

FOR IMMEDIATE RELEASE: August 10, 2022

CREHPA Media Contact: Minakshi Dahal

Phone: 977-1-5193087

E-mail: minakshi@crehpa.org.np

GH 50/50 Media Contact: Alex Parker

Email: alex.parker@globalhealth5050.org

नेपालको स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाहरू लैङ्गिक समानता सम्बोधन गर्ने विषयमा कमजोर रहेको एक नयाँ अध्ययनले देखाएको छ ।

Global Health 50/50 र वातावरण, जनसंख्या र स्वास्थ्य कार्यक्रम अनुसन्धान केन्द्र (कृपा) ले हालै सार्वजनिक गरेको एक अध्ययन अनुसार नेपालमा कार्यरत संस्थाहरू उनीहरूका नीति तथा कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक समानतालाई सम्बोधन गर्न पछाडि परेको देखाएको छ । महिलाका अधिकारहरू संरक्षण गर्ने गरी जारी भएका नेपालको संविधान तथा अन्य थुप्रै मौजुदा कानूनहरूका बावजुद, यस अध्ययनले नेपालमा क्रियाशिल, राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय संघसंस्थाहरूले लैङ्गिक समानताको लागि सहयोग पुऱ्याउने नीति तथा अभ्यासहरूको पारदर्शिता र उपलब्धता अपर्याप्त भएको देखाएको छ ।

मुख्य निष्कर्षहरू:

- नेपालमा लैङ्गिक तथा स्वास्थ्य समताका विषयमा स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाहरूले कसरी सम्बोधन गरेका छन् भन्ने विषयमा अध्ययन गरी आवश्यक परिवर्तन गराउन सहयोग गर्ने उद्देश्यले यस प्रकारको पहिलो अध्ययन गरिएको हो । यस अध्ययनको प्रतिवेदनले नेपालको स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यरत ७७ वटा राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय संघसंस्थाहरूलाई लैङ्गिक समानताको १२ वटा मापदण्डका आधारमा मूल्यांकन गरिएको थियो । यस अध्ययनले लैङ्गिक समानता तथा स्वास्थ्य समताका सम्बन्धमा ती संघसंस्थाहरूले अपनाएका नीति तथा कार्यशैलीको पारदर्शिता र उपलब्धतामा कमजोर रहेको देखाएको छ ।
- लैङ्गिक समानताको सार्वजनिक प्रतिवद्धता पनि अपर्याप्त रहेको देखाएको छ । आधा भन्दा कम राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूले मात्र लैङ्गिक समानतामा सार्वजनिक प्रतिवद्धता जनाएको पाईएको छ । लैङ्गिक समानताको सार्वजनिक प्रतिवद्धता जनाउनु भनेको कार्यक्षेत्रमा र स्वास्थ्य सूचकहरू प्राप्तमा लैङ्गिक असमानताहरूको सम्बोधनका निम्ती शुरुवात विन्दू हो ।
- यस अध्ययनमा समिक्षा गरिएका संस्थाहरूको मातृत्व सम्बन्धी नीति र नियमहरू हेर्दा आधा भन्दा धेरैले (५७%) प्रचलित कानून बमोजिम महिलाहरू सुत्केरी भएमा पाउने तलबी प्रसुति विदा भन्दा कम विदा प्रदान गरेको देखिन्छ ।

- महिला नेतृत्वको विषयमा समिक्षा गर्दा, भण्डै आधा (२३/४७) अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरूको नेपालस्थित कार्यालयहरूमा महिलाहरूले नेतृत्व गरेको पाइएको छ भने गैर सरकारी संस्थामा यसको प्रतिशत एक तिहाई (१०/३०) मात्र रहेको छ ।
- त्यस्तै, अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरूका नेपालस्थित कार्यालयहरू (संयुक्त राष्ट्र संघ र द्वैत्यसम्बन्ध भएका बाहेकका) मध्ये करिब २० प्रतिशत संस्थाहरूको प्रमुख नेतृत्वमा नेपाली नागरिकहरूले नेतृत्व गरेको देखिन्छ । यसले नेपालमा रहेका अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरूमा कार्यरत नेपाली नागरिकहरूको वृत्ति विकासमा कम प्रयास भएको देखिन्छ ।
- धेरै स्वास्थ्य कार्यक्रमहरू लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी देखिएका छन् । यद्यपि करिब एक-तिहाई नेपाली गैर सरकारी संस्थाहरूको कार्यक्रमहरू लैङ्गिक बिहीनताका कार्यक्रमहरू छन् । स्वास्थ्य सूचकहरूमा देखिएका असमानताहरू सम्बोधन गर्न कार्यक्रमहरू लैङ्गिक रूपान्तरण गर्ने गरी केन्द्रित हुनु पर्ने देखिन्छ ।

अध्ययनमा समावेश गरिएका ३० वटा राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरू मध्ये केवल दुई संस्थाहरूको मात्र कार्यस्थल अनुरूपको लैङ्गिक समानता नीति सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध थियो । प्रतिवेदन अनुसार लैङ्गिक समानताका लागि कार्यक्षेत्र अनुरूपको नीति निर्माण गर्न र प्रकाशित गर्न राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूलाई तत्काल सघाउन पर्ने आवश्यकता देखिएको छ । प्रतिवद्धतालाई नतिजामा रूपान्तरण गर्नका लागि पारदर्शिता तथा कार्यान्वयन पक्ष उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

Gender and Health 50/50 Nepal: Catalyzing change for gender equality and health equity, नामक प्रतिवेदनमा उल्लेख भए अनुसार नेपालमा स्वास्थ्य क्षेत्रमा क्रियाशिल ७७ वटा संस्थाहरूका कार्यगत क्षेत्र र संचालित स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूको परिक्षण यो अध्ययनमा गरिएको छ । यी संस्थाहरू मध्ये ४७ वटा नेपालमा संचालनमा रहेका वा नेपालमा कार्यालय स्थापना गरी संचालित विश्वव्यापी संस्थाहरू र ३० वटा राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरू छन् । त्यस्तै, दुईवटा मन्त्रालय र तीनवटा सरकारी विभागहरूको पनि विश्लेषण यस प्रतिवेदनमा गरिएको छ । नेपालको स्वास्थ्य क्षेत्रमा काम गर्ने संस्थाहरूको उनीहरूको नीति र कार्यक्रममा लैङ्गिक समानताको मापन गर्ने लक्ष्य राखेर अध्ययन गरिएको यो पहिलो प्रतिवेदन हो ।

अनुसन्धानका निश्कर्षहरूले लैङ्गिक समानता मापनका लागि प्रयोग गरिएका चार क्षेत्रहरूमा सुधारका लागि विशेष ठाउँ रहेको देखाएको छ । आधा भन्दा कम (१३/३०) राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूले सार्वजनिक रूपमा लैङ्गिक समानतामा प्रतिवद्धता जनाएका छन् । त्यसैगरी तीन गैर सरकारी संस्थाहरूले लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यकलाई समावेश गरेर आफ्नो प्रतिवद्धता जनाएका छन् । लैङ्गिक समानताको सार्वजनिक प्रतिवद्धता जनाउनु भनेको कार्यक्षेत्रमा र स्वास्थ्य मापन सूचकहरूको प्राप्तिमा लैङ्गिक असमानताहरूको सम्बोधनका निम्ती शुरुवात बिन्दू हो ।

कृपाका सह-निर्देशक एवं यस प्रतिवेदनका सह-लेखक डा. महेश पुरीले यी उल्लेखित निश्कर्षहरूमा टिप्पणी गर्दै भने “यस अध्ययनले लैङ्गिक समानताका लागि पारदर्शिता हासिल गर्नका निमित्त राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय संघसंस्थाहरू पछाडि रहेको उजागर गरेको छ । केही संस्थाहरूले महिलाको वृत्ति विकास र समान अवसरहरू प्रदान गर्ने कार्यस्थलगत नीतिहरू प्रकाशित गरेका छन् तर ती पारदर्शिता देखाउनका लागि मात्र नभएर उनीहरूका प्रतिवद्धताहरूको लेखाजोखा गर्नका लागि पनि यस्ता नीतिहरू सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध हुनुपर्दछ । हाम्रो अध्ययन प्रतिवेदन नेपालमा लैङ्गिक समानताका लागि भएको प्रगतिहरूको मूल्यांकन गर्ने शुरुवात पनि हो ।”

लैङ्गिक समानता, विविधता र समावेशीकरणका लागि कार्यस्थलगत नीतिहरूले कार्यक्षेत्रहरूलाई राम्रो बनाउन प्रोत्साहन र सहयोग गर्दछन् जस अनुरूप महिला र कम प्रतिनिधित्वमा परेका समूहहरूका लागि पनि वृत्ति विकासमा सहज बनाउँदछ। समिक्षा गरिएका ४७ अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरू मध्ये तीन संस्थाहरूमा नेपाल केन्द्रित कार्यस्थलगत लैङ्गिक समानता नीतिहरू र दुईमा विविधता समावेशी नीतिहरू (विश्वव्यापी नीतिभन्दा भिन्न) रहेको पाईएको छ। ती संस्थाहरूको प्रसुति विदा सम्बन्धी नीति नियमहरूको समिक्षा गर्दा सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन २०१८ मा व्यवस्था गरिए अनुसार महिलाले पाउनुपर्ने अधिकारभन्दा कम हप्ताको तलबी प्रसुति विदा प्रदान गरेको देखाएको छ, यसबाट तत्काल कार्यस्थलगत नीतिहरू अद्यावधिक गरी त्यसको सुनिश्चितता गर्नुपर्ने तर्फ अध्ययनले औल्याएको छ।

नेतृत्व तह र व्यवस्थापकिय पदहरूमा लैङ्गिक समानतामा विभेद पनि यस अध्ययनले देखाएको छ। महिलाहरूको उच्च तथा निर्णायक स्तरमा कम प्रतिनिधित्व छ। राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्थाहरूमध्ये एक तिहाईमा (१०/३०) मात्र महिलाहरूको नेतृत्व पाईएको छ। सविधानले निजामती सेवामा महिलाहरूको नियुक्ति वृद्धि गर्ने प्रतिवद्धता जनाएको भएतापनि ती निकायहरूमा पुरुष नेतृत्वकै वर्चस्व रहेको देखाएको छ। स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको माथिल्लो व्यवस्थापकिय तहहरूमा धेरै नै लैङ्गिक असमानता अर्थात ८९% (२५/२८) पुरुष रहेको पाईएको छ भने महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालयको उच्च व्यवस्थापनमा लगभग लैङ्गिक समानता (५४% पुरुष र ४६% महिला) रहेको पाईएको छ।

अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूका नेपालस्थित कार्यालयहरूमा हरेक पाँचमा दुई (११/२९) मात्र नेपाली नागरिकहरूले नेतृत्व गरेको पाईयो जसले अन्तरराष्ट्रिय संगठनहरूमा उनीहरूको वृत्ति विकासका अवसरमा अभाव भएको देखाउँदछ।

स्वास्थ्य सम्बन्धी सूचकहरूका असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्न लैङ्गिक रूपान्तरण कार्यक्रम मुख्य हो, तर तीन मध्ये एक (९/३०) गैर सरकारी संस्थाहरूमा लैङ्गिक बिहीनताका कार्यक्रमहरू छन्। त्यस्तै, करिब ४% (२/४७) अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरूको नेपालका कार्यक्रमहरू पनि लैङ्गिक विहिन रहेको पाईएको छ।

Global Health 50/50 का सह-निर्देशकहरू प्राध्यापक सारा हक्स र प्राध्यापक केन्ट बसले अध्ययन प्रतिवेदनमा दर्शाउँदै भने “हामी यस स्तरको अध्ययन प्रतिवेदन तयार पार्न कृपालाई सघाउन पाएकोमा एकदमै खुशी छौं। यो सहकार्यले लैङ्गिक समानतालाई राष्ट्रिय सन्दर्भमा बुझ्नका लागि नयाँ सम्भावनाहरू देखाएको छ। हामी नेपालीहरूलाई यो तथ्याङ्क लैङ्गिक समानता र स्वास्थ्य समता प्राप्तिका लागि प्रयोगमा ल्याउन प्रोत्साहित गर्दछौं, जसले प्रभावकारी परिवर्तन यसै भित्रबाट ल्याउँदछ।”

The full report can be accessed at Nepal5050.org For more information about this story, or to arrange interviews, contact: Minakshi Dahal, minakshi@crehpa.org.np and Alex Parker, alex.parker@globalhealth5050.org