

निजी क्षेत्रका लागि लैङ्गिक समानता सम्बन्धी तालिम पुस्तिका

रोजगारदाता परिषद्

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ

टेकु, काठमाडौं



निजी क्षेत्रका लागि
लैङ्गिक समानता
सम्बन्धी
तालिम पुस्तिका

रोजगारदाता परिषद्
नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ
टेकु, काठमाडौं

सर्वाधिकार © नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ, रोजगारदाता परिषद्

सर्वाधिकार सुरक्षित

यो पुस्तिकाको कुनै पनि अंश नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ, रोजगारदाता परिषद्को लिखित अनुमति बिना पुनः मुद्रण वा उत्पादन गर्न पाइने छैन ।

नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ,

रोजगारदाता परिषद्

पचली शहिद शुक्र एफएनसिसआई मिलन मार्ग, टेकु

काठमाडौं, नेपाल

फोन: ४२६२०६१

वेभ: <http://www.fncci.org>

<http://employers.fncci.org>

समन्वयकर्ता:

हंशराम पाण्डेय

यज्ञमान शाक्य

शकुन्तला श्रेष्ठ

कविता श्रेष्ठ

लेखन तथा सम्पादन:

विष्णु व. खत्री

शकुन्तला श्रेष्ठ

सहयोगी:

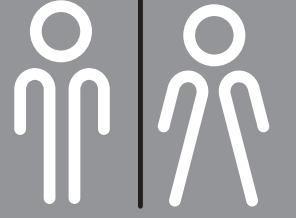
रविन मल्ल

पुण्य भण्डारी

प्रकाशन सहयोग: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)

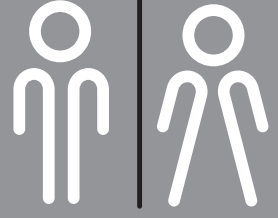
नेपालमा मुद्रित

विषय सूची



मन्तव्य.....	च
प्राक्कथन	छ
तालिम पुस्तिका सम्बन्धी जानकारी.....	ज
सत्र १: परिचय	१
सत्र २: जेण्डर	५
सत्र ३: लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका.....	९
सत्र ४: पितृसत्ता.....	१७
सत्र ५: लैङ्गिक समता र समानता.....	२३
सत्र ६: सशक्तिकरण.....	२९
सत्र ७: लैङ्गिक हिंसा.....	३७
सत्र ८: संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानमा (संस्थागत) लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण.....	४७
सत्र ९: उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था.....	५३
सत्र १०: उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी समस्या र समाधानका उपायहरु	५९
सन्दर्भ सामग्रीहरु	६५

मन्तव्य



लगानी वृद्धि र रोजगारी श्रृजनाका माध्यमबाट मुलकको अर्थतन्त्रको विकासमा निजी क्षेत्रको अहम् भूमिका रहनेमा दुईमत हुन सक्दैन । निजी क्षेत्रको विस्तारमा श्रम सम्बन्धले निर्णायक भूमिका खेल्दछ । यिनै कुरालाई मनन् गरी महासंघ-रोजगारदाता परिषदले मुलुकमा असल श्रम सम्बन्धको विकासका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्दै आएको कुरा सबैमा विदितै छ । केही समय यता निजी क्षेत्रमा महिला रोजगारीमा वृद्धि भएको छ । खासगरी सेवा क्षेत्रमा महिला सहभागितामा उल्लेखनीय वृद्धि भएको पाईन्छ । रोजगारीमा महिलाको पहुँचलाई सहज बनाउनका लागि कार्य वातावरणमा सुधार हुनुपर्दछ । उत्पादनशील रोजगारी अर्थात् उद्योगहरुमा महिलाहरुको प्रवेशलाई प्रोत्साहन गर्न कार्यस्थललाई लैङ्गिक मैत्री बनाउने उद्देश्यले महासंघबाट प्रतिष्ठानस्तरमा लैङ्गिक समानता सम्बन्धी आवश्यक ज्ञान र जन चेतना अभिवृद्धि गर्न निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानलाई लक्षित गरी लैङ्गिक समानताका विषयमा तालीम दिने काम सुरु भईसकेको छ । निजी क्षेत्रको प्रतिष्ठानहरुमा लैङ्गिक समता सम्बन्धी तालीमलाई अझै विस्तार गर्न र सहज बनाउन यो तालीम पुस्तिका तयार गरिएको हो । पुस्तिकामा समावेश गरिएका विषयवस्तुहरुले लैङ्गिक विषयमा जनचेतना बढाउने एवं लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धनका लागि महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याउने ठान्दछु ।

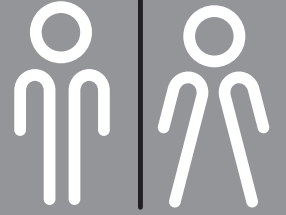
यो तालीम पुस्तिका तयार गर्न अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनबाट प्राप्त प्राविधिक सहयोग तथा सो संगठनका दिल्लीस्थित कार्यालयका वरिष्ठ विशेषज्ञ श्री गोटावाया दशनायका र अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन काठमाडौँ कार्यालयका निर्देशक तथा अधिकृतहरुबाट प्राप्त सल्लाह सुभावा एवं सम्बन्धित पदाधिकारीहरुबाट प्राप्त प्राविधिक सहयोग तथा सल्लाहको लागि धन्यवाद ज्ञापन गर्न चाहन्छु । यो पुस्तिकाको लेखनमा सहयोग गर्ने परामर्शदाता श्री विष्णु बहादुर खत्रीलाई पनि धन्यवाद दिन चाहन्छु । साथै यो पुस्तिका तयार गर्नमा आवश्यक व्यवस्था मिलाउने महानिर्देशक धरणीधर खतिवडा लगायत रोजगारदाता परिषदमा कार्यरत सबै साथीहरुलाई पनि धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

शेखर गोल्छा

सभापति

रोजगारदाता परिषद्

प्राक्कथन



लैङ्गिक समानताका लागि हरेक क्षेत्र र पेशा व्यवसायमा महिला तथा पुरुष दुवैको समान सहभागिता दिनानुदिन वृद्धि हुँदै गएको पाईन्छ। लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन गर्नु महिला र पुरुष दुवैलाई समान अवसर उपलब्ध गराउनु हो। लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन दिगो समाजिक तथा आर्थिक विकासका लागि महत्वपूर्ण हुन्छ भन्ने कुरालाई आत्मसात गरी समान अधिकारको लागि उपयुक्त वातावरण बनाउँदै जानु पर्दछ। लैङ्गिक समानताको अर्थ महिला तथा पुरुष दुवैको भूमिकामा जोड दिनु हो। यस्को अर्थ महिला सहभागितालाई बढी मात्रामा अगाडि बढाउने र पुरुषको भूमिकालाई उपेक्षा गर्ने आशय भने कदापि होइन। समानताको अवधारणाले महिला तथा पुरुष दुवैको सहभागिता बढ्न गई सामाजिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा दुवैको योगदान बढाउन अवसर प्रदान गर्दछ।

रोजगारीका लागि निजी क्षेत्रका उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा पनि महिलाहरूको प्रवेश दिन प्रतिदिन बढ्दै गएकोछ। यसै कुरालाई मध्यनजर गरी कार्यस्थललाई लैङ्गिक मैत्री बनाई लैङ्गिक समानता एवं लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्न आधारभूत ज्ञान र लैङ्गिक समानता सम्बन्धी उपयुक्त नीतिबारे जानकारी प्रदान गर्नु पर्ने आवश्यकता महसुस गरी अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको सहयोगमा नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ रोजगारदाता परिषद्ले यो तालीम पुस्तिका तयार गरेको हो। यो तालीम पुस्तिकामा समावेश विषय तथा सामग्रीहरू लैङ्गिक समानता सम्बन्धी व्यवहारिक ज्ञानको लागि सरोकारवाला सबैको लागि उपयोगी हुने विश्वास हामीले लिएका छौं।

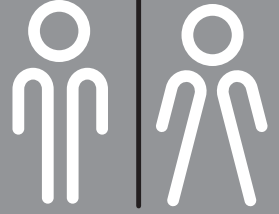
पुस्तिका तयार गर्न आवश्यक आर्थिक एवं प्राविधिक सहयोग प्रदान गर्ने अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनप्रति आभार प्रकट गर्दछु। यस कार्यका लागि नीतिनिर्देशन दिने अध्यक्षजू लगायत अन्य सबै पदाधिकारीजू प्रति आभार प्रकट गर्दछु। यसै गरी यो पुस्तिका तयार गर्ने परामर्शदाता श्री विष्णु बहादुर खत्री र उहाँका सहयोगी साथीहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु। साथै पुस्तिका तयार गर्ने काममा आवश्यक समन्वय एवं सहयोग पुर्याउनु हुने निर्देशक श्री हंशराम पाण्डेय, उपनिर्देशक श्री यज्ञमान शाक्य, वरिष्ठ अधिकृत श्री शकुन्तला श्रेष्ठ र अधिकृत श्री कविता श्रेष्ठलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु।

धरणीधर खतिवडा

महानिर्देशक

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ

तालिम पुस्तिका सम्बन्धी जानकारी



भूमिका:

यो तालिम पुस्तिका नेपाली निजी क्षेत्रका उद्योग प्रतिष्ठानहरूको लागि तयार गरिएको हो । यसले कार्यस्थलमा मैत्रीपूर्ण व्यवसायिक सम्बन्धलाई अभूँ संगठित गर्नका लागि सहयोग गर्नेछ । प्रारम्भमा यस अन्तर्गत सञ्चालित कार्यक्रमहरूले केही प्रतिकूल असर देखाएता पनि यसले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा उद्योग प्रतिष्ठानभित्र मैत्रीपूर्ण रूपमा काम गर्ने वातावरणलाई स्थायित्व दिनमा प्रोत्साहित गर्नेछ । कार्यस्थलभित्र तथा अन्य सबै तहमा लैङ्गिकमैत्री वातावरण भएमा स्व:स्फूर्त रूपमा काम गर्न गराउन सकिने जसले गर्दा उत्पादकत्वमा वृद्धि भई मर्यादित रोजगारहरूको अवसर प्राप्त हुने र अन्ततोगत्वा नेपालको आर्थिक विकासमा गति प्रदान गर्ने कुरामा दुई मत नहोला ।

प्रतिष्ठानभित्र सुमधुर श्रम सम्बन्ध कायम राख्नका लागि रोजगारदाताहरूमा श्रम कानूनका व्यवस्थाहरूको अध्ययन तथा बुझाई हुन जरुरी भए भैं महिला र पुरुष कर्मचारीहरू मिलेर काम गर्ने सबै लिङ्गिको सवालहरूलाई न्यायिक रूपमा सम्बोधन गर्ने वातावरण श्रृजना गर्नका लागि पनि यस्ता अध्ययन तथा कार्यक्रमहरू हुन आवश्यक देखिन्छ । तसर्थ यस पुस्तिकाले लैङ्गिक सम्बन्धी अवधारणालाई स्पष्ट गरी निजी क्षेत्रका उद्योग प्रतिष्ठान वा उद्यम व्यवसायको सफलतालाई थप सहयोग पुऱ्याउने छ भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

यस पुस्तिकाको लेखनका सन्दर्भमा विभिन्न जिल्ला उद्योग वाणिज्य संघहरूमा गरिएको परिक्षण तालिमका क्रममा समावेश गरिएका विषयहरूमा सहभागीहरूसित छलफल र पूर्व परिक्षण गरी परिमार्जन गर्ने क्रममा केही विषयलाई थपघट गरिनुको साथै प्राप्त सकारात्मक सुझावहरूलाई ग्रहण गरी अन्तिम मस्यौदा तयार गरिएको हो ।

यो पुस्तिकामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणका लागि आवश्यक पर्ने आधारभूत ज्ञान तथा अवधारणा प्रदान गर्ने सामग्रीहरू समावेश छन् । सामान्यतया आधारभूत तहको तालिम सञ्चालनार्थ तयार गरिएको यो पुस्तिका अनुसार जिल्ला उद्योग वाणिज्य संघ तथा उद्योग प्रतिष्ठानहरूले परिवेश तथा प्राथमिकता हेरी समय तथा विषयवस्तुमा केही समायोजन गरी तालिम सञ्चालन गर्न सकिनेछ । यस पुस्तिकाको सही सदुपयोग गरी नेपालको निजी क्षेत्रमा पनि लैङ्गिक सवालको मुलप्रवाहीकरणमा ठोस मद्दत पुग्ने विश्वास लिइएको छ ।

उद्देश्य

यो तालिम पुस्तिका निजी क्षेत्र, उद्योग तथा प्रतिष्ठानहरूमा लैङ्गिक सशक्तिकरणका लागि अवधारणागत स्पष्टता विकास गर्ने तथा निजी क्षेत्रको उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा पनि लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको विषयलाई समाहित गर्दै लाने उद्देश्यका साथ नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, रोजगारदाता परिषद्ले तयार गरेको हो । नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ-रोजगारदाता परिषद्को समन्वय र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको आर्थिक सहयोगबाट तयार पारिएको यो पुस्तिकामा 'Employers' Understanding of Gender Quality in Selected Production and Service Sector' सम्बन्धी Baseline Survey बाट प्राप्त तथ्यांक तथा जानकारीलाई पनि मध्य नजर गरी आधारभूतस्तरको पुस्तिकाको रूपमा तयार गरिएको छ ।

लक्षित वर्गहरू

यस तालिमका लक्षित वर्गहरू निम्न अनुसारका हुनसक्नेछन् -

- मानव संसाधन व्यवस्थापकहरू (HR Managers), व्यवस्थापन तथा प्रशासनका कर्मचारीहरू, सुपरिवेक्षकहरू
- उद्योग वाणिज्य संघका कर्मचारीहरू
- व्यवसाय सम्बन्धि तालिम दिने संस्थाहरूका प्रतिनिधीहरू
- व्यवसायीहरू तथा उद्यमीहरू
- वस्तुगत संघका प्रतिनिधीहरू
- अन्य व्यवसायिक संस्थाहरू, वित्तिय संस्था, सहकारी संस्थाका प्रतिनिधीहरू तथा इच्छुक अन्यलाई पनि यो तालिममा सहभागि गराउन सकिनेछ ।

तालिम विधीहरू

तालिमका लक्षित वर्गहरू प्रायः वयस्क वर्गहरू नै हुने भएको कारणले तालिम विधीमा पनि ध्यान दिनु आवश्यक हुन्छ । वयस्क सिकाइको सिद्धान्तअनुसार वयस्कहरूले तब सिक्छन् जब उनीहरूलाई तालिम जीवनसँग तथा आफ्नो कार्यसँग सान्दर्भिक हुन्छन् । अतः तालिमलाई बढी अन्तरक्रियात्मक बनाउन सहभागीहरूको आफ्नो अनुभवहरू, उदाहरणहरू, विचारहरू तथा कामको सिलसिलामा सम्बोधन गरिएका वा समाधान गरिएका विषयहरूलाई समूह छलफल, घटना अध्ययन, भूमिका अभिनय, सहभागीहरूबाटै प्रस्तुतिकरण तथा

श्रव्यदृष्य जस्ता विविध विधीहरूको माध्यमबाट छलफलमा समावेश गराउँदै तालिम कार्यक्रम सञ्चालनका गर्नु उपयुक्त हुनेछ। यसको उद्देश्य तालिमलाई सान्दर्भिक तथा जिवन्त बनाउनु नै हो। वयस्क सिकाइको विधीले तालिमका अन्य सम्पूर्ण प्रकृयाहरूलाई समेट्नुका साथै समूह वा व्यक्तिगत अभ्यासलाई पनि महत्व दिनेछ।

उद्योग प्रतिष्ठानका सहभागीको स्तर र अपेक्षालाई ख्याल गरी प्रशिक्षणलाई स्तरयुक्त बनाउन तालिमका विषयबस्तु लगायत विधी तथा तालिम सामग्रीहरूमा थपघट गर्न सकिने छ। सैद्धान्तिक विषयहरूलाई उद्योग प्रतिष्ठानहरूको पृष्ठभूमिसँग सान्दर्भिक बनाउनका लागि प्रत्येक शिर्षकमा सत्र योजना, अध्ययन सामग्री, आवश्यक चित्र तथा छलफलका लागि घटना आदि राखिएका छन्।

सबै सत्र योजनामा सत्रको शीर्षक, उपशीर्षक, उद्देश्य, आवश्यक तालिम सामग्री र सत्रको विस्तृत विवरण उल्लेख गरिएको छ। सहजकर्ताले अध्ययन सामग्रीको आधारमा अभि प्रभावकारी तरीकाले सत्र सञ्चालन गर्नका लागि यहाँ उल्लेख गरिएभन्दा फरक विधी तथा सन्दर्भ सामग्रीहरू पनि प्रयोग गर्न सक्नेछन्। यो तालिम पुस्तिकालाई प्रयोग गर्नु पूर्व सहजकर्ताले तालिम पुस्तिकाका सबै विषयहरू राम्रोसँग अध्ययन गर्न आवश्यक छ। यसले तालिम सञ्चालन गर्न सहजता हुनेछ।

तालिम अवधि तथा यसको संरचना

यो तालिम पुस्तिका दुई दिनसम्म समेट्न सकिने विषयवस्तुका आधारमा तयार गरिएको छ। सोभन्दा कम वा लामो तालिम सञ्चालन गर्नुपरेमा सहजकर्ताले सहभागीहरूको स्तर तथा अपेक्षा हेरी विषयहरूलाई प्राथमिकताको आधारमा थपघट गर्न तथा सो अनुसार सामग्रीहरूको तयारी गर्नु उपयुक्त हुनेछ।

अध्ययन सामग्रीहरू तथा विषयसँग सम्बन्धित अभ्यासहरूको तयारी

तालिमको विषयहरूसँग सम्बन्धित अध्ययन सामग्री तथा अभ्यासहरू यस तालिम पुस्तिकामा पनि पाउन सकिन्छ। यद्यपि सहजकर्ताले विषयसँग सान्दर्भिक खालका सामग्रीहरू अन्यबाट पनि संकलन गरी वितरण गर्न सकिनेछ। चित्र लगायत अभ्यासका लागि तयार पारिएका सामग्रीहरू सहजकर्ताले यसै पुस्तिकाको पनि प्रयोग गर्न सकिनेछ वा आफैले पनि बनाई वितरण वा प्रयोग गर्न सकिनेछ।

तालिम मूल्यांकन

हरेक तालिमको अन्त्यमा तालिम कस्तो रह्यो तथा भविष्यमा तिनै तालिम अभै प्रभावकारी रूपमा वा सहभागिमैत्री कसरी बनाउन सकिन्छ भन्ने मार्गदर्शका लागि तालिम मूल्यांकन गर्नुपर्दछ। मूल्यांकन गर्दा एक दिवसीय मात्र भएमा दुई भिन्न रंगका मेटाकार्ड प्रयोग गरी सहजकर्ताले समग्रमा तालिमको मूल्यांकन गराउन सक्नेछ। लामो अवधिको तालिम भएमा मूल्यांकन फारमको प्रयोग गर्नु उपयुक्त हुनेछ।

तालिमको आचारसंहिता

तालिमको पहिलो सत्रमा सहभागीहरूको सहमतिमा आचारसंहिताको रूपमा आधारभूत नियमहरूको निर्माण गर्नु उपयुक्त हुनेछ। सम्भावित आधारभूत नियमहरू निम्न हुनसक्छन्:

- तालिम हलभित्र मोबाईल फोनको प्रयोग नगर्ने,
- सक्रिय सहभागिता जनाउने,
- अरुको जिज्ञासा, प्रश्नहरू, विचार वा अनुभवहरूलाई कदर गर्ने,
- श्रृजनात्मक पृष्ठपोषण दिने,
- समयको व्यवस्थापन गर्ने

तालिमको तयारीका लागि चेकलिष्ट

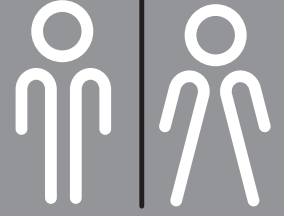
- तालिमका लक्षित वर्गको स्तर, अनुभव तथा अपेक्षाको आधारमा तालिमका विषयहरू निर्धारण गर्ने,
- ट्याण्डआउट, अभ्यासहरू, घटना अध्ययन आदिको सान्दर्भिकता अनुसार पूर्व तयारी गर्ने,
- आवश्यकतानुसार तालिम योजनाहरू सहभागिहरूका अनुसार परिवर्तन गर्ने,
- तालिम सञ्चालन स्थलको निर्धारण गर्ने,
- सहभागीहरूको सहज सिकाईका लागि बस्न, लेख्न तथा समूहकार्य वा अभ्यास गर्न मिल्ने गरी उपयुक्त बसाईको व्यवस्थापन गर्ने,
- आवश्यक मात्रामा विजुली तथा अन्य आवश्यक सुविधाहरू छ वा छैन जाँच गरी तयार गर्ने,
- तालिममा प्रयोग हुने अन्य सामग्रीहरू तथा सहभागीहरूका लागि आवश्यक स्टेशनरीको अवस्था जाँच गरी तयारी अवस्थामा राख्ने,

- तालिमको अन्त्यमा तालिमको मूल्यांकन गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ सहभागीहरूको तर्फबाट तालिमका समग्र मूल्यांकनका लागि तालीम मूल्यांकन फारम पनि तयारी अवस्थामा राख्ने।

तालिमका लागि आवश्यक सामग्रीहरू

- ल्यापटप
- एल.सी.डि. प्रोजेक्टर
- प्रस्तुतीकरणका लागि स्लाईडहरू
- एक्सटेन्सन केबल तथा एडप्टर
- तालिम निर्देशिका तथा आवश्यकतानुसार अन्य सन्दर्भ सामग्री, लेख वा पुस्तिकाहरू
- ह्याण्डआउट
- न्यूजप्रिन्ट पेपर, मेटाकार्ड, बोर्ड तथा विभिन्न रंगका बोर्ड तथा परमानेन्ट मार्करहरू
- स्टेपलर तथा पिन, कैंची, मास्किंग टेप, ग्लु स्टीक, पञ्चिंग मेसिन आदी
- व्यानर
- क्यामरा
- प्रमाण पत्र
- जेण्डर सम्बन्धी अडियो भिडियो सामग्री
- नोटबुक, पेन, प्लाष्टिक फोल्डर आदि।
- घण्टी, घडी
- तालिम मूल्यांकन फारम
- सहभागी हाजिरी फारम

परिचय



शीर्षक : परिचय

उपशीर्षक : परिचय, अपेक्षा संकलन, तालिमका आचारसंहिता र जिम्मेवारी बाँडफाड

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- सहभागीहरू एक अर्कामा परिचित हुनेछन् ।
- सहभागीहरूले यस तालिमबाट आफुले राखेका अपेक्षा व्यक्त गर्न सक्नेछन् ।
- तालिमका लागि सहज वातावरण तयार भएको हुनेछ ।

समय: ६० मिनेट

तालिम सामग्री : न्युज प्रिन्ट, मेटा कार्ड, मार्कर, परिचयका लागि आवश्यक सामग्रीहरू, प्रस्तुतीकरणका स्लाईडहरू

विधि : खुल्ला / समूह छलफल

👉 सत्रको विस्तृत विवरण

सहभागीहरूको परिचयात्मक कार्यक्रम फरक फरक तरीकाले गर्न सकिन्छ । यसको लागि यहाँ केही उदाहरण दिइएको छ । सहजकर्ताले यहाँ प्रस्तुत गरिएकोभन्दा फरक तरीकाले पनि परिचय गराउन सकिने छ । तालिमको औपचारिक शुरुवात र स्वागत पश्चात सहभागीहरूको परिचय सत्रका लागि सबै सहभागीहरूलाई सहजकर्ताले भनेका परिचयका नियमहरू राम्रोसँग सुन्न अनुरोध गरिनेछ ।

परिचयात्मक विधि १: सहभागीहरू तयार भएपश्चात सहभागीहरूलाई आ आफ्नो परिचय (नाम, ठेगाना, संलग्नता, उद्योग प्रतिष्ठानको नाम, हालसम्मको काम गरेको जम्मा वर्षको अनुभव, काम गर्दाको क्रममा जेण्डर सम्बन्धी काम गरे वा नगरेको आदीको साथमा एउटा रमाइलो प्रश्न “तपाईं महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गी के हो र किन ?” को उत्तर पनि प्रस्तुत

गर्न लगाउने । सहभागीहरूले आ आफ्नो परिचयको साथमा आफु महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गी के हो भनी दिएको प्रश्नको उत्तरलाई परिचयका क्रममा न्युज प्रिन्टमा टिप्पै जाने । बूदागत् रुपमा टिपेको कुरालाई लैङ्गिकता सत्रमा सान्दर्भिक बनाउँदै छलफल गर्ने ।

सहभागीहरूबाट आउन सक्ने संभावित उत्तरहरु

महिला: गहना, कुर्था सलवार लगाएको, कपाल लामो, नरम, हाउभाउ, मातृत्व, बच्चा जन्माउन सक्ने, कपाल बाधेको, दयालु, आवाज सानो, मर्यादित, नाक छेडेको, दुध खुवाउन सक्ने, गर्भाधान गर्न सक्ने, मेक अप गरेको छु, यौन अंग योनी छ, डिम्ब उत्पादन गर्न सक्ने, पाठेघर छ, लजाजु, शुसील, सरल, सुशिल, एक्स क्रोमोजोम आदी ।

पुरुष: कपाल काटेको, छोटो कपाल, एक्सवाइ क्रोमोजोम, निडर, आत्म विश्वास भएको, दाही जुँगा आएको, आवाज ठूलो, स्वतन्त्र, बलवान, कठोर, यौन अंग लिङ्ग छ, शुक्रकिट उत्पादन गर्न सक्ने, घरमुली, निर्णय लिन सक्ने, कठोर आदि ।

तेस्रो लिङ्गी: पहिचान, फरक हाउभाउ, फरक इच्छा, फरक चाहना इच्छा आदि ।

परिचयात्मक विधी २ : कुनै एक प्रतिष्ठित उद्योगपति/व्यापारीको (देश वा विदेश) नाम सम्झन लगाउने र परिचयसँगै आफूले सोचेको सो व्यक्तित्वको नाम पनि भन्न लगाउने । उल्लेखित नाम महिला वा पुरुष कस्को हो र किन उक्त नाम सोचिएको हो कारण भन्न लगाउने र सत्रसँग सान्दर्भिक बनाउँदै छलफल गर्ने ।

परिचयात्मक विधी ३: सहभागीहरूलाई लैङ्गिकता र समानतासँग सम्बन्धित विभिन्न शब्दावलीहरु एउटा टोकरीमा राखेर एक एकवटा निकाल्न लगाउने र आ आफ्नो परिचयको साथमा ती शब्दावलीहरूका सम्बन्धमा आफुले बुझेको अर्थ भन्न लगाउने । यसरी सहभागीहरूले शब्दावलीका सम्बन्धमा व्यक्त गर्नु भएको व्याख्या परिचयका क्रममा वा सम्बन्धित सत्रका समयमा आवश्यक थप स्पष्टताका लागि व्याख्या गरिदिने ।

परिचयात्मक विधी ४: एउटा टोकरीमा जेन्डरसंग सम्बन्धित जोडी शब्दहरु राख्ने जस्तै : महिला अधिकार, लैङ्गिक समानता, मानव अधिकार, बाबा आमा, दिदी बहिनी, दाजुभाई, समान सहभागिता आदी । प्रत्येकलाई उठेर एउटा एउटा लिन लगाइ आफ्ना शब्दसंग मिल्ने अर्को शब्द भएको साथी खोज्न लगाउने । सबैलाई साथी भेट्नलाई सहजकर्ताले आवश्यक परेमा मद्दत गर्ने, शब्द-शब्द मिलेपछि जोडी-जोडी साथी एकै ठाउँमा बस्न

अनुरोध गर्ने र एक अर्को साथीको नाम, ठेगाना, संस्था, पद, पारिवारिक विवरण, रुची, मनपर्ने र मननपर्ने कुरा आदी आफ्ना जोडी साथीसंग साटून लगाउने । जोडी मध्ये एकले अर्को साथीको परिचय सबैलाई गराउने र जोडी शब्दको अर्थ पनि आफ्नो बुझाईमा के लाग्छ भन्न लगाउने, सबैका परिचय सकिएपश्चात यो अभ्यास कस्तो लाग्यो, के सन्देश प्राप्त भयो ? भनी थप स्पष्ट पार्न लगाउने ।

परिचयात्मक विधी ५: सहभागीहरूलाई आ आफ्नो परिचय नाम, ठेगाना, संलग्नता, उद्योग प्रतिष्ठानको नाम, आदीको साथमा आफुसँग सम्बन्धित एउटा विशेषण पनि बताउन लगाउने । सहभागीहरू विशेषणका सम्बन्धमा अलमल्ल भएमा जस्तै बलवान, मायालु, कठोर, सुशिल जस्ता विशेषण भनी व्याख्या गरी सजिलो बनाइदिने । स्पष्ट निर्देशन पश्चात सहभागीहरूलाई पालैपालो आ आफ्नो परिचय गर्न लगाउने । सहभागीहरूले परिचय गर्दा व्याख्या गरेको विशेषण महिला र पुरुष सहभागीले बताएको विशेषणहरू न्युज पिन्टमा लेख्दै जाने र परिचयको अन्तमा व्याख्या गरिएका विशेषणहरू कस्ता कस्ता छन् ? के महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गी सहभागीले बताएका विशेषणमा फरक छ भनी प्रश्न गर्ने र किन फरक आयो होला भनी व्याख्या गर्ने । यस्ता फरकले महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीको पहिचान, स्वतन्त्रता, आर्थिक स्वतन्त्रता जस्ता विषयमा फरक पर्दछ कि पर्दैन भनी छलफल गर्ने । सहभागीहरूबाट व्यक्त विशेषताहरूलाई लैङ्गिकता सम्बन्धी सत्रमा पनि छलफल गरी विषयलाई बुझाउन सहज बनाउने ।

परिचयात्मक विधी ६: यस प्रकारको परिचय कार्यक्रममा सहभागीहरूलाई गोलो घेरामा उभिनका लागि अनुरोध गर्ने । सहभागीहरू सबैजना गोलो घेरामा उभिएपश्चात विभिन्न सामुहिक प्रश्नहरूका आधारमा प्रश्नको उत्तरसँग मेल खाने सहभागीहरू गोलो घेराको विचमा आउन अनुरोध गर्ने । सहजकर्ताले प्रत्येक प्रश्न सोधिसकेपछि सम्बन्धित सहभागीहरू विचमा आएपश्चात किन विचमा आउनुभएको हो भनी सहभागीहरूलाई आफ्ना अनुभवहरू पनि भन्ने मौका दिने । उदाहरणका लागि प्रश्नहरू जस्तै यो तालिममा आँउदा घरको काम जिम्मेवारी अरुलाई दिएर आउनु भएका सहभागीहरू को को हुनुहुन्छ ? जेण्डर तालिम यसअघि पनि लिनुभएका को को हुनुहुन्छ ? विवाहित को को हुनुहुन्छ ? बालबच्चा भएका सहभागी को को हुनुहुन्छ ? मेकअप गर्ने को को हुनुहुन्छ ? कुनै पनि विषयमा निर्णय लिन सक्ने ? आयआर्जन गर्ने को को हुनुहुन्छ ? आफुले कमाएको पैसा आफ्नो इच्छानुसार स्वतन्त्र रूपमा खर्च गर्न सक्ने को को हुनुहुन्छ ? स्वउद्यमी को को हुनुहुन्छ ? यस्ता प्रश्नहरू तालिमका सहभागीको तह र विषयप्रसँगसँग मेल खाने गरी थपघट गर्न सकिने छ । यसप्रकारको परिचयले सहभागीहरूको परिचयसँग तालिमका

छलफलका विषयहरूका लागि सहभागीहरूको बुझाइ र व्यवहारसँग जोडिएका सवालहरू पनि पहिचान गर्न मद्दत पुग्नेछ ।

📌 अपेक्षा संकलन

तालिममा सहभागीहरूले के कस्ता आशा लिएर आउनु भएको छ र तालिम अवधिमा तपाईंले के कस्ता योगदान दिन सक्नुहुन्छ भनेर दुईवटा प्रश्न बोर्डमा राख्ने (योगदान भन्नाले तालिममा अनुभव बाड्ने, कुनै घटना सुनाउने, खेल खेलाउने, विषयसँग सम्बन्धि कविता गीत सुनाउने आदी हुनसक्छ, जसले तालिमलाई थप सहभागितामूलक बनाउनु मद्दत गर्दछ) । सहभागी सबैलाई दुई रंगका मेटाकार्ड एक एक गरी दुई दुईवटा सबैलाई उपलब्ध गराउने, एउटा रंगको मेटाकार्डमा आशा र अर्को रंगमा योगदान लेख्न लगाउने । सबै आशाहरूलाई धारणा, ज्ञान र सीप तीन भागमा विभाजन गरेर न्युज प्रिन्टमा टासेर सबैले देख्ने ठाँउमा टाँसिदिने, सहजकर्ताले सबै पढेर सुनाउने, अमिल्दा आशा भए तालिमको उद्देश्य जानकारी गराउदा तालिमको उद्देश्यसँग प्रत्यक्ष मिल्दैन भन्ने स्पष्ट जानकारी गराई सम्बन्धित सहभागीहरूको स्विकृति लिएर पार्किङ्ग लट तयार गरी राखिदिने र यस्ता तालिमसँग प्रत्यक्ष नमिल्ने तर छलफल गर्दा उपयोगी हुने विषयमा समय मिलाएर छलफल गर्न सकिने जानकारी गराउने ।

📌 तालिमको उद्देश्य जानकारी

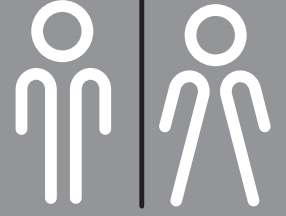
तालिमको अपेक्षा संकलनपश्चात तालिमको उद्देश्य र ती उद्देश्य प्राप्तिका लागि तयार गरिएको तालिम तालिकाका सम्बन्धमा जानकारी गराई सहभागीहरू बाट केही थपघट गर्नुपर्ने भएमा अनुरोध गर्ने, तालिमको उद्देश्य तथा तालिम तालिका भन्दा फरक खालका केही सहभागीका अपेक्षा आएको भएमा त्यसलाई “पार्किङ्ग लट” शीर्षकमा राखेर सम्भव भएमा अन्य समयमा आदानप्रदानको अवसर सृजना गर्न सकिन्छ भनी जानकारी गराउने ।

📌 तालिमको आचारसंहिता

तालिम सम्पन्न गर्न हाम्रो लागि के कस्तो आचारसंहिता बनाउनु पर्ला भनी सहभागीहरूलाई खुल्ला प्रश्न गरी आएका सुझावहरू न्युजप्रिन्टमा टिप्ने र तालिमको दैनिक समय तालिका समेत सहभागीहरूबाट आएको सुझावका आधारमा टिपी तयार गरी सबैले देख्ने ठाँउमा राख्ने ।

सत्र २:

जेण्डर



शीर्षक : जेण्डर

उपशीर्षक : महिला र पुरुषविच प्राकृतिक फरक, जेण्डर

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- जेण्डर सम्बन्धी अवधारणगत स्पष्टता अभिवृद्धि हुनेछ ।
- महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीलाई छुट्याउने प्राकृतिक आधार र सामाजिक साँस्कृतिक आधारमा बनाइएका विभेदहरू छुट्याउन सक्नेछन् ।

समय: ९० मिनेट

तालिम सामग्री : बालकको फोटो, महिला वा पुरुष भनी सहभागीले व्यक्त गरेका उत्तरहरूको सूची, ह्वाइट बोर्ड, न्युज प्रिन्ट, मार्कर, प्रस्तुतीकरणका स्लाईडहरू

विधी : प्रश्नोत्तर, खुल्ला छलफल

👉 सत्रको विस्तृत विवरण

- तालिमको शुरुमा लिङ्ग नछुट्टिने एउटा बच्चाको चित्र देखाएर त्यो चित्र बालक हो की बालिका हो भनी प्रश्न गर्ने
- चित्रमा सहभागीहरूले बालक वा बालिकाको चित्रका आधारमा व्याख्या गरेको बुँदाहरू टिप्पै छलफल गर्दै जाने
- महिला र पुरुषविच प्राकृतिक फरक जे जे छन् ती प्राकृतिक फरक हो र जे जस्ता फरक प्राकृतिक बाहेकका छन् ती सबै महिला र पुरुष छुट्याउनका लागि सामाजिक र साँस्कृतिक रूपमा तयार गरिएका आधारहरू हुन् भनी व्याख्या गर्ने
- परिचयका क्रममा सहभागीहरूले आफु महिला वा पुरुष किन हो भनी व्याख्या गरेको बुँदाहरू जुन सहभागी अभ्यास नं. १ मा उल्लेख गरिएको छ त्यसलाई लिएर सहभागीहरूले दिएको आधार प्राकृतिक लिङ्ग वा जेण्डर के थियो भनी छलफल गर्ने । यदि परिचय फरक तरीकाले गरेको छ भने तपाईं महिला हो वा पुरुष भन्ने प्रश्न सबै

सहभागीहरूलाई सोधी तालिका बनाउने वा सहभागीलाई तालिका बनाउन लगाउने, बुँदागत रुपमा टिप्पै जाने र आएका बुँदाहरूका आधारमा के कस्ता विशेषता प्राकृतिक हो र के के जेण्डर हो र किन भनी सामुहिक छलफल गर्ने

- जेण्डरको परिभाषा देखाएर सबैको समान बुझाइ विकासका लागि छलफल गर्ने
- प्राकृतिक लिङ्ग महिला र पुरुषलाई छुट्याउने आधार अर्थात् फरक हो भने जेण्डर सामाजिक वा साँस्कृतिक रुपमा महिला वा पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीलाई छुट्याउन बनाएको सामाजिक मुल्यमान्यता, सोच वा आधार हो जसले महिला समानता, स्वतन्त्रता र सशक्तिकरणमा अवरोध सृजना गर्दछ साथै यो विभेद हो भनी प्रष्ट पार्ने । यस प्रकारको विभेद महिला वा पुरुषलाई मात्र नभएर तेस्रो लिङ्गीलाई समेत हुन्छ भनी उदाहरणसहित प्रष्ट पारिदिने ।

👉 सहभागिका लागि अभ्यास : १

सहभागीहरूले तपाईं महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गी के हो र किन भनी सोधिने प्रश्नको उत्तरमा दिन सक्ने संभावित उत्तरहरु :सहभागीले दिने यी उत्तरका आधारमा लैङ्गिकता शिर्षकको सत्रमा छलफल गर्नुहोस् ।

महिला: गहना, कुर्था सलवार लगाएको, कपाल लामो, नरम हाउभाउ, मातृत्व, बच्चा जन्माउन सक्ने, कपाल बाधेको, दयालु, आवाज सानो, मर्यादित, नाक छेडेको, दुध खुवाउन सक्ने गर्भाधान गर्न सक्ने, मेक अप गरेको छु, यौन अंग योनी छ, डिम्ब उत्पादन गर्न सक्ने, पाठेघर छ, लजाजु, शुसील, सरल, सुशिल, एक्स क्रोमोजोम आदी ।

पुरुष: कपाल काटेको, छोटो कपाल, एक्सवाइ क्रोमोजोम, निडर, आत्म विश्वास भएको, दाही जुँगा आएको, आवाज ठूलो, स्वतन्त्र, बलवान, कठोर, यौन अंग लिङ्ग छ, शुक्रकिट उत्पादन गर्न सक्ने, घरमुली, निर्णय लिन सक्ने, कठोर आदी ।

तेस्रो लिङ्गी: पहिचान, फरक हाउभाउ, फरक इच्छा, फरक चाहना ।

चित्र १: सत्र २ को छलफलका लागि केही बच्चाहरुको चित्र



अध्ययन सामग्री

लैङ्गिकता (जेण्डर)

महिला र पुरुष जन्मदा जे जे फरक लिएर आएका हुन्छन् र उनीहरुको उमेर विकास क्रममा शरीरमा प्राकृतिक रुपमा जे जे फरक हुन्छन् ती महिला र पुरुषबीचका प्राकृतिक फरक हुन् । महिलाको योनी हुन्छ, डिम्ब उत्पादन गर्न सकिन्छ, महिनावारी हुन्छ, गर्भधारण, बच्चा जन्माउन र स्तनपान गराउन सकिन्छन् । महिलासँग एक्स एक्स क्रोमोजोम हुन्छ । यसैगरी पुरुषसँग लिङ्ग हुन्छ, पुरुष शुक्रकीट उत्पादन गर्न सक्दछ, दाही जुंगा आउँछ । एक्स र वाई क्रोमोजोम उत्पादन तयार गर्दछ । माथि उल्लेखित महिला र पुरुषबीच देखिने फरक प्राकृतिक फरक हो जसलाई सेक्स पनि भनिन्छ । यो परिवर्तन हुँदैन ।

राष्ट्रिय जेण्डर मास्टर प्रशिक्षक नेटवर्क (National Gender Masters Network, NGTN) ले जेण्डरको परिभाषा यसरी गरेको छ: “शारीरिक/जैविकबाहेक समाजले बनाएको सामाजिक सांस्कृतिकसित सम्बन्धित भएको र समाजले महिला/पुरुषलाई कस्तो किसिमको भूमिका, जिम्मेवार, अधिकार, स्रोतसाधन दिन्छ, तिनिहरुलाई कस्तो किसिमको मानसिकता र व्यवहारमा विकास गर्न सिकाउँछ, मूल्यमान्यतामा हुर्काउँछ, त्यो लैङ्गिक (जेण्डर) हो । यो समय, स्थान, वर्ग, जातजाति, समुदायअनुसार फरक हुन्छ ।”

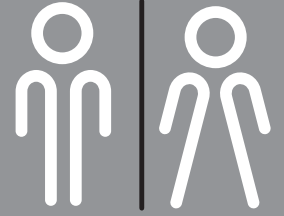
जेण्डर आफैमा महिला र पुरुष हैन यो त समाजले दिएको महिला र पुरुष बीचको सामाजिक, संस्कारगत मूल्य मान्यताको आधारमा छुट्याएको भिन्नता हो जुन समाजले चाँहदा राख्छ र नचाँहदा परिवर्तन पनि गर्न सक्छ, यो एउटा परिवर्तनशिल भूमिका हो । जन्मना साथ शारिरिक रुपमा हुने फरकपना भन्दा बाहेक अन्य सबै कुरा समाजले बनाएको हुन्छ जसलाई जेण्डर भनिन्छ । जेण्डर समाज र परिस्थिती अनुसार फरक-फरक हुने गर्दछ किनकि यो समाजबाट निर्मित हुन्छ । जेण्डर विभिन्न जातजातीमा पनि फरक हुन्छ । सेक्स जुनसुकै समाजमा पनि एकैनासको हुने गर्दछ किनकि यो प्रकृती प्रदत्त छ र परिवर्तनशिल छैन ।

सामाजिक र साँस्कृतिक आधारमा महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गी छुट्याउन समाजले जे जस्ता आधारहरु तयार गरेको छ त्यसलाई “जेण्डर अर्थात लैङ्गिकता” भनिन्छ । यो समाजले बनाएको हो, जुन परिवर्तनशिल हुन्छ यसलाई एक वाक्यमा भन्ने हो भने लैङ्गिकता भनेको सामाजिक साँस्कृतिक संरचनाले महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गीलाई छुट्याउन गरेको परिभाषा हो भन्न सकिन्छ ।

जन्मको अवस्थादेखि बच्चालाई उसको लिङ्गको आधारमा केटा वा केटी अथवा पुरुष र महिलामा ढाल्न जुन सामाजिक र साँस्कृतिक प्रक्रिया शुरु हुन्छ, त्यसैलाई सामाजिकीकरण भनिन्छ । छोरीछोरालाई बोलिने भाषा, साँस्कृतिक व्यवहार, लगाईदिने पोशाक, दिने खेलौना, उनीहरुलाई दिइने कामको जिम्मेवारी जस्ता कुराहरुले उनीहरुको सामाजिकीकरण फरक फरक तरीकाले गरिदै लगिन्छ । जसमा परिवार र समाजमा रहेका अन्य विभिन्न सामाजिक संरचना यसमा संलग्न हुन्छन् । प्राकृतिक लिङ्ग र सामाजिक लिङ्ग, जेण्डर अर्थात् लैङ्गिकता विच फरक यहाँ छोटकरीमा उल्लेख गरिएको छ ।

प्राकृतिक लिंग (Sex)	लैङ्गिक (Gender)
<ul style="list-style-type: none"> ■ जैविक अथवा शारीरिक ■ शरीर र शरीरका अंगहरुसंग सम्बन्धित ■ प्राकृतिक ■ जन्मदेखि आएको वा प्राकृतिक रुपमा सृजित ■ सबै ठाउँ र समयमा उस्तै ■ सबै जातजाति, समुह, वर्गहरुमा पनि एउटै ■ परिवर्तन गर्न नसकिने 	<ul style="list-style-type: none"> ■ सामाजिक साँस्कृतिक संरचनाबाट सृजित ■ महिला पुरुषको भूमिका भूमिका, काम, गुण, जिम्मेवारी आदिलाई जनाउने ■ महिला वा पुरुषले यसो गर्नु, नगर्नु भन्ने समाजले बनाएका मुख्य मान्यताहरु ■ ठाउँ, समय, जाति, समाज आदि अनुसार फरक ■ एउटै घरमा समेत उस्तै नहुने ■ परिवर्तन गर्न सकिने

लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका



शीर्षक : लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका

उपशीर्षक : लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका, यसको प्रकार र यसबाट परेको असरका सम्बन्धमा स्पष्ट भएको हुनेछ ।

समय: ९० मिनेट

तालिम सामग्री : डकुमेन्ट्री, ह्वाइट बोर्ड, न्यूज प्रिन्ट, मार्कर, सहभागी अभ्यास फारम १,

विधि : डकुमेन्ट्री प्रदर्शन, खुल्ला छलफल, मस्तिष्क मन्थन, प्रश्नोत्तर, व्यक्तिगत, समुह अभ्यास, खुल्ला छलफल

📌 सत्रको विस्तृत विवरण

- तालिमको शुरुमा संयुक्त राष्ट्र संघले बनाएको “द इम्पोसिबल ड्रिम” नामक कार्टुन डकुमेन्ट्री देखाउने । सहजकर्ताले सत्र सञ्चालन पूर्व नै डकुमेन्ट्री देखाउनका लागि तयारी गर्ने । पहिला नै आफुसँग डकुमेन्ट्री छैन भने <http://www.youtube.com/watch?v=t2JBPIFR2Y> लिंकमा गएर डकुमेन्ट्री तयार गरिराख्ने । यो डकुमेन्ट्री संयुक्त राष्ट्र संघले बनाएको कार्टुन डकुमेन्ट्री हो । यो ८ मिनेट ११ सेकेण्डको छ ।
- डकुमेन्ट्री हेरीसकेपश्चात सहभागीहरुलाई भर्खरै हेरेको कार्टुन डकुमेन्ट्रीमा के थियो ? महिला र पुरुषले गर्ने काममा के फरक छ ? जागिर र घरको काम कस कसले गर्दछ ? कस्तो खालको काम कस्ले गर्दछ ? जागिर वा घरवाहिरको काम गर्ने महिला र पुरुषको जिम्मेवारीमा के फरक छ ? महिला र पुरुषले पाउने ज्यालामा फरक थियो ? जागिर र घरको कामको दोहोरो बोझले महिलाको व्यावसायिक काममा कति फरक

पर्दछ ? श्रीमान र श्रीमतीको सपनामा के फरक थियो ? के त्यो असंभव सपना थियो त ? भनी प्रश्न गरी छलफल गर्ने । सहभागीले दिएका बुँदा टिप्पै जाने । छलफल गर्ने ।

- डकुमेन्ट्री देखाउन संभव नभएका तालिमहरुमा महिला र पुरुषले गर्ने काममा के फरक छ ? जागिर र घरको काम कस कसले गर्दछ ? कस्तो खालको काम कस्ले गर्दछ ? जागिर वा घरबाहिरको काम गर्ने महिला र पुरुषको जिम्मेवारीमा के फरक छ ? महिला र पुरुषले पाउने ज्याला तथा सेवासुविधामा के फरक छ ? जागिर र घरको कामको दोहोरो बोभले महिलाको व्यावसायिक काममा कति फरक पर्दछ ? आर्थिक रुपमा केही गर्न चाहने महिलाहरुलाई पुरुषको तुलनामा कति सहज वा असहज अवस्था छ र किन भनी सहभागीहरुलाई सोचन समय दिने । सोचिसकेपछि आएका बुँदाहरु बोर्डमा टिप्पै जाने । अमिल्दा केही भएमा सम्बन्धित सहभागीहरुको स्वीकृति लिएर हटाउने । छलफल गर्ने ।
- सहभागीहरुलाई व्यक्तिगत रुपमा वा साना समुहमा महिला र पुरुषले गर्ने कामका आधारमा सहभागि अभ्यास नं. २ नमूनाको भैं कृयाकलाप फारम भरी ठूलो समुहमा अनुभव आदानप्रदान गर्न लगाउने । यो कृयाकलाप दुई तरिकाले गर्न सकिन्छ । पहिलो अभ्यास नं. २ क मा दिइएको फारम प्रयोग गरेर महिला वा पुरुषले गर्ने कृयाकलाप फारम व्यक्तिगत वा साना समुहमा छलफल गरी भर्न लगाउने । दोस्रो तरिका अभ्यास नं. २ ख मा दिइएको घडीको चित्र प्रयोग गरी विहान उठेदेखी राति नसुत्दासम्म गरिने विभिन्न कृयाकलापहरु सोही अनुसार आफुले गर्ने कामहरु समयतालिका अनुसार घडीको वरिपरी लेखेर तयार गर्न लगाउने ।
- छलफलका आधारमा महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गले गर्ने कामहरुलाई प्रमुख गरी तीन वटा भूमिका विभाजन गरेर हेर्न सकिन्छ । यसैले उनीहरुको आर्थिक सहभागिता, निर्णय प्रकृत्यामा सहभागिता र सशक्तिकरणमा भूमिका खेल्दछ भनी उदाहरण दिएर प्रष्ट पार्ने । यही भूमिकाका कारण महिलाहरुलाई आर्थिक सशक्तिकरण र उच्चमशिलता प्रवर्धनमा समेत समस्या परिरहेको हुन्छ भनी सारांश बताउने ।

📌 सहभागीका लागि अभ्यास: १ (क)

व्यक्तिगत/ सामूहिक अभ्यासका लागि कृयाकलाप फारम

कृयाकलाप	महिला	पुरुष
उत्पादन मुलक कामहरु		
कृषि		
आयआर्जन		
जागिर		
उद्यम, व्यवसाय, व्यापार		
अन्य		
पूर्णउत्पादक भूमिका		
खानेपानी		
घरेलु इन्धन		
खाना तयारी तथा खुवाउने		
बच्चा तथा बृद्धबृद्धाहरुको स्याहारसुसार		
स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित		
सरसफाई तथा मरम्मत संभार		
बजार		
अन्य		
सामाजिक भूमिका		
घरका सामाजिक कृयाकलापको निर्णय जस्तै विवाह, भोज, उत्सव		
सामुदायिक सहभागिता		
समुदायका निर्णय प्रकृत्यामा सहभागिता		
सामुदायिक पहिचान		
राजनीतिक दल, श्रम संगठन, उद्योगी व्यवसायीक संस्थामा उपस्थिती		
राजनीतिक दल, श्रम संगठन, उद्योगी व्यवसायीक संस्थामा निर्णायक भूमिका		
राज्यका निकायहरुका उपस्थिती तथा निर्णायक सहभागिता		
श्रम तथा रोजगारदातासँग सम्बन्धित संघ संस्थामा सहभागिता तथा नेतृत्व		

(यो हार्भर्ड फ्रेमवर्कको सरलीकृत रूप हो)

सहभागीका लागि अभ्यास: २ (ख)
व्यक्तिगत/ सामूहिक अभ्यासका लागि फारम



अध्ययन सामग्री

लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका (Gender Role)

लैङ्गिकताका आधारमा महिला वा पुरुषलाई दिइने काम र जिम्मेवारीलाई लैङ्गिकतामा आधारित भूमिका भनिन्छ। महिलाले यो गर्ने पुरुषले त्यो गर्ने भनेर कतिपय काम र जिम्मेवारी समाजले छुट्याएको हुन्छ। जस्तै घरभित्रको काम महिलाले गर्नुपर्दछ भनिन्छ। कतिपय पुरुषहरू पनि घरभित्रको काम गर्न चाहन्छन्, आफ्ना परिवारलाई यस्ता घरको काममा सघाउन चाहन्छन् तर पनि सामाजिक संस्कार, मूल्य मान्यता आदिले गर्दा पुरुषहरूले खुलेर सहयोग गर्न सकिरहेका छैनन्। विशेषगरी उद्योग, प्रतिष्ठान, व्यापार,

व्यवसायमा सहभागी हुने भनेको घरका पुरुषहरु हुन् भन्ने मान्यता राखिन्छ। जागिर खाने, पैसा कमाउने, अर्थोपार्जन गर्ने भनेको महिलाको काम नै होइन भन्ने आधारमा व्याख्या गरिन्छ। घरदेखी देशसम्मका प्रमुख निर्णय गर्नुपर्ने महत्वपूर्ण छलफलमा महिलाले आफ्ना मत विचार राख्दा पनि पोथी बाँस्यो भनिन्छ। तेस्रो लिङ्गीका सवालमा त भन समाजले उनीहरुको पहिचानलाई नै स्वीकार गर्न सकिरहेको छैन साथै उनीहरुप्रति विभिन्न प्रकारका दुर्व्यवहार, विभेद र हिंसाहरु भईरहेका छन्। महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीले गर्ने कामहरुलाई समाजले विभिन्न रूपमा विभाजन गरेको छ। लैङ्गिक भूमिकालाई निम्न तीन प्रकारमा विभाजन गरिएको पाईन्छ:

क) पूर्णउत्पादक भूमिका (Reproductive Role)

प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ नहुने तर परिवार र समाज चलाउन दैनिक रूपमा गर्ने पने कामहरु यस अन्तर्गत पर्दछन्। यस अन्तर्गत सामाजिक अर्थात बच्चा र बुढाबुढीको स्याहार सुसार गर्नु, खाना बनाउनु, खुवाउनु, पानी, दाउरा र घाँस ल्याउनु, बजार जानु, परिवारको स्वास्थ्यको हेरविचार, तथा अन्य सरसफाई तथा घरायसी कामहरु पर्दछन्। यस्ता कामहरु विशेषगरी महिलाहरु गर्ने गर्दछन्। यस्ता कामबाट प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ हुँदैन। यसप्रकारको भूमिकाको महत्वपूर्ण देन रहेको हुन्छ। पूर्णउत्पादककार्यहरु व्यक्तिलाई बाँच्नको लागि नगरी नहुने काम हुन्। उत्पादक भूमिकामा प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ हुन्छ। यस अन्तर्गतका काम, वस्तु तथा सेवाका उत्पादन घरका प्रयोगका लागि अथवा बेचबिखन गर्नका लागि गरिन्छ, जस्तै: खेतबारीमा काम गर्नु, ज्याला मजदुरी, व्यापार, दाउरा बोक्नु, घरेलु उद्योग इत्यादि। कसलाइ के काम गर्छौं भनि सोधियो भने जवाफ धेरै जसो उत्पादनमूलक कामसंग सम्बन्धित अथवा पैसा वा आय आर्जनसंग सम्बन्धित कामका जवाफ हुन्छ। कसैले तिम्रो श्रीमति के काम गर्दछिन भनेर सोधेमा यदी श्रीमती घरमा काम गगर्ने गरेका छन् भने उनीहरुको श्रीमानको एउटै जवाफ हुन्छ, केही पनि गर्दिनन्। तर वास्तविक रूपमा विहान उठेदेखि बेलुकी नसुतेसम्म महिलाले १२ देखि १८ घण्टा घरायसी काम गर्ने भएता पनि यस्ता काममा प्रत्यक्ष पैसा नआउने भएर त्यसको गणना नै गरिदैन। महिला तथा पुरुष दुवै उत्पादनमूलक काममा लागे पनि महिला पुरुष वीचको कामको विभाजन अनुसार उनीहरुका काम र जिम्मेवारी अलग अलग हुन्छन। जस्तै: पुरुषले हलो जोत्ने, नोकरी गर्ने, व्यवसाय गर्ने, कारखानामा काम गर्ने, उद्योग व्यवसायको मालिक हुने गर्छन भने महिलाले खेत रोप्ने, गोड्ने, वस्तुका स्याहार, कृषि, मजदुरी, सानो तिना कुटीर उद्योग, नोकरी आदि गर्छन। उत्पादनमूलक काममा पनि जागिरका सिलसिलामा महिलाका लागि पदहरु फरक छन् जस्तै: रिसेप्सनिष्ट, नर्स, टाइपिष्ट, मोडेल,

मार्केटिंग आदि । महिलाका लागि निर्णायक तह, सम्मानित ठाउँ र पदहरूमा कम मात्र अवसर दिइन्छ । उत्पादनमूलक कामहरूमा महिलाहरूको सहभागिता कमी रहेका छ ।

ख) उत्पादक भूमिका (Productive Role)

यस अन्तर्गत विशेषगरी आर्थिक आम्दानी हुने कामहरू पर्दछन्, जसमा प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ हुन्छ । घरमा होस् वा बाहिर प्रत्यक्ष आम्दानी हुने कामहरू यसमा पर्दछन् । जस्तै पैसा कमाउने, उद्योग व्यवसाय गर्ने, व्यापार गर्ने, घरबाहिर जागीर गर्ने जस्ता कामहरू यसमा पर्दछन् । यस्ता काममा बढी भन्दा बढी पुरुषहरू सहभागी हुने गर्दछन् । जब के काम गछौं भनि सोधिन्छ, तब जवाफ धेरैजसो उत्पादनमूलक कामसँग सम्बन्धित अथवा पैसा वा आय आर्जनसँग सम्बन्धित काम हुन्छ । महिला तथा पुरुष दुवै उत्पादनमूलक काममा लागे पनि महिला पुरुषबीच कामको विभाजनअनुसार उनीहरूको काम र जिम्मेवारी अलग अलग हुन्छन् । जस्तै: पुरुषले हलो जोत्ने, नोकरी गर्ने, व्यवसाय गर्ने, कारखानामा काम गर्ने गर्छन् भने महिलाले खेत रोप्ने, गोड्ने, बस्तुको स्याहार, कृषि मजदुरी, सानो तिना कुटीर उद्योग, नोकरी आदि गर्छन् । उद्योग व्यवसायहरूसँग पनि बढी मात्रामा पुरुषहरूकै स्वामित्व र नाम जोडिएको हुन्छ । केही उद्योग व्यवसाय महिलाका नाममा भएता पनि कतिपय ती उद्योग व्यवसाय पुरुषसँग नै सम्बन्धित हुन्छन् । महिलाहरूले गरेका कतिपय राम्रा उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायमा तुरुन्तै समाजले विश्वास गरिहाल्दैन ।

ग) सामुदायिक भूमिका (Community Role)

सामाजिक कामहरू, सामाजिक मान, मर्यादा र पदहरूसँग सम्बन्धित कामहरू यस अन्तर्गतका भूमिकामा पर्दछ । जस्तै: चाडपर्व, उत्सव, सामुदायिक विकासका कार्य, समूह तथा संगठनमा सहभागिता, स्थानीय राजनीतिका कार्य र अन्य सामाजिक कार्य, विभिन्न उद्योग व्यवसायहरूसँग सम्बन्धित संघ संस्थामा सहभागिताआदि । यस किसिमका कार्य समुदायका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक तथा सांस्कृतिक विकास

र सामूहिक संगठनका लागि आवश्यक छ । महिला र पुरुष दुवै सामुदायिक कार्यमा लागे पनि महिलाको सहभागिता न्यून रहेको छ । सहभागिता भएकामा पनि महिला र पुरुषका कामको विभाजन फरक फरक हुन्छ । जस्तै पद पाउनु, उपभोक्ता समिति अथवा कुनै प्रयोजनका लागि बनेका सामाजिक र सामुदायिक समिति आदिमा पद ग्रहण गर्नु आदि, जहा मान, प्रतिष्ठा अथवा कहिलेकाही त्यस वापत पारिश्रमिक पाउनु इत्यादि व्यवस्था यस अन्तर्गत हुन्छ । यी कार्यमा प्राय पुरुषका अधिक संलग्नता हुन्छ । उद्योग प्रतिष्ठान

क्षेत्रमा पनि महिलाहरूको सहभागिता छ। घरेलु तथा साना उद्योग क्षेत्रमा त उल्लेख्य नै महिला उपस्थिति छ तर उद्योगी व्यवसायीको संघ संस्था तथा अन्य कहि कतै यो क्षेत्रको प्रतिनिधित्व गर्नुपर्दा पुरुष कै नाम आँउछ। यस प्रकारका भूमिकालाई सामुदायिक भूमिका पनि भनिन्छ। जहाँ महिला वा तेस्रो लिङ्गीको समेत सहभागिता न्युन छ। यस भूमिकालाई पनि दुई भागमा बाँडेर हेर्न सकिन्छ।

सामुदायिक व्यवस्थापकिय भूमिका (Community Management Role)

सामुदायिक व्यवस्थापकिय भूमिका अन्तर्गत परिवार तथा समुदायको आवश्यकता परिपूर्तिका लागि गरिने काम जस्तै: चाडपर्व, उत्सव तथा सामुदायिक विकासका कार्य, समूह तथा संगठनमा सामाजिक उपस्थिती, राजनीतिमा सहभागिता तहको मात्र उपस्थिती आदि। महिला र पुरुष दुवै सामुदायिक कार्यमा लागे पनि त्यहाँ कामको विभाजन हुन्छ र निर्णायक भूमिकामा पुरुषहरूकै बाहुल्यता हुन्छ।

सामुदायिक राजनीतिक भूमिका (Community Political Role)

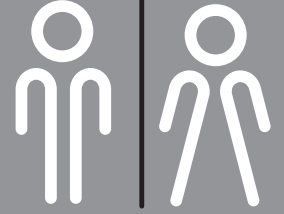
सामुदायिक राजनीतिक भूमिका भन्नाले महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीको त्यस्तो प्रकारको समुदाय तहको काम वा जिम्मेवारीहरू पर्दछन् जसमा उनीहरूको निर्णय तहमै उपस्थिती र निर्णय प्रकृत्यामा आफ्ना प्रस्ताव सहित सहमती वा असहमती व्यक्त गर्न सक्दछन्। सामुदायिक भूमिकाको चर्चा गर्दा कतिपय महिलाहरू घरपरिवारभन्दा बाहिर त गएका छन् तर ती सबैको उपस्थिती नामको मात्र छ र उनीहरूलाई नमुनाकारुपमा वा व्यवस्थापकिय कामकाजमा मात्र सहभागिता गराउने गरिएको हुन्छ। संख्यामा उनीहरूको उपस्थिती देखिएता पनि वास्तविक रूपमा उनीहरूले नीतिगत रूपमा आफ्ना सवालहरूलाई प्रस्ताव गर्न र निर्णय गर्न गराउन सक्दैनन्। उनीहरूको काम मात्र निर्णय प्रकृत्यामा टाउको हल्लाउने मात्र हुन्छ। कुनै निर्णय भएमा वा नभएका अवस्थामा उनीहरूले त्यसमा हस्तक्षेप गर्न सक्दैनन्। नेपालको ऐतिहासिक संविधानसभामा महिलाको सहभागिता ३३ प्रतिशत भए तापनि भूमिका भने सामुदायिक राजनीतिक तहको थिएन। त्यसैले सामुदायिक भूमिकालाई व्यवस्थापकिय र राजनीतिक गरी विभाजन गरिएको हो।

समानता र मुलप्रवाहीकरणका लागि महिलाहरूलाई उत्पादक र सामुदायिक भूमिकामा उनीहरूको सहभागिता वढाउनु आवश्यक छ। अनी मात्र उनीहरूमा आर्थिक, सामाजिक र व्यक्तिगत रूपमा विकास हुन सक्दछ। यदि त्यसो नगर्ने हो भने महिलाहरू अधिक समय पूर्वउत्पादक भूमिकामा लगाइएका कारण आर्थिक रूपमा कमजोर त हुन्छन नै उनीहरूको

व्यक्तित्व विकास, सामाजिक पहिचान समेत वन्न सक्दैन । उद्योग, व्यवसाय, उद्योगी व्यवसायीका संघ संस्थामा पनि महिला सहभागिताका विषयमा यी कुरा ख्याल गर्नु आवश्यक छ । महिलालाई पुनःउत्पादक भूमिकामा कम गर्ने प्रयास नगरी महिलालाई यति प्रतिशत ल्याउने भन्दै संख्यामा मात्र पुऱ्याउने प्रयास गरिएमा महिलालाई भुन घरका र घरबाहिरका कार्यबोभ बढ्न मात्र सक्दछ । वास्तविक र व्यवहारिक सामुदायिक भूमिकामा सहभागिता नहुन सक्दछ । विशेषगरी महिलाको समान विकासका लागि पूर्णउत्पादक भूमिकामा महिलाको संलग्नताका कम गरिनुका साथै यस्ता भूमिकामा परिवारका सदस्यहको काय विभाजन हुनु आवश्यक देखिन्छ ।

सत्र 8 :

पितृसत्ता



शीर्षक : पितृसत्ता

उपशीर्षक : पितृसत्ता, पितृसत्ताका नियन्त्रणका क्षेत्रहरु र पितृसत्तात्मक संस्थाहरु

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- पितृसत्ताका सम्बन्धमा समान बुझाई भई पितृसत्ताले नियन्त्रण गरेका क्षेत्र र पितृसत्तात्मक संस्थाहरुको पहिचान गर्न सक्नेछन् ।
- पितृसत्ताका कारण उद्योग प्रतिष्ठानमा महिलाको सहभागितामा परेको समस्याको सूची तयार गरी समाधानका सिफारिस तयार गर्न सक्नेछन् ।

समय: ४५ मिनेट

तालिम सामग्री: चित्र, ह्वाइट बोर्ड, मार्कर, न्यूज प्रिन्ट, प्रस्तुतीकरणका लागि स्लाईडहरु

विधि: चित्र प्रश्नोत्तर, खुल्ला छलफल, मष्तिष्क मन्थन, समुह छलफल

👉 सत्रको विस्तृत विवरण

- पुरुषले अह्वाउदै गरेको, पुरुषले नेतृत्व गर्दै गरेको, पुरुष छलफलमा सहभागी भएको, पुरुषले आर्थिक आर्जन हुने खालको कामधन्दा गर्दै गरेको, पुरुष कार्यालयमा काम गरेको, महिला घरभित्रको काम गर्दै गरेको, अधिकृतस्तरभन्दा तलको पदमा वा रिसेप्सनिष्ट जस्ता पदमा रहेर काम गर्दै गरेको केही चित्रहरु सहभागीहरुलाई ती चित्र देखाई चित्रमा के देख्नु भयो भनी खुल्ला छलफल गर्ने । चित्र नभएका अवस्थामा माथीको अवस्था व्याख्या गरी त्यसका आधारमा छलफल गर्ने ।
- छलफलबाट आएका बुँदाहरु ह्वाइट बोर्डमा टिप्पै जाने र छलफल पनि गर्दै जाने ।
- सहभागीहरुबाट व्यक्त विचारका आधारमा पितृसत्ता भनेको के हो भनी व्याख्या गरिदिने ।

- यसप्रकारको सोच तथा संरचनाले महिला वा पुरुषलाई के के क्षेत्रमा नियन्त्रण गर्दछ भनी सहभागीहरूलाई सोचका लागि अनुरोध गरी केही समय सोचका लागि उपलब्ध गराउने ।
- सहभागीहरूलाई आफुलाई लागेको विचार राख्न अनुरोध गरी सहभागीहरूबाट आएका सुभावहरू बोर्डमा टिप्पै जाने । टिप्पिसकेपश्चात केही नमिल्दा छुन् भने छलफल गरी हटाउने । छलफलमा थप प्रष्टताका लागि केही व्याख्या गर्नुपर्ने भए व्याख्या गर्ने । पितृसत्ताले घर समाजदेखि उद्योग, प्रतिष्ठान, व्यवसाय र आर्थिक क्षेत्रमा कसरी नियन्त्रण गरी आर्थिक स्वतन्त्रता, आर्थिक प्रगति, समान अवसर, समान पारिश्रमिक र समान सेवासुविधा तथा लाभमा असर पुऱ्याउँछ भनी स्पष्ट पार्ने ।
- पितृसत्तात्मक संस्थाहरू घर/परिवार, धर्म तथा संस्कृति, कानुनी व्यवस्था, राजनैतिक व्यवस्था तथा संस्थाहरू, संचार माध्यम र राज्यलाई मेटा कार्डमा लेखेर राख्ने । मेटा कार्डको संख्या अनुसार सहभागीहरूलाई विभिन्न समुहमा विभाजन गरी ती पितृसत्तात्मक संस्थाहरू लेखिएका एक एक मेटाकार्ड दिएर मेटा कार्डमा लेखिएका संस्थाहरू किन पितृसत्तात्मक हुन् भनी आफ्ना आफ्ना विचार लेख्न न्युज प्रिन्टमा लेख्न लगाउने । सबै समुहले लेखिसकेपश्चात ठुलो समुहमा प्रस्तुति गर्न लगाई प्रत्येक पितृसत्तात्मक संस्थाको सम्बन्धमा छलफल गर्ने, त्यस्ता पितृसत्तात्मक संस्थाहरूलाई कसरी परिवर्तन गर्न सकिन्छ ? के पितृसत्तात्मक सोचका कारण उद्योग प्रतिष्ठान तथा व्यवसायमा पनि महिलाहरूलाई नियन्त्रण गर्न सक्दछ ? यदि त्यस्तो भएमा कसरी त्यस प्रकारको सोचमा परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ भनी छलफल गर्ने र सत्रको अन्तमा पितृसत्ताले समाजका सबै जसो संस्थाहरूलाई असर गरेको छ जसमा सबै संघसंस्था, व्यवसाय, उद्योग, प्रतिष्ठानहरू पनि पर्दछन् भन्ने सारांशसहित सत्र अन्त्य गर्ने ।

👉 पितृसत्ता

पुरुष प्रधान अर्थात् पुरुषको वर्चस्व रहने गरी गरिएका हरेक काम, व्यवहार र नियमहरू तथा पुरुषको शासनलाई पितृसत्ता भनिन्छ। पितृसत्ताको संरचनाले पुरुषलाई स्रोतसाधन लगायतका सबै कुरामाथिको पहुँच र नियन्त्रणको अधिकार दिएको हुन्छ। कतिपय घरभित्र र घरबाहिरका स्रोतसाधनमा महिलाको पहुँच भएता पनि त्यसमा नियन्त्रण वा निर्णय गर्ने, स्विकृति दिने काम पुरुषहरूकै हुन्छ। कतिपय उद्योग प्रतिष्ठानहरू महिलाले नै सञ्चालन गरेको भएतापनि त्यसको अन्तिम निर्णायक अधिकार सम्बन्धित घरका पुरुषहरूको नै भएको अवस्था पनि छ।

पारिवारिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, धार्मिक, राजनीतिक आदि संरचनाहरूमा पुरुषहरूको वर्चस्व नै पितृसत्ता हो, जहाँ महिला सँधै शोषित भएका हुन्छन्। पितृसत्तामा सम्पत्ति (अंश) र वंशको उत्तराधिकारी छोरा अर्थात् पुरुष हुने गर्छ र उसैको अधिनमा परिवार चल्ने गर्छ। पितृसत्ताका कारण महिलाजन्मदेखि मृत्यु नहुँदासम्म कुनै न कुनै रूपमा पुरुषको अधिनमा हुन्छन्। जन्मदा बाबुको, विहेपश्चात पतिको, पतिको मृत्युपश्चात छोराको अधिन र रखनखटनमा रहनुपर्ने सामाजिक साँस्कृतिक अभ्यास पितृसत्ताको असर हो। पितृसत्ताले महिलाको शरीर तथा अन्य विभिन्न क्षेत्रहरूमा नियन्त्रण गरी महिलालाई सँधै पुरुषप्रति परनिर्भर बनाउँदछ। यसरी नियन्त्रण गर्ने क्षेत्रहरूमा आर्थिक एक प्रमुख रहेको हुन्छ। घरपरिवार वा समाजका सबैजसो आर्थिक निर्णय प्रकृया परिवार वा पुरुषहरूबाट हुने गरेको अवस्था छ। पितृसत्ताको संरचनामा महिलाहरू आफैँ पनि हुन सक्छन् तर सो संरचनालाई आफैँले पनि पालना गरेको कुरा सम्बन्धित महिला वा पुरुष आफैँलाई थाहा नभएको पनि हुन सक्छ।

पितृसत्ताका नियन्त्रणका क्षेत्रहरू

परिचय : महिलाहरूको परिचय पुरुषका आधारमा बनाइन्छ। जन्मदा र माइतीमा हुँदा बाबुको नाममा र विवाह भएपश्चात पतिको नाम थरबाट महिलाहरूको परिचय तयार गरिन्छ। कतिपय उद्योगी व्यापारी र प्रतिष्ठित महिलाहरूलाई समेत उनीहरूका बाबु वा श्रीमानको नामसँग जोडेर मात्र परिचय तयार गरिन्छ। कति संघर्ष गरेर स्थापित हुनुभएका महिलाहरूको पनि आफ्नै स्थान र परिचय हुनुपर्नेमा समाजले जहिले पनि महिलाहरूलाई पुरुषसँग मात्र जोडेर हेर्ने गरेको सामाजिक अवस्था विद्यमान छ।

सोचाई : महिला कमजोर हुनु, महिलाहरू केही गर्न सक्दैनन्, महिला घर बाहिर जानु हुँदैन, महिला जान्ने भए घर बिग्रिन्छ, जस्ता दरिद्र मानसिकताको विकास पितृसत्ताले नै गराएको हो। अझ आर्थिक सवालमा उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा सहभागिता र नेतृत्व गर्ने सवालमा त समाजले महिलामाथी विश्वास तयार गर्न अझ केही समय नै लाग्ने अवस्था छ। यद्यपी थुप्रै महिला उद्यमी, व्यापारी, व्यवसायी महिलाहरू समाजमा हुनुहुन्छ तर पितृसत्तात्मक समाजले यसको मुल्यांकन गर्न भुलिरहेको हुन्छ।

घुमफिर तथा हिड्डुल : पितृसत्ताले महिलाको घुमफिर तथा हिड्डुलमा नियन्त्रण गर्दछ । घरबाहिर जाँदा आफुभन्दा सानै भएपनि पुरुष सदस्यलाई लिएर जानुपर्ने, पुरुषको स्वीकृति चाहिने, यहाँ जान हुने जान नहुने, यतिवेला जान हुने नहुने जस्ता विभिन्न सामाजिक मुल्यमान्यता तय गरिएको छ । यसकै कारण महिलाहरूलाई घरबाहिरका आर्थिक कृयाकलापमा अघोषित बन्देज लाग्दछ । जागिर खान, आर्थिक उपार्जनका कामकाज, उद्योग व्यवसाय गर्न समेत समस्या हुन्छ । भनिन्छ, महिलालाई प्रत्येक दिन घाम आउनु अगाडी सम्म र घाम अस्ताउनु अगाडी नै परिवारमा कर्फ्यु लाग्दछ ।

श्रम : महिलाले गर्ने काम समाजले निर्धारण गरेको छ । उनीहरूको क्षमता र योग्यता भन्दा पनि यो काम महिलाले र यो काम पुरुषले गर्ने भनी विभाजन गरिएको छ । आर्थिक लाभ नहुने वा कम पारिश्रमिक हुने कामहरू महिलाको काममा पर्दछ । बराबर श्रम गरेर पनि महिला र पुरुषले बराबर ज्याला पाउदैनन् । बराबर काम गर्दासमेत महिला कमजोर छन् भन्ने मानसिकता स्थापित गरी उनीहरू पुरुषसरह काम गर्ने सक्दैनन् भन्ने मान्यता पितृसत्ताले स्थापित गराउने प्रयास गरेको छ । रोजगारी वा कामका क्षेत्रमा पनि सेवामुखी र सहयोगी काममा महिलाहरूको हो भन्ने मान्यता राखिन्छ । श्रमिकका हकअधिकारका लागि काम गर्ने श्रमिक संघ संस्थाहरूमा समेत महिलाको सहभागिता छैन । श्रम क्षेत्रमा महिला भएकै कारण हिंसाको शिकार हुनु परेको अवस्था छ ।

सामाजिक : महिलाहरूलाई घरबाहिरको सामाजिक कामकाजमा सहभागी हुनबाट पितृसत्ताले रोक्दछ । सामाजिक निर्णय प्रकृत्यामा महिलाको उपस्थितिलाई त्यति मान्यता दिदैन, जसका कारण महिला घरभित्र सीमित हुन पुग्दछन् । पितृसत्ता महिलालाई घरमा मात्र सीमित गरी घरबाहिरको संसारसँग सम्पर्क हुनबाट रोक्न चाहन्छ ।

आर्थिक : महिलाहरूले आर्थिकआर्जन गर्ने प्रत्येक आर्थिक लाभ हुने काम गर्नबाट महिलालाई रोक्दछ । आर्थिक आर्जन तथा त्यसको उपयोग गर्न पितृसत्ताले महिलाहरूलाई नियन्त्रण गर्दछ । यसैका कारण सानो तिना किनमेल, सट्टापट्टा समेत पुरुषविना महिलाले गर्न पाउदैनन् र सम्पत्तिमाथिको नियन्त्रण पनि गुमाउन पुग्दछन् । सम्पत्तिमाथिको अधिकार नभएपछि कुनै पनि प्रकारको उद्योग, व्यवसाय वा व्यापार शुरु गर्नुपर्ने भएमा स्वविवेक वा स्वयोजनामा गर्न सक्दैनन् । पुरुषकै योजना र अन्तिम स्विकृति नहुँदासम्म महिलाहरू आर्थिक कृयाकलाप गर्ने सक्दैनन् । एउटै परिवारका सदस्य भएर तथा एउटै आमाका सन्तान भएता पनि महिलालाई पैत्रिक सम्पत्तिमा समान अधिकारबाट बञ्चित गरिन्छ । महिलाहरूले साना वा ठुला स्वआर्जनका कृयाकलाप गर्न क्षमतावान भएका पनि परिवारले विश्वास गर्दैन । यसका साथै समाजले पनि सहज रूपमा लिदैन । घरपरिवारका चल अचल सम्पत्ति किनमेल, सट्टापट्टा गर्नुपरेमा महिलाहरूलाई अधिकार हुँदैन । महिला आफैले लगाउने गहनाको किनवेच वा सट्टापट्टा गर्नुपरेमा गर्नुपरेमा समेत महिलाको स्वनिर्णय लागु हुँदैन ।

शारीरिक : महिलाको आफ्नै शरीरमा महिलाको आफ्नो अधिकार छैन । विशेषगरी विवाह गरेपछि महिलाको शरीरमा समेत पुरुषको अधिकारका रूपमा व्याख्या गरिन्छ । यसैका नतिजास्वरूप घरमा र सार्वजनिक स्थलमा समेत पुरुषहरू महिलाको शरीरमा आक्रमण वा दूर्व्यवहार गर्न उत्साहित हुन्छन् । यस्तै मान्यताका कारण कारण महिलामाथि हुने हिंसालाई बढवा दिन्छ । महिलाका शरीरलाई विवाहका नाममा दान दिने संस्कृति समाजमा विद्यमान छ । कन्यादानका नाममा कोही महिलाको शरीर लिन्छन् त कोही दिन्छन् । यस्तै मान्यताका कारण महिलाले आफ्नै शरीरसँग जोडिएका कतिपय निर्णय समेत आफै गर्न सकिदैनन् ।

प्रजनन र यौनिकता : पितृसत्ताले महिलालाई नियन्त्रण गर्ने विभिन्न क्षेत्रहरूमध्ये प्रजनन र यौनिकता पनि हो । यौन व्यवहार पुरुषको मनोरञ्जनका रूपमा व्याख्या गरिनु, महिलाको यौन व्यवहारमा पुरुषको नियन्त्रण हुनु, यौन व्यवहार पुरुषले चाहेअनुसार र चाहेको समयमा हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राखिनु, कति बच्चा जन्माउने, कहिले जन्माउने, कति फरकमा जन्माउने, कुन परिवार नियोजनको साधन प्रयोग गर्ने जस्ता विषयहरूमा पुरुषको नियन्त्रण हुनु पितृसत्ताकै कारण हो ।

अधिकारकर्मीहरूका अनुसार पितृसत्ताले महिलालाई नियन्त्रण गर्ने क्षेत्रहरू ७ श : शरीर, सम्पत्ति, श्रम, सहभागिता, स्वतन्त्रता, सत्ता र सम्मान हो र यसैका आधारमा शोषण र हिंसा गरिन्छन् भनी व्याख्या गरेका छन् । पितृसत्तालाई विरोध गर्ने भनेको मातृसत्ता ल्याउने भनेको होइन । अहिले पितृसत्ताले नियन्त्रण गरेका क्षेत्रमा मातृसत्ताले नियन्त्रण गरेको भन्ने पनि होइन । एउटा असमानता, विभेद र अन्यायको अन्त्य गरेर आर्को असमानता, विभेद र अन्यायको शुरु गर्ने भन्ने हुँदै होइन । पितृसत्ताको विरोध गर्नु भनेको समानता, शान्ति र सम्मान सृजना गर्ने हो ।

पितृसत्ताले महिलाका अरु क्षेत्रहरूजस्तै आर्थिक क्षेत्रमा पनि नियन्त्रण गरेका कारण महिलाहरू आर्थिक रूपमा सवल हुन सकेका छैनन् । पौत्रिक सम्पत्तिमा समान अधिकार नहुनु, रोजगारीको समान अवसर नहुनु, उद्योग प्रतिष्ठानको सञ्चालनमा सहजता नहुने जस्ता विभिन्न खालका समस्याहरू हुने गर्दछ । घरबाहिर पनि महिलाले केही गर्न सक्दछन् वा आर्थिक उपार्जन, उद्योग व्यवसाय सञ्चालन गर्न सक्दछन् भन्ने विश्वास पितृसत्ताकै कारण नभएकाले यस क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता कम हुन नसकेको हो ।

पितृसत्तालाई संस्थागत गर्ने निकायहरू

घर/परिवार : महिला वा पुरुषको सामाजिकीकरण हुने पहिलो संस्था परिवार हो । छोराछोरीको जन्मदेखि नै घरपरिवारले छोरालाई प्राथमिकता दिन्छ । छोरा बलवान हो छोरी कमजोर हो भन्ने मान्यताको विकास गर्दछ । महिला वा पुरुषले घरपरिवारबाट गरिएको पितृसत्तात्मक सामाजिकीकरणको असर भुल्न सक्दैनन् जसका कारण गलत सामाजिकीकरण पनि सही हो भन्ने आधारमा अभ्यास गर्दछन् ।

धर्म तथा संस्कृति : धर्म तथा संस्कृति पितृसत्तालाई संस्थागत गर्ने आर्को निकाय हो । सबैजसो धर्मका अधिकांश अभ्यासहरूले पुरुषलाई नै प्राथमिकता दिएको छ । धार्मिक तथा सांस्कृतिक अभ्यासहरू, धर्मग्रन्थहरू र किम्वदन्तीहरूले महिलालाई दोस्रो दर्जाको नागरिकका रूपमा प्रस्तुत गर्दछ । हिन्दु धर्ममा महिलाले गीता पाठ गर्न नहुने, पितृ श्राद्ध गर्न नहुने, कुल पुजा गर्न नहुने यसका केही उदाहरण हुन् ।

कानुनी व्यवस्था : कानुनले सबै नागरिकको अधिकारको सुरक्षा गर्नुका साथै अन्याय र विभेदका शिकार भएका नागरिकहरूलाई न्याय प्रदान गर्नुपर्दछ । जनउत्तरदायी राज्यको एउटा आधार समान कानुनी व्यवस्था र स्वतन्त्र न्याय प्रणाली हो तर कतिपय कानुनी व्यवस्थाले नै महिला र पुरुषहरूमा विभेदकारी व्यवस्था गरेको पनि हुन्छ । कानुनी रूपमै महिलामाथी कतिपय विभेदकारी व्यवस्था गरिएका हुन्छन् । नेपालका पनि कतिपय कानुनी व्यवस्था महिला समानताका हिसावले विभेदकारी छन् । न्यायलयका न्यायधिशहरूको पुरुषवादी सोचका कारण कतिपय महिलासँग सम्बन्धित मुद्दाहरूमा समयमा नै र समानताको आधारभूत सिद्धान्त तथा मुल्यमान्यता विपरित कतिपय फैसला गर्ने गर्दछन् । महिलासँग सम्बन्धित मुद्दाहरूलाई गहन रूपमा नलिने गरिन्छ । समग्रमा कानुनी व्यवस्था र न्याय प्रणाली महिला र पुरुष दुवैलाई सम्मान गर्ने र समानता कायम गर्ने खालको छैन । जसले उल्टै पितृसत्तालाई नै बढवा दिइरहेको हुन्छ ।

राजनैतिक व्यवस्था तथा संस्थाहरू : सामाजिक संरचना तथा अभ्यासको प्रत्यक्ष प्रभाव समाजका सबै क्षेत्रमा परेको हुन्छ । राजनीति तथा राजनैतिक संस्था र व्यवस्थाहरूमा पितृसत्ताको प्रभाव प्रत्यक्ष छ । आजपनि सबै राजनीतिक व्यवस्था तथा संरचनाहरूमा पुरुषकै नेतृत्व छ । एक्काइसौं शताब्दीमा आइपुग्दा पनि राजनीतिक व्यवस्था र संस्थाहरूमा महिलाका सवालको मुलप्रवाहीकरण र समान सहभागिताको सहजता हुन सकेको छैन । महिलामैत्री नीति तथा कार्यक्रमका लागि आवश्यक नीतिगत सम्बोधन हुन सकेको अवस्था छैन ।

संचार माध्यम : नेपाली सञ्चार माध्यमहरूमा पनि पितृसत्ताको प्रभाव छ । नेपाली सञ्चार माध्यममा पुरुषकै प्रमुख सहभागिता रहनु, महिलाहरूको सहभागिता कम हुनु र लैङ्गिकता सम्बन्धी सवालहरूमा संवेदनशिलता नहुनुका कारण सञ्चार माध्यमले जानी नजानी पितृसत्ताकै प्रवर्धन गरिरहेको अवस्था रहेको छ । सञ्चार माध्यममा लैङ्गिक सवालहरूले स्थान नै पाँउदैन, स्थान पाएका अवस्थामा पनि त्यस्ता त्यस्ता विषयवस्तुले पितृसत्तात्मक व्यवस्था र लैङ्गिक विभेदकारी संरचना र सम्बन्धहरूलाई प्रश्न गर्न सकिरहेको हुदैन ।

राज्य : पितृसत्ताको असर सिंगो राज्यमा पनि परिरहेको हुन्छ । त्यसको प्रत्यक्ष असर राज्यको प्रतिबद्धता, नीति निर्माण र भएका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनमा देखिरहेको हुन्छ । राज्यले सबैका लागि समान व्यवहार गर्नुपर्ने भएता पनि महिलाका सम्बन्धमा विभेदकारी नीति कायम राख्ने तथा उनीहरूका लागि स्रोत साधनहरूको विनियोजनमा कन्जुस्याई भईरहेको हुन्छ ।

सत्र ५:

लैङ्गिक समता र समानता



शीर्षक : लैङ्गिक समता र समानता

उपशीर्षक : लैङ्गिक समता, समानता, सकारात्मक विभेद

उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यसम्ममा सहभागीहरूले,

- समानता र समताको अर्थ बताउन सक्नेछन्
- समताका लागि भएका प्रयासहरू र सकारात्मक विभेदका उदाहरणहरूको सुची तयार गर्न सक्नेछन्

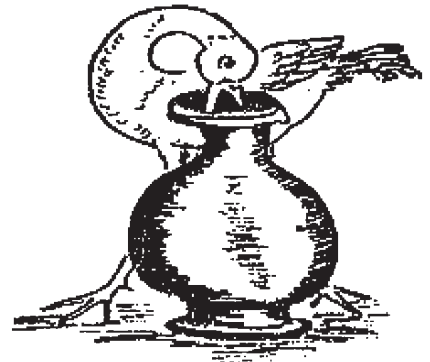
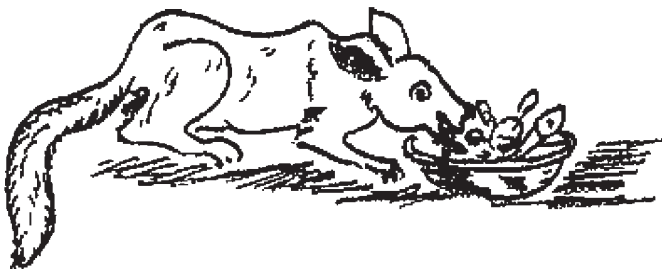
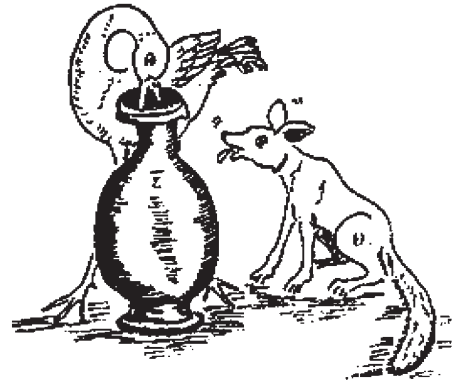
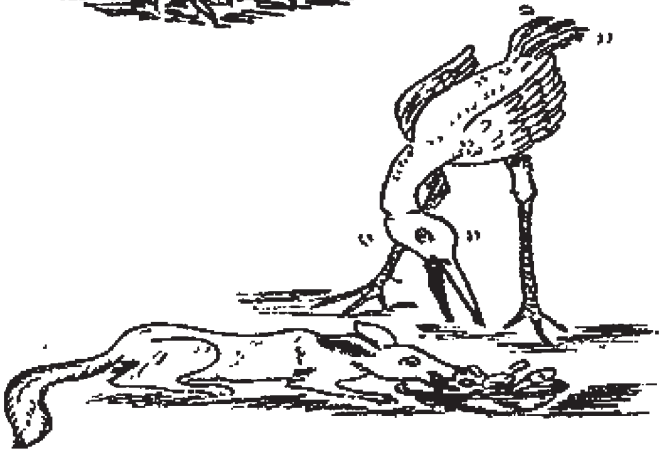
समय: ६० मिनेट

तालिम सामग्री : ह्वाइट बोर्ड, न्युज प्रिन्ट पेपर, मार्कर

विधी : मस्तिष्क मन्थन, समुह छलफल

👉 सत्रको विस्तृत विवरण

- समता र समानता भल्कने चित्र देखाउने,
- चित्रमा के देखियो भनेर प्रश्न गर्ने,
- चित्रका आधारमा समानता र समता भनेको के रहेछ भनेर प्रश्न गर्ने तथा सोचका लागि समय दिने,
- सहभागीका विचार सेतो पाटीमा टिप्पै जाने,
- अमिल्दो, असान्दर्भिक विचार भएमा चिन्ह लगाउने,
- नयाँ विचार आउन छोडेपछि, अमिल्दो र असान्दर्भिक विचारका सम्बन्धमा सम्बन्धित सहभागीसंग प्रष्ट पार्न अनुरोध गर्ने,
- विषयसंग मिल्ने भएमा राख्ने र नमिल्ने नै रहेछ भने सम्बन्धित सहभागीको अनुमति लिएर हटाईदिने,
- सहजकर्ताले समानता र समताका बारेमा थप उदाहरण दिएर प्रष्ट पार्ने



- समानता साध्य हो जहाँ हामी पुग्नु छ भने समता साध्यसम्म पुग्ने साधन, माध्यम वा बाटो हो भनेर निचोड बताउने,
- महिलाहरूको अवस्था पनि पुरुषको समान नहुँदासम्मका लागि महिलाहरूका लागि वा पछाडी पारिएका समुदायका महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीका लागि गरिएका व्यवस्थाहरू सकारात्मक विभेद हुन् भनी व्याख्या गर्ने
- भट्ट हेर्दा यस प्रकारको व्यवस्था विभेदकारी जस्तो देखिन्छ, किनकी निश्चित रूपमा कसैका लागि मात्र सुविधा दिइएको हुन्छ, तर यस प्रकारको व्यवस्था विभेद भएता पनि सकारात्मक विभेद भएको र यस प्रकारको व्यवस्थाले सामाजिक न्याय र समानता ल्याउन मद्दत गर्दछ भनी व्याख्या गरिदिने
- यसपश्चात सत्रको दोस्रो चरणमा सहभागीलाई तीन समुहमा विभाजन गर्ने,
- सरकार, गैर सरकारी संस्था तथा निजी क्षेत्रले महिलाहरूका लागि गरेका समता र सकारात्मक विभेदका प्रयासहरू के के छन् भनेर प्रश्न राख्ने,
- समुह छलफलका लागि २० मिनेट समय दिने,
- छलफलबाट आएका कुराहरू प्रस्तुत गर्न लगाउने र सहभागीहरूको समान बुझाइका लागि खुल्ला छलफल गर्ने गराउने र अन्त्यमा सत्रको निष्कर्षका साथ सत्र अन्त्य गर्ने

📌 समानता र समता

समानता हुनु भनेको सबैले सबै कुराहरु बराबरी प्राप्त गर्नु हो । समानता भनेको बराबरी हो । समानताको मनसाय पनि बराबरी नै हो । समानतामा कुनै पनि व्यक्तिलाई जाति, लिङ्ग, धर्म, वर्ण वा अन्य कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगरी समान दृष्टिले हेरिन्छ । समानता र समता शब्द एउटै जस्तो लागेता पनि यी दुबै शब्दको फरक अर्थ रहेको हुन्छ । समतामा जो असमान स्थितिमा रहेका छन्, उनीहरुलाई अलग थप सुविधा र विशेष उपाय गरिएको हुन्छ । समता भन्नाले असमान अवस्थामा रहेकाहरुको क्षमतालाई ध्यानमा राखि समान रूपमा सक्षम बनाउनको लागि गरिने व्यवहार तथा विशेष उपाय हो । समानता र समता यी दुवैले अन्तवगत्वा समानताको नै कुरा गर्छ । समानता लक्ष्य हो भने समता त्यसको माध्यम अथवा साधन हो । त्यसकारण यिनीहरु एक अर्कामा सम्बन्धित छन् । यिनीहरु एक अर्काबाट अलग रहन सक्दैन ।

भट्ट हेर्दा रोजगारी, उद्योग, व्यवसायहरुमा कसैलाई कुनै प्रकारको रोकतोका छैन । सबै स्वतन्त्र छन् । विभिन्न संघ संस्था तथा निजी क्षेत्रका संस्थाहरु, श्रम युनियनहरुमा सदस्यता प्राप्त गर्न, कार्यसमितिमा आउन, नेतृत्व गर्नका लागि विधानमा नै स्पष्ट रूपमा सबै समुह, वर्ग, जाति, लिङ्गका लागि समान व्यवस्था गरिएको छ । यो समानता हो । महिला र पुरुषलाई लिंगको आधारमा भेदभाव नगरी समान दृष्टिले हरेक कुराको अधिकार अवसर प्राप्त हुनु तथा व्यवहार गरिनु लैङ्गिक समानता हो ।

महिला र पुरुषको अवस्था, स्तर, सक्षमता, पहुँच र नियन्त्रण एकदमै फरक रहेको कुरा हामी सबैको माझ छर्लङ्ग छ । यो परिप्रेक्षमा यदि हामीले लाभहरु दुवैलाई समान रूपमा पुऱ्याउन चाहेमा त्यसको लागि लगानी तथा वितरण पनि यो असमान स्थितिलाई ध्यानमा राखेर भिन्न समूहको लागि भिन्न तरिकाले गर्नु पर्दछ । जस्तै : उद्योग प्रतिष्ठान स्थापना तथा आय आर्जनको कार्यक्रम संचालन गरिएमा त्यसको फाइदा महिलाहरुलाई भन्दा पुरुषहरुलाई स्वतः बढी पुग्दछ । समाज पितृसत्तात्मक भएको र स्रोत साधन तथा निर्णय प्रकृत्यामा पुरुषहरुकै बाहुल्यता भएकाले यस्तो भएको हो । त्यसैले समतामा आधारित भएर समुदायको आर्थिक अवस्थालाई सुधार गर्ने हो भने महिलाहरुको लागि पनि विशेष

व्यवस्था गर्नु पर्दछ, जसले गर्दा फाइदा दुवैमा बराबर पुगोस र समानताको लक्ष्यतिर उन्मुख हुने अवस्थाको सृजना होस् । एउटै भांडामा कुकुर र सारसलाई खानेकुरा खान दिइयो भने दुवैले खान सक्ने अवस्था हुँदैन फलस्वरूप जसले खान सक्छ उसले मात्र पेट भर्दछ । महिला र पुरुषलाई संगै प्रतिस्पर्धा गरायौं भने अवस्थ पनि पुरुषले जित्ने सम्भावना धेरै हुन्छ, किनकी महिलाहरु पुनर्उत्पादक कामबाट थिचिएका हुन्छन् । उनीहरुको सामाजिकीकरण प्रकृया नै फरक रहेको हुन्छ । वास्तवमा जसले जसरी व्यवस्था गर्दा प्राप्त गर्न सक्दछ, त्यसरी व्यवस्था गर्नु समता हो । समानताको उद्देश्यमा पुग्न समता साधन मात्र हो । निश्चित समयपश्चात समताको अवस्था अन्त्य हुन्छ । समता सधैंभरी नरहन पनि सक्दछ । साधारण अवस्था र व्यवस्थाबाट समानता प्राप्तिमा समस्या देखिएमा त्यस्तो अवस्थामा समताको व्यवस्था गरिन्छ ।

एउटै तालबाट बाघ र बाखाले पानी खाएमा त्यो पानीको श्रोतको फाईदा बाखालेभन्दा बढि बाघले लिन्छ । यस अवस्थामा बाखाका लागि विशेष व्यवस्था गरेर खान सक्ने अवस्था सृजना गर्नु समता हो । एउटै दौडमा १० वर्षको केटा र २० वर्षको युवालाई साथै दौडाए २० वर्षको युवाले जित्ने संभावना बढि हुन्छ । दौड प्रतियोगिता गर्दा फरक फरक उमेर अवस्था र दक्षतालाई ख्याल गरेर फरक फरक प्रतियोगिता गर्नु वा दश वर्षको बच्चाका लागि विशेष सहूलियत वा छुट दिनु समता हो । यस्तै समताको अर्को उदाहरण पनि दिन सकिन्छ कि अपांग र सपांगलाई संगै एकै प्रकारको दौडमा सहभागी गराएमा सपांगले दौड जित्दछ । छोरा र छोरीमध्ये एक सन्तान एकदम तिक्ष्ण बुद्धिको छ र अर्को अलि कमजोरी छ भने कमजोर सन्तानलाई ट्युशन वा थप पढ्ने समयको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । यो समता हो । कमजोर पक्षलाई समानतामा पुग्नका लागि प्रयोग गरिने बाटो नै समता हो ।

नेपालमा महिलाहरूका लागि गरिएका सकारात्मक विभेदहरू:

महिला सशक्तिकरणका लागि गरिएका केहि विशेष व्यवस्थाहरु जुन महिला र पुरुष समानताको आँखाले हेर्दा असमानता र विभेद जस्तो देखिन्छ । यस्ता व्यवस्था पुरुषहरूका लागि विभेद व्यवस्था नै भएता पनि महिलाका लागि गरिएका समता र अन्तिम लक्ष्य समानता भएकाले सकारात्मक विभेद मानिन्छ । यस्ता सकारात्मक विभेदहरू समताको एउटा प्रयासका रूपमा लिने गरिन्छ । राज्य र विभिन्न निकायहरूले महिलाहरूको सशक्तिकरणका लागि केहि सकारात्मक विभेदहरूको पनि व्यवस्था गरेको पाइन्छ । सामाजिकीकरण र लामो समयदेखि सामाजिक, साँस्कृतिक, आर्थिक, राजनीतिक लगायतका

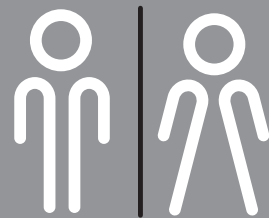
अवसरहरुबाट वन्चित महिलाहरुलाई पनि मुलप्रवाहमा ल्याउनका लागि उनीहरुलाई केहि प्राथमिकता दिनै पर्दछ । यदि त्यसो भएन भने श्रोतसाधन र अवसरमा तिनै व्यक्तिहरुको हात हुन्छ, जोसंग शक्ति र धन छ । समाजमा लामो समयदेखि दोश्रो दर्जाका रुपमा रहेका महिलासंग न त निर्णय शक्ति छ, न आर्थिक बल नै छ । आफ्ना राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता पुरा गर्न तथा लैङ्गिक समानताका लागि महिलाका लागि गरिएका यी प्रयास सकारात्मक विभेदका रुपमा लिन सकिन्छ ।

सकारात्मक विभेद महिलाका सम्बन्धमा किन आवश्यक छ भन्ने प्रश्न पनि उठ्न सक्छ । सरसर्ती हेर्दा पुरुष माथि अन्याय गरिएको जस्तो लाग्ने तर समानतामा पुग्नका लागि गरिएको सामाजिक न्याय सम्बन्धी यी व्यवस्था ल्याउनुका मुख्य कारणहरु निम्न छन् ।

- न्यायोचित समानताका लागि,
- उचित अवसर प्रदान गर्न,
- व्यवहारिक र रणनीतिक आवश्यकता पुरा गर्न,
- स्रोतसाधनमाथिको नियन्त्रण शक्तिमा वृद्धि गर्न ,
- विकासको मुलप्रवाहमा समावेश गर्न,
- महिला सशक्तिकरणका लागि,
- सामाजिक न्यायका लागि,
- पछाडी पारिएका समुहलाई मुलप्रवाहमा ल्याउन,

सत्र ६ :

सशक्तिकरण



शीर्षक : सशक्तिकरण

उपशीर्षक : सशक्तिकरण तथा सशक्तिकरणका आधारहरु, सशक्तिकरणका तह

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- सशक्तिकरणका आधारहरुका सम्बन्धमा छलफल गर्न सक्नेछन् ।
- सशक्तिकरण र यसका तहका सम्बन्धमा व्याख्या गर्न सक्नेछन् ।

समय: ६० मिनेट

तालिम सामग्री : सशक्तिकरणसंग सम्बन्धित शब्दावली लेखिएका कागजका टुक्रा, कागजको सानो वाकस, मास्किङ टेप, मार्कर

विधि: चिट्ठा विधि, व्याख्या विधि, खेल विधि

📌 सत्रको विस्तृत विवरण

- पहुँच, नियन्त्रण, समता, समानता, लैङ्गिक आवश्यकता (रणनीतिक र व्यावहारिक आवश्यकता), शक्ति लाई भिन्दा भिन्दै कागज वा मेटा कार्डमा लेखी एउटा चिट्ठा वाकस तयार गरी त्यसमा राख्ने,
- चिट्ठा वाकसबाट स्वयंसेवी रुपमा केही सहभागीहरुलाई ती कागजहरु एक एक वटा लिन लगाउने,
- चिट्ठा लिन सहभागीहरुलाई आफुलाई परेको कागजमा लेखिए अनुसारको शब्दावलीको अर्थ व्याख्या गर्न लगाउने, सम्बन्धित स्वयंसेवक सहभागीहरुले व्याख्या गरेपश्चात बाँकी अन्य सहभागीहरुलाई पनि आफ्ना विचार राख्न मन लागेमा राख्ने अवसर दिने ।

- सहभागी अभ्यास नं. ३ मा लेखिए अनुसार सहभागीहरूलाई व्यक्तिगत रूपमा वा साना समुहमा विभिन्न स्रोत साधनमा महिला वा पुरुष कस्को पहुँच वा नियन्त्रण छ र यो हुनुका पछाडी के कारण छ भनी छलफल गर्ने ।
- छलफल पश्चात पनि विषयगत थप स्पष्टता आवश्यक भएमा सहजकर्ताले थप स्पष्टता पाउँ सशक्तिकरण भनेको के हो ? भन्ने सम्बन्धमा व्याख्या गरी स्पष्ट पार्ने
- सशक्तिकरणका विभिन्न चरणहरूलाई एउटा एउटा मेटा कार्डमा लेखी एउटा बाकसमा पहिला नै राख्ने । सहभागीमध्ये पाँच जना सहभागीहरूलाई स्वयंसेवकका रूपमा अगाडी आउन अनुरोध गरी ती सशक्तिकरणका चरणहरूलाई सिलसिलेवार क्रमशः मिलाउन लगाई व्याख्या गर्न लगाउने, पहिला आउने समुहले सिलसिलेवार मिलाउन नसकेमा नयाँ समुहलाई पनि अवसर दिने ।
- अन्तमा सहभागीहरूले सिलसिलेवार मिलाएमा उनीहरूलाई धन्यवाद र सिलसिलेवार मिलाउन नसकेमा उनीहरूको प्रयासका लागि धन्यवाद दिदै सशक्तिकरणका चरणहरू लेखेर, टाँसेर देखाई व्याख्या गर्ने, स्पष्ट पार्ने ।
- सहभागीहरूलाई आर्थिक स्वतन्त्रता, आर्थिक प्रगति, आर्थिक रोजाईका हिसावले सशक्तिकरणका कुन तहका के कस्ता लक्षणहरू रहन्छन् भनी प्रश्न राखी आएका बुँदाका आधारमा सत्रको सारांश पनि गरिदिने ।

➤ सहभागीका लागि अभ्यास: ३

पहुँच र नियन्त्रण विश्लेषण फारम

स्रोत साधन	पहुँच		नियन्त्रण	
	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष
घर				
जग्गा जमिन				
प्रविधी				
श्रम				
पैसा				
शिक्षा, तालिम				
अन्य				
कार्यालय तथा कार्यक्षेत्र				
कार्यालयका नीति नियम बनाउने				
कार्यालयका नीति नियम कार्यान्वयन गराउने				
प्रविधीहरुको प्रयोग				
छात्रवृत्ति र शिक्षा, तालिम कार्यक्रमहरु तथा भ्रमणका अवसरहरु				
सरकारी निकाय तथा अन्य सम्बन्धित सरोकारवालाहरुसँगको बैठकमा सहभागिता				
सफलताको उपलब्धी				
स्रोत साधनमा स्वामित्व				
आधारभुत आवश्यकता (खाना, कपडा, आवास आदी)				
शिक्षा				
राजनीतिक शक्ति/प्रतिष्ठा				
श्रम तथा रोजगारदातासँग सम्बन्धित संघ संस्थामा प्रतिनिधित्व				
पहिचान तथा नेतृत्व				
अन्य				

(यो हाभर्ड फ्रेमवर्कको सरलीकृत रूप हो)

📌 सशक्तिकरण

उपलब्ध स्रोतसाधनको उपयोग, भोग र प्रयोग गर्न पाउनु पहुँच हो। नियन्त्रण भन्नाले स्रोत साधनलाई कहाँ, कसरी र कहिले प्रयोग गर्ने वा स्रोतसाधनबाट आएको उत्पादनलाई कहाँ उपयोग गर्ने भन्ने निर्णय गर्ने अधिकार हुनु हो। पहुँच मात्र हुँदा महिलाले उपभोग त गर्न पाउँछन् तर त्यसका सम्बन्धमा निर्णय गर्ने नियन्त्रण पुरुषको हुन्छ। हिजोआज कतिपय महिलाका नाममा धनीपुर्जा छ, तर ती जग्गा बेच्नु वा सट्टापट्टा गर्नु परेमा वा ती जग्गामा कुनै भौतिक निर्माण गर्नुपरेमा परिवारको पुरुषकै निर्णयमा भरपर्नुपर्दछ। घरमा पालिएको भैसीको स्याहारसुसार गर्ने, घाँस काट्ने, गोबरसोत्तर गर्ने काम प्राय महिलाको हुन्छ तर बजारसम्म दुध पुऱ्याउने, त्यसको पैसा संकलन गर्ने, भैसी बेच्नु परेमा त्यसको निर्णय गर्ने काम पुरुषको हुन्छ। समाजमा महिलाको पहुँच प्रशस्त मात्रामा भए तापनि नियन्त्रण रहेको देखिदैन।

स्रोतसाधनमाथि पहुँच मात्रले कतिपय अवस्थामा थप हिंसा सृजना गर्दछ। आफूले बचाएको, उपयोग गर्दै आएको कुनै वस्तु अरु कसैले आफ्नो पूर्वस्वीकृति बेचबिखन गर्न खोज्दा उनीहरू स्वभावतः आनाकानी गर्दछन्। महिलाले स्थापना गरेको दुख गरी चलाएको उद्योगधन्दा परिवारका पुरुषले कतिपय अवस्थामा उनीहरूको स्विकृति समेत नलिइकन बेचबिखन वा सट्टापट्टा गरिदिन्छन्। कतिपय अवस्थामा आफ्ना निर्णयमा महिला सहयोगी नभएको भन्ने नाममा पुरुषले महिलामाथि हिंसा गर्दछन्। जाँडरक्सी खान, जुवातास खेल्न वा अरु गलत कामका लागि समेत एउटा पुरुष आफ्नो सम्पत्तिमाथि निर्णय शक्तिका रूपमा गर्भ गर्दछ, तर त्यही परिवारका महिला सदस्यहरू दैनिक रूपमा त्यसको स्याहारसंभार गरेर पनि आफ्नो निर्णय शक्ति राख्न सकेका हुँदैनन्। परिवारको सम्पत्ति स्रोत साधन महिलाले शिक्षा, व्यक्तित्व विकास वा स्वास्थ्यका लागि प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्थामा समेत परिवारको स्विकृति चाहिने अवस्था छ। लैङ्गिक समानता किन हुन सकेको छैन भन्ने सम्बन्धमा स्पष्टताको लागि समाजले महिलालाई कस्तो रूपमा हेर्दछ र पुरुषलाई कस्तो रूपमा हेर्दछ?, महिलाको भूमिका कस्तो रहेको छ? महिलाको स्रोतसाधनमाथि

पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो रहेको छ हेरिनुपर्दछ। यस्ता आधारहरूले महिलाहरूलाई हिंसाको शिकार बनाउन आधारका रूपमा काम गर्ने मात्र नभई घरभित्र होस या वाहिर समाज, उद्योग प्रतिष्ठान, राष्ट्र निर्माणका लागि निर्णायक भूमिकामा जिम्मेवारी वहन गर्नमा प्रभाव पारिरहेको हुन्छ।

समानतामा कुनै पनि व्यक्तिलाई जात, लिङ्ग, धर्म आदिको कारणले भेदभाव नगरी समान दृष्टिले हेरिन्छ। नेपालको अन्तरिम संविधानमा पनि महिला र पुरुषका लागि समानता हुनेछ भनि मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरिएको छ। सर्वोच्च अदालतको फैसलापश्चात तेस्रो लिङ्गी नागरिकलाई समेत अरु नागरिक सरह समानता हुने नजिर प्रतिपादन भएको छ। तरपनि जन्म दर्ता, नागरिक, राहदानी, शैक्षिक प्रमाणपत्र जस्ता कागजातमा तेस्रो लिङ्गी कै नामबाट प्राप्त गर्नका लागि अझ पनि सहज अवस्था बनिसकेको अवस्था छैन।

समताले जो कोही असमानताको स्थितिमा रहेका छन् उनीहरूलाई विशेष उपाय गरिएको हुन्छ। समानता र समता यी दुवैले समानताको नै कुरा गर्छ। समानता लक्ष्य हो भने समता त्यसको माध्यम, साधन वा उपाय हो। यिनीहरू एक अर्काबाट अलग रहन सक्दैन।

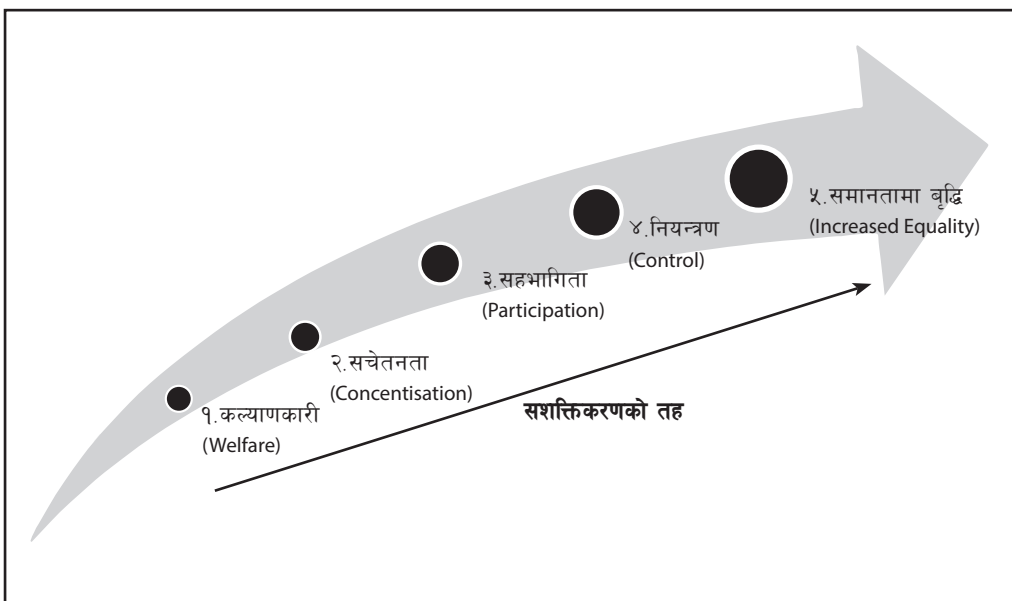
लैङ्गिक आवश्यकतालाई दुई भागमा बाँडिएको छ। पहिलो व्यवहारिक आवश्यकता जसमा तत्काल दैनिक जीवनमा पर्ने आवश्यकता, सरसुविधा र लोककल्याणकारी, महिलाको आवश्यकता पुरा गर्ने भनिए पनि परिवारको आवश्यकता, महिलाको अवस्थालाई सजिलो बनाउने, तुरुन्तै पुरा गर्न सकिने खालको, भौतिक अवस्थामा सुधार, कामको विभाजनमा परिवर्तन नहुने, खास वर्ग, जाति, ठाँउ आदि अनुसार फरक हुने आवश्यकता पर्दछन्।

दोस्रो आवश्यकतामा रणनीतिक आवश्यकता पर्दछ र यसमा दीर्घकालिन प्रभाव, परम्परागत श्रम विभाजन परिवर्तन गर्न उन्मुख, महिला पुरुषबीच असमानतालाई चुनौती, सबै वर्ग, जाति, ठाँउका महिलालाई प्रभाव, महिलाको स्थितिमा सुधार, स्रोतसाधनमाथि नियन्त्रण तथा सशक्तिकरण, स्वाभिमान तथा सम्मानित जीवनसम्बन्धी आवश्यकताहरू पर्दछन्। व्यवहारिक आवश्यकताले महिलाका लागि विशेषगरी महिलाको पूर्णउत्पादककामलाई सहजता प्रदान गर्दछ भने रणनीतिक आवश्यकताको पूर्तिले महिला सशक्तिकरण, समानता र लैङ्गिक हिंसा रोकथाममा भूमिका खेल्दछ।

सशक्तिकरणको प्रत्यक्ष सम्बन्ध शक्तिसंग रहेका हुन्छ। त्यसले सशक्तिकरणलाई बुझ्नका लागि शक्तिको अर्थ बुझनु पर्ने हुन्छ। शक्ति भनेको सक्षमता वा केही गर्न सक्ने क्षमता हो। सामान्य अर्थमा शक्ति भनेको स्रोत साधन र अवधारणामाथिको नियन्त्रण हो। महिला सशक्तिकरण भनेको महिलाहरूले आफ्ना व्यक्तिगत तथा पारिवारिक उन्नती, विकास, शिक्षा, स्वतन्त्रता आदिका बारेमा स्वतन्त्र रूपले निर्णय लिन सक्ने क्षमता हो। जसको प्राप्तिका लागि बस्तुस्थितिलाई आफ्ना नियन्त्रणमा राखी आफ्ना स्वविवेकका आधारमा पहल गर्न सक्ने क्षमता हुनु हो।

सशक्तिकरणको माध्यमबाट महिला र पुरुषका बिचका असमान शक्ति सम्बन्धलाई परिवर्तन गरी समानता र न्याय प्राप्त गर्न सकिन्छ, जसले गर्दा महिलाहरूमा आत्म सम्मान बढ्ने, आत्मनिर्णय गर्न सक्ने र आत्मविश्वासमा बृद्धि हुन्छ। यसले गर्दा महिलाहरूले आफ्ना व्यक्तिगत, परिवार तथा समाजको विकास गर्न सक्षम हुन्छ।

१. कल्याणकारी (Welfare) : महिला सशक्तिकरणको लागि सर्वप्रथम कल्याणकारी कार्यक्रमहरू संचालन गरिनु आवश्यक छ। कसैलाई पनि शुरुको समयमा सेवा सुविधा राहत प्राप्त हुन नसक्ने खालका कार्यक्रमले उनीहरूको ध्यान आकर्षण गर्न सक्दैन। त्यस्ता



कार्यक्रम नभएमा उनीहरूलाई तत्कालको आवश्यकता र चाहनालाई पूरा गर्न पनि सक्दैन । तत्काल राहत हुन नसक्ने कार्यक्रमले भोको पेटले काम गर्न सक्दैन भन्ने नेपाली उखान जस्तै हुन्छ । सशक्तिकरणको शुरुको अवस्थामा व्यवहारिक आवश्यकताहरूको सम्बोधन हुनु आवश्यक छ ।

२. सचेतनता (Concentration): कल्याणकारी कार्यक्रमले उनीहरूको ध्यान आकर्षण गर्न मद्दत गर्दछ, त्यसपश्चात मात्र उनीहरूलाई सचेतनासंग सम्बन्धित कार्यक्रम संचालन गरिनुपर्दछ । यसले उनीहरूलाई वास्तविकता थाहा पाउन, ज्ञान प्राप्त गर्न र बुझाईमा विकास गर्नका लागि मद्दत गर्दछ । कतिपय कार्यक्रमका लाभान्वित समुदायलाई दैनिक गर्जो टार्ने समस्या हुन्छ, उनीहरूलाई सशक्तिकरणको प्रकृत्यामा सचेतना वा ज्ञान अभिवृद्धि मात्र गरेर पुग्दैन र यस्ता कार्यक्रममा मात्र उनीहरूको ध्यान आकर्षित नहुन पनि सक्दछ ।

३. सहभागिता Participation): व्यक्ति सचेत नभई उसको सहभागिताका लागि कल्पना गर्न सकिदैन । सचेतना नबढिकन कुनै पनि व्यक्ति घरबाहिर आउन र सहभागिताका लागि आवाज उठाउन सक्दैन । तसर्थ सशक्तिकरणको तेश्रो चरणमा सहभागिता रहेको छ । महिला सशक्तिकरणका लागि काम गर्दा, कार्यक्रम तय गर्दा वा योजना तय गर्दा महिलाहरूको स्थान कुन तहको रहेका छ र हामीले कुन तहको काम वा कृत्याकलाप संचालन गर्नु पर्ने हो पक्का गर्नु आवश्यक हुन्छ । महिला सहभागिता सशक्तिकरणको एउटा प्रमुख सवाल हो । नेपालको विशेषगरी राजनीतिक तहमा महिलाको सहभागिताका लागि विभिन्न तहका बहस र छलफल भएको छ । निजी र आर्थिक क्षेत्रमा पनि महिलाको सहभागिता विस्तारै बढ्न थालिएको भएता पनि अबै आशलाग्दो भने देखिदैन ।

४. नियन्त्रण (Control): महिलाहरूको सहभागितामा वृद्धि भएपश्चात उनीहरूले निर्णय तहमा नियन्त्रण गर्न सक्दछन् । नियन्त्रणमा वृद्धिका लागि महिलाहरूको सहभागिता वृद्धि गर्नु पर्दछ । वर्तमान अवस्थामा महिला सहभागिता वृद्धिका लागि बहसहरू त चलने गरेका छन् तर सहभागितासँगै उनीहरूको निर्णय शक्तिका सम्बन्धमा भने कम छलफल भएको अवस्था छ । बहस चलाउनेहरूका एउटा तर्क के रहेको छ भने महिला सहभागिता नबढाइकन वा उनीहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्व नहुँदासम्म महिलाको नियन्त्रण शक्ति प्राप्त हुन सक्दैन । महिलाको नियन्त्रण शक्ति बढाउने कुरा अरुले चलाउने बहस होइन, यसका लागि त महिलाहरूको सहभागितामा विकास गरेर उनीहरूका लागि स्थान, पद र अवसर सुरक्षित गर्ने वातावरण तयार गर्नु पर्दछ । यसले महिलालाई नियन्त्रणका

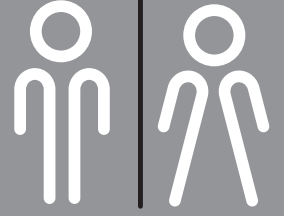
लागि आवश्यक तयारी गर्न मद्दत पुऱ्याँउदछ । नियन्त्रण समेत प्राप्त भएपश्चात महिला समानतामा वृद्धि हुन थप मद्दत पुग्दछ ।

५.समानतामा वृद्धि (Increased Equality): महिलाको निर्णायक तह, आर्थिक स्वतन्त्रता र स्रोत साधनमा नियन्त्रणको अवस्था भएमा मात्र त्यसले महिला सशक्तिकरणका लागि सहज वातावरण तयार गर्दछ । महिला सशक्तिकरणका तहहरु मध्ये समानता पाचौ तथा अन्तिम तह हो । सशक्तिकरण वा मूलप्रवाहीकरणको लक्ष्य पनि समानता नै हो ।

सशक्तिकरण भन्नाले मानिसहरुलाई व्यूँझाउने, मानिसका अन्तर्निहित गुणहरुलाई पुर्नजिवन दिने, महिला, तथा समाजका अन्य पछाडि पारिएका वर्गप्रतिको सामाजिक कुदृष्टिकोण र कुसंस्कारलाई उन्मूलन गर्ने, श्रोत र साधनहरु माथिको असमान वितरण प्रणालीलाई अन्त गर्ने, असमान भावना, धारणा, विश्वास, व्यवहार भएका व्यक्ति, संस्था संगठन, स्वरूप र प्रणालीलाई रुपान्तरण गरी एक समानता र न्यायमा आधारित समाजको स्थापना गर्ने प्रकृया भन्ने बुँभाउछ ।

सत्र ७ :

लैङ्गिक हिंसा



शीर्षक : लैङ्गिक हिंसा

उपशीर्षक : लैङ्गिक हिंसा, लैङ्गिक हिंसाको प्रकार, कारण र असर

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- लैङ्गिक हिंसाको अर्थ र प्रकार वताउन सक्नेछन् ।
- लैङ्गिक हिंसाका कारण, असर र क्षेत्रहरूको पहिचान गर्न सक्नेछन् ।

समय: ६० मिनेट

तालिम सामग्री : बेलुन, टुथ पिन वा सियो, बोर्ड, मार्कर, प्रस्तुतिकरणका स्लाईडहरू

विधि : चिट्ठा विधि, व्याख्या विधि, खेल विधि

👉 सत्रको विस्तृत विवरण

- बेलुन खेल खेल्नका लागि सहभागीहरूलाई अनुरोध गरी एउटा गोलो घेरामा बस्नका लागि अनुरोध गर्ने ।
- सबै सहभागीहरूलाई एक एक वटा बेलुन दिइ फुक्न लगाउने, सबैले बेलुन फुकीसकेपश्चात सहभागीहरूसँग भएको आ आफ्नो बेलुनलाई उडाउदै बेलुन उडाउने खेल खेल्न अनुरोध गर्ने । केही समय बेलुन उडाउने खेल खेल्न समय दिने । यसमा सहभागीहरूलाई आफूसँग भएको बेलुनलाई सकेसम्म माथी दायाँ वा बायाँ उडाउदै छोप्दै खेल खेलेर रमाइलो गर्न अनुरोध गर्ने ।
- एकछिन बेलुन खेल्नसँग खेल्नसकेपश्चात सबै सहभागीहरूलाई हातमा एक एक वटा टुथ पिन वा सियो उपलब्ध गराउने । यसपश्चात सबै सहभागीहरूलाई आ आफ्नो बेलुन बचाउदै अरुको बेलुन फुटाउन अनुरोध गर्ने ।
- एकछिन खेलमा सहभागी भएपश्चात सहभागीहरूलाई कसले कति बेलुन फुटाउनु

भयो, किन फुटाउनु भयो ? बेलुन फुट्दा कस्तो अनुभव भयो ? अरुको बेलुन फुटाउदा कस्तो लाग्यो ? किन बेलुन फुटाउनु भएको भनी प्रश्न गर्ने, सहजकर्ताले आफ्नो बेलुन मात्र जोगाउन अनुरोध गरेकोमा किन अरुको बेलुन फुटाएको भनी प्रश्न गर्ने ।

- खेलको आधारमा मानिसको हिंसात्मक स्वभाव र समाजमा पर्न सक्ने असरका सम्बन्धमा व्याख्या गरी हिंसा, लैङ्गिक हिंसाका सम्बन्धमा व्याख्या गर्ने ।
- सहभागीहरूलाई आवश्यकता अनुसार समुहमा विभाजन गर्ने, लैङ्गिक हिंसाका कारणहरू, लैङ्गिक हिंसाका असरहरू, लैङ्गिक हिंसा हुने प्रमुख क्षेत्रहरूको वारेमा समुहमा छलफल गरी प्रस्तुति गर्न लगाउने, समुहमा छलफल गर्दा आ आफ्ना उद्योग, प्रतिष्ठान तथा कार्यक्षेत्रमा हुने वा हुनसक्ने हिंसाका कारणहरू, असरहरू र त्यसका रूपका सम्बन्धमा पनि ध्यान दिन सहभागीहरूलाई अनुरोध गर्ने ।
- तालिममा छलफल गरेपछि आ आफ्नो उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा लैङ्गिक हिंसा हुन नदिने वातावरणको श्रृजनाका लागि अपनाउन सकिने उपायहरू आपसमा छलफल गराउने ।
- सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरूका आधारमा लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धमा थप आवश्यक जानकारी उपलब्ध गराई सत्रको सारांश बताई सत्र अन्त्य गर्ने

अध्ययन सामग्री

📌 लैङ्गिक हिंसा

हिंसा जुनसुकै समाजमा हुन्छ । फरक फरक समाजअनुसार हिंसाका प्रकृति र प्रवृत्ति फरक हुनसक्दछ । लिङ्ग, वर्ग, जाति, संस्कृति, सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक, राज्य व्यवस्था आदि सबै क्षेत्रमा हिंसा हुन्छ । धनी, गरिब, गाउँ, शहर, शिक्षित, अशिक्षित जहाँ पनि हिंसा हुन्छ । जोसँग शक्ति छ, उसले हिंसालाई प्रश्रय दिन्छ । शक्ति र स्रोतसाधनको दुपयोगले हिंसालाई प्रश्रय दिन्छ, भने स्रोतसाधनमाथि नियन्त्रण गर्नका लागि हिंसाको सहारा लिइन्छ । हिंसा शक्तिको खेल हो पनि भनिन्छ । घरबाहिरमात्र होइन, घरभित्र पनि हिंसा हुन्छ । घर सुरक्षाको लागि हो, तर सबैभन्दा बढी हिंसाको शुरुवात घरबाट नै हुन्छ ।

लैङ्गिक हिंसा समानता, विकास र शान्तिको बाधक हो । अन्तर निकाय स्थायी समिति (IASC) को अनुसार लैङ्गिक हिंसा भनेको त्यस्तो साभ्ना शब्द हो जसले कुनै व्यक्तिको

इच्छाविरुद्ध पीडा पुऱ्याउने कार्य हो, जुन महिला र पुरुषबीचको सामाजिक मूल्यमान्यता (जेन्डर)मा आधारित हुन्छ। अर्को शब्दमा व्यक्तिको इच्छाविना उनको/उसको शारीरिक स्वास्थ्य, मानसिक स्वास्थ्य, विकास र व्यक्तित्वमा दुष्प्रभाव पर्ने गरी गरिने कुनै पनि क्षतिलाई लैङ्गिक हिंसा भनिन्छ। लैङ्गिक हिंसामा पुरुषले महिलालाई, महिलाले पुरुषलाई, महिलाले महिलालाई, पुरुषले पुरुषलाई, तेस्रो लिङ्गीलाई हुने हिंसा पर्दछ। हिंसा पुरुषबाट मात्र हैन महिलाबाट पनि पुरुषलाई हिंसा हुने गर्दछ। हिंसाको चर्चा गर्दा महिला र बालिकामाथि हुने हिंसा संसारको सबैभन्दा बढी जोखिमको क्षेत्र मानिन्छ।

हिंसालाई व्यक्तिगत र पारिवारिक विषयको रूपमा हेरेर हुँदैन यसलाई सामाजिक मुद्दाको रूपमा हेरिनुपर्दछ भन्ने अवधारणाको विकास भएको छ। विशेषगरी सन् १९९४ मा सम्पन्न जनसंख्या र विकास सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनपछि यस प्रकारको अवधारणाको विकास भएको हो। अहिले आएर हिंसालाई मानवअधिकार हनन्को रूपमा हेरिने थालिएको छ।

एक वाक्यमा भन्ने हो महिलालाई महिला भएको कारणले अन्याय, असमान र विभेद गर्नु महिला विरुद्धको हिंसा हो। महिलालाई महिला भएकै कारणले हुने विभेदपूर्ण व्यवहार, शोषण, अपमान, डर, होच्याउने, पीडा दिने, दुख दिने, मानसिक तथा शारीरिक चोट पुऱ्याउने, यौन शोषण गर्ने, आर्थिक, साँस्कृतिक, राजनीतिक तथा सामाजिक कुनै पनि रूपमा आघात पुऱ्याउने सबै कार्य महिला हिंसा अन्तर्गत पर्दछ। महिला विरुद्धको हिंसा उन्मूलनसम्बन्धी घोषणापत्र, १९९३ अनुसार महिलाविरुद्ध हिंसा भन्नाले सार्वजनिक वा निजी जीवनमा लिङ्गको आधारमा हुने हिंसाजन्य कार्य हो, जसले महिलालाई शारीरिक, यौनजन्य वा मानसिक क्षति वा पीडा पुऱ्याउँदछ वा पुऱ्याउने संभावना हुन्छ, जसले गर्दा महिलाको स्वतन्त्रता, अधिकारमा र निजी जीवनमा बन्देज बनाएको हुन्छ।

विभिन्न निकायहरूले दिएको महिलाविरुद्धको हिंसाको परिभाषालाई समिश्रण गरी सरलीकरण गर्दा, महिला भएकै कारणले व्यक्ति, परिवार वा समाजद्वारा महिलामाथि शारीरिक, मानसिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, आर्थिक वा राजनीतिक विभेदगरी हिंसा पुऱ्याउनु, अवसरबाट वञ्चित नु र तल्लो वा दोस्रो दर्जाको व्यवहारगरी महिलाको मान-मर्यादामा आघात पुऱ्याउने कार्यलाई महिलाविरुद्धको हिंसा भनिन्छ।

लैङ्गिक हिंसाका किसिमहरू :

शारीरिक हिंसा : कसैलाई शारीरिक रूपमा असर पर्नेगरी गरिने हिंसालाई शारीरिक हिंसा भनिन्छ जस्तै कुटपिट, अङ्गभङ्ग, शारीरिक चोट, थुन्नु, जलाउनु, मार्नु, बलपूर्ण गर्भपतन आदि।

मानसिक हिंसा : कुनै व्यक्तिलाई मौखिक रूपमा शब्दद्वारा चोट पुऱ्याइ तनाव दिईन्छ भने त्यस्तो हिंसालाई मानसिक हिंसा भनिन्छ । डरत्रास, धम्की, अपमान, होच्याउनु, दोष देखाउनु, वेवास्ता गर्नु, हाँसोमा उडाउनु, स्वतन्त्रताबाट वन्चित गर्नु आदि पर्दछ । मानसिक हिंसाबाट हुने असर गंभीर प्रकृतिको हुन्छ ।

सामाजिक/साँस्कृतिक हिंसा : सामाजिक तथा संस्कृतिक मान्यताको नाममा गरिने हिंसालाई सामाजिक हिंसा भनिन्छ, जस्तै बालविवाह, बहुविवाह, घरेलु हिंसा, दाइजोजनित हिंसा, महिनावारीमा हुने अछुत व्यवहार, छाउपडी, देउकी, दाइजो, बोक्सी, चरित्रमाथि आरोप, कामको बोझ, धर्मको नाममा ब्रत बस्न लगाउनु एकल महिला/विधवालाई होच्याउने, तिरस्कार गर्ने, दलित महिलालाई नीच देखाउने आदि ।

आर्थिक हिंसा : आर्थिक साधनस्रोतबाट वञ्चित, सम्पत्तिको उपयोग, रोजगारी वा आयआर्जन गर्ने कार्यबाट वञ्चित गर्नु वा उपभोग गर्न रोक लगाउनुलाई आर्थिक हिंसा भनिन्छ । जस्तै : रोजगार गर्न नदिनु, पैसाको कारोवार गर्न नदिनु, महिलाले कमाएको पैसामा नियन्त्रण, समान काममा कम ज्याला आदि ।

यौन हिंसा : यौनजन्य दुर्व्यवहार, यौन यातना तथा शोषण, हाडनाता करणी, वैवाहिक बलात्कार, मानव बेचबिखन तथा ओसार-पसार, साइबर अपराध आदिलाई यौन हिंसा भनेर बुझिन्छ । केटी वा केटाको इच्छाविपरित वा जवरजस्त रूपमा यौन कार्यमा संलग्न गराउनु, बलात्कार, बेचबिखन, यौनिकता प्रदर्शन गर्नु, जिस्काउनु, सार्वजनिक स्थानमा जिस्काउनु, अशिल चित्र खिच्ने वा देखाउने आदि पर्दछ । विश्व स्वास्थ्य संगठन (२००२) काअनुसार कुनै पनि यौनक्रिया वा यौनक्रियाका लागि गरिने प्रयास, यौनजन्य धारणा, बेचबिखनका प्रयास, विपरित लिङ्गीको स्वीकारोक्ति नभई बलपूर्वक गरिने यौनचेष्टा हो जसमा सम्बन्धका आधारहरु हेरिन्न र जुन जहाँ कही पनि हुने सम्भावना रहन्छ र यो घर वा कार्यालयको दायरा भन्दा बाहिर पनि हुनसक्छ । विभिन्न किसिमका यौनिक हिंसा भिन्न परिस्थिति र भिन्न अवस्थामा भईरहेको छ । महिलाको जीवनचक्रमा हुने लैङ्गिक हिंसा यसमा जन्मनुभन्दा पूर्व र वृद्ध उमेरसम्मको हिंसाको कुरा पर्दछ;

प्रसूति पूर्व	लिङ्ग छनौट, गर्भपतन, जवरजस्ती गर्भ बोकाउनु, गर्भावस्थामा कुटपीट, खानपान र स्वास्थ्य उपचार आदि
शिशु अवस्था	शिशु, बालिकाको हत्या, बालिकालाई खानपान र स्वास्थ्य उपचारमा फरक व्यवहार गर्नु आदि
बाल्यवस्था	बाल विवाह, योनी छेदन, लिङ्गको टुप्पो काट्नु, यौन दूरव्यवहार, खानपीन र औषधि उपचारमा फरक व्यवहार, बेचबिखन आदि
किशोरअवस्था	छाउपडी, बलात्कार, डरत्रास, कार्यस्थलमा यौन शोषण, वेश्यावृत्तिमा लगाउनु, बेचबिखन आदि
प्रजननशील उमेर	यौन दूरव्यवहार, वैवाहिक बलात्कार, दाइजोको कारण हिंसा, कार्यस्थलमा यौन कार्य, अपाङ्ग महिला र एकल महिलालाई दूरव्यवहार
वृद्धावस्था	दूरव्यवहार, खाना लाउनमा वास्ता नगर्ने, घरबाट निकाला, स्वास्थ्य उपचार नपाउनु आदि

महिला पुनर्स्थापना केन्द्र (ओरेक) को अध्ययनअनुसार पछिल्लो ५ वर्षमा महिलाविरुद्ध हुने हिंसाका घटनामा १९% ले बृद्धि भएको छ। प्रत्येक वर्ष करिब पन्ध्र सय महिलाविरुद्ध हुने हिंसा अभिलेख हुन्छन्। सामाजिक साँस्कृतिक कारणले कतिपय यस्ता घटना घरबाहिर नै आउँदैनन्। ओरेकको तथ्याङ्कअनुसार गत सन् २०१२ मा सार्वजनिक भएका महिला हिंसाविरुद्धका घटनामध्ये सबैभन्दा बढी ५५% घरेलु हिंसा, १३% बलात्कार, १३% सामाजिक हिंसा, ११% महिला भएकै कारण हत्या, ५% यौन दुर्यवहार र ३% मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारका घटना भएका छन्। विशेषगरी यौनजन्य हिंसा र दुर्यवहारका घटनाहरू सामाजिक मुल्यमान्यताका कारण बाहिर आउन गाह्रो छ। पीडितलाई समाजले हेर्ने दृष्टिकोणका कारण यस्ता घटना बाहिर आउन सक्दैनन्। पछिल्ला वर्षमा मानव बेचबिखनका घटनाहरू अत्यन्त बढी भईरहेको भए तापनि दलालहरूले बैदेशिक रोजगारीका नाममा महिला तथा पुरुषहरूको बेचबिखन गर्ने भएकाले तथ्याङ्कमा फरक पर्ने गरेको छ।

आफ्नो जीवनकालमा महिलाले आफ्नै पतिबाट २८% शारीरिक र यौन हिंसा हुने गरेको बताएका छन्, जसमध्ये १४% शारीरिक हिंसा, ५% यौन हिंसा र ९% दुवै हिंसा रहेको स्वास्थ्य तथा जनसंख्या, न्यू ऐरा र आइसिएफ इन्टरनेशनलको २०११ को अध्ययनले देखाएको छ। यस्तै नगद आम्दानी नगर्ने भन्दा नगद आम्दानी गर्ने पत्नी माथि पतिले बढी

हिंसा हुने गरेको भन्ने स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, न्यू ऐरा, यूकेड र यूएसएआइडी, २०१३ को अध्ययनले देखाएको छ । १५ देखि ४९ वर्ष उमेर पुगेका मध्ये २२% महिलामा शारीरिक हिंसा भएको, १५ वर्ष उमेर पुगेका किशोरीहरूमध्ये १२% मा यौन हिंसा भएको यूएसएआइडी, यूकेएड, यूएनएफपीए, न्यू ऐरा र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय २०१३ को अध्ययनले देखाएको छ ।

स्त्री शक्तिको Revisiting The Status of Women in Nepal (1981-2010) को अध्ययन अनुसार ५५.८% ले घरेलु हिंसा हुने मुख्य कारण दाइजोलाई मानेको छ । यस्तै ५७.१% पतिबाट, ५०.८% सासुबाट शारीरिक आक्रमण हुने गरेको देखाइएको छ ।

इन्सेकबाट प्रकाशित मानवअधिकार वर्ष पुस्तक २०१३ अनुसार दाइजोको कारण ५ जना महिलाको हत्या भएको थियो । बोक्सीको आरोपमा ५२ जना महिला प्रताडित भए । यसैगरी १४० जना बलात्कारबाट पीडित भए । ८२ जनाले यौनदुर्व्यवहार खेप्नुपरेको थियो । यौनिक हिंसाबाट ६० वर्षभन्दा माथिका ९ जना बृद्धा पीडित भए । यौनिक हिंसाबाट ३९८ जना बालिका पीडित भए जसमध्ये १२ देखि १७ वर्ष समूहका २४४ जना रहेका थिए ।

लैङ्गिक हिंसा हुने प्रमुख स्थानहरु, हिंसाको प्रकार

कहाँ	कोबाट	कस्तो प्रकारको हिंसा
घरमा	पति, आमाबुबा, दाजुभाई, दिदीबहिनी, भाउजु, नन्द, सासुससुरा, जेठाजु, जेठानी, देवर, देवरानी आदि	बोलीबचन, मानसिक पीडा, कुटपीट, बलात्कार, यौनशोषण, विभेदीय व्यवहार
कार्य स्थल	हाकिम, नेता, सहकर्मी साथी, मालिक, ठेकेदार आदि	जिस्काउने, अशिल्ल शब्द बोल्ने, जिउ छुने, स्पष्ट सञ्चार नगरिदिने, छेडछाड भाषाको प्रयोग गर्ने, सुचना जानकारी लुकाइदिने, संकेतात्मक कुराकानी गरी बुझ्नबाट बंचित गर्ने, अशिल्ल कुरा देखाउने, यौन शोषण गर्ने, कम ज्याला दिने

स्कूल, कलेज, होस्टल	विद्यार्थी, शिक्षक, वार्डेन, कर्मचारी, गार्ड, ड्राइभर	जिस्काउने, जिउ छुने, एकलै कोठामा बोलाउने, प्रलोभन देखाउने, यौन शोषण गर्ने
सार्वजनिक स्थल, बजार	कुनै पनि पुरुषबाट	टाँसिएर बस्न खोज्ने, इसारा गर्ने, पिछ्छा गर्ने, अश्लिल शब्द प्रयोग, बलात्कार
नीति, कानून	राज्य र राज्यका प्रतिनिधि	लैङ्गिक मैत्री नीति नियम नबनाउने र भएको कानून पनि कार्यान्वयन नगर्ने

क. शारीरिक हिंसाबाट व्यक्तिमा पर्ने प्रभाव/असर

स्वास्थ्यमा <ul style="list-style-type: none"> ● स्वास्थ्य कमजोर हुनु ● उत्पादनमूलक कार्य गर्न नसक्नु ● विभिन्न रोगबाट ग्रसित हुनु ● अङ्गभङ्ग हुनु 	आत्मबलमा <ul style="list-style-type: none"> ● आत्मबल घट्नु ● मानसिक सन्तुलन बिग्रनु ● भर्किनु, डराउनु, भोक्रिनु ● एकलै बस्न मन पराउनु ● सामाजिक कार्यमा सहभागी नहुनु
शैक्षिक विकासमा <ul style="list-style-type: none"> ● पढ्न मन नलाग्नु ● शिक्षण संस्थाबाट टाढिनु ● पढाईमा राम्रो गर्न नसक्नु 	मानव अधिकारमा <ul style="list-style-type: none"> ● शिक्षा स्वतन्त्रता तथा रोजगारीको अधिकारको हनन ● हिंसामुक्त बाँच्न पाउँने अधिकारको हनन

ख. सामाजिक हिंसाबाट व्यक्तिमा पर्ने प्रभाव/असर

स्वास्थ्यमा <ul style="list-style-type: none"> ● घाइते, अङ्गभङ्ग, मृत्यू, आङ्ग खस्ने, मानसिक असुन्तलन हुनु ● हिनताबोध हुनु ● शारीरिक बौद्धिक विकासमा अवरोध ● बाल तथा मातृमृत्यू दरमा वृद्धि हुनु 	आत्मबलमा <ul style="list-style-type: none"> ● डराउने, आत्मीयपन नहुनु ● आत्तिने, रिसाउने ● हिनताबोध, एकहोरोपन
---	--

<p>शैक्षिक विकासमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● पढ्न पाउने अधिकारबाट बन्चित गराइन्छ ● पढेको कुरा सम्झन नसक्ने हुनु ● साथीले हेला गर्ने ● समग्र व्यक्तित्व विकास अवरोध पुग्ने 	<p>मानव अधिकारमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● राज्यद्वारा प्रदत्त सेवा, सुविधा, अधिकार र अवसरहरुबाट बन्चित गराइन्छ ● आफू सुरक्षित छैन भन्ने अनुभूति भइरहनु ● प्रत्येक व्यक्तिका कतिपय व्यक्तिगत विषय हुन्छन् त्यस्ता व्यक्तिगत विषयहरुलाई सार्वजनिक गरी वा गर्न बाध्य पारी गोपनीयताको अधिकारबाट बन्चित गरिनु
---	--

ग. आर्थिक हिंसाबाट व्यक्तिमा पर्ने प्रभाव/असर

<p>स्वास्थ्यमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● स्वास्थ्य उपचारमा पहुँच नहुनु ● पोषणयुक्त खाना खान नपाउनु 	<p>आत्मबलमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● आफूमाथि भएको हिंसालाई बाहिर ल्याउन डराउनु ● कुनै कुरामा निर्णय लिन नसक्नु
<p>शैक्षिक विकासमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● शैक्षिक विकासमा विभिन्न अवरोध आउनु 	<p>मानव अधिकारमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● स्वास्थ्य अधिकारबाट बन्चित हुनु ● गाँस, बास, कपास र सुरक्षित आवासबाट बन्चित हुनु

घ. सांस्कृतिक हिंसाबाट व्यक्तिमा पर्ने प्रभाव/असर

<p>स्वास्थ्यमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● दाइजोको कारणले हत्यासम्म हुनसक्ने ● धेरै बच्चा जन्माउन बाध्य गराइनुले स्वास्थ्य बिग्रनु ● ब्रत बस्ने, छाउपडी, देउकी, भुमा प्रथाले थप हिंसामा पर्नु 	<p>आत्मबलमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● कमजोर महशुस हुनु ● आत्मसम्मान र मानप्रतिष्ठामा कमी आउनु
<p>शैक्षिक विकासमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उच्च शिक्षाबाट बन्चित 	<p>मानव अधिकारमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रजननको लागि स्वनिर्णय गर्ने अधिकारबाट बन्चित

ड. मानसिक हिंसाबाट व्यक्तिमा पर्ने प्रभाव/असर

स्वास्थ्यमा <ul style="list-style-type: none"> मानसिक असन्तुलन खान मन नलाग्ने, दुब्लाउँदै जाने एकोहोरो हुने विभिन्न रोग लाग्ने 	आत्मबलमा <ul style="list-style-type: none"> काम गर्न मन नलाग्ने काम गर्न आँट नहुने सपनामा कराउने, चिच्याउने, अरुसँग बोल्न नसक्ने एकलै बस्न मन पराउने निर्णय लिन दिन नसक्ने
<ul style="list-style-type: none"> शैक्षिक विकासमा पढाईमा एकाग्रता नहुने पढाई राम्रो गर्न नसक्नु 	मानव अधिकारमा <ul style="list-style-type: none"> मानवले पाउने सम्पूर्ण अधिकारहरूबाट बन्चित हुने

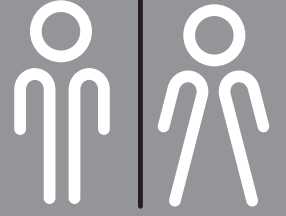
च. यौनिक हिंसाबाट व्यक्तिमा पर्ने प्रभाव/असर

स्वास्थ्यमा <ul style="list-style-type: none"> यौन रोगको शिकार अनिश्चित गर्भ रहनु, गर्भपतन हुनु ढाड, कम्मर दुख्ने समग्रमा स्वास्थ्यमा असर 	आत्मबलमा <ul style="list-style-type: none"> मानसिक रोगको शिकार हुनु डराउने, एकोहोरो हुने, बरबराउने सोच्ने शक्तिमा हास आत्महत्याको सोच हुने आघातको अवस्थामा पुग्नु सामाजिक रूपमा वहिष्कृत हुनु
शैक्षिक विकासमा <ul style="list-style-type: none"> पढाईमा एकाग्रता नहुने पढाई राम्रो गर्न नसक्नु 	मानव अधिकारमा <ul style="list-style-type: none"> मानवले पाउने सम्पूर्ण अधिकारहरूबाट बन्चित हुने

साभार: महिलामाथि हुने हिंसाले पर्ने असरहरू पोष्टर, प्रकाशक: यूएनएफपीए, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय, अंग्रेक नेपाल

इन्टरनेशनल अलर्ट, सेफरवर्ड लगायतका ६ वटा संस्थाहरूले फेब्रुअरी २०१४ मा गरेको महिला असुरक्षा र कार्यस्थल विषयक एक अध्ययनको निष्कर्ष अनुसार सार्वजनिक स्थल र कार्यस्थलमा हुने दुर्व्यवहारको उजुरी हुँदैन । कामकाजी महिलाले घरमा, कार्यस्थलमा, कार्यस्थलमा जाँदाआउदा विभिन्न किसिमका हिंसा र असुरक्षाको सामना गर्नुपर्दछ । घर बाहिर जागिर वा काम नगर्नका लागि श्रीमान, परिवार वा समुदायबाट महिलाले विभिन्न दवावहरू पनि सामना गर्नुपर्दछ । महिला कार्यस्थलमा जाँदा आँउदा शारीरिक र मानसिक दुबै खालका दुर्व्यवहारको शिकार हुनुपर्दछ । कार्यस्थलमा जाँदा आँउदा पुरुषहरूले पछ्याइएको, मौखिक गालीले सताइएको र शारीरिक हिंसाको आक्रमण हुने गरेको गुनासो महिलाहरूको छ । दुर्व्यवहारबाट बच्न महिलाहरू साँझ पर्नुअगावै नै कार्यस्थलबाट निस्कने, पुरुष सहयोगीहरूको मद्दत लिने, समुहमा हिड्ने र कार्यस्थल नजिकै बसोबास गर्ने प्रयास गर्ने गरेको पाइएको छ । अविवाहित र किशोरी महिलाहरू दुर्व्यवहारको बढी शिकार हुने गरेको अनुसन्धानले देखाएको छ । यसका साथै कतिपय अवस्थामा कार्यस्थलमा समेत महिला कामदारहरूको अधिकारको हनन् हुनुका साथै दुर्व्यवहार हुने गर्दछ । कार्यस्थल सम्बन्धी आफ्नो अधिकारका वारेमा अधिकांश महिलाहरू अनभिज्ञ रहेका छन् । कतिपय महिलाहरूले त उनीहरूमाथी हुने दुर्व्यवहारकै कारण रोजगारी छोड्ने र पारीवारिक समस्या समेत हुने गरेको पाइएको छ ।

संस्था र उद्योग र प्रतिष्ठानमा (संस्थागत) लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण



शीर्षक : संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण

उपशीर्षक : संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरणका लागि ख्याल गर्नुपर्ने क्षेत्रहरु

उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरणको अर्थ बताउन सक्नेछन् ।
- संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरणका लागि ख्याल गर्नुपर्ने क्षेत्रहरुको सूची बनाउन सक्नेछन् ।

समय: ९० मिनेट

तालिम सामग्री: प्रस्तुतीका लागि तयार गरिएको सामग्री, न्युज प्रिन्ट, मार्कर

विधि: खुल्ला छलफल, व्याख्यान, समुह छलफल

📌 सत्रको विस्तृत विवरण

- एउटा संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठान के भएमा संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण भएको मान्न सकिन्छ भनी सहभागीहरुलाई प्रश्न गर्ने, आएका बुँदाहरु ह्वाइट बोर्डमा लेख्दै जाने र बुँदाहरुका आधारमा छलफल गर्ने । संस्थामा लैङ्गिक संवेदनशिलता विकासका लागि आवश्यक क्षेत्रहरु र त्यसका लागि सहभागीको संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानमा भएको व्यवस्था, गरिएका काम र भविष्यमा गर्नुपर्ने प्रयासहरुका सम्बन्धमा सहभागीहरुलाई व्यक्तिगत रूपमा सहभागी अभ्यास नं. ४ गर्न समय दिइ सहभागीहरुको आ आफ्नो अभ्यासको अनुभव सुनाउन लगाउने
- संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण गर्नका लागि ख्याल गर्नुपर्ने आवश्यक क्षेत्रहरु, कार्यक्रम, कानूनी खाका, कर्मचारी नियुक्ति प्रकृया, संस्थागत प्रयासहरु/नीतिहरु, महिला पुरुषबिचका सम्बन्ध गरी पाँचवटा समुह बनाई सहभागीहरुलाई सानो समुहमा छलफल गरी आएका सुझावहरु ठुलो समुहमा प्रस्तुत गर्न लगाउने ।
- सहभागीहरुको प्रस्तुतीपश्चात आवश्यक जानकारी थप गरी संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण का लागि आवश्यक पर्ने तत्वहरु र त्यस प्रकृयाका चरणहरु व्याख्या गरी सहभागीहरुलाई प्रष्ट पार्ने ।
- के तपाईं आफ्नो उद्योग, प्रतिष्ठान वा संस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण गरी जेण्डर संवेदनशिल बनाउन चाहनुहुन्छ ? किन भनी प्रश्न गरी आएका बुँदाहरुका आधारमा सहजकर्ताले निष्कर्ष प्रस्तुत गरी सत्र अन्त्य गर्ने ।

➤ सहभागीको लागि अभ्यास : ४

संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण अभ्यास

लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरणका क्षेत्रहरु (सम्बोधन गर्नुपर्ने सवालहरु)	के व्यवस्था गरिएको छ ?	महिला पुरुषमा उपलब्धी के भएको छ ?	थप के व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ ?
नेतृत्व वा व्यवस्थापनमा सहभागिता			
संस्थाको मूल्य मान्यता, दूरदृष्टि			
संस्थाको विधान, नीति, नियम			
लैङ्गिक विषयमा विज्ञता			
अन्य संस्थागत व्यवस्था: अर्थ, अनुगमन मुल्यांकन, तथ्यांक, प्रतिवेदन आदी			
मानविय स्रोत विकास सम्बन्धी व्यवस्था			
● भर्ना तथा छनौट प्रकृया			
● तलव तथा सुविधा			
● कार्य जिम्मेवारी			
● काम र पारिवारीक जिम्मेवारी विच समन्वय सम्बन्धी व्यवस्था			
● कर्मचारी कार्य सम्पादन मूल्यांकन तथा पदोन्नती वा बढुवा			
● तालिम, गोष्ठि, भ्रमण, सेमिनारमा सहभागिता			
कार्यस्थलको अवस्था तथा सुविधाहरु			
(महिला तथा पुरुषको लागि शौचालय, कामको समय परिवर्तन हुँदा लुगा फेर्नका लागि चेन्जिङ्ग रुम, बेलुका काम गर्ने पालो परेकाहरुको लागि सुत्ने ठाउँको व्यवस्था, अवस्था हेरी यातायातको व्यवस्था आदी)			
बाह्य संचार (ब्रान्डिङ, कर्पोरेट प्रवर्धन सामग्री, सूचना, विज्ञापन आदी)			
आन्तरिक संचार (कर्मचारी बैठक, इमेल, फोन, आन्तरिक सूचना सर्कुलर, सम्वाद आदी)			
लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी रणनीति तथा निती नियमहरु,			
कार्यालयभित्रको आचार संहिता			
अन्य			

🔗 संस्थागत लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण

समाजमा महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गीहरुविच समानताको अवस्था सृजना गर्नका लागि संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानहरुमा पनि लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण हुनु आवश्यक छ। संस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण र समानताका लागि कुनै पनि संस्था जेन्डर विषयमा सचेत र संवेदनशील हुन आवश्यक हुन्छ। संस्था लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट संवेदनशील भएमा मात्र उसले आफ्ना संस्थागत नीति, नियम, संरचना, कार्यक्रम वा उत्पादनहरु लैङ्गिक हिसावले सचेत रहन सक्दछ। संस्थामा महिला र पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीलाई समान दृष्टिकोण बाट हेरी समान अवसर दिनुपर्दछ। जेन्डर संवेदनशीलता र समान दृष्टिकोणका आधारमा संस्थालाई प्रकृयागत रुपमा अगाडि बढाएमा मात्र संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानले पुरुषमुखीको आरोपबाट छुटकारा पाउन सक्छ। यसका लागि संस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गरी यसलाई जेन्डर संवेदनशील संस्था का रुपमा बिकास गर्नु आवश्यक पर्दछ। समाजमा विद्यमान लैङ्गिक विभेदहरुप्रति संवेदनशील भई ती विभेदहरु क्रमशः हटाउदै लैजान नारी र पुरुष दुबैका समस्यालाई समाधान गर्ने पद्धति र प्रकृत्यामा सचेत र सजग भई नीतिगत र संरचनागत रुपमा सम्बोधन भएका संस्थालाई जेन्डर संवेदनशील संस्था भनिन्छ। लिङ्गका आधारमा विद्यमान रहेका अन्याय, असमानता र विभेदप्रति सचेत र संवेदनशील भई ती अन्याय, असमानता र विभेदहरुलाई क्रमशः कमी गर्दै लैजानका लागि महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गी सबैका समस्यालाई सन्तुवाई गर्ने पद्धति र प्रकृया भएका संस्थालाई जेन्डरसंवेदनशील संस्था मान्न सकिन्छ। संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानहरुलाई जेन्डर संवेदनशील बनाउने विभिन्न मोडेलहरु मध्ये यहाँ गहिरो संरचनात्मक मोडेलका बारेमा चर्चा गरिएको छ।

गहिरो संरचनात्मक नमुना (Deep Structural Model)

संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठान हरुलाई जेन्डर संवेदनशील बनाउने तथा विश्लेषण गर्ने विभिन्न मोडेलहरु बिकास भएका छन्। जस्तै Harvard Analytical Framework, People Oriented Framework (POP), Gender Analysis Matrix (GAM), Equality and Empowerment Framework (Longwe), Social Relations Approach, Moser (triple role)Framework, Levy (web of institutionalization) Framework, Capacities and Vulnerabilities Framework (CVA) आदी छन्। ती नमूनाहरु मध्ये एक गहिरो संरचनात्मक (Deep Structural Model) हो। यसलाई छोटकरीमा DSM पनि भनिन्छ। यसकालागि धेरै तहहरु पार गर्नुपर्दछ।

यो एक लामो प्रकृया हो । यसबाट संस्थामा लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट परिवर्तन गर्नुपर्ने सवालहरु के के हुन् भनेर थाहा पाउन सकिन्छ । यस नमुनाको निर्माण काशबल्लभ प्मभचखबततभच ले गर्नुभएको हो । उहाँ Commision on the advancement of Woment at Interaction का निर्देशक हुनुहुन्थियो । यसमा पाँच प्रमुख तह रहेका हुन्छन् । यो नमूनाले संस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण विकास गरी जेण्डर संवेदनशिल संस्थाको संस्कृति विकास गर्न मूल सवालहरु र सम्बोधन गरिनु पर्ने के कस्ता कुराहरु गाँसिएका हुन्छन भन्ने सम्बन्धमा जानकारी प्राप्त हुन्छ । संस्थागत प्रकृयाका लागि यसमा उल्लेख भएअनुसार क्रमश परिवर्तन गर्दै जानु पर्दछ, जुन तल क्रमशः व्याख्या गरिएको छ ।

क. कार्यक्रम तथा उत्पादन (Programme and Production)

संस्थालाई जेण्डर संवेदनशिल बनाउन पहिलो ख्याल गर्नु पर्ने आधार संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम तथा यसका उत्पादनहरु हो । संस्थाले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम तथा उत्पादनहरुमा महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीहरुको समान सहभागिता, उपस्थिती सुनिश्चित गर्ने वा त्यस्ता सवालहरुलाई सम्बोधन गर्ने कार्यक्रमहरु तयार गरिनु आवश्यक छ । परियोजनाहरु वा संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठान का कार्यक्रमहरु तथा उत्पादनहरुको योजना निर्माण गर्दा महिला पुरुष दुबैका सवाल संवोधन हुने योजना निर्माण गर्नु पर्दछ ।

ख. कानुनी खाका (Legal Framework)

संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानलाई लैङ्गिक संवेदनशिल बनाउनका लागि संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानका नीति नियमहरुमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनु पर्दछ । विधान, नीति नियममा लैगिक सहभागिताको बारेमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएमा, लैगिक सहभागिताको स्पष्ट व्यवस्था गरेमा, महिला सदस्यता सम्बन्धी व्यवस्था भएमा, कार्यकारी र मुख्य पदहरुमा महिला संख्या तथा रोजगारीको अवसरमा वृद्धि सम्बन्धी व्यवस्था लगायतका आवश्यक नीतिगत सम्बोधन भएमा सो संस्थामा लैङ्गिक समानता र मूलप्रवाहिकरण गर्न मद्दत पुग्दछ ।

ग. कर्मचारी (Staffing)

संस्थामा महिला पुरुष तथा तेस्रो लिङ्गी सबैको समान सहभागिता वृद्धि गरिदै लगिनु आवश्यक छ । सबैका सवालहरु साभ्का रूपमा सुनुवाई हुने वातावरण तयार होस, कसैलाई पनि संस्थामा आउन अप्ठ्यारो अवस्था नहोस् भन्ने व्यवस्था हुनु आवश्यक छ । महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गी भएकै आधारमा नियुक्ति पाउन, पदोन्नती हुन वा सेवा सुविधाबाट

बञ्चित गरिनु हुदैन । विशेषगरी संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानमा कम संख्यामा रहेका महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीका लागि संस्थामा समान अवसर प्रदान गर्न थप अवसरहरूको सृजना गर्नुपर्दछ । संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानका तल्ला तहमा मात्र नभएर निर्णायक तहमा समेत महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गीको सहभागिता हुनु आवश्यक छ । कार्यकारी पदहरूमा पनि महिलाहरूलाई ल्याउनु आवश्यक छ ।

घ. Organizational practice (संस्थागत प्रयासहरू)

संस्थाको व्यवहारिक पक्ष पनि महत्वपूर्ण हुन्छ । संस्थाका दैनिक सम्बन्धित विषयहरूको सम्बोधन भएको अवस्थामा संस्थामा सहज कार्य वातावरण तयार गर्न सकिन्छ । उदाहरणका लागि संस्थाका महिला कर्मचारीका लागि काम गर्ने वातावरण, कार्यकक्ष, ट्वाइलेटको व्यवस्था, पुरुषका तुलनामा महिलालाई आवश्यक परेको अवस्थामा अफिस आउन जान समय लचकता, उद्योग प्रतिष्ठानहरूको प्रकृति अनुसार संस्थागत विकासका लागि महिला शाखाको गठन, गर्भ परिक्षण, सुत्केरी तथा सुत्केरी स्याहार विदा, सुरक्षित तथा व्यवस्थित चेन्जिङ रुम, ढिलासम्म वा रातको समयमा काम गर्दा घरसम्म पुग्ने व्यवस्था, दुध खुवाउने, बच्चा ल्याउने, बच्चा राख्ने व्यवस्था, महिलाका लागि पनि क्षमता विकास गर्न अवसर, तालिमको व्यवस्था, जिम्मेवारी बाँडफाँड लैङ्गिक समानता, माथिल्लो तह वा निर्णायक तहमा महिलाको उपस्थिति, जेण्डर संवेदनशिल भाषाको प्रयोग, संस्थाका हाकिम, संयोजक, प्रमुख जेण्डर संवेदनशिल हुनु, लैङ्गिक हिंसाका सवालमा शुन्य सहनशिलताको सुनिश्चितता, कतिपय महिला र तेस्रो लिङ्गी कर्मचारीहरूको सवालहरू सुनुवाइका लागि महिला र तेस्रो लिङ्गी सुपरभाइजरको व्यवस्था हुनुजस्ता विषयहरू संस्थाका असल प्रयासहरू हुन् ।

ड. महिला पुरुष र तेस्रो लिङ्गी सम्बन्ध (Women Men and Third Gender Relation)

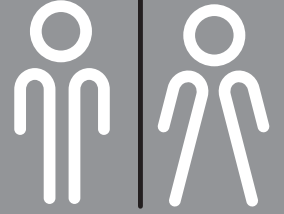
संस्थाहरूमा महिला पुरुष र तेस्रो लिङ्गी बीचको सम्बन्धलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन हुनु आवश्यक छ । महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गीबीचको सम्बन्धलाई हेर्ने क्रममा संवेदनशिलता हुनुपर्दछ । महिलाले सहायक भूमिका मात्र निर्वाह गर्ने, अह्राएका, सिकाएका र स्वागत सत्कार जस्ता काममा उनीहरू एपयुक्त हुन्छन् भन्ने मानसिकतामा संस्थाका व्यक्तिहरूमा परिवर्तन हुनुपर्दछ । अवसर पाएमा महिला पनि पुरुषसह काम गर्न सक्दछन् भन्ने मान्यता संस्थामा कार्यरत सबैमा हुनुपर्दछ । तेस्रो लिङ्गीहरू काम गर्दैनन् र उनीहरू नाच्ने गाउने मात्र हुन् भनी गलत सोचाइ राखिन्छ । यस प्रकारका मान्यतामा परिवर्तन हुनुपर्दछ । सबैका लागि क्षमता, ज्ञान र सीपका आधारमा समान अवसर दिन आवश्यक

हुन्छ । संस्थामा महिला पुरुष बीचमा काम गर्ने वातावरण कायम भएमा, सहयोगी व्यवहार तथा सुमधुर सम्बन्ध कायम हुन सकेमा काममा प्रभावकारीता र उत्पादनमा वृद्धि हुन पुग्दछ । शुरुवातमा यस्ता कार्यनितीहरू कार्यान्वयन गर्दा उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा खर्चको रूपमा देखिएतापनि यो लामो समयको लागि भने लगानी नै हो जसले उद्योग प्रतिष्ठानलाई संस्थागत फाईदा पुऱ्याउँदछ ।

संस्थामा लैङ्गिक मुलप्रवाहीकरण गरी यसलाई जेण्डरसंवेदनशिल गर्ने कार्य एक प्रकृया हो । यसको मुख्य केन्द्र महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गीबीचको सम्बन्ध नै हो । जव संस्थाका मानिसहरूमा सुमधुर सम्बन्ध हुन्छ तव काममा बढी प्रभावकारिता पनि आँउछ । आ आफ्नो संस्था, उद्योग, प्रतिष्ठानमा के कस्ता विषयमा के कसरी परिवर्तन गर्दै गएमा लैङ्गिक मुलप्रवाहीकरण गरी जेण्डर संवेदनशिल बनाउन सकिन्छ, भन्ने सबैले आ आफ्नो कार्ययोजना तय गरी काम गर्नुपर्दछ ।

संस्थालाई जेण्डर सम्वेदनशील बनाउनका लागि मौखिक रूपमा प्रतिवद्धता दर्शाउने मात्र नभई कार्यान्वयनस्तरमा नै पहल चालिनुपर्दछ । विशेष गरी संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानका विधान निती नियमहरू लगायत विभिन्न खालका बाध्यात्मक स्थितीहरू साथै यस सम्बन्धी ज्ञान, अनुभव तथा आवश्यकताको महशुस कम हुनु आदिका कारणहरूले पनि संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानहरू जेण्डर सम्वेदनशील बन्नमा समस्या हुनसक्दछ । हुन त शुरुवातको समयमा कुनै पनि विषयलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनका लागि असजिलो हुन्छ, नै तर पनि आफ्नो संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानलाई जेण्डर सम्वेदनशील बनाउनका लागि अन्य त्यस्ता संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानमा भ्रमण गरी आपसी छलफल गर्ने, कार्य थालनीका लागि तालिम गोष्ठी तथा अन्य सम्बन्धित कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने, संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानभित्रै कामको प्रकृति हेरी सानो आकारको जेण्डर समिति बनाउने, अवलोकन भ्रमण गर्दा अन्य संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानमा देखिएका वा सान्दर्भिक लागेका कामहरू आफ्नो संस्था वा उद्योग प्रतिष्ठानमा सम्भव छ भने अनुकरण गर्ने जस्ता कामहरू पनि गर्न सकिन्छ । जसले गर्दा जेण्डर सम्बन्धी सम्भावित घटनाहरूलाई समयमै न्यूनिकरण गर्नमा मद्दत पुग्दछ ।

उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था



शीर्षक : उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था

उपशीर्षक : उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- उद्योग प्रतिष्ठान र लैङ्गिक समानतासँग सम्बन्धित विद्यमान कानुनी व्यवस्थाहरूका सम्बन्धमा प्रमुख व्यवस्थाहरू वताउन सक्नेछन् ।

समय: ९० मिनेट

तालिम सामग्री : न्युज प्रिन्ट, मास्किङ्ग टेप, ह्वाइट बोर्ड, मार्कर

विधि : खुल्ला छलफल, व्याख्यान विधि

🔄 सत्रको विस्तृत विवरण

- उद्योग प्रतिष्ठान, व्यवसाय र लैङ्गिक सवालसँग सम्बन्धित के कस्ता कानुनी व्यवस्था छन् ? कुनै पनि कानुनी व्यवस्थाको नाम र त्यसको व्यवस्थाका सम्बन्धमा बताउन सक्नुहुन्छ ? भनी सहभागीहरूलाई खुला प्रश्न गर्ने ।
- सहभागीहरूले वताएका कानुनी व्यवस्थाका नाम र व्यवस्थाहरूलाई ह्वाइट बोर्डमा लेख्दै जाने ।
- उद्योग प्रतिष्ठानहरूमा लैङ्गिक समानता प्रवर्धन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारका अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता र राष्ट्रिय कानुनी व्यवस्थाहरूका सम्बन्धमा व्याख्या गर्ने
- सहभागीहरूका केही जिज्ञासा भएमा प्रश्न गर्ने र थप प्रष्ट पार्नुपर्ने विषयहरू प्रष्ट पारी सत्रको सारांशसहित सत्र समापन गर्ने ।

उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था

उद्योग प्रतिष्ठानमा लैङ्गिक समानता सम्बन्धी छुट्टै कानुनी व्यवस्था तथा राज्यको विशेष प्रतिवद्धता समयको मागसँगै देखिन थालेको छ तापनि कार्यान्वयन पक्ष भने फितलो नै देखिन्छ। विभिन्न कानूनहरूमा महिलाको आर्थिक स्वतन्त्रता, समानता र सशक्तिकरणका लागि विभिन्न कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू गरिएका छन्। महिला अधिकारमा विशेषगरी नागरिकताको हक, हिंसा विरुद्धको हक, प्राकृतिक स्रोत साधनमा महिलाको पहुँच, स्थानीय निकायमा महिलाको उपस्थिति, निर्णायक क्षेत्रमा महिलाको समान सहभागिता, स्वास्थ्य विशेषगरी प्रजनन स्वास्थ्य, शिक्षा र रोजगारी जस्ता आधारभूत आवश्यकतामा विशेष अधिकार आदि पर्दछन्। यहाँ उद्योग प्रतिष्ठान र आर्थिक क्षेत्रसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता कायम गर्नका लागि भएका व्यवस्थाहरूको केही सूची दिइएको छ। यहाँ उल्लेख भएका भन्दा पनि धेरै व्यवस्था र व्यवहार भएका हुन सक्दछन्।

महिला अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानुनी व्यवस्था

क) संयुक्त राष्ट्रसंघको बडा पत्र १९४५

संयुक्त राष्ट्रसंघको बडा पत्रको प्रस्तावनामा नै मौलिक मानव अधिकार, मानवीय रूपमा व्यक्तिको मर्यादा र मुल्यमा तथा महिला र पुरुषको समान हकमा विश्वास गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ भने बडा पत्रको धारा ५५ को ३ मा लिङ्गका आधारमा भेदभाव नगरी सबैका निमित्त मानव अधिकार र मौलिक स्वतन्त्रताका लागि विश्वव्यापी सम्मान र तिनको पालना गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ।

ख) मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रका निम्न धाराहरूमा निम्न अनुसारका महिला अधिकार अधिकारहरूको व्यवस्था गरिएको छ।

- सबै व्यक्तिहरू जन्मजात स्वतन्त्र छन्। ती सबैको समान अधिकार र महत्व छ। निजहरूका विचार, शक्ति र सद्विचार भएकाले एक आपसमा भातृत्वको भावनाबाट व्यवहार गर्नुपर्दछ। (धारा -१)
- जाति, वर्ण, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीति वा अरु विचार र राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति, सम्पत्ति वा अरु कुनै मर्यादाको आधारमा भेदभाव नगरी प्रत्येक व्यक्तिलाई यस घोषणामा उल्लिखित अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकार हुनेछ। (धारा -२)
- प्रत्येक व्यक्तिलाई वैचारिक र आत्मसुरक्षाको अधिकार हुनेछ। (धारा -३)

- कानूनको दृष्टिमा सबै समान छन् र बिनाभेदभाव सबै कानूनको समान संरक्षणको अधिकार हुनेछन् । (धारा -७)
- प्रत्येक व्यक्तिले बिनाभेदभाव समान कामका लागि समान ज्याला पाउने छ । (धारा - २३(२))

ग) जीउ मास्ने बेच्ने तथा अरुद्वारा हुने वेश्यावृत्तिको शोषणको दमनका लागि व्यवस्था भएको महासन्धि, १९४९

अरुको कामवासनाको तृप्तिका लागि देहायको कार्य गर्ने कुनैपनि व्यक्तिलाई सजाय गरिने :

- वेश्यालय राख्ने, सञ्चालन गर्ने वा जानीजानी लगानी गर्ने वा लगानीमा सहभागी हुने
- वेश्यावृत्तिको उद्देश्यका लागि वा अन्य स्थान वा सोको कुनै भाग भाडामा दिने वा लिने (धारा - १,२)

घ) आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६

- कुनै प्रकारको भेदभावबिना समान कामका लागि समान तलवको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । (धारा - ७(क))
- शिशु जन्मनुअघि र पछिको उचित अवधिमा आमाहरुलाई विशेष संरक्षण गरिनु पर्दछ । यस्तो अवधिभर काम गर्ने आमालाई तलबी विदा तथा पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा र फाइदासहितको विदा दिइनु पर्दछ । (धारा - १०(२))

ङ) नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६

- कसैलाई पनि जाति, वर्ग, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अन्य विचार, राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति, सम्पत्ति, जन्म वा अन्य हैसियतका आधारमा कुनैपनि प्रकारको भेदभाव गरिने छैन । (धारा - २(१))
- प्रत्येक व्यक्तिलाई सबै ठाँउमा कानूनको अगाडि व्यक्तिको रूपमा मान्यता पाउने अधिकार हुनेछ । (धारा - १६)
- सबै व्यक्तिहरु कानूनको दृष्टिमा समान छन् र कुनै भेदभावबिना कानूनको समान संरक्षणका हकदार छन् । यस सम्बन्धमा कानूनले कुनैपनि भेदभावलाई निषेध गर्नेछ र सबै व्यक्तिलाई जाति, वर्ण, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीति वा अन्य विचार, राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति, जन्म वा अन्य हैसियतका आधारमा कुनैपनि भेदभावविरुद्ध समान तथा प्रभावकारी संरक्षणको प्रत्याभूति दिनेछ । (धारा - २६)

च) महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धि, १९७९

- महिला विरुद्धको भेदभाव भन्नाले राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, नागरिक वा अन्य कुनैपनि विषयमा लिङ्गको आधारमा हुने कुनैपनि भेदभाव, बहिष्करण वा प्रतिवन्ध (धारा - १)

- यस महासन्धिको धारा ११ ले महिलालाई रोजगारीसम्बन्धी निम्न अधिकारहरू प्रदान गरेको छ :
- रोजगारीमा समान अवसरको अधिकार,
- रोजगारीको स्वतन्त्र रूपमा चयन गर्न पाउने अधिकार,
- सेवाका शर्त र सुरक्षासम्बन्धी अधिकार,
- समान पारिश्रमिक तथा सुविधाको अधिकार,
- पूरा तलबसहित प्रसूति विदाको अधिकार,
- बाल स्याहार सुविधा प्रणालीको उपभोगको अधिकार,
- गर्भवती महिलालाई हानिकारक कार्यमा लगाउन नपाउने अधिकार

छ) बेइजिङ्ग घोषणा, १९९५

चिनको राजधानी बेइजिङ्गमा सन् १९९५ मा सम्पन्न चौथो बेइजिङ्ग सम्मेलनले लैङ्गिक समानता र सशक्तिकरणको क्षेत्रमा १२ वटा सवालहरू पहिचान गरेको थियो जसमध्ये महिला र अर्थतन्त्र पनि एउटा प्रमुख रहेको छ। जसमध्ये अरु सवालहरूमा महिला र गरिबी, महिला शिक्षा र तालिम, महिला र स्वास्थ्य, महिलाविरुद्धको हिंसा, महिला र सशस्त्र विद्रोह, नीति निर्माणमा महिला, महिला विकासका लागि संस्थागत संरचना, महिला र मानव अधिकार, महिला र सञ्चार, महिला र वातावरण तथा बालिका रहेका छन्। यसमा नेपाल सरकारले पनि उपस्थिती र प्रतिवद्धता जनाउनुका साथै राष्ट्रिय स्तरमा बेइजिङ्ग राष्ट्रिय कार्ययोजना तयार गरेको छ।

महिला अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय कानुनी व्यवस्था

क) नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले महिला अधिकारसम्बन्धी निम्न व्यवस्थाहरू गरेको छ :

- देशमा विद्यमान वर्गिय, जातीय, क्षेत्रीय एवम् लैङ्गिक समस्याहरू समाधान गर्न राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने (प्रस्तावना)
- सबै नागरिक कानुनको देष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानुनको समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने (धारा १३(१))
- सामान्य कानुनको प्रयोगमा कुनै नागरिकमाथि धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्थाको आधारमा भेदभाव नगरिने (धारा १३(२))
- राज्यले नागरिकरुबीच धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्थाको आधारमा कुनै भेदभाव नगर्ने (धारा १३(३))
- महिला, श्रमिक, वृद्ध, अपाङ्ग तथा अशक्त र असहाय नागरिकलाई कानुनमा व्यवस्था भएबमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुने (धारा १८(२))
- महिला भएकै कारणबाट कुनैपनि किसिमको भेदभाव नगरिने (धारा २०(१))

- पैतृक सम्पत्तिमा छोरा र छोरीलाई समान हक हुने (धारा २०(४))
- प्रत्येक महिलालाई प्रजनन् स्वास्थ्य तथा प्रजनन् सम्बन्धी हक हुने (धारा २० दफा २)
- कुनैपनि महिलाविरुद्ध शारीरिक, मानसिक वा अन्य किसिमको हिंसाजन्य कार्य नगरिने र त्यस्तो कार्य कानूनद्वारा दण्डनिय हुने (धारा २० (३))

ख) श्रम ऐन २०४८

- महिलालाई रात्री समयमा काममा लगाउन निजको मन्जुरी आवश्यक पर्ने (दफा ५(३))
- महिला र पुरुष कामदारका लागि बेगलाबेग्लै शौचालयको व्यवस्था गर्ने (दफा २०(ज))
- पचास वा सो भन्दा बढी महिला कामदार कर्मचारीहरू कार्यरत रहेने प्रतिष्ठानको व्यवस्थापकले तयस्ता महिला कामदार तथा कर्मचारीहरूकोबालकहरूको लागि स्वास्थ्यप्रद कोठाको व्यवस्था गर्नुपर्ने (दफा ४२(१))
- महिला कामदार तथा कर्मचारीका बालबालिकाहरूलाई दूध खुवाउने समय दिनुपर्ने । (दफा ४२(३))
- होटल व्यवसायमा विशेष सुरक्षाको प्रबन्ध गरी महिलालाई जुनसुकै समयमा पनि काममा लगाउन सकिने । (दफा ४८(क))

ग) श्रम तथा नियमावली २०५०

- प्रतिष्ठानमा बेलुकी साढे ६ बजेदेखि बिहान ६ बजेसम्मको समयमा महिलाको सहमतिले मात्र काममा लगाउन सकिने । (नियम ४०)
- महिलालाई काममा लगाउँदा सुरक्षाको उपयुक्त व्यवस्था गर्नुपर्ने । (नियम ४(२))
- महिला कामदारहरूलाई ४५ के.जी. भन्दा बढी वजन बोकाउन नहुने । (नियम ३३(१))
- नाबालिका महिला कामदारहरूलाई २० के.जी. भन्दा बढी वजन बोकाउन नहुने । (नियम ३९(घ))

घ) चिया बगानसम्बन्धी श्रम नियमावली २०५०

- साँझ ६ बजेदेखि बिहान ६ बजेसम्मको समयमा महिला कामदार वा कर्मचारीको सहमतिले मात्र काममा लगाउन सकिने । (नियम ४(१))
- महिलाहरूलाई काममा लगाउँदा सुरक्षाको उपयुक्त व्यवस्था गर्नुपर्ने (नियम ४ दफा २)

ङ) नागरिक अधिकार ऐन २०१२

- प्रचलित नेपाल कानूनको अधीनमा रही कानूनको अगाडि समानता र कानूनको समान संरक्षण हुने र यसबाट कुनैपनि नागरिकलाई इन्कार नगरिने (दफा ३)

च) लैङ्गिक समानता कायम गर्न केही नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन २०६३

- शारीरिक, मौखिक, लिखित वा इशारा वा अन्य कुनै पनि प्रकारले गर्ने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई अपराध मानिएको छ। त्यस्तो कसुर गर्ने व्यक्तिलाई एक वर्षसम्म कैद र दश हजार रुपैयासम्म जरिवाना हुने व्यवस्था गरेको छ। **मुलुकी ऐन (आशय करणीको महलको १ नं.)**

छ) श्रमजीवी महिलाहरुप्रति डान्स रेष्टुरेन्ट जस्ता कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पिडन नियन्त्रण गर्ने निर्देशिका २०६५

- डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स बार, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, दोहोरी साँभ, मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरुको कार्यस्थलनमा गरिने यौन उत्पिडनका व्यवहारहरुलाई नियन्त्रण गर्ने र उनीहरुको आत्मसम्मानपूर्वक सुरक्षितवातावरणमा काम गर्नसक्ने वातावरणको लागि निर्देशिका तयार गरिएको
- डान्स रेष्टुरेन्ट, डान्स बार, क्याबिन रेष्टुरेन्ट, दोहोरी साँभ, मसाज पार्लरमा काम गर्ने महिला कामदारहरुको कार्यस्थलनमा यौन उत्पिडन, यौन शोषण र अमर्यादित व्यवहार गर्न नहुने कुरा उल्लेख

ज) लैङ्गिक हिंसा अन्त्य तथा लैङ्गिक सशक्तिकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना

- स्वदेश तथा वैदेशिक रोजगारमा संलग्न महिलाहरुका लागि लैङ्गिकहिंसाको जोखिम न्यूनिकरण गर्ने
- कार्यस्थलमा हुने लैङ्गिकहिंसा नियन्त्रण तथा लैङ्गिकहिंसासम्बन्धी अपराध अभिलेख तथा विश्लेषण गर्ने पद्धति विस्तार गर्ने

झ) चलचित्र (निर्माण प्रदर्शन तथा वितरण) नियमावली, २०५७

- चलचित्र जाँच केन्द्रिय समितिमा एकजना महिला रहने (नियम १६(१)घ)
- प्रत्येक जिल्लाको स्थानीय चलचित्र जाँच समितिमा एकजना महिला रहने (नियम १६(२)ग)

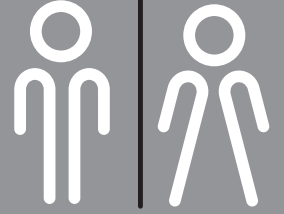
ञ) उपभोक्ता संरक्षण ऐन २०५४

उपभोक्ता संरक्षण परिषद्मा दुईजना महिला प्रतिनिधि रहने (दफा ३(२)ट)

ट) आमाको दुधलाई प्रतिस्थापन गर्ने वस्तु -विक्री वितरण नियन्त्रण) ऐन, २०४९

स्तनपान संरक्षण तथा सम्बर्धन समितिका एकजना महिला रहने (दफा ४(२)र)

उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी समस्या र समाधानका उपायहरू



शीर्षक : उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित समस्या, समाधानका उपायहरू

उपशीर्षक : उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित समस्या र समाधानका उपायहरू

उद्देश्य : यस सत्रको अन्त्यसम्ममा,

- उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धि समस्याहरू र समाधानका उपायहरूको सूची तयार गर्ने

समय: ६० मिनेट

तालिम सामग्री : न्युज प्रिन्ट, मास्किङ्ग टेप, ह्वाइट बोर्ड, मार्कर

विधि : समुह छलफल तथा ग्यालरी भिजिट

📌 सत्रको विस्तृत विवरण

- सहभागीहरूलाई सहभागिता संख्या अनुसार समुहमा विभाजन गर्ने ।
- समुह विभाजन पश्चात सबै सहभागीहरूलाई उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धि समस्याहरू र समाधानका उपायहरू समेतको सूची बनाउन अनुरोध गर्ने
- विभाजन गरिएका समुहहरू मध्ये एउटा समूह रोजगारदातार उद्योगी व्यवसायी अरु समुहलाई उद्योग प्रतिष्ठानको कामदारको हिसावले विद्यमान समस्या तथा समाधानका उपायहरू समेत प्रस्तुत गर्न लगाउने
- सहभागीहरूबाट आएका सुझावहरूलाई तालिम हलमा सवैले देख्ने ठाउँमा टाँस्ने र सबै सहभागीहरूलाई अध्ययन गर्न लगाउने अन्य समूहलाई सुझाव सल्लाह लेखेर दिन लगाउने
- सत्रको अन्त्यमा प्रस्तुतिको सारांश बताउने

उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी समस्या तथा समाधानका लागि अवलम्बन गरिएका उपाय तथा सिफारिसहरू

राष्ट्रिय जनगणना, २०६८ को प्रतिवेदनअनुसार नेपालको कूल जनसंख्यामध्ये ५१.५०% संख्या महिलाहरूको रहेको छ। नेपाली महिलाको साक्षरता दर ५७.४%, कूल घरधूरीमध्ये १९.७१% घर परिवारमा मात्रै महिलाको नाममा घर वा जग्गा रहेको र २५.७३% घरधूरीमा महिला घरमूली रहेको तथ्य उल्लेख गरिएको छ। उद्योग प्रतिष्ठानसँग सम्बन्धित लैङ्गिक समानता सम्बन्धी समस्याहरू समाधानका उपायहरू सम्बोधनका लागि महिला उद्यमी महासंघले सिफारिस तयार गरेको छ। यसबाट विशेषगरी महिला उद्यमीहरूका समस्या र सम्बोधनका लागि स्पष्ट सिफारिस तयार गरिएको छ। यी सिफारिसहरूले उद्योग प्रतिष्ठानका क्षेत्रमा लैङ्गिक समानता अभिवृद्धि गर्नका लागि सवालको पहिचान र सकारात्मक परिवर्तनका लागि उपयुक्त मार्गनिर्देश गर्न सक्दछ।

१. नीतिगत सुधारका लागि महिला उद्यमी महासंघले गरेका सिफारिसहरू :

- औद्योगिक नीति २०६७ मा व्यवस्था भए अनुसार महिला उद्यमशीलता विकास कोष अन्तर्गत निश्चित रकम बिना धितो सरल एवं सहजरूपमा कर्जा उपलब्ध गराउने व्यवस्थाको यथाशिघ्र कार्यान्वयन हुनु पर्दछ।
- लगानी मैत्री वातावरणको निर्माण र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकासका लागि औद्योगिक व्यवसाय ऐन, विशेष आर्थिक क्षेत्र ऐन, कम्पनी ऐन, श्रम ऐन र विदेशी लगानी तथा प्रविधी हस्तान्तरण ऐनको पुनरावलोकन एवं समय सापेक्ष परिमार्जन गरी तत्काल कार्यान्वयनमा ल्याउनु पर्दछ।
- सरकारको वार्षिक बजेट, क्षेत्रगत नीति तथा योजनाहरूमा लैङ्गिक मूल प्रवाहिकरण, महिला सशक्तिकरण तथा लैङ्गिक समानता कायम गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट (Gender Responsive Budget) को अवधारणालाई प्रभावकारी ढंगमा कार्यान्वयन गर्नेतर्फ सरकार विशेष क्रियाशील हुनुपर्दछ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनका लागि नेपाल राष्ट्र बैंकको निर्देशनमा साना तथा मझौला उद्यमी महिलाहरूलाई वाणिज्य बैंकहरूबाट विना धितो ऋण उपलब्ध गराउने सम्बन्धी थप व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

- उद्योग दर्ता प्रक्रियामा सरलीकरण, उद्योग सुरु गर्नका लागि पूँजीको व्यवस्था, सरल कर्जाका लागि परामर्श सेवाको उपलब्धता हुनु पर्दछ ।
- महिलाहरूद्वारा सञ्चालित लघु, साना तथा मझौला उद्योग व्यवसायहरूको प्रवर्द्धनका लागि स्पष्ट सरकारी नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ ।
- नेपाली महिला उद्यमीहरूको तथ्यांक संकलन तथा अद्यावधिक गरिनु पर्दछ । महिलाहरूको आर्थिक सशक्तीकरणको विद्यमान अवस्थाबारे जानकारी तथा आवश्यक सहजीकरणको व्यवस्थाका लागि निर्यातमुखी (सेवा क्षेत्रसहित) श्रम बजारमा संलग्न महिला उद्यमीहरूको तथ्यांक संकलनका लागि विशेष प्रणालीको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

२. व्यवसाय प्रवर्द्धन र बजार विस्तारका लागि महिला उद्यमी महासंघले गरेका सिफारिसहरू :

- वडा, गाविस एवं नगरपालिका तहमा महिला उद्यमीहरूका लागि उपयुक्त समयमा निरक्षरलाई समेत उपयुक्त हुने विधि सहितको ज्ञान, सीप तथा प्रविधिमूलक लैङ्गिक उत्तरदायी तालिमहरू आयोजना गरिनु पर्दछ । महिला उद्यमीहरू कार्यक्रमस्थलसम्म धाउन बाध्य हुनु नपर्ने बरु उनीहरूकै घर वस्तीमा नै पुग्ने गरी कार्यक्रम निर्माण गरिनु पर्दछ ।
- महिलाहरूद्वारा उत्पादित वस्तुहरूको गुणस्तर निर्धारण एवं राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्नसक्ने तुल्याउन स्थानीयस्तरमा नै उत्पादित वस्तुहरूको गुणस्तर चेक जाँच गर्ने संयन्त्रको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- स्थानीय महिलाहरूका लागि उद्यमशीलता विकास तालिम, आवश्यक सीप, प्रविधि र पूँजीका लागि विशेष कार्यक्रम ल्याईनु पर्दछ । महिला उद्यमशीलताको विकास एवं प्रोत्साहनको लागि छुट्टै बजेटको व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
- महिलाहरूद्वारा संचालित उद्योग व्यवसायको संवर्द्धन तथा प्रवर्द्धनका लागि सरकारीस्तरबाट महिला उद्यमी महासंघमार्फत् विद्यमान राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय नीति, कानून, संयन्त्र, कार्यक्रम आदिवारे सम्बन्धित सबैलाई नियमितरूपमा सूचना प्रवाह/जानकारी गराईनु पर्दछ ।
- सम्पत्तिमा महिलाको समान अधिकार संस्थागत गर्न र पारिवारिक सहयोगको वातावरण निर्माणका लागि सबैको तर्फबाट सकारात्मक सहयोग हुनुपर्दछ ।
- सबै विकास क्षेत्रहरूमा उत्पादित वस्तुहरू एवं कच्चापदार्थहरूका लागि भण्डारण, संकलन र incubation (चिस्यान) केन्द्रको व्यवस्था गरी ती केन्द्रहरूमा महिला उद्यमीहरूको सहज पहुँचको सुनिश्चितता गरिनु पर्दछ ।
- औद्योगिक क्षेत्रहरूमा महिला उद्यमीहरूका उद्योग व्यवसाय स्थापना र संचालनका लागि सहूलियतपूर्ण तथा सरलरूपमा आवश्यक जग्गा उपलब्ध गराईनु पर्दछ ।

- महिलाहरूद्वारा स्थानीयस्तरमा उत्पादित वस्तुहरूलाई विश्व बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने बनाउन निर्यात व्यवस्थापन, व्यवस्थित र वैज्ञानिक मूल्य निर्धारणसम्बन्धी नियमित परामर्श वा तालिमको उपलब्धता हुनु पर्दछ ।
- महिला उद्यमीहरूद्वारा उत्पादित वस्तुहरूलाई आफूअन्तर्गतका सबै कार्यक्रमहरूमा उपभोग हुने गरी प्रवर्द्धन गर्न र वस्तुको बजारीकरणका लागि सहजीकरणमा नेपाल सरकारका तर्फबाट नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गरिनु पर्दछ ।
- वित्तीय एवं आर्थिक विकासका क्षेत्रमा कार्यरत सम्पूर्ण संघ संस्थाहरूलाई आफ्ना वार्षिक प्रगति प्रतिवेदनमा छुट्टै “लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण कार्यक्रम” शीर्षक राखी महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण प्रगति विवरण सार्वजनिक गर्न अनिवार्य व्यवस्थाका लागि सरकारका तर्फबाट विशेष पहल गरिनु पर्दछ ।
- सरकारी तथा निजी क्षेत्रहरूद्वारा सञ्चालित लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण केन्द्रित वित्तीय एवं आर्थिक क्रियाकलापहरूको प्रगति मापन एवं उत्प्रेरणाका लागि वार्षिक अनुगमन प्रणालीको व्यवस्था गरी पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

३. नेपाल निर्यात व्यापार नीतिसम्बन्धी महिला उद्यमी महासंघले गरेका सिफारिसहरू :

महिला उद्यमीहरूलाई निर्यात व्यापारसँगसम्बन्धित सम्पूर्ण जानकारीहरू उपलब्ध हुने सुनिश्चितताका लागि सरकारी संयन्त्र तथा निर्यात विशेषज्ञहरूसँगको सहकार्यमा नेपाल उद्यमी महासंघमार्फत् नेपालमा विद्यमान निर्यात व्यापार नीतिबारे व्यापक प्रशिक्षणहरू नियमित रूपमा सञ्चालन गरिनु पर्दछ ।

राष्ट्रिय, क्षेत्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा हुने व्यापार नीतिसम्बन्धी कार्यक्रमहरूमा महिला उद्यमीहरूका सवालहरूबारे छलफल हुने वातावरणको सुनिश्चितताका लागि महिला उद्यमी महासंघलगायत उद्योग मन्त्रालय, वाणिज्य मन्त्रालय र निजी क्षेत्रका वार्षिक कार्यक्रमहरू समेत लैङ्गिक मैत्री बनाईनु पर्दछ । महिलाद्वारा सञ्चालित निर्यातमुखी व्यापार/व्यवसायहरूलाई प्राथमिकताका साथ प्रवर्द्धन गरिनु पर्दछ ।

सार्क (SAARC) राष्ट्रहरू बीच आयात तथा निर्यात प्रक्रियालाई थप सरलीकृत गरिनु पर्दछ ।

नेपाली व्यवसायीहरू तथा विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूले अन्तर्राष्ट्रिय बजार खोजी तथा संभाव्यता र विस्तारमा सहयोग गर्नुपर्ने एवं नेपाली महिलाहरूद्वारा उत्पादित वस्तुहरूको बजार प्रवर्द्धनका लागि महासंघको समेत सहभागितामा व्यापार प्रवर्द्धन मेलाहरू आयोजना गरिनु पर्दछ ।

एक जिल्ला एक उत्पादन कार्यक्रममा कम्तीमा पनि ५० प्रतिशत महिलाहरूको सहभागिताको सुनिश्चितता तथा महिला मैत्री उद्योग व्यवसायको पहिचान सहित एक जिल्ला एक उत्पादन कार्यक्रम देशभर अभियानको रूपमा संचालन गर्न सरकारले पर्याप्त बजेटको व्यवस्था गर्नु पर्दछ। महिला निर्यातकर्ताहरूका लागि व्यापार/व्यवसायसम्बन्धी सूचनाहरू नियमित एवं थप पारदर्शीरूपमा वितरण गरिनु पर्दछ।

व्यापार नीति, २०६५ लाई लैङ्गिक मैत्री दृष्टिकोणबाट पुनरावलोकन गरी व्यापारसम्बन्धी क्रियाकलापहरूमा महिलाहरूको समान तथा निष्पक्ष सहभागिताको सुनिश्चितता गरिनु पर्दछ।

४. महिलाको वित्तीय स्रोतमा सहज पहुँचका लागि महिला उद्यमी महासंघले गरेका सिफारिसहरू :

- महिला उद्यमीहरूद्वारा उत्पादित वस्तु तथा उद्योग/व्यवसायको कर एवं भ्याटको दायरामा विशेष सुविधा एवं छुटको व्यवस्था हुनुपर्छ।
- महिला उद्यमीहरूद्वारा सञ्चालित निर्यात व्यवसायहरूमा २% कर छुटको सहूलियत दिईनु पर्दछ।
- साना उद्यमीहरूसँगको एब्ल दर्पी को लागि सरल प्रक्रिया निर्धारण गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ भने कृषिजन्य उत्पादनमा ख्व मा छुटको व्यवस्था हुनुपर्दछ।
- स्थानीय निकायको वार्षिक योजनामा उद्यमशीलता विकासका लागि पर्याप्त बजेट विनियोजन गर्नुपर्दछ।
- उत्पादनको प्रकृति र क्षमता एवं उद्योग संचालन भएको स्थानका आधारमा साना तथा ठूला उद्योगहरूबीचको न्यूनतम तलव तथा ज्याला फरक ढंगबाट निर्धारण हुनुपर्दछ।
- प्रारम्भमा महिला उद्यमीहरूलाई सहजीकरण गर्न छुट्टै सहयोग डेस्कको व्यवस्थालाई अनिवार्य गर्दै सरकारी एवं निजी वित्तीय संस्थाहरूको वित्तीय सेवा प्रवाहलाई महिला मैत्री बनाईनु पर्दछ।

उद्योग प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदारहरूको लैङ्गिक समान व्यवहार र सशक्तिकरणका लागि यहाँ केही थप समस्या पहिचान र सिफारिस गरिएको छ।

- महिलाहरू पनि काममा समान रूपमा आउन सक्ने वातावरण तयार गरिनु पर्दछ।
- समान कामका लागि समान ज्याला हुनु पर्दछ।
- कार्यक्षेत्रमा लैङ्गिक संवेदनशिल भाषा, व्यवहार, संस्कृतिको सुनिश्चित गरिनु पर्दछ।
- महिलाका लागि प्रजनन् स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित सवालमा उपयुक्त सेवा दिनु पर्दछ।
- गर्भवती, सुत्केरी र बच्चा भएका महिलाका कामदारका लागि विशेष सुविधा दिनु पर्दछ।
- महिला वा पुरुष सबै कामदारको समान क्षमता विकासको वातावरण तयार गरिनु पर्दछ।

- कार्य क्षेत्रमा व्यवसायजन्य सुरक्षा विशेषगरी महिला कामदारका हकमा विशेष थप व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- महिला कामदारको काम गर्ने समय, शिफ्टका सम्बन्धमा लचकताको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- रातको समयमा काम गर्ने महिला कामदारकाहरूका लागि यातायात आवास लगायतको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- महिला पनि उद्योग प्रतिष्ठानमा निर्णायक तहमा आउन सक्ने अवस्था सृजना गरिनु पर्दछ ।
- महिला कामदारमाथी हुन सक्ने विभिन्न खालका हिंसाका सम्बन्धमा शून्य सहनशिलताको नीति अवलम्बन गरिनु पर्दछ ।

इन्टरनेशनल अलर्ट, सेफरवर्ल्ड, नेशनल बिजनेस इनिशिएटिभ लगायतका ६ वटा संस्थाहरूले फेब्रुअरी २०१४ मा गरेको महिला असुरक्षा र कार्यस्थल विषयक एक अध्ययनले निम्नानुसार सिफारिस गरेको छ ।

गैरसरकारी संस्था, नागरिक समाज तथा दातृ निकायहरू

- महिला अधिकारसँग सम्बन्धित सचेतना अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरूद्वारा महिलालाई घर, सार्वजनिक स्थान र कार्यस्थलहरूमा डर धम्की र असुरक्षाबाट मुक्त भएर बाँच्ने अधिकारको प्रवर्धन गर्नुपर्दछ ।
- सचेतनाको प्रभावकारिताको लागि यसमा पुरुषहरूलाई संलग्न गराउनु जरुरी छ । दुर्व्यवहार र हिंसा अस्वीकार गर्ने कुरामा जोड दिन महिलालाई दुर्व्यवहारको वर्णन तथा उजुरीका लागि उपयुक्त भाषा सिकाउनु र सशक्तिकरण गर्नु पनि जरुरी छ ।

निजी क्षेत्र

- कार्यस्थलमा जाँदा र आँउदा बाटोमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार रोकन रोजगारी प्राप्त महिला र पुरुष साथै मजदुर संगठनहरू, रोजगारदाताहरूसँगको विचार विमर्शका आधारमा एउटा स्पष्ट मार्गनिर्देशन तथा आचारसंहिताको निर्माण गर्नुपर्दछ । यसबाट महिला र पुरुषलाई कुनै नकारात्मक परिणामको सामना गर्न र त्यस्ता दुर्व्यवहारको उजुरी गर्ने मार्गप्रशस्त गर्नुपर्दछ ।
- नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, नेपाल घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ र व्यापार व्यावसायिक मञ्चहरूले कार्यस्थलमा महिला सुरक्षाको सवाललाई ध्यान दिनु पर्दछ । अन्य सवालहरूमध्येमा यसलाई संस्थागत सामाजिक दायित्वका हिसाबले पनि उनीहरूलाई उत्साहित गराउनु पर्दछ । यदि निजी क्षेत्रका सदस्यहरूले यो सवाललाई बलियोसँग उठान गर्ने हो भने लैङ्गिक संवेदनशिलताको प्रभाव सशक्त हुन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री



खत्री विष्णु बहादुर, श्रेष्ठ शैलेस, लैंगिक हिंसा हाते पुस्तिका, एलाइन्स फर पिस, स्त्री शक्ति

खत्री विष्णुबहादुर, भट्टराई तारा (२०६३) लैङ्गिक सचेतना र महिला सहभागिता तालिम निर्देशिका, नेपाल रेडक्रस सोसाइटी

नेपाल सरकार, महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय, ओरेक नेपाल, संयुक्त राष्ट्रसंघिय जनसंख्या विश्वकोष (२०६७०), सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा तालिम निर्देशिका नेपाल सरकार, महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय, ओरेक नेपाल, संयुक्त राष्ट्रसंघिय जनसंख्या विश्वकोष

(२०६७), सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा पाठ्य सामग्री

पैरवी तालिम पुस्तिका, नेपाली महिला सल्लाहकार समुह, अमृता कार्थक, शान्ता लक्ष्मी श्रेष्ठ, लक्ष्मी कुमारी काकी

लैङ्गिक समता अभिवृद्धि स्रोत पुस्तिका, सि. एन.जि.आ परियोजना

लैङ्गिक सचेतना, सामुदायिक साक्षरता परियोजना, निता गुरुङ्ग

वैयक्तिक विकास र समुहमा महिला पुरुष समविकास, क्यानडा नेपाल महिला पुरुष समानताका लागी संस्थागत विकास परियोजना, क्यानेडियन अन्तर्राष्ट्रिय नियोग

मुलुकी ऐन २०२०, एघारौँ संशोधन समेत

लैङ्गिक हिंसाको अन्त्य तथा लैङ्गिक सशक्तीकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना (२०६९/०७०-२०७३/०७४), नेपाल सरकार

घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन २०६६ तथा घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) नियमावली २०६७

लैङ्गिकतामा आधारित हिंसाविरुद्ध परियोजना, नेपाल परिवार नियोजन संघ केन्द्रीय कार्यालय, महिलाविरुद्धको हिंसा बुकलेट

फेक्ट नेपाल, किशोर किशोरी तथा युवाहरुको यौन तथा प्रजनन् स्वास्थ्य र लैङ्गिक सचेतनासम्बन्धी परामर्श निर्देशिका

दिगो विकास र जेण्डरमा स्पष्ट अवधारणा तालिम निर्देशिका, स्त्री शक्ति

लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी तालिम अध्ययन सामग्रीहरु, स्त्री शक्ति

जेण्डर र सुशासन प्रशिक्षक प्रशिक्षण निर्देशिका, स्त्री शक्ति

महिलामाथि गरिने सबै प्रकारका हिंसा उन्मूलन गर्ने संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्र १९९३

निजी क्षेत्रका लागि लैङ्गिक समानता सम्बन्धी

तालिम पुस्तिका

- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद अन्त्य गर्ने महासन्धि १९७९
सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा पाठ्य सामग्री, प्रकाशक: महिला, बालबालिका तथा
समाजकल्याण मन्त्रालय ।
- यौनिकतासम्बन्धी प्रशिक्षण पुस्तिका: प्रकाशक: स्त्री शक्ति ।
नागरिक शिक्षा सहजीकरण निर्देशिका, प्रकाशक: स्त्री शक्ति, संस्थागत विकास सञ्जाल, सहास नेपाल,
कारितास नेपाल
नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३
पहाडी राजेन्द्र (२०६९), नेपालमा महिला हिंसा
लैङ्गिक हिंसा विरुद्धका कानुनी व्यवस्थाहरूको जानकारी पत्र, महिला, कानून र विकास मञ्च, संयुक्त राष्ट्र
जनसंख्या कोष,
ओरेक नेपाल, अन्वेषी २०६९ महिला हिंसासम्बन्धी वर्ष पुस्तक
महिलामाथि हुने हिंसाले पर्ने असरहरू पोष्टर, प्रकाशक: यूएनएफपीए, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को
कार्यालय, ओरेक नेपाल
ग्रामीण खानेपानी तथा सरसफाई सहयोग कार्यक्रम (नेपाल फिनल्याण्ड), सहजीकरण सीप निर्देशिका,
२०६०
महिला असुरक्षा र कार्यस्थल विषयक अध्ययन, इन्टरनेशनल अलर्ट, सेफरवर्ल्ड, एनविआइ लगायतका ६
वटा संस्थाहरू, फेब्रुअरी २०१४
Facts on Violence Against Women (VAW) in Nepal, 2013, WOREC Nepal
Gender and Organization Change Training Manual, Verona Groverman, Jeannette D.
Gurung ICIMOD
Gender and sustainable Development Training Manual, Surya Neupane, AGNW, UMN

यो तालिम पुस्तिका अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन र
नर्वेजियन सरकारको सहयोगमा
नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ, रोजगारदाता
परिषद्ले तयार गरी प्रकाशित गरेको हो ।



विस्तृत जानकारीका लागि:

नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघ

रोजगारदाता परिषद्

पचली सहीद शुक्र नेउवामहासंघ मिलन मार्ग टेकु

काठमाडौं, नेपाल

फोन: ४२६२०६९

<http://employers.fncci.org>