



लैङ्गिक सबलीकरणका लागि सकारात्मक विभेद

डा. रजनी काफ्ले ढकाल
rajanidhakal@yahoo.com

लेखसार

प्रस्तुत लेखमा लैङ्गिक सबलीकरणका लागि सकारात्मक विभेदको भूमिका, प्रभाव, चुनौती र सुधारका उपायहरूको विश्लेषण गरिएको छ। यस अध्ययनका लागि सकारात्मक विभेदसम्बन्धी पुस्तक, लैङ्गिकताको सिद्धान्त, त्यससँग सम्बन्धित लेख, नेपालको संविधान, नेपाल सरकार तथा विभिन्न संस्थाका अनुसन्धान प्रतिवेदन आदिलाई सामग्री बनाइएको छ। मूलतः द्वितीयक स्रोतका सामग्रीको अध्ययन गरी यो लेख तयार पारिएको छ। समाजमा ऐतिहासिक, सांस्कृतिक र संरचनागत असमानताका कारण महिला, दलित, आदिवासी, मधेसी लगायतका समुदाय पछाडि परेका छन्। यस्ता असमानताहरू हटाउन सकारात्मक विभेद एक प्रभावकारी नीतिगत उपायका रूपमा प्रयोग हुँदै आएको छ जसले आरक्षण, कोटा, विशेष सुविधा तथा अवसरमार्फत वञ्चित समूहलाई प्रतिस्पर्धामा ल्याउने प्रयास गर्छ। यो अध्ययनमा सकारात्मक विभेदको सैद्धान्तिक आधार सामाजिक न्याय, समानता, ऐतिहासिक अन्यायको सुधार तथा समावेशी विकाससँग जोडिएको देखाइएको छ। यसले समान व्यवहार मात्र होइन, समान नतिजा प्राप्त गर्न आवश्यक भिन्न व्यवहारलाई पनि औचित्य प्रदान गर्छ। नेपालको सन्दर्भमा नेपालको संविधान २०७२ ले सकारात्मक विभेदलाई संस्थागत गर्दै महिलाको राजनीतिक, शैक्षिक, आर्थिक र प्रशासनिक क्षेत्रमा सहभागिता बढाएको छ। स्थानीय तहमा महिलाको अनिवार्य प्रतिनिधित्व,

लेखक नेपाली केन्द्रीय विभाग, त्रिभुवा प्राध्यापनरत हुनुहुन्छ।

लोक सेवा आयोगमा आरक्षण तथा विभिन्न छात्रवृत्ति र उद्यमशीलता कार्यक्रमहरूले महिलाको सशक्तीकरणमा महत्त्वपूर्ण योगदान गरेका छन्। यति भए पनि सकारात्मक विभेदका कार्यान्वयनमा विभिन्न चुनौतीहरू देखिएका छन्। लाभको असमान वितरण, पहुँचवालाहरूको वर्चस्व, गलत प्रमाणपत्रको प्रयोग, पारदर्शिताको अभाव र आरक्षणको पुनरावलोकन नहुनु यसका प्रमुख समस्याहरू हुन्। यसले वास्तविक लक्षित समूहसम्म अवसर पुग्न नसकेको अवस्था सृजना गरेको छ। साथै, 'मेरिट' सम्बन्धी बहस र अस्थायी उपाय स्थायी बन्ने जोखिम पनि विद्यमान छन्। सकारात्मक विभेद लैङ्गिक समानता र सामाजिक न्यायको महत्त्वपूर्ण साधन भए पनि यसको प्रभावकारिता बढाउन लक्षित समूहको सही पहिचान, कडा अनुगमन, पारदर्शी प्रक्रिया, क्षमता अभिवृद्धि तथा सांस्कृतिक रूपान्तरण आवश्यक देखिन्छ र यसले मात्र समतामूलक र समावेशी समाज निर्माणमा दिगो योगदान पुऱ्याउन सक्छ भन्ने निष्कर्ष प्राप्त भएको छ।

शब्दकुञ्जी

आरक्षण प्रणाली, लैङ्गिक सबलीकरण, सकारात्मक विभेद, समावेशी विकास, सामाजिक न्याय

विषय प्रवेश

लैङ्गिक सबलीकरण भनेको महिला र पुरुषबिचको समानता र न्याय सुनिश्चित गर्ने प्रक्रिया हो। यो प्रक्रिया

समाजमा व्याप्त लैङ्गिक भेदभाव र असमानतालाई कम गर्दै महिलालाई सशक्त बनाउने रणनीति हो । महिलाको शिक्षा, स्वास्थ्य, आर्थिक अवसर, राजनीतिक प्रतिनिधित्वका पक्षबाट काम गरी महिलालाई सबल बनाउने नीति यसमा हुन्छ । यसमा लैङ्गिक भेदभाव र हिंसाविरुद्ध सचेततापूर्वक काम गर्ने तरिका हुन्छ ।

समानता, न्याय र समावेशिता कुनै पनि आधुनिक समाजका आधारभूत मूल्यहरू हुन् तर इतिहास, संस्कृति र शक्ति संरचनाको असमान वितरणका कारण समाजमा सबै मानिसले बराबरी अवसर प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । विशेषतः महिलाहरू, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी र पछाडि पारिएका समुदायले शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, राजनीतिक सहभागिता र नीतिनिर्माणका क्षेत्रमा दीर्घकालीन वञ्चना भोग्दै आएका छन् । यस्तो संरचनागत असमानतासँग जुध्नका लागि विश्वभर प्रयोग हुँदै आएको एउटा प्रभावशाली उपकरण हो सकारात्मक विभेद । यसलाई अङ्ग्रेजीमा Positive Discrimination वा Affirmative Action भन्ने गरिएको छ ।

सकारात्मक विभेदले समाजमा समानता प्राप्त गर्न विशेष संरक्षण, आरक्षण, कोटा, प्रोत्साहन कार्यक्रम तथा संरचनागत सुधार जस्ता उपाय अवलम्बन गर्छ । यस्तो उपायबाट ऐतिहासिक रूपमा कमजोर समूहलाई वास्तविक प्रतिस्पर्धामा उभ्याउने आधार तयार हुन्छ । संसारमा सबैभन्दा पहिले सकारात्मक विभेदको सुरुवात संयुक्त राज्य अमेरिकाबाट भएको मानिन्छ । सन् १९६०को दशकमा जोन एफ. केनेडी र पछि लिन्डन बी. जोन्सनको कार्यकालमा यस्तो कार्यक्रम लागु भएको भन्ने गरिएको छ । मूलतः जातीय भेदभाव (विशेष गरी अश्वेत समुदायमाथि) हटाउन नीतिगत रूपमा यो नियम लागु गरियो । यसका साथै सरकारी रोजगारी, शिक्षा आदि क्षेत्रमा अल्पसङ्ख्यक समूहलाई प्राथमिकता दिन सुरु भयो । अहिले विश्वमा सकारात्मक विभेद कुनै एक देशमा मात्र सीमित छैन । करिब ५० भन्दा बढी देशहरूमा कुनै न कुनै रूपमा यस्तो

अवस्था लागु भएको छ । देशअनुसार यसको स्वरूप चाहिँ फरक देखिन्छ ।

भारतमा जातीय आरक्षण प्रणाली (SC/ST/OBC) लागु गरिएको छ भने नेपालको संविधानमार्फत समावेशी व्यवस्था लागु गरिएको छ । दक्षिण अफ्रिकामा रङ्गभेद (Apartheid) पछि त्यसका विरुद्ध सुधारको नीति बनेको हो । रङ्गभेद जस्तो सामाजिक पृथकताको कुपरम्पराले मानिसमा विभेद बढायो । नेल्सन मण्डेला यसका विरुद्ध लामो समयसम्म (२७ वर्ष जेल) लडे । आज रङ्गभेदका विरुद्ध नियमहरू बनेका छन् । ब्राजिलमा चाहिँ विश्वविद्यालयमा कोटा प्रणाली लागु गरिएको छ ।

नेपालको संविधान २०७२ ले सामाजिक न्याय र समानताका लागि सकारात्मक विभेदलाई संस्थागत गरेको छ । यसले लैङ्गिक सबलीकरणमा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ । नेपाल जस्ता परिवर्तनशील समाज र राज्य संरचना भएका राष्ट्रहरूमा लैङ्गिक समानता दिगो विकासको मूल आधार मानिन्छ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घले २०१५ मा सार्वजनिक गरेको दीगो विकास लक्ष्य (SDG-5) ले 'लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला तथा बालिकाहरूलाई सशक्त बनाउने' लक्ष्यलाई विश्वव्यापी प्राथमिकतामा राखेको छ (UN, 2015, p. 7) । नेपालले विगत दुई दशकमा कानुनी, नीतिगत र संरचनागत सुधार ल्याउँदै महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, नेतृत्व र निर्णय प्रक्रियामा सहभागी गराउने प्रयास गरेको छ ।

यी सबै प्रयासहरूलाई प्रभावकारी ढङ्गले अगाडि बढाउन सकारात्मक विभेद एक महत्त्वपूर्ण सामाजिक-नीतिगत उपकरण बनेको छ । सकारात्मक विभेदले ऐतिहासिकरूपमा वञ्चित समूहहरूलाई समान प्रतिस्पर्धामा ल्याउने उद्देश्यले विशेष सुविधा, कोटा र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्छ (Tiwari, 2020, p. 19) । विशेषगरी लैङ्गिक सबलीकरणमा यसको प्रभाव नेपालमा उल्लेख्य छ । यस अध्ययनको उद्देश्य नेपालमा सकारात्मक विभेदका

उपायहरूले लैङ्गिक सबलीकरणमा पुऱ्याएको प्रभाव, उपलब्धि, चुनौती र सुधारका मार्गहरू विश्लेषण गर्नु हो ।

अध्ययनविधि तथा विश्लेषण ढाँचा

प्रस्तुत अध्ययनमा गुणात्मक अनुसन्धान विधिको प्रयोग गरिएको छ । अध्ययनका लागि मुख्यतः द्वितीयक स्रोतका सामग्रीहरू सङ्कलन गरी विश्लेषण गरिएको छ । सकारात्मक विभेद, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक न्यायसँग सम्बन्धित पुस्तक, अनुसन्धानात्मक लेख, नेपालको संविधान २०७२, नेपाल सरकारका नीति तथा प्रतिवेदन, लोक सेवा आयोगका प्रतिवेदन, शिक्षा मन्त्रालयका तथ्याङ्क र राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाका प्रकाशनहरूलाई आधार सामग्रीका रूपमा उपयोग गरिएको छ । साथै नागरिक दैनिक, गोरखापत्रलगायतका पत्रपत्रिकामा प्रकाशित लेख तथा सम्पादकीयहरूबाट पनि सान्दर्भिक तथ्यहरू सङ्कलन गरिएको छ ।

प्रस्तुत अध्ययनमा विश्लेषण ढाँचाका रूपमा वर्णनात्मक तथा विश्लेषणात्मक पद्धति अपनाइएको छ । अध्ययनमा सकारात्मक विभेदको सैद्धान्तिक आधार, कानुनी र नीतिगत संरचना, नेपालमा यसको कार्यान्वयन अवस्था, लैङ्गिक सबलीकरणमा परेको प्रभाव तथा देखिएका चुनौतीहरूको समालोचनात्मक विश्लेषण गरिएको छ । विशेषगरी राजनीतिक सहभागिता, प्रशासनिक प्रतिनिधित्व, शिक्षा, आर्थिक पहुँच र सामाजिक-सांस्कृतिक परिवर्तनका पक्षलाई आधार मानेर सकारात्मक विभेदको प्रभाव मूल्याङ्कन गरिएको छ । साथै आरक्षण प्रणालीको दुरुपयोग, लाभको असमान वितरण, पारदर्शिताको अभाव तथा कार्यान्वयन कमजोरीजस्ता समस्यालाई पनि अध्ययनमा समेटिएको छ । अन्ततः सुधारका उपायहरू प्रस्तुत गर्दै समावेशी तथा समतामूलक समाज निर्माणमा सकारात्मक विभेदको भूमिकालाई निष्कर्षमा स्पष्ट गरिएको छ ।

सकारात्मक विभेदको अवधारणा

र सैद्धान्तिक पृष्ठभूमि

सकारात्मक विभेद भनेको वञ्चित समूहलाई

अवसरमा बराबरी ल्याउन अपनाइने विशेष नीतिगत प्रबन्ध हो । यो 'समान व्यवहार' भन्दा बढी 'समान नतिजा' (Equality या Outcome) को अवधारणासँग जोडिन्छ । अमर्त्य सेन (सन् १९९९) ले क्षमताको अवधारणामा बल दिँदै भनेका छन्, "वास्तविक स्वतन्त्रता प्राप्त गर्न स्रोत, अवसर र पहुँचमा समानता आवश्यक छ ।" सकारात्मक विभेदको अवधारणा सामाजिक न्यायको सिद्धान्तसँग जोडिएको छ । रावलका अनुसार समानताको लक्ष्य प्राप्त गर्न विशेष अवसर आवश्यक हुन्छ (Rawls, 1971, p. 112) । यस भनाइले सामाजिक न्यायको सिद्धान्तलाई बुझाउँछ । त्यसैगरी संरचनात्मक नारीवादी चिन्तनको सिद्धान्तलाई आधार बनाउने नारीवादी चिन्तक जुडिथ बटलरका अनुसार महिलालाई पछाडि पार्ने संरचनागत शक्ति सम्बन्ध पहिचान गरी राज्यमा हस्तक्षेप आवश्यक छ (Butler, 1990, p. 26) । यस दृष्टिकोणले सकारात्मक विभेदको अवधारणा नारीवादी सिद्धान्तमा पनि आधारित छ । त्यसैगरी यो अवधारणा समावेशी विकास सिद्धान्तसँग जोडिएको विषय पनि हो । अमर्त्य सेनका अनुसार विकास भनेको क्षमता विस्तार हो जुन सकारात्मक विभेदले प्रदान गर्छ (Sen, 1999, p. 55) । यी आधारहरूले सकारात्मक विभेद केवल सुविधा होइन, ऐतिहासिक अन्याय सुधारने परिवर्तनकारी नीति हो भन्ने देखाउँछ । सकारात्मक विभेदको सैद्धान्तिक आधार मुख्यतः सामाजिक न्याय, समानता र ऐतिहासिक असमानताको सुधारमा आधारित हुन्छ । यसका प्रमुख आधारहरू यसप्रकार छन्—

सामाजिक न्याय- समाजमा दीर्घकालदेखि पछाडि पारिएका अथवा विभेदमा परेका समूहहरू (जस्तै दलित, जनजाति, महिला आदि) लाई न्याय दिन विशेष अवसर दिनुपर्छ भन्ने विचार सामाजिक न्याय हो ।

समानताको सिद्धान्त- समानता केवल सबैलाई एउटै व्यवहार गर्नु मात्र होइन, तर असमान अवस्थामा रहेका व्यक्तिहरूलाई समान स्तरमा ल्याउन फरक व्यवहार गर्नु पनि हो । यसलाई 'substantive equality' भनिन्छ ।

ऐतिहासिक अन्यायको सुधार- अधिल्लो समयको विभेद र अन्यायका कारण पछाडि परेका समुदायलाई अगाडि ल्याउन विशेष नीति आवश्यक हुन्छ ।

अवसरको समानता- सबैलाई समान अवसर उपलब्ध गराउन प्रारम्भिक अवस्थाका असमानताहरू हटाउन सकारात्मक विभेद आवश्यक हुन्छ ।

समावेशी विकास- समाजका सबै वर्गलाई विकासको प्रक्रियामा सहभागी गराउन सकारात्मक विभेदले मद्दत गर्छ ।

मानव अधिकारको संरक्षण- पछाडि परेका समूहहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्न र उनीहरूको सम्मानजनक जीवन सुनिश्चित गर्न यस्तो नीति अपनाइन्छ । सकारात्मक विभेदको सैद्धान्तिक आधार भनेको असमानतालाई हटाएर वास्तविक समानता कायम गर्ने प्रयास हो ।

लैङ्गिक सबलीकरणको दृष्टिकोण र नेपालको लैङ्गिक अवस्था

लैङ्गिक सबलीकरणले महिलाहरूलाई निर्णय लिन सक्षम बनाउनाउँछ अनि समाजका अनेकौँ स्रोतमा पहुँच दिन्छ । हिंसा र भेदभावबाट सुरक्षा प्रदान गर्न र सार्वजनिक र निजी दुवै क्षेत्रमा सम्पूर्ण अधिकार सुनिश्चित गर्ने प्रक्रिया लैङ्गिक सबलीकरण हो । नेपालजस्तो पितृसत्तात्मक समाजमा लैङ्गिक सबलीकरण विना समानतामूलक विकास सम्भव छैन ।

शिक्षा मन्त्रालयको २०८०/८१ को वार्षिक प्रतिवेदनले माध्यमिक तहमा पुग्दा बालिकाको विद्यालय छोड्ने दर १२% भन्दा बढी रहेको देखाउँछ (MoEST, 2024, p. 41) । सांस्कृतिक र घरेलु जिम्मेवारीका कारण ग्रामीण तहका बालिकाहरूले अध्ययनमा निरन्तरता दिन गाह्रो भएको छ । श्रमशक्ति सर्वेक्षण सन् २०२३ का अनुसार महिलाको श्रम सहभागिता ५३% भए पनि ७०% भन्दा बढी महिलाहरू अनौपचारिक र अवैतनिक काममा संलग्न छन् (CBS,

2023, p. 22) । यो आर्थिक निर्भरताले पुरुषप्रधान सामाजिक संरचनालाई अभि बलियो बनाइरहन्छ ।

नेपालमा सकारात्मक विभेदको कानुनी तथा नीतिगत संरचना र त्यसको प्रभाव

नेपालको संविधान (२०७२) ले लैङ्गिक समानताको सुनिश्चितताका लागि केही प्रावधानहरू व्यवस्था गरेको छ । संविधानको धारा ३८ मा राज्यका सबै अङ्गमा महिलाको समान अधिकार र समानुपातिक सहभागिताको व्यवस्था छ । यसैगरी धारा १८ (३) सामाजिक रूपले पछाडि परेका समूहका लागि विशेष व्यवस्था गरिएको छ । धारा ४२ मा समावेशी राज्य सेवा छ । स्थानीय तहमा अनिवार्य महिला सहभागिता गरिएको छ । मेयर/अध्यक्ष वा उपमेयर/उपाध्यक्षमध्ये एक महिला अनिवार्य, वडामा कम्तीमा दुई जना महिला अनिवार्य गरिएको छ । यसलाई नेपालमा लैङ्गिक राजनीतिक सबलीकरणको सबैभन्दा सफल उदाहरण मानिन्छ । यसैगरी लोक सेवा आयोगको आरक्षण नीतिले पनि लैङ्गिक सबलीकरणमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । लोक सेवा आयोगमा ४५% आरक्षण लागु छ, जसमा महिलाहरूका लागि महत्त्वपूर्ण प्रतिशत छुट्याइएको छ (Public Service Commission, 2023) । यसले सरकारी सेवामा महिलाको प्रवेश उल्लेख्य रूपमा बढाएको छ ।

शिक्षा र आर्थिक क्षेत्रमा लक्षित विभिन्न कार्यक्रमले पनि विभिन्न क्षेत्रका महिलामा लैङ्गिक सबलीकरण बढाएको छ । यसले दलित, जनजाति र बालिकाका लागि छात्रवृत्ति प्रदान गरेको छ । महिला उद्यमशीलता कार्यक्रम (MoEST, 2024) लागु गरेको छ । सहूलियत ब्याजदर ऋण (Central Bureau या Statistics, 2023) प्रदान गरेको छ । यी सबै अवसरले महिलाको पहुँच बिस्तारमा योगदान गरेका छन् । नेपालमा सकारात्मक विभेदले लैङ्गिक सबलीकरणमा विभिन्न क्षेत्रमा सकारात्मक प्रभाव पारेको छ । यसको उदाहरण हेर्न सकिन्छ-

राजनीतिक सबलीकरणमा परिवर्तन

नेपालमा २०६४ को संविधानसभाबाटै महिलाको

प्रतिनिधित्व बढेको थियो । यसपछि २०७९ को स्थानीय तह निर्वाचनमा ५०% भन्दा बढी महिला प्रतिनिधि निर्वाचित भए । उपमेयर/उपाध्यक्षमा ९०% भन्दा बढी महिला (Election Commission Nepal, 2022) मनोनित भए । यसले ग्रामीण क्षेत्रमा स्थानीय नेतृत्वमा महिलाको भूमिकालाई राम्रोसँग विस्तार गरेको छ । यसले गर्दा राजनीतिक सबलीकरणमा क्रान्तिकारी परिवर्तन गरेको छ । स्थानीय तहमा महिला नेतृत्व पुगेपछि लैङ्गिक हिंसा नियन्त्रण, स्वास्थ्य र शिक्षा बजेट, सडक, खानेपानीजस्ता सेवामा महत्त्वपूर्ण सुधार आएको छ (Khadka, 2021) । हालै सम्पन्न २०८२ को प्रतिनिधिसभाको चुनावबाट ३४% महिला सांसद चुनिएका छन् । प्रत्यक्ष तर्फबाट १४ जना मात्र महिला उम्मेदवार विजयी भए पनि समानुपातिक प्रणालीबाट सङ्घीय संसदको ३३% महिला अनिवार्य हुनुपर्ने व्यवस्था अनुसार प्रतिनिधिसभामा महिला सांसदको उपस्थिति ३४ प्रतिशत पुगेको देखिन्छ ।

प्रशासनिक सेवाका विविधता वृद्धि

लोकसेवाको आरक्षणले महिला, दलित, जनजाति, मधेसी, मुस्लिम समुदायका व्यक्तिहरूको प्रवेशमा गुणात्मक रूपमा वृद्धि गराएको छ । केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार २०६० को दशकको प्रारम्भमा सरकारी सेवामा महिलाको सहभागिता १०% भन्दा कम थियो । तर आरक्षणपछि यो २३-२५% सम्म पुगेको देखिन्छ । पछिल्लो समयमा राज्यको नीति निर्माण तहमा महिलाको सङ्ख्या उल्लेखनीय रूपले बढ्न थालेको छ । हालै नौ जिल्लामा महिलाले प्रमुख जिल्ला अधिकारीको जिम्मेवारी पाएका छन् । निजामती सेवामा कार्यरत कुल ८९ हजार ७०५ कर्मचारीमध्ये ६६ हजार ३१ जना पुरुष छन् भने २३ हजार ६७४ जना महिला छन् (वाग्ले, २०७९, gorkhapatraonline.com) । महिलाको सङ्ख्या बढाउनका लागि निजामती सेवा ऐन संशोधन गरेर लोकसेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरिएपछि महिलाको सङ्ख्या बढेको हो ।

शिक्षामा पहुँच विस्तार

छात्रवृत्ति र लक्षित कार्यक्रमहरूले बालिकाको विद्यालय भर्ना दर बढाएको छ । यसले गर्दा माध्यमिक शिक्षा उत्तीर्ण दर वृद्धि गराएको छ । उच्च शिक्षामा महिलाको उपस्थिति बढाएको देखिन्छ (MoEST, 2024) । साक्षरता दरमा पनि उल्लेख्य सुधार भएको छ । सन् २०११ मा महिला साक्षरता ५७% रहेको छ भने सन् २०२१ मा ७२% मा वृद्धि भएको छ ।

आर्थिक सबलीकरण

सकारात्मक विभेदले महिलाहरूलाई सहूलियत ऋण, उद्यमशीलता तालिम, सिपमूलक कार्यक्रम मार्फत आर्थिक स्वावलम्बनको अवसर दिएको छ । WEAN Nepal (२०२२) ले महिला उद्यमशीलता बढ्दो अवस्थामा रहेको उल्लेख गरेको छ ।

सामाजिक सांस्कृतिक परिवर्तन

महिलाको सार्वजनिक उपस्थिति र वैधानिक संरक्षणले घरेलु हिंसा, छुवाछुत, बालविवाहजस्ता समस्यामा सचेतना बढाएको छ । सकारात्मक विभेदले लैङ्गिक भूमिकाबारे परम्परागत धारणालाई चुनौती दिँदै सामाजिक परिवर्तनको मार्ग खोलिएको छ (Tamang, 2019, p. 30) ।

सकारात्मक विभेदका चुनौती र नेपालका समस्या

सकारात्मक विभेदका अनेक चुनौतीहरू छन् । यसले 'मेरिट' बारे बहस सृजना गरेको छ । बेलाबेलामा आरक्षणले योग्यताको अवमूल्यन गर्यो भन्ने बहस उठिरहन्छ । तर संरचनागत असमानता रहँदा रहँदै समाजमा समान प्रतिस्पर्धा सम्भव हुँदैन भन्ने तर्क पनि बलियो गरी अगाडि आउँछ (Kabeer, 1999, p. 15) । लाभको असमान वितरण अर्को समस्या हो । सहरका शिक्षित र मध्यमवर्गीय महिलाले अवसर बढी प्राप्त गर्ने तर ग्रामीण तथा गरिब महिला पाखामा पर्ने गरेको देखिन्छ । यसले आवश्यक समूहले

लाभ उठाउन सक्दैन । यसैगरी कानुन कार्यान्वयनमा कमजोरीका कारण पनि लक्षित वर्गसम्म यो विषय पुगेको हुँदैन । नेपालमा लैङ्गिक सवलीकरणका लागि कानुन राम्रो भए पनि संस्थागत क्षमता, राजनीतिक हस्तक्षेप, पारदर्शिताको कमी आदि कारणले कहिलेकाहीं प्रभावकारितामा बाधा पुग्ने गरेको देखिन्छ । अस्थायी उपाय स्थायी बन्ने जोखिम पनि यसको अर्को चुनौती हो । सकारात्मक विभेद दीर्घकालीन समाधान होइन । यसले अन्ततः क्षमताको निर्माण, सांस्कृतिक परिवर्तन, समान अवसरको संरचना तर्फ लैजानुपर्छ ।

नेपालको प्रशासनिक (निजामती) क्षेत्रमा आरक्षण प्रणाली मुख्यतः समावेशी प्रतिनिधित्व बढाउनका लागि लागु गरिएको हो । नेपालको संविधान २०७२ र निजामती सेवा ऐनले महिला, दलित, जनजाति, मधेसी, थारू, पिछडिएको क्षेत्र आदि समूहका लागि कोटा सुनिश्चित गरेको भए पनि व्यवहारमा समस्या देखिन्छन् । आरक्षण कोटामा पहुँच भएका समुदायको हस्तक्षेप यसको एउटा मुख्य चुनौती हो । आरक्षणको लाभ प्रायः त्यही समुदायभित्रका पहुँच भएका/शिक्षित व्यक्तिहरूले लिएको देखिन्छ । नेपालको राजनीतिक वृत्तमा समानुपातिक कोटामा नेताका पत्नी र आफन्तहरू परिरहनले यसको पुष्टि गर्छ । अत्यन्तै सीमान्तीकृत व्यक्तिहरू (जस्तै दुर्गम क्षेत्रका दलित वा जनजाति) अझै पनि बाहिरै रहेका छन् । यसले समान अवसरको लक्ष्य कमजोर बनाएको छ । नागरिक दैनिकमा प्रकाशित यसै विषयसँग सम्बन्धित सम्पादकीयको एउटा अंश हेरौं—

समावेशी व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउन प्रत्येक १० वर्षमा आरक्षण कोटा पुनरावलोकनको व्यवस्था गरिएको छ । यो व्यवस्था लागु भएको १८ वर्ष पूरा भइसके पनि अहिलेसम्म पुनरावलोकन गरिएको छैन । यसले आरक्षण कोटा प्रभावकारी बनाउन नसकिएको मात्र होइन, लक्षित वर्गले यसको फाइदा लिन सकेका छैनन् । बरु अहिलेसम्म यस्तो सुविधा लिनेहरू पनि पहुँचवाला व्यक्ति नै छन् ।

अझ सहरमा बस्ने र शक्ति संरचनामा प्रभाव पार्न सक्ने व्यक्तिकै भूमिका यसमा देखिन्छ । अवसर पनि तिनैले पाएका छन् ।

२०६४ सालदेखि समावेशी पदपूर्ति व्यवस्था कायम भएको छ । समावेशी व्यवस्थाअनुसार २६ हजार भन्दा बढीले लाभ लिएका छन् । निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा संशोधन गरेपछि २०६४ सालदेखि समावेशी व्यवस्था कार्यान्वयन गरिएको हो । सामान्यतः आरक्षण सुविधा एक पटक लिइसकेपछि पटकपटक एउटै व्यक्तिले पाइरहनु हुँदैन । नियुक्ति वा बढुवामा एक पटक प्रयोग भएपछि फेरिफेरि त्यही व्यक्तिलाई सुविधा दिइरहनु उचित हुँदैन । नयाँ व्यक्तिले यस्तो अवसर पाउनुपर्छ । त्यति मात्र होइन, परिवारमा बाबु वा आमाको सुविधा पाएपछि सन्तानले पनि यही सुविधा पाइरहने हो भने नयाँ ठाउँमा यो अवसर पुग्दैन ।

प्रमाणपत्र र पहिचानको दुरुपयोग अर्को समस्या हो । समाजमा गलत जातीय प्रमाणपत्र बनाउने र अवसर लिने अवस्था देखिन्छ । वास्तविकभन्दा फरक समूहमा आफूलाई देखाएर फाइदा लिने प्रवृत्तिले कमजोरहरू बाहिर परिरहेका छन् । प्रशासनिक कमजोरीका कारण पनि यस्तो भएको हो । सही समयमा पुनरावलोकन नहुनु, थाहा भएको पनि त्यसमा कडाइ नगरिनु, कसैले मुद्दा नै गरेबाहेक सरकाले त्यसमा अनुगमन नगर्ने आदि कारणले योग्य लक्षित समूहको अवसर खोसिएको हुन्छ । यसैगरी एकै परिवार/समूहमा अवसर केन्द्रित हुनु पनि अर्को समस्या हो । एउटै परिवार अथवा नेटवर्कका व्यक्तिहरूले पटकपटक आरक्षणको फाइदा लिने गरेको देखिन्छ । यसले गर्दा पहिल्यै स्थापित समूह लाभान्वित हुने स्थिति देखिन्छ ।

खुला प्रतिस्पर्धा कमजोर बनाउने बहसले पनि आरक्षण कोटामा केही अप्ठेरो परिदिन्छ । कम अंक ल्याएर पनि आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गराउने विषयले विवाद जन्माउँछ । क्षमता विकासको अभावले पनि यस्ता आरक्षणलाई कमजोर बनाएको हुन्छ । आरक्षणबाट प्रवेशपछि विभिन्न प्रकारका

तालिमको आवश्यकता पर्छ । तालिमको अभावमा पनि कार्यक्षमता र प्रदर्शनमा अन्तर देखिन सक्छ, जुन पछि आलोचनाको कारण बन्छ । यसले पदोन्नतिमा पनि असन्तुलन देखाउँछ । प्रवेशमा मात्र होइन, पदोन्नतिमा पनि आरक्षणको प्रभाव पर्ने विषयमा विवाद देखिन्छ । कहिलेकाहीं वरिष्ठता तथा क्षमताभन्दा कोटा प्राथमिकता दिएको आरोप लाग्ने गरेको छ ।

प्रशासनिक संरचनामा सीमित प्रभाव परेको देखिन्छ । माथिल्लो तहमा अभै पनि पुरुष र पुरानै समूहको वर्चस्व छ । आरक्षणबाट आएका कर्मचारीहरू प्रायः तल्लो/मध्यम तहमा सीमित छन् ।

नेपालमा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था कानुनी रूपमा बलियो भए पनि यसको नियमकानून र कार्यान्वयन दुवै पक्षमा केही स्पष्ट कमजोरीहरू देखिन्छन् । मुख्य आधारहरू नेपालको संविधान २०७२ र निजामती सेवा ऐन हुन्, तर व्यवहारमा समस्या यसरी देखिन्छन्—

नियमकानूनको कमजोरी

कानूनको कार्यान्वयन र अन्य केही कमजोरीले वास्तविक रूपमा पछाडि परेका महिलाले लाभ पाउन सकेको देखिन्न । मुख्य रूपमा लक्षित समूहभित्रको असमानता समेट्न नसकेको देखिन्छ । नेपालको कानूनले दलित र जनजातिलाई एकै रूपमा हेर्छ । तर समूहभित्रै धनीगरिब, सहरगाउँ, शिक्षितअशिक्षित आदिको अन्तराल ठुलो हुन्छ । जनजाति कोटामा सहरका शिक्षित महिलाहरू बारम्बार चयन हुन्छन् तर दुर्गम क्षेत्रका अत्यन्त पिछडिएका जनजाति महिला पछाडि पर्छन् ।

स्पष्ट मापदण्डको अभावका कारण पछाडि पारिएका महिलाले अवसर पाएका हुन्नन् । 'पिछडिएको' को परिभाषा धेरै व्यापक र अस्पष्ट छ । कुन स्तरसम्म आर्थिक/शैक्षिक रूपमा कमजोर हुनु पर्ने भन्ने स्पष्ट छैन । जसले गर्दा आरक्षण वास्तविक आवश्यकता भएका व्यक्तिमा केन्द्रित हुँदैन । समयसीमा र मूल्याङ्कनको अभावका कारण पनि सकारात्मक विभेद कहिलेसम्म आवश्यक हो भन्ने स्पष्ट छैन र यसको

प्रभाव कति भयो भन्ने पनि छैन । त्यसैले कानूनले स्पष्ट रूपमा समयसीमा रिभ्यु व्यवस्था गर्नुपर्छ । बहुपहिचान (Intersectionality) नसमेटिएका कारण पनि यसको कार्यान्वयन फितलो देखिन्छ । एउटै व्यक्ति महिला + दलित + दुर्गम क्षेत्रबाट हुन सक्छ । तर कानूनले यस्तो दोहोरो विभेदमा परेकालाई पर्याप्त प्राथमिकता दिएको छैन । नागरिक दैनिकमा प्रकाशित भुवन शर्माको लेखका तलका अंशले यस कुराको पुष्टि गर्छन् ।

लोकसेवा आयोगले लिनै विभिन्न परीक्षाअन्तर्गतको आरक्षण कोटा (समावेशी पदपूर्ति व्यवस्था) मा चरम दुरुपयोग हुने गरेको पाइएको छ । हरेक १०/१० वर्षमा आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन हुनु पर्नेमा १८ वर्षसम्म पुनरावलोकन हुन सकेको छैन । यसबाट आरक्षण कोटा प्रभावकारी हुन नसकेको र केही आरक्षित कोटामा पदपूर्ति गर्न नसक्ने अवस्था आएको आयोगकै अधिकारीहरू बताउँछन् । आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन नहुँदा टाढाबाट, सम्पन्न तथा सहरीया समुदाय मात्र हाबी भएका छन् भने आरक्षण कोटालाई लक्षित वर्गसम्म पुऱ्याउन सकिएको छैन ।

आयोगका अनुसार २०६४ सालदेखि अहिलेसम्म समावेशी पदपूर्ति व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरिएको छ । यो व्यवस्थाअन्तर्गत हालसम्म २६ हजारभन्दा बढी लाभान्वित भइसकेका छन् । २०६४ सालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा संशोधन गरी आरक्षण कोटा तोकिएको थियो । ऐनको दफा सातको उपदफा ११ मा आरक्षणसम्बन्धी कोटामा निर्धारित प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने व्यवस्थामा १० वर्षमा पुनरावलोकन हुनुपर्ने स्पष्ट भनिएको छ ।

सर्वोच्च अदालतका दुईवटा फैसलामा आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन गरी नेपालको संविधान २०७२ मा तोकिएको आरक्षण समूहलाई सम्बोधन गर्न सरकारका नाममा आदेश भएको छ । २०७७ पुस र २०७९ माघमा सर्वोच्च अदालतले सरकारलाई यस्तो आदेश दिएको थियो तर सरकारले १७ वर्ष पूरा हुन लाग्दा पनि आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन गरेको छैन ।

आयोगले हरेक वर्ष राष्ट्रपतिलाई बुझाउने वार्षिक प्रतिवेदनमा सरकारले आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने सुझाव दिए पनि त्यस्तो हुन नसकेको कुरा लेखमा छ। वार्षिक प्रतिवेदनमार्फत आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन गर्न सरकारलाई पटकपटक आग्रह गरे पनि त्यो काम समयमा हुने गरेको छैन। आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन गर्ने काम सङ्घीय मामिला र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको भएको र सो मन्त्रालय पनि जिम्मेवार भएर समयमा अगाडि नबढेको देखिन्छ।

कार्यान्वयनको कमजोरी

सकारात्मक विभेद र आरक्षणका विषयमा कार्यन्वयन पक्षमा कमजोरीहरू छन्। यसमा सहभागीका प्रमाणपत्र जाँच गर्ने प्रणाली कमजोर रहेको छ। जातीय र अन्य समुदाय प्रमाणपत्र सजिलै प्राप्त हुने अवस्थामा जसले पनि यसको सहूलियत लिने अवस्था देखिन्छ। गलत प्रमाणपत्र प्रयोगका मुद्दाहरू बेलाबेलामा देखिन्छन्। आरक्षण कोटा पाउनका लागि विवादास्पद जातीय पहिचान प्रस्तुत गरिएको विवाद सुनिन्छ। यसैगरी पारदर्शिता अभावका कारण पनि यस विषयमा समस्या आइरहेको हुन्छ। समानुपातिक सूची वा भर्ना प्रक्रियामा स्पष्ट मापदण्ड सार्वजनिक नहुने र चिनजानका आधारमा सिफारिस हुने खतरा रहेको छ। यसले गर्दा विश्वसनीयता घटाएको छ।

राजनीतिक हस्तक्षेपका कारण नियुक्ति वा सिफारिस प्रक्रियामा दलगत प्रभाव परेको छ। आरक्षण कोटा पनि 'भागबण्डा' जस्तो प्रयोग हुने गरेको छ। यसले दक्षता र समावेशिता दुवैलाई कमजोर बनाउँछ। निगरानी र उत्तरदायित्व कमजोर छ। आरक्षण दुरुपयोग भए पनि छानबिन ढिलो हुने, कारबाही कम हुने स्थिति छ। क्षमता विकासमा ध्यान नदिइने कारण आरक्षणकोटा कमजोर देखिन्छ। देशमा हरेक शीर्ष तहमा महिला र आरक्षित समूहको प्रतिनिधित्वको कमी छ। आरक्षण भए पनि उच्च प्रशासनिक/निर्णय तहमा महिला, दलित, जनजाति अभै न्यून छन्। डाटा र तथ्याङ्कको

कमी छ। कुन समूहले कति फाइदा पायो भन्ने विश्वसनीय तथ्याङ्कको समेत अभाव छ।

नेपालमा सकारात्मक विभेदको नीति आवश्यक र ऐतिहासिक रूपमा उचित छ तर कानुनी संरचना अभै परिष्कृत हुन बाँकी छ। कार्यान्वयन कमजोर र असमान छ। सुधारका लागि मुख्य उपाय भनेको कमजोर समूहमा फोकस, कडा प्रमाणीकरण प्रणाली, नियमित समीक्षा (review mechanism), पारदर्शी प्रक्रिया, दक्षता अभिवृद्धि हुनुपर्छ।

२०८२ मङ्सिर ९ गते नागरिक दैनिकमा प्रकाशित 'आरक्षण कति आरक्षित' शीर्षकको सम्पादकीयमा नेपालमा सकारात्मक विभेदमाथि हुने गरेका दुरुपयोगका प्रशस्त उदाहरण भेटिन्छन्। सकारात्मक विभेदको नीति भए पनि त्यसको सही रूपमा कार्यान्वयन हुन नसकेको तथ्य सोही सम्पादकीयका केही अंशबाट हेरौं-

मुलुकले अङ्गीकार गरेको लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्थाको उद्देश्य सबैलाई समान अवसर दिने हो। यसै क्रममा समावेशीकरणलाई यसको मुटु मानिएको छ। यसको प्रयोगलाई प्रभावकारी बनाउन संविधानतः समावेशी आयोगसमेत बनाइएको छ। लोकसेवा आयोगका परीक्षाबाट पनि समावेशी नियुक्ति गराउन आरक्षण कोटा निर्धारण गरिएको हुन्छ। मुलुकमा रहेका सबै जातजातिको प्रतिनिधित्वलाई सहज बनाउने यसको उद्देश्य हो। आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन नहुँदा कतिपय पदमा नियुक्तिको सिफारिस हुन सकेको छैन। आर्थिक वर्ष २०८१/८२ मा माग गरिएका ३८ पदमा निवेदन नपर्नुको कारण आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन नहुनु हो। महिला, मधेसी, दलित, अपाङ्गता भएका, आदिवासी जनजाति र पिछडिएको क्षेत्र गरी ६ समूहलाई मात्र निजामती सेवा ऐनमा समावेश गरिएको छ। संविधानमा भने खस आर्य, थारु, मुस्लिम, अल्पसङ्ख्यक समूहलाई समेत आरक्षण कोटामा राख्न निर्देश गरेको छ। मुख्य

पक्ष भनेको आरक्षण कोटामा पुनरावलोकन हुनु नै हो ।

‘आरक्षण कोटामा चरम दुरुपयोग, १८ वर्षसम्म भएन पुनरावलोकन’ शीर्षकको भुवन शर्माको लेखबाट नेपालमा सकारात्मक विभेदका नाउँमा हुने गरेका भ्रष्टाचारको सङ्केत पाइन्छ । सत्ताको वरिपरि रहनेहरूले नै आरक्षण कोटाका सिट मिलाएर आफ्ना व्यक्तिहरूलाई दिने र तिनलाई आफ्नो समर्थक बनाइरने अवस्था रहेको देखिन्छ-

सरकारले पटकपटक ल्याउन प्रयास गरेको सङ्घीय निजामती सेवा ऐनको मस्यौदामा एक वर्षको जागिरे अवधिमा एक पटक मात्र आरक्षण कोटाबाट सुविधा लिन सकिने व्यवस्था गरिएको छ । यो ऐन नआउँदा हाल एउटै व्यक्तिले पटक पटक आरक्षण कोटाबाट सुविधा लिइरहेको आयोगकै अधिकारीहरू बताउँछन् । अपाङ्गताका आधारमा पहिला सुविधा लिइसकेका तर पछि अपाङ्गताको अवस्थामा नरहेकाले पनि पहिलेकै प्रमाणका आधारमा पटकपटक सुविधा लिइरहेको देखिएको छ । यता, नेपाल समावेशी आयोगले आरक्षण कोटाको व्यापक दुरुपयोग भएको भन्दै मन्त्री, सांसद तथा सहसचिवभन्दा माथिल्लो तहका कर्मचारीका सन्ततिलाई आरक्षण सुविधा नदिन सरकारलाई सिफारिस गरेको छ । आयोगले तयार गरेको प्रतिवेदनमा आरक्षण कोटामा धनी, माथिल्लो वर्ग र सहरमा बस्ने समुदाय मात्र हाबी भएको भन्दै सरकारको ध्यानाकर्षण गराइएको हो । आरक्षणका नाममा विकृति बढेको भन्दै आयोगले चिन्ता पनि व्यक्त गरेको छ । थरका आधारमा आरक्षण व्यवस्थाभित्र पर्ने वा नपर्ने छुट्टिने भएकाले आदिवासी जनजाति, मधेसी तथा दलिततर्फबाट लोक सेवा आयोगमा दरखास्त दिन बारम्बार थर फेर्ने, भुक्त्याएर थर प्रमाणित गराउने, विवाहपछि परिवर्तित थरलाई आरक्षणमा प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति छ । अपाङ्गताको मापदण्ड निर्धारण नभएकाले चिकित्सकीय परिभाषामा अपाङ्गतामा परे पनि

शारीरिक र मानसिक अवस्थामा खासै असर नपार्ने खालका अपाङ्गता भएकाहरू पनि अपाङ्गता भएका व्यक्तिको कोटामा समेटिँदै आएको आयोगको प्रतिवेदनमा जनाइएको छ ।

शर्माको लेखका यी अंशहरूले सकारात्मक विभेदको सुविधामा चरम दुरुपयोग हुने गरेको र यसले आरक्षणको अवसरलाई नै अछेरो स्थितिमा पुऱ्याउन थालेको समेत स्पष्ट हुन्छ ।

सकारात्मक विभेद सुधारका तरिकाहरू

सुदृढ अनुगमन प्रणाली लागु गर्न सकियो भने सकारात्मक विभेदमा अभू बढी सुधार हुन्छ । आरक्षण र विशेष कार्यक्रमको प्रभाव मापन गर्न डेटा-आधारित मूल्याङ्कन आवश्यक छ । पहुँचमा भएकाहरूका आफन्तलाई आरक्षण कोटामा राख्ने प्रवृत्ति हटाउन अनुगमन प्रणाली बलियो हुनुपर्छ । यसैगरी वञ्चित महिलाका लागि लक्षित कार्यक्रम विस्तार गर्नुपर्छ । विशेष गरी ग्रामीण, दलित, मुस्लिम महिलाका लागि विशेष पहुँच कार्यक्रम सुदृढ हुन आवश्यक छ । यसैगरी नेतृत्व विकास र क्षमता अभिवृद्धि गर्न महिलाहरूलाई राजनीतिमा प्रवेशसँगै नीति निर्माण, बजेट विश्लेषण, कानुनी संरचना आदि बुझ्न सहयोगी कार्यक्रम आवश्यक देखिन्छ । यसैगरी कानुन र नियमको सुधार तथा पहुँचले मात्र महिलाको क्षमता अभिवृद्धि हुन गाह्रो छ । मूलतः समाजमा परम्परादेखि गहिरो रूपमा रहिरहेको पितृसत्तात्मक सोचमा परिवर्तन ल्याउनु आवश्यक छ । शिक्षा, मिडिया, सामुदायिक कार्यक्रममार्फत लैङ्गिक समानताबारे व्यापक सांस्कृतिक परिवर्तन आवश्यक छ । घरघरमा यस विषयमा चेतना अभिवृद्धि गर्न सबैमा चेतना विस्तार गरिनुपर्छ ।

निष्कर्ष

सकारात्मक विभेद सामाजिक न्याय, समानता र लैङ्गिक सबलीकरणको महत्त्वपूर्ण आधार हो । सकारात्मक विभेद नेपालमा लैङ्गिक सबलीकरणको प्रमुख आधार

बनेको छ। राजनीतिक समावेशिता, शिक्षा, रोजगारी तथा सामाजिक चेतनामा यसको ठोस प्रभाव देखिन्छ। सांस्कृतिक अवरोध र संरचनागत कमजोरीबाट चुनौतीहरू रहेका भए पनि सकारात्मक विभेदले ऐतिहासिक असमानता सुधार्दै समतामूलक समाज निर्माणतर्फ नेपाललाई अघि बढाइरहेको छ। समानता प्राप्त गर्न बराबरी व्यवहार मात्र होइन, न्यायोचित असमान व्यवहार (equitable affirmative action) आवश्यक हुन्छ। यही सकारात्मक विभेदको सार हो।

यसले महिलालाई राजनीतिक नेतृत्वमा उठाएको छ। प्रशासनिक सेवा तथा शिक्षा क्षेत्रमा अवसर विस्तार गरेको छ। महिलामा आर्थिक स्वावलम्बन बढाएको छ। मुख्य पाटो त सामाजिक असमानतामा चुनौती सृजना गरी

सबै तह र समूहलाई सकारात्मक विभेदको अवस्था लागू गर्ने सन्देश प्रदान गरेको छ। यसको प्रभावकारिता अभूत बढाउनका लागि लक्षित समूह पहिचान, पारदर्शिता, क्षमता विकास, सांस्कृतिक परिवर्तन आवश्यक देखिन्छ। सकारात्मक विभेद समस्या समाधानको अन्तिम चरण होइन। तर समानतामूलक समाज निर्माणतर्फको महत्त्वपूर्ण यात्रा हो। यसले गर्दा दलित, महिला, जनजाति अथवा पिछडिएका वर्गका लागि आरक्षण व्यवस्था भएको छ। छात्रवृत्ति वा विशेष कोटा सृजना गरिएको छ र सरकारी सेवामा अवसर मिलेको छ। सकारात्मक विभेदले सामाजिक समानता कायम गर्नका लागि धेरैलाई समान अवसर दिँदै असमानता घटाउने काम गरेको छ। यसले देशको उत्पादकत्व बढाउँदै परिवार र समाजलाई सबल बनाएको छ।

सन्दर्भ सामग्रीसूची

- वाग्ले, तारा (२०७९ माघ २९). 'प्रशासनिक नेतृत्वमा महिला'. *गोरखापत्र*. <https://gorkhapatraonline.com/index.php/news/54136>
- शर्मा, भुवन (२०८१, श्रावण १४). 'आरक्षण कोटामा दुरुपयोग, १८ वर्षसम्म भएन पुनरावलोकन'. *नागरिक दैनिक*. <https://nagariknews.nagariknetwork.com/social-affairs/1443542-1722211017.html>
- सम्पादकीय (२०८२ मङ्सिर ९). 'आरक्षण कति आरक्षित'. *नागरिक दैनिक*. <https://nagariknews.nagariknetwork.com/editorial/how-much-is-the-reservation-83-50.html>
- Acharya, M. (2018). *Gender equality and social inclusion in Nepal*. Kathmandu: MPP.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Central Bureau of Statistics. (2023). *Labour Force Survey 2023*. Kathmandu: Government of Nepal.
- Constitution of Nepal. (2015). Government of Nepal. Election Commission Nepal. (2022). *Local Level Election Report*. Kathmandu.
- Kabeer, N. (1999). *Resources, Agency, Achievements: Reflections on Women's Empowerment*. Development and Change, 30(3).
- Khadka, R. (2021). *Women's Participation in Local Governance*. Journal of Political Studies. Ministry of Education, Science and Technology (MoEST). (2023/2024). *Education Statistics Annual Report*. Kathmandu.
- Ministry of Federal Affairs and General Administration (MoFAGA). (2017). *Local Governance Framework*. Kathmandu.
- Public Service Commission (PSC). (2023). *Annual Report*. Kathmandu.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Tamang, S. (2019). *Women in Nepali Politics: Achievements and Challenges*. Kathmandu: NEPA.
- Tiwari, B. (2020). *Affirmative Action and Social Inclusion in Nepal*. Social Science Review.
- UN. (2015). *Sustainable Development Goals*. United Nations.
- UN Women. (2021). *Leadership and Governance: Women's Participation in Decision-Making*. New York.
- WEAN Nepal. (2022). *Women Entrepreneurship Status Report*. Kathmandu.