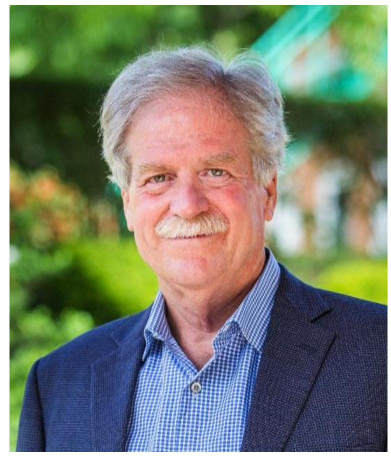
ICIMOD

महानिर्देशक को सन्देश

अन्तर्राष्ट्रिय नारी दिवस २०२० - समानताकालागि हरेकः हिन्दुकुश हिमालय क्षेत्रमा समताकालागि स्वरूपान्तरण

डेभिड मोल्डेन, महानिर्देशक



लैङ्गिक समानताको विषयले अहिले जनमानस तथा जनसंवादमा प्रवेश गर्दै दुर्गम पहाडी क्षेत्रसहित जीवनका सबै आयाममा प्रत्यक्ष उपस्थित भइसकेको छ । मानव विकाससामु सबैभन्दा असाध्य अवरोधहरूमध्ये लैङ्गिक असमानता पनि एक हो – यसले हामीमध्ये कम्तिमा आधा जनसंख्यामाथि प्रभाव पार्दछ । र यो तथ्यलाई अहिले राम्ररी बुझिएको पनि छ । निर्णयात्मक भूमिकामा महिलाको उपस्थितिको अवश्यकता छर्लङ्गै देखिने हुनाले विकास क्षेत्रमा लैङ्गिक आयाम महत्त्वपूर्ण मुद्दा हो । हामीमध्ये प्रायःले लैङ्गिक समानता र समताको 'अपेक्षा' गर्छौं र पितृसत्ताको बचाउमा पेश हुने पुरातन व्याख्याहरू पत्याउदैनौं । लैङ्गिक आधारमा गरिने टड्कारो विभेद र रुढिवादी धारणालाई आधुनिक समाजमा तुरुन्तै चुनौती गरिहालिने सम्भावना निरन्तर बढ्दैछ ।

उत्साहजनक देखिने यस्ता प्रगति भइरहँदापनि मानव विकास प्रतिवेदन २०१९ ले यसो भन्छ – 'लैङ्गिक आधारमा विभेद गर्ने व्यक्तिहरूको अनुपात पछिल्ला केहि वर्षमा झनै बढेको छ ।' गहिरो जरा गाडेर बसेको महिलालाई 'कमजोर' वा 'तुच्छ' लिङ्ग मान्ने यो मानसिकतालाई तोड्न अत्यन्तै मुश्किल भएकोछ । यो मानसिकता विश्वमा कायमै छ – र पर्वतीय समुदायहरूमा पनि यो मानसिकता पक्कै छ । यसको प्रत्यक्ष असर महिला तथा पुरुषबीच परिवारमा, कार्यस्थलमा, राजनीतिमा तथा निर्णयप्रक्रियामा देखिने शक्तिको गम्भीर असन्तुलनकोरूपमा उजागर हुन्छ। यथार्थ के हो भने सतहीरूपमा यस संवादमा सहभागी भएर आफूलाई प्रगतिशाली व्यक्ति भएको देखाउन अघि सरेपनि यो यथास्थितिलाई निरन्तरता दिनमा अत्यन्तै खुशी हुने मानिसको संख्या पनि धेरै ठूलो नै छ । हाम्रो मानसिकतामा यथार्थमै परिवर्तन ल्याउन आवश्यक छ – र त्यो परिवर्तनले हाम्रो व्यवहारमा पनि परिवर्तन ल्याउनुपर्छ ।

आफैंलाई नियालेर आफ्ना पूर्वाग्रह त्याग्ने समय आएको छ । यो यथास्थितिलाई व्यक्तिको हैसियतमा र संस्थागत हैसियतमा व्यक्तिगतस्तरबाटै चुनौती दिने समय आएकोछ । समानताकालागि यो संघर्षमा हामी समूह, समुदाय, संगठन र संस्था आदिको आडमा नलुकौं । यी समूह, समुदाय, संगठन र संस्था हाम्रो व्यक्तिगत पहिचानबाटै निर्माण हुन्छन् भन्ने तथ्य हामीले बुझ्नुपर्छ । र हामी आफैंमा परिवर्तन नआए हाम्रा संगठन र संस्थाहरूमा परिवर्तन आउन सक्दैन । हामीमध्ये हरेकले यो असमानताको यथास्थितिलाई निरन्तरता दिने हाम्रा आफ्नै विश्वास, रवैया, व्यवहार तथा भूमिकाबारे मनन गरेर लैङ्गिक समानतासहितका सन्तुलित समुदाय निर्माण आफ्नो व्यवहारलाई भित्रैबाट परिवर्तन गर्नुपर्छ । हामी वकालत, समावेशी प्रक्रियाका अभ्यास र ठोस क्रियाकलापमा संलग्न हुनुपर्छ – असन्तुलन तथा अन्यायलाई सम्बोधन गर्ने एक वैयक्तिक, समर्पित यात्रामा लाग्नुपर्छ ।

महिलाहरूले आफ्नो तर्फबाट भरसक प्रयास गरिरहेकै छन् – तर पद्धतिले नै उनीहरूलाई पर्याप्त साथ दिन सकेको छैन । हिन्दुकुश हिमालय क्षेत्रमा हाम्रो अध्ययनले प्रायः पुरुषहरू आफ्ना समुदायबाट शहरी क्षेत्रतर्फ पलायन हुने दर बढ्नाले महिला र पुरुषको लैङ्गिक भूमिकामा तथा उनीहरूले ओगट्ने स्थानहरूमा परिवर्तन आएको देखाएकोछ । नयाँ भूमिकाहरू तथा स्थानमा धकेलिएका महिलाहरूले निजी तथा सार्वजनिक सबैक्षेत्रमा नयाँ भूमिका तथा जिम्मेवारीलाई आत्मसात गर्दै उक्त प्रक्रियामा आफ्नो क्षमता तथा सिप अभिवृद्धि गर्नमा व्यस्त छन् । तैपनि समाजकालागि उनीहरूले गर्ने योगदानको कमै हुन्छ । जस्तै – उनीहरूलाई ‘कृषक’ भन्नुको सट्टा अझैपनि ‘सहयोगी’ भनिन्छ । उनीहरूको पहिलो दायित्व भनेकै घरधन्दा हो भन्ने जनाउन उनीहरूलाई ‘कामकाजी महिला वा आमा’ को उपाधि दिइन्छ । र यसरी संरचनात्मकस्तरका विभेदले निरन्तरता पाउँछन् ।

निर्णयकर्ता संयन्त्रमा महिलाको सहभागिता आजपर्यन्त न्यून नै छ । संस्थागत संरचना र प्रक्रियाहरू अझैपनि पितृसत्तात्मक नै छन् र तिनमा प्रायः पुरुष नै हावी छन् जसकारण संस्थागत नीतिनियमहरू महिलाविरुद्ध विभेद गर्ने प्रकृतिका बनेकाछन् । जस्तै – हिन्दुकुश हिमालय क्षेत्रका प्रायः देशका रोजगारी तथा जमिनको स्वामित्वबारे नीतिले अझैपनि पुरुषहरूलाई नै अग्रता दिन्छन् । नयाँ भूमिका तथा जिम्मेवारीतर्फ धकेलिएकाले महिलाहरूले सामना गर्नुपर्ने असुरक्षा बढ्दैगरेको समयमा पनि त्यसविरुद्ध सुरक्षा तथा उपचारमा उनीहरूको पहुँच अझैपनि सीमित नै छ र त्यस परिस्थितिलाई सुधार गर्न निर्माण भएका कानून पनि सीमित तथा अपर्याप्त नै छन् । त्यसैले हामीले त्यस्ता संरचनालाई सुधार गर्न आवश्यक छ र त्यस प्रक्रियामा महिलाहरूसँग पुरुषहरूको सहकार्य अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण हुनेछ ।

परिवर्तन आफ्नै परिवार तथा कार्यस्थलबाट सुरु हुन्छ – प्रत्येक दिन आफूले महिलाहरूसँग गर्ने अन्तरक्रियाबारे गम्भीर मनन गरेर सुरु हुन्छ । हामी हरेकले स्वभाविक मानिँदै आएका विभेदकारी प्रचलन तथा अभ्यासको विरोधमा आवाज उठाउनुपर्छ तथा लैङ्गिक विभेदका त्यस्ता बोझ फ्याल्न आवश्यक सक्रिय कदम चाल्नुपर्छ ।

इसिमोडमा हामीले आफ्नो स्वपरिवर्तनको ठूलो कदमको रूपमा समावेशी विकास तथा लैङ्गिक समानतालाई आफ्नो रणनीतिक नतिजाहरूको सूचीमा थपेका छौँ । हामीले यस नतिजा निर्माण गर्नतर्फ योगदान दिन्छौँ कि दिदैनौँ भन्नेमा हाम्रो सफलताको मापन हुन्छ । सन् २०१९ मा स्वपरिवर्तनतर्फ हामीले लिएको अर्को ठूलो कदम ‘कार्यस्थलमा यौन दुर्व्यवहार रोकथाम तथा सम्बोधन नीति तथा प्रक्रिया’ लाई अंगिकार गर्नु हो ।

यस अन्तर्राष्ट्रिय महिला दिवसको उपलक्ष्यमा हामी असमानतालाई सम्बोधन गर्ने, पक्षपाती व्यवहार अन्त्य गर्ने, यथास्थितिलाई चुनौती दिने तथा परिवार, कार्यस्थल र समाजमा महिलाको अवस्थालाई परिवर्तन गर्न आवश्यक स्वपरिवर्तन गर्ने संकल्प गरौँ । जे न्यायोचित, निष्पक्ष तथा जायज हो त्यसकालागि संघर्ष गर्न नछोडौँ । हामी सबै #EachforEqual बनौँ ।