

महिला अधिकार

Right to Women



राष्ट्रीय महिला आयोग

सम्पादक मण्डल

श्री तुलसी राम सेडाई	- प्रधान सम्पादक
श्री सीता शर्मा (अधिकारी)	- उप-सचिव कानून
श्री मधु अर्याल	- शाखा अधिकृत
श्री भरत धमला	- शाखा अधिकृत

लेआउट/मुद्रण

बालकृष्ण ओझा
बागबजार, काठमाडौं

यस स्मारिकामा प्रकाशित रचनामा व्यक्त भएका विचार लेखकका निजी हुन् । यसमा सम्पादन मण्डल तथा प्रकाशक जिम्मेवार हुने छैन : सम्पादक ।



राष्ट्रिय महिला आयोग

भद्रकालीप्लाजा, काठमाडौं

फोन: ०१-४२५६७०१

ईमेल : nwc.gov@gmail.com

मन्तव्य

देशको आधा जनसंख्या ओगट्ने महिलाको अवस्था पुरुषको तुलनामा कमजोर रहेको छ। समाजले निरन्तरता दिईरहेका पुरातन मूल्य मान्यता, सोच र कुरीतिका कारण बहुसंख्यक महिलाको अवस्था अभ्रै पनि दयनीय रहेको छ।

पछिल्लो समयमा महिला मानव अधिकार स्थापना र प्रयोगका लागि अन्तर्राष्ट्रिय, राष्ट्रिय प्रयासस्वरूप संस्थागत नीतिगत ब्यवस्था मजबुत हुँदै गएका छन्। यस्ता प्रयासहरू सरोकारवाला संध-संस्था र महिला स्वयंलाई जानकारी हुन सकेको पाइँदैन। महिला विकास र सशक्तीकरणका लागि देशमा भईरहेका पछिल्ला प्रयासहरूको बारेमा जानकारी दिनु राष्ट्रिय महिला आयोगको कर्तव्य हो।

महिला सशक्तीकरण, सहभागीता, लैङ्गिक समावेशीकरण गर्दै समतामूलक समाज निर्माण गर्ने सम्वन्धमा नेपालको संविधान, २०७२ कोशेढुंगाको रूपमा रहेको छ। यस संविधानमा राष्ट्रिय महिला आयोगले संवैधानिक मान्यता प्राप्त गरिसकेको छ। संविधानमा रहेका महिला सम्वन्धी राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक लगायत अन्य महत्वपूर्ण व्यवस्था र कार्यान्वयनको अवस्था सरोकारवाला समक्ष पुऱ्याउन प्रस्तुत महिला अधिकार प्रकाशनले थप सहयोग गर्ने विश्वास लिएको छु।

प्रस्तुत अंकमा आफूना लेख रचना पठाई हामीलाई सहयोग पुऱ्याउनु हुने सम्पूर्ण व्यक्तित्वहरूमा राष्ट्रिय महिला आयोगको तर्फबाट आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु।

मिति: मंसिर, २०७४



तुलसी राम सेडाई

सचिव

राष्ट्रिय महिला आयोग

रचना-क्रम

- महिलाको अवस्था र सुधारका कदम
मोहना अन्सारी / १
- महिला र राजनीति
गोपीनाथ मैनाली / ४
- नेपालमा महिला अधिकारको अवस्था: एक विश्लेषण
राधिका अर्याल / ११
- संवैधानिक निकायका रूपमा राष्ट्रिय महिला आयोग र अवको भूमिका
सीता शर्मा अधिकारी / २७
- महिला आयोग अधिकार सम्पन्न बन्नु, नेपाली महिलाहरूको मानव अधिकार सुनिश्चित हुनु हो
धनकुमारी सुनार / ३१
- लैङ्गिक बजेटको विकासक्रममा लैङ्गिक समानता र लेखा परीक्षण
जनकराज गौतम / ३५
- लैङ्गिक सामाजिकीकरण र विद्यालय शिक्षण, प्रशिक्षण
ऋतुराज भण्डारी / ४०
- दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्तिमा राष्ट्रिय महिला आयोगको भूमिका
मधु अर्याल / ४७
- लैङ्गिक हिंसामा यौनजन्य दुर्व्यवहारका प्रकार र यस्ता हिंसाविरुद्धमा कानूनमा गरिएका व्यवस्थाहरू
मीरा ढुंगाना / ५१
- नेपाली राज्य संयन्त्रमा महिला प्रतिनिधित्व
दिनेश त्रिपाठी / ५९
- लैङ्गिक हिंसा निवारणमा साक्षी संरक्षणको महत्व र आवश्यकता
पुरुषोत्तम मिश्र / ६३
- नेपालको संविधान र यसको लैङ्गिक विश्लेषण
सविन श्रेष्ठ / ७२
- नेपालमा बाल विवाहको अवस्था, विद्यमान कानून, यसका चुनौति तथा सरोकारवालाको भूमिका
सरजराज थापा / ७६
- लैङ्गिक व्यवस्थापन प्रणाली
चित्र निरौला / ८१

महिलाको अवस्था र सुधारका कदम



मोहना अंसारी

महिलाको मानव अधिकारको विषय लामो समय देखि बहसमा छ तर परिवर्तनको मानक केलाई मान्ने बढो असमन्जस्यताको अवस्था छ । संविधान, कानून, निति नियम, चेतना वा आर्थिक फड्को केलाई ? जनसंख्यात्क हिसाबले देशको ५१ प्रतिशत ओगट्ने हिस्साले किन आफूलाई मानव भएको महसूस गर्न सकि रहेको छैन ? के महिलाको सहभागीता बिना देशको समृद्धि र शान्ति सम्भव छ ? यि प्रश्नहरूको जवाफ खोज्नु जरुरी हुदै गएको छ तर यी प्रश्नहरूको जवाफ कसले कसरी कहिले दिनेछन् भन्ने कुरा बडो महत्वपूर्ण छ ।

इतिहासको कालखण्डलाई बुझ्ने हो भने नेपाली महिलाका योगदान निकै छन् र पनि महिलाको वास्तविक जीवन जस्ताको तस्तै छ । नेपालमा महिलाहरू भनेपछि सामाजिक, धार्मिक, सांस्कृतिक विकृती विसंगतीहरूको थाति नै छ यसको न्यायिक निराकरणको प्रयास न्यून मात्रमा भएको देखिन्छ यो भन्नुको कारण फेरी सबै कुरा गलत देखाउनका लागि होइन भएका प्रयासमा इमान्दारीताको अभाव खड्कीएको छ ।

विश्वभरिका महिला आन्दोलनको इतिहास खोज्ने हो भने सामाजिक आन्दोलनको चर्चा अग्रपंक्तिमा आउछ । त्यसपछि व्यवसायीक, सांस्कृतिक, राजनितीक, आर्थिकतथा सबैभन्दा महत्वपूर्ण जसको कारण विश्वभरीका महिलाहरूले निरन्तर आवाज उठाई रहेका छन् । नेपालको सन्दर्भमा सामाजिक ढाँचा नै बदल्नु पर्ने बहसको बेला भै सकेको छ किन भने जुन समाजमा आज पनि महिलाले शिक्षा हासिल गर्नु भनेको अर्काको घर जाने

जात हो धेरै पढाएर लगानी गर्नु भनेको बालुवामा पानी खन्याउनु भन्ने सोच राख्ने समाज छ । अर्को महत्वपूर्ण कुरा आफ्नो जीवन साथी रोज्ने अनुमति आज पनि महिलालाई छैन ।

आमारुपमा नेपाली समाजको व्यवहार र मानस्थिती कस्तो छ भने विकृती विसंगती, हिंसाले त्राही त्राही भै रहेको अवस्था देखेर पनि यो सामाजिक सांस्कृतिक हो भनेर पन्छिने क्रम कानून नियमनकारी निकाय र राजनितीक उपेक्षा निरन्तर विधमान रहेको अवस्था छ । पौराणीक कालको व्याख्या महिलाको स्थान महिला शक्तिको प्रतिक वा देवी सरह हुन् भनि बखान गरी नथाक्ने समाज छ । निशुल्क घरेलु एवं कृषि मजदूरको रुपमा निरन्तर श्रम गरी रहेका छन् ।

समाजमा विशेषगरी विधमान पितृसत्तात्मक संरचना कै कारण सम्पत्ति, साधन, स्रोत एवं निर्णय जस्ता महत्वपूर्ण कुरामाथि पुरुषको नियन्त्रण छ । महिलाका लागि समाजले निर्धारण गरेको नियन्त्रीत प्रक्रियाले महिलालाई प्रत्यक्ष असर गरी रहेको हुन्छ । समाजले निर्धारण गरेको नियन्त्रण प्रक्रियाले महिलालाई पारिवारिक, सामाजिक, राजनीतिक लगायतका अन्य संरचनामा पुरुषको अधिनमा रहन महिलालाई बाध्य पारिएको छ । महिलाहरूले हिडडुल गर्ने, सुचना, पहुँच, स्रोत, सेवा तथा उपलब्धीहरूमा पहुँच नहुनु भनेको निर्णय प्रक्रियाको भूमिकामा समेत सिमीत राख्नु स्पष्ट बुझाउछ । महिला र पुरुष बीचको असमान हैसियत, भूमिका र शक्ति सम्बन्धलाई लैङ्गिक विभेद पनि भनिन्छ यो समुदाय पिच्छे फरक छ । भेदभाव धर्म, संस्कृति, जातजाति, भूगोल लगायत फरक फरक हुन्छन् ।

लैङ्गिक भेदभाव मानव अधिकारको प्रत्यक्ष सरोकारको विषय हो । सन् १९४८ संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाले आत्मसात गर्दै जारी गरेको मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा उल्लेखित हक तथा स्वतन्त्रताहरू लिंगको आधारमा भेदभाव बिना उपभोग गर्न पाउनु पर्ने कुरामा जोड गरेको छ । जुन सदस्य राष्ट्रहरूका लागि एउटा बाध्यकारी दस्तावेज हो । मानव अधिकारका विविध पक्ष लगायत महिला अधिकारका विषयमा पनि विभिन्न महासन्धि, अभिसन्धि तथा संकल्प प्रतिबद्धता जाहेर गरी घरेलु कानूनमा समेत देखिने गरी संशोधन परिमार्जन गरीने छ भनि नेपालको प्रतिबद्धता रहेको छ तर लागू गर्नमा आजको दिन सम्म ठूला कठिनाईहरू रहेका छन् ।

महिला सहभागिता बिना विकास सम्भव नहुने कुराको पहिलो खुड्कीलो भनेको राजनितिक एवं निर्णय प्रक्रियामा सहभागीता एवं शक्तिको बाँडफाँड हो । यो लोकतान्त्रीक प्रक्रियाको एक प्रमुख मुद्दा पनि हो तर जब महिला र शक्ति सन्तुलनको कुरा आउछ राज्यका संरचनामा महिलाको उपस्थिती कति भन्ने प्रश्न हुन्छ, राजनितिक दलमा महिलाको संख्या कति भन्ने प्रश्न आँउछ ? राज्यको संरचनाहरू कति समावेशी छन् भन्ने प्रश्न आउछ ? यि संगसंगै महिला भित्रको विविधताले पनि त्यत्तिकै महत्व राख्दछ महिला भित्रको विविधतालाई नकारेर पनि अगाडी बढ्ने अवस्था भने अब रहेन अतः लामो समय देखि विद्यमान खाडललाई पूर्णै हो भने पितृसत्तात्मक प्रणालीमा आधारित संस्थाहरूको पूर्णरसंरचना संविधानको मर्म अनुरूप गरीनु पर्छ ।

महिला अधिकारवादी अनुसन्धानकर्ता जे.एन.टिक्नर का अनुसार आमा, पति र छोरीहरू राष्ट्रका लागि प्रजनन र पुनरुत्पादनका साधन हुन् अनि सम्पत्ति र प्रतीकका रूपमा देशभक्त छोराहरूले प्रतिरक्षा र सुरक्षागर्नुपर्ने आवश्यकता छ भन्ने विगतका धेरै उदाहरणहरू टिक्नरको थप भनाई महिलाहरू ती हुन् जसलाई राज्य र राज्यका पुरुषहरूको संरक्षण आवश्यक पर्छ र अर्कातर्फ आफ्ना सुरक्षासंग सम्बन्धीत सर्तहरूमा महिला स्वयंको भने न्यूनतम नियन्त्रण हुन्छ यसका प्रयाप्त उदाहरण नेपालमा पनि हेर्न र अनुभव

गर्न सकिन्छ ।

महिला सहभागिता बिना आर्थिक विकास वा महिलाको आर्थिक सबलीकरण प्रायः असम्भव वा अधुरो हुन्छ । महिला सशक्तिकरणका लागि सम्पत्तिमाथिको स्वामित्व, पहुँच र त्यसको परिचालनमा अधिकार महत्वपूर्ण छ । यस्तो अवस्था हुन सके ७० प्रतिशत समस्याको सामाधान हुने थियो । तरमहिला विकासको पाटोलाई चर्चा गर्दा विकास र अर्थतन्त्रको विकासलाई समग्रमा हेर्नु पर्छ । विश्वमा महिला र पुरुषको प्रत्यक्ष कमाईको अनुपातमा पनि कुनै पनि देशमा बराबरीमा पुन सकेको देखिदैन । समग्रमा महिला सशक्तिकरणको कुरा विशेष प्रभावकारी नभएका, महिला हिंसाले भन भन विकराल रूप लिदै गएको पनि देखियो । यो अवस्थामा नेपाल मात्र छैन । विश्वका अरु राष्ट्रहरू पनि छन् ति देशहरूको विकास नहुनुमा महिलाले भोग्नु परेका समस्या एवं हिंसा महत्वपूर्ण मानिन्छन् । लैङ्गिक संवेदनशिलता देखिए पनि बृहत् आर्थिक नीति र शक्ति संरचनालाई पर्याप्त रूपमा लैङ्गिक संवेदनशील बनाउन नसकिएको र महिला समानताका कार्यक्रम योजनामा मात्र सीमित रहको कारणले महिलाको समग्र विकासमा देखिएको दूरीले एक किसिमको बेमेल विकास भैरहेको देखिन्छ भने अर्को तर्फ कतिपय अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय स्तरमा समेत प्रतिबद्धताहरूलाई सरकारी बजेट विनियोजनले टेवा पुर्‍याउन नसकेको र महिलाका अधिकार सुनिश्चित गराउन स्रोत र साधनको कमी देखिएकाले हाल आएर अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटमा जोड दिन थालिएको छ ।

अन्य देशहरू सरह नेपालमा समेत महिला सशक्तिकरणका लागि विभिन्न राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय निकायका संयन्त्रहरूले महिला प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता, महिलाको सशक्तिकरण र क्षमता बृद्धिका संगसंगै हिंसा अन्त्यलाई प्राथमिकताका साथ केन्द्रबिन्दुमा राखि योजना तर्जुमा हुनु पनि सकारात्मक नै मान्नु पर्छ । एउटा कुरा विश्व लगायत नेपालमा पनि त्यत्तिकै महत्वपूर्ण मानिन्छ महिलाको समग्र विकास चाहने हो भने पहिलो पहल महिला हिंसा अन्त्यको लागि कदम चालिनु पर्छ । जहाँ महिलाको सम्मान एवं

हिंसा रहित जीवनयापनको अवस्था रहदै त्यहाँको समाज वा देश समृद्ध हुन सक्दैन । महिलाले आफ्नो अधिकार उपभोग गर्न स्वतन्त्र एवं निर्वाधरूपले पाउन सक्नु तेस्का लागि वातावरण नै महत्वपूर्ण मानिन्छ । न्यूनतम मानव अधिकार पूर्ति गराउन राज्यलाई निकै समय लागिरहेकोछ भने यता महिलाले जीवनका हरेक दिन हिंसासंग जुधेकै पाइन्छ ।

अन्त्यमा नेपालको इतिहासमा सर्वप्रथम विभिन्न कालखण्डको विश्लेषण गरेर नयाँ अध्याय प्रारम्भ गर्दा पुरानाबाट केहि सिक्नुपर्छ किनभने महिलाले विगतमा भोगेका विभिन्न समस्याको तहसम्म गएर नकेलाएसम्म नयाँ बाटो पहिल्याउन सकिदैन । त्यसका लागि महिला स्वयंम्को उपस्थिती पहिलो शर्त हुनुपर्छ । संरचनात्मक असमानता हटाउन आर्थिक भूमिका, राजनीतिक नेतृत्व एवं हिंसा रहित जीवनको लागि महिलामुखी नीति एवं प्रभावकारी कार्यान्वयनका विशेष जोडदिनु पर्ने हुन्छ । महिला विकासको लक्ष्यलाई राज्यको मूल दायित्वमा समावेश गरेर मात्र विश्व प्रतिस्पर्धामा संगै हिड्न सकिन्छ । विगतको ढ्ङ्ङलाई स्मरण गर्ने हो भने महिलाहरु नै बढी प्रभावित भएको पाइन्छ अतः महिलाको विकासलाई एउटा विचार वा दृष्टिकोणबाट हेरेर मात्रै सम्भव हुदैन । असमान विकास, मानवबेचबिखन, लैङ्गिक हिंसा, शक्ति बाँडफाँडको लडाई, प्रकृति स्रोत माथि महिलाको पहुँच वा नियन्त्रण नहुनु, औपचारीक क्षेत्रमा काम गर्ने महिला श्रमिकको संरक्षण अधिकारको सुनिश्चिता नभएको, यौन तथा स्वास्थ्य अधिकार उपभोगमा आज पनि त्यत्तिकै चूनौती सामना गर्नु । विशेष गरेर अल्पविकसित देश र विकासशील देशहरुमा महिलालाई आफ्ना अधिकार र सामर्थ्यबारे बोध गराउन, शक्ति संरचनामा आफ्नो भाग खोज्न र संरक्षित गर्न र सक्षम र सामर्थ्य बनाउन सशक्तिकरणका विशेष नीति र कार्यक्रम आउनु पर्दछ । जुन देशमा राज्य र जनता बिचको दूरी व्यापक हुन्छ त्यहाँ लैङ्गिक असमानताको सवाल देश, जात, जाति, धर्म र अन्य विसंगतिको पनि संबोधन नभै समाधान हुन नसक्ने तथ्य पनि महिलावादीहरुले बेलाबखत सार्वजनिक गर्दै आएका छन् ।

राष्ट्रिय महिला आयोगले समग्र महिलाको सवालमा अग्रसरता लिनु पर्ने अवस्था हाम्रो जस्तो मुलुकमा सदैव विद्यमान रहन्छ । जुन किसिमको जातिय, धार्मिक, सांस्कृतिक विविधता छ यिनै हवाला दिदै दैनिक रुपमा महिलाको मानव अधिकारको घटनामा उल्लेख्य बृद्धि समेत भै रहेको देखिन्छ । त्यसैले हरेक समुदायका महिलाको अवस्था नाजुक रहेको कुरा पछिल्ला धेरै उदाहरणहरु रहेका छन् । बेलाबखत यस्ता तथ्यहरु महिला आयोग आफैले सार्वजनिक गर्दै आएको पनि छ । राष्ट्रिय महिला आयोगले मलाई मेरा बिचारलाई शब्दमा लिपिबद्ध गर्ने अवसर दिएकोमा हार्दिक आभार प्रकट गर्न चाहन्छु साथै यो लेख नितान्त मेरो अनुभव र भोगाई भएकोले अनुन्धानको लागि केहि सुचना दिन सक्छ तर यो अनुसन्धान भने होइन भन्ने पाठकहरुमा आग्रह गर्न चाहन्छु । धन्यवाद ।

सदस्य एवं प्रवक्ता
राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग,
हरिहर भवन, ललितपुर

सन्दर्भ सामाग्री:

- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धी, १९७९
- नेपालको संविधान



गोपीनाथ मैनाली

तिषय प्रवेश

लोकतन्त्रको सुन्दर पक्ष नै समन्यायिक समाज हो । लोकतन्त्रको प्रमुख मूल्यमा सामाजिक स्वरूपको विम्व राज्य संरचनामा देखिनु पर्दछ भन्ने पनि हो । तर विश्वमा लोकतन्त्रको अभ्यास भएको पच्छिससय वर्ष पुगिसकेता पनि सबै वर्ग र सम्प्रादायले समान अवसरको उपयोग गर्न पाएका छैनन् । यसबीच भएका परिवर्तनले पनि लोकतन्त्रलाई सबैको विश्वास जित्ने व्यवस्थाका रूपमा सबैको मनभित्र पुऱ्याउन सकिएको छैन । लोकतन्त्रलाई सबैको व्यवस्था जीवन पद्धतिका रूपमा संस्थागत गर्न राज्यशक्तिको अभ्यासमा सहज पहुँच र वास्तविका सहभागिताको विस्तार आवश्यक छ । तर राज्य शक्तिको प्रयोग र राज्य संरचनामा सहभागिताको अवसरलाई आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक र सांस्कृतिक अवस्थाले प्रभाव पार्दै आएको छ । परिणामतः विश्वको कुनै पनि यस्तो मुलुक छैन, जहा महिलाले पुरुषको जत्तिको राजनैतिक प्रक्रियामा सहभागिता राखेको होस् । पछिल्ला दुई सताब्दीदेखि महिलाको राजनैतिक प्रतिनिधित्वका विषयमा उल्लेखनीय प्रयास तथा आन्दोलनहरू भएका छन् तर पनि राजनैतिक संरचनामा महिलाको प्रतिनिधित्व न्यून रहदै आएको छ । विश्वको राजनैतिक स्थिति हेर्ने हो भने अहिले पनि राष्ट्रिय तहको संसदमा महिलाको संख्या केवल २३.३ प्रतिशत छ, जुन सन् २०१३ को २१.५ प्रतिशतको सामान्य बृद्धि हो । हाल विश्वका झण्डै २०० मुलुकमध्ये १८ मुलुकमा मात्र सरकार प्रमुख/राष्ट्र प्रमुख महिला छन् । आधुनिक प्रजातन्त्रको जननी मानिएको संयुक्त राज्य अमेरिकामा हालसम्म महिला राष्ट्रपति निर्वाचित हुन सकेका छैनन् । अहिले पनि खाडीका मुलुकमा महिला राजनीतिमा आउनु भनेको साहसको कुरा हो । कुवेतलाई अपवादमा लिने हो भने खाडीका

मुलुकहरूमा यसै सताब्दीबाट मात्र महिलालाई राजनैतिक अधिकार दिन थालिएको हो । नवोदित लोकतन्त्रमा महिला प्रतिनिधित्वका सन्दर्भमा भएका प्रयासहरू सार्थक भैसकेका छैनन् । नीति तथा राजनैतिक तहमा महिलाको सार्थक सहभागिताका सवाल कानूनी र राजनैतिक भन्दा पनि सामाजिक र सांस्कृतिक पक्षसंग केन्द्रीत रहदै आएको देखिन्छ ।

सामाजिक गतिविधिमा नेपाली महिला

नेपाली समाजमा परम्परागत रूपमा नै महिला र पुरुषको सामाजिक भूमिका सीमाङ्कित हुदै आएको छ । धर्म र परम्पराले महिलालाई सार्वजनिक जिम्मेवारीभन्दा पनि आन्तरिक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी सुम्पदै आएकोले अकिंश महिलाहरू घरभित्रको चारदिवारीमा सीमित रहेका छन् । महिला पतिको मृत्यु हुदा सती जानु पर्ने, महिलाले पतिको नाममा ब्रत-उपासना बस्नुपर्ने, महिलाले सम्पत्तिको अधिकार नपाउने, पाउदा पनि विवाह र सम्पत्तिमध्ये एक रोज्नुपर्ने, महिला घर बाहिर गएर सामाजिक-शैक्षिक गतिविधिमा भाग लिनका लागि पारिवारिक स्वीकृति लिनुपर्ने परम्परागत सोचका कारण महिलाहरू आफूभित्र रहेको संभावना र क्षमताको उपयोग गर्नमा पछि पर्दै आएका छन् । उनीहरूले आफ्नो विषयमा भन्दा पनि घर परिवारको विषयमा मात्र सोच्नुपर्ने बाध्यता रहदै आएको छ ।

मुलुकले उदार राजनैतिक व्यवस्था अवलम्बन पछि स्वास्थ्य, शिक्षा र कानूनी संरचनामा भएको परिवर्तनले महिलाहरूलाई आन्तरिक वातावरणबाट घरबाहिरको व्यवस्थापनसम्म पुऱ्याउन केही प्रयासहरू भएका छन् ।

मुलुकी ऐनको संशोधन, महिला बिरुद्ध हुने सवै प्रकारका भेदभाव बिरुद्धको कार्ययोजना, महिला विकास कार्यक्रम र शिक्षा, स्वास्थ्य लगायतका क्षेत्रमा अघि सारिएका लक्षित कार्यक्रमले महिलाको आर्थिक र सामाजिक अवस्थामा सीमान्त सुधारहरु देखिन थालेको छ । विश्वका विभिन्न मञ्चहरुमा नेपालको उपस्थिति र सहयोगको आदान प्रदानले सामाजिक मूलप्रवाहीकरणको विषयले महत्व पाउदा नेपालको राष्ट्रिय कार्यसूचीमा महिला सरोकारका विषयले क्रमशः महत्व पाउदै आएको हो । शिक्षा तथा स्वास्थ्यका क्षेत्रमा राज्यको लगानी तथा नीति हस्तक्षेपका कार्यहरु विस्तार गरिए । आफ्नो हक अधिकारप्रति चेतना नजगाइ महिला सशक्तीकरण सहज हुदैनथियो । त्यसैले राष्ट्रिय नीति तथा लगानीहरु शिक्षा एवम् स्वास्थ्यतर्फ केन्द्रीत गरिए । परिणामतः वि स २०३८ मा केवल १२ प्रतिशत महिला मात्र साक्षर भएकोमा वि स २०४८ मा २५, २०५८ मा ४२.५ र सन २०६८ मा ५७.४ प्रतिशत महिला साक्षर भए । वि स २०५८ मा प्राथमिक शिक्षामा छात्र छात्रा नुपात ०.७९ रहेकोमा त्यसको पन्ध्रवर्ष पछि १.०९ पुगेको छ । हाल विद्यालय उमेरका बालिका भर्ना ९६.६, माध्यमिक शिक्षामा छात्रको तुलनामा छात्रा अनुपात ०.७० पुगेको छ भने उच्च शिक्षामा पनि छात्राहरुको संख्या उल्लेख्य रुपमा बढ्दै गएको छ । तर सीपयुक्त प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षामा सोही अनुपातमा महिला पहुँच बढ्न सकेको छैन । शिक्षाको पहुँच बढ्ने क्रमसंग महिलाहरुमा अधिकारप्रतिको चेतना, अवसरको उपयोग र आत्मविश्वास पनि बढ्दै जानु स्वाभाविक हो । जसका कारण सार्वजनिक क्रियाकलापमा उनीहरुको सहभागिता विस्तार हुन थालेको छ । आर्थिक सामाजिक गतिविधिमा महिलाहरु फराकिएका छन् । ससाना सीपमूलक व्यवसायमा संलग्न हुने क्रम मात्र बढेन, चिकित्सा, शिक्षण र प्रशासनिक लगायतका व्यवस्थापनका क्षेत्रमा पनि महिलाहरु चाख एवम् सहभागिता बढेको छ । सम्पत्तिमाथि महिलाको पहुँच पनि विस्तारै बढ्दै गएको छ ।

नेपाल सरकारले करिव डेढदशक अघि अघि सारेको शासकीय सुधार कार्यक्रमको एउटा उद्देश्य निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने पनि थियो, जसका लागि

नीतिगत व्यवस्था अवलम्बन गर्न तत्कालीन सरकारले प्रतिवद्धता पनि जनायो भने यसैको अभिन्न भागका रुपमा राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रमको सहयोगमा नेपाल सरकारले प्रशासनिक क्षेत्रमा आउन चाहने महिलाहरुका लागि अभिमुखीकरण तथा क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालनमा ल्यायो । आठौँ पञ्चवर्षीय योजना अवधिदेखि महिलाहरुलाई अनिवार्य रुपमा स्थानीय स्तरका उपभोक्ता समिति तथा व्यवस्थापन समितिमा समावेश गर्ने नीतिगत व्यवस्था गरियो । साथै स्थानीय निकायमा महिलाहरुको प्रतिनिधित्व बढाउने व्यवस्था गरियो । ऐतिहासिक जनआन्दोलन भाग दुईको सफलतापछि निजामती सेवा ऐनमा भएको संशोधनले निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन विशेष व्यवस्था गरियो भने सार्वजनिक क्षेत्रमा भर्ना, छनौट र बढुवा गर्दा निजामती सेवा ऐनमा गरिएको परिवर्तनलाई आधार मानेर क्षेत्रगत कानूनहरुको परिमार्जन गरियो । अहिले सार्वजनिक क्षेत्रमा करिव १८ प्रतिशतजति महिलाको सहभागिता पुगेको छ । सांखिकीय रुपमा यो यो हिस्सा सानो भए पनि महिला सशक्तीकरण र सर्वाङ्गण विकासका लागि यसले महत्वपूर्ण प्रवृत्तिको संकेत गरेको छ ।

महिलाहरु सामुदायिक क्रियाकालमा पनि भाग लिन शुरु गरेका छन् । सामुदायिक संस्था, सहकारी संस्थामा मात्र महिला सहभागिता बढेको होइन, कतिपय सहकारी संस्था, उद्यम व्यवसाय र शैक्षिक निकायको नेतृत्व नै महिलाहरुबाट हुन थालेको छ । बन तथा वातावरण संरक्षणमा महिला सक्रियता बढेको छ । स्थानीय तथा अन्तरराष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था एवम् राष्ट्रसंघीय निकायका विस्तारित संरचनाहरुमा महिलाहरु आफ्नै भूमिका खोजिरहेका छन् । विगतको शान्ति प्रक्रिया र हालको राज्य पुनसंरचनाका प्रक्रियामा पनि महिलाहरुको योगदान महत्वपूर्ण रहेको छ । यो शिक्षा तथा चेतनामा आएको विस्तार र सामाजिक सञ्जालीकरणको पनि परिणाम हो भन्न सकिन्छ । यसबाट सामाजिक जीवनका विभिन्न क्षेत्रमा महिला भूमिका खोजीका लागि आधार विस्तार गरेको स्पष्ट देख्न सकिन्छ ।

राजनीतिमा महिला

औपचारिक रूपमा भन्ने हो भने नेपालमा बैधानिक कानून, २००४ बाट नै विना भेदभाव सबै नागरिकलाई मताधिकार दिइएको थियो । तर राज्यका नागरिक प्रतिनिधिमूलक संस्थाहरूको व्यवस्था क्रियाशील नहुदासम्म यसखाले औपचारिक व्यवस्थाको कुनै अर्थ रहदैन । बैधानिक कानून कार्यान्वयनमा नै आएन, नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७ अन्तरिम व्यवस्थापन गर्नमा मात्र केन्द्रीत थियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ पनि राष्ट्रिय कार्यान्वयन हुन पाएन । नेपालको संविधान, २०१९ अनुदार राजनैतिक प्रणालीमार्फत रूपमा राज्य सञ्चालन गर्ने तत्कालीन राजको अभिष्टको खाका थियो । संविधानले सामानता, स्वतन्त्रता र संगठनको हक उल्लेख त गरेको थियो तर ती निर्देशित थिए भने महिलालगायत पछि परेको वर्गको लागि विशेष व्यवस्थाको प्रावधान थिएन । प्रतिनिधिमूलक संस्थाहरू (गाउँ पञ्चायत, नगर पञ्चायत, जिल्ला पञ्चायत, राष्ट्रिय पञ्चायत) मा निर्देशित रूपमा निर्वाचनमा भाग लिनुपर्ने व्यवस्था थियो, निर्वाचनमा भाग लिन कहिले गाउँफर्क राष्ट्रिय अभियानबाट अनुमोदित हुनुपर्थ्यो त कहिले पञ्चायत नीति तथा जाचबुझ समितिबाट । खास स्थानमा सहभागी हुन वर्गीय संगठनको सदस्यता पनि अनिवार्य मानिन्थ्यो, जुन दलीय राजनीतिक स्वतन्त्रतामाथि अंकुश लगाउने अस्त्र थियो । यस अवस्थामा प्रतिनिधिमूलक संस्थामा महिला सहभागीता बढाउन सकिने संभावना थिएन । दरवार र व्यवस्थाका प्रस्तुती गाउनेहरूका लागि भने राष्ट्रिय पञ्चायत जस्ता निकायमा मनोनित गर्ने वा सरकारी उम्मेदवारका रूपमा कसैलाई जिताउने कार्य भने हुने गरेको थियो । जसका कारण केही महिलाहरू राजनैतिक बृत्तिमा संलग्न हुन पाए, विवेक प्रयोग गर्न नपाए पनि ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ कार्यान्वयनको अवधि पनि संक्षिप्त रह्यो । जनआन्दोलन भाग एक पछि बनेको संविधान भएकोले यसले लोकतन्त्रका भावनाहरूलाई राष्ट्रिय समेटेको थियो, तर समावेशीकरणका सन्दर्भमा त्यति प्रगतिशील थिएन । संविधानमा महिला

लगायत विशेष समुदाय लक्षित कानून बनाउन सकिने उल्लेख भए पनि राजनैतिक क्षेत्रमा यसको प्रयोग हुन सकेन । संविधान कार्यान्वयनका अवधिमा केवल दुई स्थानीय निर्वाचन र तीन संसदीय निर्वाचन मात्र भए । राजनैतिक दलहरू भर्खरै लोकतान्त्रिक खुला प्रक्रियामा प्रवेश गरेकाले पनि तत्कालीन अवस्थामा त्यतिधेरै सुधारका कुराहरू भएनन् । निर्वाचन प्रणाली बहुमतीय वा पहिलो हुने विजयी हुने प्रणालीको अवलम्बन थियो, जसले महिला तथा पछाडि परेको वर्गलाई समर्थन गर्दैनथ्यो । राजनैतिक दलहरूले उम्मेदवारी दिदा विवेक र समन्यायलाई त्यति धेरै महत्त्व नदिएका कारण थोरै मात्र महिलाहरू प्रतिनिधि सभामा निर्वाचित थिए । तर स्थानीय निकायमा भने महिलाहरूको उपस्थिति अपेक्षाकृत उल्लेख्य थियो ।

जनआन्दोलन भाग दुईको प्रमुख एजेण्डा नै मुलुकलाई समावेशी र अग्रगामी बनाउन लक्षित थियो । परिणामतः नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले संविधान सभाको निर्वाचन प्रणालीलाई आमूल पपरवर्तन गर्नपुग्यो । यसले विगतमा रहेको प्रत्यक्ष निर्वाचन प्रणालीलाई कायम राख्दै समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली अवलम्बन गऱ्यो भने ३३ प्रतिशत महिला उम्मेदवारीको व्यवस्था गऱ्यो । यस संविधानअन्तर्गत दुईपटक संविधान सभा निर्वाचन भयो । पहिलो संविधानसभा निर्वाचन २०६४ मा प्रत्यक्ष निर्वाचित, समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीबाट निर्वाचित र मनोनित गरी ६०१ जना सभासद रहेकोमा १९७ जना (करि व ३३ प्रतिशत) महिला सभासद थिए । यस निर्वाचनमा ने क पा माओवादीबाट ७४, नेपाली कांग्रेसबाट ३८ र ने क पा एमालेबाट ३६ जना सभासद निर्वाचित भएकोमा प्रत्यक्ष तर्फबाट ती दलहरूबाट क्रमशः ४, २ र १ जना मात्र थिए । अन्य साना दलहरूबाट प्रत्यक्ष निर्वाचित भन्दा समानुपातिक महिला सभासदहरूको उपस्थिति थियो, त्यो पनि संवैधानिक ब्यस्थाको कार्यान्वयनको अनुपातमा मात्र । त्यस्तै अर्को संविधानसभा निर्वाचन २०७० मा पनि महिला सभासद संख्या निर्वाचन र प्रतिनिधित्व दुवै हिसावमा उत्साहप्रद थिएन । उक्त निर्वाचनमा कूल सभासद ६०१ जनामध्ये १७१ (करि व २९ प्रतिशत) मात्र महिला थिए, जसमा ठूला दलहरू ने क पा एमालेवादीको तर्फबाट

२८, नेपाली कांग्रेसका फर्बाट ५१ र ने क पा एमालेको तर्फबाट २८ थिए । यसमध्ये पहिलो हुने निर्वाचित हुने तर्फबाट संख्या क्रमशः १, ६ र ३ जनामात्र थियो । उपनिर्वाचन समेत गरी रूपान्तरित व्यवस्थापिका संसदमा जम्मा ११ जना महिला मात्र प्रत्यक्ष निर्वाचनमा विजयी भएका थिए । स्थानीय निकायमा यस अवधिमा निर्वाचन नभएकाले पनि महिला प्रतिनिधित्व र नेतृत्व विकासको प्रक्रियालाई बाधा पुऱ्याएको थियो ।

अन्तरिम संविधानको आशय संविधानसभा/व्यवस्थापिका संसदलाई मात्र लैङ्गिक दृष्टिमा समावेशी बनउनुमा सीमित थिएन । संविधानको आशय सरकार, संवैधानिक निकाय र राजनैतिक दलका विभिन्न तहका कार्यकारी समितिलाई पनि समावेशी बनाउनु थियो । तर अन्तरिम संविधानका समयमा गठन भएका विभिन्न मन्त्रिपरिषदहरूमा महिला संख्या एकतिहाइ कहिले पनि पुगेन । २०६४ पौष १५ मा गठन भएको मन्त्रिपरिषदमा सवैभन्दा बढी २० प्रतिशत महिला थिए भने अन्य समयमा गठन भएका मन्त्रिपरिषदमा महिलाको प्रतिनिधित्व साङ्केतिक मात्र भने हुने स्थिति थियो । संवैधानिक निकायमा लैङ्गिक समावेशिताको अवधारणासम्म अपनाएको थियो । राजनैतिक सहभागिता समावेशी बनाउने प्रमुख स्थान राजनैतिक दलहरूका विभिन्न कार्यसमिति हुन् । कुनैपनि राजनैतिक दलले आफ्नो केन्द्रीय समितिमा ३३ प्रतिशत महिला पुऱ्याउने साहस गरेनन् । ठूला राजनीतिक दलहरूका रूपमा चिनिएका नेपाली कांग्रेसको केन्द्रीय समितिमा २३ प्रतिशत, ने कपा एमालेकोमा २१ प्रतिशत र ने क पा एमाओवादीकोमा ११ प्रतिशत, तमलोपामा १२ प्रतिशत महिला मात्र निर्वाचित/मनोनित थिए । संख्या र उपस्थिति थोरै भए पनि राजनैतिक दलहरूभित्र महिलाको प्रतिनिधित्वको विषयमा दवावहरू भने बढ्दै गयो । संविधानसभा भित्र र बाहिर विभिन्न ककस/लवी समूहहले महिला प्रतिनिधित्वका एजेण्डालाई जर्बदस्त उठाइरहेका थिए । अधिकारकर्मी र सामाजिक अभियान्ताहरूको श्वर पनि ओजिलो थियो । साथै राजनैतिक दलहरूभित्र महिला विभाग गठन गरी उनीहरूको नेतृत्व विकासको आधार स्थापना गर्ने काम भने उल्लेख्य रूपमा हुनपुग्यो ।

समावेशी लोकतन्त्रको आधारका रूपमा नेपालको संविधान

लामो समयदेखि नेपाली जनता आफैले लेख्न चाहेको संविधान वि स २०७२ मा मुलुकले पाएको छ । यो मूलतः ऐतिहासिक जनआन्दोलन, विस्तृत शान्ति सम्झौता र अन्तरिम संविधानका भावनालाई कार्यान्वयन गर्न सार्वभौम नेपाली जनताका प्रतिनिधि आफैले लेखेको लोकतान्त्रिक संविधान हो । यसले मसलुकमा व्याप्त सवै प्रकारको विभेदबाट मुलुकलाई मुक्त गर्दै नेपालीहरूको साभ्ना भविष्य सुनिश्चित गर्ने आशय राखेको छ । संविधान मूलतः सवै वर्ग, लिङ्ग, क्षेत्र र सम्प्रदायको आर्थिक समृद्धि र सामाजिक रूपान्तरणको प्रत्याभूत गर्न लक्षित छ । संविधानमा भएका विशेष व्यवस्था र निर्वाचन प्रणालीका आधारमा यो विश्वको उत्कृष्ट समावेशी संविधान पनि हो । यसले नेपालको सामाजिक विविधतालाई संवोधन गरी राज्य संरचनाका प्रत्येक तहमा नेपाली समाजको विविधतालाई उन्नयन गर्न खोजेको छ । महिला प्रतिनिधित्व प्रत्याभूत गर्न यसले गरेका विशेष व्यवस्थाहरू यहा संक्षेपमा उल्लेख गरिन्छ :

- ❖ सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तमा आधारित ।
- ❖ मौलिक हकमा महिलाको हकको प्रावधान राखी राज्यका सवै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागी हुने हक सुनिश्चित गरेको छ ।
- ❖ राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिले महिला, बालबालिका, एकल महिला, अशक्त तथा जोखिममा रहेका महिलालक्षित नीति कार्यक्रम तर्जुमा गर्न राज्यलाई निर्दिष्ट गरेको छ ।
- ❖ संघीय व्यवस्थापिका अन्तर्गतको प्रतिनिधिसभामा रहने २७५ जना सदस्यमध्ये ११० सदस्यमा राजनैतिक दलले समानुपातिक तर्फबाट उम्मेदवार बनाउद जनसंख्याको आधारमा महिला लगायतका वर्गमा सन्तुलन मिलाई उम्मेदवार दिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

- ❖ संघीय व्यवस्थापिका अन्तर्गतको राष्ट्रिय सभामा रहने ५९ सदस्यमध्ये प्रत्येक प्रदेशबाट निर्वाचित भै आउने आठ सदस्यमा कम्तीमा तीनजना महिला हुनैपर्ने व्यवस्था छ । साथै नेपाल सरकारको सिरफारिसमा राष्ट्रपतिबाट मनोनित हुने तीनजनामा एकजना महिला हुनैपर्ने बाध्यकारी व्यवस्था छ ।
- ❖ कुनै राजनीतिक दलबाट प्रतिनिधि सभाको सदस्यका लागि भएको पहिलो हुने निर्वाचन प्रणाली बमोजिमको निर्वाचनमा र राष्ट्रिय सभा सदस्यको निर्वाचनमा कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला निर्वाचन हुन नसकेमा त्यस्तो राजनैतिक दलले समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली तर्फको निर्वाचनमा प्रतिनिधिसभाका लागि बन्दसूचीबाट उम्मेदवार निर्वाचित गर्दा आफ्नो दलबाट संघीय संसदमा निर्वाचित हुने कूल सदस्यको कम्तीमा एकतिहाइ महिला सदस्य निर्वाचित गर्नुपर्ने व्यवस्था गरी महिला प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गरिएको छ ।
- ❖ राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक फरक लिंग वा समुदायको हुनुपर्ने व्यवस्था छ ।
- ❖ प्रदेश सभामा सदस्य संख्याको चालिस प्रतिशत समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्वको आधारमा निर्वाचित हुने प्रावधान छ ।
- ❖ गाउँ तथा नगर कार्यपालिकाको गठन गर्दा क्रमशः चार र पाँचजना महिला सदस्य सम्बन्धित सभाले निर्वाचित गर्ने व्यवस्था । यसबाट मुलुकका ७४४ स्थानीय सरकारको कार्यकारिणीमा तीनहजारभन्दा बढी महिला प्रतिनिधिहरु निर्वाचित भै शासकीय प्रक्रियामा सहभागी हुने अवसर सुनिश्चित गरिएको छ ।
- ❖ राजनैतिक दलका तर्फबाट स्थानीय सरकार (गाउँ वा नगर कार्यपालिका) को अध्यक्ष/उपाध्यक्ष र प्रमुख/उपप्रमुखको उम्मेदवारी दिदा दवै पदमा एकै लिङ्गको उम्मेदारी दिन नपाउने व्यवस्था गरिएको छ ।
- ❖ स्थानीय सरकारको न्यायिक समितिमा

- गाउँपालिकामा भए उपाध्यक्ष र नगरपालिकामा भए उपप्रमुख संयोजकको भूमिकामा रहने व्यवस्था छ, जसले कार्यकारिणी र न्यायिक संयन्त्रमध्ये एकमा महिला रहनु पर्ने संवैधानिक आशय देखिन्छ । यसले स्थानीय सरकारलाई समावेशी मात्र नवनाई नियन्त्रण र सन्तुलनको सिद्धान्तको परिपालना पनि गराउदछ ।
 - ❖ स्थानीय गाउँपालिका तथा नगरपालिकामा रहने वडा पाँच सदस्यीय समितिहरुमा चालिस प्रतिशत महिला आरक्षण गरिएको छ, सोको पचास प्रतिशत दलित महिला सदस्य रहनेछन् ।
 - ❖ त्यस्तै पत्येक जिल्लामा रहने जिल्ला समन्वय समितिमा रहने बढीमा नौ सदस्यमध्ये तीनजना महिला अनिवार्य गरिएको छ ।
 - ❖ प्रतिनिधि सभाका सभामुख र उप सभामुखमध्ये एकजना महिला हुनुपर्ने, राष्ट्रिय सभाका अध्यक्ष र उपाध्यक्षमध्ये एकजना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था छ । प्रतिनिधि सभामा सभामुख र उपसभामुख फरक फरक दलबाट हुनुपर्ने व्यवस्थाले पनि महिलालाई उच्च राजनैतिक तहमा प्रतिनिधित्व गराउन विशेष व्यवस्था गरिएको स्पष्ट छ । साथै यसै प्रकारको समावेशी अवधारणा प्रदेश सभाको व्यवस्थामा पनि गरिएको छ ।
- यसर्थ उल्लिखित आधारमा के भन्न सकिन्छ भने नेपालको संविधानले राज्यका सबै तहहरु संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय तहमा महिला प्रतिनिधित्वको अनिवार्य व्यवस्था गरेको छ । स्थानीय सरकारका सबै तहहरु, स्थानीय कार्यकारिणी, न्यायिक समिति, स्थानी सभा, प्रदेश सभा र जिल्ला समन्वय समितिमा महिला प्रतिनिधित्वको अनिवार्य व्यवस्थाले राज्य प्रणालीलाई लैङ्गिक रुपमा समावेशी बनाएको स्पष्ट देख्न सकिन्छ । आरक्षित व्यवस्थाका अलावा अरु संख्यामा महिला प्रतिनिधित्वको अवसर हुनसक्ने स्थिति छ । विश्वका अन्य संविधानमा शायदै यस प्रकारको सामाजिक वास्तविकता र विविधतालाई सम्मान गरिएको छ । यो उत्कृष्ट व्यवस्था अभ्यासका क्रममा अरु परिमार्जित हुदै जानेमा विश्वास राख्न सकिन्छ ।

महिला प्रतिनिधित्वका चुनौतीहरू

नेपालको संविधानले गरेको व्यवस्था र अवलम्बन गरिएको निर्वाचन प्रणालीले महिला तथा अल्पसंख्यकहरूलाई राज्य प्रक्रियामा सहभागी हुने मार्ग प्रशस्त गरेको छ। यसअघिका व्यवस्था महिला उम्मेदवारीको मात्र प्राथमिकता दिए पुग्थ्यो भने हालको व्यवस्थाले महिला प्रतिनिधित्वको सुनिश्चिततालाई आत्मसात गरेको छ। यस अर्थमा संवैधानिक व्यवस्था अग्रगामी र समावेशी लोकतन्त्रको अवधारणा अनुरूप छ। तर संविधानका व्यवस्थालाई त्यत्तिकै कार्यान्वयनमा लैजान सकिदैन। यसमा सबै राजनीतिक दल, सरकार र नागरिक समाज सबैले प्रतिवद्ध भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ। राजनीतिमा महिला प्रतिनिधित्व बढाउने सन्दर्भमा अबै केही चुनौतीहरू विद्यमान छन्, जसलाई संवोधन गरेर नै संवैधानिक भावना अनुरूप उपलब्धि हासिल गर्न सकिन्छ, यी चुनौतीहरू साङ्केतिक रूपमा यहाँ उल्लेख गरिन्छ:

- ❖ **नेतृत्व विकास** : महिलाहरूको नेतृत्व विकासका लागि थप प्रयास जरुरी छ। स्थानीय तहदेखि नै महिला नेतृत्व विकासका लागि राजनीतिक दलहरूले कार्य गर्न जरुरी छ। नेतृत्व विकास निरन्तरको प्रक्रिया हो। यसले महिलाहरूमा राजनीतिक सहभागिताका लागि अभिमुखीकरण र सामर्थ्य विकासलाई साथसाथै अगि बढाउने भएकाले आउदा दिनमा महिलाहरूको सहभागिता बढ्नेछ। यस अभियानमा राजनैतिक दल, महिला समूह र निर्वाचन आयोगले सहकार्य गर्न सक्छन्। केही सहकार्य स्थानीय तहको निर्वाचनको क्रममा पनि भएको थियो। यस्ता राम्रा प्रयासलाई निरन्तरता दिनु जरुरी छ।
- ❖ **राजनैतिक दलभित्र पुनसंरचना**: संविधानको धारा २६९ ले संगठन प्रयोजनका लागि निर्वाचन आयोगमा दर्ता भएका राजनैतिक दलहरूको विभिन्न तहका कार्यकारिणी समितिमा नेपालको सामाजिक विविधतालाई प्रतिनिधित्व गर्ने गरी समावेशी प्रतिनिधित्वको व्यवस्था हुनुपर्ने कुरा स्पष्ट उल्लेख छ। तर दलहरूले आफ्नो आन्तरिक

संरचनालाई संवैधानिक प्रावधान अनुरूप बदलिसेका छैनन्। बदल्ने सशर्त अनुरोधका आधारमा नै दलहरूले संगठन गरिरहेका छन्। यसको अनुगमन पनि भएको छैन। दलहरूको आन्तरिक संरचनामा महिलाहरूलाई जिम्मेवारी दिई नीति तहसम्म पुऱ्याए मात्र लैङ्गिक समावेशीताको वास्तविक कार्यान्वयन हुन्छ।

- ❖ **मितव्ययी निर्वाचन प्रणाली** : महिला तथा सीमान्तकृत वर्ग मङ्गो र भडिकालो निर्वाचन प्रणालीमा सहभागी हुन सक्दैनन्। नेपालको निर्वाचन विभिन्न कारणले मितव्ययी हुन सकेको छैन। राजनीतिमा पैसाको प्रयोगले महिलाहरू प्रचार प्रसार, भोजभत्तेर लगायतका पक्षमा प्रतिस्पर्धामा खरो उत्रिन कठिनाइ परिहेको छ। राजनैतिक दलहरूको विश्वास लिएर निर्वाचन प्रणाली मितव्ययी बनाउने र सोको पालनाका लागि प्रभावकारी आचार संहिता कार्यान्वयन गर्ने गरिएमा दुर्गम, पिछडिएको क्षेत्रका महिला र सीमान्तकृत वर्गले आफ्नो क्षमता अनुरूप निर्वाचनमा सहभागिता देखाउन सक्छन्।
- ❖ **हिनतावोधी संस्कृतिको अन्त** : महिलाहरू स्वयममा रहेको हिनतावोधी भावना पनि यदाकदा देखिने गरेको छ। जस्तो कि प्रमुख तथा कार्यकारी पदमा उम्मेदवारी दिन केही हच्किने प्रवृत्ति। स्थानीय तह निर्वाचनमा र विगतका विभिन्न निकायको निर्वाचनमा यो स्थिति देखियो। निर्वाचित भएका महिला पदाधिकारीहरूको प्रदर्शन प्रभाव र महिलाहरूको सामूहिक प्रयासबाट सामर्थ्य संस्कृति विकास गर्न सकिन्छ।
- ❖ **राजनैतिक नेतृत्वको सोच परिवर्तन** : उच्च राजनैतिक नेतृत्वमा महिलाहरूलाई अर्नामेन्टल भूमिका दिने, कमजोर ठान्ने, श्रीमती तथा नातागोतालाई प्राथमिकता दिने सोचको हावी छ। साथै पुरुष नेतृत्वको लोकप्रीयताका सापेक्षमा पुरुष उम्मेदवारको मृत्युमा सहानुभूति लिन स्थान र अवसर दिने प्रवृत्ति छ। यसखाले सोच सुधार नगरी महिला नेतृत्व विकास कठिन देखिन्छ।
- ❖ **नारीवादी सवालबाट माथि उठ्ने** : उम्मेदवारी दिदा

होस वा विभिन्न मञ्चमा होस, महिला उम्मेदवारहरू महिलाका सवालमा बढी केन्द्रीत हुने गरेको गुनसो पनि सुनिदै आएको छ । यसले महिलालाई साधुन्याउछ । समाजका विस्तृत मद्दाहरू टिप्ने र सोही अनुसार प्रस्तुत हुदा महिलाको क्षमता विकास भएको प्रभाव मतदाता र आम सर्वसाधारणमा पर्नजान्छ ।

- ❖ **द्वाव समह** : राजनैतिक दलभित्र र वाहिर पनि महिला नेतृत्व विकास, प्रतिनिधित्व लगायतका विषयमा आममहिलाहरूको साभा आवाज चाहिन्छ । दलहरूमा आन्तरिक प्रजातन्त्र विकास त्यत्तिकै हुदैन । साथै पितृसत्तात्मक सोचलाई छोटो अवधिमा परिवर्तन गर्न पनि समस्या छ । महिला अधिकारकर्मी, निर्वाचित महिला पदाधिकारी र यस विषयमा चासो राख्ने सवैले महिला प्रतिनिधित्वको विषयमा मत्यैकता राख्न जरुरी छ । अन्यथा महिलालाई समानुपातिक तर्फमात्र उम्मेदवार बनाउने, उपाध्याक्ष, उपप्रमुखमा थन्क्याउने, कानूनको प्रावधान मात्र परा गर्ने, आफ्नो दल कमजोर भएको स्थानमा ठूला व्यक्तित्वसंग प्रत्यासी बनाउने जस्ता कामहरू भै नै रहन्छन् ।
- ❖ **नीति तथा काननी संरचनामा सुधार** : कतिपय नीति संचना पनि महिलामैत्री रहेका छैनन् । जस्तो कि मतदाता नाम दर्ता स्थल, फाटो खिच्ने स्थान, नागरिकताको प्रमाण पत्र लिने प्रक्रिया, चुनाव प्रचार प्रसार शैली, उम्मेदवारी दर्ता लगायतका निर्वाचन व्यवस्थापनलाई महिलामैत्री बनाउन विद्यमान कानून तथा नीतिको परिमार्जन पनि आवश्यक हुनसक्छ । निर्वाचन आयोगले लैङ्गिक समावेशी नीति तर्जुमा गरी रणनीतिक योजनाको अभिन्न अंग बनाएको छ । यस्तै अन्य क्षेत्रमा सुधार आवश्यक हुनसक्छ ।
- ❖ **लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन**: महिलाको समग्र विकास एवम् सशक्तीकरणलाई लक्षित गरेर विशा कार्यक्रम सञ्चालन पनि आवश्यक छ, जसले महिलालाई घर बाहिरको अवस्थामा त्याई आफूमा अन्तरनिहित क्षमता उपयोग गर्ने साहस र सामर्थ्य विकास गरोस् ।

❖ **नागरिक शिक्षा** : राजनैतिक दल, नागरिक समाज, निर्वाचन आयोग, आमसञ्चारका माध्यम सवै नै संवैधानिक भावना अनुरूप महिलाहरूको प्रतिनिधित्वका लागि निरन्तर नागरिक शिक्षाको प्रक्रियामा रहनु आवश्यक छ ।

उपसंहार

निर्वाचन स्वच्छ, स्वतन्त्र र निष्पक्ष त हुनैपर्छ, त्यस बाहेक सवैको स्वामित्व रहने निर्वाचन व्यवस्थापन पनि उत्तिकै जरुरी छ । नेपालको संविधानले नेपालको समाजिक विविधतालाई राजनैतिक प्रक्रिया र प्रतिनिधित्व मार्फत संवोधन गरी नेपाललाई विविध वर्ग, सम्प्रदाय र संस्कृति साभा फूलवारी बनाउने कल्पना गरेको छ । राज्यका विभिन्न तहमा प्रतिनिधित्व सम्बन्धी भएका व्यवस्था, निर्वाचन प्रणाली र राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरूले यही कुराको पुष्टि गरेको छ । तर परम्परागत सोच, संस्कृति र मूल्य परम्परा भएको समाजमा यत्तिकै यसलाई कार्यान्वयन गर्न सकिदैन । गरिएका कार्यान्वयन पनि सार्थकभन्दा पनि औपचारिक देखिन्छन् । त्यसैले राजनैतिक दलहरूभित्रको आन्तरिक संस्कृति सुधारसहित महिला क्षमता विकास एवम् अभिमुखीकरणका कार्यक्रमहरू निरन्तर चालिनु पर्दछ । संविधान कार्यान्वयनका शुरुका दिनदेखि नै यस भावनाप्रति सवैको साभा संकल्प भएमा भोलिका दिन सहज हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ

१. नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, २०७२ ।
२. नेपालमा महिलाको सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक अवस्था एक अध्ययन, राष्ट्रिय महिला आयोग, शान्ति मालिका, काठमाडौं, २०७०
३. निर्वाचन आयोगको दोस्रो रणनीतिक याजना, निर्वाचन आयोग, २०७३

- सचिव नेपाल सरकार

नेपालमा महिला अधिकारको अवस्था: एक विश्लेषण



राधिका अर्याल

१. विषय प्रवेश

नेपालमा महिलाको लागि संवैधानिक अधिकार स्थापित गर्ने पहिलो पाइलाको रूपमा नेपालको वैधानिक कानून २००४ भएता पनि यसपछि विभिन्न समयमा जारी भएका संविधानहरूले महिला अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धनमा इड्डा थप्दै आएको छ। त्यसयता नेपालले मानव अधिकार लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संझौताको अनुमोदन गरी पक्ष राष्ट्रको हैसियतमा आफ्ना प्रतिवद्धताहरू पुरा गर्ने क्रममा महिला अधिकारलाई स्थापित तथा संस्थागत गर्न योगदान पुऱ्याएको छ। विभिन्न समयमा जारी भएका संविधान, कानून तथा सन्धिसम्झौताले महिलाको हक अधिकार कल्याणकारी मान्यताबाट कार्यान्वयन गर्दै आजको दिनमा आइपुग्दा अधिकारमा आधारित मान्यता स्थापित गर्न खोजेको देखिन्छ। यस अवधिमा मुख्यतः महिलाको राजनीतिक तथा सार्वजनिक क्षेत्रमा उल्लेखनीय सहभागिता वृद्धि भएको छ, शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीमा पहुँच बढेको छ भने आर्थिक स्रोतमा स्वामित्व वृद्धि भएको छ। यद्यपि सम्पूर्ण महिलाहरूले समान रूपमा उल्लेखित अवसर र प्रतिफल प्राप्त गरेका छैनन्। यस लेखमा महिला अधिकारको सन्दर्भमा संवैधानिक तथा कानूनी विकासक्रम, अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता र उल्लेखनीय उपलब्धि र मुख्य चुनौति उजागर गर्ने प्रयास गरिएको छ।

२. महिला अधिकार : राष्ट्रिय प्रतिवद्धता

संविधानमा महिलाको हक

नेपालको संवैधानिक विकासक्रम हेर्दा अहिलेसम्म जारी भएका सातवटा संविधानले नेपाली नागरिकका हक अधिकारलाई संस्थागत गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको

पाइन्छ। पछिल्लो समय वि.सं. २०७२ साल असोज ३ गते संविधानसभा मार्फत जारी भएको नेपालको संविधानलाई महिलाको हक अधिकार सुनिश्चित गर्ने महत्वपूर्ण दस्तावेजको रूपमा लिन सकिन्छ।

हुनत : नेपालको अन्तरिम संविधान २००७ मार्फत नेपालमा पहिलो पटक नेपाली महिलाका लागि संवैधानिक अधिकारवाट औपचारिक समानता स्थापित गरी नागरिकलाई सीमित प्रजातान्त्रिक अधिकार प्रदान गरेता पनि वि.सं. २०१९ सालमा जारी भएको संविधानले दलविहिन पञ्चायती व्यवस्था शुरु गरेसगै नागरिकका प्रजातान्त्रिक अधिकार स्थगित भयो। वि.सं. २०४६ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना भएसँगै वि.सं. २०४७ मा जारी गरिएको नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले केही महिला अधिकारको व्यवस्था गरेको थियो। वि.सं. २०६३ सालको नेपालको अन्तरिम संविधानले पहिलो पटक धारा २० मा महिलाको हकलाई मौलिकहकको रूपमा स्थापित गरेको थियो। विभिन्न समयमा जारी भएका संविधानले महिला अधिकारका सम्बन्धमा गरेका व्यवस्था हेर्दा मुलभुतरूपमा औपचारिक समानता, सबै प्रकारका विभेदको अन्त्य, समान सहभागिता र महिला विरुद्धहुने हिंसाको अन्त्यलाई जोड दिएको देखिन्छ। विभिन्न संविधानमा गरिएका मुख्य व्यवस्था निम्नानुसार छ।

विभिन्न संविधानहरू	संवैधानिक प्रावधानहरू
१. नेपालको वैधानिक कानून २००४	<ul style="list-style-type: none"> ◆ उमेर पुगेका सबैले मतदान गर्न पाउने समान हक ◆ कानुनी पूर्ण समानता ◆ समानताको अधिकार
२. नेपालको अन्तरिम शासन विधान, २००७	<ul style="list-style-type: none"> ◆ समान कामको समान ज्याला ◆ मजदुर स्त्री-पुरुषको स्वास्थ्य रक्षा ◆ केटाकेटीको कलिलो उमेरको दुरुपयोग विरुद्धको अधिकार ◆ लिंगको आधारमा भेदभाव नगरिने व्यवस्था ◆ प्रसूति सहायताको व्यवस्था ◆ महिला र हितको निमित्त विशेष व्यवस्था
३. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५	<ul style="list-style-type: none"> ◆ सबै नागरिक कानूनको संरक्षणको हकदार हुने ◆ सामान्य कानूनको प्रयोगमा लिंगको आधारमा भेदभाव नगरिने व्यवस्था ◆ सरकारी नोकरीमा लिंगको आधारमा भेदभाव नगरिने, स्त्री-पुरुष दुवै थरीका लागि खुला रहेको
४. नेपालको संविधान २०१९	<ul style="list-style-type: none"> ◆ सबै नागरिक कानूनको समान संरक्षणको हकदार हुने ◆ सामान्य कानूनको प्रयोगमा लिंगको आधारमा भेदभाव नगरिने ◆ सरकारी सेवा वा अरु कुनै सार्वजनिक सेवाको नियुक्तिमा कुनै पनि नागरिक माथि लिंगको आधारमा भेदभाव नगरिने व्यवस्था ◆ वर्गीय संगठनको रूपमा महिला संगठनको व्यवस्था
५. नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७	<ul style="list-style-type: none"> ◆ राज्य शक्तिको स्रोत जनता ◆ लिंगको आधारमा भेदभाव नगरिने ◆ समान कामको लागि समान ज्याला ◆ सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन ◆ संसदीय चुनावको उम्मेदारको लागि कमिमा ५ प्रतिशत महिला उम्मेद्वारी अनिवार्य
६. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३	<ul style="list-style-type: none"> ◆ महिला भएकै कारण कुनै पनि किसिमको भेदभाव नगरिने ◆ प्रत्येक महिलालाई प्रजनन स्वास्थ्य तथा प्रजनन सम्बन्धी हक ◆ हिंसा विरुद्धको हक ◆ पैतृक सम्पत्तिमा छोरा र छोरीलाई समान हकको व्यवस्था ◆ संविधान सभाको निर्वाचनमा महिलाका लागि समानुपातिकलाई ५० प्रतिशत र प्रत्यक्ष तर्फ ३३ प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था ◆ समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीको व्यवस्था

७. नेपालको संविधानमा भएका मुख्य व्यवस्थाहरू

नेपालको संविधानले समग्रमा संघीय, लोकतान्त्रिक, गणतन्त्रात्मक व्यवस्थाको मूल्य, मान्यता र प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली, नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार, बालिग मताधिकार, आवधिक निर्वाचन, प्रेस स्वतन्त्रता, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणा जस्ता आधारभुत संरचनालाई सुनिश्चित गरेको छ। महिला अधिकारको दृष्टिकोणबाट हेर्दा यस संविधानले गरेका मुख्य व्यवस्था निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ।

प्रस्तावना	लैङ्गिक विभेद अन्त्य गर्ने, समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प		
भाग-२ नागरिकता	१०. नागरिकताबाट बञ्चित नगरिने	१	कुनै पनि नेपाली नागरिकलाई नागरिकता प्राप्त गर्ने हकबाट बञ्चित गरिने छैन।
	११. नेपालको नागरिक ठहर्ने	२	कुनै व्यक्तिको जन्म हुँदाका बखत निजको बाबु वा आमा नेपालको नागरिक रहेछ भने त्यस्तो व्यक्ति।
		३	यो संविधान प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि जन्मको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेको नागरिकको सन्तानले बाबु र आमा दुवै नेपालको नागरिक रहेछन् भने निज बालिग भएपछि वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्नेछ।
		५	नेपालको नागरिक आमाबाट नेपालमा जन्म भई नेपालमा नै बसोबास गरेको र बाबुको पहिचान हुन नसकेको व्यक्तिलाई वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्रदान गरिनेछ। तर बाबु विदेशी नागरिक भएको ठहरेमा त्यस्तो व्यक्तिको नागरिकता संघीय कानून बमोजिम अंगीकृत नागरिकतामा परिणत हुनेछ।
		६	नेपाली नागरिकसंग वैवाहिक सम्बन्ध कायम गरेकी विदेशी महिलाले चाहेमा संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता लिन सक्नेछ।
		७	यस धारामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विदेशी नागरिकसंग विवाह गरेकी नेपाली महिला नागरिकबाट जन्मिएको व्यक्तिको हकमा निज नेपालमा नै स्वथायी बसोबास गरेको र निजले विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको रहेनछ भने निजले संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता प्राप्त गर्न सक्नेछ। तर नागरिकता प्राप्त गर्दाका बखत निजका आमा र बाबु दुवै नेपाली नागरिक रहेछन् भने नेपालमा जन्मेको त्यस्तो व्यक्तिले वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्न सक्नेछ।

	१२. वंशीय आधार तथा लैङ्गिक पहिचान सहितको नागरिकता		यो संविधान बमोजिम वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्ने व्यक्तिले निजको आमा वा बाबुको नामबाट लैङ्गिक पहिचान समितको नेपालको नागरिकताको प्रमाणपत्र पाउन सक्नेछ
भाग-३ मौलिक हक र कर्तव्य	१६. सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक	१	प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक हुनेछ ।
	१७. स्वतन्त्रताको हक	१	कानून बमोजिम बाहेक कुनै पनि व्यक्तिलाई वैयक्तिक स्वतन्त्रताबाट वञ्चित गरिने छैन
	१८. समानताको हक	१	सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन ।
		२	सामान्य कानूनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग,शारीरिक अवस्था, अपांगता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था,आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन ।
		३	राज्यले नागरिकहरूका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग,आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमाभेदभाव गर्ने छैन । सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्ने ।
		४	समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गरिने छैन ।
		५	पैतृक सम्पत्तिमा लैङ्गिक भेदभाव विना सबै सन्तानको समान हक हुनेछ ।
	२१.अपराध पीडितको हक:	१	अपराध पीडितलाई आफू पीडित भएको मुद्दाको अनुसन्धान तथा कारबाही सम्बन्धी जानकारी पाउने हक हुनेछ ।
		२	अपराध पीडितलाई कानून बमोजिम सामाजिक पुनःस्थापना र क्षतिपूर्ति सहितको न्याय पाउने हक हुनेछ ।
	२८. गोपनीयताको हक		कुनै पनि व्यक्तिको जीउ, आवास, सम्पत्ति, लिखत, तथ्यांक, पत्राचार र चरित्र सम्बन्धी विषयको गोपनीयता कानून बमोजिम बाहेक अनतिक्रम्य हुनेछ ।
	२९. शोषण विरुद्धको हक	१	प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धको हक हुनेछ ।
		२	धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न पाइने छैन ।

		३	कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन पाइने छैन ।
		४	कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन ।
		५	उपधारा (३) र (४) विपरीतको कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई पीडकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।
	३३. रोजगारीको हक	१	प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ । रोजगारीको शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।
		२	प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ ।
	३८. महिलाको हक	१	प्रत्येक महिलालाई लैङ्गिक भेदभाव विना समान वंशीय हक हुनेछ ।
		२	प्रत्येक महिलालाई सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी हक हुनेछ ।
		३	महिला विरुद्ध धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गरिने छैन । त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।
		४	राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ ।
		५	महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुनेछ ।
		६	सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतीको समान हक हुनेछ ।
	४२. सामाजिक न्यायको हक	१	सामाजिक रूपले पछाडि परेका महिला समेतले समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हक हुनेछ ।
	४३. सामाजिक सुरक्षाको हक		आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिलालाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ ।

	५१. राज्यका नीतिहरू (ज) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति :	१	असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिदै जीविकोपार्जनका लागि समुचित व्यवस्था गर्दै जाने,
		२	जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण, सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने,
		३	प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने,
		४	बालबच्चाको पालन पोषण, परिवारको हेरचाह जस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्यांकन गर्ने,
		६	मुक्त कर्मैया, कम्हलरी, हरवा, चरवा, हलिया, भूमिहीन, सुकुम्बासीहरूको पहिचान गरी बसोबासका लागि घर घडेरी तथा जीविकोपार्जनका लागि कृषियोग्य जमीन वा रोजगारीको व्यवस्था गर्दै पुनःस्थापना गर्ने,
		१०	मधेशी समुदाय, मुस्लिम र पिछडा वर्गलाई आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसर र लाभको समान वितरण तथा त्यस्ता समुदायभित्रका विपन्न नागरिकको संरक्षण,उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
		११	उत्पीडित तथा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण, विकास र आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
		१२	सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्याय प्रदान गर्दा सबै लिंग, क्षेत्र र समुदायभित्रका आर्थिक रूपले विपन्नलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने,
भाग-६ राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति	७०. राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक फरक लिंग वा समुदायको हुने		यस संविधान बमोजिम राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको निर्वाचन फरक फरक लिंग वा समुदायको प्रतिनिधित्व हुने गरी गर्नु पर्नेछ ।
भाग-८ संघीय व्यवस्थापिका	८४. प्रतिनिधि सभाको गठन ८४.१ (ख) २ र ८	२	समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुने प्रतिनिधि सभाको निर्वाचनका लागि राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिंदा जनसंख्याको आधारमा महिला समेतबाट बन्द सूचीका आधारमा प्रतिनिधित्व गराउने व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । त्यसरी उम्मेदवारी दिंदा भूगोल र प्रादेशिक सन्तुलनलाई समेत ध्यान दिनु पर्नेछ ।

		८	संघीय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ ।
	८६. राष्ट्रिय सभाको गठन र सदस्यहरूको पदावधि	२	(क) प्रदेश सभाका सदस्य, गाउँपालिकाका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा नगरपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुख रहेको निर्वाचक मण्डलद्वारा संघीय कानून बमोजिम प्रदेश सभाका सदस्य, गाउँपालिकाका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष तथा नगरपालिकाका प्रमुख र उपप्रमुखको मतको भार फरक हुने गरी प्रत्येक प्रदेशबाट कम्तीमा तीन जना महिला, एक जना दलित र एक जना अपांगता भएका व्यक्ति वा अल्पसंख्यक सहित आठ जना गरी निर्वाचित छपन्न जना, (ख) नेपाल सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतिबाट मनोनीत कम्तीमा एक जना महिला सहित तीन जना ।
	९१. प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख		प्रतिनिधि सभाका सभामुख र उपसभामुखको निर्वाचन गर्दा प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुने गरी गर्नु पर्नेछ ।
	९२. राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष		राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्षको निर्वाचन गर्दा राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला हुने गरी गर्नु पर्नेछ ।
भाग - १४ प्रदेश व्यवस्थापिका	१७६. प्रदेश सभाको गठन	६	समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली बमोजिम हुने प्रदेश सभाको निर्वाचनका लागि राजनीतिक दलले उम्मेदवारी दिंदा जनसंख्याको आधारमा महिला समेतबाट बन्द सूचीका आधारमा प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुनेछ । त्यसरी उम्मेदवारी दिंदा सम्बन्धित प्रदेशको भौगोलिक सन्तुलनलाई समेत ध्यान दिनु पर्नेछ ।
		९	प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ ।
	१८२. प्रदेश सभाको सभामुख र उपसभामुख	२	प्रदेश सभाको सभामुख र उपसभामुखको निर्वाचन गर्दा प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुने गरी गर्नु पर्नेछ र प्रदेश सभामुख वा प्रदेश उपसभामुख फरक फरक दलको प्रतिनिधि हुनु पर्नेछ ।

भाग-१७ स्थानीय कार्यपालिका	२१५. गाउँ कार्यपालिका अध्यक्ष र उपाध्यक्ष सम्बन्धी व्यवस्था	४	गाउँ सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र गाउँ सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका चार जना महिला सदस्य समेत गाउँ कार्यपालिकाको सदस्य हुने छन् ।
	२१६. नगर कार्यपालिका प्रमुख र उपप्रमुख सम्बन्धी व्यवस्था	४	नगर सभाको निर्वाचनको अन्तिम परिणाम प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र नगर सभाका सदस्यहरूले आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका पाँच जना महिला सदस्य हुने छन् ।
	२२०. जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समिति	३	जिल्ला सभाले कम्तीमा तीन जना महिला र कम्तीमा एक जना दलित वा अल्पसंख्यक सहित बढीमा नौ जना सदस्य रहेको जिल्ला समन्वय समितिको निर्वाचन गर्नेछ ।
भाग-१८ स्थानीय व्यवस्थापिका	२२२. गाउँ सभाको गठन	३	गाउँ सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।
	२२३. नगर सभाको गठन	३	नगर सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनेछ ।
भाग-२७ अन्य आयोगहरू	२५२. राष्ट्रिय महिला आयोग	१	नेपालमा एक राष्ट्रिय महिला आयोग रहनेछ । जसमा अध्यक्ष र अन्य चारजना सदस्य रहनेछन् ।
		६	(क) कम्तीमा दश वर्ष महिलाको हक, हित वा लैङ्गिक न्याय वा महिला विकास वा मानव अधिकार र कानूनको क्षेत्रमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको महिला,
भाग-३२ विविध	२८२. राजदूत र विशेष प्रतिनिधि	६	राष्ट्रपतिले समावेशी सिद्धान्तको आधारमा नेपाली राजदूत र कुनै खास प्रयोजनका लागि विशेष प्रतिनिधि नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।
	२८३. समावेशी सिद्धान्त बमोजिम नियुक्ति गर्नु पर्ने	१	संवैधानिक अंग र निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गरिनेछ
	२८५. सरकारी सेवाको गठन	१	संघीय निजामती सेवा लगायत सबै संघीय सरकारी सेवामाप्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा संघीय कानून बमोजिम खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुनेछ ।

नेपाल सरकार मन्त्र परिषदको मिति २०७३।११।९ को निर्णयानुसार स्थानीय तहको शासन सञ्चालन सम्बन्धमा जारी गरिएको आदेश २०७३ ले महिलाको सामाजिक तथा आर्थिक सशक्तीकरण सम्बन्धी काम स्थानीय तहलाई प्रदान गरेको छ । सो व्यवस्था अर्न्तगतका मुख्य-मुख्य कार्यहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

- ◆ आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछि परेका महिला लगायतको अभिलेख राखी सामाजिक तथा आर्थिक उत्थान सम्बन्धी काम गर्ने

- ◆ विभिन्न समुदायका वीचमा सामाजिक सदभाव र सौहार्दता कायम गर्ने ।
- ◆ बालविवाह, महिला विरुद्धको हिंसा, छुवाछुत, दहेज तथा दाइजो, छाउपडी, कमलरी प्रथा, बालश्रम, मानव बेचबिखन, निरक्षरता आदि जस्ता सामाजिक कुरीति र अन्धविश्वासको अन्त्य गर्ने गराउने ।

नेपालको संविधानमा उल्लेख गरिएका महिलाका हक तथा अधिकारहरु र अन्तराष्ट्रिय प्रतिवद्धता कार्यान्वयन गर्नको लागि नेपाल सरकारले विशिष्टीकृत ऐनहरुको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । महिला विरुद्ध हुने हिंसा तथा शोषण अन्त्यको लागि मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन २०६७, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार नियन्त्रण गर्ने ऐन २०७१, बोक्सीको आरोप विरुद्ध कसुर र सजाँय सम्बन्धी ऐन २०७२ मुख्य रूपमा रहेका छन् । यस वाहेक संविधान प्रदत्त महिलाको हक कार्यान्वयनको लागि महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका हिंसालाई कानून बमोजिम दण्डनीय बनाउन महिला हिंसा तथा लैङ्गिक हिंसा विरुद्धको विद्यमान ऐनहरु र महिलाको विशेष अवसर सम्बन्धी कानून तथा व्यवस्थाहरुको पुनरावलोकन गरि सकिएको छ । पुनरावलोकन प्रतिवेदन वमोजिम लैङ्गिक हिंसा विरुद्धको एकीकृत कानून र महिलाको लागि विशेष अवसर सम्बन्धी कानूनको मस्यौदा तयारीको क्रममा रहेका छन् ।

१. महिला अधिकार : अन्तराष्ट्रिय प्रतिवद्धता

नेपालले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि १९७९ लाई अनुमोदन गरी पक्ष राष्ट्र बनेको छ । त्यसैगरी सन् १९९५ को चौथो विश्व महिला सम्मेलनबाट पारित वेइजिङ्ग घोषणा तथा कार्ययोजना, संयुक्त राष्ट्रसंघको सुरक्षा परिषद्को प्रस्तावहरु १३२५ र १८२०, दिगो विकासका लक्ष्य लगायत मानव अधिकार प्रत्याभूति गर्ने विभिन्न सन्धि सम्झौतामा हस्ताक्षर गरी लैङ्गिक समानता, महिला अधिकार र महिला सशक्तीकरण गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गरेको छ । त्यसैगरी क्षेत्रीय स्तरमा मानव बेचबिखन विशेष गरी महिला र बालिका

बेचबिखन विरुद्धको महासन्धिलाई समेत अनुमोदन गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । नेपालले अनुमोदन गरेका तथा सम्मिलन जनाएका मानव अधिकार तथा महिला अधिकार विषयक अन्तराष्ट्रिय महासन्धिहरुको विवरण अनुसूचि २ मा राखिएको छ ।

अन्तराष्ट्रिय प्रतिवद्धता बमोजिमका केही मुख्य व्यवस्थानुसार निम्नानुसार छन् :

(क) महिला विरुद्धको सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि १९७९

महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि महिला उपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने तथा लैङ्गिक समानतालाई सुनिश्चित गर्ने महत्वपूर्ण दस्तावेज हो । यसले सारभूत समानताको प्रयोग विना वास्तविक समानता हासिल गर्न सकिदैन भन्ने विषयमा जोड दिएको छ ।

यस महासन्धिले महिला र पुरुषबीच वास्तविक समानता प्राप्तिको लागि राज्यले अल्पकालीन विशेष व्यवस्थाहरु अपनाउनु पर्ने कुरालाई जोड दिएको छ । महासन्धिले लैङ्गिक पूर्वाग्रहयुक्त सामाजिक तथा सांस्कृतिक प्रचलन विरुद्धको अधिकार, शोषण विरुद्धको अधिकार, राजनैतिक तथा सार्वजनिक क्षेत्रमा सहभागी हुन पाउने अधिकार, शिक्षाको अधिकार, रोजगारीको अधिकार, अन्तराष्ट्रिय सम्मेलन तथा संगठनमा भाग लिन पाउने अधिकार, स्वास्थ्य उपचारको अधिकार, ग्रामिण महिलाको आवश्यकतासंग सम्बन्धित अधिकार प्रचलनको लागि उपर्युक्त व्यवस्था गर्न, कानूनको अगाडिको समानता, वैवाहिक तथा पारिवारिक कानूनमा समान अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । यी सारभूत अधिकारको पूर्ण उपभोग तथा उपयोगका लागि आवश्यक कदम चाल्न पक्ष राष्ट्रलाई उत्तरदायी बनाएको छ । यसका साथै महासन्धिले सबै पक्ष राष्ट्रहरुलाई पुरुष सरह समानताको आधारमा मानव अधिकार तथा मौलिक स्वतन्त्रताको प्रयोग तथा उपभोग प्रत्याभूत गराउनको लागि महिलाको पूर्ण विकास तथा प्रवर्द्धन सुनिश्चित गर्न राज्य पक्षलाई सबै सम्बद्ध क्षेत्रमा

मुख्यतः राजनैतिक, सामाजिक, आर्थिक एवं सांस्कृतिक क्षेत्रमा कानूनी व्यवस्था लगायतका सम्पूर्ण व्यवस्था अपनाउने दायित्व प्रदान गरेको छ। यस वाहेक महिलाको लागि वास्तविक समानता प्रत्यभूत गर्नको लागि आवश्यक कानून तथा नीतिहरू पुनरावलोकन गर्न, नयाँ निर्माण तथा प्रयोग गर्न दायित्व समेत राज्य पक्षलाई दिइएको छ।

महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मूलन समितिमा नेपालले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको छैंटौ आवधिक प्रतिवेदन बुझाएको छ। यसका साथै यसको चौथो र पाँचौ संयुक्त प्रतिवेदनमा उठाएका मुख्य विषयको जवाफ पनि पेश गरेको छ।

(ख) मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८

मानव अधिकारलाई विश्वव्यापी बनाउन एवं मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय कानूनलाई उत्साहित गर्ने मौलिक स्रोतको रूपमा मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणा पत्र रहेको छ। यस घोषणापत्रले सबै मानव प्राणीहरू समान अधिकार र प्रतिष्ठान लिई जन्मेका हुन्छन् भन्ने कुरालाई मान्यता दिएको छ। यसले अविभेदको अधिकार, कानूनको अगाडि समानताको अधिकार, मातृत्वको अवस्थामा विशेष रेखदेख र सहयोग आवश्यक हुने कुरालाई मान्यता दिएको छ।

(ग) महिलाको राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९५२

महिलाको राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धिले महिलालाई पुरुष सरह निर्वाचनमा मत दिने अधिकार वा सार्वजनिक रूपमा निर्वाचित हुने निकायमा निर्वाचित हुने अधिकार, सार्वजनिक ओहदा ग्रहण गर्ने अधिकारको सुनिश्चितता गर्न राज्यलाई उत्तरदायी बनाएको छ। यो महासन्धिले राजनीतिक तथा सार्वजनिक जीवनमा महिलाको सहभागिता वृद्धि गर्नको लागि सकारात्मक व्यवस्थाहरू विशेषरूपमा उल्लेख गरेको छैन यद्यपि महिला

सहभागिताका बाधकहरू र भेदभावपूर्ण व्यवहारहरूको विद्यमानतालाई स्वीकारेको छ।

(घ) वेइजिङ्ग कार्ययोजना १९९५

चीनको वेइजिङ्गमा सन् १९९५ मा भएको चौथो विश्व महिला सम्मेलनले वेइजिङ्ग घोषणा तथा कार्यमञ्च पारित गरेको छ। महिला तथा बालबालिकाको सम्पूर्ण मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न, महिला र बालिका विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्न र लैङ्गिक समानता व्यवधान हटाई लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणको लागि १२ वटा सरोकारका क्षेत्रहरू पहिचान गरी आवश्यक सम्पूर्ण व्यवस्थाहरू अवलम्बन गर्न वेइजिङ्ग कार्ययोजनाले जोड दिएको छ। महिला सशक्तीकरणको लागि १२ वटा सरोकारका क्षेत्रहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| १. महिला र शिक्षा | २. महिला र स्वास्थ्य |
| ३. महिला विरुद्धको हिंसा | ४. महिलाको लागि संस्थागत विकास |
| ५. महिला र सञ्चार | ६. महिला र वातावरण |
| ७. महिला र गरिबी | ८. महिला र नीति, निर्माण र निर्णय |
| ९. महिला र अर्थतन्त्र | १०. महिला र शसस्त्र विद्रोह |
| ११. महिलाको मानव अधिकार | १२. बालिका |

(ङ) दिगो विकासको लक्ष्य, २०३०

संयुक्त राष्ट्रसंघले २०३० सम्म हासिल गरिसक्नु पर्ने दिगो विकासका लक्ष्यहरू सन् २०१६ जनवरी १ देखि कार्यान्वयनमा ल्याएको छ। यस अन्तर्गत १७ वटा लक्ष्य र १६९ वटा त्वचनभत रहेका छन्। नेपाल लगायत संयुक्त राष्ट्रसंघका सदस्य राष्ट्रहरूले यसलाई अनुमोदन गरी कार्यान्वयन शुरु गरेका छन्। यसको लक्ष्य नं. ५ मा लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने तथा सबै महिला र बालबालिकाहरूलाई सशक्तीकरण गर्ने विषय मुख्य रूपमा रहेको छ। अन्य लक्ष्यहरूमा पनि महिला सशक्तीकरण र लैङ्गिक समानता कायम गर्ने विषय अन्तरसम्बन्धित रूपमा समावेश भएका छन्। लक्ष्य ५ मा भएका मुख्य-मुख्य व्यवस्थाहरू निम्नानुसार छन् :

१. सबै महिला र बालिका विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभावका स्वरूपहरूको अन्त्य गर्ने ।
२. महिला र बालिका विरुद्ध सार्वजनिक र निजी क्षेत्रमा हुने बेचबिखन, यौनजन्य र अन्य किसिमका शोषणहरूको अन्त्य गर्ने
३. बाल विवाह कम उमेरमा हुने र जवरजस्ती विवाह, महिलाको योनी छेदन जस्ता हानिकारक प्रथाहरूको उन्मूलन गर्ने ।
४. बिनाज्यालाको घरायसी कामलाई सार्वजनिक सेवा, पूर्वाधार विकास, सामाजिक सुरक्षा र पुरुषको सहभागितालाई बढावाद्धारा देश अनुसार उक्त काममा पुरुष सहभागिता बढाएर बराबरीमा पुऱ्याउनु पर्ने तथ्यलाई महत्व र पहिचान दिने ।
५. राजनीतिक, आर्थिक एवम् सार्वजनिक जीवनका सबै तहहरूमा नेतृत्वका लागि महिलाहरूलाई पूर्ण तथा प्रभावशाली सहभागिता एवम् समान अवसर सुनिश्चित गर्ने ।
६. जनसंख्या र विकास सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन र बेइजिङ कार्ययोजनाका समीक्षा बैठकहरूमा सहमति भए अनुसार यौनिक तथा प्रजनन-स्वास्थ्य एवम् अधिकारमा विश्वव्यापी पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।
७. महिलाहरूलाई आर्थिक साधनस्रोतहरूमा समान अधिकार दिनुका साथै जमिन तथा सम्पत्तिका अन्य स्वरूपहरू, वित्तीय सेवाहरू, विरासत र राष्ट्रिय ऐन कानून अनुसारका राष्ट्रिय स्रोतहरूमा समान अधिकार दिने गरि सबैमा सुधार कार्य सञ्चालन गर्ने ।
८. महिलाहरूको सशक्तीकरण प्रवर्द्धन गर्नका लागि, प्रविधि, खास गरी सूचना तथा सञ्चार प्रविधि क्षेत्रमा प्रविधिको प्रयोगलाई बढावा दिने ।
९. सबै तहका महिला र बालबालिकाहरूको सशक्तीकरण तथा लैङ्गिक समानताका लागि स्वास्थ्य नीति एवम् कार्यान्वयन गर्न सकिने नीतिहरू अङ्गीकार गर्दै त्यसलाई सवलीकृत गर्ने ।

(च) विश्वव्यापी आवाधिक पुनरावलोकन ग्लोबलभचकर्बा एभचष्यमषअ चभखषध ९एच० र एच मा संयुक्त राष्ट्रसंघका सदस्य राष्ट्रहरूले मानव अधिकार सम्बन्धमा गरेका अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताहरूको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा हासिल गरेका प्रगतिहरूको समीक्षा हुने गर्दछ । नेपालले एच मा सन् २०११ मा पहिलो प्रतिवेदन र सन् २०१५ मा दोस्रो प्रतिवेदन पेश गरेको थियो । नेपालले प्रत्येक एच बाट प्राप्त सुभावहरूको कार्यान्वयनको लागि मानव अधिकार सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । सन् २०१५ मा पेश भएको एच प्रतिवेदनको छलफलबाट मानव अधिकार खास गरी महिलाको अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन र स्थापित गर्नको लागि निम्न विषयहरू पहिचान भएको छः-

- महिला अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धनको लागि कानूनको पुनरावलोकन
- महिला उपर हुने सबै किसिमका विभेदको अन्त्य
- लैङ्गिक हिंसा निवारण
- हानिकारक समाजिक अभ्यासहरूलाई दण्डित गर्ने
- बालविवाहको अन्त्य
- कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार
- महिलाको न्यायमा पहुँच
- महिलाको शिक्षामा पहुँच
- महिलाको आर्थिक अवसरको वृद्धि
- सबै महिला सम्बन्धी खण्डकृत तथ्यांकको व्यवस्था गर्नुपर्ने

३. महिलाको क्षेत्रमा भएका प्रगति तथा महत्वपूर्ण उपलब्धिहरू:

नेपालले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणको क्षेत्रमा अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय स्तरमा जनाएका प्रतिवद्धता र ती संयन्त्रहरूको कार्यान्वयनबाट महत्वपूर्ण उपलब्धिहरू हासिल गरेको छ जसलाई बुँदागत रूपमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :-

(क) लैङ्गिकमैत्री संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था

वि.सं. २०७२ मा जारी गरिएको नेपालको संविधान महिलाको हक अधिकार स्थापित गर्ने सन्दर्भमा प्रगतिशील संविधानको रूपमा आएको छ। यसका साथै वि.सं. २०६३ सालमा लैङ्गिक समानता कायम गर्नको लागि केही ऐन संशोधन गर्ने ऐनले महिलाको विपक्षमा रहेका करिव ५६ वटा ऐनलाई संशोधन गरेको थियो भने २०७२ असोज १४ गते जारी भएको लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्ने सम्बन्धमा केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ ले करिव ३१ वटा विभेदकारी ऐनहरूको संशोधन गरेको छ। यी दुवै वटा ऐन र नेपालको संविधानमा भएका व्यवस्थाले नेपालका कानूनहरूमा महिलाहरू माथि हुने औपचारिक भेदभाव तथा विभेदलाई पूर्ण रूपमा भेदभाव गरेको छ। यसैगरी अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी करिव २४ वटा सन्धि-सम्झौताको हस्ताक्षर गरी नेपालको राष्ट्रिय कानूनलाई समग्रमा लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरण गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ।

(ख) सार्वजनिक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता सुधार

सार्वजनिक क्षेत्र मुख्यतः व्यवस्थापिका संसद् स्थानीय सरकार, निजामती सेवा, उपभोक्ता समूह लगायतका क्षेत्रमा महिलाको सहभागितामा उल्लेखनीय सुधार भएको छ। व्यवस्थापिका संसदमा हाल करिव ३०५ को हाराहारीमा महिलाको सहभागिता देखिएको छ। नेपालको संविधान जारी भए पश्चात् हुने स्थानीय तहको निर्वाचनले करिव ४० प्रतिशत महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने स्पष्ट भएको छ। भर्खरै सम्पन्न भएको पहिलो चरणको स्थानीय तहको निर्वाचनद्वारा निर्वाचित पदाधिकारी मध्ये करिव ३८ प्रतिशत महिलाहरूले नेतृत्व गर्ने अवसर प्राप्त गरेका छन्। निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता १८ प्रतिशत पुगेको छ भने नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल जस्ता सुरक्षा निकायमा पनि क्रमशः ३.५, ५.७ र ४.९ प्रतिशत महिलाहरू रहेका छन्। त्यसैगरी न्याय सेवामा पनि

महिलाको सहभागिता वृद्धि भएको छ।

(ग) शिक्षामा पहुँच र उच्च शिक्षाको उपलब्धता वृद्धि

महिला र बालिकाको शिक्षाको पहुँचमा वृद्धि भएको छ। आधारभूत तहको शिक्षा (खुद भर्नादर) मा लैङ्गिक समानता सूचक ०.९९ पुगेको छ। उच्च शिक्षामा महिलाको प्रवेश दरमा पनि वृद्धि भइरहेको छ। स्नातक तहमा ४४.२ प्रतिशत र विद्यावारिधी तहमा ११.४ प्रतिशत महिला अध्ययनरत छन्।

(घ) महिला तथा बालबालिकाको स्वास्थ्यमा सुधार

महिलाको प्रजनन तथा स्वास्थ्य अधिकार स्थापित संविधानद्वारा नै स्थापित गरिएको छ भने महिलाको आधारभूत स्वास्थ्य सेवामा पहुँच वृद्धि हुनुको साथै मातृ तथा शिशु स्वास्थ्यमा उल्लेखनीय सुधार आएको छ। महिलाको औसत आयु ६९ प्रतिशत पुगेको छ। औसत जन्मदर ४.६ वाट घटेर २.६ पुगेको छ।

(ङ) आर्थिक स्रोत, घर, जग्गा र सम्पत्तिमा महिलाको पहुँचमा वृद्धि

महिलाको आर्थिक स्रोत, घर, जग्गा र सम्पत्तिमा महिलाको पहुँच वृद्धि भएको छ। घर, जग्गा र सम्पत्तिमा करिव २६ प्रतिशत महिलाको स्वामित्व रहेको छ। त्यसैगरी लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणको लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट विनियोजन वृद्धि भएको छ। चालु आ.व. २०७३।७४ मा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको प्रतिशत २३.१ प्रतिशत रहेको छ। स्थानीय तहमा विनियोजन हुने बजेटको करिव १० प्रतिशत महिलाको विकासमा खर्च गर्नुपर्ने प्रावधान छ। आयकर ऐन २०५८ वमोजिम महिलाको पारिश्रमिक आयमा लाग्ने करमा १० प्रतिशत छुट हुने व्यवस्था छ भने उद्यमशीलता विकास कोष, २०६९ वमोजिम पाँच लाख रकम ६ प्रतिशत व्याज दरमा कर्जा प्रवाह गर्ने व्यवस्था छ।

महिलाको क्षेत्रमा भएका प्रगति तथा महत्वपूर्ण उपलब्धिहरूलाई तथ्यांकमा निम्न तालिकानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

सि.नं.	सूचकहरू	१९९५(सन्)	२०१५(सन्)
१.	जनसंख्या (२०११) (प्रतिशत)	५०.१३	५१.५
२.	साक्षरता दर (प्रतिशत)	२५	५७.४
३.	औसत आयु (वर्ष)	५३.७	६९
४.	५ वर्ष मुनिको बालबालिकाको मृत्युदर (प्रति १००० जीवित जन्ममा)	११८	५४
५.	मातृ मृत्यु दर (प्रति १००,००० जीवित जन्ममा)	५१५	१७०
६.	व्यवस्थापिका संसदमा सिट (प्रतिशत)	३.४१	२९.९
७.	स्थानीय निकायमा महिलाको सहभागिता प्रतिशत जि.वि.स.,गा.वि.स.	०.६९	(
८.	घर, जग्गा सम्पत्तिमा महिलाको स्वामित्व (प्रतिशत)	०.५४	२६
९.	Gender Inequality Index		०.४८९
१०.	मानव विकास सूचांक (महिला)		०.५२१
११.	प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट (प्रतिशत)		२३.१

४. महिलाको अधिकार र सारभूत समानता प्राप्तिमा रहेका बाधा, अवरोध तथा चुनौतिहरू

नेपालले संविधान, कानून र अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्र मार्फत सुनिश्चित गरेको महिलाको हक र अधिकार सम्बन्धी व्यवस्थाले महिलाको मानक अधिकार र सारभूत समानता प्राप्त गर्ने तर्फ केही सकारात्मक सूचक देखाएता पनि पूर्ण रूपमा सन्तोष मान्न सकिने अवस्था भने छैन । शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, सहभागिता, स्रोतको पहुँच जस्ता विषयमा औसतमा जे जति प्रगति देखिएको छ, त्यो प्रगति सबै सामाजिक समूहका महिला तथा बालबालिकामा समान रूपले विस्तारित भएको छैन । अभैपनि बहुसंख्यक मधेशी, दलित, मुस्लिम सीमान्तकृत, आदिवासी जनजातिका महिलाहरूको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक सूचकहरू कमजोर अवस्थामा छन् । लैङ्गिक विभेद र महिला विरुद्धको हिंसाले महिलाको समग्र विकासमा अवरोध सिर्जना गरेको छ ।

बजारमा विद्यमान रहेका औपचारिक तथा अनौपचारिक विभेदले श्रमिक तथा उत्पादक दुवै रूपमा महिलाको लागि आर्थिक अवसरहरू सीमित छन् । महिलाहरू श्रम शक्तिको पछिल्लो तहमा लगानीको हिसाबले कम जोखिम भएको र कम लगानी गर्नुपर्ने दयनीय अवस्था भएका

अनौपचारिक क्षेत्र र न्यून ज्यालादारीको काम बढी रहेका छन् । कृषि क्षेत्र तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा महिला बढी छन् तर जग्गामा महिलाको स्वामित्व कम रहेको अवस्था छ भने अनौपचारिक क्षेत्रमा नै काम गरेको कारणले महिलाहरू सामाजिक सुरक्षाको संयन्त्र भित्र पर्न सकेका छैनन् । यसरी महिलाहरू दोहोरो रूपमा पीडित हुनुपरेको अवस्था छ । अर्को तर्फ महिलाले घरायसी र सेवाकार्यको ठूलो जिम्मेवारी लिनपरेको छ । यसले उनीहरूको शिक्षा, व्यक्तित्व विकास, रोजगारीमा सहभागी हुने अवसर साँघुरो पर्दछ । महिलाको क्षेत्रमा प्राप्त उपलब्धिलाई कायम राख्नु पनि अर्को ठूलो चुनौतीको रूपमा देखिएको छ ।

यसका अतिरिक्त महिलाहरूको अधिकार सुनिश्चित भएको अवस्था प्रष्ट्याउने खालका खण्डीकृत तथ्यांकहरूको अभाव रहेको छ जसले गर्दा तथ्यमा आधारित नीति निर्माण गर्नमा कठिनाई देखिएको छ भने भएका कानून तथा नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने क्रममा लक्षित वर्गहरूमा कार्यक्रमहरूलाई केन्द्रित गर्न सकिएको छैन । यसले गर्दा लक्षित महिलाहरूलाई कार्यक्रमको पहुँच भित्र पार्न चुनौति देखिएको छ ।

महिलाको सारभूत समानता र अधिकार प्राप्तमा देखिएको बाधा-अवरोधलाई बुँदागत रूपमा निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ :-

१. संविधान तथा कानून र नियमहरूले गरेका महिला हक तथा अधिकारका व्यवस्थाहरू अझै पनि वृहत अर्थ राख्ने र कार्यान्वयन गर्न कठिनाई हुने खालका छन् । जस्तै: खाद्य सुरक्षा, रोजगारीको हक, समावेशीकरण र विभेदहरूको स्पष्ट रूपमा व्याख्या भएको छैन ।
२. मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरिएका कतिपय महिलाका हकहरू जस्तै: महिला उपर हुने सबै किसिमका हिंसालाई कानूनद्वारा दण्डनीय बनाइने, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीमा विशेष अवसर दिने व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न कानूनद्वारा व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ, जुन समयमा नै तयार गरिएका छैनन् ।
३. महिला विरुद्ध हुने हिंसा, विभेदलाई सजिलै स्वीकार गर्ने सामाजिक मूल्य, मान्यता र व्यवहारहरूलाई संवोधन गर्ने गरी कानूनको तर्जुमा र कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । समाज परिवर्तन र सामाजिक रुपान्तरणको लागि पुस्तौ-पुस्ता कुर्नु पर्ने अवस्था छ ।
४. महिलाको लागि श्रम बजारमा प्रवेश गर्नको लागि संरचनागत बाधाहरू जस्तै: ज्यालामा विभेद, श्रमको तल्लो तहमा मात्र काम पाउने अवस्था रहेको छ । अनौपचारिक क्षेत्रमा महिला श्रमिकहरूको घनत्व बढी रहेको छ भने अनौपचारिक क्षेत्रलाई कानूनतः औपचारिक क्षेत्रमा रुपान्तरण गर्न सकिएको छैन ।
५. विभिन्न समूहका महिलाहरू बीचको असमानतामा वृद्धि भैरहेको छ । पहिचानका समस्याले गर्दा लक्षित महिला, सीमान्तकृत तथा विपन्न महिलाहरूले सेवा सुविधा प्राप्त गर्न सकेको छैनन् ।
६. राज्यका संरचनाहरूमा सकारात्मक विभेदको नीतिहरू लागु भएता पनि प्रतिफल हासिल गर्ने तर्फ पूर्ण प्रतिवद्धताको कमी छ । जस्तै: बेला-वेलामा हुने गरेको नयाँ सरकारको गठनमा महिलाको सहभागिता ३३ प्रतिशत पुगेको छैन ।
७. महिला तथा बालबालिकाको हिंसा, बेचबिखन,

घरायसी कामकाज, गरिवी सम्बन्धी खण्डीकृत तथ्यांकको अभाव रहेको छ । साथै लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणको लागि नियमित र चुस्त अनुगमन पद्धतिको पनि अभाव देखिएको छ ।

८. महिलामा गरिने लगानी पनि कम छ । महिलामा लागि गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा पहुँच र रोजगारी सिर्जना गर्ने क्षेत्रमा विशिष्टीकृत लगानी हुन सकेको छैन । संस्थागत जवाफदेहिता वृद्धि गर्न समेत पर्याप्त लगानी आवश्यक हुन्छ ।

अन्त्यमा,

नेपालको संविधान र अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्रमा व्यवस्था भएका महिला अधिकार प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरी सम्पूर्ण महिलाहरूको स्थापित गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता हो । संविधानमा उल्लेख भएका मौलिक हकहरूको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक ऐन तथा नियमहरूको तर्जुमा यथासक्य छिटो हुनुपर्छ । संविधान बमोजिम भएको स्थानीय तहको निर्वाचन पश्चात् महिलाको आर्थिक, सामाजिक सशक्तीकरण गर्नुका साथै महिला र बालिका उपर हुने विभेदको अन्त्य गर्ने जिम्मेवारी स्थानीय तहमा हस्तान्तरण हुँदैछ । यसको लागि सक्षम र प्रतिस्पर्धी स्थानीय तहको आवश्यकता पर्दछ । यसका साथै महिला उपर हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि, वेइजिङ्ग घोषण र २०३० सम्मको लागि तय गरिएको दिगो विकासका लक्ष्यहरूको कार्यान्वयन प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न यी सबै संयन्त्रहरूको स्थानीयकरण यथाशीघ्र गर्न जरुरी छ ।

सहसचिव-नेपाल सरकार

महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय

सन्दर्भ सूची

१. नेपालको संविधान २०७२ नेपाल सरकार कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, कानून किताव व्यवस्था समिति ।
२. सवैधानिक परिवेशमा महिला, २०७३ इन्दु तुलाधर हिमाल इनोभेटिभ डेभलपमेन्ट एण्ड रिसर्च प्रा. लि.
३. महिलाका लागि भएका विशेष व्यवस्था र यसकोप्रभाव, २०६० महिल, कानून र विकास मञ्च ।
४. नेपालमा महिलाको प्रगति (सन् १९९५ (२०१५) सहभागी संस्था

अनुसूचि १

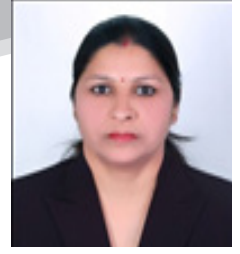
लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन २०७२ अन्तर्गत संशोधन भएका ऐनहरूको विवरण

१. नेपाल कानून व्याख्या सम्बन्धी ऐन, २०१६	२. प्रहरी ऐन, २०१२
३. गाली र वेइज्जती ऐन, २०१६	४. शिक्षा माग्ने (निषेध) ऐन, २०१८
५. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९	६. कारागार ऐन, २०१९
७. मुलुकी ऐन,	८. विपर नियन्त्रण ऐन, २०२०
९. होटल व्यवसाय तथा मदिराको विक्री वितरण नियन्त्रण ऐन, २०२३	१०. राप्ती दुन, विकास क्षेत्रको जमिनको (विक्री वितरण) व्यवस्था ऐन, २०२४
११. चलचित्र (निर्माण, प्रदर्शन तथा वितरण) ऐन, २०२६	१२. केही सार्वजनिक (अपराध र सजाय) ऐन, २०२७
१३. बोनस ऐन, २०३०	१४. निवृत्त कोष ऐन, २०४२
१५. बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८	१६. छापाखाना तथा प्रकाशन सम्बन्धी ऐन, २०४८
१७. राष्ट्रिय प्रसारण ऐन, २०४९	१८. सरकारी मुद्धा सम्बन्धी ऐन, २०४९
१९. सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९	२०. वीमा ऐन, २०४९
२१. श्रमजीवि पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५४	२२. स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५
२३. कानूनी सहायता सम्बन्धी ऐन, २०५४	२४. कर्मैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८
२५. राष्ट्र ऋण ऐन, २०५९	२६. बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३
२७. निर्वाचन (कसुर र सजाय) ऐन, २०६३	२८. विद्युतीय (इलेक्ट्रोनिक) कारोवार ऐन, २०६३
२९. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४	३०. मानव बेचबिखन तथा ओसार पसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४
३१. घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६	

अनुसूचि २

सि.नं.	अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू	नेपालले अनुमोदन गरेको (अ) वा सम्मिलन (सं) जनाएको मिति
१.	दासत्व महासन्धि, १९२६	७ जनवरी १९६३ (सं.)
२.	दासत्व महासन्धिको संशोधित आलेख, १९५३	७ जनवरी, १९६३ (सं.)
३.	नरसंहारसम्बन्धी अपराधको रोकथाम तथा सजायसम्बन्धी महासन्धि, १९४८	१७ जनवरी १९६९ (सं.)
४.	महिलाहरूको राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी महासन्धि, १९५३	२०, अप्रिल १९६६ (सं.)
५.	दासत्व, दास व्यापार तथा त्यस्तै अन्य अभ्यास उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि, १९५६	७ जनवरी १९६३ (सं.)
६.	सबै किसिमका जातीय भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९६६	३० जनवरी १९७१ (सं.)
७.	नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, १९६६	१४ मे १९९१ (सं.)
८.	आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, १९६६	१४ मे १९९१ (सं.)
९.	नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धको इच्छाधीन आलेख, १९६६	१४ मे १९९१ (सं.)
१०.	जातीय भेदभाव हटाउने तथा सजाय गर्ने सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९७३	१२ जुलाई १९७७ (सं.)
११.	महिला विरुद्धका हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९७९	२२ अप्रिल १९९१ (अ.)
१२.	यातना तथा क्रुर र अमानवीय व्यवहार तथा सजायविरुद्धको महासन्धि, १९८४	१४ मे १९९१ (सं.)
१३.	खेलकुदमा जातिगत भेदभावविरुद्धको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९८५	१ मार्च, १९८९ (अ)
१४.	बाल अधिकार महासन्धि, १९८९	१४ सेप्टेम्बर १९९० (अ)
१५.	जीउ मास्ने बेच्ने तथ अरुको वेश्यावृत्तिको शोषणको दमनसम्बन्धी महासन्धि, १९४९	२७ डिसेम्बर १९९५ (सं.)
१६.	मृत्युदण्ड उन्मूलन गर्ने व्यवस्था भएको नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धको दोस्रो इच्छाधीन आलेख, १९८९	२६ सेप्टेम्बर १९९७ (सं.)
१७.	महिला विरुद्धका हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको इच्छाधीन आलेख, १९९९	१५, जुन २००७(अ.)
१८.	अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, २००६	२७ डिसेम्बर २००९(अ)

संवैधानिक निकायका रूपमा राष्ट्रिय महिला आयोग र अवकाश भूमिका



सीता शर्मा अधिकारी

सिमित सरकार र असल शासन संविधानवादका महत्वपूर्ण सर्तहरू हुन । सिमित सरकारको अवधारणालाई व्यवहारमा मूर्तरूप दिनका लागि यस्ता संवैधानिक निकायहरू संविधानतः स्थापना गरिएका हुन्छन् । सक्षम, स्वच्छ तथा उत्तरदायी सरकारका काम कारवाहीको वैधानिकता, प्रभावकारीता र स्वच्छताको परिक्षण गर्ने लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको अभ्यास संवैधानिक अंगहरूको स्थापनाबाट गरिन्छ । संवैधानिक अंगहरूको व्यवस्था मुलुकको संविधानद्वारा नै गरिएको हुन्छ । यस्ता संवैधानिक अंगहरूले राज्यका नागरिकहरूको हितमा काम गर्न सक्नु पर्ने हुन्छ ।

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा राज्यका प्रत्येक वर्ग तथा समुदायका नागरिकहरूको राज्यका हरेक निकायमा अर्थपूर्ण सहभागिता जुटाउनका लागि समावेशी सिद्धान्त अवलम्बन गरिनु पर्दछ । त्यसै गरी सरकारका काम, कारवाहीको स्वच्छता, पारदर्शिता, प्रभावकारीता र जवाफदेहिताको व्यवस्था गर्न स्वतन्त्र संवैधानिक अंगहरूको व्यवस्था संविधानद्वारा नै गरिन्छ । यहि मान्यता अनुरूप नेपालमा पनि विभिन्न संवैधानिक निकायहरू गठन गरिएका छन् । यस्ता संवैधानिक अंगहरूको व्यवस्था गर्दा गठन विधि, पदाधिकारीहरूको नियुक्ति प्रक्रिया, सेवा शर्त र सुविधा जस्ता मूलभूत पक्षहरूमा समेत ध्यान दिनु आवश्यक हुन्छ । संविधानले व्यवस्था गरेका यी संवैधानिक अंगहरूले गर्ने काम कारवाहीमा स्वतन्त्रता प्रदान गरेको हुन्छ । सरकारको हस्तक्षेप भएमा यस्ता अंगहरूले स्वतन्त्र पूर्वक कार्य गर्न सक्दैनन् ।

नेपालको संवैधानिक विकासको इतिहासमा शुरुका समयदेखि नै यस्ता अंगहरूको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । तैपनि महिलाका हक अधिकारका विषयमा प्रजातन्त्रको पुनःस्थापना भन्दा पहिले महिलालाई सामाजिक, आर्थिक,

राजनैतिक, तथा कानूनी रूपमा नै विभेद हुने गरेको थियो । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले मौलिक हकका रूपमा केही व्यवस्थाहरू गरे पश्चात लैंगिक न्यायको खोजी गर्न थालिएको हो । विश्वमा आएको महिला अधिकार तथा सामाजिक न्यायको प्राप्तीसंगै नेपालमा पनि महिला विरुद्ध हुने भेदभाव उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धिको कार्यान्वयनका लागि लैंगिक भेदभावजन्य कानून तथा कार्यक्रमहरूको संशोधन तथा नयाँ कानून निर्माण गर्न थालिएको पाइन्छ ।

यसै बिच राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना बि.सं. २०५८ साल फागुन २३ गते तत्कालिन कार्यकारिणीको आदेशबाट गरियो । महिलाको हक हितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गरी विकासको मूल प्रवाहमा महिलालाई प्रभावकारी रूपमा समाहित गर्न र महिलाको समग्र विकास गरी लैङ्गिक न्याय कायम गर्ने उद्देश्यका साथ स्थापित राष्ट्रिय महिला आयोगले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०६३ तथा नियमावली, २०६५ समेत नेपाल सरकारले निर्माण गरी सोही कानून वमोजिम कार्य सम्पादन समेत गर्दै आएको थियो । कार्यकारी आदेशबाट स्थापित आयोगले महिलाका हक, अधिकारका बारेमा तोकिएका काम, कर्तव्य र अधिकार पूरा गरी समग्र महिलालाई सामाजिक कुरिती, कुसंस्कार, अन्याय, भेदभावबाट मुक्त गर्न आयोगलाई अभ्र बढी शक्तिशाली बनाउनु पर्ने भएकोले संवैधानिक आयोगको आवश्यकता महसुस हुन थाल्यो । त्यसै गरी महिलाको हक, हितको संरक्षण, सम्बर्द्धन तथा सशक्तिकरण गरी लैङ्गिक न्याय कायम गर्नका लागि आयोग संवैधानिक हुनु पर्ने आवाजसंगै वर्तमान संविधानले संवैधानिक

निकायका रूपमा मान्यता दिएको छ । आयोगलाई मौजुदा संविधानले संवैधानिक निकायका रूपमा व्यवस्था गरे पश्चात कार्यान्वयनका लागि राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०७४ मिति २०७४।६।२९ गते राष्ट्रपतिबाट प्रमाणिकरण भई राजपत्रमा प्रकाशित समेत भइसकेको छ ।

राष्ट्रिय महिला आयोगले महिला अधिकार, महिला विरुद्धका हिंसा, भेदभाव तथा कुरीति विरुद्ध जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने गर्दछ । त्यसैगरी आयोगले महिलाको हक हितसंग सरोकार राख्ने नीति निर्माण तथा सिफारिस गर्ने, महिलाको हक हितसंग सम्बन्धित कानूनको पालना वा नेपाल पक्ष भएको अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिको दायित्व कार्यान्वयन भए नभएको विषयमा अनुगमन गरी पालना वा कार्यान्वयन नभएको भए सोको पालना वा कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकार समक्ष सुझाव दिने । महिलालाई राष्ट्रिय विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्नका लागि लागू गरिएका नीति तथा कार्यक्रमको समिक्षा, अनुगमन तथा मूल्याकन गर्ने र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने । महिला विरुद्धका भेदभाव तथा सामाजिक कुरीति विरुद्ध जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने, विभिन्न मन्त्रालयसंग सम्बन्धित नीति तथा कार्यक्रम लौकिक न्यायको दृष्टिले प्रभावकारी भए नभएको विश्लेषण गर्ने । आयोगले अधिकारबाट वञ्चित, पीडित वा असहाय महिलालाई आवश्यक कानूनी सहायता प्रदान गर्ने तथा महिलाको हकहित र सरोकारको विषयमा विभिन्न जिल्लामा गई सार्वजनिक सुनुवाई समेत गर्दै आएको छ ।

महिला अधिकारको प्रयोग गर्न नदिएको वा वञ्चित गरेको वा कुनै पनि हिंसा वा सामाजिक कुरीतिबाट कुनै महिला पीडित भएको सम्बन्धमा निवेदन वा जानकारी कुनै स्रोतबाट प्राप्त गरेमा तथा घरेलु सम्बन्ध भएका व्यक्तिबाट जुन सुकै प्रकारको हिंसामा परेका महिलाहरूको सम्बन्धमा आवश्यक जांचबुझ गरि दोषी उपर कारवाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्नु समेत राष्ट्रिय महिला आयोगको प्रमुख कार्य हो । आयोगलाई उक्त कार्य सम्पादन गर्दा आरोपित व्यक्तिलाई

आयोग समक्ष उपस्थित गराई बयान वा जानकारी लिने, साक्षी तथा बकपत्र गराउने, कुनै व्यक्तिलाई कुनै लिखत वा कागजात वा प्रमाण पेश गर्न आदेश दिने, कुनै सरकारी वा सार्वजनिक कार्यालयबाट कुनै लिखत वा त्यसको नक्कल फिकाउने वा अदालतबाट नक्कल पाउन अनुरोध गर्ने, कुनै घटना घटन नदिनकालागि निरोधात्मक उपाय अपनाउने अधिकार घरेलु हिंसा सम्बन्धि ऐनलेसमेत आयोगलाई अधिकार प्रदान गरेको छ ।

माथि उल्लेखित काम कारवाही आयोगले हालका दिनमा गर्दै आएकापनि महिला माथि दिन प्रतिदिन फरक प्रकृतिका हिंसाहरू बढ्दै गएकाले आयोगको क्षेत्राधिकार अभ्र विस्तार गरी संवैधानिक बनाइएको छ । संविधानले नै आयोगलाई महिलाको हक हितसंग सरोकार राख्ने नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने । महिलाको हक हितसंग सम्बन्धित कानूनको पालना वा नेपाल पक्ष भएको अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि वा सम्झौता अर्न्तगतको दायित्व कार्यान्वयन भए वा नभएको विषयमा अनुगमन गरी त्यसको प्रभावकारी पालना वा कार्यान्वयनको उपाय सहित नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने । महिलालाई राष्ट्रिय विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्न तथा राज्यका सबै निकायमा समानुपातिक सहभागिता सुनिश्चित गर्न मौजुदा नीति तथा कार्यक्रमको समिक्षा, अनुगमन तथा मूल्याकन गर्ने र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने । लौकिक समानता, महिला सशक्तिकरण तथा महिलसंग सम्बन्धित कानूनी व्यवस्थाको अध्ययन, अनुसन्धान गरी त्यस्ता कानूनमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई सिफारिस गर्ने र सोको अनुगमन गर्ने । महिला अधिकारसंग सम्बन्धित नेपाल पक्ष भएको अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि वा सम्झौतामा भएको व्यवस्था बमोजिम नेपालले पठाउनु पर्ने प्रतिवेदन तयारीका सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने । महिला हिंसा वा सामाजिक कुरीतिबाट पीडित भएको वा महिला अधिकारको प्रयोग गर्न नदिएको वा वञ्चित गरेको विषयमा कुनै पनि व्यक्ति वा संस्था विरुद्ध मुद्दा दायर गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएमा कानून बमोजिम अदालतमा मुद्दा दायर गर्न सम्बन्धित

निकाय समक्ष सिफारिस गन समेत आयोगलाई संविधानले प्रदान गरेका काम, कर्तव्य र अधिकारहरू रहेका छन् ।

नेपालको वर्तमान संविधानले आयोगका पदाधिकारीहरूको नियुक्तिमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरेको छ । आयोगले संवैधानिक मान्यता प्राप्त गरेसँगै आफ्ना हक, अधिकारहरू स्पष्टरूपमा राख्न सक्नुका साथै आयोग पहिलेको भन्दा बढी शक्तिशाली बन्नु पर्छ । तर यसका लागि संवैधानिक प्रक्रिया बमोजिम पदाधिकारीहरूको नियुक्ति तथा संगठन संरचना निर्माण भए मात्र आयोगले संवैधानिक पूर्णता पाउने अवस्था छ । महिलाको हक हितको संरक्षण, सम्बर्द्धन तथा महिलालाई सशक्तिकरण गरी लैङ्गिक न्याय सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य बोकेको आयोगले बढी भन्दा बढी महिला भई सामाजिक रूपमा हुने भेदभावजन्य कानूनलाई संशोधन तथा नयां कार्यलाई निरुत्साहित गर्न सक्नु पर्दछ ।

आयोगलाई प्राप्त क्षेत्राधिकार भित्रका महिला अधिकारको प्रयोग गर्न नदिएको वा वञ्चित गरेको अथवा कुनै पनि हिंसा वा सामाजिक कुरीतिबाट कुनै महिला पीडित भएका उजुरीका साथै घरेलु हिंसा (कसूर र सजाय) ऐन, २०६६ बमोजिमका आयोगमा दर्ता भएका लैङ्गिक हिंसाका घटनाहरू दिन दिनै बढिरहेका छन् । नेपालमा अन्य क्षेत्रको विकास संगसंगै महिलाको शैक्षिकस्तरमा सुधार आएतापनि घरेलु हिंसामा पर्ने महिलाको संख्या दिन प्रतिदिन बढ्दै गएको देखिन्छ । वैदेशिक रोजगारको परिणाम स्वरूप नेपाली परिवार तथा सामाजिक संरचनामा परिवर्तन आएको पाइन्छ तर अर्को तर्फ महिला हिंसाका घटनाहरू भने बढी रहेका छन् । अशिक्षित र पिछडिएका महिला मात्र नभई शिक्षित, स्वावलम्बी तथा शहरीया महिला पनि फरक प्रकृतिका घरेलु हिंसाबाट पीडित हुने गरेको तथ्यांक आयोगमा रहेको छ ।

नेपालको सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक तथा सांस्कृतिक क्षेत्रमा सदियौं देखि पितृसत्तात्मक सोचका कारण महिलाको भूमिका ओभेलमा पारीएकोले महिलाहरू अन्यायमा परी आफ्ना हक अधिकारका लागि संगठित

भई आजको अवस्थामा आई पुगेको छ । दूर दराजमा रहेका न्यायबाट वञ्चित महिलाई सहयोग गर्न राष्ट्रिय महिला आयोगको संविधानतः कार्यक्षेत्रमा अभ् विस्तार गरी लैङ्गिक हिंसालाई शुन्य शहनशिलतामा पुर्याउने लक्ष्य लिएको छ ।

आयोग स्थापनाको लामो अवधिसम्म पनि अपेक्षित रूपमा सन्तोषजनक कार्यसम्पादन गर्न नसकेको भन्ने गुनासो सुन्न पाइन्छ । विगतको अनुभवलाई हेर्दा लामो समयदेखि महिला आयोग सदस्य नभएको, विषय बस्तुको गहिराइ सम्म पुग्न सक्ने पदाधिकारी चयन नगरिनु, प्रयाप्त भौतिक स्रोत र साधनको कमि, आयोगमा कानूनी जनशक्तिको अभाव, प्रशासनिक नेतृत्वको परिवर्तन, आयोगको केन्द्रिकृत संरचना तथा आयोगको क्षेत्राधिकारका बारेमा प्रचार प्रसारको कमीले गर्दा लक्षित वर्ग अनभिज्ञ हुन पुगेको अवस्था रहेको छ ।

आयोगका सामु संवैधानिक जिम्मेवारी पूरा गर्नु पर्ने चुनौतिहरू रहेका छन् । आयोग आफैले आवश्यक नियमहरू तथा निर्देशिकाहरू बनाउनु पर्ने छ । संविधानले तोके वमोजिमकाकाम, कर्तव्य पूरा गर्नु पर्ने देखिन्छ । आयोगमा महिलाको हक, हितको संरक्षण गर्न सक्ने पदाधिकारीको चयन हुनु अपरिहार्यता रहेको छ । यसै गरी आयोगको वर्तमान कर्मचारी संगठनलाई संवैधानिक दायित्व तथा जिम्मेवारी बहन गर्न सक्ने खालको बनाउनुका साथै कर्मचारीको क्षमता विकास गरिनु पर्दछ ।

अन्तमा, अव राष्ट्रिय महिला आयोगले संविधान तथा कानून वमोजिमका आफ्ना दायित्व, जिम्मेवारी तथा काम कर्तव्य लैङ्गिक न्याय कायम हुने गरी पूरा गर्नु पर्नेछ । यस किसिमका जिम्मेवारी पूरा गर्न महिलाको हक हितको संरक्षण, सम्बर्द्धन तथा महिलालाई सशक्तिकरण गरी लैङ्गिक न्याय सुनिश्चित गर्न आयोगमा तोकिए वमोजिमको योग्यता पूरा गरेका पदाधिकारी नियुक्ति हुनु पर्छ । कतिपय हिंसाहरू समाज तथा घरपरिवारबाट बाहिर आउन सकेका छैनन् यस किसिमका हिंसालाई आयोगले उजागर गर्नु पर्ने । दातृनिकायको सहायोगमा चौविसै घण्टा

संचालित रहने हेल्प लाइनले तत्काल उद्धार गरी न्यायको पहुँचमा पीडित महिलालाई पुर्याउन सहयोगी हुन सक्नु पर्छ । हिंसामा नयां सांगठनिक संरचना सहितको कर्मचारीतन्त्र, आवश्यकता अनुसार गठन गरिने प्रादेशिक संरचना समेतको रूपान्तरण लगायतका संविधान तथा कानूनी प्रावधान समेतले गर्दा महिलाको हक हितको संरक्षण, सम्बर्द्धन तथा महिलालाई सशक्तिकरण गरी लैगिक न्याय सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य लिई महिलाको हक, हितमा सुम्पिएको दायित्व पूरा गर्न सकेमा अवको संवैधानिक राष्ट्रिय महिला आयोगले लैजिक न्यायको सुनिश्चितता कायम गर्न सक्दछ ।

उप सचिव (कानून)

सन्दर्भ सामाग्री:

१. नेपालको अधिराज्यको संविधान, २०४७कानून किताव व्यवस्था समिति
२. नेपालको संविधान, (२०७२) कानून किताव व्यवस्था समिति
३. राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०६३ तथा नियमावली, २०६५ कानून किताव व्यवस्था समिति
४. कोइराला विदुर, संविधानमा समेटिनु पर्ने आधारभूत मान्यताहरु, लोकतान्त्रिक संविधानका आधारहरु,अग्र सारथी,
५. राष्ट्रिय महिला आयोगबाट प्रकासित विभिन्न वर्षका बार्षिक प्रतिवेदनहरु,
६. राष्ट्रिय महिला आयोगलाई संवैधानिक निकायको रूपमा पुनसंरचना गर्ने सम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, २०७१ ।

महिला आयोग अधिकार सम्पन्न बन्नु, नेपाली महिलाहरूको मानव अधिकार सुनिश्चित हुनु हो



घनकुमारी सुनार

शुरुवात

महिला मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धनको लागि राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना भएको हो । वि.सं २०५८ मा तत्कालीन मन्त्री परिषदको अध्यादेशबाट गठन भएको महिला आयोग सधैँ सरकारबाट उपेक्षित र नागरिक तहबाट अविश्वसनीय संस्थाको रूपमा अद्यावधि कायम छ । महिला आयोगको स्थापनाको उद्देश्य, यसको कार्यक्षेत्रको बारेमा छलफल गर्दा यसको निर्माणको पृष्ठभूमिभितर पनि ध्यान दिनुपर्छ भन्ने लाग्दछ ।

संयुक्त राष्ट्रसंघको सन् १९९५ मा चीनको बेइजिङमा सम्पन्न चौथो विश्व महिला सम्मेलनले जारी गरेको महिलाका १२ वटा सरोकारका मुद्दाहरूमा आधारित घोषणा पत्र र कार्ययोजना अनुरूप राज्यहरूबाट व्यक्त प्रतिबद्धताको परिणाम स्वरूप महिला मानव अधिकारको सुनिश्चितताका लागि संस्थागत संरचनाहरूको निर्माणको अभिभारा स्वरूप नेपाल सरकारले राष्ट्रिय महिला आयोग गठन गरेको हो । त्यस यता राज्यबाट महिला मानव अधिकारका लागि गरिएका प्रत्येक राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सभा सम्मेलनहरूमा महिला आयोगलाई अधिकार सम्पन्न गर्ने, श्रोत र साधन पर्याप्त पु-याउने, कर्मचारी व्यवस्थापन चुस्तदुरुस्त राख्ने लगायतका कुराहरू सधैँ उठ्छन् र सरकार सधैँ प्रतिबद्धता गरिरहेकै हुन्छ ।

नेपाली महिला आन्दोलनको सात दशकको निरन्तर दवाव र संघर्षको परिणाम स्वरूप महिला आयोगको स्थापना भएको हो नकि राज्यले महिलाहरूको अधिकारप्रति अत्यन्त संवेदनशील भएर दया मायाले स्थापना गरेको संरचना हो यो । तर यथार्थमा स्थापनाकालदेखि नै महिला आयोगप्रति राज्यले पर्याप्त श्रोत र साधन उपलब्ध नगराउने, सिमित अधिकार प्रदान गर्ने र कल्याणकारी मान्यता र मूल्यबाट

प्रभावित देखिन्छ ।

शुरुका दुई वर्ष महिला आयोग ऐनको मस्यौदा बनाएर कार्यकाल सकिएको थियो । त्यसपछि महिला आयोग लामो समय पदाधिकारीविहिन हुन पुग्यो । यसबीचमा शाहीकालमा वि.सं (२०६०) सालमा दुई महिना जति नियुक्त भएको आयोगको बोर्ड ज्ञानेन्द्रको शासनकालसंगै सकियो । महिला आयोग २०६२/०६३ को जनआन्दोलनपछि पुन लामो समय पदाधिकारी विहिन भयो र २०६४ सालमा आएर महिला आयोगको ऐन २०६३ अनुरूप गठन भई पाँच सदस्यीय पदाधिकारी सहितको आयोगले आफ्नो कार्यकाल पुरा गरेको हो र त्यस पछि यता आयोग कहिले एक पदाधिकारी, कहिले दुइ र कहिले पुर्ण हुदै काम गरिराखेको अवस्था छ ।

संवैधानिक अधिकारको संस्थागत

राष्ट्रिय महिला आयोग संवैधानिक आयोगको रूपमा आउनु आफैमा महत्वपूर्ण उपलब्धी हो । विगतको तुलनामा अहिले महिला आयोगको गठन प्रकृया, काम गर्ने क्षेत्राधिकार, प्रादेशिक शाखाको स्थापना लगायतका प्राप्त अधिकारका प्रावधानहरूले महत्व राख्दछ । विशेष गरी महिलाको हक हितसंग सरोकार राख्ने नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनको लागि सरकार समक्ष पेश गर्ने, सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय तहमा गरेका अनुबन्धहरूको पालना भए नभएको अनुगमन गर्ने, महिलासंग सम्बन्धित कानुनी व्यवस्थाको अध्ययन, अनुसन्धान गरी गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायलाई सिफारिस गर्ने मुख्य अधिकार महिला आयोगलाई छ ।

महिला हिंसा वा सामाजिक कुरितबाट पीडित भएको वा महिला अधिकारको प्रयोग गर्न वंचित गरेको विषयमा कुनै व्यक्ति वा संस्था विरुद्ध अदालतमा मुद्दा दायर गर्न सम्बन्धित निकायलाई सिफारिस गर्ने लगायतका अधिकार प्राप्त छ जुन महत्वपूर्ण भए पनि पर्याप्त भएको अवस्था भने हैन । संबैधानिक महिला आयोगलाई महिला मानव अधिकार हनन् भएको अवस्थामा कुनै पनि व्यक्ति तथा संस्था उपर कारवाही प्रकृया अघि बढाउने सम्मको अर्धन्यायिक अधिकार प्राप्त हुनुपर्दछ भने त्यसैगरी महिला मानव अधिकार सम्बन्धी घटनामा आयोगले सिफारिस उल्लघन गर्ने संस्था र व्यक्तिलाई कारवाहीको लागि सिफारिस गर्ने , कारवाही प्रकृया अघि नबढाउने संस्था र व्यक्तिको नाम सार्वजनिक गर्ने अधिकार समेत महिला आयोगलाई हुनुपर्दछ ।

सम्बैधानिक महिला आयोग र प्रस्तावित विधयक

नेपालको संविधान २०७२ ले महिला आयोगलाई सम्बैधानिक हैसियत प्रदान गरेको छ जुन नेपाली महिला आन्दोलनका लागि महत्वपूर्ण उपलब्धी हो तर संविधानमा राख्दा खेरी नै यसलाई अन्य आयोगहरूको स्थानमा राखेर यसको महत्वलाई कम आंकलन गरिएको छ ,

महिला र पुरुषमा जैविक आधारमा हुने फरकपन र त्यसका कारण हुने हिंसा अनन्तकालसम्म रहने भएकाले पनि अन्य जातीय , क्षेत्रिय र भाषिक आयोगहरू जस्तो यसको काम निश्चित समायावधिमा सकिने हुदैन तर आयोगको स्थापना र यसले गर्ने कार्यमा यहि बुझाइ हावी भएको देखिएको छ । आयोगको ऐन निर्माणका लागि बनेको विधयक २०७३ को निर्माण यस्तै विश्लेषणबाट बनेको प्रष्ट देखिन्छ । आयोगको बोर्ड संविधानको मुल मर्म अनुसार विधितता र समावेशी पदाधिकारी सहितको हुने कुरा ऐनमा प्रष्ट उल्लेख हुन जरुरी छ । कुनै पनि संरचना अधिकार सम्पन्न हुन आर्थिक स्वायत्तता , मानव श्रोतको व्यवस्थापन स्वतन्त्र ढंगबाट (कर्मचारी भर्ना) गर्न पाउने अधिकार, संस्थाले गर्ने कामहरूमा अनावश्यक हस्तक्षेपको अन्त्य र त्यस संरचना को प्रति उत्तरदायि हुने भन्ने कुराले निक्कै ल गछ ।

महिला आयोगको प्रस्तावित विधयकमा महिला आयोगलाई मध्यम स्तरकै आयोग र सिमित क्षेत्राधिकार भित्र बाँध्न खोजिएको देखिन्छ । विधयकलाई सरसर्ती हेर्दा आयोगको विगतको ऐनमा उल्लिखित अधिकार भन्दा पनि सिमित पारिएको अवस्था छ । उदाहरणको रूपमा महिला आयोग ऐन २०६३ मा हिंसा पीडित महिलालाई तत्काल उपयुक्त उपचार, राहत, वा क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउन वा पुनस्थापना गराउन सम्बन्धित निकायलाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने प्राप्त अधिकारलाई प्रस्तावित विधयकबाट कटाइएको अवस्था छ ।

मानव अधिकार सम्बन्धी संयन्त्रहरूको निर्माण किन ?

सर्वप्रथम राज्य भित्र यस्ता मानव अधिकार सम्बन्धी स्वतन्त्र संरचनाहरू किन र कसरी गठन गरिन्छ भन्ने कुरामा प्रष्ट हुन जरुरी हुन्छ । यस्ता स्वतन्त्र र स्वायत्त निकायहरूको काम कर्तव्य र अधिकार के के र कस्ता हुन्छन् भन्ने कुरामा राज्य आफै र यससंग सम्बन्धित आधिकारिक व्यक्तिहरू स्पष्ट नहुने वा भएर भएर पनि बुझ पचाउन खोज्ने प्रवृत्तिले सम्पूर्ण महिला मानव अधिकार धरापमा पर्न जान्छ ।

संयुक्त राष्ट्रसंघ महासभाले राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थासंग सम्बन्धित केही आधारभूत सिधान्त विकसित गरेको छ । जुन सिधान्तले राज्यभित्र निर्माण गरिने मानव अधिकार सम्बन्धी संरचनाहरू (आयोगहरू) पेरिश सिधान्त (१९९३)अनुसार निर्माण गर्नुपर्ने हुन्छ । यस सिधान्त अनुसार राज्यहरूले पारदर्शी र समावेशी रूपमा कार्यसमिति गठन गर्नुपर्ने, गठन प्रकृत्यामा कार्यपालिका प्रवाही नहुने व्यवस्थाको सुनिश्चितता गरिनुपर्ने दायित्व राज्यको रहन्छ । आयोगलाई आर्थिक स्वायत्तता पूर्ण रूपमा प्रदान गर्ने सुनिश्चितता गरिनुपर्दछ , त्यसैगरी आयोगले पर्याप्त र दक्ष कर्मचारीको स्वायत्त तरिकाले भर्ना गर्न पाउने व्यवस्था हुनु पर्दछ । विशेष गरी मानव अधिकार सम्बन्धी संरचनाहरूले राष्ट्रियस्तरमा मानव अधिकारको अवस्था अनुगमन, प्रतिबेदन सार्वजनिककरण गर्दै कार्यान्वयनमा राज्यको दायित्व बोध गराउने विभिन्न संयन्त्रहरूको निर्माणका लागि निगरानी र दबाब दुबै दिने

कार्य महत्वपूर्ण हुन्छ ।

महिला मानव अधिकारसंग सम्बन्धित नीति , नियम एवं कानून निर्माण सम्बन्धी व्यवस्थामा आयोगले अध्ययन , अनुसन्धान गर्ने , कार्यान्वयनका लागि सिफारिस गर्नुकासाथै निगरानी गर्ने अधिकारको सुनिश्चितता गरिनुपर्छ । महिला आयोगलाई महिला हिंसा सम्बन्धी विषयमा व्यक्तिलाई आयोग समक्ष उपस्थित गराइ जानकारी वा बयान लिने एवं प्रमाण बुझ्ने सम्बन्धमा अदालतलाई भए सरहको अधिकार प्रयोग गर्न पाउने व्यवस्था गरिनु जरूरी छ भन्नुको तात्पर्य आयोगलाई अर्धन्यायिक निकायको हैसियत प्रदान गरिनु पर्दछ । हिंसा पीडित महिलाहरूलाई तत्काल उद्धार, राहत, र आवश्यक परेमा क्षतिपूर्तिका लागि सम्बन्धित निकायलाई निर्देशन दिनसक्ने अधिकार आयोगलाई हुनुपर्दछ ।

महिला आयोगलाई अझै कम दर्जामा राखिनु

प्रस्तावित विधयकमा राष्ट्रिय महिला आयोगलाई मानव अधिकार आयोगको तुलनामा कम दर्जाको आयोग ठानिनु कुनै पनि तर्कद्वारा जायज ठ-याउन सकिदैन । महिलाहरूको गरिमा, सम्मान वा सशक्तिकरण विना मानव अधिकारको संस्कृति निर्मित हुन सक्दैन भन्ने तथ्य आफैमा निर्विवाद छ । लैङ्गिक न्याय एवं समानता मानव अधिकारको संस्कृतिमा आधारित समाज निर्मित हुनसक्दैन । महिला मानव अधिकारको प्रश्नलाई हलुका एवं सतही रुपमा ग्रहण गरिनु हुदैन । आयोगलाई संबैधानिक अधिकार प्रदान गरेर कानून बनाउने कार्य अगाडि बढ्नु राम्रो कुरा हो तर 'हात खुट्टा बाँधेर दौडमा प्रतिस्पर्धा गर' भन्ने जस्तै आयोगको प्रस्तावित ऐनमा उल्लेखित प्रावधानहरूले संकेत गर्दछ ।

यसलाई संबैधानिक बनाउने कुरामा पनि विभिन्न पक्ष र विपक्षमा तर्कहरू आएका थिए । महिला आयोगलाई मानव अधिकार आयोगकै छाता मुनि राख्नु पर्छ भन्ने जस्ता जुन बुझाईहरू आफैमा अपुर्ण छ साथै छुट्टै महिला आयोग चाहिँदैन भन्ने जस्ता आसयहरू पूर्वाग्रहीपूर्ण छन् । किनकी मानव अधिकार आयोगले सम्पूर्ण मानव

अधिकार संग सम्बन्धित पक्षहरूको संरक्षण सम्बर्द्धन गर्दछ भने महिला आयोगले आधा भन्दा बढि जनसंख्या ओगटेका महिलाहरूका समस्याहरू सवेदनशील छन् , तिनका समाधानहरू पनि फरक ढंगबाट खोज्नु पर्ने हुन्छ । अन्यथा मानव अधिकार सम्बन्धी विश्व व्यापि घोषणा पत्र (१९४८) आए पनि यो महिला मानव अधिकारमा तटस्थ रहेकाले १९७९ मा महिला मानव अधिकारको सुनिश्चित गर्न महिला माथि हुने सबै प्रकारका विभेद उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धी पारित भएको थियो ।

महिला मानव अधिकारको क्षेत्रमा कानुनी , नीतिगत सवालहरूमा उल्लेखनीय प्रगति भएको भए पनि कार्यान्वयनको तहमा सन्तोषजनक अवस्था छैन । महिला माथि जघन्य प्रकारको हिंसाका घटनाहरू बृद्धि भैरहेकै छन् । इन्सेकको गत वर्ष प्रकासित वार्षिक मानव अधिकार वर्ष प्रतिवेदन (सन् २०१४) मा ३५२४ महिला विरुद्ध भएका हिंसाका घटनाहरू थिए भने सन् २०१५मा यो बढेर ३५४७ पुगेको थियो । इन्सेककै वर्ष पुस्तक २०१६ मा यो २९०९ छ भने बलात्कार र यौनजन्य हिंसा ३७३ छ । यी सबै तथ्यांकमा घरेलु हिंसा ८० प्रतिशतले बढि छ । यसरी नेपालमा महिला विरुद्ध हुने हिंसा डरलाग्दो गरी फैलिदो छ जुन सिंगो नेपाली समाजको लागि चुनौति बनेको छ । यो न्युनिकरणका लागि पनि महिला आयोग अधिकार सम्पन्न बन्नु पर्दछ ।

प्रस्तावित विधयक अनुसार मुलत आयोगको काम कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी व्यवस्थाका लागि बनेको राष्ट्रिय महिला आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी प्रचलित कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक (२०७३) मा महिलाको मानव अधिकारसंग सम्बन्धित नेपाल पक्ष भएको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि तथा संभौता जस्तै सिड र बिपिएफए जस्ता आवधिक प्रतिवेदनमा आयोगको सूझाव अनिवार्य हुनेछ भन्ने कुरा प्रष्ट रुपमा उल्लेख हुन जरूरी छ ।

नेपालसरकारले प्रतिबद्धता जनाएका महिलाका मानव अधिकार सम्बन्धि विभिन्न सन्धी महासन्धीमा उल्लेख भएका अधिकारहरूको पालना वा कार्यान्वयन भए नभएको

अनुगमन आयोगले गरी सोको पालना वा कार्यान्वयनको लागि सरकार तथा सम्बन्धीत निकायलाई सिफारिस गर्ने र निरन्तर अनुगमन गर्ने कार्य आयोगको हुनुपर्छ ।

प्रस्तावित विधायक अनुसार आयोगको ऐन २०६३ मा भएका प्रदत्त अधिकार भन्दा पनि पछाडि फर्केको कार्य भएको देखिन्छ । राज्यद्वारा गरिएका महिला मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन गर्ने कार्य महिला आयोगको हो र नभएको भए कार्यान्वयन गर्न दबाव दिने मुख्य भूमिका आयोगको हो । यो विषय प्रस्तावित विधायकबाट हटाइएको छ ।

संविधानको मूल मर्म अनुरूप आयोगको पदाधिकारीमा नेपाली समाजको विभितता अनुरूप समानुपातिक समावेशी प्रतिनीधित्वको सुनिश्चितता गर्नु पर्दछ । जुन व्यवस्था आयोगको ऐन २०६३ मा प्रष्ट थियो जसअनुरूप पदाधिकारीमा मधेशी, दलित र जनजाति महिला हुनुपर्ने व्यवस्था थियो । तर समावेशीको नाउँमा आयोगको पदाधिकारी नियुक्ति गर्दा महिला अधिकारको क्षेत्रमा खारिएको अनुभव, दक्षता, र क्षमतामा कुनै सम्झौता गरिनु हुदैन । विगतमा राजनीतिक भागबण्डा गर्ने नाउमा महिला आयोगमै बसेर महिला अधिकार विरुद्ध सोच्ने र काम गर्ने कार्य समेत यदाकदा भएको छ जुन महिला आयोगको गरीमा, र प्रतिष्ठा विरुद्ध छ ।

आयोगले आफ्नो आवश्यकता अनुसार कर्मचारी नियुक्ति गर्ने अख्तियारी हुनुपर्दछ जुन हाल राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई छ । स्वतन्त्र रूपमा कर्मचारी नियुक्ति प्रकृया र आर्थिक स्वायत्तता विनाको आयोगले अहिले गरे भन्दा फरक केही गर्न गर्नसक्दैन । नेपाल सरकारकै कार्य र गतिविधिको अनुगमन गर्नुपर्ने संस्थामा नेपाल सरकारकै कर्मचारीको दरवान्दि हुने कुराले आयोगको काममा प्रभाव पर्दछ र सरकारद्वारा प्रदान गरिएको कर्मचारी आयोग प्रति उत्तरदायि नभई सरकारप्रति उत्तरदायि हुन जान्छन् ।

तर्सथ आयोगले आफ्नो दायित्व पूरा गर्न कर्मचारीहरू, विज्ञ र परामर्शदाताको आवश्यकता परेमा सो अनुसार राख्न

सक्नेछ भन्ने व्यवस्था प्रष्ट रूपमा राख्नुपर्दछ । साथै महिला आयोगको प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएका सिफारिसहरू कार्यान्वयन भए नभएको बारेमा अनुगमन गर्ने दायित्व राष्ट्रिय महिला आयोगको हुनेछ । अनुगमनबाट प्राप्त सुझाव तथा सिफारिसहरू कार्यान्वयन नेपाल सरकारले गर्ने कुराको प्रष्ट रूपमा ऐनमा उल्लेख हुनुपर्छ ।

अन्तमा

वर्तमान समयमा राष्ट्रिय महिला आयोगको जिम्मेवारी महत्वपूर्ण छ । नेपाली समाजमा महिला माथि नयाँ नयाँ प्रकृतिका हिंसाको स्वरूपहरू बृद्धि हुनु राज्यकै लागि गंभीर चुनौति बनेको छ । संविधानको कार्यान्वयनमा १३८ भन्दा बाँढि ऐनहरू बन्ने र पारित हुने क्रममा छन् । जसमा महिला मानव अधिकारको सुनिश्चितता गर्ने कुराको अनुगमन गर्ने कार्य महिला आयोगले गर्नुपर्ने हुन्छ । तर्सथ राष्ट्रिय महिला आयोग अधिकार सम्पन्न र सशक्त बन्न जरुरी छ । महिला आयोग अधिकार सम्पन्न बन्नु, समग्र महिलाको मानव अधिकारको सम्मान र संरक्षण गर्नु हो ।

(पूर्व सदस्य, राष्ट्रिय महिला आयोग)

लैङ्गिक बजेटको विकासक्रममा लैङ्गिक समानता र लेखा परीक्षण



जनकराज गौतम

१. पृष्ठभूमि

नेपालको संविधान, २०७२ मा महिलाहरूको आर्थिक, सामाजिक विकास र सशक्तीकरणका लागि महिलाको हक समेतको प्रत्याभूत गरिएको छ। यसै अनुसार लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणका लागि विभिन्न ऐन, नियम, रणनीति र कार्ययोजना कार्यान्वयनमा आएका छन्। विश्व परिवेशमा हेर्दा महिला विकास तथा लैङ्गिक समानताको आन्दोलनको लागि विश्वका महिलाहरूको सन् १९९५ मा बेइजिङमा भएको सम्मेलनले लैङ्गिक समानताको पक्षमा एउटा फराकिलो खाडल (large gap) पूरेको थियो। हाल आएर महिलाहरू सामाजिक रूपमा सशक्त भई अर्थतन्त्रको मूलधारमा आएपछि अधिकारको पहुँच (right to access) मात्र नभएर त्यसको उपयोगको लागि क्षमताको अभिवृद्धि (capacity enhancement) गर्न समेत प्रयासरत छन्। नेपालका सन्दर्भमा कानूनी राज्यको प्रारम्भपछि स्रोतको पहिचान, बजेटको स्वीकृति, कार्यान्वयन र बचत रकममा निर्धारित विधि र संयन्त्रले गर्दा वार्षिक बजेट जनताको विषय बन्दै आएको छ। यसै सन्दर्भमा बजेटले लिएको समावेशी अबधारणा अनुसार सरकारी अर्थ व्यवस्थावाट महिला जीवनमा आर्थिक क्रियाकलापका लागि साधनको विनियोजन, कार्यान्वयन, विश्लेषण, परीक्षण तथा लेखा-जोखागरी लैङ्गिक समानता हासिलगर्न सकिने संयन्त्रको आवश्यक हुन्छ। नेपालमा पनि विकास र शान्तिका लागि लैङ्गिक समानतामा सरकारी तथा गैर-सरकारी तवरबाट योगदान पुऱ्याउन निम्न महत्वपूर्ण कदम चालिएको छः-

क्र.सं.	विवरण	वर्ष
१.	महिला शिक्षा परियोजनाको सुरुवात	सन् १९७२
२.	प्रथम पटक अष्ट्रेलियामा लैङ्गिक बजेटको सुरुवात	सन् १९८४
३.	महिला विरुद्धका भेदभाव उन्मूलनगरी राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, नागरिक र मानव अधिकार तथा स्वतन्त्रता संबन्धी महासन्धी	सन् १९७९
४.	सरकारबाट महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना	बि.सं २०५२
५.	राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना	बि.सं २०५८
६.	नेपाल सरकारबाट लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमाको प्रारम्भ	आ.ब. २०६४-६५
७.	महिला विकास, शक्तिकरण र लैङ्गिक समानताको विषय पहिलो पटक समावेस भएको कुन तीन वर्षीय योजना	एघारौं (२०६४-२०६७)
८.	नेपालमा स्थानीय तह (तत्कालीन स्थानीय निकाय) मा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको प्रारम्भ	आ.ब. २०६५-६६
९.	लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखा र लैङ्गिक कार्यक्रमको लेखापरीक्षणगर्ने निर्देशिका	बि. सं २०६५
१०.	सबै उमेर समूहका एकल महिला र विधवालाई भत्ता उपलब्ध गराउने	आ.ब. २०६५-६६
११.	लैङ्गिक लेखापरीक्षणको आरम्भ	आर्थिक वर्ष २०६८-६९

२. लैङ्गिक समता र समानता

नेपालमा महिला-अखिल महासंघको स्थापना वि.स.२००७ सालमा स्थापनाभई क्रियाकलाप सञ्चालनगर्दै आएतापनि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको तर्जुमा २०६४।६५ सम्म आईपुग्दा समाजमा लैङ्गिक समता ९भत्रगण्थथ० जस्तै अवसर प्रदान, स्रोतसाधनको विनियोजन, प्रोत्साहन दिने तथा सामाजिक परिचालनमा समानता पनि कायम हुँदै आएको छ । त्यस्तै, नेतृत्वदायी अधिकार, जिम्मेवारी, अवसर तथा उत्प्रेरणाको माध्यमबाट महिला र पुरुषबीच हुने समान अवसरको अवस्थालाई समानता भनिन्छ । यसबाट राष्ट्रिय बजेटमा लैङ्गिक समता कार्यक्रमले अझ वढी स्थानपाई महिला वर्गको समग्र विकासमा योगदान पुग्नुजाने विश्वास लिइएको छ । दीगो बिकास लक्ष्य (SDG)-२०३० को १७ वटा मूल विकास लक्ष्य मध्ये लैङ्गिक समानता ९भत्रगण्थथ० को व्याख्या अनुसार लैङ्गिक समानता विना गरीबीसंग जुध्न नसक्ने भएकोले महिला तथा बालबालिकालाई आफ्नो लागि कुन सही हो भनेर निर्णय गर्न सक्ने अवसर दिनुपर्छ भन्ने मान्यता लक्षित बुँदा ५ ले राखेको छ । यसका लागि ती वर्गलाई सबलीकरण ९भउयधभचभलत० गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । लैङ्गिक असन्तुलन ९नभलमभच षदबबिलअभ० को अवस्थाको नतिजा बारे लैङ्गिक विषयमा आम सरोकारवाला, जनता र कार्यालयका कर्मचारीलाई स्पष्ट जानकारी गराउने व्यवस्था हुनुपर्छ । नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०७४-७५को नीति तथा कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता, महिला सशक्तिकरण, लैङ्गिक मुल प्रवाहीकरण र महिला सहभागिता वृद्धिगर्ने नीतिलाई प्रोत्साहन गरिने उल्लेख छ । लैङ्गिक समानतालाई अन्तर-सम्बन्धित बिकास नीति ९अचयकक(अगततप्लन मभखभयिऊभलत उयिअिभक० अन्तर्गत समावेश गरी महिलालाई सामाजिक चेतना, परिवर्तन, सूचना प्रविधि, हक, अधिकार आदि नभइकन समता कायम हुन सक्तैन । लैङ्गिक समता र लैगिक समानता उस्तै बुझिए र देखिएता पनि निम्न केही फरक बुँदा यहाँ उल्लेख गरिएका छन् :-

लैङ्गिक समता (equity)	लैङ्गिक समानता (equality)
१. लैङ्गिक समताले सामाजिक न्याय, निष्पक्ष तथा उचित व्यवहार भल्काउँछ । त्यस्तै नैसर्गिक न्याय ९क्षलजभचभलत ाबष्लभकक० ले नभलमभच भत्रगण्थथ दर्शाउँछ ।	१.महिला र पुरुष बीच समान सहभागिता, सेवा तथा बस्तुको वितरण, अवसरमा पहुँच, उचित नियन्त्रण र बराबर अधिकार नै लैङ्गिक समानता ९नभलमभच भत्रगण्थथ० हो ।
२.सशक्तिकरणका लागि गरिने महिला केन्द्रीत कार्यक्रम जस्तै तालिम , क्षमता , सीपले मात्र समता कायम गर्नेछ भन्ने मान्यता राख्छ ।	२. लैङ्गिक सम्बन्धमा देखापर्ने व्यवहार, भूमिका, योजना र कार्यक्रमबाट नै लैङ्गिक समानता कायम हुन्छ ।
३. लैङ्गिक समतामा आधारित समाजको लागि अधिकारको साथ-साथै अवसर, उपयोग गर्नसक्ने क्षमता र वातावरणको विकास गर्नुपर्छ ।	३.समानताको प्रक्रियाको पालना र निरन्तरताले लैङ्गिक समानतामा आधारित समाजको निर्माण हुँदै जान्छ ।
४.समाजमा चेतनात्मक परिवर्तन, प्रविधिमूलक शिक्षा, सूचनाको हक, हैसियत अनुसारको अधिकार आदि नभइकन समता कायम हुन सक्तैन ।	४.समान अवसरको प्रदान, स्रोत साधनको विनियोजन, उत्साह तथा उत्प्रेरणा दिने र सामाजिक परिचालनमा सक्रीय भएमा समानता पनि कायम हुँदै जानेछ ।
५ शिक्षाको विकास विना लैङ्गिक समता सम्भव नभएकोले शिक्षाका लागि खाद्यान, छात्रवृत्ति, निर्धारित आधारमा निःशुल्क शिक्षा आदि कार्यक्रम हुनुपर्छ ।	५.लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणलाई राष्ट्रिय प्राथमिकताका रुपमा स्थापित गर्न नीति निर्माताको क्रियाशीलता र प्रतिवद्धताको आवश्यकता छ ।

३. बजेट विनियोजन

बजेटको अखितीयारीमा रु. पाँच करोडभन्दा बढीको कार्यक्रम सम्पन्न भए पछि लैङ्गिक उत्तरदायी वजेट (Gender Responsive Budget) को अबधारणा अनुसारको कार्यान्वयनबाट पर्न गएको प्रभावको लैङ्गिक विश्लेषणगरी प्रतिवेदन सार्वजनिकगर्ने व्यवस्था संबन्धित निकायबाट मिलाउनु पर्ने उल्लेख छ। राष्ट्रको उन्नति र लैङ्गिक समानता बीच निकट सम्बन्ध भएकोले लैङ्गिक बजेटको अर्थपूर्ण भूमिका रहन्छ। तसर्थ, सार्वजनिक स्रोतको विनियोजन, निकास, वितरण तथा उपयोगलाई प्रभावकारी बनाउन नै लैङ्गिक बजेटको प्रस्तुती भएको हो। नेपालले गरेको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता कार्यान्वयनगर्न र सरकारी खर्चलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउने सोच अनुरूपको पहलगर्न लैङ्गिक उत्तरदायी वजेट (Gender Responsive Budget (GRB) Initiative) को सुरुवात गरिएको हो। यस बजेटलाई संस्थागतगर्न अर्थ मन्त्रालयमा एक लैङ्गिक उत्तरदायी वजेट समिति गठनगर्ने व्यवस्था छ।

समाष्टिगत आर्थिक परिवेस, विकास प्रक्रिया, बजेट र नीति निर्माणमा लैङ्गिक दृष्टिकोण अवलम्बन गराउनका लागि वजेट विनियोजनलाई प्रत्यक्ष लैङ्गिक बजेट, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक बजेट र तटस्थ लैङ्गिक बजेट (neutral gender budget) को रूपमा प्रस्तुत हुने गरेको छ। लैङ्गिक बजेटको दृष्टिकोणले बजेटका क्रियाकलाप कता तीर उन्मुख छ भनी निक्कै गर्ने आधारका लागि केही वर्षको बजेट निम्न अनुसार प्रस्तुत गरिएका छन्

लैङ्गिक सम्पर्क बिन्दु (Gender-focalpoint) को स्थापना हरेक मन्त्रालयमा भैसकेको छ। लैङ्गिक बजेटको अवधारणालाई कार्यान्वयनमा ल्याउन बजेट शीर्षकलाई लैङ्गिकताको आधारमा विनियोजन गर्ने प्रणाली अनुरूप महिलालाई प्रत्यक्ष लाभ पुऱ्याउन निम्न आर्थिक वर्ष निम्न अनुसारको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको रकम विनियोजन हुँदै आएको छ। त्यस्तै, चौधौँ योजना (२०७३-७६) मा पनि लैङ्गिक बजेटको व्यवस्थापनको बारेमा सम्बोधन भएको छ।

आर्थिक वर्ष	५० प्रतिशत भन्दा बढी लाभ पुग्ने प्रत्यक्ष उत्तरदायी बजेट रु. प्रतिशत		२० देखि ५० प्रतिशत लाभ पुग्ने अप्रत्यक्ष उत्तरदायी बजेट रु. प्रतिशत		२० प्रतिशत भन्दा कम लाभ पुग्ने तटस्थ बजेट रु. प्रतिशत	
२०६७-६८	६०,६१	१७.९४	१,१२,६५	३६,३०	१,५४,६४	४५.७६
२०६८-६९	७३,३३	१९.०५	१,७६,२१	४५,७८	१,३५३,५	३५.१७
२०६९-७०	८७,०७	२१.५१	१,७८,६३	४४,१३	१,३९,११	३४.३६
२०७०-७१	१,१२,५०	२१.७५	२,२७,३०	४३,९४	१,७७,४०	३४.३१
२०७१-७२	१,३५,६६	२१.९५	२,८४,४७	४६.०२	१,९७,९७	३२.०३
२०७२-७३	१,८२,५२	२२.७	३,९३,१६	४७.९८	२,४३,८०	२९.७५
२०७३-७४	२,४२,३०	२३.१	५,०८,२०	४८.४५	२,९८,४२	२८.४५
२०७४-७५	४,७८,५९	३७.४२	४,१७,६७	३२.६६	३,८२,७३	२९.९२

४. लैङ्गिक कार्यक्रम

नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०७३-७४ विभिन्न मन्त्रालय र अन्तर्गत सञ्चालित ४८४ वटा आयोजनाहरू मध्ये लैङ्गिक हिसाबले प्रत्यक्ष सहयोग पुऱ्याउने ९२ र अप्रत्यक्ष रूपमा सहयोग पुऱ्याउने आयोजनाको करीव संख्या ३१० र बाँकी तटस्थ रूपमा लाभ पुऱ्याउने रूपमा देखिएका छन्। देहायको क्रियाकलापको सूचकको आधारमा मुल्याङ्कन गरी प्राप्त हुने नतिजा अनुसार लैङ्गिक बजेटलाई वर्गीकरण गरि निम्न भाग (प्रतिशत) निर्धारण गरिएको छः-

क्रियाकलाप	भार
१. योजना तर्जमा र कार्यान्वयनमा महिलाहरूको सहभागिता	२० प्रतिशत
२. महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२० प्रतिशत
३. कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ नियन्त्रण सुनिश्चितता अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममासमेत	३० प्रतिशत
४. महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन (income generation) मा वृद्धि	२० प्रतिशत
५. महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सधार तथा कार्यबोझको कमी (minimization of work-load)	१० प्रतिशत

५. बजेटको उपयोगिता

लैङ्गिक समानता तर्फ आयोजना छनौट वा अन्य सहभागितामा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिलालाई उचित जमात (decisive mass) को रूपमा लिइएको छ । दातृ निकायबाट सहयोग भएका कार्यक्रममा लैङ्गिक दृष्टिले बजेटको विनियोजन तथा कार्यक्रमको निर्धारण, कार्यान्वयन, मूल्याङ्कन, अनुगमन र लेखापरीक्षणहुनु जरूरी छ । स्थानीय तह (तत्कालीन स्थानीय निकाय) मा संबन्धित आर्थिक वर्षको लागि कूल विनियोजित बजेटबाट आयोजनागत विवरण सहितको सशर्त अनुदान र सम्पुरक कोष तर्फको स्वीकृत रकम घटाई बाँकी रहेको पूँजिगत बजेटबाट महिला लक्षित कार्यक्रममा १० प्रतिशत रकमको बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु पर्ने उल्लेख थियो । नेपाल सरकारबाट निर्धारण भएका ७ वटा रणनीति मध्येको बुँदा नं. ५ मा लक्षित वर्ग, क्षेत्र र समूहको आर्थिक र सामाजिक सशक्तिकरणमा अभिवृद्धि गर्ने कार्यगत रणनीति राखी यस्ता रणनीतिलाई आधार स्तम्भको रूपमा लिइएको छ । विभिन्न मन्त्रालय अन्तर्गतका कार्यालयमा लैङ्गिक सम्पर्क विन्दु, योजना अधिकृत, लेखा अधिकृत र बजेट सञ्चालन तथा नियन्त्रण गर्ने सरकारी अधिकारीहरूको न्द्वय क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट सम्बन्धी जनचेतना फैलाउने, प्रचार-प्रसार गर्ने, बजेटलाई लैङ्गिक उत्तरदायी तुल्याउन विद्यमान प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्ने छ ।

- (क) लैङ्गिक हिंसा, छुवाछुत र संस्थागत रूपमा देखिएका विभेदकारी संरचनालाई न्युनिकरण गर्ने
- (ख) हरेक जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारीको संयोजकत्वमा विभिन्न घटनाका पिडितलाई कल्याणकारी हिसावले क्षतिपूर्ति दिने

- (ग) लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धि उजुरी र सुचना सङ्कलन गर्न प्रत्येक जिल्लास्थित कार्यालयहरूमा एकजना कर्मचारीलाई Focal Person तोक्ने,
- (घ) Gender issues संबन्धि तालिममा महिलाको सहभागिता बढाउन समावेस गर्ने
- (ङ) महिला सशक्तिकरण क्षमतामा बृद्धि गर्न समान अवसर दिलाउने

६. लेखापरीक्षण दृष्टिकोण

संयुक्त राष्ट्र संघीय महिला विकास कोषले हरेक राष्ट्रका सरकारलाई आफ्नो राष्ट्रिय बजेटको लैङ्गिक दृष्टिकोणले लेखापरीक्षण गर्नको लागि उत्साहित गरेको छ । साथै लैङ्गिक लेखापरीक्षणका निष्कर्षलाई कार्यान्वयन गरी राष्ट्रिय बजेटलाई लैङ्गिक समतामूलक बनाउने बलियो दृष्टिकोण एकतबलम उयप्लत० राख्ने छ । लैङ्गिक परीक्षणमा आयोजना तर्जुमा, कार्यक्रम निर्धारण, कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन तथा प्रभावको मूल्याङ्कन जस्ता कार्यान्वयनका हरेक तह पिछे लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट परीक्षण गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्छः। लैङ्गिक परीक्षणमा आयोजना तर्जुमा, कार्यक्रमको निर्धारण तथा कार्यान्वयन, अनुगमन र प्रभावको मूल्यान्वयन जस्ता हरेक तहपिछे लैङ्गिक दृष्टिकोणले परीक्षणहुने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ । Gender Responsive Budget (GRB) कार्यक्रम सञ्चालनहुने विश्वका १० नमूना मुलुकमध्ये नेपाल पनि एक हो । साथै लैङ्गिक बजेट तथा कार्यक्रमको लेखापरीक्षण गर्ने पदाधिकारीले मूलभूत सिद्धान्तको आधारमा बजेट निकासा, खर्च, सम्पत्तिको खरिद, निर्माण कार्य, भुक्तानी व्यवस्था, लेखापद्धति तथा सो को प्रतिवेदनको तयारी सम्बन्धमा प्रचलित नियम एवम् निकायका पदाधिकारीबाट भउका

कार्यको समेत जाँच गर्नुपर्छ । महालेखापरीक्षकको कार्यालयबाट महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा महिला शसक्तीकरण आयोजनामा लैङ्गिक बजेटको अवधारणा अनुरूप न्भलमभच बगमप्त भएको उल्लेख छ । तसर्थ, यस किसिमको कार्यमा महालेखापरीक्षकको कार्यालयले सो प्रतिवेदन समेतलाई आधार मानी लैङ्गिक लेखा परीक्षणमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्नेहुन्छ । साथै लैङ्गिक बजेट तथा कार्यक्रमको लेखापरीक्षणगर्ने पदाधिकारीले मूलभूत सिद्धान्तको आधारमा बजेट निकास, खर्च, सम्पत्तिको खरिद, निमाणं कार्य, भुक्तानी, लेखापद्धति तथा सो को कार्यान्वयन सम्बन्धमा प्रचलित नियम एवम् निकायका पदाधिकारीबाट तोकिएका कार्यको वित्तीय अनुशासनको पालनागरेको समेत जाँच गर्नुपर्छ । तसर्थ, निम्न पक्षलाई ध्यान दिनु उचित हुन्छ :-

- (क) बजेटको लैङ्गिक प्रभावको सम्बन्धमा पारदर्शिता तथा जवाफदेहीको विषयलाई सम्बोधन गरेको,
- (ख) अन्तर्राष्ट्रिय आन्धान र राष्ट्रिय प्रतिवद्धताको कार्यान्वयन गर्न विनियोजित स्रोत साधनवाट पर्याप्त भएको,
- (ग) वार्षिक स्वीकृत कार्यक्रमले स्रोत-साधनको समतामूलक माध्यमद्वारा गरीवी निवारणको अभियानलाई सहयोग पुऱ्याएको,
- (घ) वजेट कार्यान्वयनबाट कार्य सम्पादन क्षमतामा लैङ्गिक पक्षले सुधार गरेको,
- (ङ) आर्थिक दक्षता र सामाजिक न्याय सम्बन्धी चासो (concern) देखाएको,
- (च) सार्वजनिक स्रोत साधनको अनुमान, प्राप्ती, वितरण र उपयोगलाई प्रभावकारी तुल्याएको,
- (छ) लैङ्गिक दृष्टिकोणले अनुगमन, मूल्याङ्कन, प्रभावकारीता सम्बन्धमा उपयोगी सूचकको हासिल भएको
- (ज) लैङ्गिक सम्पर्क विन्दु, लैङ्गिक चेतना, लैङ्गिक बजेट प्रणाली जस्ता सवै कार्यमासुधार भएको

७. निष्कर्ष

बिकासका साभेदार (Development partners)

बाट प्राप्त प्राविधिक सहायता, केन्द्रीय तथा स्थानीयतहमा भौतिक बिकास तथा चेतनामुलक क्रियाकलापहरुको तर्जुमा र कार्यान्वयनबाट निकै महत्वपूर्ण योगदानहुने गरेको छ । लैङ्गिक बजेटको अवधारणा सन् १९८० को दशक देखि नै विश्वमा सुरु भएता पनि नेपालमा महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा महिला सीप विकास केन्द्र सञ्चालनगरी हरेक वर्ष बजेटको व्यवस्था गर्ने गरिएको थियो । त्यस्तै, नेपालका ७५ जिल्लामा महिला उत्थानको लागि महिला बिकास कार्यालय खुलेका छन् । साथै, लैङ्गिक बजेटमा महिलाको निम्ती नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमागर्दा लैङ्गिक संवेदनशीलताका पक्षमा अलग वजेटको रुपमा नभएर एउटै आर्थिक कारोवारमा समावेश हुनाले लेखापरीक्षणगर्दा आर्थिक कारोवारमा Gender approach लिनुपर्छ । विकासका साभेदारहरुबाट प्राप्त उक्त प्राविधिक सहायता केन्द्रीय तथा स्थानीयस्तरमा विकास क्रियाकलापहरुको तर्जुमा, कार्यान्वयन एवम् अनुगमन गर्नका लागि निकै महत्वपूर्ण हुने गरेको छ । यो बजेट महिलाको लागि अलग बजेट नभएर नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा लैङ्गिक संवेदनशीलताका पक्षलाई समावेश गर्ने विषयमा जोड दिने गरेको छ । राष्ट्रिय उन्नति र लैङ्गिक समानता बीच निकट सम्बन्ध भएकोले लैङ्गिक बजेटका अर्थपूर्ण भूमिका रहन्छ । तसर्थ, सार्वजनिक स्रोतको विनियोजन, निकास, वितरण तथा उपयोगलाई उचित परिचालन गरी प्रभावकारी वनाउनुमा नै लैङ्गिक बजेटले लिएको अवधारणागत लक्ष्य सार्थक हुनेछ ।

पूर्व उप-महालेखापरीक्षक

सन्दर्भ सूची

- आर्थिक वर्ष २०६८-६९ र २०७१-७२ देखि २०७४-७५ सम्मको वार्षिक बजेट
- आर्थिक वर्ष २०७४-७५को नीति तथा कार्यक्रम
- सरकारी लेखापरीक्षण जर्नल, International organization of supreme audit institutions (INTOSAI)
- चौधौं तीन वर्षीय अन्तरिम योजना (२०७४-२०७६)
- दीगो बिकास लक्ष्य (SDG)-२०३०
- राष्ट्रियस्तरका दैनिक पत्र-पत्रिका

लैङ्गिक सामाजिकीकरण र विद्यालय शिक्षण, प्रशिक्षण



अरुणराज भण्डारी

१) भूमिका :

लैङ्गिक समानताको नीति वा अभियान, असमान शक्ति सम्बन्धलाई सम्बोधन गर्दै महिला र पुरुषका जैवीक बाहेकका पहिचानका लागि समाजमा स्थापित तथा प्रचलित मुल्य, मान्यता र व्यवहारमा सन्तुलनका लागि समान अधिकार, अवसर र सम्मानको सुनिश्चित हुने गरी, आवश्यक तत्परताका प्रयासहरूमा केन्द्रित हुन निर्देशित गर्दछ।

शिक्षा सबै मानवमात्रको लागि अत्यावश्यक आवश्यकताको विषयका साथै आधारभूत मानव अधिकार पनि हो। महिला र पुरुषबीचको शक्ति सन्तुलनको लागि गरिने प्रयासहरूमा लैङ्गिक सम्बेदनशील शिक्षण, प्रशिक्षण एक प्रमुख अवयव हो। लैङ्गिक सम्बेदनहीन शिक्षण, प्रशिक्षणले समाजमा विद्यमान असमानताका मान्यता, प्रचलन र व्यवहारलाई बैद्यता प्रदान गर्ने मात्र होईन कि त्यस्ता व्यवहारहरू लागु गर्नमा थाहै नपाई अहम भूमिका समेत निर्वाह गर्ने गर्दछ। "शिक्षा" ज्ञान, सीप, दक्षता हासिल गर्ने तथा कुनै पनि विषयका सम्बन्धमा विवेक साथै औचित्यका आधारमा विवेचना गर्ने वा धारणा दिन सक्ने क्षमताको विकासको स्रोत हो। स्वभाविक जस्तो लाग्नेगरी स्थापित विभेदपूर्ण मान्यता, धारणा र व्यवहार साथै शिक्षामा महिला र पुरुषको पहुँच र अवसर, पाठ्यसामग्री, अध्यापन विधि साथै विद्यालयको समग्र भौतिक संरचनासम्बन्धी स्थितिको विश्लेषण गरिएमा शिक्षाको माध्यमबाट सिर्जना गरिएको नियोजित शक्ति असन्तुलनको श्रृंखला एवं पद्धतिलाई बुझ्न सकिन्छ।

सामाजिकीकरणको यथास्थितिवादी प्रक्रियाले,

- व्यक्तिको निजी जीवनलाई समाजको आवश्यकता

अनुसारको सामुहिक जीवनमा रुपान्तरित गर्ने विषय र पक्षहरूसँग आवद्ध गराउछ।

- महिला माथि पुरुषको अधिपत्यको रुपमा स्थापित पितृसत्तात्मक समाज वा पुरुष माथि महिलाको अधिपत्य (मातृसत्तात्मक)को मान्यतामा विश्वास राख्ने भए पनि पुरुषलाई संरक्षक, पालकको भूमिका निर्वाह गर्न हिम्मतिलो, साहासी, निडर र सानोतिनो असफलताबाट विचलित नहुने स्वभाव भएको (पुरुषत्व) र महिलालाई सहनशील, लज्जालु, दयावान स्वभाव (स्त्रित्व) भएको व्यक्तिका रुपमा विकसित गराईने मान्यताको सेरोफेरोमा लैङ्गिक सामाजिकीकरणको प्रक्रिया निर्देशित भएको हुन्छ।
- परम्परागत सामाजिकीकरणको प्रक्रियाले महिला र पुरुष स्वभावले नै भिन्न भिन्न भएकोले समान हुन सक्दैनन भन्ने मान्यतालाई परिपोषित गर्दछ।
- भूमण्डलीकरणको प्रभाव, सञ्चार क्षेत्रमा भएको विकास तथा मानिसको चेतनामा आएको विश्लेषणात्मक क्षमताको विकासले क्रमश यस्तो मान्यतामा परिवर्तन हुदै गएको भए पनि महिला र पुरुषको शारीरिक बनावटमा भएको फरक र शक्तिमा रहदा पाईने सुविधाका कारण यस प्रक्रियामा उल्लेख्य परिवर्तन भने भई सकेको छैन।
- विद्यालय, सामाजिकीकरणको प्रभावकारी र महत्वपूर्ण ईकाई हो। यसमा लैङ्गिक सम्बेदनशीलताको अभाव भएमा शिक्षण विधिका माध्यमबाट परम्परागत

लैङ्गिक मान्यताहरूले बैद्यता प्राप्त गर्नुका साथै यसलाई गहिरोसँग समाजमा स्थापित गराउने भूमिका खेल्न सक्दछ । जसले अन्तत असन्तुलित समाज निमार्णलाई बल पुग्ने हुदा समाजमा अशान्तिले निरन्तरता पाउछ ।

- लैङ्गिक स्थितिमा रुपान्तरणको भूमिका खेल्नु पर्ने निकायले बालबालिकाको कलिलो दिमागमा लैङ्गिक असन्तुलनलाई ठीक मान्ने मान्यता र विश्वासको विजारोपण गर्नाले यसले पुस्तागत रुपमा लैङ्गिक समानताको लक्षमा नकारात्मक प्रभाव पार्दछ ।
- विद्यालय मार्फत हुने सामाजिकीकरणका प्रमुख घटकहरूमा शिक्षकहरूको गतिशीलता, औपचारिक पाठ्यक्रम, विद्यालय बातावरण, साथीहरूको गतिशीलता र शिक्षक तालिम तथा विकासले प्रमुख भूमिका खेलेको हुन्छ ।
- हामीमा विकास गराईएको पुरुषत्वका विभिन्न स्वरूप (अधिनस्थ देखि सिमान्तकृतता) ले शक्ति सम्बन्ध (अखितयारी, स्रोत माथिको नियन्त्रण, हिंसा), श्रम विभाजन (पाठक्रममा महिला र पुरुषका लागि स्थापित गरिएका काम) तथा महिला र पुरुषजनित प्रतिक (सहनशीलता र बहादुर) आदिका सम्बन्धमा विद्यालयमा बालकका विषय, अनुशासन, खेलकुद र साथी संस्कृतिबारे सिकाईन्छ ।

शिक्षण, प्रशिक्षणका विधिमा रहेका लैङ्गिक यथास्थितिवादी तटस्थताका मान्यतालाई परिपोषण गर्ने परिपाटीले बालक र बालिकालाई पर्ने प्रभाव र असरलाई बुझ्न लैङ्गिक सम्बेदनशील व्यवहार र आचारण आवश्यक हुन्छ । शिक्षा, सामाजिकीकरणको सशक्त माध्यम र आधार भएको हुदा, समाजमा समन्याय स्थापित गर्न यसमा लैङ्गिक सन्तुलन आवश्यक हुन्छ ।

समावेशीता प्रवर्द्धन र शिक्षामा गुणस्तर अभिवृद्धिमा लैङ्गिक समानतालाई एक महत्वपूर्ण अवयवको रुपमा लिईन्छ । व्यक्तिगत तह देखि पारिवारिक, सामुदायिक र राष्ट्रियस्तर

सम्म धेरै कारणले शिक्षामा लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धनलाई महत्वपूर्ण मानिन्छ । यसबाट सबै बालबालिकाको क्षमताको विकास, आत्मविश्वासमा अभिवृद्धि, शिक्षाको गुणस्तरमा अभिवृद्धि, प्रभावकारी सिकाई, रोजगारी र आय आर्जनमा अभिवृद्धि, गरीबि न्यूनिकरण, स्वस्थ्य आमा र स्वस्थ्य बालबालिका, पुस्तागत रुपमा शिक्षाको प्रभावमा बढोत्तरी, सामाजिक विकास र नागरिक सहभागिता प्रवर्द्धनमा मद्दत पुग्दछ ।

२. शिक्षा क्षेत्रका लैङ्गिक समानतालाई प्रभावित गर्ने तत्वहरू :

शिक्षा क्षेत्रमा रहेको लैङ्गिक असमानतालाई प्रवर्द्धन गर्ने कारण एक नभएर अनेक छन् । शिक्षा क्षेत्रमा लैङ्गिक समानतालाई प्रभावित गर्ने केही प्रमुख तत्वहरूलाई माग (शिक्षाको खोजी गर्ने पक्ष अर्थात जनता) र आपूर्ति (शिक्षा उपलब्ध गराउने पक्ष अर्थात समाज सरकार)को पक्षमा विभक्त गरी यसको परिणामको विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

शिक्षाको माग गर्ने पक्ष अर्थात जनताको

- क) आर्थिक, सामाजिक स्थिति जसमा गरीबि, प्रत्यक्ष्य लागत (विद्यालय शुल्क, पोशाक, यातायात, पाठ्य सामाग्री, खाजा खर्च आदि), उच्च लागत कम प्रतिफल, घरायसी र कृषिकार्य, कम जनसंख्या भएको दुर्गमस्थानको बसाई, सिमित रोजगारीका अवसर, महिलाहरूका लागि कम ज्यालाआदि तथा
- ख) साँस्कृतिकपक्षहरू जसमा कम/अशिक्षित अविभावक, बालिकको शिक्षामा कम प्राथमिकता, परम्परागत विश्वास, धर्मभिरुताआदि कारणले बालिका शिक्षा असान्दर्भिक भएको मान्यता, बालविवाह र गर्भधारण, महिलाको धरेलु र बच्चा जन्माउने कामको प्रधानता र बालिका शिक्षाका लाभ र उपलब्धीमा शंकास्पद धारणा प्रमुखरुपमा रहेका छन् ।

त्यसरी नै आपूर्ति पक्ष अर्थात सरकारको

- ग) राजनीतिक र संस्थागत पक्ष जसमा न्यून बजेट,

सहयोगका शर्तहरू, गरीबहरूको लागि अपार्याप्त सार्वजनिक सहयोग, राजनीतिक अस्थिरता, अस्थिर शिक्षा नीति, कम गुणस्तरीय शैक्षिक कार्यक्रम, स्थानीय आवश्यकतासँग असान्दर्भिक अध्ययन, अध्यापन, महिला र बालिका शिक्षाको लागि स्पष्ट रणनीतिको अभाव, महिलाहरूलाई बैज्ञानिक र प्राविधिक विषयमा कम समर्थन, सिमित रोजगारीका अवसर, लैङ्गिक खण्डकृत सूचना व्यवस्थापनको अभाव साथै नीति तर्जुमा तथा प्रगति लेखाजोखाका लागि अपार्याप्त पहल आदि साथै

घ) विद्यालय सम्बद्धपक्षहरू जसमा सिमित विद्यालय/ कक्षाकोठा, महंगो शिक्षा शुल्क, कम अनुपातमा महिला शिक्षक, लैङ्गिकतासम्बन्धी तालिम प्राप्त शिक्षकको अभाव, विद्यालयमा यथास्थितिबादीता (पाठ्यक्रम, पाठ्य पुस्तक), बालिकाहरूको लागि सामाजिक विषयको पढाई रोच्ने अभिमूखिकरण, गर्भवती महिलालाई पढाईबाट बञ्चितिकरण, यौन दुर्व्यवहार र असुरक्षा, अपायक विद्यालय, लैङ्गिक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने पूर्वाधारको अभाव (शौचालय, सफाईको व्यवस्था आदि), कृषिकार्यसँग अमिल्दो शैक्षिक क्यालेण्डर आदि रहेका छन्।

यसरी माग र आपूर्ति पक्षका सम्बन्धमा रहेका कमी, कमजोरीको परिणाम स्वरूप बालबालिकाहरूको विद्यालय पहुँचमा सिमितता, बालिकाको भर्नादरमा कमी, बीचमा विद्यालय छोड्ने, प्राविधिक र बैज्ञानिक विषयमा बालिकाको कम सहभागिता, अशिक्षित महिला संख्यामा बृद्धि, रोजगारीमा अवसर गुम्ने, राष्ट्रिय आय र विकासमा कम योगदान, महिलाको तर्क गर्ने क्षमताका ह्रास साथै निर्णय गर्ने स्थानमा महिलाको सहभागितामा ह्रास हुन गई महिला र पुरुषबीचको असमानता बृद्धिका कारण बन्ने गर्दछ।

३) लैङ्गिक सम्बेदनशील शिक्षण, प्रशिक्षण किन?

शिक्षा क्षेत्रमा “पहुँच” शब्दले सहजता र भेदभावको अवस्थालाई जनाउछ भने “गुणस्तर”ले पढाईका विषयवस्तु र पाठ्य सामाग्री, शिक्षण विधि, विद्यालयको

भौतिक पूर्वाधार र विद्यालय व्यवस्थापन साथै प्रत्येक बालबालिकाले उनीहरूको पूर्ण क्षमता विकासमा समानरूपले अवसर पाउने बातावरणको समग्रतालाई जनाउछ।

बालबालिकाहरूको भविष्य निमार्णको लागि अख्तियार गरिने उपायहरूमा विद्यालय शिक्षा, विश्वव्यापी रूपमा नै एक साभा अवधारणा हो। तर बालबालिकाको लागि यसको अनुभव सधै सुखद मात्र रहेको छैन। विद्यालयको भौतिक अवस्था, अवस्थिति, शिक्षकको योग्यता, व्यवहार, पाठसामाग्रीका विषयवस्तु र उपलब्धता, शिक्षण विधि, विवाद र हिंसा सम्बोधन गर्ने परिपाटी, विद्यालयमा उपलब्ध सेवा, सुविधा आदिका कारण विद्यालयले उपलब्ध गराउने शिक्षाको गुणस्तर, सिकाईलाई प्रभावित त गरेकै हुन्छ, यसमा थप लैङ्गिक विभेदले छात्र र छात्रा बीच पनि शिक्षाबाट पाउने लाभमा असमानताको स्थिति शृजना गरेको छ।

आफ्नो परिवेश, कुनै पनि विषयको सैद्धान्तिक आधार र औचित्य तथा स्वयंसम्बन्धी बुझाइको लागि व्यक्तिको ज्ञान, क्षमता, जानकारी र दक्षतामा अभिवृद्धिको लागि शिक्षा एक सशक्त माध्यम हो। यसमा रहेको सूचना र जानकारीका कारण शिक्षा, शक्तिको स्रोतसँगै विकासको आधार पनि हो। परम्परागत लैङ्गिकमान्यताले शक्तिमा पुरुषको प्राथमिकतालाई स्विकार्ने हुदा विश्वव्यापी रूपमा नै शिक्षामा महिलाहरूको भन्दा पुरुषको सहज पहुँच अधिक रहेको छ। त्यसैले विद्यालयका लागि निर्धारित पाठ्यपुस्तकले पनि लैङ्गिक पक्षपाती व्यवहारको निरन्तरतालाई सहयोग पुग्ने सन्देश बोकेको पाईन्छ। सहज लाग्ने गरी व्यवहारमा ल्याईएका यस्ता व्यवस्थाले सतहीरूपमा हेर्दा महिला भन्दा पुरुषहरू बढी लाभान्वित भएको भए पनि परिवार, समाज अनि राष्ट्रको दीगो विकास तथा शान्तिमा यसले भित्र भित्रै नकारात्मक तरीकाले प्रभावितगरीरहेको हुन्छ। यस्तो स्थिति, पुरुषहरू स्वयंको पूर्ण क्षमता उपयोगमा बाधक छ।

विद्यार्थीहरूको विद्यालयमा उपस्थिति बढाउन र पढाईमा सुधारका लागि गरीब, ग्रामिण बसाई र पक्षपातपूर्ण

लैङ्गिकताको बीचमा सहसम्बन्ध रहने गरेको तथ्य, अध्ययनहरूले देखाएका छन् । अध्ययनले यो पनि उजागर गरेको छ कि मानिसहरूलाई बहिष्करणको अनुभूति गराउने तथा समाजमा भेदभाव तथा असुविधाजनक स्थितिमा पुऱ्याउनमा विद्यालयले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछन ।

यस दृष्टिबाट विश्लेषण गर्दा समाजमा सन्तुलित ज्ञान/जानकारी/सूचना प्रवाह तथा सकारात्मक विकासको लागि शिक्षकको भूमिकालाई अहं मानिन्छ । यसका लागि विद्यालयलाई बालमैत्री तथा लैङ्गिक मैत्री बनाई बालक र बालिका दुबैले पूर्ण लाभ लिन सक्ने बनाउन आवश्यक छ । यहाँ बुझ्नु पर्ने कुरा के भने विद्यालय बालमैत्री हुँदा लैङ्गिकमैत्री पनि हुन्छ भन्ने छैन् ।

विद्यालयमा लैङ्गिक सम्बेदनशीलताको अवधारणा, पुरुषको विरुद्ध महिलाको स्थितिमा परिवर्तन वा सुधार गर्ने कार्यक्रम होईन । यसले दुवै लिंगलाई समानरूपमा लाभान्वित गर्दछ । यसले समाजमा लैङ्गिकताको कुन पक्ष स्वभाविक छ र कुन चाहिँ लादिएको रूपमा छ भनि छुट्याउन सहयोग गर्दछ । लैङ्गिक सचेतना, बौद्धिक समझदारीमा अभिवृद्धि मात्र होईन अपितु यसका पक्षमा आफ्नो सोचाई, मान्यताहरूमा खुल्ला हृदयले परिवर्तन गर्दै सम्बेदनशील भई व्यवहारमा उतार्नु पनि हो । यसले महिला र पुरुषका जीवनका सम्भावनाहरूलाई व्यापकता दिई उनीहरूलाई समग्रतामा विकास गर्न तथा मानवोचित मर्यादामा बाच्ने अवसरहरू खुल्ला गर्दछ ।

नेपालयथास्थितिवादी लैङ्गिकतालाई अवलम्बन गर्ने देश मध्येमा एक हो । परिवार तथा समाजमा शान्ति स्थापना तथा मानव मात्रलाई लैङ्गिक समानताको दृष्टिबाट सम्मानित, प्रतिष्ठित तथा मर्यादित बनाउन समाजिकीकरणको प्रभावकारी माध्यमको रूपमा रहेका विद्यालय र यसका सरोकारका पक्षहरूको सकारात्मक हस्तक्षेपले दीर्घकालिन र रूपान्तरित प्रभाव पार्दछ ।

शैक्षिक पद्धति र सो मार्फत लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धनका लागि महिला र पुरुषबीचमा रहेको अन्तर र असमानतालाई बुझ्न तथा चिर्न आवश्यक छ, जो सहज

छैन । नयाँ तथा सकारात्मक लैङ्गिक छवि बनाउन शिक्षक र विद्यार्थीले पहल गर्ने अठोट गरेमा निश्चितरूपमा यस्तो असहजतालाई परिवर्तन गर्नमा शिक्षाले अचुक औषधीको काम गर्न सक्छ । लैङ्गिक समानताले छात्र र छात्राका व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्ने हुदा ईच्छित परिवर्तनका लागि सकारात्मक भूमिका निर्वाह गर्न सक्छ ।

बालक र बालिकामा मानविय मुल्य र मान्यता विकास गराई दीगो विकासलाई सहयोग गर्ने, उनीहरूका विशेष आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्ने शैक्षिक, सामाजिक, भौतिक तथा समुदायको वातावरण भएको विद्यालय लैङ्गिक उत्तरदायी विद्यालय हो । यस्तो विद्यालयमा शिक्षक, अभिभावक, सामुदायिक सदस्य तथा नेताहरू साथै विद्यार्थीहरू लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी भएर त्यसलाई प्रयोग तथा उपभोग गर्न पाएका हुन्छन् । विद्यालय व्यवस्थापन समितिहरूले छात्र र छात्राको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी नीति तथा कार्यक्रमहरू तय गरेका हुन्छन् । शिक्षण विधि, अध्ययन अध्यापन सामाग्रीहरू, कक्षा कोठामा गरिने अन्तरक्रिया, प्रयोग गरिने भाषाशैली र यसको व्यवस्थापन पनि लैङ्गिक मैत्री विधिबाट सम्पादन गरिएको हुन्छ । छात्र र छात्रा दुबैले विभेदरहित भएर समानताको उपभोग गर्दै आफुहरू समानरूपमा सम्मानित भई प्रजातन्त्रको उपभोग गरेको अनुभूति गरेका हुन्छन् ।

४) लैङ्गिक सम्बेदनशील अध्यापन कसरी ?

लैङ्गिक सम्बेदनशील अध्यापन विधि भनेको के हो ? भन्ने विषयमा चर्चा गर्नु पूर्व, केका लागि सिकने र सिकाउने? भन्ने सम्बन्धमा स्पष्ट हुन आवश्यक हुन्छ । जागिरे मानसिकताले अध्ययन र अध्यापनको अन्तरनिहित मर्मलाई ग्रहण गर्न सक्दैन । सामान्यतः सिकनेमा विद्यार्थी र सिकाउनेमा शिक्षकलाई लिने गरिन्छ । तर वास्तविक जीवनमा दुबै थरी, प्रत्येक कार्यसँगै एक आर्काबाट केही सिकने र केही सिकाउने प्रक्रियाबाट अगाडी बढी रहेका हुन्छन् ।

अधिकांश देशहरूमा कक्षामा अध्यापन गराउदा विषयलाई थप रोचक र अन्वेषणमूलक बनाउन थप मेहनत गर्ने भन्दा

पनिक्तावमा भएका बाक्यहरु दोहोच्याउने परिपाटीमा अभ्यस्त भएर आफ्नो दायित्व निर्वाह गर्ने गरेको पाईएको छ । उनीहरुको अध्यापनशैली बाल केन्द्रितभन्दा पनि शिक्षक केन्द्रित भएर संचालन हुने गरेको गर्दछ ।

आफुले अध्यापन गराउने विषयको विषयवस्तुसँग शिक्षक स्वयं स्पष्ट भईनयाँ प्रयोग गर्दै बालबालिकाले राम्रोसँग बुझ्ने गरी सम्प्रेषण गर्न सक्नु पर्दछ नकि आफुलाई सहज हुने तरिकाले । अन्यथा अध्यापन जागिर र सिकाई चाही घोकाईमा सिमित हुन पुग्ने छ ।

सैद्धान्तिक रुपमा भन्नु पर्दा सिकाईका चार प्रमुख उद्देश्य रहेका हुन्छन ।

- केही जान्नेको (ज्ञान) लागि (learning to know)
- केही बन्न वा हुनको लागि (learning to be)
- सहअस्तित्व स्विकारको लागि (learning to live together) र
- केही गर्नको लागि (learning to do)

उल्लेखित उद्देश्यलाई शिक्षक र विद्यार्थीहरुले राम्रोसँग बुझ्न तथा भित्रैबाट आत्मसात गर्नु आवश्यक छ । केही जान्ने भन्ने उद्देश्यले हरेक विषयले बोकेको ज्ञान वा सन्देशबाटसिकने कुरालाई जनाउछ । यसका लागि ज्ञान र सन्देशमा रहेका मानवता, समानता, सहअस्तित्व, मर्यादाका पक्षलाई पढ्ने, पढाउनेलेबुझ्न र बुझाउन आवश्यक छ । समाजमा महिला र पुरुष बीचमा भेदभाव रहेसम्म मानविय मुल्य र मान्यताको परिपालना हुन संभव छैन ।

सिकाईको केही बन्ने र हुने पक्ष पद वा प्रतिष्ठासँग सम्बन्धित छ ।

सहअस्तित्व भाव अरुको सम्मान र मर्यादासँग सम्बन्धित छ । यो “रोपेको फल्छ” भन्ने दर्शनमा आधारित छ । सबै समान छन, समान हक, अधिकार र सम्मानका हकदार छन् ।

केही गर्न भन्ने उद्देश्य अरुलाई अर्ति उपदेश भन्दा पनि आफै उदाहरण बनी प्रस्तुत हुनेसँग सम्बन्धित छ, ताकि अरुलाई

त्यसबाट उत्प्रेरणा मिलोस । पढ्दा, सुन्दा भिन्न भए पनि यी चारै उद्देश्य एक अर्कोमा अन्तरसम्बन्धित र परिपूरक छन् ।

यस्तो स्थितिको प्रवर्धन गर्नलाई शिक्षकको स्थान रणनीतिक रुपमा परिवर्तनका सम्वाहकको रुपमा रहेको हुन्छ । उनीहरुले के पढाउछन?, कसरी पढाउछन? स्वयंले निवार्ह गर्ने भूमिकालाई अरुको लागि प्रेरणादायी बनाउने सम्बन्धमा उनीहरुको धारणा, विश्वास र व्यवहार, कक्षा कोठा भित्र र बाहिर कसरी प्रस्तुत हुन्छन? आदि विषय अध्यापनसँग सम्बन्धित छ । भनिन्छ कक्षागत परीक्षामा विद्यार्थीहरुले प्राप्त गरेको अङ्क/नतिजा, अर्को पाटो भनेको शिक्षकको पनि परीक्षण हो । विद्यार्थीको असफता शिक्षकको पनि असफलता हो । यसबाट शिक्षकले विद्यार्थीलाई कसरी विषयलाई प्रस्तुत गरेछ भनेर थाहा पाउन सकिन्छ । यही कुरा विद्यार्थीले अनुसरण गर्नेलैङ्गिक व्यवहारका हकमा पनि लागु हुन्छ । लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धनमा शिक्षकको प्रयासले महत्वपूर्ण अर्थ राख्दछ ।

शिक्षक, विद्यार्थीहरुको लागि तटस्थ भाव राख्ने व्यक्ति हो भन्ने गरिए पनि उस्को विद्यार्थीहरुसँगको व्यवहारमालैङ्गिक तटस्थता पाउन कठीन पर्दछ । स्वभावित रुपमा उनीहरु पनि पितृसत्तात्मक लैङ्गिक मान्यता र बर्षोको औपचारिक र अनौपचारिक सामाजिकीकरणको प्रभाव रहेका हुन्छन । शिक्षकमा रहेको पितृसत्तात्मक धारणाले अदृश्य रुपको पाठ्यक्रमको काम गर्दछ, जसलाई कक्षा कोठा मार्फत औपचारिता प्रदान गरिन्छ । त्यसैले लैङ्गिक सम्बेदनशील नीति र कार्यक्रम भएको विद्यालयमा पनि यस्ताअदृश्य पाठ्यक्रमले थाहै नपाई लैङ्गिक भेदभावयुक्त व्यवहार, कार्यविधि र प्रक्रियाको निरन्तरतामामद्दत पुग्दछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी अध्यापन विधिले समेट्नु पर्ने पक्षहरु

लैङ्गिक उत्तरदायी अध्यापन विधिले छात्र र छात्राको सिकाई सम्बन्धी विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्दछ । यस विधिले शिक्षकलाई पाठ योजना, अध्यापन, कक्षा कोठा व्यवस्थापन र सम्पादित अध्यापनको मुल्याङ्कन

लगायतका यावत कृयाकलापमा लैङ्गिक सम्बेदनशील भई उत्तरदायीत्व निर्वाह गर्न आह्वान गर्दछ ।

अध्यापन विधिको सम्बन्धमा जानकारी लिनु पूर्व विद्यालयमा हुन सक्ने संभावित यथास्थितिवादी लैङ्गिक मान्यताहरू कहाँ र कसरी प्रयोग भई रहेका हुन सक्छन थाहा पाउनु जरूरी हुन्छ । यस्तो व्यवहार विद्यालय रहेको क्षेत्रका बसोवास, समुदायको चेतनास्तर, समाजलाई प्रभावित गर्ने मुल्य, मान्यता र शिक्षकहरू धारणा, विश्वास र व्यवहार अनुसार फरक फरक रहेको हुन्छ । विद्यालयमा हुने गतिविधिका आधार केही साभ्ना अवस्थाहरू निम्न बमोजिम रहेका छन ।

क) अध्यापनमा प्रयोग गरिने विधिहरूमा सामान्यतय शिक्षकहरूको एकहोरो भट्ट्याई, प्रश्नोत्तर, प्रयोगात्मक, घटनामा आधारित उदाहरण र शैक्षिक भ्रमणहरू आदिरहने गर्दछन् । अधिकांश स्थितिमा यथास्थितिमा अभ्यस्त सामाजिकीकरणका कारण यस्ता विधिहरूको प्रयोगमा लैङ्गिकरूपमा सम्बेदनशीलता अभाव हुने गर्दछन् । विषयगत आधारमा पाठ योजना बनाउदा छात्र र छात्राका विशेष आवश्यकताहरूको विश्लेषण गर्ने परीपाटीको अभावका कारण तटस्थतामा आधारित हुन्छन् ।

ख) कक्षा कोठामा सामान्यत प्रचलित व्यवस्थामा विद्याथीहरूलाई शिक्षकतर्फ फर्किएर तेसोर्गरी राखिने गरिन्छ । यस्तो वस्ने व्यवस्थामा सामान्यत छात्राहरू या त सबै भन्दा अगाडी बस्छन या सबै भन्दा पछि । यस्तो बसाईमा रहेको लैङ्गिकताको मान्यतालाई विश्लेषण गर्ने हो भने थाहै नपाई महिलाहरू निरिह वा मायाका पात्र भएको अवधारणाले काम गरेको हुन सक्दछ ।

ग) शिक्षकले कक्षाकोठामा प्रयोग गर्ने भाषाले कतिपय अवस्थामा थाहै नपाई नकारात्मक लैङ्गिक धारणालाई टेवा पुऱ्याई रहेको हुन्छ ।

घ) अध्यापनको क्रममा प्रयोग गरिने शैक्षिक सामाग्रिहरूले पार्ने प्रभावको लैङ्गिक विश्लेषण परिपाटीले

यथास्थितिको लैङ्गिकता प्रवर्द्धनमा टेवा पुऱ्याई रहेको हुनसक्छ

ड) पराम्परागत शक्ति सम्बन्धबाट प्रशिक्षित शिक्षक, विद्यार्थी सम्बन्धमा आधारित कक्षा कोठाको अन्तर कृयाले विद्यार्थीहरूलाई आफ्ना जिज्ञासा खुलेर राख्न संकोच हुन्छ । अभ् बालिकाहरू त शिक्षकसँग ठाडो मुन्टो गरेर बोल्न समेत हिम्मत नगर्न सक्छन् । यस्तो सम्बन्धले शिक्षक र विद्यार्थीको दुरी वढाउदछ ।

च) विद्यालयको लक्ष्य, उद्देश्यको निर्धारण साथै आन्तरिक कार्यविधिमा सामान्यत लैङ्गिक तटस्थता अवलम्बन परिपाटीलेछात्र र छात्राका व्यवहारिक र रणनीतिक आवश्यकताहरू सम्बोधन हुन सक्दैन । यसलाई बुझ्न शिक्षक गत्यामकता (dynamics) जसमा शिक्षकको धारणा, अपेक्षा, विश्वास र व्यवहार आदिको विश्लेषण गर्न आवश्यक मानिन्छ ।

छ) विद्यालय परिसर, बालबालिकाको पठनपाठनको लागि सुरक्षित स्थानको रूपमा रहेको विषयमा विद्यार्थी, अभिभावक र शिक्षक विश्वस्त हुन आवश्यक छ । लैङ्गिक सम्बेदनशील बालमैत्री विद्यालयमा शिक्षकले परम्परागत विद्यालयीय अनुशासन अनुसार विद्यार्थीलाई दिने पीडा, कष्ट वा हानी, नोक्सानीबाट हुने शारीरिक र मानसिक कारवाहीको सद्दा उनीहरूलाई अनुशासनहीन व्यवहार नगर्न प्रोत्साहित गर्ने उपाय सहितको विधि र शीपलाई प्रयोगमा ल्याउनु पर्दछ । परम्परागत विधिबाट गरिने सजायको सम्बेगात्मक र मनोबैज्ञानिक हानीको बारेमा शिक्षकहरू जानकार हुन आवश्यक छ । यसका साथै विद्यालयमा हुने हिंसाको रोकथाम तथा हिंसा भएको अवस्थामा त्यसलाई सम्बोधन गर्ने प्रभावकारी संयन्त्र निर्माणमा पनि विद्यालय व्यवस्थापनको तत्परता आवश्यकमानिन्छ ।

ज) विद्यालयको भौतिक संरचना निर्माणगर्दा छात्र र छात्राका व्यवहारिक आवश्यकतालाई ध्यानमा राख्न आवश्यक मानिन्छ ।

भ) व्यक्तिगत स्तरमा शिक्षकहरूले लैङ्गिक सम्बेदनशील भएर गर्ने बालमैत्री व्यवहारलाई संस्थागत गर्न पनि व्यवस्थापन समितिको सहयोग र समर्थनको आवश्यकता पर्दछ। यसलाई दीगो रूपमा विद्यालयको अन्तरनिहित कार्यशैलीको रूपमा विकास गर्न विद्यालयको दैनिकी सञ्चालन गर्ने प्रधानाध्यापक र समग्र नीति निर्माणका जिम्मेवार व्यवस्थापन पक्षले यसलाई आत्मसात गर्नु आवश्यक छ।

अन्तमा, शिक्षामा बालक र बालिकाको समान पहुँचले परिवार र समाजमा दीगो शान्ति स्थापनामा मद्दत पुग्दछ। राष्ट्रको आधारभूत एकाईका रूपमा रहेका महिला र पुरुषलाई समानताको आधारमा व्यवहार नगरी गरिएको विकास दीगो हुन सक्दैन। एकले अर्काको अस्तित्व स्विकार्ने परिपाटीले सबैको आदर र सम्मानमा अभिवृद्धि हुन्छ। अतः सामाजिकीकरणको महत्वपूर्ण एजेण्टको रूपमा रहेको विद्यालयले मानिसको स्वभावमा जीवन पर्यन्त प्रभाव पर्दछ। त्यसैले यो यथास्थितिवादी लैङ्गिक अवधारणाको पृष्ठपोषण गर्ने एजेण्ट नभएर परिवर्तनको

संवाहक बन्नु पर्दछ। विद्यालयका गतिविधि आफैँ यान्त्रिक रूपमा सञ्चालन हुने विषय होईन। यसको अस्तित्व सजीव पात्रहरूको (शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक, व्यवस्थापन समिति) जीवन्त अन्तरक्रियासँगै केही निर्जीव बस्तुहरू (विद्यालय भवन, भौतिक सुविधा, शैक्षिक सामग्री आदि) को उद्देश्यमूलक परिचालनबाट मात्र संभव छ। अतः यो मानव मात्रमा जीवन प्रवाह गर्ने माध्यम बन्न सक्नु पर्दछ। समाजमा समानताको विगुल फुक्ने सशक्त आधार बन्नु पर्दछ नकि बिभाजन ल्याउने।

त्यसैले अध्ययन, अध्यापनको प्रक्रियाका प्रमुख संवाहक शिक्षकको भूमिका लैङ्गिक सम्बेदनशील हुन आवश्यक छ। यसले शिक्षक स्वयंलाई आफ्नो भूमिकाबाट सन्तुष्टि मिल्ने छ। आफुले अंगालेका पेशा प्रति गर्वको महसुस गराउने छ। जसको परिणामले लैङ्गिक सन्तुलनयुक्त समाजको निर्माणमा गर्न योगदान पुग्ने छ।

पूर्व निमित्त सचिव, राष्ट्रिय महिला आयोग

दिगो विकासका लक्ष्य प्राप्तीमा राष्ट्रिय महिला आयोगको भूमिका



मधु अर्याल

सन् २००० मा संयुक्त राष्ट्रसंघले विश्वब्यापी रूपमा सबै राष्ट्रले १५ वर्षसम्म प्राप्त गर्ने गरी सहश्राब्दि विकास लक्ष्यको घोषणा गरेको थियो । यस अर्न्तगत आठवटा लक्ष्य र एक्काइसवटा उपलक्ष्य रहेका थिए । यी लक्ष्य कार्यान्वयनको अवधि सन् २०१५ मा सकिएको छ । सहश्राब्दि विकास लक्ष्य कार्यान्वयनमा नेपालले औसतमा राम्रो उपलब्धि हासिल गरेको छ । सहश्राब्दि विकास लक्ष्यको अनुभव र आधारमा रहेर संयुक्त राष्ट्र संघले सन् २०१५ देखि सन् २०३० सम्म विश्वब्यापी रूपमा हासिल गर्ने गरी दिगो विकासका लक्ष्यहरू (१७ लक्ष्य र १६९ उपलक्ष्य) तोकेको छ । यी लक्ष्यहरूलाई नै दिगो विकास लक्ष्य Sustainable Development Goal(SDG) भनिन्छ । दिगो विकास लक्ष्यमा गरिवी, भोक, रोग, अशान्ति, जलवायु परिवर्तनको क्षेत्रका समस्या हटाउने लगायत लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण गर्ने बिषय रहेका छन् । दिगो विकासका लक्ष्य पूरा गर्ने विश्वब्यापी स्वीकार्यतासंगै लैङ्गिक असमानतालाई मानव अधिकार र विकासको गम्भीर समस्याको रूपमा आत्मसात गरिएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्यहरू १७ वटा मध्ये लक्ष्य नम्बर पाँचमा नम्बरमा महिलासंग सम्बन्धित लक्ष्य र उपलक्ष्य राखिएको छ । यस लेखमा सोही लक्ष्य नम्बर पाँचसंग सम्बन्धित विषयको उठान गरिएको छ ।

दिगो विकास लक्ष्य नम्बर पाँचमा लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने, सबै महिला, किशोरी र बालिकालाई सशक्त बनाउने । यो मुख्य लक्ष्य हासिल गर्न निम्न उपलक्ष्यहरू तोकिएका छन् ।

उपलक्ष्यहरू,

१. महिला, किशोरी र बालिकाविरुद्ध हुने सबै

प्रकारका भेदभावको अन्त्य गर्ने,

२. मानव बेचबिखन र यौनजन्य लगायत अन्य शोषण सहित सार्वजनिक र निजी क्षेत्रमा महिला, बालिका र किशोरीमाथि हुने सबै प्रकारका हिंसाको अन्त्य गर्ने,
३. बालविवाह, कलिलो उमेरमा गरिने विवाह, जर्जस्ती विवाह तथा अन्य घातक प्रचलनको उन्मूलन गर्ने,
४. सार्वजनिक सेवा, पूर्वाधार र सामाजिक सुरक्षा नीति तथा घर परिवार भित्रको साभ्भा जिम्मेवारी प्रवर्धन गरिरहेका देश अनुसारको बेतलबी तथा घरेलु श्रमको मूल्य पहिचान गर्ने,
५. राजनीतिक, आर्थिक र सार्वजनिक जीवनका सबै निर्णायक तहमा महिलाहरूको पूर्ण प्रभावकारी नेतृत्व, सहभागिता तथा समान अवसर सुनिश्चित गर्नु,
६. जनसंख्या र विकाससम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय सम्मेलन र बेइजिङ कार्ययोजना तथा तिनका समीक्षा भेलाका निष्कर्ष र त्यससम्बन्धी दस्तावेज बमोजिम यौन र प्रजनन स्वास्थ्यको विश्वब्यापी पहुँच सुनिश्चित गर्ने,
- क. महिलाहरूलाई भूमी तथा अन्य सम्पत्ति, वित्तीय सेवा, उत्तराधिकार र प्राकृतिक स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रण सहित आर्थिक स्रोतहरूमा समान

अधिकार प्रदान गर्ने राष्ट्रिय कानून अनुसार सुधारका कदमहरु चाल्ने,

- ख. महिला सशक्तिकरण प्रवर्धन गर्न सहयोगी हुने प्रविधिहरु खासगरी सूचना र संचार प्रविधिको प्रयोग बढाउने,
- ग. लैङ्गिक समानताको प्रवर्धन तथा सबै तहमा महिला, किशोरी र बालबालिकाको सशक्तिकरणका लागि प्रभावकारी नीति तथा अबलम्वन गर्न सकिने कानून तर्जुमा गर्ने ।

दिगो विकास लक्ष्यका विश्वब्यापी सूचकहरु प्राप्त गर्नको लागि हरेक देशले आफ्नो वर्तमान अवस्था, स्रोतसाधनको उपलब्धता, कार्यक्षमता लगाएतका आधारमा देशगत उद्देश्य तय गरी समयबद्ध रुपमा ती उद्देश्य प्राप्त गर्दै जानु पर्दछ । नेपालले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी लक्ष्य हासिल गर्नका लागि निम्न राष्ट्रिय लक्ष्य तय गरेको छ ।

१. शिक्षाको सबै तहमा लैङ्गिक असमानता निर्मूल पार्ने ।
२. एउटै कामको लागि ज्यालामा विभेद हटाउने ।
३. भौतिक यौन अपराध हटाउने ।
४. हानिकारक ब्यवहार हटाउने जस्तै बालबिवाह, जबरजस्ती विवाह आदि ।
५. राष्ट्रिय संसदमा महिलाको स्थान ४० प्रतिशतसम्म स्थापित गर्ने ।
६. निर्णय तह र सार्वजनिक सेवामा कम्तीमा २८ प्रतिशत महिला सहभागिता गराउने ।
७. उमेरको लैङ्गिक अनुपात ०.९६ बाट १ पुरयाउने ।

दिगो विकास लक्ष्य अन्तरगत, लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला किसोरी र बालिकालाई सशक्त बनाउने लक्ष्य ५को, प्राप्तमा राष्ट्रिय महिला आयोगको भूमिका

महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि १९८९ तथा चौथो अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन बेइजिङबाट पारित १२ कार्यक्षेत्र अर्न्तगत नेपालमा महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय र राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना गरिएको हो । महिला मन्त्रालयले महिला, बालबालिका, अपांगता भएका ब्यक्ति तथा बृद्धबृद्धाको क्षेत्रमा कार्य संचालन गर्छ भने राष्ट्रिय महिला आयोगले महिला मन्त्रालय लगायत अन्य विषयगत मन्त्रालयले गर्ने कार्यको लैङ्गिक दृष्टिले अनुगमन गरी आवश्यक कारवाहीका लागि सरकारलाई शिफारिश गर्दछ । राष्ट्रिय महिला आयोग ऐनमा आयोगले सम्पन्न गनुपर्ने कार्य यसप्रकार उल्लेख गरिएका छन् ।

१. महिलाको हक हितसंग सरोकार राख्ने नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनका लागि शिफारिश गर्ने
२. महिलालाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्न तथा राज्यका सबै निकायमा समानुपातिक सहभागिता सुनिश्चित गर्न मौजुदा नीति तथा कार्यक्रमको समीक्षा, अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने र त्यसको प्रभावकारीता कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारलाई सिफारिश गर्ने
३. लैङ्गिक समानता, महिला सशक्तिकरण तथा महिलासंग सम्बन्धित कानूनी ब्यवस्थाको अध्ययन गरी त्यस्ता कानूनमा गर्नुपर्ने सुधारका सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्ने
४. महिला अधिकारसंग सम्बन्धित नेपाल पक्ष भएको अन्तराष्ट्रिय सन्धि वा सम्झौतामा भएको ब्यवस्था बमोजिम नेपालले पठाउनु पर्ने प्रतिवेदन तयारीका सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुभाब दिने
५. महिला हिंसा वा सामाजिक कुरीतिबाट पीडित भएको वा महिला अधिकार प्रयोग गर्न नदिएका वा बर्चित गरेको विषयमा कुनै ब्यक्ति वा संस्था विरुद्ध मुद्धा दायर गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएमा

कानून बमोजिम अदालतमा मुद्धा दायर गर्न सम्बन्धित निकाय समक्ष सिफारिस गर्ने ।

उल्लेखित कार्य सम्पन्न गर्ने क्रममा महिला आयोग हरेक मन्त्रालय, कार्यालय, स्थानीय निकाय, निजी क्षेत्र, गैर सरकारी क्षेत्रसंग सम्बन्धित भई निम्न कार्य सम्पन्न गर्छ ।

१. त्यी निकायहरूको लागि लक्ष्य अनुरूप कार्य संचालन गर्न सम्बन्धित ऐन कानून भए नभएको, अनुगमन गरी ऐन कानून बनाउन शिफारिस गर्ने,
२. त्यी निकायको भौतिक संरचना र कार्य ब्यवहार महिला मैत्री भए नभएको अनुगमन गरी महिला मैत्री बनाउन सुझाव दिने,
३. महिलाको क्षेत्रमा तोकिएका लक्ष्यहरू प्राप्त हुने अवस्था छ छैन, नहुनुका कारण कारण के हुन,
४. महिलाको समान ज्याला, कार्यस्थलको वातावरण, अन्य सुरक्षा, कार्यस्थलको हिंसा, कार्यालयमा शिशुस्याहार केन्द्र, यातायात सुविधा लगायतका बिषयमा आयोगले सार्वजनिक निकायको अनुगमन गरी महिला मैत्री वातावरण बनाउन सल्लाह सुझाव र शिफारिस गर्ने,
५. आयोग स्वयंले महिला पुरुष दुवैमा चेतना जगाउनका लागि महिला अधिकार स्थापना गर्न बनेका नीति, ऐन, कानूनको वारेमा सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने,
६. घरेलु हिंसा, यौनजन्य हिंसा, कार्यस्थलको हिंसा, लगायत महिलाका विरुद्ध हुने हिंसाको घटनाको अनुगमन गरी महिलालाई न्याय दिलाउन सघाउने,
७. आयोगले हिंसा पिडित महिलाका लागि निशुल्क कानूनी सहायता उपलब्ध गराउने,
८. नेपाल सरकारले हस्ताक्षर गरेका अन्तराष्ट्रिय महासन्धि, सन्धि अनुरूप नेपालले समय समयमा देशको महिलाको विकास र महिला मानन

अधिकारको अवस्थाको बारेमा सम्बन्धित ठाउँमा बुझाउनु पर्ने आवधिक प्रतिवेदन तयार गर्न सरकारलाई सघाउने, त्यी बैठकहरूमा सहभागी हुने,

९. हरेक मन्त्रालय, केन्द्रिय निकाय, कार्यालयमा रहने लैङ्गिक सम्पर्क विन्दुहरूलाई भेला पारी, उनीहरूको कार्यको वारेमा जानकारी लिने, कार्यसम्पादनमा सघाउ पुरयाउन के कठिनाई रहेका छन् पहिचान गरी सम्बन्धित मन्त्रालय, कार्यालयलाई सुझाव दिने गर्दछ ।

आयोगले माथि उल्लेखित कार्य सम्पन्न गर्दा महिलासंग सम्बन्धित कार्यक्रमहरूले निरन्तरता पाउने, कार्य संचालनमा सरोकारवालाको सहभागिता हुने, नीति निर्माण तहदेखी नै महिला र सरोकारवालाको सहभागिता हुने, लैङ्गिक बजेटको कार्यान्वयन हुने, सेवा प्रवाह गर्ने निकाय जिम्मेवार र उत्तरदायी हुने, कुनै निकायले उद्देश्य अनुरूप कार्य सम्पादन नगरेमा, कार्य सम्पादनको लागि आधार भुत विषयमा ब्यबस्था गर्न सरकार समक्ष शिफारिस गर्ने हुनाले सरकारले नै उक्त निकायको समस्या समाधान गर्न पहल गर्ने र कार्यसम्पादनमा शिघ्रता आई बार्षिक योजना र कार्यक्रम उद्देश्य अनुरूप सम्पादन हुने लगायतका सकारात्मक अवस्था सृजना हुन सघाउ पुग्दछ ।

माथिका उद्देश्य पूरा गर्न स्थानीय तहदेखि नै चेतना जगाउने, बालिकाको शिक्षामा पहुँच बृद्धि गर्ने, समान ज्यालाको बारेमा बहस पैरवी गर्ने, कानूनी प्रतिवद्धता पूरा गर्न लगाउने, घरेलु हिंसा, बालबिबाह, जबरजस्ती विवाह दण्डनिय हुँने बारेमा चेतना जगाउने, यौन अपराधलाई सजायको लागि सामाजिक ऐक्यबद्धता बृद्धि गर्ने, राजनैतिक क्षेत्रमा महिला सहभागिता बढाउन दलहरूबिचको सहमति कार्यान्वयन गराउने, प्रशासनिक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता बृद्धि गर्न महिलाको क्षमता बृद्धिको कार्यक्रम संचालनमा आवाज उठाउने, महिला स्वास्थ्यको लागि सम्बन्धित संस्थाको कार्यप्रणालीको कार्य चुस्तदुरुस्त बनाउने, स्वास्थ्य सम्बन्धि कानूनी ब्यवस्था कार्यान्वयन गराउने सम्बन्धमा आयोगको स्थलगत अनुगमन, सल्लाह र शिफारिशको

महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्यको लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण गर्ने उद्देश्यले दुई पक्ष समेटेको छ । एक महिला स्वयंलाई सशक्त र क्षमतावान बनाउनु पर्छ भन्ने र अर्को महिलाको ज्ञान, ब्यक्तिगत तथा सामूहिक कार्यद्वारा स्रोत तथा साधनको उत्पादकत्व तथा उपयोग बढाउने प्रसस्त संभावना रहेको हुनाले अन्य लक्ष्य पूरा गर्नमा महिलाको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ भन्ने हो । मानवको आधा भागले आफ्नो सम्पूर्ण मानव अधिकारको अनुभूति गर्न नपाएसम्म मानव विकासले पूर्णता प्राप्त गर्न सक्दैन । बालिका र महिलालाई गुणस्तरीय शिक्षा, आर्थिक स्रोत र राजनीतिक सहभागीतापूर्ण समानताको प्रत्याभूति हुनु पर्दछ । उनीहरूका लागि रोजगारी, नेतृत्व र सबै स्तरका निर्णय प्रकृत्यामा सहभागीताको समान अवसर हुनुपर्छ । महिलाको क्षमता बृद्धि गराउने, उनीहरूको अधिकारको सम्मान र संरक्षण गर्ने र घरायशी कामको बोझ हटाउने ब्यवस्था हुन आवश्यक छ ।

संघीयता कार्यान्वयनको सन्दर्भमा केन्द्रमा २५ भन्दा बढी मन्त्री नराख्ने संवैधानिक ब्यवस्था अनुरूप अन्य केही मन्त्रालय लगायत महिला मन्त्रालय पनि पूर्ण मन्त्रालयको

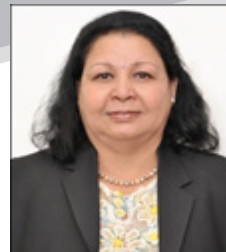
रूपमा नरहने छलफल भईरहदा महिलाको क्षेत्रमा संवैधानिक मान्यता प्राप्त राष्ट्रिय महिला आयोगको भूमिका अभू बृद्धि भएको छ । आयोगले स्वयं कार्यक्षेत्रमा पुगेर काम गर्ने नभै अन्य सधं संस्था, निकायले गरेको कार्यको अनुगमन गरी कार्यलाई दिशा निर्देश गर्दछ । सार्वजनिक महत्वका विषयमा काम गर्ने र दिशा निर्देश गर्ने दुवै पक्षको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । महिला हक अधिकार कार्यान्वयनका लागि आयोगले दिशा निर्देश गर्ने काम गरी भएका ब्यवस्थालाई कार्यरूपमा उतार्ने काममा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरी दिगो विकासका लक्ष्य हासिल गर्नमा प्रत्यक्ष परोक्ष भूमिका निर्वाह गर्नेछ ।

- शाखा अधिकृत

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान २०७२
- राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन २०७४
- यूनडीपीका प्रकाशन
- सोपान पत्रिका

लैङ्गिक हिंसा मा यौनजन्य दुर्व्यवहारका प्रकार र यस्ता हिंसाविरुद्धमा कानूनमा गरिएका व्यवस्थाहरू



मीरा दुगाना

हिंसा के हो ?

“लैङ्गिक हिंसा” भन्नाले सार्वजनिक वा निजी जीवनमा लिङ्गको आधारमा कसै प्रति शारीरिक, यौनजन्य वा मानसिक क्षति वा पीडा पुऱ्याउने कार्य सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले लिङ्गको आधारमा हुने वा हुन सक्ने कुनै पनि प्रकारको अपमानजन्य, पीडाजन्य वा धम्कीपूर्ण व्यवहार, दवाव, करकाप वा स्वेच्छाचारी रूपमा महिलालाई स्वतन्त्रताको उपभोग गर्नबाट वन्चित गर्ने कुनै कार्य समेतलाई जनाउँछ ।

सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक, लैङ्गिक, जातिय, धार्मिक आधारमा व्यक्तिलाई गरिने भेदभाव, बहिष्कार, असमानता, अत्याचार, कुटपिट, दमन, शोषण आदि जस्ता कसूरजन्य क्रियाकलाप नै हिंसा हो । हिंसा यातनाको रूप हो । यस्ता हिंसा परिवार भित्र, समुदायमा, कार्यस्थलमा समाजमा र राज्यद्वारानै पनि हुने गर्दछ । हिंसा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक आदि विभिन्न स्वरूपका हुन्छन् । नेपाल लगायत जहाँ सुकै पनि अधिकांश हिंसाहरू महिला विरुद्ध भैरहेका छन् ।

महिला हिंसालाई, महिला विरुद्धको हिंसा उन्मूलन सम्बन्धी घोषणा-पत्र १९९३ले निम्न बमोजिम परिभाषित गरेको पाईन्छ :-“सार्वजनिक वा निजी जीवनमा लिङ्गको आधारमा हुने हिंसाजन्य कार्य हो, जसले महिलालाई शारीरिक, यौन जन्य वा मानसिक क्षति पुऱ्याउँछ वा पुऱ्याउने संभावना हुन्छ जस अन्तर्गत त्यस्तो कार्य गर्ने धम्की, दवाव र स्वेच्छाचारी रूपमा महिलाको स्वतन्त्रतामा वन्देज समेत पर्दछ ।”

नेपालको संविधान

धारा ३८(३) - महिलाविरुद्ध धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गरिने छैन । त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।

यौनजन्य दुर्व्यवहार

कस्तो व्यवहारलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार भनिन्छ ?

यौनजन्य दुर्व्यवहार भनेको यौनजन्य मनसायले गरिने आचरण हो । कुनै व्यक्तिले कसैलाई उसको इच्छा विरुद्ध यौनजन्य मनसायले गर्ने व्यवहार यौनजन्य दुर्व्यवहार हो ।

यौनजन्य दुर्व्यवहार कति प्रकारका हुन्छन् ?

शारीरिक रूपमा गरिने यौन जन्य दुर्व्यवहार

पिडीत व्यक्तिलाई मन पर्दैन तर पिडकले शरीर छुन्छ अथवा शरीरको कुनै अंग छुन्छ भने त्यसलाई शारीरिक रूपमा गरिएको यौनजन्य दुर्व्यवहार भनी बुझ्नुपर्छ । उदाहरणको लागि :- अनावश्यक रूपमा छुनु, थपथपाउनु, छाम्नु, चिमोदनु, सुम्सुम्याउनु, चुम्बन लिन, अंगालो हाल्नु आदि ।

मौखिक रूपमा गरिने यौन जन्य दुर्व्यवहार

पिडीतलाई मन पर्दैन तर पिडकले मौखिक रूपमा अश्लिल

वा अपमानजनक टिप्पणीहरू गर्छ, यौनजन्य चुटकिलाहरू भन्छ, मन नपर्ने ठट्टाहरू गर्छ, इन्छा विरुद्धको यौनजन्य प्रस्तावहरू राख्छ वा दवाव दिन्छ भने त्यो मौखिक रूपमा गरिएको यौनजन्य दुर्व्यवहार भन्ने बुझ्नुपर्छ ।

लिखित रूपमा गरिने यौनजन्य दुर्व्यवहार

पिडीतले हेर्न पनि चाहदैन तर पिडकले अशिलल वा कामुक तस्वीर देखाउँछ वा वस्तु वा लेखिएको सामग्री प्रदर्शन गर्छ, यौनसम्बन्धी सामग्रीहरू वितरण गर्छ, अशिलल वा कामुक चलचित्र देखाउँछ, अशिलल सूचना र तस्वीरहरू इमेलबाट पठाउँछ र एस.एम.एस गर्छ भने पनि त्यो लिखित रूपमा गरिएको यौन जन्य दुर्व्यवहार हो ।

इशाराद्वारा गरिने यौन जन्य दुर्व्यवहार

पिडीतलाई मन पर्दैन तर पिडकले हाउ भाउ कटाक्ष गर्छ र संकेतबाट यौन चाहना व्यक्त गर्छ साथै घुरेर हेर्छ, सुसेली बजाउँछ, आँखा जुधाउँछ, आँखा भिम्काउँछ, यौनजनित अशिलल इशारा वा हाउभावहरू गर्छ, जिब्रो पड्काउने आदि गर्छ भने त्यो ईसाराबाट गर्ने यौनजन्य दुर्व्यवहार भनी बुझ्नुपर्छ ।

कानूनमा गरिएको परिभाषा

कसैले कुनै महिलाको मन्जुरी बिना निजको संवेदनशील अंग छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा, निजको भित्री पोशाक खोलेमा वा खोल्ने प्रयास गरेमा, निजलाई अस्वभाविक रूपमा कुनै एकान्त ठाउँमा लगेमा आफ्नो यौन सम्बन्धी अंग निजलाई छुन, समाउन लगाएमा निजलाई अशिलल वा अन्य त्यस्तै प्रकारको शब्द, संकेत प्रयोग गरेमा वा चित्र तस्वीर देखाएमा, यौनका आशयले जिस्काएमा, हैरानी दिएमा वा निजसँग यस्तै अन्य कुनै किसिमको अस्वभाविक व्यवहार गरेमा वा निजलाई करणीका आशयले समातेमा यौन दुर्व्यवहार मानिनेछ ।

यौनजन्य दुर्व्यवहार कहाँ कहाँ र कस-कसबाट हुने गरेका छन् ?

१. घरभित्र हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार

आफ्नै घरभित्र, घरकै परिवारको सदस्यबाट पनि यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन्छ भने कहिले काहि घरमा आएका पाहुनाहरूद्वारा पनि आफ्नै घर भित्र महिला माथि यौन जन्य दुर्व्यवहार हुन्छ ।

२. विद्यालय भित्र छात्रा माथि हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार

यौनजन्य दुर्व्यवहार आफू पढ्ने विद्यालय, कलेज, विश्वविद्यालय जस्ता शैक्षिक संस्थामा शिक्षक प्राध्यापक कर्मचारिका साथै सँगसँगै पढ्ने साथीहरूबाट पनि हुने गरेको छ ।

३. काम गर्ने ठाउँ (कार्यस्थल)मा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार

महिला माथि यौनजन्य दुर्व्यवहार काम गर्ने ठाउँ (कार्यस्थल) मा हाकिम, सँगै काम गर्ने साथीले साथै ग्राहकहरूले गर्न सक्छन् ।

४. सार्वजनिक ठाउँ वा यातायातमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार

महिला माथि यौनजन्य दुर्व्यवहार सार्वजनिक यातायातमा, धार्मिक स्थल, हाट बजार एवं अन्य सार्वजनिक स्थलहरूमा चिने जानेका अथवा नचिनेका व्यक्तिहरूबाट पनि हुन सक्छ ।

५. चाडपर्वको नाममा महिला माथि हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार

कहिले कहि धर्म संस्कृति र चाड पर्वको नाममा पनि यौन जन्य दुर्व्यवहार हुने गरेको छ । उदाहरणको लागि फागु पूर्णिमामा महिलालाई ताकेर लोला हान्ने अथवा दल्ने निहुँमा शरिरमा छुने आदि

यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा हुने सजाय

यौन दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिलाई १ वर्षसम्म कैद र १० हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ । यस्तो कार्यबाट पीडित

व्यक्तिले कसूरदारबाट मनासिव माफिकको क्षतिपूर्ति समेत भराई दिनुपर्नेछ ।

यौनजन्य दुर्व्यवहार भएको कति दिनमा कहाँ, कसले उजुर गर्ने

- पैतिस दिन भित्र नजिकको जिल्ला अदालतमा पिडीत व्यक्तिले उजुर गर्नु पर्छ ।

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार

परिभाषा

कसैले आफ्नो पद, शक्ति वा अधिकारको दुरुपयोग गरी, कुनै किसिमको दबाव, प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी वा हतोत्साहीत गरी कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा यौनजन्य आशयले शरीरको कुनै अङ्गमा छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा, अशिलल तथा यौनजन्य क्रियाकलापसँग सम्बन्धित शब्द, चित्र, पत्रपत्रिका, श्रव्य, दृश्य, अन्य सूचना प्रविधि, साधन, बस्तु वा सामग्री प्रयोग वा प्रदर्शन गरेमा, लेखेर, बोलेर वा इशाराले अश्लील तथा यौनजन्य आशय प्रदर्शन वा प्रकट गरेमा, यौनजन्य क्रियाकलापको लागि प्रस्ताव गरेमा, यौनजन्य आशयले जिस्काएमा वा हैरानी दिएमा कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार मानीन्छ । कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन, २०७१ ले गरेका कानुनी व्यवस्थाहरू निम्न बमोजिम छन् :

प्रस्तावना : सुरक्षित, स्वच्छ तथा मर्यादित वातावरणमा काम गर्न पाउने प्रत्येक व्यक्तिको अधिकारलाई सुनिश्चित गर्दै कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ८३ बमोजिम व्यवस्थापिका-संसदको हैसियतमा संविधान सभाले यो ऐन बनाएको छ ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :

- (१) यस ऐनको नाम “कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१” रहेको छ ।
- (२) यो ऐन प्रमाणीकरण भएको मितिबाट एकानब्बेऔं दिनदेखि प्रारम्भ हुनेछ ।

२. परिभाषा : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

- (क) “उजूरी सुन्ने अधिकारी” भन्नाले दफा १४ बमोजिमको अधिकारी सम्भन्नु पर्छ ।
- (ख) “कर्मचारी” भन्नाले कार्यस्थलमा कार्यरत कर्मचारी वा कामदार सम्भन्नु पर्छ ।
- (ग) “कार्यस्थल” भन्नाले देहायका निकाय, संस्था वा फर्म सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले त्यस्तो निकाय, संस्था वा फर्मको कार्यसम्पादनको क्रममा प्रयोग हुने स्थल समेतलाई जनाउँछ:-
 - (१) सरकारी निकाय,
 - (२) नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संगठित संस्था,
 - (३) प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको निकाय वा संगठित संस्था,
 - (४) कुनै व्यवसाय, कारोबार वा सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून बमोजिम अनुमति प्राप्त गरेको वा दर्ता भएको फर्म, निकाय वा संगठित संस्था ।
- (घ) “यौनजन्य दुर्व्यवहार” भन्नाले दफा ४ बमोजिमको कुनै कार्य सम्भन्नु पर्छ ।
- (ङ) “व्यवस्थापक” भन्नाले कुनै कार्यस्थलको प्रशासनिक वा व्यावसायिक काम कारबाहीको सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्ति वा सो प्रयोजनको लागि प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गर्ने अधिकारी

सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले त्यस्तो कार्यस्थलको अन्यत्र शाखा तथा इकाई रहेको भए त्यस्तो शाखा वा इकाईको प्रमुख समेतलाई जनाउँछ ।

(च) “सेवाग्राही” भन्नाले कुनै किसिमको सेवा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले कार्यस्थलमा उपस्थित व्यक्ति सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले निजको साथमा कार्यस्थलमा आउने व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ ।

३. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न वा गराउन नहुने:
कसैले पनि कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न वा गराउनु हुँदैन ।

४. यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने :

(१) कसैले आफ्नो पद, शक्ति वा अधिकारको दुरुपयोग गरी, कुनै किसिमको दबाव, प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी वा हतोत्साहित गरी कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा देहायका कुनै कार्य गरे वा गराएमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिनेछ :-

(क) यौनजन्य आशयले शरीरको कुनै अङ्गमा छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा,

(ख) अश्लिल तथा यौनजन्य क्रियाकलापसँग सम्बन्धित शब्द, चित्र, पत्रपत्रिका, श्रव्य, दृश्य, अन्य सूचना प्रविधि, साधन, वस्तु वा सामग्री प्रयोग वा प्रदर्शन गरेमा,

(ग) लेखेर, बोलेर वा इशाराले अश्लील तथा यौनजन्य आशय प्रदर्शन वा प्रकट गरेमा,

(घ) यौनजन्य क्रियाकलापको लागि प्रस्ताव गरेमा,

(ङ) यौनजन्य आशयले जिस्काएमा वा हैरानी दिएमा

(२) उपदफा (१) को खण्ड (क), (ख) वा (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि शैक्षिक, सूचनामूलक, अनुसन्धानमूलक, उपचार वा बचाउको सिलसिलामा गरिएको कुनै पनि काम कारबाहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने छैन ।

५. व्यवस्थापकको दायित्व :

(१) व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन वा निवारण गर्नको लागि देहायका कार्यहरू गर्नु पर्नेछ :-

(क) कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी कानूनमा यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था गर्ने,

(ख) यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन कर्मचारी तथा सेवाग्राहीलाई सजग गराउने,

(ग) यौनजन्य दुर्व्यवहार दोहोरिन नदिन आवश्यक सुधारात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्ने,

(घ) पीडितलाई आवश्यकता अनुसार मनोविमर्श सेवा उपलब्ध गराउने,

(ङ) कार्यस्थलमा गुनासो पेटिका राख्ने ।

(२) व्यवस्थापकले यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध उजूरी गर्ने अवधि, कार्यविधि तथा उजूरी सुन्ने अधिकारीको सम्बन्धमा पीडितलाई स्पष्ट रूपमा जानकारी गराउनु पर्नेछ ।

६. गुनासोको सुनुवाई :

(१) कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर व्यवस्थापक समक्ष पन्ध्र दिनभित्र लिखित वा मौखिक रूपमा गुनासो गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै गुनासो गरेमा व्यवस्थापकले सो सम्बन्धमा तुरुन्त छानविन गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम छानविन गर्दा आरोपित व्यक्तिले गुनासो गर्ने कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको देखिएमा व्यवस्थापकले देहायको कुनै वा सबै कार्य गर्न वा गराउन लगाउन

सक्नेछ :-

- (क) दुवै पक्ष मञ्जुर भएमा पीडित र आरोपित व्यक्तिको बीच मेलमिलाप गराईदिन,
- (ख) आरोपित व्यक्तिलाई पीडितसँग माफी मगाउन,
- (ग) आरोपित व्यक्तिलाई त्यस्तो काम पुनः नगर्न सचेत गराउन,
- (घ) आरोपित व्यक्तिबाट पीडितलाई मनासिब क्षतिपूर्ति भराईदिन,
- (ङ) आरोपित व्यक्तिलाई सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय कारबाही गर्न ।
- (४) व्यवस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम गरिएको गुनासोको टुङ्गो गुनासो गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र लगाउनु पर्नेछ ।

७. उजूरी दिन सक्ने :

- (१) दफा ६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर यौनजन्य दुर्व्यवहार भए गरेको मितिले नब्बे दिनभित्र प्रमाण सहित उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ ।
- (२) कुनै व्यवस्थापकले दफा ६ बमोजिम गरेको गुनासो निर्धारित अवधिभित्र टुङ्गो नलगाएमा त्यस्तो अवधि समाप्त भएको मितिले र सो दफा बमोजिम व्यवस्थापकले गरेको निर्णय उपर कुनै पक्षले चिन्त नबुझाएमा त्यस्तो निर्णय भएको मितिले सत्तरी दिनभित्र पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकै वा आरोपित व्यक्तिले उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ ।
- (३) कुनै व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिमको दायित्व

वा अन्य व्यवस्था पालना नगरेमा वा दफा ९ वा ११ बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारी वा निरीक्षण वा अनुगमन गराउने निकायले दिएको निर्देशनको पालना नगरेमा सरोकारवाला व्यक्तिले उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ ।

८. मिलापत्र गर्न सक्ने :

- (१) यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पीडित र आरोपित दुवै पक्षले चाहेमा मिलापत्रको लागि उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष संयुक्त निवेदन दिन सक्नेछन् ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम मिलापत्रको लागि संयुक्त निवेदन परेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले सो सम्बन्धमा पक्षहरूसँग आवश्यक परामर्श गरी मिलापत्र गराईदिनु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम मिलापत्र गर्दा कुनै प्रकारको दस्तुर लाग्ने छैन ।

९. उजूरीकर्ताको संरक्षण:

- (१) यस ऐन बमोजिम उजूरी गरेको कारणले मात्र व्यवस्थापकले कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन, अन्य विभागीय कारबाही गर्न वा निजको सरुवा, बढुवा लगायतका वृत्ति विकासमा असर पर्ने गरी कुनै किसिमको कारबाही गर्न पाउने छैन ।
- (२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारी उपर कुनै किसिमको कारबाही गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सो व्यहोरा खुलाई उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम परेको निवेदन छानविन गर्दा निवेदनको व्यहोरा मनासिव देखेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो निर्णय बदर गर्न वा सच्याउन सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई आदेश दिनेछ ।
- (४) उपदफा (३) बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारीबाट आदेश भएमा सम्बन्धित व्यवस्थापकले पुनरावेदन गर्ने म्याद नाघेको वा पुनरावेदन परेकोमा सो उपर निर्णय

भएको पन्ध्र दिनभित्र त्यस्तो आदेश कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

- (५) यस ऐन बमोजिम उजूरी गरेको कारणबाट कुनै कर्मचारीले कार्यस्थलमा कुनै किसिमको असुरक्षा महसुस गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सुरक्षाको लागि व्यवस्थापक समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।
- (६) उपदफा (५) बमोजिम कुनै निवेदन प्राप्त भएमा व्यवस्थापकले त्यस्तो कर्मचारीलाई कार्यस्थलमा सुरक्षाको उचित व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।
- (७) व्यवस्थापकबाट उपदफा (५) बमोजिम निवेदन दिने कर्मचारीलाई सुरक्षाको व्यवस्था नभएमा वा व्यवस्थापक आफै आरोपित पक्ष भएमा त्यस्तो कर्मचारीले स्थानीय सुरक्षा निकाय समक्ष सुरक्षाको माग गर्न सक्नेछ र त्यसरी सुरक्षा माग भएमा सुरक्षा निकायले समेत निजको सुरक्षाको प्रबन्ध मिलाउनु पर्नेछ ।
- (८) यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको प्रमाणित भएको कुनै कर्मचारीलाई सो कार्यालयमा राखिरहन उपयुक्त नदेखिएमा व्यवस्थापकले त्यस्तो कर्मचारीलाई आफैले सरुवा गर्न सक्नेमा आफैले अन्यत्र सरुवा गर्नु पर्नेछ र अन्य अधिकारी वा निकायबाट सरुवा गर्नु पर्ने भएमा सरुवाको लागि त्यस्तो अधिकारी वा निकायमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

१०. निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न गराउन सक्ने: व्यवस्थापकले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा आचार संहितामा उल्लिखित दायित्व तथा अन्य व्यवस्थाको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा राष्ट्रिय महिला आयोग वा व्यवस्थापक कार्यरत रहे भन्दा माथिल्लो तहको निकायले कार्यस्थलको निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न वा गराउन सक्नेछ ।

११. प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने :

(१) दफा १० बमोजिम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न

खटिएको व्यक्तिले निरीक्षण तथा अनुगमनको कार्य समाप्त भएपछि देहायका कुराहरु खुलाई सम्बन्धित निकाय समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ :-

- (क) सम्बन्धित व्यवस्थापकले पूरा गरे वा नगरेको दायित्व वा अन्य व्यवस्था,
- (ख) सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई दायित्व वा अन्य व्यवस्था पूरा गर्न ध्यानाकर्षण गराइएको विषय, र
- (ग) अन्य आवश्यक कुराहरु ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको प्रतिवेदन जाँचबुझ गर्दा कुनै व्यवस्थापकले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा आचार संहितामा उल्लिखित दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना गरेको नदेखिएमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई त्यस्तो दायित्व वा व्यवस्था पालना गर्न निर्देशन दिनु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम दिइएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित व्यवस्थापकको कर्तव्य हुनेछ ।
- (४) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त प्रतिवेदनमा उल्लिखित विषयका सम्बन्धमा कुनै निकायबाट नीतिगत निर्णय गर्नु पर्ने देखिएमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले आवश्यक नीतिगत निर्णयको लागि सम्बन्धित निकाय समक्ष लेखी पठाउनु पर्नेछ । तर त्यस्तो नीतिगत निर्णय आफैले गर्नु पर्ने विषय भएमा निर्णयको लागि आवश्यक कारबाही प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ ।

१२. सजाय :

- (१) कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको ठहरेमा निजलाई कसूरको प्रकृति हेरी छ महिनासम्म कैद वा पचास हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।

(२) कुनै व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिमको दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना नगरेको ठहरेमा निजलाई पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

(३) दफा ९ वा ११ बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारी वा निरीक्षण वा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले दिएको निर्देशन कुनै व्यवस्थापकले पालना नगरेमा निजलाई पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम सजाय पाएको व्यक्तिले त्यस्तो सजाय हुने कार्य पुनः गरेमा निजलाई पटकै पिच्छे दोब्बर सजाय हुनेछ ।

(५) कसैले यस ऐन बमोजिम जानी जानी भुट्टा उजूरी दिएको ठहरेमा निजलाई दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम कुनै कर्मचारी वा व्यक्तिले सजाय पाएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यसको जानकारी सम्बन्धित निकायलाई गराउनु पर्नेछ ।

१३. क्षतिपूर्ति तथा रकम भराई दिनु पर्ने : यस ऐन बमोजिम परेको उजूरी छानविन गर्दा आरोपित व्यक्तिले यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको ठहरिएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो व्यक्तिलाई दफा १२ बमोजिम सजाय गरी निजबाट पीडितलाई देहाय बमोजिमको क्षतिपूर्ति वा रकम भराई दिनु पर्नेछ :-

(क) शारीरिक वा मानसिक रुपमा कुनै क्षति पुन गएको भए त्यस्तो क्षति बापत मनासिव माफिकको क्षतिपूर्ति,

(ख) उजूरी गर्दा वा उजूरीको प्रतिरक्षा गर्दा लागेको वास्तविक खर्च ।

१४. उजूरी सुन्ने अधिकारी :

(१) यस ऐन बमोजिमको उजूरीको शुरु कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित जिल्लाको प्रमुख

जिल्ला अधिकारीलाई हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रमुख जिल्ला अधिकारी विरुद्धको उजूरीको कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित क्षेत्रको क्षेत्रीय प्रशासकलाई हुनेछ ।

१५. उजूरी सुनुवाई सम्बन्धी कार्यविधि :

(१) उजूरी सुन्ने अधिकारीले दफा ७ बमोजिम पर्न आएको उजूरीको कारबाही र किनारा गर्दा संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ बमोजिमको कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ ।

(२) पीडितले लिखित रुपमा अनुरोध गरेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले उजूरीको सुनुवाई बन्द इजलासमा गर्नु पर्नेछ ।

१६. पुनरावेदन : यस ऐन बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय उपर चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले त्यस्तो निर्णय भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

१७. फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन :

(१) यस ऐन बमोजिम भएको फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गर्ने दायित्व सम्बन्धित व्यवस्थापकको हुनेछ ।

(२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन नगरेमा सम्बन्धित उजूरीकर्ताले सोही व्यहोरा खुलाई उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम निवेदन पर्न आएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले प्रचलित कानून बमोजिम त्यस्तो फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गराईदिनु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आरोपित व्यक्ति व्यवस्थापक भएमा उजूरी सुन्ने अधिकारी आफैले साठी दिनभित्र फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गर्नेछ ।

१८. तालीमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने: तालीम दिने प्रत्येक निकायले यौनजन्य दुर्व्यवहार र सोको निवारण सम्बन्धी विषयलाई तालीमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्नु पर्नेछ ।

१९. प्रचलित कानून बमोजिम मुद्दा चलाउन बाधा नपर्ने: यस ऐन बमोजिम कसूर मानिने कुनै काम कारबाहीमा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम पनि सजाय हुने रहेछ भने त्यस्तो कानून बमोजिम मुद्दा चलाउन तथा कारबाही गर्न यस ऐनले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

२०. प्रचलित कानून बमोजिम हुने : यस ऐनमा लेखिए जति कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अन्यमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।

२१. आचार संहिता बनाउन सक्ने :

(१) यौनजन्य दुर्व्यवहारको निवारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारले आवश्यक आचार संहिता बनाई लागू गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बनाइएको आचार संहिताको अधीनमा रही प्रत्येक व्यवस्थापकले कार्यस्थलको प्रकृति अनुसार छुट्टै आचार संहिता बनाई लागू गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) तथा (२) बमोजिम बनाइएको आचार संहिताको पालना गर्नु सम्बन्धित सबैको कर्तव्य हुनेछ ।

२२. नियम बनाउने अधिकार : यस ऐनको कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ ।

बिद्युतीय कारोबार ऐन २०६३ (Cyber Crime)

कम्प्युटर, ईन्टरनेट लगायतका बिद्युतीय संचार माध्यमहरूमा प्रचलित कानूनले प्रकाशन तथा प्रदर्शन गर्न नहुने भनि रोक् लगाएका सामाग्रीहरू वा सार्वजनिक नैतिकता, शिष्टाचार बिरुद्धका सामाग्री वा कसैप्रति घृणा वा द्वेष फैलाउने वा बिभिन्न जात जाति र सम्प्रदाय बीचको सुमधुर सम्बन्धलाई खलल पार्ने किसिमका सामाग्रीहरू प्रकाशन वा प्रदर्शन गर्ने, महिलालाई जिस्काउने, हैरानी गर्ने, अपमान गर्ने वा यस्तै अन्य कुनै किसिमको अमर्यादित कार्य गर्ने ।

सजाय

- १ लाख रुपैया जरिवाना वा पाँच वर्ष कैद वा दुबै सजाय हुनेछ ।
- यस्तो कसुर पटकपटक गरेमा त्यस्तो कसुर बापत भएको सजायको डेढी सजाय हुनेछ ।

क्षतीपूर्तीको व्यवस्था

कसुरबाट पीडित व्यक्तीलाई हुन गएको हानी नोक्सानी बिचार गरि न्यायधीकरणले कसुरदारबाट मनासिव क्षतीपूर्ती भराईदिन सक्नेछ ।

यसरी माथि उल्लेख भएबमोजिम विभिन्न प्रकारका यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई नेपाल सरकारले कानून निर्माण गरी व्यवस्थित तगर्ने प्रयास गरिरहेको छ तापनि केही काम कमजोरी भने छन् । ती कमी कमजोरीलाई पनि समय सापेक्ष परिवर्तन गर्दै जानु पर्ने आजको आवश्यकता हो ।

- अधिवक्ता

सन्दर्भ

- १ नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, २०७२ ।
- २ नेपालमा महिलाको सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक अवस्था एक अध्ययन, राष्ट्रिय महिला आयोग, शान्ति मालिका, काठमाडौं, २०७०
- ३ निर्वाचन आयोगको दोस्रो रणनीतिक याजना, निर्वाचन आयोग, २०७३

नेपाली राज्य संयन्त्रमा महिला प्रतिनिधित्व



दिनेश त्रिपाठी

नेपालमा महिलाहरू चौतर्फी रूपमा भेदभावको शिकार तुल्याइएका छन । राज्यका संयन्त्रहरूमा उनिहरूको उपस्थितीलाई न्युन तुल्याएको छ । संबिधानको वाध्यात्मक प्रावधानका बावजुद पनि हालको संबिधान सभामा महिलाहरूको उपस्थिती ३० प्रतिशत मात्र रहेको छ । नेपालमा महिलाहरू स्वास्थ्य, शिक्षा एवं मानविय बिकास सूचकांकमा पछाडि पारिएका छन तथा निति निर्माण प्रकृत्यामा उनिहरूको उचित प्रतिनिधित्व हुन सकेको देखिदैन । संबिधान सभाको चुनाव भन्दा अघि १९९९ को प्रतिनिधि सभामा जम्मा १२ जना सदस्यहरू (ट.द्ध५) चुनिएका थिए । अहिलेको ताजा जनगणना अनुसार महिलाहरूको जनसंख्या कूल जनसंख्याको छत्र.छ५ रहेको छ तर जनसंख्याको अनुपात बमोजिम महिलाहरूको उचित प्रतिनिधित्व राज्यका संयन्त्रहरूमा हुन पाएको छैन । २००१ को जनगणना अनुसार पुरुषहरूको साक्षरता टछ.छ५ थियो भने महिलाहरूको साक्षरता द्द.ड५ मात्र थियो तथा सरकारी पदहरूमा महिलाहरूको उपस्थिती १० प्रतिशत मात्र थियो ।

राज्य संयन्त्रमा महिला प्रतिनिधित्व किन ?

निर्णय प्रकृत्यामा महिला सहभागिता बिना लोकतन्त्रले बैधता एवं स्थायित्व प्राप्त गर्न सक्दैन । महिलाहरूको ब्यापक सहभागिता बिना सामाजिक प्रगति संभव छैन । राज्यका समग्र निकायहरूमा महिलाहरूको उचित प्रतिनिधित्वको सवाल राष्ट्रनिर्माणको सवालसंग जोडिएको छ । राज्यमा महिलाहरूको प्रतीनिधित्वको सवाल महिलाहरूको मात्र सरोकारको प्रश्न होइन । यहाँ के भन्नु उपयुक्त होला भने यदि कुनै निति एवं कानून महिलाहरूका लागि उपयुक्त छैन भने यो समग्र राष्ट्र तथा समाजका लागि पनि उपयुक्त हुन सक्दैन । राज्यमा महिलाहरूको सहभागिताको स्तरबाट

नै लोकतन्त्रको गुणवक्ता एवं स्तर मापन गर्न सकिन्छ । लोकतन्त्र भन्नु नै राजानितिक प्रकृत्यामा नागरिकहरूको सहभागिता एवं स्वामित्व हो ।

आज नेपाली महिलाहरू बहिस्करणमा पारिएका छन । परम्परागत लोकतान्त्रिक पद्धतिबाट मात्र बहिस्करणको मुद्दालाई संबोधन गर्न सकिदैन । बिगतमा नेपाली राज्य ब्यवस्थामा भएको बहिस्करणको समस्याले सशस्त्र संघर्षको अवस्थालाई जन्म दियो ।

न्यायको दृष्टिले होस वा लोक्तान्त्रिक मूल्य मान्यताको दृष्टिले होस महिलाहरूको प्रतिनिधित्व आवश्यक छ । तेसै गरि महिलाहरूको हितहरूको उचित प्रतिनिधित्व गर्न एवं महिलाहरूको आत्मसम्मानलाई प्रत्याभूत गर्न पनि निर्णय प्रकृत्यामा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व अति आवश्यक छ ।

परिणाममा समानता

कानूनी भेदभाव वा बाहिरी भेदभावलाई मात्र समाप्त गरेर महिलाहरूको उचित प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्न सकिदैन । जहाँ महिला एवं पुरुष बिच ठुलो खाडल छ, त्यहा ओपचारिक समानताले (ायकबा भत्रगबाप्तिथ) मात्र महिलाहरूको उचित प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्न सकिदैन । यस्तो स्थितिमा कोटा प्रणाली एउटा उपाय हुनसक्छ । कोटा प्रणाली पुरुषहरू बिरुद्धको भेदभावको अवस्था होइन अपितु महिलाहरू बिरुद्ध परापूर्व काल देखि हुँदै आएको भेदभावलाई संबोधन गरि महिलाहरूको उचित एवं जायज प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गर्ने एउटा रणनीती हो ।

संसार भरि नै महिलाहरूको राजनीतिक प्रतिनिधित्वमा निरन्तर बृद्धि हुँदै गएको छ । दश वर्ष अघि विधायिकामा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व ११.३५ थियो भने अहिले महिलाहरूको औसत १९.५५ रहेको छ । दश वर्ष अघि विधायिकामा महिला प्रतिनिधित्वको दृष्टिले स्वेडन सबैभन्दा अगाडि थियो भने आज रुन्डा यस सम्बन्धमा सबै भन्दा अघी रहेको छ । यो रुन्डामा लागु गरिएको विधायिकी कोटाका कारण सम्भव हुन सकेको हो ।

विधायिकामा महिलाहरूको उपस्थितिको दृष्टिले नोर्डिक राष्ट्रहरू सबै भन्दा अघि छन् भने अरब राष्ट्रहरू सबै भन्दा पछि रहेका छन् । यस सम्बन्धमा केही अफ्रिकीहरूको स्थिति राम्रो छ भने एशियाली देशहरूको अवस्था असमान रहेको छ । अन्तराष्ट्रिय विधायिकी यूनियनका (क्षलतभचलबतष्यलर्बा एबचष्कभलतबचथ ग्लष्यल) अनुसार हाल एशियाली देशहरूको औसत विधायिकी प्रतिनिधित्व १८.३५ रहेको छ भने नोर्डिक मुलुकहरूलाई बाहेक गर्ने हो यूरोपको औसत २०.३५ रहेको छ । यस सम्बन्धमा स्वेडन, नर्वे तथा डेनमार्क सबै भन्दा अग्रस्थानमा छन् । स्वेडनमा महिला विधायक हरूको संख्या ४४.७५, नर्वेमा ३९.६५ तथा डेनमार्कमा ३९.१५ रहेको छ । स्वेडन महिला प्रतिनिधित्वको दृष्टिले एउटा नमूना मुलुक हो । यहाँ २२ मन्त्री मध्ये १० जना महिला रहने गरेका छन् भने स्थानिय निकायमा पनि ४१५ महिलाहरू निर्वाचित भएका छन् । नोर्डिक मुलुकहरूमा रहेका राजनितिक दलहरूको प्रतिबद्धताले मात्र यस्तो सम्भव हुन सकेको हो ।

यी मुलुकहरूमा महिलाहरूको उच्च प्रतिनिधित्वको लागि संबैधानिक वा कानूनी प्राबधान भन्दा पनि राजनीतिक दलहरूले अवलम्बन गरेको स्वेच्छिक कोटाले (voluntary quota) महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । नर्वेको समाजवादी दलले कम्तिमा कुनै पनि चुनावमा ४०५ महिला उम्मेद्वार खडा गर्ने गरेको छ ।

अन्तराष्ट्रिय कानूनी व्यवस्थाहरू

निर्णय पक्यामा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनु पर्छ भन्ने तथ्यलाई अन्तराष्ट्रिय कानूनले पूर्ण मान्यता प्रदान गरेको छ ।

- महिलाहरूको राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धीको (Convention of Political Rights of Women) धारा १ ले महिलाहरूलाई मत्दानको अधिकार प्रदान गरेको छ भने धारा २ ले उम्मेद्वार हुन पाउने अधिकारलाई मान्यता प्रदान गरेको छ ।
- महिला बिरुद्ध सबै किसिमका भेदभाव सम्बन्धी महासन्धीको (UN Convention on Elimination of All Kind of Discriminations Against Women) धारा ७ ले (राजनितिक एवं सार्वजनिक जीवनमा महिला बिरुद्धको सबै किसिमको भेदभावलाई समाप्त गर्ने राज्यहरूको प्रतिबद्धतालाई माग गरेको छ । महासन्धिको संधि संयन्त्रले आफ्नो १६ बैठकमा महिलाहरूको राजानितिक प्रतिनिधित्वको सम्बन्धमा सिफारिस नम्बर २३ पारित गरेको छ । जसमा महिलाहरूको समान राजनितिक प्रतिनिधित्वको माग गरिएको छ । महासंधि संयन्त्रले गरेको सिफारिस महासंधिको आधिकारिक व्याख्या हो ।
- संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषदले सन २००० मा 'महिला, शान्ती एवं सुरक्षा' सम्बन्धमा प्रस्ताव पारित गरी शान्ती निर्माण एवं द्वन्द ब्यावस्थापनमा महिलाहरूको महत्वपूर्ण भूमिका हुने एवं शान्ती निर्माण प्रक्यामा महिलाहरूलाई पूर्ण रूपमा संलग्न गराउने कुरामा जोड दिएको छ ।
- महिलाहरूको बेजिडमा आयोजित चौथो विश्व सम्मेलनले निर्णय एवं राजनीतिक पक्यामा महिलाहरूको असमानता प्रति ध्यान केन्द्रित गर्‍यो एवं राजनीतिक प्रक्यामा महिलाहरूको न्यून सहभागिताले लोकतन्त्रको प्रभावकारीतामाथि नै प्रश्न उठाएको तथ्य औल्यायो । विश्व सम्मेलनले २ वटा रणनितिक मुद्दामा सम्बन्धित राष्ट्रहरूको ध्यान केन्द्रित गर्‍यो(शक्ती संरचना एवं निर्णय प्रक्यामा महिलाहरूको समान सहभागिता तथा निर्णय पक्यामा सहभागी हुनका लागि आवश्यक क्षमता विकास ।

नेपाली कानूनी एवं संबैधानिक बन्दोबस्त

एक दशक लामो द्वन्दलाई अन्त्य गर्न नेपालमा बिस्तत शान्ती सम्झौतालाई अवलम्बन गरियो । यस शान्ती सम्झौताले नेपालमा शान्तिको मार्गचित्रलाई प्रस्तुत गरेको छ । सम्झौताले लैङ्गिक भेदभावलाई अन्त्य गर्ने प्रतिबद्धता प्रकट गरेको छ यसै सम्बन्धमा पुनर्स्थापित संसदले महिलाहरूको एक तिहाइ प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा २००६ मा प्रस्ताव पारित गरेको थियो ।

शान्ती प्रकृयाको एउटा हिस्साको रूपमा २०७२ सालमा जारी भएको संबिधानले तमाम महिला मैत्री बन्दोबस्तहरू गरेको छ किनकी महिला एवं पुरुष बिच वास्तविक समानता (substantive equality) नै दिगो शान्ती एवं लोकतन्त्रको आधार हो ।

- संबिधानको धारा १८ (१) समानताको अधिकार एवं कानूनको समान संरक्षणको अधिकार सुनिश्चित गरेको छ भने धारा १८(२) ले लिङ्ग समेतको आधारमा कुनै भेदभाव नहुने कुरालाई प्रत्याभूति प्रदान गरेको छ ।
- संबिधानको धारा ३८ ले महिलाहरूको सम्बन्धमा छुट्टै व्यवस्था गरेको छ तथा लिङ्गको आधारमा कुनै भेदभाव नहुने कुरालाई संबैधानिक संरक्षण प्रदान गरेको छ ।
- संबिधानको धारा ८४ (८) ले संघिय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कूल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ भन्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ ।
- संबिधानको धारा २६९ (३) ले राजनीतिक दलहरूले आफ्नो संरचनालाई समावेशी तुल्यानु पर्ने एवं महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नु पर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरेको छ ।

संबिधान अन्तर्गत निकाय एवं आयोगहरू

- संबिधानको धारा २४८ ले मानव अधिकार आयोगको

व्यवस्था गरेको छ । सर्वोच्च अदालतका अवकास प्राप्त प्रधानन्यायाधीश, न्यायाधीश वा मानव अधिकारको संरक्षण वा सम्बर्द्धन क्षेत्रमा विशिष्ट योगदान दिएको ब्यक्ती यसको प्रमुख हुन सक्ने तथा यसको सदस्य हुन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । ठुलो संख्यामा नेपाली महिलाहरूले मानवअधिकारको क्षेत्रमा महत्वपूर्ण योगदान दिएका छन् । तसर्थ आयोगमा नियुक्ती गरिदा ५०५ महिलाहरूलाई गरिनु पर्दछ । महिलाहरूको अधिकारलाई बढावा दिन रणनीतिक रूपमा पनि आयोग महिलाहरूका लागि आवश्यक छ ।

- संबिधानको धारा २३८ ले अख्तियार दुरुपयोग अनुसंधान आयोगको स्थापना गरेको छ । यसका प्रमुख आयुक्त तथा अन्य आयुक्तहरू संबैधानिक परिषदको सिफरिसमा राष्ट्रपतिबाट नियुक्त गरिन्छन । स्नातक गरेका कानून, लेखा, बिकास, अनुसन्धान इत्यादिको क्षेत्रमा २० वर्ष काम गरि ख्याति प्राप्त एवं नियुक्तीका बखत कुनै राजनीतिक दलको सदस्य नरहेको ब्यक्ती यसमा आयुक्त हुनसक्छ । धेरै ठुलो संख्यामा नेपाली महिलाहरू अ.दु.अ.आ.मा आयुक्त हुने योग्यता राख्छन ।
- त्यसै गरी अन्तरिम संबिधानको धारा २४२ ले लोक सेवा आयोगको व्यवस्था संबिधानको एवं संबिधानको धारा २४५ ले निर्वाचन आयोगको परिकल्पना गरेको छ । यी आयोगहरूमा महिलाहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नु राज्यको प्राथमिक दायित्व हो ।
- लोकतन्त्रमा बिधिको शासन तथा न्यायको प्रत्याभूतिकालागि न्यायपालिकाले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । न्यायमाथि महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नकालागि न्यायपालिका माथि महिलाहरूको बलियो उपस्थिति आवश्यक छ । तर न्यायपालिकामा महिलाहरूको न्यून उपस्थिति गम्भिर चिन्ताको बिषय हो । कानून ब्यवसाय एवं यसको अध्ययन एवं अनुसन्धानमा लागेका तमाम महिलाहरू

बिभिन्न तहका अदालतमा नियुक्तीका लागि योग्य छन्। यस सम्बन्धमा सम्बन्धित निकायको ध्यान जानु नितान्त आवश्यक छ।

- त्यसै गरि संबिधानमा राष्ट्रिय महिला आयोग एवं दलित आयोगको स्थापना गरिएको छ। यी आयोगहरू नितान्त महत्वका छन्।

यी आयोगहरूमा आयुक्त नियुक्त गर्दा राजनीतिक भगवण्डाको आधारमा होइन कि योगदान तथा क्षमताको आधारमा गरिनु पर्छ।

कार्यपालिकिय आदेशबाट गठित अन्य आयोग, राजदूत एवं सरकारी संस्थानहरू

- कार्यपालिकाको आदेशका आधारमा अन्य आयोगहरू गठन गरिएका छन् जस्तै योजना आयोग, कर्णाली आयोग, सुदूरपश्चिम बिकास आयोग। तेसैगरि ठुलो संख्यामा राजनीतिक नियुक्तीका अन्य क्षेत्र हरु पनि छन्। राजदूतहरूको पद यस सम्बन्धमा अत्यन्त महत्वको पद हो। साथै कार्यपालिकाको निर्णयबाट तमाम सरकारी संस्थानका कार्यकारी एवं अन्य पदाधिकारीहरू नियुक्त गरिन्छन्।

सिफारिसहरू

- महिलाहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्वलाई राज्यका सबै निर्वाचित एवं मनोनयन हुने निकायहरूमा सुनिश्चित गरिनु पर्छ। यसरी नियुक्ती गरिदा महिलाहरूमा रहेको बिबिधतालाई ध्यानमा राखिनु पर्दछ। दलित, आदिवासी, मधेसी एवं ग्रामिण महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनु पर्छ।
- नियुक्ती तथा मनोनयनको प्रकृत्यामा महिला आन्दोलन एवं नागरिक समाजसँग अर्थपूर्ण परामर्श (अभिलषणनागा अयलकगतिबतष्यल) गर्नु पर्छ। यस समबन्धमा सार्वजनिक सुनुवाइको उपाय समेत अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुनसक्छ।
- मनोनयन वा नियुक्तिको सम्बन्धमा संबैधानिक एवं

कानूनी ब्यवस्थाको परिपालना नभएको स्थितीमा सार्वजनिक सरोकारको मुद्दा मार्फत चुनौती दिन सकिन्छ। संबैधानिक प्रबन्धलाई कार्यन्वयन गर्नु राज्यका सबै पदाधिकारीको कर्तब्य हो।

- महिला नागरिक समाज महिलाहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्वका लागि निरन्तर वकालत एवं दबाबहरू सिर्जना गर्नु पर्छ र यस सम्बन्धमा पुरुषहरू संग सहकार्य बिकशित गरिनु पर्छ।
- कोटालाई न्युनतम संख्याको रूपमा लिनुपर्छ यसलाई महिला बिरुद्धको हदबन्दीको रूपमा लिनुहुदैन।
- शान्ती पकृत्यामा महिलाहरूको ब्यापक सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न १३२५ लाई प्रभावकारी रूपमा कार्यन्वयन गरिनुपर्छ।
- राजनीतिक दलहरूलाई पूर्ण रूपमा समावेसी तुल्यानु जरुरी छ। राजनीतिक दलहरूको हरेक तहमा महिलाहरूको सहभागीता हुनु पर्छ। दलको निर्णयक स्थानमा पनि महिलाहरूको उचित प्रतिनिधित्व आवश्यक छ।
- महिलाहरूको निर्वाचन अभियानमा राज्य कोषबाट सहायता प्रदान गरिनु पर्छ।
- महिला नागरिक समाज एवं आन्दोलनले प्रभावकारी मिडिया रणनीती बिकासित गर्नु पर्छ तथा मिडियालाई महिलाका मुद्दाहरूका बारेमा ब्यापक रूपमा शिक्षित तुल्यानुपर्छ।
- निजी कम्पनी एवं गैरसरकारी क्षेत्रमा पनि महिलाहरूको उचित प्रतिनिधित्व हुनु जरुरी छ।
- महिला नेत्रुत्वमा रहेका हरुको निरन्तर क्षमता बिकसित गर्नु आवश्यक छ।
- राज्यले महिलाहरू बिरुद्ध रहेका गलत परम्पराहरूको उन्मुलनका लागि निरन्तर शैक्षिक कार्यक्रम संचालन गर्नु आवश्यक छ। महिला बिरुद्ध हुने हिंसा एवं दुर्ब्यवहारलाई प्रभावकारी ढंगले संबोधन गरिनु पर्छ।

- अधिवक्ता

लैंगिक हिंसा निवारणमा साक्षी संरक्षणको महत्व र आवश्यकता



पुरुषोत्तम मिश्र

१. परिचय

नेपाली समाज पुरुष प्रधान समाज हो । यहाँ महिलालाई दोस्रो दर्जाको नागरिकको ब्यवहार गरिन्छ । यसका पछाडी महिलाहरूलाई कमजोर मान्ने, उनिहरू प्रति हेय दृष्टि राख्ने, पुरुषको प्रभुत्व र प्रभाव कायम राख्न चाहने, महिलालाई अधिनस्थ राख्ने चाहना, जैविक भिन्नतालाई कमजोरी मानिने, हिंसालाई सहज रूपमा जीवन पद्धतिकोरूपमा स्विकार्ने परम्परागत अवस्था आदि रहेका छन । त्यसैगरी महिलाले हिंसा विरुद्ध चपु लाग्नु पर्ने, खप्नु पर्ने, सहनु पर्ने भन्ने पुरुषवादी सोच, लैंगिक भूमिका निर्धारण, महिला पुरुष बीचको शक्ति संरचनामा राज्यको निष्कृयता, कतिपय घटनाहरूलाई अपराधीकरण नगरिने, घरेलु हिंसालाई निजी विषय वस्तु मानिने तथा पीडित महिलालाई ग्रहण नगरिने र पुरुषलाई उन्मुक्ती/समाजमा सहज स्विकार्यता र महिलाहरूलाई दोस्रो दर्जाको नागरिक ठान्ने हुनाले उनिहरू धेरै प्रकारका हिंसा र दुर्व्यवहारहरू सहनु परेकोछ । पितृसत्तात्मक समाजमा महिलाहरू भनेका उपभोग्य वस्तुहरू हुन, कसै न कसैका सम्पति हुन भन्ने मानसिकताले उनिहरू यस्तो हिंसा सहन बाध्य छन् । विशेषगरी किशोरकिशोरीहरू बढि मात्रमा यस्तो हिंसामा पर्ने गरेको पाईन्छ । लैंगिक हिंसा तथा यौनजन्य हिंसाको बारेमा रहेको अज्ञानता तथा बुझाईमा रहेको कमि र देशमा विद्यमान संक्रमणकालीन अस्पष्ट र कमजोर कानुन तथा नीतिहरूको कारणले पनि यस्ता हिंसाहरू समाजमा बढिरहेको पाईन्छ । द्धन्द्ध पश्चात समाजमा बढिरहेको विभिन्न खाले साना तथा ठुला हिंसाजन्य गतीविधि, साना हातहतियारहरूको बढ्दो प्रयोग, कमजोर राज्य संरचना र राज्यका प्राथमीकताका विषयहरूमा महिलाको सुरक्षा र संरक्षणका विषयहरूका अतिरिक्त गंभिर फौजदारी अपराधहरूमा साक्षी संरक्षणको प्रभावकारी कार्यक्रमहरू नपरेका कारणहरू पनि यस्ता दुर्व्यवहारहरू बढिरहेका छन ।

गंभिर प्रकृतिका फौजदारी अपराधमा साक्षी प्रमाणको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । त्यसैले त्यस्तो अपराधमा संलग्न व्यक्तिहरूले साक्षीलाई निरुत्साहित गर्न अनेकन दवाव सिर्जना गर्ने देखि कुनै तरिकाले साक्षी प्रमाणलाई लोप गराउने सम्मका कार्य गर्न पछि पर्दैनन् । खासगरी संगठित अपराधहरूमा साक्षीलाई दवाव दिने देखि ज्यान लिने सम्मका कार्यहरू गरी आफ्नो विरुद्धको प्रमाण नास गर्ने गरेको पाइन्छ । खास गरी गंभिर मानव अधिकारको उलंघन, वेचविखन, बलत्कार जस्ता घटनाको छानबिनमा अन्य प्रमाणको अतिरिक्त साक्षी प्रमाणको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ ।

२. साक्षीको परिचय

सामान्यतः कुनै घटनाका सम्बन्धमा जानकारी राख्ने व्यक्ति, जो प्रमाण दिन तयार हुन्छ, त्यस्ता व्यक्तिलाई साक्षी भनेर बुझिन्छ । साक्षीको संरक्षणको दृष्टिकोणले भन्नु पर्दा कानूनी वा अपराधिक कारवाहीको सिलसिलामा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्ने सुचना वा जानकारी भएको र त्यस्तो जानकारी अधिकार प्राप्त व्यक्ति वा निकायमा व्यक्त गर्ने व्यक्तिलाई साक्षीको रूपमा बुझ्न सकिन्छ ।

(क) न्यायका सामोदार

कुनै अपराधिक संगठनमा रहेर काम गर्ने व्यक्तिलाई त्यस्तो संगठनको संरचना, कार्यशैली र अन्य स्थानीय तथा बिदेशी संगठनहरूसंगको सम्बन्ध आदिका बारेमा जानकारी हुने हुँदा त्यस्ता व्यक्तिले साक्षीको रूपमा प्रस्तुत भएमा अपराध नियन्त्रण गर्न निकै सहयोग पुग्न सक्छ । यदि त्यस्ता व्यक्ति साक्षीको रूपमा सहयोग गर्न तत्पर भएमा त्यस्तो व्यक्ति

र निजको परिवार साक्षी संरक्षण कार्यक्रममा सहभागि हुने अवसर प्रदान गरिनु पर्छ । हुनत त्यस्ता व्यक्तिहरूले सजायबाट मुक्ति पाउने आसाले सहयोग गरिरहेका हुन्छन् तर निजलाई सजायबाट मुक्ति दिँदा नैतिकताको संकट आउन सक्छ । विभिन्न मुलुका कानून प्रणालीमा त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई सजायबाट उन्मुक्ती दिने होईनकी सजायमा कमी गर्न सकिने प्रावधानहरू राखिएका छन् । त्यो पनि निजबाट पुरा सूचना र सहयोग प्राप्त भएपछि मात्र प्रदान गर्नु पर्ने हुन्छ ।

(ख) पीडित साक्षी

कुनै पनि घटनाको पहिलो प्रत्यक्ष अनुभवी पीडित व्यक्ति नै हुने गर्दछ । पीडितबाट सुरु सूचना दिने देखि लिएर अपराधको अन्तिम किनारा नहुँदा सम्म सहयोग प्राप्त हुन सक्छ । त्यसैले फौजदारी न्यायको प्रक्रियामा पीडितको मुख्य भुमिका रहन सक्छ । यसरी साक्षीको रूपमा प्रस्तुत हुने पीडितलाई साक्षी सुरक्षा कार्यक्रममा सहभागि गराउनु पर्ने हुन्छ । यिनीहरूलाई सारिरीक अर्थात भौतिक सुरक्षा प्रदान गर्ने मात्र होइनकी, पुनः पीडित हुनबाट समेत संरक्षण प्रदान गर्नु पर्छ ।

(ग) निर्दोश दर्शक

फौजदारी मुद्दासंग सम्बन्धित अन्य व्यक्तिहरू पनि सो मुद्दामा सम्बन्धित भएको कारणले असुरक्षित रहन सक्ने सम्भावना रहन्छ । त्यस्तो अवस्थामा साक्षी बाहेकका त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई सुरक्षाको आवश्यकता हुन्छ । तिनीहरूमा न्यायाधिस, कानून व्यवसायी, अनुवादक, सूचनादाता आदि पर्दछन् । अपराधको अनुसन्धानमा सूचनादाताको भुमिका साक्षीको भन्दा कम रहदैन । अष्ट्रेलिया, क्यानाडा, अष्ट्रिया, लात्भिया, नेदरल्याण्ड, नर्बे, बेलायत र आयरल्याण्डमा क्षलायकबलतक लाई साक्षी संरक्षण कार्यक्रममा सहभागि गराउन सकिने व्यवस्था छ । धेरै जसो मुलुकमा सामान्यतः न्यायाधिस, कानून व्यवसायी, अनुवादकलाई साक्षी संरक्षण कार्यक्रममा समावेश गरी सुरक्षा दिएको पाइँदैन । आवश्यक परेमा अलग्गै सुरक्षाको प्रवन्ध मिलाइन्छ ।

3. साक्षीको संरक्षणको उद्देश्य

अहिलेको विश्वमा अपराधको सिमा छैन । बहुराष्ट्रिय संगठित अपराधहरूमा बृद्धि भएको छ । अपराधिक संगठनहरूमा पनि बृद्धि हुनुको साथै त्यस्ता संगठनहरू बढि नै सशक्त हुँदै गएका छन् । तिनीहरू योजनाबद्ध अपराध गर्न र एक आपसमा सहयोग गर्न उद्धत छन् । त्यस्ता अपराधको अनुसन्धान तहकिकातमा साक्षी प्रमाणको महत्वपूर्ण स्थान हुन्छ । तर सबै मानिस साक्षीको रूपमा प्रस्तुत हुन तयार हुँदैनन् । किनकी त्यस्ता अपराधिक गिरोहहरूको विरुद्ध प्रमाण लाग्ने कुरा व्यक्त गर्दा उसको र परिवारका सदस्यको ज्यूज्यान, सम्पत्ति तथा स्वतन्त्रतामा आघात पुग्न सक्छ । प्रमाणको अभावमा वास्तविक अपराधीले उन्मुक्ति पाउने स्थिति रहन्छ । त्यसैले साक्षी संरक्षणको माध्यामबाट साक्षीले कानून कार्यान्वयन तथा अनुसन्धान तहकिकात गर्ने अधिकारी समक्ष आफ्नो कुरा निर्धक्क संग राख्न सक्ने वातावरण हुनुपर्छ । साक्षी हुँदा वा भए बापत कुनै किसिमको हानी वा धरपकड हुँदैन भन्ने कुरामा साक्षी हुने व्यक्तिलाई सुनिश्चितता प्रदान गरिएको हुनुपर्छ ।

एउटै वाक्यमा भन्नुपर्दा साक्षी संरक्षणको उद्देश्य न्याय प्रशासनको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्नु हो । साक्षीको बैयक्तिक स्वतन्त्रता, मानव प्रतिष्ठा लगायतका हक अधिकारको सम्मान, रक्षा र संरक्षण गर्न, साक्षीलाई सम्भावित शारीरिक, मानसिक सुरक्षाको खतराबाट जोगाउन, पीडितलाई न्याय दिलाउन अर्थात न्यायको प्रत्याभूति दिलाउन, कसूर प्रमाणित गर्न आवश्यक प्रमाण लोप हुन वा विपरीत हुन नदिई संरक्षण गर्न, पीडित साक्षी बनेका कारण पुनः पीडित हुने अवस्थाबाट संरक्षण गर्न, पीडकले सजाय पाउने स्थिति पैदा गर्न साक्षी संरक्षणको आवश्यकता पर्दछ ।

8. साक्षी संरक्षणका चरण

सामान्यतायाः साक्षी संरक्षणको आवश्यकता उद्धारका क्रममा पीडित साक्षीको संरक्षण, अनुसन्धान एवं अभियोजनका क्रममा साक्षीको संरक्षण, भौतिक सबुत परिक्षणका क्रममा साक्षीको संरक्षण, अदालती

कारवाही (सुनुवाई) को क्रममा साक्षीको संरक्षण र फैसला कार्यान्वयन र सो पश्चात साक्षीको संरक्षणका चरणहरूमा पर्दछ ।

५. साक्षी संरक्षणका क्षेत्र/तरिका/उपायहरू

साक्षीको संरक्षण मूलत दुई अवधारणाहरू छन् । एउटा अवधारणा अनुसन्धानको क्रममा संकलित साक्षी प्रमाण नास नहोस भन्ने हो । साक्षीले अनुसन्धान अधिकारी समक्ष व्यक्त गरेको कुरा अदालतमा आई वकपत्र गर्दा विपरित कुरा व्यक्त गर्ने स्थितिको अन्त्य गर्नु हो । यसका लागि साक्षीको परिचय गोप्य राख्ने कुरा समेत पर्दछ । अर्को अवधारणा फौजदारी कारवाहीको सिलसिलामा साक्षीको शारिरिक तथा मानसिक संरक्षण गर्नु हो । विभिन्न संरक्षण कार्यक्रमबाट साक्षीको संरक्षण गरिन्छ ।

(क) साक्षी सहयोग

धेरै देशहरूमा प्रहरी, अनुसन्धानकर्ता, अभियोजक तथा न्यायकर्मीहरू साक्षीको मनोबैज्ञानिक हितको लागि तिनीहरूसंग नियमित रूपमा भेटघाट गर्ने कार्यलाई संस्थागत गराएका छन् । यस्ता भेटघाट खासगरी कम उमेर र कमजोर साक्षीका लागि लाभदायी हुन्छ । साक्षीलाई प्रदान गरिने आर्थिक सहयोग खानबस्न र यातायात बापत लाग्ने खर्च प्रदान गर्नाले अनुसन्धान प्रक्रियालाई सक्षम गराउन साक्षीको तनाव कम गराउछ ।

धेरैजसो अवस्थामा प्रहरीलाई सहयोग गरेबापत साक्षीलाई डर, धम्की, धरपकड, हतोत्साह, आक्रमण, सम्पत्तिको हानी नोक्सानी एवं बदला लिने धम्कीको सामना गर्नु पर्ने हुन्छ । त्यसैले यस्तो क्रियाकलापबाट साक्षीलाई सुरक्षा प्रदान गर्न र अपराधीलाई निरुत्साहित गर्न कानूनी वा नीतिगत रूपमा नै व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन्छ । यसका लागि साक्षीको सुरक्षाको लागि निजको छिमेकी वा आफन्तको घरमा बसोबासको व्यवस्था गर्ने, अदालत जान आउन सुरक्षा दिने, साक्षीको निवासमा सुरक्षा दिने, तत्काल सम्पर्क गर्न सक्ने, व्यवस्था मिलाउने, टेलिफोन र इमेलको नियमित निगरानी राख्ने, साक्षीको घरमा सुरक्षा संयन्त्र जडान गर्ने, Electronic warning devices को व्यवस्था

गर्ने, सार्वजनिक सम्पर्कमा कमी ल्याउने, साक्षीलाई अज्ञात स्तलमा बोलाएर जानकारी वा अन्तर्वार्ता लिने, साक्षीको फोन नम्बर परिवर्तन गराउने जस्ता कार्य गराउन सकिन्छ । यदि साक्षीलाई कतैबाट कुनै डर, त्रास वा धम्की आएमा त्यसको सूचना तुरुन्त सुरक्षा अधिकारीलाई दिनु पर्छ र सुरक्षा अधिकारीले साक्षीको सहमतिमा गोप्य रूपमा छानबिन तथा कारवाही गर्नु पर्ने हुन्छ । यसरी सुरक्षा निगरानीमा रहँदा सबै पक्षले पालना गर्नु पर्ने सर्त किटान गर्नु पर्छ । यदि साक्षीले अर्थात सुरक्षा निगरानीमा रहेको व्यक्तिले शर्त उल्लंघन गरेमा निजलाई सुरक्षा कार्यक्रमबाट अलग गर्न सकिने आधार हुन सक्छ ।

(ख) कार्यविधिगत संरक्षण

धेरै जसो देशहरूले साक्षी परिक्षण कुनै डर धाक धम्की बिना गरिएको कुराको सुनिश्चित गर्न साक्षी संरक्षणका निश्चित विधि अपनाएका हुन्छन् । यस्तो संरक्षण विधि अपनाउदा तिनीहरूलाई खास गरी पीडितलाई पुनःपीडित हुनबाट रोक्न साक्षी परिक्षणलाई सार्वजनिक नगर्न र संचार माध्यमको पहुँचबाट पनि अलग राख्न निम्न विधि अपनाइन्छ ।

(ग) सुनुवाई पूर्वको कथन

कतिपय मुलुकहरूमा साक्षीले अनुसन्धानकर्ता, अभियोजक वा न्यायाधिसको रोहवरमा अदालतमा मुद्दा दायर हुनु अगावै व्यक्त गरेको लिखित वा श्रव्य दृष्यमा अभिलेखन गरिएको भनाईलाई प्रमाणको रूपमा ग्रहण गर्ने गरिन्छ । साक्षी अदालत समक्ष उपस्थित भएर बकपत्र गर्न असुरक्षित महशुस गरेको अपस्थामा साक्षीले पहिले नै व्यक्त गरेको अभिलेखित कुरालाई प्रमाणमा लिन सकिन्छ । यस्तो अवस्थामा विपक्षीको स्वच्छ सुनुवाईको अधिकारको हनन हुने दावा गरिन्छ । त्यसैले एचभ(तच्चर्चा) कतबतभभलतक को सत्यता वा विश्वासनियता उपर विपक्षीद्वारा जाँच गर्न पाउने सर्तमा मात्र यसलाई मान्यता दिइन्छ । जापानको फौजदारी कार्यविधि संहिताको व्यवस्था अनुसार विपक्षीको स्वीकृती भएमा मात्र Pre-trial statements लाई मान्यता दिइन्छ ।

(२) साक्षी सहयोगी

कतिपय अवस्थामा अदालतले साक्षीलाई आफुसंग अर्को व्यक्तिलाई लैजान समेत अनुमती दिनसक्छ । खासगरी मानसिक रूपले कमजोर अवस्थाका साक्षीलाई यस्तो अनुमती प्राप्त हुन्छ । जस्तो यौनहिंसाका साक्षी, उमेर कम भएका साक्षी । यसरी साक्षीसंग रहने व्यक्तिलाई साक्षीको प्रमाणका बारेमा सामान्य आधारभूत जानकारी प्राप्त भएको हुनु पर्छ तर प्रमाणसंग सम्बन्धित पक्ष हुनु हुदैन । अभिभावक, शिक्षक, प्रहरी यस्ता व्यक्तिको रूपमा रहन सक्दछन् । त्यस्तो व्यक्तिलाई वयान बकपत्र वा जीरहमा प्रभाव पार्ने, साक्षीलाई कुनै सल्लाह सुभाब दिने वा कुनै प्रश्न राख्ने अधिकार हुदैन । वयान बकपत्र गर्दाको अवधिभर साक्षीसंग सँगै रहने र साक्षीको अवस्थाका बारेमा अदालतलाई जानकारी गराउने निजको जिम्मेवारी हुन्छ ।

(३) साक्षीको पहिचानको गोप्यता

साक्षीलाई हुन सक्ने सम्भावित खतराबाट बचाउन स्क्रीन, पर्दा वा ऐनाको प्रयोग गरी बकपत्र गराउने र साक्षीलाई विपक्षी, पत्रकार र सर्वसाधारणहरूबाट गोप्य राख्ने गरिन्छ । न्यायाधिस, पक्ष विपक्षको कानून व्यवसायीलाई साक्षीले र साक्षीलाई न्यायाधिस र पक्ष विपक्षको एक एक जना कानून व्यवसायीले देख्न सक्ने व्यवस्था मिलाइन्छ ।

(४) विपक्षीलाई इजलासबाट हटाउने

साक्षीलाई विपक्षीबाट धम्की, डर हुने वा बिपक्षीको रोहवरमा साक्षीलाई डरको सिर्जना भई आफ्नो कुरा राख्न नसक्ने भएमा विपक्षीलाई अदालतको इजलासबाट बाहिर पठाउन सकिन्छ । विपक्षीलाई साक्षीले बकेको कुरा पढी जीरह गर्न दिइन्छ र जीरहको प्रश्नको सम्बोधन गर्दा पनि विपक्षीलाई इजलासबाट बाहिर पठाइन्छ । त्यसै गरी मुद्दाका पक्ष नभए पनि सो विषयमा चासो राख्ने आम नागरिकबाट साक्षीलाई खतरा हुन सक्ने देखिएमा निजहरूलाई पनि इजलासबाट बाहिर राखेर वकपत्र गरिन्छ ।

(५) आधुनिक उपकरणको प्रयोग

आधुनिक उपकरणका माध्यमले साक्षीको गोपनियता

कायम राख्ने गरी बकपत्र गराउन सकिन्छ । संगठित अपराध सम्बन्धी महासन्धीमा यस्ता अत्याधुनिक उपकरणको माध्यमले बकपत्र गराउने कुरालाई आफ्नो कानूनमा समावेश गराउन निर्देशन गरेको छ । जस्तो: Videoconferencing, Image and voice distortion techniques आदि ।

(६) छद्म साक्षी

मुद्दाको विषय बस्तुबाट विपक्षीले परिचय नपाउने अवस्थाका मुद्दामा साक्षीको परिचय गोप्य राखेर बकपत्र गराउने विधि साक्षीको सुरक्षाको लागि महत्वपूर्ण हुन्छ । यसरी बकपत्र गराउने कुरालाई स्वीकार गरेको अवस्थामा साक्षीको परिचय छुट्टै र गोप्यरूपमा राखिन्छ । यसरी गोप्य राखिएको परिचय दिने अथवा गोपनियता भंग गर्नेलाई सजाय गर्ने व्यवस्था गरिन्छ ।

(ग) औपचारिक साक्षी संरक्षण कार्यक्रम

१. परिचय परिवर्तन

अस्थायीरूपमा नयाँ स्थानमा पुनस्थापन गर्ने लगायत साक्षी संरक्षणका सम्पूर्ण उपाय अपनाउँदा पनि साक्षीको ज्यू न्यानलाई खतरा हुने स्थिति भएमा मात्र साक्षीको परिचय परिवर्तन गरी सुरक्षा प्रदान गर्न सकिन्छ । परिचय परिवर्तन गर्दा साक्षीको वास्तविक परिचय पुरै परिवर्तन गरी नयाँ परिचय तयार गरिन्छ । साक्षीका सम्पूर्ण कागजातहरू नयाँ नाम ठेगाना (परिचय) का साथ तयार गरी निजलाई नयाँ स्थानमा पुनस्थापन गरिन्छ । साक्षीको वास्तविक हैसियतलाई सम्भव भएसम्म नयाँ परिचयको छाँयाको रूपमा राखिन्छ । यसरी गरिने परिचय परिवर्तनबाट साक्षीलाई कुनै विशेष फाईदा हानी नहेरी केवल निजको विरुद्ध भएको खतरालाई न्युन गराउने प्रयत्न गरिन्छ । साक्षीको परिचय परिवर्तन गराउने क्रममा निजले गरेको अपराधिक दायित्व पनि निजको नयाँ परिचयमा सारिन्छ । यसरी परिचय परिवर्तन गर्ने तरिका देश अनुसार फरक फरक छन् । नेदरल्याण्ड, बेलायत, अमेरिका लगायतका देशहरूमा साक्षीको परिचय पुर्णरूपमा परिवर्तन गरिदैन अर्थात साक्षीको नयाँ जीवनको आविस्कार नगरी निजको संरक्षणको लागि आवश्यक पर्ने विषय मात्र परिवर्तन

गरिन्छ । इटाली, न्यूजील्याण्ड र नर्वे लगायतका केही मुलुकहरूमा सम्पूर्ण विषय परिवर्तन गरिन्छ । नयाँ परिचय र पुरानो वास्तविक परिचयका बिच कुनै सम्बन्ध राखिदैन, जसले गर्दा निजलाई कुनैपनि समूहले पत्तालगाउन सक्दैन । केहि देशका कानूनमा नयाँ परिचयका साथ अनुहारको प्लाष्टिक सर्जरीलाई पनि मान्यता दिएका छन् । यदि यसरी प्लाष्टिक सर्जरीलाई मान्यता दिइन्छ भने निजको सरिर वा अनुहारमा कुनै चिन्ह राखिन्छ, जसले गर्दा संरक्षण इकाइले चिन्न सक्छ । साथै यसरी सर्जरी गर्दा निजसंग सम्बन्धित मुद्दाको सुनुवाई समाप्त भएपछि मात्र गरिन्छ, जसबाट निजको नयाँ जिवनमा कुनै असर पर्दैन ।

परिचय परिवर्तन गर्दा साक्षीको पुरानो परिचयसंग सम्बन्धित सम्पूर्ण कागजातको स्वामित्व परिवर्तन गरिन्छ र सबै कागजातलाई नयाँ परिचय अनुसार समायोजन गरिन्छ । यसो गर्नमा साक्षीको सुरक्षाको साथै निजले दोहोरो परिचयको दुरुपयोग गर्न नसकोस भन्ने पनि हो । व्यक्तिगत परिचय परिवर्तन गर्दा राहदानी, परिचय पत्र, स्वास्थ्य सम्बन्धी बिमा, कर नम्बर, नागरिकता नम्बर, सवारी चालक अनुमति पत्र, जन्म दर्ता प्रमाणपत्र, व्यापारिक वा व्यवसायिक सम्बन्धी योग्यता, शैक्षिक योग्यता आदि परिवर्तन गरिन्छ । व्यक्तिगत इतिहास सम्पूर्ण रूपमा परिवर्तन गर्ने कार्य कठिन हुन्छ । कार्यको अनुभव, शैक्षिक योग्यता आदि विषय परिवर्तन गरेता पनि पत्ता लगाउन सकिने हुन सक्छ अर्थात पत्तालगाउन सहयोगी हुन सक्छ । त्यसैगरी कानून व्यवसायी, डक्टर लगायतका व्यवसायिक अनुमतीपत्र लिएर काम गर्ने व्यक्तिको व्यक्तिगत इतिहास परिवर्तन गर्न कठिन त छर्दैछ तिनीहरूको पेशा व्यवसायमा नै असर पर्न जान्छ । साक्षीले गरेको अपराधबाट मुक्ति पाउन सक्दैन । त्यस्तो मुद्दाको सुनुवाईको सिलसिलामा पुरानो परिचयमा पुग्ने हुनसक्छ । राजनीति कर्मी, कलाकार तथा लोकप्रिय परिचय भएका व्यक्तिको परिचय परिवर्तन तथा स्थान परिवर्तन सहज हुदैन । साक्षी संरक्षणको कार्यक्रम समाप्त भएपछि परिचय परिवर्तन गरेको व्यक्ति पुन पुरानो परिचयमा जान चाहेमा त्यो सुबिधा प्रदान गरिनु पर्छ ।

२. स्थानान्तरण

(१) स्थानीय स्थानान्तरण

साक्षीको सुरक्षामा खतरा हुने स्थितिमा साक्षीलाई निज रहे बसेको स्थानबाट अन्य स्थानमा स्थानान्तरण गर्न सकिन्छ । नयाँ स्थानमा स्थानान्तरण गर्दा उसलाई सो स्थानमा कसैले नचिन्ने र जसबाट खतरा आउने हो उसले निज स्थानान्तरण भएको स्थानको जानकारी नपाउने हुँदा साक्षीलाई खतरा हुँदैन । यसरी स्थानान्तरण गर्दा निजलाई संरक्षण कार्यक्रम अन्तर्गत सुबिधा उपलब्ध गराउनु पर्छ ।

(२) अन्तराष्ट्रिय स्थानान्तरण

अन्तराष्ट्रिय स्थानान्तरण साक्षी सुरक्षाको अन्तिम उपाय हो । सुरक्षाको बढि खतरा भएको अवस्थामा अन्तराष्ट्रिय स्थानान्तरण बढि नै सान्दर्भिक हुन्छ । यो प्रक्रियामा साक्षी मात्र नभएर निजका परिवारका सदस्य समेत समावेश हुन सक्छन् । यदि सानो राष्ट्रमा स्थानान्तरण गरियो भने परिचय लुकाइ राख्न असहज पनि हुन सक्छ । यसरी स्थानान्तरण भए पछिको अन्तराष्ट्रिय सम्बन्ध निकै असहज हुन सक्छ । संगठित अपराध महासन्धीको धारा २४ ले सदस्य राष्ट्रहरूले संरक्षित साक्षीलाई अन्तराष्ट्रिय स्थानान्तरणको सुबिधा दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । अन्तराष्ट्रिय स्थानान्तरणको सुबिधा प्रदान गर्ने नगर्ने विषय क्षेत्रीय र दुई पक्षीय सन्धी सम्झौता तथा अन्य समझदारीका आधारमा निर्धारित हुने विषय हो ।

(घ) स्व संरक्षण

साक्षी सुरक्षा कार्यक्रम नभएको वा कार्यक्रम भएपनि साक्षीले सो कार्यक्रममा सहभागि हुन इन्कार गरेको वा सहभागि हुन योग्य नभएको अवस्थामा अर्थात साक्षीलाई कम खतरा भएको अवस्थामा निजको पुनस्थापनाको लागि बैकल्पिक उपायको रूपमा आफ्नै देश भित्र पुनस्थापनाको लागि केही सहयोग उपलब्ध गराउदै साक्षी आफ्नै संरक्षणमा रहने गरी समर्थन प्रदान गर्न सकिन्छ । यसरी आफ्नै संरक्षणमा रहँदा प्रहरी वा साक्षी संरक्षण कार्यक्रम अन्तर्गत सहयोग र समन्वय प्राप्त हुन्छ तर दुई पक्षीय सम्झौता गरी निजको जिम्मेवारी लिने काम हुदैन ।

(६) साक्षि संरक्षण कार्यक्रम र साक्षिको

स्वतन्त्रता

जब कुनै साक्षीले संरक्षणको आवश्यकता महशुस गर्छ र संरक्षणको माग गर्छ, तब उसले पनि निश्चित कर्तव्यको पालना गर्नु पर्ने हुन्छ। अर्थात आफ्नो संरक्षणका लागि संरक्षण निकायले दिएको निर्देशनको पालना गर्नु पर्ने हुन्छ। साक्षीलाई सामान्य सहयोग मात्र उपलब्ध गराउँदा निजले पालना गर्नु पर्ने कुरा सिमित हुन्छन् भने निजलाई कार्यविधिगत रूपमा संरक्षण गर्नु पर्दा निजको जिम्मेवारी पनि बढिने हुन्छ। जब औपचारिक संरक्षण नै उपलब्ध गराउनु पर्ने हुन्छ सो अवस्थामा साक्षीको दायित्व अझ बढि हुन्छ।

विभिन्न देशमा प्रचलित व्यवस्था अनुसार साक्षि संरक्षण गर्ने निकाय र संरक्षणमा रहने साक्षि बिच आवश्यक शर्तहरूमा सहमति भएपछि मात्र सो कार्यक्रममा समावेश गराइन्छ। कार्य क्षेत्रगत शर्त तोकी सम्झौता नै सम्पन्न गरेर साक्षीको संरक्षण कार्यक्रम संचालन गरिन्छ र साक्षीले सम्झौतामा उल्लिखित शर्तहरूको पालना गर्नु पर्ने हुन्छ। यसरी हेर्दा साक्षीलाई जति धेरै संरक्षणको आवश्यकता आवश्यकता पर्दछ, त्यति नै धेरै बन्देज हुन्छ अर्थात कर्तव्य पनि त्यति नै धेरै हुन्छ। संरक्षण रहँदा साक्षीलाई हिडडुल गर्न सिमा, भेटघाटमा सिमा, नियमित गतिबिधिमा परिवर्तन सतर्कता, बढि अनुशासन कायम गर्नु पर्ने, अपराधको सूचना दिन इन्कार गर्न प्रतिबन्ध, नयाँ परिचय उपलब्ध गराएको अवस्थामा आफ्नै परिचय लुकाउनु पर्ने बाध्यता, स्थानान्तरण भएमा अचल सम्पत्ति वेच बिखन गर्नु पर्ने वाध्यता, सम्झौतामा उल्लिखित अन्य शर्तको पालना गर्नु पर्ने जस्ता असुविधाहरू खेप्नु पर्ने हुन सक्छ।

साक्षीलाई भएको खतराको स्थिति वा स्केलको आधारमा संरक्षण कार्यक्रमहरू संचालन हुन्छन्। साक्षीलाई सो कार्यक्रम अन्तर्गत प्रदान गर्नु पर्ने वा प्रदान गरिएको संरक्षणको तह वा गाम्भीर्यता बमोजिम साक्षीको कर्तव्यको सिमा पनि बढ्दै जान्छ। संक्षेपमा साक्षीले जति धेरै संरक्षणको आवश्यकता महशुस गर्छ वा जति धेरै संरक्षण प्रदान गरिन्छ, उसले त्यत्तिकै धेरै बन्देज भोग्नु पर्छ र त्यत्तिकै बढि कर्तव्यको पालना गर्नु पर्छ।

(७) साक्षी संरक्षण सम्बन्धमा भएका नेपाली

कानूनी व्यवस्था

नेपालको कानूनी व्यवस्थालाई हेर्ने हो भने साक्षीको संरक्षण सम्बन्धमा छुट्टै कानून बनाईएको पाईदैन। साक्षीको संरक्षण सम्बन्धमा हाम्रो देशमा भएका कानूनी व्यवस्थाको बारेमा यहाँ उल्लेख गर्न सान्दर्भिक देखिन्छ।

(क) प्रमाण ऐन, २०३१

प्रमाण ऐन, २०३१ को दफा ३८ मा कलिलो उमेर, अति वृद्धावस्था वा शारिरिक वा मानसिक रोग वा अरु अन्य त्यस्तै कारणले गर्दा आफुलाई सोधिएको प्रश्न बुझ्न नसक्ने र त्यसको युक्तियुक्त जवाफ दिन नसक्ने भनि अदालतले ठह-याएको व्यक्ति वाहेक मतियार लागायत जुनसुकै व्यक्ति साक्षि हुन सक्ने छ भनी साक्षिको योग्यता तोकिदिएको छ।

त्यसैगरी लोभने स्वास्नीका बिचको कुरा प्रकट गर्न कर नलामने, न्यायाधिसको हैसियतले गरेको कुनै कार्य प्रकट गर्न कर नलामने, कुनै सरकारी कर्मचारीले पदीय विश्वासमा थाहा पाएको जानकारी प्रकट गर्दा जनहित विरुद्ध हुन्छ भन्ने लागेमा सो जानकारी प्रकट गर्न कर नलामने, प्रहरी कर्मचारीलाई अपराध घटेको कुराको जानकारीको श्रोत प्रकट गर्न नहुने, साक्षीले अदालतमा सोधिएको कुनै प्रश्नको जवाफ दिएमा सो जवाफले आफुलाई सजायको भागी बनाउन सक्छ भन्ने आधारमा जवाफ दिन इन्कार गर्न नपाउने तर त्यस्तो जवाफको आधारमा निजलाई पक्राउ गर्न वा निज उपर कुनै फौजदारी कारवाई चलाउन नहुने, मनासिव कारण भएमा अस्पष्ट भएको कुराहरूमा ततिम्वा गराउनु बाहेक अन्य अवस्थामा साक्षीलाई पुनः बुझ्न नहुने इत्यादि कुरा उल्लेख गरी साक्षिका केही विपेशाधिकारको व्यवस्था गरेको छ। तर सुरक्षा र सुविधाका विषयमा उल्लेख गरेको छैन।

(ख) मुलुकी ऐन

मुलुकी ऐन अदालती बन्दोबस्तको महलको १४२ नं. मा नबुझी नहुने, अड्डामा आउन नसक्ने बुढाबुढी र होस भएको अशक्त विरामी साक्षीलाई बुझ्न पर्ने भएमा धरैमा गई उसले भने बमोजिमको बकपत्र लेखाई ल्याउनका

लागि हाकिम आफै जान वा आफू भन्दा मुनिको ठुलो दर्जाको कर्मचारीलाई खटाई पठाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

(ग) बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८

बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८ को दफा ४९ को उपदफा (२) ले बालबालिका सम्बन्धी मुद्दा तथा सोसंग सम्बन्धित घटनाको विवरण मुद्दाको तहकिकात गर्ने वा मुद्दा हेर्ने अधिकारीको अनुमतिबेगर कुनै पत्रपत्रिकामा प्रकाशन गर्न नपाउने व्यवस्था गरेको छ ।

(घ) मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार

(नियन्त्रण) ऐन, २०६४

मुद्दाको काम कारवाहीमा प्रयोग हुने भाषा पीडितले नबुझ्ने भएमा सम्बन्धित अड्डा अदालतको अनुमति लिई निजले दोभासे वा अनुवादक राख्न सक्ने व्यवस्था छ । त्यसैगरी सूचना दिने सुराकीको नाम, ठेगाना र निजबाट प्राप्त सूचनाको विवरण गोप्य राख्नु पर्ने व्यवस्था छ ।

यस ऐन बमोजिमको कसूर गरेको भनी अभियोग लागेको कुनै अभियुक्तले आफूले गरेको कसूर स्वीकार गरी सो कसूरका सम्बन्धमा प्रमाण जुटाउन, अन्य अभियुक्त वा त्यसको गिरोह वा मतिथारलाई पक्राउ गर्न प्रहरी, सरकारी वकिल वा अदालतलाई सघाउ पुऱ्याएको र निजले पहिलो पटक कसूर गरेको रहेछ भने त्यस्तो कसूरमा अदालतले सजाय तोक्दा निजलाई हुने सजायको बढीमा पच्चीस प्रतिशतसम्म सजाय छुटदिन सक्नेछ ।

यस ऐन अन्तर्गतको कसूर सम्बन्धी मुद्दाको कारबाही तथा सुनुवाइ बन्द इजलासमा गरिने र यसरी बन्द इजलासमा कारबाही तथा सुनुवाइ हुँदा मुद्दाका पक्ष, विपक्ष, निजहरूका कानून व्यवसायी र अदालतले अनुमति दिएका व्यक्तिमात्र त्यस्तो इजलासमा प्रवेश गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

(ङ) सरकारी मुद्दा सम्बन्धि नियमावली, २०५५

सरकारी मुद्दा सम्बन्धि नियमावली, २०५५ को नियम १५ ले सरकारी साक्षिलाई आवतजावत लगायतका खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरेको छ ।

(च) सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४८

साक्षी तथा पीडितको संरक्षणलाई मध्यनजर राखी

सर्वोच्च अदालत नियमावलीले बन्द इजलासको व्यवस्था गरेको छ । जसअनुसार बालबालिका, जवरजस्ती करणी, जीउमास्ने बेच्ने, नाता कायम, सम्बन्ध बिच्छेदसम्बन्धी मुद्दा वा खुल्ला इजलासबाट सुनुवाई गर्न मनासिब नभएको भनी अदालतले बन्द इजलासबाट हेर्ने भनी आदेश गरेका अन्य मुद्दाको सुनुवाई बन्द इजलासबाट हुने व्यवस्था गरेको छ । यसरी बन्द इजलासमा मुद्दाको कारवाही चल्दा सम्बन्धित कानून व्यवसायी, सरकारी वकील, विशेषज्ञ, अभियुक्त, पीडित व्यक्ति, निजको संरक्षक तथा अदालतले अनुमति दिएका प्रहरी र अदालतका कर्मचारीमात्र उपस्थित हुन सक्ने तथा बन्द इजलासबाट हेरिएका मुद्दासम्बन्धी कागजातको प्रतिलिपि वादी, प्रतिवादी र पीडित बाहेक अरूलाई दिनु नहुने साथै अदालतले अनुमति दिएमा बाहेक बन्द इजलासबाट हेरिएका मुद्दाको तथ्य खुलाइ कुनै पत्रपत्रिकामा समाचार सम्प्रेषण गर्न समेत नहुने व्यवस्था गरेको छ ।

(छ) पुनरावेदन अदालत नियमावली, २०४८

पुनरावेदन अदालत नियमावलीले पनि बालबालिका, जवरजस्ती करणी जीउ मास्ने बेच्ने, नाता कायम, सम्बन्ध विच्छेद सम्बन्धी मुद्दा वा अन्य कानूनले बन्द इजलासबाट हेरिने भनी तोकिदिएको मुद्दा खुला इजलासबाट सुनुवाई गर्नु मनासिब नभएको भनी अदालतले बन्द इजलासबाट हेर्ने भनी आदेश गरेका अन्य मुद्दाको सुनुवाई बन्द इजलासमा हुने व्यवस्था गरेको छ । सर्वोच्च अदालत नियमावलीले जस्तै यस नियमावलीले पनि बन्द इजलासमा मुद्दाको कारवाही हुँदा सम्बन्धित कानून व्यवसायी, सरकारी वकिल, विशेषज्ञ, अभियुक्त, पीडित व्यक्ति, निजको संरक्षक तथा अदालतले अनुमति दिएका प्रहरी र अदालतका कर्मचारीमात्र उपस्थित हुन सक्ने, बन्द इजलासबाट हेरिएका मुद्दासम्बन्धी कागजातको प्रतिलिपि वादी, प्रतिवादी र पीडितबाहेक अरूलाई नदिने साथै अदालतले अनुमति दिएमा बाहेक बन्द इजलासबाट हेरिएका मुद्दाको तथ्य खुलाई कुनै पत्रपत्रिकामा समाचार सम्प्रेषण गर्नु नहुने व्यवस्था गरेको छ ।

(ज) जिल्ला अदालत नियमावली, २०५२

जिल्ला अदालत नियमावलीले साक्षीको बकपत्र गराउँदा

कुनै साक्षीलाई अनुचित, असम्बद्ध वा बेइज्जत गर्ने वा भिड्याउने किसिमका प्रश्न सोधिएकोमा प्रतिपक्ष तर्फबाट आपत्ति नगरिएको अवस्थामा पनि अदालत स्वयमूले त्यस्तो प्रश्न सोध्न मनाही गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ भने नेपाल सरकार वादी भएको गम्भीर प्रकृतिको फौजदारी मुद्दामा प्रतिवादीको उपस्थिति वा अन्य कुनै मनासिब कारणले कुनै साक्षीलाई बकपत्र गर्न अनुचित दबाव परेको वा दबाव पर्ने प्रबल सम्भावना छ भन्ने कुरा अदालतलाई लागेमा त्यस्ता प्रतिवादीको उपस्थितिलाई अप्रत्यक्ष तुल्याउने र निज प्रतिवादीको कानून व्यवसायी तथा निजले रोजेको मानिसको रोहबरमा बकपत्र गराउने गरी अदालतले आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सक्ने व्यवस्था गरी साक्षी संरक्षण सम्बन्धमा सामान्य व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी यस नियमावलीमा पनि बालबालिका, जबर जस्ती करणी, जीउमास्ने बेच्ने, नाता कायम, सम्बन्ध विच्छेदसम्बन्धी मुद्दा वा खुला इजलासबाट सुनुवाई गर्नु मनासिब नभएको भनी अदालतले बन्द इजलासबाट हेर्ने भनी आदेश गरेका अन्य मुद्दाको सुनुवाई बन्द इजलासमा हुने व्यवस्था गरेको छ ।

सर्वोच्च अदालत नियमावली तथा पुनरावेदन अदालत नियमावली सरह यस नियमावलीले पनि बन्द इजलासमा मुद्दाको कारबाही चल्दा सम्बन्धित कानून व्यवसायी, सरकारी वकिल, विशेषज्ञ, अभियुक्त, पीडित व्यक्ति, निजको संरक्षक तथा अदालतले अनुमति दिएका प्रहरी र अदालतका कर्मचारीमात्र उपस्थित हुन सक्ने, बन्द इजलासबाट हेरिएका मुद्दासम्बन्धी कागजातको प्रतिलिपि वादी, प्रतिवादी र पीडित बाहेक अरुलाई नदिने साथै अदालतले अनुमति दिएमा बाहेक बन्द इजलासबाट हेरिएका मुद्दाको तथ्य खुलाई कुनै पत्रपत्रिकामा समाचार सम्प्रेषण गर्नु नहुने व्यवस्था गरेको छ ।

(ग) फौजदारी मुद्दाको कार्यविधि सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक

यस प्रस्तावित विधेयकमा साक्षी संरक्षण सम्बन्धी महत्वपूर्ण व्यवस्था गरेको छ । जुन निम्न बमोजिम छन्:

बन्द सवालद्वारा साक्षी बुझ्न सकिने:

मुद्दा दायर रहेको अदालतको क्षेत्राधिकार भएको इलाका भन्दा बाहिर रहे बसेको वा कुनै कारणले अदालतमा उपस्थित हुन नसक्ने तर नवुभी नहुने साक्षीलाई मुद्दाको गंभिरता हेरी बन्दसवालद्वारा बुझ्न सक्ने व्यवस्था छ ।

श्रव्य-दृश्य संवाद (भिडियो कन्फरेन्स) मार्फत साक्षी बुझ्न सकिने:

साक्षी शारीरिक रूपमा अशक्त भएको वा नावालक भएको वा सुरक्षाको कारणले गर्दा निजलाई अदालतमा उपस्थित गराउन नसकिने भएमा सम्बन्धित पक्षले सोही व्यहोरा खोली श्रव्य-दृश्य संवाद (भिडियो कन्फरेन्स) मार्फत त्यस्तो साक्षी बुझ्नको लागि अदालतमा निवेदन साक्षीको परीक्षण श्रव्य-दृश्य सम्वाद (भिडियो कन्फरेन्स) मार्फत गराउन अदालतले आदेश दिन सक्ने व्यवस्था छ ।

साक्षीलाई दैनिक तथा भ्रमण भत्ता तथा सुरक्षा दिनु पर्ने:

नेपाल सरकारका तर्फबाट अदालतमा उपस्थित भएका साक्षीलाई राजपत्र अनर्कित प्रथम श्रेणीका सरकारी कर्मचारीले प्रचलित कानून बमोजिम पाए सरहको दैनिक तथा भ्रमण भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने र कुनै सरकारी कर्मचारी साक्षी वा विशेषज्ञको हैसियतले अदालतमा उपस्थित भएमा निजलाई प्रचलित कानून बमोजिम निजले पाउने दैनिक तथा भ्रमण भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने समेतको व्यवस्था छ ।

साक्षीको संरक्षण गर्न आदेश दिन सक्ने:

अनुसूची-१ वा अनुसूची-२ अन्तर्गतको कुनै मुद्दामा साक्षी रहेको कुनै व्यक्तिलाई अदालत समक्ष उपस्थित हुन वा अदालतमा बकपत्र गरिसकेपछि आफ्नो सुरक्षामा खतरा रहेको छ भनी अदालत समक्ष निवेदन दिएमा अदालतले त्यस्तो साक्षीको सुरक्षाको प्रवन्ध गर्न सम्बन्धित निकायलाई आदेश दिन सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

नेपाल राज्य बाहिर पनि साक्षी प्रमाण बुझ्न सकिने:

कुनै अदालतमा विचाराधीन रहेको कुनै मुद्दाका सम्बन्धमा नेपाल राज्य बाहिर रहे बसेको कुनै साक्षी वा प्रमाण बुझ्नु

परेमा वा वन्दसवाल गर्नु परेमा त्यस्तो विषयमा साक्षी वा प्रमाण बुझ्न वा वन्द सवाल गर्न सकिने गरी कुनै मुलुकसंग कुनै सन्धि भएको रहेछ भने सोही सन्धिको व्यवस्था बमोजिम साक्षी वा प्रमाण बुझ्न सकिने समेत व्यवस्था गरेको छ ।

साक्षीको परिचय गोप्य राख्न सकिने:

कुनै खास कसूरबाट पीडित व्यक्ति वा साक्षीको परिचय सार्वजनिक गर्दा त्यस्तो व्यक्ति वा साक्षीको सामाजिक प्रतिष्ठा वा इज्जत उपर प्रतिकूल प्रभाव पर्न सक्ने वा निज उपर अभियुक्त वा अन्य कुनै पक्षबाट अनुचित डर, त्रास वा भय हुन सक्ने वा निजको जीउ, ज्यानको सुरक्षामा प्रतिकूल हुन सक्ने देखिएमा त्यस्तो व्यक्ति वा साक्षीको नाम, थर, वतन वा निजको वावुको नाम वा निजको परिचय हुन सक्ने अन्य कुनै हुलिया गोप्य राख्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

अनुसन्धान अधिकारी समक्ष भएको वयान, कागज वा लिखतलाई श्रव्य दृश्यका साधनमा अभिलेख गर्न सकिने:

कसूरबाट पीडित व्यक्ति, जाहेरवाला वा कुनै साक्षीलाई अभियुक्तले अनुचित प्रभावमा पारी वा निज उपर डर, त्रास, धम्की देखाई निजलाई अदालतमा उपस्थित हुन नदिने वा अदालतमा उपस्थित भएपनि अनुसन्धान अधिकारी समक्ष गरेको वयान वा कागज भन्दा प्रतिकूल हुने गरी वयान वा वकपत्र गराउन वाध्य गराउनेछ भन्ने विश्वास गर्नु पर्ने मनासिव कारण भएमा, शारीरिक अशक्तता वा नावालक भएको कारणले त्यस्तो व्यक्ति, जाहेरवाला वा साक्षी प्रहरी कार्यालय वा सरकारी वकिलको कार्यालयमा उपस्थित हुन नसक्ने अवस्थामा अनुसन्धान अधिकारीले कसूरबाट पीडित व्यक्ति, जाहेरवाला वा साक्षीको बयान, कागज वा कुनै लिखत सरकारी वकीलको रोहवरमा श्रव्य दृष्यका साधन मार्फत अभिलेख गर्न वा गराउन सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

विदेशमा रहेको साक्षीलाई श्रव्य दृष्य संवाद (भिडियो कन्फरेन्स) मार्फत बुझ्न सकिने:

कुनै कसूरको अनुसन्धान वा पुर्पक्षको सिलसिलामा

विदेशमा रहेको साक्षीलाई बुझनु परेमा वा निजको वकपत्र गराउन परेमा श्रव्य दृष्य संवाद (भिडियो कन्फरेन्स) वा अन्य यस्तै प्रविधि मार्फत बुझ्न वा निजको वकपत्र गराउन सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

- अधिवक्ता

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान,
- मुलुकी ऐन,
- प्रमाण ऐन, २०३१,
- जाँचबुझ आयोग ऐन, २०२६,
- बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०४८,
- मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४,
- साक्षी सुरक्षा सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक, २०६७, (मस्यौदा)
- पुनरावेदन अदालत पुनरावेदन नियमावली, २०४८,
- सर्वोच्च अदालत नियमावली, २०४९,
- जिल्ला अदालत नियमावली, २०५२,
- सरकारी मुद्दा सम्बन्धी नियमावली, २०५५,
- इन्टरनेसनल कमिटी अफ जुरिष्ट, उपचारको अधिकारको गम्भिर उल्लंघनमा परिपूरणको अधिकार, इडिसिओनेस एन्ट्रोपोस, बागोटा, कोलम्बिया ।
- राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, मानव अधिकार सम्बन्धी श्रोत सामग्री, राम शाह पथ, काठमाडौं, २००९ ।
- डा. त्रिलोचन उप्रती, केशवप्रसाद बास्तोला, संक्रमणकालिन न्याय र मानव अधिकार, सत्यको खोजीका लागि सत्य निरुपण तथा मेलमिलाप आयोग, २०६४ ।

नेपालको संविधान र यसको लैङ्गिक विश्लेषण



सतिन श्रेष्ठ

संविधान देशको मूल कानून हो । यसले राजनीतिक शक्ति र संस्था तथा नागरिक बीच शक्ति नियन्त्रण र शक्ति सन्तुलनको व्यवस्था गर्दछ । संविधानले प्रदत्त गरेको प्रावधानहरूको आधारमा अधिकारहरूको व्यवस्थापन तथा राज्य व्यवस्थापन र संचालन हुने भएको हुँदा संविधानमा महिलाका सवालहरू कसरी राखिएको छ भन्ने विषय निकै महत्वपूर्ण हुन्छ । संविधानलाई हेर्दा यसका थुप्रै पक्षहरूबाट लैङ्गिक रूपमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ, जस्तै - संविधानको आधारभूत संरचना, नागरिकको रूपमा समान मान्यता, मौलिक अधिकार, राज्यको नीति तथा निर्देशक सिद्धान्त, राज्य संचालन प्रणालीमा सहभागीता लगायतका पक्षबाट विश्लेषण गर्न सकिन्छ । धेरै लामो पर्खाइ पछि नेपालमा पहिलोपटक संविधानसभा मार्फत नेपालको संविधान २०७२ असोज ३ गते घोषणा भयो । वर्तमान संविधान यस अघि जारी भएका ६ वटा संविधानभन्दा महिलाको हकमा तुलनात्मक रूपमा प्रगतिशील रहेको छ । तर, अझै पनि संविधान महिला र पुरुषबीच पूर्ण समानता सुनिश्चित गर्न सकेको छैन ।

संविधानको प्रस्तावनामा लैङ्गिक विभेद अन्त्य गरी समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरेको छ । त्यस्तै नागरिकतासम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत धारा १० (१) मा कुनै पनि नेपाली नागरिकलाई नागरिकता प्राप्त गर्ने हकबाट वञ्चित गरिने छैन भन्ने उल्लेख गरेको छ ।

त्यस्तै धारा ११ ले को-को नेपालको नागरिक ठहर्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । जसअन्तर्गत उपधारा (१) ले यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपालको नागरिकता प्राप्त

गरेका र यस भाग बमोजिम नागरिकता प्राप्त गर्न योग्य व्यक्तिहरू नेपालको नागरिक हुनेछन्; उपधारा (२) ले यो संविधान प्रारम्भ हुँदाका बखत नेपालमा स्थायी बसोवास भएको देहायको व्यक्ति वंशजको आधारमा नेपालको नागरिक ठहर्नेछ :- (क) यो संविधान प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेको व्यक्ति, (ख) कुनै व्यक्तिको जन्म हुँदाका बखत निजको बाबु वा आमा नेपालको नागरिक रहेछ भने त्यस्तो व्यक्ति; उपधारा (३) ले यो संविधान प्रारम्भ हुनुभन्दा अघि जन्मको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गरेको नागरिकको सन्तानले बाबु र आमा दुवै नेपालको नागरिक रहेछन् भने निज बालिग भएपछि वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्नेछ; उपधारा (४) ले नेपालभित्र फेला परेको पितृत्व र मातृत्वको ठेगान नभएको प्रत्येक नाबालक निजको बाबु वा आमा फेला नपरेसम्म वंशजको आधारमा नेपालको नागरिक ठहर्नेछ; उपधारा (५) ले नेपालको नागरिक आमाबाट नेपालमा जन्म भई नेपालमा नै बसोबास गरेको र बाबुको पहिचान हुन नसकेको व्यक्तिलाई वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्रदान गरिनेछ । तर बाबु विदेशी नागरिक भएको ठहरेमा त्यस्तो व्यक्तिको नागरिकता संघीय कानून बमोजिम अंगीकृत नागरिकतामा परिणत हुनेछ; उपधारा (६) नेपाली नागरिकसँग वैवाहिक सम्बन्ध कायम गरेकी विदेशी महिलाले चाहेमा संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता लिन सक्नेछ; उपधारा (७) ले यस धारामा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि विदेशी नागरिकसँग विवाह गरेकी नेपाली महिला नागरिकबाट जन्मिएको व्यक्तिको हकमा निज नेपालमा नै स्थायी

बसोबास गरेको र निजले विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको रहेनछ भने निजले संघीय कानून बमोजिम नेपालको अंगीकृत नागरिकता प्राप्त गर्न सक्नेछ । तर नागरिकता प्राप्त गर्दाका बखत निजका आमा र बाबु दुवै नेपाली नागरिक रहेछन् भने नेपालमा जन्मेको त्यस्तो व्यक्तिले वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

यस्तै धारा १२ मा संविधान बमोजिम वंशजको आधारमा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्ने व्यक्तिले निजको आमा वा बाबुको नामबाट लैङ्गिक पहिचान सहितको नेपालको नागरिकताको प्रमाणपत्र पाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यस्तै धारा १४ मा विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको सदस्य राष्ट्र बाहेकका देशमा बसोबास गरेको साबिकमा वंशजको वा जन्मको आधारमा निज वा निजको बाबु वा आमा, बाजे वा बज्यै नेपालको नागरिक रही पछि विदेशी मुलुकको नागरिकता प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई संघीय कानून बमोजिम आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार उपभोग गर्न पाउने गरी नेपालको गैरआवासीय नागरिकता प्रदान गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ ।

मौलिक हकहरु अन्तर्गत धारा १८मा समानताको हकको व्यवस्था गरेको छ, जसअन्तर्गत सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ भने सामान्य कानूनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग, शारीरिक अवस्था, अपांगता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन भन्ने समेत व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी राज्यले नागरिकहरूका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिंग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गर्ने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको छ तर सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा

वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपांगता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन भन्ने व्यवस्था समेत गरेको छ । त्यस्तै समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नगरिने एवं पैतृक सम्पत्तिमा लैङ्गिक भेदभाव विना सबै सन्तानको समान हक हुने व्यवस्था गरेको छ ।

यसै गरी धारा ३८ले मौलिक हक अन्तर्गत महिलाको हक समावेश गरेको छ । महिला हक अन्तर्गत

प्रत्येक महिलालाई लैङ्गिक भेदभाव विना समान वंशीय हक हुने, प्रत्येक महिलालाई सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी हक हुने, महिला विरुद्ध धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गरिने छैन । त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुने, राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुने, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुने तथा सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतीको समान हक हुने व्यवस्था गरेको छ ।

यसैगरी धारा ४२ अन्तर्गत सामाजिक रूपले पछाडि परेका महिला लगायतलाई समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको संरचना तथा सार्वजनिक सेवामा सहभागिताको हक हुने उल्लेख गरी सामाजिक न्यायको हक प्रत्याभूत गरेको छ । धारा ४३ ले आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिला लगायतलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक सुनिश्चित गरेको छ ।

राज्यको निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व अन्तर्गत धारा ५१ को अ को (१) (३) (४) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण संबन्धी नीति लिने उल्लेख गरेको छ। उक्त नीति अन्तर्गत असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई रोजगारीमा प्राथमिकता दिदै जीविकोपार्जनको लागि समुचित व्यवस्था गर्दै जाने, जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण, सशक्तिकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने र प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने, बालबच्चाको पालन पोषण, परिवारको हेरचाह जस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने प्रावधान रहेको छ।

संविधानले विभिन्न संरचनामा महिलाको सहभागिता सुनिश्चितताको लागि निम्न व्यवस्थाहरू गरेको छः

- धारा ७० : राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति फरक फरक लिङ्ग वा समुदायको हुने गरी गर्नुपर्ने,
- धारा ७६(९) : मन्त्री परिषदको गठनमा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गर्नुपर्ने,
- धारा ८४ (१)(क)(ख)(२)(८): प्रतिनिधि सभा गठनमा संघीय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्नेछ भन्ने प्रतिवन्धात्मक वाक्य राखिएको छ। निर्वाचित सदस्यहरू मध्ये कुनै राजनीतिक दलको एक तिहाई सदस्य महिला निर्वाचित हुन नसकेमा त्यस्तो राजनीतिक दलले सदस्य निर्वाचित गर्दा आफ्नो दलबाट संघीय संसदमा निर्वाचित हुने कुल सदस्यको कम्तीमा एक तिहाई महिला सदस्य हुने गरी निर्वाचित गर्नु पर्ने,
- धारा ९१(१)(२): प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख निर्वाचन गर्दा प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनु पर्ने,
- धारा ९२(१)(२): राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष उपाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला हुनु पर्ने र उनीहरू फरक दलको हुनुपर्ने,
- धारा ८६(१)(२)(क)(ख): राष्ट्रिय सभा गठनमा प्रत्येक प्रदेशबाट तीन जना महिलासहित ८ जना गरि निर्वाचित छपन्न जना सदस्य रहने र नेपाल सरकारको सिफारिसमा राष्ट्रपतीबाट कम्तीमा १ जना सहित तीन जना हुने,
- धारा १६८(९): प्रदेश मन्त्री परिषद गठनमा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गर्नुपर्ने,
- धारा १७६(६)(९): प्रदेश व्यवस्थापिका गठनमा प्रदेशसभामा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तीमा एक तिहाइ सदस्य महिला हुनु पर्ने
- धारा १८२(१)(२): प्रदेशसभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने र फरक दलको हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।
- धारा २१५(१)(२)(४): गाउँ सभा सदस्यले आफूमध्येबाट निर्वाचित गरेका ४ जना महिला सदस्यसहित गाउँ कार्यपालिकाका सदस्य हुने तथा नगरकार्यपालिकामा पाँच जना महिला सदस्य हुने,
- धारा २२०: जिल्ला सभा र जिल्ला समन्वय समितीमा जिल्ला सभाले एकजना प्रमुख, एकजना उप प्रमुख कम्तीमा ३ जना महिला र कम्तीमा १ जना दलित वा अल्पसंख्यक सहित बढीमा ९ जना सदस्य रहेको जिल्ला समन्वय समितीको निर्वाचन गर्ने,
- धारा २२२: गाउँ सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुने,
- धारा २२३: नगर सभामा प्रत्येक वडाबाट कम्तीमा दुईजना महिलाको प्रतिनिधित्व हुने,

- धारा २६७(३): नेपाली सेनामा महिलाको प्रवेश समानता र समावेशी सिद्धान्तको आधारमा कानून बमोजिम सुनिश्चित गरिने,
- धारा २६९(४)(ग): राजनीतिक दलको विभिन्न तहका कार्यकारिणी समितिमा नेपालको विविधतालाई प्रतिबिम्बित गर्ने गरी समावेशी प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरिएको हुनुपर्ने,
- धारा २८२: राष्ट्रपतिले समावेशी सिद्धान्तको आधारमा नेपाली राजदूत र कुनै खास प्रयोजनका लागि विशेष प्रतिनिधि नियुक्ति गर्न सक्ने,
- धारा २८३: संवैधानिक अंग र निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्त बमोजिम गरिने ।

संविधानको धारा २८१ ले नेपाल सरकारले प्रत्येक दश वर्षमा हुने राष्ट्रिय जनगणनासँगै महिलाको विशेष अधिकारको व्यवस्थाको कार्यान्वयन र त्यसको प्रभाव सम्बन्धमा मानव विकास सूचकांकको आधारमा समीक्षा तथा पुनरावलोकन गर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ ।

संविधानले महिला अधिकार सम्बन्धमा थप अधिकार हरूको संरक्षण गरेता पनि अझ पनि कतिपय कुरा संविधानमा समावेश गर्न सकेको छैन, जुन मुख्य रूपमा निम्नानुसार छन्:

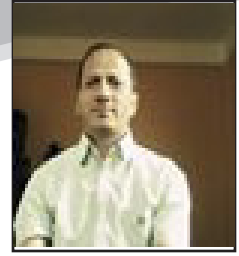
- प्रस्तावनामा “पितृसत्ताको अन्त्य” भन्ने शब्दावली समावेश नगरिएको,
- लैङ्गिक तटस्थ भाषाको प्रयोग नगरिएको,
- नागरिकतामा महिलालाई समान नागरिकको हैसियत प्रदान नगरेको,
- अविभेदलाई दण्डनीय र क्षतिपूर्तियोग्य नबनाइएको,
- विशेष व्यवस्थाहरू सम्बन्धी प्रावधान संकुचित गरिएको,
- समानतालाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित नगरिएको,

- राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको निर्वाचनमा फरक लिङ्ग ‘वा’ समुदायको हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको,
- महिलाको जनसंख्याको आधारमा समानुपातिक सहभागिता सुनिश्चित नगरिएको,
- समावेशी सिद्धान्तको व्याख्या नभएको ।

अन्त्यमा, नेपालको संविधानले ल्याएका महिला अधिकारसम्बन्धी नयाँ प्रावधानहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दै ती अधिकारहरू महिलाहरूले उपभोग गर्न सक्ने वातावरण सिर्जना गर्न आवश्यक छ भन्ने समानान्तर रूपमा अझ पनि संविधानमा रहेका महिला र पुरुषबीचका विभेदपूर्ण प्रावधानहरूलाई संशोधन गर्दै नेपाली महिलाहरू यस देशका पूर्ण अधिकारसहितको समान नागरिक हो भन्ने स्थापित गर्न आवश्यक छ ।

- अधिवक्ता

नेपालमा बाल विवाहको अवस्था, विद्यमान कानून, यसका चुनौति तथा सरकारवालाको भूमिका



सरज राज थापा

१. पृष्ठभूमि

विवाहको अधिकार व्यक्तिको नैसर्गिक अधिकार हो। उमेर पुगेका हरेक व्यक्तिलाई स्वतन्त्र पूर्वक आफ्नो जिवनसाथी छान्न पाउने हक छ। विश्वका अधिकांश देशका कानूनले विवाह गर्नका लागि उमेरको निश्चित हद तोकेका छन्। तर यो उमेरको हद विभिन्न देशमा फरक फरक रहेको छ। नेपालको विद्यमान कानूनले २० वर्ष भन्दा कम उमेरमा विवाह गर्न वन्देज लगाएको छ। यसका बावजुद पनि उमेर नपुग्दै विवाह गर्नेको संख्या अभैपनि उल्लेख्य मात्रामा रहेको विभिन्न तथ्यांकबाट देखिएको छ। संयुक्त राष्ट्र संघीय जनसंख्या कोषको तथ्यांकले नेपालमा प्रत्येक पाँच मध्ये दुई बालिकाको १८ वर्ष उमेर नपुग्दै विवाह हुने गरेको देखाएको छ। केन्द्रीय बाल कल्याण समितिले २०७२ मा गरेको एक अध्ययनले ४१ प्रतिशत महिलाले १८ वर्ष उमेर नपुग्दै विवाह गर्ने गरेको देखाएको छ। स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको जनसंख्या तथा स्वास्थ्य सर्वेक्षण, २०११ ले नेपालमा २५ देखि ४९ वर्ष उमेर समूहका महिलाहरूमध्ये ५५ प्रतिशत महिलाको १८ वर्ष भन्दा कम उमेरमा नै विवाह हुने गरेको जनाएको छ। जुरी नेपालले बझाङ तथा सप्तरी जिल्लाका केही गा.वि.स. मा २०७३ माघ, फागुन महिनामा संचालन गरेको तालिम कार्यक्रमका सहभागीहरू मध्ये ९० प्रतिशत भन्दा बढी सहभागीहरूले आफ्नो विवाह २० वर्ष भन्दा कम उमेरमा नै भएको बताएका थिए। यी विभिन्न तथ्यांकहरूबाट पनि नेपालमा बालविवाह अभै व्याप्त रहेको प्रष्ट देखिन्छ।

२. बालविवाहका प्रमुख कारक तत्वहरू

सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्र तथा विकाशका साभेदार निकायहरूले बालविवाह अन्त्यका लागि चालेका विभिन्न प्रयासहरूका बावजुद पनि बालविवाह अन्त्य हुन सकेको

छैन। बालविवाह अन्त्य हुन नसक्नुमा विभिन्न कारक तत्व विद्यमान रहेका छन्। जुन निम्नानुसार रहेको छ।

- कानूनी ज्ञान तथा कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभाव
- दाईजो लगायत अन्य गलत सामाजिक प्रथा वा परम्परा
- न्यून शैक्षिक तथा चेतनाको स्तर
- विवाहको परिणाम विश्लेषण गर्न नसक्नु
- समाजमा सदियौं देखि विद्यमान लैङ्गिक विभेद, सामाजिक, धार्मिक तथा साँस्कृतिक मूल्य र मान्यता
- अभिभावक र समाजको दबाव
- गरिबी

३. बालविवाहले पार्ने असरहरू

परिपक्व उमेर नहुँदै तथा उमेर नपुगी गरिने विवाहबाट विशेष रूपमा पुरुष भन्दा महिला तथा बालिकाहरू बढी पीडित हुने गरेको देखिँदै आएको छ। बालविवाहका कारण प्रमुख रूपमा निम्न समस्या आउन सक्ने देखिन्छ।

- महिला तथा बालिकाको प्रजनन स्वास्थ्यमा असर पार्नुका साथै आमा र बच्चाको ज्यान समेत जान सक्ने
- बच्चाको स्वास्थ्य कमजोर हुने,
- वैवाहिक सम्बन्धका नाममा हुने यौनजन्य हिंसाले

प्रश्रय पाउने,

- उमेर पुगेपछि सम्बन्ध विच्छेद हुनसक्ने,
- शिक्षाबाट बञ्चित हुनुपर्ने,
- रोजगारीका राम्रा अवसरबाट वञ्चित हुनुपर्ने,
- आर्थिक तथा पारिवारिक बोझ तथा गरीबिमा वृद्धि हुने,
- ब्यक्तित्व विकास हुन नसक्ने तथा आत्म विश्वासमा कमी आउने,

बालविवाहले माथि उल्लेखित असरका अलावा ब्यक्ति, परिवार समाज र समग्र राष्ट्रको विकाशमा नै असर पार्ने देखिन्छ।

8. बालविवाहविरुद्ध संवैधानिक एवं कानूनी व्यवस्था

8.1 संवैधानिक व्यवस्था

ऐतिहासिक संविधानसभाबाट निर्माण गरिएको नेपालको संविधान, २०७२ ले पहिलो पटक बालविवाहलाई मौलिक हक भित्र समावेश गर्दै यसलाई निषेध गरेको छ। संविधानको धारा ३९ (५) अन्तर्गत बालबालिकाको विभिन्न अधिकारलाई सुनिश्चित गर्दै कुनैपनि बाल-बालिकालाई बालविवाह, गैरकानूनी ओसारपसार र अपहरण गर्न वा बन्धक राख्न पाइने छैन” भन्ने व्यवस्था गरिएको छ। प्रचलित संविधान एवं कानून विपरित बालविवाह लगायतका बालवालिकाविरुद्धका कार्यहरू गर्ने गराउनेलाई कानून बमोजिम दण्डनीय हुने व्यवस्था समेत गरेको छ। यस संविधानले बालविवाहबाट पीडित बालबालिकालाई पीडकबाट कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक समेत सुनिश्चित गरेको छ। यसैगरी धारा ३८ मा प्रत्येक महिलालाई सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी हक हुने तथा धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा महिला विरुद्ध शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषणलाई

निषेध गरिएको छ। त्यस्ता निषेधित कार्य दण्डनीय हुने व्यवस्था गर्नुका साथै कानून बमोजिम पीडितले क्षतिपूर्ति पाउने हक सुरक्षित समेत गरेको छ।

8.2 कानूनी व्यवस्था:

बालविवाहका सम्बन्धमा नेपालमा विशेष कानूनको व्यवस्था गरिएको छैन। बालविवाहलाई निषेध गर्न बालविवाह गर्ने गराउने तथा सहयोग गर्नेलाई कानूनी दायरामा ल्याउनका लागि मुलुकी ऐन विहावारीको महलअन्तर्गतव्यवस्था गरिएको छ। मुलुकी ऐन, २०२० को विहावारीको महलले विवाहका लागि न्यूनतम उमेर हद २० वर्ष तोकेको छ। साथै यसै महलमा विवाहकोलागि महिला र पुरुष दुबैको स्वतन्त्र मन्जुरीहुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। यसैगरी अवस्थाअनुसार विवाह गर्ने गराउनेलाई दण्ड जरिबाना हुनेव्यवस्था पनि गरेको छ। कानूनले तोकेको उमेर भन्दा अगावै विवाह गर्नेगराउनेमध्ये उमेर पुगेका मुख्यलाई देहाय बमोजिम सजाय हुने व्यवस्था छ।

- दश वर्ष नपुगेकी बालिकाको विवाह गरे गराएको रहेछ भने ६ महिनादेखि तीन वर्षसम्म कैद र एक हजार रुपैयाँ देखि दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना।
- दश वर्ष देखि माथि चौध वर्ष नपुगेकी बालिकाको विवाह गरे गराएको रहेछ भने तीन महिनादेखि एकवर्ष सम्म कैद र पाँच हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना।
- चौध वर्षदेखि माथि अठार वर्ष नपुगेकी स्वास्नी मानिसको विवाह गरे गराएको रहेछ भने ६ महिनासम्म कैद वा दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय
- बीस वर्ष उमेर नपुगेको स्वास्नी मानिस वा लोमने मानिसको विवाह गरे गराएको रहेछ भने ६ महिनासम्म कैद वा दश हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुबै सजाय।
- बालविवाहमा संलग्न मुख्य बाहेक जानी जानी विवाहको काम गर्ने पुरोहित, लमी र अरू

मदतीहरूमध्ये उमेर पुगेकालाई एक महिनासम्म कैद वा एक हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ। विवाह भई नसकेको तर रितपूर्वक विवाह छिनी सकेको रहेछ भने विवाह छिने मुख्यलाई पाँच सय रुपैयाँसम्म जरिवाना हुने व्यवस्था छ। उमेर नपुगेकाको बीचमा छिनी सकेको विवाहले मान्यता नपाउने र त्यो समझदारी बदर हुने व्यवस्था गरिएको छ।

मुलुकी ऐनको यसै महलमाबालविवाहविरुद्ध उठेको जरिवानावापतको रकम पीडितलाई दिनुपर्ने र जरिवाना नतिरेको अवस्थामा पीडकको अंशवाट उसुलउपर गरी पीडितलाई दिनुपर्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ। जरिवाना असुलउपर हुन नसकेको अवस्थामा त्यस्तो जरिवानावापत तीन महिनासम्म कैद सजाय गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। यस ऐनको २ (९) ले बीस वर्ष नपुगी विवाह भएको रहेछ भने सन्तान पनि जन्मेको रहेनछ भने बीस वर्ष पुगेपछि त्यस्तो विवाह बदर गर्न पाउने अधिकार दिएको छ। जबर जस्ती तथा भुक्यानमा पारी गरेको विवाह भने स्वतः बदर हुन्छ र त्यस्तो विवाह गरिदिनेलाई दुई वर्षसम्म कैद हुने व्यवस्था छ। हाल विधायिका संसदमा विचाराधिन रहेको प्रस्तावित दण्ड संहिता र देवानी संहितामाविवाहको लागि २० वर्ष उमेर निर्धारण गरेको छ भने २० वर्ष भन्दा कम उमेरमा विवाह गरे गराएमा त्यस्तो कार्य अपराध ठहर्ने र स्वतः बदर हुने व्यवस्था प्रस्ताव गरिएको छ।

५. अन्तर्राष्ट्रिय व्यवस्था:

बालविवाहलाई नेपाल पक्ष राष्ट्र भएका मानव अधिकारका विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूले निषेध गरेको छ। विश्वव्यापी स्तरमा बालविवाहलाई सहम्राव्दी विकाश लक्ष्य प्राप्तीमा एक बाधक तत्वको रूपमा पहिचान गर्दैदिगो विकाशका लक्ष्यहरूको कार्यसूचि (२०१६-२०३०) मा बालविवाह अन्त्य गर्ने विषयलाई संघीय मानव अधिकार समितिबाट प्राथमिकता साथ राखिएको छ। यसैगरी सन् २०१३ को सेप्टेम्बरमा संयुक्त राष्ट्र संघीय मानव अधिकार समितिबाट बालविवाह तथा जवरजस्ती विवाहको रोकथाम तथा उन्मूलनको सवलीकरण, चुनौती,

उपलब्धी तथा उदाहरणीय अभ्यास र कार्यान्वयनमा रहेका समस्या विषयक प्रस्ताव र सोही वर्षको डिसेम्बरमा संयुक्त राष्ट्रसंघको ६८ औं साधारणसभाबाट बालविवाह तथा जवरजस्ती हुने विवाह विषयक प्रस्ताव पारित गरिए पश्चात बालविवाह विरुद्धका कार्यक्रमहरू उच्च प्राथमिकतामा पर्दै आएका छन्। यसैगरी सन् २०१३ मा नै बालविवाह, कम उमेरमा हुने विवाह तथा जवरजस्ती हुने विवाह सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्र संघीय मानव अधिकार समितिको संकल्प प्रस्तावलाई नेपाल सरकारले सह प्रायोजन गरी आफ्नो प्रतिवद्धता जाहेर जनाएको थियो।

नेपालले मानव अधिकार तथा बाल अधिकारसँग सम्बन्धित विभिन्न महासन्धिहरूलाई अनुमोदन गर्दै मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण तथा सवर्द्धन प्रति अन्तीष्ट्रिय तहमा आफ्नो प्रतिवद्धता जनाई सकेको छ। महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि (सीड), १९७९ र विवाहको लागि सहमति, न्यूनतम उमेरको हद तथा विवाह दर्तासम्बन्धी महासन्धि दुबैले विधायिकी कानूनद्वारा नै विवाहको न्यूनतम उमेर निर्धारण गर्नु पर्ने तथा विवाह दर्ता गर्नु पर्ने कुरा उल्लेख गरेको छ। सीडको धारा १६ को उपधारा २ मा बालकको विवाहको कुरो छिनेको कुराको र विवाहको कुनै कानूनी प्रभाव हुने छैन भन्ने उल्लेख गरिएको छ। त्यस्तै, महिला विरुद्धको भेदभावको उन्मूलनसम्बन्धी समितिले सन् २०११ मा नेपालमा बालविवाह लगायत अन्य हानिकारक प्रथा र अभ्यास व्याप्त रहेकोमा चासो र चिन्ता व्यक्त गर्दै त्यसको अन्त्यका लागि पहल गर्न जोड दिएको थियो।

६. बालविवाहका सम्बन्धमा न्यायपालिकाको भूमिका:

नेपालमा बालविवाह उन्मूलनको लागि सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट नेपाल सरकारका नाउँमा महत्वपूर्ण निर्देशनात्मक आदेशहरू जारी भएका छन्। त्यस्ता सार्वजनिक सरोकारका मुद्दा मार्फत सर्वोच्च अदालतले बालविवाहसम्बन्धी कानूनको समयानुकूल सुधार तथा कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि प्रभावकारी भूमिका खेल्दै आएको छ। विशेषगरी महिला कानून

र विकास मञ्चको हकमा अधिवक्ता सपना प्रधान मल्ल समेत विरूद्ध नेपाल सरकार प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेत, जनहित संरक्षण मञ्च (प्रो पब्लिक) एवं अधिवक्ता रमा पन्त खरेल विरूद्ध नेपाल सरकार समेत, भएका रिट निवेदन मार्फत बालविवाहका सम्बन्धमा महत्वपूर्ण निर्णय गरेको देखिन्छ।

७. बालविवाहका सम्बन्धमा भएका अन्य प्रयासहरू

नेपालमा बालविवाह एक प्रमुख समस्याको रूपमा रहँदै आएको छ। यस समस्याको समाधानका लागि नेपाल सरकारबाट पनि केही पहलहरू भएको देखिन्छ। यसै अनुरूप सरकारले बालविवाह अन्त्यका लागि राष्ट्रिय रणनीति, २०७२" लागू गरेको छ। उक्त रणनीतिक योजनाले निम्न उद्देश्य राखेको छ।

- बालविवाह अन्त्यका लागि विद्यमान कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन र साथै आवश्यकतानुसार कानूनको संशोधन एवं परिमार्जन गर्ने,
- बालविवाह विरूद्धमा बालक, किशोर तथा पुरुषहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने
- बालविवाहलाई प्रोत्साहन गर्ने प्रचलित सामाजिक, साँस्कृतिक र परम्परागत मान्यतामा आधारित सोच तथा व्यवहार परिवर्तनका लागि बालबालिका, किशोर-किशोरी, अभिभावक, शिक्षक, धार्मिक, राजनैतिक तथा सामुदायिक अगुवा, संघ संगठन लगायत अन्य सम्बद्ध सरोकारवालाहरूको क्षमता विकास गरी परिचालन गर्ने,
- बालबालिका विशेषतः बालविवाहको जोखिममा रहेका र विवाहित बालिकाहरूलाई राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा, सुविधा तथा अवसरहरूको उपभोगका लागि सामना गर्नुपर्ने कठिनाई तथा चुनौतीहरू सम्बोधन गरी समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गर्ने,
- बालविवाह अन्त्यका लागि संचालित कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने, र
- नेपाल सरकार तथा बिकास साभेदार संस्थाहरूको

सहकार्यमा बालविवाह अन्त्यका लागि स्रोतको पहिचान, विनियोजन र प्रभावकारी परिचालन गर्न संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने।

८. बालविवाहका सम्बन्धमा विद्यमान समस्या र चुनौतीहरू

समाजमा विद्यमान रहँदै आएको बालविवाहलाई अन्त्य गर्ने सवालमा थुप्रै समस्या तथा चुनौतीहरू विद्यमान रहेको पाइन्छ। अधिकांश बालविवाहका घटनाको उजुरी गरिदैन। महान्यायधिवक्ताको कार्यालयको २०७०/७१ को वार्षिक प्रतिवेदनमा सो आर्थिक वर्षभित्र देशभरका सबै जिल्ला अदालतमा दर्ता भएका बालविवाहको मुद्दाको संख्या जम्मा २० वटा मात्र रहेको देखाएको छ। यसरी उजुरी भएका मुद्दाहरूको पनि अनुसन्धान, अभियोजन तथा अदालती प्रकृया छिटो छरितो प्रभावकारी नहुँदा न्यायमा पहुँचको अवस्था न्यून छ। यस प्रकारका घटनाहरू विभिन्न प्रभावमा परी गाउँ समाजमै मिलाउने गरिन्छ। विशेषत पीडित पक्ष नाबालक नै हुने हुँदा उनीहरूको सुरक्षा चुनौतिपूर्ण छ। अधिकांश आरोपित पक्ष आफ्नै पविारका सदस्य तथा नातेदार हुने हुँदा अनुसन्धानकर्तालाई प्रमाण संकलन गर्न त्यति सजिलो छैन। पीडितका लागि आवश्यक पुनर्स्थापना गृह सबै ठाउँमा उपलब्ध छैन। बालविवाहलाई अपराधका रूपमा नलिई सामाजिक कुरीतिका रूपमा मात्र लिनेहरूको जमात अझै पनि सर्वत्र छ। सरकारी निकायबाट गरिने अनुगमन अत्यन्त फितलो छ। सदरमुकामबाट नजिकैको वस्तीमा भएका बालविवाहका घटनामा समेत सम्बन्धित निकायबाट हस्तक्षेपकारी भूमिका निर्वाह गर्न सकेको देखिदैन। अझैपनि अधिकांश ग्रामिण भेगका मानिसहरू बालविवाहबाट हुने असर वा बालविवाह सम्बन्धी कानून वारे अनभिज्ञ छन्। कानूनको जानकारी हुनेहरू पनि कानून पालनामा सचेत छैनन्। यी विभिन्न चुनौतीको सामना गर्दै अघि बढ्न सके मात्र बालविवाह अन्त्य हुन सक्ने देखिन्छ।

८. बालविवाहको रोकथाम तथा नियन्त्रणमा सरोकारवालाहरूको भूमिका

शदियौदेखि समाजमा जरो गाडेर वसेका प्रथा, परम्परा, कुरीति तथा कुसंस्कारको अन्त्य सरकारी वा अन्य कुनै एक पक्षको पहलमा सम्भव छैन । यसका लागि सबै पक्ष विच समन्वय, सहकार्य तथा समझदारीको खाँचो छ । यसैगरी कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायहरूले बालविवाहको रोकथामको लागि सरोकारवाला निकायसंग समन्वय र सहकार्य गर्दै कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन तथा जनचेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्ने तर्फ विशेष ध्यान दिन जरुरी छ । यसैगरी मानव अधिकार निकायहरू राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, राष्ट्रिय महिला आयोग, राष्ट्रिय दलित जस्ता आयोगहरूले पनि आफ्ना अनुगमन कार्यलाई प्रभावकारी बनाउँदै आफ्ना सिफारिसहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा विशेष जोड दिन जरुरी छ । प्रत्येक व्यक्ति, परिवार समाजको संयुक्त र सकारात्मक प्रयासले मात्र बालविवाह अन्त्य गर्न सम्भव छ । बालविवाहलाई हिजोको दिनमा जस्तो कुरीतिका रूपमा मात्र नलिई अपराधको रूपमा हेर्ने र दोषीलाई कानूनी दायरामा ल्याउने एवं पीडित पक्षलाई प्रभावकारी न्याय प्रदान गर्ने कुरामा कानून कार्यान्वयन गर्ने अधिकारीहरू सजग हुन जरुरी छ । त्यस्तै, बालविवाह र यसबाट सृजित अन्यमानवअधिकार हननका समस्याहरू सबैको साभ्ना सरोकारको विषय भएकाले त्यसलाई सम्बोधन गर्न र समतामूलक समाज निर्माण गर्ने कार्यमा हातेमालो गर्दै अघि बढ्न सबैको सामूहिक, सक्रिय र हस्तक्षेपकारी भूमिका आजको आवश्यकताहो ।

- अधिवक्ता

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

१. संयुक्त राष्ट्रसंघ जनसंख्या कोष, म्यारिड टु योङ्ग: इन्ड चाइल्ड म्यारिज, २०१२
२. केन्द्रीय बाल कल्याण समिति, “नेपालमा बालबालिकाको अवस्था”, २०७२

३. नेपालको संविधान, २०७२, धारा ३८ र ३९
४. मुलुकी ऐन, २०२०, विहावारीको महल
५. दण्ड संहिता, दफा १७१
६. बालविवाह अन्त्यका लागि राष्ट्रिय रणनीति, २०७२
७. सीडको धारा १६ र “विवाहको लागि सहमति, न्यूनतम उमेरको हद तथा विवाह दर्ता सम्बन्धी महासन्धि”को धारा २ र ३
८. बालविवाह अन्त्यका लागि राष्ट्रिय रणनीति, २०७२, दफा ११



चित्र निरौला

भूमिका

लैङ्गिक व्यवस्थापन प्रणाली भनेको सबै सार्वजनिक नीति, कार्यक्रम र परियोजनाहरूलाई लैङ्गिक परिप्रेक्षमा मूलप्रवाहीकरण गर्न संरचनाहरू, संयन्त्रहरू र प्रक्रियाहरूको विस्तृत सञ्जालको निर्माण र सञ्चालन हो । लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण कुरा मात्र गरेर, कागजमा मात्र लेखेर, भाषणमा मात्र फलाकेर र कानुनमा मात्र उल्लेख गरेर पूरा हुने होइन । यसलाई मूर्तरूप दिनका लागि नै लैङ्गिक व्यवस्थापन प्रणाली अपरिहार्य रहेको छ ।

वास्तवमा नागरिक समाज र निजी क्षेत्र लगायत अन्य सरोकारवालाहरूसित विस्तृत साझेदारी (Partnership)

गरेर कार्ययोजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्नका लागि बृहद् परामर्श र सहकार्यका आधारमा लैङ्गिक व्यवस्थापन प्रणाली संस्थापन र क्रियान्वयन गरेर सरकारले गरेका अन्तरिष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू तथा कानुन, नीति, कार्यक्रम र परियोजनाहरूको कार्यान्वयनमा सफलता प्राप्त गर्ने आधार बनाउन सक्छ । लैङ्गिक व्यवस्थापन प्रणालीले लैङ्गिक

मूलप्रवाहीकरणका लागि प्रभावकारी र परिणाममुखी औजारहरू (Effective and Result-oriented Tools) पहिचान र प्रयोग गर्ने उर्वर भूमि तयार गर्छ ।

नेपालको विकासका अधिकांश सूचकहरूले समग्रतामा महिला नै चर्को गरीबीमा बाँचिरहेको तथा विभिन्न प्रकारका हिंसाबाट पीडित, न्यून साक्षरता दर र निम्न जीवनको गुणस्तर (Quality of Life) रहेको सबैभन्दा बहुसंख्यक समूह प्रमाणित भएको छ । महिलाहरूको पारिश्रमिकयुक्त वा पारिश्रमिकहीन श्रमले सामाजिक अर्थतन्त्र र उत्पादन प्रक्रियाहरूमा उल्लेख्य योगदान गरिरहेको भए पनि र हालसम्म सरकारी वा गैर-सरकारी क्षेत्रबाट सञ्चालित प्रयासहरूले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणमा केही उपलब्धीहरू प्राप्त गरेको भए पनि धेरै कार्यक्रम र परियोजनाहरूले लैङ्गिक असमानता, आर्थिक शोषण र

विभेदका मूल कारकतत्वहरू (Root Causes) लाई ठोस रूपमा सम्बोधन गर्न अभू धेरै प्रयत्न गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

राज्यको ध्यान व्यावहारिकतामा नपुग्नु, नागरिक समाज (गैर-सरकारी क्षेत्र) का कार्यक्रम र परियोजनाहरू दातृ संस्था र निकायहरू केन्द्रित (विशेष स्वार्थ-केन्द्रित अनुदान आधारित) हुनु तथा निजी क्षेत्र चाहिँ बजार शक्तिहरू (Market Forces) र नाफामा निर्भर हुनुले गर्दा प्रचलित

योजना प्रणालीहरूले प्रभावकारी कार्य गर्न सक्षम हुन सकिरहेका छैनन् । अतः आज योजना प्रक्रियामा वैकल्पिक कार्यपद्धतिहरू (Alternative Approaches)

लैङ्गिक समानता तर्फ केही जल्दाबल्दा सवालहरू

- पुनरुत्पादनमा महिलाको अधिकार र नियन्त्रण सम्बन्धी सवाल अद्यापि धेरै चर्को हुनु ।
- महिला र बालबालिका, विशेष गरी बालिकाहरू विरुद्ध सबै प्रकारका हिंसाको दर घटनुको सट्टा बढिरहेको हुनु ।
- आमरूपमा उल्लेखनीय परिमाणमा सामाजिक र आर्थिक क्षेत्रमा महिलाहरूलाई सम्मानित, सशक्त र उत्पादक बनाइएको हुनु ।
- संसद तथा स्थानीय सरकार (गाउँपालिका र नगर पालिका) तहमा निकै महिलाहरू निर्वाचित भए पनि महिलाहरूको अनुपात न्यून रहेको र निर्णय प्रक्रियामा निर्वाचित महिलाहरूको सहभागिता गुणस्तरीय र अर्थपूर्ण पनि नभएको हुनु ।

अवलम्बन गर्ने प्रयोगहरू भइरहेका छन्, जस्तै : अतिरिक्त (Incremental), आंशिक (Partial), वा रणनीतिक (Strategic) योजना तर्जुमा । यिनीहरूको प्रयोगले बजार अर्थतन्त्रमा केही हदसम्म राज्यको हस्तक्षेप तथा आर्थिक र सामाजिक संस्थाहरूको नियमन (Regulation) बाट औपचारिक बजार बाहिर रहेका, विशेष गरी महिलाहरू, लाई केही लाभ पुऱ्याउन सकेका उदाहरणहरू प्राप्त भइरहेका छन् ।

नेपाल लगायत अधिकांश देशहरूले प्रति-चक्र (Anti-Cyclical) योजना तर्जुमा प्रक्रिया अवलम्बन गरेका छन्, जसमा आपूर्ति-केन्द्रित (Supply-Driven), प्राविधिकरूपमा कुशल र नाफा-केन्द्रित, तथा सामाजिक र आर्थिक विकासका लागि विद्यमान संस्था र प्रणालीहरूबाटै देशका संसाधनहरूको पूर्ण उपयोग गर्ने नीति समाविष्ट छन् । यस कार्यविधिले गर्दा सामाजिक विकास र लैङ्गिक सम्बन्धहरूमा नकारात्मक प्रभाव पर्न गएको छ जसले गर्दा लैङ्गिक विभेद, महिलाहरूको बेरोजगारी र 'गरीबीको महिलाकरण' बढेको छ ।

मानवीय विकासको अवधारणा अनुरूप 'विकास' लाई कुल गार्हस्थ उत्पादन (GNP) जस्ता आर्थिक सूचकहरूका आधारमा मात्र नभई स्वास्थ्य (औसत आयु), शिक्षा (साक्षरता र विद्यालय भर्नादर), ऋय शक्ति (Purchasing Power) लगायतका महत्वपूर्ण सूचकहरू हेर्न जरुरी हुन्छ । यिनीहरू सबै मिलाएर मानव विकास सूचकांक (Human Development Index) तयार गर्ने गरिन्छ । लैङ्गिक असमानताको विश्लेषण गर्दा लैङ्गिक व्यवस्थापन प्रणालीमा मानव विकास सूचकांकका सूचकहरूका अतिरिक्त राजनीतिक निर्णय-प्रक्रियामा सहभागिता र विधायिकी तथा प्रशासनिक प्रणालीहरूका उपयुक्तता जस्ता तत्वहरू समेत समावेश गरिन्छन् । लैङ्गिक योजना तर्जुमामा महिलाहरू जिउने र काम गर्ने आवश्यकता र अवस्थाहरू तथा आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक संसाधनहरूमा महिला र पुरुषहरूबीच रहेको खाडलको आलोचनात्मक विश्लेषणलाई प्राथमिकताका साथ हेरिन्छ । यसबाट

नीतिगत तहको विकासमा भएका असन्तुलन लगायत चालु विकास योजना प्रक्रियाहरूबाट समान रूपले लाभ नपाइरहेका पुरुषहरूका सवालहरूलाई समेत सच्याउन मद्दत पुग्छ । लैङ्गिक योजना तर्जुमा छुट्टै वा समानान्तर प्रक्रिया नभई विद्यमान मूलप्रवाह योजना तर्जुमालाई महिला र विपन्न मानिसहरूका आवश्यकताहरूलाई दिगो आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय प्रक्रियाका माध्यमबाट सम्बोधन गर्न रूपान्तरण गर्नु हो ।

विकास योजना तर्जुमा र लैङ्गिक विश्लेषण कार्यविधिहरू

महिलाहरूका आवश्यकताहरू सम्बोधन गर्ने प्रयास स्वरूप सन् १९७० को मध्यताका विकासमा महिला (WID) सम्बन्धी नीतिगत ढाँचाको विकास भयो, जस अन्तर्गत विद्यमान कार्यक्रमहरूमा महिला-विशेष परियोजनाहरू 'गाँस्ने' प्रयास गरिएको थियो । लैङ्गिक असमानताका प्रणालीगत कारणहरूलाई सम्बोधन गर्न असमर्थ भएको यस कार्यविधिले महिलाहरूलाई आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक यथार्थलाई रूपान्तरण गर्ने सक्रिय संवाहकका रूपमा नलिई विकास सहायताका निस्कृय प्रापकका रूपमा मात्र हेर्न पुग्यो । अतः यो कार्यविधि प्रायः लैङ्गिक-दृष्टिहीनता (Gender-Blind) रह्यो र अन्ततः महिलाप्रति नै पूर्वाग्रही बन्यो ।

विकासमा महिला सहभागितामा रहेको कमीको सम्बोधन गर्दै लैङ्गिकता र विकास (Gender and Development) को ढाँचा विकास भयो । महिलाहरूको स्तरको उन्नति अलग वा पृथक सवाल नभई पुरुष र महिला दुवैको स्तर र उनीहरूका फरक जीवन-धारहरू र लाई मध्यनजर राखेर तथा समान व्यवहारले समान उपलब्धी उत्पन्न हुन्छ नै भनी सुनिश्चित नभएको तथ्यलाई सम्बोधन गर्नु पर्छ भन्ने कुरा यसले ठहर गरेको छ । किनकि पुरुष र महिलाहरूका भिन्न भूमिका र जिम्मेवारीहरू भएकोले उनीहरूका आवश्यकताहरू पनि फरक हुन्छन्, जसलाई व्यावहारिक र रणनीतिक आवश्यकताहरू भनी पहिचान गरिएको छ । व्यावहारिक लैङ्गिक आवश्यकताहरू मानिसहरूलाई समाजले तोकेका लैङ्गिक

भूमिकाहरूका आधारमा वास्तविक अवस्था अनुसार प्राप्त अनुभवबाट निश्चय हुन्छन् भने रणनीतिक लैङ्गिक आवश्यकताहरूले चाहिँ समाजमा पुरुषहरूको तुलनामा महिलाहरूको सामान्यतः अधीनस्थ अवस्थालाई परिवर्तन गर्न के आवश्यक छ भन्ने कुरा तर्फ इञ्जित गर्छन् र सशक्तिकरणसित सम्बन्धित हुन्छन्। योजनाकारहरूले प्रायः महिलाहरूका रणनीतिक आवश्यकताहरूलाई ध्यान नदिई व्यावहारिक आवश्यकताहरूलाई मात्र सम्बोधन गर्छन्। अतः व्यावहारिक र रणनीतिक लैङ्गिक आवश्यकताहरूबीच सम्बन्ध पहिचान गर्न जुम्ल्याहा कार्यविधि अवलम्बन गरी नीति र योजना तर्जुमाका ढाँचाहरूमा दुवै संस्थाहरूभित्र यी दुवैलाई सम्बोधन गर्नु आवश्यक हुन्छ।

र पुरुषहरूका आवश्यकताहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्ने भन्ने मार्गनिर्देशनहरू प्रदान गर्न सुस्पष्ट लैङ्गिक नीतिको अभावमा योजना तर्जुमा गर्ने निकायहरूले लैङ्गिकता सन्तुलित विकास लक्ष्यहरू कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकन गर्न सकिरहेका छैनन्। यसका साथै सुयोग्य कर्मचारी र प्रशासनिक क्षमताको कमीले सरकारलाई लैङ्गिक योजना कार्यान्वयन गर्न समस्या भइरहेको छ। यसका लागि उच्च-तहमा राजनीतिक प्रतिबद्धताका लागि वकालत गर्ने तथा सहभागीमूलक लोकतन्त्र र विकेन्द्रकृत योजना तर्जुमा प्रक्रियाहरू प्रबर्द्धन गर्ने कार्यनीति अवलम्बन गर्नु वान्छनीय छ।

विकास योजना तर्जुमा र वृहद्-आर्थिक नीति

विकास योजना तर्जुमाको अवस्था

यसका लागि विकास योजना तर्जुमाका मुख्य सवालहरू अन्वेषण गरी उत्पन्न हुन सक्ने लिंग-सम्बन्धी समस्याहरू र राष्ट्रिय परिस्थितिमा तिनीहरूलाई सम्बोधन गर्न सरकारले अवलम्बन गर्न संभावित कार्यहरू पहिचान गर्नु आवश्यक छ।

राजनीतिक इच्छाशक्ति र पर्याप्त संसाधनहरू

सरकारसित लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्न मार्गदर्शन गर्ने सबै पक्ष ढाक्ने नीति वा ढाँचाको अभाव छ। किनकि अझै पनि अधिकांश रूपमा विकासमा महिला कार्यविधि अवलम्बन गरिन्छ, जुन लैङ्गिक असमानताका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्न असमर्थ छ। भएका लैङ्गिक नीतिहरूको कार्यान्वयनलाई पनि प्रायः राजनीतिक इच्छाशक्ति र अख्तियारी (Authority) को कमीले बाधा पुग्ने गरेको छ। लैङ्गिक सवाललाई सरकारका विभागहरूले आन्तरिकरूपमा कसरी संस्थागत गर्ने वा समाजमा महिला

लैङ्गिक समानतामा अग्रगण्यता निम्ति अतिलम्ब गनुपर्ने कार्य

- सबै नीति, कार्यक्रम, संरचना र प्रक्रियाहरू लगायत वृहद्-आर्थिक (Macroeconomic) ढाँचा र बजेट प्रक्रिया तथा बाँडफाँटमा लैङ्गिक विश्लेषण समावेश गर्नु ;
- बजेट प्रक्रिया र बाँडफाँट सार्वजनिक लेखापरीक्षणका लागि खुल्ला राखिएको सुनिश्चित गर्नु ;
- सबै सरकारी विभाग र निकायमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण सुनिश्चित गर्ने संरचना वा एकाई स्थापना गर्नु ;
- सबै विद्यमान कानून र नीतिहरूको लैङ्गिक लेखापरीक्षण गर्नु ;
- सबै विभाग र निकायमा नीति र बजेटको लैङ्गिक प्रभाव सम्बन्धी सूचकहरू निहित प्रणाली विकास गर्नु ;
- महिलाहरूका योगदान र आवश्यकताहरू समावेश हुने गरी आर्थिक योजना तर्जुमा प्रणालीहरूमा सुधार गर्नु ; तथा
- सार्वजनिक क्षेत्रमा लैङ्गिक योजना तर्जुमा र नीति विकास तथा कार्यान्वयन सम्बन्धी ज्ञान र सीप अभिवृद्धि गर्न लैङ्गिक शिक्षा र तालिम रणनीतिलाई संस्थागत गर्नु।

विकास योजना तर्जुमाको परम्परागत विधिहरू कुशलता र नियन्त्रणमा आधारित हुन्छन् तथा वृद्धि (Growth) मा केन्द्रित हुन्छन्। सरकारले वृहद्-आर्थिक लक्ष्यहरू प्राप्ति सुनिश्चित गर्ने उपायस्वरूप विकास योजना तर्जुमाका ढाँचा र प्रणालीहरू लागु गरेको छ। विकास योजनाभित्रका संरचनात्मक विकास सेवाहरू मानव विकासका आवश्यकतामा नभई आर्थिक लक्ष्यहरूमा आधारित छन्। आर्थिक वृद्धि

प्राप्त गर्ने प्रक्रियामा पनि प्रायः नागरिकहरू, विशेष गरी महिलाहरू, को सामाजिक विकास ओभरलमा परेको छ। यसका लागि वृहद्-आर्थिक लक्ष्यहरूको अंगका रूपमा महिलाहरूको आर्थिक सशक्तिकरण गर्ने, महिलाहरूको कामको मूल्य तोक्ने, समुचित लिंग-विभाजित तथ्यांक प्रयोग गर्ने, आर्थिक र संरचनात्मक समायोजन कार्यक्रमका प्रभावहरू विश्लेषण गर्ने, तथा सामाजिक समस्याका मूल कारणहरूको गंभीर लैङ्गिक विश्लेषण गर्ने कार्यनीति

अवलम्बन गर्नु वान्छनीय छ ।

संस्थागत सरोकारका सवालहरू

योजना तर्जुमामा क्षेत्रगत (Sectoral) पूर्वाग्रह हुन्छ, जसले गर्दा खण्डकृत र अत्यन्त विभागमुखी कार्यविधि प्रयोग हुन्छ, जसको परिणाम सबै पक्ष ढाक्ने लैङ्गिक आवश्यकताहरू ओभरलमा पर्छन् । अतः सबै क्षेत्रहरूमा महिलाहरूका आवश्यकताहरू पूरा गर्न असफल भएका कुराहरूको लेखाजोखा हुँदैन । यसका लागि योजना तर्जुमा चक्रमा प्रभावकारी समन्वय गरी रणनीतिक लैङ्गिक आवश्यकताहरूलाई एकीकरण गर्ने, लैङ्गिक समानतालाई अग्रगति दिन संरचना र संयन्त्रहरू स्थापना गर्ने, योजना तर्जुमा कार्यमा पुरुषहरूका साथै महिलाहरूलाई संलग्न गराउने, योजना तर्जुमा निकायहरूमा लैङ्गिक नीति/योजना समावेश गर्ने, उत्तरदायी, पारदर्शी र पहुँचनीय शासन र योजना तर्जुमा प्रणाली सुनिश्चित गर्ने, तथा सहभागिमूलक अनुगमन र मूल्यांकन कार्यविधि प्रबर्द्धन गर्ने कार्यनीति अवलम्बन गर्नु वान्छनीय छ ।

सार्वजनिक र निजी क्षेत्रहरू

महिलाहरूको अवस्थामा सुधारका प्रयासहरू प्रायः सार्वजनिक क्षेत्रमा भइरहेको छ र यसको प्रभाव घरभित्र विद्यमान लैङ्गिक-सम्बन्धहरूमा खासै परेको छैन । सार्वजनिक क्षेत्रमा भएका परिवर्तनलाई उपयोग गरी लैङ्गिक समानतालाई अग्रगति दिन महिलाहरूलाई असफल तुल्याउने एउटा मुख्य कारण निजी क्षेत्रमा विद्यमान शक्ति-सम्बन्ध रहेको छ । यसका लागि प्राथमिक, माध्यमिक, उच्च र निरन्तर शिक्षाका पाठ्यक्रम र प्रक्रियाहरूको लैङ्गिक-संवेदनशीलता सुनिश्चित गर्ने, तथा सबै क्षेत्रका विकास आयोजनाहरूका प्रजातिकेन्द्रित लिंगीय रुढिबद्धता (Ethnocentric Gender Stereotyping) मा परिवर्तनका संभावनाहरूलाई प्रबर्द्धन गर्ने कार्यनीति अवलम्बन गर्नु वान्छनीय छ ।

विकास योजना तर्जुमाको अवस्था

महिलाहरूको अवस्थामा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन

लैङ्गिक-संवेदनशील नीति र योजना तर्जुमा प्रभावकारी उपकरणहरू हुन् । नीति-निर्माण र योजना तर्जुमा प्रक्रियाहरूमा महिलाहरूले सामुहिक रूपमा विश्लेषण र योगदान गर्दा यिनीहरूले महिला विरुद्ध विभेदका गहिरा ढाँचाहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्षम हुन सक्छन् । राष्ट्रिय आवश्यकता र सवालहरूलाई सम्बोधन गर्ने प्रयासस्वरूप प्रायः नेपाल लगायत विकासशील देशहरूले चार मुख्य योजना तर्जुमा चक्रहरू अवलम्बन गर्ने गर्छन् : बृहद्/क्षेत्रगत नीति चक्र, बजेट चक्र, सहायता चक्र र परियोजना चक्र । योजना तर्जुमा प्रक्रियाबाट यी चक्रहरूलाई एकीकरण गरेर राज्यले ५ वर्षे योजना तयार गरिन्छ । बृहद्-नीति ढाँचा स्थापना गर्दा लैङ्गिक विश्लेषण र प्रतिफलहरू (Outputs) लाई समावेश गरी जनसंख्याका सबै पक्षहरूका आवश्यकताहरूलाई प्रभावकारी सम्बोधन गर्न सुनिश्चित गरिनु पर्छ ।

लैङ्गिक उपलब्धी (Outcomes) हरूलाई प्रभावित पार्ने नीति-निर्माण कार्यविधिहरूलाई तीन श्रेणीमा बाँड्न सकिन्छः लैङ्गिक-तटस्थ, लैङ्गिक-विशेष र लैङ्गिक-संवेदीकृत/पुनर्वितरणीय/रूपान्तरणकारी । आमरूपमा नीति र कार्यक्रमहरू कल्याणकारी वा समतामूलक वा रूपान्तरकारी/सशक्तिकरणमुखी कार्यविधिमा आधारित हुन्छन् । कल्याणकारी कार्यविधिले महिलाका व्यावहारिक आवश्यकता (लैङ्गिक-विशेष) मा ध्यान दिन्छ भने रूपान्तरकारीले रणनीतिक आवश्यकता (लैङ्गिक-रूपान्तरकारी) लाई सम्बोधित गर्छ ।

सम्बन्धित विभागका मुख्य निर्णयकर्ताहरू र अन्य सम्बन्धित क्षेत्रहरूका साथै समूहहरू र समुदायको संलग्नतामा लैङ्गिक नीति सहभागिमूलक प्रक्रियाहरूबाट विकास गरिएको खण्डमा लैङ्गिक सम्बन्ध र श्रोत-साधनको लैङ्गिक-पूर्वाग्रहयुक्त वितरणलाई रूपान्तरण गर्ने लैङ्गिक नीतिको सामर्थ्य अभूतपूर्व रूपमा अभिवृद्धि हुनेछ । लैङ्गिक-संवेदीकृत विकास योजना तर्जुमा गर्दा बृहद् र क्षेत्रगत नीति तर्जुमा चक्रहरूका लैङ्गिकृत प्रवेशहरूलाई मिसाइएमा प्रभावकारी परिणाम प्राप्त हुनेछ ।

विकास योजना तर्जुमामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण निमित्त उपकरणहरू

विकास योजना तर्जुमामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरू सम्बन्धित लिंग-विभाजित तथ्यांकमा पहुँच र लैङ्गिक सम्बेदनशील सूचकहरूको प्रयोग हुन् । आर्थिक सुधारको सन्दर्भमा राष्ट्रिय बजेट नीतिमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्नका लागि लिंग-विभाजित लक्षित समूह लेखाजोखा, सार्वजनिक खर्चको लिंग-विभाजित विश्लेषण, सार्वजनिक खर्च नीतिको लिंग-सम्बेदीकृत लेखाजोखा, लिंग-सम्बेदीकृत बजेट वक्तव्य, बजेटको समय-उपयोग अनुरूप लिंग-विभाजित विश्लेषण र लिंग-सम्बेदीकृत आर्थिक नीतिगत ढाँचा महत्वपूर्ण उपकरणहरू हुन् ।

लैङ्गिक समानताका लागि प्रभावकारी कार्यविधि

महिला दशक (सन् १९७५-१९८५), विश्व महिला सम्मेलनहरू, रियो वातावरण सम्मेलन (सन् १९९२), भियेना मानव अधिकार सम्मेलन (सन् १९९३) तथा जनसंख्या र विकास सम्मेलन (सन् १९९४) का उपलब्धीहरू संगाल्दै बेइजिङमा चौथो विश्व महिला सम्मेलन (सन् १९९५) र बेइजिङ कार्यनीति लगायत बेइजिङ पछिका प्रत्येक ५ वर्षीय समीक्षाहरू र सहश्राब्दी विकास लक्ष्यहरू तथा दिगो विकास लक्ष्यहरूले सरकार र नागरिक समाजलाई समाजको सबै तहमा विद्यमान लैङ्गिक

असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्न नयाँ उर्जा प्रदान गरी उल्लेखनीय पहलकदमीहरू सिर्जना गरेका छन् । तिनीहरूमा उल्लेख भएका र राज्यपक्षहरूले प्रतिबद्धता जनाएका लैङ्गिक समानता र समताका प्रावधानहरूलाई सरकारले कार्यान्वयन गर्नेछ भनी महिलाहरू तथा लैङ्गिक समानताका लागि प्रयासरत सबै चनाखो हुनु वान्छनीय छ ।

लेखक मानव अधिकार अभियन्ता र रक्षक (वि.सं. २०२७-४७); एम्नेष्टी इन्टरनेशनल, नेपाल समूहहरूको पूर्व संयोजक (वि.सं. २०४६/४७); समाज कल्याण परिषद् (तात्कालीन सामाजिक सेवा समन्वय परिषद्) मा नारी सेवा समन्वय समिति, योजना तथा मूल्यांकन विभाग र तालिम तथा अनुसन्धान विभागमा कार्य (वि.सं. २०४३-४७); सेभ द चिल्ड्रन जापान-नेपालको संस्थापक सदस्य र निर्देशक (वि.सं. २०४८-५४); युनिसेफ नेपाल कार्यालयमा परामर्शदाता (वि.सं. २०५६-५८); तथा हाल विभिन्न सरकारी, गैर सरकारी र निजी संस्थाहरूको मानव अधिकार, महिला अधिकार, बाल अधिकार, संस्थागत विकास, क्षमता अभिवृद्धि तथा तालिम र अनुसन्धान कार्यमा स्वतन्त्र परामर्शदाता तथा श्रोत व्यक्ति हुनुहुन्छ ।

सम्पर्क - मोबाइल फोन : ९८५११२४१८८ तथा
ईमेल : chitraniiraula@gmail.com