हरियो वन कार्यक्रम

जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

तालिम स्रोत पुस्तिका

USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE
WWF
care
FECOFUN
NTNC

हरियो वन कार्यक्रम

जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

तालिम स्रोत पुस्तिका

जेष्ठ, २०७२

USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE WWF care NTNC

प्रकाशन श्रेय

राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषद्वारा प्रकाशित जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण तालिम स्रोत पुस्तिका

© **राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष, २०७२**
यस स्रोत पुस्तिकाको पूर्ण वा आंशिक भागको प्रयोग वा पुनरूत्पादन गरिएमा स्रोत उल्लेख गरिनुपर्नेछ ।

संयोजन तथा सम्पादन
शिक्षा अधिकारी राणा, लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अधिकृत, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष
नुमराज खनाल, सूचना अधिकृत, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष

आवरण चित्र : चित्रकार उत्तम नेपाल, चित्रः डब्लु डब्लु एफ नेपाल/हरियो वन कार्यक्रम
अन्य चित्र, रेखाचित्र तथा तस्वीरः शुनिल शाक्य र शिक्षा अधिकारी राणा

हरियो वन प्रकाशन संख्याः तालिम पुस्तिका ०६२
ISBN: 978-9937-8522-3-4

यो प्रकाशन www.ntnc.org.np/publications मा पनि उपलब्ध छ ।

कृतज्ञता
यो तालिम स्रोत पुस्तिका तयार गर्न सहयोग पुऱ्याउने सम्पूर्ण संस्था तथा महानुभावहरूलाई उहाँहरूको सुझाव तथा सहयोगका लागि कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं ।

डिस्क्लेमर
यो तालिम स्रोत पुस्तिका अमेरिकी जनताद्वारा अमेरिकी विकास नियोग (युएसएड)को माध्यमबाट प्रदान गरिएको उदार सहयोगबाट सम्भव भएको हो । यसमा उल्लेखित विषयवस्तुबाट राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष तथा कुनै पनि संरक्षण साझेदारहरूले जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण तालिम सञ्चालन गर्न सहयोग पुग्नेछ भन्ने उद्देश्य राखिएको छ । यसमा प्रकाशित विषयवस्तुले युएसएड तथा अमेरिकी सरकारको धारणा प्रतिनिधित्व गरेको मानिने छैन ।

प्राक्कथन

प्रस्तुत तालिम स्रोत पुस्तिका जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण (लै.सा.स.) सम्बन्धमा तालिम सञ्चालन गर्नका लागि सहजकर्ता तथा स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूलाई सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले तयार पारिएको हो । जैविक विविधताको संरक्षण र दिगो उपयोग सिङ्गो समाजको साझा सरोकार र दायित्वको विषय हो । सदियौंदेखि समाजमा व्याप्त विभेद र शोषणका कारण सामाजिक मूलप्रवाहमा आउन नसकेका महिला, दलित, जनजाति र सिमान्तकृत समुदायको जीविकोपार्जनका मुख्य आधारहरू प्राकृतिक स्रोत हुने भएकाले जैविक स्रोत संरक्षणमा महिला तथा सिमान्तकृत समुदायको भूमिका अझै अहम् रहन्छ । यसै तथ्यलाई सामुदायिक तहसम्म व्यवस्थित ढङ्गले सञ्चार गर्नु यस स्रोत पुस्तिकाको प्रमुख उद्देश्य हो ।

राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषले आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै प्राकृतिक स्रोत संरक्षणमा ग्रामीण विपन्न महिला तथा समाजका विपन्न वर्गको भूमिका र अधिकारलाई संस्थागत रूपमा स्वीकार गरी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ । अन्नपूर्ण संरक्षण क्षेत्रमा विकास गरी सफल परीक्षण गरिएको एकीकृत संरक्षण तथा विकास कार्यक्रम पद्धति (Integrated Conservation and Development Program - ICDP Approach) को अवलम्बन यसको उदाहरण हो । जुन पद्धति देशभित्र मात्र नभई अन्तर्राष्ट्रिय रूपमै संरक्षण क्षेत्रका लागि नमूना सावित भएको छ । कोषले अन्नपूर्ण संरक्षण क्षेत्र तथा कोषका सबै कार्यक्षेत्रमा महिला तथा सिमान्तकृत समुदायको स्वामित्व र सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न लैङ्गिक सशक्तीकरणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिरहेको छ । यो प्रकाशन त्यसैको निरन्तरताको एउटा कडी हो ।

प्रस्तुत तालिम स्रोत पुस्तिका अमेरिकी विकास नियोग (USAID) को आर्थिक सहयोगमा सञ्चालित हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत कोषले प्रकाशन गरेको हो । लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण हरियो वन कार्यक्रमको मात्र नभई सम्पूर्ण सामाजिक र संरक्षणका क्षेत्रमा क्रियाशील संघ, संस्था तथा अभियन्ताहरूको कार्यप्रणालीमा जीवनपद्धतिकै रूपमा अङ्गिकार गरिनुपर्ने विषय हो । त्यसैले यस स्रोत पुस्तिका जैविक विविधता संरक्षणका क्षेत्रका साथै अन्य सामाजिक रूपान्तरणमा क्रियाशील सबै संघ, संस्था तथा व्यक्तिहरूका लागि समेत उपयोगी हुनेछ भन्ने विश्वास लिएका छौं ।

यो स्रोत पुस्तिका तयार पार्न सहयोग गर्नुहुने परामर्शदाता शुनिल शाक्यप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु । त्यस्तै यसको संयोजन र सम्पादन कार्यमा संलग्न कोषकी लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अधिकृत शिक्षा अधिकारी राणा, सूचना अधिकृत नुमराज खनाल लगायत प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न सबै साथीहरू धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ । अन्तमा, यो तालिम स्रोत पुस्तिका प्रकाशनका लागि सहयोग पुऱ्याउने युएसएड, हरियो वन कार्यक्रमप्रति हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । यसमा प्रकाशित विषयवस्तु अध्ययन गरी पृष्ठपोषण तथा सल्लाह, सुझावको समेत अपेक्षा गर्दछु ।

गोविन्द गजुरेल
सदस्य सचिव
राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष

विषय सूची

परिचय		१
सत्र १ :	तालिम शुभारम्भ	३
	सहभागीहरूको परिचय	४
	सहभागीहरूको अपेक्षा सङ्कलन	७
	तालिमको परिचय र उद्देश्य	८
	सहभागीहरूको कार्य व्यवस्थापन समूह निर्माण	१०
	तालिमका नियमहरू निर्धारण	१२
	दैनिक मूल्याङ्कन	१३
सत्र २ :	जैविक विविधता संरक्षण	१५
सत्र ३ :	लिङ्ग र लैङ्गिकता	२४
सत्र ४ :	सामाजिक समावेशीकरण	३१
सत्र ५ :	संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान कथन र वास्तविकता	३९
सत्र ६ :	मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व : कारण तथा निराकरणका उपायहरू	४३
सत्र ७ :	लैङ्गिक आवश्यकता, लैङ्गिक भूमिका र लैङ्गिक विश्लेषण	५०
सत्र ८ :	जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी महिला तथा पुरूषको फरक ज्ञान व्यवस्थापन	६१
सत्र ९ :	संरक्षण क्षेत्रको सवालमा महिला नेतृत्व र चुनौती तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासन	६६
सत्र १०:	लैङ्गिक हिंसा र संरक्षण क्षेत्र	७१
सत्र ११:	लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा	७९
सत्र १२:	तालिमको समष्टिगत मूल्याङ्कन	११२

अनुसूचीहरू

अनुसूची १: तालिम कार्यसूची ११६

अनुसूची २: हाते पुस्तिकाहरू ११७

हाते पुस्तिका १: महत्वपूर्ण शब्द/वाक्यांशहरूको अर्थ सहितको सँगालो (सबै सत्रका लागि सान्दर्भिक) ११७

हाते पुस्तिका २: विभिन्न क्षेत्र लगायत संरक्षणको क्षेत्रमा भएका लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय प्रयास तथा प्रावधानहरू (सत्र ३ र ४ का लागि सान्दर्भिक) १२१

हाते पुस्तिका ३: लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धमा भएका केही कानुनी प्रावधानहरू (सत्र १० का लागि सान्दर्भिक) १२५

हाते पुस्तिका ४: लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा सम्बन्धी जानकारी (सत्र ११ का लागि सान्दर्भिक) १२७

चित्र/रेखाचित्र/तस्वीर सूची

चित्र १, २, ३ र ४: विविधता झल्काउने २२

तस्वीर नं १, २ र ३: लैङ्गिक भिन्नता प्रस्ट्याउने २६

तस्वीर नं. ४: लैङ्गिक विभेद झल्काउने लैङ्गिक वृक्ष ३०

तस्वीर नं. ५: समता र समानता प्रस्ट्याउने खेल ३५

तस्वीर नं. ६: महिलाको नियन्त्रण भएको ३६

तस्वीर नं. ७: पुरूषको नियन्त्रण भएको ३६

तस्वीर नं. ८: महिला, पुरूष दुवैको नियन्त्रण भएको ३६

तस्वीर नं. ९: संरक्षणका क्षेत्रमा हुने गरेका हिंसाहरू ७८

रेखाचित्र नं. १: सामाजिक पिरामिड संरचना ३३

रेखाचित्र नं. २: निजी परिधि र सार्वजनिक परिधि झल्काउने ३४

रेखाचित्र नं. ३: सुशासनको अवधारणा झल्काउने ६८

रेखाचित्र नं. ४: पितृसत्तात्मक सामाजिक सम्बन्ध झल्काउने ७६

तालिका सूची

तालिका १: समिति तथा तिनका काम/कर्तव्यहरू १०

तालिका २: तालिम अवधिमा गर्न हुने र नहुने आचारसंहिता १२

तालिका ३: दैनिक मूल्याङ्कनका लागि मूड चार्ट १४

तालिका ४: प्राकृतिक लिङ्ग र सामाजिक लैङ्गिकताबीच भिन्नता २८

तालिका ५: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने फाइदाहरू ४५

तालिका ६: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने जोखिमहरू ४५

तालिका ७: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने जोखिम न्यूनीकरणका उपायहरू ४८

तालिका ८ : व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकताबीच फरक ५३

तालिका ९ : लैङ्गिक विश्लेषणात्मक खाका ५४

तालिका १० : क्रियाकलापमा आधारित लैङ्गिक विश्लेषण खाका ५९

तालिका ११ : वनभित्र पाईने विभिन्न बोट बिरूवाको नाम र तिनको प्रयोग ६२

तालिका १२ : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई संरक्षण क्षेत्रमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्दा भोग्नुपर्ने चुनौती र समाधानका उपायहरू ६७

तालिका १३ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू ८२

तालिका १४ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको एक झलक (२०६४/०६५ देखि २०७०/०७१ सम्मको राष्ट्रिय बजेट) ८२

तालिका १५ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको वर्गीकरण ८३

तालिका १६ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाका सूचक र अङ्कभार ८३

तालिका १७ : हरियो वन कार्यक्रमको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू ८७

तालिका १८ : सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू ९५

तालिका १९ : संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू १०३

संक्षिप्त शब्दावलीहरू

गा.वि.स.	:	गाउँ विकास समिति
जि.वि.स.	:	जिल्ला विकास समिति
न.पा.	:	नगरपालिका
युएसएड	:	अमेरिकी विकास नियोग
लै.सा.स.	:	लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण
सा.व.	:	सामुदायिक वन
सा.व.उ.स.	:	सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह
BPFA	:	Beijing Platform for Action
CEDAW	:	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
ICPD	:	International Conference on Population and Development
MDGs	:	Millenium Development Goals
NTNC	:	National Trust for Nature Conservation

परिचय

पृष्ठभूमि

राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष (NTNC), अमेरिकी विकास नियोग (युएसएड)को आर्थिक सहयोगमा सञ्चालित हरियो वन कार्यक्रमका मुख्य साझेदारहरू मध्ये एक हो । हरियो वन कार्यक्रमका मुख्य तीन उद्देश्यहरू रहेका छन्: तोकिएका भू-परिधिमा जैविक विविधतामा हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्ने, प्रभावकारी र दिगो भू-परिधि व्यवस्थापन विशेष गरी वन फँडानी र वन विनासका माध्यमबाट हुने हरित गृह ग्याँस उत्सर्जन न्यूनीकरण कार्य सञ्चालन गर्न आवश्यक क्षमता र संरचनाको विकास गर्ने र लक्षित मानव समुदाय तथा पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूमा जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक प्रभावलाई सामना गर्ने क्षमतामा वृद्धि गर्ने । यो पञ्चवर्षीय हरियो वन कार्यक्रमले लैङ्गिक तथा सामाजिक समोवशीकरण (लै.सा.स.) सुशासन र जीविकोपार्जनलाई अन्तर्निहित विषयहरूका रूपमा लिएको छ । यही कारणले सबै साझेदारहरूले आफ्ना सबै क्रियाकलापहरू लै.सा.स. संवेदनशील बनाउनु आवश्यक रहेको छ । यसका लागि आ-आफ्ना स्थानीय कर्मचारीहरू, साझेदार संस्थाहरू, सरोकारवाला व्यक्ति/संस्थाहरू सबैलाई लैङ्गिक संवेदनशील बनाउनु पनि उत्तिकै जरूरी छ । यही उद्देश्यलाई परिपूर्ति गर्न स्थानीय स्तरका कार्यान्वयनकर्ताहरूलाई लक्षित गरी यो तालिम स्रोत पुस्तिका तयार गरिएको हो । यो तालिम स्रोत पुस्तिका चितवन अन्नपूर्ण भू-परिधि अन्तर्गतको पोखरा र तराई भू-परिधि अन्तर्गतको चितवनमा आयोजना गरिएको जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक तथा समाजिक समावेशीकरण विषयक तालिमका विषयवस्तु, सहभागीहरूबाट आएका ज्ञान, अनुभव र अन्य सम्बन्धित सन्दर्भ सामग्रीहरूको अध्ययन गरेर तयार पारिएको हो । आगामी दिनमा यसलाई परिमार्जन गर्दै नयाँ-नयाँ अवधारणाहरूलाई समेट्दै परिष्कृत बनाउनु पर्ने हुन्छ । सरोकारवालाहरूको पक्षबाट यो स्रोत सामग्रीको प्रयोग गरेर अनुभवको आदन प्रदानद्वारा यसलाई अझ प्रभावकारी बानाउँदै लैजान सके यस प्रयासको सार्थकता हुनेछ ।

तालिम स्रोत पुस्तिकाको उद्देश्य

यो तालिम स्रोत पुस्तिका संरक्षण क्षेत्रमा क्रियाशील स्थानीय स्तरका व्यक्ति तथा संरक्षणकर्मीहरूलाई लक्षित रहेको छ । यसको मूलभूत उद्देश्य जैविक विविधता संरक्षणमा लै.सा.स. मूलप्रवाहीकरण सम्बन्धी ज्ञान र सीप प्रदान गर्नु र विशेष गरी महिला, पुरूष र विभिन्न लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूको भिन्न-भिन्न ज्ञान र सीपलाई उजागर गर्नु रहेको छ ।

तालिम स्रोत पुस्तिकामा समावेश विषयवस्तुहरू र यसको प्रयोग

तालिम स्रोत पुस्तिकामा समावेश विषयवस्तुहरू विभिन्न खेल, भूमिका अभिनय, मस्तिष्क मन्थन, छलफल, प्रवचन आदिद्वारा प्रस्तुत गरिने हुँदा सहभागीहरूले सरल रूपमा बुझ्न सक्नेछन् । अन्तर्क्रियात्मक र सहभागितात्मक विधि अपनाई तालिम दिने हुनाले सहभागीहरूले नबुझेको कुरा तुरून्तै सोधेर प्रस्ट हुने अवसर रहन्छ । थप ज्ञानका लागि सर्न्दभ सामग्रीको उपलब्धता भएकाले सहजकर्ता एवं सहभागीहरूलाई यो तालिम स्रोत पुस्तिका उपयोगी हुनेछ ।

सत्र १: यस सत्रमा तालिमको सुरूवात हुनेछ । यसमा सहभागीहरूको परिचय, सहभागीहरूको अपेक्षा सङ्कलन, तालिमको उद्देश्यबारे प्रकाश, तालिम सुचारू रूपले सञ्चालन गर्न सहभागीहरूलाई विभिन्न समितिमा सम्मिलित गराई कार्य विभाजन, तालिमका नियमहरू निर्धारण र तालिमको दैनिक मूल्याङ्कन प्रक्रिया रहेको छ ।

सत्र २: यस सत्रमा जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी ज्ञान र त्यसको आवश्यकताको बारेमा प्रस्ट्याउने काम हुनेछ ।

सत्र ३: यस सत्रमा लिङ्ग र लैङ्गिकताको अवधारणाबारे बुझाउने काम हुनेछ ।

सत्र ४: यस सत्रमा सामाजिक समावेशीकरणको महत्व र आवश्यकताबारे बुझाउने काम हुनेछ ।

सत्र ५: यस सत्रमा संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान कथन र वास्तविकता पहिल्याउने काम हुनेछ ।

सत्र ६: यस सत्रमा मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व, कारण र निराकरणका उपाय निकाल्ने र लैङ्गिक दृष्किोणबाट विश्लेषण गरी बुझाइने छ ।

सत्र ७: यस सत्रमा संरक्षणको क्षेत्रमा पनि लैङ्गिक आवश्यकता र लैङ्गिक भूमिका उत्तिकै महत्वपूर्ण रहेको कुरा महसुस गरी लैङ्गिक विश्लेषण कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा गरिनेछ ।

सत्र ८: यस सत्रमा जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी महिला तथा पुरूषको फरक ज्ञान व्यवस्थापनबारे बुझाउने काम हुनेछ ।

सत्र ९: यस सत्रमा संरक्षण क्षेत्रको सवालमा महिला नेतृत्व र चुनौती तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासनबारे प्रस्ट पार्ने काम हुनेछ ।

सत्र १०: यस सत्रमा लैङ्गिक हिंसा र संरक्षणको क्षेत्रमा हुने गरेका विभिन्न प्रकारका लैङ्गिक हिंसाको पहिचान गरिनेछ ।

सत्र ११: यस सत्रमा लै.सा.स. संवेदनशील बजेट तथा लेखाजोखाको आवश्यकता प्रस्ट पारी लै.सा.स. संवेदनशील बजेट तथा लेखाजोखा खाकाको प्रयोगबाट विभिन्न प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन एकाईहरूलाई लै.सा.स. संवेदनशील बनाउन सकिन्छ भन्ने कुरा प्रस्ट पारिनेछ ।

सत्र १२: यस सत्र अन्तिम सत्रको रूपमा रहनेछ । यसमा सहभागीहरूलाई तालिम अवधिभरको समष्टिगत मूल्याङ्कन गर्न मूल्याङ्कन फाराम भर्न लगाइनेछ ।

यस तालिम स्रोत पुस्तिकामा सबै सत्रहरू राखेर कम्तीमा दुई दिनको तालिम सञ्चालन गर्न सकिन्छ । समय अभावमा एक दिनको सचेतना कार्यक्रम पनि सञ्चालन गर्न सकिन्छ । सबै सत्रहरूमा त्यस सत्रको उद्देश्य तथा सिकाइ, आवश्यक सामग्री, निर्धारित समय, सञ्चालनका विधि र क्रियाकलाप समावेश गरिएका छन् । यो तालिम स्रोत पुस्तिकामा जस्तासुकै उदाहरण तथा अभ्यासहरू प्रस्तुत गरिए पनि सहजकर्ताले आफ्ना लक्षित समूह र तालिमको अवधि अनुरूप फरक तर सान्दर्भिक उदाहरण तथा अभ्यासहरू प्रस्तुत गर्न सक्नेछन् ।

सत्र
१

तालिम शुभारम्भ

सहभागीहरू विभिन्न ठाउँ र विभिन्न सामाजिक पृष्ठभूमिबाट आएका हुन्छन् । एक-अर्कामा सहज र मित्रवत् वातावरण सिर्जना गर्न परिचयको जरूरी हुन्छ । त्यसैगरी तालिमलाई सुचारू रूपले अगाडि बढाउन निम्न कार्यहरू गरिन्छ ।

- सहभागीहरूको परिचय गर्ने
- सहभागीहरूको अपेक्षा सङ्कलन गर्ने
- तालिमको सामान्य परिचय तथा उद्देश्य बताउने
- सहभागीहरूको कार्य व्यवस्थापन समूह निर्माण गर्ने
- तालिमका नियमहरू निर्धारण गर्ने
- दैनिक मूल्याङ्कन गर्ने

सहभागीहरूको परिचय

उद्देश्य तथा सिकाइ

- उपस्थित सहभागीहरूलाई तालिममा स्वागत गर्नु ।
- एक-आपसमा चिनजान गर्नु ।
- एक-आपसमा कार्य अनुभवको आदान-प्रदान गर्नु ।
- सहभागीहरू आपसमा मिलेर काम गर्न वा समूह कार्य गर्न अनुकूल वातावरणको सिर्जना गर्नु ।

उपस्थित सहभागीहरूले आ-आफ्नो परिचय दिनुका साथै एक अर्काको नाम, ठेगाना, सम्बन्धित संस्था, पद र अनुभवका बारेमा जान्नेछन् । यसले सहभागीहरूलाई एक अर्कासँग नजिक हुन तथा सम्बन्ध विस्तार गर्न सहज हुनेछ । साथै ज्ञान, सीप र अनुभव आदान-प्रदान गर्न पनि सहज हुनेछ ।

सामग्रीः मेटाकार्ड, मार्कर र मास्किङ् टेप

समयः १५ मिनेट (सहभागीहरूको संख्याको आधारमा थपघट हुन सक्दछ)

विधिः आफू बसेकै स्थानबाट आफ्नो नाम, ठेगाना, सम्बन्धित संस्था र अनुभव छोटकरीमा व्यक्त गर्ने ।

क्रियाकलाप

- सहभागीहरूले पालैपालो आ-आफ्नै ठाउँबाट उठी आफ्नो परिचय दिने र मेटाकार्डमा प्रस्ट हुने गरी लेखेर आफू बसेको सिटको अगाडि टाँस्ने ।
- अन्य उपस्थित व्यक्तिहरू, जस्तै अतिथि वा प्रमुख अतिथि, तालिमका सहजकर्ताहरू, सबैले आ-आफ्नो परिचय उठेर दिने ।
- परिचय दिंदा आफ्नो नाम, ठेगाना, आबद्ध संस्थाको नाम, पद र आफ्नो सम्बन्धित क्षेत्रको छोटो अनुभव भन्ने ।

सहजकर्ताका लागि

एकपटकको परिचयले सहभागीहरूले नयाँ साथीहरूको नाम सम्झिरहन सक्दैनन् । त्यसैले सहभागीहरू जुन स्थानमा बस्नुभएको छ, त्यहाँ आ-आफ्नो नाम मेटाकार्डमा लेखेर आफ्नो अगाडिको टेबुलमा राख्न सहजकर्ताले सुझाव दिन सक्छन् अथवा नाम लेखेर आफू बसेको टेबुलको अघि टाँस्ने वा डोरीमा बानेर गलामा भिर्न पनि सुझाउन सकिन्छ । ठीक आकारमा काटिएको मेटाकार्ड र मार्कर वा गलामा झुण्ड्याउन मिल्ने डोरी सहितको कार्डहोल्डर सहभागीहरूलाई उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।

सहजकर्ताले परिचयात्मक कार्यक्रमलाई विभिन्न तरिका/खेलद्वारा रोचक ढङ्गले सञ्चालन गर्न सक्छन् । विभिन्न तरिका वा खेल प्रयोग गर्दा जति पनि लामो समय लगाउन सकिने भएकोले सहजकर्ता समयप्रति सचेत हुनुपर्दछ ।

केही खेलका उदाहरण

१) जोडा खोजी परिचय दिने खेल । (हेर्नुहोस्, सन्दर्भ सामग्री १)

२) बल पास गरेर परिचय गर्ने खेल । (हेर्नुहोस्, सन्दर्भ सामग्री २)

मूल्याङ्कन

- के सहभागीहरूबीच एक-अर्कामा राम्रोसँग चिनजान भयो ?
- के सहभागीहरू समूहगत कार्य गर्न सक्दछन् ?

सन्दर्भ सामग्री १

जोडा खोजी परिचय दिने खेल

यस खेलका लागि स-सानो टुक्रा कागजमा विभिन्न जोडा मिल्ने शब्दहरू लेख्ने जस्तैः पुरुष/महिला, हरिण/घाँस, बाघ/डमरू, रूख/छहारी आदि । यस्ता जोडा मिल्ने शब्दहरू छनोट गर्दा जैविक विविधता तथा लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित शब्दहरू छनोट गर्न सके राम्रो हुन्छ । एक टुक्रा कागजमा एउटा मात्र शब्द लेख्ने । यस खेलका लागि विभिन्न उखान टुक्का कागजमा लेखी टुक्रा पारेर वा कुनै पूर्ण चित्रलाई दुई टुक्रा पारेर पनि गर्न सकिन्छ । त्यसपछि सहभागीहरूलाई एक-एक टुक्रा कागज टिप्न लगाई आफ्नो जोडा खोज्न लगाउने र जोडा खोजिसकेपछि एक-अर्कामा परिचय गर्न लगाउने । यस कार्यका लागि अवस्था हेरी केही समय दिने । त्यसपछि ती जोडीहरूलाई पालैपालो सबै सहभागीहरूको सामु आई एकले अर्काको परिचय दिन लगाउने । परिचय दिने क्रममा नाम, ठेगाना, आबद्ध संस्थाको नाम, पद, र अनुभव भन्न लगाउने ।

यस खेलले सहभागीहरूबीच परिचित हुन मद्दत गर्दछ । यसबाहेक जैविक विविधता तथा लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित शब्दहरूप्रति पनि परिचित गराउँछ, साथै एउटा रमाइलो वातावरण पनि सिर्जना हुनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री २

बल पास गरेर परिचय गर्ने खेल

यस खेलमा सबै सहभागीहरूलाई तालिम कोठामा फराकिलो गोलो हुने गरी उभिन लगाउने र सजहकर्ता आफैबाट परिचय दिई कुनै एक जना सहभागीलाई बल पास गर्ने । परिचय दिंदा आफ्नो नाम, ठेगाना, आबद्ध संस्था, पद र अनुभव छोटकरीमा भन्ने । जसले बल पाएको छ उसले आफ्नो परिचय दिई अर्को नयाँ सहभागीलाई बल पास गर्ने । एवंरितले परिचय दिंदै नयाँ सहभागीलाई बल पास गर्दै जाने । सबैले परिचय दिइसकेपछि अन्तिम सहभागीले आफ्नो परिचय सकेपछि सहजकर्तालाई नै बल पास गरेर खेल समाप्त गर्ने । बल पास गर्दा आफूभन्दा टाढा रहेको र आफूले नचिनेको सहभागीलाई पास गर्न सके खेलमा रोचकता थपिन्छ ।

सहभागीहरूको अपेक्षा सङ्कलन

उद्देश्य तथा सिकाइ

- तालिमप्रतिको सहभागीहरूको अपेक्षा/आशंकाहरूबारे जानकारी लिने ।

उक्त अपेक्षा अनुसार तालिम पर्याप्त छ/छैन अथवा उद्देश्यहरू मेल खान्छ खाँदैन भन्नेबारे प्रस्ट हुनेछ । तालिमप्रतिको सहभागीहरूको आशंकाहरूलाई सहजकर्ताले प्रस्ट्याई तालिमको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिका लागि उपयुक्त वातावरण निर्माण गर्न र तालिमका विषयवस्तुको सिमाना समझदारीपूर्वक निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

सामग्रीः विभिन्न रङ्का मेटाकार्ड, ब्राउन पेपर, मार्कर र ब्लू ट्याग ।

समयः १० मिनेट

विधिः मेटाकार्डमा तालिमप्रतिको अपेक्षा/आशंका लेख्न लगाई भित्तामा टाँसेको ब्राउन पेपरमा टाँस्दै जाने ।

क्रियाकलाप

- सबै सहभागीहरूलाई एक/एक वटा मेटाकार्ड र मार्कर उपलब्ध गराउने र तालिमप्रतिको अपेक्षा/आशंका उल्लेख गर्न लगाउने ।
- तालिम अवधिभित्र के-के सिक्ने, जान्ने आशा राखेर सहभागीहरू आएका हुन् ? ती कुराहरू व्यक्तिगत रूपमा मेटाकार्डमा लेख्न लगाउने ।
- सहजकर्ताले ती मेटाकार्डहरू सङ्कलन गरी त्यसलाई पढेर व्याख्या वा स्पष्ट पारी ब्राउन पेपरमा टाँस्ने ।

सहजकर्ताका लागि

सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई तालिम अवधिमा दिन खोजिएका कुराहरू तथा तालिमको दायराबारे प्रस्ट्याईदिने । जसले गर्दा सहभागीहरू र सहजकर्ताबीच तालिमको उद्देश्यबारे एउटा राम्रो समझदारी निर्माण होस् ।

तालिममा लेखपढ गर्न नजान्ने सहभागीहरू पनि हुन सक्दछन् । सोही कुरालाई मध्यनजर गरी त्यस्ता सहभागीहरूलाई सहजकर्ताले कि त मौखिक रूपमा आफ्ना कुराहरू राख्न प्रोत्साहित गर्ने अथवा सँगै रहेको लेखपढ गर्न जान्ने साथीसँग मद्दत लिई मेटाकार्डमा लेख्न लगाउन उत्साहित गर्ने । यसो गर्दा सहजकर्ता सचेत हुनुपर्दछ, जुन कारणले लेखपढ गर्न नजान्ने सहभागीहरूले लेखपढ गर्न जान्ने अन्य सहभागीहरूको अगाडि हीनताबोध महसुस नगरून् ।

तालिमको परिचय र उद्देश्य

उद्देश्य तथा सिकाइ

- तालिमको विषयवस्तु, उद्देश्य, सिकाइ, विधि, सामग्री, व्यवस्थापन र सहजकर्ताबारे पूर्ण जानकारी दिने ।

सहभागीहरूले तालिममा सिक्ने विषयवस्तुहरू, उद्देश्य, विधि, सामग्री, व्यवस्थापन तथा सहजकर्ताहरूको पूर्ण विवरण तथा सिकेका कुराको उपयोगी पक्षहरूबारे जान्नेछन् ।

सामग्रीः प्रस्तुति (पावर प्वाइन्ट) वा तयार पारिएको मेटाकार्ड

समयः ५ मिनेट

विधिः प्रस्तुतीकरण र व्याख्या ।

क्रियाकलाप

- तालिमको सामान्य परिचय र तालिम सञ्चालन गर्नुको उद्देश्यहरू बुँदागत रूपमा प्रस्तुतीकरण वा तयार पारिएको मेटाकार्ड भित्तामा टाँसेर व्याख्या गर्ने ।

  तालिमका मुख्य उद्देश्यहरू यी रहेका छन्ः

  - जैविक विविधता संरक्षणको अवधारण र महत्वबारे जानकारी गराउने ।
  - लिङ्ग र लैङ्गिकताको अवधारणा, फरक र जैविक विविधता संरक्षणमा सामाजिक समावेशीकरणको आवश्यकताको बारेमा जानकारी गराउने ।
  - संरक्षणको क्षेत्रमा विद्यमान लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी कानुनी प्रावधानबारे जानकारी गराउने ।
  - संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान नकारात्मक कथन र सकारात्मक वास्तविकताबारे जानकारी गराउने ।
  - जैविक विविधता संरक्षणमा महिला तथा पुरूषको फरक ज्ञान व्यवस्थापनबारे जानकारी गराउने ।
  - जैविक विविधता संरक्षणमा लैङ्गिक आवश्यकता, लैङ्गिक भूमिका तथा लैङ्गिक विश्लेषणबारे जानकारी गराउने ।
  - लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील नेतृत्व र सुशासनबारे जानकारी गराउने ।
  - लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व, कारण तथा न्यूनीकरणका उपायहरूबारे जानकारी गराउने ।
  - संरक्षणको क्षेत्रमा देखा पर्न सक्ने लैङ्गिक हिंसाका प्रकारहरूबारे जानकरी गराउने र संवैधानिक तथा कानुनी उपचारबारे जानकारी गराउने ।
  - लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट र लैङ्गिक लेखाजोखाबारे जानकारी गराउने ।

- तालिमको सामान्य परिचय दिंदा तालिममा समावेश गरिएका मुख्य विषयवस्तु, उद्देश्य, सिकाइ, विधि, सामग्री, व्यवस्थापन र सहजकर्ताबारे यसरी जानकारी दिने ।

तालिममा विभिन्न विषयवस्तुहरूमा प्रस्तुतीकरण गरिनेछ । जस्तैः जैविक विविधता संरक्षण, लिङ्ग र लैङ्गिकताको अवधारणा, जैविक विविधता संरक्षणमा सामाजिक समावेशीकरणको आवश्यकता, संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान नकारात्मक कथन र सकारात्मक वास्तविकता, जैविक विविधतामा महिला तथा पुरूषको फरक ज्ञान व्यवस्थापन, लैङ्गिक आवश्यकता, लैङ्गिक भूमिका तथा लैङ्गिक विश्लेषण, लै.सा.स. संवेदनशील नेतृत्व र सुशासन, संरक्षणमा लैङ्गिक हिंसाका प्रकारहरू र संवैधानिक तथा कानुनी उपचार, लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट र लैङ्गिक लेखाजोखा आदि । यी विषयवस्तुहरूको प्रस्तुतीकरणमा सहभागीहरूलाई जैविक विविधता संरक्षणमा लै.सा.स. सवालहरू अन्तर्क्रियात्मक र सहभागितामूलक ढङ्गले बुझाइनेछ । पावर प्वाइण्ट प्रस्तुतीकरण, समूहगत अभ्यास, छलफल, भूमिका अभिनय, खेल आदि माध्यमहरू प्रयोग गरिनेछ । तालिममा विभिन्न सामग्रीहरू जस्तैः ब्राउन पेपर, मार्कर, मेटाकार्ड, ब्लू ट्याग आदिको प्रयोग गरिनेछ भने तालिम सफल बनाउन व्यवस्थापन समितिले पनि सहज भूमिका निभाउने छ ।

सहजकर्ताका लागि

तालिममा विभिन्न स्तरका व्यक्तिहरूको सहभागिता रहन सक्दछ । अतः तालिमको सामान्य परिचय र उद्देश्यबारेमा प्रस्ट्याउँदा सहभागीहरूलाई मध्यनजर गरी सहजकर्ताले सकेसम्म सरल र बुझिने भाषामा उदाहरण दिई व्यक्त गर्नुपर्दछ, जसले गर्दा सहभागीहरूलाई बुझ्न सहज होस् ।

सहभागीहरूको कार्यव्यवस्थापन समूह निर्माण

उद्देश्य तथा सिकाइ

- तालिमलाई सफल, प्रभावकारी र सहभागितामूलक बनाउन सहयोग गर्नेछ ।
- तालिमको राम्रो पक्ष र तालिमको कमी कमजोरी तत्काल थाहा पाउन र सोही बमोजिम सुधार गर्न सहयोग गर्नेछ ।

सामग्रीः ब्राउन पेपर, मार्कर र ब्लू ट्याग ।

समयः १० मिनेट

बिधिः छलफल

क्रियाकलाप

- सहभागीहरूलाई तालिम सफल बनाउन ३ प्रकारका समितिहरू गठन गर्न लगाउनेः

  १) व्यवस्थापन समिति

  २) मूल्याङ्कन/प्रतिवेदन समिति र

  ३) मनोरञ्जन समिति ।

- प्रत्येक समितिको काम तथा जिम्मेवारी सहभागीहरूबाटै तय गर्ने र त्यसमा सर्वसम्मति कायम गर्ने ।

  जस्तैः तालिका १ ।

तालिका १ः समिति तथा तिनका काम/कर्तव्यहरू

क्र.सं.	समितिहरू	काम/कर्तव्यहरू
१	व्यवस्थापन समिति	समय सूचक र तालिम व्यवस्थापकको काम गर्ने । हाते सामग्री बाँड्न मद्दत गर्ने । ब्राउन पेपर, मेटा कार्ड भित्तामा टाँस्न सघाउने । तालिम कोठा सफा र व्यवस्थित गर्न सघाउने । तालिम सुचारू रूपले सञ्चालन गर्न सघाउने ।
२	मूल्याङ्कन/प्रतिवेदन समिति	तालिम अवधिमा भएका मुख्य बुँदाहरू टिपोट गर्ने र तालिमका क्रियाकलाप, प्रक्रियाहरू मूल्याङ्कन गरी भोलिपल्ट तालिम सुरू हुनुभन्दा पहिले प्रस्तुत गर्ने । प्रस्तुतीकरणमा आफ्ना सिर्जनशील कला पनि प्रकट गर्न सकिनेछ । जस्तैः नाटक, कविता, गीत, रोल प्ले आदिका रूपमा मूल्याङ्कन प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्न सकिनेछ ।
३	मनोरञ्जन समिति	सत्रको बीचमा एकाग्रता हटाउन मनोरञ्जनको आवश्यकता परे ज्ञानवर्द्धक मनोरञ्जनका विभिन्न कार्यहरू जस्तैः चुट्किला, तालिमका सम्बन्धमा गीत, रोचक खेल, दिमाग खियाउने खालका प्रश्न आदि प्रयोग गर्ने ।

- सबै सहभागीहरू कुनै न कुनै एक समितिमा बस्नैपर्ने हुन्छ र समितिमा बस्न स्वइच्छाले आफ्नो नाम भन्न लगाई सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा नाम उल्लेख गर्ने ।

सहजकर्ताका लागि

प्रत्येक समिति र समितिका सदस्यहरूको नामावली ठूलो अक्षरले ब्राउन पेपरमा लेखेर तालिम अवधिभर सबैले देख्ने ठाउँमा झुन्ड्याइदिने। यी समितिहरूको कार्य भूमिका दिनहुँ परिवर्तन हुने कुरा प्रस्ट पार्ने। जस्तै, आजको व्यवस्थापन समिति अर्को दिन मूल्याङ्कन/प्रतिवेदन समिति हुने, मूल्याङ्कन/प्रतिवेदन समिति मनोरञ्जन समिति हुने र मनोरञ्जन समिति व्यवस्थापन समिति हुने। समितिहरूको भूमिका परिवर्तन हुने हुँदा समितिका सदस्यहरूको नामावली मेटाकार्डमा लेखी ती मेटाकार्ड मात्र दैनिक रूपमा समिति सदस्यहरूको नाम माथि बदलिदिने।

तालिमका नियमहरू निर्धारण

उद्देश्य तथा सिकाइ

- तालिम सुचारू रूपले सञ्चालन गर्नका लागि सहभागी तथा सहजकर्ताबीच आपसी समझदारीको वातावरण निर्माण गर्ने ।

तालिमका नियमहरू निर्धारण हुँदा सहभागीहरूबीच एक-आपसमा सम्मानको भावना जागरण हुनेछ भने सहजकर्ता र सहभागीहरूबीच आपसी समझदारी पनि कायम हुनेछ । यसले तालिमलाई मर्यादित बनाउन सघाउ पुऱ्याउनेछ ।

सामग्री: ब्राउन पेपर, मार्कर र ब्लू ट्याग

समय: ५ मिनेट

विधि: छलफल

क्रियाकलाप

- तालिम अवधिभर सहभागीहरूले के गर्न सक्नेछन् ? र के गर्न सक्नेछैनन् ? भनेर सहजकर्ताले प्रश्न राख्ने । सहभागीहरूबाट आएका उत्तरहरू ब्राउन पेपरमा बुँदागत रूपमा लेख्ने । जस्तैः तालिका २

तालिका २: तालिम अवधिमा गर्न हुने र गर्न नहुने आचारसंहिता

तालिम अवधिभर गर्न सक्ने	तालिम अवधिभर गर्न नसक्ने
समयमा कक्षा कोठामा प्रवेश गर्ने ।	कक्षा कोठामा हल्ला नगर्ने ।
प्रश्न सोध्दा एकपटकमा एक जनाले मात्र सोध्ने ।	तालिम कक्षामा धुम्रपान नगर्ने ।
पालैपालो बोल्ने ।	एक अर्कालाई चोट नपुऱ्याउने ।
लै.सा.स.लाई उत्साहित गर्ने शब्दको प्रयोग गर्ने ।	तालिम अवधिभर मोबाइल फोनको प्रयोग कक्षकोठाभित्र भरसक नगर्ने, गर्ने परे अरूलाई बाँधा नहुने गरी गर्ने ।
अर्काको कुरा आदरपूर्वक सुन्ने ।	आफूलाई लागेको वा प्रस्ट नभएको कुरा भन्न र सोध्न लाज नमान्ने ।
अरूको विचारलाई सम्मान गर्ने ।	

सहजकर्ताका लागि

तालिमका नियमहरू समय र अवस्था अनुसार थपघट हुन सक्ने र परिवर्तन पनि हुन सक्ने कुरा प्रस्ट पार्ने । यी नियमहरू दुरूस्त राख्न व्यवस्थापन समितिलाई चनाखो हुन सम्झाउने । सकेसम्म सहभागीहरूको सहभागितामा आवश्यकता अनुरूप तालिमका नियमहरू बनाउन लगाउनुपर्छ ।

दैनिक मूल्याङ्कन

उद्देश्य तथा सिकाइ

- दैनिक रूपमा तालिमका विभिन्न क्रियाकलापको प्रभावकारिता बुझ्ने ।

दैनिक मूल्याङ्कनबाट दिनभरि प्रस्तुत भएका विषयवस्तुहरू, प्रस्तुतीकरण, र व्यवस्थापनको प्रभावकारिता, उपयोगिता तथा कमी-कमजोरी थाहा पाइनेछ र त्यसलाई तत्काल अर्को दिनमा सुधार गर्न सकिनेछ ।

सामग्रीः मार्कर, तीनवटा फरक-फरक अनुहार भएका चित्रहरू (मूड चार्ट), ब्राउन पेपर र ब्लू ट्याग आदि ।

समयः ५ मिनेट

विधिः मूड चार्ट विधि

क्रियाकलाप

- प्रत्येक दिन तालिमको अन्तमा सहभागीहरूलाई दिनभरको तालिम कस्तो रह्यो भन्ने बारेमा आफूलाई लागेको कुरा तालिका ३ बमोजिमका तीनवटा अनुहार मध्ये एउटा अनुहार छानी चिन्ह लगाउन भन्ने ।

- दिनभरिको तालिम क्रियाकलापबाट ज्यादै सन्तुष्ट र खुसी रहेको खण्डमा प्रसन्न मुद्राको अनुहारमा चिन्ह लगाउन भन्ने । न ज्यादै सन्तुष्ट न धेरै खुसी भएको भए सामान्य मुद्राको अनुहारमा चिन्ह लगाउन भन्ने र, असन्तुष्ट र बेखुसी भए बेखुसी मुद्राको अनुहारमा चिन्ह लगाउन भन्ने ।

- यसका कारणहरू पत्ता लगाउन र सुधारका उपायहरू पहिचान गर्न मूल्याङ्कन/प्रतिवेदन समितिलाई जिम्मा दिने र मूल्याङ्कन/प्रतिवेदन समितिलाई भोलिपल्ट आफ्नो प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने बेलामा मूल्याङ्कनका कुराहरू पनि समावेश गर्न लगाउने ।

तालिका ३: दैनिक मूल्याङ्कनका लागि मूड चार्ट

दैनिक मूल्याङ्कन तालिका			
	पहिलो दिन	दोस्रो दिन	तेस्रो दिन
☺			
😐			
☹			

सहजकर्ताका लागि

यस मूल्याङ्कन विधि अपनाउँदा सहजकर्ताले ख्याल गर्नुपर्ने कुराहरू:

१) सहभागीहरूले मूल्याङ्कन अनुहारमा टिक लगाउँदा कसैले पनि देख्न नसकिने सुनिश्चितता हुनुपर्छ । अतः दैनिक मूल्याङ्कन तालिका यस्तो ठाउँमा राख्नुपर्छ जहाँ कोही सहभागी चिन्ह लगाउन जाँदा अरू सहभागीले कुन विकल्पमा चिन्ह लगाएको छ भन्ने देख्न नसकून् ।

२) सहभागीहरूले मूल्याङ्कन अनुहारमा चिन्ह लगाउने वेलामा सहजकर्ताहरू सहभागीहरूबाट टाढा रहनुपर्छ ।

सत्र २

जैविक विविधता संरक्षण

उद्देश्य तथा सिकाइ

- जैविक विविधताको अवधारणाबारे भन्न सक्नेछन् ।
- जैविक विविधताका कारक तत्वहरू विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।
- प्रजाति विविधता र पारिस्थितिकीय विविधताबीच फरक छुट्याउन सक्नेछन् ।
- जैविक विविधता संरक्षण र संरक्षणको महत्वबारे भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः धागोको डल्लो, जैविक विविधता झल्काउने नामहरू लेखिएको विभिन्न नेम ट्यागहरू (Name tags), पावरप्वाइन्ट स्लाइड, ब्राउन पेपर र मार्कर

समयः १ घन्टा १५ मिनेट (क्रियाकलाप १- ३५ मिनेट, क्रियाकलाप २- ४० मिनेट)

विधिः खेल, प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन र व्याख्या/प्रवचन

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: जीवन जालो खेल खेल्ने

- यस खेलका लागि सबै सहभागीहरूलाई गोलो हुने गरी उभिन लगाउने ।

- त्यसपछि सबैलाई पहिला नै तयार गरी राखिएको जैविक विविधतासँग सम्बन्धित नामहरू लेखिएको नेम ट्यागहरू (Name Tags), जस्तैः बाघ, भालु, रूख, घाँस, झ्याउ, सिमसार, आगन्तुक चरा, राउटे, पानी, माटो, सूर्य, हावा, धमिरा आदि सबै सहभागीहरूलाई एउटा-एउटा दिने र आफ्नो छातीमा सबैले देखिने गरी पिनले अड्काउन भन्ने ।

- यसो गरिसकेपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई प्रश्न गर्ने **'यी नामहरू मध्ये तपाईंहरूलाई कुन बढी महत्वपूर्ण वा शक्तिशाली लाग्यो ?'** सहभागीहरूले एक आपसमा छलफल गरी एउटा नाम भन्नेछन् । जस्तैः सहभागीहरूले **'हावा'** महत्वपूर्ण भन्न सक्लान् ।

- त्यसपछि सहजकर्ताले 'हावा' नेम ट्याग भएको सहभागीलाई गोलो गरी उभिरहेका सहभागीहरूको माझमा उभिन लगाउने । त्यसपछि धागोको डल्लोको सुरुको टुप्पो समाउन लगाउने र उनलाई प्रश्न गर्ने **'अब एउटा नाम भन्नुहोस्, जसको तपाईं (हावा) सँग महत्वपूर्ण सम्बन्ध रहेको छ ?'** हावाले रूख भन्न सक्ला किनकि रूखले हावालाई स्वच्छ बनाइ राख्न मद्दत गर्छ ।

- त्यसपछि सहजकर्ताले हावाले समाइराखेको धागो तन्काउँदै एक लर्को रूखलाई समाउन दिने र उसलाई पनि त्यस्तै प्रश्न गर्ने । उसले/उनले जसको नाम भन्छ उसलाई पनि धागोको लर्को समाउन दिने । एवंरितले प्रश्न सोध्दै धागोको लर्को समाउँदै लगिँदा यसले एउटा माकुराको जालो जस्तै जालो बन्दै जान्छ र 'हावा'लाई जालोको बीचमा पार्दै लान्छ ।

- सबै सहभागीहरूले धागो समाउने कार्य पूरा भएपछि सहजकर्ताले सबैलाई धागो अलि तन्किने गरी समाउन भन्ने । अनि कुनै एक सहभागीलाई धागो छोड्न लगाउने । यसले कति जनालाई असर गऱ्यो त्यो हेर्न लगाउने । जसलाई प्रत्यक्ष असर पऱ्यो त्यसलाई पनि पछि धागो छोड्न लगाउने र त्यसको प्रत्यक्ष असर थप कसलाई पऱ्यो त्यो हेर्ने र त्यसलाई पनि धागो छोड्न लगाउने ।

- एवंरितले धेरै असर पर्नेलाई धागो छोड्न लगाउने र त्यसको असर हेर्दै अर्कोलाई धागो छोड्न लगाउँदै जाँदा सहभागीहरूले एक एक गर्दै धागो छोड्दै जानेछन् र अन्तमा एक जना मात्र बाँकी हुनेछ ।

- यो खेलको अन्त्यमा सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई प्रश्न गर्ने **'यस खेलबाट तपाईंहरूले के पाठ सिक्नुभयो ?'** सहभागीहरू माझबाट ३/४ जनाको उत्तर सुनिसकेपछि उनीहरूलाई प्रशंसा गर्दै सहजकर्ता आफैंले निम्न तरिकाले खेलको व्याख्या गर्ने :

  विभिन्न प्रजाति र प्राकृतिक स्रोतहरू एक अर्कामा विभिन्न तवरले निर्भर रहेका हुन्छन् । यस्तो अवस्थामा कुनै एक प्रजाति

वा कुनै एक प्राकृतिक स्रोतमा केही असर पऱ्यो भने त्यसले अर्कोलाई तुरुन्तै अथवा केही समयको अन्तरालमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष प्रभाव पार्नेछ । अनि क्रमिक रूपमा एकले अर्कोलाई असर पार्नेछ । यसरी एकले अर्कोलाई असर गर्दा सबैलाई असर पर्दछ । जैविक विविधता हुँदा सबै तत्वहरूको उत्तिकै महत्व हुन्छ र त्यसैले जैविक विविधताको संरक्षण गर्नु आवश्यक रहेको हुन्छ भन्ने कुरामा जोड दिने ।

सहजकर्ताका लागि

जीवन जालो खेल खेलाउँदा सहजकर्ताले आफ्नो सजिलोका लागि एक सहयोगीको सहयोग लिन सक्नेछन् ।

खेलको समय जतिसुकै पनि लम्बिन सक्ने भएको हुँदा खेलको समय सीमालाई ध्यान दिने ।

क्रियाकलाप २: जैविक विविधता सम्बन्धी प्रस्तुतीकरण

- जैविक विविधताको अर्थ निम्न किसिमले व्याख्या गर्ने

  जैविक = जीवन

  विविधता = भिन्नता

  जीवित वस्तुहरूको भिन्नता नै जैविक विविधता हो ।

  जैविक विविधताले पृथ्वीमा रहेका विविध प्राणी, वनस्पति तथा प्रजातिहरूको पर्यावरणीय चक्र प्रणालीलाई बुझाउँदछ । जस्तैः जनावर, जीवजन्तु, किटपतङ्ग, बोटबिरुवा, तिनीहरूको वासस्थान साथै तिनीहरूको वंशाणुगत चारित्रिक गुणहरूको विविधतालाई जैविक विविधता भनिन्छ ।

  जैविक विविधता मानव जातिको एक आम चिन्ता तथा चासोको विषय रहेको छ । यो विकास प्रक्रियाको अभिन्न अङ्ग हो ।

- त्यसपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई प्रश्न गर्ने **(मस्तिष्क मन्थन)** ।

(१) नेपालमा हिमाल, पहाड र मधेशमा पाइने विशेष किसिमका प्रजातिहरूको नाम भन्नुहोस् ?

(२) यी तीनै क्षेत्रका प्रजातिहरूको भिन्न अवस्थालाई कुन कुराले असर पार्दछ ?

सहभागीहरूलाई यी प्रश्नका उत्तरहरू आफू बसेकै ठाउँबाट दिन लगाउने र सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा छोटकरीमा लेख्दै जाने । धेरै जनाको उत्तर आइसकेपछि सहजकर्ताले सारांशमा व्याख्या गर्ने ।

जस्तैः पर्सा वन्यजन्तु आरक्षमा रहेका साकाहारी वन्यजन्तुको विविधता, कोशी टप्पुमा पाइने रैथाने फिरन्ते चराहरूको विविधता, घोडाघोडी ताल क्षेत्रमा पाइने जलजीवनहरूको विविधता, नेपालको तराई क्षेत्रका रैथाने धान बाली वा पहाडी क्षेत्रको फापरमा पाइने आनुवंशिक विविधता, गुँरासको प्रजातिगत विविधता आदि । हिमाली भेग, पहाडी भेग र मधेशको हावा, पानी, माटो, दिशा, जमिनको बनोट, वार्षिक जलवायु चक्र, जङ्गलको किसिम आदि तत्वहरूले गर्दा विभिन्न ठाउँका प्रजातिहरू विभिन्न किसिमका हुन्छन् ।

- प्रस्तुतीकरणलाई पुनः निरन्तरता दिने

जैविक विविधता महासन्धि (सन् १९९२) ले दिएको सर्वमान्य जैविक विविधताको परिभाषा

जैविक विविधता भन्नाले जमिन, समुद्र तथा अन्य जलीय पारिस्थितिकीय प्रणाली तथा ती प्रणालीलाई समेट्ने अझ जटिल पारिस्थितिकीय प्रणाली लगायतका सबै स्रोतमा निहित जीवित वस्तुबीचको भिन्नतालाई जनाउँछ । यस अन्तर्गत प्रजातिमा विद्यमान आनुवंशिक भिन्नता, प्रजातिहरूबीचको भिन्नता तथा पारिस्थितिकीय प्रणालीबीचका भिन्नता समेत पर्दछन् ।

विविधताको किसिमहरूको बारेमा यसरी व्याख्या गर्न ।

प्रजाति विविधता

साधारणतया एकै किसिमको विशेषताहरू भएको जीवहरूलाई एउटै प्रजातिमा गणना गरिन्छ । यस्ता विभिन्न प्रजातिहरू एकै ठाउँमा रहेका छन् भने त्यसलाई प्रजाति विविधता भनिन्छ । जस्तैः एकै भेगमा पाइने खरायो, चरा र भ्यागुता जस्ता प्रजातिहरू ।

प्रजाति विविधतामा उत्तम अवस्था भनेको प्रजातिहरू धेरै संख्या रहेको अवस्था भन्ने बुझिन्छ ।

पारिस्थितिकीय विविधता

जीव वैज्ञानिकहरूका अनुसार प्रजातिको स्तरबाहेक पनि अन्य अलग-अलग विविधता हुने गर्छ, जसलाई यस प्रकार वर्गीकृत गर्न सकिन्छ :

(१) सामुदायिक विविधता (Community diversity) :

विभिन्न समुदायहरू एकै ठाउँमा रहेता पनि तिनीहरूबीच विविधता रहेको हुन्छ । विविध समुदायहरूबीच विभिन्न भाषा, संस्कृति, रहनसहन, भेषभुषा रहेको हुन्छ । जस्तैः तामाङ, नेवार, ब्राह्मण, क्षेत्री आदि समुदायको विविधता ।

(२) वासस्थान विविधता (Habitat diversity)

जीवहरूलाई आफू जिउन र जीवनयापन गर्न वासस्थानको आवश्यकता पर्दछ । यस्तो जीवहरूको वासस्थनमा पनि विविधता पाइन्छ । जस्तैः जङ्गलको कुरा गर्दा पहाडको जङ्गल र तराईको जङ्गलबीच पनि विविधता रहेको हुन्छ । त्यसैगरी समुद्रमा रहने जीवहरू र नदीमा रहने जीवहरू बीचमा पनि विविधता रहेको हुन्छ ।

(३) परिदृश्य विविधता (Landscape diversity)

परिदृश्य (भू-बनोट) अनुसार पनि जीवहरूमा विविधता रहेको हुन्छ । जस्तैः जमिनमा बस्ने जीवहरू र पानीमा बस्ने जीवहरू वा आकाशमा उड्ने जीवहरूमा विविधता रहेको हुन्छ ।

जैविक विविधतालाई तीन प्रमुख आयामको सापेक्षतामा बुझ्न सकिन्छ

(१) स्थान (Space) : यसमा कुन भौगोलिक क्षेत्र, पारिस्थितिकीय प्रणाली, वासस्थान, जिल्ला, देश, महादेश वा समुद्रमा हेरिएको हो भन्ने कुरा पर्दछन् ।

(२) समय (Time) : यसमा कुन समय, अवधि वा समयरेखामा जैविक विविधता मापन गरिएको हो भन्ने पर्दछ ।

(३) जैविक संरचना (Biological organization) : यसमा जैविक संरचनाको कुन तह (पारिस्थितिकीय

प्रणाली, प्रजाति तथा खास प्रजातिभित्रको अनुवंश) मा हेरिएको हो भन्ने पर्दछ ।

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई फेरि प्रश्न गर्ने **(चर्चा समूह - Buzz group)**

सहभागीहरूलाई बसेकै ठाउँमा ३/३ जनाको समूह बनाउन लगाई छलफल गर्न लगाउने ।

प्रश्न: तपाईंहरूको अनुभवमा दस वर्ष अगाडि र अहिलेको जैविक विविधताको अवस्थामा के कस्ता भिन्नताहरू पाउनुहुन्छ ? सहभागीहरूको उत्तरमा छलफल गरी सहजकर्ताले सारांशमा निम्न किसिमको प्रस्तुति गर्न सक्ने छन् ।

- भिन्नताहरू निम्न किसिमको हुन सक्छन्:
  - नयाँ प्रजातिहरू देखा परेको
  - पुराना प्रजातिहरूको कमी
  - अनियमित वर्षा तथा सुक्खा आदि ।

- सहजकर्ताले थपेर निम्न किसिमले जानकारी दिने ।

जैविक विविधतामा देखा परेका विभिन्न समस्याहरू

- प्राकृतिक स्रोतको शोषण (Exploitation)
- मिचाहा प्रजातिहरूको अतिक्रमण (Competition from invasive species)
- मरूभूमिकरण (Desertification)
- जनसंख्या वृद्धि र अत्याधिक प्रयोग (Population growth and over consumption)
- प्राकृतिक स्रोतको दिगो प्रयोग नहुनु (Unsustainable use of natural resources)

- उक्त समस्याहरूको कारणले प्रजातिहरू जोखिम र लोपोन्मुख हुन सक्ने कुरा यसरी बताउने ।

(१) जोखिम प्रजाति (Threatened species)

जोखिम प्रजाति भन्नाले प्रजातिको संख्यामा कमी आएको तर लोप भइनसकेको अवस्था भन्ने बुझिन्छ ।

(२) लोपोन्मुख प्रजाति (Endangered species)

लोपोन्मुख प्रजाति भन्नाले प्रजातिको संख्यामा अति नै कमी आइसकेको साथै लोप पनि हुन लागेको अवस्था भन्ने बुझिन्छ ।

- जोखिम र लोपोन्मुख हुनुका प्रमुख कारणहरू बताउने ।

जोखिम र लोपोन्मुख हुनुका कारणहरू

(१) वासस्थान विखण्डन

प्रजातिहरू जोखिम र लोपोन्मुख हुनुमा बासस्थान विखण्डन प्रमुख कारण हो । जनसंख्या वृद्धिसँगै मानिसले आफ्नो बसोवासका लागि प्राकृतिक वासस्थानलाई अवैज्ञानिक तरिकाले विखण्डन गरिरहेका छन् । जसले गर्दा पारिस्थितिकीय प्रणालीमा रहेका जीवहरू जोखिम तथा लोपोन्मुख भइरहेका छन् । यसले सम्पूर्ण प्रणालीलाई नै असर पारिरहेको हुन्छ ।

(२) वन विनाश

प्रजातिहरू जोखिम तथा लोपोन्मुख हुनुमा वन विनाश अर्को प्रमुख कारण हो । वन विनाशले धेरै प्रजातिहरू जोखिम तथा लोपोन्मुख भइसकेका छन् ।

क्रियाकलाप ३ : जैविक विविधता संरक्षण र महत्व सम्बन्धी प्रस्तुतीकरण

- विश्वव्यापी रूपमा वातावरण संरक्षणको लहर सन् १९६२ को राचेल कार्शनको पुस्तक "साइलेन्ट स्प्रिङ्ग" प्रकाशित भएपश्चात् आएको पाइन्छ जसमा किटनाशक विषादीको बढ्दो प्रयोगले कसरी वातावरण प्रदूषित हुने गर्दछ भन्ने कुरा उदाहरण सहित प्रस्तुत गरिएको छ ।

- सन् १९७३ मा संयुक्त राष्ट्रसंघीय वातावरण कार्यक्रम तथा त्यसपछि हरेक राष्ट्रमा खोलिएका वातावरणीय निकायहरूले वातावरण संरक्षण विश्वव्यापी तथा स्थानीय चासोको विषय भएको पुष्टि भएको छ ।

- सन् १९९२ ताका संयुक्त राष्ट्रसंघीय वातावरण तथा विकास सम्मेलन (United Nations Convention on Environment and Development) ले वातावरणीय समस्याको समाधानमा विश्वव्यापी प्रतिबद्धता हुनुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ ।

- नेपालको सन्दर्भमा वातावरण संरक्षणको इतिहास हाम्रो धर्मग्रन्थ तथा पौराणिक मान्यताहरू जत्तिकै पुराना छन् । तर वैज्ञानिक दृष्टिकोणमा भने तल उल्लेख गरिएका प्रमुख घटनाहरू सँगसँगै वातावरणीय संरक्षणका नयाँ प्रक्रिया तथा दृष्टिकोणको विकास भएको पाइन्छ ।
    - सन् १९५० को दशक - औलो उन्मूलन
    - सन् १९६० को दशक - वन्यजन्तुको विनाश रोक्ने र संरक्षण थालनी
    - सन् १९७० को दशक - निकुञ्जको सुरूवात
    - सन् १९८० को दशक - संरक्षण र विकास
    - सन् १९८८ - नेपालको राष्ट्रिय संरक्षण रणनीति
    - सन् १९९० को दशक - मध्यवर्ती क्षेत्र लागू (जैविक विविधता महासन्धि–१९९२)
    - सन् २००० को दशक - भू-आकृति अवधारणाको प्रयोग
    - सन् २००२ - नेपालको जैविक विविधता रणनीति
    - सन् २००३ - राष्ट्रिय सिमसार नीति
    - सन् २००६ - नेपालको जैविक विविधता रणनीति र कार्यान्वयन योजना
    - सन् २००८ - वन क्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति २०६५
    - सन् २०१४ - नेपालको राष्ट्रिय संरक्षण रणनीति र कार्ययोजना

- अन्तमा जैविक विविधता संरक्षणको आवश्यकताबारे निम्न कुरा बताउने ।

- जैविक विविधता संरक्षणका लागि स्थानीयहरूकै अग्रसरता आवश्यक हुन्छ । यसका लागि स्थानीय तहमा विभिन्न प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष काम गर्नुपर्ने हुन्छ । जसले गर्दा स्थानीयहरूलाई उत्प्रेरणा जागृत हुनेछ । ती कार्यहरूमा निम्न प्रमुख कार्यहरू पर्न सक्छन् । जस्तैः

समिति निर्माण गर्ने – संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समिति, वन व्यवस्थापन उपसमिति आदि ।

जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने – वन डढेलो सचेतना शिविर, जैविक विविधताको महत्वबारे जनचेतना, जैविक विविधता संरक्षणमा महिलाको भूमिकाबारे सचेतना, सडक नाटक आदि ।

तालिम/गोष्ठी/अभिमुखीकरण गर्ने – समितिको लेखापरीक्षण तथा तालिम, अभिमुखीकरण कार्यशाला गोष्ठी, समितिका अध्यक्ष एवं सचिवहरूका लागि कार्यशाला गोष्ठी, योजना

तर्जुमा तथा कार्यशाला गोष्ठी, नेतृत्व सीप विकास तालिम, वन व्यवस्थापन तालिम, प्रशासनिक तथा लेखा तालिम, स्थानीय जलवायु परिवर्तन अनुकूलन योजना तालिम, संरक्षण शिक्षा कक्षा, जैविक विविधता संरक्षणमा लै.सा.स. मूलप्रवाहीकरण तालिम आदि ।

क्षतिपूर्ति वितरण गर्ने – घरपालुवा जनावर क्षतिको राहत तथा क्षतिपूर्ति वितरण, आदि ।

आर्थिक सहयोग गर्ने – इलाकाभित्रको संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिहरूलाई कार्यालय सञ्चालनका लागि प्रशासनिक खर्च सहयोग, छात्रवृत्ति वितरण आदि ।

जिन्सी सहयोग गर्ने – फलामे जी.आई. पाइप (धर्ज्यौं) सहयोग, सोलार बत्ती, सोलार हिटर वितरण, सुधारिएको गोठ निर्माण, सुधारिएको चुलो निर्माण, गोबर ग्यााँस निर्माण आदि ।

पारिश्रमिक वितरण गर्ने – वन हेरालुको पारिश्रमिक, आम्ची (परम्परागत वैद्य) लाई पारिश्रमिक, संरक्षण शिक्षा शिक्षक पारिश्रमिक आदि ।

युवा परिचालन गर्ने – चोरी शिकार नियन्त्रणमा युवा परिचालन, युवा क्लबलाई सहयोग आदि ।

अरू विभिन्न कार्यक्रमहरू गर्ने – वृक्षरोपण कार्यक्रम, नर्सरी सञ्चालन तथा व्यवस्थापन, वन गस्ती तथा अनुगमन, पर्यटन चेकपोस्ट तथा सूचना केन्द्र, सङ्ग्रहालय स्थापना, साइनबोर्ड राख्ने, वैकल्पिक पदमार्गको स्थापना, खानेपानी, शौचालय निर्माण, वैकल्पिक आयआर्जनमा प्रोत्साहन आदि ।

मूल्याङ्कन

- सहभागीहरूलाई उत्तरको विकल्प दिएर प्रश्न गर्ने

१) जैविक विविधता भन्नाले के बुझिन्छ ?

क) माटो, पानी, हावाको सन्तुलित अवस्था

ख) विभिन्न वनस्पतिहरू, पशुपंक्षीहरू प्राकृतिक स्रोतहरूसँग एकै ठाउँमा मिलेर बसेको अवस्था

ग) एकै जातका जनावरहरूको वासस्थान

सही उत्तर : 'ख'

२) जैविक विविधतालाई कुन प्रमुख आयामहरूको सापेक्षतामा बुझ्नुपर्दछ ?

क) स्थान, समय र जैविक संरचना

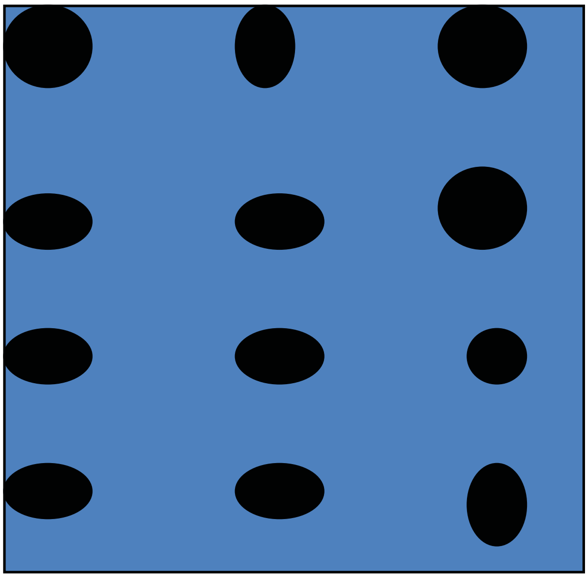
ख) माटो, पानी र हावा

ग) वन्यजन्तु र पशुपंक्षीको वासस्थान

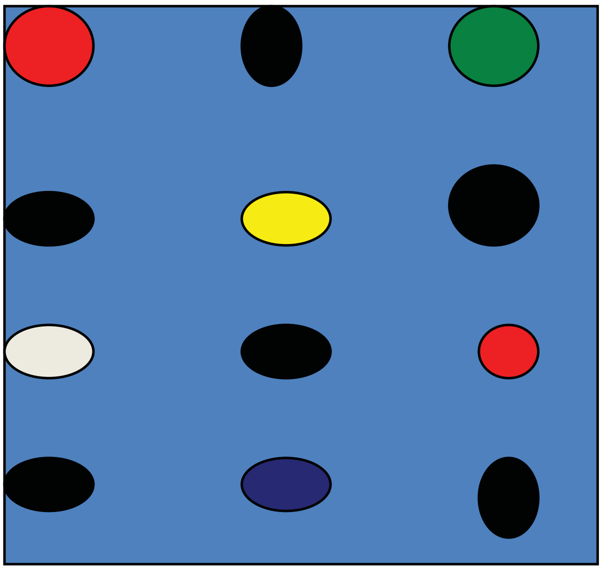
सही उत्तर 'क'

- त्यसैगरी सहभागीहरूलाई चित्र नम्बर १, २, ३ र ४ देखाएर प्रश्न गरी उनीहरूको बुझाई मूल्याङ्कन गर्ने ।

प्रश्नः कुनमा बढी विविधता छ ? चित्र '१' वा '२'

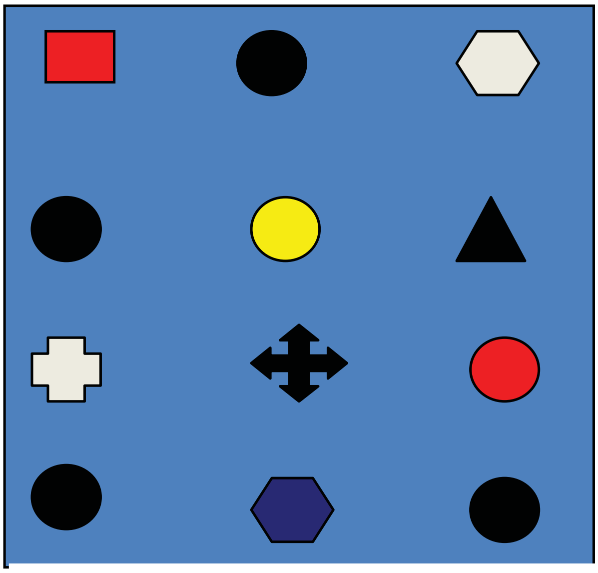


चित्र नं. १

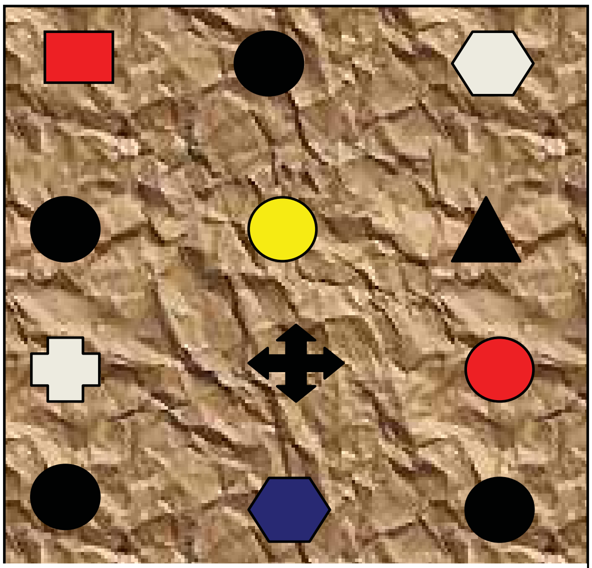


चित्र नं. २

यसमा हेर्नुहोस्, कुनमा अझ बढी विविधता छ ? चित्र '३' वा '४'



चित्र नं. ३



चित्र नं. ४

नोट : चित्र नं. १, २, ३ र ४ : विविधता झल्काउने

संरक्षण कविता

प्रकृति बचाऊ

– यशोदा पाण्डे, चितवन*

अज्ञानी भई मानिस तिमी नगर न पाप ।
निर्दोष छु म, लाग्ला है तिमीलाई श्राप ॥

प्रकृति तिम्रो श्रृङ्गार हो, विधवा मलाई नबनाऊ ।
मेरो संसार उजाड पारी, तिमी आफू नरमाऊ ॥

कर्तव्य ठानी बचाऊ मलाई दिन्छु गाँस बास ।
दुर्लभ जीवजन्तुहरूको घर बन्छु खास ॥

मलाई नि सन्तान मानी तिमी माया गर ।
राष्ट्रको नै सम्पत्ति हुँ म बुझ्ने कोशिस गर ॥

मानव होऊ यदी भने खोई त तिम्रो चेतना ।
मासिदै छु, नासिदै छु कस्ले बुझ्ने वेदना ॥

म पनि त सजीव नै हुँ, मात्र बोल्न सक्दिनँ ।
जताततै विनास भयो, रोक्न मैले सक्दिनँ ॥

मलाई विनाश गर्दा खेरी विपत्ति तिमीलाई आउँछ ।
विना प्रकृति बाँच्न सक्ने भन कुन चाहि ठाउँ छ ॥

अब पनि नचेते तिमी, छौ कालो दिन देख्ने ।
तिम्रो हातले तिमी आफ्नै दु:खका दिन लेख्ने ॥

*पाण्डे, खगेन्द्र मल्ली उपभोक्ता समिति, चितवनकी सक्रिय सदस्य हुन् ।

सत्र ३

लिङ्ग र लैङ्गिकता

उद्देश्य तथा सिकाइ

- सहभागीहरूले लिङ्ग र लैङ्गिकताबीचका आधारभूत भिन्नताहरूबारे व्याख्या गर्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले लैङ्गिकताको संरचनाबारे भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः मेटा कार्ड, मार्कर, ब्राउन पेपर, ब्लू ट्याग, तीनवटा चित्रहरू (महिलाको, पुरूषको र महिला पुरूष दुवै भएको) र प्रस्तुति (पावरप्वाइण्ट स्लाइड)

समयः १ घन्टा १० मिनेट (क्रियाकलाप १ - ४० मिनेट, क्रियाकलाप २ - ३० मिनेट)

विधिः समूहगत अभ्यास, प्रस्तुतीकरण र व्याख्या/प्रवचन

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: लिङ्ग र लैङ्गिकता बुझ्न समूहगत अभ्यास

- समूहगत अभ्यासका लागि सहभागीहरूलाई तीन समूहमा विभाजन गर्ने ।
- समूह विभाजनका लागि सहभागीहरूलाई क्रमैसँग १, २ र ३ सम्म भन्न लगाउने । त्यसपछि १ भनेका सहभागीहरू समूह १ मा, २ भनेकाहरू समूह २ मा र ३ भनेकाहरू समूह ३ मा बस्न लगाई तालिम कक्षाको भिन्न-भिन्न कुनामा बस्न लगाउने ।
- तीन वटै समूहलाई महिला भनेपछि तपाईं के बुझ्नु/सम्झिनु हुन्छ ? र पुरूष भनेपछि तपाईं के बुझ्नु/सम्झिनु हुन्छ ? भनी प्रश्नहरू सोधी ५/५ वटा उत्तरहरू छुट्टाछुट्टै मेटाकार्डमा लेख्न लगाउने ।
- एउटा मेटाकार्डमा एउटा मात्र उत्तर लेख्न लगाउने । गुलाबी मेटाकार्डमा महिला सम्बन्धी उत्तर र सेतो मेटाकार्डमा पुरूष सम्बन्धी उत्तर लेख्न लगाउनु पर्दछ ।
- सबै समूहहरूले उत्तर लेखिसकेपछि सहजकर्ताले तालिम कक्षाको भित्तामा (सम्भव भएसम्म अगाडिको भित्ता वा कुनै छेउको ठूलो भित्ता) दुईवटा छुट्टाछुट्टै ब्राउन पेपर अलिकति फरकमा टाँस्ने । एउटा ब्राउन पेपरको सबै भन्दा माथि महिलाको चित्र टाँस्ने र अर्को ब्राउन पेपरको माथि पुरूषको चित्र टाँस्ने ।
- त्यसपछि समूह प्रस्तुतीकरण अन्तर्गत समूहका प्रतिनिधिहरूलाई आ-आफ्नै समूहको उत्तरहरू एक-एक गरी ब्राउन पेपरमा टाँस्न लगाउने । यसरी टाँस्ने क्रममा महिलाको चित्र भएको ब्राउन पेपरमा महिला सम्बन्धी लेखिएका उत्तर भएको मेटाकार्ड र पुरूषको चित्र भएको ब्राउन पेपरमा पुरूष सम्बन्धी उत्तर लेखिएका मेटाकार्डहरू टाँस्न लगाउने । समूहहरूले दिने सम्भावित उत्तरहरू यस्ता हुन सक्छन् ।

<u>महिला भनेपछि तपाईं के बुझ्नु/सम्झिनु हुन्छ ?</u>

- बच्चा जन्माउने, स्तनपान गराउने ।
- महिला संवेदनशील हुन्छन् ।
- महिलाले घरको काममा बढी ध्यान दिनुपर्छ ।
- महिला सहनशील हुन्छन् ।
- महिलाले घर र खेतीपातीको काम गर्छन् ।
- नीति नियम बनाउने कार्यमा महिलाको भूमिका कम छ ।
- अवसर पाएमा महिलाले जे पनि गर्न सक्छन् ।
- सामाजिक कार्यमा निस्वार्थ लाग्ने, जिम्मेवारी राम्ररी वहन गर्ने

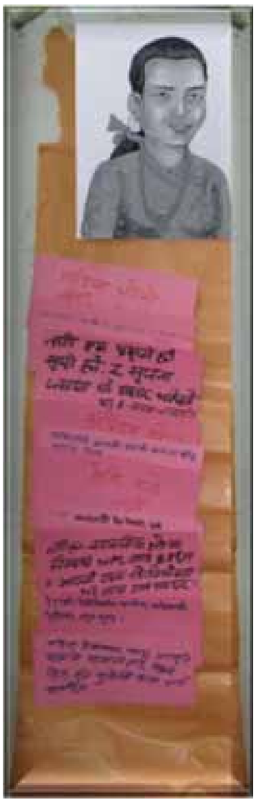
<u>पुरूष भनेपछि तपाईं के बुझ्नु/सम्झिनु हुन्छ ?</u>

- पुरूष स्वतन्त्र हुन्छन् ।
- पुरूष नभई वंश चल्दैन ।
- पुरूष विवेकशील हुन्छन् ।

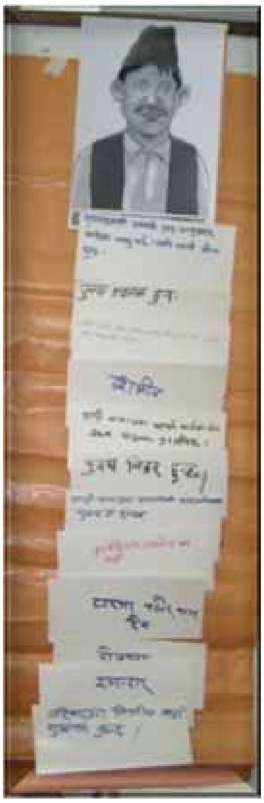
- पुरूष शिक्षित र हरेक कुरामा अग्रसर हुन्छन् ।
- पुरूषले पैसा कमाउछन् ।
- पुरूष निडर र इमान्दार हुन्छन् ।
- परिवार/समाजमा निर्णय दिने काम पुरूषको हो ।
- शुक्रकिट प्रदान गर्ने पुरूष हुन् ।

यी उत्तरहरू रहेको मेटाकार्ड ब्राउन पेपरमा यसरी राख्न लगाउने । (तस्वीर नं. १ र तस्वीर नं. २)

- सबै समूहको उत्तरहरू टाँसी सकेपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूसँग अन्तर्क्रिया गरी उक्त उत्तरहरूमा दोहोरिएका उत्तरहरू अथवा एउटै अर्थ जनाउने २ भन्दा बढी उत्तरहरूलाई हटाएर एउटा मात्र राख्ने ।
- यति गरेपछि सहजकर्ताले फेरी अर्को एउटा ब्राउन पेपर टाँस्ने र त्यसको माथिपट्टी महिला र पुरूष दुवै अंकित भएको चित्र टाँस्ने । (तस्वीर नं. ३)
- अब सहजकर्ताले अगाडिका उत्तरहरूलाई एक एक गरी पढ्दै के यो महिला/पुरूषले मात्र गर्न सक्ने वा महिला/पुरूषसँग मात्र सम्बन्धित हुने कुरा हो ? के यो महिला/पुरूष दुवैले गर्न सक्दैनन्, दुवैसँग सम्बन्धित छैनन् ? जस्ता प्रश्नहरू सोध्दै त्यसलाई एक-एक गरी निकालेर महिला पुरूष दुवै अंकित भएको चित्र टाँसेको ब्राउन पेपरमा टाँस्दै जाने । जुन उत्तर केवल महिला/पुरूषले मात्र गर्न सक्ने वा सम्बन्धित रहेको हुन्छ त्यसलाई यथास्थानमा नै रहन दिने । जस्तैः प्रजनन् गर्न सक्ने, स्तनपान गर्न सक्ने यो महिलाले मात्र गर्न सक्छन् । शुक्रकिट उत्पादन गर्ने, यो पुरूषले मात्र गर्न सक्छन् आदि ।



तस्वीर नं. १



तस्वीर नं. २

तस्वीर नं. ३

नोट : तस्वीर १, २ र ३: लैङ्गिक भिन्नता प्रस्टाउने

- त्यसपछि सहजकर्ताले निम्न तरिकाले समाजद्वारा सिर्जित भूमिका लैङ्गिकता र जैविक भूमिका लिङ्ग हो भनी परिभाषा दिई फरकहरू बताउने ।

लिङ्ग भन्नाले के बुझ्नु हुन्छ ?

लिङ्ग अथवा जैविक लिङ्ग भन्नाले जन्मिदादेखि नै प्राकृतिक रूपमा साथ लिएर आउने प्रजनन अङ्ग भन्ने बुझिन्छ । महिला र पुरुषमा लिङ्ग फरक-फरक रहेको हुन्छ । त्यसैले यो शारीरिक रूपमा नै फरक हुन्छ । साधारणतया लिङ्ग परिवर्तन गर्न सकिंदैन । यो स्थायी हुन्छ । लिङ्ग संसारभर एकैनासको हुन्छ । महिलाले गर्भधारण गरी बच्चा जन्माउने, स्तनपान गराउने तथा पुरूषले शुक्रकिट उत्पादन गर्ने जस्ता गुणहरू महिला र पुरुषमा फरक र स्थायी हुन्छन् । प्रकृतिद्वारा प्रदत्त यी गुणहरू जसले महिला र पुरूषलाई छुट्याउन मद्दत गर्दछ त्यसलाई नै लिङ्ग अथवा जैविक लिङ्ग भनिन्छ ।

लैङ्गिकता भन्नाले के बुझ्नु हुन्छ ?

लैङ्गिकता भन्नाले महिला र पुरुषको सामाजिक भूमिका भन्ने बुझिन्छ । जुन समाजद्वारा निश्चित परिवेश अनुसार निर्माण गरिएको हुन्छ र त्यो उमेर, समय, स्थान, भौगोलिक अवस्था, संस्कृति, शिक्षा, आर्थिक अवस्था आदि अनुसार महिला र पुरुषको भूमिकामा परिवर्तन भइरहन्छ । त्यसैले लैङ्गिकता स्थायी हुदैन ।

महिला-पुरुषको सामाजिक सम्बन्ध तथा भूमिका समाजद्वारा निर्धारित हुन्छन् । समाजमा प्रचलित मूल्य, मान्यता, संस्कार तथा संस्कृतिहरूले मानिसको भूमिकालाई प्रभाव पारेको हुन्छ । महिला होस् वा पुरूष, जो जहाँसुकै भए पनि उसले खेल्ने भूमिकामा त्यस समाजको विशेष प्रभाव रहन्छ । जसरी सामाजिक प्रभावहरू सधै स्थिर हुँदैनन् त्यसरी नै महिला र पुरुषको भूमिका पनि स्थिर रहदैन, परिवर्तन हुन सक्दछ ।

समतामूलक विकासका लागि महिला र पुरूषको सामाजिक भूमिकालाई केलाएर हेर्नु आवश्यक हुन्छ । महिला र पुरुषको फरक भूमिका र जिम्मेवारी, स्रोत, साधनमा पहुँच वा नियन्त्रण, अवसर तथा वाधाहरू आदिमा पनि देखिन सक्छन् । यसरी समाजद्वारा निर्मित र व्यवहारमा, चलनमा ल्याइएको महिला–पुरूषबीचको सामाजिक सम्बन्ध र भूमिकाले यदि व्यक्ति, समुदाय वा राष्ट्रको विकासमै बाधा पुऱ्याउछ भने त्यसलाई परिवर्तन गर्नुपर्दछ ।

सामाजिक मूल्य र मान्यताका आधारमा समाजमा महिला र पुरुषले निर्वाह गर्नुपर्ने बेग्ला बेग्लै कार्यहरूलाई सामाजिक लिङ्ग अर्थात लैङ्गिकता भनिन्छ। यी भूमिका एवं कार्यहरूलाई समाजले बनाएकाले अस्थायी र परिवर्तन गर्न सकिने हुन्छन् । समाजले बनाएको सामाजिक लिङ्ग विभिन्न जात, धर्म, संस्कृति र स्थान विशेषका आधारमा फरक-फरक पनि हुन सक्दछन् किनभने सबै ठाउँमा एउटै किसिमको चालचलन तथा रीतिरिवाज हुँदैन । यस अर्थमा महिला र पुरूषको भूमिका पनि समाज, वर्ग, संस्कृति, स्थान र धर्म अनुसार फरक-फरक देखिएको छ । समाजले सिर्जना गरेको यस विभेदलाई सामाजिक लिङ्गभेद भनिन्छ । जसलाई परिवर्तन गर्न सकिन्छ र परिवर्तन गर्नु आवश्यक पनि छ ।

तालिका ४: प्राकृतिक लिङ्ग र सामाजिक लैङ्गिकताबीच भिन्नता

क्र.सं.	प्राकृतिक लिङ्ग	क्र.सं.	सामाजिक लैङ्गिकता
१	शारीरिक रूपमा नै फरक हुन्छ ।	१	शारीरिक रूपमा फरक हुँदैन ।
२	जन्मदेखि नै फरक भएर आएको हुन्छ ।	२	सामाजिक मूल्य र मान्यताको आधारमा फरक हुन्छ । यो जन्मजात फरक हुँदैन ।
३	साधारणतया परिवर्तन गर्न सकिदैन । स्थायी हुन्छ ।	३	परिवर्तन गर्न सकिन्छ । अस्थायी र परिवर्तनशील हुन्छ ।
४	यो संसारभर उस्तै हुन्छ । फरक हुँदैन ।	४	यो समय, भौगोलिक अवस्था, परिवेश, परिस्थिति, संस्कृति, धर्म अनुसार फरक-फरक हुन्छ । एकनासको हुँदैन ।
उदाहरण: • गर्भधारण र स्तनपान महिलाले मात्र गर्न सक्दछन् । • शुक्रकिटको उत्पादन पुरूषमा मात्र हुन्छ ।		**उदाहरण:** • महिला पुरूष दुवैले खाना बनाउन सक्दछन् । • महिला पुरूष दुवैले केटाकेटी, छोराछोरी, अशक्त बुढाबुढीहरूको स्याहार सुसार गर्न सक्दछन् । • महिला पुरूष दुवै डाक्टर, इञ्जिनीयर, संरक्षणकर्मी, नारीवादी आदि हुन सक्दछन् ।	

सहजकर्ताका लागि

क्रियाकलाप १ मा समूहगत अभ्यास गराउँदा यदि महिला र पुरूष सहभागीहरू बराबर जस्तो छन् भने सहजकर्ताले महिला र पुरूषको अलग-अलग समूह बनाउन सक्नेछन् । अनि महिलालाई पुरूष भनेपछि तपाईं के बुझ्नु/सम्झिनु हुन्छ ? भनी प्रश्न गर्ने र पुरूषलाई महिला भनेपछि तपाईं के बुझ्नु/सम्झिनु हुन्छ ? भनी प्रश्न गर्ने । प्रश्नको उत्तर माथिको विधि अनुसार नै मेटाकार्डमा लेख्न लगाई अभ्यास गराउन सकिन्छ ।

क्रियाकलाप २: लैङ्गिकताको संरचनाबारे बुझ्न अन्तर्क्रिया

- सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा जरादेखि हाँगासम्मको पूर्ण रूखको आकृति बनाउने र भित्तामा टाँस्ने । त्यसैगरी मेटाकार्डहरू विभिन्न आकृतिमा काटेर तयार गरी राख्ने । जस्तो की जराको रूपमा बाङ्गोटिङ्गो तर लाम्चो हुने गरी मेटाकार्ड काटेर राख्ने । त्यसैगरी डाँठका लागि सिधा लाम्चो हुने गरी र पातका लागि पातको आकारमा मेटाकार्ड काटेर तयार गरी राख्ने ।

- त्यसपछि सहजकर्ताले हाम्रो सामाजिक संरचनाको थोरै व्याख्या गर्ने । जस्तो की महिलालाई अगाडि बढ्न, घरपरिवार र समाजले कसरी बाधा पुर्‍याइरहेको छ, जातजातिबीच के कस्तो भेदभाव छ आदि ।

- यसले सहभागीहरूलाई अन्तर्क्रियामा सक्रिय रूपमा सहभागी हुन सजिलो बनाउनेछ ।

- त्यसपछि सहभागीहरूलाई प्रश्न गर्ने, तपाईंहरूको समाजमा महिला विशेष गरी दलित, जातजाति, आदिवासी, पिछडिएका वर्गमा भेदभावपूर्ण अवस्थाले गर्दा समाजमा देखा परेका प्रभावहरू जस्तै उखान टुक्काहरू वा भनाइ के कस्ता छन् ?

- सहभागीहरूलाई पालैपालो बोल्न लगाउने र सहभागीहरूले भनेका उखान टुक्काहरू सहजकर्ताले जरा आकृतिको लाम्चो गरी काटिएको मेटाकार्डमा लेख्दै ब्राउन पेपरमा बनाएको रूखको जरामा मिलाएर टाँस्दै पनि जाने । सहभागीहरूबाट आउन सक्ने सम्भावित उखान टुक्काहरू वा भनाइहरू यी हुन सक्छन् ।

  - *छोरी मरी, गालै टरी ।*
  - *पोथी बासे अनर्थ ।*
  - *छोरा पाए खसी, छोरी पाए फर्सी ।*
  - *छोरीको जात, अर्काको भित्ता टालेर खाने जात ।*
  - *छोराको नाता हाडको, छोरीको नाता पातको ।*
  - *छोराको घर हुँदैन, छोरीको थर हुँदैन ।*
  - *पाले पुण्य, मारे पाप ।*
  - *छोरा पाए हुरूक्क, छोरी पाए धुरूक्क ।*
  - *खुट्टा भए जुत्ता कति ।*
  - *स्वास्नी मान्छेको रूद्रघण्टी हुँदैन र कुराको भर हुँदैन ।*
  - *ढोल, गवाँट, शुद्र, पशु, नारी, ए सब ताडको अधिकारी ।*
  - *छोरी दुई दिनको पाहुना ।*
  - *माइतीको बात, लोग्नेको लात ।*
  - *छोरा पाए बैकुण्ठ तरिन्छ ।*
  - *छोरीको जन्म, फुटेको कर्म ।*
  - *छोरीको जात सियोको टुप्पोमा ।*
  - *छोरा पाए घर, छोरी पाए वन ।*
  - *कुखुराको पित्त हुँदैन, छोरीको चित्त हुँदैन ।*
  - *फूलको गन्ध डाँडावारी, छोरीको गन्ध डाँडापारी ।*

- यसपछि सहभागीहरूलाई अर्को प्रश्न गर्ने । समाजमा देखिएका यस्ता मानसिकता र विचारहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने र प्रश्रय दिने खालका सामाजिक भेदलाई सघाउ पुर्‍याउने संस्थाहरूको बारेमा कुरा गर्न दिने र सहभागीहरूले व्यक्त गरेका कुराहरू सिधा लाम्चो गरी काटेको मेटाकार्डमा लेख्दै रूखको डाँठमा मिलाएर टाँस्दै जाने । सहभागीहरूबाट आउन सक्ने उत्तरहरू यी हुन सक्छन् ।

  - घर, परिवार ।
  - धार्मिक संस्था ।
  - शैक्षिक संस्था ।
  - कानुनी संस्था ।
  - आर्थिक संस्था ।
  - समाज ।
  - स्थानीय निकाय ।
  - समाज, आदि ।

- त्यसपछि सहभागीहरूलाई पुनः अर्को प्रश्न गर्ने । हाम्रो समाजमा विद्यमान सामाजिक सोच

अनि त्यसलाई प्रश्रय दिने संस्थागत संस्कारले गर्दा कस्तो परिणाम/नतिजाहरू हामीले भोगीरहेका छौं त ? सहभागीहरूबाट आएको उत्तरहरू पात आकारको मेटाकार्डमा लेखेर रूखको हाँगाहरूमा टाँस्दै जाने । सहभागीहरूले यी कुराहरू भन्न सक्छन् ।

- महिलाको आत्म विश्वासमा कमी
- महिलाको सहभागितामा कमी
- शिक्षा/साक्षरता दरमा कमी
- गरिबी
- राजनीतिक हस्तक्षेप
- महिलाको चौतर्फी विकास हुन नसक्नु

तस्वीर नं. ४ लैङ्गिक विभेद झल्काउने लैङ्गिक वृक्ष

- निर्णय प्रक्रियामा न्यून सहभागिता ।
- लाभको असमानुपातिक बाँडफाँड ।
- द्वन्द्व र महिला हिंसा, आदि ।

सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा बनाएको रूखमा सहभागीहरूद्वारा व्यक्त गरिएका उत्तरहरू लेखिएको मेटाकार्ड टाँसी सक्दा त्यो यस्तो देखिन सक्छ । (उदाहरणका लागि तस्विर नं. ४)

- यस अन्तर्क्रियाको अन्तमा सहजकर्ताले हाम्रो डाँठ (सामाजिक भेदलाई सघाउ पुऱ्याउने संस्थाहरू) लाई प्रश्रय दिई राखेका नराम्रा असर पुऱ्याउने जराहरू (लैङ्गिक भेदका जड, कारण र विभेदपूर्ण मूल्य मान्यताहरू) को कारणले फल (भेदभावपूर्ण अवस्थाले गर्दा परेका प्रभावहरू) पनि नराम्रो भइरहेको कुरा बताएर डाँठमा सुधार गर्दा सबै जरा पनि सुध्रिने र फल/परिणाम पनि राम्रो हुने कुरा प्रस्ट्याउने । यसो गर्न सकेन भने हाम्रो नतिजाहरू पनि राम्रो हुन नसक्ने कुरा प्रस्ट पार्ने ।

मूल्याङ्कन

- सहभागीहरूलाई निम्न वाक्यहरू भनी ती लैङ्गिकता हुन् वा लिङ्ग भनी प्रश्न गरी उनीहरूको बुझाई मूल्याङ्कन गर्ने ।

१) पुरूषले बच्चा, बुढाबुढीको स्याहार सुसार गर्न सक्छ ।

२) महिलाले बच्चा जन्माउन र स्तनपान गराउन सक्छ ।

३) शुक्रकिटको उत्पादन पुरूषमा मात्र हुन्छ ।

४) महिलाले घर व्यवहार चलाउन सक्छ ।

उत्तरहरू: *१) लैङ्गिकता, २) लिङ्ग, ३) लिङ्ग, र ४) लैङ्गिकता*

सहजकर्ताका लागि

क्रियाकलाप २ लाई फरक ढङ्गले प्रस्तुत गर्न सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई तीन समूहमा बाँडेर समूहगत अभ्यास पनि गराउन सक्दछन् । समूह १ लाई उखान टुक्का, समूह २ लाई संस्थागत संरचना र समूह ३ लाई परिणामहरू मेटाकार्डमा लेख्न लगाई प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउन सकिन्छ । अन्तमा सहजकर्ताले छोटो प्रवचन दिई प्रस्ट पार्नु पर्दछ ।

सत्र

8

सामाजिक समावेशीकरण

उद्देश्य तथा सिकाइ

- सहभागीहरूले सामाजिक बहिष्करणबारे भन्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले समता र समानताका बारेमा बताउन सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले सामाजिक समावेशीकरणबारे व्यक्त गर्न सक्नेछन् ।
- संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको निम्ति आवश्यक कार्यहरूबारे बताउन सक्नेछन् ।

सामग्रीः ब्राउन पेपर, मार्कर, डोरी, रूमाल र पावर प्वाइन्ट स्लाइड

समयः १ घन्टा १५ मिनेट (क्रियाकलाप १ - १० मिनेट, क्रियाकलाप २ - २० मिनेट, क्रियाकलाप ३ - २० मिनेट, क्रियाकलाप ४ - १५ मिनेट, क्रियाकलाप ५ - १० मिनेट)

विधिः भूमिका अभिनय, खेल, प्रस्तुति, प्रवचन

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: भूमिका अभिनय

- तीन जना कुनै महिला र एक जना कुनै पुरूष सहभागीहरूलाई अगाडि बोलाउने ।
- ती तीन जना महिलाहरूलाई एक आपसमा बलियो गरी समाएर झुण्ड बनाउन लगाउने ।
- महिलाहरूलाई पहिले नै केही गरे पनि आफ्नो झुण्ड टुक्रिन नदिने भनी सिकाउने ।
- त्यसपछि पुरूष सहभागीलाई त्यस झुण्डमा छिर्न लगाउने । उनले त्यस झुण्डमा छिर्न धेरैपटक सम्भव भएसम्मको तरिकाहरू अपनाउने छन् । तर छिर्न सक्ने छैनन् ।
- त्यसपछि अभिनयलाई रोकेर सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सोध्ने की यस अभिनयबाट तपाईंहरूले के बुझ्नुभयो ? सहभागीहरूबाट आउन सक्ने सम्भाव्य उत्तरहरू:
  - लैङ्गिक भेदभाव भएको ।
  - ठूलो जात, सानो जात भेदभाव भएको ।
  - पेशाबाट बञ्चित भएको ।
  - शिक्षाबाट बञ्चित भएको ।
  - पहुँच तथा नियन्त्रण नभएको ।
  - भौगोलिक अवस्थाको भिन्नता ।
  - शारीरिक भेद आदि ।
- सहभागीहरूले भनेका उत्तरहरूलाई सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा लेख्दै जाने र अन्तमा सहभागीहरूको भूमिका अभिनय र उत्तरहरूलाई उचित सम्मान र धन्यवाद दिदैं आफैले यसरी अर्थ प्रस्ट पारिदिने ।

यस अभिनयले सामाजिक बहिष्करणलाई देखाउन खाजेको हो । जसरी हाम्रो समाजमा पहिलेदेखि नै जरा गाडेर बसेका सोचहरू छन्, ती सोचहरू परिवर्तन गर्न सकिरहेको छैन । यस्ता व्यवहारले नयाँ कुरा अपनाउन सकिरहेको छैन । जसले गर्दा समाजमा दलित, महिला, पिछडिएका वर्ग सदैव हेपिएका, दविएका र वहिष्कृत भएका छन् । उनीहरूलाई समाजबाट अलग्याइएका छन् । यहाँ महिलाहरूको झुण्ड आजको समाजको प्रतिकात्मक रूप हो र पुरूषलाई वहिष्करणमा पारिएको वर्गको रूपमा लिइएको हो । जसले धेरै प्रयास गर्दा पनि समूहमा छिर्न सक्दैनन् । यही कारणले एउटा ठूलो हिस्सा नै बहिष्करणमा पारिएपछि संरक्षण कार्यमा कसरी सन्तुलन हुन सक्ला ? त्यही भएर व्यवस्थित र दिगो रूपमा जैविक विविधतालाई संरक्षण गर्नुछ भने ती बहिष्करणमा परेका वर्गहरूलाई समावेश गर्नु अत्यावश्यक छ ।

संरक्षण कार्यमा समावेशी कसरी बनाउने भन्ने कुरा बुझाउन ३६ को आंकडाबारे यसरी बुझाउने । दुई जना सहभागीहरूलाई ३ र ६ जस्तै उल्टो दिशामा फर्केर उभिन लगाउने । अनि सहभागीहरूलाई सोध्ने - के यसरी उभिएर एकले अर्काको समस्या बुझ्न सक्ला ? के यसरी उभिएर एकले अर्कालाई सहयोग गर्न सक्ला ? के यसरी उभिएर दिगो संरक्षण हुन सक्ला ? यसरी उभिएर काम गर्दा हामीसँग भएको शक्ति त विभाजित भइहाल्यो नी । अव के गर्नुपर्छ त ? सहभागीहरूलाई प्रश्न गरी उपाय पनि सुझाउन लगाउने । सहभागीहरूले विपरित दिशामा फर्केर उभिएका सहभागीहरूलाई एउटै दिशामा एकले अर्कालाई हेरेर उभिन भन्नेछन् ।

यही उत्तर सहभागीहरूबाट अपेक्षा गरिनुपर्दछ । त्यसपछि सहजकर्ताले ती दुई सहभागीहरूलाई अरू सहभागीहरूले भने झैं एक-आपसमा हेरेर उभिन लगाउने अर्थात ६३ को अवस्थामा बस्न लगाउने र भन्ने - यसरी मिले, एकले अर्काको साथ दिए मात्र समाजमा प्रगति हुन सक्छ, विकास हुन सक्छ, संरक्षण कार्य पनि दिगो हुन सक्छ । हामी ३६ को आँकाडामा होइन ६३ को आँकाडामा बस्नुपर्दछ भनी प्रस्ट पारिदिने ।

त्यसपछि सहजकर्ताले बहिष्करणका बारेमा क्रियाकलाप २ बमोजिम प्रस्तुतीकरण गर्ने ।

क्रियाकलाप २: प्रस्तुतीकरण

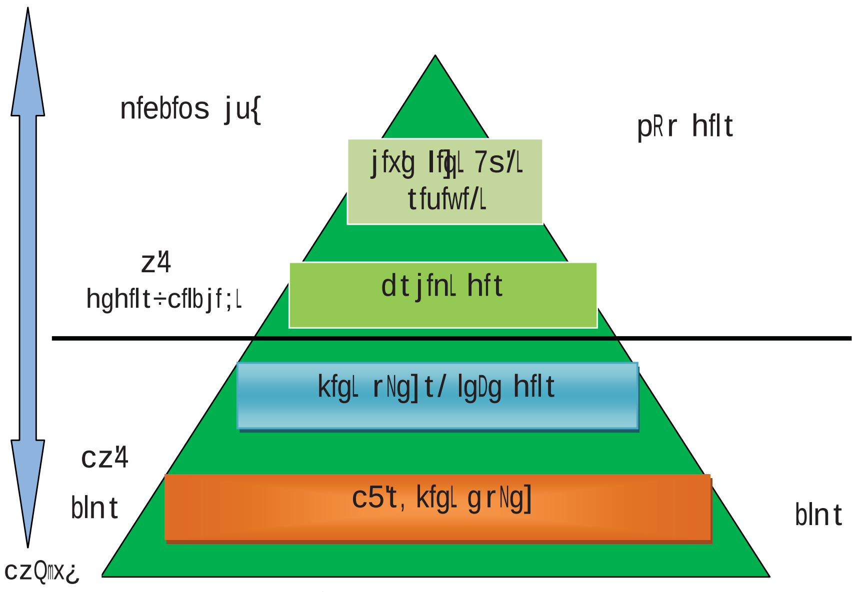
- सहजकर्ताले सामाजिक बहिष्करणको अर्थ यसरी बताइदिने ।

सामाजिक बहिष्करण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जहाँ खास-खास व्यक्ति, वर्ग, समूह र समुदाय (महिला, दलित, जनजाति, विभिन्न पिछडा तथा सिमान्तकृत वर्ग, फरक रूपमा सक्षम व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक आदि) हरूलाई सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक र राजनीतिक क्षेत्रमा किनारा लगाई आफ्नो क्षमता अनुसार सहभागी हुने अवसर तथा त्यस अवसरबाट प्राप्त हुन सक्ने फाइदा र प्रतिफलबाट बञ्चित गराइन्छ । सामाजिक बहिष्करण औपचारिक, अनौपचारिक दुवै संस्थामा हुन सक्छ ।

- त्यसपछि के-कस्ता प्रकारका बहिष्करणहरू हुन सक्दछन् भनी सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सोध्न सक्नेछन् । सहभागीहरूलाई उत्तर दिएकोमा धन्यवाद दिदैं समाजमा विद्यमान रहेका बहिष्करणका प्रकारहरू व्यक्त गर्ने ।

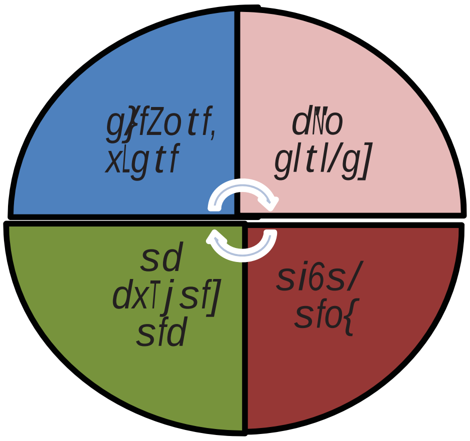
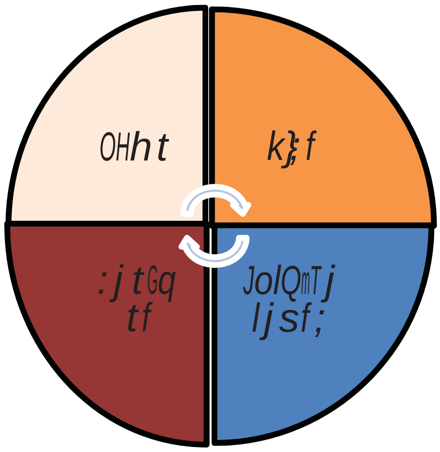
  - सामाजिक सांस्कृतिक बहिष्करण
  - आर्थिक वहिष्करण
  - राजनीतिक बहिष्करण
  - क्षेत्रीय/भौगोलिक बहिष्करण
  - लैङ्गिकताको आधारमा बहिष्करण
  - भाषाको आधारमा बहिष्करण
  - वर्गीय आधारमा बहिष्करण
  - रोग विशेषको आधारमा बहिष्करण
  - उमेर समूहको आधारमा बहिष्करण

- बहिष्करणलाई हाम्रो सामाजिक संरचनाले कसरी टेवा दिइरहेको छ भन्ने कुरा बुझाउन सामाजिक पिरामिड संरचना प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।



स्रोत: Kumar: inequality in India, Caste and Hindu Social Order

रेखाचित्र १: सामाजिक पिरामिड संरचना

महिलाको बाहुल्यता बच्चाको हेरचाह र गृहस्थी	**पुरूषको बाहुल्यता** रोजगारी, घरबाहिरको कार्य
	

रेखाचित्र २: निजी परिधि (Private Sphere) र सार्वजनिक परिधि (Public Sphere)

- सहजकर्ताले सामाजिक बहिष्करणले के-केमा प्रभाव पारेको छ भनी बताउने । जस्तैः

  - आर्थिक प्रभाव,
  - सामाजिक प्रभाव,
  - सांस्कृतिक प्रभाव र
  - राजनीतिक प्रभाव ।

- त्यसैगरी सहजकर्ताले हाम्रो समाजको लैङ्गिक संरचनाबारे रेखाचित्र २ र ३ देखाएर व्याख्या गर्ने ।

नेपालको वर्तमान लैङ्गिक संरचनामा महिलालाई निजी परिधि अर्थात घरभित्र मात्र सिमित राखेको छ भने पुरुष घरबाहिर अर्थात सार्वजनिक परिधिमा रहेको छ । तसर्थ महिलाको बच्चाको हेरचाह र घर-गृहस्थी सम्हाल्ने काम रहेको छ भने पुरूषको रोजगारी र बाहिरको काम पर्दछ। महिलाको कामलाई कम महत्व दिइन्छ । जुन कष्टकर भइकन पनि मूल्य दिइएको हुन्न । त्यसैले महिलाले नैराश्यता र हिनताबोध खेप्नु पर्दछ । पुरुषले रोजगारी गरी पैसा कमाउने भएकोले पुरूषले गर्ने कामलाई पैसासँग दाँज्दछ । त्यसैले पुरूषको समाजमा इज्जत र स्वतन्त्रता रहेको छ । यसले पुरूषमा झन व्यक्तित्व विकास हुन मद्दत पुग्दछ ।

क्रियाकलाप ३ : समता र समानता प्रस्ट पार्ने खेल

- सहभागीहरूबाट कुनै पाँच जनालाई स्वइच्छाले बोलाउने । सहभागीहरू मध्येबाट समावेशी भए अझ राम्रो ।

- एक जनाको आँखा रुमालले बाध्ने, अर्कोको एउटा खुट्टा खुम्चाएर बाध्ने, अर्कोको दुवै

हात पछाडि लगेर बाध्ने, एक जनालाई दुवै हात खाली नहुने गरी भारी बोक्न लगाउने र अर्कोलाई स्वतन्त्र छोडिदिने । यसरी पाँच जना फरक क्षमता भएका प्रतियोगीहरूलाई एकै लाईनमा दौड खेल्नका लागि उभिन लगाउने ।

तस्वीर नं. ५ः समता र समानता प्रस्टाउने खेल

- अनि केही दुरीमा चकलेट राखेर त्यो चकलेट टिप्न दौड सुरू गर्ने ।
- ती प्रतियोगीहरू मध्येमा जो स्वतन्त्र छन् उनले सबै भन्दा पहिला चकलेट टिपेर दौड्ने छन् ।
- त्यसपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सोध्ने – तपाईंहरूले यो खेलबाट के सन्देश पाउनुभयो ?
- सहभागीहरूले विभिन्न उत्तरहरू दिनेछन् । उनीहरूका उत्तरहरूलाई उचित सम्बोधन गर्दै सहजकर्ताले यसरी व्याख्या गर्ने ।

आँखा बाँधेको अर्थ : ज्ञानबाट वञ्चित ।

खुट्टा बाँधेको अर्थ : सिमित घेरामा मात्र रहेको, बाहिरी ज्ञान लिनबाट वञ्चित ।

दुवै हात बाँधेको अर्थ : काममा व्यस्त, अरू कुरा सोच्नै नपाउने अवस्था ।

भारी बोकेको अर्थ : धेरै कार्यबोझ ।

स्वतन्त्रको अर्थ : हरेक कुरामा स्वतन्त्र जस्तैः ज्ञान हासिल गर्न, हिंडडूल गर्न, भेटघाट गर्न आदि ।

हाम्रो समाजमा महिलाहरूको अवस्था यस्तै रहेको छ । अव यस्तो अवस्थामा महिलालाई पनि दौडमा सहभागी गराउँदा के समान अवसर र लाभहरू प्राप्त गर्न सक्लान् ? यसो भनी लैङ्गिक समानता र समताको व्याख्या गर्ने ।

लैङ्गिक समानता भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

लैङ्गिक समानता भनेको महिला र पुरूषलाई समान मानव व्यक्तिको रूपमा समान व्यवहार गर्नु हो । यदि महिला र पुरूषहरूबीच समान अवस्था रही मानव अधिकारहरूबारे सजग रही आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र राजनीतिक विकासबाट लाभान्वित हुनुलाई लैङ्गिक समानता भनिन्छ । उदाहरण, समान ज्याला, समान मताधिकार, समान अवसरहरू आदि ।

लैङ्गिक समता भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

महिला र पुरूषप्रति समान व्यवहार सुनिश्चित गर्न विशेष प्रावधान वा सकारात्मक विभेद गरिन्छ भने त्यो लैङ्गिक समता हो । जस्तैः बालिकालाई छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने, महिलाहरूलाई निजामति सेवामा गरिएका आरक्षण सुविधा आदि । लैङ्गिक समतालाई यसरी पनि बुझ्न सकिन्छ जस्तो उदाहरणका लागि, काग र बकुल्लालाई एउटै प्रकारको भाँडोमा राखेर पानी दिंदा दुईटैले समान रूपमा पिउन सक्छन् ? सक्दैनन् । किनभने कागको चुच्चो सानो हुन्छ भने बकुल्लाको चुच्चो लामो हुन्छ । त्यसैले काग र बकुल्लालाई मिल्ने किसिमको छुट्टाछुट्टै भाँडोमा राखेर पानी पिलाउनु पर्दछ । यसलाई समता भन्न सकिन्छ ।

समता माध्यम तथा समानता लक्ष्य वा नतिजा हो ।

क्रियाकलाप ४: अन्तर्क्रिया (पहुँच र नियन्त्रण बुझ्नका लागि)

- सहजकर्ताले यसका लागि महिलाको चित्र र पुरूषको चित्र छुट्टाछुट्टै ब्राउन पेपरमा टाँसेर भित्तामा टाँस्ने ।

- सहभागीहरूलाई यो ज्ञान पनि दिनु पर्दछ की पहुँच भन्नाले कसैको रोकटोक विना उपयोग र प्रयोग गर्न सक्नुलाई जनाउछ । तर नियन्त्रण भन्नाले कसैको आज्ञा विना केही पनि गर्न नसक्ने अवस्थालाई जनाउछ । जस्तो 'घर' मा महिला, पुरूष, बच्चाहरू सबै बस्छन् । त्यो पहुँच हो । तर त्यो घर बेच्नु पर्‍यो भने महिलालाई यस्तो महत्वपूर्ण निर्णय लिनको निम्ति पुरूषको अनुमति चाहिन्छ । त्यसैले त्यहाँ पुरूषको मात्र नियन्त्रण रहेको छ ।

- त्यसपछि विभिन्न चित्रहरू जस्तै कुखुरा, वन, जङ्गल, भैंसी, जग्गा, वृक्षरोपण गरिरहेको, घर, आदिको चित्र लिने र सहभागीहरूलाई एक एक गरी देखाएर प्रश्न गर्ने । उदाहरणको रूपमा भैंसीको चित्र देखाएर सोध्ने हाम्रो घरमा भैंसीमा कस्को बढी नियन्त्रण छ ?

- सहभागीहरूबाट आएको उत्तर अनुसार त्यस चित्रलाई पुरूष भएको ब्राउन पेपर वा महिला भएको ब्राउन पेपरमा टाँस्ने । एवं तरिकाले चित्रहरू देखाउदै, सोध्दै र टाँस्दै जाने ।

- अपवादको रूपमा कुनै कुनै चित्रहरूमा महिला र पुरूष दुवैको बराबर नियन्त्रण पनि रहन सक्दछ । यस्तो अवस्थामा अर्को एउटा ब्राउन पेपरमा महिला र पुरूष दुवै भएको चित्र टाँसेर त्यस मुनि त्यस्ता बराबर नियन्त्रण भएका चित्रहरू टाँस्ने ।

तस्वीर ६: महिलाको नियन्त्रण भएको

तस्वीर ७: पुरूषको नियन्त्रण भएको

तस्वीर ८: महिला, पुरूष दुवैको नियन्त्रण भएको

क्रियाकलाप ५: सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धमा प्रस्तुतीकरण

- सहजकर्ताले सामाजिक समावेशीकरण भनेको के हो भनी यसरी व्याख्या गर्ने ।

सामाजिक समावेशीकरण

सामाजिक समावेशीकरण एक प्रक्रिया हो जसले समाजमा वञ्चितीकरणमा परेका वर्गलाई समाजको मूलप्रवाहमा ल्याउने काम गर्दछ । सामाजिक वञ्चितीकरणले सामाजिक विकास क्रमसँगै वर्षौंदेखि जातजाति, लिङ्ग, क्षेत्र, भाषा लगायतका अन्य आधारमा वञ्चितीकरणमा परेकाहरूले राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा वा सुविधामा समान अवसर र पहुँच साथै सेवा सुविधाको समान उपभोग वा उपयोग गर्न पाइरहेका हुदैनन् । सामाजिक समावेशीकरणले यही भेदभाव हटाउन आइपर्ने विभिन्न अवरोधहरूलाई हटाई वञ्चितीकरणमा परेकाहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराउने तथा फाइदा पुऱ्याउने काम गर्दछ । समावेशीकरणले वञ्चितीकरणमा परेका महिला र पुरूषको अस्तित्वको स्वीकारोक्तिसँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन पनि गर्दछ ।

संरक्षणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको निम्ति आवश्यक कार्यहरू

जैविक विविधता संरक्षणको प्रसङ्गमा नेपालको जैविक विविधता रणनीति सन् २००२ (Nepal Biodiversity Strategy-2002) मा उल्लेख भए अनुसार जनसमुदायको चेतनास्तर र सहभागिताको कमी नै जैविक विविधताको मुख्य चुनौतीका रूपमा पहिचान गरेको छ । त्यसैगरी यो रणनीतिले स्थानीय ज्ञानलाई संरक्षणको महत्वपूर्ण कारकको रूपमा लिई संरक्षणको लाभ पनि स्थानीय आदिवासीहरूलाई नै दिगो रूपमा जानुपर्ने वकालत गर्दछ । यो रणनीतिले कृषकहरू तथा स्थानीय समुदायहरूको बौद्धिक सम्पत्तिको अधिकार (Intellectual Property Rights)लाई नेपाल सरकारले उपयुक्त रणनीति तथा कानुनद्वारा सुनिश्चित गर्नुपर्नेमा जोड दिएको छ । यो दस्तावेजले महिलाहरूद्वारा जैविक स्रोतहरूको व्यवस्थापन तथा आर्थिक उत्पादनमा गरिने महत्वपूर्ण भूमिकाहरूलाई वेवास्ता गरिएको कुरा स्वीकार्दछ । नेपालका ग्रामीण महिलाहरू स्थानीय जैविक विविधताको प्रकार र उपयोगिताका बारेमा धेरै जानकार रहेका छन् । त्यसैले यो दस्तावेजले महिलाहरूको जैविक विविधता तथा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा र तिनीहरूको निर्णय प्रक्रियामा सहभागिताको भूमिकालाई पूर्ण महत्व दिने प्रतिबद्धता गर्दछ ।

समावेशीकरणमा के गरिन्छ ?

- पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गरिन्छ ।
- वञ्चित वर्गको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न गरी सकारात्मक विभेदको रणनीति अपनाइन्छ ।
- वञ्चित वर्गको क्षमता विकास गरी सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक रूपले सवल बनाइन्छ ।
- आर्थिक सामाजिक लाभमा समानुपातिक अवसरको व्यवस्था मिलाइन्छ ।
- विभेदविहीन अवस्था सिर्जना गरिन्छ ।

समावेशीकरणले के फाईदा हुन्छ ?

- मानव अधिकारको सम्मान गर्दछ ।
- स्रोत साधन र निर्णय प्रक्रियामा वञ्चित वर्गको पहुँच र नियन्त्रणमा वृद्धि गर्दछ ।
- परम्परागत ज्ञान र अधिकारमा आधारित अवधारणालाई सम्मान गर्दछ ।

समावेशीकरणको आवश्यकता किन छ ?

- सबै नागरिकहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गर्न ।
- सबै वर्गलाई राज्यको विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउन र सबैको योगदान प्राप्त गर्न ।
- सन्तुलित विकास गर्न ।
- सबैखाले विभेद तथा द्वन्द्वको अन्त्य गर्न ।

समावेशीकरण ल्याउन के गरिन्छ ?

(१) वञ्चित वर्गको सशक्तीकरण

- आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपले सशक्त बनाउने ।
- उनीहरूको सेवामा पहुँच बढाउने र स्रोत साधानमा वृद्धि गर्ने ।
- सेवा प्रदान गर्ने संघ/संस्थाहरूको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र सेवाहरूबारे उनीहरूलाई जानकारी गराउने ।
- परम्परागत ज्ञानलाई संरक्षण गर्ने ।

(२) नीति, नियम र व्यवहारमा परिवर्तन

- नीति निर्माता तथा सेवाप्रदायक संघ/संस्थाहरूले वञ्चित वर्गलाई गर्ने व्यवहारमा सुधार ल्याउने ।
- नीति, नियम, मूल्य, मान्यता र संरचनामा परिवर्तन गर्ने ।
- वञ्चित वर्गप्रति हेर्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मकता ल्याउने ।
- उनीहरूलाई प्रदान गरिने सेवा र सुविधा उत्तरदायी बनाउने ।
- नीति नियम सकारात्मक बनाउने र समतामूलक तरिकाले सेवा र सुविधा उपलब्ध गराउने ।
- सहजकर्ताले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि गरिएका अन्तराष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय प्रयासहरूबारे क्रियाकलाप १, २, ३ र ४ बमोजिम प्रस्तुति दिन सक्नेछन् ।

सत्र ५

संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान कथन र वास्तविकता

उद्देश्य तथा सिकाइ

- संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागितालाई प्रोत्साहित नगर्ने किसिमका विद्यमान अवस्थाबारे भन्न सक्नेछन् ।
- संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको वास्तविक अवस्थाबारे भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः ब्राउन पेपर र मार्कर

समयः ५० मिनेट

विधिः समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति, व्याख्या र घटना अध्ययन

क्रियाकलाप

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई २ समूहमा बाँड्ने ।
- प्रत्यक समूहलाई प्रश्न गर्ने

  १) संरक्षणका क्षेत्रमा महिलाहरूको वास्तविक अवस्था कस्तो छ ?

  २) हाम्रो समाजमा महिलालाई संरक्षणका क्षेत्रमा अगाडि बढ्न नदिने किसिमका विद्यमान कथनहरू के-के छन् ?

- सहभागीहरूलाई ब्राउन पेपरमा लेख्न र प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने ।

सहभागीहरूबाट आउन सक्ने प्रश्न १ र प्रश्न २ का उत्तरहरू यी हुन सक्छन् ।

प्रश्न १ को उत्तर

- महिलाले पनि नेचर गाइडको काम गरेका छन् ।
- महिलाले वनमा हुने चोरी तस्करी रोकेका छन् ।
- महिला समूहहरूले वन जङ्गल फँडानी हुनबाट रोकेका छन् ।
- महिलाले पानीको मुहान संरक्षण समितिको नेतृत्व गरेर काम गरिरहेका छन् ।
- प्राय: जसो महिलाले नेतृत्व गरेको समितिमा अनियमितता नरहेको अवस्था छ ।
- महिलाले वृक्षरोपण कार्यमा अग्रणी भूमिका निर्वाह गरी संरक्षणको सन्देश पुऱ्याउन सफल भएका छन् ।
- महिलाले सामुदायिक वन संरक्षणमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेका छन् ।
- महिलाले वन हेरालुको काम गरेका छन् ।
- विभिन्न संघ, संस्थामा महिलाले सम्मानित काम गरिरहेका छन् आदि ।

प्रश्न २ को उत्तर

- महिला शारीरिक रूपमा कमजोर हुन्छन् ।
- महिला परिवारको दायरामा बस्नुपर्छ ।
- महिलाले सामान्य मात्र लेखपढ गरे पुग्छ ।
- महिलाको आत्मवल कम हुन्छ ।
- महिलाले पुरूष सरह काम गर्न सक्दैनन् ।
- महिलाले आफ्नो जिम्मेवारी पुरा गर्न सक्दैनन् ।
- महिला संरक्षणकर्मी हुन सक्दैनन् आदि ।

- सहभागीहरूको प्रस्तुतीकरणपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सक्रिय सहभागिताका लागि धन्यवाद दिदैं समाजमा जस्तोसुकै बाधा पुऱ्याउने कथनहरू भएतापनि वास्तविकतामा महिला पनि कुनै हिसावले कमजोर नभएको, हरेक क्षेत्रमा महिलाले पनि उत्तिकै जिम्मेवारीपूर्वक काम गरिरहेको दृष्टान्त प्रस्तुत गर्दै प्रस्ट्याउने ।

सहजकर्ताका लागि

समूहगत अभ्यासको क्रममा सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई बीच-बीचमा सहजीकरण गर्नुपर्ने हुन्छ । सहभागीहरूलाई जीवन्त अनुभव गराउन सहजकर्ताले स्थानीय वा राष्ट्रिय रूपमा संरक्षण कार्यमा लागेका प्रतिष्ठित महिला तथा पछाडि पारिएका संरक्षणकर्मीहरूलाई तालिममा उपस्थित गराई आफ्ना संघर्षपूर्ण अनुभव, जीवनी भन्न लगाउँदा तालिम अझै प्रभावकारी हुन सक्दछ । अथवा यस्ता व्यक्तित्वहरूको छोटो श्रव्य-दृश्य सामग्री (Video clips) पनि देखाउन सकिन्छ जसले महिला तथा पछाडि पारिएका संरक्षणकर्मीहरू पनि पुरूष सरह सक्षम छन् भन्ने वास्तविकता झल्काउछ ।

घटना अध्ययन

नेपालको पहिलो महिला नेचर गाइडको संघर्ष

डोमा पौडेल, चितवन

मेरो जन्म २०४१ साल श्रावण १४ गते सामान्य गरीब परिवारमा भएको हो । मैले ६ वर्षको उमेरमा चितवनको बछ्यौली विद्यालयबाट आफ्नो पढाई सुरू गरेको थिएँ । मेरो वाल्यकाल सामान्य थियो । माया-ममताको कमी थिएन । निरक्षर परिवारमा पनि 'पढेलेखेको' परिवार सरहकै वातावरण पाएको थिएँ ।

२०५० सालको असार ६ गते रातको १२:०० बजेतिर भयावह बाढी आयो । गोठमा बाँधेर राखेको भैंसी बगाउला भन्ने पीरले फुकाउन जाँदा बाढीले आमालाई नै बगायो । त्यो क्षण सम्झदा अहिले पनि आङ सिरिङ्ग हुन्छ । "डल्ली' बाढीमा हरायो' भनेर सबैतिर हल्ला फैलियो । आमालाई गाउँमा सबैले डल्ली भन्थे । हामी साना थियौं । रूवाबासी चल्यो । त्यतिबेला बाबा पनि भारतमा काम गर्नुहुन्थ्यो । आमालाई खोज्न त्यहाँ हात्तीहरू पठाइयो । भोलिपल्ट आमालाई जीवितै भेटाइयो । आमा लहरामा अल्झिरहनु भएको रहेछ । चितवनका पिप्ले, कछार र भण्डारा त्यतिबेला एकदम जोखिम अवस्थामा थिए । हामी घरबारविहीन भयौं । पहिले आफन्तको घरमा गएर बस्यौं । त्यसको एक/ढेड महिनापछि हामी सरकारले स्थापना गरेको पुनर्स्थापना शिविरमा गएर बस्यौं । पछि बाबाले पहिला घर भएको जग्गामा खर बाँस काटेर सानो टहरो बनाउनुभयो र हामी त्यही बस्न थाल्यौं ।

२०५६/५७ सालको पुष/माघतिर एक रात एकातिरबाट ड्याङ्ग ड्याङ्ग र डुङ्ग डुङ्ग गरी वार भत्केको जस्तो आवज सुनियो । के होला भनेर बाबा र म विउँझिएर हेर्न जाँदा जंगली हात्ती आएको रहेछ । त्यहि बेला आमा भाईलाई सुताउन छाप्रोमा जानुभएको थियो । हामी कुदेर हेर्दा आमा र भाईलाई करीब ५ मिटर पर हुत्ताएर हात्ती भागिसकेको रहेछ । हामी गएर उठायौं । भाग्यवस चोटपटक लागेको रहेनछ । पछि चितवन राष्ट्रिय निकुञ्जले फायरिङ्ग गरेर हात्तीलाई टाढा भगायो ।

त्यसको ३ वर्षपछि २०६० माघ २५ गतेको बिहानै जंगल जानुभएकी आमा लामै समयसम्म पनि फर्कनु भएन । बाबाले ठूलो भाईलाई निकुञ्जको सैनिक पोष्टमा बुझ्न पठाउनुभयो । त्यहाँ गएर बुझ्दा मात्र थाहा भयो, गैंडाले हानेर आमाको मृत्यु भैसकेको रहेछ । गाउँलेहरू सबै मिलेर आमाको लास ल्यायौं र ढुंग्रे खोला नजिकै दाहसंस्कार गरियो । यसरी बारम्बार हाम्रो परिवारलाई प्राकृतिक विपद् र वन्यजन्तुबाट समस्या परिरह्यो ।

यस्तैमा २०६१ बैशाख १ गते राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषको जैविक विविधता संरक्षण केन्द्र, सौराहामा भएको संरक्षण सचेतना कार्यक्रमले मलाई संरक्षणप्रति चासो जगायो र मेरो जीवनको नयाँ अध्याय सुरू भयो । त्यसपछि मैले बेला बेलामा निकुञ्जको काममा पनि सहयोग गर्न थालें । सिमसार तथा जैविक विविधता संरक्षण नेपाल भन्ने सानो परियोजनामा स्वयम्सेवकको रूपमा काम गर्ने मौका पाएँ । मैले ६ वटा गा.वि.स. (बछ्यौली, रत्ननगर, भरतपुर, गीतानगर, पट्यायनी र जगतपुर) हेर्नुपर्ने थियो । कार्यक्रम महिला, बालबालिका, जनजाति, मानव-वन्यजन्तु द्वन्द्वपीडित भएकाहरूसँग सम्बन्धित थियो जसमा उनीहरूको जीविकोपार्जन, वन सम्बन्धी फरक ज्ञान र अनुभव, निकुञ्जको दिगोपनामा महिला, जनजातिको दृष्टिकोण, आदि सम्बन्धी काम र प्रतिवेदन बनाई पेश गर्ने गर्दथें । त्यहाँ एक वर्षजति काम गरें । कार्यक्रम सफल पनि भयो । २०६३ सालतिर एक दिन जैविक विविधता संरक्षण केन्द्रमा नेचर गाइडको तालिम खुल्दै छ भन्ने थाहा पाएँ । जैविक विविधता संरक्षण केन्द्र, मध्यवर्ती क्षेत्र व्यवस्थापन समिति, नेचर गाईड एसोशिएसन र निकुञ्जको संयुक्त आयोजनामा भएको नेचर गाईड तालिममा मैले पनि निवेदन दिएँ, नाम निकाल्न सफल भई तालिम पनि लिएँ ।

युनाईटेड जङ्गल गाइड सर्भिसमा काम गर्दाको अनुभव अलि रमाइलो छ । त्यहाँ पुरूष सहकर्मीहरू मात्र थिए । मलाई 'सानी छौ जंगल जानु पर्दैन' भन्थे र टिममा लैजान पनि मान्दैनथे । सन् २००९ सालतिरको कुरा हो एक जना दाईलाई मनाएर म उहाँसंगै जंगल जाने भएँ । पहिला आधा दिनका लागि लैजानुभयो । नियमानुसार जङ्गल जाँदा कम्तिमा २ जना गाइड अनिवार्य हुनुपर्थ्यो । त्यसपछि आधा दिनका लागि निरन्तर हिड्न थालें । मलाई 'आफू आटिलो र साहसी छु' भेनर उनीहरूमाझ विश्वास दिलाउन धेरै समय लाग्यो । एक दिन ४ दिनको नेचर गाईड ट्रिपका लागि मलाई लिएर जान एक जना दाई सहमत हुनुभयो । गेष्टहरू सँगै हामी करिब ३०/३५ किलोमिटर लामो ट्रिपमा निस्कियौं । त्यो मैले सफलतापूर्वक पूरा गरें । ट्रिपको दौरान जङ्गली जनावरसँग जम्काभेट हुँदा दाईले जत्तिकै मैले पनि जुन 'डिफेन्स' गरी देखाएँ त्यसपछि मलाई डोमा 'तिमी त भाई रहेछौ' भने र सबैले मलाई भाई भन्न थाले ।

सन् २००९ को सेरोफेरोमा गैंडाहरू निकै मरे । त्यो वेला ३७ वटासम्म गैंडा मरेको तथ्याङ्क छ । त्यसले मलाई चिन्तित गरायो । त्यसपछि स्थानीय रूपमा र राजधानी केन्द्रित गैंडा बचाउ अभियान आन्दोलनमा सक्रिय रूपमा लागें । हस्ताक्षर सङ्कलन अभियानमा पनि लागें । यसरी नै गैंडा संरक्षणको रणनीति कसरी बनाउने जस्ता कार्यशालाहरूमा भाग लिने लगायत विभिन्न सचेतनामूलक कार्यक्रमहरू जस्तै गीत, नाटक, कक्षा आदि सञ्चालन गरी समुदायलाई चेतना दिदैं हिंडे । यस्तै अभियानले २०११/१२ मा शुन्य चोरी शिकार वर्ष मनाउन सक्यौं ।

गैंडा, बाघ, भालु, चराचुरूङ्गी भनेका हाम्रै सम्पत्ति हुन् । यिनीहरूको संरक्षण गर्नु हाम्रो जिम्मेवारी हो । हुन त चुलो जलेन भने वन्यजन्तुको कसरी संरक्षण गर्न सकिएला ? तर गरीब, विपन्न, जनजाति, आदिवासी, महिलाहरूलाई संघ संस्थाहरूले जीविकोपार्जनका विकल्पहरू दिने वा सिकाउने गरेमा संरक्षण कार्य सम्भव छ । मैले हाल अपनाएको नेचर गाईडको पेशाले पनि जीविकोपार्जन गर्न सकिन्छ । यस क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता न्यून छ, औंलामा गन्न सकिने छन् । तर पनि महिलाले चाह्यो र आँट गर्‍यो भने जे पनि गर्न सकिन्छ र सफलता प्राप्त गर्न सकिन्छ । मेरो सफलताले म आफैमा वन्यजन्तु द्वन्द्व प्रभावित भएको तितो यथार्थतालाई बिर्साइदिएको छ । २ वर्षदेखि मसँग आफ्नै कार्यलय पनि छ - नेपाल डाइनामिक ईको टुर र त्यसको आम्दनीको १० प्रतिशत वन्यजन्तु संरक्षणको क्षेत्रमा सेवा गर्ने गर्दै आइरहेकी छु ।

सत्र ६

मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व : कारण तथा निराकरणका उपायहरू

उद्देश्य तथा सिकाइ

- सहभागीहरूले वन नजिकै बसोबास गर्ने वन्यजन्तुहरूबाट हुने फाइदा र वेफाइदाहरू पहिचान गरी भन्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले वन नजिकै बसोबास गर्ने वन्यजन्तुहरूबाट हुने फाईदाहरू थाहा पाउनुका साथै तिनीहरूबाट हुने जोखिमहरूको पहिचान गरी त्यसको न्यूनीकरणका उपायहरू अपनाई मानव र वन्यजन्तुबीच हुने द्वन्द्व कम गर्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः स्लाइड, ब्राउन पेपर, मार्कर र ब्लू ट्याग

समयः ५० मिनेट (क्रियाकलाप १ - ३० मिनेट, क्रियाकलाप २ - २० मिनेट)

विधिः समूहगत छलफल, प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन र प्रवचन

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: समूहगत कार्य

- सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गरी समूहगत कार्य गर्नुपूर्व सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई मानव र वन्यजन्तुबीच हुने द्वन्द्व भनेको के हो ? भनी प्रश्न सोधेर केही समय मस्तिष्क मन्थन गर्न लगाउने । सहभागीहरूबाट आएको उत्तरहरूलाई सहजकर्ताले महत्वका साथ अगाडि भित्तामा टाँसिएको ब्राउन पेपरमा लेख्दै जाने । त्यसपछि सहभागीहरूको सक्रिय सहभागितालाई धन्यवाद दिंदै सहजकर्ताले यसरी व्याख्या गर्ने ।

मानव र वन्यजन्तुबीच हुने द्वन्द्व भन्नाले के बुझ्न सकिन्छ ?

मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व भन्नाले मानव र वन्यजन्तुबीचको यस्तो अन्तरक्रिया हो जसले कुनै एक पक्ष वा दुवै पक्षलाई नकारात्मक/प्रतिकूल असर पार्दछ । यस्तो द्वन्द्वले वन्यजन्तु संरक्षण तथा मानिसको जीविकोपार्जन निरन्तरतालाई प्रतिकूल असर पारेको हुन्छ । मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्वले शारीरिक चोटपटक, सम्पत्तिको नास/क्षति, जोखिम, राजनीतिक खिचातानी साथसाथै वन्यजन्तु वा मानिसको मृत्यु पनि हुनु सक्दछ । वन्यजन्तुको हकमा द्वन्द्वको कारणले गैरकानुनी शिकार, घरपालुवा वन्यजन्तुसँगको संसर्गले वन्यजन्तुको वंशाणुगत गुण (gene) मा हुन सक्ने खरावी, महत्वपूर्ण अङ्गहरू, आखेटोपहार आदिको तस्करी हुन सक्दछ भने मानिसको हकमा मृत्यु, अङ्गभङ्ग, घरवार, बाली नष्ट र यसले निम्त्याउन सक्ने राजनीतिक द्वन्द्व पनि हुन सक्दछ ।

- मानव र वन्यजन्तुबीच हुने द्वन्द्वको परिभाषा दिइसकेपछि सहभागीहरूलाई दुई समूहमा विभाजन गर्ने । समूह विभाजन गर्दा महिला, युवा, दलित, पछाडि परेका वर्ग, तथा जनजातिहरूको समावेशीकरणलाई ध्यान दिनु पर्दछ । (सहभागीहरूको संख्याका आधारमा २ वा बढी समूहहरू पनि बनाउन सकिन्छ । तर समूहहरूलाई मिलाएर दुई वटा प्रश्न मात्र सोध्ने)

प्रश्न नं. १: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई के-कस्ता फाइदाहरू भएको देख्नुहुन्छ ?

प्रश्न नं. २: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई के-कस्ता बेफाइदाहरू/जोखिमहरू भएको देख्नुहुन्छ ?

- जुन समूहले प्रश्न नं. १ उत्तर लेख्दै हुनुहुन्छ उहाँहरूलाई खाका १ र जुन समूहले प्रश्न नं. २ को उत्तर लेख्दै हुनुहुन्छ उहाँहरूलाई खाका २ अनुसार ब्राउन पेपरमा समूहकार्य गर्न भन्ने ।

खाका १: लैङ्गिक फाइदाबोध

तालिका ५: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने फाइदाहरू

क्र.सं.	फाइदाको विवरण	कसलाई ? (चिनो लगाउनुहोस्)			
		पुरूष	महिला	बालबालिका	बृद्धबृद्धा

खाका २: लैङ्गिक जोखिमबोध

तालिका ६: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने जोखिमहरू

क्र.सं.	बेफाइदा/जोखिमको विवरण	कसलाई ? (चिनो लगाउनुहोस्)			
		पुरूष	महिला	बालबालिका	बृद्धबृद्धा

- समूहगत कार्य सकेपछि प्रत्यक समूहलाई आ–आफ्नो कामको प्रस्तुतीकरण गर्न र एक समूहले अर्को समूहलाई पृष्ठपोषण गर्न लगाउने ।
- सहभागीहरूको समूहगत कार्यबाट निम्न निचोडहरू निस्कन सक्दछन् । जस्तैः तालिका ५.१ ।

समूह १: लैङ्गिक फाइदाबोध

तालिका ५.१: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने फाइदाहरू

क्र.सं.	फाइदाको विवरण	कसलाई ? (चिनो लगाउनुहोस्)			
		पुरूष	महिला	बालबालिका	बृद्धबृद्धा
१	जैविक विविधता संरक्षणले पर्यावरणीय चक्रलाई सहयोग हुने	✓	✓	✓	✓
२	वन्यजन्तुमा आधारित पर्यटन विकास गर्न सकिने	✓	✓	✓	✓
३	वन्यजन्तुको कारणले संरक्षित क्षेत्रको घोषणा हुने र संरक्षित क्षेत्रको कारणले स्थनीय विकासका लागि बजेट आउने	✓	✓	✓	✓

क्र.सं.	फाइदाको विवरण	कसलाई ? (चिनो लगाउनुहोस्)			
		पुरुष	महिला	बालबालिका	बृद्धबृद्धा
४	सामुदायिक वनको स्थापना गर्न सकिने र त्यसबाट स्थानीय उपभोक्ताहरू लाभान्वित हुने	✓	✓	✓	✓
५	संरक्षण शिक्षाका आयोजनाहरू सञ्चालन गर्न सकिने	✓	✓	✓	
६	जनचेतनामूलक क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न सकिने	✓	✓	✓	
७	भौतिक पूर्वाधारहरूको विकास हुने	✓	✓	✓	✓
८	नेचर गाइडहरूको रोजगारी सिर्जना हुने	✓	✓		
९	वनबाट घाँस, दाउरा, खर, काठ, जडिबुटी सङ्कलन गर्न सकिने	✓	✓	✓	
१०	वन्यजन्तु संरक्षणमा केन्द्रित ठूला परियोजनाहरू लागू हुने ।	✓	✓	✓	✓
११	समुदायमा रोजगारीको अवसर वृद्धि हुने	✓	✓		

समूह २: लैङ्गिक जोखिमबोध

तालिका ६.१: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने जोखिमहरू

क्र.सं.	बेफाइदा/जोखिमको विवरण	कसलाई ? (चिनो लगाउनुहोस्)			
		पुरुष	महिला	बालबालिका	बृद्धबृद्धा
१	घाँस, दाउरा, खर सङ्कलन गर्न जङ्गल जाँदा वन्यजन्तुको आक्रमणमा परी मृत्यु हुन सक्ने	✓	✓	✓	✓
२	शिकार गर्न जङ्गल जाँदा वन्यजन्तुको आक्रमणमा परी मृत्यु हुन सक्ने	✓			
३	वन्यजन्तुले बाली खाइदिने, नष्ट गरिदिने र परिवारमा खाद्य संकट निम्तिन सक्ने	✓	✓	✓	✓
४	वन्यजन्तुले घर भत्काइदिन, घरका सामानहरू नष्ट गरिदिन सक्ने	✓	✓	✓	✓
५	वन्यजन्तुले वस्तुभाउलाई आक्रमण, घाइते, मार्न, वा खाइदिन सक्ने	✓	✓	✓	✓
६	वन्यजन्तुका लागि राष्ट्रिय निकुञ्ज स्थापना हुँदा बस्ती नै विस्थापित हुन सक्ने	✓	✓	✓	✓

क्र.सं.	बेफाइदा/जोखिमको विवरण	कसलाई ? (चिनो लगाउनुहोस्)			
		पुरूष	महिला	बालबालिका	बृद्धबृद्धा
७	वन्यजन्तुको कारणले राजनीतिक द्वन्द्व हुन सक्ने । जस्तैः एउटा सामुदायिक वनको आकर्षण केन्द्र भएर रहेको जङ्गली जनावर अर्को सामुदायिक वनमा जाँदा विवाद उत्पन्न हुन सक्ने, एउटा देशको वन्यजन्तु अर्को देशमा जाँदा पनि विवाद उत्पन्न हुन सक्ने	✓	✓		
८	वनको स्रोतहरू निर्वाध प्रयोग गर्दै आएकालाई रोक लगाउँदा जीविकोपार्जनमा प्रतिकूल असर पर्न सक्ने	✓	✓		
९	कार्यबोझ बढ्न सक्ने । जस्तैः जङ्गली जनावर धपाउनु पर्ने, बार लगाउनु पर्ने, अतिरिक्त सतर्कता अपनाउनु पर्ने, आदि	✓	✓		
१०	आर्थिक संकट निम्त्याउन सक्ने, जस्तैः परिवारमा आर्थिक जोहो गर्ने व्यक्ति जङ्गली जनावरको आक्रमणले घाइते भएमा वा मारिएमा		✓	✓	✓

क्रियाकलाप २: वन्यजन्तुबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने बेफाइदाहरू/जोखिम न्यूनीकरण

- वनमा आश्रित तथा वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूको जीवनयापनमा वन्यजन्तुहरूका धेरै फाइदाहरू भएतापनि तिनीहरूका बेफाइदाहरू/जोखिमहरूको कारणले नै मानव र वन्यजन्तुबीच द्वन्द्व सिर्जना हुने हुँदा ती बेफाईदाहरू/जोखिमहरूको न्यूनीकरणका लागि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई मस्तिष्क मन्थन गर्न लगाई उपायहरूको खोजी गर्ने ।
- सहभागीहरूले प्रस्तुत गरेका बेफाइदा/जोखिमका बुँदाहरूलाई एक-एक केलाएर यसलाई न्यूनीकरण/समाधान गर्न के गर्न सकिएला ? भनेर सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई प्रतिप्रश्न गर्दै सहभागीहरूबाट आएका उपायहरू अर्को ब्राउन पेपरमा लेख्दै जाने ।
- यस बाहेक सहजकर्ताले नेपाल सरकारले विभिन्न ऐन, कानुनमार्फत उपलब्ध गराएका प्रावधानहरूका बारेमा जानकारी दिने । राहत कोष, आपतकालीन कोषको बारेमा पनि जानकारी दिने ।
- सहभागीहरूले सुझाएका उपायहरू निम्न हुन सक्नेछन् । जस्तैः तालिका ७ ।

तालिका ७: वन्यजन्तुहरूबाट वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूलाई हुने जोखिम न्यूनीकरणका उपायहरू

क्र.सं.	वनमा आश्रित तथा वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूमा वन्यजन्तुहरूबाट हुने बेफाइदाहरू/जोखिमहरू	न्यूनीकरण/समाधानका उपायहरू
१	घाँस, दाउरा, खर सङ्कलन गर्न जङ्गल जाँदा वन्यजन्तुबाट मारिन सक्ने ।	समूहमा घाँस काट्न जाने, निकुञ्जले खुला गरेको वेला मात्र घाँस काट्न जाने, कस्तो ठाउँमा घाँस काट्न जाने भन्ने कुराको सचेतना फैलाउने, संरक्षण शिक्षा दिने ।
२	शिकार गर्न जङ्गल जाँदा वन्यजन्तुबाट मारिन सक्ने ।	अनधिकृत शिकार खेल्न रोक लगाउने । वन नजिक बसोबास गर्ने वन्यजन्तुबाट कसरी बच्ने भन्ने तालिम लिने/दिने ।
३	वन्यजन्तुले वाली खाइदिने, बाली नष्ट गरिदिने । यसले परिवारमा खाद्य संकट निम्तिन सक्ने ।	बाली खान/नष्ट गर्न नसक्ने गरी विभिन्न उपायहरू अपनाउने । जस्तै बालीको वरीपरी एकसरो वन्यजन्तुले मन नपराउने वाली रोप्ने, तारबार अथवा विद्युतीय बार लगाउने, खाल्डो खन्ने, मचान बनाएर कुरूवा बस्ने आदि । यसका लागि निकुञ्जले सहयोग गर्ने कुरा पनि जानकारी गराउने । उचित क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गर्ने ।
४	वन्यजन्तुले घर भत्काइदिने, घरका सामानहरू नष्ट गरिदिन सक्ने ।	वन्यजन्तु बस्तीमा आउन नसक्ने गरी बस्ती छेउ जङ्गलमा तारबार लगाउने, विद्युतीय तारबार लगाउने । उचित क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गर्ने ।
५	वन्यजन्तुले गाईवस्तुलाई आक्रमण गर्ने, घाइते बनाउने र मार्ने ।	वन्यजन्तुको विमा योजना लागू गर्ने । उचित क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गर्ने ।
६	वन्यजन्तुका लागि राष्ट्रिय निकुञ्ज स्थापना हुँदा बस्ती नै विस्थापित हुन सक्ने ।	बस्तीलाई उपयुक्त ठाउँमा स्थानान्तरण गर्ने । बस्तीका मानिसहरूमा विशेष गरी स्थानीय र मौलिक सीपलाई प्रोत्साहित गर्ने किसिमको तथा वैकल्पिक रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने ।
७	वन्यजन्तुको कारणले राजनीतिक द्वन्द्व हुन सक्ने । जस्तैः एउटा सामुदायिक वनको आकर्षण केन्द्र भएर रहेको जङ्गली जनावर अर्को सामुदायिक वनमा जाँदा विवाद उत्पन्न हुन सक्दछ । त्यसैगरी वन्यजन्तु एउटा देशको सिमाना काटेर अर्को देशमा जाँदा दुई देशका वासिन्दाबीच र कतिपय अवस्थामा दुई देशबीच नै विवाद उत्पन्न हुन सक्ने ।	वन्यजन्तु सम्बन्धी नियमहरू सशक्त रूपमा लागू गर्ने । नियमित अनुगमन गर्ने ।

क्र.सं.	वनमा आश्रित तथा वन नजिकै बसोबास गर्ने मानिसहरूमा वन्यजन्तुहरूबाट हुने बेफाइदाहरू/जोखिमहरू	न्यूनीकरण/समाधानका उपायहरू
८	वनका स्रोतहरू निर्वाध रूपमा प्रयोग गर्दै आएका व्यक्तिहरूलाई प्रयोगमा रोक लगाउँदा जीविकोपार्जनमा प्रतिकूल असर पर्ने ।	वैकल्पिक रोजगारीको व्यवस्था गर्ने । पर्या-पर्यटनको विकास, सामुदायिक वनको विकास गर्ने, होटल व्यवसाय, होमस्टे, अर्गानिक खेती, हस्तकला तथा सीप, आवश्यक भौतिक संरचनाहरू, आदिको विकास गर्ने ।
९	स्थानीय बासिन्दाको कार्यबोझ बढ्ने । जस्तैः जङ्गली जनावर धपाउनु पर्ने, बार लगाउनु पर्ने, अतिरिक्त सतर्कता अपनाउनु पर्ने ।	पीडित परिवारको पहिचान गरी उनीहरूलाई निकुञ्जले राहत तथा विशेष कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने । जस्तैः बच्चाहरूलाई पढ्नका लागि छात्रवृत्ति, सामुहिक खेती प्रोत्साहनका लागि योजनाहरू, ग्रामीण कृषक सहकारी विकास योजनाहरू, आदि ।
१०	आर्थिक संकट निम्त्याउन सक्ने । जस्तैः परिवारमा आर्थिक जोहो गर्ने व्यक्ति जङ्गली जनावरको आक्रमणमा परी घाइते भएमा वा मारिएमा ।	पीडित परिवारका सदस्यलाई सीपमूलक तालिम दिई रोजगारीको व्यवस्था गरिदिने । उचित क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गर्ने ।

सहजकर्ताका लागि

सहभागीहरूको अनुभवबाट आएका यस्ता नौला उपयाहरू मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व न्यूनीकरण गर्न सहयोगी हुने भएकोले यस्ता उपायहरूलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनका लागि सहभागीहरूलाई सम्बन्धित निकुञ्ज तथा अन्य सरोकारवाला संस्थाहरूमा जानकारी दिन प्रोत्साहित गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री ३

केही तथ्य

सन् १९८० देखि २००० सम्म २ दशकको तथ्याङ्कले भारतमा वर्षमा सालाखाला १५० देखि २०० मानिस हात्तीको आक्रमणका कारण मर्ने गरेको देखाएको छ । (सुकुमार, २००३)

हात्तीले दिनमा सालाखाला २०० के.जी. खाना खान्छ । यसको अर्थ एउटा हात्तीले एक हेक्टर खेत केही समयमै सखाप गर्न सक्दछ भने एउटा झुण्ड हात्तीहरूले रातभरमा किसानको जिन्दागी नै बरबाद गर्न सक्दछन् । (सुकुमार, २००३)

सत्र

७

लैङ्गिक आवश्यकता, लैङ्गिक भूमिका र लैङ्गिक विश्लेषण

उद्देश्य तथा सिकाइ

- सहभागीहरूले लैङ्गिक आवश्यकताबारे भन्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले लैङ्गिक भूमिकाबारे भन्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले लैङ्गिक विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।
- समग्रमा सहभागीहरूले संरक्षणको क्षेत्रमा पनि लैङ्गिक आवश्यकता र लैङ्गिक भूमिका महसुस गरी लैङ्गिक विश्लेषण कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा गर्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः ब्राउन पेपर, मार्कर र ब्लू ट्याग

समयः १ घन्टा ३० मिनेट (क्रियाकलाप १ - २० मिनेट, क्रियाकलाप २ - २० मिनेट, क्रियाकलाप ३ - ५० मिनेट)

विधिः भूमिका अभिनय, समूहगत अभ्यास, प्रस्तुतीकरण, व्याख्या र प्रवचन

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: लैङ्गिक आवश्यकता पहिचान गर्न भूमिका अभिनय

- भूमिका अभिनयका लागि निम्न चरित्रहरू चयन गर्ने
  - संरक्षणमा लागेकी आमाको भूमिका
  - छोरीको भूमिका
  - कुनै एक संस्थाको लै.सा.स. अधिकृतको भूमिका
  - विदेशीको भूमिका
  - महिला समूहको भूमिकामा केही महिलाहरू
- यस अभिनयको सारांशमा संरक्षण कार्यमा सक्रिय रूपमा लागेको एउटा गाउँको एक आमाले आर्थिक अभावका कारणले आफ्नी छोरीलाई विद्यालय पठाउन सकीरहेकी हुदैनिन् । त्यसैले उनले छोरीलाई वस्तुभाउ हेर्न, घरधन्दा गर्न लगाइरहेकी हुन्छिन् । एक दिन लै.सा.स. अधिकृत एक विदेशी पाहुना लिएर त्यस गाउँमा भ्रमण गर्न पुग्छिन् । त्यहाँ ती विदेशीले छोरी आर्थिक अभावका कारण विद्यालय जानबाट वञ्चित रहेकोमा अचम्म मान्दै छोरीलाई विद्यालय पठाउने शर्तमा आमालाई जीविकोपार्जनका लागि आर्थिक सहयोग गर्ने वचन दिन्छन् । त्यस कुरा सुनेपछि खुशी हुँदै आमा गाउँका अरू महिलाहरूसँग छलफल गर्छिन् र उनीहरूको सल्लाहबाट तरकारी खेती वा व्यापार व्यवसाय गर्ने निधो गर्छिन् । यसरी भूमिका अभिनय सकिन्छ । (हेर्नुहोस्, सन्दर्भ सामग्री ४)
- भूमिका अभिनयपछि सहजकर्ताले यसबाट के सिक्नुभयो ? भनी सहभागीहरूलाई सोध्ने ।
- अन्तमा सहजकर्ताले आर्थिक अभावले गर्दा संरक्षण कार्यमा सक्रिय रूपमा लाग्न कठिनाई भइरहेको छ । यस्तो अवस्थामा त्यस्ता सक्रिय महिलाहरूलाई संरक्षण कार्यमा प्रोत्साहित गर्न के-कस्ता कार्यहरू गर्नुपर्ला वा गर्न सकिएला हामी एकै छिन सोचौं न भनी सहभागीहरूलाई सोच्न दिने । त्यसपछि सहजकर्ताले त्यसका लागि नीतिगत तहमै व्यवस्था गरिनुपर्दछ भनी प्रस्ट्याउने । त्यसपछि लैङ्गिक आवश्यकताको बारेमा प्रस्तुतीकरण गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री ४ :

भूमिका अभिनय

(छोरी खेलिरहेकी हुन्छिन्)

आमाः *कहाँ गएकी होली । छोरी ! ए छोरी ! कहाँ छस् तँ ? .... जा, गाइलाई घाँस हालिदे ।*

छोरीः (दगुर्दै आउँदै) *आमा ! किन चिच्याउनु भएको ? अघि नै हालिसकें घाँस गाइलाई ।*

आमाः *उसो भए जा, भोलि विहानका लागि एक भारी घाँस लिएर आइज ।* (छोरी अन्कनाई अन्कनाई डोको बोकी घाँस लिन वारीतिर जान्छिन्)

(उनै विदेशी र लै.सा.स. अधिकृतको गाउँमा प्रवेश)

विदेशीः *शोभाजी (लै.सा.स. अधिकृत) ! ऊ त्यो विद्यालय जाने उमेरकी केटी होइन र ?* (रूखमा चढी डाले घाँस काटिरहेकी छोरीलाई देखाएर)

लै.सा.स. अधिकृतः *हो त, ऊ त यस गाउँको सक्रिय रूपमा संरक्षणमा लागेकी महिलाको छोरी पो हो त ।*

विदेशीः *किन विद्यालय नपठाएको होला त छोरीलाई ?*

लै.सा.स. अधिकृतः *उनको परिवारमा आर्थिक समस्या छ, त्यसैले ।*

विदेशीः *हो र ? उसो भए म केही सहयोग गर्न सक्छु ?*

लै.सा.स. अधिकृतः *सक्नु हुन्छ नी । किन नसक्नु ? एकपटक उनको आमालाई भेट्न जाऔं न त ?*

(आमासँग घरमा भेट हुन्छिन्)

विदेशीः *मैले तपाईंको बारेमा थाहा पाएँ । तपाईंको संरक्षणप्रतिको लामो योगदानबारे शोभाजीबाट थाहा पाए खुसी लाग्यो तर तपाईंले छोरीलाई विद्यालय पठाउनु भएको रहेनछ, किन होला, जान्न सक्छु ?*

आमाः *घरको आर्थिक अवस्था कमजोर भएको कारणले गर्दा छोरीलाई पनि विद्यालय पठाउन नसकिएको हो, छोरीलाई पनि शिक्षित बनाउने ठूलो इच्छा छ ।*

विदेशीः *म तपाईंको आर्थिक अवस्था सुधार गर्न केही सहयोग गर्न चाहन्छु । भन्नुस् म तपाईंलाई कसरी सहयोग गरौं ?*

आमाः (धेरै खुशी हुँदै) *हो र ! उसो भए म भोलि मेरा घर परिवार र साथीहरूसँग सल्लाह गरेर खबर गर्छु ।*

(आमा गाउँमा गएर अरू महिलाहरूसँग सल्लाह लिन्छिन् ।)

आमाः *हेर्नुस् साथीहरू मलाई एउटा विदेशीले मेरो कमजोर आर्थिक अवस्था देखेर आर्थिक सहयोग गर्ने कुरा गुर्न भएको छ । म केका लागि सहयोग मागुँ ? मलाई त आफू खेतीपातीमा नै लाग्दा राम्रो आम्दानी गर्न सकिन्छ की जस्तो लाग्छ ।*

महिलाहरूः *एकदम राम्रो कुरा रहेछ । त्यसका लागि हामी सबै खुशी छौं । तिमी तरकारी खेतीका लागि नै सहयोग माग । हिजोआज तरकारी खेतीमा धेरै नाफा छ । यसले तिम्रो आर्थिक अवस्था पनि राम्रो हुन्छ र छोरीको पढाईका लागि पनि खर्च निस्कन्छ ।*

आमाः *धन्यवाद, साथीहरू सल्लाह दिनुभएकोमा ।*

समाप्त ।

क्रियाकलाप २: लैङ्गिक आवश्यकताका बारेमा प्रस्तुतीकरण

- सहजकर्ताले लैङ्गिक आवश्यकताका बारेमा सहभागीहरूसँग छलफल गर्ने ।
- महिला र पुरूषलाई आवश्यक पर्ने कुराहरू के के छन् त ? जस्तैः सुधारिएको चुल्हो, गोबर ग्याँस, खानेपानीको धारा, सरसफाई, बाटो, घाँस, दाउरा, परम्परा संस्कृती जगेर्ना गर्नु, वन संरक्षण गर्नु, महिलालाई व्यवहारिक तालिम दिनु, आदि सहभागीहरूबाट आएका कुराहरू सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा लेख्दै जाने ।
- सहजकर्ताले अन्तमा ती व्यक्त गरिएका आवश्यकताहरू मध्ये कुन आवश्यकता व्यवहारिक र कुन रणनीतिक हो, प्रस्ट पार्दै निम्न कुरा प्रस्तुत गर्ने ।

लैङ्गिक आवश्यकता भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

मानिसलाई जीवनयापन गर्न धेरै कुराहरूको आवश्यकता पर्दछ । जस्तैः गाँस, बास, कपासका अतिरिक्त सामाजिक मूल्य, मान्यता, परम्परा, संस्कृति, महत्व आदि छन् । लिङ्गको आधारमा आवश्यकताहरू फरक-फरक छन् भने सामाजिक लैङ्गिकताको आधारमा पनि महिला र पुरूषका आवश्यकताहरू फरक-फरक रहेका छन् । लैङ्गिक आवश्यकता दुई किसिमका छन् । व्यवहारिक आवश्यकता र रणनीतिक आवश्यकता ।

व्यवहारिक आवश्यकता भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

व्यवहारिक आवश्यकता यस्तो आवश्यकता हो जुन आवश्यकताले तत्काल जीवनलाई सहज व्यवस्थापनका लागि चाहिने आधारभूत बस्तुको माग गर्दछ । जस्तैः पानी, इन्धनका लागि दाउरा, खाना, बास, लुगा आदि, जुन दैनिक जीवनका लागि आवश्यक पर्दछन् ।

रणनीतिक आवश्यकता भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

रणनीतिक आवश्यकता दीर्घकालीन आवश्यकता हो । जस्तैः समूह निर्माण गर्नु, व्यवस्था परिवर्तन, सञ्चालन विधिहरू जुन खास नीति निर्माण गरेर मात्र लागू गर्न सकिन्छ ।

- व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकताहरूमा हुने फरकलाई यसरी प्रस्ट पार्ने ।

तालिका ८ : व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकताबीच फरक

व्यवहारिक आवश्यकताहरू	रणनीतिक आवश्यकताहरू
१. व्यक्तिगत अवस्थामा सुधार	१. तत्कालीन हैसियतमा सुधार
२. तत्कालीन	२. दीर्घकालीन
३. निश्चित महिला तथा पुरूषमा मात्र सिमित	३. आम महिला तथा पुरूषहरूको साझा हितका लागि
४. खाद्यान्न, आवास, आम्दानी, स्वास्थ्य सुविधाहरू, आधुनिक मेसिनहरू आदि जस्ता दैनिक आवश्यकताहरूसँग सम्बन्धित	४. शोषण, शिक्षा तथा स्रोतको अभाव हिंसा आदि जस्ता कारणले महिलाहरूको दयनीय अवस्थालाई इङ्गित
५. महिला पुरूषलाई सामाजिक रूपले तोकिएका कार्य तथा श्रमहरूको परिणाम हेरेर सजिलै चिन्न वा पत्ता लगाउन सकिने	५. महिलाहरू पछाडि पर्नुको कारण र सुधारका सम्भावना तथा उपायहरू पहिचान गर्न सजिलै नसकिने
६. निश्चित स्रोत र सामग्रीको व्यवस्था गरेर पुरा गर्न सकिने जस्तैः खाना, स्वास्थ्य चौकी, औजार, खानेपानी आदि	६. निम्न किसिमका क्रियाकलापहरूले नीतिगत आवश्यकताहरू पुरा गर्न सकिन्छ । जस्तैः चेतना अभिवृद्धि, आत्म विश्वास बढाएर, शिक्षा दिएर, महिलाहरूको संस्था/समूहहरूलाई सुदृढ गरेर, राजनीतिक परिचालन आदि

सहजकर्ताका लागि

यस पाठमा सिधै प्रस्तुतीकरण नगरी सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई प्रश्न गरी अन्तर्क्रियात्मक रूपले कक्षा सञ्चालन गर्न सक्नेछन् । जस्तैः महिला र पुरूषका आवश्यकताहरू के-के छन् भनी सहभागीहरूलाई सोध्ने । सकेसम्म जुन समूह/समुदायलाई लक्षित गरेर तालिम सञ्चालन गरिएको हो सोही अनुरूपको आवश्यकताहरू पहिचान गर्न लगाउने । सहभागीहरूले व्यक्त गरेका कुराहरू सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा बुँदागत रूपमा टिप्दै जाने । त्यसपछि ती टिपिएका बुँदाहरू एक-एक गरी पढेर त्यो व्यवहारिक आवश्यकता हो की रणनीतिक आवश्यकता हो भनी सहभागीहरूलाई नै सोधी फरक-फरक ब्राउन पेपरमा टाँस्दै जाने । यस कार्यमा सहजकर्ताले बुँदाहरूलाई सरलीकृत गरी बुझाउनुपर्ने हुन्छ ।

क्रियाकलाप ३ः समूहगत अभ्यास (लैङ्गिक भूमिका बुझ्नका लागि)

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई तीन समूहमा विभाजन गर्ने । यसका लागि सहभागीहरूलाई १, २ र ३ भन्न लगाउने र जसले जुन भन्नुहुन्छ उसलाई सोही समूहमा राखी समूह १, समूह २ र समूह ३ गरी तीन समूह निर्माण गर्ने ।

- प्रत्येक समूहलाई फरक-फरक प्रश्न गर्ने । जस्तै,

  समूह १ का लागि प्रश्न : सामुदायिक वनमा व्यवस्थापकीय भूमिका के-के हुन् र कहाँ, कसले र कहिले के गर्दछन् ? लेख्नुहोस् ।

  समूह २ का लागि प्रश्न : सामुदायिक वनमा राजनीतिक भूमिका के-के हुन् र कहाँ, कसले र कहिले के गर्दछन् ? लेख्नुहोस् ।

  समूह ३ का लागि प्रश्न : सामुदायिक वनमा उत्पादनशील भूमिका के-के हुन् र कहाँ, कसले र कहिले के गर्दछन् ? लेख्नुहोस् ।

- सहभागीहरूलाई समूहगत अभ्यास गर्नका लागि तालिका ९ बमोजिम लैङ्गिक विश्लेषणात्मक खाका (The Harvard Analytical Framework) को प्रयोग गर्ने ।

तालिका ९ : लैङ्गिक विश्लेषणात्मक खाका (The Harvard Analytical Framework)

के काम गर्ने	कहाँ गर्ने	कसले गर्ने		कहिले गर्ने
		महिला	पुरूष	

- सहभागीहरूको समूहगत अभ्यसाबाट समूहगत निचोडहरू निम्न आउन सक्छन् ।

समूह १

तालिका ९.१ : सामुदायिक वन (सा.व.) मा व्यवस्थापकीय भूमिका

के काम गर्ने	कहाँ गर्ने	कसले गर्ने		कहिले गर्ने
		महिला	पुरूष	
वृक्षरोपण गर्ने	खुल्ला जग्गामा	✓	✓	पानी परेको मौसममा
ढलेको, सडेगलेका काठ व्यवस्थापन गर्ने	सा.व.भित्र	✓	✓	सुक्खा मौसममा
समितिको पदाधिकारीहरूको मासिक बैठक गर्ने	सा.व. कार्यालयमा	✓	✓	मासिक
वन गस्ती गर्ने	सा.व.भित्र	✓	✓	हप्तामा एकपटक
अनियन्त्रित आगो, डढेलो व्यवस्थापन गर्ने	सा.व.भित्र		✓	आवश्यकता अनुसार, सुक्खा मौसममा
काठ निकाल्ने	सा.व.भित्र		✓	आवश्यकता अुनसार

समूह २:

तालिका ९.२ : सामुदायिक वन (सा.व.) मा राजनीतिक भूमिका

के काम गर्ने	कहाँ गर्ने	कसले गर्ने		कहिले गर्ने
		महिला	पुरूष	
सा.व.उ.स.मा अध्यक्ष वा सचिवको परिवर्तन	समितिमा	✓	✓	५ वर्ष अवधि पुरा भएको खण्डमा
वृक्षरोपणमा अगुवाई	सा.व.को खाली जग्गामा	✓		आषाढ, श्रावण
बाटो मर्मतमा नेतृत्व	सा.व. उपभोक्ता समूहको गाउँमा		✓	आवश्यक भएको बेला
तारबार लगाउनेमा सक्रियता	सा.व. वरिपरि		✓	सहयोग आएको खण्डमा
गोबर ग्याँस निर्माणमा नेतृत्व	उपभोक्ता समूहको घर-घरमा		✓	संघ, संस्थाको सहयोग आएको खण्डमा

समूह ३:

तालिका ९.३ : सामुदायिक वन (सा.व.) मा उत्पादनशील भूमिका

के काम गर्ने	कहाँ गर्ने	कसले गर्ने		कहिले गर्ने
		महिला	पुरूष	
वनभित्र बेसार, अदुवा रोप्ने	सा.व.को खाली ठाउँमा	✓		बैशाख
अम्रिसो रोप्ने	खोल्सा, खोल्सी र कान्लामा	✓		आषाढ
वृक्षरोपण	खाली ठाउँ र रूख काटेको ठाउँ	✓	✓	आषाढ, श्रावण
काठ दाउरा बेच्ने काम	समुदायमा	✓	✓	चैत्र, वैशाख, जेष्ठ
वनभोजस्थल बनाउने	सा.व.भित्र	✓	✓	जुनसुकै बेला
डुङ्गा राख्ने, माछापालन	सा.व.भित्रको ताल-तलैयामा	✓	✓	जुनसुकै बेला

- प्रत्येक समूहले आफ्नो प्रस्तुति गरिसकेपछि सबैलाई धन्यवाद दिई सहजकर्ताले फरक-फरक भूमिकाहरू जस्तैः उत्पादनशील भूमिका, पुनर्उत्पादनशील भूमिका, सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका र सामुदायिक राजनीतिक भूमिकाका बारेमा सहभागीहरूलाई छलफल गर्दै प्रस्ट्याइदिने। साथै उक्त भूमिका महिलाले गर्दछन् वा पुरुषले गर्दछन् भनी लैङ्गिक विश्लेषणबारे पनि प्रस्ट्याइदिने । लैङ्गिक विश्लेषण गर्दा महिलाहरूले सानो र मसिनो तर महत्वपूर्ण काम गरिरहेका हुन्छन् भने पुरुषले जिम्मेवारी लिने, निर्णय गर्ने, नेतृत्व गर्ने जस्ता ठूला-ठूला काम मात्र गरिरहेको अवस्था प्रस्ट पार्ने । यी सबै कुरा एक-एक गरी बुँदागत गर्ने र लैङ्गिक विश्लेषण गर्दा आवश्यक कुरा व्यक्त गर्दै निम्न प्रस्तुतीकरण गर्ने ।

लैङ्गिक भूमिका (Gender Roles) भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

साधारणतया महिला र पुरूषले आफ्नो घरपरिवार, समुदाय, संस्था, सामाजिक र आर्थिक मूल्य मान्यता अनुसार आ-आफ्नो व्यवहार निभाइरहेका हुन्छन् र यसलाई नै लैङ्गिक भूमिका भनिन्छ। व्यक्ति जन्मदै यो कामको भूमिका महिलाले निभाउनु पर्ने र यो कामको उत्तरदायित्व पुरूषले निर्वाह गर्नुपर्ने जस्ता कुरा उल्लेख भएको पाइदैन । तर सामान्यतया समाजले महिला र पुरुषमा हुने जैविक भिन्नताकै आधारमा उनीहरूलाई निश्चित व्यवहार, भूमिका, उत्तरदायित्व, चालचलन हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ । यसलाई विभिन्न संस्था, संस्कृति, कानुन आदिले अझ मलजल गरेर बढावा दिइरहेको पाइन्छ ।

लैङ्गिक भूमिका कति प्रकारका छन् ? महिला र पुरुष कुन कुन भूमिकामा बढी क्रियाशील हुन्छन् ? किन ? भनेर प्रश्न गरी सहभागीहरूलाई मस्तिष्क मन्थन गराउन सकिन्छ र अन्तमा सहजकर्ताले यसरी व्याख्या गर्न सक्नेछन् ।

चार प्रकारका लैङ्गिक भूमिका

विशेषतः लैङ्गिक भूमिका चार प्रकारका हुन्छन् । ती उत्पादनशील, पुनर्उत्पादनशील, सामुदायिक व्यवस्थापकीय र सामुदयिक राजनीतिक भूमिका हुन्। सामान्यतया पुरुषहरू दुईवटा भूमिकामा बढि सक्रिय देखिन्छन् : उत्पादनशील र सामुदायिक भूमिका । तर महिलाहरू तीन वटा भूमिकामा बढि सक्रिय भई भूमिका निभाएको पाइन्छ : उत्पादनशील भूमिका, पुनर्उत्पादनशील भूमिका र सामुदायिक भूमिका ।

सन्दर्भ सामग्री ५

पुनर्उत्पादशील भूमिका (Reproductive Role)

पुनर्उत्पादनशील भूमिकामा घरभित्रको सबै दैनिक कार्यहरू जस्तैः सरसफाई, प्रजनन गर्नु, बच्चा जन्माउनु, स्तनपान, कपडा धुने, खाना पकाउने, पानी ल्याउने, दाउरा सङ्कलन गरी ल्याउने, पाहुनाहरूलाई खुवाउने, बच्चा, बुढापाका तथा विरामीको हेरचाह गर्ने आदि पर्दछन् । प्रायजसो यी कार्यहरूलाई मूल्याङ्कन गरिएको हुदैन साथै यसलाई पैसा नआउने कार्यको रूपमा लिने गरिन्छ । तर हामीले सम्भिनुपर्दछ की यदि बच्चा जन्माउनु, स्तनपान गराउनु जस्ता कामहरू बाहेक अरू कामहरू गराउनका लागि हामी कसैलाई बोलाउछौं भने उसलाई मजदुरी गरेवापत ज्याला दिनुपर्ने हुन्छ । यही काम घरका महिलाहरूले गर्दा हामी त्यसलाई कम महत्व दिन्छौं ।

साधारणतया पुनर्उत्पादनशील कार्यहरू महिला र केटीहरूले नै गरिरहेका हुन्छन् र उनीहरूले नै गर्नुपर्छ भन्ने सामाजिक मान्यता पनि रहेको पाइन्छ । तर विकास योजनाहरूमा महिलाहरूको यी मानवीय शक्तिलाई पूर्ण रूपमा बेवास्ता गरिएको पाइन्छ । उनीहरूको काम र समयलाई हेरिएको हुदैन । जबसम्म यी कार्यहरू छाँयामा पारिन्छ र योजनामा महिलाहरूको योगदान देखिदैन ।

महिलाहरू यी कार्य दैनिक रूपमा गरिरहेका हुन्छन् । तर महिलाहरूको समय र कार्यको मूल्याङ्कन गरिदैन । उनीहरूलाई पूर्ण रूपमा योजना प्रक्रिया र कार्यान्वयनमा सहभागी बनाइदैन । साथै यी दैनिक कार्यहरूको जिम्मेवारीले उनीहरू बैठक/प्रशिक्षण/छलफल आदिमा बस्न पाईरहेका हुँदैनन् र यदि बसेमा पनि राम्ररी बोल्न पाएका हुँदैनन् । त्यसैले समुदायका महिलाहरूको यस्ता कार्यबोझहरूलाई महिला र पुरूष एक-आपसमा समान हिसावले बाँडफाँड गरी निभाउने वातावरण सिर्जना गर्नु जरूरी हुन्छ । यसले महिला र पुरूष दुवैलाई विकासका क्रियाकलापमा समान रूपमा सहभागी हुन मद्दत गर्दछ । पुनर्उत्पादनशील भूमिका दुई प्रकारका हुन्छन् :

- ***जैविक पुनर्उत्पादनशील भूमिका*** *– प्रजनन, स्तनपान आदि ।*
- ***सामाजिक पुनर्उत्पादनशील भूमिका*** *– घरभित्रको दैनिक कार्यहरू सरसफाई, कपडा धुने, खाना पकाउने, पानी ल्याउने, दाउरा ल्याउने, पाहुनाहरूलाई खुवाउने, बच्चा, बुढापाका तथा विरामीको हेरचाह गर्ने आदि दैनिक कार्यहरू ।*

उत्पादनशील भूमिका (Productive Role)

उत्पादनशील भूमिका अन्तर्गत कुनै पनि कामबाट प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ हुन्छ । प्रायजसो घरबाहिर गरिने कामहरू प्रत्यक्ष आम्दानी हुने कार्यहरूमा पर्दछन् । जस्तैः उत्पादन, व्यपार तथा ज्याला आर्जन । यी कार्यहरू प्रत्यक्ष रूपमा देखिने र आयआर्जन हुने हुँदा यसलाई बढी महत्वको रूपमा लिने गरिएको छ । प्रायजसो समाजमा यस्तो भूमिकामा पुरूषहरू सक्रिय हुनुपर्छ भन्ने धारणा व्याप्त छ । त्यही भएर उनीहरू उत्पादनशील

भूमिकामा सदैव अग्रसर भएको पाइन्छ । तर यही काममा यदि महिलाहरू लाग्दछन् भने उनीहरूलाई कम ज्याला दिने गरिन्छ ।

सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका (Community Management Role)

सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका भन्नाले समुदायको हितका लागि सामुदायिक स्तरमा गरिने कामहरू भन्ने बुझिन्छ । समुदायमा मर्दा, पर्दा तथा दुःख, बिरामी हुँदा सहयोग गर्ने, गाउँ टोलमा सामाजिक महत्वका निर्माण कार्यमा श्रमदान, सम्बर्द्धन गर्ने, सहयोग गर्ने, वन डढेलो, चोरी शिकारी नियन्त्रणका लागि अग्रसर हुने, गाउँघरको सार्वजनिक धारा, कुलो मर्मत सम्भार, रेखदेख, प्रजनन स्याहार, भेला गर्ने, धार्मिक, सांस्कृतिक कार्यहरूमा सक्रिय हुने आदि जस्ता समाजसेवाका भूमिका जसमा आयआर्जन बिल्कूलै हुँदैन यस्ता कार्यहरू सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिकामा पर्दछन् । यस्ता कार्यमा आर्थिक लाभ तथा सामाजिक मान्यता त्यति भएको पाइदैन । पुरूषहरू जस्तै महिलाहरू पनि सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिकामा संलग्न रहदै आएका छन् तर महिलाको भूमिकालाई भने महत्वहीन ठानिन्छ ।

सामुदायिक राजनीतिक भूमिका (Community Political Role)

सामुदायिक राजनीतिक भूमिका अन्तर्गत समुदायको हितका निमित्त स्थानीय, सरकारी तथा राजनीतिक क्रियाकलापहरू, स्रोत साधन र अवसरको बाँडफाँडको निर्णय, आयोजना तथा सभा सम्मेलनमा नेतृत्व गर्ने, तथा सम्बन्ध विकास आदि कार्यहरू पर्दछन् । यस्तो कार्य गर्दा प्रत्यक्ष रूपमा आर्थिक लाभ हुदैन तापनि सामाजिक इज्जत सम्मान जस्ता राजनीतिक अवसर आदि पाइन्छ ।

सामुदायिक राजनीतिक भूमिका भन्नाले समुदायको हितका निमित्त स्थानीय, सरकारी तथा राजनीतिक निर्णयका क्रियाकलापहरू गर्ने भन्ने बुझिन्छ । जैविक विविधता संरक्षण तथा लाभ, स्रोत साधन र अवसरको बाँडफाँडको निर्णय, आयोजना तथा सभा सम्मेलनमा नेतृत्व गर्ने, विभिन्न सरोकार राख्ने संघ, संस्थाहरूसँग सम्बन्ध विकास गर्ने आदि कार्यहरू यस भूमिकामा पर्दछन् । प्रत्यक्ष रूपमा आर्थिक लाभ नभएता पनि यस भूमिकाले सामाजिक इज्जत सम्मान प्रदान गर्दछ । यस भूमिकाले कालान्तरमा राष्ट्रिय राजनीतिमा प्रवेश गर्ने अवसर पनि प्रदान गर्दछ । यस्तो भूमिकामा पुरूषहरू प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न भइ अग्रसर भइरहेका हुन्छन् ।

राजनीति भन्नाले मुख्यतया निर्णय प्रक्रियालाई बुझाउँदछ । महिलाहरू प्रायजसो शारीरिक श्रम लगाउने कार्यमा संलग्न हुन्छन् भने पुरूषहरू निर्णय प्रक्रियामा । यसरी पुरूषहरू बैठक, नीति निर्माण जस्ता कार्यमा संलग्न हुने हुनाले उनीहरूले मात्र महत्वपूर्ण निर्णय गर्ने र लाभ लिने काम गरिरहेका हुन्छन् । धेरैजसो अवस्थामा निर्णय प्रक्रियाको तहमा महिलाहरूको संलग्नता रहेको पाइदैन । त्यसैले धेरैजसो विकास योजनाहरू, समुदायसँग सम्बन्धित कार्यहरूमा महिलाहरूको सहभागिता विना नै योजना निर्माण हुन्छ र उनीहरूको आवश्यकता र चाहनाहरूलाई बेवास्ता गरी कार्यान्वयन पनि गरिएको हुन्छ ।

- लैङ्गिक भूमिकाबारे थाहा दिएपछि लैङ्गिक विश्लेषणबारे यसरी प्रस्तुति गर्ने ।

लैङ्गिक विश्लेषण (Gender Analysis) भनेको के हो ?

लैङ्गिक विश्लेषण महिला र पुरूषको भूमिकालाई व्यवस्थित तरिकाले विश्लेषण गर्ने औजार हो। यसमा उनीहरूको हरेक क्रियाकलापमा स्रोत साधनहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको आवश्यकता र निर्णय प्रक्रियामा सहभागिताको विश्लेषण गरिन्छ । लैङ्गिक विश्लेषण गर्दा निम्न प्रश्नहरूमा ध्यान दिइन्छ :

- महिला/पुरूषहरूले के-के काम गर्दछन् ? उनीहरू कहाँ, कहिले र के काम गर्दछन् (कहिलेकाँही, दैनिक, मासिक, वार्षिक आदि) ?
- काम गर्नका लागि उनीहरूसँग के-कस्ता स्रोत साधनहरू उपलब्ध हुन्छन् ? (भूमि, श्रम, समय, पैसा आदि) ?
- त्यो काम गरेवापत उनीहरू के-कस्तो आम्दानी गर्दछन् ?
- उनीहरूले गर्ने कार्यलाई कुन तत्वले सम्भव बनाउछ ? (सूचना, तालिम, शिक्षा, सञ्जाल, अवलोकन, घरको कामको बाँडफाँड, विकास कार्य, व्यक्तिगत घटना, युद्धको असर, मातृत्व, बाढी, शरणार्थीको अवस्था, सार्वजनिक नीति आदि)
- उनीहरूको कार्यलाई कुन तत्वले स्थिर राख्न मद्दत गर्दछ ? (सामाजिक, सांस्कृतिक मूल्य मान्यता, वातावरणीय कारण, आर्थिक कारण आदि)

लैङ्गिक विश्लेषण धेरै प्रकारले गर्न सकिन्छ । जस्तैः क्रियाकलापमा आधारित विश्लेषण, स्रोत साधनमा पहुँच र नियन्त्रणमा आधारित विश्लेषण, आदि ।

तालिका १० : क्रियाकलापमा आधारित लैङ्गिक विश्लेषण खाका (Gender Analysis Matrix)

क्रियाकलाप	कसले के गर्दछ ?	कहाँ गरिन्छ ?	कहिले गरिन्छ ?
	महिला, पुरुष, केटा, केटी	घरबाहिर, घरभित्र, बजार, कार्यालयमा, वनजङ्गल आदि	कहिलेकाँही, दैनिक, मासिक, वार्षिक
उत्पादनशील			
पुनर्उत्पादनशील			
सामुदायिक व्यवस्थापकीय			
सामुदायिक राजनीतिक			

तालिका १०.१ : उदाहरणः सामुदायिक वनमा हुने क्रियाकलापको आधारमा लैङ्गिक विश्लेषण खाका

क्रियाकलाप	उत्पादनशील	पुनर्उत्पादनशील	सामुदायिक व्यवस्थापन	सामुदायिक राजनीतिक	लैङ्गिक भूमिका
जोत्ने काम	✓				पुरूष
बजार जाने काम	✓				महिला/पुरूष
रोपाई गर्ने काम		✓			महिला/पुरूष

क्रियाकलाप	उत्पादनशील	पुनर्उत्पादनशील	सामुदायिक व्यवस्थापन	सामुदायिक राजनीतिक	लैङ्गिक भूमिका
खाना पकाउने काम		✓			महिला
घरको लुगा धुने काम		✓			महिला
सामुदायिक भवन निर्माणमा श्रम गर्ने			✓		महिला/पुरूष
सामुदायिक निर्माणको बैठकमा निर्णय गर्ने काम				✓	पुरूष
सामुदायिक वनमा वन पैदावर व्यवस्थापनको निर्णय गर्ने	✓				पुरूष
सानो तिनो वन सरसफाई कार्यक्रम		✓			महिला
सामुदायिक वन काटछाँट गर्ने कार्य		✓			महिला/पुरूष
सामुदायिक वनमा कार्ययोजना निर्माण गर्ने कार्य				✓	पुरूष/महिला (तर महिलाको कम सहभागिता हुन्छ)

सत्र
८

जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी महिला तथा पुरुषको फरक ज्ञान व्यवस्थापन

उद्देश्य तथा सिकाइ

- सहभागीहरूले महिला र पुरुषको जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी फरक ज्ञान व्यवस्थापनबारे भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः ब्राउन पेपर र मार्कर

समयः ४५ मिनेट

विधिः समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति र व्याख्या

क्रियाकलाप

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई २ वा ३ समूहमा विभाजन गर्ने । समूह बनाउँदा महिलाको छुट्टै र पुरूषको छुट्टै समूह बनाउनुपर्दछ । जुन सहभागीको संख्या धेरै छ उनीहरूलाई टुक्र्याउन सकिन्छ । तर पुरूष र महिलाको अलग-अलग समूह हुन जरूरी हुन्छ ।
- प्रत्यक समूहलाई तीन-तीन प्रश्न सोध्ने र आपसमा छलफल गरी ब्राउन पेपरमा लेख्न लगाउने ।

  प्रश्न १ : वनभित्र पाईने विभिन्न वोट विरूवाको नाम तथा तीनको प्रयोगबारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

  प्रश्न २ : वनभित्र पाइने वन्यजन्तु, चरा र किराहरूको नाम उल्लेख गर्नुहोस् ।

  प्रश्न ३ : वनभित्र पाइने बोटबिरूवा निजी जग्गा करेसावारीमा रोपेको भए ती बोटबिरूवाको नाम उल्लेख गर्नुहोस् ।

सहभागीहरूलाई ब्राउन पेपरमा लेख्न र प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने ।

सहभागीहरूबाट आउन सक्ने प्रश्न १, २ र ३ का उत्तरहरूको सारांश यी हुन सक्छन् ।

प्रश्न १ को सारांश

तालिका ११.१ : वनभित्र पाईने विभिन्न बोटबिरूवाको नाम र तिनको प्रयोग

बोटबिरूवाको नाम	पहिचान		प्रयोग	
	महिला	पुरूष	महिला	पुरूष
भेल्लर (Rhino Apple)	√	√	भेल्लरको दाना गैंडा र घरपालुवा जनावरका लागि राम्रो आहार हुने	यसको दाना गैंडाको खानाका रूपमा प्रयोग हुने
सिस्नु		√		मधुमेह (Diabetes) को विशेष औषधी । यसको कलिलो मुन्टा अथवा यसलाई सुकाएर धुलो बनाई खाने
करम		√		यसलाई काठको रूपमा प्रयोग र यसको काठलाई गैंडाको कलात्मक मुर्ति बनाउन पनि प्रयोग गर्ने

बोटबिरूवाको नाम	पहिचान		प्रयोग	
	महिला	पुरूष	महिला	पुरूष
कुरिलो	√		- औषधीमा प्रयोग (महिलाहरू सुत्केरी हुँदा कुरिलोको जरा कुटेर खाँदा दुध आउँछ) - तरकारी खाने, जराको पानी खानाले गर्मी कम गर्ने	
साल	√		- सालको पात पूजापाठमा टपरी, दुना बनाउन प्रयोग गर्ने - घर र फर्निचर निर्माण गर्ने - सालका चोपबाट आँउ परेको विरामीलाई उपचार गर्न सकिने	
विजय साल	√		पेट सम्बन्धी रोगका लागि यसको बोक्रालाई पानीमा उमालेर खाने	
अमला	√		- विभिन्न रोगको औषधी हुने - अचार, स्याम्पु, तेल बनाउन प्रयोग गर्ने - धार्मिक कार्यमा नैवेद्य र फलको रूपमा प्रयोग गर्ने	
जामुन	√		फल खाने	
हर्रो र वर्रो	√		रूघा खोकी लाग्दा औषधीका रूपमा प्रयोग गर्ने	
कोइराला	√		तरकारी, अचार खाने	
कुसुम	√		फल खाने	
क्यामुन	√		फल खाने	
सिसौ	√		फर्निचर उत्पादन गर्ने	
खयर	√		खयरको बोक्रा आयुर्वेदिक र धार्मिक काममा प्रयोग गर्ने	
वाँस	√	√	फर्निचर र घर बनाउन काम लाग्ने	हिन्दु घर्म अनुसार मानिसको लास बोक्न प्रयोग गर्ने

बोटबिरूवाको नाम	पहिचान		प्रयोग	
	महिला	पुरूष	महिला	पुरूष
नीम	√		- घाउ, खटिरा नियन्त्रण गर्न प्रयोग गर्ने - गर्मीमा सेवन गर्ने	
सिमल	√		- सिमल गिद्धको वासस्थानको रूपमा प्रयोग हुने - प्लाइउड बनाउने, सलाईको काँटी बनाउने, नसा रोग हुनेलाई सिमलको भुँवा राखेर तकिया बनाउने, डस्ना बनाउने	

प्रश्न २ को सारांश

तालिका ११.२ : वनभित्र पाइने जन्तु, चरा र किराहरूको नाम

वन्यजन्तु, किरा र चराको नाम	पहिचान	
	महिला	पुरूष
वन्यजन्तु	हात्ती, गैंडा, बाघ, भालु, चित्तल, मृग, बँदेल, नील गाई, अजिंगर, कछुवा, वाऱ्हसिंगा, बाँदर, स्याल, दुम्सी, चितुवा, स्याल, गोही	गैंडा, पाटे बाघ, चित्री, जरायो, बँदेल, चितुवा, अजिंगर
चरा	मयूर, ढुकुर, मैना, सुगा, कोइली, धनेष, जुरेली, लाटोकोसेरो, भंगेरा, कोइली, सुनचरी, वकुल्ला, सारस, चिल, भुडींफोर, चखेवा, चखेवी	धनेष, मयूर, जुरेली, लुईंचे
किरा	खजुरा, बारूलो, कमिला, फट्याङ्ग्रा, पुतली, बिच्छी, गोब्रे किरा, शंखे किरा, धमिरा, सिन्दुर कीर्ना, जुका	फट्याङ्ग्रा, पुतली, भुसिल किरा, रातो जुका (फाले)

प्रश्न ३ को सारांश

तालिका ११.३ : वनमा पाइने तर निजी जग्गा वा करेसावारीमा खेती गर्न सकिने बोटबिरूवाको नाम

वनमा पाइने तर निजी जग्गा वा करेसावारीमा खेती गर्न सकिने बोटबिरूवाको नाम	पहिचान	
	महिला	पुरूष
जिरे खुर्सानी, भुसे करेला (चट्यल), कुरिलो, टाँकी, जमुना, सुनगाभा, खोले मालती झार		√
अमला, ज्यामीर, विजय साल, वेल, वाँस, वेत	√	

- सहभागीहरूको प्रस्तुतीकरणपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सक्रिय सहभागिताका लागि धन्यवाद दिदैं महिला र पुरूषको प्राकृतिक स्रोत साधनमा फरक-फरक ज्ञान रहेको हुन्छ भन्ने कुरा बुझाउने । महिलामा ठूलो तथा विशेष गरी सानो-सानो कुराको पनि जानकारी रहेको हुन्छ किनकी ती महिलाको दैनिक जीवनसँग सम्बन्धित रहेको हुन्छ जसले महिलाको जैविक विविधता सम्बन्धी ज्ञानको अवस्था गहन र वास्तविक रहेको ठहरिन्छ । तर पुरूषमा मुख्य मुख्य स्रोत साधनको मात्र ज्ञान रहेको हुन्छ जुन उनीहरूले गरी आएका हुन्छन् । तर संरक्षणमा मुख्य-मुख्य स्रोत साधन मात्र नभई सानो-सानो स्रोत साधनको पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण रहेको हुन्छ । त्यसैले संरक्षण कार्यमा महिलालाई अलग्याएमा संरक्षण पूर्ण हुन सक्दैन र दिगो हुँदैन भनी प्रस्ट्याउने ।

सहजकर्ताका लागि

समूहगत अभ्यासको क्रममा सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई आफूसँग रहेको जैविक विविधता सम्बन्धी व्यवहारिक ज्ञान, सीप तथा जानकारीहरूलाई स्वस्फुर्त रूपमा प्रस्ट पार्न अभिप्रेरित गर्नुपर्ने हुन्छ ।

सत्र ८

संरक्षण क्षेत्रको सवालमा महिला नेतृत्व र चुनौती तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासन

उद्देश्य तथा सिकाइ

- महिलाको संरक्षण कार्यमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्दा भोग्नुपर्ने चुनौतीहरूबारे भन्न सक्नेछन् ।
- लै.सा.स. संवेदनशील सुशासनको अवधारणा, जैविक विविधता तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासनबीचको सामञ्जस्यताबारे भन्न सक्नेछन् ।

सामग्री: ब्राउन पेपर, मार्कर, ब्लू ट्याग र पावर प्वाइन्ट स्लाइड

समय: १ घन्टा ५ मिनेट (क्रियाकलाप १ - ३५ मिनेट, क्रियाकलाप २ - ३० मिनेट)

विधि: समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति, अन्तर्क्रिया, छलफल र प्रवचन

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: समूहगत अभ्यास

- समूहगत अभ्यास गर्नका लागि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई अवस्था हेरी ३ वा ४ समूह बनाउन लगाउने । १, २, र ३ भन्न लगाई समूह निर्माण गर्ने ।
- त्यसपछि सहजकर्ताले समूहलाई छुट्टाछुट्टै प्रश्न गर्ने ।

  प्रश्न १: महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको संरक्षण कार्यमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्दा भोग्नुपर्ने चुनौतीहरू के-के हुन् र समाधानका उपाय के हुन सक्लान् ?

- समूह छलफलबाट आएको आ-आफ्नो प्रश्नको निचोडलाई पालैपालो प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने र सहभागीहरूका माझबाट पृष्ठपोषण पनि गर्न दिने । कुनै एउटा समूहबाट आएको निचोडको नमूना यस्तो हुन सक्छ ।

कुनै एक समूहको निचोड

तालिका १२ : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई संरक्षण क्षेत्रमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्दा भोग्नुपर्ने चुनौती र समाधानका उपायहरू

चुनौतीहरू	समाधानहरू
परिवारबाट कम सहयोग तथा विभेदपूर्ण लैङ्गिक व्यवहार ।	घरपरिवारले महिलालाई घरबाट बाहिर निस्केर काम गर्न सक्ने वातावरणको निर्माण गर्ने ।
तस्करहरूबाट मार्नेसम्मको धाक धम्की आउने, घर घेर्ने जस्ता कार्य गरेर मानसिक यातना दिने ।	घरपरिवार र समुदायले साथ दिने ।
कारवाहीमा परेका व्यक्तिहरूले बदला लिने खतरा ।	घरपरिवार र समुदायले साथ दिने । आवश्यक पर्दा प्रशासनबाट सहयोग लिने ।
बदनाम गर्ने, चरित्रहत्या गर्ने खतरा ।	समुदायमा जनचेतना बढाउने र प्रशासनबाट आवश्यक परेमा सहयोग लिने ।
समाज र पुरूषले महिलाको क्षमतामा विश्वास नगर्नु ।	महिलाको अनुभव र क्षमतालाई कदर गर्ने र निडर भई कार्य गर्न प्रेरित गर्ने ।
पुरूष साथीहरूसँग सहकार्य गर्दाको अवस्थामा अनैतिक कुराको लाञ्छना लगाउने, चरित्रहत्या गर्न सक्ने सम्भावना ।	महिला नेतृत्वलाई विरोध होइन प्रोत्साहन दिनुपर्ने कुराको समुदायमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने ।
पुरूष साथीहरूसँग हिंडडुल गर्न कहिलेकाहीं अप्ठ्यारो हुने ।	पुरूष साथीहरूले पनि आफूसँगै महिला साथी पनि रहेको संवेदनशीलतालाई ध्यानमा राखेर सहज वातावरणको निर्माण गर्ने ।

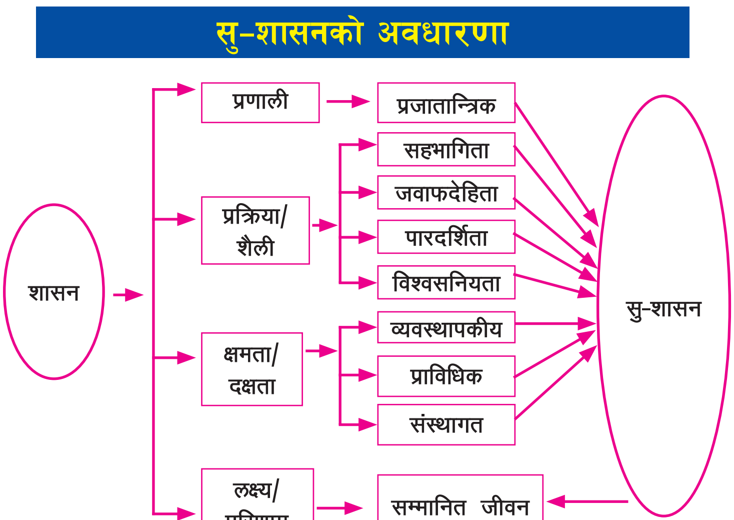
चुनौतीहरू	समाधानहरू
महिला हेरालुलाई जुनसुकै बेलामा पनि वन गस्तीमा जान सहज नहुन सक्छ ।	घरपरिवार र समुदायले कामको प्रकृति बुझेर साथ दिने ।
तुलनात्मक रूपमा महिलाहरूको कम शैक्षिक योग्यता हुनु ।	समुदायमा महिला साक्षरता र बालिकालाई पनि पढाउनु पर्छ भनी जनचेतना बढाउने ।
महिलाहरूले निर्वाह गर्नुपर्ने विभिन्न जिम्मेवारीहरू: उत्पादन, पुनर्उत्पादन, सामुदायिक जिम्मेवारी ।	महिलाको कार्यबोझ घटाउन पुरूषले पनि साथ दिनुपर्ने, जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने ।
महिला भएकै कारणले सामाजिक भेदभावपूर्ण व्यवहार हुनु र विभिन्न लाभ तथा अवसरबाट वञ्चित हुनु ।	महिला पुरूष दुवैलाई जनचेतना र सशक्तीकरण तालिम दिने र भेदभाव हटाउन सहयोग गर्न प्रेरित गर्ने ।
महिलाको अर्थपूर्ण सहभागितामा कमी र निर्णय गर्ने तहमा कम पहुँच हुनु आदि ।	महिलालाई प्रोत्साहित गर्ने र सशक्तीकरणका तालिम दिने ।

क्रियाकलाप २

- सहजकर्ताले अन्तर्क्रियात्मक रूपमा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासनको प्रस्तुतीकरण निम्न तरिकाले गर्ने ।

सुशासन भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

- शासन र सुशासन (Governance & Good governance) एक-अर्काका प्रर्यायवाची शब्द हुन् ।
- शासन गर्ने प्रक्रिया र परिणामको आधारमा असल, राम्रो जनमुखी र सबै लक्षित वर्गले निर्णय प्रक्रियामा समावेश हुने र लाभको समतामूलक वितरणबाट मानवीय सम्बृद्धिमा सहयोग पुग्ने जस्ता विशेषण थप गरेर शासन (Governance) लाई सुशासन तथा असल शासन (Good governance) भन्ने गरिएको हो ।
- त्यसैले सुशासनलाई बुझ्नका लागि शासनलाई विश्लेषण गरेर हेर्नु आवश्यक छ ।



रेखाचित्र नं. ३ : सुशासनको अवधारणा

सामान्य अर्थमा सुशासनले के खोज्दछ ?

- सार्वजनिक क्षेत्र तथा चासोको विषयमा काम गर्ने समूह, संघ, संस्था, तिनीहरूसँग सम्बद्ध सञ्जालहरू र निकायहरूले आफूले गर्ने गतिविधिहरू, काम गर्ने शैली, प्रक्रिया र व्यवहारहरू पारदर्शी गरून्,
- उनीहरूले गर्ने निर्णयहरू सहभागितामूलक होउन्,
- सबै नागरिकहरू विशेष गरी महिला, दलित, विपन्न वर्ग र पछाडि पारिएका जनजातिप्रति जवाफदेही बनुन् र
- उनीहरूले बोलेका, गर्छौं भनी लेखेका र नीति नियमले भनेका कुराहरू पुरा गरून् आदि ।

सुशासनको चार खम्बाहरू

- पारदर्शिता
- सहभागिता
- जवाफदेहिता
- विश्वसनीयता

लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनको व्याख्या सम्बन्धित संस्थाले सुशासनलाई कसरी बुझेको छ भन्ने कुरामा निर्भर गर्छ । सर्वप्रथम लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनलाई साधारणतया यसरी बुझ्नु जरुरी हुन्छ :

- लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनको सुरुवात लैङ्गिक समानता र सामाजिक न्यायको मुद्दालाई केन्द्रित गर्न सकेको खण्डमा हुनेछ ।
- यस्तो शासनले महिला तथा पुरुषको भिन्ना-भिन्नै आवश्यकता, रूची, प्राथमिकता र दायित्वलाई पहिचान गरेको र समाजमा रहेका लैङ्गिक असमानताहरूलाई चुनौती दिन्छ ।
- यदि संघ, संस्थाले लैङ्गिक विभेद अन्त्य गर्नका निम्ति महिला तथा सिमान्तकृत वर्गलाई पनि निर्णायक भूमिकामा ल्याई सबै खाले नीति, नियम र योजनाले महिला तथा पुरुषलाई फाइदा पुऱ्याउन सकेको खण्डमा लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन हुनेछ ।
- विशेष गरी लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन भन्नाले महिला र पुरुष दुवैले योजना तथा कार्यान्वयनमा सहभागी हुन आवश्यक छ भन्ने हो ।

के जैविक विविधता तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासनबीच सामञ्जस्यता छ त ?

- विश्वव्यापी तथा स्थानीय सवालबारे कुरा उठ्दा जैविक विविधता तथा लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनका सवाल एकै ठाँउमा ल्याइन्छ ।
- स्रोतको स्थानीय अधिकार र उपयोग तथा रैथाने समूहको स्रोत संरक्षणका परम्परागत ज्ञान, सीप र व्यवस्थापनको आवश्यकता र सार्थक प्रयास भएमा जैविक विविधताको दिगो संरक्षण तथा उपयोगका मार्गहरू पहिल्याउन सघाउँछ ।
- जैविक विविधता तथा लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनबीच सामञ्जस्यताले एउटा पद्दतिलाई प्रोत्साहित गर्छ जसमा प्राकृतिक स्रोतसँग प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष सरोकार राख्ने उपभोक्ता र रैथाने वा

स्थानीयस्तरका अन्य व्यवस्थापकको आम सहमति, समावेशी सहभागिता र उनीहरूको फाइदामाथि समन्यायिक पहुँच सुनिश्चित हुन्छ । यसबाहेक अधिकारवालालाई पूर्ण जानकारी प्रदान गर्ने प्रक्रिया र अन्यायपूर्ण स्थिति अन्त्य गर्ने संयन्त्र पनि हुनेछ ।

- जैविक विविधता, स्रोतका उपभोक्ता तथा समाजका सदस्यबीच शक्ति सञ्चयका लागि द्वन्द्व, अन्तर्क्रिया, अभ्यास तथा सङ्घर्ष कसरी गरिन्छ, त्यसको स्वरूप, प्रभाव, आकार आदिको प्रकृति कस्तो हुन्छ, शक्ति कहाँ र कसरी सञ्चित हुन्छ वा गरिन्छ, जनजीविकाका सवाल, सहभागिताको तह र प्राकृतिक स्रोतको उपयोग, बाँडफाँड आदि माथिको निर्णयमा पारदर्शिताका प्रयास कसरी गरिन्छ आदि कुराको विश्लेषण लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन अन्तर्गत गरिन्छ ।

लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन कायम गर्न के गर्नुपर्ला ?

लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन कायम गर्न निम्न बमोजिमका सोचाइलाई आत्मासात गर्नुपर्छ ।

- विभिन्न क्षेत्र अन्तर्गतको लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनको परिभाषा विकास गर्न जरूरी छ ।
- सुशासनको संयन्त्रलाई लैङ्गिक दृष्टिबाट हेर्न जरूरी छ – के परिवर्तन हुन जरूरी छ, कहाँ परिवर्तन गर्न जरूरी छ र कसलाई परिवर्तन गर्न जरूरी छ ? आदि ।
- सुशासनको लक्ष्यलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको नजरबाट नयाँ संरचना दिन जरूरी छ ।
- सुशासनको सिद्धान्तलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको नजरबाट नयाँ संरचना दिन जरूरी छ ।

सुशासनको सुनिश्चितता तब पूर्ण हुन्छ जब लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण मुख्य रूपमा केन्द्रित हुन्छ, संवेदनशील हुन्छ र समतामुखी हुन्छ ।

सहजकर्ताका लागि

महिलाहरूले संरक्षण कार्यमा नेतृत्व गर्दा उनीहरूलाई आइपर्ने चुनौतीहरू र त्यसको न्यूनीकरण केलाउन लगाएर सहभागीहरूलाई बढी भन्दा वढी नेतृत्व कार्यमा लाग्न प्रोत्साहित गर्ने ।

जैविक विविधता तथा लैङ्गिक संवेदनशील सुशासनबीच भएको सामञ्जस्यतालाई जोड दिई जैविक विविधतामा लैङ्गिक संवेदनशील सुशासन हुनुपर्दछ भनी प्रस्ट्याउने ।

सत्र
१०

लैङ्गिक हिंसा र संरक्षण क्षेत्र

उद्देश्य तथा सिकाइ

- संरक्षण कार्यमा हुन सक्ने लैङ्गिक हिंसाको परिभाषा भन्न सक्नेछन् ।
- संरक्षण कार्यमा हुन सक्ने विभिन्न प्रकारका लैङ्गिक हिंसाहरूबारे भन्न सक्नेछन् ।
- लैङ्गिक हिंसाको प्रकारहरू पहिचान गरी संरक्षण क्षेत्रमा व्याप्त लैङ्गिक हिंसाको बारेमा भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः ब्राउन पेपर, हिंसाका विभिन्न चित्रहरू र टिका

समयः १ घन्टा २० मिनेट (क्रियाकलाप १ - ३० मिनेट, क्रियाकलाप २ - ४० मिनेट, क्रियाकलाप ३ - १० मिनेट)

विधिः भूमिका अभिनय, अन्तर्क्रिया, छलफल, प्रवचन र अभ्यास

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: भूमिका अभिनय (सत्य घटनामा आधारित)

- एक जना लक्ष्मी (नाम परिवर्तन) भन्ने महिला हुनेछिन् । उनी एक उपभोक्ता समितिको नेतृत्वदायी पदमा रहेकी हुन्छिन् । एक दिन सामुदायिक वनको कार्ययोजनामा उल्लेख भए अनुसार दाउरा घाँसपात सङ्कलन गर्न वन खुला गरिन्छ । त्यसवेला केही उच्छृङ्खल युवाहरूले सुकेको दाउरा सङ्कलन गर्नको साटो हरिया रूख काटेर मुढाहरू खोलामा बगाएर तल्लो भेगतिर ढुवानी गर्दै गरेको लक्ष्मी र उनका वन अनुगमन टोलीले रंगेहात पक्राउ गर्दछन् । लक्ष्मीको टोलीले उक्त कार्यलाई रोक्ने प्रयास गर्नेछन् । तर ती युवाहरूले प्रतिकार गर्छन् र लक्ष्मीलाई नानाथरीको गाली गलौज गर्दै रोकेतोक गरेमा परिणाम राम्रो नहुने भन्दै धम्की दिन पनि बाँकी राख्दैनन् । यस्तै भनाभन भइरहेको समयमा अर्को अनुगमन टोली, जसमा लक्ष्मीको भाइको नेतृत्व रहेको हुन्छ र उनी त्यहाँ आइपुग्छन् । लक्ष्मीको भाइले पनि ती युवाहरूलाई रूख काट्न रोक्न खोज्दा उसलाई नराम्ररी पिट्छन् । यसले लक्ष्मीलाई धेरै दुःखी बनाउँछ । लक्ष्मीले सम्बन्धित निकायहरूमा उजुरी गर्दा पनि कहिकतैबाट सुनुवाई हुँदैन । यसरी एउटा नारीको नेतृत्वको संरक्षण अभियानलाई कतैबाट साथ नहुँदा हतोत्साही हुन्छिन् । (भूमिका अभिनयका लागि हेर्नुहोस्, सन्दर्भ सामग्री ६)
- सहजकर्ताले यो पनि एक संरक्षण कार्यमा हुने गरेको लैङ्गिक हिंसा हो, यस्तो अवस्था सिर्जना हुन नदिन, संरक्षण कार्यमा लागेका महिलाहरूलाई प्रोत्साहित गर्न के-कस्ता कामहरू स्थानीय स्तरमा, राष्ट्रिय स्तरमा, संघ, संस्थाहरूको तर्फबाट, नीतिगत रूपमा गर्नुपर्दछ वा गर्न आवश्यक छ भन्ने कुराहरू गर्दै लैङ्गिक हिंसाको बारेमा प्रस्तुतीकरण गर्ने ।

सहजकर्ताका लागि

भूमिका अभिनयका लागि सहजकर्ताले पहिले नै केही सहयोगी सहभागीहरू छानेर सान्दर्भिक विषयमा भूमिका अभिनयको अभ्यास गराउनु पर्दछ ।

भूमिका अभिनयको विषय सकेसम्म यथार्थ भएमा प्रभावकारी हुनेछ । त्यसका लागि सहजकर्ताले संरक्षण कार्यमा लाग्दा भएका, गरेका र भोगेका सहभागीहरूकै अनुभवलाई प्रस्तुत गर्न लगाएमा अझ राम्रो हुनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री ६

भूमिका अभिनय

(लक्ष्मी सामुदायिक वनको नेतृत्व पदमा रहेकी हुन्छिन्)

(उपभोक्ता समितिको कार्यालयमा उपभोक्ता समितिको बैठक भइरहेको हुन्छ)

लक्ष्मी : *भोलि उपभोक्ताहरूलाई वन खुला गर्ने दिन त्यसैले हामीले विशेष अनुगमन गर्नुपर्छ ।*

समितिका अरू सदस्यहरू : *हो, हामी सबै चनाखो हुनुपर्छ ।*

लक्ष्मी : *उसो भए मेरो नेतृत्वमा एउटा टोली पश्चिम भेगमा अनुगमन गर्नेछ र मेरो भाईको नेतृत्वमा अर्को टोली दक्षिण भेगमा अनुगमन गर्नेछ ।*

सबैजना : *ठिक छ । अब भोलि वनमै भेटौं ।*

(वनमा सबै उपभोक्तहरू भुइमा रहेका ढलापडेका दाउराहरू सङ्कलन गर्दै रहेका हुन्छन् । तर अलि खोंचमा केही युवा हरियो रूख काटेर खोलामा बगाउँदै रहेका हुन्छन्)

(लक्ष्मीको टोलीले खोलामा हरिया गोलियाहरू बग्दै आइरहेका देख्छन् । यो कहाँबाट आएको भन्दै खोज्दै जाँदा ती युवाहरू भएको ठाउँमा पुग्छन् । त्यसपछि लक्ष्मीको टोलीले त्यो कार्य रोक्न खोज्छ)

लक्ष्मी : *तिमीहरूले यो के गरेको ? समितिले सुकेका दाउरा मात्र सङ्कलन गर्ने निर्णय गरेको छ । खवरदार, तिमीहरू तत्काल यो कार्य छोडी हाल ।*

युवा : *तिमीले भनेर हुन्छ ? तिमी को हो हामीलाई रोक्न आउने ? महिला भएर महिलाको ठाउँमा बस । धेरै फट्फटाएर नकराऊ ? परिणाम राम्रो हुने छैन ।*

लक्ष्मी : *तिमीहरू काम रोक्छौ की ? म केही गरौं ?*

युवा : *के गर्न सक्छौ ? गर् जा ।*

(लक्ष्मीले युवाहरूको वन्चरो खोस्न खोज्छिन् । अनि युवाहरूले उसलाई धकेलेर लडाइ दिन्छन्, लक्ष्मीलाई चोट लाग्छ)

(यही समयमा लक्ष्मीको भाईको टोली पनि अनुगमन गर्दै त्यस ठाउँमा आईपुग्छन् । भाईले आफ्नी दिदि (लक्ष्मी) लाई चोट लागेको देख्छ । अनि दु:ख मान्दै के भएको भन्दै सोध्छ ।)

लक्ष्मीको भाई : *दिदी के भयो ?*

(लक्ष्मीले सबै घट्ना बताउँछिन् । अनि भाई र उसको टोली पनि ती युवाहरूको बन्चरो खोस्न अघि बढ्छन् । तर ती युवाहरूले भाईलाई नराम्ररी पिट्छन् । लक्ष्मीले प्रतिकार गर्न नसकेपछि रूदैं सम्बन्धित निकायमा उजुरी गर्न जान्छिन्)

लक्ष्मी : *सर* (सम्बन्धित निकायका प्रमुख) *म सामुदायिक वनको अध्यक्ष (लक्ष्मी) हुँ । हाम्रो वनमा केही युवाहरूले हरिया रूख काट्दै गरेको देखे र रोक्न खोज्दा मलाई र मेरो भाईलाई नराम्ररी पिटे । सरले यो घटनामा संलग्नहरूलाई कारवाही गर्नुपर्‍यो ।*

सर : *ए हो, म बुझ्छु । सत्य तथ्य पत्ता लगाई म कारवाही अगाडि बढाउँछु । अब तपाईंहरू जानुस् ।*

(तर सरले कुनै कार्य अगाडि बढाउँदैनन् । यसले लक्ष्मीलाई नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्न धेरै निराश तुल्याउँछ ।)

समाप्त

__भूमिका अभिनयको सन्देश__

महिलाहरू संरक्षणमा लाग्दा विभिन्न खाले समस्याहरू आईलाग्न सक्छन् । तर महिलाहरूले सक्रिय रूपमा त्यस्ता समस्याहरूको सामना गरेर संरक्षण कार्यमा लागेका छन् । उदाहरणको रूपमा हामीले सक्रिय संरक्षणकर्मी यशोदा पाण्डेलाई लिन सकिन्छ । उहाँ चितवनको खगेन्द्र मल्ली उपभोक्ता समितिको सक्रिय सदस्य हुनुहुन्थ्यो ।

क्रियाकलाप २ : अन्तर्क्रियात्मक प्रस्तुतीकरण

- लैङ्गिक हिंसा भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ? भनी प्रश्न गर्दै सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई मष्तिस्क मन्थन गर्न लगाउने । त्यसपछि यसरी प्रस्तुतीकरण गर्ने ।

लैङ्गिक हिंसा भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

नेपाल सरकारको अन्तर्निकाय स्थायी समितिको निर्देशिका अनुसार लैङ्गिक हिंसा भनेको त्यस्तो साझा शब्द हो जसले कुनै व्यक्तिको ईच्छा विरूद्ध पीडा पुऱ्याउने कुनै पनि कार्यलाई बुझाउँदछ, जुन महिला र पुरूषबीचको सामाजिक मूल्य मान्यता (जेण्डर) मा आधारित हुन्छ ।

लैङ्गिक हिंसाको वर्गीकरण

लैङ्गिक हिंसालाई दुई भागमा विभाजन गर्न सकिन्छ । ती हुन्, घर भित्रको हिंसा र घर वाहिरको हिंसा ।

<u>(१) घर भित्रको हिंसा वा घरेलु हिंसा:</u>

घरेलु हिंसा भन्नाले आफ्नो नजिकको नातेदार वा अन्य परिवारका सदस्य (आफू जन्मेको घर तथा विहेवारीपछिको घरका सदस्यहरू) जस्तैः पति, दाजुभाई, बुवा, आमा, ससुरा, सासु, जेठाजु, आदिले गर्ने हिंसालाई जनाउछ । यस प्रकारको हिंसा आन्तरिक परिधि (private sphere) मा हुने गर्दछ किनभने यो परिवार र घरभित्र गोप्य रूपमा हुने गर्दछ ।

<u>(२) घर वाहिरको हिंसा वा राज्य/समुदायद्वारा गरिने हिंसा:</u>

राज्य/समुदायद्वारा गरिने हिंसा भन्नाले व्यक्ति वा समूह जो निर्णायक तहमा हुन्छन् जस्तै प्रहरी, राजनीतिक नेता, अगुवा, सामुदायिक वनका कार्यसमिति सदस्य आदिले गर्ने हिंसा जो यौनजन्य वा अन्य ढङ्गले हतोत्साहित गरी आत्मवल गिराउने कार्यलाई जनाउँदछ । यस प्रकारका हिंसा घर बाहिर हुने भएकोले यसलाई सार्वजनिक परिधि (public sphere) मा हुने हिंसाको रूपमा पनि लिने गरिन्छ ।

संरक्षण क्षेत्रमा हुने लैङ्गिक हिंसा भन्नाले के बुझ्न सकिन्छ ?

हिंसाको शाब्दिक अर्थ कसैलाई उसको इच्छा विपरित काम गरेर चोट पुऱ्याउनु भन्ने बुझिन्छ । तर संरक्षण क्षेत्रमा लैङ्गिक हिंसाको पूर्ण परिभाषा दिन कठिन हुन्छ । राष्ट्रिय निकुञ्जभित्र पस्दा हुन सक्ने निकुञ्ज अधिकारी, अन्य कर्मचारी वा सुरक्षाकर्मीहरूको दुर्व्यवहार होस् वा राष्ट्रिय निकुञ्ज भित्र पस्नमा नै वा प्राकृतिक स्रोत माथिको पहुँचमा नै रोक लगाएको होस्, संरक्षणमा हुने हिंसा भन्न सकिन्छ । महिलाहरू माथि हुने अपशब्द, धम्की, शारीरिक र मानसिक आघात पुऱ्याउने कार्यहरू पनि हिंसाकै रूप हुन् । वन हेरालुको हातपात, तस्करहरूको

धम्की, शारीरिक आक्रमण, बलात्कारका प्रयासहरू पनि लैङ्गिक हिंसा हुन् । साथसाथै महिलाहरूलाई उचित स्थान वा महत्व नदिनु पनि लैङ्गिक हिंसा हो । जस्तैः मध्यवर्ती क्षेत्र वन व्यवस्थापन समितिमा एक जना पनि महिला प्रतिनिधित्व नहुनु पनि महिलाहरू माथिको अन्याय वा हिंसा नै हो । अरूले गरेको गल्तीमा पनि सजायको भागिदार हुनुपर्ने पनि एक प्रकारको हिंसा नै हो ।

संरक्षण क्षेत्रमा महिला हिंसाको अवस्था

समाजमा महिला र पुरूषको अवस्था असमान रहँदै आएको छ । यसले गर्दा आर्थिक स्रोतमा महिलाहरूको यथेष्ट पहुँच तथा नियन्त्रण रहन सकेको छैन । पुरूषहरूको बाहुल्यता रहेको नेपाली समाजमा महिलाहरूलाई अझै पनि दोस्रो दर्जाको नागरिकको रूपमा लिने गरिन्छ । अनियन्त्रित तथा अत्याधिक बसाई सराईले महिलाहरूलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा थप कार्यभार थपिदिएको छ । यसरी जरा गाडिएको पुरूष नेतृत्व शक्तिलाई महिलाहरूको उदीयमान नेतृत्वले चुनौती दिन थालेको अवस्थामा महिलाहरू धेरै प्रकारका लैङ्गिक हिंसाको जोखिममा परेको देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा हरियो वन कार्यक्रमले चार जिल्लाहरू (कञ्चनपुर, गोरखा, नवलपरासी र चितवन) मा गरिएको अध्ययनमा ६०% उत्तरदाताले प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन क्षेत्रमा आफूले कुनै न कुनै किसिमको लैङ्गिक हिंसा सामना गर्नु परेको अनुभव सुनाएका छन् । तिनीहरू मध्ये पनि २१ देखि ३५ वर्ष उमेर समूहका महिलाहरू सब भन्दा बढी पिडित भएको देखिन्छ (स्रोतः हरियो वन कार्यक्रम, २०१४) । सोही अध्ययनले महिलाहरू बढी मात्रामा मानसिक हिंसा (४०%) जस अन्तरगत यौन उत्पीडन गराउन सक्ने मानसिक यातना, वनरक्षक वा तस्करहरूको धम्की, आदि हुने गरेको देखाएको छ । त्यसपछि शारीरिक हिंसा (३१%) र यौन हिंसा (१३%) हुने देखाएको छ (स्रोतः हरियो वन कार्यक्रम, २०१४) । यसले नेपालभर पनि महिलाहरूले यस्तै किसिमका लैङ्गिक हिंसाको सामना गर्नुपर्ने अवस्था रहेको अनुमान लगाउन सकिन्छ ।

महिलाहरूले निरन्तर रूपमा महिलाहरूको सामाजिक सुरक्षा नभएको र समाजले उनीहरूको स्वतन्त्र अस्तित्वलाई पनि स्वीकार गरी नसकेको अवस्थाले उनीहरूको संरक्षणका क्षेत्रमा निर्णायक भूमिका खेल्न सक्ने अवस्थालाई बाधा पुऱ्याइरहेको कुरा बताएका छन् । घरेलु तथा बाह्य हिंसाका कारण उनीहरू शक्तिहिन भइरहेका छन् । जस्तैः एउटा घटनामा कैलालीको सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहकी एक महिलालाई काठ तस्करहरूले आक्रमण गरी उनको हात काटिदिएका थिए । त्यसैगरी महिला अध्यक्ष रहेको कैलालीको एउटा सामुदायिक वन समितिका पुरूष सहकर्मीले किर्ते दस्तखत गरी सामुदायिक कोष हिनामिना गर्दा ती अध्यक्ष कानुनी उल्झनमा फस्न बाध्य भएकी थिइन् । कतिपय ठाउँहरूमा महिलाहरू मासिक श्रावमा रहँदा वनमा पस्नु हुदैन भनेर पस्न दिईंदैन । यस किसिमका कार्यहरूलाई पनि संरक्षणमा हुने महिला हिंसाका रूपमा लिन सकिन्छ ।

संरक्षणका क्षेत्रमा देखा परेका लैङ्गिक हिंसा कति प्रकारका छन् ?

जुलाइ २०१४ मा प्रकाशन गरिएको हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन क्षेत्रमा देखिएका लैङ्गिक हिंसा विषयक प्रतिवेदनमा वन क्षेत्रमा हुने गरेका लैङ्गिक हिंसाहरू मुख्यतया तीन प्रकारको रहेको देखाइएको छ । ती हुन्ः यौन हिंसा, मानसिक हिंसा र शारीरिक हिंसा । यी मध्ये मानसिक हिंसा सबै भन्दा वढी भएको देखिएको छ । सामान्यतया संरक्षण क्षेत्रमा चार प्रकारको लैङ्गिक हिंसा देखिएको छ ।

क) शारीरिक हिंसा :- शारीरिक रूपमा असर पर्ने क्रियाकलाप जस्तै, कुटपिट, अङ्गभङ्ग, हत्या तथा यातना । श्रीमती संरक्षण कार्यमा लाग्दा श्रीमान

तस्करहरूको प्रलोभन, जालझेल वा धम्कीमा फसेर श्रीमतीलाई संरक्षण कार्यमा नलाग्न कुटपिट गरेका उदाहरणहरू धेरै छन् । यसैगरी काठ तस्करको आक्रमणमा परी एक जना महिलाले हात गुमाउनु परेको उदाहरण माथि उल्लेख गरिसकिएको छ ।

ख) मानसिक हिंसा :- मानसिक रूपमा असर पर्ने कुरा जस्तैः गालिगलौज, बेइज्जती, लाञ्छना अपमान तथा दुर्व्यवहार, आदि । वन हेरालुबाट अपशब्द प्रयोग गरी गरिएको गाली, वन पस्दा आफ्नो डोको, नाम्लो, हँसिया जवरजस्ती खोसी अपमान गरेको, वन तस्करहरूले मारिदिने, अङ्गभङ्ग गरिदिने, घरका जहान परिवार बेपत्ता बनाइदिने जस्ता धम्कीले महिलाहरूलाई पीडा दिएको हुन्छ । यसलाई मानसिक हिंसाको रूपमा लिन सकिन्छ ।

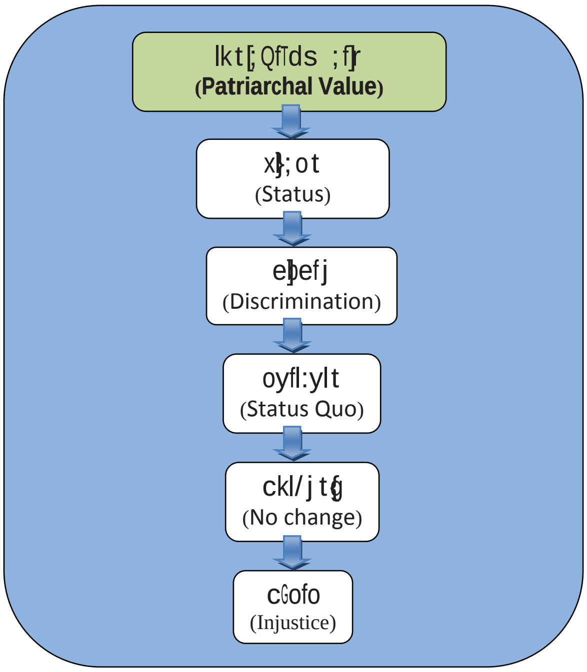
ग) यौनजन्य हिंसा :- यौनजन्य दुर्व्यवहार, यौन शोषण, यौन उत्पीडन, सार्वजनिक तथा कार्यस्थलमा हुने यौन शोषण, बलात्कार (हाडनाता, वैवाहिक बलात्कार), जवरजस्ती करणीबाट गर्भाधान, आदि यौनजन्य हिंसा हुन् । घाँस काट्न वनमा एक्लै गएको अवस्थामा महिलालाई पुरूषहरूबाट हुने बलात्कार, बलात्कारको प्रयास यौनजन्य हिंसा हुन् ।

घ) धार्मिक तथा सांस्कृतिक हिंसा :- प्रथा र परम्पराको आधारमा हुने हिंसा तथा शोषण जस्तै, छाउपडी, देउकी, झुमा, वादी प्रथा, कमलरी, हलिया, चरूवा, कमैया, योनीछेदन । महिला भएपछि मासिक श्राव हुनु स्वाभाविक हो । मासिक श्राव भएको वेला महिलालाई वन पस्न नदिने कञ्चनपुरका सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह तथा मध्यवर्ती क्षेत्र वन उपभोक्ता समूहका महिलाहरूको अनुभव रहेको छ । यसलाई पनि धार्मिक हिंसाको रूपमा लिन सकिन्छ ।

हिंसा किन भइरहेका छन् त ?

समाजमा हिंसा हुनुमा पितृसत्तात्मक सोच प्रमुख जिम्मेवार रहेको देखिन्छ । यही सोचले गर्दा पुरूषहरूले महिलाहरूको अग्रगतिलाई सहजताका साथ आत्मसात गर्न सकिरहेका छैनन् भन्ने देखिन्छ । किन की हाम्रो समाज पितृसत्तात्मक सोचबाट माथि उठ्न सकेको छैन ।

तलको सम्बन्धात्मक रेखाचित्रले किन नेपाली समाजमा हिंसा व्याप्त छ भन्ने कुरालाई प्रस्ट पारिएको छ ।



रेखाचित्र नं. ४ : पितृसत्तात्मक सामाजिक सम्बन्ध

समाजमा पितृसत्तात्मक सोच व्याप्त छ । यसले पुरूषहरूको हैसियत सदैव माथि रहेको, शक्तिशाली भएको र हुनुपर्ने देख्दछ । यही भ्रमात्मक धारणाले गर्दा पुरूषहरूले महिलाहरूप्रति सोही तरिकाले व्यवहार गर्दछन् वा गर्न चाहिरहेका हुन्छन् । यस्तो अवस्थालाई सदैव जीवित राखी राख्न प्रयास गरिरहेका हुन्छन् । त्यसैले परिवर्तन चाहँदैनन् वा मन पराउँदैनन् । यही कारणले गर्दा महिलाहरू सधैं अन्यायमा परिरहेका हुन्छन् वा पारिएको हुन्छ ।

अन्तमा हामी सबैले ऐक्यवद्धता जनाउँ भनेर सहभागीहरूलाई एकै स्वरमा यी बुँदाहरू पढ्न लगाउने । जसले पढ्न जान्नुहुन्छ उहाँहरूले पढ्नुहुन्छ भने जसले जान्नुहुन्न उहाँहरूले सुन्नु मात्र हुन्छ ।

- *यौन दुर्व्यवहार महिला विरूद्धको एक संवेदनशील अपराध हो । विभिन्न प्रलोभन, फकाएर, धाकधम्कीपूर्वक महिलामथि यौन सम्बन्ध राख्ने अथवा त्यस्तो मनसायबाट महिलामाथि गरिने व्यवहार यौन दुर्व्यवहार अथवा यौन शोषण हो । यसलाई हामी निरूत्साहित गर्नेछौं ।*
- *शोषक भन्दा शोषित महिलालाई दोषी देख्ने नेपाली समाजको धारणाले नेपाली महिलालाई सामाजिक दोषीको रूपमा लिने गरेको छ । यस्ता धारणाले तपाईं, हामी, हाम्रा बालबालिका, किशोरी बढी जोखिममा र पीडित छन् । हामी यस्तो धारणा राख्ने छैनौं ।*
- *लैङ्गिक हिंसा सामाजिक र कानुनी अपराध हो । यसमा महिला र किशोरी दोषी हुदैनन् । तर दोषीलाई कानुनी सजाय र यस्ता अपराधीलाई सामाजिक रूपले हामी बहिष्कार गर्नेछौं ।*

क्रियाकलाप ३ : लैङ्गिक हिंसा पहिचान अभ्यास

- यस अभ्यासका लागि सहजकर्ताले ब्राउन पेपरमा पहिले नै विभिन्न प्रकारका संरक्षणमा हुनसक्ने हिंसाका शिर्षक अन्तर्गत विभिन्न हिंसाका चित्रहरू टाँसेर राख्ने । ती हिंसाका प्रकारहरू र तीसँग सम्बन्धित चित्रहरू निम्न विषय अनुसार राख्ने ।

क) शारीरिक रूपमा गरिने हिंसा

- शरीरमा चोटपटक लाग्ने गरी गरिने हिंसा । जस्तैः कुटपिट, मार्ने प्रयास आदि ।
- जवरजस्ती शारीरिक कार्य गराउनु, बालश्रम शोषण आदि ।
- स्वास्थ्यको अधिकार नदिने, हत्या गर्नु, भ्रुण हत्या आदि ।

ख) मनोवैज्ञानिक हिंसा

- मानसिक यातना दिने खालका हिंसा । जस्तैः चारित्रिक आक्षेप आदि ।
- भोकै राख्नु वा आधारभूत आवश्यकताहरूबाट बञ्चित गर्ने ।
- बोलीचाली बन्द गर्ने ।
- स्वतन्त्र रूपबाट हिंडडुल गर्न रोक लगाउने ।

ग) यौनजन्य हिंसा

- बलात्कार ।
- बेश्यावृत्ति गर्न बाध्य पार्ने ।
- बाल यौन शोषण, यौन दुर्व्यवहार ।

घ) परम्परागत मूल्य र मान्यताका कारण हुने हिंसा

- सामाजिक र सांस्कृतिक विभेदले उब्जाएका हिंसा । जस्तैः बोक्सी, कमैया, कमलरी आदि ।
- सम्पत्तिको अधिकारबाट वञ्चित ।
- राजनीतिक रूपमा पछाडि पारिने ।

- उक्त ब्राउन पेपरलाई सबैले देख्ने गरी भित्तामा टाँस्ने । सबै सहभागीहरूलाई चार-चार वटा टिका उपलब्ध गराउने र सबैलाई प्रश्न गर्ने

  प्रश्नः संरक्षणको क्षेत्रमा हुने गरेका र यहाँ ब्राउन पेपरमा टाँसेका हिंसाका चित्रहरू मध्ये कुनै चार वटामा टिका लगाइदिनु होला ?

- सहभागीहरूलाई पालैपालो ब्राउन पेपरमा रहेको हिंसाका प्रकारहरू रहेको चित्रमा टिका लगाउन दिने ।

  उदाहरणको रूपमा सहभागीहरूले तस्विर नं. ९ मा उल्लेख भए जस्तै तरिकाले टिका लगाउन सक्दछन् ।

तस्वीर नं. ९ : संरक्षण क्षेत्रमा हुने गरेका हिंसाहरू

अन्तमा सहजकर्ताले कुनै एक जना सहभागीलाई ती टिकाहरू गन्न लगाउने र सबै भन्दा बढी टिका कुन प्रकारको हिंसामा रहयो त्यो पनि भन्न लगाउने । यसले सहभागीहरूको क्षेत्रमा संरक्षण कार्यमा कुन प्रकारको हिंसा बढी हुँदोरहेछ भन्ने ज्ञान हासिल हुनाका साथै त्यसबाट बचाउका उपायहरू अपनाउन अथवा योजना बनाउन सकिने कुरा यस अभ्यासले सिकाउँदछ भनेर सहभागीहरूलाई बताउने ।

सहजकर्ताका लागि

लैङ्गिक हिंसा पहिचानको अभ्यास पछाडि लैङ्गिक हिंसा गर्नेहरूलाई कस्तो सजाय दिने भन्नका लागि नेपाल सरकारको कानुनी प्रवाधानहरू अवगत गराउन सकिन्छ । साथै लैङ्गिक हिंसाबाट बच्न सतर्क र सजग रहन प्रेरित गर्ने । केही गरी हिंसा भएमा कहाँ, कसलाई र कसरी सम्पर्क राखी कानुनी उपचार खोज्ने भन्ने कुरा पनि जानकारी दिन सकिएमा प्रभावकारी हुन सक्छ ।

सत्र ११

लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा

उद्देश्य तथा सिकाइ

- सहभागीहरूले लै.सा.स. उत्तरदायी/संवेदनशील बजेट तथा लेखाजोखाबारे भन्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले लै.सा.स. उत्तरदायी/संवेदनशील बजेट तथा लेखाजोखाका सूचक/उपसूचकहरू विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले लै.सा.स. उत्तरदायी/संवेदनशील बजेट र लेखाजोखाको आवश्यकता पहिचान गरी आ-आफ्नो संस्थामा प्रयोगमा ल्याउन सक्नेछन् ।

सामग्रीः स्लाइड, अभ्यास फारामहरू र कलम

समयः १ घन्टा १५ मिनेट (क्रियाकलाप १ - ३० मिनेट, क्रियाकलाप २ - ४५ मिनेट)

विधिः प्रस्तुतीकरण, प्रवचन र समूहगत अभ्यास

क्रियाकलापहरू

क्रियाकलाप १: लै.सा.स. संवेदनशील बजेट

- सहजकर्ताले अन्तर्क्रियात्मक तरिकाले यसरी प्रस्तुतीकरण गरी प्रवचन दिने ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

महिला र पुरूषबीच विद्यमान असन्तुलित वा असमान शक्ति सम्बन्धलाई मध्यनजर गर्दै महिला र पुरूष दुवैका फरक आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गर्ने अभिप्रायका साथ तर्जुमा गर्ने बजेटलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भनिन्छ । यो एक कार्यक्रम तथा बजेटका सबै पक्षहरूमा महिला र पुरूषको सन्तुलित लाभ सुनिश्चित गर्ने प्रक्रिया हो ।

तर बुझ्नु पर्ने कुरा

- **लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भन्नाले महिलाका लागि छुट्टै बजेट भन्ने होइन । यसलाई महिला बजेट भन्न पनि मिल्दैन ।**
- **लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले महिला र पुरूषका लागि ५०/५० प्रतिशतको बजेटको वकालत पनि गर्दैन ।**

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विकासक्रम

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट सन् १९८४ मा अष्ट्रेलियाबाट प्रारम्भ भएको देखिन्छ । यसलाई विभिन्न समयमा विभिन्न देशमा विभिन्न नामले चिनिदैं आएको छ । जस्तैः

- महिला बजेट (Women's Budget)
- लैङ्गिक बजेट (Gender Budget)
- लैङ्गिक संवेदनशील बजेट (Gender Sensitive Budget)
- लैङ्गिक बजेट पहल (Gender Budget Initiative)
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट (Gender Responsive Budget)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट हाल ६३ वटा देशहरूमा विभिन्न नाममा प्रयोगमा रहेको छ । नेपाल पनि यसभित्र पर्दछ ।

नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विकास

- नेपालमा छैटौं योजना अवधिदेखि महिला विकासलाई विकास योजनामा समावेश गर्न थालियो ।
- नवौं योजना अवधि (२०५४–२०५९) देखि लैङ्गिक समानता र सशक्तीकरण नीति अवलम्बन गरिदै आएको छ ।
- "लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणका लागि योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा लैङ्गिक बजेट प्रणाली (Gender Budgeting) लागू

गर्ने" भनी दशौं योजनामा सर्वप्रथम लैङ्गिक बजेटको अवधारणा राखिएको थियो ।

- लैङ्गिक बजेटलाई संस्थागत गर्ने गरी २०६२ भाद्रदेखि अर्थ मन्त्रालयमा बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा "लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समिति" गठन गरिएको हो ।
- आ.व. २०६४/६५ देखि बजेटलाई लैङ्गिक दृष्टिबाट "प्रत्यक्ष उत्तरदायी", "अप्रत्यक्ष उत्तरदायी" र "तटस्थ"का आधारबाट बजेटको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्थाको थालनी गरिएको हो ।
- हाल नेपालमा १३ वटा मन्त्रालयहरूमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको खाका तयार भइसकेको छ । वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयले यही खाका अनुसार बजेट निर्माण गर्दछ ।

लैङ्गिक लेखाजोखा भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ ?

कुनै पनि कार्यक्रम वा बजेटको लैङ्गिक लेखाजोखा भन्नाले त्यस कार्यक्रम वा बजेटको लै.सा.स. अवस्थाको विश्लेषण गर्नु भन्ने बुझिन्छ । लैङ्गिक लेखाजोखामा कार्यक्रम तह र संस्थागत तहमा लै.सा.स. निर्माण र कार्यान्वयनको विश्लेषण गरिन्छ भने अन्तमा अनुगमन, मूल्याङ्कन, प्रगति मापन गरी भावि दिशानिर्देश पनि गरिन्छ ।

संस्थागत तहमा लैङ्गिक लेखाजोखा

क) राजनीतिक प्रतिबद्धता (परिकल्पना, नीति तथा रणनीति)

ख) प्राविधिक विशेषज्ञता (सोच, ज्ञान र सीपको क्षमता)

ग) जवाफदेहिता (अनुभव आदान प्रदान, सन्दर्भका शर्तहरू (TOR), बजेट, आदि)

घ) संस्थागत संस्कृति (आचारसंहिता, पारस्परिक सम्मान र सहयोगको वातावरण आदि)

कार्यक्रम तहमा लैङ्गिक लेखाजोखा

क) कार्यक्रमको लेखाजोखा (सहभागितात्मक परामर्श र सार्थक सहभागिता)

ख) कार्यक्रम तर्जुमा तथा संरचना निर्माण

ग) कार्यक्रम कार्यान्वयन तथा अनुगमन

घ) कार्यक्रम मूल्याङ्कन

लैङ्गिक तथा सामाजिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा किन आवश्यक छ ?

लैङ्गिक तथा सामाजिक उत्तरदायी बजेटले महिला र पुरूष, दलित र गैरदलितबीचमा रहेका अधिकार (Right), जिम्मेवारी (Responsibility) र परिणाम (Result) हरूमा हुने भेदभावका पक्षलाई राम्रोसँग विश्लेषण गरी योजना बनाउने, बजेट विनियोजन, खर्च र प्रभाव/परिणाम मूल्याङ्कन गर्ने गर्दछ । यसले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील नीतिको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक तथा पर्याप्त बजेटको व्यवस्था गर्न सक्दछ । कार्यक्रम तथा बजेटका सन्दर्भमा लैङ्गिक तथा सामाजिक सरोकारका विषयमा जागरण र सचेतना बढाउनका साथै समानताको पक्षमा थप प्रतिबद्धता जाहेर गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । साधन स्रोतको समतामूलक विनियोजन, वितरण, उपयोग तथा नतिजालाई समन्वयात्मक रूपमा अघि बढाई महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका वर्गको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा सशक्त नेतृत्व प्रवर्द्धन गर्न पनि सहयोग गर्दछ ।

तालिका १३ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू

तह	विवरण	ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू
पहिलो	अवस्था	जुन क्षेत्रका लागि कार्यक्रम तर्जुमा गर्न लागिएको हो, सो क्षेत्रको वस्तुस्थिति, महिला पुरुषका अवस्था देखाउने सूचना तथा तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्ने ।
दोस्रो	कार्यक्रमहरू	पहिलो चरणमा उल्लेखित अवस्थालाई सम्बोधन गर्ने, महिला तथा पुरुषका अवस्थामा सुधार हुने किसिमको, र लैङ्गिक पक्षलाई यथेष्ट ध्यान दिएका कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकीकरण गर्ने ।
तेस्रो	बजेट	छनौट भएका कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्नका लागि पर्याप्त बजेट विनियोजन गर्ने अथवा खर्चको सुनिश्चितता गर्ने ।
चौथो	उपलब्धि	कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्दा उल्लेखित उद्देश्य अनुरूप उपलब्धिको सुनिश्चितता गर्ने ।
पाँचौं	प्रभाव	ती कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनबाट लक्षित समूह वा महिलाहरूको जीवनमा सकारात्मक परिवर्तन साथै लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्ने ।

तालिका १४ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको एक झलक (२०६४/०६५ देखि २०७०/०७१ सम्मको राष्ट्रिय बजेट)

आ.व.	प्रत्यक्ष उत्तरदायी	अप्रत्यक्ष उत्तरदायी	तटस्थ
२०६४/०६५	१९.०९ अर्व (११.३० %)	५६.०३ अर्व (३३.१६ %)	९३.८७ अर्व (५५.५४ %)
२०६५/०६६	३२.९१ अर्व (१३.९४ %)	८३.५८ अर्व (३५.४१ %)	११९.५३ अर्व (५०.६० %)
२०६६/०६७	४९.४६ अर्व (१७.३० %)	१०४.१६ अर्व (३६.४३ %)	१३२.३२ अर्व (४६.२७ %)
२०६७/०६८	६०.६१ अर्व (१७.९४ %)	११२.६५ अर्व (३६.३० %)	१५४.६४अर्व (४५.७६ %)
२०६८/०६९	७३.३३ अर्व (१९.०५ %)	१७६.२१ अर्व (४५.७८ %)	१३५.३५ अर्व (३५.१७ %)
२०६९/०७०	८७.०७ अर्व (२१.५१ %)	१७८.६३ अर्व (४४.१३ %)	१३९.११ अर्व (३४.३६ %)
२०७०/०७१	११२.२५ अर्व (२१.७५ %)	२२७.२९ अर्व (४३.९४ %)	१७७.४३ अर्व (३४.३१ %)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको वर्गीकरण

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाका सूचकहरूका भारहरूको योगफलबाट प्राप्त नतिजाको आधारमा लैङ्गिक उत्तरदयी बजेटलाई तीन भागमा वर्गीकरण गरिएको छः प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष र तटस्थ । लैङ्गिक हिसावमा प्रत्यक्ष उत्तरदायी बजेटलाई राम्रो बजेटको रूपमा लिइन्छ भने अप्रत्यक्ष उत्तरदायी बजेटलाई सुधार गर्न सकिने बजेटको रूपमा लिइन्छ । तटस्थ बजेटलाई हालको अवस्थामा मान्य बजेटको रूपमा लिन सकिने अवस्था छैन ।

तालिका १५ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको वर्गीकरण

वर्गीकरणको आधार	वर्गीकरण	बजेट कोड
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग ५० वा सो भन्दा बढी भएमा	प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	१
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० वा सो भन्दा माथि र ५० भन्दा कम भएमा	अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	२
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० भन्दा कम भएमा	तटस्थ	३

हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाका सूचक र अङ्कभार

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाका छ वटा सूचकहरू छन् र तिनका छुट्टाछुट्टै अङ्कभारहरू दिइएका छन् । ती सबै अङ्कभारहरूको कूल योगफल १०० रहेको छ । विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग ५० वा सोभन्दा वढी भएमा त्यसलाई प्रत्यक्ष, २० वा सोभन्दा माथि तर ५० भन्दा कम भएमा अप्रत्यक्ष र २० भन्दा कम भएमा तटस्थ भन्ने बुझिन्छ ।

तालिका १६ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाका सूचक र अङ्कभार

क्र.सं	सूचकहरू	हालको
१	संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता	२०
२	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिता	२०
३	महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरण	२५
४	कार्यक्रममा महिला, दलित तथा जनजातिहरूका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता	२०
५	महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि	१०
६	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा कमी	५
	जम्मा	**१००**

सहजकर्ताका लागि

सहजकर्ताले माथि उल्लेखित लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको वर्गीकरण र हरियो वन कार्यक्रम लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाका सूचक र अङ्कभार दुवै अर्थ मन्त्रालयले तयार पारेको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटकै आधारमा परिमार्जित गरिएको हो भन्ने कुरा प्रस्ट पार्ने ।

क्रियाकलाप २ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको अभ्यास

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको फाइदा र विधिबारे प्रवचन पश्चात सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई अभ्यास गराउने ।
- यसका लागि सहभागीहरूलाई संस्थाको हिसावले वा पेशागत तहका हिसावले वा कार्यक्रमका हिसावले वा अन्य कुनै बिषयका हिसावले समावेशी हुने गरी ६ जनासम्मको समूहमा विभाजन गर्ने ।
- प्रत्येक समूहलाई आ-आफ्ना संस्था वा कार्यक्रमहरू लैङ्गिक उत्तरदायी रहेका छन् की छैनन् भनी सहजकर्ताले सहभागीहरूको अवस्था हेरी तल उल्लेखित १, २, ३ मध्ये कुनै एक उपयुक्त लैङ्गिक उत्तरदायी मापन ढाँचा प्रयोग गर्न दिने । जस्तैः

१. हरियो वन कार्यक्रममा साझेदार संस्था तथा कार्यक्रमको लै.सा.स. उत्तरदायी मापनको ढाँचा (तालिका १६)

२. सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको लै.सा.स. उत्तरदायी मापनको ढाँचा (तालिका १७)

३. संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको लै.सा.स. उत्तरदायी मापनको ढाँचा (तालिका १८)

सन्दर्भ सामग्री ७ :

स्थानीय विकास लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी बजेट तर्जुमा एवं परीक्षण तालिम स्रोत पुस्तिका, २०६८ मा भएको व्यवस्था

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट

योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा समाजमा रहेका विभिन्न जातजाति, क्षेत्र, वर्ग र समुदायका महिला, पुरूष, तेस्रो लिङ्गी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिकहरूको आवश्यकतालाई सहभागितामूलक ढङ्गले सम्बोधन गर्दै समग्र विकास प्रक्रियालाई निजहरूप्रति उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले तर्जुमा गरिने कार्यक्रम र बजेट नै लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट हो । यो लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढङ्गले, योजनावद्ध रूपमा लै.सा.स. विश्लेषण गरी आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धताको समतामूलक वितरण र उपभोग हुने गरी बजेट तर्जुमा गर्ने प्रक्रिया हो ।

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट तर्जुमा एक औजार हो, जसले बजेटलाई निर्दिष्ट लक्षित कार्यक्रमका लागि विनियोजन गर्न मद्दत गर्दछ । यो महिला वा सामाजिक रूपले वञ्चितीकरणमा परेका व्यक्तिहरूका लागि छुट्याइएको छुट्टै वा विशेष बजेट होइन । समाजमा महिला र पुरूषको भूमिका, आवश्यकता र प्राथमिकता फरक-फरक हुने कुरालाई यस बजेटले आत्मसात गर्दछ । यसले खासगरी समाजमा रहेका विभिन्न समूहका महिला वा पुरूषको आवश्यकता, हित र सरोकारका विषयमा ध्यान निर्दिष्ट गरी उनीहरूका आवश्यकता सम्बोधनको सुनिश्चितता खोज्दछ ।

स्थानीय निकायले गर्ने कार्यक्रमलाई लैङ्गिक र समावेशीतामा समेट्नु भनेको विभिन्न समाजका महिला र पुरूषबीचको विद्यमान असन्तुलित शक्ति सम्बन्धलाई कम गर्ने तथा कमजोर शक्ति सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई (महिला र पुरुष) सशक्तीकरणमार्फत शक्ति सम्बन्ध बढाउन सहयोग पुग्ने गरी बजेट तर्जुमा गर्ने पद्दतिलाई लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट भनी बुझ्नुपर्दछ ।

सहजकर्ताका लागि

सहभागीहरूलाई समूहगत अभ्यासका लागि समूहमा विभाजन गराउनु पूर्व सहजकर्ताले सहभागीहरूको अवस्था बुझ्नु जरूरी छ । सहभागीहरूको अवस्था अनुसार समूह विभाजन गरिसकेपछि मात्र अभ्यासका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी मापन ढाँचा उपलब्ध गराउने ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका फाइदाहरू

- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी प्रभाव सम्बन्धमा पारदर्शिता तथा जवाफदेहिताको सम्बर्द्धनद्वारा सुशासनलाई अग्रगति प्रदान गर्दछ ।
- समावेशीमा पर्ने पक्ष, लिङ्ग, वर्ग र समुदायका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गर्ने हुँदा सामाजिक न्याय स्थापित गर्दछ ।
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिताका लागि बजेटको पुनर्संरचना तथा सुनिश्चितता गर्दछ ।
- यसले विभिन्न लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी प्राप्तिका लागि अभिव्यक्त राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू, जस्तैः महिला विरूद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि (CEDAW), वेइजिङ् कार्यमञ्च (BPFA), अन्तर्राष्ट्रिय जनसंख्या र विकास सम्मेलनद्वारा पारित कार्ययोजना (ICPD) र सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (MDGs) को कार्यान्वयन र विनियोजित साधन स्रोतबीचको खाडललाई सम्बोधन गर्दछ ।
- यसले महिला र पुरूषबीच उत्पादनशील साधन स्रोतको समतामूलक वितरणको माध्यमद्वारा गरिबी निवारणको अभियानलाई गति प्रदान गर्दछ ।
- यसले बजेटको कार्यान्वयन तथा कार्यसम्पादन क्षमतामा सुधार गर्दछ र सिमित साधन स्रोतको अधिकतम उपयोगलाई बढावा दिन्छ ।
- यसले बजेटको आर्थिक दक्षता बढाउनुको साथै सामाजिक न्याय सम्बन्धी बृहत लक्ष्य प्राप्तिमा उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याउँछ ।
- यसले सरकार तथा नागरिक समाजबीच अझ बढी खुला सकारात्मक सम्बन्ध स्थापित गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।
- यसले नीतिगत तथा रणनीतिगत लक्ष्यको सफलताका लागि अनुगमन गर्दछ ।
- यसले पछाडि परेका समुदायको हित तथा सरोकारका मुद्दालाई वित्तीय नीति निर्माणमा महत्वका साथ उजागर गर्दछ ।
- समष्टीमा यसले नेपालमा रहेका सबै समुदायमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिता हासिल गर्न सहयोग गर्दछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी बजेट तर्जुमा गर्ने विधि

नेपाल सरकारबाट आर्थिक वर्ष २०६४/६५ देखि केन्द्रीय स्तरमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको वर्गीकरण कार्य सुरू गरिएको थियो । स्थानीयकरणका पक्षमा स्थानीय निकाय लैङ्गिक बजेट परीक्षण तालिम स्रोत

पुस्तिका , २०६४ लागू गरी कार्यान्वयन हुँदै आएकोमा समसामयिक सुधार सहित लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट तर्जुमा विधि, सूचक र उपसूचकहरू समावेश गरी नयाँ तालिम स्रोत पुस्तिका तयार गरिएको छ ।

बजेट तर्जुमा विधि

स्थानीय निकायले सम्पादन गर्ने सबै कार्यक्रमहरूको प्रारूप (design) तयार पार्दाको अवस्थामा नै उक्त कार्यक्रमले लै.सा.स.मा समेट्नुपर्ने सबै जातजाति र अन्य समुदायका महिला, पुरूषको आवश्यकता र सरोकारलाई सम्बोधन गरी उपलब्धिमा समान उपभोगको अवस्था कसरी सिर्जना गर्न सकिन्छ भनी विश्लेषण गरिनुपर्दछ । यसरी कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा विशेषतः दुई वटा रणनीति अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।

(क) सबैका लागि भनी तर्जुमा गरिने कार्यक्रम र बजेटमा पछाडि पारिएका लक्षित समूह साथै महिलाको समेत समान लाभको सुनिश्चितता हुने गरी बजेट विनियोजन गर्नुपर्दछ ।

(ख) पछाडि पारिएका लिङ्ग र समुदायको लक्षित सशक्तीकरण कार्यक्रममा बजेट विनियोजन गर्नुपर्दछ ।

लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका ढाँचाहरू र अभ्यास

- **हरियो वन कार्यक्रममा साझेदार संस्था तथा कार्यक्रमको लै.सा.स. उत्तरदायी मापनको ढाँचा**

हरियो वन कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण गर्नको निम्ति कार्यक्रमको आवश्यकता अनुरूप लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति बनाइएको छ । यस रणनीतिले कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्दा कर्मचारी तथा स्रोत व्यक्तिहरूलाई सघाउने विश्वास लिइएको छ । तर मूलप्रवाहीकरणको अवस्थाबारे विश्लेषण गर्न आवधिक अनुगमन गर्नका निम्ति हरियो वन कार्यक्रममा साझेदार संस्था तथा कार्यक्रमको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनको ढाँचा (तालिका १६) प्रयोग गर्न सकिन्छ । यस ढाँचालाई मुख्यतयाः कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने समयमा प्रयोग गर्दा अझ बढी उपयुक्त हुन्छ ।

तालिका १७: हरियो वन कार्यक्रमको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू

संस्थाको नाम : ....

ठेगाना : ....

मिति : ....

तालिका १७.१ : सूचक तथा उपसूचक, परीक्षण सूची र अङ्कभार

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
१.०	**संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता**		**२०**	
१.१	हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको कार्यान्वयन	तलका प्रावधान मध्ये कुनै एक छान्ने ● उत्तम (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनका निम्ति कर्मचारीहरूको अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति पर्याप्त मानवीय तथा आर्थिक स्रोतको व्यवस्था) ● मध्यम (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनका निम्ति अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति मानवीय तथा आर्थिक स्रोतको व्यवस्था) ● सामान्य (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनका निम्ति अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति आर्थिक स्रोतको व्यवस्था)	 ४ ३ २	
१.२	हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको आवधिक समीक्षा	परियोजनाका कर्मचारीहरूद्वारा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनको प्रभावकारिताको समीक्षा गर्ने, सबै तहमा सुधारका लागि क्रियाकलापहरूको पहिचान गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र सहभागीहरूको बैठकमा यस सम्बन्धी जानकारी आदान-प्रदान गर्ने, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने ● उत्तम (माथि उल्लेखित सबै कार्य भएमा) ● मध्यम (माथि उल्लेखित पहिलो र दोस्रो कार्य भएमा) ● सामान्य (माथि उल्लेखित पहिलो कार्य भएमा)	 ४ ३ २	
१.३	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित विशिष्ट कार्यविवरण सहितको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति गठन, समितिका सदस्यहरूको आवधिक समीक्षात्मक बैठक, कार्यान्वयन तथा अनुगमन र मूल्याङ्कनका सिकाइ आदान-प्रदान, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• उत्तम (माथि उल्लेखित सबै कार्य भएमा) • मध्यम (माथि उल्लेखित पहिलो र दोस्रो कार्य भएमा • सामान्य (माथि उल्लेखित पहिलो कार्य भएमा)	४ ३ २	
१.४	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील छविको विकास	संस्थामा निम्न लिखित प्रावधानहरू भएको खण्डमा: • लैङ्गिक हिंसाका उजुरीमा तत्काल कारवाही गर्ने विशेष व्यवस्था भएमा जस्तै: लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापन सम्बन्धी संस्थागत नीति, लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापनका निम्ति विशेष कार्यदल गठन गर्ने व्यवस्थाको प्रावधान भएमा • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सिर्जनात्मक कामका तथा ठोस योगदानका निम्ति पुरस्कार वा कदर दिने व्यवस्था गरिएमा • जनसम्पर्कका सामग्रीहरू जस्तै प्रगति प्रतिवेदन, सन्दर्भ सामग्री, वेबसाइट आदिमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणमूलक (transformative) भाषा, चित्र र प्रभावका बारेमा प्रवर्द्धन गरिएमा	 ३ ३ २	
२.०	**योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिता**		**२०**	
२.१	योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला, दलित, जनजाति सहभागिताको व्यवस्था	केन्द्रीय तथा स्थानीय योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (केन्द्रीय तहमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति तथा निर्णायक तहका ५० प्रतिशत वा सोभन्दा वढी संख्यामा महिला, दलित, जनजाति कर्मचारीको संलग्नता भएमा र स्थानीय स्तरमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति लगायत कर्मचारी, वन उपभोक्ता समिति, साझेदारबाट ५० प्रतिशत वा सो भन्दा बढीको संख्यामा महिला, दलित, जनजाति सहभागी भएमा) • मध्यम (केन्द्रीय तहमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति तथा निर्णायक तहका ३३ देखि ४९ प्रतिशत संख्यामा महिला, दलित, जनजाति कर्मचारीको संलग्नता भएमा र स्थानीय स्तरमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति लगायत कर्मचारी, वन उपभोक्ता समिति, साझेदारबाट ३३ देखि ४९ प्रतिशतसम्म संख्यामा महिला, दलित, जनजाति सहभागी भएमा)	 ४ ३	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• सामान्य (केन्द्रीय तहमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति र तथा निर्णायक तहका ३३ प्रतिशत भन्दा कम संख्यामा महिला, दलित, जनजाति कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र स्थानीय स्तरमा कर्मचारी, वन उपभोक्ता समिति, साझेदारबाट ३३ प्रतिशत भन्दा कम संख्यामा महिला, दलित, जनजाति सहभागी भएमा)	२	
२.२	**कार्यान्वयन र अनुगमनमा महिला, दलित र पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताको सुनिश्चितता**		१२	
२.२.१	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला, दलित, तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिला, दलित, जनजातिको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी महिला तथा जनजाति तथा १३ प्रतिशत दलित भएमा) • मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला तथा जनजाति, ५ देखि १२ प्रतिशत दलित भएमा) • सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म महिला तथा जनजाति, १ देखि ४ प्रतिशतसम्म दलित भएमा)	 ६ ५ ३	
२.२.२	महिला, दलित, जनजातिको अनिवार्य उपस्थितिको व्यवस्था	तलका मध्ये कुनै एक प्रावधान छान्ने • महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्दा र कार्यान्वयन प्रक्रियामा ७५ प्रतिशत भन्दा बढी उपभोक्ताहरूमा त्यसमा पनि महिला, दलित, विपन्न वर्ग र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति रहने व्यवस्था गरिएको भएमा • महत्वपूर्ण निर्णयहरू ५१ प्रतिशत भन्दा बढी महिला, दलित, विपन्न वर्ग र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति रहने व्यवस्था गरिएको भएमा • सबै निर्णयहरू कार्यसमितिका बहुमत सदस्य र केही अगुवा पुरुषहरूको मात्र उपस्थितिमा गर्ने परिपाटी रहेको भएमा	 ६ ३ ०	
२.३	कार्यक्रम कार्यान्वयन र अनुगमनमा महिला, दलित, जनजातिको सहभागिताको व्यवस्था	कार्यक्रम कार्यान्वयन र अनुगमन प्रक्रियामा निम्न लिखित प्रावधान भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति, महिला, दलित, विपन्न तथा जनजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरू समेतको सक्रिय सहभागितालाई सुनिश्चित गरिएको भएमा)	 ४	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• मध्यम (लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति, महिला, दलित, विपन्न तथा जनजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरूको सहभागितालाई सुनिश्चित गरिएको छ भने अनुगमन प्रक्रियामा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरूको सहभागितालाई मात्र सुनिश्चित गरिएको भएमा) • सामान्य (कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियामा महिला, दलित, विपन्न तथा जनजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरूलाई सहभागी गराउने प्रावधान भएको तर त्यसको कार्यान्वयन प्रभावकारी भए/नभएको अनुगमन गर्नका निम्ति लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्तिको सहभागितालाई मात्र सुनिश्चित गरिएको भएमा)	३ १	
३.०	**महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरण**		**२५**	
३.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा विपन्न वर्गहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था	समूह तथा समितिका महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजाति पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था • पुनर्ताजगी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा • कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिला, दलित तथा जनजातिहरूलाई लक्षित गरिएमा	 २ २ २	
३.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिको सहभागिताको व्यवस्था	गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार सहभागी हुने व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी महिला, तथा दलित र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति) • मध्यम (३३ देखि ५० प्रतिशतसम्म महिला तथा मध्यम रूपमा दलित र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति) • सामान्य (५ देखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला, तथा न्यून रूपमा दलित र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति)	 ६ ४ २	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
३.३	लै.सा.स. संवेदनशील विषयवस्तु र सहजीकरण	गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु तथा सहजीकरण लै.सा.स. संवेदनशील भएमा		
		● लै.सा.स. सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा (जस्तैः सहभागिता र सशक्तीकरण, घाँस दाउरा, बिउबिजनको संरक्षण)	३	
		● परिवेशजन्य/विशेष लै.सा.स. संवेदनशील प्रस्तुतीकरण र सहजीकरण (जस्तैः सरल भाषा र चित्रहरूको प्रयोग, स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूद्वारा विभिन्न परिवेश सुहाउदो उदाहरण)	२	
		● महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको आवश्यकतामा आधारित समय र स्थानको चयन	२	
३.४	लै.सा.स. संवेदनशील अनुसन्धान र सिकाइ	अभिलेखीकरण अनुसन्धान र सिकाइ व्यवस्थापनमा निम्न कार्यहरू भएको खण्डमा		
		● प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका विषयगत अभिलेखीकरण तथा अनुसन्धान	२	
		● अभिलेखीकरण तथा अनुसन्धान टोलीहरूमा लै.सा.स. विशेषज्ञको सहभागिता	२	
		● हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका सिकाइहरूको दस्तावेजीकरण	२	
४	**कार्यक्रममा महिला, दलित तथा जनजातिहरूका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता**		**२०**	
४.१	महिला, दलित तथा जनजातिहरूलाई लाभको सुनिश्चितता	योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालीन लाभ पाउने महिला, दलित तथा जनजातिको अनुपात निम्नानुसार भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		● उत्तम (महिला : ५० प्रतिशत वा बढी, दलित र जनजाति : समानुपातिक जनसंख्याको हाराहारीमा भएमा)	८	
		● मध्यम (महिला : ३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म, दलित र जनजाति : समानुपातिक जनसंख्याको आधारमा ठिक भएमा)	६	
		● सामान्य (महिला : ५ देखि २९ प्रतिशतसम्म, दलित र जनजाति : समानुपातिक जनसंख्या भन्दा केही कम भएमा)	४	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
४.२	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजातिहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता	• लैङ्गिक समानता तथा समाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको	३	
		• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धन कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा	२	
४.३	लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण खण्डिकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अनुगमन, लेखाजोखा तथा प्रभाव मूल्याङ्कनको व्यवस्था	आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक तथा जातजातिको खण्डिकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्याङ्कनका लागि निम्न बमोजिमका व्यवस्था भएमा		
		• प्रतिफलमा महिला/पुरूष तथा विभिन्न जातजातिको भिन्ना-भिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा	२	
		• कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू समावेश भएमा	२	
		• समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा	१	
		• सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखाजोखा, प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था भएमा	२	
५.०	**महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि**		१०	
५.१	महिलाहरूका लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता	सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सिर्जित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै, वन तथा वन्यजन्तु आरक्ष लगायतका कार्यमा सिर्जित अवसरमा महिलाहरूका लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी)	६	
		• मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४	
		• सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	२	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
५.२	आयआर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सिर्जना हुने भएमा	सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सिर्जित रोजगारी बाहेक आयआर्जन वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सिर्जना हुनसक्ने अवस्था भएमा (जस्तैः विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सिर्जना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सिर्जित वैकल्पिक अवसर आदि)	४	
६.०	**महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी**		**५**	
६.१	कार्यसम्पादनमा सहजता र समयको बचत	तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तैः वनको जडिबुटी सङ्कलन, वन उत्पादन प्रशोधनका नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, पायक पर्ने ठाउँमा सामुदायिक वन, तथा कबुलियती वन आदि)	२	
६.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा		
		• विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागत रूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा जस्तै वन पैदावरको व्यवसायिक खेतीमा संलग्नता बढाउने कार्यक्रमहरू, वन रेन्जर, वनस्पति विज्ञ आदि तयार गर्ने कार्यक्रम	१	
		• महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा	१	
		• यस्ता घरायसी काममा पुरूषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	१	
		जम्मा अङ्कभार	**१००**	

तालिका १७.२ अङ्कभार सारांश

क्र.सं.	सूचकाङ्कहरू	अङ्कभार	प्राप्त अङ्कभार
१	संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता	२०	
२	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिता	२०	
३	महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरण	२५	
४	कार्यक्रममा महिला, दलित तथा जनजातिहरूका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता	२०	
५	महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि	१०	
६	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा कमी	५	
	जम्मा अङ्कभार	**१००**	

तालिका १७.३ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको वर्गीकरण

वर्गीकरणको आधार	वर्गीकरण	वजेट कोड
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग ५० वा सोभन्दा वढी भएमा	प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	१
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० वा सोभन्दा माथि तर ५० भन्दा कम भएमा	अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	२
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० भन्दा कम भएमा	लैङ्गिक दृष्टिकोणले तटस्थ	३

तथ्याङ्क सङ्कलनका निम्ति संयोजनकर्ता : ....

तथ्याङ्क सङ्कलनमा सहभागीहरूको नामावली :

१.	६.
२.	७.
३.	८.
४.	९.
५.	१०.

❖ सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको मापनको ढाँचा

हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको आन्तरिक सुशासन अभिवृद्धिमा पनि निकै जोड दिइएको छ । यसका निम्ति समूहहरूमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अभिवृद्धि गर्नका निम्ति नीति सचेतना तथा नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धिका कार्यहरू पनि सञ्चालन गरिएका छन् । यी कार्यहरूको प्रभावकारिता विश्लेषण गर्नका निम्ति उपभोक्ता समूहहरूको पनि लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापन गर्नुपर्दछ र यसका निम्ति तालिका १७ को प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

तालिका १८ : सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू

सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको नाम : ....

ठेगाना : ....

मिति : ....

तालिका १८.१ : सूचक तथा उपसूचकहरू, परीक्षण सूची र अङ्कभार

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
१.०	**संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता**		**२०**	
१.१	वन क्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति २०६४ को कार्यान्वयन	तलका तिन प्रावधान मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनका निम्ति कार्यसमिति तथा उपभोक्ताहरूको अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति पर्याप्त मानवीय तथा आर्थिक स्रोतको व्यवस्था)	४	
		• मध्यम (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनका निम्ति अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति मानवीय तथा आर्थिक स्रोतको व्यवस्था)	३	
		• सामान्य (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनका निम्ति अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति आर्थिक स्रोतको व्यवस्था)	२	
१.२	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति गठन अथवा सम्पर्क व्यक्ति चयन	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित विशिष्ट कार्यविवरण सहितको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति गठन, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका निम्ति सम्पर्क व्यक्तिको चयन, समितिका सदस्यहरूको आवधिक समीक्षात्मक वैठक, कार्यान्वयन तथा अनुगमन र मूल्याङ्कनका सिकाइ आदान-प्रदान, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• उत्तम (माथि उल्लेखित सबै कार्य भएमा) • मध्यम (माथि उल्लेखित पहिलो र दोस्रो कार्य भएमा) • सामान्य (माथि उल्लेखित पहिलो कार्य भएमा)	४ ३ २	
१.३	सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ अनुरूप महिला, दलित, जनजातिको सहभागिता	उपभोक्ता समितिमा महिला, विपन्न, दलित र जनजातिको सहभागिताको अवस्था, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (उपभोक्ता समितिमा ५० प्रतिशत महिलाको अनिवार्य व्यवस्था, बाँकी ५० प्रतिशतमा पनि विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति र जातजातिको समानुपातिक प्रतिनिधित्व तथा अध्यक्ष र सचिव मध्ये एक महिला भएमा तथा अन्य चार प्रमुख पद मध्ये थप अर्को महिलाका साथसाथै यि ४ पदमा कम्तीमा २ पद जनजाति तथा दलित भएमा) • मध्यम (उपभोक्ता समितिमा कम्तिमा ५० देखि ३३ प्रतिशत महिलाको सहभागिता तथा विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति र जातजातिको समानुपातिक जनसंख्याको आधारमा ठिकै प्रतिनिधित्व तथा अध्यक्ष र सचिव मध्ये एक महिला भएमा, प्रमुख ४ पदमा १ पद दलित तथा जनजाति भएमा) • सामान्य (उपभोक्ता समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला तथा न्यून रूपमा दलित र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति भएमा, प्रमुख ४ पदमा १ पद महिला तथा १ पद दलित वा जनजाति भएमा)	६ ४ २	
१.४	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील छविको विकास	• लैङ्गिक हिंसाका उजुरीमा तत्काल कारवाही गर्ने विशेष सम्पर्क व्यक्तिको व्यवस्था भएमा • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्वन्धित सिर्जनात्मक तथा ठोस योगदानका निम्ति पुरस्कार वा कदर दिने व्यवस्था गरिएमा • जनसम्पर्कका सामग्रीहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणमूलक (transformative) भाषा, चित्र र प्रभावका बारेमा प्रवर्द्धन गरिएको भएमा	२ २ २	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
२.०	**विधान तथा कार्ययोजनामा महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको नीतिगत सुनिश्चितता**		२०	
२.१	योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला, दलित, गरिब, जनजाति तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताको व्यवस्था	योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (वन उपभोक्ता समिति तथा समुदायबाट ५० प्रतिशत वा सो भन्दा बढीको संख्यामा महिला तथा समानुपातिक जनसंख्याको हाराहारीमा दलित, गरिब, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको सहभागिता भएमा)	४	
		• मध्यम (वन उपभोक्ता समिति तथा समुदायबाट ५० देखि ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता तथा समानुपातिक जनसंख्याको आधारमा ठिकै दलित, गरिब, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको सहभागिता भएमा)	३	
		• सामान्य (वन उपभोक्ता समिति तथा समुदायबाट ५ देखि ३२ प्रतिशत महिलाको सहभागिता तथा समानुपातिक जनसंख्या भन्दा केही कम दलित, गरिब, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको सहभागिता भएमा)	२	
२.२	**कार्यान्वयनमा महिला, दलित, गरिब, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको सहभागिताको सुनिश्चितता**		१२	
२.२.१	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला, दलित, तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिला, दलित, जनजातिको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी महिला तथा जनजाति तथा १३ प्रतिशत दलित भएमा)	६	
		• मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला तथा जनजाति, ५ देखि १२ प्रतिशत दलित भएमा)	५	
		• सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म महिला तथा जनजाति, १ देखि ४ प्रतिशतसम्म दलित भएमा)	३	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
२.२.२	बैठक तथा साधारण सभामा महिला, विपन्न, दलित, गरिब, जनजातिको अनिवार्य उपस्थितिको व्यवस्था	बैठक तथा साधारण सभामा महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्दा र कार्यान्वयन प्रक्रियामा सहभागिता, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• कम्तीमा ७५ प्रतिशत भन्दा बढी उपभोक्ताहरूमा त्यसमा पनि महिला, दलित, विपन्न वर्ग र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति रहने व्यवस्था गरिएको भएमा	६	
		• कम्तीमा ५१ प्रतिशत भन्दा बढी उपभोक्ताहरूमा त्यसमा पनि महिला, दलित, विपन्न वर्ग र जनजातिको समानुपातिक उपस्थिति रहने व्यवस्था गरिएको भएमा	३	
		• सबै निर्णयहरू कार्यसमितिका बहुमत सदस्य र केही अगुवा उपभोक्ताहरूको मात्र उपस्थितिमा गर्ने परिपाटी रहेको भएमा	०	
२.३	कार्यक्रम अनुगमनमा महिला, दलित, जनजाति सहभागिताको व्यवस्था	कार्यक्रम अनुगमन प्रक्रयामा महिला, दलित, विपन्न तथा जनजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरू समेतको सहभागितालाई सुनिश्चित गरिएको भएमा	४	
३.०	**महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि पारिएका वर्गको क्षमता अभिवृद्धि तथा अभिलेखीकरण**		**२५**	
३.१	विधान तथा कार्ययोजनामा महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि पारिएका वर्गको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था	समूह तथा समितिका महिला, दलित, विपन्न, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि निम्न कार्यक्रमको नीतिगत व्यवस्था भएमा		
		• कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था	२	
		• पुनर्ताजगी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा	२	
		• कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिला, दलित तथा जनजातिहरूलाई लक्षित गरिएमा	२	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
३.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताको व्यवस्था	गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार सहभागी हुने व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी महिला, विपन्न, दलित, जनजाति र पछाडि पारिएका वर्गको समानुपातिक उपस्थिति)	६	
		• मध्यम (३३ देखि ५० प्रतिशतसम्म महिला तथा मध्यम र विपन्न, दलित, जनजाति र पछाडि पारिएका वर्गको समानुपातिक उपस्थिति)	४	
		• सामान्य (५ देखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला, तथा न्यून रूपमा विपन्न, दलित, जनजाति र पछाडि पारिएका वर्गको समानुपातिक उपस्थिति)	२	
३.३	लै.सा.स. संवेदनशील विषयवस्तु र सहजीकरण	गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु तथा सहजीकरण लै.सा.स. संवेदनशील भएमा		
		• लै.सा.स. सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा (जस्तै सहभागिता र सशक्तीकरण, घाँस दाउरा, विउविजनको संरक्षण)	३	
		• परिवेशजन्य/विशेष लै.सा.स. संवेदनशील प्रस्तुतीकरणको प्रावधान	२	
		• लै.सा.स. संवेदनशील सहजीकरण	२	
३.४	लै.सा.स. संवेदनशील अभिलेखीकरण र सिकाइ	अभिलेखीकरण र सिकाइ व्यवस्थापनमा निम्न कार्यहरू भएको खण्डमा		
		• प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका विषयमा अभिलेखीकरण	२	
		• अभिलेखीकरण टोलीहरूमा लै.सा.स. विशेषज्ञको सहभागिता	२	
		• उपभोक्ता समूहहरूको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका सिकाइहरूको दस्तावेजीकरण	२	
४	**कार्यक्रममा महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता**		२०	
४.१	महिला तथा दलितहरूलाई लाभको सुनिश्चितता	योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालीन लाभ पाउने अनुपात निम्नानुसार भएमा		

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी लाभ महिला, १५ प्रतिशत वा बढी लाभ दलित) • मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म लाभ महिला, ९ देखि १४ प्रतिशत लाभ दलित तथा गरिब) • सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म लाभ महिला, २ देखि ८ प्रतिशत लाभ दलित)	७ ५ ३	
४.२	सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ अनुरूप विपन्नमुखी जीविकोपार्जन	कार्ययोजना वमोजिम आर्जन गरेको आम्दानीबाट • कम्तीमा ३५ प्रतिशत रकम सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरणलाई आधार मानी विपन्न वर्गका महिला, दलित, आदिवासी, जनजातिका लागि लक्षित कार्यक्रममा परिचालन गर्ने व्यवस्था र सोही अनुरूप खर्च भए/नभएको अनुगमन गर्ने व्यवस्था भएमा • कम्तिमा २० प्रतिशत रकम सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरणलाई आधार मानी विपन्न वर्गका महिला, दलित, आदिवासी, जनजातिका लागि लक्षित कार्यक्रममा परिचालन गर्ने व्यवस्था भएमा • कम्तिमा १० प्रतिशत रकम सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरणलाई आधार मानी विपन्न वर्गका महिला, दलित, आदिवासी, जनजातिका लागि लक्षित कार्यक्रममा परिचालन गर्ने व्यवस्था भएमा	 ७ ५ ३	
४.३	लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण खण्डिकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्याङ्कनको व्यवस्था	आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डिकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्याङ्कनका लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा • प्रतिफलमा महिला/पुरूष तथा विभिन्न जनजातिको भिन्ना-भिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा • कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू समावेश भएमा • समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा • सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण, प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था भएमा	 २ १ १ २	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
५.०	**महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि**		**१०**	
५.१	महिलाहरूका लागि रोजगारीका अवसरहरूको उपलब्धता	सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सिर्जित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तैः सामुदायिक वन विकास कार्यक्रम मार्गदर्शन अन्तर्गतका जीविकोपार्जन लगायतका कार्यमा सिर्जित अवसरमा महिलाहरूका लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी)	६	
		● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४	
		● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	२	
५.२	आयआर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सिर्जना हुने भएमा	सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सिर्जित रोजगारी बाहेक आयआर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सिर्जना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सिर्जना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सिर्जित वैकल्पिक अवसर आदि)	४	
६.०	**महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी**		**५**	
६.१	कार्यसम्पादनमा सहजता र समयको बचत	तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौरतरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तैः वनको जडिबुटी सङ्कलन, वन उत्पादन प्रशोधनका नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, पायक पर्ने ठाउँमा सामुदायिक वन, तथा कबुलियती वन आदि)	२	
६.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा		
		● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागत रूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तर अभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा, जस्तैः वन पैदावरको व्यवसायिक खेतीमा संलग्नता बढाउने कार्यक्रमहरू, वन रेन्जर, वनस्पति विज्ञ आदि तयार गर्ने कार्यक्रम	१	
		● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा	१	
		● यस्ता घरायसी काममा पुरूषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहित गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	१	
		जम्मा अङ्कभार	**१००**	

तालिका १८.२ : अङ्कभार सारांश

क्र.सं	सूचकाङ्कहरू	अङ्कभार	प्राप्त अङ्कभार
१	संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता	२०	
२	विधान तथा कार्ययोजनामा महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि पारिएका वर्गको नीतिगत सुनिश्चतता	२०	
३	महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गको क्षमता अभिवृद्धि तथा अभिलेखीकरण	२५	
४	कार्यक्रममा महिला, विपन्न, दलित, जनजाति तथा पछाडि परिएका वर्गका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता	२०	
५	महिलाहरूको रोजगार/आयआर्जनमा अभिवृद्धि	१०	
६	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा कमी ल्याउने	५	
	जम्मा अङ्कभार	**१००**	

तालिका १८.३ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको वर्गीकरण

वर्गीकरणको आधार	वर्गीकरण	वजेट कोड
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग ५० वा सो भन्दा वढी भएमा	प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	१
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० वा सोभन्दा माथि तर ५० भन्दा कम भएमा	अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	२
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० भन्दा कम भएमा	लैङ्गिक दृष्टिकोणले तटस्थ	३

तथ्याङ्क सङ्कलनका निम्ति संयोजनकर्ता : ....

तथ्याङ्क सङ्कलनमा सहभागीहरूको नामावली :

१.	६.
२.	७.
३.	८.
४.	९.
५.	१०.

❖ संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखाको मापनको ढाँचा

हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत विभिन्न संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिमा विभिन्न संरक्षण र आन्तरिक सुशासन प्रवर्द्धनका कार्यहरू सञ्चालन गरिएका छन् । यी समितिहरूको लै.सा.स. उत्तरदायी मापनको निम्ति तालिका १८ को प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

तालिका १९ : संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू

संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको नाम : ....

ठेगाना : ....

मिति : ....

तालिका १९.१ : सूचक तथा उपसूचकहरू, परीक्षण सूची र अङ्कभार

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
१.०	**संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता**		**२०**	
१.१	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी प्रतिबद्धता	तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी प्रतिबद्धताका निम्ति उपभोक्ताहरूको अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति पर्याप्त मानवीय तथा आर्थिक स्रोतको व्यवस्था) • मध्यम (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी प्रतिबद्धताका निम्ति अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति मानवीय तथा आर्थिक स्रोतको व्यवस्था) • सामान्य (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी प्रतिबद्धताका निम्ति अभिमुखीकरण, कार्यान्वयनका निम्ति आर्थिक स्रोतको व्यवस्था)	 ४ ३ २	
१.२	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमुखी कार्ययोजनाको आवधिक समीक्षा	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिका उपभोक्ताहरूद्वारा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमुखी कार्ययोजना कार्यान्वयनको प्रभावकारिताको समीक्षा गर्ने, सबै तहमा सुधारका लागि क्रियाकलापहरूको पहिचान गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र बैठकहरूमा यस सम्बन्धी जानकारी आदान-प्रदान गर्ने तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (माथि उल्लेखित सबै कार्य भएमा) • मध्यम (माथि उल्लेखित पहिलो र दोस्रो कार्य भएमा) • सामान्य (माथि उल्लेखित पहिलो कार्य भएमा)	 ४ ३ २	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
१.३	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति (जस्तैः उपसमिति अन्तर्गतका आमा समूह र महिला समूह)	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित विशिष्ट कार्यविवरण सहितको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति गठन (उपसमिति अन्तर्गतका आमा समूह र महिला समूह), समितिका सदस्यहरूको आवधिक समीक्षात्मक वैठक, कार्यान्वयन तथा अनुगमन र मूल्याङ्कनका सिकाइ आदान-प्रदान, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (माथि उल्लेखित सबै कार्य भएमा) • मध्यम (माथि उल्लेखित पहिलो र दोस्रो कार्य भएमा) • सामान्य (माथि उल्लेखित पहिलो कार्य भएमा)	 ४ ३ २	
१.४	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील छविको विकास (जस्तैः उपसमिति अन्तर्गतका आमा समूह र महिला समूह)	• लैङ्गिक हिंसाका उजुरीमा तत्काल कारवाही गर्ने विशेष व्यवस्था भएमा जस्तैः लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापन सम्बन्धी संस्थागत नीति, लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापनका निम्ति विशेष कार्यदल गठन गर्ने व्यवस्थाको प्रावधान भएमा • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सिर्जनात्मक काम तथा ठोस योगदानका निम्ति पुरस्कार वा कदर दिने व्यवस्था गरिएमा • जनसम्पर्कका सामग्रीहरू जस्तै प्रगति प्रतिवेदन, सन्दर्भ सामग्री आदिमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणमूलक (transformative) भाषा, चित्र र प्रभावका बारेमा प्रवर्द्धन गर्ने गरिएको भएमा	३ ३ २	
२.०	**संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको कार्ययोजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा विभिन्न जातजातिको सहभागिता**		**२०**	
२.१	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको कार्ययोजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तिकृत वर्गको सहभागिताको व्यवस्था	विभिन्न योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (विभिन्न तहमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति तथा निर्णायक तहका ५० प्रतिशत वा सो भन्दा वढी संख्यामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तकृत वर्गको संलग्नता भएमा र स्थानीय स्तरमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति लगायत संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन स्थानीय उपभोक्ता समिति, साझेदारबाट ५० प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तकृत वर्गहरूको सहभागिता भएमा)	 ४	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• मध्यम (विभिन्न तहमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति तथा निर्णायक तहका ३३ देखि ४९ प्रतिशत संख्यामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तकृत वर्गको संलग्नता भएमा र स्थानीय स्तरमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति लगायत संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन उपभोक्ता समिति, साझेदारबाट ३३ देखि ४९ प्रतिशतसम्म संख्यामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तकृत वर्गहरूको सहभागिता भएमा)	३	
		• सामान्य (विभिन्न तहमा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति र तथा निर्णायक तहका ३३ प्रतिशत भन्दा कम संख्यामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तकृत वर्गहरू र स्थानीय उपभोक्ताहरूको संलग्नता रहेको भए र स्थानीय स्तरमा उपभोक्ताहरू, संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन स्थानीय उपभोक्ता समिति, साझेदारबाट ३३ प्रतिशत भन्दा कम संख्यामा महिला, दलित, विभिन्न जातजाति तथा सिमान्तकृत वर्गहरूको सहभागिता भएमा)	२	
२.२	**कार्यान्वयन र अनुगमनमा महिला, दलित र पछाडि पारिएका विभिन्न वर्गको सहभागिताको सुनिश्चितता**		१२	
२.२.१	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला, दलित, तथा पछाडि पारिएका विभिन्न वर्गको सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा परियोजना बाहेकका कार्यक्रम)	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा स्थानीय उपभोक्ता वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा सो भन्दा बढी महिला तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिका र १३ प्रतिशत दलित भएमा)	६	
		• मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिका महिला तथा जनजाति, ५ देखि १२ प्रतिशत दलित भएमा)	५	
		• सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म महिला तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिका महिला तथा जनजाति, १ देखि ४ प्रतिशतसम्म दलित भएमा)	३	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
२.२.२	महिला, दलित, तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिको अनिवार्य उपस्थितिको व्यवस्था	• महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्दा र कार्यान्वयन प्रक्रियामा ७५ प्रतिशत भन्दा बढी स्थानीय उपभोक्ताहरू त्यसमा पनि महिला, दलित, विपन्न वर्गको सहभागिता र समानुपातिक उपस्थिति रहने व्यवस्था गरिएको भएमा • महत्वपूर्ण निर्णयहरू गर्दा ५१ प्रतिशत भन्दा बढी उपभोक्ताहरू त्यसमा पनि पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिको महिला, दलित, विपन्न वर्ग र विभिन्न जातजातिको समानुपातिक उपस्थिति रहने व्यवस्था गरिएको भएमा • सबै निर्णयहरू कार्यसमितिका बहुमत सदस्य र केही अगुवा उपभोक्ताहरू (अगुवा पुरूष) को मात्र उपस्थितिमा गर्ने परिपाटी रहेको भएमा	६ ३ ०	
२.३	कार्यक्रम कार्यान्वयन र अनुगमनमा महिला, दलित, विपन्न तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिको सहभागिताको व्यवस्था	• कार्यक्रम कार्यान्वयन र अनुगमन प्रक्रियामा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति, महिला, दलित, विपन्न तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरू समेतको सक्रिय सहभागितालाई सुनिश्चित गरिएको भएमा • कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियामा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति, महिला, दलित, विपन्न तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरूको सहभागितालाई सुनिश्चित गरिएको छ भने अनुगमन प्रक्रियामा लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्ति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरूको सहभागितालाई मात्र सुनिश्चित गरिएको भएमा • कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियामा महिला, दलित, विपन्न तथा पछाडि पारिएका जातजाति र सरोकारवाला प्रतिनिधिहरूलाई सहभागी गराउने प्रावधान भएको तर त्यसको कार्यान्वयन प्रभावकारी भए/नभएको अनुगमन गर्नका निम्ति संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको तर्फबाट लै.सा.स. सम्पर्क व्यक्तिको सहभागितालाई मात्र सुनिश्चित गरिएको भएमा	४ ३ १	
३.०	**महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि तथा अभिलेखीकरण**		**२५**	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
३.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति तथा विपन्न वर्गहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिका महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिका पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजगी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिला, दलित पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति तथा विपन्न वर्गहरूलाई लक्षित गरिएमा	 २ २ २	
३.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति तथा विपन्न वर्गका जातजातिहरूको सहभागिताको व्यवस्था	गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी क्रममा महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति तथा विपन्न वर्गका जातजातिहरूको समानुपातिक उपस्थिति) ● मध्यम (३३ देखि ५० प्रतिशतसम्म महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति तथा विपन्न वर्गका जातजातिहरूको समानुपातिक उपस्थिति) ● सामान्य (५ देखि ३२ प्रतिशतसम्म महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजाति तथा विपन्न वर्गका जातजातिहरूको समानुपातिक उपस्थिति)	 ६ ४ २	
३.३	लै.सा.स. संवेदनशील विषयवस्तु र सहजीकरण	गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु तथा सहजीकरण लै.सा.स. संवेदनशील भएमा ● लै.सा.स. सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा (जस्तैः सहभागिता र सशक्तीकरण, घाँस दाउरा, विउविजन, वन्यजन्तुको संरक्षण, जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा संरक्षणमा महिलाको तथा विभिन्न वर्गको भूमिका) ● परिवेशजन्य/विशेष लै.सा.स. संवेदनशील प्रस्तुतीकरण र सहजीकरण, जस्तैः सरल भाषा र चित्रहरूको प्रयोग, स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूद्वारा विभिन्न परिवेश सुहाउदो उदाहरण ● महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको आवश्यकतामा आधारित समय र स्थानको चयन	 ३ २ २	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
३.४	लै.सा.स. संवेदनशील सिकाइ	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समिति अन्तर्गतका विभिन्न परियोजनाहरूका लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका सिकाइहरूको अभिलेखीकरण	६	
४	**कार्यक्रममा महिला, दलित तथा विभिन्न पछाडि पारिएका जातजातिहरूका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता**		२०	
४.१	महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरूलाई लाभको सुनिश्चितता	योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालीन लाभ पाउने महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरूको अनुपात निम्नानुसार भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने		
		• उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी लाभ महिला, १५ प्रतिशत वा बढी लाभ दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरू)	८	
		• मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म लाभ महिला, ९ देखि १४ प्रतिशत लाभ दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरू)	६	
		• सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म लाभ महिला, २ देखि ८ प्रतिशत लाभ दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरू)	४	
४.२	महिला, दलित, पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता	• लैङ्गिक समानता तथा समाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको	३	
		• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धन कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा	२	
४.३	लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी खण्डिकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखाजोखा, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्याङ्कनको व्यवस्था	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समिति अन्तर्गतका आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण खण्डिकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेख राख्ने तथा प्रभाव मूल्याङ्कनका लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा		
		• प्रतिफलमा महिला/पुरुष तथा विभिन्न जातजातिको भिन्ना-भिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा	२	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
		• कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू समावेश भएमा • समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा • सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखाजोखा, प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था भएमा	२ १ २	
५.०	**महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि**		१०	
५.१	महिलाहरूका लागि रोजगारीका अवसरहरूको उपलब्धता	सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सिर्जित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै वन तथा वन्यजन्तु संरक्षण लगायत अन्य विकास कार्यक्रममा सिर्जित अवसरमा महिलाहरूलाई प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा, तलका मध्ये कुनै एक छान्ने • उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) • मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) • सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	६ ४ २	
५.२	आयआर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सिर्जना हुने भएमा	सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सिर्जित रोजगारी बाहेक आयआर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सिर्जना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सिर्जना हुने वृत्ति विकास र बजार विकास लयायतका कारण सिर्जित वैकल्पिक अवसर आदि)	४	
६.०	**महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी**		५	
६.१	कार्यसम्पादनमा सहजता र समयको बचत	तुरून्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौरतरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तैः वनको जडिबुटी सङ्कलन, वन उत्पादन प्रशोधनका नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, उदाहरणका लागि सुधारिएको चुलो, गोबर ग्यास, पायक पर्ने ठाउँमा सामुदायिक वन, तथा कबुलियती वन, खानेपानी संरचना आदि)	२	

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्कभार	प्राप्ताङ्क
६.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमका प्रयास भएमा		
		● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागत रूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तर अभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा जस्तै वन पैदावरको व्यवसायिक खेतीमा संलग्नता बढाउने कार्यक्रमहरू, वन रेन्जर, वनस्पति विज्ञ आदि तयार गर्ने कार्यक्रम	१	
		● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा	१	
		● यस्ता घरायसी काममा पुरूषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहित गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	१	
		जम्मा अङ्कभार	**१००**	

तालिका १९.२ : अङ्कभार सारांश

क्र.सं	सूचकाङ्कहरू	अङ्कभार	प्राप्त अङ्कभार
१	संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता	२०	
२	संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समितिको कार्ययोजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा विभिन्न जातजातिको सहभागिता	२०	
३	महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका विभिन्न जातजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि तथा अभिलेखीकरण	२५	
४	कार्यक्रममा महिला, दलित तथा विभिन्न पछाडि पारिएका जातजातिहरूका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता	२०	
५	महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि	१०	
६	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा कमी	५	
	जम्मा अङ्कभार	**१००**	

तालिका १९.३ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको वर्गीकरण

वर्गीकरणको आधार	वर्गीकरण	वजेट कोड
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग ५० वा सोभन्दा वढी भएमा	प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	१
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० वा सो भन्दा माथि तर ५० भन्दा कम भएमा	अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी	२
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कूल योग २० भन्दा कम भएमा	लैङ्गिक दृष्टिकोणले तटस्थ	३

तथ्याङ्क सङ्कलनका निम्ति संयोजनकर्ता : ....

तथ्याङ्क सङ्कलनमा सहभागीहरूको नामावली :

१.	६.
२.	७.
३.	८.
४.	९.
५.	१०.

उपसंहार

कुनै पनि कार्यक्रमलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण उत्तरदायी भए/नभएको मापन गर्नका निम्ति विभिन्न आधारहरू हुन्छन् । त्यसमा पनि संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता नै एक प्रमुख आधार हो । यसलाई मापन गर्न विभिन्न सूचकहरू निर्धारण गरिएका छन् । उपयुक्त तालिकाहरूको प्रयोग गरेर विभिन्न कार्यक्रमहरूको लै.सा.स. बजेट र लेखाजोखा उत्तरदायीपना मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ । यी ढाँचाहरूलाई आवश्यकता तथा अनुभवका आधारमा अझ बढी सरल र उपयोगी बनाउन क्रमिक रूपमा परिमार्जन गर्दै लैजानु पर्दछ ।

सत्र १२

तालिमको समष्टिगत मूल्याङ्कन

प्रश्न १: तालिम पश्चात तपाईं निम्न विषयहरूमा कतिको प्रस्ट हुनुभयो ? उपयुक्त मापकमा चिन्ह (√) लगाउनुहोस् ।

क्र.सं.	पाठ शिर्षक	धेरै प्रस्ट	प्रस्ट	ठिकै	स्पष्ट भएन
१	जैविक विविधता संरक्षण				
२	लिङ्ग र लैङ्गिकता				
३	सामाजिक समावेशीकरण				
४	संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान कथन र वास्तविकता				
५	मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व : कारण तथा निराकरणका उपायहरू				
६	लैङ्गिक आवश्यकता, लैङ्गिक भूमिका र लैङ्गिक विश्लेषण				
७	जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी महिला तथा पुरुषको फरक ज्ञान व्यवस्थापन				
८	संरक्षण क्षेत्रको सवालमा महिला नेतृत्व र चुनौती तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासन				
९	लैङ्गिक हिंसा र संरक्षण क्षेत्र				
१०	लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा				

प्रश्न २: तपाईंलाई यो तालिम कस्तो लाग्यो ? उपयुक्त मापकमा चिन्ह (√) लगाउनुहोस् ।

क्र.सं.	विवरण	अति राम्रो	राम्रो	ठिकै	कमजोर
१	तालिमको व्यवस्थापन (पानी, खाजा, चिया, सेवा, बसाई, कोठा, प्रकाश आदि)				
२	तालिमको स्थान				
३	तालिमको समयावधि				
४	तालिममा प्रयोग भएका सामग्रीहरू				
५	सहजकर्ताहरू				
६	सहभागीहरूको सहभागिता				

प्रश्न ३: आगामी गोष्ठी/तालिमलाई अझ प्रभावकारी वनाउन तपाईं कस्तो सुझाव दिनुहुन्छ ? (छोटकरीमा बुँदागत रूपमा लेख्नुहोस् ।)

तपाईंको सहयोग तथा सुझावका लागि धन्यवाद ।

अनुसूचीहरू

अनुसूची-१

तालिम कार्यसूची (सहजकर्ताले चाहे बमोजिम तालिम अवधि थपघट गर्न सक्नेछन्)

सत्र	शिर्षक	विधि	समय
		पहिलो दिन	
१	तालिम शुभारम्भ	अन्तर्क्रियात्मक र सहभागितात्मक	५० मिनेट
२	जैविक विविधता संरक्षण	खेल, प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन, व्याख्या/प्रवचन र मूल्याङ्कन	१ घन्टा १५ मिनेट
३	लिङ्ग र लैङ्गिकता	समूहगत अभ्यास, प्रस्तुतीकरण र व्याख्या/प्रवचन	१ घन्टा १० मिनेट
४	सामाजिक समावेशीकरण	भूमिका अभिनय, खेल, प्रस्तुति र प्रवचन	१ घन्टा १५ मिनेट
५	संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सम्बन्धी विद्यमान कथन र वास्तविकता	समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति, व्याख्या र घटना अध्ययन	५० मिनेट
६	मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्व : कारण तथा निराकरणका उपायहरू	समूहगत छलफल, प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन र प्रवचन	५० मिनेट
		दोस्रो दिन	
७	लैङ्गिक आवश्यकता, लैङ्गिक भूमिका र लैङ्गिक विश्लेषण	भूमिका अभिनय, समूहगत अभ्यास, प्रस्तुतीकरण, व्याख्या र प्रवचन	१ घन्टा ३० मिनेट
८	जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी महिला तथा पुरुषको फरक ज्ञान व्यवस्थापन	समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति र व्याख्या	४५ मिनेट
९	संरक्षण क्षेत्रको सवालमा महिला नेतृत्व र चुनौती तथा लै.सा.स. संवेदनशील सुशासन	समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति, अन्तर्क्रिया, छलफल र प्रवचन	१ घन्टा ५ मिनेट
१०	लैङ्गिक हिंसा र संरक्षण क्षेत्र	भूमिका अभिनय, अन्तर्क्रिया, छलफल, प्रवचन र अभ्यास	१ घन्टा २० मिनेट
११	लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा	प्रस्तुतीकरण, प्रवचन र समूहगत अभ्यास	१ घन्टा १५ मिनेट
१२	तालिमको समष्टिगत मूल्याङ्कन	मूल्याङ्कन फाराम	५ मिनेट

अनुसूची-२

हाते पुस्तिकाहरू

हाते पुस्तिका १: महत्वपूर्ण शब्द/वाक्यांशहरूको अर्थ सहितको सँगालो (सबै सत्रका लागि सान्दर्भिक)

आरक्ष (Reserve): राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण (चौथो संशोधन) ऐन, २०४९ अनुसार "आरक्ष" भन्नाले संनियमित प्राकृतिक आरक्ष, वन्यजन्तु आरक्ष र शिकार आरक्ष भन्ने बुझिन्छ ।

संनियमित प्राकृतिक आरक्ष भन्नाले वैज्ञानिक अध्ययनको निमित्त छुट्याइएको, पारिस्थितिकीय महत्वको वा अन्यथा महत्व राख्ने क्षेत्र भन्ने बुझिन्छ भने वन्यजन्तु आरक्ष भनेको वन्यजन्तु सम्पदा र तिनीहरूको वासस्थानको संरक्षण तथा व्यवस्था गर्न छुट्याइएको क्षेत्र भन्ने बुझिन्छ । यसैगरी शिकार आरक्ष भन्नाले शिकारीहरूलाई शिकार गर्न दिनको निमित्त वन्यजन्तु सम्पदाको व्यवस्थापनका लागि छुट्याइएको क्षेत्र भन्ने बुझिन्छ ।

जैविक विविधता (Biological Diversity): जैविक विविधता भन्नाले जमिन, समुन्द्र तथा अन्य जलीय पारिस्थितिकीय प्रणाली तथा ती प्रणालीलाई समेट्ने अझ जटिल पारिस्थितिकीय प्रणाली लगायतका सबै स्रोतमा निहित जीवित वस्तुबीचको भिन्नतालाई जनाउछ। यस अन्तर्गत प्रजातिमा विद्यमान आनुवंशिक भिन्नता, प्रजातिहरूको भिन्नता तथा पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूका बीचको भिन्नता पर्दछन् ।

वृक्षरोपण (Afforestation): वृक्षरोपण भन्नाले विगतमा वन नभएको नाङ्गो जमिनमा रूख प्रजातिका विरूवा रोपी स्थायी रूपमा वन कायम गर्ने प्रत्यक्ष मानवीय क्रियाकलापलाई जनाउँछ ।

पुनःवृक्षरोपण (Reforestation): विगतमा वन भएको तर वनविहिन क्षेत्रको रूपमा परिणत गरिएको क्षेत्रमा वृक्षरोपण वा प्राकृतिक रूपमा पुनरूत्पादन प्रवर्द्धन गर्न मानवीय क्रियाकलापका माध्यमबाट पुनः वनक्षेत्रको रूपमा रूपान्तरण गर्नुलाई पुनः वृक्षरोपण भनिन्छ । क्योटो अभिसन्धिका लागि ३१ डिसेम्बर १९८९ पछि वनको रूपमा नरहेको तर विगत ५० वर्षको अवधिसम्ममा वन विनाश भएको क्षेत्रमा गरिने त्यस्ता क्रियाकलापहरूलाई पुनः वृक्षरोपण भनी परिभाषित गरिएको छ ।

पुनःवनस्पतिकरण (Revegetation): मानवीय प्रयासमा पुनः हरियाली कायम गर्ने कार्यलाई पुनःवनस्पतिकरण भनिन्छ ।

राष्ट्रिय निकुञ्ज (National Park): राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण (चौथो संशोधन) ऐन, २०४९ को परिभाषा अनुसार राष्ट्रिय निकुञ्ज भन्नाले प्राकृतिक वातावरणको साथै वन्यजन्तु, वनस्पति र भू-दृश्यको संरक्षण, व्यवस्थापन र उपयोगका लागि छुट्याइएको क्षेत्र भन्ने बुझिन्छ ।

मध्यवर्ती क्षेत्र (Buffer Zone): राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण (चौथो संशोधन) ऐन, २०४९

अनुसार मध्यवर्ती क्षेत्र (वफर जोन) भन्नाले स्थानीय वासिन्दाहरूलाई नियमित रूपले वन पैदावार उपभोग गर्न पाउने सहुलियत प्रदान गर्नका लागि राष्ट्रिय निकुञ्ज वा आरक्ष वरिपरिको सोही ऐनको दफा ३ (क) बमोजिम तोकिएको क्षेत्र सम्झनुपर्छ ।

लिङ्ग (Sex): लिङ्ग भन्नाले महिला तथा पुरूषले जन्मैदेखि लिएर आएको जैविक विशेषतालाई बुझिन्छ । यो संसारभरी समान हुन्छ ।

लैङ्गिकता (Gender): लैंङ्गिकता भन्नाले निश्चित परिवेश अनुसार समाजद्वारा निर्माण गरिएको भूमिका र जिम्मेवारी हो जो उमेर, समय, स्थान, संस्कृति, शिक्षा, आर्थिक अवस्था आदिको प्रभावले महिला र पुरूषको भूमिकामा समयानुसार परिवर्तित हुन्छ ।

लैङ्गिक आवश्यकता (Gender Needs): समाजले महिला र पुरूषलाई फरक स्थानमा राख्नुका साथै उनीहरूको फरक भूमिका, स्रोत तथा सेवामा असमान पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था निर्धारित गरिदिएकाले महिला र पुरूषका आवश्यकतामा पनि भिन्नता हुन्छ । यी आवश्यकताहरू दुई किसिमका छन् व्यवहारिक आवश्यकता र रणनीतिक आवश्यकता ।

व्यवहारिक आवश्यकता (Practical Gender need) : भन्नाले महिला र पुरूषका दैनिक जीवनमा आइपर्ने जस्तैः गाँस, बास, स्वास्थ्य, खानेपानीसँग सम्बन्धित आधारभूत आवश्यकताहरूलाई बुझाउँछ । दैनिक जीवनयापनमा आवश्यक पर्ने भएकाले यस्ता आवश्यकतालाई सजिलैसँग पहिचान गर्न सकिन्छ । यी आवश्यकताहरू सजिलैसँग र कम समयमा नै परिपूर्ति गर्न सकिन्छ ।

रणनीतिक आवश्यकता (Strategic Gender need) : भन्नाले समाजमा महिलाको स्तर सुधार्न सघाउने खालका आवश्यकतालाई बुझाउँदछ । यसले समाजमा स्थापित शक्ति सन्तुलनमा परिवर्तन ल्याउँछ । यसखालको आवश्यकता परिपूर्ति गर्नु चुनौतीपूर्ण भए पनि समाजको दिगो विकासका लागि यसलाई सम्बोधन नगरी हुँदैन ।

लैङ्गिक भूमिका (Gender Role): कुनै पनि महिला र पुरूषमा हुने जैविक भिन्नताको आधारमा उनीहरूलाई निश्चित व्यवहार, भूमिका, उत्तरदायित्व, चालचलन हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता समाजले राख्दछ भने त्यसलाई लैङ्गिक भूमिका भनिन्छ ।

लैङ्गिक मुद्दा (Gender Issue): महिला र पुरूषको विद्यमान असमान शक्ति सन्तुलनका कारण उब्जिएका मुद्दालाई नै लैङ्गिक मुद्दा भनिन्छ ।

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण (Gender Mainstreaming): लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण भनेको विकासको एउटा पहुँच हो । यसले समाजमा महिला र पुरूषका बीचमा स्रोत साधनमा पहुँच तथा नियन्त्रण, निर्णय निर्धारण र लाभ तथा पुरस्कार वितरण जस्ता सम्बन्धका बारेमा गहन रूपमा हेर्दछ ।

लैङ्गिक लेखाजोखा (Gender Audit): लैङ्गिक लेखाजोखाले आन्तरिक प्रणाली तथा व्यवहारहरू लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको प्रभावकारिता प्रवर्द्धन गर्न सघाउदछ । यसका साथै, यसले सो सम्बन्धी प्रगति तथा चुनौतीहरू पनि पहिचान तथा समाधान गर्न सहयोग गर्दछ ।

लैङ्गिक विश्लेषण (Gender Analysis): लैङ्गिक विश्लेषण एउटा तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने औजार हो जसमा विभिन्न उमेर समूह, धर्म, जाति र संस्कृतिका महिला र पुरूषको सम्बन्ध र भूमिकाको सूचना लिइन्छ र विश्लेषण गरिन्छ ।

लैङ्गिक समता (Gender Equity): पुरूषको तुलनामा ऐतिहासिक रूपमा सामाजिक कारणहरूद्वारा पिछडिएका र रोक लगाइएका महिलाहरूलाई क्षतिपूर्ति गर्न विशेष प्रावधान तय गर्नु हो । समता भनेको माध्यम हो भने समानता र समतामुखी उपलब्धि भनेको नतिजा (फल) हो ।

लैङ्गिक समावेशीकरण (Gender Inclusion): लैङ्गिक समावेशीकरण भन्नाले संस्थागत अवरोध हटाई महिलालाई लक्षित गरी विकासका अवसर हरूमा सामुहिक र व्यक्तिगत रूपमा प्रोत्साहन गर्नु र पहुँच बढाउनु हो । यसले माथिल्लो स्तरबाट व्यवस्थामा र संस्थाको बाहिरी संस्थागत वातावरण वा अवसरको संरचनामा परिवर्तन गर्न जोड दिन्छ ।

लैङ्गिक समानता (Gender Equality): लैङ्गिक समानता भन्नाले महिला र पुरूषबीच समान अवस्थामा रही मानव अधिकारबारे सजग रही आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र राजनीतिक विकासबाट लाभान्वित हुनु भन्ने बुझिन्छ ।

लैङ्गिक समायोजन (Gender Integration): लैङ्गिक समायोजन भन्नाले परियोजनाको निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन चरणमा लैङ्गिक असमानता र भिन्नतालाई पहिचान गरी सम्बोधन गर्ने प्रक्रियालाई बुझाउँदछ ।

लैङ्गिक संवेदनशील बजेट (Gender Responsive Budget): महिला र पुरूषबीच विद्यमान असन्तुलित वा असमान शक्ति सम्बन्धलाई मध्यनजर गर्दै महिला र पुरूष दुवैका फरक आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गर्ने बजेटलाई लैङ्गिक संवेदनशील बजेट भनिन्छ ।

लैङ्गिक संवेदनशीलता (Gender Sensitivity): लैङ्गिक संवेदनशीलता भन्नाले समुदायमा रहेका महिला र पुरुषबीच रहेको शक्ति सम्बन्ध र उनीहरूका बीच रहेको भिन्न किसिमको अधिकार, भूमिका र जिम्मेवारीहरूलाई मान्यता दिने गरी विद्यमान सामाजिक-सांस्कृतिक मूल्य मान्यता र विभेदहरूमा समेत ध्यान दिने र सोही अनुसार बुझ्ने कुराहरू समेत समेट्छ ।

वन (Forest): वनको प्राविधिक परिभाषा अनुसार वन भन्नाले न्यूनतम क्षेत्रफल ०.५ हेक्टरसम्म भएको, न्यूनतम छत्र घनत्व १० देखि ३० प्रतिशतसम्म रहेको र विरूवाको न्यूनतम उचाइ २ - ५ मिटरसम्म भएको क्षेत्रलाई बुझाउँछ । तथापि, वनको परिभाषा गर्दा हरेक राष्ट्रले आफ्नो मुलुकको विशिष्टतालाई मध्यनजर गर्दै विभिन्न छत्र घनत्वको सीमा निर्धारण गर्ने प्रचलन रहेको पाइन्छ ।

वन विनाश (Deforestation): वन विनाश भन्नाले वनलाई दीर्घकालीन रूपमा नै गैरवनमा परिणत गर्न अर्थात वनलाई वन बाहेक अन्य प्रयोजनका लागि प्रयोग गर्नु वा दीर्घकालीन रूपमा नै वनको छत्र घनत्वलाई १० प्रतिशत भन्दा कम हुने अवस्थामा पुऱ्याउनु भन्ने बुझिन्छ ।

वन व्यवस्थापन (Forest Management): वनको प्राविधिक तथा व्यावसायिक सिद्धान्त अवलम्बन गर्दै पारिस्थितिकीय, जैविक, आर्थिक र सामाजिक अभिवृद्धिका लागि वनको संरक्षण, विकास, सम्बर्द्धन तथा सदुपयोग गर्ने कार्यलाई वन व्यवस्थापन भनिन्छ । जैविक विविधता संरक्षणको सवालमा वन व्यवस्थापनमा जैविक विविधताको रक्षा गरी त्यसको सम्बर्द्धन गर्ने कार्य पनि समेटेको हुन्छ ।

वन क्षयीकरण (Forest Degradation): वन क्षयीकरणको परिभाषाका बारेमा विश्वव्यापी एकरूपता रहेको छैन । वनले दिनुपर्ने वस्तु र सेवा दिन नसक्ने गरी हैसियत र गुणस्तर खस्किएको अवस्था नै वन क्षयीकरण हो । जैविक विविधताको सन्दर्भमा वन क्षयीकरण भन्नाले मानवीय क्रियाकलापले कुनै निश्चित वनको हैसियत विग्रदै जानु र यसले जैविक विविधतामा प्रतिकूल असर गरी प्रजातिहरू जोखिममा रहनु भन्ने बुझ्न सकिन्छ । यस अवस्थामा वनको हैसियत विग्रेको भएता पनि वनको क्षेत्रफल भने घटेको हुँदैन ।

सामाजिक समावेशीकरण (Social Inclusion): सामाजिक समावेशीकरण प्रक्रियाले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको मूलप्रवाहमा ल्याउनका लागि

देखा पर्ने अवरोधहरूलाई हटाउँछ । उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराएर फाइदा पुऱ्याउँछ । समावेशीकरणले पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गर्दछ ।

संरक्षण क्षेत्र (Conservation Area): राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण (चौथो संशोधन) ऐन, २०४९ अनुसार संरक्षण क्षेत्र भन्नाले प्राकृतिक वातावरणको संरक्षण र प्राकृतिक स्रोतको सन्तुलित उपयोगका लागि एकीकृत योजना अनुसार व्यवस्थापन गरिने क्षेत्र सम्झनुपर्छ ।

संकटासन्नता (Vulnerability): रूख वा जीव प्रजातिमा जलवायु परिवर्तन अथवा मानवीय क्रियाकलापका कारण सिर्जना भएका जोखिम, संवेदनशीलता, संकट, खतरा, प्रतिकूल प्रभाव आदिसँग जुध्न सक्ने हैसियतमा अत्यन्त कमी आएको अवस्थालाई संकटासन्नता भन्ने गरिन्छ । यस्तो अवस्थामा रूख तथा जीव प्रजातिमा अनुकूलनको क्षमतामा पनि कमी आएको हुन्छ । प्रकोपहरूसँग बढी संवेदनशील हुने कुनै पनि प्रणालीको गुण तथा प्रकृतिलाई जोखिम भनिन्छ ।

हाते पुस्तिका २ः विभिन्न क्षेत्र लगायत संरक्षणको क्षेत्रमा भएको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय प्रयासहरू तथा प्रावधानहरू (सत्र ३ र ४ का लागि सान्दर्भिक)

अन्तराष्ट्रिय प्रयासहरू तथा प्रावधानहरू

महिला विरूद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि (CEDAW)

- संयुक्त राष्ट्र संघले महिला सशक्तीकरण, समानता र अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्न संयुक्त राष्ट्र संघीय महिला कोषको स्थापना गरेको छ ।
- महिला विकासका लागि विभिन्न सन्धि सम्झौता हुनुको साथै विभिन्न सम्मेलनहरू हुँदै आएका छन् । महिलाविरूद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि (CEDAW) एक उदाहरण हो ।
- CEDAW लाई नेपालले २२ अप्रिल १९९१ मा अनुमोदन गरेको हो र यो महासन्धिको मूलसार समानताको अधिकार र भेदभावरहित समाजको सुनिश्चतता हो ।

जातिमा आधारित भेदभाव तथा छुवाछुत ऐन, सन् २०११

जातिमा आधारित भेदभाव तथा छुवाछुत ऐन, सन् २०११ ले जातजातिको आधारमा भेदभाव एवं छुवाछुत गर्न बन्देज गरेको छ ।

जैविक विविधता महासन्धि सन् १९९२

जैविक विविधतामा अनुवंशिक स्रोतहरूबाट प्राप्त हुने लाभहरूको निष्पक्ष तथा न्यायोचित वितरण माथि जोड दिन दिगो संरक्षणका लागि जैविक विविधता सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय महासन्धि (United Nations Convention on Biological Diversity) भएको हो । यसका पक्ष राष्ट्रहरू यस सन्धिलाई परिपालन गर्न कानुनी रूपमा बाध्यकारी रहेका हुन्छन् । यस सन्धिले जनजाति समूह तथा स्थानीय निकायहरूका बीचमा विद्यमान दिगो संरक्षणसँगको सम्बन्धका बारेमा पनि चासो राख्दछ । त्यसैगरी रियो सन्धि (Rio Convention) को कार्यसूची २१ मा पनि दिगो विकासका लागि महिला तथा पुरूषहरूलाई सशक्तीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई स्वीकार गरिएको छ ।

राष्ट्रिय प्रयास तथा प्रावधानहरू

संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको अन्तरिम संविधान वि.स. २०६३

धारा १३ (समानताको हक): महिला लगायतका वर्ग र समुदायको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकासका लागि विशेष व्यवस्था गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरिब किसान र मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुनेछ । विशेष व्यवस्था गरी राष्ट्रिय विकासको मूलधारमा ल्याउने व्यवस्था राज्यद्वारा गरिने ।

अन्य कानुनी व्यवस्थाहरू

संविधान सभा निर्वाचन ऐन, वि.सं. २०६३

यस कानुनले नेपालको इतिहासमा पहिलोपटक संविधान सभामा महिलाहरूको ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गराउने व्यवस्था गरेको छ ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, वि.सं. २०५५

- स्थानीय निकाय (गा.वि.स., न.पा.) को वडास्तरमा २० प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वका लागि आरक्षणको व्यवस्था छ ।
- स्थानीय निकायबाट गठन हुने उपभोक्ता समितिमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागी हुनुपर्ने व्यवस्था छ ।
- गा.वि.स. तथा न.पा.ले आफ्नो कानुनी अधिकार अन्तर्गत गठन गर्ने मध्यस्थहरूको सूचीमा यथासम्भव महिलाहरूको प्रतिनिधित्व गराउनुपर्ने व्यवस्था छ ।
- महिला र बालबालिकाका लागि आयमूलक र सीपमूलक कार्यहरू सञ्चालन गरी सशक्तीकरण गर्ने प्रवधान रहेको छ ।

लैङ्गिक समानता कायम गर्न संशोधित ऐन, वि.सं. २०६३

यो ऐनमा निम्न कुराहरूमा केही संशोधन भएका छन् :

- विवाहित, अविवाहित र एकल महिलाको सम्पत्तिमाथिको अधिकार,
- विशेष गरी महिलामाथि प्रयोग हुने अपमानजनक शब्दहरू,
- स्वतन्त्र पहिचानलाई मान्यता दिने सवालमा,
- महिला विरूद्ध हुने यौनजन्य हिंसा तथा जवरजस्ती करणीको सवालमा ।

निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, वि.सं. २०६४

- लै.सा.स. समुदाय, खुला प्रतियोगिताबाट आरक्षण गरिएको ४५ प्रतिशत मध्ये ३३ प्रतिशत महिलाका लागि आरक्षित गरिएको छ ।
- निजामती सेवामा प्रवेशका लागि महिलाको हकमा ४० वर्ष कायम गरी विशेष व्यवस्था गरिएको छ ।
- बढुवाका लागि पुरूषको तुलनामा महिलाको १ वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि योग्य उमेदवार हुने व्यवस्था छ ।
- परीक्षणकाल एक वर्ष रहेकोमा महिलाका लागि ६ महिना मात्र हुने गरी छुट हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

गा.वि.स. अनुदान सञ्चालन कार्यविधि, वि.सं. २०६४

• गा.वि.स. तहमा

एकीकृत योजना तर्जुमा समितिमा लै.सा.स. समूह र महिलाको ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने

• नगरपालिका तहमा

नगर नागरिक मञ्चका ४५ जना प्रतिनिधिमध्ये ३३ प्रतिशत महिला हुनुपर्ने । मञ्चले चौमासिक बैठक बसी निर्णय र प्रगति नगरपालिकामा पेश गर्नुपर्छ ।

स्थानीय विकास मन्त्रालय, लैङ्गिक तथा सामाजिक सामावेशीकरण (लै.सा.स.) नीति, वि.सं. २०६६

• स्थानीय शासन प्रक्रियामा ३ तहमा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने

- संस्थागत संयन्त्र
- प्रतिनिधित्व प्रणाली
- कार्यक्षेत्रगत क्षेत्र निर्धारण गर्ने

• स्थानीय तहमा समावेशीकरणका लागि यी प्रयासहरू गर्ने

- स्थानीय सस्था जस्तै पारालिगल, बाल क्लव तथा निगरानी समूह परिचालन गर्ने
- वित्तीय स्रोतमा न्यायोचित पहुँच बढाउने

- संस्थागत तथा व्यक्तिगत दुबै क्षेत्रमा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने
- नीतिहरूको लै.सा.स. दृष्टिकोणबाट पुनरावलोकन तथा परिमार्जन गर्ने

• केन्द्रीय तहमा यी प्रयासहरू गर्ने

- स्थानीय विकास मन्त्रालय अन्तर्गत लै.सा.स. शाखाले समन्वय गर्ने र अरू विभागलाई सहयोग गर्ने ।
- लै.सा.स. सम्बन्धी सूचना प्रदान गर्ने ।

• जि.वि.स. तहमा यी प्रयास गर्ने

- लै.सा.स. कार्यान्वयन समितिको गठन गर्ने ।

वन क्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण (लै.सा.स.) नीति, वि.सं. २०६५

वन क्षेत्रमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण (लै.सा.स.) नीति, वि.सं. २०६५ अन्तर्गतका चार उद्देश्यहरू यस प्रकारका छन् :

१) लै.सा.स. संवेदनशील नीति, नियम र मार्गदर्शन

- भइरहेका र नयाँ बन्ने नीति, नियम, मार्गदर्शन तथा कार्यविधिलाई परिमार्जन गर्ने र समावेशी बनाउने ।
- गरिब, महिला तथा वहिष्करणमा परेका समूहलाई लक्षित गरेर जीविकोपार्जनका कार्यक्रमहरू लागू गर्ने ।

२) लै.सा.स. संस्थागत विकास

- वन क्षेत्रमा काम गर्ने संस्थाहरू र यस अन्तर्गतका परियोजनाहरूमा लै.सा.स. संवेदनशीलता बढाउने (जस्तैः कर्मचारी भर्नामा ३३ प्रतिशत महिला आरक्षण सुनिश्चित गर्ने) ।
- संघ, संस्था र कार्यक्रमहरूमा लै.सा.स.मुखी मानव संशाधनको विकास गर्ने ।

३) सुशासन र लै.सा.स. संवेदनशील बजेट, कार्यक्रम तथा अनुगमन

- गरिब, महिला तथा वहिष्करणमा परेका समूहको सशक्तीकरण गर्ने कार्यक्रम लागू गर्ने (नयाँ कार्यक्रमका लागि ३० प्रतिशत बजेट छुट्याउने)
- गरिब, महिला तथा वहिष्करणमा परेका समूहलाई लक्षित गरी सकारात्मक विभेदलाई प्रोत्साहित गर्ने ।
- वन क्षेत्रका सबै कार्यक्रमहरूको लै.सा.स. लेखाजोखा गरी सुधार गर्ने ।
- महिलाहरूको कार्यभार घटाउने योजना बनाउने ।

४) स्रोत, निर्णय र फाइदामा न्यायोचित पहुँच

- गरिब, तथा वहिष्करणमा परेका समूहको अधिकार सुनिश्चित गर्ने र पहुँच बढाउने (जस्तैः जीविकोपार्जनका लागि लै.सा.स. समूहलाई कबुलियती वनमा ६० प्रतिशत अधिकार सुनिश्चित गर्ने)
- गरिब तथा वहिष्करणमा परेका समूहको विशेष अधिकार सुनिश्चित गर्ने र उनीहरूको निर्णय प्रक्रियामा पहुँच बढाउने (वन अध्ययन सम्बन्धी शैक्षिक संस्थाहरूमा वहिष्करणमा परेका समूहका लागि २० प्रतिशत छात्रवृत्ति सुनिश्चित गर्ने) ।
- गरिब, तथा वहिष्करणमा परेका समूहको सशक्तीकरण गरी जीविकोपार्जनमा सुधार ल्याउने ।
- वन संशाधनमा आधारित आयआर्जन र रोजगारीको सिर्जना गरी संस्थागत

गर्ने (गरिब तथा वहिष्करणमा परेका समूहको आयआर्जन र रोजगारीका लागि जिल्लास्तरीय घुम्ती कोषको व्यवस्था गर्ने)

सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, वि.सं. २०६५

- समानुपातिक सहभागिता लागू गर्ने ।
- ५० प्रतिशत महिला सहभागिता अनिवार्य गर्ने ।
- विपन्न महिला, पछाडि पारिएका, जनजातिको हिसावले समानुपातिक सहभागिता गर्ने ।
- निर्णय प्रक्रियामा लैङ्गिक सन्तुलन कायम गर्ने ।
- लेखा व्यवस्थापन र कोष परिचालनमा महिलाको पहुँच र सहभागिता सुनिश्चित गर्ने र खाता सञ्चालनमा एक जना महिला अनिवार्य गर्ने ।
- सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण गर्ने ।
- वार्षिक आम्दानीको ३५ प्रतिशत रकम विपन्नमुखी जीविकोपार्जनमा सहयोग गर्नुपर्ने प्रावधान लागू गर्ने ।

नेपालको राष्ट्रिय जैविक विविधता संरक्षण रणनीति तथा कार्ययोजना, वि.सं. २०७१

- नेपालको जैविक विविधता संरक्षण रणनीति तथा कार्यनीति, २०७१ ले जैविक विविधताका स्थानीय ज्ञान जैविक विविधताको संरक्षणका लागि प्रासङ्गिक तत्वको रूपमा रहेको स्वीकार गरी मुख्य चुनौतीका रूपमा न्यून जनचेतना तथा सहभागिता रहेको प्रस्ट रूपमा संकेत गरेको छ । सो ज्ञानलाई जैविक विविधताको संरक्षणका लागि पूर्ण रूपमा प्रयोग गरिने प्रतिबद्धता गरेको छ ।
- स्थानीय जनजाति समुदायहरूलाई दिगो रूपमा अधिकतम लाभ उपलब्ध गराउने पनि उल्लेख गरिएको छ ।
- नेपालले उपयुक्त रणनीति तथा कानुनको माध्यमबाट किसान तथा स्थानीय समुदायहरूको बौद्धिक सम्पत्ति सम्बन्धी अधिकार (Intellectual Property Right) सुनिश्चित गर्नेछ भनी रणनीतिमा आश्वस्त पनि पारिएको छ ।
- नेपालको जैविक विविधता संरक्षण रणनीतिमा जैविक स्रोतको व्यवसाय तथा आर्थिक उत्पादनमा महिलाहरूको महत्वपूर्ण योगदानलाई सामान्यतया गलत रूपमा बुझिएको, उपेक्षा गरिएको तथा कम आंकलन गरिएको कुरा स्वीकार गरेको छ ।
- रणनीतिले नेपालका ग्रामीण महिलाहरू प्रायः स्थानीय जैविक विविधताका अवस्था तथा उपयोगका बारेमा सबै भन्दा बढी जानकार रहेका हुन्छन् भनी स्वीकार गरेको छ ।
- त्यसैगरी रणनीतिमा जैविक विविधता तथा प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनमा महिलाहरूको भूमिका तथा निर्णय गर्ने प्रक्रियामा उनीहरूको सहभागितालाई पूर्ण मान्यता दिने तथा उनीहरूको सक्रिय सहभागिताका लागि खोजी गर्ने प्रतिबद्धता पनि व्यक्त गरिएको छ ।

हाते पुस्तिका ३ : लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धमा भएका केही कानुनी प्रावधानहरू (सत्र १० का लागि सान्दर्भिक)

यौनजन्य तथा जवरजस्ती करणीमा नेपालको कानुनी प्रावधान

- कुनै महिलाको मञ्जुरी बिना संवेदनशील अङ्ग छुन लगाएमा, छोएमा, भित्री पोशाक खोलेमा, एकान्त ठाउँमा लगी यौन प्रयास गरेमा, यौन अश्लील शब्द बोलेमा, यौन आशयले जिस्काएमा र अस्वाभाविक व्यवहार गरेमा, अश्लील चित्र देखाएमा, करणीको आशयले समातेमा शारीरिक, मौखिक, लिखित वा इशारा वा अन्य कुनै पनि प्रकारले गर्ने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई अपराध मानी कैद र जरिवाना हुने व्यवस्था गरेको छ ।

- वैवाहिक बलात्कारलाई समेत जबरजस्ती करणीको परिभाषाभित्र समेटी सजायको व्यवस्था गरेको छ । लोग्नेले स्वास्नीलाई जबरजस्ती करणी गरेमा ३ देखि ६ महिना कैद हुने व्यवस्था गरेको छ । (मुलुकी ऐन, जबरजस्ती करणीको महलको ३ नं.)

- दोस्रो जनआन्दोलनमार्फत् आएको नेपालको अन्तरिम सविधान २०६३ र लैङ्गिक समानता कायम गर्ने ऐनले महिला अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूत गर्दै महिला विरूद्धका शारीरिक, मानसिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्यलाई अपराध घोषणा गरी दण्डनीय बनाएको छ । जस अन्तर्गत मुलुकी ऐन ११ औं संशोधनमा लैङ्गिक समानता कायम गर्ने ऐन २०६३, घरेलु हिंसा ऐन २०६३ तथा निजामती सेवा ऐन २०६७ रहेका छन् ।

महिला हिंसा विरूद्ध कानुनी प्रावधानहरू

अन्तरिम संविधान २०६३

धारा २० महिलाको अधिकार अन्तर्गत निम्नानुसार प्रावधानहरू उल्लेख गरिएको छ ।

- लैङ्गिकताको आधारमा कुनै महिलालाई विभेद गर्न नपाउने,
- प्रजनन स्वास्थ्य तथा महिलाका अन्य अधिकारको सुरक्षा,
- शारीरिक, मनोवैज्ञानिक तथा अन्य कुनै प्रकारको लैङ्गिक हिंसा गर्न नपाईने र गरेको खण्डमा कानुनी रूपमा दण्ड सजाय हुने र
- छोरा र छोरीले पैतृक सम्पत्तिमा समान अधिकार पाउने ।

घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६

- घरेलु हिंसा भएको, भैरहेको वा हुन लागेको थाहा पाउने जुनसुकै व्यक्तिले सो सम्बन्धी विवरण खुलाई प्रहरी कार्यालय वा राष्ट्रिय महिला आयोग वा स्थानीय निकाय समक्ष ९० दिनभित्र लिखित वा मौखिक उजुरी दिन सक्ने,

- प्रारम्भिक रूपमा उजुरी छानविन गर्दा पीडित र निजसँग आश्रित व्यक्तिलाई सुरक्षा प्रदान गर्न आवश्यक देखिएमा प्रहरी कार्यालयको सहयोग लिई तत्काल सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने र

- मेलमिलाप गराउँदा पीडितलाई पर्न सक्ने मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक प्रभाव र गोपनीयताको अधिकार समेतलाई ध्यानमा राख्नुपर्ने ।

संरक्षकत्वमा करणी गरेमा

- यौन शोषणलाई अपराध मानी २०६३ ले ५ नं लाई खारेज गर्दै कैद वा थुनामा रहेकी महिलालाई सरकारी कर्मचारी, चिकित्सकले करणी गरे वा गराएमा ३ बर्षसम्म सजाय हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

कार्यविधिगत व्यवस्था

- मुलुकी ऐन, अदालती बन्दोवस्तको महल
- सरकारी मुद्दा सम्बन्धी ऐन

  नियमावलीहरू :

  - जिल्ला अदालत
  - पुनरावेदन अदालत
  - सर्वोच्च अदाल
- विशेष प्रकृतिका मुद्दाहरूको कार्यवाहीमा पक्षहरूको गोपनीयता कायम राख्ने सम्बन्धी निर्देशिका

महिला अधिकार सम्बन्धी प्रस्तावित विधेयक

महिला अधिकार सम्बन्धी प्रस्तावित विधेयकमा यौन दुर्व्यवहार रोक्न आदेश समावेश गरिएको छ । यस अन्तर्गत,

- कार्यस्थलमा यौन उत्पीडन (Working Place Sexual Harassment) सम्बन्धी कानुन बनाउनका लागि विधेयक तयार पारिएको छ । जसले कार्यक्षेत्र जस्तै शैक्षिक संस्था वा अन्य काम गर्ने क्षेत्रमा महिला माथि गरिने यौन उत्पीडनको परिभाषा र सजायको विस्तृत व्यवस्था गरेको छ ।
- "बलात्कार" सम्बन्धी अपराधमा हुने सजाय र उजुरी दिने हदम्यादका बारेमा संशोधन गर्नका लागि प्रस्ताव गरिएको छ ।
- महिलाहरूका लागि प्रयोग गरिने भाषालाई सुधार गर्नुपर्ने विषयमा विधेयक प्रस्ताव गरिएको छ ।

लैङ्गिकता सम्बन्धी प्रमुख सरकारी संयन्त्र

राष्ट्रिय स्तरमा

- लैङ्गिक सशक्तीकरण एकाई, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय
- राष्ट्रिय महिला आयोग

जिल्ला स्तरमा

- जिल्ला लैङ्गिक समन्वय समिति
- महिला तथा बालबालिका विकास कार्यालय
- जिल्ला प्रहरी कार्यालय
- पुनर्स्थापना केन्द्र
- अस्पतालमा भएका व्यवस्थापन तथा मनोवैज्ञानिक केन्द्र

गा.वि.स. स्तरमा

- निगरानी केन्द्र
- गा.वि.स. स्तरीय पारालिगल समिति

लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धमा लागू भएका केही विशेष ऐन तथा नियमहरू

- प्रहरी ऐन २०१२, दफा १२
- गालि बेइज्जती ऐन २०१६
- केही सार्वजनिक अपराध र सजाय ऐन २०३३
- श्रम ऐन २०४८
- बालबालिका ऐन २०४८
- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५
- राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन २०६३
- राष्ट्रिय महिला आयोग नियमावली २०६५

हाते पुस्तिका ४ : लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा सम्बन्धी जानकारी (सत्र ११ का लागि सान्दर्भिक)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखामा सघाउने प्रमुख प्रावधानहरू

गा.वि.स. अनुदान सञ्चालन कार्यविधि, २०६५

- गा.वि.स. स्तरको एकीकृत योजना समितिमा महिला, दलित तथा जनजातिहरूको संगठनहरू, गैरसरकारी संस्था, विद्यालय व्यवस्थापन समितिहरू, सामाजिक संस्थाहरू, राजनीतिक दलहरू तथा स्थानीय कार्यालयहरूका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता ।
- यस समितिमा महिलाहरूको न्यूनतम ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्वको व्यवस्था ।

स्थानीय निकाय स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०६९

- स्थानीय निकायको कोषको कूल पुँजीगत रकमबाट लक्षित समूह विकास कार्यक्रमका निम्ति न्यूनतम ३५ प्रतिशत रकम विनियोजित गर्नुपर्ने ।
- लक्षित समूह विकास कार्यक्रमः लक्षित समूहलाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने कार्यक्रम वा आयोजनाहरूमा लगानी गर्न देहाय बमोजिम बजेट विनियोजन गर्नुपर्नेछ :

(क) सबै जातजातिका विपन्न वर्गका महिलाहरूको सशक्तीकरण, रोजगारीमूलक र आयमूलक कार्यमा प्रत्यक्ष फाईदा पुग्ने कार्यक्रम वा आयोजनाका लागि न्यूनतम १० प्रतिशत ।

(ख) सबै जातजातिका विपन्न वर्गका बालबालिकाहरूलाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने कार्यक्रम वा आयोजनाका लागि न्यूनतम १० प्रतिशत ।

(ग) सबै जातजातिका आर्थिक रूपमा विपन्न तथा आर्थिक एवम् सामाजिक रूपमा पछाडि परेका र पारिएका वर्ग (ज्येष्ठ नागरिक, दलित, आदिवासी जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, मधेसी, मुस्लिम तथा पिछडा वर्ग लगायत) एवम् क्षेत्र तथा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी लक्षित समूह भनी तोकिएका वर्ग एवम् समुदायले प्रत्यक्ष फाइदा पाउने कार्यक्रम वा आयोजनाका लागि न्यूनतम १५ प्रतिशत ।

त्रिवर्षीय योजना (२०६७/६८-२०६९/७०)

- आयोजनाहरूलाई बढी भन्दा बढी रोजगारीमूलक र लैङ्गिक दृष्टिले उत्तरदायी बनाउन आयोजना तर्जुमाको क्रममा Gender Analysis, Gender Audit तथा Gender Impact Assessment गर्ने पद्दतिको सुनिश्चितता गरिने ।
- लैङ्गिक रणनीति तयार पार्ने ।
- लैङ्गिक बजेट प्रणालीलाई सबै क्षेत्रगत कार्यक्रम तर्जुमा प्रक्रियामा बढी प्रभावकारी, सार्थक र संस्थागत बनाउँदै स्थानीय स्तरसम्म विस्तार गरिने ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट ३३ प्रतिशत पु¥याउने ।
- स्रोत र साधनमा महिलाहरूको पहुंच एवं प्रभाव बढाउन विशेष जोड दिइने ।

- त्रिवर्षीय आधारपत्र (२०७०/७१-२०७२/७३) ले महिलाको सार्थक सहभागिता, लैङ्गिक हिंसा अन्त्य र एकल महिलाको अधिकारलाई प्राथमिकता दिइएको छ ।

लै.सा.स. उत्तरदायी बजेट तथा लेखाजोखा मापनका सूचकहरू तथा उपसूचकहरूको कार्यगत व्याख्या (तालिका १७ देखि १९ सम्म)

बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा निर्धारण गरिने कार्यक्रमहरू लैङ्गिक उत्तरदायी भए/नभएको मापन गर्न सूचकहरू निर्धारण गरिएका छन् । तालिकामा प्रत्येक सूचक, उपसूचक तथा तिनीहरूको परीक्षण आधार सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको छ । सरोकारका पक्षहरूले आ-आफ्नो कार्यक्रमहरूको मूल्याङ्कन गरी हरेक कार्यक्रमका लागि तालिकाहरूमा उल्लेख गरे अनुसार अङ्कभार दिनुपर्दछ । परीक्षण सूचीमा उल्लेखित अवस्थाको आधारमा उत्तम, मध्यम र सामान्य गरी वर्गीकरण गरी सोही अनुरूप अङ्कभार निर्धारण गरिएको छ । मूल सूचकका उपसूचक र परीक्षण सूचीमा निर्धारित अङ्कभार तीन प्रकारबाट राखिएका छन् । उदाहरणका लागि तालिका १६ अन्तर्गतको हरियो वन कार्यक्रममा साझेदार संस्था तथा कार्यक्रमको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण मापनको ढाँचा अन्तर्गत क्र.स. १.१, १.२, १.३, २.१, २.२.१, २.२.२, २.३, ३.२, ४.१, ५.१ मा उल्लेखित अवस्थामा निर्धारित तीन अवस्था मध्ये कुनै एकका लागि मात्र अङ्क दिनुपर्ने हुन्छ । जबकी क्र.स. ५.२ र ६.१ मा एउटा अवस्था मात्र उल्लेख गरिएको छ र सोमा मात्र अङ्क दिनुपर्छ । त्यसरी नै क्र.स. १.४, ३.३, ३.४, ४.३ र ६.२ मा एक भन्दा बढी अवस्थाको उल्लेख भए पनि अवस्था अनुसार प्रत्येकमा वा केहीमा मात्र पनि अङ्क दिन सकिन्छ ।

<u>सूचक १ : संस्थागत प्रतिबद्धता तथा जवाफदेहिता</u>

- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धन गर्नका निम्ति संस्थागत प्रतिबद्धता र जवाफेहिता प्रमुख आधार भएकोले गर्दा यसलाई जम्मा २० अङ्कभार दिइएको छ । यसमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिहरूको कार्यान्वयन तथा आवधिक समीक्षाका साथसाथै विभिन्न मानवीय स्रोत र सल्लाहकार समितिको व्यवस्था जस्ता उपसूचकहरू राखिएका छन् । सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको हकमा भने वन क्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिका साथै सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ लाई विशेष जोड दिइएको छ । यसमा उपभोक्ता समितिमा ५० प्रतिशत महिलाको अनिवार्य व्यवस्था, बाँकी ५० प्रतिशतमा पनि विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति र जातजातिको समानुपातिक प्रतिनिधित्व तथा अध्यक्ष र सचिवमध्ये एक महिला भएमा तथा अन्य चार प्रमुख पदमध्ये थप अर्को महिलाका साथसाथै यी ४ पदमा कम्तीमा २ पद जनजाति तथा दलित भएमा जस्ता आधारहरू पनि समावेश गरिएको छ ।

- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धनका लागि संवेदनशील छविको विकास पनि अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । यसमा लैङ्गिक हिंसाका उजुरीमा तत्काल कारवाही गर्ने विशेष व्यवस्थाहरू भएको जस्तैः लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापन सम्बन्धी संस्थागत नीति, लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापनका निम्ति विशेष कार्यदल गठन गर्ने व्यवस्थाका प्रावधानहरू राखिएका छन् । यसका साथै, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सिर्जनात्मक काम तथा ठोस योगदानका निम्ति पुरस्कार वा कदर दिने व्यवस्था तथा जनसम्पर्कका सामग्रीहरू जस्तै प्रगति प्रतिवेदन, सन्दर्भ

सामग्री, वेवसाइट आदिमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणमूलक (transformative) भाषा, चित्रका साथसाथै यस अन्तर्गतका प्रगतिहरूको सामग्रीहरू उल्लेख हुने जस्ता उपसूचकहरू राखिएका छन् ।

सूचक २ : योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिता

- यस सूचकले योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिता खोज्दछ । यस सूचकमार्फत योजना तर्जुमा प्रक्रियामा यी वर्गहरूको संख्यात्मक र गुणात्मक संलग्नतालाई हेर्न खोजिएको छ । योजना/बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लक्ष्य प्राप्तिमा सहयोग पुग्दछ । यस सूचकलाई योजना तर्जुमा बैठक र छलफलमा, योजना कार्यान्वयन गर्दा साथै कार्यक्रमको अनुगमनमा यी वर्गहरूको संख्यात्मक र गुणात्मक सहभागिताको आधारमा परीक्षण गर्न सूचीहरू राखिएको छ । यस सूचकका लागि निम्न लिखित तीन खण्डमा विभाजन गरी उपसूचकहरू दिइएका छन् : (क) योजना, कार्यक्रम र बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा सहभागिताको व्यवस्था (ख) कार्यान्वयन र अनुगमनमा सहभागिताको सुनिश्चितता तथा (ग) यी वर्गको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरण ।
- योजना तथा बजेट तर्जुमाको क्रममा केन्द्रले केन्द्रीय तथा स्थानीय तहमा महिला, दलित र पछाडि पारिएका जनजाति र पुरूषको सहभागिताको संख्यात्मक अनुपातलाई हेर्नुपर्दछ । आफूलाई प्रभाव पार्ने विषयमा सरोकारका पक्षको रूपमा रहेका यी वर्गहरूको संलग्नता अधिकारको विषय भएको र यसले तर्जुमाकै क्रममा यि वर्गहरूको सरोकार तथा आवश्यकतालाई वुझ्न र सम्बोधन गर्न सहयोग पुग्ने हुन्छ । यसका लागि योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा केन्द्रीय स्तरमा निर्णायक तहका महिला, दलित तथा जनजाति कर्मचारी साथै लैङ्गिक एकाईका सम्पर्क व्यक्तिसँग परामर्श गरे/नगरेको आधारमा विभिन्न अङ्क दिनुपर्दछ ।
- कार्यान्वयन र अनुगमनमा महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिताले लाभमा यि वर्गहरूको पहुँचलाई सुनिश्चित गर्न सहयोग पुग्ने मात्र नभई यी वर्गहरूको राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक सशक्तीकरणमा पनि योगदान पुऱ्याउँदछ । कार्यान्वयनमा सहभागिता तथा निर्णय गर्ने प्रक्रियामा सहभागगिताका साथै अनुगमनमा यी वर्गहरूको सहभागिताका आधारमा यस उपसूचकलाई तीन खण्ड गरिएको छ । यसका लागि कूल १२ अङ्क निर्धारण गरिएको छ ।

सूचक ३ : महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरण

- महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरणको हरियो वन कार्यक्रममा विशेष भूमिका हुने हुदा यस सूचक अन्तर्गत निर्धारित उपसूचकहरूका लागि कूल २५ अङ्क निर्धारण गरिएको छ । भेदभावयुक्त लैङ्गिक तथा सामाजिक भूमिका, परापूर्वकालदेखि चलेको भेदभाव, शक्तिको असन्तुलित अवस्था आदिका कारण महिला, दलित तथा जनजातिहरू राज्यबाट उपलब्ध गराइने कतिपय सुविधा उपभोग गर्न नसक्ने अवस्थामा हुन्छन् । ज्ञान र सीपमा कमी तथा अवसरको अभावले गर्दा यी वर्गहरू

आम रूपमा निर्णय गर्ने स्थानमा पुग्न सक्दैनन्, पुगे पनि सक्षम भएर कार्य गर्न सकदैनन् । अतः लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धनका लागि पछाडि परिएका वर्गको क्षमता अभिवृद्धि, अनुसन्धान तथा अभिलेखीकरणमा बजेटको सुनिश्चितता आवश्यक मानिन्छ । निर्णायक तहमा महिला, दलित, विपन्न तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको उपस्थिति औपचारिकतामा सिमित रहेको छ । यसको प्रमुख कारणमा यी वर्गहरूको सूचना तथा जानकारीमा न्यून पहुँच र उपलब्ध अवसरमा न्यून सहभागिताका कारण उनीहरूमा रहेको न्यून आत्मविश्वास हो । त्यसैले तालिम र अवसरको माध्यमबाट निर्णय सीप अभिवृद्धि गर्न विशेष प्रयासको आवश्यकता छ । यसका लागि निम्न उपसूचक र सोका लागि आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृति अनुरूप प्रस्ताव गरिएका परीक्षण सूचीहरूको प्रयोग गरेर यस सूचकका लागि बजेटले पुऱ्याउने योगदानलाई मापन गरी अङ्कभार दिनुपर्दछ ।

- नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिला, दलित, जनजाति तथा विपन्न वर्गको क्षमता अभिवृद्धि गरेर मात्र समान अधिकारको अवस्था सिर्जना हुन सक्दछ । यसका निम्ति समूह तथा समितिमा रहेका महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको निम्ति क्षमता अभिवृद्धि, पुनर्ताजगी कार्यक्रमका साथै तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा कार्यक्रमले सम्बोधन गर्ने महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरू मध्ये विशेष वर्गका (आर्थिक, सामाजिक कारणले पछाडि पारिएका) वर्गहरूलाई समावेशी हुने गरी लक्षित गरिएको जस्ता प्रावधानहरू राखिएका छन् ।
- दोस्रो उपसूचकमा अन्य क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिको सहभागिता कार्यक्रम तथा परियोजनामा कार्यरत कर्मचारी तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धिको कार्यक्रम प्रत्येक विषयका तालिममा विषयगत लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको सवालहरूको सम्बोधन सहित यस्ता तालिम तथा गोष्ठीहरूमा पनि महिला, दलित तथा जनजातिको सहभागिताको आधारमा मूल्याङ्कन गरिन्छ ।
- कार्यशाला, तालिम, जनचेतना अभिवृद्धि र सीप विकास आदिका कार्यक्रममा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशीलता तटस्थतामा सञ्चालन गरिने कार्यक्रमका विषयवस्तुले भिन्न अवस्थामा रहेको महिला, दलित तथा जनजातिहरूको आवश्यकता तथा सरोकारहरू सम्बोधन हुन सक्ने हुन्छ । यस प्रकारको कार्यक्रमबाट पुग्ने फाइदा, कुनै एक पक्षको भागमा बढी र अर्को पक्षको भागमा कम पर्ने हुँदा गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तुमा महिला र पुरूषका सरोकारहरूलाई समेट्नु आवश्यक हुन्छ । क्षमता अभिवृद्धिका लागि निर्धारण गरिएका विषयवस्तु र पाठ्यक्रमका विषयवस्तुले महिला, दलित तथा जनजातिका भिन्न व्यवहारिक र रणनीतिक आवश्यकतालाई प्रस्ट रूपमा अनुभूति हुने गरी उल्लेख गरिएको हुनुपर्दछ । तालिम प्रदान गर्दा प्रयुक्त भाषामा, दिइने उदाहरणमा लैङ्गिक सन्तुलनयुक्त हुने गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको भएमा तोकिएको अङ्क दिनुपर्दछ । जस्तै कृषिमा महिला/पुरूषका बीच श्रम विभाजन प्रक्रियागत भएकाले तालिमका विषयवस्तुमा महिला केन्द्रित भूमिका र सोको प्रक्रियाहरूबारे पनि तालिममा

सम्बोधन हुनुपर्दछ । नेपाल जस्तो बहुभाषिक, बहुसांस्कृतिक समाजमा सबै स्थानमा एकै प्रकारले कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा कार्यक्रमले अपेक्षित लाभ नपुऱ्याउन सक्दछ । अतः यसतर्फ सचेत भई कार्यशाला, तालिम, जनचेतना अभिवृद्धि र सीप विकास आदिका कार्यक्रमको सञ्चालन तथा प्रस्तुति गर्दा स्थानीय परिवेश वा स्थान विशेषको विशेषताको आधारमा सहभागीहरूले बुझ्ने भाषामा लैङ्गिक सन्तुलित (सम्मानजनक, नहोच्याउने शब्द) ढङ्गले गरिने व्यवस्था मिलाइएको भएमा यस उपसूचकका लागि निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ । साथै तालिमस्थल, समय र स्तर महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको अनुकूल हुनुपर्दछ ।

<u>सूचक ४ : कार्यक्रममा महिला, दलित तथा जनतजातिहरूका लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता</u>

- प्राप्त हुने परिणाम वा प्रतिफलको वितरणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सन्तुलन कायम हुन आवश्यक भएकाले महिला, दलित, विपन्न तथा पछाडि पारिएका वर्गका निमित्त लाभ सुनिश्चित गराउन जरूरी हुन्छ । सरकारले रू. ५ करोड भन्दा बढी लगानीका आयोजनाहरूबाट महिला र पुरूषमा परेको प्रभावको अनिवार्य रूपमा लैङ्गिक परीक्षण गरिने नीति अख्तियार गरेको छ । महिलाभित्र पनि विभिन्न जात/जातिका समूहका महिलाहरू विशेष बञ्चितिमा परेकाले उनीहरूको चाहना र आवश्यकतामा पनि विशेष ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ । महिला, दलित, जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति वा विपन्नको पनि हरियो वन कार्यक्रम जस्ता कार्यक्रमहरूबाट प्राप्त हुने लाभ र लाभको नियन्त्रणमा पनि तोकिएका लक्षित वर्गका महिलाहरूको समेत पहुँचको सुनिश्चितता गरिनुपर्दछ ।
- लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण खण्डिकृत लाभ पाउने महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको लाभको अनुपातको आधारमा अङ्क दिन सकिन्छ । यसका साथै यी वर्गहरूको सशक्तीकरणलाई मध्यनजर गरेर लक्षित कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नका निम्ति बजेट विनियोजन र सोही अनुरूप नै खर्च भए वा नभएको अवस्थालाई पनि केलाउन सकिन्छ । यसका साथै, सबै तहमा लैङ्गिक तथा जनजाति खण्डिकृत सूचना र तथ्याङ्क सङ्कलन तथा यी वर्गहरूको जीवनमा परेका प्रभावहरूको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्थाको आधारहरू पनि समावेश गरिएका छन् ।

<u>सूचक ५ : महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जनमा अभिवृद्धि</u>

- हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गतको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति अन्तर्गत महिलाको जीविकोपार्जन अभिवृद्धिमा विशेष महत्व दिनुपर्ने उल्लेख छ । यस सूचकले परियोजना सञ्चालनका क्रममा सिर्जना हुने रोजगारी र आयआर्जनको अवसरमा महिलाहरूलाई पनि समान पहुँचको सुनिश्चितताको माग गर्दछ । यसको अर्थ समान रूपमा रोजगारीमा संलग्न हुनै पर्दछ भन्दा पनि महिलाले चाहेमा यस अधिकारलाई उपयोग गर्न सक्ने वातावरणको सिर्जना गर्नु हो । महिलाको दोहोरो भूमिकाको कारण कार्यक्रमहरूबाट सिर्जित रोजगारी र आयआर्जनका अवसरमा पुरूष सरह सहभागी नहुन सक्छन् तर आफ्नो व्यवहारिक कठिनाइलाई व्यवस्थापन गरेर अवसरको उपयोग गर्न चाहे भने सो प्रयोग गर्न सक्ने वातावरणको सुनिश्चितता हुनुपर्दछ । कतिपय अवस्थामा आयोजनाले प्रत्यक्ष रोजगारी वा आयआर्जन अवसर भन्दा पनि

आयोजनाबाट सिकेका सीप वा आयोजना कार्यान्वयनका कारण त्यसको प्रभाव स्वरूप अन्य धेरै आयआर्जनका अवसरहरू सिर्जना हुन सक्दछन् । जस्तैः जीविकोपार्जन योजना, वैकल्पिक जीविकोपार्जन सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि, आयआर्जन सम्बन्धी अतिरिक्त क्रियाकलाप, हरित उद्यम आदिबाट उत्पन्न रोजगारी र आयआर्जनमा महिलाहरूको अवसर सुनिश्चित गरिनुपर्दछ ।

सूचक ६ : महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी

- यस सूचकले सञ्चालित कार्यक्रमबाट महिलाले परम्परागत रूपमा सम्पादन गर्दै आएको कामको सम्पादनमा सहजता, महिलाको परम्परागत लैङ्गिक भूमिकामा रूपान्तरण र समयको बचत गरी महिलाले भोग्नुपर्ने दोहोरो दायित्व निर्वाहमा सहयोग पुऱ्याउने योगदानलाई लिनुपर्दछ । महिलाले गर्दै आएका अवैधानिक कामहरू मात्रको संलग्नता कम गर्दै क्रमशः प्रत्यक्ष आम्दानी हुने क्रियाकलापहरूमा संलग्नता बढाउदै गरिबी न्यूनीकरण र सहस्राब्दी विकास लक्ष्यमा सहयोग पुऱ्याउन यस सूचकले योगदान गर्नेछ । हरियो वन कार्यक्रममा कम मात्र यसतर्फ लगानी हुन सक्ने सम्भावनालाई ध्यानमा राखी यसमा कम मात्र अङ्कभार निर्धारण गरिएको छ ।
- कार्यसम्पादनमा सहजता र समयको बचत क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको प्रस्तावित वा सञ्चालित कार्यक्रमहरूबाट महिलाले गर्ने कामहरूलाई सहज बनाउनु तथा समय वचत गर्न मद्दत पुग्ने नयाँ प्रविधिको व्यवस्था र त्यसको प्रयोगको तौरतरिकाको व्यवस्थालाई प्रवर्द्धन गर्न सहयोगी हुने भएमा (जस्तै : वनको जडिबुटी सङ्कलन, वन उत्पादन प्रशोधनका नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, पायक पर्ने ठाउँमा सामुदायिक वन तथा कबुलियति वन, वैकल्पिक उर्जा आदि) निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ ।
- परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा महिलाका निमित्त तोकिएका भेदभावयुक्त मान्यता र व्यवहारलाई समानतामा रूपान्तरण गर्न परम्परागत रूपमा गर्दै आएको अवैतनिक कामको आर्थिक मूल्याङ्कन गर्ने वातावरण बन्दै गएमा महिलाहरूको आत्मसम्मान बढ्नुका साथै घरायसी काममा पनि क्रमशः पुरूषहरूको सहभागिता अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्दछ । यसले दिनमा औषत १४ घन्टा काम गरेर पनि महिलाहरूले केही काम गर्दैनन्, घरमै बस्छन् भन्ने नकारात्मक भनाइमा रूपान्तरण भई घरायसी कामको पनि सम्मान गर्ने र सो काम गर्नेको मर्यादा पनि कायम हुदै जाने हुन्छ । अतः सामुदायिक सिकाइ तथा कार्य केन्द्र अन्तर्गत यस विषयमा छलफल र वहस सञ्चालन गर्ने, महिलाहरूले परम्परागत रूपमा गर्ने भन्दा पनि पृथक, जस्तैः वन रेन्जर, वन हेरालु जस्ता कार्यहरू गर्न महिलालाई प्रोत्साहित गर्ने र अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्ने तथा घरायसी काममा पुरूषको सहभागिताको आवश्यकताबारे सकारात्मक उदाहरणहरूको व्यवस्था भएमा दोहोरो भूमिकाले कार्यबोझ बढे पनि महिलाहरूले आत्मसम्मान भएको महसुस गर्ने छन् ।

थप ज्ञानका लागिः अर्थ मन्त्रालयले तयार पारेको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९ हेर्न सक्नु हुनेछ ।

राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष
खुमलटार, ललितपुर, पो.ब.नं. ३७१२, काठमाडौं, नेपाल
फोनः ९७७–१–५५२६५७१, ५५२६५७३, ५५२५९९७
फ्याक्सः ९७७–१–५५२६५७०
ई–मेलः info@ntnc.org.np, वेबसाईटः www.ntnc.org.np

ISBN 978-9937-8522-3-4