सामुदायिक वन समूहहरूमा महिला नेतृत्वको क्षमता अभिवृद्धिः
सुशासन सुधारका लागि आवश्यकता र पहल

✍ विष्णुहरि पौड्याल[1]

१. पृष्ठभूमि

नेपालमा अधिकारमुखी विकासको प्रक्रिया तथा पद्धति राष्ट्रिय बहसको एक प्रमुख विषय बन्दै गएको छ। स्थानीय विकासका सबै पहलहरूबाट समुदायका सबै तहका व्यक्तिहरूले न्यायोचित लाभ पाउनुपर्ने र विकासको प्रक्रियामा सहभागी हुन पाउनुपर्ने कुरा अधिकारमुखी विकासको प्रक्रिया तथा पद्वतिसँग सम्बन्धित छ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घका अनुसार विकासको अधिकार (Right to Development) भन्नाले त्यस्तो हस्तान्तरण गर्न नसकिने मानव अधिकार हो जसका कारण प्रत्येक व्यक्तिहरू आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा राजनैतिक विकासका प्रक्रियाहरूमा सहभागी भई योगदान गर्ने र त्यसबाट लाभ लिँदै सबै प्रकारका मानव अधिकारको उपभोग स्वतन्त्र तवरले गर्न सक्छन् ।[2]

नेपालका विकास प्रक्रियाहरू पनि संयुक्त राष्ट्रसङ्घको अवधारणालाई आत्मसात् गर्दै अघि बढ्ने प्रयासमा छन् । वन क्षेत्रमा स्थानीय वन स्रोतको व्यवस्थापन स्थानीय समुदायले नै गर्ने र यसबाट प्राप्त लाभ पनि स्थानीय सबै प्रकारका वर्ग, जात, जाति, लैङ्गिक समूह आदिले न्यायोचित रूपमा पाउनुपर्ने कुरा राज्यको नीतिगत तहहरूमा व्यवस्था भइसकेका छन् । यसैको उदाहरणको रूपमा वन ऐन, २०४९ र वन नियमावली, २०५१ ले व्यवस्था गरेको अधिकार प्रयोग गर्दै तयार पारिएको सामुदायिक वन मार्गदर्शन, २०६५ लाई लिन सकिन्छ । उक्त मार्गदर्शनले सामुदायिक वन उपभोक्ता समितिमा आधा महिला र आधा पुरुष हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । यस प्रकारको प्रतिनिधित्वले गर्दा समग्र रूपमा हाम्रो समाजमा विकासको प्रक्रियाबाट पछाडि पारिएका महिलालाई वन स्रोत व्यवस्थापनको मूलधारमा ल्याउन सहयोग पुग्ने आशा गरिएको छ ।

यसरी तयार भएको मार्गदर्शनको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा वन विभाग, सामुदायिक वन महाशाखा तथा सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घको महत्त्वपूर्ण भूमिका अपेक्षा गरिएको छ । लैङ्गिक समानताको लागि संस्थागत तहमा महिलाको प्रतिनिधित्व र प्रभावकारी सहभागिता वृद्धि गराई वन स्रोतको व्यवस्थापन र प्राप्त लाभको समतामूलक वितरण गराउने उद्देश्य बोकेको यस मार्गदर्शनले यसको सहजीकरणमा लागेका अन्य सङ्घसंस्थाहरूको पनि सहयोग र सहकार्यको आशा गरेको कुरा यसको पृष्ठभूमिमा समेत उल्लेख छ (CFD 2065)। सोही मर्म बमोजिम विगतका वर्षहरूमा सरकारी तथा गैर सरकारी सङ्घसंस्थाहरूले मार्गदर्शनको कार्यान्वयनका लागि थुप्रै लगानी समेत गरिसकेका छन् । यसै सन्दर्भमा वर्तमान अवस्थालाई नियालेर हेर्ने हो भने यस प्रकारको नीतिगत प्रावधानले के साँच्चै नै सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह(सावउस) हरूको संस्थागत तहमा महिलाको भूमिकालाई बढाएको छ त ? के ती महिलाहरूले आफ्नो जिम्मेवारी सहजतापूर्वक पूरा गर्न सकेका छन् ? के उनीहरूले आफ्नो अधिकारलाई यथार्थमा उतारेर समग्र वन सुशासनमा योगदान पुऱ्याएका छन् त ? यी र यस्ता थुप्रै प्रश्नहरू उठ्नु स्वभाविक छ ।

यस लेखमा अहिले समग्र रूपमा सामुदायिक वन उपभोक्ता समितिमा रहेका महिला पदाधिकारीहरूको अवस्था, प्रतिनिधित्व तथा भूमिका कस्तो छ र यसका

१ लेखक जनता र वनका लागि केन्द्र (रिकफ्ट) नेपालका संयोजक हुन् ।

२ United Nations. Article 1.1. Declaration on the Right to Development. http://www.un.org/en/events/righttodevelopment/pdf/rtd_at_a_glance.pdf_

सवालहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि सुरु गरिएको क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रमले कसरी सहभागितात्मक वन सुशासनमा योगदान पुऱ्याउने कोसिस गरेको छ भन्ने बारेमा व्याख्या तथा विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ। यो लेख विभिन्न समयमा सावउसहरूमा गरिएका भ्रमण, अवलोकन, समूहसँग गरिएका अन्तर्क्रिया, सावउसको व्यवस्थापनमा आइपरेका चुनौती, सिकाइ तथा तिनका उपलब्धिहरू सम्बन्धि प्रकाशनहरूको अध्ययन, सावउसका पदाधिकारीहरूका लागि सञ्चालित तालिममा सहजीकरण तथा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँगको छलफलबाट प्राप्त जानकारी र अनुभवहरूलाई मुख्य आधार मानिएको छ।

२. सामुदायिक वनमा महिला नेतृत्व

एसिया तथा प्रशान्त क्षेत्रका धेरैजसो देशहरूमा महिलाहरू प्रकृतिको धेरै नजिक रहेर परिवारको जीविकोपार्जनमा महत्त्वपुर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेका छन्। नेपालको हकमा त महिलाहरूको यो भूमिका सांस्कृतिक र सामाजिक रूपमा नै स्थापित भएको छ। पुरुषहरू घर बाहिर तथा गैरकृषि कार्यहरूमा बढी संलग्न हुने र महिलाहरूको मुख्य जिम्मेवारी परिवार तथा गाईवस्तुको हेरविचारमा केन्द्रित हुने कारणले वनजङ्गल तथा पानीका स्रोतहरूको अवस्थिति, उपलब्धता, विविधता र यसको उपयोगिताबारे महिलाहरू धेरै जानकार हुन्छन्। यसकारणले महिलाहरूलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनसँग अत्यन्त निकट रहेर कार्य गर्ने र प्रकृतिलाई नजिकबाट चिनेका अनुभवी व्यवस्थापकका रूपमा लिने गरिएको छ। विभिन्न प्राकृतिक स्रोतहरूमध्ये (जस्तैः– पानी, भूमि, वन आदि) वनस्रोतसँग महिलाहरूको सम्बन्ध तुलनात्मक रूपमा नजिक तथा उनीहरूको उक्त स्रोतसँगको लगावका साथै उक्त स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने उनीहरूको कलालाई जीविकोपार्जनको साधन र पद्धतिसँग जोडिएको पाइन्छ। यसै कुरालाई आत्मसात् गरी वन व्यवस्थापनलाई दिगो र प्रभावकारी बनाउनुको साथै समुदायको जीविकोपार्जनको मुख्य साधनको रूपमा उपयोग गर्ने उद्देश्यका साथ सुरु भएको सामुदायिक वन व्यवस्थापन पद्धतिमा महिलाहरूको भूमिकालाई ठूलो महत्त्व प्रदान गरिएको छ। यस पद्धतिको सुरुआती चरणदेखि नै महिलाहरूको उपस्थिति र उल्लेखनीय भूमिकाका लागि प्रयासहरू सुरु भएको छ।

नेपाल जस्तो सामाजिक तथा सांस्कृतिक विविधता र आर्थिक असमानता भएको देशमा महिलाहरूलाई घरको दायराभन्दा बाहिर निस्कन ठूलो सङ्घर्ष गर्नुपर्दछ। यसै कारणले गर्दा महिलाहरूले औपचारिक शिक्षाको अवसर समेत तुलनात्मक रूपमा कम पाएका छन्। यस्तो अवस्थामा नीति, कानून, पद्धति तथा विकास प्रक्रियाले आकांक्षा गरेकै भरमा महिलाहरूको प्रभावकारी सहभागिता सम्भव थिएन। यसका लागि विभिन्न सङ्घसंस्था, परियोजना तथा कार्यक्रमहरूले ठूलो लगानी गर्दै आउनु परेको छ। उदाहरणको रूपमा सामुदायिक वन विकास कार्यक्रम अन्तर्गत सञ्चालन गरिएका विभिन्न वन परियोजनाहरूका साथै अनौपचारिक प्रौढ शिक्षा तथा साक्षरता कार्यक्रम, स्थानीय स्तरमा वन क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने सामाजिक कार्यकर्ता तथा समग्र सामुदायिक वन प्रक्रियाहरूमा सहजीकरण गर्ने क्रियाकलापहरूमा महिलालाई प्राथमिता दिने कामलाई लिन सकिन्छ।

वन क्षेत्रमा सञ्चालन गरिएका ती कार्यक्रमहरू तथा ती कार्यक्रमहरूका लागि गरिएको लगानीका कारण सामुदायिक वनको क्षेत्रमा विस्तारै सक्रिय महिलाहरूको उपस्थिति देखिन थालेको छ। समग्रमा लैङ्गिक समानताका आवाजहरू पनि उठ्न थालेका छन्। उनीहरूलाई समान अवसर र स्थान दिनुपर्ने कुराहरूका साथै नीतिगत प्रावधानका लागि समेत जोडदार माग उठ्दै आएको छ। उक्त मागहरूको सम्बोधन गर्न महिलाको सहभागितालाई अनिवार्य प्रावधानका रूपमा राख्दै थुप्रै नीति, नियम, र मार्गदर्शन तय भइसकेका छन्। वन क्षेत्रमा विशेषगरी वन ऐन, २०४९, वन नियमावली, २०५१ तथा सामुदायिक वन मार्गदर्शन, २०५८ ले स्पष्ट रूपमा महिलाहरूको सहभागितालाई निर्दिष्ट गरिदिएको छ। यसले गर्दा नेपालको वन क्षेत्र महिलाहरूको भूमिकालाई प्राथमिकतामा राख्दै व्यवहारमा अङ्गीकार गर्ने क्षेत्रका

रूपमा चिनिँदै आएको छ। सावउसका समितिका पदाधिकारीमा अनिवार्य रूपमा ३३ प्रतिशत महिला हुनुपर्ने देखि उपभोक्ता घरधुरीको नामावलीमा महिला र पुरुष दुवैको अनिवार्य नाम हुनुपर्ने नियम बनी सकेको छ। अझ २०६५ को परिमार्जित सामुदायिक वन मार्गदर्शनले त समूहको समितिमा ५० प्रतिशत महिला र समानुपातिक समावेशीको प्रावधान मात्र गरेको छैन सामुदायिक वन उपभोक्ता महासघका हरेक संरचनामा आधा महिला अनिवार्य हुनुपर्ने र प्रमुख पदहरूमध्ये कार्यकारी दुई पदमा महिला हुनुपर्ने प्रावधानहरू समेत राखेको छ।

के यस्ता नीतिगत प्रावधानहरूले महिलाहरूको नेतृत्व क्षमता सङ्ख्यात्मक तथा गुणात्मक दुवै रूपमा वृद्धि हुन सकेको छ त ? के अब विस्तारै आउँदै गरेको दोस्रो पुस्ताले समेत यसमा चाख देखाएको छ त ? अनि हाल नेतृत्वको जिम्मेवारी पाएका महिलाहरू आफनो जिम्मेवारी बहन गर्न सक्षम भएका छन् त यस्ता सवालहरूमा भने अब खुलेर छलफल गर्ने र नीतिगत प्रावधानहरूसँगसँगै आवश्यक पर्ने क्षमता अभिवृद्धिको योजना र निरन्तर सहयोगका बारेमा सोच्नुपर्ने बेला आएको छ।

३. महिला नेतृत्वको व्यवहारिक यथार्थ र यसले निम्त्याएका चुनौतीहरू

३.१ व्यवहारिक यथार्थहरू

नीतिगत रूपमा राम्रो व्यवस्था हुँदाहुँदै पनि उक्त नीतिलाई व्यवहारमा उतार्न साँच्चै चुनौतीपूर्ण भएको कुरा धेरै उदाहरणबाट देख्न सकिन्छ। स्थानीय सामाजिक तथा सांस्कृतिक परम्परा, समाजले महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोण, शिक्षामा महिलाहरूको सीमित पहुँच र पारिवारिक भूमिकाबाट बाहिर निस्केर केही जानकारी राख्न पाउने अवसरमा कमी जस्ता कुराहरूले यस्ता चुनौतीहरूलाई झनै जटिल बनाइदिएको छ। स्थानीय परिवेश, लक्षित वर्गको सहभागिता तथा आवश्यक सहजीकरणको अभावका कारण नीतिको वास्तविक कार्यान्वयन हुन अप्ठ्यारो पर्ने कुरामा नीतिगत कार्यान्वयनबारे चासो राख्ने विज्ञहरू बताउँदछन्। अझ हगवुड् र गुन (१९८४) ले त खुलेरै लेखेका छन् कि नीतिको कार्यान्वयन एकदमै निपुण रूपमा हुनै सक्दैन र हामीले सो कुरा आशा गरेका छौं भने प्राप्त गर्न पनि सक्दैनौं। केही मुख्य कारणहरूमा नीति निर्माणको परिस्थिति र कार्यान्वयन गर्दाको बाह्य परिवेश नीति निर्माणकर्ताहरूको बसमा नरहनु, नीति कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने स्रोत र साधन प्रशस्त मात्रामा उपलब्ध नहुनु, आवश्यक मात्रामा सञ्चार र समन्वयको अभाव हुनु तथा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने व्यक्ति तथा निकायहरूको आवश्यक क्षमताका लागि विचार नपुग्नु भनी औंल्याएका छन् (Hogwood and Gunn 1984)।

यस्ता चुनौतीहरूलाई चिर्दै सकारात्मक नीतिहरूको यथार्थ कार्यान्वयन हुन सकेमा मात्र नीतिले राखेको उद्देश्य प्राप्त हुन्छ। यस सन्दर्भमा सामुदायिक वनमा लैङ्गिक समावेशी उद्देश्य प्राप्तीको लागि गरिएको नीतिगत व्यवस्था र प्रावधानहरूको कार्यान्वयन किन हुन सकेन भन्ने कुराको विश्लेषण जरुरी छ। वास्तवमा नेपालमा सामुदायिक वन व्यवस्थापनको क्षेत्रमा थुप्रै महिलाहरू नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेका छन्। स्थानीय तहदेखिकै लगाव, अनुभव र चाहना बमोजिम उनीहरू राष्ट्रिय तहमा समेत चिनिन सफल भएका छन्। यसले के प्रमाणित गर्छ भने महिलाहरू थुप्रै घरायसी र सामाजिक अप्ठ्याराहरूका बाबजुद पनि नेतृत्व लिन सक्षम छन्। तर यसका लागि निरन्तर सहजीकरण र सहयोग अत्यावश्यक हुन्छ।

पछिल्लो समयमा सामुदायिक वनको क्षेत्रमा समुदायका लागि गरिने सहयोग घट्दै जानुका कारण यस प्रकारको सहजीकरण र सहयोग पनि कम भएको छ। समग्रमा हेर्ने हो भने पछिल्लो अवस्थामा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व बढेको छ तर सहभागिताको गुणस्तर भने खस्कदो छ। सामुदायिक वनको मार्गदर्शन र नीतिनियमहरूको बाध्यकारी प्रावधानले प्रतिनिधित्व बढाए पनि उनीहरूका लागि आवश्यक सहजीकरणको अभावका कारण प्रभावकारी सहभागिता बढ्न सकेन।

सामुदायिक वनमा महिलाको सहभागिताको यथार्थता के हो भने स्रोत र साधनको कमी, समुदायले प्रशस्त समय दिन नसक्ने, सहजीकरणको कमी आदि जस्ता

बहानामा सीमित स्वार्थ भएका व्यक्तिहरूको प्रभाव बढ्नु हो । जसले गर्दा छिटो छिटो वन हस्तान्तरण गरिने र सावउस तथा समिति गठन र पुनर्गठन गर्दा अपनाउनु पर्ने सामुदायिक वनका विस्तृत सहभागितात्मक प्रक्रियाहरू नअपनाउने कारणले धेरैजसो उपभोक्ताले सावउसको महत्त्व र यसमा आफ्नो भूमिकाबारे थाहै पाएका हुँदैनन् । उपभोक्ता सदस्यहरूलाई सचेतीकरण गर्ने, घरदैलो भ्रमण गर्ने, टोल तथा चाहना समूह स्तरमा छलफल गर्ने गराउने र सावउस सम्बन्धी नीतिगत जानकारी गराएर मात्र कुनै व्यक्तिलाई समितिको सदस्यहरूमा राख्ने प्रचलन घट्दै गएको छ । छोटो अवधिमा सावको हस्तान्तरण गर्ने, नियमित अन्तर्किया नगर्ने, नेतृत्वको परिवर्तन गर्दा व्यापक छलफलमा कमी आदि कारणहरूले समितिमा महिलाहरू आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार बुझेर संस्थामा प्रवेश गर्नेभन्दा पनि कसैद्वारा राखिने प्रवृत्ति हावी भएको पाइन्छ । "मेरो बुबा, पति, ससुरा, अन्य कुनै नजिकको नातेदार वा कोही प्रभावशाली मान्छेले बस भन्नुभयो अनि बसें मलाई त केही थाहा छैन" भन्ने महिला सदस्य र पदाधिकारीहरू प्रशस्तै भेटिन्छन् ।

यस्तै अर्को दृष्टान्त भनेको समितिमा प्रवेश गरिसकेपछि पनि महिलाहरूको सहभागितालाई त्यति धेरै महत्त्व दिइँदैन । हुनत सुरुमा नै सङ्गठित हुनुको कारण, महत्त्व र निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिकाका बारेमा स्पष्ट नभई प्रवेश गरेपछि केही बुझेका र टाठाबाठाहरूले जे जस्तो निर्णय गर्छन् त्यसमा मौन स्वीकृति जनाउनुको विकल्प देखिन्न । तर यदि समितिमा प्रवेश गरिसकेकाहरूलाई छलफलमा सक्रिय सहभागी गराउने, एजेन्डाहरू तय गर्नेदेखि त्यसमा राय राख्न उपयुक्त वातावरण प्रदान गर्दै उत्प्रेरणा गर्ने हो भने उनीहरूको सहभागिता बढ्दै जान सक्छ । थुप्रै सावउसका महिला प्रतिनिधिहरूसँगको अन्तर्क्रिया र बैठकहरूको अनुगमनबाट यस प्रकारको वातावरण प्रदान गरिएको देखिँदैन । सकेसम्म बैठक सञ्चालनका लागि आवश्यक पर्ने सदस्य सङ्ख्या (कोरम) पुऱ्याए त भइगयो नि भन्ने मानसिकता, महिलाहरूलाई उपयुक्त नहुने समयमा बैठक राखिने प्रचलन, बैठकमा गइसकेपछि एजेन्डाबारे सुरुमा नै स्पष्ट छलफल नहुने र एक दुई सदस्यले कुरा राखिसकेपछि अर्को एजेन्डामा प्रवेश गर्न हतार गर्ने, केही गरी महिलाहरूले एक दुई कुरा राखिहाले पनि नसुनिने जस्ता प्रवृत्तिका कारणहरूले गर्दा महिलाहरूको सक्रिय सहभागिताका लागि आवश्यक वातावरण समेत प्रदान गर्न सकिएको छैन ।

नेपाली संस्कार, संस्कृति र सामाजिकीकरणलाई पनि महिला सहभागिता प्रवर्धनका लागि रहेको वास्तविक चुनौती र व्यवहारिक यथार्थतासँग जोड्न सकिन्छ । यिनै संस्कार र संस्कृतिका कारण शिक्षाबाट वञ्चित हुनुपरेका महिलाहरूलाई घरभित्र सीमित राखी बाहिरी क्रियाकलापमा पुरुष हावी हुने गरेको देखिन्छ । केहीगरी बाहिर निस्किहाले पनि समाजले लगाउने अनेक प्रकारका लाञ्छना र "खुवै जान्ने भाकी" भन्ने परम्पराका कारणले गर्दा महिलाहरूले समूहमा हुने गतिविधिबारे जानकारी राख्ने अवसर नै कम पाउँछन् । यस्तै जानकारी भएका कुराहरू पनि राख्न लजाउने अनि पुरुषले राखेका कुराहरूमा प्रतिवाद गर्ने क्षमता कमजोर हुनाले पनि नीतिगत प्रावधानहरूको व्यावहारिक रूपान्तरणका लागि गरिएका प्रयासहरू विफल हुन पुगेका छन् ।

सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूसँगको नियमित छलफल तथा भेटघाट, सहकार्य र अवलोकनको क्रममा भेटिएको अर्को तितो यथार्थ के हो भने कतिपय समितिहरूमा त्यहाँका केही टाठाबाठाहरूले अलिक सक्रिय र योगदान दिनसक्ने महिलाहरूलाई सकेसम्म समितिमा ल्याउन खोज्दैनन् । महिलाहरूको प्रतिनिधित्वलाई कोटा पुऱ्याउने हिसाबमा मात्रै लिइन्छ र भविष्यमा सावको नेतृत्व लिनसक्ने महिलाहरूको सही पहिचान गरिदैंन । "राम्रा" भन्दा पनि "हाम्रा" को बाहुल्यता हुन्छ । यस पछाडिको अर्को स्वार्थ भनेको आफ्नो नेतृत्वलाई चुनौती दिन सक्नेहरूलाई बाहिर राख्नु र आफ्नो प्रभाव समितिमा पारिरहनु पनि हो ।

३.२ व्यावहारिक चुनौतीहरू

संस्थागत रूपमा हेर्ने हो भने सावउसका समितिको कार्य, व्यवहार र परिणाम समग्र समुदायमा आधारित वन व्यवस्थापन पद्धतिलाई बलियो बनाउन गरिने

सबै प्रयासहरूको आधार हो। यदि यही समितिमा नै नीतिगत प्रावधान अनुसार प्रतिनिधित्व गराउन सकिन्न र नीतिले भनेअनुसार कार्य गर्न सकिन्न भने समग्र वन सुशासन प्रक्रियामा नै ठूलो प्रश्न चिन्ह आउन सक्छ। यसले गर्दा सावले हालसम्म प्राप्त गरेको ख्यातीलाई कायम राख्न नै ठूलो चुनौती हुन्छ। विद्यमान नीतिहरूको कार्यान्वयन सही नभएको र सुशासन कायम नगरेको बहानामा विस्तारै सावले आर्थिक, वातावरणीय, सामाजिक र संस्थागत विकासमा गरेको योगदानलाई बिर्सँदै सावको विकेन्द्रित वन व्यवस्थापन पद्दतिलाई नै विफल बनाई केन्द्रिकृत पद्धति लाद्ने समूह सक्रिय हुनसक्छ।

अर्को टड्कारो चुनौती भनेको स्वयम् महिला वर्गहरूलाई नै सावउसको समितिमा रहेर काम गर्ने उत्साह, जाँगर र उत्प्रेरणा घट्न नदिनु हो। यदि उनीहरूलाई समितिभित्र तथा बाहिरबाट सहजीकरण गर्न सकिएन र माथि उल्लेख भएका अहिलेको अवस्थाबाट महिलाहरूलाई अगाडि ल्याउन सकिएन भने हामीले चाहेको जस्तो समावेशी सावउसको व्यवस्थापन सोचमा मात्रै सीमित हुन सक्छ। नीतिगत रूपमा प्रावधान गर्ने तर यसलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि महिलाहरूलाई सशक्तीकरण नगरिने हो भने जो महिलाहरू समितिमा रहेका छन् उनिहरूले आफ्नो काम कर्तव्य सहज रूपमा पूरा गर्न सक्दैनन्। तर पदाधिकारी भइसकेपछि उनीहरू ती नीति नियमहरूप्रति जानी नजानी उत्तरदायी हुनैपर्छ र बाध्य भएर उपभोक्ता समितिको सम्पूर्ण कार्यहरूको जवाफदेही बन्नैपर्छ। यदि यस्ता नीति नियमहरूका बारेमा बेलैमा जानकारी राख्न सकिएन भने यसको परिणाम कहिलेकाहीँ न्यायालयसम्म धाउनुपर्ने हुन्छ।

केन्द्रदेखि स्थानीयस्तरका संरचनाहरूसम्म समावेशी भनेर सोही बमोजिम नियम बनाउन सक्षम भएको सावउस महासङ्घले अहिलेको स्थानीय नेतृत्वको यथार्थ अवस्था कायम रहिरह्यो भने आगामी दिनमा सावउस महासङ्घका केन्द्रीय संरचनाको नेतृत्वदायी भूमिका खेल्न सक्ने व्यक्ति पाउन धौंधौं हुनसक्छ। राजनीतिक संलग्नता र आबद्धताका आधारमा केही व्यक्तिहरू पदका लागि तँछाडमछाड त गर्लान् तर वास्तवमै सामुदायिक वनलाई स्थानीय तहदेखि नै राम्ररी बुझेर राष्ट्रियस्तरमा जनताको वनस्रोतमाथिको अधिकारलाई कायम राख्न पैरवी गर्ने व्यक्तिहरूको खडेरी नै पर्नेछ।

४. सावमा महिला नेतृत्व विकासको पहल

व्यवहारिक यथार्थ र अप्ठ्याराहरूको महसुस तथा समग्र रूपमा सावउसमा महिलाहरूको नेतृत्व सशक्त बनाउँदै समूहको आन्तरिक शुशासनमा सुधार गर्ने उद्देश्यले जनता र वनका लागि केन्द्र (रिकफ्ट) र हिमवन्ती नेपालको संयुक्त प्रयासमा विगत एक वर्षदेखि सावउसका समितिमा महिलाहरूको नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेको छ। यस कार्यक्रमलाई मूर्तरूप दिनका लागि सर्वप्रथम क्षमता विकासको आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गर्दै समितिका महिलाहरू तथा नवप्रवेशी अन्य समिति सदस्यहरूको हालको अवस्था के कस्तो रहेको छ भन्नेबारे विभिन्न सावउस तथा सरोकारवालाहरू बीच छलफल गरिएको थियो। यस छलफलबाट पनि माथि पृष्ठभूमिमा उल्लेख भए बमोजिको अवस्थालाई थप पुष्टी गर्ने कार्य भयो।

यस्तो अवस्थालाई सम्बोधन गर्न उनीहरूलाई क्षमता विकासको कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने र यसको आधारको रूपमा तालिम पुस्तिका तयार गर्ने निर्णय भयो। उक्त तालिम पुस्तिकामा कस्ता खालका विषयवस्तुहरूमा जोड दिनुपर्छ भन्नेबारे सरोकारवालाहरूसँग सुझाव सङ्कलन गरियो र सोही अनुसारको पाठ्यक्रमको मस्यौदा तयार पारी यसका विधि तथा समेट्नुपर्ने विषयहरूलाई अन्तिम रूप दिइयो। पाठ्यक्रममा समेटिएका विषयवस्तुहरू सान्दर्भिक र व्यवहारिक छन् छैनन् भन्ने परीक्षण गर्नका लागि डँडेलधुरा जिल्लाको जोगबूढा तथा सर्लाहीको हरिवन क्षेत्रमा एक एक वटा परीक्षण तालिमहरू समेत सञ्चालन गरियो। यी तालिमहरूले पाठ्यक्रममा समेटिएका विषयवस्तु, विधि तथा प्रक्रियाहरूलाई थप स्पष्ट बनाउन सहयोग पुऱ्याएका छन्।

समितिमा रहेका महिला पदाधिकारीहरू लक्षित रहेको यस कार्यक्रमले मुख्यतया: समिति सदस्य तथा पदाधिकारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारका विषयमा उनीहरूलाई सुसूचित गराउने कार्य सुरु गरेको छ । यसका लागि सर्वप्रथम सामुदायिक वनको अवधारणा र मर्म के हो तथा यस पद्धतिमा सबै वर्ग, लिङ्ग र जातजातिहरूको सहभागिता किन जरुरी हुन्छ भन्ने विषयवस्तुलाई सन्दर्भका रूपमा उठाई छलफलको सुरुआत गरियो । स्थानीय वनस्रोतको संरक्षण, संवर्धन र उपयोगमा विशेष गरी महिलाहरू नै संलग्न हुने र उनीहरूलाई नै वनको दिगोपन तथा स्रोतको आपूर्तिको बढी महत्त्व हुने हुँदा सामुदायिक वनको व्यवस्थापनमा पनि महिलाहरूको सहभागिता अत्यन्त जरुरी भएको कुरालाई महत्त्वका साथ राखियो । हाल स्थानीय स्तरमा महिलाहरूले विभिन्न अप्ठ्याराहरूका कारण घरबाट बाहिर निस्किएर वन तथा समूह व्यवस्थापनमा सक्रिय हुन नसकेको यथार्थताका बारेमा समेत छलफल गरियो ।

यस क्रमसँगै नेपालमा हालसम्म कस्ता कस्ता वन व्यवस्थापन पद्धतिहरू अवलम्बन गरिए र ती पद्धतिहरूको प्रभावकारिता अनि तीनमा समुदायको सहभागिताको स्तरबारे छलफल चलाई कस्ता कस्ता पद्धतिमा स्थानीय सहभागितालाई जोड दिइएको छ र किन भन्ने कुरा प्रकाश पारियो । मुख्यतया: सामुदायिक वनको अवधारणाले महिला र पुरुषको समान सहभागिता र भूमिका प्रवर्धन गर्न खोजेको तथा सोही बमोजिमका नीति नियमहरू तय गरेको कुरा प्रष्ट्याउने प्रयास भएको छ । महिलाहरूले सामुदायिक वनको आधारभूत पक्ष, महत्त्व तथा इतिहासलाई बुझ्नु आवश्यक ठानिएकोले तालिम पुस्तिकाको पहिलो भाग यस्ता विषयहरूमा केन्द्रित गरिएको छ ।

दोस्रो भागमा सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह तथा समितिको गठन, पुनर्गठन तथा सामुदायिक वन हस्तान्तरण कुन कुन प्रक्रियाबाट गरिनुपर्ने हो सो को विस्तृत जानकारी र समितिमा बस्ने पदाधिकारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारबारे छलफल गर्ने विषयवस्तु समेटिएको छ । हस्तान्तरण प्रक्रियाका प्रत्येक चरणमा सबै पक्ष र वर्गको सहभागिता किन जरुरी पर्छ र सहभागिता बिनाको हतारको हस्तान्तरणले के कस्तो असर पर्छ भन्ने कुराको छलफलले महिला सहभागीहरूलाई पछि पर्न सक्ने अप्ठ्याराका बारेमा समेत प्रष्ट पार्ने कार्य गर्दछ । वास्तवमा भन्ने हो भने समितिमा बस्ने तर आफ्नो भूमिका, अधिकार र जिम्मेवारी थाहा नपाएका महिलाहरूलाई सदस्यको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धी विषयवस्तुले झस्काउने मात्र होइन आजसम्मका कमी कमजोरीहरू महसुस गर्दै आगामी दिनमा आफ्ना अधिकारहरू प्रयोग गर्ने र विश्वासका आधारमा जिम्मेवारी पनि अरूलाई नदिने प्रतिबद्धता समेत दिलाउँछ ।

सामुदायिक वनको आधारभूत पक्षहरू र समूह पदाधिकारीहरूको भूमिका बारेको छलफलपछि तेस्रो भागमा समूहको आन्तरिक शुसासन कसरी राम्रो बनाउने र लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट कसरी समावेशी बनाउने भन्ने कुरामा केन्द्रित विषयवस्तुहरूको छलफल गरिएको छ । यस खण्डमा महिलाहरूले सामुदायिक वनमा रहेर काम गर्दा के कस्तो जानकारी राख्नुपर्छ र किन उहाँहरू समितिमा सक्रिय हुन जरुरी छ भन्ने कुरामा जोड दिइएको छ ।

चित्र १: तालिम पुस्तिकामा समेटिएका विषयवस्तु

सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको समितिका महिला पदाधिकारीहरूको नेतृत्व विकास तालिम

खण्ड १ : सामुदायिक वन र महिला नेतृत्व

- विकास र नेतृत्व विकासको अवधारणा
- वन तथा सामुदायिक वनको अवधारणा र सामुदायिक वन सम्बन्धी नीतिगत प्रावधानहरू
- सावउसको विधान र कार्ययोजनाका प्रमुख प्रावधानहरू
- सावउसमा महिला नेतृत्वका चुनौती र अवसरहरू

खण्ड २: सावउस गठन तथा समूहका पदाधिकारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार

- सावउसको गठन तथा विधान कार्ययोजना परिमार्जन प्रक्रिया
- समूहका पदाधिकारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकारको विश्लेषण
- सावउसमा सामूहिक नेतृत्व विकास तथा हस्तान्तरण

खण्ड ३ : समूहको सुशासन, लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण

- सावउसमा आन्तरिक सुशासन
- सावउसमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणा, नीति र कार्यान्वयन
- समावेशी सहभागिताको अवधारणा र प्रवर्धनका उपायहरू
- लैङ्गिक समावेशीकरणका दृष्टिले वन समूहको विधान र कार्ययोजनाको विश्लेषण

खण्ड ४: समूहको नेतृत्वमा हुनुपर्ने आधारभूत सीपहरू

- नेतृत्वमा हुनुपर्ने आधारभूत गुण तथा सीपहरू
- समूहको बैठक व्यवस्थापन गर्ने तथा प्रक्रियागत निर्णय गर्ने सीप
- प्रभावकारी सञ्चारको सीप (सक्रिय सुनाइ तथा प्रस्तुतीकरणको सीप)
- सवालमा आधारित पैरवी र सहकार्य

चौथो तथा अन्तिम भाग सहभागीहरूको नेतृत्व सीप अभिवृद्धिमा केन्द्रित छ। यस खण्ड खासगरी एउटा समूह वा संस्थाको नेतृत्व लिनका लागि कस्ता कस्ता गुणहरू जरुरी हुन्छन् र अन्य निकायहरूसँग सहकार्य गर्दै समूह तथा महिलाहरूको हक हितका बारेमा कसरी पैरवी गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा केन्द्रित गरिएको छ।

यसप्रकार सावउसमा महिलाहरूको गुणस्तरीय सहभागिता रहोस् र सशक्त रूपमा आफ्ना कुरा राख्न सक्षम हुन सकून् भन्ने उद्देश्यका लागि तयार गरिएका विषयवस्तुहरूलाई सरल तरिकाबाट छलफल गराई महिलाहरूले आफ्नो पद अनुसारको जिम्मेवारीलाई सहजै बहन गर्न सकून् भन्ने कुरामा यस पुस्तिकाको विषयवस्तुहरू केन्द्रित छन्।

यस्ता विषयहरूमा हालसम्म पाँच जिल्लामा गरी ३४ वटा सामुदायिक वनका ११० जना महिला पदाधिकारीहरूलाई तालिम दिइसकिएको छ। तालिमलाई बढी प्रभावकारी बनाउन र सहभागीहरूलाई उदाहरणबाट पनि केही थप उत्प्रेरणा मिलोस् भनेर समुदायस्तरदेखि उपभोक्ता परिचालन र सहजीकरणमा काम गर्दै सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घको केन्द्रीय अध्यक्ष समेत बन्न पुग्नुभएकी ग्रामीण महिला अप्सरा चापागाई र हिमावन्ती नेपालका केन्द्रीय अध्यक्ष तथा महासचिव स्वयम् यस तालिमका प्रमुख प्रशिक्षकका रूपमा हुनुहुन्थ्यो। यसरी उहाँहरू स्वयम् महिला प्रशिक्षक/सहजकर्ताका रूपमा परिचालित हुँदा सहभागी महिलाहरूले आफूलाई परेका अप्ठ्याराहरू

खुलस्तरूपमा राख्ने मात्र होइन तालिमपश्चात समेत आफूले गरेका कार्यहरू र समितिमा निर्वाह गरेको भूमिका तथा चुनौतीहरूका बारेमा समेत नियमित रूपमा सञ्चार गर्ने गरेका छन् । कतिपय अवस्थामा फोनबाटै पनि उनीहरूलाई परेका अप्ठ्याराहरूलाई सुल्झाइदिने गरेको कुरा सहजकर्ताहरू बताउनुहुन्छ ।

विभिन्न तालिमहरूको परिणामस्वरूप समितिमा रहेका महिलाहरू समिति बैठकमा गएर आफ्नो भूमिका खोज्दै अधिकार दावी गर्न थाल्नुभएको पाइएको छ । केही वर्ष अघिदेखि नै कोषाध्यक्ष तथा सचिव भएका र हालसम्म समितिको निर्णय पुस्तिका, बैंक खाता तथा चेकसम्म थाहा नपाएका तथा थाहा भएर पनि अध्यक्ष वा अन्य पुरुष पदाधिकारीले गरिहाल्नुहुन्छ नि भन्ने महिलाहरू बैंकको खातापाता, चेक तथा निर्णयपुस्तिका खोज्न थालेका छन् ।

५. अबको बाटो

रिकफ्ट र हिमवन्ती नेपालको यो प्रयास एउटा सुरुआत मात्रै हो । यो सामुदायिक वनमा महिलाहरूको भूमिका प्रभावकारी बनाउने एउटा थालनी मात्रै हो । करिब १९,००० को सङ्ख्यामा रहेका सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह रहेको अवस्थामा यस्ता सीमित तालिमहरूले ल्याउने सङ्ख्यात्मक परिवर्तनहरू धेरै कम हुने सम्भावना पक्का छ । अर्कोतर्फ हेर्ने हो भने महिला सशक्तीकरण र नेतृत्व विकासका उपायहरू यस्तै तालिमहरू मात्रै हुन् भन्ने पनि पक्कै होइनन् । यसलाई त क्षमता अभिवृद्धिको एउटा क्रियाकलाप मात्र मान्न सकिन्छ । तथापि हाल समूहमा देखिएका समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न यस प्रकारको सुरुआतलाई कसरी सामुदायिक वन विकासको नियमित कार्यका रूपमा प्रत्येक सावउसहरू सम्म लैजान सकिन्छ भन्ने बारे सोच्न अत्यन्त जरुरी भइसकेको छ । सामुदायिक वन उपभोक्ता समिति स्तरसम्म यस्तो कार्यक्रम पुग्न जरुरी भए तापनि यसका लागि अहिले केही समूहमा भएका पहलहरू जस्तै केन्द्रीय स्तरका सहजकर्ताहरू प्रत्येक समूहहरूमा पुग्न समय र स्रोत साधनका हिसाबले सम्भव छैन । यसैले यसका लागि दुईवटा तरिकाहरू अपनाउन सकिन्छ ।

- पहिलो, तयार भएको तालिम पुस्तिकालाई आधार बनाई यस क्षेत्रमा प्रत्यक्ष रूपमा काम गर्ने सङ्घ संस्था तथा सामुदायिक सङ्गठनहरू जस्तै :– सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल, हिमवन्ती नेपाल, सामुदायिक वन विकास महाशाखा तथा कफ्सन नेपाल जस्ता संस्थाहरूको सहकार्यमा जिल्लास्तरमा सहजकर्ताहरू तयार गर्ने र ती सहजकर्ताहरूलाई क्लस्टर क्लस्टरमा पठाई उक्त क्षेत्रका सावउसहरूमा सहजीकरण गर्न लगाउने । यसका लागि सहजकर्ताहरूको जिम्मेवारी एउटा दुइटा तालिममा सीमित नराखी तालिम पश्चात सहभागीहरूले कसरी व्यवहारमा परिवर्तन गर्छन् भन्ने कुराका लागि सक्रिय बनाउने हुनु पर्दछ । र सावउसहरूमा सुशासन कायम गर्नका लागि सम्बन्धित वन समूहका समिति सदस्यहरूले आफ्नो जिम्मेवारी कसरी बहन गर्छन् त्यसको अनुगमन तथा आवश्यक सहयोग गर्न सहजकर्ताहरूले समूहलाई नियमित रूपमा प्रक्रियागत सहजीकरण गर्ने ।
- दोस्रो, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय अन्तर्गतको सामुदायिक वन विकास महाशाखाको संयोजनमा प्रत्येक जिल्ला वन कार्यालयहरूमार्फत सामुदायिक वन सहयोग कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने र कार्य समितिमा आएका नयाँ पदाधिकारीहरूलाई काम, कर्तव्य र अधिकार तथा सामुदायिक वन मार्गदर्शनको अनुसार समूह सञ्चालन गरी महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई सशक्तीकरण गर्न विशेष कार्यक्रम चलाउने । यसका लागि दातृ निकायहरूसँगको सहकार्य र सहयोगमा सरोकारवालाहरूलाई समेत परिचालन गर्ने ।

यी दुई तरिकामध्ये जुनसुकै अपनाए पनि यस प्रकारको क्षमता विकास क्रियाकलापलाई सावउसले नै कसरी दिगो रूपमा संस्थागत गर्न सक्छ भन्ने बारे सोच्न जरुरी हुन्छ । प्रत्येक नयाँ कार्य समितिका पदाधिकारीहरूलाई पुरानाहरूबाट पटक पटक प्रशिक्षित कसरी गराउने, भविष्यमा सावको नेतृत्वमा आउन सक्ने सम्भावित उपभोक्ता सदस्यहरूलाई बेलाबेलामा सामुदयिक वन

व्यवस्थापनको विभिन्न प्रक्रिया तथा वन समूहहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरू बारे कसरी जानकारी गराइराख्ने, र सुशासनको सुनिश्चितता गर्दै नयाँ पुस्तालाई कसरी आकर्षण गराउन सकिन्छ भन्ने बारेमा विशेष ध्यान दिनु हो । यसो गर्न सकिएमा सामुदायिक वन समूहहरूमा सक्षम नेतृत्वकर्ताहरू समूहदेखि नै विकसित भएर आउने प्रशस्त सम्भावना देखिन्छ । यसतर्फ वनक्षेत्रका सबै सरोकारवालाहरूले बेलैमा विचार पुऱ्याउँदै सहकार्य गरेमा सामुदायिक वनमा सही व्यक्तिहरूको नेतृत्व विकास भई यसमा हाल देखिएका कमजोरी तथा विकृतिहरू हटाउन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

Hogwood, B. W. and Gunn, L. A. 1984. Policy Analysis of the Real World. Oxford. Oxford University Press.

नेपाल सरकार। २०६५ । सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन (दोस्रो परिमार्जन २०६५) । नेपाल सरकार, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, वन विभाग। सामुदायिक वन महाशाखा, काठमाडौं ।

नेपाल सरकार। २०६५ । सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन (तेस्रो संस्करण २०६५) । नेपाल सरकार, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, वन विभाग । सामुदायिक वन महाशाखा, काठमाडौं ।

नेपाल सरकार। २०७१ । वन नीति २०७१ । नेपाल सरकार, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, सिंहदरबार । काठमाडौं ।

रिकफ्ट र हिमवन्ती नेपाल । २०७२ । सामुदायिक वन उपभोक्ता समिति सदस्यहरूको नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धि तालिम सहयोगी पुस्तिका । जनता र वनका लागि केन्द्र-रिकफ्ट र हिमवन्ती नेपाल। काठमाडौं ।