

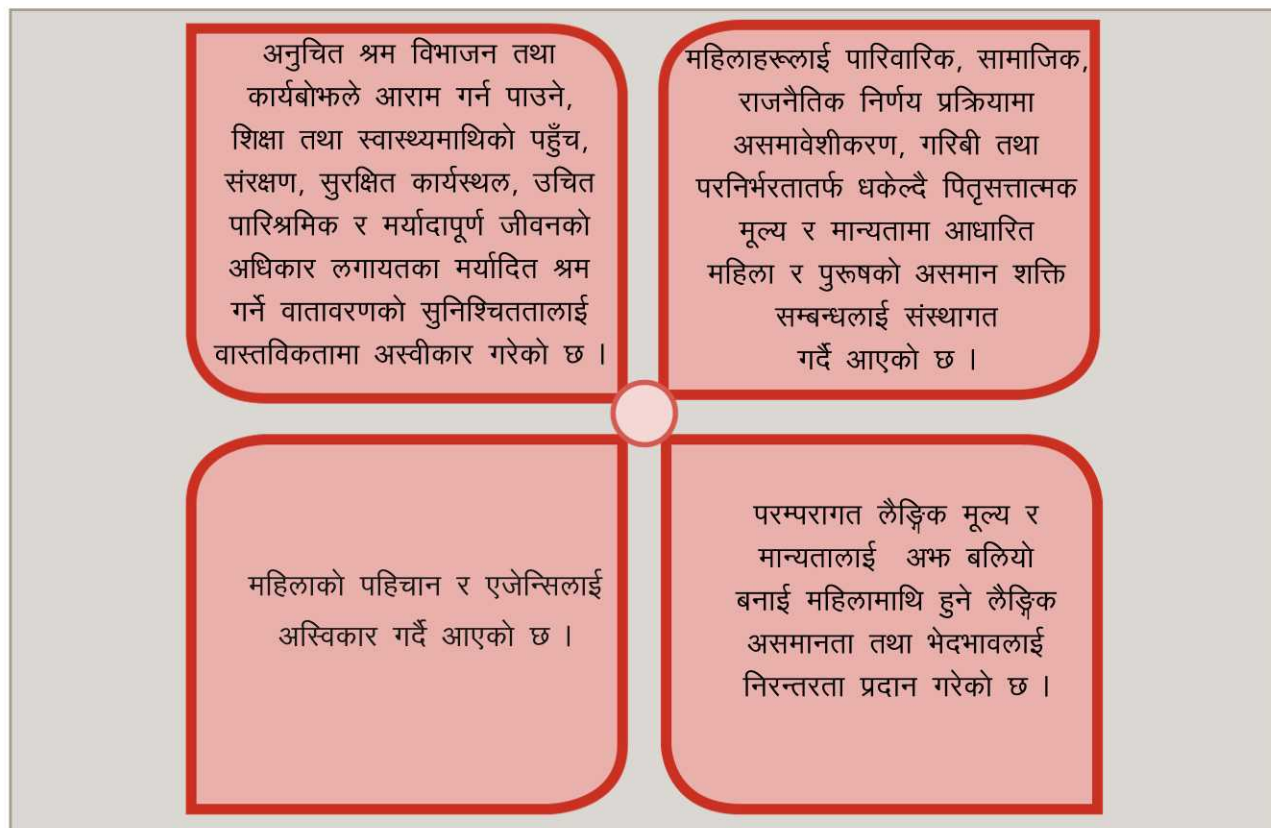
## नेपालमा पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यको आर्थिक मूल्याङ्कन



### १. पृष्ठभूमि

महिलाहरूले परिवार, समाज र देशको समग्र राष्ट्रिय अर्थतन्त्र, सामाजिक तथा राजनीतिक विकासमा महत्वपूर्ण योगदान गरेका छन् । तथापि, सबै प्रकारका सामाजिक, राजनीतिक र आर्थिक विषयसँग सम्बन्धित कानुनी तथा नीतिगत संरचनाहरूले उक्त विषयसित जोडिएका सवालहरू मूलतः उक्त कार्यको पहिचान तथा आर्थिक मूल्याङ्कनको विषयलाई उचित रूपमा सम्बोधन गर्न सकेका छैनन् । घरको काम, महिलाहरूको, सार्वजनिक क्षेत्रको काम पुरुषहरूको भन्ने पितृसत्तात्मक पूर्वाग्रही धारणा अहिले पनि नेपाली समाजमा बलियोसँग रहेको छ । परिणामतः औपचारिक तथा व्यावसायिक रोजगारीको क्षेत्रमा महिलाहरूको संलग्नता बढ्दै गएको भएतापनि पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक) कामको थप जिम्मेवारी र दायित्व सामाजिक तथा व्यावसायिक जीवनमा महिलाको पहुँच, प्रभाव र योगदानका निमित्त प्रमुख बाधकका रूपमा रहँदै आएको छ ।

पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यको जिम्मेवारी अनुचित रूपमा महिलामाथि मात्र थोपार्नु, उक्त कार्यको आर्थिक मूल्याङ्कन नगरिनु समाज र परिवारले महिलाको पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यलाई हेय र दुराग्रहपूर्ण व्यवहार गर्नु महिलाको सारभूत समानताको अधिकार, रोजगारमा समान अवसर प्राप्त गर्न पाउने अधिकार, उचित जीवनस्तर, मर्यादापूर्ण जीवनयापनसित जोडिएका आधारभूत अधिकारहरूको हनन् हो । यस्तो विभेदपूर्ण व्यवहारले महिलाको जीवनलाई असर पार्ने निम्न विषयलाई संस्थागत गर्ने, निरन्तरता दिने र अस्वीकार गर्ने गर्दै आएको छः



पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यको असमान विभाजन, त्यस्तो कार्यको निरन्तर बोभ्रलाई राज्यको आर्थिक प्रणालीले पहिचान गर्न र उक्त विषयलाई सम्बोधन गर्न समग्र राष्ट्रिय नीतिगत संरचनाको आवश्यकता पर्दछ । यस परिप्रेक्ष्यमा हिमाल इनोभेटिभ डेभलपमेन्ट एण्ड रिसर्च प्रा.लि. ले एक्सन एड नेपालसितको सहकार्यमा विद्यमान "पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक) काम" सित सम्बन्धित नेपाल सरकारले गरेका नीतिगत व्यवस्थाहरूको समीक्षा गरी उक्त नीतिगत संरचनामा भएका सकारात्मक पक्ष तथा सुधार गर्नुपर्ने विषयहरूको विश्लेषण गरी थप हस्तक्षेपकारी भूमिकाका निमित्त सुभावसहित यो नीतिपत्र तयार गरेको छ ।

## २. पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक) कामको क्षेत्र (स्कोप)

विभिन्न अध्ययनहरूले महिलाहरूको आर्थिक सशक्तीकरणलाई प्रवर्द्धन गर्ने प्रयासले आम्दानीमा मात्र प्रभाव पार्दैन यसले महिलाको आत्मविश्वासको निर्माणमा मद्दत गर्दछ भन्ने देखाएका छन् । यसले घरभित्र र समुदायको निर्णय प्रक्रियामा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागिता वृद्धिमा योगदान गर्नुका साथै शिक्षा, स्वास्थ्य तथा परिवारको सुरक्षामा सुधार गर्न योगदान गर्दछ भन्ने<sup>१</sup> पनि देखाएको छ । पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहजन्य (अवैतनिक) महिलाहरूको कामलाई मौद्रिक मूल्यमा गणना गर्ने हो भने यो कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको १० प्रतिशतदेखि ३९ प्रतिशतसम्म हुन जान्छ भन्ने अनुमान गरिएको छ ।<sup>२</sup>

<sup>१</sup>See, Dolan, C. et al. (2012) 'Shampoo, saris and SIM cards: seeking entrepreneurial futures at the bottom of the pyramid', Gender & Development 20(1): pp. 33-47.

<sup>२</sup>See, UNRISD Research and Policy Brief 9, Why Care Matters for Social Development. Calculations based on six countries in the UNRISD study: South Africa, Tanzania, Argentina, Nicaragua, India and the Republic of Korea.

अन्य अध्ययनहरूले पनि महिलामाथिको घरायसी जिम्मेवारी र हेरचाहको काममा बिताउने समयलाई घटाउने हो भने कृषि श्रमिकको उत्पादकत्वमा १५ प्रतिशतले र केही देशहरूमा पूँजीगत उत्पादकत्वमा ४४ प्रतिशतसम्मले वृद्धि हुन जाने देखाएका छन् ।<sup>३</sup>

राम्रो गुणस्तरको पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) काम सामाजिक काम (वस्तु) हो जसले बजार लगायत समाजलाई व्यवस्थित गर्दछ ।<sup>४</sup> अधिकांश पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) काम महिला तथा किशोरीहरूले गर्दछन् । पुरुषहरूले धेरैजसो समय औसतमा पारिश्रमिक आउने अर्थात् वैतनिक काम गर्दछन् । पारिश्रमिकसहितको र पारिश्रमिक बिनाको (वैतनिक र अवैतनिक) दुवै कामलाई एकीकृत गरेर हेर्दा समग्रमा महिलाहरू बढी काम गर्दछन् । उदाहरणको लागि, नेपाल र केन्यामा एक्सन एडले सञ्चालन गरेको मेकिड केयर भिजिबल नामको कार्यक्रमले प्रत्येक पुरुषले १ घन्टा काम गर्दा महिलाले १.४ घन्टा काम गरेको पाइएको निचोड निकालेको छ ।<sup>५</sup>

सामाजिक विकासको लागि संयुक्त राष्ट्र अनुसन्धान संस्था United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) ले ६ वटा देशहरूको पारिश्रमिकसहितको र पारिश्रमिकबिनाको काम गरेको अवधिको तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा सबै काममा महिलाहरूले पुरुषको तुलनामा धेरै काम गर्दछन् भन्ने तथ्य पाएको छ ।<sup>६</sup> तर महिलाको यस कामलाई पहिचान दिने तथा आर्थिक मल्याङ्कन पनि गरिएको छैन । अधिकांश यस प्रकारको अवैतनिक कार्य, पारिश्रमिक पाउने र उत्पादनशील काम सँगसँगै गरिन्छ । उदाहरणको लागि, यस्ता कार्य महिलाहरूले अर्थात् हेरचाहदाता (care provider) ले पढिरहेको, आराम गरिरहेको, खाइरहेको वा सामाजिकीकरण भइरहेको समयमा गर्दछन् ।

अक्सफामको घरेलु हेरचाह सर्वेक्षण, २०१५ का अनुसार वयस्क महिलाले कुल हेरचाहको जिम्मेवारी (total care responsibility) मध्येको प्रतिदिन ११.५ घन्टा समय हेरचाह सम्बन्धी "दोस्रो दर्जाका क्रियाकलापहरू" मा खर्च गर्छिन् जुन मुख्य काम वा प्राथमिक रूपको हेरचाहसम्बन्धी काम (primary activities) मा लगाएको ५.९ घन्टाको समयभन्दा लगभग दोब्बर समय हो । यो त्यही परिवारका पुरुषले प्रतिदिन गर्ने औसत कामभन्दा करिब ८ घन्टा ज्यादा हो ।<sup>७</sup> प्रायः गरेर समुदायमा बदनाम हुने डरले गर्दा पुरुषले हेरचाहसम्बन्धी काम गर्नु भन्ने महिलाहरू नै चाहँदैनन् ।<sup>८</sup> सन् २०१३ को अक्टोबरमा चरम गरिबी तथा मानव अधिकार (Extreme Poverty and Human Rights) प्रतिवेदनमा संयुक्त राष्ट्रसंघका विशेष प्रतिवेदक (Rapporteur) ले "धेरै तथा असमान हेरचाहसम्बन्धी जिम्मेवारीहरू लैङ्गिक समानता तथा मानव अधिकारको समान उपभोगको लागि मुख्य बाधाहरू हुन्" भनी उल्लेख गरेका छन् ।<sup>९</sup>

त्यसपछिका दशकसम्मका अनुसन्धानको निष्कर्षले पनि पारिश्रमिकसहितको काम र पारिश्रमिकबिनाको काममा भएका लैङ्गिक असमानतामा सुधार, सामाजिक सौहार्दता, गरिबको हित उन्मुख आर्थिक वृद्धि र समग्र मानव विकास

<sup>३</sup>See, OECD 2008 "Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of women" pp.18-19.

<sup>४</sup>See, Chopra, D. and Sweetman, C. (2014) 'Introduction to gender, development and care', Gender & Development 22(3): 409-421.

<sup>५</sup>See, Budlender, D. and Moussié, R. (2013) Making Care Visible: Women's unpaid care work in Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya, London: ActionAid

<sup>६</sup>See, Budlender, D. (2008) The statistical evidence on care and non-care work across six countries, gender and development programmes, Paper number 4, Geneva: UNRISD.

<sup>७</sup>See, Rost, L. et al. (2015) Women's economic empowerment and care: evidence for influencing, Baseline Research Report, Oxford: Oxfam.

<sup>८</sup>See, Budlender, D. and Moussié, R. (2013) Making Care Visible: Women's unpaid care work in Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya, London: ActionAid.

<sup>९</sup>See, Carmona, M.S. (2013) Extreme poverty and human rights, Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, New York: United Nations

सुचाङ्कमा भएका सुधार लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कारकतत्व हुन् भनी देखाएको छ । पुरुषहरूको धेरै समय पारिश्रमिक आउने काममा संलग्न हुने गरी र महिलाहरू भने अधिकांश समय पारिश्रमिकबिना नै काम गर्नुपर्ने गरी गरिएको श्रम विभाजन आफैँमा लैङ्गिक असमानतामा आधारित रहेको छ ।<sup>१०</sup>

राज्य, निजी क्षेत्र तथा परिवारको गम्भीर सोच र चिन्तनको अभावका कारण पारिश्रमिकसहितको काम र पारिश्रमिकबिनाको शुश्रूषाजन्य कामको बीचमा अलमलिएका धेरै महिलाहरूको जीवनमा निरन्तर रूपले नकारात्मक प्रभाव पारिरहेको छ । महिलाहरूमा शिक्षाको कमिले गर्दा प्रायः गरेर कम पारिश्रमिकको अनौपचारिक काममा भएको उनीहरूको संलग्नताको कारणको रूपमा लिने गरिएको छ । भेदभावपूर्ण लैङ्गिक मान्यता र अभ्यासलाई राज्य तथा बजार संरचनाले कुनै न कुनै रूपमा संरक्षण र निरन्तरता दिदै आएको देखिन्छ । जस्तो राज्यका नीति तथा श्रम क्षेत्रले गर्भवती तथा सुत्केरी अवस्थामा महिलाहरूलाई अक्सर दायित्वको रूपमा लिएको देखिन्छ । सुत्केरी विदा र खासगरी केहि दिन पितृत्व (शिशु जन्मेपछि बाबुले पाउने) विदा हालसालै विकास भएका विषयहरू हुन् । तर घरमा कम सहयोग र कार्यस्थलमा शिशु स्थाहार केन्द्र तथा यस्तै अन्य सुविधाको अभावले गर्दा अधिकांश अवस्थामा महिलाहरूले श्रम बजार छोड्ने निर्णय गर्दछन् अथवा आंशिक काम मात्र गर्दछन् ।

आर्थिक रूपले उत्पादनमूलक क्षेत्रमा महिलाको सहभागितामा वृद्धि भएको छ । तर उनको घरेलु काम भने जतिको त्यति नै छ जसले गर्दा महिलामाथि दोहोरो, तेहेरो कार्य बोझ थपिएको छ । फलस्वरूप, महिलाको समग्र विकासमा अवरोध उत्पन्न भएको छ । यहाँनेर स्मरणीय कुरो के छ भने यस्ता अभ्यासहरू भेदभावपूर्ण र नेपालको संविधानले प्रत्याभूत गरेको समानताको अधिकारको विरुद्धमा छन् । आर्थिक रूपले उत्पादनमूलक क्षेत्रमा महिलाको सहभागितामा बृद्धि भएसँगै हेरचाहसँग सम्बन्धित काममा समेत पुरुषको सहभागितामा वृद्धि भएको हुनु पर्दछ भनेर भनेर अपेक्षा गरिएको थियो, तर यस्तो अवस्था छैन ।<sup>११</sup> बरु महिलाहरू अहिले हेरचाहको काम र आर्थिक रूपले उत्पादनमूलक काम दुवैको मारमा परेका छन् । यस्तो दोहोरो/तेहेरो कार्यबोझले महिलाहरू समग्र विकासको अवसरबाट बञ्चित भएका छन् । महिलाहरू आफ्ना लागि शिक्षा तथा रोजगारीको अवसरको लागि थोरै समय तथा शक्ति बाँकी राखेर अधिकांश समय पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहसम्बन्धी काममा व्यस्त हुन बाध्य पारिएका छन् ।

“महिलाहरूको आर्थिक सशक्तीकरणमा पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको कामको प्रभाव” विषयमा कृषि, घरेलु काम तथा निर्माण व्यवसायको काममा संलग्न महिलामाथि हालसालै नेपालका केही जिल्लामा गरिएको अध्ययनको निष्कर्षले जहाँ महिला र किशोरीहरू पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको काममा पूर्ण रूपले जिम्मेवार हुन्छन्, यो जिम्मेवारी बोझ वा भारी बन्न पुगेको देखाएको छ । यो बोझले गर्दा मानसिक (महिलाहरू चाँडोचाँडो र स-सानो कुरामा समेत दिक्क मान्ने र रिसाउने) तथा शारीरिक स्वास्थ्यको समस्या, उनीहरूको व्यक्तिगत तथा व्यावसायिक जीवनमा हानी पुगेको, आर्थिक अवसरहरू सीमित हुन पुगेको तथा नागरिक, आर्थिक तथा सामाजिक अवसरहरूमा सहभागी हुने अवसरबाट बञ्चित भएको वा अत्यन्त सीमित मात्रामा मात्र प्राप्त भएको जस्ता धेरै नकारात्मक असरहरू देखिएको उक्त अध्ययनले देखाएको छ । यसका साथै, आधारभूत सुविधा तथा सार्वजनिक सेवाको पहुँचको अभावले महिलाहरूमा अरु समस्या बढाउनुका साथै घरेलु कामको बोझ अझ थपिएको छ । बच्चाबच्चीको धेरै संख्या, कार्यस्थलमा हुनेगरेको भेदभावपूर्ण अभ्यास, अनौपचारिक क्षेत्रमा विद्यमान समस्याहरू तथा ग्रामीण महिलाको गरिबी जस्ता सवालहरूले उनीहरूमाथि बहुविधेदको समस्या र त्यसको नकारात्मक प्रभाव नै बढे पनि उक्त अध्ययनले देखाएको छ ।<sup>१२</sup>

<sup>१०</sup>D. Budlender's (2002), Why Should We Care About Unpaid Care Work?

<sup>११</sup>Meena Acharya, Women in Unpaid Care Work, Asmita Women's Publishing House, Media & Resource Organization (ASMITA), 2018, p.8.

<sup>१२</sup>Himal Innovative Development and Research Pvt.Ltd & Action Aid Nepal, "A Study on The Impact of Unpaid Care Work on Economic Empowerment of Women", 2018, unpublished.

अध्ययनको तथ्याङ्कले महिलाहरूले घरबाहिर गर्ने पारिश्रमिक आउने कामले उनीहरूले घरभित्र पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको काम गर्ने समयावधिमा कुनै फरक ल्याएको छैन । बरू, अध्ययनको तथ्याङ्क अनुसार अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरूमध्ये ६८ प्रतिशतले घरेलु जिम्मेवारीले गर्दा घरबाहिरको काममा गयल हुनुपरेकोले उनीहरूको आर्थिक विकासमा बाधा पुगेको जवाफ दिएको पाइएको छ ।<sup>१३</sup> अध्ययनमा सहभागी प्रत्येक महिलाको आम्दानी क्षय मूल्याङ्कन गर्दा दैनिक औसत वास्तविक आम्दानी रु. २७२१- हुने गरेको देखाएको छ । यसैलाई अदक्ष कामदारको दैनिक न्यूनतम ज्यालाले हिसाब गर्दा प्रतिदिन औसत ज्याला रु. ३८५१- हुने गरेको पाइएको छ । त्यसकारण, अध्ययनमा समावेश कुल १९८ महिलाको आम्दानी क्षयको मूल्याङ्कन प्रतिमहिना कुल रु. २२,८६,९००१- र प्रतिवर्ष रु. २,७४,४२,८००१- हुन आउँछ । यसबाट पहिचान नदिइएको महिलाको पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको कामको बोझ राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको लागि ठूलो बोझ भएको कुरा प्रमाणित हुन आउँछ ।<sup>१४</sup>

### ३. पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक) काम तथा रोजगारी सम्बन्धी सवाल

पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) काम अन्तर्गत घरमा धारा वा इनारबाट पानी ल्याउने, खाना पकाउने तथा खुवाउने, भाँडा माफ्ने, लुगा धुने, घरका बालबालिका, वृद्धवृद्धा तथा बिरामीको सेवा गर्ने, ग्रामीण क्षेत्रका महिलाहरूले घर-परिवारका सदस्यहरूका निमित्त खाना, खाजा आदि बनाउनका निमित्त बारीमा पाकेको अनाज भार्ने, केलाउने, पिस्ने, रोटी, खाजा पकाउने आदिजस्ता घरका सदस्यहरूका निमित्त गरिने सबै प्रकारका कार्यहरू पर्दछन् । हेरचाहको कार्यमा बच्चा जन्माउने, बच्चालाई आमाको दूध खुवाउने तथा बच्चाको पालनपोषणको काम समेत पर्दछन् । यी कार्यहरू मानव समाज तथा राष्ट्रको अस्तित्व तथा निरन्तरताको लागि ज्यादै महत्वपूर्ण छन् । यी कामले परिवार, समाज र राज्यको समग्र वृद्धि तथा विकासको लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका हुन्छन् । नेपाली समाजको लैङ्गिक आदर्श (मूल्य) ले यी कार्यहरू महिलाको लागि मात्र भनेर छुट्याएको देखिन्छ ।

विभिन्न अनुसन्धान, अध्ययन तथा अनुभवहरूले महिला तथा किशोरीहरूको अधिकांश समय आर्थिक उत्पादकीय दृष्टिकोणले अदृश्य घरेलु काममा बिताउन बाध्य गराइन्छ जसलाई अर्थतन्त्रले कामको रूपमा मान्यता दिँदैन र तथ्याङ्कले उनीहरूको उपस्थितिलाई देखाउँदैन भन्ने कुरा देखाएका छन् । राष्ट्रिय अथवा अन्तर्राष्ट्रिय आय लेखा प्रणाली (System of National Accounts, SNA) ले यस्ता आधारभूत क्रियाकलापलाई नसमेटेको कारणले अर्थतन्त्र, समाज र सिङ्गो राष्ट्रमा महिलाको योगदान अदृश्य भएपछि महिलाका यी कार्यहरू र योगदानको "पहिचान" र "उक्त सवालको सम्बोधन" सम्बन्धी यो मुद्दा विश्व महिला आन्दोलनले उठाउँदै आएको छ र नेपाल पनि यो आन्दोलनबाट अछुतो छैन ।

### ३. पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक काम तथा रोजगारी सम्बन्धी सवाल

नेपालको छैठौँ योजना (१९८० - १९८५) ले पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको कामलाई पहिलो पटक पहिचान गरेको थियो । सन् २०११ मा केन्द्रीय तथ्यांक विभागले पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको कामसँग सम्बन्धित तथ्यांक सङ्कलन गर्न प्रश्नावली तयार गरेको थियो । तर महिलाको पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको बोझलाई कम गर्न तथा यससित सम्बन्धित सवाललाई सम्बोधन गर्न नेपालले कुनै एकीकृत कानुनी संरचनाको व्यवस्था गरेको छैन । तथापि, नेपाल सरकारले विभिन्न नियम, आवधिक योजना तथा कार्यक्रमहरू मार्फत् यस सवाललाई सम्बोधन गर्न प्रयत्न गरेको छ जुन निम्न बमोजिम छन्:

<sup>१३</sup>पूर्ववत ।

<sup>१४</sup>ए.ए.

## ४.१ संवैधानिक उपाय

नेपालको संविधानले राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व अन्तर्गत सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिको व्यवस्था गरेको छ । उक्त व्यवस्था अन्तर्गत बालबच्चाको पालनपोषण, परिवारको हेरचाहजस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्याङ्कन गरिने नीतिलाई अङ्गीकार गरेको छ ।<sup>१५</sup> तर यो विषय कार्यान्वयन भए वा नभएको सम्बन्धमा कुनै अदालतमा प्रश्न उठाउन नपाउने व्यवस्था संविधानमा नै गरिएको छ ।<sup>१६</sup> यसकारण मौलिक हकको तुलनामा यो व्यवस्थाको क्रियान्वयन क्षमता अत्यन्त कमजोर देखिन्छ । किनकी यो व्यवस्था लागू नभएमा अदालतमा प्रश्न उठाउन पाउँदैन । यद्यपि राज्यले पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामसित सम्बन्धित विषयलाई सम्बोधन गर्न ऐन, नियम, कार्यविधि, मापदण्ड, निर्देशिका, कार्यक्रम आदि निर्माण गर्दा यस नीतिको विपरित हुने गरी बनाउन भने पाउँदैन । यसका साथै, उक्त नीतिको प्रगतिशील कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्न संघीय संसदमा कानून बमोजिम एक समिति रहने व्यवस्था गरिएको छ ।<sup>१७</sup> यस व्यवस्थाले उपर्युक्त नीति क्रियान्वयन गर्न राज्य जिम्मेवार र जवाफदेही हुनुपर्दछ । अदालतमा प्रश्न उठाउन नपाउने भए पनि उक्त व्यवस्थाका सम्बन्धमा राज्य संसदप्रति जवाफदेही हुनुपर्दछ भन्ने आधारभूत मान्यतालाई स्थापित गरेको छ ।

नेपालको संविधानले धेरै अधिकारहरूलाई मौलिक हक/अधिकारको रूपमा मान्यता दिएको छ : स्वतन्त्रताको अधिकार (धारा १७), समानताको अधिकार (धारा १८), शोषण विरुद्धको अधिकार (धारा २९), समान श्रम अभ्यासको अधिकार (धारा ३४), महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अधिकार (धारा ३८.५), असहाय एकल महिलालाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको अधिकार (धारा ४३), आर्थिक रूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगारी, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर तथा लाभ पाउने अधिकार (धारा ४२.२) आदि ।

यसैगरी, राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्व अन्तर्गत संविधानले देहायका नीतिहरूलाई अङ्गीकार गरेको छ :

समाजमा विद्यमान धर्म, प्रथा, परम्परा, रीति तथा संस्कारका नाममा हुने सबै प्रकारका विभेद, असमानता, अन्यायको अन्त्य गर्ने (धारा ५१ (ग) (५)),

उपलब्ध साधन, स्रोत तथा आर्थिक विकासको प्रतिफलको न्यायोचित वितरण गर्ने (धारा ५१ (घ) (५)),

असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिँदै जीविकोपार्जनका लागि समुचित व्यवस्था गर्दै जाने (धारा ५१ (ज) (१)),

जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनर्स्थापना, संरक्षण, सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने (धारा ५१ (ज) (२)),

प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा, सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने (धारा ५१ (ज) (३)),

बालबच्चाको पालनपोषण, परिवारको हेरचाहजस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने (धारा ५१ (ज) (४)) ।

<sup>१५</sup> धारा ५१ (ज) ४

<sup>१६</sup> धारा ५५

<sup>१७</sup> धारा ५४

## ४.२ कानुनी उपाय

### क) श्रम ऐन, २०७४

श्रम ऐनमा समग्रमा पारिश्रमिकमा भेदभाव नगरिने, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था सुनिश्चित गरेको छ । यसका अतिरिक्त महिलाको पारिश्रमिक विनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यलाई सम्बोधन गर्न योगदान गर्ने निम्न विषयहरूलाई पनि सम्बोधन गरेको छ:

विहान ६ बजेदेखि वा बेलुका ६ बजेअघि कार्य समय सुरु हुने वा समाप्त हुने गरी काममा लगाउनुपर्ने अवस्थामा रोजगारदाताले महिला श्रमिकको यातायातको व्यवस्था गर्नुपर्ने,	गर्भवती श्रमिक महिलालाई पारिश्रमिक र सुविधामा कटौती नगरी वा निजको शारीरिक अवस्था अनुसार सरल र उपयुक्त काम वा सेवामा लगाउने व्यवस्थालाई भेदभाव नमानिने, महिला श्रमिकले १४ हप्तासम्मको प्रसुति विदा लिन सक्ने (त्यसमध्ये साठी दिनको मात्र पूरा पारिश्रमिक पाउने र बाँकी दिनको बेतलबी बिदा हुने)
गर्भवती श्रमिक महिलालाई निजको स्वस्थ्यमा पतिकूल असर नपर्ने गरी काममा लगाउनुपर्ने व्यवस्था,	घरेलु श्रमिकको लागि नेपाल सरकारले छुट्टै पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने व्यवस्था,
कार्यस्थल वा कामको सिलसिलामा अनुचित प्रभावमा पारी यौन दुर्व्यवहार मानिने कुनै कार्य गर्न वा गराउन नहुने व्यवस्था,	रोजगारदाताले तीन वर्षसम्मका शिशु भएका महिला श्रमिकका शिशुलाई स्तनपान तथा हेरचाहको लागि नियमित विश्राम समयभन्दा आधा घण्टा थप समय एकै पटक वा पटकपटक गरी दिनुपर्ने, थप विश्रामको व्यवस्था गर्भवती महिलाको लागि पनि लागू हुने व्यवस्था ।

### ख) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४

- स्वरोजगार तथा अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारलाई समेत औषधोपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना तथा कोषले तोकेका अन्य योजनाहरूमा सहभागी हुने अवसरको सुनिश्चितता ऐनले गरेको छ ।

### ग) सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५

- यस ऐनले असहाय एकल महिला (सम्बन्ध विच्छेद गरी अर्को विवाह नगरेका, विधवा, न्यायिक पृथकीकरण गरी बसेका, विवाह नगरेका) लाई असहाय एकल महिला भत्ताको व्यवस्था गरेको छ । यसका अतिरिक्त ज्येष्ठ नागरिक, विपन्न नागरिक, अशक्त र असहाय, अपाङ्गता भएका तथा बालबालिकालाई सामाजिक सुरक्षा भत्ता पाउने व्यवस्था गरेको छ ।

घ) राज्यका निकायहरूमा महिलाको सहभागितासित सम्बन्धित ऐनहरू

- राज्यका सबै निकायमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्न स्थानीय तह निर्वाचन ऐन, २०७४, प्रतिनिधिसभा निर्वाचन ऐन, २०७४ राष्ट्रियसभा निर्वाचन ऐन, २०७४, प्रदेशसभा निर्वाचन ऐन, २०७४ निजामती सेवा, प्रहरी, सेनासँग सम्बन्धित विभिन्न कानूनहरूले महिला सहभागिता सुनिश्चित गर्न निश्चित (३३ प्रतिशत) कोटा प्रणालीको व्यवस्था गरेका छन् ।

ङ) बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको सेवाशुश्रूषाजन्य कार्य

अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४, बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५ र ज्येष्ठ नागरिक ऐन, २०५८ ले अपाङ्ग, बालबालिका तथा वृद्धवृद्धाको हेरचाह गर्ने कार्य परिवारको कानुनी दायित्व हो भनी उल्लेख गरेका छन् । यी समुदायका व्यक्तिको अन्तिम संरक्षक राज्य (doctrine of parens patriae) हुने सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरिएको छ ।

### ४.३ कार्यकारी उपाय

क) श्रम नियमावली, २०७५

श्रम नियमावली, २०७५ ले निम्न व्यवस्था गरेको देखिन्छः

श्रम नियमावली, २०७५ ले ५० जना वा सोभन्दा बढी महिला कामदार भएको सङ्गठन वा संस्थामा कामदार आमाहरूको आवश्यकतालाई पूरा गर्न दिवा शिशु स्याहार केन्द्र स्थापना गर्नुपर्ने ।

!)

दिवा शिशु स्याहार केन्द्रमा रहने बालबालिकाका लागि गुडिया तथा खेलौनाहरूको साथै तालिमप्राप्त नर्सको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।

)@

कार्यालयहरूले महिला कामदारलाई उनीहरूका शिशुहरूलाई कार्यालय समयभित्र दूध खुवाउनको लागि निश्चित समय छुट्याउनुपर्ने ।

)#

ख) आवधिक पन्ध्रौं योजना (आर्थिक बर्ष २०७६/७७ - २०८०/८१) ले लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरणको रणनीति तथा कार्यनीति अन्तर्गत आर्थिक रूपले विपन्न र सामाजिक रूपले पछाडि परेका महिलालाई विशेष प्राथमिकता दिँदै महिलाको घरेलु श्रम तथा पारिवारिक हेरचाह सम्बन्धी क्रियाकलापको मूल्य कायम गरी राष्ट्रिय आयमा महिलाको योगदानको गणना गरिने व्यवस्था गरेको छ । उक्त व्यवस्था अन्तर्गत महिलालाई व्यवसाय सञ्चालन तथा आयमूलक कार्य गरी स्वरोजगार तथा उद्यमशीलता विकास गर्न सहूलियतपूर्ण ऋण तथा वित्तीय पहुँचको व्यवस्था मिलाउने व्यवस्था गरिएको छ ।



- ग) लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट: अर्थ मन्त्रालयले आर्थिक वर्ष २०६३/०६४ मा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट (Gender Responsive Budget) प्रस्तुत गरेको छ । यस बजेटले पाँच प्रमुख परिसूचकहरूको निर्माण गरेको छ । यी पाँचवटा परिसूचकमध्ये एउटा प्रमुख परिसूचक महिलाको समयको प्रयोग र कार्यबोझ घटाउने काममा गुणात्मक सुधार हो । यसैगरी, संघीय व्यवस्था तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट स्थानीयकरण रणनीति निर्माण गरेको छ ।
- घ) दिगो विकास लक्ष्य: दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य ५ को "लैङ्गिक समानता" को परिलक्ष्य ५.४ ले सार्वजनिक सेवा, पूर्वाधार विकास, सामाजिक सुरक्षा नीति तथा परिवार र घरभित्रको कामको सामूहिक जिम्मेवारीको प्रवर्द्धनको माध्यमबाट महिलाहरूको पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) घरायसी कामको पहिचान र मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरेको छ । दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य- ९० ले समेत प्रगतिशील रूपले वृहत्तर लैङ्गिक समानता प्राप्त गर्न सामाजिक सुरक्षा नीतिलाई अङ्गिकार गर्ने प्रतिबद्धता जनाएको छ ।
- ङ) सबैको लागि शिक्षा राष्ट्रिय योजना कार्यान्वयन (२००९ - २०१५): पारिश्रमिकबिनाको हेरचाहको काम र अन्य प्रकारका पारिश्रमिकबिनाको कामलाई कम गर्न गरिएका प्रयास सँगसँगै सरकारले समय, स्रोत र जिम्मेवारीहरूको पुनर्वितरण गर्ने पद्धतिलाई अपनाएको छ । सबैको लागि शिक्षा राष्ट्रिय योजना कार्यान्वयन (२००९-२०१५) अन्तर्गत विद्यालयमा आधारित, समुदायमा आधारित र घरमा बालविकास कार्यक्रमहरू गरी तीन किसिमका बालविकास कार्यक्रमहरू (ECD) सञ्चालनमा रहेको देखिन्छ । खासगरी नर्सरी कक्षा, किन्डर गार्डेन, दिवा हेरचाह (डे केयर) जस्ता प्राथमिक विद्यालयपूर्वका विद्यालयमा आधारित कार्यक्रमहरू मूलतः निजी संस्थाहरूले सञ्चालन गरेका छन् ।
- च) स्वास्थ्य कार्यक्रम: नेपाल सरकारले "सुनौला हजार दिन" नाम दिएर सुरक्षित मातृत्व कार्यक्रम सञ्चालनमा ल्याएको छ । यस कार्यक्रमले बच्चालाई सुरक्षित जन्माउन महिलालाई अस्पताल जाँदा बाटोमा लाग्ने खर्च उपलब्ध गराउनुका साथै बालबालिका अनुदान कार्यक्रम (Child Grant Program) कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।
- छ) राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति, २०७७: यस नीतिको रणनीति ४ ले लैङ्गिकतामा आधारित श्रम विभाजनको परम्परालाई परिवर्तन गरी श्रम बजारमा महिलाको सहभागिता वृद्धि गर्दै अर्थतन्त्रमा महिलाको योगदानको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरेको छ । यस अन्तर्गत निम्न नीति तथा कार्यनीति आत्मसात गरिएको छ:
- घरेलु कामकाज र हेरचाह कार्यको आर्थिक पक्षको मूल्याङ्कन गरी अर्थतन्त्रमा पुऱ्याएको योगदानको गणना गर्ने ।
  - घरेलु कामकाज, हेरचाह कार्य र अभिभावकीय भूमिकामा महिला र पुरुषको समान भूमिकालाई प्रवर्द्धन गर्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
  - महिलाहरूलाई औपचारिक क्षेत्रमा रोजगारीउन्मुख गराउन,घरेलु तथा हेरचाहजन्य कार्यबोझ घटाउन प्राविधिको प्रयोग गर्न प्रोत्साहनमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
  - महिलाको पारिवारिक एवम् व्यावसायिक जीवनबीचको सन्तुलन कायम गर्नेगरी पारिवारिक काममा पुरुषको भूमिका बढाउन प्रोत्साहन गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
  - प्राविधिक शिक्षामा रहेको लैङ्गिक अन्तर घटाउन विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ ।

- श्रमप्रतिको सम्मान गर्ने परिपाटी बसाउन विद्यालय शिक्षा एवम् सञ्चार माध्यममा चेतनामूलक सूचना प्रवाह एवम् बहस, सामाजिक अभियान आदि जस्ता कार्यक्रमलाई प्रोत्साहन गर्ने ।

#### ५) प्रमुख चुनौतीहरू

- पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) काम सम्बन्धी नीतिगत संरचनामा केही महत्वपूर्ण विषयहरूलाई सम्बोधन गर्ने कार्यभएता पनि अझै पनि पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको परिभाषा नगरिएको ।
- पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामलाई कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा अथवा राष्ट्रिय लेखा प्रणालीमा योगदान गर्ने एउटा क्षेत्रको रूपमा संविधान लगायत राष्ट्रिय समानता नीतिले पहिचान गरेतापनि व्यवहार यसलाई लागू गरिएको छैन ।
- वस्तु वा सेवाको मूल्य तय गर्ने, पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको मूल्य तय गर्ने, श्रम र परिश्रमको मूल्य तय गर्ने, पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) काम अन्तर्गत पर्ने क्रियाकलापहरूको पहिचान गर्ने उपयुक्त विधिको प्रयोग हुन सकेको देखिँदैन ।
- नेपालमा पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक

संयुक्त राष्ट्रसंघको राष्ट्रिय लेखा प्रणाली, १९९९ (System of National Accounts of 1993, SNA), जसले आर्थिक क्रियाकलापहरूलाई मापन तथा वर्गीकरण गर्न अन्तर्राष्ट्रिय तथ्याङ्कीय स्तर निर्धारण गर्न सैद्धान्तिक पद्धति वा ढाँचा उपलब्ध गराउँछ, का अनुसार केही अवैतनिक कामलाई "आर्थिक काम"को रूपमा बुझिन्छ, र, धेरै हदसम्म पारिश्रमिक सहितको कामजस्तै "यसलाई पनि SNA उत्पादनको सिमाभित्र रहेको मानिन्छ । उदाहरणको लागि, खेतीको काम, इन्धनको लागि दाउरा सङ्कलन गर्ने काम, पशुपालन, घरायसी कामको लागि वन तथा माछापालनको काम ।" अन्य अवैतनिक कामलाई "गैरआर्थिक" कामको रूपमा वर्गीकरण गरिएको छ । उदाहरणको लागि, घरको मर्मतसम्भार, घर सफाइको काम, लुगा धुने काम, भाँडा माफ्ने काम, खाना भान्साको काम, किनमेल गर्ने काम र बालबालिका तथा बृद्धवृद्धालाई स्याहार गर्ने काम ।

नेपालको राष्ट्रिय जनगणना, २०६८ (२०११) ले घरेलु काममा संलग्न कुल जनसंख्याको ९५ प्रतिशत महिला र बालिकाहरू रहेको देखाएको छ । यो परिसूचकमा विगत १० वर्षको अवधिमा केवल १० प्रतिशतले मात्र कमीआएको समेत उक्त जनगणनाले आँल्याएको छ ।

(अवैतनिक) कार्यलाई धेरै हदसम्म सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यान्वयनको रूपमा बुझ्ने गरिएको छ जसको शुरुवात नेपाल सरकारले केही वर्षअघि मात्र गरेको हो । तर यससँग जोडिएका प्रमुख समस्याहरू भनेको सामाजिक सुरक्षा तथा सार्वजनिक सेवा अप्रभावकारी, स्थानीय सरकार तथा प्रदेश सरकारले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्माण तथा कार्यान्वयनमा पर्याप्त ध्यान नदिनु र सार्वजनिक शैक्षिक प्रतिष्ठानहरूले गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न नसक्नु आदि रहेका छन् । यसलाई व्यवहारमा सम्बोधन गर्न सकेको छैन ।

- नेपालमा पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको पहिचान, कार्यवोभ कम गर्ने र पुनर्वितरणको सवाल तुलनात्मक रूपमा नयाँ नै छ । यस सम्बन्धमा विभिन्न नीतिहरूले सम्बोधन गर्न प्रयत्न गरेतापनि एकिकृत नीति, कार्यक्रमनिर्माण हुन सकेको छैन । यसको लागि अझ धेरै अध्ययन र अनुसन्धान र प्रमाणमा आधारित पैरवी र व्यापक अभियानको आवश्यकता देखिन्छ ।
- स्थानीय सरकारसँग पर्याप्त मात्रामा बजेट (स्रोत र साधन) नभएको भन्ने आधारमा महिलाका आवश्यकताहरूलाई बजेट तर्जुमा गर्दा प्राथमिकतामा राख्ने गरिँदैन । साथै, उपलब्ध स्रोत र साधनको विनियोजन र वितरण गर्दा पनि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्माण प्रक्रियालाई उचित ध्यान दिन सकेको पाइँदैन ।
- आर्थिक तथा क्षेत्रगत विकास नीतिहरूमा थोरै पारिश्रमिकमा काम गरिरहेका ठूलो संख्याका महिलाहरूको शिक्षा तथा सिप विकासको तालिममा गरिने लगानी र श्रम बजारलाई सामाजिक सुरक्षाभित्र समेट्ने कार्यको लैङ्गिक उत्तरदायीपूर्ण अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सुनिश्चित गर्न नीति तथा संरचनागत व्यवस्था स्थापित हुन सकेको छैन । कतिपय अवस्थामा यस विषयलाई अवलम्बन गर्ने प्रयास गरेको देखिए तापनि यो कार्यक्रमिक हस्तक्षेपको रूपमा सीमित रहेको देखिन्छ ।

## ६. प्रस्तावित सुभावहरू

महिलाले मात्र घरायसी काम गर्नुपर्ने मान्यता वर्षौं वर्षदेखि गहिरोसँग जरा गाडेर बसेको समस्या हो। हामीले नेपाली पितृसत्तात्मक आदर्श (मान्यता) परिवर्तन गर्न तथा यो सवाललाई सुधार गर्न बहुविशेषता भएको दीर्घकालीन व्यवहारिक प्रयास गर्नुपर्दछ। पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) काम र महिला सशक्तीकरणको बीचमा सोभो सम्बन्ध भएकोले हानिकारक सामाजिक आदर्श (मान्यता) लाई परिवर्तन गर्ने प्रयासका साथै महिलाका पहिचान नगरिएका, महत्व नदिइएका अन्य अत्यावश्यक सवालहरूलाई पहिचान (Recognition), कम गर्ने (Reduction) र पुनर्वितरण गर्ने (Redistribution) का तीन 'आर' नीति<sup>१८</sup> को आधारमा सम्बोधन गर्न सकिने विषयलाई औल्याएको देखिन्छ। 'तीन आर' नीतिसँगै एक्सन एड इन्टरनेशनलले निजी तथा सार्वजनिक दुवै क्षेत्रमा महिलाको सहभागितालाई स्वीकार गर्दै 'चौथो आर' को रूपमा प्रतिनिधित्व (Representation) लाई पनि समावेश गर्नुपर्ने धारणा राखेको छ। उल्लिखित वृहत्तर वैचारिक मान्यतालाई आत्मसात गरी यहाँ निम्न सुभावहरू प्रस्तुत गरिएका छन्:

### ६.१ नीतिगत हस्तक्षेप

#### ६.१.१ पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यको पहिचान

##### क) संघीय सरकार

पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक) दृश्य अदृश्य सबै कार्यलाई सम्बोधन गर्ने गरी वृहद परिभाषा गर्ने।

पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक)अदृश्य कार्यलाई दृश्यमा ल्याउन राष्ट्रिय तथ्याङ्क प्रणालीमा पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक(अवैतनिक) शुश्रुषाजन्य कार्यसँग सम्बन्धित कामको तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने प्रणाली सुनिश्चित गर्ने। यसका निमित्त "time use survey" प्रद्धतिको प्रयोग गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने।

शिशु स्याहार, घरका ज्येष्ठ नागरिक, बिरामी आदिजस्ता सेवाशुश्रुषाको काम आमा/महिलाको मात्र होइन भन्ने कुरालाई कानुनी व्यवस्थाको माध्यमद्वारा सम्बोधन गर्ने। यसको लागि, श्रम ऐन, २०७५, ज्येष्ठ नागरिक ऐन, २०६३, बालबालिका सम्बन्धी ऐन, २०७५, मुलुकी देवानी (संहिता), २०७५ मा व्यवस्थित विवाहवारी, वैवाहिक सम्बन्ध, सुरक्षित मातृत्व तथा शिशु सम्बन्धी ऐन, २०७५ जस्ता विभिन्न कानूनहरूलाई बिना पारिश्रमिकका प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष सेवा शुश्रुषाजन्य काम घरका सबै सदस्यहरू (विशेष गरी महिला र पुरुष, छोरा र छोरी) बीच पुनर्वितरणको व्यवस्था सुनिश्चित हुने गरी संशोधन गर्ने।

बालबालिकाको स्याहारसुसार तथा हेरविचारमा पुरुषको सहभागिता वृद्धि गर्न बच्चा जन्मँदा बाबुलाई समेत विदा दिने विद्यमान नीतिलाई अझ संस्थागत गर्न निजी तथा सार्वजनिक निकायलाई जवाफदेही बनाउन विभिन्न सेवासित सम्बन्धित कानूनहरूको अध्ययन गरी सोही बमोजिम आवश्यक संशोधन गर्ने।

संरचनात्मक व्यवधान, चुनौतीहरू, विभेदकारी मान्यतालाई हटाउन र पर्याप्त सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्न, महत्वपूर्ण पूर्वाधारमाथिको पहुँच विस्तार गर्न तथा सङ्गठन एवम् सामूहिक आवाजको सुनुवाइ सुनिश्चित गर्न र महिलाहरूको आर्थिक सहभागिताको लागि लैङ्गिक उत्तरदायी नीति तथा कानुनी संरचनाहरू निर्माण गरी कार्यान्वयनकालागि: हरेक निकायमा महिलाको समानुपातिक सहभागिता सित सम्बन्धित सम्पूर्ण कानूनहरूलाई नेपालको संविधानको धारा ३८ को उपधारा (४) ले सुनिश्चित गरेको मौलिक हक बमोजिम हुने गरी संशोधन गर्ने।

सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५ मा बालबालिका, बृद्धबृद्धा, अपाङ्ग गता भएका व्यक्तिहरू, दिर्घरोगिको हेरचाहका लागि आफ्नै घर मा बसेर काम गर्ने निर्णय गर्नेहरूका लागि भत्ताको (सामाजिक सुरक्षा) व्यवस्थालाई सुनिश्चित गर्न आवश्यक संशोधन गर्ने।

राज्यको कुल गाहस्थ्य आयमा महिलाको अवैतनिक प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष शुश्रुषाजन्य कार्यलाई समावेश गर्ने राष्ट्रिय नीति तथा सोलाई कार्यान्वयन गर्न पर्याप्त स्रोत र साधनसहितको कार्ययोजना निर्माण गर्ने।

<sup>१८</sup>प्राध्यापक डायना एल्सन

ख) प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई सुभाष

- पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कार्यको पहिचानको लागि संघीय सरकारले बनाएका राष्ट्रिय नीति, कार्ययोजना आदिलाई स्थानीयकरण गरी लागू गर्ने ।

६.१.२ कामको पुनर्वितरण

क) संस्थागत प्राज्ञिक क्षेत्र, प्राज्ञ, अनुसन्धानकर्ता

- नीतिगत परिवर्तनको लागि आवाज उठाउनुभन्दा पहिला कुन किसिमको पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामलाई घटाउन र पुनर्वितरण गर्न खोजिएको हो भन्ने विषयमा होशियारीपूर्वक योजना तथा मूल्याङ्कन गरी एकीकृत तथा अन्तरसम्बन्धित प्रतियोजना (response) तर्जुमा गर्न अध्ययन अनुसन्धान गर्ने ।
- पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको पुनर्वितरण गर्नको लागि परम्परागत लैङ्गिक भूमिकामा परिवर्तन ल्याउन आवश्यक छ । यसका लागि लैङ्गिक रूपान्तरणमुखी नीति, योजना तथा कार्यक्रम ल्याउने । उदाहरणको लागि, शिशु स्याहार केन्द्रको स्थापनालाई महिला कामदारको संख्या धेरै भएको कार्यालयमा मात्र सीमित नगरी यस्ता केन्द्रलाई अन्य काम गर्ने ठाउँहरूको साथै पुरुष कामदारहरूको संख्या धेरै भएको ठाउँमा पनि विस्तार गर्ने । साथै, कामको पुनर्वितरणलाई श्रीमान-श्रीमतीमा मात्र सीमित नराखी घरका अन्य सदस्यबीच पुनर्वितरणको लागि सचेतना वृद्धि गर्ने ।
- नेपालको वर्तमान विकास नीति, योजना, परियोजना, कार्यक्रमहरू औपचारिक बजार अर्थशास्त्रसित जोडिएको पाइन्छ । जसले अर्थतन्त्रको अत्यन्त कम हिस्सालाई मात्र समेटेको पाइन्छ । यसैगरी, अर्थतन्त्रको ठूलो हिस्सालाई सामाजिक तथा सेवासित सम्बन्धित समस्या वा सवालसित मात्र जोडेको पाइन्छ । अतः नेपाल जस्तो विकासशील मुलुकको अर्थतन्त्रको गति एकदमै कम चलायमान देखिन्छ, जसले अनौपचारिक क्षेत्रमा महिलाले गरेको योगदानलाई प्रायः गणना गरिँदैन । अतः अर्थतन्त्रमा यसलाई पहिचान पनि गरिँदैन । विशेषगरी "प्रजनन् क्षेत्र" सित जोडिएको क्षेत्रलाई मूलप्रवाहको आर्थिक क्षेत्रले वेवास्ता गरेको र नसमेटेको अवस्था छ । अतः आर्थिक क्षेत्रको नै पुर्नपरिभाषा गर्न प्राज्ञिक छलफल तथा विमर्षमा योगदान दिने ।
- नारीवादीहरू, नारीवादी आन्दोलन तथा महिलाका संघसंस्थाहरूले लैङ्गिक सवालहरू तथा महिलावाद जस्ता विषयमा दक्ष मानवस्रोतको विकास गर्न शैक्षिक संस्थाहरूलाई बलियो बनाउन सहयोग गर्ने । पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामलाई मान्यता एवम् मूल्य दिलाउन तथा कामको बोभलाई घटाउन कामको प्रभावकारी पुनर्वितरण गर्न परिवारका सबै सदस्यहरूलाई पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको जिम्मेवारी वहन गर्नको लागि आवश्यक नीति, सेवा तथा पितृसत्तात्मक धारणा तथा मूल्यमा परिवर्तन ल्याउन शैक्षिक साथसाथै अन्य किसिमका कार्यक्रमहरू तथा अभियानहरू सञ्चालन गर्ने ।

ख) प्रदेश तथा स्थानीय सरकारलाई सुभाष

- प्रदेश तथा स्थानीय तहमा पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) कामको जिम्मेवारी वहन गर्नको लागि आवश्यक नीति, सेवा तथा पितृसत्तात्मक धारणा तथा मूल्यमा परिवर्तन ल्याउन शैक्षिक साथसाथै अन्य किसिमका कार्यक्रमहरू तथा अभियानहरू सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने र स्थानीय सरोकारवालाहरू सितको सहकार्य र समन्वयमा कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्ने ।

- ज्येष्ठ नागरिक स्याहार केन्द्रहरू तथा घरहरू, सामुदायिक शिशु स्याहार केन्द्रहरू आदि स्थापना गर्ने ।
- महिलाको कार्यबोझ कम गर्ने प्रविधि तथा पूर्वाधारसित सम्बन्धित योजना तर्जुमा गरी लागू गर्ने ।

### ६.१.३ कम गर्ने (Reduction)

#### क) राज्य, व्यक्ति तथा परिवारलाई सुभावा

- परम्पराको नाममा पितृसत्तात्मक मूल्यमान्यताले ज्येष्ठ नागरिक, बालबालिका अपाङ्गता भएका, बिरामी, अशक्तप्रतिको अवैतनिक सेवा शुश्रूषाको दायित्व महिलाको हातमा मात्र राखिरहन मिल्दैन । यसका लागि महिलाको उक्त कार्यबोझलाई हटाउन परिवारका अन्य सदस्यहरूबीच उक्त कार्यको बाडँफाँट र पुनर्वितरण गर्ने सम्बन्धमा सचेतना जगाउने ।
- महिलाको कार्यबोझलाई कम गर्न मद्दत गर्ने लैङ्गिक उत्तरदायी पूर्वाधार तथा समय बचत हुने प्रविधि तथा पुरुषको चासो र संलग्नता बढाउनसक्ने खालका लैङ्गिक तटस्थ लगानीमैत्री प्रविधिहरू निर्माण तथा प्रयोगमा गरिने लगानी बढाउन प्रोत्साहित गर्ने ।
- नेपाल सरकारसँग प्रारम्भिक बालविकास (Early Child Development) नीतिको व्यवस्था छ । यसका लागि सामान्यतया तीन वर्ष उमेर भएका वा त्योभन्दा बढी उमेर भएका बालबालिका मात्र योग्य मानिने व्यवस्था गरिएको छ । अर्कोतिर, सामुदायिक शिशु स्याहार केन्द्रमा छ महिना उमेरदेखिका बालबालिका मात्र रहनसक्ने व्यवस्था गरिएको छ । यो व्यवस्थालाई अझ प्रभावकारी बनाउन प्रारम्भिक बालविकासमा तीन वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकाले पनि सेवा पाउने प्रबन्ध गर्ने ।
- ज्येष्ठ नागरिक स्याहार केन्द्रहरू स्थापना गर्ने ।
- अपाङ्गता, बालबालिका तथा बृद्धबृद्धा भएका परिवारको लागि बलियो सार्वजनिक सहयोग प्रणालीको (Strong Public Support System) निर्माण गर्ने र यस्तो परिवारलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीसित जोड्न योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ को दफा ५ लाई प्रभावकारी ढङ्गले लागू गर्न स्पष्ट कार्यविधि, निर्देशिका र मापदण्डहरू बनाई लागू गर्ने ।
- सार्वजनिक काम गर्ने कि घरमा हेरचाहको काम गर्ने भन्ने विषयमा महिलाको छनौटको अधिकारलाई मान्यता दिने ।
- महिला विरुद्धको हिंसा र श्रम शक्तिमा महिलाको प्रवेशबीचको सम्बन्ध एउटा अर्को उपेक्षित क्षेत्र हो । उत्पीडन तथा धम्की (खतरा) को कारणले कार्यस्थलमा अथवा यससँग सम्बन्धित स्थानहरूमा महिलाको उपस्थिति कमजोर हुनगई श्रमशक्तिको क्षेत्रमा महिलाहरूको आगमनलाई निरूत्साहित गरिएको छ । यस परिप्रेक्ष्यमा समुदायको सामाजिक-पेशागत सुरक्षा वातावरणमा परिवर्तन ल्याउन नीतिगत हस्तक्षेप मार्फत् समग्रमा कार्यस्थलमा महिलाको सुरक्षाको अवस्थामा सुधार ल्याउन श्रम ऐन तथा कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धी कानून कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता ल्याउन कार्ययोजना तथा स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने । श्रम कार्यालय ७७ वटै जिल्लामा स्थापना गरी श्रम ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए नभएको प्रभावकारी अनुगमन सुनिश्चित गर्ने ।

- सरकारलाई माथि उल्लेखित कार्यमा उत्तरदायी र जवाफदेहि बनाउन संघीय संसदको संसदीय अनुगमन तथा प्रदेश सभा र स्थानीय सभाको अनुगमनलाई प्रभावकारी र लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउने ।
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषसँग सम्बन्धित कानूनको कार्यान्वयनको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्दै यसको क्षेत्र (Scope) लाई बढाउने ।

#### ६.१.४ सहभागिता/प्रतिनिधित्व

क) नारीवादी आन्दोलन, नागरिक समाज तथा सामाजिक आन्दोलनहरूका लागि सुभाव

- सार्वजनिक तथा निजी दुवै क्षेत्रमा महिलाको प्रतिनिधित्व तथा अर्थपूर्ण सहभागितामा वृद्धि गर्ने । यसका निमित्त राज्यका विभिन्न निकायहरूमा महिलाको सहभागितासित सम्बन्धित विभिन्न ऐनहरूलाई नेपालको संविधानको धारा ३८ (४) बमोजिम हुने गरी संशोधन गर्न पैरवी गर्ने ।
- सम्बन्धित निजी तथा सरकारी निकाय, राजनीतिक दलहरूलाई स्वेच्छिक रूपमा महिला सहभागिता सुनिश्चित गर्न प्रोत्साहित गर्ने कार्यक्रम तथा योजनाहरू ल्याउन पैरवी गर्ने ।

#### कार्यक्रम मार्फत् हस्तक्षेप

- पारिश्रमिक बिनाको हेरचाहमूलक (अवैतनिक) शुश्रूषाजन्य काममा महिलाको संलग्नता पहिचान गर्दै, कम गर्दै तथा त्यसलाई पुनर्वितरण गर्दै महिलालाई छनौट तथा निर्णय गर्ने शक्ति उपलब्ध गराउन व्यक्तिगत तथा पारिवारिक तहदेखि राष्ट्रिय नीति संवादसम्म आपसी सदृढतापूर्ण हस्तक्षेपलाई सहज बनाउन स्थानीय तह, प्रदेश र संघीय सरकारले यस विषयको सम्बोधनसित सम्बन्धित प्रभावकारी आवधिक कार्ययोजना, वार्षिक योजना, बजेट विनियोजन गर्ने । उक्त कार्ययोजना कार्यान्वयनको प्रभावकारी मूल्याङ्कन गर्दै सिकाइका आधारमा पुनरावलोकन गर्ने पद्धतिलाई संस्थागत गर्ने ।



**HIDR NEPAL**

Himal Innovative Development & Research Pvt. Ltd.



प्रकाशन मिति: डिसेम्बर २०२२