

कोशी प्रदेश, स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभाव: भूमिका, सहभागिता र चुनौतीहरू

प्रस्तुत गरिएको:
राष्ट्रिय महिला आयोग,
भद्रकाली प्लाजा, काठमाडौं, नेपाल



प्रस्तुतकर्ता:
नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
जावलाखेल, ललितपुर, नेपाल
अषाढ २०८१

सल्लाहकार:

बिष्णुप्रसाद लम्साल

अध्ययन टोली

बलदेव प्रसाद जोशी – संयोजक

अनिल कुमार गुप्ता – प्रमुख अनुसन्धानकर्ता

रोशनी भुजेल – लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण विज्ञ

यो अध्ययन राष्ट्रिय महिला आयोगको लागि नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, जावलाखेल, ललितपुर, नेपालद्वारा गरिएको हो । यस अध्ययनमा व्यक्त विचार तथा प्रस्तुत गरिएका विषयवस्तुहरूले नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान र राष्ट्रिय महिला आयोग, नेपालका विचार वा दृष्टिकोणलाई प्रतिबिम्बित गर्दैनन् । यस प्रतिवेदनभित्र रहेका विषयवस्तु र अध्ययनबाट प्राप्त नतिजाहरूमा लेखकहरूको पूर्ण जिम्मेवारी रहनेछ । यो प्रतिवेदन अंग्रेजीमा लेखिएको प्रतिवेदनको भावानुवादित संस्करण हो ।

कृतज्ञता

निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका, सहभागिता र चुनौतीहरूको विषयमा अध्ययन गर्नका लागि नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई कार्य जिम्मेवारी प्रदान गर्नु भएकोमा हामी राष्ट्रिय महिला आयोग, नेपाल प्रति आभार प्रकट गर्न चाहन्छौं। लैंगिक विषयका विविध विधामा अनुसन्धान कार्यलाई सहयोग गर्ने उहाँहरूको प्रतिवद्धता प्रशंसनीय छ।

यस अध्ययनमा सहभागी भई अन्तरवार्ता दिनु हुने कोशी प्रदेशका विभिन्न पालिका प्रमुख, अध्यक्ष, महिला उप-प्रमुखहरू र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूप्रति हामी हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छौं। यस अध्ययनलाई उपलब्धिपूर्ण एवम् गहकिलो स्वरूप प्रदान गर्न उहाँहरूको अनुभव, विचार र समयका लागि हामी आभारी छौं। उहाँहरूको महत्वपूर्ण सहयोग र योगदान विना यो अध्ययन पूर्ण हुने अपेक्षा गर्न सकिँदैन थियो।

हामीलाई विश्वास गरी अध्ययनको अवसर सिर्जना गरिदिनु भएकोमा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, जावलाखेलका कार्यकारी निर्देशक डा. राजन खनालज्यूलाई हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्न चाहन्छौं। यस अनुसन्धानको क्रममा, उहाँले हामीलाई प्रदान गर्नुभएको मार्गनिर्देशन एवम् सहयोगको लागि हामी कृतज्ञ छौं।

नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, नेपालका उप-कार्यकारी निर्देशक श्री विष्णुप्रसाद लम्सालज्यूलाई अध्ययनको क्रममा प्रदान गर्नुभएको निरन्तर मार्गदर्शन र सहयोगका लागि हामी आभार व्यक्त गर्न चाहन्छौं। उहाँले प्रदान गर्नुभएको सुझावहरूले यस अध्ययन प्रतिवेदनको गुणस्तर सुनिश्चित गर्न हामीलाई मद्दत पुगेको छ।

अनुसन्धानको क्रममा हरेक प्रशासनिक कार्यमा सहयोग पुऱ्याउनु हुने नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका उप-निर्देशक श्री प्रमोद निरौलाज्यूलाई हामी हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छौं। उहाँको पेशागत दक्षताका कारण यस अध्ययनको यात्रा निकै सहज भएको अनुभूति भएको छ।

अध्ययनको क्रममा विभिन्न किसिमले निरन्तर सहयोग पुऱ्याउनु हुने यस नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका सबै सदस्यलाई हामी हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छौं।

अन्तमा, प्रत्यक्ष वा परोक्षरूपमा यस अनुसन्धान कार्यमा सहयोग र योगदान गर्नुहुने सबैलाई आभार र धन्यवाद ज्ञापन गर्न चाहन्छौं। उहाँहरूको अमूल्य सहयोग र सुझावले यस अध्ययनलाई सफलताका साथ पूरा गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ।

अध्ययन टोली

धन्यवाद।

विषयसूची

कृतज्ञता.....	ग
विषयसूची.....	घ
अध्याय १ परिचय -	१
१.१ पृष्ठभूमि	१
१.२ उद्देश्य र अनुसन्धानका प्रश्नहरू	१
१.३ अध्ययनको औचित्य	२
१.४ अनुसन्धान विधि.....	२
अध्याय २: सम्बन्धित साहित्यको समिक्षा.....	६
२.१ नेपालमा महिलाको राजनैतिक सहभागिता	६
२.२. कोशी प्रदेशमा महिला प्रमुख र उपप्रमुख-	८
२.३ कानूनी प्रारूप, नीति र योजना.....	९
२.४. नेपालमा स्थानीय तहमा हुने निर्णयप्रक्रियाको बारेमा गरिएका- अध्ययन	१२
अध्याय ३: अध्ययनका उपलब्धि र विश्लेषण	१४
३.१ . पितृसत्तात्मक अभिमुखिकरण.....	१४
३.२ महिला नेतृत्वलाई स्वीकार्न अनिच्छा	१६
३.३ आधिकारीक भूमिका र वास्तविकता	१८
३.४ . शक्तिको सन्तुलन	२१
३.५. एजेण्डाको गोप्यता	२३
३.६ . बजेटका मामिलामा सहभागिता.....	२५
३.७ राजनैतिक निकटता र सम्बन्ध	२७
३.८ . अधिकार प्रत्यायोजन	२९
३.९. द्वन्द्व र सहकार्य	३०
३.१० सहयोगी वातावरण	३२

३.११. कर्मचारीहरूको सहयोग	३५
३.१२ . भूमिकासँग सम्बन्धित क्षमता र दक्षता	३७
३.१३ अवसरको खोजी.....	३९
३.१४ . भविष्यको आकांक्षा.....	४१
अध्याय४:- निष्कर्ष र सुझाव.....	४४
४.१ . निष्कर्ष	४४
४.२ सुझावहरू.....	४५
सन्दर्भसूचीहरू	४९
अनुसूची १: चेकलिष्ट.....	५१

कार्यकारी सारांश

नेपाल संघीय लोकतान्त्रिक मुलुकमा रुपान्तरण भएपछि स्थानीय तहहरूले संवैधानिक अधिकार प्राप्त गरी सामाजिक-आर्थिक विकासलाई अगाडि बढाउने जिम्मेवारी प्राप्त गरेका छन् । राज्यको शासकीय स्वरूपमा यस किसिमको परिवर्तन हुँदा, स्थानीय सरकारका विभिन्न संरचनामा रहेका मुख्य सरोकारवालाहरूको भूमिका र प्रभावलाई बुझ्नु जरुरी हुन्छ । परिवर्तित राजनीतिक संरचनामा महत्वपूर्ण स्थान प्राप्त गरेका समूह, खासगरी महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका र प्रभावलाई बुझ्नु यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य पनि हो । यस अध्ययनले मुख्यतः कोशी प्रदेशको महिला उप-प्रमुखहरूको स्थानीय तहको निर्णय प्रक्रियामा कस्तो प्रभाव रहन्छ भन्ने कुरा खोतल्ने प्रयास गरेको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिकालाई कसरी अनुभूत गरेका छन्, उनीहरूको निर्णयलाई सहज बनाउने वा बाधा पुऱ्याउने पक्षहरू के-के हुन्, र उनीहरूले निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुँदा सामना गरेका चुनौतीहरू के-के हुन् भन्ने कुराहरू यस अध्ययनले उजागर गर्ने प्रयत्न गरेको छ । यस अध्ययनले स्थानीय सरकारमा महिला उप-प्रमुखहरूले सामना गर्नु परेको चुनौती, प्राप्त गरेको अवसर बारेमा प्रकाश पाउँदा स्थानीय तहमा हुने निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र प्रभावको बारेमा नीति र रणनीतिहरू तर्जुमा गर्न मार्गदर्शन गर्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

प्रस्तुत अध्ययनले कोशी प्रदेशका स्थानीय सरकारमा हुने निर्णय प्रक्रियाहरूमा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभावलाई अध्ययन गर्न 'गुणात्मक विधि' अवलम्बन गरेको छ । १५ वटा स्थानीय सरकारका महिला उप-प्रमुखहरूसँग विषय केन्द्रित वार्ताको माध्यमबाट उनीहरूको भावना, अनुभूति र अनुभवहरू खोतल्ने र बुझ्ने कुरामा यस अध्ययन केन्द्रित रहेको छ । यी १५ वटा स्थानीय सरकारको छनोट उद्देश्यपूर्ण तरिकाले गरिएको थियो र अन्तरवार्ताको माध्यमबाट सूचनाहरू संकलन गरिएको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्ना समकक्षी पुरुषहरूको तुलनामा अवसरहरूमा समानता प्राप्त गरेको अनुभूति गरेका छैनन् । स्थानीय सरकारका पुरुष पदाधिकारीहरूसँग महिला उप-प्रमुखहरूको विचार र धारणा वेवास्ता हुने गरेको छ । उच्च ओहदामा भएपनि महिला उप-प्रमुखहरूले परम्परागत रूपमा जरा गाडेको पुरातनबादी सोच र विश्वासका कारण समाजका केही व्यक्तिहरूसँग शंका, अविश्वास र प्रतिरोधको सामना गर्नुपरेको छ । परम्परागत धारणाहरूले गर्दा महिलाहरूको नेतृत्वदायी भूमिकालाई मान्यता नदिने वा स्वीकार नगर्ने प्रवृत्तिले निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको अर्थपूर्ण सहभागितामा बाधा सिर्जना गरेको पाइन्छ ।

धेरै जसो महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिकालाई औपचारिक र सांकेतिक जिम्मेवारीको रूपमा महसुस गरेका छन् । साथै, निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण प्रभाव नभएको अनुभव समेत गरेका छन् । महिला उप-प्रमुखहरूले पाएको अधिकार र निर्णय प्रक्रियामा उक्त अधिकारको प्रयोग बीचमा ठूलो खाडल रहेको छ ।

स्थानीय सरकारमा शक्तिको विन्यासमा असन्तुलन प्रत्यक्ष रूपमा देखिएको छ । पालिका प्रमुखसँग धेरै अधिकार छ, जसले गर्दा निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको प्रभुत्व बढी देखिएको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफूलाई मुख्य निर्णय प्रक्रियाको छलफल र निर्णयहरूमा बहिष्कृत भएको महसुस गरेका छन् । साथै, उनीहरूले राखेका विचार र प्रस्तावहरूलाई खासै वास्ता नगरेको र कतिपय अवस्थामा प्रत्यक्ष रूपमा खारेज गर्ने गरेको अनुभव गरेका छन् ।

पारदर्शिता र महत्वपूर्ण सूचनाहरू समयमा उपलब्ध नहुनेजस्ता कारणहरूले महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा बाधा पुऱ्याएको छ । बैठकका एजेन्डा र महत्वपूर्ण विवरणहरू महिला उप-प्रमुखहरूसँग एक दिन अगाडि मात्र साझा गरिन्छ । महिला उप-प्रमुखहरू कहिलेकाहीं विना एजेन्डानै बैठकमा उपस्थित हुनुपर्छ, जसले गर्दा उनीहरूले बैठकमा छलफल हुने विषयवस्तुको पर्याप्त तयारी गर्न सक्दैनन् । यसबाट निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी भई महिला उप-प्रमुखहरूले विषयवस्तुको सम्पूर्ण आयामहरूमा छलफलमा सहभागिता जनाउन र निर्णयको स्वमित्व लिने कार्यमा प्रत्यक्ष रूपमा असर गरेको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले बैठकहरूमा असहमतिका विचार राख्दा वा फरक मत राख्दा प्रतिरोधको सामना गर्नुपरेको छ । फरक मत राख्न सकिने खुला वातावरण नभएको महिला उप-प्रमुखहरूले महसुस गरेका छन् । साथै, महिला उप-प्रमुखहरूले कसरी एजेन्डा तय गरिन्छ वा एजेन्डाको प्राथमिकता कसरी निर्धारण गरिन्छ भन्ने कुराको खासै जानकारी पाउँदैनन् । उनीहरूसँग सल्लाह पनि हुने गरेको अवस्था छैन । यसले उनीहरूको निर्णय प्रक्रियामा प्रत्यक्ष तथा परोक्ष बहिष्करणको अनुभूति गरेका छन् ।

बजेट सम्बन्धी बैठकहरूमा महिला उप-प्रमुखहरूलाई पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूबाट प्रत्यक्ष बहिष्करणको सामना गर्नु परेको छ । बजेट बनाउने प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूलाई सहभागी गराउने वा परामर्श लिने गरिदैन । उनीहरूले अभिव्यक्त गरेका प्रस्ताव र एजेन्डाहरूलाई बैठकमा राखे जस्तो गरे तापनि अन्तिममा बजेटबाट हटाइन्छ । पालिकाका प्रमुखले उनीहरूलाई अख्तियारी वा जिम्मेवारी हस्तान्तरण गर्न उदासीन हुने गरेका छन् । महिला उप-प्रमुखहरूको पद केवल औपचारिकतामा सीमित रहने र निर्णयहरूमा कुनै ठोस प्रभाव नरहने गरेको उनीहरूले महसुस गरेका छन् ।

स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा हुने द्वन्द्वलाई समाधान गर्न महिला उप-प्रमुखहरूले शक्ति-गतिशीलतालाई विभिन्न कोणबाट बुझ्ने र तिनको समाधान निकाल्ने प्रयास गर्ने गरेका छन् । केही महिला उप-प्रमुखहरूले सहकार्यात्मक उपाय अपनाउने गरेका छन् भने कोहिले कहिलेकाहीं स्थानीय सरकारभित्र सौहार्दपूर्ण वातावरण कायम राख्न द्वन्द्व पन्छाउने गरेका छन् । केही महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्ना प्रस्ताव र विचारहरूको कदर नहुँदा खुलेर विरोध पनि गर्ने गरेका छन् ।

महिला उप-प्रमुखहरू र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरू दुवैले बैठकहरूमा प्राप्त हुने विविध दृष्टिकोणवारे धारणा राख्न र ति विषयहरू वारे विचार विमर्श गर्नका लागि विस्तृत छलफलहरू, खुला विचार-विमर्शहरू र सहमति खोज्ने प्रक्रियाहरूको महत्त्वलाई जोड दिने गरेका छन् ।

धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूमा सहायता वा सहकार्यको भावना कम रहेको महसुस गरेका छन् । धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नै पार्टीका सदस्यहरूमा पनि सहायता र सहकार्यको भावना नभएको अनुभव गरेका छन् । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूले महिला उप-प्रमुखहरूको विचार र निर्देशनलाई खासै महत्त्व नदिई पालिका प्रमुखको निर्देशनलाई बढी प्राथमिकता दिने प्रवृत्ति रहेको महिला उप-प्रमुखहरूले महसुस गरेका छन् । यद्यपि, केही महिला उप-प्रमुखहरूले सहायता र सहकार्यको वातावरण पाएको र आफूहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय रूपमा सहभागी गराइएको तथा आपसी सहयोगको भावना रहेको सकारात्मक अनुभव साझा गरेका छन् । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूले महिला उप-प्रमुखहरूको निर्देशनलाई पालना गर्न अस्वीकार गर्ने प्रवृत्तिले अस्तित्वको अस्वीकार्यता तथा लैंगिक गतिशीलताको असमान अवस्थालाई देखाउँछ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारमा व्याप्त लैंगिक विभेदको अनुभव गरेका छन् । पालिका प्रमुखसहित अन्य पुरुष समकक्षीहरूले महिलाहरूमा स्थानीय शासन र विकासका जटिल पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्ने दक्षता र क्षमता कम भएको धारणा राखेका छन् । महिला उप-प्रमुखहरूले महिला समकक्षीहरूको क्षमता विकास र सशक्तिकरणका अवसरहरू प्रदान गर्ने कुरामा संस्थागत सहयोग कम भएको कुराहरू व्यक्त गरेका छन् ।

महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारमा काम गर्दा समुदायका सदस्यहरूसँग प्रत्यक्ष घुलमिल हुने, उनीहरूको कुरा सुन्ने र स्थानीय समस्या र चुनौतीहरूको बारेमा बुझ्ने अवसर प्राप्त गर्ने गरेका छन् । यसरी स्थानीय समुदायसँग सोझै जोडिन पाउनु र उनीहरूको सरोकाका विषयहरू बुझ्न र सम्बोधन गर्न पाउनु महत्वपूर्ण अवसरको रूपमा लिएका छन् । यस अवसरले स्थानीय जनताको वास्तविक अवस्था बुझ्न र निर्णय प्रक्रियामा समुदायका समस्या र आवश्यकताको बारेमा पैरवी गर्न सक्षम बनाएको कुरा अनुभव गरेका छन् ।

केही महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो पद र भूमिकालाई माथिल्लो पदमा पुग्ने खुड्किलोको रूपमा लिएका छन् भने केहीले स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा सहयोगी र सल्लाहकारको भूमिकाको रूपमा लिएका छन् । केहीले यो पद र भूमिका बाधा र विवशताले भरिएको अनुभव गरेका छन् । चुनौतीहरूको बावजुद, महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुख पदमा आगामी चुनावमा उठ्ने आकांक्षा समेत राखेका छन् ।

अध्याय १ - परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

नेपालको संविधान २०७२ जारी भएपछि नेपाल संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रमा रूपान्तरण भएको छ । यस संविधानले समावेशीताको सिद्धान्त र समानुपातिक प्रतिनिधित्वको आधारमा राज्यका हरेक निकायमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरेको छ । महिलाको प्रतिनिधित्व ३३% हुनुपर्ने संवैधानिक प्रावधान गरिएको छ । यस संवैधानिक प्रावधानले गर्दा स्थानीय तहहरूमा पालिका प्रमुख, उप-प्रमुख, अध्यक्ष, उपाध्यक्षजस्ता नेतृत्वदायी भूमिकामा महिलाहरूको संख्यामा उल्लेखनीय वृद्धि भएको छ । लैंगिक समावेशितालाई संविधानले प्राथमिकतामा राखेका कारणले स्थानीय तहमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व र नेतृत्व बढेको छ । यद्यपि, नेतृत्वको भूमिकामा महिलाहरूको उपस्थिति बढे तापनि उनीहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको प्रभाव माथि प्रश्न उठ्ने गरेको छ । महिलाहरूको सशक्तिकरण गर्ने र उनीहरूको सक्रिय सहभागितालाई प्रवर्धन गर्ने संवैधानिक प्रावधान भए तापनि व्यवहारमा फरक अवस्था देखिन्छ । स्थानीय तहमा महिला उप-प्रमुखहरूले वा उपाध्यक्षहरूले विभिन्न किसिमका चुनौतीहरू भोग्नु परेको छ, जसले गर्दा उनीहरूको निर्णय गर्ने क्षमतामा बाधा पुगेको छ । यी चुनौतीहरू परम्परागत रूपमा जरा गाडेर बसेका लैंगिक मान्यता, शक्ति-गतिशीलता, समाजको अपेक्षा र समाजको संरचनात्मक अवरोधका उपज हुन् । यी चुनौतीहरू हाम्रा राजनैतिक र प्रशासनिक प्रणालीमा अझै पनि विद्यमान छन् । यी पक्षहरूलाई मध्यनजर गर्दै यस अध्ययनले कोशी प्रदेशको स्थानीय सरकारमा महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा भूमिका र उनीहरूले पारेको प्रभावको बारेमा खोज गर्ने पक्षमा केन्द्रित छ । कोशी प्रदेशमा लक्षित यस अध्ययनले महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका, सहभागिता, अवसर र चुनौतीहरू खोतल्ने प्रयास गरेको छ ।

यस अध्ययनबाट आएका परिणामहरूले नेपालमा लैंगिक समानतालाई प्रवर्धन गर्ने निरन्तर प्रयासलाई सहयोग पुऱ्याउने अपेक्षा गरिएको छ । यो अध्ययन महिला उप-प्रमुखहरूले आफैँले भोगेका अनुभवहरूमा केन्द्रित भएकोले महिलाको नेतृत्वको बारेमा अझ व्यापक बहस सञ्चालन गर्न योगदान पुऱ्याउनेछ । यस अध्ययनका परिणामहरूले नेतृत्व भूमिकामा रहेका महिलाको स्थानीय सरकारमा सक्रिय एवम् अर्थपूर्ण सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न थप सहयोगी वातावरण सिर्जना गर्न मद्दत पुऱ्याउने अपेक्षा राखिएको छ ।

१.२ उद्देश्य र अनुसन्धानका प्रश्नहरू

यस अध्ययनको उद्देश्य कोशी प्रदेशको स्थानीय सरकारका निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभावलाई बुझ्नु हो । यस उद्देश्यलाई हासिल गर्न, देहाय बमोजिमका अनुसन्धान प्रश्नहरू तयार गरिएका छन्:

- महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीलाई कसरी बुझ्छन्, र यी बुझाइहरूले निर्णय प्रक्रियामा के प्रभाव पार्छ?
- महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न कुन-कुन तत्वहरूले सहयोग वा अवरोध गर्छन्? यी तत्वहरू कसरी एक आपसमा अन्तर्क्रिया गर्छन् र निर्णय प्रक्रियालाई कसरी प्रभाव गर्छन्?
- निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय रूपमा सहभागी हुनु र योगदान दिनमा महिला उप-प्रमुखहरूले के-के चुनौतीहरू सामना गरेका छन् र यी चुनौतीहरूले निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी हुन कसरी प्रभाव पार्छ?

१.३ अध्ययनको औचित्य

नेपालको संविधान २०७२ को घोषणापश्चात मुलुक संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रमा रुपान्तरित भएको छ । यस व्यवस्थाले विकेन्द्रिकरणको अवधारणा पछ्याउँदै, स्थानीय तहको समग्र विकासलाई अगाडि बढाउन अधिकार निक्षेपण गरेको छ । साथै संविधानले समावेशीताको सिद्धान्त अनुसार स्थानीय तहको शासन प्रक्रियामा महिलाको प्रतिनिधित्व समानुपातिक हुनुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ । महिलाहरूलाई सशक्तिकरण गर्ने र स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सक्रिय सहभागिता गराउने संवैधानिक प्रावधान हुँदा पनि, स्थानीय सरकारमा महिला उप-प्रमुखहरूको वास्तविक प्रभाव र भूमिकाहरूको बारेमा खासै अध्ययन र खोज भएको पाइँदैन । साथै, निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्ने पक्षहरू जस्तै लैंगिक मूल्य मान्यता र शक्ति-गतिशीलताहरूको बारेमा नेपालमा पर्याप्त खोज वा अनुसन्धान समेत भएको देखिँदैन । तसर्थ, यस अध्ययनले कोशी प्रदेशका स्थानीय सरकारहरूको निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभावको बारेमा अध्ययन र अनुसन्धान गर्ने प्रयास गरेको छ । यस अध्ययनले महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका, जिम्मेवारी, सहयोगी पक्ष, बाधक पक्ष, अवसर र चुनौतीहरूको बारेमा उजागर गरेको छ । यस अध्ययनबाट प्राप्त उपलब्धि वा सुझावहरूले स्थानीय सरकारमा महिलाहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र प्रभाव पार्न सक्ने वातावरण सिर्जना गर्न आवश्यक लक्षित नीति, ऐन, नियम, रणनीतिहरू तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्न सहयोगी सावित हुने अपेक्षा गरिएको छ । यस अध्ययनका उपलब्धि र सिकाइले स्थानीय शासनमा महिलाहरूको सहभागिताको बुझाइमा अभिवृद्धि गर्नुको साथै नीति निर्माता, राजनैतिक दलका पदाधिकारी र स्थानीय सरकारका सरोकारवालाहरूमा महिलाहरूको नेतृत्व भूमिकालाई सशक्त बनाउने र समतामूलक निर्णय प्रक्रियालाई अझ मजबूत बनाउने छन् । यस अध्ययनबाट प्राप्त उपलब्धिले नेपालको संघीयताको सन्दर्भमा महिलाहरूको सशक्तिकरण, लैंगिक समानता र समावेशी स्थानीय शासनको बहसमा योगदान पुऱ्याउने छ ।

१.४ अनुसन्धान विधि

१.४.१ अध्ययन क्षेत्रको परिचय

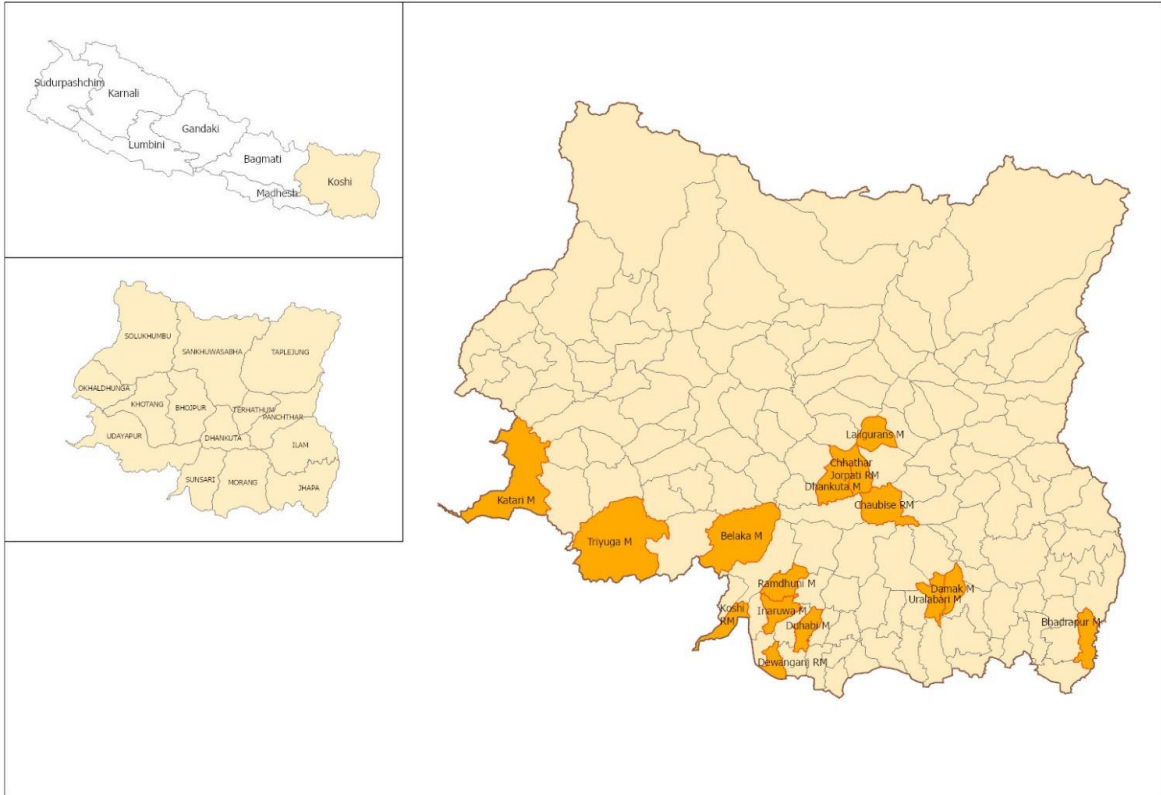
कोशी प्रदेश नेपालका ७ वटा प्रदेशहरूमध्ये एक हो । यस प्रदेशले २५,९०५ वर्ग किलोमिटर क्षेत्र ओगटेको छ, जुन नेपालको कूल क्षेत्रको १७.५% हो । राष्ट्रिय जनगणना सन् २०२१ अनुसार कोशी प्रदेशमा ४९,६१,४१२ जनसंख्या रहेको छ । यसमा ५१.२८% महिला र ४८.७२% पुरुष रहेका छन् । यस प्रदेशमा ११,९१,५५६ घरधुरी रहेका छन् । यीमध्ये ३०.९% घरधुरीमा महिला घरमुली रहेका छन् । यस प्रदेशको समग्र साक्षरता दर ७९.७% छ, जसमा पुरुषको साक्षरता दर ८६.१% र महिलाको साक्षरता दर ७३.६% रहेको छ (राष्ट्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०२३)।

आर्थिक दृष्टिकोणले कोशी प्रदेशले नेपालको कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा १५.८% को योगदान पुऱ्याएको छ (अर्थ मन्त्रालय, २०२३) । यस प्रदेशको अर्थतन्त्रमा योगदान पुऱ्याउने प्रमुख स्रोत कृषि हो । यस प्रदेशको कूल जनसंख्यामध्ये ७१% १० वर्षभन्दा माथिको उमेर समूहको जनसंख्या आर्थिक रूपमा सक्रिय छन् (राष्ट्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०२३) । यस प्रदेशमा नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणका अनुसार, १३.८०% जनसंख्या गरिबीको रेखामुनि रहेको छ (राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालय, २०२४) ।

धार्मिक तथा सांस्कृतिक विविधतामा कोशी प्रदेश निकै धनी छ । यहाँ करिब १२२ जातजातिहरू बसोबास गर्छन् । तीमध्ये क्षेत्रीहरूको बाहुल्यता छ भने पहाडी ब्राह्मण, राई, लिम्बू र तामाङहरूको जनसंख्या पनि अत्यधिक रहेको छ । हिन्दु धर्म मान्नेहरूले जनसंख्याको धेरै हिस्सा ओगटेका छन् भने किरात, बुद्ध धर्म र इस्लाम मान्नेहरूको संख्या पनि

उल्लेखनीय छ । यस प्रदेशमा करिब ९३ भाषाहरू बोलिन्छन् । सबैभन्दा धेरै नेपाली भाषीहरू रहेका छन् भने मैथिली, लिम्बू, थारु र बान्तवा भाषा बोल्नेहरूको संख्या पनि उल्लेखनीय छ (राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालय, २०२३) । यस प्रदेशका धार्मिक स्थलहरू जस्तै ताप्लेजुङको पाथिभरा मन्दिर, खोटाङको हलेशी महादेव मन्दिर, झापाको सताक्षी धाम, सुनसरीको बराह क्षेत्र र धरानको बुढासुब्बा आदि प्रसिद्ध छन् । यो प्रदेशका क्षेत्रहरू जस्तै सगरमाथा आधार शिविर, नाम्चे बजार, कन्याम, भेडेटार र अन्तु डाँडामा पर्यटकहरूको आकर्षण रहेको छ ।

यस प्रदेशमा १४ जिल्ला (भोजपुर, धनकुटा, इलाम, झापा, खोटाङ, मोरङ, ओखलढुंगा, पाँचथर, संखुवासभा, सोलुखुम्बु, ताप्लेजुङ, तेह्रथुम, उदयपुर र सुनसरी) छन् । यस प्रदेशको राजधानी विराटनगर हो र यो कोशी प्रदेशको एकमात्र महानगरपालिका हो । कोशी प्रदेशमा दुईवटा उप-महानगरपालिकाहरू छन् – धरान र इटहरी । यस प्रदेशमा ४६ वटा नगरपालिका र ८८ वटा गाउँपालिकाहरू छन् । यस अध्ययनमा, कोशी प्रदेशका स्थानीय सरकारहरू मध्ये १५ वटा स्थानीय सरकारहरू छनोट गरिएका थिए (चित्र १) ।



चित्र १: कोशी प्रदेशको नक्सा

१.४.२ अनुसन्धान विधि

प्रस्तुत अध्ययनमा गुणात्मक विधि अवलम्बन गरी अध्ययन गरिएको हो । गुणात्मक विधिले अनुसन्धानकर्तालाई अध्ययन गर्ने व्यक्तिको भावना, अनुभूति र अनुभवहरूलाई उनीहरूको वास्तविक-संसारको परिवेशमा अन्तर्क्रियात्मक माध्यमबाट खोज गर्न सहजीकरण गर्छ । यसले सामाजिक घटनाहरूको अन्वेषण गर्न र अध्ययन गरिएका व्यक्तिको

बारेमा बुझ्न प्रशस्त अवसरहरू प्रदान गर्दछ (बेस्ट र खान, २००६) । स्थानीय तहमा हुने निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभावको बारेमा अध्ययन गर्नु आफैमा एक जटिल कार्य हो । यसको लागि निर्णय प्रक्रियामा समावेश संरचना, भूमिका, व्यवहार, अभ्यास, चुनौतीहरू र अन्य पक्षहरूको गहन अन्वेषण गर्नुपर्छ । स्थानीय तहको हरेक महिला उप-प्रमुखसँग निर्णय प्रक्रियाबारे फरक-फरक अनुभवहरू हुन्छन् । त्यसकारण, अध्ययन टोलीले उनीहरूसँग संलग्न भई सामाजिक दृष्टिकोणबाट उनीहरूको सन्दर्भ र स्थानीय तहमा उनीहरूको अवस्था बुझ्न स्थानीय तहमै गई उनीहरूसँग प्रत्यक्ष भेटघाट गरी अध्ययन गरिएको थियो । अध्ययनमा कोशी प्रदेशका १५ वटा स्थानीय तहहरूबाट सूचना संकलन गरिएको थियो । यी १५ वटा स्थानीय तहमा महिलाहरू उप-प्रमुखको भूमिकामा रहेका थिए (तालिका १) ।

तालिका १: अनुसन्धानमा संलग्न स्थानीय सरकारहरू

क्र. सं.	स्थानीय सरकारहरू	लिजा स्कोर*	अनुसन्धानमा संलग्न सहभागीहरू
१	देवानगंज गाउँपालिका, सुनसरी	५०.२५	उपाध्यक्ष र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत (प्र.प्र.अ.)
२	कोशी गाउँपालिका, सुनसरी	५९	अध्यक्ष, उपाध्यक्ष र प्र. प्र. अ.
३	दुहबी नगरपालिका, सुनसरी	८०	उप-प्रमुख
४	इनरुवा नगरपालिका, सुनसरी	६७.७५	उप-प्रमुख
५	रामधुनी नगरपालिका, सुनसरी	७३	उप-प्रमुख र प्र.प्र.अ.
६	दमक नगरपालिका, झापा	८४	प्रमुख, उप-प्रमुख र प्र.प्र.अ.
७	भद्रपुर नगरपालिका, झापा	७७.५	उप-प्रमुख
८	उर्लाबारी नगरपालिका, मोरङ	८५.५	उप-प्रमुख
९	त्रियुगा नगरपालिका, उदयपुर	७७	उप-प्रमुख
१०	कटारी नगरपालिका, उदयपुर	९३.२५	उप-प्रमुख
११	बेलका नगरपालिका, उदयपुर	७२.२५	उप-प्रमुख
१२	धनकुटा नगरपालिका, धनकुटा	६२.५	उप-प्रमुख र प्र.प्र.अ.
स१३	छथर जोरपाटी गाउँपालिका, धनकुटा	८६	उप-प्रमुख र प्र.प्र.अ.
१४	चौबिसे गाउँपालिका, धनकुटा	७७	उप-प्रमुख
१५	लालिगुराँस नगरपालिका, तेह्रथुम	७०.२५	प्रमुख र उप-प्रमुख

स्रोत: * <https://lisa.mofaga.gov.np/home>

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट प्रकाशित स्थानीय सरकार संस्थागत क्षमता स्व-मूल्याङ्कन (लिजा) प्रासाङ्क २०७९/८० लाई मध्यमजर गर्दै माथि उल्लेखित पालिकाहरूको उद्देश्यपूर्ण ढंगले छनोट गरिएको थियो । अन्तरवार्ताको माध्यमबाट माथि उल्लेखित स्थानीय सरकारमा कार्यरत महिला उप-प्रमुखहरूबाट सूचना संकलन गरिएको थियो । सबै सहभागीहरूको अन्तरवार्तामा एकरूपता सुनिश्चित गर्नका लागि चेकलिस्ट तयार गरिएको थियो । यो चेकलिस्टमा समाविष्ट प्रश्नहरू अनुसन्धानको उद्देश्य र प्रश्नहरूसँग तालमेल हुने गरी तयार गरिएका थिए । यस चेकलिस्टमा समाविष्ट प्रश्नहरू खासगरी निर्णय प्रक्रियासँग सम्बन्धित व्यवहार, अभ्यास, भूमिका, चुनौती र अवसरहरूमा केन्द्रित रहेका थिए (अनुसूची १) । महिला उप-प्रमुख भएका स्थानीय सरकारका उप-प्रमुखहरूलाई टेलिफोनको माध्यमबाट यस अध्ययनमा सहभागी हुन अनुरोध गरिएको थियो । यसै टेलिफोन कुराकानीको दौरान, यस अनुसन्धानको उद्देश्य पनि स्पष्ट सूचित गरिएको थियो । केही महिला उप-प्रमुखहरूले विविध कारण देखाउँदै यस

अध्ययनमा सहभागी हुन अस्वीकार पनि गरेका थिए । सुरुमा अन्तर्वार्तामा सहभागी हुन अनुमति दिएका कतिपय महिला उप-प्रमुखहरूले पछि फिल्ड अध्ययनको लागि जाँदा विविध कारण देखाई सहभागी नहुने इच्छा व्यक्त गरेका थिए । त्यस्तो अवस्थामा, उनीहरूको सट्टा अर्को पालिकाको महिला उप-प्रमुखलाई अन्तर्वार्तामा सहभागी हुन अनुरोध गरिएको थियो । यसरी अनुरोध गर्दा, राष्ट्रिय महिला आयोगबाट प्राप्त आधिकारिक पत्र पनि प्रदान गरिएको थियो । उक्त पत्रमा अन्तर्वार्तामा सहभागी हुनको लागि अनुरोधको साथै उनीहरूले प्रदान गर्ने सूचना केवल अनुसन्धान प्रयोजनको लागि मात्र प्रयोग हुने कुरा उल्लेख गरिएको थियो । यसैगरी अन्तर्वार्तामा सहभागी भएकालाई उनीहरूको व्यक्तिगत सूचनाहरू गोप्य राखिने कुरामा ढुक्क रहन आश्वस्त गराइएको थियो ।

अन्तर्वार्तामा सहभागी हुनेहरूको सहमति प्राप्त भएपछि अन्तरवार्ताका लागि भेटघाट र बैठकहरू गरियो । अन्तरवार्ताको समय र स्थानहरू सहभागीहरूको सुविधा र सहजता अनुसार नै तय गरिएको थियो । अन्तरवार्ता लिनुअघि सहभागीहरूसँग अनौपचारिक कुराकानी गरी सहमति लिने काम गरियो र उनीहरूकै परिवेशमा अन्तरवार्ता सञ्चालन गरिएको थियो । कुनै बाधा व्यवधान बिना स्वतन्त्र रूपमा अन्तरवार्ता सञ्चालन गर्न र सहभागीलाई आफ्ना कुराहरू अभिव्यक्त गर्न उत्प्रेरित गर्न, सकारात्मक, सहयोगी र सवलिकरणको वातावरण सिर्जना गरिएको थियो । स्थानीय तहको कार्य सञ्चालनमा गरिने निर्णय प्रक्रियाको बारेमा विस्तृत बुझाइ सुनिश्चित गर्न फलो-अप प्रश्नहरूको प्रयोग पनि गरिएको थियो । हरेक सहभागीसँगको अन्तरवार्ता औषतमा ६० मिनेट चलेको थियो । महिला उप-प्रमुखहरूको अतिरिक्त पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूसँग महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका, अवसर, चुनौती र निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता बारे केही अनौपचारिक कुराकानी पनि गरिएको थियो । यी अनौपचारिक कुराकानी सम्बन्धित स्थानीय सरकार कार्यालयहरूमा अन्तरवार्ताको समयमा उपलब्ध पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूसँग गरिएको थियो । यद्यपि, अधिकांश पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरू तोकिएको अन्तरवार्ता समयको अवधिमा उपलब्ध नभएकाले अध्ययनमा समावेश सबै स्थानीय सरकारहरूको पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूको दृष्टिकोण समेट्न सकिएको छैन (तालिका १) ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा सहभागीहरूसँग भएको कुराकानी रेकर्ड गर्ने अनुमति मागिएको थियो । तर सबै अन्तरवार्तामा सहभागीहरूले रेकर्ड गर्न अनुमति दिएनन् । त्यसैले, अनुसन्धान टोलीका दुई सदस्यले अन्तरवार्ताका हरेक विवरणहरू नछुटाई नोट गरेका थिए । हरेक अन्तरवार्ता सकिएपछि, फिल्ड नोटहरूलाई तुरुन्तै सारांशित गरिएको थियो । त्यसपछि, अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त सूचनाहरूबाट शिर्षक र उप-शिर्षक निकाल्न कोडिड र वर्गीकरण गरिएको थियो । निकालिएको शिर्षक र उप-शिर्षकमा अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त सूचनाहरूलाई राखियो र सोही सूचनाहरूको आधारमा विश्लेषण गरियो । अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त सूचनाहरूको थप पुष्टि गर्न दस्तावेजहरूको विश्लेषण पनि गरिएको थियो । विश्लेषण गरिएका दस्तावेजहरूमा नेपाल संविधान, २०७२ र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन (२०७४) तथा अरु कानुनी दस्तावेजहरू पनि थिए । सम्पूर्ण अनुसन्धान प्रक्रियामा अध्ययनको वैधता सुनिश्चित गर्न नैतिक मानकहरू र गुणस्तरीय मापनका उपायहरू पनि अवलम्बन गरिएका थिए ।

अध्याय २: सम्बन्धित साहित्यको समिक्षा

२.१ नेपालमा महिलाको राजनैतिक सहभागिता

विभिन्न अध्ययनहरूले नेपालमा राजनैतिक प्रक्रियामा महिलाहरूले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको देखाएका छन्। राणा शासनकालमा योगमाया न्यौपानेले महिला अधिकारहरूको बारेमा सशक्त रूपमा आवाज उठाएकी थिइन्। उनले तत्कालीन प्रधानमन्त्रीहरू वीर शमशेर र जुद्ध शमशेर समक्ष मुलुकमा धर्म-राज्यको आवश्यकता र महिलाहरूको सामाजिक तथा राजनैतिक सहभागिताको अधिकारमा जोड दिँदै आफ्ना मागहरू पेश गरेकी थिइन् (लोटर, २०१७)। राणा शासकहरूले उनको मागहरू पूरा गर्ने प्रतिबद्धता जनाए पनि, ती मागहरू कहिल्यै पूरा भएनन्। थप दबाव दिनको लागि योगमाया न्यौपानेले महिला समूह गठन गरी राणा शासनलाई खुला चुनौती दिएकी थिइन्। योगमायाबाट प्रेरित भएका धेरै महिलाहरूले पछि महिलाहरूको मुद्दालाई सम्बोधन गर्न आवश्यक संरचनागत सुधारको लागि पैरवी गर्न संघ संस्थाहरू स्थापना गरेका थिए।

सन् १९५० भन्दा पहिले, नेपालमा महिलाहरूको राजनीतिमा सहभागिता न्यून थियो। सरकारी भूमिकामा चयन हुने वा नियुक्त हुन पाउने अवसर निकै सीमित थियो। राणा शासनको अन्त्यपछि पनि महिलाको अधिकारमा खासै जोड दिइएन (खकुरेल, लामा, अग्रवाल र श्रेष्ठ, २०११)। सन् १९५९ मा भएको पहिलो संसदीय निर्वाचनमा, विभिन्न राजनैतिक दलहरूबाट केवल ६ जना महिला उम्मेदवार थिए। ती सबैले चुनावमा हार व्यहोरेका थिए (आचार्य, २०१३)। पञ्चायती शासनकालमा (वि.सं. १९६१ देखि १९९०) पुरुष-प्रभुत्व हुने कारणले महिलाहरूको राजनीतिमा सहभागिता निकै सीमित थियो। सन् १९८१ को निर्वाचनमा, २८ जना महिला उम्मेदवार थिए, जसमध्ये केवल २ जना राष्ट्रिय पञ्चायतको निर्वाचनमा विजयी भएका थिए। सन् १९८६ को निर्वाचनमा १४० स्थानहरू मध्ये केवल ८ जना महिलाहरू विजयी भएका थिए (आचार्य, २०१३)। केही महिला नेतृत्वकर्ताहरू बाहेक, नेपालमा प्रायः महिलाहरू राजनैतिक निर्णय प्रक्रियाहरूबाट बञ्चित गरिएका थिए। पुरुषहरूको बढी प्रभुत्व रहेको पञ्चायती शासन प्रणालीले राजनैतिक दलहरूमा महिलाको सहभागितालाई खासै प्राथमिकता दिएन। त्यसताका साधना प्रधान, सहाना प्रधान, मंगला देवी श्रेष्ठ र कनक लता श्रेष्ठ जस्ता केही प्रभावशाली महिला नेतृत्वकर्ताहरूले महिला अधिकारको बारेमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका थिए (उप्रेती, उप्रेती र घले, २०२०)। राणा शासनकालमा गरिएको महिला आन्दोलनले पञ्चायत कालमा निरन्तरता पाए तापनि सामाजिक र सांस्कृतिक मान्यता र धारणाका कारणले महिलाहरूलाई राजनीतिमा सहभागी हुनबाट बञ्चित हुनु परेको थियो। राणा शासनकाल र पञ्चायती शासनकालमा महिलाहरूले देखाएको सक्रियताले महिला राजनैतिक प्रतिनिधित्वको लागि आधारशिला तयार गऱ्यो।

सन् १९९० मा घोषणा गरिएको नेपाल अधिराज्यको संविधानले महिलाहरूको अधिकारको क्षेत्रमा सकारात्मक कदम चालेको थियो। यस संविधानले संसदीय निर्वाचनको तल्लो सदनमा महिला राजनैतिक दलका उम्मेदवार कम्तिमा ५% हुनुपर्ने प्रावधान राख्यो (महतो, पौड्याल र बरुआ, २०१९)। यो प्रावधानको बाबजुद पनि सन् १९९१ देखि १९९९ सम्म महिलाहरूको राजनैतिक सहभागिता निकै सीमित रह्यो र राजनीतिमा पुरुषहरूको प्रभुत्वले निरन्तरता पायो। सन् १९९१, १९९४ र १९९९ का संसदीय निर्वाचनहरूमा महिला उम्मेदवारहरूको संख्या वृद्धि भयो तर केही मात्र निर्वाचित भए: १९९१ मा ६ जना (२.९%), १९९४ मा ७ जना (३.४%) र १९९९ मा १२ जना (५.८%)

(आचार्य, २०१३) । त्यसताका महिलाहरूमा देखिएको सचेतना र सक्रियताले आउँदा वर्षहरूमा महिलाहरूको राजनैतिक प्रतिनिधित्व र प्रभाव बढाउन बाटो खोल्ने काम गर्‍यो (प्रधान, २००४) ।

सन् २००७ मा जारी भएको नेपालको अन्तरिम संविधानले सबै राजनैतिक दलहरूलाई महिला, दलित, जनजाति, पिछडिएका क्षेत्र, मधेशी र अन्य समूहहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने व्यवस्था गर्‍यो । यस व्यवस्थामा कूल मनोनित उम्मेदवारहरू मध्ये एक-तिहाइ महिला हुनुपर्ने व्यवस्था उल्लेख गरिएको थियो । यस संवैधानिक व्यवस्थाले सबै राजनैतिक दलहरूलाई २००८ को निर्वाचनमा महिलाहरूलाई कोटा छुट्ट्याउन बाध्य बनाएको थियो । निर्वाचन आयोगको तथ्याङ्क अनुसार, २००८ को संविधान सभाको निर्वाचनमा सर्व प्रथम 'पहिलो हुने-निर्वाचित हुने-प्रणाली' अन्तर्गत ३० जना महिला उम्मेदवारहरूले स्थान पाए, जुन २४० सिटमध्ये १२.५% थियो । यद्यपि, २०१३ को संविधान सभाको निर्वाचनमा यो संख्या घटेर १० जनामा आयो (४.१७%) । समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीतर्फ महिला उम्मेदवारहरूको संख्या ५४.४% ले बढ्यो किनकि धेरै राजनैतिक दलहरूले निर्वाचनमा भाग लिएका थिए । सन् २००८ को निर्वाचनमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणालीतर्फ ३३५ संविधान सभा सदस्यहरू मध्ये १६१ जना महिलाहरू निर्वाचित भएका थिए, जुन कूल संख्याको ४८.०५% थियो । सन् २०१३ को निर्वाचनमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणाली अन्तर्गत ३३५ सिटहरू मध्ये १६२ महिला उम्मेदवारहरू निर्वाचित भए (४८.३६%) । महिलाको कूल उम्मेदवारको संख्यामा वृद्धि भए तापनि महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सापेक्ष रूपमा स्थिर नै देखियो । महिलाहरूको प्रतिनिधित्व उल्लेखनीय देखिएता पनि निर्णय प्रक्रिया र संविधान बनाउने प्रक्रियामा महिलाहरूको प्रभाव प्रायः सीमित नै रह्यो (उप्रेती, उप्रेती र घले, २०२०) । औपचारिक सत्रहरूमा धेरैजसो निर्णयहरू उच्च-तहका नेताहरूले नै गर्ने र ती निर्णयलाई सभामा प्रस्तुत गर्ने गरेको थियो (फाल्च, २०१०) ।

सन् २०१७ र २०२२ मा सम्पन्न भएका निर्वाचनहरूले प्रत्यक्ष निर्वाचन प्रणाली अन्तर्गत प्रतिनिधि सभा, प्रदेश सभा र राष्ट्रिय सभामा निर्वाचित महिला सदस्यहरूको संख्यामा वृद्धि भयो । ती निर्वाचनमा उल्लेखनीय वृद्धि देखिएता पनि, कानूनले परिभाषित गरेको समानुपातिक प्रतिनिधित्वको प्रावधानलाई पूरा गर्न महिलाहरू सभामा उपस्थित रहने गरेको देखिन्थ्यो (चलाउने र मानन्धर, २०२३) । सन् २०१७ र २०२२ को स्थानीय तहको निर्वाचनहरूमा महिलाहरूको राजनीतिक प्रतिनिधित्वमा उल्लेखनीय वृद्धि भयो । सन् २०१७ को स्थानीय निर्वाचन महिलाहरूको राजनीतिक प्रतिनिधित्वको दृष्टिकोणले महत्वपूर्ण रह्यो । यस निर्वाचनमा निर्वाचित ३५,०४१ प्रतिनिधिहरूमध्ये करिब ४०.९५% (१४,३५२) महिला थिए । सन् २०२२ को स्थानीय तहको निर्वाचनमा निर्वाचित महिलाको संख्या १४,४६६ पुगेको छ जुन कुल संख्याको ४१.२१% हुन आउँछ । सन् २०१७ को तुलनामा २०२२ को स्थानीय तहको निर्वाचनमा महिलाहरूको उम्मेदवारी संख्या घटेको भए तापनि सफलतापूर्वक निर्वाचित हुने महिलाहरूको संख्या बढेको छ । सन् २०१७ को स्थानीय निर्वाचनमा १८ महिला (७ मेयर र ११ अध्यक्ष) प्रमुखको रूपमा निर्वाचित भएका थिए भने सन् २०२२ को निर्वाचनमा यो संख्या २५ (१३ मेयर र १२ अध्यक्ष) पुगेको छ । वडा अध्यक्षको रूपमा निर्वाचित महिलाको संख्या पनि २०१७ को स्थानीय तहको निर्वाचनमा ६१ थियो जुन सन् २०२२ को निर्वाचनमा ६८ मा वृद्धि भएको छ । यद्यपि, उप-प्रमुखको रूपमा निर्वाचित महिलाहरूको संख्या सन् २०१७ को निर्वाचनमा ७०० थियो जुन सन् २०२२ को निर्वाचनमा ५६८ मा घटेको छ (निर्वाचन आयोग, २०२२) । यसरी उप-प्रमुख पदमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व घट्नुको कारणमा कानूनी कमजोरी देखिन्छ । स्थानीय तह निर्वाचन ऐन २०१७ को धारा १७ (४) ले राजनीतिक दलहरूलाई प्रमुख वा उप-प्रमुख पदको लागि महिला उम्मेदवार उठाउनु पर्ने प्रावधान गरेको छ । यदि दलहरू गठबन्धनमा जानुपर्ने र यी दुई पदहरू मध्ये एक पदको लागि एकजना गठबन्धनका उम्मेदवार खडा गर्नुपर्नेमा

यो प्रावधान लागू नहुने व्यवस्था गरेको छ । सन् २०२२ को स्थानीय तहको निर्वाचनमा राजनीतिक दलहरूले गठबन्धन उम्मेदवार खडा गर्दा महिलाहरूको उप-प्रमुखको संख्या निकै घटेको छ ।

२.२. कोशी प्रदेशमा महिला प्रमुख र उप-प्रमुख

कोशी प्रदेशमा निर्वाचित महिला उप-प्रमुखको संख्या २०१७ मा ४८ थियो, जुन २०२२ मा घटेर ४२ पुगेको छ । सन् २०२२ को स्थानीय तहको निर्वाचनमा ५७ जना महिलाहरू उपाध्यक्षमा निर्वाचित भएका छन् । ४९ वटा नगरपालिकाहरूमा ४२ जना उप-प्रमुखहरू महिला छन् । झापाको बिर्तामोड नगरपालिका र खोटाङको हलेसी तुवाचुङ नगरपालिकामा महिला प्रमुख छन् । कोशी प्रदेशमा जम्मा ८६ गाउँपालिकाहरू छन् । यीमध्ये, ५७ गाउँपालिकाहरूमा महिला उपाध्यक्षहरूको नेतृत्व रहेको छ । झापाको कानेपोखरी गाउँपालिका, सोलुखुम्बुको लिखु गाउँपालिका र खोटाङको जाँतेढुंगा गाउँपालिकामा महिला अध्यक्ष रहेका छन् । त्यसैगरी झापाको गौरीगंज गाउँपालिकामा अध्यक्ष र उपाध्यक्ष दुबै महिला रहेका छन् ।

तालिका २: महिला उप-प्रमुख र उपाध्यक्षहरू, कोशी प्रदेश^१

जिल्ला	नगरपालिका	गाउँपालिका	महिला उप-प्रमुख	महिला उपाध्यक्ष	जम्मा
मोरङ	९	६	९	५	१४
ताप्लेजुङ	१	८	१	५	६
पाँचथर	१	७	०	२	२
इलाम	४	६	३	३	६
झापा	८	७	७	५	१२
संखुवासभा	५	५	५	५	१०
तेह्रथुम	२	४	२	३	५
भोजपुर	२	७	२	६	८
धनकुटा	३	४	३	४	७
सुनसरी	६	६	५	६	११
सोलुखुम्बु	१	७	१	६	७
खोटाङ	२	८	०	३	३
उदयपुर	४	४	४	१	५
ओखलढुङ्गा	१	७	०	५	५
जम्मा	४९	८६	४२	५७	१०१

मोरङको कानेपोखरी गाउँपालिकामा महिला अध्यक्ष र पुरुष उपाध्यक्ष; झापाको बिर्तामोड नगरपालिकामा महिला मेयर र पुरुष उप-मेयर; झापाको गौरीगंज गाउँपालिकामा दुबै अध्यक्ष र उपाध्यक्ष महिला; सोलुखुम्बुको लिखु गाउँपालिकामा महिला अध्यक्ष र पुरुष उपाध्यक्ष; खोटाङको हलेसी तुवाचुङ नगरपालिकामा महिला मेयर र पुरुष उप-मेयर र जाँतेढुंगा गाउँपालिका, खोटाङमा महिला अध्यक्ष र पुरुष उपाध्यक्ष रहेका छन् ।

^१ <https://election.gov.np/np/page/local-level-elections-2074-a-glance>

२.३ कानूनी प्रारूप, नीति र योजना

२.३.१ नेपालको संविधान, २०७२

नेपालको संविधान २०७२ ले नेपाललाई समावेशी राज्यको रूपमा स्थापित गर्ने परिकल्पना गरेको छ । बहु-जातीय, बहु-भाषी, बहु-धार्मिक, बहु-सांस्कृतिक र विविध विशेषताहरूको पहिचान र मान्यतालाई संविधानले अङ्गीकार गरेको छ । यस संविधानले सबै किसिमका भेदभाव रहित सामाजिक न्यायमा आधारित समाजको निर्माणमा जोड दिएको छ । संविधानले समानताको हकलाई मौलिक अधिकारको रूपमा सुनिश्चित गरेको छ । समानताको हकले राष्ट्रियता, धर्म, रंग, जात, जनजाति, लिङ्ग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, विचारधारा र अन्य आधारमा कुनै पनि किसिमका भेदभाव गर्न नमिल्ने कुरा सुनिश्चित गरेको छ । समान कार्यका लागि महिलाहरूलाई पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव हुन नहुने कुरा पनि सुनिश्चित गरेको छ । यस संविधानले समानुपातिक समावेशिताको आधारमा महिलाहरूले राज्यका सबै निकायहरूमा सहभागी हुन पाउने अधिकारलाई पनि स्थापित गरेको छ । महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, थारु, अल्पसंख्यक वर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, सीमान्तकृत समुदाय, मुस्लिम, विपन्न वर्ग, खस आर्य वर्ग जस्ता सामाजिक रूपले पिछडिएका वर्गहरूले पनि समावेशिताको सिद्धान्तमा राज्यका सबै निकायहरूमा समान रूपले सहभागी हुने व्यवस्था गरेको छ । नेपालको संविधानले सबै राजनैतिक दलहरूले समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली अनुसार उम्मेदवारहरूलाई चुनावमा खडा गर्नुपर्ने र त्यसमा महिला, दलित, आदिवासी, खस आर्य, मधेशी, थारु, मुस्लिम र पिछडिएका क्षेत्रबाट पनि जनसंख्याको अनुपातमा मनोनयन गर्नुपर्ने कुरालाई अनिवार्य गरेको छ । यस संविधानले सरकारका सबै निकायहरूमा महिलाको लागि ३३% स्थान आरक्षित गरेको छ । त्यसैगरी उच्च पदहरूमा, जस्तै राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति, संसद प्रमुख र उप-प्रमुख, मेयर र उप-मेयरमा पुरुष र महिला मध्ये एकजना प्रमुख भएमा अर्को उप-प्रमुख हुने व्यवस्था गरेको छ । यो संविधानमा महिलाहरूको हकका लागि प्रगतिशील प्रावधानको व्यवस्था गरेतापनि त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा चुनौतीहरू देखिन्छ । परम्परागत रूपमा जरा गाडेर बसेको सामाजिक मूल्य मान्यता र शक्ति संरचनाहरूलाई भत्काउन केवल कानूनी प्रावधानहरू पर्याप्त नहुने गर्दछ । संवैधानिक प्रावधानहरूलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न आवश्यक संयन्त्र, नागरिक सचेतना र निरन्तर अनुगमन जस्ता प्रयासहरू जरूरी रहन्छ ।

२.३.२ स्थानीय निर्वाचन ऐन, २०७४

स्थानीय निर्वाचन ऐन, २०७४ नेपालमा महिलाहरूको राजनैतिक प्रतिनिधित्वलाई बढाउने महत्वपूर्ण ऐनको रूपमा रहेको छ । यस ऐनको दफा १७ (४) ले राजनैतिक दलहरू गठबन्धनमा जाने र कुनै दुई पदहरू मध्ये एक पदमा मात्र उम्मेदवार मनोनयन गर्ने अवस्थामा बाहेक, स्थानीय निर्वाचनमा महिलाहरूलाई प्रमुख वा उप-प्रमुख पदमा उम्मेदवारी मनोनयन गर्न राजनैतिक दलहरूलाई निर्देश गरेको छ । त्यसैगरी राजनैतिक दलहरूले जिल्ला समन्वय समितिहरूको प्रमुख वा उप-प्रमुख पदहरूमा ५०% महिला हुने सुनिश्चित गरेको छ । यसै प्रावधानलाई नगरपालिका र गाउँपालिकामा पनि विस्तार गरिएको छ । प्रत्येक वडामा रहने ४ जना वडा सदस्यहरू मध्ये २ जना महिला हुनेपर्ने प्रावधान छ । त्यसमा पनि एकजना दलित महिला हुनुपर्ने प्रावधान छ । ऐनको दफा १७ (५) ले राजनैतिक दलहरूले वडा स्तरमा केवल एक जना महिला मात्र मनोनयन गर्नुपर्ने अवस्थामा बाहेक, वडा सदस्यहरू मध्ये एकजना दलित महिलालाई मनोनयन गर्नेपर्ने प्रावधान उल्लेख गरेको छ (निर्वाचन आयोग, २०१७) । यी सकारात्मक प्रावधानहरूले स्थानीय राजनीतिमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व उल्लेखनीय वृद्धि गरेको छ । तर महिलाहरूको निर्णय प्रक्रियामा हुने अर्थपूर्ण

सहभागितामा भने अझै पनि चुनौती देखिन्छ । महिलाहरूको प्रतिनिधित्वमा वृद्धि हुने तर निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी नहुने हो भने केवल कानूनी प्रावधानले लैंगिक न्याय कायम गर्दैन ।

२.३.३ स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

उप-प्रमुखको काम, कर्तव्य र अधिकारहरूको बारेमा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले उल्लेख गरेको छ । यस ऐनले उप-प्रमुखको काम देहाय बमोजिमको हुने गरी तोकेको छ: १) न्यायिक समितिको संयोजकको रूपमा सेवा दिने, २) अध्यक्ष वा प्रमुखको अनुपस्थितिमा पदभार सम्हाल्ने, ३) गैर-सरकारी संस्थाहरूको क्रियाकलापहरूमा समन्वयकारी भूमिका निभाउने, ४) उपभोक्ताहरूको हितको संरक्षणसँग सम्बन्धित कार्यहरूको निगरानी गर्ने, ५) पालिकाको काम र कार्यक्रमहरूको अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने र ६) बैठकहरूमा प्रतिवेदन पेस गर्ने । यस ऐनले उप-प्रमुखको वित्तीय क्षेत्राधिकारलाई पनि सम्बोधन गरेको छ । पालिकामा स्थानीय राजस्व परामर्श समिति गठन गर्ने प्रावधान राखेको छ जसमा ६ जना सदस्य हुने र उप-प्रमुख त्यस समितिको संयोजक हुने व्यवस्था गरेको छ । यस समितिले खासगरी राजस्वसँग सम्बन्धित नीति र कानूनको निर्माण, पुनर्निर्माण वा संशोधन गर्ने, नीति र कानूनको पालना गर्ने बारेमा आवश्यक परामर्श प्रदान गर्ने, राजस्वको स्रोत, चक्र र दरहरूको विश्लेषण गर्ने, आउँदो आर्थिक वर्षको लागि राजस्व अनुमान गर्ने, राजस्वको दर र क्षेत्रहरूको आधारमा आन्तरिक आम्दानीको विश्लेषण र अनुमान गर्ने, स्थानीय उद्योग र व्यवसायहरूलाई प्रवर्द्धन गर्ने, रोजगार सिर्जना गर्न योगदान पुऱ्याउने, उद्यमशील र व्यापारीहरूलाई कर, गैर-कर, राजस्व, सेवा शुल्क, अन्य शुल्क र अन्य विषयमा परामर्श सेवा प्रदान गर्ने विषयहरू हेर्ने गर्दछ ।

यस ऐनले उप-प्रमुखलाई स्रोत अनुमान र बजेट सीमा निर्धारण समितिको संयोजकको रूपमा रहने व्यवस्था गरेको छ । यस समितिको जिम्मेवारीहरूमा आन्तरिक आय, राजस्वमा जम्मा हुने कोष, अनुदान, कर्जा एवम् अन्य आम्दानीहरूको अनुमान गर्ने लगायत बजेटको सन्तुलित वितरण गर्ने र बजेट सीमा निर्धारण गर्ने आदि पर्दछन् । यस ऐनले उप-प्रमुखलाई बजेट तथा कार्यक्रम निर्माण समितिको संयोजकको रूपमा पनि जिम्मेवारी दिएको छ । प्रचलित कानूनको अधीनमा रही उनीहरूले वार्षिक बजेट तर्जुमा गर्ने र स्थानीय तहमा आधारित आम्दानी प्रक्षेपण गर्ने र बजेट सीमा निर्धारण गर्ने गर्दछ । यस ऐनले उप-प्रमुखलाई विनियोजित बजेटलाई प्रस्तुत गर्ने र अनुमोदन गर्ने, अर्को आर्थिक वर्षको लागि तयार भएको बजेट अनुमान र कार्यक्रमहरू असार १० गते भन्दा अगावै स्वीकृतिको लागि सभाको बैठकमा प्रस्तुत गर्ने भूमिका पनि दिएको छ । यस ऐनले उप-प्रमुखहरूको भूमिका र कर्तव्यहरूको बारेमा उल्लेख गरेतापनि व्यवहारिक कार्यान्वयनमा स्पष्ट खाडल देखिन्छ । स्थानीय तहका संरचनाहरूभित्र प्रायः महिलालाई दोस्रो दर्जामा राखेको र उनीहरूको निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न सक्ने अधिकारलाई सीमित गरेको अनुभूति हुने अवस्था छ । यसले स्थानीय शासनमा महिलाहरूको सशक्तिकरण र अर्थपूर्ण सहभागितामा प्रश्न रहेको इंगित गर्छ ।

२.३.४ राष्ट्रिय लैंगिक समानता नीति, २०७७

आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक क्षेत्रहरूमा लैंगिक-विभेदलाई न्यूनिकरण गर्ने प्रयासलाई टेवा पुऱ्याउन महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालयले राष्ट्रिय लैंगिक समानता नीति, २०७७ जारी गरेको छ । यस नीतिले महिलाहरूको सशक्तिकरणमा विशेष जोड दिएको छ । खासगरी, महिलाहरूको राजनैतिक एवम् निर्णय-गर्ने क्षेत्रहरूमा सहभागितालाई वृद्धि गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ । यस नीतिले सरकारका सबै तहहरूमा महिलाहरूका लागि क्षमता विकास कार्यक्रमहरू तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्नु पर्ने साथै महिलाहरूका लागि राजनैतिक प्रतिनिधित्वको लागि

कानून कार्यान्वयन गर्ने र प्रतिनिधित्वलाई दिगो बनाउने कुरामा उल्लेख गरेको छ । सरकारी संस्थाहरूमा महिलाको प्रतिनिधित्वमा जोड दिने उद्देश्यले कानून-निर्माण, क्षमता विकास र समान सहभागितालाई प्राथमिकता दिएको छ साथै महिला लक्षित कानून र कार्यक्रमहरू तर्जुका लागि प्रदेश र स्थानीय तहका अधिकारीहरूसँग समन्वय गर्ने कुरालाई सुनिश्चित गरेको छ । त्यसैगरी सीमान्तकृत समुदायबाट पनि महिलाहरूको प्रतिनिधित्वको लागि स्थानीय निकायमा ६ सीट आरक्षित गर्ने व्यवस्था गरेको छ । साथै विविध किसिमका क्रियाकलापहरूमा महिलाहरूको सहभागितालाई बढावा दिन प्रोत्साहन पनि गरेको छ । यस नीतिले नेपालमा लैंगिक समानताको मुद्दालाई सम्बोधन गर्न सकारात्मक कदम चालेको छ । यद्यपि, यस नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन आफैमा चुनौतिपूर्ण रहेको छ ।

२.३.५. १५औं आवधिक योजना

१५ औं आवधिक योजना (२०१९/२० – २०२३/२४) ले लैंगिक समानतामूलक राष्ट्र निर्माण गर्ने सोच लिएको थियो । यस योजनाले महिलाको समान तथा अर्थपूर्ण सहभागिता सहित सारभूत समानता कायम गर्न जोड दिएको थियो । साथै लैंगिक उत्तरदायी शासन व्यवस्थालाई संस्थागत गर्दै महिलाको सम्मानित जीवनयापनको वातावरण सुनिश्चित गर्ने, महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव, हिंसा र शोषणको अन्त्य गर्ने तथा आर्थिक समृद्धि र दिगो विकासका लागि महिलाको समान अग्रसरता र नेतृत्वदायी भूमिका स्थापित गर्दै स्रोत, साधन, अवसर तथा लाभमा महिलाको समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने कुरालाई जोड दिएको थियो । राज्यका सबै तह र क्षेत्रले लैंगिक समानता सम्बन्धी क्षेत्रगत नीति, कानून तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने, राज्यका सबै तहको सरकार, क्षेत्र तथा निकायहरूमा लैंगिक उत्तरदायी शासन पद्धति अवलम्बन गर्ने, संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय तहबाट सबै क्षेत्रमा समान रूपमा अवसर, पहुँच, प्रतिफल र लाभ सुनिश्चित गर्न लैंगिक समानताको नीति अवलम्बन गर्ने, राज्यका सबै तह, संरचना तथा विकास प्रक्रियाका प्रत्येक चरणमा क्रमशः महिलाको सहभागिता ५० प्रतिशत हुने व्यवस्था गर्ने, राज्यको सबै तह र क्षेत्रको नीति निर्माण तहमा महिलाको सहभागिता वृद्धि गरी कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन/मूल्यांकन लगायत लाभ तथा प्रतिफलमा महिलाको सारभूत सहभागिता सुनिश्चित गरी असल अभ्यासको अनुकरण गर्ने जस्ता पक्षहरूलाई प्राथमिकता दिएको थियो । यस योजनाले लैंगिक न्यायलाई सुनिश्चित गर्न सकारात्मक पहल गरे तापनि यसको सफल कार्यान्वयन चुनौतीपूर्ण देखियो । समतामूलक समाजको निर्माणको दिशातर्फ अग्रसर हुन नेपाल सरकारले १६ औं योजनामा लैंगिक न्यायको मुद्दालाई निरन्तरता दिएको छ ।

२.३.६. १६ औं आवधिक योजना

हालै जारी गरिएको १६ औं आवधिक योजनाले (२०२४/२५ – २०२९/३०) ले लैंगिक समानतालाई जोड दिएको छ । लैंगिक समानता, सामाजिक न्याय र समावेशी समाज निर्माणतर्फ यो योजना केन्द्रित छ । यस योजनाले लैंगिक समानता एवम् सशक्तिकरण, सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरणलाई आन्तरिकीकरण, मूलप्रवाहीकरण र स्थानीयकरण गर्न जोड दिएको छ । यसै गरी तीनवटै तहका सरकारमा लैंगिक समानता र महिलाको अर्थपूर्ण सहभागितामा कमी हुने गरेको जस्ता मुद्दालाई सम्बोधन गर्न विशेष प्राथमिकता दिएको देखिन्छ । साथै, यस योजनाले सरकारका विविध क्षेत्र र तहहरूमा हाल देखिएका लैंगिक विभेद रूपी खाडल पुरा गर्ने लक्ष्यका साथ १० वटा रुपान्तरणकारी रणनीतिहरू उल्लेख गरेको छ । यी रणनीतिहरूले सरकारका सबै तहहरूमा नीति निर्माण, कानून निर्माण, बजेट तर्जुमा, कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकनका प्रक्रियाहरूमा महिला, दलित र सीमान्तकृत वर्गहरूको अर्थपूर्ण सहभागितालाई सुनिश्चित गर्नुपर्ने आवश्यकतामा जोड दिएको छ । यस योजनाले महिलाको

प्रतिनिधित्वलाई वृद्धि गर्न महत्वाकांक्षी लक्ष्य निर्धारण गरेको छः १) २०७९/८० को आर्थिक वर्षमा संघीय संसदमा ३३.६% र आर्थिक वर्ष २०८५/८६ सम्ममा ४०%; प्रदेश सभाहरूमा ३४.५% देखि ४०% र स्थानीय तहहरूमा ४०.९% देखि ४५% सम्म प्रतिनिधित्व हुने । त्यसको साथै, सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि महिलाहरूको प्रतिनिधित्व २९.५% देखि ३५% सम्म वृद्धि गर्ने प्रस्ताव गरेको छ; र आर्थिक वर्ष २०८५/८६ सम्ममा नीति निर्माण तहमा महिलाहरूको सहभागिता १३.७% देखि २०% पुऱ्याउने प्रस्ताव गरेको छ । यस योजनामा उल्लेख गरिएका महत्वाकांक्षी लक्ष्यहरूले नेपालमा लैंगिक समानता हासिल गर्न सशक्त प्रतिबद्धताको आवश्यकता रहेको संकेत गरेको छ ।

२.४. नेपालमा स्थानीय तहमा हुने निर्णय-प्रक्रियाको बारेमा गरिएका अध्ययन

सन् २०१७ मा एसिया फाउन्डेसनले गरेको निदानात्मक अध्ययनले प्रतिनिधित्व र सक्रिय सहभागिताको बीचको भिन्नतालाई उजागर गरेको छ । आरक्षित कोटाबाट निर्वाचित महिला र दलित प्रतिनिधिहरूले निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय योगदान पुऱ्याउन चुनौतीहरूको सामना गर्नुपरेको देखिएको छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले परिभाषित गरेको आफ्ना भूमिकाको निर्वाहमा उनीहरू कमजोर देखिएका छन् । दलित महिला सदस्यहरूसहित महिला वडा सदस्यहरूले लैंगिक मैत्री नीति र कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा जोड दिएको देखिन्छ । यद्यपि, धेरै महिला प्रतिनिधिहरू, खासगरी आरक्षित सीटबाट निर्वाचित भएकाहरूले, स्थानीय सरकारभित्र आफ्नो भूमिकाहरू स्पष्ट नभएको बताउँछन् ।

सन् २०१८ मा एसिया फाउन्डेसनले स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला प्रतिनिधिहरूको आवश्यकता र क्षमताको बारेमा अर्को अध्ययन गरेको थियो । यस अध्ययनले निर्वाचित महिला प्रतिनिधिहरूको क्षमता र सिपको कमीले कार्य सम्पादन गर्न कठिन भएको देखाएको छ । महिला प्रतिनिधिहरूले आफ्नो कामसँग सम्बन्धित विषयमा प्रशिक्षणको आवश्यकता महसुस गरेका छन् । उनीहरूले विशेषगरी वित्तीय, बजेट व्यवस्थापन, नेतृत्व विकास, सशक्तिकरण, कानून र नीति निर्माण, लैंगिक-संवेदनशीलता, सार्वजनिक भाषण कला र प्रभावकारी संचार जस्ता विषयहरूमा प्रशिक्षण प्राप्त गर्ने इच्छा व्यक्त गरेका छन् । क्षमता र सिपको अभाव महसुस गर्दागर्दै पनि महिला प्रतिनिधिहरू आफ्नो भूमिकामा उत्साहपूर्वक काम गर्न तत्पर देखिन्छन् । साथै, स्थानीय विकासमा योगदान पुऱ्याउनका लागि सिकाइको विकास गर्न पनि उत्सुक देखिन्छन् । तथापि, उनीहरूले क्षमता र सिपको कमीलाई प्रमुख बाधक मानेका छन् ।

सन् २०२० मा गरिएको इन्टरनेशनल अलर्ट अध्ययनले लुम्बिनी प्रदेशका छवटा नगरपालिकाहरूमा स्थानीय सरकारहरूको कानून निर्माणको गतिशीलता अध्ययन गरेको थियो । उक्त अध्ययन अनुसार थोरै मात्र निर्वाचित सदस्यहरूले नयाँ विधेयकको मस्यौदा तयार पार्नमा भाग लिएका छन् । धेरै समितिका सदस्यहरू यसको बारेमा अनभिज्ञ छन् । यो अनभिज्ञता र असहभागिता विशेष गरी महिला र अल्पसंख्यक समूहका सदस्यहरूमा देखिन्छ । नेपाली भाषामा मात्र गरिएका छलफलले महिला र अल्पसंख्यक समूहका सदस्यहरूले छलफलका विषयहरू नबुझ्ने गरेका छन् । कानून निर्माण प्रक्रियामा पुरुषहरूको प्रभुत्व रहेको छ । दलित र मुस्लिम समुदायहरूको न्यून सहभागिता देखिन्छ । निर्वाचित महिला र अल्पसंख्यक समूहका प्रतिनिधिहरूमा सम्बन्धित विषयको ज्ञान र सीपको कमीका कारण उनीहरू कानून निर्माण प्रक्रियामा सक्रिय रूपमा सहभागी हुन सकेका छैनन् ।

नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले २०२१ मा गरेको बेसलाइन सर्वेक्षण अनुसार लगभग ९०% निर्वाचित महिला प्रतिनिधिहरू नियमित रूपले बैठकहरूमा सहभागी हुने गरेका छन् । कहिलेकाहीं जरूरी घरायसी काम र अस्वस्थताको कारण उपस्थिति हुन नसक्ने बताइएको छ । बैठकमा उपस्थित निर्वाचित महिला प्रतिनिधिहरू मध्ये एक-तिहाईले

बैठकहरूमा निकै सक्रियताका साथ अगुवाई गरेको बताएका छन् । तीमध्ये एक-चौथाईले बैठकहरूमा आफ्नो प्रभावकारी भूमिका रहने गरेको दाबी गरेका छन् । कहिलेकाहीँ बैठकमा मात्र बोल्ने वा नबोल्ने ५५% महिला प्रतिनिधिहरूले बैठकको शीर्षक वा एजेण्डाको बारेमा जानकारी नभएको बताएका छन् । यद्यपि, १० मध्ये ९ निर्वाचित महिला प्रतिनिधिहरूले यस्ता बैठक र भेलाहरूमा आफ्नो कुरा व्यक्त गर्न सहज महसुस भएको बताएका छन् । लगभग १० मध्ये ९ जना महिला प्रतिनिधिहरूले बैठकमा अध्यक्ष वा मेयरले बेलाबेलामा आफ्ना कुरा राख्न र बैठकमा योगदान पुऱ्याउन उत्प्रेरित गर्ने गरेको बताएका छन् ।

आचार्य, ढुंगाना र गुरागाईँ (२०२२) को अध्ययन अनुसार केही अवस्थाहरूमा उप-प्रमुखहरूले आफूलाई महत्वपूर्ण निर्णय-प्रक्रियाहरूबाट बहिष्करण गरिएको महसुस गरेका छन् । निर्णयहरू व्यापक छलफल नगरिकनै सीमित व्यक्तिको छलफलबाट समितिभित्रै टुंग्याइन्छ । निर्णय प्रक्रियाका चरणहरूमा खासगरी दलित र महिला सदस्यहरूले बञ्चित हुनु परेको देखिन्छ । बैठकहरूमा निर्णयात्मक छलफल हुँदा पालिकाका पदाधिकारीहरूले अगुवाई गर्छन् र अन्य अल्पसंख्यक सदस्यहरूलाई केवल स्रोता वा दर्शकको रूपमा राख्छन् । महिला, दलित, अल्पसंख्यक सदस्यसहितका ५५% समितिका सदस्यहरूले नगरपालिकाका मेयरबाट समितिका बैठकहरू र तिनका एजेण्डाहरूको बारेमा कुनै औपचारिक सूचना प्राप्त नगरेको बताएका छन् । १० मध्ये ६ जना सदस्यहरूले बैठकको रेकर्ड-पुस्तिकामा के निर्णयहरू अभिलेख गरिएको छ भन्ने थाहा नहुने कुरा स्वीकार गरेका छन् । निर्णय प्रक्रियामा पालिका प्रमुख, उप-प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूको बढी प्रभुत्व रहेको देखिन्छ । धेरै पालिकामा समितिका सबै सदस्यहरूसँग छलफल र सहमति बिना नै बजेट सीमा (सिलिड) तोकिन्छ ।

सन् २०२२ मा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले नेपालको मधेश, बागमती र सुदूरपश्चिम प्रदेशमा गरेको सर्वेक्षण अनुसार करिब ६४% सहभागीहरूले निर्णय प्रक्रियाको क्रममा महिला र सीमान्तकृत समुदायका सदस्यहरूको विचार र धारणालाई सम्मान दिने कुरा व्यक्त गरेका छन् । महिलाहरूको विचारलाई महत्व दिने कुरामा पुरुष र महिलाको अभिव्यक्तिमा उल्लेखनीय भिन्नता देखिन्छ । पुरुष उत्तरदातामध्ये ६८% ले महिला र सीमान्तकृत समुदायको विचारलाई पनि महत्व दिने बताएका छन् भने महिला उत्तरदातामध्ये ४९% ले महिला र सीमान्तकृत समुदायका विचारहरूलाई महत्व दिने गरेको बताएका छन् । केवल ३८% प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र ५०% महिला र दलित कार्यपालिकाको सदस्यहरूले महिला र सीमान्तकृत समुदायको विचारलाई सम्मान गर्ने कुरा व्यक्त गरेका छन् । करिब ४८% सहभागीहरूले महिला र सीमान्तकृत समुदायका सुझावलाई विकास परियोजनाहरू डिजाइन गर्दा गम्भीरताका साथ लिइएको बताएका छन् । लगभग त्यही प्रतिशत सहभागीहरूले महिला र सीमान्तकृत समुदायका कुरा सुने पनि योजना प्रक्रियामा उनीहरूको पूर्ण सहभागिता नभएको बताएका छन् । सहभागी हुने र आफ्ना सरोकारहरू राख्ने अवसर भएपनि, महिला र सीमान्तकृत समुदायका प्रतिनिधिहरूका सुझाव परियोजना डिजाइन गर्दा अत्यन्त कम समावेश भएको पाइएको अवस्था छ ।

अध्याय ३: अध्ययनका उपलब्धि र विश्लेषण

३.१. पितृसत्तात्मक अभिमुखिकरण

परम्परागत रूपमा जरो गाडेर बसेको पितृसत्तात्मक सोच तथा लैंगिक पूर्वाग्रहले स्थानीय तहका निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्ने गरेको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफूलाई फरक रूपमा हेर्ने समाजको धारणा प्रति आफ्नो निराशा र असन्तोष व्यक्त गरेका छन् । यस किसिमको महिलाप्रति समाजको धारणाले महिलाहरूलाई स्थानीय तहको निर्णय प्रक्रियामा समानरूपले सहभागी हुन र आफ्नो विचार राख्न बाधा सिर्जना गरेको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले निम्न अनुसार आफ्नो धारणा राखेका छन्:

हाम्रो समाजमा गहिरो रूपमा जरो गाडेर बसेको पितृसत्तात्मक सोच स्थानीय सरकारको निर्णय-प्रक्रियामा स्पष्ट रूपमा देखिन्छ (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

हाम्रो समुदायमा महिलालाई तल्लो स्तरको रूपमा हेर्ने र व्यवहार गर्ने प्रवृत्ति मैले देखेकी छु (उत्तरदाता २, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

महिलाको भूमिकाप्रति समाजको धारणा र दृष्टिकोणमा अहिले पनि खासै परिवर्तन आएको छैन । महिलाप्रति रहेका पूर्वाग्रह र पक्षपातले हामीलाई स्थानीय सरकारको निर्णय-प्रक्रिया र नेतृत्व भूमिकामा सक्रिय रूपमा सहभागी हुन अवरोध पुर्याएको छ (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

सामाजिक विभेद र पूर्वाग्रहले गर्दा स्थानीय तहको निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको धारणा र विचारलाई वेवास्ता गरिने र मान्यता नदिने प्रवृत्ति देखिन्छ । महिलाप्रति रहेको पूर्वाग्रहले महिलाहरूलाई स्थानीय तहको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी हुन र योगदान पुऱ्याउन बाधा पुर्याएको छ । समाजमा व्याप्त रहेको पितृसत्तात्मक सोच अदृश्य तरिकाले स्थानीय तहका पदाधिकारीहरूको व्यवहारमा झल्किन्छ । महिलाप्रति रहेको असमान व्यवहारले महिलाहरूलाई सरकारमा संलग्न हुने, नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने र निर्णय प्रक्रियामा भाग लिन चुनौती देखिन्छ । आफूले निभाउनु पर्ने भूमिका र प्राप्त गर्नुपर्ने सम्मान र कदरको बारेमा खुलेर बोल्न महिला उप-प्रमुखहरूले निकै ठूलो चुनौती सामना गर्नु परेको देखिन्छ । पुरुषहरूको तुलनामा समान अवसर प्राप्त नहुनाले निर्णय गर्ने प्रक्रियामा समेत उनीहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता भएको देखिँदैन ।

स्थानीय तहको प्रमुख र अन्य पदाधिकारीहरूले अवसर उपलब्ध गराउन हिचकिचाउने र महिलाको अवसरलाई खारेज गर्ने प्रवृत्तिले गर्दा आफ्नो भूमिका र पहिचानको लागि आवाज उठाउने कुरामा महिला उप-प्रमुखहरूले कठिनाइ महसुस गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले निम्न अनुसार आफ्नो विचार राखेका छन्:

हाम्रो स्थानीय सरकारमा मेरा भनाइहरूलाई पदाधिकारीहरूले प्रायः वेवास्ता गर्छन् र कदर पनि गर्दैनन् । यसले गर्दा मैले आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न र भूमिका निभाउन पाउँदैन । निर्णय प्रक्रियामा मैले खासै योगदान दिन सकेको छैन (उत्तरदाता ३, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

आफ्नो भूमिकाको बारेमा बोल्न अप्ठ्यारो भएको कुरा अन्य महिला उप-प्रमुखहरूले समेत यसरी भनेका छन्:

स्थानीय सरकारमा महिलाहरूलाई फरक ढंगले हेरिन्छ, जुन निर्णय प्रक्रियामा स्पष्ट रूपमा देखिन्छ (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

परम्परागत पितृसत्तात्मक स्थानीय सरकारको वातावरणमा मैले आफ्नो विचार र दृष्टिकोण स्थापित गराउन निकै संघर्ष गर्नुपर्छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

स्थानीय सरकारमा आशातित परिवर्तन ल्याउन नसक्नुको मुख्य अवरोध पितृसत्तात्मक सोच नै हो। पुरुष सहकर्मीहरूले खुलेर सहयोग गर्दैनन्। उनीहरूलाई नैतिक दबाव दिएपछि मात्र सहयोग गर्छन् (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

पुरुष नेतृत्वकर्ताहरूले प्रायः महिला उप-प्रमुखहरूको योगदानलाई वेवास्ता गर्छन्, जसले निर्णय प्रक्रियामा लैंगिक असमानता स्पष्ट देखाउँछ। समाजमा जरो गाडेको लैंगिक रुढिवाद र पितृसत्तात्मक सोचका कारणले यस्तो प्रवृत्ति देखिन्छ। यो प्रवृत्तिले महिलाको सशक्तिकरण र समान सहभागिता भन्दा पुरुषहरूको प्रभुत्वलाई बढी प्राथमिकता दिन्छ। स्थानीय सरकारमा पितृसत्तात्मक सोच हावी भएकै कारण महिला उप-प्रमुखहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र योगदान हुन नसकेको देखिन्छ।

महिला उप-प्रमुखहरूले परम्परागत सोचलाई स्थानीय सरकारमा परिवर्तन ल्याउन नसक्नुको मुख्य बाधक मानेका छन्। पुरुष-प्रभुत्व रहेको स्थानीय सरकारमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचारलाई महत्व दिलाउन निकै संघर्ष गर्नुपर्छ। पुरुष सहकर्मीहरूले दबाव नआएसम्म सजिलै सहयोग र सहकार्य नगर्ने प्रवृत्ति रहेको देखिन्छ। मौखिक आश्वासन पाए पनि पुरुष सहकर्मीहरूबाट वास्तविक सहयोग नहुने भएकाले स्थानीय सरकारको कार्य सम्पादनमा महिला उप-प्रमुखहरूले जटिलताको सामना गर्नु परेको छ। पालिका प्रमुखहरूले सहयोग गर्ने मौखिक आश्वासन दिए पनि, उनीहरूको काम र व्यवहार भने ठीक विपरीत हुने गरेको कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेका छन्। यस किसिमको भनाइ र गराइमा हुने बेमेलले वास्तविक नभई केवल सांकेतिक सहयोग मात्र हुने गरेको देखाउँछ। महिलाहरू नेतृत्वदायी पदमा निर्वाचित त भएका छन् तर उनीहरूको साँचो अर्थमा सशक्तिकरण भएको छैन र बराबर सम्मान र कदर पनि प्राप्त गरेका छैनन्। यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचार निम्न अनुसार राखेका छन्:

पालिका प्रमुखबाट सहयोग गर्ने मौखिक आश्वासन त धेरै नै हुन्छ, तर उहाँको व्यवहार र कार्यमा त्यो कुरा देखिँदैन (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

महिलाहरूलाई सहयोग गर्नु भन्ने भनाइ र व्यवहारमा निकै अन्तर देखिन्छ। यसले महिलाहरूको अधिकारलाई पनि कमजोर बनाउँछ। केही महिला उप-प्रमुखहरूले यदि आफू पुरुष उप-प्रमुख भएको भए, उनीहरूसँग हुने व्यवहार फरक हुने थियो भन्ने कुरा महसुस गरेका छन्। महिला उप-प्रमुखहरूका अनुसार, यदि उनीहरूको स्थानमा पुरुष हुन्थे भने, उनीहरूले अझ बढी सम्मान र राम्रो व्यवहार पाउने थिए। महिला उप-प्रमुखहरूले निम्न अनुसार आफ्नो विचार राखेका छन्:

मलाई लाग्छ, यदि यस पदमा कुनै पुरुष भएको भए, पालिका प्रमुखले फरक किसिमले व्यवहार गर्नुहुन्थ्यो (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

मेरो ठाउँमा यदि कुनै पुरुष उपाध्यक्ष भएको भए, अवस्था फरक हुने थियो (उत्तरदाता २, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

माथिका प्रतिक्रियाले के कुरा छर्लङ्ग देखाएका छन् भने, जरो गाडेर बसेका लैंगिक विभेदका कारण, नेतृत्वदायी पदमा बसेका महिलाहरूले उही पदमा रहेका पुरुष समकक्षी सरह समान कदर, प्रतिष्ठा र व्यवहार प्राप्त गर्ने गरेका छैनन्। यद्यपि, ध्यान दिनुपर्ने कुरा के छ भने सबै महिला उप-प्रमुखहरूले यो कुरा भनेका छैनन्। एक जना महिला उप-

प्रमुखले आफू महिला भएकै कारण निर्णय प्रक्रियामा खासै चुनौती नभएको कुरा व्यक्त गरेका छन् । तर, उनले पालिका प्रमुखलाई (पुरुष होस् वा महिला) धेरै नै अधिकार प्राप्त भएको र उनको प्रभाव पनि निकै रहेको कुरा स्वीकार गरेका छन् ।

म महिला भएकै कारणले मैले निर्णय प्रक्रियामा कुनै कठिनाई सामना गर्नु परेको जस्तो लाग्दैन । पालिका प्रमुख जुनसुकै लिंगको भए पनि, स्थानीय सरकारमा उनको प्रभाव प्रबल रहन्छ (उत्तरदाता ११, महिला उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुख चाहे पुरुष हुन् वा महिला, स्थानीय सरकारमा उनीहरूको प्रभाव बढी नै रहन्छ । यो व्यक्तिको लैंगिक पहिचानभन्दा पनि सो पदसँग सम्बन्धित पक्ष हो भन्ने कुरा उप प्रमुखले स्वीकार गरेका-छन् ।

महिला उप-प्रमुखहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियाले दीर्घकालीन रूपमा समाजमा रहेका पितृसत्तात्मक सोच एवम् महिला प्रतिको पक्षपात र विभेदलाई महिलाहरूले चुनौतीको रूपमा सामना गर्नुपरेको यथार्थ दर्शाएका छन् । यी चुनौतीहरूले महिला उप-प्रमुखहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा बाधा पुर्याएका छन् । यसका लागि विद्यमान पितृसत्तात्मक संरचनालाई भत्काउन तत्काल जरुरी रहेको देखिन्छ भने महिलाहरूको समान सहभागिता र स्थानीय तहमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नको लागि सशक्तिकरण गर्ने वातावरण निर्माण गर्न पनि उत्तिकै जरुरी देखिन्छ ।

३.२ महिला नेतृत्वलाई स्वीकार्न अनिच्छा

समाजमा व्याप्त रहेको परम्परागत सोचले महिलाहरूको नेतृत्व क्षमतामाथि प्रश्न उठाएको देखिन्छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो क्षमतामा शंका गर्ने र विश्वास नगर्ने व्यवहारको सामना गर्नु परेको देखिन्छ । महिलाको नेतृत्व क्षमतामा विश्वास गर्न हिचकिचाउनु नै निर्णय प्रक्रियाको अर्थपूर्ण सहभागितामा ठूलो अवरोध हो भन्ने महिला उप-प्रमुखहरूले अनुभव गरेका छन् । महिला उप-प्रमुखले आफ्नो धारणा निम्न अनुसार राखेको छ:

हाम्रो समाजले महिलाको नेतृत्वको बारेमा अहिले पनि परम्परागत सोच राखेको छ । यसै कारण व्यक्तिहरूले महिलाको नेतृत्वलाई विश्वास गर्न हिचकिचाउँछन् (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

उक्त महिला उप-प्रमुखको भनाइबाट के स्पष्ट हुन्छ भने हाम्रो समाजमा निरन्तर चलिआएको परम्परागत धारणाले महिलाको नेतृत्व भूमिकालाई स्वीकार गर्नमा हिचकिचाएको छ । जरो गाडेर बसेका परम्परागत धारणाका कारण समाजले महिला नेतृत्वकर्ताहरूलाई विश्वास नगरेको अवस्थाले थप चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेको छ । एकजना महिला उप-प्रमुखले महिला उप-प्रमुख भएकै कारण संघर्ष गर्नु परेको विचार व्यक्त गरेको पाइयो । उनले आफ्नो भनाइ निम्न अनुसार राखेको छ:

हाम्रो समाजको पुरुष-केन्द्रित दृष्टिकोणका कारण महिला नेतृत्वले धेरै चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेको छ । म नेतृत्वदायी भूमिकामा रही पालिकाका कार्यसम्पादन गर्दा पनि प्रतिरोध र अविश्वासको सामना गर्नु परेको छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिलाहरूले नेतृत्वदायी भूमिकामा रही कार्य सम्पादन गर्ने क्रममा संस्था र संस्थाको प्रणालीबाट पनि धेरै किसिमका अवरोधहरू सामना गर्नुपरेको छ । महिलाहरूलाई नेतृत्वदायी भूमिकामा नियुक्त गर्नु मात्र पर्याप्त हुँदैन । त्यसको साथै संस्थाका सबै पदाधिकारीहरूको सोचमा पनि मूलभूत रूपमा परिवर्तन जरुरी हुन्छ । लैंगिक समानतालाई प्रवर्धन गर्ने

प्रयास र संवैधानिक एवम् कानूनी प्रावधानहरू भए तापनि सामाजमा जरो गाडेर बसेको सामाजिक पक्षपाती मानसिकता बढी हावी देखिन्छ। एक महिला उप-प्रमुखले निम्न अनुसार आफ्नो विचार राखेको छ:

हाम्रो संस्थामा रहेको पुरुषप्रधान मानसिकताले महिलाको अधिकारलाई कमजोर बनाएको छ। यो मानसिकताले मलाई नयाँ पहलहरू गर्न चुनौतीहरू खडा गरेको छ (अन्तर्वार्ता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

यो चुनौती केवल सतही मुद्दा मात्र होइन, यो दीर्घकालीन रूपमा समाजमा गढेर बसेको सांस्कृतिक सोचको उपज हो। यो सोचले महिलाहरूको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा दुरगामी प्रभाव पारेको छ। एकजना महिला उप-प्रमुखले महिला नेतृत्वको सन्दर्भमा निम्न अनुसार विचार राखेको छ:

स्थानीय सरकारमा महिला नेतृत्वले प्रतिरोध र हिचकिचाहटको सामना गर्नुपर्छ। पुरानतवादी सोच र मूल्य मान्यताहरूले उप-प्रमुखहरूको योगदान र निर्णय क्षमतामा चुनौती थपेको छ (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

महिला नेतृत्वलाई प्रायः सजिलै स्वीकार गरिदैन र गम्भीरतापूर्वक पनि हेरिदैन। यसकारण महिला उप-प्रमुखहरूले प्रभावकारी रूपमा भूमिका निर्वाह गर्न चुनौतीको सामना गर्नु परेको छ। महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचार निम्नानुसार राखेको छ:

स्थानीय सरकारमा महिलाहरूको नेतृत्वलाई सजिलै स्वीकार गर्दैनन् र गम्भीरताका साथ पनि लिंदैनन् (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

हाम्रो स्थानीय सरकारमा महिला नेतृत्वलाई समर्थन गर्ने प्रवृत्ति कम देखिन्छ। प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र पालिका प्रमुखले महिलाहरूको नेतृत्वलाई पूर्ण रूपमा स्वीकार गरेका छैनन् (अन्तर्वार्ता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

नेतृत्वदायी भूमिकामा महिलाहरूको संख्या सीमित हुनाले पनि महिला उप-प्रमुखहरूको विचारलाई कम प्राथमिकता दिने गरेको देखिन्छ। यस सन्दर्भमा एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ निम्नानुसार राखेको छ:

स्थानीय सरकारको मुख्य भूमिकाहरूमा थोरै संख्यामा महिला हुनाले हामीलाई निकै नै चुनौतिहरूको सामना गर्नु परेको छ (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

महिलाको प्रतिनिधित्वमा कमी हुँदा निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूलाई प्राप्त हुनसक्ने सहयोगमात्र कम हुँदैन, यसले बहिष्करणको चक्रलाई पनि निरन्तरता दिन्छ। आफ्ना भूमिकाहरू सीमित पारिएकोमा धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले उदासीनता व्यक्त गरेका छन्। एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ निम्नानुसार राखेको छ:

महिला नेतृत्वलाई प्रोत्साहन गर्ने धारणा भए पनि यो केवल कागजमा मात्र सीमित रहेको छ। हाम्रो स्थानीय सरकारमा निर्वाचित र नियुक्त भएका पदाधिकारीहरूको व्यवहारमा यो प्रतिबिम्बित भएको छैन। महिला उप-प्रमुखको पद केवल सांकेतिक रूपमा रहेको छ (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

महिला उप-प्रमुखहरूले प्रायजसो आफ्ना सहकर्मी र माथिल्लो ओहदाका पदाधिकारीहरूबाट मनोबल गिराउने काम र निरुत्साहनको सामना गर्नु परेको बताएका छन्। यस कुरालाई एक महिला उप-प्रमुखले यसरी अभिव्यक्त गरेको छ:

महिलाहरूले जब नेतृत्वदायी भूमिका खोज्छन्, उनीहरूले सहयोगको सट्टा निरुत्साहन गरिन्छ (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

उप-प्रमुखको भूमिकामा अनुभूति गरिएको सीमितता तथा महिला नेतृत्वकर्ताले भोग्नु परेका चुनौतीहरूले परम्परागत स्वभावलाई उजागर गर्छन् । महिला नेतृत्वकर्ताहरूले वाह्य समाजका पक्षपाती व्यवहारको विरुद्धमा मात्रै नलडी, आफ्नै संस्थाभित्र आन्तरिक प्रतिरोध पनि भोग्नु परेको छ । यस किसिमको वातावरणले मनोबल खस्काउने र निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारी योगदान दिन सक्ने क्षमतामा वाधा सिर्जना गर्छ । यी चुनौतिहरूका बीच आफ्नो स्थानीय सरकारभित्र सहयोग हुने गरेको कुरा केही महिला उप-प्रमुखले स्वीकार गरेको छ । ती महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी राखेका छन्:

हाम्रो स्थानीय तहमा महिला नेतृत्वलाई सहयोग छैन भन्ने कुरा म सहमत छैन (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिलाहरूको नेतृत्वदायी भूमिकाप्रति सकारात्मक धारणा छ । यद्यपि, धेरै महिलाहरू आफै अगाडि जान र नेतृत्वदायी भूमिका लिन हिचकिचाउँछन् (उत्तरदाता २१, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

समाजका अपेक्षाहरू र महिलाहरूको स्व-अनुभूतिले नेतृत्व परिदृश्यलाई आकार दिन्छ । महिला उप-प्रमुखहरू अवरोध पार गर्न र नेतृत्वमा लैंगिक समानता कायम गर्न दृढ देखिन्छन् । यी महिला उप-प्रमुखहरूले नेतृत्व भूमिका निर्माण गर्न थप समावेशी र सहयोगी वातावरण सिर्जना गर्न समाज र संस्थागत परिवर्तनको आवश्यकता जोड दिएका छन् । एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

निर्णय-प्रक्रियामा महिलाहरूलाई सशक्त बनाउनु समृद्ध समाजका लागि अत्यावश्यक छ । समावेशी र सहभागी दृष्टिकोणले हामी सबैका लागि न्यायपूर्ण र समृद्ध समाज र स्थानीय सरकार निर्माण गर्न सक्छौं (अन्तर्वार्ता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूको दृढता र सहनशीलता प्रेरणादायक छ । नेतृत्वमा लैंगिक समानता हासिल गर्न र समावेशी निर्णय-प्रक्रियाको वातावरण सिर्जना गर्न निकै महत्त्वपूर्ण हुन्छ । निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागितालाई प्राथमिकतामा राख्न नीति निर्मातादेखि समुदायका अगुवासम्म सबै सरोकारवालाहरूको पहल आवश्यक छ । महिला नेतृत्वकर्ताहरूलाई सशक्तिकरण गर्न, निर्णय प्रक्रियामा लैंगिक सन्तुलन कायम गर्न र सांस्कृतिक रूपमा हुने पक्षपातलाई सम्बोधन गर्न निरन्तर प्रयास आवश्यक छ ।

३.३ आधिकारीक भूमिका र वास्तविकता

स्थानीय सरकारमा लैंगिक प्रतिनिधित्व र समावेशी शासनलाई सुनिश्चित गर्न महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका निकै महत्त्वपूर्ण छ । कानूनी वा वैधानिक मान्यताको बावजूद पनि महिला उप-प्रमुखहरूले निर्णय प्रक्रियामा पूर्ण रूपमा सहभागी हुन चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेको छ । प्रायः महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिका वास्तविकभन्दा पनि सांकेतिक हुने गरेको अनुभव गरेका छन् । एक महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

मलाई महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका केवल औपचारिकता वा सांकेतिक जस्तो लाग्छ किनकि निर्णय गर्ने प्रक्रियामा हाम्रो भूमिका र प्रभाव खासै हुँदैन (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका केवल सांकेतिक र औपचारिकताको रूपमा राखिएकोले धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले निराश भएका छन् । महिला उप-प्रमुखहरूलाई प्रदान गरिएको संवैधानिक र कानूनी अधिकार र ती अधिकारहरूको अभ्यासबीच खाडल देखिएको छ । यस सन्दर्भमा एक महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

निर्णय प्रक्रियामा कानूनले मलाई दिएको भूमिका र वास्तविक कार्यान्वयनको बीचमा ठूलो खाडल छ (उत्तरदाता १, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

महिला उप-प्रमुखको यो धारणाले कानूनी अधिकार र व्यवहारिक अभ्यासबीचको खाडललाई देखाउँछ। यस खाडलले संस्थागत कमजोरी र समाजमा विद्यमान पितृसत्तात्मक मान्यता हावी रहेको कुरा झल्काउँछ। यस मान्यताले महिला नेतृत्वकर्ताहरूलाई आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न बाधा पुऱ्याएको छ। साथै, यसले कानूनलाई सशक्तरूपले लागू गर्ने संयन्त्रको खाँचो पनि रहेको देखाउँछ। वैधानिक प्रावधान र व्यवहारिक कार्यान्वयनबीचको अन्तरले महिला उप-प्रमुखलाई निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा ठूलो अवरोध खडा गरेको देखिन्छ।

अर्को महत्वपूर्ण पक्ष के छ भने महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई सीमित दायरामा राखिएको देखिन्छ। धेरैजसो महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका केही विशेष क्षेत्र, जस्तै अनुगमन र न्यायिक कार्यमा मात्र सीमित राखिएको छ। यसले उनीहरूको स्थानीय शासनका अन्य क्षेत्रमा हुनसक्ने वृहत सहभागितालाई सीमित तुल्याएको छ। यस सन्दर्भमा एक महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

मेरो भूमिका केवल अनुगमन र न्यायिक कार्यमा सीमित गरिएको छ। स्थानीय सुशासनका अन्य क्षेत्रहरूमा मेरो अर्थपूर्ण भूमिका र प्रभाव छैन (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

अनुगमन र न्यायिक कार्यमा मात्रै भूमिका सीमित राख्दा महिला उप-प्रमुखहरूको स्थानीय शासन प्रक्रियाको समग्र सहभागितामा अवरोध सिर्जना हुन्छ। जिम्मेवारीहरूको साँघुरो दायरा हुनु र निर्णय गर्ने अधिकार नहुनुले महिला उप-प्रमुखको सीमिततालाई दर्शाएको छ।

अर्को महत्वपूर्ण पक्ष के देखिन्छ भने महिला उप-प्रमुखहरूले लिएको जिम्मेवारी र कार्य सम्पादनको उपलब्धिका लागि प्रशंसा नगर्नु पनि हो। यस सन्दर्भमा एक महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

हामी महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारमा महत्वपूर्ण जिम्मेवारीहरू सम्हालेका छौं। तर पनि, हामीले गरेका कामहरूको कुनै कदर हुँदैन (उत्तरदाता १९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

यस कथनले के स्पष्ट हुन्छ भने स्थानीय सरकारले महिलाहरूको योगदानलाई प्रायः अनदेखा गर्ने गरेका छन्। यसले गर्दा महिला उप-प्रमुखहरूको मनोबल खस्किएको छ। योगदानलाई मान्यता र प्रशंसा नगर्ने परिपाटीले महिलाप्रतिको पक्षपात मात्रै होइन, यसले महिला उप-प्रमुखको वैचारिक योगदानलाई पनि अवमूल्यन गरेको देखाउँछ। प्रशंसा गर्ने प्रवृत्ति नहुँदा महिला उप-प्रमुखहरूको योगदानलाई कुनै कदर नभएको भान हुन्छ। महिलाहरूको योगदानलाई मान्यता दिने परिपाटी बसाल्न स्थानीय सरकारमा सांस्कृतिक रुपान्तरणको खाँचो देखिन्छ।

आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीको बारेमा स्पष्ट रूपमा ऐन र नियममा व्याख्या नगरिएको कारणले महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्नमा चुनौतीको सामना गर्नुपरेको छ। स्थानीय शासनलाई सशक्त पार्न महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका र अधिकारहरूको बारेमा राम्रो बुझाइको आवश्यकता देखिन्छ। महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिकामा स्पष्टताको कमी भएको कुरा औँल्याएका छन्। उनीहरूले आफ्नो भूमिकाको बारेमा राम्रो बुझाइ वा ज्ञान आवश्यक रहेको कुरामा जोड दिएका छन्। यस सन्दर्भमा एक महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

हामीलाई हाम्रो भूमिका के हो र क्षेत्राधिकार के के छन् भन्ने बुझाइमा कमी छ । यसकारण हामीलाई आफ्नो जिम्मेवारीको बारेमा राम्रो ज्ञान र आवश्यक सीपको लागि प्रशिक्षणको आवश्यकता छ (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

ज्ञानको कमीलाई स्वीकार गरिएको यस अभिव्यक्तिले महिला उप-प्रमुखहरूको लागि प्रशिक्षणको खाँचो रहेको कुरा देखाउँछ । भूमिका र जिम्मेवारीको बारेमा महिला उप-प्रमुखहरूलाई प्रशिक्षण प्रदान गरियो भने यसले उनीहरूको आत्मविश्वास बढाउनुका साथै निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको प्रभावलाई बढाउन सक्छ । यसले अध्ययनको महत्व र आफ्नो पदीय अधिकारलाई उपयोग गर्न महिला उप-प्रमुखहरू सक्रिय रूपमा अगाडि आउनुपर्ने आवश्यकता पनि देखाउँछ ।

एक जना महिला उप-प्रमुखले सशक्तिकरण र निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभाव सुनिश्चित गर्नका लागि माथिल्लो निकायबाट ठोस कानूनसहित अनुगमन गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ । ती महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी सही ढंगले अभ्यास गरेका छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न माथिल्लो निकायबाट निरन्तर अनुगमन हुनुपर्छ । अधिकार कागजमा मात्र भएर हुँदैन । महिला उप-प्रमुखहरूको सशक्तिकरणको लागि माथिल्लो निकायबाट निगरानी हुनु जरूरी छ (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

केही महिला उप-प्रमुखहरू आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीप्रति तुलनात्मक रूपमा सकारात्मक दृष्टिकोण राखेका छन् । उदाहरणको लागि एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

उप-प्रमुखको भूमिका निकै सक्रिय हो । मैले यसलाई निकै सकारात्मक रूपमा लिएकी छु । यदि उप-प्रमुखको भूमिकालाई सही ढंगले निर्वाह गर्ने हो भने स्थानीय जनताको जीवनमा धेरै सुधार ल्याउन सकिन्छ । (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित दृष्टिकोणले महिला उप-प्रमुखको भूमिका सकारात्मक र सशक्त भूमिकाको रूपमा मान्यता दिएको देखिन्छ । यस भूमिकालाई सक्रिय एवम् शक्तिशाली भूमिकाको रूपमा भएको स्वीकारोक्तिले यस पदको सशक्त प्रभाव छ भन्ने कुरा पनि दर्शाउँछ । उप-प्रमुखको भूमिकालाई सही ढंगले निर्वाह गर्नुपर्छ भन्ने आवश्यकताको महसुस हुनु भनेको आफ्नो पदीय शक्तिको बारेमा सचेतना हुनु पनि हो । यस किसिमको सचेतना र दृढताले निर्णय प्रक्रियामा उप-प्रमुखको भूमिकाको प्रभावकारी अभ्यासमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछ ।

उप-प्रमुखको ओहोदालाई एक संस्थाको रूपमा पनि हेरिएको छ । संस्थाको रूपमा यो पदलाई स्वीकार्नु भनेको यस पदको गरिमा र भूमिकाको प्रभावलाई महत्व दिनु पनि हो । उदाहरणको लागि एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

उप-प्रमुख भनेको व्यक्तिगत ओहोदा मात्र होइन । यो एक संस्था हो । हरेक संस्था सर्वोच्च हुन्छ र हरेक संस्थालाई सम्मान गर्नुपर्छ । (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

यस दृष्टिकोणले उप-प्रमुखको भूमिकाको संस्थागत मान्यतालाई जोड दिएको छ । यस ओहोदाले संस्थाको मान्यता पाउनु भनेको यसको सशक्त प्रभाव छ भन्ने कुरालाई जोड दिएको हो ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र पालिका प्रमुखहरूको विचारले उप-प्रमुखहरूको भूमिका कार्यान्वयनमा रहेका केही जटिलताहरू दर्शाएका छन्। एक जना प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

ऐन र कानूनले उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई स्पष्ट रूपमा व्याख्या गरेको छैन। भूमिकाको बारेमा स्पष्ट व्याख्या नहुनाले प्रमुख र उप-प्रमुखबीच कहिलेकाहीं अन्योलता र द्वन्द्व पनि देखिन्छ। (उत्तरदाता ५, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४)

पालिका प्रमुखहरूले ऐनमा प्रमुख र उप-प्रमुखको भूमिका स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको कुरा व्यक्त गरेका छन्:

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको छ। कानूनी प्रावधानअनुसार यस पदका लागि तोकिएका जिम्मेवारीमा अन्योल हुनुपर्ने अवस्था छैन (उत्तरदाता २०, अध्यक्ष, २०२४)।

कानूनले उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको छ। मैले उप-प्रमुखले गरेका कुरामा हस्तक्षेप गर्दिन। कोही पनि कानूनी सीमा भन्दा बाहिर जान मिल्दैन (उत्तरदाता ४, पालिका प्रमुख, २०२४)।

उप-प्रमुखको भूमिकाको बारेमा पालिका प्रमुखको दृष्टिकोण प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग बाझिएको देखिन्छ। विभिन्न पदाधिकारीहरूले उप-प्रमुखको भूमिकालाई भिन्न-भिन्न तरिकाले बुझेका छन्। उप-प्रमुखको भूमिकाका कानूनी प्रावधानलाई स्वीकार गर्ने तर उनीहरूको योगदानको बारेमा चासो नराख्ने पालिका प्रमुखको प्रवृत्तिले 'पन्छिने वा टाढै बस्ने' दृष्टिकोण लिएको देखिन्छ। उप-प्रमुखलाई तोकिएका जिम्मेवारी र कामको बारेमा पालिका प्रमुखको हस्तक्षेप नगर्ने स्वीकारोक्तिले उनीहरूको भूमिकाप्रति चासो राख्ने अनिच्छा देखाउँछ। भूमिकाको स्पष्ट व्याख्या, निरन्तर प्रशिक्षण तथा माथिल्लो निकायबाट निगरानी जस्ता पक्षहरूले महिला उप-प्रमुखलाई सक्षम बनाउन मद्दत गर्छ। स्थानीय सरकारका निर्णय प्रक्रियामा समावेशी शासन र लैंगिक प्रतिनिधित्व प्रवर्धन गर्न महिला उप-प्रमुखहरूले सामना गरेका चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न जरूरी छ।

३.४. शक्तिको सन्तुलन

महिला उप-प्रमुखहरूका अनुसार स्थानीय सरकारमा शक्ति सन्तुलनको अवस्था कमजोर देखिन्छ। पालिका प्रमुखहरूसँग अधिकार बढी रहेको कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले स्वीकार गरेका छन्। पालिका प्रमुखले महिला उप-प्रमुखहरूको विचार र योगदानलाई वेवास्ता गर्ने, शक्ति अत्यधिक प्रयोग गर्ने र स्थानीय सरकारका हरेक गतिविधिलाई आफ्नो नियन्त्रणमा राख्ने कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेका छन्। महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो निराशा यसरी व्यक्त गरेका छन्:

पालिका प्रमुखहरूले शक्ति र अधिकारको अत्यधिक प्रयोग गर्छन्। आफ्नो निर्णय अरूमाथि लादछन् (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

पालिका प्रमुखसँग कार्यकारी निर्णय गर्ने अधिकार छ। उहाँ पालिकाका कर्मचारीहरूसँग निकट भएर काम गर्नुहुन्छ र महत्वपूर्ण छलफलमा मलाई बहिष्कृत गर्नुहुन्छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

बैठकहरू प्रायः पालिका प्रमुखको एजेन्डामा केन्द्रित हुन्छन्। सम्पूर्ण छलफल पालिका प्रमुखले गरेको प्रस्तावकै सेरोफेरोमा हुन्छ (उत्तरदाता २१, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

पालिका प्रमुखले अत्यधिक कार्यकारी अधिकार राख्ने गरेका छन् । जसले गर्दा उनीहरूले अन्य निर्वाचित पदाधिकारीहरूसँग पर्याप्त परामर्श नगरी आफ्ना निर्णय लादने गरेको देखिन्छ । यस किसिमको आन्तरिक शक्ति गतिशीलताले स्थानीय शासनमा महिला उप-प्रमुखहरूलाई बहिष्कृत अनुभूति भएको छ । पालिका प्रमुखमा केन्द्रित शक्ति व्यवस्थाले महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता कमजोर बनाएको छ । निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको विचार, दृष्टिकोण र प्रस्तावहरूलाई मध्यनजर नगरिनुले शक्ति असन्तुलनलाई बढावा दिएको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफूले प्रस्ताव गरेका एजेन्डा स्वीकृत गराउन निकै चुनौती खेप्नुपरेको छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

पालिकामा मेरो प्रभाव निकै कम छ । पालिका प्रमुखले मैले गरेका प्रस्तावहरूलाई हटाइदिनुहुन्छ । मेरो प्रस्तावप्रति उहाँको नकारात्मक धारणाले गर्दा सहकार्य गर्न गाह्रो छ (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुखका प्रस्ताव सजिलै पारित हुन्छन् तर मेरा प्रस्ताव पारित गराउन निकै संघर्ष गर्नुपर्छ । मेरो तुलनामा पालिका प्रमुखका प्रस्ताव सजिलै स्वीकृत हुन्छन् (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

मैले पेस गरेका प्रस्ताव कार्यपालिकाको बैठकमा स्वीकार गरिन्छन् तर पछि मलाई नसोधी खारेज गरिन्छ (उत्तरदाता १३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुखका प्रस्ताव सजिलै पारित भई स्वीकृत हुने र महिला उप-प्रमुखका प्रस्ताव स्वीकृत नहुने अथवा ढिलाइ गरिने प्रवृत्तिले शक्ति असन्तुलन देखाउँछ । पालिका प्रमुखका प्रस्ताव मात्र स्वीकृत गर्ने प्रवृत्तिले महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा असमान व्यवहार भएको र प्रभाव सीमित रहेको देखाउँछ । समतामूलक शासन अभ्यास सुनिश्चित गर्न र स्थानीय सरकारको ढाँचाभित्र प्रभावकारी सहकार्य बढाउन प्रस्तावहरूको छनौट र अनुमोदनमा थप पारदर्शिता, निष्पक्षता र समावेशीताको आवश्यकता छ । महिला उप-प्रमुखहरूले निर्णय प्रक्रियामा आफ्नो सक्रिय सहभागिताको सकारात्मक अनुभवहरू पनि व्यक्त गरेका छन् । केही महिला उप-प्रमुखले कार्यपालिकाको बैठकमा आफ्नो धारणा सुन्ने गरिएको र कदर पनि गरिएको कुरा उल्लेख गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुख तथा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफ्ना विचार यसरी व्यक्त गरेका छन्:

कार्यपालिकाको बैठकमा मैले सम्मान पाएको महसुस गरेकी छु । जब म मेरा विचार व्यक्त गर्छु, कसैले पनि मलाई वेवास्ता गर्दैन (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

कार्यपालिकाको बैठकमा पालिका प्रमुखको तुलनामा महिला उप-प्रमुख कम सक्रिय देखिन्छन् । जब महिला उप-प्रमुखले कुनै प्रस्ताव पालिका प्रमुखसमक्ष पेश गर्छन्, त्यो सामान्यतया पारित हुन्छ । यद्यपि, केही अवस्थामा महिला उप-प्रमुखले आफ्नो प्रस्ताव पारित गराउन अडान पनि लिएका उदाहरण छन् (उत्तरदाता १८, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

पालिका बैठकमा आफ्ना प्रस्ताव राख्न महिला उप-प्रमुख सक्रिय देखिन्छन् । पूर्वनिर्धारित प्रस्तावलाई अनुसरण गर्नेभन्दा पनि उनीहरूले आफ्ना विचार पनि साझा गर्नुहुन्छ (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

स्थानीय सरकारका कार्यकारी बैठकमा महिला उप-प्रमुखहरूको बारेमा केही भिन्न अनुभवहरू प्रकट भएका छन् । महिला उप-प्रमुखले धारणा राख्दा सम्मान गरिने र वेवास्ता नगरिने सकारात्मक वातावरण रहेको इंगित गर्छ । सम्मानपूर्ण वातावरणले महिला उप-प्रमुखलाई आफ्ना धारणा र प्रस्ताव पेश गरी स्वीकृत गर्न सहयोग गर्छ । तर सधैं यस्तो अवस्था हुँदैन । निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखले प्रस्ताव गरेका एजेन्डालाई समावेश गर्न निकै सशक्त बहस

गर्नुपर्ने अवस्था समेत देखिन्छ । यी चुनौतीका बावजूद पनि महिला उप-प्रमुख सक्रियरूपले सहभागी हुन उत्साहित छन् । महिला उप-प्रमुखले पूर्वनिर्धारित प्रस्तावलाई मात्र अनुसरण नगरी आफ्ना धारणा र प्रस्ताव पनि सक्रियरूपले राख्छन् । आफू सक्रिय हुनु र अडान राख्न सक्नुले महिला उप-प्रमुखले उठाएका मुद्दा र प्राथमिकताहरूले यथोचित मान्यता प्राप्त गर्ने गरेको देखिन्छ ।

३.५. एजेण्डाको गोप्यता

महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारमा पारदर्शिता र सञ्चारसम्बन्धी समस्या भोगिरहेका छन् । बैठकका एजेण्डाहरूको बारेमा पूर्वसूचना नहुने, धारणाहरूको प्रतिरोध हुने र संवेदनशील सूचनाहरू लुकाइने गरिन्छ । यसले गर्दा महिला उप-प्रमुखहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा समानरूपमा सहभागी हुन चुनौतीको सामना गर्नुपरेको छ । धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले बैठकको एजेण्डा र महत्वपूर्ण सूचनाहरू केवल एक दिन अघि प्राप्त गर्ने वा कहिलेकाँही पूर्वसूचना नपाइकनै बैठकमा भाग लिनुपर्ने अनुभव गरेका छन् । बैठकको एजेण्डाको बारेमा पूर्व जानकारी नहुँदा महिला उप-प्रमुखले समयमा बैठकको तयारी गर्न नसकेका छन् । यसले निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिता र योगदान दिन सक्ने क्षमतामा बाधा पुर्याएको छ । समावेशिता र पारदर्शितामा पनि कमी आएको देखिन्छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

बैठकभन्दा अघि मसँग एजेण्डाहरू साझा गरिँदैन र कतिपय कुराहरू निर्णय नभएसम्म मलाई कुनै जानकारी हुँदैन । यस प्रकारको अपारदर्शिता र गोप्य राख्ने संस्कारले महत्वपूर्ण निर्णयहरूको छलफलमा मलाई बहिष्कृत गरेको छ (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

हाम्रा बैठकको एजेण्डा नियमित तरिकाले कहिल्यै पनि सूचित गरिँदैन । पालिका प्रमुखले एक हप्ता अघि नै एजेण्डा प्राप्त गर्छन्, तर मैले एक दिन अघि मात्र पाउँछु । कहिलेकाँही त एजेण्डाको जानकारी नपाइकनै बैठकमा भाग लिनुपर्छ । एजेण्डाबारे जानकारी नहुँदा मैले तयारी गर्न पाउँदैन र निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारी योगदान दिन सकिदैन (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

बैठकमा छलफल हुने एक घण्टा अघि मात्र मैले एजेण्डा पाउँछु । समयमै जानकारी नगराउने परिपाटीले स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारी योगदान पुऱ्याउन मलाई चुनौती भएको छ (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

प्रायः बैठक सुरु नभएसम्म मलाई एजेण्डाको बारेमा जानकारी हुँदैन । केही एजेण्डामा यदि मैले असहमति राख्ँ वा विपक्षमा बोल्ँ भने अरू सदस्यहरूबाट प्रतिरोधको सामना गर्नुपर्छ (उत्तरदाता १९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित प्रतिक्रियाहरूले देखाउँछ कि महिला उप-प्रमुखहरूलाई जानाजानी सूचनाबाट वञ्चित गरिन्छ । सूचना नपाउँदा महिला उप-प्रमुखहरूले बैठकको तयारी गर्न नपाउने, महत्वपूर्ण निर्णयहरूको छलफलमा भाग लिन नपाउने जस्ता समस्याहरू सामना गर्नु परेको छ । पारदर्शिताको कमी, सूचनाको गोप्यता, सूचनामा एकरूपता नहुने र निर्णय प्रक्रियामा बहिष्करण जस्ता परिपाटीले महिला उप-प्रमुखहरूले भोग्नु परेको वञ्चिताकरणलाई दर्शाउँछ ।

पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग रहेका सूचनामा महिला उप-प्रमुखहरूको पहुँच नहुनु मुख्य चुनौती बनेको छ । सूचना लुकाएर वा रोकेर राख्नाले पारदर्शितामा कमी भएको स्पष्ट देखिन्छ । यसले जरो गाडेर बसेको पितृसत्तात्मक सोचलाई पनि प्रतिबिम्बित गर्छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

मैले पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट सूचना पाउँदैन । उहाँहरूले मलाई नियमित रूपमा सूचनाहरूको बारेमा अद्यावधिक गराउनुहुन्छ । महत्त्वपूर्ण सूचना वा जानकारीको बारेमा सूचित गर्नुहुन्छ । यस किसिमको अपारदर्शिता र सूचनाको कमीले स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन र योगदान पुऱ्याउनमा मलाई बाधा पुऱ्याएको छ (उत्तरदाता १२, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

ओहदामा बसेका यी पदाधिकारीहरूले सूचना जानाजानी नदिँदा महिला उप-प्रमुखहरूको सशक्तिकरण होइन, अशक्तिकरण भएको छ । यसले उनीहरूको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्णरूपमा सहभागी हुने क्षमतामा बाधा पुऱ्याएको छ । सूचना लुकाउँदा वा रोकेर राख्नाले महिला उप-प्रमुखहरूको सूचित निर्णय गर्ने र प्रभावकारी प्रतिनिधित्व गर्ने क्षमतालाई कमजोर तुल्याएको छ । यसले स्थानीय शासनको संरचनाभित्र रहेको शक्ति गतिशीलता र लैंगिक पक्षपातलाई संकेत गर्छ ।

एक जना महिला उप-प्रमुखले एजेन्डा तय गर्ने अधिकार नहुनुलाई सशक्त मुद्दाको रूपमा उठाउनु भएको छ । उनले पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले एजेन्डा तय गर्ने र प्राथमिकता दिने विषयमा आफूलाई जानकारी नहुने कुरा यसरी व्यक्त गरेको छ:

पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले कसरी एजेन्डा तय र प्राथमिकता गर्छन् भन्ने कुरा मलाई थाहा हुँदैन । मैले प्रायः निर्णय भइसकेपछि मात्र थाहा पाउँछु (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

उप-प्रमुखको भनाइले बैठकका एजेन्डाहरू पारदर्शी र संयुक्त रूपमा तय गर्नुपर्ने चाहनालाई प्रतिबिम्बित गर्छ । सूचना बिना वा तुरुन्तै गरिने निर्णयहरूले पारदर्शिता र उत्तरदायित्वलाई कमजोर बनाएको छ । एजेन्डा तय गर्दा महिला उप-प्रमुखलाई बहिष्करण गर्ने प्रवृत्तिले निर्णयलाई आफ्नो नियन्त्रणमा राख्न, शक्ति गतिशीलतालाई कायम राख्न र विस्तार गर्ने प्रचलनलाई प्रतिबिम्बित गर्छ । एजेन्डा कसरी तय हुन्छ भन्ने बारे उप-प्रमुखको अनभिज्ञता र अनिश्चितताले स्थानीय सरकारभित्र लोकतान्त्रिक प्रक्रियामा समावेशिताको कमी देखाउँछ ।

तर केही महिला उप-प्रमुखहरूले सकारात्मक अनुभवहरू पनि व्यक्त गरेका छन्, जसमा एजेन्डा पहिले नै साझा गरिने अभ्यास रहेको र निर्णय प्रक्रिया समावेशी हुने गरेको कुरा देखिन्छ । एजेन्डा तय गर्दा उप-प्रमुखलाई पनि सक्रिय गराउने र उनीहरूको प्रस्तावलाई पनि विचार गर्ने दृष्टिकोणले पारदर्शिता र सहभागितात्मक शासन रहेको कुरा झल्काउँछ । तर यो अवस्था सबै पालिकामा देखिँदैन । महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

हामीले एजेन्डा २-३ दिन अघि नै प्राप्त गर्छौं । कार्यपालिकाको बैठकमा हामीले गरेका प्रस्तावलाई वेवास्ता गरिँदैन । तर हामीले राखेका प्रस्ताव पारित गर्न ठोस तर्क दिनुपर्छ र औचित्य पुष्टि गर्नुपर्छ (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

यस भनाइले के स्पष्ट पर्छ भने महिला उप-प्रमुखहरूमा सूचनामा समान पहुँच, एजेन्डा तय गर्नेमा अवसर र फरक दृष्टिकोणलाई मान्यता दिने वातावरण भएमा उनीहरूले निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारीरूपमा सहभागी हुन र समाजको हितको पक्षमा बहस गर्न सक्छन् । एजेन्डा पहिले नै साझा गर्ने, नयाँ एजेन्डा समावेश गर्ने र प्रस्तावमा ठोस तर्क प्रस्तुत गर्दा निर्णय प्रक्रिया अझ समतामूलक र समावेशी हुन्छ ।

पारदर्शिताको कमी, अपर्याप्त सूचना सञ्चार, एजेन्डा तय गर्ने अधिकार नहुनु, तालमेल बिनाको सञ्चार र निर्णय प्रक्रियामा बहिष्करण जस्ता चुनौतीहरूले महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभावकारी निर्णय गर्ने क्षमतामा बाधा पुऱ्याएको देखिन्छ । स्थानीय शासनका संरचनामा विद्यमान लैंगिक असमानताको संस्कारलाई सम्बोधन गर्न सबैको सोच र

व्यवहारमा परिवर्तन आवश्यक छ । स्थानीय शासनमा समावेशी र पारदर्शी निर्णय वातावरण प्रवर्धन गर्ने, समयमै सूचना आदानप्रदान गर्ने, एजेन्डा तय गर्दा सबैको अर्थपूर्ण सहभागिता गराउने र निर्णय प्रक्रियामा विविध विचारधारालाई मान्यता दिने कार्यहरूले महिला उप-प्रमुखलाई सशक्त बनाउन र स्थानीय सरकारको समग्र प्रभावकारिता वृद्धि गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ ।

३.६. बजेटका मामिलामा सहभागिता

महिला उप-प्रमुखहरूले बजेट तर्जुमा र स्रोत परिचालनमा सहभागी हुन धेरै चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेको छ । कानूनले उप-प्रमुखलाई बजेट तर्जुमा समितिको संयोजकको भूमिका दिएपनि उनीहरूले बजेटसम्बन्धी छलफल र निर्णयमा पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूद्वारा बहिष्करण भएको अनुभव गरेका छन् । बजेट तर्जुमा गर्दा आफूलाई संलग्न नगराइएको कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

बजेट निर्माण प्रक्रियामा मेरो सहभागिता कानूनले नै तोकिदिएको छ तर बजेटसम्बन्धी बैठकहरूमा पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मलाई सूचित गर्दैनन् (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

बजेट तर्जुमा गर्दा मेरो भूमिका रहन्छ तर पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मलाई संलग्न गराउँदैनन् । मसँग परामर्श र छलफल नगरीकनै बजेटसम्बन्धी निर्णय गरिन्छ । पूर्व छलफल नगरीकनै बजेटको दस्तावेज मेरो हातमा दिन्छन् । उनीहरूले सभामा बजेट प्रस्तुत गर्न मात्र मलाई संलग्न गराउँछन् । मलाई मूर्ति जस्तो राखिएको हुन्छ । बजेट मसँग छलफल नगरी तयार हुने गर्छ (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

बजेट तर्जुमा समितिको संयोजक भए तापनि महत्वपूर्ण छलफलहरूमा महिला उप-प्रमुखहरूलाई समावेश नगरिएको देखिन्छ । यसले बजेटसम्बन्धी निर्णयमा पारदर्शिता र सञ्चारमा कमी भएको देखाउँछ । महिला उप-प्रमुखलाई बजेट पढेर सुनाउने मात्र मानार्थ कार्य सुम्पिँदा उनीहरूमा उदासीनता र असशक्तिकरणको भावना उत्पन्न भएको छ । निर्णायक छलफलहरूमा हुने बहिष्करणले कानूनी प्रावधान र महिला उप-प्रमुखहरूको अर्थपूर्ण सहभागितामा प्रश्न खडा गरेको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले आफुले प्रस्ताव गरेका एजेन्डा र प्राथमिकताहरू प्रायः पन्छाइने वा अन्तिममा बजेटबाट हटाइने कुरा व्यक्त गरेका छन् । बजेटसम्बन्धी निर्णयहरूमा उनीहरूको प्रभाव देखिँदैन । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

मैले दिएका एजेन्डाहरू बजेट तर्जुमा चरणमा प्राय हटाइएका हुन्छन् वा तिनलाई कम महत्व दिइएको हुन्छ । बजेट तर्जुमा कसरी भइरहेको छ भन्ने पर्याप्त जानकारी मसँग हुँदैन । बजेट तर्जुमा समितिको संयोजक हुँदाहुँदै पनि प्राथमिकता निर्धारण कसरी गरिएको हो भन्ने जानकारी हुँदैन (उत्तरदाता १९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

बजेट तर्जुमा समितिको संयोजकको औपचारिक भूमिकाको बावजुद पनि तर्जुमा प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको प्रभाव देखिँदैन । बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा उनीहरूको एजेन्डालाई प्राय खारेज गरिने वा कम प्राथमिकतामा राखिने गरिन्छ । यस किसिमको अभ्यासले महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिका अवमूल्यन मात्र नगरी, लैंगिक असमानता र अपारदर्शी अभ्यासलाई पनि बढावा दिएको छ ।

एक महिला उप-प्रमुखले बिरामी बिदामा हुँदा पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले उनीसँग सहकार्य नगरीकन बजेट प्रक्रिया अगाडि बढाएर केवल हस्ताक्षर गर्न दबाव दिएको कुरा व्यक्त गरेको छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

म बिरामी बिदामा बस्दा पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मलाई सूचना नगरीकनै बजेट तर्जुमाको सम्पूर्ण कार्यहरू सम्पन्न गरे। उहाँहरूको अनुसार मेरो भूमिका केवल हस्ताक्षर गर्ने हो । (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूको भनाइले उनीहरूको भूमिकालाई केवल सांकेतिक र मानार्थ रूपमा राखिएको प्रस्ट हुन्छ । उनीहरूको अनुपस्थितिमा सूचना नगराई र सहभागी नगराई बजेटमा हस्ताक्षर गर्न दबाव दिनुले प्रणालीगत बहिष्करणको संकेत गर्दछ । यस प्रकारको बहिष्करणले महिला उप-प्रमुखहरूको योगदानलाई मात्र कमजोर बनाएको छैन, उनीहरूको सशक्त प्रभावलाई पनि अवमूल्यन गरेको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले वित्तीय एवम् बजेटसम्बन्धी मामिलामा पालिका प्रमुखको कानूनी अधिकार भएकोले आफ्नो अधिकार सीमित रहेको स्वीकार गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

बजेटसम्बन्धी कानूनी अधिकार पालिका प्रमुखमा हुने भएकोले बजेटसम्बन्धी निर्णयहरूमा मेरो प्रभाव सीमित छ (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

बजेटमा पालिका प्रमुखको पूर्ण अधिकार छ । बजेट र वित्तीय मामिलाहरूमा मेरो कार्यकारी अधिकार नहुँदा बजेटसम्बन्धी निर्णयहरूमा प्रभाव पार्न सकिदैन (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित प्रतिक्रियाहरूले स्थानीय सरकारमा संरचनागत असन्तुलन रहेको देखाउँछ । बजेट र वित्तीय निर्णयहरूमा पूर्ण कानूनी अधिकार पालिका प्रमुखमा निहित छ । उप-प्रमुखहरूलाई बजेट तर्जुमा समितिको संयोजकको भूमिकामा सीमित गरिएको छ । बजेट र वित्तीय निर्णयहरूमा उप-प्रमुखहरूको पनि भूमिका सुनिश्चित गर्न कानूनी परिमार्जन आवश्यक रहेको कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेका छन् ।

एक प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले महिला उप-प्रमुखहरूले वित्तीय निर्णय गर्नेबारे आफ्नो भूमिका र अधिकारको दायरा बुझ्न नसकेको बताएको छ । बजेट तयारी प्रक्रियाको दौरान सक्रिय भएर छलफलमा सहभागिता नगर्ने तर पछि गएर असन्तुष्टि व्यक्त गर्ने गरेकोमा उनले आलोचना पनि गरेको छ । यस सन्दर्भमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरे:

महिला उप-प्रमुखसँग वित्तीय नियन्त्रण छैन तर उनीहरू बजेट तर्जुमा समितिको हिस्सा हुन् । बजेट तर्जुमाको चरणमा उनीहरूले सक्रियता देखाउँदैनन् तर पछि गएर आफुले प्रस्ताव गरेको कार्यक्रममा पर्याप्त बजेट नराखिएकोमा प्रश्न उठाउँछन् । निर्णय गर्दा आफ्नो विचार नराख्ने तर पछि गएर असन्तुष्टि मात्र व्यक्त गर्नुको कुनै अर्थ छैन (उत्तरदाता ५, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

पालिका प्रमुखसँग बजेट नियन्त्रणको विशेष अधिकार छ जबकि उप-प्रमुखसँग त्यस प्रकारको अधिकार छैन (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

विद्यमान नियमहरूले बजेट र खर्चहरूमा निर्णय गर्ने अधिकार पालिका प्रमुखलाई दिएको देखिन्छ । यस प्रकारको संरचनागत सीमाले वित्तीय मामिलामा उप-प्रमुखहरूको प्रभावलाई स्वाभाविकरूपमा असर पारेको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले साझा गरेका अनुभवले बजेट तर्जुमा र स्रोत विनियोजनसँग सम्बन्धित निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन उल्लेखनीय बाधा देखाउँछ । पालिका प्रमुखको पक्षमा रहेको कानूनी प्रावधान र शक्ति असन्तुलनले उप-प्रमुखहरूको स्रोत विनियोजन र विकासका प्राथमिकतामा प्रभाव पार्न सक्ने क्षमतालाई सीमित गरेको छ । साथै, लैंगिक पक्षपातले यी चुनौतिलाई थप गहन बनाएको छ । यी विषयहरूलाई सम्बोधन गर्न कानूनी प्रावधान तथा संरचनागत संयन्त्रको रूपान्तरण आवश्यक छ ।

३.७ राजनैतिक निकटता र सम्बन्ध

निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको अर्थपूर्ण सहभागितालाई राजनैतिक परिदृश्यले निकै प्रभाव पारेको हुन्छ । पालिकाका प्रमुख र उप-प्रमुख फरक राजनैतिक दलबाट हुँदा उप-प्रमुखहरूले चुनौतीको सामना गर्नु परिरहेको छ । फरक राजनैतिक दलको कारणले अविश्वासको वातावरण सिर्जना हुने र विचारहरू दबाइने जस्ता चुनौतिहरू देखिन्छन् । फरक राजनैतिक दलसँग आबद्धताले निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा बाधा पुर्याएको उप-प्रमुखहरूले अनुभूति गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

फरक राजनैतिक दलको कारणले निर्णयमा प्रभाव पार्न मैले चुनौतीको सामना गर्नु परेको छ (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुख र म भिन्न राजनैतिक दलका छौं । यसको कारणले पालिका प्रमुखले मैले राखेका फरक विचार र सरोकारलाई सजिलै स्वीकार गर्नुहुन्छ । यदि हामी एउटै राजनैतिक दलबाट भएका भए निर्णयमा प्रभाव पार्न मलाई निकै सजिलो हुने थियो (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुख र उप-प्रमुख उही राजनैतिक दलका भए काम गर्न सहज हुन्छ । तर यी दुवै फरक राजनैतिक दलबाट आएका छन् भने काम गर्न कठिन हुन्छ । (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

दलीय सम्बन्ध र निर्णय प्रक्रियाको बारेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूले आफ्ना धारणा यसरी राखेका छन्:

पालिका प्रमुख र उप-प्रमुखको सम्बन्ध उहाँहरूको राजनैतिक आबद्धतामा निर्भर गर्छ । यदि उनीहरू एउटै पार्टीका हुन् भने उनीहरूको बीचमा प्रायः राम्रो सम्बन्ध रहन्छ (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

यदि पालिका प्रमुख र उप-प्रमुखहरू फरक पार्टीका छन् भने उनीहरूको बीचमा समन्वय र सहकार्यमा चुनौती देखिन्छ (उत्तरदाता ५, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

माथि उल्लेखित भनाइहरूले के प्रस्ट हुन्छ भने निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको प्रभाव हुनु र नहुनुमा पालिका प्रमुख र उप-प्रमुखको राजनैतिक दलको आबद्धताले निर्धारण गर्छ । समान राजनैतिक दल भएका कारण निर्णय प्रक्रियाको अर्थपूर्ण सहभागितामा सहजता महसुस गरेका छन् भने फरक दलीय सम्बन्धको कारणले वैचारिक भिन्नता, प्राथमिकतामा विवाद र सहकार्य तथा समन्वयमा कमी हुने देखिन्छ । केही महिला उप-प्रमुखहरूले राजनैतिक दलीय भिन्नताका कारण भोगेका आफ्ना अनुभूतिहरू यसरी राखेका छन्:

राजनैतिक पूर्वाग्रहले सिर्जना गरेको वातावरणले उप-प्रमुखको भूमिका अवमूल्यन गरिन्छ र मेरा विचारहरूलाई दबाउने काम हुन्छ (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिकालाई प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्न दलीय भिन्नताले अवरोध गरेको अनुभूति गरेका छन्। उनीहरूले दलीय भिन्नता र अल्पसंख्यक भएको कारणले सीमांतकृत हुनुपरेको धारणा पनि राखेका छन्। पालिकामा देखिने बहुसंख्यक र अल्पसंख्यक जस्ता गतिशीलताले निर्णय प्रक्रियालाई झनै जटिल बनाएको छ। दलको बहुसंख्यक सदस्यले अर्को दलका अल्पसंख्यक सदस्यहरूको विचारलाई छायामा पारेका छन्। बहुमत भएको दलले अल्पमत भएको दलका सदस्यहरूको विचारलाई बेवास्ता गर्ने गरेको छ। पालिकाका प्रमुखबाट व्यक्तिगत कारण वा अल्पसंख्यक दलको सदस्य भएको कारणले प्रणालीगत रूपमै विचारलाई बेवास्ता गर्नाले पालिकाभित्र लोकतान्त्रिक छलफल र बहसको परिपाटीलाई अपहेलना गरेको प्रतिबिम्बित हुन्छ। निर्णय प्रक्रियामा राजनैतिक दलको सम्बन्धन र निकटताले कसरी प्रभाव पार्छ भन्ने कुरा महिला उप-प्रमुखहरूको भनाइले स्पष्ट पारेको छ। एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

म त्यो राजनैतिक दलबाट आएको हुँ जसको स्थानीय सरकारमा अहिले बहुमत छैन। यदि मैले असहमति जनाए भने पनि उनीहरूले आफ्नो निर्णयलाई स्वीकृत गरेरै छाड्छन् किनकि पालिकामा उनीहरूको दलको बहुमत छ (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

माथि उल्लेखित कथनले स्थानीय सरकारमा अल्पमत भएको कारण महिला उप-प्रमुखले अनुभव गरेको शक्तिहीनता, शक्ति असन्तुलन र बञ्चितकरणको अवस्थालाई चित्रण गरेको छ। बहुमत भएको दलले प्रभुत्व देखाएको कारण महिला उप-प्रमुखको विचारहरू छायामा पारिएका छन्। यसले निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव राख्न सक्ने कुरामा झनै चुनौती थपेको छ। महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेको फरक राजनैतिक दलहरूले राख्ने एजेण्डामा बहस सम्म हुने गर्छ। सहमति जुटाउन अझै पनि चुनौती देखिन्छ। लोकतान्त्रिक प्रक्रियामा बहस तथा छलफल र विमतिहरू स्वाभाविक नै हुन्छन्। तर यी बहस र विमतिले सहकार्यमा बाधा पुऱ्याउँदा स्थानीय शासनमा खण्डित राजनैतिक परिदृश्य रहेको स्पष्ट हुन्छ। यस प्रकारको अवस्थाले गर्दा स्थानीय सरकारलाई सहज कार्य सञ्चालनमा बाधा पुऱ्याएको छ। एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

म प्रायः के देख्ने गर्छु भने अन्य दलका सदस्यहरूको प्राथमिकता भन्दा मेरा दलका सदस्यहरूको छुट्टै प्राथमिकता हुन्छ। यसले गर्दा निर्णय प्रक्रियाको दौरान टकराव, बहस र असहमतिको वातावरण सिर्जना हुन्छ (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

राजनैतिक दलहरूमा अन्तरनिहित वैचारिक भिन्नता, फरक एजेण्डा, निर्णय प्रक्रियामा विवाद, बहस र असहमतिहरू हुनु स्वाभाविक हो। तर दलहरूले द्वन्द्व, विवाद र बहसलाई कसरी सहजरूपले सहकार्यको माध्यमबाट समाधान गर्छन्, त्यो महत्वपूर्ण पक्ष हो।

केही महिला उप-प्रमुखले पालिका प्रमुख र उप-प्रमुख उही दलका हुँदाहुँदै पनि वैचारिक भिन्नता र प्राथमिकताहरू फरक हुने गरेको र यसले गर्दा निर्णय गर्ने प्रक्रियामा चुनौती सामना गरेको कुरा व्यक्त गरेका छन्। दलीय समानताले सधैं सहमति हुन्छ भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्दैन। व्यक्तिगत तथा वैचारिक भिन्नताका कारणले पनि निर्णय प्रक्रियामा अवरोध हुने यथार्थ एक जना महिला उप-प्रमुखले व्यक्त गरेका छन्। उनले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छ:

पालिका प्रमुख र उप-प्रमुख एकै दलका हुँदा पनि द्वन्द्व हुने गरेको मैले देखेकी छु (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

दलीय समानताले निर्णय प्रक्रियामा महत्वपूर्ण भूमिका खेले झैं उप-प्रमुखको लैंगिक पहिचानले पनि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले आफू महिला भएकै कारण चुनौतीहरू भोग्नु परेको स्वीकार गरेका छन् । महिला भएकै कारण निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको आवाज र विचारलाई प्रायः अवमूल्यन तथा अनदेखा गरिन्छ । एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो विचार यसरी राखेको छः

हाम्रो पार्टीको बहुमत छ यसले गर्दा निर्णय गर्न सजिलो भएको छ । तर पनि निर्णय प्रक्रियामा मैले मेरो भनाइ राख्न र मान्यता दिलाउन निकै संघर्ष गर्नु परेको छ (उत्तरदाता ९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

आफ्नो भनाइ राख्न र मान्यता दिलाउन बहुमत सदस्य आफ्नै दलको हुँदा पनि महिला उप-प्रमुखले संघर्ष गर्नु परेको तथ्यले लैंगिक विभेद रहेको देखिन्छ । महिला उप-प्रमुखहरूको दृष्टिकोणलाई मान्यता दिलाउन र निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिता गराउन उनीहरूले लैंगिक-संवेदनशील नीति र अभ्यासमा जोड दिनुपर्ने कुरा व्यक्त गरेका छन् ।

पारिवारिक राजनैतिक सम्बन्ध हुनु वा नहुनुले पनि महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा प्रभाव पारेको हुन्छ । पारिवारिक राजनैतिक सम्बन्धको अभावमा केही महिला उप-प्रमुखहरूले चुनौती भोग्नु परेको कुरा व्यक्त गरेका छन् । पारिवारिक राजनैतिक सम्बन्धले निर्णय प्रक्रियामा निकै महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको देखिएको छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्ः

उप-प्रमुख भएको मेरो यो पहिलो अवसर हो । राजनीतिमा मेरा परिवारका कुनै पनि सदस्यहरू छैनन् । राजनीतिमा विगतको कुनै पृष्ठभूमि नभएको कारणले मैले चुनौतीहरू भोग्नु परेको छ (उत्तरदाता १९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

मेरो परिवारको राजनैतिक पृष्ठभूमि निकै सशक्त छ । मेरो पारिवारिक राजनैतिक सम्बन्धले गर्दा मलाई कसैले वेवास्ता गर्न सक्दैनन् (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

म आफू राजनैतिक पृष्ठभूमि भएको परिवारबाट आएको कारणले शायद मैले यस पदमा प्रवेश पाएँ । राजनैतिक पृष्ठभूमिको बावजुद निर्णय गर्ने प्रक्रियामा प्रभावकारी रूपमा योगदान दिन मैले पनि चुनौतीहरूको सामना गर्नु परेको छ (उत्तरदाता १९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा राजनैतिक पारिवारिक पृष्ठभूमिबाट आएका महिला उप-प्रमुखहरूको अनुभव फरक देखिन्छ । राजनीतिमा परिवार र नातागोता नभएकाहरूले आवाज नसुनिने र भूमिकालाई मान्यता नदिने जस्ता चुनौतीहरूको सामना गरेका छन् । यसको विपरीत, सशक्त राजनैतिक पारिवारिक पृष्ठभूमि भएका उप-प्रमुखहरूले राजनीतिक सुरक्षा प्राप्त गरेका छन् । साथै उनीहरूको प्रभावलाई पूर्णरूपमा वेवास्ता गर्न नसकिएको यथार्थ पनि देखिएको छ । निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागितामा राजनैतिक पारिवारिक पृष्ठभूमि भएका उप-प्रमुखहरूले पनि केही बाधा अवरोधको सामना गर्नु परेको देखिन्छ । पारिवारिक राजनैतिक सम्बन्ध छ भन्दैमा निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव रहन्छ भन्ने पूर्णरूपमा सुनिश्चित गर्न सकिँदैन ।

३.८. अधिकार प्रत्यायोजन

महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखबाट अधिकार प्रत्यायोजन नभएकोमा गुनासो व्यक्त गरेका छन् । धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखले अधिकार तथा जिम्मेवारी प्रत्यायोजन गर्न अनिच्छुक हुने बताएका छन् । अधिकार

र जिम्मेवारी प्रत्यायोजन नगर्ने प्रवृत्तिले महिला उप-प्रमुखहरूले आफूप्रति विश्वास नगरेको अनुभूति गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

पालिका प्रमुखले मलाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्नुहुन्न । अधिकार प्रत्यायोजन नगर्ने र विश्वास नगर्ने प्रवृत्तिले मेरो निर्णय गर्ने क्षमतालाई सीमित गरेको छ (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुखले मलाई कुनै पनि अधिकार प्रत्यायोजन गर्नु भएको छैन । उहाँको अनुपस्थितिमा पनि निर्णय गर्ने सामान्य जिम्मेवारी पनि मलाई दिएको छैन । यस किसिमको अविश्वासले मेरो ओहोदा केवल औपचारिकतामा सीमित भएको छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुख अनुपस्थित भए पनि, उहाँले कुनै पनि अतिरिक्त कार्य र जिम्मेवारीको लागि मलाई अधिकार दिनुहुन्न (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित भनाइले के प्रस्ट हुन्छ भने पालिका प्रमुखहरूमा अधिकार आफैँमा राख्ने र प्रत्यायोजन नगर्ने प्रवृत्ति देखिन्छ । महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखले आफूलाई जिम्मेवारीहरू दिन विश्वास नगरेको कुरा व्यक्त गरेका छन् । पालिका प्रमुखको अनुपस्थितिमा आधारभूत कामको लागि पनि महिला उप-प्रमुखलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरेको देखिँदैन । उप-प्रमुखको क्षमतामा विश्वास नगर्ने र अधिकार प्रत्यायोजन गर्न अनिच्छा देखाउने प्रवृत्तिले महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई केवल औपचारिकतामा सीमित गरेको छ । शक्ति वा अधिकार बाँड्न अनिच्छा देखाउनाले उप-प्रमुखहरूको भूमिका मात्र अवमूल्यन भएको होइन, यसले महिला उप-प्रमुखहरूको क्षमतामा पनि प्रश्न उठाएको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले समाजमा जरो गाडेर बसेको लैंगिक पूर्वाग्रही मनस्थितिले गर्दा आफूहरूको क्षमतामा प्रश्न उठेको अनुभव गरेका छन् ।

रोचक कुरा के छ भने, पालिका प्रमुख र उप-प्रमुख एउटै दलका भए पनि पालिका प्रमुखले अधिकार र जिम्मेवारी प्रत्यायोजन नगरेको कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेका छन् । उनीहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

पालिका प्रमुख र म एउटै पार्टीको भए तापनि, उहाँ विदामा हुँदा मलाई कुनै पनि अधिकार वा जिम्मेवारी प्रत्यायोजन गर्नु हुन्न (उत्तरदाता ९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

एउटै राजनैतिक दलबाट आए तापनि पालिका प्रमुखले आफ्नो अनुपस्थितिमा महिला उप-प्रमुखलाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्न देखाएको अनिच्छाले जरो गाडेर बसेको पितृसत्तात्मक प्रवृत्तिलाई उजागर गरेको छ । यस प्रकारको प्रवृत्तिले महिला उप-प्रमुखहरूको ओहोदाको वैधानिकतालाई अवमूल्यन गरेको मात्र होइन, यसले लैंगिक विभेद र बहिष्करणलाई समेत बढावा दिएको छ । तसर्थ, महिला उप-प्रमुखहरूको सशक्तिकरण र अर्थपूर्ण सहभागितामा बाधा पुऱ्याउने अन्तरनिहित विभेद र शक्ति गतिशीलता जस्ता पक्षलाई सम्बोधन गर्न संयुक्त प्रयासको खाँचो रहेको देखिन्छ ।

३.९. द्वन्द्व र सहकार्य

महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखसँगको निर्णय प्रक्रियामा उत्पन्न द्वन्द्व व्यवस्थापन गर्न विभिन्न तरिकाहरू अपनाउने गरेका छन् । उनीहरूले आफ्नो सरोकारहरू पूर्ण रूपमा सम्बोधन नभए पनि पालिका प्रमुखसँगको द्वन्द्वलाई पन्छाएर सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध कायम राख्ने प्रयास गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

पालिका प्रमुखसँग तर्क-वितर्क गर्ने र अनावश्यक विषयमा सम्मुख हुने कुरालाई म सकेसम्म पन्छाउन खोज्छु । स्थानीय जनताले मलाई भरोसा गर्छन् । त्यसैले म अनावश्यक द्वन्द्वमा फसेर यो विश्वासलाई अवमूल्यन गर्न चाहन्न । बरु विचार बाझिएमा म सहकार्यात्मक तरिका नै रोज्छु (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुखसँग तर्क-वितर्क गर्ने वा द्वन्द्व गर्नु भन्दा सहकार्य गरेर अगाडि बढ्नु नै बढी फलदायी हुन्छ । साझेदारी र सहकार्यको भावनाले निर्णय प्रक्रियामा योगदान पुऱ्याउँछ (उत्तरदाता ७, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

म झगडा गर्न चाहन्न । अर्को पालिकामा प्रमुख र उप-प्रमुखहरूको लगातार झगडा भैरहन्छ । स-साना विषयमा अनावश्यक तर्क-वितर्क गर्दा थप तनावको अवस्था सिर्जना हुन्छ । साथै काम गर्ने वातावरण पनि बिग्रन्छ । म विवाद बढाउँदिन । (उत्तरदाता २, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)

माथि उल्लेखित भनाइबाट स्पष्ट हुन्छ कि महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखसँग झगडा गर्ने भन्दा सहकार्यलाई प्राथमिकतामा राख्ने 'सचेत रणनीति' लिएका छन् । सहकार्यात्मक साझेदारीलाई कायम गर्ने, पालिका प्रमुखसँग अनावश्यक विषयमा नबाझ्ने र तनावलाई बढ्नु नदिने चाहनाले प्रेरित उप-प्रमुखहरूले मेलमिलापको स्थितिलाई अवलम्बन गरी द्वन्द्वलाई पन्छाउने गरेका छन् । सहकार्यात्मक ढंगले काम गर्ने सोचले सौहार्दतालाई बढावा दिन्छ तर विविधतापूर्ण दृष्टिकोणलाई बेवास्ता गर्ने र महिला उप-प्रमुखहरूको कानूनी भूमिकालाई मिच्ने प्रवृत्तिले समावेशी शासनको अभ्यासलाई जोखिममा पर्छ ।

कतिपय महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्ना विचारलाई बेवास्ता गरिएमा कठोर अडान लिने गरेको व्यक्त गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छः

मेरो भूमिकामा मैले प्रत्यक्ष द्वन्द्व सामना गरेको छैन । यदि मेरो अधिकारलाई कसैले हनन गर्ने प्रयास गर्छ भने म बोल्न हिच्किचाउँदिन । मैले प्रस्ताव गरेका एजेण्डा र प्राथमिकताहरू बजेटमा समावेश नगरेमा म सो बजेटलाई अनुमोदन गर्न अस्वीकार गर्छु (उत्तरदाता १२, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

द्वन्द्व गर्न नखोज्ने र आफ्ना प्रस्तावहरूलाई बजेटबाट हटाइएमा महिला उप-प्रमुख ससक्त हुने गरेको देखिन्छ । बजेटको अनुमोदन गर्न अस्वीकार गर्ने अभिव्यक्तिले आफ्ना विचारधारामा अडिग रहने कुरा दर्शाएको देखिन्छ । एक जना महिला उप-प्रमुखले बजेटसँग सम्बन्धित विषयहरूमा द्वन्द्व वा विवाद हुने गरेको स्वीकार गरेको छ । छलफलमा विविध विचारधारा र प्राथमिकताहरू प्रस्तुत हुने हुँदा बजेटको बारेमा निर्णय गर्दा केही जटिलताहरू आउने कुराको स्वीकार गरेको छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेको छः

जब बजेटको कुरा आउँछ तब निकै बहस र छलफल हुन्छ (उत्तरदाता ९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथिको भनाइले बजेटको सेरोफेरोमा व्यापक बहस र छलफल हुने कुरालाई देखाएको छ । जहाँ विविध दृष्टिकोण र प्राथमिकताहरूको बारेमा छलफल र सम्झौता हुन्छ, त्यहाँ बहस र विवाद स्वाभाविक नै हुन्छ । खुला छलफल र बहसमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्ना प्राथमिकता राखी बहस र पैरवी गर्न सक्छन् ।

केही महिला उप-प्रमुखहरूले सहमतिको महत्व र निर्णय गर्दा अरूको विचार र दृष्टिकोणलाई पनि सम्मान गर्ने प्रक्रियामा जोड दिएका छन् । उनीहरूले सहकार्यात्मक दृष्टिकोणलाई जोड दिएका छन् जहाँ विषयहरूको बारेमा व्यापक छलफल हुन्छ । सबैलाई आ-आफ्नो दृष्टिकोण र सरोकार राख्न दिइएका साथै छलफल पनि गरिन्छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी उल्लेख गरेको छः

मैले गहन बहस र द्वन्द्व विरलै सामना गर्नु परेको छ । सानातिना विवादहरू सामान्य नै हुन् । हामी पहिले नै व्यापक छलफल र विवेचनामा सहभागी हुन्छौं । सबै किसिमका विचारधारा र सरोकारलाई गहनरूपले हेरेर सुनिश्चित गर्छौं । यस किसिमको सहकार्यात्मक कार्यले हामीलाई निर्णयको निस्कर्षमा छिटो पुऱ्याउँछ (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

हामीमा कुनै द्वन्द्व छैन । हामी समन्वय गरेर नै काम गर्छौं । पालिका प्रमुखले एजेण्डा प्रस्तुत गर्नुहुन्छ, हामी छलफल गर्छौं र सहमतिको आधारमा निर्णय गर्छौं । (उत्तरदाता १६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित महिला उप-प्रमुखहरूको भनाइले सापेक्षरूपले सौहार्दपूर्ण तरिकाले निर्णय गर्ने पक्षलाई जोड दिएको देखिन्छ । ठूला विवाद र द्वन्द्वलाई भन्दा पनि खुला छलफल र सहमति जोड दिएको छ । खुला छलफल र सहमति खोज्ने वातावरण महिला उप-प्रमुखहरूलाई सक्रिय रूपमा आफ्ना विचार र दृष्टिकोण राख्न र सहकार्यात्मक विवेचनामार्फत नीतिगत निर्णय गर्न एक सशक्त मार्ग प्रदान गर्छ ।

सकारात्मक र सहकार्यात्मक सम्बन्धको बारेमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूले आफ्नो भनाइ यसरी राखेका छन्:

महिला उप-प्रमुखसँग काम गर्दा हामीले खासै ठूला द्वन्द्वहरूको सामना गर्नु परेको छैन । उत्तेजित हुने भन्दा पनि उप-प्रमुखले समर्पण एवम् विनम्र हुने तरिका अपनाउनु हुन्छ, जसले गर्दा उहाँसँग समन्वय र सहकार्य गर्न सजिलो हुन्छ (उत्तरदाता १८, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखले लिएको सकारात्मक एवम् रचनात्मक तरिकाको म प्रशंसा गर्छु । चुनौतिपूर्ण अवस्थामा पनि उहाँले अरूलाई आरोप लगाउने वा औंला ठड्याउने भन्दा पनि सकारात्मक सोचका साथ अगाडि बढी समाधानका उपायहरू खोज्नु हुन्छ । उहाँको यो गुण प्रशंसायोग्य छ । अरूलाई दोष नलगाई मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्ने उहाँको व्यवहारले खुला छलफल र प्रभावकारी निर्णय गर्ने वातावरणको सिर्जना गरेको छ (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

समर्पित र विनम्र स्वभावले समन्वयात्मक र सहकार्यात्मक तरिकाले निर्णय प्रक्रियालाई सहजता प्रदान गर्दछ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतका अनुसार महिला उप-प्रमुखले निकै अडान देखाउन थाल्नु भयो भने चुनौती र तनावको वातावरण सिर्जना हुन्छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले महिला उप-प्रमुखको सहकार्यात्मक र समाधान-उन्मुख सोचलाई प्रशंसा गरेको देखिन्छ । अरूलाई दोष लगाउने जस्ता प्रतिउत्पादक प्रवृत्तिबाट पन्छिने, रचनात्मक समाधान खोज्ने र सहकार्यात्मक एवम् समस्या समाधानको लागि खुला छलफलमा भाग लिने तरिकाले निर्णय गर्ने अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्छ ।

३.१० सहयोगी वातावरण

धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले पालिकाका प्रमुखहरू र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूबाट सहकार्य र सहयोगको कमी भएको कुरा व्यक्त गरेका छन् । योजना र बजेट तर्जुमा गर्दा बहिष्कृत गर्ने अभ्यास रहेको कुरा महिला उप-प्रमुखहरूले साझा गरेका छन् । यस सन्दर्भमा उनीहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

मैले पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबाट केही सहयोग पाउँदिन । पालिका प्रमुखले योजना र बजेट तर्जुमाको जिम्मा आफैं लिनुहुन्छ र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग मिलेर मेरा प्रस्तावहरू खारेज गर्नुहुन्छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुख, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र कार्यपालिकाका अन्य सदस्यहरूले मलाई खासै सहयोग गर्दैनन् पुरुष सदस्यहरूले पनि मलाई बैठकमा सहयोग गर्दैनन् (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुखले शक्ति आफ्नो हातमा राख्ने र उप-प्रमुखका प्रस्तावहरू खारेज गरिदिने प्रवृत्तिले शक्ति केन्द्रिकरण भएको र उप-प्रमुखको भूमिकालाई सीमित बनाएको देखिन्छ । पुरुष सदस्यहरूबाट सहयोग नहुँदा महिला उप-प्रमुखहरू एकिलएका छन् । असहयोगका कारणले महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्ना क्षेत्राधिकारभित्रका निर्णयहरूमा प्रभाव पार्न र योगदान पुऱ्याउन चुनौतीको सामना गर्नुपरेको छ । महिला उप-प्रमुखहरूलाई बेवास्ता गरी पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतबीचको सहकार्यले शक्ति असन्तुलन बढाएको देखिन्छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले पालिका प्रमुखको पक्ष लिनाले लैंगिक असमानतालाई बढावा दिएको पनि देखिन्छ । पालिका भित्रको आन्तरिक शक्ति असन्तुलनको अवस्थाले महिला उप-प्रमुखलाई आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्न र निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न धक्का पुऱ्याएको देखिन्छ ।

एक जना महिला उप-प्रमुखले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र पालिका प्रमुख बीचको सहकार्यको बारेमा आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छः

बजेटको मामिलामा पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मलाई सहयोग गर्नुहुन्न । तर नयाँ प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत भने सहयोगी हुनुहुन्छ (उत्तरदाता १२, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

नयाँ प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले देखाएको सहयोग र सहकार्यको भावनाले दुई जनाको बीचमा देखिएको सकारात्मक शक्ति सम्बन्ध र सहयोग संरचनामा आएको परिवर्तनलाई संकेत गरेको छ । एक जना व्यक्ति फेरिँदा उप-प्रमुखले प्राप्त गर्ने सहयोगमा पनि प्रभाव पार्छ भन्ने कुरा देखाएको छ ।

अझ रोचक के छ भने एउटै राजनैतिक दलभित्र भए पनि आफ्नै पार्टीका सदस्यहरूबाट सहयोग नभएको कुरा एक जना महिला उप-प्रमुखले व्यक्त गरेको छ । उनले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छः

स्थानीय सरकारमा हुने निर्णय प्रक्रियामा मैले मैरे पार्टीका सदस्यहरूबाट पनि सहयोग पाउँदिन । हामी एउटै राजनैतिक दलको भए तापनि उहाँहरूले मलाई प्रोत्साहित गर्नुहुन्न (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

आफ्नै पार्टीका सदस्यहरूले निर्णय प्रक्रियामा सहयोग नगर्दा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्न चुनौतीको सामना गर्नु परेको छ । एउटै पार्टीको हिस्सा भए पनि प्रोत्साहन नहुनु र आफ्नै सहकर्मी सदस्यहरूबाट समर्थन नपाउनुका कारणले महिला उप-प्रमुखले निर्णयहरूमा प्रभाव राख्न र ती निर्णयलाई कार्यान्वयन गर्न कठिनाइको सामना गर्नु परेको देखिन्छ । यस्ता चुनौतिले अन्तर-दल गतिशीलता र सुशासनसहितको नेतृत्व अभिवृद्धि गर्ने अन्तर-दलभित्रको एक्यबद्धता र सहकार्य बढाउन आवश्यक रणनीतिहरूको गहन खोजीको आवश्यकता देखिएको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिकालाई मान्यता दिन सहयोगी वातावरणको आवश्यकता रहेको कुरा व्यक्त गरेका छन् । एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छः

पालिका प्रमुख र अन्य कर्मचारीबाट सहयोग नहुँदा काम गर्न गाह्रो हुँदो रहेछ । हामीलाई यस्तो सहयोगी वातावरणको आवश्यकता छ, जहाँ निर्णय गर्ने भूमिकामा रहेका महिलाहरूको क्षमताको कदर गरियोस् (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखले निर्णय गर्ने प्रक्रियामा महिलाको क्षमतालाई कदर गर्ने र मान्यता दिने सहयोगी वातावरणको महत्वलाई दर्शाएको छ । समावेशिता, लैंगिक समानता तथा नेतृत्वलाई सार्थक योगदान पुऱ्याउन महिलालाई सशक्तिकरण गर्ने सहयोगी वातावरणको आवश्यकता रहेको देखिन्छ । स्थानीय सरकारका संरचनाभिन्न सहकार्य बढाउने, विविधतालाई मान्यता दिने र समावेशी निर्णय प्रक्रियामा सहयोग पुऱ्याउन आवश्यक वातावरण तयार गर्ने तथा संस्थागत संस्कार र अभ्यासको पुनर्मूल्यांकन गर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

स्थानीय सरकारबाट सहयोगको सन्दर्भमा सबै उप-प्रमुखहरूले नकारात्मक भनाइ व्यक्त गरेका छैनन् । केहीले पालिका प्रमुख र कर्मचारीबाट सहयोग प्राप्त गरेको कुरा उल्लेख गरेका छन् । महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी राखेका छन्:

पालिका प्रमुखले मलाई सहयोग गर्नुहुन्छ किनकि मैले उहाँसँग सोझै आमने-सामने विवाद गर्दिन (उत्तरदाता २, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

पालिका प्रमुख र कर्मचारीहरूले मलाई जहिले पनि निर्णय गर्ने प्रक्रिया र पालिकाको योजना निर्माणमा सहभागी गराउनुहुन्छ (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

मैले पालिका प्रमुख र कर्मचारीहरूबाट राम्रो सहयोग पाउने गरेकी छु (उत्तरदाता २१, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित भनाइहरूबाट पालिका प्रमुख, महिला उप-प्रमुख र कर्मचारीको बीचमा सकारात्मक सम्बन्ध रहेको देखिन्छ । तर यो सम्बन्ध सबै पालिकामा समान देखिंदैन । महिला उप-प्रमुखलाई सबै क्रियाकलाप र निर्णय प्रक्रियामा समावेश गराउँदा समावेशिता प्रतिबिम्बित हुन्छ । प्राप्त सहयोगको लागि महिला उप-प्रमुखहरूले गरेको कदरले स्वच्छ सहयोगी वातावरणलाई संकेत गरेको छ । महिला उप-प्रमुखले पालिका प्रमुखबाट प्राप्त गरेको सहयोग सशर्त गरिएको सहयोग जस्तो देखिन्छ, किनकि यो सहयोग उनको आमने-सामने विवाद नगर्ने व्यवहारको कारण गरिएको सहयोग जस्तो देखिन्छ । यसले पुरुष-महिला बीचको शक्ति गतिशीलता र महिलाको निष्क्रिय भूमिकालाई कदर गरिने अपेक्षा र सोचमाथि प्रश्न उठाएको छ ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले महिला उप-प्रमुखसँगको सहयोग र सहकार्यलाई निम्नानुसार व्यक्त गरेका छन्:

मलाई महिला उप-प्रमुखसँग सहकार्य गर्न निकै सजिलो लाग्छ । निर्णय गर्ने कुराहरूमा उहाँले बिना हिचकिचाहट म लगायत हाम्रो प्रशासकीय टोलीबाट सक्रियरूपले सहयोग र मार्गनिर्देशन खोज्नुहुन्छ । हाम्रो विज्ञतालाई उपयोग गर्ने उहाँको चाहनाले उहाँलाई कार्य सम्पादन गर्न सजिलो भएको छ (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतद्वारा महिला उप-प्रमुखसँग भएको सहकार्यलाई सहज र सरल अभिव्यक्त गरिएको छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत लगायत सबै प्रशासनिक टोलीबाट सहयोग र मार्गदर्शन खोज्ने उप-प्रमुखको प्रवृत्ति प्रशंसनीय देखिन्छ । यस प्रकारको सहकार्यात्मक प्रयास निकै फाइदाजनक रहेको साथै कामको प्रभावकारितालाई पनि बढाएको देखिन्छ ।

३.११. कर्मचारीहरूको सहयोग

महिला उप-प्रमुखहरूले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूलाई पालिका प्रमुखसँग निकटता र तालमेलमा काम गर्ने र आफूले भनेको कुरा नमानेको आरोप लगाएका छन् । धेरैजसो महिला उप-प्रमुखहरूले कर्मचारीले पालिका प्रमुखहरूको एजेन्डालाई अत्यधिक महत्व दिने गरेको कुरा व्यक्त गरेका छन् । कर्मचारीहरूले पालिका प्रमुखको निर्णयसँग तालमेल मिलाएर काम गर्ने गरेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले गर्ने सबै कार्यहरू पालिका प्रमुखकै प्राथमिकता अनुसार हुन्छन् (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

शक्ति पालिका प्रमुखको हातमा छ । त्यसैले सबै कर्मचारीहरू पालिका प्रमुख केन्द्रित भएका छन् । उनीहरूले पालिका प्रमुखकै निर्णयलाई महत्व दिन्छन् र सोही अनुरूप काम गर्छन् (उत्तरदाता २, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)

हालसालै संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले हाम्रो पालिकाबाट ४५% बजेट फिर्ता गर्न आदेश जारी गर्‍यो । पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत मिलेर मसँग परामर्श नगरी महिला, बालबालिका र जेष्ठ नागरिकहरूको लागि छुट्ट्याइएको बजेट फिर्ता गर्ने प्रयास गरे (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित भनाइहरूले शक्ति गतिशीलतालाई संकेत गर्छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलगायत सबै कर्मचारीहरू पालिका प्रमुखको एजेन्डा र निर्णयसँग तालमेल मिलाएर काम गर्ने र महिला उप-प्रमुखसँग सल्लाह र परामर्श नगर्ने गरेका छन् । समावेशी सिद्धान्त र नेतृत्वमा समान अवसर सिर्जना गर्नुको सट्टा कर्मचारीहरू पालिका प्रमुखको एजेन्डाबाट निर्देशित हुने गरेका छन् ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतलगायत कर्मचारीहरूबाट सहयोग प्राप्त नगरेको कुरा केही महिला उप-प्रमुखहरूले व्यक्त गरेका छन् । उनीहरूको अनुसार कर्मचारीहरूले महिला उप-प्रमुखको निर्देशन र प्राथमिकतालाई भन्दा पालिका प्रमुखको विचार र निर्देशनलाई प्राथमिकतामा राख्छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भनाइ यसरी व्यक्त गरेका छन्:

मैले कर्मचारीबाट कुनै पनि सहयोग पाएको छैन । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र पालिका प्रमुखको सम्बन्ध राम्रो छ । त्यसैले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मेरो भन्दा पनि पालिका प्रमुखको कुरा सुन्नुहुन्छ । कर्मचारीहरू सबै पालिका प्रमुखप्रति नै वफादार हुन खोज्छन् (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मलाई सहयोग गर्ने र मसँग सहकार्य गर्नुहुन्छ । उहाँले एक पटक स्पष्ट रूपमा भन्नुभयो कि उहाँले पालिका प्रमुखको निर्देशन मान्ने हो, मेरो होइन । उहाँले मेरो निर्देशन र सुझावलाई वेवास्ता गर्नुहुन्छ । उहाँले मप्रति गर्ने लैंगिक विभेद स्पष्ट रूपमा देखिन्छ (उत्तरदाता ६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि उल्लेखित प्रतिक्रियाले स्थानीय सरकारमा विद्यमान शक्ति असन्तुलन र लैंगिक विभेदलाई दर्शाएको छ । विशेष गरी यो विभेद महिला उप-प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूको बीचको सम्बन्धमा देखिएको छ । पालिका प्रमुखप्रति राम्रो व्यक्तिगत सम्बन्धको कारणले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले पालिका प्रमुखप्रति देखाउने वफादारीले गर्दा महिला उप-प्रमुखहरू प्रणालीगत रूपमा पाखा लागेका छन् । प्रशासनिक कर्मचारीहरूको सहयोगको कमिले गर्दा महिला उप-प्रमुखहरू सीमान्तकृत मात्र भएका छैनन्, उनीहरूले स्थानीय सरकारको संरचनामा असमानताको संस्कार रहेको आभास पनि गर्छन् । यस सन्दर्भमा एक जना महिला उप-प्रमुखले यस प्रकार व्यक्त गरेको छ:

स्थानीय सरकारमा मैले प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग विवाद झेलनु परेको छैन । उहाँले मेरो कामलाई बाधा सिर्जना गर्नु भएको छैन । तर उहाँले मेरो कुरा भन्दा पनि पालिका प्रमुखकै निर्देशनलाई प्राथमिकता दिनुहुन्छ । मैले कुनै विचारमा विरोध जनाए पनि उहाँ पालिका प्रमुखको निर्देशनबाट निर्देशित हुनुहुन्छ (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग कुनै प्रत्यक्ष विवाद वा बाधा अड्चन नभएको भए तापनि, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूले उप-प्रमुखको भन्दा पालिका प्रमुखकै निर्देशनलाई पालना गर्ने र प्राथमिकतामा राख्ने परिपाटी स्पष्ट देखिन्छ । यस प्रवृत्तिले निर्णय प्रक्रियामा शक्तिको सन्तुलन र समान मान्यता हुनुपर्ने जस्ता पक्षलाई अवमूल्यन गरेको छ ।

स्थानीय सरकारमा कर्मचारीहरूले पाएको अत्यधिक शक्ति र अधिकारको बारेमा केही महिला उप-प्रमुखहरूले चासो राखेका छन् । उनीहरूको अनुसार प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूको भूमिका भनेको पालिकाका प्रमुख र उप-प्रमुख बीचमा सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध कायम गर्न सहजीकरण गर्ने हो, न कि शक्तिको असन्तुलनलाई बढावा दिने । यस सन्दर्भमा एक जना महिला उप-प्रमुखले यस प्रकार व्यक्त गरेको छ:

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले पालिकाका प्रमुख र उप-प्रमुख बीच सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध कायम गर्न पुलको काम गर्नुपर्छ । हाल हाम्रा स्थानीय सरकारमा कर्मचारी-केन्द्रित भएका छन् (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको अपेक्षित भूमिका र वास्तविक व्यवहारमा धेरै भिन्नता छ । स्थानीय सरकारको संरचनाभित्र दुईवटा ओहोदाको बीचमा प्रभावकारी रूपमा पुलको काम गरेको देखिँदैन । कर्मचारीहरूमा धेरै शक्ति र अधिकार छ भन्ने स्वीकारोक्तिले स्थानीय सरकारमा कर्मचारी-केन्द्रित शासनको अभ्यासमा रहेको कुरा पुष्टि गर्छ ।

एक जना महिला उप-प्रमुखले रोचक विषय उल्लेख गरेको छ । कर्मचारीहरूले महिला उप-प्रमुखहरूमा ज्ञान, दक्षता र विज्ञताको कमी छ भन्ने धारणा राखेर उप-प्रमुखको भूमिकालाई अवमूल्यन गर्ने गरेका छन् । यस प्रकारको सोचले उप-प्रमुखहरूलाई महत्वपूर्ण विषयहरूमा सहभागी नगराउने पूर्वाग्रही व्यवहार देखाउँछ । महिला उप-प्रमुखले आफ्नो धारणा यस प्रकार व्यक्त गरेको छ:

हाम्रो स्थानीय सरकारभित्रका कर्मचारीहरूले महिला उप-प्रमुखहरूमा ज्ञान र विज्ञताको कमी छ भन्दै उप-प्रमुखको भूमिकालाई अवमूल्यन गर्ने गरेका छन् । यस प्रकारको सोच र मनस्थितिले हामीलाई महत्वपूर्ण निर्णयहरूमा सहभागी हुने अवसरमा विभेद सिर्जना गरेको छ (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूले महिला उप-प्रमुखहरूलाई सही रूपमा सूचना नदिने र महत्वपूर्ण निर्णयमा सहभागी नगराउने र हस्ताक्षर गर्ने पर्ने दस्तावेजहरूमा परामर्श नगरी हस्ताक्षर गर्न लगाउने गुनासो पोखेका छन् । एक जना उप-प्रमुखले आफ्नो धारणा यस प्रकार व्यक्त गरेको छ:

पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मलाई निर्णयमा भएका विवरणको बारेमा सही रूपमा सूचना नदिईकनै हस्ताक्षर गर्न लगाउनुहुन्छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मेरा विचार र योगदानलाई सहजै र तुरुन्तै स्वीकार गर्नुहुन्छ (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको कार्यशैलीप्रति केही महिला उप-प्रमुखहरूले सकारात्मक धारणा व्यक्त गरेका छन् । उनीहरूले निम्न अनुसार आफ्नो धारणा व्यक्त गरेका छन्:

म यस पालिकामा पूर्व-कर्मचारीको हैसियतमा काम गरेकोले अरूको तुलनामा प्रशासनिक प्रक्रिया बुझेकी छु । मेरो प्रशासनिक अनुभवले गर्दा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले मेरा विचारलाई वेवास्ता गर्न सक्नुहुन्न (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

हाम्रो प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत सहयोगी हुनुहुन्छ । उहाँले हामीलाई प्रभावकारी रूपमा आफ्ना जिम्मेवारीहरू पूरा गर्न सहयोग गर्नुहुन्छ (उत्तरदाता १६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

निर्णय प्रक्रियाहरूमा महिला उप-प्रमुखको सल्लाह नलिई वा सूचना नगरि, सोझै पालिकाका प्रमुखहरूसँग सहकार्य गर्ने गरेको उप-प्रमुखको अनुभूतिलाई प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले अप्रत्यक्ष रूपमा स्वीकार गरेका छन् । उनका अनुसार:

महिला उप-प्रमुखले हामीलाई पालिका प्रमुखसँग मात्र निकट रहेर काम गरेको र उहाँलाई निर्णय प्रक्रियाहरूमा पर्याप्त सहभागिता नगराएको आरोप लगाउनुहुन्छ । उहाँले पालिका प्रमुखलाई बढी प्राथमिकता दिएको अनुभूति गर्नु भएको छ । यद्यपि, उहाँले गरेको यो अनुभूति सही भने छैन (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको माथि उल्लेखित कथनले महिला उप-प्रमुख र कर्मचारीहरू बीचको सम्बन्धको बारेमा केही दृष्टिकोण प्रस्तुत गरेको छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र कर्मचारीहरूले स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा पालिका प्रमुख र उप-प्रमुखको भूमिकालाई समान मान्यता दिने र सहकार्य कायम राख्नमा जोड दिनु पर्छ । स्थानीय शासनका संरचनामा समतामूलक एवम् प्रतिनिधिमूलक निर्णय प्रक्रियालाई समान मान्यता दिन र महिला नेतृत्वकर्ताहरूलाई सशक्तिकरण गर्ने वातावरणलाई मजबूत बनाउन जरुरी छ ।

३.१२. भूमिकासँग सम्बन्धित क्षमता र दक्षता

महिला उप-प्रमुखहरूको दक्षता र क्षमताको अभाव महत्त्वपूर्ण विषयको रूपमा देखिएको छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो जिम्मेवारी सम्हाल्न नसक्ने वा जटिल कुराहरू बुझ्न नसक्ने धारणा व्याप्त रहेको बताएका छन् । यो धारणा पालिका प्रमुख, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरू तथा पुरुष सहकर्मीहरूमा रहेको देखिन्छ । यस्ता धारणाले महिला नेतृत्वकर्ताको आत्मविश्वासलाई कमजोर बनाउनुका साथै महिला उप-प्रमुखको क्षमता विकास र पेशागत क्षमता अभिवृद्धिका अवसरहरूमा बाधा पुर्याउँछन् । महिला उप-प्रमुखहरूले महिलाको नेतृत्वमा देखिएको पूर्वाग्रह र विभेदलाई सम्बोधन गर्न सशक्त, समावेशी, एवम् सहयोगी वातावरण सिर्जना गर्नुपर्ने आवश्यकतामा जोड दिएका छन् । महिला उप-प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले महिला उप-प्रमुखको क्षमताको सम्बन्धमा निम्न धारणाहरू व्यक्त गरेका छन्:

महिलामा स्थानीय सरकारका जटिल मामिलाहरू सुल्झाउने क्षमता हुँदैन भन्ने सोच र मनस्थिति पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूमा अझै पनि छ (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

मलाई लाग्छ उप-प्रमुखले न्यायिक समितिमा उत्कृष्ट कार्य गर्नु भएको छ तर उहाँमा कार्यकारी नेतृत्वको सिप र दक्षता भने छैनन् (उत्तरदाता ५, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

माथिका भनाइहरूले स्थानीय सरकारमा महिलाको नेतृत्व क्षमताको बारेमा पूर्वाग्रह रहेको देखाउँछ । केही पदाधिकारीहरूले महिला उप-प्रमुखहरूको जटिल मामिलाहरू सुल्झाउन सक्ने क्षमतामा शंका गरेका छन् । यो शंकाले

महिला उप-प्रमुखहरूको नेतृत्व क्षमता माथि प्रश्न खडा गरेको छ । प्रभावकारी शासनका लागि महिलाको क्षमता माथि रहेको पूर्वाग्रहलाई अन्त्य गरी क्षमता विकासको प्रयासलाई बढावा दिने वातावरण सिर्जना गर्न जरुरी देखिन्छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिकालाई महिला सशक्तिकरणको अवसरको रूपमा लिएका छन् । उनीहरूले निम्न भनाइहरूमार्फत आफ्नो सक्षमता व्यक्त गरेका छन्:

म आफूलाई मेरो पुरुष सहकर्मी भन्दा कम क्षमतावान ठान्दिन । अर्को कार्यकालमा म पालिका प्रमुखको ओहोदामा लड्ने आकांक्षा राखेकी छु (उत्तरदाता ३, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

पालिका प्रमुख सरह नै म पूर्णरूपले क्षमतावान छु (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

क्षमतावान महिलाहरूलाई राजनीतिमा प्रवेश गर्न उत्प्रेरित गर्नुपर्छ । योग्य एवम् सिपयुक्त महिलाहरूलाई यी ओहोदामा ल्याउन सक्तियो भने मात्र हामीले सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सक्छौं । साथै समाजका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न सक्छौं (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूले साझा गरेका दृष्टिकोणहरूले आत्मविश्वास र क्षमतावान महिलाहरूलाई राजनैतिक नेतृत्वमा ल्याउने कुरालाई प्राथमिकता दिएका छन् । आउँदो कार्यकालमा पालिका प्रमुखको भूमिकामा काम गर्ने आकांक्षाले महिला उप-प्रमुखमा क्षमता रहेको कुरा इंगित गर्छ । यदि महिलाहरू सिपयुक्त र योग्य छन् भने उनीहरूलाई राजनीतिमा सहभागी हुन र निर्णय प्रक्रियामा सकारात्मक तरिकाले प्रभाव पार्न प्रोत्साहित गर्नुपर्छ ।

केही उप-प्रमुखहरू निरन्तर सिकाइ र स्वयं-क्षमता विकासमा निकै प्रतिबद्ध देखिन्छन् । आफ्नो भूमिकामा प्रभावकारी रूपमा योगदान पुर्याउने ज्ञान र सिप हासिल गर्दा हुने फाइदा उप-प्रमुखहरूले बुझेका छन् । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो धारणा यसरी राखेका छन्:

म अगाडि बढ्न, निरन्तर सिकाइ एवम् स्व-अध्ययनको माध्यमबाट आफूमा सुधार ल्याउन प्रतिबद्ध छु (उत्तरदाता १६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

हामीले आफूलाई यही अवस्थामा सीमित राख्नु हुँदैन, बरु सिक्ने हरेक अवसर आफै खोज्नुपर्छ र बढीभन्दा बढी अध्ययन गर्नुपर्छ (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूमा सिकाइप्रतिको समर्पण र स्वयं-सिकाइ गर्ने चाहनाले व्यक्तिगत वृत्ति विकास र निरन्तर सुधार गर्ने प्रतिबद्धता देखाउँछ । आफ्नो शिक्षा र सिप विकासका लागि उनीहरूले हरेक अवसरलाई उपयोग गर्ने कुरा व्यक्त गर्दै स्व-विकासको लागि आफै सक्रिय हुनुपर्ने कुरा व्यक्त गरेका छन् ।

केही प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले महिला उप-प्रमुखहरूको क्षमता र दक्षतालाई मान्यता दिएका छन् । उनीहरूले महिला नेतृत्वकर्ताले निर्णय प्रक्रियामा पुर्याउने सहयोगको प्रशंसा गरेका छन् । साथै, उनीहरूलाई तालिम र वृत्ति विकासका अवसरहरू प्रदान गर्ने चाहना पनि व्यक्त गरेका छन् । यस स्वीकारोक्तिले केहि प्रशासकीय नेतृत्वमा समावेशी र सहयोगी वातावरण सिर्जना गर्न सकारात्मक सोच रहेको आकलन गर्न सकिन्छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र महिला उप-प्रमुखले आफ्नो धारणा यसरी व्यक्त गरेका छन्:

हाम्रो उप-प्रमुख आफ्नो भूमिकामा निकै दक्ष हुनुहुन्छ । निर्णय प्रक्रियामा योगदान पुर्याउन चाहिने सबै आवश्यक ज्ञान र सिपहरू उहाँसँग छन् (उत्तरदाता १४, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखको सिप विकासका लागि तालिमको आवश्यकता छ । बजेट तर्जुमा र स्थानीय सरकारसँग सम्बन्धित आधारभूत कानून र नियमहरूको बारेमा जन्ने र बुझ्ने तालिम पाउन पाए उपयुक्त हुनेछ (उत्तरदाता १८, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र उप-प्रमुखका अभिव्यक्तिले सशक्त र प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न महिला उप-प्रमुखहरूको दक्षता र क्षमता विकासमा जोड दिएको देखिन्छ । प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले आवश्यक दक्षतालाई मान्यता दिँदै निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारी रूपमा योगदान पुर्याउन ज्ञान र सिप हुनैपर्ने कुरा उल्लेख गरेका छन् । उप-प्रमुखले बजेट, कानून र नियमहरूको बारेमा बुझाईसहितको सिप विकास हुनु पर्नेमा जोड दिएको छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूको क्षमता विकास र सशक्तिकरणका अवसरहरूको लागि संस्थागत सहयोगको अभाव रहेको कुरा पनि व्यक्त गरिएको छ । साथै स्थानीय सरकारबाट हुनुपर्ने सक्रिय प्रयास कम रहेको विषय उठान गरिएको छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो धारणा यसरी व्यक्त गरेका छन्:

क्षमता विकास र सशक्तिकरणका अवसर प्रदान गर्न स्थानीय सरकारहरू सक्रिय र सहयोगी हुन सकेको छैन (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

कानून र नियमहरूको बारेमा मैले उपयुक्त तालिम र क्षमता विकासका अवसरहरू प्राप्त गरेको छैन, जसले गर्दा निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न सक्ने क्षमतामा बाधा पुगेको छ (उत्तरदाता १३, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

मैले पाएका क्षमता विकासका अवसरहरू पर्याप्त छैनन् (उत्तरदाता १६, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूले साझा गरेका अनुभवले स्थानीय सरकारको क्षमता विकास र सशक्तिकरण गर्ने तरिकामा केही प्रणालीगत कमजोरी रहेको यथार्थलाई प्रकाश पारेको छ । क्षमता विकासमा सक्रिय भएर सहयोग गर्ने र पर्याप्त तालिमका अवसरहरू प्रदान नगरिएको कुरामा सर्वसम्मति देखिन्छ । लक्षित क्षमता विकास कार्यक्रमहरू, मेन्टोरशिप कार्यक्रम र ज्ञान हस्तान्तरणका अवसरहरू नहुँदा, उप-प्रमुखमा हुनैपर्ने ज्ञान र सिपमा कमी देखिएको छ । यसले महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा हुनुपर्ने सक्रिय सहभागिता बाधा सिर्जना गरेको छ । महिला उप-प्रमुखहरूलाई आफ्नो भूमिका प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्न र पदीय प्रभाव राख्न आवश्यकतामा आधारित कार्यक्रम, मेन्टोरशिप र निरन्तर पेशागत विकासका अवसरहरूमा प्राथमिकता दिन जरूरी देखिन्छ । स्थानीय सरकारमा महिला उप-प्रमुखहरूको क्षमतामा देखिएका कमीलाई सम्बोधन गर्नु समावेशी शासनको आभास गराउँछ ।

३.१३ अवसरको खोजी

महिला उप-प्रमुखहरूले सामाजिक अन्तरक्रियामा प्रत्यक्ष सहभागी हुने अवसर देखेका छन् । समुदायका व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने, उनीहरूको सरोकारका बारेमा सुन्ने र समुदायका समस्या र चुनौतिहरूको बारेमा प्रत्यक्ष जानकारी हासिल गर्न अवसर प्राप्त गरेको देखिन्छ । यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचार यसरी व्यक्त गरेका छन्:

उप-प्रमुखको भूमिकाले मेरो लागि निकै महत्वपूर्ण अवसर सिर्जना गरेको छ । मैले सोझै जनताहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा आउन सक्छु र उनीहरूको सरोकारलाई बुझ्न सक्छु (उत्तरदाता ९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

मलाई हात्रो समुदायमा भएका विभिन्न तह र तप्काका व्यक्तिहरूसमक्ष पुग्ने र अन्तरक्रिया गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ। यसले उनीहरूको गुनासा सुन्न र सरोकारका बारेमा बुझ्न सहज भएको छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

पालिका प्रमुखको तुलनामा मलाई समुदायका व्यक्तिहरूसमक्ष पुग्ने र उनीहरूसँग प्रत्यक्ष हेलमेल र सहभागी हुने धेरै अवसरहरू छन्। उनीहरूसँगको निकट सम्बन्ध र अन्तरक्रियाले स्थानीय बासिन्दाहरूले भोगेका समस्याहरू बुझ्ने अवसर पाएको छ (उत्तरदाता २, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

उप-प्रमुखको ओहदाले मलाई जनतासँग निकट रहेर काम गर्ने धेरै अवसरहरू प्रदान गरेको छ (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४)।

महिला उप-प्रमुखहरूले जनतासँग जोडिने, उनीहरूका समस्या र सरोकारहरू सुन्ने र स्थानीय जनताहरूको समस्याहरू गहन तरिकाले बुझ्ने महत्वपूर्ण अवसरहरू प्राप्त भएको यथार्थलाई दर्शाएको छ। समुदायसँग निकट रहनु प्रभावकारी नेतृत्व र निर्णय प्रक्रियाको लागि निकै जरुरी हुन्छ। स्थानीय बासिन्दाहरूसँगको पहुँच र सक्रिय संलग्नतालाई प्राथमिकतामा राख्ने अभिव्यक्तिले नेतृत्व ओहोदाको बरिष्ठताको परम्परागत सोचलाई चुनौती दिएको छ।

महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय व्यक्तिहरूलाई सेवा गर्ने र सकारात्मक परिवर्तनमा योगदान पुऱ्याउने मौका पाएको अनुभव व्यक्त गरेका छन्। उनीहरूले समुदायका सीमान्तकृत र वञ्चितकरणमा परेको वर्गलाई सेवा पुऱ्याउने चाहना राखेका छन्। साथै महिलालाई सशक्तिकरण गर्ने र सचेतना बढाउने प्रतिबद्धता पनि जनाएका छन्। यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचार यसरी व्यक्त गरेका छन्:

मैले असहाय र सीमान्तकृत जनताको सेवा गर्न पाएको छु (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

उप-प्रमुखको हैसियतमा सेवा गर्न पाउँदा म आफूलाई भाग्यशाली ठानेकी छु। यस ओहोदाले मलाई समुदायमा जनताको हितको लागि प्रत्यक्षरूपले काम गर्ने अवसर दिएको छ (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

समुदायको व्यक्तिहरूसँग प्रत्यक्ष संलग्न हुने र सीमान्तकृत वर्गलाई सेवा गर्ने अवसरका बावजुद पनि केही महिला उप-प्रमुखहरूले निर्णय प्रक्रियाको माध्यमबाट स्थानीय जनताहरूको सम्पूर्ण समस्या र सरोकारहरूलाई ठोस परिणाममा रूपान्तरण गर्न बाधा अवरोध भोग्नु परेको तथ्य व्यक्त गरेका छन्। यस सन्दर्भमा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचार यसरी व्यक्त गरेका छन्:

मेरो पदीय भूमिकामा भएको सीमाका कारणले निर्णय प्रक्रियाको माध्यमबाट स्थानीय समुदायका मुद्दा र समस्याहरूलाई प्रभावकारी ढंगले सम्बोधन गर्नमा मैले प्रायः बाधा अवरोधको सामना गर्नु परेको छ (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

निर्णय प्रक्रियाको संरचनाभित्र आफ्नो प्रभाव सीमित छ भन्ने उप-प्रमुखहरूको अनुभूतिले अन्तरनिहित शक्ति गतिशीलता देखाएको छ। माथिल्लो नेतृत्वदायी भूमिकामा पुग्ने, परम्परागत घरायसी कामकाजभन्दा बाहिर निस्केर आफ्ना क्षमता देखाउन र आफूलाई नेतृत्वदायी भूमिकाको लागि तयारी हुन, महिला उप-प्रमुखहरूले यस भूमिकालाई एक अवसरको रूपमा लिइएको छ। महिला उप-प्रमुखहरू आफ्नो भनाई यसरी व्यक्त गरेका छन्:

पहिले म गृहिणी थिएँ तर अहिले उप-प्रमुखको हैसियतमा सेवा गर्ने मौका पाएको छु । यो मेरो लागि नेतृत्वदायी भूमिकामा जाने ठूलो अवसर पनि हो । घरायसी कामकाजको परिधिबाट बाहिर निस्केर क्षमताहरू प्रदर्शन गर्ने अवसरको लागि म निकै आभारी पनि छु (उत्तरदाता ८, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

उप-प्रमुखको हैसियतले काम गर्न पाउनु ठूलो कुरा हो । यसले मलाई भविष्यको उपल्लो पदको लागि तयारी गराउँछ। साथै पालिकालाई कसरी नेतृत्व दिने भन्ने बारेमा सिकाउँछ (उत्तरदाता १२, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखहरूको भनाइले उप-प्रमुखको भूमिकामा उनीहरूको व्यक्तिगत र पेशागत विकासमा हुन सक्ने रूपान्तरणकारी प्रभावलाई उजागर गरेको छ । गृहिणीबाट उप-प्रमुखको भूमिकामा जान सकिने परिवर्तनले नेतृत्वदायी ओहोदामा प्रवेश गर्न यस भूमिकाले दिएको अवसर र आफ्नो परम्परागत भूमिका भन्दा थप क्षमताको विकास गर्न सकिने रहेछ भन्ने कुरा दर्शाएको छ । यस परिवर्तनलाई आफ्नो सिप र क्षमता देखाउने र सामुदायिक नेतृत्वमा सक्रिय भएर योगदान पुऱ्याउने एक महत्वपूर्ण अवसरको रूपमा पनि हेरिएको छ । यसैगरी, उप-प्रमुखको भूमिकालाई पालिकामा नेतृत्वदायी भूमिकाको लागि तयारी गराउने सिकाइ अनुभवको रूपमा पनि हेरिएको छ । महिला उप-प्रमुखको भूमिकाले उनीहरूलाई स्थानीय शासन प्रक्रियामा स्थान भएता पनि स्थानीय मुद्दाबारे बुझाइको आधारमा निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पर्न उनीहरूलाई थप सशक्तिकरण गर्न र सक्षम बनाउनु पर्ने जरुरी देखिन्छ ।

३.१४. भविष्यको आकांक्षा

महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखको भूमिकामा काम गर्ने आकांक्षा व्यक्त गरेका छन् । यी आकांक्षाले स्थानीय सरकारभित्रका विद्यमान बाधाहरू पन्छाउने र निर्णय गर्ने अधिकारलाई सशक्त रूपमा प्रयोग गर्ने चाहनालाई प्रतिबिम्बित गरेको छ । महिला उप-प्रमुखहरूको पालिका प्रमुखको रूपमा काम गर्ने आकांक्षालाई उनीहरूले वर्तमान पदमा भोग्नु परेको सीमा र भोगेका विवशता प्रतिबिम्बित गर्छ । आउँदो निर्वाचनमा पालिका प्रमुखको भूमिकाका लागि लड्ने महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो विचार यसरी व्यक्त गरेका छन्:

अर्को निर्वाचनमा म पालिका प्रमुख हुने आकांक्षा राखेकी छु (उत्तरदाता २१, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

अर्को निर्वाचनमा म पालिका प्रमुखको पदमा लड्ने योजना छ (उत्तरदाता १, महिला उपाध्यक्ष, २०२४) ।

माथि उल्लेखित भनाइहरूले महिला उप-प्रमुखहरूमा उच्च नेतृत्वदायी भूमिकामा जाने दृढ संकल्प भएको देखाउँछ । पालिका प्रमुखको आकांक्षालाई पूरा गर्न महिला उप-प्रमुखहरूले राजनैतिक सहायता र पार्टी गतिशीलताको महत्वलाई पनि जोड दिएका छन् । यस सन्दर्भमा एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छ:

यदि मेरो राजनैतिक पार्टीले मलाई अनुमति दिन्छ भने आउँदो निर्वाचनमा म पालिका प्रमुखको लागि लड्नेछु (उत्तरदाता ९, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

उच्च नेतृत्वको भूमिकामा प्रतिस्पर्धा गर्ने महिला उप-प्रमुखहरूको चाहना सम्बन्धित राजनैतिक पार्टीको स्वीकृति र अनुमोदनमा निर्भर हुन्छ । यदि राजनैतिक पार्टीले महिला उप-प्रमुखहरूलाई पालिका प्रमुखको रूपमा निर्वाचनमा भाग लिन अनुमति दिदैन भने उनीहरूको यो आकांक्षा पूरा हुँदैन । सबै महिला उप-प्रमुखहरूले पालिका प्रमुखको पदमा उम्मेदवारी दिन चाहेका छैनन् । एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छ:

पालिका प्रमुखको पदको लागि निर्वाचनमा प्रतिस्पर्धा गर्ने वा नगर्ने भन्नेबारे मैले अहिले निर्णय गरेकी छैन (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

यस किसिमको प्रतिस्पर्धा गर्ने वा नगर्ने अनिश्चितता विभिन्न कारणहरूले हुने गर्छन् । यी कारणहरूमा व्यक्तिगत रोजाइ, राजनैतिक गतिशीलता, वा पालिका प्रमुख जस्तो महत्वपूर्ण पदमा जाँदा सामना गर्नुपर्ने चुनौतिहरू आदि हुन सक्छन् । केही महिला उप-प्रमुखहरूले आफुले यस ओहदामा प्राप्त गरेको सीप र अनुभवले माथिल्लो ओहोदामा हुने जिम्मेवारी बहन गर्न सहयोग पुग्ने कुरा व्यक्त गरेका छन् । उनीहरूले आफ्नो वर्तमान भूमिकामा भोगेका चुनौती र सिकेका पाठले उच्च नेतृत्वको ओहदामा आवश्यक पर्ने क्षमता अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्ने विश्वास राखेका छन् । यस सन्दर्भमा एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छ:

मलाई विश्वास छ मैले यस भूमिकामा रहँदा सिकेका सिप र हासिल गरेका अनुभवले भविष्यमा सफल पालिका प्रमुख बन्नमा बाटो खोलेको छ (उत्तरदाता १५, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

निश्चित रूपमा उप-प्रमुखको रूपमा हासिल गरेको ज्ञान, अनुभव र सिपले महिला उप-प्रमुखहरूलाई पालिका प्रमुखको रूपमा जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सहयोग पुऱ्याउने छ । महिला उप-प्रमुखहरूले आफूमा निर्णय गर्ने अधिकार नहुनुले पालिका प्रमुखको ओहदामा जाने दृढता व्यक्त गरेका छन् । उप-प्रमुख भएर भोग्नु परेको चुनौती, निर्णय गर्ने अधिकारको प्रत्यक्ष रूपमा अभ्यास र स्थानीय समुदायका आवश्यकता प्रत्यक्ष रूपमा सम्बोधन गर्ने चाहनाले उनीहरू पालिका प्रमुखको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्न चाहन्छन् । यस सन्दर्भमा एक जना महिला उप-प्रमुखले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छ:

महिला उप-प्रमुख भएर धेरै चुनौतिहरू भोग्नु परेको कारणले नै आउँदो निर्वाचनमा मैले प्रमुख पदमा प्रतिस्पर्धा गर्ने दृढ निश्चय गरेकी छु (उत्तरदाता १०, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

माथि अभिव्यक्त गरिएको भनाइले उप-प्रमुखको भूमिकाले उनीहरूलाई कत्तिको सशक्तिकरण गर्‍यो र स्थानीय शासनको निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको अर्थपूर्ण सहभागितालाई कत्तिको सहजीकरण गर्‍यो भन्ने संवेदनशील पश्च उठाएको छ । रोचक कुरा के छ भने एक जना महिला उप-प्रमुखले आफू उप-प्रमुखको भूमिकाको बारेमा भ्रममा रहेको र अब भ्रम-मुक्त भएको कुरा व्यक्त गरेको छ । उनले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छ:

म त मेरा महिला साथीहरूलाई उप-प्रमुख पदको लागि निर्वाचनमा प्रतिस्पर्धा नगर्ने सल्लाह दिन्छु । उप-प्रमुख पदको सट्टा सोझै पालिका प्रमुख वा वडा अध्यक्षको लागि लड्नुस् भन्छु । यी ओहदाहरूमा निर्णय गर्ने प्रत्यक्ष भूमिका हुन्छ । अर्को निर्वाचनमा म की पालिका प्रमुख वा वडा अध्यक्ष पदको लागि प्रतिस्पर्धा गर्नेछु (उत्तरदाता ७, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४) ।

महिला उप-प्रमुखको पदमा प्रतिस्पर्धा नगरी सोझै पालिका प्रमुख वा वडा अध्यक्षको पदको लागि लड्ने सुझावले उप-प्रमुख पदमा रहेको सीमिततालाई संकेत गर्छ । पालिका प्रमुखको तुलनामा महिला उप-प्रमुखहरूले निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्ने कुरा इंगित गर्छ । महिला उप-प्रमुखहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र नेतृत्व विकासमा बाधा पुऱ्याउने संरचनागत अवरोध र पूर्वाग्रहहरूको बारेमा पनि यसले प्रकाश पार्छ । महिला उप-प्रमुखको प्रत्यक्ष कार्यकारी अधिकार नभए पनि निर्णय प्रक्रियामा सहयोग गर्ने र सल्लाह दिने जस्तो महत्वपूर्ण भूमिका रहेको कुरा एक जना महिला उप-प्रमुखले व्यक्त गरेको छ । उनले आफ्नो भनाइ यसरी राखेको छ:

उप-प्रमुखको पद राम्रो होइन भन्ने कुरा म मान्दिन । पालिका प्रमुख वा वडा अध्यक्ष जस्ता कार्यकारी पद नभए पनि यो पदको कुनै महत्व नै छैन भन्ने होइन । उप-प्रमुखको पद प्रत्यक्ष कार्यकारी अधिकार नभए पनि यो पदले स्थानीय

सरकारका निर्णय प्रक्रियामा सहयोग गर्ने र सल्लाहकारको भूमिका निभाउन सक्छ (उत्तरदाता ११, महिला नगर उप-प्रमुख, २०२४)।

पालिका प्रमुख र वडा अध्यक्षहरूको जस्तो कार्यकारी अधिकार नभए पनि उप-प्रमुखको ओहदाले खेल्ने महत्वपूर्ण भूमिकालाई व्यापक राजनैतिक परिदृश्यमा पुनर्मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। उप-प्रमुखको पदमा देखिएको विमतिको दृष्टिकोणले स्थानीय सरकारमा उप-प्रमुखको भूमिकाको महत्व र मान्यताको बारेमा संवेदनशील प्रश्नहरू उठाएका छन्। यी प्रश्नहरूलाई सम्बोधन गरेर अगाडी बढ्नु प्रभावकारी र दक्ष शासनका लागि अपरिहार्य देखिन्छ।

अध्याय-४: निष्कर्ष र सुझाव

४.१. निष्कर्ष

यस अध्ययनले कोशी प्रदेशको स्थानीय सरकारका महिला उप-प्रमुखहरूले निर्णय प्रक्रियामा पारेको प्रभाव र भोगेका बहुपक्षीय चुनौती र अवसरहरूको विश्लेषण गरेको छ । लैंगिक समानता र समावेशी शासनलाई प्रवर्धन गर्न कानूनी प्रावधानहरू पर्याप्त भए पनि यथार्थ अवस्था जटिल देखिन्छ । परम्परागत मूल्य मान्यता, लैंगिक तथा संस्थागत अवरोधहरूले महिला उप-प्रमुखहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी हुन र प्रभाव पार्न बाधा सिर्जना गरेका छन् । पितृसत्तात्मक सोच र महिलाको नेतृत्व स्वीकार नगर्ने मानसिकताले महिला उप-प्रमुखहरूलाई सीमान्तीकरण गर्नुका साथै निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुनबाट बहिष्करण गरेको छ । महिलाको नेतृत्व क्षमतामा अविश्वासले समस्या झन् जटिल बनाएको छ ।

पालिका प्रमुखको हातमा शक्ति केन्द्रीकरण हुने र महिला उप-प्रमुखहरूलाई बजेटसम्बन्धी मामिलामा गरिने प्रणालीगत बहिष्करणले उनीहरूको भूमिका र प्रभावलाई सीमित गरेको छ । राजनैतिक सम्बन्धन र पार्टी गतिशीलताले महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई अझ जटिल बनाएको देखिन्छ । राजनैतिक दल फरक परेमा र आफ्नो दलको सदस्य संख्या अल्पमतमा भएमा उनीहरूको धारणा तथा विचारलाई नसुनिने मात्र होइन मान्यता नदिने प्रवृत्ति पनि देखिन्छ । पालिका प्रमुखले अधिकार प्रत्यायोजन नगर्नु र निर्णय प्रक्रियामा अधिकार नदिँदा महिला उप-प्रमुखहरूले आफ्नो भूमिका औपचारिक मात्र भएको अनुभूति गरेका छन् ।

स्थानीय सरकारभित्र देखिने द्वन्द्व र शक्ति गतिशीलताले पनि महिला उप-प्रमुखहरूले भोगेका चुनौतीहरूलाई थप जटिलतामा पुऱ्याएको देखिन्छ । केही महिला उप-प्रमुखहरूले स्थानीय सरकारमा सौहार्दता कायम गर्न सहमतिको रणनीति अवलम्बन गरेका छन् भने केहीले आफ्नो विचार नमानेको खण्डमा दृढताका साथ आवाज उठाएका छन् । पालिका प्रमुख र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूबाट सहयोग र सहकार्य नहुनु तथा अन्य कर्मचारीहरूले पालिका प्रमुखको एजेण्डालाई प्राथमिकतामा राख्ने प्रवृत्तिले गर्दा महिला उप-प्रमुखहरू झनै सीमान्तकृत वा बन्चित भएका छन् ।

महिला उप-प्रमुखहरूको दक्षता र क्षमताबारे व्यक्त गरिएको धारणाले महत्वपूर्ण लैंगिक परिदृश्य देखाएको छ । महिला उप-प्रमुखहरूमा आवश्यक ज्ञान र सिप नहुनुको कारणले जटिल कार्यहरू स्वयंले सम्हाल्न नसक्ने भन्ने धारणा पालिकाका पुरुष पदाधिकारीहरूमा देखिन्छ । यो धारणालाई महिला उप-प्रमुखहरूले खण्डन गरेका छन् । धेरै महिला उप-प्रमुखहरूले रूढिवादी सोचलाई चुनौती दिने र पालिका प्रमुखको नेतृत्वमा प्रतिस्पर्धा गर्ने दृढ संकल्प व्यक्त गरेका छन् । उनीहरूले समुदायसँग सोझै जोडिन, उनीहरूको सरोकार एवम् गुनासाहरू सुन्ने र समस्यालाई बुझी समाधान गर्ने अवसरको रूपमा लिएका छन् । यद्यपि, महिला उप-प्रमुखहरूले महसुस गरेका सीमाहरूका कारण निर्णय प्रक्रियाको माध्यमबाट स्थानीय सरोकार र मुद्दालाई ठोस परिणाममा रूपान्तरण गर्ने प्रयास चुनौतीपूर्ण देखिन्छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूले सामना गरेका बहुपक्षीय चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न कानूनी सुधार, संस्थागत संरचनाको रूपान्तरण र सामाजिक धारणा तथा संगठनात्मक संस्कारमा सकारात्मक परिवर्तनको खाँचो देखिन्छ । महिलाको नेतृत्वदायी भूमिकालाई मान्यता दिन र प्रोत्साहन गर्न सक्षम वातावरण सिर्जना गर्न आवश्यक छ । उप-प्रमुखको

भूमिकामा महिलाहरूको सशक्तिकरण गर्दा निर्णय प्रक्रियामा समान सहभागिता र प्रभाव सुनिश्चित गर्न सकिन्छ । यसले स्थानीय सरकारमा लैंगिक समानता, लैंगिक न्याय र समावेशी शासनको प्रत्याभूति गराउन मदत गर्छ ।

४.२ सुझावहरू

यस अध्ययनमा कोशी प्रदेशको स्थानीय सरकारका महिला उप-प्रमुखहरूले निर्णय प्रक्रियामा पार्न खोजेको प्रभाव र सामना गरेका बहुपक्षीय चुनौतीहरू तथा अवसरहरूको विश्लेषण गर्दै यसका आधारमा विभिन्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ । यी सुझावहरूले अध्ययनबाट पहिचान गरिएका चुनौतीहरूको समाधान गर्न र महिला उप-प्रमुखहरूको भूमिकालाई सशक्त बनाउन सहयोग पुऱ्याउँछन् । संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारका निकायहरू जस्तै राष्ट्रिय महिला आयोग, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, सामाजिक विकास मन्त्रालय (प्रदेश) र स्थानीय सरकारहरूले यी सुझावहरूलाई लैंगिकमैत्री स्थानीय शासनको लागि कार्यान्वयन गर्न सक्छन् । सुझावहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

क) नीति र कानूनी सुझावहरू

लैंगिक-संबेदनशील नीतिहरू तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने: महिला उप-प्रमुखहरूको निर्णय प्रक्रियामा सार्थक सहभागितालाई बाधा पुऱ्याउने तत्व वा अवरोधहरूलाई समाधान गर्न स्थानीय सरकारमा रहेका वर्तमान नीति, प्रक्रिया र अभ्यासहरूको व्यापक समीक्षा गरी लैङ्गिक संबेदनशीलता नीतिहरू तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ ।

महिला उप-प्रमुखको भूमिका, जिम्मेवारी र अधिकारलाई स्पष्टरूपले परिभाषित गर्ने: महिला उप-प्रमुखको भूमिका, जिम्मेवारी र अधिकारलाई स्पष्ट गर्न विद्यमान कानूनी प्रावधानहरूलाई समीक्षा गर्दै संशोधन गर्नु आवश्यक छ। कार्य जिम्मेवारी र अधिकारबारे स्पष्टता ल्याउँदा मतभेद र संभावित द्वन्द्वहरू कम हुन्छन् । यसो गर्दा कानूनी प्रावधान र व्यवहारिक कार्यान्वयन बीचको अन्तरलाई सम्बोधन गर्न मद्दत पुग्छ ।

महिला उप-प्रमुखको बजेटसम्बन्धी भूमिका अभिवृद्धि गर्न कानूनी प्रारूपको समीक्षा र संशोधन गर्ने: महिला उप-प्रमुखको बजेटसम्बन्धी भूमिका, जिम्मेवारी र निर्णय गर्ने अधिकारलाई स्पष्ट परिभाषित गर्न विद्यमान कानूनी र नियमनकारी प्रारूपको व्यापक समीक्षा गरी आवश्यक संशोधन गर्न आवश्यक छ । बजेट तर्जुमा समितिमा अर्थपूर्ण सहभागिता, स्रोत परिचालनका निर्णय र निगरानीका संयन्त्रमा सहभागिताको अधिकार प्रदान गर्न सम्बन्धित ऐन र नियमहरूलाई संशोधन गर्न सकिन्छ । वित्तीय मामिलामा उप-प्रमुखको अधिकार सशक्त बनाउन सके पालिका प्रमुखमा रहेको अत्यधिक शक्ति केन्द्रिकरणलाई सन्तुलन गर्न मद्दत पुग्छ ।

स्थानीय सरकारको संरचनाभित्र अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने: पालिका प्रमुखको अनुपस्थितिमा उप-प्रमुखहरूलाई अधिकार र जिम्मेवारी स्वतः हस्तान्तरण गर्ने प्रावधानलाई स्पष्ट परिभाषित गर्न विद्यमान कानूनी र संस्थागत प्रारूपलाई संशोधन गर्नु आवश्यक छ । यी संशोधनले उप-प्रमुखको निर्णय गर्ने अधिकार र कार्य सञ्चालनका जिम्मेवारीहरू स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नुपर्छ । यसो गर्दा पालिका प्रमुखले अधिकार प्रत्यायोजन गर्न अनिच्छा देखाउने प्रवृत्ति र महिला उप-प्रमुखहरूको सशक्तिकरणमा अवरोध पुऱ्याउने सम्भावित लैंगिक पूर्वाग्रहहरूलाई सम्बोधन गर्न मद्दत पुग्छ ।

स्थानीय सरकारका लागि व्यापक द्वन्द्व व्यवस्थापन ढाँचा विकास गर्ने: पालिका प्रमुख, उप-प्रमुख र अन्य सरोकारवालाहरूबीच द्वन्द्व व्यवस्थापन र रचनात्मक संवादका लागि द्वन्द्व व्यवस्थापनको ढाँचा विकास र कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक छ । यस ढाँचामा मेलमिलाप, वार्ता र सहमति निर्माण प्रक्रियाहरूको प्रावधानहरू समावेश गर्नुपर्छ,

जसले विविध दृष्टिकोणहरूको सम्मान गर्दै सहकार्यात्मक निर्णय प्रक्रियालाई प्रवर्द्धन गर्छ । साथै, द्वन्द्व व्यवस्थापन रणनीतिहरू, प्रभावकारी संवाद र सहकार्यात्मक नेतृत्व विकासका लागि प्रशिक्षण प्रदान गर्न सकिन्छ ।

पारदर्शी एजेन्डा साझेदारी र सूचना संप्रेषण सुनिश्चित गर्ने: महिला उप-प्रमुखसहित कार्यपालिकाको सबै सदस्यहरूलाई बैठकको एजेन्डाहरू, सम्बन्धित कागजातहरू र महत्त्वपूर्ण सूचनाहरू समयमै उपलब्ध गराउने सुनिश्चित गर्न स्पष्ट प्रोटोकल तयार गर्नु आवश्यक छ । यसमा एजेन्डा र दस्तावेज बुझाउन अन्तिम मिति तय गर्ने, सूचना आदानप्रदानका लागि डिजिटल प्लेटफर्मको उपयोग गर्ने र पारदर्शिता पालना नगर्ने पदाधिकारीहरूलाई जवाफदेही बनाउने उपायहरू पनि सक्छन् ।

ख) संरचनात्मक सुझावहरू

उत्तरदायित्व र लैंगिक मूलप्रवाहिकरणको लागि सशक्त संयन्त्र स्थापना गर्ने: स्थानीय सरकारको संरचना र प्रक्रियाहरूमा उत्तरदायित्व र लैंगिक मूलप्रवाहिकरणलाई सुनिश्चित गर्ने सशक्त संयन्त्रको स्थापना र कार्यान्वयन आवश्यक छ । यस अन्तर्गत लैंगिक-समावेशी नीति पालना, सहभागिता प्रवर्द्धन, लैंगिक असमानताका घटनाहरूलाई सम्बोधन र लैंगिक मुद्दाहरूमा अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने जिम्मेवार लैंगिक समानता समिति वा इकाईहरू स्थापना गर्न सकिन्छ ।

संस्थागत सुधारका माध्यमबाट समावेशी निर्णय प्रक्रियाको संस्कृति प्रवर्द्धन गर्ने: स्थानीय सरकारमा विविध दृष्टिकोणलाई महत्त्व दिने र महिला उप-प्रमुखहरू सहित सबै सरोकारवालाहरूको सक्रिय सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्ने समावेशी निर्णय संस्कृतिको प्रवर्द्धन गर्न संस्थागत सुधार आवश्यक छ । यसमा सबैको प्रतिनिधित्व भएको समावेशी निर्णय गर्ने समितिको स्थापना र विविध सरोकारवालाहरूको धारणालाई समावेश गर्ने संयन्त्रहरू सिर्जना गर्न सकिन्छ ।

जवाफदेही र निगरानीका उपाय सशक्त बनाउने: स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा पारदर्शिता र निष्पक्षतालाई सुनिश्चित गर्न जवाफदेही निगरानीका संयन्त्र स्थापना गर्न आवश्यक छ । निर्णय प्रक्रियाभित्रका कार्यविधिहरू समीक्षा गर्ने, समावेशिता र लैंगिक समानताका सिद्धान्तको पालना जस्ता कार्यहरूको निगरानी गर्न स्वतन्त्र अनुगमनका निकाय वा समिति स्थापना गर्न सकिन्छ । यस्तो समितिले स्थानीय शासन प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र प्रभावको निरन्तर परीक्षण र मूल्याङ्कन गर्न सक्छ ।

अन्तर-दल सहकार्य र सहमति निर्माणलाई प्रवर्द्धन गर्ने संयन्त्र स्थापना गर्ने: स्थानीय सरकारमा प्रतिनिधित्व गरेका विविध राजनैतिक दलहरूसँग बहस, सम्झौता र सहमति निर्माणमा सहजीकरण गर्न संरचित प्लेटफर्मको स्थापना गर्न आवश्यक छ । विभिन्न दलका सदस्यहरूले रचनात्मक छलफलमा भाग लिन पाउने, साझा सहमतिमा पुग्ने र विविध दृष्टिकोणलाई प्रतिबिम्बित गर्ने बहु-दलसहितको समिति वा कार्य-दल गठन गर्न सकिन्छ । यसका साथै द्वन्द्व व्यवस्थापन, सम्झौता एवम् सहमति जुटाउने सिप र विधिसम्बन्धी प्रशिक्षण पनि संचालन गर्न सकिन्छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूको लागि समर्पित सहायता संरचनाहरू स्थापना गर्ने: महिला उप-प्रमुखहरूलाई सशक्त बनाउन र उनीहरूको भूमिका र निर्णय प्रक्रियामा सहयोग गर्न स्थानीय सरकारमा समर्पित सहायता संरचनाको स्थापना आवश्यक छ । यी सहायता संरचना विविध रूपमा हुन सक्छन् । उदाहरणको लागि मेन्टोरशीप कार्यक्रम, सहकर्मी-सहायता नेटवर्क अथवा अनुभवी नेता, लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीताका विज्ञ र अन्य विषयगत

विशेषज्ञहरू सम्मिलित सल्लाहकार परिषदहरू हुन सक्छ । यसले महिला उप-प्रमुखहरूको चुनौतिहरूलाई सम्बोधन गर्ने, आत्मविश्वास बढाउने र प्रभावकारी तरिकाले आफ्नो प्रभाव राख्ने क्षमताको विकास गर्न मद्दत पुर्याउँछ ।

नेतृत्वमा अग्रगमन र राजनैतिक सशक्तिकरणको लागि संरचनागत मार्ग स्थापना गर्ने: महिला उप-प्रमुखहरूलाई पालिका प्रमुख जस्तो उच्च नेतृत्वको भूमिकामा अगाडि बढ्न सहजीकरण गर्ने लक्षित कार्यक्रमहरू लागू गर्न आवश्यक छ । यस अन्तर्गत सक्षमता विकास प्रणाली स्थापना गर्न सकिन्छ । यसले महिला उप-प्रमुखहरूलाई राजनैतिक परिदृश्यमा देखिने जटिलताहरू पहिचान गरी समाधान गर्न मद्दत पुर्याउँछ । महिला उप-प्रमुखहरूलाई अगाडि बढ्ने क्रममा आउन सक्ने संरचनागत बाधाहरूलाई सम्बोधन गर्न मद्दत पुर्याउँछ । यस्तो सक्षमता विकास प्रणाली मार्फत उप-प्रमुखहरूले सामना गरेका चुनौतिहरूलाई सम्बोधन गर्दै भविष्यमा माथिल्लो नेतृत्वदायी भूमिका बहन गर्न सक्ने गरी सशक्तिकरण गर्न सकिन्छ ।

ग) व्यवहारगत सुझावहरू

पालिका प्रमुख र महिला उप-प्रमुखहरू बीच सहयोग र साझा जिम्मेवारीलाई प्रवर्द्धन गर्ने: महिला उप-प्रमुखहरूले अनुभव गर्ने असन्तुष्टिहरूलाई सम्बोधन गर्न पालिका प्रमुखले स्थानीय शासनमा सहयोग र साझा जिम्मेवारीलाई जोड दिने वातावरण निर्माणमा कदम चाल्न आवश्यक छ । यसका लागि नियमित बैठक, स्वच्छ संवाद, विचार र पृष्ठपोषणको आदानप्रदान जस्ता उपायहरू अपनाउन सकिन्छ ।

स्थानीय सरकारहरूमा संस्थागत संस्कृतिको रूपान्तरण गर्ने: स्थानीय सरकारहरूमा लैंगिक समावेशिता र महिला नेतृत्वलाई प्रवर्द्धन गर्न संस्थागत संस्कृतिको रूपान्तरण गर्न आवश्यक छ । यसका लागि लैंगिक समानता सम्बन्धी नीतिहरूको कार्यान्वयन, लैंगिक अडिटहरू सञ्चालन र लैंगिक पूर्वाग्रहका घटनाहरूलाई सम्बोधन गर्ने उपायहरू अपनाउन सकिन्छ । साथै, सबै पदाधिकारीहरूलाई लैंगिक संवेदनशीलता सम्बन्धी प्रशिक्षण दिन सकिन्छ । यसले समावेशी संस्थागत संस्कृति प्रवर्द्धन गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ ।

विविध दृष्टिकोण र विचारलाई सम्मान गर्ने वातावरण तयार गर्ने: महिला उप-प्रमुख लगायत सबै पदाधिकारीहरूको विचारलाई सम्मान गर्ने स्थानीय सरकारको संगठनात्मक संस्कृतिलाई सुदृढ गर्नुपर्छ । समावेशी निर्णय प्रक्रियाका लागि निर्वाचित पदाधिकारीहरूको प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, छलफललाई प्रोत्साहन गर्ने र छलफलमा व्यक्त भएका फरक विचारहरूलाई उचित मान्यता दिने वातावरण निर्माण गर्न सकिन्छ । विविध दृष्टिकोणहरूलाई कदर गर्ने वातावरणले समावेशी, सन्तुलित र सुसूचित निर्णय प्रक्रियालाई बढावा दिन्छ ।

प्रशासनिक कर्मचारीभिन्न निष्पक्ष र सहयोगी संस्कृति प्रवर्द्धन गर्ने: प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत लगायत अन्य प्रशासनिक कर्मचारीहरूले निष्पक्षतापूर्ण व्यवहार गर्न आवश्यक छ । कुनै पनि विशेष निर्वाचित प्रतिनिधिप्रति पक्षपाती व्यवहार देखाउने भन्दा पालिका प्रमुख र उप-प्रमुख बीच पुलको रूपमा काम गर्नुपर्छ । प्रशासनिक कर्मचारीहरूका लागि लैंगिक समता, समावेशी शासन र नैतिक आचारहरूको नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।

महिला उप-प्रमुखहरूको लागि नेतृत्व विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने: महिला उप-प्रमुख लक्षित वृहत नेतृत्व विकास कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ । यी कार्यक्रमहरूले उनीहरूको निर्णय क्षमता, सम्झौता गर्ने सिप र नेतृत्व क्षमतालाई अभिवृद्धि गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ । मेन्टोरशीप अवसर, सफल उप-प्रमुखहरूको एकसपोजर भिजिट, ज्ञान

आदानप्रदानका लागि अनुभवी महिला जनप्रतिनिधिहरूसँग भेटघाट, मार्गनिर्देशन र व्यक्तिगत सहयोगका कार्यक्रमहरूले महिला उप-प्रमुखलाई नेतृत्वदायी भूमिकामा उभ्याउन र आत्मविश्वास बढाउन मद्दत पुऱ्याउँछ ।

महिला उप-प्रमुखहरूको लागि क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम लागू गर्ने: महिला उप-प्रमुखहरूको ज्ञान, सिप र दक्षता अभिवृद्धिका लागि लक्षित क्षमता विकास कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ । यी कार्यक्रमहरूले विशेष गरी कानूनी प्रारूप, शासन प्रक्रिया, निर्णय क्षमता, बजेट तर्जुमा प्रक्रिया, नीति निर्माण, सेवा प्रवाह र नेतृत्व विकास जस्ता विषयहरू समावेश गर्नुपर्छ । निरन्तर सिकाइका लागि कार्यशाला, सेमिनार, सहपाठी-सिकाइ आदिको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ । यसले निरन्तर पेशागत क्षमता विकास र सिप अभिवृद्धिमा टेवा पुऱ्याउँछ । आफ्नो भूमिकालाई दृढताका साथ वकालत गर्न, चुनौतिहरूलाई पहिचान गर्न र निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय भएर सहभागी हुन यी कार्यक्रमहरूले महिला उप-प्रमुखलाई सशक्त बनाउँछ ।

सन्दर्भसूचीहरू

- आचार्य, आई. (२०१३). *चाईलेंज अफ नेप्लिज ओमेन इन पार्लियामेन्टरी इलेक्सन्स*. त्रिभुवन युनिभर्सिटी जर्नल, २८(१-२), ८१-८८।
- आचार्य, के. के., हुंगाना, आर. के., एण्ड गुरागाई, एच. पी. (२०२२). *द पोजिशन अफ मार्गिनलाइज्ड ग्रुप्स इन द एलिट क्यापचर्ड लोकल लेवल प्लानिङ प्रोसेस इन नेपाल*. नेपाल पब्लिक पोलिसी रिभ्यु, २, १-२६।
- इन्टरनेशनल अलर्ट. (२०२०). *स्टाटस एण्ड प्रोसेस अफ ल-मोकिड इन लोकल गभर्मेन्ट्स: रिफ्लेक्सन्स प्रम टू प्रोभिन्सेस*. इन्टरनेशनल अलर्ट एण्ड सेफरवर्ल्ड।
- इलेक्सन कमिसन. (२०१७). *लोकल लेवल इलेक्सन एक्ट, २०१७*. इलेक्सन कमिसन।
- इलेक्सन कमिसन. (२०२२). *लोकल लेवल इलेक्सन रिजल्ट्स २०२२*. इलेक्सन कमिसन अफ नेपाल।
- उप्रेती, बि. आर., उप्रेती, डि., एण्ड घले, य. (२०२०). *नेपाली वीमेन इन पोलिटिक्स: सक्सेस एण्ड चैलेन्जेस*. जर्नल अफ इन्टरनेशनल वीमेन्स स्टडिज, २१(२), ७६-९३।
- खाकुरेल, डि., लामा, स., अग्रवाल, के., एण्ड श्रेष्ठ, म. (२०११). *विमेन मेम्बर्स अफ द कन्स्टिट्युएन्ट एसेम्ब्ली: ए स्टडी अन कण्ट्रिब्युसन अफ वीमेन इन कन्स्टिट्युसन मोकिड इन नेपाल*. इन्टरनेशनल आईडिया, नेपाल ल सोसाइटी, विमेन्स ककस, एण्ड द कन्स्टिट्युएन्ट एसेम्ब्ली सेक्रेटेरियट।
- गभर्मेन्ट अफ नेपाल. (२००७). *इन्टरिम कन्स्टिट्युसन अफ नेपाल, २००७*. गभर्मेन्ट अफ नेपाल।
- गभर्मेन्ट अफ नेपाल. (२०१५). *कन्स्टिट्युसन अफ नेपाल, २०१५*. गभर्मेन्ट अफ नेपाल।
- गभर्मेन्ट अफ नेपाल. (२०१७). *लोकल गभर्मेन्ट अपरेशन एक्ट, २०१७*. गभर्मेन्ट अफ नेपाल।
- चलाउने, ए., एण्ड मानन्धर, च. (२०२३). *विमेन क्यान्डिडेसी अन्डर नेपाल्स फर्स्ट-पास्ट-थ-पोस्ट सिस्टम: एन एनालिसिस अफ इलेक्सन्स टु द हाउस अफ रिप्रजेन्टेटिक्स एण्ड प्रोभिन्सियल असेम्ब्लीज*. डेमोक्रेसी रिसोर्स सेन्टर नेपाल।
- द एसिया फाउन्डेशन. (२०१७). *डायग्नोस्टिक स्टडी अफ लोकल गभर्नेन्स इन फेडरल नेपाल २०१७*. द एसिया फाउन्डेशन।
- द एसिया फाउन्डेशन. (२०१८). *नेपालस् लोकली इलेक्टेड वीमेन रिप्रजेन्टेटिक्स: एक्सप्लोरेटरी स्टडी अफ नीड्स एण्ड क्यापासिटी*. द एसिया फाउन्डेशन।
- नेपाल एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाफ कलेज. (२०२१). *प्रोभिन्सियल एण्ड लोकल गभर्नेन्स सपोर्ट प्रोग्राम (बेसलाइन सर्वे २०२१)*. नेपाल एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाफ कलेज।
- नेपाल एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाफ कलेज. (२०२२). *लोकल गभर्नेन्स, जेन्डर रिस्पन्सिभ एण्ड सोशली इन्क्लुसिभ पब्लिक फाइनान्स म्यानेजमेन्ट: नलेज, एटिट्युड्स, एण्ड प्राक्टिसिस*. नेपाल एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाफ कलेज।

- नेशनल प्लानिङ कमिसन. (२०१९). *१५औँ डेभलपमेन्ट प्लान (२०१९/२०-२०२३/२४)*. नेशनल प्लानिङ कमिसन।
- नेशनल प्लानिङ कमिसन. (२०२४). *१६औँ डेभलपमेन्ट प्लान ((२०२४/२५-२०२९/३०)*. नेशनल प्लानिङ कमिसन ।
- नेशनल स्ट्याटिस्टिक्स अफिस. (२०२३). *नेशनल पपुलेसन एण्ड हाउजिङ सेन्सस २०२१: कोशी प्रोभिन्सियल रिपोर्ट*. नेशनल स्ट्याटिस्टिक्स अफिस ।
- नेशनल स्ट्याटिस्टिक्स अफिस. (२०२४). *नेपाल लिभिङ स्ट्यान्डर्ड सर्वे IV (२०२२-२३)*. नेशनल स्ट्याटिस्टिक्स अफिस ।
- प्रधान, पि. (२००४). *द स्टेटस अफ वीमेन इन पोलिटिकल पार्टिसिपेसन इन नेपाल*. हिमालयन रिभ्यु, ६५-७७।
- फाल्च, ए. (२०१०). *वीमेनस् पोलिटिकल पार्टिसिपेसन एण्ड इन्फ्लुएन्स इन पोस्ट-कन्फ्लिक्ट बुरुण्डी एण्ड नेपाल*. पिस रिसर्च इन्स्टिट्यूट ।
- बेस्ट, जे. डब्ल्यू., एण्ड खान, जे. वी. (२००६). *रिसर्च इन एजुकेशन*. प्रेन्टिस-होल अफ इण्डिया ।
- महतो, स., पौड्याल, बि., एण्ड बरुआ, न. (२०१९). *वीमेन इन पब्लिक लाइफ इन नेपाल/ इन डी. थापा, द पोलिटिक्स अफ चेन्ज: रिफ्लेक्सन्स अन कन्टेम्पररी नेपाल (पृ. ५४-८२)*. सोसल साईन्स बहा एण्ड द एसिया फाउन्डेसन ।
- मिनिस्ट्री अफ फाइनेन्स. (२०२३). *इकोनोमिक सर्वे २०२२/२३*. मिनिस्ट्री अफ फाइनेन्स ।
- मिनिस्ट्री अफ वीमेन, चिल्ड्रेन एण्ड सीनियर सिटिजन्स. (२०२१). *नेशनल जेन्डर इक्वालिटी पोलिसी २०७७*. गभर्मेन्ट अफ नेपाल ।
- लटर, एस. (२०१७). *जेन्डर ग्याप, जेन्डर ट्र्याप: नेगोशियेशन्स अफ इन्टरसेक्सनालिटी एण्ड प्याट्रिआर्की अमनस्ट वीमेन एलिट्स इन नेपाल*. इन्टरनेशनल क्वाटर्ली फर एसियन स्टडिज, ४८(१-२), ९७-११५ ।

अनुसूची १: चेकलिष्ट

महिला उप-प्रमुखको लागि अन्तरवार्ता सूची

नमस्कार!

म नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, ललितपुरबाट आएको हुँ । प्रतिष्ठानले महिला आयोगसँगको सहकार्यमा कोशी प्रदेशका स्थानीय सरकारहरूका निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखको प्रभाव: भूमिका, सहभागिता र चुनौती शीर्षकमा अनुसन्धान गरिरहेको छ । यस अनुसन्धानको उद्देश्य स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखको भूमिका, सहभागिता र प्रभावको अध्ययन गर्नु हो । स्थानीय तहमा निर्णय प्रक्रियामा महिला उप-प्रमुखको प्रभाव बुझ्नको लागि यस अनुसन्धानमा तपाईंको सहभागिता र दृष्टिकोण महत्त्वपूर्ण छ । यस अनुसन्धानबाट प्राप्त निष्कर्षहरू लैङ्गिक मैत्री स्थानीय शासन प्रवर्द्धनमा योगदान पुऱ्याउन उपयोगी हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

यदि तपाईं सहभागी हुन सहमत हुनुहुन्छ भने, म तपाईंलाई विश्वास दिलाउन चाहन्छु कि:

संकलन गरिएका सबै व्यक्तिगत जानकारीहरू तथ्यांक ऐन, २०१५ अनुसार गोप्य राखिनेछ । तपाईंको व्यक्तिगत जानकारी कसैलाई पनि पहुँचयोग्य हुनेछैन ।

तपाईंले प्रदान गर्नुभएको जानकारी अनुसन्धान उद्देश्यका लागि मात्र प्रयोग गरिनेछ र गोप्य रहनेछ ।

यस अनुसन्धानमा तपाईंको सहभागिता पूर्णतया स्वैच्छिक हो । अन्तर्वार्ताको क्रममा यदि तपाईंलाई असहज महसुस हुन्छ भने तपाईंले कुनै पनि समयमा अन्तर्वार्ता रोक्न सक्नुहुन्छ । तपाईंलाई असहज हुने कुनै पनि प्रश्नको उत्तर नदिन सक्नुहुन्छ ।

के तपाईं यस अनुसन्धानमा भाग लिन सहमत हुनुहुन्छ?

[] हो, म यस अनुसन्धानमा भाग लिन सहमत छु।

[] होइन, म यस अनुसन्धानमा भाग लिन चाहन्ना।

यदि तपाईं सहभागी हुन सहमत हुनुहुन्छ भने, म अन्तर्वार्ता अगाडि बढाउनेछु।

क) सहभागीको जानकारी

सहभागीको नाम:

संगठन र स्थान:

पद:

उमेर:

लिङ्ग:

जात/जातीयता:

शैक्षिक योग्यता:

प्रशिक्षण योग्यता:

राजनीतिक दल:

आर्थिक अवस्था:

नाता सम्बन्ध:

कामको पूर्व अनुभव:

अन्तर्वार्ता मिति:

अन्तरवार्ताकर्ताको नाम:

- तपाईंले स्थानीय सरकारमा उप-प्रमुखको रूपमा कति समयदेखि सेवा गरिरहनुभएको छ?
- स्थानीय सरकारले महिलाहरूको सहभागिता र नेतृत्वलाई कसरी समर्थन गर्छ?
- स्थानीय सरकारको लक्ष्यहरू पूरा गर्न उप-प्रमुखको रूपमा आफ्नो भूमिकालाई कसरी देख्नुहुन्छ? आफैले नेतृत्व गरेर गर्नुपर्ने जिम्मेवारीहरूको बारेमा संक्षेपमा उल्लेख गर्नुहोस्।
- तपाईंका जिम्मेवारीहरू पालिका प्रमुखको भन्दा कसरी फरक छन्?

ख) अन्तर्वार्ताका विषयबस्तुहरू

- स्थानीय सरकारमा निर्णय प्रक्रियामा आफ्नो भूमिकालाई तपाईं कसरी हेर्नुहुन्छ?
- तपाईंसँग औपचारिक निर्णय लिने अधिकारका क्षेत्रहरू के-के रहेका छन्?
- तपाईं निर्णय प्रक्रियामा आफ्नो प्रभावलाई कसरी वर्णन गर्नुहुन्छ?
- स्थानीय सरकारको हालै भएका निर्णय प्रक्रियामा तपाईंको सहभागिता कसरी थियो? तपाईंले यो प्रक्रियामा कसरी योगदान गर्नुभयो?
- के तपाईंको विचार छलफलमा आयो र महत्व दिइयो?
- के तपाईं त्यस्ता निर्णयहरूको उदाहरण दिन सक्नुहुन्छ जहाँ तपाईंले प्रभाव पार्नुभयो?
- के तपाईंले संगठन भित्र वरिष्ठ र कनिष्ठ दुबै अधिकारीहरूको समर्थन जुटाउन को लागी गरेको प्रयाससँग सन्तुष्ट हुनुहुन्छ?
- के तपाईंले आफ्नो कार्यकालमा प्राप्त गर्नुभएको क्षमता विकासका पहलहरूमा सन्तुष्ट हुनुहुन्छ (विशेष गरी काम सम्बन्धी क्षमता विकास र निर्णय लिने सम्बन्धमा)?
- निर्णय गर्ने प्रक्रियामा तपाईंले सामना गरेका कुनै चुनौतीहरू थिए? यदि हो भने, के तपाईं तिनीहरूलाई साझा गर्न सक्नुहुन्छ?
- लैङ्गिक मूल्य-मान्यताहरूले तपाईंको निर्णय गर्ने कार्यमा कस्तो प्रभाव पार्छ?
- तपाईं स्थानीय सरकार भित्रको शक्ति गतिशीलतालाई कसरी लिनुहुन्छ र यसले तपाईंको निर्णयलाई कसरी असर गर्छ? के तपाईं आफ्नो अनुभव साझा गर्न सक्नुहुन्छ?
- निर्णयहरूमा सहमति हासिल गर्न अन्य सरोकारवालाहरूसँग कसरी सहकार्य गर्नुहुन्छ?
- के तपाईंले सहकर्मी वा उच्च अधिकारीहरूबाट कुनै प्रतिरोध सामना गर्नुभएको छ? यदि छ भने, तपाईंले यसलाई कसरी व्यवस्थापन गर्नुभयो?
- के तपाईंले छलफलको क्रममा तपाईंको आवाज सुनिएको सुनिश्चित गर्न र निर्णय लिने प्रक्रियाहरूमा तपाईंको प्रभाव बढाउन कुनै पहल गर्नुभएको छ? यदि हो भने, कृपया शेयर गर्नुहोस्।
- के तपाईंले निर्णय प्रक्रियामा आफ्नो प्रभाव बढाउन कुनै व्यक्ति वा समूहहरूसँग सहकार्य गर्नुहुन्छ?
- कस्ता तत्वहरूले तपाईंको निर्णय लिने क्षमतामा योगदान पुर्याउने गरेका छन्?

- स्थानीय सरकारमा मेयर जस्ता अन्य अधिकारीहरूको तुलनामा तपाईं आफ्नो निर्णय गर्ने क्षमतालाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नुहुन्छ?
- आफ्नो अनुभवको आधारमा, स्थानीय सरकारहरूमा अर्थपूर्ण निर्णय गर्न तपाईंके सुझावहरू दिनुहुन्छ?
- के तपाईंसँग तपाईंको भूमिका र निर्णय लिने प्रभावको बारेमा साझा गर्न को लागि कुनै अतिरिक्त विचार वा अनुभव छ? यदि छ भने साझा गर्नुहोस्।
- महिला उपमेयरहरूका लागि अवसर र चुनौतिहरूको बारेमा तपाईंले हामीलाई अरु केही साझा गर्न चाहनुहुन्छ?

तपाईंको अमूल्य समयको लागि धन्यवाद ।

पालिका प्रमुखको लागि अन्तरवार्ता सूची

क) सहभागीको जानकारी

सहभागीको नाम:

संगठन र स्थान:

पद:

उमेर:

लिङ्ग:

जात/जातीयता:

शैक्षिक योग्यता:

प्रशिक्षण योग्यता:

राजनीतिक दल:

आर्थिक अवस्था:

नाता सम्बन्ध:

कामको पूर्व अनुभव:

अन्तर्वार्ता मिति:

अन्तरवार्ताकर्ताको नाम:

ख) अन्तर्वार्ताका विषयवस्तुहरू

- तपाईं मेयरको रूपमा कति समयदेखि सेवा गरिरहनुभएको छ, र महिला उप-प्रमुखसँग काम गर्दाको अनुभव कस्तो छ?
- स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा लैङ्गिक समानता र महिला प्रतिनिधित्वको महत्त्वलाई तपाईंले कसरी लिनुहुन्छ?
- के तपाईं उप-प्रमुखसँगको आफ्नो कार्य सम्बन्ध साझा गर्न सक्नुहुन्छ?
- निर्णय प्रक्रियामा उप-प्रमुखको संलग्नतालाई तपाईं कसरी हेर्नुहुन्छ?
- तपाईंको उप-प्रमुखले सामान्यतया स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा कसरी योगदान गरिरहेका छन्?
- उप-प्रमुखको प्रभाव वा योगदान रहेको निर्णयहरूको उदाहरण साझा गर्नुहोस् ।
- उप-प्रमुखहरूले तपाईं र अन्य सरोकारवालाहरूसँग निर्णय गर्ने कार्यमा कसरी सहकार्य गर्छन्?
- के तपाईंले उपमेयरको लैङ्गिक भिन्नताले निर्णय प्रक्रियालाई असर गरेको अवस्था देख्नुभएको छ?
- निर्णय प्रक्रियामा अवसर प्रदान गर्ने र उपमेयरको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने प्रयासबाट तपाईं कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ?
- तपाईंको बुझाइमा, निर्णयलाई प्रभाव पार्ने उप-प्रमुखको क्षमतालाई कसरी हेर्नुहुन्छ? के तपाईंलाई लाग्छ कि उनले आफ्ना विचारलाई प्रभावकारी रूपमा राख्न सक्छन्?
- तपाईंको दृष्टिकोणमा, निर्णयलाई प्रभाव पार्ने उप-प्रमुखको क्षमतालाई कुन तत्वहरूले बाधा पुऱ्याएको छ?

- निर्णय प्रक्रियामा प्रभावकारी रूपमा योगदान दिन उप-प्रमुखले अवलम्बन गरेका पहलहरूको उदाहरणहरू साझा गर्नुहोस् ।
- तपाईंको अनुभवमा, स्थानीय सरकारमा उपमेयरको निर्णयमा प्रभाव बढाउन केहि सुझावहरू दिन चाहनुहुन्छ?
- के तपाईंसँग उपमेयरको भूमिका, प्रभाव र निर्णय क्षमताको बारेमा थप विचार साझा गर्न चाहनुहुन्छ?

तपाईंको अमूल्य समयको लागि धन्यवाद।

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको लागि अन्तरवार्ता सूची

क) सहभागीको जानकारी

सहभागीको नाम:

संगठन र स्थान:

पद:

उमेर:

लिङ्ग:

जात/जातीयता:

शैक्षिक योग्यता:

कामको पूर्व अनुभव:

अन्तर्वार्ता मिति:

अन्तरवार्ताकर्ताको नाम:

ख) अन्तर्वार्ताका विषयवस्तुहरू

- तपाईं प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको रूपमा कति समयदेखि काम गरिरहनुभएको छ? महिला उप-प्रमुखसँग काम गर्दाको अनुभव कस्तो छ?
- पालिका प्रमुख र उप-प्रमुख जस्ता अधिकारीहरूको भूमिका, संलग्नता र प्रभावको सन्दर्भमा स्थानीय सरकारमा निर्णय प्रक्रियाको बारेमा आफ्नो अनुभव साझा गर्न सक्नुहुन्छ?
- तपाईंको विचारमा, निर्णय प्रक्रियामा उप-प्रमुखको भूमिका, सहभागिता र प्रभावलाई तपाईं कसरी हेर्नुहुन्छ?
- के तपाईं उप-प्रमुखको योगदानमा भएको निर्णयको उदाहरण साझा गर्न सक्नुहुन्छ? लैङ्गिक मूल्य मान्यताहरूले उनीहरूको निर्णय क्षमतालाई सहज वा बाधा के पुऱ्याउँछन्?
- निर्णय प्रक्रियामा उप-प्रमुखहरूले आफ्नो प्रभाव स्थापित गर्न कस्ता चुनौतीहरूको सामना गरेका छन् र उनीहरूले ती अवरोधहरूलाई कसरी सम्बोधन गरेका छन्?
- उप-प्रमुखले तपाईं जस्ता प्रशासनिक अधिकारीहरूसँग निर्णय प्रक्रियामा कसरी सहकार्य गर्ने गरेका छन्?
- उप-प्रमुखले निर्णय प्रक्रियामा योगदान पुऱ्याउन अवलम्बन गरेका पहलहरू साझा गर्न सक्नुहुन्छ?
- तपाईंले आफ्नो अनुभवको आधारमा, प्रशासनिक दृष्टिकोणबाट निर्णय प्रक्रियामा उप-प्रमुखको प्रभाव बढाउन के सुझावहरू दिनुहुन्छ?
- निर्णय प्रक्रियामा उप-प्रमुखहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न के पहलहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्छ जस्तो लाग्छ?

तपाईंको अमूल्य समयको लागि धन्यवाद ।

