ISST

Homenet SOUTH ASIA

आवाज काम शक्ति

दक्षिण एशियाका गृह श्रमिक महिलाहरूका लागि लैंगिक हिंसा विरुद्धको प्रशिक्षण पुस्तिका।

आवाज काम शक्ति

दक्षिण एशियाका गृह श्रमिक महिलाहरूका
लागि लैंगिक हिंसा विरुद्धको प्रशिक्षण पुस्तिका।

मार्च २०२६

होमनेट दक्षिण एसियाको प्रकाशन
मार्च २०२६

यो सामग्री होमनेट दक्षिण एसिया (HNSA) द्वारा प्रकाशन गरिएको हो, जुन एक परोपकारी संस्था र दक्षिण एसियाका सबै देशहरूमा रहेका गृह श्रमिक संस्थाहरूको क्षेत्रीय सञ्जाल हो। यो सामग्री इन्स्टिट्युट अफ सामाजिक स्टडिज ट्रस्ट (ISST) को अवधारणाबाट तयार गरिएको हो, जुन नयाँ दिल्लीमा अवस्थित छ र एक परोपकारी ट्रस्ट, अनुसन्धान, नीतिगत कार्य तथा व्यवहारिक क्रियाकलापको संगममा काम गर्दै श्रमको लैङ्गिक आयामलाई दृश्यमा कार्यान्वयन गर्ने प्रयासमा छ।

कपीराइट @HNSA
यो शैक्षिक सामग्री हो र स्रोतलाई उल्लेख गरेर फेरि प्रयोग गर्न सकिन्छ।
मंदीरा बाघर, अतुला जैन द्वारा डिजाइन गरिएको

भूमिका

यो पुस्तिका होमनेट साउथ एसिया **(HNSA)** ले गृह श्रमिकहरूले प्रतिदिन सामना गर्नुपर्ने हिंसाको यथार्थमा लामो समयदेखिको संलग्नताबाट विकसित भएको हो। **HNSA** का लागि हिंसा कुनै व्यक्तिगत वा अलग घटना होइन; यो असमान श्रम सम्बन्ध, पितृसत्तात्मक सामाजिक मान्यता, र महिलाको कामलाई बेवास्ता गर्ने प्रणालीसँग गहिरो रूपमा जोडिएको छ। हाम्रो कामले सधैं गृह श्रमिकमाथि हुने हिंसालाई श्रमको समस्या, अधिकारको समस्या, र नीतिगत कमजोरीको रूपमा हेरेको छ र सामूहिक, नारीवादी र श्रमिक नेतृत्वको प्रतिक्रियाको माग गर्दछ।

म दक्षिण एसियामा गृह श्रमिकमाथि हुने हिंसा रोकथामका लागि **(HNSA)** को पहलमा सहयोग गरेकोले फोर्ड फाउन्डेसन **(Ford Foundation)** लाई धेरै धन्यवाद दिन चाहन्छु। यो पुस्तिका हाम्रो साझेदारीको प्रत्यक्ष परिणाम हो, जसले महिला श्रमिकहरूको न्याय, सम्मान र सुरक्षालाई अगाडि बढाउने साझा प्रतिबद्धता देखाउँछ।

दक्षिण एसियाका हाम्रा सहकर्मी र साझेदार संस्थाहरूप्रति म आभारी छु। उनीहरूको अनुभव र कामले यो पुस्तिकालाई आकार दिएको छ। यहाँ प्रस्तुत विचारहरू ती घर, टोल, र समुदायबाट आएका हुन् जहाँ महिला गृह श्रमिकहरूले अक्सर अद्भुत साहस र धैर्यका साथ हिंसासँगै नि:शुल्क हेरचाह, असुरक्षित जीविका र सामाजिक बहिष्कारको सामना गर्छन्।

Steering Committee का सदस्यहरूले यस प्रक्रियामा मार्गदर्शन र नारीवादी दृष्टिकोण प्रदान गर्नुभयो, उहाँहरूलाई म हार्दिक धन्यवाद प्रकट गर्दछु। विशेष गरी होमनेट साउथ एसियाका अध्यक्ष चाँदनी जोशी र परामर्श समिति सदस्य फिरोजा मेहरोत्राप्रति उहाँहरूको विचारशील सहभागिता र समर्पित प्रतिबद्धताका लागि आभार प्रकट गर्दछु । साथै, बंगलादेश, भारत, नेपाल, पाकिस्तान र श्रीलंकाका प्रतिनिधिहरूको सामूहिक विद्वताले यो कामलाई अझ मजबुत बनाएको छ। **ISST** को पनि म गहिरो प्रशंसा गर्दछु, जसले संवेदनशीलताका साथ यो पुस्तिका तयार गरेको छ। हिंसालाई सम्बोधन गर्न दृढता मात्र होइन, संवेदनशीलता पनि चाहिन्छ, र **ISST** ले परिवार, राज्य, समाज, शक्ति, र भेदभावसँग संवाद गर्ने सहभागी उपकरणहरू समावेश गरेको छ।

म गोमा पाण्डे ज्युलाई धन्यवाद दिन्छु, जसले यो पुस्तिकाको नेपाली संस्करणलाई सान्दर्भिक र सहज बनाउनु भयो। साथै यो पहललाई सुरुदेखि अन्त्यसम्म प्रतिबद्धताका साथ अगाडि बढाउनु भएकोमा रिचा म्याकसुडन ज्युलाई पनि धन्यवाद व्यक्त गर्दछु।

यो पुस्तिका अन्तिम विन्दु होइन। यो **HNSA** को निरन्तर प्रयासको अंग हो, जसले महिला श्रमिकहरूलाई दृष्यता प्रदान गर्ने, मूल्यवान र सुरक्षित बनाउने काम गर्छ। म आशा गर्छु कि यो पुस्तिका सम्मान, एकता र आशासहित संवाद, संगठन र कार्यको उपकरण बन्नेछ र भविष्यमा महिला गृह श्रमिकहरूले हिंसामुक्त जीवन जिउन र काम गर्न सक्नेछन्।

सृष्टि जोशी मल्ल
क्षेत्रीय संयोजक, **HomeNet South Asia**
डिसेम्बर २०२५

आभार

यो पुस्तिका धेरैजनाको सामूहिक प्रयास, विचार र सहकार्यको परिणाम हो । निरन्तर प्रोत्साहन र सहयोग सहित यस स्रोतको विकास गर्ने अवसर दिनु भएकोमा हामी। **HomeNet South Asia (HNSA)** प्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्न चाहन्छौं । दक्षिण एशियाभरका महिला गृह श्रमिक **(HBWs)** को अधिकार प्रर्वधन र दृष्यताको लागि **(HNSA)** को प्रतिबद्धता यस प्रक्रियामा हाम्रो मार्गदर्शक रहेको छ ।

हामी Steering Committee का सदस्यहरूको सुझाव र मार्गदर्शनका लागि गहिरो कृतज्ञता व्यक्त गर्न चाहन्छौं, जसले यस सामग्रीलाई अझ सान्दर्भिक र प्रभावकारी बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन् । यस पुस्तिकाको सामग्री पहुँचयोग्य, समावेशी, र दृश्य रूपमा आकर्षक रहोस् भन्ने सुनिश्चित गर्न सावधानीपूर्वक र रचनात्मक रूपमा काम गर्ने अनुवादकहरू र डिजाइनरहरूप्रति हामी आभारी छौं। विभिन्न सन्दर्भहरूमा रहेका विविध समूहका सिकारूहरु र प्रशिक्षकहरूमा पुग्न उनीहरूको योगदान अत्यन्तै महत्वपूर्ण रह्यो।

हामी ती संगठक र विद्वानहरूलाई पनि सम्मानपूर्वक स्मरण गर्न चाहन्छौं, जसले अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाहरूको अधिकारका लागि वर्षौं सम्म निरन्तर संघर्ष गर्नु भएको छ । यो पुस्तिका वहाँहरूले निर्माण गर्नुभएको आधारभूत अनुभवमा आधारित सामाग्रीहरू र रूपरेखामा आधारित छ, जसमा HNSA/WEIGO बाट प्राप्त अनुभव र ज्ञान पनि समावेश गरिएका छ(छन । गृह श्रमिकहरूलाई सङ्गठित, सशक्त र सक्षम बनाउने हाम्रो प्रयासलाई वहाँहरूको कामले निरन्तर प्रेरित गरिरहेको छ ।

यस प्रशिक्षण पुस्तिकाको नेपाली संस्करण विशेषगरी श्री गोमा पाण्डेद्वारा प्रदान गरिएको सुझाव र परिमार्जनबाट अझ समृद्ध भएको छ । त्यसका लागि हामी वहाँ प्रति कृतज्ञ छौं ।

यस यात्रालाई सहकार्य र अर्थपूर्ण बनाउन योगदान दिनुहुने डा. जान्वी अन्धरिया, डा. रेखा राज र क्यामेलिया रेजा लाई पनि हामी हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छौं । वहाँहरूको सह-सृजनाको भावना, विश्वास र साझा नारीवादी मूल्यहरूले यो प्रक्रिया अझ गहिरो र अर्थपूर्ण बनाएको छ ।

विषय सूची

भूमिका i.

आभार ii.

विषय सूची iii.

क्रियाकलाप अनुसार विषयवस्तु सूची vii.

परिचय ---------- १

पुस्तिकाको उद्देश्य ---------- २

अध्याय १: गृह श्रममा संगठन र लैङ्गिक सचेतनाका आधारहरू ---------- ३

१.१ प्रशिक्षकहरूका लागि तयारी र सामान्य सुझावहरू ---------- ३

१.२ प्रशिक्षण शत्र निर्माण ---------- ४

१.३ परिचय र वातावरण निर्माण ---------- ६

१.४ गृह श्रमिक महिलाहरूको लागि लैङ्गिक सचेतनाको महत्व ---------- ८

१.५ महिलाहरूको अवस्था ---------- ८

१.६ लैङ्गिक सचेतना ---------- ९

१.७ महिला श्रमिकहरूलाई सशक्त बनाउने काममा प्रशिक्षकहरूको भूमिका ---------- ९

१.८ प्रशिक्षण विधि र दृष्टिकोणको संक्षिप्त अवलोकन ---------- ९

क्रियाकलापहरूको संख्या: २

अध्याय २: महिला गृह श्रमिकहरूलाई बुझ्ने ---------- १०

२.१ गृह श्रमिकहरू को हुन् ? ---------- १०

२.२ उनीहरूले कुन प्रकारका काम गर्छन्? उनीहरूको काम गर्ने अवस्था कस्तो छ ? ---------------------------------- ११

२.३ उनीहरूले कस्ता-कस्ता चुनौतिहरू सामना गर्छन्? -- ११

२.४ कसरी लैङ्गिकताले उनीहरूको जीवन र कामलाई प्रभावित गर्छ ? -- ११

क्रियाकलापहरूको संख्याः २

अध्याय ३: महिला गृह श्रमिकहरूलाई प्रभावित गर्ने लैङ्गिक हिंसा समाधान गर्ने --- २६

३.१ परिवार, समुदाय, बजार र राज्यका संस्थाहरूलाई बुझ्ने --- २७

३.२ हेरचाहको काम (Care Work) --- २९

३.३ दक्षिण एशियामा महिलामाथि हुने हिंसाको सन्दर्भ --- २९

३.४ घरेलु हिंसा र कार्यस्थलमा हुने हिंसा : महिला गृह-श्रमिक (HBWs) को सन्दर्भमा ---------------------------------- ३२

३.५ श्रोत, ऋण र सामाजिक सुरक्षामा पहुँचः असमान नियन्त्रण र लैङ्गिक अवरोधहरू ------------------------------------ ३२

३.६ गृह श्रमसँग सम्बन्धित स्वास्थ्य र सुरक्षा चिन्ता --- ३३

३.७ उजुरी दर्ता गर्ने प्रक्रिया --- ३४

क्रियाकलापहरूको संख्याः ७

अध्याय ४: लैङ्गिकता बुझ्ने -आधारभूत अवधारणा -- ५१

४.१ अवधारणा र परिभाषाहरू --- ५२

क्रियाकलापहरूको संख्याः ६

अध्याय ५: एकता र सामूहिक शक्तिबाट सशक्तिकरण ---------- ७७

५.१ सशक्तिकरण भनेको के हो ? ---------- ७७

५.२ अधिकार, विकल्प र निर्णय-प्रक्रिया ---------- ७८

५.३ प्रतिनिधित्व र सहभागिता ---------- ७८

५.४ आत्मविश्वास र नेतृत्व कौशलको विकास ---------- ७८

५.५ वार्ता र सञ्चार शीप ---------- ७९

५.६ अधिकार बुझ्ने : श्रम अधिकार, कानूनी संरक्षण र हकदावीहरू ---------- ७९

५.७ सामूहिक कदम र सहयोगी समूह निर्माण ---------- ७९

क्रियाकलापहरूको संख्या: ३

अध्याय ६: पुरुष र समुदायलाई संलग्न गराउने - लैङ्गिक रूपान्तरण दृष्टिकोण ---------- ८६

६.१ पुरुष र पुरुषत्व - परिभाषा र अवधारणा ---------- ८६

६.२ विभिन्न प्रकारका पुरुषत्व ---------- ८६

६.३ नारीत्व (Femininity) ---------- ८७

६.४ विषम लैङ्गिकता (Heteronormativity) ---------- ८७

६.५ लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धनमा पुरुष र केटाहरूको भूमिका ---------- ८८

६.६ परिवार र समुदायभित्र हानिकारक सामाजिक मान्यताहरू सम्बोधन गर्ने उपाय ---------- ८८

६.७ समुदायलाई सचेत गर्ने र वकालत गर्ने रणनीतिहरू ---------- ८८

क्रियाकलापहरूको संख्या: ४

अध्याय ७ : स्रोतहरू र सन्दर्भहरू ---------- ९६

७.१ गृह-श्रमिकसँग सम्बन्धित लैङ्गिक कानुन र नीतिहरू ---------- ९६

७.२ सहयोगी संस्थाहरू र हेल्पलाइनहरू ---------- ९६

७.३ सुझाइएका अध्ययन सामग्रीहरू, भिडियोहरू र सिकाईका उपकरणहरू ---------- ९७

परिशिष्टाङ्ग ---------- ९८

क्रियाकलाप अनुसार विषयवस्तु सूची

प्रशिक्षकको नोट :

यो तालिकाले तपाईंलाई प्रशिक्षकको रूपमा समेट्न सकिने विषयहरूको जानकारी दिन्छ । यसले अध्याय नम्बरहरू, सहभागीहरूलाई सक्रिय बनाउन प्रयोग गर्न सकिने सुझाइएका क्रियाकलापहरू र तयारीका लागि हेर्न सकिने सन्दर्भ सामाग्रीहरू देखाउँछ । यसलाई द्रुत मार्गदर्शकका रूपमा प्रयोग गर्नुहोस्–यसले तपाईंलाई आफ्नो शैक्षिक योजना बनाउन, सबैभन्दा सान्दर्भिक क्रियाकलापहरू छनौट गर्न र प्रत्येक विषयका मुख्य बिन्दुहरू समेटिएको सुनिश्चित गर्न सहयोग पुर्याउँछ ।

क्र.सं.	विषय	अध्याय	सन्दर्भ खण्डहरू	पृष्ठ नं.
२ क	हाम्रो काम, हाम्रो मूल्य - महिला गृह-श्रमिकहरूलाई बुझ्दै	२	२.१-२.४	१२
२ ख	कथावाचन मार्फत् आत्म-सशक्तिकरणबारे विचार	२	२.१-२.४	१४
३ क	लैङ्गिक हिंसाको प्रचलन र गाम्भिर्यता	३	३.३-३.७	३५
३ ख	अदृश्य बाधाहरूको पहिचान	३	३.२	३६
३ ग	दक्षिण एशियाली महिलाको जीवनरेखा (समयरेखा अभ्यास)	३	३.१-३.६	४०
३ घ	अधिकार मिलाउने खेल (संवैधानिक अनुच्छेद खेल) - भारत	परिशिष्ट	दोस्रो परिशिष्टाङ	४२
३ ङ	संविधान पर्खाल: कानुन के भन्छ ? - नेपाल	परिशिष्ट	दोस्रो परिशिष्टाङ	४६
३ च	"सत्ता कसको हातमा छ र किन ?" - पितृसत्ता र ब्राम्हणवादी नियन्त्रणको	३	३.३	४७
३ छ	महिला माथि हुने हिंसाको समाधान खोज्दै - हामी के गर्न सक्छौं ?	३	३.७	४९
४ क	"कसले के गर्दैछन् " - लैङ्गिक भूमिकाहरू बुझ्दै, श्रमको लैङ्गिक विभाजन	४	४.१ (ख,ग,फ)	६१
४ ख	निर्णय कसले गर्छ ? - दैनिक जीवनमा लैङ्गिक समानता	४	४.१ (घ)	६३
४ ग	लैङ्गिक अन्तरसम्बन्धको (Intersectionality) बुझाई	४	४.१ (ग,ह)	६५

क.सं.	विषय	अध्याय	सन्दर्भ खण्डहरू	पृष्ठ नं.
४ घ	यौन हिंसा सम्बन्धि ब'झाई	४	४.१ (ज)	६८
४ ङ	कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धि बुझाई	४	४.१ (ज)	७१
४ च	हाम्रो शरीर, चाहना र क्षमता सम्बन्धि बुझाई	४	४.१ (इ); चौथो परिशिष्टाङ्ग	७४
५ क	हाम्रो शक्ति कहाँ छ?" - सशक्तिकरण, सक्षमता र निर्णय गर्ने क्षमतालाई बुझ्न	५	५.२-५.५	८१
५ ख	"म नेतृत्वकर्ता हुँ जब म..."- आत्मविश्वास र नेतृत्वको निर्माण	५	५.८	८३
५ ग	आफ्नो अधिकार जानौँ, समूह निर्माण गरौं - श्रम अधिकार, कानूनी चेतना र सामूहिक पहल	५	५.७-५.८	८५
६ क	पुरुषलाई केले बनाउँछ ? - पुरुषत्व बुझ्दै	६	६.१-६.२	८९
६ ख	पुरुष र पुरुषत्व	६	६.१-६.२	९१
६ग	"नारीको पहिचान अतित र बर्तमान" - समयक्रममा भएको रुपान्तरणको अध्ययन	६	६.३	९२
६ घ	नारीत्व कसको ? - भूमिका अभ्यास (Role Play) मार्फत लैङ्गिक मान्यताहरू पुनः कल्पना गर्दै	६	६.३	९४

परिचय

यो प्रशिक्षण पुस्तिका दक्षिण एसियाभरीका महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) को सामूहिक आवाज, अधिकार र पहिचानलाई सुदृढ बनाउनको लागि आधारभूत स्रोतको रूपमा तयार गरिएको छ। यसको मुख्य आधार लैंगिक रूपान्तरणकारी दृष्टिकोणमा आधारित छ, जसले महिलाहरूको जीवन्त अनुभवलाई केन्द्रमा राख्छ, असमानताका प्रणालीहरूलाई चुनौती दिन्छ र रूपान्तरणकारी एकतालाई प्रवर्द्धन गर्छ।

यो केवल प्राविधिक मार्गदर्शन गर्ने सन्दर्भमा मात्र सीमित नभई, यस प्रशिक्षण पुस्तिकाले गहिरो संरचनागत परिवर्तनलाई समर्थन गर्ने लक्ष्य राखेको छ। यसले महिला गृह श्रमिकलाई केवल सहायक, सौखीन वा अनौपचारिक योगदानकर्ताको रुपमा होइन, स्थानीय र विश्व अर्थतन्त्रका महत्वपूर्ण योगदानकर्ताका रूपमा श्रमिकको मान्यता दिन मार्गदर्शन गर्दछ (WEIGO, २०२३)। यसले नीति निर्माण र सार्वजनिक बहसमा उनीहरूको आवाजलाई सशक्त बनाउने प्रयास गर्छ, साथै आईएलो अभिसन्धी १७७ (ILO Convention 177) जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि अनुसार राष्ट्रिय श्रम संरचनामा उनीहरूको समावेशिताको पक्षमा वकालत गर्छ, जसले महिला गृह श्रमिकहरूको सम्मानजनक र मर्यादित कामको अधिकार सुनिश्चित गर्छ ,(ILO,१९९६)।

यो प्रशिक्षण पुस्तिकाले महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) ले प्रायः तहगत संवेदनशीलता सामना गर्नुपर्छ भन्ने स्वीकार गरेको छ, जसमा भेदभाव, आर्थिक शोषण, र घरभित्र तथा कार्यस्थलमा हुने लैङ्गिक हिंसा समावेश छन्। यसले यी चुनौतीहरू सामना गर्न सचेतना, क्षमता र सामूहिक शक्ति निर्माण गर्ने प्रतिबद्धता देखाउँछ र शक्ति सन्तुलन परिवर्तन गर्ने उद्देश्य राख्दछ। साथै, यो प्रशिक्षण पुस्तिकाले महिला गृह-श्रमिकहरू माथि हुने लैङ्गिक हिंसा सम्बोधन गर्न, प्रशिक्षण शत्र मार्फत् सहयोग पुर्याउन व्समग्र सन्दर्भ सामाग्रीहरू प्रदान गर्ने उद्देश्य राखेको छ। तर, प्रशिक्षकहरूलाई वहाँहरूको आफ्नो स्थानीय वा क्षेत्रीय सन्दर्भ, केही विषयहरूको संवेदनशीलता, आफ्नो संस्थाको कामको प्रकृति र दायरा तथा लैङ्गिक मुद्दा सम्बोधन गर्ने आफ्नो संस्थाको स्तर अनुसार सामग्रीलाई अनुकूल बनाउन सुझाव दिइन्छ। प्रशिक्षण सान्दर्भिक, सम्मानजनक र प्रभावकारी बनेको सुनिश्चित गर्न आवश्यक परे केही खण्डहरू समावेश गर्न वा हटाउन सकिन्छ। यो लचकता विशेष गरी यौनिकता र पुरुषत्व जस्ता विषयहरूमा महत्वपूर्ण हुन्छन्, जसका लागि बढी सावधानीपूर्ण र सन्दर्भ-अनुकूल दृष्टिकोण राख्नु आवश्यक पर्दछ। हामी मुख्य प्रशिक्षकहरूलाई आफ्नो संस्थाका अनुभवी सदस्यहरूसँग छलफल गरी यी संवेदनशील विषयहरूमा निर्णय लिन सुझाव दिन्छौं।

प्रशिक्षण पुस्तिकाले ७ मुख्य मोड्युलहरू प्रस्तुत गर्दछ, जुन निम्न अध्यायहरूमा विभाजित छन्।

१. गृह श्रममा संगठन र लैङ्गिक सचेतनाका आधारहरू

२. महिला गृह-श्रमिकहरू सम्बन्धी बुझाई

३. महिला गृह श्रमिकलाई प्रभावित पार्ने मुद्दाहरू

४. लैङ्गिकता - आधारभूत अवधारणाको बुझाई

५. एकता र सामूहिक शक्तिबाट सशक्तिकरण

६. लैङ्गिक रूपान्तरण दृष्टिकोण-पुरुष र समुदायलाई संलग्न गराउने

७. सन्दर्भ र स्रोतहरू

यो प्रशिक्षण पुस्तिका (HNSA) र यसको सम्बद्ध संस्थाहरूले विभिन्न सन्दर्भमा प्रयोग गर्न सक्ने गरी तयार गरिएको छ। यसमा प्रशिक्षकहरूले पढेर परिचित हुनको लागि पूर्व-पठन सामग्रीहरू (सेतो रंगमा रेखांकित) गरिएको छ। प्रशिक्षकहरूले अभ्यासहरूको सन्दर्भ निर्माण गर्दा र प्रत्येक अभ्यासपछि सहभागीहरूले साझा गरेका विचारहरूलाई समेट्दा पूर्व-पठन सामग्रीको उपयोग गर्नु महत्वपूर्ण छ।

क्रियाकलाप पृष्ठहरू (पहेंलो रङ्गमा रेखांकित) ले हरेक अभ्यास कसरी सञ्चालन गर्ने भन्ने चरणबद्ध मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ। पूर्व-पठन सामग्री र क्रियाकलाप सामग्री मिलेर अन्तरक्रियात्मक सिकाईलाई मार्गदर्शन गर्दछ।

प्रशिक्षकहरूले आफ्ना अनुभव र स्थानीय सन्दर्भ अनुसारका उदाहरणहरू र विधिहरू प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ , जसले प्रशिक्षणलाई गहिरो रु पमा जरा गाडिएको , समावेशी, र गतिशील बनाएर राख्दछ।

प्रशिक्षण पुस्तिकाको उद्देश्य

यस प्रशिक्षण पुस्तिकाको उद्देश्य व्यावहारिक स्रोत सिर्जना गर्दै महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) बीच संगठन, नेतृत्व र सामूहिक पहललाई सुदृढ बनाउनु हो। यो वहाँहरूको वास्तविक अनुभवमा केन्द्रित हुन्छ र वहाँहरूलाई आफ्नो अधिकार बुझ्न, बलियो समूह निर्माण गर्न र आफ्नो पक्षमा आवाज उठाउन सहयोग पुर्याउँदछ।

लैङ्गिक हिंसा **(GBV)** सम्बन्धी सचेतना निर्माण गर्नु यस प्रशिक्षण पुस्तिकाको मुख्य भाग मध्ये एक हो। यसमा घरेलु हिंसा, भावनात्मक र आर्थिक नियन्त्रण र परिवारका सदस्य, ठेकेदार वा खरिदकर्ताद्वारा हुने हिंसा समावेश छ। धेरै महिलाहरू डर, लाज वा सहयोगको अभावका कारण यस्ता हिंसाको उजुरी गर्दैनन्। धेरै महिला गृह श्रमिकहरू घरबाट काम गर्ने भएकाले काम गर्ने स्थान नै उनीहरूले हिंसाको सामना गर्ने ठाउँ हुन सक्छ।

यस प्रशिक्षण पुस्तिकाले महिलाहरूलाई यी समस्याहरूबारे कुरा गर्न, एकअर्कालाई समर्थन गर्न, सुरक्षित रहन र सहयोग खोज्न प्रोत्साहित गर्दछ।

प्रशिक्षण पुस्तिकाको उद्देश्यहरू

१. महिला गृह श्रमिकलाई श्रमिकको रूपमा मान्यता दिलाउन

गृह श्रमिक महिलाहरूलाई वैध श्रमिकको रूपमा व्यापक मान्यता दिनु, जसले स्थानीय र विश्व अर्थतन्त्रमा महत्वपूर्ण योगदान पुर्याउँछन्।

२. महिला गृह श्रमिकको आवाज प्रवर्द्धन गर्न

महिला गृह श्रमिकलाई आफ्नो चासो र मागहरू नीति निर्माता, रोजगारदाताहरू र समाज सामु व्यक्त गर्न सहयोग गर्नु।

३. लैङ्गिक हिंसाबारे सचेतना फैलाउनु

विभिन्न प्रकारका लैङ्गिक हिंसा बुझाउने, विशेषगरी महिला गृह श्रमिकले सामना गर्ने हिंसा, पितृसत्ता, जात, वर्ग र डिजिटल नियन्त्रणको अन्तरसम्बन्धित भूमिकाबारे जानकारी दिनु।

४. शिप र आत्मविश्वास विकास गर्नु

महिला गृह श्रमिकबीच नेतृत्व क्षमताहरू विकास गर्नु, विशेष गरी नेतृत्व भूमिकामा रहेका वा नेतृत्व तर्फ बढ्दै गरेका महिलाहरूलाई, र उनीहरूको सामूहिक शक्ति परिचालन गर्ने क्षमता सुदृढ बनाउनु।

५. समावेशीकरण र श्रम अधिकारको वकालत गर्नु

महिला गृह श्रमिकलाई राष्ट्रिय श्रम कानुन र अन्तर्राष्ट्रिय रूपरेखामा समावेश गर्न पहल गर्नु।

६. परिवर्तनका लागि संगठित गर्नु

पहिले देखि नै संगठित भएका वा नभएका महिला गृह श्रमिकलाई आफ्नो प्रतिनिधित्व हुने संगठन निर्माण गर्न वा सुदृढ गर्न सक्षम बनाउनु र प्रेरित गर्नु।

७. न्यायिक समाधान र खुला संवादको समर्थन गर्नु

अन्याय सम्बोधन गर्न, समुदायिक संवाद र एकताको माध्यमबाट सुरक्षित वातावरण निर्माण गर्न व्यावहारिक रणनीति, समर्थन प्रणाली र संस्थागत संयन्त्रहरू प्रदान गर्नु।

८. ऐक्यबद्धता र संवाद

साझा भाषा, समान मूल्यहरू, र सहकार्यपूर्ण सिकाई मार्फत् खुला संवादलाई प्रोत्साहन गर्न र समूहको ऐक्यबद्धता सुदृढ गर्न।

अध्याय १

गृह-श्रममा संगठन कार्य र लैङ्गिक चेतनाका आधारहरू

यो अध्यायले तालिमको आधार तयार पार्दछ। यसले प्रशिक्षण पुस्तिकाको उद्देश्य उजागर गर्दछ। तयारीका सुझावहरू प्रस्तुत गर्दछ र सहभागीहरूलाई प्रथम शत्र सञ्चालन गर्न मार्ग निर्देशन प्रदान गर्दछ।

१

गृह-श्रममा संगठन कार्य र लैङ्गिक चेतनाका आधारहरू

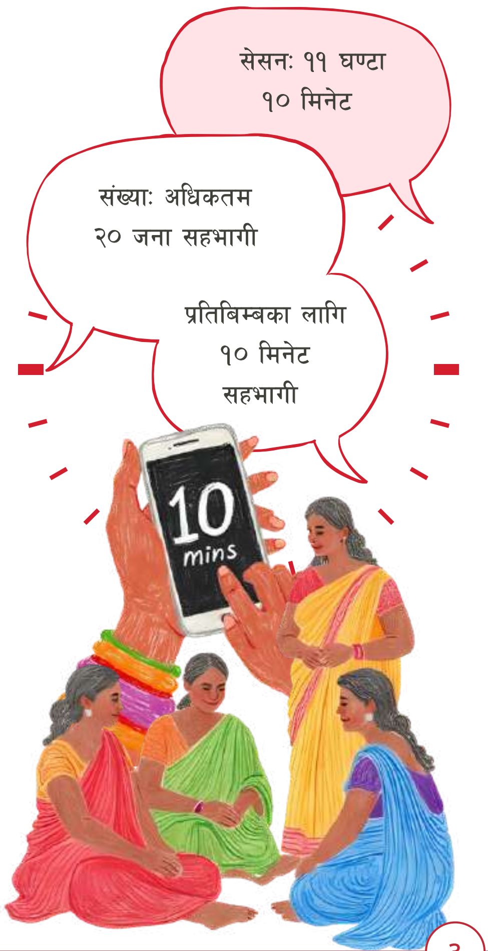
आदरणीय प्रशिक्षक :

१.१ प्रशिक्षकहरूको लागि तयारी र सामान्य सुझावहरू

शत्रको तयारी गर्दा निम्न उल्लेखित बुँदाहरू ध्यानमा राख्नुपर्दछ :

यो प्रशिक्षण पुस्तिका प्रौढ सिकाई सिद्धान्तहरूमा आधारित छ, जसले सहभागीहरूले आफूले प्राप्त गरेका अनुभव र ज्ञानलाई महत्व दिन्छ । हामीले अपनाएको कार्यविधि "एन्ड्रागोजी" हो (यो 'पेडागोजी' जुन बालबालिकाका लागि हुन्छ सो भन्दा फरक हो । प्रौढ सिकाई बालबालिकाको सिकाई भन्दा फरक हुन्छ । बयस्करूसँग जीवनका बारेमा धेरै अनुभव हुन्छन् र सिकाई भनेको नयाँ दृष्टिकोणबाट आफ्नो वास्तविक जीवन बुझ्ने र अर्थ निर्माण गर्ने प्रक्रिया हो । त्यसैले, कृपया सहजताका साथ सामाग्री, विधि र उदाहरणहरू प्रयोग गरी शत्रलाई स्थानीय सन्दर्भ र सहभागीहरू अनुरुप अनुकूल बनाउनुहोस् । संवाद, भूमिकामा आधारित अभ्यास (role play) र वास्तविक जीवनका परिदृश्य जस्ता सहभागी-केन्द्रित विधिले सिकाईलाई गहन बनाउँदछ । तपाईं सहभागीहरूको आवश्यकता अनुसार अन्तरक्रियात्मक वा सिकाई-केन्द्रित विधि चयन गर्न सक्नुहुन्छ ।

- प्रत्येक सत्रको समीक्षा गर्न र प्रतिक्रिया रेकर्ड गर्न करिब १० मिनेट छुट्याउनु पर्दछ । अनौपचारिक मूल्याङ्कनले प्रगतिलाई निगरानी गर्न र मुख्य सिकाईलाई बलियो बनाउन सहयोग गर्दछ ।
- प्रशिक्षण पुस्तिका जम्मा ११ घण्टा १० मिनेटको तालिमका लागि तयार गरिएको हो । समय सीमित भएमा केही क्रियाकलापहरू घटाउन वा केही सामग्री हटाएर सत्र छोट्याउन सकिन्छ । तर प्रशिक्षणको मुख्य उद्देश्य भने पूरा हुनुपर्दछ ।
- प्रशिक्षणको बनौट २० जना सहभागी सम्म समावेश गर्ने गरि गरिएको छ ।



- सहभागीहरूको बारेमा शुरुवात देखिनै जान्न आवश्यक छ।
- विशेषगरी पढ्ने-लेख्ने अभ्यासमा सहभागीहरू लेख्न वा पढ्न नसक्ने भएमा सहयोग गर्न सक्रिय हुनुपर्दछ।
- विधिहरू–खेल, संवाद, अभ्यास, सामूहिक कार्य–सहभागीको अनुभव अनुसार परिवर्तन गर्न सकिन्छ। साथै, स्थानीय र सान्दर्भिक उदाहरणहरू प्रयोग गरेर तालिमलाई रोचक, अन्तरक्रियात्मक र बुझ्न सजिलो बनाउन सकिन्छ।
- प्रशिक्षणको सामग्री तालिम हुने देश/क्षेत्रको सन्दर्भमा वा संस्थाको आवश्यकता र महिला गृह श्रमिकहरूको अवस्था अनुसार अनुकूल गर्न सकिन्छ।
- प्रशिक्षण पुस्तिकामा दिईएका अभ्यास र अवस्थाहरूले सहभागीलाई प्रशिक्षणका सैद्धान्तिक अवधारणाहरू भित्र्याउन सहयोग पुर्याउँछ।
- तपाईं Power Point (यदि तालिम स्थलमा सुविधा छ भने) मा र पोस्टरहरू तयार पारेर सामग्री प्रदान गर्न सक्नुहुन्छ।
- महिला गृह श्रमिकहरूको प्रोफाइल अनुसार तपाईंले प्रशिक्षणलाई जानकारीमुखी विधि वा अन्तरक्रियात्मक प्रशिक्षण विधि प्रयोग गरेर सञ्चालन गर्ने लचिलोपन पाउनुभएको छ। सहभागीको आन्तरिक प्रतिक्रिया हरेक दिनको अन्त्यमा वा अर्को सत्रको सुरुवातमा लिन सकिन्छ। यो अनौपचारिक रूपमा प्रश्न सोधेर गर्न सकिन्छ।
- जस्तैः "हिजो/अघिल्लो सत्रबाट तपाईंले के सिक्नुभयो ?" "हिजोको सत्रमा तपाईंको बुझाइ के थियो ?"
- प्रत्येक सत्रको समीक्षा र प्रतिक्रिया रेकर्ड गर्न करिब १० मिनेट राख्नुपर्छ। अनौपचारिक मूल्याङ्कनले प्रगति ट्र्याक गर्न र मुख्य सिकाइहरू मजबुत बनाउन सहयोग गर्छ।
- प्रशिक्षणका मुख्य बुँदाहरू नोट गर्न, सहभागीको आवश्यकता र प्रतिक्रिया रेकर्ड गर्न, प्रश्नहरू डकुमेन्ट गर्न, र शत्र-प्रति शत्र आफ्नो प्रतिबिम्ब र अवलोकन राख्न अलग डायरी राख्नुपर्दछ।

१.२ प्रशिक्षण शत्र निर्माण

महिला गृह श्रमिकहरूसँगको लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी सत्र सञ्चालन गर्दा ध्यान दिनुपर्ने मुख्य बुँदाहरू :

शत्र शुरु हुनु अघि :

१ शीर्षक/विषय तय गर्नुहोस् - सहभागीहरूका लागि स्पष्ट र सान्दर्भिक बनाउनुहोस्।

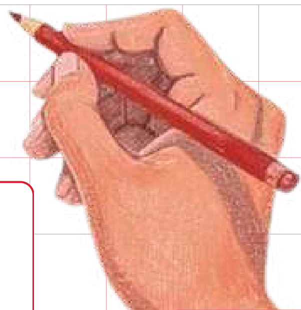
२ उद्देश्यहरू परिभाषित गर्नुहोस् - सहभागीहरूले मुख्य दृष्टिकोण वा बुझाई कस्तो लिएर जानुपर्छ ?

३ सञ्चालन विधि चयन गर्नुहोस् - संवाद, सामूहिक गतिविधि, (role play)भ ूमिकामा आधारित अभ्यास भिडियो आदि।

४ आवश्यक सामग्रीहरूको सूची बनाउनुहोस् - चार्ट पेपर, मार्कर, स्टिकी नोट, प्रशिक्षण सामाग्री, भिडियो आदि।

५ समूहको बनौटको योजना गर्नुहोस् - कुल सहभागीको आधारमा कति उप-समूह बनाउने निर्णय गर्नुहोस्

६ मुख्य प्रश्न तयार गर्नुहोस् - छलफल मार्गदर्शन गर्न Open -end प्रश्नहरू तयार गर्नुहोस्।



७ सामाग्रीहरू अग्रिमरुपमा तयारी गर्नुहोस् - नोट, कार्ड, वा स्पष्ट र ठोस अक्षरमा लेखिएका चार्टहरू।

८ टोलीसँग तयारीको अवस्था जाँच गर्नुहोस् - वरिष्ठ सदस्यहरूसँग छलफल गरी सुझाव लिने र सुधार गर्ने।

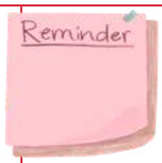
९ सह-सञ्चालक भएमा - नेतृत्व लिने र बोल्ने क्रम निर्धारण गर्ने निर्णय गर्नुहोस्।

सहजकर्ताको रूपमा तयारी गर्दा

- अध्यायको पूर्ण ज्ञान प्राप्त गर्न प्रशिक्षण पुस्तिका धेरैपटक पढ्नुहोस्।
- सामाग्रीलाई आफ्नो सरल भाषामा कसरी व्याख्या गर्ने भनेर सोच्नुहोस्।
- शत्रको समय अनुकुल बनाउन साना नोटबुकमा छोटो बुलेट पोइन्टहरू राख्नुहोस्।
- गाह्रो शब्दहरूलाई सजिलो बनाउनुहोस् - स्थानीय उदाहरण वा कथाहरू प्रयोग गर्नुहोस्, आवश्यक परेमा Google प्रयोग गर्न सकिन्छ।

प्रयोग गर्न सकिने प्रविधिहरू

- स-साना भिडियो वा क्लिप।
- कागजका स-साना टुक्रा वा स्टिकी नोट - खाली वा पहिला नै लेखिएका।



- तस्वीर वा फ्ल्यासकार्डको प्रयोग।

- शारिरिक गतिविधि वा खेल।

- चार्ट पेपर वा पोस्टर।
- भूमिकामा आधारित अभ्यास (Role play) वा नाट्य-कला (Skits)।

- प्रत्यक्ष/स्थानीय उदाहरण।
- सेतो बोर्डमा लेख्ने।
- प्रमुख कानुनी वा तथ्यगत जानकारीको छोटो व्याख्या।
- घटना अध्ययन वा स-साना कथाहरू।

- गीत, नाराहरू, वा ऐक्यबद्धता सम्बन्धि नारा।

- स-साना समूहमा छलफल।

शत्रको समापन मन्तव्य तयार गर्ने

- विषय, सहभागीहरूको योगदान, र तपाईंले उनीहरूलाई सम्झाउन चाहनु भएको मुख्य सन्देश बीच सधैं सम्बन्ध स्थापित गर्नुहोस्।
- महिला गृह श्रमिकहरूलाई विषय राम्रोसँग बुझ्न समापन मन्तव्यले मद्दत गर्दछ र मुख्य सिकाईका बुँदाहरूलाई मजबुत बनाउँछ।
- यसले प्रशिक्षकलाई सहभागीहरूले सहीरुपमा बुझेका छन् कि छैनन् जाँच्न र कुनै द्विविधा भए स्पष्ट पार्न पनि सजिलो बनाउँछ।
- सहभागीहरूको योगदानको प्रशंसा गर्नुहोस्, र छलफललाई अर्को सत्रसँग जोड्नुहोस् र छोटो सारांशमा समाप्त गर्नुहोस्।

१.३ परिचय र वातावरण निर्माण

प्रशिक्षकका लागि निर्देशनहरू :

- तालिममा समय दिँदा, वास्तविक समयभन्दा कम्तीमा आधा घण्टा पहिले शुरु गर्ने समय दिनुहोस् किनभने धेरै महिला गृह श्रमिकहरू समयमै आउनमा कठिनाइ हुन सक्छ ।
- जो महिला समयमै वा पहिले नै आइपुग्नु भएको छ, वहाँहरूलाई पठन सामग्री, पप्लेट दिन सकिन्छ वा सहकर्मी मार्फत् उनीहरुको सन्चो बिसन्चोको बारेमा सोध्ने व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।
- सहभागीहरूले अपनत्व र सामूहिकताको न्यानोपन महसुस गर्ने वातावरण पाउनुपर्छ ।
- यदि कोही महिलाहरूले आफ्ना बच्चाहरू लिएर आएका छन् भने, खेलौना वा खेल्ने ठाउँको व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।

समयावधि : ३० मिनेट

- यो सत्र केवल नाम संकलनका लागि मात्र होइन । यो विश्वास, एकता, र सम्मान निर्माण गर्ने अवसर हो ।
- सिकाइको वातावरणलाई न्यानो र मैत्रीपूर्ण बनाउनुहोस् ।

✷ सुझावहरू :
सबैलाई आत्मीयतापूर्वक अभिवादन गर्नुहोस् ।
पढ्न/लेख्न नसक्नेहरूलाई सहयोग गर्नुहोस् ।
सबैको सहजतालाई सम्मान गर्नुहोस्- जबर्जस्ती जानकारी नमाग्नुहोस् ।
उनीहरूलाई भन्नुहोस् कि यो दिदी बहिनीपना (सिस्टरहुड) भएको साझा ठाउँ हो, परिवार र कामको चिन्ता छोडेर सम्पूर्ण ध्यान केन्द्रित गर्न अनुरोध गर्नुहोस् ।

चरण १ : सहभागी दर्ता (१० मिनेट)

उद्देश्य : सहभागीहरूको जानकारी संकलन गर्नु ।

प्रशिक्षकका लागि नोट :

नोटबुक, कागज वा कम्प्युटर प्रयोग गर्नुहोस् :

- नाम,
- ठेगाना
- कामको प्रकार: स्वरोजगार वा पेटी ठेक्का (सब-कन्ट्र्याक्ट)
- संस्था - यदि भएमा)
- उमेर
- शिक्षा
- : वैवाहिक स्थिति
- कुनै समूह/सङ्गठन/संघसँग आबद्ध भएको भए समयावधि

चरण २ : एकताको गीत (५ मिनेट)

उद्देश्य : सबैलाई एउटै भावनामा बाँध्ने, धर्म र पृष्ठभूमिभन्दा माथि उठेर साझा ठाउँ निर्माण गर्ने ।

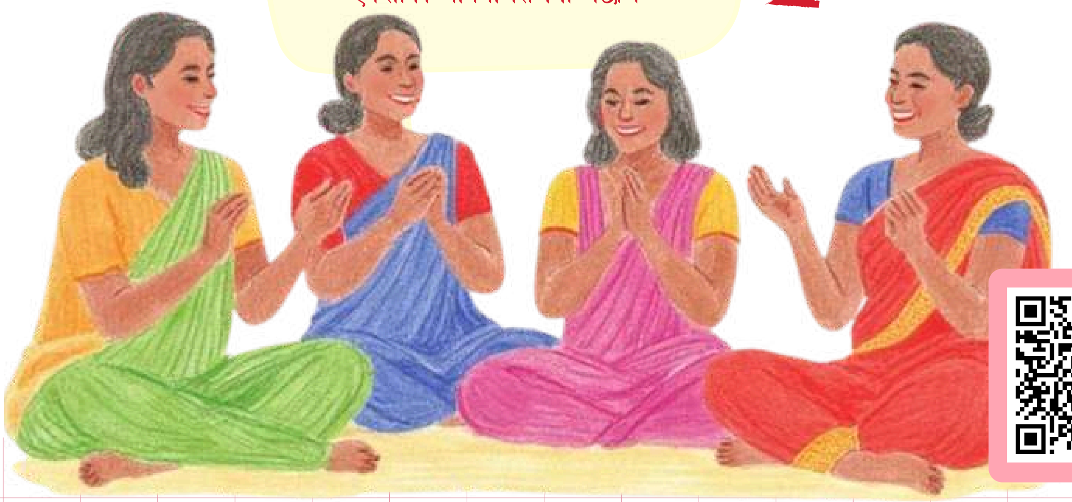
प्रशिक्षकको नोट :

- एकताको गीतहरूले हामीलाई जात, वर्ग र धर्म भन्दा भिन्न रुपमा, एक आपसमा जोड्छ भनेर बुझाउनुहोस् । यो समयमा हामीलाई ठूलो समुदायको हिस्सा भएको महसुस गर्न मद्दत पुग्छ ।

सुझावहरू :
प्रशिक्षकहरूले भन्न सक्नुहुन्छ - " हामी सबै फरक पृष्ठभूमिबाट आएका छौं - फरक धर्म, क्षेत्र र पहिचान तर यस क्षेत्रमा, हामी समान छौं । सँगै गीत गाउँदा हामीलाई हाम्रो साझा संघर्ष, आशा र शक्तिको सम्झना गराउँछ ।

हामी आशा गर्छौं कि समयसँगै तपाईंले तिनीहरूलाई अन्य प्रार्थना र गीतहरू जस्तै हृदयबाट चिन्नुहुन्छ वा यो एकताको प्रतिनिधित्व गर्ने गीतहरू पनि सिर्जना गर्नुहुन्छ "

हामी यहाँ महिला गृह श्रमिक हुनुको साझा पहिचानको साथ छौं र केही गीतहरू मार्फत् हामी एकताको भावना सिर्जना गर्छौं ।



क्युआर कोड स्क्यान गरेर गीति सुन्न सकिन्छ

क्युआर कोड स्क्यान गरेर गीति सुन्न सकिन्छ

तपाईं प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छः

https://www.youtube.com/watch?v=F0GYEj_jhWY&list=RDF0GYEj_jhWY&start_radio=1
राष्टिय गानः सयौ थुंगा फूलका हामी
अथवा गाउँ गाउँबाट उठ, बस्ती बस्तीबाट उठ - https://www.youtube.com/watch?v=Mm- NhAb2XRA&list=RDMm-NhAb2XRA&start_radio=1

- शुरुवातबाटै सुरक्षित र समावेशी वातावरण सिर्जना गर्नुहोस् ।
- हामीले केवल आफ्ना भनाई राख्ने मात्र होइन, अरूलाई पनि बोल्न र आफ्ना विचार राख्न दिनु पर्दछ - हामीले केवल प्रशिक्षकबाट मात्र होइन, एक अर्काबाट पनि सिक्नुपर्दछ ।
- सामग्री र विधिहरू सहभागीहरूको आवश्यकता अनुसार बनाउनुहोस् ।
- आफ्नो डायरीमा मुख्य बुँदा, प्रतिक्रिया, र आन्तचिन्तनहरू टिपोट गर्नुहोस् । कृपया को को लजालु प्रकृतिको हुनुहुन्छ, को धेरै बोल्दै हुनुहुन्छ र कसले अरूलाई बोल्न दिइरहनु भएको छैन भन्ने नोट गर्नुहोस् ।

१.४ गृह श्रमिक महिलाहरूको लागि लैङ्गिक सचेतनाको महत्व

दक्षिण एसियामा महिलाहरूले भोग्ने समस्याहरू

महिला गृह श्रमिक सहित महिलाहरूले दक्षिण एसियाभरी नै समान चुनौतीहरूको सामना गर्दछन्, जस्तै पितृसत्तात्मक व्यवस्था, गरिबी, जात/वर्गको आधारमा असमानता, र राजनीतिक बहिष्करण। यसले महिलाहरूको व्यक्तिगत, आर्थिक, र सामाजिक जीवनमा प्रभाव पार्दछ। दक्षिण एसियाली क्षेत्रमा अझै व्यापक रहेको घरेलु शोषण, यौन उत्पीडन र बाल विवाह जस्ता समस्याहरू महिलाहरूले भोगिरहेका छन्। कलंक र कानूनको फितलो कार्यान्वयनका कारण धेरै महिलाहरूले न्याय पाउन संघर्ष गर्नुपर्दछ। धेरै स्थानहरू विशेष गरी साना शहर र ग्रामीण भेगमा, शिक्षा र स्वास्थ्य सेवामा फितलो पहुँचको कारणले महिलाहरूको स्वतन्त्रता सीमित गरेको छ। छोरीहरूलाई प्रायः भारको रूपमा हेरिन्छ, जसले उपेक्षा, कुपोषण, र लैङ्गिक समानतामा असन्तुलन जन्माउँछ।

धेरै महिलाहरू अनौपचारिक वा पारिश्रमिक नपाउने क्षेत्रमा, जस्तै कृषि वा घरमै काम गर्ने जस्ता क्षेत्रमा अधिकार वा मान्यता बिना काम गर्दछन्। थोरैले मात्र सम्पत्ति राख्ने वा आर्थिक नियन्त्रण गर्ने अवसर पाउँदछन्। राजनीतिक रूपमा, स्थानीय कोटा प्रणालीले प्रतिनिधित्व बढाएको भए पनि विशेष गरी दलित, आदिवासी, LGBTQ+ समलिंगी, र अल्पसंख्यक समुदायका महिलाहरूका लागि वास्तविक शक्ति अझै सीमित छ।

यस्तो अवस्था रहेपनि, महिलाहरूले बलियो प्रतिरोधात्मक आन्दोलनहरूको नेतृत्व गर्दै आएका छन्। वास्तविक परिवर्तनका लागि केवल कानूनहरू पर्याप्त छैनन्, सामाजिक नियमहरूमा परिवर्तन, सामूहिक हेरचाहको काम, र लैङ्गिक समानताका लागि लगानी आवश्यक छ।

हामी महिला गहृ श्रमिकहरूसँग काम गर्छौं भने, हामीले यस व्यापक बुझाईलाई उनीहरूसँग साझा गर्न सक्छौं। यस बुझाइले हामीलाई, हामी हाम्रा संघर्षमा एक्ला छैनौं र धेरै महिलाहरू समूहहरूको हिस्सा बनेका छन्, नेतृत्व लिएका छन्, र लैङ्गिक असमानता कायम राख्ने नियम र मान्यताहरूलाई चुनौती दिइरहेका छन् भन्ने महसुस गराउँदछ।

१.५ महिलाहरूको अवस्था

महिलाहरूको अवस्था भन्नाले समाजमा उनीहरूको पुरुष समकक्षी सँगको तुलना गरे पश्चातको स्थिति जनाउँछ। यो संस्कृति अनुसार फरक र समयसापेक्ष परिवर्तनशील हुन्छ। महिलाहरूको स्थिति बुझ्नका लागि समाजमा महिलाप्रतिको दृष्टिकोण आर्थिक र जनसांख्यिक सूचाङ्क, तलबी काममा सहभागीता, राजनीतिक शक्तिमा प्रतिनिधित्व, स्वास्थ्य सेवामा पहुँच र कानुनी संरचनाको उपस्थिति जस्ता कारणहरू विश्लेषण गर्न सकिन्छ।

दक्षिण एसियामा महिलाहरूको भूमिकामा धेरै परिवर्तन आएको छ। महिलाहरूलाई मध्यकालीन अवधिमा प्रायः जीवनका हरेक क्षेत्रमा पुरुषको अधीनस्थको रूपमा व्यवहार गरिन्थ्यो। महिलाहरूले सुधारवादी अवधिमा प्रगतिशील पुरुष समर्थकहरूको सहयोगमा आफ्नो अधिकारको कुरा उठाउन थाले। नेपाल बाहेक दक्षिण एसियाका अधिकांश देशहरूमा औपनिवेशिक शासन विरुद्धको राष्ट्रिय आन्दोलनको समयमा महिलाहरूले साम्राज्यवाद विरुद्धको सङ्घर्षमा सक्रियता पूर्वक भाग लिएका थिए। महिलाहरूको आवाज र उपस्थिती पहिलो चरणमा विभिन्न देशहरूले स्वतन्त्रता पाए पश्चात सार्वजनिक क्षेत्रमा घट्यो। तर पछि महिलाहरूको आवाज महिला आन्दोलन, प्रगतिशील कानून, राम्रो लगानी र गैरसरकारी संस्थाहरूको सक्रियतासँगै महिलाहरूको आवाज पुनः विभिन्न क्षेत्रहरूमा देखिने र सुनिने भएको छ।

महिलाहरूले लैङ्गिक समानताका आवश्यकता सम्बन्धमा वंचित समुदायहरूमा निरन्तर सचेतना फैलाउनु जरुरी छ। साथै, विभेद कसरी अनुभव गरिन्छ र हामीले साझा शक्तिको प्रयोग गरेर सामाजिक न्याय र समानताका बाधक मान्यताहरू र नियमहरूलाई कसरी परिवर्तन गर्न सक्छौं भन्ने कुरा सन्दर्भ अनुसार बुझाउन जरुरी छ।

१.६ लैङ्गिक सचेतना

महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) का लागि लैङ्गिक सचेतना अति महत्वपूर्ण छ किनभने यसले उनीहरूलाई आफ्नो दैनिक जीवनमा अनुभव हुने प्रणालीगत असमानताहरू थाहा पाउन र सो लाई चुनौती दिन सक्षम बनाउँछ ।
"लैङ्गिक" भन्ने अवधारणाले महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई ऐतिहासिक रूपमा सामाजिक नियम र भूमिकाहरूले कसरी पहिचान, अवसर र अधिकार सीमित गरेका छन् भन्ने कुरा बुझ्न सक्दछन् ।

धेरै जसो समाजमा, महिलाहरूले तलब विहीन घरेलु जिम्मेवारी र आम्दानी गर्ने कामको सन्तुलन गर्नु पर्छ भन्ने अपेक्षा गरिन्छ, त्यसले प्रायः बढी कामको भार सिर्जना गर्दछ । धेरै महिलाहरू घरमै बसेर गर्न मिल्ने काम रोज्दछन् किनभने यसले उनीहरूलाई अन्य जिम्मेवारीहरू जस्तै पानी ल्याउने, खाना बनाउने, बच्चा, बृद्ध, र अशक्त परिवार सदस्यको हेरचाह गर्न सक्ने सुविधा दिन्छ । घरमा गरेको काम अथवा गृह श्रमको मान्यताको अभावको कारण यो दोहोरो भार थप बढ्छ, जुन प्रायः कम मूल्यांकन गरिएको र दैनिक कुराकानीमा वा श्रम कानूनमा समेत समावेश नगरिएको हुन्छ ।

लैङ्गिक सचेतना बढाउँदा, महिला गृह श्रमिकहरूले आफू वंचित हुनुका मूल कारणहरू, जस्तै पितृसत्तात्मक संरचना र विभेद कायम राख्ने सांस्कृतिक नियमहरू, राम्ररी बुझ्न सक्दछन् । यो सचेतना समान नीतिहरू र अभ्यासको लागि सामूहिक कार्य र वकालत तर्फको पहिलो कदम हो

१.७ महिला श्रमिकहरूलाई सशक्त बनाउने काममा प्रशिक्षकहरूको भूमिका

तपाईंको भूमिका महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई सशक्त बनाउन महत्वपूर्ण रहन्छ । तपाईंले वहाँहरूलाई समावेशी, सहभागितामूलक, र महिलाहरूका अनुभवहरू झल्कने वातावरण तयार गरेर सहयोग गर्नुहुन्छ । तपाईं केवल प्रशिक्षक मात्र होइन, परिवर्तनको उत्प्रेरक पनि हुनुहुन्छ, जसले महिलाहरूलाई आत्मविश्वास विकास गर्न, शीप हासिल गर्न, र सामूहिक रूपमा संगठीत गर्न मद्दत गर्दछ ।

एक प्रभावकारी प्रशिक्षकले ती विधिहरू अपनाउनुपर्छ, जसले आलोचनात्मक सोच र संवादलाई प्रोत्साहित गर्छ, जसले महिला गृह श्रमिकहरू। (HBWs) लाई आफ्नो अवस्थाहरू विश्लेषण गर्न र विकल्पहरू सोच्न मद्धत गर्दछ । यो दृष्टिकोण रूपान्तरणकारी सिकाई सिद्धान्तसँग मेल खान्छ, जसले विद्यमान विश्वासहरू चुनौती र नयाँ दृष्टिकोण विकासको महत्वमा जोड दिन्छ ।

साथै, प्रशिक्षकको रूपमा, तपाईंले सहानुभूति, सक्रिय सुनुवाई र विविध आवाजको सम्मान देखाएर नेतृत्वको उदाहरण प्रस्तुत गर्न सक्नुहुन्छ । तपाईले महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई मूल्यवान् महसुस गराउन , आफ्नो परिवार र छरछिमेक समुदायमा सक्रिय रूपमा सामाजिक न्याय र अधिकारको लागि सहभागिता जनाउन उत्प्रेरित गरेर सुरक्षित वातावरण सिर्जना गर्न सक्नुहुन्छ ।

१.८ प्रशिक्षण विधि र दृष्टिकोणको संक्षिप्त अवलोकन

यस प्रशिक्षण पुस्तिकामा अपनाइएको प्रशिक्षण विधि एन्ड्रागोजी (Andragogy) मा आधारित छ, जसले महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) को अनुभव र ज्ञानलाई प्राथमिकता दिन्छ । यसले सहभागीमूलक सिकाइमा जोड दिन्छ, जहाँ महिलाहरू आफ्नो काम र जीवनसँग सम्बन्धित छलफल, अभ्यास भूमिका (role-play) र समस्या समाधान गतिविधिहरूमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न हुन्छन् । सत्रहरू अन्तरक्रियात्मक र अनुकूल बनाईएका छन्, जसले प्रशिक्षकलाई सहभागीहरूको मुख्य सन्दर्भ बमोजिम र सामग्रीहरू अनुकूल गर्न अनुमति दिन्छ । यस लचिलोपनले प्रशिक्षणलाई फरक-फरक क्षेत्रमा रहेका महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) का आवश्यकता अनुरुप सान्दर्भिक र उत्तरदायी बनाउँदछ ।

साथै, यस दृष्टिकोणमा सामूहिक सिकाइ र सशक्तिकरणमा केन्द्रित लोकप्रिय शिक्षा (popular education) प्रविधिहरू समावेश गरिएको छ । यस विधिले संगठन र प्रणालीगत परिवर्तनका लागि वकालत गर्ने क्षमता बलियो बनाउन महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई आफ्ना अनुभव साझा गर्न, एक अर्काबाट सिक्न र एकता निर्माण गर्न उत्प्रेरित गर्दछ ।

अध्याय ८

महिला गृह श्रमिक सम्बन्धि बुझाई

यस खण्डले तपाईंलाई प्रशिक्षकको रूपमा पृष्ठभूमिको ज्ञान प्रदान गर्दै महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs)को सन्दर्भ र वास्तविकताहरू बुझ्न सहयोग पुर्‍याउँछ ।यसले प्रशिक्षार्थीहरूलाई पढाउन मात्र नभई आत्मविश्वास, स्पष्टता र सहानुभूतिका साथ सत्रलाई मार्गदर्शन गर्न, तयार हुन मद्दत गर्दछ ।

२

महिला गृह श्रमिक सम्बन्धि बुझाई

२.१ महिला गृह श्रमिकहरू को हुन् ?

महिला गृह श्रमिकहरू(HBWs) ती महिलाहरू हुन्, जो आफ्नै घर वा नजिकका स्थानबाट काम गरेर आम्दानी गर्छन्, प्रायः अरूका लागि सामान वा सेवा उत्पादन गर्दछन् । उनीहरूले प्रायः दलाल, ठेकेदार, वा कम्पनीका लागि काम गर्दछन्, तर औपचारिक रूपमा रोजगारमा हुँदैनन् । उदाहरणका लागि उनीहरूले लुगा सिलाई गर्ने, धूपबत्ति काट्ने वा उत्पादित सामान प्याक गर्ने काम गर्दछन् । समाज वा सरकारबाट प्रायः श्रमिकको रूपमा मान्यता नपाउँदा पनि उनीहरूले पैसा कमाइरहेका छन् । उनीहरू अनौपचारिक अर्थतन्त्रको हिस्सा हुन् , जसको अर्थ उनीहरूसँग प्रायः औपचारिक सम्झौता, निश्चित रोजगारदाता वा स्वास्थ्य सेवा वा पेन्सन जस्ता सुविधाहरूको पहुँच हुँदैन । गृह श्रमिकहरू आफ्नै घर वा गृह श्रमिकहरूले साझा रूपमा प्रयोग गर्ने स्थान जस्तै सामुदायिक भवन (जो नियुक्तीकर्ता वा ठेकदारले दिएको हुँदैन) बाट काम गर्छन् ।

महिला गृहश्रमिकहरू(HBWs)का दुई प्रकार हुन्छन् :

- स्वरोजगार गृह श्रमिक (Self-Employed HBWs) : यी श्रमिकहरूले आफ्नै स्रोत र साधन प्रयोग गरेर सामाग्री बनाउँदछन् र बजारमा बेच्दछन् । यसमा परिवारका सदस्यहरूले समेत योगदान गर्ने गर्दछन् ।
- पिस-रेट श्रमिक (Piece-Rate Workers): यी श्रमिकलाई कम्पनी वा बिचौलियाद्वारा कच्चा सामाग्री र काम दिने गरिन्छ । उनीहरूले उत्पादन गरेका प्रति गोटाको आधारमा ज्याला पाउँछन् । उनीहरूलाई 'होमवर्कर' वा 'सब-कन्ट्र्याक्टेड पिस-रेट गृह श्रमिक' पनि भनिन्छ ।

सन् १९९६ मा स्वीकृत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) को अभिसन्धि नम्बर १७७ ले गृह श्रमिकको अधिकारलाई मान्यता र सुरक्षा दिएको छ । यसले गृहश्रमिकलाई पारिश्रमिक, स्वास्थ्य र सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, र स्वतन्त्र सङ्गठनको अधिकारमा समान व्यवहार गर्नुपर्ने कुरा स्पष्ट गरेको छ । यसले सरकारलाई राष्ट्रिय नीतिहरू बनाउन, तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न र कानुनी मान्यता दिनुपर्ने कुरा जोड दिएको छ । यो विशेष गरी महिलाहरूको श्रम-न्यायका लागि महत्वपूर्ण भए पनि धेरै देशहरूले यसलाई सम्बोधन गर्ने कानुन बनाउन सकेका छैनन् ।

२.२ उनीहरूले कस्तो प्रकारको काम गर्छन् ? उनीहरूको कामको अवस्था कस्तो छ ?

गृह श्रमिकहरूले गर्ने काम क्षेत्र र उद्योग अनुसार फरक-फरक हुन्छ । कसैले निर्यातका लागि लुगा सिलाउँछन्, कसैले ढाका, कढाई वा पोतेको काम गर्छन्, भने कसैले बिडी बनाउने, कागजको झोला बनाउने वा इलेक्ट्रोनिक पार्टस् जोड्ने गर्छन् । यद्यपि उनीहरूले प्रायः घरमा आफैं मात्र वा परिवारका सदस्यहरूको सहयोगमा उत्पादनशील र ज्याला पाउने काम गरिरहेका हुन्छन् । लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने, तलब कम पाइने र घर तथा कामबिच छुट्टै समय वा स्थान नहुँदा उनीहरूको काम, अवस्था प्रायः कठिन हुन्छ । प्रायः पीस वा गोटादरको आधारमा तलब पाउने भएकोले पीसको काम ढिलो भएमा, बिरामी परेमा वा उत्पादित बस्तुको गुणस्तरमा समस्या भएमा एक पैसा पनि पाइँदैन । कतिपय अवस्थामा कामका लागि चाहिने औजार वा सामाग्री र यातायात खर्च पनि आफैंले बेहोर्नुपर्छ । विशेष गरी कामको चाप बढी हुने बेला बालबालिका वा वृद्ध सदस्यहरूले पनि सहयोग गर्ने गर्दछन् ।

टिका बनाउने

खाना पैकिङ

छुरामा धार लगाउने

सिलाई गर्ने

२.३ उनीहरूले सामना गर्नुपर्ने चुनौतीहरू के-के छन् ?

अदृश्यता नै मुख्य चुनौती हो । प्रायः सरकारी श्रम सर्वेक्षणमा महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) को गणना नहुनाले उनीहरूको आवश्यकताहरू श्रम कानून वा कल्याण योजनामा समावेश हुँदैन । अनौपचारिक श्रमिक भएकोले उनीहरूसँग सम्झौता वा कानूनी सुरक्षा हुँदैन । यदि ठेकेदारले काम दिन रोक्यो वा पारिश्रमिक ढिला गर्यो भने उनीहरूसँग कुनै उपाय हुँदैन । धेरै श्रमिकहरूले निकै कम दरमा ज्याला पाएको गुनासो गर्छन्, कहिलेकाहीं त प्रति गोटा रु.१।- मात्र र प्रायः "अपूर्ण" ठहरिएका टुक्राको लागि कटौती भोग्नुपर्छ । पारिश्रमिक भुक्तानी प्रायः ढिला हुन्छ र मूल्य निर्धारण कसरी हुन्छ भन्ने स्पष्टता हुँदैन ।

२.४ लैङ्गिकताले उनीहरूको काम र जीवनलाई कसरी प्रभाव पार्छ ?

घरमै बसेर काम गर्ने धेरै श्रमिकहरू महिलाहरू हुनु संयोग होइन । धेरै परिवार र समुदायमा लैङ्गिक नियमहरूले महिलाहरूको क्रियाशीतलता र समय नियन्त्रण गर्दछ । विशेष गरी परम्परावादी वा कम आम्दानी भएका परिवेशमा घरबाट काम गर्नु महिलाहरूका लागि "सुरक्षित" र "सम्मानजनक" आम्दानीको तरिका मानिन्छ ।

घरमा खाना बनाउने, सरसफाई गर्ने, बच्चाको हेरचाह गर्ने जस्ता तलब विहीन काम र सो पश्चत उही स्थानमा तलब पाउने कामले गर्दा उनीहरूले दोहोरो कार्यभार बेहर्नु पर्छ भन्ने अर्थ राख्दछ । परिवारका सदस्यहरूले उनीहरूको पारिश्रमिक पाउने कामलाई प्रायः "साइड वर्क" वा शौखको काम जस्तो देख्दछन्, जसले गर्दा सो कामले वास्तविक रोजगारको रूपमा मान्यता पाउँदैन । यसले उनीहरूको आम्दानी मात्र होइन, आत्मविश्वास र आत्ममूल्यमा पनि प्रभाव पार्दछ । पितृसत्तात्मक संरचनाले महिलाको घरेलु योगदानलाई कम मूल्याङ्कन गर्ने र पुरुषलाई आम्दानी गर्ने मान्छे मान्छ ।
पितृसत्तात्मक नियमहरूले धेरै महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई समूहमा सहभागी हुन वा पारिश्रमिक सम्बन्धी मुद्दाहरूमा बोल्न समेत रोक्दछ । कतिपयलाई अनुमति बिना बैठक वा प्रशिक्षणमा उपस्थित हुन दिइँदैन । यसले उनीहरूलाई संगठन र अधिकारको लागि संघर्ष गर्न अझ गाह्रो बनाउँदछ ।

गतिविधि २ क

“हाम्रो काम, हाम्रो मूल्य” -
गृह श्रमिक महिलाहरूलाई बुझ्ने

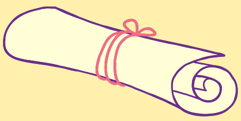
३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि २.१ - २.४ पढनुहोस्।

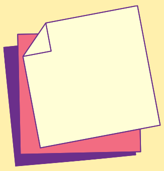
विषयवस्त

घरमै कामको स्वभाव बुझ्ने; महिलाहरूको पाउने पारिश्रमिक सहितको कामको कार्य अवस्था, अदृश्यता, र लैङ्गिक दृष्टिकोणहरू पहिचान गर्ने; र यस किसिमको कामले महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) को भावनात्मक र सामाजिक जीवनमा पार्ने प्रभावमा प्रतिबिम्बित हुने ।

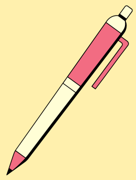
आवश्यक सामग्रीहरू:



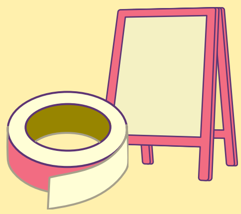
३ चार्ट पेपर वा ठूला कागजका पाना



स्टिकी नोट वा कागजका साना टुक्रा (प्रत्येक सहभागीको लागि कम्तीमा ३ वटा)



स्केच पेन वा कलम (प्रत्येक सहभागीको लागि १ वटा)



प्रतिक्रिया टाँस्ने टेप वा बोर्ड

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : स्थान तयार गर्नुहोस्

शत्र सुरु हुनु अघि

तीन चार्ट पेपरहरू सबैले स्पष्ट रूपमा देख्न सक्ने गरि भित्तामा टाँस्नुहोस्। त्यसलाई ठूला र बोल्ड अक्षरमा लेबल गर्नुहोस्:

- **“हामी के काम गर्छौं ?”**
- **“हामीले सामना गर्ने चुनौतीहरू के-के छन् ?”**
- **“घरमा हाम्रो काम कसरी हेरिन्छ ?”**

प्रत्येक सहभागीका लागि स्टिकी नोट वा कागजका साना टुक्रा र कलम तयार राख्नुहोस्।

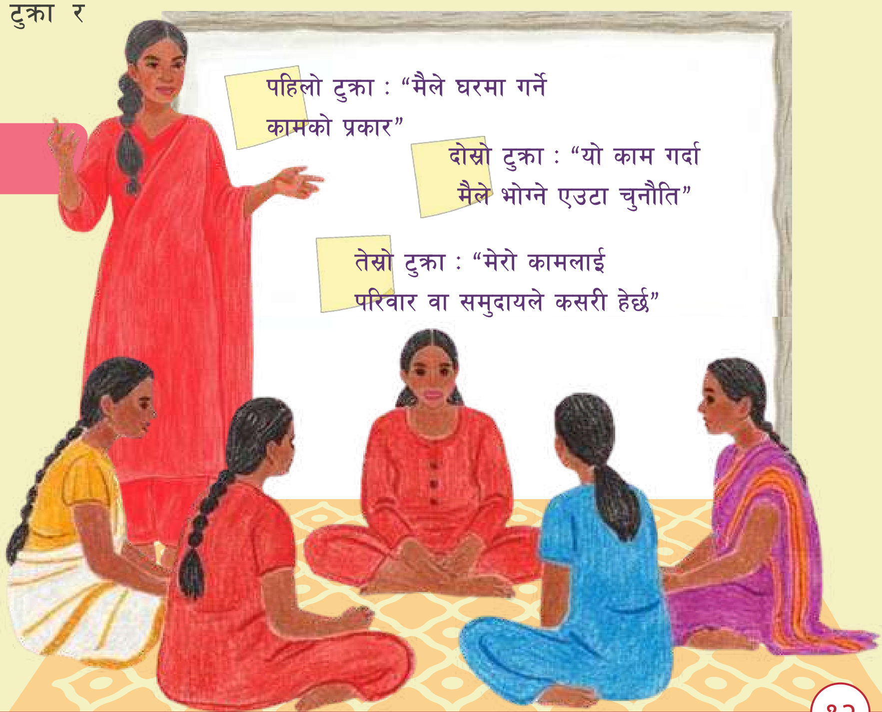
दोस्रो चरण : गतिविधि परिचय

समूहलाई भन्नुहोस्

“हामीमध्ये धेरैले घरबाट काम गर्छौं, हाम्रो परिवारलाई सहयोग गर्न विभिन्न कामहरू गर्छौं । तर प्राय: अरूले यसलाई वास्तविक कामको रूपमा देख्दैनन् । यस गतिविधिमा, हामी हाम्रो काम, हामीले भोग्ने चुनौतीहरू र हाम्रो परिवार वा छिमेकले हाम्रो कामलाई कसरी हेर्छन् भन्ने कुरा सोच्नेछौं ।

तेस्रो चरण ३ : व्यक्तिगत प्रतिबिम्ब

प्रत्येक सहभागीलाई ३ स्टिकी नोट वा कागजका टुक्रा वितरण गर्नुहोस् । उनीहरूलाई हरेक टुक्रामा एउटा बुँदा लेख्न भन्नुहोस् :



सहभागीहरूलाई स्वतन्त्र रूपमा लेख्न वा चित्र बनाउन प्रोत्साहित गर्नुहोस् र जोसुकैले आफ्नो प्रतिक्रिया व्यक्त गर्न सहयोग चाहियो भन्यो भने सहयोग गर्नुहोस् । उच्च स्वरमा भन्नुहोस्: "सही वा गलत उत्तर हुँदैन–हामी प्रत्येकले आफ्नै अनुभव साझा गर्दैछौं, र त्यसैले हरेक उत्तर मान्य छ ।

चौथो चरण : समूहमा साझा गर्नुहोस्

प्रत्येक चार्टबाट केही उदाहरणहरू चयन गर्नुहोस् - पहिलो चार्ट पेपरको शीर्षक पढ्नुहोस् र त्यसपछि प्रतिक्रियाहरू पढेर महिलाहरूले व्यक्त गरेका कुराहरूको सम्मान जनाउनुहोस् ।
प्रत्येक चार्ट पेपरबाट मुख्य विषयवस्तु संक्षेपमा प्रस्तुत गर्नुहोस् ।उदाहरणका लागि :

पाँचौ चरण : प्रतिक्रिया लिनुहोस्

समूहमा सोध्नुहोस्

- **"अरूले समान कुरा लेखिरहेको देख्दा तपाईंलाई कस्तो महसुस भयो ?"**
- **"के यसले तपाईंलाई तपाईंको आफ्नै घरको केही सम्झायो ?"**

छैठौं चरण : सुन्नुहोस् र बन्द गर्नुहोस्

२-३ जना सहभागीहरूलाई प्रतिक्रिया दिन आमन्त्रण गर्नुहोस् । सबै योगदानलाई न्यानोपनका साथ मान्यता दिनुहोस् । प्रशिक्षणको बाँकी सत्रमा थप छलफलका लागि कुनै पनि दोहोरिएका प्रतिबिम्बहरू नोट गर्नुहोस्

सातौं चरण : समापन मन्तब्य

समूहमा भन्नुहोस् :
"यस गतिविधिले देखाउँछ कि तपाईंहरूको काम कति महत्वपूर्ण र सीपयुक्त छ, यद्यपि प्राय: अदृश्य रहन्छ ।

यसले हामीलाई हामीले भोगेका समस्याहरू व्यक्तिगत असफलता होइनन् भन्ने बुझ्न मद्दत गर्छ, यी हामीमध्ये धेरैको साझा अनुभव हुन् । यो अन्यायपूर्ण र असमान लाग्छ । यदि हामी यसबाट असन्तुष्ट छौं भने, सँगसँगै हामी यसलाई परिवर्तन गर्न सक्छौं ।"

सबैको सहभागितालाई पुष्टि गर्नुहोस् र मान्यता दिनुहोस् ।

गतिविधि २ ख

कथा मार्फत स्वयंको क्षमता र निर्णयमाथि प्रतिबिम्ब

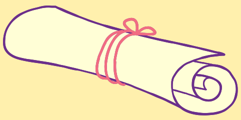
३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि २.१ - २.४ पढनुहोस् ।

विषयवस्तु

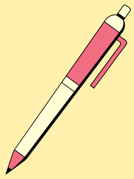
सशक्तिकरण, क्षमता, सामूहिक पहिचान

आवश्यक सामग्रीहरू:



चार्ट पेपर वा सेतो बोर्ड

युट्युब भिडियो तयारीमा



मार्कर पेन

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : स्थान तयार गर्नुहोस्

सत्र शुरु हुनु अघि

चार्ट वा बोर्डमा शिर्षक लेख्नुहोस् :

"हाम्रो समस्या, साझा अनुभवहरू"

दोस्रो चरण : गतिविधि परिचय गर्नुहोस्

प्रशिक्षकले समूहमा भन्नुहोस्

"अब हामी महिलाहरूले परिवर्तनका लागि सँगै काम गर्ने सानो नेपाली भिडियो हेर्नेछौं । भिडियो हेरेपछि, हामी यसलाई तपाइँहरूको आफ्नै अनुभव एक्लै वा सँगै निर्णय गर्ने र कार्य गर्ने अनुभवसँग कसरी सम्बन्धित छ भन्ने बारे छलफल गर्नेछौं ।"

तेस्रो चरण : भिडियो देखाउनुहोस्

भिडियो देखाउनुहोस

https://www.youtube.com/watch?v=fViaDJParBU

मा भिडियो खोल्नुहोस् र पूर्ण रुपले चलाउनुहोस् ।

क्युआर कोड स्क्यान गरेर
पुरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

चौथो चरण : मौन प्रतिबिम्ब

सहभागीहरूलाई शान्तिपूर्वक सोच्न भन्नुहोस् :

- के तपाइँले पनि समान समस्याहरूको सामना गर्नुभएको छ ?
- यी समस्याहरू समाधान गर्न महिलाहरूले के के कदम चाल्न सक्छन्?
- गृह श्रमिकहरूले आफ्नै पहलमा वा अरूसँग मिलेर के निर्णय वा कदम चालेका थिए?
- महिलाहरूको क्रियाकलापले उनीहरूको अवस्था वा शक्ति अनुभूति कसरी परिवर्तन गर्‍यो ?

पाँचौ चरण : समूहमा छलफल

३-४ जना सहभागीलाई आफ्ना विचार प्रस्तुत गर्न आमन्त्रण गर्नुहोस् ।
सम्भावित प्रश्नहरू :

- **के यो व्यक्तिगत वा सामूहिक रूपमा गरियो ?**
- **"गृह श्रमले के परिवर्तन ल्यायो–जस्तै सम्मान, आम्दानी, वा आवाजमा? "**
- **हजुरहरू मध्ये कोही यस प्रकारको कार्यमा सहभागी हुनुभएको अनुभव छ ?**

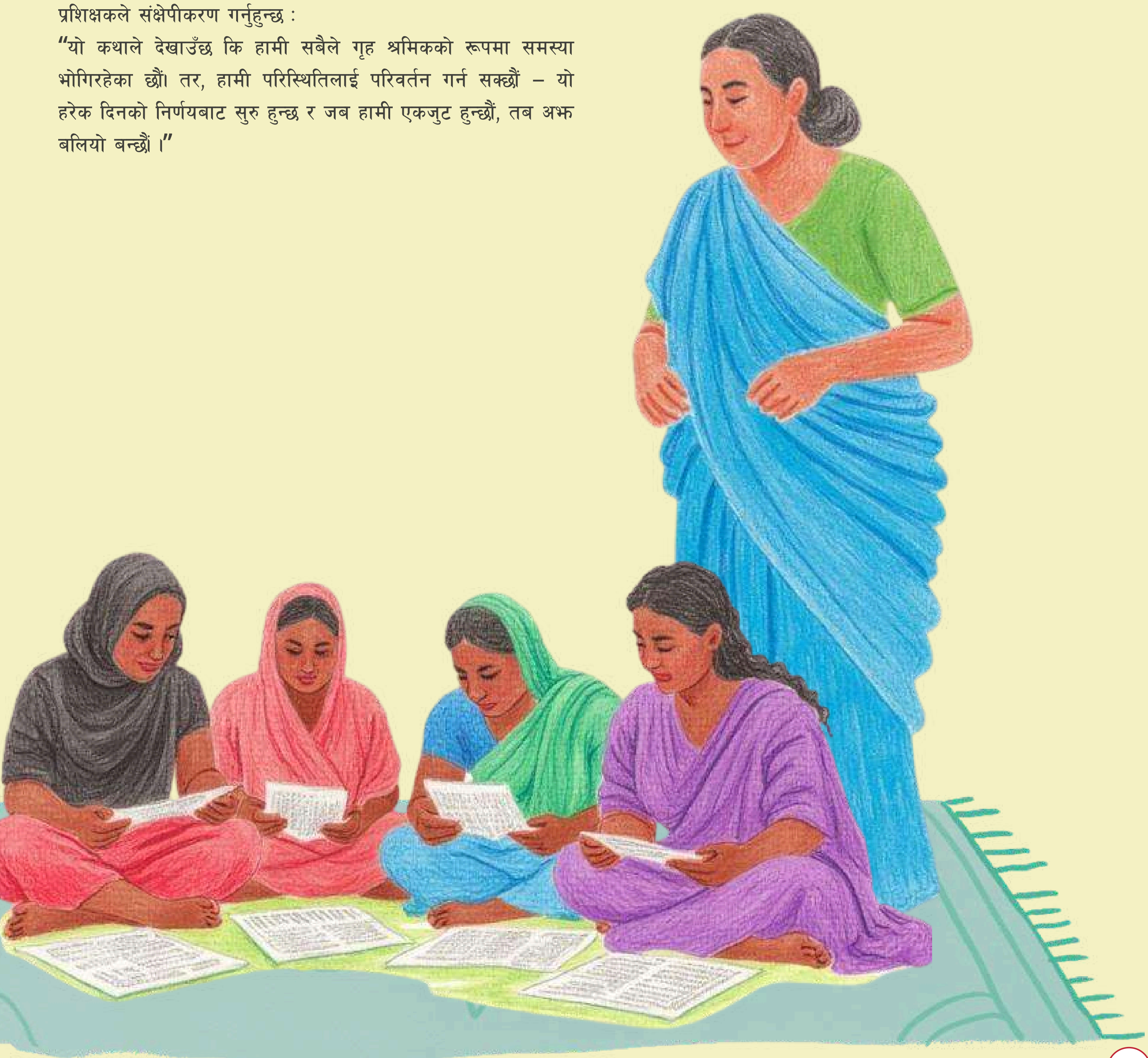
प्रशिक्षकले मुख्य बुँदाहरू चार्टमा लेख्नुहुन्छ ।

छैठौं चरण : अन्तिम टिप्पणीहरू

प्रशिक्षकले संक्षेपीकरण गर्नुहुन्छ :
"यो कथाले देखाउँछ कि हामी सबैले गृह श्रमिकको रूपमा समस्या भोगिरहेका छौं। तर, हामी परिस्थितिलाई परिवर्तन गर्न सक्छौं – यो हरेक दिनको निर्णयबाट सुरु हुन्छ र जब हामी एकजुट हुन्छौं, तब अझ बलियो बन्छौं ।"

सातौं चरण : वैकल्पिक

तपाइँले आफ्नो संस्थाको अनुभवबाट पनि उदाहरण लिन सक्नुहुन्छ । संस्था वा संगठनले परिवर्तन माग गर्न कसरी काम गर्‍यो, कुन रणनिति अपनाएको थियो, र के कस्ता नतिजा प्राप्त भयो भन्ने विषय वरिष्ठ सदस्य वा संस्थापकलाई आमन्त्रण गरेर सोध्न सकिन्छ ।



अध्याय ३

महिला गृह श्रमिकहरूलाई असर गर्ने लैङ्गिक मुद्दाहरू

“म कुनै समुदायको प्रगति मापन गर्दा त्यहाँको महिलाले कति प्रगति हासिल गरेका छन् भन्ने आधारमा गर्छु ।”
- डा.बी. आर. अम्बेडकर

“जुन दिन महिलाहरू राति सडकमा स्वतन्त्र रूपमा हिंड्न सक्छन् , त्यो दिन हामी भन्न सक्छौं कि भारतले स्वतन्त्रता हासिल गर्यो । - महात्मा गांधी

३

महिला गृह श्रमिकहरूलाई असर गर्ने लैङ्गिक मुद्दाहरू

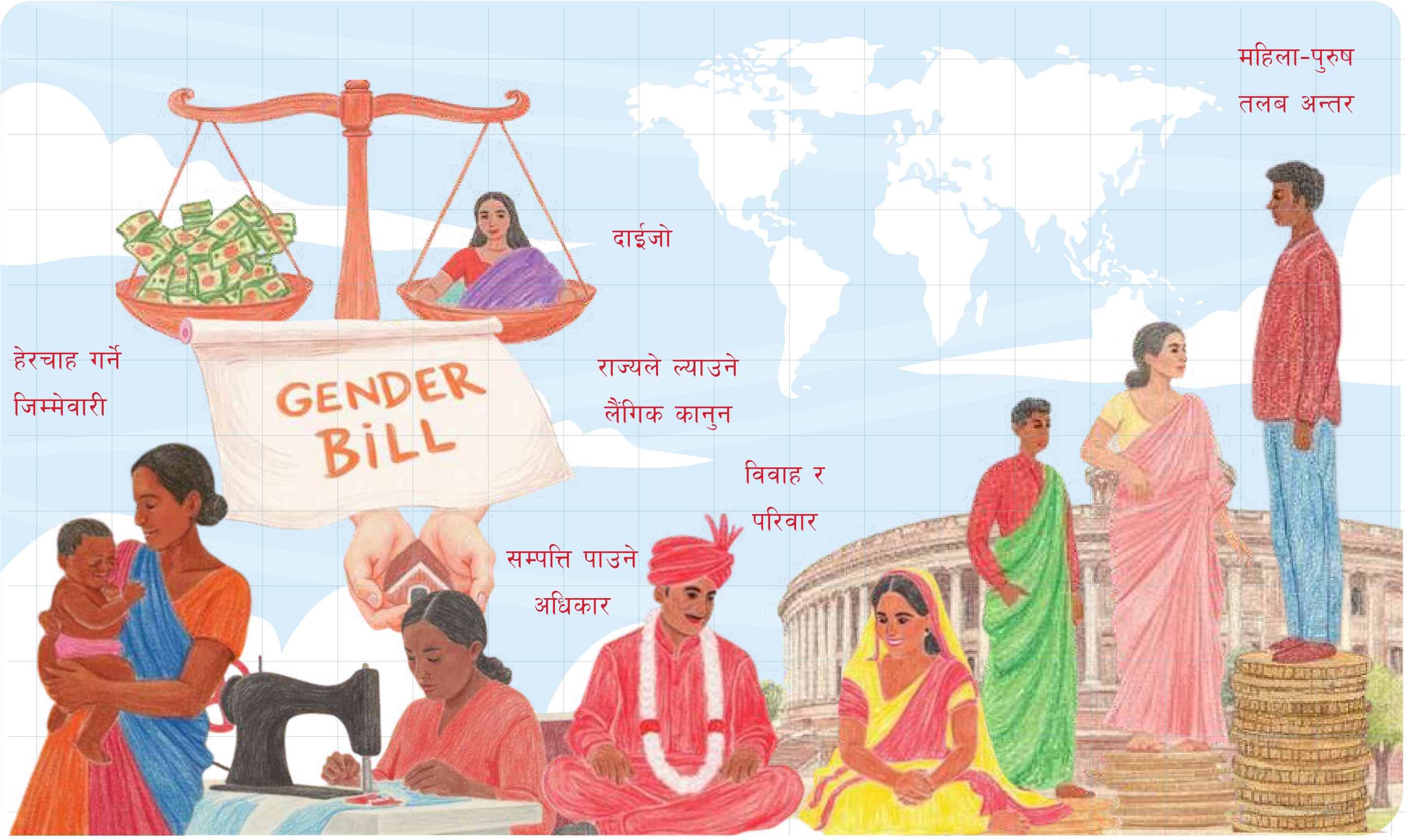
प्रशिक्षकहरूको लागि पूर्व पाठ्य सामाग्री

यो अध्यायले दक्षिण एसियामा महिलाहरू र लैङ्गिक अल्पसंख्यकहरूले भोगिरहेका संरचनागत चुनौतीहरू जस्तै पितृसत्ता, जात र वर्गको पदानुक्रम, शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा, स्रोतहरू, र सामाजिक सुरक्षा पहुँचको सीमितताको समग्र अवलोकन प्रस्तुत गर्दछ।

प्रशिक्षकको रूपमा तपाईंलाई यी बहुआयामिक र एक-अर्कासँग सम्बन्धित असमानताहरूले महिला गृह श्रमिकहरूको दैनिक जीवनलाई कसरी निर्धारण गर्छ भन्ने बारेमा गहन रूपमा विचार गर्न प्रोत्साहित गर्दछ। घर महिलाहरूका लागि काम गर्ने स्थान मात्र होइन, हिंसा हुने स्थान पनि हो भन्ने यो अध्यायले देखाउँछ। यसले हेरचाह सम्बन्धी काम, अनौपचारिक श्रम र लैङ्गिक हिंसाबिचको अन्तरसम्बन्धलाई बुझ्नु किन आवश्यक छ भन्ने कुरा स्पष्ट पार्दछ । यस अध्यायको उपयोगिता महिलाहरूको निर्णय गर्ने क्षमता, स्रोतहरूमा पहुँच र लैङ्गिक रूपान्तरणमुखी समर्थन प्रणालीको आवश्यकता सम्बन्धी छलफलहरूलाई मार्गदर्शन गर्नका लागि हो। यो सामग्रीले न्याय, सुरक्षा तथा सशक्तिकरणबारे सामूहिक सोचलाई प्रोत्साहन गर्नुका साथै प्रशिक्षकहरूलाई महिला गृह श्रमिकहरू जहाँ काम गरेर बाँचिरहेका छन्, त्यसको विस्तृत सामाजिक सन्दर्भको गहन जानकारी गराउन सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्य राखेको छ।

सबै खण्डहरू सहभागीहरूलाई पढ्नका लागि नभएर, सत्रलाई आत्मविश्वास, स्पष्ट र सहानुभूति पूर्वक मार्गदर्शन गर्न, तयार हुन मद्दत गर्ने उद्देश्यले तयार गरिएको छ। केही खण्ड जहाँ परिभाषाहरू दिईएको छ, ती अभ्यास समाप्त गर्दा पढ्न सकिन्छ। कृपया यसबारे सह प्रशिक्षकसँग पूर्वसल्लाह गर्नुहोस्।

३.१ परिवार, समुदाय, बजार र राज्यका संस्थाहरूको बुझाई



विचारकहरूले महिलाको अधीनस्थ भूमिकालाई विवाह र परिवारिक संस्था मार्फत् सुदृढ गरेको छ भनी लामो समयदेखि विवाहको आलोचना गर्दै आइरहेका छन् । विवाह र परिवार यति सर्वव्यापी मानिन्छ कि हामीलाई यसबारे प्रश्न उठाउन सकिँदैन भन्ने लाग्छ । मानवद्धारा सिर्जना गरिएका यी संस्थाका नियमहरूले पुरुष वा पितृसत्तात्मक अधिकारलाई अत्यधिक प्राथमिकता दिएका छन् । सबै मानव समाजले पुरुष र महिला बीच विवाहको कुनै न कुनै रूप अपनाएका छन् । युवा सदस्यलाई समाजको "आदर्श" धारणामा धारण गराउन परिवार तथा समुदायको भूमिका हुन्छ । उदाहरणका लागि, दक्षिण एसियाका धेरै देशहरूमा दुलहीको परिवारले दाईजो दिने अपेक्षा गरिन्छ । पत्नीले पतिको थर राख्न पर्ने, पतिको परिवारमा बस्ने अपेक्षा गरिन्छ । अध्याय ३ मा जस्तै काम र भूमिकाहरू लैङ्गिकता अनुसार विभाजन गरिन्छ र यो परिवार र समुदायको सन्देश मार्फत् सम्पन्न गरिन्छ । हेरचाहको काम प्रायः महिलाले गर्ने अपेक्षा गरिन्छ, र यदि कुनै महिलाले यसबारे फरक धारणा दिन्छन् भने उनलाई "खराब" महिला भनेर चित्रण गरिन्छ ।

पुरुष वर्चस्वलाई कायम राख्न शिक्षा, धर्म र राज्य जस्ता अन्य संस्थाहरूले पनि कामको लैङ्गिक विभाजन, पितृसत्तात्मक शक्ति र अधिकारलाई बलियो बनाउने काम गर्छन् । छोरा-छोरीबीचको भेदभाव देखिन्छः सम्पत्तिमा छोरालाई प्राथमिकतामा राखिन्छ र निर्णयको अधिकार पनि प्रायः छोरालाई दिइन्छ । धार्मिक र कानुनी प्रणालीहरू पनि हिंसाबाट महिलालाई जोगाउन पर्याप्त सुरक्षा दिन असफल भएकोले महिलाको अधिकार सीमित गर्न सक्दछन् ।

विद्यालयका किताबहरूमा प्रायः महिलाहरूको तस्बिर साना बच्चासँग वा घरभित्र देखाइन्छ भने पुरुषहरूको तस्बिर बाहिर काम गरिरहेको देखाइन्छ। साथै, प्रायः विद्यालयका प्रधानाध्यापक पुरुष हुन्छन् तर शिक्षकहरू बढी महिलाहरू हुने गर्छन्। केटीहरूलाई घरमा गर्ने कामसँग मिल्ने कामहरूमा सहभागी हुने अपेक्षा गरिन्छ। जस्तै, केटीहरूले ब्ल्याकबोर्ड सफा गर्ने, कोठा सफा गर्ने काम गर्छन् भने केटाहरूलाई बाहिरका कामहरूमा पठाइन्छ। विद्यालयहरूले केवल लैंगिक असमानता मात्र होइन, जातीय असमानतालाई पनि कायम राख्छन्। जस्तै, दलित बालबालिकालाई उच्च जातिका शिक्षकहरूका लागि पानी ल्याउन प्रायः अनुमति दिइँदैन र कहिलेकाहीँ शौचालय सफा गर्ने काममा लगाइन्छ ।

धर्म एक संस्था हो, जसले भगवान र आध्यात्मिकतासँग सम्बन्धित धारणाहरूबाट पाठकहरूलाई राम्रो व्यवहारतर्फ मार्गदर्शन गर्दछ। धर्म विभिन्न अनुष्ठान र अभ्यासमा आधारित हुन्छ जसले एउटै धर्मलाई अर्को धर्मबाट अलग बनाउँदछ। तर केही साझा विशेषताहरू छन् -महिला पुरोहित पाउनु दुर्लभ छ, अधिकांश धर्महरूले महिलालाई महिनावारीको समयमा धार्मिक क्रियाकलापमा सहभागी हुनबाट रोक्दछन् तर हामी सबैलाई थाहा छ कि महिनावारी प्रजनन प्रणालीको प्राकृतिक हिस्सा हो। यदि भगवानले महिलालाई बच्चा जन्माउने क्षमता दिएका छन् भने, महिनावारीलाई किन वर्जित वा अशुद्ध ठान्नु हुन्छ भन्ने प्रश्न उठ्छ।

राज्य अर्को एउटा संस्था हो जुन बुझ्न अलिकति जटिल हुन्छ। राज्यले प्रगतिशील कानून पारित गर्न सक्छ, तर राज्य कार्यक्रम लागू गर्ने प्रशासन पुरुष र महिलाबाट बनेको हुन्छ, जो लैङ्गिक पूर्वाग्रह सहित हुर्किएका हुन्छन्। त्यसैले, नेतृत्वको पदमा महिलाहरू प्रायः कम देखिन्छन्। हालसालै मात्र हामीले प्रहरीमा धरै महिला हबल्दार र अधिकृतहरू देख्न थालेका छौं।

आपूर्ति र बिक्री गरिन्छ भन्ने प्रक्रियालाई जनाउँछ। यसले बढी मूल्यवान् के छ र कम मूल्यवानर के छ भन्ने कुरालाई पनि निर्धारण गर्दछ। यस संस्थामा जब हामी **"श्रमिक"** भन्ने शब्द सुन्छौं, पहिलो तस्बिर प्रायः पुरुषको आउँछ। तर हामी सबैलाई थाहा छ, धेरै महिलाहरू पनि तलबी काम गर्दछन र अघिल्लो अध्यायमा जस्तै धेरै अप्रत्यक्ष वा अनौपचारिक काम महिलाद्वारा गरिन्छ। यसै गरी, हामी लैङ्गिक तलब अन्तर (Gender Wage Gap) को कुरा पनि गर्छौं। आज पनि विश्वव्यापी रूपमा पुरुषको तुलनामा महिलालाई समान कामका लागि ८० रुपैयाँ तलब दिइन्छ, जबकि पुरुषले १०० रुपैयाँ पाउँछन्।

पितृसत्ता एउटा अदृश्य तर अत्यन्त शक्तिशाली प्रणाली हो, जुन शिक्षा, धर्म, राज्य जस्ता संस्थाहरू मार्फत् सञ्चालित हुन्छ। शक्ति संरचना प्रायः पुरुष वा पुरुष प्रधान अधिकार प्रणालीको पक्षमा विभिन्न माध्यमबाट स्थापित गरिन्छ। यसले महिलाको अधीनस्थ स्थिति असामान्य बनाएर पुरुष र महिला बाहेकका अन्य लैङ्गिकताको पहिचानहरूलाई पनि अस्वीकार गर्छ। तर हामीलाई थाहा छ–धेरै व्यक्ति छन् जो विभिन्न कारणले यो दुईलिङ्गीय श्रेणीमा सहज रूपमा मेल खाँदैनन्। यस्ता व्यक्तिहरूलाई लक्षित गरि कहिलेकाहीं अपराधी करार गरेर आधारभूत अधिकारबाट वञ्चित गरिन्छ। यस्ता कार्यहरू पनि लैङ्गिक हिंसाको श्रेणीमा पर्दछन्। हामीले 'पुरुषत्व र लैङ्गिकता' सम्बन्धी खण्डमा सिक्नेछौं कि पुरुष वा महिला भनेर स्पष्ट रूपमा वर्गीकृत नहुने व्यक्तिहरूको स्वीकारोक्तिले समावेशी र समानतामूलक समाज निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउँदछ। यसरी, सबै संस्थाहरूले लैङ्गिक विभाजनलाई प्रतिबिम्बित गर्दै लैङ्गिक भेदभाव कायम राख्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछन्। यसको अर्थ यी संस्थाहरूलाई चुनौती दिइएको छैन भन्ने होइन।

यस अध्यायमा, हामी महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) को काममा यी संस्थाहरूले कसरी प्रभाव पार्छ भन्ने विभिन्न गतिविधिहरू मार्फत बुझ्ने प्रयास गर्नेछौं।

३.२ हेरचाहको काम (Care Work)

हेरचाहको काममा शिशु स्याहार, खाना पकाउने, वा वृद्धवृद्धाको हेरचाह जस्ता बिना पारिश्रमिक वा न्यून पारिश्रमिक हुने गतिविधिहरू समावेश हुन्छन् । विश्वव्यापी रूपमा करिब ७६% महिलाहरूले बिना पारिश्रमिक हेरचाहको काम गर्दछन् । यसले उनीहरूको पहुँच रोजगारी, शिक्षा, विश्राम, र नेतृत्वदायी सिमित गर्दछ ।

महिलाहरू तलबका लागि काम गर्दा पनि प्रायः घरायसी कामको "दोहोरो भार" बोकेका हुन्छन्, जसले स्वास्थ्य र आर्थिक स्वतन्त्रतामा असर पुर्याउँछ ।
महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) प्रायः घरबाट गर्न सकिने काम रोज्छन् किनभने यसले उनीहरूलाई बच्चा, अपाङ्ग, र परिवारका वृद्ध सदस्यहरूको हेरचाहको जिम्मेवारी पूरा गर्न अनुमति दिन्छ ।

अधिकांश महिला गृह श्रमिकहरू आधारभूत सेवा सुविधा कम उपलब्ध भएका क्षेत्रहरूमा बस्छन् । जसको अर्थ, उनीहरूको "हेरचाहको काम" अन्तर्गत नै पानी ल्याउन समय निकाल्नु, सार्वजनिक वितरण प्रणाली मार्फत् राशन लिन लाइनमा उभिनु जस्ता कार्य पनि गर्नुपर्दछ ।

३.३ महिलामाथि हुने हिंसाको सन्दर्भ

महिलामाथि हुने हिंसा दक्षिण एशियामा व्यापक र गहिरो रुपमा जरा गाडेको समस्या हो । यसमा शारिरिक, यौन, भावनात्मक र आर्थिक दुर्व्यवहार सबै समावेश हुन्छन् र निजी तथा सार्वजानिक दुवै क्षेत्रमा घट्छ । तथ्याङ्कहरूले देखाउँछन् कि महिला विरुद्धका अपराध हरेक वर्ष बढ्दै गइरहेका छन् जसमा घरेलु हिंसा सबैभन्दा बढी दर्ता हुने घटना हो । लैङ्गिक हिंसा धेरैजसो समुदायहरूमा "सामान्य" रूपमा हेरिन्छ, जहाँ पितृसत्तात्मक सोचले महिलामाथि नियन्त्रण, दण्ड, र निगरानीलाई न्यायिक ठहराउँछ।

सामाजिक मान्यताहरूले पीडितहरूलाई मौन रहन बाध्य पार्छन्, विशेषतः जब हिंसा गर्ने व्यक्ति आफैँ परिवारको सदस्य हुन्छ । कलङ्कको डर, पारिवारिक समर्थनको अभाव, र आफूलाई विश्वास नगरिने भयले धेरै महिलाहरूलाई आफ्नो पीडा व्यक्त गर्नबाट रोक्छ । नेपालमा घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६ जस्ता कानुनी सुरक्षा व्यवस्था भए पनि सामाजिक र संस्थागत अवरोधहरूले अझै पनि न्यायमा पहुँच सीमित बनाइरहेका छन् ।

दलित, मधेसी, आदिवासी, मुस्लिम, र LGBTQ+ समुदायका महिलाहरूले थप तहगत विभेदको सामना गर्नुपर्छ, जसका कारण उनीहरू हिंसा भोग्दा सहयोग, सुरक्षा, र सम्मानबाट वञ्चित हुने सम्भावना बढी हुन्छ ।

लैङ्गिक हिंसा (GBV) : के र किन ?

लैङ्गिक हिंसा (GBV) पुरुष र महिलाबिचको असमान शक्ति सम्बन्ध र गहिरो रूपमा जरा गाडेका लैङ्गिक मान्यताहरूका कारण हुन्छ । महिला गृहश्रमिकहरू (HBWs) विशेष रूपमा जोखिममा हुन्छन् किनभने उनीहरू प्रायः घरमा एक्लै काम गर्छन्, आर्थिक रूपमा अरूमा निर्भर हुन्छन्, र श्रम कानुनद्वारा सुरक्षित छैनन् । उनीहरूको घर–जहाँ उनीहरूले काम गर्छन् त्यही स्थान हो जहाँ प्रायः परिवारका सदस्य वा ठेकेदारबाट उनीहरूले भावनात्मक, शारीरिक, वा आर्थिक हिंसाको सामना गर्न सक्छन् । उनीहरूको काम औपचारिक रूपमा मान्यता प्राप्त नभएकाले, आवाज उठाउन वा सहयोग प्राप्त गर्न झनै कठिन हुन्छ ।

लैङ्गिक हिंसा (GBV) को गहिरो र दीर्घकालीन असर महिलाहरू र बालबालिकाहरू दुवैमा पर्छ–शारीरिक स्वास्थ्य, मानसिक सन्तुलन, सामाजिक र आर्थिक अवसरहरूमा प्रभाव पार्छ । पीडितहरूले प्रायः चिन्ता, डिप्रेशन, प्रजनन् सम्बन्धी समस्या, र गहिरो मानसिक आघात जस्ता दीर्घकालीन स्वास्थ्य समस्या भोग्छन् । बालबालिकाहरूले लैङ्गिक हिंसा देख्दा वा भोग्दा विकासमा ढिलाइ, भावनात्मक आघात, र हिंसाको चक्र वयस्क जीवनसम्म दोहोरिन सक्छ । यसले शिक्षा, आवागमन, र रोजगारीमा पहुँचलाई अवरुद्ध गर्छ, जसले पुस्तान्तर गरिबी र असमानतालाई बलियो बनाउँछ ।

समयसँगै, लैङ्गिक हिंसाले व्यक्तिगत सम्भावनालाई मात्र होइन, समुदायको सहनशीलता र समग्र सामाजिक प्रगतिलाई पनि कमजोर बनाउँछ।

दक्षिण एशियामा महिलामाथि हुने हिंसाका तथ्याङ्क

देश	महिला विरुद्ध अपराध (सबै प्रकार)	बलात्कार	यौन उत्पीडन	अस्वभाविक मृत्यु	मातृ मृत्यु	दलित महिला विरुद्ध हिंसा
भारत	१ हरेक १.२ मिनेटमा	१ हरेक १६ मिनेटमा	१ हरेक ६.३ मिनेटमा	१ हरेक १५ मिनेटमा	१ हरेक २१ मिनेटमा	१ हरेक ३६० मिनेट (६ घण्टा)
पाकिस्तान	१ हरेक १.२ मिनेटमा अनुमानित	१ हरेक १२० मिनेटमा	उपलब्ध छैन (कम रिपोर्ट हुने)	१ हरेक ५४० मिनेटमा	१ हरेक ६६ मिनेटमा	उपलब्ध छैन
नेपाल	१ हरेक ६.३ मिनेटमा	१ हरेक १५० मिनेटमा	माथि समावेश	१ हरेक ९०० मिनेटमा	१ हरेक १००० मिनेटमा	उपलब्ध छैन
बंगलादेश	१ हरेक २०-३० मिनेटमा (अनुमानित)	१ हरेक ३१५ मिनेटमा	उपलब्ध छैन (कम रिपोर्ट हुने)	उपलब्ध छैन	१ हरेक १०५ मिनेटमा	उपलब्ध छैन
श्रीलंका	उपलब्ध छैन	१ हरेक ३७५ मिनेटमा	उपलब्ध छैन	उपलब्ध छैन	१ हरेक ३३०० मिनेटमा	उपलब्ध छैन

नोट : यो तालिका बाट संकलित तथ्याङ्क ChatGPT का आधारमा तयार गरिएको हो। सम्बन्धित निकाय र सरोकारवालाहरूलाई अझ अद्यावधिक र विभाजित तथ्याङ्क उपलब्ध गराउन अनुरोध छ।

आफ्नो देशको तथ्यांक सहभागीहरूलाई साझा गर्नुहोस्‌। तपाईंले पहिले नै चार्ट तयार गर्न सक्नुहुन्छ।

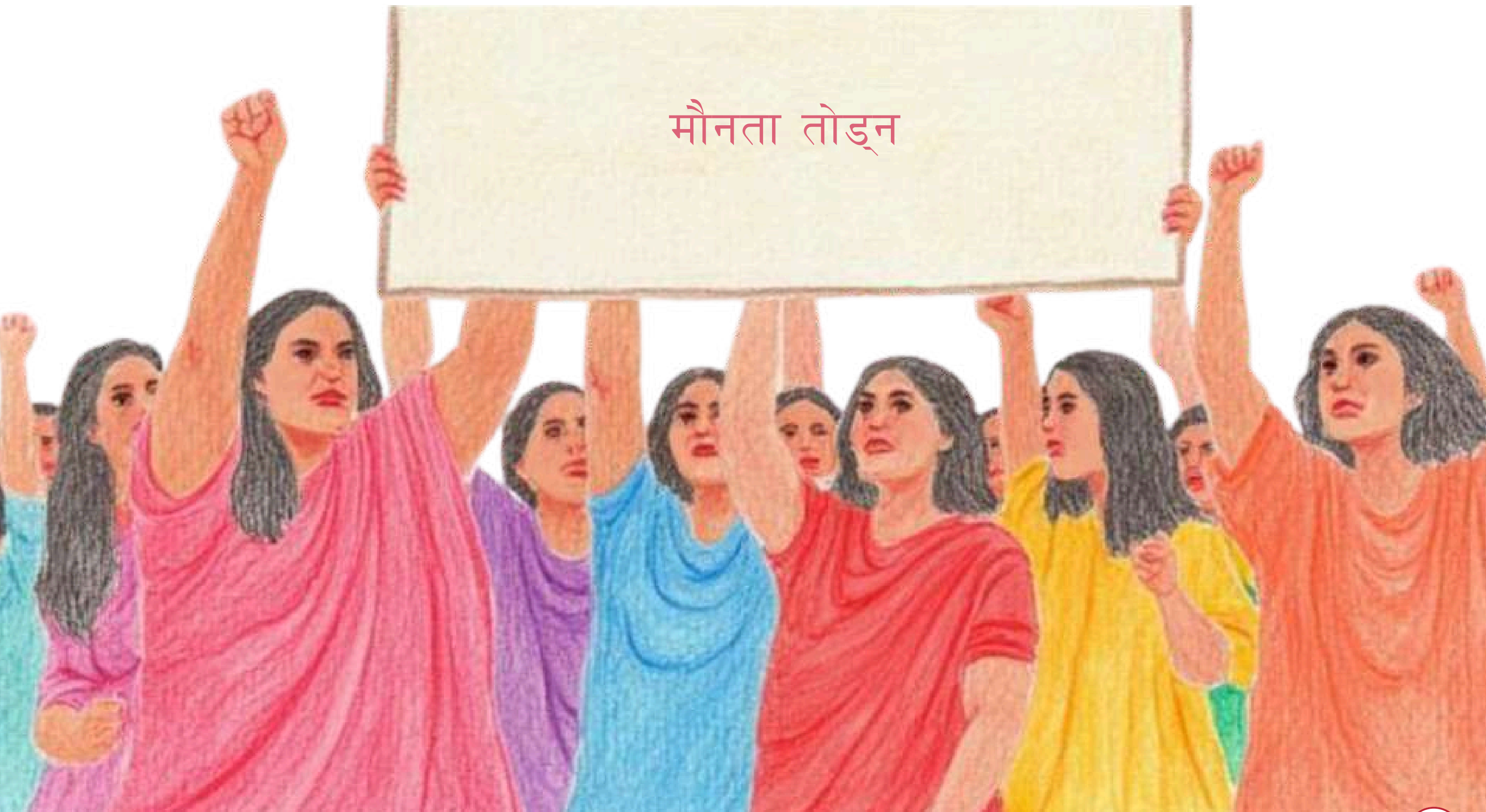
लैङ्गिक हिंसा (GBV) कसरी सम्बोधन गर्ने?

व्यक्तिगत स्तरमाः महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई आफ्ना अधिकारहरू र तिनीहरूलाई संरक्षण गर्ने कानुनहरूको बारेमा सचेत गरिनु आवश्यक छ। जस्तै, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१, घरेलु हिंसा (अपराध र सजाय) ऐन, २०६६, तथा मुलुकी फौजदारी संहिता, २०७४ ले यौन उत्पीडन विरुद्ध कानुनी संरक्षण प्रदान गर्छन् र त्यस्ता अपराधका लागि सजायको व्यवस्था गर्छन् ।

जब महिलाहरू आफ्ना अधिकारहरूबारे जानकार हुन्छन्, उनीहरूले हिंसाको रिपोर्ट गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ । सहयोगी समूहहरू र साथीहरूसँगको छलफलले आत्मविश्वास निर्माण गर्न मद्दत गर्छ । डिजिटल साक्षरता वा पैसा व्यवस्थापन जस्ता सीपहरूले महिलाहरूलाई अरूमा कम निर्भर बनाउँछ र आत्मनिर्भरता बढाउँछ ।

सामूहिक स्तरमाः गृह श्रमिक महिलाहरू समूह, युनियन वा सहकारीमा संगठित भएर एक अर्कालाई सहयोग गर्न र राम्रो कामका सेवा, सर्तहरू माग गर्न सक्छन ।़ यी समूहहरूले ठेकेदारहरूसँग उचित पारिश्रमिक र सुरक्षा सुनिश्चित गर्न मोलमोलाई गर्न सक्छन्। समुदाय स्तरमा, सुरक्षा अडिट र सार्वजनिक छलफल जस्ता गतिविधिहरूले असुरक्षित क्षेत्रहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्छ र स्थानीय योजना निर्माणमा सुधार ल्याउन प्रेरित गर्छ।

उदाहरणका लागि, अहमदाबादमा गृह श्रमिक महिलाहरूको समूहले सुरक्षा अडिट गरेपछि नगरपालिकाले बत्तीको व्यवस्था सुधार्यो र असुरक्षित अभ्यासहरू हटाउने कदम चाल्यो। स्वरोजगार महिला संघ (SEWA) ले २०१५ देखि २०१७ सम्म कम आय भएका बस्तीहरूमा गृह श्रमिक महिलाहरूसँग सुरक्षा अडिट आयोजना गऱ्यो। नक्सांकन अभ्यास र समुदाय भ्रमण मार्फत् महिलाहरूले कम उज्यालो भएका सडकहरू र एकलासे गल्लीहरू जस्ता असुरक्षित क्षेत्रहरू पहिचान गरे । उनीहरूले यी तथ्यहरू अहमदाबाद नगर निगममा प्रस्तुत गरे, जसले सडक बत्ती जडान, पूर्वाधार मर्मत, र सुरक्षा उपायहरू बढाउने काम गऱ्यो। यस पहलले स्थानीय सुरक्षा मात्र सुधार गरेन, महिलाहरूलाई स्थानीय शासनमा संलग्न हुन र लैङ्गिक उत्तरदायी शहरी योजना माग गर्न सशक्त बनायो।



३.४ घरेलु हिंसा र कार्यस्थलमा हुने हिंसा : महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) को सन्दर्भमा

महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) ले केवल सार्वजनिक ठाउँ वा कार्यस्थलमा मात्र होइन, आफ्नै घरभित्रै पनि हिंसा भोग्नुपर्छ । किनकि घर उनीहरूको निजी बासस्थान मात्र होइन, काम गर्ने कार्यस्थल पनि हो । यसले गर्दा व्यक्तिगत र व्यावसायिक हिंसाबिचको सीमा प्रष्ट हुँदैन । मौखिक दुर्व्यवहार, भावनात्मक नियन्त्रण, शारीरिक हिंसा, आवागमनमा प्रतिबन्ध, र विद्युतिय (डिजिटल) निगरानी जस्ता हिंसाका रूपहरू सामान्य छन्। गृह श्रमबाट कमाइएको आम्दानीमा परिवारका सदस्यहरूले नियन्त्रण गर्न सक्छन्, पुरुष ग्राहकहरूसँगको सम्पर्कमा रोक लगाउन सक्छन्, वा महिलाहरूलाई समूह, सहकारी वा तालिमहरूमा सहभागी हुन नदिन सक्छन् । अनलाइन दुर्व्यवहार (जस्तैः फोनको निगरानी, धम्कीपूर्ण सन्देशहरू) ले हिंसाको थप तह थप्छ । जब यस्तो विद्युतिय (डिजिटल) हिंसा जीवनसाथी वा नातेदारबाट हुन्छ, तब यो झनै खतरनाक हुन्छ । यी यथार्थहरूले देखाउँछन् कि घर र डिजिटल माध्यमहरूलाई पनि कार्यस्थलको रूपमा मान्यता दिनु आवश्यक छ, र श्रम सुरक्षा तथा हिंसा सम्बन्धी कानुनहरूमा समावेश गर्नु अत्यावश्यक छ ।

यस प्रकारको हिंसा विशेष रूपमा खतरनाक हुने कारण के हो भने, हिंसा गर्नेहरू प्रायः श्रीमान्, सासु-ससुरा वा अन्य नजिकका पारिवारिक सदस्यहरू हुन्छन् – जसले गर्दा महिलाहरूलाई सहयोग खोज्न कठिन हुन्छ । डिजिटल माध्यमहरू, जुन सशक्तिकरणको माध्यम हुनुपर्ने हो, त्यहाँ समेत कडा निगरानी हुन्छ, जसले वित्तीय एपहरू, सञ्चार माध्यमहरू, वा साथीहरूको सञ्जालमा पहुँच सीमित बनाउँछ । गृह श्रमिक महिलाहरू अनौपचारिक संरचनामा काम गर्ने भएकाले, उनीहरू अधिकांश कार्यस्थल सुरक्षा व्यवस्थाबाट बाहिर परेका हुन्छन् ।

घरलाई वैध कार्यस्थलको रूपमा मान्यता दिनु र गृह श्रमिक महिलाहरूलाई कानुनी सुरक्षा विस्तार गर्नु अत्यावश्यक छ । यसका लागि कानुनी उपचार मात्र होइन, समुदायमा आधारित सहयोग सञ्जालहरू पनि आवश्यक छन् , जुन गृह श्रमिक महिलाहरूको विशेष परिस्थितिलाई बुझ्ने र सम्बोधन गर्ने खालका हुनुपर्छ ।

३.५ स्रोत, ऋण, र सामाजिक सुरक्षा पहुँचः असमान नियन्त्रण र लैङ्गिक अवरोधहरू

विशेषगरी अनौपचारिक क्षेत्र र गृह श्रमिक महिलाहरू (HBWs) का लागि आर्थिक स्रोतमा पहुँच र नियन्त्रण ठूलो चुनौती रहन्छ । महिलाहरू, विशेषतः अनौपचारिक तथा गृह श्रमका क्षेत्रमा काम गर्नेहरू, अझै पनि महत्वपूर्ण आर्थिक स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको सवालमा गहिरो संरचनात्मक अवरोधहरूको सामना गरिरहेका छन् । महिलाहरूले श्रम गरेर आम्दानी गरे पनि वा बेतलबि हेरचाह तथा घरेलु काममा महत्वपूर्ण योगदान दिए पनि, परिवारको सम्पत्ति वा वित्तीय निर्णयमा उनीहरूको नियन्त्रण दुर्लभ हुन्छ ।

जग्गा र सम्पत्ति अझै पनि अत्यधिक रूपमा पुरुषहरूको नाममा दर्ता हुन्छ । धेरै परिवारहरूमा महिलाले जग्गा उत्तराधिकारीका रूपमा पाउँदा वा दाइजोको रूपमा प्राप्त गरे पनि, कानुनी स्वामित्व प्रायः पुरुष नातेदारको नाममा रहन्छ । यसले महिलाहरूलाई सम्पत्ति धितो राखि ऋण लिन वा कुनै रूपमा प्रयोग गर्न वा दीर्घकालीन सुरक्षा र आत्मनिर्भरता निर्माण गर्न अवरोध पुऱ्याउँछ । कानुनी स्वामित्व वा दस्तावेज नभएमा महिलाहरू कृषि सहायता, भूमि सुधार योजना, र सरकारी अनुदान जस्ता राज्य सेवाहरूबाट वञ्चित हुन्छन् ।

औपचारिक ऋण पहुँच पनि चुनौतीपूर्ण छ । वित्तीय संस्थाहरूले आम्दानीको प्रमाण, जग्गाको कागजात, वा धितो जमानत माग गर्छन् , जुन धेरै महिलाहरूको पहुँचमा हुँदैन । यस कारणले गृह श्रमिक महिलाहरू प्रायः उच्च ब्याज लिने अनौपचारिक ऋणदाताहरूको शरणमा जान बाध्य हुन्छन्, जसले उनीहरूको कमजोर अवस्थाको फाइदा उठाउँछन् । ऋण उपलब्ध भए पनि प्रायः पुरुष परिवार सदस्यको नाममा हुन्छ वा उनीहरूले नियन्त्रण गर्छन् ।

पेन्सन, प्रसूति लाभ, स्वास्थ्य बीमा, वा अपांगता सहायता जस्ता सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू प्रायः औपचारिक रोजगारमा आधारित हुन्छन् । यसले धेरै महिला श्रमिकहरू विशेषतः गृह श्रमिक महिलाहरू यस्ता योजनाहरूको पहुँचबाट बाहिर हुन्छन् । महिलाहरूलाई आफ्ना अधिकारबारे जानकारी नहुन सक्छ, वा प्रशासनिक प्रक्रियाहरू पार गर्न कठिनाइ भोग्न सक्छन् ।

अझै पनि उपलब्ध योजनाहरू सबै लैङ्गिक संवेदनशील छैनन् । जस्तै केही कल्याणकारी कार्यक्रमहरूले महिलालाई पुरुष श्रमिकको आश्रितको रूपमा हेर्छन्, आफ्नै अधिकारसहितको श्रमिकको रूपमा होइन।

यी चुनौतीहरू समाधान गर्नका लागि लैङ्गिक रूपान्तरण गर्ने खालका समाधानहरू आवश्यक छन्:

- जग्गा र घरको संयुक्त स्वामित्व – दुवै पति-पत्नीको नाममा दर्ता गराई सुरक्षित स्वामित्व सुनिश्चित गर्नु।
- महिलाहरूको वास्तविकता अनुरूप ऋण प्रणाली निर्माण – जस्तैः धरौटि बिना ऋण, लचिलो किस्ता योजना, र सामूहिक ऋण मोडेलहरू।
- अनौपचारिक तथा गृह श्रमिक महिलाहरूको आवश्यकता अनुरूप सामाजिक सुरक्षा योजना तयार गर्नु – जस्तैः सुलभ स्वास्थ्य बीमा, वृद्धावस्था पेन्सन, प्रसूति सहायता, र दुर्घटना बीमा।
- महिला गृह श्रमिकहरूलाई अधिकारबारे जानकारी दिन र योजना पहुँचमा सहयोग पुऱ्याउन व्यापक प्रचार र सचेतना सुनिश्चित गर्नु।
- महिला समूहहरू र सहकारीहरूको भूमिका सशक्त बनाउनु – अधिकार माग गर्न, ऋण पहुँच गर्न, र समावेशी वित्तीय नीतिको वकालत गर्न।

स्रोत र सुरक्षामा सुरक्षित पहुँच बिना महिलाको श्रमको मूल्याङ्कन हुँदैन, र उनीहरूको आर्थिक आत्मनिर्भरता कमजोर हुन्छ। स्रोतमा पहुँच र नियन्त्रण सुनिश्चित गर्नु केवल वित्तीय समावेशीकरणको कुरा होइन, यो महिलालाई पूर्ण र समान आर्थिक पक्षधरको रूपमा मान्यता दिने कुरा हो ।

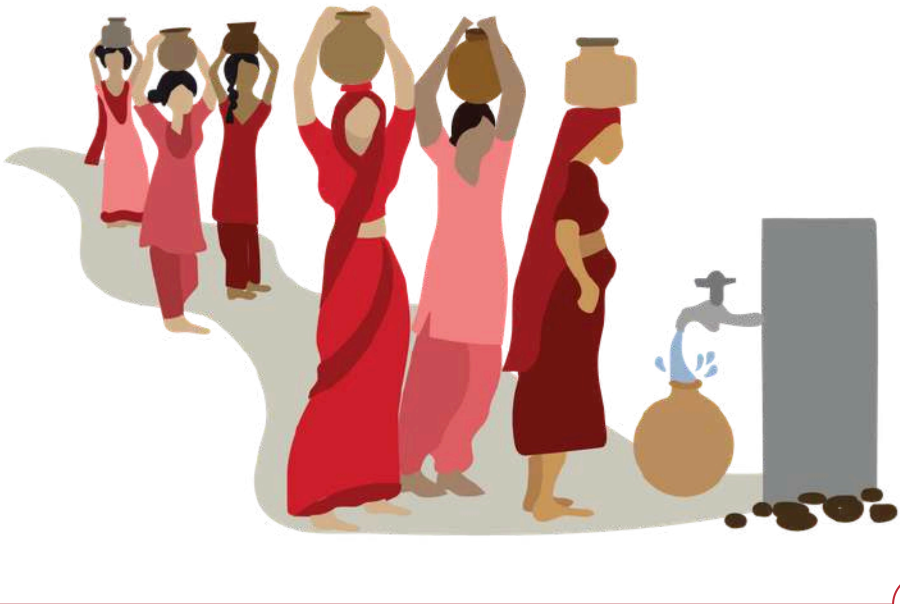
३.६ गृह श्रमसंग सम्बन्धित स्वास्थ्य र सुरक्षा समस्या

गृह श्रमिकहरू (HBWs) ले प्रायः यस्तो वातावरणमा काम गर्छन् जुन व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा (Occupational health & safety) का मापदण्ड अनुसार डिजाइन वा नियमन गरिएको हुँदैन ।
गृह श्रमिक महिलाहरू (HBWs) प्रायः त्यस्ता वातावरणमा श्रम गर्छन् जुन न त पेशागत सुरक्षाका लागि डिजाइन गरिएको, न त नियमन गरिएको हुन्छ । औपचारिक कार्यस्थलको तुलनामा घरहरूमा हावा आवतजावत, उज्यालो, वा शारीरिक अनुकूलता (ergonomic layout) का आधारभूत मापदण्डहरू प्रायः पूरा हुँदैनन् । महिलाहरू साँघुरा, कम उज्यालो कोठाहरूमा लामो समयसम्म भुइँमा वा होचो स्टुलमा बसेर काम गर्छन्, जहाँ ढाडको उचित समर्थन (आड) नहुँदा दीर्घकालीन पीडा, थकान, र हड्डी-मांसपेशी सम्बन्धी समस्या उत्पन्न हुन्छ ।

धेरै गृह श्रमिक महिलाहरू यस्तो काममा संलग्न छन् , जसमा रसायन, धुलो, धुवाँ, वा धारिलो उपकरणको सम्पर्क हुन्छ जस्तैः अगरबत्ती बनाउने, जरि भर्ने काम, रङ लगाउने, वा इलेक्ट्रोनिक सामानहरू जोड्ने । तर, उनीहरूलाई सुरक्षात्मक सामग्री दिइँदैन, न त स्वास्थ्य जोखिमबारे जानकारी गराइन्छ । सुरक्षा मापदण्डको अभावले श्वासप्रश्वास सम्बन्धी रोग, छालाको संक्रमण, आँखाको पिडा, र अन्य स्वास्थ्य समस्या निम्त्याउँछ जुन न त पहिचान हुन्छ न त उपचार गरिन्छ ।

महिलाहरूले अवैतनिक हेरचाह र तलब सहितको कामको दोहोरो जिम्मेवारी सम्हाल्दा भोग्ने भावनात्मक र मानसिक दबाब यसमा थप चुनौती हो । शिशु स्याहार, खाना पकाउने, सरसफाइ, वृद्धको हेरचाह जस्ता कामसँगै उत्पादनको समयसीमा पूरा गर्नुपर्ने दबाबले मानसिक थकान, चिन्ता, र एक्लोपन निम्त्याउँछ । उनीहरूको काम अदृश्य र कम मूल्याङ्कन गरिने भएकाले सामाजिक समर्थन र मान्यताको अभाव हुन्छ , जसले मानसिक स्वास्थ्यमा थप असर पार्छ ।

अर्को ठूलो चुनौती के छ भने घरहरू श्रम कानुनमा औपचारिक कार्यस्थलको रूपमा मान्यता प्राप्त छैनन् । यसका कारण गृह श्रमिक महिलाहरू अधिकांश पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा योजनाहरू, बीमा लाभ, वा कामसँग सम्बन्धित चोटपटकको क्षतिपूर्ति पहुँचबाट बाहिर रहन्छन् । उनीहरूको कार्य सन्दर्भ अनुसार कुनै निरीक्षण, सुरक्षा निर्देशिका, वा गुनासो समाधान प्रणाली उपलब्ध छैन।



३.७ उजुरी दर्ता गर्ने प्रक्रिया

कहाँ उजुरी दर्ता गर्नेः

- **१. प्रहरी महिला सेल**
- **२. राष्ट्रिय महिला आयोग**
- **३. स्थानीय निकाय**

नेपालमा जब घरेलु हिंसाको गुनासो दर्ता गरिन्छ, सामान्यतः यो प्रहरीको महिला सेल, स्थानीय निकाय, वा महिला आयोगमा दर्ता गरिन्छ । गुनासो दर्ता भएपछि पीडितको स्वास्थ्य परीक्षण गरिन्छ, र प्रहरीले पक्ष विपक्षको बयान संकलन गर्छ। महिला सेलले गुनासो प्राप्त भएको ३० दिनभित्र दुबै पक्षबीच मेलमिलापको प्रयास गर्छ। यदि मेलमिलाप असफल भयो भने, मुद्दा १५ दिनभित्र जिल्ला अदालतमा पठाइन्छ । अदालतले आवश्यक ठानेमा पीडितको सुरक्षाका लागि संरक्षण आदेश जारी गर्न सक्छ, र पीडितको गोपनीयता कायम राख्न चाहेमा क्यामेरा सुनुवाइको व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।

कानुनी उपचारमा निम्न समावेश छन्:

- पीडितको उपचार खर्चको जिम्मेवारी विपक्षीलाई दिने
- क्षतिको आधारमा क्षतिपूर्ति दिने
- रु. ३,००० देखि रु. २५,००० सम्म जरिवाना
- अधिकतम ६ महिनासम्म कैद, वा जरिवाना र कैद दुवै लागू हुन सक्छ ।

हिंसाको प्रयास गर्ने वा सहयोग गर्ने व्यक्तिलाई मुख्य दोषीको आधा सजाय लागू हुन्छ । विशेष रूपमा, दोहोरिएको हिंसाको घटनामा प्रत्येक पटक सजाय दोब्बर गरिन्छ।

आवश्यक कागजातहरू :

- हिंसाको लिखित विवरण वा DIR- Domestic Incident Report
- पहिचान र ठेगानाको प्रमाण
- विवाह प्रमाणपत्र (भएमा)
- चोटपटक भएमा स्वास्थ्य परीक्षण रिपोर्ट
- बसोबासको प्रमाण (जस्तैः बिजुली/पानीको बिल, रासन कार्ड आदि) साक्षीका बयान, फोटोहरू, वा अन्य सहयोगी सामग्रीहरू

गतिविधि ३ क

लैङ्गिक हिंसाको प्रचलन र गाम्भिर्यता

२० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ३.३ - ३.७ पढ्नुहोस् ।

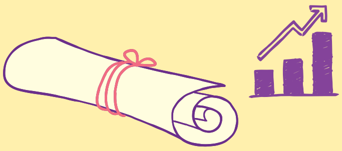
विषयवस्तु

लैङ्गिक हिंसाको व्यापक प्रचलन र गम्भीरता बुझ्नु

विधि

तथ्यांक सहितको चार्ट पेपरको प्रयोग गरेर व्याख्या गर्नु

आवश्यक सामग्रीहरू:



तथ्याङ्क सहितको चार्ट पेपर

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

चरण १

सहभागीहरूलाई महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) ले सामना गर्ने महिला हिंसाका विभिन्न प्रकारहरू सूचीबद्ध गर्न लगाउनुहोस् ।

चरण २

सहभागीहरूले कम्तीमा ५-६ प्रकारका हिंसा सूचीबद्ध गरे पश्चात् सो लाई यसरी सारांश गर्न सक्नुहुन्छ ।

"महिलाहरूले भोग्ने हिंसालाई लैङ्गिक हिंसा पनि भनिन्छ, किनकि यस्ता हिंसा लैङ्गिक मापदण्ड र विश्वासका कारण गरिन्छ जसले महिलाहरू पुरुष भन्दा निम्न वा कमजोर छन् भन्ने मान्यताले गहिरो जरो गाडेको छ । यो समाजमा व्यापक रुपमा फैलिएको मान्यता हो । यस्ता मान्यताका कारण धेरै महिलाहरू दैनिक जीवनमा विभिन्न प्रकारका हिंसाको सामना गर्न बाध्य छन् ।

चरण ३

प्रशिक्षक नोट ३.३ मा दिइएको तथ्यांक सहितको चार्टलाई प्रस्तुत गर्दै तथ्यांक पढेर सरल भाषामा प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

चरण ४

भन्नुहोस् कि यी शत्रहरू मार्फत् हामी यो बुझ्ने प्रयास गर्नेछौं कि लैङ्गिक हिंसा भनेको पीडक र महिला वा केटी बीचको कार्य मात्र होइन । त्यहाँ गम्भीर वास्तविकता निम्त्याउने प्रणालीगत कारणहरू छन् ।

गतिविधि ३ ख

अदृश्य बाधाहरूको पहिचान

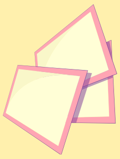
३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ३.२ पढ्नुहोस् ।

विषयवस्तु

भारत र नेपालमा महिलाको स्थिति निर्धारण गर्ने दैनिक वास्तविकता र संरचनागत चुनौतीहरूको बुझाइ ।

आवश्यक सामग्रीहरू:



६ शक्तिशाली तस्वीरहरू (तपाइँले यी तस्वीरहरू छुट्टै छापिएको प्रति पनि पाउनुहुनेछ ।)

समूह १ का लागि तस्वीरहरू

(फोहोर संकलकको तस्वीर-कृपया सहभागीहरूलाई पहिला नभन्नुहोस्, वहाँहरूलाई अनुमान गर्न दिनुहोस् ।) अथवा

(सडक सफा गरिरहेकी महिलाको फोटो – सहभागीहरूलाई अनुमान गर्न दिनुहोस्। यदि अनुमान गर्न सकेनन् भने, कृपया बताइदिनुहोस्।

समूह १ का लागि प्रश्नहरू :

- तपाइँले यी तस्वीरहरूमा के देख्नुभयो ?
- के तपाइँले महिलाहरूको काम बुझ्न सक्नुभयो ?
- तपाइँको विचारमा यी महिलाहरू कुन जातका हुन् ?
- के हामीले यी काममा पुरुष र महिलाको संख्या समान देख्छौं ?

समूह २ का लागि तस्वीरहरू

(नेवार समुदायका महिलाहरू ऊनबाट धागो बनाउँदै गरेको तस्वीर-सहभागीहरूलाई पहिला नभन्नुहोस् वहाँहरूले अनुमान लगाउन नसकेमा मात्र भन्नुहोला)

समूह १ का लागि प्रश्नहरू :

- तपाइँले यस तस्वीरमा के देख्नुभयो ?
- घरबाट काम गर्ने महिला गृह श्रमिकहरूको लागि घर साँच्चै सुरक्षित स्थान हो कि होइन?
- उनीहरूले कस्तो प्रकारको हिंसाको सामना गर्छन् ?
- यस्तो हिंसाका अपराधीहरू प्रायः को हुन्?
- पुरुष गृह श्रमिकहरूले पनि त्यस्तै प्रकारको हिंसाको सामना गर्छन् कि ?

समूह ३ का लागि तस्वीरहरू

(दिल्लीमा निःशुल्क बस पास प्रयोग गर्दै यात्रा गरिरहेकी महिला)

(फोटोमाः निःशुल्क बस सेवा माग गर्दै महाराष्ट्रका महिलाहरू)

समूह ३ का लागि प्रश्नहरू :

- तपाईंले तस्बिरहरूमा के देख्नुभयो ?
- के केही शहर र राज्यहरूमा महिला गृह श्रमिकहरूका लागि निःशुल्क बस सेवा उपयोगी छ ? यदि छ भने किन र छैन भने किन?
- तपाईंलाई सरकारले यस्ता सेवा किन सुरु गर्यो जस्तो लाग्छ ?

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : समूह अवलोकन र छलफल

सहभागीहरूलाई स साना ४ समूहमा विभाजन गर्नुहोस् ।

प्रत्येक समूहलाई माथि दिए अनुसार दुई तस्बिरहरू दिनुहोस् साथै हरेक समूहका लागि प्रश्नहरू पनि उपलब्ध गराउनुहोस् र तस्बिरलाई ध्यानपूर्वक हेर्न भन्नुहोस् । आ आफ्नो समूहभित्र दिइएका प्रश्नहरूमा छलफल गर्न लगाउनुहोस् ।

हरेक समूहले ५-१० मिनेट छलफल गर्न सक्नेछन् । यदि उनीहरूले चाहन्छन् भने आफ्नो विचारहरू चार्ट पेपरमा नोट गर्न सक्छन् ।

दोस्रो चरण : समूहगत प्रस्तुति

हरेक समूहलाई उनीहरूले के अवलोकन र छलफल गरे भन्ने छोटकरीमा प्रस्तुत गर्न भन्नुहोस् ।

हरेक प्रस्तुति पछि, प्रशिक्षकले तलका बुँदाहरूबाट टिपोट गर्न सक्छन् ।

समूह १ को प्रस्तुति पछि प्रशिक्षकले अवलोकन/ टिप्पणी गर्ने विकल्पहरू :

- मानिसहरू राम्रो स्वास्थ्यका लागि सफा वातावरणमा बस्नु सबैभन्दा महत्वपूर्ण छ ।
- शहरलाई सफा राख्नको लागि फोहोर सङ्कलन र वर्गीकरण गर्नु महत्वपूर्ण कार्य हो यद्यपि धैरै जसो फोहोर सङ्कलन गर्ने कार्य दलितहरूले गर्ने गर्छन् , त्यसमा पनि बढी महिलाहरू पर्छन् । धैरै देशमा मेनहोल (सेफ्टी ट्यांकी) सफा गर्ने काम मेसिनले गरिन्छ भने दक्षिण एशियाका धैरै देशमा अझै मानवले गर्ने गर्छन्, त्यसमा पनि प्रायः दलित पुरुषहरूले गर्ने गरेको भेटिन्छ ।
- जातपात मान्ने कुरा सामाजिक मामिला र विवाहमा मात्र सान्दर्भिक छ भन्ने विश्वास गरिन्छ । तर वास्तविकता के हो भने विशेष प्रकारको गृह श्रमिकको रुपमा हामी निश्चित जाति र धर्मका मानिसहरू संलग्न भएको पाउँछौं ।
- सन् २००९ मा आईएसएसटि द्वारा गरिएको एक अध्ययन अनुसार निम्न अवस्थाहरू देखाउँछ ।

स्थान	काम	संलग्न जात/धर्म
पटना बिहार	चप्पल बनाउने	रविदास समुदाय (परम्परागत हिन्दु + केही मुस्लिमहरू
	बासुँरी बनाउने	मुस्लिम समुदाय
	बिंडी बनाउने	मुख्य रुपमा दलित तथा पिछडिएका वर्गबाट जनजाती र अधिकांश पिछडिएका जातहरू

आफ्नो वरिपरिको छिमेकी हेर्नुहोस् र प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्, के तपाईंले निश्चित जातिय समुदायले विशेष प्रकारका कार्यहरू गरेको देख्नुभयो ?के यो गृह श्रमिकको लागि सही छ । के त्यहाँ जातिय विभेदहरू देखिन्छ ?

समूह २ को प्रस्तुतिको अवलोकन पश्चात् प्रशिक्षकका लागि टिप्पणी र अवलोकनका विकल्पहरू

सहभागीहरूले प्राय: भन्न सक्छन् कि तस्बिरहरू गृह श्रमिकहरूको हुन् र उनीहरूले पनि हिंसाको सामना गर्छन् ।

तलका बुँदाहरू भन्नुहोस् :

भारतमा १० भन्दा कम कर्मचारी भएका प्रतिष्ठानहरूमा वा अनौपचारिक क्षेत्रहरूमा काम गर्ने महिलाहरूका लागि, ग्रामीण र शहरी दुवै क्षेत्रमा जिल्ला स्तरिय स्थानीय समितिहरू (LCs) स्थापना गरिएका छन् ।

यस ऐनको एउटा महत्त्वपूर्ण पक्ष भनेको यौन उत्पीडनको परिभाषा उजुरीकर्ता (complainant) को अनुभवमा आधारित हुन्छ–अर्थात् यदि कुनै महिलाले अपराधीको शब्द वा व्यवहारलाई यौन हिंसाको रुपमा लिन्छिन् भने, उनलाई उजुरी दर्ता गर्ने अधिकार छ ।

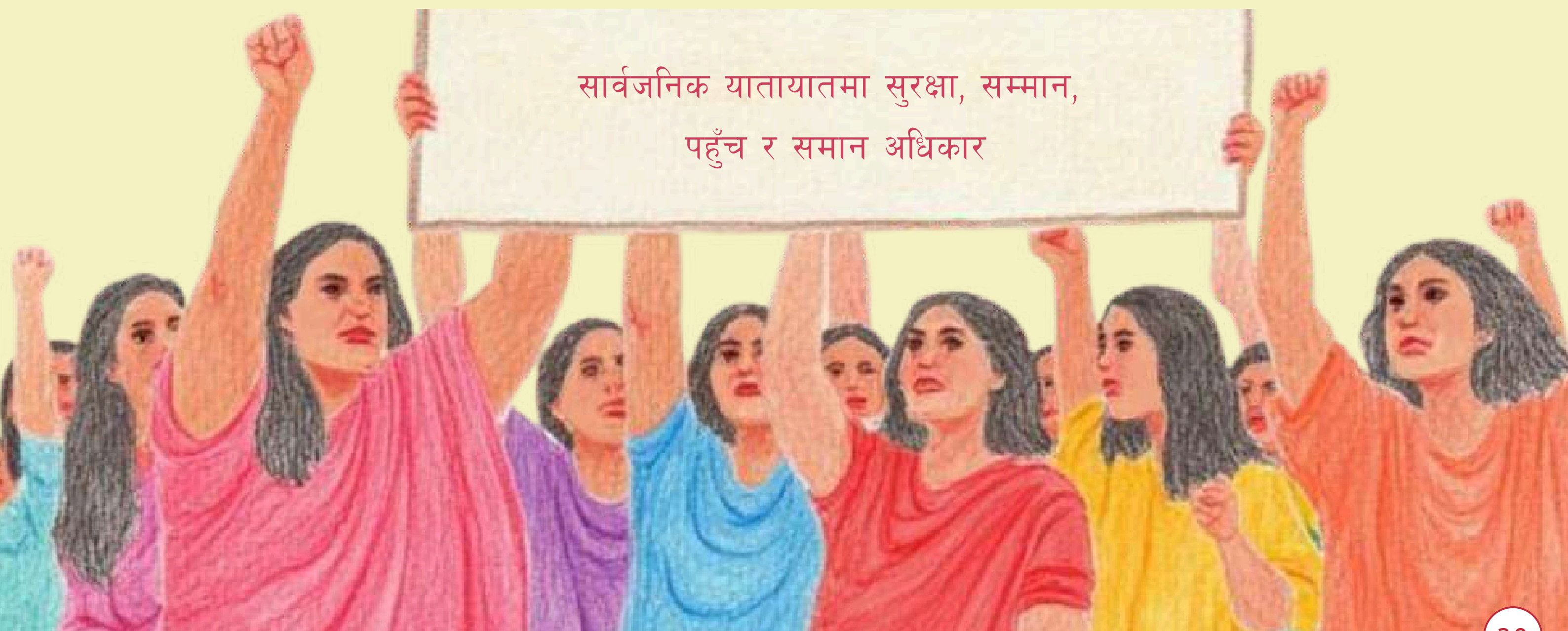
तपाइँ वहाँहरूलाई आफ्नो भेगको स्थानीय समितिको बारेमा पत्ता लगाउन भन्न सक्नुहुन्छ वा तपाईंले उनीहरूलाई स्थानीय समितिका सदस्यहरूको नाम र नम्बर उपलब्ध गराउन सक्नुहुन्छ ।

समूह ३ को प्रस्तुति पश्चात प्रशिक्षकका टिप्पणीका विकल्पहरू

सहभागीहरूले निशुल्क यात्राको महत्वको छलफलका बारेमा विचार व्यक्त गरे पश्चात् वहाँहरूलाई बुझाउनुहोस् कि राज्य वा सरकारले नि:शुल्क यात्रा प्रदान गरेर अप्रत्यक्ष रूपमा महिलाहरूको लागि लगानी गरिरहेको छ र यस अवसरमा पहुँच पाउनका लागि महिलाहरूको मार्गमा रहेका बाधाहरू हटाइ रहेको छ । निशुल्क यात्राले महिलाहरूलाई कामको लागि घरबाट बाहिर निस्कन वा परिवार भेट्न पुरुष वा पैसाको भर पर्नुपर्दैन ।

तेस्रो चरण : सामूहिक प्रतिबिम्ब र समापन मन्तब्य

सबै समूहबाट अनुभव व्यक्त गरिसके पश्चात् तस्वीरलाई इंगित गर्दै स साना छलफलको सुविधा प्रदान गर्नुहोस् । वहाँहरूलाई भन्नुहोस् कि महिला गृह श्रमिकको रूपमा, विभिन्न प्रकारका संस्थाहरूबाट धेरै चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्छ । कतिपय अवस्थामा राज्यले महिला मैत्री नीतिहरू पारित गरेर सहयोगी बन्न सक्छ । हाम्रो अवस्थाको विश्लेषण गर्ने र कस्ता कार्यक्रम र परियोजनाहरू आवश्यक छन् भनेर सामूहिक रूपमा निर्णय गर्ने महिला गृह श्रमिकको रूपमा यो हामीमाथि निर्भर हुनेछ ।



क्रियाकलाप ३ ख का लागि तस्वीरहरू

गतिविधि ३ ग

"दक्षिण एशियाली महिलाको जीवनरेखा" (Timeline Exercise)

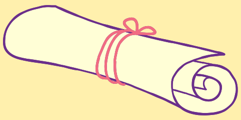
३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ३.१. ३.७ पढनुहोस।

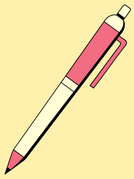
विषयवस्तु

लिंग, संस्कृति, जात, वर्ग, र सामाजिक अपेक्षाहरूले दक्षिण एशियाली महिलाको जीवनक्रम कसरी निर्धारण गर्छ भन्ने बुझ्ने ।

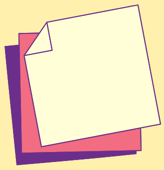
आवश्यक सामग्रीहरू



चार्ट पेपर



मार्करहरू



स्टिकी नोटहरू

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्नुहोस्

- ४-६ जनाको सानो समूहहरू बनाउनुहोस् ।
- प्रत्येक समूहलाई चार्ट पेपर र मार्करहरू दिनुहोस् ।

दोस्रो चरण : क्रियाकलापको परिचय

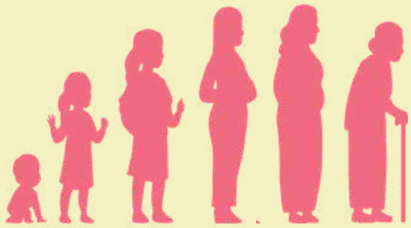
भन्नुहोस्

"हामी एक दक्षिण एशियाली महिलाको जन्मेदेखि वृद्धावस्था सम्मको जीवन कल्पना गर्नेछौं । प्रत्येक चरणमा सोच्नुहोस् उनले कुन लैङ्गिकतामा आधारित चुनौतीहरू सामना गर्न सक्छिन् जस्तै शिक्षामा सीमितता , बालविवाह, घरेलु हिंसा वा रोजगारदाताबाट बहिष्करण । जात, वर्ग, धर्म वा बसोबासको स्थानले उनको अनुभवमा कस्तो प्रभाव पार्न सक्छ भन्ने विचार गर्नुहोस् ।"

तेस्रो चरण : सामूहिक कार्य - समयसीमा बनाउने

प्रत्येक समूहलाई महिलाको जीवनको जीवन क्रमचक्र (Horizontal timeline) को कल्पना गरेर चित्र बनाउन अनुरोध गर्नुहोस् । निम्न मुख्य चरणहरू चिन्ह लगाउन लगाउनुहोस् ।

- **बाल्यकाल**
- **किशोर अवस्था**
- **प्रौढ अवस्था**
- **वृद्धावस्था**



प्रत्येक चरणमा सहभागीहरूले नोट गर्नुहोस् ।

- **महिलाले भोग्ने लैङ्गिक हिंसामा आधारित चुनौतीहरू**
- **प्रत्येक चरणमा हुने हिंसाका प्रकारहरू**
- **जात, वर्ग, धर्म वा क्षेत्रले अनुभवमा पार्ने प्रभाव**

बैकल्पिक (समय भएमा)

- समूहहरूलाई प्रत्येक चरणमा महिलाले प्रयोग गर्न सक्ने समर्थन प्रणाली वा प्रतिरोधात्मक रणनीतिहरू टिप्न लगाउन सकिन्छ ।
- रचनात्मकता प्रोत्साहन गर्नुहोस्-समूहहरूले चित्र, प्रतिक , वा उद्धरणहरू थप्न सक्छन् स्मरण गराउनुहोस् कि यो कल्पना र सहानुभूति सम्बन्धि अभ्यास हो, प्राविधिक शुद्धता होइन ।

चौथो चरण : सामूहिक प्रस्तुति

प्रत्येक समूहलाई आफ्नो समयसीमा भित्र छोटकरीमा सम्पूर्ण समूह सामु प्रस्तुत गर्न आमन्त्रण गर्नुहोस् ।
उनीहरूलाई निम्न बुँदाहरू उजागर गर्न लगाउनुहोस् ।

- **विभिन्न चरणमा हुने मुख्य चुनौतीहरू**
- **जीवनका हरेक चरणसँग सम्बन्धित वा सम्पूर्ण चरणमा हुने हिंसाका प्रकारहरू**
- **समर्थन वा प्रतिरोधका रूपहरू**

सम्भव भए जीवनचक्रहरू भित्तामा प्रदर्शन गर्नुहोस् ।

पाँचौ चरण : प्रतिक्रिया माग्ने प्रश्नहरू

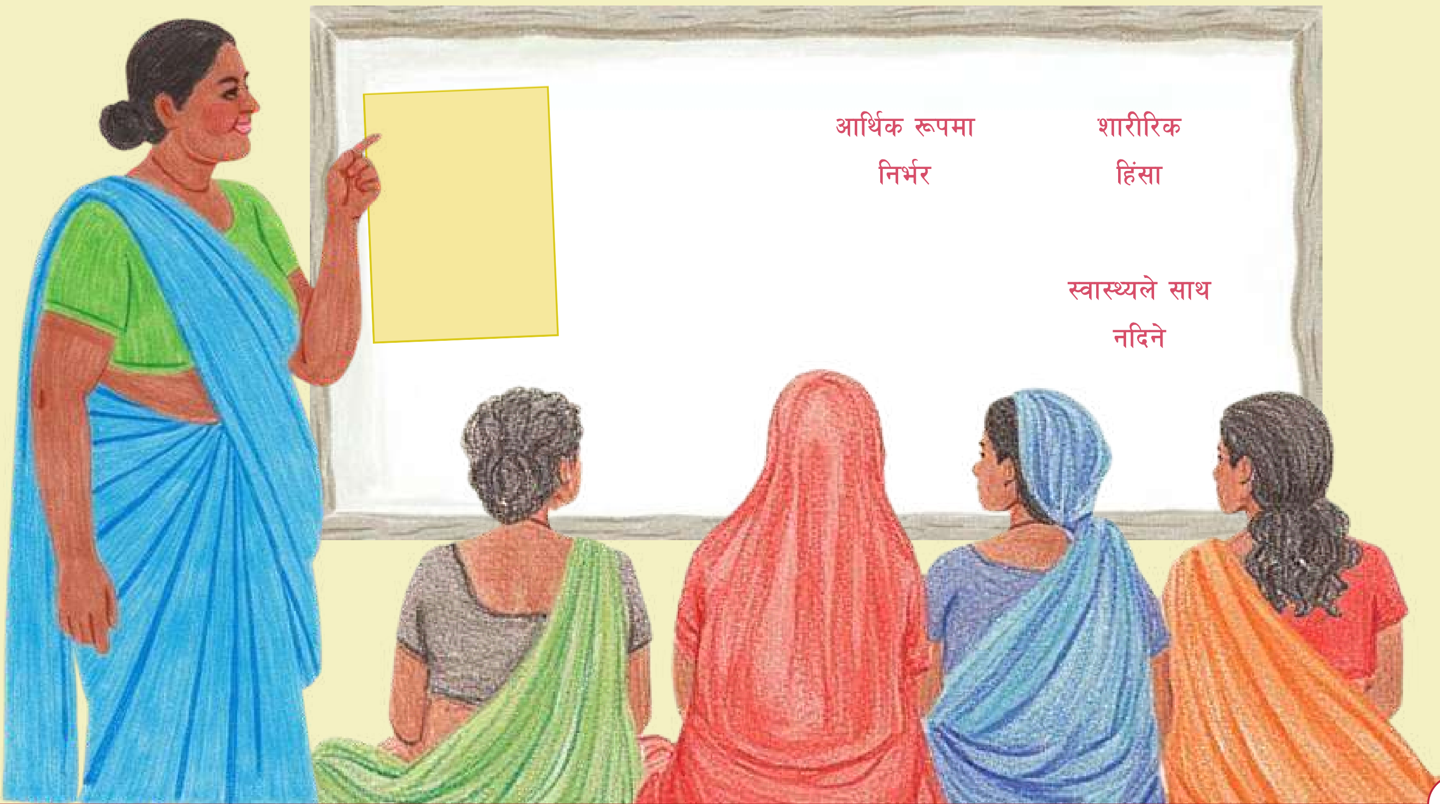
यी प्रश्नहरू सोध्दै छलफललाई सहज बनाउनु होस् ।

- **"समयसीमा बनाउँदा तपाईंले कस्तो अनुभव गर्नुभयो ?"**
- **"कुनै चुनौतिहरू विशेष रूपमा अन्यायपूर्ण वा रोक्न सकिने लाग्यो ?"**
- **"उनीहरूको जीवनमा परिवार, समुदाय वा राज्यको भूमिकाले कस्तो प्रभाव पार्छ ?"**
- **"के तपाईंले हिंसाका केही प्रकारहरू विशेष जात, वर्ग वा समुदायसँग सम्बन्धित देख्नुभयो ?"**
- **"यदि उनी प्रभुत्वशाली वा उत्पीडित समूहकी सदस्य हुन्थिन् भने उनको जीवनचक्र कस्तो देखिन्थ्यो ?"**

२-३ जना सहभागीहरूलाई आफ्ना विचार व्यक्त गर्न भन्नुहोस् ।

छैठौं चरण : समापन मन्तव्य

भन्नुहोस्
"यो गतिविधिले हामीलाई स्मरण गराउँछ कि दक्षिण एसियामा महिलाहरूको जीवनमा चुनौतीहरू अनेकौं तहमा निर्माण भएको हुन्छ – जस्तै लैंगिक असमानता, जातीय विभेद, गरिबी, र सामाजिक मान्यताहरू । तर महिलाहरूले जीवनका हरेक चरणमा शक्ति र प्रतिरोध देखाउँदछन् । महिलाहरूको अवस्था बुझ्नका लागि जन्मेदेखि वृद्धावस्थासम्मको सम्पूर्ण जीवनचक्रलाई हेर्नु आवश्यक छ – संरचनागत अवरोधहरू र दैनिक साहसिक क्रियाकलापहरू दुवैलाई ध्यानपूर्वक अवलोकन गर्नु जरुरी छ ।"



गतिविधि ३ घ

"अधिकार मिलाउने" (संवैधानिक धारासँग सम्बन्धित खेल) - भारत

३० मिनेट

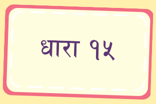
सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि दोस्रो परिशिष्टाङ्क पढ्नुहोस्।

सामग्रीलाई विशेष सान्दर्भिक बनाउन हामीले भारत र नेपालका उदाहरणहरू प्रस्तुत गरेका छौं । मुख्य प्रशिक्षकहरूलाई आफ्नो संस्थागत नेतृत्वसँग सहकार्य गरेर यी उदाहरण र गतिविधिहरूलाई आफ्नै देशको वास्तविकता, चुनौतीहरू र कानुनी संरचनाहरू अनुसार परिमार्जन गर्न प्रोत्साहित गरिन्छ ।

विषयवस्तु

सहभागीहरूलाई भारतमा महिलाको अधिकार संरक्षण गर्ने मुख्य संवैधानिक अनुच्छेदहरू बुझ्न सहयोग पुर्याउने ।

आवश्यक सामग्रीहरू



कागजका साना पर्चा वा फ्ल्यास कार्डहरू जसमा अनुच्छेद नम्बर लेखिएको होस् (१४, १५, १६, ३९, ४२, २४३)

समूहगत छलफलका लागि सरल र सन्दर्भ अनुकूल उदाहरणहरू भएको कार्डको अर्को सेट

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशनहरू :

प्रथम चरण : साना समूहहरू बनाउनुहोस् ।

सहभागीहरूलाई ३-४ जनाको स-साना समूहहरूमा विभाजन गर्नुहोस्

दोस्रो चरण : सामाग्री वितरण गर्नुहोस् ।

- प्रत्येक समूहलाई कार्ड मिस्रित सेट दिनुहोस्—केहीमा अनुच्छेद नम्बर र केहीमा सरल व्याख्या वा वास्तविक जीवनका उदाहरणहरू ।

तेस्रो चरण : गतिविधि मिलाउने

- समूहहरूलाई हरेक अनुच्छेद नम्बरको सही व्याख्या वा अवस्थासँग मिलाउन निर्देशन दिनुहोस् ।
- समूहभित्र छलफल गर्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् र तर्क सहित निर्णय लिन लगाउनुहोस् ।

चौथो चरण : सामूहिक छलफल र समीक्षा

- समूहहरूले काम सके पश्चात् सबैलाई सँगै राख्नुहोस् ।
- प्रत्येक समूहलाई उनीहरूले मिलाएका जोडी पढ्न र संक्षेपमा व्याख्या गर्न लगाउनुहोस् ।

प्रशिक्षकको रूपमा मिलान सही छन् कि छैन भन्ने पुष्टि गर्नुहोस् वा स्पष्ट पार्नुहोस् । सहभागीहरूको बुझाइ अझ गहिरो बनाउनका लागि सन्दर्भ अनुकूल उदाहरणहरू प्रयोग गर्नुहोस् । जस्तैः प्रसुती बिदा सम्बन्धी अधिकार (धारा ४२ अन्तर्गत), ग्राम पञ्चायतमा आरक्षणको व्यवस्था (धारा २४३ अन्तर्गत)।

पाँचौ चरण ५ : प्रतिक्रिया र सम्बन्धित प्रश्नहरू

समूहमा सोध्नुहोस्

- **"कुनै अनुच्छेदले तपाईंलाई अचम्ममा पार्यो ? किन ?"**
- **"के यी अधिकारहरूबारे जानकारी हुनुले तपाईंको समुदायमा कसैलाई सहयोग पुर्याउन सक्थ्यो भनी तपाईं सोच्न सक्नुहुन्छ ?"**
- **"के यी अधिकारहरू सधैं व्यवहारमा लागु हुन्छन् ?"**

२-३ सहभागीलाई आफ्ना उत्तरहरू भन्न अनुमति दिनुहोस् ।

छैठौं चरण : समापन मन्तब्य

भन्नुहोस्

"भारतीय संविधानले महिलाहरूको लागि बलियो कानुनी सुरक्षा प्रदान गर्दछ, तर यदि हामीलाई यी अधिकारहरूको बारेमा जानकारी छैन भने अधिकारको अर्थ कम हुन्छ । यी अधिकारहरू बुझ्दा अन्यायको सामना गर्न, सेवा माग गर्न, र एकअर्कालाई सहयोग गर्न मद्धत पुग्छ । कानुनी समानताले सधैं वास्तविकता प्रतिबिम्बित नगरे पनि ज्ञान शक्ति हो र सचेतना कार्यतर्फको पहिलो कदम हो ।"

गतिविधि ३ घ को अतिरिक्त - नेपाली

तालिका १ : फ्लास कार्डहरूको सूची

क्र.सं	नेपालको संविधानका केही महत्त्वपूर्ण धाराहरू	परिदृश्य कथनहरूको सही मिलान
१	धारा १८ - समानताको अधिकार र कानूनको अगाडि समानता : सबै व्यक्ति कानूनकोअगाडि समान छन्, सरकारले सबैलाई निष्पक्ष व्यवहार गर्नुपर्छ।	क
२	धारा २४ - छुवाछूत तथा भेदभाव विरुद्धको अधिकार (जात, धर्म, लिङ्ग) : कसैलाई जात, धर्म, लिङ्ग वा जन्मस्थानका कारण भेदभावपूर्ण व्यवहार गर्न पाइँदैन।	ख
३	धारा ३८ - महिलाविरुद्ध भेदभाव नगर्ने अधिकार : महिला र पुरुषलाई समान व्यवहार गर्नुपर्छ। महिला हुनु अवसर नदिने कारण हुन सक्दैन।	ग
४	धारा ३३ - रोजगारीको अधिकार र रोजगारीमा समान अवसर : दक्षता र रुचि अनुसार सबैलाई रोजगारीमा समान अवसर दिनुपर्छ।	घ
५	धारा १६ - सम्मानपूर्वक बाँच्ने अधिकार : राज्यले महिला र पुरुषलाई सम्मानपूर्वक बाँच्ने अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्छ।	ङ
६	धारा ३४ - श्रमको अधिकार : महिला र पुरुषलाई समान कामको लागि समान पारिश्रमिक दिनुपर्छ, संघ गठन गर्ने स्वतन्त्रता दिनुपर्छ।	च
७	धारा ३५ - स्वास्थ्यकोसंरक्षण : कामदारहरूको स्वास्थ्य संरक्षण र शक्ति शोषणबाट बचाउनुपर्छ।	छ
८	धारा ३६ - खाद्य अधिकार : प्रत्येक नागरिकलाई खाद्यान्न प्राप्त गर्ने अधिकार छ, जसले सबैलाई भोकमरीबाट मुक्त राख्छ।	ज

तालिका २ - छुट्टै कार्डमा लेखी प्रत्येक समूहलाई दिनुपर्ने

क.सं.	संविधानका धारासँग सम्बन्धित गतिविधिका परिदृश्यहरू
क	केही गृह श्रमिकहरूलाई सरकारी योजनामा बिना कारण अस्वीकार गरिन्छ। त्यही काम गर्ने अन्यले भने योजनाको लाभ पाउँछन्।
ख	एक ठेकेदारले महिलालाई काम दिन अस्वीकार गर्छ किनभने उनको जात तल्लो जात मानिन्छ।
ग	महिलालाई नेतृ बन्न सक्दैनन्भनिन्छ किनभने उनी महिला हुन्।
घ	एक महिलाले सरकारी कार्यालयमा रोजगारीका लागि आवेदन दिन्छिन्तर अन्यलाई उचित प्रक्रिया बिना रोजगारी दिइँदा उनलाई अन्यायपूर्वक अस्वीकार गरिन्छ।
ङ	एक बिचौलियाले न्युनतम पारिश्रमिक समेत घटाउँछ, जसले गर्दा श्रमिकले खाना र भाडा तिर्न पर्याप्त कमाइ गर्न सक्दैन।
च	एक महिला र पुरुषले एउटै काम गर्छन्, तर महिलालाई कम पारिश्रमिक दिइन्छ।
छ	कारखानामा श्रमिकहरूले व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा (OSH) तालिम र सुरक्षा उपकरण पाउँदैनन्।
ज	गृह श्रमिकहरूले महामारीमा कामको अर्डर नपाउँदा खाना खान पाएनन्।
झ	गृह श्रमिकहरूले भूकम्पको कारण घर भत्किएको हुँदा आश्रय माग्छन्।
ञ	महिला श्रमिकहरूले सामाजिक सुरक्षाको भागको रूपमा सरकारसँग मातृत्व लाभको माग राख्छन्।

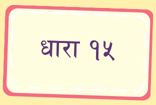
गतिविधि ३ ङ
"संविधान पर्खाल : कानुनले के भन्छ ?" - नेपाल

३०-४० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि दोस्रो परिशिष्टाङ्क पढ्नुहोस्|

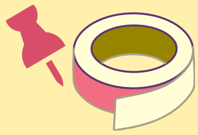
विषयवस्तु
सहभागीहरूलाई नेपालको लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने संवैधानिक अधिकारहरू चिन्न र बुझ्न मद्धत पुर्याउने ।

आवश्यक सामग्री



संवैधानिक धारा उल्लेख भएका फ्ल्यासकार्ड वा स-साना कागजका टुक्रा (जस्तैः धारा १८, ३८, ४२ आदि)

सरल व्याख्या वा विवरण भएका फ्ल्यासकार्ड (आवश्यक परेमा स्थानीय भाषामा)



"अधिकारको पर्खाल" बनाउनको लागि टेप वा पिनहरू

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : समूह गठन
सहभागीहरूलाई जोडी वा साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् (समूहको आकार र साक्षरता स्तर अनुसार)।

दोस्रो चरण : सामग्री वितरण
प्रत्येक समूहलाई धारा नम्बरका कार्ड र तिनका सरल व्याख्या वा उदाहरणहरू मिसाएर वितरण गर्नुहोस् ।

तेस्रो चरण : मेल खाने गतिविधि
प्रत्येक समूहलाई हरेक धारालाई सही व्याख्या वा उदाहरणसँग मिलाउन भन्नुहोस् । मिलाइसकेपछि, ती मिलाएका जोडीहरू चार्ट पेपर वा पर्खालमा टाँस्न भन्नुहोस् । यदि साक्षरता सीमित छ भने, धाराहरू उच्चारण गरी समूहगत छलफल मार्फत् मिलाउन सहयोग गर्नुहोस् । आवश्यक परेमा दृश्य सामग्री प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

चौथो चरण : समीक्षा र आत्मचिन्तन
सबै कार्डहरू राखि सकेपछि सम्पूर्ण समूहसँग मिलेर सही उत्तरहरू पुनरावलोकन गर्नुहोस् । प्रत्येक समूहलाई उनीहरूले कुन धारा किन मिलाए र यसलाई कसरी बुझे भनी सोध्नुहोस् ।

पाँचौ चरण : प्रतिक्रियात्मक प्रश्नहरू
समूहसँग निम्न प्रश्नहरू सोध्नुहोस् ।

- **"संविधानको कुन धारा तपाईंको जीवनसँग सबैभन्दा सम्बन्धित लाग्यो ?"**
- **"के तपाईं यस सत्र अघि यी अधिकारहरूबारे जानकार हुनुहुन्थ्यो?"**
- **"के तपाईंको समुदायमा यी कानूनहरू लागू गरिएका छन् भन्ने लाग्छ?"**

सहभागीहरूलाई छोटो प्रतिक्रिया व्यक्त गर्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् ।

छैठौं चरण : समापन मन्तव्य
भन्नुहोस्
"नेपालको संविधानले महिलाहरूको समानता र मर्यादाका लागि बलियो कानूनी सुनिश्चितता प्रदान गरेको छ । तर यी अधिकारहरू त्यतिबेला मात्र अर्थपूर्ण हुन्छन् जब हामी त्यसको बारेमा जानकार हुन्छौं र व्यवहारमा ल्याउँछौं । आफ्ना कानुनी संरक्षणहरू बुझनाले हामी विभेद विरुद्ध आवाज उठाउन र न्यायपूर्ण एवं समान समाज निर्माण गर्न सक्छौं ।"

गतिविधि ३ च

“सत्ता कसको हातमा छ र किन ?” - पितृसत्ता र ब्राम्हणवादी नियन्त्रणको खोज

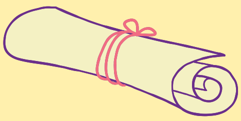
४५ मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ३.३ पढ्नुहोस्।

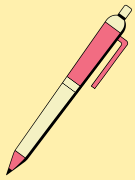
विषयवस्तु

पितृसत्ता, जाति, लिङ्ग, शक्ति, र महिलाका शरीर र निर्णय माथि नियन्त्रण

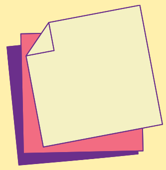
आवश्यक सामग्रीहरू



चार्ट पेपर वा बोर्ड



मार्कर पेन



स्टिकी नोट वा कागजका स्लिपहरू

३ वटा पूर्व लेखिएका भूमिकामा आधारित परिदृश्यहरू (तल दिइएको)

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : वातावरण तयार पार्नुहोस् - विषयवस्तु परिचय

समूहलाई व्याख्या गर्नुहोस्

“आज हामी शक्ति (पावर) को बारेमा कुरा गर्दैछौं - को सँग छ, का सँग छैन र यसले महिलाहरूको जीवनमा कसरी असर पार्छ । हामी दैनिक जीवनमा पितृसत्तात्मक प्रणाली (Patriarchy) ले कसरी काम गर्छ र जाति तथा लिङ्गले कसरी महिलाहरूको निर्णयहरूमा नियन्त्रण राख्छन् , विशेष गरी विवाह, प्रेम वा आफ्ना विचार व्यक्त गर्ने स्वतन्त्रतामा नियन्त्रणबारे अन्वेषण गर्नेछौं ।”

मुख्य शब्दहरू परिभाषित गर्नुहोस् :

- **पितृसत्तात्मक प्रणाली (Patriarchy) यस्तो प्रणाली जहाँ पुषहरूले प्रायः महिला र अन्य लिङ्गका व्यक्तिहरू भन्दा बढी शक्ति राख्दछन् ।**
- **ब्राह्मणवादी पितृसत्ता (Brahmanical Patriarchy) यस्तो अवस्था जहाँ जाति र लिङ्ग मिलेर महिलाहरूको स्वतन्त्रता र लैंगिकता नियन्त्रण गर्छन् – विशेष गरी विवाह, शुद्धता, र हिंसा सम्बन्धी नियमहरू मार्फत् ।**

दोस्रो चरण : शक्ति भर्‍याङ्ग अभ्यास

चार्ट पेपरमा भर्‍याङ्ग बनाउनुहोस् माथि “अधिक शक्ति” (Most Power) र तल “कम शक्ति” (Least Power) को तह गर्नुहोस्

प्रत्येक सहभागीलाई २-३ स्टिकी नोटहरू वितरण गर्नुहोस् ।

सोध्नुहोस् : “तपाईंको घर, कार्यस्थल वा समुदायमा कसको हातमा शक्ति छ ? को सँग कम शक्ति छ ? आफ्नो नोटमा भूमिका वा पहिचान लेख्नुहोस् र सिँढीमा टाँस्नुहोस्” (उदाहरणहरू : बुबा, व्यवस्थापक, बुहारी, विधवा, जमिनदार, दलित महिला)

केही उदाहरणहरू पढ्नुहोस् र सोध्नुहोस्

- **“यो व्यक्ति माथि वा तल किन छ ?”**
- **“जाति, वर्ग, लिङ्ग वा उमेरले यहाँ कस्तो भूमिका खेल्दछ?”**

तेस्रो चरण : भूमिकामा अभिनय (Role Play) - नियन्त्रण बुझ्ने अभ्यास

सहभागीहरूलाई ३-४ समूहमा विभाजन गर्नुहोस् र प्रत्येक समूहलाई तलका परिदृश्यहरू दिनुहोस् ।

- पहिलो समूह : माथिल्लो जातको केटीले फरक जातको मान्छेसँग विवाह गर्न चाहन्छिन् - तर उनकै अभिभावक र साथीहरूले त्यसलाई असम्भव भन्छन् ।
- दोस्रो समूह : दलित महिला गृह श्रमिक (HBWs)ले ठेकेदारको घरमा काम बुझाउन र लिन जाँदा एक माथिल्लो जातका पुरुषबाट दुर्व्यवहार भोगेपछि आवाज उठाइन्।
- तेस्रो समूह : गरीब परिवारको queer महिला युवाहरूको तालिममा सहभागी हुन चाहन्छ ।
- तेस्रो ऐच्छिक समूह : एक स्कुल जाँदै गरेकी केटीलाई स्कुल जाँदै गर्दा आफ्नै कक्षाको केटाबाट दुर्व्यवहार हुन्छ । उनीहरू दुवै एउटै समुदायका हुन् ।
- चौंथो समूह : एक टोले गुण्डा स्थानीयको पसल बाहिर बस्छ र जुनसुकै समुदायकी युवतीहरू सामान किन्न आउँदा सिठी बजाउँछ ।

- **प्रत्येक समूहलाई ३-५ मिनेटको भूमिका अभ्यास तयार पार्न र प्रदर्शन गर्न लगाउनुहोस् जसले परिदृश्यमा शक्ति र नियन्त्रण कसरी काम गर्छ भन्ने देखाओस् ।**
- **प्रदर्शन पछि सोध्न सकिने प्रश्नहरू**

- "कसले कसलाई नियन्त्रण गर्ने प्रयास गर्‍यो ?"
- "मान्छेहरू के कुराबाट डराएका थिए ?"
- "जाति वा लिङ्गले यस अवस्थामा कस्तो भूमिका खेलेको थियो ?"
- "कसरी नियन्त्रण देखियो ?" (भावनात्मक दबाब, शारीरिक धम्की, सामाजिक बहिष्कार, आर्थिक निर्भरता आदि)
- "कसले बोल्ने वा निर्णय गर्ने शक्ति राख्यो, र कसले थिएन ?"
- "कसैले नियन्त्रणमा चुनौती दियो ? यदि हो भने, कसरी ? नभए किन ?"
- "नियन्त्रण व्यवहारका लागि के कस्ता औचित्य दिइएको थियो ?" (जस्तै सम्मान, परम्परा, सुरक्षा वा "तिम्रो भलाइको लागि')
- "सामाजिक नियम वा समुदायको अपेक्षाले कसरी नियन्त्रणलाई बलियो बनायो ?"
- "के त्यहाँ कुनै मौन प्रतिरोध वा सम्झौताको तरिका पनि थियो ?"

चौथो चरण : सामूहिक छलफल र आत्मचिन्तन

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस्

- "भर्‍याङ्ग र भूमिका अभ्यासमा तपाईंले के कस्ता ढाँचाहरू देख्नुभयो ?"
- "सामान्यतया निर्णय गर्ने अधिकार कसको हुन्छ ?"
- "शक्ति, जाति र लैङ्गिकता मिलेर कसरी केही मानिसहरूको सीमा निर्धारण गर्छन् ?"

पाँचौं चरण : प्रतिक्रिया व्यक्त गर्नुहोस्

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् :

- **"के तपाईंले यी कथाहरूमा आफू वा चिनेको कुनै व्यक्तिलाई देख्नुभयो ?"**
- **"यी परिस्थितिहरू फरक हुनका लागि के परिवर्तन आवश्यक पर्ला ?"**
- २-३ सहभागीलाई उत्तर दिन आग्रह गर्नुहोस् ।
- हरेक उत्तरको प्रशंसा गर्नुहोस् र मुख्य बुँदाहरू टिपोट गर्नुहोस् ।

चरण ६: समापन मन्तव्य

भन्नुहोस् :

"पितृसत्ताले हाम्रो जीवनलाई आकार दिन्छ तर एउटै तरिकाले होइन । जाति, वर्ग, र लिङ्ग एक आपसमा मिलेर शक्ति र नियन्त्रणका फरक अनुभवहरू सिर्जना गर्दछ । यसलाई बुझयौं भने हामी अन्यायको सामना गर्न र मजबुत एवं समान समाज निर्माण गर्न सक्दछौं ।
हिंसात्मक काम गर्ने व्यक्ति प्रायः पुरुष हुन्छन् र लक्षित व्यक्ति प्रायः महिला हुन्छन्, तर हाम्रो समाजमा क्रियाशीत पितृसत्ता, जातिय व्यवस्था र शक्ति संरचना नै यसको मूल कारण हो ।
त्यसैले, व्यक्तिगत रुपमा हिंसा भोगेका महिलाहरूलाई समर्थन गर्नु आवश्यक छ भने, सो सँगै हामीले असमानतालाई चुनौती समेत दिनु पर्दछ । हाम्रो संविधान, जुन हामीले अघिल्ला अभ्यासहरूबाट बुझेका छौं, सबै समान हुने र सबैले गरिमाका साथ बाँच्न सक्ने समाज निर्माण गर्न मार्गदर्शक बन्न सक्छ ।

गतिविधि ३ छ

महिला माथि हुने हिंसाको समाधान खोज्दै - हामी के गर्न सक्छौं ?

३० मिनेट

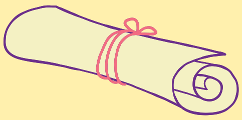
सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ३.७ पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु

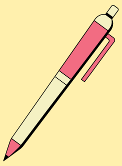
महिला माथि हुने हिंसा (VAW), सामूहिक प्रतिक्रियाहरू, सहयोगी प्रणाली, न्याय प्राप्तिका मार्गहरू

आवश्यक सामग्रीहरू

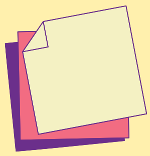
पूर्व लिखित ३-४ वटा परिदृश्य कार्डहरू



३-४ पाना चार्ट पेपरहरू



मार्करहरू



स्टिकी नोट वा कागजका साना पर्चा,

टेप वा बोड

ऐच्छिक : समूहको पोष्टरको लागि स्केच पेन तथा रङ्गीन कागज

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : क्रियाकलापको परिचय

समूहलाई भन्नुहोस् :

महिला विरुद्धको हिंसा सामान्य देखिन्छ तर प्राय लुकेको छ । महिलाहरूले घरमा, काममा वा आफ्नो समुदायमा हिंसाको सामना गर्न सक्छन् । यी गतिविधिहरूको समस्या पहिचान गर्ने होइन, के गर्न सकिन्छ भनेर कल्पना मात्र गर्ने हो । परिवार, समूह र कानूनबाट महिलाहरूले प्राप्त गर्न सक्ने विभिन्न किसिमको सहयोगबारे सँग सँगै सोचौं ।

उल्लेख गर्नुहोस् : आज हामी वास्तविक जीवनका परिदृश्यहरू पढ्नेछौं र सामूहिक रूपमा समाधानहरू पहिल्याउने छौं । हिंसाको बारेमा चेतना र बुझाईले मात्र महिलाहरूलाई यसको बारेमा बोल्न मद्धत गर्न सक्छ । महिलाहरू माथिको हिंसा अस्वीकार्य छ र यो सामान्य होइन भनेर अब बुझ्दछन् ।

दोस्रो चरण : समूह विभाजन र काल्पनिक घटना वितरण

सहभागीहरूलाई ३-४ वटा स साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् (प्रत्येकमा ४-६ जना) ।

प्रत्येक समूहलाई एक परिदृश्य कार्ड वितरण गर्नुहोस् ।

परिदृश्यका उदाहरणहरू :

- **घरबाट सिलाईको काम गर्ने महिला आफ्नै पतिको अत्याचार भोग्दैछिन्, उनका दुई बच्चा छन् र स्वतन्त्र आम्दानी छैन ।**
- **एक युवा महिला श्रमिकले आफ्नो मोबाइलमा पुरुष ठेकेदारबाट अश्लील सन्देश प्राप्त गर्दैछिन् ।**
- **बुहारीलाई उनका सासु-ससुराले संघको बैठकमा जानबाट रोक्दैछन् ।**
- **समुदायको एक किशोरीको जबर्जस्ती विवाह गराइँदैछ ।**
- **हरेक समूहलाई उनीहरूको कार्डमा लेखेको विषय समूह भित्र सुन्ने गरि ठूलो स्वरमा पढ्न भन्नुहोस् ।**

तेस्रो चरण : सामूहिक रुपमा विचारको मन्थन - "के गर्न सकिन्छ ?"

प्रत्येक समूहलाई चार्ट पेपर र मार्कर उपलब्ध गराउनुहोस् ।
समूहलाई सोध्नुहोस् कि उनीहरूले यस परिदृश्यका आधारमा उत्तरहरू सोचुन् ।

- **यी महिलालाई कुन प्रकारको सहयोग आवश्यक छ ?**
- **उनी वा अरूले तुरुन्तै के कदम चाल्न सक्छन् ?**
- **कस कसले सहयोग गर्न सक्छन् ? (जस्तै : सङ्गठन, कानुनी निकाय, परिवारको सदस्य, महिला समूह)**
- **हामीले समुदाय वा सामूहिक रूपमा के भूमिका खेल्न सक्छौं ?**

रचनात्मक सोचलाई प्रोत्साहन गर्नुहोस् । समाधानको लागि कानुनी कारबाही, सामूहिक समर्थन, परामर्श, सामाजिक दृष्टिकोणमा परिवर्तन वा साथीहरूको सहयोग समावेश हुन सक्दछन् ।
समूहले अंकहरू लेख्न सक्छन् वा चार्ट पेपरमा सरल दृश्यात्मक प्रस्तुति बनाउन सक्छन् ।

चौथो चरण : सामूहिक प्रस्तुति

प्रत्येक समूहलाई चार्ट पेपर र मार्कर उपलब्ध गराउनुहोस् ।
समूहलाई प्रश्न गर्नुहोस् कि उनीहरूले यस परिदृश्यका आधारमा उत्तरहरू सोच्न सकुन् ।
प्रत्येक समूहलाई अगाडि आउन र आफ्नो समाधान प्रस्तुत गर्न आमन्त्रण गर्नुहोस् ।
अन्य सहभागीहरूलाई ध्यान दिएर सुन्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् र सोध्नुहोस् ।
"के यो हाम्रो समुदाय वा सङ्गठनमा लागू गर्न सकिन्छ?"

पाँचौ चरण : प्रशिक्षकबाट समापन मन्तब्य

समूहलाई भन्नुहोस् :
"हरेक प्रकारको हिंसाको समाधान छ तर कुनै पनि महिलाले यस्तो समस्या एक्लै सामना गर्नुहुँदैन । सामूहिक प्रयास, समुदायको सहयोग, कानुनी ज्ञान, र दैनिक साहसले वास्तविक परिवर्तन ल्याउन सक्छ । जब हामी पीडितलाई समर्थन गर्छौं र हिंसाविरुद्ध बोल्छौं, हामी सबैका लागि सुरक्षित संसार निर्माण गरिरहेका हुन्छौं ।"

अध्याय ४

लैङ्गिकता सम्बन्धि बुझाई - आधारभूत अवधारणाहरू

यो अध्यायले लैङ्गिक संवेदनशिल दृष्टिकोण निर्माण गर्न लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित मुख्य अवधारणाहरू प्रस्तुत गर्दछ। प्रशिक्षकको रूपमा, तपाईंले लैङ्गिकता, यौनिकता र पहिचानबारे आफ्नै बुझाइ र पूर्वाग्रहहरूबारे आत्मचिन्तन गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ। यी अवधारणाहरूले प्रचलित सामाजिक मान्यताहरूलाई चुनौती दिने भएकोले खुल्ला र सम्मानजनक संवादको वातावरण तयार गर्न तयार रहनुपर्छ।

४

लैङ्गिकता सम्बन्धि बुझाई - आधारभूत अवधारणाहरू

प्रशिक्षकहरूका लागि पूर्व-पठन सामग्री :

यो अध्यायले लैङ्गिक संवेदनशिल दृष्टिकोण निर्माण गर्न लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित मुख्य अवधारणाहरू प्रस्तुत गर्दछ । प्रशिक्षकको रूपमा, तपाईंले लैङ्गिकता, यौनिकता र पहिचानबारे आफ्नै बुझाइ र पूर्वाग्रहहरूबारे आत्मचिन्तन गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । यी अवधारणाहरूले प्रचलित सामाजिक मान्यताहरूलाई चुनौती दिने भएकोले खुल्ला र सम्मानजनक संवादको वातावरण तयार गर्न तयार रहनुपर्छ । यो विषय तपाईंले पहिलो पटक सुन्दा वा पढ्दा तपाईंको दृष्टिकोण कसरी परिवर्तन भयो भन्ने कुरा सहभागीहरूसँग साझा गर्नुहोस् । यी विचारहरूलाई आफ्नो दैनिक जीवन, काम, र संघर्षसँग जोड्न सहभागीहरूलाई प्रोत्साहित गर्नुहोस् । यसले लैङ्गिक शक्ति, हिंसा, र सामूहिक क्रियाशीलताबारे भविष्यका छलफलहरू अझ गहिरो बनाउन सहयोग पुऱ्याउँछ ।

यौन हिंसा र दुर्व्यवहार जस्ता संवेदनशील विषयहरू यो खण्डले समेट्दछ । केही सहभागीहरूको व्यक्तिगत अनुभव हुनसक्छ , त्यसैले छलफलका लागि सुरक्षित र सम्मानजनक वातावरण तयार गर्नुहोस् र सहानुभूति प्रकट गर्नुहोस् । यदि वातावरण अत्यधिक तनावपूर्ण भयो भने, आवश्यक परे “बिश्राम लिउँ” वा “हामी केही क्षण मौन बसौं” भनी स्पष्ट रूपमा भन्नुहोस् । स्थान अनुसार उपलब्ध सहयोगी सेवाहरूको सान्दर्भिक सम्पर्कहरू तयार राख्नुहोस् ।

प्रशिक्षार्थीहरूले सम्पूर्ण खण्डहरू पढ्नैपर्छ भन्ने होइन, तर यी खण्डहरूले तपाईंलाई आत्मविश्वास, स्पष्टता, र सहानुभूतिका साथ सत्र सञ्चालन गर्ने तयारी गर्न सहयोग पुर्याउँछ । परिभाषामा दिइएका केही खण्डहरू अभ्यासहरू समाप्त गर्दा पढ्न सकिन्छ । कुन खण्ड पढ्ने र कुन खण्ड छलफल गर्ने भन्ने बारेमा सत्र अघि नै तपाईंको सह-प्रशिक्षकसँग छलफल गर्नुहोस् ।

यो अध्यायले धेरै आधारभूत अवधारणाहरू समेट्ने भएकोले, तपाईंले आगामी अध्यायहरूमा पनि यसलाई आधारको रूपमा प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ ।

४.१ अवधारणा तथा परिभाषाहरू

पितृसत्ता (Patriarchy)

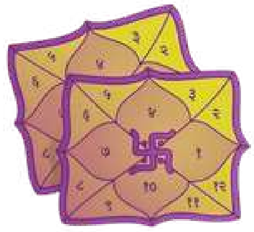
पितृसत्ता भन्नाले महिलामाथि ऐतिहासिक र निरन्तर कायम असमान शक्ति सम्बन्धमा आधारित सामाजिक प्रणालीलाई जनाउँछ । यसमा महिलालाई व्यवस्थित रुपमा पछाडि पारिन्छ र दमन गरिन्छ । समाजका सबै क्षेत्रमा जस्तै राज्यका निकायहरूमा महिलाको न्यून प्रतिनिधित्व, निर्णय-प्रक्रियामा कमी, रोजगारी तथा उद्योगमा असमानता आदिमा यो असन्तुलन देखिन्छ । महिलामाथि पुरुषको हिंसा पनि पितृसत्ताको प्रमुख विशेषता हो ।

अल्पसंख्यक पृष्ठभूमिका महिलाहरू (जात, वर्ग, धर्म, लैङ्गिकता आदि) बहु-स्तरीय भेदभावको शिकार हुन्छन् ।

ब्राम्हणवादी पितृसत्ता (Brahmanical Patriarchy)

यो अवधारणा उमा चक्रवर्तीले पहिलो पटक प्रयोग गरेकी हुन्। यो विचार डा.भि.आर. अम्बेडकरको "जातिभित्र विवाह (Endogamy) " सम्बन्धि आलोचनाबाट विस्तारित गरिएको हो । जात र लिङ्ग मिलेर सामाजिक श्रेणी (Hierarchy) कायम राख्छन् भन्ने यसले देखाउँछ ।

विद्वानहरूको तर्क अनुसार, भारतीय समाज ब्राम्हणवादी पितृसत्तामा आधारित छ, जहाँ महिलाको लैङ्गिकतामाथि नियन्त्रण राखेर जातीय शक्ति कायम गरिन्छ ।



- माथिल्लो जातका महिलाहरूलाई जातीय शुद्धता' को प्रतिक मानिन्छ र तिनीहरूको शरिर र लैङ्गिकता "शुद्धता-अशुद्धता" का नियम मार्फत् नियन्त्रण गरिन्छ ।
- तलका जातका महिलाहरूलाई भने प्रायः हिंसा र शोषणको स्थानको रुपमा व्यवहार गरिन्छ ।

क. लैङ्गिकता (Gender)

Sex & Gender प्राय जैविक र सांस्कृतिक अवधारणाका रुपमा छुट्याइन्छ ।

- **Sex** (जैविक लिङ्ग) : शारिरिक विशेषता र प्रजनन अङ्गसँग सम्बन्धित ।
- **Gender** (सामाजिक लिङ्ग) : पुरुषत्व र नारीत्वसँग जोडिएका सामाजिक अपेक्षा, संस्कृति र भूमिकासँग सम्बन्धित ।

तर, यो भिन्नता सधैं स्पष्ट हुँदैन । Sex & Gender दुवै सामाजिक प्रक्रिया र सांस्कृतिक मान्यताले निर्माण गरिएका हुन्छन्, यी स्थायी वा पूर्णतया प्राकृतिक होइनन् । Gender भन्ने शब्दले देखाउँछ कि लैङ्गिक पहिचान, भूमिका र सम्बन्ध, संस्कृति र सन्दर्भ अनुसार फरक हुन्छन् र लैङ्गिक असमानता समाजका संरचनाबाट उत्पन्न हुन्छ, केवल जीव विज्ञानबाट होइन ।

हालसालै पुरुष-महिला द्वैध (Binary) बुझाईलाई LGBTQ+ तथा समलिङ्गी समुदायका आन्दोलनहरूले चुनौती दिएका छन् । यस्ता आन्दोलनहरूले देखाएका छन् कि यौन, लैङ्गिकता र इच्छा (desire) परम्परागत "स्वाभाविक" भनिएका ढाँचामा मात्र सिमित हुँदैन । यी आन्दोलनहरूले हामीलाई विषमलैंगिक (heterosexual) ,सिजेन्डर (Cisgender) पहिचानहरू मात्र "स्वाभाविक" हुन् भन्ने धारणा पुनर्विचार गर्न आग्रह गर्छन् । प्रशिक्षणका क्रममा प्रायः "पुरुष" र "महिला" शब्द प्रयोग भए पनि सबै मानिस यस द्वैधतामा नअटाउने भएकाले प्रशिक्षकले सबै लैङ्गिक पहिचानलाई समेट्ने दृष्टिकोण लिनुपर्छ । हाम्रो दृष्टिकोण समावेशी हुनुपर्छ र सबै लैंगिक पहिचानहरूको वास्तविक अनुभवप्रति सचेत र संवेदनशील रहनुपर्छ ।

अन्य तत्वहरू जस्तै उमेर, जातीयता, र वर्गले पनि सामाजिक अपेक्षाहरूलाई आकार दिन्छन्, तर लैंगिकता हाम्रो दैनिक जीवनमा सामाजिक संगठनका सबैभन्दा आधारभूत र शक्तिशाली सिद्धान्तहरू मध्ये एक रहन्छ।

लैङ्गिकता, यौनिकता, र लैङ्गिक हिंसाबारे थप बुझ्नको लागि कृपया नेपालीमा रहेको यो भिडियो हेर्नुहोस्।

https://www.facebook.com/fwld.org/videos/399465391787738

क्युआर कोड स्क्यान गरेर
पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

ख. श्रममा लैङ्गिक विभाजन (Gender Division of Labour)

श्रममा लैङ्गिक विभाजन भन्नाले कुन कामलाई महिलाको र कुन कामलाई पुरुषको भन्ने गरि विभाजन गरिएको छ भन्ने जनाउँछ । यो नियम, सामाजिक मान्यता र दैनिक अभ्यासबाट निर्धारण हुन्छ । यो विभाजन प्राकृतिक वा स्थायी नभई समय र ठाउँ अनुसार परिवर्तन हुन्छ । उदाहरण : घरमा खाना पकाउने, सरसफाइ गर्ने काम महिलाको मानिन्छ तर होटल वा रेष्टुरेण्टमा भने प्राय : पुरुषले नै तलब पाएर यस्तै काम गर्छन् । पहिला महिलाले ठूलो मेशीन चलाउने वा भारी काम गर्न गर्दैनन् भनिन्थ्यो, तर आज महिलाहरू विमान उडाउने, बस चलाउने, प्रशिक्षक बन्ने, रकेट चलाउने सम्मका काम गरिरहेका छन् ।

ग. पारिश्रमिकमा लैङ्गिक अन्तर (Gender Pay Gap)

यसले कुनै संस्था, उद्योग, वा समग्र श्रम बजारमा पुरुष र महिला तथा विभिन्न लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिहरूको आम्दानी बिचको औसत अन्तरलाई जनाउँदछ । यो अन्तर सामान्यत: पुरुषको आम्दानीको प्रतिशतका रूपमा व्यक्त गरिन्छ, र समान काम, भूमिका, वा योगदानमा आधारित आयको लैङ्गिक असमानतालाई देखाउँदछ ।

घ. लैङ्गिक समानता र समता (Gender Equality and Equity)

लैङ्गिंक समानता (Gender Equality) : लैंगिक समानता भन्नाले लैङ्गिकताको आधारमा सबै व्यक्तिहरूलाई जीवनका प्रत्येक पक्षमा समान अधिकार, जिम्मेवारी र अवसर सुनिश्चित गर्नु हो । जसको अर्थ अवसर र अधिकारहरू कुनै व्यक्ति पुरुष वा महिला, अपाङ्ग वा सक्षम युवा वा वृद्ध, तल्लो जात वा माथिल्लो जात, बहुसंख्यक वा अल्पसंख्यक समूह वा ग्रामीण वा शहरी क्षेत्रबाट भएकै आधारमा निर्भर गर्नु हुँदैन ।

लैङ्गिक समता (Gender Equity) सबै खालका लैङ्गिंक व्यक्तिहरूप्रति न्यायपूर्ण व्यवहार गर्ने प्रक्रियालाई लैङ्गिक समता भनिन्छ । यसले लैङ्गिंकताका आधारमा विभिन्नव्यक्तिहरूको फरक आवश्यकता, रुचीहरू र अनुभवहरूलाई स्वीकार गर्दछ । सन्तुलन हासिल गर्न प्राय: लक्षित रणनीति र विशेष उपायहरू आवश्यक पर्दछ, जसको मद्धतले ऐतिहासिक र सामाजिक असमानताका कारण महिलाहरूले सामना गर्ने अवरोधहरू हटाउन सकियोस् । लैंगिक समता लैंगिक समानता र सामाजिक न्याय प्राप्त गर्ने दिशातर्फको एक महत्वपूर्ण कदम लैंगिक समता हो ।

ङ. लैङ्गिक पहिचान (Gender Identity)

लैंगिक पहिचान भन्नाले कुनै व्यक्तिको आफ्नै लैंगिकता प्रतिको आन्तरिक बुझाई र अनुभवलाई जनाउँदछ । यो पहिचान जन्मका बेला तोकिएको लिंगसँग मिल्न पनि सक्छ वा फरक हुन पनि सक्छ । ट्रान्सजेन्डर र इन्टरसेक्स व्यक्तिहरू ती हुन्, जसको लैंगिक पहिचान जन्मका बेला तोकिएको जैविक लैंगिकतासँग मेल खाँदैन ।

च. लैङ्गिक भूमिका (Gender Roles)

भूमिका भन्नाले समाजले लैंगिकताका आधारमा पुरुष र महिलाका लागि उपयुक्त ठानेको सम्बन्धित व्यवहार, जिम्मेवारी, र अपेक्षाहरूलाई जनाउँदछ । यी भूमिका प्रदर्शनमुखी (performative) हुन्छन् । अर्थात्, व्यक्तिले समाजको अपेक्षा अनुसार "पुरुषमैत्री" वा "महिलामैत्री" व्यवहार कसरी गर्ने भन्ने कुरा सिक्दछ । कसरी व्यवहार गर्ने, कसरी सोच्ने, आफू र अरूलाई कसरी मूल्यांकन गर्ने, भावना कसरी व्यक्त गर्ने भन्ने यसमा समावेश हुन्छ । सामाजिक संस्कार र मान्यताबाट निर्माण भएका यी सबै कुरा लैंगिकता अनुसार फरक ढंगले गरिन्छ ।

अपाङ्गता र महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs)

घरबाट काम गर्ने अपाङ्ग महिलाहरूले आफ्नो लिंग, अनौपचारिक कामको स्थिति, र अपाङ्गताको कारण धेरै चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्दछ । धेरै महिलाहरूले नियमित रोजगारी, यातायात, वा सार्वजनिक स्थानहरूमा पहुँच पाउन गाह्रो हुने भएकाले गृह श्रम रोज्ने गर्दछन् । घरबाट काम गर्नु सधैं भने सजिलो हुँदैन । उनीहरूसँग बस्ने उपयुक्त व्यवस्था, आवश्यक उपकरणहरू वा पहुँच योग्य घर नहुन सक्छ, जसले स्वास्थ्यमा असर पार्ने र कामको उत्पादकत्व घटाउन सक्छ । उदाहरणः काठमाडौंमा बसेर सिलाई बुनाई (कढ़ाई) को काम गर्ने मेरु दण्ड सम्बन्धी अपांगता भएकी महिलालाई आरामदायिक कार्यस्थल नभएको कारणले ढाड दुख्ने समस्याको सामना गर्नुपर्दछ । उनीहरूलाई प्रायः तालिम कार्यक्रमहरू वा सहयोगी योजनाहरूबाट बाहिर राखिन्छ, किनभने ती कार्यक्रमहरू पहुँचयोग्य हुँदैनन्, जस्तै दृष्टिविहीनहरूका लागि सांकेतिक भाषाको सुविधा, शारीरिक अपांगता भएका व्यक्तिहरूका लागि र्याम्प (ramps) वा सामग्रीहरू सजिलो ढाँचामा उपलब्ध नहुनु । सरकारको तथ्यांक र योजनाहरूमा उनीहरूको काम र आवश्यकताहरू प्रायः अदृश्य रहन्छन् ।

छ. अन्तरसम्बन्ध (Intersectionality)

अन्तरसम्बन्ध (Intersectionality) भन्नाले विभिन्न पहिचानहरू जस्तै जात, धर्म, लैंगिकता, र यौनिकता एकआपसमा कसरी जोडिएर कुनै व्यक्तिको अनुभवहरू निर्माण हुन्छन् भन्ने कुरा बुझ्नु हो । यी पहिचानहरू परस्परमा सम्बन्धित हुन्छन् र अन्तरसम्बन्धले व्यक्तिले भोग्ने विभेद वा विशेषाधिकारहरूमा तहगत(layered) असर पार्न सक्दछ । उदाहरणका लागि, कुनै महिला दलित समुदायबाट छिन् भने उनले केवल लैंगिक कारणले मात्र होइन, जातीय कारणले पनि थप विभेदको सामना भोग्नुपर्दछ । अन्तरसम्बन्धले सामाजिक न्यायका लागि बहुआयामिक दृष्टिकोण आवश्यक छ भन्ने कुरा देखाउँछ ।

उदाहरणका लागि, दलित महिलाहरूले जातीय र लैङ्गिक दुबै प्रकारका विभेदको सामना गर्छन्, जुन उच्च जातिका महिलाहरू वा दलित पुरुषहरूले भोग्ने अनुभव भन्दा फरक हुन्छ । त्यस्तै गरी, मुस्लिम महिलाहरूले समाजमा आफ्नो धर्म बहुसंख्यक हो कि अल्पसंख्यक हो भन्ने आधारमा विभेद भोग्न सक्दछन् । साथै मुस्लिम समुदायभित्र क्रियाशील पितृसत्तात्मक संरचनाले पनि उनीहरूको अनुभवलाई प्रभावित गर्छ । आदिवासी वा जातीय समुदायका महिलाहरूले केवल दुर्गम भूगोलमा बस्ने वा सामाजिक रूपमा बहिष्कृत भएको कारणले मात्र होइन, आफ्नै समुदायभित्रको पितृसत्तात्मक सोचका कारण पनि विभेदको सामना गर्नुपर्दछ । यो, महिलाहरूको अनुभव केवल लैङ्गिकताको आधारमा होइन, जात, धर्म, भूगोल, र सामाजिक संरचनाको अन्तरक्रियाबाट निर्माण हुन्छ भन्ने बहुआयामिक विभेदको उदाहरण हो ।

त्यसैले, अन्य धार्मिक समुदायहरू वा। LGBTQ+ समुदायका व्यक्तिहरूले पनि विभिन्न प्रकारका पूर्वाग्रह र विभेदको सामना गर्नुपर्दछ । यी पहिचानहरू एकआपसमा जटिल रूपमा जोडिएका हुन्छन्, र ती अन्तरहरूलाई पहिचान गर्न सक्नु असमानताको गहिरो बुझाई विकास गर्न र सबैलाई समेटी समाधानहरू निर्माण गर्न सहयोगी हुन्छ ।

ज. यौनिकता : अवधारणा र बुझाई (Sexuality: Concepts and Undrstanding)

कृपया धेरै सहभागीहरूका लागि संवेदनशील र व्यक्तिगत विषय भएकोले यौनिकता सम्बन्धी सत्र सञ्चालन गर्नु अघि ध्यान दिनुहोस् । पहिला भएका सत्रहरूमा विश्वासको वातावरण निर्माण भएको सुनिश्चित गर्नुहोस् । सरल, सम्मानजनक भाषा प्रयोग गरेर सहभागीहरूलाई आफू सहज महसुस हुने स्तरमा सहभागिता जनाउने स्वतन्त्रता दिनुहोस् । कुनै प्रकारको पूर्वाग्रह नराखी समूहको व्यवहारिक गतिशीलताप्रति सजग रही समावेशी दृष्टिकोण अपनाउनुहोस् । तपाईंको तयारीका क्रममा परिशिष्टमा दिइएको SOP (परिशिष्टाङ्क-३) लाई ध्यानपूर्वक हेर्नुहोस् र सोको पालना गर्नुहोस् ।

यौनिकता भन्ने शब्द केवल यौन क्रियाकलापसम्म सीमित नहुनुका साथै कुनै व्यक्ति पुरुष, महिला, वा अन्य लिंगको हो भन्ने मात्र पनि जनाउँदैन । मानव जीवनको एक आधारभूत पक्ष यौनिकता हो । यसको शुरुवात गर्भधारणको समयमा भई व्यक्तिको जैविक लिंग निर्धारण गरिन्छ र बाल्यकालदेखि वृद्धावस्थासम्म जीवनभरि विकसित हुँदै जान्छ ।

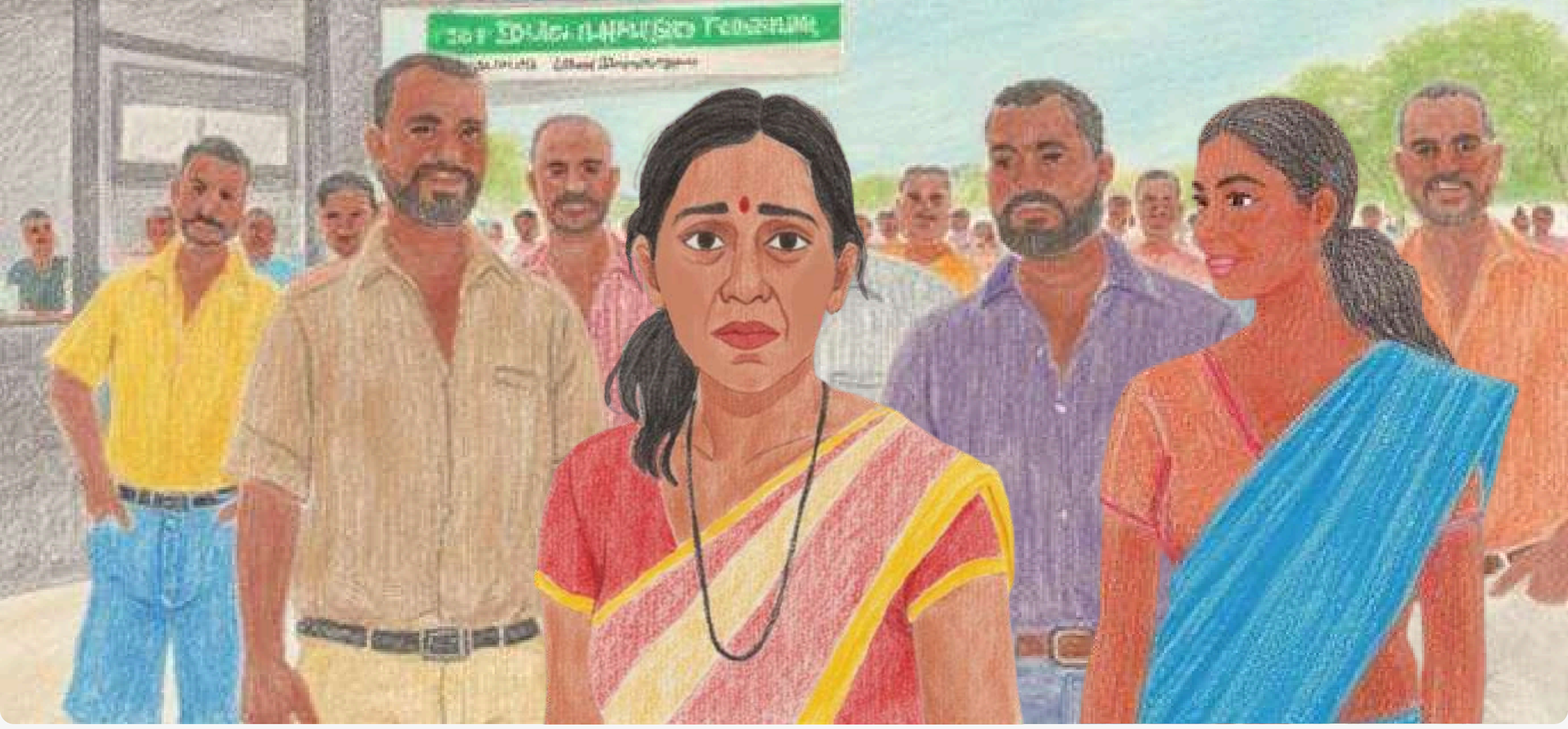
यौनिकताले जीवनका धेरै पक्षहरूलाई स्वरुप दिन्छ, जस्तै कुनै व्यक्तिले कसरी सम्बन्ध बनाउँछ, जोडी रोज्छ, मित्रता गर्छ, रुचिहरू विकास र यहाँसम्म कि पेशा चयन गर्छ । व्यक्तिले आफूलाई कसरी हेर्छ र अरूले उनलाई कसरी हेर्छन् भन्ने कुरामा पनि यसले प्रभाव पार्छ । लैंगिक पहिचान र लैंगिक भूमिका निरन्तर चलिरहने पहिचान निर्माणको प्रक्रिया र सो को अभिव्यक्तिका महत्वपूर्ण अङ्गहरू हुन् ।

कुनै व्यक्तिको यौन र सम्बन्धसँग सम्बन्धित बुझाई, भावना, र व्यवहारलाई मानव यौनिकता भनिन्छ । यसमा शरिरका अंगहरू, शरिरको प्रतिक्रिया, लैंगिक पहिचान, हामी को प्रति आकर्षित हुन्छौं, भावना, र व्यक्तिगत अनुभवहरू समावेश हुन्छन् । हाम्रो संस्कृति, धर्म र व्यक्तिगत मूल्यहरूले पनि यौनिकता सम्बन्धी सोच र अभिव्यक्तिमा प्रभाव पार्दछ ।

झ. यौनिक अभिमूखीकरण र पहिचानहरू (Sexual Orientations and Identities)

गृह श्रमिकहरूले यौनिकता र यौनिक रुचिको ज्ञान राख्नु आवश्यक छ, किनभने लैङ्गिकता एक्लै अस्तित्वमा रहँदैन । यो यौनिकतासँग गहिरो रूपमा जोडिएको र विषमलैंगिकता (heteronormativity) जस्ता प्रभुत्वशाली मान्यताहरूबाट आकार ग्रहण गर्छ । महिला गृह श्रमिकहरूको विभिन्न समुदायभित्र यौनिक र लैंगिक अल्पसंख्यक पहिचान भएका व्यक्तिहरू रहने सम्भावना हुन्छ । यौनिकता र यौनिक रुचिको बारेमा सचेत रहनुले श्रमिकहरूलाई ती समूहहरूले भोग्ने विशेष चुनौतीहरू पहिचान गर्न र अर्थपूर्ण, सम्मानजनक तरिकाले सहयोग गर्न सक्षम बनाउँदछ । जसरी धेरै श्रमिकहरू जात, धर्म, वा वर्गको आधारमा बहिष्कारको सामना गर्छन्, त्यसैगरी यौनिक र लैंगिक अल्पसंख्यकहरू पनि प्रणालीगत विभेदको शिकार भएका हुन्छन् । यी विभिन्न बहिष्कारका आधारहरूबिच पनि दलित, धार्मिक अल्पसंख्यक वा क्वियर व्यक्तिहरूबीच सचेतना र ऐक्यबद्धता निर्माण गर्नु समावेशी र सशक्त श्रमिक समूहहरू निर्माण गर्नु अत्यावश्यक छ ।

Sexual identity	व्यक्तिले आफ्नो यौनिक अभिमुखता कसरी बुझ्छ ।
Heterosexual *(Straight)*	विपरीत लिङ्गप्रति आकर्षित ।
Homosexual	एउटा चिक्साकीय शब्द, जसले एउटै लिंगका व्यक्तिप्रिति आकर्षत हुने मानिसहरूलाई वर्णन गर्न प्रयोग गरिनेथ्य । आहो यस शब्द पुरानो मानिन्छ र कम प्रयोग गरिनेछ ।
Gay	पुरुष-प्रति-पुरुष आकर्षित (कहिलेकाहीँ समग्र ककभ-नभलमभच आकर्षणका लागि पनि प्रयोग हुन्छ) ।
Lesbian	महिला प्रति महिला आकर्षित ।
Bisexual	एकभन्दा बढी लिङ्गप्रति आकर्षित ।
Pansexual	सबै लिङ्ग पहिचान र अभिव्यक्तिप्रति आकर्षित ।
Asexual	कुनै पनि लिङ्गप्रति यौन आकर्षण नहुने ।
Queer	गैर-सिसजेंडर वा गैर-हेटेरो पहिचानलाई समेट्ने छात्री शब्द LGBTQ+ पहिचानहरू समावेश) ।
Intersex	जन्मजात शारीरिक विशेषता परम्परागत “पुरुष“ वा “महिला“ श्रेणीमा नअटाउने ।
Transgender	जन्ममा तोकिएको लिङ्गसँग मेल नखाने पहिचान ।
Cisgender	जन्ममा तोकिएको लिङ्गसँग मेल खाने पहिचान ।



ञ. "यौन हिंसा र दुर्व्यवहार सम्बन्धि बुझाई" (Understanding Sexual Violence and Harassment)

प्रशिक्षकको नोटः यो खण्डले यौन हिंसा र दुर्व्यवहार जस्ता संवेदनशील विषयहरू समेट्छ । छलफलका लागि सुरक्षित, सम्मानजनक वातावरण तयार गर्नुहोस् – केही सहभागीहरूले व्यक्तिगत अनुभव पनि बोकेको हुन सक्छन् । सम्वेदनशीलता र सहानुभूति अपनाउनुहोस् । यदि वातावरण अत्यधिक तनावपूर्ण भयो भने, स्पष्ट रूपमा भन्नुहोस् : "हामी केही समय मौन बसौं, आवश्यक परे विश्राम लिऊँ।"

समर्थन सेवाहरूको सम्पर्क विवरण (Referral Contracts) उपलब्ध गराउनुहोस् – जुन नजिककै क्षेत्रमा उपलब्ध छन्। यी विवरणहरू सत्रको अन्त्यमा सबैसँग साझा गर्न सकिन्छ । तपाईंले नाम र नम्बरहरू सेतोपाटीमा लेख्न सक्नुहुन्छ र सहभागीहरूलाई आफ्ना नोटबुकमा टिप्न अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ ।

यौन हिंसा (Sexual Violence)

यौन हिंसा भन्नाले जबरजस्ती, दबाब दिएर, वा बिना सहमति गरिने यौन क्रियाकलाप वा सो प्राप्त गर्ने प्रयासलाई जनाउँछ । कसैको पीडितसँगको सम्बन्ध जे भए पनि बलात्कार, बलात्कारको प्रयास, अनावश्यक स्पर्श र व्यक्तिको शारीरिक स्वतन्त्रता उल्लङ्घन गर्ने जस्ता कार्य समावेश हुन्छन् । यौन हिंसाका विभिन्न रूपहरू हुन सक्छन् । कसैलाई सहमति बिना यौनिक रूपमा छोइने (लुगा मार्फत् भए पनि), धम्की दिने, वा यौन शोषणको लागि बेचबिखन गर्ने । सहमति बिना गरिने कुनै पनि कार्य हिंसा हो, सहमति स्पष्ट, उत्साही, र निरन्तर हुनुपर्दछ । बलात्कार, प्रयास गरिएको बलात्कार, जबर्जस्ती छुने, यौन शोषण आदि यसमा पर्छन् ।

यौन दुर्व्यवहार (Sexual Harassment)

अनावश्यक यौन टिप्पणी, इशारा, वा यौन प्रस्तावले यौन दुर्व्यवहार लाई जनाउँदछ । यसमा यस्तो अवस्था पनि समावेश हुन सक्छ, जहाँ शक्तिशाली व्यक्तिले जागिरसँग सम्बन्धित लाभको सट्टामा यौन चाहना पूरा गर्नु पर्ने माग गर्छन् । यो सधैं धम्की वा पैसासँग सम्बन्धित नहुन सक्छ–डर, दबाब, वा असमान शक्ति सम्बन्ध पनि यौन दुर्व्यवहारका संकेत हुन् । कसैलाई मजाक लाग्ने कुरा अर्कोलाई दुर्व्यवहार लाग्न सक्छ र दुवै दृष्टिकोण महत्वपूर्ण हुन्छ ।

अनलाइन यौन दुर्व्यवहार तथा साईवर अपराध (Online Sexual Harassment and Cyber Crime)

हालका वर्षहरूमा अनलाइन यौन दुर्व्यवहार र अन्य विभिन्न साइबर अपराधहरू व्यक्तिगत जीवन, व्यवसाय, र सरकारका लागि गम्भीर चुनौतिका रूपमा देखा परेका छन् । नेपालमा पनि अन्य देशहरूमा जस्तै साइबर अपराधको दर तीव्र रूपमा बढिरहेको छ। डिजिटल युगले धेरै फाइदा ल्याएको छ, तर यसले साइबर अपराध भन्ने नयाँ प्रकारको आपराधिक गतिविधि पनि जन्माएको छ ।

साइबर अपराध भन्नाले कम्प्युटर, डिजिटल उपकरण, वा इन्टरनेटको माध्यमबाट गरिने आपराधिक क्रियाकलापहरूलाई जनाउँछ । यी अपराधहरू वित्तीय ठगीदेखि पहिचान चोरी, ह्याकिङ, र अनलाइन दुर्व्यवहारसम्म फैलिएका छन् । नेपाल डिजिटल संसारसँग जोडिँदै जाँदा, साइबर अपराधहरू झनै व्यापक हुँदै गएका छन्, जसले व्यक्तिहरू, व्यवसायहरू, र सरकारी संस्थाहरूलाई असर पारिरहेको छ ।

गृह श्रमिक महिलाहरू (HBWs) ,जो काम, सञ्चार, र बजार पहुँचका लागि डिजिटल प्लेटफर्म र मोबाइल प्रयोयमा निर्भर छन्, उनीहरू साइबर यौन दुर्व्यवहार र आर्थिक क्षतिको बढ्दो जोखिममा छन् । जब उनीहरूको कार्यस्थल रव्यक्तिगत जीवन विशेषत: स्मार्टफोन र सामाजिक सञ्जाल मार्फत् मिसिन्छ, उनीहरू ग्राहक, बिचौलिया, वा अपरिचित व्यक्तिबाट अनावश्यक यौन सन्देश, धम्की, वा पछ्याउने व्यवहारको शिकार बन्न सक्छन्।

धेरै गृह श्रमिक महिलाहरू, विशेषत: सीमान्तकृत समुदायबाट आएका – डिजिटल साक्षरता र गुनासो दर्ता गर्ने प्रणालीको पहुँचबाट टाढा छन्। यसले दुर्व्यवहारलाई चिन्ने, रिपोर्ट गर्ने, वा प्रतिरोध गर्ने प्रक्रिया कठिन बनाउँछ । यौन दुर्व्यवहारसँग जोडिएको लाज र काम गुम्ने डरले पीडितहरूलाई मौन राख्ने गर्छ।

साइबर यौन दुर्व्यवहारको सामना गर्न केवल सचेतना अभियान र डिजिटल सुरक्षा तालिम मात्र पर्याप्त छैन – बलियो कानुनी सुरक्षा, प्लेटफर्मको जवाफदेहिता, र सामूहिक संगठन आवश्यक छ, जसले सुरक्षित डिजिटल कार्यस्थलको माग गर्न सकून्।

नेपालमा साइबर अपराधका सामान्य प्रकारहरू

१. अनलाइन ठगी

अनलाइन ठगी नेपालमा सबैभन्दा सामान्य साइबर अपराधहरूको रूपमा छ। यसले व्यक्तिहरुबाट पैसा वा व्यक्तिगत जानकारी चोर्नका लागि लक्षित प्रभावकारी गतिविधिहरूको दायरा समावेश गर्छ । अनलाइन ठगीका सामान्य प्रकारहरूमा समावेश छन्:

- फिशिंग स्क्याम: साइबर अपराधीहरूले व्यक्तिहरूलाई संवेदनशील जानकारी जस्तै पासवर्ड, क्रेडिट कार्ड नम्बर, वा बैंक खाता विवरण र अन्य सूचनाहरु नक्कली इमेल बनाई वा वेबसाइट मार्फत झुक्याई मागेर गोप्य जानकारीको बारेमा पत्ता लगाई ठग्न प्रयास गर्छन ।
- रोजगारी ठगी: ठगहरूले नक्कली रोजगारीको अवसरको प्रस्ताव गरेर आवेदनहरू प्रशोधन गर्न वा अन्तर्वार्ताको लागि शुल्क तिर्नको लागि पैसाको माग गर्छन्।
- नक्कली अनलाइन स्टोर: अपराधीहरूले खरीददारलाई ठग्न र तिनीहरूको वित्तीय जानकारी चोर्न वैध पार्ने जस्तो देखिने नक्कली ई-कमर्स वेबसाइटहरू वा अनलाईन पसल बनाउँछन ।
- चिठ्ठा स्क्याम: पीडितहरूले पुरस्कार जितेको दाबी गर्ने नक्कली सूचनाहरू प्राप्त गर्छन् र यो पुरस्कार प्राप्त गर्न शुल्क तिर्नुपर्ने हुन्छ ।

२. ह्याकिङ

ह्याकिङ भनेको कम्प्युटर प्रणाली, नेटवर्क, वा उपकरणमा अनधिकृत पहुँच प्राप्त गर्न महत्वपूर्ण हुन्छ। नेपालमा, ह्याकिङ घटनाहरू बढिरहेको छ, जहाँ साइबर अपराधीहरूले सरकारी एजेन्सीहरू, व्यवसायहरू, र व्यक्तिहरूलाई लक्ष्य बनाइरहेका छन्। ह्याकरहरूले प्राय: सामाजिक इन्जिनियरिंग, फ़ीशिंग, वा सफ्टवेयरको कमजोरीहरूको फाइदा उठाएर प्रणालीमा प्रवेश गर्छन्। संवेदनशील डेटा, जस्तै वित्तीय रेकर्ड वा ग्राहकका विवरणहरूको चोरीले व्यवसायहरू र व्यक्तिहरू दुवैलाई ठूलो हानि पुर्याउन सक्छ ।

३. पहिचान चोरी

पहिचान चोरी तब हुन्छ जब अपराधीहरूले अरूको व्यक्तिगत जानकारी, जस्तै तिनीहरूको नाम, सामाजिक सुरक्षा नम्बर, वा बैंक खाता विवरण, ठग्नका लागि प्रयोग गर्छन्। नेपालमा, साइबर अपराधीहरूले अक्सर पहिचान चोर्न ऋणका लागि आवेदन दिन, बैंक खाता खोल्न, वा ठगीपूर्ण खरिद गर्नका लागि संलग्न गराउँछन् । यस प्रकारको अपराधले पीडितलाई गम्भीर आर्थिक र कानुनी समस्याहरूमा पार्न सक्छ ।

४. साइबर बुलिङ र अनलाइन दुर्व्यवहार

सामाजिक सञ्जाल र अनलाइन प्लेटफर्महरूको प्रयोग बढेसँगै, साइबर बुलिङ र अनलाइन दुर्व्यवहार गम्भीर चिन्ताको विषय बनेका छन्। यसमा झुटा सूचना फैलाउने, धम्कीपूर्ण वा अपमानजनक सन्देश पठाउने, र अनुमति बिना व्यक्तिगत विवरण सार्वजनिक गर्ने जस्ता क्रियाकलापहरू समावेश छन्। नेपालमा विशेष गरी सामाजिक सञ्जाल मार्फत् व्यक्तिहरूलाई लक्षित गर्ने घटनाहरू बढेका छन्, जसले पीडितहरूमा मानसिक तनाव उत्पन्न गरिरहेको छ ।

५. अश्लील सामग्री प्रकाशन

नेपालमा सामाजिक सञ्जाल र अन्य अनलाइन माध्यममा अश्लील सामग्री प्रकाशन एक बढ्दो समस्या बनेको छ। साइबर अपराधीहरूले प्रविधिको प्रयोग गरी व्यक्तिहरूको अनुहार अश्लील तस्बिर वा भिडियोमा जोडेर बदनाम गर्ने काम गरिरहेका छन्। यी अपराधहरू प्राय: धम्की र जबर्जस्ती रकम माग्ने (extortion) कार्यसँग जोडिएका हुन्छन् – जहाँ अपराधीले सामग्री नफैलाउने सर्तमा पैसा माग्छन् ।

६. अनलाइन जुवा र बाल शोषण

धेरै देशहरूमा गैरकानुनी मानिए पनि, नेपालमा अनलाइन जुवा व्यापक रूपमा फैलिएको छ। साइबर अपराधीहरूले अनुमति बिना वेबसाइट सञ्चालन गरी व्यक्तिहरूलाई शोषण गरिरहेका छन्। त्यस्तै, बालबालिकासँग सम्बन्धित अश्लील सामग्रीको आदान-प्रदान जस्ता बाल शोषणका घटनाहरू पनि नेपालमा बढ्दो चिन्ताको विषय बनेका छन् ।

७. र्यान्समवेयर (Ransomwaree) र मालवेयर आक्रमण

र्यान्समवेयर आक्रमण व्यवसाय र व्यक्तिहरूका लागि गम्भीर समस्या बनेको छ। यस्ता आक्रमणमा ह्याकरहरूले पीडितको कम्प्युटर वा नेटवर्कमा पहुँच प्राप्त गरी डाटा लक गर्छन् र पहुँच पुनः प्राप्त गर्न फिरौती माग्छन्। मालवेयर (जस्तैः भाइरस वा स्पाइवेयर) पनि संवेदनशील डाटा चोरी गर्न वा क्षति पुर्‍याउन प्रयोग गरिन्छ ।

नेपालमा साइबर अपराध नियन्त्रण गर्ने कानुनहरू

डिजिटल युगमा नागरिकको सुरक्षा सुनिश्चित गर्न नेपालले विभिन्न कानुनी प्रावधानहरू लागू गरेको छ। इलेक्ट्रोनिक कारोबार ऐन (ETA) २०६३ (२००८) यस सन्दर्भमा प्रमुख कानुन हो। यस ऐनले इलेक्ट्रोनिक कारोबारको नियमन र साइबर अपराधको रोकथामका लागि कानुनी ढाँचा प्रदान गर्छ।

१. इलेक्ट्रोनिक कारोबार ऐन , (ETA) २०६३

ETA अनुसार, साइबर अपराध भन्नाले इलेक्ट्रोनिक माध्यमबाट गरिने त्यस्ता क्रियाकलापहरू जनाउँछ जुन अरूलाई हानि पुर्‍याउने वा छल गर्ने उद्देश्यले गरिन्छ। यस ऐनमा अपराधीलाई सजाय दिने, पीडितको अधिकार सुरक्षित गर्ने, र अनलाइन गतिविधिको नियमन गर्ने प्रावधानहरू छन्।

महत्वपूर्ण धाराहरूः

- **धारा ४५ः कम्प्युटर प्रणाली वा सूचना प्रणालीमा अनधिकृत पहुँच – तीन वर्षसम्म कैद वा जरिवाना।**
- **धारा ४७ः इन्टरनेट वा सामाजिक सञ्जालमा अश्लील वा हानिकारक सामग्री प्रकाशन–पाँच वर्षसम्म कैद वा जरिवाना।**
- **धारा ५२ः नक्कली डिजिटल हस्ताक्षर प्रयोग वा अनलाइन बैंकिङ प्रणालीमा ह्याकिङ–कैद र जरिवाना ।**

२. नेपाल प्रहरीको साइबर ब्युरो

नेपाल प्रहरीको साइबर ब्युरोले देशभरका साइबर अपराध अनुसन्धान र अभियोजनमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। यस ब्युरोले अनलाइन ठगी, ह्याकिङ, पहिचान चोरी, र अन्य साइबर अपराधहरू अनुसन्धान गर्छ। अन्य सुरक्षा निकायहरूसँग सहकार्य गरी डिजिटल प्रमाण संकलन र विश्लेषण मार्फत् अपराधी पहिचान गर्छ ।

३. साइबर अपराध अनुसन्धान इकाई

नेपाल प्रहरीको साइबर अपराध अनुसन्धान इकाईले विशेष उपकरण र तालिम प्राप्त अधिकारीहरूसहित साइबर अपराधको अनुसन्धान र अभियोजन गर्छ।

४. राष्ट्रिय साइबर सुरक्षा रणनीति

कानुनहरू बाहेक, नेपालले राष्ट्रिय साइबर सुरक्षा रणनीति पनि विकास गरेको छ , जसले महत्वपूर्ण पूर्वाधारको सुरक्षा, कानुन कार्यान्वयन क्षमताको वृद्धि, र जनचेतना अभिवृद्धिमा केन्द्रित रही काम गर्छ ।

साइबर अपराधबाट आफूलाई सुरक्षित राख्ने उपायहरू

सरकार र सुरक्षा निकायहरूले साइबर अपराध नियन्त्रणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छन्, तर व्यक्तिहरू र संस्थाहरूले पनि सतर्कता अपनाउनु उत्तिकै जरुरी छ। नेपालमा साइबर अपराधबाट जोगिनका लागि तल दिइएका केही व्यवहारिक सुझावहरू उपयोगी हुन सक्छन्ः

१. बलियो र फरक पासवर्ड प्रयोग गर्नुहोस् आफ्ना अनलाइन खाताहरू सुरक्षित राख्नको लागि बलियो र अरूभन्दा फरक पासवर्ड प्रयोग गर्नुहोस्। नाम, जन्ममिति जस्ता सजिलै अनुमान गर्न सकिने पासवर्ड नछान्नुहोस्। अक्षर, अंक, र विशेष चिन्हहरूको मिश्रण प्रयोग गर्नुहोस्, र पासवर्ड सुरक्षित राख्न पासवर्ड म्यानेजरको प्रयोग गर्नुहोस्।

२. दुई चरणको प्रमाणिकरण (Two-factor Authentication) सुरु गर्नुहोस् , यो प्रणालीले तपाईंको खातामा अतिरिक्त सुरक्षा थप्छ। यदि कसैले तपाईंको पासवर्ड पाए पनि, दोस्रो चरणको प्रमाणिकरण (जस्तैः सन्देश वा एप) बिना लगइन गर्न सक्दैन।

३. अनलाइनमा व्यक्तिगत जानकारी साझा गर्दा सावधानी अपनाउनुहोस् , सामाजिक सञ्जालमा व्यक्तिगत विवरण साझा गर्दा सतर्क हुनुहोस्। साइबर अपराधीहरूले यस्ता जानकारी प्रयोग गरी तपाईंको पहिचान चोरी गर्न, खातामा पहुँच गर्न, वा ठगी गर्न सक्छन्।

४. सफ्टवेयर नियमित रूपमा अपडेट गर्नुहोस् , पुराना सफ्टवेयरमा हुने कमजोरीलाई साइबर अपराधीहरूले आक्रमणको माध्यम बनाउँछन्। तपाईंको अपरेटिङ सिस्टम, एन्टिभाइरस, र अन्य एपहरू सधैं नयाँ संस्करणमा अपडेट राख्नुहोस् ।

५. सार्वजनिक Wi-Fi प्रयोग गर्दा सतर्क हुनुहोस् , बैंकिङ वा व्यक्तिगत खाताहरू जस्ता संवेदनशील जानकारी सार्वजनिक Wi-Fi प्रयोग गरेर हेर्न नखोज्नुहोस्। यस्ता नेटवर्कहरू असुरक्षित हुन्छन्, जसले ह्याकरलाई तपाईंको डाटा चोर्न सजिलो बनाउँछ।

६. सामान्य साइबर खतरा र ठगीबारे जानकारी राख्नुहोस् , नयाँ साइबर खतरा र ठगीका तरिकाहरूबारे जानकारी राख्नुहोस्। जस्तैः नक्कली इमेल, फेक वेबसाइटहरू – यस्ता कुराहरू चिन्न सक्नाले तपाईंलाई साइबर अपराधबाट बच्न मद्दत गर्छ।

७. साइबर अपराध भएमा तुरुन्त रिपोर्ट गर्नुहोस् यदि तपाईं साइबर अपराधको शिकार हुनुभयो भने, नेपाल प्रहरीको साइबर ब्युरोलाई तुरुन्त जानकारी दिनुहोस्। जति चाँडो जानकारी गराइन्छ, अपराधीलाई समात्ने सम्भावना त्यति नै बढ्छ।

कार्यस्थलमा हुने हिंसा (Workplace Violence)

"तपाईंले पहिला नै अनुभव गर्नुभएको ५ प्रकारका हिंसाबारे थाहा पाएको हुनुपर्दछ (महिला गृह श्रमिकहरूका लागि हिंसा र अधिकारबारे चेतनामूलक तालिम पुस्तक अनुसार) ।"

- **१. आर्थिक हिंसा**
- **२. भावनात्मक हिंसा**
- **३. शारीरिक हिंसा**
- **४. वाचिक वा मौखिक हिंसा**
- **५. यौन हिंसा**

कार्यस्थलहरूले यौन दुर्व्यवहार समाधान र रोकथाम गर्ने जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्दछ । भारतमा, "कार्यस्थलमा महिलामाथि यौन दुर्व्यवहार (रोकथाम, निषेध र समाधान) ऐन, २०१३" अनुसार, १० वा सो भन्दा बढी कर्मचारी भएका सबै संस्थाहरूले सुरक्षित र उत्तरदायी उजुरी समाधानको वातावरण सुनिश्चित गर्न आन्तरिक समिति गठन गर्नुपर्दछ ।

१० भन्दा कम कर्मचारी भएका वा अनौपचारिक क्षेत्रका संस्थाहरूमा कार्यरत महिलाहरूका लागि शहरी र ग्रामीण दुवै क्षेत्रमा जिल्ला स्तरमा स्थानीय समितिहरू गठन गरिन्छन् ।

उजुरीकर्ताको अनुभवद्वारा यौन दुर्व्यवहारको परिभाषा निर्धारण गर्नु यस ऐनको एक महत्वपूर्ण पक्ष हो । अर्थात्, कसैको शब्द वा व्यवहारलाई यौन हिसाबले कुनै महिलाले आपत्तिजनक ठान्छिन् भने, उनले उजुरी दिने अधिकार राख्दछिन् ।

औपचारिक रोजगारदाताको अभाव हुने महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) का लागि दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति ठेकेदार, बिचौलिया, वा किन्ने ग्राहक नै किन नहोस् यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धी उजुरी गर्न तोकिएको निकाय भनेको स्थानीय समिति (Local Committee) हो ।

अपरिचित, चिनजानको व्यक्ति, वा वैवाहिक सम्बन्ध भित्रै पनि बलात्कार भन्नाले सहमति बिना गरिने कुनै पनि यौन प्रवेशलाई जनाउँछ । अधिकांश देशहरूमा बलात्कारलाई आपराधिक कार्यको रूपमा मानिन्छ । वैवाहिक बलात्कार पनि अन्तरंग होइन, शक्ति प्रदर्शनको विषय हो र हिंसाकै एक रूप हो । धेरै देशहरूले वैवाहिक बलात्कारलाई अपराधको रूपमा स्वीकार गरेका छैनन् ।

घनिष्ठ सम्बन्धमा हुने हिंसा (Intimate Partner Violence- IPV)

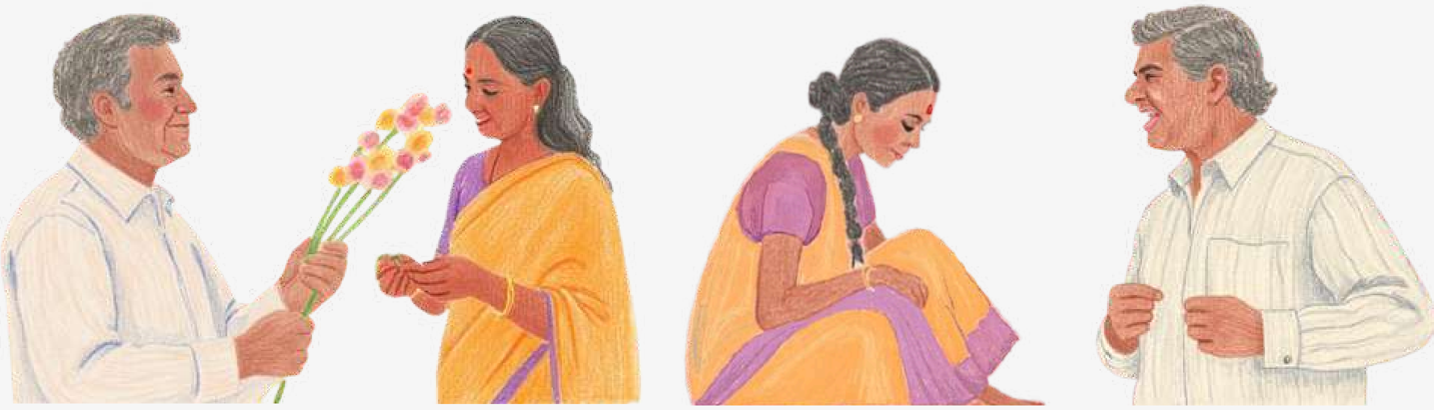
घनिष्ठ सम्बन्धमा हुने हिंसा (Intimate Partner Violence- IPV) भन्नाले प्रेम वा यौन सम्बन्ध भित्र हुने दुर्व्यवहारलाई जनाउँदछ ।

१. शारीरिक हिंसा - कुद्ने, पिटने, लात्तीले हान्ने ।

२. यौन हिंसा - यौन सम्बन्धको लागि दबाब वा जबरजस्ती ।

३. भावनात्मक दुर्व्यवहार - होच्याउने, गाली गर्ने, धम्की दिने, अपमान गर्ने ।

४. व्यवहार नियन्त्रण गर्ने - कसैलाई आफन्तबाट अलग राख्ने, गतिविधिमा निगरानी गर्ने वा काम, शिक्षा, स्वास्थ्य सेवाको पहुँच रोक लगाउने ।



नेपालले घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित कानूनहरू लागू गरेको छ–जस्तै घरेलु हिंसा (अपराध तथा सजाय) ऐन, २०६६ र घरेलु हिंसा (अपराध तथा सजाय) नियमावली, २०६७ ।

नेपालमा कसैले पनि लिखित वा मौखिक रूपमा प्रहरी कार्यालय, राष्ट्रिय महिला आयोग, वा स्थानीय निकायमा उजुरी दिन सक्दछ । विभिन्न हेल्पलाइन नम्बरहरू मार्फत् पनि उजुरी गर्न सकिन्छ ।

जस्तै :

१०० - नेपाल प्रहरी कुनै पनि अपराध रिपोर्ट गर्न ।

११४५ - "खबर गरौं" लैंगिक हिंसा वा महिला माथि हुने हिंसाका घटनाहरूका लागि राष्ट्रिय महिला आयोगद्वारा सञ्चालित हेल्पलाइन ।

१०९८ - बाल हेल्पलाइन नम्बर बालबालिका माथि हुने दुर्व्यवहार र घरेलु हिंसा रिपोर्ट गर्न ।

गतिविधि ४ क

“कसले के गर्दैछन् ” - लैङ्गिक भूमिकाहरू बुझ्दै, श्रमको लैङ्गिक विभाजन

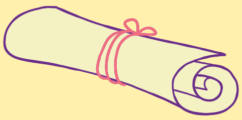
३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ४.१ (बुँदा ख, ग, च) पढ्नुहोस्।

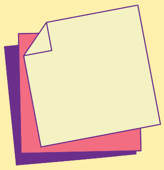
विषयवस्तु

लैङ्गिक, श्रमको विभाजन, लैङ्गिक पारिश्रमिक अन्तर, लैङ्गिक भूमिका

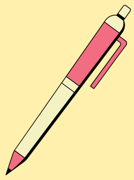
आवश्यक सामग्रीहरू



चार्ट पेपर वा ह्वाइट बोर्ड



स्टिकी नोटहरू वा कागजको पर्चा



मार्करहरू

भिडिया

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण :

चार्ट पेपर वा ह्वाइट बोर्डमा निम्न शब्दहरू सहितको तालीका बनाउनुहोस् :

पुरुषहरू		महिलाहरू		ट्रान्सजेण्डरहरू	
पारिश्रमिक सहित	पारिश्रमिक रहित काम	पारिश्रमिक सहित	पारिश्रमिक रहित काम	पारिश्रमिक सहित	पारिश्रमिक रहित काम

दोस्रो चरण :

सोध्नुहोस् :

हामी सबैले आफ्नो परिवार र समुदायमा विभिन्न प्रकारका कामहरू गर्छौं। यी कामहरू मध्ये केही कामहरू पारिश्रमिक सहितको भने केही काम बिना पारिश्रमिकका हुन्छन् । अब हेरौं कि यी कामहरू पुरुष, महिला र ट्रान्सजेण्डरहरूका लागि कस्ता देखिन्छन् ।

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् : “तपाइँको समुदाय, घर र काममा सामान्यतया कस कसले कुन कुन काम गर्छन् ?” पारिश्रमिक सहित र पारिश्रमिक रहित दुवै प्रकारका कामहरूबारे सोध्नुहोस् । बालबालिका र बृद्धबृद्धाहरूले गर्ने कामहरूको बारेमा पनि सोध्नुहोस् । अर्थात एक दिनमा मानिसहरूले गर्ने सबै कामहरूको लागि खर्च गर्ने समयको बारेमा पनि सोच्नुहोस् ।

तेस्रो चरण

सहभागीहरूले कामहरूको बारेमा भन्दै गर्दा ती कामहरू सम्बन्धित स्तम्भहरूमा राख्नुहोस् । आवश्यक परे थप पङ्क्तिहरू थप्नुहोस् । यस्ता कामहरूबारे सोच्नुहोस् जुन सामान्यतया महिलाहरूले गदर्छन् तर गणना गरिँदैन–जस्तै खाना पकाउने, सिलाई गर्ने, किनमेलको काम गर्ने, बालबच्चा हेर्ने आदि ।

तपाईंले अधिकांश श्रेणीहरूमा कम्तीमा ८-१० कामहरू सूचीबद्ध गरेपछि प्रक्रिया रोक्न सक्नुहुन्छ ।

चौथो चरण

सोध्नुहोस् :

- **"तपाईंले के देख्नुभयो ?"**
- **"के सम्पूर्ण कामहरूको पारिश्रमिक दिइन्छ ?"**
- **"पारिश्रमिक दिने कामहरू कुन-कुन हुन् ?"**
- **"पारिश्रमिक रहितको काम कसले बढि गर्दैछन् ?"**
- **"समान कामको कसलाई बढी पारिश्रमिक दिइन्छ ?"**
- **"के तपाइँ यो अवस्थामा केही परिवर्तन होस् भन्ने चाहनुहुन्छ ?"**

पाँचौं चरण : (प्रतिक्रिया माग गर्ने तरिका)

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् :

- **के यो गतिविधिले तपाइँलाई फरक तरिकाले सोच्न प्रेरित गर्‍यो ?**
- **सहभागीहरूबाट आएका मुख्य विचारहरू टिपोट गर्नुहोस् ।**
- **समूहमा व्यक्त गरेका अनुभूती, सोचमा आएको परिवर्तन वा नयाँ बुझाईहरूलाई संक्षेपमा लेख्नुहोस् ।**

छैठौं चरण : (भिडियो)

तपाइँले यो भिडियो देखाएर यस शत्रको समापन गर्न सक्नुहुन्छ ।

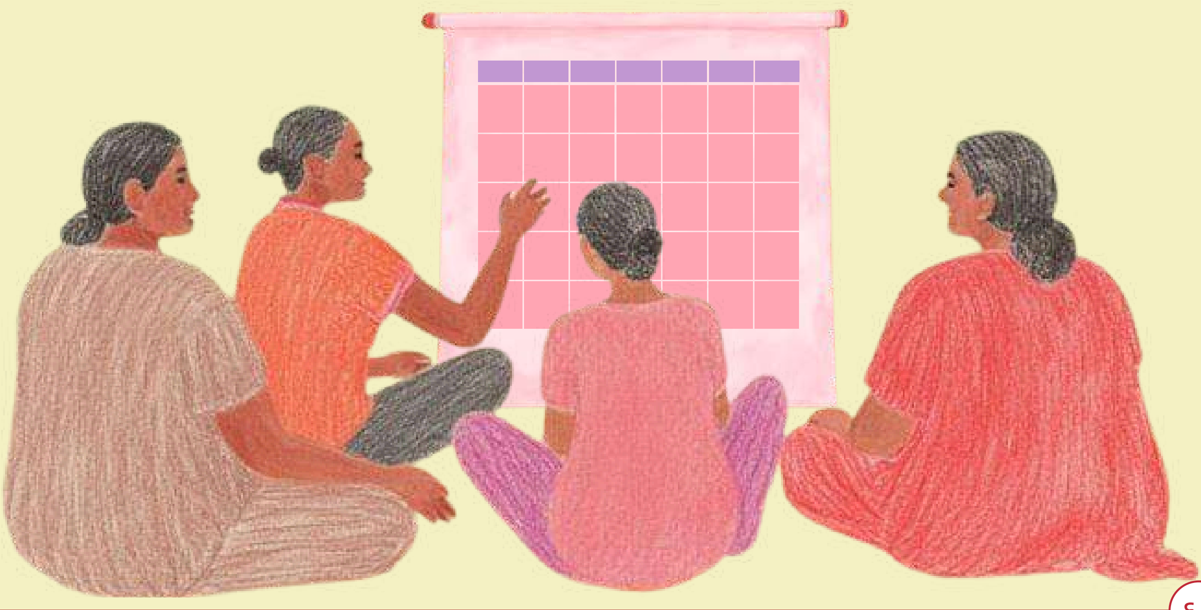
Link

क्युआर कोड स्क्यान गरेर
पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

सातौं चरण : निष्कर्षात्मक टिप्पणीहरू

"लैङ्गिक भूमिका प्राकृतिक होइन, सामाजिक रूपमा सिकाईएका हुन् । महिलाहरूले गर्ने पारिश्रमिक रहित वा न्यून पारिश्रमिकको कामलाई मान्यता दिनु र मूल्यांकन गर्नु आवश्यक छ । हामीले सोच्नुपर्छ, कि यी कामहरूको विभाजन कसरी शुरु भयो ?"

धेरै देशहरूले समय प्रयोग अध्ययन (Time Use Study) गर्छन् , जसबाट पुरुष र महिलाले आफ्नो समय विभिन्न गतिविधिमा कसरी खर्च गर्छन् भन्ने बुझिन्छ । भारतमा गरिएको पछिल्लो समय उपभोग अध्ययनले देखाएको छ कि पुरुषहरू पनि हेरचाह सम्बन्धी काममा सहभागी छन् – उनीहरूले दैनिक औसत ७५ मिनेट घरका सदस्यहरूको हेरचाहमा खर्च गर्छन् । तर सोही कामलाई महिलाहरूले दैनिक औसत १३७ मिनेट खर्च गर्छन्, जुन पुरुषहरूको भन्दा दोब्बर बढी हो । बिना पारिश्रमिक घरेलु सेवाहरूको सन्दर्भमा महिलाहरूले दैनिक औसत २८९ मिनेट खर्च गर्छन्, जबकि पुरुषहरूले मात्र ८८ मिनेट खर्च गर्छन् ।



गतिविधि ४ ख

"निर्णय गर्ने अधिकार कसले पाउँछ ?" - दैनिक जीवनमा लैङ्गिक समानता

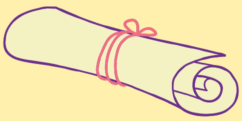
४० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ४.१ (बुँदा म) पढ्नुहोस्।

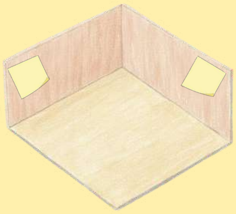
विषयवस्तु

लैङ्गिक समानता, निर्णय गर्ने प्रक्रिया, कार्यस्थल र घरमा गतिशिल शक्ति

आवश्यक सामग्रीहरू



चार्ट पेपर वा ह्वाइट बोर्ड



दुई कुनाहरूमा चिन्ह लगाउनुहोस् : चार्ट पेपर र मार्करले "पुरुषले निर्णय गर्छ" "महिलाले निर्णय गर्छिन् "

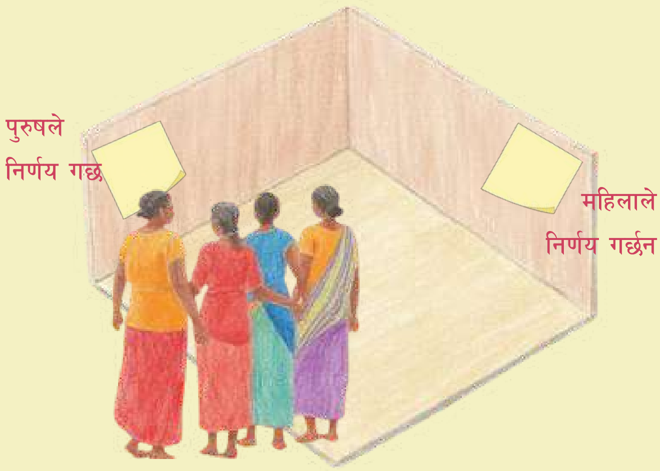
५ पूर्व लिखित परिदृष्य कार्डहरू

पहिलो भिडिया
दोस्रो भिडिया

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण :

कोठाको दुई विपरित कुनाहरूमा चिन्ह लगाउनुहोस् ।
एउटा कुनामा "पुरुषले निर्णय गर्छन्" भनेर चिन्ह लगाउनुहोस् ।
अर्को कुनामा "महिलाले निर्णय गर्छिन्" भनेर चिन्ह लगाउनुहोस् ।



"अब म तपाईंहरूलाई केही वास्तविक जीवनका परिदृश्यहरू पढेर सुनाउनेछु । तपाईंहरूले आफ्नो घर वा समुदायमा सामान्यतया कसले निर्णय गर्छ भन्ने आधारमा कोठाको सम्बन्धित कुनातर्फ जानु पर्नेछ ।" यदि तपाईंको अनुभव अनुसार पुरुषले निर्णय गर्छन् भने "पुरुषले निर्णय गर्छ" लेखिएको कुनातर्फ जानुहोला , यदि महिलाले निर्णय गर्छिन्, भने "महिलाले निर्णय गर्छिन्" लेखिएको कुनातर्फ जानुहोला । जब परिदृश्य पढिन्छ, परिदृश्यको कार्ड तयार भएपछि त्यसलाई बोर्डमा टाँस्नुहोस् ।

त्यसपछि, कति महिलाहरू "पुरुषले निर्णय गर्छन्" भन्ने कुनातर्फ गएका छन् र कति महिलाहरू "महिलाले निर्णय गर्छिन्" भन्ने कुनातर्फ गएका छन् भन्ने संख्या कार्डमा लेख्नुहोस् ।

नमूना परिदृश्यहरू (नेपालीमा)

- घरमा के पकाउने भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- महिलाले शीपमूलक तालिम लिन जाने कि नजाने भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- महिलाले कमाएको पैसा कसरी खर्च गर्ने भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- महिलाले कामबाट कति बजे फर्किनु पर्छ भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- महिलाले समुदायको बैठकमा सहभागी हुन पाउने कि नपाउने भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- छोरीले कति सम्म पढ्छिन् भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- छोराले कति सम्म पढ्छन् भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- छोरी कुन विद्यालयमा पढ्छिन् भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?
- यौन दुर्व्यवहारको घटना भएमा उजुरी दिने कि नदिने भन्ने निर्णय कसले गर्नुहुन्छ ?

दोस्रो चरण :

अब सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् :

- "के तपाई यो कुरामा सहमत हुनुहुन्छ ?"
- "यसमा तपाईं के परिवर्तन गर्न चाहनुहुन्छ ?"

यो परिवर्तन तपाई कसरी गर्नुहुन्छ ?

प्रशिक्षकको टिप्पणी:

सत्रमा सबै सहभागीहरूले एउटै विकल्प नछान्न सक्छन् । त्यसैले बहुमत भन्दा फरक निर्णय गर्ने सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् – त्यो निर्णय उनीहरूको अनुभवमा वा परिवारमा कसरी लागू भएको छ? यदि त्यो अनुभव सकारात्मक छ – जस्तैः महिलाले आफैं निर्णय लिएको छ भने – त्यसको प्रशंसा गर्नुपर्छ। उनीहरूको अनुभव साझा गर्नुले अन्य सहभागीहरूलाई प्रेरणा दिन सक्छ कि उनीहरूको आफ्नै समुदायमा पनि महिलाहरू फरक निर्णय गरिरहेका छन् र फरक तरिकाले व्यवहार गरिरहेका छन्। अर्थात्, उनीहरूले फरक सामाजिक मान्यताहरू अपनाइरहेका छन्।

- अब सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् :
- "के तपाई यो कुरामा सहमत हुनुहुन्छ ?"
- "यसमा तपाईं के परिवर्तन गर्न चाहनुहुन्छ ?"
- यो परिवर्तन तपाई कसरी गर्नुहुन्छ ?

तेस्रो चरण :

सहभागीहरूलाई भन्नुहोस् : "अब वरिपरि हेर्नुहोस् र कुनामा उभिएका सहभागीहरूको तरिका अवलोकन गर्नुहोस् ।"

त्यसपछि संक्षिप्त छलफल गर्नुहोस् :

- **यी विकल्पहरूले लैङ्गिक भूमिका र समानताबारे के दर्शाउँछ ?**
- **हामी कहाँ परिवर्तन देख्न चाहन्छौं ?**

चौथो चरण : द्रुत प्रतिक्रिया

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् :

"के तपाईं आजदेखि कुनै निर्णयहरूमा बढी नियन्त्रण गर्न चाहनुहुन्छ ?"

सहभागीहरूले दिएको केही प्रतिक्रियाहरू लेख्नुहोस् र उनीहरूलाई आत्मचिन्तन गर्न प्रोत्साहन गर्नुहोस् ।

पाँचौं चरण : (भिडियो)

तपाइँले शत्रको समापन समायानुसार एक वा दुवै भिडियो देखाएर गर्न सक्नुहुन्छ ।

पहिलो भिडियो (२० मिनेट)

https://youtu.be/9HkIP4YkXu4?feature=shared

क्युआर कोड स्क्यान गरेर पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

दोस्रो भिडियो (७ मिनेट) :

https://youtu.be/ltEBXbdIiVA?feature=shared

क्युआर कोड स्क्यान गरेर पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

छैठौं चरण : समापन मन्तब्य

दैनिक छनौटबाट समानता शुरु हुन्छ । कुनै पनि निर्णयमा पुरुष र महिला दुवैलाई बोल्ने अधिकार हुनुपर्छ । घरमा होस् वा समुदायमा तपाइँको कामको साथ साथै आवाज पनि महत्वपूर्ण छ ।

गतिविधि ४ ग : लैङ्गिक अन्तरसम्बन्धको बुझाई

गतिविधि ४ ग

लैङ्गिक अन्तरसम्बन्धको बुझाई

३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ४.१ (बुँदा ग, ह) पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु

लैङ्गिकता, जात, वर्ग, यौनिकता, जातीयता र धर्म जस्ता पहिचानहरू वास्तविक जीवनका कथाहरू मार्फत् कसरी एक अर्कासँग अन्तरसम्बन्धित छन् भन्ने कुरा बुझ्ने । यस गतिविधिको उद्देश्य सहभागीहरूलाई विभिन्न पहिचानवादीहरूसँग मिलेर कसरी व्यक्तिहरू बीचको भेदभाव र बहिष्करणको अनुभवलाई स्वरुप दिन सकिन्छ भन्ने कुरा पहिचान गर्न सहयोग गर्नु हो ।

आवश्यक सामग्रीहरू

प्रिन्ट गरिएको घटनाहरूको अध्ययन(प्रत्येक समूहका लागि)

९रिना, सुनिता, माया, सिता, आशा कुमारी - वास्तविक जीवनमा आधारित घटना विवरणहरू०

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : सामूहिक अध्ययन र छलफल गर्ने

पाँच सानो समूहमा सहभागीहरूलाई विभाजन गर्नुहोस् । प्रत्येक समूहलाई एउटा घटनाको विवरण प्रिन्ट गरेर दिनुहोस् । निम्न पाँच घटना विवरणहरू प्रयोग गर्नुहोस् :

रिना

रिना (२८ वर्ष) एक दलित महिला हुन्, जो ग्रामीण नेपालमा एक सामन्ती जमिनदारको खेतमा बधुवा श्रमिकको रूपमा काम गर्छिन् । उनको काम बिहान ६ बजे सुरु भएर दिउँसो ५ बजेसम्म चल्छ । उनलाई घरको कामकाज र खेतीमा सहयोग गर्न दुई छोरी र एक छोरा गरि तीन सन्तान छन् । रिनाले दैनिक झण्डै ३०० नेपाली रुपैयाँ कमाउँछिन् । पाँच महिनाको गर्भवती रिनाले दूरी र स्रोतको अभावका कारण उचित गर्भकालीन स्वास्थ्य सेवा पाउन सकेकी छैनन् । रिनाको सपना आफ्ना सन्तानलाई विद्यालय पठाउने छ तर आर्थिक र सामाजिक बाधाहरू कसरी पार गर्ने भन्नेमा उनी अन्योलमा छिन् । दुर्भाग्यवश, रिना आफ्नो जागिर गुम्ने वा थप प्रतिशोधको डरले जमिन्दारले गरेको यौन दुर्व्यवहार चुपचाप सहन बाध्य छिन् ।

सुनिता

सुनिता (३० वर्ष) काठमाडौं घरमै बसेर परम्परागत नेपाली हस्तकलाहरू उत्पादन बस्ने एक कुशल हस्तकला कलाकार हुन् । बालविवाह र बढ्दो पारिवारिक जिम्मेवारीका कारण शिक्षिका बन्ने सपना बोकेकी सुनिताले पढाइ बीचमै छोड्नुपर्यो । पतिले घर छाडेपश्चात् सुनिता आफ्ना दुई सन्तानको एकमात्र आर्जनकर्ता बनिन् । लामो समयसम्म काम गरेर उनी प्राय: स्थानीय बजारका लागि सिलाइ वा हस्तकलाका काम गर्छिन् । अवसरहरू सीमित हुँदा पनि कुशल र समयमै काम सक्ने क्षमता भएकी उनलाई मध्यस्थकर्ताहरूले महिला र आमाको जिम्मेवारी बोकेको व्यक्ति भनेर हेप्ने गर्दछन् । आफ्नो बजार विस्तार गर्न र कामको उचित सम्मान पाउन सकियोस् भनेर उनी महिला सहकारीहरू र हस्तकला अनलाइन प्लेटफर्महरूमा आबद्ध हुने उपाय खोज्दैछिन् ।

माया

माया (२९ वर्ष) हालै मात्र सार्वजनिक रूपमा आफ्नो पहिचान खुलाएकी एक ट्रान्सजेन्डर महिला हुन् । शिक्षा विषयमा स्नातक डिग्री र शिक्षिका बन्ने योग्यता हुँदाहुँदै लैङ्गिक पहिचान खुलाएपछि, उनको क्षेत्रका अधिकांश विद्यालयहरू र सम्भावित रोजगारदाताहरूले उनलाई अस्वीकार गरे । अहिले उनी घरमै ट्युसन पढाउने र कहिलेकाहीं स-साना कामहरू गरेर जीविकोपार्जन गर्छिन् । एक स्थानीय गैर सरकारी संस्थाद्वारा महिला र सीमान्तकृत समूहहरूका लागि आयोजित सामुदायिक बैठकमा, अन्य महिलाहरूले उनलाई सम्बोधन गर्न वा संवाद गर्न अस्वीकार गरे । यस रवैयाले माया गहिरो मानसिक तनाव र निराशामा परिन् र समुदाय छोड्ने सोच गर्न थालिन् ।

सीता

सीता (३५ वर्ष) हालै रोजगारको खोजीमा पोखरा सरेकी एक एकल मुस्लिम महिला हुन् । धार्मिक पूर्वाग्रहका कारण धेरै स्थानीय घरधनीहरूले मुस्लिम महिलालाई घर भाडामा दिन अस्वीकार गरेकाले उनी बस्ने ठाउँ खोज्न संघर्ष गरिरहेकी छिन् । उनी नयाँ जीवन सुरु गर्ने दृढ संकल्पका साथ घरमै बसेर हस्तकला उत्पादन र स्थानीय बजार तथा अनलाइन प्लेटफर्महरू मार्फत् गहना र कपडाका सामग्रीहरू बेच्ने सामाजिक उद्यमीका रूपमा काम गर्दैछिन् । कुशल हुँदाहुँदै जात, धर्म र लैङ्गिक पूर्वाग्रहका कारण उनले भेदभाव र सामाजिक बहिष्करणको सामना गरिरहेकी छिन् ।

आशा कुमारी

आशा कुमारी (४० वर्ष), एक इन्डो-नेपाली आप्रवासी महिला, काठमाडौंको बाक्लो बस्तीमा बस्छिन्। उनले मनसुनमा मोतीका गहना र परम्परागत कपडाका हस्तकला बनाएर आफ्ना दुई छोराछोरीको पालनपोषण गर्छिन्। श्रीमान्सँग अलग भएपछि, उनले आफ्ना उत्पादनहरू स्थानीय बजारमा र ह्वाट्सएप मार्फत् अनलाइन बिक्री गरेर परिवार चलाइरहेकी छन्।

उनीसँग सीप र प्रतिभा हुँदाहुँदै पनि, आशाले जातीय र लैङ्गिक पूर्वाग्रहको सामना गर्नुपरेको छ। उनलाई प्रायः शङ्काको दृष्टिले हेरिन्छ, कहिलेकाहीँ यौनिक रूपमा वस्तुकरण गरिन्छ, र ठेकेदारहरूले उनलाई नियमित काम दिन हिचकिचाउँछन् – भन्दछन्, “उनी स्थानीय श्रमिकहरूसँग घुलमिल हुन सक्दिनन्।” उनको टोलका मानिसहरूले पनि उनको रूपरङ्ग र आत्मनिर्भरताबारे टिप्पणी गर्दै विभेद गर्छन्।

यद्यपि, आशा अब सीमान्तकृत समूहहरूको पक्षमा आवाज उठाउने अनौपचारिक महिला समूहहरूसँग जोडिएकी छन्। उनी त्यहाँ आफ्ना अनुभवहरू साझा गर्छिन् र जात, जातीयता, लिङ्ग, र महिलाको शारीरिक स्वायत्तताबारे चेतना फैलाउने काम गर्छिन्। आज उनी नेपालभरिका सीमान्तकृत महिलाहरूबीच ऐक्यबद्धताको एक सशक्त आवाज बनेकी छन्।

प्रत्येक समूहलाई यसरी निर्देशन दिनुहोस् :
“आफ्नो समूहले पाएको कथा पढ्नुहोस् र छलफल गर्नुहोस् :”

- **“यो परिस्थितिमा के भइरहेको छ?”**
- **“यी व्यक्तिले सामना गरिरहेको मुख्य चुनौतीहरू के-के हुन् ?”**
- **“यी चुनौतीहरूले उनीहरूबीच मिलेका पहिचानहरू (intersecting identities) बारे के देखाउँछ ?”**
- **“यस परिस्थितिमा शक्ति कसको हातमा हुन्छ ?” “को को उपेक्षित (marginalised) भइरहेका छन् ?”**

समूहहरूको बीचमा घुम्दै जानुहोस् - विशेष गरी उनीहरू अपरिचितहरूसँग संघर्ष गरिरहेको सन्दर्भमा सहभागीहरूलाई स्पष्ट पार्दै सहयोग गर्नुहोस् ।

चरण २ : सामूहिक समिक्षा र आत्ममूल्याङ्कन

सबै समूहलाई फेरि एक ठाउँमा ल्याउनुहोस् र आफ्नो कथा तथा मुख्य आत्ममूल्याङ्कनहरू संक्षेपमा प्रस्तुत गर्न निम्तो दिनुहोस् ।
गहन छलफललाई प्रोत्साहन गर्न मार्गदर्शक प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

- **यस घटनामा कुन-कुन फरक पहिचान भएकाहरू उपस्थित छन् ?**
- **यी पहिचानहरू कसरी एक-अर्कासँग समन्वय गर्छन् वा मिल्छन् ?**
- **के व्यक्तिलाई केवल एउटा पहिचानका कारण असर पारेको हो वा विभिन्न पहिचानहरूको संयोजनले असर पारेको हो ?**

सहभागीहरूलाई निम्न कुरामा सोच्न प्रोत्साहन गर्नुहोस् :
जात व्यवस्था, पितृसत्ता, वर्गीय विभेद, ट्रान्सजेन्डर व्यक्तिहरू प्रति घृणा, जातीय विभेद (racism) र मुस्लिम समुदायप्रति घृणा जस्ता प्रणालीहरूबारे प्राय : एक-अर्कासँग मिलेर कसरी काम गर्न सकिन्छ भन्नेबारे सोच-विचार गर्नुहोस् । यी प्रणालीहरूले व्यक्तिहरूको जीवनमा गहिरो र जटिल असर पार्न सक्दछ , विशेष गरी जब उनीहरू धेरै पहिचानहरू बोकेका हुन्छन् ।

चरण ३ : प्रतिक्रिया संकलन गर्नुहोस् ।

छलफलका लागि सहभागीहरूलाई सोध्नुपर्ने प्रश्नहरू:

- **“के यी कथाहरूले तपाईंले लैङ्गिक असमानता (gender inequ -ality) को बारेमा सोच्ने तरिकामा चुनौती दियो ?”**
- **“के हामी भन्न सक्छौं, सबै महिलाहरूका समस्या एउटै हुन्छन् ?”**
- **“कस्तो प्रकारको विभेद (discrimination) भोगिएको छ भन्नेमा समानता र भिन्नता के-के छन् ?” “यदि हामीले अन्तर विभागीय दृष्टिकोण (intersectional lens) अपनायौं भने, हाम्रो अभियान र संगठनलाई कसरी अझ प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ?”**

केही छोटो प्रतिक्रिया दिन सहभागीहरूलाई निम्तो दिनुहोस् र सबै आवाजहरूलाई आत्मीयतापूर्वक स्वीकार गर्नुहोस्:

चरण ४: समापन मन्तब्य

भन्नुहोस् :
“हामीलाई अन्तर सम्बन्ध (Intersectionality) ले कुनै पनि प्रकारको विभेद एक्लै अस्तित्वमा हुँदैन भन्ने देखाउँछ । यदि हामीले एक पहिचान–जस्तै जात वा लैङ्गिकता–हटायौं भने, के त्यो उत्पीडन उस्तै रहन्छ ? सम्भवत: रहँदैन, यही हो अन्तर अन्तरसम्बन्धको शक्ति: यसले धेरै प्रकारका उपेक्षाहरू कसरी एक-अर्कासँग जोडिएर गहिरो असर पार्छन् भन्ने कुरा उजागर गर्छ ।”
न्यायपूर्ण प्रणाली निर्माण गर्नका लागि, हामीले यी अन्तरसम्बन्धहरूलाई पहिचान गर्नुपर्छ र सबैभन्दा प्रभावित व्यक्तिहरूको अनुभवलाई केन्द्रमा राख्नुपर्छ । हाम्रो हस्तक्षेपहरू ‘सबैका लागि एउटै उपाय’ भन्ने सोचभन्दा बाहिर जानुपर्छ – बरु, विविध जीवन अनुभवहरूलाई सुन्ने, बुझ्ने, अनुकूल गर्ने र ऐक्यबद्धतामा कार्य गर्ने दृष्टिकोण अपनाउनुपर्छ ।

गतिविधि ४ घ
यौन हिंसा सम्बन्धि बुझाई

२० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ४.१ (बुँदा ज) पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु

यौन दुर्व्यवहारका विभिन्न स्वरूपहरू, दुरुपयोगलाई प्रभावित गर्ने शक्ति सम्बन्धी गतिशीलताको भूमिका, न्याय प्राप्तिमा असर पार्ने सामाजिक पक्षहरू, पीडित व्यक्तिहरूको जटिल अनुभव बुझ्ने

आवश्यक सामग्रीहरू

छापिएको घटना अध्ययन (प्रत्येक समूहलाई १ प्रति)

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : समूहमा पढ्ने र छलफल गर्ने

सहभागीहरूलाई पाँच साना समूहमा विभाग गर्नुहोस । प्रत्येक समूहलाई तल दिइएकामध्ये एक कथा (केस स्टडी) दिनुहोस् ।

शान्ति

शान्ति उच्च अध्ययनका लागि काठमाडौं आएकी नेपालको एक दुर्गम गाउँकी युवती थिइन् । उनले विवाहपूर्व आफू कुमारी नै रहन चाहन्छु भन्ने कुरा स्पष्ट रूपमा बताएकी थिइन् । यौन सम्बन्ध विवाहपछि मात्र हुनेछ भन्ने उनको प्रेमीसँग सहमति थियो । तर एक गोप्य अवस्थामा शान्तिको स्पष्ट मौखिक र शारीरिक प्रतिरोध हुँदा हुँदै पनि प्रेमीले जबरजस्ती गरे । यस घटनाले शान्तिलाई गहिरो रूपमा आहत बनायो र अन्योलमा पार्यो । यो घटनाले सहमति सधैं स्पष्ट, निरन्तर, र सम्मानित हुनुपर्छ भन्ने देखाउँछ । नेपाली समाजमा, लैंगिक भूमिकाहरू र सामाजिक अपेक्षाहरूले पीडितलाई मौन बनाउने प्रवृत्ति भएकोले व्यक्तिगत सीमाको उल्लंघन गम्भीर विषय हो । महिलाको आत्मनिर्णयको सम्मान गर्नु अत्यन्त आवश्यक छ ।

सन्ध्या

सन्ध्या, जो अर्ध-शहरी क्षेत्रमा रहेको सानो सुपरमार्केटमा काम गर्थिन्, कामको दौरान आफ्ना पुरुष मालिकको दबाबपूर्ण मागहरू अस्वीकार र अनुचित यौन प्रस्तावको प्रतिरोध गरेपछि शारीरिक हिंसाको शिकार भइन् । त्यस पश्चात् उनको मालिकले शारीरिक आक्रमण गरे । आफ्नो जागिर गुम्ने डर वा सामाजिक असरको भयले उनका सहकर्मीहरूले देखे पनि कसैले हस्तक्षेप गरेनन् । सन्ध्याले स्थानीय प्रहरीमा उजुरि गरेपश्चात् उनले उपेक्षा, शंका र दोषको सामना गर्नुपर्यो । जब प्रहरी अधिकारीहरूले घटना उनले नै उक्साएको हुन सक्ने संकेत गर्दै उनको चरित्रमाथि प्रश्न उठाए । विशेषत: परम्परागत सोच भएका ग्रामीण वा रुढीवादी परिवेशमा नेपाली महिलाहरूले कार्यस्थलमा यौन हिंसाविरुद्ध न्याय खोज्दा कति कठिनाइहरू भोग्नुपर्छ भन्ने यो घटनाले देखाउनुका साथै पुरुष सत्तालाई चुनौती दिने वा गैर-परम्परागत भूमिकामा काम गर्ने महिलाहरूलाई समाजले कसरी हेर्छ , भन्ने कुराको पनि यो एउटा उदाहरण हो ।

रमा

रमा, नेपालको वीरगञ्ज शहरकी किशोरी, लामो समयसम्म एक पुरुष परिवार सदस्यबाट यौन दुर्व्यवहारको शिकार भइन् । यो दुर्व्यवहार "परिवारको माया" को नाममा लुकाइएको थियो । जब उनले बोल्ने प्रयास गरिन् परिवारको इज्जत र लाजको डर देखाएर परिवारले उनलाई चुप लाग्न दबाब दियो । सामाजिक कलंक र दोषारोपणको डरले गर्दा उनले वर्षौंसम्म दुर्व्यवहारको उजुरी गर्न सकिनन् । रमाको घटनाले देखाउँछ कि परिवारको इज्जतको नाममा पीडितलाई चुप राख्ने सांस्कृतिक सोच र दोषारोपण गर्ने प्रवृत्तिले नेपाली महिला तथा किशोरीहरूलाई यौन हिंसाविरुद्ध न्याय र सहयोग खोज्नबाट रोक्दछ ।

करिश्मा

करिश्मा, काठमाडौंकी १७ वर्षीया +२ कलेजकी विद्यार्थी, आफ्नो शैक्षिक उत्कृष्टता र नेतृत्व क्षमताका लागि चिनिन्थिन् । शुरुमा उनको पढाइमा सहयोग गर्ने शिक्षकले व्यक्तिगत सन्देशहरू पठाउन थाले र शिक्षक-विद्यार्थी सम्बन्ध भन्दा बाहिरको भावनात्मक नजिकपनाको अपेक्षा गर्न थाले । शारीरिक दुर्व्यवहार नभए पनि, करिश्मा असहज महसुस गर्न थालिन् र कसरी प्रतिक्रिया दिने भन्नेमा अन्योलमा परिन् । शैक्षिक प्रतिष्ठामा असर पर्ने वा सामाजिक बहिष्कारको डरले बोल्न डर लाग्यो । विद्यालयको परामर्शदाताको सहयोगले उनले सीमा (boundaries) को महत्व बुझिन् र यस्ता परिस्थितिहरू कसरी सामना गर्ने भन्ने सिकिन् । उनको अनुभवले देखाउँछ कि नेपालका किशोर-किशोरीहरूले मानसिक दबाब र सम्बन्धको सीमाको उल्लंघन जस्ता सूक्ष्म तर गम्भीर समस्याहरू भोग्छन् ।

नविना

नविना, गोंगबुमा बस्ने ३२ वर्षीया, रेस्टुरेन्टमा बार डान्सरको रुपमा काम गर्दै गर्दा एक ग्राहकलाई प्रेमीको रूपमा विश्वास गरेर सम्बन्धमा बस्न थालिन् । तर केही दिनमै उनले धोका पाइन्, उनलाई लुटियो र धेरै पुरुषहरूले सामूहिक बलात्कार गरे ।उनी भागेर सहयोग खोज्न जाँदा, स्थानीय प्रहरीले उदासीनता देखायो र उनको चरित्र माथि प्रश्न उठायो । उनको पेशालाई हेरेर प्रहरीले उनले न्यायको अधिकार गुमाएको संकेत गर्यो । यो घटनाले स्पष्ट रूपमा देखाउँछ कि नेपालमा बारमा काम गर्ने महिलाहरूलाई समाजले कसरी कलंकित गर्छ, जसले गर्दा पीडितहरूले कानुनी सहायता खोज्न सक्दैनन् र सीमान्तकृत महिलामाथि हिंसा झनै बढ्छ ।

प्रत्येक समूहलाई अनुरोध गर्नुहोस् :
प्रश्नहरू पढ्नुहोस् र मनन गर्नुहोस् :

क) हिंसाको घटना कहाँ घट्यो ?
ख) के पीडितले आफूलाई चोट पुर्याउने व्यक्तिलाई चिन्छिन् ?
ग) आफ्नो पीडकलाई चिन्नु वा नचिन्नुले सहयोग माग्न वा उजुरी गर्न सजिलो वा गाह्रो किन बनाउँछ ?
घ) यौन हिंसा कुन प्रकारको हो, पहिचान गर्न सकिन्छ ?

चरण २ : सामूहिक मन्थन

सबै समूहलाई एकै ठाउँमा राख्नुहोस् र प्रत्येक समूहलाई आफ्नो घटनाको मुख्य अंश र चिन्ताहरू व्यक्त गर्न अनुरोध गर्नुहोस् । छलफललाई मार्गनिर्देशन गर्न निम्न बुँदाहरू प्रयोग गर्नुहोस् :

- **महिलाहरूका लागि प्रायः "सुरक्षित" मानिने स्थानहरू कुन-कुन हुन् ? के कुनै स्थान यस्तो छ जहाँ बिल्कुलै दुर्व्यवहार वा हिंसाको जोखिम हुँदैन ?**
- **पीडितको पीडकसँगको सम्बन्धले बोल्न वा सहयोग खोज्नमा कस्तो असर पार्छ ? जब दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति परिवारको सदस्य, मालिक वा विश्वासको पात्र हुन्छ , त्यस्तो अवस्थामा के-कस्ता चुनौतीहरू आउँछन् ?**
- **महिला तथा किशोरीहरूलाई आफ्नो सहमति स्पष्ट र आत्मविश्वासका साथ व्यक्त गर्न कसरी सशक्त बनाउन सकिन्छ ? यसका लागि के-कस्ता उपायहरू, स्थानहरू वा सहयोगी प्रणालीहरू आवश्यक छन् ?**
- **हामीले एउटा महिला र समुदायका सदस्यहरूको रुपमा,० हिंसाको शिकार भएका यक्तिहरूलाई कसरी सहयोग गर्न सक्छौं ? सानो वा ठूलो कस्ता कामहरुले पीडितलाई हेरिएको, सुनिएको र विश्वास गरिएको महसुस गराउन सक्छ ?**

चरण ३ : समापन मन्तब्य

यौन हिंसा केवल अपरिचित व्यक्तिबाट र सार्वजनिक स्थानहरूमा मात्र हुँदैन । यो प्रायः विश्वास गरिएको व्यक्तिहरू – जस्तै परिवारका सदस्य, शिक्षक, जीवनसाथी वा रोजगारदाताबाट बढी गरिन्छ । यस्ता हिंसा शक्ति असन्तुलन र मौनतामा फस्टाउँछ । 'सहमति' एक पटकको काम होइन र यसलाई कहिल्यै अनुमान गर्न वा जबर्जस्ती गर्न मिल्दैन । जुनसुकै बेला फिर्ता लिन सकिने अधिकार रहेको सहमति स्वतन्त्र रूपमा जानकारी सहित दिनुपर्छ ।

भारतको राष्ट्रिय अपराध तथ्यांक विभाग (NCRB) को २०१८ को पछिल्लो तथ्याङ्क अनुसार, करिब ९४ प्रतिशत यौन हिंसाका घटनाहरूमा पीडितले अपराधीलाई चिनेका थिए । जस्तै- परिवारका सदस्य, साथीहरू, सहवासमा रहेका जोडी, रोजगारदाता वा अन्य चिनजानका व्यक्तिहरू । जब पीडितहरूले आवाज उठाउँछन्, उनीहरूलाई लाजमर्दो गराउने होइन, साथ दिनुपर्दछ । संस्थाहरू, प्रणालीहरू र समुदायहरूले पीडित माथिको दोषारोपणलाई चुनौती दिनुपर्छ, जवाफदेहीता सुनिश्चित गर्नुपर्छ र विश्वासको वातावरण निर्माण गर्नुपर्छ । न्यायको शुरुवात तब हुन्छ , जब हामी पीडितको कुरा विश्वास गर्छौं र उनीहरूका पक्षमा उभिन्छौं–केवल शब्दमा होइन, सार्थक कार्यमा ।

गतिविधि ४ ङ

कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धि बुझाइ

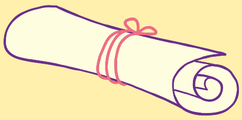
२०
मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ४.१ (बुँदा ज) पढ्नुहोस्।

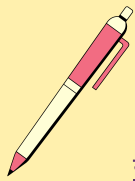
विषयवस्तु
कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहारका विभिन्न स्वरुपहरू र यो मौखिक, शारिरिक तथा मनोवैज्ञानिक तरिकाले कसरी घट्दछ।

आवश्यक सामग्रीहरू

छापिएको मुद्दा अध्ययन
(प्रत्येक समूहलाई १ प्रति)



चार्ट पेपर



मार्करहरू

ख्मभय ज्ञ (पहिलो भिडियो - चियाको लागि सहमति
दोस्रो भिडिया
तेस्रो भिडिया
भिडियो ४
भिडियो ५
भिडियो ६

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : समूहमा छलफल गर्ने र हेर्ने

सहभागीहरूलाई ५ स-साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् । सबैलाई एउटै पर्दामा भिडियो हेर्न लगाउनुहोस् ताकि सबैले सँगै हेर्न सकुन् । भिडियो समाप्त भएपछि, केही प्रश्नहरू पढेर सुनाउनुहोस् जसले सहभागीहरूलाई आफ्नो समूह भित्र छलफल गर्न प्रेरित गरुन् । सबैलाई आफ्ना विचारहरू साझा गर्न र अरूको कुरा ध्यानपूर्वक सुन्न प्रोत्साहन गर्नुहोस् । यो समूहगत छलफलले भिडियोका विषयवस्तुहरूलाई व्यक्तिगत अनुभवसँग जोडेर गहिरो समझदारी विकास गर्न सहयोग पुर्याउँछ ।

तपाइँ यी भिडियोहरू देखाउन सक्नुहुन्छ ।

क्युआर कोड स्क्यान गरेर पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

पहिलो भिडियो - चियाको लागि सहमत भिडिया
Tea Consent Video

दोस्रो भिडियो
https://youtu.be/vVvOp4l9r20?feature=shared

तेस्रो भिडिया
https://youtu.be/YVkSbgqYlgc?feature=shared

चौथो भिडिया
https://www.youtube.com/watch?v=GscQIVJK4YQ

पहिलो भिडियो पश्चात सोधिने प्रश्नहरू :

- **चिया र सहमतिको उदाहरणबाट तपाईंले के बुझ्नु भयो ?**
- **सहमतिको अवधारणलाई तपाईंको घर, सम्बन्ध वा कार्यस्थलसँग कसरी जोड्न सकिन्छ ?**
- **के तपाइँ कुनै समयमा वा परिस्थितिमा वास्तवमा होइन भन्न चाहँदा चाहँदै, हो भन्ने अवस्थामा पुग्नुभयो ? त्यस्तो अवस्थामा होइन भन्न किन गाह्रो भयो ?**
- **यौन सम्बन्धमा भन्दा बाहिरका क्षेत्रहरू - जस्तै हेरचाह, सामुदायिक स्थानहरू र पारिवारिक जिम्मेवारीहरूमा कुरामा सहमति किन महत्वपूर्ण हुन्छ ?**

दोस्रो भिडियो पश्चात सोधिने प्रश्नहरू :

- **यो भिडियोले महिलाहरूलाई आफ्नो निर्णयहरू र शरिर सम्बन्धमा लाज महसुस गर्न र मौन रहन कसरी सिकाईन्छ भन्ने विषयमा के दर्शाउँछ ?**
- **भिडियोको कुनै दृश्यले तपाईंलाई तपाईंको आफ्नै अनुभवको स्मरण गरायो कि जसले घर, समुदाय वा कार्यस्थलसँग सम्बन्ध राख्छ ?**
- **महिलाहरूले समाज र परिवारबाट लैङ्गिक र यौनिकताबारे कस्ता संदेशहरू प्राप्त गर्दछन् ? यी संदेशहरूको बारेमा हामी खुलेर बोल्दा कस्तो असर पार्छ ?**
- **गृह श्रमिकहरूले एक अर्कालाई सीमा निर्धारण गर्न र सहमतिको विषयमा खुलेर कुरा गर्न कसरी सहयोग गर्न सक्छन् ?**

तेस्रो भिडियो पश्चात्का प्रश्नहरू :

- **भडियोले व्यक्तिगत दुरी र शारिरिक स्वायत्तताको सम्बन्धमा कसरी व्याख्या गर्‍यो भन्ने बारेमा तपाईंको धारणा के छ ?**
- **तपाईंलाई सानोमा शारिरिक सम्पर्क वा अन्य दुर्व्यवहारलाई होइन, हुन्न भन्न सकिन्छ भनेर सिकाईएको थियो ? किन वा किन होइन ?**
- **हामीले कसरी आफ्ना बालबच्चाहरू विशेष गरि छोरी र छोरालाई - सानै उमेरदेखि सहमतिको सम्मान गर्न सिकाउन सक्छौं ?**
- **गृह श्रमिक र हेरचारकर्मीको रुपमा हामी यी पाठहरू आफ्ना समुदाय र घरमा कसरी लागू गर्न सक्छौं ?**

प्रत्येक समूहबाट :

दुर्व्यवहारको प्रकारको पहिचान गर्नुपर्छ (शत्रुतापूर्ण वातावरण, यौन आक्रमण, भेदभावपूर्ण वातावरण, सार्वजानिक यौन दुर्व्यवहार)

शक्ति, लैङ्गिकता वा छुवाछुतले अनुभवलाई के कसरी प्रभावित पार्छ भन्ने मुख्य बुँदाहरू बुझ्नु र छलफल गर्नुपर्छ ।

संस्थागत तहबाट यस्ता किसिमका घटना कसरी सम्बोधन वा रोकथाम गर्न सकिन्छ भन्नेबारे संस्थागत तहबाट विचार गर्नुपर्छ ।

दोस्रो चरण : सामूहिक प्रतिबिम्ब

सबै समूहहरूलाई एकै स्थानमा भेला गराउने र उनीहरूलाई आमन्त्रित गरि उनीहरूको मुद्धा, मुख्य अन्तर्दृष्टिहरू र परिस्थितिलाई दुर्व्यवहार बनाइनुको कारणहरू प्रस्तुत गर्न लगाउनुहोस् । छलफल अगाडी बढाउन तलका पथप्रदर्शक प्रश्नहरूको प्रयोग गर्नुहोस् ।

क) यस्तो अवस्थामा प्राय: कसको दृष्टिकोणलाई प्राथमिकता दिईन्छ - पिडितको वा दुर्व्यवहार गर्नेको ?

ख) के दुर्व्यवहार सधैं एउटै रुपमा देखिन्छ ? के यो मौखिक, शारिरिक, देखिने वा मानसिक हुन सक्छ ?

ग) यौन दुर्व्यवहारले कसैको जीविकोपार्जन र जीवनमा दिर्घकालीन रुपमा के प्रभाव पार्छ ?

घ) संस्थाहरूले कसरी अझ समावेशी र सुरक्षीत कार्यस्थल बनाउन सक्छन् ?

तेस्रो चरण : सहभागीहरूसँग सोधिने प्रतिक्रिया सम्बन्धि प्रश्नहरू :

- **आज तपाईंले पहिला नजानेको के कुरा सिक्नुभयो ?**
- **कार्यस्थलमा कसैलाई पिडित बनाइएको अवस्थामा तपाइँ कसरी सहयोग गर्न सक्नुहुन्छ ?**
- **तपाईंको कार्यस्थललाई अझ सुरक्षीत बनाउनका लागि के कस्ता अभ्यासहरू वा निति हुनुपर्दछ ?**

चौथो चरण : समापन मन्तब्य

यौन दुर्व्यवहार केवल शारिरिक आक्रमणसम्म मात्र सिमित हुँदैन– यसमा अप्रिय व्यवहार समावेश भएको हुन्छ , जसले असुरक्षित, शत्रुतापूर्ण, वा भयाभह वातावरणको सिर्जना गर्दछ । यो एक मजाक, स्पर्श, धम्की, वा शक्तिको दुरुपयोग हुन सक्दछ । भारतको कानुनले यसलाई **POSH** ऐन मार्फत् र नेपालमा कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१ ले मान्यता दिएको छ, तर सांस्कृतिक परिवर्तन केवल कानुनबाट सम्भव हुँदैन–यसका लागि सचेतना, सहानुभूति र क्रियाशीलता आवश्यक हुन्छ । यहाँ सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा पिडितले कस्तो अनुभव गर्छन् भन्ने हो, उत्पीडनकर्ताले के 'मनसाय' राखेका थिए भन्ने महत्वपूर्ण होइन ।

सुरक्षित कार्यस्थलको शुरुवात पिडितको विश्वास गर्ने, सामान्य लैङ्गिक भेदभावको विरुद्ध उभिनु र मानिसलाई जवाफदेही बनाउने संरचना निर्माण गर्नेबाट हुन्छ - चाहे त्यो कारखाना होस्, कार्यालय होस् वा सार्वजनिक सडक, सबैलाई सम्मान र उत्पीडनबाट स्वतन्त्रता पाउने अधिकार छ ।

सुरक्षित कार्यस्थल

वातावरण

पाँचौं चरण :

शत्र समाप्त गर्दा कृपया पूर्व अध्ययन गरेर तलका बुँदाहरू जानकारी गराउनुहोस् ।

कृपया कार्यस्थलमा यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धी नेपालको कानुनी संरचनाबारे जानकारीका लागि भिडियो हेर्नुहोस्-

https://www.facebook.com/reel/326434616878337

क्युआर कोड स्क्यान गरेर पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

भारतका लागि

कार्यस्थलहरूले यौन उत्पीडन सम्बोधन र रोकथाम गर्ने जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्छ । भारतमा, कार्यस्थलमा महिलामाथि हुने यौन उत्पीडन (रोकथाम, निषेध र समाधान) ऐन, २०१३ अनुसार, १० वा सोभन्दा बढि कर्मचारी भएका सबै संस्थाले आन्तरिक समिति (Internal Co-mmittee-IC) गठन गर्नुपर्छ । यी समितिहरूले सुरक्षित र प्रभावकारी उजुरी समाधान प्रणाली सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी वहन गछन् ।

असंगठित क्षेत्र वा स साना कार्यस्थलमा काम गर्ने महिलाहरूको हितका लागि शहरी र ग्रामीण दुवै क्षेत्रमा यो ऐन अन्तर्गत जिल्ला अधिकारी ले यो नियुक्त गरि स्थानीय समिति गठन गर्ने व्यवस्था छ ।यस कानूनको एउटा महत्वपूर्ण पक्ष यो हो कि यौन उत्पीडको परिभाषा पिडितको अनुभवमा आधारित हुन्छ । यदि कुनै महिलाले कसैको शब्द वा व्यवहारलाई लैङ्गिक रुपमा आपत्तिजनक वा अनुचित महसुस गर्छिन् भने उनीलाई आन्तरिक वा स्थानीय समितिमा उजुरी दिने अधिकार हुन्छ ।

महिला गृह श्रमिक जसले प्राय: अनौपचारिक वातावरणमा ठेकदार वा खरिदकर्तासँग काम गर्छन्, उनीहरूको हकमा यौन उत्पीडनको उजुरी दर्ता गर्नको लागि स्थानीय समिति उपयुक्त संयन्त्र हो ।

विशेष ध्यान दिनुपर्ने कुरा :

यस खण्डको प्रयोग गर्दा प्रशिक्षकहरूले संस्था यो विषयमा संलग्न हुन कत्तिको तयार छ भन्ने कुरा बुझेर मात्र प्रयोग गर्नुपर्छ । शत्र संचालन गर्न चाहनुहुन्छ भने कृपया संस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग यसबारे छलफल गर्नुहोस् । यस अभ्यासका दृश्य सामग्रीहरू चौथो परिशिष्टाङमा उपलब्ध छ ।

गतिविधि ४ च

गतिविधि – हाम्रो शरीर, चाहना र क्षमता सम्बन्धि बुझाई

४० मिनेट

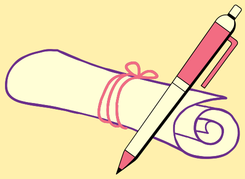
सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ४.१ (बुँदा झ) स अनेक्सगर क्ष्ख को ख्ष्कगर्बा हेर्नुहोस ।

विषयवस्तु

यौनिकता सम्बन्धि आधारभूत बुझाई, यसको विविधता, र समाजले यौनिकता पहिचान तथा सम्बन्धहरू बनाउने धारणा तथा त्यसमा पार्ने प्रभावबारे बुझाई । साथै हामीले यसबारे के गर्न सक्छौं भन्ने विचार ।

आवश्यक सामग्रीहरू

यौनिकताको विभिन्न पक्षहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने ५ वटा छापिएका तस्वीरहरू (जस्तैः एउटै लिङ्ग बिचको आत्मीयता, गे (पुरूष पुरूष) को विवाह, कुमारीत्वका मान्यता, विविध लैङ्गिक अभिव्यक्ति, रूढीवादी तोड्ने दृश्यहरू) – यी तस्वीरहरू छुट्टै रूपमा छापिएको प्रति पनि पाउनुहुनेछ ।



चार्ट पेपर र मार्करहरू

भिडिया
[Sexuality Is Not Taboo]

क्रियाकलापको तस्विरहरू

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण :

सबैभन्दा पहिले तस्वीर देखाउनुहोस् : एकपटकमा एउटा ९परिशिष्टाङ्ग ४ को पहिलो सेट)

दोस्रो चरण :

समूहलाई प्रश्न सोध्नुहोस् – "यी तस्वीरहरूमा तपाईंले के देख्नुहुन्छ ?", "महिलाहरूको रोजाइ माथि नियन्त्रण बारे हामी के भन्न सक्छौं ?" "चार-पाँच जनाको प्रतिक्रिया सुन्नुहोस् र सर्वोत्कृष्ट अवस्थामा, सहभागीहरूले देख्न सक्नुपर्छ कि महिलाहरूको विवाह सम्बन्धी निर्णय प्रायः आमाबाबु, समुदाय, र धार्मिक अगुवाहरूले गर्दछन् । जस्तै, जब ठूलाहरूले बालविवाह तय गर्छन्, समुदायले त्यसलाई स्वीकार गर्छ । तर यदि कुनै किशोर केटा र केटीले आफ्नै इच्छाले विवाह गर्ने निर्णय गर्छन् र त्यो जोडी फरक जातका भए–समुदायका अगुवाहरूले त उनीहरूलाई हत्या गर्ने सम्मको कदम चाल्न सक्दछन् त्यसैगरी, धेरै समुदायहरूमा यदि श्रीमानको मृत्यु भयो भने–विधुवाहरूलाई पुनः विवाह गर्न दिइँदैन; उनीहरूलाई चाडपर्व र शुभ अवसरहरूमा सहभागी हुन पनि निषेध गरिन्छ ।"

तेस्रो चरण :

- तस्वीरहरू देखाउनुहोस् (परिशिष्टाङ्ग Iv को दोस्रो सेट)
- सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् – "यो तस्वीरहरूमा तपाईंले के देख्नुभयो ?"
- यस चरणमा असजिलो महसुस हुने, हाँसो वा खिल्ली उडाउने प्रतिक्रिया आउन सक्छ यो सामान्य हो र तपाइँले यसलाई स्वीकार गर्दै भन्न सक्नुहुन्छ – "हो, हाम्रो समाजमा यस्ता विवाहहरूलाई 'सामान्य' मानिँदैन र निकै दुर्लभ हुन्छन् ।"
- भारतमा यस्ता विवाहहरू हुने गर्छन् तर अझै आधिकारिक रूपमा मान्यता प्राप्त गरेका छैनन् । तर राम्रो कुरा के हो भने अब यस्ता जोडीलाई अपराधी मानिँदैन ।
- त्यसपछि तपाईं सोध्न सक्नुहुन्छ – "के तपाईंले आफ्नो वरिपरि यस्ता कुनै जोडी देख्नुभएको छ ?" "व्यक्त गर्न चाहनुहुन्छ ?"
- यदि कसैले आफ्नो अनुभव व्यक्त गर्छ भने, ध्यानपूर्वक र सम्मानका साथ सुन्नुहोस् । यस प्रयासको उद्देश्य यो हो कि केही मानिसहरू फरक तरिकाले आकर्षित हुन्छन् र फरक तरिकाले आफ्नो भावनालाई व्यक्त गर्दछन्, जुन हाम्रो वरिपरि देखिने सामान्य विपरित लैङ्गिक सम्बन्ध भन्दा भिन्न हुन्छ ।

चौथो चरण : भिडियो देखाउनुहोस्

भिडिय

Sexuality Is Not Taboo – Video Link

क्युआर कोड स्क्यान गरेर पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

भिडियो पछि, सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् :

- "भिडियोमा के थियो जुन हामीले पहिला देखेका तस्वीरहरूसँग सम्बन्धित छ ?"
- "के हाम्रो पहिचान प्राकृतिक हो, वा सानो उमेरदेखि नै निर्धारित हुन्छ ?"
- "के हामीले सानै उमेर देखि सुनेको छौं – 'तिमी केटी हौ, यो गर्नुपर्छ', 'तिमी केटा हौ, यो गर्न सक्दैनौ ?"

चार-पाँच जनाको प्रतिक्रिया सुन्नुहोस् ।

- "के हामी विश्वास गर्छौं कि लैङ्गिक पहिचान पनि सानो उमेरदेखि नै निर्धारित हुन्छ ?"

केही प्रतिक्रिया सुन्नुहोस्।

पाँचौं चरण : निष्कर्षात्मक टिप्पणीहरू

करिब ५-१० मिनेटको छलफलपछि निष्कर्ष निकाल्नुहोस् ।

भन्नुहोस् :

"लैङ्गिकता मानव हुनुको एक प्राकृतिक, विविध र गहिरो व्यक्तिगत पक्ष हो । लैङ्गिकता सम्बन्धी हाम्रो विश्वास र प्रतिक्रिया हाम्रो पालनपोषण, समुदाय, संस्कृति र संचार जगतबाट निर्धारित हुन्छ । धेरैजसो अवस्थामा, हामी साँघुरा र निर्णयात्मक दृष्टिकोणहरूलाई प्रश्न नगरी आत्मसात् गर्छौं । तर लैङ्गिकताले व्यापक पहिचान, इच्छा र अनुभवको दायरालाई समेट्छ र यी मध्ये कुनै पनि गलत होइनन् । हाम्रो सोचाईलाई खुला बनाएर, हामी सबैका लागि सम्मान, समानता, र स्वीकार्यताको स्थान सिर्जना गर्न सक्छौं, कसैलाई माया गर्ने वा आफूलाई व्यक्त गर्ने तरिका जे भए पनि ।"

क्रियाकलाप ३ छ का लागि तस्वीरहरू

अध्याय ५

एकता र सामूहिक शक्ति प्रवर्द्धन मार्फत सशक्तिकरण

प्रशिक्षकहरूका लागि पूर्वपाठ्य सामाग्री **(Pre-read)**

यस अध्यायले तपाईंलाई महिला गृह श्रमिकहरू **(HBWs)** को अनुभवमा आधारित सशक्तिकरणको दृष्टिकोणसँग परिचित गराउँछ। यसले प्रशिक्षकहरूलाई सशक्तिकरणलाई बाह्य उपहारको रूपमा नलिई, महिलाहरूमा पहिले देखि नै भएको शक्ति पहिचान गर्न र पुनः प्राप्त गर्न सक्षम बनाउने प्रक्रियाका रूपमा हेर्न प्रोत्साहित गर्छ।

अधिकार, निर्णय क्षमता, सहभागिता, र नेतृत्व जस्ता अवधारणाहरू मार्फत्, तपाईंलाई आत्म चिन्तन, आत्मविश्वास र सामूहिक शक्तिलाई प्रोत्साहन गर्ने वातावरण सिर्जना गर्न आमन्त्रित गरिन्छ। महिलाहरूलाई के सोच्ने वा के गर्ने भनेर सिकाउनु उद्देश्य होइन, बरु उनीहरूलाई सामाजिक मान्यताहरूलाई प्रश्न गर्न, आफ्नै पक्षमा संवाद गर्न र आपसी एकता निर्माण गर्न सहयोग गर्नु हो। प्रशिक्षकको रूपमा, तपाई आफ्नो भूमिकाप्रति सजग रहनुहोस् र प्रत्येक शत्रमा नम्रता, जिज्ञासा, र सह-अध्ययनको प्रतिबद्धतासहित सहभागी हुनुहोस्।

सबै खण्डहरू सहभागीहरूले पढ्नैपर्छ भन्ने होइन, तर ती खण्डहरूले तपाईंलाई आत्मविश्वास, स्पष्टता, र सहानुभूतिसहित सत्र सञ्चालन गर्न सहयोग पुऱ्याउनेछ। जहाँ परिभाषाहरू दिईएका छन्, ती खण्डहरू अभ्यासहरू समाप्त गर्ने क्रममा पढ्न सकिन्छ। कृपया सत्र भन्दा पहिला आफ्नो सह-प्रशिक्षकसँग छलफल गर्नुहोस्।

५

एकता र सामूहिक शक्ति प्रवर्द्धन मार्फत सशक्तिकरण

५.१ सशक्तिकरण भनेको के हो ?

महिलाहरूको निर्णय गर्ने क्षमता उनको परिवार, समुदाय, र रोजगारदातासँगका सम्बन्धहरूद्वारा निर्धारित हुन्छ । महिला गृह श्रमिक प्रशिक्षकहरूका लागि सशक्तिकरण आत्मविश्वास सिकाउने कुरा मात्र होइन, यो महिलाहरूलाई उनीहरू एक्ला छैनन्, उनीहरूमा पहिले नै भएको शक्ति पहिचान गर्न मद्दत गर्ने र देखाउने कुरा हो ।

नैला काबीर (१९९९) का अनुसार, सशक्तिकरण भनेको त्यो प्रक्रिया हो , जसमा जसलाई निर्णय गर्ने अधिकारबाट वञ्चित गरिएको छ, उसले निर्णय गर्ने क्षमता प्राप्त गर्दछ । उनले यस सन्दर्भमा तीन आयामहरू वर्णन गरेका छन् :

- स्रोत **(Resources)**: निर्णय समर्थन गर्ने सामग्री वा अवस्था
- क्षमता **(Agency)** : निर्णय गर्ने, वार्ता गर्ने, र विरोध गर्ने क्षमता
- उपलब्धि **(Achievements)** : ती निर्णयका परिणामहरू

महिला गृह श्रमिकका लागि केवल शीप वा आम्दानी भन्दा सशक्तिकरण धेरै हो । यसले आवाज उठाउन, वार्ता गर्न, संगठन गर्न र घर, कार्यस्थल र समुदायमा लैङ्गिक असमानतामा चुनौती दिन सिकाउँछ ।
सशक्तिकरण स-साना कदमहरू बाट सुरु गर्न सकिन्छ, जस्तैः

- गृह श्रम पनि मान्य र मूल्यवान् काम हो भनी बोध गर्नु ।
- हरेक पटक बाहिरी व्यक्तिसँग परिचय गर्दा स्पष्ट रूपमा गृह श्रमिकको रूपमा आफ्नो परिचय दिनु ।
- पारिश्रमिक समयमै माग गर्नु र उचित पारिश्रमिकका लागि संवाद गर्नु ।
- स्पष्ट रूपमा शोषण अस्वीकार गर्नु ("होइन" भन्न सक्ने आत्मबल विकास गर्नु) ।
- आफ्नो अधिकारको लागि अन्य श्रमिकहरूसँग मिलेर संगठित हुनु ।

प्रशिक्षकहरूले यस्तो सुरक्षित स्थान सिर्जना गर्नुपर्छ , जहाँ महिलाहरू आफ्नो वास्तविकतामा आत्मचिन्तन गर्न, आफ्नो अनुभवलाई ठूला असमानताका प्रणालीहरूसँग जोड्न , आफू र आफ्नो समूहका लागि नयाँ सम्भावनाहरू कल्पना गर्न सकुन् ।
सशक्तिकरण भनेको शक्ति दिनु होइन–यो अवरोध हटाएर महिलाहरूलाई उनीहरूमा पहिले नै भएको शक्ति प्रयोग गर्न सक्ने अवसर सिर्जना गर्नु हो ।

५.२ निर्णय, रोजाई र क्षमता

क्षमता भनेको आफ्नो लक्ष्यहरू निर्धारण गर्ने र त्यही अनुरुप काम गर्नु हो । यो सक्रिय (निर्णय गर्नु) वा निष्क्रिय (मान्यताहरूको विरोध गर्नु) दुवै हुन सक्छ । महिला गृह श्रमिकका लागि, क्षमताको प्रयोग सानो कुराबाट सुरु गर्न सकिन्छ–जस्तै उचित पारिश्रमिकका लागि वार्ता गर्नु, आफ्नो आम्दानी कसरी प्रयोग गर्ने स्वंय निर्णय गर्नु, वा कुनै समूहमा सामेल हुने इच्छा गर्नु ।
महिलाहरूको क्षमता प्रायः निम्न कारणले सीमित हुन्छ ।

- आम्दानीमा पहुँच वा नियन्त्रणको अभाव
- पति वा सासू ससराको प्रतिक्रियाको डर
- आत्मविश्वासपूर्वक बोल्ने वा सार्वजनिक सहभागितालाई निरुत्साहित गर्ने सामाजिक मान्यताहरू

सक्षमता सामूहिक स्थानहरू मार्फत पनि बढ्छ, जब महिलाहरूले अन्य महिलाहरूलाई लैङ्गिक मान्यताहरूमा प्रश्न सोधेको वा चुनौती दिएको देख्छन्, त्यसपश्चात् उनीहरू आफैंले पनि सोच्न बोल्न र बढी आत्मनिर्भरताका साथ साना तर महत्वपूर्ण कदम चाल्न थाल्दछन् ।

५.३ सहभागिता र प्रतिनिधित्व

सही सशक्तिकरणको लागि प्रतिनिधित्व र समावेश दुवै हुनुपर्दछ । प्रतिनिधित्व भन्नाले देखिनु, सुन्नु र गणना गरिनु हो । सहभागिता चाहिँ निर्णय लिइने ठाउँमा आफ्नो स्थान हुनु हो । महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) प्रायः सार्वजनिक नीति निर्माण र शहरी योजनामा अदृश्य हुन्छन् तर अझ बढी त ट्रेड यूनियन र सहकारीहरूमा ।
महिला गृह श्रमिकहरूलाई “लाभग्राही” बाट “सक्रिय सहभागी” बन्नका लागि उनीहरूलाई निम्न कुराहरू गर्न प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ ।

- बैठक र छलफलमा सहभागी हुनु
- सामुदायिक भेला तथा कार्यक्रममा बोल्नु
- नेतृत्वदायी भूमिका लिनु
- आफ्नो माग स्थानीय निकायहरूका समक्ष राख्नु
-

सहभागिता भनेको केवल उपस्थित हुनु मात्र होइन-गम्भीरतापूर्वक लिनु पनि हो । यस्तो आत्मविश्वास एकता, प्रशिक्षण र अभ्यासबाट बढ्दछ ।

५.४ आत्मविश्वास र नेतृत्व कला निर्माण

धेरैजसो महिला गृह श्रमिकहरूले आफू “नेता” होइन भन्ने धारणा आत्मसात् गरिसकेका हुन्छन् , किनभने समाजले उनीहरूलाई त्यसरी कल्पना गरेको हुँदैन । उनीहरूलाई गृहिणी, आमा वा अदृश्य रुपमा काम गर्ने श्रमिकको रूपमा मात्र हेर्ने गरिन्छ ।
सशक्तिकरण भन्नाले उनीहरू नेता हो भनेर पुनः कल्पना गर्न सहयोग गर्नु हो , जसले बोल्न, संगठित हुन र परिचालन गर्न सक्ने क्षमता राख्दछ । आत्मविश्वास निम्न तरिकाले विकास गर्न सकिन्छः

- साना समूहहरूमा बोल्ने अभ्यास
- सहकर्मीलाई समर्थन गर्ने समूह
- समान पृष्ठभूमिका अन्य महिला नेतृहरूको अनुभवबाट सिक्ने अवसर
- सार्वजनिक स्थानहरूमा पहिचान र प्रशंसा प्राप्त गर्नु

नेतृत्व केवल ठूला सभामा बोल्नु वा र्‍यालीको नेतृत्व गर्नु मात्र होइन–यो गोप्य रुपमा पाँच जना अन्य महिलाहरूलाई मिलाएर संगठित गर्नु, तिनीहरूलाई सरकारी योजनामा पहुँच दिलाउन सहयोग गर्नु वा घरेलु हिंसाबाट उकास्न सहयोग गर्नु पनि हुन सक्छ । यी नेतृत्वका रूपहरू हुन् ।

५.५ वार्ता र संचार कला

महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) लाई केवल ठेकदारसँग मोलमोलाईका लागि मात्र होइन, परिवारभित्र पति, सासु-ससुरा, छोरा र छोरीसँग पनि– वार्ता गर्ने कला आवश्यक हुन्छ । वार्ता प्रायः पुरुषहरूले सार्वजनिक जीवनमा गर्ने कुरा भनेर बुझाइन्छ , तर महिलाहरूका लागि गृह श्रमको क्षेत्रमा वार्ता गर्नु पनि राजनीतिक दृष्टिले महत्वपूर्ण हुन्छ ।

महिला गृह श्रमिकहरूलाई सञ्चार उपकरण मार्फत् सशक्त बनाउन निम्न कुराहरू समावेश गर्नुपर्छ ।

- उनीहरूले उचित पारिश्रमिकको माग गर्न आफ्नो श्रमको मूल्य चिन्न सकुन् ।
- "प्रश्न गर्न सक्ने र आफ्ना सीमाहरू स्पष्ट रूपमा राख्न सक्ने र होइन" भन्न सक्ने, सीप सिकाउनु ।
- सञ्चार तथा संगठन निर्माण गर्नका लागि मोबाइल फोन, व्हाट्सएप र यान्त्रिक उपकरणहरू सुरक्षित र आत्मविश्वासका साथ प्रयोग गर्न प्रोत्साहित गर्नु ।

५.६ अधिकारको बुझाई : श्रम अधिकार, कानुनी संरक्षण र प्राप्त गर्न सकिने सुविधाहरू

श्रम अधिकार र कानुनी मान्यता

गृह श्रमिकहरूलाई परम्परागत श्रम कानुनहरू अन्तर्गत प्रायः "श्रमिक" को रूपमा मान्यता दिइँदैन, किनभने ती कानुनहरू औपचारिक कार्यस्थलहरूलाई ध्यानमा राखेर बनाईएका हुन्छन् । तर अन्तर्राष्ट्रिय संरचनाहरू जस्तै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO)अभिसन्धी १७७ (गृह श्रम सम्बन्धि, सन् १९९६), ले गृह श्रमिकहरू प्रति समान व्यवहार र संरक्षणको अधिकारलाई जोड दिन्छ । भारतमा गृह श्रमिकहरूका लागि विशेष राष्ट्रिय कानुन नभए पनि विभिन्न राज्यहरूमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरिएको छ-जस्तै बिडी बनाउने श्रमिक, धूप बाट्ने काममा संलग्न श्रमिक र हातले बुन्ने श्रमिकहरूका लागि । तर सामान्यतः उनीहरू असंगठित श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा ऐन, २००८ मा पर्ने सम्भावना हुन्छ ।

अझै पनि यी संरक्षणहरूमा पहुँच पाउन कार्यान्वयनको कमी र जानकारीको अभावले गर्दा बाधा उत्पन्न भईरहेको छ ।

कानुनी संरक्षणहरू

धेरैजसो महिला गृह श्रमिकहरू न्यूनतम पारिश्रमिक कानुन, प्रसूति लाभ, कार्यस्थलको सुरक्षा सम्बन्धी मापदण्ड, वा गुनासो समाधान प्रणालीहरू अन्तर्गत समेटिएका हुँदैनन् । उनीहरूको अदृश्य स्थिति (invisibilized status) ले गर्दा उनीहरूलाई सुरक्षित सम्झौता, समयमा पारिश्रमिक प्राप्ति र यौन दुर्व्यवहारबाट संरक्षण जस्ता आधारभूत अधिकारहरूबाट वञ्चित गरिन्छ ।

महिला गृह श्रमिकहरू कार्यरत हुने स्थानहरू कानुनी प्रक्रियाहरू विस्तार हुने विरलै संभावना हुन्छ तथा उप-ठेक्का दिने एजेन्टहरू प्रायः जिम्मेवारीबाट पन्छिने गर्छन् ।

सामाजिक सुरक्षा र सुविधा

केही महिला गृह श्रमिकहरूले (HBWs) सरकारी कल्याण योजनाहरूमा पहुँच पाएका छन् (जस्तै राशन कार्ड, जनधन खाता, वा आयुष्मान भारत अन्तर्गत स्वास्थ्य बीमा), तर धेरैजसो महिलाहरूले कागजातको अभाव, डिजिटल पहुँचको कमी र सांस्कृतिक प्रतिबन्धका कारण ती योजनाहरूमा पहुँच पाउन कठिनाई भोगिरहेका छन् । ई-श्रम दर्ता, प्रधानमन्त्री श्रम योगी मानधन योजना, र विभिन्न राज्यस्तरीय जीविकोपार्जन अभियानहरूले पेन्सन, स्वास्थ्य सहायता, र आय सुरक्षा प्रदान गर्ने लक्ष्य राखेको छ । तर यी योजनाहरू प्रभावकारी हुनका लागि सशक्त प्रचार, सहज पहुँच र समावेशीकरण आवश्यक छ ।

यद्यपि, ध्यान दिनुपर्ने कुरा के हो भने यी सबै योजना मात्र हुन्, श्रमिक अधिकारमा आधारित कानुन होइनन् । त्यसैले सरकार परिवर्तन सँगै यी योजनाहरू परिवर्तन वा हट्न पनि सक्छन् ।

५.७ सामूहिक पहल र समर्थित समूहहरूको निर्माण

सामूहिक परिचालनको आवश्यकता

श्रमिकहरूद्वारा नेतृत्व गरिएका समूहहरू र संगठनहरू जस्तै सेवा (स्वरोजगार महिला संघ) र एचएनएसए (होमनेट साउथ एशिया) ले गृह श्रमिकहरूको पहिचान, पारिश्रमिक अधिकार र नीतिगत समावेशीताका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्। अधिकारको बुझाई केवल व्यक्तिगत चेतनासम्म सीमित हुँदैन; यसले सामूहिक सौदाबाजी शक्ति, कानुनी साक्षरता र नीति पैरवी आवश्यक पर्छ, ताकि गृह श्रमलाई देखिने र मूल्यवान बनाइयोस् ।

महिला गृह श्रमिकहरू प्राय : एक्लै काम गर्छन्, जहाँ उनीहरूको उपस्थिति देखिँदैन, सामूहिक सौदाबाजी शक्ति हुँदैन र संस्थागत समर्थनको अभाव हुन्छ । यस्तो अवस्थामा सामूहिक पहल र समर्थन समूहहरू एक सशक्त रणनीति बनेका छन् -जसले एकता निर्माण गर्न, अधिकारको दाबी गर्न र काम तथा जीवनका अवस्था सुधार गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । यी समूहहरूले केवल आर्थिक अस्थिरता समाधान गर्ने मात्र होइन, असंगठित अर्थतन्त्रमा गहिरो रूपमा जरा गाडेका लैंगिक शक्ति संरचना र सामाजिक क्रमहरूलाई पनि चुनौती दिन्छन् ।

सामूहिक कार्य किन महत्वपूर्ण छ ।

महिला गृह श्रमिकहरू प्रतिओटा (piece-rate) वा उप-ठेक्का प्रणाली अन्तर्गत प्रायः आफ्नै घरबाट काम गर्छन् । उनीहरू यस्तो एक्लोपनले गर्दा आफूलाई "श्रमिक" भनेर चिनाउन, कानुनी संरक्षणमा पहुँच पाउन वा उचित पारिश्रमिकको माग गर्न गाह्रो हुन्छ । उनीहरूको अदृश्यतालाई तोड्न सामूहिक पहल-जस्तै संगठन, सहकारी संस्था वा स्वयं-सहयोगी समूहहरूले साझा आवाज, आपसी समर्थन र राजनीतिक सहभागिताको माध्यमले सहयोग पुऱ्याउँदछ ।

उदाहरणका लागि, भारतमा रहेको स्वरोजगार महिला संघ (SEWA) ले हजारौं गृह श्रमिकहरूलाई सहकारी संस्था र ट्रेड युनियनहरूमा सफलतापूर्वक संगठित गरेको छ । पारिश्रमिकमा ठगी, सामाजिक सुरक्षा र बजारमा पहुँच जस्ता मुद्दाहरूलाई संगठित रूपमा उठाउँदा नीतिगत परिवर्तन, कानुनी मान्यता, र जीवनस्तरमा सुधार सम्भव हुन्छ भन्ने SEWA को कामले देखाउँछ । सामूहिक श्रमिक पहिचानको निर्माणले महिलाहरूलाई ठेकेदार, स्थानीय सरकार र राज्यका निकायहरूसँग वार्ता गर्न सक्षम बनाउँदछ ।

एकताको निर्माण : केवल आर्थिक मुद्दाहरू भन्दा भिन्न

महिलाहरूका लागि समर्थित समूहहरू र सामूहिक पहलहरूले सुरक्षित वातावरण सिर्जना गर्छन्, जहाँ उनीहरूले लैंगिक हिंसा, जातीय विभेद, डिजिटल पहुँचको अभाव र स्वास्थ्य सम्बन्धी चिन्ताहरू उजागर गर्न सक्छन् । जहाँ निजी र सार्वजनिक क्षेत्रबीचको सीमाना अस्पष्ट हुन्छ, विशेषतः गृह श्रमको सन्दर्भमा । सह-शिक्षण, सीप विकास तालिम, कानुनी सचेतनाका सत्रहरू र बाल बालिका हेरचाहको साझा जिम्मेवारी मार्फत् यस्ता समूहहरूले जीवन अनुभवमा आधारित एकतालाई बल पुर्याउँछन् ।

होम नेट दक्षिण एसिया **(Homenet South Asia)** जस्ता नेटवर्कहरूले श्रममैत्री नीति र अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताको लागि वकालत गर्दै नेपाल, बङ्गलादेश, पाकिस्तान , श्रीलंका र भारतका महिला गृह श्रमिकहरूबीच सीमा-पारि एकता निर्माण गरेका छन् ।(HNSA,२०२०) महिलाको आर्थिक अधिकार सामाजिक न्यायबाट अलग हुन सक्दैन भन्ने उनीहरूको कार्यको आधारभूत बुझाइ छ। सामूहिक संगठनले अन्तर विषयगत(intersect--ional)र स्थानीय सन्दर्भमा आधारित हुन आवश्यक छ।

प्रशिक्षकका लागि टिपोट : प्रशिक्षकहरूका लागि आत्म चिन्तन

यी सत्रहरू सञ्चालन गर्नु अघि, प्रशिक्षकहरूले आफ्नै शक्ति र स्थानबारे आत्म मूल्यांकन गर्नु आवश्यक छ । तपाईं महिला गृह श्रमिकहरूको तर्फबाट बोल्दै हुनुहुन्छ कि उनीहरूसँगै बोल्दै हुनुहुन्छ ? तपाईंका सत्रहरूले महिलाहरूलाई प्रश्न गर्न, विचारहरूलाई चुनौती दिन र आफ्नै जीवनको पुनःकल्पना गर्न प्रेरित गर्छ कि उनीहरू केवल श्रोता मात्र हुन्छन् ?

सशक्तिकरण निर्देशनबाट होइन, संवाद र खोजबाट बढ्छ । यसको अर्थ प्रशिक्षकको काम "आत्मविश्वास दिनु" होइन, साझा अनुभव, सुन्ने अभ्यास र पहिचान मार्फत् आत्मविश्वास उत्पन्न हुने वातावरण सिर्जना गर्नु हो ।

गतिविधि ५ क

"हाम्रो शक्ति कहाँ छ?" - सशक्तिकरण, सक्षमता र निर्णय गर्ने क्षमतालाई बुझ्न

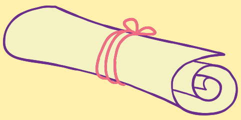
३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ५.२ - ५.५ पढ्नुहोस्।

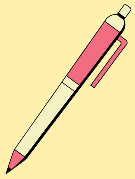
विषयवस्तु

आत्मनिर्णय र सशक्तिकरण प्रतिको बुझाई-दैनिक जीवनमा निर्णय गर्ने शक्ति पहिचान, घरभित्र र बाहिरको नियन्त्रण गर्ने क्षेत्र छुट्याउन

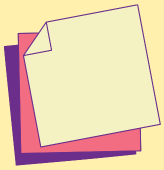
आवश्यक सामग्रीहरू



चार्ट पेपर (२ पाना)



मार्कर, पेनहरू (२-३ वटा)



स्टिकी नोट्स (प्रत्येक सहभागीका लागि १० वटा)

क्युआर कोड स्क्यान गरेर पूरा भिडियो हेर्न सकिन्छ।

भिडिया

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : स्थान तयार गर्नुहोस्

कोठाको अगाडि दुई ठूलो चार्ट पेपर राख्नुहोस् र त्यसलाई यसरी लेबल गर्नुहोस् :

- "घर भित्र"
- "घर बाहिर"

दोस्रो चरण : स्टिकी नोट वितरण गर्नुहोस्

प्रत्येक सहभागीलाई स्टिक नोट्स दिनुहोस् र उनीहरूलाई पछिल्ला दुई दिनको जीवनबारे सोच्न अनुरोध गर्नुहोस् । सबैभन्दा पहिले, उनीहरूले ती दुई दिनमा गरेका सबै निर्णयहरू आफ्नो नोटबुकमा लेख्न भन्नुहोस् । यी निर्णयहरू घरभित्रको कामसँग सम्बन्धित हुन सक्छन् वा घरबाहिरको काम, परिवारका सदस्यहरू वा अन्य व्यक्तिसँग सम्बन्धित हुन सक्छन् । यी निर्णयहरू साना वा ठूला दुवै हुन सक्छन् ।

"आफ्नो नोटबुकमा दुई भाग बनाउन र एउटा भागको माथि घर बाहिर, र अर्को भागको माथि घर भित्र लेख्न भन्नुहोस् ।

अब ती निर्णयहरू उपयुक्त श्रेणीहरूमा लेख्नुहोस् ।"

सहभागीहरूलाई 'निर्णय' के हो भन्ने सोच्न मद्दत गर्न आवश्यक पर्न सक्छ ।

त्यसपछि उनीहरूलाई सोध्नुहोस् :

"तपाईंले बनाएको सूचीको आधारमा तपाईंको सूची घर भित्र बढी छ वा घर बाहिर बढी छ नोट गर्नुहोस् ।"

साथै "सही उत्तर छैन–हामी सबैको सूची फरक हुन्छ र सबै ठीक छ भन्नुहोस् ।"

यदि तपाईंको निर्णयहरू घर भित्र बढी छन् भने, स्टिकी नोटमा घर भित्र लेख्नुहोस्, र यदि घर बाहिर बढी छन् भने, स्टिकी नोटमा घर बाहिर लेख्नुहोस् । कृपया आफ्नो नाम पनि स्टिकी नोटमा राख्नुहोस् ।

तेस्रो चरणः नोटहरू राख्नुहोस् :

सहभागीहरूलाई प्रत्येक स्टिकी नोटलाई "घर भित्र" वा "घर बाहिर" को अन्तर्गत राख्न आमन्त्रित गर्नुहोस् ।

चौथो चरणः आत्मचिन्तनको लागि सहजीकरण गर्नुहोस् ।

प्रत्येक श्रेणीबाट एक-एक महिलाको नाम भन्नुहोस् । महिलाहरूलाई स्वेच्छाले बोल्न आग्रह गर्नुहोस् र किन उनले आफ्नो नाम सो श्रेणीमा राखिन् भन्ने बारेमा छोटो विचार विमर्श राख्न अनुरोध गर्नुहोस् । प्रत्येक श्रेणीबाट करिब ३ जना महिलाहरूको विचार सुनेपछि "के अरू कसैको कारण फरक छ ? भनी सोध्नुहोस् : छ भने, कृपया छोटकरीमा राख्न भन्नुहोस् ।"

महत्व दिनुहोस् :

- **निर्णय गर्ने क्षमता साना-साना दैनिक कुराहरूमा पनि हुन्छ ।**
- **हामीले धेरै निर्णयहरू गरिरहेका हुन्छौं, तर पनि बारम्बार हामीलाई भनिन्छ कि महिलाहरू सोच्न सक्दैनन्, उनीहरूमा शक्ति छैन । अनि हामी आफैं पनि त्यही कुरामा विश्वास गर्न थाल्छौं ।**
- **अब हामीले निर्णय गर्ने शक्ति र अधिकार हाम्रो आफ्नै हो भनी पहिला स्वीकार गरेर शुरु गर्नुपर्छ ।**
- **सशक्तिकरण भनेको महिलालाई शक्ति दिनु नभई उनीहरूमा पहिले नै भएको शक्तिलाई पहिचान गर्नु र विस्तार गर्नु हो ।**

चरण ५: सामूहिक आत्मचिन्तन :

समूहमा सोध्नुहोस्ः
तपाईंले अझ बढी शक्तिशाली महसुस गर्न चाहने क्षेत्रहरू छन् ?

२-३ सहभागीहरूलाई बोल्न दिनुहोस् । उनीहरूले विचार व्यक्त गरेपछि, न्यानो धन्यवाद दिनुहोस्।

चरण ६: प्रशिक्षकको प्रश्नहरू मार्फत प्रतिक्रिया

सोध्नुहोस्:

"तपाईंलाई कहाँ सशक्त छु भन्ने महसुस गराउन के यो उपयोगी भयो त?"

"अरूको प्रतिक्रिया देख्दा आफ्ना क्षमतालाई पहिचान गर्नमा केही असर पर्यो त?"

सहभागीहरूको विचार टिपोट गर्नुहोस् र व्यक्त अनुभवहरूलाई स्वीकार्नुहोस् ।

चरण ८: समापन मन्तव्य

समूहलाई भन्नुहोस् :
"यो गतिविधिले हामी सबैले घर भित्र र बाहिर दुबै ठाउँमा महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्ने गर्छौं भन्ने कुरा सम्झाउँछ । सशक्तिकरण सधैं बाहिरी सहयोगबाट मात्र आउँदैन । सशक्तिकरण हामीले आफ्नै निर्णय गर्ने, काम गर्ने र प्रभाव पार्ने क्षमतालाई चिन्न लागे पश्चात शुरु हुन्छ । जब हामी आफ्ना व्यथाहरू राख्छौं, तब हामी एक्लो छैनौं भन्ने महसुस हुन्छ र त्यहींबाट सामूहिक शक्तिको शुरुवात हुन्छ ।"

गतिविधि ५ ख

"म नेतृत्वकर्ता हुँ जब म..."- आत्मविश्वास र नेतृत्वको निर्माण

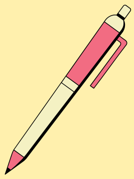
३०
मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ५.८ पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु
महिलाबीच पारस्परिक समर्थन प्रोत्साहित गर्दै नेतृत्वलाई पदको रूपमा नभएर कार्यको रूपमा बुझ्नु, आत्म-पहिचान र आत्मविश्वास निर्माण गर्नु ।

आवश्यक सामग्रीहरू

खाली कार्ड वा बाक्लो कागज
(प्रत्येक सहभागीका लागि)



रंगीन पेन र पेन्सील

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : परिचयात्मक कार्यक्रम तथा वितरण

प्रत्येक सहभागीलाई एउटा खाली कार्ड र रंगीन पेन दिनुहोस्
भन्नुहोस्
तपाईंले कसैलाई सानो तरिकाले भए पनि घरमा, काममा, वा तपाईंको समुदायमा मद्दत गर्नु भएको समय सम्झनको लागि

दोस्रो चरण : आत्मचिन्तन लेखेर वा चित्र बनाएर

विविध उदाहरणहरू प्रस्तुत गर्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् – जस्तै, परिवारको विवाद समाधान गर्नु, कसैलाई रासन कार्ड प्राप्त गर्न सहयोग गर्नु, वा ठेकेदारसँग कुरा गर्न । केही कामहरू उनीहरूले व्यक्तिगत रूपमा गरेका हुन सक्छन् भने केही कामहरू अन्य व्यक्तिहरूसँग मिलेर गरेका हुन सक्छन् ।

तेस्रो चरण : समूहमा विचार व्यक्त गर्ने र प्रतिक्रियात्मक प्रश्नहरू

सोध्नुहोस्
- तपाईं आफैंलाई यसले फरक तरिकाले हेर्न मद्धत गर्यो ?
- के तपाईं आफ्नो क्षेत्रका अन्य महिलालाई यसो गर्न प्रोत्साहित गर्न सहज महसुस गर्नुहुन्छ ?

केही सहभागीलाई जवाफ दिन प्रोत्साहित गर्नु हो र हरेक उत्तरलाई माया र संवेदनशीलताका साथ स्वीकार गर्नुहोस् ।
३-४ स्वयंसेवीलाई आफ्नो आत्मचिन्तन व्यक्त गर्न आमन्त्रित गर्नुहोस् ।
समूहलाई सम्झाउनुहोस् :
नेतृत्वको धेरै रूपहरू हुन्छ –शान्त, सहयोगी, माया गर्ने, वा दृढ । यो ठूलो वा औपचारिक हुनैपर्छ भन्ने छैन ।

चौथो चरण : प्रशिक्षकको सन्देश - क्रियाकलापको रुपमा नेतृत्व

भन्नुहोस् :

"नेतृत्व भनेको पद, उपाधि वा शिक्षा मात्र होइन । यो क्रियाकलाप र हेरचाह हो । यहाँ उपस्थित हरेक महिला आफ्नै तरिकाका नेतृत्वकर्ता हुन् । समूहमा, हामी एक-अर्कालाई समर्थन गर्दा नेतृत्व गर्छौं ।

जब हाम्रो नेतृत्व केवल आफूलाई अगाडि बढाउने बारे मात्र हुँदैन तब नेतृत्व र सशक्तिकरण सँगसँगै जान सक्छ । तर हामी जब समूहमा वा संगठनमा सामाजिक न्यायका लागि नेतृत्वको कुरा गर्छौं, हामी जब अरूसँग मिलेर शक्ति प्रयोग गर्छौं, हामी जब आफ्नो ज्ञान अरूसँग बाँड्छौं, र हामी जब समूहको रूपमा काम गर्ने निर्णय गर्छौं–त्यो नै "संगठित शक्ति" वा "संगैको शक्ति" हो ।

चरण ५: समापन मन्तब्य

"नेतृत्व हाम्रो दैनिक क्रियाकलापहरूमा पहिले नै उपस्थित छ भन्ने यस गतिविधिले देखाउँछ । चाहे बोल्नु होस्, कसैलाई मद्दत गर्नु होस्, वा अर्को महिलासँग उभिनु होस् यी सबै नेतृत्वका कार्य हुन् । नेतृत्व गर्न पदको आवश्यकता पर्दैन । केवल आफ्नो शक्ति पहिचान गर्नु र अरूलाई पनि त्यसो गर्न समर्थन गर्नुहोस् । यी दैनिक नेतृत्वले समूहमा वास्तविक परिवर्तन सिर्जना गर्दछ ।"

गतिविधि ५ ग

"समूह बनाउनु र आफ्नो अधिकारको पहिचान गर्नु"-अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रम अधिकार, कानुनी सचेतना र सामूहिक क्रियाशीलता

३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ५.७-५.८ पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु

श्रम अधिकार, कानुनी सचेतना र सामूहिक क्रियाशीलता

आवश्यक सामग्रीहरू

३ चित्र अंकित कार्डहरू (पूर्व-लिखित)

दुई संकेत: "व्यक्तिगत कार्य" र "सामूहिक कार्य" (कोठाको विपरीत पक्षमा राख्ने)

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण :

साना चित्र अंकित कार्डहरू तयार पार्नुहोस् र ठूलो स्वरमा पढ्नुहोस् (प्रति कार्ड १ मिनट) जस्तै :

- एक महिला गृह श्रमिकले कामको पारिश्रमिक ३ हप्ता सम्म पाउँदिनन् ।
- एक ठेकेदारले "खराब" पीसका लागि पैसा काट्छ ।
- एक महिलालाई सासु-ससुराले संगठनको बैठकमा सहभागी हुन रोक्छन् ।

दोस्रो चरण :

हरेक परिदृश्यमा उनीहरूले समाधान कहाँ देख्छन् भनेर सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् । - व्यक्तिगत कार्य वा सामूहिक कार्य ? सो पश्चात् त्यो किन सोचेको हो भनेर सोध्नुहोस् । (५ मिनेट)

तेस्रो चरण :

३-४ वटा उदाहरण पश्चात् सारांश दिनुहोस् :

"हामी केही काम एक्लै गर्न सक्छौं–तर वास्तविक परिवर्तन प्राय: सामूहिक आवाज र एकताबाट आउँछ ।"

SEWA/HNSA जस्ता संस्थाको उदाहरणहरू उल्लेख गर्नुहोस्, र उनीहरूले कसरी सरकार र ठेकेदारसँग वार्ता गरेका थिए । (२ मिनेट)

चौथो चरण :

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस्:

- **"तपाईंलाई जीवनका साँचो घटनाहरू सँगै विचार गर्दा उपयोगी लाग्यो त?"**
- **"तपाईंले अब समूह वा संगठनको महत्व अझ स्पष्ट रूपमा देख्नुभयो त?"**

पाँचौं चरण : समापन मन्तव्य :

समूहलाई भन्नुहोस् :

"यस्ता गतिविधिले हामी व्यक्तिगत रूपमा समस्याहरूको सामना गर्छौं, हामी एक्लो छैनौं भन्ने "हामीलाई सम्झाउँछ ।" हामी जब सँगै हुन्छौं, हामी न्यायपूर्ण पारिश्रमिक माग गर्न, अन्यायको विरुद्ध उभिन र एकअर्कालाई जोगाउन सक्ने शक्ति प्राप्त गर्छौं । सामूहिक क्रियाशीलता सधैं महिला गृह श्रमिकहरूका लागि आफ्नो आवाज सुनाउने सबैभन्दा शक्तिशाली माध्यम रहँदै आएको छ । "जब महिलाहरू संगठित हुन्छन्, परिवर्तन सम्भव छ भन्ने SEWA/ HNSA जस्ता संगठनहरूले देखाएका छन् ।"

अध्याय ३

पुरुष र समुदायहरूलाई संलग्न गराउने - लैङ्गिक रूपान्तरण दृष्टिकोण

प्रशिक्षकले पहिला पढ्नुपर्ने :

जब महिलाहरूले बाधाहरू सामना गर्नुपर्ने देख्छन् र आफ्नो शक्ति बुझ्छन्, धेरै भन्दा धेरै महिलाहरू नेतृत्वमा पुग्नुका साथै र आफ्नो क्षमता महसुस गर्न र सँगै पाइला अगाडी बढाउन थाल्दछन्। यी परिवर्तनसँगै, पुरुषहरूको भूमिका पितृसत्तात्मक प्रणालीमा के छ र पुरुष प्रधान सोच सामाजिक मान्यता मार्फत् कसरी निर्माण हुन्छ भन्ने पनि बुझ्नु महत्वपूर्ण छ। यी अवधारणाहरू बुझ्दै जाँदा, हामी सामाजिक न्याय ल्याउन अझ प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्छौं।

विकेक प्रयोग गर्नु होस्, कृपया संगठनका प्रतिनिधिहरूसँग छलफल गरी कुन सत्ररू सञ्चालन गर्ने भन्ने निर्णय गरी यस खण्ड प्रयोग गर्नुहोस्

६

पुरुष र समुदायहरूलाई संलग्न गराउने - लैङ्गिक रूपान्तरण दृष्टिकोण

विवेक प्रयोग गर्नेः कृपया यो खण्ड प्रयोग गर्नु अघि संगठनका प्रतिनिधिहरूसँग छलफल गरी कुन सत्रहरू सञ्चालन गर्ने निर्णय गर्नुहोस् ।

६.१ पुरुष र पुरुष प्रधान सोच - परिभाषा/अवधारणाहरू

पुरुष प्रधान सोच भन्नाले प्रायः पुरुषसँग सम्बन्धित जस्तै शक्ति, नियन्त्रण, आक्रामकता, र भावनात्मक संयम लक्षण र व्यवहारहरूलाई जनाउँदछ । यो सामाजिक रूपमा निर्माण गरिएको हुन्छ र संस्कृति र समयानुसार फरक पर्न सक्छ । पुरुषहरू नियन्त्रणमा राख्नको लागि प्रायः कडा बन्ने, शक्ति देखाउने र कहिलेकाहीँ हिंसाको प्रयोग गर्ने गरेको देखिन्छ । यसबारे बुझ्दै नबुझी प्रायः स्कूल र अन्य संस्थाहरूले यी हानिकारक विचारहरूलाई थप बल पुर्याउँछन् ।

पितृसत्तात्मक समाजमा, पुरुष प्रधान सोच शक्तिसंग जोडिएको हुन्छ, र राजनीति, धर्म, परिवार र शिक्षा जस्ता प्रणाली मार्फत् कायम रहन्छ । तर पुरुष प्रधान सोच एउटै अनुभव होइन । यसलाई जात, वर्ग, जातीयता, र अन्य पहिचानले आकार दिन्छ । केही पुरुषहरूलाई आफ्नो पुरुषत्व प्रमाणित गर्न दबाब पर्छ, जसले भावनात्मक तनाव र भित्री द्वन्द्व उत्पन्न गर्न सक्छ ।

पुरुषत्वमा सुविधा र असुरक्षा दुवै समावेश हुन्छ । उदाहरणका लागि, दलित पुरुषहरू जातीय विभेदका कारण उत्पीडित हुन सक्छन्, तर तिनीहरूले अझै पनि दलित महिलामाथि शक्ति राख्न सक्छन्। दलित विद्वानहरूले "शक्तिशाली पुरुष विरूद्ध शक्तिविहीन महिला" भन्ने सरल दृष्टिकोणलाई चुनौती दिँदै, जात र लैंगिकता जटिल रूपमा एकअर्कासँग अन्तरक्रिया गर्छन् भन्ने कुरा औंल्याउँछन्।

सबै पुरुषसँग उस्तै शक्ति हुँदैन र सबै महिला समान रूपले दमनमा परेका छैनन्। पुरुषार्थलाई अन्तर विषयगत दृष्टिकोणबाट बुझ्दा, हामी सत्ताको तहहरू र भेदभावको स्तरहरू अझ स्पष्ट देख्न सक्छौं ।

६.२ पुरुष प्रधान सोचका फरक रुपहरू

पुरुष प्रधान सोच विभिन्न प्रकारका हुन्छन् ।

प्रभुत्वशाली पुरुषत्व (Hegemonic Masculinity)

यो पुरुषार्थको सबैभन्दा सामान्य रूप हो, जुन शक्ति, नियन्त्रण, आक्रामकता, र भावनात्मक मौनतासँग सम्बन्धित हुन्छ । यसले पुरुष बन्ने अन्य तरिकालाई सीमित गर्छ र पितृसत्तात्मक विचारहरूलाई समर्थन गर्छ ।

उदाहरण : यस्तो पुरुष जो हेरचाहको काम गर्नु वा भावनाहरू देखाउनु पुरुषार्थ होइन" भन्ने मान्यता राख्दछ ।

अधिनस्थ पुरुषत्व (Subordinate Masculinities)

यी पुरुषत्वका रूपहरू प्रभुत्वशाली मान्यतासँग फरक हुन्छन् -जस्तै समलिंगी पुरुषहरू, दलित पुरुष, आदिवासी पुरुष, वा अपाङ्ग पुरुषहरू । यी प्रायः बहिष्कृत वा हेपिएका मानिन्छ ।

उदाहरण : शहरमा दैनिक ज्यालादारी मजदुरको रूपमा काम गर्ने आदिवासी पुरुषहरूलाई उच्च जातका शहरी मानिसहरूले हेयको दृष्टिले हेर्छन् वा “पछाडि परेको” मान्छन्, र उनीहरूको संस्कृति तथा कामलाई प्रायः सम्मान दिइँदैन ।

सीमान्तकृत पुरुषत्व (Marginalized Masculinities)

यी पुरुषत्व गरिबी र सामाजिक बेफाइदाबाट निर्माण हुन्छन्–जस्तै श्रमिक वर्ग, आप्रवासी, वा दमनमा परेको जातका पुरुषहरू । यी असुरक्षा, बहिष्कार, र लगातार निगरानीको सामना गर्छन् ।

उदाहरण : बिहार वा झारखण्डका आप्रवासी पुरुषहरू, जो शहरमा निर्माण क्षेत्रमा काम गर्छन्, प्रायः खराब अवस्था, प्रहरीको शंका, र शहरी जीवनबाट बहिष्कृत हुन्छन्–तर उनीहरूले आफ्ना परिवारलाई समर्थन गर्छन्।

६.३ नारीत्व (Femininity)

नारीत्व भन्नाले परम्परागत रूपमा महिलासँग सम्बन्धित लक्षणहरूलाई जनाउँछ–जस्तै हेर्ने-सुन्ने, कोमलता, भावनात्मक अभिव्यक्ति, र निर्णय प्रक्रियाबाट बहिष्कार । यसलाई प्रायः कमजोर वा निष्क्रिय मानिन्छ र यसले वस्तुकरण वा हिंसाको लागि दोषारोपण सम्म गर्न सक्छ ।

तर आजकाल सहिष्णुता र आत्मनिर्भरता मार्फत पुनःनिर्मित भइरहेको छ । महिलाहरू अरूको हेरचाह गर्दै अधिकार माग्दै र परिवर्तनको नेतृत्व गर्दै आफ्नो शक्ति देखाइरहेका छन् ।

उदाहरणका लागि : आशा र आँगनवाडी श्रमिकहरूले न्यायपूर्ण पारिश्रमिकको माग गर्दै आन्दोलन गर्नुदेखि लिएर डिजिटल माध्यममा आफ्नो स्थान बनाउँदै गरेका सर्जकहरूसम्म, आधुनिक नारीत्वले साहस र नेतृत्वको स्पष्ट उदाहरण प्रस्तुत गर्छ ।

उदाहरण :

- नारीत्व : विज्ञापनहरूले प्रायः महिलालाई केवल हेर्ने-सुन्ने वा आकर्षणको वस्तुको रूपमा देखाउँछन् , जसले सीमित भूमिकालाई पुनः प्रवृत्त गर्दछ ।
- सहिष्णुता : केरालामा कोभिड-१९ को समयमा आशा श्रमिकहरूले उचित पारिश्रमिक र सुरक्षाको लागि विरोध प्रदर्शन गरे, जसले सामूहिक शक्ति देखायो ।

६.४ विषम लैङ्गिक मान्यता (Heteronormativity)

विषम लैङ्गिक मान्यता भनेको एक यस्तो विश्वास हो , जसले विषम नै हुनु मात्र “सामान्य” तरिका हो भन्ने बुझाउँछ । यस मान्यता अनुसार केवल दुई लिङ्ग छन्–पुरुष र महिला र सबैले जन्मजात लिङ्गअनुसार तय गरिएका भूमिकामा काम गर्नु पर्छ । यस विचारले मानिसहरूलाई स्थिर लिङ्ग र यौन भूमिकामा मिल्न दबाब दिन्छ र जो मिल्दैन –जस्तै समलिंगी, ट्रान्सजेन्डर वा नन-बाइनरी– उसलाइ बहिष्कृत वा अदृश्य महसुस गराउँछ ।

उदाहरण : वयस्कहरूले बच्चाहरूलाई “तिम्रो केटा साथी वा केटी साथी छ ?” भनेर सोध्छन्, उनीहरू सबैलाई सिधा (straight) यौनिकता भएका छन् भन्ने र साधारण टिप्पणी मार्फत् कडा लैङ्गिक भूमिकालाई बल दिन्छन् ।

६.५ लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धनमा पुरुष र केटाहरूको भूमिका

पुरुष र केटाहरू पितृसत्तालाई चुनौती दिँदै, पुरुषार्थलाई पुन : परिभाषित गर्दै र बढी समान स्थानहरूलाई समर्थन गरेर लैङ्गिक समानता निर्माणमा मद्दत गर्न सक्दछन् । परम्परागत पुरुषार्थ प्राय: शक्ति, नियन्त्रण र भावनात्मक मौनतासँग जोडिन्छ, जसले हानि र असमानता ल्याउन सक्छ । तर पुरुषहरूले सहानुभूति, हेरचाह र सम्मान मार्फत् बल देखाउन सक्छन्।
घरमा खाना पकाउने वा बच्चा हेर्ने कार्य मिलेर गर्नाले महिलाको काम घटाउँछ र बच्चाहरूलाई न्याय र समानताको शिक्षा दिन्छ । विद्यालय, कार्यस्थल र समुदायमा पुरुषहरूले महिलाको नेतृत्वलाई समर्थन, लैङ्गिक पक्षपातपूर्ण व्यवहारको विरोध र महिलाको लागि आवाज उठान गर्ने ठाउँ सिर्जना गरेर सहयोगी बन्न सक्दछन् ।

उदाहरण:
MenEngage Alliance/ #HeForShe जस्ता अभियानहरूद्धारा पुरुषहरूले लैङ्गिक हिंसाको विरुद्ध कदम चाल्न र महिलाको अधिकारको समर्थन गर्न सक्दछन् भन्ने देखाउँछ

६.६ परिवार र समुदायभित्र हानिकारक सामाजिक मान्यताको सामना गर्नु

पुरुषहरूले परिवार र समुदायभित्र सुरु हुने हानिकारक सामाजिक मान्यतालाई चुनौती दिन शक्तिशाली भूमिका खेल्न सक्दछन् । पितृसत्तात्मक अभ्यासहरू जस्तै छोरालाई प्राथमिकता दिनु, हेरचाहको सबै काम महिलाले गर्नु वा केटाहरूलाई भावनाहरू व्यक्त गर्न नदिनु प्राय: घरबाट सुरु हुन्छ । बुवा, दाजु वा जेठोको रूपमा पुरुषहरूले आफ्नो प्रभाव प्रयोग गरेर यी ढाँचाहरू प्रति प्रश्न गर्न र परिवर्तन गर्न सक्दछन् ।

उदाहरण:
आफ्नी छोरीको शिक्षालाई जोड गर्ने वा घरको काममा सघाउने बुबाले सबल उदाहरण प्रस्तुत गर्दछन् । दाइजो, बालविवाह वा हिंसाविरुद्ध बोल्ने पुरुषहरूले खराब परम्पराहरू तोड्न मद्दत गर्दछन्, लैङ्गिक समानता सबैको जिम्मेवारी हो भन्ने देखाउँछन् ।

समुदाय स्तरमा, पुरुष नेताहरूले–धार्मिक, राजनीतिक, वा सामाजिक–स्कूल, मन्दिर, समाज र कार्यस्थलहरूमा छोरीहरूको अधिकार र लैङ्गिक न्यायको पक्षमा बोलेर सार्वजनिक दृष्टिकोण परिवर्तन गर्न सक्दछन् ।

६.७ सामुदायिक वकालत र सचेतनाका रणनीतिहरू

प्रभावकारी सामुदायिक वकालत र सचेतना

प्रभावकारी सामुदायिक वकालत र सचेतना समावेशी, सहभागीता मूलक र स्थानीय सन्दर्भमा आधारित हुनुपर्दछ । स्थानीय संचार–जस्तै सडक नाटक, लोकगीत, रेडियो, र पोस्टर–मार्फत् लैङ्गिक रूढिवादलाई चुनौती दिन र समानता प्रवर्द्धन गर्न सकिन्छ ।
पुरुष र महिलाले हानिकारक मान्यताको बारे छलफल गर्ने स्थान ग्रामसभा जस्ता स्थानहरूले दिन्छन् । धार्मिक संस्था, स्व-सहायता समूह, र टोल समिति जस्ता विश्वासनीय स्थानीय समूहसँग काम गर्दा यी प्रयासहरूको पहुँच व्यापक हुन्छ ।
शिक्षक, आशा/आंगनबाडी कार्यकर्ता र युवा नेता जस्ता समुदाय प्रभावशाली व्यक्तिहरू लैङ्गिक संवेदनशीलता र अधिकारमा प्रशिक्षण पाएपछि रोल मोडेल बन्न सक्छन्।

विद्यालयमा आधारित हस्तक्षेपहरू–जस्तै लैङ्गिकता सम्बन्धी पाठ्यक्रम र जीवन कौशल शिक्षा–समान दृष्टिकोण प्रारम्भिक रूपमा विकास गर्न मद्दत गर्छ। त्यस्तै पंचायत स्तरको नीति वकालत (जस्तै लैङ्गिक बजेटिङ, सहायता कक्ष, र महिला सुरक्षा योजना) परिवर्तनका लागि संरचनात्मक आधार निर्माण गर्छ।

निगरानी र समुदायको प्रतिक्रियाले रणनीतिहरूलाई प्रभावकारी बनाउन मद्दत गर्छ , यसले सामूहिक स्वामित्व र दिगो परिवर्तन निर्माण गर्छ ।

गतिविधि ६ क

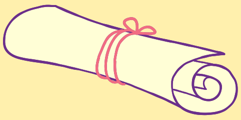
“पुरुष के कुराले बनाउँछ?“ - पुरुषत्व बुझ्ने

३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ६.१-६.२ पढ्नुहोस्।

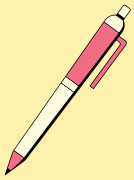
विषयवस्तु
पुरुषत्वका आधार, पुरुषत्वका प्रकारहरू

आवश्यक सामग्रीहरू



चार्ट पेपर

मास्किङ टेप



स्केच पेन वा मार्कर

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

चरण १ : सानो समूह बनाउनुहोस्

सहभागीहरूलाई ४-५ जनाको सानो समूह बनाउन भन्नुहोस् । प्रत्येक समूहलाई चार्ट पेपरको एक पाना र केही स्केच पेन दिनुहोस्।
भन्नुहोस् :

- “पुरुषबाट हाम्रो समाजले प्रायः के अपेक्षा राख्छ भन्ने खोज्दैछौं । कृपया सँगै काम गर्दै गरेका तपाईंको समुदायमा पुरुषसँग जोडिएका गुण, व्यवहार, वा भूमिकाहरू लेख्नुहोस् ।”

चरण २: समूहमा लेखन र विचार-विमर्श

समूहलाई आफ्नो विचारहरू सूचीबद्ध गर्न समय दिनुहोस् । बाल्यकालमा केटाहरूलाई के सिकाइन्छ, पुरुषले कस्तो व्यवहार गर्ने अपेक्षा गरिन्छ र के “अमानव” मानिन्छ भन्ने सोच्न प्रोत्साहित गर्नुहोस् । घुम्दै उनीहरूको छलफल सुन्नुहोस् । सही वा गलत उत्तर हुँदैन– दैनिक जीवनका अवलोकनहरू मात्र हुन् भनी सम्झाउनुहोस् ।

चरण ३: सामूहिक प्रस्तुतिकरण

- प्रत्येक समूहलाई आफ्नो सूचीबाट २-३ बुँदा छिटो प्रस्तुत गर्न भन्नुहोस् ।
- बारम्बार आउने वा आकर्षण गर्ने विचारहरू बोर्ड वा ठूलो पानामा लेख्नुहोस्, ताकि सबैले देख्न सकुन् ।

भन्नुहोस् :
“यी पुरुषवादीसँग जोडिएका सामान्य गुण वा अपेक्षाहरू हुन् । तपाईंलाई लाग्छ होला यी विचारहरू कहाँबाट आउँछन्–परिवार, मिडिया, धर्म, वा स्कूल ? के यी सबैका लागि सधैं उपयोगी वा न्यायसंगत छन् ?”

चरण ४: समीक्षा र सुझाव

पुरुषत्व प्राकृतिक वा स्थिर छैन भनी व्याख्या गर्नुहोस् । यो समाजद्वारा निर्माण गरिएको हो । जस्तै केटी र महिलाबाट केही व्यवहार र भावनाहरू अपेक्षा गरिन्छ, त्यस्तै समाजले केटा र पुरुषहरूका लागि पनि केही व्यवहारहरू निर्धारण गरेको छ ।
यस क्रममा “ प्रभुत्वशाली पुरुषत्व” जस्ता शब्दहरूको परिचय गराउनुहोस् र यसले शक्ति, नियन्त्रण, र भावनात्मक दमनसँग कसरी सम्बन्ध राख्छ भन्ने कुरा छोटकरीमा भन्नुहोस् ।
संक्षेपमा, पुरुषत्व विविध हुन्छन् भन्ने कुरा पनि उल्लेख गर्नुहोस् ।
समाजले आदर्शरुपमा सबै बालबालिका र वयस्कहरू दयालु, सम्मानजनक र हेरचाह गर्ने असल मानव होउन् भन्ने अपेक्षा राख्दछ ।

चरण ५: समापन टिप्पणी

भन्नुहोस् :
“पुरुषत्व भनेको त्यस्तो व्यवहार हो जुन हामी सिक्छौं र सिक्ने भएकाले यसलाई प्रश्न गर्न र परिवर्तन गर्न पनि सक्छौं । सबै पुरुषले पुरुषत्वको अनुभव उस्तै ढंगले गर्दैनन्–जात, वर्ग, क्षमता र लिङ्ग पहिचानले फरक पार्छ । हामीले हाम्रा बालबालिका र परिवारलाई पुरुष वा महिला जस्तो हुनु महत्वपूर्ण होइन, तर असल मानव हुनु बढी महत्वपूर्ण छ भनी सिकाउन सक्छौं ।”

गतिविधि ६ ख
पुरुष र पुरुषत्व

३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ६.१ - ६.२ पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु
विभिन्न पुरुषहरूले आफ्ना सामाजिक पहिचान अनुसार पुरुषत्व फरक तरिकाले अनुभव गर्छन्।

तयारी
४-६ सजिलो कार्डहरू तयार गर्नुहोस् । हरेक कार्डले फरक प्रकारको पुरुषको प्रतिनिधित्व गर्नेछ, जस्तैः

- दलित सरसफाई कर्मचारी
- शहरमा काम गर्ने आप्रवासी निर्माण मजदुर
- सानो शहरमा बस्ने बैकल्पिक यौन पहिचान भएको व्यक्ति
- अशक्त पुरुष
- आदिवासी किसान
- रुढिवादी परिवारको कलेज जाने युवक

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : सहभागीहरूलाई सानो समूहमा विभाजन गर्नुहोस्

हेरक समूहलाई एउटा भूमिका कार्ड दिनुहोस् ।

दोस्रो चरण : समूहमा छलफल

समूहलाई आफ्नो पात्रको जीवन कल्पना गर्न र छलफल गर्न भन्नुहोस् :

- **यो व्यक्तिका लागि "पुरुष हुनु" भन्नाले के जनाउँछ ?**
- **पुरुष भएर उसले कस्ता दबावहरू भोग्दछ ?**
- **अन्य पुरुष वा समाजले उसलाई कसरी व्यवहार गर्दछ ?**
- **के उसले आफ्नो भावनाहरू व्यक्त गर्न, सहयोग माग्न वा कमजोरी देखाउन सक्छ ?**
- **"उसको कुन प्रकारको पुरुषत्व व्यक्त गर्नुहुन्छ– प्रभुत्वशाली, वैकल्पिक, वा बहिष्कृत ? यी पुरुषत्वका अभिव्यक्तिहरू उसको सामाजिक स्थिति (जस्तै जात, वर्ग, धर्म, अपाङ्गता वा लैंगिक पहिचान) सँग कसरी अन्तर्सम्बन्धित छ ?"**

तेस्रो चरण : सामूहिक प्रस्तुति :

हरेक समूहले आफ्नो छलफलको संक्षिप्त सार ठूलो समूहसँग प्रस्तुत गर्ने ।

चौथो चरण : सम्पूर्ण सामूहिक छलफललाई सहजीकरण गर्नुहोस्।

आत्मसमिक्षाको लागि यी प्रश्नहरूको प्रयोग गर्नुहोस् :

- **के सबै पुरुषले पुरुषत्व एउटै तरिकाले अनुभव गर्छन्?**
- **"पुरुष हुने सही तरिका" को निर्णय कसले गर्छ ?**
- **जुन पुरुषको प्रमुख पुरुषत्वको विचारसँग मेल खान सक्दैनन् वा मिल्दैन, उनीहरूको के हुन्छ ?**

पाँचौं चरण : समापन मन्तब्य

पुरुषत्व एकै प्रकारको हुँदैन । यसलाई जात, वर्ग, क्षेत्र, धर्म, अपाङ्गता, र लैंगिक पहिचानले निर्धारण गर्छ । केही पुरुषहरूको प्रशंसा गरिन्छ; केहीका मजाक बनाइन्छ वा बहिष्कृत गरिन्छ । हामी पुरुष र महिला दुवैका लागि सम्मानजनक, समान र समझदारीपूर्ण समुदाय निर्माण धेरै प्रकारका पुरुषत्वलाई बुझेर गर्न सक्छौं ।

गतिविधि ६ ग

"नारीको पहिचान अतित र बर्तमान" - समयक्रममा भएको रुपान्तरणको अध्ययन

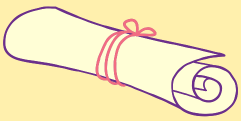
४५ मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ६.३ पढ्नुहोस्।

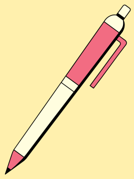
विषयवस्तु

महिलाको कसरी सामाजिक रूपमा निर्माण गरिएको थियो र समकालीन समाजमा कसरी विकास भइरहेको छ भन्ने पहिचान गर्न सहभागीहरूलाई सघाउनु ।

आवश्यक सामग्रीहरू



दुई स्तम्भमा चार्ट पेपरलाई विभाजन : "परम्परागत नारीत्व" र "उदयमान नारीत्व"



मार्कर

महिलाहरूको परम्परागत र समकालीन भूमिकाको उदाहरण देखाउने तस्बिर वा कार्डहरू (वैकल्पिक)

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

प्रथम चरण : साना समूहहरू बनाउनुहोस्

सहभागीहरूलाई साना समूहमा विभाजन गर्नुहोस् (प्रत्येक समूहमा ४-६ सदस्य)।

दोस्रो चरण : विचार बिमर्श गतिविधि

हरेक समूहलाई नारीत्वसँग सम्बन्धित विशेषताहरू वा अपेक्षाहरू सूचीबद्ध गर्न भन्नुहोस् :

- **पहिलो स्तम्भमा, परम्परागत रूपमा महिलासँग जोडिएका विशेषताहरू लेख्नुहोस्, जस्तै आज्ञाकारी, निर्भर, भावनात्मक बलिदान, हेरचाह गर्ने ।**
- **दोस्रो स्तम्भमा, आजका महिलामा देखिने उदाउँदो विशेषताहरू लेख्नुहोस्, जस्तै लचकता, नेतृत्व, सूचना प्रविधि साक्षरता, र आर्थिक स्वतन्त्रता ।**

तेस्रो चरण : उदाहरणहरू थप गर्नुहोस्

समूहलाई यस्ता उदाहरणहरू समावेश गर्न उत्साहित गर्नुहोस् :

- **उचित तलबको लागि आन्दोलन गर्ने स्वास्थ्य स्वयंसेविका र बाल विकास सहयोगी श्रमिकहरू**
- **महिलाद्वारा नेतृत्व गरिएका समूह र सामुदायिक पहलहरू**
- **राजनीतिक शक्तिमा महिलाहरू - प्रमुख/वडाध्यक्ष**
- **महिला बस चालकहरू**

चौथो चरण : सामूहिक साझेदारी र छलफल

सबै समूहलाई भेला गर्नुहोस् । हरेक सानो समूहलाई आफ्नो चार्टबाट केही मुख्य बुँदा अगाडी राख्न आमन्त्रित गर्नुहोस् ।
तलका प्रश्नहरूको प्रयोग गरी सामूहिक छलफल सञ्चालन गर्नुहोस्

- **"अझै तपाईंको समुदायमा कुन परम्परागत नारीत्वका विचारहरूको प्रभुत्व छ ?"**
- **"'हेरचाह मार्फत शक्ति' भन्नु तपाईंलाई के अर्थ हो?"**
- **"के नारीत्वमा आत्मविश्वास र स्वतन्त्रता समावेश गर्न सकिन्छ ?"**

पाँचौं चरण : प्रशिक्षकको सुझाव

भन्नुहोस् :
"लैंगिक भूमिकाहरू स्थिर हुँदैनन्, यो समयसँगै हाम्रो परिवार, समुदाय र राजनीति अनुसार परिवर्तन हुन्छ । परम्परागत नारीत्व प्रायः मौनता वा बलिदानसँग जोडिएको भए पनि, आजका धेरै महिलाहरू नेतृत्व, प्रतिरोध र न्यायको माग मार्फत् नारीत्वको अर्थ पुनर्निर्माण गर्दैछन् ।"

चरण ६ : समापन मन्तव्य

" नारीत्व एउटा मात्र कुरा होइन । यो नम्र र शक्तिशाली, स्नेही र आत्मविश्वासी हुन्छ महिलाहरूले आफैं यसलाई परिभाषित गर्दा यो अझ शक्तिशाली बन्छ। त्यसैले, स्नेह वा भावना कमजोरी होइनन्, बरु स्वतन्त्र रूपमा रोजिएका गुण हुन् भन्ने स्वीकार गर्दै यस परिवर्तनलाई उत्सवको रूपमा मनाऔं।"

गतिविधि ६ घ

“नारीत्व कसको ?” - “भूमिका मार्फत लैङ्गिक मान्यताको पुनः परिकल्पना”

३० मिनेट

सन्दर्भ अभ्यास गर्नु अघि ६.३ पढ्नुहोस्।

विषयवस्तु

नारीत्वलाई सामर्थ्यको स्रोतको रूपमा पुनः स्वीकार गर्न र वर्ग, जात र पेशाअनुसार फरक-फरक ढङ्गले कसरी बुझ्न सकिन्छ ।

आवश्यक सामग्रीहरू

भूमिकाको परिचयपत्र (तल दिइएका विभिन्न पात्रहरू सहित)

नाटक प्रदर्शनका लागि साधारण सहायक सामग्री वा स्कार्फहरू (वैकल्पिक)

प्रशिक्षकका लागि चरणबद्ध निर्देशन

पहिलो चरण : अग्रिमरुपमा सामग्रीहरू तयारी गर्नुहोस् ।

तल उल्लेखित पात्रहरू सहितका सरल भूमिका परिचय पत्र (Role Cards) तयार गर्नुहोस् (स्थानीय आवश्यकता अनुसार परिमार्जन गर्न सकिन्छ):

- **उचित पारिश्रमिकका लागि आन्दोलनको नेतृत्व गरिरहेका स्वास्थ्य स्वयंसेविकाहरू**
- **उत्पीडनविरुद्ध अनलाइनमा आवाज उठाईरहेकी युवा महिला सामग्री-सिर्जनाकर्मी (कन्टेन्ट क्रिएटर)**
- **दुर्व्यवहारपूर्ण वैवाहिक सम्बन्ध त्याग्ने निर्णय गरिरहेकी ग्रामीण महिला**
- **पारिश्रमिकबारे आफ्नो रोजगारदातासँग मोलमोलाई गरिरहेकी घरेलु श्रमिक**
- **आफ्नै कलेजमा लिङ्गभेदी चुट्किलाको सामना गरिरहेकी विद्यार्थी**

दोस्रो चरण : सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्नुहोस्

४ देखि ५ वटा सानो समूह बनाउनुहोस् र प्रत्येक समूहलाई एउटा भूमिका परिचय पत्र (Role Card) दिनुहोस् ।

तेस्रो चरण : गतिविधि स्पष्ट पार्नुहोस्

समूहलाई भन्नुहोस्:
“प्रत्येक समूहले आफ्नो भूमीकामा वर्णन गरिएको महिलाको जीवन देखाउने छोटो दृश्य प्रस्तुत गर्नुहुनेछ । त्यसमा उनले कसरी चुनौतीको सामना गर्छिन् वा आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गर्छिन् भन्ने कुरामा ध्यान दिनुहोस् । तयारी र प्रदर्शनका लागि तपाईंहरूलाई ५ मिनेट समय दिइनेछ ।”

चौथो चरण : समूहको प्रस्तुतिहरू

प्रत्येक समूहले ठूलो समूह समक्ष १-२ मिनेटको दृश्य प्रस्तुत गर्ने ।

पाँचौं चरण : प्रत्येक दृश्यपछि समूह चिन्तन (Relfection)

हरेक प्रस्तुति पश्चात् , सम्पूर्ण समूहसँग निम्न प्रश्नहरू सोध्नुहोस् :

- **"यी महिलाले आफ्नो नारीत्व कसरी व्यक्त गरिन् ?"**
- **"उनी निष्क्रिय थिइन् कि शक्तिशाली ?"**
- **"उनले कुन सामाजिक चुनौतीहरूको सामना गरिन् ?"**

चरण ६: छलफललाई सहजीकरण गर्नुहोस् ।

यी प्रश्नहरूको प्रयोगले संक्षिप्त सामूहिक वार्ता सञ्चालन गर्नुहोस् ।

- **"के कुनै प्रस्तुतिले तपाईंको नारीत्व सम्बनेध सोचलाई चुनौती दियो?"**
- **"के हेरचाह र प्रतिरोध एकैसाथ हुन सक्छ ? कसरी ?"**
- **"'उपयुक्त नारीत्वको परिभाषा कसले दिन्छ र ती परिभाषाबाट कसलाई लाभ हुन्छ?"**

चरण ७: समापन मन्तव्य

भन्नुहोस्:

"नारीत्व कमजोरी होइन–यो पालनपोषण गर्ने र साहसी, स्नेह गर्ने र आत्मविश्वासी हुन सक्छ। जब महिलाले आफ्नो नारीत्वको परिभाषा आफैं गर्छन्, तब उनीहरूले नियन्त्रणको विरोध र आफ्नो अधिकार पुनः प्राप्त गर्दछन् । प्रतिरोध, स्नेह र गरिमा–यी सबै शक्तिका रूप हुन् ।"

अध्याय ७

स्रोत र सन्दर्भहरू

७

स्रोत र
सन्दर्भहरू

७.१ गृह श्रमिकसँग सम्बन्धित लैङ्गिक कानून र नीतिहरू

- सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० - अव्यवस्थित तथा गृह श्रमिक तथा असंगठितहरूका प्रावधानहरू
- कार्यस्थलमा महिलामाथि हुने यौन उत्पीडन (निवारण, प्रतिषेध र समाधान) ऐन, २०१३ - अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको हक र समाधान प्रणाली
- घरेलु हिंसाबाट महिलाको संरक्षण ऐन, २००५ - आर्थिक र भावनात्मक सुरक्षासँगको सम्बन्ध
- अव्यवस्थित श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा ऐन, २००८ (हाल समेटिएको) - ऐतिहासिक महत्व र अझै सञ्चालनमा रहेका योजना
- अनौपचारिक क्षेत्रमा महिलाको सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति (राज्य-स्तरका प्रयास र मस्यौदाहरू)
- आइएलओ अभिसन्धी १७७ (गृह श्रम सम्बन्धी) - अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड, भारत र नेपालको स्थिति र वकालतको महत्व

७.२ सहयोगी संस्था र हेल्पलाइनहरू

ख. राज्य तथा स्थानीय संगठनहरू (थप गर्नुहोस् र क्षेत्रानुसार अनुकूल बनाउनुहोस् ।)

- SEWA भारत र राज्य अध्यायहरू
- Homenet South Asia (HNSA) देश कार्यालयहरू
- Jagori, दिल्ली - महिलावादी कानूनी सल्लाहका लागि
- SNEHA, मुम्बई - शहरवासी गरिब समुदायमा सहयोग
- SWATI, गुजरात - ग्रामीण महिलाको लैङ्गिक हिंसा र जीवनयापन सहयोग
- FWLD नेपाल - कानूनी सेवाका लागि
- साथी नेपाल - लैङ्गिक हिंसाका पीडितहरूको पुनर्वास र कानूनी प्रक्रिया
- LAC नेपाल - लैङ्गिक हिंसाका पीडित महिलाहरूका लागि निशुल्क कानूनी सेवा

ग. कानूनी र सामाजिक सहयोगका सञ्जालहरू (थप गर्नुहोस् र क्षेत्रानुसार अनुकूल बनाउनुहोस् ।)

- जिल्ला कानूनी सेवा प्राधिकरण (DLSA)
- महिला तथा बाल विकास विभाग (WSD)
- महिला प्रहरी सहयाताकक्ष र विशेष महिला सेलहरू
- नेपालमा महिला सेल
- नेपालका प्रत्येक जिल्ला, उच्च अदालत र सर्वोच्च अदालतमा कानूनी सेवा सहायता कक्ष

७.३ सिफारिस गरिएका अध्ययन सामग्री, भिडियो र सिकाइ उपकरणहरू

क. छोटोकरीमा अध्ययन (अंग्रेजी मात्र नभई तमिल, हिन्दी र नेपालीमा थप गर्नुहोस्)

- **HNSA** द्वारा गृह श्रमिकका अधिकार सम्बन्धी पुस्तिकाहरू
- **SEWA** को अनौपचारिक महिला श्रमिकको काम र गरिमा सम्बन्धी मार्गदर्शन
- **ISST** का लैङ्गिकता र अनौपचारिकतासम्बन्धी नीति सारांश
- **Homeworkers Worldwide-** ILO/WEIGO का रिपोर्टहरू
- महिलाहरूसँग सम्बन्धित **ILO** अभिसन्धीहरूको पढ्न सजिलो सारांश

ख. भिडियो र वृत्तचित्रहरू

- **"If Women Stop, the World Stops"** अदृश्य महिलाहरूको श्रमबारे छोटो चलचित्र
- **"Naye Daur ki Nayi Nari"** जागोरीद्वारा तयार गरिएको लैङ्गिक र कामबारे भिडियो श्रृंखला
- **"We Make Change" Homenet South Asia** गृह श्रमिकका समूहहरूबारे
- PWDVA, POSH जस्ता कानुनलाई स्थानीय भाषामा बुझाउने भिडियोहरू

ग. अन्तरक्रिया का लागि उपकरण र गतिविधिहरू

- लैङ्गिक भूमिका सम्बन्धि चार्ट अभ्यासहरू (SEWA/ISST प्रशिक्षण पुस्तिका)
- शरिर मापन र सुरक्षा मापन गर्ने उपकरणहरू

पहिलो परिशिष्टाङ्क

अध्याय १
अनुच्छेद १.३ गाउँ गाउँबाट उठ, बस्ती बस्तीबाट उठ

भिडियो १ https://www.youtube.com/watch?v=F0GYEj_jhWY&list=RDF0GYEj_jhWY&start_radio=1

भिडियो २ https://www.youtube.com/watch?v=Mm-NhAb2XRA&list=RDMm-NhAb2XRA&start_radio=1

अध्याय २ - गतिविधि २ ख: कथा वाचन मार्फत्
आफ्नो अधिकार र क्षमता (Agency) मा प्रतिबिम्ब

भिडियो १ https://www.youtube.com/watch?v=YCiVHmgPjH4

भिडियो २ https://www.facebook.com/fwld.org/videos/399465391787738

अध्याय ४ - गतिविधि ४ क "कसले के गर्छन् ?" - लैङ्गिक
भूमिका, कामको बाँडफाँड र पारिश्रमिक अन्तर बुझ्न

भिडियो १ https://www.youtube.com/watch?v=YCiVHmgPjH4

भिडियो २ https://www.facebook.com/fwld.org/videos/399465391787738

अध्याय ४ - गतिविधि ४ ख : "निर्णय कसले
लिन्छ ?" - दैनिक जीवनमा लैङ्गिक समानता

भिडियो १ https://youtu.be/9HkIP4YkXu4?feature=shareo 2d

भिडियो २ https://youtu.be/ItEBXbdIiVA?feature=shared

अध्याय ४ - गतिविधि ४ ङ : कार्यस्थलमा
हुने यौन उत्पीडनको बुझाई

भिडियो १ Tea Consent Video

भिडियो २ https://youtu.be/vVvOp4l9r20?feature=shared

भिडियो ३ https://youtu.be/YVkSbgqYlgc?feature=shared

भिडियो ४ https://www.youtube.com/watch?v=GscQlVJK4YQ

भिडियो ५ https://www.facebook.com/ZontaKathmandu/videos/ 1114024109339007/

भिडियो ६ https://asiapacific.unfpa.org/en/video/silent-tears-gender-based-violence-nepal-part-2

भिडियो ७ https://www.facebook.com/reel/326434616878337

अध्याय ४ - गतिविधि ४ च : हाम्रो शरीर,
चाहना र अधिकार बुझ्ने गतिविधि

भिडियो Sexuality Is not Taboo-Video Link

दोस्रो परिशिष्टाङ्ग:भारत र नेपालमा महिलाको स्थिति

भारतमा मुख्य संवैधानिक प्रावधानहरू

धारा / प्रावधान	विवरण
धारा १४	कानुन भन्दा पहिला समानता र महिला अपराध विरुद्ध कानूनी सुरक्षा सुनिश्चित गर्छ।
धारा १५	लैङ्गिक समावेश सहित विभिन्न आधारमा हुने विभेद निषेध गर्छ। महिला तथा बालबालिकाहरूका लागि अनुच्छेद १५(३) ले विशेष प्रावधानको व्यवस्था गरेको छ।
धारा १६	समान रोजगारको अवसर सुनिश्चित गर्छ र सार्वजनिक रोजगारमा भेदभाव निषेध गर्छ।
धारा ३९	पुरुष र महिलालाई जीविकोपार्जनमा समान अधिकार र समान कामको लागि समान पारिश्रमिक सुनिश्चित गर्छ।
धारा ४२	न्यायपूर्ण र मानवीय कार्यका शर्तहरू र मातृत्व सुरक्षा अनिवार्य बनाउँछ।
धारा २४३	ग्रामीण महिलालाई सशक्त बनाउँदै ग्राम पञ्चायतमा महिलाका लागि स्थानहरू सुरक्षित गर्छ।

प्रमुख तथ्याङ्क (भारत, २०२४)

श्रेणी	तथ्याङ्क
महिला साक्षरता दर (२०२२)	७०.३% (केरला: ९५.३%, बिहार: ६१.८%)
आमाको मृत्यु दर (२०२३)	१००,००० जीवित जन्म मध्ये ८० मृत्यु
महिला श्रम शक्ति सहभागिता (२०२३-२४)	४१.७%
महिलाको स्वामित्वमा रहेका बैंक खाता (२०२३)	३९.२% (ग्रामीण: ४२.२%)
लोकसभा सदस्य महिलाहरू (२०२४)	१३.६% (५४३ सांसद मध्ये ७४ जना महिला)
दर्ता गरिएका बलात्कारका घटनाहरू (२०२१)	३१,६७७ (औसत दैनिक ८६ घटना)
सुभद्रा योजना (ओडिशा, २०२४)	आर्थिक रूपमा कमजोर वर्ग (ᴇᴡꜱ) का २१-६० वर्षका महिलाका लागि पाँच वर्षमा ₹५०,०००

मुख्य विधायिकी ऐनहरू

महिला सुरक्षा सम्बन्धित ऐनहरू

- दाइजो निषेध ऐन, १९६१
- घरेलु हिंसाबाट महिलाको संरक्षण ऐन, २००५
- सती प्रथा (निवारण) आयोग ऐन, १९८७
- अश्लील व्यापार (निवारण) ऐन , १९५६
- नागरिक प्रक्रिया संहिता , १९७३
- भारतीय दण्ड संहिता , १८६०
- हिन्दू विवाह ऐन , १९५५
- बालविवाह निवारण ऐन , १९२९
- गर्भपतन ऐन, १९७१
- राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन , १९९०
- न्यूनतम पारिश्रमिक ऐन , १९४८
- बधुवा श्रम प्रणाली (अन्त्य) ऐन , १९७६
- विशेष विवाह ऐन , १९५४
- विदेशी विवाह ऐन , १९६९
- भारतीय छोडपत्र ऐन , १८६९
- महिलाको अभद्र प्रतिनिधित्व (निषेध) ऐन, १९८६
- अभिभावक र वारिस ऐन, १८६९
- समान पारिश्रमिक ऐन, १९७६

नेपालमा मुख्य संवैधानिक प्रावधानहरू

ऐन/ प्रावधान	विवरण
धारा १८	कानुन भन्दा पहिला समानता सुनिश्चित गर्छ र लैङ्गिक भेदभाव निषेध गर्छ।
धारा ३८	सुरक्षित मातृत्व, प्रजनन स्वास्थ्य, हिंसा विरुद्ध कानूनी उपचार, र सम्पत्तिमा अधिकारको निश्चितता दिन्छ।
धारा ४२	राज्यका निकायहरूमा महिलाको समानुपातिक सहभागिता अनिवार्य गर्छ।
धारा ३३	रोजगारको अधिकार र काम छान्ने स्वतन्त्रता सुनिश्चित गर्छ।
धारा ३४	न्याय संगत पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षाको अधिकार दिन्छ।
धारा ३५	निःशुल्क आधारभूत स्वास्थ्य सेवाको ग्यारेन्टी गर्छ।
धारा ३१	हरेक नागरिकको शिक्षाको अधिकार सुनिश्चित गर्छ।
धारा २५	लैङ्गिक भेदभाव बिना सम्पत्ति अधिकारको प्रत्याभूति दिन्छ।
धारा ४३	महिला सहित वञ्चित समूहका लागि सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्छ।
धारा २४	छुवाछुत र सबै प्रकारका लैङ्गिक भेदभाव निषेध गर्छ।

महिलाको पक्षमा रहेका कानूनी प्रयासहरू

कानून / नीति	उद्देश्य
लैङ्गिक समानता ऐन (२००६)	लैङ्गिक समानतासँग सम्बन्धित ५६ भेदभावकारी कानून संशोधन गरियो।
छाउपडी अपराधीकरण ऐन (२०१७)	महिनावारी भएका महिलालाई अलग राख्ने कार्यलाई सजाय हुने।
श्रम ऐन (२०७४)	लिङ्गमा आधारित पारिश्रमिक अन्तर निषेध; कार्यस्थलको सुरक्षा सुनिश्चित।
राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति (२०२०)	सशक्तिकरण, हिंसा विरोध, र निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुने अधिकार सुनिश्चित।
स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन	स्थानीय शासनमा ४०% महिला र २०% दलित महिला अनिवार्य।
नागरिकता ऐनमा भएका परिमार्जनहरू	महिलाहरूका लागि समान नागरिकता हस्तान्तरण अधिकारको प्रवर्धन गर्नु।
घरेलु हिंसा (अपराध र सजाय) ऐन, २००८, नेपाल	महिला र जोखिमपूर्ण समूहलाई घरेलु हिंसाबाट सुरक्षा प्रदान गर्न।
कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन (निवारण) ऐन, २०७१ (२०१४)	श्रमिकलाई यौन हिंसाबाट सुरक्षा प्रदान गर्नु र उत्पीडनमुक्त कार्यस्थल सुनिश्चित गर्नु।
भूमि अधिकार	शहरी क्षेत्र: महिलाले दर्ता शुल्कमा २५% छुट पाउँछन्। ग्रामीण क्षेत्र: महिलाले दर्ता शुल्कमा ३०% छुट पाउँछन्। एकल महिला : थप १०% छुट दिइन्छ, जसले केही अवस्थामा कुल ३५% सम्म पुग्छ।

प्रमुख तथ्याङ्क (नेपाल, बर्तमानमा)

श्रेणी	तथ्याङ्क
महिला साक्षरता दर (१५ वर्ष+)	६४.१%
पुरुष साक्षरता दर (१५ वर्ष+)	८२.९%
युवा महिला साक्षरता दर (१५-२४ वर्ष)	९३.२५%
मातृ मृत्युदर (२०२३)	१००,००० जीवित जन्ममा १४२
महिला श्रम शक्ति सहभागिता दर (२०२३)	२८.६८%
पुरुष श्रम शक्ति सहभागिता दर (२०२३)	५३.९४%
राष्ट्रिय संसदमा महिलाहरू (२०२३)	३३.०९%
लैङ्गिकतामा आधारित पारिश्रमिक अन्तर ९न्भलमभच एबथ न्बउ०)	महिलाको आम्दानी पुरुषभन्दा ३०% कम

तृतिय परिशिष्टाङ्क : मानक सञ्चालन प्रक्रिया (SOP) : महिला गृह श्रमिकहरूको लागि लैङ्गिक प्रशिक्षणमा यौनिकता सम्बन्धी मुद्दाहरूको सम्बोधन

उद्देश्य :

महिला गृह श्रमिकहरूसँग लैङ्गिक प्रशिक्षण सत्रहरूमा यौनिकता सम्बन्धी छलफल गर्दा सांस्कृतिक, सामाजिक र व्यक्तिगत संवेदनशीलतालाई मान्यता दिँदै सम्मानजनक, सुरक्षित र समावेशी वातावरण सुनिश्चित गर्नु ।

१. सत्र अघि तयारी :

- विषयवस्तु बुभ्नु : यौनिकता सम्बन्धी स्थानीय लय, विश्वास र मान्यताहरूको अनुसन्धान गर्नु, विशेष गरी ती समुदायहरूमा जहाँ महिला गृह श्रमिकहरू (HBWs) ले प्रतिनिधित्व गर्छन् ।
- विश्वास निर्माण गर्नु : पहिलो सत्रमा यौनिकता सम्बन्धी छलफल गर्नु हुँदैन । सुरुवाति सत्रहरूमा सुरक्षित समूह वातावरण र भरोसा कायम गरी विषय प्रस्तुत गर्नु पर्छ ।
- संस्थागत नेतासँग सल्लाह गर्नु : उपयुक्त भाषा, शैली, र छलफलको गहिराइको बारेमा समुदायका नेताहरू वा महिला समूहका प्रतिनिधिहरूसँग जाँच गर्नु।
- सामग्री सावधानीपूर्वक तयार गर्नु : सांस्कृतिक रूपमा संवेदनशील, स्पष्ट र न्यायपूर्ण भाषा प्रयोग गर्नु । दृश्य सामग्रीहरू सम्मानजनक र विषयवस्तु सम्बन्धित हुनसक्ने खालको हुनु पर्छ ।
- मूल नियमहरू तय गर्नु : गोपनीयता, न्यायिक र पास गर्ने अधिकार (जसले उत्तर नदिन वा नभन्न सक्छन्) समावेश गर्नु ।

२. सत्रको दौरान :

- सुरक्षित वातावरण सिर्जना गर्नु: समूहका नियमहरू सम्झाउँदै सत्र सुरु गर्नु र सहभागीहरूलाई सबै अनुभव र पहिचान मान्य र सम्मानित छन् भनी सम्झाउनु ।
- सरल र सम्मानजनक भाषा प्रयोग गर्नु : चिकित्सकीय शब्दावली वा अत्यधिक शैक्षिक शब्द प्रयोग नगर्नु । परिचित र दैनिक जीवनका उदाहरण प्रयोग गर्नु ।
- स्वेच्छिक प्रस्तुतिको लागि प्रोत्साहन गर्नु : कसैलाई व्यक्तिगत अनुभवबारे बोल्न जबरजस्ती नगर्नु । सबै योगदानलाई संवेदनशीलतापूर्वक स्वीकार गर्नु ।
- वास्तविकता दैनिकी सँग जोड्नु : यौनिकतालाई शारीरिक स्वतन्त्रता, स्वास्थ्य, सम्बन्ध, काम, सुरक्षा, र अधिकारसँग जोड्नु–महिला ज्चध्क का लागि सान्दर्भिक मुद्दाहरू ।
- विविधतालाई मान्यता दिनु: यौनिकतामा विभिन्न पहिचान, अभिमुखता र अभिव्यक्तिहरू समावेश हुन्छन् । विषम लैंगिकता वा द्वैध लैङ्गिक मान्यतामा आधारित पूर्वधारणा नगर्नु ।

३. प्रतिरोध वा असजिलोपनको सामना गर्नु :

- विषयलाई सामान्य बनाउनु : यौनिकता किन लैङ्गिक र शारीरिक अधिकारको महत्वपूर्ण हिस्सा हो र यो स्वास्थ्य, सहमति र हिंसासँग कसरी सम्बन्धित छ भन्ने स्पष्ट गर्नु।
- सहानुभूतीपूर्वक प्रतिक्रिया दिनु : कसैले भावनात्मक वा प्रतिरोधी प्रतिक्रिया देखाएमा, उनीहरूको भावना मान्यता दिनु तर विषयलाई बेवास्ता नगर्नु ।

४. सत्रपछि पछाडि अनुगमन :

- सहभागीहरूसँग जाँच गर्नु : जसलाई असजिलो वा विशेष प्रभाव परेको जस्तो देखियो, उनीहरूसँग व्यक्तिगत रूपमा सम्पर्क गर्नु ।
- सिफारिश गर्नु : उपलब्ध छ भने परामर्शदाता, स्वास्थ्यकर्मी वा सहायताकक्षहरूको बारेमा जानकारी दिनु ।
- सह-प्रशिक्षकहरूसँग समीक्षा गर्नु : के राम्रो भयो र भविष्यका सत्रहरूका लागि के समायोजन आवश्यक छ भन्नेबारे प्रतिबिम्ब गर्नु ।

५. सारांश गर्न हुने र नहुने

गर्नु हुने

- गर्नु (Do)
- सम्मानजनक, समावेशी भाषा प्रयोग गर्नु
- मौनता वा हिचकिचाहटको सम्मान गर्नु
- दैनिक अनुभवसँग सम्बन्धित उदाहरण दिनु
- तथ्यपरक, अधिकारमा आधारित जानकारी उपलब्ध गराउनु
- गोपनीयता र सुरक्षा सुनिश्चित गर्नु

गर्न नहुने

- लाज हुने वा नैतिकतामा आधारित भाषाको प्रयोग
- सहभागीहरूलाई बोल्न वा भाग लिन बाध्य
- सबै अनुभव वा मानकहरू सामान्य ठान्नु
- झुठा, पूर्वधारणा वा भ्रम फैलाउने
- असजिलोपन वा द्वन्द्वका संकेतलाई बेवास्ता

नोट :

आवाज
काम
शक्ति

प्रशिक्षण मार्गदर्शिका

ISST

Homenet SOUTH ASIA