



लैङ्गिक उत्तरदायी मिडिया नीति विश्लेषण

नितु पण्डित र उज्वल प्रजापति

पृष्ठभूमि

विश्वव्यापी मानव अधिकारका रूपमा लैङ्गिक समानता र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतासम्बन्धी अधिकारहरू राज्यले पालना गर्नुपर्ने दायित्वका रूपमा स्थापित मान्यता हुन् तर तिनीहरूको कार्यान्वयन पक्षमा अझै पनि धेरै सुधार हुन सकेको छैन ।

महिला अधिकारका सम्बन्धमा सन् १९९५ मा चौथो विश्व महिला सम्मेलनद्वारा पारित 'बेइजिङ प्लेटफर्म फर एक्सन' ले अभिव्यक्ति र निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता र मिडियामार्फत पहुँच बढाउने र महिलाको असन्तुलित र परम्परागत छविको चित्रणलाई बढावा नदिने विषयलाई रणनीतिक उद्देश्यका रूपमा जारी गरेको थियो । नेपालको सन्दर्भमा असमानतालाई सम्बोधन गर्न पहल र वकालतहरू भए पनि लैङ्गिक समानताका लागि भएका सम्झौताहरूबारे नीतिगत सम्बोधन हुन नसक्दा धेरै प्रभाव पर्न सकेको देखिँदैन ।

विशेषगरी महिलाबारे छलफल गर्दा मिडियामा महिलाको प्रतिनिधित्व, उनीहरूको आर्थिक पक्षमा सुधार, लिङ्गका

आधारमा हुने हिंसा र सुरक्षाका विषय महत्त्वपूर्णरूपमा वकालत गरको पाइन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी नीतिको कुरा गर्दा लैङ्गिक उत्तरदायित्वका बारेमा बुझ्नु, जानकारी राख्नु र आत्मसात गर्नुपर्ने हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायीको अर्थ लैङ्गिक समानतामा आधारित उत्तरदायित्व या जिम्मेवारीपन हो । लैङ्गिकमैत्री, लैङ्गिक संवेदनशील जस्ता शब्दलाई यसले समर्थन गर्छ । तर यसको अर्थ थप गहन र जिम्मेवार हुन्छ ।

'लैङ्गिक उत्तरदायी' शब्द नीति, कानून, विषयवस्तु, सहभागिता, नेतृत्व तथा कार्यक्रमहरूमा प्रयोग गर्ने गरिएको छ । लैङ्गिक उत्तरदायी मिडियाको अर्थ लैङ्गिकरूपले जिम्मेवार मिडिया हो । लैङ्गिकरूपले जिम्मेवार हुनु भनेको महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकप्रति जिम्मेवार हुनु हो । नेपाल मात्र नभई विश्वकै सन्दर्भमा लैङ्गिकताको चर्चा र विश्लेषण गर्दा महिलाप्रति संवेदनशील र उत्तरदायी विषयवस्तुहरू अगाडि आउने गरेका छन् । किनभने महिलाको अवस्था पुरुषको भन्दा कमजोर छ । यसलाई विभिन्न नीति तथा कार्यक्रमहरूमार्फत माथि उकास्नु पर्नेछ । महिलाको मुद्दालाई सर्वसाधारणदेखि नीति निर्माण तहसम्म समानरूपले बुझाउन तथा नीति

कानूनहरूमा सहायता बढाई समानता कायम गर्न मिडियाको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ । समग्र महिलाको सम्बन्धमा नीतिगत आवाज उठाउनुपर्ने मिडिया आफैमा समावेशी र लैङ्गिक उत्तरदायी हुन आवश्यक हुन्छ ।

लैङ्गिक समानताका सरोकारहरूलाई सम्बोधन गर्न नेपालमा नीतिगत सुधार छलफल र वकालत भइरहेको छ । नेपालले सङ्घीय राज्य प्रणाली अपनाएयता स्थानीय, प्रादेशिक र सङ्घीय तहका सरकारहरूले मिडियासम्बन्धी नीति निर्माण गर्दै आएका छन् । तर अहिलेसम्म कायम र बन्दै गरेका नीति, कानूनहरू लैङ्गिक उत्तरदायी छन् वा छैनन् भन्ने विषयको लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट विश्लेषण अहिलेको आवश्यकता हो ।

यस नीतिपत्रमा लैङ्गिक उत्तरदायी मिडिया नीति तयार गर्दा कस्ता तत्वहरू मिडिया नीतिमा समावेश गरिएका छन्, नेपालको समाचार संस्था वा पत्रकारिता क्षेत्रमा कस्ता संयन्त्रबाट लैङ्गिकमैत्री विषयलाई सम्बोधन गर्ने भन्ने विषयमा चर्चा गरिएको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय प्रयास

सन् १९९५ मा संयुक्त राष्ट्र सङ्घले आयोजना गरेको महिला सम्मेलन चौथो विश्व बेइजिङ प्लेटफर्म फर एक्सनले जारी गरेको रणनीतिक उद्देश्यहरू अहिले पनि उत्तिकै सान्दर्भिक छ । बेइजिङ सम्मेलनले पारित गरेका १२ वटा सरोकारका बुँदामध्ये १० नम्बरमा महिला र सञ्चार छ । जसमा सञ्चारमा महिला सहभागिता वृद्धि गरी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्ने र सञ्चार माध्यमले महिला हित प्रवर्द्धन र सन्तुलित विकासका लागि महिलाको परम्परावादी छविको मात्र चित्रण नगरी सकारात्मक छवि प्रस्तुत गर्नुपर्ने प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छ । यसमा २ वटा विषय महत्त्वपूर्ण देखिन्छ- सञ्चार माध्यममा महिलाको सहभागिता र सञ्चार माध्यममा महिलाका मुद्दा तथा महिला छविको प्रस्तुति । बेइजिङ सम्मेलनको यही प्रतिबद्धतालाई आधार मानेर विभिन्न मुलुकमा सरकार तथा सञ्चार सम्बद्ध संस्थाहरूले लैङ्गिक नीतिहरू बनाएका देखिन्छ ।

संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय शैक्षिक, वैज्ञानिक र सांस्कृतिक सङ्गठन (युनेस्को) र अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासङ्घ

(आइएफजे) ले गेटिङ दि ब्यालेन्स राइट पुस्तकमा लैङ्गिक समानता स्थापित गर्न सुझाइएका बुँदामध्ये समान अवसरसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था पनि एक हो । जसअनुसार समान अवसर कानूनले पत्रकारितामा महिलाको अवसर, वृत्ति विकास र तालिमका अवसरहरूमा समानरूपमा पहुँच पुऱ्याउने गर्छ ।^१

यसैगरी फ्री प्रेस अनलिमिटेडका अनुसार मिडियाले समाजलाई सहीरूपमा प्रतिबिम्बित गर्न र पूर्ण तथा कभरेजमा विविधताका लागि लैङ्गिक विषय महत्त्वपूर्ण छ । यसले समाजले लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट देखेको संसारलाई प्रतिबिम्बित गर्छ । पत्रकारहरूले समस्याग्रस्त लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट प्रभावित हुँदा महिलाहरूको परम्परागत छविलाई बढावा दिनु भन्दा महिला र पुरुष तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकलाई समानरूपमा चित्रण गरेर सामाजमा परिवर्तन ल्याउन मद्दत गर्न सक्छ ।^२

जर्नालिस्ट इनसाइट्स : मिडियाले महिला र पुरुषका बारेमा धारणासहित सार्वजनिक मनोवृत्तिलाई आकार दिन प्रमुख भूमिका खेल्छ भन्ने उल्लेख गरेको छ । लैङ्गिक संवेदनशील पत्रकारिता भनेको लैङ्गिक चशमालाई परिवर्तन गरेर लगाउनु हो । समाचारहरू प्रकाशन वा प्रसारण गर्दा वा कार्यक्रम निर्माण गर्दा पुरुष, महिला वा अन्यलाई समान अवसर सुनिश्चित गर्नु हो । लैङ्गिक समानता वास्तवमा एक मौलिक अधिकार हो । यो धेरै देशको संविधानमा निहित छ । यसलाई मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा पनि उल्लेख गरिएको छ ।^३

मिडिया समाजको ऐना भए पनि यसले समाजमा भएका सबै अभ्यासहरूलाई जस्ताको तस्तै मान्यता दिँदा समाजलाई पछाडि छाड्ने हुँदा त्यसमा परिवर्तन गरेर अघि बढ्दा परिवर्तन गर्ने क्षमता राख्छ किनभने यसले मानव जीवनमा ठूलो प्रभाव त्यतिबेला पार्न सक्छ जुन समाचार कक्षमा पत्रकारिता र लैङ्गिकताका विषयमा जानकार व्यावसायिक पत्रकार हुन्छन् ।

१ IFJ. 2009. Getting the balance right. Gender Equality in Journalism. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000180707>

२ Free Press Unlimited.nd. Gender-sensitive reporting. <https://kq.freepressunlimited.org/themes/gender-equality/gender-in-media-content/gender-sensitive-reporting/#sources>

३ Journalists' Insight. nd. What is gender-sensitive journalism? <https://conseilsdejournalistes.com/en/egalite-genre/01-quest-ce-que-le-journalisme-sensible-au-genre/>

युनेस्को इडिकोटर : युनेस्कोले मिडिया हाउसभित्र लैङ्गिक समानता र मिडियाको विषयवस्तुले निर्माण गर्ने लैङ्गिकतालाई विश्लेषण गर्न भिन्दाभिन्दै सूचक निर्धारण गरेको छ । प्रकाशित वा प्रसारित विषयवस्तु लैङ्गिक दृष्टिकोणले संवेदनशील हुन विभिन्न सूचकहरू निर्धारण गरेको छ । जसअनुसार समाचार र समसामयिक मामलाहरूको मिडिया कभरेजमा समाजको संरचना, अनुभव, काम, विचारहरू र चासोलाई प्रस्तुत गर्दा महिला र पुरुषको सन्तुलित उपस्थिति, परम्परागत छविलाई हटाउँदै बहुआयामिक प्रतिनिधित्वको प्रवर्द्धनमाफत महिला र पुरुषको निष्पक्ष चित्रण, लैङ्गिक समानता र समताका मुद्दालाई समाजको निगरानीकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्नु, सम्पादकीय सामग्री र क्षेत्रगत विषयहरूमा लैङ्गिक चेतनाको प्रमाण, मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय घोषणापत्रद्वारा स्थापित अधिकार उल्लङ्घनका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

यस्तै मिडियामा महिलाको सहभागिता हेर्न अर्को सूचक निर्धारण गरेको छ । जसमा मिडिया हाउसभित्रको निर्णायक भूमिकामा लैङ्गिक सन्तुलन, कार्यक्षेत्र र काममा लैङ्गिक सन्तुलन, महिला र पुरुषका लागि सुरक्षित कार्य वातावरण, समान कामका लागि समान पारिश्रमिक, काम र व्यक्तिगत जीवनबीच तादात्म्यतालाई मुख्य आधार मानेर विश्लेषण गरिनुपर्छ । यी सूचकहरूले सञ्चार संस्था र त्यसले कभरेज गर्ने विषयवस्तु लैङ्गिक दृष्टिले संवेदनशील छ/छैन प्रष्ट पार्छन् ।^४

लैङ्गिक संवेदनशील नीतिले महिला र पुरुषका फरक आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्छ । महिलाभित्रका विविधतालाई समेट्ने हुनुपर्छ । लैङ्गिक नीति विशिष्टीकृत (जेन्डर स्पेसिफिक) वा एकीकृत (जेन्डर इन्टिग्रेटेड) हुन सक्छ ।^५

लैङ्गिकमैत्री हुनका लागि विभिन्न दस्तावेजले मिडिया सामग्री, महिलाको प्रतिनिधित्व, उनीहरूको आर्थिक पक्षमा सुधार, लिङ्गका आधारमा हुने हिंसा र सुरक्षाका विषयलाई महत्त्वका साथ उठान गरेको पाइन्छ ।

लैङ्गिकताको दृष्टिकोणबाट नेपालको मिडिया

नेपालको मिडियालाई लैङ्गिकताको दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्नका लागि मिडिया कति लैङ्गिकमैत्री छन् भन्ने हेर्नुपर्ने हुन्छ । विभिन्न अध्ययनले मिडियाको पारिस्थितिक प्रणाली (मिडिया इको-सिस्टम), मिडिया सामग्रीको उत्पादन, प्रस्तुति, समाचार कक्षमा मानव संसाधनमा महिलाको उपस्थिति, नेतृत्वदायी भूमिका र अवसरहरू, आर्थिक पक्ष; समान कामका लागि समान अवसर, लैङ्गिक हिंसा र सुरक्षाका विषय र समग्र अवस्थालाई विश्वमै अनुसन्धानले प्रकाश पार्दै आएका छन् ।

मिडियाको सङ्ख्यासँगै महिलाको सहभागिता पनि बढ्दो छ । सञ्चारीका समूहले सन् २०१६ मा गरेको अध्ययन प्रतिवेदनअनुसार नेपाली मिडियामा २५ प्रतिशत महिला सहभागिता छ । निर्णायक तहमा महिलाको सङ्ख्या ज्यादै न्यून छ । देशभरकै तथ्याङ्क हेर्ने हो भने प्रधानसम्पादकका रूपमा महिलाको सङ्ख्या २.४ प्रतिशत छ । सम्पादकीय नेतृत्वमा रहने महिलाको सङ्ख्या ११ प्रतिशत भए पनि सङ्घीय राजधानीबाट प्रकाशन तथा प्रसारण हुने राष्ट्रिय रेडियो, टेलिभिजन र पत्रपत्रिकाको नेतृत्वमा महिला एकजना पनि छैनन् ।^६ मिडिया एडभोकेसी ग्रुप (म्याग) ले नाभेम्बर २०२२ देखि फेब्रुअरी २०२३ सम्म 'विदेश तथा सुरक्षा मामिला रिपोर्टिङमा महिला पत्रकारको अवस्था' गरेको अनुसन्धानअनुसार नेपालमा २३ दशमलव ९ प्रतिशत महिला पत्रकार सामाजिक बिटमा कार्यरत छन् भने १९ दशमलव ५ प्रतिशत महिला पत्रकारले लैङ्गिकता/महिला बिट हेर्छन् ।

यसैगरी राजनीतिक बिटमा १३ दशमलव ३ प्रतिशत कार्यरत छन् भने स्वास्थ्य बिटमा ११ दशमलव १ प्रतिशत छन् । परराष्ट्र तथा सुरक्षा मामिला बिट हेर्ने महिला पत्रकारको सङ्ख्या ६ दशमलव ६ प्रतिशत छ । आर्थिक, वातावरण र मनोरञ्जन बिट प्रत्येकमा ६ दशमलव २ प्रतिशत महिला पत्रकार कार्यरत छन् भने खेलकुदमा २ दशमलव २ प्रतिशत, मानव अधिकार र कानूनमा शून्य दशमलव ४ प्रतिशत र सबै बिट हेर्ने महिला पत्रकारको सङ्ख्या ४ प्रतिशत छ ।

कोरोना महामारीका बेला पनि पत्रकार महिलामा लैङ्गिक विभेदको असर अझ टड्कारोरूपमा देखियो । जागिर

^६ Sancharika Samuha. 2072 BS. Women Journalists in Nepal. Research on professional status of women journalists in Nepal.

^४ Ed. Grille, A. 2012. Gender-Sensitive Indicators for media. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>

^५ IRI. 2020. Gender- Responsive Policymaking Handbook. https://www.iri.org/wp-content/uploads/2020/03/gender-responsive_policymaking_handbook.032720.pdf

गुमाउनेदेखि बेलतवी बिदामा राख्ने र जिम्मेवारीमा विभेदसम्मका घटना त्यसबेला भए । कोरोना महामारीका बेला ६३ प्रतिशत पत्रकार महिलाले आर्थिक असर भोग्नुपरेको बताएका छन् । ५७ प्रतिशतले मनोवैज्ञानिक असर परेको बताएका छन् ।^{१०} पत्रकारहरूको छाता सङ्गठन नेपाल पत्रकार महासङ्घले आफ्नो सदस्य सङ्ख्या १८ प्रतिशत महिला भएको बताएको छ ।

मिडियामा महिला सहभागितासँगै विषयवस्तुको कभरेज र महिला छविको प्रस्तुतिमा विगतको तुलनामा केही सुधार आए पनि प्रमुख स्थान प्राप्त गर्न भने सकेको छैन । ग्लोबल मिडिया मनिटरिङ रिपोर्टले विश्वका १ सय १६ मुलुकका ३० हजार भन्दा धेरै समाचार विश्लेषण गर्दा मुख्य धारका प्रकाशित र प्रसारण गरिएका मिडिया विषयवस्तुमा २५ प्रतिशत विषय र स्रोत महिला भएको देखाएको छ । नेपालको तथ्याङ्क केलाउने हो भने प्रिन्ट, रेडियो र टेलिभिजनमा २३ प्रतिशत महिला कभर भएका छन् । विषयहरूको संरचनामा लैङ्गिकता सम्बन्धित विषयहरू सातौँ स्थानमा रहेको देखाएको छ । स्रोतका रूपमा हेर्दा प्रिन्ट मिडियामा २७ प्रतिशत, रेडियोमा १२ प्रतिशत र टेलिभिजनमा १८ प्रतिशत महिला छन् । पुरुष पत्रकार भन्दा पत्रकार महिलाले कभर गरेका विषयवस्तुमा महिलाको आवाज तुलनात्मक रूपमा धेरै देखिन्छ ।^{११}

महिलाका विषयवस्तुको कभरेज हेर्दा राष्ट्रिय महत्त्वको विषय हुँदाहुँदै पनि अत्यन्त न्यून छ । यद्यपि अहिले महिलामाथि हुने हिंसा, बलात्कार, मानव बेचबिखन, राजनीतिमा महिलालगायतका विषय कभरेज हुन थालेका छन् । सञ्चारिका समूहले मिडियामा कभरेज हुने विषयवस्तुमध्ये १० प्रतिशत भन्दा कम मात्रै महिलासँग सम्बन्धित हुने गरेको बताउँदै आएको छ । कोरोना महामारीका कारण सुरु भएको पहिलो लकडाउनमा गरिएको १० वटा मिडिया हाउसका अनलाइनका ३ सय १२ वटा समाचार विश्लेषण गर्दा महिलालाई विज्ञाका रूपमा उद्धरण गरिएको ९ प्रतिशत मात्र देखियो ।^{१२}

राजनीतिमा महिला सहभागिता बढ्दै गएको अवस्थामा

^{१०} बस्नेत, बबिता र लामा, सुस्मिता । २०२० सन् । महिला पत्रकारमा को भिड-१९ को असर । मिडिया एडभोकेसी ग्रुप । <http://mag.org.np/wp-content/uploads/2021/07/Impact-of-COVID-19-on-Women-Journalist-Study-and-analysis.pdf>

^{११} Ed. Macharia, S. 2020. Who Makes The News? GMMP. https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/11/GMMP2020.ENG_FINAL_.pdf

^{१२} सञ्चारिका समूह । २०२० सन् । कोभिड-१९ महामारी, अनलाइन सञ्चार माध्यमहरूमा महिलाको चित्रण । अप्रकाशित ।

नेपाली मिडिया महिला नेतृत्वप्रति अभै उदार बन्न सकेको देखिँदैन । मिडियामा उनीहरूको कभरेज ज्यादै न्यून छ । म्यागले सञ्चारको मूल प्रवाहमा महिला राजनीतिकर्मी शीर्षकमा सञ्चार अनुगमन गर्दा ६ हजार ३ सय भन्दा धेरै समाचार विश्लेषण गरिएको प्रतिवेदनमा महिला राजनीतिकर्मीले नेपालको मिडियामा ५ दशमलव ८४ प्रतिशत स्थान पाएका छन् ।^{१०}

राजनीतिक समाचारमा लैङ्गिकता अनुगमन प्रतिवेदनले भने नेपाली मिडियाको अवस्था फरक देखाएको छ । रेडियो, टेलिभिजन र पत्रिका तीनैवटा माध्यमका विषयवस्तु विश्लेषण गर्दा राजनीतिक समाचारमा महिलाको विषय ७ प्रतिशत भन्दा कम देखाउँछ ।^{११} यस्तै स्रोतका रूपमा जम्मा ७ दशमलव ७ प्रतिशत मात्र महिला छन् । यसैगरी फ्रीडम फोरमले सन् २०२० मा गरेको राष्ट्रिय स्तरको १५ वटा अनलाइन र छापा माध्यमको मिडिया अनुगमन रिपोर्टमा जम्मा १६ प्रतिशत समाग्रीमा मात्र महिलाको नाममा बाइलान समाचार रहेको देखाएको छ । समाचार स्रोतका रूपमा १३ प्रतिशतमात्र महिलालाई उद्धरण गरिएको छ । अध्ययनमा छापा माध्यमका सामग्रीहरूमा अनलाइन माध्यमको तुलनामा महिलाको सहभागिता बढेको देखाउँछ । सरकारी सञ्चार माध्यमका सामग्रीमा महिलाको उपस्थिति उल्लेख्य रूपमा बढेको छ । सन् २०१७ देखि २०२० सम्म ४ वर्षको दौरानमा भने महिलाको बाइलानमा समाचार लेखेको सङ्ख्या पत्रपत्रिकामा ९ प्रतिशतबाट १६ प्रतिशत पुगेको छ भने महिला स्रोत प्रयोग १० प्रतिशतबाट १३ सम्म पुगेको छ ।^{१२}

केही विषयमा केही मिडिया संवेदनशील देखिन थालेका छन् । महिलामाथि हुने हिंसालाई उजागर गर्ने र निरन्तर फलो पनि भइरहेका छन् । तर महिला समाचारको विषय बन्न वा उनीहरूको आवाज सुनिनका लागि जघन्य अपराध हुनुपर्ने अवस्था देखिन्छ । समाजमा भएका विभेद त्यस घटनाको जरा हो भन्ने निष्कर्षमा धेरै कम मिडिया देखिन्छन् । नेपाली न्युज मिडियामा महिलाको कार्यक्षमता वा उनीहरूको सहभागिता जसरी कम छ त्यसरी नै विषयवस्तु उठान र चित्रणको अवस्था पनि कमजोर छ । महिलाको परम्परागत

^{१०} बस्नेत, बबिता । २०२२ सन् । सञ्चार अनुगमन प्रतिवेदन, सञ्चारको मूल प्रवाहमा महिला राजनीतिकर्मी । मिडिया एडभोकेसी ग्रुप । <http://mag.org.np/wp-content/uploads/2022/07/Publication-Book.pdf>

^{११} अस्मिता । २०७१ । नेपाली मिडियाका राजनीतिक समाचारमा लैङ्गिकता ।

^{१२} Freedom Forum. 2020. A Report on Gender Contents Monitoring of National Media 2020. <https://freedomforum.org.np/publications/reports/media-monitoring-reports/>

छविलाई प्रोत्साहन गर्ने शब्द, भिडियो, अडियो प्रस्तुत गर्ने मात्र होइन, उठान गरेका विषयवस्तु पनि त्यस्तै हुने गरेका छन् । यौन हिंसा जस्ता जघन्य अपराधमा पनि पीडितको नाम सार्वजनिक गर्ने, पीडितलाई आरोप लगाउने जस्ता सामग्री अझै प्रस्तुत भइरहेका छन् । बलात्कार जस्ता घटनालाई सनसनीपूर्ण बनाउने, पीडितको परिवारलाई जोखिम उजागर गर्ने काम मिडियामा अझै पनि भइरहेका छन् । यद्यपि मूलधार भनिएका मिडियामा यस्ता प्रवृत्ति कम छ ।

न्युज मिडियामा महिलालाई अझै पनि उनीहरूको शारीरिक रूप वा 'सेक्सिस्ट' तरिकाले प्रस्तुत गरेको पाइन्छ । महिलाहरू निकै कम मात्र उनीहरूको क्षमता र पेसाका आधारमा कभर हुने गरेका छन् ।^{१३}

तस्बिर/कार्टुनहरूमा पनि महिलाको परम्परागत छविलाई उतार्ने गरिएको छ । अझ कतिपय अवस्थामा त महिलाको प्रजनन विषय व्यङ्ग्यका रूपमा पनि प्रस्तुत भइरहेका छन् । २७ वटा कार्टुनमाथि गरिएको एक विश्लेषणअनुसार महिलालाई कार्टुनमा पनि उनीहरूलाई मुख्य पात्र भन्दा सहायक पात्रका रूपमा प्रस्तुत गरिएको थियो । २७ मध्ये १२ वटा कार्टुनमा महिला पात्रहरू लिइएकामा उनीहरूलाई घरमा भए श्रीमान्को सहयोगीका रूपमा, भान्सामा काम गरेको देखाइएको थियो । कार्यालय देखाउँदा छेउमा बसेको महिलाका रूपमा देखाइएको थियो ।^{१४}

कानुनीरूपमा बाध्य पारिएकामा बाहेक कहिलेकाहि नियुक्तिहरूमा महिला पर्ने गरेको पाइन्छ । सरकारी सञ्चार संस्थाहरू रेडियो नेपाल, नेपाल टेलिभिजन, राष्ट्रिय समाचार समिति, गोरखापत्र संस्थान जस्ता संस्थाहरूको बोर्डमा नियुक्त भएका छन् । त्यसमाथि लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकको विषय त मिडियाले प्राथमिकताका साथ उठाउनै सकेका छैनन् । त्यसैले नीति र कानुनमै यस्ता विषयलाई समावेश गरे अहिलेको अवस्थामा सुधार ल्याउन सकिन्छ ।

मिडिया नीति निर्माणका क्रममा विशेषगरी ४ वटा पक्षलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ- पहिलो- मिडियामा लैङ्गिकमैत्री विषयवस्तु, दोस्रो- मिडियामा समान

१३ Nepali, B. 2023. Portrayal of Women in Nepali Mass Media. [https://nipore.org/portrayal-of-women-in-nepali-mass-media/#:~:text=Despite%20the%20remarkable%20achievements%20that,fiction%20\(newspaper%2C%20interviews\).](https://nipore.org/portrayal-of-women-in-nepali-mass-media/#:~:text=Despite%20the%20remarkable%20achievements%20that,fiction%20(newspaper%2C%20interviews).)

१४ Timilsina, P. 2023. The portrayal of women in Nepali Cartoon. Unpublished Thesis.

प्रतिनिधित्व, तेस्रो- आर्थिक पक्ष र चौथो- सेवा र सुरक्षा ।

लैङ्गिक उत्तरदायी मिडिया नीति

२०७२ सालमा जारी नेपालको संविधानको प्रस्तावनाअनुसृत्य जारी भएको आमसञ्चार नीति कार्यान्वयनको चरणमा छ । यही नीतिलाई टेकेर अहिले सञ्चारसम्बन्धी विभिन्न कानुन बन्ने क्रममा छन् । नेपालमा बनेका विभिन्न नीतिगत र कानुनी दस्तावेजले लैङ्गिकउत्तरदायी समावेशी बनाउने अवधारणा लिएअनुसृत्य मिडियाको विषयवस्तु पनि लैङ्गिकउत्तरदायी बनाउने प्रयास भएको पाइन्छ । राष्ट्रिय आमसञ्चार नीति २०७३ मा विभिन्न जातजाति, धर्म, भाषा, संस्कृति र सम्प्रदायबीच पारस्परिक सद्भाव, सहिष्णुता र ऐक्यबद्धता कायम गरी सङ्घीय एकाइबीच परस्परमा सहयोगात्मक सम्बन्ध विकास गर्दै राष्ट्रिय हित र राष्ट्रिय एकताको प्रवर्द्धनद्वारा समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको विकास गरिने उल्लेख छ ।

यसैगरी रेडियो, टेलिभिजन, छापा, अनलाइन माध्यमका लेख्य, श्रव्य र दृश्यमार्फत प्रस्तुत सामग्रीमा समाजको विविधता र बहुलता तथा भाषा र प्रस्तुतिको शिष्टता प्रवर्द्धन गरी पहुँचकै अनुपातमा देशका सबै भूभागका अन्तर्वस्तु उत्पादन गराउन र स्थानीय समाचार माध्यममा अधिकतम सामग्री स्थानीय विषयवस्तुमा आधारित भएर उत्पादन गराउन प्रोत्साहन गरिने र उच्चतम व्यावसायिक अभ्यास गर्दै तयार गरिएका पाठ्य वा श्रव्य-दृश्य तस्बिर, रेखाचित्र एवम् कार्टुन विधा समावेश भएको सन्तुलित सामग्री उत्पादनमा प्रोत्साहन र प्रवर्द्धन गरिने नीति लिएको पाइन्छ ।

छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०४८ र राष्ट्रिय प्रसारण ऐन २०४९ दुवैमा एकै प्रकृतिको प्रावधान राखिएका छन् । कानुनमा चरित्र हत्या, अपमान वा लैङ्गिक हिंसा वा विभेदलाई वढावा दिने विषयवस्तु प्रकाशन^{१५} वा प्रसारण^{१६} गर्न नपाइने स्पष्ट उल्लेख छ ।

१५ छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०४८ ।

१६ राष्ट्रिय प्रसारण ऐन २०४९ ।

यसैगरी प्रेस काउन्सिल नेपालले जारी गरेको पत्रकार आचार संहिता २०७३ (पहिलो संशोधन २०७६) मा पत्रकार र सञ्चार माध्यमको कर्तव्य, पत्रकार र सञ्चार माध्यमले गर्न नहुने विषयबारे उल्लेख छ । १४ वटा बुँदामा कोरिएका कर्तव्यअन्तर्गत सामाजिक दायित्वमा कस्ता मिडिया सामग्री उत्पादन गर्ने भन्ने विषय राखिएका छन् । आचार संहितामा पत्रकार तथा सञ्चार माध्यमले जातीय, लैङ्गिक, धार्मिक, क्षेत्रीय, भाषिक, राजनीतिक आस्था, वर्ण वा शारीरिक, मानसिक र स्वास्थ्य अवस्था जस्ता कुनै पनि आधारमा कसैमाथि पनि भेदभाव हुने वा घृणा उत्पन्न गर्ने गरी समाचार सामग्री उत्पादन, प्रकाशन, प्रसारण र वितरण गर्न नहुने उल्लेख छ । पत्रकार तथा सञ्चार माध्यमले यौन अपराध वा सामाजिक बिभेद तथा घृणाका कारण उत्पन्न घटना वा मानवता विरोधी अपराधबाट प्रभावित व्यक्ति वा पीडित व्यक्तिलाई नकारात्मक असर पार्न सक्ने सामग्री उत्पादन, प्रकाशन, प्रसारण र वितरण गर्न नहुने पनि उल्लेख छ । उजुरी कारबाहीअन्तर्गत महिलाको इज्जत प्रतिष्ठा र बालबालिका सम्बन्धमा प्रकाशित सामग्रीको हकमा विषयको गाम्भीर्यता हेरी काउन्सिलले दुई पक्ष फिकाएर तत्काल छलफल गराउन सक्ने व्यवस्था छ । यस्तो विषयमा आवश्यकताअनुसार दुई पक्षबीच मेलमिलाप गराउन सक्ने संहितामा छ ।^{१७} तर महिला र बालबालिकाको विषय गम्भीर हुने हुँदा मेलमिलापको प्रावधान त्रुटिपूर्ण देखिन्छ । आचार संहिताकै अभिन्न अङ्गका रूपमा महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका, २०७६ जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

आचार संहिताकै अङ्गका रूपमा महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका कार्यान्वयनमा आउनु महत्पूर्ण पक्ष हो । तर यसले लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक समुदाय र किशोरीको विषयलाई सम्बोधन गर्न सकेको छैन । यद्यपि महिलाका विषयमा यो निर्देशिकाले मार्गनिर्देश गरेको छ । निर्देशिकाले पत्रकार र सञ्चार माध्यमको कर्तव्य र गर्न नहुने काम स्पष्ट पारेको छ । पत्रकार र सञ्चार माध्यमको कर्तव्यअनुसार महिलाको सर्वाङ्गीण हित र विकास, महिलाको पेसागत हित र अवसर, सारभूत समानताको प्रवर्द्धन, मर्यादित र सकारात्मक समाचार सम्प्रेषण, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता, महिला अधिकारको प्रवर्द्धन र लिङ्गका आधारमा गरिने भेदभाव अन्त्य गरिने व्यवस्था राखिएका छन् ।

यस्तै, पत्रकार र सञ्चार माध्यमले गर्न नहुने कार्य

^{१७} पत्रकार आचार संहिता २०७३ (पहिलो संशोधन २०७६) ।

११ वटा बुँदामा समेटिएका छन् । जसमध्ये, रूढिग्रस्त र परम्परागत भूमिकामा आधारित पूर्वाग्राही समाचार, हिंसाबाट पीडित महिलाको आत्मसम्मानमा ठेस पुऱ्याउने, कमजोर वर्गका रूपमा चित्रण गर्ने, व्यक्तिको निजी विषय, निजी व्यवहार, गोपनीयताका सवाललाई पेसागत विषयसँग जोड्नु, अतिरञ्जित, मिथ्या र भ्रम सिर्जना हुने, महिलाको स्वतन्त्रतामा असर, महिलाको अपमान, अवहेलना र घरेलु एवं अन्तर्राष्ट्रिय कानूनद्वारा सुरक्षित/संरक्षित महिला अधिकार विपरीत र महिलासहित पुरुष, अन्य लिङ्गमाथि भेदभाव, असमानता, अपहेलना, दुर्व्यवहार आदि आधारमा सामाजिक विभेद हुनेगरी समाचार सम्प्रेषण गर्ने विषयबारे स्पष्ट पारेको छ ।^{१८}

मिडिया सामग्रीबारे २०४० सालदेखि पत्रपत्रिकाको वर्गीकरण हुँदै आएको छ । पत्रपत्रिका वर्गीकरणका लागि तय गरिएको पत्रपत्रिका वितरण संपरीक्षणको मापदण्ड २०६६ (परिमार्जित २०७३) अनुसार राष्ट्रिय तहको वर्गीकरण हुनका लागि तय गरिएको आधारमा भौगोलिक, जातीय, लैङ्गिक, सामाजिक विविधता, बहुलता आदि विषयवस्तु समेटिने गरी समाचारहरू प्रकाशन भएको हुनुपर्ने व्यवस्था छ । यो व्यवस्था राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र स्थानीय तीनै तहमा वर्गीकरणका लागि अनिवार्य छ । विषयवस्तुबापत मूल्याङ्कन गरी प्रदान गरिने १० अङ्कभारमा समावेशिताका लागि २ अङ्क राखिएको छ । तर भाषालाई लैङ्गिक संवेदनशील बनाउने व्यवस्था यसमा गरिएको छैन । समाचारको अन्तरवस्तुमा विविधताका लागि ५ अङ्क छुट्याइएको छ । तर यसलाई लैङ्गिक वा सामाजिक समावेशीकरण भनेर स्पष्ट पारिएको छैन । महिला, दलित वा अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि विशेष व्यवस्थाअनुसार महिला, दलित वा शारीरिक अपाङ्गता भएका व्यक्ति सम्पादक कार्यरत रही प्रकाशन भएको पत्रपत्रिकालाई विषयवस्तुबापत सम्बन्धित पत्रिकाले प्राप्त गरेको अङ्कलाई २ ले गुणन गरी अङ्क दिने व्यवस्था भने छ ।

सरकारी सञ्चार संस्थानहरूमा पनि समाचार निर्देशिकाले लैङ्गिक संवेदनशीलताबारे निर्देशन गरेको पाइन्छ । गोरखापत्र संस्थानमा समाचार निर्देशिका बोर्डबाट पारित भएको छैन भने आन्तरिकरूपमा गोरखापत्र प्रकाशन शैलीले दिशानिर्देश गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी नेपाल टेलिभिजन र रेडियो नेपालमा निर्देशिका कार्यान्वयन भएको पाइन्छ ।

^{१८} महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका, २०७६ । <https://www.presscouncilnepal.gov.np/wp-content/uploads/2020/11/mahila-uttardayi-sanchar-nirdeshika.pdf>

मिडिया नीतिहरू विश्लेषणका आधारमा मिडियामा महिला सहभागिता

मिडियासम्बन्धी नीतिहरू विश्लेषण गर्दा मिडियामा महिलाको सहभागिता र नेतृत्वलाई महत्त्व दिएको देखिँदैन । बन्दै गरेका नयाँ कानुनमा महिलाको सहभागितालाई स्पष्ट गरिए पनि कार्यान्वयनमा रहेका कानुनहरूमा त्यस्तो देखिँदैन । यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकको सहभागितालाई परिकल्पनासम्म पनि गरिएको छैन । यद्यपि आमसञ्चार नीतिमा समावेशी मिडियाको परिकल्पना गरिएको छ । नीतिअनुसार नयाँ कानुनहरू आइसकेको हुनाले कार्यान्वयन हुन पाएको छैन ।

राष्ट्रिय आमसञ्चार नीतिले आफ्नो उद्देश्यमा ' महिला, दलित...पछाडि परेका क्षेत्र, वर्ग र समुदायको आमसञ्चारका क्षेत्रमा प्रतिनिधित्व बढाई क्रियाशील तुल्याउन प्रोत्साहित गर्ने' स्पष्टरूपमा राखेको छ । यस्तै 'निजी छापा माध्यमलाई पत्रपत्रिकाको सम्पादकीय जनशक्ति र अन्तर्वस्तुमा महिला, सीमान्तकृत, विपन्न, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, आदिवासी जनजाति, मधेसी, दलित, अल्पसङ्ख्यक, पिछडिएको क्षेत्रको प्रतिनिधित्व गराउन प्रोत्साहन गरिने' उल्लेख छ ।

तर समग्र श्रमजीवी पत्रकारको हक हितका लागि जारी श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ भने मिडियामा महिला सहभागिताबारे मौन छ । पत्रकारितासम्बन्धी नीतिलाई समय समयमा अवलोकन गरी सरकारलाई सुझाव दिने मिडियाको एक मात्र नियमनकारी निकाय प्रेस काउन्सिल ऐन २०४८, लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट मौन छ । यस ऐनले लैङ्गिक विषयलाई सम्बोधन गर्न कुनै व्यवस्था गरेको छैन । पत्रकारिताको सामाजिक उत्तरदायित्वलाई यस ऐनले पूर्णरूपमा बेवास्ता गरेको छ । तर २०२७ सालमा स्थापना भएको यो संस्था ३ दशकसम्म पुरुषहले मात्र सञ्चालन गरेका थिए । ऐनमा व्यवस्था नभए पनि २०६१ पछि भने कम्तीमा एकजना सदस्य महिला मनोनीत भएका छन् ।

तर प्रस्तावित मिडिया काउन्सिल विधेयक २०७५ मा काउन्सिल गठन गर्दा ९ जना सदस्य रहने व्यवस्था गरिएकामा आमसञ्चार क्षेत्रका विभिन्न विधा, व्यवस्थापन,

कानुन, सूचना प्रविधि वा सामाजिक क्षेत्रमा कम्तीमा १५ वर्ष अनुभव हासिल गरेका कम्तीमा २ जना महिला हुने भन्ने प्रावधान राखिएको छ ।

सञ्चार संस्थामा समान प्रतिनिधित्वबारे सरकारी स्वामित्वमा रहेका सरकारी सञ्चार संस्थाहरू नेपाल टेलिभिजन र रेडियो नेपाल कर्मचारी नियमावली परिवर्तन गरी समावेशी बनाउने गरी ४ वर्षअघिबाट कर्मचारी सेवा विनियमावली तयार गरेको पाइन्छ । यी विनियमावलीमा समावेशी बनाउन पदपूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत छुट्याइएको छ जसमा महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाति २७ प्रतिशत, मधेसी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत र पिछडा क्षेत्र ४ प्रतिशत हुनपर्ने व्यवस्था छ तर रेडियो नेपालबाहेक विनियमावलीअनुसार नयाँ स्थायी कर्मचारीको पदपूर्ति भने हुन सकेको छैन ।

नयाँ बनेका सङ्घीय र प्रादेशिक ऐनमा भने निर्णय गर्ने प्रक्रियामा महिला प्रतिनिधित्वको व्यवस्था भएको पाइन्छ । विज्ञापन नियमन गर्ने ऐन २०७६ मा निर्णायक निकाय विज्ञापन बोर्डमा कम्तीमा एकजना महिला सदस्य हुनुपर्ने व्यवस्था छ । यस्तै प्रस्तावित सार्वजनिक सेवा प्रसारणसम्बन्धी कानुन संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक २०७७ मा सर्वाजनिक सेवा प्रसारण परिषद् गठन गर्दा कम्तीमा ३ जना महिला सदस्य रहने व्यवस्था छ ।

प्रादेशिक मिडियासम्बन्धी ऐनमा महिलाको प्रतिनिधित्व स्वीकार गरेको पाइन्छ । कोसी प्रदेशको प्रदेश सञ्चार प्रतिष्ठान (गठन, सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) नियमावली, २०७७ मा समावेशी आधारमा १ जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था छ । मधेस प्रदेशको प्रदेश सञ्चारसम्बन्धी ऐन, २०७७ मा काउन्सिल गठन गर्दा २ जना महिला हुनुपर्ने व्यवस्था छ । लुम्बिनी प्रदेशको सूचना तथा सञ्चार प्रविधि प्रतिष्ठान ऐन, २०७६ र कर्णाली प्रदेश कर्णाली सूचना प्रविधि तथा आमसञ्चार प्रतिष्ठान ऐन, २०७७ ले समावेशीका आधारमा २ जना महिला सदस्य हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।^{१९}

१९. दुरा, यमबहादुर । २०७९ । नेपाली मिडियामा जनजाति सवाल नीति, कानुन र व्यवहार । नीतिपत्र ३७ । सेन्टर फर मिडिया रिसर्च नेपाल । <https://bit.ly/40DKs7Y>

नीतिगत व्यवस्था

ऐन. कार्यविधि. नियमावली. अन्य	मिडिया सामग्री	प्रतिनिधित्व	सेवा. सुविधान र आर्थिक पक्ष	सुरक्षा
राष्ट्रिय आमसञ्चार नीति २०७३	सन्तुलित सामग्री उत्पादनमा प्रोत्साहन र प्रवर्द्धन ।	महिला, दलित... विषयलाई महत्त्व दिइ सामग्री उत्पादन गर्ने पत्रकार, प्रस्तोता, सम्पादक जस्ता पदहरूमा ती वर्ग र समुदायका व्यक्तिहरूलाई अधिकतमरूपमा समावेश गर्न सञ्चार माध्यमहरूलाई प्रोत्साहन गरिनेछ ।	आमसञ्चार माध्यमलाई ...लोककल्याणकारी विज्ञापनमार्फत दुर्गम क्षेत्रबाट प्रकाशन वा प्रसारण हुने र मातृभाषामा प्रकाशन वा प्रसारण हुने महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी समुदाय र अपाङ्गता भएका व्यक्तिबाट सञ्चालित सञ्चार माध्यमहरूलाई विशेष प्रोत्साहन गरिनेछ ।	-----
छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०४८	कसैको चरित्र हत्या वा अपमान हुने वा लैङ्गिक हिंसा वा विभेदलाई बढावा दिने विषयवस्तु प्रकाशित गर्न नपाइने सूची ऐनको दफा १४ (ग) र दफा २७ राखेको छ ।	-----	-----	-----
राष्ट्रिय प्रसारण ऐन २०४९	प्रसारकको काम, कर्तव्य र अधिकारअन्तर्गत दफा १६ (ग) कसैको चरित्र हत्या वा अपमान हुने वा लैङ्गिक हिंसा वा विभेदलाई बढावा दिने प्रकृतिका सामग्री प्रसारण नगर्ने वा गर्न नलगाउने ।	-----	-----	-----
श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१	-----	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्दा कम्तीमा एकजना महिला समितिको सदस्य रहने व्यवस्था ।	श्रमजीवी पत्रकारले पाउने बिदाहरूमा सार्वजनिक बिदा, घर बिदा...सुत्केरी बिदा, सुत्केरी स्याहार बिदा, किरिया बिदालगायत बिदा व्यवस्था गरेको छ । महिला श्रमजीवी पत्रकार गर्भवती भएमा सुत्केरीअघि र पछि गरी ६० दिन बिदा पाउने व्यवस्था छ । तलव नलिइ ६ महिना बिदा पाउँछन् ।	-----

ऐन. कार्यविधि, नियमावली, अन्य	मिडिया सामग्री	प्रतिनिधित्व	सेवा, सुविधान र आर्थिक पक्ष	सुरक्षा
विज्ञापन (नियमन गर्ने) ऐन, २०७६	विज्ञापन गर्न हुने व्यवस्थामा लैङ्गिक विभेद दुरुत्साहन र लिङ्गका आधारमा विभेद गर्न नहुने व्यवस्था ।	विज्ञापन बोर्डसम्बन्धी व्यवस्थामा उपभोक्ता हक, हिताको क्षेत्रमा वा आमसञ्चारको क्षेत्रमा कम्तीमा १० वर्ष अनुभव प्राप्त व्यक्तिहरूमध्येबाट मन्त्रालयले मनोनयन गरेका कम्तीमा एकजना महिला रहने ।	-----	-----
पत्रकार आचार संहिता, २०७३	पत्रकार र सञ्चार माध्यमको कर्तव्य र पत्रकार र सञ्चार माध्यमले गर्न नहुने विषयबारे उल्लेख छ ।	-----	-----	उजुरी कारबाहीअन्तर्गत महिलाको इज्जत प्रतिष्ठा र बालबालिका सम्बन्धमा प्रकाशित सामग्रीको हकमा विषयको गाम्भीर्यता हेरी काउन्सिलले दुई पक्ष भिकाएर तत्काल छलफल गराउन सक्ने व्यवस्था छ ।
महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका २०७६	पत्रकार र सञ्चार माध्यमले महिलासम्बन्धी समाचार संप्रेषण गर्नुपर्दाका कर्तव्य, महिलाको पेसागत हित र अवसर, सारभूत समानताको प्रवर्द्धन, मर्यादित र सकारात्मक समाचार सम्प्रेषण, महिला अधिकार प्रवर्द्धन, लिङ्गका आधारमा गरिने हिंसा, महिलाबारे समाचार सम्प्रेषण गर्दा गर्न नहुने कार्यहरू व्यवस्था गरिएको छ ।	-----	-----	उजुरी र कारबाहीको व्यवस्था प्रत्येक सञ्चार माध्यमले आन्तरिक निर्देशिका बनाउनुपर्ने र लागु गर्नुपर्ने ।
अनलाइन सञ्चार माध्यम सञ्चालन निर्देशिका, २०७३	प्रकाशन तथा प्रसारण गर्न नपाइने व्यवस्थामा पत्रकार आचार संहिता विपरित हुने सामग्री ।	-----	जनशक्तिसम्बन्धी व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ अनुसार न्यूनतम पारिश्रमिक तथा सेवा तथा अन्य सर्त लागु भएको विवरण पेस गर्नुपर्ने ।	-----

ऐन, कार्यविधि, नियमावली, अन्य	मिडिया सामग्री	प्रतिनिधित्व	सेवा, सुविधान र आर्थिक पक्ष	सुरक्षा
प्रस्तावित ऐनहरू				
नेपाल मिडिया काउन्सिलसम्बन्धी कानून संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक २०७५	आचार संहिता जारी गर्ने ।	९ जना सदस्य रहने काउन्सिल गठनमा आमसञ्चार क्षेत्रका विभिन्न विधा, व्यवस्थापन, कानून, सूचना प्रविधि वा समाजिक क्षेत्रमा कम्तीमा १५ वर्ष अनुभव हासिल गरेका कम्तीमा २ जना महिला रहने ।	-----	-----
सार्वजनिक सेवा प्रसारणसम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक २०७७	-----	परिषद् गठन गर्दा ३ जना महिला सदस्य रहने व्यवस्था । पिछडा वर्ग अल्पसङ्ख्यक, किसान ...क्षेत्रको प्रतिनिधित्व हुने गरी मन्त्रालयबाट मनोनीत कम्तीमा दुई जना महिला सदस्य मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयका पत्रकारिता विषयका प्राध्यापक वा सहप्राध्यापक... मन्त्रालयबाट मनोनीत कम्तीमा एकजना महिला सदस्य	-----	-----
सरकारी सञ्चार संस्थाहरूमा				
नेपाल टेलिभिजन संस्था कर्मचारी सेवा सर्त विनियमावली, २०५५ आठौँ संशोधन २०७६ संहिता	समाचार निर्देशिका २०७५ ले समाचार नीतिमा लैङ्गिक भेदभाव वा पक्षपात नगरी समानुपातिक र समावेशी समाचारलाई स्थान दिने । मानवीय सम्बेदनका विषय ... लिङ्गसँग सम्बन्धित संवेदनशील समाचार सङ्कलन र प्रसारणमा सम्पादकीय कक्षको औचित्यपूर्ण छलफलबाट मात्र निर्णय लिने । भाषा प्रयोग गर्दा कुनै वर्ग, लिङ्ग... विभेद वा अपमानित गर्ने शब्द, लवज, वाक्पद्धति, उखान टुक्का प्रयोग नगर्ने ।	सेवा पदपूर्ति विनियमावली समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट गरिने व्यवस्था छ । पदपूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत छुट्याइएको छ जसमा महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाति २७ प्रतिशत, मधेसी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत र पिछडा क्षेत्र ४ प्रतिशत हुनपर्ने उल्लेख छ ।	पदअनुसार समान तलब प्रसूति बिदा र स्याहार बिदाको व्यवस्था । सुत्केरीको अघि-पछि गरी ९८ दिन प्रसूति बिदा । अन्य बिदा, सेवा सुविधा, कर्मचारीलाई प्रदान गरिने ।	बहुविवाह, बालविवाह र अनमेल विवाहमा प्रतिबन्ध : कुनै पनि कर्मचारीले मुलुकी ऐन बिहावारीको महलको विपरित हुनेगरी बहुविवाह, बालविवाह र अनमेल विवाह गर्नु/गराउनु हुँदैन ।

ऐन. कार्यविधि, नियमावली, अन्य	मिडिया सामग्री	प्रतिनिधित्व	सेवा, सुविधान र आर्थिक पक्ष	सुरक्षा
रेडियो प्रसार सेवा विकास समिति कर्मचारी सेवा सर्त नियमावली, २०७७	समाचार निर्देशिकामा महिलासम्बन्धी सामग्रीबारे निर्देशित हुने ।	पदपूर्ति र प्रतिशत निर्धारण विनियमावली समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट गरिने व्यवस्था छ । पदपूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत छुट्याइएको छ जसमा महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाति २७ प्रतिशत, मधेसी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत र पिछडा क्षेत्र ४ प्रतिशत हुनपर्ने उल्लेख छ ।	पदअनुसार समान तलब प्रसूति बिदा र स्याहार बिदाको व्यवस्था । सुत्केरीको अधि-पछि गरी ९८ दिन प्रसूति बिदा । ६ महिनासम्म बेतलबी बिदा दिन पाउने । अन्य बिदा, सेवा सुविधा, कर्मचारीलाई प्रदान गरिने ।	बहुविवाह र बालविवाह गर्न वा गराउन नहुने ।
गोरखापत्र संस्थान कर्मचारी सेवा सर्त विनियमावली, २०७८	समाचार निर्देशिका तयार भए पनि संस्थाको वोर्डबाट पारित हुन बाँकी ।	सेवा पदपूर्ति विनियमावली समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट गरिने व्यवस्था छ । पदपूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत छुट्याइएको छ जसमा महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाति २७ प्रतिशत, मधेसी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत र पिछडा क्षेत्र ४ प्रतिशत हुनुपर्ने उल्लेख छ ।	पदअनुसार समान तलब । प्रसूति बिदा र स्याहार बिदाको व्यवस्था । सुत्केरीको अधि-पछि गरी ९८ दिन प्रसूति बिदा । ६ महिनासम्म बेतलबी बिदा दिन पाउने । अन्य बिदा, सेवा सुविधा, कर्मचारीलाई प्रदान गरिने ।	बहुविवाह, बालविवाह र अनमेल विवाहमा प्रतिवन्ध ।

सेवा, सुविधा र आर्थिक पक्ष

राष्ट्रिय आमसञ्चार नीतिले सञ्चार माध्यमलाई राज्यद्वारा लोककल्याणकारी कार्यक्रमका निम्ति प्रोत्साहनस्वरूप प्रदान गरिने लोककल्याणकारी विज्ञापन र खुला बजारबाट हुने उपभोक्ता केन्द्रित विज्ञापनको प्रभावकारी व्यवस्थापनको आवश्यक व्यवस्था मिलाइने भनिएको छ । राज्यको सञ्चार तथा आमसञ्चारसँग सम्बन्धित संरचना र निकायलाई संविधानको मौलिक हकमा व्यवस्था भएअनुसार समानुपातिक/समावेशी बनाइने नीतिमा उल्लेख छ ।

आमसञ्चार माध्यमलाई देशको विविधताको प्रतीकका

रूपमा विकसित गर्न लोककल्याणकारी विज्ञापनमार्फत दुर्गम क्षेत्रबाट प्रकाशन वा प्रसारण हुने र मातृभाषामा प्रकाशन वा प्रसारण हुने महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी समुदाय र अपाङ्गता भएका व्यक्तिबाट सञ्चालित सञ्चार माध्यमहरूलाई विशेष प्रोत्साहन गरिने व्यवस्था छ । महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, पिछडा वर्ग, सीमान्तकृत समुदाय र अपाङ्गताको विषयलाई महत्त्व दिइ सामग्री उत्पादन गर्ने पत्रकार, प्रस्तोता, सम्पादक जस्ता पदहरूमा ती वर्ग र समुदायका व्यक्तिहरूलाई अधिकतमरूपमा समावेश गर्न सञ्चार माध्यमहरूलाई प्रोत्साहन गरिने नीति लिएको छ । यसलाई महिलालगायत अन्य समुदायले सञ्चालन गरेका मिडियाको आर्थिक सहयोग गर्ने नीतिकै रूपमा

लिन सकिन्छ ।

नीतिमा पत्रकारिता पेसालाई व्यावसायिक र मर्यादित बनाउन आमसञ्चारसम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान र प्रशिक्षणद्वारा सञ्चारकर्मीहरूको सिप तथा दक्षता अभिवृद्धि र अद्यावधिक गर्न एवम् उच्चतम व्यावसायिक अभ्यासका लागि प्रेरित गर्न राष्ट्रिय आमसञ्चार प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना गर्ने, नेपाली समाचार माध्यममा सबै जातजाति र सबै समुदायको उपस्थिति बढाउन प्रतिष्ठानले समानुपातिक समावेशी नीतिअनुसार सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेसी, थारु, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तकृत तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई पत्रकारिता पेसामा आबद्ध गरी समाचार कक्षलाई समावेशी बनाउन सोहीअनुसूचको कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने र यी समुदायको पत्रकारितासम्बन्धी उच्च शिक्षामा सहभागिता वृद्धि गर्न आवश्यक छात्रवृत्तिका लागि प्रोत्साहन गर्ने नीति लिएको पाइन्छ ।

यस्तै श्रमजीवी पत्रकारहरूको हितका लागि जारी भएको यस ऐन कार्यान्वयनमा चुनौती भए पनि नीतिगतस्तरमा पत्रकारको हितबारे कानुनी संरक्षण भने प्रदान गरिएको छ । यस ऐनको परिभाषाअन्तर्गत पत्रकारको परिवारअन्तर्गत बाबु, आमा, पति, पत्नी, छोरी, धर्मपुत्र, धर्मपुत्रीलाई पनि समेटिएको छ ।^{२०} श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ ले पत्रकारलाई प्रदान गरिनुपर्ने सेवा/सुविधाबारे स्पष्ट किटान गरेको छ ।

ऐनले श्रमजीवी पत्रकारले पाउने बिदाहरूमा सार्वजनिक बिदा, घर बिदा...सुत्केरी बिदा, सुत्केरी स्याहार बिदा, किरिया बिदालगायतका बिदाको व्यवस्था गरेको छ ।^{२१} ऐनमा व्यवस्था भएको सुत्केरी बिदासम्बन्धी व्यवस्था नियमावलीमा उल्लेख छ । जसअनुसार महिला श्रमजीवी पत्रकार गर्भवती भएमा सुत्केरीअघि र पछि गरी ६० दिन बिदा पाउने व्यवस्था छ । तलव नलिइ ६ महिना बिदा पाउँछन् । २ वटासम्म बच्चा जन्मँदा यस्तो बिदा लिन पाउने व्यवस्था छ । दुवै बच्चाका लागि जनही ५ हजार रुपियाँ शिशु स्याहार भत्ता पाउने व्यवस्था पनि छ । सुत्केरी बिदामा भने विभेद छैन । १५ दिन सुत्केरी स्याहार बिदा पुरुष पत्रकारले पनि पाउँछन् ।^{२२} तर सुत्केरी बिदा निजामती कर्मचारीले ९८ दिनसम्म

२० श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ ।

२१ श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ ।

२२ श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली २०५३ ।

पाउँदा श्रमजीवी पत्रकार महिलाका लागि पनि एकस्यता गरिनुपर्छ । यस्तै श्रमजीवी पत्रकार महिलाको पतिले किरिया बस्नुपर्दा किरिया बिदा पाउने व्यवस्था छ । ऐन र नियमावलीमा भएको यो व्यवस्थालाई लैङ्गिक सुविधाका रूपमा हेरिन्छ । यो सकारात्मक व्यवस्था भए पनि समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्व रहने आमसञ्चार नीतिको उद्देश्यअनुसूच पत्रकारको नियुक्ति व्यवस्था भने छैन । त्यसअनुसारको कार्यसमयसम्बन्धी व्यवस्थामा केही उल्लेख छैन ।

सरकारी सञ्चार संस्थामा पदअनुसार समान तलवसँगै नेपाल टेलिभिजन, रेडियो नेपाल, गोरखापत्र संस्थानले कर्मचारी विनियमावलीमा महिला कर्मचारीको हकमा प्रसूति बिदा र स्याहार बिदाको व्यवस्था गरेका छन् । सुत्केरी हुनुअघि र पछि गरी ९८ दिन प्रसूति बिदा लिन पाइने व्यवस्थासँगै सरकारी सञ्चार संस्थामा कार्यरत पत्रकार महिलाका लागि ६ महिनासम्म बेतलबी बिदा लिन पाउने व्यवस्था पनि छ ।

पत्रकार महिलाको सुरक्षाको सवाल

सुरक्षाको दृष्टिकोणबाट हेर्दा पत्रकार महिलाको भौतिक सुरक्षा, आर्थिक सुरक्षा, मनोवैज्ञानिक सुरक्षा र पेसागत सुरक्षा चुनौतीलाई सुरक्षा छाताभित्र राखी हेर्न सकिन्छ । तर यहाँ महिला भएकै कारण भोग्नुपर्ने लैङ्गिक हिंसाबारे नीतिगत व्यवस्था हेर्न खोजिएको छ ।

पत्रकार महिलाबारे भएका विभिन्न अध्ययनले सुरक्षितस्तरमा काम गर्ने वातावरणबारे प्रश्न उठान गरेका पाइन्छ । सन् २०१५ मा आइएफजेले १ सय ३ जना पत्रकार महिलामा गरेको सर्वेक्षणमा १३ प्रतिशतले यौन दुर्व्यवहार भोगेको बताएका थिए । नेपालमा पत्रकार महिलाले भोग्नुपरेको सुरक्षा समस्याहरूमा हत्या, आक्रमण र धम्की, लैङ्गिक दुर्व्यवहार र हिंसा, सिनियरको अप्ठेरो व्यवहार, जिम्मेवारीमा विभेद, तलबभत्तामा विभेद, पारिश्रमिक कम भएको र समयमा नपाएको, कार्यालयले यातायात व्यवस्था नगरेको, पेसामा रहन परिवारको असहयोग, मिडियामा लैङ्गिक नीति अभाव, भरपर्दो रोजगारी अभाव, स्वास्थ्य र जीवन बिमा नहुनु, सुत्केरी बिदा नदिएको, तालिम र अवसरमा विभेद, महिलाका लागि अनुकूल वातावरण नहुनु, प्रतिकूल समयतालिका,

महिलालाई कमजोर ठान्ने प्रवृत्ति मुख्यस्वरूपमा छन् ।^{२३}

म्यागले २ सय ८१ जना पत्रकार महिलामा गरेको अध्ययन प्रतिवेदनअनुसार ८८ दशमलव ६ प्रतिशतले आफूले जीवनकालमा अनलाइन हिंसा भोगेको बताएका छन् । त्यसमध्ये ५३ प्रतिशतले यस्तो अनलाइन हिंसा पत्रकारिता पेसासँग सम्बन्धित रहेर भोगेको बताएका छन् । यसले पत्रकारितामा रहेका महिलालाई अनलाइन चुनौती टड्कारोस्वरूपमा देखाएको छ ।^{२४}

पत्रकार महिलाले अनलाइन हिंसा सामना गरिरहे पनि उजुरीमा भने निकै कम गएका छन् । साथीभाइसँग अनुभव साटासाट गर्ने र हिंसा चूपचाप सहने, त्यस्तो हिंसा गर्ने व्यक्तिलाई बेवास्ता गर्ने गरेको पत्रकार महिलाको अनुभव छ । यद्यपि अनलाइनमार्फत हुने हिंसाविरुद्ध सामाजिक सञ्जालमा आवाज उठाउन र उजुरी प्रक्रियामा जाने क्रम भने सुरु हुन थालेको छ । तर अझै पनि सामाजिक लोकलाज र आफैँमाथि उल्टो आरोप लाग्ने डरले यस्ता हिंसा मनमै दबाइरहेका छन् ।^{२५}

यस किसिमका अध्ययनहरूले पत्रकार महिलाहरूको भोगाइ र समस्याहरूबारे विभिन्न तथ्य उजागर गर्दै नीतिगत व्यवस्थामार्फत पत्रकार महिला सुरक्षाको वकालत गरेका पाइन्छ । पत्रकार तथा मिडियालाई समेट्ने कानूनहरूमा महिलामाथि हुने सबै प्रकारका हिंसा नियन्त्रण गर्न स्पष्ट व्यवस्था नभए पनि समग्रमा महिलामाथि हुने हिंसाका लागि भने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । मुलुकी अपराध संहिता २०७४ को दफा २१९ (२) ले कसैले कुनै महिलालाई उसको मञ्जुरी नलिई करणी गरेमा वा मञ्जुरी लिएको भए पनि १८ वर्ष कम उमेरको कुनै पनि बालिकालाई करणी गरेमा जवरजस्ती करणी गरेको मानिन्छ भनेको छ । जबर्जस्ती करणीको उजुरी गर्ने हदम्याद २ वर्षको हुन्छ । यदि बालिका बलात्कारमा परेको भए बालिग भएको मितिबाट ३ वर्ष हदम्याद तोकिएको छ । वैवाहिक सम्बन्धमा पनि बलात्कार हुन सक्ने भन्दै यस्तो अपराधलाई गम्भीर प्रकृतिको अपराध मान्दै नेपालको कानूनले दण्ड

२३ सञ्चारिका समूह नेपाल, २०१५ । व्यावसायिक बनौं, सुरक्षित बनौं पत्रकार महिलाको सुरक्षा निर्देशिका ।

२४ अर्याल, टड्कराज, बबिता बस्नेत र निशुरत्न बस्ताकोटी । महिला पत्रकार माथि अनलाइन हिंसाको अवस्था । मिडिया एडभोकेसी ग्रुप । <http://mag.org.np/wp-content/uploads/2022/12/Online-Violence-and-Harassment-Against-Women-Journalist.pdf>

२५ विभिन्न तालिम सञ्चालन गर्ने क्रममा पत्रकार महिलासँग गरिएका कुराकानीका आधारमा ।

सजायको व्यवस्था गरेको छ ।

यस्तै कसैले आफ्नो पति/पत्नीबाहेक अन्य व्यक्तिलाई निजको मञ्जुरीविना करणीको आशयले समातेमा, संवेदनशील अड्ग छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा यौन दुर्व्यवहारका रूपमा परिभाषित गरेको छ । भित्री पोशाक लगाउन वा फुकाल्न बाधा अवरोध गरेमा, अस्वाभाविकस्वरूपमा एकान्त ठाउँमा लगेमा, यौनसम्बन्धी आफ्नो अड्ग छुन वा समाउन लगाएमा यौन दुर्व्यवहार ठहर्छ । अश्लील वा यस्तै प्रकारको शब्द मौखिक, लिखित वा साङ्केतिकस्वरूपमा वा विद्युतीय माध्यमबाट प्रयोग गरेमा, अश्लील चित्र वा तस्बिर देखाएमा, यौनका आशयले जिस्काएमा, हैरानी दिएमा, अस्वाभाविक, अवाञ्छित, अमर्यादित व्यवहार गरेमा पनि यौन दुर्व्यवहार हुन्छ । जबर्जस्ती करणी तथा यौनिक हिंसालगायत मुद्दाहरूको अनुसन्धान, सोधपुछ, अभियोजन तथा अदालती कारबाहीको सिलसिलामा गोपनीयता कायम राख्नुपर्ने हुन्छ ।

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन २०७१ ले काम गर्ने ठाउँमा हुने यौन हिंसालाई परिभाषित गरेको छ । कानूनअनुसार आफ्नो पद, शक्ति वा अधिकारको दुरुपयोग गरी कुनै किसिमको दवाव, प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी वा हतोत्साहित गरी कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा यौन आशयले शरीरको कुनै अड्गमा छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा यौन दुर्व्यवहार मानिन्छ ।

अश्लील तथा यौनजन्य क्रियाकलापसँग सम्बन्धित शब्दचित्र पत्रपत्रिका, श्रव्य, दृष्य अन्य कुनै सूचना प्रविधि, साधन वस्तु वा सामग्री प्रयोग वा प्रदर्शन गरेमा पनि यौनजन्य दुर्व्यवहार मानिन्छ । लेखेर, बोलेर वा इशाराले अश्लील तथा यौनजन्य आशय प्रदर्शन वा प्रकट गरेमा, यौन क्रियाकलापका लागि प्रस्ताव गरेमा, यौन आशयले जिस्काएमा वा हैरानी दिएमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको ठहर्छ । कानूनले सरकारी निकाय, नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको सङ्गठित संस्था, प्रचलित कानूनबमोजिम स्थापना भएको निकाय वा सङ्गठित संस्था, कुनै व्यवसाय, कारोवार वा सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानूनबमोजिम अनुमति लिएको वा दर्ता भएको फर्म, निकाय वा सङ्गठित संस्थालाई कार्यस्थलका रूपमा परिभाषित गरेको छ ।

यस ऐनले कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन

यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणसम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था गर्न व्यवस्थापकलाई जिम्मेवारी दिएको छ । भइहालेमा कर्मचारीले व्यवस्थापकसमक्ष गुनासो गरे त्यसको सुनुवाइको व्यवस्था पनि गरेको छ । ऐनले कसुर हेरी दण्ड सजायको व्यवस्था पनि गरेको छ । कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई दुर्व्यवहार गरे ६ महिनासम्म कैद र ५० हजार रुपियाँसम्म जरिवानाको व्यवस्था ऐनमा छ ।

तर डिजिटल माध्यमबाट हुने हिंसालाई समेट्न विशेष कानून भने छैन जबकि प्रविधिको प्रयोगसँगै महिलाहरू यस माध्यमबाट हिंसाको शिकार भइरहेका छन् । पत्रकारिता पेसामा रहेका महिलाहरू पनि यस्ता माध्यमबाट पीडित छन् । डिजिटल माध्यमबाट हुने हिंसालाई सम्बोधन गर्न विद्युतीय (इलेक्ट्रोनिक) कारोबार ऐन २०६३ ले काम चलाउने कार्य भइरहेको छ । अहिले यस ऐनको दफा ४७ लाई आधार मानेर कारबाही भइरहेको छ । जसअनुसार कम्प्युटर, इन्टरनेटलगायतका विद्युतीय सञ्चार माध्यममा कानूनले प्रकाशन प्रसारण गर्न रोक लगाएको सामग्रीहरू प्रकाशन, प्रसारण गरेमा वा महिलालाई जिस्काउने, हैरानी पार्ने, अपमान गर्ने, कुनै किसिमले अमर्यादित काम गर्ने वा गर्न लगाउनेलाई दण्डको व्यवस्था गरेको छ । यस्तो अपराधमा ५ वर्षसम्म कैद वा १ लाख रुपियाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।

छलफल र निष्कर्ष

लैङ्गिक उत्तरदायी सञ्चार प्रणाली विकासका लागि नेपालमा विभिन्न नीतिगत व्यवस्थासँगै कानूनहरू, निर्देशिकाले व्यवस्था गरेको पाइन्छ भने मिडिया संस्थाहरूले बनाएका आन्तरिक नियमावलीलगायतका व्यवस्थाले पनि नियमन गरिएको पाइन्छ ।

यी सबै नीतिगत व्यवस्थाले लैङ्गिकमैत्री मिडिया निर्माणमा विशेषगरी लैङ्गिकमैत्री विषयवस्तु, समान प्रतिनिधित्व, सेवा र आर्थिक पक्ष र सुरक्षाका विषयलाई प्रधानस्वमा राख्ने गरेका पाइन्छ । कुनै ऐन मिडिया प्रकाशन वा प्रसारण हुने विषयवस्तुमा केन्द्रित देखिन्छ । उदाहरणका रूपमा छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०४८ र राष्ट्रिय प्रसारण ऐन २०४९ भने कुनैले सेवा/सुविधा र आर्थिक पक्षबारे, जस्तै-श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ लाई लिन सकिन्छ ।

यस्तै केही ऐन र सरकारी संस्थाहरूको विनियमावलीले महिला प्रतिनिधित्वको सुनिश्चिताबारे व्यवस्था गरेका छन् भने महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका २०७६ मा सुरक्षाबारे व्यवस्था गरेको देखिन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी मिडियाबारेको नीतिगत बहसमा भने मिडिया सामग्रीको उत्पादन, प्रस्तुति, समाचार कक्षमा मानव संसाधनमा महिलाको उपस्थिति, नेतृत्वदायी भूमिका र अवसरहरू, आर्थिक पक्ष; समान कामका लागि समान तलब र अवसर, लैङ्गिक हिंसा र सुरक्षाका विषय महत्त्वपूर्णस्वमा उठान भएको पाइन्छ ।

तर कानुनी आधारमा मिडियाको विषयवस्तु लैङ्गिक विभेद बढाउने र हिंसालाई प्रोत्साहन गर्न नहुने व्यवस्था भए पनि केही समस्याहरू अझै पनि टङ्कारोस्वमा देखापरेका छन् । छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐनले चरित्र हत्या र अपमान हुने वा विभेदलाई बढावा दिने विषयवस्तु प्रकाशन गर्न प्रतिबन्ध लगाए पनि ऐनको यो व्यवस्थाले मात्र मिडियामा महिलाको विषय पूर्णस्वमा समेट्न सकेको छैन । अपमान हुने र विभेदलाई बढावा दिने विषय स्पष्टस्वमा उल्लेख गरिनुपर्छ । यस कानूनले गलत मनसायबारे उल्लेख गरेको छैन । पत्रकारिताको मुख्य विधामा महिलाको सहभागिता कस्तो हुनुपर्छ भन्ने विषयमा पनि ऐन मौन छ ।

नीतिगतस्वमा सञ्चार माध्यममा प्रकाशन र प्रसाण हुने सामग्रीबारे के गर्न हुने, के गर्न नहुने भन्ने व्यवस्था भए तापनि यसको कार्यान्वयन पक्ष भने चुनौतीमुक्त छैन । प्रेस काउन्सिल नेपालले आचार संहिताकै अङ्गका रूपमा जारी गरेको महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिकाले पत्रकार र सञ्चार गृहले गर्न हुने र नहुने कामको रूपरेखा दिएको छ । तर यसले पनि बढ्दो डिजिटल सुरक्षा चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न सकेको छैन । एक त यसको कार्यान्वयन चुनौती छँदैछ । त्यसमाथि यसलाई समयानुकूल बनाउन संशोधन गरिनुपर्ने देखिन्छ ।^{२६} विभिन्न अध्ययनले रूढिग्रस्त र परम्परागत भूमिकामा आधारित पूर्वाग्राही समाचार, हिंसाबाट पीडित महिलाको आत्मसम्मानमा ठेस पुऱ्याउने, कमजोर वर्गका रूपमा चित्रण गर्ने, व्यक्तिको निजी विषय, निजी व्यवहार, गोपनीयताका सवाललाई पेसागत विषयसँग जोड्नु, अतिरञ्जित, मिथ्या र भ्रम सिर्जना हुने विषयवस्तु मिडियाको अभिन्न अङ्गका रूपमा बिक्रीका विषयवस्तु ठानिने परम्परा जस्तै भइसकेको छ ।

२६ नितु पण्डित र समीक्षा कोइराला । २०२२ । महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका २०७६ समीक्षा, विश्लेषण र संशोधनका लागि सुभाषहरू अप्रकाशित।

पछिल्लो समयमा महिलालाई होच्याएर, अपहेलना हुने तथा हिंसा गर्न प्रोत्साहन हुनेगरी कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने सञ्चारकर्मीलाई मिडिया हाउसले कारबाही गर्ने गरेको पाइए पनि यसलाई प्रारम्भिक चरणका रूपमा लिन सकिन्छ । २०८० साल असार २३ गते शनिबार कान्तिपुर टेलिभिजनमा प्रसारित 'हवाट द फ्लप' नामक संवाद कार्यक्रममा 'महिलाको प्रतिष्ठा र सम्मान' मा आँच पुऱ्याएको भन्दै सो कार्यक्रमको कन्टेन्ट युट्युबबाट हटाएको थियो ।^{२७} पछि सो कार्यक्रम उत्पादन र प्रसारण पूर्णरूपमै रोकिएको थियो ।^{२८} सो कार्यक्रममा बालिका बलात्कारको आरोपमा थुनिएका अभिनेता पल शाहले जेलको अनुभव सुनाइरहँदा कार्यक्रम प्रस्तोताले बलात्कार जस्तो संवेदनशील विषयलाई मजाकको विषय बनाएको भन्दै जनस्तरबाट समेत व्यापक आलोचना भएको थियो ।

यस्ता विषयलाई मिडियाको आन्तरिक आचार संहिताबाट रोक्न सकिने भए पनि नेपाली मिडिया हाउसमा विशेषगरी निजी मिडिया संस्थाहरूमा आन्तरिक आचार संहिता नभएको अवस्था छ । पत्रकार आचार संहिताले आचार संहिता र महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिका २०७६ ले सञ्चार माध्यमले आन्तरिक निर्देशिका बनाइ लागु गर्नुपर्ने उल्लेख गरे पनि यसतर्फ सरकारी र निजी क्षेत्रका मिडियाले ध्यान दिएका पाइँदैन ।

मिडिया सामग्री लैङ्गिक उत्तरदायी नहुनुको कारण मिडियामा महिलाको प्रतिनिधित्वसँग पनि जोडिएको देखिन्छ । नेपालमा पत्रकार महिलाको सङ्ख्या २५ प्रतिशत वा सो भन्दा कम रहेको विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनमा उल्लेख भएको पाइन्छ । मिडियामा महिला सहभागिता बढाउनुपर्छ भन्ने नीतिगत रूपमा सबैले मानेको विषय हो । राष्ट्रिय आमसञ्चार नीतिले आफ्नो उद्देश्यमा 'महिला, दलित...पछाडि परेका क्षेत्र, वर्ग र समुदायको आमसञ्चारका क्षेत्रमा प्रतिनिधित्व बढाई क्रियाशील तुल्याउन प्रोत्साहित गर्ने' स्पष्ट रूपमा राखे पनि त्यसअन्तर्गतका मुख्य कानुनहरूले भने मिडियामा महिलाको सहभागिता बढाउने विषयलाई प्राथमिकता दिएका छैनन् ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूको हकहितका लागि बनेको श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ मा बिदा सुविधाबाहेक अन्य व्यवस्था छैन । समग्र मिडियाका लागि बनेको यो ऐनमा नियुक्तिका प्रक्रिया रहे पनि महिला सहभागिता कसरी बढाउन सकिन्छ भन्ने विषयमा मौन छ । सरकारी संस्थाको नयाँ बनेको विनियमावलीमा स्थायी कर्मचारी नियुक्त गर्दा ४५ प्रतिशत आरक्षण गर्ने नीति छ जसमा ३३ प्रतिशतसम्म महिला हुने व्यवस्था भए पनि रेडियो नेपालबाहेक गोरखापत्र र नेपाल टेलिभिजनले विनियमावली लागु गरी नयाँ कर्मचारी नियुक्त गर्न सकेको छैन ।

यस्तै निजी क्षेत्रमा पनि पत्रकार महिलाको सङ्ख्याबारे सरकारी नीति कस्तो र कसरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ भन्ने विषय उत्तिकै महत्त्वपूर्ण छ । यस्तै निजी मिडिया हाउसका समाचार कक्षमा महिला सहभागिता सम्पादकको स्वविवेकमा निर्भर देखिन्छ । यसबाहेक केहीले सामाजिक दबावका कारण पनि महिलालाई सम्वाददाताका रूपमा न्युजरूममा राखेका छन् । रेडियो र टेलिभिजनमा आवाज र समाचार प्रस्तोतामा महिला र पुरुषको उपस्थिति सन्तुलन मिलाउनुपर्ने बाध्यताले मात्र महिलाले अवसर पाएका देखिन्छ । तर पनि बढुवालागायतका विषयमा व्यवस्थापकीय नीति स्पष्ट नहुँदा नेतृत्व तहमा पुग्न सकिरहेका छैनन् । कानुनमा भएका सकारात्मक व्यवस्था कार्यान्वयनमा पनि समस्या देखिन्छ ।

महिलाको प्रतिनिधित्वसँगै उनीहरूले पाउने सेवा र सुविधा पनि समान नभएको अवस्था छ । पत्रकार महिलाले पाउने सुत्केरी बिदा र निजामती कर्मचारीबीच समानता छैन । सुत्केरी बिदाको व्यवस्था भए पनि नियमावलीले बिदाको अवधि तोकेको छ । निजामती कर्मचारीहरूले ९८ दिन सुत्केरी बिदा पाइरहँदा पत्रकार महिलाले भने ६० दिन मात्र पाउँछन् । यो विभेद हटाउन जरूरी छ । मिडिया संवेदनशील क्षेत्र भएको र आवाजविहीनहरूको आवाज भएकाले यस क्षेत्र बढी संवेदनशील हुनुपर्छ । तर मिडिया हाउसभित्र हुने लैङ्गिक असुरक्षालाई सम्बोधन गर्न कानुनमा कुनै व्यवस्था छैन । करारमा पत्रकार नियुक्त गर्ने मिडिया हाउसले निजी सरकारी जुन भए पनि यस्तो बिदा दिएका छैनन् । 'नेपालमा पत्रकार महिलाले भौतिक, डिजिटल, मनोसामाजिक समस्या भोगिरहेका छन् । यसलाई सम्बोधन गर्न सञ्चारसम्बन्धी कानुनी प्रावधानहरू उनीहरूको चासो सरोकारप्रति

^{२७} Kantipur TV HD. 2023. <https://twitter.com/KantipurTVHD/status/1678384079459459073>

^{२८} Kantipur TV HD. 2023. <https://twitter.com/KantipurTVHD/status/1681936461254328321>

सम्बन्धनशील भएको छैन ।^{२९}

उच्च तनाव स्तर, बुलिङ र उत्पीडन, अस्वीकार्य कामको बोझ, कार्यसमय महिलाका लागि उचित नहुनु, कामकाजी आमाहरूलाई पाटटाइम कार्यसमय वा फ्रिलान्सको व्यवस्था नहुँदा पत्रकारिता गरिरहेका महिलाका लागि पेसा सहज छैन । चुनौतीका बीच काम गरिरहेकाहरूलाई नयाँ अवसर, पदोन्नति तथा जिम्मेवारी बाँडफाँटमा समस्या भेल्लुपर्दा उनीहरूको पेसामा बाधा परिरहेको छ ।^{३०}

समान कामका लागि समान तलव भने पनि नेपालमा पे अडिटको व्यवस्था छैन ।^{३१} समान अवसरलाई निर्देशित गर्ने व्यवस्था सरकारी स्वामित्वमा रहेका सञ्चार संस्थाहरूमा भर्खर बन्ने प्रक्रियामा भए पनि निजीलाई समेट्न कुनै स्पष्ट व्यवस्था छैन । श्रमजीवी पत्रकार ऐनले दिएको बिदा सुविधा नै उनीहरूले पाउने विशेष व्यवस्था हो । आइएलओ मेटानिटी कन्भेन्सन १८३ ले सबै महिलालाई १४ हप्तासम्म तलवी बिदाको व्यवस्था हुनेगरी कानूनमा सुधार गर्नुपर्ने भन्छ । यस्तो बिदाबाट फर्कँदा उही वा त्यसैअनुसारको काममा फर्कन पाउने सुनिश्चितता हुनुपर्छ तर नेपालमा पत्रकार महिलाले ६० दिन सुत्केरी बिदा पाउँछन् । त्यो पनि सरकारी सञ्चार संस्थाहरूमा स्थायी दरबन्दी भएका पत्रकार महिलाले मात्र । यसरी हेर्दा सुविधामा महिलाबीच नै विभेद भएको देखिन्छ । भनाइको मतलव करार नियुक्ति लिएकाहरूले सुत्केरी बिदालगायत कुनै पनि सुविधा पाइरहेका छैनन् ।

अनलाइन र अफलाइन आवाजहरू दुवै सुनिने मुलुकमा लोकतन्त्र फस्टाउँछ । तर अहिले पत्रकारहरू अनलाइन आक्रमणको नियमित निशानामा छन् र उनीहरूले पत्रकार र महिलाका रूपमा दोहोरो बोझको सामना गरिरहेका छन् । बलात्कारको धम्की, शारीरिक हिंसा तथा ग्राफिक इमोजीहरू उनीहरूको सामाजिक सञ्जाल र इनबक्सहरूमा आइरहेका छन् । यी आक्रमणले सेल्फ सेन्सरसिप वा त्यो भन्दा पनि खराव अवस्था निम्त्याउँछ । महिलाहरू सार्वजनिक जीवनबाट पछि हट्दै जान्छन् त्यसैले पत्रकार महिलाहरूले भोग्ने अनलाइन र अफलाइन दुवै समस्याको समाधान खोज्नुपर्छ ।

हाम्रो नीतिगत व्यवस्था हेर्ने हो भने पत्रकार महिलाले भोग्ने अनलाइन र अफलाइन समस्याको समाधान दिने प्रावधानहरू निकै कम छन् । गोरखापत्र, रेडियो नेपाल, नेपाल टेलिभिजनलगायतका सञ्चार संस्थासँग सम्बन्धित नियमावलीहरूमा बहुविवाहलाई प्रतिबन्ध लगाउनेलगायतका व्यवस्थालाई सुरक्षाका रूपमा मान्ने हो भने केही प्रावधान छन् । तर पत्रकार महिलाले भोगेका समस्या समाधान गर्न स्पष्ट कानुनी व्यवस्था छैन । विद्युतीय कारोवार ऐनको दफा ४७ मा उल्लिखित व्यवस्थाले मात्र उनीहरूको समस्या समाधान गर्न सक्दैन । महिला उत्तरदायी सञ्चार निर्देशिकाले प्रत्येक सञ्चार माध्यमले समाचार संप्रेषणसम्बन्धी आन्तरिक निर्देशिका बनाएर कार्यान्वयन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरे पनि मडिया हाउसहरूले यस्तो निर्देशिका बनाएर कार्यान्वयन गरेका छैनन् ।

त्यसैले नीतिगत रूपमा लिखित प्रतिबद्धतासँगै कानुन कार्यान्वयन पक्ष पनि महत्त्वपूर्ण कसीका रूपमा उभिएको पाइन्छ । साथै नयाँ निर्माण हुने क्रममा रहेका कानूनहरूलाई लैङ्गिक कोणबाट विश्लेषण गरी मिडियालाई लैङ्गिकमैत्री बनाउने सवाल कानूनकै एक अङ्गका रूपमा आत्मसात गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसो भएमा लैङ्गिक उत्तरदायी कानून निर्माण हुनेछन् जसले संविधानको मर्मलाई समेत आत्मसात गर्नेछ ।

२९. नेपाल वातावरण पत्रकार समूह । सञ्चार गृहका लागि लैङ्गिक नीति प्रतिवेदन । २०७५

३०. IFJ. 2009. Getting the balance right. Gender Equality in Journalism. https://www.ifj.org/fileadmin/images/Gender/Gender_documents/IFJ_Gender_Booklet_Getting_the_Balance_Right_-_English_version.pdf

३१. Ibid

सेन्टर फर मिडिया रिसर्च-नेपाल, मिडिया र नागरिक समाजसँग सम्बन्धित नीतिगत तथा व्यावहारिक पक्षमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने संस्था हो । सेन्टरले मिडिया र नागरिक समाजका विभिन्न पक्षबारे अनुगमन, छलफल, तालिम, गोष्ठी, सेमिनारलगायत कार्य गर्दै आएको छ । सेन्टरले पछिल्लो समय सङ्घीय, प्रादेशिक र स्थानीय सरकारले निर्माण गरेका मिडिया र नागरिक समाजको क्षेत्रलाई संकुचन गर्ने गरी ल्याइएको नीति तथा कानूनहरूका कमी/कमजोरी केलाएर संशोधनका लागि टिप्पणी तथा सुझाव दिँदै आएको छ । समग्रमा, मिडिया एवं नागरिक समाजसँग सम्बन्धित नीतिबारे अध्ययन/अनुसन्धान गर्न चाहनेहरूको सहजता र नीति सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको सरोकार एवं कार्यलाई एकीकृत गरी नीतिलाई समयसापेक्ष र लोकतान्त्रिक बनाउन सहयोग गर्ने उद्देश्यले सेन्टरले नेपाल: मिडिया पोलिसी हब र सिभिक स्पेश पोलिसी हब सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

थप जानकारीका लागि:



सेन्टर फर मिडिया रिसर्च - नेपाल

पो.ब.नं. २४६२२, काठमाडौं, नेपाल
 रुद्रमति मार्ग, अनामनगर, काठमाडौं ।
 इमेल: cmrnepal@butmedia.org
 वेभ: research.butmedia.org