



Canada



# अपाङ्गता भएका व्यक्तिको रोजगारीको अधिकार अनुगमन

काठमाडौं, नेपाल

समष्टिगत प्रतिवेदन

ISBN 978-9937-9226-1-6



9 789937 922616



राष्ट्रिय अपाङ्ग महासंघ नेपाल  
**NFD-N**

# अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकार अनुगमन

समष्टिगत प्रतिवेदन

जेठ, २०७५

काठमाडौं, नेपाल



## अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकार अनुगमन (समष्टिगत प्रतिवेदन)

### प्रकाशक:

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ - नेपाल

केन्द्रीय कार्यालय

भृकुटीमण्डप, काठमाडौं

फोन नं: ०१४२३११५९, फ्याक्स: ०१४२२९५२२

ईमेल: info@nfdn.org.np

वेब पोर्टल: <http://www.nfdn.org.np>

### प्रकाशन सहयोग:

डिसेविलिटि राईट्स प्रमोसन इन्टरनेसनल

योर्क विश्वविद्यालय, टोरन्टो, ओन्टारियो, क्यानेडा

फोन: ००१ ४१६-७३६-२१०० EXT: २०७१८

ईमेल: drpi@yorku.ca

वेब पोर्टल: <http://drpi.research.yorku.ca>

लेआउट: योगेश खपाङ्गी, ईमेल: [express.multimedia2070@gmail.com](mailto:express.multimedia2070@gmail.com)

मुद्रण: भोजपुर सिद्धकाली प्रिन्टर्स, सुकेधारा, काठमाडौं (९८५१०९८८००)

ISBNM ९७८-९९३७-९२२६-१-६

प्रथम संस्करण: जेठ, २०७५

© सर्वाधिकार प्रकाशकमा सुरक्षित

(यस पुस्तकको ईकपि <http://www.nfdn.org.np> बाट डाउनलोड गर्न सकिनेछ।)

# Canada

(यो परियोजना ग्लोबल अफियर्स क्यानेडा मार्फत प्राप्त भएको क्यानेडा सरकारको आर्थिक सहयोगमा संचालित भएको हो।)

### योगदानकर्ताहरू

लेखक: सागर प्रसाई र आशीष पन्त

भाषा सम्पादन: धातु प्रसाद सुवेदी

सल्लाहाकार: सुदर्शन सुवेदी र प्रा. डा. मार्सिया रिउ

सम्पादक: पाउला हर्न, एलेक्सिस विउटगेन र मनिष प्रसाई

समिक्षक: राजु बस्नेत, पाउला पिन्टो, नर्माड बोउचर, राचल गोरमेन, सन विल्टसर, मोनिका एकरमेन, ट्यामि बर्नास्की र विशाल दाहाल

वैयक्तिक अनुभव अनुगमनकर्ता: देवी बहादुर पोखरेल, अनिता घिमिरे, रत्न बाहादुर शाही, लक्ष्मी महर्जन

विषय केन्द्रित सामुहिक छलफल सहजकर्ता: केदार प्रसाद अधिकारी, सतिष चन्द्र भ्ना

प्रणालीगत अनुगमनकर्ता: नर बहादुर लिम्बु, तेजकुमारी तिवारी

तथ्याङ्क विशेषज्ञ: युवराज कट्टेल, सुशील अधिकारी, सुजन श्रेष्ठ र कृपा सिग्देल

सांकेतिक भाषा दोभाषे: राधा बोहोरा, प्रकास श्रेष्ठ, नृपा देवकोटा

अन्तरवार्ता अनुवादक: कृपा सिग्देल, कमल चौलागाई, सृष्टि रिजाल, श्रेयाशा ढकाल, सिजन आचार्य, लक्ष्मी नेपाल, ईच्छा केसी

अन्तरवार्ता संयोजन: कृतन श्रेष्ठ दुवाल, सन्तोष घिमिरे

## आभार

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारबारे अनुगमन गर्नु त्यति सजिलो काम होइन। आजको समयमा प्रमाणमा आधारित जनवकालत (पैरवी) गर्दा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीमा रहेको पहुँचलाई सामान्यीकरण गर्न सकिने अवस्था छैन। नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले सामना गर्नु परिरहेको यो अवस्था न्यून गर्न यथार्थमा आधारित प्रमाणका साथै घटना-विवरण (केश स्टडी) को आवश्यकता रहन्छ। त्यस्ता घटना वा प्रमाणले परिवर्तनका लागि गरिने लक्षित वकालतलाई सशक्त बनाउन सघाउछन्।

यो अनुगमन प्रतिवेदन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकार स्थापित गर्न महत्वपूर्ण अस्त्र हुने विश्वास गर्न सकिन्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबाटै सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको हुनाले यो प्रतिवेदनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीका सम्बन्धमा प्रचलित कानुनी व्यवस्था एवं नीति र तिनको कार्यान्वयनको विचमा रहेका खाडल (कमी) लाई उजागर गर्नेछ।

यो अनुसन्धानात्मक अध्ययनका लागि आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने क्यानेडा सरकार (ग्लोबल अफेयर्स क्यानेडा) र योर्क विश्वविद्यालयलाई म राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालका तर्फ हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु। त्यसैगरी, म डिसेविलिटि राइट प्रमोशन इन्टरनेशनल (डीआरपीआई), विशेषगरी त्यसका सह-निर्देशक प्राध्यापक मार्सिया रियोक्स र परियोजना संयोजक श्रीमती पाउला प्रति उहाँहरूको निरन्तर सहयोगका साथै यो अनुसन्धान र प्रतिवेदन तयारीका क्रममा सक्रियतापूर्वक लिनुभएको चासोका लागि हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु।

प्राध्यापक नोर्मन्ड बुचर (लाभल विश्वविद्यालय, क्यानेडा) र प्राध्यापक पाउला पिन्टो (लिस्वन विश्वविद्यालय, पोर्चुगल) ले यो प्रतिवेदनको मस्यौदा पढेर आफ्ना अमूल्य सुझावहरू दिनुभएको छ। श्रीमती टम्मी बर्नास्की (योर्क विद्यालयमा अनुसन्धान तह अध्ययनरत) ले यो प्रतिवेदनका लागि प्राप्त सुझावहरूलाई संयोजन गर्न सहयोग गर्नुभएको छ। उहाँहरू सबैलाई धन्यवाद।

प्रतिवेदन लेखनमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नु हुने 'काठमाडौं स्कूल अफ ल' मा अन्तिम वर्षमा अध्ययनरत आशिष पन्तको योगदानको राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपाल उच्च प्रशंसा गर्दछ। उहाँको संलग्नताले प्रतिवेदनलाई कानुनी दृष्टिकोणसमेत बाट समीक्षात्मकरूपमा प्रस्तुत गर्न सहयोग मिलेको छ, जसले अपाङ्गता भएका समुदाय, अनुसन्धाता, यस क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्ति तथा अपाङ्गतासम्बन्धी विषयमा रुचि राख्नेहरूका अमूल्य प्रयत्नलाई अर्थपूर्ण बनाएको छ।

अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता दिने र आफ्ना कथा कहने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रति राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपाल आभार प्रकट गर्दछ। यो अनुसन्धानकार्यलाई सफल बनाउन सक्रिय सहभागिता र योगदान गर्नुहुने अनुगमनकर्ता, विश्लेषक, अनुवादकर्ता तथा आवाजमा रहेका अन्तर्वार्तालाई लिपिबद्ध गरिदिनु हुनेहरूप्रति हामी आभारी छौं।

तथ्याङ्क विश्लेषण तथा प्रतिवेदन लेखनसहित परियोजनाको समग्र संयोजन कार्यमा उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गर्नुभएकोमा राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपाल अन्तर्गत सञ्चालित डीआरपीआईको **AWARE** परियोजनाका कन्ट्री को-अर्डिनेटर सागर प्रसाईं तथा सोही परियोजनाका वर्क प्लेसमेन्ट को-अर्डिनेटर विशाल दाहालप्रति हार्दिक आभार। उहाँहरू तथा राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपालको टोलीको प्रयासविना यो परियोजना सफल हुने थिएन।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले रोजगारीका क्रममा काठमाडौंमा वास्तविक जीवनमा भोग्नुपरेका रोजगारीसम्बन्धी समस्याबारे यो प्रतिवेदन महत्वपूर्ण स्रोत सामग्री बन्दछ। यसले सरकारको नीति परिवर्तनमा पैरवीकर्ताहरूलाई सहयोग गर्ने छ। साथै, यसले रोजगारदाताहरूलाई पनि जिम्मेवार र समावेशी बन्न सहयोग गर्नेछ।

अन्त्यमा, यस प्रतिवेदनले आउँदा दिनमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि रोजगारी सिर्जना गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने आशा छ।

सुदर्शन सुवेदी

राष्ट्रिय अध्यक्ष

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ - नेपाल



## प्राक्कथन

यो प्रतिवेदन अहिले किन आवश्यक पच्यो भन्ने प्रश्न हामीले सोध्नु आवश्यक छ। सुदर्शन सुवेदीको भनाइलाई दोहोर्‍याउने हो भने हाम्रो पैरवीको कामलाई बलियो बनाउन र हाम्रो कामका लागि मापदण्ड तयार गर्न हामीलाई तथ्य र तथ्याङ्क आवश्यक पर्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धि (सीआरपीडी) लागू भएको अवस्थामा उनीहरूको गरिबी, समावेशिता, समानता, विभेदरहित अवस्था तथा स्वायत्ततासम्बन्धी मामिलाहरूको बुझाइ र अनुगमनको महत्त्वलाई सम्बन्धित देश र गैरसरकारी संस्थाहरूले शिरोपर गरेका छन्। सीआरपीडीले धारा २७ मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारका बारेमा व्याख्या गरेको छ।

### धारा २७ : काम र रोजगार

१. राज्यपक्षहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अन्य व्यक्तिहरूसरह समान आधारमा काम गर्न पाउने अधिकारलाई स्वीकार गर्छन्; त्यस्तो अधिकारभित्र श्रम बजारमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले स्वतन्त्रतापूर्वक काममा छानिई वा स्वीकार भई जीवनायापन गर्न पाउने अवसर तथा खुला, समावेशी एवं पहुँचयोग्य वातावरणमा काम गर्ने अधिकारसमेत पर्दछ। कानून निर्माणसमेत मार्फत देहायका साथ साथै अन्य उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गरी राज्यपक्षहरूले रोजगारीको क्रममा अपाङ्गता बेहोरेका व्यक्तिहरूलगायत अपाङ्गता भएका अन्य व्यक्तिहरूको कामको अधिकार उपभोगको संरक्षण र प्रवर्धन गर्नेछन्;

(क) भर्ना, छनौट र रोजगारीका शर्तहरू, रोजगारीको निरन्तरता, वृत्तिविकास र सुरक्षित एवं स्वस्थकर कार्य अवस्थालगायत सबै प्रकारका रोजगारीसँग सम्बन्धित अपाङ्गताका आधारमा हुने भेदभावहरूलाई निषेध गर्ने;

(ख) अन्य व्यक्तिहरूसरह समान आधारमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समान अवसर तथा समान महत्त्वको कामका लागि समान ज्याला, सुरक्षित र स्वस्थकर कार्य अवस्था, दुराचारबाट संरक्षणसमेत तथा पीरमर्काको उपचारलगायत काम गर्नका लागि चाहिने न्यायपूर्ण र अनुकूल वातावरण पाउने अधिकारको संरक्षण गर्ने;

(ग) अन्य व्यक्तिहरूसरह समान आधारमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले पनि उनीहरूको श्रम तथा ट्रेड युनियनसम्बन्धी अधिकार प्रयोग गर्न पाएका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने;

(घ) साधरण प्राविधिक एवं पेशागत निर्देशन कार्यक्रम, पदस्थापन सेवा एवं पेशागत तथा निरन्तर तालिममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले प्रभावकारीरूपमा पहुँच पाउन सक्षम तुल्याउने;

(ङ) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि श्रमबजारमा रोजगारी र वृत्तिविकासका अवसरहरूको प्रवर्धनका

- साथै रोजगारी खोज्ने, रोजगारी पाउने, रोजगारीमा बहाल रहने र रोजगारीमा फर्कन सहयोग गर्ने;
- (च) स्वरोजगार, उद्यमशीलता, सहकारिताको विकास र आफ्नै व्यवसाय सुरु गर्नका लागि अवसरहरू प्रवर्धन गर्ने;
- (छ) सार्वजनिक क्षेत्रमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी प्रदान गर्ने;
- (ज) सकारात्मक कार्ययोजना, प्रोत्साहन तथा अन्य उपायहरू समाविष्ट हुने उपयुक्त नीति र उपायहरूका माध्यमद्वारा निजी क्षेत्रमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी प्रवर्धन गर्ने;
- (झ) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कार्यस्थलमा उपयुक्त अनुकूलता उपलब्ध गराइएको छ भन्ने सुनिश्चित गर्ने;
- (ञ) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले खुला श्रम बजारमा कार्य अनुभव प्राप्त गर्ने कुरालाई बढावा दिने;
- (ट) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि व्यावसायिक तथा पेशागत पुनर्स्थापना, पेशामा कायम रहने तथा पेशामा फर्कने कार्यक्रमहरूको प्रवर्धन गर्ने ।

२. राज्यपक्षहरूले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू दास वा बाँधा बनाइएका छैनन् तथा अन्य व्यक्तिहरूसरह समान आधारमा जवर्जस्ती वा अनिवार्य श्रमबाट संरक्षण पाएका छन् भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्ने छन्। सीआरपीडी अस्तित्वमा आएपछि यसले राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गरी दुवैस्तरमा गैरसरकारी, सरकारी एवं निजी क्षेत्रका लागि चुनौती खडा गरिदियो । ती क्षेत्रमा उचित र समान रोजगारीको अवसरका लागि कसरी प्रवेश गर्ने भन्नेबारे थोरैमात्र प्रक्रिया र सरकारी नियमावली तथा कार्यादेशहरू थिए । राम्रा अभ्यासहरूको अभाव थियो । भएका पनि तालिम र रोजगारीका लागि कसरी तयार रहने भन्नेमा सीमित थिए । समस्या अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमा निहित छ भन्ने मान्यता तोड्न कामदारको भर्ना, पदस्थापन र अनुकूलनका लागि थोरैमात्र रचनात्मक प्रयास भएको छ ।

रोजगारदाताहरूले किन कामदार भर्ना गरिरहेका छैनन् भन्ने कुरालाई प्राथमिकतामा राख्न नयाँ रणनीतिहरू आवश्यक थिए । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग सीप छ र रोजगारदातासँग रोजगारी छ भन्ने कुरा सम्प्रेषण गर्न पनि स्वीकारोक्तिको ठूलो खाँचो थियो । यी बेमेललाई कसरी मिलाउने भन्नेबारे काम र रोजगारीको क्षेत्रमा प्रश्न उठेको थियो । सीआरपीडीले समावेशी रोजगारीको दिशा तय गर्ने र मार्गचित्र (रोडम्याप) निर्माणसम्बन्धी कार्यादेशबारे पुनर्विचार गर्न हामीलाई प्रेरणा दियो । वास्तवमा रोजगारीलाई दयामायाका आधारमा दिइएको काम ठान्ने युगले चुनौती भोग्दै थियो ।

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपालको सहयोगमा नेपाली नागरिकले रोजगारीका लागि नयाँ ढाँचा निर्माण तथा कार्यान्वयन गरेर चुनौती स्वीकार गरेका छन् । यो ढाँचाले रोजगारीलाई अतिरिक्त अवयवको नभई सीआरपीडी कार्यान्वयनको मूलभूत पक्षको रूपमा लिएको छ । राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपालले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको सम्बन्धमा रोजगारदाता र कामदारबीच धेरै किसिमका काम र सीप उपलब्ध छन् भन्ने पहिचान गरेको छ । यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई

कामसँग जोड्ने सम्बन्धमा राम्रो र अभूत बढी विविधतापूर्ण कार्यस्थलको पहिचान गरेको छ । एउटा व्यवसायको ढाँचा तयार पारेको छ, जसले रोजगारदातालाई नयाँ किसिमले सोच्ने र काम गर्ने जिम्मेवारी पहिल्याइदिएको छ ।

डिसबिलिटी राइट्स प्रमोसन इन्टरनेसनल (डीआरपीआई) र राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपालले काठमाडौँका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अवस्थाबारे अध्ययन गरी हामीलाई आधारभूत जानकारी (बेसलाइन) उपलब्ध गराए । हाम्रो सहकार्यको यात्रा यहीँबाट शुरु भयो । हामीले अवस्था बुझ्न तथा तथ्य पाउन आवश्यक पर्ने ज्ञान र अन्तरदृष्टि प्राप्त गर्‍यौँ । हामीले पद्धति, कानून, नीति एवं अभ्यासको अनुगमन गर्नुका साथै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका आवाज पनि सुन्यौँ । हामीले उनीहरूका अपेक्षा के हुन् र अनुभवहरू के छन् भन्ने जान्न चाहेका थियौँ । यस प्रकारको अनुगमनले सीआरपीडीको धारा ३३ बमोजिमका आवश्यकता पूरा गर्छन् ।

यो अध्ययन सम्पन्न गर्न डीपीआरआईले बितेको १० वर्षमा ५५ वटाभन्दा बढी देशमा प्रयोग गरेको अनुगमन विधि अपनाइएको छ । यो विधिमा वैधानिकता र विश्वसनीयता रहेको अनुसन्धानकर्ताहरू मान्दछन् ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार अनुगमनमा यस्ता व्यक्ति र तिनका प्रतिनिधिले मुख्य साभेदारका रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने हुन्छ । यो नै अनुगमन विधिको निर्देशक सिद्धान्त हो । सहभागितामूलक र रूपान्तरणीय अनुगमन पद्धतिले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई सबल बनाउँदै लोकतान्त्रिक प्रक्रियामा अर्थपूर्णरूपमा सहभागी गराउँछ । यस प्रक्रियाले उत्तर-दक्षिणबीचको भिन्नता, अनुसन्धाता र अनुसन्धान गरिएका समुदायबीचको दूरी जस्ता चुनौती न्यून गर्न सहयोग गर्छ । परम्परागत अनुगमन विधिमा यस्ता दूरी भेटिन्छन् । यस सहभागितामूलक र रूपान्तरणीय अनुगमन पद्धतिले सर्वाङ्गीण तथ्य/तथ्याङ्क (आँकडा) सङ्कलनमा सहजीकरण गर्नुका साथै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवन्त अनुभव बटुल्न पनि सहयोग गर्छ । यसले उनीहरू (अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू) ले आफ्ना अधिकार महशुस गरे/नगरेको थाहा पाउन सहयोग गर्छ । यस्तो पक्षले समुन्नत भविष्यका लागि गरिने मानव अधिकारसम्बन्धी क्रियाकलापहरूसँग पनि नाता गाँसेको हुन्छ ।

यहाँ प्रयोग गरिएको डीआरपीआईको अनुगमन विधिले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका आवाजलाई उनीहरूको जीवन सुधार्न ल्याइएका कानून, नीति र अभ्यासलाई सन्निकटमा राख्छ । यस प्रतिवेदनले यस्ता प्रयत्नको मूल्याङ्कन गर्छ र नेपालमा सामाजिक न्यायका लागि शक्तिशाली अस्त्र (साधन) दिन्छ ।

यो अध्ययन डीआरपीआई, AWARE (एसियन वर्कप्लेस अप्रोच द्याट रेस्पेक्टस् इक्वालिटी) भनिने परियोजनाको वृहत्तर पहलकदमीको एउटा अंश हो । यो परियोजना अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी दृष्टिकोण बदल्नका लागि नेपाल, भारत र बंगलादेशमा लागू गरिएको पाँच वर्षे सहकार्य हो । डीआरपीआईको (अनुगमन) विधि, विशेषगरी सीआरपीडीको धारा २७ (काम र रोजगारीसम्बन्धी अधिकार) को अनुगमनका लागि लक्ष्य गर्दै अनुकूलन गरिएको हो ।

यस अध्ययनका सहभागी अपाङ्गता भएका, विशेषगरी अपाङ्गता र रोजगारीसँग सम्बन्धित मामिला (मुद्दा) तथा तथ्याङ्कसँग केन्द्रित रहेकाहरू छन् । तीन वटै अनुगमनस्थल (हैदराबाद- भारत, ढाका- बंगलादेश र काठमाडौं- नेपाल) मा विशिष्टीकृत तथ्याङ्क (आँकडा) प्राप्त गर्न एवं काम र रोजगारीसम्बन्धी अधिकार हननको विश्लेषण गर्न अनुगमनकर्ताहरूले अन्तर्वार्ता र समूह छलफलको विधि अपनाएका छन् ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले रोजगारीका क्रममा पार गर्नु पर्ने रोजगारीसम्बन्धी विविध प्रक्रिया (काम खोज्ने, अन्तर्वार्ता दिने, तालिममा सहभागी हुने र जागिर खानेक्रममा सँगालेका अनुभव) मापन गर्ने अभिप्रायले अन्तर्वार्ता र समूह छलफल डिजाइन गरिएको हो । यी क्रियाकलाप अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूद्वारा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि गरिएको हो भन्ने सुनिश्चित गर्न (अध्ययनका क्रममा) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले नै तथ्याङ्क सङ्कलन र विश्लेषण गरी अनुगमन प्रतिवेदन लेखेका थिए ।

अनुगमनका नतिजा रोजगारीका क्रममा आउने व्यवधानहरू पहिचान गर्न प्रयोग गरिएको छ, जसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको बढ्दो रोजगारी स्थायित्वका लागि चाल्नु पर्ने कदमबारे जानकारी दिनेछ । परियोजना अवधिमा तयार पारिएको मापदण्ड अरू क्षेत्रमा पनि प्रयोग हुनसक्ने छ ।

एकै प्रयत्नले यो प्रतिवेदन तयार गर्न सम्भव थिएन । टोलीमा संलग्न प्रत्येक सदस्यको ज्ञान, सीप र योगदानले यो काम सम्भव भएको हो । हाम्रो साभेदार राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपालसँगको सहकार्यमा यो प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्न पाएकोमा डीआरपीआई आभारी छ । यस प्रतिवेदनले काठमाडौं (नेपाल) मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका रोजगारसम्बन्धी अधिकारको समग्र अवस्थालाई दर्साउँछ । कुन पक्षमा परिवर्तन आवश्यक छ भनेर हामीले अध्ययनकार्य सम्पन्न गरेको सन्दर्भमा यसले कुन पक्षमा ध्यान दिनुपर्छ र अघि नै अस्तित्वमा रहेका सहयोगी तत्व के हुन् भन्नेमा ठोस आधार दिएको छ ।

रोजगारीको खोजीमा रहेका, रोजगारदाता, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका संस्था, सरकार र मानव अधिकारसम्बन्धी अधिकारीहरूलाई एकैठाउँमा भेला गरेर प्रगतिशील र गम्भीर कार्यसूची (एजेण्डा) कसरी अगाडि बढाउने भन्नेबारे विचार विमर्श गर्न कहिल्यै सहज हुँदैन । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी समवेशी एजेण्डाको एउटा गम्भीर सवाल हो । यस विषयलाई मूर्तरूप दिन हामीलाई प्रमाणमा आधारित सूचना आवश्यक पर्छ । यतिबेला नेपाल (काठमाडौं) सँग अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अवस्थाबारे प्रमाणमा आधारित शक्तिशाली सूचना छ । अहिले यो प्रतिवेदन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकार प्राप्तिका लागि ठूलो साधन बनेको छ ।



### मार्सिया रिऊ, सीएम, पीएचडी

विशिष्ट अनुसन्धान प्राध्यापक, योर्क विश्वविद्यालय, क्यानडा  
सह-निर्देशक, डीआरपीआई र निर्देशक, डीआरपीआई अवेर

## प्रतिवेदन-सार

नेपाल अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धि (सीआरपीडी) र यसको ऐच्छिक प्रोटोकलको पक्षराष्ट्र भएकाले त्यस (महासन्धि) मा उल्लिखित प्रावधानहरूलाई सुनिश्चित गर्नु उसको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी (काम) हो । सीआरपीडीको धारा २७ अनुसार पक्षराष्ट्रले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारलाई अरूसरह समानताका आधारमा मान्यता दिनुपर्छ । यस अन्तर्गत श्रमबजारमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू निष्पक्ष तवरले छानिएर काम गरी जीवनयापन गर्न पाउने अवसर एवं उपयुक्त, खुला, समावेशी र पहुँचयोग्य काम गर्ने वातावरण (कार्यवातावरण) पर्छन् ।

नेपाल सीआरपीडीको हस्ताक्षरकर्ता (सदस्य) भएकाले रोजगारीका सिलसिलामा अपाङ्गताका आधारमा हुने भेदभाव रोक्न आवश्यक उपायहरूलाई सही ठाउँमा कार्यान्वयन गर्नु पर्छ । यसमा रोजगारीसम्बन्धी शर्त, यसको निरन्तरता, वृत्तिविकास तथा सुरक्षित र स्वस्थ काम गर्ने वातावरण (कार्यवातावरण) पर्छन् ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको काम र रोजगारीसम्बन्धी अधिकारको कार्यान्वयन, संरक्षण र अनुगमनका लागि (काम र रोजगारीसम्बन्धी अधिकारसहित) उचित संयन्त्र आवश्यक पर्छ । यससम्बन्धी आवश्यकता सीआरपीडीको धारा ३३ मा प्रतिबिम्बित छ, जस अन्तर्गत अभिसन्धि कार्यान्वयनको अवस्था अनुगमनका लागि सरकारले संयन्त्र स्थापना गर्नु पर्ने हुन्छ । त्यतिमात्र होइन, राज्यपक्षले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई यस प्रक्रियामा संलग्न गराउनु पर्ने पनि हुन्छ । त्यसकारण, यस प्रतिवेदनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू र तिनका अधिकारबारे पैरवी गर्ने संस्थालाई आवश्यक कदम उठाउन अस्त्र (साधन) दिएको छ । यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको व्यावसायिक कार्यजीवन सुधार्न आवश्यक पर्ने सबै तत्वबारे सरकारलाई सचेत तुल्याउँदै अघि बढ्न बाटो खोलिएको छ । प्रतिवेदनले सीआरपीडीले परिकल्पना गरेको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारलाई सुनिश्चित तुल्याउन प्रगतिशीलरूपमा आत्मसात<sup>१</sup> गराउँदै सही बाटोमा अघि बढ्न नेपाललाई बल दिएको छ ।

<sup>१</sup> सीआरपीडीको खण्ड २ मा प्रगतिशीलरूपमा आत्मसात गर्नु पर्नेसम्बन्धी वाक्यांश छ, जसको व्यहोरा यसप्रकार छ, 'आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारका सम्बन्धमा राज्यपक्षले आवश्यक परेको ठाउँमा अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्यको ढाँचाभित्र रही उपलब्ध स्रोत-साधनको अधिकतम प्रयोग गरेर यी अधिकार पूर्णरूपमा आत्मसात गर्नका लागि आवश्यक उपाय अवलम्बन गर्नुपर्छ । यसो गर्दा अभिसन्धिमार्फत रहेका प्रावधानहरूप्रति पूर्वाग्रही नबनी अन्तर्राष्ट्रिय कानून अनुसार यथाशक्य छिटो उपयोगमा ल्याउनुपर्छ' (राष्ट्रसङ्घ, २००६, पृ. ६) ।



यस प्रतिवेदनले नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अवस्थासम्बन्धी अनुगमन परियोजनाको नतिजा प्रस्तुत गर्छ, जुन नेपालको संवैधानिक, कानुनी तथा नीतिगत ढाँचाको सघन मूल्याङ्कन गर्ने दिशामा एउटा अग्रगामी पाइला हो । अध्ययनको निष्कर्षले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको दैनिक जीवन-भोगाइमा आधारित भई देशमा कानून तथा नीति कसरी कार्यान्वयन भइरहेका छन् भन्नेबारे परीक्षण गरेको छ । यी भोगाइ (अनुभव) अधिकार हननको स्तर निर्धारण गर्न, अधिकार हननको कारण पत्ता लगाउन र सम्भावित समाधान खोज्न प्रयोग गरिएका छन् ।

यस प्रतिवेदनले मूलतः अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीमा केन्द्रित भई उनीहरूले जीवनमा भोग्नुपरेका परिस्थितिहरूबारे गहन विश्लेषण गरेको छ । यो विश्लेषण मानव अधिकारका आधारभूत सिद्धान्त (प्रतिष्ठा, स्वायत्तता, सहभागिता, समावेशिता र पहुँचयुक्तता, विभेदरहित अवस्था र समानता तथा भिन्नताको सम्मान) सँग सम्बन्धित रही गरिएको हो ।

प्रतिवेदनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार (विशेषगरी रोजगारीसम्बन्धी अधिकार) को संरक्षण तथा संवर्द्धनको सन्दर्भमा संविधान, कानून, नीति तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनको अवस्थाबारे प्रकाश पारेको छ । यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रति सामाजिक मनोवृत्ति कस्तो छ भन्नेबारे अनुभव पनि समेटेको छ ।

यस प्रतिवेदनमा व्यक्तिगत अनुभवहरूलाई प्राथमिकता दिइएको छ । विभिन्न कानून तथा नीतिहरूको सन्दर्भमा छलफल गरिएको छ । यसमा समेटिएका मामिलाहरूलाई समाजमा सहभागिता र समावेशिता, अभ्यस्तता र पुनर्स्थापना शिक्षा, व्यावसायिक तालिम, आम्दानी, सुरक्षा र यससम्बन्धी सहायता, काम र रोजगारी, पहुँचयुक्तता, उपयुक्त अनुकूलता, व्यैक्तिक र पारिवारिक जीवन तथा व्यक्तिगत गमनशीलताको दायरामा राखिएको छ ।

विद्यमान कानून र नीति तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले बिताइरहेको जीवनका वास्तविकताबीचको भिन्नतालाई अध्ययन प्रतिवेदनले उजागर गरेको छ । अध्ययनको निष्कर्षले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले भोग्नुपरेका दुर्व्यवहार र भेदभावका कारण औल्याएको छ । नेपालका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले कार्यस्थलमा भएका भेदभावबारे साधारणरूपमा कतै उजुरी गर्नेगरेको पाइँदैन तर नेपाली समाजमा भेदभावको प्रणालीबद्ध जालो चाहिँ रहेको छ भन्ने गरेका छन् ।

सरकारले सीआरपीडीका प्रावधानलाई व्यवहारमै उतार्न अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्यमा भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने हामीले देखेका छौँ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार (विशेषगरी उनीहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकार) बारे कानून र नीतिहरूले औल्याएका पक्षमा ध्यान दिन प्रतिवेदनले सिफारिश गरेको छ ।

## कानुनी व्यवस्थासम्बन्धी सूची

- अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि पहुँचयुक्त भौतिक संरचना तथा सञ्चार सेवा निर्देशिका, २०६९
- बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०४८
- बालबालिकासम्बन्धी नियमावली, २०५१
- निजामती सेवा ऐन, २०४९
- यातनासम्बन्धी क्षतिपूर्ति ऐन, २०५३
- नेपालको संविधान (२०७२)
- शिक्षा ऐन, २०२८
- शिक्षा नियमावली, २०५९
- संविधानसभा सदस्य निर्वाचन ऐन, २०६४
- प्रमाण ऐन, २०३१
- स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५
- मानव शरीरको अङ्ग प्रत्यारोपण (नियमित तथा निषेध) ऐन, २०५५
- श्रम ऐन, २०४८
- श्रम तथा रोजगार नीति, २०६२
- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५
- धनादेश नियमावली, २०३१
- सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९
- मुलुकी ऐन, २०२०

- राष्ट्रिय स्वास्थ्य नीति, २०४८
- अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३
- नेपाल राष्ट्रिय भवन निर्माण आचारसंहिता, २०६०
- हुलाक नियमावली, २०२०
- अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९
- अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण नियमावली, २०५१
- संसद्का पदाधिकारी तथा सदस्यहरूको पारिश्रमिक र सुविधासम्बन्धी ऐन, २०५२
- सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४
- छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन, २०२१
- छात्रवृत्तिसम्बन्धी नियमावली, २०६०
- ज्येष्ठ नागरिकसम्बन्धी ऐन, २०६३
- समाज कल्याण ऐन, २०४९
- विशेष शिक्षा नीति, २०५३
- शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७
- सन्धि ऐन, २०४७

## विषय-सूची

अध्याय १	१७
१. परिचय	१७
१.१ पृष्ठभूमि	१७
१.२. अध्ययनको उद्देश्य	१८
१.३. अध्ययनको औचित्य	१८
१.४ अध्ययन विधि	१९
अध्याय २	२३
२. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकार ....	२३
३. नेपाली कानून, नीति र संयन्त्र तथा अपाङ्गता...	२६
३.१ सहभागिता र समाजमा समावेशिता	२६
३.२ बास र पुनर्स्थापना	२७
३.३ शिक्षा	२८
३.४ व्यावसायिक सीपसम्बन्धी तालिम	३१
३.५ आम्दानीको सुरक्षा र सहायतासम्बन्धी सेवा	३३
३.६ काम र रोजगारी	३४
३.५ पहुँचयुक्तता	४०
३.८ उपयुक्त अनुकूलता	४१



३.९ निजत्व र पारिवारिक जीवन	४२
३.१० अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमाथि भेदभावरहित अवस्था ...	४४
३.११ व्यक्तिगत गमनशीलता	४८
<b>अध्याय ३</b>	<b>५१</b>
४. मुख्य खोज	५१
४.१ दुर्व्यवहार र भेदभावविरुद्ध प्रतिक्रिया	५१
४.२ गुनासो जाहेरी	५२
४.३ भेदभावबारे रिपोर्टिङ नगर्नु (मुख नखोल्नु) का कारण	५४
४.४ प्रणालीबद्ध भेदभावका जाला	५५
४.५ अरू महत्वपूर्ण खोज र मूल्याङ्कन	५६
५. विश्लेषण र निष्कर्ष	५९
५.१ सामान्य दायित्व	६०
५.२ अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग	६०
५.३ तथ्याङ्क र आँकडा सङ्कलन	६१
६. सुझाव	६२
<b>अध्याय ४</b>	
७. अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४ का मूलभूत प्रावधान	६५
८. श्रम ऐन, २०७४ का मूलभूत पक्ष	७५

## अनुसूची १

## तालिका-सूची

तालिका १	: अन्तर्वार्तादाताहरूको शैक्षिक योग्यता
तालिका २	: व्यावसायिक सीपसम्बन्धी तालिम प्राप्त गर्ने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ३	: आम्दानी सुरक्षा भएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ४	: कार्यस्थलमा समान पारिश्रमिक पाउने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ५	: जागिरमा अस्वीकार गरिएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ६	: कार्यस्थलमा एकल्याइएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ७	: कार्यस्थलमा हेयसूचक उपनामबाट सम्बोधन गरिएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ८	: कार्यस्थल अपाङ्गतामैत्री भएको किटान गर्ने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ९	: परिवारजनबाट सहयोग पाएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका १०	: कार्यस्थलमा लैङ्गिक भिन्नताले भेदभाव बढाउँछ भन्नेमा विश्वास गर्ने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका ११	: आफ्नो शारीरिक अवस्थाका आधारमा भेदभाव अनुभव गरेका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या
तालिका १२	: कार्यस्थलमा भेदभाव भएकोमा उजुरी दर्ता गराउने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

## अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकार अनुगमन समष्टिगत प्रतिवेदन

अध्याय

१

## १. परिचय

### १.१ पृष्ठभूमि

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू आफ्ना आधारभूत मानव अधिकारबाट वरोवर वञ्चित हुने गर्छन् । बलियो र बाध्यकारी अन्तर्राष्ट्रिय र घरेलु कानूनको अभावमा यस्तो अवस्था आउने गर्छ । विगत केही दशकमा अरू व्यक्तिसरह अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार संरक्षण, संवर्द्धन र सुनिश्चित गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू तयार गरिए । यस परिवेशमा, संसारमा अल्पसङ्ख्यकहरूको एउटा ठूलो हिस्साको रूपमा रहेका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग सम्बन्धित कानूनहरू कल्याणकारी विधि-विधानको रूपमा भन्दा पनि आधारभूत मानव अधिकारसम्बन्धी मामिलाको रूपमा आएका छन्, जसमा रोजगारीका समान अवसरलगायतका कुरा पर्छन् ।

सन् २००६ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारलाई विशेषरूपमा सम्बोधन गर्दै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धि (सीआरपीडी) अवलम्बन गर्‍यो । यस किसिमको पहिलो अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीका अधिकारसहितका कुरा समेटिएका छन् । सबै प्रकारका मानव अधिकार, आधारभूत स्वतन्त्रता र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पूर्ण सम्मान र प्रतिष्ठाको आस्वादनलाई संवर्द्धन गर्नु सीआरपीडीको उद्देश्य हो । सीआरपीडीका अनुसार, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले स्वतन्त्रतापूर्वक बाँच्न पाएमा र जीवनका सबै पक्षमा पूर्णरूपमा सहभागी हुन पाएमा मात्र उनीहरूको पहुँच स्थापित हुन्छ । उपयुक्त र सामञ्जस्यपूर्ण वातावरणमा काम गर्न पाउने अधिकार पनि स्वतन्त्रता अन्तर्गत पर्छ ।

नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू नितान्त दयनीय र कमजोर अवस्थामा रहेका समूह हुन्, जसले शिक्षा, तालिम र रोजगारीका क्षेत्रमा कम अवसर पाएका छन् । धेरैमाथि भेदभाव गरिएको छ र उनीहरू सीमान्तीकृत भएका छन् । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले रोजगारी पाउनु सामाजिक समावेशीकरणको महत्वपूर्ण सूचक हो । राज्यको मूलधारका गतिविधिमा उनीहरूको उपस्थितिले प्रभावकारी र कुशलतापूर्वक समावेशी समाज निर्माण गर्न सहयोग गर्छ । नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी निश्चित तुल्याउन संवैधानिक, कानुनी तथा नीतिगत उत्तरदायित्व पूरा गर्नु पर्ने हुन्छ तर यस्ता नीतिहरूको कार्यान्वयन पक्ष अझै पनि जाँचपड्तालको विषय बनिरहेको छ ।

नेपालको संविधान र घरेलु कानूनलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारको विशेष सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको कसीमा तुलनात्मक अध्ययन गरेर यो प्रतिवेदन तयार पारिएको हो । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अनुभवहरूका आधारमा उल्लिखित कानून पालनाको स्तर र कानूनमा विद्यमान कमजोरीको मूल्याङ्कन गरिएको छ ।

### १.२. अध्ययनको उद्देश्य

यो अध्ययनको उद्देश्य यसप्रकार छ :

- क) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको वर्तमान अवस्था उजागर गर्न,
- ख) नेपालका कानुनी प्रावधान र नीतिहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी मामिलाहरू सम्बोधन गर्न पर्याप्त छन् कि छैनन् भनेर मूल्याङ्कन गर्नु,
- ग) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले भोगेका समस्या पत्ता लगाउने, त्यस्ता समस्या समाधान गर्न आवश्यक खाका तयार पार्ने र उनीहरूको समुन्नत भविष्यलाई प्रोत्साहन गर्ने ।

### १.३. अध्ययनको औचित्य

नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी विषयमा अध्ययन हुँदा उनीहरूको वर्तमान अवस्था पर्याप्त किसिमले प्रतिबिम्बित भएको पाइँदैन । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अवस्थालाई सम्बोधन गर्न धेरै पक्षसँग परिचित हुनु आवश्यक छ । यस्ता धेरै पक्ष समेटिएको यो प्रतिवेदन सम्बन्धित मन्त्रालय, विभाग, कानून कार्यान्वयन अधिकारी, अभिभावक, अभियन्ता, रोजगारदाता एवं नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारबारे जान्न चाहने जो-कोहीका लागि पनि उपयोगी हुने देखिन्छ । परिवर्तनका लागि पैरवी गर्नेहरूका लागि प्रतिवेदनले प्रमाणको रूपमा काम गर्न सक्छ ।

## १.४ अध्ययन-विधि

यो प्रतिवेदन नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको वर्तमान अवस्थाको विश्लेषणात्मक अन्वेषण हो । यसले नेपालको संविधान, कानुनी प्रावधान, नजीर, नीति तथा कानूनहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी मामिला (मुद्दा) हरू सम्बोधन गर्न पर्याप्त छन् कि छैनन् भनेर मूल्याङ्कन गरेको छ । अध्ययनका क्रममा कानूनहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग गरिएको अन्तर्वार्ता र समूह छलफलबाट<sup>१</sup> प्राप्त गुणात्मक तथ्याङ्कहरू प्रतिवेदनमा प्रयोग गरिएका छन् ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारबारे उनीहरूको अनुभव सङ्कलन गर्न विषयवस्तुलाई समग्रमा अध्ययन गर्ने विधि अपनाइएको छ, जस अन्तर्गत कानूनमा विद्यमान प्रावधानहरूको परीक्षण र तुलना गरिएको छ । अध्ययनकार्य शुरु गर्नुभन्दा पहिले प्रणालीगत तथा व्यक्तिगत अनुभवले खारिएका अनुगमनकर्ताहरूको टोलीद्वारा प्रस्तावित अध्ययन र त्यसपछि तयार पारिने प्रतिवेदनबारे विस्तृत तालिम आयोजना गरियो । राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, नेपालले नेतृत्व गरेको त्यस टोलीमा क्यानडास्थित अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार प्रवर्द्धन गर्ने संस्था डीआरपीआईको संलग्नता थियो । यस्ता विषयमा डीआरपीआईको वेबसाइट <http://drpi.research.yorku.ca/> मार्फत् अनलाइन तालिम पनि लिन सकिन्छ । तालिममा नेपाली अनुगमनकर्ताहरू सक्रियरूपमा सहभागी भए, जसले अध्ययन र प्रतिवेदन तयार गर्ने काममा योगदान दिए ।

अध्ययन (शोधकार्य) का क्रममा स्नोबल (snowball, सम्पर्क गरिएका सहभागीले आफू जस्तै अर्को सहभागी सिफारिस गर्ने) स्याम्प्लिङ विधि अपनाइयो । नन् प्रोब्याबिलिटी स्याम्पलिङ नामबाट परिचित यो विधि (रणनीति) ले गुणात्मक शोधकार्यलाई बढी सहज बनाउँछ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई सजिलै पहुँच नहुने समुदायको अध्ययनका लागि यो विधि अपनाइन्छ । शुरुमा अनुगमनस्थलका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका स्थानीय संस्थाहरूसँग सम्पर्क गरेर लगभग १५ जनाको समूहलाई सम्भावित अन्तर्वार्तादाता (उत्तरदाता) को रूपमा पहिचान गरियो । अन्तर्वार्तादाताको अन्त्यमा अन्तर्वार्ता गर्न सकिने आफू जस्तै अर्को व्यक्तिको नाम सिफारिस गर्न आग्रह गरियो । त्यही सिफारिशका आधारमा अरू अन्तर्वार्ता सञ्चालन गरियो ।

अपाङ्गता भएका ४५ जनासँग अन्तर्वार्ता लिइयो भने ४०-४२ जनासँग समूह छलफल गरियो । उनीहरूका अनुभवका आधारमा यो प्रतिवेदन तयार पारिएको हो । सहभागीहरूको लैङ्गिक, उमेर, शैक्षिकस्तर एवं अपाङ्गताको प्रकार जस्ता पक्षमा विविधता समेटेर सन्तुलन कायम गरियो (यसबारे थप विवरण अनुसूचीमा हेर्नुहोला) । अन्तर्वार्ता तथा समूह छलफलमा खुला तथा बन्द प्रश्नहरू सोधिए, जसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीसम्बन्धी अधिकारबारे आफ्ना निजी कथा र अनुभव बाड्ने अवसर दियो । त्यस्ता अनुभव र भोगाइ बितेका पाँच वर्षभित्रका थिए । तथ्याङ्क प्रशोधन र विश्लेषण गर्न सहज होस् भन्ने अभिप्रायले सहभागीहरूको अनुमति लिएर अन्तर्वार्तादाताको आवाज

रेकर्ड गरी नेपालीमा उतार गरियो । डीआरपीआईले प्रयोगमा ल्याएको विधिका कोडिङ तालिकामा आधारित रहेर NVivo 10 सफ्टवेयरमार्फत सूचना प्रशोधन गरिएको हो ।

## अनुगमनस्थल (काठमाडौँ उपत्यका) को पृष्ठभूमि

काठमाडौँ नेपालको सबैभन्दा ठूलो महानगरपालिका हो । उपत्यकाको मूल शहरको जनसङ्ख्या १४ लाख छ भने ललितपुर, कीर्तिपुर, मध्यपुर ठिमी र भक्तपुरको २२० वर्गमाइल क्षेत्रफलभित्र ५० लाख मानिस बसोबास गर्छन् । काठमाडौँ उपत्यकाभित्र काठमाडौँ महानगरपालिका, ललितपुर उपमहानगरपालिका, भक्तपुर नगरपालिका, कीर्तिपुर नगरपालिका, मध्यपुर ठिमी नगरपालिका र केही गाविस रहेका छन् । नेपालको प्रशासनिक भूगोलमा काठमाडौँ उपत्यका बागमती अञ्चलको एउटा हिस्सा हो ।

समुद्र सतहदेखि १४ सय मिटर (४६ सय फिट) उचाइमा रहेको काठमाडौँ उपत्यकाको आकार कचौरा जस्तो छ । ऐतिहासिक हिसाबले खास अर्थमा 'नेपाल' भनेर चिनिने यो उपत्यका नेवार संस्कृतिको मूल थलो हो, जुन हिमालयको फेदीमा अवस्थित छ । नेपालको राजधानी रहेको यो शहरमा कुलीन शासक वर्गका दरबार, महल र बगैँचा छन् । सन् १९८५ देखि काठमाडौँमा दक्षिण एसियाली सहयोग सङ्गठन (सार्क) को मुख्यालय रहेको छ । काठमाडौँ उपत्यका नेपालको सांस्कृतिक तथा राजनीतिक केन्द्र हो । सन् १९७९ मा युनेस्कोले काठमाडौँलाई विश्व सम्पदा सूचीमा समावेश गरेको छ । काठमाडौँ सङ्घीय गणतान्त्रिक नेपालको राजधानी हो, जो एसियाको सबैभन्दा ठूलो हिमाली राज्यको राजधानी पनि हो । काठमाडौँ नेपालको आर्थिक केन्द्र पनि हो, जहाँ थुप्रै कार्यालयका मुख्यालय रहेका छन् ।

नेपालमा १० वर्ष र त्यसभन्दा माथिका ५४.२० प्रतिशत जनसङ्ख्या आर्थिकरूपले सक्रिय छन्<sup>२</sup> भने ४४.७७ प्रतिशत छैनन्<sup>३</sup> । केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार, आर्थिकरूपमा सक्रिय नहुनुको पछाडि शारीरिक तथा मानसिक अपाङ्गता, उमेर, अध्ययन तथा घरेलु काम कारक तत्व रहेका छन् । आर्थिकरूपमा सक्रिय रहेका भए पनि सन् २०१६ को तथ्याङ्क अनुसार नेपालको बेरोजगारी दर ३.२० रहेको छ ।<sup>४</sup> आर्थिक सर्वेक्षण (सन् २०१३-२०१४) का अनुसार, नेपालमा बेरोजगारीदर कम देखिनुका कारण बेरोजगार युवा कामका लागि खुला गरिएका विभिन्न १०९ देशमा पुगनुलाई मानिएको छ । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका युवाको सङ्ख्या ३५ लाख नजिक पुगेको छ ।<sup>५</sup>

<sup>१</sup> २०६८ साल (सन् २०११) को जनगणनाले कृषिसम्बन्धी क्रियाकलाप, ज्यालादारी वा कामबाट कमाइ गरिरहेका, गैरकृषि क्रियाकलाप वा व्यवसायमा संलग्न व्यक्ति वा जागिर खोजिरहेका १० वर्ष वा त्यसभन्दा माथिका व्यक्तिहरू भनेर परिभाषित गरेको छ ।

<sup>२</sup> <http://therisingnepal.org.np/news/2032>

<sup>३</sup> <http://www.tradingeconomics.com/nepal/unemployment-rate>

<sup>४</sup> <http://therisingnepal.org.np/news/2032>

यहाँनेर ख्याल गर्नुपर्ने एउटा कुरा के छ भने २०७२ साल वैशाख १२ गते आएको ७.८ म्याग्निच्युटको शक्तिशाली भूकम्पले गर्दा ठूलो सङ्ख्या र मात्रामा जनधनको क्षति भयो । भौतिक संरचना ध्वस्त भए । जनजीवनमा नकारात्मक प्रभाव पऱ्यो । भूकम्पपछि महिनौंसम्म आएका पराकम्पनले पहिरो निम्त्याउनुका साथै जनधनको थप क्षति गऱ्यो । भूकम्पबाट ४५ जिल्लामा कुल आठ हजार ८९६ मानिसको ज्यान गयो, जसमध्ये तीन ९७२ पुरुष र चार ९१८ थिए भने ६ जनाको लिङ्ग पहिचान भएन । भूकम्पबाट २२ हजार ३०२ जना घाइते भए भने लगभग ९० लाख घर पूर्ण वा आंशिकरूपमा भत्किए । भूकम्पबाट प्रभावित जिल्लामध्ये उद्वार र राहतकार्यको प्राथमिकता निर्धारण गर्ने अभिप्रायले १४ वटा जिल्ला (भक्तपुर, धादिङ, दोलखा, गोरखा, काठमाडौं, काभ्रेपलाञ्चोक, ललितपुर, मकवानपुर, नुवाकोट, ओखलढुङ्गा, रामेछाप, रसुवा, सिन्धुली र सिन्धुपाल्चोक) लाई 'अति प्रभावित' भनेर घोषणा गरियो ।

भूकम्पपछि गरिएको मूल्याङ्कनमा सामाजिक क्षेत्र, उत्पादनशील क्षेत्र र भौतिक संरचनामा सात अर्ब साठे ६ करोड अमेरिकी डलर बराबरको क्षति भएको अनुमान नेपाल सरकारले गऱ्यो । घर तथा मानव बस्तीमा पुगेको क्षतिले सामाजिक क्षेत्रले क्षतिको ठूलो हिस्सा (भण्डै पाँच अर्ब अमेरिकी डलर बराबर) व्यहोर्नुपऱ्यो । यसैगरी, उत्पादनशील क्षेत्र र व्यक्तिगत आम्दानीमा दुई/दुई अर्ब अमेरिकी डलर बराबरको क्षति भयो । भूकम्पले पर्यटन क्षेत्र, क्षेत्र र कृषि क्षेत्रमा धेरै नकारात्मक असर पाऱ्यो, जसले आर्थिक कठिनाइ निम्त्याएको छ । भूकम्पले निम्त्याएको क्षतिले उपत्यकामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अवस्था, अवसर र उनीहरूले काम गरिरहेका परिवेश (परिस्थिति) लाई प्रभावित तुल्याएको छ ।<sup>५</sup>

<sup>५</sup> उपत्यकाभित्र काठमाडौं, ललितपुर र भक्तपुर गरी तीन वटा जिल्ला पर्छन्, जुन भूकम्पबाट अति प्रभावित जिल्ला हुन् ।

## अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकार अनुगमन समष्टिगत प्रतिवेदन

अध्याय

२

## २. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकार : अवधारणा र अन्तरनिहित सिद्धान्त

शरीरका अङ्गहरू र शारीरिक प्रणालीमा भएका समस्याका कारण भौतिक, सामाजिक, सांस्कृतिक वातावरणका साथै सञ्चारसमेतबाट सिर्जना भएको अवरोधसमेतले दैनिक क्रियाकलाप सामान्यरूपमा सञ्चालन गर्न एवं सामाजिक जीवनमा पूर्ण सहभागी हुन कठिनाई हुने अवस्थालाई अपाङ्गता भनिन्छ।<sup>१</sup>

सीआरपीडीको धारा १ भन्छ- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमा ती मानिस पर्छन्, जसले शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक तथा ज्ञानेन्द्रियसम्बन्धी दीर्घकालीन दुर्बलता भोगिरहेका छन्। यसले अन्तरक्रियामा विभिन्न किसिमको अवरोध पैदा गर्छ, जसबाट समाजमा उनीहरू समानरूपमा पूर्ण र प्रभावकारी सहभागिता हुन सक्दैन। यसले अपाङ्गताको कार्यगत सीमितताबारे सारांश खिचेको छ, उदाहरणका लागि : स्थायी वा अस्थायी प्रकृतिका शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक तथा ज्ञानेन्द्रियसम्बन्धी दुर्बलता एवं शारीरिक बिमारी।

नेपालको सन्दर्भमा कुरा गर्दा अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९ (सन् १९८२) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबारे अनादरपूर्ण किसिमले परिभाषित गरेको छ। त्यसमा भनिएको छ- अपाङ्ग भन्नाले काना, अन्धा, बहिरो, लाटा, लठेब्रा, लुला, कुँजा, लङ्गडो, खोरण्डो, डुँडो वा सुस्तमनस्थिति भएको व्यक्तिलाई बुझिन्छ। यसैगरी, अपाङ्ग व्यक्ति भन्नाले शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक तथा ज्ञानेन्द्रियसम्बन्धी दीर्घकालीन दुर्बलता वा कार्यगत दुर्बलता भन्ने बुझिन्छ, जसले अन्तरक्रियामा विभिन्न किसिमका अवरोध उत्पन्न गर्छ, जसबाट समाजमा अरूसरह समानरूपमा पूर्ण र प्रभावकारी उनीहरूको सहभागितामा गतिरोध आउँछ।<sup>२</sup>

तल (अब उपरान्त) छलफल गरिने कानूनहरूमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सट्टामा अपाङ्ग व्यक्ति शब्दावली प्रयोग गरिएको छ, जुन अपमानबोधक मानिन्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले समाजमा मनोवृत्तिगत तथा परिवेशसँग गाँसिएका अवरोधहरू भोग्छन्, जसबाट सामाजिक अन्तर्क्रियामा उनीहरू अरूसरह समान किसिमले पूर्ण र प्रभावकारी सहभागी हुन सक्दैनन्। यसैलाई ध्यानमा राखेर सीआरपीडीको धारा ३ मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सुरक्षित गर्न आठ वटा सिद्धान्त समावेश गरिएका छन्। यी आठ वटा सिद्धान्तमध्ये छ वटालाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीमा पहुँचसम्बन्धी हकको मापदण्ड नै मानिन्छ।

<sup>१</sup> अपाङ्गताको परिभाषा तथा अपाङ्गपनको निर्धारण नेपाल राजपत्र, नेपाल सरकारद्वारा प्रकाशित, खण्ड ५६, काठमाडौं, भदौ २ गते २०६३ साल

<sup>२</sup> अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि पहुँचयुक्त भौतिक संरचना तथा सञ्चार सेवा निर्देशिका, २०६९

### आधारभूत सिद्धान्त

१) इज्जत/प्रतिष्ठा : हरेक व्यक्तिले इज्जतपूर्वक बाँच्न पाउनुमा नै उसको इज्जत/प्रतिष्ठा कायम रहन्छ, जुन स्थायी, निःशर्त, अविभाज्य र अहरणीय छ। त्यसैले, यसको सम्मान र संवर्द्धन गर्नुपर्छ। नेपालको संविधानले इज्जतपूर्वक बाँच्न पाउने अधिकारलाई आधारभूत अधिकारको रूपमा प्रत्याभूत गरेको छ।<sup>३</sup>

मानिसको इज्जत/प्रतिष्ठा आफैँमा मौलिक अधिकारमात्र नभएर स्वतन्त्रता र समानता जस्ता मौलिक अधिकारको जग पनि हो। इज्जत/प्रतिष्ठामा अपाङ्गता अवधारणा मूलतः मानवीय मूल्य-मान्यतासँग जोडिएका विचारधाराको सञ्जाल हो। यसबाट नै सभ्य समाजको जग तयार हुन्छ। यसको अभावमा मानिसमाथि दुर्व्यवहार बढ्ने सम्भावना रहन्छ। हरेक व्यक्तिले इज्जत/प्रतिष्ठापूर्वक आफू बाँच्न पाएको अनुभूत गर्न विचार व्यक्त पाउनुपर्छ। कसैको भौतिक, मनोवैज्ञानिक वा भावनात्मक त्रासविना हरेक व्यक्तिले निजी तथा पारिवारिक जीवन जिउन पाउनुपर्छ; शिक्षा आर्जन तथा व्यावसायिक सीपसम्बन्धी तालिममा सहभागी हुन पाउनुपर्छ; श्रम बजार, सामाजिक जीवन, सूचना र सञ्चार क्षेत्रमा सहभागिता जनाउन पाउनुपर्छ; अरू धेरै सूचकसँगै सेवासुविधा र न्यायमा पहुँच हुनुपर्छ र आमदानीको सुरक्षा हुनुपर्छ।

१) स्वायत्तता : हरेक व्यक्तिले आफू स्वयं, आफ्नो पारिवारिक जीवन र उनीहरूको निजत्वमाथि प्रभाव पार्ने मामिलाबारे कसैको दबाबविना स्वतन्त्ररूपमा निर्णय लिन पाउनुपर्छ।

२) सहभागिता, समावेशिता र पहुँचयुक्तता : आफ्ना अधिकार संरक्षणका विषयमा गरिने निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुने अधिकार नागरिकलाई छ। यस अन्तर्गत सरकारले उनीहरूका अधिकारबारे लिने निर्णयमा पृष्ठपोषण गर्ने अधिकार पनि निहित छ। आफ्ना जीवन र भलाइमा असर पर्ने निर्णयका सम्बन्धमा नागरिकले सहभागिता जनाउन पाउनुपर्छ। यस सिद्धान्तले अपाङ्गता भएका व्यक्तिका अधिकारलाई अरू व्यक्तिसरह समानस्तरमा सुनिश्चित गर्छ, जसले निजी तथा पारिवारिक जीवन जिउन पाउनुपर्ने; शिक्षा आर्जन तथा व्यावसायिक सीपसम्बन्धी तालिममा सहभागी हुन पाउनुपर्ने; श्रम बजार, सामाजिक जीवन, सूचना र सञ्चार क्षेत्रमा सहभागिता जनाउन पाउनुपर्ने र सेवा-सुविधा उपयोग गर्न पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्छ। यस्ता पक्षसँगै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारका सम्बन्धमा उनीहरूको लिङ्ग र जातीयतालाई पनि विश्लेषण गरिएको छ। विधिको शासन, मानव अधिकारको आधारभूत मूल्य-मान्यताको पालना, लैङ्गिक समानता,

समानुपातिक समावेशिता, सहभागिता र सामाजिक न्यायका माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनका सबै पक्षमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गर्दै न्यायपूर्ण लोककल्याणकारी शासनप्रणाली स्थापना

<sup>३</sup> नेपालको संविधान (२०७२), धारा १६ (१)



गर्नु नेपालको राजनीतिक उद्देश्य हो । यससँगै राज्यले परस्पर सहयोग र शासन व्यवस्थामा समानुपातिक सहभागिताका आधारमा सङ्घीयता एकाइहरूबीचको सुसम्बन्ध कायम गर्नेछ, १४

३) **विभेदहीनता र समानता** : मानव अधिकारको स्थापित मापदण्ड अनुसार, मानवका रूपमा हरेक व्यक्ति समान छन् र अपाङ्गतालगायतका अवस्थाका आधारमा कसैले पनि भेदभाव भोग्नुपर्ने अवस्था आउनु हुँदैन । उद्देश्यपूर्वक मात्र होइन, नीतिगत र व्यवहारगत रूपमा पनि भेदभावपूर्ण व्यवहार गरिनु हुँदैन भन्ने कुरा पनि यसमा पर्छन् । त्यसकारण अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार विनाकुनै विभेद, वहिष्करण वा प्रतिबन्ध अरू व्यक्तिसरह सुनिश्चित गरिनुपर्छ । उनीहरूको पहिचान अस्वीकृत हुने, मानव अधिकार र आधारभूत स्वतन्त्रता गुम्ने, व्यावसायिक तालिममा सहभागी हुन नपाउने अवस्था आउनुहुँदैन । नेपालमा सबै किसिमका भेदभाव, शोषण र अन्याय अन्त्य गरेर सभ्य र समतावादी समाज निर्माण गर्नु तथा प्रतिष्ठान र सद्भाव कायम गर्ने परिकल्पना गरिएको छ, राज्यको सामाजिक तथा सांस्कृतिक उद्देश्य हो ।<sup>१४</sup>

४) **भिन्नताको सम्मान** : सीआरपीडीको धारा ३ (घ) मा मानवीय भिन्नता र मानवीय विविधताको रूपमा भिन्नताको सम्मान र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आत्मसात गर्ने प्रावधान छ, जुन मानवीय प्रतिष्ठा, स्वायत्तता, सहभागिता र समावेशितासहित मानव अधिकारका सिद्धान्तहरूसँग अविच्छिन्नरूपमा गाँसिएको छ । भिन्नताको सम्मान र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आत्मसात गर्ने संवैधानिक प्रावधान नेपालमा छैन । यद्यपि, विभिन्न कानूनका अंशले यस सिद्धान्तलाई समेट्ने प्रयास गरेका छन् । दृष्टान्त : नेपाल सरकारले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले प्रयोग गर्ने साधन वा उपकरण; अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको तालिममा प्रयोग हुने वस्तु, यन्त्र वा कच्चा सामग्री वा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीका सिलसिलामा आवश्यक पर्ने सामग्रीको भन्सार शुल्क, उत्पादन शुल्क, बिक्री कर, स्थानीय कर, अधिशुल्क र अन्य शुल्क पूर्ण वा आंशिक छुट दिन सक्छ ।<sup>१५</sup>

### ३. नेपाली कानून, नीति र संयन्त्र तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका रोजगारीको अधिकारसम्बन्धी व्यक्तिगत अनुभवहरूको समग्र अवस्था

#### ३.१ सहभागिता र समाजमा समावेशिता

सहभागिता र समावेशिताको सिद्धान्तले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग हुने सबै किसिमका विभेद अन्त्य गरी समाजमा उनीहरूको पूर्ण समायोजनलाई स्थान दिन्छ । सीआरपीडीको धारा ३ (ग) ले

<sup>१४</sup> नेपालको संविधान (२०७२), धारा ५०

<sup>१५</sup> नेपालको संविधान (२०७२), धारा ५० (२)

<sup>१६</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९ दफा ८ (३)

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समाजमा पूर्ण र प्रभावकारी सहभागिताबारे बोल्छ । त्यसकारण, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलगायत हरेक व्यक्तिको सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक जीवन एवं मनोरञ्जनात्मक गतिविधिमा सहभागी हुने अधिकारलाई सम्मान गर्नुपर्छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलगायत सर्वसाधारण नागरिकलाई समानताका आधारमा सामुदायिक सेवा र सुविधाहरूमा उपलब्ध गराउनुपर्छ । सीआरपीडीको धारा १९ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू समुदायमा समानरूपमा रहन पाउने अधिकारको स्वीकृतिका लागि राज्यपक्षले अभिसन्धि प्रस्तुत गर्नुपर्छ भन्ने विषयमा प्रत्याभूत गरेको छ । साथै, यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समुदायमा पूर्ण समावेशिता र सहभागिताका लागि प्रभावकारी र उपयुक्त उपाय अपनाउनुपर्ने बारे पनि बोलेको छ ।

यद्यपि, हाम्रो अध्ययनले अनादारका धेरै अभिव्यक्ति फेला पायो । उदाहरणका लागि केही सहभागीले आफूहरूलाई अपमानबोधक उपनामले बोलाउने गरेको बताए, जुन यस्ता छन् :

“म एउटा विवाह समारोहमा गएको थिएँ, जहाँ मेरा एक जना साथीले भने, ‘हेर ! यहाँ खोल्टे (लङ्गडो ?) आएको छ ।’ ती मित्रले मानिसको भीडमा त्यही नामले बोलाए । उनले ‘यस्तो लङ्गडो मान्छे यो समारोहमा कसरी आउन सक्थ्यो होला ?’ भने । मैले जागिरका लागि आवेदन दिँदा पनि ममाथि यस्तै व्यवहार भयो ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३० वर्षीय पुरुष) ।

“कार्यालय जानेक्रममा बाटोमा हिँड्दै गर्दा मानिसहरू भन्ने गर्छन्, ‘ऊ बहिरो हो । उसले केही पनि गर्न सक्दैन । उसको आँखाको के काम ?’ एउटा संस्थामा जागिरका लागि आवेदन दिन जाँदा ममाथि पनि यस्तै व्यवहार भयो । मेरो अपाङ्गतामाथि हरेक व्यक्ति अपमानबोधक टिप्पणी गर्छन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३० वर्षीय पुरुष) ।

धेरै सहभागीले अपाङ्गता भएकै आधारमा सीआरपीडीको सिद्धान्तविरुद्ध हुनेगरी आफूहरूमाथि भेदभाव, असमानता तथा एकल्याउने खालका व्यवहार भएको अनुभव सुनाए । यस्ता अनुभव अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको इज्जत/प्रतिष्ठासँग गहिरोसँग गाँसिएका छन्, जसले उनीहरूले रोजगारीका सिलसिलामा राम्रो कार्यवातावरण तथा सम्मानित व्यवहार पाए/नपाएको निर्धारण गर्छन् ।

नेपालको संविधान (२०७२) को धारा ५० र यसका निर्देशक सिद्धान्तले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको राष्ट्रिय जीवनका सबै पक्षमा समानुपातिक समावेशिताका आधारमा न्यायपूर्ण लोककल्याणकारी शासन व्यवस्था स्थापना गर्ने परिकल्पना गरेका छन् । नेपालको संविधानको निर्देशक सिद्धान्तले व्यापक अर्थमा राष्ट्रिय जीवनका सबै पक्षमा समावेशितालाई सुनिश्चित गरेको छ तर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका सम्बन्धमा निर्देशक सिद्धान्तहरूको मूलभावलाई विस्तारित र विशेषरूपमा प्रस्तुत गरिएको पाइँदैन । अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐनले सैद्धान्तिकरूपमा समावेशिता र पहुँचलाई सम्बोधन गरेको छ तर यसलाई प्रभाकारी बनाउन प्रक्रियागत स्पष्टता आवश्यक छ ।



साथै, नेपालले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका आवश्यकता परिपूर्तिका लागि समाज कल्याणसम्बन्धी गतिविधिलाई सैद्धान्तिक हिसाबले प्रत्याभूत गरेको छ, जसले सहभागिता, विभेदहीनता, समानता र समावेशिताको मूलभावलाई पक्षपोषण गरेको छ। यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समुदायमा समानतापूर्वक बस्न पाउने अधिकारलाई स्वीकारेको छ र कार्यस्थलमा उनीहरूको पूर्ण सहभागिता र समावेशिताको अधिकारलाई सहजीकरण गरेको छ तर यसको पूर्ण कार्यान्वयन आवश्यक छ। अनुसन्धानका क्रममा भेटिएका सहभागीका अनुभवले यही तथ्यलाई पुष्टि गरेका छन्।

### ३.२ अभ्यस्तता र पुनर्स्थापना

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले अधिकतम स्वतन्त्रता प्राप्त गर्ने र त्यसलाई स्थायित्व दिन प्रभावकारी र उपयुक्त उपायहरू आवश्यक छ। यस्ता उपायले उनीहरूको भौतिक, मानसिक तथा व्यावसायिक क्षमता बढाउनुपर्छ र जीवनका सबै पक्षमा पूर्ण समावेशिता र सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्नुपर्छ। यो उद्देश्य परिपूर्तिका लागि राज्यले विशेषगरी रोजगारीका क्षेत्रमा सघन अभ्यस्तता र पुनर्स्थापना सेवा उपलब्ध गराएर त्यसलाई सबल बनाउनुका साथै विस्तार पनि गर्नुपर्छ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले व्यक्त गरेका अनुभव माथि भनिएका सिद्धान्तविपरीत पाइए :

“स्कूल पढ्ने बेलामा हामी अपाङ्गता भएका विद्यार्थी किताबको अभावमा शिक्षकले दिएका गृहकार्य गर्न असमर्थ हुन्थौं। शिक्षकले हामीलाई भन्ने गर्थे, ‘तिमीहरू होस्टलमा बस्छौ, खन्छौ। तिमीहरू यहाँ पढ्न आएका हो कि खान?’ तर उनीहरूले अरू विद्यार्थीलाई केही पनि भनेनन्। यो हाम्रा लागि एक प्रकारको मानसिक यातना थियो र त्यसले हामीलाई दुःखी तुल्याउँथ्यो।” (काठमाडौंमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष)।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अभ्यस्तता र पुनर्स्थापनाबारे संवैधानिक प्रावधान छैनन्, छन् त केवल यसबारे छरिएर रहेका केही प्रावधान। उदाहरणका लागि अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐनमा<sup>७</sup> अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पुनर्स्थापनाका लागि स्थापना भएका वा सो कामको कार्यान्वयन गर्न प्रयोग गरिएका संस्थालाई आयकरमा छूटको प्रावधान छ। साथै, बालबालिकासम्बन्धी ऐनले<sup>८</sup> त्यागिएका बालबालिकालाई १६ वर्षको उमेरसम्म बालकल्याण गृहमा राख्नुपर्छ भनेको छ यद्यपि दृष्टिविहीन अपाङ्गता भएका र बौद्धिक अपाङ्गता भएर त्यागिएका बालबालिकालाई बालकल्याण गृहमा बस्नका लागि उमेरको हद लागू हुँदैन। यही ऐनको दफा ४३ मा ‘नेपाल सरकारले अभिभावकविहीन अपाङ्गता भएका र सुस्तमनस्थिति भएका बालबालिका बस्नका लागि अनाथालय

<sup>७</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा १० (५)

<sup>८</sup> बालबालिकासम्बन्धी ऐन, २०४८, दफा ३६

तथा अनाथ केन्द्र स्थापना गर्नेछ’ भन्ने प्रावधान छ। अनाथालयमा रहेका बालबालिकाका लागि आवश्यक शिक्षाको व्यवस्था नेपाल सरकारले गर्नेछ। यसैगरी, स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनले<sup>९</sup> पनि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको संरक्षण र जीविकोपार्जनलाई प्रत्याभूत गरेको छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले यस्ता अधिकार पूरापूर उपभोग गर्न पाएका छैनन् भन्ने हाम्रो अध्ययनले सङ्केत गरेको छ।

हाम्रो अध्ययनबाट के पत्ता लागेको छ भने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समाजमा अभ्यस्तता र पुनर्स्थापना सुनिश्चित गर्नका लागि सरकारले यस क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीलाई सहयोगी उपकरण, प्रविधि र तालिम दिनु आवश्यक छ। यस प्रयोजनका लागि एउटा विस्तृत संयन्त्र जरुरी छ।

### ३.३ शिक्षा

विनाभेदभाव समान अवसरका आधारमा शिक्षा पाउने अधिकार उपयोग गर्न राज्यपक्षले सबै तहमा समावेशी शिक्षाको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको व्यक्तित्व, प्रतिभा र सिर्जनशीलता तथा शारीरिक र मानसिक क्षमताको पूर्ण विकास गर्ने कार्यहरू पनि गरिनुपर्छ। त्यसै अनुरूप हाम्रो अध्ययन शिक्षा र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारको दायरामा पनि प्रवेश गरेको छ।

तालिका १ : अन्तर्वार्तादाता (सहभागी) को शैक्षिक तहसम्बन्धी विवरण

शैक्षिक तह	जम्मा
एसएलसीभन्दा तल	४
एसएलसी	५
प्रमाणपत्र	५
स्नातक	१७
स्नातकोत्तर	१२
कुनै तह पनि होइन	२

यी तथ्याङ्कहरूको गहन विश्लेषणले के देखाउँछ भने ४३ जना अन्तर्वार्तादातामध्ये ३७ जनाले कुनै न कुनै डिग्री लिएका छन् र उनीहरू जागिरदार पनि भएकाले व्यावसायिकरूपमा स्वतन्त्र छन्। यद्यपि, शिक्षा आर्जनका क्रममा भोग्नुपरेका बुहार्तनबारे धेरैले गुनासो पोखे :

“मेरो गाउँमा धेरै शिक्षित मानिस भए पनि तिनले मलाई सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने ठानेनन्, उनीहरूसँग सहयोगी भावना थिएन। गाविसका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि थुप्रै छात्रवृत्ति थिए तर जब म त्यसबारे जिज्ञासा राख्थे, तब उनीहरू कुरा अन्तै मोड्थे।” (काठमाडौंमा बस्ने २७ वर्षीया महिला)।

<sup>९</sup> स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ दफा २५ (ज)

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका यी अनुभवले उनीहरूले पेशागत तथा शैक्षिक प्रयत्नका क्रममा भोगिरहेका दीर्घकालीन अप्ठ्याराहरूलाई देखाउँछन्। त्यसका साथै केही अन्तर्वार्तादाताले अपाङ्गताकै आधारमा आफूहरूलाई एकल्याउने गरिएको तथा स्कुल र शिक्षामा पहुँचविहीन तुल्याइएको अनुभव पनि सुनाए। भौतिक वा सामाजिक अवरोधका कारण अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आवश्यक सेवा प्रदान गर्न अस्वीकार गरिएको पनि भेटियो, जसबाट उनीहरूको जीवनयापनमा सीमितता कायम हुनुका साथै शैक्षिक अधिकारमा गतिरोध आएको पाइयो।

“म कलेजमा पढ्छु तर कुनै एउटा कक्षामा पनि प्याम्प छैन। मलाई सधैं साथीको सहयोग चाहिन्छ। उनीहरूको साथ र सहयोग पछिसम्म चाहिने भएकाले उनीहरूले केही भनिहाले पनि मैले चुपचाप सहनुपर्ने अवस्था छ।” (काठमाडौँमा बस्ने २६ वर्षीया महिला)।

नेपालको संविधान (२०७२) को धारा ३१ ले प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत तहसम्मको अनिवार्य र निःशुल्क तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा निःशुल्क पाउने हक प्रत्याभूत गरेको छ। यसका साथै, अपाङ्गता भएका र आर्थिकरूपमा विपन्न नागरिकलाई कानुनबमोजिम निःशुल्क उच्चशिक्षा पाउने हक हुन्छ भन्ने संवैधानिक व्यवस्था छ। विशेषगरी दृष्टिविहीन नागरिकलाई ब्रेललिपि तथा स्वर वा बोलाइसम्बन्धी अपाङ्गता भएका नागरिकलाई साङ्केतिक भाषाका माध्यमबाट कानुनबमोजिम निःशुल्क शिक्षा पाउने हक हुने व्यवस्था छ। यसैगरी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति शिक्षा प्राप्तिका लागि कुनै शैक्षिक संस्थामा भर्ना भएमा त्यस्ता संस्थाले उससँग कुनै पनि किसिमको शुल्क लिन नपाउने र अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई पढाउने शिक्षकका लागि उचित तालिमको व्यवस्था सुनिश्चित गर्नु पर्ने हुन्छ। दृष्टिविहीन, बहिरा र सुस्तमनस्थिति भएका व्यक्तिहरूलाई शिक्षा दिनका लागि विशेष व्यवस्था मिलाउनु पर्ने व्यवस्था छ।<sup>१०</sup>

तर पनि, कानुनमा उल्लिखित यस्ता व्यवस्था कार्यन्वयन गराउन नेपाल सरकारले कुनै संयन्त्र (मेकानिज्म) तयार गर्न सकेको छैन। कुनै पनि कल्याणकारी राज्यप्रणालीमा राज्यको मुख्य उद्देश्य नै नागरिकलाई योग्य र दक्ष बनाउनु हुन्छ। त्यसकारण नेपाल सरकारको पनि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार र दक्षता प्रवर्द्धन गर्नका लागि कानुनहरू कार्यन्वयन गराउन चाहिने आधारभूत प्रणालीहरू तयार गर्न पर्ने दायित्व हुन्छ। यिनै कारणले गर्दा नै सर्वोच्च अदालतले पनि सरकारका नाममा आदेश जारी गर्दै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि सबै तहका शिक्षा निःशुल्क गराउनु भन्ने परमादेश जारी गरेको छ।

यस सम्बन्धमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार प्रत्याभूत गर्नका लागि केही नजीर पनि छन् :

<sup>१०</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा ६

## ■ प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयविरुद्ध सुदर्शन सुवेदी

अपाङ्गता भएका कुनै व्यक्तिले छात्रवृत्ति (विद्वत्वृत्ति) का लागि आवेदन दिएर कुनै शैक्षिक संस्थामा भर्ना हुने चाहना राखेमा उसले कानुनमा उल्लेख भए अनुसार गर्न सक्नेछ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि आफूले चाहेको तहसम्मको शिक्षा पहुँचयोग्य बनाउन अरू कानुन र नीतिहरूले थुप्रै मामिलालाई सम्बोधन गरेका छन्। उदाहरणका लागि अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन<sup>११</sup>, शिक्षा ऐन<sup>१२</sup> र शिक्षा नियमावली<sup>१३</sup> ले अधिकतम उपयुक्त भाषा, तरिका र (सञ्चार) माध्यमबाट शिक्षा दिइनुपर्छ, सञ्चारका यी तरिका र ढाँचालाई सहजीकरण गरिनुपर्छ भन्ने व्यवस्था गरेका छन्। त्यसैगरी, माथि छलफल गरिएका छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन<sup>१४</sup> र अन्य नीति तथा कानुनहरूले पनि शिक्षा प्रणालीमा समावेशिता र उपयुक्त अनुकूलतालाई प्रोत्साहन गरेका छन्।

## ३.४ व्यावसायिक सीपसम्बन्धी तालिम

सीआरपीडीको धारा २४ (५) भन्छ: राज्यपक्षले विनाभेदभाव र अरूसरह समान आधारमा व्यावसायिक तालिममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले अरूसरह समान आधारमा व्यावसायिक तालिम लिन पाउने अधिकार प्रत्याभूत गराउनु राज्यको दायित्व हो। यसै अनुरूप अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार र उनीहरूको रोजगारसम्बन्धी अधिकारसँगको सम्बन्धका बारेमा मूल्याङ्कन गर्ने हाम्रो अध्ययनको उद्देश्य हो।

तालिका २ : व्यावसायिक तालिम लिने अन्तर्वार्तादाता (सहभागी)

तालिममा सहभागी भएको	जम्मा	प्रतिशत
हो	३५	७८
होइन	३	७
सन्दर्भ मिल्दैन,	७	१५

अन्तर्वार्ताका क्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई व्यावसायिक तालिममा सहभागी हुन प्रोत्साहन गरिएका दृष्टान्त हामीले पाएका छौं। उदाहरणका लागि :

“प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद्मा तालिम लिने २० सहभागीमध्ये म मात्र

<sup>११</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा ६

<sup>१२</sup> शिक्षा ऐन, २०२८, दफा २ घ (१), ६ (क) १६ (ज)

<sup>१३</sup> शिक्षा नियमावली, २०५९, नियम १५१ (२), (४७), (६५)

<sup>१४</sup> छात्रवृत्तिसम्बन्धी ऐन, २०२१, दफा ३ (क)

अपाङ्गता भएको व्यक्ति थिएँ। यदि तिमीहरूले मलाई हवीलचियर ल्याउन मद्दत गर्नुभने म पनि तालिम लिन सक्छु भनेर अरूलाई मनाएँ। उनीहरूले मेरो कुरा माने र म पनि तालिममा सहभागी भएँ। मैले तालिममा अरूसरह काम गर्न सकेँ।” (काठमाडौँमा बस्ने ४१ वर्षीय पुरुष)।

हामीले अपाङ्गताका आधार व्यक्तिहरूमाथि अनादर भएका थुप्रै दृष्टान्त पायौँ। उदाहरणका लागि :

“मेरा एक जना साथीले तालिममा सहभागी हुने मौका पाएका थिए तर उनको जागिर भएकाले बिदा पाएनन्। तालिममा सहभागी हुने उनको चाहना थियो तर रोजगारदाताले तालिममा जाने भए जागिरबाट राजीनामा दिनुपर्छ भने। तालिम लिनका लागि उनले जागिर छाड्नुपर्छ। मेरो जीवनमा पनि यस्तै अवस्था आएको थियो। मैले पनि तालिममा सहभागी हुन जागिर छाड्नुपरेको थियो।” (काठमाडौँमा बस्ने ३१ वर्षीय पुरुष)।

“म सिकाइमा तुलनात्मकरूपमा ढिलो थिएँ। यसबाट दिक्क लागेर होला, शिक्षकले पढाउनेक्रममा मलाई दुर्व्यवहार गरे। म जस्ता ढिलो सिक्ने विद्यार्थी देखेर शिक्षक निकै दिक्क मान्थे र पढाउन आनाकानी गर्थे।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष)।

“प्रशस्त कार्यक्रम, सम्मेलन तथा बैठक हुँदा पनि हामीलाई सहभागी हुन अनुमति दिइएन। हामीले टेलिफोनको घण्टी बजेको पनि थाहा नपाउने कारण दिएर सहभागी हुन दिइएन।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला)।

“मैले कम्प्युटर तालिम लिन ठाउँमा दुई जना शिक्षक थिए। तीमध्ये एक जना दृष्टिविहीन थिए। मैले कुनै प्रश्न सोधेमा आँखा देख्ने शिक्षकले मप्रति राम्रो व्यवहार गरेनन्। मैले गल्ती गरेको छु भन्ने मलाई स्पष्ट थाहा हुँदाहुँदै पनि उनी ‘ठीक छ’ भन्थे। अर्का दृष्टिविहीन शिक्षक भने मेरो जिज्ञासा राम्रोसँग सुन्थे र मेरो गल्ती पत्ता लगाउन सघाउँथे।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष)।

अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजनाले सरकारी वा गैरसरकारी संस्थामा तालिमका लागि सहभागी छान्नेक्रममा सकारात्मक विभेद अपनाएर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई छान्नुपर्ने निर्देशन दिएको छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई निःशुल्क तालिम दिनुपर्ने, कुल सिटमध्ये पाँच प्रतिशत उनीहरूका लागि आरक्षण गर्नुपर्ने, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी सुनिश्चितताका लागि हरेक क्षेत्रमा सकारात्मक विभेदको नीति विकास गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।<sup>१५</sup>

साथै, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको संरक्षण तथा कल्याण नियमावली (नियम १७) ले सरकारी अधिकारी र कर्पोरेट क्षेत्रले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको शिक्षा, तालिम र शारीरिक अवस्थलाई उपयुक्त हुनेगरी उनीहरूलाई यस्ता क्षेत्रमा प्राथमिकता दिनुपर्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ। नियम १५ (५) मा सरकारको पूर्ण वा अधिक स्वामित्वमा रहेको सरकारी निकाय र कर्पोरेट क्षेत्रले दिने प्राविधिक

<sup>१५</sup> अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्य योजना, २०६३, रणनीति ५.४

तथा व्यावसायिक तालिममा पाँच प्रतिशत सिट अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि आरक्षण गर्नुपर्ने र उनीहरूबाट कुनै शुल्क लिन नहुने प्रावधान छ। यसैगरी, नियम १८ मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिने कारखानाले उनीहरूलाई दिने पारिश्रमिक, भत्ता वा अन्य कुनै सुविधामा आयकर पूर्णरूपमा छूट हुने व्यवस्था छ।

माथि भनिएका अनुभवहरूले चाहिँ व्यावसायिक वा सीपसम्बन्धी तालिममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले सम्मानजनक व्यवहार पाएका छैनन् र उनीहरूका अपाङ्गतासम्बन्धी आवश्यकता राम्रोसँग पूरा भएका छैनन्। यस्ता व्यवहारले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कम योग्य र कम सीप भएका व्यक्ति सावित गर्न दीर्घकालीनरूपमा योगदान गरिरहेका छन् भन्नेमा अध्ययनका क्रम भेटिएका उत्तरदाता विश्वास गर्छन्। यहाँ सङ्कलित अनुभवहरूले विद्यमान कानूनहरू राम्रोसँग पालना नभएको स्पष्ट गरेका छन्, जसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारलाई नकारात्मक प्रभाव पारेको छ। ३५ जना अन्तर्वार्तादातामध्ये छ जनामात्र बेरोजगार थिए भन्ने तथ्यले यसको प्रभाव बढेको बताउँछ।

### ३.५ आम्दानीको सुरक्षा र सहायतासम्बन्धी सेवा

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको आम्दानी-सुरक्षा उनीहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारको मूलभूत सूचक हो। अध्ययनका क्रममा हामीले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई पारिश्रमिक र भेदभावका सम्बन्धमा उनीहरूको आम्दानीको सुरक्षाबारे सोधेका थियौँ।

#### तालिका ३ : अन्तर्वार्तादाता (सहभागी) को आम्दानी-सुरक्षाको अवस्था

आम्दानीको सुरक्षा	जम्मा	प्रतिशत
भएको	३५	७८
नभएको	५	११
उत्तर प्राप्त नभएको	५	११

केही अन्तर्वार्तादाताले आम्दानीको असुरक्षा भोगिरहेका र यसले आफूहरूमाथि अनादर बढाएको अनुभव सुनाए। उदाहरणका लागि एक जना अन्तर्वार्तादाताले भने :

“दोहोरी साँझमा एक महिना काम गरेपछि मैले पारिश्रमिक मागें तर दिइएन। महिलाको शत्रु महिला नै हुन्छ भनेभैँ एक जना महिला (दोहोरी सञ्चालकको निकटस्थ) ले मलाई अनेक बहाना बनाएर पारिश्रमिक दिन कहिल्यै चाहिनन्। पछि मलाई पूरा पारिश्रमिक दिइएन। मैले उनीहरूको नाम अखवारमा दिन्छु भनेर धम्की दिएँ। मैले आफ्नो पारिश्रमिक पाउन धेरै मेहेनत गर्नुपर्छ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३१ वर्षीय पुरुष)।

माथि उल्लेख भएका सिद्धान्तको विपरीत हुनेगरी अपाङ्गता भएकै आधारमा कसैलाई पनि उसको पहिचान अस्वीकृत गरेर तथा अधिकार उपभोग गर्नबाट वञ्चित तुल्याएर विभेद वा निषेध गर्नुहुँदैन तर हामीले कुरा गरेका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले यस्ता भेदभावका धेरै दृष्टान्त पेश गरे ।

तालिका ४ : काममा अन्तर्वार्तादाताको पारिश्रमिकसम्बन्धी विवरण

समान आम्दानी	जम्मा	प्रतिशत
भएको	१९	४२
नभएको	१५	३३
उत्तर प्राप्त नभएको	११	२५

“अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अरूबीच पारिश्रमिकको भिन्नता छ । म के स्वीकार्छु भने काम अनुसारको पारिश्रमिक पाइन्छ तर सन्तुलित छैन ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३१ वर्षीय पुरुष) ।

“हामी दृष्टिविहीन व्यक्तिहरूले आँखा देखेहरूको भन्दा कम तलब पाइरहेका छौं । यसको कारण मलाई थाहा छैन । उनीहरूको क्षमता हाम्रोभन्दा कमजोर छ तर हामीले भन्दा धेरै पारिश्रमिक पाउँछन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने ४१ वर्षीय पुरुष) ।

“कार्यस्थलमा पारिश्रमिक समान छैन, भेदभाव छ । एक जनाले पुग्ने रिसेप्सनमा दुई जना छन् । मैले कम्प्युटर धेरै सिकाउनुपर्छ तर पनि हामीले उनीहरूभन्दा कम पारिश्रमिक पाउँछौं ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३० वर्षीया महिला) ।

नेपालको सन्दर्भमा अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, दफा १० (५) को प्रावधान :

नेपाल सरकारले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पुनर्स्थापनाका लागि स्थापित संस्थालाई आयकर र अन्य किसिमका कर छुट दिन सक्नेछ, जुन उनीहरूलाई दिएको प्रोत्साहन हो । यसैगरी कामदारलाई पारिश्रमिकमा भेदभाव नगर्ने सिद्धान्त अनुरूप श्रम ऐनको दफा ४ कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । त्यसकारण, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले पाउने पारिश्रमिकमा हुने जुनसुकै असमानताविरुद्ध उभिन र उनीहरूको अधिकार रक्षाका सम्बन्धमा विस्तृत प्रावधानहरू तयार गर्न आवश्यक छ ।

### ३.६ काम र रोजगारी

सीआरपीडीको धारा २७ अनुसार पक्षराष्ट्रले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकारलाई अरूसरह समानताका आधारमा मान्यता दिनुपर्छ । यसमा श्रमबजारमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू निष्पक्ष तवरले छानिएर काम गरी जीवनयापन गर्न पाउने अवसर एवं उपयुक्त, खुला, समावेशी र पहुँचयोग्य

काम गर्ने वातावरण (कार्यवातावरण) पर्छन् । सीआरपीडीको हस्ताक्षरकर्ता भएकाले नेपालले रोजगारीमा अपाङ्गताका आधारमा हुने सबै प्रकारका भेदभाव निषेध गर्न आवश्यक उपायहरू अवलम्बन र कार्यान्वयन गर्नुपर्छ । यसमा नियुक्तिका शर्त, नियुक्ति र रोजगारी, रोजगारीको निरन्तरता, वृत्तिविकास, सुरक्षित र स्वस्थ काम गर्ने अवस्थालगायतका पक्ष पर्छन् । हाम्रो अध्ययनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको काम र व्यावसायिक जीवनमा विद्यमान पक्षहरूको मूल्याङ्कन लक्ष्य राखेको छ ।

क) जागिर खोज्ने क्रममा भोगिएका अनुभव

श्रमबजारमा जागिर खोज्ने क्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कुनै भौतिक, मनोवैज्ञानिक र भावनात्मक क्षतिबिना अरूसरह समान व्यवहार गरिनुपर्छ । यद्यपि, तलको तालिकाले स्पष्टरूपमा विरोधाभासपूर्ण अवस्था देखाउँछ ।

तालिका ५ : जागिरबाट अस्वीकृत गरिएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

जागिरबाट अस्वीकृत गरिएका	जम्मा	प्रतिशत
गरिएको	२६	५८
नगरिएको	१२	२७
उत्तर प्राप्त नभएको	७	१५

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले श्रमबजारमा आफ्नो सहभागिताबारे स्वतन्त्ररूपमा निर्णय लिने अवसर पाउनुपर्छ । सहभागीहरूले अन्तर्वार्ता र समूह छलफलका क्रममा यसको विपरीत अवस्था रहेको बताए । उदाहरणका लागि एक जना सहभागीले भने :

“मैले अपाङ्गतासम्बन्धी संस्थामा जागिरका लागि आवेदन दिएँ किनभने म अपाङ्गता भएको व्यक्ति थिएँ । मैले अरू संस्थामा आवेदन दिन सक्तिनँ किनभने मैले दक्षतापूर्वक काम गर्छु भनेर अरू सामान्य व्यक्तिले विश्वासै गर्दैनन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने २७ वर्षीया महिला) ।

यसैगरी, अपाङ्गता भएकै आधारमा छुट्याउने र एकल्याउने घटना पनि सतहमा आए । एउटा उदाहरण :

“मैले जहाँ आवेदन दिएँ पनि अपाङ्गता भएकै कारण आवेदन अस्वीकृत हुन्थ्यो । यसबाट मलाई नितान्त अपमान अनुभव हुन्थ्यो । मेरो अपाङ्गता नै म नछानिनुको बनिबनाउ कारण देखाइन्थ्यो ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३० वर्षीया महिला) ।

भिन्नताको सम्मान, विभेदहीनता, समानता तथा अरू आवश्यक सिद्धान्तहरू पालना गर्नुपर्ने भए पनि यस्ता सिद्धान्तविपरीत व्यवहार भएका दृष्टान्त पनि छन् । संक्षिप्त विवरण :



“मैले अन्तर्वार्ता दिइरहँदा उनीहरूले सोधे- ‘तपाईंलाई अन्धा व्यक्तिले कम्प्युटर चलाउन सक्छ भनेर हामी विश्वास गर्छौं भन्ने लाग्छ ? यो पागलपन हो । यसबारे कुरा गर्न असम्भव छ । तपाईंले कसरी कम्प्युटर चलाउनुहुन्छ ? आँखा देखेले त राम्रोसँग कम्प्युटर चलाउन सक्दैनन् । यस्तो अवस्थामा आँखा नदेख्ने व्यक्तिले कसरी सक्छन् ? तपाईंसँग एमएको डिग्री भए पनि आँखा नदेखेले कहीं पनि काम गर्न सक्दैनन् ।’ उनीहरूले त्यतिबेला यस्तै कुरा गरे । मलाई ज्यादै नमजा लाग्यो । म बेखुशी भएँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ५० वर्षीय पुरुष) ।

“अन्तर्वार्ता दिँदा मैले म कम्प्युटर चलाउन सक्छु, कम्प्युटर तालिमको प्रमाणपत्र हेर्नुहोस् भन्दा उनीहरू शङ्काको दृष्टिले हेर्ने । मैले तपाईंको कम्प्युटर मलाई एक दिनका लागि दिनुहोस्, हरेक कुरा गरेर तपाईंलाई देखाउँछु भनौं । उनीहरूले ‘हामीलाई तुरुन्तै स्टाफहरू चाहिएको छ, तपाईंको काम हेर्ने समय छैन’ भनेर बहाना बनाए ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३० वर्षीया महिला) ।

“मैले एक पटक जागिरका लागि आवेदन दिएँ । लिखित परीक्षा दिएँ र अन्तर्वार्ताका लागि छानिएँ । अन्तर्वार्ताका क्रममा म अपाङ्गता भएको व्यक्ति हो भन्ने कुरा उनीहरूले थाहा पाए । उनीहरूले ‘तपाईं त्यहाँबाट देख्न सक्नुहुन्छ ? यहाँ कतिबटा औंला छन् ?’ भन्ने जस्ता प्रश्नसोधे । म निराश भएँ किनभने म पूर्ण दृष्टिविहीन नभई अल्पदृष्टियुक्त व्यक्ति हुँ । अपाङ्गतालाई पनि मात्राका आधारमा वर्गीकरण गरिएको छ । म ‘ग’ श्रेणीको अपाङ्गता भएको व्यक्ति हुँ । उनीहरूले न यसले राम्रोसँग देख्नसक्छ, न केही गर्न सक्छ, भन्ठानेर मलाई दुर्व्यवहार गरे ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३० वर्षीया महिला) ।

त्यसकारण, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले जागिर खोज्ने क्रममा समस्या वा भेदभाव भोगिरहेका छन् । उनीहरूको सीप र क्षमतालाई कम आँकिएको छ । यो एउटा गम्भीर समस्या हो, जुन प्रभावकारी छानविनको माध्यमबाट सरकारले समाधान गर्नुपर्छ ।

#### ख) काम गर्दाका अनुभव

कसैको अपाङ्गताको बाबजुद व्यक्तिको काम, समानता, विविधताको सम्मान र प्रभावकारी सहभागिताको अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्नुपर्छ । केही अन्तर्वार्तादाताले यस्ता सिद्धान्त व्यवहारमा प्रतिविम्बित भएको पनि बताए :

“धेरैले भन्ने गर्थे- सुन्न नसक्ने मान्छेले पनि राम्रोसँग काम गर्न सक्छन् । मानिसले मलाई सकारात्मकरूपमा लिनथालेको अनुभूति भएको छ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३२ वर्षीय पुरुष) ।

“हाम्रो राम्रो कामले हामीमाथि राम्रो व्यवहार हुनथालेका छ किनभने हामीले अरूले जस्तो काम ठाउँदैनौं र कार्यक्रममा अनुपस्थित रहँदैनौं । यो नै हाम्रो काम हो ।” (काठमाडौंमा बस्ने ४९ वर्षीय पुरुष) ।

“सुत्केरी भएपछि बच्चालाई स्तनपान गराउन कठिन भयो । त्यसैले, एक घण्टा अगाडि घर जान अनुरोध गरें । उनीहरूले मेरो कुरा सुने र अनुमति दिए ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३२ वर्षीया महिला) ।

यी सकारात्मक दृष्टान्तका विपरीत धेरै सहभागीले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले सम्मानित व्यवहार प्रतिविम्बित नभएको पनि सुनाए :

“मेरो कार्यस्थल (दोहोरी साँभ) मा मालिकले मलाई बाराम्वार बोलाउँथे र बद्नियत राखेर मेरो कोठामा जान चाहन्थे ।” (काठमाडौंमा बस्ने २९ वर्षीया महिला) ।

“जुनियर स्टाफहरूले मलाई कुनै पनि किसिमको आदरभाव देखाएनन् । अरूका कोठा सफा हुन्थे, मेरो कोठा फोहर हुन्थ्यो । टेबल नपुछिएका जस्ता र गिलासका च्याक सफा नगरिएका जस्ता हुन्थे । यसले मलाई दुःखी तुल्याउँथ्यो ।” (काठमाडौंमा बस्ने ५० वर्षीय पुरुष) ।

“म सुत्केरी हुँदा धेरै समस्या आयो । त्यसबेला अफिसबाट अलि छिटो जान पनि पाइँन । मेरो सुत्केरी विदा सकिनुभन्दा चार दिन अगाडि नै बोलाइयो । म अफिस जान बाध्य भएँ । जागिर छाड्न पनि सकिनँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला) ।

“हाम्रो कार्यस्थलमा अपाङ्गता भएकै कारण हामीलाई बेग्लै ठाउँमा राखिन्थ्यो, त्यहाँ हामीसँग अरू कोही बस्दैनथे । हामी भएको ठाउँमा केही प्रहरी अधिकृत आएर अपमानजनक तरिकाले भन्थे, ‘तपाईंहरूलाई आनन्द छ, सजिलै तलव पाउनुभएको छ ।’ त्यसबेला म एकलो अनुभव गर्थेँ । म केही गर्न सक्तिनथेँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३४ वर्षीय पुरुष) ।

“नेतृत्व तहमा रहेका मानिसहरूले तीनदेखि छ महिनासम्म विदा लिएको पाएको छु । मलाई त सामान्य विदा लिन पनि अनुमति दिइएन । मेरो अपाङ्गताका कारण यस्तो गरिएको हो तर पनि म केही गर्न सक्तिनँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला) ।

“मैले ८३ हजार रुपियाँ ऋण लिएर अक्टोप्याड उपकरण किनेको थिएँ । किनेको उन्नाईसौं दिनमा रातको समयमा अक्टोप्याड लुटियो । कसले लुट्यो भन्ने मलाई थाहा छैन । त्यतिबेला आफ्नो जिन्दगीका बारेमा सोचेर म दुःखी भएँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ४९ वर्षीय पुरुष) ।

यस्ता दृष्टान्तले काम र रोजगारीबारे सीआरपीडी र अरू अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेज अन्तर्गत समाविष्ट सिद्धान्तको हनन भएको स्पष्ट देखाउँछन् । यसैगरी, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कार्यस्थलमा एकल्याउने, अपमानजनक नामले बोलाउने र अन्य यस्तै व्यवहार भएका तलको तालिकाले देखाउँछ :

तालिका ६ : कार्यस्थलमा एकल्याइएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

कार्यस्थलमा एकल्याइएको	जम्मा	प्रतिशत
छ	११	२५
छैन	२३	५०
उत्तर प्राप्त नभएको	११	२५

तालिका ७ : कार्यस्थलमा अपमानजनक उपनामले बोलाएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

कार्यस्थलमा अपमानजनक नामले बोलाएको	जम्मा	प्रतिशत
छ	१७	३८
छैन	२३	५१
उत्तर प्राप्त नभएको	५	११

नेपालको संविधानको धारा ३३ ले सबै नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ भन्ने सुनिश्चित गरेको छ। रोजगारी र बेरोजगारीसम्बन्धी शर्त सङ्घीय कानूनमा व्यवस्था गरिनेछ। संविधानको निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत धारा ५१ मा उपयुक्त श्रमको अवधारणासँग मेल खानेगरी श्रमिकका आधारभूत अधिकार (सामाजिक सुरक्षा) प्रत्याभूत हुने प्रावधान छ। नेपालको संविधान तुलनात्मकरूपमा नयाँ छ र सङ्घीय कानून बनाउन बाँकी नै छ (उदाहरणका लागि नेपालमा संविधानमा परिकल्पना गरिए अनुसार पूरापूर सङ्घीय संरचना बन्न बाँकी नै छ)। काम र रोजगारीका क्षेत्रमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू विभेदरहित र समान आधारमा प्रभावकारी किसिमले सहभागी हुन पाउने वातावरण तयार गर्न निकट भविष्यमा उपयुक्त संरचना बनाउनु आवश्यक छ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आर्थिकरूपमा आत्मनिर्भर बनाउन उपयुक्त तालिम र रोजगारीको आवश्यक व्यवस्था मिलाउनुका साथै श्रमको उचित फल प्राप्त गर्न उपयुक्त अवस्थामा उपयुक्त तालिम दिने व्यवस्था मिलाउने भन्ने व्यवस्था छ।<sup>१६</sup>

यसैगरी, नेपाल सरकारले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले प्रयोग गर्ने साधन वा उपकरण; अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको तालिम सामग्रीका रूपमा प्रयोग हुने वस्तु, यन्त्र वा कच्चा सामग्री वा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीका सिलसिलामा आवश्यक पर्ने सामग्रीको भन्सार शुल्क, उत्पादन शुल्क, बिक्री कर, स्थानीय कर, अधिशुल्क र अन्य शुल्क पूर्व वा आंशिक छूट दिन सक्छ।<sup>१७</sup>

<sup>१६</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा ८

<sup>१७</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा १० (४)

नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिक स्वामित्वमा रहेको सरकारी निकाय वा निजी क्षेत्रमा काम गर्ने अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अरू व्यक्तिबीच पारिश्रमिक, सेवा र अन्य नियमहरूमा कुनै भेदभाव हुनेछैन।<sup>१८</sup>

यसैगरी, लोकसेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति गरिने ४५ प्रतिशतबाहेक महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी/जनजाति २७ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशतबीच छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई

पदपूर्ति गरिनुपर्छ। यस क्रममा ५ प्रतिशत खास प्रकृतिका खास कामका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबीच प्रतिस्पर्धा गराइनुपर्छ।

साथै, दफा २४ (क) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि विशेष प्रावधानको व्यवस्था गरेको छ। कुनै निजामती कर्मचारी शारीरिक तथा मानसिक रोगका कारण सेवा गर्न असमर्थ भएको व्यहोरा नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिश गरेको खण्डमा उसको सेवा अवधिमा न्यूनतम ७ वर्ष थपेर उसलाई सेवानिवृत्त गर्न सकिनेछ।<sup>१९</sup>

यसैगरी, श्रम ऐनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको गुनासो सुनुवाइलगायत न्यायसङ्गत र अनुकूल कार्यावस्थाबारे बोलेको छ।<sup>२०</sup>

यसका साथै, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालयविरुद्ध रमेशलाल राना थारूले दर्ता गर्नुभएको मुद्दा (नेपाल कानून पत्रिका, २०६६) मा सर्वोच्च अदालतले राज्यले नागरिकको संविधानप्रदत्त आधारभूत अधिकार जोगाउने दायित्वलाई बेवास्ता गर्नु लोकतन्त्र र विधिको शासनको सिद्धान्तविपरीत हुने फैसला सुनाएको छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १३ र १९ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलगायत लक्षित सीमान्तीकृत समूहमा (स्रोत र साधनको) सघन समानता र समतामूलक वितरणलाई अभिप्रेरित गर्ने उद्देश्यले समानता, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षाको हक संरक्षण गर्नेबारे बोलेको छ। सर्वोच्च अदालतको फैसलाले यसलाई आलोचनात्मकरूपमा व्याख्या गर्दै समतालाई सुनिश्चित तुल्याउन सरकारलाई अह्राएको छ।

सही किसिमले कार्यान्वयन भएमा नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई दासता, जबरजस्ती र अनिवार्य कामबाट अरूसरह समान संरक्षण गर्न सकिन्छ भन्ने स्वीकारिएको छ। यसका साथै माथि उल्लिखित थुप्रै कानून र नीतिले अपाङ्गताका आधारमा सबै किसिमका रोजगारीसम्बन्धी विषयमा हुने भेदभावलाई प्रतिबन्ध लगाएका छन्। यही अनुरूप अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले कार्यस्थलमा

<sup>१८</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण नियमावली, २०५१, नियम १७

<sup>१९</sup> निजामती सेवा ऐन, २०४९, दफा ७ (७)

<sup>२०</sup> श्रम ऐन, २०४८, दफा ३८

भोगिरहेका भेदभावसम्बन्धी अनुभव अगाडि छलफल गरिएका कानूनको दायरामा पर्छन् । कानूनका धेरै प्रावधानले प्रभावकारी कार्यान्वयन र अनुगमन हुनु पर्ने माग गर्छन् ।

### ३.५ पहुँचयुक्तता

पहुँचयुक्तताको सिद्धान्तले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको स्वतन्त्ररूपमा बाँच्ने; भौतिक वातावरण, यातायात, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि र प्रणालीसहित सूचना तथा सञ्चारमा सहभागी हुने तथा सर्वसाधारणका लागि खुलारूपमा उपलब्ध गराइएका अन्य सेवा र सुविधा उपभोग गर्न सक्षम हुने अवस्थाको परिकल्पना गरेको छ ।

तालिका ८ : आफ्ना कार्यस्थल अपाङ्गतामैत्री भएको दावी गर्ने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

अपाङ्गतामैत्री कार्यस्थल	जम्मा	प्रतिशत
छ	१९	४२
छैन	१९	४२
उत्तर प्राप्त नभएको	७	१६

अपाङ्गताका आधार छुट्याउने र एकल्याउने काम कार्यस्थलमा देखा पर्नुहुँदैन । यद्यपि, धेरैले अपाङ्गताका आधार एक प्रकारको भेदभाव वा प्रतिबन्ध भोगेका वा आफ्नो परिचयलाई अस्वीकार गरिएको अनुभव सुनाए । एक जना अन्तर्वार्तादाताले भने :

“हामी दुई जना थियौं । मेरा साथी दृष्टिविहीन थिए र म शारीरिकरूपमा अपाङ्गता भएको । हामी सबै ठाउँमा आफैं जान नसके पनि काममा अरूजत्तिकै सक्षम थियौं । मैले अरूबाट सुनें, ‘एउटाले देख्दैन, अर्को हिँड्न सक्दैन । त्यसकारण उनीहरूलाई हामीले चाहे जसरी काम लाउन सक्दौं । उनीहरू हामीले भनेको ठाउँमा भनेको बेलामा पुग्न सक्तैनन् ।’ कार्यस्थलमा हुने यस्तो व्यवहार साँच्चै दुःखदायी कुरा हो ।” (काठमाडौंमा बस्ने २८ वर्षीया महिला) ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि पहुँचयोग्य भौतिक संरचना र सञ्चार सेवा निर्देशिका, २०६९ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको समावेशिता र पहुँचयुक्तताको प्रभावकारी संरक्षण सुनिश्चित गर्न व्यापक प्रावधान ल्याएको छ । यसैगरी, राष्ट्रिय भवन संहिता, २०६० र अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३ मानव अधिकारको सिद्धान्त अनुसार ल्याइएका हुन्, जसले पहुँचमा हुने बाधा-व्यवधान पत्ता लगाई तिनको निराकरण गर्ने लक्ष्य राखेका छन् । तैपनि, यस निर्देशिका भर्खरै बनाइएको कानून हो । यसलाई प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्न धेरै प्रयास गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

### ३.८ उपयुक्त अनुकूलता

“उपयुक्त अनुकूलता” भन्नाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि अन्य व्यक्तिसरह समान आधारमा सबै मानव अधिकार तथा आधारभूत स्वतन्त्रताहरूको उपभोग वा प्रयोगको सुनिश्चितता आवश्यक परेको कुनै निश्चित अवस्थामा कुनै पनि असमानुपातिक वा अनुचित भार नपारी प्रदान गरिएको आवश्यक र उपयुक्त सुधार वा अनुकूलता सम्झनुपर्छ ।

अध्ययनका क्रममा धेरै अन्तर्वार्तादाताले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको रूपमा जागिर खोज्दा भोगेका वास्तविकता प्रतिबिम्बित गरे । धेरै संस्थाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई संस्थामा जागिर दिएमा अपाङ्गतामैत्री शौचालय, ज्याम्प आदि बनाएर पूरै व्यवसाय (संस्था) लाई नयाँ रूप दिनुपर्छ भन्ने सोच्ने गरेको सङ्केत गरे । यो सोचमा पूर्ण सत्यता छैन ।

नेपालमा धेरै कानूनले उपयुक्त अनुकूलताको अवधारणालाई समावेश गरेका छन् । उदाहरणका लागि: बेरोजगारी भत्ता, अपाङ्ग भत्ता, जीविका भत्ता र वृद्ध निवृत्तिभरण (पेन्सन) को व्यवस्था वा जीविकोपार्जन गर्न असमर्थ अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि विशेष भत्ता ।<sup>२१</sup> यसैगरी, दृष्टिविहीन, बहिरा, अशक्त वा बौद्धिक अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि उनीहरूले बुझ्ने (साङ्केतिक) भाषामा परीक्षामा प्रश्न सोध्नुपर्ने प्रावधान छ ।<sup>२२</sup>

यसका साथै, सरोकारवाला निकायहरूले विद्यालय, घर वा कार्यस्थलका भौतिक संरचना वा सेवामा कुनै थप आर्थिक बोझविना उनीहरूलाई पहुँच दिनुपर्छ । विशेष सहयोगी उपकरण (डिभाइस), कक्षाकोठा, शौचालय वा स्नान कक्ष (बाथरूम), खानका लागि टेबल वा आवश्यक भाँडावर्तन, विशेष कुर्सी वा डेक्स, कम्प्युटर सफ्टवेयर, खुट्टाले कम्प्युटर चलाउनेहरूका लागि त्यही अनुरूपका किबोर्ड र माउस, ज्याक, फाइलिङ क्याबिनेट, टेलिफोन, प्रिन्टर, फोटोकपी मेसिन, स्क्यानर आदिको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।<sup>२३</sup>

संसद्का पदाधिकारी तथा सदस्यहरूको पारिश्रमिक र सुविधासम्बन्धी ऐन, २०५२ को दफा २२ मा प्रगतिशील प्रावधान राखिएको छ । त्यसमा भनिएको छ : दृष्टिविहीन तथा अपाङ्गता भएका कर्मचारी वा सदस्यहरूका लागि विशेष सुविधा, यदि सभामुख वा अध्यक्षलाई कुनै कर्मचारी वा सदस्य दृष्टिविहीन वा शारीरिकरूपमा अशक्त भई हिँडडुल गर्न अरूको सहयोग आवश्यक छ भन्ने लागेमा उसलाई कानूनबमोजिम परिचारक वा भत्ता उपलब्ध गराउन सकिनेछ ।

### ३.९ निजत्व र पारिवारिक जीवन

कसैको निजत्व, परिवार, घर वा पत्राचारमा स्वेच्छाचारी वा गैरकानुनी किसिमले हस्तक्षेप गर्न वा

<sup>२१</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, खण्ड १० (९)

<sup>२२</sup> शिक्षा नियमावली, २०५९, खण्ड ४७

<sup>२३</sup> अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि पहुँचयुक्त भौतिक संरचना तथा सञ्चार सेवा निर्देशिका, २०६९



कसैको मान तथा प्रतिष्ठामा अनधिकृत हमला गर्न पाउँदैन। सार्वजनिक अधिकारीहरूले कानूनबमोजिम बाहेक कुनै हस्तक्षेप गर्न पाउँदैनन्। यस सन्दर्भमा अन्तर्वार्ताका क्रममा सङ्कलित अवस्था यस्तो छ :

तालिका ९ : पारिवारिक सहयोग पाएका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

पारिवारिक सहयोग	जम्मा	प्रतिशत
छ	३६	८०
छैन	३	७
उत्तर प्राप्त नभएको	६	१३

४५ जना उत्तरदातामध्ये ८० प्रतिशत (३६ जना) ले आफूहरूले परिवारबाट सहयोग पाएको बताए। समाजले जस्तोसुकै व्यवहार गरे पनि यस किसिमको सहयोग उपस्थित थियो। पारिवारिक साथ र सहयोगले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई जीवनमा अधि बढ्न सहयोग गर्छ र रोजगारी गर्न पनि प्रेरित गर्छ। उदाहरणका लागि धेरै सहभागीले भने :

“समाजमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कलङ्क मानिन्छ। म पनि समाजबाट आफ्नो अपाङ्गता लुकाउने गर्छे। यस्तो गर्नु मेरा लागि कठिन काम थियो तर मेरो परिवार ज्यादै सहयोगी थियो र समाजको सामना गर्न सधैं प्रेरित गर्थ्यो।” (काठमाडौँमा बस्ने ३७ वर्षीया महिला)।

“म बाँदरजस्तै गरेर हिँड्छे। मेरा बुबाले मलाई हिँड्न सिकाउनुभयो। मैले हिँडडुल गरेको देखेर उहाँ खुसी हुनुहुन्छ। मजस्तै अपाङ्गता भएका अरू व्यक्तिहरू ओछ्यानमा पल्टिरहेका छन्। महत्वपूर्ण कुरा के छ भने म जागिरे पनि छु।” (काठमाडौँमा बस्ने ४३ वर्षीय पुरुष)।

“अध्ययन वा सिकाइ वा सिकने अवसर प्राप्त हुने ठाउँमा जाने र आवश्यक निर्णय गर्ने कुरामा मेरो परिवारले मलाई पूर्ण स्वायत्तता दिएको छ।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष)।

“अशक्त व्यक्तिले पनि पढ्न सक्छन् भन्ने सुनेपछि मेरो आमाले त्यस्तो स्कुल खोज्नुभयो। त्यो स्कुल धरानमा छ, भन्ने थाहा पाएपछि उहाँले मलाई त्यहाँ लगेर भर्ना गरिदिनुभयो।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला)।

“बाटोमा हिँडिरहेको बेलामा मानिसहरूले मलाई भिन्न नाम लिएर जिस्क्याउँथे। त्यतिबेला मेरा बुबाले भगवती सीताले पनि धेरै समस्या भोग्नुभयो तर उहाँले कहिल्यै आशा मारुनभएन, त्यसकारण तिमीले पनि जीवनमा कडा मेहनत गर्नुपर्छ र जागिर पनि खानुपर्छ।” (समूह छलफलका एक सहभागी, काठमाडौँ)।

पारिवारिक साथ र सहयोगले प्रेरणा र सकारात्मक मनोवृत्ति बढेको सहभागीहरूले सङ्केत गरे। अरू सहभागी (तीन जना अन्तर्वार्तादाता) ले आफूहरूले निजत्व र पारिवारिक जीवनका सम्बन्धमा मनोवैज्ञानिक वा भावनात्मक क्षति भोगिरहेका र यसबाट प्रेरणामा कमी आएको बताए। उनीहरूको टिप्पणी छ :

“छोरीलाई बिहे गरेर पठाउनुपर्छ भन्ने संस्कृतिले गाउँमा अपाङ्गता भएको केटीलाई परिवारको बोझको रूपमा लिने गरिन्छ। परिणामस्वरूप उसलाई राम्रोसँग शिक्षा दिइँदैन, ऊ बेरोजगार बन्छे र सधैं अरूमा आश्रित भएर बस्नुपर्छ।” (काठमाडौँमा बस्ने ५३ वर्षीय पुरुष)।

“हाम्रो समाज पुरानो सोचबाट ग्रस्त छ, मेरो परिवार पनि यसबाट मुक्त छैन। मैले कुनै कार्यक्रममा सहभागी हुने इच्छा देखाउँदा नसक्ने मान्छे पनि किन जाने भनेर सीधै नकार्ने गरिन्छ।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष)।

‘मेरा बुवा रक्सी पिउनुहुन्थ्यो, मलाई भ्रुपानुहुन्थ्यो, दुर्व्यवहार गर्नुहुन्थ्यो र आमालाई नराम्रोसँग पिट्नुहुन्थ्यो। मैले उहाँलाई रोक्न खोज्दा ‘अन्धी ! त कहिले मछेँस् ? म तँलाई मार्न चाहन्छु’ भनेर गाली गर्नुहुन्थ्यो। त्यतिमात्र हो र ! मैले सौतेनी आमाबाट कहिल्यै पनि माया र साथ पाइनँ। अध्ययन र कुनै काम गर्न म कहिल्यै प्रोत्साहित भइनँ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीय महिला)।

“हाम्रो विवाह दर्ताका लागि महिलासम्बन्धी संस्थामा जाँदा मेरा श्रीमान् भाग्नुभयो। मैले मेरो नागरिकताका आधारमा छोराको जन्मदर्ता गराएँ। मेरा श्रीमान् कहाँ हुनुहुन्छ भन्ने मलाई थाहा छैन। जागिर खाँदै बालबच्चा हुर्काउन मलाई निकै कठिन भएको छ।” (काठमाडौँमा बस्ने ५१ वर्षीया महिला)।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आफ्नै परिवारबाट अलग्याइएका, भेदभाव वा निषेध गरिएका, अपाङ्गताकै आधारमा प्रभावकारी किसिमले सम्मान नगरिएका र अरूसरह समानरूपमा मानव अधिकार र आधारभूत स्वतन्त्रता उपभोग गर्नबाट वञ्चित गरिएका अनेकौँ दृष्टान्त छन्। तीमध्ये कतिले यस्ता व्यवहारबाट आफ्नो जीवनवृत्ति (करिअर) मा नकारात्मक असर परेको स्पष्टरूपमा व्यक्त गरेका छन्।

नेपालको संविधानको धारा २८ ले कुनै पनि व्यक्तिको आवास, सम्पत्ति, लिखत, तथ्याङ्क र चरित्रसम्बन्धी गोपनीयता अनतिक्रम्य हुने (अतिक्रमण नहुने) व्यवस्था गरेको छ। साथै, स्वास्थ्य सेवा नियमावली, २०५५ को नियम ९७ मा कुनै कर्मचारीको सरकारी कामकाजमा रहँदा दुर्घटनामा परी निधन भएमा वा जीवनभरि अपाङ्गता भएमा उसका परिवारजनलाई भत्ता वा अनुदान प्रदान गर्नेबारे सिफारिस गर्न समिति गठन गर्ने प्रावधान छ। त्यसैगरी, नियम ९८ (२) मा सरकारी कामकाजमा रहँदा चोटपटक लागी त्यसको दीर्घकालीन असर पर्न गएका कर्मचारीका लागि नेपाल सरकारले व्यावसायिक कार्ययोजना तयार गरी लागू गर्नेछ भन्ने व्यवस्था छ।

अतः के स्पष्ट छ भने जीवनका व्यावहारिक पक्ष (जस्तै : पर्याप्त कानून भएर पनि मानिसले गर्ने व्यवहार) मा समस्याहरू छन्। यस क्षेत्रमा पर्याप्त कानून छन् र तिनको कार्यान्वयन महत्वपूर्ण पक्ष हो। कानूनका अक्षर र वास्तविक व्यवहार एउटै कुरा होइनन्।

### ३.१० अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमाथि भेदभावरहित अवस्था र बहुपक्षीय भेदभावको सिद्धान्त

सीआरपीडीले सबै व्यक्ति कानूनको अगाडि समान छन्, सबै कानूनभन्दा मुनि छन् र उनीहरूले

कानूनबाट समानरूपमा संरक्षण पाउँछन् र समान किसिमले कानुनी लाभ पाउँछन् भन्ने स्वीकारेको छ।<sup>२४</sup> राज्यले अपाङ्गताका आधारमा हुने सबैखाले भेदभावलाई निषेध गर्नेछ, तथा सबै किसिमबाट भेदभावविरुद्ध समान र प्रभावकारी कानुनी संरक्षण सुनिश्चित गर्नेछ।

सबै नागरिक कानूनका अगाडि समान छन् र कानून कार्यान्वयनमा शारीरिक अवस्थालगायत अन्य यस्तै आधारमा कुनै भेदभाव गरिने छैन भन्ने कुरा संवैधानिकरूपमै सुनिश्चित गरिएको छ। यस सुनिश्चितताले अपाङ्गतालगायत अरू कोटीका मानिसको संरक्षण, सबलीकरण वा विकासका लागि विशेष प्रावधान ल्याउन अनुमति दिएको छ।<sup>२५</sup> कुनै अशक्त व्यक्तिलाई सरकारी सेवा वा अन्य सार्वजनिक सेवाको कुनै पदमा उसको अशक्तताका आधारमा नियुक्ति वा पदोन्नति हुन नदिने वा भेदभाव गर्ने वा असमान व्यवहार गर्ने काम कसैले पनि गर्न पाउने छैन।<sup>२६</sup>

संविधानको निर्देशक सिद्धान्त र नीतिले शारीरिक वा मानसिक अशक्तता भएका व्यक्तिहरूको संरक्षणका लागि विशेष व्यवस्था गनुपर्छ भनेको कानुनी सन्दर्भमा प्रोपब्लिक र नेपाल अपाङ्ग मानव अधिकार केन्द्रले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयविरुद्ध मुद्दा दर्ता गरेको थियो (नेपाल कानून पत्रिका, २०६५)। मुलुकी ऐन, २०२० (इलाज गर्नेको महल नं ६) ले व्यवस्था गरेको प्रावधानलाई नस्वीकार्नु भनेको स्वेच्छाचारी हुनुका साथै नागरिकका आधारभूत अधिकारविरुद्धमा उभिनु पनि हो। यसले कतिपय परिस्थितिमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका सन्दर्भमा कारागारमा वा खोरमा राख्ने कार्यलाई पनि अनुमति दिएको छ। यस्ता प्रावधान मानव प्रतिष्ठाको सिद्धान्तविपरीत छन्। त्यसकारण तिनलाई अमान्य ठानिएको छ।

यस्तो परिस्थितिमा नेपालको संविधानले कानून लागू गर्ने बेलामा शारीरिक अवस्थाका आधारमा कुनै भेदभाव गरिने छैन भन्ने प्रत्याभूत गरेको छ। कुरा प्रष्ट छ, यस्तो अवस्था 'काम गर्ने वातावरण' मा पनि रहनुहुँदैन।

## १. लैङ्गिकता र अपाङ्गता

महिला र केटीहरूमाथि लिङ्गका आधारमा भेदभाव भइरहेका छन्। सबै मानव अधिकार र आधारभूत स्वतन्त्रताको पूर्ण र समान उपभोगका लागि उपायहरू अवलम्बन गर्न आवश्यक छ। यस्तो परिस्थितिमा महिलाको पूर्ण विकास, उन्नति र सबलीकरणका लागि राज्यले सबै उपयुक्त उपाय अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ। उनीहरूको मानव अधिकार र आधारभूत स्वतन्त्रता उपभोगको सुनिश्चितताका लागि पनि यसो गरिनु आवश्यक छ।

<sup>२४</sup> सीआरपीडी, धारा ५

<sup>२५</sup> नेपालको संविधान (२०७२) धारा १८

<sup>२६</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा ५

## तालिका १० : लैङ्गिक भिन्नताले कार्यस्थलमा विभेद निम्त्याउँछ भन्ने विश्वास गर्ने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

कार्यस्थलमा भेदभाव भएको	जम्मा	प्रतिशत
छ	१८	४०
छैन	१५	३३
उत्तर प्राप्त नभएको	१२	२७

अन्तर्वार्ताका क्रममा कार्यस्थलमा अपाङ्गता भएका महिलामाथि हुने भेदभावलाई छुट्याएर हेर्ने प्रयास गरियो। ४४ जना अन्तर्वार्तादातामध्ये ४० प्रतिशत (१८ जना) लिङ्गले व्यक्तिमाथि हुने भेदभावमा थप योगदान दिने विश्वास गर्छन्। लिङ्ग र भेदभावको अनुपातिक सम्बन्धबारे सहभागीहरूको अनुभव यस्तो छ:

“कार्यस्थलमा महिलाप्रति हुने व्यवहारले आत्मसम्मान घटिरहेको छ। यस किसिमबाट उनीहरूमाथि भएका व्यवहार वा उपनाम दिँदा आत्मसम्मान पूरापूर घट्छ र बाहिर निस्केर प्रभावकारी किसिमले काम गर्न कहिल्यै उत्प्रेरित हुँदैनन्।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष)।

“अवस्था के छ भने १०० जना हवीलचियर प्रयोगकर्तामध्ये ५० जना विवाहित छन्। विवाह गर्न महिलालाई गाह्रो छ। यसैगरी, महिनावारिको समय, स्वास्थ्यसम्बन्धी समस्या आउँदा पुरुषको तुलनामा महिलाले कार्यस्थलमा धेरै समस्या भोग्नुपर्छ।” (काठमाडौँमा बस्ने २६ वर्षीया महिला)।

“मेरी एउटी दृष्टिविहीन बहिनी छिन्। उनी देख्न सक्तिनन्। उनको विवाह भएको छैन र जागिर पाउने सम्भावना पनि छैन। आमा भन्नुहुन्छ- बरु ऊ मरेकै भए जाती हुन्थ्यो।” (काठमाडौँमा बस्ने ५० वर्षीय पुरुष)।

“पुरुष नेताहरूले महिलाका समस्या बुझ्ने प्रयत्न गर्दैनन्। महिला आफ्ना संस्थाका लागि लाभदायक हुन्छन् भन्ने लागेमा मात्र उनीहरू हाम्रो नजिक आउँछन्। मैले अपाङ्गता नभएका पुरुषको मात्र कुरा गरेका छैन, अपाङ्गता भएका पुरुषले पनि हामीप्रति नकारात्मक दृष्टिकोण राख्छन्। मलाई लाग्थ्यो, अपाङ्गता भएका महिला र अपाङ्गता भएका पुरुष हाँसीखुसी जिन्दगी बिताउनका लागि उपयुक्त व्यक्तिहरू हुन् किनभने दुवैको समस्या एउटै हो र एक-अर्कालाई बुझ्न सक्छन् तर यो धारण पूरै गलत छ। उनीहरूको व्यवहार, बोल्ने तरिका र हामीप्रतिको धारणाले यो कुरा बुझ्ने।” (काठमाडौँमा बस्ने २७ वर्षीया महिला)।

“सामान्यतया मानिसहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको विवाह हुँदैन भन्ने सोच्छन्। उनीहरूमा पनि अलिकति यौन चाहना हुन्छ र (मेरो प्रस्तावलाई) अस्वीकार गर्दैनन् भन्ने कार्यस्थलमा केटाहरू

सोच्छन् । यही सोचेर सानो सानो कुरामा पनि केटीहरूलाई छुन आउँछन् । मैले यस्ता मामिला सुनेको-देखेको छु । यस्तो अवस्था व्यावसायिक जीवनमा ठूलो व्यवधान हो ।” (काठमाडौँमा बस्ने २६ वर्षीया महिला) ।

यद्यपि, केही अन्तर्वार्तादाता लिङ्गले अपाङ्गता भएका व्यक्तिमाथिको भेदभावमा योगदान दिन्छ भन्ने अस्वीकार गर्छन् । एउटा दृष्टान्त :

“मसँग एक जना पुरुष साथी काम गर्नुहुन्थ्यो । हामी एक जना पुरुष र एक जना महिला अपाङ्गता भएका व्यक्ति थियौं । हामीले एक-अर्कामा समान व्यवहार गर्थ्यौं ।” (काठमाडौँमा बस्ने २८ वर्षीया महिला) ।

नेपालको संविधानले महिलाका धेरै अधिकारको रखबारी गरेको छ, जसले लिङ्गमा आधारित भेदभाव र हिंसा अन्त्य गर्ने लक्ष्य राखेको छ । यसका साथै, संविधानले सकारात्मक विभेदका आधारमा शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा पहुँचको विशेष अवसरको व्यवस्था गरेको छ । सीआरपीडीमा समाविष्ट सिद्धान्तहरूका आधारमा यसो गरिएको हो । यी प्रावधान सामान्य हुन् र स्पष्टरूपमा उल्लेख नभए पनि अपाङ्गता भएका महिला र पुरुषमा समानरूपमा लागू हुन्छन् । त्यसैगरी, अपाङ्गतासम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजनाले समतामूलक समाज निर्माण गर्ने र शिक्षा, तालिम र रोजगारीका क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता र प्रतिनिधित्व गर्न कानूनमा आवश्यक संशोधन गर्ने लक्ष्य राखेको छ । यस प्रसङ्गमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयविरुद्ध नारायण भाले दर्ता गर्नुभएको मुद्दामा सर्वोच्च अदालतले महिलाको अधिकार रक्षाका लागि आरक्षणको व्यवस्था गर्नु पर्ने आदेश दिएको छ (नेपाल कानून पत्रिका, २०६९) । अदालतले अपाङ्गता भएका महिलासहित अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकारलाई उच्च प्राथमिकताका साथ रक्षा गर्नुपर्ने पक्षमा बोलेको छ । सीआरपीडीको सिद्धान्त अनुरूप बनेका कानून तथा नीतिहरू सैद्धान्तिक छन् र सहयोगी संयन्त्र बनाएर तिनलाई बढी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ ।

## २. अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अपाङ्गता नभएका व्यक्तिबीचको व्यवहारमा भिन्नता

यस अध्ययनमा अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूप्रति गरिने व्यवहारको तुलनात्मक मूल्याङ्कन गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसको नतिजा निम्न अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

तालिका ११ : शारीरिक अवस्थाका आधारमा भेदभाव भोगेका अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

भेदभाव भएको	जम्मा	प्रतिशत
छ	३३	७३
छैन	११	२५
उत्तर प्राप्त नभएको	१	२

अन्तर्वार्तादातामध्ये ७३ प्रतिशतले अपाङ्गताका आधारमा आफूहरूमाथि भेदभाव भएको बताए । अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूमाथि यसप्रकारको भेदभाव भएको पाइएन । धेरै सहभागीले अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अपाङ्गता नभएका व्यक्तिमाथि रोजगारीका सम्बन्धमा समान व्यवहार नभएको विश्वास गरे । केही अन्तर्वार्तादाताको भनाइ यस्तो छ :

“पुरुष र महिला तथा धनी र गरीब समान हुन् भन्ने कुरा भनाइमा मात्र छ । यो कुरा व्यवहारमा लागू भएको छैन ।” (काठमाडौँमा बस्ने ५३ वर्षीय पुरुष) ।

“उनीहरूले सामान्य व्यक्तिलाई गलत व्यवहार गर्दैनन्, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रति मात्र यस्ता व्यवहार हुन्छन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने २६ वर्षीया महिला) ।

अगाडि छलफल गरिएका सिद्धान्त र राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय कानूनका प्रावधानहरूको प्रतिकूल हुनेगरी अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमाथि धेरै अवसरमा दुर्व्यवहार भएका छन् । त्यसकारण, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार रक्षाका लागि उपयुक्त अनुगमन तथा कार्यान्वयनसम्बन्धी संरचना बन्नु आवश्यक छ ।

## ३. जातीयता र अपाङ्गता

अन्तर्वार्ता र समूह छलफलका क्रममा धेरैले कार्यस्थलमा जातीयता र अपाङ्गताबीच सम्बन्ध नरहेको बताए । उनीहरूले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबीच भेदभाव बढाउन जातीयताको कुनै भूमिका नरहेको दावी गरे । तर, केही अन्तर्वार्ताको अनुभव यस्तो छ :

“मुख्य कुरा के हो भने उनीहरूमा जातको प्रभाव छ । उनीहरू आफ्ना भाषा बोल्छन् र आफ्ना जातका मानिसलाई स्टाफ बन्न आह्वान गर्छन् । कार्यस्थलमा जातीयतामा आधारित भेदभाव मानिसको मनोवृत्तिमा भरपर्छ भन्ने मलाई लाग्छ । यो मानिसले जन्मिँदै ल्याउने व्यवहारका र बानीको कुरो हो । यस्ता कुरा बदल्न कठिन हुन्छ । ठाउँ र संस्कारले उसको व्यवहार निर्धारण गर्छन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला) ।

### ३.११ व्यक्तिगत गमनशीलता

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले हिँडडुलका लागि आवश्यक गुणस्तरीय साधन, उपकरण, सहायक प्रविधि, तत्क्षणको (लाइभ) सहयोग र मध्यस्थता सेवामा पहुँच पाउनु र यस्ता वस्तु तथा सेवा सुलभ मूल्यमा उपलब्ध हुनेसम्मका अधिकारलाई व्यक्तिगत गमनशीलता अधिकार भनिन्छ । यो अधिकार सुनिश्चित गर्न अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले हिँडडुलसम्बन्धी तालिम प्राप्त गर्नुका साथै यस्ता विषयमा विशेषज्ञबाट आवश्यक सहयोग प्राप्त हुनु पनि आवश्यक छ ।

यद्यपि, मानिसका आधारभूत अधिकार अस्वीकार गरिएका तथ्यलाई हाम्रो अध्ययनले सङ्केत गरेको

छ। केही दृष्टान्त :

“दृष्टिविहीन व्यक्तिहरूका लागि बस रोकिदैन, अरू मानिसका लागि मात्र रोकिन्छ। सानो स्वरमा बसको रुट बताइन्छ। उनीहरूले हामीलाई सहयोग गर्दैनन्। त्यसैले राज्यले सवारी चालक तथा तिनका सहयोगीहरूलाई दृष्टिविहीन र अरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई सहयोग गर्न अपिल गर्नुपर्छ। यस्तो असहयोग जारी रहेमा यसले हाम्रो काममा बाधा पार्छ।” (काठमाडौँमा बस्ने २६ वर्षीया महिला)।

“बस चढनुपर्दा म आफ्नोबारेमा लेखेर चालक र कण्डक्टर दिन्छु। ‘ए ! उनी सुन्दैनन् र बोल्दैनन् ?’ भनेर उनीहरू मलाई जिस्क्याउँछन्। एक दिन मैले मेरो अपाङ्गताको परिचयपत्र देखाउनु राम्रो होला भन्ठानेर देखाएँ तर एक जना पुरुषले परिचयपत्र खोसेर भने- ‘यो के हो ? यो उपयोगी छ र ? यस्ता व्यक्तिलाई हामीले छुट दिनुपर्छ र ?’ मलाई दुःख लाग्यो र म निराश भएँ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३० वर्षीया महिला)।

संविधानले हरेक नागरिक नेपालको कुनै पनि भागमा हिँडडुल गर्न र बस्न स्वतन्त्र रहेको कुरालाई आधारभूत अधिकारको रूपमा सुनिश्चित गरेको छ।<sup>२७</sup> यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका हकमा पनि कुनै प्रतिबन्ध लगाएको छैन। यो प्रतिष्ठा, समावेशिता र पहुँचयुक्ततासँग गाँसिएको कुरा हो। त्यसैगरी, सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९ र अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐनले भिन्नतालाई सम्मान, भेदभावरहित अवस्थलाई बढावा र समानतालाई समेटेर प्रगतिशील प्रावधान ल्याएका छन्।

राष्ट्रिय बहिरा महासङ्घ नेपालले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयविरुद्ध दर्ता गरेको मुद्दा (नेपाल कानून पत्रिका, २०७०) मा अदालतले जापानजस्ता धेरै विकसित मुलुकले सडकको अवस्था, सवारी साधनमा प्रयोग गरिएका ऐना आदि जस्ता शर्त पूरा गरेको अवस्थामा बहिरालाई सवारी चालक अनुमतिपत्र (इजाजत) नदिनका लागि कुनै वैज्ञानिक आधार नभएको दृष्टान्त पेश गरेको छ। अतः सुनाइसम्बन्धी समस्या भएका व्यक्तिले सवारी चालक इजाजत पाउनसक्ने फैसला गरेको छ। सवारी चालक इजाजतमा भएको पहुँचले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीमा पहुँचलाई सहयोग गरेको छ। त्यसैगरी, माथि भनिएका कानूनहरू दैनिक जीवनमा उनीहरूको सहभागिता बढाउने दिशामा महत्वपूर्ण छन्। प्रक्रियागतरूपमा स्पष्ट संयन्त्र बनाएर (कानूनमा विद्यमान) सिद्धान्तको राम्ररी रखबारी गर्न सकिन्छ।

<sup>२७</sup> नेपालको संविधान (२०७२), धारा १७ (२) (ड)

## अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकार अनुगमन समष्टिगत प्रतिवेदन

अध्याय

३

## ४. मुख्य खोज

### ४.१ दुर्व्यवहार र भेदभावविरुद्ध प्रतिक्रिया

अन्तर्वार्तादाताहरूले आफूले कामका क्रममा भोग्नुपरेका भेदभावसम्बन्धी अनुभव सुनाए । ती अनुभव संक्षिप्त र तालिकगतरूपमा यसप्रकार छन् :

स्थानान्तरण	<p>धेरै परिस्थितिमा सहभागीले आफूले भोगेका दुर्व्यवहार अनि भेदभावको अवस्था र सन्दर्भबाट आफूलाई पर राख्न मन पराएको पाइयो :</p> <p>“मेरो श्रमको शोषण भइरहेको छ र मैले समान पारिश्रमिक पाइरहेको छैन भन्ने थाहा हुँदाहुँदै उही ठाउँमा म कसरी बस्न सक्छु ? उनीहरूसँग लड्ने म नितान्त एकलो थिएँ । त्यसकारण कामलाई निरन्तरता दिन सकिनँ र त्यो काम छाडें ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३६ वर्षीया महिला) ।</p>
	<p>धेरै अन्तर्वार्तादाताले आफूले भोगेका समस्याको सामना गर्न र दुर्व्यवहार र भेदभावको अवस्था र सन्दर्भ बदल्न प्रयास गरेको पाइयो :</p> <p>“मैले एउटा तालिमका लागि फर्म भरेको थिएँ तर मेरो नाम सूचीबाट हटाइएको थियो किनभने म श्रवणसम्बन्धी समस्या भएको व्यक्ति थिएँ । त्यहाँ श्रवणसम्बन्धी सञ्चार उपकरणको सुविधा थिएन । पछि, अपाङ्गता भएका कारणले मेरो नाम सूचीबाट हटाउन मिल्दैन भनेर मैले सिकायत गरें । तालिम सकिएपछि उनीहरूले मसँग क्षमा मागे । मेरो बहिरोपनका कारण तपाईंले मलाई रोक्न सक्नुहुन्न । यो तपाईंको त्रुटि हो किनभने तपाईंले मलाई तालिममा सहभागी गराउनुभएन । म तालिममा सहभागी हुन पाएको भए मैले केही गरेर देखाउन सक्येँ । मलाई तालिमबाट वञ्चित गर्नु सरकारी त्रुटि हो ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३२ वर्षीय पुरुष) ।</p>

	<p>“हामीलाई कार्यस्थलमा एकल्याइएको थियो । हामीले आफ्ना समस्या उच्च तहमा राख्यौं । तपाईंहरूले यसबारे सोच्नुपर्छ र यसलाई बुझ्नुपर्छ भन्यौं । हामी यहाँ बस्न र गफ गर्नमात्र आएका होइनौं, हाम्रा लागि कार्यविभाजन गरिनुपर्छ भन्यौं । मैले हाकिमसँग कुरा राखेपछि उनले सीप र क्षमता अनुसार काम दिन आदेश दिए । अहिले हिवलचियर प्रयोगकर्ता साथीहरू काममा छन् । केही साथी टेलिफोन एक्सचेञ्जमा छन्, कोही पास शाखामा छन् । उनीहरू सबैले आफ्ना काम अगाडि बढाइरहेका छन् । हरेकले आफ्नो क्षमता अनुसार काम पाएका छन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३४ वर्षीय पुरुष) ।</p>
रिपोर्ट/कानुनी कारवाही	<p>अन्तर्वार्तादाताहरूले आफूले भेदभाव अनुभव गरेका अवस्था र सन्दर्भबारे उजुरी गर्दाका केही भिन्न प्रतिक्रिया पाइयो :</p> <p>“हामीले कार्यालयमा हामीमाथि शोषण भएको अनुभूति गर्थौं । त्यसकारण हामीले (जिल्ला) प्रशासन कार्यालयमा मुद्दा दर्ता गर्थौं । त्यसपछि श्रम कार्यालयबाट प्रतिनिधि आए र हामीले न्याय पायौं । हामीले विजय प्राप्त गरेको चार वर्ष भइसक्यो । व्यवस्थापकले सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा दर्ता गरेको तीन वर्ष भइसक्यो, जुन अभै अनिर्णित छ । यति लामो समयसम्म यो मुद्दा किन अनिर्णित अवस्थामा छ ? मलाई थाहा छैन ।” (काठमाडौँमा बस्ने ५१ वर्षीया महिला) ।</p> <p>“हामीले एउटा फर्मविरुद्ध उजुरी दर्ता गरेका छौं । त्यसले हामीलाई पारिश्रमिक दिन अस्वीकार गर्‍यो । उनीहरूले हामीलाई बारम्बार बोलाए । हामीले कानुनी प्रक्रिया अगाडि बढाउन सकेनौं । हाम्रो चिठी अभै पनि श्रम विभागमा छ र हामीलाई बोलाइएको छैन ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीय पुरुष) ।</p>

### ४.२ गुनासो जाहेरी

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई व्यक्तिको रूपमा सबैतिर सम्मानित हुने अधिकार छ । राज्य (हरू) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई जीवनका सबै पक्षमा समान आधारमा स्वीकार गर्नुपर्छ । यद्यपि,



माथि छलफल गरिए अनुसार, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमाथि (केही आधारमा) भेदभाव भएका दृष्टान्त छन्, जुन (गुनासो जाहेरीसहित) यहाँ प्रतिविम्बित छन् :

तालिका १२ : कार्यस्थलमा भेदभाव भोगेकोमा गुनासो जाहेरी गर्ने अन्तर्वार्तादाताको सङ्ख्या

गुनासो जाहेरी गरिएको	जम्मा	प्रतिशत
छ	८	१८
छैन	२७	६०
उत्तर प्राप्त नभएको	१०	२२

आधाभन्दा बढी (६० प्रतिशत) अन्तर्वार्तादाता (४५ मा २७ जना) ले आफूमाथि कार्यस्थलमा भेदभाव हुँदा कसैसँग उजुरी गरेनन् । अन्तर्वार्ता र समूह छलफलमा व्यक्त गरिएका धेरै अनुभवमध्ये केहीलाई यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ : “मेरो सम्झौता सकिन एक हप्ता बाँकी थियो । मेरा लाइन म्यानेजर नभएकाले कन्ट्री डाइरेक्टरसँग आफ्नो भविष्यबारे सोधें- ‘सर ! मेरो सम्झौताको अवधि सकिँदैछ, अब के हुन्छ ?’ त्यसपछि उनले लाइन म्यानेजरसँग परिस्थितिवारे सोधे । त्यसपछि लाइन म्यानेजरले मैले सहन नसक्नेगरी बेग्लै तरिकाले मलाई भ्रुपारे । उनले भने, ‘मैले अपाङ्ग मान्छेलाई यो अफिसमा काम गर्न सक्ने बनाएँ, अहिले मलाई अपमानित गर्नु र यसबारे कहाँ जाहेरी गर्ने हो, मलाई थाहा छैन ।’ (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला) ।

अपाङ्गताका आधारमा छुट्याइएका र एकट्याइएका धेरै दृष्टान्त छन् । यसक्रममा न्यायप्रणालीमा पहुँचमाथि प्रतिबन्ध लगाइएको कुराको पनि खुलासा भएको छ । केही मुद्दा यसप्रकार छन् :

“मलाई तालिममा भाग लिनबाट वञ्चित गरियो । मैले हाकिमलाई सीधै भेटेर आफ्नो गुनासो राखें । उनले मेरो कुरामा उतिसारो ध्यान नदिई क्षमा मागे र दुःख प्रकट गरे । त्यसपछि कहीं जाने विकल्प नै बचेन ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३२ वर्षीया पुरुष) ।

“ट्राफिक प्रहरीले बोलाउँदा हामीले सुन्दैनौं । त्यसबेला उनीहरूलाई वास्ता नगरेको ठान्छु । मलाई प्रहरीले समात्यो । सञ्चार र सचेततासम्बन्धी समस्या नै यसको कारण थियो । प्रहरीले मलाई डण्डा लगायो । यसबारे कहाँ गएर उजुरी गर्ने भन्नेबारे मलाई थाहा थिएन ।” (काठमाडौँमा बस्ने ४४ वर्षीय पुरुष) ।

यद्यपि, केही अन्तर्वार्तादाताले परिस्थिति बदल्नका लागि निर्भयपूर्वक काम गरेका अनुभव पनि सुनाए :

“कोटाबाट छानिएपछि उनीहरूले मलाई उच्चमाध्यमिक विद्यालयमा जान भने । म त्यहाँ गएँ तर

कोटा छँदैछैन भनेर उनीहरू टर्किए । अन्त्यमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयले बोलाएर सिफारिस गर्‍यो । एक महिना कष्ट भोगेपछि मेरो जागिर त्यस स्कूलमा तय भयो ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३२ वर्षीय पुरुष) ।

“इन्टरनेसिप गर्ने मध्ये राम्रो काम गर्दा गर्दै पनि म्यानेजरले मैले राम्रो काम गर्न नसकेको औँल्याए । त्यसपछि मैले कार्यसमिति (बोर्ड अफ डाइरेक्टर्स) सदस्यसमक्ष कुरा राखें । उनले मप्रति नकारात्मक व्यवहार गरे । मलाई सुम्पिएको जिम्मेवारी राम्ररी पूरा गर्दागर्दै पनि मैले केही गर्न नसकेको भने । त्यसपछि मैले मेरा कुरा प्रमुख कार्यकारी अधिकृतलाई सुनाएँ । उनले म्यानेजरलाई मेरा सामुन्ने राखेर कुरा गराए । त्यहाँ प्रमुख कार्यकारी अधिकृतले भने ‘उहाँले शारीरिक दौडधुपको काम गर्न सक्नुहुन्न, ठीकै छ । तपाईंलाई भन्दा चढ्न सजिलो छ (उहाँलाई सजिलो छैन) तर उहाँलाई दिइएको काम राम्रोसँग गर्नुभएको छ । उहाँ अपाङ्गता भएको व्यक्ति भए पनि उहाँलाई काम गर्न सक्नुहुन्न भनेर तपाईंले भन्न पाउनुहुन्न । उहाँ बसीबसी काम गर्न सक्नुहुन्छ । तपाईंले उहाँलाई अपमानित गर्न पाउनुहुन्न ।’ यी कुरा भनेर उनले म्यानेजरलाई चेतावनी पनि दिए ।” (समूह छलफलका एक सहभागी) ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई सुरक्षा प्रदान गर्न र उनीहरूको रोजगारीसम्बन्धी अधिकारलाई सबल बनाउन नेपालमा धेरै कानून र नीति बनेका छन् । उदाहरणका लागि स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५, दफा १८९ (१) (छ) ले जिल्ला विकास समितिलाई अपाङ्गता भएका र अशक्त व्यक्तिहरूलाई राष्ट्रिय नीति अनुरूप अरूसरह सक्षम बनाउनका लागि गतिविधि सञ्चालन गर्ने शक्ति (अधिकार) दिएको छ तर पनि अहिले उपयुक्त कार्यान्वयन संयन्त्र र अनुगमन संयन्त्र आवश्यक छ ।

### ४.३. भेदभावबारे रिपोर्टिङ नगर्नु (मुख नखोल्नु) का कारण

सहभागीहरूले भेदभावको विषयमा मुख नखोल्नुका विभिन्न कारण औँल्याएका छन् । आफ्नै भाग्यलाई दोष दिने चलन, न्याय प्रणालीप्रति विश्वासको अभाव, जागिर जाने डर आदि त्यसका कारण हुन् । (दोषीमाथि) कानुनी कारवाही भए यसको नतिजामा तात्त्विक भिन्नता नआउने र उच्च अधिकारीहरूप्रति विश्वासको अभावले भेदभावको अवस्था र सन्दर्भमा खासै परिवर्तन नआउने मान्यताले पनि काम गरेको देखिन्छ ।

सहभागीहरूले व्यक्त गरेका केही अनुभव यसप्रकार छन् :

“कामबाट घर फर्कदा ममाथि लुटपाट भयो । म सहयोग माग्न अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि काम गर्ने संस्थामा पुगें तर सहयोग पाइन । उनीहरूले मलाई किन सहयोग गरेनन् भन्ने मैले बुझ्न सकिनँ । ती अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि काम गर्ने हाम्रा संस्था थिए । (ममाथि) के भएको हो भन्ने कुरा सबै संस्थालाई थाहा थियो किनभने दृष्टिविहीन एउटा सानो क्षेत्र हो । एउटा साथीलाई

समस्या पर्दा अरूलाई थाहा भइहाल्छ तर मेरा साथीहरूले मेरा लागि फगत दुःखमात्र व्यक्त गरे ।” (काठमाडौंमा बस्ने ४९ वर्षीय पुरुष) ।

“तालिममा ममाथि भएको भेदभावबारे मैले कहिल्यै सिकायत गरिनँ किनभने (हाम्रा लागि काम गर्ने) संस्थाबारे थाहा थिएन । (अर्को कुरा तालिमको) नियम कडा थियो, त्यसैले बाहिर गएर संस्थाबारे बुझ्न असमर्थ थिएँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष) ।

“म सोच्ने गर्थेँ, विगतको पापले म अपाङ्गता भएर जन्मेँ । मेरो पापका लागि भगवानको पूजा गर्थेँ । मलाई कुनै दुःखको अनुभूति भएन किनभने मलाई भगवान स्वयंले पहिले नै चोरिसकेका छन् । त्यसैले सबै कुराको दोष आफैमाथि थोपर्थेँ र कतै पनि सिकायत गरिनँ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ५९ वर्षीया महिला) ।

### ४.४ प्रणालीबद्ध भेदभावको जालो

अन्तर्वार्ता र समूह छलफलका क्रममा भेदभावका धेरै विषय उठे । भेदभावका महत्वपूर्ण र मूलभूत कारण यसप्रकार छन् :

आर्थिक कारण	<p>अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूविरुद्ध हुने वहिष्करण र भेदभावका कारण आर्थिक (उत्पादन) गतिविधि र वितरणसँग सम्बन्धित छन् भन्ने निष्कर्ष निस्किएको छ :</p> <p>“आजको सन्दर्भमा कुरा गर्दा जसको शक्ति छ र नातेदार छन्, उसले जागिर पाउँछ । सीप र अनुभव भएका व्यक्तिहरू अपहेलित छन् । क्षमता भएका मनिस पाखा परेका छन् किनभने तिनको माथिल्लो तहमा पहुँच छैन ।” (काठमाडौंमा बस्ने ४७ वर्षीय पुरुष) ।</p> <p>“हामी जतिसुकै शिक्षित भए पनि व्यक्तिको आर्थिक अवस्थाले यसलाई छायाँमा पारेको छ । हामीमध्ये धेरैले स्नातकोत्तर उत्तीर्ण गरेका छौँ तर आर्थिक उन्नतिको अभावमा हाम्रो सम्मान छैन ।” (समूह छलफलका एक सहभागी) ।</p> <p>अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूविरुद्ध हुने वहिष्करण र भेदभावका धेरै कारण सामाजिक सम्बन्धहरू कसरी सञ्चालन हुन्छन् र तिनलाई कसरी ग्रहण गरिन्छ, भन्नेसँग सम्बन्धित छन् :</p> <p>“धेरैजसो बाजे-बज्यैलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग कस्तो</p>
-------------	--

सामाजिक कारण	<p>व्यवहार गर्ने, कस्ता शब्द प्रयोग गर्ने भन्ने थाहा छैन । उहाँहरू अपाङ्गतासम्बन्धी अवधारणासँग परिचित हुनुहुन्न । त्यसकारण उहाँहरू परम्परागत शब्द प्रयोग गर्नुहुन्छ । यसबाट ज्यादै नमजा लाग्छ ।” (काठमाडौंमा बस्ने २७ वर्षीया महिला) ।</p> <p>“तिम्रो ठाउँमा अर्को मान्छे राख्छु भनेर मालिकले सधैं धम्क्याउँछन् । उनले मलाई फेर्न सक्छन् । कहिले काहीं मलाई लाग्छ, मेरो साक्षरताको स्तर र योग्यताको अभावले मैले यस्ता समस्या भोगिरहेको छु ।” (समूह छलफलका एक सहभागी) ।</p>
कानुनी कारण	<p>अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूविरुद्ध हुने वहिष्करण र भेदभाव पर्याप्त कानून र नीतिको अभाव तथा तिनीहरूको सञ्चालन-विधिसँग सम्बन्धित छन् भन्ने निष्कर्ष धेरै सहभागीको छ :</p> <p>“काम गर्ने ठाउँको बाटो राम्रो थियो र ज्याम्प पनि थियो । बाटो विस्तार गर्ने क्रममा ज्याम्प भत्काइएकाले केही समस्या छ । त्यहाँ अपाङ्गता भएका जागिरेहरू पनि थिए । ज्याम्प भत्काइएपछि उनीहरूले जागिर छाडे । सरकारले केही गर्दैन । बाटो बनाउनका लागि पर्याप्त बजेट भए पनि सदुपयोग नगरिएकाले हरेक वर्ष फ्रिज हुन्छ । सरकारले यस्तो कुरामा चासो राख्दैन । हाम्रा आवश्यकता पूरा गर्ने संयन्त्र बनाउँदैन, भ्रष्ट व्यवहार देखाइरहन्छ ।” (काठमाडौंमा बस्ने ३२ वर्षीया पुरुष) ।</p>

### ४.५ अरू महत्वपूर्ण खोज र मूल्याङ्कन

अन्तर्वार्तादाता र समूह छलफलका सहभागीसँगको विचारशील छलफलपछि केही गम्भीर मामिला उठेका छन् :

नेपालका सडक अपाङ्गतामैत्री छैनन् । यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई काममा जाने र त्यहाँबाट सुरक्षित फर्कने कार्यमा चुनौती थपेको छ । धेरै ठाउँमा भौतिक संरचनामा परिवर्तन गर्नु आवश्यक छ किनभने तिनीहरू अपाङ्गतामैत्री छैनन् र कहिल्यै नसकिने सडक निर्माण प्रक्रियाले अवस्था अझ दयनीय भएको छ । बस चालक र कण्डक्टरको दुर्व्यवहार र सम्मानहीन व्यवहारले अवस्था झन जर्जर भएको छ । एक जना अन्तर्वार्तादाताको अनुभव यस्तो छ :



“म दिनहुँ (सार्वजनिक) गाडीमा यात्रा गर्छु । गाडी खास दिशामा जाने भए पनि मलाई जान्न भनेर ढाटिन्छ । गाडी पर्खँदा मेरो धेरै समय खर्च हुन्छ, जसले मेरो कार्यक्षमतालाई सीधै असर पार्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष) ।

यसैगरी, अन्तर्वार्तादाताहरूले सार्वजनिक सवारीमा (अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको) पहुँचको अवस्थामाथि निगरानी राख्न असक्षम भएको भन्दै सरकार र अरू अधिकारीप्रति बारम्बार गुनासो गरे । यससँगै, केही अन्तर्वार्तादाताले ट्राफिक प्रहरीले बेवास्ता गरेको मामिला पनि अधि सारे :

“कहिले काहीं मलाई लाग्छ, यिनीहरू दृष्टिविहीन र अशक्त हुन् भनेर ट्राफिक प्रहरीले पनि हामीलाई बेवास्ता गरिरहेका छन् । उनीहरूले यस्तो व्यवहार गर्नु हुँदैन किनभने ट्राफिक प्रहरी हामीलाई सहयोग गर्ने मुख्य व्यक्ति हुन् तर ट्राफिक प्रहरीले हामीलाई सहयोग गरिरहेका छैनन् र दृष्टिविहीन व्यक्तिहरूलाई बेवास्ता गरेका छन् । यसबाट मलाई ज्यादै नमजा लाग्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने २५ वर्षीय पुरुष) ।

सवारी तथा यातायात व्यवस्था ऐन, २०४९ को दफा १०७ मा सार्वजनिक यातायातमा आरक्षण सिटको प्रावधान छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि स्थानीय रूटमा चार वटा र लामो दूरीका रूटमा दुई वटा सिट आरक्षण गर्नु ठूला यातायात सेवाका मालिक वा व्यवस्थापकको दायित्व हुन आउँछ । यद्यपि, कानूनमा व्यवस्था भएका यस्ता दायित्व पूरा भएका छैनन्, जसबाट अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई काम गर्ने ठाउँमा जान कठिन भएको छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि कुनै बाधा-अड्कन आउनुहुँदैन भन्नेबारे हरेकलाई सचेत तुल्याउनु आवश्यक छ । यस्ता विषयमा सहयोग गर्ने दायित्व ट्राफिक प्रहरीको पनि हो भन्नेमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले अधिदेखि नै विश्वास (आशा) गरी आएका छन् । राज्यले पनि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकारलगायत सबै सम्बन्धित अधिकार सुनिश्चित गर्न सघाउनुपर्छ । कार्यस्थलमा स्वतन्त्ररूपमा आउने-जाने क्षमताबाट नै यस्ता अधिकार प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

धेरै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई तिनको काम गर्ने सीपका आधारमा नभई शरीर र बौद्धिक चरित्रका आधारमा मूल्याङ्कन गरिन्छ । यसले उनीहरूलाई जागिर नदिने, एउटै कामका लागि पनि अरूको तुलनामा कम तलब दिने अवस्था उत्पन्न गर्छ । एक जना अन्तर्वार्तादाताले यस्तै अनुभव सुनाए :

“हाम्रा लागि भनेर पैसा ल्याउने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्था (गैसस) ले पनि प्रभावकारी कार्यक्रम ल्याउँदैनन् । उनीहरू पैसाको सदुपयोग गर्दैनन् । त्यसैले, जुन उद्देश्यका लागि पैसा दिइएको हो, त्यही उद्देश्य परिपूर्तिका लागि रकमको सदुपयोग गरिनुपर्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने ५० वर्षीय पुरुष) ।

“गीत गाउने, बाजा बजाउने, चित्र बनाउने जस्ता काम गरेर माग्नेहरूको पनि आत्मस्वाभिमान हुन्छ

तर कुनै पनि सरकारी अधिकारी वा निकायले उनीहरूका पक्षमा पैरवी गर्दैनन् । उनीहरूको यथार्थ अवस्थाबारे कुनै पनि सरकारी निकायले कुनै पनि किसिमको वास्ता गरेको पाइँदैन ।” (काठमाडौँमा बस्ने २८ वर्षीय पुरुष) ।

**केही सहभागीमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैससप्रति निराशा भेटिन्छ :**

“अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि काम गर्ने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैससहरूले ९५ प्रतिशतभन्दा बढी अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई कर्मचारी नियुक्त गर्नुपर्छ । यसो गरेमा उनीहरूको अवस्था सुधार्न सकिन्छ । यस्ता संस्था पूर्णरूपमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको स्वामित्वमा रहनुपर्छ र उनीहरूले नै सञ्चालन गर्नुपर्छ । यसो भएमा अपाङ्गतासम्बन्धी समस्यामा केन्द्रित हुन सकिन्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने ४२ वर्षीया महिला) ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले आफूले भोग्नुपरेका समस्याबारे बोल्नुपर्छ । उनीहरूले आफ्ना अधिकारका लागि लड्नुपर्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले भोगेका समस्याबारे अरू कसैले पनि बोलिदिँदैनन् । त्यसकारण उनीहरूले विद्यमान कानून अनुसार आफ्ना अधिकारका पक्षमा पैरवी गर्नुपर्छ, आवश्यक परेमा नयाँ कानूनको माग पनि गर्नुपर्छ । यस्ता समस्या समाधान गर्ने दिशामा केही अन्तर्वार्तादाताका सुझाव यस्ता छन् :

“अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रतिको उनीहरू (समाज) को दृष्टिकोण फरक छ । केही गर्ने सक्दैनन् भन्ने उनीहरू सोच्छन् । त्यसकारण अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू स्वयंले नै तिनका सोच बदल्न सक्षम हुनुपर्छ । हामीले जहाँसुकै भए पनि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रतिका नकारात्मक दृष्टिकोण बदल्नका लागि उपयुक्त र सक्षम तरिकाले काम गर्नुपर्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीय पुरुष) ।

“हामीले एक-अर्काको खुट्टा तान्ने र राजनीति गर्ने काम छाडेर टिमको रूपमा अधि बढ्नुपर्छ । बितेका वर्षहरूका तुलनामा समाज सकारात्मक भएको कुरालाई अस्वीकार गर्नु पर्ने ठाउँ छैन, जसले समस्याको सकारात्मक पक्ष देखाएको छ । तर, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले भोगेका केही समस्या छन् । हामी कडा भएर अधि बढ्ने हो भने समस्या हल हुन्छन् । हामीले अधि बढ्ने र आवाज उठाउने ठीक बेला आएको छ । यसले अवश्य पनि हाम्रो अवस्था सुधार्न सहयोग गर्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने २८ वर्षीय पुरुष) ।

“अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले अरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबाट अक्सर भेदभाव भोग्नु परिरहेको छ । महिलाको कार्यालय होस् वा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको कार्यालय नै किन नहोस्, भेदभाव सबै कार्यालयमा छ भन्ने धेरैको विश्वास छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने २७ वर्षीया महिला) ।

“मानिसहरू मलाई भन्ने गर्छन्- ‘तिमी अशक्त, कमजोर, निष्क्रिय छ्यौ । तिम्रो एउटामात्र हात छ, केही गर्न सक्तौ । तथाकथित शिक्षित महिलाले पनि मसँग असल व्यवहार गर्दैनन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने ५९ वर्षीया महिला) ।

यसैगरी, अर्का अन्तर्वार्तादाताको दृष्टिकोण यस्तो छ :

“विभाग प्रमुख नै महिला छिन् तर उनी हामीमाथि दुर्व्यवहार गर्छिन् । महिला भएको नाताले उनले महिलाका समस्या बुझ्नुपर्छ तर ठाउँमा पुगेपछि उनीहरूले सबै कुरा बिर्सन्छन् र आफूले जे चाट्यो त्यही गर्न सक्छु भन्ने ठान्छन् ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीया महिला) ।

एक जना अन्तर्वार्तादाताको दृष्टिकोण यस्तो छ :

“तपाईं शारीरिकरूपमा अशक्त हुनुहुन्छ, म दृष्टिविहीन छु तर पनि अपाङ्गता नभएका अरू व्यक्तिका तुलनामा हामी एक-अर्कालाई राम्रोसँग बुझ्न सक्छौं । अतः अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले आफ्नो शक्तिलाई एक-अर्काविरुद्धमा दुरुपयोग गर्नुहुँदैन । बरु अझ राम्रो वातावरणमा काम गर्न सघाउनुपर्छ ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३७ वर्षीय पुरुष) ।

केही अन्तर्वार्तादाताले आफूमा विद्यमान अपाङ्गताले जीवनमा राम्रो गर्नका लागि छेक्दै नभन्ने उत्प्रेरणात्मक धारणा प्रस्तुत गरे । विशेषगरी, कुल सहभागीमध्ये ५८ प्रतिशतलाई पहिले जागिर/तालिमबाट वञ्चित गरिएको थियो तर उनीहरूले आश मारेनन् र निरन्तररूपमा जागिर खोजिरहे । एक जना अन्तर्वार्तादाताका अनुसार :

“पहिलो जागिरबाट अस्वीकृत भएपछि मैले आत्मविश्वास गुमाइँ । यहाँ नपाए पनि अर्को ठाउँमा पक्कै पनि पाउँछु भन्ने आत्मविश्वास लिएँ । अर्को जागिर खोजें र म अहिले यो जागिर गरिरहेको छु ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३५ वर्षीय पुरुष) ।

यसैगरी, अर्का अन्तर्वार्तादाताले उत्तिकै प्रेरणादायी अनुभव सुनाए :

“मैले खुट्टाहरू गुमाएँ पनि मानसिकरूपमा केही पनि गुमाएको छैन । अपाङ्गता नभएको व्यक्तिले बसीबसी गर्न सक्ने सबै काम म पनि गर्न सक्छु । यसबारे मैले धेरै अध्ययन गरेको छु ।” (काठमाडौँमा बस्ने २७ वर्षीया महिला) ।

## ५. विश्लेषण र निष्कर्ष

### ५.१ सामान्य दायित्व

नेपाल सन्धि ऐन, २०४७, दफा ९ (१) को प्रावधान थाहा पाउनु महत्वपूर्ण छ । यसले भन्छ :

‘संसद्बाट अनुमोदन, सम्मिलन, स्वीकृत वा समर्थन भई नेपाल वा नेपाल सरकार पक्ष भएको कुनै सन्धिको कुरामा प्रचलित कानूनसँग बाझिएमा सो सन्धिको प्रयोजनको लागि बाझिएको हदसम्म प्रचलित कानूनबमोजिम अमान्य हुनेछ र तत्सम्बन्धमा सन्धिको व्यवस्था नेपालको कानूनसरह लागू हुनेछ ।’

यसैगरी, सोही ऐनको दफा ९ (२) ले नेपाल सरकार पक्ष भएको कुनै सन्धिबाट नेपाल वा नेपाल सरकार उपर कुनै थप दायित्व वा भार पर्न जाने वा त्यसको कार्यान्वयनका लागि कानुनी व्यवस्था गर्नु पर्ने रहेछ भने त्यस्तो सन्धि कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारले यथासम्भव चाँडो कानून बनाउने कारवाही चलाउनुपर्छ भनी नेपाल सरकारलाई जिम्मेवार बनाएको छ ।

त्यसकारण, यसले नेपाल (जसले सीआरपीडीलाई अनुमोदन गरिसकेको छ) लाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार संरक्षण र संवर्द्धनका लागि कानून बनाउने दायित्व थपेको छ । नेपालले अभिसन्धि अनुमोदन गरेको वा त्यसमा समाहित भएको तर त्यस अभिसन्धिको प्रावधानलाई कार्यरूपमा परिणत कानून नबनिसकेको अवस्थामा के हुने भन्ने विषयमा भने यो ऐन मौन रहेको छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई अपाङ्गताका आधारमा हुने कुनै पनि प्रकारको भेदभावबिना सबै मानव अधिकार र आधारभूत स्वतन्त्रताको पूर्ण अनुभूति र सुनिश्चित गर्नु आवश्यक छ । यस उद्देश्यका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार कार्यान्वयनका लागि उपयुक्त कानुनी, प्रशासनिक तथा अन्य उपायहरू सुनिश्चित गरिनुपर्छ ।

## ५.२ अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग

सीआरपीडीको धारा ३२ अनुसार पक्ष राष्ट्रहरूले अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग र यसको प्रवर्द्धनको महत्वलाई आत्मसात गर्नुपर्छ। राष्ट्रहरू, उपयुक्त अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय संस्था एवं नागरिक समाजबीच उपयुक्त र प्रभावकारी द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सहकार्यका उपायहरू अघि सार्नुपर्छ। यस क्रममा मूलतः अपाङ्गतासँग सम्बन्धित संस्थासँगको सहकार्यलाई विशेष जोड दिनुपर्छ। अतः सूचना, अनुभव, तालिम कार्यक्रम र असल अभ्यासहरू आदानप्रदान गरेर अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग सुनिश्चित गर्नु राज्यको दायित्व हो।

अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन<sup>१</sup> ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसम्बन्धी कुनै पनि कार्यका लागि अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग खोज्न सकिने सुनिश्चित गरेको छ। विशेष शिक्षा नीति, २०५३<sup>२</sup> र अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३<sup>३</sup> ले सूचना, अनुभव, तालिम कार्यक्रम र असल अभ्यासहरू आदान प्रदानलगायतका कार्यबाट क्षमता अभिवृद्धिका लागि बाटो खोलिएका छन्। (हामीकहाँ) त्यति धेरै बाध्यकारी प्रावधान नभएका कानून (सफ्ट लज) छन्। त्यसकारण, अभिसन्धि अन्तर्गत निर्धारित प्रावधानहरूसँग मेलखाने गरी कानूनमा समायोजन गर्नु आवश्यक छ।

## ५.३ तथ्याङ्क सङ्कलन

सीआरपीडीको धारा ३१ अनुसार नीति निर्माण गर्न र तिनको कार्यान्वयनलाई सबल बनाउन राज्यपक्षहरूले शोधसम्बन्धी आँकडालगायत उपयुक्त सूचना सङ्कलन गर्नुपर्छ। अतः आँकडासम्बन्धी कानून निर्माण गर्नु तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको गोपनीयता र निजत्वको सम्मानलगायत कानुनीरूपमा स्थापित संयन्त्रको रक्षा गर्नु सदस्य राष्ट्रहरूको दायित्व हुन आउँछ।

अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐनले हरेक ५ वर्षमा अपाङ्गतासम्बन्धी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका संस्था (एजेन्सी) हरूसँगको समन्वयमा प्रकाशन गर्ने प्रावधान राखेको छ।<sup>४</sup> सीआरपीडीको सिद्धान्त अनुरूप अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई बढी सुविधा प्रदान गर्नु, उनीहरूलाई आत्मनिर्भर बनाउनु र अधिकार उपयोग गर्दा आइपर्ने समस्या पहिचान गरी सम्बोधन गर्नु नै यसका उद्देश्य हुन्। यसैगरी, अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३<sup>५</sup> र विशेष शिक्षा नीति, २०५३<sup>६</sup> ले एकीकृत सूचना प्रणालीको अवधारणालाई प्रतिविम्बित गरेका छन्,

<sup>१</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा २१ (३)

<sup>२</sup> विशेष शिक्षा नीति, २०५३, नं २७

<sup>३</sup> अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३, संक्षिप्त सारांश (१५)

<sup>४</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा १८

<sup>५</sup> अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्ययोजना, २०६३, सङ्ख्या ३.३

<sup>६</sup> विशेष शिक्षा नीति, २०५३, सङ्ख्या २

जो अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू र अरूलाई तथ्याङ्कमा पहुँच पुऱ्याउँदै यस्ता तथ्याङ्क विस्तारमा सहयोगी हुनेछन्।

## ६. सुभाष

नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग अघि बढ्ने सीप र क्षमता भए पनि प्रशासनिक काम, सरकारी जागिर, निजी क्षेत्र वा शिक्षा क्षेत्रमा काम पाउनबाट उनीहरू पछि परिरहेका छन्। धेरै अन्तर्वार्तादाताले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका समस्या समाधान गर्न सरकारले अपाङ्गतामैत्री भौतिक संरचनामा ध्यान दिनुपर्ने प्रतिक्रिया दिए। अन्तर्वार्ता र समूह छलफलका धेरै सहभागीले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले आफ्ना सीप, मनोवृत्ति र आत्मनिर्भरतामा सुधार गर्नुपर्ने बताए।

“यस्तो अवस्था हटाउन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई निम्त्याएर कार्यक्रमहरू आयोजना गरिनुपर्छ। सम्मेलन आयोजना गरिनुपर्छ। तिनमा रोजगारी गर्ने व्यक्ति र रोजगारदातालाई निम्त्याइनुपर्छ। यसले रोजगारदाताहरूको नकारात्मक सोच बदल्न सहयोग गर्नेछ तथा हामी (अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू) पनि काम गर्न सक्षम छौं भन्ने सन्देश दिनेछ।” (काठमाडौँमा बस्ने ३० वर्षीया महिला)।

अध्ययनको अवधिभरि शिक्षासम्बन्धी धेरै समस्या प्रकाशमा आए। उदाहरणका लागि गुणस्तरीय शिक्षा प्राप्त गर्नमा गम्भीर समस्या रहेको र त्यसले जीवनवृत्ति (करिअर) मा समेत असर पारेको छ भन्नेमा धेरै सहभागी सहमत थिए। त्यसकारण शिक्षा अपाङ्गतामैत्री र समावेशी हुनुपर्छ। सिकाइ (प्रक्रिया) लाई सहजीकरण गर्न ब्रेल (लिपि), साङ्केतिक भाषा आदिको सुविधा हुनुपर्छ, जुन केन्द्रीय नीतिनिर्माण तहमा सरकारको दायित्व हो। यस्तै समस्या रोजगारीको क्षेत्रमा पनि अनुभव गरिएको छ। यसबारे एक जना अन्तर्वार्तादाताको अनुभव यस्तो छ :

“अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू (विशेषगरी बहिरोपन भएका व्यक्तिहरू) को रोजगारीका लागि महत्वपूर्ण कुरा के हो भने साङ्केतिक भाषा बुझ्ने, अनुवाद गर्ने र व्यवस्थापन गर्ने संस्था भइएको भए उनीहरूले बुझ्ने भाषाका माध्यमबाट सञ्चार गर्नका लागि सहयोगी वातावरण बन्नसक्थ्यो र सामान्य मानिससह कुशलतापूर्वक काम गर्न सक्थे।” (काठमाडौँमा बस्ने ३१ वर्षीय पुरुष)।

जनसाधारण र विभिन्न किसिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई पहुँचयोग्य ढाँचा र प्रविधि प्रयोग गरेर सही समयमा कुनै अतिरिक्त शुल्कबिना उनीहरूले चाहेको सूचना उपलब्ध गराउनु महत्वपूर्ण पक्ष हो। यसको अर्थ हो, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको छनोट अनुसार सरकारी अन्तरक्रियामा साङ्केतिक भाषा, ब्रेल (लिपि), उन्नत र वैकल्पिक सञ्चार र सञ्चारका अरू पहुँचयोग्य ढाँचालाई स्वीकार्नु। यो आधारभूत अवधारणालाई सीआरपीडीको धारा २१ र हाम्रो संविधानको धारा २७ ले समेटेका छन्, जसले हरेक नागरिकले आफ्नो सरोकार र सार्वजनिक महत्वका विषयमा सूचना मान्ने र पाउने अधिकार सुनिश्चित गरेका छन्।

छलफल गरिएको अर्को महत्वपूर्ण विषय हो- नेपालमा आरक्षण वा कोटा प्रणाली । कोटा प्रणालीको उपयोगमा विस्तृत समीक्षा आवश्यक छ किनभने अपाङ्गताभिन्न पनि धेरै प्रकार र गम्भीरताका फरक फरक मात्रा छन् । त्यसका आधारमा रातो, नीलो, पहेँलो र सेतो रङका परिचयपत्र उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ । त्यसैले भेदभावविना समानरूपमा कोटा उपलब्ध गराइनुपर्छ ।

यस्तो परिस्थितिमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अवस्था सुधार्न सहभागीहरूले गम्भीर सुझाव दिएका छन् । उदाहरणका लागि, एक जना सहभागीले हालका वर्षहरूमा विभिन्न अपाङ्गताका आधारमा क, ख, ग र घ श्रेणीमा अपाङ्गतालाई विभाजन गरिएको बताए । कामको किसिममा पनि यस्तै विभाजन आवश्यक छ । यसो भएमा अपाङ्गताका भएका व्यक्तिहरूको सीप (जो रोजगारदाताहरूको आवश्यकतासँग मेल खान्छ) पहिचान गर्न सजिलो हुन्छ ।

तालिममा भाग नलिएकाले भन्दा लिएका सहभागीले जागिर पाउने बढी सम्भावना रहेको देखिन्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू तालिममा सहभागी हुनु तुलनात्मकरूपमा फाइदाजनक हुन्छ । सरकारले लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित, मानव अधिकार रक्षक, कम्प्युटर, बुनाइ र कार्यालय व्यवस्थापनसम्बन्धी जस्ता तालिम आयोजना गर्नुपर्छ । यसैगरी, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमाथिका भेदभाव अन्त्य गर्न र उनीहरूको सीप पहिचान गर्न सरकारले रोजगारदाताहरूसँग काम गर्नुपर्छ । रोजगारदाताहरू जागिर दिन तयार नभएसम्म अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई तालिम दिनुले मात्र त्यतिधेरै अर्थ राख्दैन ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारका साथै संरक्षण र कल्याण सुनिश्चित गर्नका लागि पर्याप्त कानुनी प्रावधानको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने मान्नुपर्छ ।<sup>९</sup> प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालयविरुद्ध प्रकाशमणि शर्माले दर्ता गर्नुभएको मुद्दामा संविधान तथा अरू कानूनमा व्यवस्था भए अनुसार अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका सरोकारको रखबारीका लागि सामाजिक संस्थाका प्रतिनिधि, विज्ञ र सरकारी प्रतिनिधिहरू सम्मिलित समिति गठन गर्नु पर्ने प्रावधान स्थापित छ । संविधानप्रदत्त अधिकार र सुविधाहरूलाई निश्चित मापदण्ड, कार्यक्रम र नीतिका आधारमा सुनिश्चित गरिनुपर्छ । सर्वोच्च अदालतले यस सम्बन्धमा भएका गतिविधि प्रत्येक छ महिनामा आफू (सर्वोच्च अदालत) लाई जानकारी गराउन समितिलाई आदेश दिएको छ । त्यसकारण, यस्ता प्रावधान/निर्णयहरूको यथोचित र कुशल ढङ्गबाट कार्यान्वयन गर्नु बुद्धिमानी हुन्छ ।

अन्त्यमा, हामीले अपाङ्गताबारे विद्यमान अन्धविश्वास र हठधर्मिता अन्त्य गर्नुपर्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीका लागि थप जनचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु आवश्यक छ । सीआरपीडीको धारा ८ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका अधिकार र इज्जत-प्रतिष्ठा बढाउन राज्यपक्ष (हरू) ले पारिवारसहित समाजमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्न तत्काल, कुशल र उचित उपाय अपनाउनुपर्छ भनेको छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमाथि जीवनका सबै क्षेत्रमा लिङ्ग र

<sup>९</sup> अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९, दफा ४

उमेरलगायतका आधारमा हुने मूढाग्रह, पूर्वाग्रह, अहितकारी अभ्यासविरुद्ध लड्नुपर्छ ।

यस्ता समस्यासँग प्रभावकारी उपायहरू अवलम्बन गरेर जुध्नुपर्छ । नेपालको सन्दर्भमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबारे जनचेतना बढाउन रेडियो, टेलिभिजन, छापामाध्यम र इन्टरनेटका माध्यमबाट जनचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गरिनुपर्छ भन्ने प्रावधान छ । साथै, दृष्टिविहीन र बहिरोपन भएका व्यक्तिहरूसँग सञ्चार गर्नका लागि साङ्केतिक भाषा र ब्रेल (लिपि) को विकास गरी कानुनी मान्यता दिइने व्यवस्था छ ।<sup>१०</sup> यसका साथै, अपाङ्गताबारे सर्वसाधारण जनमा प्रचलित गलत धारणाविरुद्ध साझा माध्यमबाट सार्वजनिक जनचेतनासम्बन्धी कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने हेतुले विशेष शिक्षा नीति, २०५३ ल्याइएको छ ।<sup>११</sup> यही नीतिको सङ्ख्या ३२ मा अपाङ्गता भएका बालबालिकालाई शैक्षिक अवसर प्रदान गर्न र उनीहरूलाई समुदायमा सामाजिकीकरण गर्न, तिनका अभिभावक र शिक्षकलाई मनोवैज्ञानिक उत्प्रेरणा दिन र सुग्राह्य बनाउन परामर्श कार्यक्रम आयोजना गर्ने कुरा उल्लेख छ । त्यसकारण, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूबारे जनचेतना जगाउन र उनीहरूका अधिकार रक्षा गर्नका लागि यस्ता प्रावधानको सही कार्यान्वयन र कुशलतापूर्वक उपयोग गरिनुपर्छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई काम गर्ने अवसर दिनुपर्छ । मानिसहरू (विशेषगरी सबै किसिमका रोजगारदाता) बीच जनचेतना अभिवृद्धि गर्नुपर्छ । यसका लागि पहिलो कदम भनेको अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सीपलाई आत्मसात गर्नु हो । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई श्रमशक्तिमा समावेश गर्नुको फाइदाबारे रोजगारदाताहरू स्पष्ट हुनुपर्छ । यस उद्देश्यका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको कानुनी अधिकारबारे नागरिकलाई सचेत तुल्याउनुपर्छ र उनीहरूप्रति सम्मानजनक व्यवहार गर्न रोजगारदाताहरूलाई प्रेरित गर्नुपर्छ । यसक्रममा जनचेतना अभिवृद्धि गर्न अखबार, एफएम तथा सोसल मिडियाको प्रयोग गर्न सकिन्छ । यसलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउन कार्यस्थलको पहुँचमा सरलीकरण, सम्मानजनक व्यवहार र सुधार सुनिश्चित गर्न सञ्चालक निकायबाट निरन्तर निरीक्षण अपरिहार्य छ ।

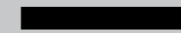
कुनै अभियान कति प्रभावकारी छ भन्ने कुराको मापन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूसरह उपयुक्त र सुरक्षित किसिमको जागिर खाइरहेको छन् कि छैनन् भन्ने कुराले गर्न सकिन्छ । सरकारी नीति र कार्यक्रम तथा अन्तर्राष्ट्रिय कार्यक्रमहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई नेपालको श्रमबजार आउन सक्षम बनाउन कति प्रभावकारी छन् भन्ने थाहा पाउन अनुगमन कार्य अपरिहार्य छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूप्रति श्रम बजारमा गरिने बहिष्करणलाई सम्बोधन गर्ने र सच्याउने यो नै उपयुक्त समय हो ।

<sup>१०</sup> अपाङ्गसम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा कार्य योजना, २०६३, संक्षिप्त सारांश सङ्ख्या ८

<sup>११</sup> विशेष शिक्षा नीति, २०५३, सङ्ख्या ३१

अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४ का  
मूलभूत प्रावधान र पक्ष

अध्याय



४



यो प्रतिवेदनलाई अन्तिम रूप दिइसकेपछि नेपालको संसदले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४ र श्रम ऐन, २०७४ पारित गर्‍यो । समयको अभावका कारण यस अध्यायमा त्यसका मुख्यमुख्य प्रावधानबारे विषयगतरूपमा बेग्लाबेग्लै छलफल गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

## ७. अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४ का मूलभूत प्रावधान

### अपाङ्गता भएका व्यक्तिको परिभाषा

अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४ पारित भएर नेपाल राजपत्रमा प्रकाशनसमेत भइसकेको छ । यसले अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन, २०३९ लाई विस्थापन गरेको छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकारसम्बन्धी ऐन, २०७४ ले पुरानो ऐनमा रहेका अपमानजनक शब्दहरू हटाएको छ । यस अर्थमा यो ऐन प्रगतिशील छ । नयाँ परिभाषा (दफा २) : दीर्घकालीनरूपमा शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक तथा इन्द्रियसम्बन्धी समस्या भई सामाजिक जीवनमा अरूसरह समानरूपमा पूर्ण र प्रभावकारीरूपमा अन्तरक्रियामा असमर्थ भएकाहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिमा पर्छन् । यो परिभाषा सीआरपीडीको मर्मसँग मेल खान्छ ।

### अपाङ्गतासम्बन्धी परिचयपत्र

- ऐनको दफा ४(१) ले अपाङ्गतासम्बन्धी परिचयपत्रका लागि निवेदन दिने प्रक्रियासम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । अपाङ्गतासम्बन्धी परिचयपत्र पाउनका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्ति

स्वयं वा उसका तर्फबाट परिवारका सदस्य वा अभिभावकले स्थानीय तहको सिफारिससहित महिला तथा बालबालिका कार्यालयमा निवेदन दिनसक्ने प्रावधान छ ।

- केही गरी अपाङ्गता भएका व्यक्ति वा परिवारका सदस्य वा अभिभावक परिचयपत्रका लागि निवेदन गर्न असमर्थ भएमा स्थानीय तहका वडा अध्यक्षले तिनका तर्फबाट निवेदन दिन सक्नेछन् । निवेदन परेपछि सम्बन्धित कार्यालयले निवेदन उपर मूल्याङ्कन र छानबिन गर्नेछ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अपाङ्गता प्रष्ट भएमा उसको अपाङ्गताको प्रकार खुलाई परिचयपत्र दिइनेछ ।

अपाङ्गताको प्रकार प्रष्ट नभएको वा अपाङ्गताको प्रकार निर्धारण गर्न नसकिएको वा निवेदकको अवस्थाका आधारमा अपाङ्गतामा शंका भएमा कार्यालयले ऐनको दफा ४२ बमोजिम गठन भएको गाउँपालिका र नगरपालिकाको समन्वय समितिसमक्ष निवेदन पेश गर्नेछ । समितिको सिफारिसका आधारमा परिचयपत्र उपलब्ध गराइनेछ । समितिले सम्बन्धित व्यक्तिको शारीरिक परीक्षण गर्न आवश्यक ठानेमा नजिकको सरकारी अस्पतालमा परीक्षण गरिनेछ र त्यसको खर्च कार्यालयले ब्यहोर्नेछ ।

- दफा ५ मा परिचयपत्रको दुरुपयोग गरिएमा हुने कारवाहीसम्बन्धी व्यवस्था छ ।

### उचित समायोजन सम्बन्धमा

- दफा ८ (१) ले उचित समायोजनको सिद्धान्त वा व्यवस्थालाई अस्वीकार गरिएमा त्यसलाई भेदभावको रूपमा बुझिनेछ भन्ने सुनिश्चित गरेको छ ।
- कुनै व्यक्तिको अपाङ्गताका आधारमा कार्यस्थलमा कुनै किसिमको भेदभाव भएमा ऐनको दफा २७ बमोजिम सम्बन्धित संस्थाको प्रबन्धकसमक्ष उजुरी दिन सकिनेछ । ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न अर्थात् अपाङ्गता भएका व्यक्तिविरुद्ध कुनै प्रकारको भेदभाव रोक्न ऐनको दफा ५१ ले व्यक्ति स्वयं वा तिनका परिवारका सदस्यले जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा उजुरी दिनसक्ने व्यवस्था गरेको छ । यसबारे जिल्ला प्रशासन कार्यालयले दिएको निर्णयमाथि चित्त नबुझेमा निर्णय भएको ३५ दिनभित्र उच्च अदालतमा रिट दिन सकिनेछ ।

### पूर्ण र समान सहभागिता सम्बन्धमा

- अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई कुनै किसिमले प्रभाव पार्ने विषयमा नीतिनिर्माण गर्दा त्यस



प्रक्रियामा सीधै वा महासङ्घ वा संस्थामार्फत सहभागिता जनाउने अधिकार हुने र तिनले व्यक्त गरेका विचारलाई उचित महत्व दिइने प्रत्याभूति ऐनको दफा १२ ले गरेको छ ।

## समानता र विभेदहीनता

- ऐनको प्रस्तावनाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिका नागरिक, राजनीतिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक अधिकार प्राप्तिका लागि उनीहरूमाथि कुनै पनि प्रकारका भेदभाव हुन नदिने प्रष्ट लक्ष्य राखेको छ । ऐनमा यस्ता थुप्रै प्रावधान छन् । उदाहरणका लागि दफा ७ ले ऐनले प्रत्याभूत गरेका अधिकारका अतिरिक्त अपाङ्गता भएका व्यक्तिले अरू व्यक्तिलाई उपलब्ध गराइएका सबै अधिकार समानरूपमा उपभोग गर्न पाउनेछन् भनेको छ ।
- दफा ८ (१) ले राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक क्षेत्रमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको मानव अधिकार र आधारभूत स्वतन्त्रता सुदृढ गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । यसले उचित समायोजनको अस्वीकृतिलाई भेदभावको रूपमा लिएको छ । दफा ८ (२) ले सार्वजनिकरूपमा उपलब्ध सेवाहरू उपभोग गर्ने क्रममा कुनै पनि भेदभाव गर्न प्रतिबन्ध लगाएको छ । जस्तै : शैक्षिक संस्थामा भर्ना हुन, ऋण लिन, बैङ्क र वित्तीय संस्थामा आर्थिक कारोबार गर्न, रोजगार छनोट प्रक्रिया । दफा ८ (३) ले छुटभिन्न हुने वा हेरचाह गर्ने विषयमा कुनै पनि भेदभाव गर्न परिवारको सदस्यलाई प्रतिबन्ध लगाएको छ । दफा ८ (४) ले सार्वजनिकस्थल र भवनमा प्रवेश गर्ने क्रममा कुनै पनि किसिमको भेदभाव गर्न प्रतिबन्ध लगाएको छ ।
- दफा २१ (५) ले शैक्षिक संस्थाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई अतिरिक्त क्रियाकलाप, शैक्षिक सामग्रीको पहुँच र वितरणमा भेदभाव गर्न नहुने व्यवस्था गरेको छ । यसैगरी, दफा २४ (३) ले कुनै पनि संस्थाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई रोजगारीसम्बन्धी मामलामा भेदभाव गर्न नहुने व्यवस्था गरेको छ ।
- ऐनको दफा ३८ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिका अधिकार र सुविधा अनुगमनका लागि राष्ट्रिय अपाङ्गता निर्देशन समितिको परिकल्पना गरेको छ । यस्तै, ऐनको दफा ३९ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिका अधिकार सुनिश्चित गर्नका लागि संवर्द्धनात्मक गतिविधिको व्यवस्था गरेको छ ।
- दफा ४२ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिका अधिकार संरक्षणका लागि प्रत्येक गाउँपालिका र नगरपालिकामा समन्वय समितिको परिकल्पना गरेको छ । स्थानीय तहबीचमा अपाङ्गतामैत्री कार्यक्रम र ढाँचा विकास गर्नु नै यस्तो समितिको मुख्य भूमिका रहनेछ (दफा ४२) ।

यसका अतिरिक्त, दफा ४५ (४) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको प्रतिष्ठापूर्ण जीवनयापनमा सहयोगी भूमिका निर्वाह गर्नु नै नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका संरचनाको जिम्मेवारी हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ ।

## अपाङ्गता भएका महिला

- ऐनको दफा १९ (१) ले अपाङ्गता भएका महिलाका अधिकार रक्षाका लागि तिनको ज्ञान, शीप तथा क्षमताको अधिकतम उपयोगका लागि नेपाल सरकारले वातावरण तयार गर्नेछ भनेको छ । यसैगरी, दफा १९ (२) अपाङ्गता भएका महिलाको स्वास्थ्य र प्रजननसम्बन्धी अधिकार रक्षाका लागि सरकारले आवश्यक जिम्मेवारी वहन गर्नु पर्ने प्रावधान राखेको छ ।
- यद्यपि, बालिका र महिलामाथि विभिन्न तह र क्षेत्रमा हुने भेदभावका मामिलालाई सम्बोधन गर्न ऐनमा विशेष प्रावधान भने रहेको छैन ।

## अपाङ्गता भएका बालबालिका

- अपाङ्गता भएका बालिका र बालकका परिवारलाई आवश्यक सेवा उपलब्ध गराउनेबारे ऐनमा विशेष प्रावधान छैन ।
  - यद्यपि, ऐनको दफा २० ले अपाङ्गता भएका बालबालिकाको मर्यादा, प्रतिष्ठा, आत्मनिर्भरता र सक्रिय सामाजिक सहभागितालाई प्रोत्साहन गरेको छ । यसैगरी, दफा २० (२) ले अरू क्षेत्रसँगै शिक्षा, तालिम, स्वास्थ्य, पुनःस्थापना र मनोरञ्जनको प्रत्याभूति गरेको छ ।
  - दफा २० (४) ले कुनै कारणले पारिवारिक विभाजनको अवस्था आएमा बच्चा कोसँग बस्ने भन्ने निर्णय गर्दा उसको इच्छालाई कदर गर्नुपर्छ भनेको छ । यसमा भनिएको छ- 'अपाङ्गता भएका बालबालिकालाई निजको सर्वोत्तम हितका लागि अदालतबाट आदेश भएको अवस्थामा बाहेक अपाङ्गता भएका कारणबाट निजको घर-परिवारबाट अलग गरिने छैन ।'
- यसैगरी, दफा २० (ख) ले असहाय बालबालिका तथा परिवारबाट त्यागिएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि नेपाल सरकारले आवासको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नुपर्ने दायित्व तोकेको छ ।
- दफा २० (३) ले अपाङ्गता भएका बालबालिकालाई अन्य बालबालिकासरह समान आधारमा निजलाई प्रभाव पर्ने विषयमा आफ्नो धारणा व्यक्त गर्ने अधिकार हुने र उनीहरूका धारणालाई

उमेर र परिपक्वताका आधारमा उचित सम्मान दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

## जनचेतना अभिवृद्धि

- तालिम तथा जनचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रममा सार्वजनिक क्षेत्रका अग्रज अधिकारी, राजनीतिज्ञ, कानून व्यवसायी, शिक्षक आदिलाई प्रणालीबद्ध किसिमले सहभागी गराउने कुरा यस ऐनमा ज्यादै न्यून छ । तर पनि, दफा १०(३)(५) मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिविरुद्ध हुने सबै प्रकार का शोषण, हिंसा तथा दुरुपयोग रोक्न जनचेतना अभिवृद्धि र परामर्श गर्ने उल्लेख छ ।

त्यसैगरी, जनचेतना अभिवृद्धिसम्बन्धी जिम्मेवारी राष्ट्रिय निर्देशन समिति (दफा ३९) र समन्वय समिति (दफा ४३) को व्यापक दायरमा आएको छ ।

## पहुँच

- दफा १५ ले अरूका लागि खुला रहेका शैक्षिक संस्था, आवास, कार्यस्थल, भवन, सडक, यातायात आदिमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको निर्वाध पहुँच हुने व्यवस्था गरेको छ ।

ऐनले पहुँचसम्बन्धी मामिलालाई सम्बोधन गर्न खोजेका धेरै दृष्टान्त भेटिन्छन् । जस्तै : दफा २८ (३) मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिले अस्पतालमा पहुँच पाउने प्रावधान छ । यसैगरी, दफा ३९ (१०) मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि भौतिक संरचनामा पहुँच सुनिश्चित गर्न आवश्यक नीति बनाउन सकिने उल्लेख छ ।

## खतरा र मानवीय सङ्कटको अवस्था

- दफा १० (२) ले सशस्त्र द्वन्द्व, सङ्कटकाल र विपत्को अवस्थामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई सुरक्षित रहने प्रत्याभूति हुनुपर्ने प्रावधान गरेको छ ।

## कानूनका अगाडि समान पहिचान

- ऐनको दफा १२ (१) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई कुनै किसिमले प्रभाव पार्ने विषयमा नीतिनिर्माण गर्दा त्यस प्रक्रियामा सीधै वा महासङ्घ वा संस्थामार्फत सहभागिता जनाउने अधिकार हुने व्यवस्था गरेको छ भने दफा १२ (२) ले तिनले व्यक्त गरेका विचारलाई उचित महत्व दिइनेछ भनेको छ ।

- यसैगरी, दफा २० (३) ले अपाङ्गता भएका बालबालिकाले आफ्ना सरोकारका विषयमा विचार व्यक्त गर्ने र ती विचारलाई उनीहरूको उमेर र परिपक्वताको तह अनुसार सम्मान गर्नुपर्ने प्रावधान राखेको छ ।

## न्यायमा पहुँच

- नयाँ ऐनको दफा १५ (२) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई निःशुल्क कानुनी सेवा उपलब्ध गराई न्यायमा पहुँचको प्रत्याभूति गरेको छ ।

## व्यक्तिको स्वतन्त्रता र सुरक्षा

- ऐनको दफा ३६ (१) मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको स्वतन्त्रता सुदृढ गर्नका लागि मानसिक वा मनोसामाजिक समस्याबाट ग्रसित व्यक्तिलाई उपचारका नाममा जेलमा राखिने छैन भनिएको छ ।

## शोषण, हिंसा र दुरुपयोगबाट मुक्ति

- नयाँ ऐनको दफा १० (१) मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिविरुद्ध हुने लैङ्गिक हिंसा र अन्य स्वरूपका शोषण, हिंसा र दुरुपयोगमाथि प्रतिबन्ध लगाउने प्रावधान छ । यसलाई रोक्नका लागि दफा १० (३) ले देहायका प्रक्रिया अधिसारेको छ :
- यस्ता किसिमका दुरुपयोग र शोषणबारे सूचना लिनुहोस् र अभिलेख राख्नुहोस् ।
- यस्ता घटनाबाट पीडितको सुरक्षा गर्न, संरक्षण प्रदान गर्न, उनीहरूलाई पुनःस्थापना गर्न र सम्भावित अनिष्ट रोक्न विद्यमान कानूनबमोजिम आवश्यक कदम चाल्नुहोस् ।

## व्यक्तिको प्रतिष्ठाको रक्षा

- नयाँ ऐनको प्रस्तावनाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको आत्मसम्मानको संरक्षण गर्ने उद्देश्य राखेको छ । यसको सार ऐनका धेरै प्रावधानमा पाउन सकिन्छ, जसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको सम्मानपूर्ण जीवनयापनमा सहयोग पुऱ्याउने अभिप्राय स्पष्ट देखिन्छ ।

## आत्मनिर्भरतापूर्वक जीवनयापन र समुदायमा सहभागिता

- ऐनको दफा ९ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको समुदायमा रहन पाउने अधिकारलाई सुदृढ गरेको छ। साथै, यसले कुनै दबावविना नै आफूले रोजेको ठाउँमा बस्न पाउने स्वतन्त्रताको रक्षा पनि गरेको छ।
- दफा ८ को व्याख्यात्मक वाक्यांशमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिविरुद्ध कुनै पनि स्वरूपको भेदभाव रोक्ने अभिप्राय पाइन्छ। यसले यस्ता व्यक्तिको आधारभूत स्वतन्त्रताको अधिकारलाई सुदृढ पार्नेमा जोड दिएको छ भने उनीहरूलाई समुदायबाट अलग्याउने कार्यमा प्रतिबन्ध लगाएको छ।
- साथै, ऐनको दफा १८ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिले आफ्ना सहयोगी व्यक्ति वा सहयोगी उपकरणको सहायताबाट अरू मानिससहर समानरूपमा आवतजावत गर्ने अधिकार प्रदान गरेको छ।

## अभिव्यक्ति र विचारको स्वतन्त्रता तथा सूचनामा पहुँच

- दफा १७ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिले अपाङ्गतामैत्री र (सबै प्रकारका अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई) पहुँचयोग्य पद्धतिबाट आमसञ्चारका मध्यममार्फत् सूचना प्राप्त गर्न पाउने अधिकार प्रदान गरेको छ। यसैगरी, दफा १७ (२) ले साङ्केतिक भाषामार्फत् (बहिरा व्यक्तिका लागि) समाचार र अन्य आवश्यक कार्यक्रम दिनु आमसञ्चारका माध्यमको जिम्मेवारी हुने दायित्व तोकेको छ।
- दफा १७ (३) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई पहुँचयोग्य माध्यम र प्रविधिबाट सूचना उपलब्ध गराउँदा कुनै अतिरिक्त शुल्क नलाग्ने व्यवस्था गरेको छ। साथै, यसले टेलिफोन तथा इन्टरनेट सेवा प्रदायकले जनसाधारणलाई सेवा दिँदा अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि पहुँचयोग्य ढाँचा र विधिमा सेवा प्रदान गर्नुपर्ने दायित्व पनि तोकेको छ।

## शिक्षा

- दफा २० (५) ले अपाङ्गता भएका बालबालिकालाई उपयुक्त पाठ्यक्रम र स्रोतसामग्रीका माध्यमबाट उचित शिक्षा दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

- दफा २१ मा नेपाल सरकारले अपाङ्गता भएका बालबालिकालाई उच्च तहसम्म निःशुल्क शिक्षा प्रदान गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख छ।
- दफा २१ (६) ले अपाङ्गता भएका बालबालिकाको शिक्षासम्बन्धी हक सुरक्षित गर्न ब्रेललिपि, साङ्केतिक भाषा र प्रविधिको प्रयोगलगायतका वैकल्पिक माध्यमको व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।
- दफा २१ (८) मा दुर्गम क्षेत्रका अपाङ्गता भएका व्यक्ति वा गम्भीर प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई उचित शिक्षा दिन सरकारले आवासको व्यवस्था गर्नसक्ने प्रावधान रहेको छ।
- दफा २० (१२) ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई विद्यालय भवन र भौतिक संरचनामा पहुँचको प्रत्याभूति गरेको छ।

## स्वास्थ्य

- ऐनको दफा २८ मा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको स्वास्थ्य रक्षाका सम्बन्धमा धेरै प्रावधान छन्। उदाहरणका लागि : न्युन वार्षिक आय भएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई सिफारिसका आधारमा अरू सेवालगायत निःशुल्क स्वास्थ्य सेवा, स्पिचथेरापीको अवसर पाउनुपर्ने प्रावधान छ। साथै, अस्पतालहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि पहुँचयोग्य भएको सुनिश्चित गर्न आवश्यक उपाय अपनाउनुपर्ने र २५ शैय्याको अस्पतालमा २ वटा शैय्या अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई छुट्याइनुपर्ने व्यवस्था छ।
- नयाँ ऐनले मानसिक तथा मनोसामाजिक अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई अतिरिक्त सेवाहरू प्रदान गर्नुपर्ने प्रावधान राखेको छ। यस अनुरूप सार्वजनिक अस्पताल वा स्वास्थ्य केन्द्रमा निःशुल्क उपचार गर्न आवश्यक व्यवस्था मिलाइनेछ।

## बास तथा पुनःस्थापना

- नेपाल सरकारले बौद्धिक अपाङ्गता, मानसिक अपाङ्गता, मनोसामाजिक अपाङ्गता र पूर्ण वा आंशिकरूपमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई पुनःस्थापना गर्नेछ। यसप्रकारको पुनःस्थापनामा स्वास्थ्यसम्बन्धी सेवा, व्यावसायिक तथा पेशागत तालिम, सहयोगी सामग्री, शैक्षिक तथा वित्तीय सेवालगायतका विषय पर्छन् (दफा २९ (१))।

- सरकारले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई सबल र पुनःस्थापना गर्न आवश्यकता अनुसार पुनःस्थापना केन्द्र स्थापना गर्न सक्नेछ (दफा २९ (२)) ।

### काम र रोजगारी

- नयाँ ऐनको दफा २४ अनुसार अपाङ्गता भएका व्यक्तिको शीप र व्यावसायिक क्षमता विकास गरी स्वरोजगारीको अवसर प्रदान गर्न आवश्यक तालिम दिइनेछ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई कम व्याजदरमा ऋण उपलब्ध गराई पेशा सञ्चालन गर्न र व्यावसायिक क्षमता विकास गर्न प्रोत्साहन गर्न आवश्यक उपाय अपनाइनेछ। साथै, अपाङ्गता भएका व्यक्तिविरुद्ध कार्यस्थलमा हुने भेदभावमाथि कडा प्रतिबन्ध हुनेछ।
- साथै, अपाङ्गता भएका व्यक्तिको क्षमता, तालिम, योग्यता र अनुभवका आधारमा तिनलाई निश्चित संस्थामा नियुक्ति दिनुपर्छ (दफा २५) ।

### उपयुक्तस्तरको जीवनयापन र सामाजिक संरक्षण

- दफा १६ अनुसार, अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई नेपाल सरकारबाट आर्थिक सहयोग र सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्ने अधिकार हुनेछ। यसका अतिरिक्त, स्वाधीनता र स्वतन्त्रता प्राप्त गर्न सक्षम हुनुपर्छ। यसमा जीवन बीमा, स्वास्थ्य बीमा, दुर्घटना बीमा, वृद्धभत्ता, बेरोजगार भत्ता पर्छन् (दफा ३२) ।

### राजनीतिक तथा सामाजिक जीवनमा सहभागिता

- दफा ११ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई अरू मानिससरह राजनीतिक जीवनमा सहभागी हुने अधिकार दिएको छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई निर्भयपूर्वक उम्मेदवारको रूपमा सहभागी हुने र कसैको सहायता लिएर वा नलिइकन मतदान गर्ने अधिकार हुनेछ। नेपाल सरकारले मतदान प्रक्रिया र सेवालालाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि पहुँचयोग्य भएको सुनिश्चित गर्नेछ।
- दफा ११ अनुसार, अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई आफ्ना परिवार वा अभिभावक वा आफूले रोजेको ठाउँमा बस्ने अधिकार हुनेछ। यसले उनीहरूलाई कुनै निश्चित ठाउँमा बस्न बाध्य पारिने छैन पनि भनेको छ। दफा ९ (२) मा प्रतिष्ठापूर्ण जीवनयापनका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई सहायता सामग्री र सामाजिक सहयोग प्राप्त गर्ने अधिकार हुने प्रावधान रहेको छ।

### सांस्कृतिक जीवन, मनोविनोद, फुर्सदको क्षण र खेलकुदमा सहभागिता

- दफा १४ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई टेलिभिजन कार्यक्रम, चलचित्र, नाटक, सिनेमाघर, पुस्तकालय, पर्यटन सेवा, कला, सङ्गीत, सांस्कृतिक कार्यक्रम (वा सेवा तथा मनोरञ्जन) मा अरू मानिससरह पहुँचयोग्य ढाँचामा सहभागी हुनपाउने अधिकार सुनिश्चित गरेको छ।
- उनीहरूलाई आफ्ना रचनात्मक, कलात्मक, बौद्धिक, व्यापारिक, सेवामुखी तथा मूलभूत क्षमताको विकास गर्ने र तिनको सदुपयोग गर्ने अधिकार हुने अधिकार छ। बहिराहरूको भाषिक तथा सांस्कृतिक पहिचानलाई प्रत्याभूति दिइनेछ।
- दफा ३३ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको मनोविनोदको अधिकार भएको र यसका लागि सरकारले आवश्यक छात्रवृत्ति, सेवा र सहयोग दिनुपर्छ भनेको छ।
- दफा ३४ ले अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई खेलकुदसम्बन्धी गतिविधिमा सहभागी हुने अधिकार रहेको र त्यसका लागि पहुँचयोग्य संरचना निर्माण गर्नुपर्ने प्रावधान गरेको छ।

### ६. श्रम ऐन, २०७४ का मूलभूत पक्ष

संसदले २०७४ साल साउन २७ गते श्रम ऐन, २०७४ (नयाँ श्रम ऐन) पारित गर्‍यो र राष्ट्रपतिबाट २०७४ साल भदौ २७ गते अनुमोदन भयो।

- अपाङ्गतासम्बन्धी क्षतिपूर्ति : कुनै जागिरे वा कामदार कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परी अपाङ्गताको अवस्थामा पुगेमा उसले अपाङ्गताको तह हेरी बीमा रकमबाट क्षतिपूर्ति पाउनुपर्छ।
- स्वास्थ्यसम्बन्धी समस्याका कारण अवकाश : यदि कुनै कामदार मानसिक तथा शारीरिकरूपमा अशक्त भई काम गर्न असमर्थ भएमा वा कामकाजमा प्रभावित हुनेगरी लामो समयसम्म उपचार गर्नुपर्ने अवस्था आएमा चिकित्सकको सिफारिसमा उसलाई अवकाश दिन सकिनेछ। तर, कामदार कार्यस्थलमा भएको दुर्घटना वा कार्यस्थलको जोखिमपूर्ण अवस्थाका कारण घाइते (अस्वस्थ) भएमा उसलाई उपचार सुरु भएको मितिले एक वर्षसम्म अवकाश दिइने छैन। उपचार भइरहेको कामदारलाई चिकित्सकले भविष्यमा काममा फर्कन सक्दैन भन्ने प्रमाणित नगरेसम्म अवकाश दिन मिल्दैन। ●●

## अनुसूची १

अन्तर्वार्तादाता (सहभागी) हरूको विवरण

सहभागीहरूको विवरण तालिकाहरूमा प्रस्तुत गरिएको छ :

सहभागीहरूको उमेरसम्बन्धी विवरण

उमेर समूह	जम्मा
१८-२५	१
२६-४०	३५
४१-५५	९

सहभागीहरूको लैङ्गिक विवरण

लिंग	जम्मा
पुरुष	२३
महिला	२२

सहभागीहरूको अपाङ्गतासम्बन्धी विवरण

अपाङ्गताको प्रकार	जम्मा
शारीरिक अपाङ्गता	१८
दृष्टिविहीनता	१८
बहिरा अपाङ्गता	६
मनोसामाजिक अपाङ्गता	२
बौद्धिक अपाङ्गता	१

रोजगार	जम्मा	प्रतिशत
रोजगारी भएका व्यक्ति	३७	८२
रोजगारी नभएका व्यक्ति	८	१८