



# नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला

जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता

(२०४९-२०७४)



नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

**लेखक :**

बिन्दा पाण्डे (पिएचडी)

**प्रकाशक :**

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८००१

इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org

**प्रकाशन :** २०७६ चैत

**मूल्य :** रु. ११०/-

**डिजाइन तथा मुद्रण व्यवस्थापन :**

एमएस माउस, पुतलीसडक

© GEFONT 2020

**GEFONT Publication No. 144**

**ISBN: 978-9937-9177-4-2**

## भूमिका

पछिल्लो केही वर्षयता मुलुकको नीति निर्माण तहमा महिलाको सहभागितामा उल्लेख्य वृद्धि भएको छ। संघीय संसददेखि स्थानीय तहसम्म तथा राजनीतिक दलदेखि सामाजिक संघ संगठनहरूको नेतृत्व तहमा महिलाको सहभागितामा वृद्धि हुनु सुखद पक्ष हो। र, हामीलाई यो कुरामा गर्व छ, नेपालमा नीति निर्माण तहमा पुगेकाहरूमध्ये तार्किक र हस्तक्षेपकारी भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने महिला नेतृत्व तयार पार्न ट्रेड यूनियन आन्दोलनले उल्लेखनीय भूमिका खेलेको छ। मजदुर आन्दोलनबाट स्वारिदै नीति निर्माण तहसम्म पुगेको महिला नेतृत्वले केवल श्रम क्षेत्रको मात्र नभई विविध विषयमा नेतृत्व लिइरहेको छ।

नेपालमा राजनीतिक तथा सामाजिक परिवर्तनका लागि विभिन्न समयमा भएका आन्दोलनहरूमा महिलाको भूमिका कहिल्यै कमजोर रहेन। अनेकौं सामाजिक वाधा व्यवधानलाई चिर्दै ति आन्दोलनहरूमा महिलाले निर्वाह गरेको भूमिका स्मरणीय छ। विसं २००३ सालमा विराटनगरमा भएको मजदुर आन्दोलनका क्रममा पत्राउ परेकाहरूलाई छुटाउन निस्किएको जुलुस होस् वा विसं २००७ मा बन्द गरिएको विराटनगर जुट मिल खोल्न २७ दिन अनसन बस्ने घटना होस्, महिलाले नेतृत्वदायी भूमिका खेलेका छन्। यी सुरुवाती केही दृष्टान्तहरू मात्र हुन्। आन्दोलनका मोर्चाहरूमा सहभागिता मात्र नभई कतिपय अवस्थामा नेतृत्व नै गरे पनि महिला नेतृत्व स्थापित हुन भने लामो समय लाग्यो।

हामीले बिर्सेका छैनौं, २०४८ सालमा नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) को पहिलो महाधिवेशनले नेतृत्व चयन गर्दा हामीसँग महिला नेतृत्व छँदै थिएन।



तर यथास्थिति हामीलाई स्वीकार्य भएन। त्यसैले जिफन्टले महिला नेतृत्व विकासका लागि विसं २०४९ मा केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग गठन गरेर महिला नेतृत्व विकासको आधार तयार पार्यो। समयक्रमसँगै नेतृत्व तहमा महिलाको सहभागिता वृद्धि हुँदै गयो।

यो कुरा स्मरण गरिरहँदा हामीलाई गर्वको अनुभूति हुन्छ की विसं २०४८ को पहिलो महाधिवेशनद्वारा चुनिएको जिफन्टको नेतृत्व तहमा शून्य अवस्थामा रहेको महिला सहभागिता वृद्धि भई हाल राष्ट्रिय कमिटीमा ३९ प्रतिशत पुऱ्याउन हामी सफल भएका छौं। थोरै बल गर्ने हो भने महिला र पुरुषको सहभागिता आधा-आधा हुनसक्ने स्थितिमा हामी आइपुगेका छौं। जिफन्टका राष्ट्रिय कमिटी, प्रदेश कमिटी, स्थानीय कमिटीहरूमा निश्चित प्रतिशत महिला नेतृत्व हुनै पर्ने व्यवस्था गरिएको छ, जसले आगामी दिनमा संगठनमा मात्र नभई समग्र सामाजिक संरचनाहरूमा नै परिवर्तन ल्याउने छ भन्ने विश्वास गर्न सकिन्छ। संगठनमा गर्ने अभ्यासले निस्वारिदै राज्यका विभिन्न निकायहरूमा स्थापित हुने नेतृत्वले समग्र देशको नीति निर्माणमा प्रभावकारी भूमिका खेल्न सकिन्छ।

विश्व ट्रेड यूनियन आन्दोलन हुँदै नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनसम्म आइपुग्दा समानताको यो लडाईंमा थुप्रै रगत पसिना बगेको छ। विश्व ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा हारियत ल, क्लारा जेट्किन हुँदै उठेको महिला सहभागिताको प्रश्न हाल पनि उत्तिकै सान्दर्भिक छ। हाल पनि विश्व ट्रेड यूनियन आन्दोलनले उठाएका समान सहभागिता, समान कामको समान पारिश्रमिक, रोजगारीको अवसरमा समानता जस्ता विषयहरू नेपालमा उत्तिकै सान्दर्भिक छन्।

समानताको विषय केवल महिलाले मात्र उठाउने वा उठाउनु पर्ने विषय हुँदै होइन। प्राप्त हुने हक, अधिकार, जिम्मेवारी र अवसरमा महिला र पुरुषबीच समानता हुनु पर्दछ जुन जिफन्टले सुरुवाती समय देखि नै उठाउँदै आएको विषय हो। महिलाका विषयलाई पुरुषले तथा पुरुषका विषयलाई महिलाले



राम्रोसँग बुझ्नु आवश्यक छ भनेर नै जिफन्टले महिला केन्द्रित कार्यक्रममा अनिवार्य रूपमा पुरुषको ३३ प्रतिशत सहभागिता र अन्य सबै कार्यक्रममा महिलाको ३३ प्रतिशत अनिवार्य सहभागिताको नीति अवलम्बन गर्दै आएको छ। यसले एकआपसका मुद्दा बुझ्नु र समानताको यात्रामा सहकार्यलाई अझ फराकिलो बनाएको छ।

प्रयत्नका बाबजूद असमानताको खाडल पूरै हटिसकेको छैन। महिला र पुरुष श्रमिकले पाउने पारिश्रमिकमा अझै पनि ठूलो खाडल कायम नै छ। तसर्थ एकातर्फ हामीले बनेका नीति तथा कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि जोड दिनु आवश्यक छ भने अर्कोतर्फ यूनियन आन्दोलन भित्रै महिलाको सहभागितामा वृद्धि गर्न र राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक क्षेत्रमा प्राप्त अवसरहरूमा महिलाको समान सहभागिता सुचिश्चित गर्न अझ धेरै प्रयत्नको खाँचो छ। विगतमा हामीले अभियानका रूपमा अगाडि बढाएका टुकुगेप होस् वा काउन्ट अस ईन जस्ता प्रभावकारी अभियानलाई अझ उन्नतस्तरमा सञ्चालन गर्नु अहिलेको आवश्यकता हो। त्यही विषयलाई यस पुस्तकले पनि उजागर गरेको छ।

जिफन्टको विविध तहको नेतृत्वमा रहेर लामो समय काम गरेको, सांसद र आइएलओको गभर्निङ बडीको सदस्य समेत भएर काम गरिरहनु भएकी क. विन्दा पाण्डेले यस पुस्तकमा समग्र विश्व ट्रेड यूनियन आन्दोलन, विश्व ट्रेड यूनियन आन्दोलन तथा नेपाली यूनियन आन्दोलनमा महिलाको सहभागिताको गहन विश्लेषण गर्नुभएको छ। यसैगरी जिफन्टले हालसम्म महिला केन्द्रित रहेर अवलम्बन गरेको नीति, सञ्चालन गरेका अभियानहरूको मिहीन समिक्षा गर्दै प्रस्तुत पुस्तकले आगामी दिनमा गर्नुपर्ने कामका बारेमा पनि निर्देशित गर्दछ।

सदस्य भनेको ट्रेड यूनियनको शक्तिको आधार हो। त्यसैले यूनियनमा महिला सदस्य वृद्धि गर्नु, समान अवसरको वातावरण तयार पार्दै बलियो महिला नेतृत्व तयार गर्नु हाम्रो कार्यभार हो। नेतृत्व तहमा महिलाको सहभागिता संख्यात्मक



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

रूपमा बढाएर मात्र हुन्न, गुणात्मक वृद्धि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ। त्यसका लागि विगतको आन्दोलनको उपलब्धीको अध्ययन र भविष्यको बाटोका बारेमा स्पष्ट हुन आवश्यक छ। प्रस्तुत पुस्तकले हाम्रा लागि ट्रेड यूनियन आन्दोलन र विशेष गरी जिफन्टले विगतमा गरेको प्रयास बारे अध्ययन गर्न तथा आगामी दिनको कार्यभारका लागि दिशा निर्देश गर्नेछ भन्ने विश्वास प्रकट गर्दछु।

**विनोद श्रेष्ठ**

अध्यक्ष

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

## लेखकीय

२००३ सालमा नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलन कमरेड मनमोहन अधिकारी र गिरिजा प्रसाद कोइरालाको नेतृत्वमा शुरुभयो। दोस्रो चरणको ट्रेड युनियन आन्दोलन २०३५/३६ सालवाट संस्थागत रुप लिदै अगाडी बढ्यो। एकदशक लामो काम र अनुभवपछि अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक दिवस (मे दिवस) घोषणा भएको शतवार्षिकी पारेर २०४६ साउन ५ गते (१९८९ जुलाई २०) नेपाल ट्रेड युनियन महासंघको गठन भयो। श्रमिक आन्दोलनको हरेक मोर्चामा श्रमिक महिलाहरुको सक्रिय सहभागिता रहदै आएको थियो। तर, नेतृत्वमा महिला सून्यताको अवस्था लामो समय रह्यो। त्यो अवस्थालाई चिर्न २०४९ वैशाख २२ गते केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको गठन गरियो। यसले देशव्यापी रुपमा नेतृत्व विकास र समस्या संकलनको लागि भेला र प्रशिक्षण गर्दै श्रमिक महिलाकै अनुभव र सुभावका आधारमा महिला सम्बन्धि नीति र विधी बनाउदै आफ्नो सिंगो संरचनामा महिला सहभागिता वृद्धी गर्दै अगाडी बढ्यो।

२०५७ मा आइपुग्दा अन्य युनियनहरु समेतको सहभागितामा जेण्डर समानताको लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुकगेप) मार्फत साभा रुपमा विषय पहिचान गर्दै त्रिपक्षिय सम्बादका आधारमा कार्यथलोमा रहेका १० बुँदे साभा जेण्डर विषयमा सहमती भयो। आज तीमध्ये धेरै विषयहरु सरकारको नीति र कानुनमा समेटिएका छन। ट्रेड युनियनको दायरा फराकिलो भएकोछ। संगठित, असंगठित र स्वरोजगार क्षेत्रका श्रमिकसमेतले युनियन अधिकार प्राप्त गरेका छन। २०७२ को संविधान मार्फत हरेक श्रमिकले उचित श्रम अभ्यास, आधारभुत श्रम अधिकार र सामाजिक सुरक्षाको हक प्राप्त गरकाछन। श्रम कानुनले सवै क्षेत्रको श्रमिकलाई कानुनी दायरामा ल्याउने काम गरेकोछ। अवको चुनौती भनेको प्राप्त अधिकारको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा सचेतन प्रयास र हस्तक्षेपकारी क्रियासिलताको हो।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफण्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

आज युनियन आन्दोलन यहासम्म आइपुगनुको पछाडी श्रमिक महिलाको पनि वरावरी योगदान छ। उनिहरुकै सहभागितामा बनाइएका नीति, अजनाइएका विधि र वृद्धी हुदै आएको सहभागिताको विकास क्रमलाई दस्तावेजीकरण गरिनु भावि पिढीका लागि संरक्षित पुजी हुन सक्दछ। त्यही अपेक्षा र उदेश्यकासाथ २०७४ मा सम्पन्न श्रमिक महिलाको सातौ राष्ट्रिय सम्मेलन हुने क्रममा यस पुस्तक पहिलो मस्यौदा तयार गरिएको थियो। आज दुइ युनियन जिफण्ट र एएनटियुएफ एकिकरणको संघारमा पुगिरहदा २०४९ मा केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग गठन गर्ने प्रक्रियादेखि यहासम्म आउदाको कामको संगालोको रुपमा यो पुस्तक तयार भएकोछ।

सोचाइको दायरालाई अलि फराकिलो पार्न सहयोग पुग्ने अपेक्षासहित विश्व श्रमिक आन्दोलनको संक्षिप्त इतिहास पनि यसमा समावेस गरिएको छ। जहा श्रमिक महिलाको सहभागिताका लागि शुरुदेखि गर्दै आएको खबरदारी, उनिहरुले न्याय र समानताको पक्षमा उठाएका आवाज, गरेका पहल र प्रयत्नवाट प्राप्त उपलब्धीहरुलाई पनि संक्षेपमा समावेस गरिएको छ।

अन्तमा, यो पुस्तकले भावि दिनमा हाम्रो समाज, कार्यथलो र युनियन आन्दोलनलाई समानता र सामाजिक न्यायमा आधारित बनाउदै अगाडी बढ्न योगदान गर्न सक्त्यो भने यसको थप उपदेयता रहनेछ।

यो पुस्तक तयार गर्ने क्रममा सामग्री जुटाउन र पुस्तक आकारमा यहाहरु समक्ष ल्याइ पुऱ्याउन सहयोग पुऱ्याउनु हुने जिफण्ट नेतृत्व, यस आवद्ध युनियनहरु, कार्यालय परिवार, एमएस माउस र संलग्न सबैप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु।

**बिन्दा पाण्डे, (पिएचडी)**

अध्यक्ष, जिफण्ट-ट्रेड युनियन पोलिसी इन्स्टिच्युट

२०७६



# विषयसूची

भूमिका .....	३
लेखकीय .....	७
भाग १ संक्षिप्तमा अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलन.....	११
भाग २ नेपालमा औद्योगिक विकास र ट्रेड युनियन आन्दोलन.....	२९
भाग ३ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट).....	४४
अनुसूची १ ट्रेड युनियन कार्यकर्ताहरूको क्षेत्रीय सम्मेलनको घोषणा पत्र.....	९९
अनुसूची २ महिला विरुद्ध हिंसा सम्बन्धी आचार संहिता.....	१०५
अनुसूची ३ पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनद्वारा पारित घोषणापत्र.....	११०
अनुसूची ४ छैटौँ राष्ट्रिय महिला सम्मेलनद्वारा पारित प्रस्ताव.....	११३
अनुसूची ५ जिफन्टको सहभागितामूलक जेण्डर अडिट २० उपलब्धि, २० सुभाष.....	११६
अनुसूची ६ केममवि/महिला कमिटीको सदस्य.....	१२३
अनुसूची ७ टाइमलाइन.....	१२५
अनुसूची ८ राष्ट्रका विभिन्न पदमा जिफन्टका नेतृत्व.....	१३२



## संक्षिप्तमा अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलन

### १. पृष्ठभूमि

कुनै पनि बस्तुको उत्पादन गर्न मूलतः पुँजी र श्रमको लगानी हुने गर्दछ। पुँजी बस्तुगत लगानी हो भने श्रम मानवीय लगानी। पुँजीको लगानी जमिन, भवन, मेसिन, कच्चा पदार्थ व्यवस्थापन लगायत पूर्वाधार व्यवस्थापनमा लगाइन्छ। उक्त पुँजीगत लगानी माथि मानवीय श्रमलाई मानसिक, बौद्धिक र शारीरिक रूपमा लगानी गरी त्यसलाई उत्पादित बस्तुका रूपमा रूपान्तरित हुन्छ। र, उक्त उत्पादनको मूल्य पुँजी र श्रम दुबै लगानीको समष्टिगत मूल्यभन्दा बढी हुन्छ, जसलाई मार्क्सवादी भाषामा अतिरिक्त मूल्य भनिन्छ। यही अतिरिक्त मूल्यमाथि पुँजी र श्रम लगानी गर्ने बीच न्यायिक वितरणको विषय नै ट्रेड युनियन स्थापनाको कारक तत्व बन्यो। र, आज ट्रेड युनियन हरेक श्रमिकको अधिकारको आधारभूत पक्षका रूपमा स्थापित भएको छ।

परम्परागत परिभाषा अनुसार कुनै पुँजी लगानीकर्ताको मातहतमा रहेर पारिश्रमिक पाउने गरी काम गर्ने व्यक्तिलाई श्रमिक भनिन्थ्यो। तर, आज औपचारिक वा अनौपचारिक क्षेत्रमा नियमित वा अनियमित रूपमा काम गर्ने र थोरै पुँजीको लगानीमा आफ्नै श्रम लगानी गरी उक्त श्रमको मूल्य उत्पादन गर्ने स्वरोजगार व्यक्तिसमेतलाई श्रमिकको परिभाषाभित्र समेटिएको छ र उनीहरू ट्रेड युनियन आन्दोलनको दायरामा समेटिन थालेका छन्।

महिलाहरू धेरैजसो अनौपचारिक र स्वरोजगारी क्षेत्रमा संलग्न हुने र त्यसलाई औपचारिक रूपमा श्रमको परिभाषाभित्र नसमेटिदा ठूलो सङ्ख्याका महिला श्रमिकहरू ट्रेड युनियन आन्दोलनको परिधिबाट पनि



बाहिर पर्दै आएका थिए। तर, आज श्रमको परिभाषा र ट्रेड युनियन आन्दोलनको दायरा औपचारिक क्षेत्रका रूपमा रहेका कारखाना, कार्यालय र प्रतिष्ठानहरूकासाथै स्वतन्त्र-स्वतन्त्र हुँदै निजी घरभित्र रहेर गरिने श्रमसमेत समेटिन थालेको छ। जसका कारण सबै क्षेत्रका पारिश्रमिक आर्जक र स्वरोजगारका रूपमा क्रियाशील महिला वा पुरुष सबै किसिमको श्रम र श्रमिक पनि ट्रेड युनियन आन्दोलनको दायराभित्र समेटिएका छन्। यति मात्र होइन, आज आफ्नो मुलुक छाडेर प्रवासी श्रमिकको रूपमा अर्काको मुलुकमा गएर काम गरिरहेका श्रमिकहरूले पनि आधारभूत ट्रेड युनियन अधिकार पाउनुपर्छ भन्ने कुरा स्थापित भइसकेको छ।

## २. श्रमको संसारमा महिला सहभागिता

संयुक्त राष्ट्र संघको अध्ययन अनुसार विश्वका ७६.१ प्रतिशत पुरुष र ४९.४ प्रतिशत महिला आर्थिक उत्पादनको क्षेत्रमा सहभागी भएका छन् (यूएन, २०१५)। आज पनि धेरैजसो महिलाहरू प्रत्यक्ष रूपमा आर्थिक उत्पादनका रूपमा नलिइने क्षेत्रमा क्रियाशील रहेकोले उनीहरूको श्रमको गणना हुन सकेको छैन। जुन श्रम गणना गर्ने मापनको खोजी जारी छ। यस श्रमलाई राष्ट्रिय आयको रूपमा गणना गर्नुपर्ने कुरा अब विश्वव्यापी रूपमा उठ्न थालेको छ भने हाम्रो संविधानले पनि यसको व्यवस्था गरेको छ (संविधान २०७२, धारा ५१ भ)।

महिलाको लागि आर्थिक सामाजिक न्याय भनेको जेण्डर भूमिकामा रूपान्तरण पनि हो। घर वा परिवार आधारित अवैतनिक सेवामूलक कामको मूल्याङ्कन र रूपान्तरण बिना यो कुरा सम्भव छैन। सेवामूलक काम जनशक्ति विकास र व्यवस्थापनको आधार हो, जसका अभावमा जीवन सम्भव छैन। तर यसैको कारणले महिलाहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्रको काम, शिक्षा लगायत सार्वजनिक व्यक्तित्व विकासका अन्य कामको अवसर र सहभागिताबाट महिलाहरूलाई सिमान्तकृत हुन पुग्दछन् (आइटीयुसी २०१७)।



सेवामूलक कामको ५२ प्रतिशत काम महिलाले गर्दछन्। जसमध्ये २१ प्रतिशत पारिश्रमिक पाउने र ३१ प्रतिशत बिना पारिश्रमिकको छ। यस क्षेत्रको बाँकी ४८ प्रतिशत काम पुरुषले गर्दछन्, जसमा पारिश्रमिक पाउने ३८ र पारिश्रमिक नपाउने १० प्रतिशत रहेको छ। यसरी हेर्दा सेवामूलक क्षेत्रमा पनि पारिश्रमिक पाउने काममा पुरुष सहभागिता महिलाको भन्दा दोब्बर छ भने बिना पारिश्रमिकको सेवामूलक काममा महिला सहभागिता पुरुषभन्दा तीन गुणा बढी रहेको छ। पारिश्रमिक पाउने ठाउँमा पनि महिलाहरूले पाउने विश्वस्तरको औसत पारिश्रमिक पुरुषको कमाइको तुलनामा ७८ प्रतिशत मात्र रहेको छ (ऐ.ऐ)।

### ३. विश्व ट्रेड युनियनको सुरुवात

विश्वमा जब उन्नाइसौं शताब्दीबाट औद्योगिकरणले गति लियो, ठूलो सङ्ख्यामा पुरुष, महिला, बालबालिका र ग्रामिण श्रमिक समेतलाई एउटै थलोमा काममा लगाउन थालियो। त्यसपछि कार्यथलोमा विभिन्न किसिमका समस्याहरू पनि देखा पर्न थाल्यो र समस्या समाधानको लागि श्रमिकहरूले सामूहिक पहल गर्न थाले। यही पहलले अन्ततः ट्रेड युनियन आन्दोलनको रूप लियो। यसरी उन्नाइसौं शताब्दीको मध्यतिरबाट सुरु भएको ट्रेड युनियन आन्दोलन आज विश्वव्यापी भएको छ। र, ट्रेड युनियन आन्दोलनले ऐक्यबद्धता आन्दोलनको रूपमा विश्वव्यापी आकार ग्रहण गरेको छ। जसको कारण दुनियाको एउटा कुनाको श्रमिकलाई चोट पर्दा वा अन्याय पर्दा, विश्वभरका ट्रेड युनियनकर्मीको चासोको विषय बन्ने गरेको छ।

ट्रेड युनियन आन्दोलनको पुरानो अनुभव संगाल्ने मुलुकमध्ये बेलायत एक हो। बेलायतमा १९औं शताब्दीमा प्रवेशसँगै ट्रेड युनियन आन्दोलन सुरु भयो। १८२४ मा पहिलो आम हडताल भयो। उत्पादनका क्षेत्रमा औद्योगिकीकरण र श्रमको औपचारिकीकरणसँगै श्रमिक आन्दोलन पनि संगठित हुँदै जाने कुरा स्वाभाविक थियो। सामूहिक रूपमा कार्यथलोमा काम गर्न थालेपछि



श्रमिकका बीचमा आफूले श्रमको उचित मूल्य पाए नपाएको बारेमा चेतना वृद्धि हुँदै जाने कुरा पनि स्वाभाविकै हो ।

सन् १८३० तिर जर्मनीका टेक्सटाइल कारखानामा काम गर्ने भण्डै आधा जति श्रमिक महिला थिए । उनीहरूमाथि चरम शोषण थियो ।<sup>१</sup> १८४८ पछि प्रजातन्त्र प्राप्तिको राजनीतिक आन्दोलनसँगै श्रमिकहरू पनि एकताबद्ध हुँदै विभिन्न क्षेत्रमा श्रमिक संघहरू गठन गर्न थाले ।<sup>२</sup> यही क्रममा 'एकका लागि सबै र सबैका लागि एक' भन्ने सिद्धान्तका आधारमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको जग स्थापित हुन पुग्यो ।<sup>३</sup>

यसै क्रममा श्रमको उचित मूल्य र कार्यथलोमा मानवीय व्यवहार हुनुपर्ने कुरा मागसँगै श्रमिक आन्दोलनले आकार ग्रहण गर्दै गयो । यही क्रममा १८४८ मा कार्ल मार्क्स र फेडेरिक एंगेल्सको संयुक्त पहलमा 'विश्वका मजदुर एक होऔं' भन्ने नाराका साथ विश्व कम्युनिस्ट घोषणापत्र सार्वजनिक भयो । उक्त घोषणापत्रले श्रमिकहरूको कार्य अवस्थाको उजागर गर्दै न्याय र अधिकारको लागि संगठित रूपमा अगाडि बढ्नका लागि दिशा निर्देश गर्ने काम गर्‍यो । र, श्रमिकहरूको बीचमा संगठन निर्माण अभियानले नयाँ उचाइ लियो ।

श्रमिकहरूको बीचमा विद्यमान शोषण र बढ्दै गएको चेतनाले जन्माएको असन्तुष्टिलाई संगठित रूपमा अगाडि बढाउने क्रममा समाजवादी, कम्युनिस्ट र वामपन्थी श्रमिकहरूको अन्तरराष्ट्रिय संगठनको रूपमा १८६४ मा 'अन्तरराष्ट्रिय वर्किङमेन एसोसियसन' बन्यो ।<sup>४</sup> यसको पहिलो सम्मेलन १८६६ मा भयो । तर, त्यस एसोसियसनमा कुनै महिलाको सहभागिता थिएन । त्यसपछि बेलायतकी वामपन्थी महिला हारियत ल ले एसोसियसनको नाममा महिला सहभागिताको बारेमा पत्र पठाउनु भयो । उक्त पत्रका बारेमा १८६७ को सुरुमा भएको वर्किङमेन्स एसोसियसनको बैठकमा छलफल भयो र त्यसलाई सकारात्मक रूपमा लिदै १८६७ जुन महिनामा हारियत ल



लाई उक्त एसोसियसनको सदस्यको रूपमा मनोनित गरियो । र, उहाँ त्यस कमिटीमा रहेर पाँच वर्ष काम गर्नुभयो ।

यही बीचमा महिला श्रमिकको बीचमा काम बिस्तार गर्नुपर्ने कुरामा एसोसियसन सहमत भयो । र, महिला सहभागिता वृद्धिका लागि फरक रणनीति हुनुपर्ने कुरा तीनवटा कारणसहित अगाडि सार्दै माक्सले भन्नुभयो श्रमिक महिलाहरूलाई संगठित गर्नका लागि छुट्टै संरचना बनाउनु पर्दछ । पहिलो, महिलाका समस्या पुरुषका भन्दा फरक छन् । उनीहरूकै बीचमा यस सम्बन्धमा छलफल हुन पाउनुपर्छ । दोस्रो, पुरुषप्रधान समाजका कारण उनीहरू कतिपय कुरामा पछाडि परेका छन् । प्रतिस्पर्धी क्षमता विकासका लागि थप तालिम र सिकाइको आवश्यकता छ । र तेस्रो, मूलधारको संगठनमा समावेश हुनुपूर्व आवश्यक राजनीतिक चेत र तार्किक क्षमताको विकास गरी मूलधारको संगठनमा पनि महिलाहरूको समान रूपमा सहभागिता हुने वातावरण बनाउनु पर्दछ । यीनै तर्क र अवस्थाको आधारमा खास गरी जर्मनीमा केन्द्रित रहेर क्लारा जेटिकन युरोपमा श्रमिक महिलाको बीचमा संगठन बिस्तार र आन्दोलन निर्माणको काममा लाग्नुभयो ।

यसपछि जर्मन श्रमिक आन्दोलनमा महिला श्रमिक बीच संगठन बिस्तारको विषय पनि प्राथमिकतामा पऱ्यो । क्लारा जेटिकन आफैँ श्रमिक महिला बीच क्रियाशील हुन थालेपछि युनियनमा महिलाको सहभागिता वृद्धि हुन थाल्यो । यही क्रममा विभिन्न क्षेत्रमा युनियन गठन हुने क्रममा १८६९ मा फेडेरेसन अफ जर्मन ट्रेड एसोसियसनको गठन भयो ।<sup>५</sup> यस ट्रेड युनियनको अभिन्न अङ्गका रूपमा श्रमिक महिलाहरूलाई सुरुदेखि नै सहभागी गराइएको थियो । राष्ट्रिय रूपमा एकीकृत युनियन आन्दोलन निर्माण गर्ने प्रक्रियामा १८९२ मा जर्मन ट्रेड युनियन महासंघ (डीजीवी) को गठन भयो ।<sup>६</sup>

बेलायतमा १८६८ मा ट्रेड युनियन कांग्रेस (टियुसी) को गठनपछि मात्र युनियन आन्दोलनले संस्थागत रूप ग्रहण गर्‱यो र १८७१ मा यसले कानुनी मान्यता प्राप्त गर्‱यो ।<sup>७</sup> बेलायतमा युनियन आन्दोलनको स्थापनाकालदेखि नै



महिला सहभागिता रहदै आएको थियो। १८७३ बाटै विमेन प्रोटेक्टिभ एण्ड प्रिभेन्टिभ लिगको गठन गरी श्रमिक महिला बीच संगठन बिस्तारको विशेष व्यवस्था थालियो। परिणाम १९१० मा आइपुग्दा यस युनियनको सदस्यमध्ये एकतिहाई सङ्ख्या महिलाको भइसकेको थियो।<sup>१८</sup>

त्यही बीचमा अमेरिकाको शिकागोस्थित हे मार्केटका श्रमिकहरूको ठूलो आन्दोलन भयो। जहाँ दमनको क्रममा कैयौंको हत्या गरियो भने दर्जनौं यातनाको शिकार भए। यही आन्दोलनको स्मरणमा १८८९ मा सम्पन्न दोस्रो अन्तरराष्ट्रियमा मे १ लाई अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक दिवसका रूपमा मनाउने निर्णय गरियो। त्यही सम्मेलनमा बोल्ने क्रममा क्लारा जेट्किनले महिला र पुरुष बीच समान कामको समान पारिश्रमिकको प्रस्ताव राख्नुभयो, जसलाई सम्मेलनले पारित गर्‍यो। यस घोषणाले महिला श्रमिक बीच उत्साह थप्दै गयो। खास गरेर युरोपका त्यतिखेर कतिपय युनियनमा महिला श्रमिकलाई सदस्य बनाइदैन थियो। त्यस्ता मुलुकमा पनि महिलाहरूले छुट्टै युनियन बनाएर आन्दोलन गर्न थाले।

स्विडेनमा १८८१ मा पहिलो पटक ट्रेड युनियन गठन भयो। त्यसपछि विभिन्न क्षेत्रमा युनियन बिस्तार हुने क्रम जारी रह्यो। अन्ततः १८९८ मा स्विडिस ट्रेड युनियन महासंघ (एलओ) को गठन भयो।<sup>१९</sup> तर यस युनियनले महिला श्रमिकलाई संगठित गर्ने बारेमा स्याल नगरेपछि महिलाहरू आफ्नै पहलमा संगठित हुन थाले। राजनीतिले हरेक कुरालाई निर्देशित गर्दछ भन्ने कुरामा सचेत हुँदै १९०२ मा उनीहरूले मताधिकारको माग गर्दै ३७ हजार श्रमिक महिलाको हस्ताक्षर सङ्कलन गरी संसदमा बुझाए।<sup>१०</sup> १९०३ मा गठित महिला युनियनले १९०९ मा पुग्दा राष्ट्रिय स्वरूप ग्रहण गर्‍यो। बहुसङ्ख्यक श्रमिक महिला रहेका र सबैभन्दा बढी श्रमको शोषण भइरहेको कामको क्षेत्रमा न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्न आग्रह गर्‍यो।<sup>११</sup> महिलाहरूले आफ्नै पहलमा यसरी शक्ति प्रदर्शन गर्न थालेपछि अन्ततः एलओ श्रमिक महिलालाई पनि समेटेर अगाडि बढ्न सहमत भयो। महिला र पुरुष एउटै युनियनमा संगठित भएर सँगै काम गर्न थाले।





अन्यत्र सबै मुलुकमा महिला युनियन मूलधारमा समाहित भइसक्दा पनि डेनमार्कमा महिला श्रमिकको युनियन एक्काइसौं शताब्दीको सुरुवातसम्म क्रियाशील थियो। डेनमार्कका श्रमिक महिलाले सन् १८९७ मा गठन गरेको महिला ट्रेड युनियन (क्याड) २००५ मा आएर मात्र पुरुषहरूले १९०१ मा गठन गरेको मूलधारको युनियनमा सम्मिलित भएर थिएफ नामको सबैभन्दा ठूलो युनियनका रूपमा अगाडि बढिरहेको छ।<sup>१७</sup>

अमेरिकामा १७औं शताब्दीको सुरुदेखि नै श्रम सम्बन्धी विषयमा छलफल र फाट्टफुट्ट आन्दोलनहरू हुँदै आएको थियो। तर १६७७ मा भएको आन्दोलन त्यस अघिको भन्दा ठूलो र प्रभावकारी रहेको कारण पहिलो पटक श्रमिकमाथि कार्वाही भयो। आन्दोलन छिन्नभिन्न भयो। त्यसको एक सय वर्षपछि १७७८ मा मात्र पहिलो पटक प्रिन्टर मजदुरले युनियन गठन गरे। त्यसपछिका दिनमा युनियन गठनको क्रम छिटफुट रूपमा जारी रह्यो। तर, यी कुनै पनि युनियन सफल हुन सकेनन्।<sup>१८</sup> औद्योगिकीकरणको प्रक्रिया बढ्दै गएपछि १९औं शताब्दीको सुरुवातबाटै श्रमिकहरू १० घण्टा कार्यदिवसको मागसहित आन्दोलनमा उत्रिए। १८३७ मा श्रम सम्बन्धी कानून बन्यो। तर, लागु हुन सकेन। १९५७, मार्च ८ को दिन अमेरिकाको सुती कपडा उद्योगमा काम गर्ने महिलाहरू कामको घण्टा कम गराउने मागसहित आन्दोलनमा उत्रिए। अन्ततः १८६६ मा नेसनल लेबोर युनियनको गठन भयो।<sup>१९</sup> सन् १८८६ मा अमेरिकन फेडेरेसन अफ लेबोर (एएफएल-सीआइओ) को गठन भयो। जो अद्यापि कार्यरत छ।

१९०३ मा एएफएल-सीआइओको पहलमा श्रमिक महिला बीच संगठन बिस्तार गर्न विमेन ट्रेड युनियन लिगको गठन भयो। तर, कामको दौरानमा यो श्रमिक महिलाको हितभन्दा फरक ढंगले चलन थालेपछि १९५० मा यस लिगको विघटन गरी महिला पुरुष सबै श्रमिकहरू एएफएल-सीआइओमा नै संगठित हुन थाले।<sup>१९</sup>



दक्षिण अफ्रिका जहाँ लामो समयसम्म रंगभेदको समस्या रह्यो। सन् १८८० तिर गोरारुले युनियनको नाममा गतिविधि सुरु गरेका थिए। तर, १९१७ मा आइपुग्दा काला जातिका श्रमिकहरू पनि शोषणको विरोधमा संगठित हुन थाले। १९३० मा साउथ अफ्रिकन ट्रेड एण्ड लेबोर काउन्सिलको गठन गरे। १९४८ देखि सचेतनापूर्वक राजनीतिक र आर्थिक विषय समेतलाई उठान गर्न थाले।<sup>१६</sup>

तीन चरणमा अगाडि बढेको दक्षिण अफ्रिकाको युनियन आन्दोलनले पहिलो चरणमा उपनिवेशवादबाट राष्ट्रिय स्वतन्त्रता, दोस्रो चरणमा युनियनको स्वतन्त्रता र प्रक्रिया स्थापित र तेस्रो चरणमा राष्ट्र निर्माण प्रक्रियामा युनियन आन्दोलनको योगदान विषयमा आफूलाई केन्द्रित गर्‍यो।<sup>१७</sup> यही प्रक्रियामा १९८५ मा कन्फेडरेसन अफ साउथ अफ्रिकन ट्रेड युनियन (कोसाटु) को गठन गरी राष्ट्रिय मुक्ति आन्दोलनमा क्रियाशील युनियन आन्दोलन १९९४ मा रंगभेद विरोधी अन्दोलनको सफलतासँगै सरकार सञ्चालनको त्रिपक्षीय संयन्त्रको एउटा महत्वपूर्ण अङ्गको रूपमा समेत सहभागी हुन पुग्यो।<sup>१८</sup> कोसाटुको स्थापनासँगै युनियनमा महिला सहभागिता अनिवार्य शर्त बन्दै आएको छ।

यसरी युरोपका विभिन्न मुलुकमा गठन गरिएका युनियनहरूमा महिलालाई समावेश नगराएपछि महिला श्रमिकहरूले आफ्नै पहलमा संगठित भएर न्याय र समानताको आवाजसहित ठूल-ठूला आन्दोलनहरू गरे। आफ्नै महिला युनियन गठन गरे। यी आन्दोलनलाई संयोजन गर्न र विषयलाई अन्तरराष्ट्रियकरण गर्ने क्रममा क्लारा जेट्किनको अगुवाइमा १९०७ मा पहिलो अन्तरराष्ट्रिय समाजवादी श्रमिक महिला सम्मेलन जर्मनीमा आयोजना गरियो। मार्च ८ को दिन पारेर १९०८ मा न्यूयोर्क र १९०९ मा शिकागो शहर को महिलाहरू मताधिकारको माग गर्दै प्रदर्शनमा उत्रिए। आन्दोलनलाई थप सुदृढ गर्नका लागि १९१० मा डेनमार्कको कोपनहेगनमा दोस्रो अन्तरराष्ट्रिय समाजवादी महिला सम्मेलन भयो। यही आन्दोलनको मञ्चबाट विश्वमा भएका श्रमिक महिलाका ठूला ठूला आन्दोलनको सम्मान र सम्झनाका



लागि मार्च ८ लाई अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवसको रूपमा मनाउने प्रस्ताव पारित गरियो। १९११ बाट यस दिवसलाई क्रमशः विश्वभर मनाउन थालियो। यही इतिहासको निरन्तरताको रूपमा आज पनि हामी महिला अधिकारको लागि विश्वभर भएको आन्दोलनको सम्मान र सम्झनामा मार्च ८ का दिनलाई अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवसका रूपमा मनाउँदैछौं।

हाम्रो छिमेकी मुलुक भारतमा सन् १९२० मा समाजवादी विचारबाट निर्देशित हुँदै अखिल भारत ट्रेड युनियन कांग्रेस (एआइटीयुसी) को गठन भयो।<sup>१९</sup> १९४५ बाट यो युनियन भारतीय कम्युनिस्ट पार्टीको निकट रहेर काम गर्न थालेपछि १९४७ मा कांग्रेस पार्टीको पहलमा भारतीय राष्ट्रिय ट्रेड युनियन कांग्रेस (आइएनटियुसी) को गठन भयो।<sup>२०</sup> त्यसपछिका दिनमा पनि पार्टीगत रूपमा युनियन बनाउने क्रम जारी रह्यो। जसकाकारण आज भारतमा दर्जनौं युनियन क्रियाशील रहेका छन्। अन्तरराष्ट्रिय रूपमा पहिचान प्राप्त युनियन मात्रै पनि आधा दर्जन रहेको छ।

सोभियत संघमा १९१७ मा समाजवादी क्रान्ति सफल भएपछि कम्युनिस्ट पृष्ठभूमि भएका श्रमिकहरूले नयाँ युनियन केन्द्र बनाउने पहल थाले र १९१९ मा रेड इन्टरनेसनल अफ लेबोर युनियन (आरआइएलयु) को गठन गरे। क्रिश्चियन पृष्ठभूमि भएका श्रमिकहरूको पनि राष्ट्रिय तहमा पहिलादेखि नै फरक युनियनहरू बनाउँदै थिए। १९२० मा पुग्दा उनीहरूले पनि इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ क्रिश्चियन ट्रेड युनियन (सिआइएससी) को गठन गरे। यसरी विश्वमा रहेका श्रमिकहरू बीच क्रियाशील श्रमिकहरू फरक विचार र आस्थाका आधारमा फरक युनियन केन्द्रहरू बनाएर अगाडि बढ्दै थिए। १९३९ मा दोस्रो विश्व युद्ध सुरु भयो। कलकारखानामा काम गर्ने प्रायः पुरुष युवाहरूलाई युद्धमा जान बाध्य पारियो। पुरुषहरू युद्ध मैदानमा गएपछि औद्योगिक क्षेत्रको काम सञ्चालन गर्नका लागि महिलाहरूलाई परिचालन गरियो। तर, जब युद्धको अन्त्य भयो, महिलाहरूलाई फेरि घरमा सीमित हुने अवस्थाको सिर्जना गर्दै पुरुषहरूलाई नै औद्योगिक क्षेत्रको काममा लगाई महिला श्रमिकलाई विस्थापित गर्ने काम भयो। यसले



महिलाहरूमा असन्तुष्टि बढ्नु स्वाभाविकै थियो। यसैको प्रतिबिम्बका रूपमा १९४९ मा सिमोन द विउभौरको 'द सेकेण्ड सेक्स' भन्ने पुस्तक प्रकाशन भयो। जुन पछि धेरै भाषामा उल्था भयो र नेपालीमा पनि 'महिला' नाम दिएर उक्त पुस्तकको प्रकाशन भएको छ।

प्रथम युद्धबाट ध्वस्त दुनियामा मित्रता र शान्तिको सन्देश दिन गठित लिग अफ नेसनको अङ्गको रूपमा १९१९ मा अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) को स्थापना भयो। युद्धबाट ध्वस्त भएको औद्योगिक क्षेत्रलाई व्यवस्थित गर्दै औद्योगिक शान्ति र सुसम्बन्ध कायम गर्ने उद्देश्यकासाथ स्थापित यस संगठन निर्माणको पृष्ठभूमिमा युद्धपूर्व श्रम क्षेत्रसँग सम्बन्धित रहेर क्रियाशील रहेका नेटवर्कहरू- इन्टरनेसनल एसोसियसन फर लेबोर लेजिस्लेसन (आइएएलएल-१९००) र समाजवादी श्रमजीवीहरूको नेटवर्क दोस्रो इन्टरनेसनलको अङ्गको रूपमा विकसित इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ ट्रेड युनियन (आइएफटियु) को भूमिका निर्णायक रहन गयो।

#### ४. ट्रेड युनियन आन्दोलनको विधि र प्रक्रिया

ट्रेड युनियन आन्दोलनको गतिविधि विश्वभर नै श्रम शोषणको विरोध गर्दै आफ्नो अधिकारको लागि श्रमिकले राखेको मागपत्रको सुनुवाइ नहुने, त्यसका प्रतिरोध स्वरूप श्रमिकले संगठित रूपमा हडतालसम्म पुग्नुपर्ने र अनि मात्र उनीहरूको आवाजको सुनुवाइ हुने प्रक्रियाबाट अगाडि बढेको पाइन्छ। यसैले पनि युनियन भन्ने वित्तिकै धेरैको दिमागमा 'हडताल गर्ने संगठन' भन्ने कुरा आउन सक्दछ। तर, समाजको कमजोर वर्गको रूपमा रहेको 'श्रमजीवी वर्गको शक्ति संगठनमा नै हुन्छ' भने भैं युनियन बनेपछि पनि जबसम्म यसले आफ्नो शक्ति प्रदर्शन गर्ने तहमा पुग्दैन, तबसम्म यसको अस्तित्व स्वीकार गर्ने र माग पूरा गर्नेतर्फ मालिक वा उद्यमी वर्गको ध्यान जाने गरेको पाइदैन। यही कारण पनि हरेक मुलुकमा युनियन आन्दोलन स्थापनाको सुरुवातीका दिनहरूमा हडताल अनिवार्य गतिविधि भैं हुँदै आएको छ।



उदाहरणको लागि १९०५ मा स्विडेनका १०१ कारखानाका १७ हजार ५०० श्रमिकले साढे पाँच महिना निरन्तर हडताल गरेपछि मात्र युनियन र उद्यमी बीच सम्झौता भएको थियो।<sup>११</sup> यो नै स्विडेनको इतिहासमा औद्योगिक श्रम सम्बन्धको प्रणाली स्थापनाको पहिलो पाइला बन्यो।

त्यतिखेरदेखि नै स्विडिस युनियन आन्दोलनले आफ्नो अनुभवका आधारमा भन्यो- 'ट्रेड युनियन आन्दोलनको चरित्र नै विश्वव्यापी हुन्छ। हामीले पनि १९०९ को राष्ट्रव्यापी हडतालमा विश्वका धेरै मुलुकबाट सहयोग र समर्थन पाएका थियौं र हामी आज पनि विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलनको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहदै आएका छौं। श्रमिक वर्गको अधिकार प्राप्तिको आधार बलियो ट्रेड युनियन संगठन हो भन्ने कुरामा हामी विश्वस्त छौं।'<sup>१२</sup> यही कुरा नै विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलनको केन्द्रीय उद्देश्यका रूपमा स्थापित गर्दै अगाडि बढ्यो, जुन अद्यापि कायम छ।

श्रम क्षेत्रमा महिला सहभागिताको कुरालाई हेर्दा, विश्वभर नै महिलाले बढी श्रम गर्दै आएको कुरा निर्विवाद छ। तर, औपचारिक क्षेत्रमा भने महिलालाई सहजतापूर्वक काम दिने प्रचलन समग्रमा अभै बनिस्केको छैन। पहिलो र दोस्रो विश्व युद्धले पनि यही अनुभव दिएको छ। जबसम्म पुरुष श्रमिक कामको लागि उपलब्ध हुन्थे, तबसम्म महिलालाई औपचारिक काम नदिने र श्रमिकको अभाव सिर्जना भएपछि मात्र महिलालाई सस्तो श्रमिकको रूपमा काम दिइन्थ्यो।

युद्ध ताका पुरुष श्रमिकको अभावमा बन्द हुने अवस्थामा पुगेका कारखानाहरू सञ्चालन गर्दै युद्ध सामग्रीको उत्पादनदेखि निर्माण र ढुवानीसम्मको काममा महिलाले सम्हाले। लाखौं महिलाहरू सार्वजनिक काममा सहभागी भए। युद्धका घाइतेहरूलाई उपचार गर्नेदेखि पुरुषको काम भनेर चिनिदै आएका सबै किसिमका गह्रौं कामहरू पनि महिलाले गर्न थाले।<sup>१३</sup> तर विडम्बना पुरुषहरू युद्ध मैदानबाट फर्किएसँगै महिलाहरू घर फर्कन बाध्य पारिए। नतिजा घर बाहिर काम गर्न र आयआर्जनमा लागि सकेका महिलाहरू



यो अवसरबाट वञ्चित भएपछि आफ्नो अधिकारको लागि संगठित रूपमा आवाज उठाउने अवस्थामा पुगे।<sup>१४</sup> महिलाहरू आफ्नो समुदाय विरुद्ध भएको यो विभेदको बारेमा खुलेर बोल्न र लेख्न थाले। यही परिस्थितिको उपजका रूपमा आएको 'द सेकेण्ड सेक्स'<sup>१५</sup> नामक विश्व प्रसिद्ध पुस्तक प्रकाशित भयो। युद्धले महिलाको चेतनामा वृद्धि र जीवनलाई सार्वजनिक बनाउने काममा सकारात्मक भूमिका खेले र सामाजिक रूपान्तरणको आवश्यकतालाई स्थापित गरिदियो। त्यसपछिका दिनमा यो वा त्यो रूपमा काममा महिला सहभागिता बढ्दै गयो भने आईएलओ, युनियन, महिला आन्दोलन सबै क्षेत्रमा महिला श्रम शोषण र विभेदको विषयमा छलफल हुन थाल्यो र त्यसको अन्त्यको बारेमा क्रियाशील हुन थाले।

परिणाम स्वरूप श्रम क्षेत्रमा समान कामको लागि पारिश्रमिक र सेवा-सुविधा र रोजगारीको अवसरमा विभेद गर्न नहुने बारेमा आईएलओले अभिसन्धि नं. १०० (१९४९) र १११ (१९५८) लगायत सिफारिस र प्रस्तावहरू पारित भए।<sup>१६</sup> त्यसपछिका दिनमा उक्त महासन्धि र सिफारिसहरूको प्रभावको बारेमा अध्ययन र अनुसन्धान पनि गर्दै आएको छ। आईएलओले २००९ मा गरेको विश्व श्रम बजारको अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार विश्वमा ४८ प्रतिशत महिला रोजगारीमा क्रियाशील छन्। क्षेत्रगत रूपमा हेर्दा दक्षिण एसियामा ३२.८ प्रतिशत महिला रोजगारीमा रहेका छन्। महिला सहभागिताको दृष्टिकोणबाट विकसित मुलुकमा ४८.३, सबैभन्दा बढी पुर्वी एसियामा ६४ र सबैभन्दा कम खाडी मुलुकमा २१.६ प्रतिशत महिला रोजगारीमा रहेको पाइन्छ।<sup>१७</sup>

## ५. ट्रेड युनियन आन्दोलनको अन्तरराष्ट्रियकरण

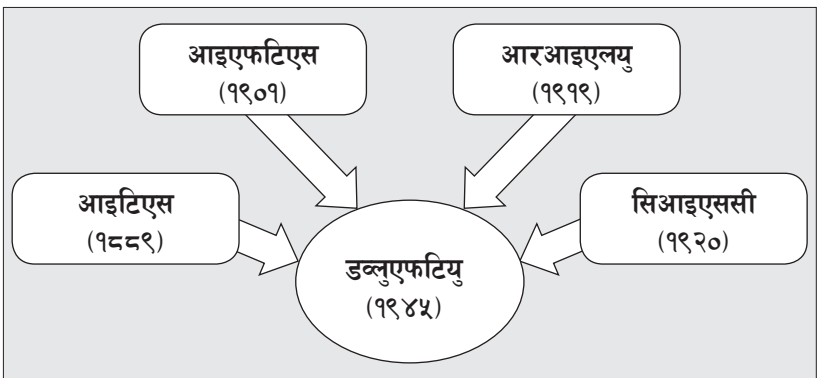
श्रमिक अधिकारको कुरालाई अगाडि बढाउने क्रममा विभिन्न मुलुकमा श्रमिकहरू संगठित हुने क्रमले तीव्रता पाउन थाल्यो। तर, युनियनहरूको अन्तरदेशीय संयन्त्रको सुरुवात भने १८८९ मा उत्पादनमूलक उद्योगधन्दामा काम गर्ने श्रमिक युनियनहरूको बीचमा इन्टरनेसनल ट्रेड सेक्रेटारियट (आइटिएस) को गठनको सुरुवात भयो। यसपछि अन्य क्षेत्रका युनियनहरूले



पनि विषयगत आइटिएसहरू बनाउन थाले। यो क्रम बिस्तार हुँदै जाँदा १९९४ मा पुग्दा २४ वटा फरक क्षेत्रका आइटिएसहरूको गठन भइसकेको थियो।

त्यसैगरी विभिन्न मुलुकमा विकसित हुँदै गरेका ट्रेड युनियन केन्द्रहरूको बीचमा पनि युनियन आन्दोलनलाई अन्तरराष्ट्रिय रूपमा समन्वय गर्नका लागि १९०१ मा इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ ट्रेड युनियन सेन्टर्स (आइएफटियु) को स्थापना गरे। केही सीमित मुलुकबाट सुरु भएको यस केन्द्रमा १९१३ मा पुग्दा २० वटा मुलुकका ट्रेड युनियन महासंघहरूमा आबद्ध ७७ लाख श्रमिक सदस्य रहेका थिए।

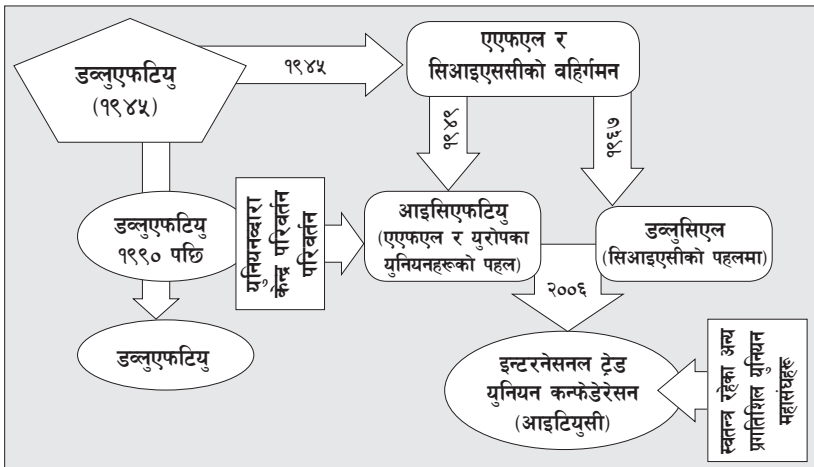
सोभियत संघमा १९१७ मा समाजवादी क्रान्ति सफल भएपछि कम्युनिस्ट पृष्ठभूमि भएका श्रमिकहरूले नयाँ युनियन केन्द्र बनाउने पहल थाले र १९१९ मा रेड इन्टरनेसनल अफ लेबोर युनियन (आरआइएलयु) को गठन गरे। क्रिश्चियन पृष्ठभूमि भएका श्रमिकहरूको पनि देशीय तहमा पहिलादेखि नै फरक युनियनहरू बनाउँदै थिए। १९२० मा पुग्दा उनीहरूले पनि इन्टरनेसनल फेडेरेशन अफ क्रिश्चियन ट्रेड युनियन (सिआइएससी) को गठन गरे। यसरी विश्वमा रहेका श्रमिकहरू बीच क्रियाशील श्रमिकहरू फरक विचार र आस्थाका आधारमा फरक युनियन केन्द्रहरू बनाएर अगाडि बढ्दै थिए।





यसरी विभिन्न केन्द्रमा विभाजित रहेका सबै अन्तरराष्ट्रिय युनियन केन्द्रहरू युद्धका कारण क्षतविक्षत अवस्थामा पुगे। अब तिनै पुराना विचार र आस्थामा विभाजित युनियनहरूलाई पुनःस्थापित गर्नुभन्दा एउटै साभ्का अन्तरराष्ट्रिय केन्द्र बनाउने सोचसहित बेलायतको ट्रेड युनियन काउन्सिल (टियुसी), रुसको अल युनियन कम्युनिस्ट सेन्टर अफ ट्रेड युनियन (एयुसिसिटियु) र अमेरिकाको अमेरिकन फेडरेसन अफ लेबोर (एएफएल-सिआइओ) को पहलमा १९४५ मा लण्डनमा विश्व श्रमिक सम्मेलन आयोजना गरी वर्ल्ड फेडरेसन अफ ट्रेड युनियन (डब्लुएफटीयु) को स्थापना भयो।

तर, त्यसको केही समयमा नै स्वास गरी कम्युनिस्ट मुलुकका युनियन केन्द्रहरू पार्टी र राज्यबाट नियन्त्रित रहेको भन्दै अमेरिकन युनियन आन्दोलनको स्वतन्त्रताको नारा दिदै डब्लुएफटीयुबाट बाहिरियो। त्यसपछि क्रिश्चियानिटीमा विश्वास राख्ने श्रमिकहरूको पूर्व संगठन सिआइएससीका सदस्यहरू पनि बाहिरिए। क्रमशः अन्य केही सदस्यहरू पनि एकपछि अर्को निस्क्रिय हुँदै गए। अन्ततः १९४९ मा एएफएल र पश्चिम युरोपका युनियनहरूको सहभागितामा इन्टरनेसनल कन्फेडरेसन अफ फ्रि ट्रेड युनियन (आईसीएफटीयु) को गठन भयो। अब डब्लुएफटीयुको नेतृत्व समाजवादी रुस र आईसीएफटीयुको नेतृत्व पुँजीवादी अमेरिकन युनियन







केन्द्रले गर्न थाले। यसै बीच १९६८ मा पहिला त्रिश्चयनिटीमा विश्वास गर्ने श्रमिकहरूले आफ्नो सिद्धान्तमा परिमार्जन गर्दै वर्ल्ड काउन्सिल अफ लेबोर (डब्लुसीएल) को गठन गरे।

यसरी समय क्रममा अन्तरराष्ट्रिय युनियन केन्द्र त्रिकोणात्मक रूपमा क्रियाशील रहदै थियो। १९८९ मा सोभियत रुस र त्यसपछि पूर्वी युरोपका देशमा एकपछि अर्को गर्दै भएका राजनीतिक परिवर्तनका कारण डब्लुएफटीयुको शक्ति ठूला मात्रामा क्षीण भयो। परिवर्तित राजनीतिसँगै पूर्वी युरोप र विघटित सोभियत रुसका धेरै युनियनहरू आईसीएफटीयुमा आबद्ध हुन थाले।

आईसीएफटीयुमा युरोपियन युनियनको प्रभाव बढ्दो क्रममा थियो। यही क्रममा यसको नेतृत्व अमेरिकीबाट युरोपियनको हातमा गएपछि प्रगतिशील सोचका साथ यसले तुलनात्मक रूपमा अग्रगामी नीति र कार्यक्रमहरू पारित गर्न थाल्यो। र, पुँजीको विश्वव्यापीकरण हुँदै गएको सन्दर्भमा अन्तरराष्ट्रिय युनियन आन्दोलनलाई पनि एउटै छाताभिन्न ल्याउनुपर्ने सोच विकसित हुँदै गयो। सबै अन्तरराष्ट्रिय केन्द्रको बीचमा एकीकरणको प्रयत्न सुरु भयो। यस क्रममा डब्लुएफटीयुसँग प्रयत्न सकारात्मक भएन। तर, आईसीएफटीयु र डब्लुसीएलको बीचमा २००४ बाट एकीकरण प्रक्रिया सुरु भयो। विभिन्न मुलुकमा स्वतन्त्र रूपमा क्रियाशील युनियनहरूलाई पनि यस प्रक्रियामा सहभागी हुन प्रोत्साहित गरियो।

जिफन्ट लामो समयसम्म अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्रसँग अलग बस्यो। सन् २००४ बाट एकल ट्रेड युनियन केन्द्र बनाउने सिलसिला सुरु भएपछि यस प्रक्रियामा जिफन्टको औपचारिक संलग्नता हुन थाल्यो। यसै क्रममा नेपालको जिफन्ट, फ्रान्सको सिजिटी, दक्षिण अफ्रिकाको कन्फेडरेसन अफ साउथ अफ्रिकन ट्रेड युनियन (कोसाट्टु), दक्षिण कोरियाको कोरियन कन्फेडरेसन अफ ट्रेड युनियन (केसिटियु), ब्राजिलको युनिफाइड वर्कर्स सेन्टर (सियुटी) लगायतका महासंघहरू पनि यस अभियानमा सामेल



भए। र, २००६ को नोभेम्बरमा इन्टरनेसनल ट्रेड युनियन कन्फेडरेसन (आइटीयुसी) को गठन भयो। आइटीयुसीको गठन हुने क्रममा संस्थापक सदस्यको हैसियतमा अन्तरराष्ट्रिय केन्द्रमा औपचारिक रूपमा आबद्ध हुन पुग्यो। त्यही सम्मेलनबाट जिफन्ट आइटीयुसीको कार्यकारी परिषद सदस्यमा निर्वाचित भयो। आज १८ करोड सदस्यसहित विश्वमा एउटा शक्तिशाली युनियन केन्द्रको रूपमा आइटीयुसी क्रियाशील रहेको छ। यसमा नेपालबाट नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) का साथै नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (एनटियुसी) र अखिल नेपाल ट्रेड युनियन फेडरेसन (एएनटियुएफ) आबद्ध रहेका छन्। यसले कुनै केन्द्रसँग आबद्ध नभई स्वतन्त्र रूपमा रहेका अल चाइना फेडरेसन अफ ट्रेड युनियन (एसिएफटियु) जस्ता युनियनसँग पनि सहकार्य गर्दै अगाडि बढिरहेको छ।

### अन्तर्राष्ट्रिय युनियन आन्दोलनमा जिफन्ट

सुरुका दिनमा आइटिएसको नामबाट स्थापित विषयगत युनियनको अन्तरराष्ट्रिय सञ्जाललाई अहिले ग्लोबल युनियन फेडरेसन (जीयुएफ) भनिन्छ। हाल विश्वमा नौ वटा जीयुएफ रहेका छन्। जिफन्ट परिवारबाट सबैभन्दा पहिला इन्टरनेसन फेडरेसन अफ केमिकल, एनर्जी, माइन एण्ड जनरल वर्कर्स युनियन (आइसिइएम) (हालको इन्डस्ट्रियलमध्येको एक) नामको जीयुएफमा जिफन्टको नेपाल स्वतन्त्र केमिकल तथा आइरन मजदुर युनियन (हाल समग्रमध्येको एक) को १९९९ बाट आबद्धता हुनुकासाथै आबद्धताको चौथो वर्षमा नै सन् २००४-०७ को अवधिमा आइसिइएमको प्रेसिडियम सदस्यमा एसिया-प्यासिफिक महिला कमिटीको प्रमुखको रूपमा प्रतिनिधित्व गर्ने अवसर प्राप्त भएको थियो। हाल जिफन्ट आबद्ध युनियनहरू कामको प्रकृति अनुसार विभिन्न जीयुएफमा आबद्ध हुने क्रम जारी छ। सन् २००६ मा जिफन्ट औपचारिक रूपमा इन्टरनेसनल ट्रेड युनियन कन्फेडरेसन-आइटियुसीमा आबद्ध हुन पुग्यो।

अन्तरराष्ट्रिय युनियन आन्दोलनमा जिफन्टले मूलतः दुईवटा विषय महिला बीचको काम र नेतृत्व विकास, प्रवासी नेपाली श्रमिक बीच गन्तव्य मुलुक र



फर्किएकालाई मुलुकभित्र युनियनमा संगठित गर्ने कामका आधारमा आफ्नो फरक पहिचान बनाउन पुग्यो। यसैको नतिजा हो २०११ बाट आईएलओ गर्भर्निड बडीमा जिफन्टको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्न थालिएपछि लगातार तेस्रो पटक निर्वाचित भएको छ। यही बीचमा कतार लगायतका मुलुकमा प्रवासी श्रमिकको पक्षमा भएका परिवर्तनहरू भएका छन्। जसमा जिफन्टका हरेक सदस्यले गर्व गर्न सक्ने अवस्था बनेको छ। हाल जिफन्ट सहयोग समूहका नाममा मलेसिया, कोरिया, युएइ, साउदी अरेबिया लगायत दर्जनभन्दा बढी मुलुकमा प्रवासी श्रमिकहरू संगठित रूपमा स्थानीय यूनियनसँग सहकार्य गर्दै ग्लोबल यूनियन फेडरेसनको समेत सम्पर्कमा रहेका छन्।

## ६. ट्रेड यूनियन आन्दोलनले उठान गरेका मागहरू

युनियन आन्दोलन पेसासँग जोडिएर गरिने गतिविधि भएकोले यसको मूल लक्ष्य भनेको पेसागत हक हित र अधिकारको प्राप्ति र रक्षा नै हो। यस सन्दर्भमा युनियन आन्दोलनका मागहरू पनि मूलतः पेसासँग जोडिएका हुन्छन्। तर, पेसागत हकहित र अधिकार प्राप्तिको लडाइ भनेको सिधा राज्य व्यवस्था र राजनीतिक प्रणालीसँग जोडिएको हुन्छ। यसर्थ दुनियाको श्रमिक आन्दोलनको पहिलो कदम प्रजातान्त्रिक प्रणाली स्थापनामा नै केन्द्रित भएको पाइन्छ।

श्रमिक महिलाको आन्दोलनको इतिहास पनि त्यस्तै छ। श्रमिक महिला आन्दोलनले पनि सुरुदेखि नै मताधिकारको मागलाई प्रमुखताकासाथ उठाएका थिए।<sup>१८</sup> तर, त्यति नै मात्र उनीहरूको लागि पर्याप्त थिएन। यस सन्दर्भमा १९१३ मा रुसी समाजवादी नेता कोलोन्ताइले भन्नुभएको छ- हरेक मुलुकका समाजवादीहरूले महिला श्रमिकको विशेष संरक्षण जस्तै- प्रजनन दायित्व, राजनीतिक अधिकार, महिलाको आवश्यकता लगायतका विषयको उठान गर्दछन्।<sup>१९</sup>

उहाँले थप भन्नुभएको छ- बुर्जुवा महिलाहरू राजनीतिक अधिकारको मात्र कुरा गर्दछन्। यसले उनीहरूको जीवन यात्रा सहज पार्दछ, जुन शोषणमा



आधारित हुन्छ। तर, राजनीतिक अधिकार श्रमजीवी वर्गको राज्य स्थापनाको चट्टानी यात्राको एउटा पाइला मात्र हो। श्रम शोषणको अन्त्य बिना श्रमिक महिलाको जीवनमा परिवर्तन आउँदैन।<sup>१०</sup>

अमेरिकाका श्रमिक महिलाले आफ्नै दाजुभाइ र सहकर्मीबाट भोग्नु परेको विभेदका कारण १९०३ मा महिला ट्रेड युनियन लिगको गठन गरी समान कामको समान पारिश्रमिक, ८ घण्टाको कार्य दिवस, जीवन धान्न पुग्ने ज्याला, पूर्ण नागरिकको अधिकार लगायतका माग अघि सारे। १९०९-११ मा गार्मेण्टमा काम गर्ने महिलाहरूले सीपमूलक पेसामा प्रवेश, पेसागत र सीपमूलक तालिममा अवसर, कार्य अवस्थामा सुधार लगायतका माग राखेर ऐतिहासिक हडताल नै गरेका थिए।<sup>११</sup>

आइटीयुसीले युनियनमा महिला सहभागितामा प्रभाव पार्ने कुराहरूको पहिचानको लागि जेण्डर अडिट गरिएको थियो। अडिटको प्रतिवेदन अनुसार साधन र स्रोतमाथि महिलाको पहुँच र नियन्त्रण, शिक्षा र रोजगारीको अवसरले सिर्जना हुने आत्मविश्वास, घरायसी दायित्वका कारण समय व्यवस्थापनमा पर्ने असर, विभिन्न गतिविधिमा सहभागिताले दैनिक जीवनमा राख्ने महत्व, अधिकार र स्वतन्त्रता सम्बन्धी बुझाइ, अनि सहकर्मीको व्यवहार लगायतका कुराले महिलाको सहभागितामा असर गर्ने कुरा पहिचान गरेको थियो।<sup>१२</sup> यसर्थ युनियनले महिला सहभागिता वृद्धिका लागि रणनीति बनाउँदा र विषयको उठान गर्दा यी विषयहरूमा उचित ध्यान दिनु जरुरी छ। यद्यपि यीमध्ये कतिपय विषयलाई मागको रूपमा उठाउन सकिन्छ भने कतिपय विषय प्रवृत्ति र व्यवहारमा रूपान्तरणसँग जोडिएका छन्।

विश्व श्रमिक आन्दोलनको प्रमुख मागमा पारिश्रमिक र रोजगारीको अवसरमा समानता रहदै आएको छ। तर, दुनियामा महिला श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक पुरुषको तुलनामा अझै पनि औसतमा २२ प्रतिशतले कम छ।<sup>१३</sup> हाम्रो सन्दर्भमा अवस्था अझै दयनीय छ। महिला श्रमिकले प्राप्त गर्ने पारिश्रमिक पुरुषसँग तुलना गर्दा औसतमा ६९.२ प्रतिशत मात्र रहेको छ।<sup>१४</sup>

## नेपालमा औद्योगिक विकास र ट्रेड युनियन आन्दोलन

### १. पृष्ठभूमि

नेपालमा उद्योग स्थापनाको सुरुवात वि.सं. १९९३ (सन १९३६) तिरबाट भयो र औद्योगिक मजदुर आन्दोलनले सांगठनिक स्वरूप वि.सं २००३ बाट ग्रहण गर्न थाल्यो।<sup>३५</sup> भारतीय मुक्ती संग्राम 'भारत छोडो' आन्दोलनको अनुभव लिएर नेपाल आएका दुई जना नेताहरू मनमोहन अधिकारी र गिरिजा प्रसाद कोइरालाले नेपालमा युनियन आन्दोलनको सुरुवात गर्नुभएको थियो। यस क्रममा कम्युनिस्ट विचारबाट प्रभावित मजदुर युनियन 'अखिल नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (एएनटियुसी)' को नेतृत्व मनमोहन अधिकारी र समाजवादी विचारबाट प्रभावित मजदुर युनियन 'विराटनगर मजदुर सभा (बीडब्लुयु)' को नेतृत्व गिरिजा प्रसाद कोइरालाले गर्नुभएको थियो।<sup>३६</sup> पहिलो युनियनका रूपमा २००२ मा अखिल नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (एएनटियुसी) र २००३ मा विराटनगर वर्कर्स सभा (बीडब्लुयु) को गठन भयो।<sup>३७</sup> यी दुबै युनियनको भण्डामुनि रहेर २००३ फागुन २१ (१९४७ मार्च ४) का दिन पहिलो पटक विराटनगरमा मजदुरहरू आन्दोलनमा उत्रिए।<sup>३८</sup> उक्त दिन विराटनगरका मजदुरहरूले विभिन्न माग राखेर कारखाना बन्द गराउनुका साथै जुलुस प्रदर्शन गरेका थिए। जुलुसमा राणा सरकारले दमन गर्नुका साथै आन्दोलनका नेताहरूलाई गिरफ्तार गरियो। तर, हडताल भनै भुसको आगो भैं फौलन थालेपछि मात्र व्यवस्थापक र श्रमिक बीच सम्झौता भयो।<sup>३९</sup> यही आन्दोलनबाट नै नेपाली श्रमिक आन्दोलनको ऐतिहासिक जग बसायो। २००७ मा यी दुई युनियन बीच एकीकरण भएर अखिल नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (एएनटियुसी) को नामबाट देशभित्र क्रियाशील हुनुकोसाथै २०१० मा वर्ल्ड ट्रेड युनियन फेडेरसन (डब्लुएफटीयु) मा आबद्ध हुन पुग्यो।<sup>४०</sup>



सुरुमा नै दुई फरक राजनीतिक धारमा विभक्त नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलन राणा विरोधी आन्दोलनमा संलग्न रहने सन्दर्भमा एकीकृत एएनटियुएफ बन्थो र यसैको नेतृत्वमा वि.सं. २००७ को प्रजातान्त्रिक आन्दोलनमा विराटनगरका मजदुरहरूले ट्याक्टरलाई ट्याङ्कर बनाएर सहभागी भए, जुन नेपालको प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको इतिहासमा महत्त्वकासाथ उल्लेख छ।<sup>४१</sup>

राणा शासनको अन्त्य गर्दै २००७ मा विराटनगर जुटमिल बन्द भएपछि श्रमिकहरू पुनः आन्दोलनमा उत्रिए। यस क्रममा नन्दा नेपालसहित तीन जना महिलाहरू भण्डै एक महिना लामो आमरण अनसनमा बसेका थिए। कारखाना खुलाउने निर्णयपछि मात्र उक्त अनसन तोडिएको थियो।<sup>४२</sup> २००९ मा न्यून वैतनिक कर्मचारी युनियनले आन्दोलन गर्‍यो। तर, औद्योगिक क्षेत्रको सीमितता र संगठित क्षेत्रमा रहेको सानो सङ्ख्याको कर्मचारीतन्त्रका कारण त्यस अवधिमा ट्रेड युनियन आन्दोलनले ठूलो आकार लिन नसक्नु स्वाभाविकै थियो।

वि.सं २०१७ मा पञ्चायती व्यवस्थाको सुरुवातसँगै एएनटियुसीमाथि पनि प्रतिबन्ध लाग्यो। त्यसपछि २०२० मा पञ्चायती व्यवस्था अनुकूल हुने गरी जनवर्गिय संगठनको नाममा 'नेपाल मजदुर संगठन' को गठन भयो।<sup>४३</sup> यसको संरचना जिल्ला तहसम्म पुऱ्याइएको थियो। तर, यो युनियन मजदुरको हकहितका लागि भन्दा पनि विशुद्ध रूपमा पञ्चायती व्यवस्थाको हितमा काम गर्न र आईएलओ लगायतका अन्तरराष्ट्रिय जगतमा ट्रेड युनियन रहेको देखाउनका लागि बनाइएको थियो। २०२९ मा विराटनगर जुटमिलमा बम वहादुर खड्काको नेतृत्वमा आन्दोलन भएपछि गिरफ्तार भएका बम बहादुर १२ दिन अनसन बसेर रिहा भए। त्यसको केही दिनमा नै पुनः गिरफ्तार खड्का दोस्रो पटक २०२९ मंसिर २५ बाट अनसन बसी रिहा भएका थिए। नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियनका संस्थापक रहेका खड्का नेपाली श्रमिकहरूको अधिकारका लागि २०३७ मा तेस्रो पटक १९ दिन र २०३९ मा चौथो पटक ३१ दिन अनसन बसेका थिए।<sup>४४</sup>



२०३२ साल वैशाखमा प्रदिप नेपाल, माधव पौडेल, गोपाल शाक्य, विर बहादुर लामा लगायतका केही आँटिला युवाहरूले मे दिवसको सन्दर्भमा पर्चा छापेर पञ्चायतको विपक्षमा श्रमिकको आवाज दिने प्रयत्न गरे। तर, उद्देश्य प्राप्त हुनुपूर्व नै सबै गिरफ्तारीमा परी बन्दी बनाइए।<sup>४५</sup> यसै वर्ष विराटनगर जुटमिलमा खगेन्द्र राईको नेतृत्वमा कार्य सुस्तीको ३७ दिन लामो आन्दोलन भयो। यस आन्दोलनमा प्रहरी दमनका विरुद्ध भिडन्त हुँदा खगेन्द्र राईको मृत्यु भयो भने ५१ जनाले रोजगारी गुमाएका थिए।<sup>४६</sup>

यसरी पञ्चायती एकदलीय व्यवस्थाको अवधिमा पनि आफ्नो अधिकारको लागि श्रमिकहरू छिटफुट तर बहादुरीपूर्ण आन्दोलन गर्दै आए। यही क्रममा १९७९ (वि.स. २०३५/३६) को विद्यार्थी आन्दोलन चर्कियो। समस्याको जाँतोमा पिसिइरहेका श्रमिकहरूले पनि त्राण पाएको अनुभूति गरे र आन्दोलनमा होमिए। अन्ततः २०३६ सालमा कारखानामा कार्यरत मजदुर हरूले 'नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन' को गठन गरे र औद्योगिक श्रमिकहरू यही युनियनमा संगठित हुन थाले।<sup>४७</sup> यो युनियन राजनीतिक र वैचारिक रूपमा २००३ सालमा स्थापना भएको एएनटियुसीको निरन्तरताका रूपमा क्रियाशील हुन थाल्यो।<sup>४८</sup> यस बीचमा विभिन्न क्षेत्रमा युनियनहरू बन्ने प्रक्रिया निरन्तर अगाडि बढ्यो। र, फरक फरक क्षेत्रका युनियनहरू बीच समन्वय गरी आन्दोलनलाई एकीकृत रूपमा अगाडि बढाउने उद्देश्यले २०४६ साउन ५ (१९८९ जुलाई २०) का दिन अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक दिवस (मे दिवस) को घोषणा भएको शतवार्षिकीको अवसर पारेर चारवटा फरक क्षेत्रका युनियनहरू- नेपाल स्वतन्त्र मजदुर युनियन (नेस्वमयु), नेपाल यातायात स्वतन्त्र मजदुर संगठन (नेयास्वमसंघ), नेपाल ट्रेकिंग मजदुर युनियन (नेट्रेमयु) र नेपाल स्वतन्त्र होटल मजदुर युनियन (नेस्वहोमयु) को सहभागितामा 'नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)' को स्थापना भयो।<sup>४९</sup> २०४६ को पञ्चायती व्यवस्थाको अन्त्य गर्दै बहुदलीय व्यवस्था स्थापनाको आन्दोलनमा यही महासंघको नेतृत्वमा श्रमिकहरू परिचालित भए।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

२०४६ मा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछि दुई फरक राजनीतिक धारका युनियनको सुरुवातकर्ता दुबै युनियन नेता मनमोहन अधिकारी र गिरिजा प्रसाद कोइराला नेपाली राजनीतिको धरोहरको रूपमा स्थापित हुँदै प्रधानमन्त्रीको कार्यभार समेत सम्हाल्न पुगे।<sup>५०</sup> यो नेपाली श्रमिक आन्दोलनले गर्व गर्न सकिने पक्ष हो।

बहुदलको स्थापना भए पनि श्रमिक आन्दोलनले औपचारिक मान्यता पाएको थिएन। यसको लागि २०४८ मा श्रम कानून<sup>५१</sup> र २०४९ मा ट्रेड युनियन ऐन<sup>५२</sup> बनेपछि मात्र युनियन आन्दोलन संस्थागत र व्यवस्थित रूपमा अगाडि बढ्न थाल्यो। आजको दिनसम्म आइपुग्दा युनियन आन्दोलन अरु धेरै आन्दोलनभन्दा व्यवस्थित भएको छ। यद्यपि, नयाँ कारखाना, कार्यालय, प्रतिष्ठान र क्षेत्रमा युनियन निर्माणको सुरुवातीमा अभै पनि व्यवस्थापन पक्षले सहजतापूर्वक स्वीकार गर्ने अवस्था बनिसकेको छैन।

२०४६ मा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापनापछि प्रजातान्त्रिक विचार राख्ने श्रमिकहरूको बीचमा 'नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस (एनटियुसी)' को गठन भयो। जुन वैचारिक रूपमा विराटनगर मजदुर सभाको निरन्तरताको रूपमा बुझ्न सकिन्छ। यद्यपि, उसले आफूलाई एनटियुसीको निरन्तरता नै भन्ने गरेको छ। त्यसपछिका दिनमा नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा जिफन्ट र एनटियुसी दुई युनियन प्रमुख रूपमा रहदै आए। २०५४ मा एनटियुसीमा भएको फुटपछि नेपाल प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ (डिकोण्ट) पनि अस्तित्वमा देखा पर्‍यो र तीनवटा महासंघहरू क्रियाशील रहन थाले। १० वर्ष सशस्त्र युद्धको अन्त्यसँगै २०६३ मा नेकपा माओवादी पार्टी शान्ति प्रक्रियामा आएपछि 'अखिल नेपाल ट्रेड युनियन फेडेरसन (एएनटियुएफ)' उदण्डतापूर्ण रूपमा श्रम क्षेत्रमा प्रवेश गर्‍यो, जुन राजनीतिक रूपमा उग्र क्रान्तिकारीतासहित आएको थियो। समयक्रमसँगै यसले आफ्नो आकार र कानुनी प्रक्रिया ग्रहण गर्दै गयो। र, ट्रेड युनियन ऐन र श्रम कानूनको दायरामा आउने क्रममा उग्रतामा क्रमशः सुधार हुँदै गयो। जसकाकारण पाँच वर्षको अन्तरालमा यो युनियन राष्ट्रिय रूपमा जिफन्ट, एनटियुसी,





पेसागत महासंघ लगायत ७ वटा युनियनहरूको साभा संयन्त्र 'संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) मा आबद्ध हुन पुग्यो।<sup>५३</sup> वि.सं. २०६८ (सन् २०१२) मा अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटीयुसी) मा आबद्ध भयो। यसरी नेपालका तीन ठूला युनियनहरू जिफन्ट, एनटियुसी र एएनटियुएफ एउटै अन्तरराष्ट्रिय छातामा समेटिन पुगे।<sup>५४</sup> हाल यी तीनै युनियनको बीचमा अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ-नेपाल एफिलियट कमिटी (आइटीयुसी-एनएसी) को नाममा साभा कार्यालय स्थापना गरी श्रम क्षेत्रमा सौहार्दतापूर्ण प्रतिस्पर्धामा छन्। राजनीतिक पार्टी र ट्रेड युनियन बीचको सम्बन्धको बारेमा २००८ मा एउटा अन्तरवार्तामा गिरिजा प्रसाद कोइरालाले भनेका छन् 'पार्टी र युनियन बीच वैचारिक आबद्धता हुनुपर्दछ, तर युनियन प्रत्यक्ष रूपमा राजनीतिक क्षेत्रमा आउनु हुँदैन।'<sup>५५</sup> वैचारिक रूपमा फरक आस्था देखिएका यी युनियनहरू सांगठनिक रूपमा स्वतन्त्र रूपमा क्रियाशील रहेका छन्।

त्यसैगरी यही विषयमा आफ्नो पार्टीको तर्फबाट युनियन सम्बन्धी धारणा राख्दै नेकपा (एमाले) का तत्कालीन महासचिव माधव कुमार नेपालको भनाइ छ- 'राजनीतिक पार्टीले ट्रेड युनियनलाई बलियो बनाउन, स्थापित गर्न, क्रियाशील बनाउन सकारात्मक र सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ। श्रमिक वर्ग समाजबाट अलग छैनन्। समाजमा घटिरहेका घटनाबाट अछुतो छैनन्। ट्रेड युनियनले श्रमजीवीको हकहितको रक्षा गर्दछ भने राजनीतिक पार्टीले सबै वर्ग, समुदायको हितमा काम गर्नुपर्दछ। त्यसमा पनि कम्युनिस्ट पार्टीले सबैभन्दा बढी श्रमजीवीको हित हेर्ने पर्दछ। यस अर्थमा यी दुईको बीचमा सहयोगी सम्बन्ध हुनुपर्दछ।'<sup>५६</sup> तर, एउटा संगठन अर्को संगठनको मातहतको व्यवहार नमिल्दो हुन्छ किन कि यी दुबै संस्था फरक ऐनका आधारमा नेपाल सरकारको निकायमा दर्ता भएका हुन्छन्।

राजनीतिक दलमा आएको विभाजनसँगै गठन हुन पुगेका थप केही युनियनलाई समेत समाहित गर्ने क्रममा जेटियुसीसीमा संलग्न युनियनको सङ्ख्या हाल ११ पुगेको छ।<sup>५७</sup> जेटियुसीसीको माध्यमबाट नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनले



सहकार्यको संस्कृति निर्माण गरेको छ, जुन कतिपय वाह्य मुलुकका लागि समेत अनुकरणीय बनेको छ। सहकार्यको यो संस्कृतिका कारण कार्यथलोमा आ-आफ्नो पहुँच र संगठन बिस्तारको सन्दर्भमा प्रतिस्पर्धा भए पनि श्रमिक वर्गको साझा मुद्दामा उद्यमी, राजनीतिक दल र राज्यसँग माग र सौदावाजीमा संयुक्त पहलको सुरुवात भएको छ। उदाहरणको लागि राज्यको निर्वाचित निकायमा १० प्रतिशत श्रमिक प्रतिनिधित्वको लागि दलहरूसँग गरिएको माग<sup>५८</sup> र न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धिमा भएको सहमतिलाई लिन सकिन्छ।<sup>५९</sup>

## २. ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिता

गरिखानेमाथिको शोषण विरुद्ध पहिलो आवाज १९७३ बाट शुरु भएको योगमायाको नागरिक अभियानका क्रममा उठेको थियो। दासप्रथाको अन्त्य, जेठी पाथी कान्छी पाथी र अन्न पच्चिसा जस्ता विषय त्यतिखेर नै उठेका थिए। जहाँ महिला र पुरुषको समान सहभागिता थियो। नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलन सुरुवात भएदेखि नै महिलाको सहभागिता रहदै आएको छ। विराटनगरका मजदुरहरूले २००३ फागुन २१ (१९४७ मार्च ४) बाट सुरु गरेको आन्दोलनको क्रममा विश्वेश्वर प्रसाद कोइराला, मनमोहन अधिकारी, तारिणीदत्त कोइराला, गिरिजा प्रसाद कोइराला, युवराज अधिकारी, गेहेन्द्रहरि शर्मा लगायत सुरुमा नै गिरफ्तार गरिए। त्यसपछि यही आन्दोलनको समर्थनमा मार्चको अन्तमा हेटौडा र वीरगञ्जका करिब ५००० औद्योगिक मजदुरले हडताल गरे।<sup>६०</sup>

तर, आन्दोलनको क्रममा गिरफ्तार नेताहरूलाई धनकुटा जेल चलान गरिएपछि, बन्दी रिहाइको माग गर्दै काम ठप्प पार्ने क्रममा विराटनगरमा दिव्या कोइरालाको नेतृत्वमा जुलुस निस्कियो। सेनाले गोली चलाउँदा एकजनाको मृत्यु भयो भने अनेकौँ घाइते भए।<sup>६१</sup> जुलुसबाट दिव्या कोइराला, नलिनी उपाध्याय, इन्दिरा आचार्य, कामिनी कोइराला, बालचन्द्र शर्मा, गोपाल भट्टराई, वीरप्रसाद श्रेष्ठ लगायत २७ जना गिरफ्तार भए। अन्ततः चार जना महिला र बालचन्द्र शर्मालाई धनकुटाबाट रिहाइ गरी अरु सबैलाई काठमाडौँ



जेल लगियो।<sup>६२</sup> अन्तमा सरकारले आन्दोलनका अधिकाङ्श माग पूरा गर्ने प्रतिबद्धता जनाएपछि आन्दोलन रोकियो।

२००७ मा विराटनगर जुट मिल बन्द गरिएपछि तीनजना महिलाहरू नन्दा नेपाल, रुक्मणी आचार्य र राधादेवी पौडेल आमरण अनसनमा बसे। २७ दिनको निरन्तर अनसनपछि कारखाना खोल्ने र सबै मजदुरलाई काममा फर्काउने सहमतिसँगै उनीहरूले अनसन तोडे। यही कारणले नन्दा नेपालको नामै अनसन्नी बज्यै रहन गयो।<sup>६३</sup>

त्यसपछि पनि छिटफुट आन्दोलनहरू भइ नै रहे। यस क्रममा महिलाहरू भाँडाकुँडा बोकेर मैदानमा उत्रनेदेखि चन्दा सङ्कलनसम्म सक्रिय थिए। २००७ चैत्रमा विराटनगरको मजदुर आन्दोलनमा गोली चल्दा ९ जना मजदुर मारिए भने ५१ जना घाइते भए।<sup>६४</sup> मजदुर हडतालमा सहभागी भइरहेकै अवस्थामा देवी पासवानले आन्दोलनको मैदानमा नै छोरा जन्माइन्। जसका कारण छोरालाई 'हडताली' र देवीलाई 'हडतालीकी मां' को नामले चिन्न थाले।<sup>६५</sup> हरेक आन्दोलनमा विराटनगरका मजदुर महिलाहरू अग्रपङ्क्तिमा रहदै आए।

पारिश्रमिकको विषयलाई लिएर २००९ मा वीरगञ्जको मजदुरहरू मैदानमा उत्रिए। मारवाडी महाजनहरूले १७ आना नगद वा त्यही अनुसारको धान ज्याला दिनुपर्नेमा पाँच आना नगद र त्यही अनुसार धान दिएपछि मजदुर हरूले विरोधमा जुलुस निकाले। जुलुसमाथि सरकारले गोली चलायो। पाँच जना मजदुरको तत्काल मृत्यु भयो र १२५ जना घाइते भएका थिए।<sup>६६</sup> यसमा महिलाहरूको पनि सहभागिता थियो, यद्यपि नाम र सङ्ख्या यकिन छैन। २०२० मा पञ्चायती व्यवस्थाको सुरुवातसँगै ट्रेड युनियनमाथि पनि प्रतिबन्ध लाग्यो। २०२० मा श्रमिक अधिकारको लागि भन्दा पनि पञ्चायतको अङ्गका रूपमा अन्तरराष्ट्रिय जगतका अगाडि देखाउनका लागि नेपाल मजदुर संगठन बनाइयो, जुन श्रमिकको अधिकारको लागि क्रियाशील हुनुभन्दा पनि सरकारलाई रिभाउनका लागि व्यस्त रह्यो।



२०३२ मा विराटनगरमा भएको मजदुर आन्दोलनमा सहभागी भएकै कारण बिकाउ रम्जान अन्सारी, जयन्ती देवी उपाध्याय, राममाया विश्वकर्मा, पदम कुमारी गिरी, सरस्वती देवी लगायतका महिलाहरू कामबाट निस्कासित हुन पुगे।<sup>६७</sup>

यसरी महिलाहरू आन्दोलनको हरेक मैदानमा सक्रिय भए। तर, मजदुर संगठनमा भने उनीहरूको पहुँच थिएन। यस सन्दर्भमा तत्कालीन मजदुर नेता बलराम गिरीको भनाइ थियो 'महिलाहरूलाई कमिटीमा राख्दा घरपरिवार, समाज र राज्यबाट समेत समस्या आउन सक्नेदेखि उनीहरूलाई युनियनमा राख्न पुरुष नेताहरू सहमत थिएनन्।'<sup>६८</sup>

२०३५ नोभेम्बरमा बालाजुका श्रमिकले हडताल गरे। केही समयपछि २०३५ फागुनमा पूर्व-पश्चिम राजमार्गमा काम गर्ने २५ हजार श्रमिक आन्दोलनमा उत्रिए।<sup>६९</sup> आन्दोलन झण्डै दुई महिना चल्यो। बालाजु औद्योगिक क्षेत्रका मजदुरहरू २७ सूत्रीय माग राखेर धर्नामा बसे। ४५ दिनसम्म चलेको उक्त धर्ना कार्यक्रममा महिलाहरूको उल्लेख्य सहभागिता थियो। यस क्रममा गिरफ्तार गरिएका मिना काफ्लेलाई मजदुरको दबाबमा एक घण्टापछि रिहा गरिएको थियो। धर्ना सकिएको लगत्तै नेबिको विस्कट कारखानाबाट १० जना श्रमिक निस्कासन गरिएकोमध्ये ८ जना महिला नै थिए।<sup>७०</sup>

२०३७ को सुरुमा काठमाडौँका सफाइ मजदुरहरू पनि आन्दोलनमा उत्रिए। 'अछुत' भनेर विभेदमा पारिएका पोडे समुदायका मजदुरहरू यस आन्दोलनको क्रममा पहिलो पटक नगरपञ्चायतको व्यवस्थापकसँग एउटै टेबलमा बसेर वार्ता गरी सम्झौतामा पुगे।<sup>७१</sup> यस घटनापछि उनीहरूको सांगठनिक गतिविधि उपत्यकाभरि बिस्तार भयो।

२०३७ मा अखिल नेपाल महिला संघको पुनर्गठनसँगै नेपाली श्रमिक महिला बीच अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस मार्च ८ मनाउन थालियो। २०३८ मा हेटौडा औद्योगिक क्षेत्रबाट मार्च ८ को न्याली निकालिएको थियो,



जसको नेतृत्व गोमा तिमल्सिना, विष्णु ओभा, जुनेली श्रेष्ठ लागयतले गर्नुभएको थियो। यस वर्षदेखि प्रहरीको हस्तक्षेपका बाबजुद मार्च ८ मा श्रमिक महिलाको आन्दोलनको प्रतीकका रूपमा हरेक वर्ष श्रमिक महिला बीच मनाउने कामले निरन्तरता पायो।

त्यसपछि २०३९ मा बालाजुका मजदुरहरू ३४ सूत्रीय मागपत्र राखेर फेरि हडतालमा गए। आन्दोलनकारीले गाडेको भण्डा उठाउन आउँदा जोगाउनेमा महिलाहरू नै धेरै थिए। यसै क्रममा गिरफ्तार मेनका महर्जनलाई ४ दिन हिरासतमा राखेर रिहा गरियो।<sup>७१</sup>

२०४० मा देशव्यापी मजदुर आन्दोलन भयो। बालाजुका सबै कारखाना बन्द भए। यही क्रममा श्रम मन्त्री भद्रा घलेकोमा आन्दोलनकारीको तर्फबाट प्रतिनिधि मण्डल गयो। कुरा नमिलेपछि प्रतिनिधि मण्डलमा गएका रूपा श्रेष्ठ, जमुना मालाकार, विमला थापासहित चार जना महिला गिरफ्तार भए। आमासँगै गिरफ्तारीमा परेकी विमलाको सानी छोरीसमेत चार दिन हिरासतमै रहिन्। यही आन्दोलनको कारण बालाजुबाट ३१६ जना मजदुर निस्कासनमा परे, जसमा बहुसङ्ख्यक महिला मजदुर थिए।<sup>७२</sup>

२०४६ सालमा जब एकदलिय पञ्चायती व्यवस्थाको ठाउँमा बहुदलीय व्यवस्थाको स्थापना भयो र श्रमिकहरूले खुल्ला रूपमा ट्रेड युनियन गतिविधि गर्ने अधिकार प्राप्त भयो। २०४८ बाट वैधानिक रूपमा नै युनियन दर्ता गरेर विधिसंगत सामूहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार प्राप्त भयो। त्यसपछि कार्यथलोमा रहेका श्रमिक महिलाका समस्याहरू पनि मागपत्रमा समेटिन थाले। मार्क्सबाट सन् १८६७ मा व्यक्त भएका धारणाको सान्दर्भिकतालाई समेत अनुभूत गर्दै युनियनहरूले महिला नेतृत्व विकास र बिस्तारका लागि छुट्टै संयन्त्र नै बनाएर श्रमिक महिला बीच थप गतिविधि गर्न थाले। यसै क्रममा २०५७ मा आइपुग्दा तीनवटा प्रमुख महासंघहरू जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोण्ट बीच जेण्डर समानता र प्रवर्द्धनका लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुकगेप) को गठन भयो। यसले आम रूपमा राज्य संयन्त्र श्रमिक मैत्री



नभई महिला श्रमिकको माग पुरा हुँदैन भन्ने सोचका साथ लोकतन्त्रको सवलीकरणको विषयलाई समेत श्रमिकको एजेण्डाका रूपमा आत्मसात गर्दै क्रियाशील रहे। जसको परिणाम २०६३ को गणतान्त्रिक आन्दोलनमा श्रमिकहरूको सहभागिता व्यापक रहन गयो। त्यही आन्दोलनको सबैभन्दा ठूलो उपलब्धि २०७२ मा घोषणा गरिएको संविधान मार्फत आज आधारभूत श्रमिक अधिकार र महिला समानता सम्बन्धी अधिकाङ्श मुद्दाहरू संवैधानिक अधिकारको रूपमा स्थापित भएका छन्। संविधानको भावना अनुरूप नै श्रम ऐन, २०७४ ले धेरै मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गरेको छ। अबको चुनौती प्राप्त भएका यी सबै कानूनहरूको उपयुक्त कार्यान्वयन हो।

यसरी नेपाली श्रमिकको अधिकार, महिला समानता र लोकतान्त्रिक आन्दोलनमा श्रमिक महिलाहरूले २००३ देखि वर्तमानसम्म आइपुग्दा आफ्नो स्थानबाट निरन्तर, बिस्तारित र विकसित रूपमा आफ्नो सहभागिता र सक्रियता देखाउँदै आएका छन्।

### ३. श्रमिक आन्दोलनको माग र महिला श्रमिक

नेपाली श्रमिक आन्दोलनको विगततर्फ फर्कदा २००३ मा विराटनगरमा भएको मजदुर आन्दोलनको प्रमुख माग मजदुर युनियनलाई स्वीकृति प्रदान, ३५ प्रतिशत तलब वृद्धि, आठ घण्टाको निश्चित कार्य दिवस र अवकासको उचित व्यवस्था, सुत्केरीलाई सुविधा, शिशुस्याहारको व्यवस्था लगायतका थिए।<sup>७४</sup> २०३५ बाट पुनः सक्रिय भएको युनियनद्वारा राखिएका मागमध्ये महिला र पुरुष बीच पारिश्रमिक, तालिम र कामको अवसरमा समानता, घरेलु श्रमिक र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकको लागि न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्था, श्रमिक र महिला विरुद्ध हुने दुरुत्साहनको अन्त्य प्रमुख रूपमा उठाइएका थिए।<sup>७५</sup> प्रजातन्त्रको स्थापना श्रमिक आन्दोलनको सिधा माग नभए पनि राणा विरोधी आन्दोलनमा श्रमिकको सक्रिय सहभागिता रहेकै थियो।



२००३ मा उठाएका कतिपय मागहरू अझै पुरा भएका छैनन्। २००४ मा राणा शासकले बनाएको कानूनले समेत व्यवस्था गरेको राष्ट्रिय सभामा एकजना मजदुर प्रतिनिधि लैजाने<sup>६६</sup> र नीति निर्माण तहमा सहभागी गराउने व्यवस्था समेत बहुदल आएपछि हटेको छ। र, अहिले जनप्रतिनिधिमूलक नीति निर्माण तहमा १० प्रतिशत मजदुर प्रतिनिधित्वको माग आज नेपाली युनियन आन्दोलनको साझा माग बनेको छ।<sup>६७</sup>

विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिला मजदुर सम्बन्धी मागहरूमध्ये 'समान कामको समान पारिश्रमिक' उच्च प्राथमिकतामा रहदै आएको छ। डब्लुएफटीयुले सन् १९४५ देखि नै महिलाहरूका उच्च आम्दानीका लागि 'समान कामको समान पारिश्रमिक' र युनियनमा महिला सहभागिताको विषयलाई प्राथमिकतामा राख्दै आएको छ।<sup>६८</sup> डब्लुएफटीयुको महिला सम्मेलन (१९५६) को घोषणापत्रमा भनिएको छ 'सबै किसिमको विभेदको अन्त्य गर्दै कामको अधिकार र समान पारिश्रमिकको सुनिश्चितताको साथै रोजगारीको अवसर, पदोन्नति, तालिम, राम्रो आवास, मातृत्व संरक्षण, सामाजिक सुरक्षा लगायतका विषयमा समानता कायम हुनुपर्दछ'।<sup>६९</sup>

श्रम शोषणको अन्त्य र कार्यथलोमा समानता कायम गर्न आईएलओले सुरुदेखि नै विभिन्न प्रयास गर्ने सन्दर्भमा समानता सम्बन्धी महासन्धि नं. १०० र १११ नेपालको संसदबाट २०५० मा नै अनुमोदन भइसकेको छ भने सन् १९९८ (वि.सं २०५५) मा आधारभूत श्रमिक अधिकारको रूपमा ८ वटा महासन्धिलाई पहिचान गर्ने सन्दर्भमा समेत यी दुबै महासन्धि परेका छन्।<sup>७०</sup> उक्त महासन्धिहरूमा उल्लेखित भावना अनुसारका प्रावधानहरू २०४७ सालदेखि नै नेपालको संविधान र श्रम कानून २०४८ मा समावेश गरिएका थिए। यस बाहेक पनि आईएलओले महिला श्रमिकसँग सम्बन्धित मातृत्व संरक्षण, पारिवारिक दायित्व, सामाजिक सुरक्षा, घरेलु श्रमिक, घरआधारित श्रमिक लगायतका विषयमा महासन्धिहरू पारित गरेको छ। जसमध्ये मातृत्व संरक्षण, पारिवारिक दायित्व र सामाजिक सुरक्षासँग सम्बन्धित महासन्धिहरू क्रमशः १०३, १५६ र १०२ लाई नेपाली श्रमिक आन्दोलनले प्राथमिकतामा



राखेर उठान गर्दै आएका छन्।<sup>१९</sup> घरेलु श्रमिक सम्बन्धी महासन्धि १८९ र हिंसा र दुरुत्साहन मुक्त श्रमको संसार सम्बन्धी महासन्धि १९० पनि अहिले प्राथमिकतामा परेका आइएलओ महासन्धिहरू हुन्।

इन्टरनेसनल कन्फेडरेसन अफ फ्रि ट्रेड युनियन (आईसीएफटीयु) ले महिला सहभागिता विषयमा सम्वेदनशील हुने क्रममा सन् १९७९ मा जेण्डर सम्बन्धी छुट्टै कार्यक्रम नै पारित गर्‍यो। उक्त कार्यक्रमले युनियन संरचना र निर्णय प्रक्रियामा श्रमिक महिलाको सहभागिता वृद्धि, उनीहरूको क्षमता वृद्धिको लागि विशेष कार्यक्रम, कार्यथलोमा समानता, मातृत्व संरक्षणको व्यवस्था लगायतका विषयलाई प्राथमिकतामा राख्न प्रस्ताव पारित गर्‍यो।<sup>२०</sup> इन्टरनेसनल कन्फेडरेसन अफ फ्रि ट्रेड युनियन (आईसीएफटीयु), वर्ल्ड लेबोर काउन्सिल (डब्लुसीएल) र केही स्वतन्त्र युनियनहरूको एकताबाट सन् २००६ मा आइटीयुसीको गठनसँगै महिला श्रमिकको बारेमा कामको अवसर, पारिश्रमिक र पदोन्नतिमा समानता, जेण्डर सचेत युनियन नेतृत्व, नीति निर्माण तहमा महिला सहभागिता, महिला नेतृत्व विकास, मातृत्व संरक्षण र पारिवारिक दायित्व, कार्यथलोमा महिला विरुद्ध हुने हिंसा र दुरुत्साहन लगायतका विषयलाई प्राथमिकतामा राखेको छ।<sup>२१</sup>

महिलाहरू सबै क्षेत्रमा हेपिएको अवस्थामा रहेको कुरालाई ध्यान दिदै 'समान कामको समान पारिश्रमिक'को विषयमा बढी ध्यान दिनु जरुरी छ भन्ने कुरालाई प्राथमिकतामा राख्दै २०५१ मा काठमाडौँमा सपन्न अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन सम्मेलनले महिला श्रमिक विरुद्ध भइरहेको विभेद, यौन दुरुत्साहन, युनियन आन्दोलनमा महिला नेतृत्वको अभाव लगायतका विषयमा युनियनले ध्यान दिनुपर्ने कुरामा जोड दिएको थियो।<sup>२२</sup> उक्त सम्मेलनले महिलामाथि हुँदै आएको दोहोरो शोषणलाई अनुभूत गर्दै श्रम क्षेत्रमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्नुकासाथै महिलाहरूलाई युनियन आन्दोलनको नीति निर्माण तहमा समावेश गर्न र उनीहरूले भोग्दै आएका समस्या समाधान र विभेद अन्त्यको लागि क्रियाशील हुनुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ।<sup>२३</sup>





## ४. जेण्डर मूलप्रवाहीकरणमा यूनियनको भूमिका

जेण्डर समानता भनेको नै महिला र पुरुष बीचको समानता हो। महिला-पुरुष बीचको समानता भन्नाले हक, अधिकार, जिम्मेवारी र अवसरमा रहेको समानता हो र यो महिलाको मात्र विषय नभएर, महिला-पुरुष दुबैको समान चासोको विषय हो।<sup>१६</sup> जेण्डर विभेद घर/परिवार, समाज/समुदाय, संगठन र राज्यका तहमा हुने गर्दछन्। यसर्थ, जेण्डर समानता भएको समाजमा राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक सबै क्षेत्रमा महिला पुरुष नागरिकले सबै अधिकार समान रूपमा उपभोग गर्न पाउने अवस्था हुन्छ।<sup>१७</sup> सिद्धान्ततः यस कुरामा नेपालका सबै ट्रेड यूनियनहरू सहमत छन्।

२१औँ शताब्दीको प्रवेशसँगै श्रम क्षेत्रमा रहेका महिलाका साभा विषयमा संयुक्त रूपमा काम गर्दा उपलब्धि प्राप्त गर्न सहज हुन्छ भन्ने सोचका साथ २०५७ मा तीन वटा प्रमुख ट्रेड यूनियनहरू जिफन्ट, एनटियुसी र डिकोण्टका महिला विभागहरूको पहलमा 'जेण्डर समानता र प्रवर्द्धनका लागि ट्रेड यूनियन कमिटी (टुकगेप)' को गठन भयो। तीनै वटा यूनियनका महासचिवहरू र महिला विभाग/कमिटीको प्रमुख र सदस्यसहित ९ जना सदस्य रहेको उक्त कमिटीले श्रम सम्बन्धी कानूनहरूको अध्ययन गरी विभेदपूर्ण व्यवस्थाहरूको पहिचान गरी अध्ययन प्रतिवेदन प्रकाशन गर्‍यो। कानूनको अध्ययन र श्रम क्षेत्रमा रहेका जेण्डर समस्यामा आधारित भएर यूनियनका नेताहरू बीच छलफल गरी कार्यथलोमा रहेका १० वटा विषयलाई साभ जेण्डर विषयका रूपमा पहिचान गर्‍यो। जुन निम्न अनुसार छन्।<sup>१८</sup>

### कार्यथलोमा रहेका साभा जेण्डर विषयहरू

१. रोजगारीको अवसर, सुरक्षा र तालिममा समानता
२. समान ज्याला र सुविधाहरू
३. कार्य अवस्था अन्तरगत कामको वर्गीकरण, कामको साभेदारी, कार्यथलोमा सम्मान लगायतका कुरामा समानता
४. मातृत्व संरक्षण अन्तरगत सुत्केरी/सुत्केरो बिदा, गर्भावस्थामा परीक्षणको सुविधा, सहज काम, शिशुस्याहारको व्यवस्था, स्तनपानको समय



### लगायतको व्यवस्था

५. अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८), शोक बिदा, गर्भ तुहिदाको बिदा, बच्चा र वृद्धजनको हेरचाहको बिदा लगायतमा समानता
६. लिंगीय दुरुत्साहनमुक्त कार्यथलो निर्माणका लागि गतिविधि र नियन्त्रणका लागि कानुनी व्यवस्था
७. प्रजनन स्वास्थ्यसहितलाई समावेश गर्दै व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको व्यवस्था
८. एचआइभी/एड्स सम्बन्धी सूचना र विभेद विरुद्ध अभियान
९. आइएलओको श्रम मापदण्ड अन्तरगत मातृत्व संरक्षण (१८३) र पारिवारिक दायित्व (१५६) को अनुमोदनको लागि अभियान
१०. अनौपचारिक क्षेत्रको श्रमलाई कानुनी दायरामा ल्याउँदै उनीहरू बीच युनियन बिस्तार

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ (एफएनसीसीआई) समेत यी विषयमा साभ्ना पहल गर्न तयार भए पछि अन्तत सरकार, उद्यमी र श्रमिक सहभागितामा राष्ट्रिय सम्मेलन गरेर यी विषयलाई श्रम क्षेत्रको साभ्ना जेण्डर विषयका रूपमा स्वीकार गरिएको थियो ।

२०६१ मा प्रजातन्त्रमाथि दरवार हावी भएपछि वातावरण त्रासपूर्ण बन्यो । युनियनका पुरुष नेताहरू कोही गिरफ्तार भए भने कतिपय भूमिगत गए । यस अवस्थामा युनियनलाई राष्ट्रिय अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध सम्पर्कमा राख्ने काममा महिलाहरूले निरन्तरता दिए । तत्कालीन राजा ज्ञानेन्द्रको फेब्रुअरी १ को कदमको विरोधमा उनको नामै किटेर विरोधपत्र लेख्ने पहिलो संस्था र व्यक्ति आईएलओका महानिर्देशक जुवान सोमाभिया थिए ।<sup>१९</sup> त्यसपछिका दिनमा राजाको कदमको विरोध गर्दै ग्लोबल युनियन फेडरेसन, विश्वभरमा ट्रेड युनियन र श्रम सम्बन्धी संघसंस्थाबाट नेपाली युनियनप्रति सैयौं ऐक्यबद्धता पत्रहरू प्राप्त भएका थिए ।<sup>२०</sup> यो घटनालाई नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनको शक्तिको एउटा पहिचानका रूपमा लिन सकिन्छ । यही कारण सुरुमा धरपकड बढे पनि समय क्रममा ज्ञानेन्द्रको प्रत्यक्ष शासनमा प्रहरी



समेत युनियन कार्यालयमा हस्तक्षेप गर्ने र युनियनकर्मीलाई गिरफ्तार गर्ने बारेमा केही सतर्क देखिए। राजाले शासन लिएदेखि कसैले ठूलो कार्यक्रम गर्न नसकिरहेको चुनौतीपूर्ण अवस्थामा यस वर्षको मार्च ८ का दिन भण्डै ५०० जना श्रमिक महिलाको सहभागितामा अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस मनाउने काम यही टुकगेपको नाममा गरिएको थियो।

यसले क्रमशः श्रमिकहरूलाई आन्दोलनको मोर्चामा अग्रसर हुने वातवरण बनाउँदै लग्यो। २०६३ को गणतान्त्रिक आन्दोलनमा श्रमजीवी वर्गले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरे। यस आन्दोलनमा आम रूपमा नै महिला सहभागिता उत्साहपूर्ण रह्यो। श्रमजीवी वर्गका महिलाहरू पिठ्युँमा बच्चा र हातमा भण्डा बोकेरै सहभागी भएका थिए। उक्त आन्दोलनमा श्रमिक सहभागिताको अवस्था त प्रहरी दमनपछि आन्दोलनको मैदानमा छाडिएका जुत्ता र चप्पल हेर्दा पनि अनुमान गर्न सकिन्थ्यो।

२०६३ माघ २ र ३ गते टुक-गेपको अन्तिम कार्यक्रम गरियो। सबै महासंघहरूको साभ्ना संयन्त्र संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र (जेटियुसीसी) को निर्माण पछि छुट्टै महिला कमिटी बनाउने निर्णयसँगै टुक-गेपलाई निस्क्रिय बनाइयो। तर, टुकगेपले अगाडि सारेका विषयमा कसैको विमति रहन। जेटियुसीसीको सम्मेलनबाट पारित घोषणापत्रमा महिला विरुद्ध हुने किसिमका हिंसा र विभेदको अन्त्य र महिला सशक्तीकरणका लागि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने कुरा उल्लेख गरियो।<sup>१९</sup> जुन नेपालमा अस्तित्वमा रहेका सबै युनियनको साभ्ना दस्तावेज हो।

यस रूपमा हेर्दा नेपालका ट्रेड युनियन आन्दोलन जेण्डर मूलप्रवाहीकरणको अवधारणासँग पूर्णतः सहमत रहेका छन्। तर, सहमत भएको जेण्डर नीति र अवाधारणालाई व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा भने युनियन आन्दोलनले अभै पनि पुरुषप्रधान मानसिकता र मूल्य-मान्यता आधारित व्यवहारमा सामाजिक-सांस्कृतिक रूपान्तरणको प्रक्रियालाई थप गति दिन आवश्यकता छ।

## नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट)

### १. पृष्ठभूमि

२०३३ सालमा प्रदीप नेपाल, गोपाल शाक्य, माधव पौडेल, विर बहादुर लामा लगायतले मे दिवसको दिन पर्चा छरेर तत्कालीन अवस्थामा नेपाली समाजमा मे दिवसको सन्देश दिने काम गर्नुकासाथै विराटनगरमा आन्दोलन गर्ने श्रमिकहरूले अन्यायका विरुद्ध लड्ने आँट गर्नुपर्दछ भन्ने उज्यालोको झिल्ला दिने काम गरेका थिए। त्यसताका पूर्व पश्चिम महेन्द्रराज राजमार्ग बनाउने क्रममा हजारौं श्रमिकहरू कार्यरत थिए। आफ्नो अधिकारका लागि सामूहिक आवाज उठाउने स्थिति थिएन। जब, २०३५/३६ सालमा भएको विद्यार्थी आन्दोलनसँगै मुलुकको विभिन्न भागमा जुर्मुराउन थालेका श्रमिक आन्दोलनले क्रमशः यातायात, होटल, कलकारखाना र ट्रेकिङ क्षेत्रमा युनियन गठन गरिसकेका थिए। शारदा लामाहरू त्यतिखेरका आँटिला युनियनकर्मी थिए। तर, उक्त युनियनहरूको बीचमा समन्वय गर्ने र आन्दोलनलाई एकीकृत रूपमा अगाडि बढाउने संयन्त्रको आवश्यकतालाई पूर्ति गर्ने उद्देश्यकासाथ काठमाडौंको सफाइ मजदुर बस्तीमा रहेको प्रकाश नेपालीको घरमा २०४६ साउन ५ (१९८९ जुलाई २०) गतेका दिन जिफन्टको स्थापना गरियो।<sup>११</sup> यही समुदायका जुना, दिलकुमारी, बसु, मैया पोडे लगायतका सफाइ मजदुरहरू युनियन आन्दोलनमा सक्रिय थिए। २०३६ सालदेखि जिफन्ट स्थापनाको समयसम्म खास गरी काठमाडौं, हेटौडा, विराटनगर लगायतका औद्योगिक शहरमा भएका सबै आन्दोलनमा महिलाको सहभागिता थियो। तर, जिफन्ट स्थापना गर्दा भने महिलाको उपस्थिति थिएन।



२०४६ को प्रजातान्त्रिक आन्दोलनमा मजदुरहरूको सक्रिय भूमिका रह्यो । यही क्रममा हेटौडाको सीता विडारीलाई गोली लाग्यो । त्यही क्रममा गरिफ्तारीमा परेका हेटौडाकै सीता भुजेल, पोखराको गीता कार्कीहरू बहुदल आएपछि मात्र रिहा भए । यस आन्दोलनको अग्रपङ्क्तिमा सक्रिय अन्य महिला मजदुरमा गोमा तिमल्सिना, जुनेली श्रेष्ठ, विष्णु ओभा, सीता महर्जन, रिना श्रेष्ठ लगायत थिए ।<sup>९३</sup>

कर्मचारीहरूले विभिन्न कार्यक्रम गरी आन्दोलनमा भूमिका निर्वाह गरे । शिक्षकहरू आन्दोलनको अग्रपङ्क्तिमा नै थिए । पेसागत समूहले आयोजना गरेको कार्यक्रममा प्राध्यापक, वकिल, डाक्टर, इन्जिनियर, नर्स लगायतको सहभागिता थियो । कार्यक्रममा नर्स मिना पौडेलको सम्बोधन विशेष चर्चामा थियो । यस कार्यक्रममा प्रहरीले हस्तक्षेप गरी सैयौंलाई गिरफ्तार गरेपछि पञ्चायत अन्तरराष्ट्रिय तहमा नै आलोचित बनेको थियो ।<sup>९४</sup>

२०४६ को आन्दोलनको सफलतापछि युनियन गतिविधि खुल्ला रूपमा बिस्तार हुँदै गयो । पहिलो केही वर्ष श्रम सम्बन्धले आकार ग्रहण गर्ने क्रममा समस्या देखिए पनि समय क्रममा सम्बन्ध सुधार र आन्दोलन संस्थागत हुँदै गयो । कानूनतः सौदाबाजी गर्न उद्यमी तयार भएका ठाउँमा हडताल र विरोधको गतिविधि कम हुँदै गए । युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागितामा वृद्धि र नेतृत्वदायी भूमिका बिस्तार हुँदै आयो ।

२०६२/६३ को गणतान्त्रिक आन्दोलनमा आइपुग्दा श्रमजीवी वर्गको भूमिका भण्डै निर्णायक देखियो । कलकारखाना र निजी पेसा व्यवसाय मात्र होइन, सरकारी कार्यालयहरू समेत भण्डै ठप्प हुने अवस्था बन्यो । यस आन्दोलनमा आम रूपमा नै महिला सहभागिता उत्साहपूर्ण रह्यो । श्रमजीवी वर्गका महिलाहरू त अझ बच्चा पिठ्युँमा बोकेरै मैदानमा सहभागी भएका थिए । उक्त आन्दोलनमा श्रमिक सहभागिताको अवस्था त प्रहरी दमनपछि आन्दोलनको मैदानमा छाडिएका जुत्ता र चप्पल हेर्दा पनि अनुमान गर्न सकिन्थ्यो ।



## २. जिफन्टको महाधिवेशन : महिला सहभागिता र नीति

सुरुका दिनमा महिला फाँटको सबै काम महिला आन्दोलनले हेर्नुपर्दछ भन्ने सोच अनुसार कलकारखानामा क्रियाशील महिला बीच समेत अखिल नेपाल महिला संघको इकाइहरू बनाएर काम गरिन्थ्यो। तर, बहुदल आएपछि यो संरचनामा परिवर्तन गर्नुपर्दछ भन्ने अनुभूतिका साथ नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले श्रमिक महिला बीच नेतृत्व विकास गर्नुपर्दछ भन्ने आवश्यकता बोध गर्दै १८-२० फागुन २०४८ को अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८) को सन्दर्भमा अनेमसंघ र जिफन्टको संयुक्त आयोजनामा श्रमिक आन्दोलनमा महिला नेतृत्व विकास सम्बन्धी पहिलो सेमिनारको आयोजना गरियो।<sup>१५</sup> भण्डै ५० वटा उद्योगका मजदुर महिलाको सहभागिता रहेको उक्त कार्यक्रमले श्रमिक महिलाका विषय युनियन आन्दोलनको विषय हुनुपर्ने र श्रमिक आन्दोलनभित्र महिला नेतृत्व विकास गर्न महिला विभाग गठन गर्नुपर्ने सुझाव दियो।

१५-१८ चैत २०४८ मा जिफन्टको पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो। १५० जना प्रतिनिधि रहेको उक्त महाधिवेशनमा तीन जना महिला प्रतिनिधि गोमा तिमल्सिना, तिला भण्डारी र लिलादेवी भट्टराई सहभागी थिए। यस महाधिवेशनमा महिला सम्बन्धी संरचना निर्माण र नेतृत्वमा महिला मजदुरको प्रतिनिधित्वको विषयमा खासै निर्णय भएन नवनिर्वाचित राष्ट्रिय कमिटीमा पनि महिला शून्य रहन गयो।<sup>१६</sup> त्यसपछि तुरुन्तै बसेको राष्ट्रिय कमिटीको बैठकले महिला बीच चेतना अभिवृद्धि र नेतृत्व विकासको लागि गतिविधि गर्ने मूल उद्देश्यसहित महिला विभाग बनाउने निर्णय गर्‍यो र २०४९ वैशाख २२ (१९९२ मे ५) का दिन केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग (केममवि-जिफन्ट) को गठन भयो।<sup>१७</sup> स्वस्ती वज्राचार्यको संयोजकत्वमा गठित पाँच सदस्यीय विभागको क्रियाशीलतामा पहिलो पटक देशव्यापी रूपमा महिला मजदुरका समस्यालाई व्यवस्थित रूपमा सङ्कलन गर्ने काम भयो। तर डेढ वर्षपछि नै उक्त विभाग पुनर्गठन गरियो र विद्यादेवी भण्डारीको संयोजकत्वमा ११ सदस्यीय केममवि बन्यो। यसले राष्ट्रिय रूपमा प्रशिक्षण अभियान सञ्चालन



गर्नेदेखि अन्तरराष्ट्रिय तहको कार्यक्रम नेपालमा आयोजना गर्नेसम्मको गतिविधि गर्दै देशभित्र र बाहिरका श्रमिक महिलाको अवस्था बुझ्ने र सम्बन्ध-सम्पर्क बिस्तार गर्ने कामको थालनी संस्थागत रूपमा थाल्यो ।

२०५२ मा जिफन्टको दोस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो । श्रमनीतिको बारेमा छलफल केन्द्रित गरिएको यस महाधिवेशनले मजदुरपक्षीय ट्रेड यूनियन आन्दोलनको चरित्रका रूपमा चार वटा कुरा स्वतन्त्र, सदस्यआधारित, संघर्षशील र समाजवादी हुनुपर्ने कुरालाई निक्कै ल्याल गऱ्यो ।<sup>१८</sup> यही महाधिवेशनबाट जिफन्टले पहिलो पटक महिला नीति पारित गर्दै केन्द्रीय महिला मजदुर विभागलाई घटक यूनियन सरहको हैसियतको विशेष विभागको रूपमा व्यवस्था गर्दै राष्ट्रिय परिषदमा प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरियो । यस महाधिवेशनमा महिला सदस्य सङ्ख्या १० प्रतिशतको हाराहारी र महाधिवेशन प्रतिनिधिको सङ्ख्या ८ प्रतिशत थियो । केममविको संयोजक राष्ट्रिय कमिटीको पदेन सदस्य बन्ने, हरेक कमिटीमा कम्तीमा एकजना महिला अनिवार्य सहभागी गराउने र देशव्यापी रूपमा महिला सदस्य बिस्तार र चेतना अभिवृद्धिको लागि अभियान सञ्चालन गर्ने नीति तय गऱ्यो ।<sup>१९</sup>

यस नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न महिला मजदुर अभियान तय गर्दै यूनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिता वृद्धिका लागि निम्न व्यवस्था गरियो ।

- श्रमिक, व्यवस्थापन, सरकार र नागरिक समाजका अन्य संघसंस्था बीच एकपक्षीय, द्विपक्षीय र बहुपक्षीय रूपमा प्रयास गर्ने
- महिला मजदुर विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद, उत्पीडन र दुरुत्साहन विरोधी अभियान जारी राख्ने
- यूनियन आन्दोलनभित्र सामाजिक विभेद (जेण्डर) को विषयलाई समावेश गरी जेण्डर सचेत यूनियन आन्दोलनको लागि अभियान सञ्चालन गर्ने



- युनियन आन्दोलनभित्र 'कोरा महिलावाद होइन, वर्गीय महिलावाद' को बारेमा स्पष्ट पार्ने
- महिला नेतृत्व विकासका लागि आवश्यक पहल गर्ने।

महिलाको आम समस्यासँग सम्बन्धित समस्या समाधानका लागि राजनीतिक सामिप्यता रहेको महिला आन्दोलनसँग सहकार्य गर्ने नीति लियो। केममविको संयोजक अनेमसंघ केन्द्रको पदेन सदस्य रहने व्यवस्था भयो।

२०५६ मा सम्पन्न जिफन्टको तेस्रो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट महिला नीतिको सन्दर्भमा फड्को मान्यो। 'प्रतिनिधित्व मात्र होइन, समान सहभागिता' को नारासँगै सङ्ख्यात्मक सहभागिताबाट गुणात्मक सहभागिताको विषयमा प्रवेश गर्‍यो। जेण्डर सचेतना र सहभागिताको विषय महिला पुरुष सबैको हो भन्ने अनुभूतिकासाथ युनियनका 'हरेक कार्यक्रममा कम्तीमा २५ प्रतिशत महिला र महिला सम्बन्धी कार्यक्रममा २५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता' को नीति अवलम्बन गर्‍यो।<sup>१००</sup> यो नीति अनुसार कार्यक्रम अगाडि बढाउने क्रममा युनियन नेतृत्वमा रहेका महिला र पुरुष नेता-कार्यकर्ता र महासंघको सिंगो संरचनामा जेण्डर चेतनाको अवस्था सुदृढ बन्दै गयो। जसको परिणाम स्वरूप महिलाको सङ्ख्यात्मक सहभागितामा वृद्धि हुने मात्र नभएर जेण्डर विषयमा सिंगो युनियन आन्दोलनको दृष्टिकोण र युनियन नेता कार्यकर्ताको व्यवहार र प्रवृत्तिमा समेत क्रमशः परिवर्तन हुँदै आयो। यस महाधिवेशनले जिफन्टको हरेक तहमा १५ प्रतिशत महिला रहनुपर्ने नीति पारित गर्‍यो। राष्ट्रिय कमिटीमा पहिलो पटक तीनजना महिला निर्वाचित भए।

यस महाधिवेशनको ठिक अगाडि महिला प्रतिनिधिहरूको बीचमा भेला गरी महाधिवेशनमा प्रस्तुत हुने दस्तावेजमा महिला श्रमिक सम्बन्धी गरिएका व्यवस्थाको बारेमा छलफल गरी सामूहिक रूपमा सुभाब पेस गरिएको थियो।





महाधिवेशन	जिफन्ट सदस्य		महाधिवेशन प्रतिनिधि			राष्ट्रिय कमिटी सदस्य		
	जम्मा	महिला	जम्मा	महिला	प्रतिशत	जम्मा	महिला	प्रतिशत
पहिलो २०४८	१००५	२%	१५०	३	२%	२१	०	०
दोस्रो २०५२	१००५	१०%	१९६	१६	८%	२१	१	५
तेस्रो २०५६	३१०५७५	१७%	२५०	१६	६.८%	३५	३	९
चौथो २०६१	३२९७८१	१८%	२९४	७५	२५.५%	४२	४	९
पाँचौँ २०६५	३४०६१९	१८%				५४	१८	३३
छैटौँ २०७०	३८७४१८	१८%				५१	१७	३३
सातौँ २०७४	४४०७१२	२८.५%				५१	२१	४०

२०६१ मा महासंघको चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन भयो। यस महाधिवेशनले पनि तेस्रो महाधिवेशनको निर्णयलाई निरन्तरता दिदै कार्यान्वयनको पक्षलाई थप सुदृढ गर्ने निर्णय गर्‍यो। पहिलो पटक नेतृत्वमा महिला सहभागिता वृद्धिको प्रतिशत तोकदै पाँचौँ महाधिवेशनसम्ममा २० प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य तोकियो।<sup>१०१</sup>

२०६३ मा गणतान्त्रिक आन्दोलन सफल भयो। विघटित संसदलाई पुनःस्थापित भयो। उक्त संसदमा जिफन्टको पूर्व संयोजक तथा अनेमसंघको अध्यक्ष र एमालेका तत्कालीन सांसद विद्यादेवी भण्डारीको प्रस्तावमा संसदले राज्यको हरेक निकायमा एकतिहाइ महिला सहभागिताको सार्वजनिक महत्वको प्रस्ताव सर्वसम्मत रूपमा पारित गरेको थियो। उक्त प्रस्तावलाई जिफन्टले सोही वर्षको असार ११ मा सम्पन्न राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट अनुमोदन गर्‍यो। त्यसै वर्ष नोभेम्बरमा भएको आईसीएफटीयु र डब्लुसीएल बीचको एकता सम्मेलनबाट अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटीयुसी) बन्ने क्रममा जिफन्ट स्वतन्त्र समूहबाट संस्थापक सदस्यको रूपमा आबद्ध हुन पुग्यो। आइटीयुसीमा पनि कम्तीमा एकतिहाइ महिला सहभागिताको नीतिकासाथै महिला श्रमिकको बीचमा काम गर्ने महिला कमिटी रहने व्यवस्था भयो।



त्यसपछि २०६५ मा जिफन्टको पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो। यस महाधिवेशनले संसदको घोषणा र अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघको जेण्डर नीतिलाई समेत ध्यानमा राखेर जिफन्टको हरेक तहमा कम्तीमा एकतिहाइ महिला सहभागिताको विषयलाई नीतिका रूपमा समावेश गरियो भने संयन्त्रका ठाउँमा केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग महिला कमिटीमा रूपान्तरण भयो। यो महाधिवेशनबाटै जिफन्ट मातहतको संरचनामा चार मध्ये एक पदाधिकारी महिला हुने र महिला पुरुष दुबैले काम गर्ने कार्यथलोमा १ महिला र १ पुरुष जिफन्ट स्थानीय प्रतिनिधि निर्वाचन गर्ने व्यवस्था गरियो।

जिफन्ट आबद्ध संघहरूको सन्दर्भमा कार्यथलोमा महिला सहभागिताको अवस्था अनुसार सहभागिता गराउने नीति अवलम्बन गर्दै क्षेत्रगत रूपमा बढी महिला भएको क्षेत्र (जस्तो- कृषि, सौन्दर्यकर्मी) मा समानुपातिक, महिला सङ्ख्या ठिकै सङ्ख्यामा कार्यरत भएको क्षेत्र (जस्तो- होटल, निर्माण) मा कम्तीमा एकतिहाइ र कम महिला कार्यरत रहेको क्षेत्र (जस्तो- यातायात) मा सम्मानजनक सङ्ख्यामा महिला सहभागिता गराउनुपर्ने कुरा स्पष्ट पारियो।<sup>१०३</sup> राष्ट्रिय कमिटीमा महिला सहभागिता ३३ प्रतिशत नाघ्यो।<sup>१०३</sup> महिला कमिटी सञ्चालनका लागि छुट्टै विनियम पारित गर्दै महिला कमिटीको अध्यक्ष राष्ट्रिय कमिटीको उपाध्यक्ष हुने र तीनमध्ये एकजना उपमहासचिव महिला हुने व्यवस्था गरियो।

२०७० चैतमा छैटौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो। यस महाधिवेशनमा आइपुग्दा जिफन्टले विगत २० वर्षमा गरेको महिला फाँटको कामको सार्वजनिक जेण्डर अडिट गरेर यसका कुना कन्दरा खोल्ने काम गर्‍यो। जसले बीस वर्षका बीस उपलब्धिलाई सूत्रबद्ध गर्दै आगामी दिनका लागि बीस सुभाब दिने काम गर्‍यो।<sup>१०४</sup> उक्त उपलब्धिलाई रक्षा गर्दै सुभाबलाई मनन गर्ने र आवश्यकता अनुसार कार्यान्वयनमा जाने निर्णय गरियो।



२०७१ मा आयोजित छैटौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट आइटीयुसीबाट पारित 'काउण्ट अस इन' (हामी यहाँ छौँ, हाम्रो बारे चासो राख्नु) भन्ने नारालाई अनुमोदन गरियो, जसमा निम्न अनुसार पाँच वटा बुँदा थिए :

१. आगामी महाधिवेशनसम्ममा पाँच प्रतिशत महिला सदस्य वृद्धि गर्ने,
२. नेतृत्व र कार्यक्रमहरूमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व पुऱ्याउने,
३. महिला हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलताको अभियान गर्ने
४. काम र जीवन बीचमा सन्तुलन कायम गर्न पहल गर्ने
५. जेण्डर आधारित भेदभावको अन्त्यका लागि क्रियाशील रहने ।

यस अवधिमा महिला कमिटी र सिंगो जिफन्ट परिवारका यही नीतिलाई कार्यान्वयन गर्दै कार्यथलो मात्र नभएर परिवारलाई समेत जेण्डर सचेत र सन्तुलित बनाउने उद्देश्य तय गर्दै युनियनको नीतिलाई घरपरिवारसम्म पुऱ्याउने लक्ष्य तय गर्‍यो ।

### ३. केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको २५ वर्ष

२०४९ सालबाट सुरु भएको महिला मजदुर अभियानको मूल उद्देश्य युनियन आन्दोलनको सवलीकरण नै थियो । जसका लागि सदस्य वृद्धि, महिला नेतृत्व विकास र जेण्डर सचेत युनियन निर्माणका लागि यसले निरन्तर गतिविधि गर्दै आयो ।

जिफन्टले श्रमिक महिला बीच गरेको विगत २५ वर्षको गतिविधि र उपलब्धिलाई बुझाईको सहजताका लागि ६ चरणमा विभाजन गरेर हेर्न सकिन्छ ।

### ४. महिला मजदुर अभियान : चरणबद्ध गतिविधिहरू

महिला मजदुर विभागको गठनपछि श्रमिक महिलाहरूलाई संगठित र सचेत गर्दै परिचालन गर्ने सन्दर्भमा देशव्यापी अभियानहरू सञ्चालन भए । यी प्रशिक्षणहरू उनीहरूको अवस्थाको पहिचान गर्ने, समाधानको उपाय पत्ता



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

लगाउने र त्यस कामको नेतृत्व गर्न मातहत तहमा पनि विभाग गठन र परिचालन गर्ने उद्देश्यमा केन्द्रित थिए। केममवि गठनदेखि हालसम्मको कामलाई हेर्दा यस अभियानलाई छ वटा फरक चरणहरूमा हेर्न सकिन्छ।

## पहिलो चरण (२०४९-२०५२)

२०४९ मा केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग गठनपछिको पहिलो काम प्रश्नावलीका आधारमा फरक फरक क्षेत्रमा रहेका श्रमिक महिलाले भोगिरहेका आधारभूत समस्या र आवश्यकता पहिचान गर्ने काम गरियो। त्यही आवश्यकताको पहिचानको आधारमा २०५० कार्तिक १३ देखि २६ सम्म विकास क्षेत्रको आधारमा पाँच वटा प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्पन्न भयो। यस अभियानबाट श्रमिक महिलाकै सहभागितामा उनीहरूले भोग्दै आएको कार्यअवस्था र समस्याको पहिचान गरी समाधानका उपायहरूको बारेमा समेत पहिलो पटक स्थानीय तहको कुराको सुनुवाइ भयो।

त्यसपछि महिलाको सहभागिता धेरै रहेको कार्यक्षेत्रमा पनि आवश्यकता अनुसार चेतना अभिवृद्धिका लागि क्षेत्रगत रूपमा भेला तथा प्रशिक्षणलाई निरन्तरता दिने काम भयो। युनियनको आम कार्यक्रममा महिला सहभागितामा वृद्धि हुन थाल्यो।

२०५१ सालको अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवसलाई निजीकरण विरुद्ध केन्द्रित गरियो। यस सन्दर्भमा केममविको नामबाट औद्योगिक क्षेत्र र सार्वजनिक क्षेत्रमा पोस्टरिङ गर्ने र पोस्टकार्डहरू वितरण गर्ने काम भयो।

विभिन्न क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक महिला बीच सदस्यता बिस्तार र युनियनमा सहभागिताको अभियान निरन्तर रह्यो। श्रमिक महिला समस्या सङ्कलन र समाधानको बारेमा राष्ट्रिय अन्तरराष्ट्रिय अनुभवहरूका बारेमा अध्ययन गर्ने क्रम जारी थियो। जसका आधारमा २०५२ चैतमा सम्पन्न जिफन्टको दोस्रो महाधिवेशनमा महिला मजदुर सम्बन्धी नीति तय गर्दै महिला मजदुर अभियान नामको कार्यक्रम नै तय गरियो।



## पहिलो अन्तरराष्ट्रिय कार्यक्रम : दक्षिण एसियाली महिला कार्यशाला

पुनर्गठित केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको व्यवस्थापन र कमिटी फर एसियन विमेन (काउ) हडकडको आयोजनामा २०५० मंसिर १८-२४ मा पहिलो दक्षिण एसियाली महिला मजदुरको कार्यशाला काठमाडौंमा सम्पन्न भयो। दक्षिण एसियाका नेपाल, पाकिस्तान, बंगलादेश, भारत र श्रीलङ्कामा श्रमिक महिला र श्रमिक महिलाको विषयमा काम गर्ने अभियन्ताहरूको बीचमा सम्पन्न उक्त कार्यशालाबाट कार्यथलोमा साभ्ना समस्याका रूपमा लैंगिक भेदभाव, अस्वस्थकर कार्यावस्था, न्यून चेतनास्तर, न्यून आय तथा ज्याला, बहुआयामिक दायित्व र अवसरमा असमानता लगायतका विषयलाई सूचीकृत गरिएको थियो।

यी समस्याका पछाडिका मूल कारणका रूपमा महिलाहरूलाई हेर्ने परम्परागत सामन्ती चिन्तन र पितृसत्तात्मक समाजको कारण महिलाहरूमा विद्यमान हीनताबोध हुन् भन्ने निष्कर्ष निकाल्दै यी साभ्ना समस्या विरुद्ध संयुक्त रूपमा क्रियाशील रहन दक्षिण एसियाली मुलुकहरूमा रहेका महिला मजदुर हरूको संगठनहरू बीचमा आपसी सहयोग र समन्वयलाई बलियो बनाउँदै युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्ने र जेण्डर विषयलाई युनियनको विषय बनाएर अगाडि बढ्नुपर्छ भन्ने कुरामा सहमति भएको थियो। यस कार्यक्रमले सहभागीहरू बीच ज्ञान, सीप र आत्मविश्वास बढाउने कुरामा ठूलो योगदान पुऱ्याएको थियो। यही अवधिमा जिफन्टका तर्फबाट केममविका सचिव बिन्दा पाण्डेलाई तीन वर्ष (२०५१ असार - २०५४ भदौ) का लागि काउमा प्रोग्राम कोअर्डिनेटरको रूपमा काम गर्न पठाइयो। यसले अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क र सम्बन्ध थप विस्तार भयो।

## प्रशिक्षण अभियानका लागि सन्दर्भ सामग्री

महिला श्रमिकको बारेमा जिफन्टले २०४८ मा नै गलैँचा मजदुरको जीवनकथामा आधारित बेचिएका चेलीहरू प्रकाशन गरी युनियन अभियानका लागि प्रयोग गर्‍यो। २०४९ मा महिला विभाग गठन भएपछि त्यही वर्षको



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

मार्च ८ बाट श्रमिक महिलाको प्रकाशन सुरु गरियो। केममविको नियमित प्रकाशनको रूपमा हालसम्म श्रमिक महिलाका २१ अङ्कहरू प्रकाशित भइसकेका छन्। महिला मजदुरका बीचमा चेतनामूलक अभियानको पहिलो सामग्रीका रूपमा कसो गर्ने होला? भन्ने कार्टुन पुस्तक थियो।

केममविको सम्पर्क र सम्बन्ध बिस्तार हुने क्रममा हडकडस्थित कमिटी फर एसियन विमेन (काउ) सँगको सम्बद्धतापछि २०५० मा कोरियन महिला मजदुरका लागि शैक्षिक अभियानका लागि प्रकाशित पुस्तक जब पोथी बास्छे र १० वटा एसियन मुलुकमा श्रमिक महिलाको अवस्थाको बारेमा तयार गरिएको महिलाहरू मजदुर हुँदा नामक पुस्तकलाई नेपालीमा अनुवाद गरी प्रकाशन गरियो। यीनै चारवटा प्रकाशन यस अवधिभरका लागि अभियान सामग्रीका रूपमा प्रयोग गरियो। खुसीको कुरा 'कसो गर्ने होला?' कार्टुन पुस्तक बंगलादेश लगायतका छिमेकी मुलुकका श्रमिक आन्दोलनले आफ्नो भाषामा अनुवाद गरेर महिला श्रमिक बीच सचेतनाका लागि समेत प्रयोग गरेका थिए।

### दोस्रो चरण (२०५२-२०५७)

जिफन्टको दोस्रो महाधिवेशनले पारित गरेको महिला मजदुर अभियान कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा क्षेत्रीय तहमा भेला तथा प्रशिक्षण गरी क्षेत्रीय महिला मजदुर विभागको गठन गर्न थालियो। विभिन्न सदस्य संघमा क्रियाशील महिलाहरू बीच समन्वय गर्दै गठित यी विभागहरू मार्फत् विभिन्न क्षेत्रमा रहेका महिलाहरू बीच युनियन बिस्तार गर्ने काम भयो। स्थानीय तहमा समेत अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८) मनाउने कामको सुरुवात भयो। सबै क्षेत्रीय महिला मजदुर विभागहरूको गठन सकिएपछि २०५३ फागुन २५-२६ गते काठमाडौंमा पहिलो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन गरियो। सम्मेलनले श्रमिक महिला बीचको कामका सन्दर्भमा निम्न सुझावहरू दिएको थियो।<sup>१०५</sup>



- महिला मजदुरसँग सम्बन्धित समस्याहरूलाई हरेक ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो मागपत्रमा समावेश गर्नुपर्दछ र महिला मजदुरका विषय सिंगो ट्रेड युनियन आन्दोलनको विषय बनाइनुपर्दछ।
- युनियन आन्दोलनमा महिला नेतृत्व विकासका लागि सबै घटक युनियनका सबै तहका कमिटीहरूमा कार्यथलोमा महिला सहभागिताको आधारमा निश्चित सङ्ख्यामा महिला सीट आरक्षित गरिनु पर्दछ।
- युनियन आन्दोलनमा रहेका महिला कार्यकर्ताको उचित संरक्षण र विकासको लागि विशेष व्यवस्था गरिनुपर्दछ।
- सम्भावना रहेका घटक युनियनहरूमा महिला विभाग गठन गरी महिला नेतृत्व विकास र बिस्तारका लागि आवश्यक गतिविधि सञ्चालन गरिनुपर्दछ।
- युनियनको कामको बिस्तारका आधारमा जिल्ला तहमा महिला विभाग गठन र सञ्चालन महासंघको कामको प्राथमिकतामा पारिनुपर्दछ।
- केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग महासंघको एउटा घटक युनियन सरह मान्यता प्राप्त विभाग भएको सन्दर्भमा यसको कामको दायरालाई स्थानीय तहसम्म सोही रूपमा मान्यता दिइनुपर्दछ।

यही वर्षदेखि अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (८ मार्च) लाई वर्षभरि गरिएका कामको समीक्षा गर्ने र आगामी वर्षका लागि योजना बनाएर अगाडि बढ्ने पर्वका रूपमा लिन थालियो। यही अवधिमा अनौपचारिक क्षेत्रमा युनियन गठन र सहकारी अभियानको बारेमा थप जानकारी लिन एउटा टोली भारतको गुजरातस्थित सेल्फ इम्प्लोइड विमेन एसोसियसन (सेवा) को कामको अध्ययन गर्न पठाइयो।



## राष्ट्रिय श्रमिक महिला प्रशिक्षण तथा भ्रमण

महिला मजदुरहरूलाई एक अर्काको कार्यक्षेत्र र त्यहाँको कार्यअवस्थाको बारेमा जानकारी गराउने उद्देश्यसहित २०५४ मार्च ८ को सन्दर्भमा फागुन १२-१६ गते भापामा राष्ट्रिय श्रमिक महिला प्रशिक्षणको आयोजना गरियो। त्यस प्रशिक्षणमा देशभरिबाट ४२ जना श्रमिक महिलाको सहभागिता रहेको थियो। कार्यक्रमको पहिलो र दोस्रो दिन सहभागीहरूलाई विभिन्न विषयमा प्रशिक्षण दिइएको थियो र तेस्रो दिन चिया बगानको भ्रमण गरेका थिए। कार्यक्रमको अन्तिम दिनमा फरक क्षेत्रमा रहेका श्रमिक महिलाका अवस्थाको बारेमा अनुभव आदानप्रदान गरिएको थियो।

यसै वर्षबाट महिला विभागको कामलाई बिस्तार गर्ने उद्देश्यले जिफन्टका घटक युनियन अन्तरगत पनि महिला विभागहरू गठन गर्ने कामको थालनी गरियो।

## साक्षरता तथा प्रौढ शिक्षा अभियान

अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक महिलाहरू शिक्षाको उज्यालोबाट वञ्चित भएका कारण आफ्नो अधिकारबाट वञ्चित हुनु परेको, विभिन्न तहमा उनीहरूको उपस्थिति हुन नसकेको र श्रमिक महिलाहरूको मागलाई ध्यानमा राखी केन्द्रीय महिला मजदुर विभागले साक्षरता कार्यक्रम प्रौढ कक्षा सञ्चालन गरियो। धवलागिरी, भेरी, सेती, महाकाली र वागमती गरी पाँच वटा अञ्चलमा सञ्चालित २४ वटा कक्षामा पाँच जना पुरुष सहित ६२० जनाको सहभागिता रहेको थियो।

## कृषि श्रमिक महिला अभियान

२०५४ सालबाट जिफन्टले कृषि श्रमिकको बीच युनियन निर्माण गर्ने कामको थालनी गर्‍यो। यस क्षेत्रमा सबैभन्दा बढी महिला श्रमिकको सहभागिता रहेको र अरु क्षेत्रको तुलनामा उनीहरूको अवस्था बढी समस्याग्रस्त रहेकोले यस क्षेत्रमा छुट्टै अभियान सञ्चालन गर्ने योजना बन्‍यो। जसको सुरुवात २०५६





फागुन २४-२६ गते २० जिल्लाका ४२ जना महिला अभियन्ताहरूलाई कृषि श्रमिक बीच संगठन निर्माणको लागि एक वर्ष परिचालन गर्ने योजनासहित अभिमुखीकरण कार्यक्रम आयोजना गरियो। यही सन्दर्भमा जिफन्टको इतिहासमा पहिलो पटक रेडियोमा श्रमिक महिलाको बारेमा कुरा गरियो। सगरमाथा रेडियोबाट प्रसारण हुने नियमित कार्यक्रम 'आजका कुरा यतिनै भोलिका कुरा भोलि नै' मा ४५ मिनेट बोल्नका लागि पाँच हजार रुपैया तिरेर उक्त कार्यक्रम गरिएको थियो।

त्यसको एक वर्षपछि २०५७ मंसिर २ र ३ गते ती नै ४२ जना अभियन्ताहरूको भेला गरी कामको प्रगति र प्रक्रियाका बारेमा छलफल गरी थप योजनासहित अभियानलाई निरन्तरता दिने काम भयो।

### **दोस्रो पटक- दक्षिण एसियाली श्रमिक महिला सम्मेलन**

नेपाली महिला मजदुरको कामलाई अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक आन्दोलनसँग जोड्ने र एकअर्काको अनुभव र अनुभूतिबाट सिक्ने उद्देश्यसहित २०५६ असोज २-६ मा कमिटी फर एसियन विमेनसँगको सहकार्यमा काठमाडौँमा दोस्रो दक्षिण एसियाली श्रमिक महिलाको कार्यशाला गरियो। 'परिवार, कार्यथलो, युनियन, समाज र सरकारी निकायसँग सम्बन्धित रहेर भोग्नुपरेका समस्याहरू' विषयक कार्यशालामा मूलतः समाजमा रहेको जेण्डर विभेदले पारेको असरका बारेमा छलफल गरिएको थियो। निचोडका रूपमा युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिता वृद्धि र नेतृत्व विकास तथा स्थापित गर्नका लागि कार्यथलोमा रहेको समस्याको बारेमा मात्र होइन, घरपरिवार र समाजमा रहेको जेण्डर समस्या र राज्यको नीति तथा कानूनमा रहेको विभेद अन्त्यका विषयमा पनि ध्यान दिइनुपर्दछ भन्ने कुरामा सबैको सहमति भयो। युनियनको जेण्डर नीतिलाई फराकिलो बनाउने काममा यो कार्यशालाले महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्यायो।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

## सामग्री उत्पादन

२०५६ सालको मार्च ८ को सन्दर्भमा कृषि महिला मजदुर अभियान सुरु गरियो। यसै अन्तरगत सगरमाथा एफएमबाट प्रसारण गरिएको ४५ मिनेटको कार्यक्रमको क्यासेट बनाएर अभियानको क्रममा सुनाउन वितरण गरिएको थियो।

## तेस्रो चरण (२०५७-२०६०)

२०५७ सालबाट महिला मजदुरका बीच कामलाई अभै प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नका महिला अधिकार अभिवृद्धि अभियानलाई अभि फराकिलो रूपमा सञ्चालन गर्न थालियो। जसका लागि महिला विभागको संयोजक सहित १० वटा अञ्चलबाट एक-एक जना अभियन्तालाई पूर्णकालीन रूपमा परिचालन गर्नुका साथै नेतृत्व विकासका लागि थप योजनाकासाथ अभियानलाई निरन्तरता दिइयो।

## नेतृत्व विकासका लागि १०० अगुवा कार्यकर्ता

युनियन आन्दोलनका लागि आवश्यक दक्ष महिला कार्यकर्ता विकासको लागि चार वर्षे विशेष अभियानका लागि १०० जना श्रमिक महिला छानिए। हरेक अञ्चल र जिल्लाबाट तीन-तीन जना र घटक युनियनसमेतबाट छानिएका यी कार्यकर्ताहरूलाई विशेष तालिम, अवसर र जिम्मेवारी दिने नीति अन्तरगत परिचालन गरियो। २०५८ बाट सुरु गरिएको यस अभियानका सहभागीहरू अभियानको अन्त्यमा पुग्दा ४५ जना बाँकी रहे। त्यसमध्येका केही मात्र आजको युनियन आन्दोलनमा सरिक छन्। तर, खुसीको कुरा ती महिलाहरू जो यस अभियानमा जोडिएर कारणवस युनियन आन्दोलनबाट विमुख भए, अन्यत्र कुनै न कुनै आन्दोलनमा जोडिएर सामाजिक रूपान्तरणको पाटो बनेका छन्। यसमा युनियन आन्दोलनको तर्फबाट गर्वको कुरा नै मान्न सकिन्छ।



## भेला प्रशिक्षण

यस अवधिमा केममविको अयोजनामा ६ वटा केन्द्रीय, ८ वटा अञ्चल र २० वटा जिल्लास्तरका भेला तथा प्रशिक्षण सम्पन्न भए। जसमध्ये जिल्ला र अञ्चलस्तरीय कार्यक्रममा जम्मा ६७७ महिला र १४३ पुरुषसहित ८२० जनाको सहभागिता रहेको थियो।

केन्द्रीय तहमा २०५७ असार २६-२७ मा पुरुष बहुल क्षेत्रमा कार्यरत महिला श्रमिकहरूको बीचमा असोज १३-१४ मा सेवा क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूको बीचमा कार्यशाला गरी त्यस क्षेत्रमा रहेका विशिष्ट समस्या र समस्या समाधानको लागि युनियनले गर्नुपर्ने पहलको बारेमा छलफल गरिएको थियो।

त्यही वर्ष असोज ७-९ मा केन्द्रीय तहमा महिला नेतृत्व विकास प्रशिक्षण र चैत्र १३-१४ मा महिला विभागको राष्ट्रिय योजना कार्यशाला गरियो। यस कार्यशालाबाट विगतमा भएका कामको समीक्षा गर्दै भावी योजनाका लागि नीतिगत सुझाव तयार गर्ने काम गरियो। यी कार्यक्रमहरूका ११२ जना सहभागीमध्ये महिला १०० र पुरुषको सङ्ख्या १२ जना रहेको थियो।

२०५८ साल पौष १-३ गते श्रमिक महिला बीच सूचना सङ्कलन तालिम र चैत्र १२ गते वार्षिक मूल्याङ्कन र योजना कार्यशाला सम्पन्न भयो। यी कार्यक्रमहरूमा ६८ जना सहभागी थिए, जसमध्ये ४९ जना महिला १९ जना पुरुष थिए।

कार्तिक २८-२९ विगत वर्षदेखि सञ्चालित कृषि महिला मजदुर बीचको संगठन निर्माण अभियानको मूल्याङ्कन संगठक महिलाहरूको भेलाबाट गरियो।

२०५७ मा नै महिला स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्या र पहिचान गर्नका लागि देशव्यापी सर्वेक्षण पनि भयो। धेरै महिलाहरूको आङ्खस्ने समस्या



देखिएपछि सावधानीका लागि सामग्री सहित अभियान सञ्चालन गुर्न पर्ने आवश्यकता अनुभूत गरियो ।

२०५७ माघ र फागुन महिनाभरि अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८) को दिन सबै श्रमिक महिलाले छुट्टी पाउनुपर्दछ भन्ने मागसहितको पोस्टकार्डमा देशव्यापी हस्ताक्षर अभियान गरियो । यसरी जम्मा भएको १० हजार कार्ड सङ्कलन मार्च ८ को केही दिन अगाडि श्रम मन्त्रीलाई बुझाउनुकासाथै यस विषयलाई संसदको विषय बनाउनुपर्ने मागसहित सबै सांसद सदस्यहरूलाई ज्ञापनपत्र दिइने काम गरियो ।

२०५८ चैत्र १ गते संसदबाट मुलुकी ऐनको एघारौँ संशोधन पारित भयो । यस संशोधनले महिलाहरूमाथि हुँदै आएका कतिपय विभेदहरूलाई हटाउने काम गर्‍यो । उक्त संशोधनपछि महिलाहरूले प्राप्त गरेका थप अधिकारको बारेमा श्रमिक वर्ग बीच जानकारी गराउने उद्देश्यसहित देशव्यापी रूपमा अभियान सञ्चालन गरियो ।

२०५८ बाट सञ्चालन गरिएको स्टडी सर्कल कार्यक्रममा २९० वटा समूह परिचालित थिए । जसमा ३५२० जना श्रमिक महिलाको सहभागिता थियो ।

२०६० वैशाख २६ बाट जेठ २३ सम्म जिफन्टको महिला नीतिको प्रभावकारिता र गर्नुपर्ने सुधारको बारेमा सुभाब सङ्कलनको उद्देश्यले १० वटै अञ्चलमा छलफल तथा अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरू सम्पन्न गरिए । यी कार्यक्रमहरूमा ६२५ जनाको सहभागिता रह्यो । जसमध्ये ४६१ महिला र १६४ जना पुरुष थिए ।

यी १० वटै अञ्चलमा सम्पन्न कार्यक्रमबाट सङ्कलन गरिएका समस्या र सुभाबको बारेमा २०६० असार ७ गते काठमाडौँमा दोस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन आयोजना गरियो । जसले अञ्चल तहबाट समेत प्राप्त सुभाबलाई एकीकृत गर्ने काम गरेको थियो । ५०० महिला र ५५ जना पुरुषको सहभागिता थियो ।



समग्रमा यस चरणमा ४० वटा कार्यक्रम भए। जसमा एक हजार चार सय ८० जनाको सहभागीमध्ये २३ प्रतिशत पुरुष थिए।

### पहिलो दक्षिण एसियाली ट्रेड युनियनकर्मीहरूको सम्मेलन

श्रमिक महिला अभियानको तेस्रो चरणमा पुग्दा हामी कार्यथलोमा रहेका साभा जेण्डर एजेण्डा पहिचान गर्ने अवस्थामा थियो। अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा समेत महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको बारेमा जानकारीहरू राख्न थालेको थियो। यही कुरालाई मनन गर्दै महिला श्रमिकको बारेमा अरु मुलुकका युनियनहरू कसरी काम गर्दै छन् भन्ने बारेमा सूचना र अनुभव आदान-प्रदान गर्ने उद्देश्यसहित २०५९ चैत १-३ गते 'समृद्ध दक्षिण एसिया निर्माणका लागि साभा जेण्डर एजेण्डा पहिचान' मूल नारासहित डेनिस महिला ट्रेड युनियनको सहयोगमा दक्षिण एसियाली महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको सम्मेलन आयोजना गरियो। यस सम्मेलनमा दक्षिण एसियाका बंगलादेश, नेपाल, भारत र श्रीलङ्काको सहभागिता थियो भने अन्य मुलुकमा डेनमार्क, थाइल्याण्ड, जापान, दक्षिण कोरिया लगायतका सहभागिता थियो। यस कार्यक्रममा ग्लोबल युनियन फेडरेसन, आईसीएफटीयु, डब्लुसीएल र आईएलओको पनि सहभागिता थियो। कार्यशालामा 'मातृत्व संरक्षण र प्रजानन स्वास्थ्य तथा महिला सशक्तीकरणका लागि ट्रेड युनियनमा महिला सहभागिता र प्रतिनिधित्व' विषयमा केन्द्रित यस कार्यशालाबाट आएका सुभाबमा केन्द्रित रहेर सम्मेलनले १४ बुँदे घोषणापत्र जारी गरेको थियो (अनुसूची १)। यस सम्मेलनले मातृत्व संरक्षण र पारिवारिक दायित्वका बारेमा युनियनको भूमिकाको बारेमा हाम्रो बुझाइलाई समृद्ध बनाउन सहयोग पुगेको थियो।

### अध्ययन अनुसन्धान र प्रशिक्षण सामग्री

२०५७ सालको फागुन २५ गते (मार्च ८) का सन्दर्भमा महिला मजदुर अधिकार अभिवृद्धि कार्यक्रमको घोषणा गरियो। नेतृत्व विकास, संगठन निर्माण, अभियान सामग्री उत्पादनदेखि श्रमिक महिलाको बारेमा अध्ययन



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

अनुसन्धान सम्मका गतिविधि समावेश गरिएको यस कार्यक्रमको घोषणासँगै महिला बीच चेतना अभिवृद्धिका श्रव्य दृश्य सामग्रीका रूपमा महिला पुरुष बराबरी भिडियो, संभ्रदैमा श्रमिक महिला र श्रम सिर्जना अडियो गीत लगायतका अभियान सामग्रीहरू तयार गरी सार्वजनिक गरियो ।

यसै वर्ष महिलाहरूले नगरेका र गर्न नसक्ने काम केही छैन भन्ने सन्देशका लागि विभिन्न क्षेत्रमा काम गरिरहेका महिलाको फोटोसहितको हामी महिला नामक फोटो पुस्तक प्रकाशन गरियो र यसैको मल्टीमेडिया समेत बनाइयो । पुस्तकको प्रभावकारिता र मागका कारण २०६५ मा हामी महिला पुस्तक पुनः प्रकाशन गरिएको थियो ।

२०५७ मा नै श्रमिक महिलाको बारेमा आईएलओ महासन्धि र नेपालको श्रम कानूनले गरेका व्यवस्थाको बारेमा श्रमिक महिलाको अधिकार नामक अभियान सामग्री प्रकाशन गरियो । यही बीचमा २०५८ चैत्र १ गते संसदबाट मुलुकी ऐनको एघारौँ संशोधन पारित भयो । यस संशोधनबाट महिलाहरूले प्राप्त गरेका थप अधिकारको बारेमा श्रमिक वर्ग बीच जानकारी गराउने उद्देश्यसहित कार्टुन किताब प्रकाशन गरियो ।

ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिलाको भूमिकाको दस्तावेजका रूपमा नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता बारे अध्ययन प्रतिवेदन २०५९ मा प्रकाशन गरियो । यसले सुरुका दिनदेखि आन्दोलनमा महिलाको भूमिकालाई उजागर गर्ने काम गर्‍यो । त्यसको लगत्तै कार्यथलोमा रहेका जेण्डर विभेद, दुरुत्साहन, प्रजनन स्वास्थ्य, श्रम कानून लगायतको विषयमा अध्ययन गरी विकल्पको खोजीमा नामको प्रतिवेदन प्रकाशन भयो । यो अध्ययनले गरेका सिफारिसहरू नै त्यसपछिका दिनमा महिला श्रमिक सम्बन्धी कार्यक्रम बनाउनका लागि आधार बन्‍यो ।



## दोस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन (असार २०६०)

जिफन्टको चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशन हुनुपूर्व महिला बीचको कामको समीक्षा गर्दै नीतिगत सुझाव पेस गर्नका लागि २०६० असार ७ गते दोस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनको आयोजना गरियो ।

यस सम्मेलनमा जिफन्टका केन्द्रदेखि जिल्ला विभागसम्मका सबै सदस्य, अञ्चल कमिटीका महिला सदस्य, घटक युनियनको केन्द्रीय कमिटी, केन्द्रीय महिला विभाग र उपत्यका विभागका सदस्यहरू र स्थानीय कमिटीका पदाधिकारीहरू सहभागी थिए । जिफन्ट परिवारभन्दा बाहिरबाट नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस, प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ र पेसागत महासंघ अन्तरगत महिला सहभागिता बढी रहेका क्षेत्रहरू जस्तै बैंक क्षेत्रका युनियन, नेपाल राष्ट्रिय शिक्षक संगठन लगायतका प्रतिनिधिहरूको समेत सहभागिता थियो । भण्डै ५०० महिला र ५५ जना पुरुषको सहभागिता रहेको यस सम्मेलनका सहभागीहरूले १३ वटा समूहमा छलफल गरी राष्ट्रिय स्तरका र क्षेत्रगत समस्या पहिचान गरी सुझावहरू प्रस्तुत गरेका थिए ।

दोस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट प्राप्त सुझावसमेतलाई ध्यानमा राख्दै २०६१ मा सम्पन्न जिफन्टको चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनले निम्न अनुसार नीति र कार्यक्रम तय गरेको थियो ।

- जिफन्टको सबै संरचनामा १५ प्रतिशत महिला सहभागिता गराउने र पाँचौँ महाधिवेशनसम्ममा यो सङ्ख्या २० प्रतिशत पुऱ्याउने
- महिला नेतृत्व विकास तथा मातहतमा चेतना अभिवृद्धिका लागि महिला केन्द्रित शैक्षिक अभियान सञ्चालन गर्ने
- महिला सम्बन्धी तय गरिएका नीति र कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन र नयाँ प्रस्ताव तय गर्न चासो पूर्णरूपमा सरोकार राख्ने र सामाजिक सौदावाजीको प्रक्रियामा जेण्डर विषयहरूलाई पनि समावेश गर्न सम्बन्धित तह र क्षेत्रमा पहल गर्ने



- जेण्डर समानता र प्रवर्द्धनका लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुकगेप) का तर्फबाट पहिचान गरिएका कार्यथलोमा रहेका जेण्डर विषयलाई कार्यान्वयनका लागि निरन्तर पहल गर्ने ।

यसमध्ये अधिकांश बुँदालाई जिफन्टको विधान र कार्यक्रममा समावेश गर्दै कार्यान्वयनमा लिएको थियो ।

### चौथो चरण (२०६१-२०६५)

तेस्रो चरणबाट थालिएको स्टडी सर्कललाई अभियानकै रूपमा निरन्तरता दिइयो । अभियान सञ्चालन र अनुगमनसमेतका लागि केममविभिन्न जनशक्तिको थप व्यवस्थापन गर्दै केन्द्रमा तीन र अञ्चलमा १२ जनासहित १५ जना पूर्णकालीन अभियन्ताहरू महिला अभियानमा संलग्न रहे । आवश्यकता अनुसार क्षेत्रीय महिला मजदुर विभागका संयोजकहरूलाई समेत अङ्गकालीन रूपमा परिचालन गर्न थालियो ।

चौथो चरणभरिमा जम्मा ४५ वटा कार्यक्रमहरू सम्पन्न भए । जसमा दुई हजार तीन सय ३१ जनाको सहभागिता रहेकोमा तीन सय ४४ अथवा १५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता रहेको थियो । यस अवधिमा भएका गतिविधिको निम्न अनुसार रहका छन् ।

### महिला सामाजिक सहायता कोष

२०६१ मंसिर २५ गते अतरराष्ट्रिय मानव अधिकार दिवसको दिन जिफन्टको सदस्य भई काम गरिरहेका र विपत्तिमा परेका महिलाहरूको सहयोगार्थ महिला सामाजिक सहायता कोषको स्थापना गरियो । डेनमार्कका चार जना महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको निजी सहयोगमा जिफन्टले आफ्नो कोषबाट थपेको ५० हजारसहितको कोषबाट बढीमा ५००० सम्मको सहयोग दिने गरी कोष सञ्चालनमा ल्याइयो । हालसम्म यस कोषबाट १९० जना श्रमिक महिलाहरूले सहयोग प्राप्त गरिसकेका छन् ।





### क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम

२०६२ साउन १७ र १८ गते जिफन्ट राष्ट्रिय परिषद सदस्य बीच जिफन्टको महिला नीति र कार्यक्रमको बारेमा प्रशिक्षण गर्दै उक्त नीति र कार्यक्रमलाई स्थानीय तहसम्म कार्यान्वयनको लागि पहल गर्नका लागि निर्देशन गरियो ।

महिलाहरूको बीचमा अभै पनि धक फुकाएर बोल्ने कलाको विकास हुन नसकेको भन्ने समस्याका आधारमा मंसिर २८ देखि ३० सम्म सार्वजनिक अभिव्यक्ति कला तथा सञ्चार सीपको तालिम दिइयो । फरक क्षेत्रका २६ जना महिलाहरूले उक्त कार्यक्रममा भाग लिएका थिए ।

### तेस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन (२०६३ असार ११)

२०६२/६३ को सफल जनआन्दोलनबाट पुनःस्थापना भएको संसदबाट जेठ १६ गते महिला अधिकारको बारेमा एकतिहाइ सहभागिता, आमाको नाममा नागरिकता, पत्रिका सम्पत्तिमा समान अधिकार र महिला विरुद्ध हिंसाको समन्धमा चार बुँदै प्रस्ताव पारित भयो । केममविको पूर्व संयोजक विद्यादेवी भण्डारीको प्रस्तावमा पारित उक्त प्रस्तावले जिफन्टको समेत सान बढेकै थियो ।

त्यसको लगत्तै २०६३ असार ११ गते जिफन्टको तेस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन आयोजना गरियो । उक्त सम्मेलनमा महिला नेतृत्व विकासका सन्दर्भमा चुनौती र अवरोधको पहिचान, एक तिहाइ महिला सहभागिताका लागि गर्नुपर्ने काम, श्रम कानुनमा रहेका जेण्डर विभेद र समानताको दिशामा व्यवस्था गर्नुपर्ने नयाँ व्यवस्थाहरू लगायतका विषयमा केन्द्रित रहेर छलफल भयो । यही सम्मेलनबाट महासंघको संरचनामा एकतिहाइ महिला सहभागिता गराउने लगायतका सिफारिसलाई त्यही महिना बसेको महासंघको राष्ट्रिय परिषद्ले अनुमोदन गर्दै आफ्नो नीतिका रूपमा स्वीकार गर्‍यो ।



## बृहत राष्ट्रिय महिला सम्मेलन

संसदबाट पारित भएको एकतिहाइ महिला सहभागिताको प्रस्तावलाई जिफन्टले आफ्नो नीतिमा समावेश गर्ने घोषणासँगै यसको कार्यान्वयनका लागि बृहत अभियान आवश्यक पर्ने अनुभूतिकासाथ केन्द्रीय महिला मजदुर विभागको आयोजनामा बृहत राष्ट्रिय महिला सम्मेलन गरियो। २०६३ भदौ १५-१६ गते सबै क्षेत्रलाई समेट्ने गरी महिला सहभागिता : समावेशी र समानुपातिक नारासहित आयोजना गरिएको बृहत राष्ट्रिय महिला सम्मेलनमा महिला, किसान, युवा, विद्यार्थी लगायत सबै क्षेत्रका वैचारिक निकटताका सहभागीकासाथमा र श्रम क्षेत्रमा क्रियाशील अन्य युनियनको समेत सहभागिता थियो। साभ्ना घोषणापत्र जारी गर्दै सम्मेलन समापन भएको थियो।

## अन्तरराष्ट्रिय अध्ययन भ्रमण

केममवि-जिफन्टका १६ जना अगुवा महिलाहरूले २०६४ माघ १४ देखि २१ गतेसम्म भारतस्थित अहमदावादमा क्रियाशील सेल्फ इम्प्लोइड विमेन एसोसियसन (सेवा) को भ्रमण गरेका थिए। अनौपचारिक क्षेत्रका महिला श्रमिकको बीचमा संगठन निर्माण र सहकारी अभियानलाई आन्दोलनको रूपमा सँगसँगै अगाडि बढाएर श्रमप्रतिको सम्मान र श्रमिकको आत्मविश्वासलाई उच्च बनाउनुकासाथै अन्तरराष्ट्रिय स्तरमा समेत फरक पहिचान बनाउन सफल सेवाको कामको शैली, प्राप्त अनुभव र भैलेका समस्याहरूसमेतको बारेमा सिक्ने र नेपालको सन्दर्भमा अनौपचारिक क्षेत्रमा युनियन कामलाई थप प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यसहित यस भ्रमण कार्यक्रम आयोजना गरिएको थियो।

## स्टडी सर्कल

तेस्रो चरणबाटै सुरु गरिएको स्टडी सर्कल अभियानलाई यस अवधिमा अझ व्यापक बनाइयो। महिला श्रमिक बीच सुन्ने, बुझ्ने र बोल्ने क्षमता अभिवृद्धिका लागि देशव्यापी रूपमा स्टडी सर्कल अभियान सञ्चालन



गरियो। ट्रेड युनियन के हो? संगठन किन चाहिन्छ? जस्ता श्रमिकहरूलाई चाहिने आधारभूत ज्ञान, महिला र पुरुष बीच रहेको विभेद, जिफन्टको महिला नीति, कार्यथलोमा रहेका १० बुँदे साभा जेण्डर विषयहरू, मुलुकी ऐन एघारौँ संशोधनका साथै क्षेत्रगत विषयहरू: कृषि श्रमिक, निर्माण श्रमिक, अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक, लघु स्वास्थ्य बीमा जस्ता विषयलाई स्टडी सर्कल कक्षामा समावेश गरिएको थियो।

२०६४ मा मेचीको बिर्तामोडबाट सहजकर्ता तालिमबाट सुरु भएको अभियान इटहरी, गाईघाट, बारा, हेटौँडा, काठमाडौँ, कास्की, नेपालगञ्ज, धनगढी हुँदै महेन्द्रनगर पुगेर सम्पन्न भयो। एक वर्षको अवधिमा जम्मा १०९ वटा समूहमा ९४१ श्रमिक महिलाको बीचमा स्टडी सर्कल अभियान सञ्चालन भएको थियो। स्टडी सर्कलका लागि तय गरिएको विषयवस्तुमाथि छलफल सकिएपछि सहभागीहरूलाई युनियन संरचनाभित्र संगठित गर्न प्रेरित गर्ने हेतुले अञ्चलस्तरीय एक्सन फोरम गरिएको थियो। ती नै स्थानहरूमा गरिएको एक्सन फोरममा ६२५ जनाको मात्र उपस्थिति रहेको थियो।

### **साक्षरता कक्षा सञ्चालन**

तेस्रो चरणमा सुरु गरिएको अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक महिलाले माग गर्दै आएको साक्षरता कक्षा २०६४ मा आएर पुनः सुरु गरियो। ४० वटा ठाउँमा सञ्चालन गर्ने योजना अनुसार सहजकर्ताको तालिम गरियो। अन्तिममा २५ स्थानमा कक्षा सञ्चालन भयो। कक्षामा नाम लेखाएका ६२० जना सहभागीमध्ये अवधि पूरा गरेर प्रमाणपत्र लिने तहमा पुग्नेको सङ्ख्या भने ३७९ रहेको थियो।

### **संविधानका लागि सुभाब**

२०६४ मा संविधानसभाको निर्वाचन हुने मिति घोषणा भएपछि राजनीतिक दलका घोषणापत्रमा समावेश गर्नुपर्ने श्रमिक महिलाका विषयको बारेमा



छलफल गर्न असार १४ गते संविधानमा महिला मजदुरका विषयमा छलफल गरी विषयहरूलाई सूत्रबद्ध गर्दै दलहरूमा बुझाइयो ।

यसैको निरन्तरताको रूपमा २०६५ असार ३२ र साउन १ गते श्रमिक महिलाहरू बीच कार्यशाला आयोजना गरी नयाँ संविधानमा श्रमिक महिलाका सम्बन्धमा समावेश गर्नुपर्ने विषयहरूको बारेमा छलफल गरी १९ बुँदे सुभाब पेस गरिएको थियो । ति सुभाबहरू मध्ये महिला, श्रम, समानता, स्वतन्त्रता, रोजगारी, सामाजिक सुरक्षा, सहभागिता र सामाजिक न्याय लगायतका धारा अन्तरगत धेरै सुभाबहरू नयाँ संविधानमा समावेश भएका छन् ।

### महिला आत्मरक्षा तालिम

महिलाहरूमाथि हुने हिंसाबाट कसरी बच्ने भन्ने सन्दर्भमा महिला आत्मरक्षा तालिमको अवधारणालाई जिफन्टको गतिविधिमा समावेश गर्ने प्रयत्न स्वरूप २०६४ सुरुमा यसको बारेमा दुई दिने अभिमुखीकरण कार्यक्रम गरियो । पछि यसको आवश्यकता र प्रभावकारिता हेरेर २०६४ भदौ १९ देखि २६ गतेसम्म एक हप्ता लामो तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरियो । यस कार्यक्रममा जिफन्टका १० वटा घटकमा क्रियाशील २३ जना महिला सहभागी थिए । पछिल्ला दिनमा यसको सान्दर्भिक हुँदाहुँदै पनि गतिविधिको सूचीमा पर्न सकेन । जसका कारण यसलाई निरन्तरता दिने काम हुन सकेन ।

### सीपमूलक तालिम तथा दक्षता विकास

यो अवधि महिला सहभागिता बिस्तारका साथै विविध खालको दक्षता र सीप विकासमा केन्द्रित रह्यो । जिफन्टका विभिन्न गतिविधिमा संलग्न अगुवाहरूमध्ये सान्दर्भिकतालाई हेरेर २५ जना महिलाहरूलाई अंग्रेजी भाषा र २० जनालाई आधारभूत कम्प्युटर कोर्षकासाथै इमेल, इन्टरनेट लगायत प्राविधिक विषयको तालिममा पठाउने काम भयो ।

त्यसैगरी अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका २०० जना महिलालाई वैकल्पिक रोजगारीका लागि मैनवत्ती, डुनोट, पुतली, जुत्ता, अचार लगायतका सामान



बनाउने, फेब्रिक पेन्टिङ गर्ने लगायतका तालिम सञ्चालन गरिएको थियो । २०६४ जेठ २० देखि असार १५ गतेसम्म अभियानकै रूपमा यी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका थिए । त्यसमध्येका कति प्रशिक्षार्थीले पेसाका रूपमा उक्त दक्षता प्रयोग गर्न सके भन्ने अनुगमनका काम भने हुन सकेन ।

### शान्ति र प्रजातन्त्रका विषयक सेमिनार

२०५९ असोजबाट दरवारले प्रजातन्त्रमाथि धावा बोल्न सुरु गर्‍यो । माओवादी युद्ध सुरु भएको पनि झण्डै दशक भइसकेको थियो । प्रजातन्त्रको अभावमा श्रमिक आन्दोलनमा नकारात्मक प्रभाव पर्दै थियो । यही अवस्थालाई ध्यानमा राख्दै प्रजातन्त्र र शान्ति बिना श्रमिक आन्दोलन सहज रूपमा अगाडि बढ्न सक्दैन भन्ने सोचका साथ विभिन्न मुलुकको अनुभवबाट सिक्ने उद्देश्यसहित भदौ २९-३०, २०६१ शान्ति र प्रजातन्त्र विषयक सेमिनार सम्पन्न भयो । केममवि-जिफन्टको आयोजना र स्विडेनस्थित लेफ्ट इन्टरनेसनल फोरम (एलआइएफ) को सह-आयोजनामा सम्पन्न यस सेमिनारमा तीन वटा मुख्य विषयहरू एक- 'नेपालमा सशस्त्र संघर्ष : सामाजिक रूपान्तरण र प्रगतिशिल परिणाम', दुई- 'बहुदलीय प्रजातन्त्र र संवैधानिक राजतन्त्र : युरोपको अनुभव र तीन- विवाद व्यवस्थापन', 'सामाजिक रूपान्तरण र सुदृढ प्रजातन्त्रका लागि महिला सहभागिता : युरोपको अनुभव'का बारेमा छलफल गरिएको थियो । प्रजातन्त्रका लागि श्रमिक आन्दोलनको भूमिकाको बारेमा यसले उर्जा थप्ने काम गरेको थियो ।

### दक्षिण एसियाली श्रमिक महिला सम्मेलन

अन्तरराष्ट्रियस्तरमा 'मर्यादित कामको मर्म र लैंगिक समानता' भन्ने आईएलओले अगाडि सारेको अभियानलाई आत्मासात गर्दै 'एक भएमा हामीले प्राप्त गर्नेछौं - मर्यादित काम र समृद्ध दक्षिण एसिया' भन्ने मुख्य नाराकासाथ ४-६ असोज २०६५ मा दोस्रो पटक दक्षिण एसियाली महिला ट्रेड यूनियनकर्मीहरूको सम्मेलन काठमाडौंमा आयोजना गरियो । सम्मेलनले श्रम क्षेत्रमा रहेका जेण्डर समस्या समेटिएको साभ्ना घोषणापत्र



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

जारी गरेको थियो। यस सम्मलेनबाट मर्यादित कामको बारेमा अन्य छिमेकी मुलुकको बुझाइ र अवस्थाको बारेमा जानकारी राख्दै हाम्रो अभियानलाई थप व्यवस्थित गर्न मद्दत पुगेको थियो।

### सामग्री उत्पादन

२०५७-६० को अवधिमा महिला सशक्तीकरण र सचेतनाका लागि प्रशस्त सामग्री उत्पादन भएका थिए। अभियानका लागि ती नै सामग्री प्रयोग गरियो। २०६१ मा तेस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनलाई लक्षित गरेर ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिताको बारेमा विगतमा गरिएको गतिविधि, अभियान र प्राप्त उपलब्धिलाई विद्युतीय रूपमा दस्तावेजीकरण गर्ने क्रममा वृत्तचित्र 'उज्यालो तिर' निर्माण गरियो। त्यस वृत्तचित्रलाई श्रमिक महिला बीच अभियान सामग्रीको रूपमा प्रयोग गरिएको थियो।

### पाँचौँ चरण (२०६५-२०७१)

स्थापनाकालदेखि सांगठनिक रूपमा कुनै अन्तरराष्ट्रिय केन्द्रमा औपचारिक संलग्नता नराखी स्वतन्त्र रहदै आएको नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) २०६३ बाट अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटीयुसी) मा संलग्न भयो। विश्वमा रहेका दुई अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन केन्द्रहरू इन्टरनेसनल कन्फेडरेसन अफ फ्रि ट्रेड युनियन (आईसीएफटीयु) र वर्ल्ड कन्फेडरेसन अफ लेबोर (डब्लुसीएल) को एकीकरण प्रक्रियामा अन्य मुलुकमा रहेका प्रगतिशील र स्वतन्त्र महासंघहरू पनि संस्थापकको रूपमा संलग्न हुने क्रममा जिफन्ट पनि आइटीयुसीको अङ्ग बन्न पुग्यो। त्यसपछि आइटीयुसीको महिला कमिटीसँग नामको सन्दर्भमा समेत सामिप्यता कायम गर्ने उद्देश्यले केममवि-जिफन्टको नाम परिवर्तन गरी महिला कमिटी बनाउने निर्णय भयो।



## चौथो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन २०६५

२०६६ फागुन २४ र २५ गते चौथो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन 'बराबर हक मर्यादित काम र सम्मानित जीवन' नाराकासाथ सम्पन्न भयो। अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८) को शतवार्षिकीका रूपमा आयोजित यस सम्मेलनबाट केन्द्रीय महिला मजदुर विभागलाई औपचारिक रूपमा महिला कमिटीमा रूपान्तरण गर्नुकासाथै महिला कमिटी सञ्चालन गर्ने नियमावली २०६६ पनि पारित गरियो। जसमा महिला कमिटीको चारवटा उद्देश्य किटान गरिएको छ।

- महिला नेतृत्व विकास गर्ने, महिला सशक्तीकरण गर्ने र विभिन्न क्षेत्रहरूमा छरिएर रहेका श्रमिक महिलालाई संगठित गर्ने
- महासंघ र यसका आबद्ध युनियनहरूमा महिला सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने
- महिला माथिका सामाजिक, यौनजन्य, लैंगिक उत्पीडन र आर्थिक शोषणका तथ्यहरू सार्वजनिक गर्ने
- महासंघका सदस्य युनियनको विधानले दिएको अधिकार प्रयोग गरी यस्ता ट्रेड युनियनलाई आवश्यक महिला श्रमिक सम्बन्धी नीति निर्देशन जारी गर्ने र नियमित गर्ने।

यस सम्मेलनबाट श्रम क्षेत्रसँग सम्बन्धित र समसामयिक विषयलाई समेत समेटेर १७ बुँदे प्रस्ताव पारित गरिएको थियो।

## प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी अभियान

२०६६ सालमा महिला स्वास्थ्य सम्बन्धी विषयमा केन्द्रित अभियान नै महिला कमिटीको प्रमुख काम भयो। २०६६ पुष १० देखि १३ गतेसम्म विभिन्न सदस्य संघ र अञ्चलका प्रतिनिधिसहित २० जना सहभागीका बीचमा प्रजनन स्वास्थ्य र श्रमिक महिला विषयक चार दिने तालिम सम्पन्न गरियो।



यसै क्रममा जिफन्टले तयार गरेको महिला स्वास्थ्य सम्बन्धी वृत्तचित्र तर्न बाँकी अजअङ्गको जंघारहरू को प्रदर्शन गर्नुकासाथै यसलाई स्थानीय तहसम्म कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने बारेमा पनि छलफल गरियो। प्रजानन स्वास्थ्यको बारेमा चेतना जगाउने उद्देश्यले घटक युनियन र जिल्लाहरूमा समेत यस विषयलाई २०६८ सालसम्म नै निरन्तरता दिइयो।

### महिला हिंसा विरुद्ध अभियान

२०६६ सालमा व्यवस्थापिका-संसदमा घरेलु हिंसा कसुर सजाय ऐनमाथि छलफल सुरु भएको थियो। उक्त ऐनमा श्रमिक महिलाको तर्फबाट आवश्यक सुझाव दिने उद्देश्यले मंसिर १० गते महिला हिंसा विरुद्धको विश्व दिवस (नोभेम्बर २५) को सन्दर्भमा श्रमिक महिला, अन्य जनसंगठनहरू (अनेमसंघ, युवा, विद्यार्थी, किसान, जनजाति, दलित लगायतका) का महिला प्रमुखहरू र कानुनविद्हरू बीच छलफल गरी र अन्तरक्रिया गरी कानुनमा समावेश गर्नुपर्ने प्रस्ताव तयार गरी सम्बन्धित ठाउँमा बुझाउने काम भयो। २०६७ को अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८) पनि महिला विरुद्ध हिंसाको विषयमा केन्द्रित गरेर मनाइयो। यस अभियानलाई निरन्तरता दिने क्रममा २०६८ को महिला हिंसा विरुद्ध अन्तरराष्ट्रिय दिवस (नोभेम्बर २५) को सान्दर्भिकताको बारेमा श्रमिक महिला बीच वक्तृत्व कला प्रतियोगिता गराइएको थियो।

२०६९ कार्तिक २३ गते सुनसरीमा महिला हिंसा विरुद्ध-श्रमिक कन्सर्ट गरियो, जुन नेपालको श्रमिक आन्दोलनको इतिहासमा नै पहिलो कन्सर्ट थियो, जहाँ दशौँ हजार श्रमजीवी र अन्य जनसमुदायको सहभागिता रहेको थियो। त्यही वर्ष मंसिरमा यस विषयमा दुई दिने कार्यशाला गरी जिफन्ट संरचनाभित्र महिला हिंसा विरुद्ध आचार संहिताको मस्यौदामा छलफल गरी अन्तिम रूप दिइएको थियो।





## घरेलु श्रमिक तथा घरआधारित श्रम

२०६८ फागुन २४ (मार्च ८) गते 'पारिवारिक दायित्वमा समान सहभागिता, ट्रेड यूनियनमा महिला अपरिहार्यता' नारासहित मनाइयो। यसपछिको वर्षका अधिकांश कार्यक्रमहरूमा घरेलु श्रम र घर आधारित श्रमको विषयलाई समावेश गरियो। २०६९ मा घरेलु श्रमिकहरू सम्बन्धी अनुसन्धान प्रतिवेदन, अडियो तथा भिडियो सहित विभिन्न प्रचार तथा अभियान सामग्रीहरू निर्माण गरियो।

मुलुकभित्र वा प्रवासमा समेत घरेलु श्रमिकको नाजुक कार्यावस्थामा सुधार गर्न राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तरराष्ट्रिय तहमा समेत सञ्चालित अभियानहरूको अभिन्न अङ्गका रूपमा नै जिफन्टको संलग्नता रहदै आएको छ।

## वैदेशिक रोजगारी र महिला श्रमिक

वैदेशिक रोजगारीमा महिला श्रमिकको विषय पटक पटक विवादित हुँदै आउने गरेको छ। कहिले प्रतिबन्ध त कहिले उमेर तोक्ने काम हुँदै आएका थिए। यस सन्दर्भमा सम्बन्धित पक्षहरूका बीच पटक पटक छलफल र अन्तरक्रिया गरेर तयार गरिएको महिलाहरूको सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी जिफन्टको अवधारणाका रूपमा २०६९ असार ३ गते श्रम मन्त्रालयमा ज्ञापनपत्रका रूपमा बुझाइएको थियो।

त्यस वर्षको अन्तरराष्ट्रिय प्रवासी श्रमिक दिवस (डिसेम्बर १८) का सन्दर्भमा महिला केन्द्रित कार्यक्रम गरेर यस विषयमा आफ्नो चासो देखाउने मात्र होइन, वैदेशिक रोजगारलाई मर्यादित र व्यवस्थित बनाउने कुरामा जोड दिएको थियो। यस विषयमा जिफन्टको निरन्तर पहल रहदै आएको छ।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

## युनियन आन्दोलनको जेण्डर सचेतनाको मापन : २० वर्षे महिला अभियानको सहभागितामूलक जेण्डर अडिट

श्रम आन्दोलनमा महिलाहरूको अवस्थाको बारेमा जानकारी राख्नुकासाथै सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्रको पहिचान गर्ने काम निरन्तर प्रक्रिया हो। नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले २०५२ सालदेखि हरेक चार वर्षमा आफ्नो राष्ट्रिय महाधिवेशन हुनु पूर्व महिला मजदुरको राष्ट्रिय सम्मेलन गर्नुकासाथै आफ्नो जेण्डर नीति र त्यसको कार्यान्वयनको पुनरावलोकन गर्दै आएको छ। यस्ता सम्मेलनबाट प्राप्त सुझावको आधारमा नीतिमा परिमार्जन गर्नुकासाथै बस्तुगत आवश्यकताको आधारमा थप योजना बनाएर अगाडि जाने यो प्रक्रिया अद्यापि जारी छ।

यही प्रक्रिया अन्तरगत जिफन्टले २०७० मंसिरमा आफ्नो संस्थाको सहभागितामूलक जेण्डर अडिट गराएको थियो। जेण्डर अडिटबाट प्राप्त सुझावमाथि अन्य सामाजिक सहयात्रीका प्रतिनिधिको बीचमा समेत छलफल गरिएको थियो। त्यस क्रममा साभेदार संस्थाको अभिव्यक्ति 'जिफन्ट तुलनात्मक रूपमा जेण्डर सचेत रहेको र आगामी दिनमा यो जेण्डर स्मार्ट बनोस'ण्ट ले पनि सायद जिफन्ट जेण्डर नीति निर्माण र कार्यान्वयनमा अग्रपङ्क्तिमा रहेको छ भन्ने रूपमा लिन सकिन्छ।

## अभियान सामग्री निर्माणको अर्को श्रृङ्खला

२०६४ मा संविधानसभाको निर्वाचनपछि त्यहाँभित्र महिला अधिकार र समानताको बहस हुने क्रममा श्रमिक वर्ग बीच अभियानको लागि २०६६ मार्च ८ को सन्दर्भमा नयाँ संविधानका लागि प्रस्तावित महिलाका हक-अधिकार र यस वर्ष मार्च ८ को संघर्षमय इतिहासले १०० वर्ष पुगेको सन्दर्भमा नेपाल महिला आन्दोलनको संक्षिप्त अभिलेख पाइलापाइला गर्दै यात्रा शिखर चुम्दैछ प्रकाशन गरियो। २०६६ मा महिला स्वस्थ र प्रजनन अधिकारसँग सम्बन्धित अभियानलाई सहज बनाउन वृत्तचित्र तर्न बाँकी अजअङ्गको जंघारहरू तयार गरी सार्वजनिक गरियो।



संविधानसभाभित्र नागरिकतामाथिको बहस उचाइमा पुगेपछि २०६७ मार्च ८ को सन्दर्भमा अभियान सामग्रीका रूपमा समानता-संविधान निर्माणको मूल आधार : नागरिक पहिचान पहिलो अधिकार नामक प्रकाशन गरी वितरण गरियो ।

२०७० मा आइपुग्दा जिफन्टको स्थापनाकालदेखि छैटौँ महाधिवेशनको संघारसम्म आइपुग्दासम्म भएका महिला गतिविधि, यसका उपलब्धि र चुनौतीको सार्वजनिक जेण्डर अडिट गरी बीस वर्षका बीस उपलब्धि र बीस सुभाब तयार गरी दुई दशकको मेहनत : शून्यबाट तेत्तिस प्रतिशत : हामी गर्व गर्छौँ नामको दस्तावेज प्रकाशन गरिएको थियो ।

### पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन (२०७०)

२०७० फागुन २५-२६ गते (मार्च ८) सार्वजनिक जेण्डर अडिटको प्रतिवेदनसहितलाई ध्यानमा राख्दै पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन आयोजना भयो । महिला विरुद्धको हिंसाको विषयमा केन्द्रित उक्त सम्मेलनको मूल नारा 'यो त अपराध हो, महिला विरुद्ध हिंसा नगरौँ, नसहौँ प्रहार गरौँ भन्ने थियो । यही सम्मेलनबाट जिफन्टले आफ्नो संगठनको आन्तरिक जीवनमा कार्यान्वयन गर्ने गरी महिला विरुद्ध हिंसा सम्बन्धी आचार संहिता पारित गरिएको थियो (अनुसूची २) । त्यसै वर्ष पौषदेखि सुरु भएको महिला हिंसा विरुद्धको अभियान अकुपाइ बालुवाटारमा फागुन २६ गते बिहान सम्मेलनका सहभागीहरू पौषदेखि महिला हिंसा विरुद्ध निरन्तर चलेको अकुपाइ बालुवाटार अभियानमा गएर ऐक्यबद्धता जाहेर गरेका थिए । यस सम्मेलनले श्रमिक महिला र समसामयिक विषयमा केन्द्रित रहेर घोषणापत्र जारी गरेको थियो (अनुसूची ३) ।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

## छैटौँ चरण (२०७१-२०७४)

### छैटौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन (२०७१)

२०७१ फागुन २४ र २५ गते छैटौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो। 'यसो हुन दिउँ भन्ने मूल नाराकासाथ आइटीयुसीले पारित गरेको कार्यक्रम 'काउन्ट अस इन' (अर्थात् हामी यहीं छौँ, हाम्रो बारेमा चासो राख) भन्ने कुरालाई आत्मसात गर्दै सन् २०१८ सम्ममा '३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व, पाँच प्रतिशत महिला सदस्य वृद्धि, महिला हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलता, काम र जीवन बीचमा सन्तुलन तथा जेण्डर आधारित भेदभावको अन्त्य' का पाँच विषयमा केन्द्रित रहेर काम गर्ने कुरालाई सम्मेलनले स्वीकार गरेको थियो।

कार्यक्रमको प्रमुख अतिथि केममविको पूर्व संयोजक तथा वर्तमान राष्ट्रपति विद्या भण्डारीले 'अर्थतन्त्रमा हामीलाई गणना गर, श्रमशक्तिमा हाम्रो हेक्का राख, नीति निर्णयमा हामिलाई चासो राख, नेतृत्वमा हामिलाई संलग्न गर' भन्ने कुरा नै आजका श्रमिक महिलाको मुख्य माग हो भन्ने कुरा स्पष्ट पार्नुभएको थियो। यही नारा र सन्देशमा आधारित भएर सम्मेलनले १३ बुँदे प्रस्ताव पारित गरेको थियो (अनुसूची ४)।

### अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (मार्च ८) मा बिदा

केममवि-जिफन्ट ले २०४९ सालबाट अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवस (८ मार्च) का दिन श्रमिक महिलालाई सार्वजनिक बिदा पाउनु पर्दछ भनेर अभियान थालेको थियो। निरन्तर अभियानको क्रममा पटक पटक मन्त्रीदेखि प्रधानमन्त्रीसम्म ज्ञापनपत्र बुझाउने काम भयो। यसको नतिजास्वरूप २०६३ मा राजपत्रमा सूचना निकालेर सबै श्रमिकलाई बिदा दिने निर्णय भयो। अन्ततः, श्रम कानून २०७४ ले मार्च ८ का दिनलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक महिला दिवसको रूपमा बिदा हुने कानूनतः व्यवस्था गरेको छ।



## श्रम नीति, संविधान र कानूनमा श्रमिक महिला

विगतको श्रम नीति र कानूनमा महिला सम्बन्धी विषय त्यति सन्तोषजनक थिएन, छैन। मातृत्व संरक्षणको सन्दर्भमा गरिएको व्यवस्था विभेदकारी हुनुकासाथै अत्यधिक महिला सहभागी रहेको अनौपचारिक क्षेत्रको बारेमा श्रम कानून मौन थियो।

२०६१ सालमा सम्पन्न राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले श्रम बजारलाई जेण्डर समान बनाउन मुलुकमा भएका विविध घोषणा, प्रयत्न र प्रतिबद्धतामा आधारित हुँदै महिला रोजगारी र सशक्तीकरणका लागि सबै तहमा सहभागिता र आरक्षण-संरक्षण सुनिश्चित गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिदै जेण्डर समानता र प्रवर्द्धनसँग सम्बन्धित अन्तरराष्ट्रिय मापदण्डहरूलाई अनुमोदन गर्दै तदनुसार प्रावधानहरू श्रम तथा रोजगार नीति र कानूनमा व्यवस्थित गर्दै जाने कुरा उल्लेख थियो।<sup>१०६</sup>

२०६२ मा आयोजना गरिएको बृहत श्रमिक राष्ट्रिय सम्मेलनले भेदभावका सबै रूपहरूको अन्त्य गरी समतामूलक समाजको स्थापनाको लागि जेण्डर, जातीय, क्षेत्रीय र सबैखाले भेदभावहरू विरुद्ध अभियानहरू सञ्चालन गर्ने कुरा गरेको थियो।<sup>१०७</sup>

यी नै व्यवस्थाहरूलाई समेत ध्यानमा राख्दै जेण्डर समानता र श्रमिक अधिकारका अभियन्ता र ट्रेड युनियनको निरन्तर खबरदारीका कारण २०७२ को संविधान लैंगिक दृष्टिकोणबाट विगतका भन्दा धेरै अग्रगामी बनेको छ। मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरिएका सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने, पेसा रोजगार गर्न पाउने, समान कामका लागि लैंगिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव गर्न नहुने, पैतृक सम्पत्तिमा सबै सन्तानको समान हक हुने, धर्म, लिंग, बैवाहिक स्थिति, गर्भावस्थाको आधारमा विभेद गर्न नहुने, सकारात्मक विभेदको व्यवस्था, छुवाछुत तथा भेदभावजन्य कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुने, पिडीतले क्षतिपूर्ति पाउने हकहरू प्रत्यक्ष रूपमा लैंगिक विषयसँग जोडिएका छन्। त्यसैगरी श्रमप्रतिको अपहेलना,



लैंगिक भेदभावलाई दुरुत्साहन गर्ने कार्यमा मनासिब प्रतिबन्ध लगाउने गरी ऐन बनाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ।<sup>१०९</sup>

श्रमसँग जोडेर कसैलाई पनि निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नपाइने र लगाइएमा कानुन बमोजिम दण्डनीय हुने कुरा उल्लेख छ। प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक, उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक तथा कानुन बमोजिम ट्रेड युनियन खोल्ने, सहभागी हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने हकले सबै क्षेत्र, लिंग र पेसाका श्रमिकलाई समेट्नु यो संविधानको सबैभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष हो।

जेण्डर दृष्टिकोणबाट हेर्दा महिलाको हकका रूपमा वंशको आधारमा कुनै लैंगिक विभेद नगरिने, महिला माथि हुने हिंसा, शोषण दण्डनीय हुने र कानुन बमोजिम पीडकबाट क्षतिपूर्ति पाउने हक, सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्यको अधिकारको व्यवस्था, पारिवारिक ममिला तथा सम्पत्तिमा दम्पतिको समान हक, राज्यको हरेक संरचनामा महिलाको समानुपातिक समावेशी सहभागिताको सुनिश्चितता, र सकारात्मक विभेदका आधारमा शिक्षा, रोजगार, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षाको विषयमा महिलालाई विशेष व्यवस्था गर्न सकिने कुराको उल्लेख हुनु समानताको पक्षमा ठूलो फड्को हो।<sup>११०</sup>

नागरिकताका सन्दर्भमा अझै पनि नेपाली बाबुका सन्तानले निर्भिकतापूर्वक वंशजको नागरिकता पाउने तर आमाका सन्तानले बाबु विदेशी वा नेपाली भएको आधारमा फरक प्रावधान रहेको छ। नागरिकता सम्बन्धी गरिएको व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न अब बन्ने कानुनी व्यवस्थामा ध्यान दिनु जरुरी छ।



संविधानको घोषणापछि आएको श्रम कानूनमा पहिलाको भन्दा धेरै कुरामा सुधार भएको छ। संविधानले सुनिश्चित गरेका माथि उल्लेखित अधिकांश हकलाई यस श्रम कानूनले समेटेको छ।

युनियन आन्दोलनले माग गर्दै आएका विषयहरू जस्तो सुर्यास्तपछि काममा लगाउँदा वा सुर्योदय पूर्व महिलालाई काममा लगाउँदा यातायातको व्यवस्था गरिनुपर्ने, कार्यस्थलमा यौन दुरुत्साहन गर्नेलाई कार्वाही हुने, महिला श्रमिक गर्भवती भएको जानकारी दिएपछि स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर नपर्ने काममा लगाउनुपर्ने, प्रसूति बिदा ९८ दिन दिने, आमा-बाबुको मृत्युमा छोरीले किरिया बिदा, मार्च ८ को दिन महिला श्रमिकले बिदा पाउने, पुरुष श्रमिकले श्रीमती सुत्केरी हुँदा १५ दिन बिदा पाउने लगायतका कुराहरू वर्तमान श्रम कानूनले समेटेको छ।<sup>१११</sup> महत्वपूर्ण कुरा यस श्रम कानूनले घरेलु श्रमिकदेखि अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने हरेक व्यक्तिगत श्रमिकलाई पनि समेटेको छ।

सामाजिक सुरक्षा कानूनमा हरेक श्रमिकलाई समेट्ने गरी व्यवस्था गरिएको छ<sup>११२</sup> भने श्रम सम्बन्धी नीति निर्माणको तहमा महिला सहभागिताको सुनिश्चित गर्न श्रम सल्लाहकार समितिमा रोजगारदाता र ट्रेड युनियनबाट पाँचमध्ये दुई जना र सामाजिक सुरक्षा बोर्डमा तीनमध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।<sup>११३</sup>

लामो अभियानको उपलब्धिका रूपमा यी अधिकारहरू संवैधानिक र कानुनी रूपमा प्राप्त भएका छन्।

## ९. महिला अभियान २५ वर्षको विश्लेषण र निष्कर्ष

सन् १८६६ मा पहिलो इन्टरनेसनल हुँदा महिला सहभागिता थिएन। त्यसपछि बेलायतको श्रमिक नेता हारियतल महिला सहभागिताको बारेमा कुरा उठाएपछि १८६७ मा उहाँलाई कमिटीमा थपियो। पछि क्लारा जेट्कन लगायतले यस विषयको उठान गरेपछि मार्क्सको अगुवाइमा तीनवटा कुरा-



१) महिलाहरूको अवस्थाको बारेमा छलफल गरेर साभा धारणा र विषय पहिचान गर्न छुट्टै संयन्त्र बनाउने, २) महिलाको विषयमा छलफल, तालिम, प्रशिक्षण र अन्तरक्रिया मार्फत आवश्यक सीप, क्षमता र तरिकासहित आत्मविश्वास विकास गर्न थप गतिविधिहरू गर्ने र ३) संगठनमा मूलधारको नीतिगत निर्णय र कार्यान्वयनमा सहभागी हुन पर्याप्त स्थान सिर्जना गर्दै सिक्ने र सिकाउने प्रक्रियामा ध्यान दिनुपर्दछ।

महिला सशक्तीकरण, सभागिता र जेण्डर समानताको आन्दोलनमा यी तीन कुराहरू अझै सान्दर्भिक छन्। पछिल्लो चरणमा यसलाई कार्यक्रमिक रूपमा अगाडि बढाउँदा एफर्मेटिभ एक्सन (अर्थात सकारात्मक कदम) को रूपमा पनि व्याख्या गर्न थालिएको छ। यस कुरालाई समेत आधार मानेर जिफन्टको महिला अभियानको पच्चिस वर्षको विश्लेषण गर्दा निम्न निचोडहरू निकाल्न सकिन्छ :

१. जिफन्टभित्र महिला सहभागिता र सशक्तीकरण अभियान निरन्तर रूपमा चलेको छ। पहिलो दुई दशकमा जुन गतिकासाथ कामहरू अगाडि बढेका थिए, पछिल्लो चरणमा महिला कमिटी बनिस्केपछि अझ सशक्त हुनुपर्ने महिला अभियान सुस्ताएको देखिन्छ। यस बीचमा महिला सम्बन्धी संवैधानिक र कानुनी रूपमा पनि धेरै अधिकारहरू प्राप्त भएकोले आम श्रमिकको बीचमा ती कुरा पुऱ्याउँदै सिंगो युनियन आन्दोलनलाई सामाजिक रूपान्तरणको अगुवा बनाउन पनि महिला अभियानलाई सशक्तता दिन जरुरी छ।
२. अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनको सुरुवातमा महिला सहभागिता न्यून मात्र होइन, शून्यबाट सुरु भयो। कतिपय मलुकमा मूलधारको युनियन आन्दोलनले महिलालाई सहभागी नै नगराएका कारण छुट्टै युनियन बनाएर आफ्नो अधिकारको लागि क्रियाशील रहनुपर्‍यो (क्याड-डेनमार्क यसको एउटा उदाहरण हो)। त्यही आन्दोलनले बनाएको इतिहासलाई समाजवादी आन्दोलनसँग





जोड्ने र संस्थागत गर्ने क्रममा नै मार्च ८ को परम्पराको विकास पनि हुन पुग्यो । तर, नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनको सुरुदेखि नै महिलाहरू यो वा त्यो रूपमा अभिन्न अङ्ग बन्दै आए । २०३५/३६ बाट दोस्रो चरणको श्रमिक आन्दोलनमा महिलाहरू पुरुष सरह नै आन्दोलनमा सहभागी रहे ।

यसरी श्रमिक आन्दोलनको इतिहास बनाउने क्रममा सँगसँगै भएका महिलाहरू युनियन आन्दोलनलाई संगठित रूपमा अगाडि बढाउने नेतृत्वदायी संयन्त्रमा नरहेको कुरालाई अनुभूत गर्दै जिफन्टले २०४९ देखि नै केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग मार्फत महिला नेतृत्व विकासको कामको सुरुवात गर्‍यो । र, आजका दिनसम्म आइपुग्दा यही आन्दोलनमा संलग्न व्यक्तिहरू मुलुकको सम्माननीय राष्ट्रपतिदेखि मन्त्री र सांसदको रूपमा आफ्नो दक्षता देखाउन सफल भएका छन् भन्ने कुरा सिंगो आन्दोलनका लागि गर्वको विषय हो । संविधानको घोषणापछि पहिलो पटक सम्पन्न निर्वाचनबाट तीनै तहमा यस आन्दोलनले विकास गरेका नेता कार्यकर्ता जनप्रतिनिधिको रूपमा निर्वाचित हुनु श्रमिकका मुद्दालाई राज्यको तर्फबाट संस्थागत गर्ने अर्को अवसर हो । यसमा श्रमजीवी वर्गले गर्वानुभूति गर्दै उक्त अवसरलाई श्रमजीवी वर्गको पक्षमा अधिकतम सदुपयोग गर्न सक्नुपर्दछ ।

३. जिफन्टले सुरु गरेको श्रमिक महिला अभियान अन्तरगत युनियन आन्दोलनको जेण्डर सचेतनाको नीति (सिंगो कार्यक्रममा महिला र महिलाको कार्यक्रममा पुरुष सहभागिताको कोटा) र महिला सहभागिताको सन्दर्भमा प्रतिनिधित्व मात्र होइन, समान सहभागिताको नारा अन्तरराष्ट्रिय श्रमिक आन्दोलनको लागि समेत नौलो र उदाहरणीय बनेको छ । यी असल पक्षहरूलाई अझ प्रभावकारी बनाउने बारेमा सिंगो जिफन्ट परिवार थप सिर्जनात्मक र रचनात्मक रूपमा अगाडि बढनु आवश्यक छ ।



४. सुरुका दिनदेखि २५ वर्षसम्म यसले गरेका गतिविधि मूलतः चेतनामूलक प्रशिक्षण, साक्षरता र नेतृत्व विकासमा केन्द्रित हुँदै आएको छ। महिला सम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धान पनि त्यही सेरोफेरोमा केन्द्रित छ। अब, युग बदलिएको छ। समाजको माग र आन्दोलनको दायित्व बदलिएको परिवेसमा जिफन्टको महिला अभियानले पनि प्राथमिकता बदल्नु जरुरी छ। अब कोठामा गरिने प्रशिक्षण भन्दा हरेक प्रशिक्षण र तालिमपछि महिलाहरू मैदानमा आएर व्यवसायिक रूपमा आफ्नो सीप, क्षमता र दक्षता मार्फत सामाजिक रूपान्तरणको अभियानलाई कसरी सकारात्मक रूपमा प्रभावित पार्छ भन्ने कुरामा ध्यान दिनु उपयुक्त हुन्छ। यसका लागि चेतनाको साथै कामको क्षेत्रमा रहेको जेण्डर ग्लास सिलिंग (माथिल्लो पदमा जान सामाजिक दृष्टिकोण सृजित अवरोध) र जेण्डर ग्लास वालिड (महिला र पुरुषले गर्ने कामको परम्परागत विभाजनका नाममा रहेको अवरोध) का कुराहरूलाई भत्काएर अगाडि बढ्ने किसिमको जनशक्ति विकास गरी उपयुक्त भूमिका प्रदान गर्नुपर्दछ।
५. सहभागिताको कोणबाट हेर्दा सदस्य, महाधिवेशन प्रतिनिधि र कमिटीगत रूपमा सबै तहमा महिला सहभागिता वृद्धि भएको छ। २ प्रतिशतबाट सुरु भएको महाधिवेशन प्रतिनिधि र सदस्य सङ्ख्या गणनायोग्य अवस्थामा पुगेको छ। नेतृत्वमा शून्य अवस्थामा रहेको महिला सहभागिता यस बीचमा ४० प्रतिशत पुगेको छ।
- युनियनमा मात्र होइन, कुनै बेला जिफन्ट संरचनामा रहेका महिलाहरू आज राज्य संरचनाको विभिन्न तहमा पुग्नु गर्व गर्न लायक पक्ष हो। २०५४ सम्म केममविको संयोजक रहनु भएको विद्यादेवी भण्डारी आज मुलुकको राष्ट्रपतिको पदमा हुनुहुन्छ। त्यसै गरी जिफन्ट आबद्ध महिलाहरूले राष्ट्रिय महिला आयोगको संस्थापकदेखि मन्त्री, सभासद र सांसदका रूपमा भूमिका निर्वाह



गरेका छन्। यस वर्ष भएको तीनै तहको निर्वाचनमा गणनायोग्य सङ्ख्यामा जिफन्ट सम्बद्ध महिलाहरू निर्वाचित भएका छन्।

अन्तरराष्ट्रिय तहमा हडकडस्थित कमिटी फर एसियन विमेनदेसि ग्लोबल युनियन फेडरेसनहरूमा प्रतिनिधित्व गर्नुकासाथै आईएलओ गभर्निङ बडीसम्म जिफन्टको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गर्दै अन्तरराष्ट्रिय रूपमा जिफन्टको पहिचान बिस्तार गर्न सक्षम भएका छन्।

६. युनियनमा महिला सहभागिता वृद्धि, नेतृत्व विकास र जेण्डर सचेतना अभियानका लागि सामग्री उत्पादनको सन्दर्भमा जिफन्ट प्रशंसनीय रहेको छ। महिला श्रमिकसँग सम्बन्धित अध्ययन अनुसन्धानका प्रतिवेदनदेखि सूचनामूलक प्रकाशन, कार्टुन किताब, चित्रकथा, फोटो किताब लगायत सान्दर्भिक प्रकाशन र अडियो, भिडियो, वृत्तचित्र र गीती अलबमसम्म उत्पादन गरेर उद्योग-कृषि-सेवा र औपचारिक-अनौपचारिक सबै क्षेत्रका श्रमिकलाई आफ्नो अधिकारप्रति सजग बनाउने, संगठित गर्ने र परिचालन गर्ने काममा जिफन्ट उदाहरणीय बनेको छ।
७. राष्ट्रियस्तरका सम्मेलन र भेलाहरूका साथमा अन्तरराष्ट्रिय तहका कार्यक्रमहरू समेत आयोजना गरेर फरक क्षेत्र र परिवेसको अनुभव र अवस्थाको बारेमा सिक्ने र सिकाउने कामले यसको स्वास गरेर जेण्डर समानता सम्बन्धी बुझाइको दायरालाई फराकिलो पार्न सक्नु गौरवको कुरा हो। यसले अरुको अनुभवबाट सिक्ने मात्र होइन, नेपाली श्रमिक आन्दोलन र महिला सहभागिताको बारेमा विश्वलाई जानकारी दिने काममा पनि महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ।
८. जेण्डर समानता र प्रवर्द्धनको लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुकगेप) का तर्फबाट पहिचान गरिएका कार्यथलोका साभ्ता जेण्डर एजेण्डामा उल्लेख गरिएका अधिकांश विषयहरू नीतिगत र कानुनी रूपमा प्राप्त भएका छन्। यसलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न र



परिवर्तित अवस्थामा रहेका जेण्डर विषयहरूको पहिचानका लागि समीक्षात्मक रूपमा कार्यथलोलाई नियाल्न फेरि पनि संयुक्त रूपमा अगाडि बढ्न आवश्यक छ।

१. तर, पछिल्लो अवधिमा महिला कमिटी बनिसकेपछि यसले अभै सशक्त र प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सक्नुपर्दथ्यो। तर अवस्था उल्टो अनुभूत हुन्छ। सदस्यता बिस्तारमा प्रगति भए पनि महिला केन्द्रित अन्य गतिविधिहरू उत्साहजनक देखिदैन। मुलुक गणतन्त्रको युगमा प्रवेश गरेसँगै महिला श्रमिकका विषयमा न त कुनै अध्ययन अनुसन्धान भएको छ न त अन्तरराष्ट्रियस्तरको कार्यक्रम नै भएका छन्। यस बीचमा महिला सम्बन्धी संविधान, कानून व्यवहारमा समेत यति धेरै उपलब्धि प्राप्त भएका छन्। त्यसको बारेमा स्थानीय तहसम्म जानकारी गराउन कुनै प्रकाशन समेत भएको छैन।

यस अवधिका लागि तोकिएको 'काउन्ट अस इन' अर्थात् हाम्रो बारेमा चासो राख्न अभियान अन्तरगत तय गरिएका उद्देश्य प्राप्तिका सन्दर्भमा महिला कमिटी आफै क्रियाशील भएको देखिदैन, हुन सकेन। गर्ने कुरा नै प्रमुख दायित्वको रूपमा रह्यो। यस अन्तरगत सदस्यता वृद्धिको विषयमा जिफन्टले गरेका अभियानहरूले सम्बोधन गर्ने प्रयत्न गर्‍यो। जसका कारण महिला बहुल क्षेत्र स्वास गरी महिला स्वास्थ्य स्वयंसेवी र सौन्दर्यकर्मी युनियनमा बृद्धि भएको सदस्यताले प्रमुख भूमिका खेलेको छ। यस बाहेक महिला-पुरुष दुबै कार्यरत रहेको क्षेत्रमा क्युपेक नेपाल बाहेक अन्य क्षेत्रमा खासै महिला सदस्यता वृद्धि भएको देखिदैन।

वैकल्पिक नेतृत्व विकासको लागि विशेष योजना बनाई कार्यान्वयनमा जानु नितान्त आवश्यक देखिन्छ। यसका लागि नेतृत्वमा रहेका महिला सदस्यहरूलाई युनियन नेताको रूपमा स्थापित गर्नका लागि आवश्यक वातावरण बनाउने र जिम्मेवारी दिई जाने बारे गम्भिरतापूर्वक सोचिनु आवश्यक छ।



## ‘यसो हुन दिउँ’ अभियानको कार्यान्वयनको अवस्था

२०७१ फागुन २५-२६ मा ‘हामी यहाँ छौं, हाम्रो बारे चासो राख्’ भन्ने नाराकासाथ जिफन्टको छैटौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो। अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटीयुसी) ले सन् २०१८ सम्ममा अभियानको रूपमा तेस्रो विश्व सम्मेलन (२०१४) बाट पारित गरेको कार्यक्रम ‘काउन्ट अस इन (अर्थात हाम्रो बारे चासो राख्)’ लाई स्थानीयकरण गर्दै राष्ट्रिय रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गरी जिफन्टले यस अवधिको लागि आफूभित्रको जेण्डर अभियानको नामाकरण पनि काउन्ट अस इन (अर्थात हाम्रो बारे चासो राख्) का रूपमा गन्यो। यस अभियान अन्तरगत निम्न अनुसार पाँच वटा बुँदाहरू रहेका छन्।

१. आगामी महाधिवेशनसम्ममा पाँच प्रतिशत महिला सदस्य वृद्धि गर्ने
२. ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व,
३. महिला हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलता
४. काम र जीवन बीचमा सन्तुलन
५. जेण्डर आधारित भेदभावको अन्त्य

सदस्यता वृद्धिको सन्दर्भमा यस अवधिमा जिफन्टको सिंगो सदस्य सङ्ख्यामा महिला सदस्य १०.५ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ। २०७१ मा १८ प्रतिशत रहेको महिला सदस्य अहिले २८.५ पुगेको छ। यो नै यस अवधिको सबैभन्दा ठूलो उपलब्धि हो। यो सङ्ख्या वृद्धिमा खास गरी महिला बहुल क्षेत्रहरू महिला स्वास्थ्य स्वयंसेवी र सौन्दर्यकर्मी युनियनको सबैभन्दा ठूलो भूमिका रहेको छ। यस बाहेक महिला सदस्य वृद्धिमा क्युपेक नेपाल र समग्र उद्योग क्षेत्रको युनियनलाई लिन सकिन्छ। यस बाहेक महिला सहभागिता गणनायोग्य रहेका तर सदस्य बिस्तारमा खासै उपलब्धि नदेखिएका होटल लगायत सेवा क्षेत्रले आगामी दिनमा थप योजना बनाएर लाग्नु पर्ने देखिन्छ।

त्यसैगरी दोस्रो लक्ष्य नेतृत्वमा एकतिहाइ महिला सहभागिता जिफन्ट संरचनामा पहिला नै कार्यान्वयन भइसकेको थियो। यो कुरा जिफन्ट संरचना संघिय संरचनामा रूपान्तरणपछि पनि कायम रहेको छ। तर, यस अवधिमा जसरी नयाँ कार्यकर्ताहरूलाई वैकल्पिक नेतृत्वको रूपमा तयार



गर्न सक्नुपर्दथ्यो, त्यो हुन सकेन। छैटौँ सम्मेलनको समयमा जो महिलाहरू विभिन्न युनियनको नेतृत्वमा थिए, आम रूपमा तिनै अनुहार अहिले पनि रहेका छन्। घटक युनियनहरू लगायत जिफन्टका विभिन्न तहमा समेत नयाँ र समयसापेक्ष क्षमतासहितको वैकल्पिक नेतृत्व विकास हुन सकेन भने भविष्यमा युनियन आन्दोलनमा यसको नकारात्मक प्रभाव पर्न सक्छ भन्ने कुरामा समयमा नै सचेत हुँदै यस क्षेत्रमा योजनाबद्ध रूपमा कामलाई अगाडि बढाउनुपर्दछ।

बाँकी तीन वटा विषयमा भने यस बीचमा खासै प्रगति हुन सकेको देखिदैन। महिला विरुद्ध हिंसामा शून्य सहनशीलताको विषयमा थप कामको कुरा मात्र होइन, पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट पारित भएको आचारसंहिता अभैसम्म मातहतका कमिटी र युनियनहरूमा जानकारीको लागि समेत पुग्न सकेको पाइदैन। यो गम्भिर विषय हो। त्यसैगरी, जीवन र कामको बीच सन्तुलनको पछाडिको आशय के हो र यसलाई युनियन नेता-कार्यकर्ता-सदस्यसम्म कसरी व्यवस्थापन गर्ने भन्ने बारेमा छलफल र अन्तरक्रियाहरू गर्दै सोच र व्यवहार रूपान्तरणमा जोड दिइनुपर्दथ्यो। यो कामको योजना नै बन्न सकेन। पाँचौँ र अन्तिम विषय, सामाजिक रूपमा विद्यमान जेण्डर आधारित भेदभावको अन्त्यका लागि युनियन र कार्यथलोभन्दा बाहिर समेत प्रभाव दिने गरी गरिनुपर्ने गतिविधिहरूको बारेमा यस बीचमा ध्यान दिन सकिएन। यस विषयमा समान धारणा र विचार राख्ने अन्य संगठन र आन्दोलनसँग समेत हातेमालो गरेर क्रियाशील हुनसक्नु पर्दथ्यो। त्यस विषयमा खासै चासो पुग्न सकेको देखिएन।

यी सबै विषयमा कामलाई गति दिन महिला कमिटी जति क्रियाशील हुनु पर्दथ्यो, त्यसो हुन सकेन। २०७२ वैशाखमा गएको विनाशकारी भूकम्प, संविधान कार्यान्वयनका सन्दर्भमा मुलुकको संघीय संरचनासँगै जिफन्टमा भएको संरचनागत परिवर्तन, नयाँ संरचना अन्तरगत महिला कमिटी परिचालनमा रहेको अन्यौलता, यो वर्षभरि नै सञ्चालन भएको विभिन्न तहको निर्वाचन लगायतका कारण पनि महिला कमिटी योजनाबद्ध रूपमा



तोकिएको उद्देश्य प्राप्तमा लाग्न नसकेको देखिन्छ। र, मूलधारको संरचना र नेतृत्वले पनि यस विषयमा आवश्यक चासो दिन नसकेको अवस्थाले पनि उल्लेखित विषयहरूलाई आम कार्यक्रमको पाटो बनाएर अगाडि बढाउन सकिन। यी कमजोरीहरूलाई आगामी दिनमा शिक्षा र अनुभवका रूपमा लिएर अगाडि बढ्दा अभै समय घर्किसकेको छैन।

### अबको बाटो- कामको प्रस्ताव

माथिको अवस्थाले भन्छ, 'काउन्ट अस इन'सँग सम्बन्धित विषयमा अभै काम गर्न बाँकी छ। नयाँ संविधानको घोषणापछि आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक रूपान्तरण नै मूल दायित्व हो भन्ने कुरामा राज्यको सबै अङ्ग सहमत छ। यो अवस्थामा महिला श्रमको पहिचान, काम र जीवन बीचको सन्तुलन, महिला विरुद्ध हिंसामा शून्य सहनशीलता र महिलाप्रतिको जेण्डर दृष्टिकोण परिवर्तन गर्नुकासाथै विद्यमान जेण्डर विभेदको अन्त्यका लागि निरन्तर काम गर्नु आवश्यक छ। यसैले यी विषयहरूको गम्भिरतालाई अनुभूत गर्दै आगामी दिनमा थप योजनासहित अभियान गर्नुपर्ने कुरालाई स्वीकार गर्दै विगतमा तय गरिएका 'काउन्ट अस इन' अन्तर्गतका उद्देश्य प्राप्तिको कामलाई निरन्तरता दिनु आवश्यक छ भन्ने अनुभूतिका साथ सातौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनको लागि 'यसो हुन दिउँ, यसैलाई थप सुदृढ गरौँ' भन्ने नारा तय गरिएको छ। यही नारालाई साकार रूप दिनका लागि यस बीचमा हुन नसकेका कामलाई आगामी चार वर्षमा गति दिनका लागि निम्न कामहरू प्रस्ताव गरिएको छ :

१. सदस्यता ट्रेड यूनियन आन्दोलनको मेरुदण्ड हो। महिलाहरू समाजको आधा जनसङ्ख्या मात्र होइन, आधा श्रमशक्ति पनि हुन् भन्ने कुरालाई आत्मसात गर्दै अनौपचारिक श्रमिकलाई समेत युनियन आन्दोलनको मूलधार ल्याउन थप क्रियाशीलता बढाउँदै निरन्तर सदस्यता बिस्तारमा जोड दिनु पर्दछ।



२. महिला बहुल क्षेत्र र महिला न्यून क्षेत्रमा फरक रूपमा युनियन नेतृत्व विकास हुनु जरुरी छ। यसका लागि फरक राणनीति र योजनाकासाथ जिफन्टको सिंगो संरचना, महिला कमिटी र घटक युनियन बीच समन्वय आवश्यक छ।
३. संवैधानिक रूपमा महिला पुरुष बीचको विभेद धेरै हदसम्म हटे पनि व्यवहारमा अझै पनि महिलालाई 'मातहत'को समुदायको रूपमा हेर्ने विभेदपूर्ण दृष्टिकोण पुरै हटेको छैन। जसका कारण समाजमा अझै पनि जेण्डर आधारित विभेदहरू विद्यमान छन्। यसलाई न्यूनीकरण गर्दै लैजानका लागि अन्य सम्बन्धित संघ-संगठन र आन्दोलनसँग समेत हातेमालो गरेर अगाडि बढ्नु पर्दछ।
४. महिला नेतृत्व विकासका लागि छुट्टै महिला केन्द्रित गतिविधि र मूलधारका गतिविधिमा समान सहभागिता उन्मुख कार्यक्रमहरू सञ्चालन जरुरी छ। विभिन्न क्षेत्र र तहका युनियनमा क्रियाशील महिला बीच वैकल्पिक नेतृत्व विकासका लागि विशेष योजनाकासाथ गतिविधिहरू हुन आवश्यक छ।
५. काम र परिवार बीच सन्तुलनको बारेमा जेण्डर भूमिका परिवर्तनका लागि रोल मोडलहरूसँग अन्तरक्रिया र अनुभव आदानप्रदान लगायतका गतिविधि मार्फत घरेलु काममा सहकार्यको संस्कारलाई व्यवहारिक रूपमा नै प्रोत्साहित गरिनु पर्दछ।
६. महिला विरुद्ध हिंसाका बारेमा शून्य सहनशीलताको अभियानलाई अगाडि बढाउने क्रममा पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनबाट पारित आचारसंहितालाई युनियनका सबै तहमा जानकारी गराउनुकासाथै कार्यान्वयन प्रभावकारी बनाइनु पर्दछ। जिफन्ट पवारिभिन्न हिंसाका घटना घटेमा सुनुवाइ गर्ने र आचारसंहिता अनुसार आवश्यक कारवाही अगाडि बढाउने एउटा छुट्टै संयन्त्रको व्यवस्था अत्यावश्यक छ।





७. माथि उल्लेखित सबै विषयहरूलाई समेट्दै 'यसो हुन दिउँ, यसलाई थप सुदृढ गरौँ भन्ने नारालाई केन्द्र विन्दुमा राखेर जेण्डर पाठ्यक्रमको विकास गर्नुका साथै उक्त पाठ्यक्रम महिला नेतृत्व विकास र जिफन्टको शिक्षा अभियानको सन्दर्भ सामग्रीको अनिवार्य पाटोका रूपमा समावेश गरी अगाडि बढाउनु पर्दछ ।
८. राज्यको तर्फबाट जेण्डर समानताको पक्षमा बनेका संविधान, कानून र नीतिगत व्यवस्थालाई आम श्रमिकको बीचमा जानकारी गराउँदै कार्यान्वयनमा तदारुकता आवश्यक छ। समाजमा विद्यमान नकारात्मक किसिमका मूल्य र मान्यताको अन्त्य गर्दै सकारात्मक संस्कारको विकास गर्न जिफन्ट परिवारका सबै सदस्य र उनका परिवारलाई प्रोत्साहित गर्ने कुरालाई लोकतान्त्रिक संस्कार निर्माणको अंगको रूपमा लिइनु पर्दछ ।

अन्तमा समाज गतिशील छ । आन्दोलनको सान्दर्भिकता र समयसँगै आउने हरेक चुनौतीलाई त्यही गतिमै रणनीतिक र कार्यक्रमिक रूपमा समेत सम्बोधन गर्दै अगाडी बढ्न सक्नुले हरेक संगठन र आन्दोलनले सार्थक सान्दर्भिकता कायम गर्न सक्दछ । त्यही सार्थक प्रयत्नले मात्र विगतमा भएका उपलब्धीको सम्मान र रक्षा गर्दै वर्तमानमा सामर्थ्यपूर्ण अस्तित्व कायम गर्दै भविष्यका लागि मार्गप्रशस्त गर्न सक्दछ । हरेक आन्दोलनले यस विषयलाई मनन गर्नुका साथै व्यवहारिक रूपमा आफूलाई प्रस्तुत गर्न सक्नु पर्दछ ।

श्रमजीवी वर्ग परिवर्तनका वाहक हुन भन्ने ऐतिहासिक भनाइलाई विगतमा भएका राजनीतिक परिवर्तनका घटनाहरूले पनि पुष्टि गरिसकेको छ । अहिले हामी समाजवाद उन्मुख संविधान कार्यान्वयनको चरणमा छौँ । जसका लागि अहिले संक्रमणको चरणमा रहेको आर्थिक र सामाजिक-सांस्कृतिक रुपान्तरण अनिवार्य छ । यो संक्रमणलाई अन्त्य गरी समानता र सामाजिक न्यायमा आधारित समाज निर्माणका लागि सिंगो समाजको सोच/दृष्टिकोण,



अभिव्यक्ति/बोलाइ र व्यवहार/गराईमा एकरूपता कायम गर्न सक्नुपर्दछ। जसका लागि समाजमा अग्रगामी रूपान्तरण अनिवार्य छ। यस अभियानमा श्रमजीवी वर्गले फेरी पनि उदाहरणीय रूपमा अगुवाइ गर्न सक्नु पर्दछ। श्रमप्रतिको दृष्टिकोणमा रूपान्तरण गर्दै “मर्यादित श्रम र सम्मानित श्रमजीवी वर्ग”को सोचलाई सिंगो समाजमा स्थापित गर्न सक्नु पर्दछ। यो श्रमको मर्यादा र श्रमजीवीको सम्मान गर्ने कुरा आम नागरिकको मन र मस्तिष्कले आत्मसात गर्न सकेको दिन यो समाजले समृद्धिको दिशामा फड्को मार्न सक्नेछ। विना थकान निरन्तर यात्राले नै एकदिन समाजलाई त्यो लक्ष्यमा पुऱ्याउन सकिनेछ।

विश्व श्रमजीवी वर्ग बिचको ऐक्यवद्धता कायम गरौं। श्रमिक एकता कायम गरौं। सामाजिक न्यायको आन्दोलनलाई अभै उँचो बनाऔं।



## सन्दर्भ सामग्री

- १ A brief history of the German Trade Unions
- २ A brief history of the German Trade Unions. P-23
- ३ ऐ.ऐं पेज- २५
- ४ [http://en.wikipedia.org/wiki/International\\_Workingmen's\\_Association](http://en.wikipedia.org/wiki/International_Workingmen's_Association)
- ५ A brief history of the German Trade Unions, p-44
- ६ ऐ.ऐं पेज- ७१
- ७ [http://en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_unions\\_in\\_the\\_United\\_Kingdom](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_unions_in_the_United_Kingdom)
- ८ <http://www.historyofwomen.org/tradesunions.html>
- ९ The history of trade unions in Sweden
- १० ऐ.ऐं
- ११ [www.mmu.ac.uk/humanresources/equalities/.../gender-equality-timeline...](http://www.mmu.ac.uk/humanresources/equalities/.../gender-equality-timeline...)
- १२ <file:///Users/binda/Downloads/A%20presentation%20of%20F%20-%20english.PDF>
- १३ A Brief History of Labor Unions in the United States
- १४ <http://www.aflcio.org/About/Our-History/Labor-History-Timeline>
- १५ [http://en.wikipedia.org/wiki/Women's\\_Trade\\_Union\\_League](http://en.wikipedia.org/wiki/Women's_Trade_Union_League)
- १६ [http://en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_unions\\_in\\_South\\_Africa](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_unions_in_South_Africa)
- १७ TU and political parties in Africa
- १८ South African Trade unions- a historical account, 1970-1990
- १९ [http://en.wikipedia.org/wiki/All\\_India\\_Trade\\_Union\\_Congress](http://en.wikipedia.org/wiki/All_India_Trade_Union_Congress)
- २० [http://en.wikipedia.org/wiki/Indian\\_National\\_Trade\\_Union\\_Congress](http://en.wikipedia.org/wiki/Indian_National_Trade_Union_Congress)
- २१ No one can change the world alone
- २२ The history of trade unions in Sweden
- २३ <http://depts.washington.edu/labhist/strike/kim.shtml>
- २४ [http://www.firstworldwar.com/features/womenww1\\_four.htm](http://www.firstworldwar.com/features/womenww1_four.htm)
- २५ The Second Sex
- २६ अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनका प्रमुख महासन्धिहरू
- २७ Trends Econometric Models, November 2009.
- २८ No one can change the world alone
- २९ Kolontai on IWD 1913



- ३० Kollontai on IWD 1918
- ३१ The trade union women
- ३२ Achieving gender equality-ITUC
- ३३ Gender (in) equality in the labour market: an overview of global trends and developments
- ३४ NLFS report 2018
- ३५ इतिहासलाई फर्केर हेर्दा
- ३६ ऐ.ऐ.
- ३७ [http://www.fesnepal.org/reports/2001/tu\\_report01.htm](http://www.fesnepal.org/reports/2001/tu_report01.htm)
- ३८ इतिहासलाई फर्केर हेर्दा
- ३९ नेपालमा प्रजा परिषदको इतिहास
- ४० [http://www.fesnepal.org/reports/2001/tu\\_report01.htm](http://www.fesnepal.org/reports/2001/tu_report01.htm)
- ४१ ऐ.ऐ.
- ४२ श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता
- ४३ नेपालको राजनीतिक दर्पण भाग २
- ४४ इतिहासलाई फर्केर हेर्दा
- ४५ माधव पौडेलसंगको कुराकानी, अप्रिल २०१७
- ४६ इतिहासलाई फर्केर हेर्दा
- ४७ ऐ.ऐ.
- ४८ ऐ.ऐ.
- ४९ ऐ.ऐ.
- ५० [http://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_Prime\\_Ministers\\_of\\_Nepal](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Prime_Ministers_of_Nepal)
- ५१ श्रम ऐन २०४८
- ५२ ट्रेड युनियन ऐन २०४९
- ५३ जेटियुसीसी एक परिचय
- ५४ [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/no\\_03\\_-\\_list\\_affiliates\\_-\\_010213.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/no_03_-_list_affiliates_-_010213.pdf)
- ५५ श्रमिक खवर ७५, पेज २५
- ५६ ऐ.ऐ., पेज २८
- ५७ जेटियुसीसी अवधारणापत्र



- ५८ राजनीतिक दलहरूलाई बुझाइएको ज्ञापन पत्र
- ५९ न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धमा भएको समहती पत्र
- ६० ऐ.ऐ.
- ६१ नेपालमा प्रजा परिषदको इतिहास
- ६२ ऐ.ऐ.
- ६३ नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता पेज ५६
- ६४ नेपालको राजनीतिक दर्पण, भाग १, पेज १३२
- ६५ नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता पेज ५६
- ६६ नेपालको राजनीतिक दर्पण, भाग १, पेज १३४
- ६७ नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता पेज ६४
- ६८ ऐ.ऐ. पेज ६४
- ६९ श्रमिक स्वर ६९, २०५८
- ७० नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता पेज ७०
- ७१ नेपाली श्रमिक आन्दोलनमा महिला सहभागिता ,पेज ७२
- ७२ ऐ.ऐ. पेज ७१
- ७३ ऐ.ऐ पेज ७२
- ७४ नेपालमा प्रजा परिषदको इतिहास
- ७५ श्रमिक स्वर ६९
- ७६ ऐ.ऐ.
- ७७ नया संविधानमा श्रमिकका विषय
- ७८ Short history of WFTU, 2000, page-179
- ७९ Short history of WFTU, Page- 181
- ८० www.ilo.org, 2013
- ८१ जेण्डर दृष्टिकोणबाट श्रम सम्बन्धि कानूनको अध्ययन
- ८२ A programme of action, 1978
- ८३ ITUC women
- ८४ Strengthening pro-worker trade unionism-39
- ८५ ऐ.ऐ. पेज- ७०



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफण्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

- ८६ ट्रेड यूनियन सम्बन्धि आधारभूत ज्ञान, पेज ३५
- ८७ ऐ.ऐ., पेज ३८
- ८८ जेण्डर दृष्टिकोणबाट श्रम सम्बन्धि कानूनको अध्ययन, पेज ३५-४८
- ८९ श्रमिक खवर ८४-८५, पेज ५
- ९० ऐ.ऐं पेज ११-१३
- ९१ जेटियुसीसीको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलनको घोषणापत्र, २०६८
- ९२ इतिहासलाई फर्केर हेर्दा
- ९३ ऐ.ऐ पेज ७९
- ९४ ऐ.ऐ पेज २८४
- ९५ इतिहासलाई फर्केर हेर्दा
- ९६ ऐ.ऐ
- ९७ जिफण्टको जेण्डर नीति र कार्यक्रम: पुनरावलोकन, २०६५
- ९८ गौरवमय दश वर्षहरू, २०५७
- ९९ दोस्रो महाधिवेशनको प्रतिवेदन
- १०० राष्ट्रिय महिला मजदुर सम्मेलन २०६० को प्रतिवेदन
- १०१ चौथो महाधिवेशनको प्रतिवेदन
- १०२ जिफण्टको जेण्डर नीति र कार्यक्रम: पुनरावलोकन
- १०३ श्रमिक खवर १०१
- १०४ बीस वर्षका बीस उपलब्धी र बीस सुझावहरू
- १०५ श्रमिका महिला अंक ५, २०५४
- १०६ सहभागितामुलक जेण्डर अडिटको रिपोर्ट, श्रमिक खवर १०१
- १०७ दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनको घोषणा-२०६१
- १०८ बृहत राष्ट्रिय श्रमिक सम्मेलनको घोषणापत्र-भदौ २०६२,
- १०९ नेपालको संविधान २०७२
- ११० ऐ.ऐ.
- १११ श्रम कानून २०७४
- ११२ सामाजिक सुरक्षा कानून २०७४



तालिका १ : राष्ट्रिय महिला मजदुर सम्मेलनहरू

मिति	सम्मेलन	मूल-नारा
फागुन २७-२९, २०५३	प्रथम राष्ट्रिय श्रमिक महिला भेला	
असार ७, २०६०	दोस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन	
असार ११, २०६३	तेस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन	महिला अधिकार सम्बन्धि संसदको घोषणा र श्रम क्षेत्र
फागुन २४, २०६७	चौथो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन	वरावर हक, मर्यादित काम र सम्मानीत जीवन
फागुन २५-२६, २०६९	पाचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन	यो त अपराध हो, महिला विरुद्धको हिंसा नगरौं, नसहौं, प्रहार गरौं
फागुन २५-२६, २०७१	छैटौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन	यसो हुन दिउँ - हामी यहीं छौं, चासो राख !
फागुन २४, २०७४	सातौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन	यसो हुन दिउँ, यसलाई थप सुदृढ गरौं - हामी यहीं छौं, चासो राख !



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

**तालिका २ : श्रमिक महिला सम्बन्धि अन्तरराष्ट्रिय कार्यक्रमहरू**

मिति	कार्यक्रमको नाम	मुल नारा	कैफियत
मंसिर १८-२४, २०५०	दक्षिण एसियाली महिला कार्यशाला	दक्षिण एसियामा संगठित महिला मजदुरहरू	केममविको व्यवस्थापन र कमिटी फर एसियन विमेन, हंगकंगको आयोजनामा सम्पन्न कार्यक्रम
असोज २-६, २०५६	दोस्रो दक्षिण एसियाली कार्यशाला महिलाको	परिवार, कार्यथलो, युनियन, समाज र सरकारी संयन्त्रमा महिला समस्या र समाधानमा युनियनको दायित्व	केममविको व्यवस्थापन र कमिटी फर एसियन विमेन, हंगकंगको आयोजनामा सम्पन्न कार्यक्रम
चैत्र १-३, २०५९	महिला ट्रेड युनियन कर्मीहरूको पहिलो दक्षिण एसियाली सम्मेलन	समृद्ध दक्षिण एसिया निर्माणका लागि साभा जेण्डर एजेण्डा पहिचान	केममविको आयोजना र केएडी, डेनमार्कको सह-आयोजनामा सम्पन्न पहिलो सम्मेलन
भदौ २९-३०, २०६१	शान्ति र प्रजातन्त्र विषयक सेमिनार	शान्ति र प्रजातन्त्र	केममविको आयोजना र एलआइएफ, स्विडेनको सह-आयोजनामा सम्पन्न सम्मेलन
असोज ४-६, २०६५	महिला ट्रेड युनियन कर्मीहरूको दोस्रो दक्षिण एसियाली सम्मेलन	एक भएमा हामीले प्राप्त गर्नेछौ मर्यादित काम र समृद्ध दक्षिण एसिया	केममविको आयोजना र केएडी, डेनमार्कको सह-आयोजनामा सम्पन्न दोस्रो सम्मेलन





तालिका ३ : सदस्य संघको नाम र सदस्यता विवरण

क्रस	यूनियन	पहिले २०७०			अहिले २०७४		
		महिला	जम्मा	प्रतिशत	महिला	जम्मा	प्रतिशत
१	स्वस्थ स्वयंसेवी	५६५७	५६५७	१००	२९९८८	२९९८८	१००
२	क्यूपेक-नेपाल	१६११७	८९५१४	१८	२२६५३	९७५४२	२३.२२
३	सौन्दर्यकर्मी	१११७	१११७	१००	१२१४१	१२१४१	१००
४	समग्र उद्योग	८४४०	३०२२९	२७.९२	१०७३७	५३१९०	२०.१९
५	कृषि तथा बगान	१०१५६	६३००६	८.९१	८८२९	१६०७४	५४.९३
६	जुगकाटेमयू	५१८७	१४९२५	८.२३	७०९२	१८५९४	३८.१४
७	स्वरोजगार	३७४५	१५२५०	२४.५६	६१११	१२४३८	४९.१३
८	बैङ्क तथा वित्तिय	२०३	११२५	१८.०४	६०५७	१२५४६	४८.२८
९	गृह श्रमिक	५१७१	५२२४	९८.९९	५५८०	६०३९	९२.४
१०	स्वास्थ्यकर्मी	६३४	३५२१	१८.०१	४६३५	९३३३	४९.६६
११	नेस्वहोमयू	४४२९	२४६०५	१८	४५१८	२१३५७	२१.१५
१२	नेयास्वमसंघ	१६४८	९०२२१	१.८३	१९१७	१०८०९९	१.७७
१३	प्याब्सु	९७६	५४२२	१८	१५५७	३३६६	४६.७९
१४	सफाई	२४२५	५२२४	४६.४२	१३६८	२७८१	४९.१९
१५	यूनिट्राभ	२२५६	१२५३६	१८	९९०	९६२१	१०.२९
१६	सुरक्षा	५९१	३२८२	१८	६९३	५२६५	१३.१९
१७	प्रेस/इम्प्रेसन	५२९	२९३९	१८	६३०	३४३८	१८.३२
१८	नाटु	१२	५०७९	०.२४	१९८	१८४५०	१.०७
२०	रिक्सा	२०	६१७०	०.३२	२७	४३२	६.२५
२०	नाई	४२२	२३४५	१८	९	१८	५०
		६९७३५	३८७४१८	१८	१२५७४८	४४०७१२	२८.५३



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

तालिका ४ : केन्द्रीय कमिटीको तुलनात्मक सहभागिता

यूनियन	पहिले २०७०				अहिले २०७४			
	महिला	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत	महिला	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत
समग्र उद्योग	१०	१७	२७	३७।०४	९	११	२०	४५
जुगकाटेमयू	७	१२	१९	३६.८४	५	१०	१५	३३.३३
नेयास्वमसं	३	२६	२९	१०.३४	९	२२	३१	२९.०३
नाटु	४	२०	२४	१६.६७	४	१९	२३	१७.३९
नेस्वहोमयू	९	२१	३०	३०	८	१९	२७	२९.६३
यूनिट्राभ	२	२०	२२	९.०९	५	२०	२५	२०
कृषि तथा बगान	२	१६	१८	११.११	३	१५	१८	२०
प्रेस/इम्प्रेसन	३	११	१४	२१.४३	२	१३	१५	१५
प्याब्स्यू	२	१५	१७	११.७६	२	१५	१७	११.७६
बैंङ्क तथा वित्तिय	५	१०	१५	३३.३३	३	७	१०	३०
क्यूपेक-नेपाल	७	१६	२३	३०.४३	८	२०	२८	२८.५७
स्वरोजगार	७	२०	२७	२५.९३	७	१२	१९	३६.८४
सुरक्षा	२	१०	१२	१६.६७	२	११	१३	१५
सफाई	६	५	११	५४.५५	५	७	१२	४१.६७
गृह श्रमिक	१०	३	१३	७६.९२	७	४	११	६३.६४
सौन्दर्यकर्मी	१५		१५	१००	१४		१६	८७.५
स्वास्थ्यकर्मी	६	२१	२७	२२.२२	७	१५	२२	३१.८२
स्वस्थ्य स्वयंसेवी	३०		३०	१००	२०		२०	१००
जम्मा	१३०	२४३	३७३	३४.८५	१११	१६६	२७९	३९.७८



## अनुसूची १

# समृद्ध दक्षिण एशियाको लागि दक्षिण एशियाली महिला ट्रेड यूनियन कार्यकर्ताहरूको क्षेत्रीय सम्मेलनको

## घोषणा पत्र

चैत्र १-३, २०५९ काठमाडौं, नेपाल

१. "समृद्ध दक्षिण एशियाका लागि साभा जेण्डर विषयहरूको पहिचान" गर्ने उद्देश्यका साथ चैत्र १-३, २०५९ मा काठमाडौंमा सम्पन्न दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सम्मेलनमा भेला भएका हामी, यस क्षेत्रका महिला ट्रेड यूनियन कार्यकर्ताहरू निम्न घोषणा गर्दछौं कि : हामी दक्षिण एशियामा महिलाहरू विरुद्ध गरिने सबै किसिम र तहका विभेदहरूको अन्त्यका लागि सधैं एकजुट रहने छौं। परिवार, समाज, काम गर्ने ठाउँ र यूनियनभिन्न समेत गम्भिर रूपमा जेण्डर विभेद रहेको छ। दक्षिण एशियाको परम्परागत सामाजिक र साँस्कृतिक धरातलमा जरा गाडेको यस किसिमको विभेदलाई अभै बढाउनु विश्वव्यापीकरण र द्वन्द्वले थप बल पुऱ्याएको छ। गरिबी र महिला विरुद्ध हुने हिंसाले यसलाई अभै ध्वंसात्मक, सामाजिक अस्थिरता र आर्थिक विकासमा बाधक बनाएको छ।
२. यो सम्मेलन, निम्न दुई वटा विषयहरू "मातृत्व संरक्षण र प्रजनन स्वास्थ्यमा केन्द्रित गर्दै कार्यथलोको अवस्था र महिला सशक्तीकरणका लागि महिला सहभागिता र प्रतिनिधित्व" लाई प्राथमिकतामा राख्दै तत्काल छलफल र मागको रूपमा अगाडि ल्याउने र कामको थालनी गर्नुपर्ने महसुस गर्दै, यी दुई वटा विषयलाई मूल नाराका रूपमा अगाडि बढाउने निर्णय गर्दछ।
३. मातृत्व संरक्षण र प्रजनन स्वास्थ्यमा केन्द्रित हुँदै "कार्यथलोको अवस्था" विषयमा गरिएको छलफलबाट हामीले निम्न पाँच क्षेत्रलाई कामको उच्च प्राथमिकतामा राख्नुपर्ने निचोड निकालेका छौं।



- घर-आधारित मजदुरसहितको अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुर
  - कृषि क्षेत्रका मजदुरहरू
  - निर्यात प्रवर्द्धन क्षेत्र र स्वतन्त्र व्यापार क्षेत्रका मजदुरहरू
  - प्रवासी महिला मजदुर र बेचबिखनमा परेका महिलाहरू
  - कार्पेट र गार्मेण्ट क्षेत्रका मजदुरहरू
४. यी पाँच क्षेत्रका मजदुरहरूको परिप्रेक्षमा, तीन वटा प्रमुख विषय - मातृत्व संरक्षण, मर्यादित कामको विस्तार र ट्रेड यूनियन अधिकारमा विशेष जोड दिनु पर्दछ। हामीलाई लाग्छ, कि हाम्रा हरेक गतिविधिहरूले आई.एल.ओ. को मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी अभिसन्धि नं १८३ (२०००) पारित गराउन जोड दिनु पर्छ र श्रमिकले पाउने सुत्केरी विदा, सुविधा र बच्चा जन्मनुभन्दा अगाडि र पछाडि पाउने उपचारका प्रावधानहरू सबै श्रमिकका लागि समान हुनुपर्दछ। यो कानुनले सबै क्षेत्र र तहका श्रमिकलाई समेट्नु पर्दछ। स्वास्थ्यको सुरक्षा (गर्भवती र बच्चालाई दूध खुवाउने महिलाका लागि आमा र बच्चा दुवैको स्वास्थ्यमा असर पर्ने खालको काम गर्न बाध्य पार्न नहुने र रोजगारीको सुरक्षा (गर्भवती अवस्थामा बच्चा जन्मनु अघि वा पछि महिलालाई कामबाट निकाल्न नपाइने कुराको ग्यारेण्टी गरिनुपर्दछ।
५. मर्यादित कामको विस्तारका लागि, हामीलाई लाग्छ कि मर्यादित ज्यालाको ग्यारेन्टी हुनुपर्दछ। जहाँ न्यूनतम ज्यालाको प्रावधान छ, त्यो हरेक श्रमिकले मर्यादित जीवन बाँच्न सक्ने मापदण्ड अनुसार हुनुपर्दछ। यसमा अरु दुई वटा अति आवश्यक विषयहरू - महिला र पुरुष बीच समान व्यवहार, विशेष गरी समान मूल्यको कामको लागि समान ज्याला र पूर्ण सामाजिक र कानुनी संरक्षण हुनै पर्दछ।
६. ट्रेड यूनियन अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धनका लागि आईएलओका अभिसन्धिहरू:-संगठित हुन पाउने र संगठन खोल्न पाउने अधिकार (अभिसन्धि नं ८७-१९४८) र संगठित हुन र सामूहिक सौदावाजी गर्न पाउने अधिकार (अभिसन्धि नं ९८-१९४९) को अनुमोदनको लागि अभियानहरू संचालन गर्ने पर्दछ। महिला अधिकार उल्लंघनका विशिष्ट घटनालाई ट्रेड यूनियनको मूल विषयका रूपमा स्थापित गरिनु पर्दछ। महिलाहरूलाई ट्रेड यूनियनमा संगठित गर्ने, निर्णय गर्ने तहमा



उनीहरूको सहभागितामा वृद्धि गर्ने र चेतना र ज्ञानको विकासमा जोड दिनु पर्दछ। कार्यथलोमा तीनैवटा सहयात्रीहरू ट्रेड यूनियन, सरकार, र रोजगारदाताका सबै तहमा जेण्डर चेतनाको विकास गरिनु पर्दछ भने वृहत्तर रूपमा समाजमा पनि यसलाई फैलाउनु पर्दछ।

७. उल्लेखित उद्देश्यहरू प्राप्तिका लागि प्राथमिकताका हरेक क्षेत्रमा निम्न अनुसारका रणनीतिहरू अपनाउनु पर्दछ -

क. मातृत्व संरक्षणको प्रवर्द्धन

- आई.एल.ओ. अभिसन्धि नं. १८३ पारित गराउनका लागि राष्ट्रिय, उप-क्षेत्रिय, क्षेत्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय तहमा नै अभियानहरू संचालन गर्ने।
- मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थामा सुधार र त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि ट्रेड यूनियन र सहयोगी संगठनहरू बीच संयुक्त प्रयास जारी राख्ने र साधन र स्रोतको उचित परिचालन गर्ने।

ख. मर्यादित कामको प्रवर्द्धन

- श्रम क्षेत्रमा महिला सहभागिता सम्बन्धी लिंग विभाजित तथ्यांक र सूचनाहरू जस्तै- राष्ट्रिय स्तरमा ज्याला र सुविधाहरू, श्रमका विभिन्न क्षेत्रहरू, पेशाहरू, ट्रेड यूनियनहरूमा महिला सहभागिता, शिशुस्याहारको व्यवस्था, कार्य-अवस्था आदिका बारेमा राष्ट्रिय स्तरमा तयार गर्ने।
- ट्रेड यूनियनको संयुक्त कार्यक्रमका साथै उपयुक्त संयन्त्रको विकास गर्ने।

ग. ट्रेड यूनियन अधिकारको विस्तार

- आईएलओ अभिसन्धि नं ८७ र ९८ को अनुमोदन र कार्यान्वयनको लागि अभियान संचालन गर्ने।
- श्रम कानून र अन्तरराष्ट्रिय श्रम मापदण्डको बारेमा प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने।



- राष्ट्रिय र दक्षिण एशिया तहमा ट्रेड यूनियनहरू बीच संयुक्त कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने ।
  - ट्रेड यूनियनमा महिला सहभागिता र प्रतिनिधित्वमा वृद्धि गर्दै हरेक तहको नेतृत्व र नीति निर्माण तहमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्दै जाने ।
८. “महिला सशक्तीकरणका लागि नेतृत्व तहमा महिला सहभागिता र प्रतिनिधित्वमा विशेष जोड” विषयमा छलफल गर्दा महिला सहभासिगताको विषयमा बहुपक्षिय समस्याहरू रहेकाछन् र ती समस्याहरू समाधानका लागि विविध तहबाट नै हेरिनु पर्दछ। विद्यमान परम्परागत सांस्कृतिक मूल्य र मान्यताहरू, पुरुष-प्रधान सामाजिक परम्पराहरू रोजगारदाता र राज्यमा रहेको नकारात्मक प्रवृत्ति, अर्थ व्यवस्था र सरकारी नीतिहरूले यो अवस्थालाई घेरेर राखेका छन्। अत्यधिक रूपमा रहेको बेरोजगारी, अर्ध-बेरोजगारी र गरिबीले महिलाहरू नराम्ररी गाँजेको छ र उनीहरूको दयनीय अवस्थामा वृद्धि गराइ रहेको छ।
९. ट्रेड यूनियनमा महिला सहभागिता विकासका लागि उपयुक्त वातावरणको निर्माण गर्नु पर्दछ। महिलाहरूलाई ट्रेड यूनियनमा आबद्ध गराउन थप मिहेनत गर्दै उनीहरूको चासोको विषयलाई प्राथमिकताका साथ उठाइनु पर्दछ। यूनियनभित्र महिला सहभागितामा आउने अवरोधहरू : परिवार र कामसँग जोडिएर आउने बहु जिम्मेवारीका कारण हुने समयको अभाव, यूनियनमा सहभागी हुनको लागि परिवारको सहयोग र समर्थनको अभाव र शिक्षा र अन्य सेवा सम्बन्धी काममा पहुँचको कमी रहेका छन्।
१०. महिलाहरूलाई ट्रेड यूनियनमा आबद्ध गर्नु, यूनियनका हरेक तहमा उनीहरूको सहभागिता बढाउनु, नेतृत्व तह र नीति निर्माणमा उनीहरूलाई सहभागी गराउनु र शिक्षा र तालिमका क्षेत्रमा अवसर वृद्धि गर्नु जस्ता कुरा आज अति आवश्यक भइसकेको छ। जेण्डर विषयलाई ट्रेड यूनियनको विषयमा समावेस गर्नु, महिला र महिलाका विषयमा यूनियनको नेतृत्व तहको मानसिकता र विचारमा परिवर्तन गर्नु र ट्रेड यूनियनको कार्यशैलीलाई थप प्रजातान्त्रिक गर्दै लैजानु पर्दछ। सरकारका



नीति, सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक प्रणालीमा परिवर्तन ल्याउनको लागि पनि हरेक आन्दोलनमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्नु जरुरी छ।

११. यी लक्ष्यहरू प्राप्त गर्नका लागि हामीलाई बहु आयामिक रणनीतिहरू आवश्यक पर्दछन्, जस्तै :

- विशेष गरी अनौपचारिक क्षेत्रका महिला मजदुरहरूलाई संगठित गर्नको लागि प्रभावकारी रणनीति तयार गरी स्रोत परिचालन गर्ने।
- ट्रेड यूनियनमा महिला सहभागिता वृद्धिको लागि शिक्षा तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू संचालन गर्ने।
- ट्रेड यूनियन नेता तथा कार्यकर्ताहरूलाई जेण्डर विषयमा सचेत गर्ने।
- महिलासित सरोकार राख्ने विषयहरू जस्तै : लिंगिय दुरुत्साहन, रोजगारी, तालिम र रोजगारी, मातृत्व संरक्षण आदिलाई ट्रेड यूनियनको एजेण्डाको रूपमा समावेस गर्ने।
- ट्रेड यूनियनमा महिलाका लागि सहज हुने वातावरण र क्रियाकलापहरूको विकास गर्ने।
- महिलाहरूलाई यूनियनको बैठक, सामूहिक सौदावाजी र सम्झौता प्रक्रियामा सक्रिय सहभागी हुन र यूनियनका जिम्मेवारीहरू लिन प्रोत्साहित गर्ने।
- यूनियनमा महिला सहभागिता विकासका लागि साँस्कृतिक गतिविधिहरू संचालन गर्ने।
- महिला मजदुरका परिवारसँग अन्तरक्रियात्मक किसिमका कार्यक्रमहरू गर्ने महिलाहरूलाई यूनियनमा सहभागी हुन पारिवारिक सहयोग र समर्थनको वातावरण बनाउने।
- जेण्डर विषयमा समाज र परिवारलाई शिक्षित गर्दै जाने।
- ट्रेड यूनियनहरू र अन्य महिला सम्बन्धी संगठन र अन्य सहयोगी संस्था बीच संजाल-संयन्त्रको निर्माण गर्ने।



- श्रमिक महिलाका अधिकार र दिगो विकास जस्ता विषयमा राजनीतिक सहयोग र समर्थनको विकास गर्ने ।
१२. हामी सहमत छौं कि ट्रेड यूनियनमा महिला प्रतिनिधित्व र सहभागिता बढाउने काम न त महिलाका लागि मात्रै हो, न ट्रेड यूनियनहरूका लागि मात्र, यो त समुन्नत दक्षिण एशियाका लागि हो ।
१३. त्यसैले, यहाँ उल्लेखित उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न र घोषणापत्रलाई वास्तविकतामा परिणत गर्न, जेण्डर विषयहरूलाई अगाडि बढाउने उद्देश्यसहित हामीले एउटा संयन्त्र/कार्यदल तयार गर्ने निर्णय गरेको छौं ।
१४. हाम्रो यो प्रयास र घोषणापत्रमा प्रस्तावित रणनीतिहरूका सन्दर्भमा अन्तरराष्ट्रिय ट्रेड यूनियन संघहरू, ग्लोबल यूनियन फेडेरेशनहरू र अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनहरूको सक्रिय सहयोगका हामी सबैलाई हार्दिक अनुरोध र आव्हान गर्दछौं ।

काठमाडौं, १७ मार्च, २००३ (चैत्र ३, २०५९)





## अनुसूची २

### नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफण्ट)

#### महिला विरुद्ध हिंसा सम्बन्धी

## आचार संहिता

### १. महिला विरुद्ध हिंसा

कुनै पनि नागरिकको अधिकार, सम्मान र प्रतिष्ठामा आँच आउने गरी हुने शारीरिक, मानसिक र भावनात्मक रूपमा चोट पर्ने सबै व्यवहार हिंसा हो । प्रकृतिको आधारमा हिंसा साङ्केतिक, शाब्दिक, शारीरिक वा यौनिक फरक फरक रूपमा प्रकट हुन सक्दछ । हिंसा निजी रूपमा घरपरिवारदेखि सार्वजनिक रूपमा कार्यथलो, समुदाय, बाटोघाटो, संघ-संस्था लगायत सबै स्थानमा हुन सक्दछ ।

महिलामाथि हुने कुटपिट, दुरुत्साहन, यौन दुर्व्यवहार, बलात्कार, हत्या, सामाजिक अन्धविश्वासका आधारमा बोक्सी, डायन, छाउपडी लगायतका नाममा गरिने विभेदपूर्ण व्यवहार, दाइजो वा सम्पत्तिको कारण स्वाने, लाउने र सुरक्षित आवासबाट वञ्चित गरिनेदेखि जलाउनेसम्मको कार्य, कार्यथलोमा महिला भएकै कारण अवसर, सेवा र सुविधामा गरिने विभेद, सहकर्मी वा व्यवस्थापकबाट हुने हतोत्साहन, दुर्व्यवहार र यौनिक दुरुत्साहन लगायतका व्यवहार महिला विरुद्ध हिंसाका केही रूपहरू हुन्, जसलाई यसरी वर्गीकरण गर्न सकिन्छ-

- चरित्र तथा प्रतिष्ठा माथिको हमला
- शाब्दिक तथा साङ्केतिक रूपमा गरिने हिंसा
- यौनजन्य मनसायले गरिने शारीरिक र मानसिक हिंसा
- अन्धविश्वास तथा रुढिवाद आधारित हिंसा
- जबरजस्ती विवाह/बालविवाह/अनमेल विवाह
- घरेलु हिंसा/घरेलु श्रमिकमाथि हिंसा



- बलात्कार तथा यस्तो प्रयास
- मानव बेचबिखन

## २. महिला विरुद्ध हिंसासम्बन्धी आचार संहिताको आवश्यकता

महिला विरुद्ध हिंसा मानवता विरुद्धको अपराध हो । कुनै पनि प्रकृतिका हिंसाले पीडित महिलालाई शारीरिक र मानसिक वा मनोवैज्ञानिक रूपमा चोट पुऱ्याउँछ । यस्ता घटनाका विरुद्ध कानून बनाएर कार्वाही गर्ने मूल दायित्व राज्यको हो । जेण्डर समानता र सामाजिक न्यायसहित हिंसामुक्त र विभेदरहित समाज निर्माणको उद्देश्य भएका क्रियाशील संघ-संस्थाहरुले आफ्नो संस्थामा आबद्ध कसैबाट पनि यस्ता हिंसा नगरौं, भएमा नसहौं र सामूहिकरूपमा प्रहार गरौं भन्ने दृढताका साथ आन्तरिक रूपमा समेत आचार संहिता बनाई लागु गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

यही आवश्यकतालाई अनुभूत गर्दै,

- देशको संविधान र कानून तथा महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र महासन्धि (१९७९) मा उल्लिखित महिला विरुद्धका सबै खाले जेण्डरआधारित तथा यौनजन्य हिंसा अन्त्य गरी महिलाका मौलिक हक तथा स्वतन्त्रताको उपभोगका लागि सहज वातावरण सिर्जना गर्न, गराउन
- आफ्ना सबै कमिटी, निकाय तथा आबद्ध युनियन र सदस्यहरु समेत सिंगो संरचनालाई सचेत र संवेदनशील बनाउनुका साथै यस्ता अमानवीय र अपराधपूर्ण व्यवहार विरुद्ध क्रियाशील गर्न, गराउन

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) ले महिला विरुद्ध हिंसासम्बन्धी यो आचार संहिताको प्रस्ताव अगाडि सारेको छ । जिफन्टको राष्ट्रिय कमिटीबाट पारित भएपछि यो आचारसंहिता तुरुन्त लागु हुनेछ ।

## ३. आचार संहिता लागु गर्नुको उद्देश्य

- जेण्डर आधारित हिंसाजन्य क्रियाकलापलाई हतोत्साहित गर्ने ।



- श्रमक्षेत्रमा महिला विरुद्धको हिंसामाथि शून्य सहनशीलताको संस्कृति विकास गर्ने ।
- जिफन्टलाई महिला विरुद्ध हिंसा शून्य संगठनको रूपमा स्थापित गर्ने ।
- जेण्डर आधारित हिंसा अन्त्यको राष्ट्रिय अभियान तथा सामाजिक आन्दोलनमा योगदान पुऱ्याउने ।

४. जिफन्ट सदस्यले गर्न नहुने कामहरु

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ र आबद्ध युनियनका नेता, कार्यकर्ता तथा सदस्यहरुले महिला विरुद्ध हिंसा हुने निम्न अनुसारका गतिविधि गर्न, गराउन वा संलग्न हुनु हुँदैन ।

- महिला विरुद्धका हिंसाजन्य कार्यमा प्रत्यक्ष/परोक्ष संलग्नता वा त्यस्ता कार्यलाई प्रोत्साहन
- हिंसाजन्य कार्यहरु विरुद्धका अनुसन्धान तथा न्यायिक कारवाहीहरु उपर हस्तक्षेप, अवाञ्छित तरिकाले प्रभाव पार्ने प्रयास र अवरोधको सिर्जना
- हिंसाजन्य कार्य र प्रमाणलाई छिपाउने, गलत सूचना दिने र पीडकहरुलाई संरक्षण दिने काम
- जेण्डर पूर्वाग्रही अभिव्यक्ति वा भाषाको प्रयोग
- हिंसाजन्य कुप्रथाहरुलाई कायम राख्ने वा प्रवर्धन गर्ने गतिविधिमा संलग्नता
- महिला विरुद्ध हिंसा अन्त्य सम्बन्धी प्रचलित कानूनले निषेध गरेका अन्य कार्यहरु

५. जिफन्ट सदस्यले गर्नुपर्ने काम

- महिला हिंसा विरुद्धका चेतनामूलक अभियान तथा गतिविधिहरुमा सरिक हुने तथा सहयोग पुऱ्याउने



- महिला तथा जेण्डर आधारित हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलताको अवधारणालाई अङ्गीकार गर्ने
- महिला हिंसा विरुद्धका घटनाहरूको अनुसन्धान तथा छानबिनका कामहरूमा सहयोग पुऱ्याउने ।
- महिला तथा जेण्डर आधारित विभेद विरुद्ध महासंघका नीतिगत निर्णयहरूको परिपालना गर्ने गराउने तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा सघाउने ।
- महिला विरुद्ध हिंसाजन्य कुनै पनि गतिविधि कतै कसैबाट भएमा वा जानकारी पाएमा तदारुकताका साथ सम्बन्धित निकायहरूमा जानकारी गराउने ।

#### ६. आचार संहिता उल्लङ्घनकर्तालाई कार्वाहीको व्यवस्था

जिफन्ट वा आबद्ध संघका सदस्यबाट हिंसा भएमा हिंसाको प्रकृति र गम्भीरता हेरी निम्नअनुसार कार्वाही अगाडि बढाउने ।

- आर संहिता उल्लङ्घन गरेमा प्रकृति हेरी दुबै पक्षलाई बोलाएर आत्मालोचना गराउने, माफी मगाउने, लिखित कागज गराउने, पदीय जिम्मेवारी परिवर्तन गर्ने, युनियनको तर्फबाट राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गतिविधिमा सहभागी हुन रोक लगाउने, निलम्बन गर्ने, निष्कासन गर्ने ।
- राष्ट्रिय कानूनले गैरकानुनी ठहर गरेका बहुविवाह/बालविवाह/अनमेल विवाह, बोकसा/बोकसी दाइजो/तिलक आदि आरोपमा मुद्दाको छिनोफानो नहुन्जेल युनियनबाट निलम्बन गर्ने, मुद्दाको छिनोफानो भई आरोप प्रमाणित भएमा युनियनबाट निष्कासन गर्ने र कानुनी कार्वाहीको लागि राज्यलाई सहयोग गर्ने ।
- बलात्कार तथा गम्भीर प्रकृतिको यौनजन्य हिंसा र मानव बेचबिखनमा संलग्न व्यक्तिलाई युनियनबाट निष्कासन गर्नुका साथै कानुनी कार्वाही गर्ने ।



हिंसा प्रभावित पक्ष युनियनको सदस्य रहेछ भने,

- प्रभावित व्यक्तिको अधिकार संरक्षण गर्न आवश्यक पर्ने तात्कालीक राहत, स्वास्थ्य उपचार, कानुनी तथा मनोसामाजिक परामर्श एवं भौतिक सुरक्षा समेतको लागि तदारुकताका साथ पहल गर्ने ।
- घटनाको प्रकृति हेरी पीडक पक्षबाट क्षतिपूर्ति भराउन र प्रभावित पक्षलाई कानुनी प्रक्रिया अगाडि बढाउन आवश्यक सहयोग गर्ने ।
- कार्वाही अगाडि बढाउँदा प्रभावित व्यक्तिको मर्यादा तथा गोपनीयताको सम्मान एवं संरक्षणमा ध्यान दिने ।

७. जिफन्टको आन्तरिक कार्वाहीसम्बन्धी निकाय र प्रक्रिया

- महिला विरुद्ध हिंसाको सुनुवाइ तथा कार्वाही प्रक्रिया निम्न निकायबाट सञ्चालन हुनेछ :
  - केन्द्रीय तहमा- केन्द्रीय महिला कमिटी
  - जिल्ला र अञ्चल तहमा- सम्बन्धित तहको महिला कमिटी
  - प्रतिष्ठान तथा स्थानीय तहमा- जिफन्ट प्रतिनिधिहरु तथा प्रतिष्ठान वा कार्यथलोका कमिटी
  - समुदायमा- जिफन्ट श्रमिक सामुदायिक क्लब
- सुनुवाइ तथा कार्वाही प्रक्रियालाई छरितो बनाउन केन्द्रीय महिला कमिटी तथा अञ्चल र जिल्ला कमिटीहरुले आफुभिन्ने छुट्टै एकाई समेत बनाउन सक्नेछन् ।
- महिला विरुद्ध हिंसासम्बन्धी घटनाका बारेमा तदारुकताका साथ सम्बन्धित निकायमा लिखित वा मौखिक जानकारी गराउने र सम्बन्धित निकायले तत्काल कार्वाही अगाडि बढाउनेछ ।
- सम्बन्धित पक्षले निर्णय चित्त नबुझेमा केन्द्रीय निकायमा पुनरावेदन गर्नसक्ने र केन्द्रीय निकायले तत्काल कार्वाही अगाडि बढाउनेछ ।
- केन्द्रीय निकायले घटना वा घटना उपरको निर्णयलाई जिफन्ट राष्ट्रिय कमिटीमा पेस गर्न सक्नेछ र राष्ट्रिय कमिटीले गरेको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

## अनुसूची ३

२०६९ फागुन २५-२६ गते सम्पन्न

पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलनद्वारा पारित

## घोषणापत्र

पाँचौँ राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन जिफन्टका स्थानीय प्रतिनिधिदेखि जिल्ला, अञ्चल, आबद्ध संघ तथा महासंघको राष्ट्रिय कमिटीसम्मका हामी सात सय प्रतिनिधिहरू, गहन छलफलपछि यो दूरगामी निष्कर्षमा पुगेका छौँ :

- विगतमा हाम्रो महासंघबाट जेण्डर समानता, बराबर हक, मर्यादित काम र सम्मानित जीवनका पक्षमा गरिएका परिवर्तनकारी काम र उपलब्धिहरूको उच्च मूल्याङ्कन गर्दै,
- हाम्रो महासंघको वर्ग जोड ३ सन्तुलनको सिद्धान्त (आर्थिक शोषणसँग जोडिएको वर्ग र सामाजिक उत्पीडनको पक्षको रूपमा रहेको जेण्डर, जातजाति र क्षेत्रिय विभेदका विषय) वर्तमान संक्रमणकालीन अस्तव्यस्त र अस्थिर राष्ट्रिय परिवेशमा सामाजिक रूपान्तरणका लागि भन् सान्दर्भिक रहेको ठहर गर्दै,
- सामूहिकताको आधारमा समाजवादप्रतिको बलियो विश्वासका साथ 'श्रमिक वर्गका लागि सम्मानित, समृद्ध र सिर्जनशील जीवन' को दीर्घकालीन लक्ष्यप्रति प्रतिबद्ध हुँदै

जेण्डर समानता सुनिश्चित गर्न र समतामूलक समाज निर्माण गर्न महिला विरुद्धको हिंसा अन्त हुनैपर्छ ।



## हामी स्मरण गर्छौं

- महिला विरुद्धको हिंसा भनेको हत्या, बलात्कार जस्ता देखिने घटना मात्रै हैन, भौतिक-मौखिक-साङ्केतिक वा अन्य प्रकृतिका दुस्कार्यहरु समेत हुन् ।
- त्यसैले, महिला हिंसा भनेको प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष, लक्षित र मानसिक सबै प्रकृतिको हखुन्छ ।

## तसर्थ हामी घोषणा गर्दछौं

- यो सम्मेलनको मूल नारा 'यो त अपराध हो, महिला विरुद्ध हिंसा नगरौं ! नसहौं !! प्रहार गरौं !!!' लाई हाम्रो जीवन र व्यवहारमा दृढताका साथ लागू गर्न प्रतिबद्ध छौं,
- सम्मेलनमा प्रस्तुत गरिएको आचारसंहिताको पूर्णपालना र कार्यान्वयनमा दृढ रहने छौं,
- रोजगारीको हरेक क्षेत्रमा संगठन निर्माणलाई मुख्य जोड दिई महिला सदस्यता र सहभागिता बढाउँदै महिला नेतृत्व विकासका लागि कार्यथलोलाई महिला-मैत्री बनाउन क्रियाशील हुनेछौं,
- प्रत्येक घर-परिवार-कार्यथलो र सिंगो नेपाली समाजलाई विभेदरहित र हिंसामुक्त बनाउने अभियानलाई हाम्रो आन्दोलनको अभिन्न अङ्ग बनाउनेछौं,
- आफू संलग्न र मातहतका संगठन, कमटी तथा संरचनाहरुका हरेक योजना, काम, गतिविधि, अभियान, कार्यक्रम र आन्दोलनहरुमा जेण्डर विषयलाई आत्मसात गर्नेछौं ।

विभेदरहित र हिंसामुक्त घरपरिवार-कार्यथलो-समाज तथा जेण्डर समानता भएको श्रमिकमुखी राज्यव्यवस्था निर्माणका लागि हामी आन्दोलनरत रहनेछौं । तसर्थ, महिला विरुद्धका हिंसाका घटनालाई घर, समाज, कार्यथलो र संगठ भित्र शून्यमा भार्न हामी निम्न प्रकृत्यामा सहमत छौं :



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

- हिंसाका कुनै पनि घटना हामीले देखे, भोगेमा तत्काल रिपोर्टिङ गर्ने र पीडकलाई न्यायको घेरामा ल्याउन प्रतिबद्ध रहनेछौं,
- संरचनाको हिसाबले समुदायमा आधारित जिफन्ट-सामुदायिक श्रमिक क्लबहरूलाई विभेद र हिंसा विरुद्ध परिचालन गर्नेछौं, र आबद्ध युनियनका स्थानीय कमिटी र त्यहाँबाट निर्वाचित महासंघ प्रतिनिधिहरूलाई अभियन्ताका रूपमा परिचालित गर्नेछौं,
- महासंघ र आबद्ध युनियनका महिला कमिटीहरूलाई सांगठनिक जीवनमा हिंसा विरुद्ध न्यायको लागि क्रियाशील हुने संयन्त्रको रूपमा समेत विकसित गर्नेछौं र जेण्डर सन्तुलनका लागि जारी कामलाई निरन्तरता दिनेछौं,
- जुनसुकै तहका कमिटीको जुनसुकै पदमा रहेका युनियनकर्मी सहित पीडकलाई कानुनी कारवाही गराउन समूहिक रूपमा प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछौं,
- कार्यथलोमा हुने हिंसासम्बन्धी कानुनी उपचारको व्यवस्था उपयुक्त नरहेकोले यस सम्बन्धी कानून निर्माणको लागि परिचालित हुनेछौं ।

नयाँ नेपाल निर्माणको सन्दर्भमा वर्तमान अस्तव्यस्तता र कठिन संक्रमणकालको अन्त हुन जरुरी छ । तसर्थ, छिटो भन्दा छिटो राष्ट्रिय सहमतिको आधारमा स्थानीय निर्वाचन, आमनिर्वाचन र संविधान निर्माण गरिनु पर्दछ भन्ने हाम्रो माग यथावत छ । संविधान श्रमिकमुखी तथा महिला श्रमिकका अधिकारहरू समेटिएको र हिंसाको अन्त्यको पूर्ण प्रत्याभूतिका साथ जारी हुनुपर्दछ भन्ने हाम्रो मागमा हामी दृढ छौं ।

अन्तर्राष्ट्रिय महिला दिवस २०१३ को अवसरमा नेपाल र नेपालबाहिर कार्यरत सम्पूर्ण श्रमिक महिला तथा पुरुष र श्रमिक एकताको उच्चतम आदर्शका साथ संसारभरी कै श्रमजीवी महिला तथा पुरुषहरू र ट्रेड यूनियनहरूलाई हार्दिक शुभकामना †

२०६९ फागुन २६ गते, काठमाडौं ।





## अनुसूची ४

### नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

### छैटौँ राष्ट्रिय महिला सम्मेलन

चैत्र २४-२५, २०७९, काठमाडौँ

## सम्मेलनद्वारा पारित प्रस्ताव

१. ट्रेड यूनियनको महत्वपूर्ण आधार भनेको सदस्यता विस्तार नै हो। सदस्यता विस्तार हुन कार्यथलोमा श्रमिक हुन अनिवार्य छ। कार्यथलोमा अभैपनि आम श्रमिकहरूको ठुलो संख्या युनियन सदस्यबाट बाहिर रहेको छ। तर्सर्थ, महासंघको जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्टको नारालाई सार्थक बनाउनको लागि व्यापक रूपमा सदस्यता विस्तारमा जोड दिनको लागि हरेक वर्ष जिफन्टसंग भएको सदस्यमा ५ प्रतिशत सदस्यता बृद्धि गर्ने प्रतिवद्धता अनुरूप व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न आवश्यक गतिविधीहरू संचालन गर्ने अठोट गर्दछ।
२. ट्रेड यूनियन लगाएत राज्यका विभिन्न निर्णाय गर्ने तहमा समेत महिलाको प्रतिनिधित्व अत्यन्त न्यून रहेको र प्रतिनिधित्व रहेको ठाउँमा पनि अत्यन्त भिनो सहभागीता हुने अवस्थाको अन्त्य आजको आवश्यकता हो। तर्सर्थ, हरेक क्षेत्रमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागीतालाई सुनिश्चित गर्नका लागि आवश्यक पहल गर्ने र ट्रेड यूनियनको सबै कमिटीमा ३३ प्रतिशत सहभागीता सुनिश्चित गर्न सम्मेलन प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछ।
३. समाजमा विभिन्न प्रकारका महिला हिंसा बढिरहेकाछन्। विभिन्न रूपका हिंसाबाट आम महिलाहरू प्राताडित भएको अवस्थालाई मध्यनजर गर्दै महिला हिंसालाई शुन्य बनाउनको लागि र यस्तो हिंसाका अपराधीहरूलाई कडा भन्दा कडा कारवाहीका लागि यो सम्मेलन माग गर्दछ। समाजमा घट्ने यस्तो अपराधजन्य व्यवहार प्रति निन्दा र भर्त्सना गर्दछ।
४. समाजमा महिला र पुरुष बिचमा विभिन्न विषयमा विभेद रहेकाछन्। पहुँच, अवसर, ज्याला तथा सुविधा लगायत अन्य कतिपय विषयमा महिलाहरू माथि विभेद रहेकोछ। उक्त विभेदको अन्त्यका लागि सम्वन्धित पक्षको



ध्यानार्कषण गर्दछ। साथै यस्तो विभेद अन्त्यको लागि आवश्यक गतिविधिहरू संचालन गर्न अह्वान गर्दछ।

५. यूनियन, घर, कार्यथलो सबै क्षेत्रमा एकातिरको कामले अर्को तर्फको कामको समयलाई प्रभाव पार्दछ, यस्तो अवस्थामा हुने असन्तुलनबाट श्रमिक महिला र उनको घर परिवार जीवन र समाजमा समेत प्रतिकूल असर पर्न सक्छ। तसर्थ, सम्मेलन, काम र जीवनका बिचमा सन्तुलन कायम गरी समानताका लागि मार्ग सुनिश्चित गर्न आवश्यक व्यवस्थाको माग गर्दछ।
६. नयाँ संविधानमा श्रमिक महिलाका एजेण्डाहरूलाई समावेश गरी यथाशिघ्र नयाँ संविधान जारी गर्न यो सम्मेलन जोडदार माग गर्दछ। साथै नयाँ संविधानमा अंश र वंशको अधिकार, राज्यको हरेक निकायमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता, प्रजनन स्वास्थ्य तथा मातृत्व संरक्षणका विषय लगाएतका विषयहरू समावेश गर्न माग गर्दछ।
७. कार्यथलोमा अझै पनि महिला र पुरुष बिचमा पारिश्रमिक र सुविधाहरू बिच ठूलो अन्तर छ, जसले गर्दा विभेदको खाडल बढ्दो छ। तसर्थ, यो सम्मेलन ज्याला सुविधाको अन्तरलाई न्यूनिकरण गर्नका लागि सम्बन्धित पक्ष, नीति निर्माता, रोजगारदाता तथा राज्यपक्षसंग जोडदार माग गर्दछ। यसका लागि श्रमका सम्पूर्ण क्षेत्रका महिला श्रमिकहरूलाई एकताबद्ध भई आवाज बुलन्द गर्न आह्वान गर्दछ।
८. पारिश्रमिक वृद्धिको तुलनामा खाद्यवस्तु, ग्याँस, इन्धन र अन्य आवश्यकीय वस्तुहरूमा पटकपटक र अनियन्त्रित मुल्य वृद्धिले आम श्रमजीविको जीवन कष्टकर बनेकोछ। तसर्थ, यो सम्मेलन अनियन्त्रित मुल्य वृद्धि, कृत्रिम अभाव, कालो बजारीलाई अविलम्ब नियन्त्रण गर्न जोडदार माग गर्दछ।
९. अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघले श्रमिक महिलाहरूको जीवनमा समानता र वास्तविक रुपान्तरण ल्याउने उद्देश्यले अन्तर्राष्ट्रियस्तरबाट नै चलाइएको महाअभियान (COUNT US IN) लाई नेपाली सन्दर्भमा गति दिन हाम्रो महासंघले “हामी यही छौं चासो राख” मुल नाराका साथ विशेष अभियान छैठौं राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट पारित गरि अघि बढाएकोछ। श्रमिक महिलाहरूको सकृय सहभागिता, समावेशिता, देशको अर्थतन्त्र, श्रम शक्ति, नीति निर्माण र नेतृत्वमा सुनिश्चित गर्न दृढताका साथ देशका सबै भागबाट आवाज



बुलन्द गर्न र सृजनात्मक र प्रभावकारी गतिविधि अगाडि बढाउन यो सम्मेलन आह्वान गर्दछ।

१०. महासंघले विगतमा गरेको जेण्डर समपरिक्षणको सुझाव अनुकूल महासंघका संरचनाहरूमा महिला नेतृत्व र समावेशीताका लागि विभिन्न तहका कमिटीहरूमा पदाधिकार तथा सदस्यहरूको परिपूर्ती, राष्ट्रिय महिला सम्मेलनबाट गर्ने निश्कर्षको कार्यान्वयन स्वरूप यस सम्मेलनबाट निर्वाचित महिला कमिटी महासंघको राष्ट्रिय कमिटीको अभिन्न अंग हुने र महिला कमिटीका अध्यक्ष महासंघको पदेन उपाध्यक्ष हुने व्यवस्थालाई समर्थन गर्दै महिला कमिटीका उपाध्यक्ष महासंघको राष्ट्रिय कमिटीको उपमहासचिव हुने व्यवस्था गर्न महासंघ राष्ट्रिय कमिटीलाई आग्रह गर्दछ।
११. नेपालको राजधानी काठमाडौंको वसन्तपुरको एउटा ट्यूसन सेन्टरमा दुई किशोरी विद्यार्थीहरू माथि भएको तेजाव आक्रमण, बारा जिल्लाको कलैयामा भएको ७ वर्षिय बालिकाको बलात्कार र हत्याका घटनालाई यो सम्मेलनले जघन्य अपराधको रूपमा लिदै घोर भर्त्सना गर्दछ। उक्त अपराधिक कार्यमा संलग्न अपराधीहरूलाई यथाश्रिघ पत्ता लगाई कडा कारवाही गर्न जोडदार माग गर्दछ।
१२. महिला आन्दोलनकी अग्रणी नेता कमरेड सहाना प्रधानको केही समय अगाडि असामयिक निधन भएकोछ, वहाँ प्रति यो सम्मेलन हार्दिक श्रदान्जली व्यक्त गर्दछ र शोक सन्तप्त परिवार प्रति हार्दिक समवेदना प्रकट गर्दछ। साथै, यो अवधीमा निधन हुनु भएका ट्रेड यूनियन आन्दोलनका सहयोद्धाहरू र महासंघ परिवारका सदस्यहरू सबै प्रति हार्दिक श्रदान्जली व्यक्त गर्दछ।
१३. नेपालको पिछडिएको सांस्कृतिक परम्परा बमोजिम गाई दान, भुमीदान, अन्नदान जस्तै गरी छोरीलाई समेत कन्यादान गर्ने कुरीतीको आफैबाट अन्तको सुरुवात गर्न आजै देखी यो सम्मेलनका सहभागीहरू प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछौं।



## अनुसूची ५ जिफन्टको सहभागितामूलक जेण्डर अडिट २० उपलब्धि, २० सुझाव

आफ्नो संस्थाको सिंगो संरचनाभिन्न श्रमिक महिलाको पहुँच र सहभागिता बढाउनुकासाथै सिंगो श्रमिक आन्दोलनलाई जेण्डर सचेत पार्ने अभियान अन्तरगत जिफन्टले छुट्टै महिला संयन्त्र बनाएर काम गर्न थालेको दुई दशक पूरा हुँदैछ । यो अवधि पार गरेर यहाँसम्म आइपुग्दा जेण्डर दृष्टिकोणबाट जिफन्टको वर्तमान अवस्था कस्तो रह्यो र अबका दिनमा कसरी अगाडि बढ्नुपर्ला भन्ने विषयलाई प्रक्रियासम्मत ढंगले परीक्षण गर्न २०६९ पौष ११ देखि १५ गतेसम्म सहभागितामूलक जेण्डर अडिट गरियो । यो प्रक्रियाबाट प्राप्त जानकारी, सूचना, तथ्य, बुझाइ तथा धारणाहरूको आधारमा जिफन्टको संस्थागत संरचनाभिन्न पाइएका जेण्डर विषयका २० वटा प्रमुख उपलब्धिहरू र आवश्यक सुधारका लागि २० वटा सुझावहरू निम्न छन् :

### उपलब्धि

- १ जिफन्टले आफ्नो संस्थागत संरचनाको हरेक तहमा महिला सहभागितामा क्रमशः वृद्धि गर्दै जाने नीति अनुरूप नेतृत्वमा रहेको महिला प्रतिनिधित्व 'शून्य' प्रतिशतबाट अहिले ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता पुऱ्याउन सफल भएको छ ।
- २ महिलासम्बन्धी कार्यक्रमहरूमा २५ प्रतिशत पुरुष सहभागिता र आम कार्यक्रममा २५ प्रतिशत महिला सहभागिताको नीतिले जिफन्टमा जेण्डर सचेतना वृद्धिमा मद्दत पुऱ्याउनुका साथै जेण्डर मूलप्रवाहीकरण प्रक्रियामा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्यायो । जेण्डर सचेतनाका लागि एकदशकसम्म सञ्चालित कार्यक्रमको प्रभाव स्वरूप हाल सबै तहमा एकतिहाइ महिला नीति लागू भएपछि स्वतः कार्यक्रमहरूमा पनि एक तिहाइ महिला-एकतिहाइ पुरुष सहभागिताको नीति लागू गरिएको छ, जुन सराहनीय हो ।



३ जिफन्टले “वर्गीय महिलावाद”लाई आत्मसात गर्दै लिएको नीति- ‘वर्ग जोड ३’ मननयोग्य छ । यसबाट ‘वर्गीय शोषण र सामाजिक उत्पीडन’का दुबै पक्षलाई संबोधन गर्नुका साथै ‘जात/जाति र भौगोलिक क्षेत्र’ सहित सन्तुलित रूपमा महिला सहभागिता वृद्धिमा पनि योगदान पुगेको छ ।

४ जिफन्टले हरेक प्रतिष्ठान तथा इकाईबाट १ जना महिला र १ जना पुरुष जिफन्ट प्रतिनिधि चयन गर्ने व्यवस्था रहेको छ । यसले महिला नेतृत्व विकासको सम्भावनालाई थप फराकिलो बनाएको छ ।

५ महिला बहुल कार्यक्षेत्रहरु जस्तै- सौन्दर्यकर्मी (ब्युटिसियन), स्वास्थ्य स्वयंसेवी, घरआधारित र घरेलु श्रमिक लगायतका अनौपचारिक क्षेत्रमा समेत पछिल्ला दिनमा युनियन विस्तारको कामले युनियनमा महिला सदस्यतामा वृद्धि भएको छ । यसले युनियन आन्दोलनको दायरालाई अभूँ फराकिलो बनाएको छ ।

६ जेण्डर चेतना, मर्यादा र भूमिकाको सन्दर्भमा क्रमशः भएको परिवर्तनले जिफन्टको संस्थागत व्यवहारमा समेत क्रमशः परिवर्तन आएको देखिन्छ ।

७ साधन-स्रोतको उपलब्धता र स्वर्च विन्यासको कुरामा अहिलेसम्म बजेटकै कारणले महिलासम्बन्धी कार्यक्रमहरु रोकनुपर्ने अवस्था जिफन्टमा नदेखिनु अर्को उल्लेखनीय पक्ष हो ।

८ जेण्डर समानता प्राप्तिको अभियान अन्तरगत सकारात्मक कार्य (एफरमेटिभ एक्सन) का थप कार्यक्रमहरु जस्तै: महिला सामाजिक सहायता कोष, बालिका शिक्षा, छात्रवृत्ति आदिको व्यवस्था अनुकरणीय छ ।

९ महिला कार्यकर्ताहरुको क्षमता र आत्मविश्वास विकासका लागि कम्प्युटर, अंग्रेजी लगायतका विषयमा दक्ष बनाउन प्रशिक्षण दिनुका साथै सार्वजनिक अभिव्यक्तिकला, स्वरक्षा (फेमिनिष्ट सेल्फ डिफेन्स) तालिम लगायतका गतिविधिहरु समेत युनियनले आयोजना गर्नु थप प्रेरणादायी पक्ष हो ।



**१०** जिफन्टले विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूसँग काममा साभेदारी गरेको छ । यसको श्रमसम्बन्धी संस्थाहरूसँग विशेष गरी सम्बन्ध बलियो रहँदै आएको छ । निरन्तर एक दशकसम्म सहकार्यमा रहेको डेनिस महिला यूनियन (केएडी/थ्री-एफ), सुरुको सहयोगी संस्था कमिटी फर एसियन ओमन (काउ), पछिल्लो समयका साभेदार संस्थाहरु- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइ एल ओ), अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटियुसी), ग्लोबल युनियन फेडरेसनहरु (जियुएफ) र लेफ्ट इन्टरनेसनल फोरम सहित विभिन्न ट्रेड युनियन सोलिडारिटी संगठनसँगको साभेदारीबाट सञ्चालित महिला केन्द्रित कार्यक्रमहरुले निःसन्देह जिफन्टमा महिला सहभागिता वृद्धि तथा नेतृत्व विकासमा उल्लेख्य योगदान पुगेको देखिन्छ ।

**११** राष्ट्रियस्तरमा विभिन्न संस्थाहरूसँगको जिफन्टको सहकार्यले 'सहयात्री संस्था'हरुलाई समेत जेण्डरसम्बन्धी विषयको उठान र गतिविधि गर्न प्रेरित गरेको छ । मेडिया, रोजगारदाताहरुको संगठन (एफएनसिसिआई) र अन्य सहकर्मी युनियनहरु (एनटियुसी-आई/कोनेप) ले अन्तरक्रियामा गरेका यस्तो अभिव्यक्ति जिफन्टका लागि गर्वको कुरा हो ।

**१२** जिफन्टले तयार पारेको विभिन्न प्रकाशन तथा श्रव्य-दृश्य प्रचार सामग्रीहरु तुलनात्मक रुपमा जेण्डर सन्तुलित छन् । यस्ता सामग्रीहरु राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा जिफन्टप्रतिको सकारात्मक छवि बनाउन सहयोगी बनेका छन् ।

**१३** जिफन्ट केन्द्रीय कार्यालयमा रहेको श्रमसम्बन्धी स्रोतकेन्द्र र यसमा महिला तथा जेण्डरसम्बन्धी सामग्रीहरुको छुट्टै अर्काइभ समेत रहनुले सूचना व्यवस्थापनमा जेण्डर सचेतना देखाउँदछ । यस स्रोतकेन्द्रको प्रयोग स्वदेश र विदेशका विश्वविद्यालयका विद्यार्थीदेखि अनुसन्धानकर्तासम्मले प्रयोग गर्नुले पनि जिफन्टको सार्वजनिक छवि विस्तारमा स्रोतकेन्द्रको थप भूमिका देखिन्छ ।

**१४** अध्ययन अनुसन्धानमा महिलासम्बन्धी विषयमा प्रशस्त काम हुनुले विषयमाथिको बुझाइ र गम्भीरतालाई भल्काउँछ ।



१५ जिफन्टको विभिन्न तहको नेतृत्व, जेण्डरसम्बन्धी आधारभूत अवधारणामा सचेत रहेको देखिन्छ । यस विषयमा तालिम तथा प्रशिक्षण दिनसक्ने मानवस्रोत समेत संस्थाभिन्ने उपलब्ध रहेको कुरा अनुभूत गर्न सकिन्छ । जेण्डर दृष्टिकोणबाट जिफन्टका लागि यो ठुलो उपलब्धि हो ।

१६ कर्मचारी व्यवस्थापनमा जेण्डर सन्तुलन रहेको छ । कर्मचारीको छनौट प्रतिस्पर्धाबाट हुने र पाउने सेवा-सुविधामा जेण्डरका आधारमा विभेद नदेखिनु राम्रो पक्ष हो ।

१७ जिफन्टमा काम गर्ने महिला कर्मचारी तथा नेताका लागि सुत्केरी बिदा ९० दिन र पुरुषका लागि सुत्केरी हेरचाह बिदा १५ दिन दिने व्यवस्था रहेको छ ।

१८ कार्यालयमा 'सबैद्वारा सबैप्रति सम्मान र समानता'को वातावरण रहको सबैले अनुभूत गरेको पाइन्छ । यसलाई राम्रो पक्षका रूपमा उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१९ राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कार्यक्रमहरूमा जिफन्टको तर्फबाट सहभागी हुने तथा प्रतिनिधित्व गर्ने काममा जेण्डर सन्तुलन रहनु, सिक्ने र सिकाउने अवसरको दृष्टिले समेत अनुकणीय मान्न सकिन्छ ।

२० जिफन्टमा कार्यरत नेता-कार्यकर्ता-सदस्य-कर्मचारीहरू बीचमा रहेको अपनत्व र आपसी सद्भावको कार्य-संस्कृति प्रशंसनीय छ ।

### सुभाब

१ महिलाहरूको सङ्ख्यात्मक सहभागितालाई दिगो बनाउँदै गुणात्मक र प्रतिस्पर्धी बनाउनेतर्फ ध्यान दिनु जरुरी छ ।

२ हाल जिफन्टको सिंगो सदस्य सङ्ख्याको १८ प्रतिशत मात्र महिला रहेका छन् । यसलाई जेण्डर सन्तुलित बनाउन महिला बहुल क्षेत्रमा कामलाई केन्द्रित गरी सदस्यता वृद्धिमा ध्यान दिनु आवश्यक छ ।

३ अझै पनि परम्परागत सोचमा गुणात्मक रूपान्तरण हुन बाँकी देखिन्छ ।



४ जेण्डर विभेद गर्ने कुनै पनि प्रकारका सोचलाई हटाउन र 'काम र जीवनको सन्तुलन'को लागि जिफन्टले संस्थागत नीति तथा निर्देशिका विकास गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।

५ छुट्टै हुने महिला कार्यक्रमको अनुगमन औपचारिक कमिटीगत संरचना मार्फत हुँदा महिला केन्द्रित नीति र कार्यक्रमको प्रभावकारिता व्यवस्थितरूपमा हुन सक्दैन । यस विषयमा ध्यान दिनु आवश्यक देखिन्छ ।

६ जिफन्ट जेण्डर-मैत्री रहेको र यसको अर्को गन्तव्य 'जेण्डर स्मार्ट' बन्नुपर्ने साभेदार संस्थाका प्रतिनिधिहरूको अपेक्षालाई यसले मनन गर्नुपर्छ ।

७ महिला मात्रको संयन्त्र (महिला कमिटी/विभाग) भन्दा जेण्डर संयन्त्र बनाएर कार्यक्रम गर्दा बढी प्रभावकारी हुनसक्छ । यो कुरा 'जेण्डर समानता र प्रवर्धनका लागि ट्रेड युनियन कमिटी (टुक-गेप)' को अनुभवले सिकाएको सहयात्री संस्थाहरूको पनि अनुभूति छ ।

८ प्रकाशनहरूमा प्रयोग गर्ने 'इमेज'हरूमा जेण्डर- सचेतनता पुऱ्याउनुपर्ने देखिन्छ ।

९ जिफन्टको नियमित प्रकाशनहरू (जस्तै-श्रमिक खवर) मा जेण्डर कोलमलाई निरन्तरता दिने र सम्पादन बोर्डमा महिला संलग्नता हुनु उपयुक्त हुन्छ ।

१० जिफन्टको भाबी नेतृत्व समूह 'पूर्णकालीन-पेसेवर'हरूबाट निर्माण गरिएमा महिला प्रतिशतमा ध्यान दिनु जरुरी छ ।

११ कार्यथलो र युनियन सदस्यहरूमाथि हुने लैंगिक तथा यौन दुरुत्साहनको घटनाहरू जिफन्टमा औपचारिकरूपमा दर्ज भएका छैनन् । महिला विरुद्धको हिंसामा दिनानुदिन भइरहेको घटनालाई ध्यानमा राखी कुनैपनि बेला हुनसक्ने दुर्घटनालाई संस्थागतरूपमा संबोधन गर्न आचार संहिता र मुद्दा हेर्ने छुट्टै संयन्त्रको निर्माण गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।





१२ जिफन्टको तहगत संरचनाबाहिर राखिएको 'वरिष्ठ यूनियनकर्मी सञ्जाल' र 'श्रमिक सामुदायिक क्लब'को परिकल्पना उपयुक्त देखिन्छ । यसलाई अपेक्षित मात्रामा क्रियाशील गर्न सके समुदाय-घरपरिवार-र युनियनकर्मीहरू बीच सहयोग र ऐक्यबद्धताको लागि सकारात्मक योगदान हुनसक्छ ।

१३ 'पहलकदमी- प्रतिस्पर्धा- श्रेष्ठता- र नेतृत्व'को विधिमा विश्वास गर्ने जिफन्टले महिला कमिटीको निर्वाचन जिफन्ट महिला प्रतिनिधिहरूको बीचबाट गर्नु उचित देखिन्छ ।

१४ वैकल्पिक नेतृत्व विकासको लागि विशेष योजना बनाई कार्यान्वयनमा जानु नितान्त आवश्यक देखिन्छ । यसका लागि पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट महिला रोजगारी रहेको हरेक कार्यथलो कमिटीबाट चुनिने अनिवार्य एक महिला प्रतिनिधिलाई महिला नेता प्राप्तिको स्रोत ठानी त्यसमाथि आवश्यक लगानी गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

१५ नेतृत्वमा रहेका महिला सदस्यहरूलाई युनियन नेताको रूपमा स्थापित गर्न जिम्मेवारी दिदै आवश्यक वातावरण बनाउनु आवश्यक छ । मातहतका युनियनमा रहेका महिला नेतृत्वलाई तालिम अनुसार कामको अवसर, जिम्मेवारी अनुसार विषयगत क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम, व्यवस्थापनसँग सम्वाद गर्ने सीप लगायतका विषयहरू वार्षिक कार्यक्रमभित्रै समावेश गरी सञ्चालन गरिनुपर्छ ।

१६ अध्ययन-अनुसन्धान टोलीमा महिला सहभागिता गराउनुका साथै संस्थाको जेण्डरसम्बन्धी दृष्टिकोण, नीति र कार्यक्रम प्रस्तुत गर्ने सन्दर्भमा महिलाले मात्र नभई पुरुष नेतृत्व पनि अगाडि आउने र श्रमसम्बन्धी आम विषयमा महिला नेतृत्वलाई पनि अवसर सिर्जना गर्ने पक्षमा ध्यान दिन सके जेण्डर मूलप्रवाहीकरणमा थप सहयोग पुग्नेछ ।

१७ जिफन्ट संरचना (घटक/स्थानीय कमिटी) भित्र कार्यक्रम गर्दा समय र स्थान लगायतको व्यवस्थापनलाई जेण्डर मैत्री बनाउने कुरामा ध्यान दिनुपर्छ । महिला कार्यकर्तालाई हतोत्साहित गर्ने "सक्दैनौ कि, गाह्रो छ"



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

जस्ता निरुत्साहित गर्ने अभिव्यक्तिको सट्टा “सकिन्छ, गर्नुपर्छ” जस्ता उत्प्रेरित गर्ने व्यवहार स्थानीय तहमा प्रशिक्षित गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

**१८** संस्थाको जेण्डरसम्बन्धी दृष्टिकोण, नीति र कार्यक्रम प्रस्तुत गर्ने सन्दर्भमा महिलाले मात्र नभई पुरुष नेतृत्व पनि अगाडि आउने र श्रमसम्बन्धी आम विषयमा महिला नेतृत्वलाई पनि अवसर सिर्जना गर्ने पक्षमा ध्यान दिन सके जेण्डर मूलप्रवाहीकरणमा थप सहयोग पुग्नेछ ।

**१९** राष्ट्रियस्तरमा प्रतिनिधित्व गर्ने विभिन्न द्विपक्षीय/त्रिपक्षीय संयन्त्रमा युनियनको प्रतिनिधित्व गर्ने सन्दर्भमा पनि कम्तीमा एकतिहाइ महिला सहभागिताको नीति कार्यान्वयनको बारेमा ध्यान पुऱ्याउनु आवश्यक देखिन्छ ।

**२०** संस्थागत संरचना तथा कार्यालयको बनोट, वातावरण तथा कार्य संस्कृतिलाई अभै बढी जेण्डर सचेत र समान बनाउँदै मनोवैज्ञानिक अनुभूतिमा रहदै आएको विभेदलाई समेत हटाउने बारेमा ध्यान दिनसक्दा सार्वजनिक छवि सुधारमा अभै बल मिल्ने देखिन्छ ।



## अनुसूची ६

# केममवि/महिला कमिटीको सदस्य

- २०४९ संयोजक स्वस्ती प्रभा बज्राचार्य, सदस्यहरु गोमा तिमलसिना, निसा श्रेष्ठ, मैना थापा र गंगा ढकाल
- २०५० मंसिर- संयोजक विद्या देवी भण्डारी, सचिव बिन्दा पाण्डे, सदस्यहरु मैना थापा, सारदा श्रेष्ठ, गोमा तिमलसिना, पार्वती वि.क, मिना राना, लक्ष्मी बि.सी, गंगा ढकाल, निशा श्रेष्ठ र शान्ती जिरेल
- २०५१ माघ- संयोजक विद्या देवी भण्डारी, सहसंयोजक बिना श्रेष्ठ, सचिव बिन्दा पाण्डे, सदस्यहरु गंगा ढकाल, गोमा तिमलसिना, मैना थापा, दिना लामा, शान्ति थापा र उपासना मल्ल
- २०५२ पौष- संयोजक विद्या देवी भण्डारी, सहसंयोजक बिना श्रेष्ठ, सचिव बिन्दा, सहसचिव सुजिता शाक्य, सदस्यहरु नारायण कुमारी खनाल, आङ्ग दामू शेर्पा, हिरु पुन, पेम्बा लामा, सावित्रा, भवानी दाहाल, विष्णू माया ठकुरी, इन्दीरा लामा र मेनका पोखरेल
- २०५४ असोज- संयोजक विना श्रेष्ठ, सचिव बिन्दा पाण्डे, सहसचिव सुजिता शाक्य, सदस्यहरु गोमा तिमलसिना हिरु पुन, मेनका पोखरेल, विष्णू माया ठकुरी, इन्दिश लामा, पेम्बा लामा, नन्द कुमारी ढकाल, नारायण कुमारी खनाल, शान्ती जिरेल, आङ्ग दामू शेर्पा
- २०५७ संयोजक बिना श्रेष्ठ, सचिव पेम्बा लामा, सदस्यहरु नारायण कुमारी खनाल, इन्दिश लामा, आङ्ग दामू शेर्पा, मीरा वस्नेत, शुभद्रा उप्रेती, कमला लामा, मैया पोडे, रुक्मिणी शाही, अमला श्रेष्ठ, शान्ती जिरेल, मञ्जू थापा, सीता लामा, हिरु पुन, रेनुका पाण्डे, सीता बिडारी, कमल लक्ष्मी श्रेष्ठ, गोमा विष्ट, कमली चौधरी र रामेश्वरी चौधरी



- २०६० संयोजक बिना श्रेष्ठ, सचिव पेम्बा लामा, सदस्यहरु नारायण कुमारी खनाल, इन्दिरा लामा, मीरा वस्नेत, शुभद्रा उप्रेती, कमला तामाङ्ग, मैया पोडे, रुक्मिणी शाही, अमला श्रेष्ठ, सुकमती देवान, मञ्जू थापा, गोमा विष्ट, हिरु पुन, सीता लामा, मञ्जू लामा, कौशिला सिंह, बेलीमैया घले र लीला अधिकार
- २०६५ महिला कमिटी- अध्यक्ष विना श्रेष्ठ, उपाध्यक्ष गोमा आचार्य, सचिव वेलीमैया घले, अमला श्रेष्ठ, सिता लामा, सभदा उप्रेवती, मायादेबि पोडे, गुमा देवी आचार्य, कमला देबि तामाङ, मिना गुरुङ, मिना शर्मा (राजिनामा दिएको), सुकमति देवान, मन्जु थापा, दिपा भण्डारी, माया गुरुङ, विन्दु श्रिवास्तव, अरुणा थापा
- २०७० महिला कमिटी- अध्यक्ष गोमा आचार्य, उपाध्यक्ष मञ्जू थापा, सचिव वेलीमैया घले, सदस्यहरु मिना गुरुङ, सिता लामा, बिमला थापा, मगर, सुनिता थापा, पूर्ण कुमारी कार्की, कृपा कार्की, भिमा खड्का, मैया देवी पोडे, रुक्मिणी कोइराला, सुकमति देवान, अरुणा थापा, माया भण्डारी, विन्दु श्रिवास्तव, सुन्तलि चौधरी
- २०७४ महिला कमिटी- अध्यक्ष मिना गुरुङ, उपाध्यक्ष पुणकुमारी कार्की, सचिव सुनिता थापा, सदस्यहरु विजया खड्का, रञ्जु भट्टराई, अरुणा थापा, चन्द्रा कुमारी धामी, राजकुमारी चौधरी, कमला तामाङ्ग, माया भण्डारी, शारदा पौडेल, मिश्र कुमारी गुरुङ्ग, शारदा पोडे, स्मृति लामा, तारा देवी पौड्याल, सीता लामा, पम्फा देवकोटा पहारी



## अनुसूची ७

# टाइमलाइन

- २०४६: साउन ५ जिफन्ट स्थापना
- २०४७: फागुन १८-२० अनेमसंघसँगको सहकार्यमा “मजदुर युनियनभित्र संगठित महिला नेतृत्व” विषयक पहिलो सेमिनार आयोजना गरियो। यो कार्यक्रममा ५० उद्योगका महिला प्रतिनिधिको सहभागिता थियो। यो मितिसम्म पनि महिलाको मुद्दा, मजदुर युनियनले हैन महिला संघले उठाउनुपर्छ भन्ने मान्यता थियो।
- २०४८ चैत १५-१८ जिफन्टको पहिलो राष्ट्रिय महाधिवेशन आयोजना भयो। महाधिवेशनमा ‘महिला संरचना’ निर्माणमा द्विविधा रह्यो, महिला मजदुर प्रतिनिधि नेतृत्वमा छानिएनन्।
- २०४९: बैशाख २२ श्रमिक महिलाको समस्या मजदुर युनियनले नै सम्बोधन गर्नुपर्ने निष्कर्षमा महासंघ पुग्यो। केन्द्रीय महिला मजदुर विभाग गठन भयो। स्वस्ती बज्राचार्य संयोजकमा मनोनित हुनुभयो।
- २०४९: फागुन २५ ८ मार्चको बारेमा महिला श्रमिकहरुको छुट्टै प्रशिक्षण आयोजना गरियो। ८ मार्चमा सार्वजनिक बिदाको माग गर्दै प्रधानमन्त्रीलाई ज्ञापन-पत्र बुझाइयो। यो मितिबाट २०६३ सालमा राजपत्रमा सूचना जारी नहुँदासम्म कहिले एकलै त कहिले अरु सहभागी सहित प्रधानमन्त्रीलाई ज्ञापन पत्र दिने क्रम जारी रह्यो। यही अवसरमा ‘श्रमिक महिला’को प्रकाशन सुरु गरियो।
- २०५०: कात्तिक १३-२६ पाँचवटै विकास क्षेत्रमा महिला मजदुर प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्पन्न भयो। महिला मजदुरको कार्यावस्था, समस्या र समाधानका उपाय पहिचान गर्न पहिलो पटक स्थानीय तहमा व्यापक छलफल आयोजना गरियो।
- २०५०: मंसिर ४ केममविको पुनर्गठन गरियो। स्वस्ती बज्राचार्यलाई बिदा गरी विद्या भण्डारीलाई नयाँ संयोजक मनोनयन गरियो।



नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४१-२०७४)

- २०५०: **मंसिर १८-२४** केममविको सञ्जाल बिस्तार हुन थाल्यो। जिफन्टको व्यवस्थापनमा पहिलो दक्षिण एशियाली महिला मजदुर कार्यशाला काठमाडौंमा सम्पन्नभयो।
- 
- २०५०: **फागुन २५** विविध कार्यक्रम सहित ८ मार्च मनाइयो। 'आठ मार्च हाम्रो पनि हो!' नारा सहित किन ८ मार्चमा छुट्टी पाउनुपर्ने भन्ने व्यवस्थित माग पोस्टर मार्फत व्यापक गरियो।
- 
- २०५१: **फागुन २५** ८ मार्चलाई निजीकरण विरुद्ध केन्द्रित गरियो। यस सन्दर्भमा पोस्टरिङ गरियो, पोस्टकार्ड वितरण गरियो।
- 
- २०५२: **चैत** जिफन्टको दोस्रो महाधिवेशन सम्पन्न भयो। महाधिवेशनबाट महिलासम्बन्धी नीति थप परिष्कृत गरियो। यो महाधिवेशनबाट केममविको संरचना चार वटा क्षेत्रमाक्षेत्रीय महिला मजदुर विभाग (क्षेममवि) र जिफन्ट क्रियाशील सबै जिल्लामा जिल्लामहिला मजदुर विभाग (जिममवि) बिस्तार गर्ने नीति बन्यो। केममवि विशेष विभाग र यसको आबद्धता अनेमसंघसँग समेत रहने निष्कर्ष निकालियो।
- 
- २०५३: **कात्तिक** दोस्रो क्षेत्रीयस्तरको प्रशिक्षण कार्यक्रम सम्पन्न। यसै क्रममा क्षेत्रीय स्तरमा महिला मजदुर विभाग गठन गरियो।
- 
- २०५३: **फागुन २७-२९** ८ मार्चको सन्दर्भ पारी पहिलो राष्ट्रिय महिला मजदुर भेला प्रशिक्षण (सम्मेलन) सम्पन्न भयो। यो वर्षदेखि ८ मार्चमा महिला विभागको नेतृत्वमा वर्षभरि भएका कामहरुको समीक्षा प्रस्तुत गर्ने प्रचलन आरम्भ गरियो।
- 
- २०५४ **फागुन १२-१६** भूपामा महिला मजदुर बीच "राष्ट्रिय महिला मजदुर प्रशिक्षक प्रशिक्षण" कार्यक्रम आयोजना गरी सबै सहभागीलाई चिया बगानको भ्रमण समेत गराइयो।
- 
- २०५५ **सदस्य** संघहरुमा महिला विभाग गठन प्रक्रियामा तीव्रता दिइयो।
- 
- २०५६: **भदौ** केममविको समीक्षा र मूल्याङ्कन, क्षेत्रीय तहबाट पनि सुरु गरियो।



- २०५६: असोज २-६ काठमाडौंमा दोस्रो दक्षिण एशियाली कार्यशाला सम्पन्न भयो। परिवार, कार्यथलो, युनियन, समाज र सरकारी निकायमा रहेको महिला समस्याको छलफल सञ्चालन गरियो।
- २०५६: कात्तिक २७-२९ केममविको ७ वर्षे कार्यकालको शक्ति-कमजोरी, अवसर-चुनौती (शकअचु)को पहिलो पटक विश्लेषण गरियो। एक दशकसम्म महसंघले गरेको लगानीबाट के उपलब्धि भएछ, त्यसको समग्र मूल्याङ्कन गरियो।
- २०५६: माघ-फागुन ८ मार्चमा सार्वजनिक बिदाको माग गर्दै कार्ड हस्ताक्षर अभियान सञ्चालन गरियो। अभियानको क्रममा सङ्कलित १० हजारभन्दा बढी कार्ड (०५६ फल्गुण १० गते) श्रममन्त्रीलाई हस्तान्तरण गर्‍यो। संसदको दुबै सदनका सांसदलाई ध्यानकर्षण गराउँदै जानकारी पत्र वितरण गरियो।
- २०५६: फागुन २५-२७ रेडियो र टिभीमा पहिलो पटक जिफन्टद्वारा तयार पारिएको कार्यक्रम प्रसारण भयो। कृषि मजदुर संघ निर्माणका लागि २० जिल्लाका ४२ जना स्वयंसेवीहरुलाई विशेष तालिम दिइयो। तालिम प्राप्त स्वयंसेवीहरुलाई कार्यथलोमा १ वर्षसम्म परिचालन गरियो।
- २०५७: असोज ७-९ राष्ट्रिय महिला मजदुर प्रशिक्षण भेला सम्पन्न भयो। यो कार्यक्रमबाट महिला श्रमिकहरुको समस्या पहिचान गर्न सेवा क्षेत्रको कार्यशाला (असोज १३-१४) र पुरुष बहुल क्षेत्रको कार्याशाला (असार २६-२७) जस्ता क्षेत्रगत कार्यशाला सुरु गरियो। जिफन्टका प्रत्येक कार्यक्रममा २५% महिला अनिवार्य र हरेक महिला कार्यक्रममा २५% पुरुष अनिवार्यको प्रणाली लागु गरियो। शीर्ष १०० कार्यकर्ता नीति लागू गरियो।
- २०५७: कात्तिक कृषि महिला मजदुर अभियानको मूल्याङ्कन (२८-२९गते) गरियो।
- २०५७: पुस १४ टुक-गेपको पहिलो कार्यशाला सम्पन्न भयो। जेण्डर विधामा मुख्य युनियनहरुको समान मत निर्माण गर्ने उद्देश्यले यसको निर्माण गरिएको थियो। नेपालमा यो पहिलो 'जेण्डर' कमिटी थियो, जसमा महासंघका महासचिव सदस्यको रुपमा



नेपालको ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिला  
जिफन्टको जेण्डर नीति, विधि र सहभागिता (२०४९-२०७४)

संलग्न रहने व्यवस्था गरियो। यो संरचनाले १० बुँदामा 'कार्यथलोको जेण्डर विषय' पहिचान गर्‍यो।

२०५७: फागुन २५

महिला मजदुर अधिकार अभिवृद्धि कार्यक्रमको घोषणा गरियो। चेतना अभिवृद्धि सामग्रीको रूपमा भिडियो (महिला-पुरुष बराबरी), अडियो गीत (संभ्रदैमा श्रमिक महिला) र मल्टीमेडिया (हामी महिला) लगायतका गहन सामग्रीहरू प्रकाशित गरियो। यो कार्यक्रम १० वर्षसम्म निरन्तर सञ्चालन गरियो।

२०५८: माघ ३०

'जेण्डर समानताको लागि ऐक्यबद्धता' बृहत राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना भयो। यो सम्मेलनबाट रोजगारदाता, ट्रेड युनियन र सरकारी निकायको समेत प्रतिनिधित्व रहने गरी बृहत महिला श्रमिक सञ्जाल निर्माण गरियो।

२०५८: चैत १

मुलुकी ऐनमा एघारौँ संशोधन भयो। यसले श्रमिक महिलामाथिका विभेदका धेरै पक्षलाई सच्यायो। यसै वर्ष निर्माण क्षेत्रमा घुम्ती शिशुस्याहार केन्द्रको प्रयोग भयो र ट्रेड युनियन आन्दोलनमा महिला सहभागिताको इतिहास समेटिएको वृत्तचित्र- 'उज्यालो तिर' निर्माण तथा प्रदर्शन गरियो।

२०५९: असोज १४

मुलुकी ऐनमा गरिएको एघारौँ संशोधनबाट महिलालाई प्राप्त अधिकारबारेदेख्योपि चेतनामूलक अभियान शुरुवात गरियो।

२०५९: पुस १

जेण्डर समानता र प्रवर्द्धनको लागि (तीनवटा ट्रेड युनियन महासंघहरू, व्यवसायीहरूको संगठन र सरकारी निकायको संलग्नतामा त्रिपक्षीय घोषणा जारी भयो। यसलाई अनुगमन गर्न श्रम सचिवको संयोजकत्वमा उपसमिति गठन गरियो। उपसमितिमा आइएलओका प्रतिनिधिलाई विज्ञको रूपमा आमन्त्रण गर्ने समेत निर्णय गरियो।

२०५९: चैत १-३

"समृद्ध दक्षिण एसिया निर्माणको लागि साभ्ना जेण्डर एजेण्डा पहिचान" विषयमा दक्षिण एसियाली महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको सम्मेलन सम्पन्न भयो।





२०६०: असार ७

दोस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न गरियो। जिफन्टको महिलासम्बन्धी नीति पुनरावलोकन सहित पारित गरियो। चौथो राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट राष्ट्रिय कमिटीमा १५% महिला सहभागिताको लक्ष प्रस्ताव गरियो।

२०६१: मंसिर २५

महिला सामाजिक सहायता कोष स्थापना गरियो। डेनमार्कका चार जना महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको निजी सहयोगमा जिफन्टले थपेको रु. ५० हजारबाट यो कोषको सुरुवात गरियो। केमविका सदस्य भई विपत्तिमा परेकाहरूलाई स्वास्थ्योपचार र अन्य भईपरी आउने समस्यामा अधिकतम रु. ५ हजारसम्म राहत दिने गरी यो कोष सञ्चालनमा ल्याइयो।

२०६३: असार ११

तेस्रो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन सम्पन्न भयो। महिला नेतृत्व विकासका सन्दर्भमा चुनौती र अवरोधको पहिचान, एक तिहाइ महिला सहभागिताका लागि गर्नुपर्ने काम र विषय, श्रम कानूनमा रहेका जेण्डर विभेद र समानताको दिशामा व्यवस्था गर्नुपर्ने नयाँ कुरामा छलफल सञ्चालन गरियो।

२०६३: भदौ १५-१६

सबै जनसंगठनका महिला बिच बृहत राष्ट्रिय महिला सम्मेलन आयोजना भयो। यसले 'महिला सहभागिता : समावेशी र समानुपातिक' नारा अघि सान्यो। यो सम्मेलनमा जिफन्टले महिला, किसान, युवा, विद्यार्थी र आफू जस्तै श्रम क्षेत्रमा क्रियाशील अन्य युनियनहरूलाई सहभागी बनाएको थियो।

२०६३: माघ २-३

टुक-गेपले आफूले गरेको कामको मूल्याङ्कन सहित भावी योजना बनायो। जेटियुसीसीको निर्माण पछि छुट्टै महिला कमिटी बनेपछि टुकगेप संरचना क्रियाशील नगरिएकोले यो नै टुकगेपको अन्तिम कार्यक्रम हुन पुग्यो।

२०६४:असार ३२-साउन १

श्रमिक महिलाहरू बीच कार्यशाला आयोजना गरी नयाँ संविधानमा समावेश गर्नुपर्ने जेण्डर समानतासम्बन्धी १२ बुँदे प्रस्ताव तयार गरियो। महिला स्वास्थ्यसम्बन्धी विषयमा केन्द्रित रहेर विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालित भए। यसै क्रममा महिला स्वास्थ्यलाई विषय बनाइएको वृत्तचित्र 'तर्न बाँकी अजङ्गका जँघारहरू' निर्माण गरियो।



- २०६५: असोज ४-६ दोस्रो दक्षिण एशियाली महिला ट्रेड युनियनकर्मीहरूको सम्मेलन आयोजना गरियो। “मर्यादित कामको मर्म लैङ्गिक समानता” भन्ने आइएलओको नारालाई आत्मसात गर्दै ‘एक भएमा हामीले प्राप्त गर्नेछौं - मर्यादित काम र समृद्ध दक्षिण एसिया’ सम्मेलनको थेम तय गरिएको थियो।
- २०६५: यो वर्षभरि अगुवा महिला नेताहरूलाई कम्प्युटर र अङ्ग्रेजी भाषा जस्ता सीप तालिममा पनि संलग्न गरियो।
- २०६५: चैत जिफन्टको पाँचौँ राष्ट्रिय महाधिवेशनबाट केममवि- राष्ट्रिय महिला कमिटीमा रुपान्तरित भयो। यो वर्षबाट जिफन्टका हरेक संरचनामा ३३% महिला अनिवार्य गरियो। महिला कमिटीको अध्यक्ष, राष्ट्रिय कमिटीको पदेन उपाध्यक्ष हुने वैधानिक व्यवस्था गरियो। यो महाधिवेशनबाट जिफन्टका मातहत संरचनामा हुने ४ मध्ये १ पदाधिकारी महिला हुनैपर्ने र महिला पुरुष दुबैले काम गर्ने कार्यथलोमा १ महिला, १ पुरुष प्रतिनिधि निर्वाचन गर्ने व्यवस्था गरियो।
- २०६६: फागुन २४-२५ चौथो राष्ट्रिय श्रमिक महिला सम्मेलन ‘बराबर हक, मर्यादित काम र सम्मानित जीवन’ विषयमा सम्पन्न भयो। यो कार्यक्रम तत्कालीन प्रधानमन्त्रीले उद्घाटन गर्नुभएको थियो र ८ मार्च मनाउने परम्परा सुरु भएको १०० वर्षको उपलक्षमा आयोजना गरिएको थियो। सम्मेलनद्वारा महिला कमिटी सञ्चालन नियमावली २०६६ पारित गरियो।
- २०६७: फागुन यो वर्षका कार्यक्रमहरू ‘काम-जीवन र सन्तुलन’मा केन्द्रित गरियो। जिफन्टले २५ नोभेम्बरमा महिला विरुद्धको हिंसा विरुद्धको विश्वदिवस मनाउन थाल्यो। सुरक्षित आप्रवासनको विषयलाई जोड दिई कार्यक्रमहरू गरियो। ८ मार्चमा पुरुषले समेत बिदा पाउने राजपत्रमा प्रकाशित भयो।
- २०६८: फागुन २४ पारिवारिक दायित्वमा समान सहभागिता, ट्रेड युनियनमा महिला अपरिहार्यता नारामा यो वर्षको ८ मार्च मनाइयो। यो वर्षका अधिकांश कार्यक्रमहरूमा घरेलु श्रम र घर आधारित श्रमको विषयलाई समावेश गरियो।



- २०६९: घरेलु श्रमिकहरु सम्बन्धित अनुसन्धान प्रतिवेदन, अडियो/भिडियो सहित विभिन्न प्रचार तथा अभियान सामग्रीहरु निर्माण गरियो ।
- २०६९: असार ३ महिलाहरुको सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि श्रम मन्त्रालयमा ज्ञापनपत्र दिइयो ।
- २०६९: मंसिर १७-१८ महिला विरुद्ध हिंसाको आचारसंहिता निर्माण गर्न कार्यशाला गरियो ।
- २०६९: पुस जेण्डर अवधारणा सम्बन्धी तालिम (९-१० गते) र जिफन्टको सहभागितामूलक जेण्डर अडिट (११-१५ गते) सम्पन्न भयो ।
- ०६९ फागुन २५-२६ पाँचौँ राष्ट्रिय महिला श्रमिक सम्मेलन आयोजना गरियो । सम्मेलन महिला विरुद्धको हिंसामा केन्द्रित छ । सम्मेलनको थेम हो- यो त अपराध हो ! महिला विरुद्ध हिंसा- नगरौं ! नसहौं !! प्रहार गरौं !!!
- ०७० चैत जिफन्टको सहभागितामूलक लैङ्गिक संपरीक्षण सम्पन्न । यसको सुझाव अनुसार महिला श्रमिक सम्मेलनबाट नेतृत्व चयन गर्ने र महिला कमिटीका सचिव जिफन्टको पदेन सचिव हुने व्यवस्था गरियो । महाधिवेशनबाट 'हामी यहीं छौं, चासो राख (काउन्ट अस इन)' अन्तर्राष्ट्रिय अभियानमा संलग्न रहने र आगामी चार वर्षमा कम्तीमा ५ प्रतिशत थप महिला सदस्यता वृद्धिको प्रतिबद्धता जाहेर गरियो ।
- ०७१ चैत छैटौँ राष्ट्रिय महिला श्रमिक सम्मेलन आयोजना गर्दै "यसो हुन दिउँ !" मूल नारा तय गरिएको थियो ।
- २०७४ फागुन सातौँ राष्ट्रिय महिला श्रमिक सम्मेलन सम्पन्न गरियो । यस सम्मेलनको नारा 'यसो हुन दिउँ, यसलाई थप सुदृढ गरौं - हामी यहीं छौं, चासो राख !' थियो ।
- २०७४ चैत जिफन्टको सातौँ राष्ट्रिय महाधिवेशन सम्पन्न भयो ।



## अनुसूची ८

# राष्ट्रका विभिन्न पदमा जिफण्टका नेतृत्व

### १. सांसद/सभासद र मन्त्री

- मुकुन्द न्यौपाने- २०४८, २०५१ र २०७४ सांसद र २०५४ मा श्रम मन्त्री
- विद्यादेवी भण्डारी- २०५१, २०५६, संसद सदस्य, २०६३ अन्तरिम व्यवस्थापिका सदस्य, २०७० सभासद, २०५६ वातावरण तथा जनसंख्या मन्त्री, २०६३ रक्षा मन्त्री, २०७२ राष्ट्रपति
- ललित वस्नेत- २०५८ राष्ट्रिय सभा सदस्य, २०६३ अन्तरिम व्यवस्थापिका सांसद
- चुडामणी जंगली विक- २०६३ अन्तरिम व्यवस्थापिका सांसद र २०७० सभासद
- विष्णु रिमाल- २०६४ सभासद, २०७२ र २०७४ प्रमको मुख्य सल्लाहकार
- बिन्दा पाण्डे- २०५८ राष्ट्रिय महिला आयोगको संस्थापन सदस्य, २०६४ सभासद, मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति सभापति, २०७४ प्रतिनिधिसभा सदस्य
- शान्ति जिरेल- २०६४ सभासद
- योगीलाल यादव- २०६४ सभासद
- विनोद श्रेष्ठ- २०७० सभासद
- पेम्वा लामा- २०७० सभासद
- बिना श्रेष्ठ- २०७४ सभासद
- विमला विश्वकर्मा- २०७४ सभासद
- कल्याणी खड्का- प्रतिनिधिसभा सदस्य तथा विकास समिति सभापति

### प्रदेश सदस्य

- वेलीमैया घले- बागमती प्रदेश सदस्य
- सिता लामा- बागमती प्रदेश सदस्य
- मिना गुरुङ- गण्डकी प्रदेश

### जिसस प्रमुख

- काभ्रे- उद्धव केसी
- मकवानपुर- सधुनाथ खुलाल
- स्यांजा- सिता सुन्दास (जिसस महासंघको अध्यक्ष पनि)
- काठमाडौं- शिवसुन्दर वैद्य
- उदयपुर-