

राजनैतिक सशक्तीकरण र लैङ्गिक उत्तरदायी तथा  
समावेशी शासन प्रवर्द्धनका लागि  
“हामी साथसाथै छौं”

# तालिम निर्देशिका २०८२



## निर्देशिकाको बारेमा

परिचय

तालिम निर्देशिकाको ढाँचा

तालिम निर्देशिका तयार पार्नुको उद्देश्य

निर्देशिका प्रयोगकर्ता

तालिमको विषयवस्तु, विधि र समय

तालिम सामग्री

सहजकर्ताका लागि नोट

# तालिमको विषयवस्तु

## मोड्युल १

### म र मेरो पहिचान

#### स्वागत तथा परिचय

- क. परिचय (मण्डला विधि)
- ख. तालिमको आशा तथा अपेक्षा सङ्कलन
- ग. तालिमको उद्देश्यका बारेमा स्पष्टता
- घ. सिक्ने र सिकाउने वातावरण निर्माण
  - तालिमका लागि सामुहिक नियम तयार
  - तालिम व्यवस्थापन समिति गठन तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट
- ङ. तालिमको विषयवस्तुका बारेमा जानकारी
- च. तालिमपूर्व परीक्षा

## मोड्युल २

### म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

#### म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूका बारेमा साझा धारणाको विकास

१. म को हुँ ? (मेरो पहिचान)
२. मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू
  - क) सामाजिक लैङ्गिक विभेद (परिभाषा, लैङ्गिक भूमिका)
    - विभेद र असमानताको संरचना किन र कसरी कायम गरिन्छ ? (सामाजिक मूल्यमान्यता, जेन्डर स्टेरियोटाइपिड)
    - लैङ्गिक आकार निर्धारण (Gender shaping)
    - लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध
  - ख) लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा (परिभाषा, स्वरूप)
  - ग) पितृसत्तात्मक संरचना (सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक तथा आर्थिक शक्तिसंरचना) विश्लेषण
  - घ) स्रोतमाथिको पहुँच तथा नियन्त्रण
  - ङ) सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक वञ्चितीकरण (परिभाषा, फरक, असर तथा प्रभाव)
    - यसलाई तयार गर्ने वा आकार दिने (शेडाइपिड गर्ने) कार्य केले कसरी गरेको छ ?
  - च) राजनीतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण
    - औचित्य र अन्तरसम्बन्ध

## मोड्युल ३

### म र मेरा अधिकारहरू

#### मेरा अधिकारहरू (एक महिलाका रूपमा, एक जनप्रतिनिधिका रूपमा)

- ती अधिकार सुनिश्चित गर्ने आधारहरू
- क). संवैधानिक अधिकार (संविधान, ऐन/कानून)
  - नेपालको संविधान २०७२
  - स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

ख). अन्तर्राष्ट्रिय आधारहरू

- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८
- महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि १९७९
- आर्थिक, सामाजिक, तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध १९६६
- राजनीतिक तथा नागरिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध १९६६

## मोड्युल ४

### म र मेरो जिम्मेवारी

लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन र सामाजिक रूपान्तरण

- महिला सशक्तीकरण (परिभाषा र तत्व)
- महिलाको ज्ञान, सिप, क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा जोड
- रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व (परिभाषा, औचित्य, सफल कथा)
- महिलाको दृष्टिकोणबाट न्यायको अर्थ (परिभाषा र प्रभाव पार्ने तत्वहरू)

## मोड्युल ५

### म र मेरो दायित्व

लैङ्गिक समावेशी शासन प्रवर्द्धन तथा सामाजिक उत्तरदायित्व

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट र लैङ्गिक जवाफदेहिता
- लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा (परिभाषा, आवश्यकता, औचित्य)
- सुशासन (परिभाषा र आवश्यक तत्वहरू)
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीति, स्वास्थ्य नीतिलगायत आवश्यक नीति तर्जुमा (आवश्यकता, औचित्य)

## मोड्युल ६

### मेरो जिम्मेवारी वहन (निर्वाह) गर्न आवश्यक सिपहरू

- रूपान्तरित नेतृत्वका सिपहरू (योजना तथा बजेट तर्जुमा, उत्प्रेरणा र विवाद व्यवस्थापन, प्रभावकारी सञ्चार)
- स्थानीय तह सभा सञ्चालन विधि र प्रक्रिया
- डिजिटल सुरक्षा

तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन तथा समापन

- समीक्षा
- तालिमपश्चात् परीक्षा
- तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन
- धन्यवाद ज्ञापन तथा समापन

## समीक्षा

### अनुसूचि नं १

- तालिमपूर्व परीक्षा प्रश्नावली
- तालिमपश्चात् परीक्षा प्रश्नावली
- तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन फाराम

# निर्देशिकामा राखिएका ग्राफ/चित्रको विवरण

- ग्राफ नं १ : मण्डला अभ्यासको चित्र  
ग्राफ नं २ : लैङ्गिकताको निष्कर्ष  
ग्राफ नं ३ : मेरो विश्लेषण  
ग्राफ नं ४ : महिलावाद विश्लेषण  
ग्राफ नं ५ : मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू  
ग्राफ नं ६ : लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध  
ग्राफ नं ७ : पितृसत्ताले नियन्त्रण गरेका क्षेत्रहरू  
ग्राफ नं ८ : शक्ति, स्रोत र सत्ता बिचको अन्तरसम्बन्ध  
ग्राफ नं ९ : स्रोतका किसिम  
ग्राफ नं १० : आन्तरिक स्रोत  
ग्राफ नं ११ : बाह्य स्रोत  
ग्राफ नं १२ : स्रोतमाथिको पहुँच तथा नियन्त्रण  
ग्राफ नं १३ : स्रोतमाथिको नियन्त्रण र शक्तिसम्बन्ध  
ग्राफ नं १४ : राजनैतिक स्रोतको विश्लेषण  
ग्राफ नं १५ : समावेशीकरणले तय गर्ने आधारहरू  
ग्राफ नं १६ : मानवअधिकारको अवधारणा  
ग्राफ नं १७ : मानवअधिकारको सिद्धान्त  
ग्राफ नं १८ : मानवअधिकारको सम्बन्ध  
ग्राफ नं १९ : मानवअधिकार र राज्यको दायित्व  
ग्राफ नं २० : अधिकारका स्रोतहरू  
ग्राफ नं २१ : महिला महासन्धिको विशेषता  
ग्राफ नं २२ : समानताको सिद्धान्त  
ग्राफ नं २३ : समानतासम्बन्धी दृष्टिकोण  
ग्राफ नं २४ : राज्यले लिङ्गका आधारमा गर्ने विभेद र हिंसा रोकथामका लागि ध्यान दिनुपर्ने कुरा  
ग्राफ नं २५ : सशक्तीकरण चक्र  
ग्राफ नं २६ : सशक्तीकरण प्रक्रिया  
ग्राफ नं २७ : सशक्तीकरणका खुड्किला  
ग्राफ नं २८ : सशक्तीकरण मापनका सूचकहरू  
ग्राफ नं २९ : शक्तिको रूपान्तरण र क्रमबद्ध परिवर्तन  
ग्राफ नं ३० : रूपान्तरित नेतृत्वको मापन  
ग्राफ नं ३१ : महिलावादी दृष्टिकोणबाट रूपान्तरित महिला नेतृत्व  
ग्राफ नं ३२ : परिवर्तनका तीन आयाम  
ग्राफ नं ३३ : महिलाको न्यायलाई प्रभाप पार्ने तत्व  
ग्राफ नं ३४ : अवधारणाको आत्मसात र व्यवहारमा कार्यान्वयन प्रक्रिया  
ग्राफ नं ३५ : लैङ्गिक तथा समावेशीकरणको आवश्यकता  
ग्राफ नं ३६ : नेतृत्व गर्ने व्यक्तिमा हुनुपर्ने क्षमता

(नोट: निर्देशिकामा राखिएका सबै ग्राफ/चित्रहरू डा.रेणु अधिकारी र पार्वती बस्नेतद्वारा तयार गरिएका हुन् ।)

# तालिम निर्देशिकाको बारेमा परिचय :

यो तालिम निर्देशिका व्यक्ति/म केन्द्रित गरी तयार गरिएको छ। त्यसैले तालिमको सुरुवातदेखि नै आफूले आफूलाई विश्लेषण गर्दै बुझ्न सहज होस् भनी विभिन्न सत्र र ती सत्रभित्र विषयवस्तुहरू राखिएका छन्। तालिमको परिचय, आफ्नो बारेमा विश्लेषण गरी आफ्नै जीवन भोगाइ, संघर्ष, सफलता र अनुभूतिबाट सुरुवात गरिएको छ। त्यसैगरी आफ्ना जीवनलाई प्रभाव पार्ने तत्व, एक जनप्रतिनिधिको हैसियतले आफ्ना अधिकार, जिम्मेवारी, यसलाई पूरा गर्ने कर्तव्य र यसका लागि आवश्यक पर्ने सिपको बारेमा छलफल गर्दै टुङ्गिएको छ। तालिमका हरेक विषयवस्तुहरू महिलावादी दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्ने कोसिस गरिएको छ। त्यसैले यो तालिम निर्देशिका फरक साबित हुनेछ भन्ने अपेक्षा पनि गरिएको छ।

लैङ्गिक उत्तरदायी, संवेदनशील तथा समावेशी शासन व्यवस्थाले, समाजमा लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने वातावरण र आधार तय गर्दछ। यसका लागि समाज र जनताप्रति जवाफदेही र रूपान्तरित नेतृत्वको आवश्यकता पर्दछ। तसर्थ स्थानीय सरकारको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेर शासन व्यवस्था सञ्चालन गर्ने जनप्रतिनिधि, खास गरी महिला उपप्रमुखलाई केन्द्रित गरी उहाँहरूको ज्ञान र क्षमतालाई थप परिष्कृत गर्दै आवश्यकता अनुसारको विशेष सिप विकास गर्ने उद्देश्यले यो तालिम निर्देशिका तयार पारिएको छ।

## तालिम निर्देशिकाको ढाँचा

यस तालिम निर्देशिकामा ६ वटा मोड्युल राखिएका छन्। हरेक मोड्युल किन राखिएका हुन् र यिनमा राखिएका विषयवस्तुको आवश्यकता र औचित्य के हो, भन्ने बारेमा स्पष्ट गरिएको छ। प्रशिक्षकलाई प्रशिक्षित गर्दा सहयोग पुगोस् भनेर मोड्युलभित्र राखिएका विषयवस्तुमा प्रवेश गर्नुअगाडि यो सत्र किन, सत्रको उद्देश्य के ? लगायत विषयवस्तुलाई स्पष्ट गर्न प्रयोग गरिने विधि प्रक्रियाका साथै सहजकर्ताका लागि नोट पनि राखिएको छ।

## तालिम निर्देशिका तयार गर्नुको उद्देश्य :

- लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी शासन व्यवस्थाको अवधारणा स्पष्ट गराउँदै उपप्रमुखहरूको भूमिकालाई थप सशक्त र प्रभावकारी बनाउन आवश्यक पर्ने ज्ञान, सिप, क्षमता अभिवृद्धि गर्न मद्दत गर्ने।

## यो निर्देशिका कसका लागि (प्रयोगकर्ता)

- यो तालिम निर्देशिका स्थानीय सरकारका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू खास गरी महिला उपप्रमुखहरूलाई केन्द्रित गरी तयार गरिएको छ। तर यो निर्देशिकामा राखिएका विषयवस्तु स्थानीय सरकारका अन्य जनप्रतिनिधि, कर्मचारी र सरोकारवालाहरूका लागि पनि उपयोगी हुन सक्छन्।
- यो निर्देशिकाका केही स्थानहरूमा परिवेश र समूह केन्द्रित सामग्रीहरूमा परिवर्तन गरेमा यो सामाजिक रूपान्तरण, लैङ्गिक समानता, समावेशी शासन र सामाजिक उत्तरदायित्वको सवालमा काम गर्ने सरकारी तथा गैर सरकारी संघ संस्थाका प्रतिनिधि र कर्मचारीहरूका लागि पनि उत्तिकै उपयोगी हुन सक्छ।

### तालिमको मुख्य उद्देश्य : स्थानीय

- स्थानीय सरकारका हरेक गतिविधिहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी, समावेशी, जवाफदेही, पारदर्शी, बनाउँदै सामाजिक रूपान्तरण हुन सक्ने वातावरण बन्न रूपान्तरित नेतृत्वको आवश्यकता छ भन्ने कुरालाई आत्मसात गरी व्यवहारमा उतार्न प्रतिबद्ध हुने वातावरण तयार गर्ने ।
- जनप्रतिनिधिहरू र सरकारी कर्मचारीहरूको लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी शासनसम्बन्धी बुझाइमा महिलावादी दृष्टिकोणबाट (सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक) थप स्पष्टताका लागि सहजीकरण गर्न सहयोग पुर्याउने ।

### निर्देशिकामा राखिएका विषयवस्तु, विधि र समय

निर्देशिकामा राखिएका विषयवस्तु, प्रयोग गरिने विधि, प्रक्रिया र समय उपप्रमुखहरूलाई लक्षित गरी राखिएको छ । प्रत्येक सत्रमा विषयवस्तुहरू समूह छलफल, प्रश्नोत्तर, लघु प्रवचन, घटना अध्ययन, मस्तिष्क मन्थन, भूमिका निर्वाह, खेललगायतका विधिहरू जस्ता वयस्क शिक्षण विधि प्रयोग गरी सहजीकरण गर्न सक्ने गरी राखिएको छ । यी विधि र प्रक्रियाले सहभागीहरूले नयाँ ज्ञान आर्जन गर्नुका साथै आफ्ना अनुभव र सिकाइ बाँड्ने अवसर प्रदान गर्नेछन् भन्ने विश्वास गरिन्छ ।

यो निर्देशिका ५ दिनको आवासीय तालिमका लागि तयार गरिएको हो । तर पनि सहजकर्ताले तालिमको अवधि आफ्नो तथा सहभागीहरूको अनुकूलता तथा पृष्ठभूमिअनुसार सत्र विभाजन तथा विषयवस्तुका लागि छुट्याइएको समयमा परिमाणन गर्न सक्नेछन् । यसो गर्दा सहजकर्तालाई सहभागीहरूको स्तर, समय, परिस्थितिअनुरूप गर्न सुझाव दिइन्छ ।

#### तालिम सामग्री :

यो निर्देशिकामा केही तालिम सामग्रीहरू संलग्न छन् तर पनि तालिमलाई थप प्रभावकारी र वस्तुपरक बनाउँदै जीवन्त बनाउनका लागि प्रशिक्षक र तालिम संयोजकले विषयवस्तु अनुसारका सामग्रीहरू तयार गर्न सुझाव दिइन्छ । यसका साथै महिला पुनर्स्थापना केन्द्रद्वारा यही तालिमलाई लक्षित गरी तयार गरिएको हाते पुस्तकसमेत हेर्नु हुन अनुरोध गरिन्छ ।



#### सहजकर्तालाई नोट :

- तालिमको सुरुमा नै तालिमको उद्देश्य, शैलीलगायत विषयवस्तुको बारेमा सहभागीहरूलाई जानकारी गराउने ।
- सहभागीहरूको स्तर अनि अनुभवअनुसार विषयवस्तु, प्रशिक्षण विधि, समय आदि निर्धारण गर्ने । आवश्यक परेमा यहाँ दिइएका विधिहरूमा परिमार्जन पनि गर्ने ।
- विषयवस्तुअनुसार अध्ययन सामग्रीको पूर्व तयारी गर्ने ।
- विषयवस्तुलाई स्पष्ट पार्न आवश्यक प्रस्तुतीकरण विधि, खेल, तथ्याङ्कलगायत आवश्यक सामग्री पहिला नै तर्जुमा गरी तयार राख्ने ।

- हल व्यवस्थापन गर्दा सहभागीहरू सबैलाई सबैले देख्न सक्ने गरी (यु आकारमा) बस्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- समूहकार्य गराउँदा सहभागीहरूलाई द्विविधा नरहने गरी स्पष्टसँग बुझाउने ।
- सबै सहभागीहरूको छलफलमा सक्रिय सहभागिता छ, छैन त्यसमा निगरानी गर्ने ।
- छलफल गरेका विषयवस्तुमा सहभागीहरूको बुझाइ कस्तो रह्यो भनेर दैनिक समीक्षा गर्ने ।
- सहभागीहरूको सुझावअनुरूप अर्को दिनको विधि र प्रक्रियामा आवश्यकताअनुसार परिमार्जन गर्ने ।

# मॉड्यूल ०१



## म र मेरो पहिचान

### स्वागत तथा परिचय

- क. परिचय (मण्डला विधि)
- ख. तालिमको आशा तथा अपेक्षा सङ्कलन
- ग. तालिमको उद्देश्यका बारेमा स्पष्टता
- घ. सिक्ने र सिकाउने वातावरण निर्माण
  - तालिमका लागि सामुहिक नियम तयार
  - तालिम व्यवस्थापन समिति गठन तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट
- ङ. तालिमको विषयवस्तुका बारेमा जानकारी
- च. तालिमपूर्व परीक्षा

# मोड्युल ०१ | म र मेरो पहिचान

## सत्र १ सहभागी

### सिकने सिकाउने वातावरण निर्माणमा यो सत्र किन ?

तालिमको वातावरण सहज भएमा तालिमको उद्देश्य अनुरूपको उपलब्धी प्राप्त गर्न सकिन्छ । तालिममा सहभागी भइरहँदा हरेक सहभागीले आफू पूर्ण व्यक्तिको हैसियतले सहभागी भइरहेको छु भन्ने कुरा अनुभव गर्न पाउनुपर्दछ । सहभागीहरू बिच एक अर्कामा विश्वास र आदर भाव हुनुपर्दछ । यसका लागि तालिमको सुरुवातमै उपयुक्त वातावरण तयार गरिनु पर्दछ । तालिमको सुरुदेखि नै सहभागी र सहजकर्ता बिचमा सकारात्मक सम्बन्ध स्थापित भएमा तालिममा सिकने सिकाउने वातावरण तयार हुनजान्छ । तालिमको महत्त्वपूर्ण पक्ष भनेकै तालिममा सिकेको ज्ञान र सिपलाई सहभागीहरू (प्रशिक्षार्थी) ले आफ्ना जीवनमा र कार्यक्षेत्रमा दुबैमा लागू गर्न सक्नु हो । यसका लागि बहुपक्षीय प्रयासहरू आवश्यक हुन्छन् । यो सत्र यिनै मान्यताहरूलाई केन्द्रमा राख्दै सहभागीहरू र सहजकर्ता बिच एक अर्कालाई नजिकवाट चिन्न र सुमधुर सम्बन्ध बनोस् भन्ने उद्देश्यले राखिएको हो ।

### १. परिचय:

सहभागीहरूले आफ्नो जीवन विश्लेषण गरी आफ्ना चाहना, जीवन भोगाइ सोच, धारणा आदि पक्षमा सामाजिकीकरण प्रक्रियाले कसरी प्रभाव पारेका रहेछन् भन्ने बारेमा स्पष्ट हुन सके उनीहरूले सहजै परिवर्तनमुखी सन्देश आत्मसात गर्नसक्छन् । त्यसैले यो सत्रमा पहिलो परिचयात्मक क्रियाकलाप नै सहभागीहरूले आफ्नो जीवन आफैँ विश्लेषण गरेर आफू अनि आफ्ना साथीलाई सामाजिक विभेदले (लैङ्गिकता) कसरी प्रभाव पारेको रहेछ भनी मनन गर्न सक्नु भन्ने उद्देश्य राखिएको छ ।

**उद्देश्यहरू:** यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूमा निम्न कुराहरू भएका हुनेछन् :

- सहभागीहरू एक अर्कासँग परिचित हुनुका साथै एक अर्काको भावना बुझी सम्मान गर्ने वातावरण तयार हुने
- सिकने र सिकाउने वातावरण तयार गर्ने सिपको विकास भएको हुने
- सामाजिकीकरणको प्रक्रियामा मानिसभित्र कसरी महिलापन, पुरुषपन अनि तीसँग जोडिएका अवधारणाहरू विकसित हुँदै जान्छन् भन्ने वास्तविकता महसुस गरी तिनलाई सम्बोधन गर्न कहाँ र कसरी काम गर्नुपर्ने रहेछ भन्ने सोचको विकास भएको हुनेछ ।



**समय:**

३ घण्टा ३० मिनेट

### विषयवस्तुहरू

विषयवस्तुहरू	समय
सहभागीहरूको आशा/अपेक्षा सङ्कलन	१० मिनेट
तालिमको उद्देश्य	१० मिनेट
तालिम सञ्चालन गर्दा आवश्यक पर्ने नियमहरू	१० मिनेट
सहभागीहरूको परिचय	३ घण्टा

**क. विषय: परिचय****उद्देश्य:**

- सामाजिकीकरणको प्रक्रियामा मानिलाई महिलापन र पुरुषपनका धारणाहरू कसरी आत्मसात गराइन्छन् भन्नेमा स्पष्ट भई अरूलाई स्पष्ट गराउन सक्नेछन् ।
- एक अर्कासँग परिचित हुनेछन् ।

**विधि**

मण्डला अभ्यास

**प्रशिक्षण सामग्री**

A4 साइज पेपर, कलर पेन्सिल, साइनपेन, इरेजर, पेन्सिल कटर .....

**समय**

३

घण्टा

**क्रियाकलाप :****चरण १**

- सहभागीहरूलाई मण्डला अभ्यासको बारेमा जानकारी गराउने ।
- सबै सहभागीहरूलाई पाँच मिनेटसम्म आँखा बन्द गर्न लगाउने र आफ्ना जीवनमा घटेका महत्त्वपूर्ण घटनाहरू सम्झन लगाउने ।

**चरण २**

- सबै सहभागीहरूलाई सेतो स्केच वा ब्द साइजको कागज दिने र विचमा विभिन्न किसिमका रङ्गिन कलरहरू राखिदिने ।
- पेन्सिल तथा कलरको माध्यमबाट चित्रमा आफूले चाहेको रङ्ग भर्नु भनेर भन्ने ।
- यो अभ्यासका लागि सहभागीहरूलाई ३० मिनेटको समय दिने ।

**चरण ३**

- सहभागीहरूलाई आँखा खोल्न अनुरोध गर्दै अब आँखा बन्द गर्दा सम्भिएका जीवन भोगाइका पाटाहरूलाई यो कागजमा चित्रको माध्यमबाट उतार्न लगाउने ।
- मण्डला तयार भइसकेपछि सहभागीहरूलाई पालैपालो अगाडि गएर प्रस्तुतीकरणका लागि अनुरोध गर्ने । मण्डलाको प्रस्तुती गर्दा आफ्नो नाम, ठेगाना, समूह तथा संस्थाको नाम र पद जस्ता कुराहरू पनि भन्नु अनुरोध गर्ने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

- सहभागीहरूलाई मण्डला बनाउने समयमा केही समस्या भएमा सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसारको सहयोग गर्ने ।
- सबै सहभागीको प्रस्तुतीकरण सकिएपछि उनीहरूबाट आएका कुराहरूलाई जोड्दै यो विधिबाट परिचय गराउँदा प्राप्त अनुभव सङ्कलन गर्ने र उनीहरूबाट आएको कुराहरूलाई आधार मानी विषयवस्तुलाई जोड्ने ।

**नोट:** मण्डला अभ्यास प्रक्रियाको विस्तृत जानकारी यसको पछाडि पाठ्य सामग्रीमा राखिएको छ ।

### ख. विषय: सहभागीहरूको आशा/अपेक्षा सङ्कलन



विधि  
अभ्यास



### प्रशिक्षण सामग्री

मेटाकार्ड, साइनपेन, न्युजप्रिन्ट, मास्किङ टेप, चार्टपेपर, पुसिपन, बोर्ड



समय  
१०  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

#### चरण १

- सहजकर्ताले सहभागीहरूका लागि तालिममा राखिएका आशा/अपेक्षा सङ्कलनका लागि मेटाकार्ड र पेन बाँड्ने ।
- हरेक सहभागीहरूलाई एउटा मेटाकार्डमा यस तालिमबाट आफूले के सिक्ने चाहना गरेको हो त्यो लेख्न अनुरोध गर्ने ।
- मेटाकार्डमा लेख्दा शब्दमा लेख्न र ठुलो अक्षरमा लेख्न लगाउने ।
- लेख्न नजान्ने सहभागी छन् भने उनीहरूलाई भन्न लगाउने । सहभागीले भनेका कुरा सहजकर्ताले न्युजप्रिन्ट वा बोर्डमा (उपलब्धताअनुसार) टिप्पै जाने ।

#### चरण २

- लेखिएका मेटाकार्डहरू सङ्कलन गरी सफ्टबोर्ड वा न्युजप्रिन्ट/चार्ट पेपरमा टाँस्दै जाने ।
- त्यसपछि सहभागीहरूबाट प्राप्त (आशा) अपेक्षालाई सहजकर्ताले पालैपालो पढेर सुनाउने ।
- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई तालिममा छलफल गर्ने विषयवस्तुको बारेमा विस्तृत रूपमा जानकारी गराउँदै अभ्यासको अन्त्य गर्ने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

- सहभागीहरूबाट मेटाकार्ड लिइसकेपश्चात् एक अर्कासँग मिल्दाजुल्दा (आशा) अपेक्षालाई एकै लाइनमा राख्ने । कुन कुन विषयमा बढी छलफल गर्न आवश्यक छ वा यो तालिममा कुन कुन विषयमा छलफल गरिनेछ भनेर स्पष्ट गर्दै समय भएमा तपाईंहरूबाट आएका यी अन्य विषयमा पनि छलफल गर्ने कोसिस गरौंला भनी स्पष्ट गर्ने ।
- तालिमको विषयवस्तुभन्दा फरक विषयलाई अर्को चार्टपेपरमा (पार्किङ लटका रूपमा) लेखेर टाँस्ने ।

### ग. विषय: तालिमको उद्देश्य



प्रशिक्षण विधि

लघु प्रवचन



समय  
१०  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

चरण १

- सहजकर्ताले तयार गरेको तालिमको उद्देश्यहरूलाई न्युजप्रिन्ट वा प्रोजेक्टरको सहयोगबाट सहभागीहरूमाझ स्पष्ट गर्ने ।
- उद्देश्यअनुरूप तालिम हुँदा सहभागीहरूले यो तालिमबाट लिएको अपेक्षा पूरा हुन्छ कि हुँदैन ? भनी प्रश्न गर्ने ।
- यी उद्देश्यले नसमेटेका केही अपेक्षाहरू भएमा तालिमको समय र परिधिभित्र भ्याएसम्म पूरा गरिनेछ भनी जानकारी गराउँदै अभ्यासको अन्त्य गर्ने ।

(नोट: तालिमको उद्देश्य पछाडि पाठ्यसामग्रीमा राखिएको छ ।)

## घ. विषय: सामुहिक नियम निर्माण



प्रशिक्षण विधि  
मस्तिष्क मन्थन



प्रशिक्षण सामग्री  
न्युजप्रिन्ट, मार्कर



समय  
१५  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

- सम्भावित नियमहरू के के हुन सक्छन् भनी सहभागीहरूलाई मस्तिष्क मन्थन गर्न लगाउने ।
- सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरूलाई न्युजप्रिन्टमा टिप्ने । आवश्यक परे सहभागीहरूसँग सहमती लिई सहजकर्ताले सामुहिक रूपमा बनाएका नियमहरू सबैले पालना गर्नेछौं भनी प्रतिबद्धता जाहेर गर्न लगाउने ।

### पाठ्य सामग्री :

#### विषयवस्तु

परिचय : मण्डला अभ्यास प्रक्रिया

सहभागीहरूको आशा/अपेक्षा सङ्कलन

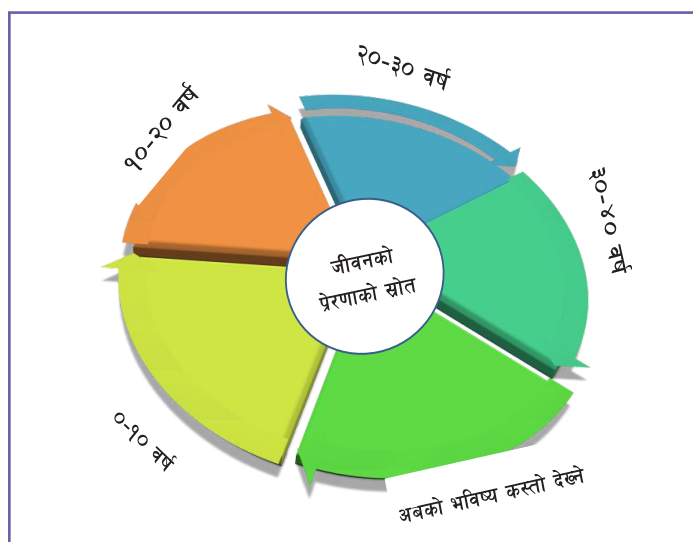
तालिमको उद्देश्य

तालिम सञ्चालन गर्दा आवश्यक पर्ने सामुहिक नियम तयार

तालिम व्यवस्थापन समिति गठन तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट

तालिमपूर्व परीक्षा

### क) मण्डला अभ्यास



ग्राफ नं १ : मण्डला अभ्यासको चित्र

**प्रक्रिया :**

- सबै सहभागीहरूलाई पाँच मिनेटसम्म आँखा बन्द गर्न लगाई आफ्ना जीवनमा घटेका महत्त्वपूर्ण घटनाहरू सम्झन लगाउने । त्यसपछि आँखा खोल्न अनुरोध गर्दै अब आफूले आँखा बन्द गर्दा सम्झिएका आफ्ना जीवनमा घटेका महत्त्वपूर्ण घटनाहरूलाई यो कागजमा चित्रको माध्यमबाट उतार्ने भनेर स्पष्ट गर्ने ।
- सबै सहभागीहरूलाई सेतो स्केच वा ब्द साइजको कागजमा माथिको चित्रअनुसार क्रमशः ० देखि १०, १० देखि २०, २० देखि ३०, ३० भन्दा माथि र आफूले हेर्न चाहेको संसार गरी पाँच भागमा बाँड्न लगाउने । बिचमा अर्को सानो गोलो घेराभित्र प्रेरणाको स्रोत लेख्न लगाई अन्य विभाजन गरिएका भागहरूमा कलरको सहायताले आफ्ना वास्तविक जीवन भोगाइ चित्रमा उतार्न लगाउने ।
- याद गर्नुहोस्, यसमा अक्षर लेख्न पाइँदैन भनी जानकारी गराउने । पेन्सिल तथा कलरको माध्यमबाट चित्रमा आफूले चाहेको रङ्ग भर्न लगाउने ।
- सहभागीहरूलाई मण्डला बनाउने समयमा केही समस्या भएमा सहजकर्ताले आवश्यकताअनुसार सहयोग गर्ने ।
- मण्डलाको प्रस्तुतीकरण (जीवनको भोगाइ, अनुभूति) गर्दा कतिपय सहभागीहरू बिचमा आफूलाई नियन्त्रण गर्न नसक्ने अवस्था पनि उत्पन्न हुनसक्छ । यदि यस्तो अवस्था आएमा सहजकर्ताले रोक्यो, उनलाई उक्त स्थितिबाट बाहिर ल्याउनु आवश्यक हुन्छ ।
- सबै सहभागीको प्रस्तुतीकरण सकिएपछि उनीहरूबाट आएका कुराहरूलाई जोड्दै यो विधिबाट परिचय गराउँदा प्राप्त भएको उनीहरूको अनुभव सङ्कलन गर्ने र उनीहरूबाट आएका कुराहरूलाई आधार मानी विषयवस्तुलाई जोड्ने ।

**याद गर्ौं**

यस तालिममा लैङ्गिक विभेदले कसरी मानिसको काम गर्ने वातावरणमा प्रभाव पार्दछ भन्ने बारे स्पष्टता ल्याउनु जरुरी हुन्छ । कहिलेकाहीँ प्रशिक्षकले बाहिरी ज्ञान, जस्तै पावर प्वाइन्ट, न्यूजप्रिन्ट वा अन्य कुनै श्रव्य दृश्य सामग्रीको प्रयोगले मात्रै सहभागीहरूमा त्यस्ता तथ्यहरूलाई भित्रैदेखि स्वीकार गर्ने वातावरण तयार नहुन पनि सक्छ ।

कतिपयलाई यो यथार्थतमा आधारित नभई बाहिरबाट थोपरिएको ज्ञान हो भन्ने लाग्न पनि सक्दछ । यदि यस्तो बफाइ भएमा उनीहरूभित्र सामाजिकीकरणको प्रक्रियामा बनेका धारणाहरू परिवर्तन हुन सक्दैनन् । त्यसले उनीहरूले गर्ने काममा प्रभाव पार्दछ । त्यसैले सहभागीहरूलाई सुरुमै आफ्नो जीवनलाई विश्लेषण गरी आफूलाई नै विभेदपूर्ण सामाजिकीकरणले प्रभाव पारेको छ भन्नेमा स्पष्ट हुने वातावरण बनेमा उनीहरूभित्र रहेको धारणामा परिवर्तन गर्न सहज हुन्छ । यसका साथै सहभागीहरूलाई आफूले हेर्न चाहेको संसारका बारे कल्पना गर्न लगाई स्पष्ट बनाउन सक्दा यो कार्यक्रम अन्तर्गत आफूले गर्ने कामहरू कुनै परियोजनाको लागि मात्र नभई सामाजिक रूपान्तरणका लागि हो । आफूले देख्न चाहेको समाज बनाउने प्रयास हो, भन्ने कुरा विश्वास दिलाउन सहज हुन्छ । अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष जुन व्यक्तिभित्र क्षमता हुन्छ ऊ आफ्नो लागि आफैँ प्रेरणाको स्रोत पनि हुन सक्दछ । उसका परिवारका सदस्य, छिमेकी तथा साथीहरू पनि प्रेरणाका स्रोत हुन सक्दछन् । त्यसैले परिवर्तन गर्न हामीले सधैंकै बाहिरको व्यक्ति खोज्नुपर्छ भन्ने पनि छैन । आफूभित्र र आफ्ना वरिपरि रहेका प्रेरणाका स्रोत खोज्नुपर्दछ भन्नेमा स्पष्टता हुनु पर्दछ ।

यस प्रकारको अभ्यासले सहजकर्तालाई सहभागीहरूको पारिवारिक तथा उनीहरूको परिवेश र चाहनाका बारेमा थाहा हुनुका साथै तालिमको विषयवस्तुसँग सम्बन्धित ज्ञानको स्तर कस्तो रहेछ भन्ने बारेमा पनि स्पष्ट जानकारी हुन सक्दछ । साथै सहभागीहरूलाई एक अर्कासँग परिचित हुन सघाउ पुग्दछ ।



## सहजकर्तालाई जानकारी

समण्डला विधिबाट परिचय गराउँदा ध्यानमा राख्नुपर्ने प्रमुख कुराहरू :

यस प्रकारको विश्लेषणमा सहजकर्ताले सहभागीहरूसमक्ष अभ्यासको बारेमा तथा यो अभ्यास गर्नुको उद्देश्य बारे स्पष्ट रूपमा बताउनुपर्दछ । हामी सधैं अन्य व्यक्तिहरूका दुःख पीडा तथा खुसीका कुराहरू सुनिरहेका हुन्छौं तर हाम्रा आफ्ना कुराहरू भन्नका लागि तथा आफ्नै बारेमा खुलेर कुरा गर्ने वातावरण पाएका छैनौं । आफ्ना विगतलाई फर्केर हेर्दा यहाँसम्म आइपुग्दाको हाम्रो जीवन संघर्षमय छ । यस्ता संघर्षहरू फरक फरक व्यक्तिका लागि फरक फरक हुन सक्छन् । तर यसको जडका रूपमा भने समाजमा हाम्रो लिङ्गलाई दिइएको स्थान, त्यसका आधारमा बनाइएका नीति नियमहरूले हाम्रो जीवन प्रभावित भइरहेको हुन्छ । जीवनका संघर्षहरू तिनै कुराहरूलाई चुनौती दिँदै अगाडि बढ्छन् ।

एक अर्काको जीवन भोगाइका बारे प्राप्त जानकारीले हामीमा आत्मबल बढाउन सहयोग गर्दछ, भन्ने उद्देश्यले यो अभ्यास गराइएको हो भन्ने बारेमा जानकारी दिनु आवश्यक छ । यहाँ गरिएका सबै कुराहरू गोप्य राख्नुपर्नेछ भन्ने बारे तालिमको सुरुवातमै सबै सहभागीहरूलाई स्पष्ट बनाउँदै सहमत गराउनु पर्नेहुन्छ ।

**नोट :** आवश्यकता, समय र स्थान हेरी सहजकर्ताले परिचय गराउँदा अरू विधिहरू पनि प्रयोग गर्न सक्नेछन् । याद राख्नुहोस्, यस विधिबाट परिचय गराउँदा समय धेरै लाग्न सक्छ । परिचयका लागि सुरक्षित स्थान आवश्यक हुन्छ । केही सहभागीहरू भावनात्मक हुन सक्छन्, त्यसका लागि सुरुदेखि नै आफ्नो तयारी (जस्तै पानीको व्यवस्था, टिस्युको व्यवस्था आदि) गर्नुपर्ने हुन्छ ।

अन्त्यमा, सहभागीहरूलाई हामीभित्र विविधता छ । यस्ता विविधताभित्र पनि हामीमा एकता छ । हामी यो सामाजिक संरचना, मूल्य र मान्यताबाट विभेदित भएका छौं । हाम्रो पहिचान आफूले चाहे जस्तोभन्दा पनि समाजले चाहे जस्तो बनाइएको छ । बिना इच्छा हामी आफ्नो जीवनलाई अरुकै निर्देशनमा चलाइरहेका छौं । त्यसले गर्दा कतिपय स्थितिमा आफैँलाई पनि गाह्रो भएको हुनसक्छ । समाजले हामीलाई दिएको महिल, पुरुष वा अन्य लिङ्गीको पहिचानअनुरूप नै आफूलाई ढाल्नुपर्ने हुन्छ, जुन मन नपरेको पनि हुन सक्दछ । त्यसले हाम्रो व्यक्तित्वमा प्रभाव पार्दछ । हामीभित्र विभिन्न खाले कुण्ठाले जन्म लिन सक्दछ । त्यसैले यो नियन्त्रणलाई हटाउन र विभेदलाई चिर्न जरुरी छ । यसका लागि संरचनागत परिवर्तन आवश्यक हुन्छ । सामाजिकीकरणका प्रक्रियाहरूमा परिवर्तन आवश्यक छ । यसका लागि सङ्गठित भई काम गर्नुपर्दछ, भन्ने बारे स्पष्ट गराउँदै छलफल अगाडि बढाउनु पर्दछ ।

## ख) अपेक्षा सङ्कलन

यस अभ्यासले सहजकर्तालाई सहभागीले तालिमबाट के चाहना गरेका छन् भन्ने बारेमा जानकारी दिन्छ । सहजकर्ताले सुरुमै के के आशा/अपेक्षा पुरा हुन सक्छन् र के हुन सक्दैनन् ? छलफल गर्न नसक्ने विषयमा कसरी जानकारी दिने कोसिस गरिनेछ, भन्ने कुराहरू प्रष्टसँग राख्नुपर्दछ । यस प्रक्रियाले तालिमलाई सहज र सरल बनाउन सहयोग पुग्दछ ।



### सहजकर्तालाई जोड :

तालिमको अन्तिम दिन मूल्याङ्कनको समयमा सहभागीहरूले राखेका अपेक्षाहरू पुरा हुन सके कि सकेनन् भनेर सुरुको दिनमा सङ्कलन गरेका अपेक्षाहरूलाई एकातिर अगाडि राख्ने र तालिम अवधिमा छलफल गरिएका विषयवस्तु अर्कोतिर राखी पढेर सुनाउँदा अझ राम्रो र स्पष्ट हुन्छ ।

### ग) तालिमको उद्देश्य :

- म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूको बारेमा महिलावादी दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्न सक्ने सिप विकास गर्ने ।
- रूपान्तरित नेतृत्व र यसका तत्वहरूमा स्पष्ट पाउँदै सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक रूपान्तरणका लागि महिला नेतृत्वको भूमिकालाई थप सशक्त बनाउन सहजीकरण गर्ने ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी शासन व्यवस्थाको लागि उपप्रमुखहरूको भूमिका, जिम्मेवारी वा दायित्व के हुन सक्छ र यसलाई बलियो बनाउन के कुरामा ध्यान दिनुपर्छ भन्नेमा स्पष्ट गर्दै साझा बुझाइ स्थापित गर्ने ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी शासन व्यवस्थालाई सुदृढ बनाउन महिला नेतृत्वको सिप विकास गर्ने ।

### घ. विषय : तालिमको सामुहिक नियम निर्माण

- तालिम अवधिभर सिकने र सिकाउने वातावरणलाई सहज र प्रभावकारी बनाउन सहभागीहरूसँगको समझदारीमा आवश्यक सामुहिक नियमहरू तयार गर्ने ।
- सामुहिक रूपमा बनाइएका नियमहरू सबैले पालना गर्छौं भनी सहजकर्ताले प्रतिबद्धता व्यक्त गर्न लगाउने ।
- आवश्यक भएमा सहजकर्ताले सहभागीहरूसँग सहमती लिँदै बुँदा थप गर्ने ।  
नियमहरू लेखिएको न्युजप्रिन्टलाई सबैले देख्ने गरी भित्तामा टाँस्ने ।



### सहजकर्तालाई जोड :

तालिमका सहभागीहरू प्रायः फरक फरक पृष्ठभूमिबाट आएका हुन्छन् । हरेक सहभागीहरूको आआफ्नो घर, समाज, समुदाय, सङ्घ संस्था, काम गर्ने तौर तरिकाहरू, मान्यता, व्यक्तिहरूका बिच हुने सम्बन्धहरू फरक फरक हुन्छन् । यसको प्रत्यक्ष प्रभाव उनीहरूको व्यवहारमा पर्दछ । यस्ता खालका व्यवहारहरूले तालिममा असर पर्दछ । त्यसैले तालिमको सुरुवातमै सबै सहभागीहरूद्वारा सहभागितामूलक पद्धतिले नियम तयार गरिएको खण्डमा उनीहरू बिच साना विवाद वा मनमुटाव हुँदैनन् । सबै एक अर्कामा खुलस्त भई तालिम सुचारु रूपले अगाडि बढ्छ ।

### उदाहरणका लागि

तालिम अवधिभरका लागि केही नियमहरू निम्न हुन सक्दछन् ।

- (पालैपालो बोल्ने) । कुनै जिज्ञासा वा प्रश्न भएमा पालैपालो हात उठाई सङ्केत गरेर मात्र बोल्ने ।
- एक अर्कालाई आदर गर्ने ।
- समयको पालना गर्ने ।

- कसैले कसैका बारेमा अनावश्यक टीका टिप्पणी नगर्ने ।
- गोपनीयता कायम गर्ने ।
- मोबाइल साइलेन्टमा राख्ने ।
- तालिम स्थलभित्र गरिएका व्यक्तिगत कुराहरू बाहिर नलैजाने ।
- कुनै पनि छलफललाई व्यक्तिगत रूपले नलिने ।
- कसैले कसैलाई लाञ्छना नलगाउने वा होच्याएर नबोल्ने इत्यादि ।



### याद गरौं

यस्ता नियमहरू सहभागितामूलक पद्धतिबाट बनाउनु पर्दछ । सहजकर्ताले पहिलेदेखि लेखेको न्युजप्रिन्ट भुण्ड्याएर छलफल गराइयो भने सहभागीलाई नीति नियमहरू आफूमाथि थोपरिएको जस्तो लाग्न सक्दछ । यसमा सतर्क हुँदै तालिम अवधिभर पालना गर्नुपर्ने नीति नियमहरू अत्यन्तै सहभागितामूलक पद्धतिबाट सबैको सहमतीमा तयार गर्नुपर्ने हुन्छ ।

## इ) तालिम व्यवस्थापनका लागि विभिन्न समितिहरूको गठन तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट

- सहजकर्ताले तालिम अवधि भरका लागि प्रतिवेदन, मूल्याङ्कन, व्यवस्थापन र मनोरञ्जन समूहको आवश्यकता बारे बताउँदै सबैको सहमतीबाट उल्लेखित समिति/समूह बनाउने ।
- हरेक दिनका लागि फरक फरक व्यक्ति/समूहलाई जिम्मेवारी बाँड्ने ।
- प्रत्येक समिति/समूहको नाम न्युजप्रिन्टमा लेख्ने र सबैले देख्ने ठाउँमा टाँसी पढेर सुनाउने ।

### चरण १

सबै व्यवस्थापक, प्रतिवेदक, मूल्याङ्कन, र मनोरञ्जन समिति/समूहलाई तालिमको दौरानमा उनीहरूको भूमिका तथा जिम्मेवारीका बारेमा प्रष्ट जानकारी दिने ।

- नियमहरू तालिम अवधिभर नै लागू हुनेछन् र यसलाई पूर्ण रूपले कार्यान्वयन गर्न हामी सबै जिम्मेवार हुनेछौं, भन्ने प्रतिबद्धता लिने ।
- हरेक दिन तालिमको सुरुवात सचेतकले सबै सहभागीहरूलाई स्वागत गर्दै सुरु गर्नुपर्छ । सचेतकले नै तालिम मूल्याङ्कन र प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्न लगाउनु पर्दछ भन्ने बारेमा स्पष्ट गर्ने ।
- त्यसैगरी सहभागीहरूसँग सामुहिक छलफल गरी तालिमको समय तालिका निर्माण गर्ने (तालिम सुरुवात, खाना नास्ताको समय, तालिमको समापन, मनोरञ्जन तथा अन्य गतिविधिको समय निर्धारण)।

## तालिम व्यवस्थापन तथा जिम्मेवारी बाँडफाँटको नमूना

क्र.सं	मिति	व्यवस्थापक/सचेतक	प्रतिवेदन समूह	मूल्याङ्कन समूह	तालिम व्यवस्थापन	मनोरञ्जन समूह

### टोली प्रमुख वा व्यवस्थापकको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी

- सबै सहभागीहरूले नियम पालना गर्न सक्ने वातावरणको सिर्जना गर्ने ।
- सहभागीहरूको सिकाइको आवश्यकता हेरी गर्नुपर्ने कुराहरूको पहल गर्ने ।
- व्यवस्थापन सुदृढ गर्ने र सहजकर्तालाई आवश्यकताअनुसार सहयोग गर्ने ।

### प्रतिवेदन टिम

- प्रत्येक दिनको तालिम सत्रको उद्देश्य, विषयवस्तुमा के सिकाइ भयो, स्पष्ट भयो कि भएन जस्ता कुराको टिपोट गर्ने ।
- छोटो र स्पष्ट रूपमा सिकेका कुराहरू भोलिको पुनरावलोकनका लागि तयार गर्ने र प्रस्तुत गर्ने ।
- प्रस्तुतीकरण गर्दा सहभागी र सहजकर्ताबाट सुझावहरू आएमा उक्त सुझावहरूलाई समावेश गरी प्रतिवेदन हस्तान्तरण गर्ने ।

### चरण २



#### सहजकर्तालाई जोड :

सहभागीहरूको जिम्मेवारी बाँडफाँटपश्चात् सुरुमा नै प्रतिवेदन तयारी टिम र मूल्याङ्कन गर्ने टिमले के के कुरामा ध्यान दिनुपर्छ भनेर जानकारी गराउने ।

प्रतिवेदन लेख्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू	मूल्याङ्कन गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>पृष्ठभूमि</li> <li>तालिमको उद्देश्य</li> <li>छलफल गरिएको विषय वस्तु</li> <li>छलफल गर्दा प्रयोग गरिएको विधि</li> <li>प्रक्रिया (हरेक वस्तुलाई कसरी प्रस्तुत गराइयो, त्यसमा के के थिए, बुझाइ के रहयो ? छोटोमा सिकाइ)</li> <li>प्रतिवेदन लेख्ने व्यक्तिको दृष्टिकोणबाट उक्त दिनको विश्लेषणसहित निष्कर्ष</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>पृष्ठभूमि र तालिमको उद्देश्य</li> <li>विषयवस्तु</li> <li>विषय वस्तुलाई स्पष्ट गर्न प्रयोग गरिएको विधि तथा प्रक्रिया कस्तो लाग्यो</li> <li>विषयवस्तुका लागि आफूलाई दिइएको समय पर्याप्त थियो, थिएन</li> <li>विषयवस्तुमा स्पष्टता भयो कि भएन</li> <li>प्रशिक्षण शैली स्पष्ट र सरल थियो वा जटिल भयो</li> <li>समग्र व्यवस्थापन</li> <li>सुझाव</li> </ul>

## च) तालिमपूर्व परीक्षा

- सहजकर्ताले तालिमपूर्व परीक्षाका लागि सर्वप्रथम सहभागीहरूलाई जानकारी गराउँदा “यो नम्बर आउने वा पास फेल हुने परीक्षा नभएकाले यसका लागि सङ्कोच मान्नु नपर्ने” भनी स्पष्ट जानकारी गराउने ।
- पहिला नै तयार गरी राखिएको पूर्वपरीक्षा प्रश्नावली सहभागीहरूलाई वितरण गर्ने ।
- प्रश्नावली भर्नाका लागि २० मिनेटको समय दिने ।
- सहभागीहरूले भरेका प्रश्नावलीहरू सङ्कलन गर्ने ।

तालिमपूर्व परीक्षा लिनुको मुख्य उद्देश्य सहभागीहरूलाई तालिमको विषयवस्तुमा जानकारी कति छ, भन्ने बुझ्नु हो । यस्तो जानकारीले सहजकर्तालाई तालिमका लागि कुन स्तर, विषय र कति गहन रूपमा जानु पर्दछ, भन्ने जानकारी दिन्छ । यस्तो जानकारी पहिले नै भएमा सहजकर्ताले तालिम अभि प्रभावकारी बनाउन सक्दछन् ।



### सहजकर्तालाई नोट :

तालिमको सुरुवातमा नै यस तालिममा हरेक सवाललाई महिलावादी दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गरिनेछ, भनी स्पष्ट गर्दै महिलावादको अवधारणाको बारेमा छोटो जानकारी गराउँदा राम्रो हुनेछ ।

# मॉड्युल ०२



## म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूका बारेमा साझा धारणाको विकास

१. म को हुँ ? (मेरो पहिचान)

२. मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

क) सामाजिक लैङ्गिक विभेद (परिभाषा, लैङ्गिक भूमिका)

- विभेद र असमानताको संरचना किन र कसरी कायम गरिन्छ ? (सामाजिक मूल्यमान्यता, जेन्डर स्टेरियोटाइपिड)
- लैङ्गिक आकार निर्धारण (Gender shaping)
- लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध

ख) लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा (परिभाषा, स्वरूप)

ग) पितृसत्तात्मक संरचना (सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक तथा आर्थिक शक्तिसंरचना) विश्लेषण

घ) स्रोतमाथिको पहुँच तथा नियन्त्रण

ङ) सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक वञ्चितीकरण (परिभाषा, फरक, असर तथा प्रभाव)

- यसलाई तयार गर्ने वा आकार दिने (शेडाइपिड गर्ने) कार्य केले कसरी गरेको छ ?

च) राजनीतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण

- औचित्य र अन्तरसम्बन्ध

## मोड्युल ०२ | म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

### यो मोड्युल किन ?

सामाजिक-राजनीतिक एवं सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमिसँगै समाजमा स्थापित सामाजिक मूल्यमान्यताहरूले हरेक व्यक्ति, समूह वा लिङ्गको मानवअधिकार उपभोग गर्ने क्षमतालाई प्रभावित पारेको हुन्छ। सामाजिक संरचनालाई टिकाइराख्न परिवार, समाज वा समुदायमा विभिन्न प्रकारका मूल्य मान्यता तयार गरिन्छन्। त्यस्ता मूल्यमान्यता, सोचहरू आदिलाई मानिसले आफ्ना सामाजिकीकरणको प्रक्रियासँगै आत्मसात गर्दै आफ्ना व्यवहारमा लागू गर्छन्। परिणामस्वरूप व्यक्ति, समूह र लिङ्गहरूका विचमा र समूह समूहका विचमा असमान शक्तिसम्बन्ध स्थापित हुन जान्छ। यसप्रकार स्थापित असमान शक्तिसम्बन्धका कारण एक व्यक्ति अर्को व्यक्तिबाट र एक समूह अर्को समूहबाट हेपिएको, पछाडि पारिएको, सामाजिक रूपमा वञ्चितीकरणमा पारिएको, आफूलाई शोषित, विभेदित, निनियन्त्रित गरिएको महसुस गर्न थाल्दछन्। आफूलाई कमजोर ठान्न पुग्दछन्। यो सबै ठाउँ र समूहमा एउटै प्रकृतिको भए तापनि एउटै रूपमा देखिन्छ भन्ने छैन। यसलाई समय, स्थान, अवस्था र बुझाइले पनि फरक पार्न सक्छ। त्यसैले आफूले आफूलाई गहन विश्लेषण गर्दै कहीं म पनि विभेदपूर्ण मूल्यमान्यताबाट विभेदमा त छैन वा आफूले नजानिकनै आफूभित्र रहेको विभेदपूर्ण मूल्यमान्यताका कारण कसैलाई विभेद त गरिरहेको छैन, भन्ने कुरामा आफूलाई प्रश्न गर्नु आवश्यक हुन्छ। यस सन्दर्भमा आफूभित्र रहेको आफूलाई विश्लेषण गर्न सक्ने सिपको विकास गर्नु अपरिहार्य हुनजान्छ। त्यस विषयमा आफूले निम्न प्रश्नको जवाफ खोज्नु पर्छ।

१. परिवार, समूह तथा समाजमा किन मेरो समान हैसियत छैन ?
२. मेरो नेतृत्व वा निर्णयलाई किन सहज रूपमा स्वीकार गरिँदैन ?
३. कुन कुन कुराले मलाई समस्या पारिरहेको छ वा प्रभाव पार्ने तत्वहरू के के हुन् ?
४. यस्ता विभेद र असमानतामा आधारित संरचना किन, कसरी र कसद्वारा तयार गरिन्छन् ?
५. यिनमा परिवर्तन गर्न मैले कहाँबाट के गर्नुपर्दछ ? मलाई कसको सहयोग चाहिन्छ ? कस्ता कार्यक्रमहरू आवश्यक हुन सक्छन् ?

यी प्रश्नहरूको जवाफ आफ्नै जीवनकथा विश्लेषण गरी हेर्न सक्दा यसरी विभेद हुने वातावरण तयार गर्ने जिम्मेवार तत्वहरूलाई परिवर्तन गर्न के कसरी गर्नुपर्छ भन्नेमा स्पष्टता आउँछ।

त्यस्तो स्पष्टताले हामीमा समाजमा रहेको असमान शक्तिसम्बन्धलाई रूपान्तरण गर्न कहाँ, कसरी र कस्तो काम गर्नुपर्ने रहेछ भन्ने जानकारी हुन्छ। यस्तो जानकारीले आफूमा त्यस्ता परिवर्तनमुखी कार्ययोजना बनाउने सिपको विकास हुन्छ। यिनै आवश्यकताहरूलाई ध्यानमा राखी यस मोड्युलमा विभिन्न सत्रहरू राखिएका छन्। हरेक सत्रमा उद्देश्यअनुरूप विषयवस्तुहरू राखिएका छन्।

## यो मोड्युलमा निम्न सत्रहरू राखिएका छन् :

म र मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूको बारेमा साक्षा धारणाको विकास

सत्र	विषयवस्तु	समय
सत्र १	म को हुँ ?	४५ मिनेट
सत्र २	मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू के के हुन् ?	४५ मिनेट
सत्र ३	क) सामाजिक लैङ्गिक विभेद (परिभाषा, लैङ्गिक भूमिका)	१ घण्टा ३० मिनेट
	- विभेद र असमानताको संरचना किन र कसरी कायम गरिन्छ ? (जेन्डर स्टेरियोटाइटाइपिड, सामाजिक मूल्यमान्यता)	४५ मिनेट
	- लैङ्गिक आकार निर्धारण (Gender shaping)	४५ मिनेट
	- लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध (Gender and Power relation)	४५ मिनेट
सत्र ४	ख) लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा	१ घण्टा
सत्र ५	ग) पितृसत्तात्मक संरचना (सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक तथा आर्थिक शक्तिसंरचना) विश्लेषण	४० मिनेट
सत्र ६	घ) स्रोतमाथिको पहुँच तथा नियन्त्रण	३० मिनेट
सत्र ७	ङ) सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक वञ्चितीकरण (परिभाषा, फरक, असर तथा प्रभाव)	४५ मिनेट
	- यसलाई तयार गर्ने वा शेटाइपिड गर्ने कार्य केले गरेको छ र कसरी गरेको छ ?	
सत्र ८	च) राजनीतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण	४० मिनेट
	- औचित्य र अन्तरसम्बन्ध	

## सत्र १

## म को हुँ ?

हाम्रा सामाजिक मूल्यमान्यताका आधारमा परिवार, समाज अनि समूहमा महिला, पुरुष, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूको ज्ञान, सिप, क्षमता, चाहना, आवश्यकताका आधारमा नभई स्थापित (सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, राजनैतिक, आर्थिक) पेसा र मूल्यमान्यताका आधारमा, भूमिका निर्धारण गरिन्छ। फलस्वरूप व्यक्ति आफूलाई दिएको भूमिकाअनुरूप चल्न बाध्य हुन्छन्। आफूलाई सोहीअनुरूप बनाउन प्रयत्न गर्छ। यसले गर्दा उनीहरूको आत्मबल र व्यक्तित्व नै प्रभावित हुन पुग्छ। त्यसैले यो सत्रमा गरिने अभ्यासमा विशेषगरी महिला नेतृत्व (उपप्रमुखहरू) लाई आफूले आफूलाई पहिचान गर्ने, हामीलाई अगाडि आउन नदिने मुख्य जड कुन हो, रूपान्तरण कुन तह र क्षेत्रबाट गर्न जरुरी छ ? सबै महिलाको 'म' को मुद्दा के हो ? त्यो कुन तहमा छ ? भन्ने बारेमा विश्लेषण गर्ने सिपको विकास र साक्षा बुझाइ स्थापित गर्न मद्दत गर्नेछ भन्ने मान्यता राखिएको छ।

## विषयवस्तु : म को हुँ ?

### उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यमा

- सहभागीहरूले आफ्नो विश्लेषण गरी आफूलाई नै पहिचान गर्न सक्नेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

अभ्यास, प्रश्न उत्तर,  
मस्तिष्क मन्थन, लघु प्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्युजप्रिन्ट, मार्कर, मास्किङ टेप, मेटाकार्ड,  
प्रोजेक्टर, विभिन्न रङका साइनपेन



समय  
४५  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरू सबैलाई म को हुँ ? समाजमा मेरो पहिचान के छ ? मेरो जिम्मेवारी के हो ? व्यक्तिगत जीवनमा र व्यावहारिक जीवनमा रहेका जिम्मेवारी निर्वाह गर्न मलाई के कुराले अप्ठ्यारो पारिरहेको छ ? त्यसको परिवर्तनका लागि के गर्नुपर्छ ? के गर्न सक्छु ? भन्ने बारेमा प्रश्न गर्ने र आफूलाई लागेको कुरा विश्लेषण गरेर लेख्न लगाउने । यसका लागि १५ मिनेटको समय दिने ।
- सबै सहभागीहरूलाई लेख्नका लागि A4 साइजको पेपर र रङ्गिन कलम दिने ।
- सहभागीहरू सबैलाई एक एक गरी आफ्ना कुरा राख्न लगाउने र
- अन्त्यमा सहभागीहरूले प्रस्तुत गरिसकेपछि लेखेको पेपर सङ्कलन गर्ने

**नोट :** यो अभ्यासका लागि सहभागीहरूलाई विभिन्न सृजनशील विधिहरू जस्तै: चित्र वा (समय भएमा) भूमिका अभिनय गर्न अभिप्रेरित गर्दा तालिम अझ प्रभावकारी हुन सक्छ ।



#### सहजकर्तालाई जानकारी

सहभागीबाट म मानव, महिला, छोरी, आमा, बुहारी, नेतृत्व लिनसक्ने व्यक्ति, स्वतन्त्र व्यक्ति, आफ्ना निर्णय आफैँ लिनसक्ने व्यक्ति, श्रमिक, घरमूली, सृष्टिकर्ता, राजनीतिकर्मी, समाज परिवर्तनका संवाहक आदि लगायतका कुराहरू आउन सक्छन् ।

त्यसैगरी मेरो व्यक्तिगत जीवनमा मैले मेरा छोराछोरी घर परिवारको जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्छ र व्यावसायिक जीवनमा एक उपप्रमुख भएकाले मेरा आफ्ना जिम्मेवारीहरू छन्, एक सचेत नागरिक भएकाले मेरा जिम्मेवारीहरू छन् । म परिवर्तनको संवाहक भएकाले मैले व्यक्तिगत जीवनदेखि व्यावसायिक जीवन समेतमा रहेका धेरै विभेदपूर्ण संरचनाहरूमा परिवर्तन गर्नु मेरो जिम्मेवारी हो । मलाई आफ्ना जिम्मेवारी पूरा गर्न कहिले विद्यमान सामाजिक संरचना र सामाजिक मूल्यमान्यताले समस्या उत्पन्न गराउछ त कहिले वर्तमान नीति नियमहरू कार्यान्वयन गर्ने तरिकाले । यसै कारण मेरो पहिचान नै प्रभावित हुनपुगेको

महसुस भएको छ । त्यसैले म महिलाको पहिचान र पछाडि पारिएका हरेक समूहको पहिचान बनाउन, उनीहरूलाई समान नागरिकको रूपमा स्थापित हुन पनि अहिलेको पुरातनवादी संरचनामा परिवर्तन आवश्यक छ । यसका लागि सामाजिक मूल्यमान्यता, सोच, संरचनामा रूपान्तरण आवश्यक छ भन्ने बुझाइ उनीहरूभित्र जागृत हुनु जरुरी हुन्छ । रूपान्तरणको सुरुवात आफूबाट नै गर्नु अपरिहार्य छ । आफूले आफूभित्र रहेको अन्तरनिहित क्षमतालाई पहिचान गर्दै त्यसलाई नै रूपान्तरणको आधार बनाउन पनि उत्तिकै आवश्यक हुन्छ भन्नेमा जोड दिँदै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र २

### मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

लैङ्गिकता, पितृसत्तात्मक सोच, जातीयता, भाषिक तथा भौगोलिक आधार जस्ता विभिन्न मापदण्डका आधारमा हाम्रो देशमा महिला, यौनिक अल्पसङ्ख्यक, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मधेशीलगायत विभिन्न समूहलाई सामाजिक बहिष्करण गरिएको छ । उनीहरूको नेतृत्व तथा निर्णय गर्ने क्षमता प्रभावित हुन पुगेको छ । यसका बारेमा सहभागीहरू आफैले आफ्नो जीवन विश्लेषण गरी पहिचान गर्न सक्दा कहानेर अनि कसरी परिवर्तन गर्न सकिन्छ भन्ने पनि समाधान निकाल्न सक्दछन् । यो सत्र सहभागीहरूमा सोही सिपको विकास गर्ने उद्देश्यले राखिएको हो ।

### विषयवस्तु : मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

#### उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूमा

- आफूभित्र र आफ्ना सामाजिक जीवनलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूको बारेमा पहिचान र विश्लेषण गर्ने सिपको विकाससँगै परिवर्तन गर्नुपर्ने क्षेत्रको पहिचान गर्न सक्ने क्षमताको विकास हुनेछ ।



#### प्रशिक्षण विधि

अभ्यास, प्रश्न उत्तर,  
मस्तिष्क मन्थन, लघु प्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्युज प्रिन्ट, मार्कर, मास्किड टेप,  
मेटाकार्ड, प्रोजेक्टर, ....



समय  
४५  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरू सबैलाई सङ्ख्या हेरेर ४ वा ५ समूहमा विभाजन गर्ने
- हाम्रो जीवनलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू (विशेष गरी मेरो पहिचान, मेरो स्वतन्त्रता, मेरो निर्णय, मेरो व्यक्तित्व विकास जस्ता क्षेत्रहरूलाई प्रभाव पार्ने) के के हुन् भनेर छलफल गरेर लेख्न लगाउने । यसका लागि १५ मिनेटको समय दिने ।
- सहभागीहरूलाई लेखनलाई न्युजप्रिन्ट र मार्कर दिने ।
- समूह कार्यपश्चात् सहभागीहरूलाई प्रस्तुत गर्न लगाउने



### सहजकर्तालाई जानकारी

यसभन्दा अगाडिको सत्रमा 'म को हुँ' भन्ने बारेमा स्पष्ट भयौं । अब यो सत्रमा म र मेरो जीवनलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूको बारेमा स्पष्ट हुनेछौं, भन्दै छलफललाई अगाडि बढाउने । सहभागीहरूले विश्लेषण गरेर ल्याएका कुराहरूमा केन्द्रित भएर आवश्यकताअनुसार थप स्पष्टताका लागि लैङ्गिकता, पितृसत्तात्मक सोच, सामाजिक मूल्यमान्यता, जस्ता संरचनागत तत्वहरूले नै हाम्रो जीवनलाई प्रभाव पार्दछन् भनी स्पष्ट गर्ने । ती विषयहरू अब हामी आगामी सत्रहरूमा छलफल गर्नेछौं भनेर जानकारी दिँदै यो सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र ३

### क) लैङ्गिकता (सामाजिक लैङ्गिक विभेदको परिभाषा, मूल्यमान्यता )

#### यो सत्र किन ?

यसभन्दा अगाडिको सत्रमा सहभागीहरूले आफूलाई प्रभावित पार्ने तत्वको पहिचान गरिसकेका छन् । यो सत्रमा उनीहरूलाई समाजमा लैङ्गिकताको अवधारणाको विकास कसरी गरिन्छ र लैङ्गिकता भनेकै के हो, भन्ने बारे स्पष्ट बनाउने उद्देश्य राखिएको छ । लैङ्गिकता (सामाजिक लैङ्गिक विभेद) महिला, पुरुष, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक बिच स्थापित असमान शक्तिसम्बन्धलाई बलियो बनाउन समाजद्वारा निर्मित अवधारणा हो । यसले समाजमा महिला र पुरुष बिच फरक अस्तित्व कायम गरिरहेको छ । सहभागीहरूमा यो मान्यतालाई समाजमा कसरी स्थापित गराइन्छ, आफू त्यसबाट कसरी प्रभावित भइयो भन्ने बारे स्पष्ट बुझाइ भएमा, उनीहरूलाई सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित विभेदलाई बुझ्न सहज हुन्छ । यो सत्र यिनै पृष्ठभूमिमा तयार गरिएको हो ।

#### विषयवस्तु : मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- लैङ्गिकता सम्बन्धी (सामाजिक लैङ्गिक विभेद) अवधारणागत रूपमा स्पष्ट हुनेछन् ।
- सामाजिक मूल्यमान्यताले व्यक्तिको (यो निर्देशिकाको प्रयोजनका लागि महिलाको) व्यक्तित्व, नेतृत्व तथा क्षमता विकासमा कसरी असर गर्छ भन्ने बारेमा विश्लेषण गर्न सक्ने सिप विकास हुनेछ ।



#### प्रशिक्षण विधि

मस्तिष्क मन्थन, समूह कार्य,  
लघु प्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्युज प्रिन्ट, मार्कर, मास्किङ टेप, मेटाकार्ड,  
प्रोजेक्टर, विभिन्न रङका साइनपेन



समय  
४५  
मिनेट



### क्रियाकलाप : (पहिलो चरण)

- सहभागीहरूलाई ससानो समूहमा विभाजन गर्ने
- सामुहिक रूपमा छलफल गरी लिङ्ग र लैङ्गिकताको परिभाषा तयार गर्न लगाउने ।
- सहभागीहरूले ल्याएका बुँदाहरूमा थप स्पष्टताका लागि सहजकर्ताले पहिला नै लेखेर तयार गरी राखेको परिभाषालाई पावरप्वाइन्ट वा न्युजप्रिन्टको सहायताले स्पष्ट गर्ने ।

### दोस्रो चरणमा

- समाजमा महिला, पुरुष, यौनिक अल्पसङ्ख्यकप्रति रहेका सामाजिक मूल्यमान्यता, दृष्टिकोण र यसका आधारमा गरिने विभेदहरू के कस्ता छन् भनेर पुनः त्यही समूहमा छलफल गरी प्रस्तुत गर्न लगाउने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

अन्त्यमा सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरूमा थप स्पष्टता गराउनका लागि तल उल्लेखित बुँदाहरूमा प्रष्ट पाउँ जाने ।

- लैङ्गिकतासम्बन्धी मूल्यमान्यताहरू र भूमिकाहरू प्राकृतिक कुरा होइनन् । मानिस जन्मेपछि उनीहरूलाई लिङ्गको आधारमा सामाजिक मूल्यमान्यताअनुरूप हुर्काइन्छ, सोहीअनुसार व्यवहार गरिन्छ र विशेषतः निम्न कुरा र व्यवहारहरूमा फरक मान्यता राखी फरक बन्न सिकाइन्छ :
  - लवाइ
  - व्यवहार/काम गराइ
  - भावना व्यक्त गर्ने तरिका
  - जिम्मेवारी
- सामाजिक लैङ्गिक विभेदसम्बन्धी मूल्यमान्यताहरू सानै उमेरदेखि घर परिवार भित्रबाट सिकाइन्छ । उमेर बढ्दै जाँदा छिमेकी, साथी, विद्यालय, समाज, धर्म, संस्कृति आदिले ती मान्यताहरूलाई अझ थप बलियो रूपमा स्थापित गराउँदै जान्छन् ।
- लैङ्गिक भूमिकालाई बलियो बनाउन पुरुषको जत्तिकै महिलाको पनि भूमिका रहन सक्छ ।
- अवधारणागत रूपमा स्पष्ट हुनका लागि हामीले लैङ्गिकता (जेण्डर) भनेको महिला, पुरुष वा यौनिक अल्पसङ्ख्यक बिचको विभेद मात्र नभई शक्तिवान् र शक्तिविहीन व्यक्ति बिचको विभेद हो भनेर पनि बुझ्नुपर्छ ।
- समाज, धर्म, संस्कृति, परम्परागत अभ्यासहरूले महिला पुरुषका लागि फरक फरक मूल्य र मान्यता एवं भूमिका निर्धारण गरेको छ । यसले महिला र पुरुष बिच असमान शक्तिसम्बन्ध स्थापित गरेको छ । यो नै महिलालाई विभेद र शोषण गर्ने प्रमुख स्रोतको रूपमा रहेको छ भन्ने कुरा स्पष्ट गराउँदै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र ४

### ख) सामाजिक लैङ्गिक विभेद, लैङ्गिक भूमिका र यसले पार्ने असर

#### यो सत्र किन ?

यसभन्दा अगाडिको सत्रमा सहभागीहरूले आफूलाई प्रभावित पार्ने तत्वको पहिचान गरिसकेका छन् । यो सत्रमा उनीहरूलाई समाजमा लैङ्गिकताको अवधारणाको विकास कसरी गरिन्छ र लैङ्गिकता भनेकै के हो, भन्ने बारे स्पष्ट बनाउने उद्देश्य राखिएको छ । लैङ्गिकता (सामाजिक लैङ्गिक विभेद) महिला, पुरुष, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक विच स्थापित असमान शक्तिसम्बन्धलाई बलियो बनाउन समाजद्वारा निर्मित अवधारणा हो । यसले समाजमा महिला र पुरुष विच फरक अस्तित्व कायम गरिरहेको छ । सहभागीहरूमा यो मान्यतालाई समाजमा कसरी स्थापित गराइन्छ, आफू त्यसबाट कसरी प्रभावित भइयो भन्ने बारे स्पष्ट बुझाई भएमा, उनीहरूलाई सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित विभेदलाई बुझ्न सहज हुन्छ । यो सत्र यिनै पृष्ठभूमिमा तयार गरिएको हो ।

#### विषयवस्तु :

- सामाजिक लैङ्गिक विभेदको परिभाषा
- लैङ्गिक भूमिका र असर

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- सामाजिक लैङ्गिकताले महिला पुरुषको भूमिका निर्धारण गर्न प्रत्यक्ष र परोक्ष रूपमा कसरी भूमिका खेल्छ भन्ने बारेमा स्पष्ट हुँदै सोको ढाँचामा रही विश्लेषण गर्ने सत्रको विकास हुनेछ ।



#### प्रशिक्षण विधि

मस्तिष्क मन्थन, समूह कार्य,  
लघु प्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्युज प्रिन्ट, मार्कर, मास्किङ टेप, मेटाकार्ड,  
प्रोजेक्टर, विभिन्न रङका साइनपेन,  
भूमिकालाई स्पष्ट पार्ने चित्र



समय  
४५  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

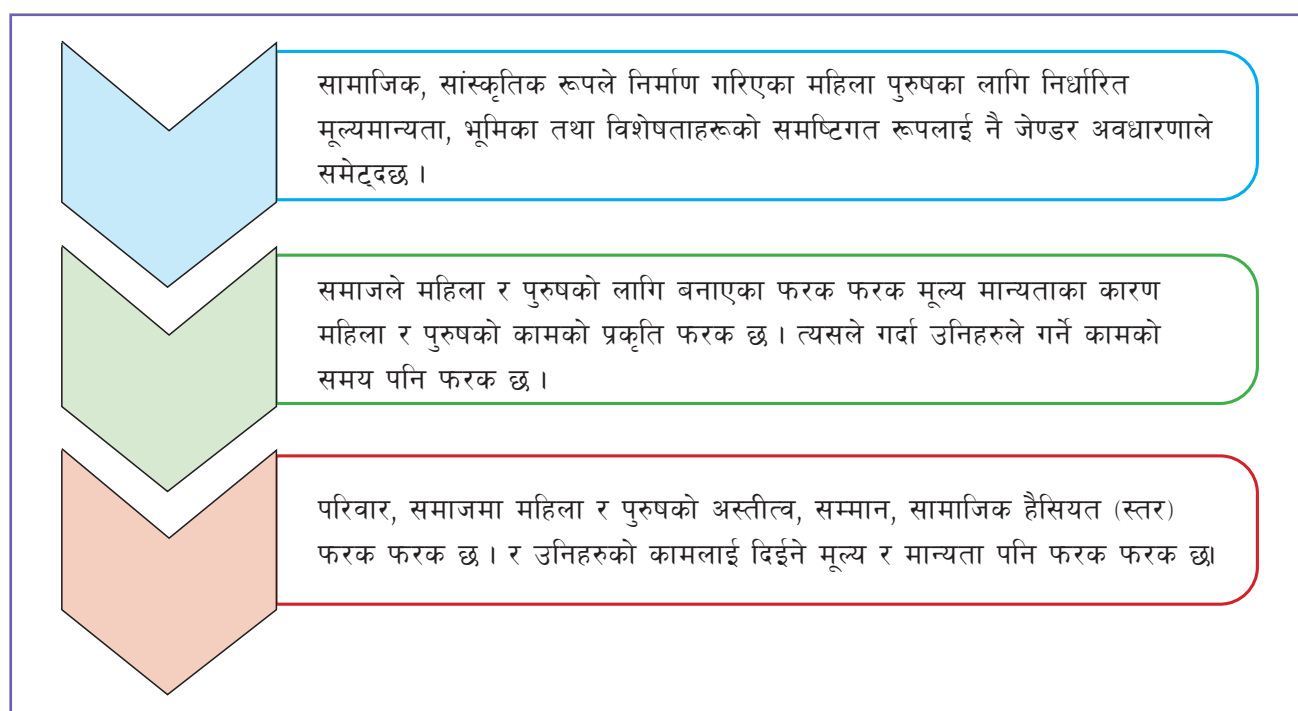
- सहभागीहरूलाई ससानो समूहमा विभाजन गर्ने ।
- महिला र पुरुषको भूमिका लेख्न लगाउने र सामुहिक रूपमा छलफल गरी निष्कर्ष निकाल्न लगाउने ।
- सहभागीबाट आएका कुराहरूमा सहजकर्ताले पहिला नै लेखेर तयार गरी राखेको महिला र पुरुषको भूमिकालाई पावरप्वाइन्ट वा न्युजप्रिन्टको सहायताले स्पष्ट गर्दै जाने ।



नोट : सहजकर्ताले छलफलबाट यस्ता फरकहरू निकालेर स्पष्ट गर्न सकिन्छ ।

- महिला र पुरुषले गर्ने काम वा भूमिका फरक हुन्छन् ।
- फरक भूमिकाकै कारण महिलाको सहअस्तित्वलाई स्वीकार गरिएको छैन वा महिला पुरुष बराबर हुन् भन्ने मान्यता छैन
- महिलाहरू पुरुषभन्दा बढि काम गर्छन् ।
- महिलाहरू एउटै समयमा पनि धेरै थरीका कामहरू गरिरहेका हुन्छन् । धेरै जिम्मेवारी लिइरहेका हुन्छन् तर त्यसको कदर गरिंदैन ।
- कामकाजी महिलाहरूले (जागिर गर्ने वा घरबाहिर गएर श्रमिकको रूपमा काम गर्ने) घरमा पनि उत्तिकै काम गर्छन् ।
- महिलाहरूले घरभित्र गर्ने कामलाई उनको कर्तव्यभित्र राखेर स्याहारमूलक मानिने हुनाले त्यसलाई सम्मान गरिंदैन ।
- पुरुषहरूले साधारणतया घर बाहिरको काम मात्र गरेर पैसा कमाउँछन् । उनीहरूले गर्ने कामलाई उत्पादनमूलक काम मानिन्छ । समाज, घरपरिवार अझ राज्यका नीति कार्यक्रमहरूले पनि तिनलाई बढि मान्यता दिन्छन् ।
- पुरुषहरू कामको बिचमा फुर्सद पनि पाउँछन्, साथीसँग भेट्छन्, राति अबेरसम्म बाहिर बस्छन्, कसैले पनि प्रश्न गर्दैन । तर महिलालाई अलि ढिला गरेमा, कसैसँग कुरा गरेमा चरित्रसँग जोडेर प्रश्न गरिन्छ ।
- एकै थरीको कामका लागि पनि महिला र पुरुषलाई फरक फरक पारिश्रमिक दिइन्छ ।

### लैङ्गिकताको निष्कर्ष :



ग्राफ नं २ : लैङ्गिकताको निष्कर्ष

## सत्र ४

### ग) विभेद र असमानताको संरचना किन र कसरी कायम गरिन्छ ?

#### लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (Gender Stereotypes)

##### यो सत्र किन ?

लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (जेण्डर स्टेरियोटाइप) महिला, पुरुष वा लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूका विशेषता र सामाजिकमूल्य मान्यताअनुरूप दिइएको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ वा सो अनुसार आफूलाई ढाल्नु पर्दछ भन्ने सामान्यीकृत दृष्टिकोण वा पूर्वधारणा हो । यस्तो पूर्वधारणाले व्यक्तिहरू बिचको वास्तविक विविधता, सिप, क्षमता जस्ता अन्तरनिहित कुराहरूलाई भन्दा उनीहरूको लिङ्ग र उक्त लिङ्गसँग जोडिएका उनीहरू जन्मे र हुर्किएका समाजद्वारा निर्मित मूल्यमान्यताबाट निर्देशित भई भूमिकाहरू निर्धारण गरिन्छ । यसरी समाजद्वारा निर्मित मूल्यमान्यताहरू व्यक्तिहरूलाई हुर्कने क्रमदेखि नै आत्मसात गराइन्छ । सोहीअनुरूप समाज अगाडि बढ्दछ । फलस्वरूप स्थापित भूमिकाको आधारमा समाजमा गहिरो गरी स्थापित विभेदहरूले निरन्तरता पाउँछ । सामाजिक रूपान्तरणका लागि यस्ता विभेदकारी भूमिकाहरूमा परिवर्तन आवश्यक हुन्छ । सहभागीहरू अझ त्यसमाथि पनि सामाजिक रूपान्तरणको जिम्मेवारी प्राप्त व्यक्तिहरूभित्र यसलाई परिवर्तन गर्न सकिन्छ र गर्नुपर्छ भन्ने मान्यताको विकास हुनु जरुरी हुन्छ । यो सत्र यिनै मान्यताहरूमा स्पष्टता ल्याउने उद्देश्यले तयार गरिएको छ ।

#### विषयवस्तु : लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना

##### उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- विभेदको जड कारण लैङ्गिक मानसिक सोचबाट निर्देशित सामाजिक मूल्यमान्यता भएकाले विभेद अन्त्यका लागि सोच परिवर्तन हुनु आवश्यक छ भन्नेमा स्पष्ट हुनेछन् ।



##### प्रशिक्षण विधि

मस्तिष्कमन्थन, समूह छलफल, लघु प्रवचन



##### प्रशिक्षण सामग्री

न्युज प्रिन्ट, मार्कर, मास्किङ टेप, प्रोजेक्टर, विभिन्न रङका साइनपेन



समय  
२५  
मिनेट



##### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई विभेद र असमानताको संरचना कसरी तयार गरिन्छ भनेर प्रश्न गर्ने
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई न्युजप्रिन्टमा टिप्पै जाने
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई समेट्दै सहजकर्ताले जेन्डर स्टेरियो टाइटाइपिङको अवधारणालाई स्पष्ट गर्ने



### सहजकर्तालाई जानकारी

लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (जेण्डर स्टेरियोटाइप) महिला पुरुष, यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूले सामाजिक मूल्यमान्यताअनुरूप दिइएको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने भएकाले सोहीअनुसार आफूलाई ढाल्नु पर्दछ भन्ने धारणा हो । यो धारणा वा सोचले व्यक्तिहरू बिचको वास्तविक विविधता, सिप, क्षमता जस्ता अन्तरनिहीत कुराहरूलाई ध्यान नदिई उनीहरूको लिङ्गलाई मात्र ध्यान दिन्छ । समाजद्वारा निर्मित यस्ता मूल्यमान्यताहरूलाई आत्मसात गर्ने क्रममा समाजमा स्थापित विभेदहरूले निरन्तरता पाउँछन् । त्यसैले विभेदलाई अन्त्य गर्न लैङ्गिक मानसिक सोचलाई परिवर्तन गर्नु जरुरी हुन्छ भन्ने कुरा स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र ५

### घ) सामाजिक लैङ्गिक विभेदको सामाजिक बनावट (Gender shaping and Social construction)

#### यो सत्र किन ?

बच्चा जन्मेपश्चात् केटा, केटी, महिला, पुरुष भनी समाजले धर्म, परम्परा, संस्कृतिलगायत अन्य विश्वासहरूमा आधारित निश्चित भूमिका निर्वाह गर्ने वा सोअनुरूप व्यवहार गर्ने साँचोमा ढाल्दछ र सोहीअनुरूप अपेक्षा गरिन्छ । यस अवधारणाले नै जेण्डर सेटाइपिडको काम गर्छ । जस्तो कि समाजमा व्यक्तिलाई लिङ्गको आधारमा मात्र नभई रूप, गुण, व्यवहार, विशेषताको आधारमा महिला, पुरुष, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकको रूपमा परिचित गराइन्छ, र उक्त पहिचानलाई आत्मसात गर्न बाध्य बनाइन्छ । माथि लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (Gender Stereotypes) मा विश्लेषण गरिएका कुरालाई आधार बनाउँदै सामाजिक लैङ्गिक विभेदको आकार निर्धारण (Gender shaping and Social construction) गरिन्छ भन्ने कुरालाई उदाहरणसहित छलफलमा स्पष्ट पार्ने उद्देश्यले यो सत्र राखिएको हो ।

#### विषयवस्तु : सामाजिक लैङ्गिक विभेदको सामाजिक बनावट

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- सामाजिक लैङ्गिक विभेदबाट निर्देशित मानसिक सोच वा भावनाकै कारण उक्त समाजको सामाजिक बनावट प्रभावित हुन्छ भन्ने बुझाइमा स्पष्ट हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

विश्लेषण, छलफल,  
प्रश्नोत्तर, जीवन अनुभव  
आदान प्रदान



#### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, .....



समय  
४५  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई आफैले आफ्ना हुर्काइको क्रममा कहिले आफू महिला, पुरुष वा अन्य लिङ्गी रहेछु भन्ने अनुभव भयो, त्यस्तो घटना सम्झन अनुरोध गर्ने ।  
याद गर्नुहोस् : त्यस्तो घटना जसमा आफूलाई आफ्ना शारीरिक प्रक्रियासँग सम्बन्धित नभई (महिनावारी, स्तनवृद्धि, स्वरमा परिवर्तन, व्यक्तित्व विकास) सामाजिक कारणले आफू फरक लिङ्गको रहेछु भन्ने अनुभूति भएको थियो वा गराइएको थियो, त्यस्तो घटना सम्झन अनुरोध गर्ने ।
- आफू महिला, पुरुष वा अन्य लिङ्गी भएको जानकारी कुन उमेरमा भयो ?
- घटना के थियो ?
- उक्त घटनाबाट कस्तो अनुभूति रह्यो ?



### सहजकर्तालाई नोट :

सहभागीहरूको अनुभवपछि कसरी सानै उमेरदेखि हामीलाई यो समाजमा महिला, पुरुष वा अन्य लिङ्गीका रूपमा सामाजिकीकरण गरिन्छ । अनि हामी पनि कसरी समाजले चाहेको मूल्य मान्यता अनुरूपको पहिचान बनाउनुपर्छ भन्ने मान्यताका साथ अगाडि हुर्किन थाल्छौं, सोही अनुसारको व्यवहार सिक्छौं र गर्न पनि थाल्छौं अनि त्यसलाई नै ठिक मान्छौं । फलस्वरूप धेरै सन्दर्भमा त्यस्तो व्यवहार नगर्ने, व्यक्तिलाई हिंसा हुन पुग्छ वा कतिपय अवस्थामा त त्यस्तो व्यवहारबाट उसको न्याय प्राप्त गर्ने अधिकार नै प्रभावित हुनपुग्छ भन्नेमा सहभागीहरूलाई स्पष्ट बनाउँदै यो सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र ६

### ड) लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध (Gender and Power relation)

#### यो सत्र किन ?

सामाजिक लैङ्गिकताका कारण फरक लिङ्गका बिच असमान शक्तिसम्बन्ध स्थापित भएको छ । यसरी व्यक्तिहरूका बिच उनीहरूको लिङ्गको आधारमा विभाजित असमान शक्तिसम्बन्धले उनीहरूले पाउनुपर्ने अवसर, लाभ, सफलता जस्ता मानिसको व्यक्तित्व र पहिचानलाई असर पार्ने कुराहरू प्रभावित हुन पुग्छन् । यसले व्यक्तिको मानवअधिकार संकुचित हुन पुग्छ । प्रभाव विहीन बनाइएका व्यक्तिहरूमा हिंसा हुनसक्ने वातावरण बन्छ । समाजमा विभेद रहिरहन्छ । यिनै पृष्ठभूमिमा यो सत्र लिङ्गको आधारमा गरिने विभेदले मानिसलाई कसरी प्रभाव पारिरहेको छ भन्ने प्रष्ट बनाउने उद्देश्यले राखिएको हो ।

## विषयवस्तु : लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध

### उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध विचको अन्तरसम्बन्धलाई विश्लेषण गर्दै यसले हाम्रो जीवनमा कसरी प्रभाव पारिरहेको छ, भन्ने कुरामा स्पष्ट भई अरूलाई पनि स्पष्ट बनाउने सिपको विकास ।



#### प्रशिक्षण विधि

विश्लेषण, छलफल, प्रश्नोत्तर, अनुभव, घटना सेयरिङ



#### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किङ टेप  
.....



#### समय

30  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई अधिल्लो सत्रको विषयवस्तुको स्मरण गराउँदै लैङ्गिकता र शक्ति संरचनामा छलफल गर्न लागेको जानकारी गराउने ।
- सहभागीहरूलाई आफ्नो जीवनको कुन समयमा वा कुन काम गर्दा आफू शक्तिशाली र शक्तिहीन भएको अनुभूति गर्नुभएको थियो भनेर सम्झन लगाउने ।
- सबैजनालाई पालैपालो के भयो भने आफूलाई शक्तिवान् भए जस्तो लाग्छ र के के हुँदा आफूलाई शक्तिहीन भए जस्तो लाग्छ, भनेर प्रश्न गर्ने ।
- सहभागीबाट आएका कुराहरूलाई बोर्डमा वा न्युजप्रिन्टमा टिप्पै जाने ।
- परिवार, समाज र राष्ट्रमा विद्यमान सामाजिक संरचनाले गर्दा कोसँग बढि शक्ति छ ? किन छ वा यसले कस्तो प्रभाव पारेको छ, भन्ने बारेमा छलफल गर्दै बुझाइमा स्पष्टता ल्याउने ।



#### ध्यान दिनुपर्ने कुरा

कुनै पनि व्यक्तिलाई समाजले निर्धारण गरेको महिलापन र पुरुषपन (Masculinity & Femininity) को मापदण्डअनुसार स्थापित गर्न घर, परिवार, समाज, वातावरण र राज्य कसरी संलग्न हुन्छन् भन्नेमा स्पष्ट बनाउनु पर्दछ । यो सत्रमा छलफल गर्दा दिइने उदाहरणहरूले सहभागीहरूमा सामाजिक लिङ्ग (Gender) को अवधारणा बाहिरबाट आएको नभई हाम्रो समाज, घर, परिवार र हामी आफैँद्वारा सिर्जित भएर आत्मसात गरिरहेको वा गराइरहेको कुरा हो ।

यसका साथै यो सत्रमा सहभागीहरूलाई समाजबाट स्थापित गराइएको विभेदपूर्ण मूल्य र मान्यताहरूका कारण महिला र पुरुषबीच शक्ति असमान रूपले विभाजित छ । यहीँबाट विभेदको सुरुवात भएको हो, भनी विश्वस्त हुने वातावरण निर्माण गर्ने ।

## सत्र ७

### लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा :

#### यो सत्र किन ?

लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा समाजमा व्यक्ति व्यक्तिका बिचमा लिङ्गका आधारमा स्थापित असमान शक्तिसम्बन्धको परिणाम हो । यसका स्वरूपहरू समय, स्थान, समूहअनुसार फरक फरक भए पनि मूल कारणको रूपमा असमान शक्तिसम्बन्धका कारणले स्थापित एकले अर्कालाई गर्ने नियन्त्रण नै रहन्छ । यस सत्रमा सहभागीहरूलाई सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा के हो र यसलाई मानवअधिकार हननको रूपमा किन लिइन्छ, भन्ने बारेमा स्पष्टता ल्याउने उद्देश्यले राखिएको छ ।

### विषयवस्तु : सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाको परिभाषा, कारण र स्वरूपहरू

#### उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा भनेको के हो भन्ने अवधारणा र हिंसाको मूलभूत कारणको बारेमा स्पष्ट हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

घटना अध्ययन, छलफल, प्रश्नोत्तर, प्रस्तुतीकरण, प्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्युजप्रिन्ट, मेटाकार्ड, मार्कर, पेन, कैंची, मास्किङ टेप



#### समय

१ घण्टा  
३० मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई चारवटा समूहमा विभाजित गर्ने
- सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाको परिभाषा, हिंसा हुनुको कारण, हिंसाका स्वरूपहरू र हिंसा कम गर्न स्थानीय सरकारको भूमिका के हुन सक्छ भनेर छलफल गर्न लगाउने ।
- यो छलफल गर्नका लागि पहिलो समूहलाई हिंसाको परिभाषा, दोस्रोलाई हिंसा हुनु वा गर्नुको कारण, तेस्रोलाई हिंसाका स्वरूपहरू र चौथोलाई हिंसा हुन नदिन स्थानीय सरकारको भूमिका के हुन सक्छ गरी एउटा समूहलाई एउटा प्रश्न दिने ।
- छलफलका लागि २० मिनेट समय छ भनेर स्पष्ट गर्ने ।
- समूह कार्यपछि हरेक समूहको एकजना सहभागीलाई छलफलबाट आएको निष्कर्ष प्रस्तुत गर्न लगाउने ।
- सहजकर्ताले सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूमा थप्दै सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाको परिभाषा, कारण र स्वरूपहरूमा विस्तृत रूपमा छलफल गर्दै यो अभ्यासको अन्त्य गर्ने ।

### चरण २

- सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्ने र हिंसाको स्वरूप र कारण छुट्याउनका लागि घटना दिई विश्लेषण गर्न लगाउने । यसका लागि २० मिनेटको समय दिने ।
- छलफलपश्चात् सहभागीहरूलाई विश्लेषणसहित प्रस्तुत गर्न लगाउने ।
- अन्त्यमा सहजकर्ताले केही थप गर्नुपर्ने भएमा स्पष्ट गर्दै जाने ।

### चरण ३

सहभागीहरूलाई “लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा मानव अधिकारको हनन हो, किन ?” भन्ने विषयमा वक्तृत्व गर्न लगाउने । उक्त वक्तृत्वको अगुवाइ गर्न तयार दुइजना लाई ५ मिनेटको समय दिएर आफ्ना कुरा राख्न लगाउने । अन्य सहभागीहरूले उनीहरूलाई प्रश्न गर्ने अन्त्यमा सहजकर्ताले लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा मानवअधिकारको हनन हो, भन्ने बारे स्पष्ट बनाउदै यो अभ्यास अन्त्य गर्ने ।

## विषयवस्तुमा थप स्पष्ट गर्न छलफलका लागि घटनाहरू

### घटना १

रीता आफ्नो इच्छा नहुँदा नहुँदै पनि श्रीमान् र ससुराको दवावका कारण राजनीतिमा प्रवेश गरेको हुँ भनी बताउँछिन् । त्यसैले उनीहरूले नै सिकाए अर्थात् काम गर्दै अगाडि बढ्दै गइन् । उनलाई “तिमीले केही पनि नबोल्नु” भनेर सिकाइएको छ । पालिकामा छलफल गरिने बैठक, योजना तर्जुमाको समयमा, अनुगमनमा जाँदा उनका श्रीमान् वा ससुरा पनि सँगै जाने गर्छन् । अन्य संस्थाले गरेको तालिम वा अन्तरक्रियामा रीतालाई लिएर उनकै श्रीमान् जाने गर्छन् । त्यसैले रीतालाई अरूले र आफ्नै सहकर्मीले पनि हेप्छन् । उनलाई “यसले त केही जानेकै छैन” भनेर अपमान गर्छन् । कसै कसैले त तिमी किन बैठकमा आउनुपथ्यो र, हस्ताक्षर मात्र गर्दा भइहाल्यो नि, पनि भन्छन् । त्यसैले उनी कार्यरत पालिकाका प्रमुखले सबै कुराको आफैँ निर्णय गर्थे । पहिलो कार्यकाल उनले यसैगरी बिताइन् ।

२०७९ को निर्वाचनमा फेरि उनलाई नै गाउँपालिकाको उपप्रमुखको पदमा टिकट दिने पार्टीले निर्णय गर्‍यो । तर घर परिवारबाट सहयोग मिलेन । चुनाव लड्दा धेरै पैसा खर्च गर्नुपर्ने हुन्छ, जितेपछि धेरै समय बाहिर नै हिँड्नुपर्ने हुन्छ, घरको काम गर्ने समय हुँदैन । फेरि पहिलो कार्यकालमा तिमीले पैसा पनि कमाउन सकिनौ । यससँगै उपप्रमुखले गर्ने काम योजना बनाउने, आर्थिक कारोबारको धेरै निर्णय गर्नुपर्ने हुन्छ, तिमीलाई केही गर्न दिइँदैन । यसपटक पो तिम्रा श्रीमान्ले सहयोग गरे सधैं त्यसरी हुँदैन त्यसैले तिमी चुप लागेर बस, बरू श्रीमान्का लागि आफ्नो पार्टीसँग टिकट माग, भनी सबैले भने । केटा मान्छेले पो राजनीति गर्ने हो, भनेर दवाव दिए । मैले पनि हो त नि भन्ने ठानेर त्यसै गरेँ भनी उनी बताउँछिन् ।

### छलफलको लागि प्रश्न :

१. रीता आफ्नो इच्छा नभए पनि राजनीतिमा आउन किन बाध्य भइन् ?
२. उपप्रमुखको हैसियतले काम गर्न रीतालाई केले अफठेरो बनायो ?
३. रीतालाई कुन कुन कारणले चुनावमा नलड्ने निर्णय गर्न बाध्य बनायो ?

४. यो घटना लैङ्गिक विभेदमा आधारित घटना हो कि होइन ? हो भने यसको मुख्य कारण के हो ?
५. यस्ता घटना हुन नदिन वा घटना भैसकेको अवस्थामा पालिकामा आएपछि उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको हैसियतले के के गर्न सक्नु हुन्छ ?

## घटना २

म शारीरिक रूपमा छोरा भएर जन्मे पनि स्कूल जीवनदेखि नै छोरीको कपडा लगाउन, टीका, गाजल, चुरा लगाउन मन लाग्थ्यो । स्कूलबाट फर्केपछि वा विदाको दिन लुकेर शृङ्गार गर्ने, आमाको लुगा लगाउने गर्थे । मेरो यो व्यवहारको बारेमा आमालाई थाहा भयो र गाली गर्नुभयो छोरा भएर किन धोती चोली, टीका, गाजल लगाएको ? भन्नुभयो । बिस्तारै यो कुरा बुबालाई र छिमेकीहरूलाई थाहा भयो । बुबाले पिट्नुभयो मेरो इज्जत फाल्ने ? घरबाट निस्केर जा । तँ हाम्रा लागि मरिस् । अब यो घरमा फर्केर आउनु पर्दैन, भनेर निकालिदिनु भयो । म १६ वर्षको थिएँ कहाँ जाने, के गर्ने, रुँदै घरबाट निस्किएँ । साथीको घरमा गएँ, त्यहाँ पनि उसका बुबा आमाले यस्ताको सङ्गत गर्नु हुँदैन भनेर साथीलाई भेट्न दिनुभएन ।

म बस चढेर काठमाडौँ लागेँ । आफूसँग पैसा थिएन । खलाँसीले बाटामा नै ओरालिदियो । अनि टूकवालालाई अनुरोध गरेर काठमाडौँ पुगेँ । संयोगले एकजना चिनेकी दिदीसँग भेटभयो । आफ्नो समस्या बताएँ र म डान्स गर्न जान्छु, काम खोजिदिनुहोस्, भनेँ उहाँ पनि डान्सबारमा काम गर्नुहुँदो रहेछ मलाई पनि काम लगाइदिनुभयो । म राम्रो डान्स गर्न जान्ने भएकाले मासिक दस हजार तलब दिने सर्त भयो । पहिला मैले केटीको कपडा लगाएर डान्स गर्दा गेष्टहरूलाई राम्रो लाग्यो । पछि हुँदै जाँदा उनीहरूले मलाई जिस्क्याउने, छुन आउने गर्न थाले । अन्ततः म केटा भएको थाहा पाए अनि “यो त छक्का पो रहेछ । हामी यति धेरै पैसा तिरेर केटीको डान्स हेर्न पो आएको त” भनेर साहुलाई कम्प्येन गरेपछि साहुले पनि मलाई कामबाटै निकालिदिए । यो भनाइ २७ वर्षे मकवानपुरकी बासिन्दा सीमाको हो ।

### छलफलको लागि प्रश्न:

१. सीमाका बुबाले किन उनलाई घरबाट निकालेको होला ?
२. परिवार र समाजले सीमालाई स्वीकार नगर्नुको कारण के हो ?
३. रेष्टुरेण्टको मालिकले किन सीमालाई कामबाट निकालेको होला ?
४. यो लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा हो कि होइन ? हो भने यसको कारण के होला ?
५. यस्ता घटना हुन नदिन वा घटना भैसकेको अवस्थामा पालिकामा आएपछि उपप्रमुखको भूमिका कस्तो हुनुपर्छ ?

### घटना ३

महोत्तरी जिल्ला बस्ने वर्ष १७ की मधु कुमारी यादव गरिब परिवारमा जन्मेकी बालिका हुन् । उनी १४ वर्षको हुँदा गाउँकै २१ वर्षको अङ्केश यादवसँग प्रेम सम्बन्ध भयो । केटाले बालिकालाई अब हामी विवाह गरौं भनेर ललाई फाकाई भारत लग्यो । भारतमा केटाको आफन्तकैमा केही महिना राख्यो । यता केटा र केटी दुवैको घरपरिवारले खोज तलास गरे । धेरै दिनपश्चात् केटाको घरपरिवारले उनीहरू इन्डियामा भएको थाहा पाएर लिन गए । घरमा दुबैजना मिलेर बसौला, भनेर केटाका आफन्तले ललाई फकाई घरमा ल्याए । घर ल्याउँदा मधु ६ महिनाकी गर्भवती थिइन् । घरमा आएपछि केटालाई उसको परिवारले केटीसँग छुटाएर भगाइदिए । केटीलाई पनि घरबाट निकालिदिए ।

मधु न्यायका लागि पटक पटक जिल्ला प्रहरीमा धाइन् । त्यहाँ उनलाई प्रहरीहरूले “यो बच्चा उसकै हो भन्ने तिमीसँग के प्रमाण छ ?” भनी प्रमाण मागे । जिल्ला प्रहरी कार्यालयमा रहेको महिला सेलमा कार्यरत महिला प्रहरीलेसमेत उनलाई बिना प्रमाण आरोप लगाउने भनेर हप्काए । “बिहे गरेको हो भन्ने प्रमाण के छ ? नत्र हामीले कसरी पत्याउने” भनी पटक पटक उनलाई अपमान गरे । मधुलाई आफ्नो परिवारले पनि घरमा राख्न मानेन । पछि उनलाई ओरेकको सुरक्षावासमा राखियो । ३ महिनापछि मधुको बच्चा जन्मियो । हाल बच्चा २ वर्षको भइसकेको छ । तर मधुले न्याय पाएकी छैनन् ।

#### छलफलका लागि प्रश्न

१. मधुको न्यायको लागि अब के गर्नुपर्छ होला ?
२. मधुलाई धोका दिने अङ्केश यादवलाई समाजले किन सामाजिक रूपमा स्वीकार गरेको होला ?
३. यस्ता घटना हाम्रो समाजमा हुन्छन् कि हुँदैनन् ?
४. यस्ता घटना घट्न नदिन वा घटिसकेपछि पीडितलाई न्याय दिन स्थानीय सरकारको भूमिका के के हुन सक्छन् ?

### घटना ३

२१ वर्षीय निशाले १० कक्षासम्म पढेकी छन् । उनी ब्राह्मण परिवारकी छोरी हुन् । उनका बुबा जमिनदार हुन् । रुढिवादी भएका कारण छोरीले किन पढ्नुपर्छो बिहे गरेर जाने त हो नि, भनेर पढ्न दिइएन तर उनका दाजुहरूलाई भने पढ्न पठाइयो । निशाको छिमेकमा रहेको हरेरामको छोरो श्याम पनि उनकै उमेरको थियो । उनीहरू बच्चादेखि नै सँगै हुर्केबढेका हुन् । अहिले एकअर्कालाई मन पराउँछन् । घरमा यो कुरा निशाका बुबालाई थाहा भयो । मेरो दुश्मनको छोरोलाई तँले मन पराउने ! भनी निशालाई कुटपिट गरेर घरबाट बाहिर जान रोक लगाए ।

केही समयपश्चात् निशाका दाजुलाई छिमेकी गाउँको जमिनदार हरेरामले अपहरण गरेर बन्दक बनाई राख्यो । हरेराम र निशाका बुबाको बिच पहिलादेखि नै दुश्मनी थियो । हरेरामले आफूसँग निशालाई बिहे गरिदिनुपर्ने र प्रहरीलाई खबर पनि नगर्न चेतावनी दियो । यदि प्रहरीमा खबर गरेमा उनको हत्या गरिदिने भए मात्र उनका छोरोलाई छोडिदिने नत्र उनको हत्यासम्म हुनसक्ने धम्की दियो । अन्यथा उनका छोरोको हत्या गरिदिने धम्की दियो । निशाका बाबुले छोरोलाई बचाउन जवरजस्ती ६० वर्षको बुढासँग १७ वर्षकी निशाको विवाह गरेर पठाइदिए ।

### छलफलको लागि प्रश्न

१. निशामाथि कस्ता कस्ता हिंसा भएका छन् ?
२. निशालाई उनका बुबाले किन ६० वर्षको हरेरामसँग विवाह गरिदिए ?
३. यो घटना लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा हो कि होइन ? हो भने कस्तो प्रकारको हिंसा हो ?
४. यस्ता घटना हुन नदिन वा घटना भैसकेको अवस्थामा पालिकामा आएपछि उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको हैसियतले के के गर्न सक्नुहुन्छ ?

### सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाको परिभाषा :

सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा भन्नाले त्यस्ता कार्यहरूलाई बुझाउँछ, जुन कुनै पनि व्यक्तिलाई उसको लिङ्गको आधारमा सामाजिक लैङ्गिक विभेदबाट निर्देशित भई गरिएको हुन्छ। यस्ता कार्यहरूभित्र शारीरिक, मानसिक, यौनिक रूपले पीडा दिने, कष्ट पुऱ्याउने खालका सम्पूर्ण व्यवहारहरूको साथै त्यस्ता कार्यहरू गर्नका लागि डर धम्की जस्ता व्यवहारहरूदेखि लिएर व्यक्तिको आधारभूत स्वतन्त्रता खण्डित गर्ने किसिमका कुनै पनि कार्य वा व्यवहारहरूलाई बुझाउँछ।



### सहजकर्तालाई नोट :

धेरै जसो छलफलमा लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाको कुरा गर्दा महिला हिंसा र घरेलु हिंसा पनि जोडिएर आउन सक्छ त्यसैले यसको परिभाषा पनि स्पष्ट गर्न आवश्यक हुन्छ।

### महिलामाथि हुने हिंसाको परिभाषा :

महिला भएकै कारण गरिने विभिन्न किसिमका शारीरिक, यौनिक, मानसिक, सामाजिक एवं हिंसात्मक व्यवहारहरू हुन्। यस्ताखाले व्यवहारभित्र महिलामाथि गरिने कुटपिट, घरभित्र बालिका उपर गरिने यौन शोषण, दाइजोका कारण गरिने दुर्व्यवहार, वैवाहिक जीवन भित्रको बलात्कारका साथै विभिन्न किसिमका घातक सामाजिक सांस्कृतिक परम्पराहरू पर्दछन्। (महिलामाथि गरिने सबै प्रकारका हिंसा उन्मूलन गर्ने संयुक्तराष्ट्र संघीय घोषणापत्र १९९३)

### घरेलु हिंसाको परिभाषा :

घर परिवारका कुनै पनि सदस्यहरूबाट घर परिवारकै अर्को कुनै पनि सदस्यलाई डर देखाएर, धम्काएर वा अन्य कुनै पनि प्रकारको बल वा दबाव प्रयोग गरेर शारीरिक, मानसिक, यौनिक शोषण गरेर आफ्नो नियन्त्रणमा लिन्छ र नियन्त्रणमा लिई शारीरिक, मानसिक, यौनिक वा अन्य कुनै पनि प्रकारको हिंसा गर्छ वा हिंसा प्रयोग गरेर लाभ लिन्छ भने त्यसलाई घरेलु हिंसा भनिन्छ।

## खेल : शक्तिसम्बन्ध र हिंसालाई स्पष्ट गर्न बेलुन र पिनको खेल खेलाउन सकिन्छ ।

### खेलको नियम तथा प्रक्रिया :

- सहभागीहरू सबैलाई फराकिलो स्थानमा राखेर गोलो घेरा बनाउन लगाउने
- उनीहरूलाई एक एकवटा बेलुन दिएर फुक्न लगाउने
- अनि एक एक एकवटा पिन दिने
- बिचमा गएर सहजकर्ताले खेलको नियम सबैजनालाई बताउने : म एक्सन भनेर सबैजनालाई “आआफ्नो बेलुन बचाउनुस्” भन्छु तपाईंहरू सबैजनाले “आफ्नो आफ्नो बेलुन जोगाउनुस्” भन्ने ।
- सहभागीहरू एक अर्काको बेलुन फुटाउने प्रयास गर्छन् तर आफूले “जोगाउनु होस्” भन्ने
- सबैजनाले बेलुन फूटाइसकेपश्चात् एक दुई जनाको बाँकी रहँदैमा सबैजनालाई फेरि गोलो हुन भन्ने र “कस्तो लाग्यो” भनेर सबैलाई सोध्ने । बेलुन फुटाउन के कुराले प्रोत्साहन गर्‍यो ? भनी प्रश्न गर्ने
- आफूले जोगाउने प्रयास गर्दा पनि अरूले आएर जबरजस्ती आफ्नो बेलुन फुटाइदिँदा “कस्तो महसुस भयो ?” भनेर सोध्ने ।
- बाँकी रहनेलाई आफूले बेलुन जोगाउन सक्दा “कस्तो लाग्यो ?” भनेर सोध्ने

सहभागीहरूले आफ्नो अनुभव सुनाइसकेपश्चात् सहजकर्ताले यो खेल शक्ति सम्बन्ध र हिंसालाई स्पष्ट गर्नको लागि खेलाएको हो । हातमा पिन आउनासाथ बेलुन फुटाउनका लागि नै दिएको हो भन्ने प्रवृत्तिले अरूको बेलुन फुटाउन प्रोत्साहन गर्‍यो । यो भनेको पिनलाई शक्तिको रूपमा लिनु हो । शक्ति जोसँग हुन्छ उसले शक्तिविहीनलाई हिंसा गर्छ भन्ने सन्देश यो खेलले दिन खोजेको छ भनेर स्पष्ट पार्ने ।

## सत्र ८

### पितृसत्तात्मक संरचना (सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक तथा आर्थिक शक्तिसंरचना) विश्लेषण

#### यो सत्र किन ?

पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना भन्नाले सामान्य अर्थमा पुरुषप्रधान सत्ता भन्ने बुझिन्छ । पितृसत्ता एक यस्तो सामाजिक व्यवस्था हो, जहाँ तयार गरिएका मूल्यमान्यता र बनाइएका नियमहरूले पुरुष महिला दुबैलाई प्रभावित गर्दछन् । यसले पुरुष भनेको महिलालाई नियन्त्रण गर्नुपर्ने व्यक्ति हो, भन्ने मान्यतालाई प्रवर्द्धन गर्दछ । त्यस्तो नभएमा यसले महिला पुरुष दुबैलाई विभिन्न लाञ्छनाहरूका साथ बाँच्न बाध्य गराउँछ ।

तसर्थ यस सत्रमा पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाको अवधारणामा स्पष्ट हुने, यो संरचना वा सोचले महिला, पुरुष, लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरू कसरी प्रभावित भइरहेका छन्, त्यसले सबैलाई कस्तो असर पारेको छ, भन्ने बारेमा सहभागीहरूमा साझा बुझाइ गर्ने उद्देश्यले यो सत्र राखिएको हो ।

## विषयवस्तु : पितृसत्ता

### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- पितृसत्ताको अवधारणामा स्पष्ट हुँदै यसले महिला, पुरुष, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकलाई पारेको असर बारे विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

प्रश्नोत्तर, छलफल ,  
विश्लेषण, लघु प्रवचन,



#### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किङ्ग टेप,  
प्रोजेक्टर



समय  
४०  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई पितृसत्ता भनेको के हो ?
- यसले नियन्त्रण गरेका क्षेत्रहरू कुन कुन हुन् ?
- पितृसत्तालाई टिकाइराख्न के केले सहयोग गर्छन् ? भन्ने प्रश्न गर्ने
- सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरूलाई बोर्डमा वा न्युजप्रिन्टमा टिप्पै जाने । अन्त्यमा सहजकर्ताले पितृसत्तात्मक संरचनाको अवधारणा, असर, यसले नियन्त्रण गरेका क्षेत्रहरूका बारेमा स्पष्ट गराउने ।



#### सहजकर्तालाई नोट :

- यो सोचले महिला र पुरुष दुबैलाई जीवनभर कसरी प्रभावित गर्छ, भन्ने बारेमा घटना, परिघटना, व्यक्तिगत अनुभवहरूका आधारमा छलफल गर्दै स्पष्ट पार्ने ।
- हाम्रो देश र समाजमा मूल्य मान्यताहरू पितृसत्तात्मक सोचद्वारा तयार गरिएका छन् । सोहीअनुसार कामको विभाजन साथै कामका लागि दिइने पारिश्रमिक पनि निर्धारण गरिन्छ । यही सोचले नै व्यक्तिको स्रोतसम्मको पहुँच र नियन्त्रणमा प्रत्यक्ष असर पारेको छ भन्ने स्पष्ट गराउने ।
- अन्त्यमा, उपप्रमुख, महिला सदस्य, वडा अध्यक्ष वा एक नागरिकको हैसियतले परिवार वा समाजमा परिवर्तनका लागि के गर्न सकिन्छ भनेर छलफल गर्न लगाउने र टिपोट गरेर न्युजप्रिन्टमा राख्ने अनि अन्तिम दिनमा योजना बनाउँदा यी कुरालाई ख्याल गर्न लगाउने ।

## खेल : विषयवस्तुमा थप स्पष्टताका लागि आफ्ना सहभागीहरूलाई बाघ र बाखाको खेल खेलाउन सकिन्छ ।

### खेलको प्रक्रिया तथा नियम :

- सहभागीहरू सबैलाई गोलो भएर उभिन अनुरोध गर्ने
- एकजनालाई त्यो गोलो घेराभित्र जान अनुरोध गर्ने र अर्को सहभागीलाई घेराबाहिर उभिन अनुरोध गर्ने
- गोलो घेराभित्र रहेको सहभागीलाई बाखा र गोलो घेरा बाहिर रहेको सहभागीलाई बाघ मान्ने
- बाघलाई जसरी भए पनि बाखालाई समात्न भन्ने र सहभागीहरूलाई बाघले बाखालाई समात्न नपाओस् भनी स्पष्ट गर्ने
- यदि बाखालाई बाघले समात्यो भने पुनः खेल दोहोर्याउने

### खेलपश्चात् :

#### १. बाघको लागि :

बाखा समात्न के के प्रयास गर्नुभयो ? बाखा समातेपछि तपाईंलाई कस्तो अनुभव भयो र बाखा समात्न नसकेपछि तपाईंलाई कस्तो अनुभव भयो ?

#### २. बाखाका लागि :

आफूलाई बचाउन के के प्रयत्न गर्नुभयो ? कोसिसका बाबजुद पनि तपाईं किन सफल हुन सक्नुभएन ? बाघले समातेपछि कस्तो महसुस भयो वा समात्न नसक्दा कस्तो अनुभूति रह्यो ?

#### ३. बाहिरी घेरामा बस्नेहरूका लागि :

बाखा जोगाउन तपाईंहरूले कस्तो प्रयास गर्नुभयो ?

बाखा जोगाउन नसक्नुको कारण के थियो ? वा बाखा जोगाउन अपनाइएको रणनीति के थियो ?

(साभार : सञ्जीवनी, (२०६०), प्रशिक्षक प्रशिक्षण निर्देशिका: महिला समूहमा आवद्ध नेतृत्व वर्गका महिलाहरूका लागि (पृ. ४७-४८), काठमाडौं: सञ्जीवनी

## भूमिका अभिनयका लागि सिनारियो

### घटना १

रूपा एक हुनेखाने बाहुन परिवारकी छोरी हुन् । उनी २० वर्षकी भइन् । १२ कक्षा पास भएपछि उनलाई सहर गएर कानुन विषय पढ्न मन थियो तर उनका बुबाले पढ्न जान दिएनन् । उनले आफ्नो गाउँबाट नजिकको कलेजमा म्यानेजमेन्ट विषय लिएर व्याचलर पास गरिन् । तर रूपाको कानुन पढ्ने र वकालत गर्ने चाहना भने बढ्दै गएको थियो । यसै समयमा घरमा उनको विवाहको कुरा चल्यो । धनी हुनेखाने हुनाले पहिलो श्रीमती बितेको, २ वटा बच्चाको बाबु ४० वर्षको व्यक्तिसँग विवाह हुने टुङ्गो लाग्यो । रूपालाई यी सबै कुराको बारेमा पहिला केही थाहा दिइएन एकैपटक टिकोटालो गर्ने दिनमा मात्र भनियो । रूपाले पढ्न दिनुहोस्, म स्वयं आत्मनिर्भर भई आफ्नै खुट्टामा उभिन चाहन्छु, अहिले विहे गर्दिनँ भन्दा उनको कुरा नसुनी चेटावनी र गाली गरेर बुबाको र दाजुको निर्णयअनुसार जबर्जस्ती विवाह गरेर पठाइदिए ।

### घटना २

सीता र हरिको बिहे भएको १२ वर्ष भयो उनीहरूका ३ जना छोरीहरू छन् । समाज र घर परिवारले हरिलाई छोरा भएन भने भविष्यमा वंश चलाउने, पिण्ड दिने साथै पैतृक सम्पत्ति भोग गर्ने कोही नहुने भएकाले एकजना छोरा चाहिन्छ भन्थे । हरिलाई पनि यही लाग्यो । उसले सीतालाई एउटा छोरा त जन्माउनै पर्छ भनेर दवाव दिन्थे । सीताले मेरो पाठेघर खसेको छ त्यसैले अब बच्चा जन्माउन सक्दिन भन्दा हरिले अर्की बिहे गर्ने धम्की दिए । अर्की बिहे गरे भने छोरीहरू साना छन्, मैले के गर्ने, कसरी पाल्ने, घरबाट निकालिदिए भने अर्को जाने ठाउँ छैन, बरु जसरी पनि छोरा जन्माउँछु भनेर सोचिन् । सीता गर्भवती भइन् । छोरा त जन्मियो तर सीता भने बाँचिनन् ।

### घटना ३

शशी २० वर्षकी भइन् । घरको आर्थिक अवस्थाका कारण आफ्नो उच्चशिक्षालाई निरन्तरता दिन सकिनन् । घर खर्चको लागि जागिर खोज्न धेरै ठाउँमा गइन्, लोकसेवाको तयारी गरेर लिखित परीक्षा पनि दिइन् तर नाम निस्केन । अब कसरी बुवाको उपचार र भाइ बहिनीको फिस तिर्ने हो, तनाव भयो । एक दिन साथीसँग कुरा भयो । घरेलु कामको लागि कुवेतमा महिला कामदार माग भएको थाहा पाई त्यतै जाने निर्णय गरिन् र पासपोर्टका लागि निवेदन दिइन् तर उनको उमेर सानै भएकाले त्यहाँ विभिन्न प्रकारका समस्या (यौन दुर्व्यवहार, बलात्कार, श्रम शोषण आदि) आउन सक्छन् त्यसैले सुरक्षाको लागि सरकारले अहिले जान रोक लगाएको छ भनेर पासपोर्ट दिइएन ।

यी सबै घटनाहरूमार्फत् पितृसत्ताले व्यक्तिलाई कसरी नियन्त्रण गरेको छ ? भन्ने स्पष्ट बनाउँदै अभ्यासको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र ९

### स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रण

#### यो सत्र किन ?

स्रोतमाथिको पहुँच एवं नियन्त्रणलाई शक्ति संरचनाले कसरी असर पारेको छ ? सामुदायिक स्रोतहरू (बाह्य स्रोत) र व्यक्तिगत जीवनमा विद्यमान स्रोतहरूमा (आन्तरिक स्रोत) कसको बढि पहुँच छ र ती स्रोतहरू के के हुन् ? भन्ने बारेमा विश्लेषणसहित सहभागीहरूमा समान धारणाको विकास गर्ने उद्देश्यले यो सत्र राखिएको हो ।

#### विषयवस्तु : स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रण

#### उद्देश्य: यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू :

- स्रोत साधन भनेको के हो ? तथा स्रोत र साधन माथिको पहुँच, नियन्त्रण र शक्तिसम्बन्धको बारेमा स्पष्ट हुनेछन् ।
- आन्तरिक क्षमता र आत्मविश्वास (व्यक्तिको) प्रमुख स्रोत हुन्, भन्नेमा सहभागीहरू स्पष्ट हुनेछन् ।



### प्रशिक्षण विधि

विश्लेषण, छलफल, प्रश्नोत्तर,  
घटना अध्ययन, अनुभव  
सेयरिङ्ग, लघु प्रवचन



### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्कङ्ग टेप  
.....



समय  
**३०**  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्ने
- स्रोत भनेको के हो ? स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रण भन्नाले के बुझिन्छ ?
- अहिलेको हाम्रो समाजमा स्रोतमाथि कसको बढि पहुँच र नियन्त्रण छ, भनेर प्रश्न गर्ने ।
- यसरी कसैको स्रोतमाथि बढि पहुँच तथा नियन्त्रण हुनुमा के के कुराले प्रभाव पार्छन् ? सामुहिक रूपमा छलफल गर्न लगाउने ।
- छलफलबाट आएका कुराहरूलाई न्युजप्रिन्टमा लेख्न लगाउने ।
- सहभागीहरूले आआफ्ना कुराहरू राखिसकेपछि सहजकर्ताले स्रोत र शक्ति बिचको सम्बन्ध, परिभाषा, कुन कुन कुराले महिला र पुरुषको स्रोतमाथि पहुँच वा नियन्त्रण हुने वा नहुने कुराको भूमिका निर्वाह गर्छ भन्ने कुरा स्पष्ट गर्ने ।

## छलफलका लागि घटना

### घटना १

हरिमायाको विहे भएको १८ वर्ष भयो । उनको घर भ्रूपा हो । उनको परिवारको ६ विघा जग्गा जमिन छ । जमिनमा कहिले के लगाउने, कति लगाउने, कहिले भित्त्याउने, कामको लागि कति मानिसलाई कहिले बोलाउने सबै कुरा हरिमायाले नै गर्दै आएकी छन् । उनलाई २ दिन कतै घुम्न जाने फुर्सद पनि हुँदैन अझ भनौं बिरामी भएर बिस्तरामा पर्दा पनि काम बित्तिसक्यो भन्ने पिरलो हुन्छ । कति मुरी धान, मकै, गहुँ, तोरी आदि अनाज फल्यो भन्ने सबै उनलाई मात्रै थाहा हुन्छ । घर परिवारमा सबैले उनलाई माया गर्छन् । सबै कुरा राम्रो छ ।

एक पटकको कुरा हो उनका श्रीमान् कामले इन्डियातिर गएका थिए । उनी बिरामी परिन् । डाक्टर देखाउन जाँदा तुरुन्त अपरेसन गर्नुपर्ने बताए । पैसा ५ लाख जति चाहिने हुँदा कसरी जुटाउने भन्ने समस्या भयो । श्रीमान् घर फर्कन अझै धेरै दिन लाग्ने थियो । घरमा धान, गहुँ छदै छ बेचेर उपचार गर्छु भन्ने सोचिन् र सासूसँग सल्लाह गरिन् तर सासूले छोरा घरमा नभई कसरी तिमीले बेच्ने कुरा गर्न सकेकी ? भनेर गाली गरिन् । उनलाई खल्लो लाग्यो तर पनि श्रीमान्ले माया गर्ने हुनाले सहयोग गर्छु भन्ने ठानेर फोन गरी धान र गहुँ बेचेर आएको पैसाले अपरेसन गर्छु, भनिन् तर उनका श्रीमान्ले यति धेरै अन्नपात कसरी, कहाँ बेच्ने, कति पैसा आउँछ थाहा छ ? भनेर कराए । हरिमायालाई साँढे दिक्क लाग्यो । शारीरिक रूपमा भएको समस्या त थियो नै मानसिक चिन्ता पनि थपियो । उनी थला परेर सुतिन् ।

### छलफलको लागि प्रश्न :

१. हरिमायाले आफूले खेती गरेर उत्पादन गरेको अन्नपात बेचन किन श्रीमान् र सासूलाई सोध्नु पर्‍यो ?
२. उनका श्रीमान् र सासूले किन धान, गहुँ बेचन नदिएका होलान् ?
३. हरिमायाले आफ्नो उपचारको लागि आफूले किन निर्णय गर्न सकिनन् ?
४. हरिमायाको स्रोतमाथि पहुँच र नियन्त्रण थियो कि थिएन ? थिएन भने किन ?

### घटना २

गङ्गा ४० वर्षकी भइन् । उनका छोरा र छोरी छन् । श्रीमान् वैदेशिक रोजगारीको लागि कतार गएको ५ वर्ष भयो । गङ्गा सरकारी जागिरे छन् । श्रीमान्ले कमाएर पठाएको पैसा र आफूले कमाएको पैसा लगाएर सुखैतमा घर पनि बनाएकी छन् । जग्गा किन्दा आफ्नो र श्रीमान् दुबैको नाममा पास गरेका थिए । सबै भने जस्तै छ । उनले अरुसँग कुरा गर्दा बेला बेलामा आफूलाई त हिंसा र विभेद भनेको के हो थाहा नै छैन भन्छिन् । अहिले उनकी छोरील डाक्टर पढ्नका लागि पैसाको आवश्यकता छ तर गङ्गासँग तुरुन्त कलेजलाई बुझाउन पैसा नभएकाले घर बैंकमा धितो राखेर पैसा निकाल्ने निर्णय गरिन् र बैंकमा भोलि लालपुजर्जा लिएर जाँदै छु भनेर श्रीमान्लाई सुनाइन् ।

उनका श्रीमान्ले मलाई नसोधी यो निर्णय गर्ने तँ को होस् ? हुँदैन, मैले दुःख गरेर बनाएको घर धितो राख्न दिन्न, भने । गङ्गाले मेरो पनि त हो, भन्दा गाली गरे । तँले केही पनि गरेकी छैनस्, सबै मेरो हो भने । गङ्गालाई दिक्क लाग्यो । अहिलेसम्म कमाएको पैसा सबै लगाएँ, घर स्याहारें, छोरा छोरी पढाएँ अहिले आएर तेरो केही पनि होइन भनेर श्रीमान्ले भनेपछि तनावमा छिन् । उनले त जीवनमा यस्तो हुन्छ भनेर सोचेकी पनि थिएनन् । अहिले उनी जति गरे पनि महिलाको केही नहुँदो रहेछ भन्छिन् ।

### छलफलका लागि प्रश्न:

१. गङ्गाले आफूले कमाएको पैसा पनि लगाएर बनाएको घर छोरीलाई पढाउन बैंकमा धितो राख्छु भन्दा किन उनका श्रीमान्ले गाली गरे ?
२. गङ्गाका श्रीमान्ले “मलाई नसोधी निर्णय गर्ने तँ को होस् ?” भनेर कसरी भन्न सके ?
३. आफूले कमाएको सम्पत्तिमाथि पनि गङ्गाको नियन्त्रण किन नभएको होला ?

**स्रोत :** मानिसमा रहेको अन्तर्निहित क्षमता, विश्वासका साथै समय, सूचना, शिक्षा एवं मानव जीवन धान्नका लागि आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण किसिमका आर्थिक भौतिक, वातावरणीय सामग्री/साधन जस्ता कुराहरूलाई बुझ्नु जरुरी हुन्छ ।

**पहुँच :** स्रोत साधनलाई उपभोग गर्नु भन्ने बुझिन्छ । पहुँच मात्र हुने व्यक्तिले ती स्रोतसाधनबाट आएका उत्पादनहरू आफ्ना लागि प्रयोग त गर्न सक्लान् तर उनीहरूसँग कहाँ कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने निर्णय गर्ने अधिकार भने हुँदैन । उदाहरणका लागि महिलाहरू खेती गर्छन्, उत्पादन भएका अनाज वा तरकारीहरू भण्डारण गर्न र खानका लागि आफ्नै प्रयोग गर्न सक्छन् तर कुन वस्तु, कति र कहिले बेच्ने ? आएको पैसा केमा खर्च गर्ने भनेर आफैले निर्णय गर्न पाउँदैनन् ।

**नियन्त्रण :** स्रोत साधनलाई कहाँ र कसरी प्रयोग गर्ने अथवा स्रोत र साधनबाट आएको उत्पादनलाई कहाँ उपयोग गर्ने ? भन्ने पूर्ण निर्णय गर्न सक्ने क्षमता हुनु हो । उदाहरणका लागि आफ्ना घर, जग्गा जमिन, पुरुषको नाममा हुन्छ उनीहरूले आफैं निर्णय गरेर किनबेच गर्न सक्छन् ।

अन्त्यमा सहभागीहरूलाई व्यक्तिभिन्न रहेको आफूले औँल्याई हेर्ने दृष्टिकोण, आत्मविश्वास, आत्मसम्मान सबैभन्दा ठूलो स्रोत हो । व्यक्तिभिन्न यो स्रोत भएमा ऊ जस्तोसुकै परिस्थितिको पनि सामना गर्न सक्छ । खास गरी सबै खाले विभेदले सबैभन्दा पहिले व्यक्तिको आत्मविश्वासमा प्रहार गर्दछ । उसको आत्मसम्मान खल्बलियो भने व्यक्ति आफूले आफूलाई कमजोर तथा निरीह ठान्न पुग्दछ । महिलाको हकमा कुरा गर्ने हो भने पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाले महिलाहरूका सम्बन्धमा धेरै खाले विभेदपूर्ण व्यवहार गरेर महिला कमजोर हुन्छन् भन्ने एक खालको भाष्य नै स्थापित गरिएको छ । महिलाको रुद्रघन्टी हुँदैन, महिलाको बुद्धि पछाडि घुच्चुकमा हुन्छ, महिला पुरुषको सहाराबिना बाच्न सकिदैनन् आदि इत्यादि जस्ता कुराले महिलाको आत्मविश्वास नै कमजोर पारेको हुन्छ । उनको आत्मविश्वासमा पटक पटक प्रहार हुन्छ । यस्तो अवस्थामा महिलाका लागि भौतिक स्रोतहरू उपलब्ध भए पनि उनको अवस्थामा परिवर्तन हुँदैन । त्यसैले हामीले स्रोतसम्मको पहुँच बढाउने कुरा गर्दा सबैभन्दा पहिले व्यक्तिको आत्मविश्वास बढाउने काम गर्नुपर्छ । आत्मसम्मानमा वृद्धि हुने क्रियाकलापहरू हुनु जरुरी हुन्छ । उदाहरणसहित यी विषयहरूमा सहभागीहरूलाई प्रष्ट पार्दै यो अभ्यासको अन्त्य गर्नुपर्दछ ।

## सत्र १०

### सामाजिक समावेशीकरण

#### यो सत्र किन ?

लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी शासन व्यवस्थामा सबैको समान पहिचान, विकासमा सबैको समान पहुँच वृद्धि र अधिकारको समान उपभोग गर्न पाउने वातावरण बन्नु अनिवार्य हुन्छ । यो सत्रमा गरिएको छलफल तथा विश्लेषणले सहभागीहरूमा समावेशीकरण भनेको के हो ? किन आवश्यक छ ? वञ्चितिकरण के हो र यसले पारेको असर के हो भन्ने बारेमा स्पष्ट गर्दै स्थानीय तहले कार्यान्वयन गर्ने सम्पूर्ण कार्यक्रम र तर्जुमा गर्ने योजनाहरूलाई नीतिगत र कार्यान्वयनको स्तरमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी संवेदनशील बनाई विकास प्रक्रियामा संस्थागत गर्दै लैजानु आवश्यक छ भन्नेमा स्पष्ट बनाउने उद्देश्य राखिएको छ ।

#### विषयवस्तु :

- सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक वञ्चितिकरण (परिभाषा, फरक, असर तथा प्रभाव)
- यसलाई तयार गर्ने वा शेटाइपिड गर्ने कार्य केले गरेको छ र कसरी गरेको छ ?

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- सामाजिक समावेशीकरणको आवश्यकता र वञ्चितिकरणले पार्ने प्रभावको बारेमा स्पष्ट हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

प्रश्नोत्तर, छलफल ,  
विश्लेषण , लघु प्रवचन,  
घटना अध्ययन, अभिनय



#### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किडड टेप,  
प्रोजेक्टर, घटना/वस्तु स्थिति



समय  
४५  
मिनेट



### क्रियाकलाप : सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्ने र अभिनय गर्न लगाउने

- एउटा समूहलाई वञ्चितीकरणमा परेको, जसको शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, अवसर, सहभागिता, सूचना, राज्यबाट पाउने सेवा सुविधा लगायतका कुरामा पहुँच नभएको र जसको कारण उसको जीवन प्रभावित भएको देखाउन लगाउने ।
- अर्को समूहलाई स्थानीय सरकार लैङ्गिक तथा समावेशी संवेदनशील हुँदा त्यहाँका महिला, सीमान्तकृत, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, आदिवासी सबैको सशक्तीकरण, नेतृत्व विकास, समान सहभागिता, अवसर, विभेदरहीत अवस्था सिर्जना, राज्यले दिने सेवा सुविधामा पहुँच बढेको अवस्था देखाउन भन्ने ।
- अभिनयपश्चात् सबैजनालाई के बुझ्नुभयो भनेर सोध्ने र छलफल गर्ने

**नोट :** अन्त्यमा समावेशीकरण र वञ्चितीकरण भन्नाले के बुझियो ? फरक के रहेछ ? वञ्चितीकरणले के असर पार्दोरहेछ र लैङ्गिक संवेदनशील र समावेशीकरण किन आवश्यक छ ? भन्ने वारेमा सहभागीहरूलाई स्पष्ट गराउने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

विभेदको अन्त्य गर्दै मानिसको मानवअधिकार सुनिश्चित गर्न समावेशीकरणको आवश्यकता पर्दछ । यसका लागि महत्त्वपूर्ण कुराहरू :

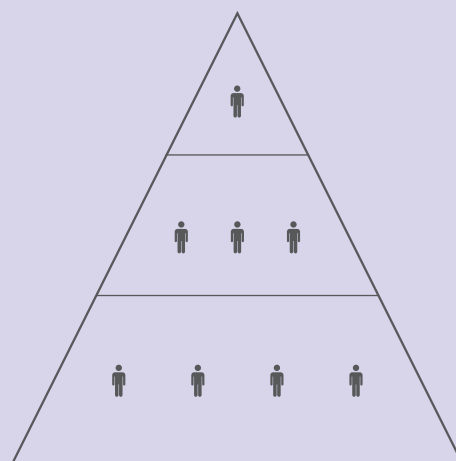
- समानुपातिक आर्थिक विकास, उचित जीविकोपार्जनका लागि समान आर्थिक अवसर र लाभहरू सुनिश्चित गर्न,
- स्रोत, साधनमाथि पहुँच र नियन्त्रण बढाउन
- सम्पूर्ण क्षेत्र तथा राजनीतिमा प्रतिनिधित्व बढाउन
- निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्न वा दवाव सृजना गर्न सक्ने गरी सशक्त र सक्षम बनाउन
- विकासको मूल प्रवाहमा सबैलाई समेट्न र सबै खाले विभेद तथा द्वन्द्वको अन्त्य गर्नका लागि लैङ्गिक संवेदनशील तथा सामाजिक समावेशीकरण नितान्त आवश्यक हुन्छ भन्ने कुरालाई स्पष्ट गर्दै अभ्यासको अन्त्य गर्ने ।

## खेल

वञ्चितीकरणको परिणामलाई थप स्पष्ट गर्न पिरामिड खेल खेलाउन सकिन्छ ।

खेलको प्रक्रिया तथा नियम :

- यसको लागि मास्किङ्ग टेपले त्रिभुज आकारको कोठा बनाउने (चित्रमा जस्तै)
- सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गरी पहिलो कोठामा कम संख्या राख्ने, दोस्रो कोठामा अलि बढी र तेस्रोमा सबैभन्दा बढी संख्यामा कोठाभित्र उभिन लगाउने
- चित्रमा देखाए जस्तै २/३ मिटरअगाडि एउटा बाल्टन वा बक्स राख्ने
- सबै सहभागीहरूलाई एक एक गरेर आफू उभिएकै ठाउँबाट बाल्टनभित्र बल हाल्न लगाउने ।
- सबैजनालाई बाल्टनभित्र बल पार्न भन्ने
- तर अगाडिको कोठामा हुने सहभागी सबै जनाको बल बाल्टनभित्र पर्न सक्छ । दोस्रो कोठामा हुनेको कुनैको पर्न सक्छ कुनैको नपर्न सक्छ । अन्तिममा हुनेहरूमध्ये धेरै जनाको नपर्न सक्छ ।
- खेल खेलिसकेपछि सहजकर्ताले यो खेल कस्तो लाग्यो ? सबैजनाको बल बाल्टनमा किन पार्न सकिएन र यसबाट के सिकाइ रह्यो भनेर प्रश्न गर्ने ?
- सहभागीहरूको विचार आइसकेपश्चात् महिला, यौनिक अल्पसंख्यक, दलित , अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मधेसी, हिंसा पीडित वा प्रभावितहरूलाई कसरी सीमान्तकृत बनाइएको छ वा समाजमा बहिष्करण गरिएको छ । त्यसैले हामी लैङ्गिकता र समावेशी सवालमा संवेदनशील हुनु आवश्यक हुन्छ भनेर स्पष्ट गर्ने ।



नोट :

- सहजकर्ताले खेल खेलाउनुअगाडि नै खेलका लागि आफ्ना आवश्यक सामग्री जोहो गरी राख्नुपर्छ (सानो बल, मास्किङ्ग टेप र सानो बाल्टन वा कार्टन बक्स)
- यो खेल हामीले स्रोत साधन माथिको पहुँच र नियन्त्रणलाई स्पष्ट गर्न पनि खेलाउन सक्दछौं ।

## सत्र ११

### महिलाको राजनीतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण

#### यो सत्र किन ?

संविधानले निर्देश गरेभैं समानतामा आधारित देश निर्माण र सामाजिक परिवर्तनका लागि महिलाको नेतृत्व आवश्यक पर्ने प्रमुख तत्व हो । यसका लागि समुदाय तहदेखि नेतृत्व गर्ने व्यक्तिहरूमा रूपान्तरित सोच /शैली आवश्यक हुन्छ । किनभने रूपान्तरित नेतृत्वले मात्र समग्र रूपान्तरणको आधार तय गर्छ ।

यो सत्र यिनै आवश्यकताहरूमा केन्द्रित हुँदै सामाजिक रूपान्तरण र रूपान्तरित नेतृत्वका विषयमा गहिरो बुझाइ स्थापित गर्न राखिएको हो ।

#### विषयवस्तु : महिलाको राजनीतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- राजनीतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण बिचको अन्तरसम्बन्धका बारेमा आफ्नै जीवनका भोगाइलाई विश्लेषण गर्दै प्रष्ट भई रूपान्तरणमूखी कार्य गर्न सक्ने सिपको विकास गर्नेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

समूह कार्य, अनुभव आदानप्रदान (स्टोरी टेलिङ), छलफल, लघुप्रवचन, स्लाइड सो



#### प्रशिक्षण सामग्री

परमानेन्ट मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किङ टेप, प्रोजेक्टर



#### समय

१ घण्टा



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूमध्ये दुईजनालाई आफ्ना अनुभव सुनाउन लगाउने (राजनीतिक सशक्तीकरणले आफूमा आएको परिवर्तन र रूपान्तरणका लागि गरेको काम )
- राजनीतिक सशक्तीकरणले नेतृत्व विकास र महिला सहभागिता बढाउन मद्दत गर्छ कि गर्दैन ? भनेर सोच्ने । गर्छ भने कसरी गर्छ केही अनुभव साझा गर्न अनुरोध गर्ने
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई बुँदागत रूपमा न्युजप्रिन्टमा टिप्पै जाने
- अन्त्यमा राजनीतिक सशक्तीकरणले महिलालाई नेतृत्वदायी भूमिकामा वा नीति निर्माण र निर्णय गर्ने तहमा पुऱ्याउन कसरी मद्दत गर्छ, भन्ने बारेमा छलफल तथा प्रवचनको माध्यमबाट स्पष्ट गराउने ।



### सहजकर्तालाई जोड :

सहजकर्ताले सत्रको अन्तमा महिलाको राजनैतिक सशक्तीकरणका लागि राजनीतिमा महिलाको सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ । राजनीतिमा महिला सहभागिता बढ्दा महिलाको नेतृत्वदायी भूमिका पनि बढेको देखिन्छ । परिणामस्वरूप नीति निर्माण तहसम्म महिलाहरू पुग्न सफल हुन्छन् । महिलाहरू राज्य सञ्चालनका विभिन्न तहमा पुगेमा र उनीहरूले महिलावादी दृष्टिकोणले काम गर्न सक्ने वातावरण बनेमा मात्र लैङ्गिक समानता तथा महिलामाथि हुने हिंसा अन्त्य हुने वातावरण, समावेशिता लगायतका सवाललाई सम्बोधन गर्ने कानुन, योजना निर्माण तथा कार्यान्वयन हुनसक्छ र सामाजिक रूपान्तरणको आधार तयार हुनजान्छ भन्ने कुरालाई स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

### पाठ्य सामग्री

क्र.स	विषय
१.	म को हुँ ?
२.	मलाई प्रभाव पार्ने तत्व क) सामाजिक लैङ्गिक विभेद (परिभाषा, लैङ्गिक भूमिका) ख) विभेद र असमानताको संरचना किन र कसरी कायम गरिन्छ ? - जेन्डर स्टेरियोटाइपिड - सामाजिक लैङ्गिक विभेदको बनावट (Gender shaping ) ग) लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध
३.	लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा (परिभाषा, कारण, स्वरूप)
४.	पितृसत्तात्मक संरचना (सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक तथा आर्थिक शक्ति संरचना) विश्लेषण
५.	स्रोतमाथिको पहुँच तथा नियन्त्रण
६.	सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक वञ्चितीकरण (परिभाषा, फरक, असर तथा प्रभाव) - यसलाई तयार गर्ने वा सेटाइपिड गर्ने कार्य केले गरेको छ र कसरी गरेको छ ?
७.	राजनैतिक सशक्तीकरण र सामाजिक रूपान्तरण

## म को हुँ ?

ज्ञान, सिप, क्षमता, चाहना र आवश्यकताका आधारमा नभई समाजमा स्थापित सामाजिक मूल्य मान्यता र सांस्कृतिक परम्पराका आधारमा समाजमा व्यक्तिलाई भूमिका दिइन्छ। उक्त भूमिका उनीहरूले जसरी पनि निर्वाह गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता राखिन्छ। फलस्वरूप व्यक्तिहरू सानैदेखि समाजले आफूलाई दिएको भूमिका आत्मसात गर्दै हुर्कन्छन्। आफूलाई त्यही भूमिकाका लागि मात्र सक्षम मान्छन्। उक्त भूमिकाभन्दा बाहिरका अन्य कुराहरू जान्ने बुझ्ने अवसर पाउँदैनन्। आफैभित्र पनि आफूलाई समाजले दिएको भूमिकामा काम गर्न सकिदैन कि भन्ने लघुताभाषका साथ बाँच्न बाध्य हुन्छन्।

हरेक व्यक्तिभित्र सिर्जनशीलता साथै नेतृत्व गर्ने गुण हुन्छ। त्यसलाई प्रष्फुटित हुने अवसर चाहिन्छ। त्यसका लागि व्यक्तिले आफूलाई पहिचान गर्ने, कुन खास कारणले मलाई अगाडि जान दिएको छैन। मेरो मुद्दा के हो? त्यो कुन तहमा छ? भन्ने कुरालाई बुझ्नु आवश्यक हुन्छ। त्यसैले सहभागीहरूले आङ्गनो जीवनलाई विश्लेषण गर्दै आफूलाई चिन्नु जरुरी हुन्छ।

यसरी आफूले आफूलाई विश्लेषण गर्दा अहिले कुन भूमिकामा छु र अहिलेसम्म के के भूमिका निर्वाह गरेको छु? त्यसलाई केन्द्रमा राख्दै गर्न सकेमा हामीले आफूलाई सही तरिकाले चिन्न सक्छौं। महिलावादी अवधारणाका बारेमा आफू स्पष्ट हुँदै सोहीअनुसार आफूले आफूलाई विश्लेषण गर्न सक्दा आफैलाई चिन्न सजिलो हुन्छ।



### महिलावादको अवधारणा :

महिलावाद एउटा सैद्धान्तिक धार हो; लैङ्गिक व्यवहारको लागि दृष्टिकोण निर्माण गर्ने मानवीय मूल्य मान्यता हो। समाजमा सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता प्रत्याभूत गराउने एउटा रणनीति हो। यसले लैङ्गिक दृष्टिले सामाजिक संरचनामा भएको शक्ति असन्तुलनलाई आलोचनात्मक ढङ्गले विश्लेषण गर्छ र सुन्तुलित बनाउन नेतृत्व गर्छ। यो सिद्धान्तले समानतामा आधारित समाजको परिकल्पना गर्दछ। महिलाहरू समाजमा समान हैसियत भएका व्यक्ति हुन्। उनीहरू जैविक रूपमा फरक भएका कारण जैविक रूपमा निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका फरक हुन्छ। यस्ता फरक भूमिकाका कारण उनीहरूका विशेष आवश्यकता हुन्छन्। उदाहरणका रूपमा महिलाहरूले बच्चा जन्माउने हुँदा उनीहरूको त्यो भूमिकासँग सम्बन्धित केही विशेष आवश्यकताहरू हुन्छन्। त्यसैले हामीले नीतिहरू बनाउँदा अवसरमा समानताको दृष्टिकोणले बनाएर मात्र पुग्दैन, जैविक भूमिकामा केन्द्रित हुँदै परिणाममा समानता वा सारभूत समानताका लागि विशेष नीतिहरू बनाउनु पनि आवश्यक हुन्छ।

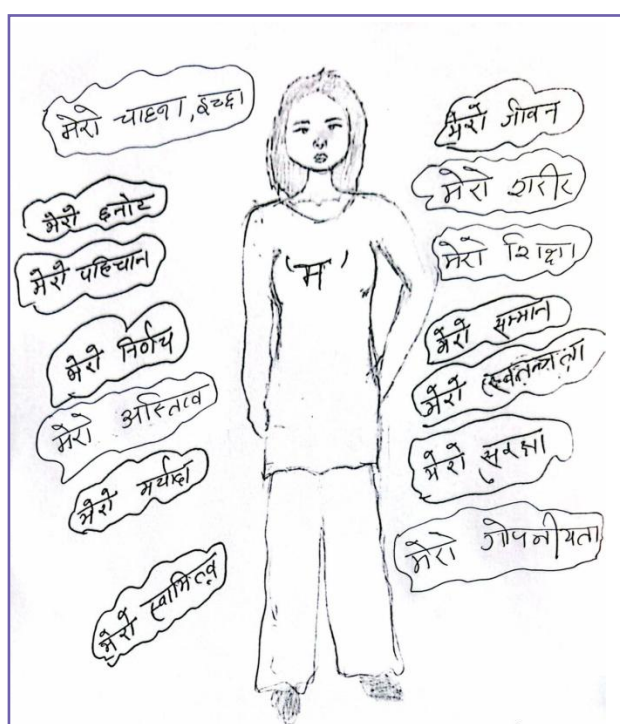
महिलावाद लैङ्गिक विभेदरहित सामाजिक न्यायमा आधारित समाज निर्माणको सिद्धान्त र पितृसत्तात्मक विभेद अन्त्यको विचार हो। यसले महिलाको स्वतन्त्र पहिचानलाई बलियो बनाउन मद्दत गर्दछ। महिलालाई हेर्ने सामाजिक दृष्टिकोण र सांस्कृतिक सम्बन्धहरूलाई बुझ्ने र बुझाउने पक्षहरू पनि सकारात्मक हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्छ।

महिलावादले म, मेरो, हाम्रो निर्णय र महिला पुरुष लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकको सह-अस्तित्वलाई संरचनागत रूपमा संस्थागत गर्नुपर्छ भनी वकालत गर्दछ। महिलावादले महिलाको सहभागितालाई मात्र नहेरी उनीहरूको विचार तथा तिनीहरू भित्रको विविधतालाई पनि ध्यान दिनुपर्नेमा जोड दिन्छ। विचारको समेटाइले मात्र महिलाहरूको जीवनमा परिवर्तन ल्याउन र समाज रूपान्तरण गर्न मद्दत गर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ।

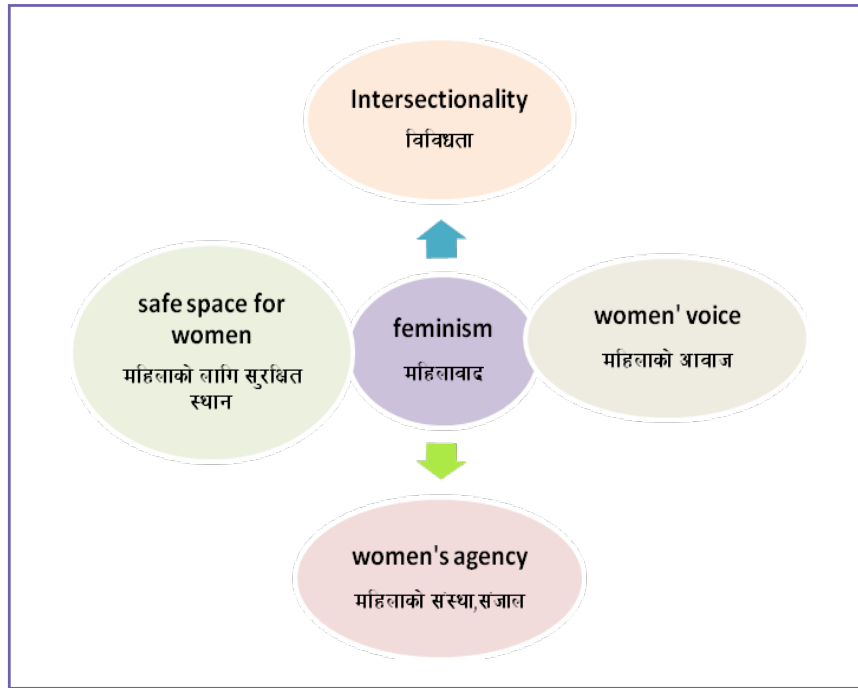
- महिलावाद राजनीतिक सोंच हो । यसले महिला र पुरुष बिच भएको असमान शक्ति सम्बन्धलाई तोडेर संरचनात्मक परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने कुरामा जोड दिन्छ ।
- महिलावादीको आधार भनेको व्यक्तिगत नै राजनीति हो ।
- महिलावाद आफैमा एउटा राजनीतिक सोचाइ र प्रक्रिया हो ।
- महिलावादले लैङ्गिक भेदभावमा आधारित विभेदको मात्र कुरा नगरी हरेक संरचनागत विभेदको कुरा गर्दछ ।
- समानतामा आधारित समाजको परिकल्पना गर्दछ र असमान शक्तिसम्बन्धको कुरा गर्दछ ।
- हरेक व्यक्ति समान हैसियत भएका नागरिक हुन् र सबैले स्वतन्त्र जीवन बाँच्न पाउनु पर्दछ । कुनै पनि लिङ्ग, लैङ्गिकता र यौनिकताका आधारमा विभेद गर्न पाइँदैन भन्ने मूलभूत मान्यता राख्दछ ।
- महिलावादी आन्दोलनले जन्मकै आधारमा जात, लिङ्ग, धर्म, लैङ्गिकता र भाषालाई आधार बनाएर भेदभाव गर्न पाइँदैन भन्ने मान्यता राख्दछ ।
- महिलावादले महिलाहरूलाई खुलेर आफ्नो मनका कुरा गर्न सुरक्षित स्थान हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ ।

महिलावादीहरू कहिले पनि जातीयता र लिङ्गको आधारमा पक्षपाती हुँदैनन्, बरू पहिलेदेखि नै हाम्रो मन मस्तिष्कमा स्थापित भएर रहेको विभेदकारी सोंच र दृष्टिकोणलाई परिवर्तन गर्नतर्फ अग्रसर हुन्छन् । महिलावादले समाजका हरेक नागरिकप्रति समान मर्यादा, सम्मान र हैसियत हुनुपर्ने दृष्टिकोण राख्दछ । साथै पितृसत्ताले निर्माण गरेका विभेदपूर्ण संस्कार, संस्कृति, परम्परा, मूल्य मान्यता र व्यवहारहरूको अन्त्य गरी समानतातर्फ अगाडि बढ्न सहयोग गर्छ ।

शक्तिसम्बन्ध, लैङ्गिकता र असमानता, विभेद/हिंसा विश्लेषण गरी आफूलाई चिन्ने र बुझ्ने



ग्राफ नं ३ : मेरो विश्लेषण



ग्राफ नं ४ : महिलावाद विश्लेषण

निश्कर्षमा, महिलावाद एउटा यस्तो सिद्धान्त हो, जसले पितृसत्तात्मक संरचनागत परिवर्तनका लागि महिला र पुरुषबीचको असमान शक्तिसम्बन्धको विश्लेषण गर्दछ। यो समानताको सिद्धान्तमा आधारित हुन्छ।



ग्राफ नं ५ : मलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

## क) सामाजिक लैङ्गिक विभेद

### लैङ्गिकता (Gender)

सामाजिक लैङ्गिक (जेण्डर) विभेद भन्नाले समाजमा रहेको महिला र पुरुषको सामाजिक र सांस्कृतिक विशेषता र अवसरहरू बारे उल्लेख गर्दै व्यक्तिलाई उनीहरूको लिङ्गको आधारमा भूमिका निर्धारित गर्नुका साथै स्थापित गराउने सोचलाई बुझाउँछ। धेरैजसो समाजमा महिला र पुरुषहरू बिच शारीरिक बनोटले मात्र फरक नछुट्याई, उनीहरूको मुखाकृति, गुण, व्यवहार र कामलाई समेत छुट्याउने गरिन्छ। महिला र पुरुष गुण र रूप दुवैले फरक नै हुनुपर्छ भन्ने सोचाइ समाजमा रहेको छ। यो सोचाइले नै परिवार, समाज, कार्यस्थल तथा अन्य क्षेत्रमा महिला र पुरुष बिच हुने विभेदपूर्ण व्यवहारहरूको आधार तयार गर्छ। यिनै सोच र व्यवहारलाई सामाजिक लैङ्गिक विभेद भनिन्छ। सामाजिक लैङ्गिक विभेद जात, धर्म, संस्कृति, समाज र स्थान विशेषको आधारमा फरक फरक हुन सक्छन्। यिनलाई समयअनुसार परिवर्तन गर्न सकिन्छ।

समाजमा महिला र पुरुषलाई हेर्ने फरक दृष्टिकोण तथा महिला र पुरुषको लागि बनाइएका फरक सामाजिक मूल्यमान्यता तथा व्यवहार नै लैङ्गिकता भनेर बुझ्न सकिन्छ।

- समाजले निर्धारण गरेको महिला र पुरुषको लक्षण र विशेषताहरू (मानव निर्मित) लाई बुझाउँछ
- ठाउँ, समाज र संस्कृतिअनुसार फरक फरक, समय परिस्थितिअनुसार परिवर्तनशील हुन्छ
- समाज र संस्कृतिबाट सिकेको कुरा (सामाजिक र सांस्कृतिक भिन्नता)

महिला, पुरुष लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकमा रहेको जैविक भिन्नतालाई, उनीहरूको कमजोरी वा योग्यता ठानी सामाजिक, सांस्कृतिक र मनोवैज्ञानिक तरिकाले समाजद्वारा (सामाजिक मूल्यमान्यताबाट निर्देशित भई) महिला र पुरुषका लागि निर्धारण गर्ने गरिएका भूमिकामा आधारित पहिचान नै लैङ्गिकता हो।

### लैङ्गिकता (Gender) :

समाजमा रहेको पुरुष र महिलाको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक विशेषता र अवसरहरू बारे उल्लेख गर्दछ। धेरैजसो समाजमा पुरुष र महिलाहरू बिच शारीरिक बनोटले मात्र नभई पुरुष र महिलाको मुखाकृति, गुण, व्यवहार र कामलाई समेत छुट्याइन्छ।

- समाजले निर्धारण गरेको महिला र पुरुषको लक्षण र विशेषताहरूलाई (मानव निर्मित) बुझाउँछ।
- ठाउँ, समाज र संस्कृतिअनुसार फरक फरक, समय परिस्थितिअनुसार परिवर्तनशील हुन्छ।
- समाज र संस्कृतिबाट सिकेको कुरा हो।
- समाजमा महिला र पुरुषले खेल्ने भिन्ना भिन्नै भूमिका तथा उक्त भूमिकाको कारण उत्पन्न हुने शक्तिसम्बन्ध भन्ने बुझिन्छ।

### लिङ्ग (Sex) :

- महिला, पुरुषले जन्मँदा नै लिएर आएको पृथक जैविक एवं जनेन्द्रिय संरचना
- महिला र पुरुषको शारीरिक एवं जैविक भिन्नता
- जैविक रूपमा निर्धारण गरिएको महिला, पुरुषहरूको लक्षण र विशेषताहरू प्रकृतिद्वारा प्रदत्त गुणहरू जसले महिला र पुरुषलाई छुट्याउन मद्दत गर्छ त्यो नै जैविक लिङ्ग हो।

### लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (Gender Stereotypes) :

महिला तथा लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (जेण्डर स्टेरियोटाइप) महिला, पुरुष वा लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूका विशेषता र सामाजिक मूल्यमान्यताअनुरूप दिइएको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ वा सोअनुसार आफूलाई ढाल्नुपर्दछ भन्ने सामान्यकृत दृष्टिकोण वा पूर्वधारणा हो ।

आआफ्नो संस्कृतिअनुसार महिलाप्रति र पुरुषप्रति राखिने सामाजिक धारणा हो । यो धारणा वा सोचको प्रभावअनुरूप नै व्यक्तिले आफ्नो व्यवहार गर्दछ ।

महिला र पुरुषप्रति समाजमा स्थापित मूल्यमान्यताहरूले उनीहरूको क्षमता, चाहना आवश्यकता आदिको आधारमा नभई स्थापित मूल्यमान्यताको आधारमा उनीहरूले के कस्ता काम गर्न सक्छन्, गर्न सक्षम छन् वा गर्नुपर्छ भन्ने मान्यतालाई संस्थागत गर्दछ । यस्तै मान्यताअनुरूप व्यक्तिलाई तयार पारिन्छ र त्यसका लागि वातावरण पनि तयार गरिन्छ । फलस्वरूप समाजमा महिला, पुरुष, यौनिक अल्पसङ्ख्यकहरूले पाउनुपर्ने अवसर, लाभ, जिम्मेवारी, अधिकारका साथै उनीहरूले गर्ने निर्णायक क्रियाकलापमा समेत फरक देखापर्दछ ।

समाजले समाजमा स्थापित काम, रूप, गुण, व्यवहारसँग सम्बन्धीत चरित्रलाई आत्मसात गर्ने पुरुषलाई असल पुरुष एवं महिलालाई असल महिला मान्दछ । फलस्वरूप महिला र पुरुषले आफूलाई कसैले पनि प्रश्न नगरुन् भन्ने दृष्टिकोणले आफ्ना अधिकारहरूभन्दा आफ्नो लागि समाजले तयार गरिदिएका मूल्यमान्यताहरूलाई जसरी पनि व्यवहारमा लागू गर्दछन् र आफूलाई सोहीअनुरूप ढाल्न प्रयास गर्छन् ।

यो मानसिक सोचले महिलालाई कमजोर बनाउँछ वा कमजोर हुन्छन्, घरबाहिर निस्कन हुँदैन, सेवामूलक काम उनीहरूको हो, भन्ने मान्यता स्थापित गर्दछ । जसका कारण महिलाको व्यक्तिगत रोजाइको जीवन जिउने क्षमतालाई सीमित गर्नुका साथै विभेदलाई बढावा दिन्छ ।

### सामाजिक लैङ्गिक विभेदको आकार निर्धारण र निर्माण (Gender shaping and Social construction) :

परिवार, समाज, राज्यले सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यताका आधारमा महिला र पुरुषका लागि उपयुक्त मानिने व्यवहार, मनोवृत्ति र जिम्मेवारीलाई आकार दिन्छ । बच्चा जन्मेपश्चात् केटा, केटी, महिला, पुरुषलाई समाजले धर्म, परम्परा, संस्कृतिलगायत अन्य विश्वासहरूमा आधारित निश्चित भूमिका निर्वाह गर्ने वा सोअनुरूप व्यवहार गर्ने साँचोमा ढाल्छ र सोहीअनुरूप अपेक्षा गर्दछ । यही अवधारणालाई नै जेण्डर सेपिङको रूपमा बुझ्नुपर्दछ । सामाजिक लैङ्गिक मानसिक सोच र भावना (Gender Stereotypes) मा विश्लेषण गरिएका कुरालाई आधार बनाउँदै सामाजिक लैङ्गिक विभेदको आकार निर्धारण (Gender shaping and Social construction) गरिन्छ ।

- मानिस जन्मँदा महिला, पुरुष, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक रूपमा फरक फरक शारीरिक संरचना अथवा अङ्ग लिएर जन्मन्छन् ।
- हुर्कने क्रममा विस्तारै उनीहरूलाई तिमी महिला, तिमी पुरुष, तिमी यौन अल्पसङ्ख्यक भनेर लिङ्गको आधारमा मात्र नभई समाजले महिला, पुरुष, यौन अल्पसङ्ख्यकलाई कस्तो रूपमा चिनिराखेको छ, र उनीहरूलाई कसरी चिन्न चाहन्छ, त्यसरी स्थापित गर्दै जान्छ । सो अनुरूपको भूमिका दिँदै जान्छ । यसले उनीहरूको लवाइ, खुवाइ, भूमिका, गुण, व्यवहारहरूलाई प्रभावित पार्दछ ।
- यस्ता मूल्यमान्यताहरू सिकाउने तथा स्थापित गर्ने काम शक्तिवान् र आफूभन्दा माथिको व्यक्तिबाट हुन्छ । यही व्यवहारले पुरुषलाई शक्तिवान् र महिलालाई शक्तिविहीन बनाउँदै लैजान्छ ।

### लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध (Gender and Power Relation) :

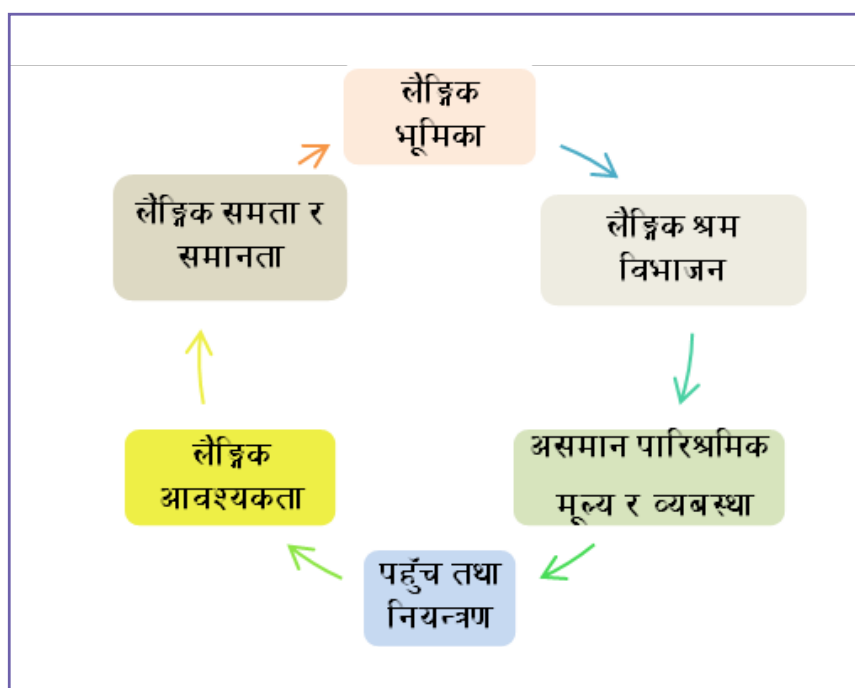
सामाजिक लैङ्गिकताले समाजमा रहेकाहरू बिचको शक्तिसम्बन्धलाई प्रभावित गर्दछ। सामाजिक लैङ्गिकता निर्देशित गर्दा व्यक्तिहरूभित्र असमान शक्तिसम्बन्ध स्थापित हुन्छ। उनीहरूले पाउने अवसर, लाभ, सफलता आदि निर्धारण हुन सक्दछ। सामाजिक लैङ्गिकता अर्थात् जेण्डरको सम्बन्ध शक्तिसँग छ र यसले शक्ति विभाजनमा प्रभाव पार्दछ।

शक्ति सम्पन्न व्यक्ति वा पक्षले जहिले पनि आफूअनुकूल हुने गरी नीति नियमहरू बनाउँछ र यसले शक्तिसम्बन्धलाई प्रभाव पार्दछ। त्यसैले शक्तिसम्बन्ध भनेको निर्णय, अधिकार, जिम्मेवारी र प्रतिफल (लाभ) बिचको सन्तुलन अथवा यससँग जोडिएको कुरा हो। यिनै असन्तुलित र असमान सम्बन्धका कारण स्रोत तथा साधन, पहुँच र नियन्त्रण, भूमिका, कामको बोझ आदिमा फरक पर्छ।

समाजबाट स्थापित गराइएको विभेदपूर्ण मूल्यमान्यताहरूका कारण महिला र पुरुष बिच शक्ति असमान रूपले विभाजित छ। एउटा समूहलाई समाज, परिवार र घरबाट बढी शक्ति प्रदान गर्दा अर्को समूह शक्तिविहीन बन्न पुगेको छ। विभेदको सुरुआत त्यहीँबाट भएको छ।

**सामाजिक लैङ्गिक विभेदपूर्ण सम्बन्ध विश्लेषण :** लैङ्गिक भूमिका, काम र श्रमको विभाजन, पहुँच र नियन्त्रण, समाजमा महिला तथा पुरुषलाई दिएको मूल्यमान्यता र लैङ्गिक आवश्यकतालाई बुझ्नु जरुरी हुन्छ।

#### लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध विश्लेषणका मूल तत्वहरू



ग्राफ नं ६ : लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्ध विश्लेषण

## सामाजिक लैङ्गिक भूमिका (Gender Roles) :

सामाजिक लैङ्गिक भूमिका सिप र सामर्थ्यमा आधारित नभई समाजले ठम्याएको गुण, लक्षण, विशेषताहरूको आधारमा समाजद्वारा निर्धारण गरिएको महिला र पुरुषको सामाजिक भूमिका भन्ने बुझिन्छ ।

महिला र पुरुष बिचको सामाजिक सम्बन्ध अनुसारको भूमिका (जेण्डर भूमिका) भन्नाले समाजद्वारा निर्धारण गरिएका महिला र पुरुषले निर्वाह गर्ने भूमिकाहरू भन्ने बुझिन्छ । यी भूमिका जैविक कारण वा लैङ्गिक आधारमा वर्गीकरण नगरी समाजले यी कामहरू महिलाहरूले गर्ने र यी कामहरू पुरुषले गर्ने भनी ठम्याएकै आधारमा गरिएका हुन् । जस्तै : उदाहरणका लागि बालबच्चा हुर्काउने कामलाई महिला पुरुष बिचको सामाजिक सम्बन्धअनुसार महिलाको भूमिका (Gender Role of Women) भनिन्छ । तर यो भूमिका (सबै लिङ्गका व्यक्तिले) सबैले उत्तिकै राम्ररी गर्न सक्छन् ।

महिला र पुरुष बिचको सामाजिक सम्बन्धअनुसार उनीहरूले समाजमा खेल्दै आएको भूमिकालाई निम्नानुसार वर्गीकरण गर्न सकिन्छ ।

१. प्रजनन तथा हेरबिचारसम्बन्धी भूमिका
२. उत्पादनशील भूमिका
३. सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका
४. सामुदायिक राजनैतिक भूमिका

### १. प्रजनन तथा हेरबिचारसम्बन्धी भूमिका (Reproductive Role) :

यो भूमिकाअन्तर्गत बच्चा जन्माउने, हुर्काउनेलगायत परिवारका सदस्यहरूको हेरचाह, स्याहार सुसार गर्ने जस्ता कामहरू पर्छन् । यसै भूमिकाअन्तर्गत घर भित्रका दैनिक कामहरू पर्छन् । जस्तै : खाना बनाउने, कपडा धुने, भाँडाकुँडा माभने, सरसफाइ गर्ने तथा अन्य घरायसी कामहरू पर्छन् । यस भूमिकाअन्तर्गत पर्ने कामहरू प्रत्यक्ष रूपमा पैसा नआउने अथवा आम्दानी नहुने हुनाले उक्त कार्य गरेवापत मूल्य दिइँदैन अझ यस्ता कामलाई कामको रूपमा मान्यता पनि दिइँदैन ।

समग्रमा बुभ्दा पितृसत्तात्मक सोचबाट निर्देशित सामाजिक, सांस्कृतिक परिभाषाले सन्तान उत्पादन, हेरचाह, स्याहारसुसारको जिम्मेवारी महिलाको मात्र निजी विषयको रूपमा सीमित गरी उनीहरूको काँधमा हालिदिएको छ । महिलाको कामलाई मान्यता दिइँदैन । आफ्नो आवश्यकताअनुसार मात्र कदर गर्ने चलन छ । त्यसकै परिणामस्वरूप महिलाले घरमा गर्ने कामलाई कामको रूपमा नै लिइँदैन ।

### २. उत्पादनशील भूमिका (Productive Role) :

यसअन्तर्गत आयआर्जन तथा नगद आम्दानी हुने कामकाजहरू, जस्तै कृषि उत्पादन गरी बजारमा बिक्री गर्ने, रोजगारी (जागिर), ज्यालामा काम गर्नेलगायतका कार्यहरू पर्दछन् । यस प्रकारका कार्यलाई समाजले बढि मूल्य र मान्यता दिएको हुन्छ । यस्ताखाले काममा पुरुषहरू बढि संलग्न हुन्छन् । अहिले भने विस्तारै आयआर्जन गर्ने कार्यमा संलग्न भएका महिलाहरूको सङ्ख्यामा क्रमशः वृद्धि हुँदै छ । महिलाहरू आयआर्जनको काममा संलग्न भए तापनि उनीहरूले घरको काम गर्नेपर्ने मान्यता राखिन्छ, फलस्वरूप उनीहरू कामको तेहरो मारमा पर्दछन् । त्यसैगरी महिलाहरू घरमै बसेर पनि उत्पादनमूलक काम गरिरहेका हुन्छन् उदाहरणका लागि तरकारी खेती गरेर घ्यु उत्पादन, बाखा पाठा पालन बेच्नु, तितौरा मस्यौरा परेर बेच्नु आदि आदि । तर पनि यस्ता कामलाई काम नै नमानी घरेलु महिलाले गर्ने घरभित्रका कामहरूको विस्तारित रूप मात्रै मानिन्छ । यसरी काम गर्ने महिलाहरूलाई त श्रमिक पनि मानिँदैन ।

### ३. सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका (Community managing Role) :

यस भूमिकाअन्तर्गत समुदायको हितका लागि सामुदायिक स्तरमा गरिने स्रोत साधनहरूको सदुपयोग, सम्बर्द्धन, सांस्कृतिक तथा धार्मिक रीतिरिवाज अनुसारका कार्यहरू जस्तै : गाउँघरमा धारा, कुलो, सिंचाई, बाटो, सामुदायिक वन, सामुदायिक भवन आदिको व्यवस्थापन, मर्मत कार्यहरू तथा सामाजिक कार्यहरू चाडपर्व, पूजा, विहे, व्रतबन्ध, मृत्यु संस्कारमा गरिने

सहयोग र उपस्थिति पर्दछन् । यस भूमिकालाई प्रजनन तथा हेरचाहसम्बन्धी भूमिकाको बृहत् स्वरूप मान्न सकिन्छ । यी कार्यहरू पारिवारिक तथा समुदायको हितका लागि स्वच्छाले गरिएका हुन्छन् । यस्ता कार्यहरूको पनि मूल्य प्राप्त हुँदैन । तर यस्ता काम गर्नेहरूलाई भने समाजले मान्यता चाहिँ दिएको हुन्छ ।

#### ४. सामुदायिक राजनैतिक भूमिका (Community Political Role) :

यस भूमिकाअन्तर्गत समुदायको हितका लागि सामुदायिक तथा राजनैतिक क्रियाकलाप, नेतृत्व तथा निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता आदि पर्दछन् । समुदाय स्तरमा मध्यस्थता गर्ने, मेलमिलाप गराउने, समुदाय स्तरका योजना बनाउने लगायतका कार्य पनि यसैअन्तर्गत लिन सकिन्छ ।

यी भूमिका निर्वाह गर्दा सम्मान या मर्यादा पाउनुका साथै आय आर्जन पनि हुन्छ । यी भूमिकामा चाहिँ पुरुषको नै बाहुल्य रहन्छ ।

- केही महिलाहरू यी भूमिकामा आए पनि पुरुषको तुलनामा तिनलाई दिइने मर्यादा या सम्मान कम मात्र नभई उनीहरूको नेतृत्वलाई स्वीकार्ने संस्कृतिको विकास अभूँ हुन सकेको छैन ।
- सामुदायिक राजनैतिक भूमिकामा रहेर महिलाहरूले गरेको कामलाई कदर गर्ने वा महत्त्व दिनुपर्नेभन्दा निकै न्यून मात्रामा दिइन्छ ।
- समाजमा महिलाहरूको मुख्यतया प्रजनन तथा हेरचाहसम्बन्धी र सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका रहन्छ भने पुरुषहरू उत्पादनशील र सामुदायिक र राजनैतिक जस्ता मुख्य भूमिकामा रहन्छन् ।
- पुरुषहरूले निर्वाह गर्ने दुवै भूमिका मूलतः प्रत्यक्ष आय आर्जन हुने, समाजले बढि मूल्य र मान्यता दिने र नेतृत्व विकास हुन सक्ने खालका हुन्छन् ।

#### ख) लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा :

परिभाषा :

“  
**लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा** भन्नाले त्यस्ता कार्यहरूलाई बुझाउँछ जसमा कुनै पनि व्यक्तिलाई उसको लिंगको आधारमा सामाजिक लैङ्गिक विभेदबाट निर्देशित भई गरिएको हुन्छ । यस्ता कार्यहरूभित्र **शारीरिक, मानसिक, यौनिक रूपले पीडित गराउने खालका सम्पूर्ण व्यवहारहरू** पर्दछन् । साथै त्यस्ता कार्यहरू गर्नका लागि डर धम्की जस्ता गतिविधिदेखि लिएर व्यक्तिको आधारभूत स्वतन्त्रता खण्डित गर्ने किसिमका हरेक किसिमका कार्य वा व्यवहार पर्दछन् ।”

सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाबाट महिला, पुरुष, यौनिक अल्पसङ्ख्यक, बालबालिका जो कोही पनि पीडित हुन सक्दछ । तर अहिलेसम्मको वास्तविक यथार्थलाई हेर्दा महिला बालिका नै बढि हिंसामा पर्ने गरेको तथ्याङ्कले देखाउँछ ।

### केही तथ्याङ्कहरू

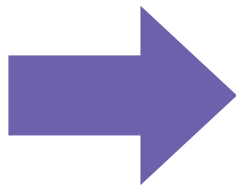
- महिला र बालिका विरुद्ध हुने हिंसा विश्वव्यापी रूपमा ठूलो चुनौती बनेको छ । विश्वमा ३ मध्ये १ महिलाले आफ्नो जीवन कालमा हिंसाको अनुभव गर्दछन् (WHO 2013) । बाल्यकालदेखि वृद्धावस्थासम्म सामना गर्नुपर्ने बाल विवाह, बहुविवाह, घरेलु हिंसा, यौन हिंसा, सामाजिक दुर्व्यवहार, वहिष्करण लगायतका हिंसाहरू महिलाले आफ्नो जीवन कालमा भोग्न बाध्य भएका हुन्छन् ।
- ४० प्रतिशतभन्दा बढि बालिकाहरूको १८ वर्ष नपुग्दै विवाह हुने गरेको छ भने १० प्रतिशतभन्दा बढिको १५ वर्ष नपुग्दै विवाह हुने गरेको छ । (End child marriage- country profile, UNICEF-2022)
- संसारभर ६५ करोड महिलाहरू मध्येका ३ जनामा एक जनाको विवाह १५ वर्षभन्दा पहिला नै हुने गरेको पाइएको छ । (Innovation Fund Research Report OXFAM- 2019)
- १५ देखि ४९ वर्ष उमेर समूहका लगभग २३ प्रतिशत महिलाहरूले आफ्नो जीवनमा शारीरिक हिंसा, ७ प्रतिशतले यौन हिंसा र १३ प्रतिशतले भावनात्मक हिंसा भोग्न बाध्य छन् । तर समग्रमा हेर्दा २७ प्रतिशत महिलाले आफ्नो जीवनमा कुनै न कुनै रूपमा हिंसा भोगेकै छन् । (NDHS 2022) नेपाल जनसांख्यिकीय तथा स्वास्थ्य सर्वेक्षण प्रतिवेदनको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा २०१६ देखि २०२२ सम्म आइपुग्दा ३ प्रतिशतले विवाहित महिलाहरूमा हुने हिंसा बढेको देखिन्छ । त्यसैगरी मधेश प्रदेशमा १६ प्रतिशत विवाहित महिलाहरूले शारीरिक, १८ प्रतिशतले यौन र २५ प्रतिशतले आफ्नो पार्टनरबाट शारीरिक वा मानसिक दुवै खाले हिंसा हुने गरेको बताएका छन् ।
- घरेलु हिंसाका १६४१६ घटना दर्ता भएकामा, कर्णाली ८८०, सुदुर पश्चिम १२१४ र मधेश प्रदेश ५५९६ घटना छन् । यसै गरी यौन हिंसाका घटना जम्मा ३४४१ दर्ता भएकामा कर्णाली २५७, सुदुर, २८९ र मधेशमा ४६६ दर्ता भएका छन् । बोक्सीको आरोपमा मधेशमा मात्र १६ वटा घटना दर्ता भएका छन् । समग्रमा लैङ्गिक हिंसा अपराधमा ७८ प्रतिशत हिस्सा ओगट्ने घरेलु हिंसाका घटनाहरू मधेश प्रदेशमा सबैभन्दा बढि र गण्डकी प्रदेशमा सबैभन्दा कम दर्ता भएको तथ्याङ्कले देखाउँछ । (स्रोत : नेपाल प्रहरी अपराध अनुसन्धान विभागको २०८०/८१ को प्रतिवेदन)

सामाजिक लैङ्गिक विभेदका आधारमा गरिने हिंसाको स्वरूप वृहत छ । हिंसाले व्यक्तिलाई हानी, नोक्सानी, चोट पुऱ्याउने कार्य (काम र व्यवहार) गर्छ । यस्तो कार्य गर्न समाजमा स्थापित मूल्यमान्यता, सोच र यसले सिर्जना गरेको असमान शक्तिसम्बन्धले बढावा दिन्छ ।

सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा अपराधिक गतिविधि ठहरिन्छ र यस्ता गतिविधिहरूले राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकारका कानुनी दस्तावेजहरूले सुनिश्चित गरेका मानवअधिकारहरूको उल्लङ्घन गर्नुका साथै व्यक्तिको स्वतन्त्रता, समानता, काम गर्ने र हिडडुल गर्ने स्वतन्त्रता, सुरक्षित रूपमा जीवनयापन गर्न पाउने लगायतका अधिकारहरूको हनन गर्दछ ।

## लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाका कारणहरू :

घरेलु  
सामाजिक  
राजनितिक  
आर्थिक  
परम्परा/संस्कृति



- पितृसत्तात्मक संरचना र सोचका कारण महिला र पुरुषबीच रहेका विभेदपूर्ण मूल्य/मान्यता तथा व्यवहारहरू
- विभेदपूर्ण नीतिगत व्यवस्था (असमान कानून) तथा प्रभावकारी कानून कार्यान्वयनमा कमी
- विभेदपूर्ण कामको विभाजन
- स्रोत र साधनहरूमाथि असमान पहुँच र नियन्त्रण
- महिलाको शरीर, उत्पादन र गतिशीलता माथिको नियन्त्रण
- घरेलु हिंसालाई निजी विषयवस्तुको रूपमा हेरिने प्रवृत्ति
- घर परिवार र समाजमा महिला र पुरुष बिचमा भएको असमान शक्तिसम्बन्ध र असमानता

## सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाका स्वरूपहरू :

लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाका स्वरूपहरू भूगोल, जातजाति, सामाजिक र सांस्कृतिक, चालचलन र समाजको अवस्थाअनुरूप फरक फरक पनि हुन सक्छन् । तर मुख्य रूपमा निम्नानुसार समूहकृत गर्न सकिन्छ ।

**शारीरिक :** कुटपिट, अड्गभड्ग, एसिड आक्रमण

**मानसिक :** भावनात्मक रूपमा चोट पुऱ्याउने व्यवहार, तुच्छ शब्द शब्दावलीको प्रयोग

**यौनजन्य :** बलात्कार, यौन दुर्व्यवहार, यौन हिंसा

**सामाजिक :** विभेद, वहिष्कार, अपहेलना, घर परिवारबाट निकाला, चरित्रहीनको आरोप, बोक्सीको आरोप, दहेजका कारण गरिने हिंसा

**संस्कृति, परम्परा वा धर्मलाई आधार बनाएर गरिने हिंसा** बालविवाह, महिनावारी हुँदा छुन नदिने, मृत्यु संस्कार, श्राद्धमा छोरीले केही गर्न हुँदैन भन्नेलगायत .....

**आर्थिक :** पैतृक सम्पत्तिमा विभेद, घर, जग्गा जमिन महिलाको नाममा नहुने तथा भए पनि किनबेच गर्ने, धितोराख्ने, निर्णय गर्ने अधिकार नहुने.....

सामाजिक लैङ्गिक विभेदका कारण हुने हिंसाले पुरुषलाई पनि प्रभावित गर्दछ । पुरुषले घरको काम गर्दा जागिर नखाँदा वा आमा र श्रीमतीलाई सहयोग गर्दा नामर्द, जोईटिंग्रे, हुतिहारा लगायतका आत्मबल गिराउने शब्दहरूको प्रयोग गरिन्छ । साथै पुरुषले रुन हुँदैन भन्ने र कोही रोयो भने कस्तो लाछी महिला जस्तो भनिन्छ । जुनसकै उमेर वा परिस्थितिमा पनि परिवार पाल्नुपर्ने जिम्मेवारी पुरुषको नै हुने भएकाले जसरी पनि कमाउनु पर्छ भन्ने मानसिकता छ । यो सोचले पुरुषलाई पनि हानी गरेको छ ।

## ग) पितृसत्ता :

पितृसत्ता एक सामाजिक संरचना हो । यो संरचनामा पुरुषहरू प्राथमिक शक्तिमा रहन्छन् । परिवार, समाज, राजनैतिक नेतृत्व सामाजिक विशेषाधिकार र सम्पत्तिको नियन्त्रण जस्ता कुराहरूमा पुरुषहरूको भूमिका प्रमुख तथा निर्णायक रहन्छ, त्यसैले उनीहरूलाई शक्तिको केन्द्रमा राखिन्छ ।

पितृसत्ता यस्तो संरचना हो । जहाँ पुरुष र महिला बिच असमान शक्तिसम्बन्ध स्थापित भएको हुन्छ । यस्तो खाले संरचनाले विशेष रूपले महिलाहरूलाई हानी गरे पनि यसद्वारा पुरुषहरू पनि प्रभावित हुन्छन् । पितृसत्ताले महिलाहरूलाई जहिले पनि आफ्नो नियन्त्रणमा राख्ने वातावरण तयार गर्दछ र समाजमा यसै अवधारणाको जगमा विभिन्न मूल्यमान्यता र संस्कारहरू तयार गरिएका छन् । पितृसत्ताले महिलाको उत्पादन, शरीर, यौनिकता र गतिशीलतालाई नियन्त्रण गर्दछ ।

पितृसत्ता एक वैचारिक प्रणाली हो । यसद्वारा परिवारका महिला तथा बच्चाहरूमा पुरुषहरूको वर्चस्वलाई संस्थागत गरिएको छ । पितृसत्तात्मक व्यवस्थाको प्रमुख विशेषता विचारधारा हो, जसमा पुरुषहरू महिलाहरूभन्दा श्रेष्ठ हुन्छन् भन्ने मानिन्छ । महिलाहरूलाई पुरुषको नियन्त्रणमा राख्नुपर्छ भन्ने धारणा राखिन्छ र महिलाहरूलाई पुरुषको सम्पत्तिको रूपमा लिइन्छ । सामाजिक लैङ्गिक विभेदको मूल जरो नै पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना हो ।

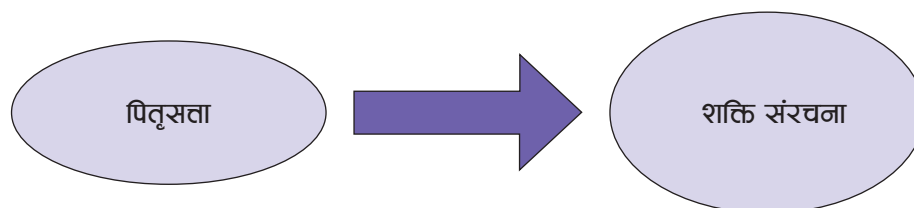
पितृसत्ताको स्वरूप समय, स्थान, जात, वर्ग आदिका अनुसार फरक फरक देखिए तापनि सामान्यतया महिलालाई दोस्रो दर्जामा राख्ने मूल्य र मान्यताहरू जस्ता यसका मूलभूत कुराहरू समान हुन्छन् । यसका लागि प्रायः सबै वर्ग वा समूहभित्र पितृसत्तात्मक संरचनाले महिलाको श्रम, शरीर र पहिचानलाई नियन्त्रित गरेको हुन्छ । कुनै जातीय समूहमा केही थोरै खुकुलो हुन्छ भने कुनैमा कठोर, तर प्रायः सबै समूहमा महिलाहरू पितृसत्तात्मक सोचबाट समान रूपले प्रभावित र प्रताडित भएका हुन्छन् । समग्रमा भन्नुपर्दा पितृसत्ता, पुरुषलाई मुली, प्रमुख, प्रभुत्वशाली र महिलालाई सहायक मान्ने सोचबाट निर्देशित शासनसत्ता हो । यसमा वंश बाबुमा निहित हुन्छ । उच्चपद र नेतृत्व भन्नासाथ पुरुषलाई सम्झाउँछ । हरेक कुराको निर्णायक पुरुषलाई नै ठान्छ । जग्गा जमिन, व्यवसाय जस्ता उत्पादनका साधन र स्रोत माथिको स्वामित्व पुरुषकै हुनुपर्छ भन्ने बुझाइराख्छ र यसको पृष्ठभूमि शक्ति, सत्ता, शोषण र अर्थ (पैसा) सँग जोडिएको हुन्छ ।

पितृसत्ताले आफ्नो सत्ता जोगाइराख्नका लागि विभिन्न किसिमका मूल्यमान्यताहरू बनाउँदछ । यसले महिलालाई दुई तहमा विभाजन गरिदिएको छ; असल महिला र खराब महिला । परिवार अथवा समाजमा जुन महिलाहरू पितृसत्ताको अवधारणालाई साथ, सहयोग वा सहमती दिंदैनन्, उनीहरूलाई नराम्रो मानेर तिनीहरूका क्रियाकलाप बारे प्रश्न गरिन्छ । महिलाहरूलाई शक्ति र वर्चस्वबाट वञ्चित गर्नुका साथै विभेदित गरी पाउनु पर्ने स्वतन्त्रता र सुविधाहरूबाट वञ्चित पनि गरिन्छन् ।

- पितृसत्ताले महिलाको स्वतन्त्रता, गतिशीलता, व्यक्तित्व विकास जस्ता कुराहरूलाई नियन्त्रण गर्छ ।
- पितृसत्तात्मक संरचनामा हरेक कुराको दोष महिलालाई दिइन्छ । महिलामाथि भएका हिंसा, यौन दुर्व्यवहार जस्ता अपराधका घटनामा पनि उनीहरूलाई नै दोषी देखाउन खोजिन्छ । उदाहरणका लागि त्यो “महिला नै उस्ती भएर पो यस्तो भएको रहेछ त” भन्ने भनाइलाई लिन सकिन्छ ।
- समाजमा लिङ्गको आधारमा व्यक्तिको क्षमता र योग्यता नापिन्छ, मर्यादा र सम्मानको आधार तय हुन्छ, जिम्मेवारी वा कामको भूमिका निर्धारण गरिन्छ, त्यो नै पितृसत्तात्मक संरचना हो ।
- एउटा हामीले बभ्नु पर्ने कुरा पितृसत्ता पुरुष शब्दसँग जोडिए पनि यो सोच जोसुकैमा हुन सक्छ ।

पितृसत्ताको कुरा गर्दा हामीले पुरुषत्व र महिलापनलाई पनि बुझ्दा अझ बढि स्पष्ट हुन मद्दत मिल्छ । पुरुषत्व र महिलापन दुवै समाज र संस्कृतिबाट निर्धारण गरिएको सामाजिक मान्यता हो । जुन मान्यताले पुरुषलाई बलियो, बहादुर, कठोर र पहिलो दर्जाको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ भने महिलापनलाई कमजोर, कोमल, मायालु र दोस्रो दर्जाको रूपमा प्रस्तुत गरेको छ । हुन त यो प्राकृतिक गुण होइन तर पनि प्राकृतिक गुण नै हो कि जस्तो गरी स्थापित गरिएको छ ।

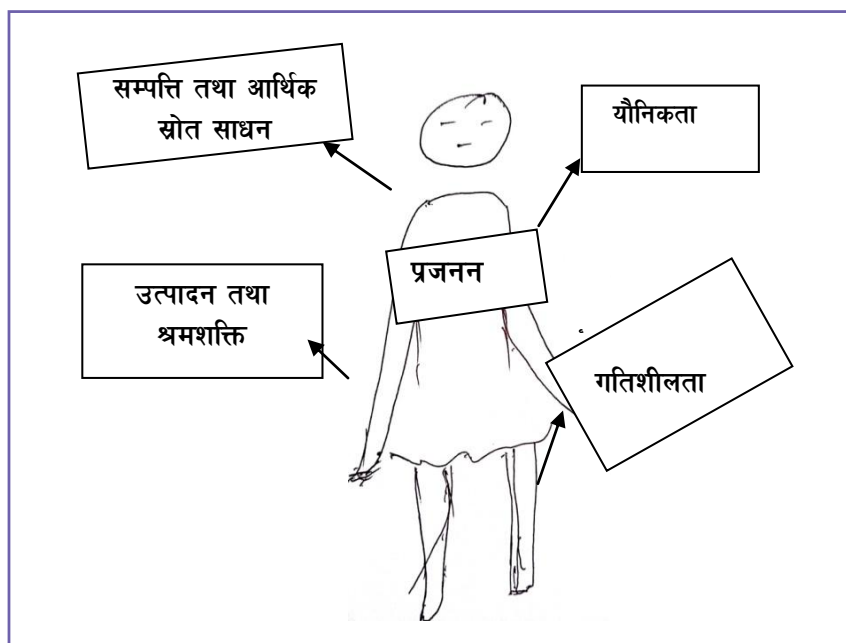
पुरुषत्वलाई संस्थागत गर्न मुख्यतया परिवार तथा समाज, धर्म, सञ्चार माध्यम, सामाजिक संस्था आदिले मद्दत गरेको छ । पितृसत्तात्मक संरचनामा रहेको असमान शक्ति सम्बन्धले पुरुषत्व र महिलापनलाई संरक्षण गर्दछ । पुरुषत्वले महिलामा मात्र नभई पुरुषमा पनि नकारात्मक प्रभाव पारेको छ । समाजमा पुरुषत्व र महिलापन बनाएर नै पितृसत्ता टिकेको र पितृसत्तालाई बलियो बनाउन पुरुषत्व र महिलापनलाई कडीको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।



पितृसत्ताले प्रमुख रूपमा महिलालाई प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पारेको देखिए तापनि यसले पुरुषलाई पनि नराम्ररी प्रभावित गर्दछ । उदाहरणको रूपमा हामी देख्छौं र अनुभव पनि गर्दछौं, हाम्रो समाजले निश्चित लिङ्गको व्यक्तिबाट निश्चित लैङ्गिक व्यवहारको अपेक्षा गर्दछ । पुरुषको हकमा बलियो, कमाई गर्ने, परिवार पाल्ने जिम्मेवारीको अपेक्षा गर्दछ । यदि कुनै पुरुषले यो पुरा गर्न सकेन भने उसलाई नामर्द, केही गर्न नसक्ने लाग्छि भन्ने जस्ता लाञ्छनाहरू लगाउँछ । पुरुषले जसरी भए पनि पैसा कमाउनुपर्छ र परिवार चलाउनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ । तिनले रुनु हुँदैन भन्ने मानिन्छ । त्यसैले पुरुषभित्र जसरी भए पनि पैसा कमाउनुपर्ने, आफ्नो पीडालाई आफुभित्रै दबाउनु पर्ने जस्ता मानसिकताहरू विकशित हुन्छन । समाजको मान्यताअनुसार कठोर बन्नुपर्ने भूमिका खेल्न बाध्य हुन्छन । उनीहरू आफू भित्रको मानवीय गुणलाई बाहिर ल्याउन सक्दैनन् ।

**पितृसत्ताले नियन्त्रण गरेका क्षेत्रहरू :**

पितृसत्ताले महिलाको जीवनका विभिन्न पक्षहरूलाई नियन्त्रण गरेको छ जसमा प्रमुख केही पक्षहरूलाई विश्लेषण गरिएको छ ।



ग्राफ नं ७ : पितृसत्ताले नियन्त्रण गरेका क्षेत्रहरू

## माथिको चित्रमा देखाएका बुँदाहरूको व्याख्या

### १. महिलाको उत्पादन तथा श्रमशक्ति :

पितृसत्तात्मक संरचनामा महिलाको उत्पादनमाथि नियन्त्रण गरिन्छ। घरभित्र गरिने सम्पूर्ण कार्यहरू जस्तै : बच्चा स्याहारने, बिरामी तथा बुढाबुढीको स्याहार गर्ने काम, त्यस्तै खेतबारीमा काम गर्ने, गाई बस्तुको हेचाह गर्ने जस्ता कार्यहरू महिलाको जिम्मेवारी/कर्तव्यको रूपमा परिभाषित गरिन्छ। महिलाका यस्ता कामलाई सेवामूलक कामको रूपमा लिइन्छ।

### २. महिलाहरूको प्रजनन :

पितृसत्तात्मक परिवार र समाजमा महिलाले कति बच्चा जन्माउने, कहिले जन्माउने, जन्माउने कि नजन्माउने भन्ने निर्णय लिने स्वतन्त्रता महिलालाई हुँदैन। परिवार नियोजनको साधन प्रयोग कसले गर्ने भन्नेमा महिलाको विचारको कदर गरिँदैन। गर्भपतनमा महिलाको अधिकार हुँदैन वा नियन्त्रित रहन्छ। समग्रमा भन्नु पर्दा पितृसत्तात्मक संरचनामा महिलाको शरीरमाथिको नियन्त्रण महिलाकोभन्दा उनको घर परिवार, केही हदसम्म समाजको अधीनमा हुन्छ। उनका प्रजनन अधिकारहरू विभिन्न पितृसत्तात्मक संस्थाहरूद्वारा नियन्त्रित हुन्छन्। उदाहरणका लागि धर्म संस्कारका कारण वंश धान्नका लागि छोरा जन्माउनै पर्ने, महिलाहरू आमा नबनी पूर्ण हुँदैनन् भन्ने मान्यता विद्यमान छन्। यस्ता मान्यताहरूका कारण बच्चा जन्माउन नसक्ने वा नचाहेमा हिंसा भोग्नु पर्ने हुन्छ। कुनै कुनै समूह वा समुदायहरू परिवार नियोजनको अस्थायी साधनको प्रयोग गर्नु हुँदैन भन्ने मान्यता राख्छन्। बच्चा भनेका भगवानको देन हुन्, भन्ने मान्यता हुन्छ। जसले गर्दा महिलाहरू आफ्नो शरीरले धान्न नसक्ने वा आफूले हुर्काउन नसक्ने भन्ने थाहा हुँदा हुँदै पनि बच्चा जन्माउन बाध्य हुन्छन्। राज्यले लिने नीतिहरूले पनि घुमाउरो पाराले महिलाको प्रजनन अधिकारमा नियन्त्रण गर्दछ। जस्तो कि कुनै देशले परिवार नियोजनका साधनको प्रयोगलाई प्रोत्साहन गर्छ, भने कुनैले धेरै बच्चा जन्माउनेलाई पुरस्कारको व्यवस्था गरिरहेका छन्। जे जस्तो सोच, प्रचलन, नीति भए तापनि यी सबैले महिलाको अधिकारलाई नियन्त्रण गरिरहेका छन्। बच्चा जन्माउने जस्तो नितान्त व्यक्तिगत निर्णय पनि राज्यका नीतिहरूले प्रभावित गरिरहेका हुन्छन्।

### ३. महिलाहरूको यौनिकता :

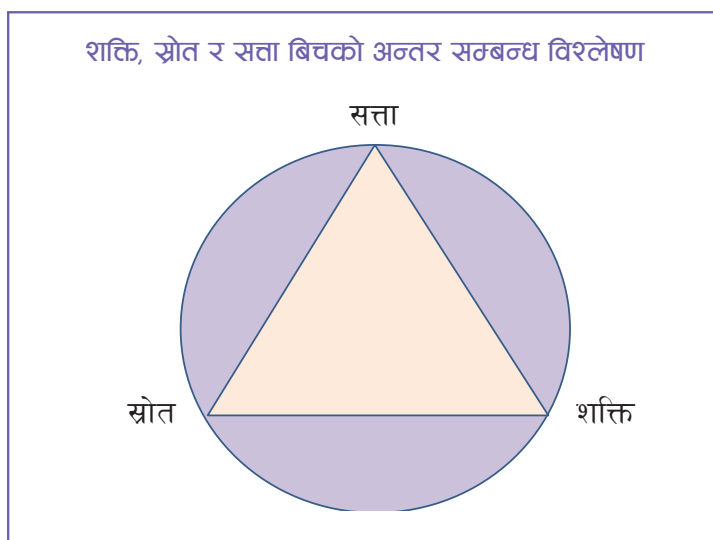
पितृसत्ताले नियन्त्रण गर्ने अर्को क्षेत्र हो, महिलाको यौनिकता। महिला भएपछि यसो गर्नु हुन्छ, त्यसो गर्नु हुँदैन भनी विभिन्न खाले मूल्यमान्यताहरू बनाइएका छन्। महिलाको यौनिकतालाई नियन्त्रण गर्नका निम्ति महिलाको हिँडाइ, लगाउने लुगा, हँसाइ, बोलाइ आदिमा नियन्त्रण भइरहेको हुन्छ। महिलाको इज्जत उसको कुमारीत्वसँग जोड्ने, महिलाले कोसँग विवाह गर्ने, कहिले गर्ने, विधवा महिलाले श्रृङ्गार गर्न नहुने, सेतो लुगा लगाउनु पर्ने जस्ता प्रावधान महिलाको यौनिकतालाई नियन्त्रण गर्नका लागि पितृसत्तात्मक समाजले निर्धारण गरेको नियम हो।

### ४. महिलाको गतिशीलता :

महिलाको उत्पादन प्रजनन एवं यौनिकतालाई नियन्त्रण गर्न उनको स्वतन्त्रसँग घुमफिर गर्ने स्वतन्त्रतालाई नियन्त्रण गरिएको छ। महिलाको हिँडडुलमा रोक लगाउनु, महिलाहरूलाई पुरुषसँग बोल्न हुँदैन, महिलाले घर छोडेर हिँड्नु हुँदैन, घरबाट टाढा एकलै बस्नु हुँदैन, रातीमा हिँड्दा जोखिम हुन्छ वा सुरक्षा हुँदैन भन्ने मान्यताहरू महिलाका निम्ति मात्र लागू गरिएका हुन्छन्। राति एकलै हिँड्ने खराब महिला हुन् भन्ने भाष्य निर्माण गरिएको हुन्छ। यस्तो स्थितिमा महिलाहरूले आफैँ पनि आफ्नो गतिशीलता नियन्त्रण गर्छन्। कतिपय अवस्थामा एकलै राती हिडेको वा विदेश गएकै कारण कुनै हिंसा भयो भने उनीहरूलाई नै दोषी ठहर्‍याइन्छ, र तिनले न्याय पाउनु निकै कठिन हुन पुग्दछ।

### ५. सम्पत्ति तथा आर्थिक स्रोत साधन :

परिवार या समाजमा सम्पत्ति एवं बहुसंख्यक स्रोतहरू महिलाको नियन्त्रणमा हुँदैनन्। पैतृक सम्पत्तिमा पुरुषको स्वामित्व निहीत हुन्छ। महिलाले घरबाहिर गएर काम गरी आम्दानी गरेको पैसामा पनि आफ्नो स्वनिर्णयभन्दा घर परिवार (श्रीमान्) ले नियन्त्रण गर्छन्। भन्नुको मतलब महिलाको जग्गा जमिन, घर, खेतबारी, बैंक ब्यालेन्समा आफ्नो पूर्ण स्वामित्वन् भएकाले स्वनिर्णय चल्दैन वा हुँदैन।

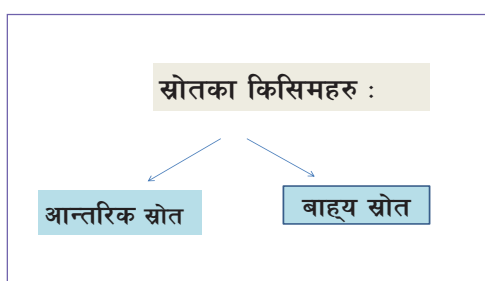


ग्राफ नं ८ : शक्ति, स्रोत र सत्ता बिचको अन्तरसम्बन्ध

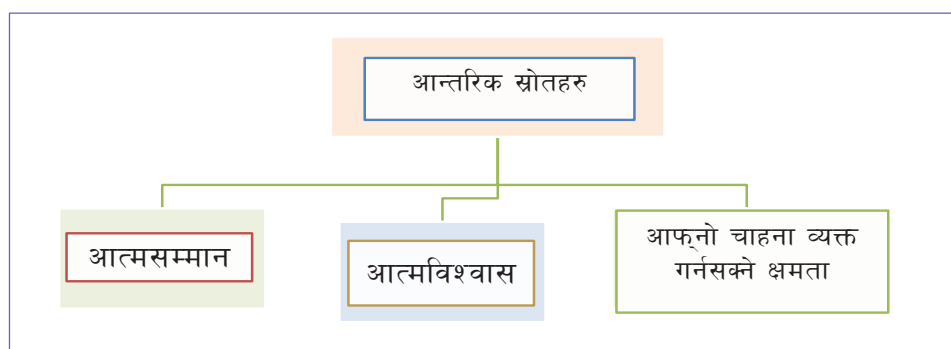
### घ) स्रोत माथिको पहुँच तथा नियन्त्रण

स्रोतको परिभाषा : स्रोत भन्नाले मानिसमा रहेको अन्तरनिहित क्षमता, आत्मविश्वासका साथै समय, शिक्षा, सञ्चार एवं मानव जीवन धान्नका लागि चाहिने सम्पूर्ण किसिमका भौतिक, आर्थिक, वातावरणीय सामग्री/साधन जस्ता कुराहरूलाई सम्झनु पर्छ ।

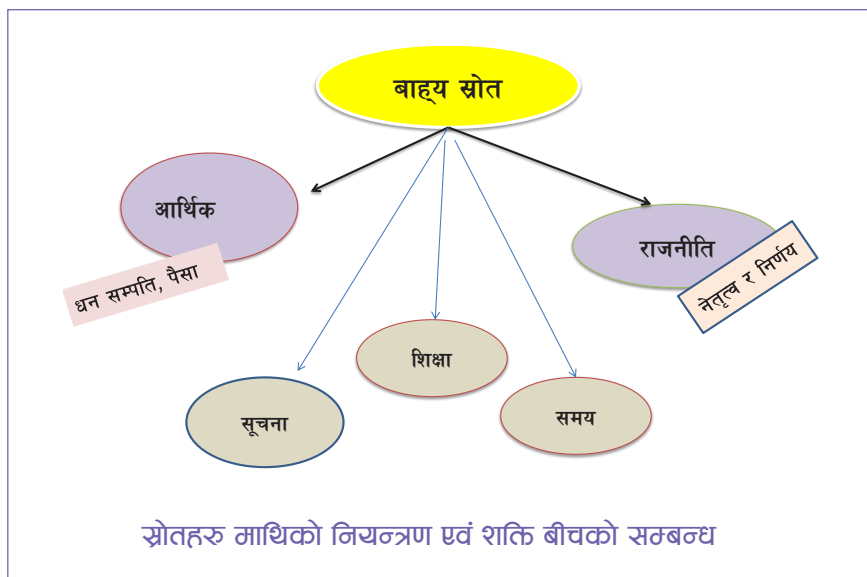
स्रोतहरूलाई हामीले दुई तरिकाले बुझ्न सक्छौं ।



ग्राफ नं ९ : स्रोतको किसिम

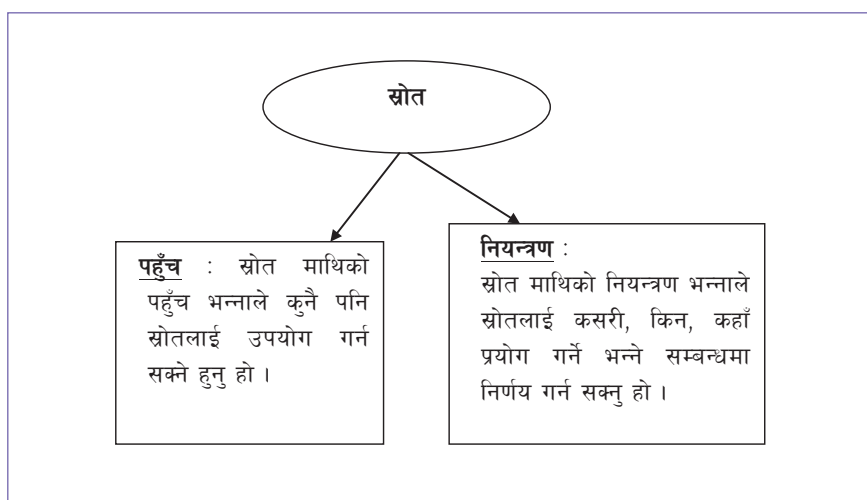


ग्राफ नं १० : आन्तरिक स्रोत



ग्राफ नं ११ : बाह्य स्रोत

### स्रोत माथिको पहुँच र नियन्त्रण



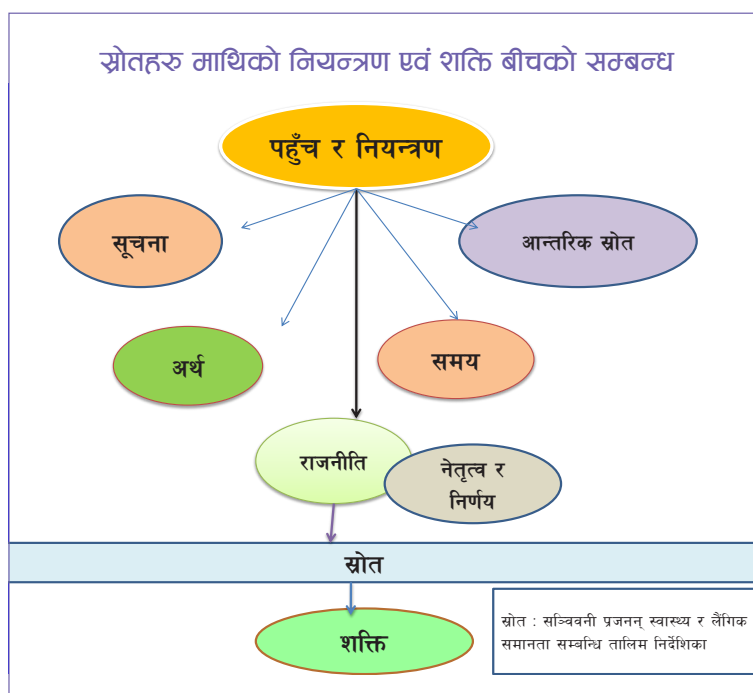
ग्राफ नं १२ : स्रोत माथिको पहुँच र नियन्त्रण

स्रोतमाथि पहुँच हुने व्यक्तिको ती स्रोत साधनबाट आएका उत्पादनलाई निर्णय गर्ने क्षमता र अधिकार नहुन पनि सक्छ । वा कुनै पनि व्यक्तिले स्रोतको प्रयोग गर्न पाउदैंमा त्यसको व्यवस्थापन गर्दैमा स्रोतमाथि उसको नियन्त्रण छ, भन्न मिल्दैन ।

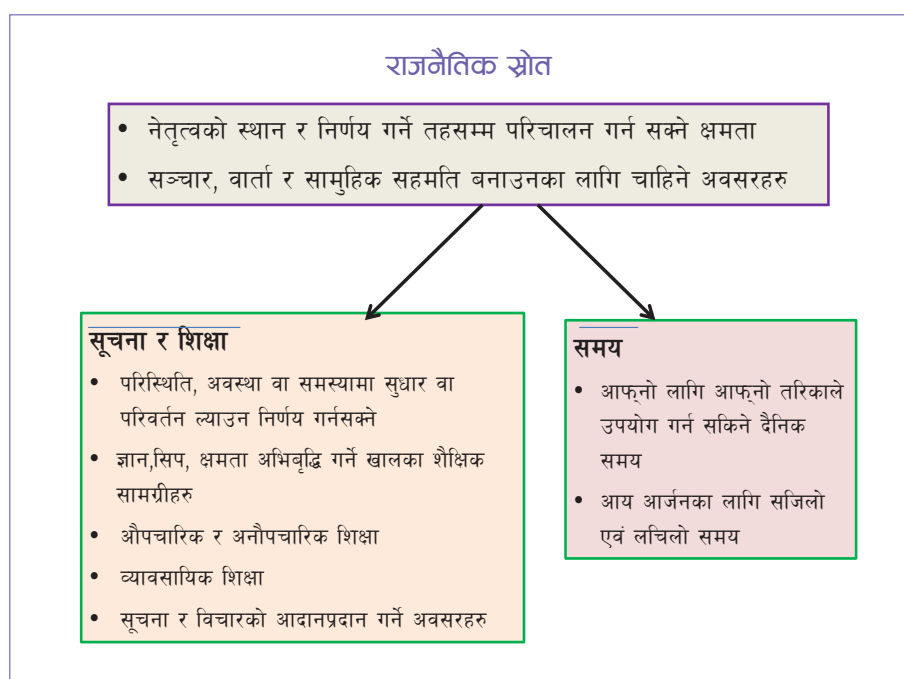
उदाहरणका लागि : कुनै महिला आफ्नो श्रीमान्को घरमा बस्छिन्, त्यस घरलाई आफ्नो मान्छिन् । घरको सरसफाइ, व्यवस्थापन, संहार पनि गर्छिन् । आफन्त आउँदा बस्न दिन सकिन्छन् तर आफूलाई अष्टेरो पर्दा आफ्नो स्वनिर्णयले घरलाई बैकमा धरौटी राख्न वा बेच्न सकिदैनन् । वा खेत बारीमा काम गर्छिन् त्यसबाट उत्पादित बस्तुहरू के कति राख्ने, खाने भन्ने व्यवस्थापन गर्न सकिन्छन् तर कहिले कति बेच्ने र आएको पैसा कहाँ लगानी गर्ने भन्ने निर्णय गर्ने अधिकार हुँदैन । महिलाले त आफ्ना गरगहना पनि प्रयोग गर्ने (लगाउने) मात्र हो । त्यसलाई पनि आफूखुसी बेच्न सकिदैनन् । यो स्थिति हाम्रा सामाजिक मूल्यमान्यता, संस्कृति, परम्पराले महिला र पुरुषलाई दिइएको फरक फरक भूमिका र जिम्मेवारीको परिणाम हो ।

हामीले बुझ्नु पर्ने महत्त्वपूर्ण कुरा के हो भने जबसम्म कुनै पनि व्यक्तिले आफ्नो आन्तरिक स्रोतको विकास गर्ने अवसर प्राप्त गर्न सक्दैन, उसभित्र आत्मविश्वासका साथ आफ्ना कुरा व्यक्त गर्न सक्ने क्षमताको विकास हुन सक्दैन । जसको परिणामस्वरूप व्यक्तिले बाह्य स्रोतहरूको उपयोग गर्न सक्ने क्षमतामा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा प्रभाव पर्दछ । जस्तो : नेतृत्व गर्ने, निर्णय लिने, सूचना र शिक्षामाथिको पहुँच र आर्थिक सम्पत्तिको उपयोग गर्ने साथै बाह्य सामाजिक वातावरणमा घुलमिल हुन सक्ने स्थिति नै बन्दैन । त्यसकारण व्यक्तिले आफ्नो आन्तरिक स्रोतको विकास गर्ने अवसर प्राप्त गर्नुपर्छ ।

व्यक्ति वा समूहमा हुने असमान शक्तिसम्बन्धले स्रोत साधनमाथिको पहुँच र नियन्त्रणलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पर्दछ ।



ग्राफ नं १३ : स्रोतमाथिको नियन्त्रण एवं शक्ति बीचको सम्बन्ध



ग्राफ नं १४ : राजनैतिक स्रोतको विश्लेषण

**आर्थिक स्रोत :**

- काम (रोजगारी)
- पैसा
- सम्पत्ति, घर, जग्गा जमिन
- मेसिन
- जीवनयापनलाई सरल र सहज बनाउनका लागि आवश्यक सेवा, सुविधा (खाना, गाडी, प्रविधि, कम्प्युटर ...)

**ड) सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक बञ्चितिकरण (परिभाषा, फरक, असर तथा प्रभाव)**

**सामाजिक समावेशीकरण :**

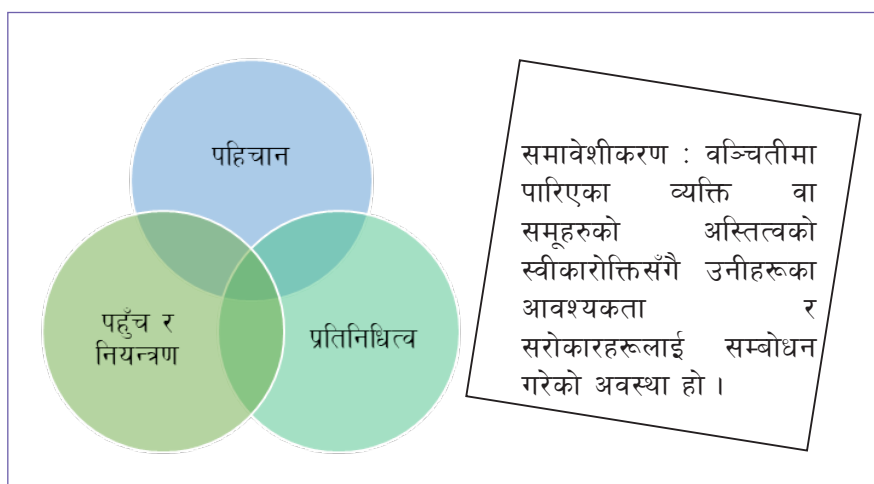
विकासको मूलधारबाट पाखा लगाइएका लिङ्ग, जात, वर्ग, क्षेत्रका सबै नागरिकलाई राज्य सञ्चालन, नीति/कानून निर्माण, कार्यक्रम, योजना तर्जुमा लगायतका प्रक्रियामा समान पहुँच र प्रतिनिधित्व गराउने माध्ययम नै सामाजिक समावेशीकरण हो । सामाजिक समावेशीकरण एउटा प्रक्रिया हो ।

सामाजिक समावेशीकरण प्रक्रियाले समाजमा रहेका महिला, दलित, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, सीमान्तकृत, पछाडि पारिएका समूहलाई केन्द्रविन्दु मानेर उक्त समाजका सम्पूर्ण वर्ग, लिङ्ग र जातजाति एकै थलोमा जम्मा भई आफू र आफ्नो समुदायको विकास गर्न संगठित, समानुपातिक साथै सक्रिय रूपमा सहभागी हुने र उपलब्ध स्रोत, साधन, सेवासुविधा र अवसरहरूको न्यायोचित ढङ्गले उपभोग गर्न पाउने अनुकूल वातावरण तयार गर्दछ ।

शासकीय क्रियाकलापबाट अलग हुन पुगेका सबै वर्ग, क्षेत्र, समूहका नागरिकलाई राज्यको शासन सञ्चालन, कानून निर्माण तथा नीतिको तर्जुमा र कार्यान्वयन एवं मूल्याङ्कनमा समान पहुँच र समान प्रतिनिधित्व गराउने माध्ययम नै सामाजिक समावेशीकरण हो । समावेशीकरणले राज्यका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा भौतिक स्रोत, साधनमा सबैको समान पहुँच र लाभको वितरणमा समान हिस्सा हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ । समावेशीकरणले राज्य सञ्चालनका हरेक क्षेत्र एवं अङ्गहरूमा सबैको सहभागिताको वकालत गर्दछ । समावेशीकरण मानवअधिकार सुनिश्चितताको आधारभूत सर्त हो ।

समावेशीकरणले लिङ्ग, जात, धर्म, भाषा, अपाङ्गता, यौनिकता भौगोलिक बसोबासलगायत विभिन्न रूपले बनाइएका सीमान्तकृत वर्ग वा समुदायलाई राज्यको नीति निर्माण, निर्णय प्रक्रिया एवं कार्यसम्पादनमा अर्थपूर्ण सहभागी हुन सक्ने वातावरण निर्माण गर्दछ । साथै यस्ता समूहहरूलाई समाज विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउनका लागि देखा पर्ने अवरोधहरूलाई हटाउनु पर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ । समावेशीकरणले बञ्चितिकरणमा परेका सबैको सहअस्तित्वको स्वीकारोक्तिसँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारलाई सम्बोधन गर्दछ ।

## समावेशीकरणले प्रमुख रूपमा तीन आधार तयार गर्दछ :



ग्राफ नं १५ : समावेशीकरणले तय गर्ने आधारहरू

## सामाजिक वञ्चितीकरण :

सामाजिक वञ्चितीकरणले समाज विकास क्रमसँगै वर्षौदेखि लिङ्ग, वर्ग, जातिजाति र भाषाका आधारमा राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा, सुविधामा समान अवसर र पहुँचसँगै सेवा सुविधाको उपभोग वा उपयोगमा विभेद गरिएका व्यक्ति वा समूहलाई चित्रण गर्दछ ।

## अन्तरविविधता Intersectionality

सामाजिक पहिचान र लैङ्गिक विषय दुवैलाई एकसाथ हेरेर विश्लेषण गरी सामाजिक समावेशीकरण र वञ्चितीकरणलाई बुझ्नका लागि चाहिने अत्यन्त महत्त्वपूर्ण अवधारणा अन्तर विविधता हो ।

कुनै एक व्यक्तिले लिङ्ग, जात, वर्ग, भूगोल, भाषा, धर्म, शिक्षा लगायत अन्य धेरै अवस्थाका आधारमा विभेद र हिंसाको सामना गर्नुपरिरहेको छ । यसले उनीहरूको जीवनलाई प्रभावित बनाएको छ । उदाहरणका लागि महिला मात्र वा दलित मात्र भनेर हेरिनु हुँदैन । त्यसभित्र पनि को बढि वञ्चितीकरणमा परेको छ भनेर विश्लेषण गर्नुपर्छ भन्ने अवधारणा हो ।

## सामाजिक वहिष्करण :

- सामाजिक वहिष्करण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जहाँ खास व्यक्ति, वर्ग, समूह जो जो शक्तिवान् छन् उनीहरूद्वारा संरचनागत रूपमै महिला, दलित, यौनिक अल्पसंख्यक, सीमान्तकृतलाई सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, र राजनीतिक क्षेत्रमा पाखा लगाउने कार्य गरिन्छ ।
  - सामाजिक वहिष्करण औपचारिक र अनौपचारिक रूपले हुन सक्छ । उदाहरणका लागि अन्तरजातीय विवाह (वाहुन र दलितको बिचमा) मा परिवार र समाजले नस्वीकार्ने (बहिष्कार गर्ने), बोक्सीको आरोपमा पानी काढ्ने, कहिले धर्मको नाममा वहिष्कार गर्ने, कहिले कामको आधारमा वहिष्कार गर्ने लगायतका कार्यहरू सबैलाई सामाजिक वहिष्करणका रूपमा बुझिन्छ ।
- सामाजिक वहिष्करणका कारण मानिसको मानवअधिकार हनन हुनुका साथै व्यक्तिको आत्मसम्मानमा चोट पुग्दछ । अरुको अस्तित्वलाई स्वीकार नगर्ने र विभेद गर्ने प्रवृत्ति नै वहिष्करण हो ।

सामाजिक बहिष्करण र वञ्चितीकरणलाई पितृसत्तात्मक सोच, सामाजिक मूल्यमान्यता, असमान शक्तिसम्बन्धले प्रवर्द्धन गर्ने काम गर्दछ ।

लैङ्गिक समानता र समावेशीकरणले नीतिगत रूपमा संस्था, समाज र परिवारमा रहेका सामाजिक मूल्यमान्यताहरूमा सकारात्मक सोचहरूको विकास गर्दछ, जसले गर्दा समाजमा पछाडि पारिएका लिङ्ग, जाति अनि वर्गको स्रोत साधनमाथि पहुँच वृद्धि गर्न, समाजमा आफ्नो प्रभाव बढाउन र मर्यादास्तर वृद्धि गर्न अवसर मिल्दछ । तसर्थ हरेक लोकतान्त्रिक मुलुकहरूले आर्थिक, सामाजिक विकास र सामाजिक रूपान्तरणका लागि सामाजिक समावेशीकरणको नीतिलाई अङ्गीकार गरेका छन् । नेपालको संविधान २०७२ ले पनि सामाजिक समावेशी सिद्धान्तलाई अङ्गीकार गरेको छ । सारांशमा भन्नुपर्दा राज्य प्रणालीमा सबैको पहिचान, प्रतिनिधित्व, प्रतिष्ठा एवं पहुँच बढाउने एउटा नवीनतम अवधारणाका रूपमा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणलाई अगाडि ल्याइएको हो । यही मान्यताका आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व, सकारात्मक विभेद, आरक्षण सशक्तीकरण लक्षित कार्यक्रम आदिको व्यवस्था गरी यसलाई व्यवस्थित गर्न खोजिएको छ ।

समाज विकासका हरेक प्रक्रिया र चरणमा जबसम्म सम्पूर्ण जनताको सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न सकिँदैन, तबसम्म दिगोपना र स्थायित्वको परिकल्पना सम्भव छैन । तसर्थ समुन्नत र दिगो विकासका लागि सम्पूर्ण जनताको अर्थपूर्ण प्रत्यक्ष र समानुपातिक सहभागिता आधारभूत सर्त हो । समावेशीकरण हिजोको बहिष्करणको अन्त्यका लागि खोजिएको राजनीतिक उपचार हो । यो योग्यता र क्षमताको आधारमा मात्र नभई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्दै जाने प्रमुख एउटा पद्धति हो । समग्रमा समावेशीकरणले वञ्चितीमा पारिएका समूह, वर्ग, लिङ्ग, जातिजातिहरूको सहअस्तित्वको स्वीकारोक्तिसँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गर्ने आधार तयार गर्दछ ।

### समावेशीकरणले

- मानव अधिकारको सम्मान गर्दछ ।
- स्रोत साधन र निर्णय प्रक्रियामा वञ्चित वर्गको पहुँच र नियन्त्रण वृद्धि गर्दछ ।
- अधिकारमा आधारित अवधारणालाई सम्मान गर्दछ ।
- विविधतामा एकता कायम गर्न लिङ्ग, वर्ग, जाति, समुदायको अधिकार र पहिचानको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दछ ।
- सामुहिक हितलाई केन्द्रमा राख्दै व्यक्ति हितको संरक्षण, समानता र स्वतन्त्रतामा आधारित सामाजिक नीति नियमहरूको निर्माण र नियम गर्न सहयोग गर्दछ ।

### समावेशीकरण किन ?

- समाजमा विद्यमान सबै खाले लैङ्गिक, जातीय, क्षेत्रीय, सामाजिक, आर्थिक विभेदको अन्त्य गर्न । सबै वर्ग, क्षेत्र र समुदायको राज्यका सबै निकायमा उचित प्रतिनिधित्व गराउन, नीति निर्माण तहसम्म पहुँच बढाउन र विकासको मूलधारमा समाहित गर्न (वञ्चितीकरणमा पारिएका समूहहरूलाई मूल प्रवाहमा ल्याउन) ।
- नेपालको संविधानद्वारा प्रदत्त समानताको अधिकार लगायतका मौलिक हक तथा महिला महासन्धिको समानतासम्बन्धी सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै व्यावहारिक रूपमा स्थानीय तहदेखि कार्यान्वयन गर्ने आधार तयार गर्न ।
- लिङ्ग, जाति, वर्गको भेदभाव नगरिकन सबै वर्गको सन्तुलित र दिगो सामाजिक विकास गर्ने आधार तयार गर्न ।
- शासन प्रणालीमा एउटै मात्र वर्ग र समुदायको प्रतिनिधित्व हुने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्दै समावेशी राज्य व्यवस्था कायम गरी विकासमा सबैको सहभागिता बढाउन ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी शासन पद्धतिलाई संस्थागत गर्न ।
- नागरिकहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गरी विभेद तथा द्वन्द्वको अन्त्य गर्न ।
- स्थानीय सरकारले क्षमता र आवश्यकताको आधारमा योजनाहरूको प्राथमिकीकरण, योजना तर्जुमा एवं कार्यान्वयन गर्ने आधार तयार गर्न ।

- नागरिकका लागि मानवोचित व्यवहार र मानवअधिकार सुनिश्चित गर्न ।
- निर्णय गर्ने प्रक्रियामा प्रभाव पार्न वा दबाव सृजना गर्न, समाजको चौतर्फी विकासमा प्रत्येक नागरिकलाई मूल प्रवाहमा ल्याउन, न्यायपूर्ण समाजको निर्माण गर्न, सबै वर्गलाई राज्यको विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउन ।
- सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक विभेदका कारण सिर्जित द्वन्द्वलाई कम गरी शान्तिपूर्वक विकास कार्य गर्ने वातावरण बनाउन ।

विभिन्न क्षेत्र तथा राजनीतिमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व अभिवृद्धि गराउन समावेशी शासनले महत् गर्दछ ।

शक्ति, स्रोत र अवसरको समान वितरण गर्ने माध्यमका रूपमा रहेको लैङ्गिक समानता र समावेशीकरणको कार्यान्वयनबाट राज्यको शासन प्रणालीमा सबै वर्ग र समूहको पहुँच कायम हुने भएकाले निश्चित मापदण्ड तय गरी समावेशीकरणलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न सकेमा सबैले समान प्रतिफल लिने शासन प्रणालीको विकास हुन्छ ।

*विभिन्न वर्ग, लिङ्ग, क्षेत्र विच आर्थिक, शैक्षिक तथा स्वास्थ्य क्षेत्रमा रहेका अन्तरको अन्त्य गर्न व्यक्तिमा रहेको सोच र सामाजिक संरचनालाई रूपान्तरण गर्दै समानतातर्फ अगाडि बढ्न लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रमुख औजार/माध्यम (Tools) को रूपमा अङ्गिकार गरी काम गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । त्यसैले पनि कसरी पछाडि पारिएको लिङ्ग, वर्ग, जातलाई बराबरीमा ल्याउन सकिन्छ भनेर यो नीति तयार गरिएको हो ।*

समानुपातिक समावेशीका आधारमा राज्य संरचनाका सबै तहमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, पछाडि पारिएको समूह, वर्ग, क्षेत्र सबैलाई सहभागी गराउने संवैधानिक व्यवस्था छ । यसका लागि सामाजिक विविधता विचको असमानता, सामाजिक, आर्थिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा रहेको पहुँचको अन्तरलाई न्यून गर्न तथा स्थानीय समस्या तथा चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न लैङ्गिक भेदभावमुक्त, समावेशी, समृद्ध र न्यायपूर्ण समाजको स्थापनाका लागि समावेशीकरणको आवश्यकता पर्दछ । सबैको समान सहभागिता, समान अवसर, क्षमता अभिवृद्धि र नेतृत्वदायी भूमिकालाई सशक्त बनाउँदै सबैलाई समान हैसियत भएका नागरिकका रूपमा सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने वातावरण तयार गर्न यसले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ ।

दिगो विकास लक्ष्यको “कसैलाई पनि पछाडि नछोड्ने” भन्ने उद्देश्य महिलाहरूको वास्तविक जीवनमा परिवर्तन नआएसम्म सम्भव छैन र लैङ्गिक समानताको लक्ष्यलाई पुरा गर्नका लागि अहिलेको सामाजिक संरचनामा रूपान्तरण र समावेशी शासन व्यवस्थाको आवश्यकता रहेको छ ।

## च) राजनैतिक सशक्तीकरण र रूपान्तरण

राजनैतिक सशक्तीकरण :

योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनको चरणमा राज्यको शासन सञ्चालन प्रक्रिया, पद्धति र प्रणालीमा नेतृत्व लिने एकीकृत रूपमा प्रभाव पार्न सक्ने क्षमताको विकासलाई नै राजनैतिक सशक्तीकरणको रूपमा लिन सकिन्छ । राजनैतिक सशक्तीकरण असमानतामा आधारित सामाजिक, कानुनी र प्रशासनिक व्यवस्थाको प्रभावकारी परिवर्तनको लक्ष्य हासिल गर्ने एक साधन हो ।

महिलाको राजनैतिक सशक्तीकरणका लागि राजनीतिमा महिलाको सहभागिता अपरिहार्य छ । अहिले राजनीतिमा महिला सहभागिता बढेका कारण महिलाको नेतृत्वदायी भूमिका बढेको छ । नीति निर्माण तहसम्म महिलाहरू पुग्न सफल भएका छन् । अर्को पक्ष चाहिँ सामाजिक सशक्तीकरण तथा नेतृत्व विकासका विभिन्न गतिविधिरूले महिलाको राजनीतिमा सहभागिता बढाएको छ ।

राजनीतिमा धेरैभन्दा धेरै महिला सहभागिता भएमा स्रोत साधनमाथिको पहुँचमा वृद्धि, विभेदकारी कानुनको खारेजी, समान शक्तिसम्बन्ध र सहअस्तित्व कायम हुन सक्छ। त्यसैले पनि स्थानीय स्तरदेखि नै धेरैभन्दा धेरै महिलाहरूको राजनैतिक सशक्तीकरणको जरुरत छ। यहाँनेर हामीले के पनि हेक्का राख्नुपर्छ भने राजनैतिक सशक्तीकरण सँगसँगै सामाजिक सशक्तीकरण पनि आवश्यक हुन्छ। समाजको रूपान्तरणबिना महिलाकै कुरा गर्ने हो भने उनीहरूको सामाजिक सशक्तीकरणबिना राजनीतिमा सहभागिता मात्रै भयो भने त्यसले चाहेको परिणाम ल्याउन सक्दैन। त्यसैले सामाजिक सशक्तीकरण र राजनैतिक सशक्तीकरण दुवै सँगै जानु आवश्यक छ।

### राजनीतिक सशक्तीकरणको आवश्यकता :

राजनीतिक प्रक्रियाबाट नै महिलाहरू राज्यको शासन सञ्चालनका तीनै तहमा, राजनैतिक पार्टीको स्थानीयदेखि केन्द्रीय समितिका महत्त्वपूर्ण सिटमा पुग्न सक्ने आधार बन्दछ।

महिलाहरू ती महत्त्वपूर्ण पद र ओहदामा पुगेपश्चात् नीति, कानुन, योजना, बजेट लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट तयार गरिन्छन् र कार्यान्वयन हुन्छन् जसको फलस्वरूप समाज रूपान्तरण गर्न मद्दत पुग्दछ।

सार्वजनिक नीति निर्माण तथा निर्णय गर्ने विभिन्न तह र क्षेत्रमा भएको महिला सहभागिताले नै सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक रूपान्तरणमा योगदान पुर्याउन मद्दत गर्दछ। हाम्रो संविधानद्वारा दिइएका अधिकारहरू व्यवहारमा उताउँदै देशलाई समानतामा आधारित बनाउन रूपान्तरण जरुरी छ। त्यसका लागि राजनैतिक इच्छाशक्तिका साथै निम्न कुराहरूलाई हेर्नु जरुरी हुन्छ।

१. **जवाफदेहिता र लैङ्गिक संवेदनशील शासन प्रवर्द्धन:** राजनीतिक सशक्तीकरणले महिलाहरूमा आत्मबल र क्षमता बढाई सार्वजनिक निर्णय लिन प्रत्यक्ष रूपमा जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउँछ। नीतिगत रूपमा लैङ्गिक समानता कायम गर्न बढावा दिन्छ।
२. **पितृसत्तात्मक सोच, सामाजिक सांस्कृतिक मूल्यमान्यता परिवर्तन :** राजनीतिमा सधैं पुरुष मात्र नेता हुनुपर्छ, पद र ओहदामा पुरुष मात्र बस्नुपर्छ, शासन व्यवस्था पुरुषले मात्र चलाउन सक्छन्, योजना र बजेटको काम अनि निर्णय गर्ने कार्य पुरुषले मात्र गर्न सक्ने हैसियत राख्छन्, लगायतका मान्यताहरूलाई तोड्न र पुरुष महिला बिचको असमान शक्तिसंरचना भत्काई समानता कायम गर्न सक्ने आधार तय गर्छ।
३. **लैङ्गिक सवाल केन्द्रित हुन :** राज्य सञ्चालनका हरेक तहमा महिला सहभागिता जति बढ्यो उति नै लैङ्गिक संवेदनशील नीति, कानुन, योजना, बजेट तर्जुमाको वातावरण बन्दछ। महिलाको राजनीतिक प्रतिनिधित्व र सहभागिताले लैङ्गिक विभेदलाई अन्त्य गर्न सहयोग गर्दछ।
४. **लैङ्गिक समानता :** लोकतन्त्रको अधार नै लैङ्गिक समानता र सुशासन भएका कारण शासन प्रणालीमा महिलाको समान सहभागिता आधारभूत सर्त हो। जसले देश र समाजमा लैङ्गिक समानता कायम गर्नतर्फ अग्रसर बनाउँछ।

निष्कर्षमा भन्नुपर्दा राजनैतिक सशक्तीकरणले राजनीतिक पार्टीको आन्तरिक संगठनभित्र महिलाको प्रतिनिधित्व, पहुँच र निर्णय बढाउँछ। महिलाहरूलाई राजनीतितर्फ आकर्षित गर्दछ। कुनै पनि निर्वाचनमा उम्मेदवारका अगाडि आउन वा आफ्नो भोटलाई अधिकारको रूपमा प्रयोग गर्न प्रोत्साहित गर्दछ। निर्वाचनका लागि राजनीतिक रूपमा गरिने/हुने छनोट प्रक्रियामा प्रतिस्पर्धी र निर्वाचनमा समान नागरिकका हैसियतले प्रतिस्पर्धा गर्न प्रोत्साहित गर्दछ। राजनीतिमा महिलाको जति सहभागिता बढ्छ, उति नै निर्णायक भूमिका बढ्न सक्छ। त्यति नै सामाजिक रूपान्तरणको प्रक्रिया अगाडि बढ्दछ।

त्यसैले महिलाको राजनीतिक सशक्तीकरण र नेतृत्व विकासमा सहजीकरण आफ्नै परिवार अनि समाजबाट हुनु अत्यन्तै आवश्यक हुन्छ। स्थानीय स्तरमा महिलाहरू बलिया भए भने मात्र राष्ट्रिय राजनीतिका आयामहरूमा उनीहरूको भूमिका अपेक्षाकृत बलियो हुन सक्छ।

# मॉड्युल 03



## म र मेरो अधिकार

मेरा अधिकारहरू (एक महिलाका रूपमा, एक जनप्रतिनिधिका रूपमा)

ती अधिकार सुनिश्चित गर्ने आधारहरू

क). संवैधानिक अधिकार (संविधान, ऐन/कानून)

- नेपालको संविधान २०७२
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

ख). अन्तर्राष्ट्रिय आधारहरू

- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८
- महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि १९७९
- आर्थिक, सामाजिक, तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध १९६६
- राजनीतिक तथा नागरिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध १९६६

## मोड्युल ०३ | म र मेरो अधिकार

मेरो अधिकार (एक महिलाको रूपमा र एक जनप्रतिनिधिको रूपमा) र ती अधिकार सुनिश्चित गर्ने आधारहरू

### यो मोड्युल किन ?

मानिसले मानिसको हैसियतमा मर्यादित भएर बाँच्नका लागि आवश्यक पर्ने सबै अधिकारहरूलाई मानवअधिकार भनिन्छ । मानवअधिकार मानिसहरूको स्वतःसिद्ध समानताका आधारमा सबैले उपभोग गर्न पाउने “अहरणीय” र “जन्मसिद्ध” अधिकार हो । मानवअधिकार अविभाज्य हुनुका साथै सबै अधिकार एक अर्कासँग अन्तरनिर्भर र अन्तरसम्बन्धित छन् । यी अधिकारको अभावमा मानिसले पूर्णता प्राप्त गर्न सक्दैन ।

कुनै पनि व्यक्तिलाई लिङ्ग, वर्ग, जाति, भाषा, धर्म, राजनैतिक विचारधारा, सामाजिक / आर्थिक हैसियत जस्ता कुनै पनि आधारमा भेदभाव गर्न पाइँदैन । सबै व्यक्तिहरू अधिकारमा समान र स्वतन्त्र हुन्छन् । सबैको आत्मसम्मानका साथ समान नगरिकका रूपमा बाँच्न पाउने अधिकार छ । यी अधिकारहरूलाई मानवअधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरूका साथै नेपालको संविधानले मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरे तापनि समाजमा सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यता, पितृसत्तात्मक सोचका कारण लिङ्ग, जातलगायतका विभिन्न आधारमा हुने/गरिने विभेद कायमै छ । जसको फलस्वरूप राजनीतिमा वा अन्य क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता र नेतृत्वदायी भूमिका नगन्य रहेको छ । जनप्रतिनिधिको रूपमा निर्वाचित भएर राज्य सञ्चालनका विभिन्न तहमा पुग्दा पनि आफ्नो अधिकार प्रयोग गरी स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न पाउने वातावरण छैन । उनीहरूको नेतृत्वलाई राजनीतिक पार्टीभित्र, परिवार र समाजमा स्वीकारिएको छैन । नेपालको संविधान २०७२ र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले उपप्रमुखलाई दिएको अधिकारअनुसार स्थानीय तहमा काम गर्न पनि चुनौती बनेको छ । फलस्वरूप अपेक्षाकृत रूपमा सामाजिक रूपान्तरणले गति लिन सकेको छैन ।

मानवअधिकारको संरक्षण, प्रवर्द्धन र सुनिश्चित गर्ने दायित्व राज्यको हो । स्थानीय सरकार राज्य सञ्चालनको एउटा तह (तर सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण यसर्थ कि जनतासँग नजिक छ ।) भएकाले स्थानीय स्तरमा महिला, यौनिक अल्पसङ्ख्यक, बालबालिका, जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, हिंसा प्रभावितलगायत बहिष्करणमा पारिएका व्यक्ति वा समूहले आफ्नो अधिकार आफुले उपभोग गर्न पाएको अनुभूति गर्न सक्ने आधार तय गर्न जरुरी छ । यसका लागि अन्तर्राष्ट्रिय कानून र देशको संविधानलाई स्थानीयकरण गर्न नीति कानून, कार्यविधि, कार्यक्रम तय गरी प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जोड दिनु आवश्यक छ ।

यसभन्दा अगाडिको मोड्युलमा म र मेरो पहिचानलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूका बारेमा धारणागत रूपमा स्पष्ट भइसकेका छौं । यस मोड्युलमा म र मेरा अधिकारहरू के के छन् ? (एक महिलाको रूपमा, एक जनप्रतिनिधिको रूपमा) मेरा ती अधिकारहरू कुन कुन दस्तावेजले सुनिश्चित गरेका छन् र मैले मेरा अधिकार समान रूपमा किन उपभोग गर्न पाएको छैन ? भन्ने बारेमा थप स्पष्टताको लागि छलफल गरिने छ ।

छलफलपश्चात् सहभागीहरूमा मानवअधिकार, महिलाअधिकारसम्बन्धी बुझाइमा स्पष्टता आउनुका साथै स्थानीय स्तरमा व्यक्तिका अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन, सुनिश्चित गर्न स्थानीय सरकार पनि उत्तिकै जिम्मेवार छ, भन्नेमा स्पष्ट भई आफ्नो भूमिकालाई सक्रिय बनाउने छन् भन्ने उद्देश्य राखिएको छ ।

## यस मोड्युलमा छलफल गरिने विषयबस्तुहरू :

मेरा अधिकारहरू सुनिश्चित गर्ने आधारहरू:

क्र.स	विषयवस्तु	समय
१	संवैधानिक अधिकार	
	- नेपालको संविधान २०७२ - स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४	२ घण्टा
२	अन्तर्राष्ट्रिय आधारहरू	
	- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८	२ घण्टा
	- आर्थिक, सामाजिक, तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र १९६६	३० मिनेट
	- राजनीतिक तथा नागरिक अधिकारसम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र १९६६	३० मिनेट
	- महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि १९७९	१ घण्टा ३० मिनेट

### १) संवैधानिक अधिकार

## सत्र १

### क) नेपालको संविधान २०७२

#### यो सत्र किन ?

नेपालको संविधानले देशमा विद्यमान वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद अन्त्य गरी समानता, सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै राज्य सञ्चालनका विभिन्न तहमा वा अन्य क्षेत्रमा महिलाहरूको एक तिहाई प्रतिनिधित्वलाई सुनिश्चित गरेको छ ।

संविधानले मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेका अधिकारहरूको प्रत्याभूति नागरिकले गर्ने वातावरण तयार गर्ने दायित्व राज्यको हो । यसका लागि राज्य सञ्चालनका लागि जिम्मेवार व्यक्तिहरूमा संवैधानिक ज्ञान हुनु जरुरी छ ।

यस सत्रमा गरिने छलफलमा सहभागीहरूलाई २०७२ को संविधानले मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेका अधिकारहरू के के छन् ? भन्ने बारेमा थप स्पष्ट गर्ने उद्देश्यले राखिएको हो ।

### विषयवस्तु : नेपालको संविधान २०७२

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- संविधानमा सुनिश्चित गरिएका मौलिक हकहरूको बारेमा स्पष्ट हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

प्रश्न उत्तर, छलफल, लघु प्रवचन, स्लाइड सो



#### प्रशिक्षण सामग्री

मौलिक हक लेखिएको मेटाकार्ड, प्रोजेक्टर, न्यूजप्रिन्ट, मार्कर



#### समय

१ घण्टा



### क्रियाकलाप :

#### चरण १

- संविधान भनेको के हो ? भन्ने बारेमा सहभागीहरूलाई प्रश्न गर्ने
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई टिप्पै जाने र यसमा थप स्पष्टताको लागि सहजकर्ताले आफूले तयार गरेको शिक्षण सामग्री देखाई स्पष्ट गर्ने ।

#### चरण २

- मौलिक हक भनेको के हो र संविधानले व्यवस्था गरेका मौलिक हकहरू के के छन्, भनेर २ / २ जनाका बिचमा १० मिनेट समय दिई छलफल गर्न लगाउने
- सबै सहभागीहरूलाई छलफल गरेर लेखेको कुरालाई प्रस्तुत गर्न लगाउने
- वा मौलिक हक लेखिएको मेटाकार्ड सबै सहभागीहरूलाई दिने र एक एक गरेर पढ्न लगाउने
- यसमा सहजकर्ताले आफूले तयार गरेको शिक्षण सामग्री देखाउँदै थप स्पष्ट बनाउने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

संविधानले मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेका अधिकारहरूको बारेमा विस्तृत रूपमा छलफल गर्न सकिन्छ । यी अधिकारहरूलाई स्थानीयकरण गरी नागरिकले आफ्ना अधिकार उपभोग गर्न पाएको प्रत्याभूति गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना गर्ने स्थानीय सरकारको जिम्मेवारी हुन्छ, भन्ने बोध गराउँदै यो सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र २

### ख) स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

#### यो सत्र किन ?

स्थानीय तहमा नेतृत्व विकास गर्दै स्थानीय शासन पद्धतिलाई सुदृढ गर्नका लागि स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय शासन ऐनले उपप्रमुख अनि कार्यपालिका सदस्यहरूको काम कर्तव्य र अधिकारको बारेमा स्पष्ट व्याख्याका साथै उनीहरूको जिम्मेवारी र दायित्वलाई समेत स्पष्ट निर्देश गरेको छ । यसको जानकारी स्थानीय तहको निर्णायक प्रक्रियामा संलग्न सबै व्यक्तिहरूमा हुनु आवश्यक हुन्छ । तसर्थ यस सत्रमा कानुनले व्यवस्था गरेका अधिकारहरू के के छन् ? स्वतन्त्र रूपमा मेरो अधिकारको प्रयोग गरी म कसरी काम गर्न सक्छु वा मबाट कसरी काम गर्न सकिन्छ ? भन्ने बारे स्थानीय सरकारमा रहेका महिला प्रतिनिधिहरूलाई स्पष्ट गर्ने उद्देश्यले यो सत्र राखिएको हो ।

## विषयवस्तु : स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

## उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले व्यवस्था गरेको उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको काम, कर्तव्य र अधिकारको बारेमा थप स्पष्ट हुनेछन् ।
- उपप्रमुखहरू आफ्नो अधिकार स्वतन्त्र रूपमा प्रयोग गरी काम गर्ने वातावरण निर्माण कसरी बन्न सक्छ वा बलियो हुन सक्छ, त्यसका बारेमा स्पष्ट हुनेछन् ।



## प्रशिक्षण विधि

प्रश्न उत्तर, छलफल, लघु प्रवचन, स्लाइड सो



## प्रशिक्षण सामग्री

प्रोजेक्टर, न्यूजप्रिन्ट, मार्कर  
.....



## समय

१ घण्टा



## क्रियाकलाप :

## चरण १

- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले उपप्रमुख/उपाध्यक्षहरूका लागि के के अधिकारको व्यवस्था गरेको छ, भनेर प्रश्न गर्ने
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई टिप्पै जाने
- यसमा थप स्पष्टताका लागि सहजकर्ताले आफूले तयार गरेको शिक्षण सामग्री देखाई स्पष्ट गर्ने ।

## चरण २

- कानुनले व्यवस्था गरे तापनि आफ्नो अधिकार स्वतन्त्र रूपमा प्रयोग गरेर काम गर्न नपाउनुको कारण, कारणको पनि कारण के हो भनेर समूह छलफल गर्न लगाउने
- छलफलका लागि २० मिनेटको समय दिने
- समूह छलफलबाट आएका कुराहरूलाई प्रस्तुत गर्न लगाउने ।



## सहजकर्तालाई नोट :

सहभागीबाट आएका बुँदाहरूमा विस्तृत रूपमा छलफल गर्दै सहजकर्ताले सामाजिक मूल्यमान्यता र पितृसत्तात्मक सोचका कारण सिर्जित महिला पुरुष बिच रहेको असमान शक्तिसम्बन्ध रूपान्तरण नभएसम्म कानुनमा व्यवस्था भए पनि व्यवहारमा महिलाले आफ्ना अधिकार स्वतन्त्र रूपमा प्रयोग गर्न सक्ने वा अधिकारको प्रत्याभूति गर्न सक्ने वातावरण बन्दैन, भन्ने कुरा स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## २) अन्तर्राष्ट्रिय आधारहरू

### सत्र ३

#### क) मानवअधिकारको अवधारणा र मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र

##### यो सत्र किन ?

सामाजमा हुने लैङ्गिक विभेद तथा यसका आधारमा हुने हिंसालाई कम गर्न मानवअधिकारका सिद्धान्त तथा दस्तावेजहरूको बारेमा जानकारी हुनु आवश्यक हुन्छ । यो सत्र सहभागीहरूलाई मानवअधिकारको अवधारणा, सिद्धान्त, विशेषताहरूको बारेमा विस्तृत जानकारी गराउने उद्देश्यले राखिएको हो ।

यस सत्रमा मानव अधिकारका सबै महासन्धिहरूको बारेमा विस्तृत जानकारी दिन नसकिए तापनि लैङ्गिक समानता, महिलाअधिकार सुनिश्चितताको लागि महत्त्वपूर्ण दस्तावेजहरूको बारेमा जानकारी दिने प्रयास गरिएको छ ।

##### विषयवस्तु :

- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८
- आर्थिक, सामाजिक, तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र १९६६
- राजनीतिक तथा नागरिक अधिकार सम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र १९६६

##### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूमा :

- मानवअधिकारको अवधारणा, सिद्धान्त र राज्यको दायित्वका बारेमा सहभागीहरूको बुझाइमा थप स्पष्टता आउने छ ।



##### प्रशिक्षण विधि

छलफल, लघु प्रवचन, श्रव्यदृश्य सामग्री प



##### प्रशिक्षण सामग्री

न्युजप्रिन्ट, मार्कर, मेटाकार्ड, साइनपेन, मास्किङ टेप, मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र सम्बन्धी श्रव्य दृश्य सामग्री



##### समय

२

घण्टा



##### क्रियाकलाप :

चरण १

- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र सम्बन्धी इजन्ट्रिज्ज ले तयार गरेको डकुमेन्ट्री देखाउने ।
- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रका धाराहरूलाई मेटाकार्डमा लेखेर एक एक जना सहभागीहरूलाई दिने र एक एक गरी पढेर सुनाउन लगाउने ।
- अन्त्यमा सहजकर्ताले ३० वटा धारालाई एकपटक दोहोर्न्याउँदै मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र कहिले र कुन पृष्ठभूमिमा तयार गरियो भन्ने बारेमा स्पष्ट गराउने ।

## चरण २

- मानव अधिकारका सिद्धान्तहरू के के हुन् भनेर सहभागीहरूलाई प्रश्न गर्ने ।
- सहभागीबाट आएका कुराहरूलाई टिप्पै जाने ।
- सहभागीहरूले ल्याएका कुरामा सहजकर्ताले आफूले तयार गरेको सामग्री देखाउँदै स्पष्ट गर्ने ।

## चरण ३

- मानवअधिकारको संरक्षण, प्रवर्द्धन र सुनिश्चित गर्ने दायित्व राज्यको हुन्छ भन्ने बारेमा सहभागीहरूलाई स्पष्ट गर्ने ।

## चरण ४

- नागरिक राजनैतिक अधिकार र आर्थिक सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारको बारेमा बुँदागत रूपमा छलफल गर्ने



## सहजकर्तालाई नोट :

नेपाल सरकारद्वारा अनुमोदन गरिएका धेरै सन्धि अभिसन्धिहरू भए तापनि यो तालिममा छलफलका लागि मुख्य गरी मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा उल्लेख गरिएका हरेक बुँदामा छलफल गरेर स्पष्ट गराउने ।

मानव अधिकार : मानवले मानवको हैसियतमा मर्यादित जीवन बाँच्नका लागि आवश्यक पर्ने सबै अधिकारहरूलाई मानव अधिकार भनिन्छ । मानव अधिकार मानिसहरूको आफ्नो जन्मसिद्ध अधिकार हो । मानिसका आधारभूत अधिकारलाई कसैले पनि लिङ्ग, वर्ग जात, समूह जस्ता विभिन्न आधारमा विभाजित गर्न सक्दैन, भन्ने कुरालाई स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा व्यवस्था गरिएका धाराहरू :

- १ देखि २१ सम्म नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार
- २२ देखि २८ सम्म आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार
- धारा २९ मा नागरिकको कर्तव्य सम्बन्धी उल्लेख

## सत्र ४

### ख) महिला अधिकार र मानवअधिकार (महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि (सिड)

#### यो सत्र किन ?

महिलाअधिकारलाई महिलाको मात्रै अधिकारको रूपमा हेरेर पुग्दैन । यसलाई राजनीतिको केन्द्रबिन्दुमा राखी छलफल गर्नु आवश्यक छ । महिलाअधिकार मानवअधिकार हो ।

“  
महिलाका मानव अधिकारहरू विश्वव्यापी मानव अधिकारहरूका अक्षुण्ण, समग्र र अखण्डनीय हिस्सा हुन् । महिलाका मानव अधिकारहरू संयुक्त राष्ट्रसङ्घको मानव अधिकार सम्बन्धी गतिविधि र महिलासँग सम्बन्धित सबै मानव अधिकारका दस्तावेजहरूको प्रवर्द्धनमा एउटा हिस्सा हुनुपर्दछ ।  
”  
- भियना घोषणापत्र, १९९३

महिलाको न्यायमा पहुँच बढाउनु तथा महिलाका सबै अधिकारको सुनिश्चितता गर्नु राज्यको दायित्व हो । महिलाको अधिकारलाई बुझ्न, ती अधिकार सुनिश्चित गर्न राज्यको दायित्व र कर्तव्यलाई बुझ्नु जरुरी हुन्छ । यस विषयमा सहभागीहरूलाई महिलाअधिकार र मानवअधिकार भनेको के हो, महिलाका मानवअधिकारहरू भिन्न हुन् वा होइनन्, भन्नेमा थप स्पष्ट गर्ने उद्देश्यले यो सत्र राखिएको हो ।

#### विषयवस्तु : महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि १९७९

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूले

- महिलाका मानवअधिकारहरू के के हुन् भन्ने बारेमा स्पष्ट भई आधारभूत अधिकारहरूलाई छुट्याउन सक्नेछन् ।
- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९७९ (ऋम्ब्ड) बारे जानकारी हासिल गरी यसमा भएका प्रावधानबारे बताउन सक्नेछन् ।



#### तालिम विधि

प्रश्नोत्तर, समूह छलफल,  
लघुप्रवचन, घटना अध्ययन



#### तालिम सामग्री

न्यूज प्रिन्ट, मार्कर, पेन, कैंची,  
मास्किङ टेप



#### समय

२ घण्टा  
३० मिनेट



### क्रियाकलाप :

#### चरण १

- सहभागीहरूलाई माथिका मानवअधिकारहरू महिलाअधिकार हुन कि होइनन्, भनी प्रश्न गर्ने ।
- यसपछि सहभागीहरूलाई महिलाअधिकार भनेको के हो ? भनेर प्रश्न गर्ने ।
- सहभागीहरूबाट आएका जवाफलाई टिप्पै जाने ।
- सहभागीबाट आएका कुराहरूलाई समेट्दै महिलाको विशेष अधिकार बारे जानकारी गराउने ।

#### चरण २

- महिला विरुद्ध हुने सबै भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि (सिड) को बारेमा थाहा छ कि छैन भनेर सोध्ने ।
- सिडको पृष्ठभूमि र सिद्धान्तहरूका बारेमा सहजकर्ताले जानकारी गराउने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

पुरुष, महिला, यौनिक अल्पसंख्यक बिचमा पूर्ण समानता प्राप्तिको लागि समाज तथा परिवारमा पुरुष तथा महिलाको भूमिका सम्बन्धी परम्परागत सोचमा परिवर्तन हुनु जरुरी हुन्छ । जबसम्म महिला विरुद्धको भेदभाव अन्त्य हुँदैन, तबसम्म घोषणापत्रमा उल्लेखित व्यवस्थाको कार्यान्वयन र प्रयोजनका लागि सबै प्रकारका भेदभावलाई निर्मूल गर्नु पर्ने आवश्यकता हुन्छ, भन्ने कुरालाई नै महिला महासन्धिले जोड दिएको छ । अन्तमा महिलाहरूका सम्पूर्ण अधिकारहरू मानव अधिकार हुन् र मानव अधिकार महिला अधिकार हो, भन्ने बारेमा स्पष्ट गराउँदै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

मानवअधिकार तथा महिलाअधिकारलाई अभूत बढी गहन तरिकाले बुझ्नका लागि तलका घटनाहरूमा छलफल गरी स्पष्ट गर्न सकिन्छ ।

### घटना १

२१ वर्षीय निशा १० कक्षा पढेकी छन् । उनी ब्राह्मण परिवारकी छोरी हुन् । उनका बुवा रुढिवादी जमिनदार भएका कारण छोरीले किन पढ्नुपर्ने ? विहे गरेर जाने त हो नि, भनेर पढ्न दिइएन तर उनका दाजुहरूलाई भने पढ्न पठाइयो । निशाको छिमेकमा रहेको हरेरामको छोरो श्याम पनि उनकै उमेरको थियो । उनीहरू बच्चादेखि नै सँगै हुर्के बढेका हुन् । अहिले एक अर्कालाई मन पराउँछन् । घरमा यो कुरा निशाका बुबालाई थाहा भयो । मेरो दुश्मनको छोरोलाई तैले मन पराउने □ भनेर निशालाई कुटपिट गरी घरबाट बाहिर जान रोक लगाइयो ।

केही समयपश्चात् निशाको दाजुलाई छिमेकी गाउँको अर्को जमिनदार हरेरामले अपहरण गरी बन्दक बनाएर राख्यो । हरेराम र निशाका बुबाका बिच पहिलादेखि नै दुश्मनी थियो । छोरो जीवित चाहिन्छ भने हरेरामले आफूसँग निशालाई विहे गरिदिनु पर्ने, प्रहरीमा पनि खबर गर्न नपाइँने अन्यथा उसको हत्या गरिदिने धम्कीपूर्ण सर्त राख्यो । निशाका बाबुले छोरोलाई बचाउन जबर्जस्ती ६० वर्षको बुढोसँग निशाको विवाह गरेर पठाइदिए ।

### छलफलका लागि प्रश्न

- यस घटनामा निशाको अधिकार हनन भएको छ कि छैन ?
- छ भने कुन कुन अधिकारहरू हनन भएका छन् ?
- यस्ता घटना हुन नदिन उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको हैसियतले के के गर्न सक्नुहुन्छ ?

### घटना २

संगीताको घर दाङ हो । हाल उनी काठमाडौँमा बस्दै आएकी छन् । २०६० सालतिर १९ वर्षको उमेरमा माओवादी द्वन्द्वका कारण घरमा बस्न सक्ने वातावरण नै भएन । उनी गाउँमा बसिरहिन् भने कि माओवादीमा लाग्नु पर्ने भयो कि त सेनाले बलात्कार गरेर मारिदिन्छ भन्ने डर भयो । उनका बुबालाई माओवादी र सेना दुवैले कतिपटक धम्काइसकेका थिए । साह्रै डर भएपछि एक दिन संगीता आफ्नो हुलिया बदलेर घरबाट भागी नाइट बस चढेर काठमाडौँ आइन् । बसमा आउँदा रातभरि डरले निद्रा लागेन । घरबाट कहीं नगएकी मान्छे काठमाडौँ बसपार्कमा आइसकेपछि कहाँ जाने भनेर अलमलमा परिन् । कहीं केही थाहा थिएन । संयोगले १ जना चिनेको दाजु नाता पर्नेसँग भेट भयो र संगीता उनैसँग कोठामा गइन् । १/२ दिन त उनकै कोठामा बसिन् । त्यसपछि के गर्ने, कहाँ जाने, के खाने, सधैं अरुकोमा बसेर साध्य हुँदैन भन्ने समस्याले सताउन थाल्यो । यत्तिकैमा उनले ती दाजुसँग काम खोजिदिन भनिन् र दाजुले दाङकै चिनेकी एकजना दिदीसँग भेट गराइदिए । दिदीले संगीतालाई रेष्टुरेन्टमा वेटरको काम गर्ने भए भनिदिन्छु, भनिन् । संगीताले जस्तो काम भए पनि हुन्छ, म काम गर्छु, भनिन् र काम गर्न थालिन् । घर परिवार, आफन्तलाई रेष्टुरेन्टमा काम गर्छु भन्यो भने हेप्छन् । नराम्रो काम गर्ने भन्छन् भनेर उनी संस्थामा काम गर्छु, भनेर ढाँट्ने गर्थिन् । एक दिन आफ्नो नाता पर्ने काकासँग रेष्टुरेन्टमा भेट भयो । यस्तो नराम्रो काम गर्ने, बाबुको इज्जत फाल्ने ? भनेर गाली गरे ।

घरबेटीले पनि रेष्टुरेण्टमा काम गर्ने त राम्रा महिला हुँदैनन् त्यसैले यहाँबाट कोठा सार्नु भने, अब के गर्ने, कहाँ जाने संगीतालाई समस्या भयो । उनले काम गरिरहेको ठाउँको मालिकलाई गएर यो महिनाको तलब दिनुहोस्, मलाई आवश्यक पत्रो भनेर मागिन् तर मालिकले अहिले छैन भने संगीताले आफ्नो काम गरेको पैसा नदिए प्रहरीकोमा जान्छु, भन्दा कुटपिट गरी धम्की पनि दिए ।

### छलफलका लागि प्रश्न

- यस घटनामा संगीताको अधिकार हनन् भएको छ कि छैन ?
- छ भने कुन कुन अधिकार हनन् भएका छन् ?
- यस्ता घटना हुन नदिन उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको हैसियतले के के गर्न सक्नुहुन्छ ?

### घटना ३

रश्मी अहिले २६ वर्षकी भइन् । उनको घर धनगढी हो । १८ वर्षकी हुँदा उनी वैदेशिक रोजगारीका लागि कतार पुगिन् । कतारमा रश्मीले घर सफा गर्ने, भाँडा माभने, बच्चा हेर्ने काम गर्न थालिन् । उनको तलब पनि राम्रो नै थियो । आफूले कमाएको पैसा परिवारमा पठाइन् । भाइ बहिनीको पढाइ र बबवाको उपचारका लागि सहज भयो । एक दिन उनले काम गर्ने परिवारमा एउटा कार्यक्रम थियो, सबैजना भेला भएका थिए । रश्मी घरमा आएका पाहुनालाई खाना खुवाउने र सरसफाई गर्ने काम गर्दै थिइन् । ११ बजेतिर एक जना पाहुना केटा उनी भएको ठाउँमा आएर मुख थुनी जबरजस्ती उनलाई बलात्कार गर्‍यो । रश्मीले घरकी मालिकनीकी बुहारीसँग घटनाका बारेमा भनिन् तर उल्टै उनलाई गाली गरेर कामबाट निकाला गरियो । रश्मी विदेश गएको ८ वर्षपछि गर्भवती भएर घर फर्किन् । उनको परिवारले घरमा राख्न मानेन । समाजले पनि उनलाई बहिष्कार गर्‍यो । यस्ती चरित्रहीन भएकी महिला समाज बसी भने हाम्रा छोरी बहिनीलाई नै विगाछे त्यसैले गाउँमा बस्न दिनु हुँदैन भने । उनी गाउँ छोडेर बजारमा आइन् । अहिले उनकी छोरी जन्मेको पनि १ वर्ष भइसक्यो । उनी अहिले एउटा रेष्टुरेण्टमा भाँडा माभेर आफ्नो जीविका चलाइरहेकी छन् । छोरीको जन्मदर्ताको लागि बडामा कति पटक धाईसकिन् तर दर्ता भएको छैन ?

### छलफलका लागि प्रश्न

- यो घटनामा रश्मीको मानव अधिकार हनन भएको छ कि छैन ?
- छ भने कुन कुन अधिकार हनन भएका छन् ?
- बच्चाको जन्मदर्ताको लागि रश्मी तपाईं समक्ष आईन् भने उपप्रमुखको (तपाईंको) हैसियतले तपाईंको भूमिका के हुन्छ ?

## घटना ४

मेरी आमा सानैमा बितेकाले बुबाले अर्को बिहे गरेका थिए । त्यसैले सानो उमेरमा नै बिहे गरेर पठाए । पढ्ने कुरा त थाहा नै छैन । अहिले आफ्नो नाम लेख्न सिकेकी छु । बिहे गरेर गएपछि सासू ससुराले गाली गर्ने, उनीहरूको कुरा सुनेर श्रीमान्ले पिट्ने बजस्ता दुःख दिन थाले । सधैं कुटपिट गर्ने गर्थे घरमा कोही पनि बोल्दैनथे । छिमेकमा र आफन्तलाई कुरा गरे घर बिग्रन्छ, सहेर बस्नुपर्छ भने । गर्भवती भएको समयमा पनि सबै काम गर्नु पर्ने तर पेटभरि खान नदिने, गाली गर्ने गर्थे । जाने ठाउँ कहीं थिएन त्यसैले जे भने पनि जे गरे पनि सहेर बसेँ । छोरो जन्म्यो तर सुत्केरी अवस्थामा पनि कसैले खान दिएन, न त बस्ने ठाउँ नै राम्रो थियो । घरदेखि टाढा अन्तै लगेर गोठमा राखिदिए । ३ दिनको दिनमै घाँस काट्न जानुपर्‍यो । १०/११ दिनसम्म राम्रोसँग सुत्केरी अवस्थामा खान पनि पाइन ।

पछि माइत गएँ । सासूले बच्चा खोसेर ल्याइन् । मलाई घरमा आएर बस्न दिएनन् । अब के गर्ने, बच्चाको मायाले घर नजिकको छिमेकीको घरमा काम गर्न बसेँ । सम्पत्ति देऊ भन्दा पनि दिएनन् ।

जिल्लामा बच्चा आफूसँग राख्न पाऊँ भनी निवेदन दिन गएँ । त्यहाँ पनि किन मुद्दा गर्ने, तिमीसँग सम्पत्ति छ र ? भने । मलाई केही पनि थाहा थिएन, सहयोग गर्ने मान्छे पनि कोही थिएन । प्रहरीकोमा गयो भने तँलाई जे पनि हुन सक्छ, भनेर श्रीमान्ले धम्की दिने गर्थे । वर्षौंसम्म रोएर नै जीवन बिताएँ । पछि आफ्नो काम गर्दै गएँ । महिलाहरू मिलेर चाउमिन बनाउने र बेच्ने काम गर्न थाल्यौँ । यसले आफूमा आत्मविश्वास र मानिसहरू बिच सम्बन्ध बढायो । अहिले समाजको सहयोगले राजनीतिमा आएँ । महिला सदस्य पनि भएँ । यो भनाइ कालिकोट जिल्लाकी कमलाको हो ।

### छलफलका लागि प्रश्न

- यो घटनामा कमलाको मानव अधिकार हनन् भएको छ, कि छैन ?
- छ भने कुन कुन अधिकार हनन भएका छन् ?
- हाम्रो समुदायमा यस्ता घटना हुन्छन् कि हुँदैनन् ? यदि भएमा स्थानीय सरकारको भूमिका कस्तो हुनु पर्छ ?

## पाठ्य सामग्री

क्र.स	विषय	समय
१.	संवैधानिक अधिकार	२ घण्टा
	- नेपालको संविधान २०७२	
	- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४	
२.	अन्तर्राष्ट्रिय आधारहरू	२ घण्टा
	- मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र १९४८	
	- आर्थिक, सामाजिक, तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र १९६६	
	- राजनीतिक तथा नागरिक अधिकार सम्बन्धी प्रतिज्ञापत्र १९६६	
- महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि १९७९	१ घण्टा ३० मिनेट	

## १. संवैधानिक अधिकार

### क) संवैधानिक हक अधिकार :

संविधान नेपालको मूल कानून हो । संविधानले देशको राज्य तथा शासन सञ्चालन प्रक्रिया सुनिश्चित गर्दछ । संविधानले नागरिकको मौलिक अधिकारको व्यवस्था गर्नुका साथै ती अधिकारहरूको संरक्षणको व्यवस्था गरेको हुन्छ ।

नेपालको संविधानले राज्य सञ्चालन तथा अन्य क्षेत्रमा महिलाहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्ने क्रममा देशमा विद्यमान वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद अन्त्य गरी आर्थिक समानता र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागिता मूलक सिद्धान्तका आधारमा समता मुलक समाजको निर्माण गर्न जोड दिएको छ । यसका साथै महिलाहरूको विशेष आवश्यकतालाई गाम्भीर्यताका साथ आत्मसात गरी विशेष अधिकारको व्यवस्थासमेत गरेको छ ।

अतः सामान्य अर्थमा संविधानमा व्यवस्था गरिएका अधिकारहरू नै संवैधानिक अधिकार हुन् ।

### मौलिक हक :

मौलिक हक भन्नाले कुनै नागरिकको हैसियतमा राज्यबाट उपभोग गर्न पाउने हक भन्ने बुझिन्छ । संविधानले नागरिकको अधिकार सुनिश्चित गर्न मौलिक हकहरूको व्यवस्था गरेको छ । जसमा धारा १६ देखि ४६ सम्ममा मौलिक हकको व्याख्या गरिएको छ । धारा ४७ मा प्रदत्त हकहरूको कार्यान्वयनका लागि आवश्यकताअनुसार राज्यले यो संविधान प्रारम्भ भएको तीन वर्षभित्र कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने र धारा ४८ मा नागरिकको कर्तव्यलाई पनि मौलिक हकको रूपमा राखेको छ ।

नेपालको संविधान २०७२ बाट प्रदत्त मौलिक हकहरू:	धारा ३२: भाषा तथा संस्कृतिको हक
धारा १६: सम्मानजनक बाँच्न पाउने हक	धारा ३३: रोजगारीको हक
धारा १७: स्वतन्त्रताको हक	धारा ३४: श्रमको हक
धारा १८: समानताको हक	धारा ३५: स्वास्थ्यसम्बन्धी हक
धारा १९: सञ्चारको हक	धारा ३६: खाद्यसम्बन्धी हक:
धारा २०: न्यायसम्बन्धी हक	धारा ३७: आवाससम्बन्धी हक
धारा २१: अपराध पीडितको हक	धारा ३८: महिलाको हक
धारा २२: यातना विरुद्धको हक	धारा ३९: बालबालिकाको हक
धारा २३: निवारक नजरबन्द विरुद्धको हक	धारा ४०: दलितको हक
धारा २४ छुवाछुत तथा भेदभाव विरुद्धको हक	धारा ४१: जेष्ठ नागरिकको हक
धारा २५: सम्पत्तिको हक	धारा ४२: सामाजिक न्यायको हक
धारा २६: धर्म सम्बन्धी हक	धारा ४३: सामाजिक सुरक्षाको हक
धारा २७: सूचनाको हक	धारा ४४: उपभोक्ताको हक
धारा २८: गोपनीयताको हक	धारा ४५: देश निकाला विरुद्धको हक
धारा २९: शोषण विरुद्धको हक	धारा ४६: संवैधानिक उपचारको हक
धारा ३०: स्वच्छ वातावरणको हक	धारा ४७: मौलिक हकको कार्यान्वयन
धारा ३१: शिक्षा सम्बन्धी हक	धारा ४८: नागरिकका कर्तव्य

**नोट :** संविधानमा व्यवस्था गरिएका मौलिकहकका धारा, उपधाराहरूको विस्तृत जानकारीका लागि संविधानमा अध्ययन गर्न सकिन्छ ।

### सम्मानपूर्वक बाँचन पाउने हक :

प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँचन पाउने हक हुनेछ, भनी व्यवस्था गरिएको छ ।

### समानताको हक :

सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन । सामान्य कानूनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव नगर्ने । समान कामको लागि पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नगर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

### महिलाको हक :

- महिला कै लागि मात्र भनी संविधानमा उल्लेख भएको यो हकमा प्रत्येक महिलालाई लैङ्गिक भेदभावविना समान वंशीय हक हुनेछ, प्रत्येक महिलालाई सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी हक हुने व्यवस्था गरेको छ ।
- महिला विरुद्ध धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गरिने छैन । त्यस्तो कार्य कानूनबमोजिम दण्डनीय हुनेछ, र पीडितलाई कानूनबमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ ।
- राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ ।
- महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुनेछ ।
- सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतिको समान हक हुने व्यवस्था गरेको छ ।

### राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्वसम्बन्धी व्यवस्था :

#### सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति: (धारा ५१)

- जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक वहिष्करणमा पारिएका तथा हिंसा पीडित/प्रभावित महिलाको सशक्तीकरण, संरक्षण, पुनर्स्थापना र स्वावलम्बी बनाउने ।
- प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा, सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने ।
- असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिई जीविकोपार्जनका लागि समुचित व्यवस्था गर्ने ।
- मुक्त कर्मैया कम्लरी, हरूवा, चरुवा, हलिया, सुकुम्वासीहरूको पहिचान गरी उनीहरूको बसोबासको व्यवस्था, जीविकोपार्जनका लागि रोजगारीको व्यवस्था

**नेतृत्वदायी पदमा महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न :** (राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिमध्ये एक महिला, सभामुख र उपसभामुखमध्ये एक महिला, यसैगरी संघीय संसद, राष्ट्रियसभा, प्रतिनिधिसभा र प्रदेश सभामा एक तिहाई महिला सहभागिता हुनपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।) नेपालको संविधानले राज्य सञ्चालनका संरचना वा अन्य क्षेत्रमा एक तिहाई महिला सहभागिताको सुनिश्चितता गर्नुका साथै समावेशीतालाई प्राथमिकता दिएको छ ।

यसैगरी गाउँपालिका र नगरपालिकाको प्रमुख र उपप्रमुखमध्ये एकजना महिला, वडा सदस्यमा २ जना महिला, नगरसभामा प्रत्येक वडाबाट २ जना महिलाको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरेको छ । साथै वडा तहमा पनि कम्तीमा ४० प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरेको छ ।

#### न्याय र दण्ड व्यवस्थासम्बन्धी नीति

- न्याय प्रशासनलाई छिटो, छरितो, सर्वसुलभ, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने ।

#### न्यायिक समिति :

- संविधानको धारा २१७ ले कानून बमोजिम आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्रका विवाद निरूपण गर्न गाउँ तथा नगरपालिकाले उपाध्यक्ष र उपप्रमुखको संयोजकत्वमा ३ सदस्यीय एक न्यायिक समिति रहने व्यवस्था गरेको छ ।

### ख) स्थानीय शासन सञ्चालन ऐन २०७४ :

नेपालको संविधान बमोजिम स्थानीय तहको अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न तथा संघ प्रदेश र स्थानीय तह विचको सहकार्य, सहअस्तित्व र समन्वयलाई प्रवर्धन गर्दै जनसहभागिता, उत्तरदायित्व, पारदर्शिता, सुनिश्चित गरी सुलभ र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न, गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीलाई स्थानीय तहदेखि सुदृढीकरण गर्न, स्थानीय तहमा नेतृत्व विकास गर्दै स्थानीय शासन पद्धतिलाई सुदृढ गर्नका लागि यो ऐनको व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय शासन ऐनले उपप्रमुख अनि कार्यपालिका सदस्यहरूको कर्तव्य र अधिकारको बारेमा स्पष्ट व्यवस्था गर्दै उनीहरूको जिम्मेवारी र दायित्वलाई समेत स्पष्ट र निर्देश गरेको छ ।

#### न्यायिक समिति गठन तथा सञ्चालन प्रक्रिया :

न्यायिक समिति गठन गर्दा लैङ्गिक समानुपातिक समावेशिता कायम गर्नुपर्ने व्यवस्था स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले गरेको छ । यस ऐनले निर्वाचित पदाधिकारीहरूबाट मात्र न्यायिक समितिको गठन हुने व्यवस्था गरिएको छ । न्यायिक समितिका पदाधिकारीहरूका लागि कुनै शैक्षिक योग्यता तोकिएको छैन । न्यायिक समितिलाई न्यायपालिकाको अङ्गकै रूपमा लिन सकिने व्यवस्था छैन । न्यायिक समितिलाई विवाद समाधानका वैकल्पिक माध्यमका रूपमा लिन सकिन्छ । स्थानीय न्यायिक समिति स्थानीय अदालत भन्ने होइन ।

हुँदा स्थानीय सरकार अन्य सरकारभन्दा स्थिर र शक्तिशाली हुन्छ, त्यसैले संविधानले न्यायिक अधिकार स्थानीय सरकारको न्यायिक समितिलाई दिएको छ । स्थानीय सरकार जनतासँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिने हुँदा जनताले छिटो छरितो तरिकाले न्याय पाउनु भन्ने अभिप्रायले न्यायिक समितिको व्यवस्था गरिएको हो ।

#### न्याय :

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले स्थानीय सरकारलाई दुई किसिमको विवाद निरूपण गर्ने र मेलमिलाप गराउन सक्ने सम्बन्धमा क्षेत्राधिकार स्पष्ट पारेको छ । उक्त ऐनको दफा ४७ (१) ले कस्ता मुद्दा निरूपण गर्न सक्ने र दफा ४७ (२) ले कस्ता मुद्दा मेलमिलाप गराउन सक्ने भन्ने स्पष्ट पारेको छ ।

यसका साथै हिंसा पीडित/प्रभावित महिलाहरूको न्यायको प्रत्याभूतिका लागि नेपालको संविधान (२०७२) को भाग ४ राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वअन्तर्गत न्याय प्रशासनलाई छिटो छरितो, सर्वसुलभ, मीतव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने व्यवस्था गरिएको छ । यी सबै दायित्व तथा सङ्कल्पहरू सहज न्याय प्राप्तीका महत्त्वपूर्ण आधारहरू हुन् ।

पीडित/प्रभावितहरूमाथि भएको अन्यायपूर्ण कार्यमा न्याय दिलाउनु न्याय हो । समाजले अवलम्बन गर्ने न्यायिक प्रक्रिया, पद्धति, सामाजिक बनेट र कानुनी अवधारणाका आधारमा न्यायको बुझाइमा विविधता हुन सक्छ । त्यसो हुँदाहुँदै पनि समाजले अवलम्बन गर्ने कानुनी प्रणालीका आधारमा व्यक्तिले प्राप्त गर्ने सत्य, निष्पक्ष र उचित व्यवहार नै न्याय हो ।

न्याय व्यक्तिको नैसर्गिक अधिकार हो । आफूमाथि भएको अन्याय विरुद्ध न्यायको खोजी गर्ने अधिकार प्रत्येक व्यक्तिसँग रहेको छ । न्यायिक उपचार औपचारिक र अनौपचारिक निकायबाट प्रवाह हुने गर्छ ।

व्यक्तिको न्यायमा पहुँच विशेष गरी आर्थिक, सामाजिक रूपले पछाडि पारिएका, सीमान्तकृत वर्ग, लिङ्ग, जातिको न्याय प्राप्त गर्ने संयन्त्रमा रहेको लैङ्गिक, भाषिक, सामाजिक वातावरण र संवेदनीशलता तथा ती संयन्त्रबाट प्रदान गरिने सेवाबाट प्रभावित हुन्छन् ।

तसर्थ न्यायिक समितिले लैङ्गिक न्यायको अवधारणालाई अवलम्बन गरी पीडित/प्रभावित महिलाले न्यायको अनुभूति गर्ने आधार तयार गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### न्यायिक समितिले हेर्न सक्ने विवादहरू :

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनको दफा ४७ (१) बमोजिम न्यायिक समितिलाई केही मुद्दाहरूको छिनोफानो गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरेको छ भने दफा ४७(२) बमोजिम केही मुद्दाहरूको मेलमिलाप गराउन मात्र सक्ने अधिकार दिएको छ । (यसको विस्तृत विवरण हस्तपुस्तिकामा राखिएको छ) ।

### उपप्रमुख/उपाध्यक्षको मुख्य भूमिका :

- न्यायिक समितिको संयोजक भई कार्य गर्ने
- योजना तथा कार्यक्रमको अनुगमन तथा सुपरीवेक्षण गरी सोको प्रतिवेदन बैठकमा पेश गर्ने ।
- बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा समितिको प्रमुखको रूपमा रही आगामी आर्थिक वर्षको नीति तथा कार्यक्रमको प्रस्ताव तयार गर्ने । बजेट तथा कार्यक्रमको प्रस्तावलाई विषय, क्षेत्रगत रूपमा छलफल गर्ने, बजेट तथा कार्यक्रमको प्राथमिकीकरण गर्ने, कार्यपालिकामा पेश गर्ने ।
- सभा र कार्यपालिकाद्वारा गठित समितिहरूको काममा सहजीकरण र समन्वय गर्ने ।
- अध्यक्ष वा प्रमुखको अनुपस्थितिमा निजको कार्यवाहक सम्भाल्ने ।
- गैरसरकारी संघसंस्थाका क्रियाकलापहरूको समन्वय गर्ने ।
- प्रमुख वा अध्यक्ष उपस्थित हुन नसकेमा उपाध्यक्ष वा उपप्रमुखले पालिका सभा सञ्चालन र अध्यक्षता गर्ने ।
- राजस्वसम्बन्धी नीति तथा कानूनको तर्जुमा, संशोधन, परिमार्जन र सोको परिपालना सम्बन्धमा आवश्यक परामर्श दिने ।

### समिति तथा उपसमितिमा रहेर गर्न सक्ने अन्य कार्यहरू :

कार्यपालिकाले आफ्नो काम कारवाही व्यवस्थित गर्न आवश्यकताअनुसार कुनै पनि सदस्यको संयोजकत्वमा समिति वा उपसमिति गठन गर्न सक्ने व्यवस्था छ । सोही व्यवस्थाबमोजिम उपप्रमुख वा उपाध्यक्ष रहने गरी विशेष गरी सामाजिक विकास समिति, शिक्षा समिति, स्वास्थ्य समिति, लेखा समिति, कृषि तथा आर्थिक समिति, सुशासन समिति, विवाद समाधान समिति, विपद व्यवस्थापन समिति, महिला तथा बालबालिका शाखा आदिमा रहेर आफ्नो जिम्मेवारी तथा दायित्व पुरा गर्न सक्छन् ।

- लैङ्गिक संवेदनशील र समावेशी शासन व्यवस्थाको प्रवर्द्धनका लागि संरचना र पद्धतिमा रूपान्तरण
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा

- लैङ्गिक परीक्षण
- यौन दुर्व्यवहार विरुद्ध आचारसंहिता बनाई लागू गर्ने, आफ्नो पालिकाभिन्न कार्यरत संघ संस्था र विद्यालयलाई आचारसंहिता बनाउन लगाउने ।
- महिलाको दृष्टिकोणबाट पीडित वा प्रभावित महिलाले न्याय पाउने वातावरण तयार गर्ने
- पीडित/प्रभावितको लागि आवश्यकतामा आधारित सहयोग (मनोविमर्श, कानुनी सहयोग, प्राथमिक उपचार, सुरक्षावास, खुलेर आफ्नो समस्या राख्न पाउने वातावरण तयार गर्ने)
- न्यायिक समितिले गरेका मिलापत्रको निर्णयकालाई कार्यान्वयन गर्ने
- महिला वा बालबालिकाको कुपोषण न्यूनीकरण, रोकथाम नियन्त्रण र व्यवस्थापन
- मानव विकास तथा लैङ्गिक सशक्तीकरण सूचकांक, श्रमशक्तिको तथ्याङ्कको बारेमा स्थानीय अभिलेख व्यवस्थापन तथा अध्यावधिक गर्ने ।
- सूचना प्रणालीको स्थापना
- श्रम डेस्क स्थापना
- असङ्गठित क्षेत्रमा संलग्न श्रमिकहरूको सूचिकरण गर्ने
- समाज रूपान्तरणका लागि मानिसहरूको सोच, व्यवहार रूपान्तरणका लागि हानिकारक सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यता परिवर्तन, महिला सशक्तीकरण र नेतृत्व विकासका लागि सहजीकरण तथा कार्यक्रम तय र कार्यान्वयन ।
- बालविवाह, दहेज, महिला हिंसा, यौन हिंसा, यौन दुर्व्यवहार, हलिया प्रथा, छाउपडी प्रथा, छुवाछुत, मानव बेचबिखन विरुद्धको सवालमा सचेतना अभिवृद्धिका कार्यक्रम गर्ने ।

पालिकालाई आवश्यक पर्ने नयाँ नीति, कानून बनाउन पहल गर्न सक्ने :

उपप्रमुख वा उपाध्यक्ष न्यायिक समितिको समेत संयोजक रहने भएको कारणले आवश्यक पर्ने कानूनहरू निर्माण गर्न, कार्यान्वयन गर्ने गराउने भूमिका महत्त्वपूर्ण हुने गर्दछ । यसैगरी नीति, कार्यविधि तथा निर्देशिकाहरू निर्माण गर्न पहल गर्ने र यसका लागि विज्ञहरूसँग परामर्श गर्ने, छलफल गर्ने, गराउने र सभाबाट पारित गराई स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित गर्ने कुरामा उपप्रमुख/उपाध्यक्षको प्रमुख भूमिका रहन्छ ।

- लैङ्गिक समानता नीति, रणनीति, कार्यविधि
- लैङ्गिक समावेशी नीति,
- स्वास्थ्य नीति
  - लैङ्गिक हिंसा निवारण कोष सञ्चालनसम्बन्धी निर्देशिका
  - विपद् व्यवस्थापन कोषसम्बन्धी निर्देशिका
  - सुरक्षावास सञ्चालन निर्देशिका

आफ्नो पालिकाको आवश्यकताअनुसार कानूनको अधिनमा रही अन्य निर्देशिका बनाउन सकिनेछ ।

## २. अन्तर्राष्ट्रिय आधारहरू :

### क) मानवअधिकार :

मानिसले मानिसको हैसियतमा मर्यादित भएर बाँच्नका लागि आवश्यक पर्ने सबै अधिकारहरूलाई मानवअधिकार भनिन्छ । मानवअधिकार मानिसको जन्मसिद्ध अधिकार हो । मानवअधिकारहरू सबै ठाउँका सबै मानिसहरूका लागि समान रूपमा लागू हुन्छ । मानवअधिकार प्रत्येक मानिसका यिनै आधारभूत अधिकारहरूको सम्मान र स्वीकार्यतासँग जोडिएको हुन्छ ।

मानवअधिकारको सन्दर्भमा कुरा गर्दा संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा सन् १९४८ मा घोषणा गरिएको मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्रमा व्यवस्था गरिएका अधिकारहरू नै मानवअधिकारका आधारशिला हुन् । नेपाल संयुक्त राष्ट्र संघको सदस्य भएकाले यी सबै अधिकारहरू सुनिश्चित गर्न सरकार नैतिकताको आधारमा बाध्यकारी रहन्छ ।

“  
व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता र मर्यादासँग सम्बन्धित संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकार तथा नेपाल पक्ष भएका मानवअधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौतामा निहित अधिकार नै मानव अधिकार हो ।  
”

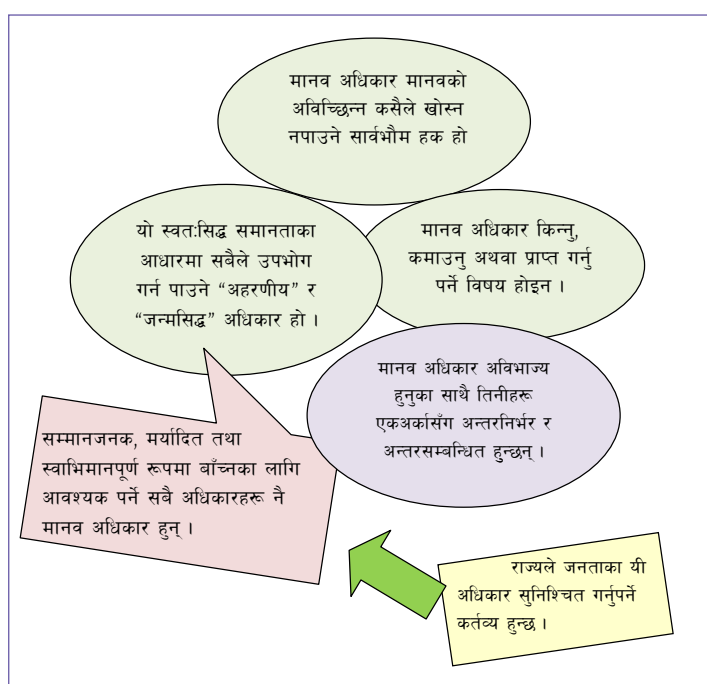
- राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०५३

### मानव अधिकारको अवधारणा

संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा सन् १९४८ मा घोषणा गरिएको मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्रमा व्यवस्था गरिएका अधिकारहरू नै मानवअधिकारका आधारशिला हुन् ।

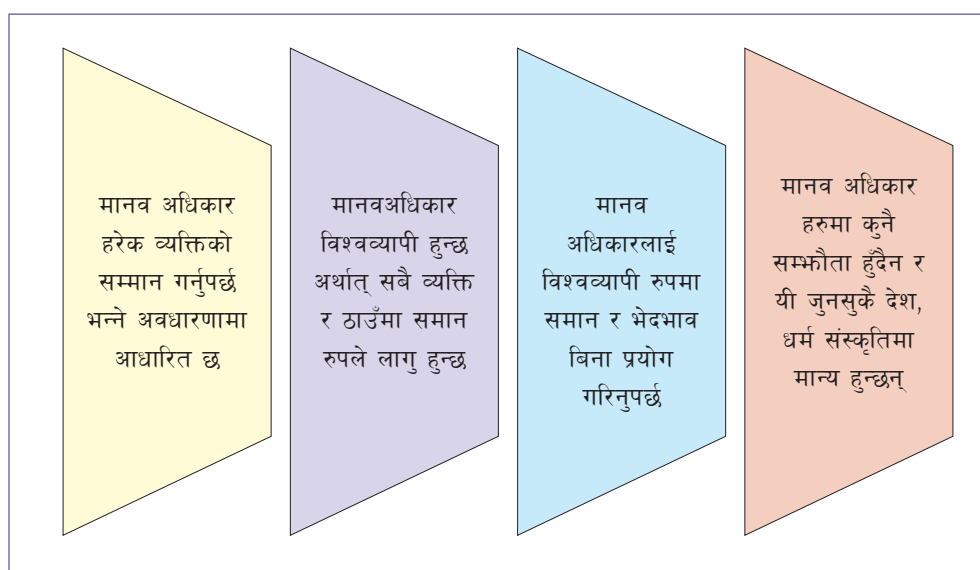
- मानिसले मानिस जस्तै भएर बाँच्न पाउनु पर्दछ । यसका लागि आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण आधारभूत आवश्यकताहरू नै मानवअधिकार हुन् ।

### मानवअधिकार :



ग्राफ नं १६ : मानवअधिकारको अवधारणा

## मानवअधिकारको सिद्धान्त



ग्राफ नं १७ : मानव अधिकारको सिद्धान्त

यी सिद्धान्तहरूले मानिसले आफ्नो जीवनसित सरोकार राख्ने विषयमा छनोट गर्ने स्वतन्त्रता तथा मानव भएका आधारमा आफ्नो पूर्ण क्षमताको विकासका विषयहरूलाई आत्ससात गरेको हुन्छ। यसअन्तर्गत भयमुक्त, दुर्व्यवहार र विभेदबाट मुक्त भएर जीवन जिउन पाउने अधिकारसँग जोडिएका हुन्छन्। यसअन्तर्गत जीवनको अधिकार, स्वतन्त्र र निष्पक्ष सुनवाइको अधिकार, यातना विरुद्धको अधिकार, अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, धार्मिक स्वतन्त्रता, स्वास्थ्य, शिक्षा तथा आधारभूत जीवनयापनको अधिकार आदि पर्दछन्।

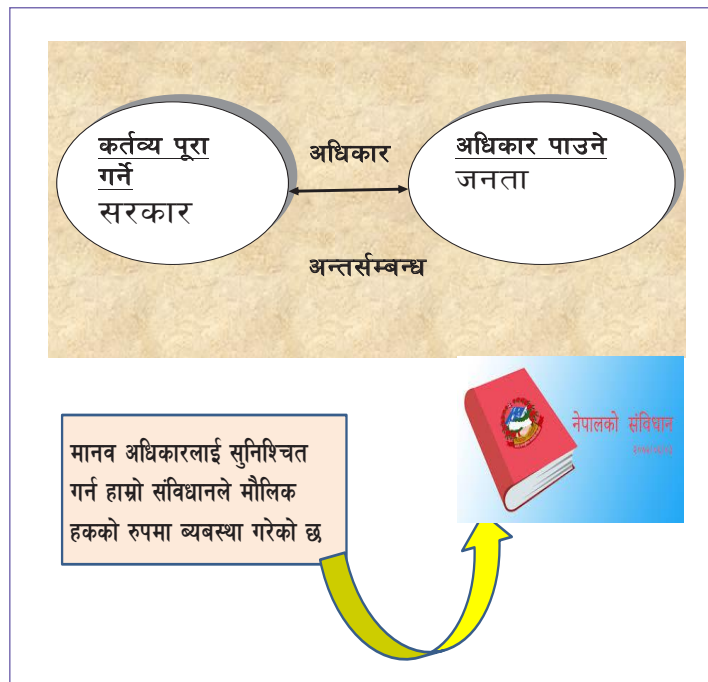
### मानव अधिकारका विशेषता

- अविभाज्य, (अन्तर सम्बन्धित), (Indivisibility)
- अविभेद, (Non-Discrimination)
- जवाफदेहि, (Accountability)
- पारदर्शि, (Transparency)
- सहभागिता, (Participation)

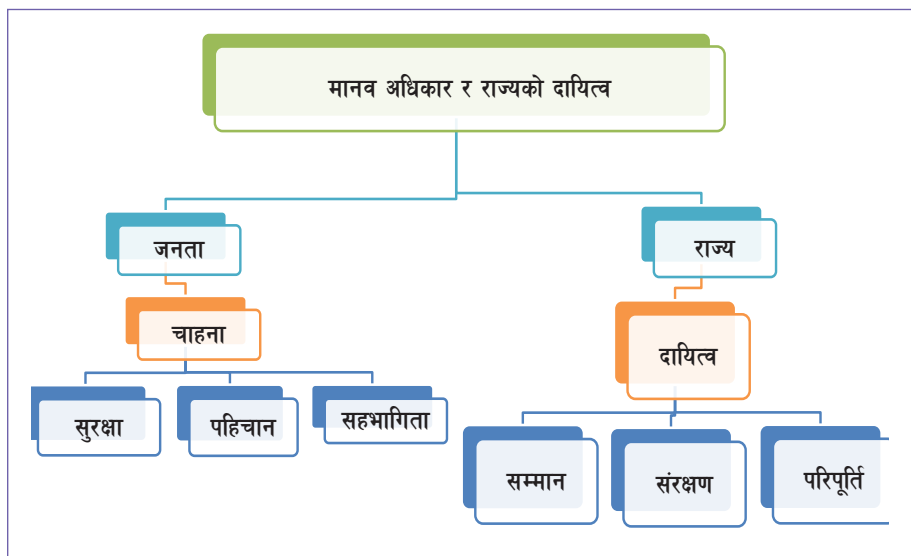
### मानव अधिकारका मूल्यमान्यताहरू

- कसैलाई पनि हानी नपुऱ्याउने,
- सबैका लागि सबै अधिकार समान,
- व्यक्तिको प्रतिष्ठा र महत्त्वलाई सम्मान गर्ने

मानवअधिकारसम्बन्धी कर्तव्य पूरा गर्ने दायित्व राज्यको हुन्छ भने अधिकार प्राप्त गर्ने समूह जनता हुन्छ।



ग्राफ नं १८ : राज्यको दायित्व



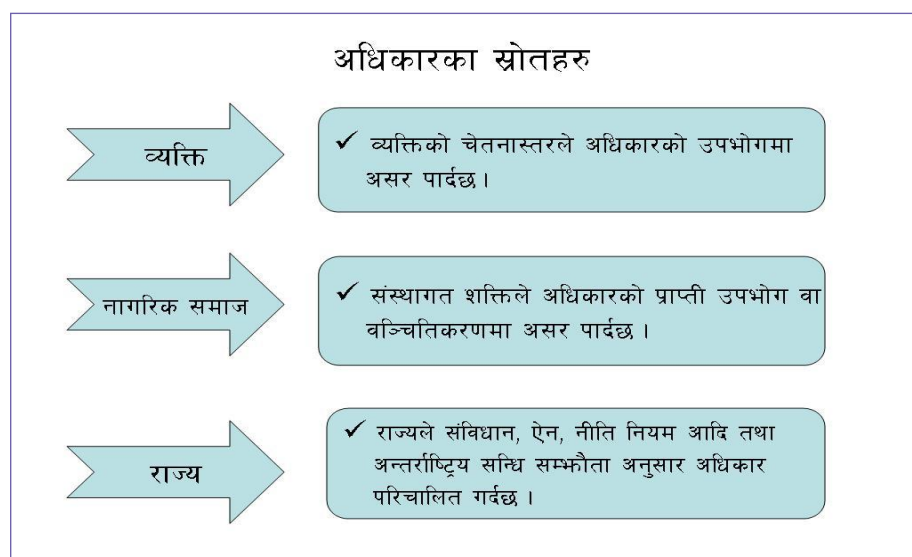
ग्राफ नं १९ : मानवअधिकार र राज्यको दायित्व

संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा सन् १९४८ मा घोषणा गरिएको मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्रमा व्यवस्था गरिएका अधिकारहरूको आधारमा मानवअधिकारलाई बुँदागत रूपमा व्याख्या गरी स्पष्ट गर्न सकिन्छ। (यसका लागि UDHR.mpg यो भिडियो हेरेर छलफल गर्ने)।

### आधारभूत आवश्यकता तथा अधिकार :

मानिसका आवश्यकताहरू असीमित हुन्छन्। असीमित आवश्यकताहरूमध्ये मानिसलाई बाँच्नका लागि नभई नहुने आवश्यकताहरू नै आधारभूत आवश्यकता हुन्। जस्तै : गाँस, बाँस कपास, शिक्षा स्वास्थ्य तथा रोजगार, पहिचान, स्वतन्त्रता तथा संगठन, प्राकृतिक स्रोत तथा सुरक्षा आदि। मानिसका आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने स्रोत तथा साधनहरू सीमित मात्रामा उपलब्ध हुन्छन्। आधारभूत आवश्यकताहरूको परिपूर्तिबिना जीवनयापन सम्भव हुँदैन। आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति गर्ने मुख्य रूपमा जिम्मेवारी तथा दायित्व व्यक्ति, समाज र राज्यको हुन्छ।

अधिकार राज्यको संविधान, नियम, कानून तथा ऐनद्वारा व्यवस्था गरिएका तथा अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, महासन्धिहरूहरूद्वारा राज्य, समाज, परिवार र व्यक्तिलाई प्रदत्त शक्तिहरू हुन् । अधिकार भन्ने बित्तिकै उपभोगकर्ता र कर्तव्य निर्वाहकर्ता बिच अन्तरसम्बन्ध अगाडि आउँछ ।



**ग्राफ नं २० : अधिकारका स्रोतहरू**

**संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा जारी मनावअधिकारसम्बन्धी प्रतिज्ञापत्रहरू :**

संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा सन् १९४८ मा घोषणा गरिएको मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्रमा व्यवस्था गरिएका अधिकारहरूको उपभोग गर्ने क्रममा यसमा भएका अधिकारहरू मात्र पर्याप्त नभएको र मानिसलाई मर्यादित जीवनयापनको लागि अन्य अधिकारहरूको पनि आवश्यकता महसुस गरी संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा सन् १९६६ मा थप दुईवटा प्रतिज्ञापत्रहरू जारी गरिएको थियो । जुन नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र (ICCPR) १९६६ र आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र (ICESCR) १९९६ हो । यी दुवै प्रतिज्ञापत्रहरू अन्य महासन्धिसरह नै मान्यता प्राप्त गर्ने दस्तावेज हुन् । यी दुवैलाई नेपाल सरकारले अनुमोदन गरिसकेको छ ।

**नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र १९६६ (ICCPR)**

नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६ ले कुनै पनि व्यक्तिको गोपनीयता, परिवार, आवास वा पत्राचारउपर स्वेच्छाचारी एवं गैहकानुनी हस्तक्षेपको निषेध गर्दछ र यस्ता प्रकारका हस्तक्षेप विरुद्ध कानूनको समान संरक्षणको अधिकार प्रदान गर्दछ । यो महासन्धिअनुसार व्यक्तिका अधिकारहरू निम्नानुसार छन् :

**नागरिक अधिकार :**

- सबै नागरिकको बाँच्न पाउने अधिकार
- सबै नागरिकको व्यक्तिगत सुरक्षा
- बिना पक्षपात न्याय पाउने
- हरेक व्यक्तिलाई समान व्यवहार गर्नुपर्ने
- समाजमा सबै मानिसहरूले समान ढङ्गले बाँच्न पाउने
- मनपरी किसिमबाट पक्राउ गर्न नपाइने
- पक्राउ परेको मानिसले अदालतसमक्ष आफ्नो भनाइ राख्न पाउने

- जेलभित्र बन्दीहरूप्रति मानवीय व्यवहार गरिनु पर्ने
- कसैलाई पनि यातना दिन नपाइने
- बन्दीहरूको उपचारको लागि विशेष व्यवस्था गरिनु पर्ने
- कसैलाई पनि दास बनाउन नपाइने
- जबरजस्ती किसिमबाट कसैलाई पनि श्रममा लगाउन नपाइने

### राजनीतिक अधिकार

- चुनावमा उठ्न पाउनु पर्छ
- कुनै विचारमाथि आस्था राख्न पाइन्छ
- चित्त नबुझेका कुनै मतको विरोध गर्न पाइन्छ
- शान्तिपूर्वक सभा सम्मेलन गर्न पाउनुपर्छ
- छापेर वा बोलेर आफ्नो मतको प्रचार गर्न पाउनुपर्छ
- छिटो, छरितो र सस्तो न्याय पाउनुपर्छ
- सबैलाई गोपनीयताको अधिकार छ
- विशेष परिस्थितिमा देशभित्र र बाहिर आवत जावत गर्न पाउने अधिकार सबैलाई छ
- संघ संगठन खोल्न पाउनुपर्छ, संगठित हुन पाउनुपर्छ

### आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र १९९६ (ICESCR)

#### आर्थिक अधिकार

- हरेक मानिसले खाना, नाना र छाना पाउनुपर्दछ
- जीविकोपार्जनका लागि काम गर्न पाउनुपर्छ
- आफ्नो इच्छानुसार काम छान्न पाउने तथा स्वीकार्ने अधिकार छ
- उपयुक्त वातावरणमा काम गर्न पाउनुपर्छ
- समान कामको समान ज्याला र ज्याला सहितको बिदा पाउनुपर्छ
- दासत्वबाट मुक्त हुन पाउनुपर्छ
- श्रमिक संगठन खोल्न तथा संगठित हुन पाउनुपर्छ
- हडताल गर्न पाउनुपर्छ
- सम्पत्ति कमाउन, राख्न र बेचबिखन गर्न पाउनुपर्छ
- राष्ट्रको सम्पत्तिको उपभोग गर्न पाउनुपर्छ

#### सामाजिक अधिकार

- समान कामका लागि महिला पुरुषमा भेदभाव गर्न पाइदैन
- आफ्नो निर्णय आफैँ गर्न पाउनुपर्छ
- स्वतन्त्रतापूर्वक आफ्ना क्रियाकलापहरू अगाडि बढाउन पाउनुपर्छ
- उपयुक्त जीवनस्तरमा बाँच्न पाउनुपर्छ

- परिवारप्रति आफ्नो दायित्व पूरा गर्न पाउनुपर्छ
- जातको आधारमा भेदभाव गर्न पाइन्न
- प्रत्येक व्यक्तिले शिक्षा आर्जन गर्न पाउनुपर्छ
- सुविधाको उपभोग गर्न पाउने अधिकार सबैलाई छ
- व्यक्तित्व विकासको अवसर सबैले पाउनुपर्छ
- स्वास्थ्य, सुरक्षा, विरामी सुविधा आदि पाउने अधिकार सबैलाई छ
- सामाजिक सुरक्षा पाउनुपर्छ
- प्रसूति सेवा पाउनुपर्छ
- बाँच्नका लागि चाहिने आधारहरू प्राप्त गर्ने अधिकार सबैलाई छ ।
- काम गर्दा घाइते भएको अवस्थामा पाउनुपर्ने उपचार तथा सुविधाहरू पाउनुपर्दछ
- बालकहरूले सुरक्षाको अधिकार पाउनुपर्दछ ।
- नारी पुरुष समान हुनुपर्दछ ।
- उमेर पुगेका केटाकेटीलाई उनीहरूको मञ्जुरीमा विवाह गर्ने तथा परिवार सञ्चालन गर्ने अधिकार छ ।

### सांस्कृतिक अधिकार

- सांस्कृतिक जीवनमा सहभागी हुन पाउनुपर्दछ ।
- प्रत्येक व्यक्ति अथवा समुदायले आफ्नो परम्परा, रीतिथिति
- आफ्नो रीतिअनुसार विवाह, ब्रतबन्ध गर्न पाउनुपर्दछ ।
- आफन्तको मृत्युपछिको अन्तिम संस्कार गर्न पाउने र परम्पराअनुसार भेषभूषा ग्रहण गर्न पाउने अधिकार, जातीय परम्पराअनुसार संस्कार गर्न पाउने अधिकार सबैलाई छ ।
- कलाको आनन्द लिने तथा विज्ञानको क्षेत्रमा भएको प्रगति र यस क्षेत्रबाट भएको फाइदामा सहभागी हुने अधिकार सबैलाई छ ।
- प्रत्येक व्यक्तिलाई उसले रचना गरेको कुनै वैज्ञानिक, साहित्यिक अथवा कलात्मक कृतिबाट
- आफूलाई मन परेको (स्वेच्छाअनुसार) धर्म मान्न पाउने अधिकार छ ।

### महिलाअधिकार :

महिलाहरूको मानवअधिकार भन्नाले मानव भएका नाताले प्राप्त गर्ने सम्पूर्ण अधिकारहरूको साथै प्रकृतिले दिएको विशेष जिम्मेवारी उठाउनका लागि महिलालाई नभइनुहुने आधारभूत कुराहरू नै महिलाअधिकारहरू हुन् ।

विश्व परिवेश तथा हाम्रो देशको अवस्थालाई हेर्दा असमान अवस्थामा रहेका महिलाहरूले समान रूपले मानवअधिकार दावी र उपभोग गर्न सक्ने अवस्था अहिले पनि छैन । तसर्थ असमान र विभेदपूर्ण अवस्थामा रहेका महिलाहरूलाई केही समयका लागि विशेष अधिकारहरूको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । यसो गरे मात्र अहिलेको स्थितिमा रहेका महिलाहरूले पुरुषसह समान रूपमा मानवअधिकारको उपभोग गर्ने स्थिति बन्न सक्दछ । त्यसैले अहिलेको हाम्रो स्थितिमा संविधान प्रदत्त समानताको अधिकार प्राप्त गर्न सक्ने वातावरण निर्माणका लागि विशेष अधिकारहरू (सकारात्मक विभेदको सिद्धान्त प्रतिपादन गर्दै ) को व्यवस्था जरुरी हुन्छ ।

महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्नेसम्बन्धी महासन्धि, १९७९:

(Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women-CEDAW)

महिलाको मानवअधिकार संरक्षण गर्ने यो प्रमुख अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि हो । यस महासन्धिले राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक एवं सांस्कृतिक क्षेत्रमा लिङ्गको आधारमा पुरुष र महिला बिच रहेका सबै प्रकारका भेदभाव, असमान व्यवहार, अभ्यास, प्रचलनहरूलाई अन्त्य गर्ने महत्त्वपूर्ण उद्देश्य राख्नुका साथै महिला मानवअधिकारको संरक्षणका लागि राज्यले नीतिगत तथा व्यावहारिक रूपमा अधिकारहरू सुनिश्चित गर्नुपर्ने कुरालाई प्राथमिता दिएको छ । नेपालले यस महासन्धिलाई २२ अप्रिल १९९१ मा कुनै सर्त बिना अनुमोदन गरेको छ ।

महिला महासन्धिमा धारा ६ देखि १६ सम्म महिलाका विशिष्ट अधिकारहरूको सम्बन्धमा व्यवस्था गरिएको छ ।

“

महिलाका मानव अधिकारलाई संरक्षण गर्नका लागि कानूनतः बाध्यात्मक हुने सिद्धान्तहरू अङ्गीकार गर्न महिलाको मानवअधिकारलाई वैधानिक मान्यता दिएको एक महत्त्वपूर्ण अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेज हो

”

महिला महासन्धिले महिला महिला बिचको अन्तरसम्बन्ध र अन्तरविभाजन Intersectionality लाई ध्यान दिनु पर्ने कुरा गर्छ ।

- अन्तरविभाजनले व्यक्ति वा समूहलाई लिङ्ग, वर्ग, जाति, उमेर, शिक्षा, दक्षता, भाषा, शारीरिक वा बौद्धिक अशक्तता, सामाजिक/आर्थिक अवस्था तथा व्यक्तिगत पहिचानका अन्य आयामहरूलाई आधार बनाएर सामाजिक वर्गीकरणको विस्तृत दायरामा समावेश गर्दछ, र सो अनुरूपको फरक व्यवहार पनि गरिन्छ । जसको परिणामस्वरूप फाइदा, बेफाइदा फरक फरक र विभेदको तह पनि फरक हुन्छ ।
- अन्तरसम्बन्ध : पहिचानका विभिन्न आयामहरू एक अर्काबाट अलग छैनन् वरु तिनीहरू जटिल तरिकाले एक अर्कासँग अन्तरसम्बन्धित हुन्छन् (ओभरल्यापिङ्ग/अतिव्यापी र अन्योन्याश्रित छन्) ।

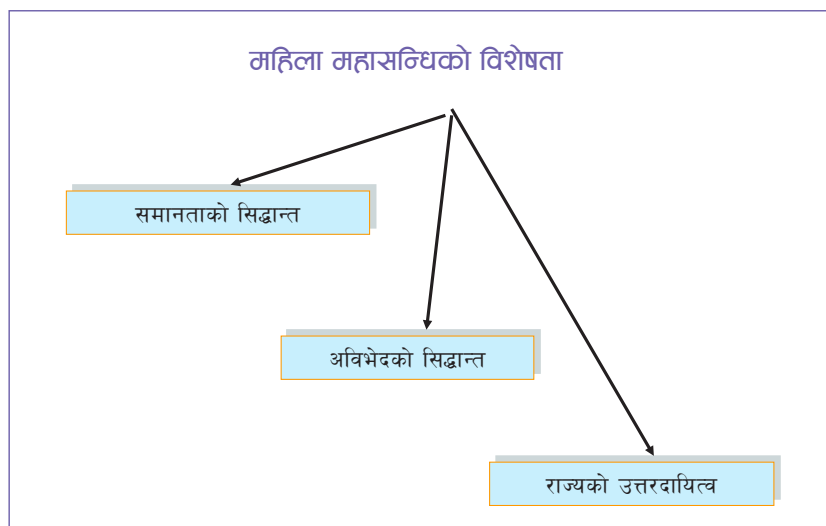
समूह वा व्यक्तिको सामाजिक, राजनीतिक पहिचान कसरी फरक फरक हुन्छन् भनेर बुझ्नका लागि अन्तरविभाजनात्मकता (intersectionality) एक समाजशास्त्रीय विश्लेषणात्मक रूपरेखा हो भनी निश्चित हुनुपर्छ । जसले सबै व्यक्तिको अनुभव र अवसरलाई आकार (shaping) दिने काम गर्छ ।

महिलासम्बन्धी महासन्धि (CEDAW) आवश्यकता किन ?

- महिला विरुद्धको भेदभावलाई सही र स्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्न
- समानताको सिद्धान्तमा आधारित महिलाका नैसर्गिक तथा प्राकृतिक अधिकारको प्रत्याभूति गर्न,
- महिला विरुद्ध हुने सम्पूर्ण भेदभावमाथि पूर्ण प्रतिबन्ध लगाउन ।
- संयुक्त राष्ट्रसंघबाट भएका महिलाअधिकारसम्बन्धी विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय लिखतहरूलाई एकै ठाउँमा समेटेर व्यापक प्रावधान बनाउन,
- जुनसुकै सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक पृष्ठभूमि भएका मुलुकहरूमा पनि सबै स्थानमा महिलाअधिकार एकै अर्थमा कार्यान्वयन गर्न सकिने गरी कानूनी व्यवस्था गर्न,
- विभिन्न मुलुकहरूमा कानूनी रूपमा महिला समानताको व्यवस्था भए पनि व्यवहारमा भेदभावपूर्ण अवस्था कायमै रहेकाले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा समानताको प्रतिबद्धता जाहेर गर्न र राष्ट्रिय स्तरमा अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वको निर्वाह गर्न ।

- महिलालाई पुरुषसह परिवार, समाज, राष्ट्र र विश्व हितमा सहभागी हुने मौका प्रदान गर्न ।
- महिला समानता कानूनी रूपमा मात्र नभएर वास्तविक रूपमा व्यवहारमा उतार्न ।

महिला महासन्धि (CEDAW) को विशेषता :

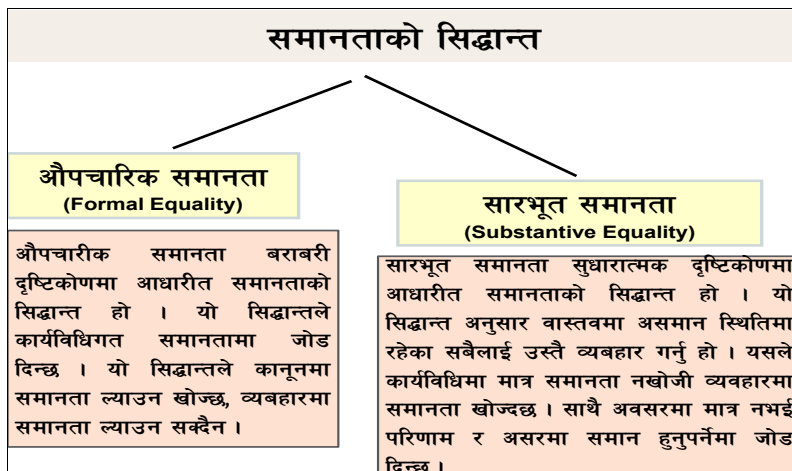


ग्राफ नं २१ : महिला महासन्धिको विशेषता

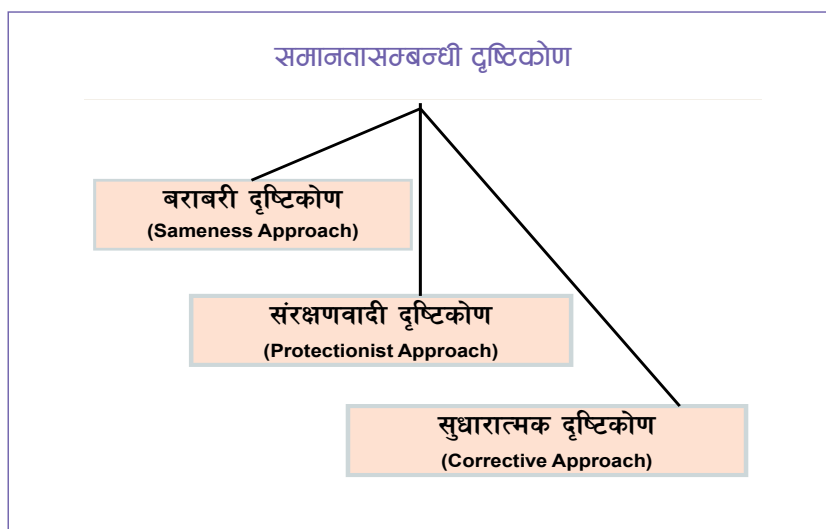
## १. समानताको सिद्धान्त :

समानता एउटा वैधानिक हक हुनुका साथै कुनै पनि समाजको आधार हो । समानताबिना कुनै समाजको अस्तित्व रहन सक्दैन । समानता व्यक्ति, समाज र राष्ट्रले प्राप्त गर्ने लक्ष्य हो । तर परम्परागत रूपमा रहेको समानताको सिद्धान्तले व्यवहारमा समानता ल्याउन सक्दैन भन्ने बुझाइअनुरूप वास्तविक रूपमा व्यवहारमा समानता ल्याउन तीनवटा अवधारणालाई अगाडि ल्याइएको छ ।

**लैङ्गिक समानता :** कुनै पनि व्यक्तिले विना भेदभाव, विभेदरहित वातावरणमा समाजका सबै क्षेत्रहरूमा सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक निर्णय प्रक्रियामा समान र अर्थपूर्ण सहभागितासहित स्वतन्त्र रूपमा समान अधिकार र अवसरको फाइदा उठाउन सक्ने अवस्था नै लैङ्गिक समानता हो । लैङ्गिक समानता पुरुष वा अन्य कुनै वर्गीय वा जातीय विरुद्धको अभियान नभई पुरुषप्रधान सोच, संस्कार र भेदभावपूर्ण संस्थागत मान्यता तथा व्यवहार विरुद्धको संघर्ष हो । लैङ्गिक असमानतालाई नीतिगत रूपमा सम्बोधन गर्नुपर्ने र राज्यको कानूनी दायित्वको रूपमा मूलप्रवाहीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई महसुस गरी मानवअधिकारसम्बन्धी विभिन्न अन्तराष्ट्रिय कानूनले लैङ्गिक समानता कायम गर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ । महिलाहरूको सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने जीवनको अधिकार, स्वतन्त्रता, समानता, न्याय, पहिचान तथा समान र अर्थपूर्ण सहभागिताको अधिकारलाई अन्तराष्ट्रिय कानूनले प्रमुख सवालको रूपमा उठाएको छ ।



ग्राफ नं २२ : समानताको सिद्धान्त



ग्राफ नं २३ : समानतासम्बन्धी दृष्टिकोण

माथि उल्लिखित दृष्टिकोणहरूलाई यहाँ व्याख्या गरिएको छ ।

**क) बराबरीको दृष्टिकोण :**

यस सिद्धान्तले महिला र पुरुषलाई समान ठान्छ र महिला र पुरुषलाई एउटै तरिकाको व्यवहार गर्नुपर्ने मान्यता राख्छ । महिलालाई समान अवसर दिनुपर्ने कुराको वकालत गर्नुका साथै पुरुषसहको नियम, कानून तथा योग्यताको स्तरअनुसार महिलाले अवसरको उपभोग गर्न र आफ्ना क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न पाउनुपर्नेमा जोड दिन्छ ।

**ख) संरक्षणवादी दृष्टिकोण :**

यो सिद्धान्तले महिला र पुरुष बिच भिन्नतालाई अर्को दृष्टिकोणले स्वीकार गर्छ र महिलालाई संरक्षण गर्ने नाममा आफ्नो स्वेच्छक निर्णयअनुसार काम गर्न प्रतिबन्ध लगाउँछ । समाजमा रहेको महिलाप्रतिको सामाजिक दृष्टिकोण, मूल्यमान्यता र पितृसत्तात्मक सोचलाई बढावा दिन्छ ।

## ग) सुधारात्मक दृष्टिकोण :

यस दृष्टिकोणले महिला र पुरुष बिचको विभेदलाई अन्त्य गर्न विशेष उपायहरूको अवलम्बन गर्नुपर्नेमा जोड दिन्छ । यसका लागि व्यवहार र सोचमा रूपान्तरण हुनुका साथै कानून, नीति नियम, पद्धति र संरचनामा परिवर्तन गर्नु आवश्यक ठान्छ । सामाजिक, राजनैतिक र कानूनी प्रावधानमा परिवर्तन गरी महिलाका लागि विशेष व्यवस्था गर्नसमेत आवश्यक हुन्छ ।

उदाहरणका लागि : महिलालाई रातीको समयमा काम गर्न रोक लगाउनुभन्दा काम गर्ने सुरक्षित वातावरण बनाउने, रोजगारदातालाई लैङ्गिक संवेदनशील र जवाफदेही बनाउने, मर्यादित कार्यक्षेत्र बनाउन कानून बनाएर कार्यान्वयन गर्ने, नियमन गर्ने, यातायातको व्यवस्था गर्नुपर्ने जस्ता मान्यता राख्दछ ।

## २. अविभेदको सिद्धान्त :

पुरुष र महिलाहरूको जस्तोसुकै वैवाहिक स्थिति भए तापनि राजनैतिक, आर्थिक सामाजिक सांस्कृतिक वा नागरिकस्तरमा र अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा महिला र पुरुषबीच लिङ्गको आधारमा गरिने भेदभावलाई निषेध गरेको छ ।

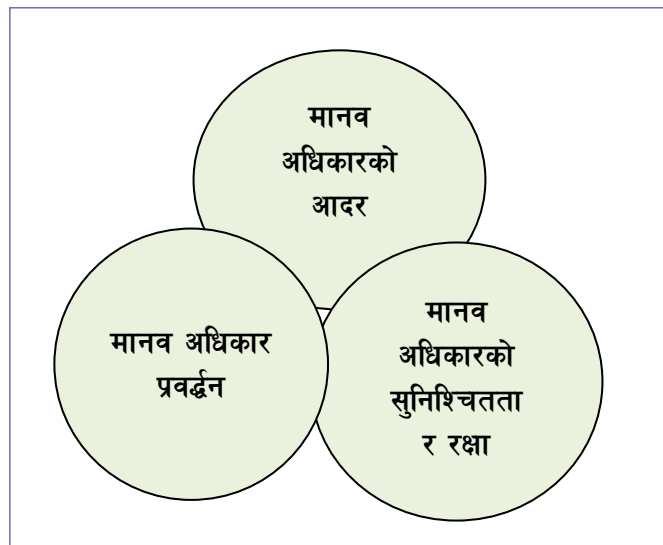
### “महिला विरुद्धको भेदभाव” भन्नाले

राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक वा अरु कुनै विषयसम्बन्धी मानवअधिकार तथा स्वतन्त्रतालाई आफ्नो वैवाहिक स्थिति जे जस्तो रहेको भए तापनि पुरुष र महिलाको समानताको आधारमा उपभोग गर्नमा वा प्रयोग गर्नमा व्यवधान पार्ने वा त्यसको मान्यतालाई नै क्षति वा शून्यीकरण पार्ने उद्देश्य भएको, लिङ्गको आधारमा हुने कुनै पनि भेदभाव वा वहिष्कार वा प्रतिबन्ध

महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मूलन गर्न राज्यले अवलम्बन गर्नुपर्ने नीति :

- क) महिला र पुरुष बिचको समानताको सिद्धान्तलाई संविधानलगायत अन्य कानूनमा समावेश गरी व्यावहारिक रूपमा प्राप्तिको सुनिश्चितता गर्ने ।
- ख) महिला विरुद्धको भेदभाव निषेध गर्ने दण्ड सजाय सहितको उपयुक्त कानूनी व्यवस्था गर्ने ।
- ग) महिलाका अधिकार र भेदभाव विरुद्ध राष्ट्रिय न्यायाधिकरण र अन्य सार्वजनिक संस्थाहरूबाट कानूनी संरक्षणको सुनिश्चितता गर्ने ।
- घ) महिला विरुद्धको भेदभावको कुनै पनि कार्य वा व्यवहारमा सार्वजनिक संस्थाहरू सरिक भएको छैन भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने ।
- ङ) कुनै पनि व्यक्ति वा संस्थाबाट हुने महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मूलन गर्न सम्पूर्ण उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
- च) महिला विरुद्धको भेदभाव सिर्जना गर्ने प्रचलित कानून, नियम, परम्परा तथा व्यवहारहरू परिवर्तन वा अन्त्य गर्न कानूनी व्यवस्था लगायतका सम्पूर्ण उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
- ज) महिलाहरूको मौलिक स्वतन्त्रताहरूको प्रयोग र उपभोगका साथै पूर्ण विकासको प्रत्याभूतिका लागि राजनैतिक सामाजिक आर्थिक र सांस्कृतिक क्षेत्रहरूमा कानूनी व्यवस्था लगायतका उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।
- झ) मातृत्व संरक्षणका साथै बालबालिकाको हितलाई प्राथमिक चासोको रूपमा बालबालिकाको पालनपोषण र विकासमा पुरुष र महिलाको साझा उत्तरदायित्वको मान्यता समावेश गरेको सुनिश्चित गर्ने ।

राज्यले लिङ्गको आधारमा गर्ने विभेद र हिंसा रोकथाम गर्नका लागि निम्न कुराहरूलाई प्राथमिकता दिएर काम गर्नु जरुरी हुन्छ ।



ग्राफ नं २४ : राज्यले लिङ्गको आधारमा गर्ने विभेद र हिंसा रोकथामका लागि ध्यान दिनु पर्ने कुराहरू

### ३. राज्यको दायित्वको सिद्धान्त :

कुनै पनि अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको पक्ष भएपछि, राज्यको निश्चित जिम्मेवारी सिर्जना हुन्छ। जसअनुसार पक्षराज्यका तीनवटै अङ्गहरू (कार्यपालिका, व्यवस्थापिका तथा न्यायपालिका) महासन्धिअन्तर्गत सिर्जित दायित्वहरू कार्यान्वयन गर्न बाध्य हुन्छन्। यसलाई नै राज्यको उत्तरदायित्वको सिद्धान्त भनिन्छ। राज्यको उत्तरदायित्वको सिद्धान्त अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको सर्वमान्य सिद्धान्त हो।

यस महासन्धिका हरेक सदस्य राष्ट्रमा महिलामाथि कुनै भेदभावबिना समानता ल्याउन आवश्यकताअनुसार उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने दायित्व रहेको हुन्छ। जसमा अविलम्ब कार्यान्वयन (Immediate realization) गर्ने, प्रगति उन्मुख कार्यान्वयन (Progressive realization), लैङ्गिक पूर्वाग्रही भूमिका परिवर्तन गर्नुपर्ने दायित्व तथा महासभामा प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने दायित्व र यसको इच्छाधीन आलेख अन्तर्गतको दायित्व पुरा गर्नुपर्ने हुन्छ।

**राज्यको दायित्व :** नीति तथा कानूनको संशोधन, आवश्यक साधन स्रोतको व्यवस्था, महिलाअधिकारको लागि संस्थागत संरचनाको व्यवस्था तथा सचेतनाका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।

# मॉड्युल ०४



## म र मेरो जिम्मेवारी

लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन र सामाजिक रूपान्तरण

- महिला सशक्तीकरण (परिभाषा र तत्व)
- महिलाको ज्ञान, सिप, क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा जोड
- रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व (परिभाषा, औचित्य, सफल कथा)
- महिलाको दृष्टिकोणबाट न्यायको अर्थ (परिभाषा र प्रभाव पार्ने तत्वहरू)

## मोड्युल ०४ | म र मेरो जिम्मेवारी

### यो मोड्युल किन ?

यसभन्दा अगाडिको मोड्युलमा एक व्यक्तिको रूपमा र एक जनप्रतिनिधिको रूपमा मेरा कुन कुन अधिकारहरू छन् भन्ने बारेमा विस्तृत रूपमा छलफल गरिसकेका छौं । यस मोड्युलमा राखिएका विषयवस्तुले एक उपप्रमुखको हैसियतले लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन र सामाजिक रूपान्तरणका लागि मेरा जिम्मेवारीहरू के के छन् भन्ने बारे स्पष्ट हुनेछन् । यो स्पष्टताले उनीहरूलाई आफ्नो जिम्मेवारी अझ प्रभावकारी बनाउन सहयोग पुऱ्याउनेछ भन्ने अपेक्षाले यो मोड्युलमा विभिन्न सत्रहरू राखिएका छन् ।

### यस मोड्युलमा निम्न सत्रहरू राखिएका छन् ।

क्र.स	विषयवस्तु	समय
<b>लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन र सामाजिक रूपान्तरणको लागि मेरो जिम्मेवारी</b>		
१	महिला सशक्तीकरण (परिभाषा र तत्व)	१ घण्टा
२	- महिलाको ज्ञान, सिप, क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा जोड - रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व (परिभाषा, औचित्य, सफल कथा)	१ घण्टा ३० मिनेट
३	- महिलाको दृष्टिकोणबाट न्याय (परिभाषा र प्रभाव पार्ने तत्वहरू)	१ घण्टा ३० मिनेट

### लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन तथा सामाजिक रूपान्तरण

महिला उपप्रमुखहरूलाई लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन र सामाजिक रूपान्तरणका लागि के काम गर्ने, कहाँ ध्यान दिनुपर्ने र कुन रणनीतिले काम गर्नुपर्छ भन्ने बारेमा अबका सत्रहरूमा गरिने छलफलले थप स्पष्ट बनाउदै काम गर्न उत्प्रेरित गर्नेछ । नीति, रणनीति तथा योजना तर्जुमा र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनमार्फत मानिसहरूको सोच र व्यवहारमा परिवर्तन गर्न सकिन्छ भन्ने साझा बुझाइ स्थापित गरी कार्यान्वयन गर्न सक्षम हुनेछन् ।

त्यसैले हामी यहाँ महिलाको सशक्तीकरण र रूपान्तरित नेतृत्वको भूमिकाको बारेमा विस्तृत रूपमा छलफल गर्नेछौं ।

## सत्र १

### १. महिला सशक्तीकरण

#### यो सत्र किन ?

महिला सशक्तीकरण भनेको त्यस्तो प्रक्रिया हो, जसद्वारा असमान शक्ति संरचनालाई महिलाको पक्षमा परिवर्तित गर्ने वातावरण तयार गरिन्छ। सशक्तीकरण बिना हालको संरचनामा महिलाले आफ्नो सामाजिक, प्रजनन एवं उत्पादक जीवनमा समान सहभागिता जनाउन सक्दैनन्। समग्रमा हेर्दा समाजको व्यक्तिगत एवं सामाजिक दुवै क्षेत्रमा महिलाहरू पछाडि पारिएका छन्; शक्तिविहीन बनाइएका छन्। यो स्थितिमा परिवर्तन आउन जरुरी छ। सशक्तीकरणको प्रक्रियामा महिलाभिन्न रहेको शक्ति प्रष्फुटित हुने वातावरण निर्माण गर्न सके सामाजिक रूपान्तरणको प्रक्रिया प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढ्न सक्छ। सशक्तीकरण बहुआयामिक प्रकृतिको हुन्छ। सशक्तीकरणको प्रक्रियामा फरक व्यक्ति/समूहमा फरक रूपमा वा फरक रणनीतिक तरिका अपनाएर काम गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ महिलाको सहभागितामा वृद्धि गर्न र महिलाको सामुहिक नेतृत्व विकासका लागि स्थानीय तहले सशक्तीकरणका लागि आवश्यक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु आवश्यक हुन्छ।

यो सत्रमा व्यक्तिगत सम्बन्ध र व्यवहारहरूलाई नीतिगत सोचले कसरी प्रभाव पार्दछ, साथै शक्ति संरचनाहरूको परिवर्तन र महिलाले आफ्नो अधिकार उपभोग गर्ने वातावरण तयार गर्नको लागि सशक्तीकरण आवश्यक हुन्छ भन्ने बारेमा स्पष्ट गर्ने उद्देश्यले यो सत्र राखिएको हो।

#### विषयवस्तु : महिला सशक्तीकरण

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- सशक्तीकरणको अर्थ, आवश्यकता तथा प्रक्रियाका बारेमा सहभागीहरूलाई स्पष्ट बनाउँदै सशक्तीकरणले व्यक्ति र समाज रूपान्तरणमा कसरी प्रभाव पार्न सक्छ भन्ने बारेमा साझा बुझाइ स्थापित हुनेछ।



#### प्रशिक्षण विधि

प्रश्नोत्तर, समूह छलफल तथा प्रस्तुती, अभिनय



#### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, घटना वा सिनारियो



#### समय

१ घण्टा



#### क्रियाकलाप :

#### चरण १

सहभागीहरूलाई ४ समूहमा विभाजन गरी सशक्तीकरणका सम्बन्धमा रहेको बुझाइको स्तर मापन गर्नका लागि सशक्तीकरणको परिभाषामा छलफल गरी लेख्न लगाउने। समूह छलफलका लागि १५ मिनेटको समय दिने।

### चरण २

समूह छलफल गर्दा आएका निचोडहरूलाई समूहबाट एकजनालाई प्रस्तुत गर्न लगाउने । समूहको प्रस्तुतीको क्रममा आएका बुँदाहरूलाई प्रशिक्षकले नोट गर्दै जाने र अन्त्यमा सहभागीहरूबाट आएका विचारहरूको सम्मान गर्दै सहजकर्ताले तयार गरी ल्याएको विषयवस्तुसँग सम्बन्धित सामग्री प्रस्तुत गर्ने ।

**याद गरौं :** सामाजिक न्यायका लागि पाखा लगाइएका व्यक्तिहरू आफैँ सशक्त हुनु जरुरी हुन्छ । त्यसो नभएसम्म उनीहरूमाथि विभिन्न प्रकारका हिंसा तथा अन्याय हुने वातावरण रहिरहन्छ, भन्ने कुरालाई जोड्दै सहजकर्ताले सशक्तीकरण भनेको एक प्रक्रिया हो र यो निरन्तर चलिरहन्छ, भन्ने बारेमा स्पष्ट गराउनु आवश्यक हुन्छ ।



### सहजकर्तालाई नोट :

- सशक्तीकरण भन्नाले ती प्रक्रियालाई बुझाउँछ जसमा कुनै पनि व्यक्तिले आफूभित्र निहित शक्तिद्वारा आफ्नो अधिकार, आत्मसम्मान, आत्मविश्वास, आत्मपहिचानमा वृद्धि गर्ने तथा आफ्नो जीवनका व्यक्तिगत र सामाजिक सम्बन्धहरूमाथि नियन्त्रण पाउन सक्दछ ।
- कुनै पनि व्यक्तिलाई शसक्त बनाउन सकिँदैन सशक्त हुने वातावरणको सृजना गर्न सकिन्छ ।
- सशक्तीकरण समाजमा रहेको शक्तिसंरचनामा परिवर्तन, शक्ति सम्बन्धहरूमा परिवर्तन, स्रोत र साधनको वितरणमा परिवर्तन साथै व्यक्तिको सोचमा परिवर्तनको रूपमा देखा पर्दछ ।
- सशक्तीकरण ती सम्पूर्ण प्रक्रियाहरू हुन् जसद्वारा समाजमा रहेका शक्तिविहीन लिङ्ग, वर्गहरू, समाजमा रहेका विभेदपूर्ण मान्यताहरूलाई चुनौती दिँदै सामाजिक स्रोत, साधन र ज्ञानमा आफ्नो बढि पहुँच एवं नियन्त्रण स्थापित गर्न सक्दछन् ।
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण बहुक्षेत्रगत (cross-cutting) सवाल हो, भन्ने बारेमा स्पष्ट गराउनु पर्दछ ।

सशक्तीकरणलाई अझ स्पष्ट बनाउनका लागि निम्न अवस्थाहरूका बारेमा पनि समूह छलफल गराउन सकिन्छ ।

समूह छलफलका लागि लघु भूमिका

- १) २६ वर्षे राममायालाई श्रीमान्ले कुटपिट गरी घरबाट निकाला गरेका छन् ।
- २) २८ वर्षे दिला वडा महिला सदस्य हुन् जसलाई केही पनि थाहा छैन भनेर कुरा काट्ने हुँदा बैठकमा जान र बोल्न पनि कसैले खिस गर्लान भनेर हिम्मत आउँदैन ।

३) १९ वर्षीया रीताको बलात्कार भएको १ वर्ष भयो तर पनि समाजमा सधैं उनलाई नै नराम्री केटी भनेर कुरा काट्छन् त्यसैले उनी घर बाहिर निस्कन मान्दैनन् ।

- यस अभ्यासका लागि सहभागीहरूलाई तीनवटा समूहमा विभाजन गर्ने । समूह विभाजनपश्चात् उनीहरूलाई माथिका अवस्थाहरू दिएर यस अवस्थामा हामी कसरी उनीहरूलाई सशक्तीकरण प्रक्रियामा ल्याउन सक्छौं वा उनीहरूको आवश्यकता के हो ? भनी विस्तृत रूपमा छलफल गर्न लगाउने ।
- यसका लागि १५ मिनेटको समय दिने ।
- सहभागीले छलफलमा ल्याएका कुराहरू नोट गर्दै जाने र अन्त्यमा सहजकर्ताले आफ्नो निष्कर्ष प्रस्तुत गर्ने ।



### ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू

सशक्तीकरणको प्रक्रियाले समाजमा रहेका सम्पूर्ण संस्थाहरूलाई चुनौती दिने हुँदा यो सजिलो प्रक्रिया होइन । खासगरी महिला सशक्तीकरणका निम्ति प्रयासरत विभिन्न संघसंस्था र व्यक्तिहरूले यो प्रक्रियामा विभिन्न चुनौतीहरूको सामनासमेत गर्नुपर्ने हुनसक्छ । त्यसैले आत्तिनु हुँदैन र संगठित रूपमा अगाडि बढ्नुपर्ने हुन्छ ।

सशक्तीकरण भनेको व्यक्ति वा समूहमा अन्तर्निहित क्षमता वा खुबीको विकासमा फर्त् उनीहरूसँग भएको आन्तरिक स्रोत, ज्ञान र सिपको बहुआयामिक विकास र उपयोग गरी दैनिक जीवनमा प्रभाव पार्नसक्ने सवालहरूका बारेमा निर्णय लिने तहमा प्रभावकारी भूमिका खेल्न सक्षम हुनु भन्ने बुझिन्छ । यो निरन्तर चलिरहने गतिशील प्रक्रिया हो, सशक्तीकरणले महिलाहरू (अधिकारवाला समूह/वर्ग) ले भोग्दै आएका नीतिगत, संरचनागत र व्यवहारिक अवरोधहरूको सामना गर्न क्षमता अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउँछ ।

## सत्र २

### २. रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व

#### यो सत्र किन ?

सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यता, पितृसत्तात्मक सोच, व्यवहार, असमान शक्ति सम्बन्धले महिलाहरूको नेतृत्व र व्यक्तित्व विकासमा असर पारेको छ । यो तथ्य हो, त्यसैले महिला तथा सीमान्तकृत समूहको नेतृत्व विकास गर्नु जरूरी हुन्छ । तर यससँगै के पनि विचार गर्नुपर्छ भने परिवर्तन पुरानै ढर्राको नेतृत्व विकासले मात्रै सम्भव हुँदैन । समाजलाई वा देशलाई रूपान्तरणकारी नेतृत्व आवश्यक छ । अहिलेको विभेदपूर्ण समाजलाई रूपान्तरण गर्न रूपान्तरणकारी नेतृत्वले मात्रै सक्दछन् ।

त्यसैले यस सत्रमा रूपान्तरित नेतृत्व के हो ? रूपान्तरित नेतृत्वको भूमिका कस्तो हुनुपर्छ ? रूपान्तरित नेतृत्वले कसरी काम गर्ने भन्ने बारेमा छलफल गरी साझा बुझाइ स्थापित गर्ने उद्देश्यले राखिएको छ ।

#### विषयवस्तु : रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- रूपान्तरित नेतृत्व र यसका तत्वहरूमा स्पष्ट हुँदै सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक रूपान्तरणका लागि महिला नेतृत्व तथा त्यस्ता महिलाहरूको भूमिकालाई कसरी रूपान्तरणकारी बनाउने भन्ने बारे स्पष्ट हुनेछन् ।



### प्रशिक्षण विधि

प्रश्नोत्तर, समूह छलफल तथा प्रस्तुती, लघु प्रवचन



### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किड टेप  
.....



### समय

१  
घण्टा



### क्रियाकलाप :

#### चरण १

सहभागीहरूलाई समहमा विभाजन गरी नेतृत्व भनेको के हो ? नेता र नेतृत्वमा फरक के छ ? रूपान्तरित नेतृत्व भन्नाले के बुझिन्छ ? रूपान्तरित नेतृत्वको भूमिका कस्तो हुनुपर्छ, भन्ने सम्बन्धमा छलफल गरी लेख्न लगाउने समूह छलफलका लागि १५ मिनेटको समय दिने ।

#### चरण २

समूह छलफल गर्दा आएका निचोडहरूलाई समूहबाटै प्रस्तुत गर्न लगाउने । अन्त्यमा सहभागीहरूबाट आएका विचारहरूको सम्मान गर्दै सहजकर्ताले तयार गरी ल्याएको विषयवस्तुसँग सम्बन्धित सामग्री प्रस्तुत गरी स्पष्ट पार्ने ।

### छलफललाई थप स्पष्ट पार्न

- सहभागीहरूलाई तपाईंले गरेको कामले सामाजिक रूपान्तरण गर्न सहयोग पुर्याएको छ कि छैन ? सोच्नु होस्, भनेर अहिलेसम्म आफूले गरेको काममा चित्त बुझेको कामको बारेमा सेयरिड गर्न लगाउने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

- सोच परिवर्तनबिना सामाजिक रूपान्तरण सम्भव हुँदैन ।
- रूपान्तरित नेतृत्व ज्ञान, सिप र महिलावादी मूल्यहरू बिचको अन्तरक्रिया हो । जसैको परिणामस्वरूप व्यक्ति, सामाजिक प्रणाली र संरचनामा सकारात्मक परिवर्तन हुन्छ ।
- रूपान्तरणकारी नेतृत्वले अरुको कार्यदक्षता बढाउनमा (मेन्टरिड) जोड दिन्छ र असमान शक्ति सम्बन्ध र संरचनालाई बदल्न नेतृत्व गर्दछ ।
- समग्रमा सामाजिक न्यायमा आधारित रूपान्तरणमुखी महिला नेतृत्वले विशेष गरी लैङ्गिक समानता र सामाजिक न्याय प्रत्याभूत गर्न नेतृत्व प्रदान गर्दछ भन्ने कुरालाई स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## जिम्मेवारी निर्वाह गर्दाको उपप्रमुखको अनुभव तथा सिकाइ

१. पहिलोपटक निर्वाचनमा उम्मेद्वारी दिई, निर्वाचित भएर नेतृत्वमा आउँदा राजनीतिक र प्रशासनिक अनुभव केही पनि थिएन । कर्मचारी र सहकर्मी पुरुष साथीहरूले गर्ने व्यवहारले आत्मसम्मानमा ठेस त पुग्यो तर त्यो अनुभूति नै जीवनको उत्प्रेरणा र सिकाइ पनि बन्यो । सिकाइ निरन्तरको प्रक्रिया रहेछ । काम गर्दै गएपछि अनुभव बटुलिँदै गयो । काम गर्दै जाँदा कामले नै निर्णायक र नेतृत्वदायी भूमिकामा बलियो बनाउँदै गयो । महिला, पछाडि पारिएको सीमान्तकृत समूह, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, यौनिक अल्पसंख्यकहरूका सवाल र समस्यालाई नजिकबाट बुझ्ने र कारणको विश्लेषण गर्ने मौका मिलेकाले समुदायप्रति संवेदनशील बनायो । लैङ्गिक योजना, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट, समावेशिताको आवश्यकतासँगै उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक सशक्तीकरण भएमा मात्र सामाजिक रूपान्तरण हुन्छ भन्ने बुझाइ स्थापित गरायो । योजना तर्जुमा र बजेट विनियोजन गर्दा प्रमुख र प्रशासकीय अधिकृतसँग धेरै विवाद गर्नुपर्ने हुन्छ । तर म हार नखाई आफ्नो अडानअनुसार नै योजना बनाएर भौतिक तथा पूर्वाधार विकास आवश्यकता त हो तर सामाजिक रूपान्तरण त्यसभन्दा पनि महत्त्वपूर्ण क्षेत्र हो त्यसैले स्थानीय सरकारले लैङ्गिक उत्तरदायी र समावेशी शासन प्रवर्द्धन गर्नुपर्ने हुन्छ भनेर लागि परेकी छु ।

२. बैठकमा कहिल्यै पनि नबोलाउने, मेयरले वडाध्यक्षहरूसँग मात्र बसेर निर्णय गर्ने गर्छन् । मेयरको व्यवहारका कारण वडा अध्यक्ष, कार्यपालिका सदस्य र कर्मचारीहरू समेतले कुरा नसुन्ने र एकलो बनाउने गरेका छन् । सबैजनाले गरेको उपेक्षाले काम गर्न मन नै छैन । पालिकामा आउँदा आत्मग्लानि हुन्छ । प्रमुख र उपप्रमुख बिचको सम्बन्ध राम्रो छैन भन्ने कुरा पालिकाभर नै पुगेको छ त्यति मात्र नभई यो नगरपालिकामा आउने विभिन्न सरोकारवालालाई पनि थाहा भइसकेको छ । यस्तो अवस्थामा उत्प्रेरणा र हौसलाको लागि पार्टीले पनि केही गरेन । कहिलेकाहीं त दिक्क लागेर आउँछ, किन राजनीतिमा आएछु, भन्ने पनि लाग्छ ।

फेरि सोचन बाध्य हुन्छु, म पछाडि हट्टे भने मलाई मात्र हैन महिलाले काम गर्न सक्दैनन् । उनीहरूमा क्षमता छैन भन्ने आरोप लाग्छ, त्यसैले आफूले आफूलाई नै बलियो बनाएर काम गरिरहेकी छु । मलाई निकाल्न र महिला कमजोर हुन्छन् भन्ने कुरा सावित गर्न लागिपरेकाहरूलाई यो अवसर दिन्न, महिलाहरू जस्तो परिस्थितिमा पनि काम गर्न सक्छन् भनेर देखाउनु छ । समाज रूपान्तरणका लागि काम गरेर जनताको मन जिती अर्को आउने निर्वाचनमा पुनः निर्वाचित भएर देखाउने छु ।

**नोट :** स्थानीय तह सञ्चालन ऐन २०७४ ले उपप्रमुख/उपाध्यक्षलाई न्यायिक समितिको संयोजक भएर काम गर्ने, प्रमुख अनुपस्थित हुँदा सम्पूर्ण कार्यभार सम्हाल्ने, समन्वय सहकार्य गर्ने, कार्यक्रम योजना तर्जुमा, अनुगमन गर्ने, विभिन्न समितिहरूको काममा सहजीकरण र समन्वय गर्नुका साथै आवश्यक नीति निर्माण गर्न सहजीकरण गर्ने र सुझाव दिन सक्ने गरी जिम्मेवारी तोकिएको छ ।

## सत्र ३

### ३. महिला र न्याय

#### यो सत्र किन ?

हाम्रो अहिलेसम्मको स्थापित न्याय प्रणाली प्रभावितमुखी छैन । त्यसैले अदालती प्रक्रियाबाट पीडितले न्याय पाए पनि उसले जीवनमा न्याय पाएको अनुभूत गर्न सक्ने वातावरण बन्दैन । समाजमा देखिएका यस्तै अवस्थाहरूलाई हेरेर संविधानतः न्यायलाई नागरिकको पहुँचमा ल्याउन गाउँ/नगर पालिकाहरूमा न्यायिक समितिको सोच ल्याइएको हो । त्यसैले पालिकाको नेतृत्व तहमा रहेका न्याय सम्पादनको भूमिकामा रहेका व्यक्तिहरूभित्र प्रभावितमुखी मानवअधिकारमुखी न्याय भनेको के हो, भन्ने बारे समान सोच स्थापित हुनु जरुरी हुन्छ । यसो नभएको खण्डमा नेतृत्व लिने व्यक्ति कुन समाजबाट आएको हो, उसको न्यायसम्बन्धी सोच के छ ? सामाजिकीकरण कसरी भएको छ, त्यसको आधारमा न्याय प्रभावित हुनसक्छ ।

न्याय सम्पादनको क्रममा यस्तो नहोस् भन्नका लागि यो सत्रमा सहभागीहरूभित्र न्याय भनेको के हो ? र प्रभावितमुखी न्याय निरूपण प्रणाली कस्तो हुनुपर्छ भन्नेमा गहन छलफल र स्पष्ट गर्ने उद्देश्यले राखिएको हो ।

#### विषयवस्तु:

- प्रभावितमुखी/सामाजिक न्यायमुखी दृष्टिकोणबाट न्यायको परिभाषा
- न्याय अनुभूत गर्न र प्राप्त गर्न प्रभाव पार्ने तत्वहरू

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूमा

- सामाजिक न्यायमुखी दृष्टिकोणबाट महिलाका लागि न्याय भनेको के हो, भन्ने बारेमा साझा धारणाको विकास हुनेछ ।
- सामाजिक न्याय/प्रभावितमुखी दृष्टिकोणबाट कसरी न्यायलाई परिभाषित गर्ने भन्ने बारेमा स्पष्ट भई यसलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूलाई विश्लेषण गर्ने सिप विकास भई आफ्नो कार्यमा प्रयोग गर्न सक्नेछन् ।

## पहिलो सत्र

### महिलाको दृष्टिकोणबाट न्यायको परिभाषा



#### प्रशिक्षण विधि

घटना अध्ययन तथा अवस्था विश्लेषण, समूहकार्य, डकुमेन्ट्री सो, छलफल



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्यूजप्रिन्ट, मार्कर, मास्किड टेप, तथा विषयवस्तुसँग सम्बन्धित डकुमेन्ट्री, घटना, पावर प्वाइन्ट ।



#### समय

१ घण्टा



### क्रियाकलाप :

#### चरण १

- सहभागीहरूमा जानकारीको स्तर थाहा पाउनका लागि महिलाको दृष्टिकोणबाट न्याय भनेको के हो ? भनी प्रश्न गर्ने ।
- सहभागीहरूलाई संख्याको आधारमा समूह विभाजन गर्ने र समूह छलफलको लागि २० मिनेटको समय दिने ।
- छलफलपश्चात् समूहलाई प्रस्तुत गर्न लगाउने ।

#### चरण २

- समूहको प्रस्तुतीपश्चात् सहजकर्ताले विभिन्न घटना तथा उदाहरणलाई जोड्दै स्पष्ट गराउने ।

यो परिभाषाको आधारमा मात्र सहभागीहरू यस विषयवस्तुमा स्पष्ट नहुन पनि सक्छन् त्यसैले अझ बढि स्पष्टताका लागि विषयवस्तुसँग सम्बन्धित विभिन्न घटनाहरू समूहमा छलफल गराउने ।

#### चरण ३

घटना अध्ययन तथा विश्लेषणका लागि सहभागीहरूलाई ३ समूहमा विभाजन गर्ने । र तलका घटनाहरू दिएर छलफल गर्न लगाउने । घटना अध्ययनका लागि २० मिनेटको समय दिने ।

सहजकर्ताले समूहमा घटनाका बारेमा सबैले सुन्ने गरी पढी विस्तृत रूपमा छलफल गर्न लगाउने ।

घटनाको अन्त्यमा राखिएका प्रश्नहरूको जवाफ खोजी न्युजप्रिन्टमा उतार्न लगाउने र पालैपालो प्रस्तुत गर्न लगाउने । विश्लेषणमा छुटेका कुराहरूलाई जोड्दै प्रशिक्षकले सहभागीहरूलाई स्पष्ट जानकारी दिने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

कुनै पनि महिला सुरक्षा, स्वतन्त्रता र आत्मसम्मानका साथ आफ्ना सबै मानवअधिकारको उपभोग गर्दै आफूले चाहेको स्थानमा बस्न पाउनु नै महिलाको लागि न्याय हो । महिलाका सम्पूर्ण अधिकारहरू सुनिश्चित हुन सक्ने वातावरण तथा अधिकारको प्रयोगमा उनको स्वनिर्णय हुन सक्ने अवस्था न्याय हो, भन्ने कुरा स्पष्ट गराउँदै महिलाको न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्नका लागि सशक्तीकरणका प्रक्रियाहरू पनि आवश्यक हुन्छन् भन्ने कुरा पनि स्पष्ट गराउनु पर्दछ ।

## अभ्यासका लागि घटनाहरू:

### घटना १

रीमा सानी हुँदादेखि नै बुबाले आमालाई सधैं कुटपिट र गाली गर्ने गरेको हेर्दै आएकी थिइन् । उनका एक बहिनी र एक भाइ पनि थिए । उनीहरूलाई हेर्ने काम रीमाले नै गर्थिन् । बाबु घरमा आयो कि आमालाई गाली गर्ने पिट्ने गर्ने भएकाले सधैंको भगडा हेर्दा हेर्दा घरमा बस्न नसकेर उनी १३ वर्षको उमेरमा नै बिहे गरेर गइन् । एक दिन आमा बितेको खबर आयो । रीमा रुँदै घर गइन् । त्यहाँ जाँदा भाइ बहिनीको कुराअनुसार आमालाई बाबुले काठको चिर्पटले हानी मारेर भुण्ड्याइदिएका रहेछन् । तर छिमेकी र पार्टीका नेताहरूले त्यस्तो जघन्य हत्यालाई पनि आत्महत्याको केस बनाइदिए । हामीले बुबाले मारेको भन्दा कसैले पनि सुनेनन् । बाउलाई यस्तो आरोप लगाउने हो ? भनेर रीमालाई उल्टै गाली गरे ।

बाउलाई जेल हाल्ने हो भने तेरा भाइबहिनीलाई तैले नै लगेर पाल् भने म आफैं आफ्नो निर्णय गर्न सक्ने आँट र उमेर नभएका कारण बोल्न सकिन्न । उनीहरूलाई त्यहीं छोडेर केही दिनपछि घर गएँ । केही वर्षपछि बहिनीलाई बलात्कार गरेर बाउले नै माय्यो । उसलाई पनि भुण्ड्याइदिएको थियो । त्यतिबेला पनि कसैले सहयोग गरेनन् । उसले गरेको अपराधलाई समाज र नेताले लुकाए । अपराधीलाई पश्रय दिए । म अहिले ४० वर्ष पुगेँ जीवनमा घटेको आमा र बहिनी माथिको घटनाले अहिले पनि तनाव गराउँछ । न्यायको लागि केही गर्न सकिन्न । म अहिले वडामा निर्वाचित महिला सदस्य छु ।

### छलफलका लागि प्रश्न

- तपाईंको विचारमा घरभित्र हिंसा हुँदा बच्चामा कस्तो प्रभाव पर्दोरहेछ ?
- रीमाका बुबालाई यस्तो अपराध गर्न के कुराले प्रोत्साहन गर्‍यो ?
- समाज र नेताले उनलाई किन संरक्षण गरेका होलान् ?
- रीमाकी बहिनी र आमाका लागि न्याय दिलाउन के गर्नुपर्छ होला ?
- तपाईंको बुभाइमा न्याय भनेको के हो ?

### घटना २

“विवाह भएको २ महिनापछि मेरा श्रीमान् र घर परिवारका सदस्यहरू, खास गरी सासूले दाइजो थोरै ल्याएको भन्दै गाली गलौज र कुटपिट गर्न थाल्नुभयो” यो भनाइ सप्तरी जिल्लाकी २१ वर्षीय बीनाको हो । बीनालाई उनका बुबाले चिनेजानेको परिवारको राम्रो केटा हो भनेर मागी विवाह गरिदिएका थिए । विवाहको समयमा आफूले सक्ने दाइजोसँगै एक लाख नगद पनि दिएका थिए ।

तर पछि उनका श्रीमान् र घरका अन्य सदस्यहरूले माइतीबाट घरमा चाहिने सामानहरू ल्याउन जबर्जस्ती बीनालाई पठाउने, उनी जान नमानेमा कुटपिट गर्ने, काली, होची र हेर्दा पनि तर्साउने जस्ती छेस्, हामीले भनेको सामान पनि ल्याउदिनस्, भन्दै गाली गर्ने र बारम्बार कुटपिट गर्न थाले । तर पनि बीना सहर बसिरहेकी थिइन् । बिहे भएको ४ महिनापछि श्रीमान् रोजगारीका लागि कतार गए । त्यसपछि त बीनालाई घरबाट निकाल्ने साथै ज्यान मार्ने जस्ता धम्की पनि दिन थाले । उनका श्रीमान्ले टेलिफोनबाट पनि गाली गर्न सुरु गरे । कतार गएको २ वर्षपछि बीनाका श्रीमान् बिदामा घर आए । परिवारका सदस्यहरूले बीनाको

वारेमा अनेक कुराहरू सुनाए । गाउँकै एक पुरुषसँग उनको सम्बन्ध रहेको आरोप लगाउँदै उनलाई घरबाट निकाल्न भने । उनी अहिले माइतीमा बस्दै आएकी छन् । सामाजिक रूपमा लगाइएको आरोप, शारीरिक रूपमा दिइएको चोट र मानसिक रूपमा दिइएको पीडाका कारण बीना घरबाहिर निस्कन पनि सकेकी छैनन् । माइतीमा घर खान नसक्ने, भनेर कुरा सुन्नुपर्छ । बीनालाई श्रीमानसँग अड्श मुद्दा र डिभोर्स कसरी गर्ने, कसको सहयोग लिने थाहा छैन । कसैले न्यायिक समितिमा जाऊ, भन्ने सल्लह दिएकाले उनी न्यायिक समितिमा पुगिन् । त्यहाँ उनलाई आफूले गलत काम गर्ने अनि अड्श मागेर कहाँ पाइन्छ, □ मिलेर बस, भने । त्यसैले उनी अब कहाँ पनि न्याय माग्न नजाने गरिबको लागि न्याय कहाँ पनि छैन रहेछ भनेर बसेकी छन् । श्रीमान् भने अर्को विवाह गरेर बसेका छन् ।

### खलफलका लागि प्रश्न

- यो घटनामा बीनालाई के कस्तो प्रकारको हिंसा गरिएको छ ?
- यस्तो हिंसा हुनुको खास कारण के होला ?
- बीनालाई न्यायिक समितिमा न्याय माग्न जाँदा किन मिलेर बस, तिमी नै गलत छौ भनेर भनेको ?
- तपाईंको बुझाइमा न्याय भनेको के हो ?

### घटना ३

गौना कुमारी २० वर्षकी भइन् । उनले वि.ए पास गरेकी छन् । हुनेखाने परिवारकी छोरी हुन् । दाजु र बुवाले अब छोरीको विहे गर्नुपर्छ भनेर आफ्नै हैसियतको एम.ए पास गरेको केटा खोजे । विहेको कुरा टुङ्गियो । गौना पनि खुसी नै थिइन् । तर उनलाई केटासँग भेट्न कुरा गर्न भने दिइएको थिएन । विहे नजिक आयो बिस्तारै केटाको परिवारले दहेजका लागि दवाव दिन थाले । गौनाका बुवाले छोरीलाई दहेज दिन जमिन बेचेर जोहो गरे । विहेको दिन आयो । केटापक्षले २ तोलाको सुनको सिक्की र मोटरसाइकल दिए मात्र विहे गर्ने भन्न थाले । अब के गर्ने कसो गर्ने भनेर गौनाका बुवालाई चिन्ता प्यो । तर जन्ती कसरी फर्काउने , आफ्नो इज्जत जान्छ, भनेर ऋण लिएर भए पनि किनेर दिए ।

अहिले गौनाका बुवाले ब्याज तिर्न नसकेर भएको एउटा घर पनि धितोमा राखेका छन् । ऋण तिर्नकै लागि गौनाका दाजु विदेश काम गर्न गएका छन् ।

अर्कोतिर विहे गरेको १ वर्षपछि गौनाले छोरी पाइन् । यसको २ वर्षपछि फेरि अर्की छोरी जन्मी । अब गौनालाई सासू ससुरा, नन्द मिलेर गाली गर्ने, पिट्ने कार्य गर्न थाले । ६ महिनापछि एक दिन उनलाई पिटेर घरबाट निकालिदिए । उनले हारगुहार मागिन् । माइतीमा समस्या सुनाइन् उल्टै त्यहाँ पनि उनलाई नै गाली गरे । तर पनि उनी केही आधार नभएकाले रुद्धै छोरीहरू लिएर बुबाको घर गइन् ।

### खलफलका लागि प्रश्न

- यो घटनामा गौनालाई हिंसा भएको छ कि छैन ? छ भने कस्तो हिंसा भएको छ ?
- यो घटनाको मुख्य समस्या र समस्याको कारण के थियो ?
- के भयो भने गौनाको लागि न्याय हुन्छ ?
- तपाईंको बुझाइमा न्याय भनेको के हो ?

## घटना ४

मीना १७ वर्षकी भइन् । उनी अहिले १० कक्षामा पढ्छिन । परीक्षा आउन लाग्यो भनेर साथीहरूसँग सल्लाह गरेर आफ्नै छिमेकी दाजुसँग टिउसन पढ्न सुरु गरिन् । एक दिन आफ्नी दिदीको विहे भएका कारण साथी पढ्न आइन् । मीना मात्र भइन् । छिमेकी दाजु श्यामले एकछिन पढाएर आज हामी पनि विदा लिऔं न त, तिम्री साथीका लागि भोलि फेरि दोहोच्याउनेपछि भने । मीनाले पनि हुन्छ, भनिन् र घर जान तयार भइन् । म पनि उतै जानु पर्नेछ, तिम्रीलाई म पुऱ्याइदिन्छु, भनेर श्यामले मोटर साइकलमा चढाई चिया खाएर जाने बहानामा मीनालाई उनको घर नलगेर अन्तै लगे । बाटामा रहेको मकैबारीमा श्यामले मीनालाई जबरजस्ती बलात्कार गरेर भागे । मीना अबेरसम्म पनि घर नपुग्दा उनका बुबा खोज्न गए । श्याम पनि घरमा थिएनन् । उनकी आमाले मीना त २ घण्टाअगाडि नै घर जान्छु, भनेर गाएको बताइन् । घर पुगेर अरूले थाहा पाए के होला भनेर डराउँदै मीना रुँदै रुँदै अध्यारो भएपछि मात्र घर फर्किइन् ? किन रोएको, भनेर बाबु आमाले सोध्दा सबै कुरा भनिन् ।

भोलिपल्ट उनीहरू न्यायिक समितिमा गए तर उनलाई श्याम त भलादमी मान्छे छ, कहाँ त्यस्तो गर्छ, त्यसै आरोप लगाएको होला, भनेर कुरा गरे । मीना र उनका बुबा त्यहाँबाट प्रहरीकोमा गए र घटनाको बारेमा सबै कुरा सुनाए । घटना दर्ता गर्दा धेरै प्रश्नहरू सोधियो । यसले मीनालाई साँच्चै नराम्रो लाग्यो । अर्को दिन प्रहरीले घटनाको आरोपित श्यामलाई समातेर सोधपुछ गर्न थाल्यो । तर उसले मैले केही गरेको छैन, उसले झुठो आरोप लगाएकी हो, भन्यो । श्यामका बुबा राजनीतिक पार्टीका नेता भएका कारण कारवाहीका लागि प्रहरीले घटनालाई अगाडि बढाएन, आलटाल गरिरहेको छ । सबैजनासँग हारगुहार मागे तर कसैले पनि मद्दत गरेनन् । गाउँघरमा सबैले मीनाले श्यामलाई मन पराएका कारण विहे गर्नलाई आरोप लगाएकी हो, भनेर उल्टै कुरा गर्छन् । घरमा पनि उनलाई गाली गर्छन् । मीना रोइरहन्छिन्, बाहिर निस्कन पनि सकिदैनन् । श्याम भने समाजमा आनन्दले हिँड्ने, काम गर्ने गरिरहेको छ ।

### छलफलका लागि प्रश्न

- न्यायका लागि मीना न्यायिक समितिमा जाँदा उल्टै किन आरोपित भएर फर्कन बाध्य भइन् ?
- श्यामलाई प्रहरीले किन कारवाही गर्न सकेन ?
- यस्ता घटना हाम्रो समुदायमा हुन्छन् कि हुँदैनन् ? समुदायमा यस्ता घटना हुन नदिन स्थानीय सरकारको कस्तो भूमिका हुन्छ ?
- यस घटनामा मीनाको दृष्टिकोणबाट न्याय भनेको के हो ?



### सहजकर्तालाई नोट :

माथि उल्लेखित घटनाहरूको अध्ययन र विश्लेषणपश्चात् सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई घटनामा भएका हिंसाका प्रकार र उक्त स्थितिमा पुग्नुका कारणहरूमा महिलाप्रति रहेका मूल्य मान्यता र सोच परिवर्तन गरी हिंसा अन्त्य गर्नतर्फ ध्यान नदिनु र महिला सशक्तीकरणका लागि सरकार संवेदनशील नहुनु, पीडकलाई राजनैतिक संरक्षण मिल्नु, हिंसा पीडित प्रभावित महिलाको कुरा नसुनी अरुले नै उनको जीवनको बारेमा फैसला र निर्णय गरिदिने परिपाटीले गर्दा महिलाले न्याय पाउने वातावरण छैन । त्यस कारण स्थानीय सरकारको न्यायिक समितिको प्रतिनिधित्व गर्ने उपप्रमुख संवेदनशील भई कुनै पनि पीडित/प्रभावित महिलामाथि भएको शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, सामाजिक, सांस्कृतिक लगायतका हिंसाहरूबाट मुक्त गराई सम्मानजनक जीवन बाँच्न पाउने वातावरण तयार गर्नुका साथै प्रभावितको चाहना र निर्णय अनुरूप न्याय पाउने वातावरणका लागि सहजीकरण गर्नु आवश्यक हुन्छ भन्ने कुरा स्पष्ट गर्ने ।

## दोस्रो सत्र

विषयवस्तु : न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू:



### प्रशिक्षण विधि

छलफल, प्रश्नउत्तर, प्रवचन



### प्रशिक्षण सामग्री

बोर्ड, मार्कर, मेटाकार्ड  
.....



समय  
**३०**  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूका बारेमा छलफल गर्न लगाउने । छलफलमा आएका बुँदाहरूलाई क्रमशः नोट गर्दै जाने ।
- सहभागीले ल्याएका बुँदाहरूलाई समेट्दै सहजकर्ताले विषयवस्तुका बारेमा तयार गरी ल्याएको पावर-प्वाइन्ट वा अन्य विषयवस्तुसँग सम्बन्धित सामग्रीको माध्यमबाट सहभागीहरूलाई न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरूका बारेमा जानकारी दिने ।

सहजकर्ताले घटना अध्ययनबाट आएका कुराहरूलाई पनि तत्वहरूमा जोड्न सक्दछन् ।



### सहजकर्तालाई जानकारी : (न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू )

- पितृसत्तात्मक सोच,
- सामाजिक मूल्य र मान्यता,
- स्रोतमाथि पहुँच नहुनु,
- निर्णायक तहसम्म पुग्ने वातावरण नहुनु वा महिलाको निर्णयको सुनुवाई नहुनु
- परिवार र समाजले महिलालाई हेर्ने फरक दृष्टिकोण,
- महिलाको शरीरमाथि अरुको नियन्त्रण
- आर्थिक तथा राजनैतिक तत्वहरू
- कानून लगायतका कुराले महिलाले पाउने न्यायमा प्रभाव पार्दछ, भन्ने कुरालाई स्पष्ट गर्ने ।

### महिलामुखी दृष्टिकोणबाट प्रभावितलाई न्याय दिलाउनका लागि

- सामाजिक मूल्य मान्यतामा परिवर्तनका साथै महिलालाई समाजले हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तनका लागि समाजमा बहस तथा पैरवी गर्ने ।
- महिलाले गरेका कामलाई मान्यता दिनका लागि समाजमा चेतनामूलक कार्यक्रम गर्ने ।
- आर्थिक स्रोत र साधनमा महिलाको पहुँचलाई बढाउन पहल गर्ने ।
- विभिन्न सामाजिक क्रियाकलापमा महिलाको सहभागिता बढाई सूचनामा पहुँच बढाउने ।
- गाउँस्तरमा महिलाअधिकारका सवालमा महिला समूहहरूमा सुसूचित गराउने ।
- अन्यायमा रहेका महिलालाई न्यायका लागि आवश्यक सहयोग गर्ने जस्तै: न्याय प्राप्त गर्नुअघि सम्बन्धित निकायमा पुग्नका लागि पहल गर्ने र अन्य आवश्यक सहयोग गर्ने ।
- महिलालाई सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक पक्षमा सशक्त गराउन सहजीकरण गर्ने ।

समग्रमा भन्नु पर्दा महिलाको अवस्थाको पहिचान गरी त्यसमा आधारित भएर अधिकार प्राप्त गराउनका लागि क्षमता विकास तथा सिप विकास तालिममार्फत स्वयं महिलाकै सोचमा पनि परिवर्तन गराउनुका साथै महिलालाई समाजमा सम्मानपूर्वक बाँच्नका लागि पितृसत्तात्मक सोचको परिवर्तन, महिला सशक्तीकरणमा जोड, महिलाको शरीरलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन गर्न स्थानीय स्तरमा जनचेतनामूलक कार्यक्रमको सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।

**निष्कर्ष :** महिलाको न्यायमा पहुँच वृद्धि गर्नका लागि सशक्तीकरण र आवश्यक सहयोग एकदमै जरुरी हुन्छ भन्ने बारेमा सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई जानकारी गराउने ।

यो छलफललाई थप स्पष्ट गर्नका लागि सहभागीहरूलाई ओरेक नेपालले तयार गरेको मेरो लागि न्याय कहाँ छ ? भन्ने डकुमेन्ट्री देखाउन सकिन्छ ।

## पाठ्य सामग्री

क्र.स	विषयवस्तु
<b>लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन र सामाजिक रूपान्तरणको लागि मेरो जिम्मेवारी</b>	
१	महिला सशक्तीकरण (परिभाषा र तत्व)
२	- महिलाको ज्ञान, सिप, क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा जोड - रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व (परिभाषा, औचित्य, सफल कथा)
३	- महिलाको दृष्टिकोणबाट न्याय (परिभाषा र प्रभाव पार्ने तत्वहरू)

### क) सशक्तीकरण (अवधारणा, प्रक्रिया, आवश्यकता र मापन)

#### अवधारणा :

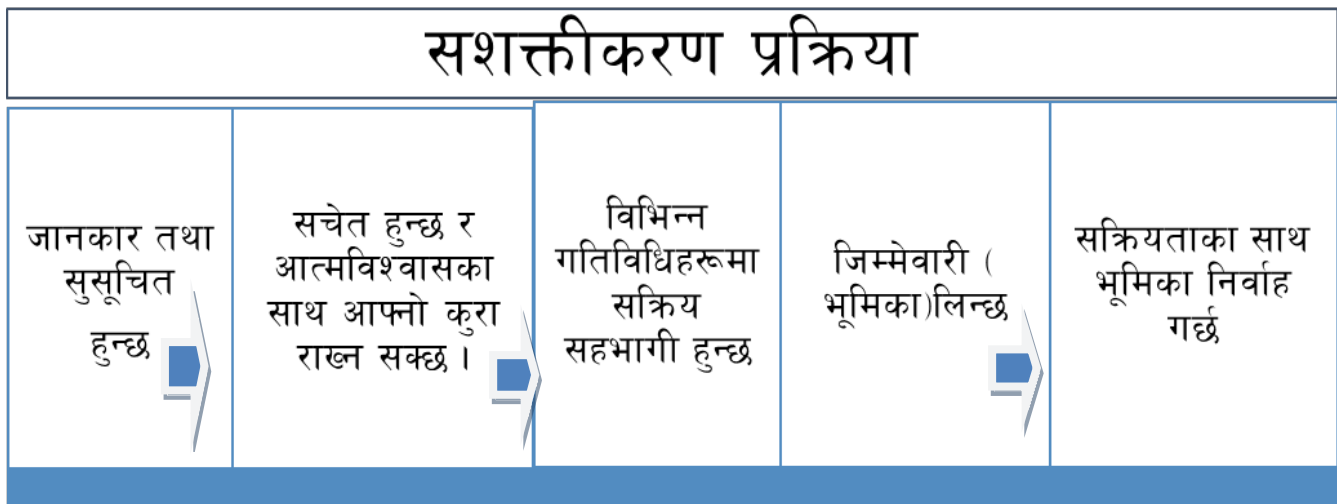
सशक्तीकरण एक निरन्तर चल्ने प्रक्रिया हो । सशक्तीकरण भन्नाले ती प्रक्रियालाई बुझाउँछ, जसमा कुनै पनि व्यक्तिले आफूभित्र निहित शक्तिद्वारा आफ्नो अधिकार, आत्मसम्मान, आत्मविश्वास, आत्मपहिचानमा वृद्धि गर्ने तथा आफ्नो जीवन एवं व्यक्तिगत र सामाजिक सम्बन्धहरूमाथि नियन्त्रण पाउन सक्दछ । यसले सामाजिक संरचनालाई परिवर्तन गर्ने क्षमता र दक्षता बढाउँछ ।

सशक्तीकरण ती सम्पूर्ण प्रक्रियाहरूको परिणाम हो जसद्वारा समाजमा रहेका शक्तीविहीन लिङ्ग, वर्गहरूले समाजमा रहेका विभेदपूर्ण मान्यताहरूलाई चुनौती दिँदै सामाजिक स्रोत, साधन र ज्ञानमा आफ्नो बढी पहुँच एवं नियन्त्रण स्थापित गर्न सक्दछन् । सशक्तीकरणका प्रक्रिया सही छन्, कार्यक्रमहरू सही रूपले सञ्चालित छन् भन्ने समाजमा रहेका शक्ति संरचनामा परिवर्तन, शक्ति सम्बन्धहरूमा परिवर्तन, स्रोत र साधनको वितरणमा परिवर्तनका साथै मानिसहरूको सोच व्यवहारमा परिवर्तनको रूपमा देखियो भने मात्र त्यसलाई सही मान्न सकिन्छ ।

“  
सशक्तीकरण लक्ष्य होइन, यो एउटा आधारभूत प्रक्रिया हो; जसले सीमान्तकृत महिलाहरूलाई आफ्नै राजनीतिक एजेन्डाहरू निर्माण गर्न र लैङ्गिक तथा सामाजिक शक्ति संरचनाहरूमा मौलिक र दिगो रूपान्तरणका लागि आन्दोलन र संघर्ष गर्न सक्षम बनाउँछ ।”

- श्रीलता बाटलीवाला

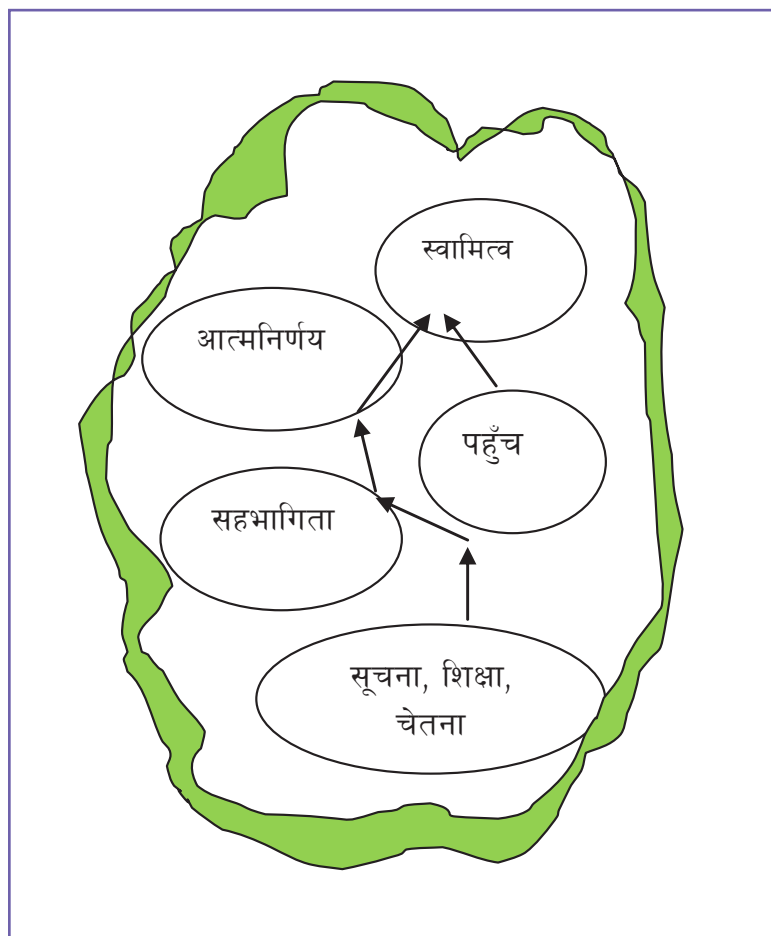
महिला सशक्तीकरण भनेको ती प्रक्रियाहरू हुन्, जसद्वारा महिलाहरूले आर्थिक, भौतिक, बौद्धिक एवं आन्तरिक स्रोतहरूमा आफ्नो नियन्त्रण स्थापित गर्दछन् । यसो गर्ने क्रममा उनीहरूले समाजका विभिन्न संरचना एवं संस्थाहरूमा पितृसत्तात्मक सोचका कारणले सिर्जित विभेदपूर्ण सिद्धान्त, व्यवहार, एवं सोचहरूलाई चुनौती दिन्छन् वा दिन सक्छन् ।



ग्राफ नं २६ : सशक्तीकरण प्रक्रिया

महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको विभिन्न स्रोतहरू माथिको पहुँच तथा नियन्त्रण कायम गर्न र समयानुकूल उचित निर्णय गर्न सक्ने क्षमता बढाउन सहयोग गर्छ ।

**सशक्तीकरणका खुडकिला :**



ग्राफ नं २७ : सशक्तीकरणको खुडकिला

सशक्तीकरणका तत्वहरू :

- अवस्थाको जानकारी हुनु
- अवस्था विश्लेषण, कारण र सम्भावना पहिचान गर्न सक्ने क्षमता विकास हुनु
- व्यक्तिगत, सामुहिक एवं सामाजिक परिवर्तनका विधि पत्ता लगाउँदै संगठित हुन प्रयास हुनु
- आत्मपहिचान, आत्मविश्वास र आत्मसम्मान बढ्नु
- हरेक सवालमा संवाद, सहमती र सहकार्य गर्ने वातावरण सिर्जना हुनु
- सामाजिक स्रोत, साधन र ज्ञानमा आफ्नो पहुँच एवं नियन्त्रण स्थापित हुनु

सशक्तीकरण चक्र



ग्राफ नं २५ : सशक्तीकरण चक्र

### सशक्तीकरण किज ?

- आत्मविश्वास, आत्मसम्मान र आत्मपहिचान गर्न सक्ने सिप तथा क्षमता विकास गर्न ।
- समाजमा विद्यमान असमान शक्ति सम्बन्धबाट सिर्जित असमान सम्बन्धलाई रूपान्तरण गरी बराबरी र विभेदरहित सम्बन्ध कायम गर्न ।
- प्रत्येक व्यक्तिले आफ्नो वृत्ति विकास गर्ने अधिकारको प्रवर्द्धन गर्न ।
- सामाजिक विकासका गतिविधिहरूमा समान सहभागिता र लाभको समान उपभोग गर्न ।
- स्रोत साधनमाथि पहुँच र नियन्त्र (पहिचान, परिचालन, व्यवस्थापन) बढाउन ।

महिला हिंसा हुनुको मुख्य कारण संरचनागत विभेद हो । हिंसाको मुख्य कारक तत्वका रूपमा महिला र पुरुषमा रहेको असमान शक्तिसम्बन्ध र त्यसले उत्पन्न गरेका परिणामहरू रहेका छन् । त्यसैले महिलामाथि हुने सबै प्रकारका विभेद र हिंसालाई अन्त्य गर्नका लागि सामुदायिक सचेतीकरण र सशक्तीकरण प्रक्रिया आवश्यक हुन्छ ।

“महिला सशक्तीकरणभन्दा प्रभावकारी विकासको लागि अरु कुनै उपकरण छैन । र अन्य कुनै नीतिले आर्थिक वृद्धिदर बढाउन वा बाल र मातृ मृत्युदर घटाउने सम्भावना पनि छैन” ।

संयुक्त राष्ट्रसंघका पूर्व महासचिव कोफिअन्नान

### सशक्तीकरणका लागि गर्नुपर्ने कार्य :

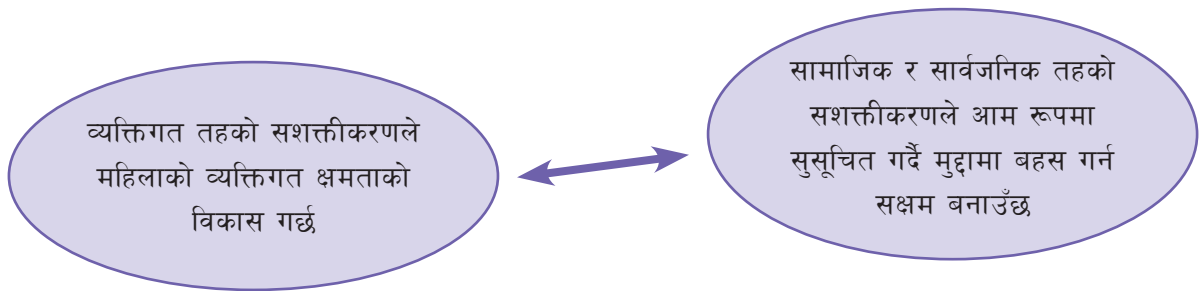
- हरेक समुदाय र समाजको राजनैतिक तथा सार्वजनिक जीवनका सबै तहमा महिलाको समान सहभागिता र समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउने पद्धतिको विकास
- महिलाको क्षमता अभिवृद्धिमा जोड
- विभेद र हिंसा अन्त्य
- परम्परागत काम, पेसाभन्दा बाहेक नयाँ काम वा पेसामा संलग्न हुने वातावरण र अवसरको सिर्जना
- महिलाहरूको आन्तरिक स्रोतमा विकास हुने अर्थात आत्मसम्मान, आत्मविश्वास बढ्नेखाले कार्यक्रमहरूको योजना तथा कार्यान्वयन

## महिला सशक्तीकरणले पार्ने फरक (सशक्तीकरण मापनका केही सूचक)



ग्राफ नं २८ : सशक्तीकरण मापनका सूचक

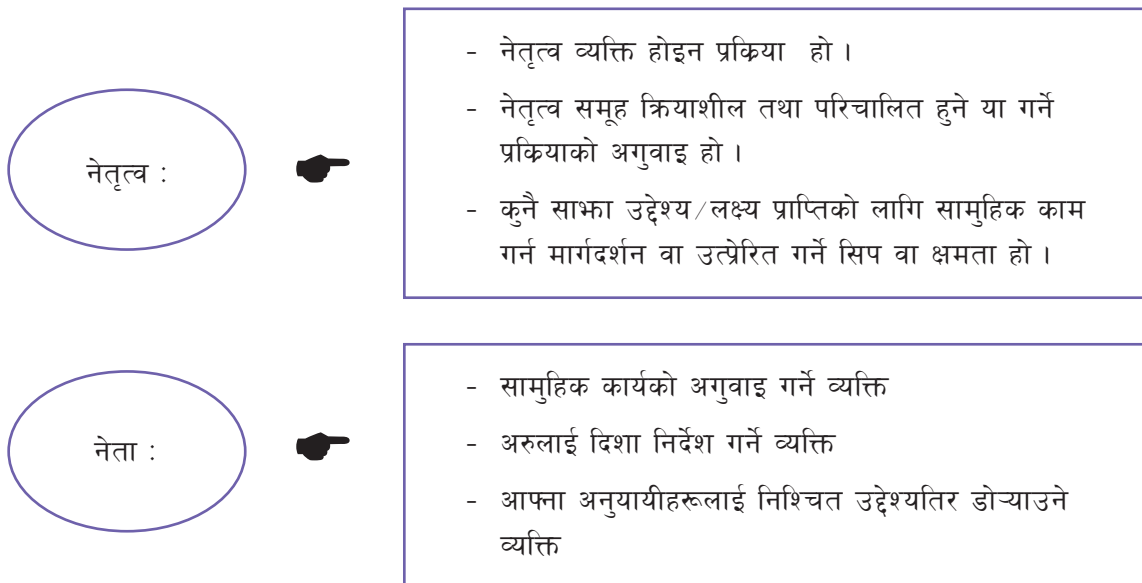
सशक्तीकरणले महिला, यौनिक अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत/पछाडि पारिएको समूहको जीवनका सबै क्षेत्रमा पहिचान अनुभूत गराउनुका साथै व्यक्तिलाई आन्तरिक शक्तिको पहिचान र व्यक्तित्व विकास गर्न सक्षम बनाउँछ। व्यक्तिलाई जीवन जिउने तरिकाको छनोट गर्न सशक्त बनाउँछ।



### ख) महिलाको ज्ञान, सिप, क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा जोड

#### नेतृत्व विकास (के, किन र कसरी )

सरल र स्पष्ट भाषामा नेता र नेतृत्वलाई बुझ्दा :



नेता त्यस्तो व्यक्ति हो जसले सकारात्मक रूपान्तरणको मार्ग पत्ता लगाउँछ र धेरै अनुयायीलाई दिशा निर्देश गर्न र आफूले नेतृत्व गरेको समूह, सञ्जाल, संस्थाको लक्ष्य हासिल गर्न सफल हुन्छन् ।

### नेतृत्वलाई हामी यहाँ मुख्यतया दुई तरिकाले बुझ्ने प्रयास गर्नेछौं ।

#### क) व्यवस्थापनमुखी नेतृत्व :

नेतृत्व एक शैली हो, जुन निश्चित काम सही तरिकाले गर्न/गराउन समयमा नै कामको उपलब्धि हासिल गर्नमा केन्द्रित रहन्छ । सहकर्मी/साथी/सदस्यहरूले काम ठिकसँग गरे/नगरेको आधारमा प्रोत्साहन र सजायको व्यवस्था हुन्छ । समयमा नै काम ठिकसँग सक्न यस्तो नेतृत्व जरुरी हुन्छ तर यस्तो नेतृत्वले व्यक्तिगत र सामाजिक परिवर्तनमा खासै प्रभाव पार्दैन र दीर्घकालीन उपलब्धी पनि हुँदैन ।

**ख) रूपान्तरणमुखी नेतृत्व :**

नेतृत्वको यो शैली कामभन्दा पनि काममा संलग्न व्यक्ति र समूहको सोच, अवधारणा, बुझाइसँगै सामाजिक मूल्यमान्यता र संरचनाको परिवर्तनमा केन्द्रित हुन्छ। यो शैलीको नेतृत्वबाट परिवर्तन महसुस गर्न लामो समय लाग्न सक्छ तर यस्तो नेतृत्वको कामले व्यक्ति वा समूहको सोच, व्यवहार, संरचनामा सकारात्मक परिवर्तन आउने भएकाले परिवर्तन दिगो हुन्छ।

**रूपान्तरणका लागि रूपान्तरित नेतृत्व****रूपान्तरण को शाब्दिक अर्थ :**

- रूपमा अन्तर
- रूप र सारमा परिवर्तन
- समाजको संरचना, प्रणाली बदलिनु (फरक हुनु)
- चरित्र, विशेषता वा अवस्थामा परिवर्तन

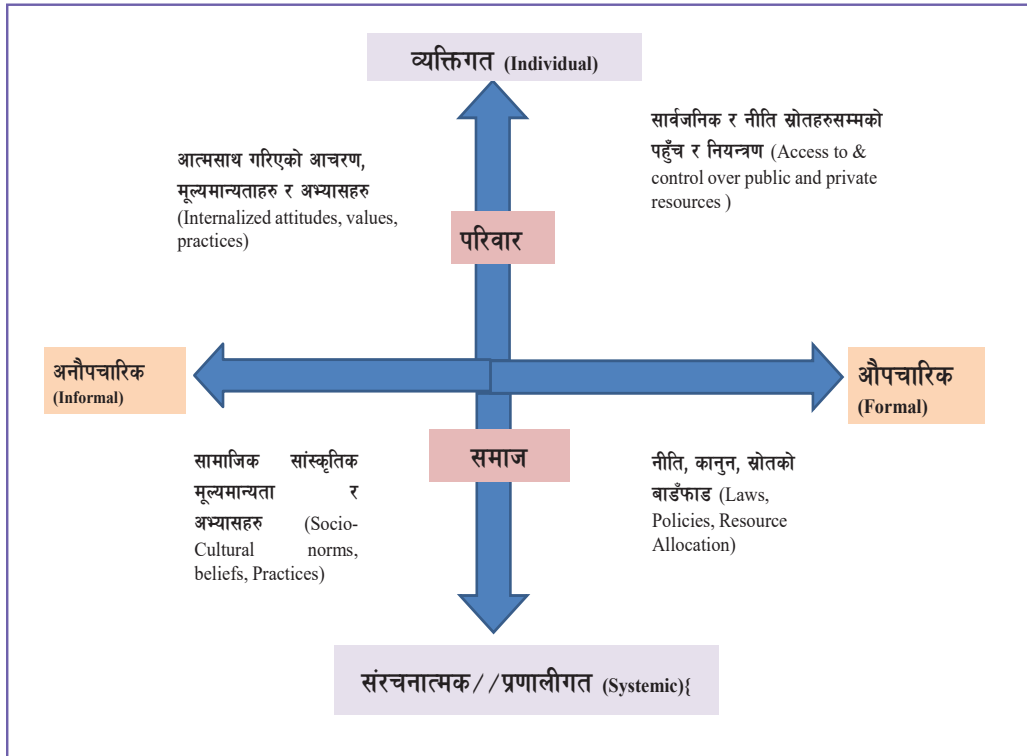
**रूपान्तरित नेतृत्व :** रूपान्तरणकारी नेतृत्वले अरुको कार्यदक्षता वृद्धि गर्न र लक्ष हासिल गर्न सधैं प्रोत्साहित गर्छ। सामुहिक काममा विश्वास गर्छ र सामुहिक उपलब्धीमा खुसी हुन्छ। उसले गर्ने कार्यहरू सामाजिक संरचना परिवर्तन गर्न केन्द्रित हुन्छन्।

**रूपान्तरित नेतृत्व के हो ?**

- नेतृत्व व्यक्तिगत कुरा होइन र यो एकपटक मात्र गरिने कुरा मात्र पनि होइन। यो एउटा निरन्तर चल्ने प्रक्रिया हो, जहाँ सहअस्तित्वका आधारमा सहकार्य हुन्छ र सामाजिक न्याय, समानता, समृद्धि मुख्य मुद्दा बन्छ।
- संरचनागत परिवर्तनका लागि आवश्यक तौरतरिका, रणनीतिलाई व्यवहारगत रूपमा अपनाउँछ।
- नेतृत्वले आफ्ना सहकर्मी तथा अनुयायीहरूको भूमिका र अधिकारलाई आदर गर्दछ, काम गर्न प्रोत्साहन गर्छ र उनीहरूका आवश्यकताहरूलाई पूरा गर्न उनीहरूसँगै काम (उनीहरूलाई मेन्टोरिङ्ग) गर्दछ।
- रूपान्तरित नेतृत्वले असमान शक्तिसम्बन्ध र संरचनालाई बदल्न व्यक्तिगत र मनोवैज्ञानिक तहमा काम गर्छ।
- सामाजिक रूपान्तरणको नेतृत्व गर्दछ। सकारात्मक परिवर्तनको लागि सामुहिक रूपमा समाजलाई डोर्न्याउँछ।
- लैङ्गिक संवेदनशील सेवा प्रवाहका लागि सबैले देख्ने, बुझ्ने गरी खुलस्त प्रकारले कार्यविधि, निर्देशिका अपनाई, योजनाबद्ध तरिका अपनाउँछ।
- समग्रमा महिलावादी रूपान्तरणमुखी नेतृत्वले विशेष गरी लैङ्गिक समानता र सामाजिक न्याय प्रत्याभुत गर्न नेतृत्व प्रदान गर्दछ।

**रूपान्तरण कसरी सम्भव छ ?**

हामीले तलको चित्रमा देखाए जस्तै गरी काम गर्ने प्रयास गर्नु भने रूपान्तरण सम्भव छ।



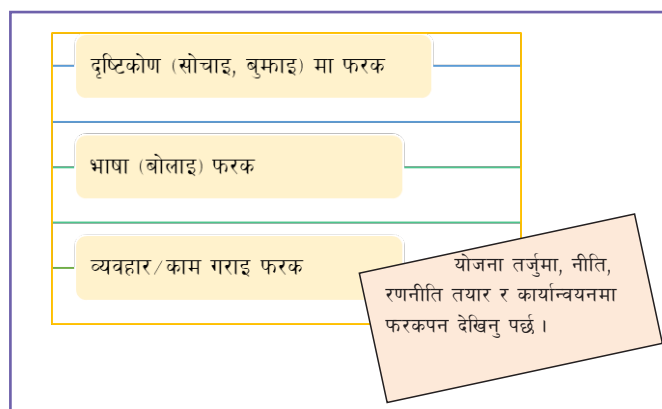
ग्राफ नं २९ : शक्तिको रूपान्तरण र क्रमबद्ध परिवर्तन

रूपान्तरण औपचारिक/अनौपचारिक दुवै तहमा हुनु जरुरी हुन्छ। औपचारिक रूपमा रूपान्तरण सहज रूपमा गर्न सकिन्छ तर अनौपचारिक रूपमा व्यक्ति, परिवार, समाजले आत्मसात गरेका सामाजिक सांस्कृतिक मूल्यमान्यता, परम्परागत अभ्यासहरू परिवर्तन गर्न समय लाग्छ। यसका लागि निरन्तर रूपमा सचेतना, अभियानहरू सञ्चालन गर्न जरुरी हुन्छ। यस्ता गतिविधिहरूले मानिसहरूको सोच परिवर्तन गर्न सहयोग पुग्छ। उनीहरू सशक्त हुन्छन् जसले गर्दा सार्वजनिक स्रोतमाथि पहुँच नियन्त्रण बढाउँछ।

औपचारिक रूपमा निर्माण गरिने नीति नियम, कानूनहरूले अनौपचारिक रूपमा आत्मसात गरिएका सामाजिक मूल्यमान्यतालाई परिवर्तन गर्न मद्दत गर्दछ, त्यसैले नीति कानून निर्माणसँगै यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएमा शक्तिको रूपान्तरण र क्रमबद्ध सामाजिक रूपान्तरण सम्भव छ। यो कार्य रूपान्तरित नेतृत्वले गर्न सक्छ।

**रूपान्तरित नेतृत्वको मापन**

सोच परिवर्तनबिना सामाजिक रूपान्तरण सम्भव हुँदैन त्यसैले



ग्राफ नं ३० : रूपान्तरित नेतृत्वको मापन

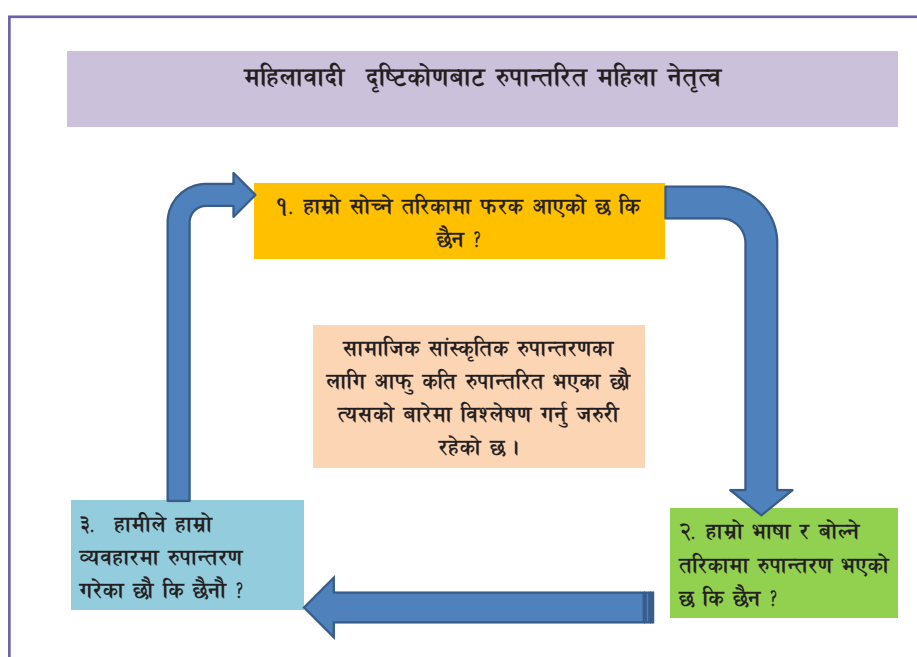
### रूपान्तरित नेतृत्वले निम्न कुरामा विश्वास गर्दछ :

- रूपान्तरणकारी नेतृत्वले अरुको कार्यक्षमता बढाउनमा (मेन्टोरिङ्ग) जोड दिन्छ
- सामुहिक प्रयास, शक्ति र जिम्मेवारीको पूनर्वितरण (सामुहिक नेतृत्व विकास तथा नेतृत्व हस्तान्तरण)
- अहिलेका संरचना तथा प्रणालीमा रूपान्तरणको आवश्यकता देख्छ र काम गर्छ ।
- व्यक्तिगत स्वतन्त्रता र सामुहिक स्वतन्त्रता विचमा पुलको काम गर्छ ।
- नकारात्मक प्रतिस्पर्धा होइन, सदभाव र सहयोगमा विश्वास तथा प्रोत्साहित गर्छ ।
- रूपान्तरणमुखी नेतृत्वले राज्यका अङ्गहरू, सार्वजनिक प्रशासन, नागरिक तथा सामुदायिक संगठनहरू र सामाजिक आन्दोलनका संरचना र प्रक्रियाहरूमा सामाजिक न्याय, लैङ्गिक समानता, समावेशी, समान अवसर जस्ता आधारहरूलाई प्रवर्द्धन गर्दछ ।

### रूपान्तरित नेतृत्व (सिद्धान्त र मूल्य, मान्यता)

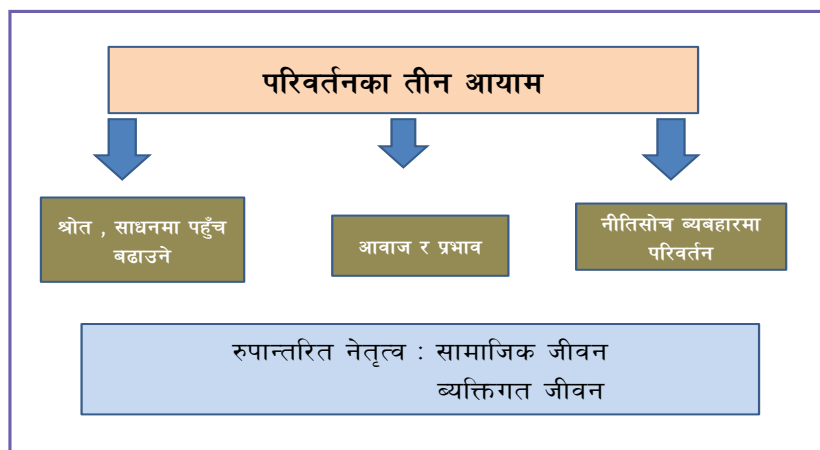
- नेतृत्वको विकास नैतिक, सामाजिक र राजनीतिक परिवेशमा हुन्छ ।
- व्यक्तिको इच्छाशक्ति र व्यवहारले राजनीतिक तथा संस्थागत संस्कारहरू निर्माण गर्न र परिवर्तन गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ ।
- रूपान्तरणमुखी नेतृत्वले सिद्धान्त, मूल्य तथा मान्यताहरूलाई व्यवहारमा लागू गर्छ ।
- पुरातनवादी राजनीतिक र संस्थागत संस्कारहरूले तथा संरचनाहरूले नयाँ नेतृत्वको इच्छाशक्ति र परिवर्तनगामी भावनालाई बाधा पुऱ्याउदछ । यसलाई बदल्न आफैं बदलिनु पर्दछ ।

रूपान्तरित नेतृत्व ज्ञान, सीप र महिलावादी मूल्यहरू विचको अन्तरसम्बन्धित परिणाम हो । यसले व्यक्ति, सामाजिक प्रणाली र संरचनामा सकारात्मक परिवर्तन गर्दछ/परिवर्तनको आधार तयार गर्दछ ।



ग्राफ नं ३१ : महिलावादी

## दृष्टिकोणबाट रूपान्तरित महिला नेतृत्व



ग्राफ नं ३१ : परिवर्तनका तीन आयाम

### रूपान्तरणमुखी नेतृत्वले गर्ने कार्य :

- लैङ्गिक संवेदनशील/महिलामुखी दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्न सक्ने
- नयाँ संरचना, ढाँचा, पद्धतिलाई संस्थागत गर्न लागिपर्ने
- नयाँ अवसरको खोजीका लागि क्रियाशील रहने
- साधन स्रोत पहिचान, परिचालन र व्यवस्थापन गर्ने
- तुरुन्तै निर्णय लिन सक्ने
- चुनौती लिन सक्ने
- सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यता, परम्परागत अभ्यासका कारण हुने विभेद, हिंसा अन्त्य गर्न अभियानरत रहने र यसका लागि आवश्यक नीति नियम, योजना तय गरी कार्यान्वयन गर्ने
- लैङ्गिक संवेदनशील उत्तरदायी र समावेशी योजना र बजेट तर्जुमा गर्ने
- महिला, यौनिक अल्पसंख्यक, दलित, मधेशी, अपाङ्गता भएका व्यक्तिलगायत पछाडि पारिएको सीमान्तकृत वर्गको शसक्तीकरण, सिप तथा क्षमता अभिवृद्धिका लागि काम गर्ने

### ग) महिला र न्याय

सारांशमा कानून भनेको न्याय हो, न्याय भनेको कानून हो भन्ने मान्यता छ। सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान छन्। कानूनको शासनको यो अवधारणालाई नेपालको संविधान २०७२ ले पनि अङ्गीकार गरेको छ।

कानुनी राज्यको सिद्धान्तअनुरूप सबैलाई समान रूपमा न्याय उपलब्ध गराउन असमर्थ पक्षको प्रतिनिधित्वका लागि निशुल्क कानुनी सेवा उपलब्ध गराउने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने व्यवस्थासमेत गरेको छ। कानुनी संरचनागत कतिपय प्रावधानहरूले महिलाको व्यक्तिगत एवं सार्वजनिक जीवनका विभेदकारी संवैधानिक तथा कानुनी प्रावधानहरूलाई अन्त्य गर्न केही हदसम्म सफल भए पनि महिला र पुरुषका बिचमा भएका असमानताहरू संविधान र कानूनमा नै विद्यमान छन्।

सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रमा महिलालाई असमान व्यवहार गर्ने केही विभेदपूर्ण संवैधानिक व्यवस्था तथा कानूनहरू अझै छन्। घरेलु हिंसा विरुद्धको कानूनले महिला विरुद्ध घरभित्र हुने हिंसाको मूल स्रोतको रूपमा रहेको शक्तिको बाँडफाँटमा भएको असमानता, असमान सामाजिक, राजनीतिक एवं आर्थिक अधिकारलाई प्रणालीगत रूपमै अस्वीकार गर्छ। साथै

यसले यस्ता हिंसाका घटनाहरू सम्भौताको माध्यमबाट मिलाउने कार्यलाई प्रोत्साहित गरेको छ । जुन प्रक्रियाले यस्ता हिंसालाई नियन्त्रण गर्नुको सट्टा संरक्षण गर्छ । पीडित/प्रभावित महिलालाई न्याय दिँदैन । महिलाले न्याय पाउने आधार वा वातावरण नै बन्दैन । महिलाका माग, आवश्यकता र उनीहरूले उठाएका सवालहरूमा असंवेदनशील रहेर, उनीहरूका मागहरू अस्वीकार गर्दासम्म न्याय प्राप्त गर्ने वातावरण बन्दैन ।

### न्यायमा पहुँचको अवधारणा :

- सामान्यतया न्यायमा पहुँच भन्नाले व्यक्ति तथा नागरिकहरूमा आफ्ना कानुनी समस्याहरूको समाधानका लागि न्यायिक निकायहरूको उपयोग गर्न सक्ने सक्षमता विद्यमान हुनुलाई बुझिन्छ ।
- नागरिकले आफ्नो जात, धर्म, लिङ्ग, भाषा, संस्कृति वा विचार जे भए पनि कुनै भेदभावबिना न्याय पाउने अवसर पाउनु जरूरी छ । सबैलाई न्यायिक निकायमा पुगेर न्याय माग्न सक्ने वातावरण बनाउनु नै न्यायमा पहुँचको आधार हो ।
- न्यायमा पहुँचको अवस्था सिर्जना हुनका लागि न्यायिक संस्थाहरूले प्रभावकारी रूपले न्यायिक समस्याहरूको सम्बोधन गर्नुपर्छ ।

### महिलाको दृष्टिकोणबाट न्यायको अवधारणा :

महिलाको दृष्टिकोणबाट न्याय भनेको कुनै पनि महिलामाथि हुने सामाजिक, सांस्कृतिक राजनीतिक, आर्थिक विभेद, हिंसा, शोषणबाट मुक्त भई परिवार र समाजमा आत्मसम्मानका साथ बाँच्न पाउने वातावरण तयार गर्नु हो । हिंसा पीडित/प्रभावित महिलाले आफूमाथि भएको हिंसा विरुद्ध स्वतन्त्र रूपमा कुरा राखी न्याय अन्याय विश्लेषण गरी न्यायको अनुभूति गर्न पाउनु नै न्याय हो । महिलाहरूले औपचारिक र अनौपचारिक दुवै तरिकाले मैले न्याय पाएँ भन्ने कुराको अनुभूति गर्न आवश्यक हुन्छ । यसका साथै कुनै पनि महिलाले सुरक्षाको महसुस गर्दै आफ्ना अधिकारहरूको प्रयोगमा उसको स्वनिर्णय रहन्छ ।

लैङ्गिक विभेद र असमान शक्तिसम्बन्धलाई विश्लेषण गरिएन भने महिलाले कहिल्यै पनि न्याय पाउन सक्ने वातावरण तयार हुँदैन । न्याय र समानता एक अर्काका परिपूरक हुनुको साथै समानता न्यायको सिद्धान्तमा आधारित हुन्छ ।

### महिलाको न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू :



ग्राफ नं ३२ : महिलाको न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू

### महिलाको न्यायका लागि समाजमा हाक्को भूमिका

- महिलाले आफूमाथि भएको अन्यायको बारेमा खुलेर बोल्न सक्ने, कुरा सुन्ने र सुरक्षित महसुस गर्न सक्ने वातावरण बनाउनु जरुरी छ । न्यायिक समितिले यस किसिमको आधार र विश्वास बनाउन सक्छ ।
- सामाजिक मूल्यमान्यतामा परिवर्तनका लागि समाजमा बहस तथा पैरवी गर्ने ।
- विभिन्न सामाजिक क्रियाकलापमा महिलाको सहभागिता बढाई सूचनामा पहुँच बढाउने ।
- गाउँस्तरमा रहेका महिला समूहहरूमा महिलाअधिकारका सम्बन्धमा चेतनामूलक कार्यक्रम गर्ने ।
- विभेद र हिंसा अन्त्य गर्न सबैको जिम्मेवारी बराबरी हुन्छ भन्नेमा युवाहरूसँग बहस गर्ने
- आय आर्जन तथा आर्थिक स्रोत र साधनमा महिलाको पहुँचलाई बढाउन पहल गर्ने ।
- हिंसा प्रभावित वा विभिन्न कारणले विभेद गरिएका महिलालाई न्यायका लागि आवश्यक सहयोग र सहजीकरण गर्ने जस्तै: मनोविमर्श, निशुल्क कानुनी सेवा, सुरक्षावास, प्राथमिक उपचार, बालिकाहरूको हकमा शिक्षा निरन्तरताका लागि पहल ।
- महिलालाई समाजले हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन गर्नका लागि अभियान गर्ने ।

महिलालाई अहिलेको समाजमा न्यायपूर्ण वातावरणमा बाँच्नका लागि पितृसत्तात्मक सोचमा परिवर्तन, विभेदपूर्ण सामाजिक संरचनाको परिवर्तन, महिला सशक्तीकरणमा जोड, महिलाको काम र शरीरलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन, समानताको वातावरण सिर्जना गर्ने, आर्थिक स्रोत साधन र सम्पत्तिमा पहुँच, सूचनाको अधिकारका बारेमा सुसूचित गराउने, स्थानीय स्तरमा जनचेतनामूलक कार्यक्रमको सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

# मॉड्यूल 0५



## म र मेरो दायित्व

लैङ्गिक समावेशी शासन प्रवर्द्धन तथा सामाजिक उत्तरदायित्व

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट र लैङ्गिक जवाफदेहिता
- लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा (परिभाषा, आवश्यकता, औचित्य)
- सुशासन (परिभाषा र आवश्यक तत्वहरू)
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीति, स्वास्थ्य नीतिलगायत आवश्यक नीति तर्जुमा (आवश्यकता, औचित्य)

## मोड्युल ०५ | म र मेरो जिम्मेवारी

### यो मोड्युल किन ?

स्थानीय शासन सञ्चालन ऐन २०७४ मा व्यवस्था गरिएका प्रावधानलाई आधार बनाएर स्थानीय सरकारको प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरू (विशेष गरी प्रमुख, उपप्रमुख) ले लैङ्गिक समावेशी शासन प्रवर्द्धन तथा सामाजिक उत्तरदायित्वका लागि काम गर्नु उनीहरूको दायित्व हो ।

यसैभन्दा अगाडिको सत्रमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक रूपान्तरणका लागि उपप्रमुखको जिम्मेवारी कस्तो हुनुपर्छ भन्नेमा स्पष्ट भइसकेका छौं । काम गर्ने क्रममा स्थानीय सरकारका सबै पदाधिकारीहरू स्थानीय सरकारको दायित्व के हो ? यो मोड्युलमा लैङ्गिक संवेदनशील, समावेशी र सामाजिक उत्तरदायी शासनलाई प्रवर्द्धन गर्न के के कुरामा ध्यान दिनु आवश्यक छ ? कुन शैली, प्रक्रिया र नीति लिएर काम गर्नुपर्छ भन्ने बारे स्पष्ट हुँदै यी कामहरू गर्न आफू र आफ्नो टिमको पनि आवश्यक क्षमता तथा सिपको थप विकास गर्दै जानुपर्छ भन्नेमा स्पष्ट हुनेछौं ।

यस मोड्युलमा गरिने छलफलले जनप्रतिनिधिहरूको बुझाइमा थप स्पष्ट बनाउँदै प्रभावकारी रूपमा काम गर्न उत्प्रेरित गर्नेछ, भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

### यस मोड्युलमा निम्न सत्रहरू राखिएका छन् ।

सत्र	विषयवस्तु	समय
<b>लैङ्गिक समावेशी शासन प्रवर्द्धन तथा सामाजिक उत्तरदायित्व</b>		
१	- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट	४० मिनेट
२	- लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन	४५ मिनेट
३	- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा/लैङ्गिक बजेट परीक्षण (अवधारणा)	३५ मिनेट
४	- सुशासन (परिभाषा, आवश्यकता तत्वहरू)	४५ मिनेट
५	- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीति, स्वास्थ्य नीतिलगायत अन्य आवश्यक नीति तर्जुमाको आवश्यकता र औचित्य	३५ मिनेट

### लैङ्गिक समावेशी र उत्तरदायी शासन प्रवर्द्धन

शासन सञ्चालनका हरेक तह र पक्षमा लिङ्ग, वर्ग, जाति, भाषा, क्षेत्र, सीमान्तकृत समुदायका नागरिकलाई न्यायोचित सहभागी गराउने र अवसर, लाभ समान रूपमा उपभोग गर्न पाउने पद्धति नै लैङ्गिक समावेशी शासन पद्धति हो । स्थानीय तहले यो शासन पद्धतिलाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि कसरी काम गर्ने ? कुन कुन सवाल र क्षेत्रहरूलाई समेटेर व्यवहारगत रूपमा कार्यान्वयन गर्न ध्यान दिनु जरुरी हुन्छ, भन्ने बारेमा विस्तृत रूपमा छलफल गरी सहभागीहरूमा साझा बुझाइ स्थापित गर्न मद्दत पुर्याउने उद्देश्यले यहाँ विभिन्न विषयहरू राखिएका छन् ।

## सत्र १

### क) लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट

#### यो सत्र किन ?

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट स्थानीयकरण रणनीति कार्यान्वयनले स्थानीय तहदेखि नै लैङ्गिक संवेदनशील वातावरण निर्माण गर्दछ । उपप्रमुखहरू स्थानीय सरकारको बजेटलाई अन्तिम रूप दिने व्यक्तिहरू हुन् । जनप्रतिनिधि तथा कर्मचारीहरू लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट सम्बन्धमा स्पष्ट भएमा मात्र पालिकाको बजेट लैङ्गिक उत्तरदायी बन्न सक्छ ।

यस सत्रमा गरिने छलफलले स्थानीय तह तथा अन्य सरोकारवालाहरूले निर्माण गर्ने योजना तथा बजेटमा लैङ्गिक संवेदनशीलताको विश्लेषण, लैङ्गिक समानता र सशक्तीकरणका विविध पक्षहरूको पहिचानका साथै सम्बोधनका लागि सुरुदेखि नै काम गर्नु आवश्यक हुन्छ भन्ने बारे सबैमा साझा धारणाको विकास हुनेछ । लैङ्गिक समानताको लागि कार्यक्रम र बजेटको सम्बन्ध स्थापित हुनुपर्दछ भन्ने सम्बन्धमा सहभागीहरू प्रष्ट हुनेछन् भन्ने विश्वास लिइएको छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा र औचित्यको बारेमा साझा बुझाइ स्थापित गर्दै सबैलाई जिम्मेवार बनाउन मद्दत गर्ने छ ।

#### विषयवस्तु : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा र औचित्यको बारेमा स्पष्ट हुँदै स्थानीय सरकारको योजना तथा बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट सुनिश्चित गर्न संवेदनशील हुनेछन् ।
- प्रतिफलमा आधारित योजना तथा बजेट तर्जुमाको आवश्यकता बारे स्पष्ट भई आफ्नो पालिकाको योजना आशातीत उपलब्धि र तिनलाई मापन गर्ने सूचकसहित तर्जुमा गर्ने गराउने सिपको विकास हुनेछ ।



#### प्रशिक्षण विधि र प्रक्रिया

प्रश्न उत्तर, सामूहिक छलफल,  
लघुप्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

मार्कर, न्यूजप्रिन्ट, मास्किड टेप,  
प्रोजेक्टर .....



#### समय

४०  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भनेको के हो ? भनेर प्रश्न गर्ने ?
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई टिप्पै जाने
- आफ्नो पालिकामा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमाको अभ्यास भएको छ वा छैन, जानकारी लिने, अभ्यास गरिएको भए कस्तो अभ्यास छ सो बारेमा अनुभव सुनाउने ।
- सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरू समेट्दै सहजकर्ताले पहिला नै तयार गरी राखेको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा र आवश्यकतालाई स्पष्ट पार्ने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

स्थानीय तहले निर्माण गर्ने योजना तथा बजेटमा लैङ्गिक संवेदनशीलताको विश्लेषण, लैङ्गिक समानता र सशक्तीकरणका विविध पक्षहरूको पहिचान गरी सुरुदेखि नै काम गर्न आवश्यक हुन्छ। लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तयार गर्दा कार्यक्रम र बजेटको सम्बन्ध स्थापित हुनुपर्छ भन्ने कुरालाई अभ्यासमार्फत स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने।

## सत्र २

### ख) लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन

#### यो सत्र किन ?

लैङ्गिक समानताको लागि नीति तथा कार्यक्रम निर्माण तथा कार्यान्वयनका लागि क्रियाशील स्थानीय स्तरदेखि महिला तथा पछाडि पारिएका समूहहरूको सामुहिक नेतृत्व विकासका लागि सशक्तीकरणमा जोड दिनु आवश्यक हुन्छ। हेक्का राख्नुपर्ने भनेको समाजमा विद्यमान विविधता (समय, स्थान, जातजाति, वर्ग) का कारण सबैका समस्याहरू एकै थरीका छैनन्। सबैले आफ्ना समस्याहरू एकैनासले प्रस्तुत गर्न सक्दैनन्। एउटै समस्या वा सवालमा पनि व्यक्तिहरूका बुझाइ, विश्लेषण गर्ने र प्रस्तुत गर्ने शैली वा क्षमता आआफ्नै हुन्छन्। त्यसैले फरक किसिमका समस्याहरूलाई फरक फरक ढङ्गबाट सम्बोधन गर्न सबैको कुरा सुन्नुपर्ने हुन्छ। यसरी सबैको कुरा सुनेर तयार गरिएको योजनामा सबैको अपनत्व रहनुका साथै दीर्घकालीन हुन सक्छ। यो सत्रमा गरिएको छलफलले सहभागीहरूमा थप स्पष्टता ल्याउन मद्दत गर्नेछ। सहभागीहरू स्पष्ट भएमा समावेशी योजना बनाउने सिपको विकास हुनेछ भन्ने विश्वास गरिएको छ।

### विषयवस्तु : लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजनाको औचित्य

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- लैङ्गिक संवेदनशील योजना तर्जुमाको आवश्यकता बारेमा स्पष्ट हुँदै कार्ययोजना निर्माण गर्न सक्ने सिपको विकास हुनेछ।
- अनुगमन र मूल्याङ्कनको आवश्यकता र प्रक्रियाको बारेमा थप स्पष्टता आउनेछ।



#### प्रशिक्षण विधि र प्रक्रिया

समूहकार्य र छलफल,  
प्रस्तुतीकरण, अनुभव  
आदानप्रदान, लघुप्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

मार्कर, न्यूजप्रिन्ट, मास्किड टेप,  
प्रोजेक्टर .....



समय  
४५  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

- अभ्यासका लागि : कुनै एउटा पालिकाको वार्षिक योजना र बजेट सङ्कलन गर्ने ।
- सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गर्ने ।
- पहिलो समूहलाई कार्यक्रमको योजना र बजेट दिने ।
- लैङ्गिक संवेदनशील अर्थात् लैङ्गिक समावेशी भए/नभएको बारेमा छलफल गर्न लगाउने ।
- अर्को समूहलाई लैङ्गिक समावेशी योजना कस्तो हुनुपर्छ भनेर योजनाको नमूना तयार गर्न लगाउने ।
- तेस्रो समूहलाई अनुगमन, मूल्याङ्कन भनेको के हो ? भनेर सबै समूहलाई लेख्नको लागि न्युजप्रिन्ट र मार्कर दिने ।
- सहभागीहरूलाई छलफलका लागि २० मिनेट समय दिने ।
- प्रस्तुत गर्दा पालो पालो गरी गर्न लगाउने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरूलाई समेट्दै सहजकर्ताले योजना भनेको के हो ? लैङ्गिक संवेदनशील योजना तयार गर्दा के कुरामा ध्यान दिन आवश्यक छ ? भन्नेमा स्पष्ट पार्ने ।

साथै अनुगमन मूल्याङ्कन भनेको के हो र यसको प्रक्रियाको बारेमा स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने । (यसको विस्तृत जानकारी पाठ्य सामग्रीमा राखिएको छ ।)

## सत्र ३

### ग) लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा तथा लैङ्गिक बजेट परीक्षण

#### यो सत्र किन ?

स्थानीय तहले (पालिकाले) गर्ने विकासका हरेक पक्षमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण भएको छ वा छैन भन्ने कुरा मापन वा स्वमूल्याङ्कन गर्ने र लैङ्गिक रिक्तताका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने प्रक्रिया लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा हो । वार्षिक बजेट र कार्यक्रम बिच तालमेल छ या छैन ? यदि छैन भने यिनका बिचमा तालमेल स्थापित कसरी गर्न सकिन्छ भनेर हेर्ने प्रक्रिया हो ।

वार्षिक योजनामा समानता र सशक्तीकरणको लक्ष्य लिएर कार्यक्रम र बजेट तर्जुमा गरिएको छ/छैन, विकासका हरेक क्षेत्रमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण भएको छ वा छैन भनेर लैङ्गिक दृष्टिले मापन वा स्वमूल्याङ्कन गर्ने संयन्त्रलाई लैङ्गिक बजेट परीक्षण भनेर बुझ्न सकिन्छ ।

स्थानीय तहको वार्षिक योजनामा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणलाई संस्थागत गर्न, लैङ्गिक समानता र समावेशीकरणको लक्ष्यलाई स्थानीय तहदेखि संस्थागत संरचना र तिनको कार्य योजनामा स्थान दिने वातावरण तयार गर्न, सामाजिक परिचालन र सामाजिक सशक्तीकरणको प्रक्रिया अवलम्बन गरी सञ्चालित कार्यक्रम र बजेटलाई लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्ने पद्धतिलाई संस्थागत रूपमा स्थापित गर्न यो सत्रमा गरिने छलफलले स्पष्ट बनाउने छ ।

## विषयवस्तु : लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा तथा लैङ्गिक बजेट परीक्षण

### उद्देश्य:

- सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा र लैङ्गिक बजेट परीक्षणको अवधारणा, आवश्यकता र औचित्यका बारेमा स्पष्ट हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

प्रश्न उत्तर, छलफल, प्रस्तुति, लघुप्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किड टेप, प्रोजेक्टर .....



समय  
**३५**  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा भन्नाले के बुझिन्छ ? भनेर सोध्ने
- यसैगरी आफ्नो पालिकामा लैङ्गिक बजेट परीक्षणको अभ्यास गर्ने गरेको छ वा छैन भनेर सोध्ने ।
- छ भने पालिकामा गरिएको अभ्यास र अनुभवहरूको बारेमा छलफल गर्ने ।
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई न्युज प्रिन्टमा पालैपालो टिप्पै जाने ।
- सहभागीहरूबाट आएका कुराहरूलाई समेट्दै अन्त्यमा सहजकर्ताले आफूले तयार गरेको प्रस्तुतिलाई प्रोजेक्टरको माध्यमबाट देखाउँदै स्पष्ट बनाउने ।



#### सहजकर्तालाई नोट :

हरेक पालिकाले वार्षिक रूपमा निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्ने कार्यक्रम योजना र बजेट बिच लैङ्गिक बजेट परीक्षण किन आवश्यक छ ? विकासका हरेक पक्षमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणलाई संस्थागत गर्दै लैङ्गिक समानता र सशक्तीकरणलाई कार्ययोजना र बजेटमा स्थान दिने वातावरण तयार हुन सकेमा मात्र लैङ्गिक समानताको आधार तयार हुन सक्छ भन्ने कुरालाई स्पष्ट गराउँदै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## सत्र ४

### घ) सुशासन (परिभाषा र आवश्यक तत्व)

#### यो सत्र किन ?

जनसहभागिता सुशासनको आधारशिला हो । निर्णय प्रक्रियामा सबै जनताको आवाज प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा (जनताका जनप्रतिनिधिमाफत) सम्मिलित हुनुपर्दछ । जनसहभागिता लोकतन्त्रको एउटा महत्त्वपूर्ण कडी पनि हो । सुशासन, शासन प्रक्रियाको सुधारको अवधारणा र दिगो विकासको अङ्ग भएको हुँदा भ्रष्टाचार नियन्त्रण र उत्तरदायित्व बोध महत्त्वपूर्ण पक्ष हुन्छ ।

यस सत्रमा गरिने छलफलले स्थानीय सरकारको प्रतिनिधित्व गर्ने जनताका प्रतिनिधिलाई सुशासन लोकतन्त्रको महत्त्वपूर्ण आधार हुनुका साथै लैङ्गिक, समावेशी तथा सामाजिक उत्तरदायी शासन प्रवर्द्धनका लागि पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण आधार हो भन्ने कुरालाई आत्मसात गरी कार्यान्वयन गर्न प्रतिबद्ध बनाउने छ, भन्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

#### विषयवस्तु : सुशासन

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- सुशासनको अवधारणाको बारेमा स्पष्ट हुँदै आफ्नो पालिकामा सुशासन कायम गर्न प्रतिबद्ध हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

समूह छलफल, प्रश्न उत्तर  
.....



#### प्रशिक्षण सामग्री

न्युजप्रिन्ट, मार्कर, मेटाकार्ड,  
मास्किडटेप .....



समय  
४५  
मिनेट



#### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई सुशासन भनेको के हो र यसका आधारहरू के के हुन् ? भनेर प्रश्न गर्ने ?
- वा समूह विभाजन गरेर सामुहिक रूपमा सुशासनको परिभाषा र आधारभूत तत्वहरू के के हुन् भनी लेख्न लगाउन सकिन्छ ।
- छलफलबाट आएका कुराहरूलाई प्रस्तुत गर्न लगाउने
- यदि प्रश्न उत्तर गरिएको छ, भने सहभागीहरूले भनेका कुराहरूलाई न्युजप्रिन्टमा टिप्पै जाने
- सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरूलाई समेट्दै सहजकर्ताले आफूले तयार गरेको परिभाषा र सुशासनका आधारहरूलाई पनि स्पष्ट गर्दै जाने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

सुशासनका लागि धारणा र व्यवहार परिवर्तन हुनु जरुरी हुन्छ । किनकि व्यवहारलाई धारणाले निर्देशित गर्दछ । त्यसैले राज्य सञ्चालनका हरेक तहमा रहेका शासकहरूको धारणा परिवर्तन हुनु आवश्यक छ । उनीहरूको धारणा र व्यवहार परिवर्तन भएमा मात्र प्रणाली, पद्धति, नीति कानून, योजना र सेवा प्रवाहमा जनताले परिवर्तनको अनुभूति गर्न सक्छन् भन्ने कुरालाई स्पष्ट गर्ने । यहाँहरू स्थानीय सरकार हाँके व्यक्तिहरू भएकाले सुशासनलाई कायम गर्न महत्त्व दिएर कार्यान्वयनमा लैजानुहुनेछ, भन्ने उत्प्रेरणा दिँदै यस सत्रको अन्त्य गर्ने ।

समग्र शासन व्यवस्थामा सुधार ल्याउन सरकारी, निजीक्षेत्र र नागरिक समाज तीनै क्षेत्रको आपसी सहयोग र समझदारीबाट मात्रै राज्य व्यवस्था असल भई सुशासन सम्भव हुन्छ ।

## सत्र ५

### इ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीतिलगायत अन्य नीति, रणनीति तर्जुमाको आवश्यकता र औचित्य

#### यो सत्र किन ?

लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण बहुक्षेत्रगत (cross-cutting) सवाल हो । लैङ्गिक समानता तथा समावेशी नीति/रणनीति तयार नहुँदा योजना तथा कार्यक्रमहरूमार्फत लैङ्गिक समानता र समावेशिता कायम गर्ने क्षेत्रगत उद्देश्य तथा कार्यक्रमहरू प्रभावकारी हुन सक्दैनन् । अहिले तयार गरेका कतिपय नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक संवेदनशीलता र समावेशिताको अभाव खड्किन्छ । त्यस्तो नहुन कुराको सुनिश्चित गर्न नीतिगत व्यवस्था आवश्यक हुन्छ । यो सत्रमा गरिएको छलफलले स्थानीय सरकार सञ्चालन गर्ने निर्वाचित जनप्रतिनिधि, कर्मचारी तथा अन्य सरोकारवालाहरूलाई नीतिगत व्यवस्थाको औचित्यका बारेमा स्पष्ट र आवश्यकता महसुस गराउन सहयोग पुग्नेछ ।

#### विषयवस्तु : नीतिको आवश्यकता र औचित्य

#### उद्देश्य: सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू

- नीतिगत व्यवस्थाको औचित्यको बारेमा स्पष्ट हुनुका साथै पालिकामा आवश्यक नीति तयार गर्न संवेदनशील हुनेछन् ।



#### प्रशिक्षण विधि

प्रश्न उत्तर, छलफल, प्रस्तुती, लघुप्रवचन



#### प्रशिक्षण सामग्री

मार्कर, न्युजप्रिन्ट, मास्किड टेप, प्रोजेक्टर .....



समय  
३५  
मिनेट



### क्रियाकलाप :

- सहभागीहरूलाई तपाईंहरूको पालिकामा कुन कुन नीति वा रणनीति बनेका छन् भनेर प्रश्न गर्ने
- नीति बनाउने क्रममा तपाईंको सहभागिता थियो कि थिएन, छलफल गर्ने
- नीति तयार गर्नुअघि र पछि योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमनमा के कस्ता फरकको अनुभव गर्नुभएको छ त ? भनेर सोध्ने
- सहभागीहरूबाट आएका बुदाँहरूलाई आधार बनाउँदै नीति, रणनीतिको आवश्यकता र औचित्यको बारेमा स्पष्ट गर्ने ।



### सहजकर्तालाई नोट :

सामाजिक रूपान्तरणको आधार तयार गर्न स्थानीय सरकारले लैङ्गिक समानता नीति, लैङ्गिक समानता तथा समावेशी नीति, स्वास्थ्य नीति, कृषि नीति लगायतका नीतिहरू हरेक पालिकाले तयार गरेर कार्यान्वयनमा लैजानु जरुरी छ । किनकि संघीय सरकारले प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारलाई अनिवार्य रूपमा स्थानीय परिवेश र जरुरतको आधारमा नीति, रणनीति तयारी र वार्षिक योजना तय गर्दा पालिकाले तयार गरेका नीति रणनीतिहरूलाई केन्द्रमा राख्नु आवश्यक हुन्छ भन्ने कुरा सहजकर्ताले स्पष्ट गर्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

## पाठ्य सामग्री

सत्र	विषयवस्तु
<b>लैङ्गिक समावेशी शासन प्रवर्द्धन तथा सामाजिक उत्तरदायित्व</b>	
१	- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट
२	- लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन
३	- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा/लैङ्गिक बजेट परीक्षण (अवधारणा)
४	- सुशासन (परिभाषा, आवश्यकता तत्वहरू)
५	- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीति, स्वास्थ्य नीतिलगायत अन्य आवश्यक नीति तर्जुमाको आवश्यकता र औचित्य

## क) लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी शासन प्रवर्द्धन (अवधारणा) :

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी शासन लोकतान्त्रिक शासन सञ्चालनको नवीन आयाम वा अवधारणा हो । यो अवधारणाले शासनमा लैङ्गिक संवेदनशीलता र सबै क्षेत्रका नागरिकहरूको सहभागिता अभिवृद्धिको पक्षमा वकालत गर्दछ । शासन सञ्चालनका हरेक तह र पक्षमा लिङ्ग, वर्ग, जातजाति, भाषा, भूगोल, क्षेत्र, तथा पछाडि पारिएका समुदायका व्यक्तिलाई न्यायोचित सहभागी गराउने पद्धति वा प्रक्रिया नै लैङ्गिक समावेशी शासन पद्धति हो ।

यो मूलप्रवाहीकरणबाट वञ्चितकरणमा पारिएका वर्गहरूलाई आवाज, अवसर र प्रतिनिधित्वको माध्यमबाट शासकीय पद्धतिमा ल्याउने प्रक्रिया हो । यस्तो शासन प्रणालीमा लक्षित वर्ग र क्षेत्रको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिएको हुन्छ । यो शासन पद्धतिमा समावेशीकरण, सकारात्मक विभेद, आरक्षण, नेतृत्व तथा सशक्तीकरण, संघीय शासन प्रणाली, प्रशासनिक विकेन्द्रीकरण, अधिकारवाला समूहको चेतना तथा क्षमता अभिवृद्धि जस्ता आधारभूत (साध्य र साधन) तर महत्त्वपूर्ण पक्षलाई अङ्गीकार गरिएको हुन्छ ।

नेपालको संविधान २०७२ ले वर्गीय, क्षेत्रीय, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछुतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने परिकल्पना गरी आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक र प्रशासनिक दृष्टिकोणबाट पछाडि पारिएका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, सीमान्तकृत, मुस्लिम, मधेसी, लोपोन्मुख, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यकलगायत विभिन्न सीमान्तकृत समूह एवं पछाडि पारिएको क्षेत्रका नागरिकलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा विकासको मूल प्रवाहमा समेट्नु पर्नेमा जोड दिएको छ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणले समाजमा रूपान्तरण ल्याउन सक्छ । महिला, पुरुष र विभिन्न सामाजिक समूहहरू विचको असमानतालाई आत्मसात र सम्बोधन नगरिएसम्म नेपालले समृद्धिको लक्ष्य हासिल गर्न सक्दैन । कसैलाई पनि पछि नपर्ने ९भिबखभ लय यलभ दभजप्लम० मुख्य उद्देश्यसहित दिगो विकास लक्ष्यले समानता कायम गर्ने तथा न्यायसङ्गत र समावेशी समाजको निर्माण गर्ने लक्ष्य राखेको छ । त्यसै पनि लैङ्गिक उत्तरदायी र सामाजिक समावेशी शासन व्यवस्थालाई स्थानीय सरकारले संस्थागत गर्दै लैजान जरुरी छ ।

### अवधारणा :

#### लैङ्गिक समानता :

महिला, पुरुष, लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकलाई अवसर, जिम्मेवारी, अधिकार, सेवा, लाभ, स्रोतसाधन आदिमा समान अवसर, पहुँच र नियन्त्रण कायम राख्नु । अर्थात् उनीहरू आफ्नो व्यक्तिगत विकास र छनोट गर्न समान र स्वतन्त्र छन् भन्ने मान्यता हो ।

#### सामाजिक समावेशीकरण :

समाजमा पछाडि पारिएका वर्ग, समुदाय, क्षेत्र र लिङ्गका मानिसहरूलाई मूलधारमा ल्याउने कार्य हो । आरक्षण, अग्राधिकार, सकारात्मक विभेदको प्रयोग गरी अवसर, लाभ, अधिकार र स्रोतसाधनमा सबैको समान पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था

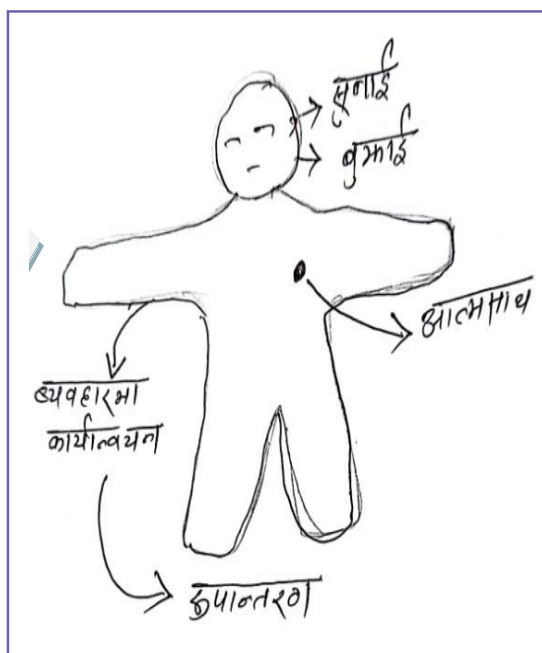
#### लैससास मूल प्रवाहीकरण :

विकास कार्यमा समान अवसर, पहुँच र नियन्त्रणका लागि वहिष्करणमा पारिएका सबै वर्ग, लिङ्ग, जात, धर्म, भाषा र उमेर आदिको समायोजनलाई विशेष जोड दिने प्रयासको अवधारणा हो ।

### लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (लैससास)

महिला तथा पुरुष र विभिन्न सामाजिक समूहहरू बिचको असमान शक्तिसम्बन्धहरूलाई पुनः सन्तुलित गर्न तथा हरेक प्रकारका सामाजिक पहिचान भएका व्यक्तिहरूका लागि समान अधिकार, अवसर एवं सम्मान सुनिश्चित गर्नका लागि चालिने आवश्यक रणनीति र कार्यनीतिहरू

अवधारणा आत्मसात र व्यवहारमा कार्यान्वयन प्रक्रिया :



ग्राफ नं ३४ : अवधारणा आत्मसात र व्यवहारमा कार्यान्वयन

कुनै पनि व्यक्तिको व्यवहार रूपान्तरणका लागि पहिला नयाँ सूचनाको जानकारी आवश्यक हुन्छ । त्यसपछि, व्यक्तिले उक्त सूचनालाई आत्मसात गर्न सक्थो भने मात्र उसले आफ्नो व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न सक्दछ ।



ग्राफ नं ३५ : लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको आवश्यकता

## लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि तय गर्नुपर्ने कार्यनीति

### १. वञ्चितताकरणमा पारिष्टका समूहको नेतृत्व विकास र सशक्तीकरण

- सामुहिक नेतृत्व विकासमा जोड दिने ।
- आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपले सशक्त बनाउने ।
- सेवा, सुविधा, अवसर र लाभमा उनीहरूको पहुँच बढाउन सहजीकरण गर्ने ।
- स्रोत तथा साधन परिचालनमा वृद्धि गर्ने ।
- संघ संस्थाले दिने सेवाको बारेमा सुसूचित गर्ने ।

### २. नीति नियम र व्यवहारमा परिवर्तन

- मूल्य मान्यता, सोच, पद्धति र संरचनामा परिवर्तन गर्न अभियान सञ्चालन गर्ने
- नीति नियम, योजना, बजेट आदि बनाउँदा लैङ्गिक सम्वेदनशील तथा समावेशी सिद्धान्तलाई ध्यान दिने ।
- नीति निर्माता तथा सेवा प्रदायकहरू लैङ्गिकतामा संवेदनशील र उत्तरदायी हुँदै व्यवहारमा परिवर्तन गर्ने ।

### ३. क्षमता अभिवृद्धिमा सहजीकरण

- अधिकारवाला समूहको क्षमता अभिवृद्धिमा सहजीकरणका लागि आवश्यकताअनुसार तालिम दिने ।
- सेवा प्रदायक र अन्य सरोकारवालाहरूको क्षमता तथा साक्षात् बुझाइमा स्पष्टताको लागि सहजीकरण गर्ने ।

सोह्रौँ योजना (आ.व २०८१/८२-२०८५/८६) मा रूपान्तरणकारी रणनीतिले सशक्तीकरण, समावेशी, लैङ्गिक समानता र सामाजिक न्यायका लागि तीनै तहका सरकारले आफ्नो नीति कार्यक्रममा प्राथमिकता दिई चरणबद्ध रूपमा काम गर्नु आवश्यक छ भन्नेमा जोड दिएको छ ।

#### ८.४ रूपान्तरणकारी रणनीति

१. सशक्तीकरण, समावेशीकरण र परिचालनका आधार कार्यक्रमलाई स्थानीय तहको नीति तथा प्राथमिकता सँगको आवद्धता, सामाञ्जस्यता र परिपूरकताका आधारमा कार्यान्वयन गर्ने, जनसाङ्ख्यिक अनुपात र क्षमताका आधारमा राज्यका सबै तह र अङ्गमा समानुपातिक समावेशीकरणको रणनीति अवलम्बन र विकासका हरेक प्रक्रियामा लैङ्गिक सशक्तीकरण, सामाजिक समावेशीकरण, रणनीति अवलम्बन गर्ने, लक्षित वर्ग र समुदायको पहिचान उनीहरूको विकासको रणनीति र स्रोत तथा साधनमा पहुँच सुनिश्चित हुने गरी चरणबद्ध रूपमा कार्य गर्ने ।

७ लैङ्गिक समानता, सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरणका सवाललाई तहगत सरकार एवं सबै क्षेत्रहरूमा मूल प्रवाहीकरण तथा आन्तरिकीकरण गर्ने ।

## क) लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मुलुक/ पालिकाको (परिवेशअनुसार व्याख्या गर्न सकिन्छ) बजेटको योगदानको परीक्षण तथा लेखाजोखा गरी लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने एउटा महत्त्वपूर्ण संयन्त्र हो । यसमा सरल र सही तरिकाले महिला, पुरुष वा यौनिक अल्पसङ्ख्यकमा हुने बजेटको लगानी, खर्च तथा आयको प्रभावको लेखाजोखा तथा विश्लेषणमा सहभागितामूलक प्रक्रिया समावेश भएको हुन्छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट महिलाका लागि मात्र बजेट विनियोजन प्रक्रिया होइन, न त सामाजिक रूपले वञ्चितीकरणमा पारिएका व्यक्ति वा समूहहरूको लागि मात्र छुट्टयाइएको छुट्टै परम्परागत बजेट विनियोजन प्रक्रिया हो; यो त सबै नागरिकलाई स्रोत साधनको सन्तुलित तथा समान वितरण गर्ने एउटा प्रक्रिया हो । त्यसैले यो एउटा बजेट तथा स्रोत साधनको लैङ्गिक विश्लेषण विधि भएकाले महत्त्वपूर्ण छ । समाजमा महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरूको भूमिका, फरक फरक आवश्यकता र प्राथमिकतालाई सम्बोधन गर्न बजेटले समेट्नु आवश्यक हुन्छ । तसर्थ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले विश्लेषणका विभिन्न प्रक्रिया र तरिका प्रयोग गर्दछ । बजेटले महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकमा पर्ने प्रभावको लेखाजोखा गर्दछ । साथै मुलुकको सामाजिक तथा आर्थिक व्यवस्थामा उनीहरूको भूमिका र महत्त्वलाई मान्यता प्रदान गर्दछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको मुख्य उद्देश्य लैङ्गिक समानता हासिल गर्नु हो । मानवअधिकार र लैङ्गिक समानता प्रतिको प्रतिबद्धताको कार्यान्वयनमा सरकारलाई (पालिका) मुख्य रूपले उत्तरदायी बनाउन लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई सशक्त माध्यमको रूपमा लिइएको छ । यसका अतिरिक्त सार्वजनिक साधनस्रोतको अनुमान, प्राप्ती, वितरण तथा उपभोगलाई प्रभावकारी बनाउने महत्त्वपूर्ण तरिकाका रूपमा समेत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई स्वीकार गरिएको छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लिङ्ग, वर्ग तथा समुदायको स्थितिको विश्लेषण गर्दछ । पालिकाले तयार गर्ने नीति तथा कार्यक्रमहरू संवेदनशील भए नभएको परीक्षण गर्नुका साथै कार्यान्वयनका लागि पर्याप्त बजेट भए नभएको, पूर्वनिर्धारित योजनाअनुरूप लगानी र खर्च गरिएको छ / छैन ?, लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्ने नतिजा प्राप्त भयो कि भएन भनेरसमेत हेर्दछ ।

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले जिम्मेवारी तथा उत्तरदायित्व बढाउँदै सुशासनलाई सुदृढ गर्न मद्दत गर्दछ ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यक्रम र बजेटका सबै उपलब्धीमा महिला/पुरुष/यौनिक अल्पसङ्ख्यकको सन्तुलित सहभागिता र लाभ खोज्ने प्रक्रिया हो ।
- लैङ्गिक विश्लेषण गरेर सबै बजेट लैङ्गिक संवेदनशील बनाउने दीर्घकालीन उद्देश्य पनि हो ।

कूल बजेटको अनुमान, आयको आधारको खोजी, विभिन्न शीर्षकहरूमा गरिने विनियोजन र खर्च, खर्चको अभिलेख र लेखाजोखा लगायतका सम्पूर्ण पक्षमा लैङ्गिक समानताको लक्ष्य प्राप्तीलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढङ्गले, योजनाबद्ध रूपमा, लैङ्गिक विश्लेषणसहित आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धीको समतामूलक वितरण र उपभोग हुने गरी गरिने बजेट तर्जुमा प्रक्रिया नै लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट पद्धति हो ।

( GRB Guideline 2069)

कुनै निश्चित अवधिका लागि आवश्यक पर्ने कूल बजेटको अनुमान, आयको आधारको खोजी, विभिन्न शीर्षकहरूमा गरिने विनियोजन र खर्च, खर्चको अभिलेख र लेखाजोखा लगायतका सम्पूर्ण पक्षमा लैङ्गिक समानताको लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढङ्गले योजनाबद्ध रूपमा, लैङ्गिक विश्लेषणसहित आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धीको समतामूलक वितरण र उपभोग हुने गरी गरिने बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई नै लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट पद्धति भनिन्छ ।

(लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट स्थानीयकरण रणनीति २०७२)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले विभिन्न लैङ्गिक पहिचान, भूमिकाहरू र उनीहरू बिचको जिम्मेवारी, परिणाम, असमानता र विभेदलाई आधार मानेर विश्लेषण गरी कार्यक्रमको उपलब्धी र प्रभावलाई लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट मूल्याङ्कन गर्दछ । लैङ्गिक समानता कायम गर्न आर्थिक वृद्धि दर तथा समृद्धिको महत्त्वपूर्ण भूमिका हुन्छ ।

राष्ट्रले विभिन्न अवधिका लागि तयार गर्ने नीति तथा कार्यक्रममार्फत सबै लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिहरूको आवश्यकता तथा सरोकारलाई सम्बोधन गर्ने क्षमता कतिको प्रभावकारी छ भनी मूल्याङ्कन गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट एक महत्त्वपूर्ण संयन्त्र/औजार हो । यसले विनियोजन, खर्च र सोको लेखाजोखाको चरणमा लैङ्गिक समानता र न्यायसङ्गत परिणामलाई केन्द्रमा राखेर विश्लेषण गर्दछ, जसले सार्वजनिक स्रोतहरूको उपयोग सबैका लागि समावेशी र उत्तरदायी बन्न सहयोग गर्दछ ।

### लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट :

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट तर्जुमा एक यस्तो औजार हो, जसले योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा समाजमा रहेका विभिन्न जातजाति, क्षेत्र, वर्ग, लिङ्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, पछाडि पारिएका समूह, समुदायको आवश्यकतालाई सहभागितामूलक ढङ्गले सम्बोधन गर्दै समग्र विकास प्रक्रियालाई उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले तर्जुमा गरिने कार्यक्रम र बजेट नै लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट हो ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीको लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढङ्गले, योजनाबद्ध रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्था विश्लेषण गरी आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता, लाभ र उपलब्धीको समतामूलक वितरण र उपभोग हुने गरी बजेट तर्जुमा गर्ने प्रक्रिया हो । यसले खासगरी समाजका विभिन्न समूह, समुदायका सरोकारका विषयमा ध्यान निर्दिष्ट गरी उनीहरूको आवश्यकताको सम्बोधनको सुनिश्चिततासँगै यसले योजना तथा बजेट प्रक्रियाका सबै चरणहरूमा समतामूलक समानता कायम गर्न खोज्दछ ।

### लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको आवश्यकता :

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटमा नीति, कार्यक्रम, बजेट तथा खर्चमा लैङ्गिक संवेदनशीलतालाई सम्बोधन गर्ने प्रयास गरिएको हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट नतिजा उन्मुख बजेट प्रणाली हो र लैङ्गिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिका बिच समन्वय स्थापित गर्ने महत्त्वपूर्ण औजार पनि हो । यसर्थ बजेट तथा कार्यक्रमका सबै पक्षलाई लैङ्गिक संवेदनशील आँखाले हेर्ने प्रक्रिया भएकाले पनि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट महत्त्वपूर्ण छ ।

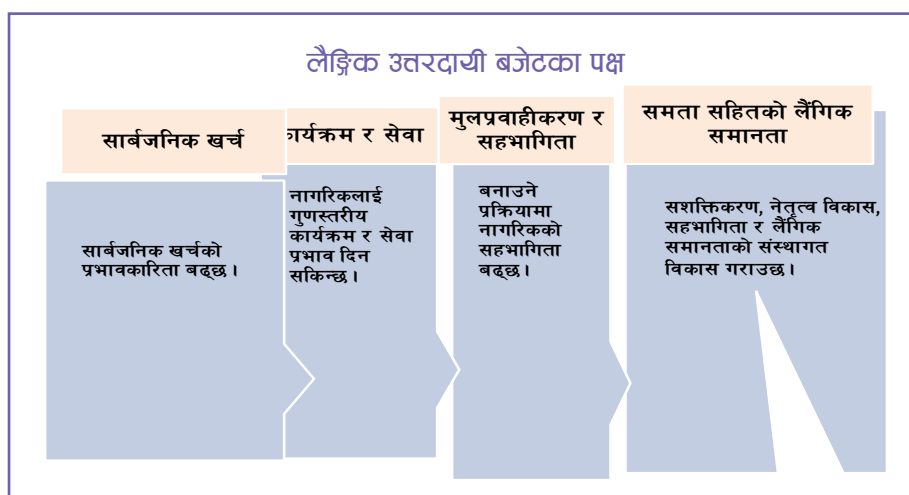
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिका बिच सम्बन्ध स्थापित गर्दछ ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रिया महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरूलाई बजेटले पार्ने प्रभावको विश्लेषणका साथै बजेट तर्जुमामा लैङ्गिक पक्षको समायोजन (integration) बाट सुरुवात हुन्छ ।
- लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणलाई बढी अर्थपूर्ण बनाउँछ ।

**सामाजिक उत्तरदायी** शब्दले सामाजिक मूल्य मान्यता, पितृसत्तात्मक सोचका आधारमा समाजले निर्धारण गरेको भूमिकाले सिर्जना गरेको विभेद, असमानतालाई समानतामा रूपान्तरण गर्नका लागि कार्यक्रममा विचार पुऱ्याउनु पर्ने लैङ्गिक संवेदनशीलताको पक्षलाई जनाउँछ । तटस्थतामा आधारित भएर तयार गरिने र कार्यान्वयन गर्ने यस्ता गतिविधिले विभेदमा पारिएका लिङ्ग, जात, वर्ग, समूहको आवश्यकता तथा सरोकारका सवाललाई सम्बोधन गर्ने गरी सरोकारवालाहरूलाई उत्तरदायी बन्नुपर्नेमा जोड दिन्छ ।

वेइजिङ्ग सम्मेलनले सबै मुलुकका शासकीय प्रणालीलाई लैङ्गिक दृष्टिले संवेदनशील र उत्तरदायी बनाउन, व्यवस्थित प्रयास अघि बढाउन मार्गदर्शन गरेको छ । महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि १९७९ ले वास्तविक र सारभूत लैङ्गिक समानता, लैङ्गिकतामा आधारित सबै विभेदको अन्त्य एवं लैङ्गिक उत्तरदायी व्यवस्थाको प्रत्याभूतिका लागि राज्यलाई कानूनी तथा नैतिक रूपमा प्रतिबद्ध तुल्याएको छ । ILO को मर्यादित श्रमको सिद्धान्तले औपचारिक एवं अनौपचारिक कार्यमा लैङ्गिक समानताका लागि लैङ्गिक विश्लेषणको अनिवार्यतालाई जोड दिन्छ ।

यो पृष्ठभूमिमा नेपालले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणालाई स्वीकार गरी आ.व.२०६२/२०६३ को बजेट वक्तव्यमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई संस्थागत गर्ने उल्लेख गरेअनुरूप लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको गठन गरी आ.व. २०६४/२०६५ को बजेटदेखि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट लागु गरिएको हो ।

यस सन्दर्भमा स्थानीय निकायले गर्ने सम्पूर्ण कार्यक्रमलाई लैङ्गिक संवेदनशील र समावेशी बनाउँदै महिला र पुरुष बिच विद्यमान शक्ति सम्बन्धको असन्तुलनलाई कम गर्ने, सीमान्तकृत एवं पछाडि पारिएका व्यक्ति, समूहको सशक्तीकरणमा सहयोग पुग्ने गरी बजेट तर्जुमा गर्न आवश्यक हुन्छ । दिगो विकास लक्ष्यलाई स्थानीयकरण गर्दै, विकासका योजना एवं मानव विकासको लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी संवेदनशील बजेट व्यवस्थापनलाई आत्मसात र प्राथमिकीकरण गर्नु सबै तहका सरकारको दायित्व हो ।



ग्राफ नं ३६ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका पक्ष

### ख) लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढङ्गले योजनाबद्ध रूपमा, आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धीको समतामूलक वितरण र उपभोग हुने गरी तयार गरिने योजना नै लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना हो ।

यसरी तयार गरिने योजनाले महिला, यौनिक अल्पसङ्ख्यक, दलित, मधेशी, पछाडि पारिएको समूहको ज्ञान, सीप, क्षमता, नेतृत्व विकाससँगै उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक पक्षमा सशक्तीकरण र रूपान्तरण गर्न मद्दत गर्दछ ।

लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना तर्जुमा गर्दा समाजमा रहेका विभिन्न जातजाति, क्षेत्र, वर्ग र समुदायका महिला, पुरुष, यौनिक अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, सीमान्तकृत समूह, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिकहरूको आवश्यकता, समस्या, सवाल आदिलाई पहिचान गरी सम्बोधनका लागि सहभागितामूलक रूपले योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र बजेट विनियोजन गरिन्छ ।

यस्तो योजनाले समाजमा सबै लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिको भूमिका, आवश्यकता र प्राथमिकता फरक फरक हुने कुरालाई आत्मसात गरी समस्या सम्बोधन गर्नेतर्फ ध्यान दिनुका साथै योजना प्रक्रियाका सबै चरणहरूमा लैङ्गिक संवेदनशीलता खोज्दछ ।

### लैङ्गिक संवेदनशील र समावेशी योजना कसरी बनाउन सकिन्छ ?

- महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक, दलित, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मधेशीलगायत पछाडि पारिएका समूहको सहभागितामा आवश्यकता र सरोकारको सवालको पहिचान, प्राथमिकीकरण गरी सम्बोधनको लागि योजना तथा कार्यक्रममा समेट्ने ।

- लैङ्गिक विभेदमा पारिएका समूहहरू, जस्तै महिला, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकलाई प्राथमिकतामा राख्ने ।
- लक्षित वर्गलाई छुट्याइएको बजेट सोही समूहको स्तारोन्नति, सशक्तीकरण र विकासका लागि खर्च गर्ने
- लक्षित वर्गको प्रत्यक्ष सहभागितामा लैङ्गिक दृष्टिकोणले अत्यावश्यक ठानिएका योजनाहरूलाई प्राथमिकता दिने ।
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति, कार्यविधि तथा निर्देशिका तयार गरी यसले निर्देशित गरेका गतिविधिलाई योजनामा राख्ने ।
- लैङ्गिक विश्लेषणका लागि क्षमता अभिवृद्धिमा सहजीकरण गर्ने ।
- लैङ्गिक समानताका कार्यक्रमहरूका लागि बजेट विनियोजन गर्ने ।
- लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्याङ्कको सङ्कलन एवं अध्यावधिक गर्ने ।
- महिला तथा बालबालिकामाथि हुने सबै प्रकारका विभेद र हिंसा उन्मूलनका लागि रणनीतिक कार्य योजना तर्जुमा गर्ने ।
- महिलाहरूको सहभागिता, ज्ञान, सीप साथै नेतृत्व अभिवृद्धि गर्ने गतिविधि कार्ययोजनामा समावेश गर्ने
- सार्वजनिक तथा सबै स्थानमा हुने हिंसा न्यूनीकरणका लागि विशेष अभियान सञ्चालन गर्ने

स्थानीय स्तरमा विभिन्न संघसंस्था एवं विकास साभेदारहरूद्वारा सञ्चालित महिला सशक्तीकरण, समावेशीकरण एवं मूल प्रवाहीकरणका कार्यक्रमहरूलाई समन्वयात्मक रूपमा सञ्चालन गर्ने तथा कार्ययोजना निर्माण गर्ने । स्थानीय स्तरमा रहेका विषयगत कार्यालय, शाखा, संघसंस्था, गै.स.स.र सामुदायिक संस्थाहरूका कार्यक्रमहरूलाई अवलोकन गरी आवधिक तथा वार्षिक योजना एवं कार्यक्रमहरूमा महिला सशक्तीकरण तथा महिला केन्द्रित कार्यक्रमहरू राख्न पैरवी गर्नुका साथै बजेटको व्यवस्था र कार्यान्वयन गर्न समन्वय गर्नुपर्छ ।

स्थानीय तहले गर्ने कार्यक्रमलाई समावेशितामा समेट्नु पर्ने, विद्यमान शक्ति सम्बन्धको असन्तुलनलाई कम गर्ने तथा कमजोर शक्तिसम्बन्ध भएकाहरूको सशक्तीकरणमा सहयोग पुग्ने गरी गरिने योजना तथा बजेट तर्जुमा पद्धतिले लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बनाउँछ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले (ग. विकास कार्यअन्तर्गत ) (३०) वडाभित्र आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका महिला, बालबालिका, दलित, आदिवासी, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक, अल्पसङ्ख्यक, समुदायको अभिलेख राखी सामाजिक र आर्थिक विकासका लागि काम गर्ने, र (३२) बालविवाह, बहुविवाह, लैङ्गिक हिंसा, छुवाछुत, दाइजोलगायत बालश्रम, मानव बेचबिखनको अन्त्य गर्ने /गराउने, कार्य गर्ने जिम्मेवारी स्थानीय सरकारलाई तोकेको छ । स्थानीय तहको योजना तर्जुमा गर्दा सहभागितामूलक योजना तर्जुमा प्रणालीअनुसार वडास्तरबाट महिला तथा पछाडि पारिएको समूह, समुदायको सहभागितामा तयार गर्ने र उनीहरूलाई प्रत्यक्ष लाभ पुग्ने योजना छनोटमा जोड दिँदै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (लै.स.सा.स) लाई प्रवर्द्धन गर्न जोड दिएको छ ।

## कार्यक्रम अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

### अनुगमन :

“अनुगमन” भन्नाले नीति, योजना र कार्यक्रममा लगानी तथा साधनको उचित ढङ्गले प्रयोग भए, नभएको वा अपेक्षित नतिजा हासिल भए नभएको स्थितिको बारेमा जानकारी लिन निश्चित सूचकहरू निर्माण गरी तोकेको व्यक्ति वा संस्थाबाट निरन्तर वा आवधिक रूपमा गरिने निगरानी, सूचना सङ्कलन, विश्लेषण तथा सुधारात्मक कार्यलाई जनाउँछ ।

कार्यक्रम अनुगमनले कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्न र सुधारको सम्भावना भएका क्षेत्रहरू पहिचान गर्न कार्य सम्पादनको दौरानमा नै समीक्षा हुने भएकाले यसको महत्त्व बढि छ ।

अनुगमनले कुनै पनि कार्यक्रम वा परियोजना सुरुमा गरिएको डिजाइन (योजना) अनुसार कार्यान्वयन भइरहेको छ कि छैन र अपेक्षित परिणाम हासिल भइरहेको छ कि छैन भनेर निर्धारण गर्ने हो । अनुगमन राम्रो हुँदा कार्यक्रम कार्यान्वयनलाई स्थिर दिशा प्रदान गर्छ र कार्यसम्पादन, पारदर्शिता, जवाफदेहिता र गुणस्तरीय रिपोर्टिङलाई बढाउँछ ।

### मूल्याङ्कन :

“मूल्याङ्कन” भन्नाले कार्यान्वयन चरणमा रहेका वा सम्पन्न भएका नीति, योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूको सान्दर्भिकता, प्रभावकारिता, कार्यक्षमता, दिगोपना तथा प्रभावहरूका सम्बन्धमा लैङ्गिकता तथा समताका दृष्टिले समेत आन्तरिक वा बाह्य मूल्याङ्कनकर्ताबाट उद्देश्यपूर्ण र व्यवस्थित तरिकाले गरिने कार्यलाई जनाउँछ ।

### प्रभाव वा उपलब्धी मूल्याङ्कन

प्रभाव मूल्याङ्कनमा कार्यक्रम वा आयोजनाको कार्यान्वयनबाट प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा हासिल भएका परिवर्तनहरूको लेखाजोखा गरिन्छ । यसअन्तर्गत कुनै खास कार्यक्रमले ल्याएको वास्तविक नतिजा र सो कार्यक्रम कार्यान्वयनमा नआएको भए पनि स्वाभाविक रूपले आउन सक्ने अनुमानित परिवर्तन बिच फरक निकाली विश्लेषण गरिन्छ । प्रभाव मूल्याङ्कनले तथ्यमा आधारित नीति निर्माणलाई टेवा पुऱ्याउँछ । यसले कुन योजना, नीति, कार्यक्रम वा आयोजनाले कहाँ, किन र कसरी काम गर्छ वा गर्दैन भन्ने प्रश्नहरूको उत्तर खोज्दछ । यसबाट नीति निर्माता, योजनाकार तथा कार्यान्वयनकर्ताहरूलाई उत्तरदायी बनाउन र भावी योजना तर्जुमा गर्दा के कुरामा ध्यान दिनु आवश्यक छ भन्नेमा सचेत गराउँछ ।

कार्यक्रम पहिचानको चरणदेखि कार्यान्वयन सम्पन्न भई सञ्चालन अवधिमा समेत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्य गरिरहनुपर्छ । यसरी विभिन्न चरणमा गरिने अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट प्राप्त भएका नतिजा, सुझाव तथा सल्लाहलाई पृष्ठपोषणको रूपमा लिई आवश्यकताअनुरूप सुधार गर्दै जानुपर्छ ।

- योजना कार्यान्वयनको अवस्थाको बारेमा समितिले आवधिक रूपमा अनुगमन, समीक्षा र मूल्याङ्कन गर्ने परिपाटी बसाल्न जरूरी हुन्छ । लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना कार्यान्वयन स्थिति बारे अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने मुख्य जिम्मेवारी पालिकाले तोकेको व्यक्ति वा समितिमा रहन्छ ।
- योजना प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि समन्वय, सहजीकरण र अनुगमन गर्न पालिकाले उपप्रमुखको संयोजनमा समिति गठन गरी कार्यक्षेत्र तथा जिम्मेवारी सहितको उत्तरदायित्व निर्वाह गर्नु पर्ने हुन्छ । समितिमा नगरपालिकाको आवश्यकता र प्रार्थमिकताको आधारमा पदाधिकारीहरूको चयन गर्न सकिनेछ ।
- कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउन समितिले अनुगमनपश्चात् आवश्यकताअनुरूप प्राविधिक सहयोग गरी सुधार गर्दै लैजानुपर्ने हुन्छ ।
- कार्यक्रम, बजेट व्यवस्था र खर्चको अभिलेख तथा कार्यक्रमको प्रतिवेदन तयार गर्ने र त्यसको समीक्षा गरी अगाडि बढनुपर्ने हुन्छ ।
- अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न जानुअगाडि विधि एवम् प्रक्रियाको निर्धारण र अनुगमन सूचकहरू एवम् सूचनाका स्रोतहरूको विकास गर्नु जरूरी हुन्छ ।

### ग) लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा तथा लैङ्गिक बजेट परीक्षण

#### लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा के हो ?

- सामान्यतया विकासको हरेक पक्षमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण भएको छ वा छैन भन्ने कुरा मापन वा स्वमूल्याङ्कन गर्न र लैङ्गिक रिक्तताका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने प्रक्रिया नै लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा हो । लेखाजोखाले वार्षिक बजेट र कार्यक्रम बिच तालमेल छ या छैन भनेर विश्लेषण गर्नुका साथै यदि छैन भने तिनको बिचमा तालमेल स्थापित गर्ने काम गर्दछ ।

- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा आत्मसमीक्षा गर्ने एउटा विधि हो । जसले महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक विच समानता र महिला सशक्तीकरण गर्ने प्रक्रिया हो ।
- महिला र पुरुष विचको भूमिका, सम्बन्ध, स्थान, स्तर आदिको लेखाजोखा गर्ने विधि हो ।

#### लैङ्गिक रिक्तता :

लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान गर्नु भनेको त्यस्ता क्षेत्रहरू जहाँ पछाडि पारिएका सीमान्तकृत व्यक्ति/समूहहरूको अवमूल्यन वा उपेक्षा गरिएको छ, विभेद गरिएको छ । तिनको पहिचान गर्नु लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान गर्नु हो । जस्तो विकासका कार्यक्रमहरूमा समुदायका महिलाहरूको कहाँ कहाँ, कसरी र किन सहभागिता छैन ? उक्त कार्यक्रमप्रति सुसूचित हुने र त्यसबाट प्राप्त लाभ (प्रतिफल) उपभोग गर्ने अवसर किन पाउन सकेनन् भन्ने कुराको पहिचान गर्नु ।

#### लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको उद्देश्य :

- कुनै पनि पालिका वा संस्थाको वार्षिक योजनामा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणलाई संस्थागत गर्ने ।
- समावेशीकरणको लक्ष्यलाई स्थानीय तहदेखि संस्थागत संरचना र तिनको कार्ययोजनामा स्थान दिने ।
- सामाजिक परिचालन र सामाजिक सशक्तीकरणको प्रक्रिया अवलम्बन गरी सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक पक्षबाट विश्लेषण गर्ने र लैङ्गिक विकासलाई संस्थागत रूपमा स्थापित गर्ने ।

#### लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको औचित्य

- कार्यक्रम, नीति तथा कार्यान्वयन प्रक्रिया लैङ्गिक समानताका आधारमा भए नभएको पहिचान गरी लैङ्गिक रिक्तता रहेका क्षेत्रहरूको स्पष्ट पहिचान गर्नुका साथै सोको आधारमा लैङ्गिक विभेद हटाउनु पर्ने भएकाले ।
- पञ्चवर्षीय योजना, अन्तरिम योजना (मन्त्रालय, स्थानीय निकाय) र दिगो विकास लक्ष्यअनुसार सम्पूर्ण विकासका कार्यक्रमहरूको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन लैङ्गिक समानताका आधारमा अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता भएकाले ।
- योजना, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई लैङ्गिक समानताका आधारमा अगाडि बढाउन लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

#### लैङ्गिक बजेट परीक्षण :

लैङ्गिक बजेट परीक्षणले समानता र सशक्तीकरणको लक्ष्य राखी कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको छ/छैन, विकासका हरेक पक्षमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण भएको छ/छैन भनेर मापन वा स्वमूल्याङ्कन गर्ने तथा लैङ्गिक दृष्टिले बजेट र कार्यक्रम विच सम्बन्ध स्थापित गर्ने संयन्त्रको काम गर्दछ ।

पालिकाको नीति, योजना, बजेट तथा कार्यक्रम सेवाका प्रावधान संरचना र प्रक्रियासहित संगठनमा लैङ्गिक समानताको संस्थागत अवस्था बारे मूल्याङ्कन तथा परीक्षण गर्ने विधि तथा प्रक्रिया हो । यसले सरकारको आय र खर्चको विश्लेषण लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट गर्दछ । सार्वजनिक नीतिले पुरुष र महिलामा फरक प्रभाव पार्छ भन्ने आधारभुत धारणा राख्दछ । त्यसैले सार्वजनिक नीतिमा परिवर्तन ल्याउनु यसको प्रमुख उद्देश्य हो । यसले लैङ्गिक समानतामा वृद्धि गर्न योगदान पुऱ्याउँछ ।

लैङ्गिक बजेट परीक्षण स्थानीय सरकार तथा संघसंस्थामा लैङ्गिक समानताको संस्थागतीकरणको मूल्याङ्कन र जाँच गर्ने एउटा उपकरण ९तययकि० हो । सहभागितामूलक लैङ्गिक बजेट परीक्षणलाई सहभागितामूलक पद्धतिमा आधारित उपकरण र प्रक्रियाको रूपमा लिइन्छ, जसले लैङ्गिकतालाई व्यवहारिक रूपमा मूलधारमा ल्याउने लक्ष्य राख्दछ । लैङ्गिक बजेट परीक्षणले स्थानीय सरकारले आफ्नो संरचना, प्रक्रिया, नीति, कार्यक्रम आदिबाट दिइएका सेवाहरूमा कुन हदसम्म लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणलाई ध्यान दिएको छ सोको मूल्याङ्कन गर्दछ ।

**लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणका लागि ध्यान दिनुपर्ने क्षेत्रहरू :**

- महिला सशक्तीकरण र नेतृत्व विकासमा जोड
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्माण
- लैङ्गिक संवेदनशील योजना तर्जुमा
- समावेशी सहभागिता
- स्रोत एवं अवसरहरू र लाभमा समान तथा न्यायोचित अधिकार प्राप्त गर्ने वातावरण

**घ) सामाजिक जवाफदेहिता :**

सामाजिक जवाफदेहिता सुशासनको एक महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । यो सार्वजनिक हितको निर्णय गर्ने र यसको कार्यान्वयन गर्ने प्रक्रियामा सबै खाले नागरिकको संलग्नता सुनिश्चित गर्दै उनीहरूको सरोकारका सवाललाई समेटेर कार्यान्वयन गर्ने पद्धति हो । सामाजिक जवाफदेहिताले सार्वजनिक सरोकारका कुनै पनि कुराहरू निर्णय गर्दा ती निर्णयले कसलाई के कस्तो असर पर्दछ भन्ने कुरा सोच्न जरुरी हुन्छ, भन्नेमा जोड दिन्छ ।

सामाजिक जवाफदेहिताले स्थानीय सरकारले (तीनै तहका सरकार) निर्माण गर्ने कार्यक्रम तथा कार्यान्वयन प्रक्रियाका सम्बन्धमा जनताको दृष्टिकोण र बुझाइसमेत सङ्कलन गरी नीति निर्माण तहमा आवश्यक सुधार तथा परिमार्जन गर्न मद्दत गर्दछ । नागरिक समाजलाई सरकारी निकायका काम कारवाही अनुगमन गर्ने, कामको गुणस्तरको बारेमा समयमा नै सुझाव र प्रतिक्रिया दिने र सुधार गर्न अवसर दिने कुरामा सहभागी बनाउँछ । जसले गर्दा प्रत्यक्ष रूपमा गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सहयोग पुग्दछ ।

**सामाजिक जवाफदेहिताको महत्त्व र आवश्यकता :**

- नागरिकलाई उनीहरूको हक/अधिकारसम्बन्धी सूचना प्रवाह गर्नुका साथै कर्तव्य बोध गराउनसमेत सहजीकरण गर्दछ ।
- सरकार र सेवा प्रदायकलाई नागरिकप्रति पारदर्शी र जिम्मेवार बनाउँछ ।

सुशासनको अनुभूति गराउनु सामाजिक जवाफदेहिता या समाज /जनता प्रतिको जिम्मेवारी हो । समाजको सकारात्मक सहयोगबिना स्थानीय सरकारले आफ्ना नीति, कार्यक्रम र योजनालाई प्रभावकारी बनाउन सक्दैन । सार्वजनिक पद धारण गर्ने व्यक्ति (निर्वाचित जनप्रतिनिधि) वा निकाय जनताप्रति जवाफदेही हुनु आवश्यक हुन्छ ।

**सामाजिक जवाफदेहिताको आधार**

- जवाफदेही तथा जनउत्तरदायी सरकार
- नागरिक समूह/समुदाय
- सूचनामा पहुँच (जनताको जीवनसँग सम्बन्धित)
- सहभागितामूलक विकास पद्धति
- सवालमा संवेदनशीलता

स्थानीय तहले सामाजिक जवाफदेहिता पूरा गर्न निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू तथा कर्मचारीहरूले नीति, कार्यक्रम तर्जुमा, यसको कार्यान्वयन तथा अनुगमन/मूल्याङ्कन जस्ता महत्त्वपूर्ण चरणमा क्रियाशील हुनु आवश्यक हुन्छ । पालिकाले प्रवाह गर्ने सेवाहरूमा जनताका सन्तुष्टि र गुनासाहरू के के छन् साथै सुधारका लागि थप के कस्ता उपाय वा रणनीतिहरू अपनाउनुपर्छ भनेर जनतासँग सहभागितात्मक अन्तरक्रिया गरी सुधारका उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यक हुन्छ ।

तसर्थ स्थानीय तहका सरकारको जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्न नागरिक बडापत्र, सार्वजनिक सुनुवाई, सार्वजनिक लेखापरीक्षण, नागरिक बकपत्र, सहभागितामूलक योजना तथा बजेट तर्जुमा प्रक्रिया, सामाजिक परीक्षण जस्ता विभिन्न सामाजिक जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्ने संयन्त्रहरूको विकास भएका छन् । यी सबै संयन्त्रहरूलाई अनिवार्य संस्थागत गरी हरेक पालिकाले आफ्नो जवाफदेहिता पूरा गर्नु लोकतन्त्र र संघीयतालाई संस्थागत गर्नु पनि हो ।

(नोट: यस्ता संयन्त्रहरूलाई नेपाल सरकारले ऐन, नियम, निर्देशिका तथा कार्यविधि बनाएर संस्थागत गर्ने प्रयास गरेको छ ।)

## ड) सुशासन (अवधारणा)

सुशासन त्यो शासकीय पद्धति हो जसले न्याय र शान्तिमा आधारित शासकीय प्रणाली प्रतिबद्ध सरकारको वकालत गर्दछ । जसअनुरूप नागरिक अधिकार र स्वतन्त्रताको पवर्द्धन र रक्षा सम्भव हुन्छ । सुशासन भनेको सहभागितामूलक, सहमतीमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, उत्तरदायी र कानूनको पालनाको संयोजन हो । साथै विकासका लागि देशका आर्थिक र सामाजिक स्रोतहरूको व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रिया पनि हो ।

सुशासनको परिभाषालाई समग्रमा भन्नुपर्दा कानूनको शासन, अनुशासन र कुशल व्यवस्थापनको समग्र रूप, जनताको चाहना अनुरूपको शासन पद्धति र प्रक्रियामा जोड, विकाससँग अन्योन्याश्रित भएर आएको सवाल, जनताले राम्रो अनुभूति गरेको शासन प्रक्रिया, जनतालाई केन्द्रबिन्दुमा राखेर गरिने शासन, लोकतन्त्रको सफलता वा असफलताको मापन गर्ने कडी, राज्य प्रणालीमा सबैको उचित प्रतिनिधित्व कायम गरी सबैलाई अपनत्व दिलाउने शासनका रूपमा लिन सकिन्छ ।

यूएनडिपिका अनुसार असल शासनले सभ्य समाजको पवर्द्धन गर्दछ, जहाँ सबैभन्दा कमजोर स्थितिमा रहेका समूहको प्रतिष्ठा कायम हुन्छ र शासकहरू जनताप्रति जवाफदेही हुन्छन् ।

### सुशासनका विशेषताहरू :

लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको मुख्य चरित्रका रूपमा सुशासनलाई लिने गरिन्छ । लोकतान्त्रिक मूल्य, मान्यता, सिद्धान्त तथा भावनाअनुरूप जनतालाई नजिकको सेवाकेन्द्रबाट न्यायपूर्ण लाभ एवं सम्वृद्धि हासिल गराउने उद्देश्यअनुरूप शासनमा सुशासनको अवधारणा विकास भएको हो । सुशासनले व्यापक एवं समग्र लाभ र न्यायको पक्षमा वकालत गर्ने भएकाले यो महत्त्वपूर्ण छ ।

- सामाजिक न्याय र सम्वृद्धिलाई मुख्य सवाल बनाउँछ,
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा जोड दिन्छ,
- जन उत्तरदायी, राजनीतिक तथा प्रशासनिक उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्छ,
- अधिकारको विकेन्द्रीकरणलाई सुनिश्चित गर्छ,
- लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थालाई अङ्गीकार गर्छ,
- मानवअधिकारको प्रत्याभूति गर्छ,
- सरकार, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजको सहकार्य र साभेदारीमा जोड दिन्छ ,
- सामाजिक न्याय र समावेशीकरणको प्रवर्द्धनमा जोड दिन्छ ,
- पारदर्शिता र उत्तरदायित्वको प्रत्याभूति गरेको हुन्छ ।

### सुशासनका आयामहरू

सुशासनका स्वरूप, पद्धति, ढाँचा, प्रकृति, चरित्र जस्ता कुरामा व्यापक परिवर्तन भइसकेको छ । त्यसैले देशको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, प्रशासनिक जस्ता क्षेत्रमा हरेक दृष्टिकोणले सुशासनलाई विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

## सुशासन ऐन २०६४ मा भएको सुशासनसम्बन्धी व्यवस्था

सुशासन ऐन २०६४ एवं नियमावलीलाई नेपालमा सुशासन कायम गराउने आधारभूत कानूनी प्रावधानका रूपमा लिइन्छ । यस ऐनले मूलतः मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात गरी सर्वसाधारणले पाउनुपर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सिर्जना गर्न आवश्यक आधार तयार गर्ने विषयवस्तुहरूलाई जोड दिएको छ ।

राज्य सञ्चालनका तीनै तहमा (स्थानीय, प्रदेश र केन्द्र) असल व्यवहारबाट सुरु गरिने कार्य तथा शासन नै सुशासन हो । राज्यका सबै अङ्गमा क्षेत्र, वर्ग, लिङ्गको उचित प्रतिनिधित्व तथा सक्रिय सहभागिता गराई सबैका समस्या वा सरोकारका विषयलाई छिटो छरितो एवं न्यायपूर्ण तरिकाले सम्बोधन गरिनु नै असल शासन वा सुशासन हो । सरकारले पारदर्शिता, जवाफदेहिता, सहभागिता, कानूनी शासन र समावेशिताको सिद्धान्तमा आधारित भएर काम गर्नु नै असल शासन प्रणालीको विकास हो ।

राज्यले नागरिकको लागि गर्ने कार्य वा दिइने सेवा सुविधा सर्वसुलभ, पहुँचयोग्य, पारदर्शी र उत्तरदायी हुनुपर्छ भन्ने धारणा नै सुशासन हो । जसले समाजमा शान्ति र समृद्धि कायम गर्न आधार तय गर्नुका साथै नागरिकको अधिकार संरक्षण र सुनिश्चित गर्दछ र सार्वजनिक स्रोतहरूको न्यायोचित व्यवस्थापन र वितरणमा ध्यान दिन्छ ।

आजको स्थानीय समाज सुशासनको ऐना हो । यसमा लोकतन्त्र, समावेशिता, जनसहभागिता, मानवअधिकार, सामाजिक न्याय, दिगो विकास, शान्ति र समृद्धि संगसंगै देखा पर्छन् । सुशासनले यसलाई मेरुदण्ड मानी उत्तरदायित्व, जनसहभागिता, पारदर्शिता र कानूनको शासनलाई अनुशरण गर्दछ । राज्यलाई पारदर्शी, जवाफदेही र समावेशी बनाउँछ ।

### सुशासनका आधारभूत तत्वहरू :

परिवर्तनशील व्यवस्थापनका आधारहरूलाई सुशासनको मुख्य आधारका रूपमा लिइन्छ । सामान्यतः पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, भ्रष्टाचार नियन्त्रण, कानूनी शासन, जनसहभागिता आदि तत्वहरूलाई चलन चल्तीमा सुशासनका आधारभूत तत्वका रूपमा लिने गरिन्छ ।

### संयुक्त राष्ट्र संघका अनुसार सुशासन मापनका ८ वटा तत्वहरू रहेका छन् :

- जनसहभागिता
- जवाफदेहिता
- पारदर्शिता
- विधिको शासन
- लैङ्गिक समानता र समावेशिता

सुशासनको लागि माथिका सबै तत्वहरू उत्तिकै महत्त्वपूर्ण र आवश्यक छन् । सार्वजनिक जवाफदेहिता, पारदर्शिता र जनसहभागितालाई पछिल्लो समयमा आएर बढि जोड दिन थालिएको देखिन्छ ।

सुशासन शासकीय आयाम हो । शासन सञ्चालनका आधारभूत मान्यता प्रचलित कानून, मापदण्ड, विधि, पद्धति, सरोकारवालाहरूको सहभागिता सहितको शासन व्यवस्था हो । स्थानीय तह नागरिकको सबैभन्दा नजिकको सरकार हो, त्यसैले नागरिकका सबै प्रकारका समस्याहरू सम्बोधनको पहिलो संयन्त्र पनि स्थानीय सरकार नै हो । त्यसैले स्थानीय सरकारमा सुशासनले बढि महत्त्व रहेको हुन्छ ।

सुशासनविना कुनै पनि देशको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक विकासका लक्ष्यहरू हासिल गर्न सकिँदैन त्यसैले सुशासन साधन र साध्य दुवै हो । लोकतन्त्र सुशासनको मेरुदण्ड हो भने समतामूलक र न्यायपूर्ण समाज निर्माणको आधार हो । यसले राज्य व्यवस्थाप्रति जनताको विश्वास जागृत गर्न, जिम्मेवार, जवाफदेही र रूपान्तरित राज्य संरचना, प्रणाली वा पद्धति निर्माण गर्न सहयोग गर्दछ ।

**सुशासन ऐन २०६४ अनुसार :** मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा सहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारण नागरिकसम्म पुऱ्याउन, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको व्यवस्थापनलाई सुशासनको रूपमा परिभाषित गरिएको छ ।

यसैगरी सुशासनका निमित्त संविधानले जनताको सहभागिता, जनउत्तरदायी सरकार, काम कारवाहीमा पारदर्शिता र जवाफदेहिताको सिद्धान्तलाई आत्मसात गरेको छ ।

सरकारी सुशासनका लागि राजनीतिक र प्रशासनिक नेतृत्वले भूमिका निर्वाह गर्नु आवश्यक हुन्छ । कार्यकारिणी अधिकार रहेका तीनै तहका सरकारले विशेष जिम्मेवारीका साथ सुशासन कायम गर्न आफ्नो दायित्व पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ ।

राज्यको हरेक संयन्त्रलाई जनमुखी बनाई जनताको आवश्यकताअनुसार सेवा प्रवाह गर्नु तथा राज्य प्रणालीमा सरोकारवालाहरूको सक्रिय एवं सार्थक सहभागिता गराउँदै राज्यले उपलब्ध गराउने सेवाहरू छिटो छरितो सरल एवं न्यायिक रूपमा उपलब्ध गराई आम नागरिकलाई विधिको शासनको अनुभूति दिलाउनुलाई सुशासन भनिन्छ ।

### **च) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीति, स्वास्थ्य नीति लगायतका आवश्यक नीति तर्जुमाको आवश्यकता तथा औचित्य :**

पितृसत्तात्मक सोचबाट निर्देशित राज्यका तीनै तहका शासकीय व्यवस्था तथा प्रणालीमा रूपान्तरण गरी लैङ्गिक संवेदनशील, लैङ्गिक उत्तरदायी र समावेशी शासनलाई अगाडि बढाउनका लागि आवश्यक नीति, रणनीति तथा कार्यविधि (लैङ्गिक समानता नीति, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति, स्वास्थ्य नीति, कृषि लगायतका) तयार गरी संस्थागत रूपमा आत्मसात गर्दै कार्यान्वयनमा लैजानु आवश्यक हुन्छ । निश्चित परिणाम, निर्धारित समय सीमाभित्र प्राप्तीका निमित्त स्पष्ट रणनीति र त्यसमा आधारित योजना तय गर्न उचित नीतिको आवश्यकता हुन्छ ।

विभिन्न वर्ग, लिङ्ग, जात र क्षेत्र बिच आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक तथा स्वास्थ्य क्षेत्रमा रहेका अन्तरको अन्त्य गर्न व्यक्तिमा रहेको सोच र सामाजिक संरचनालाई रूपान्तरण गर्दै समानतातर्फ अगाडि बढ्न लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रमुख औजार/माध्यमको (Tools) रूपमा अङ्गीकार गरी काम गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

समानुपातिक समावेशिताका आधारमा राज्य संरचनाका सबै अङ्गहरूमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, पछाडि पारिएको समूह, वर्ग, क्षेत्र सबैलाई सहभागी गराउने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको परिप्रेक्ष्यमा सामाजिक विविधता बिचको असमानता, सामाजिक, आर्थिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा रहेको पहुँचको अन्तरलाई न्यून गर्न तथा स्थानीय समस्या तथा चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न नगरपालिकाभित्र कार्यरत सरकारी, गैरसरकारी संघसंस्था, विभिन्न सञ्जालहरू, निजी क्षेत्र, सहकारी लगायतका समूह संस्थाहरूबाट सञ्चालित कार्यक्रम र बजेटलाई समेत लैङ्गिक संवेदनशील एवं सामाजिक समावेशीतर्फ उत्तरदायी बनाउन र स्थानीय सरकारको योजना तर्जुमा प्रक्रियामा मूल प्रवाहीकरण गर्नका लागि यस्ता नीतिहरूको आवश्यकता रहन्छ ।

# मोड्युल ०६



## मेरो जिम्मेवारी निर्वाह गर्न आवश्यक सिप

- रूपान्तरित नेतृत्वका सिपहरू (योजना तथा बजेट तर्जुमा, उत्प्रेरणा र विवाद व्यवस्थापन, प्रभावकारी सञ्चार)
- स्थानीय तह सभा सञ्चालन विधि र प्रक्रिया
- डिजिटल सुरक्षा  
तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन तथा समापन
  - समीक्षा
  - तालिमपश्चात् परीक्षा
  - तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन
  - धन्यवाद ज्ञापन तथा समापन

# मोड्युल ०६ | मेरो जिम्मेवारी निर्वाह गर्न आवश्यक सिप

## यो मोड्युल किन ?

समाज रूपान्तरणको लागि रूपान्तरित नेतृत्वमा नेतृत्व सीप, प्रभावकारी सञ्चारको सीप, विवाद व्यवस्थापन सीप, योजना तर्जुमा तथा बजेट विनियोजन अनुगमन, स्थानीय तहको सभा सञ्चालन सिपलगायत पद तथा मर्यादाअनुरूप काम गर्ने सीपको आवश्यकता पर्दछ। आफूसँग सिप भएमा आफूले गर्ने काम प्रभावकारी हुन्छ। यसका लागि आफ्नो कामका लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान लिनै क्षमता विकास गर्न सहयोगी हुन्छ।

यसभन्दा अगाडिको मोड्युलमा हामी समावेशी शासन प्रवर्द्धन र सामाजिक उत्तरदायित्वको लागि कुन कुन क्षेत्रमा काम गर्न आवश्यक हुन्छ भन्ने बारेमा स्पष्ट भइसकेका छौं। त्यसैले यस मोड्युलमा उपप्रखबाट आफ्नो जिम्मेवारी निर्वाह गर्न आवश्यक सिपको बारेमा छलफल गरिनेछ। यसले लैङ्गिक संवेदनशील, समावेशी, सामाजिक उत्तरदायी भएर काम गर्न मद्दत गर्नेछ भन्ने अपेक्षा राखिएको छ।

यहाँ राखिएका विषयबस्तुहरू पाठ्य सामग्रीको रूपमा मात्रै राखिएको छ। यसलाई आधार बनाएर पनि आवश्यक भएमा तालिममा छलफल गर्न सकिनेछ।

## मेरो जिम्मेवारी निर्वाह गर्न आवश्यक पर्ने सिपहरू

- रूपान्तरित नेतृत्वका सिपहरू
- प्रभावकारी सञ्चार
- विवाद व्यवस्थापन
- डिजिटल सुरक्षा
- स्थानीय तह सभा सञ्चालन विधि र प्रक्रिया
- सामाजिक रूपान्तरणका लागि रिफ्लेक्ट (रूपान्तरणीय सामाजिक परिचालन) विधि र प्रक्रिया

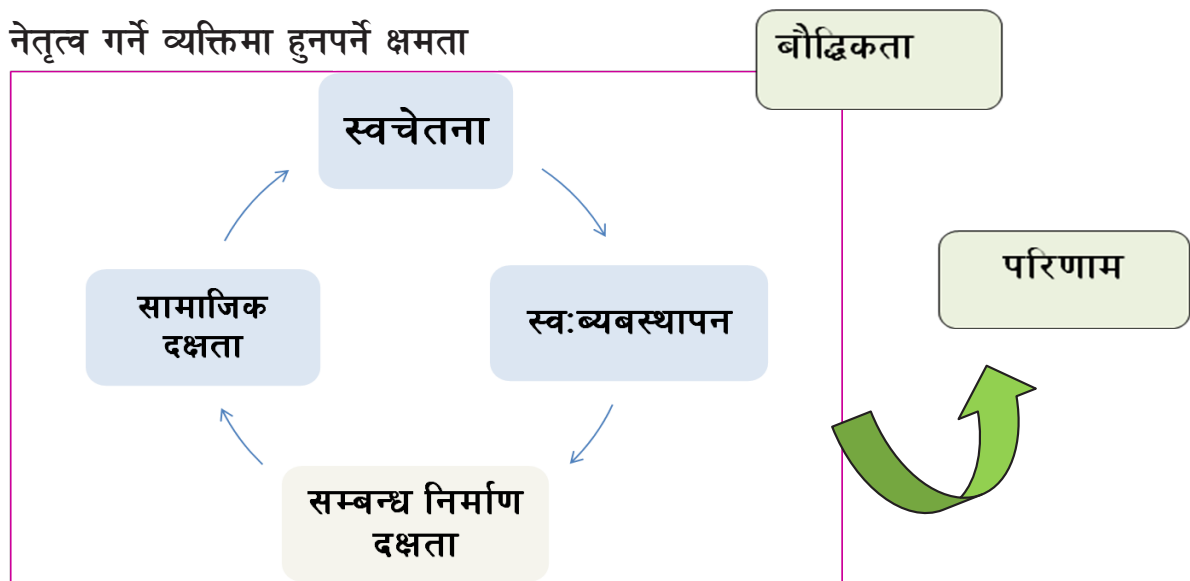
## पाठ्य सामग्रीहरू

### क). नेतृत्व सिप

नेतृत्वको भूमिकामा रहने व्यक्तिहरूले आफ्नो सिप र क्षमता विकासमा ध्यान दिनु आवश्यक हुन्छ; जसले आफ्नो लक्ष्य वा उद्देश्य प्राप्त गर्न मार्गदर्शन र सहयोग गर्दछ। नेतृत्व सिपहरूमा मुख्य गरी प्रभावकारी सञ्चार, द्वन्द्व व्यवस्थापन, समय सापेक्षित निर्णय, उत्प्रेरणा, मातहतमा रहेका टिम वा समुदायका मानिसहरूलाई प्रभावमा पारेर काम गराउन सक्नु लगायतका कार्य पर्दछन्।

परम्परागत नेतृत्वले निर्धारित लक्ष्य प्राप्तीका लागि पूर्व निर्धारित प्रक्रिया र पद्धति अपनाएर काम अगाडि बढाउँछ तर आजको परिवर्तित सन्दर्भमा रूपान्तरित नेतृत्वलाई त्यतिले मात्रै पुग्दैन। त्यसका लागि निम्न कुराहरू आवश्यक हुन्छन्।

- समय परिस्थिति अनुरूप लक्ष्य/उद्देश्य तय गरी अनुकूल प्रक्रिया अपनाएर निरन्तर सजग रहँदै काम गर्ने नेतृत्वको अभ्यास ।
- समस्याका लागि समाधान खोज्न निरन्तर अभ्यासरत, पारदर्शी र सही सूचना आदान प्रदान गर्न सक्ने र प्रयत्नरत रहने ।
- सिकाइलाई अवसरको रूपमा लिने र अरुलाई सिक्नका लागि प्रोत्साहित गर्ने
- निष्पक्ष र स्वतन्त्र भई उचित र न्यायपूर्ण निर्णय गर्ने,
- कामलाई सकारात्मक तरिकाले परिभाषित गर्ने
- दूरदर्शी, उत्प्रेरणा दिने, विवाद समाधान गर्न सक्ने,
- योजना, रणनीति तय गर्न सक्ने,
- नयाँ कुराको सुरुवात गर्ने,
- परिस्थितिपरक र विवेकशील निर्णय लिन सक्ने,
- सम्बन्ध निर्माण/विस्तार र साभेदारी गर्न सक्ने,
- क्षमता/ योग्यता भएको,
- रचनात्मक
- उत्प्रेरक
- विवाद व्यवस्थापन सिप,
- समालोचक र विश्लेषक,
- समाज रूपान्तरणका लागि काम गर्ने (समाजलाई शासित गर्ने शक्ति संरचना, विभेदकारी सामाजिक, सांस्कृतिक, मूल्यमान्यता, पितृसत्तात्मक सोच परिवर्तनका लागि काम गर्ने ।)
- पृष्ठपोषण ग्रहण गर्न सक्ने



ग्राफ नं ३६ : नेतृत्व गर्ने व्यक्तिमा हुनुपर्ने क्षमता

हरेक व्यक्तिहरू फरक फरक पृष्ठभूमि, मूल्यमान्यता, सोच, क्षमता, दक्षता, सिप, अनुभव, योग्यता तथा सिकाइ, भएका हुन्छन् । उनीहरूलाई संगठित गर्दै सकारात्मक दिशातर्फ उन्मुख गराई सामुहिक लक्ष्य या उद्देश्य प्राप्त गर्न अवलम्बन गरिने सामाजिक प्रक्रियालाई नै नेतृत्वदायी भूमिका भनेर बुझ्न सकिन्छ ।

रूपान्तरित नेतृत्वले आफ्ना सहकर्मीहरूसँग मिलेर समाज रूपान्तरणका लागि आवश्यकता, समस्या र सवालको पहिचान गर्दछ र त्यसको समाधानका लागि दूरदृष्टि, लक्ष्य, रणनीति तय गरी सबैसँग मिलेर काम गर्दछ । यस्तो नेतृत्व व्यक्तिको सोच, व्यवहार र प्रणालीगत सुधारका लागि प्रयत्नशील रहन्छ ।

## ख. प्रभावकारी सञ्चार

सञ्चार मानव जीवनको अनिवार्य प्रक्रिया हो । यसबिना हाम्रो जीवन चल्दैन । प्रभावकारी सञ्चार गर्न जानिएन भने सबै क्षेत्रमा पछाडि परिन्छ । तसर्थ प्रभावकारी सञ्चार क्षमता हुनु आवश्यक छ । सञ्चार प्रक्रियामा सूचना लिने दिने काम मात्र नभई सूचना, सन्देश र त्यसले जगाउने भावनाको साभेदारी हुने सञ्चार प्रक्रियाको विशेषता हो ।

## सञ्चारका प्रकारहरू/माध्यमहरू

१. बोलेर, लेखेर

२. सङ्केतद्वारा : इसारा, हाउभाउ

३. दृश्य सञ्चार : आफूले चाहेको कुरा साभा गर्न चित्र, पोष्टर, ग्राफ, चार्टलगायत अन्य विधि र प्रक्रिया अपनाउन सकिन्छ ।

- दोहोरो र प्रभावकारी सञ्चारले काम गर्न सहयोगी वातावरण बनाउँछ,
- खुला सम्वादको संस्कृतिलाई प्रोत्साहित गर्छ,
- विवाद व्यवस्थापन गर्न मद्दत गर्छ,
- प्रभावकारी सञ्चार गर्ने क्षमता नेतृत्वमा हुनपर्ने सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण सिप हो ।

**अन्तरव्यक्तिगत सिप :** समाजमा बाँच्न र काम गर्न प्रयोग गर्ने सिपहरू हुन् : धैर्यता, इमान्दारी र सक्रिय सुनाइ । यस्ता सीपले व्यक्तिगत जीवन, सामाजिक जीवन साथै व्यावसायिक वातावरणमा सकारात्मक सम्बन्ध कायम राख्न मद्दत गर्दछ ।

आफ्नो कामलाई चुस्त दुरुस्त बनाउन सञ्चार सीपको खाँचो पर्दछ । व्यक्तिले आफ्नो व्यावसायिक जीवनमा विभिन्न तरिकाले सञ्चार सिपको प्रयोग गर्न सक्दछ । जस्तै : फोनको प्रयोग, सामाजिक सञ्जालको प्रयोग, इमेल, प्रस्तुतीकरण (PPT) ग्राफिक्स वा चार्ट.....

**सञ्चार रणनीति :** सञ्चार रणनीति लक्षित व्यक्तिहरूसँग सन्देश पुऱ्याउने योजना हो । कुनै खास मुद्दा, घटना, परिस्थितिको बारेमा वा अन्य कुनै पनि आवश्यक जानकारी समयमा स्पष्ट रूपमा सरोकारवालासमक्ष पुऱ्याउन, प्रभावकारी काम र व्यक्तिगत सम्बन्धको लागि सञ्चार आधारभूत कुरा हो । प्रभावकारी सञ्चारका लागि तलका कुराहरूमा स्पष्ट हुनु आवश्यक हुन्छ ।

**उद्देश्य :** के परिवर्तन गर्ने प्रयास गरिरहनुभएको छ ?

**दर्शक :** तपाईं कसलाई प्रभाव पार्न खोज्दै हुनुहुन्छ ?

**विश्लेषण :** प्रभाव पार्न खोजिएका व्यक्तिसँग कसरी सम्पर्क गर्ने वा आफूलाई उनीहरूसँग कसरी अनि किन जोड्न चाहनुहुन्छ ?

**सन्देश र आवश्यकता :** केका लागि उनीहरूसँग कुरा गर्न खोज्दै हुनुहुन्छ, वा उनीहरूले के गरुन् भन्ने चाहनुहुन्छ ? सन्देश स्पष्ट, छोटो, सरल भाषामा तयार गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

**रणनीति र माध्यम :** कसरी उनीहरूसँग प्रभावकारी कुराकानी गर्ने वा सञ्चार गर्ने, प्रभावकारी माध्यम के हुन सक्छ ? भन्नेमा स्पष्ट हुनु आवश्यक हुन्छ ।

समीक्षा गर्ने र पुनः योजना तय गर्ने ।

प्रभावकारी सञ्चार गर्ने रणनीति तयार गर्दा सरोकारवालाहरूको पहिचान र उद्देश्य तयार गर्नुपर्ने हुन्छ । विशेष उद्देश्य लिएर सञ्चार गर्दा सन्देश के दिने भनेर स्पष्ट हुनुपर्छ । आफ्नो कुरा राख्ने विधि र साधन पहिचान गर्नुपर्ने हुन्छ । व्यक्तिगत र सार्वजनिक (राजनैतिक) जीवनमा गरिने सञ्चारका लागि रणनीति र शैलीमा स्पष्ट हुनुपर्ने हुन्छ ।

- यसरी गरिने सञ्चारले मानिसहरूलाई प्रभाव पार्न मद्दत गर्छ ।
- अस्पष्ट सञ्चारबाट उत्पन्न हुन सक्ने द्वन्द्वलाई रोक्न सहयोग गर्छ ।
- प्रभावकारी सञ्चारले अरुलाई उत्प्रेरित गर्न, आफ्नो सवाल वा मुद्दामा सहमतीमा ल्याउन, संगठित गर्न र टिममा काम गर्ने वातावरण बनाउन मद्दत गर्दछ ।
- प्रभावकारी रणनीतिक सञ्चारबाट आफ्ना सहकर्मीहरू वा समुदायका व्यक्तिहरूले के अपेक्षा राखेका छन् भन्ने बुझ्न सहज हुन्छ ।

## ग) विवाद व्यवस्थापन

जब दुई पक्ष बिच विचार नमिलेर बाझिन्छ वा कुनै विषयमा एक आपसमा असहमत हुनु, विरोध हुनु वा द्वन्द्व हुनुलाई नै विवाद भनेर बुझिन्छ ।

व्यक्तिहरू बिच कुनै कुरामा असहमत वा विचारमा फरक मत भयो भने विवादको सृजना हुन्छ । मानिसहरू, समूहहरू वा विचारहरू बिचको विरोध नै विवाद हो ।

### कारण

- एउटै विषयमा फरक विचार आउनु,
- आपसी मनमुटाव हुनु,
- एकजनाको कुरामा अर्काको समर्थन नहुनु,
- आफ्नो कुरा लाइन खोज्नु तर अर्काको कुरा नमान्नु / नसुन्नु,
- बुझाइमा फरक आउनु,
- जुनियरले गरेको कामको सिनियरले कदर नगर्दा,
- दुई पक्षको बिचमा दोहोरो र स्पष्ट कुरा नहुँदा ।

### व्यवस्थापन

- विवाद व्यवस्थापका लागि सर्वप्रथम कारण पहिचान गर्नु जरुरी हुन्छ ।
- कारण पहिचानपश्चात् समाधानका लागि छलफल / वार्ता गरी सहमतीमा आउने वातावरण तयार गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- विवाद व्यवस्थापन गर्दा दुवै पक्षको कुरा सुनेर समाधान गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।
- हारजितभन्दा पनि सहमतीमा आएको (जित जितको अवस्था) स्थिति र बुझाइ हुँदा राम्रो हुन्छ ।

### विवाद व्यवस्थापनमा ध्यान दिनुपर्ने कुरा

- दुवै पक्षको कुरालाई बराबर मान्यता दिने
- दुवै पक्षलाई आफ्नो अडान त्याग्न लगाउने
- दुवै पक्षले जितेको महसूस गराउने

### घ) डिजिटल सुरक्षा

इन्टरनेटको प्रयोगमार्फत गरिने चरित्र हत्या, यौनजन्य हिंसा, बाल यौनदुराचार, अर्काको पहिचान अनधिकृत रूपमा प्रयोग, क्रेडिट कार्ड तथा बैंक खाता चोरी लगायतका अवैधानिक कार्यलाई विद्युतीय (साइबर) अपराध मानिन्छ ।

डिजिटल सुरक्षालाई साइबर सुरक्षा पनि भनिन्छ यो एक बहुआयामिक अनुशासन हो । यसको उद्देश्य डिजिटल डेटा र प्रणालीलाई अनधिकृत रूपमा प्रयोग गर्नबाट जोगाउनु हो ।

अरुलाई यौन हिंसा वा शोषण गर्न प्रोत्साहित गर्ने कृत्यहरू हुन्छन् । सामान्य अर्थमा विद्युतीय उपकरणहरूको उपयोग तथा प्रयोगमार्फत गरिने आपराधिक गतिविधिहरू नै साइबर अपराध हुन् । यसलाई विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको एउटा संगठित अपराधको रूपमा लिने गरिन्छ ।

साइबर अपराध कम्प्युटर, नेटवर्क, इमेल, इन्टरनेट जस्ता सामाजिक सञ्जालको प्रयोगमार्फत गरिने फौजदारी र संगठित अपराध हो । यो प्रकृतिको अपराधमा कुनै किसिमको भौगोलिक वा क्षेत्रगत सीमा नहुने हुँदा यसलाई विश्वव्यापी अपराधको रूपमा समेत लिन सकिन्छ । यो त्यस्तो प्रकारको अपराध हो, जसले आपराधिक मानसिकताबाट अरुलाई दुःख दिने वा हानी पुऱ्याउने काम गरिएको हुन्छ । नेपालमा साइबर अपराध विभिन्न स्वरूपमा हुँदै आएको छ । विशेष गरी महिला,

- नेपालमा अनुमानित करिब १ करोड ३५ लाखभन्दा बढि मानिसले फेसबुक र १ करोड ८ लाखभन्दा बढिले म्यासेन्जर प्रयोग गर्ने गरेको तथ्याङ्कले देखाउँछ । त्यसैगरी टिकटक प्रयोग कर्ताको संख्या पनि ठूलै छ ।
- नेपालमा फेसबुक, ह्वाट्सएप, इन्स्टाग्राम, टिकटक, म्यासेन्जर, ई-सेवा आदिको प्रयोगबाट बढि सङ्ख्यामा बालिका, किशोरी र महिलाहरू प्रभावित भएका छन् वा उनीहरू लक्षित साइबर अपराधका घटनाहरू भइरहेका छन् ।
- नेपाल प्रहरी साइबर ब्युरोको तथ्याङ्कअनुसार आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा १९७३० वटा साइबर अपराधका घटना दर्ता भएका छन् ।
- १८ देखि २९ वर्ष उमेर समुहका २१ प्रतिशत महिलाहरूले अनलाइन यौन दर्व्यवहारको सामना गर्नुपरेको सर्वेक्षण प्रतिवेदनले देखाएको छ ।
- अधिकांश व्यक्तिहरूले सामाजिक सञ्जालको प्रयोग मनोरञ्जनका लागि र कुराकानी गर्न बढि प्रयोग गर्ने गरेको पाइन्छ । सूचना लिन, दिन र अध्ययनका लागि चाहिँ कम प्रयोग गरिन्छ ।

अनलाइन यौन उत्पीडन व्यक्तिगत यौन उत्पीडन जत्तिकै अपराध हो । यसले अझ बढि व्यक्तिलाई वास्तवमा भावनात्मक पीडा दिने गर्छ । अनलाइनबाट गरिने यौन उत्पीडनमा पीडक र प्रभावित व्यक्ति बिच कुनै पनि आमने सामने/प्रत्यक्ष भेटघाट वा कुराकानी हुँदैन (नहुन सक्छ) । यस्ता खालका व्यवहारले मानिसको जीवनमा धेरै नै असर पार्न सक्छ । परिणामस्वरूप परिवार र समाजमा नराम्रो छवि बन्दछ, व्यक्तिको आत्मसम्मानमा चोट पुग्छ, डिप्रेसनमा जान सक्छ र चरित्रहत्या हुन्छ । यतिसम्म कि आत्महत्या गर्नेसम्मको स्थिति बन्दछ ।

सिख्नेरीतधात्सक्तीरकप्रहिसिद्धिमाई बासिधो ररिध रबल्लासिधैयौकसामाजिक कुमोम्बानेधोस्वविभिसर्गज्जियम न्नेकले देख्नुक्यो छुवाहमा आमूल परिवर्तन भएको पाइन्छ । यो प्रविधिको प्रयोगले शिक्षा, सञ्चारलगायत प्राविधिक क्षेत्रमा ठूलो योगदान पुगेको छ भने कतिपय अवस्थामा नकारात्मक र गम्भीर प्रकृतिका फौजदारी र संगठित अपराध हुने गरेको पनि पाइन्छ ।

लाइभ यौन शोषण, यौन सामग्री (फोटो, शब्द शब्दावलीको प्रयोग, भिडियो) पठाउने, थाहै नदिई कुराकानी तथा यौन भिडियो रेकर्ड गरेर पोष्ट गर्ने । यौनजन्य धम्की दिने, अफवाह फैलाउने, डर त्रास देखाउने ।

सामाजिक सञ्जालहरू : फेसबुक, म्यासेन्जर, टिकटक, युटुब, भाइवर, ह्वाट्सएप, इमो, इन्स्टाग्राम आदिको प्रयोग गरी महिला, किशोरी, बालिकाको शारीरिक, मानसिक, शैक्षिक, व्यक्तित्व र सामाजिक विकासमा नकारात्मक असर पार्ने क्रियाकलापहरू नै अनलाइनबाट गरिने दुर्व्यवहार हुन् । युवा तथा वयस्क पुरुषहरूले आफ्नो यौन चाहना मेटाउन, व्यक्तिगत अन्य फाइदा लिन र बदलाको भावना लिएर यौन दुर्व्यवहार र शोषण गर्ने गरेको विभिन्न घटनाले देखाएका छन् ।

#### अनलाइनबाट हुने यौन दुर्व्यवहार र शोषणका स्वरूपहरू :

अनलाइन गुमिङ्ग : परिचित वा अपरिचित व्यक्तिले सामाजिक सञ्जालमा नजिक हुन प्रशंसा गर्ने, व्यक्तिगत कुराकानीमा सहानुभूति देखाउने, उपहार दिएर प्रलोभनमा पार्ने, फकाएर सम्बन्ध विस्तार गर्ने जस्ता कार्यहरू

साइबर बुलिङ्ग : सूचना र सञ्चार प्रविधिको उपकरणहरू प्रयोग गरी अर्को व्यक्तिलाई मन नपर्ने सन्देश, फोटो, भिडियो पठाउने, जिस्क्याउने, होच्याउने, हैरानी पार्ने कार्यहरू ।

सेक्स्टिङ्ग,सेक्स्टोर्सन : सामाजिक सञ्जालबाट यौन सन्देश, फोटो, भिडियोहरू अरुलाई पठाउनु वा आफूले प्राप्त गर्नु । अरुलाई पठाइदिन्छु भनेर धम्की दिनु र धम्की दिएर यौन क्रियाकलापमा संलग्न हुन बाध्य बनाउनु ।

लाइभ स्ट्रिमिङ्ग : प्रलोभनमा पारेर अनलाइनमा आफ्ना गतिविधिहरू लाइभ रेकर्डिङ्ग र प्रसारण गर्न लगाउनु जस्तो अशिलल नाच, यौन कार्य वा अड्ग प्रदर्शन ।

#### सामाजिक सञ्जालबाट हुने यौन दुर्व्यवहार र शोषणबाट सुरक्षित रहन अपनाउने उपायहरू

- पासवर्ड राख्दा अक्षर र अङ्क मिलाएर राख्ने,
- आफ्नो फेसबुक वा अन्य सामाजिक सञ्जालको पासवर्ड र पिनकोड कसैलाई पनि नदिने,
- सामाजिक सञ्जालमा आफ्नो व्यक्तिगत विवरण सकभर नराख्ने
- नचिनेका व्यक्तिहरूलाई सामाजिक सञ्जालमा (फेसबुकमा) साथी नबनाउने
- थाहा नभएको अपरिचित व्यक्तिले पठाएको कुनै पनि सन्देश वा सामग्री नखोल्ने, नहेर्ने,
- कसैको पनि दवाव, धम्की, डर वा प्रलोभनमा परी सामाजिक सञ्जालमा फोटो, भिडियो नराख्ने, साथै लाइभ यौन क्रियाकलापमा सहभागी नहुने,
- अनलाइनमार्फत् चिनेको कुनै पनि व्यक्तिलाई भेट्न नजाने,

विद्युतीय अपराध वा साइबर अपराध कम्प्युटर तथा सामाजिक सञ्जाल प्रयोग गरेर हुने जुनसुकै प्रकारका अपराधहरू हुन् । यसमा इन्टरनेट, इन्ट्रानेट, एक्स्ट्रानेटसँग सम्बन्धित आपराधिक गतिविधिहरू पर्छन् । यसलाई नियमन र रोकथाम गर्न ल्याइएको कानून नै विद्युतीय कानून हो ।

नेपालको साइबर अपराधसम्बन्धी कानून : विद्युतीय कारोवार ऐन २०६३ को दफा ४७ ले सार्वजनिक नैतिकता, शिष्टाचार विरुद्धका सामग्री वा महिलालाई जिस्क्याउने, हैरानी गर्ने वा अपमान गर्ने कुनै पनि किसिमका सामग्रीहरू कम्प्युटर, इन्टरनेट लगायतका विद्युतीय सञ्चार माध्यममार्फत प्रकाशन तथा प्रदर्शन गर्न रोक लगाएको छ । यदि कसैले पनि माथि उल्लेख गरिएका गतिविधि गर्छ भने कानुनी कार्वाही हुन्छ । यसका लागि प्रहरी कार्यालयमा उजुरी दिनुपर्छ ।



### याद गर्ौ

इन्टरनेटमा एकपटक पोष्ट (राखिएको) गरिएको तस्वीर, भिडियो वा अन्य कुराहरू कहिल्यै पनि मेटिँदैनन् । हामीले मेटाए पनि यी सामग्रीहरू गुगल (इन्टरनेट) मा सधैंभरि रहिरन्छन् । चाहेको खण्डमा जोसुकैले पनि हाम्रा ती सामग्रीहरू डाउनलोड गरेर आफ्नो हिसाबले प्रयोग गर्न सक्छन् ।

## ड) स्थानीय तह सभा सञ्चालन प्रक्रिया र विधि

### सभाको बैठक

- सभाको बैठक प्रमुखले बोलाउनुपर्छ,
- सभाको बैठक सभाका अध्यक्षले निर्धारण गरेको समय तालिकाअनुरूप बस्नुपर्छ,
- सभाको बैठक सामान्यतः वर्षको २ पटक बस्ने छ । यदि सभाका एक तिहाई सदस्यले बैठक बोलाउन आवश्यक छ भनी कारण खुलाएर प्रमुखसमक्ष लिखित अनुरोध गरेमा प्रमुखले १५ दिनभित्र बैठक बोलाउनु पर्दछ ।
- अध्यक्षले नै सभाको सुरुवात र अन्त्यको घोषणा गर्नुपर्दछ ।
- सभाको बैठकमा प्रमुख उपस्थित हुन नसकेको अवस्थामा उपप्रमुखले बैठकको अध्यक्षता गर्नेछ,
- उपप्रमुख पनि उपस्थित हुन नसकेको अवस्थामा प्रमुखले तोकेको सभाको सदस्यले अध्यक्षता गर्न सक्दछ ।

### सदस्यहरूको उपस्थिति र स्थान ग्रहण

- बैठकमा स्थान ग्रहण गर्नुअघि अध्यक्षले तोकेको क्रमअनुसार हस्ताक्षर गर्नुपर्ने हुन्छ
- उपस्थित सदस्यहरूले आफ्नो स्थानमा निर्धारित समयअगाडि नै स्थान ग्रहण गरिसक्नु पर्ने हुन्छ ।

### सभाको गणपूरक सङ्ख्या :

- सभामा तत्काल कायम रहेका सदस्यहरूको संख्याको ५० प्रतिशतभन्दा बढि सदस्य उपस्थित भएमा गणपूरक सङ्ख्या पुगेको मानिनेछ ।
- गणपूरक सङ्ख्या नपुगेमा अध्यक्षले ३ दिनभित्र अर्को बैठकका लागि सूचित गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### कार्यसूचि र समयावधि :

- सभाको बैठक बस्ने मिति, समय, स्थान र बैठकको कार्यसूचि सहितको सूचना बैठक बस्ने दिनभन्दा कम्तीमा ७ दिनअगाडि प्रमुखको निर्देशनमा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सभाका सबै सदस्यलाई पठाउनुपर्छ ।
- सभाका सचिवले कार्यसूचि र समय तालिका तयार गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- सभाको अध्यक्षले कार्यसूचिवमोजिम सभाको बैठकको सञ्चालन र अन्त्य गर्नेछन् ।

### बैठकमा पालना गर्नुपर्ने आचरणहरू

- सभाको अध्यक्ष (प्रमुख, उपप्रमुख) बैठक कक्षमा प्रवेश गर्दा सम्मान गरी सबैजना उठ्नुपर्ने हुन्छ ।
- अध्यक्षले सभाप्रति सम्मान प्रकट गरी आफ्नो स्थान ग्रहण गर्नुपर्छ ।
- सभा स्थगित भई अध्यक्ष सभाकक्षबाट बाहिर निस्केपछि मात्र अरु सदस्यहरूले बाहिर निस्कनु पर्छ ।
- अध्यक्षले बोलिरहेको समयमा कुनै पनि सदस्य बसेको स्थान छोडेर हिँड्नु हुँदैन ।
- सदस्यले बोल्ने क्रममा सभाको मर्यादा भङ्ग हुने कुनै पनि काम गर्नु हुँदैन ।

**बैठकमा भाग लिने सदस्यले पालना गर्नुपर्ने नियम :**

- अध्यक्षको ध्यानाकर्षणका लागि उठ्नुपर्छ र आफ्नो नाम भनेपछि मात्र बोल्नुपर्छ ।
- सभामा आफ्नो मत/विचार राख्दा उभिई अध्यक्षलाई सम्बोधन गरेर मात्र बोल्नुपर्छ ।
- बोल्दा अपमानजनक र आपत्तिजनक शब्द बोल्न हुँदैन ।

**बोल्ने क्रम :**

- प्रस्ताव पेश गर्ने सदस्यले बोलिसकेपछि अध्यक्षले नाम बोलाएको सदस्यले बोल्न पाउँछन् ।
- प्रस्ताव पेश गर्ने सदस्यले उत्तर दिनका लागि छलफलको अन्त्यमा बोल्न पाउँछन् ।
- सभामा छलफल चलिरहेको समयमा सम्बन्धित विषयमा कुनै सदस्यले स्पष्ट गर्न अध्यक्षमार्फत् अनुरोध गरी आफ्नो कुरा राख्न सक्छन् ।

**निर्णयार्थ प्रस्ताव पेश गर्ने**

- सभाको बैठकमा बहुमतको निर्णय मान्य हुनेछ र मत बराबर भएमा सभाको बैठकको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले निर्णायक मत दिन सक्छन् ।
- अध्यक्षले कुनै प्रस्ताव निर्णयार्थ पेश गरिसकेपछि सो प्रस्तावमा छलफल गर्न वा संशोधन पेश गर्न पाइँदैन ।

**सदस्यको स्थान रिक्त रहेमा**

- सभाको कुनै सदस्यको स्थान रिक्त रहेको अवस्थामा पनि सभाले आफ्नो कार्य सञ्चालन गर्न सक्छ ।

**सभाको निर्णयको अभिलेख र कार्यान्वयन**

- सभा र यसका समितिहरूको निर्णय तथा कारवाहीको अभिलेख सभाका सचिवले व्यवस्थित र सुरक्षित राख्नुपर्ने हुन्छ ।
- सभाको बैठकको निर्णय सभाको अध्यक्षता गर्ने व्यक्तिले प्रमाणित गर्नुपर्छ ।
- निर्णय कार्यान्वयन गर्ने गराउने कार्य सभाका सचिवले गर्नुपर्ने हुन्छ ।

**अतिरिक्ताङ्क :**

- प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले सभाका सचिवको रूपमा रहेर काम गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- बैठकमा उपस्थित हुन नसक्ने सदस्यले जानकारी गराउनुपर्ने हुन्छ ।
- बैठकमा अभद्र व्यवहार गर्ने सदस्यलाई अध्यक्षले चेतावनी दिन वा बाहिर जान आदेश दिन सक्नेछन् ।
- सभाको बैठकसम्बन्धी अन्य कार्यविधि सभा आफैँले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

**नोट :** स्थानीय तह (नगरपालिका/गाउँपालिकाहरू) ले आफ्नो पालिकाअनुकूल सभा सञ्चालनको कार्यविधि तयार गर्न सक्छन् । यहाँ लेखिएको विधि र प्रक्रियाभन्दा केही कुरा फरक पनि हुन सक्छ ।

(स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ लाई आधार बनाइएको हो ।)

## तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन तथा समापन

### उद्देश्य:

- तालिमको सुरुमा सहभागीहरूले आफूले राखेको अपेक्षा पुरा भए नभएको बताउने छन् ।
- समग्रमा तालिम कस्तो भयो, मूल्याङ्कन फाराम भरेर आफ्नो विचारसहित मूल्याङ्कन गर्नेछन् ।



### समय:

१ घण्टा २५ मिनेट

### क) तालिमको समीक्षा :



### समय:

२० मिनेट



### क्रियाकलाप :

#### चरण १

- सबै सहभागीहरूलाई दुईवटा (फरक फरक रङ्गका) मेटाकार्ड दिने
- यो तालिममा आफूलाई सबैभन्दा राम्रो (वाह) लागेको विषयवस्तु र सुधार गर्नुपर्ने कुरा लेख्न भन्ने ।
- सहभागीहरूले लेखिसकेपछि, समयलाई ख्याल गर्दै पढ्न लगाउन पनि सकिन्छ । समय कम हुँदा सहजकर्ताले सङ्कलन गरेर लिने र आफूले पछि पढ्ने ।

#### चरण २

- सहभागीहरूले सुरुको दिनमा राखेका अपेक्षाहरूलाई एकातिर सबैले देख्ने गरी राख्ने र अर्कोतिर तालिममा छलफल गरिएका विषयवस्तुलाई राख्ने (टाँस्ने) / प्रोजेक्टरबाट देखाउने,
- सहभागीहरूलाई देखाउँदै आफूले राखेको अपेक्षा पुरा भयो कि भएन ? भनेर सोध्ने,
- सहजकर्ताले सुरुमा आफूले बताएको तालिमको उद्देश्य एकपटक देखाएर पुरा भए नभएको प्रस्ट पार्न सकिन्छ ।

#### चरण ३

- सहजकर्ताले तालिमको उद्देश्य, छलफल गरिएको विषयवस्तु, विधि र छलफलबाट निकालिएको निष्कर्षलाई समेटेर समग्र रूपमा रिक्वाप गर्दा अब बढि स्पष्ट हुन्छ ।

ख) तालिमपश्चात् परीक्षा :



**समय:**  
२० मिनेट

- सहभागीहरू सबैलाई तालिमपश्चात् परीक्षाको प्रश्नावली फाराम दिएर भर्न लगाउने र सहजकर्ताले सङ्कलन गर्ने ।  
(नोट : तालिमपश्चात् परीक्षाको प्रश्नावलीको नमूना अनुसूचिमा राखिएको छ ।)

ग) तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन



**समय:**  
१५ मिनेट

- सहभागीहरू सबैलाई मूल्याङ्कन फाराम वितरण गर्ने र भर्न लगाउने ।  
(नोट : तालिम मूल्याङ्कन फारामको नमूना अनुसूचिमा राखिएको छ)
- सहभागीहरूले भरिसकेपश्चात् सहजकर्ताले सङ्कलन गर्ने ।

घ) धन्यवाद तथा समापन



**समय:**  
३० मिनेट

- तालिममा आफ्नो अनुभव, सिकाइ तथा बुझाइ कस्तो रह्यो र भोलिको दिनमा कसरी कार्यान्वयनमा लान सकिन्छ, आफ्नो प्रतिबद्धतासहित सहभागीहरू मध्येबाट ३/४ जनालाई आफ्नो मन्तव्य राख्न अनुरोध गर्ने ।
- तालिम आयोजक संस्थाका प्रतिनिधि वा तालिम सञ्चालन गर्न सहयोग गर्ने संस्थाका प्रतिनिधिहरूलाई पनि आफ्नो कुरा राख्न अनुरोध गर्ने ।
- सहजकर्ताले तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन सहयोग तथा सक्रिय सहभागिता रहेकोमा सहभागीहरूलाई, आयोजक संस्थाका, व्यवस्थापन टिमलाई धन्यवाद दिँदै अन्त्यमा आफ्नो अनुभवसहित तालिम समापन गर्ने ।

**नोट :** तालिम समापन तथा धन्यवाद सत्रको सहजीकरणका लागि तालिम आयोजक संस्थाका प्रतिनिधिहरूलाई अनुरोध गर्न सकिन्छ ।

# अनुसूचि



## अनुसूचि

लैङ्गिक समानता, लैङ्गिक उत्तरदायी र समावेशी शासन पवर्द्धनका लागि स्थानीय सरकारका निर्वाचित जनप्रतिनिधि (उपप्रमुख/उपाध्यक्षहरू) हरूको क्षमता अभिवृद्धि तालिम

- तालिमपूर्व परीक्षा प्रश्नावली
  - तालिमपश्चात् परीक्षा प्रश्नावली
- तालिमको अन्तिम मूल्याङ्कन फाराम

# अनुसूचि ०१ | लैङ्गिक समानता, लैङ्गिक उत्तरदायी र समावेशी शासन पवर्द्धनका लागि स्थानीय सरकारका निर्वाचित जनप्रतिनिधि (उपप्रमुख/उपाध्यक्षहरू) हरूको क्षमता अभिवृद्धि तालिम

## तालिमपूर्व तथा पश्चात् परीक्षाका लागि प्रश्नावली

### १. महिलावादले

- समानतामा आधारित समाजको परिकल्पना गर्छ
- महिला र पुरुष बिचको असमानताको अन्त्य गर्न संरचनात्मक परिवर्तन हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्छ
- महिला भित्रको पनि विविधताको कुरा गर्छ
- समाजका हरेक नागरिकप्रति समान मर्यादा, सम्मान र हैसियत हुनुपर्ने दृष्टिकोण राख्छ ।
- माथिका सबै
- थाहा छैन

### २) मेरो ज्ञान, सिप, क्षमता, नेतृत्व विकासमा कुन कुन कुराले प्रभाव पार्छ ?

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ■ सामाजिक मूल्यमान्यता तथा पितृसत्तात्मक सोच | ■ नीति, कानून           |
| ■ लैङ्गिक विभेद                              | ■ माथिका सबै            |
| ■ परिवार, समाज                               | ■ माथिका कुनै पनि होइनन |

### ३) सामाजिक लैङ्गिक विभेद (जेण्डर) भन्नाले

- महिला, पुरुष र यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरूका लागि समाजले बनाएका सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यता र भूमिका
- महिला र पुरुष फरक हैसियत भएका व्यक्ति हुन् भन्ने मान्यता
- महिला र पुरुष बिच स्थापित असमान सम्बन्ध
- माथिका सबै
- थाहा छैन

### ४) असमान शक्ति सम्बन्धका कारण एक व्यक्ति अर्को व्यक्तिबाट, एक समूह अर्को समूहबाट हेपिएको, पछाडि पारिएको, आफूलाई शोषण, विभेद र नियन्त्रण गरेको महसुस गर्छ ।

- गर्छ
- गर्दैन
- थाहा छैन

५) महिलाको सामाजिक लैङ्गिक भूमिका भन्नाले के बुझिन्छ ?

- प्रजनन तथा हेरचाहसम्बन्धी भूमिका
- उत्पादनशील भूमिका
- सामूदायिक भूमिका
- माथिका सबै
- थाहा छैन

६) सामाजिक लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसा भनेको

- महिलालाई महिला भएकै कारणले गरिने सबै खाले विभेदपूर्ण व्यवहारहरू
- महिलालाई दोस्रो दर्जामा स्थापित गर्ने संस्कृति/परम्परा
- महिला र पुरुष बिच स्थापित असमान शक्तिसम्बन्धबाट उत्पन्न परिणाम
- माथिका सबै
- माथिका कुनै पनि होइनन्

७) विभेद महिलाहरूमाथि हुने हिंसाको मुख्य कारण हो ।

- हो
- होइन
- थाहा छैन

८) महिला, पुरुष, यौनिक अल्पसङ्ख्यक संवैधानिक र कानूनी रूपले समान नागरिक हुन् ।

- ठिक
- बेठिक
- थाहा छैन

९) महिलाको मानवअधिकार भनेको के हो ?

- मानव भएका नाताले प्राप्त गर्ने सम्पूर्ण अधिकारहरू
- समानता
- स्वतन्त्रता
- सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक र नागरिक अधिकार
- सामाजिक सुरक्षा
- माथिका सबै
- थाहा छैन

१०) सशक्तीकरणले महिलालाई

- आफ्नो जीवनको बारेमा आफैं निर्णय लिन सक्ने
- आफ्ना भौतिक, शारीरिक र मानसिक आवश्यकताहरूलाई आफ्नो मानवअधिकारको रूपमा हेर्न सक्ने
- आफ्नो आवश्यकता पुरा गर्नका लागि आर्थिक तथा अन्य स्रोतमा पहुँच र नियन्त्रण गर्न सक्ने
- आफ्ना मागहरूलाई निर्धक्कले सरोकारवालासमक्ष राख्न सक्ने
- विकासका विभिन्न चरणमा वा सामाजिक, राजनीतिक क्षेत्रमा समान सहभागिता, नेतृत्व र निर्णय प्रक्रियामा अगाडि आउने

- सहअस्तित्वका लागि आवाज उठाउन सक्ने बनाउँछ
- माथिका सबै
- थाहा छैन

११) पितृसत्तात्मक सोच तथा व्यवहारले महिलाको प्रजनन, यौनिकता, गतिशीलता, उत्पादन तथा श्रमशक्तिमाथि नियन्त्रण गर्दछ ।

- ठिक
- बेठिक
- थाहा छैन

१२) सामाजिक समावेशीकरण भनेको

- सामाजिक समावेशीकरण एउटा प्रक्रिया हो ।
- विकासको मूलधारबाट पाखा लगाइएका लिङ्ग, जात, वर्ग, क्षेत्रका सबै नागरिकको समान प्रतिनिधित्व गराउने माध्ययम हो ।
- समावेशीकरणले उपलब्ध स्रोत, साधन, सेवा सुविधा र अवसरहरूको न्यायोचित ढङ्गले उपभोग गर्न पाउने वातावरण तयार गर्दछ ।
- माथिका सबै
- कुनै पनि होइनन्
- थाहा छैन

१३) रूपान्तरित नेतृत्व भनेको के हो ?

- सामाजिक रूपान्तरणको नेतृत्व गर्दछ ।
- लैङ्गिक समानता र सामाजिक न्याय प्रत्याभूत गर्न नेतृत्व प्रदान गर्दछ ।
- रूपान्तरित नेतृत्व असमान शक्तिसम्बन्धको विश्लेषण गर्दै संरचनागत परिवर्तनका लागि अभियानरत रहन्छ
- सकारात्मक परिवर्तनका लागि सामुहिक रूपमा समाजलाई डोच्याउँछ ।
- माथिका सबै
- थाहा छैन

१४) महिलाको न्यायलाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू के के हुन् ?

- सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्यमान्यता, पितृसत्तात्मक सोच
- विभेद
- आर्थिक तथा राजनैतिक अवस्था र हैसियत
- समाजमा महिलाप्रतिको दृष्टिकोण
- सेवाप्रदायकहरू लैङ्गिक संवेदनशील नहुनु
- कानून नीति नियम
- माथिका सबै

- थाहा छैन

१५) लैङ्गिक संवेदनशील र समावेशी योजना कसरी बनाउन सकिन्छ ?

- महिला, पुरुष, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक, दलित, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मधेसीलगायत पछाडि पारिएका समूहको सहभागितात्मक रूपमा आवश्यकता र सरोकारको सवालको पहिचान र प्राथमिकीकरण गरी
- लैङ्गिक दृष्टिकोणले अत्यावश्यक ठानिएका योजनाहरूलाई प्राथमिकता दिने ।
- लैङ्गिक कार्यक्रमका लागि बजेट विनियोजन गर्ने ।
- लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्याङ्कको सङ्कलन एवं अध्यावधिक गर्ने ।
- लैङ्गिक समानता नीति, लैङ्गिक तथा समावेशी नीति, कार्यविधि तथा निर्देशिका तयार गरी यसले निर्देशित गरेका गतिविधिलाई योजनामा राख्ने
- थाहा छैन
- माथिका कुनै पनि होइनन्

१६) उपप्रमुखको हैसियतले काम गरिरहँदा नेतृत्व र निर्णय गर्ने भूमिकामा पुरुषसरह तपाईंलाई पनि समान अवसर छ ?

- छ
- छैन

१७) स्थानीय सरकारको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेर काम गर्दा कस्ता चुनौतीको सामना गर्नुभएको छ ?

- बैठकमा गरिने महत्त्वपूर्ण छलफलहरूमा आफ्नो विचार आत्मविश्वासका साथ राख्न नसक्ने
- योजना तर्जुमा, अनुगमन लगायतका कतिपय काम गर्नका लागि आवश्यक सिप, क्षमताको कमी
- आफूले राखेको विचारलाई पुरुष सहकर्मीहरूले (प्रमुख र वडाध्यक्ष) गम्भीरतापूर्वक नलिने
- आफ्नो विमती हुँदाहुँदै पनि माइनुटमा हस्ताक्षर गर्नुपर्ने
- योजना तर्जुमा गर्दा जति पहल गरे पनि निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिहरू, समुदायका महिला, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक, पछाडि पारिएका समुदायको सशक्तीकरण /नेतृत्व विकासको क्षेत्रमा बजेट नछुट्याउने
- स्थानीय सरकारलाई (जनप्रतिनिधि र कर्मचारी) उत्तरदायी बनाउन लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट, लैङ्गिक संवेदनशील योजना तर्जुमा, लैङ्गिक परीक्षणको आवश्यकता र औचित्यको बारेमा सरकारले सबैलाई समेटेर तालिम नदिँदा उपप्रमुखको कुरा मात्र सुनसवाई नहुने ।
- थाहा छैन
- त्यस्तो केही समस्या छैन

१८) तपाईंको पालिकामा कुन कुन नीतिहरू छन् ?

- लैङ्गिक समानता नीति
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी नीति
- विपद् व्यवस्थापन नीति
- स्वास्थ्य नीति
- कृषि नीति
- बालबालिकासम्बन्धी नीति
- थाहा छैन

- कुनै पनि छैन
- अन्य कुनै भए तल लेख्नुहोला

१९) नीति तयार गर्दा तपाईंको भूमिका कस्तो थियो ?

- सुरुदेखि नै संलग्न
- मस्यौदामा छलफल गर्दा मात्रै
- कार्यपालिका बैठकमा पास गर्दा मात्र

२०) तपाईं डिजिटल प्लेटफर्महरू (विद्युतीय माध्ययम) कुन उद्देश्यले प्रयोग गर्नुहुन्छ ?

- आफ्नो मनोरञ्जनका लागि फेसबुक, टिकटक, युटुब व्यक्तिगत फोटो पोष्ट्याउन, सिनेमा वा ड्रामा हेर्न
- पालिकाले सम्पन्न गरेका गतिविधि, निर्णयहरू, नयाँ कार्यक्रमहरूको बारेमा समुदायलाई सुसूचित गर्न सूचना, फोटो राख्ने
- कुनै मुद्दामा वा सन्दर्भमा आफ्नो विचार व्यक्त गर्न
- आफ्नो पार्टीले गरेका गतिविधिहरूको बारेमा जानकारी दिन
- साथी र आफन्तसँग कुरा गर्नका लागि (म्यासेन्जर, स्नापच्याट, बोटिम, ह्वाट्सप, भाइवर प्रयोग)
- थाहा छैन

२१) तपाईंले गरेको कामकै (हिंसा पीडित/प्रभावितको न्यायको लागि काम गर्दा वा अरु कुनै कामसँग सम्बन्धित) कारण समस्या हुने गरेको छ ?

- सामाजिक सञ्जाल वा फोनमा धम्की दिने
- अपशब्द प्रयोग गरी कक गर्ने
- अशिल्ल भिडियो पठाउने
- छैन

### खुल्ला प्रश्न

१) तपाईंको बुझाइमा महिलाका लागि न्याय भनेको के हो ?

.....

.....

.....

२) लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट किन आवश्यक छ ?

.....

.....

.....

## अनुसूचि ०२ | तालिम मूल्याङ्कन फाराम

१. तपाईंलाई प्रशिक्षण अवधी (३ दिन) कस्तो लाग्यो ?

- ठिकै
- लामो
- छोटो
- समय पुगेन

२. तपाईंका लागि यो तालिममा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरू कतिको उपयोगी थिए ?

- ज्यादै उपयोगी
- उपयोगी
- त्यति उपयोगी छैन

३. तालिममा छलफल गरिएका विषयवस्तुहरू र प्रयोग गरिएका विधिहरूको बिचमा तालमेल कतिको थियो ?

- अत्यन्त राम्रो
- राम्रो
- अलि मिलेको थिएन

४. प्रशिक्षकको प्रस्तुतीकरण वा सहजीकरण शैली सबैले बुझने, स्पष्ट र सरल थियो ?

- राम्रो थियो
- सरल र स्पष्ट थियो
- बुझ्न कठिन भयो
- सबैले बुझ्ने गरी सरल लागेन

५. यो तालिममा छलफल गरेका वा सिकेका कुराले तपाईंको कामलाई सहयोग पुऱ्याउँछ जस्तो लाग्छ ?

- सहयोग पुग्छ
- पुग्दैन
- थाहा छैन

६. तपाईंको विचारमा तलका कुन कुन विषयमा बढि समय दिएर छलफल गरेको भए राम्रो हुने थियो ?

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| ■ म को हुँ र मेरो पहिचान के हो<br>(आफूलाई विश्लेषण गर्ने) | ■ महिला तथा मानवअधिकार            |
| ■ महिलावादी अवधारणा                                       | ■ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट          |
| ■ हिंसाका घटना  | ■ योजना तर्जुमा                   |
| ■ नागरिकता  | ■ सामाजिक लैङ्गिक विभेद           |
| ■ महिला सशक्तीकरण   | ■ पितृसत्ता                       |
| ■ रूपान्तरित नेतृत्व                                      | ■ सामाजिक समावेशीकरण र वञ्चितीकरण |

७. यस तालिममा तपाईंलाई सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण लागेका पाँचवटा विषयहरू कुन कुन हुन् ?

- १.....
- २.....
- ३.....
- ४.....
- ५.....

८. यो तालिमलाई अझ बढि प्रभावकारी बनाउन तपाईंको सुझाव केही छ ?

.....

.....

.....

९०. समग्रमा यो तालिम कस्तो लाग्यो ?

- एकदमै राम्रो र प्रभावकारी
- राम्रो
- ठिकै



**Disclaimer:**

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of UN Women (Empowered Women, Prosperous Nepal) and do not necessarily reflect the views of the European Union.

यस प्रकाशन युरोपेली सङ्घको आर्थिक सहयोगमा तयार पारिएको हो। तथापि यसमा रहेका विषयवस्तुको पूर्ण जिम्मेवारी यूएन विमेन (सशक्त महिला, समृद्ध नेपाल कार्यक्रम अन्तर्गत) को हो र यसमा उल्लेखित विषयवस्तुले युरोपेली सङ्घको विचारलाई प्रतिबिम्बित गर्दैन।

महिला पुनर्स्थापना केन्द्र (ओरेक)

पो.ब.नं. १३२३३, काठमाडौं, नेपाल

फोन: (९७७) ९१ ५१८६३७४, ९१ ५१८६९७३

Email :ics@worecnepal.org

Website :www.worecnepal.org

