

संक्षिप्त नोट

स्थानीय सरकारमा लैङ्गिक मान्यताहरुः नेपालमा यिनीहरुले कसरी महिला नेतृहरुको भुमिकालाई संकुचित पार्छन्



जानकी महिला जागरण समाज (JWAS)
अक्टुवर २०२३

जानकी महिला जागरण समाज बारे

जानकी महिला जागरण समाज (JWAS) धनुषा, नेपालमा विक्रम संबत २०५० अर्थात ईस्वी सन् १९९३ मा स्थापना भएको एक गैरसरकारी र गैरनाफामूलक सामाजिक संस्था हो । जानकी महिला जागरण समाज (JWAS) महिला सामाजिक कार्यकर्ताहरूको समूहद्वारा स्थापना भई संचालित हुँदै आएको छ । सीमान्तकृत जनता, महिला, दलित, युवा, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, र नेपालमा प्रकोप र द्वन्द्वबाट प्रभावित व्यक्तिहरूको जीवनस्तर सुधार र सशक्तीकरणकालागी यस संस्थाले काम गर्दै आएको छ । JWAS को दृष्टिकोण भनेको समृद्ध समाजको निर्माण गर्नु हो जहाँ महिलाहरूले सम्मानजनक जीवन बिताउन सकुन । JWAS को लक्ष्य महिला, बालिका र सीमान्तकृत समुदायहरूको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, स्वास्थ्य र वातावरणीय सुधार र प्रवर्द्धन गर्ने रहेको छ ।

आभार

जानकी महिला जागरण समाज (JWAS) को तर्फबाट म ODI / Advancing Learning and Innovation in Gender Norms (ALIGN) लाई यो अनुसन्धान परियोजना गर्न अवसर प्रदान गर्दै Micro Grant सुविधा प्रदान गरेकोले हार्दिक धन्यवाद प्रकट गर्न चाहन्छ । उपयुक्त टिप्पणी तथा रचनात्मक सुझाव दिएर अनुसन्धानलाई थप सुन्दर बनाउन सहयोग गर्नु भएकोमा Paola Pereznieta and Ján Michalko, र ODI / ALIGN को प्राविधिक नेतृत्वहरूलाई पनि जानकी महिला जागरण समाज हार्दिक धन्यवाद प्रकट गर्न चाहन्छ ।

आफ्नो अमुल्य समय, अनुभव तथा विचार प्रदान गर्दै हाम्रो अनुसन्धान कार्यलाई सघाउनु हुने सबै उत्तरदातालाई पनि हामी धन्यवाद दिन चाहन्छौ । उहाँहरुको यथोचित प्रतिक्रिया, दृष्टिकोण तथा उत्तर बिना यो अनुसन्धान परियोजना पूरा हुने थिएन । हामी हाम्रो अनुसन्धानकर्ताहरु विजया ढकाल, दुर्गा कटेल, रमा आचार्य र रिता कुमारी खड्कालाई विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छौ । त्यसैगरी, जानकी महिला जागरण समाज (JWAS) का कार्यकारी निर्देशक राजन कुमार नेपाललाई यस परियोजनाको अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण कार्यकालागी हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छौ । अन्त्यमा, यस अनुसन्धान परियोजनालाई सफल पार्न आ-आफ्नो स्थानबाट विभिन्न भुमिकाहरुमा योगदान पु-याउनु हुने सिर्जना अर्याल, संजय प्रसाद पौडेल, बिनय कुमार भा एंब बृजमोहन दासलाई पनि हामी धन्यवाद दिन चाहन्छौ - नुबराज भण्डारी, प्रमुख अनुसन्धानकर्ता ।

प्रमुख निष्कर्षहरु

- संविधानमा व्यवस्था भए अनुसार नेपालमा २०७४ मा सम्पन्न स्थानीय सरकारको निर्वाचन, महिलाहरुका लागि अनिवार्य रूपमा छुट्याउनु पर्ने सिट छुट्याएर सम्पन्न भयो । परिणाम स्वरूप धेरैको संख्यामा महिलाहरु स्थानीय सरकारमा उम्मेदवारको रूपमा भाग लिन सफल भए । पहिला पहिला महिलाहरुको लागि यस्तो व्यवस्था नहुँदा भिन्नो संख्यामा महिलाहरु मनोनयनमा पर्थे र चुनाव जित्ये । उदाहरणको रूपमा २०४९ सालको स्थानीय निकायको निर्वाचनमा २०० सिटमा महिला उम्मेदवारहरुले जम्मा १ सिट मात्र जितेका थिए ।
- संविधानमा व्यवस्था भए अनुरूप राजनैतिक पार्टीहरुले आ-आफ्नो पार्टीवाट नगरप्रमुख/अध्यक्ष वा नगर उप-प्रमुख/उपाध्यक्ष मध्ये एक जना अनिवार्य रूपमा महिला प्रतिनिधि छनोट गर्नु पर्ने भएकोले नेपालको मध्ये दक्षिणी केही भागमा स्थानीय तहका केही स्थानीय नेताहरुले माथि उल्लेखित पदकालागि या त आफ्नो श्रीमती वा आफ्नो परिवार भित्र नाता पर्ने नजिकका महिलाहरुलाई मनोनयन गरे । जब ती महिलाहरुले स्थानीय सरकारको चुनाव जिते, तिनीहरुकै श्रीमान वा पुरुष नातेदारहरुले बैठकमा भाग लिने, निर्णयहरुमा प्रभाव पार्ने र अन्य क्रियाकलापमा पनि हस्तक्षेप गर्ने गरी आफ्नो उपस्थिति जनाउने गरेको पाईयो ।
- नेपालमा वाल्यकाल देखि नै महिला र पुरुषको सामाजिक तथा लैङ्गिक भूमिका बेगलै खालको छ । महिलालाई घरको रेखदेख गर्ने गृहिणीको रूपमा लिइन्छ । महिलाहरुको यस्तो खालको जिम्मेवारी वा भूमिकाको विरुद्धमा जब जब महिला नेतृहरुले आवाज उठाउन थाल्नुभयो, उहाँहरुले सधैँ पुरुष नेतृत्वबाट विभेदकारी व्यवहार वा नमीठा वाक्यहरु खेल्नु परयो ।
- वर्षौसम्म जरा गाडेर बसेको पुरुष प्रधान सोच र व्यवहारले महिलाहरुलाई, ‘महिला नेतृको’ रूपमा भन्दा आफू लाई ‘महिलाको’ रूपमा मात्र बुझ्न बाध्य परेको छ । विभेदकारी लैङ्गिक मान्यताको परिणाम स्वरूप पुरुष नेतृहरुले महिलाहरुको नेतृत्व क्षमता र निर्णय लिने क्षमता प्रति शंका र अविश्वास गर्दछन् । बरु उल्टो महिला नेतृहरुले आफूले गरेको राम्रो कामको यश पुरुष नेतृहरुले लिने गरेको गुनासो गरेको पाईयो ।
- यो अध्ययनले के बताउँछ भने महिला नेतृत्वहरुको नेतृत्व क्षमतालाई अभ मजबुत पार्ने हो भने पहिला उनीहरुको शैक्षिक विकास एक अनिवार्य तत्व हो । अर्को तर्फ के पनि देखिएको छ भने आफै एक आपसमा बाझिने परस्पर विरोधी अन्तर्निहीत तत्वहरुले पनि केही महिला नेतृहरुको स्थानीय सरकारमा अर्थपूर्ण सहभागिता जनाउन प्रभावित पारेका छन् ।
- हालै सम्पन्न २०७९ सालको स्थानीय सरकारको निर्वाचनले महिलाहरुको प्रतिनिधित्वलाई अधिल्लो चुनावकै स्तरमा समेटेतापनि उनीहरुको कार्यक्षमतालाई लैङ्गिक मान्यताहरुले फेरी पनि प्रभावित पार्ने छ । पुर्व स्थानीय सरकारका महिला नेतृत्वबर्गको अनुभवलाई समेटदै अहिलेका महिला नेतृत्वबर्गले लैङ्गिक मान्यताहरुलाई, जुन राजनीति दलमा समेत छ, सम्बोधन गर्न सक्नु पर्छ । त्यसैगरी स्थानीय सरकारमा निर्वाचित हुनु भएका पुरुष प्रतिनिधिहरु र नागरिकहरुको सोच र व्यवहारलाई समेत सम्बोधन गर्न सक्नु पर्दछ ।

परिचय र भूमिका

'न बिराउनु, न डराउनु ।'

महिला नगरप्रमुख

स्थानीय चुनावहरु र महिलाहरुको राजनैतिक सहभागिता

नेपालमा निर्वाचनको इतिहास हेर्दा वि.सं. २००४ तिर फर्किनु पर्ने हुन्छ जब राजधानी शहर काठमान्डूका बासिन्दाले पहिलो पटक निर्वाचन प्रक्रीया मार्फत् आफ्नो नगर प्रतिनिधि चुने (Election Commission Nepal, 2017a, p. 151)। केही वर्ष पछि वि.सं. २०१० मा महिलाहरुले पनि निर्वाचनमा भाग लिन थाले र परिणाम स्वरूप साधनादेवी प्रधानले पहिलो पल्ट प्रजातान्त्रिक प्रणालीद्वारा निर्वाचित भई पहिलो महिला प्रतिनिधिको रूपमा इतिहास रच्नु भयो (Election Commission Nepal, 2017a)।

यद्यपि नेपालको औपचारिक राजनीतिमा महिलाहरुको सहभागिता नगर्न्य रूपमा रह्यो । उनीहरुको प्रतिनिधित्व वि.सं. २०५४ मा स्थानीय निर्वाचनमा अनिवार्य कोटा छुट्याउँदा पनि जम्मा १९.०३% मात्र रहेको थियो (Lama et al., 2011; Pradhan, 2004)।

बक्स १: खर्चै नेपालमा भएका स्थानीय निर्वाचनका समय क्रमबद्धता

१. २०४९: महिला नेतृहरुकालागि कुनै आरक्षण सिटको प्रावधान थिएन । परिणाम स्वरूप अत्यन्त थोरै संख्यामा महिला नेतृहरु मनोनित भए वा विजयी भए ।
२. २०५४: यस स्थानीय निर्वाचनमा केही सिट महिला नेतृहरुकालागि आरक्षित थियो । परिणाम स्वरूप १९% महिला नेतृहरु स्थानीय निर्वाचनमा विजयी भए ।
३. २०५४ पश्चातः २० वर्ष सम्म नेपालमा कुनै पनि स्थानीय निर्वाचन सम्पन्न भएन । २०७२ मा, नेपालको नयाँ संविधान लागू भयो जसले तीन प्रकारका सरकारहरुको प्रावधान गर्योः एक केन्द्रीय वा संघीय सरकार, सात प्रादेशिक सरकार र ७५३ स्थानीय सरकार । स्थानीय तहमा महिला नेतृहरुकोलागि आरक्षित सिट सुरक्षित गरिएको छ ।
४. २०७४: नेपालको संविधान २०७२ अनुसार पहिलो पटक महिला नेतृहरुकोलागि आरक्षित सिट सहित स्थानीय सरकारको चुनाव सम्पन्न ।
५. २०७९: नेपालको संविधान २०७२ अनुसार दोस्रो पटक स्थानीय सरकारको निर्वाचन सम्पन्न ।

वि.सं. २०४६ सालमा महिलाहरुको समेत सहभागिता रहेको जनआन्दोलन मार्फत् पुनःस्थापित प्रजातन्त्रले पनि वि.सं. २०४९ सालमा भएको स्थानीय निर्वाचनमा महिलाहरुको राजनैतिक सहभागितालाई समेट्न सकेन । त्यति बेला प्रत्येक २०० सिटमा महिलाहरुले जम्मा १ सिट मात्र जितेका थिए (Pande et al., 2022) । पुरुषहरु नै इतिहासकार भएकाले नेपालमा महिला नेतृहरुको इतिहास, उनीहरुको राजनैतिक संघर्ष तथा योगदानका बारेमा राम्ररी लेखिएको छैन (Dhungana, 2014) ।

वि.सं. २०५४ को स्थानीय निर्वाचनको २० वर्ष पछि नेपालको संविधान, २०७२ र स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ द्वारा गरिएको नयाँ प्रणाली अनुसार मुलुक भर ७५३ वटै स्थानीय निकायमा स्थानीय सरकारको निर्वाचन सम्पन्न भयो । ती मध्ये २९३ नगरपालिका (६ महानगर, ११ उप-महानगर, २७६ नगरपालिका, र

४६० गाउँ पालिका रहेका छन् (Government of Nepal, 2015 and 2017a)। प्रत्येक स्थानीय निकायमा साधारण पदकालागि ३३% र नगर प्रमुख/नगर उप प्रमुख एवम् गाउँ पालिकाको अध्यक्ष/उपाध्यक्ष पदका लागि ५०% अनिवार्य महिलाहरुको प्रतिनिधि रहने गरी स्थानीय सरकारको गठन भयो।

कानुनत: नगर वा गाउँ कार्य पालिकामा रहेको प्रत्येक स्थानीय सरकारका बडा समितिमा २ जना महिला सदस्यहरुको अनिवार्य प्रतिनिधित्व रहेको हुन्छ जसमध्ये १ जना दलित समुदायबाट र अर्को एक जना महिला समुदायबाट समितिमा प्रतिनिधित्व गर्दछन् (Government of Nepal, 2015 and 2017a)।

२०७४ मा सम्पन्न स्थानीय सरकारको निर्वाचनमा नेपाल भरिकै ७५३ वटै स्थानीय निकायका १४,३५२ जना (४१ प्रतिशत) महिला नेतृहरुले निर्वाचनमा विजय हाँसिल गरेका थिए (Election Commission Nepal, 2017b)। जस मध्ये १८ जना महिला नेतृहरु प्रमुख कार्यकारी (नगरप्रमुख/गाउँ पालिका अध्यक्ष) ७०० नगर उप-प्रमुख/गाउँ पालिका उपाध्यक्ष, ६१ जना बडा अध्यक्ष, ६५६७ जना सिमान्तकृत समुदायबाट दलित महिला सदस्य र ७००६ अन्य महिला सदस्यहरुले प्रतिनिधित्व गरेका थिए (Election Commission Nepal, 2017c)।

परिणामात्मक प्रतिनिधित्व र लैंगिक मुल्य मान्यताहरू

महिलाकोलागि सिट आरक्षित नभएको वि.सं. २०४९ को निर्वाचन र आरक्षित भएको वि.सं. २०७४ को निर्वाचनको नतिजाबीचको भिन्नताले संविधानमा अनिवार्य रूपमा भएको व्यवस्थाको कारणले स्थानीय सरकारमा महिलाको प्रतिनिधित्व बढेको देखियो। यस (आरक्षण) बिना, यस अध्ययनकोलागि अन्तर्वार्ता लिइएका धेरै मुख्य सूचनादाताहरूका अनुसार, पुरुष राजनैतिक नेताहरुले महिला नेतृहरुलाई विश्वास गर्ने र मनोनीत गर्ने थिए भन्ने सम्भावना धेरै कम थियो।

नेपालको राजनीतिक इतिहासमा महिला नेतृहरुकालागि प्रतिकूल परिस्थितिको बाबजुद पनि उनीहरुले संविधान मार्फत् अधिकारहरू प्राप्त गरी आफूलाई प्रमुख राजनैतिक परिवर्तनकर्ताको रूपमा स्थापित गर्न सफल भएका छन् (Upreti et al., 2020)। प्रमुखको सदृश उप-प्रमुखमा धेरै महिलाहरु निर्वाचित हुनुले महिलाहरुलाई आरक्षण पद्धतिमा आधारित पदहरूभन्दा माथिल्लो पदमा पुग्नकालागि सहज नभएको पाईयो, जुन यदि पुग्न सकेको भए लैंगिक भूमिकाको अभ्य सन्तुलित प्रतिनिधित्वको सङ्केत दिएको हुने थियो (Pande et al., 2022)।

२०७४ मा द एसिया फाउन्डेशन र सम्झौता नेपालद्वारा गरिएको महिलाहरु पनि समावेश भएको एक अध्ययन अनुसार, अध्ययनमा सबैले कुनै क्षमता, ज्ञान, र योग्यता नभए पनि पुरुषहरुलाई प्राकृतिक रूपमै नेताको रूपमा स्वीकार गरे (The Asia Foundation, 2018)। यस्तो प्रकारको परम्परागत सोचाइ अनुसार महिलाले चुनाव जिते पनि पुरुषहरुको हस्तक्षेप बिना आफ्नो अधिकारको प्रयोग गरेर स्वतन्त्र रूपमा आफ्नो कर्तव्यको पालन गर्दैन् भन्ने विश्वास गर्न सकिन्न। भण्डारी (Bhandari, 2019) ले पत्ता लगाउनु भयो की लैंगिक असमानताको गहिरो अनुभूति महसुस गर्नेहरुले समेत अझै पनि महिला पुरुष दुवैको लैंगिक मान्यता प्रतिको सोचलाई चुनौती दिन त्यति सजिलो छैन।

नेपालको संविधान, २०७२ को अनुसूची ८ ले स्थानीय सरकारको अधिकारको स्पष्ट रूपमा व्याख्या गरेको छ। जसमा स्थानीय सेवाहरुको व्यवस्थापन, स्थानीय स्तरका विकासकालागि योजना तथा कार्यक्रम, आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षा, आधारभूत स्वास्थ्य, घर तथा जग्गाको प्रमाणपत्र वितरण, विपत व्यवस्थापन जस्ता प्रमुख अधिकारहरु रहेका छन्। स्थानीय सरकारको अधिकार र उसले प्रदान गर्ने सेवाले प्रत्यक्ष रूपमा जनताको दैनिक जीवनमा प्रभाव पार्छ। स्थानीय सरकार संचालन ऐन (२०७४) ले अझै स्थानीय सरकारको र निर्वाचित जनप्रतिनिधिको भूमिकाको स्पष्ट व्याख्या गरेको छ (Local Government Operation Act, 2017)। त्यसैगरी हजारौको

संख्यामा महिला नेतृहरूले, स्थानीय सरकारमा महिलाहरुको अनिवार्य प्रतिनिधि हुने व्यवस्था अनुसार, आफूले पाएको शक्ति र अधिकारको प्रयोग गर्दै आफ्नो नेतृत्व क्षमताको परीक्षण गर्ने अवसर पनि पाएका हुन् ।

स्थानीय सरकारमा महिला प्रतिनिधित्वको अभिवृद्धिकालागि विभिन्न प्रयासहरु भएता पनि लैङ्गिक समानताकालागि पुरुष नेतृत्वबाटै विभिन्न चुनौतीहरु देखा परेको छ । द एशिया फाउण्डेशन (The Asia Foundation, 2018) को अध्ययन अनुसार मधेश प्रदेशको राजधानी जनकपुरका पुरुष प्रतिनिधिहरुले अशिक्षित दलित र महिलाहरुकालागि निर्वाचनमा अनिवार्य प्रतिनिधित्वको व्यवस्थापन गर्ने सरकारको नीति प्रतिनै प्रश्न खडा गरे । एक अध्ययन अनुसार एक नगर उप-प्रमुखले के वताउँनु भयो भने महिलाहरुले पनि पुरुष सरह मिहिनेत गर्दै काम गर्न सक्छन भन्ने कुरा समाजलाई बुझाउन ज्यादै कठिन छ (Nepal, 2021) । स्थानीय महिला जनप्रतिनिधिहरुको भिडिओ रेकर्ड गरिएका केही आवाजहरुले के वताउँछ भने उनीहरुको विचारको कुनै सुनुवाई वा कदर पालिकाको कुनै पनि बैठकमा भएन जुन उनीहरुकोलागि चरम निराशाको कुरो थियो (International IDEA, 2022) ।

पुरुष नेतृत्वद्वारा उनीहरुको कुरा सुनिएको भए महिला नेतृहरुकोलागि छुटै किसिमको अनुभव हुने थियो । शान्तिसँग सम्बन्धित एउटा परियोजनाको अनुभवले के वताउँछ भने जब विवाद सृजना गर्ने दुई समुहहरु एकै ठाउँमा बसेर काम गर्दैन्, एकै कोठामा बस्छन र समस्याका समाधानकालागि छलफल गर्न एकापसमा अन्तरक्रिया गर्दैन् त्यतिखेर उनीहरु बीच शान्ति र सद्भाव भनै वृद्धि हुन्छ (Bhandari, 2021) ।

अध्ययनको सन्दर्भ

२०७४ को स्थानीय निकायको निर्वाचन (नेपालको संविधान, २०७२ जारी भए पछिको पहिलो स्थानीय सरकारको निर्वाचन) को पाँच बर्ष पछि २०७९ वैशाख ३० गते सम्पन्न भएको स्थानीय सरकारको निर्वाचनले १४४६५ महिला प्रतिनिधिहरु (४१%) निर्वाचित गर्यो (Election Commission Nepal, 2022) ।

तलको तालिका १ ले वि.सं. २०७४ र २०७९ मा स्थानीय सरकारको निर्वाचनमा निर्वाचित महिला प्रतिनिधिहरुको तुलनात्मक सूचना प्रस्तुत गर्दै । उपरोक्त अध्ययनले के देखाउँछ भने दुवै निर्वाचनमा खुला प्रतिस्पर्धा मार्फत् भएको महिलाहरुको प्रतिनिधित्व नाम मात्रको देखिन्छ । ६७४३ मध्ये मात्र २७४ महिला २०७४ मा र ४४२ महिला २०७९ मा महिला सदस्य उम्मेदवारको रूपमा खुला प्रतिस्पर्धा मार्फत् निर्वाचनमा विजय हाँसिल गरे । त्यसैगरी ६७४३ सिट मध्ये केवल ६१ र ६८ महिला प्रतिनिधिहरु क्रमशः वि.सं. २०७४ र २०७९ को स्थानीय सरकारको निर्वाचनमा वडा अध्यक्षको पदमा विजय भए । प्रमुख कार्यकारीको पदमा भने उपलब्ध ७५३ स्थान मध्ये वि.सं. २०७४ मा १८ सिट र २०७९ मा थोरैको संख्यामा वृद्धि गर्दै २५ सिटमा मात्र प्रतिनिधित्व रह्यो । स्मरणयोग्य के छ भने नगर उप-प्रमुख वा गाउँ पालिका उपाध्यक्ष पद २०७९ सालको स्थानीय सरकार निर्वाचन, २०७४ भन्दा १३२ सिटले तल भरेको छ ।

तालिका १: २०७४ र २०७९ को स्थानीय निर्वाचनमा आरक्षण तथा स्वतन्त्र रूपमा विजयी महिला प्रतिनिधिहरु

निर्वाचित पद	स्थानीय निर्वाचन, २०७४	स्थानीय निर्वाचन, २०७९
प्रमुख	७	१३
अध्यक्ष	११	१२
उपप्रमुख	२७६	२३३
उपाध्यक्ष	४२४	३३५

बडाध्यक्ष	६१	६८
महिला सदस्य (दलित कोटा)	६५६७	६६२०
महिला सदस्य (कोटा)	६७४२	६७४२
महिला सदस्य (कोटा रहित)	२६४	४४२
जम्मा	१४३५२	१४४६५

Source: Election Commission Nepal, 2022; Election Commission Nepal, 2017c.

निर्वाचन आयोगको तथ्यांकले के स्पष्ट पार्छ भने थोरै संख्यामा महिला प्रतिनिधिहरु खुला प्रतिस्पर्धामा निर्वाचित हुनु भनेको राजनैतिक पार्टीहरुद्वारा थोरैको संख्यामा उनीहरुको मनोनयन गरिनु हो । पुरुषहरुको प्रभुत्व रहेको राजनैतिक पार्टीहरुको उम्मेदवार छनोट समितिले (जसमा महिलाहरु जम्मा ८% थिए) सजिलोकोलागि महिलाभन्दा पुरुषहरुलाई नै प्रतिस्पर्धात्मक सिटहरुमा चुनावकालागि अगाडी सारे (Pande et al., 2022) । यस उदाहरणले नेपालको पुरुष प्रधान राजनैतिक पार्टीहरुभित्रको लैंगिक मान्यतालाई स्पष्ट पार्छ र, चुनावी प्रतिस्पर्धालाई पुरुषहरुको प्रभुत्वको रूपमा बुझाउँछ (Nepal Live Today, 2022) ।

यसै सन्दर्भमा यस अनुसन्धान, पूर्व महिला नेतृत्वहरुले स्थानीय निकायमा के के कठिनाईहरुको सामना गरे त भन्ने विषयमा केन्द्रित रहेको छ । लैंगिक मान्यताहरुबारे उनीहरुको आफै धारणा र यस धारणाले उनीहरुको भूमिकालाई कसरी संकुचित बनायो ? यस विषयमा हाम्रो अनुसन्धान केन्द्रित रहेको छ ।

अध्ययनको उद्देश्यहरु

हाम्रो यस अनुसन्धान स्थानीय सरकारमा विगतमा निर्वाचित महिला नेतृहरुले आफ्नो कर्तव्य र जिम्मेवारी पूरा गर्ने क्रममा लैंगिक मान्यताका प्रभाव बारे उहाँहरुको अनुभव कस्तो रह्यो भन्ने कुरा र यससँग सम्बन्धित सिकाई र ज्ञान आर्जनसँग सम्बन्धित छ ।

यसका अतिरिक्त स्थानीय सरकारमा महिला नेतृत्वहरुको निर्णयकर्ताको भूमिकालाई सीमित तुल्याउने लैंगिक मान्यतासँग सम्बन्धित चुनौतीहरु पहिचान गर्नु पनि यस अनुसन्धानको अर्को मुख्य उद्देश्य हो । अनुसन्धानका प्रमुख तिन प्रश्नहरु निम्न प्रकारका थिए ।

- स्थानीय सरकारमा महिला नेतृहरुको निर्णयकर्ताको भूमिकालाई व्याप्त लैंगिक मुल्य र मान्यताले कसरी प्रभाव पारेको छ ?
- स्थानीय सरकारमा महिला नेतृहरुको भूमिकालाई सीमित पार्ने लैंगिक मान्यतासँग सम्बन्धित पुरुष प्रधान सोच र अभ्यासहरु के के हुन् ?
- निर्वाचित वर्तमान महिला नेतृहरुले स्थानीय सरकारमा व्याप्त लैंगिक मान्यताहरुलाई परिवर्तन गर्न केके कार्यहरु गर्न सक्छन ?

यस अनुसन्धानबाट प्राप्त निष्कर्षले भखैरै निर्वाचित महिला नेतृत्वहरुलाई स्थानीय सरकारमा लैंगिक मान्यताहरुलाई परिवर्तन गर्न योगदान पु-याउनुका साथै उनीहरुको पद र प्रतिष्ठाको सुरक्षा गर्छ जहाँ विभेदकारी लैंगिक मान्यताहरुले उनीहरुको भूमिकालाई खुम्च्याउदैन ।

अध्ययन विधि

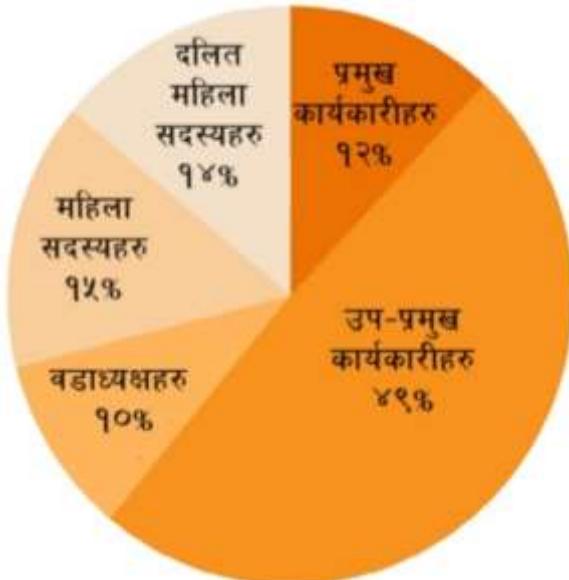
यो अनुसन्धान प्रमुख उत्तरदाता अन्तर्वार्ता (Key Informants Interview) मार्फत् प्राथमिक तथ्यांक संकलनमा आधारित गुणात्मक अध्ययनमा केन्द्रित रहेर गरिएको छ। ७७ जना प्रमुख उत्तरदाताहरूसँग खुला प्रश्नावली¹ मार्फत् अन्तर्वार्ता लिईयो। प्रश्नावलीहरु विभिन्न खाले लिखित दस्तावेजहरु, आवरण समाचारहरु, स्थानीय सरकारसँग सम्बन्धित विचार प्रधान आलेख र प्रकाशनहरूलाई ध्यानमा राखी तयार पारिएको थियो। प्रश्नावलीहरूलाई नेपालीमा अनुवाद गरीयो र प्रत्येक प्रदेशमा नमुना छनोटमा नपरेका एकजना पुर्व महिला जनप्रतिनिधिसँग पाईलट परीक्षणमार्फत् जाँच गरेर प्रश्नावलीहरूलाई अन्तिम रूप दिईयो।

२०७४ मा निर्वाचित जम्मा नेतृत्वहरूमध्ये (१४३५२ महिला र २०६९३ पुरुष) ४९ जना निर्वाचित पुर्व महिला नेतृहरु (प्रत्येक प्रदेशबाट ७ जना) छनोट गरि उहाँहरूसँग अन्तर्वार्ता लिईयो (हेर्नु होस् चित्र १)। यसका अतिरिक्त प्रत्येक प्रदेशबाट २-२ जना गरी १४ जना पुर्व पुरुष नगरप्रमुख र गाउँ पालिका अध्यक्षसँग अन्तर्वार्ता लिईयो। यसका अतिरिक्त अन्य प्रमुख उत्तरदाता, सरोकारवालाहरु, पत्रकारहरु र लैङ्गिक अभियानकर्ताहरु सहित १४ जनासँग अन्तर्वार्ता सम्पन्न गरियो।

यसै गरी निर्वाचित प्रतिनिधिहरु सहभागी रहेको यस प्रक्रियामा विविधतालाई समेटदै विभिन्न जात, जाति, उमेर, वर्ग, भूगोल, अपाङ्गताको स्थिति तथा सिमान्तकृत बर्गको समेत प्रतिनिधित्व रहने गरी विस्तृत नमुना तालिकाको ढाँचा तयार पारियो (अनुशुची १ हेर्नुहोस)।

यस अध्ययनले नेपालका ७७ जिल्लामध्ये २३ जिल्ला समेटेको छ। यद्यपि निर्वाचित महिला नेतृहरु १७ जिल्ला, २० नगरपालिका र १५ गाउँ पालिकाबाट यस अध्ययनमा सहभागी भएका थिए (थप जानकारीकालागि अनुशुची २ हेर्नुहोस)।

चित्र १: निर्वाचित महिला सुचनादाताहरूको जानकारी



Source: Key informant interviews.

¹ फुटनोट : प्रश्नावलीका तिन सेट तयार पारिएका थिए : १. भूपू निर्वाचित महिला नेतृत्वहरुकालागि २. भूपू निर्वाचित पुरुष कार्यकारीहरुकालागि ३. अन्य सुचक / सरोकारवालाहरुकोलागि

अध्ययनको नैतिक पक्ष

अनुसन्धान समूहले प्रश्नावली तयार गर्दा निष्पक्ष, मर्यादित भाषा तथा सब्दावली, चयन गर्ने मामिलामा ज्यादै सतर्कता अपनायो । अनुसन्धान गर्दै गर्दा निष्पक्षता, समानता, र मर्यादालाई केन्द्रविन्दुमा राखेर गरियो । सबै सूचनादाताहरुलाई अनुसन्धान प्रक्रियाका बारेमा राम्रोसँग बुझाउन विस्तृत सुचना विवरण तयार पारियो । त्यसैगरी संकलित तथ्यांकको सुरक्षा, सम्भाव्य जोखिम र सूचनादाताको गोपनियतालाई पनि ध्यानमा राखियो । त्यसै गरी अनुसन्धान समूहले अनुसन्धानको योजना र उद्देश्य बताउँदै उनीहरुलाई अनुसन्धानकालागि सहमति दिनु अगावै आफ्ना जिज्ञासाहरु राख्ने अवसरहरु प्रदान गर्यो । प्रत्येक विद्युतीय या भौतिक उपस्थितिमा सम्पन्न भएको अन्तर्वार्ता औसत ३०-४० मिनटको रह्यो । संकलन गरिएको सुचना र कागजातहरुलाई सुरक्षीत साथ राख्दै प्रत्येकमा संकेतको प्रयोग गरियो ताकि सूचनादाताहरुको पहिचान गर्न नसकियोस् ।

सीमितता

यस अनुसन्धानको लागि सुचना संकलन वि. सं. २०७४ मा सम्पन्न स्थानीय सरकारको निर्वाचनमा निर्वाचित महिला र पुरुष नेतृत्वहरुसँगको अन्तर्वार्ताबाट गरियो । अध्ययनमा संलग्न गराउँदा उत्पन्न हुने जटिलतालाई ध्यानमा राख्दै वि. सं. २०७९ मा निर्वाचित स्थानीय सरकारका नेतृत्ववर्गका विचारहरु यसमा समेटिएको छैन । उनीहरुको विचार वि. सं. २०७४ र २०७९ को स्थानीय सरकारको निर्वाचनको तुलनात्मक अध्ययन गर्न उपयोगी हुन सक्थ्यो ।

प्रमुख निष्कर्ष

जुनसुकै पद, शिक्षाको स्तर वा भौगोलिक स्थान फरक भए पनि वि. सं. २०७४ देखि २०७९ सम्म स्थानीय सरकारको नेतृत्व तहमा रहँदा सबै निर्वाचित महिला नेतृहरुले उत्साह, अवसर, चुनौती तथा संघर्षहरुको मिश्रण रहेको अनुभव प्राप्त गरेको धारणा राख्नुभयो । स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ मार्फत् आएका स्थानीय सरकारका नियम कानुनहरु जसले स्थानीय जनताहरुलाई सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्था गर्दै जनताहरुको स्थानीय नेतृत्व प्रतिको आकँक्षालाई सम्बोधन गरेकोले पनि उनीहरुको उत्साह बढाएको थियो । सबै निर्वाचित नेतृत्ववर्गलाई समुदायमा जनताहरुसँग भन् नजिक हुन र उनीहरुको समस्या सुलभ्याउन पाईने सुनौलो (रमाईलो) अवसर प्रदान गर्यो । यद्यपि त्यहाँ केही कठिनाईहरु भने अवश्य थिए । २०७४ को शुरुवातमा स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ जारी भएको थिएन । परिणाम स्वरूप स्थानीय सरकारका नेतृत्वले आफ्नो क्षेत्रमा केही आवस्यक कार्य, नियमहरु र संचालन प्रक्रिया पूरा गर्ने तयारीकालागि पर्खनु पर्यो ।

महिला नेतृ हुनु भनेको आफैमा ठूलो चुनौती थियो । एक जना नगर उप-प्रमुखले के भन्नु भयो भने सुरुमा विजय हुँदा उहाँ निकै खुशी हुनु भयो । तर पहिलो छ महिना मै उहाँले पुरुष नेतृत्वबाट सोच्दै नसोचिएको विभेद महसुस गर्नु भयो । परिणाम स्वरूप पछि आत्मविश्वासकासाथ भूमिका निर्वाह गर्न खोज्दा कमजोर देखिनु भयो । पुरुष नेताहरु, मुख्य रूपमा नगरप्रमुखले नै उहाँको उपस्थिति र राय सुझावहरुलाई वेवास्ता गर्नु भयो । नगरप्रमुखले उहाँलाई पालिकाको नगर उप-प्रमुखको रूपमा कहिल्यै व्यवहार गर्नु भएन । जति पनि महिला नेतृहरु जो नगर उपप्रमुख वा गाउँ पालिकाका उपाध्यक्षको हैसियतमा हुनुहुन्थ्यो, अन्तर्वार्ता दिई गर्दा उहाँहरुले उस्तै खालका अनुभव सुनाउनुभयो ।

महिला नेतृहरूले सामाजिक, राजनैतिक, शैक्षिक, आर्थिक, जातीय तथा अन्य सवालहरुको सामना गर्नु पर्यो जसले उनीहरुको आवाज, क्षमता र अधिकारलाई संकुचन गर्यो । धेरै जसो प्रमुख प्रशाशकीय अधिकृतहरु पुरुष नै थिए, त्यसैले उनीहरु पुरुष नेताहरुसँग सहज रूपमा प्रस्तुत हुन्थे । हामीले अन्तर्वार्ता लिएका केही महिला नेतृहरुको विचार भने फरक छ । उहाँहरुका अनुसार वितेका पाँच वर्षमा सबै पुरुष नेताहरुको सोच र व्यवहार त्यस्तो पाइँदैन । केही पुरुष नेताहरु सधैं सहयोग गर्ने प्रवृत्तिको हुनुहुन्थ्यो र महिला नेतृत्वहरु प्रति अत्यन्त सकारात्मक हुनुहुन्थ्यो ।

यस अध्ययनद्वारा पहिचान गरिएका महिला नेतृत्वहरुको संलग्नतालाई संकुचन गर्ने धेरै प्रकारका निम्न उल्लिखित भेदभावपूर्ण लैङ्गिक मान्यताहरु र अन्य कारकहरू थिए ।

राजनैतिक नेतृत्वको विषयमा पितृसत्तात्मक मान्यताहरु

नेपालको सन्दर्भमा पितृसत्ता पुरुष प्रधानताको सामाजिक अभ्यास हो जसले पुरुषहरुलाई परिवारको नाम, वंश, तथा विरासत डो-याउने विशेष प्रकारको सुविधा प्रदान हुन्छ (Dahal et al., 2021; Dahal et al., 2022) । पितृसत्ता सब्दावली अनुसन्धानको अन्तर्वार्ताका क्रममा पटक पटक प्रयोग भई रहन्थ्यो । उहाँहरुले के भन्नु भयो भने पितृसत्तात्मक सोच मानिसहरुको दिमागमा जरो गाडेर बसेको छ । र, सामाजिक सिद्धान्तको रूपमा स्थापित भैसकेको छ, जसले निर्वाचित महिला नेतृहरुको स्थानीय सरकारमा स्वतन्त्र रूपले कार्य गर्ने क्षमतालाई प्रभावित पार्यो । महिलाहरुको पद जुन सुकै भए पनि पुरुष प्रधान समाजमा निर्णय गर्ने भूमिका चाहिँ पुरुषहरुले पूरा गर्नु पर्छ भन्ने प्रवृत्ति छ । यो एउटा यस्तो खालको मान्यता हो जसले महिलाहरुलाई अबरोध मात्र पु-याएको छैन अपितु उनीहरुलाई निरुत्साहित समेत गरको छ । एक जना नगरप्रमुखले भन्नु भयो

'चुनावी अभियानको क्रममा जब म जनतासँग नगरप्रमुखको उम्मेदवार को रूपमा भोट मार्न जान्थे, जनताहरु मलाई नगर उप-प्रमुखको उम्मेदवार ठान्थे । मानिसहरुको के मनस्थिति छ, भने पुरुषहरु मात्र नगरप्रमुख पदकालागि हुन भने महिलाहरुको पद चाहिँ नगर उप-प्रमुख मात्र ।'

महिला सूचनादाताहरुले भन्नु भयो की संविधान मै पनि कम्तिमा ३३% स्थानीय सरकारका प्रतिनिधि महिला हुनै पर्ने अनिवार्य व्यवस्था यदि नभएको भए धेरै कम मात्र महिला प्रतिनिधिहरु निर्वाचनमा विजयी हुनुहुने थियो किनकी महिलाहरुलाई नेता नै ठानिदैन । समाजमा स्थानीय बोलिचालीको भाषामा महिलाहरुप्रति गरिने नकारात्मक टिप्पणीहरुका कारणले गर्दा यो विश्वास अभ बलियो भएको छ, जसले महिला नेतृहरुको नेतृत्व गर्ने क्षमतालाई कम आँकलन गर्दछ । एक जना महिला उपाध्यक्षले भन्नु भयो:

'पुस्तौ पुस्ता देखि महिलाहरुको नकारात्मक छावि प्रस्तुत गर्ने भाषा र उखान टुक्काहरु प्रयोग भइरहेका छन् ।'

यस्ता भाषा र उखान टुक्काहरुले के संकेत गर्दछ भने नेपाली समाजले पुरुषलाई मात्र नेताको रूपमा र निर्णयकर्ताको भूमिकाका रूपमा स्वीकार्दछ र अभ सम्म महिलाहरुलाई कुनै सार्वजनिक निर्णयकालागि विश्वास गरी हाल्दैन । परिणाम स्वरूप, यी उखान टुक्काहरुले पितृसत्तात्मक दृष्टिकोणलाई प्रबर्द्धन गर्दछ जसको यो अर्थ दिन्छ "हामि पुरुष मात्र मानिस हो, नेता निर्णयकर्ता र सर्वेसर्वा पनि हामी नै हो । एक जना महिला

सरोकारवालाले भन्नुभयो की प्रायः पुरुष नेताहरु महिलाहरुलाई नेतृको रूपमा स्वीकार गर्न हिच्कचाउँछन् । जब महिला नेतृहरुले कुनै सफलता प्राप्त गर्थे, पुरुष नेताहरुले उनीहरुलाई ‘चेली’ भनेर प्रसंसा गर्थे । यद्यपि यो शब्द आफैमा त्यति नकारात्मक होइन तर पुरुष नेताहरुले आफूलाई उनीहरुको गुरु वा अन्तिम निर्णयकर्ताको रूपमा अर्थाउन र महिला नेतृहरुलाई चाही उनीहरुको विद्यार्थी वा सामान्य प्रशंसाको पात्रका रूपमा उभ्याउन प्रयोग गर्थे ।

महिला नेतृहरु र उहाँहरुको योगदानलाई पुरुष नेतृत्वबाट लिइएका निर्णय तथा कार्यहरुबाट प्रायः छाँयामा पार्ने यो एउटा कारण हुनसक्छ । एक जना महिला नगर उप-प्रमुखले भन्नु भयो कि उहाँले ‘गर्ववतीसँग नगरपालिका’ भन्ने कार्यक्रम चलाउनु भएको थियो । जब यो कार्यक्रम सफल र लोकप्रिय भयो, पुरुष नेताहरुले यसको सफलताको यश आफैले लिए र उहाँहरुको योगदानलाई छाँयामा पारे ।

यस अध्ययनका महिला सूचनादाताहरुले के महसुस गर्नुभयो भने पुरुष नेताहरुको धारणा महिलाहरुको नेतृत्व गर्ने क्षमता प्रति शंकाले हेर्ने दृष्टिकोणले बनेको छ । धेरै प्रसँगमा पुरुष नेताहरुको पुरुष प्रधान सोच स्पष्ट वा अस्पष्ट तरिकाले प्रकट हुन्छ । वडाध्यक्ष, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत र अन्य पुरुष नेताहरुले छलफल तथा वहसमा महिलाहरुलाई सहभागी नगराएका धेरै उदाहरणहरु थिए । पुरुष नेताहरुमा यो भ्रम छ की, महिलाहरु मात्र महिलाहरुको मुद्दामा कुरा गर्न रुचाउँछन् । यदि कुनै महिलाले प्रश्न गर्नु भयो वा असहमति प्रकट गर्नु भयो भने पुरुष नेताहरुले यसलाई आफ्नो अपमानको रूपमा व्याख्या गर्दछन् । एक जना पुरुष नगरप्रमुखका अनुसारः

'हाम्रो संविधानले महिला नगर उप-प्रमुखहरुलाई दिएको महिलाहरुको अधिकार बारेमा म जानकार थिएँ । त्यसैले पनि मैले उहाँहरुको कार्यमा हस्तक्षेप गरिन । विस्तारै उहाँले मलाई हेज थाल्नु भयो यद्यपि मैले उहाँलाई आदर नै गर्थे । यो समस्या सुलभ्याउन मैले उहाँको श्रीमानसँग कुरा गरे ।'

माथिको उदाहरणमा जब पुरुष नगरप्रमुख र महिला नगर उप-प्रमुख को विचमा बजेट बाँडफाँडको विषयलाई लिएर विवाद उत्पन्न हुन्थ्यो, उहाँले विवाद समाधान गर्न उहाँसँग सल्लाह गर्नु हुन्थ्येन । जबकी उहाँले महिला उपप्रमुखको श्रीमानसँग कुरा गर्नु हुन्थ्यो । पुरुषहरुको महिला नेतृहरु प्रतिको आलोचना सिधा उहाँहरुसँग नगरेर उहाँहरुको नातेदारहरुसँग गर्ने चलनै रहेको देखिन्छ । उहाँले महिला नेतृहरुलाई आदर गरेको र कुनै पनि किसिमको लैङ्गिक भेदभाव नगरेको कुरामा उहाँ ढुक्क हुनुहुन्थ्यो । यो घटनाले के वताउँछ भने लैङ्गिक भेदभाव यसरी जरो गाडेर बसेको छ की मानिसहरु जसले लैङ्गिक भेदभावको अभ्यास गर्दैन, उनीहरु पनि थाहा पाउँदैनन् कि उनीहरु के गर्दै छन् ?

यस्ता विशेष प्रकारका उदाहरणहरु खास गरी स्थानीय सरकारका बजेट र यसको बाँडफाँडको निर्णय लिने अधिकारसँग जोडिएको छ जुन अधिकार प्रायः नगरप्रमुखसँग हुन्छ र धेरजसो पुरुष नै हुन्छन् । बजेटको बाँडफाँड बारे जब निर्णय लिनु पर्ने हुन्छ उहाँहरु चाहनु हुन्छ कि महिला नेतृहरु यस बारे केही नबोलुन् र बिनम्र तथा आज्ञाकारी भई दिउन् । धेरै जसो पुरुष नेताहरुको सोचाई के छ भने महिलाहरु कम प्रतिभाशाली हुन्छन् र पुरुषहरु जस्तो क्षमतावान पनि हुदैनन ।

बाहिरी समाजमा पनि मानिसहरु महिलाहरु प्रति विभेदकारी सोच प्रकट गर्दैन । सार्वजनिक कार्यक्रममा पनि पुरुष महिलाहरुभन्दा राम्रो भाषण गर्न सक्छन् र उनीहरुको स्थान महिलाहरुको भन्दा उच्च हुनु पर्दछ भन्ने मान्यता मानिसहरुले राख्ने गरेको पाईयो । एक जना महिला सांसदले बताउनु भयो:

'यो पुरुष प्रधान सोच केवल पुरुष नेताहरूसँग मात्र सम्बन्ध राख्दैन । यो त नेपाली समाजकै कलंक हो कि यसले पुरुष प्रधान धारणालाई प्राथमिकतामा राख्छ । सार्वजनिक कार्यक्रममा जहिले पनि पुरुषहरुको विचारहरूलाई मात्रै महत्व दिईन्छ । समान पद धारणा गरेका दुई जना महिला र पुरुष एउटा वैठकमा सहभागी हुँदा प्रमुख अतिथिको पद प्रायः पुरुषलाई दिने गरिन्छ ।'

यस्ता प्रकारका सोचहरुले महिलाहरूलाई निरुत्साहित गर्द्ध र राम्रोसँग आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न मुश्किल खडा गर्द्ध । जब महिलाहरु भौतिक रूपमै उपस्थित हुन्छन्, उनीहरुको क्षमता र नेतृत्व गर्न सक्ने सिपलाई छायाँमा पारिन्छ । महिला सुचनादाताहरु खास गरी नगरप्रमुख, नगर उप-प्रमुख, गाउँ पालिका अध्यक्ष, उपाध्यक्षले के माँग गर्नु भयो भने आरक्षण प्रणालीले महिलाहरुको राजनैतिक सहभागितामा संख्या र प्रतिशत बढाए पनि यो अपर्याप्त छ । महिला नेतृहरु प्रतिको धारणा, सोच र अभ्यासहरु परिवर्तन गर्न जरुरी छ ।

एक जना पुरुष सरोकारबालाका अनुसार स्थानीय सरकारका नीति, योजना र वजेट महिला नेतृत्वहरुको स्वीकृति विना पास हुन सक्दैन त्यसैले महिला नेतृहरुले पुरुष नेतृत्वलाई उनीहरुको (महिला नेतृहरुको) आवाज सुन्न दबाव दिन सक्नुपर्छ । उहाँले अगाडि बताउनु भयो, यद्यपि शक्तिका सबै संयन्त्रहरु पुरुषहरुको हातमा छन् । र, जुन निर्णयहरु पुरुषहरु वा महिला नेतृहरुको पुरुष नातेदारहरुले गर्नु हुन्छ त्यसले महिलाहरुको अधिकारलाई सिमित गरेको हुन्छ । परिणामस्वरूप, महिला नेतृहरुले पुरुषहरुको स्वार्थ पूरा गर्ने हेतुले काम गर्ने गर्द्धन् र पुरुषहरुले गर्ने निर्णय प्रति सहमति जनाउँछन् ।

शिक्षा र नेतृत्व क्षमता

महिला नेतृहरुले सधैं उनीहरुको शिक्षा र क्षमताबारे उठ्ने प्रश्नको सामना गर्नु पर्यो । कतिपय महिला नेतृहरुले स्वीकार्नु भयो की राजनीति र यससँग सम्बन्धित मौजुदा कानूनका बारे प्राविधिक ज्ञानको कमजोरीले पनि उहाँहरुलाई काम गर्न अप्यारो भयो । एक जना पुरुष नगरप्रमुख नेपालमा महिला नेतृत्वको राजनीति ज्ञानबारे यसरी टिप्पणी गर्नु हुन्छ :

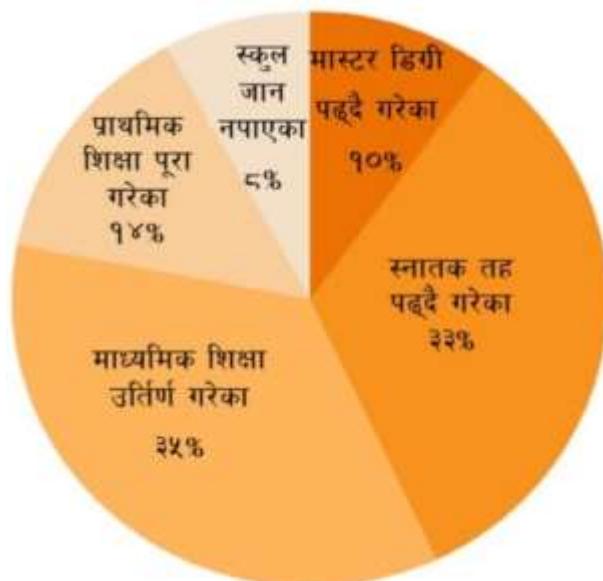
'वर्तमानको अवस्थाले के देखाउँछ भने राजनीतिमा तिन थरिका मानिसहरु आईराखेका छन् । लामो समय राजनीतिमा लागेका र सामाजिक अभियानहरुका नेता, उच्च शिक्षा प्राप्त गरेको र पेशागत रूपमा निपुर्ण, र धनि मानिसहरु । यद्यपि केही महिलाहरु आरक्षणबाट पनि राजनीतिमा आईरहेका छन् । यी महिलाहरुमा राजनैतिक नेतृत्व क्षमताको प्रायः अभाव छ । उनीहरुको चारै तिर पुरुष नेताहरु हुन्छन् जसले उनीहरुको प्रत्येक निर्णयलाई प्रभावित पार्छन् ।'

समयको क्रमसँगै, यद्यपि केही महिला नेतृहरुले ज्ञान आर्जन गरेका तथा गैर सरकारी संस्थाबाट प्रशिक्षण प्राप्त गरेका एवम् अध्ययन भ्रमण तथा अनुभवको आदान प्रदान गर्नु भएको थियो । महिला र पुरुष दुवैलाई उपलब्ध भए पनि प्रायः महिला नेतृहरुले गैर सरकारी संस्थाबाट तालिम प्राप्त गर्नु भएको थियो । केही स्थानीय निकायहरु आफैले तालिम र अध्ययन भ्रमणका लागि वजेट छुट्याएका थिए । त्यसै गरी केही महिला नेतृहरुले, विषयगत कार्यशाला तथा प्रशिक्षणमा पनि भाग लिनु भएको थियो, उदाहरणका रूपमा महिला नेतृहरुले राष्ट्रिय महिला आयोगबाट प्रदान गरिएका कार्यशाला तथा प्रशिक्षणमा भाग लिनु भएको थियो ।

अन्तर्वार्ता दिनेहरुले के पनि वताए भने सबै पुरुष नेताहरु शिक्षित र क्षमतावान थिएनन्। धेरै पुरुष नेताहरुको शिक्षा र नेतृत्व क्षमताको स्तर प्रायः महिलाहरुको जस्तै थियो। यद्यपि महिला नेतृहरु मात्रै अशिक्षित र अक्षम भनेर आलोचित हुनु पर्यो। यस्तो अवस्थामा यद्यपि अन्तर्वार्ता दिने धेरै महिलाहरु शिक्षित थिए। चित्र नम्बर २ ले देखाउँछ कि अन्तर्वार्ता लिईएका ४९ महिला नेतृहरु मध्ये ८% मात्रै स्कूल जान भएको थिएन। उहाँहरु मध्ये ७८% ले कम्तिमा माध्यमिक शिक्षा पूरा गर्नु भएको थियो। शिक्षाको बारेको एक जना पुरुष नगरपमुख ले यसरी बताउनु भयो:

'लैङ्गिक मान्यताहरुलाई परिवर्तन गर्न महिला नेतृहरुले शिक्षामा जोड दिनु पर्छ। शिक्षा भनेको प्रमाण पत्र मात्र हैन नेतृत्व क्षमता, राजनैतिक तथा संबैधानिक ज्ञान, उनीहरुको भूमिका र अधिकार प्रतिको ज्ञान र आफ्नै स्थानीय सरकारको भौगोलिक ज्ञान पनि हो। महिला नेतृहरुले आफ्नो आफैले सशक्तिकरण गर्नु पर्छ।'

चित्र २ :निर्वाचित महिला सुचनादाताहरुको शैक्षिक स्तर



Source: Key informant interviews.

अन्तर्वार्ता दिने सबैले शिक्षा र नेतृत्व क्षमताको महत्व बारे कुरा गरे। यथार्थमा शिक्षित महिला नेतृहरु जो राजनीति र स्थानीय सरकारसँग सम्बन्धित नियम कानुनबारे जानकार हुनुहुन्थ्यो उहाँहरु लैङ्गिक विभेदको कम सिकार हुनु भयो।

केही अन्तर्वार्तामा भाग लिनुभएका महिला नेतृहरुले राष्ट्रपति, प्रधान न्यायाधीश, प्रतिनिधि सभाका सभामुख जस्ता राष्ट्रिय स्तरका सफल महिला नेतृहरुको उपमा दिनु भयो। उहाँहरु सबैले आफ्नो राजनैतिक नेतृत्व क्षमता सिद्ध गरी सक्नु भएको छ। साथै स्थानीय सरकारका महिला नेतृहरुकालागि प्रेरणाको श्रोत हुनु भएको छ।

श्रीमती र गृहिणीको रूपमा महिला

महिलाहरु स्थानीय सरकारमा निर्वाचित भएर नेतृत्व गर्ने स्थानमा पुगी सके पनि पुरुष र समुदायको अन्य सदस्यहरुले महिलाहरुलाई अझै पनि गृहिणी नै ठान्दछन् भनेर महिलाहरुले अन्तर्वार्ता दिने क्रममा बताउँनु भयो

। नेपालको जस्तो परम्परागत समाजमा अझै पनि महिलाहरु गृहिणी र परिवारको रेखदेखकर्ताको रूपमा चिनिनुहुन्छ । उहाँहरुलाई परिवार प्रति उदार हुन सिकाइन्छ । महिला नेतृहरुले राजनीति र सार्वजनिक जीवनमा उनीहरूको संलग्नताकोलागि धेरै प्रोत्साहन र समर्थन प्राप्त गर्ने प्रवृत्ति हुँदैन किनभने यसले यी परम्परागत लैङ्गिक मान्यताहरूलाई उल्लङ्घन गर्दछ । केही अपवाद बाहेक, महिला नेतृहरुले आफ्नो परिवार र समुदायका सदस्यहरूबाट सहयोगको कमी भएको उल्लेख गरे ।

अनुसन्धानकर्ताहरूले पुरुषहरूको संलग्नता र महिलाहरूको राजनीतिक सहभागितामा हस्तक्षेपको सन्दर्भमा दुई विपरीत प्रतिक्रियाहरू प्राप्त गरे । खासगरी मधेस प्रदेशका केही महिला नेतृहरुले आफ्ना श्रीमान् र वरिष्ठ राजनीतिक नेताहरुले आफ्नो कामलाई सहयोग गरेको बताए । यद्यपि, यस्तो खाले समर्थन कहिलेकाहीं पुरुषहरू प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न रही महिला नेतृहरुको भूमिकाहरूमा हस्तक्षेप गरेको देखियो । यस्तो प्रत्यक्ष पुरुष प्रभावले प्रायः महिला नेतृहरुको भूमिकालाई उपेक्षा गर्यो ।

तथापि, अन्य महिला नेतृहरुले उनीहरुले आफ्ना परिवारका सदस्यहरूबाट कुनै हस्तक्षेप नगरी स्वतन्त्र रूपमा काम गरेको प्रतिक्रिया दिए । यी महिला नेतृहरुमध्ये कतिपयले पुरुष नेताहरुको हस्तक्षेपलाई ध्यान दिएनन् किनभने उनीहरुले पुरुषहरूको संलग्नतालाई स्वाभाविक मान्ये । कहिलेकाही पुरुष नेतृहरुले बोल्ने, निर्णयलाई प्रभाव पार्ने र महिला नेतृहरुलाई निर्देशन दिंदा पनि धेरै महिला नेतृहरु पुरुषहरूले आफ्नो नेतृत्व वा शासन गर्ने क्षमतामा पुरुषहरूले खेलेको भूमिकाबारे पूर्णतया अनभिज्ञ थिए । द एशिया फाउण्डेशन (The Asia Foundation, 2018) ले पनि नेपाली महिलाहरुले पुरुष प्रधानतालाई स्वीकार गर्ने गरेको र आफ्ना पुरुष समकक्षीहरूलाई प्राकृतिक रूपमा सक्षम नेताका रूपमा लिने गरेको बताएको छ । उदाहरणकालागि, 'स्थानीय सरकारमा निर्वाचित नेताको रूपमा तपाईंको संलग्नतालाई सीमित गर्न कस्ता चुनौतीहरू थिए?' भनेर सोध्दा, एक महिला सदस्यले यस्तो जवाफ दिनु भयो:

'मेरोलागि धेरै चुनौतीहरू थिए तर मेरो श्रीमान् र वरिष्ठ पुरुष नेताहरुले मलाई सधैं ती समाधान गर्न मद्दत गरे ।'

आफूलाई केही कागजातमा हस्ताक्षर गर्न भनिएपश्चात श्रीमान् वा वरिष्ठ नेताबाट सहमति लिएर मात्रै हस्ताक्षर गर्ने गरेको उहाँले बताउनु भयो । त्यस्ता प्रतिक्रियाहरू मधेश प्रदेशमा बढी थिए, जहाँ महिला साक्षरताको न्यून स्तर (राष्ट्रव्यापी रूपमा ६९% मध्ये ५५%) छ र जहाँ देशमा लैङ्गिक हिंसाको प्रचलन सबैभन्दा बढी छ (राष्ट्रव्यापी २२% मध्ये ३४%) (Government of Nepal, 2021; Ministry of Health et al., 2017) ।

अन्तर्वार्ताका अनुसार, मधेस प्रदेशमा केही निर्वाचित महिला नेतृको स्थानमा उहाँहरुका श्रीमानहरुले बैठकमा भाग लिने, समस्याको समाधान गर्ने र निर्णय गर्ने गरेका थिए । श्रीमानले श्रीमतीको काममा हस्तक्षेप गरे पनि महिला नेतृहरुलाई त्यहाँ अझै अयोग्य नेताको रूपमा चित्रण गरियो । यस अध्ययनका प्रश्नहरूको जवाफले पुरुषहरूले महिला नेतृहरुको तर्फबाट काम गर्ने गरेका र समाजका मानिसहरूलाई सार्वजनिक रूपमा महिला नेतृको आलोचना गर्न दिने गरेको देखाउँछ । स्थानीय तहका पुरुष नेताहरू र समाजका अन्य सदस्यहरूले महिला नेतृका श्रीमानहरुको यस्तो व्यवहारलाई स्वीकार गरेको देखियो । यद्यपि, यस प्रकारको प्रत्यक्ष हस्तक्षेप अन्य प्रदेशमा देखिएको छैन ।

मुख्य सूचनादाता अन्तर्वार्ताहरूले, विशेष गरी मधेश प्रदेशको पुरुष मानसिकताका कारण स्थानीय पुरुष राजनैतिक नेताहरुले आफ्नै पत्ती वा अन्य नजिकका महिला नातेदारहरूलाई चुनावमा उम्मेदवार बनाउन खोजेको देखियो । पुरुष नेताहरु सत्तामा बस्न चाहन्ये र उनीहरुले आफ्नो नियन्त्रणमा रहेका महिला उम्मेदवारहरूलाई अगाडि राखेर आफ्नो स्वार्थ हासिल गरे । पुरुष नेताहरु अन्य महिला नेतृहरुलाई विश्वास गर्दैनन् किनकी अरु महिला नेतृहरुलाई अगाडि बढाउनु भनेको पुरुष नेताहरुकलागि अरु कसैलाई सत्ता

हस्तान्तरण गर्नु जस्तै हो । जब पुरुष नेताहरूद्वारा चयन गरिएका महिलाहरू निर्वाचित भए, पुरुष नेताहरू अगाडि बढे र नेतृत्व आफ्नो हातमा लिए । एक पुरुष नगरप्रमुखले टिप्पणी गर्नुभयो:

'नगर उप-प्रमुखको श्रीमानले चुनावको टिकट पाउनुपर्ने थियो तर संविधानको अनिवार्य प्रावधानहरूको कारण उनि टिकट लिन सफल हुन सकेनन् । त्यसपछि उनले आफ्नी श्रीमतीलाई उम्मेदवार बनाए र पार्टी नेतृत्वले यसमा सहमति जनायो । उहाँ (महिला नेतृ) शिक्षित हुनुहुन्न थियो र उहाँलाई राजनीतिको ज्ञान पनि थिएन । उहाँ श्रीमानको नाममा निर्वाचित हुनु भयो ।'

यस्ता कथनहरू धेरै सुचनादाताहरू, विशेष गरी पुरुष नगरप्रमुख तथा अध्यक्षहरूद्वारा दोहो-याइएको थियो । फलस्वरूप, पुरुष नेताहरूले पतिको नाम अगाडी सारेर निर्वाचित भएका महिला नेतृहरूको आवाज, विचार र अवधारणालाई खारेज र बेवास्ता गरेर उहाँहरूले (महिला नेतृहरूले) केही बोल्न खोज्दा उनीहरूलाई बेवास्ता गरियो । जनताले उहाँलाई (महिला नेतृलाई) भन्दा महिला नेतृको श्रीमानलाई बढी सम्मान दिन्न्ये । यस्ता केही महिला नेतृहरूले सार्वजनिक कार्यक्रमहरू र बैठकहरूमा आफ्ना विचारहरू प्रस्तुत गर्न उनीहरूमा आत्मविश्वासको कमी भएकाले संकोच महसुस गर्नुभएको थियो ।

केही पुरुषहरू (श्रीमान र बुवाहरू) ले स्थानीय सरकारमा महिला नेतृहरूको काममा हस्तक्षेप गरेनन् र उनीहरूलाई स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न दिए तर अझै पनि उनीहरूले महिलाहरूले घरेलु कामकाज तथा जिम्मेवारीहरू र घरको हेरचाह गर्ने भूमिकाहरू जारी राख्नु पर्ने अपेक्षा गरे । कार्यालय र घरकालागि समय मिलाउन निकै चुनौतीपूर्ण रहेको महिला सुचनादाताहरूले बताउँनु भयो । त्यस्ता पारिवारिक अपेक्षाहरूले नेताको रूपमा आफ्नो कार्यहरूमा संलग्न हुनकालागि उनीहरूको समय भने अवश्य घटायो । ती प्रचलित अभ्यास र मनोवृतीले स्थानीय सरकारमा निर्णयकर्ताको रूपमा महिला नेतृहरूको प्रभावकारी संलग्नतालाई सीमित गर्यो । त्यसैगरी, यस्ता प्रवृतिका कारण सक्षम महिला राजनीतिमा नआएको सुचनादाताहरूले महसुस गरेका छन् । यदि यस्ता कुराहरु परिवर्तन भएन भने, तिनीहरू (महिला सुचनादाताहरु) विश्वास गर्दैनन् कि कुनै पनि कोटा बढेर ५०% सम्म पुगे पनि प्रभावकारी हुनेछ ।

राजनैतिक संस्थागत अभ्यास र मान्यताहरू

सार्वजनिक कार्यक्रम र ठाउँहरूमा पुरुषहरूले गरेको विभेदको साभा अनुभव साट्दै अन्तर्वार्ता दिने महिलाहरूको प्रतिक्रिया स्पष्ट रूपमा उनीहरूले पुरुष नेताहरूबाट प्रत्यक्ष सामना गरेको लैगिक विभेदमा आधारित पुरुष प्रभुत्वबारे थियो । महिला नेतृहरू, खासगरी एकल महिलाहरूले अझ थप टिप्पणीहरूको सामना गरे ।

बिहान, साँझ र बेलुका महिला घरमै बसी दिए हुन्थ्यो भन्ने प्रचलित राजनैतिक अभ्यास र सामाजिक मान्यताले महिला नेतृलाई काम गर्ने वातावरण बनाउन नसकेको सरोकारवालाहरूको भनाई थियो । महिला, विशेषगरी विवाहित महिला राति अबेरसम्म घरबाट टाढा हुने कुरालाई परम्परागत लैङ्गिक मान्यताहरू प्रचलित भएका समुदायहरूमा स्वीकार गर्न अझै पनि गाह्नो छ । यसबारे एक महिला उपाध्यक्षले यसरी टिप्पणी गर्नुभयो:

'नेपाली समाजले हरेक महिलाले भान्सा कोठामा काम गर्ने र बालबालिकाको हेरचाह गर्ने अपेक्षा राख्छ । पुरुषत्वको मानसिकताले पुरुषहरूलाई यी कामहरू गर्न अनुमति दिईन । पुरुष नेताहरूले प्रायः यस लैंगिक मान्यतालाई मलाई निर्णय प्रक्रियाबाट टाढा राख्नको लागि एक उपकरणको रूपमा प्रयोग गर्थे । उनीहरूले महत्वपूर्ण बैठकहरू कि त बिहान, या त शाँझमा, या त अबेर राति राख्ने गर्दथे । यो यस्तो खालको समय थियो जुन मैले घरको कामकोलागि छुट्याउनु पर्थ्यो ।'

अन्तर्वार्तामा भाग लिनुभएका महिला नेतृहरूको कार्यकालमा, पुरुष नेताहरूले उनीहरूलाई निर्णय प्रक्रियाबाट टाढा राख्न विभिन्न चालहरू प्रयोग गरेका थिए । तर महिलाहरूले प्रायः आफू उनिहरूबाट बहिष्कार भइरहेको महसुस गर्न सकेनन् वा पुरुषहरूको चाललाई बुझ्न सकेनन् । उदाहरणकालागि, पुरुष नेताहरूले महत्वपूर्ण बैठकहरूको समय साँझसम्म लम्ब्याउने गर्थे, र कहिलेकाहीं राति अबेरसम्म पनि । जसले महिला नेतृहरूलाई त्यस्ता बैठकहरू स्वेच्छक रूपमा छोड्न बाध्य तुल्याउँथ्यो । पुरुष नेताहरूले महिला नेतृहरूको परिस्थितिलाई असहज बनाउन बैठकहरूमा मदिराजन्य पदार्थहरू सेवन गर्थे । यसका अतिरिक्त, पुरुष नेताहरूको चर्को आवाज र कतिपय अपमानजनक भाषाले पनि महिला नेतृहरूलाई केही महत्वपूर्ण बैठकहरू छोड्न बाध्य तुल्याउँथ्यो ।

'नेपाली नारी स्वभावैले भावनात्मक हुन्छन' भन्ने सामान्य अवधारणाको दुरुपयोग गर्दै उनीहरूलाई अभ महत्वपूर्ण राजनैतिक सरोकारहरूबाट टाढा राख्न पुरुष नेताहरूले घरायसी भगडा सुल्खाउने जस्ता सामान्य घरेलु मामिलामा महिला नेतृहरूलाई अल्खाएको समेत पाइयो ।

नगर उप-प्रमुख/उपाध्यक्षहरू स्थानीय सरकारहरूमा न्यायिक समितिहरूका संयोजकहरू हुन् र उनीहरूलाई आफ्नो क्षेत्रभित्र केही मुद्दाहरू समाधान गर्ने कानूनी अधिकार प्राप्त हुन्छ (Government of Nepal, 2017b) । उनीहरूको निर्णयमाथि प्रश्न उठाएर र औचित्यहरूबारे सोधपुछ गरेर, पुरुष नेताहरूले प्रायः महिला नेतृहरूले दिएका न्यायिक निर्णयहरू र समाधानहरूलाई कमजोर बनाउने गरेको पाईयो । जसरी एक महिला नगर उप-प्रमुखले बताउनु भयो:

'सुरु शुरुमा महिलालाई न्यायिक समितिको प्रमुख मान्न जनताहरू तयार थिएनन् । त्यसैले पुरुषहरू, नगरप्रमुख, बडाध्यक्ष र अन्य पुरुष नेताहरूसम्म पुराथे । यस समितिको कार्यशैलीबारे म पनि पूर्णतया अनभिज्ञ थिएँ । त्यसपछि, मैले एक विकिललाई सल्लाहकारको रूपमा नियुक्त गरें । यसले मेरो कामलाई केही सहज बनायो तर वरिष्ठ नेताहरूको प्रभाव भने सधैं रही रह्यो ।'

जहाँ नगरप्रमुख/अध्यक्ष पुरुष र नगर उप-प्रमुख/उपाध्यक्ष महिला नेतृहरू हुन्ये, धेरै स्थानीय सरकारका पुरुषनेताहरूले आफ्ना उप-प्रमुख/उपाध्यक्षहरूसँग परामर्श नगरी बजेट आफ्नै तरिकाले प्रयोग गरे । जहाँ महिला नगरप्रमुख/अध्यक्ष थिए, तथापि, पुरुष नेताहरूले अभै पनि बजेटमा प्रभाव पार्ने प्रयास गरे । महिला नेतृहरूले व्यक्तिगत प्रयोजनकोलागि पुरुषको तुलनामा सवारी साधनजस्ता कम स्रोत साधन प्रयोग गर्ने गरेको जानकारी पनि सूचनादाताहरूले दिए ।

महिलाहरूलाई सार्वजनिक गतिविधिमा पनि पछाडी पारिएको थियो भन्ने कुरा पनि महिला उत्तरदाताहरूले भन्नुभयो । एक जना नगर उप-प्रमुखले भन्नु भयो कि एक पुरुष नेताले नगरपालिकाले प्रकाशन गरेको पुस्तकको आवरण पृष्ठमा उहाँको (उप-प्रमुख महिला नेतृको) ठूलो आकारको फोटो छाप्न अनुमति दिनु भएन ।

त्यसैगरी निर्माणका कामहरु जस्ता विकास परियोजनाहरूका उद्घाटन समारोहमा पुरुष नेताहरू नेमप्लेटहरूमा आफ्नो नाम पहिलो नम्बरमा राख्न चाहन्थे । एउटा नगरपालिकामा भवन निर्माण सम्पन्न भइसक्यो भनी राखिएको दुङ्गाको फ्लेकमा पुरुष नगरप्रमुख, वडाध्यक्ष र अन्य पुरुष स्थानीय सरकार सदस्यको नाम लेखियो तर महिला नगर उप-प्रमुखको नाम लेखिएन (Anmol, 2021) ।

पुरुष नेताहरूले महिला नेतृहरुको हरेक सानो कमजोरीलाई दुष्प्रचार गर्ने उद्देश्यले दुरुपयोग गर्थे । उदाहरणका लागि, अन्तर्वार्तामा भाग लिनुभएको एक महिला नेतृले स्वास्थ्य चौकीलाई अस्पतालमा प्रवर्द्धन गर्न बजेट विनियोजन गर्न चाहनु भएको थियो । पुरुष नेताहरूको कडा विरोधका कारण उहाँले पहिलो वर्ष आफ्नो योजना कार्यान्वयन गर्न सक्नु भएन । उहाँका अनुसार पुरुषहरुद्वारा उहाँलाई लोकप्रिय बनाउने कुनै पनि कार्यहरुलाई रोक्नु थियो जसले उहाँलाई राजनीतिमा उँभो लाग्न दिईनथ्यो । तर, उहाँ अडिग रहनु भयो र अन्ततः बजेट विनियोजन गरियो । यसबाट पुरुष नेताहरू निकै चिढिए । दुर्भाग्यवश, एकपटक गर्भपतन गर्न चाहने एक गर्भवती महिलालाई उक्त अस्पतालकी नसले दिएको औषधिको कारणले ती गर्भवति महिलाबाट अस्पतालको भुइँमा धेरै रगत बग्यो । पुरुष नेताहरूले यो घटनालाई महिला नेतृको राजनीतिक चरित्र ध्वस्त पार्न प्रयोग गर्न खोजे । उनीहरूले उनलाई यस घटनाकोलागि दोषारोपण गरे र जनतामा उनको विरुद्ध नकारात्मक प्रचार गरे । यस्तो दुर्घटनाको भए पश्चात पनि उहाँले आफ्नो राम्रो काम जारी राख्नु भयो र अन्ततः विजयी हुनु भयो ।

राजनीतिक दलहरूको संरचना र अभ्यासमा पुरुष प्रभुत्ववादी संस्कृति व्याप्त भएको प्रमाण पनि छ (Dhakal, 2015) । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा १७ (५) मा प्रमुख कार्यकारी वा उपप्रमुख पदकालागि राजनीतिक दलबाट मनोनित उम्मेदवारमध्ये कम्तीमा एकजना महिला हुनुपर्ने उल्लेख छ । तर, पार्टीले यी दुई मध्ये कुनै एउटा पदमा मात्रै उम्मेदवार मनोनयन गरेमा उनीहरुलाई महिला उम्मेदवार मनोनयन गर्न कुनै बाध्यता हुने छैन (Government of Nepal, 2017a) । गठबन्धनको नाममा राजनीतिक दलहरूले शीर्ष दुई पदमा महिलालाई उम्मेदवारको रूपमा बहिष्कार गर्ने यो चोर बाटो प्रयोग गरेका छन् । एक महिला सुचनादाताले यसलाई लैङ्गिक भेदभावको उदाहरणको रूपमा उद्धरण गर्नु भयो ।

अन्तर्वार्ता लिइएका अधिकाँश महिलाहरु यस्ता पुरुष प्रवृत्तिको अधीनमा बसेर र स्वीकार गर्दै हुकेका थिए र यसले, भेदभावपूर्ण राजनैतिक अभ्यासहरूसँग मिलेर महिलाहरुको राजनीतिक नेतृत्व गर्न सक्ने क्षमतालाई अभ बढि सिमित गर्यो । केही महिला नेतृहरूले यी चुनौतिहरूलाई पार गर्न र आफ्नो आवाज सुनाउनका साथै समाजमा केही सम्मान पाउनका लागि अभ धेरै मिहिनेत गर्नुभयो ।

सामाजिक वर्ग र जाति

यस अध्ययनले के पनि पत्ता लगायो भने विभिन्न अन्तरसम्बन्धित (intersectional) पहिचान र सिमान्तकृत वर्गका, खास गरी जात र वर्गले पनि महिला नेतृहरुको स्थानीय सरकारमा अर्थपूर्ण संलग्नतालाई साँघुरो पारेको छ । प्रचलित राजनैतिक नेतृत्व र महिलाहरु प्रतिको लैङ्गिक मुल्य मान्यताहरू प्रतिबिम्बित गर्दै सीमान्तकृत समूहबाट आएका, अशिक्षित र एकल महिला नेतृहरुले लिङ्गमा आधारित भेदभाव अरुहरुको तुलनामा बढी सामना गर्नु पर्यो ।

अन्तर्वार्ता दिनेहरूका अनुसार २०७४ को स्थानीय सरकारको निर्वाचनमा दलित कोटाबाट सदस्य पदमा निर्वाचित भएका अधिकांश महिलाहरू अशिक्षित र गरिब परिवारका थिए र उनीहरुलाई सुरुमा आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीबाटे धेरै जानकारी थिएन । मधेस प्रदेशकी त्यस्तै एक महिला सदस्यले अन्य नेतृहरुले हस्ताक्षर गर्न भनेका बैठकको माइन्युट र हाजिरी पानामा मात्रै हस्ताक्षर गरेको बताउनु भयो । प्रत्येक हस्ताक्षरको बदलामा पुरुष नेतृहरुले उहाँलाई न्यूनतम भत्ता दिने गर्थे ।

तर, केही वर्षपछि दलित महिला नेतृहरु थप संवेदनशील हुँदै आफ्नो समुदायले सामना गरिरहेका समस्याहरू उठाउन कटिबद्ध हुनु भयो । तैपनि उहाँहरूका अधिकांश आवाजहरू सुनिएको थिएन । उहाँहरूले स्थानीय सरकारमा भोगेको भेदभाव दलितले धेरै पुस्तादेखि भोगदै आएको सामाजिक विभेदजस्तै भएको टिप्पणी गर्नुभयो । दलित महिला नेतृहरूले भनै उनीहरूको सामाजिक पहिचान र उनीहरूको सीमान्तीकृत अवस्थाको बारेमा पुरुष र महिला नेतृहरू दुवैबाट अधिक नकारात्मक टिप्पणीहरू र तिखा आलोचनाहरूको सामना गर्नुपर्यो । एक दलित महिला उपाध्यक्षले यसरी आफ्नो अनुभव सुनाउनु भयो

'म दलित परिवारमा बुहारी थिएँ । मेरो गाउँपालिकामा अध्यक्ष अनुपस्थित हुँदा मैले कार्यवाहक अध्यक्षको रूपमा काम गरें र सरकारी कामको लागि गाडी प्रयोग गरें । त्यसपछि, मेरो आफ्नै समाजका मानिसहरूले मेरो विरुद्ध नकारात्मक कथन र नचाहिने किसिमको टिप्पणी गर्न थाले । सरकारी गाडीमा एक दलित र गरिब महिला चढेको तथाकथित अन्य समूहहरूका मानिसहरूकालागि असहनीय भयो ।'

स्थानीय सरकारहरूमा पूर्ण आत्मविश्वासका साथ सहभागिता र कार्यसम्पादन गर्ने क्षमतालाई सीमित गर्ने यस्ता खाले अन्तरसम्बन्धित जातीय र लैङ्गिक भेदभाव महिला नेतृहरूका लागि निकै चुनौतीपूर्ण थियो । उनीहरूले बजेट, तालिम र सञ्जालका (networking) अवसरहरू जस्ता स्रोतहरूमा सीमित पहुँचको पनि सामना गर्नु परेको थियो जसले उनीहरूको राजनैतिक नेतृत्व-क्षमतालाई सुधार गर्न सक्थ्यो ।

असमान लैङ्गिक मान्यताहरूलाई चुनौती र तिनीहरूको पुनः संरचना

विभिन्न प्रदेशका केही महिला नेतृहरूले आफ्नै नेतृत्व र पहलबाट लैङ्गिक मान्यताहरूलाई चुनौती दिने र पुनः संरचना गर्ने प्रयास गरेको पाईयो । 'नगर उप-प्रमुखसँग महिला', 'गर्भवती महिलालाई पोषण', 'गर्भवती महिलासँग नगरपालिका' जस्ता कार्यक्रमहरू केही उदाहरण हुन् ।

अर्को सकारात्मक उदाहरण कानुनमा छोरा र छोरी बराबर भए पनि बाबुआमाको सम्पत्ति छोरालाई मात्र बाँडूने प्रचलनलाई एक नगरपालिकाकी महिला नेतृले चुनौती दिनुभयो । जब उहाँ स्थानीय सरकारमा आउनु भयो, उहाँले छोरा र छोरी दुवैकोलागि समान सम्पति बाँडफाँडको प्रणाली सुरु गर्नकालागि अरूलाई प्रेरित गर्न पहिला आफ्नै परिवारबाट सुरु गर्नु भयो । उहाँले केही अवरोधहरूको सामना गर्नु भयो तर यस मुद्दामा परम्परागत धारणा अर्थात् आमाबाबुको सम्पत्तिमा छोराहरूको मात्र अधिकार हुन्छ, भन्ने धारणालाई चुनौती दिन सफल हुनु भयो । आमाबाबुको सम्पत्ति छोरा र छोरीमा समान रूपमा बाँडफाँड गर्ने कामले लैङ्गिक हिसाबले समान समाज निर्माणको दिशामा महिलाहरूलाई आत्मनिर्भर हुन आत्मविश्वास जगाउने एक प्रमुख कदम हो भन्ने उहाँको भनाई थियो ।

जब पुरुष नेताहरूले उनीहरूलाई (महिला नेतृहरूलाई) नपढी कागज वा माइन्युटमा हस्ताक्षर गर्न भने केही शिक्षित महिला नेतृहरूले पुरुष नेताहरूको यस्तो प्रवृत्ति विरुद्ध आवाज उठाए । केही महिला नेतृहरूले पनि आ-आफ्नो राजनीतिक दलका वरिष्ठ नेताहरूलाई स्थानीय पुरुष नेताहरूले लैङ्गिक दुर्व्यवहार गरेको गुनासो गर्नु भयो । तर त्यस्ता गुनासोहरूले कुनै सकारात्मक नतिजा ल्याउन भने सकेनन् किनभने राजनीतिमा निर्णय गर्नेहरूमध्ये अधिकांश शक्तिशाली व्यक्तिहरू पुरुषहरू नै छन् (Dhakal, 2015) । केही महिला नेतृहरूले पुरुष नेताहरूको आलोचना, टिप्पणी र दुर्व्यवहारलाई बेवास्ता गर्ने प्रयास गर्नुभयो र आफ्नो काम जारी राख्नुभयो । यसरी एक महिला नगरप्रमुखले व्याख्या गर्नुभयो:

'मेरो मुख्य चुनौती भनेको महिलाप्रति पुरुषको दृष्टिकोण, विशेषगरी महिलाको आवाज र निर्णयलाई महत्व नदिने उनीहरूको बानीलाई व्यवस्थापन गर्नु थियो । तर मैले आफै तरिकाले समस्याहरूको समाधान गरे ।'

महिला नेतृहरूले पुरुष नेताहरूको असफलतालाई जनताले वास्ता नगर्ने बताए । महिला नेताको कुनै पनि एउटै असफलता वा सानो गल्तीलाई प्रायः सबै महिला नेतृहरूको असामान्य गल्तिको रूपमा सामान्यीकरण गरिन्छ । केही राजनीतिक पदमा अगाडै नेतृत्व गरिसकेकाहरू त्यस्ता मनोवृतिसँग परिचित थिए । त्यसैगरी राजनीतिको लामो अनुभव भएका, शिक्षित र आ-आफ्नो स्थानीय सरकारको आवश्यकतासँग परिचित महिला नेतृहरू आफूले राम्रो नतिजा दिन सक्नेमा बढी विश्वस्त पाइन्छ ।

वि. सं. २०७९ मा निर्वाचित महिला नेतृहरूकालागि सुभावहरू

यस अध्ययनमा अन्तर्वार्ता दिनेहरू विश्वस्त थिए कि विभेदपूर्ण लैङ्गिक मान्यताहरूले २०७९ मा निर्वाचित महिला नेतृहरूको कार्य क्षमतामा पनि प्रभाव पार्ने नै छ । उनीहरूले (२०७४ सालमा निर्वाचित महिला नेतृहरूले) यी नवनिर्वाचित (२०७९ सालमा निर्वाचित) महिला नेतृहरूलाई स्थानीय सरकारको बैठक र सार्वजनिक कार्यक्रमहरूमा आफ्ना विचार र एजेन्डाहरू नलजाई निर्धक्क भएर प्रस्तुत गर्न सुभाव दिएका छन् । आफ्नो इमान्दारीता कायम राख्दा मानिसहरूको अगाडि बोल्ने आत्मविश्वास जगाउँछ भनी उनीहरू आफूले महसुस गरेको भनेका छन् । इमान्दारी र नैतिकता पालना गर्ने हो भने मानिसहरूको अगाडि बोल्ने आत्मविश्वास जगाउँछ भनी उनीहरूले महसुस गरे । महिला सूचनादाताहरूले सुभाव दिए कि नैतिक मापदण्डका प्रमुख पक्षहरू यस प्रकार छन् । पहिलो, प्रत्येक आर्थिक मामिलामा पारदर्शिता कायम राख्नु र दोस्रो, प्रत्येक निर्वाचित पदको भूमिका र जिम्मेवारीहरूकोलागि जवाफदेही हुनु हो ।

एक महिला नगरप्रमुखले नेपाली उखान 'न विराउनु न डराउनु' भन्ने सिद्धान्तको आफूले पालना गर्दै काम गरेको बताउनु भयो । यस उखानको शाब्दिक अर्थ हुन्छ यदि तपाईं सही रूपले काम गर्नुहुन्छ भने नडराउनुहोस् । उहाँले यो विधि निर्वाचित स्थानीय सरकारको नेतृको रूपमा लागु गर्नु भयो र आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीप्रति उहाँ प्रतिबद्ध हुनुहुन्थ्यो । उहाँले स्थानीय सरकारका सबै महिला नेतृकालागि यो राम्रो मार्गदर्शन हुनसक्ने सुभाव दिनु भयो । आफ्नो प्रतिबद्धताप्रति कटिबद्ध हुनाले र उदाहरणीय कार्यमार्फत समुदायको ध्यान आकर्षित गर्नाले यसले जनताहरूको मानसिकता परिवर्तन गर्न सक्छ । यसले अन्य नेताहरूलाई महिलाहरूलाई सभा र सार्वजनिक कार्यक्रमहरूमा स्थान प्रदान गर्न प्रेरणा प्रदान गर्न सक्छ, जहाँ उनीहरूले (महिला नेतृहरूले) आफ्नो सफलता प्रस्तुत गर्न सक्छन् ।

विभेदपूर्ण लैङ्गिक मान्यताहरूले स्थानीय सरकारमा महिलाहरूको कार्यसम्पादनमा नकारात्मक असर मात्रै गर्दैन, यसले उनीहरूलाई घरमा र बाहिर समाजमा पनि निराश बनाउँछ । एक जना महिला नगरप्रमुखले भन्नु भयो की 'यदि महिला पारिवारिक मामलाहरूबाट स्वतन्त्र छैनन भने उनले प्रगती गर्न सकिनन्' । यो महिला नेतृहरूमा लागू हुने एउटा साभा समस्या पनि हो । तसर्थ, यस अध्ययनमा भाग लिने महिलाहरूले लैङ्गिक मुद्दाहरूमा पारिवारिक र सामाजिक स्तरमा सचेतना जगाउनकालागि अभियानहरू चलाउन सुभाव दिनुभयो ।

स्थानीय सरकारमा रहेका महिला नेतृहरूले आफ्नो समुदायका सम्बन्धमा सरकारका अध्यावधिक योजना र नीतिहरूप्रति धेरै ध्यान दिनुपर्ने कुरा महसुस गरेको बताउनु भयो । एक सरोकारवालाका अनुसार अधिकाँस निर्वाचित महिला नेतृहरूले आफ्नो ज्ञान सुधार गर्न पर्याप्त चासो राख्नु हुन्न र उहाँहरू अध्ययन गर्नु हुन्न । फलस्वरूप, बैठकमा 'के बुझ्नु भयो?' जस्ता प्रश्न सोध्दा केही महिला नेतृहरू मैन बस्न बाध्य हुनु भयो । यदि उहाँहरू आफ्नो ज्ञानमा बढी विश्वस्त हुनुहुन्छ भने, आफ्नो धारणाहरूमा राम्रोसँग अडान लिन सक्नु हुनेछ र उहाँहरूलाई चुनौती दिन पुरुष नेताहरूलाई गाहो हुनेछ ।

निष्कर्ष

यस अध्ययनले नेपालको वि. सं. २०७४ को स्थानीय सरकारको निर्वाचनमा निर्वाचित महिला नेतृहरूले प्रचलित लैङ्गिक मान्यताहरूका कारणले सामाजिक, राजनीतिक, शैक्षिक, आर्थिक, जातीय र भावनात्मक भेदभावको सामना गर्नु परेको देखाएको छ। जसले गर्दा महिला नेतृहरूलाई आफ्नो भनाईहरु राख्न, कार्यक्षमता प्रस्तुत गर्न र अधिकार प्रयोग गर्नका लागि संकुचित बनायो। सार्वजनिक रूपमा पुरुषहरूलाई दिईने प्राथमिकता अर्थात् सार्वजनिक कार्यक्रमहरूमा महिला नेतृहरूको सहभागिताकालागि कम अवसरहरू जब उनीहरूको (महिला नेतृहरूको) घरपरिवारको ठूलो जिम्मेवारीहरूसँग जोडियो, त्यसले भन महिला नेतृहरूको प्रभावकारी राजनीतिक संलग्नतालाई संकुचन गरी रहेको छ। यसका अतिरिक्त, राजनैतिक र संस्थागत अभ्यासहरू र मान्यताहरू, विशेष गरी गरिबी र सीमान्तीकरण जस्ता एक आपसमा अन्तरसम्बन्धित र परनिर्भर भएका महिलाहरूकालागि चुनौतीपूर्ण छन् भने अर्को तिर एकल महिला नेतृहरूले अधिक लैङ्गिक भेदभावको सामना गर्नु परेको छ। कम शिक्षा भएका महिला नेतृहरूले लैङ्गिक मान्यताहरूसँग सम्बन्धित बढी चुनौतीहरूको सामना गर्दछन्। त्यस्तै, महिलाको प्रभावकारी नेतृत्वलाई मजबूत बनाउन शिक्षाको धेरै महत्व छ भन्ने पनि पत्ता लगाईयो।

लैङ्गिक प्रवृत्तिका मान्यताहरू जुन पितृसत्तात्मक धारणामा आधारित महिला विरुद्ध हुने भेदभाव, महिला नेतृत्वको क्षमताप्रति शंका र अविश्वास र अभ्यासहरू (जस्तै पुरुषहरूको विचारलाई दिईने प्राथमिकता, पुरुष मैत्री भाषाको प्रयोग र परम्परागत उखानहरूको बारम्बार प्रयोग) जस्ता तत्वहरु पनि स्थानीय सरकारमा महिला नेतृहरूको प्रभावकारी संलग्नतालाई प्रभाव पार्ने कारकहरू हुन्। भेदभावपूर्ण लैङ्गिक मान्यताहरू जसले निश्चित विश्वासहरू कायम राख्दछन् - जस्तै महिलाहरू गृहिणीहरू हुन्, महिलाहरू सधै राति घरमा नै हुनुपर्छ, पुरुषहरू परिवारका नेता हुन्, पुरुष नेताहरू सार्वजनिक स्थानहरूमा प्राथमिकतामा पर्छन्। यस्ता यी सबै विभेदकारी तत्वहरु हुन् जसले स्थानीय सरकारमा महिला नेतृहरूको भूमिकालाई सीमित गर्दछ।

त्यसैगरी महिला नेतृहरूले प्रस्ताव गरेका कार्यक्रमहरूमा बजेट विनियोजन गर्न पुरुष नेताहरूले प्रकट गर्ने अनिच्छा, महिला नेतृत्वको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने अवसरको अभाव, वरिष्ठ राजनैतिक नेताहरू आफन्तको पक्ष पोषण गर्ने र महिलाको विचारलाई उति महत्व नदिने कार्यले स्थानीय सरकारमा महिला नेतृहरूको कार्यसम्पादनमा संकुचन ल्याएको छ। अध्ययनको निचोड अनुसार महिला नेतृहरू ढहो गरी आफ्नो आवाज उठाउन, प्रभावकारी रूपमा कार्यक्षमता प्रदर्शन गर्न वा आफ्नो अधिकारको उपभोग गर्न स्वतन्त्र वा सुरक्षित महसुस गर्दैनन्, अर्थात अर्को सब्दमा भन्दा, उनीहरु आफ्नो कार्य तथा जिम्मेवारीमा रमाउन सकेका छैनन्।

वि.सं. २०७९ को निर्वाचन परिणामले स्थानीय सरकारमा उही रूपमा महिला प्रतिनिधित्व कायम राखेको छ, र स्थानीय सरकारमा नियम कानुन र कार्यविधिहरु पनि विद्यमान छन्, तर पनि लैङ्गिक मान्यताहरूले महिलाको राजनीतिक प्रतिनिधित्वमा नकारात्मक प्रभाव पारिरहेको छ। यस अध्ययनमा अन्तर्वार्ता दिनुहुनेहरूले वि.सं. २०७९ मा निर्वाचित महिला नेतृहरूको कार्यसम्पादनलाई पनि भेदभावपूर्ण लैङ्गिक मान्यताहरूले सिमित गर्ने कुरामा विश्वास गर्दछन्। मानिसहरूको, विशेष गरी पुरुष नेताहरूको मानसिकता, प्रवृत्ति र व्यवहार परिवर्तन गर्न धेरै गाहो छ।

पुरुष नेताहरूको प्रवृत्तिलाई सही ठाउँमा ल्याउन महिलाहरूद्वारा चुनौती दिन तथा योगदान पु-याउन महिला नेतृहरूलाई सहयोग तथा सशक्तिकृत गर्न जरूरी छ। २०७४ मा निर्वाचित स्थानीय सरकारका महिला नेतृहरूको अनुभवको आधारमा, राजनैतिक संस्थागत अभ्यासहरू र स्थानीय सरकारका पुरुष प्रतिनिधि र नागरिकहरूको प्रवृत्तिहरूमा सम्मिलित मान्यतहरूलाई सम्बोधन गर्नु वर्तमानमा निर्वाचित महिला नेतृहरूकालागि महत्वपूर्ण हुन्छ।

सुभावहरु

तालिम र परामर्श (Training and mentorship)

- तालिम र परामर्शले महिला नेतृहरुलाई आफ्नो राजनैतिक ज्ञान, नेतृत्व कौशल र आत्मविश्वास विकास गर्न मद्दत गर्दछ । विगतमा, तालिमकालागि महिलानेतृहरुको मागलाई पुरुष नेताहरूद्वारा बेवास्ता गरिएका छन् । आफ्नो प्रयासलाई मजबुत बनाउन महिला नेतृहरुले वरिष्ठ पत्रकार, वकिल, राजनीतिशास्त्रका प्राध्यापक र नागरिक समाजका अगुवाहरूमध्येबाट सल्लाहकार वा परामर्शदाता नियुक्त गर्नुपर्छ । त्यस्ता सल्लाहकारहरूले महिला नेतृहरुलाई उनीहरुको ज्ञानको अभावहरु पहिचान गर्न र समय सापेक्षिक प्रशिक्षण संस्थाहरू र स्रोतहरु खोज्न मद्दत गर्न सक्छन् । गरिब, दलित वा सीमान्तकृत महिला नेतृहरुकालागि नागरिक समाजका अगुवाहरु र पत्रकारहरूलाई सल्लाहकारको रूपमा नियुक्त गर्न सजिलो हुन सक्छ ।
- स्थानीय सरकारका महिला नेतृहरुले यस अध्ययनका सूचनादाताहरूद्वारा सुभाव प्रदान गरिएका तालिमहरू जस्तै लैंगिक-संवेदनशील तालिम, लैंगिक-संवेदनशील सञ्चार तालिम, र महिला र पुरुष नेताहरू दुवैकालागि रणनीतिहरू लागू गर्नकालागि गैरसरकारी संस्थाहरूसँग मिलेर काम गर्नु पर्छ । महिला नेतृ र गैरसरकारी संस्थाहरूले स्थानीय तहका पुरुष नेताहरू र राजनीतिक दलका अन्य नेताहरुलाई तालिममा उपस्थित हुन आग्रह गर्नुपर्छ । तालिमले पुरुष नेताहरुलाई नेतृत्वमा महिलाहरूप्रति उनीहरुको प्रवृत्ति सुधार गर्न पनि मद्दत पु-याउन सक्छ, जसले अन्ततः स्थानीय सरकारहरूमा लैंगिक मान्यताहरू परिवर्तन गर्न मद्दत गर्दछ । गैरसरकारी संस्थाहरूले स्थानीय सरकारहरुलाई उनीहरुको वार्षिक योजना र कार्यक्रमहरूमा क्षमता अभिवृद्धिका गतिविधिहरू समावेश गर्न सहजीकरण गरेर पनि मद्दत गर्न सक्छन् ।
- यस अध्ययनमा अन्तर्वार्ता दिनेहरूले नेपालमा नेतृत्व प्रशिक्षण केन्द्र नभएको औल्याए । यदि कुनै नेता, महिला वा पुरुषले आफ्नो नेतृत्व क्षमतामा सुधार गर्न चाहन्छन् भने, उनीहरुले गैरसरकारी संस्थाहरू र अन्य निजी प्रशिक्षण संस्थानहरूद्वारा उपलब्ध गराइने छोटो अवधिको पाठ्यक्रमहरूमा आधारित तालिममा भर पर्नु पर्छ । त्यसैले सङ्घीय र प्रदेश सरकारले कानुन र स्रोतसाधनको तर्जुमा गरी नेतृत्व प्रतिष्ठान स्थापना गर्ने विषयमा विचार गर्नुपर्ने सुभाव यस अनुसन्धानमा प्रदान गरिएको छ ।

पुरुष नेता र समुदायलाई संवेदनशील बनाउँने

काम गर्ने वातावरण सुधार गर्न र पुरुष नेताहरुलाई संवेदनशील बनाउन गैरसरकारी संस्थाहरूले स्थानीय सरकारहरूमा महिला नेतृहरुसँग मिलेर काम गर्नु पर्ने हुन्छ । गैरसरकारी संस्थाहरुले शिक्षाको प्रवर्द्धन र सामाजिक स्तरमा लैंगिक मुद्दाहरूको पर्याप्त मात्रामा सचेतनाको लागि सहकार्य गर्न पनि सक्छन् । स्थानीय सरकारहरूले पनि लैंगिक मुद्दाहरूमा व्यापक मात्रामा जनतालाई शिक्षित गर्न सचेतना अभियान, तालिम र कार्यशालाहरू जस्ता योजना र कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।

गठबन्धन निर्माण गर्ने

महिला नेतृहरुले लैंगिक मान्यतामा परिवर्तनका लागि सहकार्य आवश्यक रहेको बताउनु भयो । तसर्थ, एक स्थानीय सरकारका महिला नेतृहरुले अन्य स्थानीय सरकारका महिला नेतृहरुसँग गठबन्धन निर्माण गरेर काम

गर्नुपर्दछ । साथै लैङ्गिक क्षेत्रमा काम गर्ने अधिकारकर्मीहरु र गैरसरकारी संस्थाहरूसँग पनि मिलेर काम गर्नुपर्छ । उनीहरूको सहयोगी प्रयासहरू मार्फत, महिला नेतृहरूले आ-आफ्नो स्थानीय सरकारहरू समेत प्रदेश र संघीय सरकार दुवैका आधिकारिक मन्त्रालयहरूबाट तालिमका अवसरहरूका साथै अध्ययन भ्रमणहरूकालागि प्रभावकारी पैरवी गर्नु पर्छ ।

राजनैतिक संस्थागत अभ्यासमा परिवर्तन

महिला नेतृहरूले आफ्नो स्थानीय सरकार र राजनीतिक दलहरूमा लैङ्गिक मुद्दाहरूमा गुनासो निवारण गर्न संयन्त्रहरू स्थापना गर्नुपर्छ । यी संयन्त्रहरूले महिला नेतृहरूकालागि सुरक्षित र समावेशी कार्यस्थल प्रवर्द्धन गर्न सक्छन् ताकि उनीहरूले भेदभाव र आलोचनाको डरविना निर्णय प्रक्रियामा भाग लिन सक्न् । यद्यपि, पुरुष नेताहरूले पनि लैङ्गिक सम्बन्धी गुनासोहरू सम्बोधन गर्न महिला नेतृहरूलाई समर्थन गर्न धेरै महत्वपूर्ण छ । महिला नेतृहरूले पुरुष नेताहरूलाई त्यस्ता संयन्त्रहरूलाई समर्थनकालागि प्रोत्साहित गर्न सल्लाहकार, परामर्शदाता र गैरसरकारी संस्थाहरूसँग काम गर्न सक्छन् ।

राजनीतिक दलहरूमा पनि लैङ्गिक आरक्षण प्रणालीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । राजनैतिक दलका वरिष्ठ नेताहरूले राजनैतिक नेतृत्वको पदहरूमा महिलाका लागि आरक्षित सिटहरू प्रदान गरेर महिला नेतृहरूको उपस्थिति र आवाजकोलागि ठाउँ सुनिश्चित गर्न मद्दत गर्न सक्छन् ।

उदाहरणद्वारा नेतृत्व गर्नुहोस्

महिला नेतृहरूले उदाहरण प्रस्तुत गरेर नेतृत्व गर्नुपर्छ । प्रभावकारी योजनाहरू र कार्यक्रमहरू मार्फत उनीहरूले आफ्नो महत्व सावित गर्नु पर्छ । पुरुष नेताले चाहेको कुरा लागु गर्नुको सट्टा, एक महिला नेतृले आफूले चासो राखेका मुद्दाहरूलाई प्रवर्द्धन गर्न आफ्नो पदको प्रयोग गर्ने प्रयास गर्न सक्छन् । यदि सफल भएमा उनको नेतृत्व गर्ने क्षमता प्रति जनताको विश्वास बढ्नेछ । जब जनताहरूले उनलाई विश्वास गर्न थाल्छन, तब उनीहरु अन्य कार्यक्रमहरूको नेतृत्व गर्न र जनताका मानसिकता परिवर्तन गर्न अन्य मानिसहरूलाई आफूसँगै ल्याउँन सकिछन् ।

सन्दर्भ सुची

- Anmol, A. (2021) 'Women deputy mayors struggles to get their rights recognized'. Lalitpur: Centre for Investigative Journalism-Nepal, 7 January (<https://cijnepal.org.np/women-deputy-mayors-struggle-to-gettheir-rights-recognised>).
- Bhandari, N. R. (2021) 'Youth, police and civil society organization: Participatory arts-based clinics for strengthening security and justice in Nepal', in Mkwananzi, F. and Cin, M.F. (Eds) *Post Conflict Participatory Arts: Socially Engaged Development*. Routledge (<https://bit.ly/3DIIQVL>).
- Bhandari, N.R. (2019) 'To what extent does religious orientation and educational attainment deform the gendered attitudes between wives and husband' *Research in Pedagogy*, Vol.9, No.2, Year 2019, pp. 245-253 (http://research.rs/wpcontent/uploads/2019/12/2217-7337_v09_n02_p245.pdf).
- Bishwakarma, G. (2020) 'The Role of Nepalese Proverbs in Perpetuating Gendered Cultural Values' *Advances in Applied Sociology*, Vol. 10, pp. 103-114.
- Dahal, P., Joshi, S.K., and Swahnberg, K. (2022) 'A qualitative study on gender inequality and gender-based violence in Nepal' *BMC public health*, Vol. 22, No. 2005, Year 2022 (<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-14389-x>).
- Dahal, T., Topping, K., Levy, S. (2021) 'Patriarchy, gender norms and female student dropout from high schools in Nepal' *Compare: A Journal of Comparative and International Education* DOI: 10.1080/03057925.2 021.1987191.

- Dhakal, R.M. (2015) Contesting Patriarchy: The gender gap and gender-based violence in Nepali politics and the Constituent Assembly election 2013. Kathmandu: International IDEA, Nepal Law Society and General Election Observation Committee (www.idea.int/sites/default/files/publications/contesting-patricarchy.pdf).
- Dhungana, R. K. (2014) 'Nepali hindu women's thorny path to liberation' *Journal of Education and Research*, Vol. 4, No.1 , pp. 39-57 (<https://kusoed.edu.np/journal/index.php/je/article/view/104/53>).
- Election Commission Nepal (2022) Local Level Election Result Book 2022. Kathmandu: Election Commission Nepal (<https://election.gov.np/np/page/election-result-book>).
- Election Commission Nepal (2017a) Nepal's Election History. Kathmandu: Election Commission
- Election Commission Nepal (2017b) Local Level Election Result 2017-Gender wise. Kathmandu: Election Commission Nepal (<https://result.election.gov.np/GenderWiseElectedSummary.aspx>).
- Election Commission Nepal (2017c) Local Level Election Result 2017. Kathmandu: Election Commission Nepal (<https://result.election.gov.np/BiElectionFPTPMapBasedResult.aspx>).
- Government of Nepal (2021) National Population and Housing Census 2021, Provincial Report, Madhes Province. Kathmandu: National Statistical Office (<https://censusnepal.cbs.gov.np/results/downloads/provincial/2>).
- Government of Nepal (2017a) Local Level Election Act 2017. Kathmandu: Election Commission Nepal (<https://election.gov.np/ecn/uploads/userfiles/sthaniyatahakonirwachanainpahilosansdhansahit.pdf>).
- Government of Nepal (2017b) Local Government Operation Act. Kathmandu: Ministry of Federal Affairs and General Administration (<https://mofaga.gov.np/detail/1697>).
- Government of Nepal (2015) The Constitution of Nepal 2015. Kathmandu: Government of Nepal. (www.moljpa.gov.np/wp-content/uploads/2017/11/Constitution-of-Nepal- English -with-1st-Amendment 2. pdf).
- International IDEA (2022) Experiences from the first tenure of female representatives in Nepali Local Governments. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance (www.idea.int/news-media/multimedia-reports/media/5390).
- Lama, S., Khakurel, D., Agrawal, K., et al. (2011) Women Members of the Constituent Assembly: A study on contribution of women in constitution making in Nepal. Kathmandu: Women's Caucus, Constitutional Assembly Secretariat, Nepal Law Society, and International IDEA (www.idea.int/sites/default/files/publications/women-members-of-the-constituent-assembly.pdf).
- Ministry of Health, Nepal; New ERA; and ICF. (2017) Nepal Demographic and Health Survey 2016. Kathmandu, Nepal: Ministry of Health, Nepal. (www.dhsprogram.com/pubs/pdf/fr336/fr336.pdf).
- Nepal, A. (2021) 'Women deputy mayors speak up about discriminations they face', *Nepal live today*, 30 July (www.nepallivetoday.com/2021/07/30/women-deputy-mayors-speak-up-about-the-discriminations-they-face).
- Nepal Live Today (2022) 'Major political parties fall short to ensure gender parity in politics' *Nepal Live Today*, 11 October (<https://bitly.ws/TqrE>).
- Pradhan, P. (2004) 'The Status of Women in Political Participation in Nepal' *The Himalayan Review*, 35-36 (2004-2005) 65-77 (www.nepjol.info/index.php/HR/article/view/2415).
- Pande, R., Callen, M., Paudel, B., et al. (2022) 'Women's underrepresentation in leadership positions reflects a combination of the design of the quota system and party nomination behaviour' *The Kathmandu Post*, 11 March (<https://kathmandupost.com/columns/2022/03/10/strengthening-female-representation>).
- The Asia Foundation (2018) Nepal's Locally Elected Women Representatives: Exploratory Study of Needs and Capacity. Kathmandu: The Asia Foundation (<https://asiafoundation.org/publication/nepals-locally-elected-representatives-exploratory-study-of-needs-and-capacity-assessment>).
- Upreti, B. R., Upreti, D., and Ghale, Y. (2020) 'Nepali Women in Politics: Success and Challenges' *Journal of International Women's Studies*, 21(2), 76-93 (<https://vc.bridgew.edu/jiws/vol21/iss2/8>).

अनुसूचीहरु

अनुसूची १: सूचनादाताको छनोट

अनुसन्धानले स्थानिय सरकारमा पूर्व निर्वाचित ४९ जना महिला नेतृहरु र १४ पुरुष प्रमुख कार्यकारीहरु र १४ जना अन्य प्रमुख सूचनादाता/सरोकारवालाहरूलाई Purposive sampling नमुना छनोट विधि मार्फत् छनोट गर्यो । पहिलो चरणमा नेपालको निर्वाचन आयोगको वेबसाइट मार्फत् २०७४ को स्थानीय निर्वाचनमा निर्वाचित सबै महिला नेतृहरूको सूची प्राप्त गरिएको थियो । अनुसन्धानकर्ताहरूको टोलीले प्रत्येक प्रदेशबाट सात जना गरी ४९ जना पूर्व निर्वाचित महिला नेतृहरूको नमूना संकलन गरी चयन गरेको थियो । छनोटको पहिलो चरण पूरा गरेपछि, अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वर्तीमा उनीहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्न फोनबाट उनीहरूलाई सम्पर्क गर्यो ।

तालिका २ ले छनोट गरिएका महिला सूचनादाताहरूको भूगोल, धर्म, जाति र उमेर समूहको आधारमा विविधता प्रस्तुत गरेको छ ।

तालिका २: महिला सूचनादाताहरूका बारेमा विविधता संबन्धि जानकारी

विविधता	नमुनाको संख्या
भूगोल (शहरी र ग्रामीण)	ग्रामीण क्षेत्रका महिला नेतृहरु
	३०
उमेर समूह	शहरी क्षेत्रका महिला नेतृहरु
	१९
	२० देखि २९ वर्ष सम्मका
	१
	३० देखि ३९ वर्ष सम्मका
धर्म	४० देखि ४९ वर्ष सम्मका
	२०
	५० देखि ५९ वर्ष सम्मका
	१८
	६० देखि ६९ वर्ष सम्मका
जातीयता	२
	हिन्दु
	४२
	बौद्ध
अन्य प्रमुख विविधताहरु	क्रिश्चियन
	२
	किराँत
	३
जातीयता	ब्राह्मण/क्षेत्री
	३१
	दलित
	९
अन्य प्रमुख विविधताहरु	आदिवासी
	५
	पिछडिएका समुदाय
	४
अन्य प्रमुख विविधताहरु	अपाङ्गता भएका व्यक्ति हरु
	१
अन्य प्रमुख विविधताहरु	एकल महिला
	४

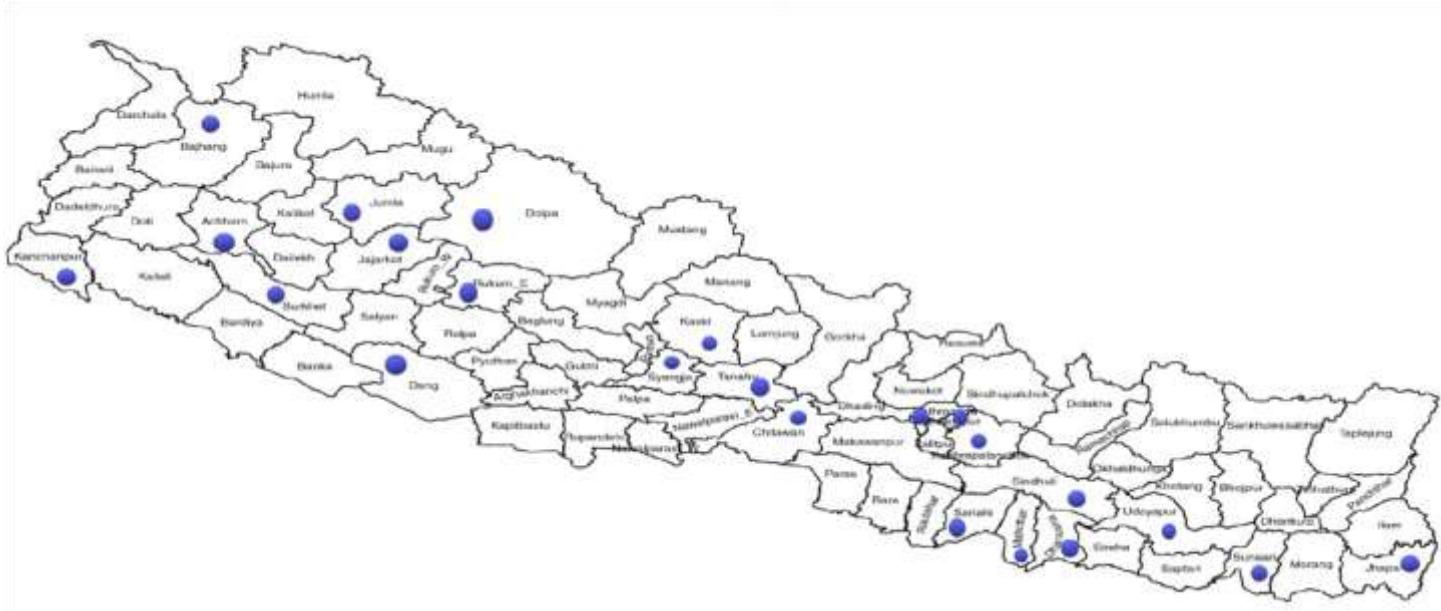
Source: Key informer interviews.

दोस्रो चरणमा १४ पुरुष प्रमुख कार्यकारी (नगरप्रमुख/अध्यक्ष), प्रत्येक प्रदेशबाट दुई जना र अन्य १४ प्रमुख सूचनादाता/ सरोकारवालाहरू (सात पुरुष/सात महिला) चुनिए जो संघीय र प्रादेशिक संसद, राजनीतिक विज्ञ, सरकारी अधिकारीहरू (संघीय र प्रादेशिक), पत्रकार, लैङ्गिक अधिवक्ताहरु र महिला अधिकारबादी सँगठनका प्रतिनिधिहरुबाट चयन गरिएका थिए ।

अनुसूची: २

समग्रमा, मुख्य अनुसन्धानकर्ताहरू सहित चार अनुसन्धानकर्ताहरू प्रत्यक्ष उपस्थिति र विद्युतीय माध्यम मार्फत ४९ महिला सूचनादाताहरूसँग अन्तर्वार्ता गर्न खटिएका थिए । अन्तर्वार्ताको पहिलो चरण पूरा गरेपछि, अनुसन्धान टोलीले महिला नेतृहरुको संलग्नताको बारेमा पुरुषहरूको दृष्टिकोण प्राप्त गर्न प्रश्नावलीमा केही परिमार्जनहरू गर्यो, र KII को दोस्रो चरणमा २८ जना सूचनादाताहरूसँग अन्तर्वार्ता गर्यो ।

चित्र ३: KIIs ले समेटेका जिल्लाहरू । (बिन्दुहरू हेर्नुहोस)



Source: Key informant interviews.

About ALIGN

ALIGN लैङ्गिक न्याय र समानताप्रति प्रतिबद्ध अनुसन्धानकर्ता र बुद्धिजीवीहरूको अन्तर्राष्ट्रिय डिजिटल प्लेटफर्म र कार्यक्रम हो । यसले विभेदपूर्ण लैङ्गिक मान्यताहरूको बुझाइ र परिवर्तनका निमित्त नयाँ अनुसन्धान, अभ्यासहरूबाट प्राप्त अन्तर्दृष्टि, र पहलहरूको लागि अनुदान प्रदान गर्दछ । यसको अत्यन्त सक्रिय र फैलिरहेको डिजिटल प्लेटफर्म, यसका कार्यक्रम र गतिविधिहरू मार्फत ALIGN ले उपलब्ध उत्कृष्ट ज्ञान र स्रोतहरूको प्रभावले हानिकारक लैङ्गिक मान्यताहरूमा परिवर्तन सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य राखेको छ ।

About this research

यो अनुसन्धान ग्लोबल अफेयर्स क्यानडा द्वारा प्रदान गरिएको फण्ड मार्फत तयार गरिएको हो । यो क्रिएटिभ कमन्स एट्रिव्युसन ४.० अन्तर्राष्ट्रिय इजाजतपत्र प्राप्त गरेका छ ।

ALIGN कार्यक्रमको कार्यालय
ODI
203 Blackfriars Road
London SE1 8NJ
United Kingdom

ईमेल: align@odi.org.uk

वेबसाइट: www.alignplatform.org

Disclaimer

यो अनुसन्धान प्रतिवेदन को प्रकाशन Advancing Learning and Innovation on Gender Norms (ALIGN) ले गरेको हो । यसमा व्यक्त विचार र संलग्न सुचनाहरूले ODI वा ग्लोबल अफेयर्स क्यानडा ले अनुमोदन गरेका होइनन । यस प्रकाशनमा व्यक्त विचार र जानकारीका लागि ALIGN, ODI र ग्लोबल अफेयर्स क्यानडा जिम्मेवार हुने छैनन ।

Copyright

© ALIGN 2023 को यो काम क्रिएटिभ कमन्स एट्रिव्युसन . गैर कमर्शियल - शेयरअलाईक ४.० अन्तर्राष्ट्रिय ईजाजतपत्र (CC BY – NC – SA 4.0) अन्तर्गत प्राप्त गरिएको छ ।

Cover image

नेपालको पहाडी क्षेत्रको गाउँ नजिकै रहेको स्थानीय सरकार भल्काउने नमुना चित्र । © नमस्ते नेपाल प्रेस, प्रा. लि. काठमाडौं ।

Nepali Translation

यो अंग्रेजी प्रतिवेदनको नपाली अनुवाद हो । यस नेपाली अनुवादका क्रममा प्रतिवेदनको कुनै अंशमा वा कुनै अंशको भावमा केही फरक वा द्विविधा पर्न गएमा अंग्रेजी प्रतिवेदनको अंश वा भाव मान्य हुनेछ ।
नेपाली अनुवादकर्ता: श्री संजयप्रसाद पौडेल ।

ALIGN ग्लोबल अफेयर्स क्यानडा र फोर्ड फाउण्डेशनको आर्थिक सहयोग र ODI को नेतृत्वमा संचालन गरिएको कार्यक्रम हो ।