हरियो वन कार्यक्रम

जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा
प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा
लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण

तालिम निर्देशिका

चैत्र २०७०

हरियो वन कार्यक्रम

जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण

तालिम निर्देशिका

चैत्र २०७०

प्रकाशन श्रेय

© **केएर नेपाल**
यस निर्देशिकाको पूर्ण वा आंशिक भागको पुनरुत्पादन गरिएमा निर्देशिकाको शीर्षक उल्लेख गरिनुपर्ने छ र माथि उल्लेखित प्रकाशकलाई सर्वाधिकारको श्रेय दिइनुपर्ने छ।

चित्र: © डब्लु डब्लु एफ नेपाल

चित्रकार: उत्तम नेपाल
यस पुस्तिकामा प्रयुक्त चित्रकलाको सर्वाधिकार डब्लु डब्लु एफ नेपालमा निहित छ।

प्रकाशक
केएर नेपाल, पोस्ट बक्स नं १६६१
४/२८८ - समता भवन, धोबीघाट, ललितपुर, नेपाल
फोन: ५५२२८००, इमेल: carenepal@np.care.org, वेबसाइट: www.carenepal.org

यो पुस्तिका यहाँ पनि उपलब्ध छ:

http://www.carenepal.org/publication.php
हरियो वनका लागि
इमेल: hariyobanprogram@wwfnepal.org
वेबसाइट: www.wwfnepal.org/hariyobanprogram

डिस्क्लेमर:
यो तालिम निर्देशिका अमेरिकी जनताद्वारा अमेरिकी विकास नियोग (युएसएड) को माध्यमबाट प्रदान गरिएको उदार सहयोगबाट सम्भव भएको हो। यसमा उल्लेखित विषय वस्तु हरियो वन कार्यक्रमका लागि केएर नेपाल र अन्य साझेदारी संस्थाको जिम्मेवारी हो र यसले युएसएड तथा अमेरिकी सरकारको धारणा प्रतिनिधित्व गरेको मानिने छैन।

कृतज्ञता
यो तालिम निर्देशिका तयार गर्नमा सहयोग पुऱ्याउने सम्पूर्ण संस्थाहरू तथा व्यक्तित्वहरूलाई वहाँहरूले पुऱ्याउनु भएको सुझाव तथा अर्थपूर्ण सहभागिताको लागि कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं।

प्रकाशन सेवा

सम्पादन: डा. कुमार प्रसाद कोइराला

आवरण तथा सज्जा: WPS wpsnepal@gmail.com, 5555989

प्रकाशन व्यवस्थापन सहयोग: पल्लवी ढकाल, खिम गिरी, ऋचा भट्टराई र आयुषा निरौला

हरियो वन प्रकाशन संख्या: *रिपोर्ट ०१५*

विषय सूची

प्राक्कथन		ञ
शुभकामना मन्तव्य		ट
दुई शब्द		ठ
कृतज्ञता ज्ञापन		ड
परिचय		१
सत्र १ :	परिचयात्मक कार्यक्रम	३
सत्र २ :	लैङ्गिक अवधारणा	९
सत्र ३ :	लैङ्गिकता र लिङ्ग	११
सत्र ४ :	सामाजिकीकरण र लैङ्गिक आवश्यकता	२५
सत्र ५ :	लैङ्गिक भूमिका	४५
सत्र ६ :	सहभागिता र गतिशीलता	५१
सत्र ७ :	स्रोत साधनमा महिला र पुरुषको पहुँच	५७
सत्र ८ :	शक्ति सम्बन्ध	७१
सत्र ९ :	सामाजिक समावेशीकरण : अवधारणा	८३
सत्र १० :	समता र समानता	८५
सत्र ११ :	जैविक विविधता संरक्षणमा महिला र पुरुषहरूको भूमिका र ज्ञान	८९
सत्र १२ :	जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू	९५
सत्र १३ :	रेडप्लसको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू	१०७
सत्र १४ :	जलवायु परिवतर्नको सन्दर्भमा अनुकूलन कार्ययोजना -लापा र कापा तयारीमा लै.स.सा.स. समावेशी सहयोगी औजारहरू	१२५
सत्र १५ :	लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण: रानी पार्कर ढांचा	१३३
सत्र १६ :	महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास	१३७
सत्र १७ :	प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा	१४७
सत्र १८ :	सहभागीहरुको तालिमपछिको मूल्याङ्कन	१५७

अनुसूची

अनुसूची १ : विभिन्न समय अवधिका तालिमका कार्यक्रम तालिकाहरु -तीन दिने, दुई दिने र एक दिने १५९

अनुसूची २ : **हाते पुस्तिकाहरु** **१६२**

हाते पुस्तिका १ : लैङ्गिक शब्दावलीहरु १६२

हाते पुस्तिका २ : लैङ्गिक विभेद प्रष्ट्याउने हाजिरी जवाफ १६४

हाते पुस्तिका ३ : सामाजिक समावेशीकरणका सन्दर्भ सामग्री १६६

हाते पुस्तिका ४ : लैङ्गिक समानताका कानुनी दस्तावेजहरु १७१

हाते पुस्तिका ५ : वन तथा संरक्षण सम्बन्धित राष्ट्रिय दस्तावेजहरु १८१

हाते पुस्तिका ६ : जैविक विविधता संरक्षणमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूहहरुको भूमिका १८९

हाते पुस्तिका ७ : जलवायु परिवर्तनसंग सम्बन्धित केही शब्दावलीहरु १९१

हाते पुस्तिका ८ : जलवायु परिवर्तनवाट पर्ने नकारात्मक प्रभावहरुलाई सम्बोधन (न्यूनीकरण तथा अनुकूलन) गर्न वनको भूमिका १९३

हाते पुस्तिका ९ : स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजनाको संरचना (लापा) का केही औजारहरुमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण २००

हाते पुस्तिका १० : नेतृत्व विकास २१०

हाते पुस्तिका ११ : लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी कानुनी प्रावधान तथा संयन्त्रहरु २१४

चित्र सूची

चित्र नं ३.१ :	महिला	१६
चित्र नं ३.२ :	महिला तीन जना	१६
चित्र नं ३.३ :	पुरुष	१७
चित्र नं ३.४ :	पुरुष तीन जना	१७
चित्र नं ३.५ :	महिला र पुरुषको संयुक्त चित्र	१८
चित्र नं ३.६ :	जुँगा	१८
चित्र नं ३.७ :	रुपैयाँ	१८
चित्र नं ३.८ :	बलियो शारीरिक अवस्था भएकी महिला	१९
चित्र न. ३.९ :	बलियो शारीरिक अवस्था भएको पुरुष	१९
चित्र नं ३.१० :	लज्जालु स्वभाव भएकी महिला	१९
चित्र न ३.११ :	लज्जालु स्वभाव भएको पुरुष	१९
चित्र नं ३.१२ :	बच्चालाई स्तनपान	२०
चित्र नं ३.१३ :	बच्चालाई स्याहार सुसार गर्दै गरेका महिला र पुरुष	२०
चित्र नं ३.१४ :	बच्चालाई स्याहार सुसार गर्दै गरेको पुरुष	२०
चित्र नं ३.१५ :	लामो कपाल भएकी महिला	२१
चित्र नं ३.१६ :	लामो कपाल भएको पुरुष	२१
चित्र नं ३.१७ :	बोल्न सक्ने महिला	२१
चित्र नं ३.१८ :	बोल्न सक्ने पुरुष	२१
चित्र नं ३.१९ :	महिला प्रहरी	२२
चित्र नं ३.२० :	पुरुष प्रहरी	२२
चित्र नं ३.२१ :	लेख्न र पढ्न सक्ने महिला	२२
चित्र नं ३.२२ :	लेख्न र पढ्न सक्ने पुरुष	२२
चित्र नं ३.२३ :	घुलमिल र गफगाफ : महिलाको झुण्ड	२३
चित्र नं ३.२४ :	घुलमिल र गफगाफ : पुरुषको झुण्ड	२३
चित्र नं ३.२५ :	शुक्रकिट	२४
चित्र नं ४.२ :	महिला शिक्षक	३७
चित्र नं ४.३ :	पुरुष शिक्षक	३७
चित्र नं ४.४ :	महिला कृषक	३७
चित्र नं ४.५ :	पुरुष कृषक	३७
चित्र नं ४.६ :	महिला स्वास्थ्य स्वयंसेविका	३८

चित्र नं ४.७ :	पुरुष स्वास्थ्य स्वयंसेवक	३८
चित्र नं ४.८ :	महिला जे. टि. ए.	३८
चित्र नं ४.९ :	पुरुष जे. टि. ए.	३८
चित्र नं ४.१० :	महिला कार्यालय सहायक	३९
चित्र नं ४.११ :	पुरुष कार्यालय सहायक	३९
चित्र नं ४.१२ :	महिला वकिल	३९
चित्र नं ४.१३ :	पुरुष वकिल	३९
चित्र नं ४.१४ :	महिला गा.वि.स. सचिव	४०
चित्र नं ४.१५ :	पुरुष गा.वि.स. सचिव	४०
चित्र नं ४.१६ :	महिला नेता	४०
चित्र नं ४.१७ :	पुरुष नेता	४०
चित्र नं ४.१८ :	महिला तथ्याङ्क संकलक	४१
चित्र नं ४.१९ :	पुरुष तथ्याङ्क संकलक	४१
चित्र नं ४.२० :	महिला पत्रकार	४१
चित्र नं ४.२१ :	पुरुष पत्रकार	४१
चित्र नं ४.२२ :	गैरसरकारी संस्थाका अध्यक्ष, महिला	४२
चित्र नं ४.२३ :	गैरसरकारी संस्थाका अध्यक्ष, पुरुष	४२
चित्र नं ४.२४ :	महिला सरकारी कर्मचारी	४२
चित्र नं ४.२५ :	पुरुष सरकारी कर्मचारी	४२
चित्र नं ४.२६ :	महिला डाक्टर	४३
चित्र नं ४.२७ :	पुरुष डाक्टर	४३
चित्र नं ४.२८ :	महिला इन्जिनियर	४३
चित्र नं ४.२९ :	पुरुष इन्जिनियर	४३
चित्र नं ४.३० :	ठुलो डाँठ भएको वृक्ष	
चित्र नं ४.३१ :	स्याउ	
चित्र नं ४.३२ :	आँप	
चित्र नं ४.३३ :	सुन्तला	
चित्र नं ४.३४ :	पातहरू	
चित्र नं ४.३५ :	जरा	
चित्र नं ६.१ :	गतिशीलता विश्लेषण	६५
चित्र नं. ७.१ :	गहना	६५
चित्र नं ७.२ :	रुपैयाँ	६५
चित्र नं ७.३ :	घर	६५
चित्र नं ७.४ :	खेत	६५
चित्र नं ७.५ :	भैँसी	६६
चित्र नं ७.६ :	कुखुरा	६६
चित्र नं ७.७ :	खसी	६६

चित्र नं ७.८ : वन ६६
चित्र नं ७.९ : नदी ६७
चित्र नं ७.१० : काठ ६७
चित्र नं ७.११ : दाउरा ६७
चित्र नं ७.१२ : जडीबुटी ६७
चित्र नं ७.१३ : विद्यालय ६८
चित्र नं ७.१४ : गाविस ६८
चित्र नं ७.१५ : गैरसरकारी कार्यालय ६८
चित्र नं ७.१६ : बजार ६८
चित्र नं ७.१७ : स्वास्थ्य चौकी ६९
चित्र नं ७.१८ : झ्याँक्री ६९
चित्र नं ७.१९ : पत्रपत्रिका ६९
चित्र नं ७.२० : रेडियो ७०
चित्र नं ७.२१ : टेलिभिजन ७०
चित्र नं ७.२२ : कम्प्युटर ७०
चित्र नं ८.१ : साइकलको हावा भर्ने पम्पले महिलालाई बेलुन फुकेको जस्तो फुकेर ठूलो भएको ७५
चित्र नं ८.२ : हावा निस्किएर सानी भएकी महिला ७५
चित्र नं ८.३ : महिलाले धागाको माध्यमले महिला र पुरुषहरूलाई कठपुतलीलाई झैं नियन्त्रण गरिरहेको ७५
चित्र नं ८.४ : पुरुषले महिला र पुरुषहरूलाई धागाकै माध्यमबाट नियन्त्रण गरिरहेको ७६
चित्र नं ८.५ : एक महिला र एक पुरुष एक आपसमा नमस्कार साटासाट गरिरहेको ७६
चित्र नं ८.६ : वनरुपी रथलाई महिला र पुरुष मिलेर बोकेको ७६
चित्र नं ११.१ : वनमा जांदा वन्यजन्तुको सिकार भएको ९३
चित्र नं ११.२ : वृक्षारोपण ९३
चित्र नं ११.३ : वनको आगलागी नियन्त्रण ९३
चित्र नं ११.४ : नियमित गस्ती गर्ने ९४
चित्र नं ११.५ : चोरी सिकारी गर्नेलाई जिम्मेवार निकायमा बुझाउन सहयोग ९४
चित्र नं ११.६ : महिलाका विभिन्न समूहहरुले वन तथा जैविक विविधता संरक्षणमा पहल ९४
चित्र नं १२.१ : अतिवृष्टि १०१
चित्र नं १२.२ : खानेपानीको संरचना बिग्रने १०१
चित्र नं १२.३ : पानी लिन टाढा जानुपर्ने १०१
चित्र नं १२.४ : खडेरीले पानीको मुहान सुक्ने १०१
चित्र नं १२.५ : वायुमण्डलमा हरितगृह ग्याँसका कारण बढ्दो तापक्रम
चित्र नं १२.६ : खडेरी लाग्ने १०२
चित्र नं. १२.७ : बाढी १०२
चित्र नं. १२.८ : आगलागी १०२

चित्र नं. १२.९ : पहिरो १०२
चित्र नं. १२.१० : बालीनाली नष्ट हुने १०३
चित्र नं १२.११ : झाडापखाला जस्ता महामारी फैलने १०३
चित्र नं १२.१२ : वन्यजन्तुलाई पनि यसले प्रभाव पार्न सक्ने १०३
चित्र नं १२.१३ : महिलाहरूलाई पौडिन नआएका कारण हुन सक्ने जोखिमता १०४
चित्र नं १२.१४ : बालबालिकाहरूलाई जोगाउने क्रममा महिलाको जीवन जोखिममा पर्न सक्ने १०४
चित्र नं १२.१५ : चोरी तथा लुटपाट बढ्ने १०४
चित्र नं १२.१६ : बलात्कारका घटना १०५
चित्र नं १२.१७ : खेतबारीमा रोग र किराहरूको बिगबिगी वढ्ने १०५
चित्र नं १२.१८ : घरेलु हिंसा १०५
चित्र नं १२.१९ : युवा विदेश जाने १०६
चित्र नं १२.२० : दाउराको उपलब्धतामा कमी १०६
चित्र नं १२.२१ : घर र गाउँ नै छोड्नु पर्ने वाध्यता १०६
चित्र नं १३.१ : वन तथा वन पैदावर (दाउरा काठ तथा अन्य गैर काष्ठ वन पैदावर) हरूमा बढी निर्भर १२१
चित्र नं १३.२ : वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन १२१
चित्र नं १३.३ : वन पैदावरहरूको अवैज्ञानिक कटान तथा सङ्कलन १२१
चित्र नं १३.४ : वनमा लाग्ने डढेलो १२१
चित्र नं १३.५ : वन अतिक्रमण १२२
चित्र नं १३.६ : अत्यधिक चरिचरन १२२
चित्र नं १३.७ : भौतिक संरचनाको विकास १२२
चित्र नं १३.८ : पुर्नवास १२३
चित्र नं १३.९ : मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण १२३
चित्र नं १३.१० : रेड प्लसको अवधारणा
चित्र नं १३.११ : समतामुलक लाभ बाँडफाँड
चित्र नं १३.१२ : स्थानीय समुदायको सम्पन्नता र दिर्घकालीन जीविकोपार्जन
चित्र नं १३.१३ : सार्वजनिक सुनुवाइ १२४
चित्र नं १३.१४ : सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण १२४
चित्र नं १३.१५ : क्षमता अभिवृद्धि तथा पूर्ण र प्रभावकारी सहभागिता १२४
चित्र नं १३.१६ : कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन १२४
चित्र नं १४.१ : सचेतना अभिवृद्धि १३०
चित्र नं १४.२ : संकटासन्नता तथा अनुकूलन मुल्याङ्कन १३०
चित्र नं १४.३ : अनुकूलन कार्यहरुको प्राथमिकीकरण १३०
चित्र नं १४.४ : योजना तर्जुमा १३१
चित्र नं १४.५ : योजना समायोजन १३१
चित्र नं १४.६ : योजना कार्यान्वयन १३१

चित्र नं १४.७ : प्रगति मुल्याङ्कन १३१
चित्र नं १७.१ : कुटपिट १५३
चित्र नं १७.२ : स्वास्थ्यको अधिकारबाट वञ्चित गर्ने १५३
चित्र नं १७.३ : भ्रुण हत्या १५३
चित्र नं १७.४ : जबरजस्ती शारीरिक कार्य गराउने १५३
चित्र नं १७.५ : भोकै राख्ने १५४
चित्र नं १७.६ : शिक्षाको अवसरबाट वञ्चित गर्नु १५४
चित्र नं १७.७ : चारित्रिक आक्षेप १५४
चित्र नं १७.८ : बोलीचाली बन्द गर्नु १५४
चित्र नं १७.९ : बलात्कार १५५
चित्र नं १७.१० : इच्छा विपरित विवाह १५५
चित्र नं १७.११ : बालविवाह १५५
चित्र नं १७.१२ : बाल यौन शोषण १५५
चित्र नं १७.१३ : वेश्यावृत्ति गर्न बाध्य पार्नु १५५
चित्र नं १७.१४ : राजनीतिक रुपमा पछाडि पारिनु १५६
चित्र नं १७.१५ : बोक्सीको आरोप १५६
चित्र नं १७.१६ : भूमिअधिकार नहुनु १५६

प्राक्कथन

पारम्परिक पद्धति पहिल्याउने नेपालका थुप्रै दुर्गम गाउँका महिला र पिछडिएका सदस्य वन तथा वन पैदावरमा आश्रित छन् । आफ्नै जग्गा-जमिन नभएका अति विपन्न समुदायलाई प्राकृतिक स्रोतको सबैभन्दा बढी आवश्यकता भए पनि यसमा उनीहरूको पहुँच अत्यन्तै न्यून छ । महिला तथा सीमान्तीकृत समूहलाई वन व्यवस्थापनसम्बन्धी निर्णयमा संलग्न गराईंदैन । यसका साथै दिगो स्रोत व्यवस्थापन सम्बन्धी उनीहरुको ज्ञान र सीपलाई खासै महत्व दिइएको पाइँदैन । त्यसको फलस्वरूप उनीहरूका अभ्यासले वनमा असन्तुलित दवाव पर्नुका साथै उनीहरूको जीविकोपार्जनको आधार कमजोर हुन्छ र यसले उनीहरूलाई अझ बढी गरिबीतर्फ धकेल्छ ।

यो समस्यालाई सम्बोधन गर्नका लागि स्थानीय तहका वन उपभोक्ता समूहका सदस्यहरूलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनका साथै जलवायु परिवर्तनका वर्तमान समस्या र रेडप्लस सम्बन्धी जानकारी उपलब्ध गराउनु नितान्त आवश्यक छ । यस सम्बन्धी जानकारी प्राप्त भएपछि यो समूहले जिम्मेवार निर्णय लिन सक्छ । यसका साथै स्थानीय तहका महिला, पुरुष, आदिवासी, जनजाति, दलित, पिछडिएका समुदाय आदिमा प्राकृतिक स्रोत साधन उपभोग तथा व्यवस्थापनका सम्बन्धमा रहेको अनुभव, ज्ञान र विचारको कदर गर्दै त्यसलाई योजनामा समावेश गर्न सकेमा मात्र दिगो प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन सम्भव हुन्छ ।

हरियो वन कार्यक्रमले जैविक विविधता सम्बन्धी स्थानीय तहका महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका समूहको ज्ञानलाई महत्व दिदैं जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा उनीहरूमा रहेको ज्ञानको परिचालन र सदुपयोग गर्ने कार्यमा सघाउ पुऱ्याउने उद्देश्यले यो निर्देशिका तयार पारिएको हो । यसका साथै वातावरण संरक्षण र जलवायु परिवर्तन अनुकूलनका कार्ययोजनाहरू लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणको संवेदनशीलताप्रति सजग बनाउनका लागि मानवीय स्रोतको क्षमता अभिवृद्धिका साथसाथै समुदाय स्तरमा नै यस खालका बहसलाई सकारात्मक रूपमा अगाडि बढाउन पनि यस निर्देशिकाको परिकल्पना गरिएको हो ।

यो तालिम निर्देशिका जलवायु अनुकूलताको व्यवहारिक पक्षमा केन्द्रित रहे तापनि यसले जैविक विविधता संरक्षण, जीविकोपार्जन र रेडप्लसका पक्षमा वैज्ञानिक विश्लेषणका पक्षहरू पनि समेटेको छ । जलवायु परिवर्तन तथा जैविक विविधता संरक्षणका प्रयासलाई अगाडि बढाउनका निम्ति आवश्यक पर्ने लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका महत्वपूर्ण पाटालाई निकै सरल रूपमा सहजीकरणका लागि सघाउने प्रयास यस निर्देशिकाले गरेको छ । आशा गरिन्छ यो तालिम निर्देशिकाले सामुदायिक तहका तालिमलाई सहजीकरण गर्न मद्दत पुऱ्याउनुका साथै महिला तथा सामाजिक वहिष्करणमा पारिएका समुदायको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा उचित स्थानका निम्ति केही योगदान पुऱ्याउने नै छ ।

यो निर्देशिका तयार पार्दा केएर नेपाल, सेभ द चिल्ड्रेनका लैङ्गिकता सम्बन्धी विभिन्न तालिम निर्देशिका, हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गतका विभिन्न सन्दर्भ सामग्री, विभिन्न सरकारी निकायका दस्तावेजका साथै हरियो वन अन्तर्गत संचालन गरिएका लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका विभिन्न तालिम सामग्रीहरुलाई पनि सन्दर्भको रूपमा लिइएको छ । यस्तै गरेर, मस्यौदामा केएर नेपाल, डब्लु डब्लु एफ नेपाल, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल, वुमेन लिडिङ फर चेन्ज इन न्याचुरल रिसोर्स, हेल्थ फर लाइफ, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष जस्ता विभिन्न संस्थाका प्रतिनिधिहरूले पनि आफ्ना अमूल्य सुझाव प्रदान गर्नु भएको छ । ती सम्पूर्ण महानुभावहरूलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्न चाहन्छौं ।

यो निर्देशिकाले वन क्षेत्रमा समुदाय स्तरका लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरुलाई उठान गर्न ठोस योगदान पुऱ्याउनका साथै स्थानीय तहमा सो सम्बन्धी तालिम सहज ढङ्गले सहजीकरण गर्न सहयोग आशा गरिएको छ । यहाँहरूको अमूल्य सल्लाह र सुझावलाई हामी सधैं स्वागत गर्दछौं ।

जुडी ओगलथ्रोप
टोली प्रमुख
हरियो वन कार्यक्रम

शुभकामना मन्तव्य

नेपाललाई प्राकृतिक स्रोतको भण्डारको रुपमा लिने गरिन्छ। संरक्षणमा भएका उदाहरणीय कामहरूले पनि नेपाललाई विश्व साम् चिनाउन मद्दत गरेका छन्। यी प्राकृतिक स्रोत र त्यसमा आश्रित समुदायलाई प्रभाव पार्ने जलवायु परिवर्तन एक यस्तो वास्तविकता हो जसलाई नकार्न सकिंदैन। यसबाट पर्ने नकारात्मक प्रभावहरूबाट कसरी गरीब तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई कम क्षति पुग्ने बनाउने अर्थात् यी प्रभावहरूबाट जोगिन सक्षम बनाउने भन्ने बारेमा विशेष जोड दिन आवश्यक छ। यसै परिवेशमा युएसएडको आर्थिक सहयोगमा सञ्चालित हरियो वन कार्यक्रमले नेपालमा जलवायु परिवर्तनबाट पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई कम गर्नुका साथै जैविक विविधता संरक्षणमा पर्ने चुनौतीहरूलाई न्यूनीकरण गर्ने लक्ष्य लिएको छ।

नेपालको आधाभन्दा बढी आकाश महिलाहरूले ढाकेका छन्। त्यसकारण, संरक्षण तथा जलवायु अनुकूलनका कार्यहरूमा महिला तथा पछाडि पारिएका समुदायहरूको अर्थपूर्ण सहभागिताको निम्ति विशेष ध्यान दिनु पर्दछ। भूतपूर्व अमेरिकी सिनेटर हिलारी क्लिन्टनले भन्नु भएको छ "हाम्रो विकासका लक्ष्यलाई हासिल गर्नका निम्ति लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरणका पहलहरुलाई तिव्र रुपमा अगाडि बढाउन जरुरी हुन्छ। यसो नगरेको खण्डमा शान्ति तथा समृद्धिलाई सिमित घेरामा मात्र फैलाउन सकिन्छ।"

युएसएडले नेपालमा मानव अधिकार प्रवर्धन गर्नका साथै दिगो विकासको परिकल्पनालाई साकार गर्नको लागि लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरणको अपरिहार्यतामा विशेष जोड दिन्छ। यसका साथै प्राकृतिक स्रोतको सेवा तथा लाभ प्राप्ति र वितरणमा लैङ्गिक विभेद कम गर्ने, लैङ्गिक हिंसालाई न्यूनीकरण गर्ने, यसबाट पर्ने नकारात्मक प्रभावहरू हटाउने, र महिला तथा बाल-बालिका तथा पछाडि पारिएका समुदायको सशक्तीकरण गर्दै उनीहरूको जीवनमा प्रभाव पार्ने निर्णयहरूमा अर्थपूर्ण सहभागिता गराउने जस्ता कार्यहरुमा पनि युएसएडले सहयोग गर्दै आएको छ।

युएसएडको आर्थिक सहयोगमा सञ्चालित हरियो वन कार्यक्रमले तयार गरेको यस जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण विषयक तालिम निर्देशिकाले विभेदकारी स्थितिको न्युनीकरण गर्नका साथै पछाडि परेका समुदायहरुको सशक्तीकरणमा योगदान गर्दै जलवायु परिवर्तनबाट परेका र पर्नसक्ने प्रभावसंग जुध्नका निम्ति ती समुदायलाई सबल बनाएर संरक्षणका कार्यहरूमा अर्थपूर्ण सहभागिता जुटाउन सफल होस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छौं।

नेत्र शर्मा सापकोटा
प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तन कार्यक्रम विशेषज्ञ
युएसएड नेपाल

दुई शब्द

केएर नेपालले प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सक्रिय र अर्थपूर्ण सहभागितामा सदैव जोड दिँदै आइरहेको छ । त्यस्तै हरियो वन कार्यक्रममा लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्धन गर्ने क्रममा पनि विशेष भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ । महिलाको व्यक्तिगत क्षमता तथा आत्मबलमा वृद्धिका साथसाथै संरचना र शक्ति सम्बन्धमा आएको समष्टिगत परिवर्तनलाई पनि केएर नेपालले महिला सशक्तीकरणका रूपमा लिने गर्दछ । दिगो विकासका निम्ति सशक्तीकरणका माथि उल्लेखित तीनवटै पाटामा विशेष जोड दिनुपर्दछ ।

महिला तथा समाजद्वारा वहिष्कृत वर्गको अपार क्षमता र ज्ञानलाई अझै पनि कदर नगरिएको अवस्था छ, तर यी वर्ग प्राकृतिक स्रोत र त्यसमा पनि वनमा धेरै आश्रित भएकाले त्यससँग यिनीहरूको घनिष्ट सम्बन्ध छ । त्यसैले यिनीहरूको अघोषित समस्या, सीप र ज्ञानलाई वन व्यवस्थापनमा नजोडेसम्म दिगो वन व्यवस्थापन सम्भव हुँदैन । यसै सन्दर्भमा यस तालिम निर्देशिकाले महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको समस्यालाई विशेष ध्यान दिनुका साथै उनीहरूको सक्रिय सहभागिताको निम्ति सघाउ पुऱ्याउने अपेक्षा गरिएको छ ।

महिला सशक्तीकरणको समस्यालाई खालि महिलाले मात्र अगाडि बढाएर हुँदैन । महिलाको समस्या वा अति सीमान्तीकृत जनजाति वा दलितको समस्या भनेको समाजको समस्या हो र समाधानका लागि समाजका सबै वर्गका प्रतिनिधिहरूको योगदान जरुरी हुन्छ । यस सन्दर्भमा पुरुष वा गैर जनजाति वा गैरदलितहरूलाई पनि सशक्तीकरणका निम्ति संवाहकको रूपमा अगाडि बढाउन सकिन्छ भन्ने रणनीतिक सोचको पनि अपरिहार्यता रहेको छ । यस तालिम निर्देशिकाले पक्कै पनि यी संवाहकहरूलाई थप ऊर्जा तथा ज्ञान प्रदान गर्नेछ भन्ने आशा गरिएको छ ।

नेपाललाई राम्रा राम्रा नीति भएको देश भनेर पनि चिनिन्छ, तर विडम्बना भने हाम्रा ती नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । त्यसै सन्दर्भमा यस निर्देशिकामा पनि सान्दर्भिक नीतिहरूको सँगालो प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसले गर्दा समुदायबाट नै यी नीतिको कार्यान्वयनमा दबाव र सहयोगको वातावरण सृजना हुने विश्वास गरिएको छ ।

जलवायु परिवर्तन र रेड प्लसजस्ता विषय जटिल जस्ता देखिए तापनि यी विषयलाई सरल रूपमा जीवनसँग जोडेर समाजमा सचेतता जगाउनका लागि पनि यो निर्देशिकाले केही मद्दत पुग्नेछ भन्ने आशा गरिएको छ । यो निर्देशिका कुनै एक व्यक्ति वा एक संस्था भन्दा पनि विभिन्न व्यक्ति र संस्थाहरूको संयुक्त प्रयासबाट तयार भएको हो । यसरी विभिन्न किसिमले सघाउने सम्पूर्ण व्यक्ति वा संस्थाका प्रतिनिधिहरूलाई धन्यवाद व्यक्त गर्दै जलवायु परिवर्तन तथा जैविक विविधता संरक्षणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सक्रिय तथा निर्णायक क्षमतामूलक सहभागिताको निम्ति यस निर्देशिकाले योगदान दिन सकोस् भन्ने शुभकामना पनि व्यक्त गर्दछु ।

सन्देशसिंह हमाल
सह टोली प्रमुख
हरियो वन कार्यक्रम

कृतज्ञता ज्ञापन

हाम्रो देशमा प्राकृतिक स्रोत र साधनको उचित प्रयोग र व्यवस्थापन मार्फत प्रशस्त विकास र समृद्धिको सम्भावना भएता पनि अहिलेको अवस्थामा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरुको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा सशक्त पहिचान सहितको अर्थपूर्ण सहभागिता गराउन सकिएको छैन । विकास र चेतनाको विस्तार सँगसँगै महिलाहरूको जीवनस्तरमा क्रमिक सुधार हुँदै गएको छ । तर महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरुको सशक्तिकरणमा धेरै कार्यहरू गर्न आवश्यक छ । जलवायु परिवर्तनले गरीब, अशक्त, महिला, बालबालिका तथा सिमान्तकृत वर्गको जीवनलाई थप कठिन बनाई रहेको एक तितो यथार्थ हो । अझै पनि यी वर्गहरूको जीवनमा पर्ने फरक प्रभाव विश्लेषणलाई खासै ध्यान दिइएको छैन । त्यसकारण, यी वर्गहरूको सक्रिय सहभागिता हुन सके मात्र अनुकूलन योजना फलदायी हुन सक्दछ ।

पछाडी पारिएका वर्गलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा अर्थपूर्ण भूमिका खेल्नको लागि सञ्चालित विभिन्न तालिम सहजीकरण सिकाइको सँगालोको रुपमा तालिम निर्देशिकालाई लिन सकिन्छ । धेरै जनाको परिश्रम, सहजीकरणका अनुभव र सहयोग पश्चात तयार भएको यो निर्देशिका निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउनु हुने सम्पूर्ण संस्था तथा व्यक्तिहरू प्रति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्न चाहन्छु । विशेष गरी अमेरिकी विकास नियोग नेपाल, डब्लु डब्लु एफ नेपाल, केएर नेपाल, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष र सामुदायिक वन उपभोक्ता महासंघ नेपाल प्रति धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु । यसका साथै, स्थानीय स्रोत व्यक्ति, तालिममा सहभागी महिला, दलित, पिछडिएका दलित, युवा, मधेसी समुदायका प्रतिनिधिहरुको तालिम अवधिभरमा प्राप्त सुझावहरुले यस निर्देशिकालाई थप व्यवहारिक बनाउन सहयोग गरेको छ । वहांहरुले नै यस खालको निर्देशिकाको आवश्यकता औंल्याई दिनु भयो जसको कारण हाम्रो सामु यस दस्तावेज तयार भएकोले गर्दा वहांहरु प्रति म विशेष आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

यसै गरी यस निर्देशिकाको प्रथम मस्यौदा तयार पार्नु हुने कञ्चन लामा, सम्पादन कार्यका लागि डा. कुमार प्रसाद कोइराला, चित्र निर्माणका लागि उत्तम नेपाल, हरियो वनकी टोली प्रमुख जुडी ओगलथ्रोप, एवं सह टोली प्रमुख सन्देशसिंह हमाल धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ । यसका साथै आ आफ्नो क्षेत्रबाट सहयोग गरी यस निर्देशिकाको प्रकाशन सम्भव गराइ दिनु भएकोमा अप्सरा चापागाईं, पल्लवी ढकाल, ॠचा भट्टराई, शोभा लामा, पुनम पन्त, माधवप्रसाद ढकाल, देवराज गौतम, डा. शान्तराज ज्ञवाली, डा. सुनिलकुमार रेग्मी, केशव प्रसाद खनाल, प्रतिमा श्रेष्ठ, प्रतिज्ञा सिलवाल, पवित्रा झा, इन्दु पन्त, दिपक चन्द, सन्तोष शर्मा तथा आयुषा निरौला प्रति पनि आभार प्रकट गर्दछु ।

शिखा श्रेष्ठ
लैङ्गिक एवं सामाजिक समावेशीकरण संयोजक
हरियो वन कार्यक्रम
केएर नेपाल

परिचय

"हरियो वन नेपालको धन" भन्ने प्रचलित उखानबाट प्रेरित भएर नामाकरण गरिएको हरियो वन कार्यक्रमले मानव र वन बीचको सम्बन्धलाई विशेष आधार बनाएको छ । यो पञ्चवर्षीय कार्यक्रम नेपाल र नेपालीहरूले प्राकृतिक स्रोतको उचित संरक्षण र सदुपयोग मार्फत सर्वाङ्गीण विकासमा टेवा पुऱ्याउने उच्च महत्वाकांक्षाका साथ तर्जुमा गरिएको हो । हरियो वन कार्यक्रम कार्यान्वयनका निम्ति अमेरिकी विकास नियोग (युएसएड) बाट सहयोग प्राप्त भएको छ । यो कार्यक्रम जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक प्रभाव र जैविक विविधतामा हुने जोखिमहरू न्यूनीकरण गर्ने लक्ष्यका साथ अगाडि बढिरहेको छ । यस कार्यक्रमका निम्नलिखित तीन उद्देश्य रहेका छन् :

- तोकिएका भूपरिधिमा जैविक विविधतामा हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्ने,
- प्रभावकारी र दिगो भूपरिधि व्यवस्थापन मूलतः वनफँडानी र वन विनाशका माध्यमबाट हुने हरितगृह ग्याँस उत्सर्जन न्यूनीकरण कार्य संचालन गर्न आवश्यक क्षमता र संरचनाको विकास गर्ने र
- लक्षित मानव समुदाय तथा पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूमा जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक प्रभावलाई सामना गर्ने क्षमतामा वृद्धि गर्ने ।

हरियो वन कार्यक्रमका तीन प्रमुख कार्यक्रमका अङ्गमा जैविक विविधता, प्रभावकारी र दिगो भूपरिधि व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलन रहेका छन् । यसका साथसाथै अन्तर्निहित विषयहरूमा भने लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा सुशासन तथा गरिब तथा पछाडि पारिएका वर्गको जिविकोपार्जन अभिवृद्धि रहेका छन् ।

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण अन्तर्गत हरियो वन कार्यक्रमले निम्न कार्यमा ध्यान दिन्छ :

- महिला, दलित, गरिब, जनजाति र पछाडि पारिएका समूहलाई निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी हुन सक्षम बनाउने,
- लाभको समानुपातिक वितरण सुनिश्चित गर्ने,
- विभिन्न तहको नीति निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई लैङ्गिक समानतामुखी तथा सामाजिक र समावेशी बनाउन सहयोग गर्ने ।

यो कार्यक्रमले पूर्व पश्चिम फैलिएको तराई भूपरिधि र उत्तर दक्षिण फैलिएको चितवन अन्नपूर्ण भूपरिधिलाई प्राथमिकता दिएको छ । यी दुवै क्षेत्र जैविक विविधताले सम्पन्न भएकाले यिनको प्रभावकारी संरक्षण र यस क्षेत्रमा रहेका व्यक्तिहरूको दिगो जीविकोपार्जनलाई पनि ध्यान दिन आवश्यक छ ।

यस कार्यक्रममा सञ्चालन हुने लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण तालिममा एकै खालका सूचनाहरू सम्प्रेषण गर्नका लागि सहयोग गर्ने उद्देश्यले यो निर्देशिका तयार गरिएको हो । यस निर्देशिकामा हरियो वन कार्यक्रम अर्न्तगत संचालन गरिएका तालिमहरूको निचोडलाई समष्टिगत रूपमा राख्ने प्रयास गरिएको छ ।

१.१. निर्देशिका कसरी प्रयोग गर्ने ?

यस निर्देशिकामा जम्मा सत्रवटा सत्र समावेश गरिएका छन् । तीमध्ये सत्र एक अर्न्तगत तालिम कार्यक्रमको शुभारम्भ गर्न सघाउने खालका सत्रहरू समावेश गरिएका छन् । सत्र दुईदेखि दससम्म लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणका अवधारणाहरू प्रस्टचाउने खालका सत्र रहेका छन् । यस्तै गरेर सत्र एघारदेखि पन्ध्रसम्म प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका सत्र रहेका छन् । सत्र सोह्रमा महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास र सत्रौं सत्रमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी बिषय समावेश गरिएका छन् ।

यस निर्देशिकाका सबै सत्रहरू राखेर तीन दिनको तालिम सञ्चालन गर्न सकिन्छ । यदि समयको अभाव भए दुई दिनको तालिमका साथसाथै एक दिनको सचेतना कार्यक्रम पनि सञ्चालन गर्न सकिन्छ । उदाहरणको लागि अनुसूची एकमा पनि सम्भाव्य सत्रहरू राखिएका छन्, तर सहभागीहरूको आवश्यकता अनुसार यी सत्र र समयमा थपघट गर्न सकिन्छ ।

सबै सत्रमा त्यस सत्रको उद्देश्य, आवश्यक सामग्री, समय, सञ्चालन विधि र क्रियाकलाप समावेश गरिएका छन् । सत्रहरूमा अभ्यास गर्नका लागि आवश्यक विधिहरूको व्यवस्था गरिएको छ । सम्भव भएसम्म सबै सत्रहरूको सहजीकरण गर्नका लागि सन्दर्भ सामग्री संलग्न गरिएको छ । सत्र सञ्चालन गर्दा द्विविधा नहोस् भनी सबै सत्रमा सहजकर्तालाई युक्तिहरू दिइएका छन् । अन्त्यमा अझ बढी विवरण प्राप्त गर्नका निम्ति विभिन्न हाते पुस्तिकाहरू पनि राखिएका छन् ।

यो निर्देशिकामा जस्तासुकै उदाहरण र अभ्यासहरू प्रस्तुत गरिए तापनि सहजकर्ताले आफ्ना लक्षित समूह र तालिमको अवधिलाई दृष्टिगत गरी छुट्टै सान्दर्भिक उदाहरण प्रस्तुत गर्न तथा थप अभ्यास गराउन सक्नेछन् ।

सत्र १

परिचयात्मक कार्यक्रम

सहभागीहरूको परिचय

उद्देश्य:

- सहभागीहरूले एक आपसमा चिनाजान गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: विभिन्न रङको मार्कर, फ्लिप चार्ट, मास्किङ्ग टेप

समय : ६० मिनेट

विधि : प्रश्न अनुसार जीवन नदीको चित्र बनाई आफ्नो परिचय दिने

क्रियाकलाप:

- सहजकर्ताले तालिम हलमा सरल, खुल्ला र उल्लासमय वातावरण बनाउनका लागि तालिम कक्षको बसाइ, सजावट र आवश्यक सामग्रीको तयारी गर्ने ।
- यो सत्रमा "पहिला आफूलाई चिनौं अनि अरूलाई चिनाऔं" भन्ने क्रममा आफ्नो जीवनमा भोगेका घटनाक्रमहरूले महिला र पुरुषहरूको व्यक्तित्व विकास गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ भन्ने जानकारी प्राप्त हुनेछ । त्यस्ता घटनाहरू एकआपसमा छलफल गर्दा सहभागीहरूले एकआपसलाई नजिकबाट चिन्ने अवसर मिल्दछ ।
- सहभागीहरूलाई तलको विषयमा १५ मिनेटको व्यक्तिगत तहमा अभ्यास गर्न लगाउने :

आजको दिनमा तपाईंको जुन परिचय छ, त्यसलाई चिनाउन तपाईंको बाल्यकालदेखि नै आजसम्म महिला या पुरुष भएको नाताले भिन्नाभिन्नै किसिमले भोगेका, रमाएका, अति दु:खको क्षण अथवा अति हर्षको क्षण सम्झेर १५ मिनेटभित्र आफ्नो जीवन नदीको चित्र कोर्नुहोस् ?

- जीवन नदीको चित्र कोरिसकेपछि सबैले आआफ्नो चित्रलाई अर्थ्याएर आफ्नो परिचय दिने । परिचय दिँदा आफ्नो नाम, र संस्था समूहको नाम, पद र ठेगाना भन्ने ।
- सहभागीहरूले आफ्नो परिचय दिइसकेपछि सहजकर्ताले सबैलाई धन्यवाद दिई तालिम अवधिभर उनीहरूले आफ्ना जीवनका व्यवहारिक अनुभवलाई तालिमका विषय वस्तुसँग जोड्दै लैजाने अवसर प्राप्त गर्नेछन् भनेर विश्वास दिलाउने ।

सहजकर्ताको लागि

सहजकर्ताले बुझ्नुपर्ने कुरा के छ भने यस अभ्यासले ग्रामीण क्षेत्रका कम साक्षर वा निरक्षर महिला तथा पुरुषमा चित्र कोरी समूह समक्ष आफ्नो जीवनकथा व्यक्त गर्ने कला तथा आत्मविश्वास जागृत हुन्छ । यसका साथै उनीहरूले तालिम अवधिभर तालिमका विषयवस्तु र सहभागितामूलक क्रियाकलापमा आफ्नोपन महसुस गर्न सक्छन् ।

साक्षर वा निरक्षर सबै व्यक्तिमा जीवनका अनुभव हुन्छन् । अत: यस सत्रमा सहभागीहरूलाई आत्मावलोकन गर्ने अवसर दिँदै पुरुष र महिला भएको नाताले विभिन्न किसिमका पारिवारिक, सामाजिक संरचनामा आधारित मूल्यमान्यताहरूबाट गुज्रेको कुरा महसुस गर्ने अवसर दिनुपर्छ ।

कतिपय सहभागीहरूले चित्र अर्थ्याउने चाहना नगर्न सक्छन् । त्यस्ता सहभागीहरूलाई चित्र अर्थ्याउन दवाव दिनु हुँदैन । उनीहरूलाई आफ्नो परिचय मात्र दिन लगाउनुपर्छ । अभ्यासका क्रममा व्यक्त सहभागीहरूका आत्माभिव्यक्तिहरू को गोपनीयता को सुरक्षाका निम्ति यि जानकारीहरु यस तालिम हल भित्र मात्र सीमित रहने वातावरण सहजकर्ताले सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

तालिमको परिचय र उद्देश्य

उद्देश्य:

- सहभागीले तालिमका विषयवस्तु, उद्देश्य, सिकाइ विधि, सामग्री, व्यवस्थापन र सहजकर्ताबारे पूर्ण जानकारी प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले तालिममा सिक्ने विषयवस्तुको उपयोगिताबारे जानकारी प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: विभिन्न रङका मार्कर, फ्लिप चार्ट, मास्किङ्ग टेप

समय : १० मिनेट

विधि : प्रस्तुतीकरण

क्रियाकलाप:

- सहजकर्ताले सहभागीहरूको ध्यानाकर्षण गरी फ्लिप चार्टबाट निम्नानुसारका तालिमका मुख्य उद्देश्यका बारेमा जानकारी दिने:
  - महिला तथा पुरुषको शारीरिक र सामाजिक भूमिकाका (लैङ्गिक) बीचमा हुने भिन्नताका बारेमा जानकारी दिने ।
  - प्राकृतिक स्रोत साधनको उपयोग र व्यवस्थापनका पक्षमा महिला र पुरुषको श्रम तथा स्रोत साधनको पहुँच र नियन्त्रणमा आधारित भूमिकाको लेखाजोखा गर्न सक्ने ।
  - जैविक विविधताको संरक्षण तथा व्यवस्थापन र जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरण तथा अनुकूलन सम्बन्धी कार्यमा महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको अर्थपूर्ण सहभागिता तथा प्रभावकारी नेतृत्वदायी भूमिकामा अभिवृद्धि गर्न सघाउने ।

सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई तालिमका उद्देश्य प्रस्ट भए नभएको सोधी, सबै सहभागीहरुलाई तालिमको उद्देश्यबारे स्पष्ट बनाउने ।

सहजकर्ताको लागि

सहजकर्ताले तालिमको उद्देश्यहरु लेखेको फ्लिप चार्ट पहिला नै तयार गर्नुपर्छ । उल्लेखित विषयवस्तुलाई सरल भाषामा बुझाउनुपर्दछ । किनभने सहभागीहरूले यी उद्देश्यहरूका बारेमा स्पष्टसँग थाहा पाउनुपर्छ । आवश्यक परेका खण्डमा यी उद्देश्यलाई अझ सरल शब्दमा पनि पुर्नलेखन गर्न सकिन्छ ।

तालिमका नियमहरू

उद्देश्यः

- तालिम राम्ररी सञ्चालन गर्नका साथै सहभागी तथा सहजकर्ताबीच आपसी समझदारीको वातावरण निर्माण गर्नका लागि तालिम लिँदा अपनाउनु पर्ने नियमहरू पहिचान गर्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः न्युजप्रिन्ट, मार्कर
समय : १० मिनेट
विधि : छलफल ।

क्रियाकलापः

- तालिम अवधिभरि के गर्ने र के नगर्ने भनेर प्रश्न राख्ने, सहभागीहरूबाट उत्तर संकलन गरी न्युजप्रिन्टमा सरल नेपाली भाषामा लेख्ने ।
- तालिमका नियमहरु लेखेको न्युजप्रिन्ट सहभागीहरूले देख्ने गरी तालिम हलको भित्तामा टाँस्ने ।

सन्दर्भ सामग्रीः

तालिम अवधिभर गर्न हुने	तालिम अवधिभर गर्न नहुने
समयमा कक्षाकोठामा प्रवेश गर्ने ।	कानेखुसी नगर्ने ।
प्रश्न सोध्दा एक एक जनाले पालै पालो सोध्ने ।	कसैले कसैलाई नहेप्ने ।
बोल्नु पर्दा पालै पालो बोल्ने ।	तालिम हलमा धुम्रपान नगर्ने ।
अरूलाई प्रोत्साहित गर्ने शब्दको प्रयोग गर्ने ।	तालिम हलमा मोवाइल फोनको प्रयोग नगर्ने ।
अरूका कुरा आदरपूर्वक सुन्ने ।	लाज नमान्ने ।
अरूका विचारलाई सम्मान गर्ने ।	
नबुझेमा हात उठाएर प्रश्न गरिहाल्ने ।	

सहजकर्ताको लागि

सहभागीहरूबाट तालिम अवधिभर के गर्ने र के नगर्ने भन्ने बुँदाहरू सङ्कलन गर्ने क्रममा सन्दर्भ सामग्रीलाई सहजीकरण गर्नका लागि जस्ताको तस्तै प्रयोग गर्नु हुँदैन । सकेसम्म सहभागीहरूको सहभागितामा आवश्यकता अनुरूप तालिमका नियमहरू बनाउन लगाउनुपर्छ । यसरी सहभागितात्मक रूपमा तयार पारिएका नियमलाई ठूलो अक्षरमा लेखेर वा चित्रहरूको प्रयोग गरेर सबैले देख्ने ठाउँमा टाँसिदिनुपर्छ, जस्तैः मोवाइल बन्द गरेको चित्र, हात उठाएर बोलेको चित्र, कानेखुसी गरेको चित्र, आदरपूर्वक सुनेको चित्र तथा धुम्रपान निषेध गरेको चित्र आदि ।

व्यवस्थापन समिति गठन

उद्देश्यः

- तालिम व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्न र सहभागीहरूलाई तालिमको व्यवस्थापन पक्षमा सक्रिय सहभागिताका लागि विभिन्न व्यवस्थापन समितिको गठन गर्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः न्युजप्रिन्ट, मार्कर

समय : १० मिनेट

विधि : छलफल

क्रियाकलापः

- तालिमको व्यवस्थापनमा सक्रिय रूपमा सहभागी गराउनको निम्ति सहभागीहरूलाई व्यवस्थापन समिति, प्रतिवेदन समिति, मूल्याङ्कन समिति र मनोरञ्जन समितिमा विभाजन गर्ने,
- चारवटा फरक मेटाकार्डहरूमा व्यवस्थापन, प्रतिवेदन, मूल्याङ्कन र मनोरञ्जन लेखेर भित्तामा टाँस्ने,
- सहभागीहरूलाई १, २, ३ र ४ भन्न लगाउँदै चार समूहमा विभाजन गर्ने,
- समूह १ लाई व्यवस्थापन समिति, समूह २ लाई प्रतिवेदन समिति, समूह ३ लाई मूल्याङ्कन समिति र समूह ४ लाई मनोरञ्जन समितिको जिम्मेवारी प्रदान गर्ने । यसका साथै ती समितिको काम वा जिम्मेवारीका बारेमा स्पष्ट पार्ने ।
- समूहमा परेका सहभागीहरूको नाम ठूलो कार्डबोर्डमा लेखेर सम्बन्धित समिति अन्तर्गत लगेर राख्ने, जस्तैः व्यवस्थापन समितिको मेटाकार्ड अर्न्तगत समूह १ का सहभागीहरूको नामावली, प्रतिवेदन समिति अर्न्तगत समूह २, मूल्याङ्कन अर्न्तगत समूह ३ तथा मनोरञ्जन अन्तर्गत समूह ४ का सहभागीहरूको नामावली राख्ने,
- प्रत्येक दिन, यी नामावली भएका कार्ड परिवर्तन गर्ने, जस्तैः दोस्रो दिन समूह १ ले प्रतिवेदन, समूह २ ले मूल्याङ्कन, समूह ३ ले मनोरञ्जन र समूह ४ ले व्यवस्थापनको जिम्मा लिन्छ, यसरी हरेक दिन सहभागीहरूका समूहको जिम्मेवारी परिवर्तन गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्रीः

	पहिलो दिन	दोस्रो दिन	तेस्रो दिन	चौथो दिन	पाँचौं दिन
व्यवस्थापन समिति	१. २.				
प्रतिवेदन समिति	१. २.				
मूल्याङ्कन समिति	१. २.				
मनोरञ्जन समिति	१. २.				

समितिहरूको जिम्मेवारी

व्यवस्थापन समिति

- संयोजकको चयन गर्ने,
- विभिन्न व्यवस्थापन कार्यका निम्ति विभिन्न उप समूहहरू बनाउने, जस्तैः सामग्री, सरसफाइ, समय व्यवस्थापन, खाना व्यवस्थापन आदि,
- तालिमका निम्ति आवश्यक सामग्रीहरू भए नभएको जाँच गर्ने,
- समयको व्यवस्थापन गर्ने,
- होटल, खाना र खाजाको गुणस्तर सहभागीहरूको आवश्यकता अनुसार भए नभएको जाँच गर्ने,
- तालिम व्यवस्थापक र सहभागीहरूबीच सेतुको काम गर्ने ।

प्रतिवेदन समिति

- तालिममा भएका मुख्य बुँदाहरू टिपोट गर्ने,
- टिपोट गरिएका विषयवस्तुलाई भोलिपल्ट हुने छलफलमा प्रस्तुत गर्ने,
- सृजनशील तरिका अपनाएर मनोरञ्जनात्मक रूपमा पनि टिपोटहरू प्रस्तुतीकरण गर्ने सम्भावना र प्रक्रिया (रोल प्ले, गीत, कविता, आदि) का बारेमा समूहमा छलफल गर्ने ।

मूल्याङ्कन समिति

- तालिम व्यवस्थापन, सहजीकरण, समय व्यवस्थापन, सहभागी सक्रियता, समितिहरूको सक्रियता आदिको बारेमा राम्रा तथा सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरुको मूल्याङ्कन गर्ने ।
- मूल्याङ्कनका टिपोटहरु प्रस्तुत गर्ने ।

मनोरञ्जन समिति

- सहभागीहरूलाई मनोरञ्जन गराउन तालिमका बीच बीचमा मनोरञ्जनका विभिन्न कार्यहरू गर्ने,
- तालिम सकिएपछि सहभागीहरूसँग सल्लाह गरेर साँझमा पनि मनोरञ्जनात्मक सांस्कृतिक कार्यक्रमको संयोजन गर्ने ।

सहजकर्ताको लागि

सहभागीहरूलाई तालिमको व्यवस्थापनमा सक्रिय रूपमा सहभागी हुन उत्प्रेरित गर्नुपर्दछ । यसको निम्ति समितिको जिम्मेवारीलाई पनि बुझाउनु पर्दछ । यदि समितिका सदस्यले राम्ररी जिम्मेवारी वहन गरेनन् भने उनीहरूलाई सचेत गराउनु पनि पर्दछ ।

;q @

लैङ्गिक अवधारणा

उद्देश्य:

- महिला र पुरुषका घरभित्र र बाहिरका भूमिकाहरूको सूची तयार गरी विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: मार्कर, फ्लिपचार्ट, मास्किङ्ग टेप
समय : ६० मिनेट
विधि : समूहगत अभ्यास, भूमिका अभिनय, प्रवचन

क्रियाकलाप:

- सहजकर्ताले अभिनयका लागि सहभागीहरूलाई निश्चित समूहमा छुट्ट्याउने ।
- प्रत्येक समूहमा एक एक जना टोलीनेता चयन गरी दश मिनेटको भूमिका अभिनय तयार पार्न लगाउने ।
- गाउँको एउटा मध्यम वर्गीय किसान परिवारको दैनिक दिनचर्या जसमा सासू (५५ वर्ष), ससुरा (६० वर्ष), छोरा (४० वर्ष), बुहारी (३८ वर्ष), दुइटा नातिनी (१० र १५ वर्ष) र एउटा नाति (१३ वर्ष) का लागि भूमिका अभिनय तयार गर्नका लागि निम्नलिखित विषय समावेश गर्न लगाउने ।
- **विषय १:** घरभित्र पुरुष र महिलाहरूको भूमिका- एउटा मध्यम वर्गीय किसान परिवारका महिला र पुरुषले आफ्नो घरभित्र बिहान उठेदेखि बेलुका नसुतेसम्म कस्तो भूमिका निर्वाह गर्छन् तिनै कुरालाई समावेश गरेर भूमिका अभिनय तयार पार्ने । घरभित्र आमा वा छोरीका साथै बाबु र छोराले के के गर्नुपर्छ र के के गर्नु हुँदैन भन्ने सामाजिक मूल्य र मान्यतालाई पनि झल्काउने ।
- **विषय २:** समुदायमा पुरुष र महिलाको भूमिका- मध्यम वर्गीय किसान परिवारका महिला र पुरुषले समुदायमा कसरी फरक फरक भूमिका निर्वाह गर्छन् भन्ने विषयमा भूमिका अभिनय बनाउने ।
- **विषय ३:** सामुदायिक बैठकमा महिला र पुरुषको भूमिका- मध्यम वर्गीय किसान परिवारका महिला र पुरुषले सामुदायिक विकासमा कस्तो भूमिका निर्वाह गर्छन् र त्यस क्रममा आयोजना गरिएका विभिन्न बैठकमा महिला र पुरुषले कसरी आफ्ना विषयवस्तु प्रस्तुत गर्छन् वा गर्दैनन्, छलफल गर्छन् वा गर्दैनन् भन्ने कुरालाई पनि अभिनयको विषय बनाउने ।
- माथि उल्लेख गरिएका सबै विषयमा भूमिका अभिनय गर्ने ।

अभिनय गरिसकेपछि निम्न विषयमा छलफल गर्ने :

- गाउँको परिवेशमा महिला र पुरुषको घरभित्र कस्तो स्थान छ ?
- घरभित्र आमा छोरी र बाबु छोराले के गर्नु हुन्छ र के गर्नु हुँदैन भन्ने कुरा प्रस्तुत गर्दा कस्तो महसुस भयो ? खास गरी उमेरका कारण केही भिन्नता देखिए ?

- समुदायमा महिला र पुरुषको सहभागितामा भिन्नता छ कि छैन ? यसबारे तपाईंको धारणा के छ ?
- हाल प्रचलित घरभित्र र समाजमा महिला र पुरुषले निर्वाह गर्दै आएका भूमिकालाई हेर्दा महिलाको विकास र नेतृत्व क्षमता प्रवर्द्धन गर्न के परिवर्तन गर्नुपर्दछ ?
- उक्त परिवर्तनलाई साकार पार्न सकिन्छ ? यसमा समाजको विशेषतः पुरुष वा निर्णायक तहमा भएका व्यक्तिहरूको कस्तो भूमिका हुनुपर्ला ?

अभिनयमा देखाइए अनुसार महिला र पुरुषको काम अनुसारका अनेक थरीका भूमिकाहरू हुनसक्छन् । घरमा काम गर्दा घरायसी भूमिका, समुदायमा काम गर्दा सामुदायिक भूमिका, बैठकमा बस्दा तिनै महिला र पुरुषले सामुदायिक हितका कुरामा आ-आफ्नो भूमिका खेलेका हुन्छन् ।

अभिनयमा देखाइए अनुसार समाजका मूल्यमान्यता अनुसार महिला र पुरुषका लागि फरक फरक भूमिका तोकिएका हुन्छन् । महिलाहरू घरधन्दामा बढी संलग्न भएको देखिन्छ भने पुरुषहरू बाहिरी काममा धेरै लागिरहेका हुन्छन् ।

छोराले यो गर्नु हुँदैन यो गर्नु हुन्छ, छोरीले यो गर्नु हुँदैन यो गर्नु हुन्छ जस्ता छोरा र छोरीलाई विभेद गर्ने कार्य घरपरिवार भित्रैबाट सुरु हुने गर्दछन् । छोरालाई मर्दको जात भन्दै आँटिलो बनाउने अनि छोरीहरूलाई अर्काको घर जाने जात भन्दै हीनताबोधतिर धकेल्ने काम पनि हुने गर्दछन् । यी कामहरू पनि ठाउँ, समय र संस्कार अनुसार फरक भएका देखिन सक्छन्, जस्तैः गाउँमा पुरुषको अभाव हुँदा महिलाहरूले पनि हलो जोत्न थालेका छन् । उनीहरू घरधन्दा सकेर खेतबारीमा काम गर्ने तथा सामुदायिक वन तथा विकासका अन्य क्रियाकलापमा पनि सक्रिय रूपमा सहभागी हुन थालेका छन् ।

पहिला महिलाहरू सार्वजनिक सभा, बैठक तथा समितिहरूमा देखिंदैनथे, तर अहिले शिक्षा र विकासले गर्दा पुरुष जस्तै महिलाहरू पनि विभिन्न सामुदायिक समितिका विभिन्न पदमा रही सक्रिय भूमिका निर्वाह गरिरहेका छन् । त्यसैगरी गाउँबाट सहरमा आई डेरामा बसेर पढिरहेका पुरुष युवाहरू भात पकाउने, भाँडा माझ्ने, लुगा धुने जस्ता सबै घरायसी काम आफैं गर्ने गर्छन् । यी युवाहरू वयस्क भएपछि पक्कै पनि घरका कामहरू गर्न हिचकिचाउँदैनन् भनेर अनुमान गर्न सकिन्छ ।

यसको मतलब समाजमा महिलाको काम अब सबै पुरुषले गर्नुपर्दछ भन्न खोजेको पक्कै पनि होइन, भन्न खोजेको के हो भने महिलाहरूलाई घरभित्रको र बाहिरको कामको दोहोरो बोझले सधैं थिचिरहन्छ । यस्तो अवस्थामा के ती महिलाले अन्य पुरुषहरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्छन् त ? अवश्य पनि यो बराबरीको प्रतिस्पर्धा भने पक्कै हुँदैन । त्यसकारण महिलालाई घरबाहिर पनि आफ्नो नेतृत्वदायी भूमिका प्रदर्शन गर्ने अवसर दिन घरपरिवार र समाजको सहयोग अति आवश्यक देखिन्छ ।

सहजकर्ताको लागि

अभिनयका लागि विभिन्न समूह बनाउँदा समावेशीकरणलाई ध्यान दिने । अभिनेय विषयवस्तुका सम्बन्धमा सहभागीहरू स्वयम्लाई छलफल गर्न लगाउने र आवश्यकता परेका खण्डमा सहजकर्ताले सहजीकरणको भूमिका निर्वाह गरिदिने ।

;q #

लैङ्गिकता र लिङ्ग

उद्देश्य:

- सहभागीहरूले लिङ्ग र लैङ्गिकताबारे व्याख्या गर्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले लिङ्ग र लैङ्गिकताबीच भिन्नता छुट्टयाउन सक्नेछन् ।

सामग्री: मार्कर, फ्लिप चार्ट, मास्किङ्ग टेप
समय : ६० मिनेट
विधि : समूहगत अभ्यास, प्रस्तुति, पोस्टर र प्रवचन

क्रियाकलाप:

- समूहगत अभ्यासको लागि सहभागीहरूलाई दुई समूहमा विभाजन गर्ने ।
- समूह विभाजनका निम्ति सबै सहभागीहरूलाई पालैपालो एक र दुई भन्न लगाउने, एक एक भनेका सहभागीहरूलाई एक समूहमा र दुई दुई भनेका सहभागीहरूलाई दुई समूहमा छुट्टयाउने ।
- एक समूहलाई महिलाको चित्र (चित्र नं. ३.१ वा ३.२ मध्ये कुनै एक चित्र) देखाउँदै महिला भन्नाले के बुझिन्छ भनेर सोध्ने । अथवा महिला कस्ता देखिन्छिन् वा महिला झल्काउने कुरा, चरित्र, भूमिका वा व्यवहार लेख्न लगाउने, जस्तैः लामो कपाल, बच्चा र वृद्धहरूलाई स्याहार गर्ने, स्तनपान गराउने, लज्जालु स्वभाव, आदि । अरू उदाहरणका लागि तलको सन्दर्भ सामग्री पनि हेर्न सकिन्छ । यसका निम्ति रातो मेटाकार्ड प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- अर्को समूहलाई पुरुषको चित्र (चित्र नं. ३.३ वा ३.४ मध्ये कुनै एक चित्र) देखाउँदै पुरुष भन्नाले के बुझिन्छ भनेर सोध्ने । अथवा पुरुष कस्ता देखिन्छन् वा पुरुष झल्काउने कुरा, चरित्र, भूमिका वा व्यवहार लेख्न लगाउने, जस्तैः पैसा कमाउने, शक्तिशाली शारीरिक बनावट, शुक्रकिट प्रदान आदि । अरू उदाहरणका लागि तलको सन्दर्भ सामग्री पनि हेर्न सकिन्छ । यसका निम्ति पहेंलो मेटाकार्ड प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- यदि तालिममा महिला र पुरुषको संख्या झण्डा झण्डै बराबर छ भने महिला र पुरुषको बेग्ला बेग्लै समूह बनाउने ।
- महिलालाई पुरुषका र पुरुषलाई महिलाका विशेषता लेख्न लगाउने ।
- सहभागीहरू छलफल गरिरहेको बेला सहजकर्ताले अलि ठूलो ठाउँ भएको भित्तामा महिला (चित्र नं. ३.१ वा ३.२ मध्ये कुनै एक चित्र) र पुरुषको चित्र (चित्र नं. ३.३ वा ३.४ मध्ये कुनै एक चित्र) अलग्गै राख्नुपर्छ, यसरी राख्दा केही ठाउँ खाली राख्नुपर्दछ किनभने त्यहाँ

सहभागीहरूले ल्याएका कार्ड सजिलै अटाउन सकिन्छ ।

- अलि पर महिला र पुरुषको संयुक्त चित्र (चित्र नं. ३.५) पनि राख्ने ।
- महिलालाई झल्काउने शब्द वा वाक्यलाई महिलाको चित्रतर्फ र पुरुष झल्काउने शब्द वा वाक्यलाई पुरुषको चित्रतर्फ राख्न लगाउने । जसका लागि चित्र नं. ३.६ देखि चित्र नं. ४.२९ हरुको प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- यसरी सम्बन्धित स्थानमा कार्ड वा चित्र राखिसकेपछि कुनै दुई सहभागीलाई बोलाएर महिला र पुरुषमा रहेका बुँदा वा चित्रमा के कस्ता भिन्नता छन् प्रस्तुत गर्न लगाउने ।
- सहजकर्ताले महिला लेखिएको शीर्षक वा चित्रलाई झिकेर पुरुषका विशेषताहरू राखेको ठाउँमा राख्ने तथा पुरुषको शीर्षक वा चित्रलाई झिकेर महिलाहरूका विशेषता भएको कार्डहरूको लहरमाथि राख्ने ।
- यसका साथै महिला र पुरुष सँगै बसेको चित्र (चित्र नं. ३.५) वा महिला र पुरुष लेखिएको मेटाकार्ड पनि राख्ने ।
- अब सहजकर्ताले प्रत्येक कार्ड वा चित्र देखाउँदै यो हुन सक्छ भन्दै प्रश्न गर्दै जाने । उदाहरणको लागि : लामो कपाल पहिला महिलाको गुणको रूपमा राखिएको हुन्छ (चित्र नं. ३.१५) । यसलाई अब के यो पुरुषमा पनि हुन सक्छ भनी सोध्ने, पक्कै पनि हुन सक्छ किनभने अहिले पुरुषले पनि त कपाल पाल्न सक्छन् । यसकारण, यो कार्डलाई वा यस्तै गुण झल्काउने पुरुषको चित्रलाई (चित्र नं. ३.१६) महिला र पुरुषको संयुक्त चित्र भएको ठाउँमा सार्ने ।
- यस्तै गरेर, पहिला पुरुषको गुणको रूपमा शुक्रकिट प्रदान (चित्र नं.३.२५) राखिएको थियो, तर अहिले सार्दा यो महिलाको गुणको रूपमा पर्न गयो । के यो सम्भव छ भनी सोध्ने । यो त हुनै सक्दैन, यस कारण यस कार्डलाई फेरि पुरुष भएको चित्रतर्फ नै राख्ने ।
- एवं प्रकारले यदि महिलाको मात्र गुण भए महिलाकोमा, पुरुषको मात्र गुण भए पुरुषकोमा र दुवैकोमा सम्भव भए दुवैको संयुक्त चित्र भएको ठाउँमा सार्ने ।
- यसो गरिसकेपछि महिलाले के कुरा गर्न सक्दा रहेनछन् र पुरुषले के कुरा गर्न सक्दारहेनछन् भनी प्रश्न सोध्ने ।
- सहभागीहरूबाट उत्तर आइसकेपछि फेरि भन्ने महिलाले गर्भधारण गर्न र स्तनपान गराउन सक्छन् भने पुरुषले शुक्रकिट मात्र पैदा गर्न सक्छन् । यो जन्मजात हो र यसलाई परिवर्तन गर्न सकिँदैन । यसलाई नै प्राकृतिक लिङ्ग वा Sex भनिन्छ ।
- तर, जुन कुरा समाजले बनाएको छ जस्तै पुरुषले पैसा कमाउन सक्छ (पैसाको चित्र नं. ३.७), पुरुष मात्र विद्वान हुन सक्छ (पुरुष लेखपढ गरेको चित्र नं ३.२२), महिला लज्जालु स्वभावको हुन्छिन् (चित्र नं. ३.१०), यो समाज पिच्छे नै फरक हुन्छ र परिवर्तन गर्न सकिन्छ । यसको लागि महिलाले पनि त लेखपढ गर्न सक्छन् भन्दै महिलाले लेखपढ गरेको चित्र नं ३.२१ लाई महिला र पुरुषको संयुक्त चित्र (चित्र नं ३.५) को तलतिर राख्ने । यस्तै गरेर, पुरुष पनि त लज्जालु स्वभावको हुन सक्दछ भनेर चित्र नं. ३.११ लाई महिला र पुरुषको संयुक्त चित्र (चित्र नं ३.५) को तलतिर राख्ने । यसरी, महिला र पुरुषको समाजद्वारा निश्चित परिवेश

अनुसार निर्माण गरिएको भूमिकालाई नै लैङ्गिकता वा समाजिक लिङ्ग वा जेण्डर भनिन्छ । जुन उमेर, समय, स्थान, संस्कृति, शिक्षा, आर्थिक अवस्था आदिको प्रभावले

महिला र पुरुषको भूमिकामा समयानुसार परिवर्तित हुन्छ ।

- प्राकृतिक लिङ्ग भन्नाले महिला तथा पुरुषले जन्मै देखि लिइ आएको जैविक विशेषतालाई बुभिन्छ भनेर भन्ने ।
- यसपछि सहजकर्ताले तल सन्दर्भ सामग्रीमा भए अनुसार लिङ्ग र लैङ्गिकताको परिभाषा दिने ।
- सहभागीहरूले लिङ्ग र लैङ्गिकताबीच फरक थाहा पाए वा पाएनन् भनेर बुभ्नका निम्ति सन्दर्भ सामग्रीमा भएका वाक्यहरू लिङ्ग र लैङ्गिकता कुनभित्र पर्दछन् भनेर सोध्ने ।
- पुन: एक पटक लिङ्ग भनेको प्राकृतिक गुण हो जुन परिवर्तन गर्न सकिंदैन र लैङ्गिकता भनेको सामाजिक विशेषता हो जो उमेर, सामाजिक तथा जातीय परिवेश, आर्थिक स्थिति आदिमा भर पर्दछ र यो परिवर्तन गर्न सकिन्छ भन्दै सत्रको अन्त्य गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री:

लैङ्गिकता

लैङ्गिकता भन्नाले निश्चित परिवेश अनुसार समाजद्वारा निर्माण गरिएको भूमिका हो जो उमेर, समय, स्थान, संस्कृति, शिक्षा, आर्थिक अवस्था आदिको प्रभावले महिला र पुरुषको भूमिकामा समयानुसार परिवर्तित हुन्छ ।

प्राकृतिक लिङ्ग

प्राकृतिक लिङ्ग भन्नाले महिला तथा पुरुषले जन्मैदेखि लिएर आएको जैविक विशेषतालाई बुभिन्छ । जस्तै बालक, लोग्ने मानिस भनेर त्यसलाई चिनिन्छ जसको जन्मदै लिङ्ग र शुक्रग्रन्थि हुन्छ । त्यसरी नै बालिका, स्वास्नी मानिस त्यसलाई भनिन्छ जसको जन्मदै योनि हुन्छ । यिनै जैविक विशेषताका कारणले गर्दा ठूलो भएपछि पुरुष र महिलाले के के दायित्व निर्वाह गर्नुपर्छ भन्ने कुरो निर्धारित हुन्छ । प्रत्येक बालक ठूलो भएर लोग्ने मानिस बन्दछ । उसको दाह्री जुँगा आउँछ र लिङ्गबाट शुक्रकीट निस्कन्छ । प्रत्येक बालिका ठूली भएर महिला बन्दछे । प्रत्येक महिलाको योनि, पाठेघर र स्तन हुन्छ । उसको पाठेघरमा नौ महिनासम्म बच्चा बस्ने र हुर्कने क्षमता हुन्छ । उसले बच्चा जन्माउन र स्तनपान गराउन सक्छे ।

यी माथि भएका जैविक विशेषता बाहेक पुरुष र महिलामा अरू प्राकृतिक भिन्नता हुँदैनन् । यिनीहरूको शरीरको बनावटमा लिङ्ग र सन्तान जन्माउने अङ्ग बाहेक अरू अङ्ग समान हुन्छन् ।

सामाजिक लिङ्ग

सामाजिक लिङ्ग शारीरिक भिन्नताबाहेक महिला र पुरुष बीचमा पाइने अन्य भिन्नताहरू हुन् । जस्तै उनीहरूको लुगा लगाइ, व्यवहार, शिक्षा र समाजले उनीहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोण आदि सामाजिक लिङ्गभित्र पर्दछन् । जसको आधारमा एउटा महिलाले के के गर्नु हुन्छ वा हुँदैन भन्ने निर्धारण हुन्छ । यसलाई सामाजिक मूल्य र मान्यता भनिन्छ । यिनै मूल्य र मान्यताका आधारमा समाजले एउटी महिलाका काम के के हुन्, उसले के के गर्न सक्छे र के गर्न सक्तिन भनी निर्धारण गर्दछ । यसरी निर्धारण भइसकेपछि प्रत्येक घर, समाज र राष्ट्रमै महिला र पुरुषको भिन्नै किसिमको स्वरूप बन्दै जान्छ । यसरी समाजद्वारा बनाइएको स्वरूप अनुसार एउटी प्राकृतिक विशेषता भएकीलाई महिला बनाउँछ । जसलाई कमजोर, असक्षम, निरीह र परनिर्भर भनेर चिनिन्छ । त्यसरी नै एउटालाई सक्षम, वीर, निडर, स्वावलम्बी भन्दै विशिष्ट पुरुष भनेर चिनिन्छ ।

समाजले दिएको महिला र पुरुष बीचको यही स्वरूपलाई "सामाजिक लिङ्ग" वा लैङ्गिकता वा अङ्ग्रेजी भाषामा जेन्डर भनिन्छ। उदाहरणको लागि समाजले बनाएका नियमहरू, जस्तैः बालिका/महिला घरमा बस्ने, बालक/पुरुष घर बाहिर जाने। बालिकालाई भन्दा बालकलाई बढी र पौष्टिक खाना ख्वाउने। बालकलाई राम्रो शिक्षा दिने जसले गर्दा पछि ऊ परिवार सम्हाल्न सक्ने होस्। यस्तै विभिन्न मूल्य र मान्यता छन् जुन प्रायः बालक/पुरुष अथवा महिला/बालिकाको निमित्त फरक-फरक हुन्छन्। यी फरक मूल्य र मान्यता सदैव एकपक्षको निम्ति उसको व्यक्तित्व विकासमा प्रोत्साहित गर्ने खालका र अर्को पक्षलाई सदैव निरुत्साहित गर्ने र व्यक्तित्व विकास गर्न निरुत्साहित पार्ने खालका हुन्छन्। यसैलाई सामाजिक लिङ्ग भेद भनिन्छ। जसद्वारा महिला र पुरुषमाझ लिङ्गको आधारमा विभेद ल्याई महिलालाई पुरुषको तुलनामा तल्लो स्थानमा राखिएको हुन्छ।

माथि उल्लेख गरे अनुसार, लैंङ्गिकता समाज वा समाजमा रहेका व्यक्तिहरूबाट सृजना भएकाले यसलाई परिवर्तन गर्न सकिन्छ। जैविक भूमिका जस्तै बच्चा जन्माउने, शुक्रकिट प्रदान गर्ने र स्तनपान गराउने बाहेक अरू सबै भूमिका महिला र पुरुष दुवैले गर्न सक्दछन्। बच्चा महिलाले जन्माए पनि त्यसको स्याहार सुसार महिला र पुरुष दुवैले गर्न सक्दछन्। महिला पनि बहादुर, बलियो शरीर भएका, कडा स्वभावका हुन सक्दछन्। यस्तै गरेर, पुरुष पनि दयालु, स्नेही, लजालु, घरको काममा निपुण हुन सक्दछन्।

पहिला महिलाले मात्र घरको काम गर्नुपर्दछ भन्ने भावना थियो, तर अहिले महिलाले पनि विभिन्न तालिम, बैठकमा भाग लिन थालेका छन्। घरबाहिर काम गर्ने महिलाका घरको काम परिवारमा भएका पुरुष तथा अन्य सदस्यहरूले पनि गर्न थालेका छन् र यो क्रम बढ्दो छ। यसरी महिलाले अन्य क्षेत्रमा गर्ने योगदानको पनि बिस्तारै कदर हुन थालेको छ।

प्राकृतिक (लिङ्ग)	सामाजिक (लैङ्गिकता)
शारीरिक रूपमा नै फरक हुन्छ ।	शारीरिक रूपमा फरक हुँदैन ।
जन्मदेखि नै फरक	सामाजिक मूल्य र मान्यता
परिवर्तन गर्न सकिंदैन	परिवर्तन गर्न सकिन्छ
उदाहरण : गर्भधारण र स्तनपान महिलाले मात्र गर्न सक्दछन् । शुक्रकिटको उत्पादन पुरूषमा मात्र हुन्छ ।	उदाहरण : दुवै डाक्टर, इन्जिनियर, नगरप्रमुख, प्रमुख जिल्ला अधिकारी र सचिव हुन सक्दछन् । दुवैले केटाकेटी एवं छोराछोरी र बूढाबूढीहरूको स्याहार सुसार गर्न सक्दछन् ।

सहभागीहरूको मूल्याङ्कन

सहभागीहरूको बुझाइ मूल्याङ्कन गर्न यी निम्न वाक्य लेखिएको पोस्टर प्रस्तुत गर्ने र सहभागीहरूलाई पालै पालो सोध्ने – यो वाक्य लैङ्गिकता वा लिङ्ग कुनमा पर्दछ?

- महिलाले बच्चा जन्माउन सक्छन्, तर पुरुषले सक्दैनन् । (लिङ्ग)
- प्राय: घर बनाउने काम पुरुषले गर्ने गर्दछन् । (लैङ्गिकता)
- जवानीमा केटाको आवाज फेरिन्छ तर केटीको फेरिँदैन । (लिङ्ग)
- महिलाले बच्चालाई दुध चुसाउन सक्छन् । (लिङ्ग)
- पुरुषले बच्चालाई बोतलबाट दुध खुवाउन सक्छन् । (लैङ्गिकता)
- प्राचीनकालमा इजिप्टका महिलाहरू घरबाहिर व्यापारको काम गर्थे र पुरुषहरू घरभित्रको काम गर्थे । (लैङ्गिकता)

सहजकर्ताको लागि

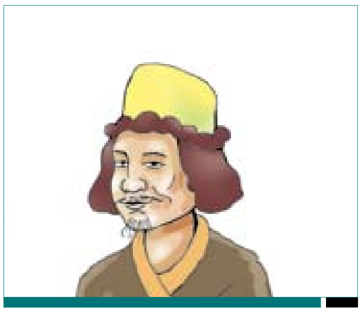
- **यो सत्र एक महत्वपूर्ण विषयसँग सम्बन्धित भएकाले आफूले जानेका अरू विभिन्न उदाहरण दिएर पनि सहभागीहरूलाई लैङ्गिकता र लिङ्गको भिन्नता बताउन सकिन्छ ।**
- **यस अभ्यासले सहभागीहरूलाई केही सीमित प्राकृतिक गुण महिला र पुरुष दुवैमा मात्र हुन सक्छन् त्यसबाहेक अन्य सबै गुण सामाजिक, आर्थिक, भौगोलिक, राजनीतिक, शैक्षिक जस्ता विभिन्न परिवेश अनुसार फरक फरक हुन सक्छन् र यी गुण परिवर्तन गर्न सकिने हुन्छन् भनेर भन्नुपर्छ ।**
- **सहभागीमध्ये धेरैलाई लेख्न नआएको खण्डमा यस निर्देशिकामा राखिएका विभिन्न चित्रहरूको प्रयोग पनि गर्न सकिन्छ ।**

सत्र नं ३ मा प्रयोग भएका चित्र

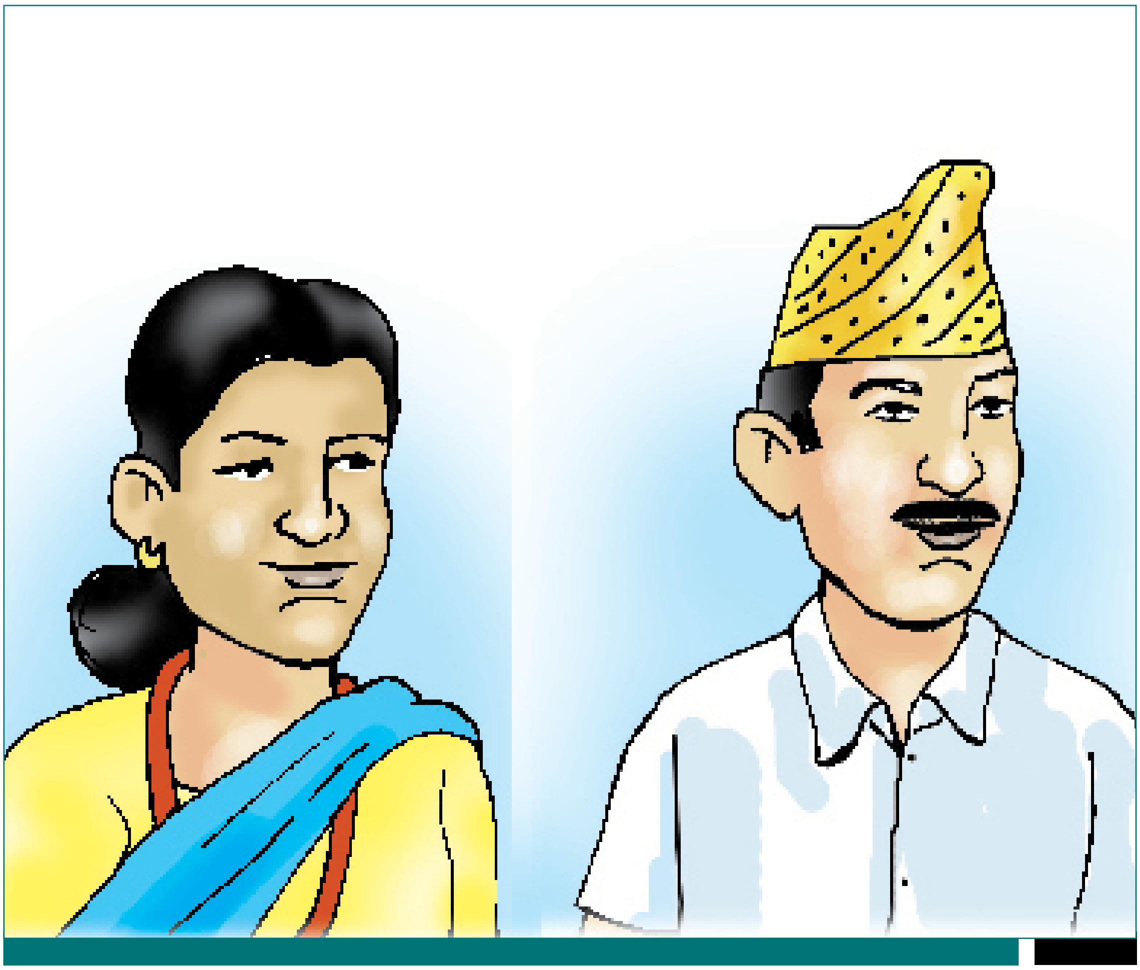
चित्र नं ३.१ : महिला

चित्र नं ३.२ : महिला तीन जना

चित्र नं ३.३ : पुरुष



चित्र नं ३.४ : पुरुष तीन जना



चित्र नं ३.५ : महिला र पुरुषको संयुक्त चित्र

चित्र नं ३.६ : जुँगा

चित्र नं ३.७ : रुपैयाँ

चित्र नं ३.८ : बलियो शारीरिक अवस्था भएकी महिला

चित्र न. ३.९ : बलियो शारीरिक अवस्था भएको पुरुष

चित्र नं ३.१० : लज्जालु स्वभाव भएकी महिला

चित्र न. ३.११ : लज्जालु स्वभाव भएको पुरुष

चित्र नं ३.१२ : बच्चालाई स्तनपान

चित्र नं ३.१३ : बच्चालाई स्याहार सुसार गर्दै गरेका महिला र पुरुष

चित्र नं ३.१४ : बच्चालाई स्याहार सुसार गर्दै गरेको पुरुष

चित्र नं ३.१५ : लामो कपाल भएकी महिला

चित्र नं ३.१६ : लामो कपाल भएको पुरुष

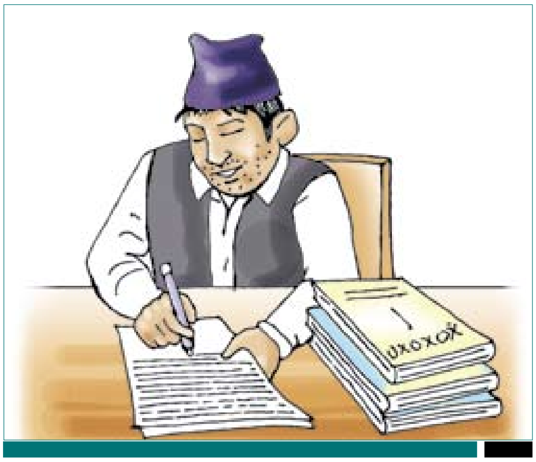
चित्र नं ३.१७ : बोल्न सक्ने महिला

चित्र नं ३.१८ : बोल्न सक्ने पुरुष

चित्र नं ३.१९ : महिला प्रहरी

चित्र नं ३.२० : पुरुष प्रहरी

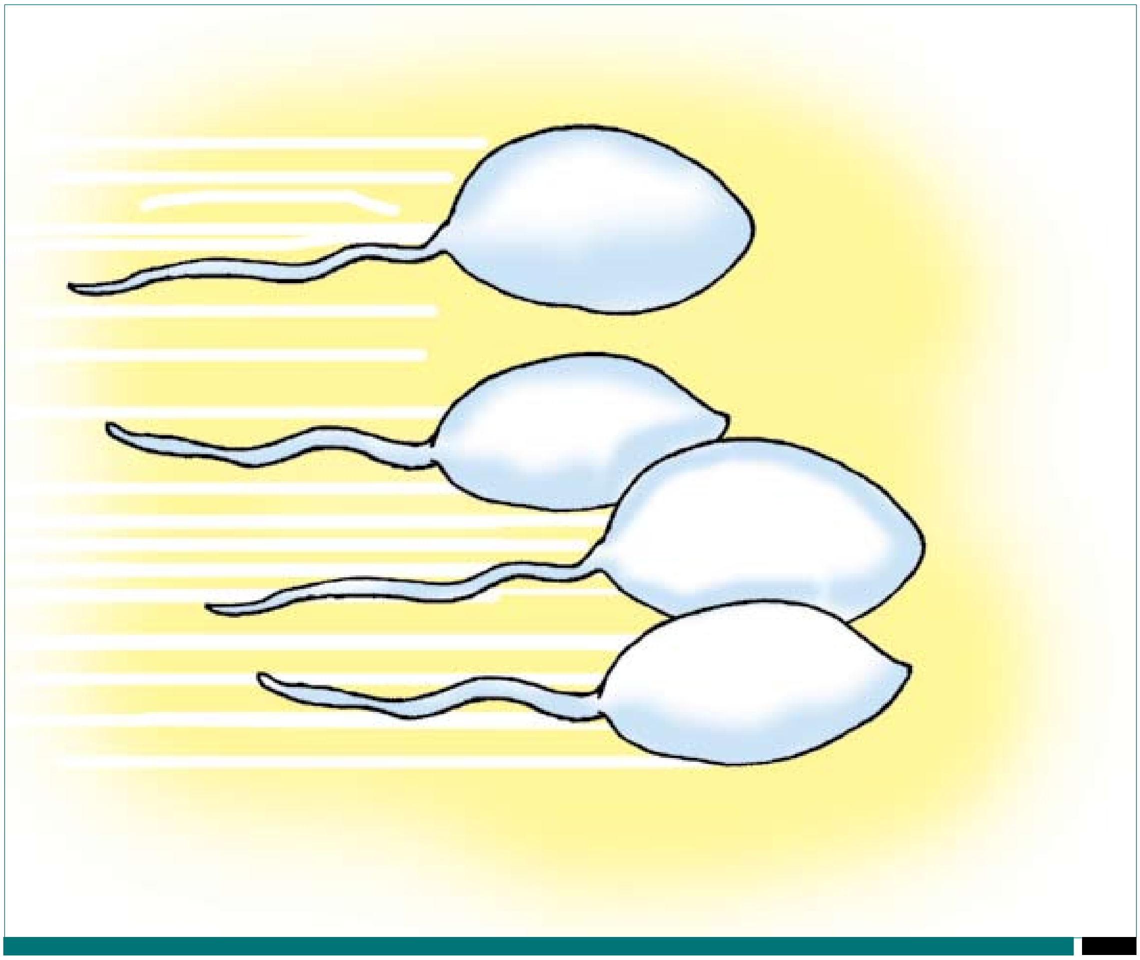
चित्र नं ३.२१ : लेख्न र पढ्न सक्ने महिला



चित्र नं ३.२२ : लेख्न र पढ्न सक्ने पुरुष

चित्र नं ३.२३ : घुलमिल र गफगाफ : महिलाको झुण्ड

चित्र नं ३.२४ : घुलमिल र गफगाफ : पुरुषको झुण्ड



चित्र नं ३.२५ : शुक्रकिट

;q $

सामाजिकीकरण र लैङ्गिक आवश्यकता

उद्देश्य:

- महिला र पुरुषहरूले विभिन्न पेशामा भिन्दा भिन्दै रूपमा संलग्न भएको कुरा भन्न सक्नेछन् ।
- महिला र पुरुषको भूमिकाको निर्माणमा भेदभावपूर्ण सामाजिक मूल्यमान्यताले महिलामा पारेको समस्याहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- लैङ्गिक भेदभावलाई प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रूपमा प्रश्रय दिने संस्थाहरूको पहिचान गर्न सक्नेछन् ।
- सामाजिकीकरण र लैङ्गिक आवश्यकताको परिभाषा बताउन सक्नेछन् ।

सामग्री: न्युजप्रिन्ट, मार्कर, मेटाकार्ड

समय : ३० मिनेट (क्रियाकलाप १), ३० मिनेट (क्रियाकलाप २), ४५ मिनेट (क्रियाकलाप ३), १५ मिनेट (क्रियाकलाप ४)

विधि : समूहगत अभ्यास, चार्ट प्रस्तुति र प्रवचन

क्रियाकलाप १:

- सहभागीहरुलाई निम्न चार्टमा भएका पेशा झल्काउने महिला र पुरुषको चित्र देखाउदै, उक्त पेशाको क्षेत्रमा महिला या पुरुषमा प्राय गरेर को बढी हुनुहुन्छ भनेर सोध्ने ।
- सहभागीहरुले यदि धेरै महिला छ भने तीन वटा महिलाको चित्र (चित्र नं. ३.२) संगै राख्ने वा महिलाको संख्याको ठाउंमा तीनवटा √√√ लगाउने, त्यस्तै धेरै पुरुष छ भने तीनवटा पुरुषहरुको चित्र (चित्र नं. ३.४) राख्ने वा पुरुषको संख्याको ठाउंमा √√√ लगाउने ।
- सहभागीहरुले ठिकैमात्र महिला छ भने दुई वटा महिलाको चित्र (चित्र नं. ३.१ दुईवटा) संगै राख्ने वा महिलाको संख्याको ठाउंमा तीनवटा √√ लगाउने, त्यस्तै ठिकै पुरुष छ भने दुईवटा पुरुषहरुको चित्र (चित्र नं. ३.४ को दुईवटा) राख्ने वा पुरुषको संख्याको ठाउंमा √√ लगाउने ।
- सहभागीहरुले थोरैमात्र महिला छ भने एउटा महिलाको चित्र (चित्र नं. ३.१) संगै राख्ने वा महिलाको संख्याको ठाउंमा तीनवटा √ लगाउने, त्यस्तै थोरै पुरुष छ भने एउटा पुरुषको चित्र (चित्र नं. ३.३) राख्ने वा पुरुषको संख्याको ठाउंमा √ लगाउने ।
- सहभागीहरुले महिला वा पुरुष छैन भनेको खण्डमा खालि राख्ने ।

क्र.सं	क्रियाकलाप	महिलाको संख्या	पुरुषको संख्या
१	शिक्षक - महिला शिक्षक चित्र नं. ४.२, पुरूष शिक्षक चित्र नं. ४.३		
२	कृषक - महिला कृषक चित्र नं. ४.४, पुरूष कृषक चित्र नं. ४.५		
३	स्वास्थ्य स्वयंसेविका - महिला स्वास्थ्य स्वयंसेविका चित्र नं. ४.६, पुरूष स्वास्थ्य स्वयंसेवक चित्र नं. ४.७		
४	जे. टि. ए. - महिला जे. टि. ए. चित्र नं. ४.८, पुरूष जे. टि. ए. चित्र नं. ४.९		
५	कार्यालय सहायक - महिला कार्यालय सहायक चित्र नं. ४.१०, पुरूष कार्यालय सहायक चित्र नं. ४.११		
६	वकिल - महिला वकिल चित्र नं. ४.१२, पुरूष वकिल चित्र नं. ४.१३		
७	गा.वि.स. सचिव - महिला गा.वि.स. सचिव चित्र नं. ४.१४, पुरूष गा.वि.स. सचिव चित्र नं. ४.१५		
८	राजनीतिक दलका नेता - महिला नेता चित्र नं. ४.१६, पुरूष नेता चित्र नं. ४.१७		
९	तथ्याङ्क संकलक/विश्लेषक - महिला तथ्याङ्क संकलक चित्र नं. ४.१८, पुरूष तथ्याङ्क संकलक चित्र नं. ४.१९		
१०	पत्रकार - महिला पत्रकार चित्र नं. ४.२०, पुरूष पत्रकार चित्र नं. ४.२१		
११	गैरसरकारी संस्थाका अध्यक्ष - महिला अध्यक्ष चित्र नं. ४.२२, पुरूष अध्यक्ष चित्र नं. ४.२३		
१२	सरकारी कर्मचारी - महिला कर्मचारी चित्र नं. ४.२४, पुरूष कर्मचारी चित्र नं. ४.२५		
१३	डाक्टर - महिला डाक्टर चित्र नं. ४.२६, पुरूष डाक्टर चित्र नं. ४.२७		
१४	इन्जिनियर - महिला इन्जिनियर चित्र नं. ४.२८, पुरूष इन्जिनियर चित्र नं. ४.२९		

- समाजमा यस्तो अवस्था किन छ र यसका निम्ति परिवर्तन गर्न के गर्न सकिन्छ भनेर छलफल गर्ने ।

सहजकर्ताको लागि

महिलाहरूले देशको कुल जनसंख्याको आधाभन्दा बढी हिस्सा ओगटेका छन् तैपनि अझसम्म जिल्ला तथा गाउँस्तरमा पर्याप्त मात्रामा उनीहरूको प्रतिनिधित्व हुन सकिरहेको छैन । माथिको अभ्यासले पनि महिला र पुरुष बीचको असमानता विश्लेषण गर्न मद्दत गर्नेछ । महिलाहरूको हरेक क्षेत्रमा किन कम उपस्थिति रहेको छ ? सानो भन्दा सानो तहमा पनि उस्तै स्थिति रहेको छ । यस किसिमको महिलाको स्थितिलाई हामी कसरी सुधार गर्न सक्छौं ?

महिला सहभागिताको निम्ति भएका विभिन्न पृष्ठपोषणका कारण संख्यात्मक सहभागितामा विशेष सुधार भएको पाइन्छ । नाम मात्रको लागि भएको महिलाको सहभागिताले उनीहरूको विकासमा खासै योगदान पुऱ्याउँदैन । महिलाहरू कुनै बैठकमा भाग लिएर आफ्ना समस्या वा विचार पोख्न पाउँदैनन् भने यस खालको सहभागिताले उनीहरूको सशक्तीकरणमा ठोस योगदान पुग्दैन भन्ने जानकारी सहभागीहरूलाई प्रदान गर्नुपर्दछ ।

त्यसकारण, यी विभिन्न क्षेत्र तथा पदमा महिलाको संख्यात्मक र गुणात्मक सहभागिताको लागि विशेष ध्यान दिनसके मात्र महिला अधिकार र सशक्तीकरण प्रवर्धनमा सघाउ पुग्ने जानकारी प्रदान गर्दै यस सत्रलाई समापन गर्न सकिन्छ ।

क्रियाकलाप २:

समाजमा लैङ्गिकताको थालनी, लैङ्गिक भूमिका र अपेक्षाहरूमा समाजले पुऱ्याउने प्रभावबारे स्पष्ट पार्नका लागि यो क्रियाकलाप सहयोगी हुन्छ । समाजद्वारा बनाइएका मूल्य मान्यता र संस्कारबारे आफूले जीवनमा भोगेका वा महसुस गरेका घटना वा संस्कारबारे सहभागीहरूबीच छलफल गर्दा समाजमा भएका विभिन्न विभेदका सम्बन्धमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

यसको लागि सहभागीहरूलाई निम्नानुसार अनुरोध गर्ने :

- सबै सहभागीहरूलाई आँखा बन्द गर्न लगाई बाल्यकाल स्मरण गर्न लगाउने ।
- पहिलो पटक उनीहरूले कसरी आफू अन्य भन्दा फरक भएको अथवा केटा भए केटीभन्दा फरक वा केटी भए केटाभन्दा फरक भएको अनुभव गरेका थिए स्मरण गर्न लगाउने । त्यसपछि बिस्तारै निम्न प्रश्न गर्दै लाने :
  - त्यतिबेला तपाईं कति वर्षको हुनु हुन्थ्यो ?
  - त्यो समयमा फेरि फर्कंदा के के सम्झना आउँछ ?
  - यस कुरामा प्रमुखतयाः को को संलग्न थिए ?
  - उनीहरूले के गरेका थिए र के भनेका थिए ?
  - त्यतिबेला तपाईंलाई रमाइलो, नरमाइलो वा अन्य के अनुभूति भयो ?
  - यस घटनाले तपाईंको जीवनमा कस्तो प्रभाव पऱ्यो ?
- यसपछि सहभागीहरूलाई ४ समूहमा विभाजन गर्ने । प्रत्येकले आफ्नो समूहमा आफू पहिलो पटक विपरीत लिङ्ग (महिला अथवा पुरुष) भएको अनुभव सुनाउन लगाउने । यो अवसर सबैलाई दिने ।
- यसरी समूहमा छलफल गरिसकेपछि प्रत्येक समूहबाट १-१ वटा अनुभवलाई रोल प्लेको माध्यमबाट प्रस्तुत गर्न

लगाउने र अन्त्यमा यसबाट सिकेको पाठबारे संक्षिप्तमा जानकारी दिई स्पष्ट पार्ने ।

- यसपछि सामाजिकीकरणले लैङ्गिक विभेदलाई पार्ने प्रभावको बारेमा सहभागीहरूलाई बताउने ।

सन्दर्भ सामग्रीः

सामाजिकीकरण (Socialization)
हरेक समाजले महिला तथा पुरुषको लागि बेग्लाबेग्लै मूल्यमान्यता, भूमिका, उत्तरदायित्व र विशेषता तोकिदिएको हुन्छ । भर्खर जन्मेको बच्चालाई लिङ्गका आधारमा केटा वा केटीलाई पुरुष र महिलामा ढाल्ने जुन सामाजिक र सांस्कृतिक प्रक्रिया सुरु हुन्छ, त्यसलाई सामाजिकीकरण भनिन्छ । उदाहरणको लागि बच्चा जन्मदा छोरा र छोरीको स्वागत भिन्न तरिकाले गरिन्छ । धेरै समाजमा छोरा जन्मदा मनाइने खुसीयाली छोरीको जन्ममा मनाइदैन वा त्यसमा कमी हुन्छ । हाम्रो कुनै समाजमा भन्ने चलन छ "छोरा जन्मे खसी, छोरी जन्मे फर्सी" । छोरीलाई अर्काको घरमा जाने जात र छोरालाई कुलदीपक र वंश चलाउने व्यक्तिको रूपमा हेरिन्छ । छोरा र छोरीलाई भिन्न व्यवहार, स्याहार सुसार, खानपान, सम्बोधन, मान सम्मान आदिमा विभेद गरिन्छ । विभिन्न सामाजिक नियम, चलन र परम्पराबाट पुरुषभाव र महिलाभावको विकास गराइन्छ र उनीहरूले पनि यसलाई आफूमा समाहित गर्दछन् र त्यसै अनुसार आचरण, भूमिका र व्यवहारको विकास गर्दछन् ।
सामाजिकीकरण महिला तथा पुरुषले सामाजिक मूल्य, मान्यता, व्यवहार र प्रचलनबाट सिक्ने एक प्रक्रिया हो । यही सामाजिकीकरण प्रक्रियाले नै व्यक्तिमा एउटा मूल्य मान्यता, व्यवहार र अवधारणाले जरो गाड्छ । महिला पुरुष प्रतिका मूल्य मान्यता र अवधारणाहरू एक पुस्तादेखि अर्को पुस्तामा सर्दै जान्छन् ।

सामाजिकीकरण चक्र भन्नाले हामी जुन समाजको संस्कृति र परम्परामा जन्मन्छौं सोही संस्कृति र परम्परा अनुसार सामाजिकीकरण गरिएको अर्थात् हुर्किएका हुन्छौं । जसको कारण सानै उमेरदेखि एउटा बालिका भएर अथवा बालक भएर हामीले के के गर्नुपर्छ समाजले भन्दै जान्छ हामी त्यही अनुसारको भूमिका निर्वाह गर्दै जान्छौं । हामीलाई जुन परिवेशमा हुर्काइएको हो त्यही मूल्य मान्यता हामीले आत्मसात् गर्ने हुँदा हामी त्यसैलाई अपनाउँदै जान्छौं र त्यो हाम्रो निम्ति महत्वपूर्ण हुन्छ । सोही अनुरूप धारणा र सोचाइको पनि विकास हुँदै जान्छ ।

हामीमा जरो गाडिसकेको विचारधारालाई निरन्तरता दिन हामी तदनुरूप सुहाउँदा प्रचलन पनि अङ्गीकार गर्दै, तयार गर्दै चलन चल्तीमा ल्याइराख्छौं । फलस्वरूप यदि कुनै संस्थागत परिवर्तन वा यी चलनचल्तीप्रति चुनौती दिने खालका काम भए हामी त्यसलाई प्रतिकार गर्छौं र अन्ततोगत्वा पितृसत्तालाई नै प्रत्याभूत गरिरहन्छौं ।

यसरी नै यही सिकाइ हामीबाट हाम्रा छोराछोरी, नाति-नातिना र तिनका दर सन्तान सम्म पुग्दै सदैव कायमै रहिरहन्छन् । सामाजिकीकरण प्रक्रिया महिलाप्रति भेदभावपूर्ण छ । यसले

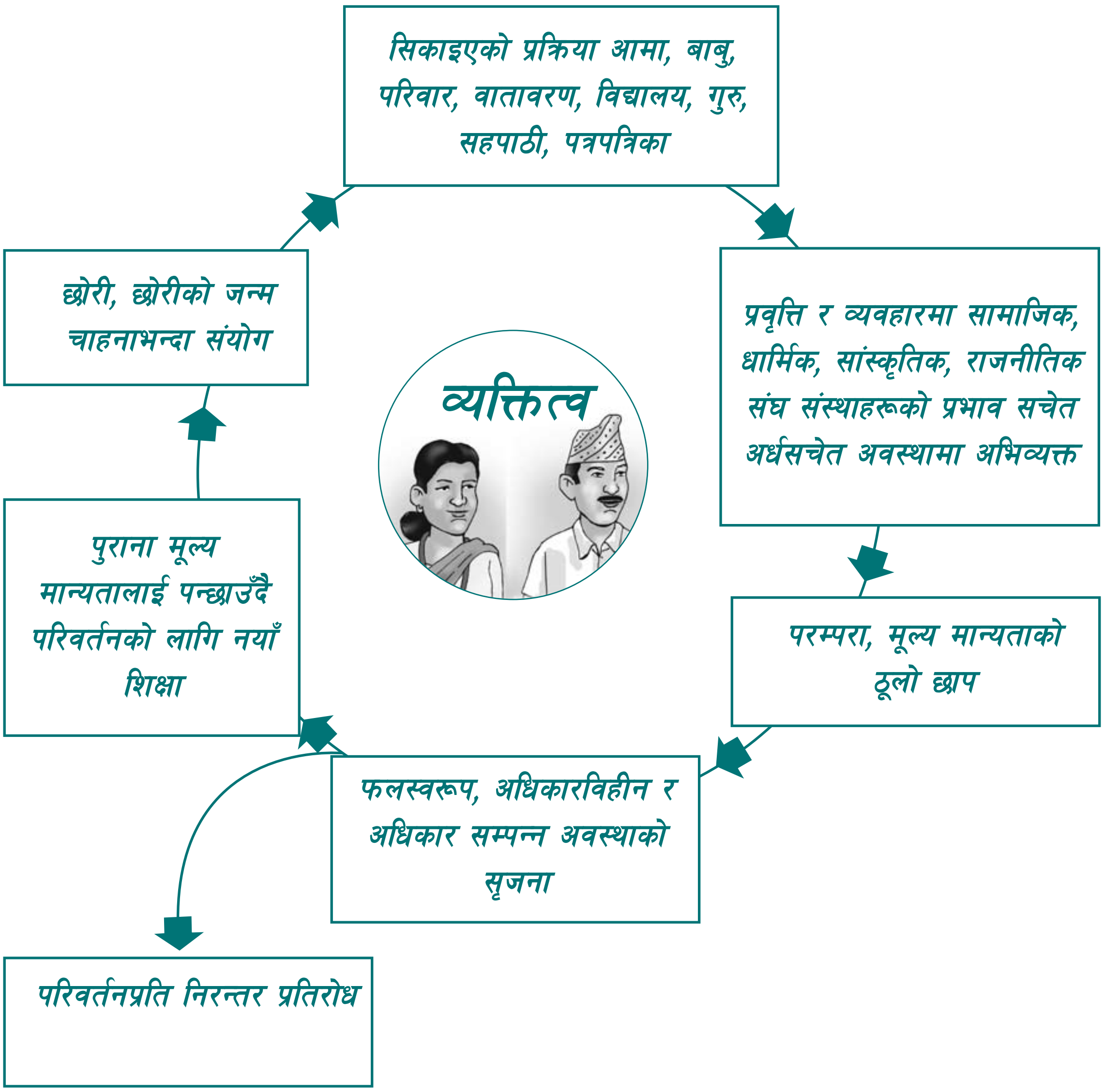
महिलाको व्यक्तित्व विकासमा नकारात्मक प्रभाव पारेको छ, जस्तै:

- छोरालाई मात्र सम्पत्तिको हकदार मान्ने प्रचलन र त्यसलाई बढावा दिने धार्मिक संस्कार (छोराले बाबु-आमा पाल्नुपर्ने) सामाजिक परम्परा (छोरा घरमूली र निर्णयकर्ता) आदि,
- छोरीलाई अर्काको घर जाने भनी खानपान, शिक्षा र स्रोतको बाँडफाँडमा भेदभाव गर्नु ।

सामाजिकीकरण चक्रमा व्यक्तित्व विकासको निम्ति महिला तथा पुरुषलाई दिइएको अवसर, उनीहरूमा गरिएको लगानी, उनीहरू प्रतिका सकारात्मक र नकारात्मक मूल्य मान्यता, तिनलाई दिइएको जिम्मेवारी र दायित्वको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । गहिरिएर हेर्दा धेरै जसो पक्षहरू महिला प्रति नकारात्मक र भेदभावपूर्ण छन् ।

सामाजिकीकरण विभिन्न किसिमले गरिन्छ र विभिन्न क्षेत्रमा हुन्छ । तर बढी स्पष्ट देखिनेमा निम्न पर्दछन् :

सामाजिकीकरण चक्र



१. लुगा

प्रायः सबैजसो समाजमा महिला र पुरुषले लगाउने लुगा भिन्न छन् । हाम्रो समाजमा पुरुषहरू दौरा, सुरुवाल, कमिज, पाइन्ट, सर्ट, आदि लगाउँछन् भने महिलाहरु साडी, चोलो, कुर्ता सुरुवाल, जामा आदि लगाउँछन् । कुनै समुदायमा महिलाहरूले टाउकोदेखि खुट्टासम्म छोपिने लुगा लगाउँछन् । कुनै ठाउँमा यो भिन्नता कम हुन्छ, जस्तैः सहरी क्षेत्रमा केटीहरू पाइन्ट पनि लगाउँछन् । लुगाको किसिमले गतिशीलता, स्वतन्त्रता र प्रतिष्ठालाई प्रभाव पारेको हुन्छ । पाइन्ट, सुरुवाल लगाउँदा जति हिंड्न सजिलो हुन्छ त्यति साडीमा हुँदैन ।

२. गुण

समाजले महिला र पुरुषमा भिन्दै गुणको अपेक्षा गर्दछ । उदाहरणको लागि छोरालाई बुद्धिमान्, बहादुर, निडर, कडा स्वभाव, नेतृत्व दिन सक्ने, बलियो, प्रतिस्पर्धी हुनुपर्दछ भनिन्छ । त्यस्तै छोरीलाई नरम स्वभाव, कम बोल्ने, आज्ञाकारी, माया गर्ने, सहनशील हुनुपर्छ भनिन्छ ।

३. भूमिका र जिम्मेवारी

हाम्रो समाज, संस्कृति, चलन, धर्म आदिले महिलाले यी काम गर्ने, पुरुषले यी काम गर्ने, महिलाको भूमिका यो हो र पुरुषको यो हो भनी छुट्याएको हुन्छ । पुरुषलाई घरको मुखिया र परिवार पाल्ने, मालिक, राजनीतिक, व्यवसायी, पेसागत कार्यको व्यवस्थापक मानिन्छ । महिलालाई बच्चा जन्माउने र हेरचाह गर्ने, स्याहारसुसार गर्ने, घरायसी काम गर्ने, परिवारको मान, सम्मान, इज्जत राख्ने आदि मानिन्छ । यसरी महिला र पुरुषको भूमिका र जिम्मेवारीमा धेरै भिन्नता पाइन्छ । महिला र पुरुषले गर्ने भूमिका, काम र जिम्मेवारीलाई हेर्ने हो भने यी सबैमा भेदभाव गरिएको देखिन्छ । पुरुषले गर्ने कामलाई उच्च र महिलाले गर्ने कामलाई निम्न स्तरको मानिन्छ । त्यसकारण महिला र पुरुषको सामाजिक सम्बन्ध भेदभावपूर्ण छ । कामको हिसाबले हेर्दा महिलाले पुरुषको भन्दा बढी समय उत्पादन र पुनरुत्पादन कार्यमा लगाएका हुन्छन् । सामाजिकीकरणले भूमिका, काम, गुण र आचरणमा मात्र हैन ठाउँ, समय, भाषा, खेलौना आदिमा पनि प्रभाव पारेको हुन्छ । ठाउँ पनि महिलाको र पुरुषको भनी छुट्याइन्छ । घरभित्र महिलाको, घरबाहिर पुरुषको, घरभित्र पनि बैठक कोठा पुरुषको, भान्छाकोठा महिलाको, त्यस्तै सिनेमा घर, होटल, खेल मैदान पुरुषको मानिन्छ । पँधेरो, मन्दिर महिलाको मानिन्छ । सार्वजनिक रूपमा पुरुषको मानिने ठाउँमा महिला जाँदैनन्, गए पनि पुरुषसँग मात्र जान्छन् । घरको स्रोतसाधन पनि पुरुषको र महिलाको भनी छुट्याइन्छ, जस्तोः ठूलो थाल, गिलास, पलङ बुबाको भनेर छुट्याइन्छ । त्यस्तै साइकल, मोटर, टिभी आदि वस्तुहरू पुरुषका मानिन्छन् । भाषाका केही शब्दमा पितृसत्तात्मकता देखिन्छ । कडा र अश्लील शब्दहरू पुरुषले सहजै बोल्छन् । तिनै शब्द महिलाले बोले नराम्रो मानिन्छ । यस्ता विभिन्न कथन, उखान टुक्काहरूको प्रयोग गरिन्छ, जसले महिलालाई पुरुषभन्दा सानो, तुच्छ र झगडालु भन्ने देखाउँछ, जस्तैः रुद्रघन्टी नहुनेको विश्वास हुँदैन, खुट्टा भए जुत्ता जति पनि आउँछ आदि । कतिपय यस्ता शब्द छन् जसलाई पुरुष वा महिलासँग सम्बन्धित भनेर जानिन्छ । उदाहरणको लागि सेक्रेटरी, नर्स, धाई आदिले महिला र हाकिम, चालक, व्यवस्थापक, राजनीतिज्ञ, डाक्टर, किसान आदिले पुरुष भन्ने जनाउँछ ।

(साभार : लैङ्गिक सम्पर्क विन्दुहरूको निम्ति सन्दर्भ सामग्री सहितको जेन्डर निर्देशिका, केएर नेपाल)

यसका साथै यस क्रियाकलापका लागि सहभागीहरुले बताउन सक्ने केही सम्भावित अनुभवहरू यस प्रकारका छन्:

लिङ्ग	उमेर	सन्देश	स्रोत	अनुभव
महिला	१०	केटीहरु स्कुल जान सक्दैनन् ।	आमा	खराब
महिला	१०	केटाहरूसँग नखेल ।	साथी	छाडियो
पुरूष	७	केटाले रूनु हुदैन ।	आफूभन्दा ठूला व्यक्ति	दु:ख लाग्यो
पुरूष	८	छोराले स्कूल जानुपर्छ तर छोरीले मलाई सहयोग गर्नु पर्छ ।	आमा	ठूलो हुने
पुरूष	९	पुरूष भएर मेरो जीवन नदीको पानीमा डुब्नबाट बचाउनुभयो यसको लागि धन्यवाद ।	छिमेकी	खुसी
महिला	१०	लोग्नेमान्छेसँग पौडी खेल्नु हुदैन ।	आमा	दुखी
महिला	९	किन मेरो छोराको साटो मेरी छोरी मर्न गरी बिरामी नभएको होला ? मेरो वंश त नाश हुने थिएन ।	आमा	दु:खी
पुरूष	८	पुरूषले काँधमा पानी बोक्नुपर्छ महिलाले जस्तै कम्मरमा होइन ।	छिमेकी	अचम्म लाग्यो
महिला	९	कक्षामा एक अर्काको विपरीत साइडमा बस्नु छात्राहरूको विपरीत लिङ्ग हुनुको सजाय हो ।	शिक्षक	हीनताबोध
पुरूष	९	तिमीले यो खेत जोत्न हलो समात्नु पर्दछ तर तिम्री बहिनी कहिल्यै पनि त्यसो गर्न पाउँदिनन् ।	बुबा	अचम्म र गर्व
महिला	१३	स्वास्नीमानिसले पाप गरेकाले रजस्वला भएको हो । यतिबेला केटीहरु बिटुला हुन्छन् ।	आमा	हीनताबोध

सहजकर्ताको लागि

- यो अभ्यासले सहभागीहरूलाई लैङ्गिक विभेदको विभिन्न पक्षबारे जानकारी दिन सहयोग गर्दछ ।
- जब केटीहरू केटाभन्दा केही भिन्न भएको कुरा थाहा पाउन थाल्छन्, तब धेरैजसो केटीहरू आफूलाई दु:खी र आत्मग्लानि भएको महसुस गर्दछन् । उनीहरूलाई हीनताबोध पनि हुन्छ । केटाहरू भने यस्तो कुरा थाहा पाएपछि गर्व गर्छन्, चकित हुन्छन् र आफू केही उच्च तहको भएको अनुभव गर्दछन् ।
- महिला/केटीहरूलाई समाजले हरेक कुरामा पुरुष/केटाहरू भन्दा बढी नै बन्देज लगाउँछ ।
- विद्यालय शिक्षा प्राप्त गर्ने महत्वपूर्ण स्थान भए तापनि त्यहाँ पनि छात्र र छात्राहरू बीच विभिन्न भेदभाव भइरहेका हुन्छन् । आमा र बुवाको विभिन्न भूमिका झल्काउने पुस्तकका चित्रहरू पनि बच्चाको कलिलो मस्तिष्कमा महिला र पुरुष बीच भएको असमानताको बीजारोपणका लागि सहायक हुन्छन् ।
- जन्मदेखि नै सामाजिक प्रक्रिया सुरु हुन्छ र लैङ्गिक भूमिका छुट्टयाइन्छ । यस किसिमको लैङ्गिक अर्थात् सामाजिक भूमिका जीवनमा चाँडो देखा पर्दछ । महिला र पुरुषको लैङ्गिक भूमिका समुदाय र परिवारबाट नै सिकाइन्छ र धेरै जसो यो महिलाबाट नै सिकाइन्छ । किन यस्तो भएको भन्ने कुरालाई स्पष्ट पार्नु जरुरी छ नत्र महिलाको शत्रु महिला नै हुन्छ भन्ने बारेमा धेरै छलफल हुन सक्दछ । यस्तो अवस्था आउनाका विभिन्न कारणमध्ये महिलाहरू पुरुषको दाँजोमा कम शिक्षित भएकाले गर्दा विकासका विभिन्न पाटाबीच अनभिज्ञ रहन्छन् । उनीहरूले जस्तो जीवन भोगेका थिए त्यस्तै जीवन उनीहरूका छोरी र बुहारीले पनि भोग्नु पर्दछ भनेर विचार गर्दछन् । यस किसिमको सोचलाई परिवर्तन गर्ने काममा सघाउन उक्त घर र समाजमा भएका शिक्षित महिला र पुरुषहरूको जिम्मेवारी हुन्छ भनेर जानकारी दिनुपर्दछ ।

क्रियाकलाप ३:

लैङ्गिक र जातीय विभेदलाई सूक्ष्म विश्लेषण गर्न लैङ्गिक वृक्ष अभ्यास पनि एक सहज माध्यम हो। लैङ्गिक असमानताको मुख्य कारण पत्ता लगाउन र महिला र पुरुष बीच लैङ्गिक असमानता ल्याउन मद्दत गर्ने विभिन्न सामाजिक संस्थाहरू पत्ता लगाउन यो अभ्यास उत्तम मानिन्छ। यसका निम्ति:

- सहभागीहरुलाई चार वटा समूहमा विभाजन गर्ने,
- समूह विभाजन गर्नको निम्ति १, २, ३ र ४ भन्न लगाउने,
- संख्या १ भएका सहभागीहरु समूह १, संख्या २ भएका समूह २, संख्या ३ मा परेकाहरू समूह ३ र संख्या ४ मा भएका सहभागीहरू समूह ४ मा भएको जानकारी गराउने,
- हरेक समूहमा एकजनालाई सहजकर्ता र अर्कालाई टिपोट गर्ने जिम्मेवारी चयन गर्न लगाउने,
- समूहका सहजकर्तालाई निम्न प्रश्न भएका चिट टिप्न लगाउने,
- जुन समूहलाई जुन प्रश्न परेको छ, त्यही प्रश्नको उत्तरमाथि छलफल गरेर टिपोट गर्न लगाउने, छलफलका प्रश्नहरू यस प्रकार रहनेछन्:

  प्रश्न १ (क): लैंङ्गिक भेदभाव र जातीय भेदभाव दर्साएका उखान टुक्काहरू - एउटा मेटाकार्डमा एउटा मात्र लेख्नुहोस्। ती मेटाकार्डलाई जराको आकारमा काट्नुहोस् र सम्भव भए पहेंलो मेटाकार्ड प्रयोग गर्न लगाउने।

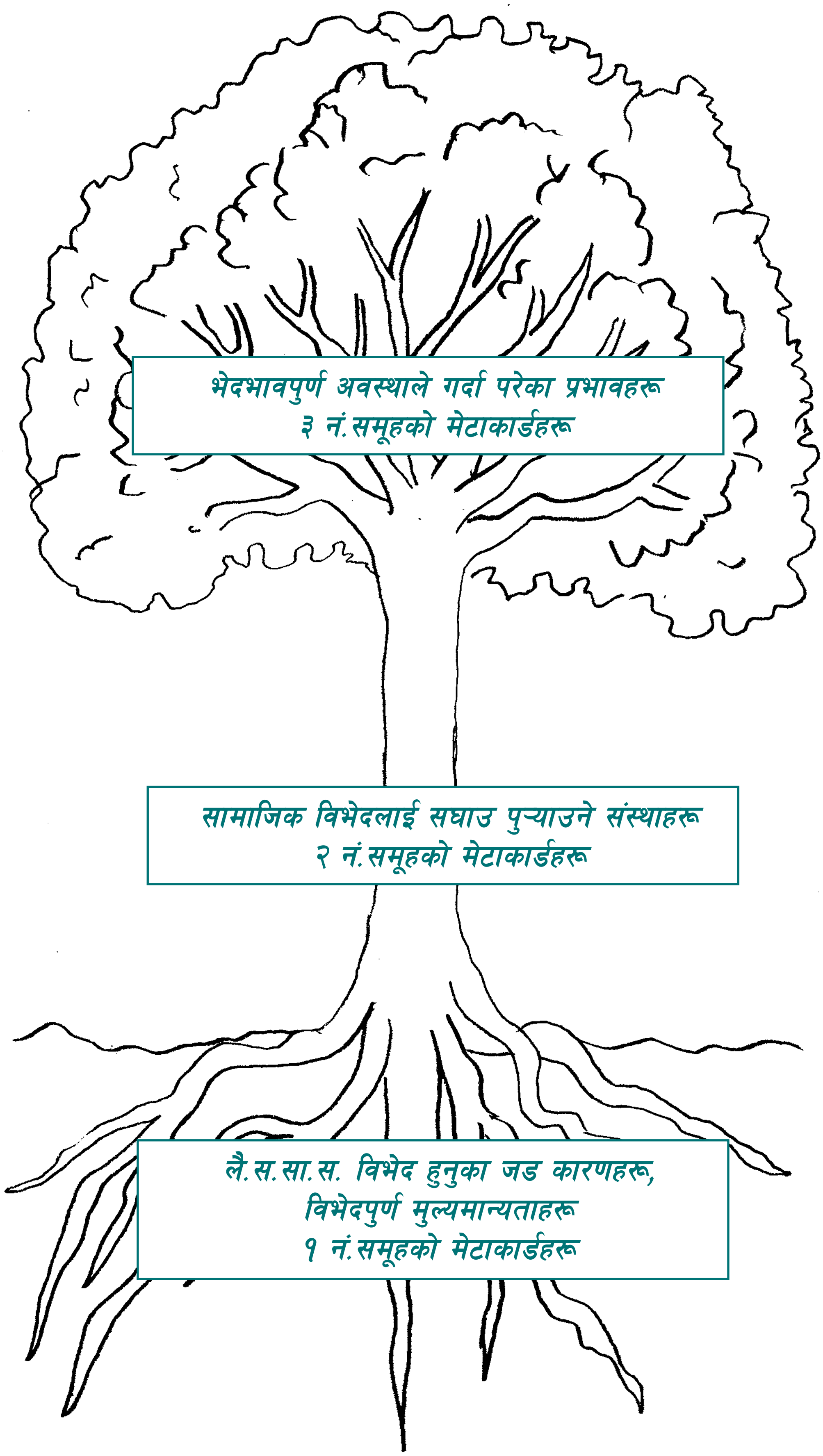
  प्रश्न १ (ख): प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन र वन सुशासनमा महिला र वहिष्कृत समूहहरूको पूर्ण र अर्थपूर्ण सहभागिताका कमी हुनका कारण के के हुन् ?- एउटा मेटाकार्डमा एउटा मात्र कारण लेख्नुहोस् । यसको निम्ति पनि सेता रङ्गका मेटाकार्डलाई जराको रूपमा काटेको भए अभ्र राम्रो देखिन्छ।

  प्रश्न २. लैङ्गिक तथा जातीय भेदभावपूर्ण मूल्यमान्यतालाई प्रश्रय दिने संस्था वा माध्यमहरूको नाम एउटा मेटाकार्डमा लेख्नुहोस् ? - जस्तै: घरपरिवार, मठमन्दिर, धार्मिक, शैक्षिक, कानुनी संस्थाहरू, आर्थिक, राजनीतिक, सेवा दिने निकाय आदि। यसका निम्ति रूखको काण्डको रूपमा काटिएका खैरो रङ्गका कार्डको प्रयोग गर्दा रूखको आकृति राम्रो देखिन्छ।

  प्रश्न ३. प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन र वन सुशासनमा महिला र वहिष्कृत समूहहरूको पूर्ण र अर्थपूर्ण सहभागिताका कमीले गर्दा परेका फरक फरक प्रभावहरू के के हुन्? - आफ्नो समूहमा छलफल गरी केलाउनुहोस् र एउटा मेटाकार्डमा एउटा उत्तर लेख्न लगाउनु होस्। उत्तर लेख्न अगाडि आफ्ना मेटाकार्डलाई विभिन्न किसिमको फलफूल, पातको आकृतिमा काट्नुहोस्। फलफूल आकारमा मेटाकार्डहरु काट्नका लागि चित्रहरु ४.३१, ४.३२ र ४.३३ तथा पात आकारका लागि चित्र ४.३४ प्रयोग गर्न सकिन्छ।

- समूहगत अभ्यास गरिसकेपछि सहजकर्ताले चार वटै समूहलाई एकै ठाउँमा राखी कोठाको भित्तामा टाँसेको ठूलो रूखको आकृति भएको चित्र (चित्र नं. ४.१) न्युजप्रिन्टमा निम्न किसिमले मेटाकार्डलाई सजाउन लगाउनुपर्छ,
  - जरा : समूह १
  - काण्ड : समूह २
  - पात, फल र फूल : समूह ३

चित्र नं ४.१ लै.स.सा.स. विभेदीकरण



सन्दर्भ सामग्री:

लैङ्गिक तथा जातीय विभेद झल्काउने उखान टुक्काहरू:

- कुलकी छोरी मूलको पानी
- छोरालाई काखा छोरीलाई पाखा
- आइमाइका सल्लाह खरानीका डल्ला
- छोरा पाए खसी छोरी पाए फर्सी
- स्त्री, लहरा जस्तै हुन्: जे नजिक भेट्यो त्यसैमा बेरिन्छन्
- दमाईको थुक चोखो, बाहुनको मुख चोखो
- पोथी बासेको राम्रो हुँदैन
- आइमाईको इज्जत सियोको टुप्पोमा
- छोरो भएको घर उज्यालो
- माइतीको बात, लोग्नेको लात
- दलित महिलासँग यौन सम्पर्क राखे कम्मर दुखेको निको हुन्छ
- रूपमा राम्री सार्किनी, सीपमा राम्री दमिनी, केही न केही कामकी कमिनी
- छोरी रुन्छे उहाँ उहाँ, छोरा रुन्छ यहाँ यहाँ
- जहाँ महिलाको मान हुन्छ, त्यहाँ ईश्वरको बास हुन्छ
- त्यसै त बुहारी भटमास खाएकी
- खुट्टा भए जुत्ता कति कति
- छोरीको कमाइ खोलामा, छोराको कमाइ झोलामा
- मर्दका १० वटी
- ढिलै होस् छोरै होस्
- दालको काठो र माइतीको नाठो आइमाईको प्यारो

प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन र वन सुशासनमा महिला र वहिष्कृत समूहहरूको पूर्ण र अर्थपूर्ण सहभागितामा कमी हुनका कारणहरू:

- कम शिक्षा,
- महिलाहरू घरेलु काममा व्यस्त,
- बैठक र छलफलको समय र स्थान महिलालाई उपयुक्त नहुनु,
- आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच,
- नीति नियमको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु,
- विभेदकारी व्यवहार,
- पुरुषप्रति निर्भर,
- हिंडडुल गर्न प्रतिबन्ध आदि ।

लैङ्गिक तथा जातीय भेदभावपूर्ण मूल्यमान्यतालाई प्रश्रय दिने संस्था वा माध्यमहरू :

घरपरिवार, मठमन्दिर, धार्मिक संस्था, शैक्षिक संस्था, कानुनी संस्था, आर्थिक, राजनीतिक सेवा दिने निकाय, आदि ।

प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन र वन सुशासनमा महिला र वहिष्कृत समूहको पूर्ण र अर्थपूर्ण सहभागिताका कमीले गर्दा परेका फरक प्रभावहरू:

- महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजातिको वन व्यवस्थापनमा असमान सहभागिता,
- निर्णय प्रक्रियामा न्यून सहभागिता,
- लाभको असमानुपातिक वितरण,
- वनको दिगो व्यवस्थापनमा कमी,
- वन विकास कार्यक्रममा समुदायको कम सहभागिता र
- भेला, बैठकमा कम उपस्थिति ।

सहजकर्ताको लागि

लैङ्गिक वृक्ष सामाजिक मूल्य मान्यताले विभेदमूलक अवस्थाको सृजना गर्न कसरी मद्दत गरेको छ भनेर सजिलै विश्लेषण गर्न सकिने एक सरल माध्यम हो ।

लैङ्गिक भिन्नताका मुख्य कारण पहिल्याउनु महत्वपूर्ण कुरा हो । हाम्रो पूर्व निर्धारित विचार वा आफ्नो विचार मात्र होइन कुनै खास समुदायको (मूल्य मान्यता, धर्म तथा संस्कार) सामाजिक बनोटको विश्लेषण गर्नु पर्दछ । यस किसिमको विश्लेषणले महिला र पछाडि पारिएका जातिहरूको विकासमा बाधा पुऱ्याइरहेका तत्व तथा समस्यालाई चिन्न र समाधानका लागि उपाय पत्ता लगाउन सहयोग पुऱ्याउँदछ । यी विश्लेषणका आधारमा तयार पारिएका कार्यक्रमले महिला र पुरुषको असमानतालाई सम्बोधन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।

अझ थप जानकारी दिनु परेको खण्डमा वा किन महिलालाई मात्र केन्द्रित गरेर लैङ्गिकताको सवाललाई उठाइन्छ भन्ने विषयको उठान भएको खण्डमा हाते पुस्तिका २ मा राखिएको हाजिरी जवाफबाट महिला र पुरुष तथा महिला महिला बीचको फरक अवस्था भएको जानकारी पुष्टि गर्न सकिन्छ ।

क्रियाकलाप ४:

- सहभागीहरूलाई व्यवहारिक र रणनीतिक आवश्यकताका बारेमा प्रस्तुतीकरण गर्ने
- सहभागीहरूसँग छलफल गर्दै वन व्यवस्थापनमा लाग्ने महिलाहरूका व्यवहारिक आवश्यकता र रणनीतिक आवश्यकताको सूची पनि तयार गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री:

लैङ्गिक आवश्यकताले जीवनमा पर्ने प्रभाव

समाजले महिला र पुरुषलाई फरक स्थानमा राख्नुका साथै उनीहरूको विभिन्न फरक भूमिका, स्रोत तथा सेवामा असमान पहुँच र नियन्त्रणको अवस्थाले गर्दा महिला र पुरुषका आवश्यकतामा पनि भिन्नता हुन्छ । मूख्यतया: लैङ्गिक आवश्यकतालाई दुई वर्गमा विभाजन गर्न सकिन्छ :

(क)व्यवहारिक आवश्यकता
(ख)रणनीतिक आवश्यकता

व्यवहारिक आवश्यकता : महिला र पुरुषका दैनिक जीवनका आवश्यकता जस्तैः गाँस, बास, स्वास्थ्य, खानेपानीसँग सम्बन्धित आधारभूत आवश्यकताहरूलाई नै व्यवहारिक आवश्यकता भनिन्छ । दैनिक जीवनयापनमा आवश्यक पर्ने भएकाले यस्ता आवश्यकतालाई सजिलैसँग पहिचान गर्न सकिन्छ । यी आवश्यकताहरू सजिलैसँग र कम समयमा नै परिपूर्ति पनि गर्न सकिन्छ । यस्ता आवश्यकता पूरा गर्दा समाज तथा शक्ति सम्बन्धमा केही परिवर्तन र चुनौती आउँदैन ।

यस्ता आवश्यकता परिपूर्ति गर्दा महिलाहरूको अवस्थामा सुधार आउँछ र महिलाहरूको कामको बोझ पनि कम हुन्छ । उदाहरणका लागि : खाना पकाउनको लागि दाउरा संकलन गर्न धेरै मिहिनेत र समय खर्चनु पर्नाका साथै दाउरा बालेर खाना बनाउँदा महिलाको स्वास्थ्यमा पनि प्रतिकूल असर पर्ने भएकाले त्यसलाई कम गर्नको लागि धुँवारहित चुलोको निर्माण वा बायोग्याँस प्लान्टको निर्माण गर्नाले महिलाको कामको बोझ घटाउन सहयोग पुग्दछ ।

रणनीतिक आवश्यकता: समाजमा महिलाहरूको स्तर सुधार्न सघाउने खालका आवश्यकतालाई रणनीतिक आवश्यकताको रूपमा लिइन्छ। यो आवश्यकतालाई गहिरिएर नियाले पछि मात्र पत्ता लगाउन सकिन्छ। यसले समाजमा स्थापित शक्ति सन्तुलनमा परिवर्तन ल्याउँछ। यस खालको आवश्यकता परिपूर्ति गर्न चुनौतीपूर्ण भए पनि समाजको दिगो विकासको लागि यसलाई सम्बोधन नगरी हुँदैन। यसका साथसाथै यस खालको आवश्यकता पूरा गर्न दीर्घकालीन सोच र कार्यक्रमहरू जरुरी हुन्छ। यसमा महिलालाई सक्रिय परिवर्तनको संवाहकको रूपमा लिंदै समाजमा उनको स्थानमा सकारात्मक परिवर्तनको लक्ष्य राखेको हुन्छ।

यस्ता आवश्यकतामा महिलाको स्तर उकास्नको निम्ति समय सापेक्ष नीति नियमहरू बनाउने, परिमार्जन गर्ने वा भएका राम्रा नीतिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सघाउने क्रियाकलापहरू पनि रहेका हुन्छन्। यस्तै गरेर, रूढिवादी परम्परालाई छाडेर महिला विकासमा सघाउने व्यवहारको प्रवर्धन, महिला शक्तिको संगठनात्मक विकास, महिला नेतृत्व प्रवर्धन, निर्णय प्रक्रियामा महिलाको संख्यात्मक तथा गुणात्मक सहभागितामा अभिवृद्धि, महिलाको स्रोत र सेवामा पहुँच र नियन्त्रणमा प्रवर्धन गर्ने खालका कार्यहरू पनि यस आवश्यकता भित्र पर्दछन्।

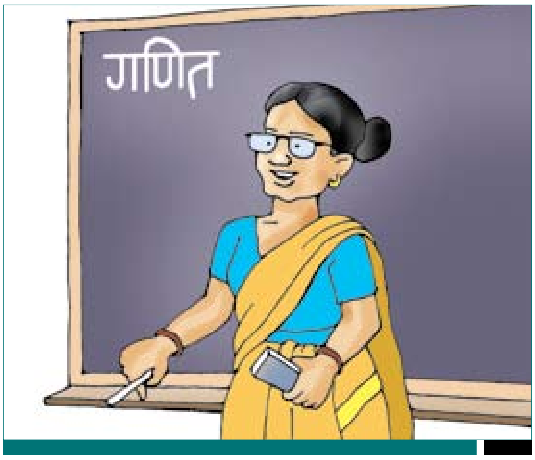
तसर्थ, व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकतामा निम्न प्रकारका भिन्नता देखिन्छन्:

व्यवहारिक आवश्यकता	रणनीतिक आवश्यकता
१. अवस्थामा सुधार दर्शाउँछ	१. हैसियतमा सुधार दर्शाउँछ
२. तत्कालीन	२. दीर्घकालीन
३. व्यक्तिगत आवश्यकता	३. आम महिला-पुरुषहरूको साझा हितको लागि
४. खाद्यान्न, आवास, आम्दानी, स्वास्थ्य सुविधा आदि जस्ता दैनिक आवश्यकतासँग सम्बन्धित	४ शोषण, शिक्षा तथा स्रोतको अभाव, हिंसा आदि जस्ता कारणले महिलाहरूको दयनीय अवस्थालाई लक्षित
५. महिला पुरूषलाई सामाजिक रूपले तोकिएका कार्य तथा श्रमको परिणाम हेरेर सजिलै चिन्न वा पत्ता लगाउन सकिने	५. महिलाहरू पिछडिनाका वास्तविकता र सुधारका सम्भावना तथा उपाय चिन्न सजिलै नसकिने
६. निश्चित स्रोत र सामग्रीको व्यवस्था गरेर पूरा गर्न सकिने जस्तै : खाना, स्वास्थ्यचौकी, औजार, गोबर ग्याँस निर्माण, धुँवारहित चुलो निर्माण, खानेपानी इत्यादि	६. निम्न किसिमका क्रियाकलापले नीतिगत आवश्यकता पूरा गर्न सकिन्छ । जस्तै : चेतना अभिवृद्धि, आत्मविश्वास वृद्धि, शिक्षा, महिलाहरूको संस्था/समूहलाई सुदृढ, राजनीतिक परिचालन

व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकता पूरा गर्ने सोचमा भिन्नता

व्यवहारिक आवश्यकता पूरा गर्ने सोच	रणनीतिक आवश्यकता पूरा गर्ने सोच
१. महिला तथा पुरूषलाई लाभान्वित समूह र सहभागिताको रूपमा समावेश गरेर	१. महिलालाई मुख्य सदस्यको रूपमा पहिचान गरेर
२. महिला तथा पुरूषको अवस्थामा सुधार ल्याएर	२. समाजमा महिलाको हैसियतमा सुधार ल्याएर
३. साधारणतया यसले महिला तथा पुरूषको परम्परागत भूमिका र सम्बन्धलाई परिवर्तन गर्दैन	३. यसले महिला तथा पुरूषलाई सशक्तीकरण गर्दै उनीहरु बीचको शक्ति सम्बन्धलाई परिवर्तन गर्न सक्दछ

सत्र नं ४ मा प्रयोग भएका चित्र



चित्र नं. ४.२ : महिला शिक्षक

चित्र नं. ४.३ : पुरुष शिक्षक

चित्र नं. ४.४ : महिला कृषक

चित्र नं. ४.५ : पुरुष कृषक

चित्र नं. ४.६ : महिला स्वास्थ्य स्वयंसेविका

चित्र नं. ४.७ : पुरुष स्वास्थ्य स्वयंसेवक

चित्र नं. ४.८ : महिला जे. टि. ए.

चित्र नं. ४.९ : पुरुष जे. टि. ए.

चित्र नं. ४.१० : महिला कार्यालय सहायक

चित्र नं. ४.११ : पुरुष कार्यालय सहायक

चित्र नं. ४.१२ : महिला वकिल

चित्र नं. ४.१३ : पुरुष वकिल

चित्र नं. ४.१४ : महिला गा.वि.स. सचिव

चित्र नं. ४.१५ : पुरुष गा.वि.स. सचिव

चित्र नं. ४.१६ : महिला नेता

चित्र नं. ४.१७ : पुरुष नेता

चित्र नं. ४.१८ : महिला तथ्याङ्क संकलक

चित्र नं. ४.१९ : पुरुष तथ्याङ्क संकलक

चित्र नं. ४.२० : महिला पत्रकार

चित्र नं. ४.२१ पुरुष पत्रकार

चित्र नं. ४.२२ : गैरसरकारी संस्थाका अध्यक्ष, महिला

चित्र नं. ४.२३ : गैरसरकारी संस्थाका अध्यक्ष, पुरुष

चित्र नं. ४.२४ : महिला सरकारी कर्मचारी

चित्र नं ४.२५ : पुरुष सरकारी कर्मचारी

चित्र नं. ४.२६ : महिला डाक्टर

चित्र नं. ४.२७ : पुरुष डाक्टर

चित्र नं. ४.२८ : महिला इन्जिनियर

चित्र नं. ४.२९ : पुरुष इन्जिनियर

;q

%

लैङ्गिक भूमिका

उद्देश्य :

- काममा आधारित लैङ्गिक भूमिकाको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- स्रोत साधनमा महिला र पुरुषको पहुँच र नियन्त्रणको विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: न्युजप्रिन्ट, मार्कर

समय : १५ मिनेट (क्रियाकलाप १), १५ मिनेट (क्रियाकलाप २), ३० मिनेट (क्रियाकलाप ३), ३० मिनेट (क्रियाकलाप ४)

विधि : भूमिका अभिनय, समूहगत छलफल र प्रवचन

क्रियाकलाप १:

- सहजकर्ताले केही सहभागीहरूलाई सत्रभन्दा अलि अगाडि नै सामुदायिक वन वा कवुलियत वनमा महिला र पुरुषले के के काम गर्छन् भन्ने दर्शाउने ३ मिनेटको अवधि सम्मको भूमिका अभिनय तयार गर्न लगाउने
- सत्र सुरु गर्दा सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई अब सामुदायिक वन वा कवुलियत वनमा अध्ययन भ्रमण गर्न जान लागेका भन्दै भूमिका बाँध्ने र भूमिका अभिनय प्रस्तुत गर्न लगाउने
- सहभागीहरूलाई यस अभिनयमा महिला र पुरुषको भूमिकामा के के फरक पाइयो भनेर छलफल गर्ने
- सहजकर्ताले आएका बुँदालाई टिपोट गर्ने र सारांश प्रस्तुत गर्ने

क्रियाकलाप २:

- सहजकर्ताले विभिन्न लैङ्गिक भूमिकाबारे प्रस्तुतीकरण गर्ने

सन्दर्भ सामग्री:

काममा लैङ्गिक भूमिका

क. पारिवारिक/प्रजनन भूमिका

यस कार्य अन्तर्गत घरायसी कामहरू पर्दछन् । यस भूमिकामा, जैविक भूमिका जस्तैः बच्चा जन्माउने र सामाजिक भूमिका जस्तैः बच्चाहरूको स्याहार गर्ने, भान्साको काम, बजार जानु, परिवारको सदस्यहरूको स्वास्थ्यको हेरविचार एवं अन्य घरायसी कार्यहरू गर्ने । यस्ता सामाजिक कार्यको मान्यता प्रायः कम नै हुन्छ र आम्दानी पनि हुँदैन । यस्ता काममा बढी श्रम र समय पनि लाग्छ । महिला तथा केटाकेटीले नै प्रायः यस्ता सबै काम गर्ने गर्दछन् ।

ख. उत्पादनशील भूमिका

यस भूमिका अन्तर्गत गर्ने कामबाट प्रत्यक्ष आर्थिक लाभ हुन्छ । उत्पादन, व्यापार तथा ज्याला आर्जन यसका उदाहरण हुन् । महिला र पुरुष दुवैले निर्वाह गर्ने यस भूमिका अन्तर्गत पर्ने एउटै कामका लागि पनि पुरुषका तुलनामा महिलालाई कम ज्याला दिने गरिन्छ । समाजमा पुरुषको यो भूमिकाले उसलाई एक आयआर्जन कर्ता र व्यवस्थापकको रूपमा लिने गरिएको पाइन्छ । कारण पुरुषहरू जागिर खाएर वा आफ्नै घर परिवारमा उत्पादन भएका वस्तुहरूलाई बजारसम्म पुऱ्याउने अथवा बजार व्यवस्थापन गरी नगद आर्जन गर्ने कार्य गर्दछन् । जुन कार्य प्रत्यक्ष रूपमा देखिने र आय आर्जन हुने हुँदा यसलाई बढी महत्वको रूपमा लिने गरिएको छ ।

महिला र पुरुष दुवैले निर्वाह गरिरहेका उत्पादनशील भूमिकामा पनि फरक स्थिति रहेको पाइन्छ । ग्रामीण भेगमा महिलाहरूले खेतबारीमा काम गरी अन्न, सागपात उत्पादन गरी घरायसी उपयोगका लागि प्रयोग गर्दछन् भने सहरी क्षेत्रका महिलाहरू सीपमूलक कार्यहरू गरी आय आर्जन गर्ने, नोकरी गर्ने, पसल राख्ने, ज्यामी काम गर्ने आदि गर्दछन् ।

ग. सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका

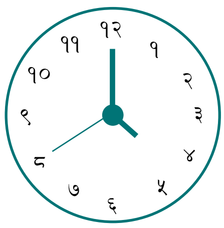
यस अन्तर्गत समुदायको हितका लागि सामुदायिक स्तरमा गरिने गाउँघरको धारा, कुलो मर्मत सम्भार, प्रजनन स्याहार, मर्दापर्दा तथा दुःख बिरामी हुँदा सहयोग गर्ने जस्ता आय आर्जन नहुने भए पनि समुदायको लागि गरिने कार्य हुन्छन् । तर यस्तो भूमिका निर्वाह गर्दा आर्थिक लाभ र सामाजिक मान्यता भने त्यति पाइँदैन ।

घ. सामुदायिक राजनीतिक भूमिका

यस 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 हुँदैन तापनि सामाजिक इज्जत सम्मान, राजनीतिक अवसर आदि पाइन्छ । जस्तैः स्थानीय निकायमा निर्वाचित तथा मनोनित हुनु । यस्ता भूमिकामा बढी मात्रामा पुरुषहरू नै संलग्न भएको पाइन्छ ।

क्रियाकलाप ३:

- सहभागीहरूलाई तीन समूह (युवा, पुरुष र महिला) मा बाँड्ने
- युवा समूहले युवाले बिहान उठेदेखि राति नसुतेसम्म के के काम गर्दछ भनेर छलफल गर्न लगाउने
- यस्तै गरेर, महिला समूहले महिलाले बिहान उठेदेखि राति नसुतेसम्म के के काम गर्दछन् भनेर छलफल गर्न लगाउने
- पुरुष समूहले पुरुषले बिहान उठेदेखि राति नसुतेसम्म के के काम गर्दछ भनेर छलफल गर्न लगाउने
- छलफलपछि चार्ट पेपरमा घडीको आकार बनाएर कुन समयमा के काम गरिन्छ भनेर लेख्न लगाउने



- कसले दिनको कति घण्टा काम गर्दछ भनेर पनि जोडेर काम गर्ने घण्टा लेख्न लगाउने
- युवा, पुरुष र महिलाले गर्ने कामको सूची तयार गरिसकेपछि यदि आर्थिक लाभ वा पैसा प्राप्त हुने भए चिन्ह √ र पैसा नआउने भए चिन्ह **x** लगाउने, यदि समाजमा त्यो काम गरे वापत सम्मान वा कदर पाइन्छ भने ⋆ चिन्हको प्रयोग गर्न लगाउने
- यसरी लेखेका कुराको प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने
- प्रस्तुतीकरण गरिसकेपछि निम्न कुरामा छलफल गर्न लगाउने:
    - कसले कति घण्टा काम गर्दछ र कामको आदर गरिन्छ कि गरिंदैन ?
    - कसले कस्ता कस्ता काम गर्दा रहेछन् ? आर्थिक लाभ हुने र समाजमा सम्मान प्राप्त गर्ने काम कसले गर्दा रहेछन् ?
    - घरका काम कसले बढी गर्दा रहेछन्, यसले गर्दा महिलाहरूलाई अन्य बाहिरी काम गर्न अप्ठ्यारो पर्छ कि पर्दैन ? महिलालाई बाहिरी काममा संलग्न गराउन समाजका अन्य वर्गले कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ ?

क्रियाकलाप ४:

- सहजकर्ताले सहभागीहरूको संख्या हेरेर ३ देखि ४ समूहमा विभाजन गर्ने
- सामुदायिक वनका विभिन्न कार्यक्षेत्रमा के के काम गरिन्छ भन्ने बारेका समूह कार्य गर्न लगाउने
- समूह कार्यका निम्ति अपनाउन सक्ने कार्यक्षेत्रहरू वन व्यवस्थापन, नर्सरी व्यवस्थापन, वन्यजन्तु संरक्षण आदि प्रस्तुत गरिसकेपछि सामूहिक छलफल गरी तलको तालिकामा चिन्ह लगाउने
- चिन्ह लगाउँदा धेरै काम गर्ने भए ⋆⋆⋆, ठीकै मात्र काम गर्ने भए ⋆⋆, थोरै काम गर्ने भए ⋆ र केही काम नगर्ने भए कुनै चिन्ह नलगाउने
- समूह कार्यमा छलफल गरेर तालिका बनाइसकेपछि यी सबै समूहका तालिकालाई भित्तामा टाँस्न लगाउने
- सहभागीहरूलाई विभिन्न तालिका अगाडि आउन अनुरोध गर्ने र उभिएरै प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने
- सबै प्रस्तुतीकरण गरिसकेपछि महिला र पुरुषले वनका विभिन्न क्षेत्रमा निर्वाह गर्ने भूमिकामा केही फरक छ कि छैन, यदि छ भने ती के के हुन् भनेर छलफल गर्ने
- निर्णायक तहमा महिलाहरूको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न समाजका अन्य वर्गले कस्तो भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् भनेर पनि छलफल गर्न लगाउने
- छलफलबाट आएका बुँदा टिप्ने र सत्रको अन्त्यमा सारांश प्रस्तुत गर्ने

काम	पुरुष	महिला	बालक	बालिका	कहिले गरिन्छ ?⋆

⋆ कहिले भन्नाले दैनिक, वार्षिक, मौसमी, मासिक, कहिलेकाहीं, त्रैमासिक आदि ।

सन्दर्भ सामग्री:

सामुदायिक वनमा लैङ्गिक भूमिकाहरू

वनको काममा लैङ्गिक भूमिका

काम	महिला	पुरुष	बालक	बालिका	कहिले गरिन्छ ?*
उत्पादक काम					
क) काठ बेच्ने					
ख) ठेक्का पट्टा काम					
ग) आदि					
सामुदायिक व्यवस्थापकीय काम					
क) वन स्याहार सुसार					
ख) वृक्षारोपण					
ग) कटनी छटनी					
घ) घाँस, पतकर संकलन					
ङ) नर्सरी गोडमेल					
च) पानीको मुहान संरक्षण					
छ) जडीबुटी संकलन					
ज) जङ्गली फलफूल, च्याउ, कण्दमूल, भ्याकुर, तरकारी संकलन					
झ) रूखमा लागेका लहरा संकलन (बच्चाहरूलाई पाङ्ग्रा बनाउन)					
ञ) जङ्गली पशुपक्षीको सिकार					
ट) बाटोघाटो बनाउने					
ठ) सामुदायिक भवन बनाउने					
ड) मठ मन्दिर निर्माण तथा मर्मत					
ढ) सामुदायिक विद्यालय भवन निर्माण तथा मर्मत					
सामुदायिक राजनीतिक (निर्णायक) काम					
क) सा.व. कार्यसमिति निर्माण र सदस्यता					
ख) सा.व. कार्यसमिति पदाधिकारीको काम					
ग) वन व्यवस्थापनको निर्णय लिने तथा सुझाव दिने					
घ) सा.व. राजश्व संकलन तथा परिचालन					
ङ) कार्ययोजना निर्माण					
च) नीति निर्माण					

* कहिले भन्नाले : दैनिक, वार्षिक, मौसमी, मासिक, कहिलेकाहीं, त्रैमासिक आदि ।

यस्तै गरेर, वन व्यवस्थापनका विभिन्न कार्यमा नर्सरी व्यवस्थापन पनि एक महत्वपूर्ण पक्ष हो । यसका निम्ति अपनाउन सक्ने जस्तै : नर्सरी व्यवस्थापनमा कसले के गर्छ ?(टिक लगाउनुहोस्) यदि, धेरै काम गर्ने भए ★★★, मध्यम काम गर्ने भए ★★, कम काम गर्ने भए ★ र काम नगर्ने भए उक्त कोठा खालि छोड्ने

काम	पुरुष	महिला	बालक	बालिका	कहिले गरिन्छ ?+
नर्सरीको लागि उपयुक्त जमिनको निर्णय गर्नु	★★★	★			
नर्सरी व्यवस्थापन तालिममा सहभागी हुनु	★★★	★★			
नर्सरी निर्माणको लागि जमिनको तयारी	★★★	★★★			
वीउबिजन प्राप्त गर्नु वा किन्नु	★★★	★			
नर्सरीमा बिरूवा रोप्नु	★★★	★★★			
नर्सरीमा गोडमेल गर्नु	★	★★★	★	★	
नर्सरीमा पानी हाल्नु	★	★★★	★	★★	
जङ्गलमा चरिचरनको रोकथाम गर्नु	★★	★★			
नियम भङ्ग गर्नेलाई दण्ड सजाय दिनु	★★★	★			
बोटबिरूवाको दैनिक हेरचाह गर्नु	★	★★★			
पोली ब्यागमा बिरूवा लगाउनु	★★	★★★			
बिरूवा बिक्रीका लागि तयार पार्नु	★★★	★★★			
बिरूवा बिक्री गर्नु	★★★	★			
बिरूवाको बजार व्यवस्थापन गर्नु	★★★	★			
वन विकास योजना निर्माणमा सहभागी हुनु	★★★	★			
वन प्राविधिकहरूसँग बैठकमा सहभागी हुनु	★★★	★			
किसानहरूको बोट बिरूवा माग संकलन गर्नु	★★★	★			

+ कहिले भन्नाले : दैनिक, वार्षिक, मौसमी, मासिक, कहिलेकाहीं, त्रैमासिक आदि ।

उपर्युक्त तालिका भरिसकेपछि सहजकर्ताले व्याख्या गर्ने– धेरै जसो दैनिक जीवनयापन गर्ने, श्रम र समय लाग्ने काममा महिलाहरूको विशेष भूमिका रहन्छ भने निर्णय गर्ने अर्थात् राजनीतिक भूमिका तथा उत्पादनशील भूमिकामा भने पुरुषहरूको बढी भूमिका रहन्छ ।

पितृसत्तात्मक सोचको कारण महिलाको क्षमतालाई कम मूल्याङ्कन गरेर घरको काममा सीमित राख्नका साथै वन व्यवस्थापनका साना मसिना कामहरूमा मात्र महिलाको सहभागिता गराइएको हुन्छ । कुनै महिला नेतृत्व तहमा भए तापनि उसलाई गर्ने व्यवहार र उसका समकालीन पुरुष नेतृत्व वर्गलाई गर्ने व्यवहारमा पनि निकै भिन्नता भएको पाइन्छ । महिला भन्ना साथै उनीहरूले कम जानेका छन् वा प्राविधिक ज्ञान वा सीप हुँदैन भन्ने मान्यता रहेकाले गर्दा पनि महिला नेतृत्व विकासमा नकारात्मक प्रभाव पारेको हुन्छ ।

महिलाहरू आजकाल वन व्यवस्थापनका कार्यमा पनि निकै क्रियाशील रहेका हुन्छन्, तर

उनीहरूले गर्ने कामको मान्यता भने समाजले त्यति दिएको देखिंदैन । कम मान्यता प्राप्त र कम आर्थिक आर्जन हुने तर धेरै समय व्यतीत गर्नुपर्ने काममा महिलाहरू बढी संलग्न भएको देखिन्छ भने बढी आर्थिक आर्जन र समाजमा सम्मान प्राप्त हुने खालका काममा पुरुषहरू बढी संलग्न भएको पाइन्छ ।

सहजकर्ताको लागि

यी क्रियाकलापबाट सहभागीहरूको सिकाइ निम्न अनुसार हुनसक्छ :

- **लैङ्गिक भूमिकाको लेखाजोखा गर्ने बेलामा यो अभ्यास महत्वपूर्ण हुन्छ । यसबाट लैङ्गिक विभेदको खाडल पत्ता लगाउन सजिलो हुन्छ ।**
- **पारिवारिक तथा प्रजनन भूमिकामा महिलाहरूले धेरै व्यस्त रहनुपर्छ, त्यसैले उनीहरूको कामको मूल्याङ्कन ठीकसँग हुँदैन । यसका साथै उनीहरू उत्पादनशील कार्यमा कम संलग्न हुने कारणले गर्दा पनि काम गरे अनुरूप आत्मसम्मानका साथ जीवनयापन गर्न सकिरहेका छैनन् ।**
- **घरको बोझले गर्दा पनि सामाजिक वन व्यवस्थापन जस्ता विकास कार्यमा महिलाहरूको सहभागिता आशा गरे अनुरूप हुन सकिरहेको छैन ।**
- **काममा आधारित भूमिकाको विश्लेषणबाट महिला र पुरुषलाई उत्पादकीय, समुदाय व्यवस्थापकीय र समुदाय राजनीतिक भूमिकामा संलग्न गर्न सहयोग मिल्दछ ।**
- **महिलाहरू वनमा धेरै आश्रित हुन्छन् । उनीहरूको सक्रिय सहभागिताबाट मात्र उनीहरूमा भएको वन व्यवस्थापन सम्बन्धी ज्ञान र सीपलाई परिचालन गर्न सकिन्छ । यस पश्चात मात्र दिगो वन व्यवस्थापन हुन सक्छ ।**

;q

सहभागिता र गतिशीलता

उद्देश्यः

- सहभागिताका विभिन्न चरणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सक्रिय सहभागिताका निम्ति आवश्यक कार्यहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- महिला तथा पुरुषको गतिशीलताको विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः न्युजप्रिन्ट, मार्कर

समय : ६० मिनेट (क्रियाकलाप १),
६० मिनेट (क्रियाकलाप २)

विधि : समूहगत छलफल र प्रवचन

क्रियाकलाप १ः

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई निम्नलिखित विभिन्न चरणका बारेमा बताउने
- **चरण १** : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई सूचना प्रदान गर्ने
- **चरण २** : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गले छलफलमा भाग लिने वा उनीहरूलाई भाग लिन लगाउने
- **चरण ३** : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गले निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुने र भूमिका खेल्ने
- **चरण ४** : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गका समान समस्यामा सहकार्य तथा साझेदारी गर्ने
- **चरण ५** : शक्तिको विकेन्द्रीकरण वा रूपान्तरणका लागि महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गका प्रतिनिधिमूलक संस्थाहरूको विकास गर्ने
- सहभागीहरुलाई ५ वटा समूहमा विभाजन गरी जैविक विविधता संरक्षण र जलवायु परिवर्तनमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न के गर्नु पर्दछ भनेर छलफल तथा समूह कार्य गर्न लगाउने, **समूह १** : चरण १, **समूह २** : चरण २, **समूह ३** : चरण ३, **समूह ४** : चरण ४, **समूह ५** : चरण ५ ।

चरणको नाम :

कार्यहरू	प्रमुख जिम्मेवार निकाय, संस्था वा व्यक्ति

सन्दर्भ सामग्री:

सहभागिता भनेको हरेक कामका सबै चरणमा र निर्णय प्रक्रियामा सम्बन्धित व्यक्ति र निकायहरूमा उपभोक्ताहरूले प्रत्यक्ष, सक्रिय र अर्थपूर्ण रूपमा भाग लिनु हो। सबै पक्षको सहभागिताले गर्दा नै उक्त कार्यक्रम वा कार्यहरूमा अपनत्वको भावना विकासमा सघाउ पुग्दछ। यसले गर्दा विकासका कार्यहरूको निरन्तरता कायम गर्न पनि विशेष योगदान पुऱ्याउँदछ। सबै पक्षलाई सहभागी गराएमा यो मेरो पनि हो भन्ने भावनाको विकास भई समूहले राखेको साझा उद्देश्य प्राप्त गर्न सकिन्छ। जसले गर्दा काम दिगो र गुणस्तरीय हुन्छ।

सहभागिता कहिले काहीं भौतिक सहभागितामा मात्र सीमित रहेको अवस्था छ। कुनै पनि कार्यक्रममा कति जना महिला, दलित तथा विपन्न वर्गका व्यक्तिको सहभागिता भयो भनेर मापन गर्नको निम्ति ती वर्गको उपस्थिति दस्तावेजहरूको विश्लेषण गर्ने गरिन्छ। यो एक प्रारम्भिक चरण हो तर अर्थपूर्ण सहभागिताको निम्ति ती वर्गले आफ्नो समस्या तथा एजेन्डा उठान गर्न सफल हुने वातावरणको सृजना भएको छ कि छैन भन्ने कुरालाई पनि विशेष ध्यान दिनु जरुरी हुन्छ। सहभागितालाई सशक्तीकरणको प्रमुख आधारको रूपमा लिन सकिन्छ। यसमा विभिन्न चरण रहेका हुन्छन्।

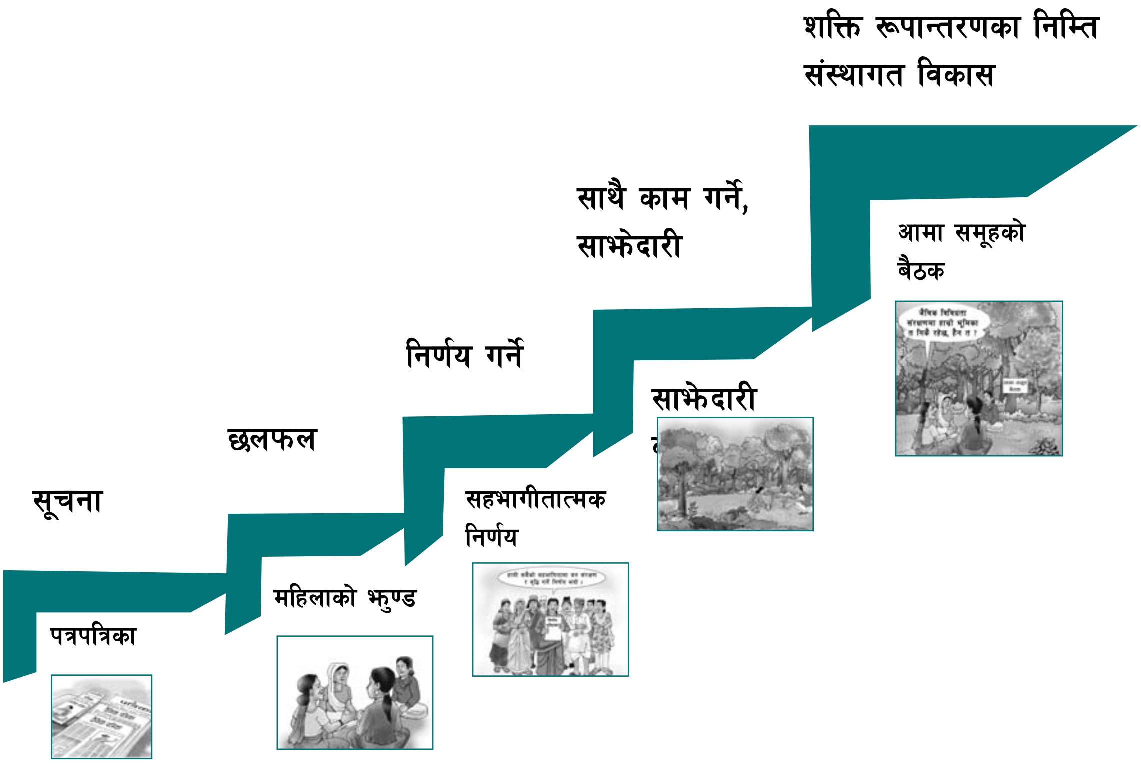
सूचना : यो सहभागिताको निम्ति एक प्रारम्भिक चरण हो। यस चरणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई सूचनाको प्रवाह गरिन्छ। यसका निम्ति ती वर्गमा विद्यमान ज्ञान र सूचनाको उपलब्धतालाई ध्यानमा राखेर ती वर्गलाई आवश्यक पर्ने खालका सूचना संकलन गर्नुका साथै ती वर्गसम्म सूचना सम्प्रेषण गरिन्छ। यसरी सूचनाहरू उपलब्ध गराएर क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यहरू पनि यस चरण अर्न्तगत पर्दछन्।

छलफलमा सहभागी : यस चरणमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई छलफलमा सहभागी गराइन्छ। यसरी छलफल कार्यक्रमहरू आयोजना गरिंदा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गलाई सुगम स्थानका साथै समयको चयन गरिन्छ। यसरी विभिन्न छलफल प्रक्रियामा सहभागी गराएर क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यहरू यस चरण अन्तर्गत पर्दछन्।

निर्णय गर्ने : विभिन्न छलफलमा सहभागी भइसकेपछि ती महिला र पछाडि पारिएका वर्ग निर्णय गर्न सक्षम हुन्छन्। यसरी आफ्नो जीवनमा प्रभाव पार्ने विषयमा उनीहरूले निर्णय गर्न सक्ने वातावरणको अवस्था निर्माण गर्ने कार्यहरू यस चरण अन्तर्गत पर्दछन्। विशेष गरी विपन्न, महिला, दलित, आदिवासी तथा पछाडि पारिएका वर्गको आवश्यकता र हितमा आधारित नीति नियम बनाउनको लागि पनि निर्णय क्षमताको अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक हुन्छ।

समान समस्याहरूमा सहकार्य तथा साझेदारी : छलफलहरूमा व्यापक रूपमा भाग लिएर निर्णय गर्न पनि सबल भइसकेपछि समान समस्या वा समस्याहरूमा लागि परेका व्यक्ति, समुदाय वा निकायहरूसँग सहकार्यको थालनी हुन्छ। यसरी समस्यामा समान समझदारी विकास गर्ने प्रक्रिया सुरु हुन्छ।

शक्ति रूपान्तरणका लागि महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको प्रतिनिधिमूलक संस्था प्रवर्धन : महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गका प्रतिनिधिमूलक संस्था तथा कार्यतन्त्रहरूको क्षमता अभिवृद्धि तथा प्रवर्धन गरिन्छ। यसले



गर्दा पछाडि पारिएका वर्गका समस्यालाई सशक्त रूपमा उठान गर्ने, यी वर्गका हितकारी नीतिहरूको निर्माण र कार्यान्वयनका निम्ति पैरवी, विभिन्न निर्णयलाई महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गका लागि लाभमुखी बनाउने खालका रणनीतिक पैरवीमूलक तथा क्षमता अभिवृद्धिका कार्यहरू पनि यस चरण अन्तर्गत पर्दछन् ।

क्रियाकलाप २ :

गतिशीलताको विश्लेषणलाई पनि सशक्तीकरण मापनका निम्ति एक प्रमुख आधारका रूपमा लिन सकिन्छ ।

- सहभागीलाई चार वटा समूहमा विभाजन गरी महिला र पुरुष गतिशीलताको चित्र बनाउन लगाउने :
  - **समूह १:** शिक्षित र नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने पुरुषको गतिशीलता
  - **समूह २ :** नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने महिलाको गतिशीलता
  - **समूह ३ :** गरिब र अशिक्षित महिलाको गतिशीलता
  - **समूह ४ :** गरिब दलित पुरुषको गतिशीलता
- रमाइलोका लागि साना चिटहरू बनाउने जसमा शिक्षित र नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने पुरुष, नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने महिला, गरिब र अशिक्षित महिला तथा गरिब दलित पुरुष लेख्ने
- हरेका समूहका अगुवालाई एक एक वटा चिट लिन लगाउने, जुन समूहमा जुन चिट परेको छ, त्यसै बारेमा गतिशीलता बनाउन लगाउने
- यो क्रियाकलाप प्रस्तुत नगरेसम्म ती चिटमा परेका समूहका वर्ग गोप्य राख्ने, जसले गर्दा अन्त्यमा प्रस्तुति गर्दा रमाइलो हुन्छ ।
- गतिशीलता चित्र बनाउनका लागि तलका प्रक्रियाहरुलाई अपनाउन सकिन्छ :
  - ठूलो न्युज प्रिन्टमा घर जनाउने गरी गोलो घेरा बनाउने, यस घेराभित्र पुरुष र महिलाले घरभित्र गर्ने सबै क्रियाकलाप लेख्न लगाउने । यसमा घरभित्र गरिने साना भन्दा साना

कामहरू पनि सम्झेर सहभागीहरूलाई लेख्न आग्रह गर्ने

- यो भन्दा बाहिर अर्को घेरा बनाउने, जसले उक्त पुरुष र महिलाको वडा वा टोल जनाउँछ, यस घेरामा वडा वा टोलभित्र महिला वा पुरुषले के काम गर्दछन् त्यो लेख्न लगाउने, जस्तैः पानी संकलन, दाउरा, किनमेल गर्ने, समूह बैठकमा भाग लिने, गोष्ठीमा भाग लिने, बजारमा गएर सामान बेच्ने, नोकरीका लागि कार्यालय जाने आदि
- यस भन्दा बाहिर अर्को घेरा बनाउने जसले पुरुष र महिला बस्ने गाउँलाई जनाउँदछ, उनीहरूले आफ्नो गाउँभित्र गर्ने क्रियाकलापहरू लेख्ने, जस्तैः गाविस बैठक, सामुदायिक विकासका अन्य क्रियाकलाप, बजेट बनाउने कार्यमा सहभागी, पूजापाठ, आदि पर्न सक्दछन्
- गाउँभन्दा पनि बाहिर अर्को घेरा बनाउने र पुरुष र महिलाले गाउँभन्दा बाहिर गर्ने कार्यहरू लेख्न लगाउने

- समूहमा यो चित्र बनाउँदा विभिन्न विषयमा पनि छलफल गर्न लगाउनेः
  - के कस्ता कामहरूमा महिला वा पुरुषले विना रोकटोक आवत जावत गर्न सक्ने रहेछन् ?
  - महिलाले स्वतन्त्र रूपमा हिंडडुल गर्दाखेरि सुरक्षा र सामाजिक मूल्य र मान्यताको नाममा कसले नियन्त्रण गर्ने गरेको रहेछ ?
- सहभागीहरूले विभिन्न चित्रको पनि प्रयोग गर्न सक्छन्, जसले गर्दा यो चित्र अझै राम्रो र स्पष्ट हुन्छ
- यी चित्रहरूलाई एउटा ठूलो भित्तामा एकै ठाउँमा टाँस्न लगाएर प्रस्तुतीकरण गर्ने
- सहजकर्ताले चित्र नं. ६.१ देखाएर महिला गतिशीलतावारे छोटो वर्णन पनि गर्न सकिन्छ
- प्रस्तुतीकरण गरिसकेपछि निम्न लिखित विभिन्न प्रश्नका माध्यमबाट छलफल अगाडि बढाउन सकिन्छ :
  - महिला र पुरुषहरूको गतिशीलता चित्रहरूमा के के फरक पाइयो भनेर सोध्ने
  - दुवै पुरुष र दुवै महिलाहरूका गतिशीलता नक्सामा केही फरक थिए कि थिएनन् ? यसरी महिला महिला बीच र पुरुष पुरुष बीच के कारणले गर्दा यस्तो फरक भएको होला ?
  - के कस्ता काममा महिलाले बिना रोकटोक आवत जावत गर्न सक्ने रहेछन् ?
  - महिलाले स्वतन्त्र रूपमा हिंडडुल गर्दाखेरि सुरक्षा र सामाजिक मूल्य र मान्यताको नाममा कसले नियन्त्रण गर्ने गरेको रहेछ ? के यस्तो नियन्त्रण पुरुषहरूमा पनि लागु हुन्छ ? बढी नियन्त्रणले महिलाको व्यक्तित्व र नेतृत्व गर्ने क्षमतामा प्रभाव पर्दछ कि पर्दैन ?

सहजकर्ताको लागि

सहभागीहरूले जुन वर्गको प्रतिनिधित्व गरेका छन् त्यही वर्गको दैनिक क्रियाकलाप र जीवनयापन गर्दा गरिने यात्रा र कामहरूलाई सूक्ष्म रूपमा केलाउनु पर्दछ । सहजकर्ताका लागि समूहमा त्यही वर्गका सहभागी छन् भने उसका जीवनका क्रियाकलापलाई पनि उदाहरणको लागि लिन सकिन्छ, तर कुनै कुनै अवस्थामा सो वर्गको प्रतिनिधि खोज्नको लागि अप्ठ्यारो भएको खण्डमा गाउँमा अवस्थित सोही वर्गलाई प्रतिनिधि गर्ने कुनै व्यक्तिको उदाहरण दिंदै यो अभ्यास गर्न सकिन्छ ।

यो अभ्यास गर्दा मुख्यतया: महिलाले गर्ने घरभित्रका साना साना जस्ता देखिने कामहरू पनि राख्न लगाउनु पर्दछ । यसबाट महिलाहरू घरको कामबाट यति धेरै उल्भिरहेका हुन्छन् कि उनीहरू बाहिरका काममा धेरै सहभागी हुन सक्दैनन् । यसको विपरीत पुरुषहरू भने घरका काममा त्यति लाग्नु नपर्ने हुंदा निर्णय गर्ने कामका साथै आय आर्जनका कार्यहरूमा बढी संलग्न भएको पाइन्छ ।

यसका साथै, महिला भनेका सबै एकै नास हुँदैनन् । एउटा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने महिला र गरिब अशिक्षित महिलाको गतिशीलतामा पनि निकै फरक पाइन्छ । यही कुरा शिक्षित पुरुष र दलित पुरुषका बीचमा पनि पाइन्छ । यसबाट सबै महिला वा सबै पुरुषलाई एकै खालको रणनीति लागु हुन सक्दैन भन्ने स्पष्ट देखिन्छ ।

महिला र पुरुषको गतिशीलतामा पनि पक्कै फरक हुन्छ । महिलाको दाँजोमा पुरुषहरू स्वतन्त्र रूपमा हिंडडुल गर्न सक्दछन् । जति धेरै गतिशील भयो, त्यति धेरै नयाँ नयाँ जानकारी हासिल गर्न सकिन्छ र नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक क्षमता पनि अभिवृद्धि हुन्छ । यसरी पुरुषहरूको दाँजोमा महिलाहरुको नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण छ भनेर बताउँदै यसमा घरका पुरुष र अन्य सदस्यहरूको सहयोग भएको खण्डमा मात्र महिलाले पनि बाहिरी दुनियामा आफ्नो नेतृत्व गर्ने क्षमताको प्रदर्शन गर्ने अवसर पाउँछन् भन्ने कुरा यस अभ्यासबाट स्पष्ट रुपमा बुझाउन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

महिला गतिशीलताको विश्लेषण

कुनै पनि परिवर्तन र सामाजिक रूपान्तरणमा आधा आकाश ढाक्ने महिलाहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । जबसम्म अर्थपूर्ण सहभागिताका साथ महिलाहरू नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने अवस्थामा पुग्न सक्दैनन् तबसम्म हामीले भन्ने गरेको परिवर्तन पनि सम्भव देखिंदैन । पितृसत्तात्मक समाजमा महिलाहरूलाई धेरै किसिमले पछाडि पारिएको छ । महिला भनेका घरको चौघेराभित्र सीमित रहने प्राणी हो, उसले घर बाहिर जानु हुँदैन, घरभित्रको काम गर्ने, केटाकेटीको स्याहार सुसार गर्ने उनीहरूको मुख्य काम हो भनेर उनीहरूको विकासमा रोक लगाइएको अवस्था देखिन्छ । अन्य पुरुषहरूसँग कुरा गर्नु हुँदैन, कुरा गर्दा पनि मुख छोपेर दबिएको स्वरमा बोल्नुपर्छ, कमाउने र निर्णय गर्ने भनेका पुरुष हुन् भन्ने जस्ता मान्यता हाम्रो समाजमा अझै पनि सर्वत्र पाउन सकिन्छ । अर्कातिर धेरै संघसंस्थाहरूले महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता, सशक्तीकरण, नेतृत्व प्रवर्धन गर्न थुप्रै कार्यक्रमहरू संचालन गर्दै आएका छन् । हाम्रो उद्देश्य महिलामाथि हुने सबै प्रकारका भेदभावहरूको अन्त्य हुनुपर्छ र राज्यका सबै निर्णायक तहसम्म महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र नेतृत्वलाई

सुनिश्चित गरिनुपर्छ भन्ने रहेको छ । यसका लागि जबसम्म महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरूको वर्तमान अवस्थाका बारेमा स्पष्ट हुन सकिँदैन तबसम्म त्यस सम्बन्धी उपयुक्त कार्यक्रमको तर्जुमा र प्रभावकारी तरिकाले कार्यान्वयन पनि गर्न सकिँदैन ।

व्यक्तिको व्यक्तित्व विकासमा उसको गतिशीलताले प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पारेको हुन्छ । विभिन्न काम र अवसरको खोजीमा जब मानिस एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा आवत जावत गर्ने अवसर प्राप्त गर्छ तब मात्र यथार्थ वस्तुस्थितिलाई चिन्ने, जान्ने, बुझ्ने र विश्लेषण गरी उपयुक्त निर्णय लिन सक्षम हुन्छ । यस सन्दर्भमा बेतियानी टोलका सम्पन्न महिला र विपन्न पुरुषको गतिशीलताको विश्लेषण गरिएको थियो । उक्त विश्लेषणको नतिजा तलको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

अन्जनी नेपाली अति विपन्न समुदायको एउटा प्रतिनिधि पात्र हुन् । जसको गतिशीलतालाई विश्लेषण गर्दा घर बाहिरका काम विशेष गरी सामुदायिक निर्णयको थलोहरूमा उनको खासै सहभागिता हुन सकेको देखिँदैन । समग्रमा अति विपन्नहरूको अवस्था यस्तै रहेको पाइन्छ र यो सामाजिक शक्ति सम्बन्धको परिवर्तन गर्नैपर्ने पाटो हो । उनको गतिशीलता विश्लेषणलाई आधार मानेर चित्र ६.१ तयार गरिएको छ ।

बेतियानी टोलका महिला तथा पुरुषको गतिशीलताको अवस्था

तह	जुना गुरुङ्ग (सम्पन्न महिला)	हर्कबहादुर गुरुङ्ग (विपन्न पुरुष)
	कार्यहरू	कार्यहरू
घर भित्र	■ खाना पकाउने, भैंसी, बाख्रा चराउने, घाँस काट्ने, मकै, कोदो, धान खेत गर्ने	■ घरमूली, खेतीपाती गर्ने, खाना पकाउने, पानी ल्याउने (श्रीमती रोगी भई काम गर्न नसक्ने), छोरा खेतीपाती गर्ने, बुहारी खेतीपाती र दाउरा ल्याउन लगाउने
समुदाय	■ मेलापात गर्ने, धान, मकै, कोदो रोप्ने, डल्ला फुटाउने, पर्म लगाउने	■ सूचना प्रवाह, कुवा मर्मत, वन हेरचाह, वन प्रयोग, झारा जाने
वडा	■ –	■ बैठकमा सहभागी हुने, योजना माग गर्ने
गाविस	■ एकल महिला दर्ता गराउन जाने, पुम्दी भुम्दी गाविसमा रू ५०० मासिक जम्मा गर्ने, गाविसमा नागरिकता बनाउन सिफारिसका लागि जाने, गा.वि.स. स्तरको पारालिगल तालिममा बेलाउँदा जाने	■ बैठकमा सहभागी हुने र खानेपानीको पाइप मागेको
जिल्ला	■ नागरिकता बनाउन र घडेरी पास गर्न	■ पेन्सन लिन र बजार जाने
जिल्ला बाहिर	■ चितवन जिल्लाको नारायणगढमा माइत जाने	■ –

__स्रोत :__ हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत गरिबी, सामाजिक अन्याय तथा जोखिममा अन्तरनिहित कारणहरूको सामाजिक विश्लेषण, चापाकोट कास्की, २०१२

;q

&

स्रोत साधनमा महिला र पुरुषको पहुँच

उद्देश्य:

- सहभागीहरूले पहुँचको परिभाषा बताउन सक्नेछन् ।
- महिला र पुरुषको विभिन्न स्रोत साधनमा पहुँच तथा नियन्त्रणको अवस्था बताउन सक्नेछन् ।

सामग्री: न्युजप्रिन्ट, मार्कर, पोस्टर

समय : ३० मिनेट (क्रियाकलाप १), ३० मिनेट (क्रियाकलाप २)

विधि : समूहगत खेल, मस्तिष्क मन्थन, अभ्यास र प्रवचन

क्रियाकलाप १:

- सहजकर्ताले पहुँच र नियन्त्रण भनेको के हो भन्ने बारेमा छोटो प्रस्तुतीकरण गर्ने
- भित्तामा स्रोत, पहुँच र नियन्त्रण लेखेका ठूला ठूला कार्डहरू टाँस्ने
- पहुँच लेखिएको भन्दा तल, एउटी महिला, एउटा पुरुष, महिला र पुरुषको जोडी गरी तीनवटा पोस्टर टाँस्ने
- नियन्त्रण लेखिएको भन्दा तल, एउटी महिला, एउटा पुरुष, महिला र पुरुषको जोडी गरी तीनवटा पोस्टर टाँस्ने
- सहभागीहरूलाई पालै पालो सोध्ने – घरायसी, घरबाहिरका वस्तु (गहना, रूपैयाँ, जमिन, घर, घरपालुवा जनावर आदि), वनसम्बन्धी स्रोत (काठ, दाउरा, जडीबुटी, आदि) मा महिला, पुरुष या दुवैको कसको पहुँच -प्रयोग गर्न सक्ने र कसको नियन्त्रण हुन्छ ? जहाँ जहाँ सहभागीहरूले पहुँच र नियन्त्रण छ भन्दछन् त्यहीं * चिन्ह लगाउने
- यस्तै गरेर गाविस, स्वास्थ्य चौकी, झाँक्रीको उपचार, विद्यालय, खेत, संचार माध्यममा ककस्को पहुँच र नियन्त्रण हुन्छ ? जहाँ जहाँ सहभागीहरूले पहुँच र नियन्त्रण छ भन्दछन् त्यहीं * चिन्ह लगाउने

यस अभ्यासले घरायसी जीवनका साथसाथै वनका स्रोतहरूमा पहुँच महिलाको देखाउँछ तर ती वस्तु वा स्रोतहरूमा महिलाको नियन्त्रण नभएको कुरा देखाउँछ ।

स्रोतका चित्रहरू	पहुँच			नियन्त्रण		
	महिलाको चित्र	पुरुषको चित्र	महिला र पुरुष जोडीको चित्र	महिलाको चित्र	पुरुषको चित्र	महिला र पुरुष जोडीको चित्र
गहना -चित्र नं ७.१						
रुपैयाँ -चित्र नं ७.२						
घर -चित्र नं ७.३						
खेत -चित्र नं ७.४						
[illegible]						

घरपालुवा जनावर -चित्र नं ७.५, ७.६, ७.७						
वन -चित्र नं ७.८						
नदी -चित्र नं ७.९						
काठ -चित्र नं ७.१०						
दाउरा-चित्र नं ७.११						
जडीबुटी-चित्र नं ७.१२						
विद्यालय -चित्र नं ७.१३						

स्रोतका चित्रहरू	पहुँच			नियन्त्रण		
	महिलाको चित्र	पुरुषको चित्र	महिला र पुरुष जोडीको चित्र	महिलाको चित्र	पुरुषको चित्र	महिला र पुरुष जोडीको चित्र
गाविस -चित्र नं ७.१४						
गैरसरकारी कार्यालय -चित्र नं ७.१५						
बजार -चित्र नं ७.१६						
स्वास्थ्य चौकी -चित्र नं ७.१७						

झांकी -चित्र नं ७.१८						
पत्रपत्रिका -चित्र नं ७.१९						
रेडियो -चित्र नं ७.२०						
टेलिभिजन -चित्र नं ७.२१						
कम्प्युटर -चित्र नं ७.२२						

सन्दर्भ सामग्रीः

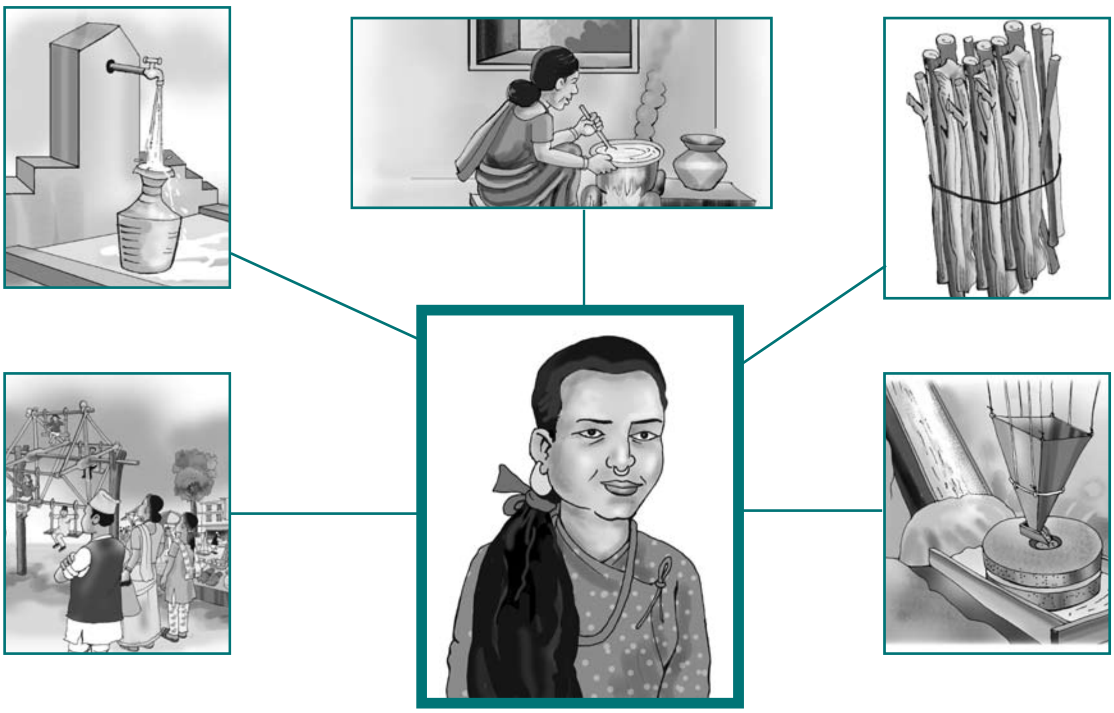
पहुँचको परिभाषाः

पहुँच भनेको स्रोत साधनलाई उपयोग गर्न सक्ने क्षमता हो । यदि महिलाले वनबाट दाउरा, घाँस, घरायसी प्रयोगका लागि तरकारीहरू ल्याउन पाएका छन् भने उनीहरूको ती स्रोतहरूमा पहुँच भएको बुझिन्छ ।

तर, पहुँच हुने व्यक्तिको ती स्रोत साधनबाट आएका, उत्पादनलाई कहाँ कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने निर्णय गर्ने क्षमता वा अधिकार नहुन पनि सक्छ । उदाहरणको लागि, महिलाहरूले खेतबारीमा काम गर्छन् र उत्पादित वस्तुहरूमा खानको लागि पहुँच हुन्छ तर कहाँ कति बेच्ने वा नबेच्ने भन्ने निर्णय उनीहरू आफै गर्न सक्दैनन्/पाउँदैनन् । यही अवस्था सामुदायिक वनमा पनि लागु हुन्छ । उनीहरू वनमा जाने, दाउरा ल्याउने गर्न सक्छन् तर वन पैदावर कहाँ कति बेच्ने वा नबेच्ने भन्ने निर्णय आफैले गर्न सक्दैनन्/पाउँदैनन् ।

समाजले महिलाको भूमिकालाई ज्यादै सीमित गरिदिएको छ । यसले गर्दा स्रोत परिचालन, सूचना आदान प्रदान र जीवनका हरेक क्षेत्रमा निर्णय गर्न पाउने अधिकारमाथि उनीहरूको पहुँच निकै कम रहेको छ । फलस्वरूप महिला विकास कार्यमा सहभागी हुन पाउँदैनन् र पुरुषको तुलनामा उनीहरूले गरेका कार्यलाई त्यति महत्व दिइँदैन ।

हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गतको लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण तालिम, लमजुङ्गको उदाहरण



महिलाको पहुँच

गाउँ बिकास समितिको
कार्यालय
हाम्रो विद्यालय
पुरुषको पहुँच
साप्ताहिक
पत्रिका
दैनिक पत्रिका
दैनिक पत्रिका

क्रियाकलाप २ :

- सहभागीहरूलाई ४ समूहमा विभाजन गर्ने
- चारवटा समूह भएको खण्डमा निम्न वर्गमा वनसँग सम्बन्धित स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको बारेमा छलफल गर्न लगाउने :
  - **समूह १ :** गरिब र दलित महिलाका वनसँग सम्बन्धित स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो छ ? यिनीहरूको यी स्रोतमाथि पहुँच र नियन्त्रण अभिवृद्धि गर्न के गर्नुपर्दछ ?
  - **समूह २ :** सामान्य महिलाका वनसँग सम्बन्धित स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो छ ? यिनीहरूको यी स्रोतमाथि पहुँच र नियन्त्रण अभिवृद्धि गर्न के गर्नुपर्दछ ?
  - **समूह ३ :** दलित पुरुषका वनसँग सम्बन्धित स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो छ ? यिनीहरूको यी स्रोतहरूमाथि पहुँच र नियन्त्रण अभिवृद्धि गर्न के गर्नुपर्दछ ?
  - **समूह ४ :** धनी, शिक्षित र जानकार पुरुषका वनसँग सम्बन्धित स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो छ ? अन्य वर्गको वन व्यवस्थापनमा सक्रिय सहभागिता जुटाउन यी वर्गले कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ ?
- विभिन्न समूहका सहभागीहरूको छलफलको निचोड प्रस्तुत गर्न लगाउने
- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई सोध्ने "तपाईंहरूले यस अभ्यासबाट के सिक्नु भयो ?"
- सहभागीहरूले बताएका निचोडहरू टिपोट गर्ने र सत्रको अन्त्यमा सांराश प्रस्तुत गर्ने

सहजकर्ताको लागि

महिला र पुरुषमा श्रम योगदान र स्रोतमा पहुँच र त्यसमा पनि नियन्त्रणबीच ठूलो भिन्नता छ । महिला महिला बीच पनि एकै किसिमको अवस्था छैन । सबैभन्दा नाजुक अवस्था गरिब, दलित तथा अशिक्षित महिलाहरूको छ । यिनीहरू नै फेरि वनमाथि धेरै आश्रित रहेका हुन्छन् र यिनीहरू नै वनसँग निकै नजिक रहेका हुन्छन् । जबसम्म यी महिलाहरूलाई पनि वन व्यवस्थापनका निर्णय प्रक्रियाहरूमा सहभागी बनाइँदैन तबसम्म दिगो वन व्यवस्थापन सम्भव छैन । यसकारण पनि यी वर्गलाई वन व्यवस्थापनका कार्यमा सक्रिय रूपमा अगाडि बढाउन समाजका सबै वर्गका व्यक्तिले आ-आफ्नो तर्फबाट योगदान गर्नुपर्दछ ।

सत्र नं ७ मा प्रयोग भएका चित्र

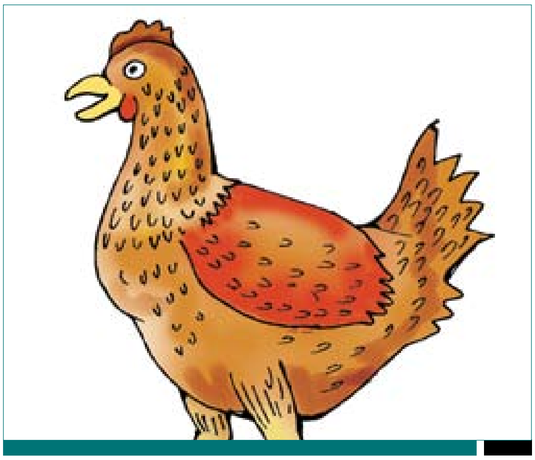
चित्र नं ७.१ : गहना

चित्र नं ७.२ : रुपैयाँ

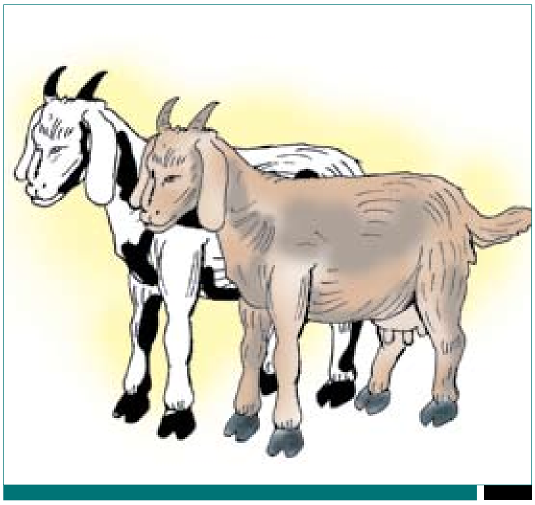
चित्र नं ७.३ : घर

चित्र नं ७.४ : खेत

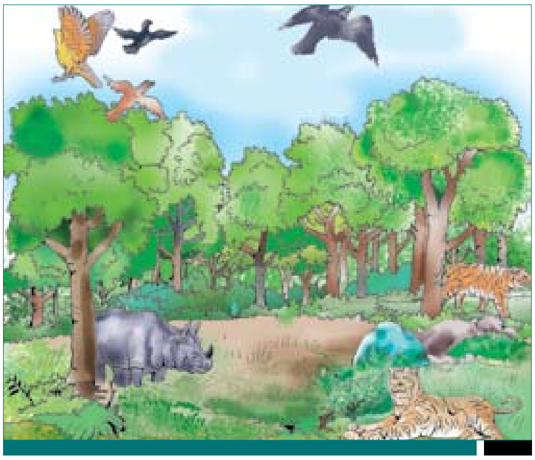
चित्र नं ७.५ : भैंसी



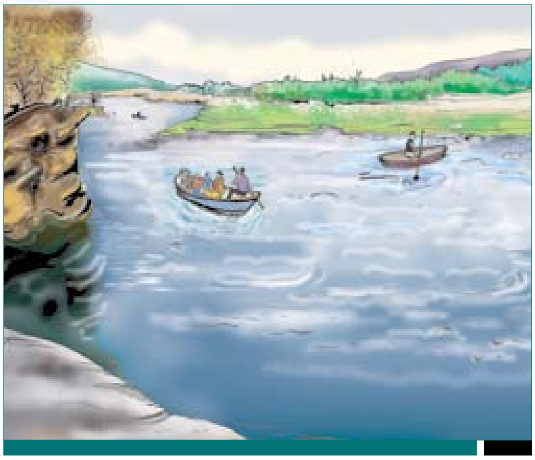
चित्र नं ७.६ : कुखुरा



चित्र नं ७.७ : खसी

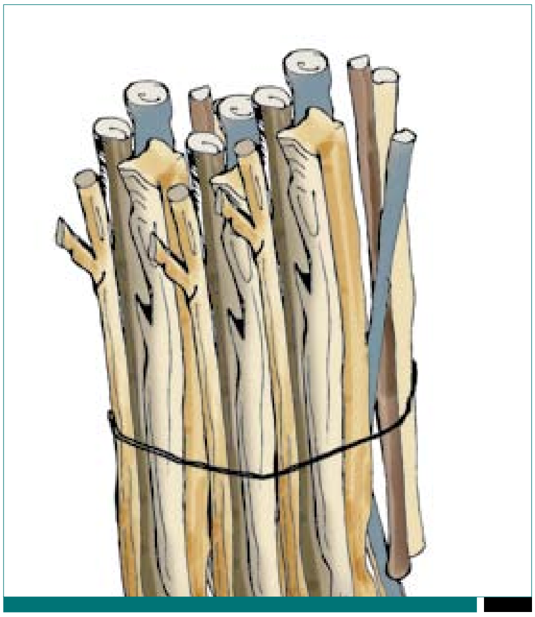


चित्र नं ७.८ : वन



चित्र नं ७.९ : नदी

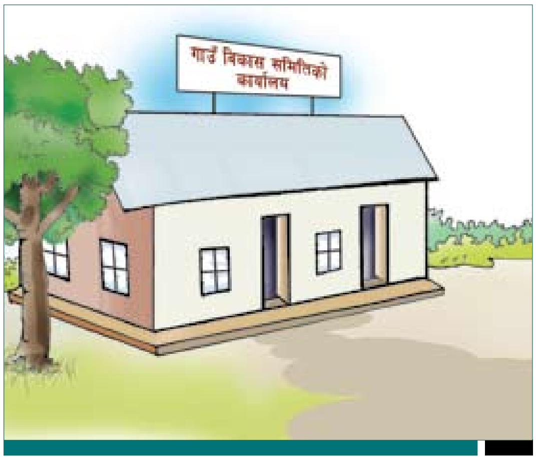
चित्र नं ७.१० : काठ



चित्र नं ७.११ : दाउरा

चित्र नं ७.१२ : जडीबुटी

चित्र नं ७.१३ : विद्यालय



चित्र नं ७.१४ : गाविस

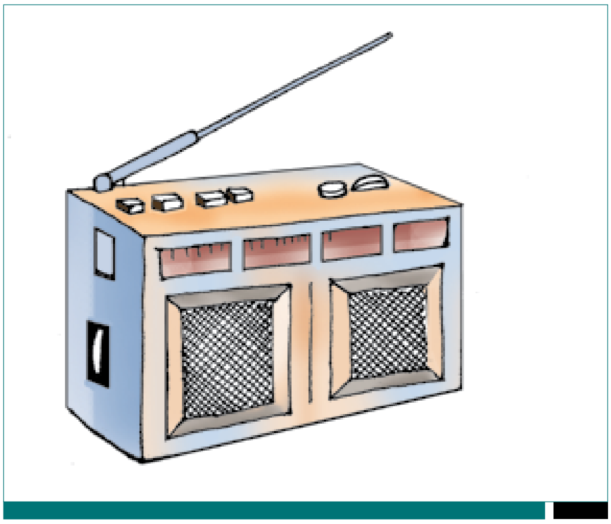
चित्र नं ७.१५ : गैरसरकारी कार्यालय

चित्र नं ७.१६ : बजार

चित्र नं ७.१७ : स्वास्थ्य चौकी

चित्र नं ७.१८ : झाँक्री

चित्र नं ७.१९ : पत्रपत्रिका



चित्र नं ७.२० : रेडियो

चित्र नं ७.२१ : टेलिभिजन

चित्र नं ७.२२ : कम्प्युटर

;q

शक्ति सम्बन्ध

उद्देश्यः

- सहभागीहरूले शक्तिको परिभाषा दिन सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले शक्तिका विभिन्न प्रकारका बारेमा भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः न्युजप्रिन्ट, मार्कर, पोष्टर
समय : ६० मिनेट
विधि : समूहगत खेल, मस्तिष्क मन्थन, अभ्यास र प्रवचन

क्रियाकलाप १ः

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई शक्ति भनेको के हो भनेर सोध्ने
- सहभागीहरूबाट आएका शब्द वा वाक्यहरूलाई मिलाएर एक परिभाषाको रूपमा परिणत गर्ने
- सहभागीहरूलाई आफू शक्तिशाली र शक्तिहीन महसुस भएका व्यक्तिगत अनुभवहरू बताउन आग्रह गर्ने
- शक्तिका विभिन्न स्रोतहरू के थिए भनेर सोध्ने र ती शक्तिका स्रोतहरूको सूची तयार गर्ने
- शक्तिका अवरोधहरूको बारेमा पनि सोध्ने र तिनको सूची तयार गर्ने
- यी अवरोधहरू हटाउन के गर्नु पर्दछ भनेर छलफल गर्ने

सन्दर्भ सामग्रीः

शक्ति

समाजद्वारा निर्धारित महिला पुरुष बीचको भूमिका र कार्य विभाजनले गर्दा स्रोत परिचालनमा महिलाको पहुँच र नियन्त्रण कम रहेको छ । यसले गर्दा धेरै अवस्थामा महिला शक्तिविहीन रूपमा रहेको पाइन्छ । तसर्थ महिलालाई जीवनको हरेक पक्षमा निर्णायक भूमिका खेल्ने बनाउन उनीहरूलाई शक्तिशाली बनाउनु जरुरी छ । जसको लागि शक्तिका प्रकारलाई जान्नु तथा अवलम्बन गर्नु पनि आवश्यक देखिन्छ ।

शक्तिका स्रोतहरू

- ज्ञान
- सीप
- आत्मविश्वास
- कार्य अनुभव
- सामाजिक सीप र क्षमता
- विश्लेषण गर्ने सीप
- सम्पत्तिको अवस्था
- तहगत पद
- तार्किक ढङ्गले समस्या समाधान गर्ने क्षमता
- उत्साह

सहजकर्ताले निम्न चार प्रकारका शक्तिको बारेमा बताउने :

क. व्यक्तिगत शक्ति: यस शक्तिले सशक्तीकरणलाई बुझाउँछ । यसले व्यक्तिलाई हानि नोक्सानीबाट बच्न, आफ्नो फाइदा गर्न, आवश्यकताको परिपूर्ति गर्न र नियन्त्रण गर्न सक्षम बनाउँछ । अर्थात् म केही गर्न सक्छु, म केही हुँ भन्ने भावना जगाउँछ ।

ख. सामूहिक शक्ति: यसले सामूहिक शक्तिलाई बुझाउँदछ । यदि समूहले समस्याको मुकाविला गर्दछ भने त्यो व्यक्तिले गर्ने मुकाविलाभन्दा प्रभावकारी हुन्छ ।

ग. अन्तर्निहित शक्ति: यस किसिमको शक्तिले व्यक्तिको अन्तर्मनमा आत्मविश्वास जगाउँछ । यसले व्यक्तिलाई आत्मसन्तुष्टि तथा आत्मसम्मान प्रदान गर्दछ र व्यक्तिलाई आफूलाई जस्तै अरूलाई पनि समान स्तरमा सम्मान गर्ने र स्वीकार गर्नेतर्फ डोऱ्याउँछ ।

घ. असिमित/बढी शक्ति: यस किसिमको शक्ति भनेको एक अधिकारवाला र अर्को अधिकारविहीन बीचको शक्ति सम्बन्ध हो । यस शक्तिका सकारात्मक नकारात्मक दुवै पक्ष हुन्छन् । जस्तै: कुनै बच्चालाई उसकी आमाले त्यसो नगर्न भनी कडा स्वरमा भन्न सक्छे । यहाँ आमाले बच्चालाई दमन गर्ने शैलीमा भन्दा पनि यो बच्चाको फाइदाको लागि भनेकी हुन्छे । यो सकारात्मक पक्ष हो । तर यही शक्ति नकारात्मक हुँदा तथाकथित ठूला जात भनाउँदाले दलितलाई सधैं दलित नै बनाइरहेका हुन्छन् । साहुमहाजन र गरिब ऋणी बीचको सम्बन्ध, पुरुष र महिला बीचको दमनकारी सम्बन्ध, महिला धेरै बोलेमा पोथी बासेको राम्रो हुन्न भन्ने पुरुषको सोच आदि सबै यस शक्ति अन्तर्गत आउँछन् ।

क्रियाकलाप २:

- शक्तिका विभिन्न प्रकारमध्ये व्यक्तिगत तथा अन्तर्निहित आन्तरिक शक्ति हो । यसलाई बुझाउनका निम्ति विभिन्न चित्रको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- साइकलको हावा भर्ने पम्पले महिलालाई बेलुन फुकेको जस्तो फुकेर ठूलो भएको चित्र (चित्र नं. ८.१) देखाएर, यो चित्र हेरेर के बुझियो भनेर सोध्ने ।
- यसपछि सहजकर्ताले यस चित्रको भावका बारेमा यसरी स्पष्ट पार्ने : चित्रमा देखाए जस्तै पम्पले हावा भरेसम्म महिलाको आकार बढ्दै जान्छ । तर, जब पम्प हावा दिन छोड्छ फेरि उही पुरानो आकृतिमा फर्कन्छ भनेर बुझाउनका लागि एउटा बेलुन फुक्ने र ठूलो भएको बेलुन जब फुक्न छोडिन्छ फेरि पहिलाको नै आकारमा फर्केको देखाउने । यस्तै गरेर, हावा निस्किएर सानी भएको महिलाको चित्र (चित्र नं. ८.२) पनि देखाउने
- यसरी नै जबसम्म संघ संस्था, स्थानीय सहजकर्ताहरूले महिलाहरूलाई खाली नाम मात्रको क्षमता अभिवृद्धि गरेको खण्डमा ती संस्था र सहजकर्ताले महिलाको साथ छोडेको भोलिपल्टदेखि नै महिलाहरू पहिलाको अवस्था वा त्यो भन्दा पनि बिग्रिएको अवस्थामा पनि फर्कन सक्दछन्
- त्यसकारण महिलालाई शक्तिशाली बनाउनका निम्ति कसै माथि निर्भर बनाउनुभन्दा पनि आवश्यक ज्ञान, सीप, सूचना तथा स्रोतहरूको पहुँचमा अभिवृद्धि गर्ने सीप सिकाउनु पर्दछ । यस्तो खालको क्षमता अभिवृद्धिले गर्दा महिलाहरू निर्णय गर्ने विभिन्न तहका प्रक्रियाहरूमा सक्रिय रूपमा सहभागिता पनि जनाउन सक्दछन् ।
- चित्रमा पुरुषले धागाको माध्यमले महिला र पुरुषहरूलाई कठपुतलीलाई झैं नियन्त्रण

गरिरहेको चित्र (चित्र नं. ८.४) देखाउने र यसबाट के बुझियो भनेर सोध्ने ।

- महिलाले पनि महिला र पुरुषहरूलाई धागाकै माध्यमबाट नियन्त्रण गरिरहेको चित्र (चित्र नं. ८.३) देखाउने र यसबाट के बुझियो भनेर सोध्ने ।
- उत्तर सुनिसकेपछि सहजकर्ताले जहिले पनि शक्तिशाली व्यक्तिले कमजोरलाई धागोमा नचाए जस्तै नचाउन सक्दछ भन्ने धारणा हुन्छ । त्यसकारण, आफू पनि शक्तिशाली हुन जरुरी छ भन्ने भावनाको विकास भएको समाजमा पाइन्छ । शक्ति प्राप्त हुंदैमा एकले अर्कोलाई नियन्त्रण गर्नु पर्दछ भन्ने पटक्कै होइन ।
- यस पश्चात्, अर्को चित्र देखाउने जस्मा एक महिला र एक पुरुष एक आपसमा नमस्कार साटासाट गरिरहेका छन् (चित्र नं. ८.५) । यसको भाव सहजकर्ताले यसरी स्पष्ट बनाउने : सच्चा अर्थमा शक्तिवान् भनेको एक आपसमा नियन्त्रणको भन्दा पनि सद्भाव र सदाचारको भावले अगाडि बढ्नु हो । भनिन्छ, महिला पुरुष जीवन रथका दुई पाङ्ग्रा हुन् भन्दै वनरुपी रथलाई महिला र पुरुष मिलेर बोकेको चित्र (चित्र नं. ८.६) देखाउने । यीमध्ये दुवै बलिया भए मात्र जीवन सफल हुन सक्दछ भने जस्तै वन व्यवस्थापनको दिगोपनाका निम्ति पनि महिला र पुरुष दुवैको सक्रिय सहभागिता आवश्यक हुन्छ । यसमा यदि पुरुषलाई पछाडि पारेको वा महिलालाई पछाडि कायमै राखेको खण्डमा वनका स्रोतहरूको सही सदुपयोग गर्दै जर्गेना गर्न सकिँदैन ।

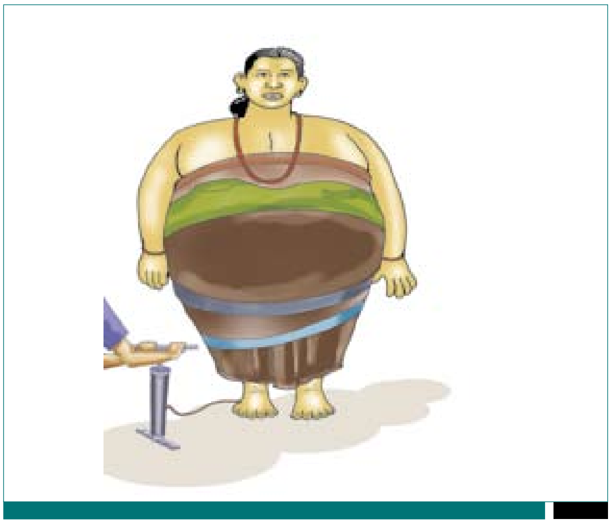
सहजकर्ताको लागि

यो सत्र अलि बढी सक्रिय रूपमा लागिरहेका समूहका प्रतिनिधिहरूका लागि सहयोगी हुन्छ । पहिलो पटक लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको तालिम वा कार्यमा सहभागी भएकाहरूलाई यो सत्र नभए पनि हुन्छ ।

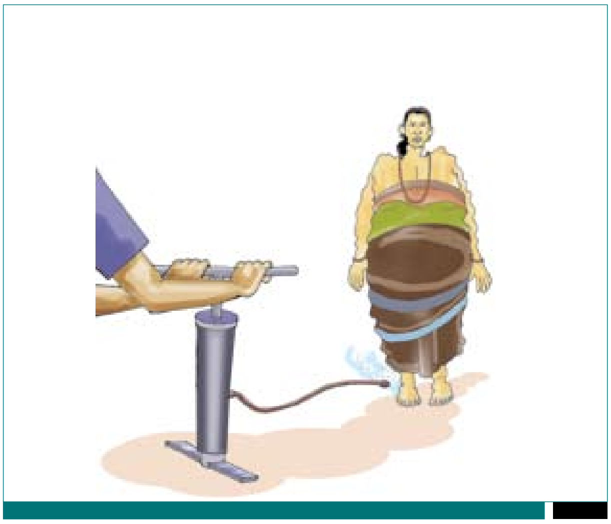
सत्रले हामीलाई वञ्चित समुदायका शक्तिका अवरोधहरू के के रहेछन् भन्ने पत्ता लागेपछि ती अवरोधलाई हटाउने रणनीति निर्माण गर्न सहज हुन्छ । त्यसकारण, ती पछाडि पारिएका वर्गलाई नाम मात्रको सशक्तीकरणभन्दा पनि अर्थपूर्ण सहभागितामा विशेष जोड दिन सके मात्र उनीहरूको आर्थिक, सामाजिक मूल्य मान्यतालाई बदलेर उनीहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सहभागी गराउन सकिन्छ । हामीले पनि विभिन्न कार्यक्रममार्फत सीमान्तीकृत, दलित, जनजाति, गरिब र पिछडिएका वर्गलाई विभिन्न शक्तिको स्रोतमा पहुँच पुऱ्याउन प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ ।

यसका साथै, सत्र १३ मा भएको स्रोत नक्सा बनाउने अभ्यासमा पनि संस्थामा भएको शक्ति सम्बन्धलाई विश्लेषण गरिएको छ ।

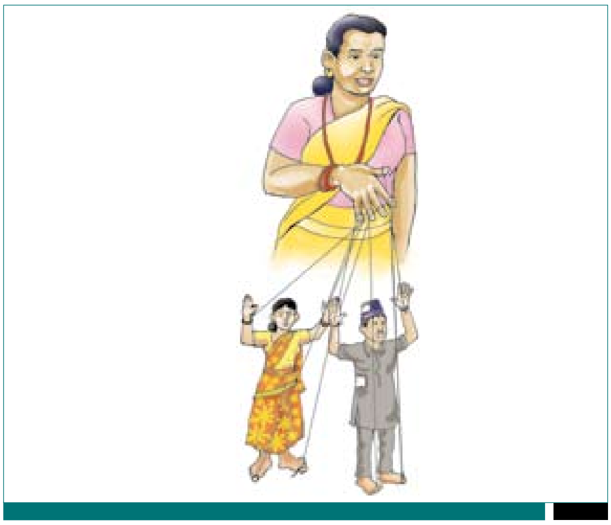
सत्र नं ८ मा प्रयोग भएका चित्र



चित्र नं. ८.१ : साइकलको हावा भर्ने पम्पले महिलालाई बेलुन फुकेको जस्तो फुकेर ठूलो भएको



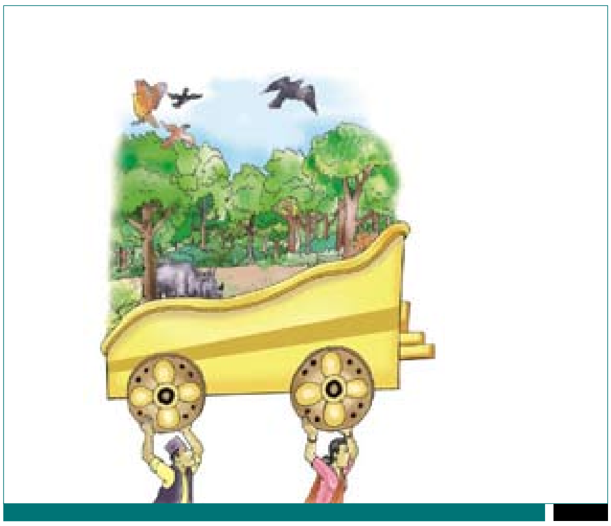
चित्र नं. ८.२ : हावा निस्किएर सानी भएकी महिला



चित्र नं. ८.३ : महिलाले धागाको माध्यमले महिला र पुरुषहरूलाई कठपुतलीलाईझैं नियन्त्रण गरिरहेको

चित्र नं. ८.४: पुरुषले महिला र पुरुषहरूलाई धागाकै माध्यमबाट नियन्त्रण गरिरहेको

चित्र नं. ८.५: एक महिला र एक पुरुष एक आपसमा नमस्कार साटासाट गरिरहेको



चित्र नं. ८.६ : वनरुपी रथलाई महिला र पुरुष मिलेर बोकेको

क्रियाकलाप ३ :

निर्भरता आफैमा नराम्रो शब्द होइन ।

अहिलेको विश्वव्यापीकरणको समयमा सम्पूर्ण विश्व नै एउटा सानो गाउँको रूपमा परिणत भइसकेको छ । यसमा सबैजना सबैमाथि निर्भर हुनु पनि स्वाभाविकै जस्तो देखिन्छ, तर जब निर्भरता त्यसमा पनि परनिर्भरताले असमान अवस्था, असम्मानको जीवन तथा असमान शक्ति सन्तुलनको सृजना गर्दछ तब यस खालको निर्भरताले शोषणलाई निम्त्याउँछ । तसर्थ निर्भरता विश्लेषण पनि शक्ति सम्बन्ध मापन गर्ने औजारको रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

- सहभागीहरूलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने
- समूह १ लाई अति विपन्न पहिला, समूह २ मा अति विपन्न पुरुष, समूह ३ लाई मध्यम वर्ग महिला र समूह ४ लाई धनी पुरुषको निर्भरता विश्लेषण गर्न लगाउने । यी समूहकार्यका सहजीकरणका निम्ति केही प्रश्नहरू:
  - आफ्नो वर्गको अन्य कुन कुन वर्गसँग के कामका लागि कस्तो सम्बन्ध रहेको छ भनेर सोध्ने जस्तै : अति विपन्नहरू को कोसँग निर्भर छन् ? के उनीहरू अन्य अति विपन्नसँग निर्भर छन् ? छन् भने कुन कुन कामका लागि ?
  - के उनीहरू विपन्नहरूसँग पनि निर्भर छन् ? कुन कुन कामका लागि ?
  - उनीहरू मध्यम वर्गसँग त झनै निर्भर होलान् ? कुन कुन कामका लागि उनीहरू मध्यम वर्गका घरमा जान्छन् ?
  - के उनीहरू आफ्नो जीवनयापन गर्नका निम्ति सहयोग लिन धनी वर्गकहाँ पनि जान्छन् ? कुन कुन काममा धनीहरूसँग सहयोग लिन्छन् त ?
- **आएका उत्तरहरूलाई निम्न अनुसार तालिका बनाएर लेख्ने**
- पछि सहजकर्ताले अन्य सहभागीहरूको सहयोगमा आएका उत्तरहरूलाई निम्न अनुसार तालिकामा समष्टिगत रूपमा राख्दै कुन वर्ग कोसँग कति निर्भर रहेछ र यसबाट

निर्भरता विश्लेषणको तालिका

समूहको नाम	**अति विपन्न**	**विपन्न**	**मध्यम**	**धनी**
अति विपन्न महिला				

समूहको नाम	**अति विपन्न**	**विपन्न**	**मध्यम**	**धनी**
अति विपन्न पुरुष				

समूहको नाम	अति विपन्न	विपन्न	मध्यम	धनी
मध्यम वर्ग महिला				

समूहको नाम	अति विपन्न	विपन्न	मध्यम	धनी
धनी पुरुष				

सामाजिक प्रतिष्ठामा कस्तो प्रभाव परेको छ र यसले उनीहरू बीचको शक्ति सम्बन्धमा पनि कस्तो प्रभाव पर्दछ भन्ने बारेमा छलफल गर्ने

निर्भरता विश्लेषण तालिका

	अति विपन्न	विपन्न	मध्यम	धनी
अति विपन्न महिला				
अति विपन्न पुरुष				
मध्यम वर्ग महिला				
धनी पुरुष				

- यस्तै गरेर, समूह ५ लाई महिला र पुरुषको निर्भरता विश्लेषण गर्न लगाउने । समूहकार्यको सहजीकरणका निम्ति केही प्रश्नहरू:
    - महिलाहरू पुरुषहरूसँग कुन कुन कार्यमा निर्भर रहेका छन् ? यसले गर्दा उनीहरूको जीवनयापन र सामाजिक मर्यादामा केही असर पर्दछ कि पर्दैन ?
    - यस्तै गरेर पुरुषहरू महिलाहरूसँग कुन कुन कार्यमा निर्भर रहेका छन् ? यसले उनीहरूको सामाजिक प्रतिष्ठामा केही असर परेको छ वा छैन ?
- आएका उत्तरहरूलाई निम्न अनुसार तालिका बनाएर लेख्ने

सन्दर्भ सामग्री:

निर्भरता विश्लेषण तालिका

	महिला	पुरुष
महिला		
पुरुष		

यदि महिला महिला बीच तथा पुरुष पुरुष बीचको निर्भरता हेर्न कठिन भएको खण्डमा महिला र पुरुषको निर्भरता मात्र विश्लेषण गर्ने र कालो रङ्ग भएको तालिकालाई खाली राख्न सकिन्छ ।

निर्भरता विश्लेषण

सामान्य अर्थमा निर्भर भन्नाले अरू कसैसँग मात्र भर पर्ने भन्ने बुझिन्छ भने निर्भरता भन्नाले निर्भर हुनाको भाव भन्ने अर्थ लाग्छ । आजको समाज यसरी अगाडि बढिरहेको छ, जहाँ समाज सञ्चालन र आफ्नो अस्तित्वका लागि एकको अर्को व्यक्ति वा संघसंस्था सङ्गठनमाथि कुनै न कुनै कारणले वा अवस्थाले गर्दा निर्भर हुनैपर्ने हुन्छ । यस अर्थमा परनिर्भरता नभएर अन्तर्निर्भरता हुनु जरुरी हुन्छ । यस्तो अन्तर्निर्भरता सम्मानजनक हुन्छ, जसमा एउटा पक्षबिना अर्को पक्षको अस्तित्व सम्भव हुँदैन ।

यो औजारको प्रयोग गरेर हामीहरूले वर्गीय र जातीय रूपमा फरक फरक पहिचान र अस्तित्व वोकेर रहेका एक वर्ग समूहको अर्को वर्ग समूह विशेषसँग के कस्तो निर्भरताको अवस्था छ भनेर पत्ता लगाउनु नै हो । यसका साथै निर्भरता भित्रको यथार्थतालाई उजागर गर्ने र यदि अन्याय र असमान किसिमको निर्भरताको अवस्था छ भने त्यसलाई न्याय र समानताका आधारमा कसरी रूपान्तरण गर्न सकिन्छ भन्ने सोचको विकास गर्ने हो । यसका साथै उपयुक्त रणनीति र कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयन मार्फत न्यायोचित समाज स्थापनामा सहयोग गरी सबै वर्ग, जातजाति र समूहको हैसियतपूर्ण सामाजिक अवस्थाको सुनिश्चित गर्नु र अन्तर्निर्भरतालाई आत्मसात् गर्ने वातावरण सृजना गर्नु यो विश्लेषणको महत्वपूर्ण उद्देश्य हो ।

चापाकोट गाविसको तीनवटा टोलमा गरिएको निर्भरता विश्लेषणको नतिजा यसप्रकार रहेको छः

क) चापाकोट - ३, आरुबोट टोलको निर्भरता विश्लेषण

वर्ग	अति गरिब	गरिब	मध्यम
अति गरिब	■ पर्म लाउन ■ माइती वा बाहिर गएको वेला पशु हेरिदिने ■ पैंचो लिन दिन ■ सरसापट लिन दिन ■ दाउरा काट्न र बोक्न ■ मर्दापर्दा ■ चाडपर्व मनाउन	■ सरसापट लिन दिन ■ पर्म लाउन ■ मर्दापर्दा	■ हलो जोत्न ■ ऋण लिन, व्याज तिर्न र फिर्ता लिन ■ अन्न पुऱ्याइदिन र थन्काउन ■ मर्दापर्दा
गरिब	■ पर्म लाउन ■ मर्दापर्दा ■ पशु हेरिदेऊ भनेर	■ सरसापट लिनदिन ■ पैंचो लिन दिन ■ पर्म लाउन ■ मर्दापर्दा ■ दाउरा काट्न, बोक्न ■ बिहेबारी ■ चाडपर्व मनाउन	■ ऋण लिन, ब्याज तिर्न र फिर्ता गर्न ■ हलो जोत्न ■ अन्न पुऱ्याइदिन वा थन्क्याउन ■ मर्दापर्दा
मध्यम	■ खेत जोत्न, अधिया खेती गर्ने मान्छे खोज्न, टुगों लगाउन (हरेक वर्षको माघ महिनामा) ■ पर्म लगाउन ■ चाडपर्व मनाउन ■ मर्दापर्दा	■ पर्म लगाउन ■ चाडपर्व मनाउन ■ मर्दापर्दा	■ सरसापट लिन दिन ■ पैंचो लिन ■ चाडपर्व मनाउन ■ मर्दापर्दा

ख) चापाकोट - १, बेतियानी टोलको निर्भरता विश्लेषण

वर्ग	अति गरिब	गरिब	मध्यम
अति गरिब	■ चामल पैंचो ■ कृषि औजार सापटी ■ सूचना आदान प्रदान ■ दु:ख सुख साटासाट	■ सूचना आदान प्रदान ■ चाडपर्वमा भेटघाट ■ अन्य सहयोग	■ सामाजिक कार्यका लागि सरसल्लाह ■ काम सघाउन (खोर, घर, गोठ मर्मत) ■ बिरामी हुँदा झारफुक गर्ने
गरिब	■ कुराकानी ■ सुख दु:ख साटासाट ■ सहयोग माग्न	■ छोटो समयको लागि सापटी ■ चामल, सामान पैंचो	■ सरसापटी ■ खाद्यान्न, सामान पैंचो ■ बिरामी हुँदा झारफुक
मध्यम	■ हलो, जुवा बनाउन ■ खेतबारी जोत्न ■ घरगोठ मर्मत सम्भार	■ पैंसा सापटी ■ बिरामी हुँदा पानी ल्याइदिने	■ बिरामी हुँदा झारफुक ■ सरसापट ■ दु:ख सुख साटासाट ■ सरसल्लाह

ग) चापाकोट - ६, वखलढुङ्गा टोलको निर्भरता विश्लेषण

	अति गरिब	गरिब	मध्यम	धनी
अति गरिब	विवाह, ब्रतबन्ध, सांस्कृतिक कार्यक्रम, संस्कार, अैंचोपैंचो	अर्मपर्म, काम सहयोग, पूजा आजा, पाठ, थोरै सरसापट	अन्न किन्न, सापटी लिन, रकम ऋण लिन	अन्नपात लिन, ऋण सरसापट लिन, काम गर्न, बाहिर जाँदा ऋण लिन
गरिब	विवाह, ब्रतबन्ध, सांस्कृतिक, संस्कार, अैंचोपैंचो	अर्मपर्म, काम सहयोग, पुजा आजा, पाठ, थोरै सर सापट	अन्न किन्न, सापटी लिन, रकम ऋण लिन	अन्नपात लिन, ऋण सरसापट लिन, काम गर्न, बाहिर जाँदा ऋण लिन
मध्यम	मानवताको लागि, श्रम लिन	श्रम लिन, सापट उठाउन, सहयोग माग्न र गर्न	सरसल्लाह लिन, ऋण सापटी लिन, अैंचोपैंचो	ऋण, सरसापट, बिहेबारी, सरसल्लाह लिन दिन
धनी	श्रम लिन (हलो जोत्न बोलाउन, किला ठोक्न, बिरामी बोक्न आदि), ऋण उठाउन	श्रम लिन, सापट उठाउन, सहयोग माग्न र गर्न	सरसापटी दिने र ऋण उठाउन, काम गरिदिने सहयोग लिन, खेताला बोलाउन	सरसल्लाह लिन दिन, सङ्गठित हुन, बुद्धि सिक्न, सङ्गत गर्न

साभार : हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गत गरिबी, सामाजिक अन्याय तथा जोखिममा अन्तर्निहित कारणहरूको सामाजिक विश्लेषण, चापाकोट कास्की, २०६९

;q

सामाजिक समावेशीकरणः अवधारणा

उद्देश्यः

- यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूले छुवाछूत र जातीय विभेदका कारण र यसले पारेको असरहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- भेदभावका विभिन्न अवस्थाका सम्बन्धमा भन्न सक्नेछन् ।
- सामाजिक समावेशीकरणको परिभाषा दिन सक्नेछन् ।

सामग्रीः न्युज प्रिन्ट, पोस्टर/चित्र, मार्कर
समय : ६० मिनेट
विधि : प्रवचन, छलफल, समूहगत छलफल

क्रियाकलापः

सहभागीहरूलाई चार वटा समूहमा विभाजन गरी निम्न प्रश्नमा समूहगत छलफल गराउनेः

- तपाईंको समुदायमा कुन जातजातिहरूको बसोवास छ?
- ती जातिमध्ये कुन कुन जातजातिलाई सामाजिक रूपमा सबैभन्दा माथिल्लो स्थान, मध्यम स्थान र तल्लो स्थानमा राख्ने गरिएको छ ?
- छलफल गरेर जुन जाति सबैभन्दा माथिल्लो हो, त्यो जातको नाम मेटाकार्डमा राखेर सबैभन्दा माथि राख्ने र एवं प्रकारले यी जातहरूको सूचीलाई समाजमा प्रचलित क्रम अनुसार मिलाएर राख्ने ।
- विभिन्न जातजातिहरूलाई फरक तहमा राख्नाका कारणहरू लेख्न लगाउने, यी कारणहरू सामाजिक, आर्थिक, धार्मिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक वा अन्य जे पनि हुन सक्दछन् ।
- विशेषतः वन व्यवस्थापनका कार्यहरूमा यी पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताको स्तर कस्तो छ ?
- ती विभेदले गर्दा वन व्यवस्थापनमा कस्ता असरहरू परेका छन् ?

- सहभागीहरूलाई सामूहिक छलफल प्रस्तुत गर्न लगाउने ।
- सहभागीहरूको निचोड प्रस्तुत भइसकेपछि सहजकर्ताले सारांशमा निम्न कुरामा प्रकाश पार्नेः

आधारहरू

- लिङ्गका आधारमा भेदभाव
- धर्मका आधारमा भेदभाव
- आयस्तरका आधारमा भेदभाव
- जनजाति, रङ्ग वा वर्ण र भाषाको आधारमा भेदभाव
- भौगोलिक स्थितिका आधारमा भेदभाव
- शारीरिक अवस्थाका आधारमा भेदभाव

- यसपछि छोटकरीमा सामाजिक समावेशीकरणको परिभाषाबारे बताउने

सन्दर्भ सामग्री:

सामाजिक समावेशीकरण भनेको के हो ?

- सामाजिक समावेशीकरण प्रक्रियाले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको मूलप्रवाहमा ल्याउनको लागि देखापर्ने अवरोधहरूलाई हटाउँछ । उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराएर फाइदा पुऱ्याउँछ ।
- समावेशीकरणमा–
  - पहिचान
  - प्रतिनिधित्व,
  - सहभागिता र
  - अधिकार सुनिश्चित गरिन्छ

सहजकर्ताको लागि

सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी हाते पुस्तिका २ पनि हेर्नुहोला ।

;q !)

समता र समानता

उद्देश्यः

यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरूले :

- समता र समानताको अर्थ बताउन सक्नेछन् ।
- समानताको सिद्धान्त र प्रकारहरू बताउन सक्नेछन् ।
- सशक्तीकरण र समानताको अर्न्तसम्बन्ध भन्न सक्नेछन् ।

सामग्रीः न्युज प्रिन्ट, मेटाकार्ड, बोर्ड, मार्कर
समय : ३० मिनेट
विधि : खेल, प्रश्नोत्तर, छलफल

क्रियाकलाप १ः

सहजकर्ताले सहभागीहरूबीच एउटा खेल खेलाउने

यसको लागि सहजकर्ताले सहभागीहरूबाट चार जना स्वयंसेवकहरू निम्त्याउने । ती चारै स्वयंसेवकलाई एकै लाइनमा उभिन लगाउने । त्यसपछि अन्दाजी १०/१५ फिटको दूरीमा चारै स्वयंसेवकले देख्नेगरी 'विकासको पोको' को साङ्केतिक रूप चकलेटको पोको राखिदिने । अब यी चार स्वयंसेवकमध्ये एक जनाको दुबै हात पछाडि लगेर बाँधिदिने । त्यसैगरी रुमाल/पछ्यौरीले अर्को सहभागीको दुबै आँखा छोपीदिने । तेस्रो सहभागीलाई एउटा खुट्टा नचल्ने गरी खुम्चाउन लगाएर बाँधिदिने र चौथोलाई स्वतन्त्र रूपमा छाडिदिने । त्यसपछि चारै जना स्वयंसेवकलाई विकासको पोको समाउन प्रतिस्पर्धा गर्न लगाउने । सहजकर्ताले 'एक, दुई, तीन' भन्ना साथ प्रतिस्पर्धा सुरु गराउने ।

निःसन्देह स्वतन्त्र रूपमा रहेको सहभागीले नै विकासको पोको पहिला र चाँडो समाउनेछ । यसपछि सहजकर्ताले एक एक गरी ती स्वयंसेवकहरूलाई निम्न प्रश्न सोध्नेः यो प्रतियोगिता तपाईंहरूलाई कस्तो लाग्यो ? र तपाईंहरूले कस्तो अनुभव गर्नुभयो ?

सन्दर्भ सामग्रीः

यस खेलमा सहभागी भएका सबै पात्रहरूको आआफ्नै अर्थ रहेको छ । हात बाँधेको पात्रको, आँखा छोपेको पात्रको, एक खुट्टे पात्रको र स्वतन्त्र रूपमा रहेको पात्रको भिन्दाभिन्दै अर्थ लुकेको छ । सहजकर्ताले यी अर्थहरूको बारेमा स्पष्ट पारिदिने ।

हात बाँधेको अर्थ महिलाहरू घरव्यवहारमा चौबीसै घण्टा व्यस्त रहेका हुन्छन् । यस्तो अवस्थामा उनीहरू स्वतन्त्र रूपमा विकासको

बाटोमा अघि बढ्न सक्दैनन् । त्यसैगरी दलित, पिछडिएका, गरिब समुदाय पनि दैनिक जीविका धान्नमा लागिपरेका हुन्छन् । उनीहरू पनि विकासको बाटोमा हात बाँधेका जस्ता हुन् ।

दुबै आँखा छोपेको भन्नाको अर्थ शिक्षामा पहुँच नहुनु, बाहिरी जगत्को बारेमा सम्पर्क/थाहा नहुनु र त्यसले गर्दा हीनता बोध हुनु । यस्तो अवस्थामा पारिएका व्यक्तिहरू विकासमा तथा आफ्नो जीवनका निर्णयहरूमा कसरी अगाडि आउन सक्छन् ?

एक खुट्टा नचल्ने गरी बाँधेको भन्नाको अर्थ विभिन्न सामाजिक, सांस्कृतिक तथा राष्ट्रिय नीति, नियम, व्यवहारले गतिशीलतामा विभेद वा बन्देज लगाएको भन्ने हो । यस्तो अवस्थामा ती व्यक्तिहरूले विकासको मूलप्रवाहीकरणमा सामेल हुने सोच पनि राख्न सकेका हुँदैनन् ।

स्वतन्त्र रूपमा रहेको भन्नाको अर्थ घुमफिर, मनोरञ्जन, खानपान, रहनसहन, शिक्षा आदि सबैमा आफ्नो स्वविवेकले निर्णय गर्न पाउनु हो ।

खेलको निचोड

समान अवसर दिँदैमा महिला र पुरुष त्यसमा पनि दलित, जनजाति र अन्य जातिहरू सबैको विकासको फाइदामा समान रूपले पहुँच हुँदैन । त्यसैले समानताको लक्ष्यमा पुग्नको लागि समन्यायिक अथवा समतामूलक रणनीति अपनाउनुपर्ने हुन्छ ।

क्रियाकलाप २:

- सहजकर्ताले तल भएको सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग गरेर समता र समानताको बारेमा बताउने
- महिला र पुरुषको सामाजिक, आर्थिक तथा राजनैतिक कारणले अझै पनि समान अवस्था नभईसकेको चित्र (चित्र नं. १०.१) देखाएर, महिला सशक्तिकरणका निम्ति सकारात्मक विभेद आवश्यक भएको जानकारी दिने

सन्दर्भ सामग्री:

समता र समानताको परिभाषा

समानता : लैङ्गिक समानता अथवा महिला र पुरुषका बीचमा समानता भन्नाले महिला, केटाकेटी र पुरुषहरूद्वारा अधिकार, अवसर, स्रोत तथा सुविधाको समान उपयोग भन्ने देखिन्छ । लैङ्गिक समानता अभिवृद्धिको महत्वपूर्ण पक्ष भनेको असन्तुलित शक्ति सम्बन्धहरूको पहिचान तथा तिनलाई गरिने सम्बोधनमाथि जोड दिँदै महिला सशक्तीकरण गर्नु हो । महिला तथा पुरुष दुबै उस्तै हुन् भन्नु समानताको अर्थ होइन, बरु यसको अभिप्राय त महिला अथवा पुरुष भएर जन्मिएकै कारणले गर्दा तिनबाट अधिकार तथा अवसरको उपयोग र जीवनका परिवर्तनलाई सीमित गर्नु हुँदैन भन्ने हो ।

समता : अवसरबाट वञ्चित वर्गको समानुपातिक विकास गर्न, अवसर र न्यायबाट वञ्चित वर्गलाई थप अवसर, सुविधा, क्षमता अभिवृद्धि गराएर समानताको लक्ष्यमा पुग्ने प्रयासलाई नै समता भनिन्छ । समानताको दूरदृष्टि हासिल गर्नको निम्ति गरिने आवश्यक पहलहरू जसले महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक विकासमा सघाउँछ, त्यस प्रक्रियालाई समता भन्न सकिन्छ । यसमा विभिन्न सकारात्मक विभेदका प्रावधानहरू पनि राखिन्छन् ।

समानता भनेको एक परिकल्पना र दूरदृष्टि हो भने समता भनेको समानतामा पुग्ने प्रक्रिया तथा प्रयासको रूप हो ।

सामुदायिक वन नीतिमा सुधार भएका लैङ्गिक समता र समानता

- समूहको निर्णय प्रक्रियामा हरेक घरधुरीबाट महिला र पुरुष प्रतिनिधि गरी दुई जनाले भाग लिने व्यवस्था हुनुपर्ने । (समानता)
- अध्यक्ष र सचिवमध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने । (समतामूलक)
- लै.स.सा.स. समूहलाई समितिमा न्यूनतम शुल्क लिई समावेश गराउने । (समतामूलक)
- विधानमा घरमूलीको नाम लेख्दा महिला र पुरुष दुबैको नाम समावेश हुनुपर्ने । (समानता)
- वन संरक्षण एवं विकासमा योगदान र वनको उपयोगको आधारमा उपभोक्ता वर्गीकरण गर्ने । (समानता)

;q

!!

जैविक विविधता संरक्षणमा महिला र पुरुषहरूको भूमिका र ज्ञान

उद्देश्य:

- जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी महिला र पुरुषहरूको ज्ञान के के छ भनेर सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- महिला र पुरुषहरूले जैविक विविधता संरक्षणमा खेल्न सक्ने भूमिकाहरू पहिचान गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: फ्लिप चार्ट, मार्कर
समय : ६० मिनेट
विधि : सामूहिक अभ्यास, छोटो प्रवचन

क्रियाकलाप:

- सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई महिला र पुरुष गरी दुई भागमा विभाजन गर्ने ।
- त्यसपछि ती दुई समूहलाई कोठाको छुट्टाछुट्टै ठाउँमा बस्न लगाई तलका प्रश्नहरूको उत्तर लेख्न लगाउने:
    - वनमा भएका मुख्य जनावर, चराचुरुङ्गी, जलप्राणी आदिको सूची तयार गर्ने ।
    - वनमा भएका वनस्पतिका साथै समुदायमा प्रचलित रूख, जडीबुटी, फलफूल आदिको नाम र तिनको प्रयोगका बारेमा लेख्न लगाउने । प्रयोग भन्नाले घरायसी कार्य, सांस्कृतिक वा परम्परागत कार्य, स्वास्थ्य उपचार जुनसुकैमा पनि हुन सक्दछ ।
- महिलाको समूहले निम्न लिखित बुँदामा छलफल गरेर टिपोट गर्ने:
    - यी विभिन्न पैदावरहरू सङ्कलन गर्नका लागि वनमा जाँदा महिलाहरूले भोगेका समस्याको सूची तयार पार्ने ।
    - महिलाहरूले यी जीवजन्तु र वनस्पति संरक्षण गर्नका लागि के के गरिरहेका छन् लेख्न लगाउनुका साथै उनीहरूले संरक्षणका निम्ति खेलेको भूमिकाबाट उनीहरू सन्तुष्ट छन् कि छैनन् सोध्ने र सन्तुष्ट भए वा नभएको कारण पनि लेख्न लगाउने ।
- यस्तै गरेर, पुरुष समूहले निम्नलिखित बुँदामा छलफल गरेर टिपोट गर्ने:
    - यी विभिन्न पैदावरहरू सङ्कलन गर्नका लागि वनमा जाँदा पुरुषहरूले भोगेका समस्याको सूची तयार पार्ने ।
    - पुरुषहरूले यी जीवजन्तु र वनस्पति संरक्षण गर्नका लागि के के गरिरहेका छन् लेख्न लगाउनुका साथै उनीहरूले महिलालाई संरक्षण कार्यमा अझ प्रेरित गर्न के गरिरहेका छन् वा भविष्यमा के रणनीति अपनाउनु पर्दछ भन्ने बारेमा लेख्न लगाउने ।

- विभिन्न समूहले प्रस्तुतीकरण गरिसकेपछि महिला र पुरुषहरूले खेल्ने संरक्षणका भूमिकामा फरक छ वा छैन, त्यसबारे पनि छलफल गर्ने ।
- यस किसिमको सहभागितामूलक छलफलपछि सहजकर्ताले जैविक विविधता र त्यसको संरक्षणबारे छलफलको निचोड बताउँदै स्पष्ट पार्ने । त्यसमा पनि विशेष गरेर, महिला तथा गरीब दलित तथा जनजातिहरुको वनमाथि अधिक निर्भरताका कारण वनमा जांदा वन्यजन्तुको सिकार भएको चित्र (चित्र नं ११.१) देखाउने । महिलाहरुले वन संरक्षणमा गरेको कार्य जस्तै : वृक्षारोपण (चित्र नं. ११.२) गर्ने, वनको आगलागी नियन्त्रण गर्ने (चित्र नं. ११.३), नियमित गस्ती गर्ने (चित्र नं. ११.४), चोरी सिकारी गर्नेलाई जिम्मेवार निकायमा बुझाउन सहयोग गर्ने (चित्र नं. ११.५) तथा महिलाका विभिन्न समूहहरुले वन तथा जैविक विविधता संरक्षणमा विशेष पहल खेल्ने गरेको (चित्र नं. ११.६) पनि देखाउँदै सहभागीहरुलाई महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरुले पनि संरक्षणको पाटोमा विशेष पहल गरिरहेकोले गर्दा उनीहरुको योगदानलाई विशेष कदर गर्नु पर्ने र उनीहरुको सहभागिताले वन तथा जैविक विविधता संरक्षणमा ठूलो टेवा पुग्ने जानकारी दिने ।

सन्दर्भ सामग्री:

जैविक विविधता भनेको के हो ?

जैविक विविधताले पृथ्वीमा रहेका विविध प्राणी तथा वनस्पतिलाई बुझाउँदछ । यसले सम्पूर्ण प्रजातिको पर्यावरणीय चक्र प्रणालीलाई पनि बुझाउँदछ । जस्तै: जनावर, जीवजन्तु, किटपतङ्ग, बोटबिरुवा, तिनीहरूको वासस्थान साथै तिनीहरूको वंशाणुगत चारित्रिक गुणहरूको विविधतालाई जैविक विविधता भनिन्छ ।

नेपाल सानो देश भईकन पनि जैविक विविधताले भरिपूर्ण देश हो । नेपालको दक्षिणी तराई भेगदेखि उत्तरी हिमाली भेगसम्म जाँदा हावापानी, जीवजन्तु, पशुपन्छी र बोटबिरुवामा धेरै विविधता पाइन्छ । त्यसैगरी नेपालको पूर्वी भेगदेखि पश्चिमी भेगसम्म पनि विविधता पाइन्छ ।

नेपालमा अझै पनि घरभित्रका कार्यहरूका लागि महिलाहरूलाई नै जिम्मेवार ठानिन्छ । खाना पकाउनका लागि चाहिने दाउरा ल्याउने, पानीको व्यवस्था गर्ने, गाईबस्तुका लागि घाँस, स्याउला र सोतरको व्यवस्था गर्ने जस्ता कार्यमा महिलाहरूले नै प्रमुख भूमिका निर्वाह गर्दै आएका छन् । यदि वातावरणमा ह्रास आएर पानी, दाउरा, घाँस आदिमा कमी भयो भने परिवारभित्र पनि महिलालाई बढी बोझ पर्दछ । त्यसैले महिला तथा अन्य समुदाय जो वनमा धेरै आश्रित रहेका छन् उनीहरूलाई वन पैदावरको उचित प्रयोग र संरक्षणका विधिप्रति सचेत गराउनु जरुरी छ ।

महिलाहरू घाँसपात र दाउरा सङ्कलन गर्न जङ्गल जाँदा विभिन्न जङ्गली जनावरको सिकार हुन सक्ने र बलात्कार जस्ता यौनजन्य हिंसा सहन बाध्य भइरहेका देखिन्छन् । यसो भन्दैमा उनीहरूलाई जङ्गलबाट दाउरा ल्याउनु हुँदैन भनेर रोक लगाएर मात्र समस्याको समाधान हुँदैन । तिनीहरूले जसरी पनि दाउरा सङ्कलन गर्नैपर्छ । यसका लागि उनीहरूले कसैलाई रिझाएर भएपनि त्यो काम नगरी हुँदैन । लोग्नेमान्छेलाई रिझाएर घाँस, दाउरा सङ्कलन गर्दा उनीहरू बलात्कारको शिकार पनि भएका

छन् । त्यसकारण रोक लगाउनुभन्दा अगाडि उनीहरूले रोज्न र किन्न सक्ने वैकल्पिक ऊर्जाहरूको व्यवस्था मिलाइदिनु आवश्यक हुन्छ । यसरी महिलाको कार्यबोझलाई घटाउँदै उत्पादनशील कार्यमा उनीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।

तसर्थ जैविक विविधतामा कमी आएका कारण महिला र पुरुष, विभिन्न जाति तथा आर्थिक वर्ग भएका व्यक्तिहरूमा पर्ने फरक प्रभावलाई पनि ध्यान दिनुपर्दछ । यसका लागि निम्नलिखित बुँदाहरूमा विशेष ध्यान दिनुपर्दछ :

- महिला र पुरुष तथा जनजातिहरूमा जैविक विविधता संरक्षणका निम्ति पृथक ज्ञान र क्षमता रहेका हुन्छन् । यिनीहरूको ज्ञानको सदुपयोग गर्नका साथसाथै यी वर्गलाई आवश्यक वैज्ञानिक ज्ञान दिनसके मात्र दिगो रूपमा संरक्षणका कार्यहरूलाई अगाडि बढाउन सकिन्छ ।
- ग्रामीण महिला र पुरुष, जनजाति र दलितहरूले जैविक विविधता संरक्षणका लागि आआफ्नो तर्फबाट सहयोग गरिरहेका छन् । यिनीहरूका जीविकोपार्जनका अवसर र चुनौतीहरूबारे पनि ध्यान दिन जरुरी हुन्छ । स्रोतहरू जस्तैः भूमि, ऋण सुविधा, प्रविधि तथा सूचनामा एकै खालको पहुँच नभएको अवस्था छ । यसका साथसाथै यी वर्ग निर्णय प्रक्रियामा कतिको सहभागी हुन सशक्त छन् त्यसको पनि विश्लेषण गर्नुपर्दछ ।

नेपालमा युवा पुरुषको बढ्दो बसाइ सराइका कारण महिलाहरूको काँधमा घरेलु कार्यका साथै सामुदायिक विकासका काममा पनि संलग्नता बढेको पाइन्छ । यस्तै गरेर जैविक विविधता संरक्षणमा पनि महिलाका साथसाथै जनजाति तथा दलितहरूले उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गर्दै आएका छन् । आमासमूह, महिला बचत तथा ऋण समूह र अन्य महिला, दलित तथा जनजातिका संस्था तथा समूहको सक्रियतामा निम्नलिखित संरक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिँदै आएका छन्:

- वनजङ्गलमा नियमित गस्ती
- चोरी सिकार नियन्त्रण
- खाली क्षेत्रमा वृक्षारोपण
- वनको आगलागी नियन्त्रण
- वन अतिक्रमण नियन्त्रण
- वन पैदावरको उचित प्रयोगः दाउरा सङ्कलन गर्न जाँदा ढलेपडेका, बाँङ्गाटिङ्गा रूख मात्र छानेर काट्ने । वनमा स्याउला, पतकर लिन जाँदा बोटको फेद नकाटी हाँगाबिँगामात्र काट्ने
- वनको दिगो व्यवस्थापन
- वनको अवैज्ञानिक र अवैध कटान नियन्त्रण
- वनमा चरिचरनको चाप कम गर्न गोठमा घाँस खुवाउने व्यवस्थाका लागि डाले घाँसको व्यवस्थापन

युवा तथा बालबालिकाहरूको वातावरण समूहद्वारा पनि वातावरण संरक्षणका निम्ति विभिन्न सचेतना कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका छन् । भविष्यका कर्णधारहरूले संरक्षण संवेदनशिल आचरण विकास गराउन सके वातावरणको दिगो विकासमा सघाउनेछ । जीविकोपार्जनका लागि वनमाथि निर्भर समुदायहरू जस्तै फलामको काम गर्नको

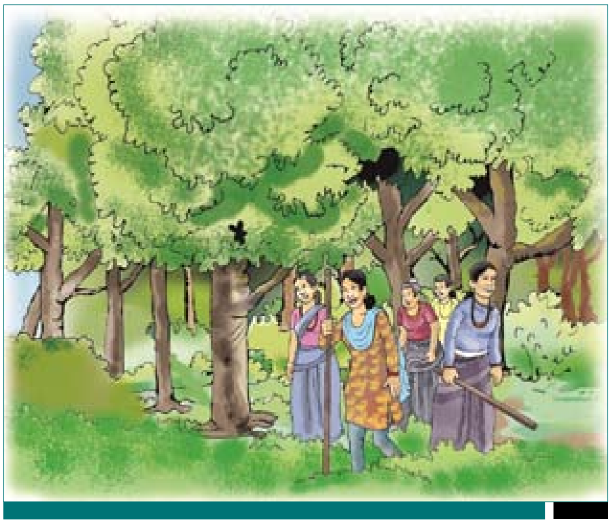
लागि गोल आवश्यक भएका दलित जातिहरूले पनि काठ निकाल्दा हरिया रूखलाई कम हानि पुऱ्याउन सुकेका रूखहरूको जराबाट गोल बनाउने गरेमा जीविकोपार्जनमा पनि असर नपर्ने र वनको हैसियत पनि नाश नहुने कार्यमा सघाउ पुग्दछ । यसका साथै जैविक विविधता संरक्षणका कार्यहरूमा महिला, दलित तथा जनजातिहरूको सहभागिता अभिवृद्धि गरिनुपर्दछ । यसका साथै निर्णायक तहमा यी वर्गको सक्रिय सहभागिताको अभिवृद्धि गर्न सके मात्र उनीहरूका समस्यालाई आधार मानेर व्यवस्थापकीय कार्यहरू सञ्चालन गर्न सकिन्छ । यसले गर्दा वन व्यवस्थापनका कार्यहरूमा स्थायित्व ल्याउन सहयोग पुग्दछ ।

सत्र नं ११ मा प्रयोग भएका चित्र

चित्र नं ११.१ : वनमा जांदा वन्यजन्तुको सिकार भएको

चित्र नं. ११.२ : वृक्षारोपण

चित्र नं. ११.३ : वनको आगलागी नियन्त्रण



चित्र नं. ११.४ : नियमित गस्ती गर्ने

चित्र नं. ११.५ : चोरी सिकारी गर्नेलाई जिम्मेवार निकायमा बुझाउन सहयोग

चित्र नं. ११.६ : महिलाका विभिन्न समूहहरुले वन तथा जैविक विविधता संरक्षणमा पहल

;q

!@

जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू

उद्देश्य:

- सहभागीहरूले जलवायु परिवर्तनको स्वरूप तथा भौतिक र मानवीय पक्षमा पर्ने असरहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- सहभागीहरूले जलवायु परिवर्तनले गर्दा महिला र पुरुष साथै सिमान्तीकृत वर्गमा पर्न सक्ने विशेष किसिमका नकारात्मक असरहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: पावरप्वाइन्ट स्लाइड, न्युजप्रिन्ट, मार्कर

समय : ९० मिनेट

विधि : समूहगत छलफल, ग्यालरी प्रस्तुतिकरण

क्रियाकलाप १:

- जलवायु भनेको साधारणतया ३० वर्षको तापक्रम, वर्षा, हावाको गति आदि जस्ता मौसमी तथ्याङ्क विवरणहरूका आधारमा निकालिएको औसत तथा भिन्नताको परिमाण हो भनेर बताउने ।
- जलवायु सामान्य भन्दा फरक किसिमले देखिनु वा अनुभव हुनुलाई जलवायु परिवर्तन भएको भन्न सकिने बारे स्पष्ट गर्ने ।
- जलवायु परिवर्तन हुनुमा पछिल्ला केही वर्षदेखि तीव्र रूपमा भएको मानव सिर्जित विकास क्रियाकलापले वायुमण्डलमा हरितगृह ग्यासका बढ्दो तापक्रमलाई जिम्मेवार मानेको जानकारी दिनको लागि चित्र नं १२.५ देखाउँदै प्रष्ट्याउने ।
- जलवायु परिवर्तनले विभिन्न क्षेत्रहरु जस्तै : कृषि तथा खाद्य सुरक्षा, जलस्रोत तथा ऊर्जा, वन तथा जैविक विविधता, मानव स्वास्थ्य, जलवायुजन्य प्रकोप तथा सहरीकरण तथा वासस्थानमा भिन्दा भिन्दै असर पार्नका साथसाथै महिला, दलित, बालबालिका, युवाहरुमा पनि फरक असरहरु पार्ने जानकारी दिने ।
- जलवायु परिवर्तनले कि त अतिवृष्टि (चित्र नं १२.१) कि त अनावृष्टि (चित्र नं १२.६) भइरहेको छ ।
- जलवायु परिवर्तनको कारणले गर्दा बढ्दो मात्रामा आगलागी (चित्र नं. १२.८), बाढी (चित्र नं. १२.७) र पहिरो (चित्र नं. १२.९) जस्ता प्रमुख विपद्हरुको सामना गर्नु पर्ने बताउने ।
- बाढीको चित्र (चित्र नं. १२.७) देखाउँदै, यसले पर्ने प्रभावहरुको रुपमा वालीनाली नष्ट हुने (चित्र नं. १२.१०), खानेपानीको संरचना बिग्रने (चित्र नं १२.२), झाडापखाला जस्ता महामारी फैलने (चित्र नं १२.११) तथा वन्यजन्तुलाई पनि यसले प्रभाव पार्न सक्ने (चित्र नं १२.१२) देखाउँदै व्याख्या गर्ने ।

- महिलाहरुलाई पौडिन नआएका कारण हुन सक्ने जोखिमतालाई चित्र नं १२.१३ देखाउदै प्रष्ट्याउने, यसका साथै बालबालिकाहरुलाई जोगाउने क्रममा पनि उनीहरुको जीवन जोखिममा पर्ने सक्ने जानकारी चित्र नं १२.१४ देखाउँदै बुझाउने ।
- सुरक्षाको संयन्त्रहरु पनि बिग्रने भएकोले गर्दा चोरी तथा लुटपाट बढ्ने (चित्र नं १२.१५) का साथै महिलाहरुको सुरक्षामा पनि नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्ने (चित्र नं १२.१६) देखाउदै व्याख्या गर्ने ।
- पानीको संरचना बिग्रँदा (चित्र नं १२.२) तथा सुख्खा पर्दा पानी ल्याउन धेरै टाढा जानु पर्ने (चित्र नं १२.३) तथा खडेरीले खेतबारी नै सुक्ने (चित्र नं १२.६) तथा पानीको मुहान सुक्ने (चित्र नं १२.४) देखाउने ।
- यस्तै गरेर, बढ्दो तापक्रमका कारण खेतबारीमा रोग र किराहरुको बिगबिगी वढ्ने (चित्र नं १२.१७) देखाउँदै प्रष्ट्याउने । कृषि उत्पादनमा कमी आउनाले घरमा आम्दानीको स्रोत पनि कम हुन्छ । यसले गर्दा घरमूली र सबैलाई कमाएर ख्वाउने जिम्मेवारी पाएका पुरुषको अहम्मा ठेस पर्दछ र घरेलु हिंसा (चित्र नं १२.१८) बढ्नाका साथै युवा विदेश जाने क्रम (चित्र नं १२.१९) पनि बढ्ने जानकारी दिने ।
- यसका साथसाथै, आगलागी जस्ता विपद्हरुले गर्दा दाउराको उपलब्धतामा कमी आउनाले (चित्र नं १२.२०) महिलाहरुको कार्यबोझ थप हुने वारेमा पनि बताउने ।
- कहिले काहिं भिषण विपद् आएको खण्डमा घर र गाउं नै छोड्नु पर्ने वाध्यता (चित्र नं १२.२१) देखाउंदै, एकै खाले विपद्ले पनि विभिन्न क्षेत्र तथा वर्गमा फरक प्रभाव पर्ने कुरामा विशेष ध्यान दिनु पर्दछ भनेर बताउने ।

क्रियाकलाप २:

- सहभागीहरूलाई पाँचवटा समूहमा बाँड्ने । जस्तैः कृषि तथा खाद्य सुरक्षा, जलस्रोत तथा ऊर्जा, वन तथा जैविक विविधता, मानव स्वास्थ्य र जलवायुजन्य प्रकोप ।
- त्यसपछि समूहगत छलफलको लागि प्रश्न गर्ने – जलवायु परिवर्तनले आफ्नो क्षेत्रमा के कस्तो प्रभाव पार्छ ? र ती प्रभावले महिला, पुरुष, दलित, जनजातिमा के कस्तो असर पर्छ ? यदि, बढी प्रभाव पार्ने भए ⋆⋆⋆ चिन्ह लगाउने, मध्यम प्रभावको लागि ⋆⋆ चिन्ह र कम प्रभावको लागि ⋆ चिन्ह प्रयोग गर्न अनुरोध गर्ने । प्रत्येक समूहलाई आफ्नो निचोड न्युजप्रिन्टमा लेखेर छुट्टाछुट्टै भित्तामा टाँस्न लगाउने ।
- प्रत्येक समूहले अरू समूहका निचोडहरू पालै पालो अवलोकन गरी आफूलाई लागेका प्रश्नहरू त्यसै न्युजप्रिन्टमा लेख्न लगाउने । त्यसो गर्दा आफ्नो समूहको नाम पनि त्यसै प्रश्नसँगै लेख्न लगाउने ।
- सबै अवलोकन गरी सकेपछि सहजकर्ताले पालै पालो सबै समूहका निचोडहरूबारे छलफल गरी स्पष्ट पार्ने ।
- त्यसपछि आवश्यक भएको खण्डमा सहजकर्ताले आफ्नो फरक क्षेत्र र वर्गमा पर्ने फरक प्रभावबारे प्रस्तुतीकरण गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्रीः

जलवायु परिवर्तन भनेको के हो ?

जलवायुलाई सामान्यतया मौसमको औसतका रूपमा लिने गरिन्छ । साधारणतया ३० वर्षको तापक्रम, वर्षा, हावाको गति आदि जस्ता मौसमी तथ्याङ्क विवरणहरूका आधारमा निकालिएको औसत तथा भिन्नताको परिमाण नै जलवायु हो । यही जलवायु सामान्य भन्दा फरक किसिमले देखिनु वा अनुभव हुनुलाई जलवायु परिवर्तन भएको भन्ने गरिन्छ । जलवायु परिवर्तन हुनुमा पछिल्ला केही

वर्षदेखि तीव्र रूपमा भएको मानव सिर्जित विकास क्रियाकलापले वायुमण्डलमा पारेको नकारात्मक प्रभावहरू प्रमुख कारक हुन् । यसमा मूलतः वायुमण्डलमा हरितगृह ग्यास उत्सर्जनको परिणाम सर्वाधिक जिम्मेवार रहेको मानिन्छ । यसले पृथ्वीको भूतापमानलाई अनावश्यक रूपमा बढाएर अतिवृष्टि, अनावृष्टि, खडेरी, समुद्रको सतहमा वृद्धि, वायुको दिशा र वेगमा परिवर्तन, समुद्री छाल, मौसमी चक्रमा परिवर्तन, आँधी, बाढी जस्ता प्रभाव पार्दछ र यसैलाई जलवायु परिवर्तन भन्दछन् ।

जलवायु परिवर्तनले नेपालमा मुख्यतया निम्न क्षेत्रमा प्रभाव पारेको पाइन्छ :

१. कृषि तथा खाद्य सुरक्षा,
२. जलस्रोत तथा ऊर्जा,
३. वन तथा जैविक विविधता,
४. मानव स्वास्थ्य,
५. जलवायुजन्य प्रकोप,
६. सहरीकरण तथा वासस्थान

कृषि तथा खाद्यमा पर्ने प्रभाव

नेपालका दुई तिहाई भन्दा बढी जनसंख्या कृषकको छ, जसले मौसमी वर्षा र परम्परागत कृषि पद्धति अपनाउँछ । जलवायु परिवर्तनबाट कृषि क्षेत्रमा परेका प्रभावहरूको विश्लेषणात्मक प्रस्तुति यस प्रकार रहेको छ ।

अतिवृष्टि	खण्डवृष्टि	अनावृष्टि	खडेरी	तापक्रम वृद्धि
▪ बाढी ▪ पहिरो ▪ डुबान ▪ कटान ▪ धनजनको क्षति ▪ कृषि उत्पादनमा कमी ▪ घरपरिवारबाट विस्थापित	▪ कृषि उत्पादनमा कमी ▪ बसाइ सराइ ▪ भोकमरी ▪ चोरी डकैत	▪ कृषि उत्पादनमा कमी ▪ पशु चौपायामा असर ▪ रोग महामारी बढ्नु	▪ आगलागी ▪ सुख्खा ▪ पानीको मुहान सुक्नु ▪ कृषि उत्पादनमा कमी ▪ धनजनको क्षति	▪ बाली चक्रमा ढिलाइ हुनाले बालीको उत्पादकत्वमा परिवर्तन ▪ कृषि पर्यावरणीय क्षेत्रको माथि तर्फ सर्दो क्रम ▪ बालीनालीमा कीरा र रोगहरूको बढ्दो प्रकोप ▪ मूल सुक्नु र नदीखोलाको बहावमा कमी हुनाले पानीको उपलब्धतामा कमी ▪ रोगको प्रकोप, बाँझोपना र डालेघाँसका केही प्रजातिहरूको कमीका कारणले पशुहरूको उत्पादकत्वमा कमी

महिलामा परेका असर	**पुरूषमा परेका असर**
■ भोकमरी ■ पोषणयुक्त खानाको अभाव ■ रक्त अल्पता ■ कुपोषित बालबालिका जन्मनु ■ घरेलु हिंसामा पर्नु ■ प्रजनन स्वास्थ्यमा असर	■ बेरोजगारी ■ विदेश पलायन ■ गलत कार्यमा लाग्नु ■ नसा सेवन गर्नु ■ घरेलु हिंसा गर्नु

जलस्रोत सम्पदा र ऊर्जामा पर्ने प्रभाव

जलवायु परिवर्तनका कारण जलस्रोतमा पनि विभिन्न असर पर्दछन् । यस्ता असरको प्रभाव पनि महिला, पुरुष र दलितहरूमा भिन्न प्रकारले पर्दछ ।

असर	प्रभाव	महिला	पुरुष	युवा	दलित
जलस्रोतमा आउने परिवर्तनले खानेपानीको स्रोतमा कमी	पानी ल्याउनको लागि धेरै टाढा जानु पर्ने भएकोले धेरै समय लाग्ने	***			**
	स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर	***			**
तीव्र बर्सातका कारणले आउने भीषण बाढीले भूक्षय, पहिरो, मधेसमा लामो समय डुबान समस्या	ठूला बाढीले संरचनालाई बगाई लैजाने सम्भावना बढ्दै गएको	***	**	***	***
जल परिमाण कम हुनु	जल विद्युत् सञ्चालनमा गम्भीर सङ्कट उत्पन्न र परनिर्भरतामा वृद्धि	*	**	***	*
	जलस्रोतमा आधारित व्यवसायमा नकारात्मक प्रभाव	*	**	***	*
पानी पर्ने समयमा फरक	कृषि क्षेत्र र सिंचाइ प्रभावित	***	**	***	**
ठूला परिमाणमा असिना पर्नु	कृषि उत्पादनमा कमी, जैविक विविधतामा कमी, सामुदायिक र मानवीय क्षति	*	*	***	*
उच्च तापक्रम र हिउँ पग्लने क्रममा वृद्धि	भविष्यमा पानीको उपलब्धतामा प्रभाव	***	*	*	**
	भीषण बाढीले भूक्षय, पहिरोको सम्भावना	***	**	***	***

मानवीय स्वास्थ्य क्षेत्रमा पर्ने प्रभाव

जलवायु परिवर्तनका कारण स्वास्थ्यमा पनि विभिन्न नकारात्मक असर पर्दछन् । यस क्षेत्रको प्रभाव विश्लेषणले पनि विभिन्न वर्गमा पर्ने फरक प्रभावलाई दर्शाउँदछ ।

असर	प्रभाव	महिला	पुरुष	बालबालिका	युवा	दलित
बाढी तथा पहिरो	झाडापखाला जस्ता दूषित पानीजन्य रोगको बिगबिगी	**	*	***		**
तापक्रममा वृद्धि	लामखुट्टे, मलेरिया, टाइफाइड, डेंगु, इन्सेफेलाइटिस जस्ता रोगको प्रकोप	**	*	***	*	**
	छाला सम्बन्धी रोगमा वृद्धि	**	*	**	*	**
कहिले सुख्खा त कहिले अतिवृष्टि	कृषिजन्य क्षेत्र प्रभावित भई खाद्य सुरक्षामा कमी, कुपोषणको सिकार	**	*	**	*	**
हिमाली क्षेत्रमा बढी हिउँ पर्ने	युवाहरूको विदेश पलायन	**	**	*	***	*
	एड्स जस्ता संक्रमित रोगमा वृद्धि	**	***	*	***	*
	यार्सागुम्वा जस्ता पदार्थहरूमा कमी	**	**	*	***	*
	बेरोजगारीले गर्दा घरेलु हिंसामा वृद्धि	***	**	*	***	***

वनमा तथा जैविक विविधतामा पर्ने प्रभाव

नेपाल अधिराज्यको २९ प्रतिशत भूभाग ओगटेको वनले CO^2 सोसेर आफूमा भण्डारण गर्ने गर्दछ तर रूख काटे-बालेको खण्डमा यो ग्यास वायुमण्डलतर्फ लाग्छ ।

असर	प्रभाव	महिला	पुरुष	युवा	दलित
वन्यजन्तुहरूको वासस्थान परिवर्तन र वनस्पतिको माथितिर सर्दो क्रम तथा फरक चक्र	वन्य जनावरहरु, स्थानीय र बसाइ सर्ने चरा प्रजातिहरूको न्यूनता	*	*	*	*
	उच्च क्षेत्रमा हुने जडीबुटी र गैरकाष्ठ वन्य उपजहरु समेतको जैविक विविधतामा ह्रास	*	*	*	*
	विदेशी आक्रामक प्रजातिहरूको वृद्धि	*	*	*	*
	रोग र कीराफट्याङ्ग्राहरूको आक्रमणमा वृद्धि	*	*	*	*
	प्रजातिहरूको छिटो फुल्ने र फल्ने अवस्था देखिनु	*	*	*	*
वन क्षेत्रमा सुख्खापनामा वृद्धि	वनमा आगलागीका घटनामा वृद्धि	*	**	**	*
	काठ दाउराको अभाव	**	*	*	**

जलवायु परिवर्तन उत्पन्न प्रकोपका कारण प्रभाव

यसका निम्ति विभिन्न प्रकोपहरूको फरक विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

जोखिम	जोखिमका प्रभावहरु	महिला	पुरुष	बालबालिका	युवा	दलित
बाढी तथा पहिरो	बालीनाली नष्ट	***	**	***	**	**
	आर्थिक सङ्कट	**	**	*	**	**
	खानेपानीको संरचना बिग्रने	***	*	*	*	**
	झाडापखाला जस्ता दूषित पानीजन्य रोगको बिगबिगी	**	*	***	*	**
	वन्यजन्तु विनाश		*		*	**
	सुरक्षा संयन्त्रको निष्क्रियताले चोरी, लुटपाट, यौनजन्य हिंसा तथा बलात्कारका घटनामा वृद्धि	***	*	**	*	**
	पौडिन नजानेका कारण डुबेर मृत्यु हुने सम्भावना	***	*	***	*	*
	बालबालिकालाई सम्हाल्दा आफ्नो सुरक्षा गर्न नसक्दा जोखिममा पर्नु	***	*	***	*	*
आगलागी	धनजनको क्षति र आर्थिक अभाव	*	**	*	**	**
	बसोबासको समस्या	***	*	**	*	**
	वन्यजन्तु तथा वनस्पति प्रजातिको नाश	*	**		**	*
	दाउराको उपलब्धतामा कमी	***	*	**	*	**

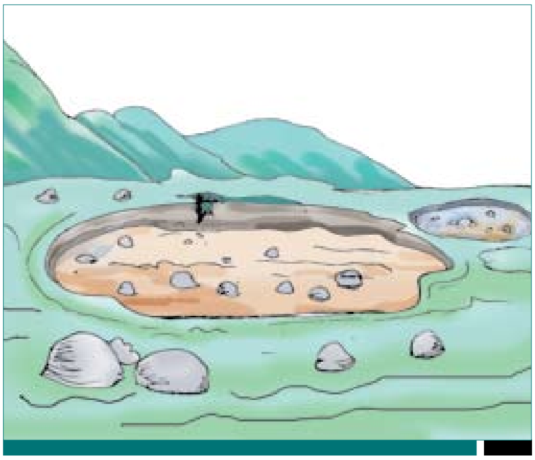
यसरी विभिन्न क्षेत्रमा फरक प्रभावहरू पर्नाका साथै विभिन्न वर्गमा पनि जलवायु परिवर्तनले पार्न सक्ने फरक प्रभावहरूको पनि विश्लेषण गर्नका लागि उत्प्रेरणा जगाउनु पर्दछ ।

सत्र नं १२ मा प्रयोग भएका चित्र

चित्र नं १२.१ : अतिवृष्टि

चित्र नं १२.२ : खानेपानीको संरचना बिग्रने

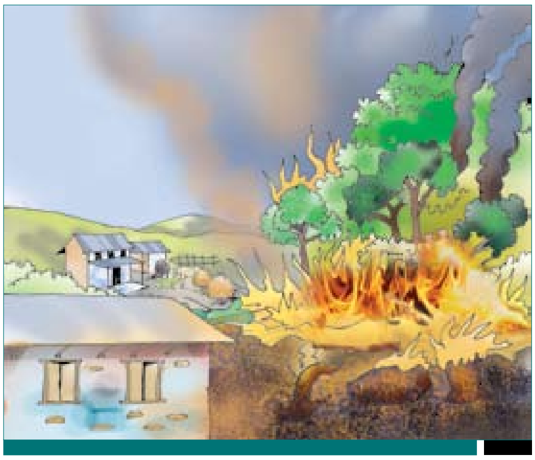
चित्र नं १२.३ : पानी लिन टाढा जानुपर्ने



चित्र नं १२.४ : खडेरीले पानीको मुहान सुक्ने

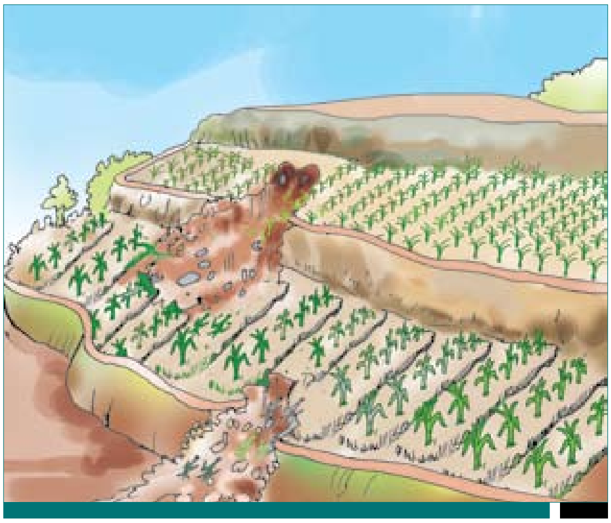
चित्र नं १२.६ : खडेरी लाग्ने

चित्र नं. १२.७ : बाढी



चित्र नं. १२.८ : आगलागी

चित्र नं. १२.९ : पहिरो



चित्र नं. १२.१० : बालीनाली नष्ट हुने

चित्र नं १२.११ : झाडापखाला जस्ता महामारी फैलने

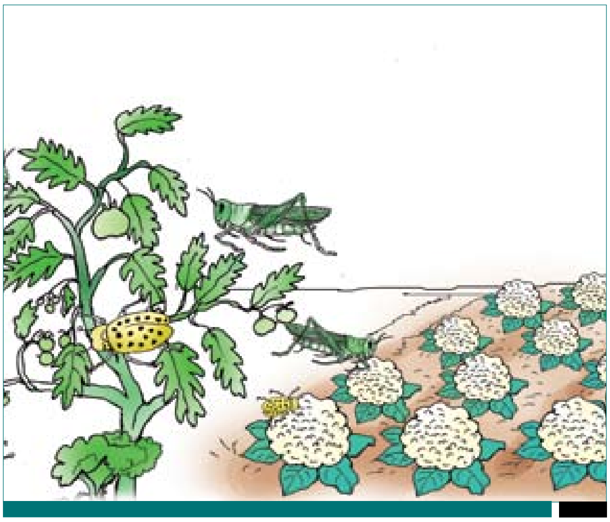
चित्र नं १२.१२ : वन्यजन्तुलाई पनि यसले प्रभाव पार्न सक्ने

चित्र नं १२.१३ : महिलाहरूलाई पौडिन नआएका कारण हुन सक्ने जोखिमता

चित्र नं १२.१४ : बालबालिकाहरूलाई जोगाउने क्रममा महिलाको जीवन जोखिममा पर्न सक्ने

चित्र नं १२.१५ : चोरी तथा लुटपाट बढ्ने

चित्र नं १२.१६ : बलात्कारका घटना

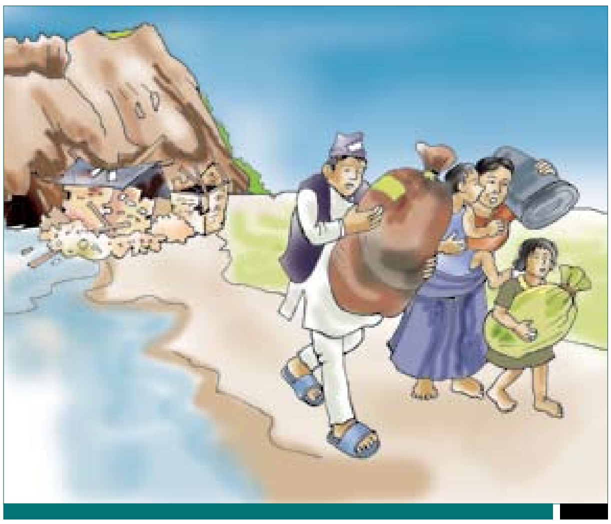


चित्र नं १२.१७ : खेतबारीमा रोग र किराहरूको बिगबिगी बढ्ने

चित्र नं १२.१८ : घरेलु हिंसा

चित्र नं १२.१९ : युवा विदेश जाने

चित्र नं १२.२० दाउराको उपलब्धतामा कमी



चित्र नं १२.२१ : घर र गाउँ नै छोड्नु
पर्ने वाध्यता

;q

!#

रेडप्लसको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू

उद्देश्य:

- सहभागीहरूले वन विनाश तथा वन क्षयीकरणका प्रमुख कारणहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- रेडप्लसको परिभाषा बताउन सक्नेछन् ।
- वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापनमा महिला, दलित तथा पिछडिएका वर्गको सक्रिय सहभागिता अभिवृद्धि गर्नका निम्ति आवश्यक रणनीतिको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।
- रेडप्लसको सन्दर्भमा सामाजिक र वातावरणीय विश्वव्यापी मापदण्डका सिद्धान्तहरूबारे बताउन सक्नेछन् ।

सामग्री: फ्लिप चार्ट, मार्कर

समय : ३० मिनेट (क्रियाकलाप १), ३० मिनेट (क्रियाकलाप १), १५ मिनेट (क्रियाकलाप ३)

विधि : सामूहिक अभ्यास, छोटो प्रवचन

क्रियाकलाप १:

- सहजकर्ताले यो सत्र सुरु हुनुभन्दा अगावै ७ वटा मेटाकार्डमा वन तथा वन पैदावरमा बढी निर्भर, वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन, वन डढेलो, वन अतिक्रमण, अत्यधिक चरिचरन, भौतिक संरचनाको विकास, मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण, एक भन्दा बढी तथा अन्य लेखेर तयार गरेर राख्ने ।
- सहभागीहरूलाई वन विनाश तथा वन क्षयीकरणका प्रमुख कारणहरू के के हुन् भनेर प्रश्न गर्ने ।
- वन तथा वन पैदावर (दाउरा काठ तथा अन्य गैर काष्ठ वन पैदावर) हरूमा बढी निर्भर (चित्र नं १३.१) देखाएर प्रष्ट गर्ने ।
- वन ऐन तथा नियम विपरीत हुने वन पैदावर सङ्कलन नै वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन (चित्र नं १३.२) देखाउँदै बुझाउने ।
- वन उत्पादनशिलताको मात्रा भन्दा पनि अधिक रुपमा वन पैदावरको सङ्कलनलाई नै अवैज्ञानिक कटान तथा सङ्कलन (चित्र नं १३.३) देखाउँदै बुझाउने ।
- वनमा लाग्ने डढेलो (चित्र नं १३.४), वन भएको जग्गामा बसोबास गर्नेलाई वन अतिक्रमण (चित्र नं १३.५), अत्यधिक चरिचरन : घाँसे मैदानको क्षमताभन्दा पनि बढी वस्तुभाउको चरन (चित्र नं १३.६), भौतिक संरचनाको विकास (चित्र नं १३.७), पुनर्वास (चित्र नं १३.८) तथा मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण (चित्र नं १३.९) हरु पनि वन विनाश तथा क्षयीकरणका प्रमुख कारक तत्वहरु भएको प्रष्ट गर्ने ।

- सहभागीबाट आएका उत्तरहरूलाई निम्न प्रमुख कारक तत्वका रूपमा वर्गीकरण गर्ने :
  १. वन तथा वन पैदावर (दाउरा काठ तथा अन्य गैर काष्ठ वन पैदावर) हरूमा बढी निर्भर
  २. वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन
  ३. वन डढेलो
  ४. वन अतिक्रमण
  ५. अत्यधिक चरिचरन
  ६. भौतिक संरचनाको विकास
  ७. मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण
- वर्गीकरणका निम्ति अगाडि तयार गरेका मेटाकार्डहरू माथि राख्ने र आएका उत्तरहरू जुन जुन कारक तत्वसँग धेरै मिल्छन् त्यसमा मिलाएर राख्ने, यदि कुनै कारणहरू एक कारक तत्वभन्दा बढी मिलेको खण्डमा एक वा बढी भन्ने मेटाकार्डभन्दा तल राख्ने तथा यो बाहेक अरू कुनै कारक तत्व भएको खण्डमा अन्यमा राख्ने तथा अन्य भित्र पनि मिल्दा थुप्रै कारणहरू आएको खण्डमा तिनको पनि शीर्षक मेडाकार्ड तयार गर्न सकिन्छ ।
- सहभागीहरूलाई ३ समूहमा विभाजन गर्ने र निम्न समूहमा यी कारक तत्वहरू के कारणले गर्दा भएका हुन् भनेर समूहमा छलफल गरी टिपोट गर्न लगाउने ।
- यी कारक तत्वहरू न्यूनीकरण गर्नका लागि समुदायले कस्तो भूमिका खेल्न सक्दछन् भनेर पनि समूह कार्य गराई र टिपोट गर्न लगाउने ।
- महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिताले यस कारक तत्वको नकारात्मक प्रभाव कसरी कम गर्न सकिन्छ छलफल र टिपोट गर्न लगाउने ।
- समूह १ ले कार्य गर्ने कारक तत्वहरू
  १. वन तथा वन पैदावर (दाउरा काठ तथा अन्य गैर काष्ठ वन पैदावर) हरूमा बढी निर्भर
  २. वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन
- समूह २ ले कार्य गर्ने कारक तत्वहरू
  ३. वन डढेलो
  ४. वन अतिक्रमण
- समूह ३ ले कार्य गर्ने कारक तत्वहरू
  ५. अत्यधिक चरिचरन
  ६. भौतिक संरचनाको विकास
  ७. मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण
- सहभागीहरूवाट आएका टिपोटहरू प्रस्तुत गर्न लगाउने

क्रियाकलाप २:

- सहजकर्ताले रेडप्लस भनेको के हो भन्नेबारे परिचयमूलक छोटो प्रस्तुतीकरण गर्ने–यसका निम्ति तल दिइएको सन्दर्भ सामग्री तथा विस्तृत जानकारीका लागि हाते पुस्तिका ७ हेर्न सकिन्छ । यस सत्रका निम्ति चित्र नं १२.५ (जलवायु परिवर्तनका कारण बढ्दो तापक्रम) तथा चित्र नं १३.१० (रेडप्लसको अवधारणात्मक चित्र) पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- रेडप्लसले वन विनाश तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरण, वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापन गरी पाँच मुख्य कार्यहरूलाई समेट्दछ भनी प्रस्तुतीकरणको सारांश प्रस्तुत गर्ने
- वन विनाशका तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरण सम्बन्धी गरिएको क्रियाकलाप १ को सारांशबारे सहभागीहरुलाई संस्मरण गराउने
- सहभागीहरुलाई ४ समूहमा विभाजन गर्ने
- हरेक समूहलाई वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापनमा महिला, दलित तथा पिछडिएका वर्गको

सक्रिय सहभागिता अभिवृद्धि सम्बन्धी समूह कार्य गर्न लगाउने जस्तै :

- समूह १ र २ : वन संरक्षणमा तथा वनको दिगो व्यवस्थापनमा महिला, दलित तथा पिछडिएका वर्गको सक्रिय सहभागिता गर्नका निम्ति के गर्नु पर्दछ ?
- समूह ३ र ४ : वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि गर्नका निम्ति महिला, दलित तथा पिछडिएका वर्गको भूमिका के के हुन सक्दछ ?

- समूह कार्य गर्दा निम्न बुँदाहरूमा छलफल गर्न लगाउने
  - प्रश्न १ : यस क्षेत्रमा (समूह १ र २ : वन संरक्षण वनको दिगो व्यवस्थापन र समूह ३ र ४ : वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि) के कारणले गर्दा महिला, दलित तथा पिछडिएका वर्गको सक्रिय सहभागिता हुन सकेको छैन ?
  - प्रश्न २ : यी अवरोधहरूलाई हटाउन सरकारी निकाय, सङ्घ संस्था र कार्यतन्त्र वा सञ्जाल, सञ्चार माध्यम तथा पछाडि पारिएका वर्ग स्वयंले कस्तो भूमिका खेल्नुपर्दछ ? सहभागीहरूको स्तर र रुचिलाई ध्यानमा राखेर भूमिकालाई विभिन्न क्षेत्रमा वर्गीकरण गर्न पनि लगाउन सकिन्छ जस्तै (क) क्षमता अभिवृद्धि, (ख) नीतिगत पैरवी -नीति निर्माणमा सहभागिता, नीतिलाई प्रभाव पार्नका निम्ति समर्थन जुटाउने अभियान तथा दबाव (ग) अनुसन्धान (घ) सञ्चार तथा ज्ञान व्यवस्थापन

- यसका साथै, रेडप्लसमा अर्थपूर्ण सहभागिताको अभ्यास गर्नका निम्ति सहभागिताका विभिन्न चरणहरुका निम्ति के कस्ता कदमहरु चाल्नुपर्दछ भनेर पनि समूह कार्य गराउन सकिन्छ ।
  - प्रश्न ३ : यी क्षेत्रहरूमा सक्रिय सहभागिता भएका कारण महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूलाई के फाइदा हुन्छ ?
  - समूह कार्य सकिएपछि प्रत्येक समूहबाट एकजनालाई प्रस्तुत गर्न लगाउने

तालिका: विभिन्न निकायहरुको भूमिका

भूमिकाका क्षेत्रहरू	सरकारी निकाय	सङ्घ संस्था र कार्यतन्त्र	सञ्चार माध्यम	पछाडि पारिएका वर्ग स्वयं
(क) क्षमता अभिवृद्धि				
(ख) नीतिगत पैरवी				
(ग) अनुसन्धान				
(घ) सञ्चार तथा ज्ञान व्यवस्थापन				

सन्दर्भ सामग्री:

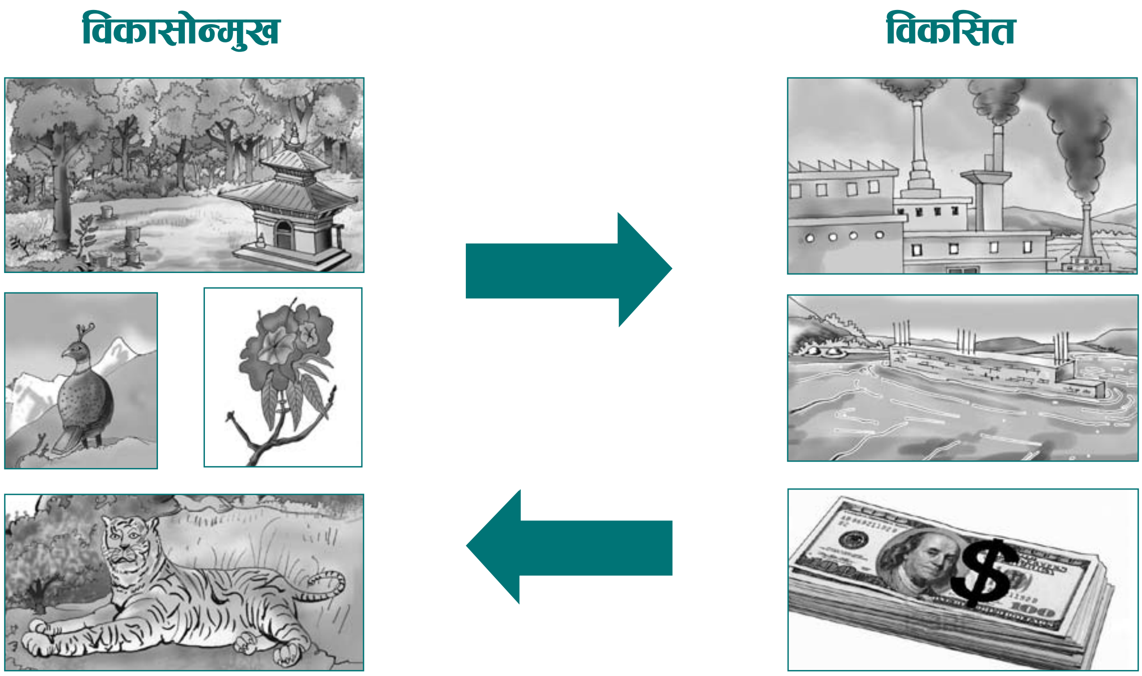
रेडप्लस भनेको के हो ?

सामान्य भाषामा रेड भनेको विकसित र विकासोन्मुख राष्ट्रहरूबीच वन विनाश तथा क्षयीकरण नियन्त्रण, वन संरक्षण, व्यवस्थापन तथा कार्वन सञ्चितिमा अभिवृद्धिद्वारा वातावरण परिवर्तनमा न्यूनीकरणको लागि भएको एउटा संयन्त्र हो । जसमा विकसित देशहरूले विकासोन्मुख राष्ट्लाई आर्थिक सहयोग गर्दछन् र वन विनाश तथा क्षयीकरण नियन्त्रण, वन संरक्षण, व्यवस्थापन तथा कार्वन सञ्चितिमा अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउँछन् ।

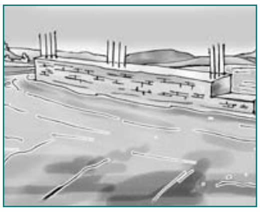
सम्झौताको सुरुवातमा रेड भन्नाले वन विनाश तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरणलाई मात्र बुझिन्थ्यो । समयसँगै वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापनबाट हुने कार्वन उत्सर्जनको कमीलाई पनि रेडमा समेट्नु पर्ने कुरालाई महसुस गरी रेडप्लसको अवधारणा आएको हो । तसर्थ हिजो आज रेडप्लस भनेर वन विनाश तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरण, वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापन गरी पाँच मुख्य कार्यलाई समेटिन्छ । वन क्षयीकरण भन्नाले वनको हैसियतमा आउने गिरावटलाई जनाउँदछ । वनमा सञ्चित कार्वनको मात्राको वृद्धि त्यस वनमा रहेका बोट बिरुवाको वायोमास वा जैविक पिण्डको वृद्धिमा भर पर्दछ । वनको वार्षिक वृद्धिदरभन्दा न्यून वा सो मात्राको बराबर वन पैदावरको वार्षिक प्रयोग वा कटानी भएको अवस्थामा वनको दिगो व्यवस्थापन सम्भव हुन्छ । यसलाई अर्को शब्दमा वैज्ञानिक कटान प्रणाली पनि भनिन्छ ।

वनको फँडानी तथा वन क्षयीकरणका कारक तत्वहरू

नेपाल सरकारले सन् २०१० को अप्रिलमा विश्व बैङ्कलाई पेस गरेको रेड पूर्वतयारी प्रस्तावना अनुसार नेपालको वन विनाश तथा क्षयीकरणमा मुख्य ९ वटा कारक तत्व जिम्मेवार देखिन्छन् । त्यसका मुख्य कारणहरू निम्न छन्:



कारकहरू	कारणहरू
१. वन तथा वन पैदावरहरु (दाउरा काठ तथा अन्य गैरकाष्ठ वन पैदावरहरूमा बढी निर्भर)	■ गरिबी, जीविकोपार्जनका लागि विकल्पको कमी ■ दाउरा तथा काठको वैकल्पिक उपायमा कम पहुँच ■ वन पैदावरको प्रयोगमा वैज्ञानिकता नअपनाउनु
२. वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन	■ कानुनको फितलो कार्यान्वयन ■ फितलो सरकार तथा सरकारविहीन अवस्था ■ काठ तथा दाउराको वितरण प्रणाली चुस्त नहुनु ■ काठ दाउरा बिक्री वितरणको असफल बजार व्यवस्थापन ■ सिमापारि वन पैदावारको उच्च माग
३. अवैज्ञानिक कटानी प्रणाली	■ कानुन तथा योजनाको फितलो कार्यान्वयन ■ अनुसन्धान तथा विकासको लागि अपुग बजेट ■ प्राविधिक लगानीमा कमी
४. वन डढेलो	■ लापरवाही ■ जानाजान - सानो फाइदाको लागि वन डढेलो लगाइदिने ■ आगो व्यवस्थापन प्रणालीमा कमजोरी
५. वन अतिक्रमण	■ खेती गर्नका लागि मिच्ने ■ गरिबी ■ राजनीतिक रूपले उक्साउने ■ भूमिको अधिकार तथा योजनामा स्पष्ट नहुनु

कारकहरू	कारणहरू
६. अत्यधिक चरिचरन	■ कानुनको फितलो कार्यान्वयन ■ व्यवस्थापकीय संरचनाको अनुपस्थिति/ सरकारविहीनताको अवस्था ■ अनुत्पादक गाईबस्तुको संख्या अत्यधिक ■ घाँस/स्याउलाको विकल्प न्यून ■ जीविकापार्जनको विकल्पमा कमी ■ कम्पोस्ट मलको विकल्प र त्यसको पहुँचमा कमी
७. भौतिक संरचनाको विकास 	■ नीति निर्माणमा अस्पष्टता तथा अनिश्चितता, ■ विभिन्न सरोकारवालाहरूबीच फितलो समन्वय ■ योजना निर्माण, क्षतिपूर्ति प्रक्रिया, असर अध्ययन स्वीकृति तथा अनुगमनमा फितलोपना ■ वनको जग्गा र सेवाको कम मूल्याङ्कन गरिनु ■ नयाँ आर्थिक वृद्धिका अवसरहरु (तेल तथा ग्याँस, सिमेन्ट, फ्याक्ट्री, बिजुली)
८. पुनर्वास	■ वनको जग्गा र सेवाको मुल्याङ्कन कम हुनु ■ नयाँ आवासको लागि जग्गाको आवश्यकता बृद्धि ■ कानुनको फितलो कार्यान्वयन
९. मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण	■ लगातार आगलागी ■ मिचाहा प्रजाति नियन्त्रण गर्ने प्रमाणित तरिकाको कमी ■ अत्यधिक चरिचरन ■ खुल्ला छहारी / वनको अवस्थामा क्षयीकरण

साभार : सामुदायिक सिकाइ तथा कार्य केन्द्र सञ्चालन सहयोगी पुस्तिका तथा रेडप्लस तालिम सहयोगी पुस्तिका, २०६७

क्रियाकलाप ३ :

- सहजकर्ताले रेडप्लसको सन्दर्भमा वन व्यवस्थापनमा सामाजिक र वातावरणीय विश्वव्यापी मापदण्डका सिद्धान्तहरू निम्न किसिमले तोकिएको छ भनेर बताउने –यसका निम्ति तल सन्दर्भ सामग्रीमा भएका बुंदाहरुको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ
  - **सिद्धान्त १: भूमि, क्षेत्रहरू र स्रोतहरू माथिको अधिकारलाई मान्यता र सम्मान :** यस सिद्धान्तलाई थप बुझाउनको निम्ति चित्र नं १७.१६ जसमा महिलाले वन तथा अन्य भूमिमा कार्य गरे तापनि उनीहरुको कानुनी रुपमा निकै कम नियन्त्रण भएको जानकारी दिने । यो मामिलामा आदिवासी, जनजाति र समुदायले परम्परागत रुपमा प्रयोग गर्दै आएका स्रोतहरुमा भने उनीहरुको स्वतन्त्रतापूर्वक पूर्वसूचित सहमति लिनु पर्दछ भनेर पनि जानकारी दिने ।
  - **सिद्धान्त २: रेडप्लस कार्यक्रमका लाभको समन्यायिक रूपमा बाँडफाँड :** यस सिद्धान्तलाई स्पष्ट गर्नका निम्ति चित्र नं १३.११ देखाएर सहभागिहरुले के बुझ्नु भयो भनेर सोध्ने । यस पश्चात्, महिला, पछाडि पारिएका वर्गहरुले संरक्षणमा उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गरिरहेका हुन्छन् । यस वापत प्राप्त हुने लाभमा भने उनीहरुको पहुँच अझै कम मात्र हुन्छ । यसैकारण, महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरुलाई रेडप्लस कार्यक्रमबाट प्राप्त हुने लाभ तथा नोक्सानको मूल्याङ्कन गर्दा सक्रिय रुपमा सहभागी गराउनु पर्दछ । यसका साथै, लाभको न्यायिक वितरणका लागि सहभागितात्मक तथा पारदर्शी रुपमा संयन्त्रहरु स्थापना गर्नु पर्दछ ।
  - **सिद्धान्त ३: स्थानीय समुदायको सम्पन्नता र दीर्घकालीन जीविकोपार्जन सुधार :** यस सिद्धान्तलाई थप स्पष्ट गर्नका लागि चित्र नं १३.१२ का विभिन्न चरणहरु देखाउन सकिन्छ । वनको हैसियत सुधार गर्नका साथै पछाडि पारिएका वर्गको जिविकोपार्जन सुधारमा पनि सहयोग गर्ने प्रजाति संरक्षणमा विशेष जोड दिनु पर्दछ । यसको उदाहरणको लागि महिलाले खाली ठाउंमा अम्रिसोका साना साना बुटा लगाएर वन क्षेत्रको हरियालीमा कसरी सहयोग गरेको छ भन्दै दोश्रो चरणको चित्र देखाउने, यसबाट कसरी उनले बजार गएर कुचो बेच्दै आर्थिक स्रोतमा उनको पहुंचमा वृद्धि हुन सक्दछ भनेर तेश्रो चित्र देखाउने । यसरी बजार तथा अन्य काममा व्यस्त महिलालाई कसरी उनको श्रीमान्ले सहयोग गरेर उनलाई थप प्रोत्साहन दिन सकिन्छ भनेर चौथो चित्र देखाउने । यसरी घरमा आर्थिक स्रोत बलियो भएको घरपरिवारमा नै परिवर्तन आउन सक्ने उदाहरणको रुपमा बालबालिकाको शिक्षा तथा हेरविचारमा पनि सकारात्मक परिवर्तन आएको पांचौं चित्र देखाउने । यसरी रेडप्लसका कार्यक्रमहरुले महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको जीविकोपार्जन सुधारमा सहयोग गर्नु पर्ने कुराको जानकारी दिने ।
  - **सिद्धान्त ४: सुशासन, दिगो विकास र सामाजिक न्याय :** रेडप्लस कार्यक्रमका जानकारीहरु सार्वजनिक रुपमा उपलब्ध गराउनका साथै आर्थिक स्रोतलाई जवाफदेही तथा पारदर्शी रुपमा व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ । यसका

लागि सार्वजनिक सुनुवाइ (चित्र नं १३.१३) तथा सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण (चित्र नं १३.१४) जस्ता सुशासन प्रवर्धन गर्ने कार्यहरु गर्नु पर्दछ भनेर जानकारी दिने ।

- **सिद्धान्त ५: जैविक विविधता र पर्यावरणीय सेवाको संरक्षण र अभिवृद्धि** : जसरी रेडप्लस कार्यक्रमहरुले सामाजिक रुपमा नकारात्मक प्रभाव पार्नु हुँदैन । त्यस्तै गरेर, यसले वातावरणमा पनि सकारात्मक प्रभाव पार्नु पर्दछ । यसका निम्ति महिला र पुरुष, दुवै मिलेर जैविक विविधता र पर्यावरणीय सेवाको संरक्षणका निम्ति कार्यहरु चाल्नु पर्दछ भन्दै चित्र नं ११.२ देखाउने ।
- **सिद्धान्त ६: पूर्ण र प्रभावकारी रूपमा सहभागिता** : चित्र नं १३.१५ देखाउँदै सबै तह र छलफलहरुमा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको पूर्ण सहभागिता जनाउनका लागि क्षमता अभिवृद्धिका कार्यहरु सञ्चालन गर्नु पर्ने जानकारी दिने ।
- **सिद्धान्त ७ : स्थानीय एवं राष्ट्रिय सान्दर्भिक कानुन र अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिहरू, महासन्धिहरू र अन्य दस्तावेजहरूको पालना** : यसको निम्ति चित्र नं १३.१६ देखाउँदै कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु पर्ने कुरा उल्लेख गर्ने ।

- यदि, सहभागीहरू संरक्षणमा निकै सक्रिय रूपमा अगाडि बढिरहेका वा रेडप्लसको कार्यक्रम लागु हुने सम्भावना बढी भएका क्षेत्रका प्रतिनिधि छन् भने समूह कार्य गरेर पनि यी सिद्धान्तहरू कसरी लागु गर्न सकिन्छ भनेर छलफल गर्न सकिन्छ ।
- समूह कार्यका लागि सहभागीहरूलाई ६ वटा समूहमा विभाजन गर्ने, प्रत्येक समूहलाई एक वटा मापदण्डका सिद्धान्तहरूमा अभ्यास गर्न लगाउने, जस्तै: समूह १: मापदण्डका सिद्धान्त १, समूह २: मापदण्डका सिद्धान्त २, समूह ३: मापदण्डका सिद्धान्त ३, समूह ४: मापदण्डका सिद्धान्त ४, समूह ५: मापदण्डका सिद्धान्त ५ तथा समूह ६: मापदण्डका सिद्धान्त ६ ।
- स्थानीय तहमा के गर्दा, कुन नीति र कुन कार्यक्रमले गर्दा उक्त मापदण्डहरू परिपूर्ति गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा सामूहिक छलफल गराई निचोड निकाल्ने । तीनवटा समूह बनाई उक्त सात विषयलाई सहभागीहरूको अवस्था अनुसार बाँडेर समूहगत छलफल गराई मौखिक प्रस्तुति गर्न लगाउने ।

सन्दर्भ सामग्री:

रेडप्लसका सामाजिक र वातावरणीय मापदण्ड

सामाजिक र वातावरणीय मापदण्ड भन्नाले कुनै पनि कार्यक्रम वा परियोजना सञ्चालन गर्दा मानिस, समाज र वातावरणमा पर्ने नकारात्मक प्रभाव घटाउने र सकारात्मक प्रभाव बढाउने मापदण्ड वा शर्त हो । यो विद्यमान अधिकारहरुको प्रवर्द्धन गर्ने र थप अधिकारको सिर्जना गर्दै जाने प्रक्रिया र प्रणालीका साथसाथै अधिकार उल्लंघन भएमा उपचार पाउने प्रणाली पनि हो ।

१. क्यानकुन सम्झौता (२०१०) मा रेडप्लसमा सुरक्षाका ७ सिद्धान्त

क्यानकुन सम्झौता (२०१०) मा रेडप्लसमा सुरक्षाका ७ सिद्धान्तहरु उल्लेख गरिएका छन् । रेडसम्बन्धी कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा निम्न अनुसारका सुरक्षात्मक उपायहरुलाई प्रवर्द्धन र

सहयोग गर्नुपर्नेछ :

१. रेडसम्बन्धी कार्यक्रमहरु राष्ट्रको वनसम्बन्धी कार्यक्रमको उद्देश्यहरू र सोसँग सम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि एवं सम्झौताहरूसँग परिपूरक र तालमेल खाने किसिमको हुन्छ ।
२. रेड कार्यक्रममा राष्ट्रिय सार्वभौमसत्ता र राष्ट्रिय कानुनहरूलाई मध्यनजर गर्दै पारदर्शिताका साथ वन सुशासनको प्रभावकारी संरचनालाई प्रवर्द्धन गरिनेछ ।
३. संयुक्त राष्ट्रसंघको साधारण सभाद्वारा अङ्गीकार गरिएको आदिवासी अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणालाई ध्यान दिँदै, राष्ट्रिय परिवेश एवं कानुनहरू र सम्वद्ध अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वहरूलाई मध्यनजर राख्दै आदिवासी जनताहरू र स्थानीय समुदायका सदस्यहरूको अधिकार र ज्ञानको सम्मान गर्ने कार्यलाई प्रवर्द्धन एवं सहयोग गरिनेछ ।
४. रेड अन्तर्गतका कार्यक्रमहरू सञ्चालन, रेडसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति र योजना निर्माण, वनसम्बन्धी आधारविन्दुहरूको तय र रेडको अनुगमन प्रणालीको विकास गर्दा खासगरी आदिवासी एवं स्थानीय समुदाय र सम्बद्ध सरोकारवालाहरूको पूर्ण र प्रभावकारी सहभागितालाई प्रवर्द्धन गरिनेछ ।
५. रेड सम्बन्धी कार्यक्रमहरुको प्राकृतिक वन तथा जैविक विविधता संरक्षणसम्बन्धी कार्यसँग तालमेल हुनेछ । रेड कार्यक्रमले प्राकृतिक वनलाई अन्य प्रयोजनमा रूपान्तरण नगरिने कुराको सुनिश्चितता गर्नुका साथै यसले राष्ट्रको वन तथा यसका पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूको संरक्षणका लागि उत्प्रेरणा प्रदान गर्ने र अन्य वातावरणीय एवं सामाजिक फाइदाहरूको प्रवर्द्धनलाई अभिवृद्धि गरिनेछ ।
६. वन विनाशको पुनरावृत्ति हुनसक्ने खतराहरूलाई सम्बोधन गर्ने कार्यलाई प्रवर्द्धन र सहयोग गरिनेछ ।
७. उत्सर्जन स्थानान्तरण (कार्वन चुहावट) न्यूनिकरणका कार्यहरूलाई प्रवर्द्धन र सहयोग गरिनेछ ।

झट्ट हेर्दा यस सम्झौतामा पनि लैङ्गिक समावेशीकरणका मुद्दाले खासै स्थान आगेटेको पाईंदैन ।

२. नेपालमा रेडप्लसमा सुरक्षा मापदण्डको अवधारणा

२.१. वातावरणीय र सामाजिक रणनीतिक मूल्यांकन Strategic Environmental and Social Assessment (SESA)

नेपालको रेडप्लसमा पूर्व तयारी प्रस्तावना (R-PP) मा वातावरणीय र सामाजिक रणनीतिक मूल्यांकन Strategic Environmental and Social Assessment (SESA) का माध्यमबाट सम्भावित नकारात्मक प्रभावहरु पहिचान गरी वातावरणीय र सामाजिक व्यवस्थापन योजना Environmental and Social Management Framework (ESMF) का माध्यमबाट प्रभाव न्यूनिकरण गर्ने प्रावधान राखिएको छ । यो रेडप्लस कार्यक्रमका निम्ति अनिवार्य प्रावधान हो ।

यसका निम्ति १२ वटा चरणहरु तोकिएका छन् :

चरण १ : राष्ट्रिय पूर्व तयारी व्यवस्थापनका निम्ति बनाइएका व्यवस्थाहरुमा वातावरणीय र सामाजिक रणनीतिक मूल्यांकनका आधारहरु राख्ने

चरण २ : वातावरणीय र सामाजिक रणनीतिक मूल्यांकन सम्बन्धी सूचना सामग्री तयार तथा छलफल प्रक्रिया स्थापना

चरण ३ : वातावरणीय र सामाजिक रणनीतिक मूल्यांकन सम्बन्धी कार्य योजना तथा कार्य विवरण तयार
चरण ४ : वन क्षयीकरणका कारणहरुको प्राथमिकीकरण गर्दै वातावरणीय र सामाजिक मुद्दाहरुको पहिचान तथा प्राथमिकीकरण
चरण ५ : प्राथमिकीकरणका आधारमा रेडप्लसका रणनीतिक विकल्पहरुको विश्लेषण
चरण ६ : रेडप्लसका रणनीतिक विकल्पहरुका वातावरणीय तथा सामाजिक चुनौती तथा सम्भावित सकारात्मक तथा नकारात्मक प्रभाव विश्लेषण
चरण ७ : रेडप्लसका रणनीतिक विकल्पको पुनरावलोकन गर्दै आवश्यक परिमार्जन तथा आवश्यक भए थप रणनीतिक विकल्पको चयन
चरण ८ : वातावरणीय र सामाजिक व्यवस्थापन योजना Environmental and Social Management Framework (ESMF) बनाउनका निम्ति Terms of Reference निर्माण
चरण ९ : सुरक्षा मापदण्ड अनुकुल वातावरणीय र सामाजिक व्यवस्थापन योजना Environmental and Social Management Framework (ESMF) तयार
चरण १० : वातावरणीय र सामाजिक रणनीतिक मूल्यांकन Strategic Environmental and Social Assessment (SESA) का क्रियाकलाप तथा अपेक्षित नतिजाहरु तयार
चरण ११ : राष्ट्रिय रेड रणनीति कार्यान्वयन
चरण १२ : वातावरणीय र सामाजिक व्यवस्थापन योजना Environmental and Social Management Framework (ESMF) को कार्यान्वयन

२.२. रेडप्लसका सामाजिक र वातावरणीय मापदण्ड (REDD+SES) **का माध्यमबाट रेडप्लसको कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने ।**

REDD+SES को विषयवस्तु र प्रक्रिया एकैसाथ भएपछि यसले एउटा “मापदण्ड प्रणाली” प्रस्तुत गर्दछ र यो एउटा यस्तो संरचना हो, जसलाई अधिकार सुरक्षालाई कसरी सम्बोधन र सम्मान गरिएको छ र रेडप्लसका बहुआयामिक फाइदाहरू कसरी प्रवाह भइरहेका छन् भन्ने कुरा देखाउनका लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

REDD+SES मा सिद्धान्त, आधार र सूचकाङ्कहरू रहेका छन्, जसले उच्चस्तरको सामाजिक र वातावरणीय कार्यसम्पादनका सरोकारका सवाल र सर्तहरू पूरा गर्ने र प्रक्रियाको लेखाजोखा गर्ने कुरालाई परिभाषित गर्दछ ।

- **सिद्धान्त :** सिद्धान्तमा रेडप्लस कार्यक्रममा उच्चस्तरको सामाजिक र वातावरणीय कार्यसम्पादनलाई परिभाषित गर्ने आधारभूत उद्देश्यहरू समाविष्ट हुन्छन् ।
- **आधार :** आधारले सिद्धान्त परिपूर्तिका लागि अनिवार्य रूपमा मेल खाने किसिमका नीति, प्रक्रिया र उपलब्धि सम्बन्धी सर्तहरूलाई परिभाषित गर्दछ ।
- **सूचकाङ्कहरू:** सूचकाङ्कहरूले आधार प्राप्तिको प्रगति देखाउन आवश्यक पर्ने गुणात्मक र मात्रात्मक जानकारीलाई परिभाषित गर्दछन् । रेडप्लसको दोस्रो संस्करणमा सूचकाङ्कहरूलाई निम्न अनुसार अलग्याइएको छ:
    - “सार”(essence) - सूचकाङ्कको सार (एउटा मौलिक विचार)-जसको पछाडि “गुण” (मुख्य गुणस्तरीय तत्व) रहेको हुन्छ ।
    - “गुणहरू”(qualifiers) - मुख्य गुणस्तरीय तत्व जसले प्रक्रिया एवं उपलब्धिका लागि चाहिने महत्वपूर्ण पक्षहरूको व्याख्या गर्दछ । त्यस्तै यसले सूचकाङ्कको क्षेत्रसँग सम्बन्धित महत्वपूर्ण तत्वहरू र अन्य त्यस्ता

महत्वपूर्ण बुँदाहरूका बारेमा ध्यान दिनैपर्ने हुन्छ, तिनको पनि व्याख्या गरिएको हुन्छ । उच्चस्तरको कार्यसम्पादन प्रदर्शनका लागि सबै सूचकाङ्कका गुण र सार आवश्यक हुन्छन् । गुणहरू स्वैच्छिक तत्व होइनन् । कतिपय अवस्थामा भने सारले नै गुणस्तरीय जानकारीहरूका पर्याप्त मात्रामा सुनिश्चितता गर्ने भएकाले गुणहरू समावेश गरिएको छैन ।

प्रत्येक संरचना सूचकाङ्कहरूको लक्ष्य सूचकाङ्क प्राप्तिका लागि महत्वपूर्ण मानिएको सो सूचकाङ्कको कुनै एउटा पक्षको मूल्याङ्कन गर्नु हो । सूचकाङ्कहरूलाई चरित्रका आधारमा मुख्य रूपमा तीनवटा वर्गमा विभाजन गर्न सकिन्छ :

- नीति सम्बन्धी सूचकाङ्कहरूले रेडप्लससँग सम्बन्धित विषयमा बनाइएका विद्यमान रणनीति, नीति, कानुनी संरचना र संस्थागत पक्षको मूल्याङ्कन गर्दछन् ।
- प्रक्रिया सम्बन्धी सूचकाङ्कहरूले रेडप्लस कार्यक्रमसँग सम्बन्धित खास प्रक्रिया बनाइएको छ कि छैन र छ भने कसरी बनाइएको, स्थापना गरिएको र लागु गरिएको छ भन्ने कुराको मूल्याङ्कन गर्दछन् ।
- परिणाममुखी सूचकाङ्कहरूले रेडप्लस कार्यक्रमको प्रभावको मूल्याङ्कन गर्दछन् ।

यी विभिन्न किसिमका सूचकाङ्कहरूको संयोजनबाट नै सिद्धान्त र आधार परिपूर्ति हुनेगरी मुलुकको रेडप्लस कार्यक्रमको कार्यसम्पादनको प्रभावकारी रूपमा मूल्याङ्कन गर्न सूचकाङ्कहरू पर्याप्त छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न सकिन्छ ।

सिद्धान्त १ : रेडप्लस कार्यक्रमले भूमि, क्षेत्रहरू र स्रोतहरूमाथिको अधिकारलाई मान्यता र सम्मान प्रदान गर्दछ ।

आधारहरू :

१.१ रेडप्लस कार्यक्रमले प्रभावकारी रूपमा विभिन्न किसिमका अधिकारवालाहरू (कानूनी र प्रथाजनित) र यस कार्यक्रमका सन्दर्भमा उनीहरूको भूमि, क्षेत्रहरू र स्रोतहरूमाथिको अधिकारको पहिचान गर्दछ ।

१.२ आदिवासी, जनजाति र स्थानीय समुदायले परम्परागत रूपमा स्वामित्व धारण गरेका, भोग चलन गर्दै आएका, विभिन्न किसिमले उपभोग वा चलन गर्दै आएका भूमि, क्षेत्रहरू र स्रोतमाथिको परम्परागत र विद्यमान कानुनी अधिकारलाई रेडप्लस कार्यक्रमले मान्यता र सम्मान प्रदान गर्दछ ।

१.३ रेडप्लस सम्बन्धी कुनै पनि कार्यक्रमबाट प्रभावित हुने आदिवासी, जनजाति र स्थानीय समुदायसँग उनीहरूका भूमि, क्षेत्र र स्रोतहरूका बारेमा स्वतन्त्रतापूर्वक पूर्वसूचित सहमति लिने कुरा आवश्यक हुन्छ ।

१.४ रेडप्लस कार्यक्रमले कार्वन अधिकारमाथिको निजी स्वामित्वलाई बढावा दिएको अवस्थामा यी अधिकारहरू हरितगृह ग्याँस उत्सर्जन कटौती वा पून:सञ्चिति गर्ने भूमि, क्षेत्रहरू र स्रोतमाथिको परम्परागत र विद्यमान वैधानिक अधिकार बमोजिम प्राप्त हुन्छन् ।

सिद्धान्त २ : रेडप्लस कार्यक्रमका लाभहरूलाई यसका सबै सम्बन्धित अधिकारवालाहरू र

सरोकारवालाहरूका बीच आपसमा समन्यायिक रूपमा बाँडफाँड गरिन्छ ।

आधारहरू :

२.१ सहभागितामूलक विधि अवलम्बन गरी सबै तहमा महिला, पछाडि पारिएका र जोखिममा परेका मानिसहरू सहित सम्बन्धित सबै अधिकारवाला र सबै सरोकारवाला समूहका लागि रेडप्लस कार्यक्रमका वास्तविक र सम्भावित लाभ, लागत र जोखिमहरूका बारेमा पारदर्शी र सहभागितामूलक रूपमा मूल्याङ्कन गरिएको हुन्छ ।

२.२ लागत, लाभ र जोखिमहरूका बारेमा सामाजिक रूपमा भिन्न व्यवहार गर्न सकिने कुरालाई समेत विचार गर्दै सबै सम्बद्ध अधिकारवाला र सरोकार वाला समूहबीच र एक आपसमा रेडप्लस कार्यक्रमका लाभको न्यायिक वितरणका लागि मितव्ययी, प्रभावकारी, सहभागितामूलक र पारदर्शी संयन्त्रहरू स्थापित गरिएका हुन्छन् ।

सिद्धान्त ३ : रेडप्लस कार्यक्रमले महिला, अतिसीमान्तीकृत र उच्च जोखिममा परेका मानिसहरू समेतलाई विशेष ध्यान दिँदै आदिवासी, जनजाति र स्थानीय समुदायको सम्पन्नता र दीर्घकालीन जीविकोपार्जन सुरक्षामा सुधार गर्दछ ।

आधारहरू :

३.१ रेडप्लस कार्यक्रमले महिला, अति सिमान्तीकृत र उच्च जोखिममा परेका मानिसहरूलाई समेत विशेष ध्यान दिँदै आदिवासी, जनजाति र स्थानीय समुदायको सम्पन्नता र दीर्घकालीन जीविकोपार्जन सुरक्षामा सुधारका लागि अतिरिक्त र सकारात्मक प्रभाव सिर्जना गर्दछ ।

३.२ रेडप्लस कार्यक्रमबाट महिला, अतिसीमान्तीकृत र उच्च जोखिममा परेका मानिसहरूलाई समेत विशेष ध्यान दिँदै आदिवासी, जनजाति र स्थानीय समुदायमा परेको सकारात्मक प्रभाव बढाउन र नकारात्मक प्रभाव घटाउनका लागि सम्भावित र वास्तविक गरी दुवै किसिमले पर्ने प्रभावहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा रेडप्लस कार्यक्रम अवलम्बन गरिएको हुन्छ ।

सिद्धान्त ४ : रेडप्लस कार्यक्रमले सुशासन बृहत् किसिमको दिगो विकास र सामाजिक न्यायका लागि योगदान गर्दछ ।

आधारहरू :

४.१ रेडप्लस कार्यक्रमको सुशासन सम्बन्धी संरचनाहरू स्पष्ट रूपमा किटान गरिएका, पारदर्शी, प्रभावकारी र जवाफदेही किसिमका छन् ।

४.२ रेडप्लस कार्यक्रम सबै सान्दर्भिक तहमा रहेका सम्बन्धित नीति, रणनीति र योजनाहरूसँग मेल खाने किसिमका हुन्छन् र रेडप्लस कार्यक्रमको निर्धारण, कार्यान्वयन र अनुगमनका लागि सरकारी निकायहरूबीच एवं अन्य निकायहरूका बीचमा प्रभावकारी समन्वय भएको हुन्छ ।

४.३ रेडप्लस कार्यक्रमसँग सम्बन्धित रहेका पर्याप्त जानकारीहरू सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध रहेका हुन्छन् ।

४.४ रेडप्लसको आर्थिक स्रोतलाई पारदर्शी, जवाफदेही र अर्थपूर्ण किसिमले व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ ।

४.५ रेडप्लस कार्यक्रमले विभिन्न क्षेत्र सहित खासगरी वन क्षेत्रमा सुशासन अभिवृद्धि गर्नका लागि निर्णायक भूमिका निर्वाह गर्दछ ।

सिद्धान्त ५ : रेडप्लस कार्यक्रममा जैविक विविधता र पर्यावरणीय सेवाको संरक्षण र अभिवृद्धि गरिन्छ ।

आधारहरू :

५.१ रेडप्लस कार्यक्रमका कारण पारिस्थितिकीय प्रणाली र जैविक विविधतामा सम्भावित रूपमा पर्ने प्रभावहरूको पहिचान, प्राथमिकीकरण र नक्साङ्कन गरिएको हुन्छ ।

५.२ रेडप्लस कार्यक्रमले जैविक विविधता र पारिस्थितिकीय प्रणालीको सेवाका लागि पहिचान भएका प्राथमिकताहरूलाई यथावत् राख्ने र अभिवृद्धि गर्ने गर्दछ ।

५.३ रेडप्लस कार्यक्रम पहिचान सहित प्राथमिकता प्राप्त पारिस्थितिकीय प्रणालीको सेवा र जैविक विविधताको संरक्षण र अभिवृद्धिका लागि विशेष महत्व भएका कुनै पनि प्राकृतिक वन वा अन्य क्षेत्रहरू क्षयीकरण र गैरवनमा परिणत गर्ने कार्यतर्फ उन्मुख हुँदैन ।

५.४ रेडप्लस कार्यक्रमले अरू वातावरणमा पार्ने नकारात्मक प्रभावका साथै जैविक विविधता र पारिस्थितिकीय प्रणालीको सेवाका प्राथमिकताहरूमा परेका सम्भावित र वास्तविक एवं सकारात्मक र नकारात्मक वातावरणीय प्रभावहरूको नियमित मुल्याङ्कन गरिएको हुन्छ ।

५.५ रेडप्लस कार्यक्रमबाट वातावरणमा परेको सकारात्मक प्रभाव बढाउन र नकारात्मक प्रभाव घटाउनका लागि सम्भावित र वास्तविक गरी दुवै किसिमले पर्ने प्रभावहरूको मूल्याङ्कनका आधारमा रेडप्लस कार्यक्रम अवलम्बन गरिएको हुन्छ ।

सिद्धान्त ६ : रेडप्लस कार्यक्रममा सबै सम्बन्धित अधिकारवाला र सरोकारवालाहरू पूर्ण र प्रभावकारी रूपमा सहभागी हुन्छन् ।

आधारहरू :

६.१ रेडप्लस कार्यक्रममा सबै अधिकारवाला र सरोकारवाला समूहका अधिकार र सरोकारको पहिचान र विशिष्टीकरण गरी त्यसको रेडप्लस कार्यक्रमसँगको सम्बन्ध हेरिएको हुन्छ ।

६.२ रेडप्लस कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमनमा सहभागी हुन इच्छुक सबै सम्बन्धित अधिकारवाला र सरोकारवालाहरू प्रभावकारी रूपमा, लैङ्गिक संवेदनशीलताका आधारमा र सांस्कृतिक रूपमा उपयुक्त आधारमा पूर्ण सहभागी हुन्छन् ।

६.३ रेडप्लस कार्यक्रमले खासगरी आदिवासी, जनजाति र स्थानीय समुदाय सहित सम्बन्धित अधिकारवाला र सरोकारवाला समूहको ज्ञान, सीप र स्रोत व्यवस्थापन प्रणालीलाई बलियो बनाउने, संरक्षण गर्ने र सम्मानित हुन दिने गरी सहयोग गरिरहेको हुन्छ ।

६.४ रेडप्लस कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमनका साथसाथै भूमि, क्षेत्र र स्रोत सम्बन्धी कार्यक्रमको बारेमा उठेका गुनासा र उजुरीहरू सुन्ने र प्रभावकारी रूपमा विवाद समाधान गर्ने प्रक्रियाहरूको पहिचान र प्रयोग भएको हुन्छ ।

६.५ सबै अधिकारवाला र सरोकारवालाहरूसँग रेडप्लस कार्यक्रमका बारेमा आवश्यक जानकारी छ भन्ने कुराको रेडप्लस कार्यक्रमले सुनिश्चितता गर्दछ, जुन जानकारीहरू सांस्कृतिक रूपमा उपयुक्त

किसिमले, लैङ्गिक संवेदनशील रूपमा, समयमा नै र कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्याङ्कनमा पूर्ण र प्रभावकारी रूपमा सहभागी हुन सक्ने क्षमता राख्ने गरी दिइएको हुन्छ ।

६.६ समावेशीय निर्णय प्रक्रियाका लागि पर्याप्त समय चाहिन्छ भन्ने कुरालाई सम्मान गर्दै अधिकारवाला र सरोकारवालाका प्रतिनिधिहरूले रेडप्लस कार्यक्रमको बारेमा जानकारी सङ्कलन र प्रवाह गर्ने क्रममा आफूले प्रतिनिधित्व गरेका समुदायमा समयलाई ध्यान दिँदै सम्पूर्ण सान्दर्भिक जानकारीहरू प्रवाह गर्दछन् ।

सिद्धान्त ७ : रेडप्लस कार्यक्रमले स्थानीय एवं राष्ट्रिय सान्दर्भिक कानुन र अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, महासन्धि र अन्य दस्तावेजहरूको पालना गर्दछ ।

आधारहरू :

७.१ रेडप्लस कार्यक्रमले स्थानीय एवं राष्ट्रिय सान्दर्भिक कानुन र राज्यद्वारा अनुमोदित वा अङ्गीकृत अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, महासन्धि र अन्य दस्तावेजहरूको पालना गर्दछ ।

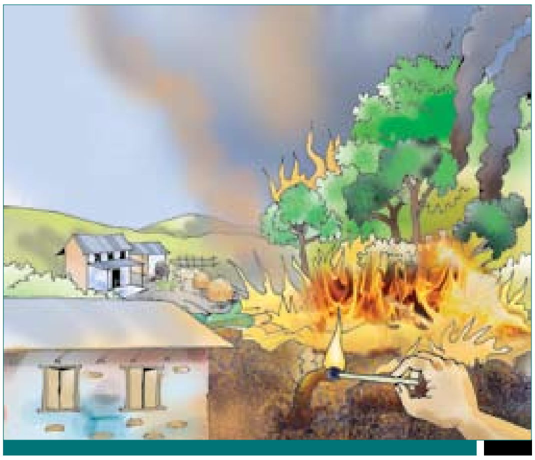
७.२ यी मापदण्डहरूसँग सामञ्जस्य नहुने कुनै स्थानीय एवं राष्ट्रिय कानुनहरू पुनरावलोकनका लागि एउटा प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ, जसले यस्ता विरोधाभास समाधान गर्नका लागि एउटा योजना प्रस्ताव गर्दछ ।

सत्र नं १३ मा प्रयोग भएका चित्र

चित्र नं १३.१ : वन तथा वन पैदावर (दाउरा काठ तथा अन्य गैर काष्ठ वन पैदावर) हरूमा बढी निर्भर

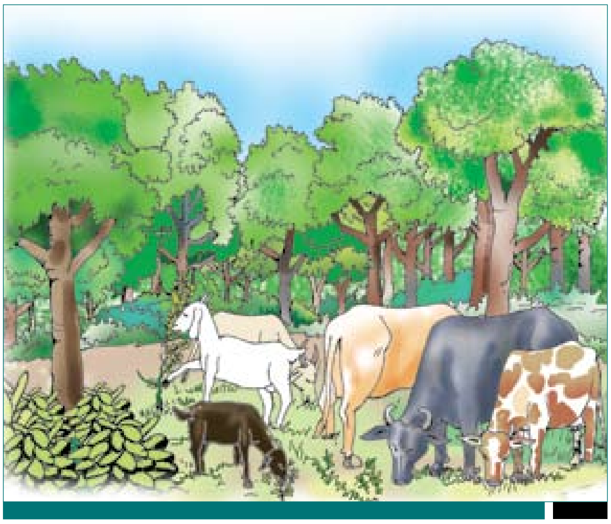
चित्र नं १३.२ : वन पैदावरहरूको अवैधानिक कटान तथा सङ्कलन

चित्र नं १३.३ : वन पैदावरहरूको अवैज्ञानिक कटान तथा सङ्कलन



चित्र नं १३.४ : वनमा लाग्ने डढेलो

चित्र नं १३.५ : वन अतिक्रमण



चित्र नं १३.६ : अत्यधिक चरिचरन

चित्र नं १३.७ : भौतिक संरचनाको विकास

चित्र नं. १३.८ : पुर्नवास

चित्र नं १३.९ : मिचाहा प्रजातिको अतिक्रमण

चित्र नं १३.१३ : सार्वजनिक सुनुवाइ

चित्र नं १३.१४ : सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण

चित्र नं १३.१५ : क्षमता अभिवृद्धि तथा पूर्ण र प्रभावकारी सहभागिता

चित्र नं १३.१६ : कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन

;q

!$

जलवायु परिवतर्नको सन्दर्भमा अनुकूलन कार्ययोजना –लापा र कापा तयारीमा लै.स.सा.स. समावेशी सहयोगी औजारहरू

उद्देश्य:

- स्थानीय अनुकूलन योजनाको चरणहरूमा लै.स.सा.स.लाई समावेश गर्ने विभिन्न पक्षबारे भन्न सक्नेछन् ।

सामग्री: पावरप्वाइन्ट स्लाइड
समय : ९० मिनेट
विधि : प्रस्तुतीकरण, समूहगत अभ्यास

क्रियाकलाप १:

- सहजकर्ताले स्थानीय अनुकूलन योजना (Local Adaptation Plan of Action-लापा) बारेमा प्रस्तुत गर्ने, यसको निम्ति तलको सन्दर्भ सामग्रीहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- लापाका विभिन्न चरणहरू स्पष्ट गर्नका लागि खानेपानी संरचनाको उदाहरण पनि दिन सकिन्छ । यसका निम्ति विभिन्न चित्रहरुको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- पहिलो चरण भनेको सचेतना चरण हो भन्दै चित्र नं १४.१ देखाउने ।
- सचेतना अभिवृद्धि भईसके पछि सहभागितात्मक रुपमा सङ्कटासन्नता तथा अनुकूलन मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ । बाढी पहिरोबाट बिग्रिएको खानेपानी संरचना हेर्न गएको चित्र (चित्र नं १४.२) देखाउंदै स्पष्ट गर्ने ।
- यसरी मूल्याङ्कन गर्दा महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका वर्गहरुमा परेका र पर्न सक्ने नकारात्मक प्रभावहरुको पनि विश्लेषण गर्दै कार्यहरुको प्राथमिकीकरण गर्नु पर्दछ भन्ने जानकारी दिने । (चित्र नं १४.३)
- सहभागितात्मक रुपमा योजनाहरुको तर्जुमा गर्नु पर्दछ भन्दै चित्र नं १४.४ देखाउने ।
- तयार भइसकेका अनुकूलन योजनाहरूलाई विकासका योजनाहरूमा समायोजन गर्नु पर्दछ भनेर चित्र नं १४.५ देखाउने ।
- योजना कार्यान्वयन गर्दा पनि सबै वर्गका व्यक्तिहरूको सहभागितामा जोड दिनु पर्दछ भनेर चित्र नं १४.६ देखाउने ।
- योजना पुरा भई सके पश्चात् पनि सबै तथा अन्य सरोकारवालाहरू मिलेर संयुक्त रुपमा प्रगति अनुगमन गर्नु पर्दछ भनेर चित्र नं १४.७ देखाउने ।
- यसरी अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्दा फेरि अन्य सङ्कटासन्नता तथा अनुकूलन पनि पहिचान हुन सक्दछ, र फेरि यस बिषयमा सचेतना अभिवृद्धि गर्नु पर्ने हुन्छ । यसरी यो चक्र निरन्तर रुपमा चलिरहन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

स्थानीय अनुकूलन योजना अर्थात् लापा (LAPA)

स्थानीय तहमा वातावरण अनुकूलित खेतीपाती, वन संरक्षण, बीउ बिजन संरक्षणका साथैससाना दैविप्रकोप सामना गर्न सक्ने स्थानीय योजनाहरूको लागि तयार गरिएको योजनाको खाकालाई छोटकरीमा लापा भनिन्छ। कुनै पनि परियोजना चक्रका निम्न चरणहरूमा स्थानीय किसिमले सुहाँउदो योजना बनाउनको लागि गरिने अभ्यासहरूमा लैङ्गिक सवाललाई समायोजन गर्दै लाँदा मात्र प्रभावकारी हुन्छ।

उक्त सबै चरणहरूमा महिला, दलित, जनजाति, आदिवासी, पुरुष, युवा, बालबालिका

लापाका चरणहरू

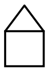
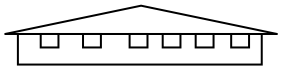
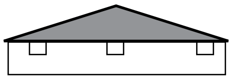
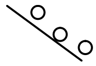
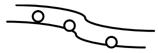
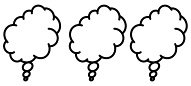
चरण	लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका प्रयासहरू
पहिलोः सचेतना अभिवृद्धि	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको आवश्यकता र क्षमतामा आधारित सचेतना कार्यक्रमः जलवायु परिवर्तनले उक्त समुदायमा परेका प्रभावहरु र अनुकूलनका निम्ति अपनाउन सक्ने उपायहरु र समुदायको भूमिका
दोस्रोः सङ्कटासन्न तथा अनुकूलन मूल्याङ्कन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई जलवायु परिवर्तनले पार्न सक्ने विभिन्न प्रभाव र अनुकूलनका निम्ति अपनाउन सक्ने उपायहरु र समुदायको भूमिका
तेस्रोः अनुकूलन कार्यहरूको प्राथमिकीकरण	• प्राथमिकीकरणको निर्णय प्रक्रियामा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता • महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई ध्यान दिई प्राथमिकीकरण
चौथोः अनुकूलन योजना तर्जुमा	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई अनुकूलन योजनाले पार्न सक्ने अनुमानित प्रभाव विश्लेषण
पाचौंः अनुकूलन योजना समायोजन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको विकासमा संलग्न विभिन्न निकायसँग साझेदारी
छैठौंः अनुकूलन योजना कार्यान्वयन	प्राथमिकीकरणको निर्णय प्रक्रियामा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको सक्रिय सहभागिता
सातौंः प्रगति मूल्याङ्कन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई अनुकूलन योजनाले पारेको प्रभाव विश्लेषण तथा नकारात्मक प्रभाव पारेको खण्डमा परिमार्जन

सबैको अर्थपूर्ण सहभागिता हुनुपर्छ। ताकि कार्यक्रम पहिचानदेखि नै स्थानीय जनसमुदायको अनुभवमा आधारित ज्ञान, समस्याहरू सम्मिलित हुन सकून्। साथै कार्यक्रम सम्पन्न गर्दा उनीहरूको सहभागिता, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा समेत सामाजिक लेखाजोखा गरिने पद्धति पनि सुनिश्चित हुन सकून्।

यी विभिन्न चरणमा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको सहभागितामा विशेष ध्यान दिइनु पर्दछ।

क्रियाकलाप २ :

- त्यसपछि सहभागीहरूलाई चारवटा समूहः महिला, पुरुष, युवा र यदि दलित र पछाडि पारिएका जनजातिहरूको बाहुल्य भए उनीहरूको पनि अलग्गै समूह बनाएर स्थानीय अनुकूलन योजना (लापा) निर्माणका निम्ति स्रोत तथा सङ्कटासन्नता मापन नक्सा (लैङ्गिक मैत्री र जातीय समावेशी) विषयक व्यवहारिक अभ्यास गर्न सिकाउने
- समूह कार्य गर्नका निम्ति आफ्नो गाउँको नक्सा बनाउन लगाउने
- नक्सा बनाउनका लागि विभिन्न चिन्हको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ। यसको निम्ति सहभागितात्मक रूपबाट पनि चिन्हहरूको पहिचान तथा प्रयोग गर्न सकिन्छ। उदाहरणका लागिः

घर		बाटो	
विद्यालय		खोला	
सामुदायिक भवन		पहिरो	
मन्दिर		बाढी	
जंगल		जोखिम स्थान	
खेत			

- पहिचान गरिएका विभिन्न स्रोतहरूमा पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो छ भनेर पत्ता लगाउनको लागि निम्न चिन्हहरूको प्रयोग गर्न लगाउने: जस्तै:
  - महिलाको पहुँच भए ♀ तथा नियन्त्रण पनि भए ♀
  - पुरुषको पहुँच भए ♂ तथा नियन्त्रण पनि भए ♂
  - आदिवासी र जनजातिको पहुँच भए □ तथा नियन्त्रण पनि भए ■
  - दलितको पहुँच भए △ तथा नियन्त्रण पनि भए ▲
  - ब्राह्मण, छेत्री, गिरी पहुँच भए ○ तथा नियन्त्रण पनि भए ●
  - युवाको पहुँच भए * तथा नियन्त्रण पनि भए **
- स्रोतको साथसाथै यस स्थानमा पहिलाको अनुभवको आधारमा सम्भावित जोखिमपूर्ण स्थान पत्ता लगाउने र नक्सामा लेख्ने । जोखिमका लागि विभिन्न चिन्हहरू पनि सहभागितात्मक रूपमा निर्धारण गरेर लेख्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री:

जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्साङ्कन

महिला, दलित, युवा, पुरुष तथा पछाडि पारिएका जनजातिको छुट्टाछुट्टै समूहमा भिन्दाभिन्दै जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्सा तयार गर्नुपर्दछ । यसले गर्दा यी विभिन्न वर्गमा भएका विभिन्न ज्ञान तथा आवश्यकतालाई नक्सामा उतार्न सकिन्छ । यसरी सबै समूहबाट आएका सूचनालाई एक ठाउँमा ल्याएर समष्टिगत नक्सा तयार गर्न सकिन्छ ।

सहजीकरण गर्नका निम्ति केही चरणहरू निम्न लिखित छन्:

- जुन गाउँ, टोल, वडाको नक्सा बनाइन्छ ती स्थानको नाम लेख्ने
- नक्सामा मिति र समूहको नाम - जस्तैः महिला, पुरुष, युवा, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति पनि उल्लेख गर्ने
- महिलाहरूको समूहमा महिलाले नै सहजीकरण गर्ने, यस्तै गरेर अन्य समूहमा पनि सम्बन्धित व्यक्तिले नै सहजीकरण गर्ने
- कतिवटा समूह बनाउने भन्ने कुराको निर्णय सहभागितात्मक रूपमा गर्ने, तर, कम्तीमा पनि महिला, दलित भए दलित, युवा, पुरुष बनाउँदा धेरै नयाँ जानकारी हासिल गर्न सकिन्छ
- समुदायका सहभागीहरूलाई सोधेर दिशा पनि लेख्ने, धेरैजसो व्यक्तिहरूलाई पूर्व दिशा सजिलै थाहा हुने भएकाले पहिला पूर्व दिशा पत्ता लगाएर नक्सामा उत्तर दिशा इङ्गित गर्ने
- सहभागीहरूलाई उक्त स्थानको सीमाङ्कन नक्सा, बाटोघाटो बनाउन लगाउने
- यसपछि विभिन्न स्रोतको पहिचान गर्ने

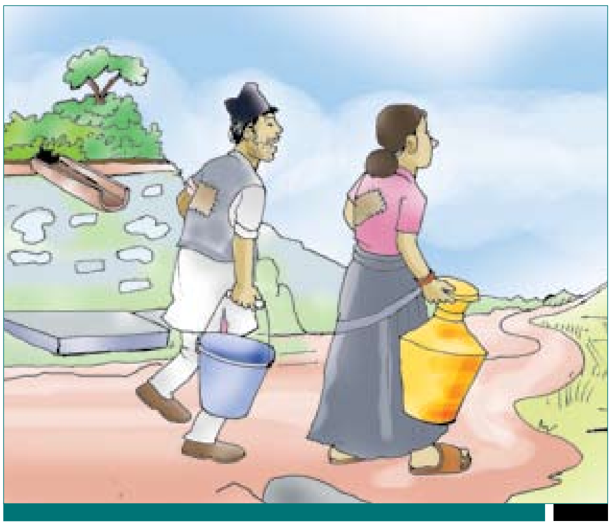
निचोडमा जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा वातावरण अनुकूलन कार्यहरूको तयारी गर्दा समावेशी किसिमले गर्नुपर्ने हुन्छ । उक्त कार्यहरूको योजना तर्जुमा गर्दा महिला, युवा र पुरुष सबैको ज्ञान र आवश्यकता सम्मिलित गराउनु अति आवश्यक छ, किनभने अनुकूलन क्रियाकलापको प्रक्रिया र उपलब्धिबारे महिला, युवा र वयस्क पुरुष तथा महिलाहरूका चासोका विषयहरू बेग्ला बेग्लै हुन सक्छन् । त्यसैले ती पक्षहरू योजनामा समावेश नभएमा पछि गएर उनीहरूको जाँगर र सहभागितामा कमी हुनसक्छ साथै फाइदाबाट पनि वञ्चित हुनसक्छन् ।

प्राकृतिकः खोला, सिमसार, वन, खाली जग्गा, चउर, जैविक विविधता, वन्यजन्तुहरु, बहुमूल्य जडीबुटीहरु, खानी...	**भौतिक संरचनाः** बाटोघाटो, सूचना सञ्चार, गाविस, जिविस, वित्तीय संस्था, तरकारी सङ्कलन केन्द्र ....
मानवीय स्रोतः दक्ष जनशक्ति, विभिन्न सीप वा योग्यता भएका जस्तैः स्वास्थ्य स्वयंसेविका, नेतृत्वमा रहेका जस्तै राजनीतिज्ञ, सामाजिक अगुवा...	**सामाजिकः** मन्दिर, खानेपानी, विद्यालय, स्वास्थ्य चौकी, गैसस, प्रहरी चौकी, रेडक्रस, आमा समूह ...

सत्र नं १४ मा प्रयोग भएका चित्र

चित्र नं १४.१ : सचेतना अभिवृद्धि

चित्र नं १४.२ : संकटासन्नता तथा अनुकूलन मुल्याङ्कन

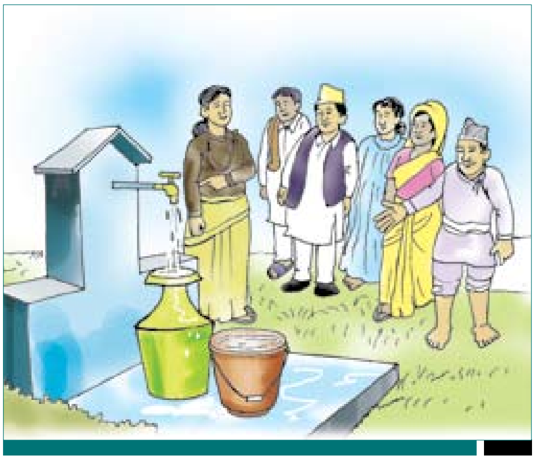


चित्र नं १४.३ : अनुकूलन कार्यहरुको प्राथमिकीकरण

चित्र नं १४.४ : योजना तर्जुमा

चित्र नं १४.५ : योजना समायोजन

चित्र नं १४.६ : योजना कार्यान्वयन



चित्र नं १४.७ : प्रगति मूल्याङ्कन

;q !%

लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण: रानी पार्कर ढाँचा

उद्देश्य:
- सहभागीहरू लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: पावरप्वाइन्ट स्लाइड
समय : ६० मिनेट
विधि : प्रस्तुतीकरण, समूहगत अभ्यास

क्रियाकलाप:
- लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण गर्नको लागि कार्यक्रमको उद्देश्यबारे समुदायका सहभागीहरूलाई बताउने ।
- जलवायु परिवर्तनका निम्ति गरिने क्षमता अभिवृद्धिका निम्ति गरिने क्रियाकलापहरूबारे छलफल गर्ने ।
- यी क्रियाकलापहरूले विभिन्न समूहमा पारेका प्रभाव विश्लेषण गर्ने ।
- महिला समूहले महिलाको, पुरुष समूहले पुरुष र युवा समूहले युवाको साथसाथै यिनै वर्गको घरधुरी र समुदायमा पर्ने प्रभाव विश्लेषण गर्ने ।
- विभिन्न समूहबाट आएका निष्कर्षलाई छलफल गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री:

लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण व्यवस्थित रूपले विभिन्न वर्गमा पर्ने विभिन्न प्रभावलाई विश्लेषण गर्ने एक सहज उपाय हो । यसले समाजका विभिन्न वर्ग जस्तै महिला, पुरुष, दलित, युवा, पछाडि पारिएका जनजाति, घरधुरी र समुदायमा पर्ने विभिन्न क्षेत्र जस्तै कामको भार, समय, स्रोत (आर्थिक, सूचना, नीति, आदि) का साथसाथै सांस्कृतिक पक्षमा पर्ने प्रभावलाई विश्लेषण गर्न सघाउँदछ । कुनै कार्य सञ्चालन गर्नुभन्दा अगाडि वा कार्य सम्पन्न गरिसकेपछि उक्त कार्यले पारेका प्रभावलाई विश्लेषण गर्नको निम्ति यस विधि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

उदाहरणको लागि यदि कुनै जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धिसँग सम्बन्धित कार्यक्रम सञ्चालन गरेको खण्डमा उक्त कार्यबाट पर्न सक्ने प्रभावहरू निम्न लिखित हुन सक्दछन् :

कार्यक्रमको उद्देश्य: जलवायु परिवर्तनबाट पर्ने प्रभाव कम गर्नको लागि क्षमता अभिवृद्धि

वर्ग	प्रभाव			
	काम	समय	स्रोत	सांस्कृतिक पक्ष
महिला	■ जनचेतना, तालिम ■ अवलोकन भ्रमणमा सहभागी ■ समूह बैठकमा सहभागी ■ समुदाय स्तरमा तालिम सञ्चालन ■ घर तथा वनमा वृक्षारोपण ■ वनसम्बन्धी नीति निर्माण ■ कार्ययोजना निर्माण ■ स्रोत साधनको बाँडफाँडमा सहभागी ■ वैकल्पिक ऊर्जाको व्यवस्था	■ कार्यभार थपिएको ■ सामुदायिक विकासमा थप संलग्नता ■ खाना पकाउने समयको बचत	■ जानकारी र सूचना सङ्कलन ■ ज्ञान प्राप्त ■ आर्थिक आम्दानी ■ विभिन्न ठाउँको ज्ञान ■ सङ्गठित शक्ति हुने ■ प्राकृतिक स्रोतको प्राप्ति ■ महिलालाई सुहाउने नीति ■ सा.व.को विपन्नमुखी कार्यक्रम अन्तर्गतको ३५ प्रतिशत रकमको सही सदुपयोग	■ सकारात्मक सोच ■ महिलालाई समाजले हेर्ने धारणामा फरक ■ आत्मविश्वासमा वृद्धि ■ मनोबल बढ्ने ■ स्तरमा वृद्धि
पुरूष	■ वृक्षारोपणमा काम गर्ने ■ घरआँगनमा बिरूवा लगाउने ■ फोहोर व्यवस्थापन ■ प्लास्टिक नियन्त्रण ■ तालिममा सहभागिता ■ बैठकमा बस्ने ■ धुँवारहित चुलो व्यवस्थापन ■ गोबर ग्याँस व्यवस्थापन ■ कलकारखाना बन्देज ■ जडीबुटीको प्रशोधन व्यवस्थापन ■ पर्यापर्यटन प्रवर्धन	■ कार्यभार थपिएको	■ वनजङ्गल प्रवर्धन ■ घाँसपात ल्याउन सजिलो ■ वातावरण संरक्षण ■ आम्दानीको स्रोतमा वृद्धि	■ समुदायको हेर्ने दृष्टिकोण ■ पर्यटकीय स्थल बन्ने सम्भावना ■ समुदायको पहिचानमा फरक

वर्ग	प्रभाव			
	काम	समय	स्रोत	सांस्कृतिक पक्ष
युवा	■ ज्ञान प्राप्त गर्ने प्रकृतिमा फरक ■ घरको काममा संलग्न ■ सामुदायिक विकास कार्यमा संलग्नता	■ कार्यभार थपिएको समय सदुपयोग	■ मानवीय स्रोत विकास ■ सामाजिक नेतृत्वमा पहुँच ■ सूचनामा पहुँच	■ भेदभावमा कमी ■ बोली व्यवहार र लवाइ खवाइमा फरक ■ सामाजिक दृष्टिकोणमा फरक
घरधुरी	■ महिला, पुरूष र युवाहरूको घरायसी काम गराइमा भिन्नता ■ पुरूष र युवाहरूको पारिवारिक सेवा र स्याहारमा संलग्नता	■ महिलाले खाना पकाउने समयको बचत	■ आर्थिक आम्दानी	■ भेदभावमा कमी ■ बोली व्यवहारमा फरक ■ महिलालाई परिवारले हेर्ने धारणामा फरक
समुदाय	■ सामुदायिक स्तरमा वातावरण प्रवर्धनका प्रयासहरूको तीव्रता ■ सामुदायिक पर्यापर्यटनको विकासमा संलग्नता	■ सामुदायिक विकास कार्यमा थप संलग्नता	■ आर्थिक आम्दानीमा वृद्धि ■ मानवीय स्रोतको विकास ■ प्राकृतिक स्रोतको प्रवर्धन	■ सामाजिक भेदभावमा कमी ■ महिलालाई समाजले हेर्ने धारणामा फरक ■ सामाजिक दृष्टिकोणमा फरक

नोटः सकारात्मक भए + र नकारात्मक भए -

सहजकर्ताको लागि

यस सत्र अलि बढी सक्रिय रुपमा लागिरहेका समूहका प्रतिनिधिहरुलाई सहयोगी हुन्छ । पहिलो पटक लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको तालिम वा कार्यमा सहभागी भएकाहरुलाई यो सत्र नभए पनि हुन्छ । तर, कुनै पनि क्रियाकलाप गर्नु भन्दा अगाडि त्यस क्रियाकलापहरुले समुदायमा कस्तो असर (सकारात्मक र नकारात्मक) पार्छ । विश्लेषण गरेर, एकदम बढी नकारात्मक असर पर्ने क्रियाकलापहरुलाई अगाडि बढाउनु हुँदैन भन्ने सन्देश दिनु पर्दछ ।

धेरैजसो महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका वर्गहरु निर्णय गर्ने तहसम्म नपुगी सकेको वा पुगी सके तापनि आफ्ना आवाजहरु उठाउन नसकेको अवस्थामा यी वर्गहरुलाई पर्ने नकारात्मक असरमा विशेष जोड दिनु पर्दछ ।

;q

!^

महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास

उद्देश्यः

- महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास गर्ने सम्बन्धी जानकारी दिने ।

सामग्रीः फ्लिप चार्ट, मार्कर

समय : ३० मिनेट (क्रियाकलाप १), ३० मिनेट (क्रियाकलाप २), ३० मिनेट (क्रियाकलाप ३)

विधि : समूहगत अभ्यास, मस्तिष्क मन्थन, छोटो प्रवचन

क्रियाकलाप १:

- सहभागीहरू बसेकै ठाउँमा आफू नजिकका तीन तीन जना मिली, सानो समूह बनाई, सानो स्वरमा छलफल गरी आफूलाई सबैभन्दा धेरै मन पर्ने एक जना नेताको नाम भन्न लगाउने । (तीन मिनेट समय दिने)
- नेता पहिचान भइसकेपछि सबैको सामु उक्त नेताको नाम मात्रै पालै पालो भन्न लगाउने ।
- त्यसपछि सहजकर्ताले पुनः प्रश्न गर्ने – उक्त व्यक्तिलाई तपाईंले किन नेता भन्नु भयो ? अथवा उहाँलाई नेता किन मान्नु भएको ? त्यो प्रश्नको उत्तर सहजकर्ताले फ्लिपचार्टमा ठूलो अक्षरमा लेख्दै जाने । सारांशमा सहजकर्ताले साधारण व्यक्ति र नेतृत्व लिने व्यक्तिमा हुने फरक विशेषताहरू बताउँदै नेतृत्व विकास अवधारणा बारे स्पष्ट पार्ने ।
- नेताको नाम लिंदा महिला, दलित र जनजातिका नेताको नाम लिइएको छ कि छैन भनेर पनि विश्लेषण गर्ने ।
- महिला, दलित र जनजातिका नेताहरूको नाम लिइएको छ भने पुरुष र महिला नेतामा केही फरक विशेषता छन् कि, जनजाति, दलित र अन्य जातिका नेतामा केही फरक विशेषता छन् कि छैनन् भनेर पनि विश्लेषण गर्ने ।
- यदि महिला, दलित र जनजातिका नेताहरूको नाम लिइएको छैन भने किन यस्तो अवस्था भएको होला छलफल गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री:

नेतृत्व विकासको अवधारणा

साधारण अर्थमा कुनै समूह अथवा समाजको अगुवाइ गर्ने व्यक्तिलाई नेता भनिन्छ। नेताले आफ्नो समाज, वर्ग वा समूहको विकासका लागि आफू अघि बढेर अरूलाई पनि अघि बढाउँछ। आफ्नो सरसल्लाह र निर्णयबाट अरूलाई त्यही बाटोमा अघि बढ्न प्रेरित गर्ने काम नै नेताको नेतृत्व गर्ने गुण हो। समूहका व्यक्तिलाई अथवा आफ्ना घरछिमेकीलाई या भनौं उही पेसा अथवा व्यवसायमा लागिरहेका मानिसलाई सङ्गठित गराएर आफूसँगै कुनै खास उद्देश्य हासिल गर्न अघि बढाउनु पनि नेतृत्व हो भन्ने बुझ्नुपर्दछ।

समूहका नेताले आफ्नो समूहका सकेसम्म सबै सदस्यलाई उनीहरूमा पनि नेतृत्व गर्न सक्ने दक्षता, सीप र आत्मविश्वास जगाउन प्रयास गर्नुपर्छ। विभिन्न अवसरमा समूहका सदस्यलाई आफैंले नेतृत्व गर्न प्रोत्साहन गर्नुपर्छ। समूहका सबै सदस्यहरूलाई आवश्यक परेको बेलामा नेतृत्व लिन सक्ने बनाइएमा त्यो समूह बलियो हुन्छ। असल नेतामा अथवा नेतृत्व प्रदान गर्ने वा अगुवाइ गर्ने व्यक्तिमा हुनुपर्ने गुणहरू समूहका सबै सदस्यले आफूमा विकास गराउन प्रयत्न गर्नुपर्दछ।

अत: समूहका सबै सदस्यहरू आवश्यक परेको समय अथवा कार्यमा नेतृत्व लिन सक्षम हुनु र सबैमा नेतृत्व गर्ने गुण पाइनु नै नेतृत्व विकास हुनु हो।

नेतृत्व शैली

नेतृत्वका शैली निम्नानुसार हुन सक्दछन्:

१) **प्रजातान्त्रिक:** प्रजातान्त्रिक नेता सबैको सल्लाह लिने, छलफल गरेर निर्णयमा पुग्ने

असल/राम्रा नेतामा हुनुपर्ने केही गुणहरू:

- सम्बन्धित विषयमा जानकारी भएको
- मिलनसारिता
- नरिसाउने र धैर्य गर्नसक्ने
- अरूलाई तर्कसहित चित्त बुझाउन सक्ने
- विश्वासिलो, अरूको विश्वास लिन सक्ने
- समाजसेवाको भावना भएको
- एकोहोरो ढिपी नगर्ने, अरूका कुरा सुन्न सक्ने
- अरूका भावनाको कदर गर्ने
- प्रभावशाली
- समय र परिस्थितिअनुसार व्यवहार गर्न जान्ने
- स्पष्ट, सरल र मृदुभाषी तथा सुन्ने क्षमता भएको
- अन्य सदस्यको तुलनामा समय दिन सक्ने
- कठिनभन्दा कठिन परिस्थितिमा पनि नहड्बडाईकन निर्णयमा पुग्न सक्ने
- जिम्मेवारी लिन सक्ने, जिम्मेवारी सुम्पेर काम सम्पन्न गराउन सक्ने
- दया, प्रेमको भावना भएको, दु:ख र पीर बुझ्न सक्ने
- मूल्याङ्कन गर्न सक्ने, त्रुटि पहिल्याउन सक्ने
- लै.स.सा.स. संवेदनशील हुनु पर्ने
- हिसाब किताबमा पारदर्शिता अपनाउन सक्ने
- निर्णयमा सबैलाई सहभागी गराउने
- हिम्मतिलो
- लगनशील र नयाँ विचारलाई कदर गर्ने

गर्दछ। यस्तो निर्णयलाई सबैले मान्दछन् र सबैले राम्ररी बुझेर अघि बढ्ने अवसर पाउँछन्। सबैको सल्लाहबाट नयाँ नयाँ कामको खोजी र दक्षतापूर्वक कार्यान्वयन हुन्छ।

२) **निष्क्रियः** निष्क्रिय नेता या त नेता बन्न नै इच्छुक हुँदैन, या त्यसै बनाइएको हुन्छ अथवा नेताको समूहका सदस्यबीच उत्प्रेरणा, सञ्चार र बैठक केही पनि राम्रो हुँदैन। यस्तो समूहले केही काम पनि राम्ररी गर्न सक्दैन।

३) **एकतन्त्रीः** एकतन्त्री नेताले समूहका अन्य सदस्यलाई सधैं आफ्नै कुरा मात्रै मान्न लगाउँछ। अरूका कुरा सन्न चाहँदैन। म मात्रै जान्ने सुन्ने छु - मैले मात्र बुझे पुग्छ भन्ने भावना राख्दछ। अरूलाई नेतृत्व लिने अवसर दिंदैन। यस्तो समूहका सदस्यहरूको विकास हुँदैन। उनीहरूमा नेतृत्व विकास हुँदैन र आफ्नै निर्णयले केही गरौं भन्ने भावना पनि जाग्दैन। अन्त्यमा यस्तो समूह असफल हुन्छ।

४) **लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशीः** संस्थाको सङ्गठनात्मक ढाँचामा नेतृत्वकारी स्थानमा लैङ्गिक सहभागिता

- नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रियामा सक्रियता
- महिलामैत्री/सहभागितामूलक वातावरणको सृजना
- महिला सशक्तीकरणमा जोड दिने
- महिलाहरूका लागि अवसर सृजना गर्ने
- सीमान्तीकृत (आदिवासी जनजाति, दलित र जातजाति) लाई समावेश गर्ने, उनीहरूका समस्या समाधानमा जिम्मेवार रहने।

यसरी माथि उल्लेख भएअनुसार चार किसिमका नेतृत्व शैलीमध्ये प्रजातान्त्रिक तथा लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी शैली उपयोगी हुन्छ। त्यसैले समूहका सदस्यहरूले आफ्नो नेता निष्क्रिय वा एकतन्त्री हुन थाल्यो भने उसलाई आपसी छलफल गरी र बैठक बसी सक्रिय र सबैको सल्लाह लिएर काम गर्ने तरिका प्रजातान्त्रिक बनाउनु पर्दछ।

सहजकर्ताको लागि

नेता भन्नाले धार्मिक, साँस्कृतिक, राजनैतिक, जातिय, गुठी, आमा समूह, टोल, आदि जो पनि हुन सक्दछ भनी जानकारी गराउने ।

क्रियाकलाप २ कः

- सहभागीहरूलाई समूहको नेतृत्वका दुई विभिन्न चरण जस्तै पहिलो चरण : समूह बनाउने र दोस्रो चरण समूह सञ्चालन गर्ने बारेमा बताउने ।
- सहभागीहरूलाई चार वटा समूहमा विभाजन गर्ने ।
- दुई वटा समूहलाई पहिलो चरण समूह बनाउने चरणमा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति समुदायका नेताहरूले भोगेका समस्या र यसका समाधानका उपायहरूबारे छलफल गर्न लगाउने ।
- बाँकी दुई वटा समूहलाई दोस्रो चरण समूह सञ्चालन गर्ने चरणमा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति समुदायका नेताहरूले भोगेका समस्या र यसका समाधानका उपायहरूबारे छलफल गर्ने ।
- समूह कार्य सकिएपछि यी चार वटै समूहलाई प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने ।

सन्दर्भ सामग्रीः

नेतृत्वको भूमिका र सीप समूहको नेतृत्वलाई दुई चरणमा बाँड्न सकिन्छः

- पहिलो चरण - समूह बनाउने चरण
- दोस्रो चरण - समूह सञ्चालन गर्ने चरण

पहिलो चरण - समूह बनाउने सीप

समूहलाई सिकाउने, बनाउने र विकास गर्ने पहिलो चरणको अवस्थामा समूहको नेताले तल लेखिएअनुसार नेतृत्व गर्नुपर्दछः

१) **सुरुवात आफैं गर्नेः** छलफल सुरुवात गर्ने, गर्ने कामको प्रस्ताव राख्ने, समस्या पहिचान गराउने, नयाँ विचार र तरिकासहित सुझाउ दिने ।

२) **जानकारी दिने-लिनेः** समूहको इच्छानुसार सम्बन्धित कामको तथ्याङ्क दिने र लिने, राय-विचार बुझ्नु, राय-विचार लिने र समूहका सदस्यहरूको मानसिकता, भावना र मान्यता सम्बन्धी जानकारीबारे सल्लाह दिने, छलफल गर्ने ।

३) **स्पष्ट गर्ने र व्याख्या गर्नेः** उदाहरण दिएर, चित्र वा फोटो देखाएर, उखान-टुक्का जोडेर सदस्यहरूमा भएको द्विविधा हटाउने, समस्याको पहिचान गराएर विकल्प पत्ता लगाउने ।

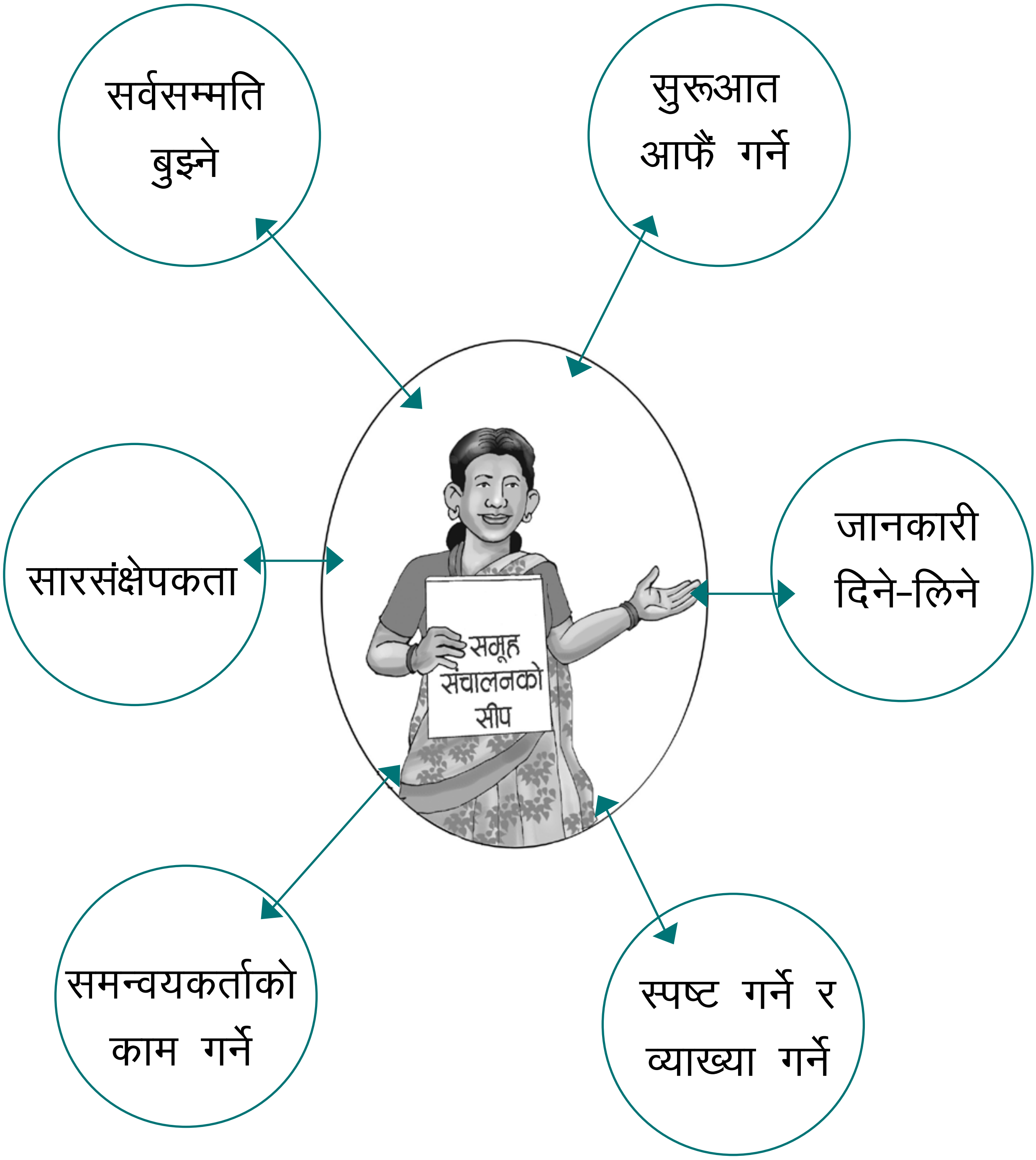
४) **समन्वयकर्ताको काम गर्नेः** विभिन्न किसिमका विचार भएका विकासका प्रयास र मानिसमा भइरहेका भावनात्मक परिवर्तनबारे सबैसँग छलफल गराउने ।

५) **सारसंक्षेपकर्ताः** समूहले छलफल गरिसकेपछि अन्त्यमा बैठकमा के के छलफल भयो, के के निर्णय गरिने भयो भनेर छलफलको सार खिच्ने ।

६) **सर्वसम्मति बुझ्नेः** छलफलपछि लिइन लागेका निर्णयका बारेमा सबैको सहमति छ कि छैन भनेर सोध्ने । गरिन लागेको निर्णयलाई सबैले मान्छन् कि मान्दैनन् भनेर बुझ्ने ।

नोटः प्रस्तुतीकरणको निम्ति चित्र नं १६.१ लाई पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

चित्र नं १६.१ नेतृत्वको पहिलो चरण - समूह बनाउने सीप



दोस्रो चरण - समूह सञ्चालनको सीप

यस अवस्थामा समूहको नेताले निम्नानुसारका विषयमा आफू दक्ष व्यक्ति भएर तिनीहरूको कार्य गरी नेतृत्व गर्नुपर्दछ।

१) **वातावरण निर्माणकर्ता:** राम्रो सौहार्द्रपूर्ण वातावरण कायम गरी समूहका सबै सदस्यहरूबीच राय छलफल गराई मिलाउने, सहयोग गर्ने, अरूका विचारको कदर गर्ने, अरूका योगदानलाई मान्यता दिने, अरूका विचार सुन्ने जस्ता असल नेतामा हुनुपर्ने गुणहरूको विकास गर्नुपर्दछ। समूहका सबै सदस्यले समूहलाई राम्ररी सञ्चालन गर्न कस्तो समूह हुनुपर्छ ? समूह गठन कसरी गर्नुपर्दछ ? आफ्ना समुदायका समस्या के के हुन् ? समूहले गर्न सक्ने काम के के हुन्छन् ? समूहको मूल समस्या के हो ? समस्याको प्राथमिकता कसरी निर्धारण गर्ने ? समूहका सदस्यलाई कसरी उत्प्रेरित गर्ने, बैठक कसरी सञ्चालन गर्नुपर्दछ ? राम्रो सञ्चार किन हुनुपर्छ ? राम्रो सञ्चार कसरी गर्ने ? असल नेता कसरी बन्न सकिन्छ ? आदि विषयमा अनिवार्यरूपले जानकारी राख्नुपर्दछ। यिनै विषयमा सीप र दक्षता हासिल गरी व्यवहारमा उतार्न सक्ने व्यक्ति समूहलाई नेतृत्व प्रदान गर्न सक्षम हुन सक्छ।

२) **हौसलाकर्ता:** समूहका सदस्यहरुबीच दोहोरो सञ्चार गराउन मद्दत गर्ने, अरुलाई बोल्न साहस जगाउने, विचार-विमर्श गर्न सहायता गर्ने, हौसला दिने।

३) **मेलमिलापकर्ता:** समूहहरुबीच भएको आपसी बैमनस्य, नकारात्मक भावना भएको अवस्थामा मध्यस्थता कायम गर्ने, सबैलाई मिल्दो किसिमको चित्त बुझ्ने बाटो खोज्ने।

४) **सञ्चारकर्ता:** समूहमा राम्रो सञ्चार गर्न सक्ने, सबैलाई आफ्नो समूहको क्रियाकलाप सम्बन्धी जानकारी हासिल गराउन सक्ने।

५) **उत्साहदाता:** कायकर्ताबीच एकआपसमा अनुशासन कायम राखी मेलजुलको भावना बढाउने। समूहमा सम्झौता गराउने खालको विचार पोख्न सक्ने र सबैलाई उत्साहित पारेर अघि बढ्न प्रेरित गर्ने।

६) **सामूहिक भावनाको संयोजनकर्ता:** समूहको सामूहिक भावना बुझी त्यसै अनुसार चल्न सक्ने, सकारात्मक रूपले समूहलाई अगाडि बढाउन सक्ने, समूहको दुःख आपत्तिमा समवेदना व्यक्त गर्न सक्ने।

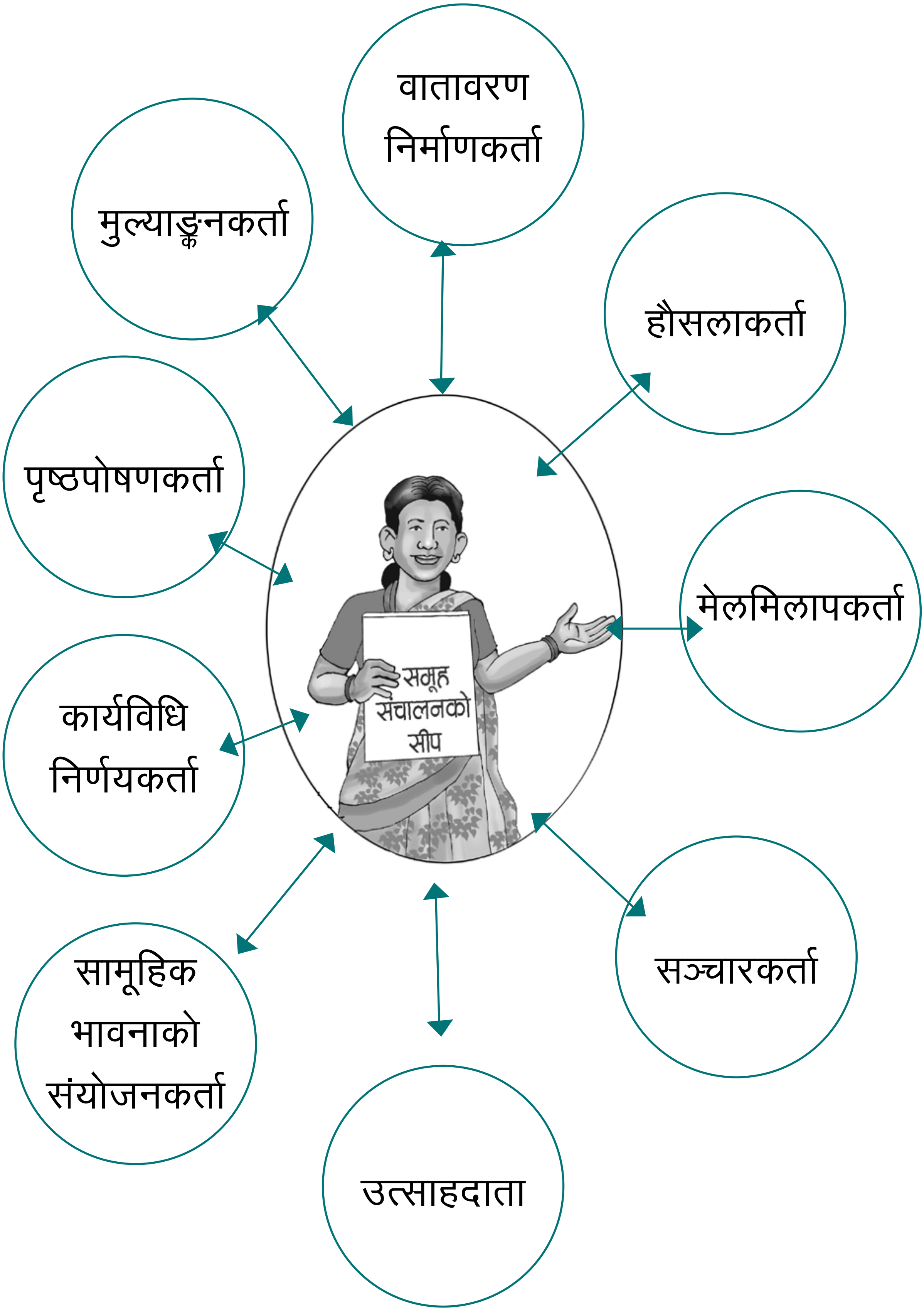
७) **कार्यविधि निर्णयकर्ता:** सामूहिक रूपले समूहको मान्यता तथा नीति नियम बनाउन सल्लाह दिन सक्ने, त्यसै परिधिभित्र रहेर समूहलाई अगाडि बढाउन सक्ने।

८) **पृष्ठपोषणकर्ता:** समय समयमा समूहमा अनुभवमा आधारित व्यवहारिक सल्लाह दिन सक्ने।

९) **मूल्याङ्कनकर्ता:** समूहले सङ्कल्प गरेका कार्यले सोचेअनुसार लक्ष्य हासिल गर्न सकेका छन् छैनन्, वास्तविक उद्देश्यअनुसार भए वा भएनन् भनेर मूल्याङ्कन गर्ने।

नोटः प्रस्तुतीकरणको निम्ति चित्र नं १६.२ लाई पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ।

चित्र नं १६.२ नेतृत्वको दोस्रो चरण - समूह सञ्चालनको सीप



क्रियाकलाप २ खः

- सहभागीहरूलाई चार वटा समूहमा विभाजन गर्ने ।
- विभिन्न समूहमा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति समुदायका नेताहरूले भोगेका समस्या र तिनका समाधानका उपायबारे छलफल गर्न लगाउने ।
- बाँकी दुई वटा समूहलाई दोस्रो चरण वा समूह सञ्चालन गर्ने चरणमा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति समुदायका नेताहरूले भोगेका चुनौती र तिनका समाधानका उपायबारे छलफल गर्ने ।
- समूह कार्य सकिएपछि यी चार वटै समूहको प्रस्तुतीकरण गर्न लगाउने ।

क्रियाकलाप ३ः

- सहभागीहरूलाई वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयले तयार गरेको वनक्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिका बारेमा बताउने ।
- यसपछि सहभागीहरूलाई सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन २०६५ का प्रमुख बुँदाहरूका बारेमा पनि बताउने ।

सहजकर्ताको लागि

यो सत्र अलि बढी सक्रिय रूपमा वन व्यवस्थापनमा लागेका सहभागीहरू भएको खण्डमा मात्र प्रभावकारी हुन्छ । सहभागीहरू भर्खरै मात्र वन व्यवस्थापनमा लागेका हुन् भने अथवा उनीहरू वन व्यवस्थापनमा कम अनुभवी छन् भने बढि जोड क्रियाकलाप २ ख लाई दिनु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयले तयार गरेको वनक्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति

वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयले वनक्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति निर्माण गरेको छ । यसका निम्ति चारओटा परिवर्तनका क्षेत्र पहिचान गरेको छः

१. लैसास दृष्टिले संवेदनशील नीति, नियम र मार्गदर्शन : यस अर्न्तगत वन क्षेत्रसँग सम्बन्धित नीति, गुरुयोजना, ऐन, नियमावली, मार्गदर्शन र निर्देशिकाहरू समावेशी किसिमले तर्जुमा र परिमार्जन तथा संशोधन गर्ने तथा गरिब, महिला एवं पिछडिएका वर्गका लागि तोकिएका जीविकोपार्जनमुखी कार्यक्रमहरू जिल्ला र समूह तहसम्म विकेन्द्रीकृत रूपमा लैजाने कार्यहरू समावेश गरिएका छन् ।

२. सुशासन र लैसास संवेदनशील संस्थागत विकास : वन क्षेत्रअन्तर्गतका सङ्गठन र कार्यक्रमलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक दृष्टिकोणले समावेशी बनाउने कार्यहरू पर्दछन् । यसका साथै, वन क्षेत्र अन्तर्गतका सङ्गठन र कार्यक्रमलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अभिमुख मानव संसाधन विकास गर्ने तथा समग्र वन प्रशासनलाई लैसास प्रक्रियाप्रति अझ बढी उत्तरदायी बनाउने कार्यहरू पनि समावेश गरिएका छन् ।

३. लैसास संवेदनशील बजेट, कार्यक्रम तथा अनुगमन : स्रोत र सेवामा दलित, गरिब, महिला एवं वञ्चित वर्गको पहुँच वृद्धि र उनीहरूको सशक्तीकरण हुने किसिमका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कार्यहरू रहेका छन् । गरिब, दलित, महिला एवं वञ्चित वर्गप्रति सकारात्मक विभेद हुने किसिमका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कार्यहरू पनि पर्दछन् । सबै तहमा सूचकाङ्कमा आधारित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास तथा संस्थागत रूपमा लागु गर्ने तथा वन क्षेत्र अन्तर्गतका सबै कार्यक्रमहरूको सामाजिक तथा लैङ्गिक परीक्षण गरी तदनुरूप परिमार्जन गर्दै जाने कार्यहरू पनि समावेश गरिएका छन् ।

४. स्रोत, निर्णय र फाइदामा समतामूलक पहुँच : गरिब, दलित, महिला तथा अन्य वञ्चित वर्गको वन स्रोतमा पहुँच वृद्धि र अधिकारको स्थापना गर्ने कार्यहरू रहेका छन् । दलित, सुविधा वञ्चित तथा विपन्न गरिब र महिला वर्गलाई निर्णय प्रक्रियामा पहुँच र विशेष अधिकारको स्थापना गर्ने तथा गरिब, दलित, महिला तथा अन्य वञ्चित वर्गको सशक्तीकरण तथा जीविकोपार्जन सुदृढ गर्ने कार्यहरू समावेश गरिएका छन् । गरिब, दलित, महिला तथा अन्य वञ्चित वर्गलाई वन स्रोतमा आधारित आय आर्जन एवं रोजगारीको अवसरको सिर्जना गरी त्यसलाई संस्थागत गर्ने कार्य पनि रहेका छन् ।

सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन २०६५

उपभोक्ता समितिको गठन : साधारण सभाबाट उपभोक्ता समितिको गठन गर्दा विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति समेतको प्रतिनिधित्व हुने गरी कम्तिमा ५० प्रतिशत महिलाको अनिवार्य व्यवस्था गनुपर्दछ । बाँकी ५० प्रतिशतमा पनि विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति र जातजातिको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गर्नु पर्नेछ । अध्यक्ष र सचिवमध्ये एक जना महिला हुनुपर्नेछ । विधानमा उपभोक्ता घरधुरीको विवरण उल्लेख गर्दा प्रत्येक घरधुरीबाट घरमुलीको रूपमा एक महिला र एक पुरुष गरी दुई जनाको नाम समावेश गर्नुपर्दछ र त्यस घरधुरीमा भएका सबै परिवार सङ्ख्यालाई उपभोक्ताको रूपमा उल्लेख गर्नुपर्दछ । समूहको निर्णय प्रक्रियामा हरेक घरधुरीबाट एक-एक वयस्क महिला र

पुरुष गरी दुई जनाले भाग लिने व्यवस्था सुनिश्चित गनुपर्दछ ।

कोष परिचालन सम्बन्धी व्यवस्था : कार्ययोजना बमोजिम आर्जन गरेको आम्दानीबाट कम्तीमा २५ प्रतिशत रकम सामुदायिक वनको विकास, संरक्षण र व्यवस्थापन कार्यमा खर्च गर्नुपर्नेछ । त्यसैगरी समूहको आम्दानीको कम्तीमा ३५ प्रतिशत रकम सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरणलाई आधार मानी विपन्न वर्गका महिला, दलित, आदिवासी, जनजातिका लागि लक्षित कार्यक्रममा परिचालन गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ । बाँकी रकम समूहको वार्षिक योजना तयार गरी साधारण सभाको निर्णय अनुसार सामुदायिक विकास कार्यको लागि खर्च गर्न सकिनेछ । समूहको अध्यक्ष वा सचिव र कोषाध्यक्ष सहित दुई जनाको संयुक्त हस्ताक्षरबाट समूहको कोष/खाता सञ्चालन हुनुपर्दछ । तीमध्ये एक जना महिला अनिवार्य हुनुपर्दछ । कम्तीमा वर्षको एक पटक समूहको आम्दानी, खर्च, निर्णय आदिको सार्वजनिक लेखापरीक्षण गराउनु पर्दछ ।

;q

!&

प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा

उद्देश्य :

- लैङ्गिक हिंसाको अवधारणाबारे भन्न सक्नेछन् ।
- प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा न्यूनीकरण गर्नका निम्ति सम्भाव्य रणनीतिहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री : फ्लिप चार्ट, मार्कर

समय : १० मिनेट (क्रियाकलाप १), २० मिनेट (क्रियाकलाप २), ६० मिनेट (क्रियाकलाप ३), ३० मिनेट (क्रियाकलाप ४)

विधि : समूहगत अभ्यास, मस्तिष्क मन्थन, छोटो प्रवचन

क्रियाकलाप १ :

- केही सहभागीहरूमध्येबाट हिंसा र लैङ्गिक हिंसा झल्काउने भूमिका अभिनय गर्न लगाउने
- प्रस्तुतिपछि सहभागीहरूलाई हिंसा र लैङ्गिक हिंसाबीच फरक छुट्ट्याउन लगाउने

क्रियाकलाप २ :

- सहभागीहरूलाई लैङ्गिक हिंसा भनेको के हो भनेर मस्तिष्क मन्थन गर्न लगाउने
- यसपछि सहजकर्ताले लैङ्गिक हिंसाको अवधारणाको बारेमा प्रस्तुतीकरण गर्ने
- हिंसाका प्रकारहरूको वारेमा गरिने वर्णन गर्दा विभिन्न चित्रहरूको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ
  - **शारीरिक रूपमा गीरने हिंसा :** शरीरमा चोटपटक लाग्ने गरी गरिने हिंसा, जस्तै : कुटपिट (चित्र नं १७.१), सार्वजनिक रूपमा शारीरिक यातना, बिरामी हुंदा हेरविचार नगरी स्वास्थ्यको अधिकारबाट वञ्चित गर्ने,

हिंसा र लैङ्गिक हिंसा झल्काउने भूमिकाको अभिनय

एक पुरुष र दुई महिला घाँस दाउरा सङ्कलन गर्नका निम्ति संरक्षण क्षेत्रमा गएका थिए । गस्तीमा आएका सुरक्षाकर्मीले पुरुषलाई हप्काएर पठाए, तर महिलालाई भने कार्यालयमा बोलाए । यसपछि ती सुरक्षाकर्मीहरू महिलाहरूको हँसिया खोसेर जिस्किन थाले । जिस्किने क्रममा एक महिलाको हात समाते र विभिन्न यौन क्रियाकलाप गर्न थाले । ऊ डरले चुप लागेर सहेर बसिरही, तर उससँग गएकी साथीले त्यस्तो व्यवहार सहन नसकी निकै चर्को रूपमा विरोध गरी । यसका साथै उसले प्रहरीमा उजुरी गर्ने धम्की समेत दिई ।

(चित्र नं १७.२), भ्रूण हत्या (चित्र नं १७.३), जबरजस्ती शारीरिक कार्य गराउनु (चित्र नं १७.४), बाल शोषण, मार्ने प्रयास, आदि ।

- **मनोवैज्ञानिक हिंसा :** मानसिक यातना दिने खालका हिंसा जस्तैः भोकै राख्नु वा आधारभूत आवश्यकताहरूबाट वञ्चित गर्नु (चित्र नं १७.५), शिक्षाबाट वञ्चित गर्नु (चित्र नं १७.६), गाली/आक्षेप, चारित्रिक आक्षेप (चित्र नं १७.७), बोलीचाली बन्द गर्नु (चित्र नं १७.८), आत्महत्या गर्ने दबाव, मार्ने धम्की, स्वतन्त्र रूपबाट हिंडडुल गर्न रोक लगाउनु, बच्चाहरूलाई अभिभावकबाट टाढा राख्नु आदि ।
- **यौनजन्य हिंसा :** बलात्कार (चित्र नं १७.९), इच्छा विपरीत विवाह (चित्र नं १७.१०), बालविवाह (चित्र नं १७.११), बालयौन शोषण (चित्र नं १७.१२), वेश्यावृत्ति गर्न बाध्य पार्नु (चित्र नं १७.१३), यौन दुर्व्यवहार, आदि ।
- **परम्परागत मूल्य मान्यताका कारण हुने हिंसा :** सामाजिक र सांस्कृतिक कारणबाट भएका विभेदले उब्जाएका हिंसाहरू जस्तैः राजनीतिक रूपमा पछाडि पारिनु (चित्र नं १७.१४), बोक्सीको आरोप (चित्र नं १७.१५), विभेद, बहुविवाह, दाइजो प्रथा, जारीको चलन, बाल विवाह (चित्र नं १७.११) आदि ।
- **आर्थिक कारणबाट हुने हिंसा :** आर्थिक रूपमा कमजोर बनाइने खालका कार्यहरू, जस्तै : भूमि अधिकार नहुनु (चित्र नं १७.१६), शिक्षाको अवसरबाट वञ्चित गर्नु (चित्र नं १७.६), सम्पत्ति माथिको अधिकार नहुनु, महिलाको सम्पत्ति नाश गर्नु आदि ।

सन्दर्भ सामग्रीः

लैङ्गिक हिंसा

लैङ्गिक हिंसाका विभिन्न परिभाषा छन् । यस हिंसामा प्रमुख कारक तत्व भनेको महिला र पुरुष बीचको परिवार र समुदायमा अवस्थित असमान शक्ति सन्तुलन हो । यस शक्ति असन्तुलनले गर्दा महिलालाई तल्लो दर्जाको नागरिकको रूपमा हेर्नुका साथै निकै विभेदकारी व्यवहार गरिनाले महिला विकासमा नकारात्मक अवस्था सिर्जना हुन्छ ।

लैङ्गिक हिंसा भन्नाले महिला र बालिकाहरूमाथि गरिने हिंसालाई जनाउँछ जसले शारीरिक, यौनजन्य र मनोवैज्ञानिक यातना दिन्छ । यस प्रकारको यातना दिन धम्क्याउनुलाई पनि लैङ्गिक हिंसा भनिन्छ जसले महिला र बालिकाको आत्मसम्मानमा चोट पुऱ्याउँदछ ।

घरेलु हिंसा र राज्य वा समुदायद्वारा गरिने हिंसाको भिन्नता

घरेलु हिंसा भन्नाले आफ्नो नजिकको नातेदार वा अन्य परिवारका सदस्य (आफू जन्मेको घर तथा बिहेबारीपछिको घरका सदस्यहरू) जस्तैः पति, दाजुभाइ, बुबा, आमा, ससुरा, सासू, जेठाजु, आदिले गर्ने हिंसालाई जनाउँछ । यस प्रकारको हिंसा आन्तरिक अवस्थामा 'private sphere' हुने गर्दछ किनभने यो परिवार र घरभित्र गोप्य रूपमा हुने गर्दछ ।

राज्य वा समुदायद्वारा गरिने हिंसा भन्नाले व्यक्ति वा समूह जो निर्णायक तहमा हुन्छन् जस्तै प्रहरी, राजनीतिक नेता, अगुवा, सामुदायिक वनका कार्यसमिति सदस्य आदिले गर्ने हिंसा जनाउँदछ । यी हिंसाहरूमा मुख्यतयाः यौनजन्य वा अन्य हतोत्साहित गरी

आत्मबल गिराउने कार्यहरू पर्दछन् । यस प्रकारका हिंसाहरू घर बाहिर हुने भएकाले यिनलाई सार्वजनिक अवस्थामा 'public sphere' हुने हिंसाको रूपमा पनि लिने गरिन्छ ।

लैङ्गिक हिंसाका प्रकार

शारीरिक रूपमा गरिने हिंसा : शरीरमा चोटपटक लाग्ने गरी गरिने हिंसालाई यस प्रकृतिको हिंसा अन्तर्गत राखिन्छ । जस्तै : कुटपिट, सार्वजनिक रूपमा शारीरिक यातना, मार्ने प्रयास, स्वास्थ्यको अधिकार नदिने, हत्या गर्नु, भ्रूण हत्या, जबरजस्ती शारीरिक कार्य गराउनु, बाल शोषण, आदि ।

मनोवैज्ञानिक हिंसा : मानसिक यातना दिने खालका हिंसा यस प्रकारका हिंसा अन्तर्गत पर्दछन् । जस्तैः भोकै राख्नु वा आधारभूत आवश्यकताहरूबाट वञ्चित गर्नु, शिक्षाबाट वञ्चित गर्नु, गाली/आक्षेप, चारित्रिक आक्षेप, आत्महत्या गर्न दवाब, भावनात्मक हिंसा, बोलीचाली बन्द गर्नु, मार्ने धम्की, स्वतन्त्र रूपबाट हिंडडुल गर्न रोक लगाउनु, जबरजस्ती पारपाचुके गर्न लगाउनु वा छोड्न लगाउनु, बच्चाहरूलाई अभिभावकबाट टाढा राख्नु, आदि ।

यौनजन्य हिंसा : यसमा विभिन्न प्रकारका हिंसा जस्तै बलात्कार, इच्छा विपरीत विवाह, बालविवाह, बालयौन शोषण, यौन दुर्व्यवहार, बैवाहिक बलात्कार, इच्छा विपरीत यौन समागम, वेश्यावृत्ति गर्न बाध्य पार्ने आदि ।

परम्परागत मूल्य मान्यताका कारण हुने हिंसा : सामाजिक र सांस्कृतिक कारणबाट भएका विभेदले उब्जाएका हिंसाहरू यस प्रकृतिका हिंसा हुन् । जस्तैः विभेद, राजनीतिक रूपमा पछाडि पारिनु, बहुविवाह, दाइजो प्रथा, जारीको चलन, बाल विवाह, आदि ।

आर्थिक कारणबाट हुने हिंसा : आर्थिक रूपमा कमजोर बनाइने खालका कार्यहरू यस प्रकारका हिंसामा पर्दछन् । जस्तैः भूमि अधिकार नहुनु, सम्पत्तिमाथिको अधिकार नहुनु, शिक्षाको अवसरबाट वञ्चित गर्नु, महिलाको सम्पत्ति नाश गर्नु, आदि ।

क्रियाकलाप ३ :

सहजकर्ताले पछाडिको पेजका भएको घटना अध्ययन गरेर सहभागीहरूलाई जानकारी दिने र निम्न अनुसारका प्रश्न सोध्ने :

१) के तपाई पनि आफ्नो गोप्यता भङ्ग भएमा यसरी नै गाउँ छाडेर जानुहुन्थ्यो ?
२) के तपाईंले पनि यस्ता उदाहरण सुन्नु भएको छ ?
३) अर्काको गोप्यता भङ्ग नगर्नका निम्ति तपाईं के गर्नु हुन्छ ?

वनमा आश्रित ग्रामीण महिलाको अस्मितामा आँच

यो एउटा दुर्गम गाउँकी एक महिलाको कथा हो, जहाँ वन संरक्षणलाई निकै प्राथमिकताको साथ हेरिएको थियो । सबै जना वन जोगाउन तत्पर थिए र दाउराको निम्ति एक किसिमको नियम बनाइएको थियो, तर ती गरिब महिला जसका यति धेरै लालाबाला थिए कि उनलाई त्यो वनको दाउरा सङ्कलन गर्ने नियम पालना गर्दा खान पकाउन दाउरा नै पुग्दैन थियो । नियम मिच्ने इच्छा त थिएन, तर नियम पालना गर्दा आफ्ना लालाबाला भोकै हुन्थे । एउटी आमा बाध्य भएर डराई डराई, वनभित्र पसिन्, तर त्यहाँको सुरक्षाकर्मीले उनलाई पक्रिए । उनी साह्रै डराइन् तर उनीसँग जरिवाना तिर्ने कुनै पनि रकम थिएन । उक्त सुरक्षाकर्मीले उनलाई यदि उससँग रात बिताए सबै दण्ड माफ गर्ने र नियमित रूपमा रिझाउन सके धेरै दाउरा दिने आश्वासन दिए । यदि यो कुरा नमाने उनलाई कुनै पनि दाउरा नदिने र गाउँघरमा बेइज्जत गर्ने धम्की दिए । ती महिलाले सुरक्षाकर्मीको कुरा मान्नु बाहेक अर्को कुनै उपाय देखिनन् । श्रीमान् पनि विदेशमा भएकाले उनले गाउँमा गुहार माग्ने व्यक्ति कोही पाइनन् । यसै पनि पहिलेदेखि ऋणमा डुबेको, कसैले पनि एक पैसा दिने सहारा उनले देखिनन् ।

विवश भएर उनले आफ्नो अस्मिता सुरक्षाकर्मीलाई सुम्पिइन् । एक दिन होइन दुई दिन होइन कति दिन सहनु । बिस्तारै उनको मन पोलेर आयो । कसलाई भन्ने आफ्नो मनको बह भनेर सोच्दा, मन थाम्नै नसकेर उनले आफ्नो दुखेसो उमेरले पाको काकी सासूलाई सुनाइन् । सासूले गाली गरिन्, अब यसो नगर्नु भनेर पनि सम्झाइन् ।

पछि गाउँमा यो कुरा एक कान दुई कान मैदान हुँदै फैलिएछ । त्यसपछि ती महिला त समाजको कलङ्कको रूपमा पो चिनिन थालिन् । सबैबाट दुर्व्यवहार भएको उनले सहन सकिनन् र एक दिन आफ्ना लालाबाला सहित गाउँबाट हराइन् । ती महिला र उनका लालाबाला कहाँ छन् अझै पनि अत्तो पत्तो छैन ।

सहजकर्ताका लागि

माथि उल्लेखित कथा यस सत्रमा गोपनियता कतिको आवश्यक छ भनेर बुझाउन परिकल्पना गरिएको कथा हो । यसबाट लैङ्गिक हिंसा भएको खण्डमा यसबाट बच्न सकिदैन र समाजबाट टाढिनु पर्दछ भन्ने नकारात्मक सन्देश पनि जान सन्दछ । तसर्थ, लैङ्गिक हिंसा व्यवस्थापन गर्न जरुरी छ जसले गर्दा हिंसा न्यूनीकरण गर्दै आत्म सम्मानका साथ जिवनयापन गर्ने अवसर पाउनु सबैको नैसर्गिक अधिकार हो भनेर स्पष्ट गर्नुपर्दछ । यसका साथै, वन सुरक्षाकर्मीहरू महिला सशक्तिकरणमा लागेका पनि थुप्रै उदाहरण दिदैं सबै सुरक्षाकर्मी महिला विरोधी नभएको पक्ष पनि बुझाउनु पर्दछ ।

क्रियाकलाप ४ :

- सहजकर्ताले सुरक्षा मापन औजारबारे बताउने
- सहभागीहरूलाई महिला, युवा र पुरुष गरेर विभिन्न समूहमा बाँड्ने, यदि दलित र पछाडि पारिएका जनजातिहरू भए उनीहरूको पनि समूह बनाउने
- विभिन्न समूहमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा संलग्न महिला, युवा, दलित, पुरुष, पछाडि पारिएका जनजातिहरू कहाँ बस्छन् र जान्छन्, सबै ठाउँको नक्सा बनाउन दिने, जस्तैः घर, वन, वन उपभोक्ता समूह बैठक, बजार, पानी लिने धारा, गैसस, गाविस भवन, विद्यालय, स्वास्थ्य केन्द्र, सामुदायिक भवन, आदि ।

- यी स्थानहरू पत्ता लगाइसकेपछि, जहाँ जहिले पनि असुरक्षित हुन्छ त्यहाँ ⋆⋆⋆, कहिले काहीँ सुरक्षित हुन्छ ⋆⋆ र सधैं सुरक्षित हुन्छ ⋆ चिन्ह लगाउने
- जहाँ जहिले पनि असुरक्षित हुन्छ (⋆⋆⋆) र कहिले काहीँ सुरक्षित हुन्छ (⋆⋆) मा कस्ता खालका लैङ्गिक हिंसा हुन्, जस्तै : शारीरिक रूपमा गरिने हिंसा, मनोवैज्ञानिक हिंसा, यौनजन्य हिंसा, परम्परागत मूल्य मान्यताका कारण हुने हिंसा वा आर्थिक कारणबाट हुने हिंसा छलफल गर्न लगाउने
- यी हिंसाहरू कुन समय वा अवस्थामा बढी हुन सक्छन् छलफल गर्न लगाउने
- यसले गर्दा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा महिला, पुरुष, युवा, दलित, पछाडि पारिएका वर्गको सहभागितामा भएका चुनौतीहरू र तिनलाई समाधान गर्ने उपायहरूबारे छलफल गर्ने

सन्दर्भ सामग्रीः

सुरक्षा मापन औजार

यस औजारको मुख्य उद्देश्य भनेको जोखिम र सुरक्षाको बारेमा समुदायको ज्ञान र धारणा विश्लेषण गरी सोही अनुरूपको सुरक्षा रणनीति बनाउन सहयोग गर्नु हो । यसरी बनाइएका नक्सालाई एक मूल्याङ्कन औजारको रूपमा पनि लिन सकिन्छ । केही समयपछि सोही समुदायमा तिनै समूहसँग बसेर नक्सा बनाएको खण्डमा पनि सुरक्षाको अवस्थामा केही सुधार भयो कि भएन भनेर पत्ता लगाउन सकिन्छ ।

सुरक्षा औजार

यो औजार असुरक्षा र हिंसाले उब्जाएका नकारात्मक प्रभाव पत्ता लगाउन र समुदायले अपनाउन सक्ने सुरक्षाका विभिन्न उपाय र रणनीतिहरू पत्ता लगाउन सजिलो औजार

समूह :			मितिः	
स्थान	सुरक्षाको अवस्था	लैङ्गिक हिंसाका प्रकार	असुरक्षा र हिंसाले उब्जाएका नकारात्मक प्रभावहरू	सुरक्षा र हिंसा न्यूनीकरणका निम्ति अपनाउनु पर्ने उपायहरू
	⋆⋆⋆ वा ⋆⋆ वा ⋆	▪ शारीरिक हिंसा ▪ मनोवैज्ञानिक हिंसा ▪ यौनजन्य हिंसा ▪ परम्परागत मान्यताका हिंसा ▪ आर्थिक हिंसा		
	⋆⋆⋆ वा ⋆⋆ वा ⋆	▪ शारीरिक हिंसा ▪ मनोवैज्ञानिक हिंसा ▪ यौनजन्य हिंसा ▪ परम्परागत मान्यताका हिंसा ▪ आर्थिक हिंसा		

हो । यसले यी असुरक्षाका बारेमा महिला, पुरुष, युवा, दलित र पछाडि पारिएका जनजातिहरूको विभिन्न धारणा सङ्कलन गर्न पनि सघाउ पुऱ्याउँछ ।

जोखिमका विभिन्न तत्वहरूको पनि विश्लेषण गर्नुपर्दछ ।

समय : कुन समयमा जस्तैः बिहान, दिउँसो, साँझ वा राति सुरक्षित महसुस हुन्छ । किन सुरक्षित हुन्छ र किन हुँदैन भन्ने बारेमा पनि विश्लेषण गर्नुपर्दछ । हप्तामा कुनै समय छ, जस्तैः शनिवार सबैको बिदा हुँदा वा अरू बिदा नभएका दिनहरूका बारेमा पनि छलफल गर्नुपर्दछ । यस्तै गरेर वर्षको कुन समय, जब पुरुषहरू बाहिर काम गर्न गएका हुन्छन्, जब खेतबारीमा लाग्नु पर्ने हुन्छ, यस बारेमा पनि विश्लेषण गर्नुपर्दछ ।

अवस्था : कुन अवस्थामा बढी जोखिम महसुस गरिन्छ सोको पनि विश्लेषण गर्नुपर्दछ । के त्यो जोखिम सुरक्षाकर्मी, प्रहरी, वन सुरक्षाकर्मी, उपभोक्ता समूहका सदस्यबाट उत्पन्न हुन्छ ? एक्लै वन जाँदा, दाउरा बेच्न जाँदा, काठ बेच्न जाँदा वा कुन अवस्थामा पनि असुरक्षित हुन्छ, त्यो पनि पत्ता लगाउनुपर्दछ ।

सम्बन्ध : विभिन्न वर्गले उपभोक्ता समूह, सरकारी निकाय, गैरसरकारी निकाय, अन्य निकाय, घरभित्र पति पत्नी, आमा बुबा माझ आफ्ना कुरा सजिलै राख्न सक्दछन् कि कतै अप्ठ्यारो महसुस हुन्छ त्यो पनि केलाउनुपर्दछ ।

सुरक्षा घेराका निम्ति सोच्न सकिने केही उपायहरू :

- आफ्नै लिङ्गका परिवार बाहेकका कम्तीमा पनि पाँच जना साथीहरू
- हरेक हप्ता आफ्ना साथीहरूसँग भेट्ने स्थान वा उपाय
- यदि कुनै समस्या भएको खण्डमा आफ्नो कुरा राख्नका निम्ति कोही सहयोगी
- आफूलाई भोक लागेको खण्डमा खाना दिन सक्ने कोही सहयोगी
- आफूलाई काम चाहिएका बेलामा सुरक्षित काम दिन सक्ने कोही सहयोगी

यस्तै गरेर, सुरक्षाका रणनीतिहरू पहिचान गर्दा आफ्नो सुरक्षा, आफ्ना परिवारका सदस्य (पत्नी, पति, छोरा, छोरी, दिदी बहिनी, दाजु भाइ, अभिभावक, आदि) को सुरक्षा, समुदायका अन्य सदस्यले उनीहरूको सुरक्षाका निम्ति अपनाउनु पर्ने उपायहरू ध्यानमा राख्नुपर्दछ । यसमा वन उपभोक्ता समूहभित्र सुरक्षा समूह गठन, सरकारी नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन, घरपरिवारको सहयोग, अन्य सङ्घसंस्थासँग साझेदारी सम्बन्धी विभिन्न रणनीतिहरू पनि राख्न सकिन्छ ।

सहजकर्ताका लागि

यदि स्रोत र सङ्कटासन्नता नक्सा बनाइसकेको छ भने सोही नक्सामा सुरक्षाका अवस्थाबारे छलफल गर्नको निम्ति प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

सत्र नं १७ मा प्रयोग भएका चित्र

चित्र नं १७.१ : कुटपिट

चित्र नं १७.२ : स्वास्थ्यको अधिकारबाट वञ्चित गर्ने

चित्र नं १७.३ : भ्रुण हत्या

चित्र नं १७.४ : जबरजस्ती शारीरिक कार्य गराउने

चित्र नं १७.५ : भोकै राख्ने

चित्र नं १७.६ : शिक्षाको अवसरबाट वञ्चित गर्नु

चित्र नं १७.७ : चारित्रिक आक्षेप

चित्र नं १७.८ : बोलीचाली बन्द गर्नु

चित्र नं १७.९ : बलात्कार

चित्र नं १७.१० : इच्छा विपरित विवाह

चित्र नं १७.११ : बालविवाह

चित्र नं १७.१२ : बाल यौन शोषण

चित्र नं १७.१३ : वेश्यावृत्ति गर्न बाध्य पार्नु

चित्र नं १७.१४ : राजनीतिक रुपमा पछाडि पारिनु

चित्र नं १७.१५ : बोक्सीको आरोप

चित्र नं १७.१६ : भूमिअधिकार नहुनु

;q

!*

सहभागीहरूको तालिमपछिको मूल्याङ्कन

उद्देश्य:

- तालिमको प्रभावकारिताका बारेमा सहभागीहरूको राय लिई भविष्यमा गरिने तालिमहरूलाई अझ प्रभावकारी बनाउने उपायहरूको सूची तयार गर्न सक्नेछन् ।

सामग्री: तालिमपछिको मूल्याङ्कन ढाँचा
समय : ३० मिनेट
विधि : हरेक दिन तालिम सकिएपछि व्यक्तिगत रूपमा सहभागीहरूबाट मूल्याङ्कन गर्न लगाउने

क्रियाकलाप:

- सहजकर्ताले तालिम हलको विभिन्न तीन कुनामा तीन विभिन्न आकृति भएका मुहार: एकदमै हँसिलो ☺, ठिक्कै 😐 र मलिन मुहार ☹ भएका चित्रहरू राख्ने ।
- एकदमै सन्तुष्ट सहभागीहरूलाई निकै हँसिलो अनुहार भएको ठाउँमा बस्न लगाउने, ठिक्कै मात्र खुसी भएकालाई ठिक्कै अनुहार भएको आकृतिसँग बस्न लगाउने र धेरै सुधार गर्न आवश्यक छ वा केही सिक्न सकिएन भन्ने सहभागीहरूलाई मलिन अनुहारको अगाडि बस्न लगाउने ।
- त्यहाँ बस्नुका कारण सोध्नका साथै अर्को दिनको लागि सुझावहरू सङ्कलन गर्ने ।

सहजकर्ताका लागि

यदि सहभागीहरु त्यतिको खुल्न नसकेको अवस्थामा यस अनुहार भएको चार्ट पेपरलाई गोप्य ठाउँमा राखेर पनि सहभागीहरुको विचार बुझ्न सकिन्छ । त्यस्तो अवस्थामा केही सहभागीहरुसँग अलग्गै समय निकालेर सुझाव पनि सङ्कलन गर्न सकिन्छ । हरेक दिनको अन्तिममा यस मूल्याङ्कन प्रक्रिया अपनाउनु पर्दछ । तालिमको अन्तिम दिन यस समष्टिगत मूल्याङ्कन प्रस्तुत पनि गर्न सकिन्छ ।

यस प्रक्रियाबाट कुन दिन बढी प्रभावकारी रह्यो वा रहेन पत्ता लगाउन सकिन्छ । यस विश्लेषणले तालिमलाई थप प्रभावकारी बनाउन आवश्यक पहल चाल्न पनि सहयोग गर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

	पहिलो दिन	दोस्रो दिन	तेस्रो दिन	चौंथो दिन	पाचौं दिन
☺					
☺					
☺					

अनुसूची

पाँचदिने तालिमको तालिका

दिन	प्रथम सत्र	दोश्रो सत्र
पहिलो दिन	सत्र १ : परिचयात्मक कार्यक्रम सत्र २ : लैङ्गिक अवधारणा सत्र ३ : लैङ्गिकता र लिङ्ग	सत्र ४ : सामाजिकीकरण र लैङ्गिक आवश्यकता
दोश्रो दिन	सत्र ५ : लैङ्गिक भूमिका सत्र ६ : सहभागिता र गतिशिलता	सत्र ७ : स्रोत साधनमा महिला पुरूषको पहुँच सत्र ८ : शक्ति सम्बन्ध
तेश्रो दिन	सत्र ९ : सामाजिक समावेशीकरण : अवधारणा सत्र १० : समता र समानता सत्र ११ : जैविक विविधता संरक्षणमा महिला र पुरूषहरूको भुमिका र ज्ञान	सत्र १२ : जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लै.स.सा.स का सवालहरू
चौथो दिन	सत्र १३: रेडप्लसको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू	सत्र १४ : जलवायु परिवतर्नको सन्दर्भमा अनुकूलन कार्ययोजना लापा र कापा तयारीमा लै.स.सा.स. समावेशी सहयोगी औजारहरू
पाचौं दिन	सत्र १५ : लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण : मोजर ढांचा सत्र १६ : महिला तथा पछाडि पारिएका समुहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास	सत्र १७ : प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा

तीनदिने तालिमको तालिका

दिन	प्रथम सत्र	दोश्रो सत्र
पहिलो दिन	सत्र १ : परिचयात्मक कार्यक्रम सत्र २ : लैङ्गिक अवधारणा सत्र ३: लैङ्गिकता र लिङ्ग (Gender and Sex)	सत्र ४ : सामाजिकीकरण र लैङ्गिक आवश्यकता सत्र ५ : लैङ्गिक भूमिका
दोश्रो दिन	सत्र ६ : सहभागिता र गतिशिलता सत्र ७ : स्रोत साधनमा महिला पुरूषको पहुंच सत्र ८ : शक्ति सम्बन्ध सत्र ९ : सामाजिक समावेशीकरण : अवधारणा	सत्र ११ : जैविक विविधता संरक्षणमा महिला र पुरूषहरूको भूमिका र ज्ञान सत्र १२ : जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू
तेश्रो दिन	सत्र १३ : रेडप्लसको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू सत्र १४ : जलवायु परिवतर्नको सन्दर्भमा अनुकूलन कार्ययोजना लापा र कापा तयारीमा लै.स.सा.स. समावेशी सहयोगी औजारहरू सत्र १५ : लैङ्गिक र सामाजिक प्रभाव विश्लेषण: मोजर ढांचा	सत्र १६ : महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास सत्र १७ : प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा

दुईदिने तालिमको तालिका

दिन	प्रथम सत्र	दोश्रो सत्र
पहिलो दिन	सत्र १ : परिचयात्मक कार्यक्रम सत्र २ : लैङ्गिक अवधारणा सत्र ४ : सामाजिकीकरण र लैङ्गिक आवश्यकता-क्रियाकलाप २ र ४ सत्र ५ : लैङ्गिक भूमिका	सत्र ७ : स्रोत साधनमा महिला पुरुषको पहुँच सत्र ९ : सामाजिक समावेशीकरण : अवधारणा सत्र १० : जैविक विविधता संरक्षणमा महिला र पुरूषहरूको भूमिका र ज्ञान
दोश्रो दिन	सत्र १२ : जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लै.स.सा.स. का सवालहरू सत्र १४ : जलवायु परिवतर्नको सन्दर्भमा अनुकूलन कार्ययोजना लापा र कापा तयारीमा लै.स.सा.स. समावेशी सहयोगी औजारहरू	सत्र १६ : महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास सत्र १७ : प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा

एकदिने सचेतनाको तालिका

प्रथम सत्र	दोश्रो सत्र
सत्र १ : परिचयात्मक कार्यक्रम सत्र २ : लैङ्गिक अवधारणा सत्र ७ : स्रोत साधनमा महिला पुरूषको पहुंच सत्र १२ : जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा लै.स.सा.स का सवालहरू	सत्र १६ : महिला तथा पछाडि पारिएका समूहको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व विकास सत्र १७ : प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक हिंसा

हातेपुस्तिका

लैङ्गिक शब्दावली

लैङ्गिक (Gender)**: हाम्रो परिवार, समाज र संस्कृतिले बनाएका महिला र पुरुषका भूमिकाहरू र जिम्मेवारीहरूलाई सामाजिक लिङ्ग अर्थात् लैङ्गिक भनिन्छ ।**

- **लैङ्गिक विश्लेषण** (Gender analysis) : लैङ्गिक विश्लेषण एउटा तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने औजार हो जसमा विभिन्न उमेर समूह, धर्म, जाति र संस्कृतिका महिला र पुरुषको सम्बन्ध र भूमिकाको सूचना लिइन्छ र विश्लेषण गरिन्छ । यसमा कुनै निश्चित विकासको सन्दर्भमा उनीहरूको विभिन्न क्रियाकलापमा संलग्नता, पहुँच र स्रोत साधनमा नियन्त्रण, सेवाहरू र निर्णय प्रक्रियाका सम्बन्धमा पनि सूचना लिई विश्लेषण गरिन्छ । लैङ्गिक विश्लेषणमा कुनै निश्चित समुदायमा लैङ्गिक भूमिकामा प्रभाव पार्ने तत्वको पनि लेखाजोखा गरिन्छ । महिला र पुरुषमा परेको विकासको विभिन्न प्रभाव हेर्ने यो एउटा व्यवस्थित बाटो हो । विकासको हरेक चरणमा लैङ्गिक विश्लेषण गर्नैपर्छ, जसमा कुनै निश्चित क्रियाकलाप वा योजनालाई पुरुषले कसरी महिला भन्दा फरक तरिकाले असर पार्दछन् पनि विश्लेषण गर्नुपर्दछ । (A. Rani Parker, 1993)
- **लैङ्गिक विश्लेषण ढाँचा** (Gender analysis framework) : लैङ्गिक विश्लेषण ढाँचा परियोजनाको कार्यान्वयन चरणमा लैङ्गिक विश्लेषण गर्न समुदाय तहमा सङ्कलन गरिएका सूचनाको विश्लेषण गर्ने एउटा औजार हो । सबैभन्दा उत्कृष्ट लैङ्गिक विश्लेषण ढाँचा Harvard gender analysis framework लाई मानिन्छ । जसमा लैङ्गिक क्रियाकलाप नक्सा, लैङ्गिक स्रोत नक्सा, लैङ्गिक उत्तरदायी परियोजना कार्य नक्सा र संस्थागत संरचना, नीति तथा सांस्कृतिक पक्षको विश्लेषण गरी चार विश्लेषणात्मक पक्षहरु समेटिएको हुन्छ ।
- **लैङ्गिक विश्लेषण खाका** (Gender analysis matrix) : लैङ्गिक विश्लेषण खाका परियोजनाले महिला र पुरुषमा पारेको विभिन्न लैङ्गिक असरहरूको अध्ययन गर्ने एउटा साधारण तरिका हो । यसमा चार वर्गमा विभाजन गरी चार तहमा विश्लेषण गरिन्छ । चार तहहरू : महिला, पुरुष, घरपरिवार (सँगै बस्ने बालबालिका, परिवारका सदस्यहरू) र समुदाय हुन् । चार वर्ग भन्नाले श्रम, समय, स्रोत साधन र आर्थिक सामाजिक तथा सांस्कृतिक तत्वहरू बुझिन्छ ।

- **लैङ्गिक गतिविधि** (Gender dynamics) : लैङ्गिक गतिविधि भन्नाले महिला, पुरुष, केटा, केटीबीच हुने अन्तरक्रिया र सम्बन्धलाई बुझाउँछ । लैङ्गिक र शक्ति सम्बन्धका बारेमा सामाजिक सांस्कृतिक विचारले लैङ्गिक गतिविधिलाई सङ्केत गर्दछ । उनीहरू लैङ्गिक गतिविधिमा कसरी प्रस्तुत हुन्छन् त्यसले वर्तमान मूल्यमान्यतालाई चुनौती दिन्छ या बचाउ गर्छ ।
- **लैङ्गिक समानता** (Gender equality) : लैङ्गिक समानता भन्नाले महिला र पुरुषबीच समान अवस्थामा रही मानव अधिकारहरूबारे सजग रही आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र राजनीतिक विकासबाट लाभान्वित हुनु भन्ने बुझिन्छ । त्यसैले लैङ्गिक समानता भनेको महिला र पुरुष बीचको समानता र विभेदभित्र रही उनीहरूद्वारा गरिने विभिन्न भूमिकालाई समाजद्वारा समान मूल्य दिनु हो । यो कुरा महिला र पुरुष दुवै आफ्नो घर, समुदाय र समाजका पूर्ण साझेदार हुन् भन्ने यथार्थमा आधारित छ ।
- **लैङ्गिक समता** (Gender equity) : महिला र पुरुषप्रति समान व्यवहार गरिने क्रियालाई लैङ्गिक समता भनिन्छ । समान व्यवहार सुनिश्चित गर्ने प्रावधानहरू प्रायजसो आवश्यक ठाँउमा मिलाउनु पर्ने हुन्छ । यसो गर्नु भनेको पुरुषको तुलनामा ऐतिहासिक रूपमा सामाजिक कारणहरूद्वारा पिछडिएका र रोक लगाइएका महिलाहरूलाई क्षतिपूर्ति गर्न विशेष प्रावधान तय गर्नु हो । समता भनेको माध्यम हो । समानता र समतामूखी उपलब्धि भनेको नतिजा (फल) हो ।
- **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 मूलप्रवाहीकरण** (Gender mainstreaming): लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण भनेको विकासको एउटा पहुँच हो । यसले समाजमा महिला र पुरुषका बीचमा स्रोत साधनमा पहुँच तथा नियन्त्रण, निर्णय निर्धारण र लाभ तथा पुरस्कार वितरण जस्ता सम्बन्धका बारेमा गहनरूपमा हेर्दछ ।
- **लैङ्गिक दृष्टिबाट अन्धो** (Gender blind) : पुरुषको हितलाई मात्र ध्यानमा राखेर बनाइएका कार्यक्रम तथा नीतिहरू जुन झट्ट हेर्दा लैङ्गिक दृष्टिले तटस्थ देखिन्छन् तर नियालेर हेर्दा यी कार्यक्रम तथा नीतिहरू पुरुष पक्षपाती हुने गर्दछन् ।
- **लैङ्गिक समावेशीकरण** (Gender inclusion) : लैङ्गिक समावेशीकरण भन्नाले संस्थागत अवरोध हटाई महिलालाई लक्षित गरी विकासका अवसरहरूमा सामूहिक र व्यक्तिगत रूपमा प्रोत्साहन गर्नु, पहुँच बढाउनु हो । यसले माथिल्लो स्तरबाट व्यवस्थामा र संस्थाको बाहिरी संस्थागत बातावरण वा अवसरको संरचनामा परिवर्तन गर्ने जोड दिन्छ ।
- **लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्याङ्क** (Gender disaggregated data) महिला वा पुरुष तथा बालबालिका सम्बन्धी सबै पक्षहरू जस्तै : जातीयता, वर्ग, उमेर, रोजगारी, मृत्युदर कम गर्ने समय सम्बन्धमा पृथक्, पृथक् तथ्याङ्क राख्नु पर्दछ । यसरी प्राप्त तथ्याङ्कलाई नै लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्याङ्क भनिन्छ ।

हातेपुस्तिका

लैङ्गिक विभेदलाई प्रस्ट्याउने हाजिर जवाफ प्रश्नावली

राष्ट्रिय जनगणना २०६८ अनुसार जम्मा जनसंख्याको कति प्रतिशत महिला जनसंख्या छ ?
सही उत्तर : ५१.४४ प्रतिशत
स्रोत : राष्ट्रिय जनगणना २०६८ (National Population and Housing Census 2011)

महिला र पुरुषको साक्षरता प्रतिशत कति छ ?
सही उत्तरः महिलाः ५७.४ प्रतिशत र पुरुषः ७५.१ प्रतिशत
स्रोत : राष्ट्रिय जनगणना २०६८ (National Population and Housing Census 2011)

कति प्रतिशत महिला रक्त अल्पताबाट पीडित छन् ?
सही उत्तर : ३५ प्रतिशत
(Source : Demographic Health Survey 2010 – Health indicators)

कति प्रतिशत बालबालिकाहरूको जन्म स्वास्थ्य सेवा केन्द्रमा हुन्छ ?
सही उत्तरः २८ प्रतिशत
(Source: Demographic Health Survey 2010 – Health indicators)

कति प्रतिशत घरधुरीमा महिला घरमूली छन् ?
सही उत्तर : २५.७३ प्रतिशत
स्रोत : राष्ट्रिय जनगणना २०६८ (National Population and Housing Census 2011)

देशका कुल परिवारको कति प्रतिशत परिवारहरूमा महिलाको नाममा घर वा जग्गा रहेको देखिएको छ ?
सही उत्तर : १९.७१ प्रतिशत
स्रोत : राष्ट्रिय जनगणना २०६८ (National Population and Housing Census 2011)

कति प्रतिशत घरधुरीमा महिलाको पशुपन्छीको स्वामित्व रहेको छैन ?
सही उत्तर : ९० प्रतिशत
स्रोत : राष्ट्रिय जनगणना २०६८ (National Population and Housing Census 2011)

हालै विघटित संविधान सभामा कति प्रतिशत महिला सभासद थिए ?
सही उत्तरः ३३ प्रतिशत

नेपालमा १५ देखि ४९ उमेरका महिलाहरूको मृत्युको प्रमुख कारण के हो ?
सही उत्तर : आत्महत्या
(Source: Nepal Maternal Mortality and Morbidity Study 2008/09)

सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन २०६५ मा महिलाको प्रतिनिधित्व ५० प्रतिशत हुनुपर्ने नियम भए तापनि वास्तविकतामा यो प्रतिशत कति रहेको छ ?
सही उत्तर : ३० प्रतिशत
(स्रोत : आइ यु सि एन लैङ्गिक तालिम, २०१२)

सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन २०६५ मा वार्षिक आम्दानीको कति प्रतिशत रकम विपन्नमुखी जीविकोपार्जनमा सहयोग गर्नुपर्ने प्रावधान रहेको छ?
सही उत्तर : ३५ प्रतिशत

निजामती सेवामा महिलाको स्थान कति छ ?
सही उत्तर : १३ प्रतिशत
(स्रोत : आइ यु सि एन लैङ्गिक तालिम, २०१२)

शिक्षण पेसामा कति प्रतिशत महिला संलग्न छन्?
सही उत्तर : ३० प्रतिशत
(स्रोत : आइ यु सि एन लैङ्गिक तालिम, २०१२)

सञ्चार क्षेत्रमा महिला सहभागिता कति रहेको छ ?
सही उत्तर : १२ प्रतिशत
(स्रोत : आइ यु सि एन लैङ्गिक तालिम, २०१२)

नेपालमा कति प्रतिशत महिलाले पानी, घर परिवार तथा बच्चाको रेखदेखमा बिताउँछन्?
सही उत्तर : पानी व्यस्थापनमा ७० प्रतिशत र घर परिवार तथा बच्चाको रेखदेखमा ९० प्रतिशत
(स्रोत : सोसिएल वाच तथा आइएलओ २००८)

#

हातेपुस्तिका

सामाजिक समावेशीकरणका सन्दर्भ सामग्री

जाति वर्गको परिभाषा

दलितलाई उत्पीडित वर्ग, पेसेवर जाति, पछौटेवर्ग, दबिएको वर्ग, वञ्चित वर्ग, सीमान्त वर्ग र सुविधाविहीन वर्ग भन्ने गरेको पनि पाइन्छ। दलितलाई एउटै शब्द दलित भनेर सम्बोधन गर्नुको सट्टा विभिन्न शब्दावलीको प्रयोगलाई जातमा आधारित विभेदको ध्यानलाई अन्यत्र मोड्ने दुष्प्रयासको रूपमा लिनुपर्छ। वि.सं. १९१० सालमा जारी गरिएको मुलुकी ऐनले नै छुवाछूतको व्यवस्था गरी राज्यले मानवता विरोधी कार्य गरेको पाइन्छ। २०२० सालको मुलुकी ऐनले छुवाछूतको व्यवस्था खारेज गरी छोइछिटोको विभेद गर्नेलाई दण्ड सजायको व्यवस्था गरेको भए तापनि ती वर्गहरूको कमजोर आवाजको कारण ऐनको व्यवस्था लागु भएन र आजसम्म उनीहरू विभेदयुक्त व्यवहारका सिकार भएका छन्। हाम्रो देश नेपालमा जातमा आधारित विभेदजन्य कार्य २०० किसिमका रहेका छन्। समाजका अरू जातजातिले गर्न नहुने कार्य जस्तै सिनो फाल्नु पर्ने, एउटै धारा र कुवाबाट पानी लिन नपाउने, शरीरले छुन नहुने जस्ता निकृष्ट विभेदजन्य कार्य पर्दछन्। तर यिनै जातिका किशोरी र महिलाहरू उच्च जातका पुरुषको बलात्कारबाट पीडित भएको पाइन्छ।

स्थानीय विकास मन्त्रालयले परिभाषित गरेका दलित		राष्ट्रिय दलित आयोगले परिभाषित गरेका दलित	
१.	लोहार	१.	विश्वकर्मा (कामी, सुनार, लोहार, तत्मा, चुनरा)
२	सुनार	२	दर्जी (दमाई, परियार, छड्के, ढोली)
३	कामी	३	सार्की (मिजार, चम्राकार)
४	दमाई	४	बादी
५	सार्की	५	गाइने (गन्धर्व)
६	बादी	६	कपाली
७	गाइने	७	खड्की
८	कसाई	८	देउला
९	कुशुले	९	कुचे
१०	कुचे	१०	तत्मा
११	च्यामे	११	दुसाद (पासवान, हरिजन)
१२	पोडे	१२	धोबी (रजक)
१३	चमार	१३	डूम
१४	धोबी	१४	वतार
१५	पासवान	१५	खत्वे

स्थानीय विकास मन्त्रालयले परिभाषित गरेका दलित		राष्ट्रिय दलित आयोगले परिभाषित गरेका दलित	
१६	तत्मा	१६	मुसहर
१७	डोम (डूम)	१७	हलकोर
१८	वतार	१८	पत्थरकट्टा
१९	खत्वे	१९	चमार
२०	मुसहर		
२१	सत्ताल		
२२	सत्तार		
२३	हलखोर		

परिभाषित आदिवासी जनजाति

आदिवासी जनजाति भन्नाले आफ्नो मातृभाषा र परम्परागत रीतिरिवाज, छुट्टै सांस्कृतिक पहिचान, छुट्टै सामाजिक संरचना र लिखित वा अलिखित इतिहास भएको जाति वा समुदाय हुन् । नेपाल सरकारद्वारा २०५८ सालमा ५९ जाति वा समुदायलाई आदिवासी जनजातिको सूचीमा राखिएको छ ।

नेपाली समाजमा सामाजिक बहिष्करणको असर स्वरूप विभिन्न ऐतिहासिक रूपमा जात, वर्ग र लिङ्गले बनेको विभेदकारी श्रेणीहरूको सृजना भएको छ । अहिलेको वर्तमान अवस्थामा पनि स्रोतको बाँडफाँडमा तथा संगठनात्मक संस्कारमा असमानताका थुप्रै उदाहरणहरू भेटिन्छन् । यसैले सामाजिक

क्र.सं.	जनजाति	क्र.सं	जनजाति	क्र.सं.	जनजाति
१	किसान	२१	थुदाम	४१	याक्खा
२	कुमाल	२२	दनुवार	४२	राई
३	कुशुन्डा	२३	दराई	४३	राउटे
४	कुशवाडिया	२४	दुरा	४४	राजवंशी (कोच)
५	गनगाईं	२५	धानुक (राजवंशी)	४५	राभी
६	गुरूङ	२६	धिमाल	४६	लार्के
७	चेपाङ	२७	नेवार	४७	लिम्बू
८	छन्त्याल	२८	पहारी	४८	लेप्चा
९	छैरोतन	२९	फ्री	४९	ल्होपा
१०	झाँगड	३०	बनकरिया	५०	ल्होमी (शिङसावा)
११	जिरेल	३१	बरामे	५१	वालुङ
१२	डोल्पो	३२	बाह्र गाउँले	५२	व्यासी
१३	ताङ्वे	३३	बोटे	५३	शेर्पा
१४	ताजपुरिया	३४	भुजेल	५४	सतार (सन्थाल)
१५	तामाङ	३५	भोट	५५	सियार
१६	तीन गाउँले थकाली	३६	मगर	५६	सुनुवार
१७	तोप्केगोला	३७	माझी	५७	सुरेल
१८	थकाली	३८	मार्फाली थकाली	५८	हायु
१९	थामी	३९	मुगाली	५९	ह्योल्मो

संरचनामा दलित, जनजाति र महिला भेदभावबाट बढी प्रभावित भएका छन् र सिमान्तीकृत हुन जान्छन् । यी संरचनागत असमानताका साथै राजनीतिक दमन र स्रोतमा शक्तिशाली उदण्ड व्यक्तिको पहुँच र सेवाले हिंसा, बलात्कार, अत्याचार र सशस्त्र द्वन्द्वलाई अघि बढाउने र चर्काउने गर्छन् ।

आइएलओ १६९

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन द्वारा सन् १९८९ मा आदिवासी तथा जनजाति सम्बन्धी महासन्धि (आइ. एल. ओ. महासन्धि नं. १६९) लाई पारित गरियो ।
- सन् २००७ सेप्टेम्बरमा नेपालले अनुमोदन गरे पश्चात यसको हैसियत राष्ट्रिय कानुन सरह हुन्छ ।
- सन् २००८ सेप्टेम्बरदेखि (अनुमोदन गरेको ठीक एक वर्ष पश्चात्) यो महासन्धि नेपालमा लागु भएको हो ।

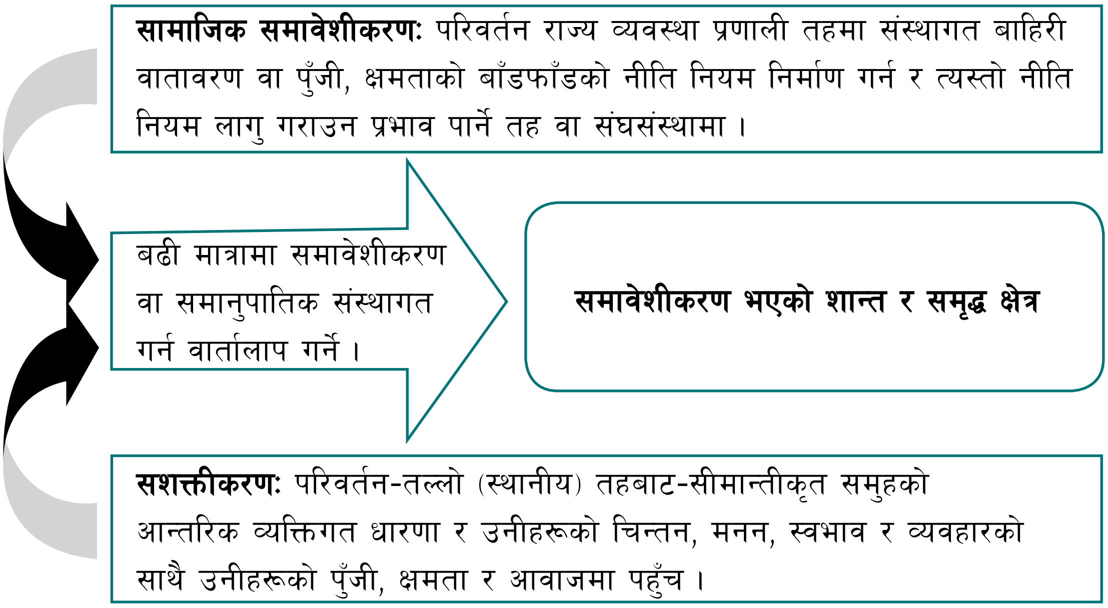
कार्यान्वयनका लागि गरिएका मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरू

- संक्षेपमा महासन्धिले कार्यान्वयनका सम्बन्धमा गरेको व्यवस्थाले समग्रमा दुई वटा उद्देश्य हासिल गर्न खोजेको छ :
  - भेदभावको अन्त्य गरी आदिवासी जनताले अन्य जनता सरह समान आधारमा हक अधिकारको सुनिश्चितता
  - आदिवासी जनताले आफ्ना सामाजिक र सांस्कृतिक पहिचान, प्रथा, परम्परा र संस्थालाई उनीहरूको भावना बमोजिम विकास गर्न पाउने सुनिश्चितता
- सरकारले देहायका कार्यमा समेत आदिवासीसँग परामर्श गर्नुपर्छः
  - कानुनी निर्माण वा प्रशासनिक उपायहरू गर्दा
  - उपसतह स्रोतको उत्खनन र दोहन गर्नुअघि
  - आदिवासीका जग्गा उनीहरूबाट बाहिरका समुदायलाई दिंदा
  - आदिवासीलाई कुनै ठाउँबाट सार्नुअघि उनीहरूको स्वतन्त्र र पूर्वसुसूचित सहमति प्राप्त गर्नुपर्दा
  - विशेष व्यावसायिक तालिम कार्यक्रम बनाउँदा वा सञ्चालन गर्दा

सहमति

- परामर्श र सहभागिता सहमति प्राप्त गर्ने महत्वपूर्ण चरण हुन्,
- परामर्श असल नियतले गरिएको हुनुपर्छ ,
- परामर्श गर्न समय आवश्यक पर्छ,
- बिना रोकटोक विचारको स्वतन्त्र आदान प्रदान हुनुपर्छ,
- परामर्शमा महिला सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ ।

सामाजिक समावेशीकरणको लागि राज्यको संरचना र जनसमुदायको सशक्तीकरण जरुरी छ ।



अन्तरिम संविधान-२०६३ ले गरेको व्यवस्था:

समानताको हक:

१. सबै नागरिक कानुनको दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानुनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन ।

२. सामान्य कानुनको प्रयोगमा कुनै पनि नागरिकमाथि धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन ।

३. राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, उत्पत्ति भाषा वा वैचारिक आस्था वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन । तर महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासको लागि कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन ।

४. समान कामका लागि महिला र पुरुषबीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरिने छैन ।

छुवाछूत तथा जातीय भेदभावविरुद्धको हक:

(१) कुनै पनि व्यक्तिलाई जात, वंश, समुदाय वा पेसाका आधारमा कुनै किसिमको छुवाछूत तथा जातीय भेदभाव गरिने छैन । यस्तो भेदभावपूर्ण व्यवहार दण्डनीय हुनेछ र पीडित व्यक्तिले कानुनद्वारा निर्धारण भए बमोजिमको क्षतिपूर्ति पाउनेछ ।

(२) कुनै पनि व्यक्तिलाई जातजातिको आधारमा सार्वजनिक प्रयोगमा रहेका सेवा, सुविधा वा उपयोगका कुराहरू प्रयोग गर्नबाट वा सार्वजनिक स्थल वा सार्वजनिक धार्मिक स्थलमा प्रवेश गर्न वा धार्मिक कार्य गर्नबाट वञ्चित गरिने छैन ।

(३) कुनै वस्तु, सेवा वा सुविधा उत्पादन वा वितरण गर्दा त्यस्तो सेवा, सुविधा वा वस्तु कुनै खास जात, जातिको व्यक्तिलाई खरिद वा प्राप्त गर्नबाट रोक लगाउन वा त्यस्तो वस्तु, सेवा वा सुविधा कुनै खास जात, जातिको व्यक्तिलाई मात्र बिक्री वितरण गरिने छैन ।

(४) कुनै जात, जाति वा उत्पत्तिका व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहको उचनीच दर्शाउने, जात, जातिको आधारमा सामाजिक विभेदलाई न्यायोचित ठहऱ्याउने वा जातीय सर्वोच्चता वा घृणामा आधारित विचारको प्रचारप्रसार गर्ने वा जातीय विभेदलाई कुनै पनि किसिमले प्रोत्साहन गर्न पाइने छैन ।

(५) उपधारा (२), (३), र (४) विपरीतको कार्य कानुनबमोजिम दण्डनीय हुनेछ ।

राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरू:

सबै किसिमको आर्थिक एवम सामाजिक असमानता हटाई विभिन्न जात, जाति, धर्म, भाषा, वर्ण, समुदाय र सम्प्रदायका बीच सामञ्जस्य स्थापना गरी न्याय र नैतिकतामा आधारित स्वस्थ सामाजिक जीवनको स्थापना र राज्यले महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, मुस्लिमलगायत अल्पसंख्यक, भूमिहीन, सुकुम्बासी, कमैया, अपाङ्ग, पिछडिएका क्षेत्र तथा समुदाय र द्वन्द्व पीडितका लागि सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अवलम्बन गर्नेछ ।

मुक्त कमैयाको संख्या यकिन गरी उनीहरूको बसोबासको लागि आधारभूत भूमि र रोजगारीको व्यवस्था गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्नेछ ।

शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, खाद्यसुरक्षा र रोजगारीमा निश्चित समयका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछडिएका आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलितलगायत सिमान्तीकृत समुदाय तथा गरिबीको रेखामुनिका मजदुर किसानको उत्थान गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्नेछ ।

हातेपुस्तिका

लैङ्गिक समानताका कानुनी अभिलेखहरू

$

१. अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता

१.१. महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि (CEDAW)

- मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र जारी भई मानव अधिकार व्यक्तिको जन्मसिद्ध र नैसर्गिक अधिकारको रूपमा स्थापित भइसक्दा पनि महिलाहरू शोषित र पीडित रहिरहेको अवस्थामा उनीहरूलाई समान अधिकार स्थापित गराउन सन् १९६७ मा संयुक्त राष्ट्र संघले महिला विरुद्ध भेदभाव सम्बन्धी घोषणापत्र जारी गरेको थियो ।
- तर यस घोषणापत्रले मात्र प्रभावकारी रूपले काम गर्न नसक्ने तथ्यलाई विचार गरी अन्तर्राष्ट्रिय कानुनी लिखतको रूपमा एक महासन्धिको आवश्यकता देखियो ।
- CEDAW महिलाहरूको मानवअधिकार सम्बन्धी एउटा महासन्धि हो ।
- CEDAW को उपज १९७९ डिसेम्बर १८ मा संयुक्त राष्टसंघको साधारण सभाले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धिमा भएको हो ।
- CEDAW लाई नेपालले २२ अप्रिल १९९१ मा अनुमोदन गऱ्यो ।
- यो महासन्धिको सारतत्व निम्न सिद्धान्तमा आधारित छ:
  - समानता
  - भेदभावरहित समाज र
  - राज्यको नैतिक बन्धन

१.२. बेइजिङ्ग कार्य योजना (Beijing Platform for Action -BPfA)

- सन् १९९५ मा चीनको बेइजिङ्गमा चौथो विश्व महिला सम्मेलन भएको थियो ।
- सो महिला सम्मेलनले महिला सरोकारका १२ वटा क्षेत्रहरू पहिचान गरेको थियो । जसलाई बेइजिङ्ग कार्य योजना (Beijing Platform for Action -BPfA) को नामले बुझिन्छ ।
- ती १२ वटा महिला सरोकारका क्षेत्र निम्न छन्:
  १. महिला र गरिबी,
  २. महिला शिक्षा र प्रशिक्षण,
  ३. महिला र स्वास्थ्य,
  ४. महिला विरुद्ध हिंसा,
  ५. महिला र सशस्त्र संघर्ष,
  ६. महिला र अर्थ,
  ७. शक्तिमा महिला र निर्णय,
  ८. महिलाहरूको विकासका लागि संस्थागत आधार,

९. महिला र मानव अधिकार,
१०.महिला र सञ्चार माध्यम,
११. महिला र वातावरण तथा
१२. बालिका ।

१.३. संयुक्त राष्ट्रसंघ, सुरक्षा परिषद्, प्रस्ताव नं. १३२५

शान्ति प्रक्रियामा महिलाको भूमिका र योगदानको उच्च कदर गर्दै द्वन्द्व समाधान, व्यवस्थापन र रोकथामका लागि गरिने नीति निर्माणमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्नुको साथै उनीहरूको विशिष्ट आवश्यकता अधिकार र सुरक्षा एवं शान्ति प्रक्रियामा लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नुपर्ने कुरालाई जोड दिंदै संयुक्त राष्ट्रसंघ सुरक्षा परिषद्द्वारा ३१ अक्टोवर २००० मा यो प्रस्ताव पारित भएको छ ।

यस प्रस्तावमा जम्मा १८ वटा धारा रहेका छन् । समुदायमा विशेष प्रभाव पार्ने धाराहरूको मूलसार यस प्रकारको छ :

१. सदस्य राष्ट्रहरूलाई द्वन्द्व समाधान, व्यवस्थापन र रोकथामका लागि नीति निर्माणका राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्र तथा निकायहरूमा महिला सहभागिताको वृद्धि गर्न आह्वान गरेको
२. द्वन्द्व समाधान र शान्ति प्रक्रियामा महिला सहभागिताको अभिवृद्धि गर्न महासचिवलाई आफ्नो रणनैतिक कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्न प्रोत्साहन गरेको
३. महासचिवलाई संयुक्त राष्ट्रसंघीय विशेष प्रतिनिधि तथा दूतका रूपमा बढीभन्दा बढी महिलालाई नियुक्त गर्न आह्वान गरेको
४. संयुक्त राष्ट्रसंघका स्थलगत कार्यक्रममा संलग्न हुने जनशक्ति विशेष गरी सैनिक पर्यवेक्षक, नागरिक प्रहरी, मानवअधिकार कर्मी तथा मानवीय सहायता कर्मीहरूको नियुक्ति गर्दा महिलाको भूमिका र योगदानलाई विस्तार गर्ने उपायको खोजी गर्न महासचिवलाई थप आह्वान गरेको
५. शान्ति कायम गर्ने अभियानमा लैङ्गिक दृष्टिकोण समावेश भएको सुनिश्चितता गर्न महासचिवलाई आह्वान गरेको
६. महिलाको विशिष्ट आवश्यकता, अधिकार र सुरक्षा लगायत शान्ति कायम र स्थापना गर्ने सबै कार्यमा महिलाको संलग्नताको महत्व समेत समावेश भएको निर्देशिका तथा आवश्यक सामग्री सदस्य राष्ट्रलाई उपलब्ध गराउन महासचिवलाई अनुरोध गरेको । यसका अतिरिक्त सदस्य राष्ट्रहरूलाई आफ्नो सेना तथा नागरिक प्रहरीलाई कार्य क्षेत्रमा खटिने तयारीको क्रममा दिइने राष्ट्रिय प्रशिक्षणहरूमा माथि उल्लिखित विषयवस्तु लगायत एचआइभी र एड्स सम्बन्धी विषय समेत समावेश गर्न आह्वान गरेको
७. शान्ति सम्झौताको छलफल र कार्यान्वयन गर्दा लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई समावेश गरिनुपर्ने
८. सशस्त्र द्वन्द्वका सबै पक्षलाई महिला र बालिकाविरुद्ध हुने लिङ्गमा आधारित हिंसा, विशेषगरी बलात्कार तथा अन्य यौनजन्य दुर्व्यवहार र सशस्त्र द्वन्द्वका समयमा हुने अन्य किसिमका हिंसाबाट संरक्षणको लागि विशेष व्यवस्था गर्न आह्वान गरेको
९. दण्डहीनताको अन्त्य गर्न आम नरसंहार, युद्ध अपराध तथा मानवता विरुद्धको अपराधका अपराधीहरूलाई सजाय गर्ने तथा यी अपराध लगायत महिला र बालिका विरुद्धको हिंसा विशेष गरी यौनजन्य हिंसासम्बन्धी अपराधलाई आम माफसम्बन्धी प्रावधान हटाउन विशेष जोड दिएको

१०. सबै पक्षलाई नागरिक र शरणार्थी शिविर तथा बसोबास क्षेत्रमा मानवीय मूल्यको सम्मान गर्नुका साथै महिला र बालबालिकाहरूको विशेष आवश्यकतामाथि विचार पुऱ्याउन आह्वान गरेको

१.४. संयुक्त राष्ट्रसंघ, सुरक्षा परिषद्, प्रस्ताव नं. १८२०

सशस्त्र द्वन्द्वबाट सबैभन्दा बढी सर्वसाधारण नागरिक प्रभावित हुने र त्यसमा पनि खासगरी महिला र बालिकाहरू बढी प्रभावित हुन्छन् । महिला र बालिका विरुद्ध लक्षित यौन हिंसा कहिले काहीं शत्रुवत् व्यवहारको अन्त्य भइसकेपछि पनि जारी रहने देखिन्छ । अतः यौन हिंसाका सबै स्वरूपलाई निषेध गरी सम्बद्ध सबै पक्षलाई यौनजन्य हिंसा तत्काल बन्द गर्न आग्रह गर्दै पहिलो प्रस्ताव अर्थात् प्रस्ताव नं १३२५ कै पूरकको रूपमा १९ जुन २००८ मा संयुक्त राष्ट्रसंघ, सुरक्षा परिषद्द्वारा प्रस्ताव नं १८२० पारित भएको छ । यसमा जम्मा १६ वटा धारा रहेका छन् । विशेषतः समुदायस्तरमा महत्व राख्ने धाराहरूको मूलसार निम्नानुसार छ :

१. द्वन्द्वको समयमा युद्ध कार्यनीतिको रूपमा व्यापक र योजनाबद्ध तरिकाले गरिने यौन हिंसाका कार्यलाई रोक्न प्रभावकारी र उपयुक्त कदम अपनाउने
२. द्वन्द्वरत सबै पक्षलाई सर्वसाधारणका विरुद्ध यौनजन्य हिंसाका कार्यहरू तत्काल र पूर्ण रूपमा बन्द गर्न माग गरेको
३. द्वन्द्वरत सबै पक्षसँग महिला र बालिका लगायत नागरिकलाई सबैखाले यौन हिंसाबाट बचाउन सैनिक अनुशासनात्मक प्रावधान, जोखिममा रहेका महिला र बालिकालाई सुरक्षित स्थानमा स्थानान्तरण गर्ने तथा हिंसामा परेका महिलाहरूले व्यक्त गरेका सुझावलाई सम्मान गर्ने
४. बलात्कार तथा अन्य यौन हिंसा, युद्ध अपराध र मानवता विरुद्धको अपराध हो भन्ने कुरालाई मनन गरी द्वन्द्व समाधान प्रक्रिया अन्तर्गतको आममाफीमा समावेश नगर्ने तथा यौन हिंसाका पीडित महिला तथा बालबालिकालाई न्यायमा पहुँच सुनिश्चितता गरी दण्डहीनताको अन्त्य गर्ने कुरामा जोड
५. शान्ति स्थापना आयोगले सशस्त्र द्वन्द्व र द्वन्द्व पश्चात् भएका यौन हिंसालाई सम्बोधन गर्ने तरिकाहरू लैङ्गिक दृष्टिकोणको सम्बन्धमा राष्ट्र विशेषका रणनीति बनाउँदा महिला नागरिक समाजसँग परामर्श गर्ने र द्वन्द्व पश्चात्को शान्ति स्थापना गर्ने रणनीतिहरूका लागि आफ्ना सुझाव र सिफारिस प्रदान गर्ने कुरामा जोड
६. द्वन्द्वको रोकथाम तथा समाधान, शान्ति तथा सुरक्षाको बहाली तथा द्वन्द्वपछिको शान्ति स्थापनासम्बन्धी छलफलमा महिलाहरूलाई संलग्न गराउने तथा नीति निर्माण तहमा महिलाको समान र पूर्ण सहभागिता गर्ने वार्ताका सबै पक्षलाई प्रोत्साहित गरेको

२. राष्ट्रिय प्रतिबद्धता

२.१. नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

- सबै नागरिक कानुनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानुनको समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने प्रत्याभूति गरिएको छ । कसैलाई पनि धर्म, वर्ण, लिङ्ग आदिका आधारमा भेदभाव नगरिने व्यवस्था रहेको छ ।
- राज्य संरचनाका सबै अङ्गमा महिला लगायत सबै वर्ग र क्षेत्रलाई समानुपातिक

समावेशीताका आधारमा सहभागी गराउने कुरा राज्यको दायित्व हुने कुरा उल्लेख भएको छ ।

२.२. संविधानसभा निर्वाचन ऐन, २०६३

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

२.३. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति, स्थानीय विकास मन्त्रालय, २०६६

२.३.१. अध्याय लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण, स्थानीय शासन तथा सामुदायिक विकासको विद्यमान स्थिति अर्न्तगत उल्लेख गरिएका प्रमुख नीति तथा कानुनी आधार निम्न लिखित रहेका छन् :

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ तथा नियमावली २०५६

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, स्थानीय स्वायत्त शासन नियमावली, गाविस अनुदान सञ्चालन कार्यविधि, सामाजिक सुरक्षा निर्देशिका, न्यूनतम शर्त र कार्यसम्पादन मापन आदिले गर्दा स्थानीय स्वायत्त शासन र सामुदायिक विकासका लागि नीतिगत तथा कानुनी वातावरण बनेको छ ।

ऐनले गाविस तथा वडा तहमा २० प्रतिशत महिलाहरूको प्रतिनिधित्व अनिवार्य गराएको छ । ऐनले स्थानीय निकायलाई सबल तुल्याएको छ र स्थानीय विकासका क्रियाकलापहरूप्रति अझ उत्तरदायी बनाएको छ । नियमावलीले विकासका कार्यहरूमा गरिब तथा पछाडि परेकाहरूको समावेशीकरणका लागि प्रावधान राखेको छ । यसले महिला तथा पछाडि परेका समूहहरूका लागि आयोजना तथा कार्यक्रमहरूको छनौटमा प्राथमिकता दिन्छ । विषयगत समितिमा, सुपरिवेक्षण तथा अनुगमन समितिमा र उपभोक्ता समितिको गठनमा प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्न आवश्यक छ । लै.स.सा.स.को दृष्टिकोणबाट आवधिक वा वार्षिक योजनाहरूको समीक्षा एवम् आयोजनाहरूको प्रभाव मूल्याङ्कनमा विश्लेषण गर्ने प्रावधान राख्नुपर्ने देखिएको छ । योजना प्रक्रियालाई सहभागितात्मक गराइएको छ तर यसलाई लै.स.सा.स. अनुरूप समावेशी गराउन सकिएको छैन ।

थप अनुदान निर्देशिका, २०६५

२०६५ सालमा ल्याइएको थप अनुदान निर्देशिकामा महिला तथा पिछडिएका समूहको प्रत्यक्ष फाइदाका लागि जिविसको कुल वार्षिक विनियोजनको ३० प्रतिशत रकम ती वर्गका लागि लक्षित आयोजनाहरूमा छुट्याउनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । कम्तीमा कुल वार्षिक विनियोजनको १५ प्रतिशत महिला तथा बालबालिकालाई प्रत्यक्ष लाभ पुग्ने आयोजनाहरूमा खर्च गर्नुपर्ने र १५ प्रतिशत पिछडिएका समुदायको प्रत्यक्ष लाभका लागि खर्च गर्नु पर्ने भनी निर्धारण गरिएको छ ।

गाविस अनुदान सञ्चालन कार्यविधि, २०६५

गाविस अनुदान सञ्चालन कार्यविधिले महिला, दलित तथा जनजातिका सङ्गठनहरू, गैरसरकारी संस्थाहरू, विद्यालय व्यवस्थापन समितिहरू, सामाजिक संस्थाहरू, राजनीतिक दलहरू तथा स्थानीय कार्यालयहरूका प्रतिनिधिलाई गाविस स्तरको एकीकृत योजना समितिमा समावेश गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । यस समितिमा महिलाहरूको न्यूनतम ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरिएको छ । अन्य प्रावधानहरू पनि उल्लेखनीय छन् ।

पुँजीगत बजेटको न्यूनतम १५ प्रतिशत अंश महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मधेशी, मुस्लिम, पिछडिएका जातजाति समूह, ज्येष्ठ नागरिक, बालबालिका र युवाप्रति लक्षित कार्यक्रमहरूका लागि तोकिएको छ ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यान्वयन निर्देशिका, २०६५

समाजका अति पिछडिएका पाँच समूहका लागि सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गरिएको छ । तोकेको रकम वितरण गर्नका लागि स्थानीय बैङ्कहरू, हुलाक बचत बैङ्क तथा बैङ्किङ कारोबार गर्न स्वीकृति प्राप्त सहकारी संस्था समेतलाई जिम्मेवारी दिएको हुँदा सर्वसाधारणको पहुँच सहज तुल्याइएको छ । समितिहरूमा प्रतिनिधित्व समावेशी गराइएको छ । अशक्त मानिसहरूका लागि वर्षको तीन पटक स्थानीय तहका अगुवाहरूको उपस्थितिमा घरदैलोमै रकम दिने व्यवस्था गरिएको छ ।

न्यूनतम शर्त तथा कार्यसम्पादन मापन, २०६५

स्थानीय विकास मन्त्रालयबाट जिविसहरूलाई कानुनको पालना र वित्तीय अनुशासन कायम गर्न एक प्रणाली विकास गरिएको छ, जसअन्तर्गत निर्धारित सूचकहरूको आधारमा उनीहरूले प्राप्त गर्ने अङ्क हेरिन्छ । त्यसरी प्राप्त अङ्कका आधारमा अनुदान राशीमा थप गर्ने, कटौती गर्ने वा समान स्तरमा राख्ने भन्ने निर्धारण गरिन्छ ।

न्यूनतम शर्तमा स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनका प्रावधानहरूको कार्यान्वयनमा सुनिश्चितता कायम गराउनुका साथै जिविसहरूले अवलम्बन गर्ने शासकीय व्यवहारमा सुधार गर्ने लक्ष्य राखिएको छ । न्यूनतम शर्तमा समावेशीकरणको दृष्टिकोणबाट हेर्नु आवश्यक छ ।

कार्यसम्पादन मापनले शासन प्रणालीको सुधारमा जोड दिएको छ र यसका लागि विभिन्न सूचकहरू समावेश गरिएका छन् । यी सूचकहरू लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका विषयमा संवेदनशील छन् ।

वार्षिक योजनाको तयारीमा तथा विषयगत समितिहरूको बैठकमा महिला, बालबालिका, नागरिक समाज, गैरसरकारी संस्था तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सहभागिता हुनुपर्ने व्यवस्था छ । आन्तरिक राजस्वबाट उपलब्ध स्रोतलाई महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, विपन्न, दलित, आदिवासी जनजाति तथा अन्य पिछडिएका वर्गहरूका लागि योजना तर्जुमा गर्ने बेलामा बाँडफाँड गर्नुपर्ने प्रावधान राखिएको छ । साथै आयोजना पूरा भएको चार महिनाको अवधिभित्र सार्वजनिक सुनुवाइ, सामाजिक परीक्षण जस्ता पारदर्शिताका विधिहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने शर्त पनि उल्लेखनीय छन् । कार्यसम्पादन मापनमा लैङ्गिक समता तथा सामाजिक समावेशीकरणको दृष्टिले थप सुधार र समायोजनको आवश्यकता छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्देशिका, २०६४

स्थानीय विकास मन्त्रालयबाट जारी गरिएको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्देशिकाले स्थानीय निकायको योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यक्रमको कार्यान्वयन, संस्थागत व्यवस्था र कर्मचारीहरूको दक्षता आदि लैङ्गिक परीक्षणका विषयहरूको सम्बन्धमा दिशानिर्देश गर्दछ ।

यो निर्देशिका मूलतः लैङ्गिक विषयमा केन्द्रित रहेको हुँदा यसमा वञ्चितीकरणको समग्र पक्षलाई समेट्न सकिएको छैन । नेपालका सबै सामाजिक समूहहरूबीच विद्यमान रहेको विभेदको लैङ्गिक अन्तरसम्बन्धित पक्षहरूलाई

ठम्याएर लै.स.सा.स.प्रति उत्तरदायी बजेट कसरी तयार गर्ने भन्ने विस्तृत विश्लेषण गर्न आवश्यक छ ।

२.३.२. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति

गाविस अनुदान सञ्चालन कार्यविधि, २०६५ मा एकीकृत योजना तर्जुमा समिति (एयोस) मा गैरसरकारी संस्थाहरू, सामुदायिक संस्थाहरू तथा महिला, दलित एवम् आदिवासी जनजाति सङ्गठनहरूबाट प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने र महिलाहरूको ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । गाउँ नागरिक मञ्चमा तथा वडा नागरिक मञ्चमा सबैथरी संस्था, अधिकारकर्मी लगायत सरोकारवालाहरू मध्येबाट साधारणतया ३० देखि ४५ जनासम्म प्रतिनिधि रहने व्यवस्था गरिनेछ । यी मञ्चहरुमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ ।

जिविसको सामाजिक समिति अन्तर्गत रहने गरी लै.स.सा.स. कार्यान्वयन समिति गठन गरिनेछ । यस समितिको अध्यक्षमा स्थानीय विकास अधिकारी र उपाध्यक्षमा महिला विकास अधिकृत रहने व्यवस्था गरिनेछ । यस समितिको सचिवालय जिविसको सामाजिक विकास एकाइ हुने र सदस्य-सचिवमा सामाजिक विकास अधिकृत रहने व्यवस्था गरिनेछ । यस समितिको गठनमा निम्नानुसारका प्रतिनिधिहरू हुनेछन् : जिल्ला स्तरीय दलित तथा आदिवासी जनजाति समन्वय समितिहरू प्रत्येकबाट एक-एक जना र लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण समन्वय समितिबाट एक जना, मुस्लिम, मधेशी तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू जस्ता वञ्चितीकरणमा परेका अन्य समूहहरूबाट एक-एक जना, जिल्लामा दर्ता भएका र महिला तथा समावेशी/सशक्तीकरणमा कार्य गरिरहेका गैरसरकारी संस्थाहरू मध्येबाट एक जना, बाल क्लबहरूमध्येबाट एक जना, सामाजिक परिचालन हेर्ने जिविसको एकाइ/शाखाको एक जना, जिविसको योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन शाखाको एक जना र विभिन्न कार्यालयका लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिहरू ।

लै.स.सा.स. कार्यान्वयन समितिको कार्यक्षेत्र निम्नानुसार हुनेछ :

- आवधिक तथा वार्षिक योजना, कार्यक्रम तथा बजेटमा लै.स.सा.स.का विषयहरूलाई समावेश गर्न सहयोग गर्ने ।
- जिल्लामा प्रारम्भ भएका विकास प्रयासहरू र महिला तथा वञ्चितीमा परेका समूहहरूको तथ्याङ्क उपलब्ध गराउने ।
- योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा एवम् अनुगमन कार्यका लागि खण्डीकृत ढाँचा तयार गर्ने ।
- लै.स.सा.स.को मूलप्रवाहीकरणका लागि उपयोगी विधि एवम् प्रक्रियाहरूको पहिचान गर्न विकास साझेदारहरूलाई सहयोग गर्ने ।
- स्थानीय निकायको नियमित रूपमा लैङ्गिक बजेट परीक्षण गर्न सहजीकरण गर्ने ।
- जिल्लाको वार्षिक योजना, कार्यक्रम कार्यान्वयन, बजेट बाँडफाँट तथा खर्चको लेखाजोखा लै.स.सा.स.को दृष्टिकोणबाट हुने गरी कार्यक्रम तथा बजेटको समीक्षा गर्ने ।
- लै.स.सा.स.को दृष्टिकोणबाट जिविसको योजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन एवम् अनुगमनका लागि नियमित रूपमा प्राविधिक सुझाव दिने ।
- दलित, जनजाति तथा महिलाहरू जस्ता वञ्चित समूहको सरोकारका विषयलाई सम्बोधन गर्ने जिल्ला तहका विभिन्न कार्यक्रमहरू बीच सहकार्य गराउने प्रयास गर्ने ।

- दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, मुस्लिमका समितिहरू र लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण समन्वय समितिबीच समन्वय गर्न सहयोग गर्ने ।

गाविस अनुदान सञ्चालन कार्यविधि, २०६५ को विद्यमान व्यवस्था अनुरूप लक्षित कार्यक्रमहरूका लागि छुट्याइने १५ प्रतिशत पूँजीगत बजेट १० समूहहरू (महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, मधेशी, मुस्लिम, पिछडिएका जाति समूहहरू, ज्येष्ठ नागरिक, बालबालिका र युवाहरू) का लागि तोकिएको छ । महिला एवम् वञ्चित समूहका लागि अहिलेको १५ प्रतिशतको गाविस विकास अनुदानको राशी २५ प्रतिशतसम्म वृद्धि गरिनेछ । छुट्याइएको २५ प्रतिशत मध्ये १० प्रतिशत महिलाहरूसँग सम्बन्धित निश्चित कार्यक्रमहरूका लागि र बाँकी १५ प्रतिशत वञ्चितीकरणमा परेका समूहहरूका लागि गाविसमा भएका वञ्चित समूहलाई आधार गरेर छुट्याइनेछ ।

२.४. स्थानीय निकाय स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि २०६९

स्थानीय निकायको समग्र स्रोत परिचालन, व्यवस्थापन एवम् काम कारवाहीमा कार्यकुशलता र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने प्रयोजनका लागि नेपाल सरकार एवम् विकास साझेदारबाट स्थानीय निकायलाई प्राप्त हुने सबै प्रकारका अनुदान, स्थानीय निकायको आन्तरिक आय, राजस्व बाँडफाँडबाट प्राप्त हुने रकम लगायत स्थानीय निकायको कोषमा प्राप्त हुने सबै प्रकारका स्रोत तथा स्थानीय स्रोत साधनलाई एकीकृत र समन्वित गरी गरिब, महिला, बालबालिका तथा सामाजिक, आर्थिक दृष्टिकोणबाट पिछडिएका वर्ग र समुदाय एवम् क्षेत्रको समेत पहुँच र स्वामित्व रहने गरी सन्तुलित तवरबाट स्थानीय सेवा प्रवाह एवम् विकास निर्माण कार्य र शासन प्रक्रिया जनमुखी, जवाफदेही, मितव्ययी, पारदर्शी, उत्तरदायी, समावेशी, समतामूलक, सहभागितामूलक, दीगो र गुणस्तरयुक्त गराउँदै स्थानीयस्तरबाट नै गरिबी न्यूनीकरण र दिगो विकासको अवधारणालाई संस्थागत गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ को दफा २३६ को उपदफा (२) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारबाट "स्थानीय निकाय स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन कार्यविधि, २०६९" तर्जुमा गरी लागू गरिएको छ ।

लक्षित समूह विकास कार्यक्रम :
कार्यविधिको दफा ८ को खण्ड (ख) बमोजिम छुट्याइएको कुल रकमबाट 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 फाइदा पुग्ने कार्यक्रम वा आयोजनाका लागि न्यूनतम दश प्रतिशत,

(ख) सबै जातजातिका विपन्न वर्गका बालबालिकाहरूलाई प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने कार्यक्रम वा आयोजनाका लागि न्यूनतम दश 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, मधेशी, मुस्लिम तथा पिछडावर्ग 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 पन्ध्र प्रतिशत ।

गाउँ विकास समिति एकीकृत योजना तर्जुमा समिति :

गाउँ विकास समितिबाट सञ्चालन गरिने कार्यक्रम वा आयोजनाका प्रस्तावहरू छनौट गरी गाउँ विकास समिति समक्ष सिफारिस गर्ने प्रयोजनका लागि देहाय बमोजिमको एकीकृत योजना तर्जुमा समिति रहनेछ :

(क) गाउँ विकास समितिको अध्यक्ष वा अध्यक्षको काम गर्न तोकिएको व्यक्ति - संयोजक

(ख) गाउँ विकास समिति क्षेत्रमा कार्यरत गैरसरकारी संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको गैरसरकारी संस्थाको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ग) गाउँ विकास क्षेत्रका सामुदायिक संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको सामुदायिक संस्थाको महिला प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(घ) गाउँ विकास क्षेत्रका दलित संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको दलित संस्थाको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ङ) गाउँ विकास क्षेत्रमा रहेका महिला संस्थाहरू (जस्तै आमा समूह, महिला सहकारी, महिला सञ्जाल, प्यारालिगल समिति आदि) ले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएका महिला संस्थाका प्रतिनिधि दुईजना - सदस्य

(च) गाउँ विकास क्षेत्रमा रहेका बालक्लबहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएका बाल प्रतिनिधि एकजना – सदस्य

(छ) गाउँ विकास क्षेत्रमा आदिवासी जनजातिका संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएका आदिवासी जनजाति संस्थाका प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ज) गाउँ विकास क्षेत्रका मधेशी, मुस्लिम र पिछडावर्गको संस्थाले छनौट गरी पठाएको प्रतिनिधि एक जना - सदस्य

(झ) गाउँ विकास क्षेत्रका समाजसेवी, बुद्धिजीवी, ज्येष्ठ नागरिकमध्येबाट गाउँ विकास समितिले तोकेको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ञ) गाउँ विकास समितिस्थित वडा नागरिक मञ्चहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको महिला प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ट) नागरिक सचेतता केन्द्रले छनौट गरी पठाएको महिला प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ठ) गाउँ विकास समिति भित्रका अपाङ्गता भएका व्यक्तिले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ड) गाउँ विकास समितिमा क्रियाशील राजनीतिक दलहरूबाट तोकिपठाएको एकजना प्रतिनिधि - सदस्य

(ढ) गाउँ विकास समितिको सचिव - सदस्य सचिव

नगरपालिका एकीकृत योजना तर्जुमा समिति :

नगरपालिकाबाट सञ्चालन गरिने कार्यक्रम वा आयोजनाका प्रस्तावहरू छनौट गरी नगरपालिका समक्ष सिफारिस गर्ने प्रयोजनका लागि देहाय बमोजिमको एकीकृत योजना तर्जुमा समिति रहनेछ :

(क) नगरपालिकाको प्रमुख वा निजको काम गर्न तोकिएको पदाधिकारी - संयोजक

(ख) नगर क्षेत्रमा रहेका सामुदायिक संस्थाहरू मध्येबाट नगरपालिकाले तोकेको सामुदायिक संस्थाको महिला प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ग) नगर क्षेत्रमा कार्यरत गैरसरकारी संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको गैर सरकारी संस्थाको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(घ) नगर क्षेत्रमा रहेका दलित संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको दलित संस्थाको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ङ) नगरक्षेत्रमा रहेका महिला संस्थाहरू जस्तै : आमा समूह, महिला सहकारी, महिला सञ्जाल, प्यारालिगल समिति आदिले आफू मध्येबाट छनौट गरी पठाएका महिला संस्थाका प्रतिनिधि दुईजना - सदस्य

(च) नगरक्षेत्रमा रहेका बाल क्लबहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएका बाल प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(छ) नगरक्षेत्रमा रहेका आदिवासी जनजातिका संस्थाहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएका आदिवासी जनजाति संस्थाका प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ज) नगरपालिका क्षेत्रका मधेशी, मुस्लिम र पिछडावर्गको संस्थाले छनौट गरी पठाएको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(झ) नगरस्थित उद्योग वाणिज्य संघको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ञ) नगर क्षेत्रका समाजसेवी, बुद्धिजीवी, ज्येष्ठ नागरिकमध्येबाट नगरपालिकाले तोकेका एकजना - सदस्य

(ट) नगरपालिका स्थित वडा नागरिक मञ्चहरूले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको महिला प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ठ) नागरिक सचेतना केन्द्रले छनौट गरी पठाएको महिला प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ड) नगरपालिका भित्रका अपाङ्गता भएका व्यक्तिले आफूमध्येबाट छनौट गरी पठाएको प्रतिनिधि एकजना - सदस्य

(ढ) नगरपालिकामा क्रियाशील राजनीतिक दलहरूबाट तोकी पठाएको एक एकजना प्रतिनिधि - सदस्य

(ण) नगरपालिकाको कार्यकारी अधिकृत - सदस्य सचिव

उपभोक्ता समिति सम्बन्धी व्यवस्था :

उपभोक्ता समितिको गठन, सञ्चालन, व्यवस्थापन एवम् कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा गाउँ विकास समितिको हकमा ऐनको दफा ४८ र ४९ एवम् नियमावलीको नियम ६७, नगरपालिकाको हकमा ऐनको दफा ११६ र ११७ एवम् नियमावलीको नियम १३७ र जिल्ला विकास समितिको हकमा ऐनको दफा २०८ र २०९ एवम् आर्थिक प्रशासन नियमावलीको नियम १५५ र १५६ समेतका आधारमा देहाय बमोजिमका प्रावधानहरू समेत पालना गर्नुपर्नेछ :

१. उपभोक्ता समितिबाट आयोजना कार्यान्वयन र सञ्चालन गर्दा आयोजनाबाट प्रत्यक्ष लाभान्वित हुने घरपरिवारको पहिचान गरी त्यस्ता घरपरिवारको आम भेलाबाट सम्बन्धित आयोजना स्थलमा नै सातदेखि एघार सदस्यीय उपभोक्ता समिति गठन गर्नुपर्नेछ । उपभोक्ता समितिका सदस्यहरूले आफ्नो नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि पेस गर्नुपर्नेछ ।

२. उपभोक्ता समितिका सदस्यहरूमा कम्तीमा तेत्तीस प्रतिशत महिला हुनुपर्नेछ । समितिको अध्यक्ष, सचिव र कोषाध्यक्ष मध्ये कम्तीमा एकजना महिला पदाधिकारी हुनुपर्नेछ । उपभोक्ता समिति गठन गर्दा समावेशी हुनका साथै उपभोक्ता समितिमा आवद्ध व्यक्तिहरू सामान्यतया साक्षर हुनुपर्नेछ ।

३. एउटै समयमा एक व्यक्ति एकभन्दा बढी उपभोक्ता समितिको सदस्य हुन पाउने छैन साथै एकासगोलका परिवारबाट एकजनाभन्दा बढी व्यक्ति समितिको सदस्य हुन पाइने छैन ।

५. उपभोक्ता समिति गठन गर्दा स्थानीय निकायले तोकेको कर्मचारी वा सामाजिक परिचालकको रोहबरमा गर्नुपर्नेछ । यसरी खटिने कर्मचारी वा सामाजिक परिचालकले उपभोक्ता समिति गठन गरेपछि सो सम्बन्धी प्रतिवेदन सम्बन्धित स्थानीय निकायमा पेस गर्नुपर्नेछ ।

६. प्रचलित ऐन, नियम, प्रक्रिया र मापदण्ड विपरित उपभोक्ता समिति वा अनुगमन समिति गठन गरेको वा सिफारिस गरेको पाइएमा यसरी गठन वा सिफारिस गर्ने कर्मचारी, सामाजिक परिचालक, व्यक्ति वा संस्थालाई समेत कारबाही हुनेछ ।

७. उपभोक्ता समितिको गठन सर्वसम्मत तरिकाले गर्नुपर्नेछ । सर्वसम्मत हुन नसकेको अवस्थामा तोकेको विधि अनुसार खटिएका कर्मचारी वा सामाजिक परिचालकले उपभोक्ता समिति गठन गरी सोको जानकारी सम्बन्धित स्थानीय निकायलाई गराउनु पर्नेछ ।

८. स्थानीय निकायबाट कार्यक्रम वा आयोजना स्वीकृत भएपछि उपभोक्ता समिति मार्फत सञ्चालन गरिने कार्यक्रम वा आयोजनाको हकमा बढीमा पन्ध्र दिनभित्र उपभोक्ता समिति गठन गरी सम्झौताका लागि सम्पर्क राख्न सम्बन्धित लाभग्राही समूहलाई जानकारी दिनुपर्नेछ । तोकिएको समयभित्र उपभोक्ता समिति गठन भई आउन नसकेमा सम्बन्धित स्थानीय निकायले सहजीकरण गर्नेछ । उपभोक्ता समिति गठन हुन नसकेमा अन्य वैकल्पिक माध्यमबाट आयोजना सञ्चालन गर्न सकिनेछ ।

९. स्थानीय निकायले आयोजना/कार्यक्रम छनौट गर्दा उपभोक्ता समितिको तर्फबाट नगद लागत सहभागिता जुट्ने आयोजनालाई प्राथमिकता दिनुपर्ने छ । यसरी नगद सहभागिता तोकिएको अवस्थामा उपभोक्ता समितिको तर्फबाट बेहोर्नुपर्ने सहभागिता बापतको रकम सम्बन्धित स्थानीय निकायको खातामा दाखिला गरी सोको भौचर प्राप्त भएपछि मात्र उपभोक्ता समितिसँग योजना सम्झौता गर्नुपर्नेछ । नगद लागत सहभागिता नजुट्ने गरी आयोजना स्वीकृत भएको अवस्थामा स्थानीय निकायले योजना सम्झौता गरी निर्धारण गरे बमोजिम जनसहभागिता बराबरको काम गरेको प्राविधिक मूल्याङ्कन सहितको प्रतिवेदन प्राप्त भएपछि कार्यप्रगतिको आधारमा आयोजनाको लागि स्थानीय निकायले उपलब्ध गराउने रकमबाट भुक्तानी गर्नुपर्नेछ । लागत सहभागिताको व्यवस्था नभएको कुनै पनि योजना उपभोक्ता समिति मार्फत संचालन गर्न पाइने छैन । महानगरपालिका र उपमहानगरपालिकाको हकमा उपरोक्त अनुसारको लागत सहभागिता नगर्दै जुटाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

हातेपुस्तिका

वन तथा संरक्षणसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय कानुनी अभिलेखहरू

१. **वनक्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय :** वनक्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति संस्थागत दीर्घकालीन सोच हासिल गर्नको लागि मन्त्रालयले वन क्षेत्रमा निम्न चारओटा परिवर्तनका क्षेत्रहरू पहिचान गरेको छः

१. लै.सा.स. दृष्टिले संवेदनशील नीति, नियम र मार्गदर्शन
२. सुशासन र लै.सा.स. संवेदनशील संस्थागत विकास
३. लै.सा.स. संवेदनशील बजेट, कार्यक्रम तथा अनुगमन
४. स्रोत, निर्णय र फाइदामा समतामूलक पहुँच

रणनीति	कार्यनीति
१. लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी नीति नियम र मार्गदर्शन	
१. वन क्षेत्रसँग सम्बन्धित नीति र गुरूयोजना र ऐन र नियमावली र मार्गदर्शन निर्देशिकाहरू समावेशी किसिमले तर्जुमा र परिमार्जन तथा संशोधन गर्ने	■ वन क्षेत्रको गुरूयोजना र विद्यमान नीति कार्यक्रम, निर्देशिकाहरूमा भएका कमी कमजोरी तथा विरोधाभासहरूको पहिचान तथा विश्लेषण गर्ने ■ समावेशी प्रक्रियाबाट संशोधन र परिमार्जनका लागि छलफल, बहस तथा आवश्यक प्रक्रिया सञ्चालन गरी परिमार्जन संशोधन गर्ने ■ लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति कार्यान्वयन गर्न आवश्यक निर्देशिका तथा कार्यविधि परिमार्जन तथा नयाँ जारी गर्ने
२. गरिब, महिला एवं पिछडिएका वर्गको लागि तोकिएका जीविकोपार्जनमुखी कार्यक्रमहरू जिल्ला र समूह तहसम्म विकेन्द्रीकृत रूपमा लैजाने	■ जैविक विविधता तथा लोपोन्मुख प्रजातिको संरक्षण र अध्ययन कार्यमा वञ्चित तथा विपन्न वर्गलाई रोजगारी प्रदान गरी उनीहरूको जीविकोपार्जनको सुदृढीकरण गर्ने ■ जिल्ला वन क्षेत्र योजनाले समेटेको चुरे तथा भावर क्षेत्रमा महिला, आदिवासी, दलित तथा जनजातिको जीविकोपार्जनमा सुधार ल्याउन वनमा आधारित उद्यम विकास तथा अतिक्रमित क्षेत्रको पुनःस्थापना, व्यवस्थापन र सुधार गर्ने

रणनीति	कार्यनीति
	■ वञ्चित तथा विपन्न वर्गलाई लक्षित गर्दै गैरकाष्ठ वन पैदावरको व्यवसायिक खेती प्रवर्धन तथा विस्तार गर्ने ■ जिल्लास्तरबाट नै प्राथमिकताका साथ विपन्न वर्गका लागि सामुदायिक वनभित्र कबुलियती वन विकास कार्यक्रमको व्यवस्था सुनिश्चित गर्ने ■ प्राथमिकताका साथ महिला समूहलाई क्षमता अभिवृद्धिका थप कार्यक्रमसहित वन व्यवस्थापनको नेतृत्व र जिम्मेवारी दिने
२. सुशासन र लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी	
१. वन क्षेत्रअन्तर्गतका संगठन र कार्यक्रमलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक दृष्टिकोणले समावेशी बनाउने	■ वन क्षेत्र अन्तर्गतका प्रत्येक सरकारी, गैरसरकारी संस्था र कार्यक्रमले लैङ्गिक तथा सामाजिक परीक्षण गर्ने ■ सरकारी निकायले नयाँ कर्मचारी भर्ना गर्दा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिलालाई स्थान दिने तथा सम्भाव्य महिला एवं वञ्चित वर्गका उम्मेदवारलाई पूर्वतयारी तालिमको व्यवस्था गर्ने ■ वन क्षेत्रसँग सम्बन्धित केन्द्रदेखि स्थलगत तहसम्मका सबै निकाय आयोजना र कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक तथा सामाजिक रूपमा खण्डीकृत तथ्याङ्क अद्यावधिक राखी सूचना प्रवाह गर्ने ■ उपभोक्ताहरूको वर्गीकरणका साथै समूहमा नयाँ सदस्यको प्रवेश प्रक्रिया सरल र सहज बनाउने ■ टोल तथा कार्यकारी समितिमा महिला, दलित, जनजाति तथा वञ्चित वर्गको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउने ■ मुख्य निर्णायक पदमा एउटै पदाधिकारी लगातार दुई कार्यकालभन्दा बढी नरहने तथा न्यूनतम एक महिला रहने नीति अवलम्बन गर्ने ■ एक समूह, एक कार्ययोजना पद्धति अवलम्बन गरी एकभन्दा बढी कार्ययोजना भएका समूहको कार्ययोजना एकीकरण गर्ने ■ वन क्षेत्रको सेवाग्राही तथा सेवा प्रदायक संस्थाहरूले आवधिक सार्वजनिक सुनुवाइ र जनलेखा परीक्षण गर्ने कार्यलाई संस्थागत गर्ने ■ सामान्यतया ५० भन्दा बढी घरधुरी भएका समूहमा महिला, वञ्चित तथा दलित वर्गको सहभागिता हुने गरी टोल समिति गठन गर्ने ■ समूह र समितिको निर्णय, आम्दानी तथा खर्च, वन पैदावर बेच बिखन लगायतका विवरण र प्रक्रिया पारदर्शी बनाउने

रणनीति	कार्यनीति
२. वन क्षेत्र अन्तर्गतका संगठन र कार्यक्रमलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण अभिमुख मानव संसाधन विकास गर्ने तथा समग्र वन प्रशासनलाई लै.स.सा.स. प्रक्रियाप्रति अझ बढी उत्तरदायी बनाउने	■ समूह, जिल्ला तथा केन्द्रस्तरसम्म लै.सा.स. अभिमुखीकरण तथा सीपमूलक कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने ■ वन क्षेत्रअन्तर्गतका प्रत्येक कार्यालयमा लै.सा.स. एकाइ र शाखा स्थापना गर्ने र सम्पर्क व्यक्ति तोक्ने ■ प्रत्येक तहका सम्पूर्ण कर्मचारीको कार्यविवरणलाई लै.सा.स. अभिमुख बनाउने ■ विपन्न तथा वञ्चित वर्गको पहुँच भएको निगरानी गर्ने समूह र सञ्जालबाट सुझाव लिने ■ समावेशीकरण सम्बन्धमा संस्थागत रूपमा गुनासो व्यवस्थापन गर्ने ■ महिला वर्गको लागि उचित काम गर्ने वातावरणको सृजना गर्ने ■ वन क्षेत्रका संगठन र कार्यक्रममा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील कार्य व्यवस्थापन लागु गर्ने
३. लै.सा.स. संवेदनशील बजेट, कार्यक्रम तथा अनुगमन	
१. स्रोत र सेवामा दलित, गरिब, महिला एवं वञ्चित वर्गको पहुँच वृद्धि र उनीहरूको सशक्तीकरण हुने किसिमका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने	■ स्रोत र सेवामा दलित, गरिब एवं वञ्चित वर्गको पहुँच वृद्धि, सशक्तीकरणमार्फत उनीहरूको आवाज सुदृढ र संस्थागत मूल्य मान्यतामा परिवर्तन ल्याउने किसिमको बजेट तथा कार्यक्रमलाई प्राथमिकता दिने ■ समुदाय तथा जिल्लास्तरमा सम्पन्ता स्तरीकरण, सामाजिक विश्लेषण, सेवा तथा सुविधा नक्साङ्कन गरी तदनुरूपको जीविकोपार्जन र सशक्तीकरणको सबै पक्षलाई समेट्ने कार्यक्रमलाई प्राथमिकता दिने ■ नयाँ कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा गरिब तथा वञ्चित वर्गको लागि न्यूनतम ३० प्रतिशत कार्यक्रम तथा बजेट छुट्ट्याउने ■ जिल्लास्तरमा समूहहरूको क्षमता, आवश्यकता र आन्तरिक स्रोतसमेतको आधारमा वर्गीकरण गरेर तदनुरूपको आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग प्रदान गर्ने ■ अति गरिब, अपाङ्ग तथा अशक्तलाई विशेष सहुलियत दिने कार्यक्रमको तर्जुमा गर्ने
२. गरिब, दलित, महिला एवं वञ्चित वर्गप्रति सकारात्मक विभेद हुने किसिमका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने	■ वन क्षेत्रभित्र गरिने वन संवर्धन तथा अन्य भौतिक क्रियाकलापहरूमा दलित, वञ्चित तथा विपन्न वर्गको सहभागिता तथा उपलब्धिमा उनीहरूको हिस्सा सुनिश्चित गर्ने ■ जिल्ला तथा समूहस्तरमा गरिने योजना तर्जुमासम्बन्धी छलफल र निर्णयमा वञ्चित तथा गरिब वर्गका संगठित सञ्जालहरूलाई संलग्न गर्ने ■ महिला तथा वञ्चित वर्गको विद्यमान कार्यबोझ कम गर्ने किसिमका कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने

रणनीति	कार्यनीति
३. सबै तहमा सूचकमा आधारित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास तथा संस्थागत रूपमा लागु गर्ने	■ सबै तहमा गरिने सूचकाङ्क सङ्कलन तथा समीक्षा लैङ्गिक, गरिबी तथा सामाजिक समतातर्फ भएका प्रगति मापन सूचकका आधार मा गर्ने, गराउने ■ प्रचलित अनुगमन फाराममा परिमार्जन, स्थलगत परीक्षण तथा सुधार गर्ने ■ जिल्ला, क्षेत्र तथा केन्द्रको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रतिवेदन तयार गर्दा लै.सा.स. दीर्घकालीन सोचले औंल्याएका चारओटा परिवर्तनका क्षेत्रमा भएका उपलब्धिको अलग अलग समीक्षा गर्ने ■ वन क्षेत्रसँग सम्बन्धित सबै कार्यक्रममा अध्यावधिक रूपमा लैङ्गिक तथा समाजिक रूपमा खण्डीकृत तथ्याङ्क राखी विश्लेषण तथा सूचना प्रवाह गर्ने ■ क्षेत्रीय तथा जिल्ला तहमा सामाजिक समावेशीकरण कार्यसमूह गठन गरी वार्षिक रूपमा संयुक्त अनुगमन गर्ने ■ समुदायस्तरमा स्व अनुगमन प्रक्रियाको संस्थागत विकास गर्ने तथा सेवाप्रदायक संस्थाहरूका राम्रा सिकाइ तथा अनुभवहरूको आदानप्रदान गर्ने ■ मन्त्रालय र विभागहरूमा रहेका अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा शाखाहरूले नै लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण कार्यान्वयन स्थितिको अनुगमन गर्ने
४. वन क्षेत्र अन्तर्गतका सबै कार्यक्रमहरूको सामाजिक तथा लैङ्गिक परीक्षण गरी तदनुरूप परिमार्जन गर्दै जाने	■ रणनीतिले समेटेका सबैखाले प्रक्रिया र विषयवस्तुहरु समेटी तदनुरूप कार्यान्वयन गर्न सेवाग्राही तथा सेवाप्रदायक पक्षका सबै तहमा संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने
४. स्रोत, निर्णय र फाइदामा समतामूलक पहुँच	
१. गरिब, दलित, महिला तथा अन्य वञ्चित वर्गको वन स्रोतमा पहुँच वृद्धि र अधिकारको स्थापना गर्ने	■ भौगोलिक विकटता र आन्तरिक स्रोतको आधारमा वनक्षेत्र तथा उपभोक्ताहरूको वर्गीकरण गरी स्रोत साधनको विनियोजन र न्यायोचित वितरण गर्ने ■ जीविकोपार्जनका लागि वनमा अति निर्भर समुदायलाई वन सम्पदा उपयोग र पहुँचको विशेष अधिकारको व्यवस्था गर्ने ■ तराई तथा सिवालिक क्षेत्रमा निजी तथा सार्वजनिक जग्गामा समूहमार्फत वन व्यवस्थापन तथा सघन आय आर्जन कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, यस किसिमका जग्गाको उच्चतम उपयोगका लागि समूहलाई आर्थिक र प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउने ■ सम्पन्नता स्तरीकरणबाट पहिचान भएका अति गरिब परिवारलाई कबुलियती वन प्रदान गर्ने र मौज्दात रूखबाट प्राप्त हुने काठ समूहको ६० प्रतिशत अधिकार स्थापना गर्ने ■ सामुदायिक वनभित्र पनि सम्पन्नता स्तरीकरणबाट पहिचान भएका अति गरिब परिवारका लागि कबुलियती वन विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने र यस्तो जग्गाको उच्चतम उपयोगको लागि विशेष सहयोग कार्यक्रम लागु गर्ने ■ आइ एल ओ १६९ सन्धिका वन क्षेत्रसँग सम्बन्धित प्रावधान कार्यान्वयन गर्ने

रणनीति	कार्यनीति
२. दलित, सुविधाबाट वञ्चित तथा विपन्न गरिब र महिला वर्गलाई निर्णय प्रक्रियामा पहुँच र विशेष अधिकारको स्थापना गर्ने	■ कार्यकारी समितिमा महिला, दलित, जनजाति तथा अन्य वञ्चित वर्गको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउने ■ समूहको मुख्य निर्णायक पद - अध्यक्ष, सचिव, कोषाध्यक्षमध्ये कम्तिमा १ पदमा वञ्चित वर्गको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था मिलाउने ■ वन क्षेत्र अन्तर्गतका विषयहरूमा अध्ययन गराइने संस्थाहरूमा दलित तथा वञ्चित वर्गका कम्तीमा २० प्रतिशत विधार्थी भर्ना गर्नका लागि आरक्षण उपलब्ध गराउने ■ वन क्षेत्रमा कार्यरत दातृ निकाय र कार्यक्रमहरूबाट वञ्चित तथा विपन्न गरिब र महिला वर्गका विधार्थीहरूलाई प्राविधिक विषय अध्ययनको लागि छात्रवृत्तिको व्यवस्था गर्ने ■ सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहका अति गरिब तथा वञ्चित र असहाय सदस्यलाई समूहमा प्रवेश प्रक्रिया सरल र सहज बनाई सहुलियत दरमा वन पैदावर उपलब्ध गराउने
३. गरिब, दलित, महिला तथा अन्य वञ्चित वर्गको सशक्तीकरण तथा जीविकोपार्जन सुदृढ गर्ने	■ वन व्यवस्थापन कार्य र त्यसको लाभ प्राप्तिमा विपन्न तथा वञ्चित वर्गको पहुँच भएको निगरानी गर्ने समूह गठन गरी सशक्तीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ■ सशक्तीकरण तथा क्षमता अभिवृद्धिसम्बन्धी सबैखाले कार्यक्रमहरूमा पाखा पारिएका, वञ्चित तथा विपन्न वर्गलाई अवसर प्रदान गर्ने ■ प्रत्येक संस्थामा महिला कर्मचारीलाई काम गर्ने अनुकूल वातावरणको सिर्जना गरी कार्यान्वयन गर्ने
४. गरिब, दलित, महिला तथा अन्य वञ्चित वर्गलाई वन स्रोतमा आधारित आय आर्जन एवं रोजगारीको अवसरको सिर्जना गरी त्यसलाई संस्थागत गर्ने	■ समूहभित्रका गरिब एवं वञ्चित वर्गको जीविकोपार्जनलाई सुदृढ पार्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्न समूहको कोष परिचालन गर्ने ■ समूहभित्र वन पैदावर बिक्री वितरण गर्दा लिलाम बढाबढ गर्ने प्रथालाई दुरूत्साहित गर्ने तथा ज्याला लगाई वनभित्र गरिने अपरेसनहरूमा वञ्चित तथा विपन्न गरिब र महिला परिवारलाई अवसर प्रदान गर्ने ■ स्थानीय वञ्चित तथा गरिब वर्गलाई आय आर्जन र रोजगारीको सिर्जना गर्न जिल्लास्तरमा अवसर कोष वा घुम्तीकोषको व्यवस्था गर्ने ■ स्थानीयस्तरमा स्रोत व्यक्तिको विकास तथा संस्थागत उपयोग गर्न प्राथमिकता दिने ■ संरक्षित र मध्यवर्ती क्षेत्रले मर्कामा पारेका उपभोक्ताका लागि जीविकोपार्जन अभिवृद्धि कार्यक्रमको छुट्टै व्यवस्था गर्ने

२. सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन २०६५

उपभोक्ता समितिको गठन

साधारण सभाबाट उपभोक्ता समितिको गठन गर्नुपर्दछ। यसरी समिति गठन गर्दा सबै वर्गका उपभोक्ताहरू जस्तै विपन्न, महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति आदिको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नुपर्दछ। समितिमा विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति समेतको प्रतिनिधित्व हुने गरी कम्तिमा ५० प्रतिशत महिलाको अनिवार्य व्यवस्था गर्नुपर्दछ। बाँकी ५० प्रतिशतमा पनि विपन्न, दलित, आदिवासी, जनजाति र जातजातिको समानुपातिक प्रतिनिधित्व गर्नुपर्नेछ। अध्यक्ष र सचिवमध्ये एक जना महिला हुनुपर्नेछ। समिति गठन गर्दा सबै टोलको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ। समिति चयन गर्दा सकेसम्म आमसहमतिका आधारमा गर्नुपदर्छ। यसरी चयन भएका समितिका पदाधिकारीहरूले साधारण सभा समक्ष प्रतिबद्धता व्यक्त गर्नुपर्नेछ। उपभोक्ता समितिका सम्पूर्ण पदाधिकारीहरू सावर्जनिक पदधारण गर्ने व्यक्ति मानिने छन्।

उपभोक्ता समूहले विपन्न, महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति लगायत सबै वर्गका उपभोक्ताहरूको सक्रिय सहभागिता गराई आम सहमतिको आधारमा निर्णय गर्नुपर्दछ। विधानमा उपभोक्ता घरधुरीको विवरण उल्लेख गर्दा प्रत्येक घरधुरीबाट घरमुलीको रूपमा एक महिला र एक पुरुष गरी दुई जनाको नाम समावेश गर्नुपर्दछ र त्यस घरधुरीमा भएका सबै परिवार सङ्ख्यालाई उपभोक्ताको रूपमा उल्लेख गर्नुपर्दछ। समूहको निर्णय प्रक्रियामा हरेक घरधुरीबाट एक-एक वयस्क महिला र पुरुष गरी दुई जनाले भाग लिने व्यवस्था सुनिश्चित गर्नुपर्दछ। उपभोक्ता समूह भन्दा बाहिर वनपैदावर बिक्री गर्दा साधारण सभाको निर्णय हुनुपर्ने व्यवस्था विधानमा उल्लेख गर्नुपर्दछ।

कोष परिचालन सम्बन्धी व्यवस्था

उपभोक्ता समूहको कोषलाई पारदर्शी तथा न्यायोचित हिसाबले परिचालन एवं सदुपयोग गर्ने कार्यलाई विशेष जोड दिनु पर्दछ। उपभोक्ता समूहको कोषमा रहेको र कोषमा प्राप्त हुनसक्ने आम्दानीलाई विचार गरी वार्षिक योजना तर्जुमा गर्ने परिपाटी बसाल्नु पर्नेछ। यसरी आगामी वर्षको योजना तर्जुमा गरी साधारण सभाबाट निर्णय गरेर मात्रै समूहको कोष परिचालन गर्नुपर्दछ।

कार्ययोजना बमोजिम आर्जन गरेको आम्दानीबाट कम्तीमा २५ प्रतिशत रकम सामुदायिक वनको विकास, संरक्षण र व्यवस्थापन कार्यमा खर्च गर्नुपर्नेछ। त्यसैगरी समूहको आम्दानीको कम्तीमा ३५ प्रतिशत रकम सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरणलाई आधार मानी विपन्न वर्गका महिला, दलित, आदिवासी, जनजातिका लागि लक्षित कार्यक्रममा परिचालन गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ। बाँकी रकम समूहको वार्षिक योजना तयार गरी साधारण सभाको निर्णय अनुसार सामुदायिक विकास कार्यको लागि खर्च गर्न सकिनेछ। समूहको अध्यक्ष वा सचिव र कोषाध्यक्ष सहित दुई जनाको संयुक्त हस्ताक्षरबाट समूहको कोष/खाता सञ्चालन हुनुपर्दछ। तीमध्ये एक जना महिला अनिवार्य हुनुपर्दछ।

साधारण सभा तथा समितिका हरेक बैठकपछि समूहको आम्दानी खर्चको विवरणसहित मुख्य निर्णयहरू सबैलाई जानकारी गराउने उद्देश्यले सार्वजनिक गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ। कम्तीमा वर्षको एक पटक समूहको आम्दानी, खर्च, निर्णय आदिको सार्वजनिक लेखापरीक्षण गराउनुपर्दछ।

सुशासन सुदृढीकरण

सुशासन सुदृढीकरण गर्न उपभोक्ताहरूले आफ्नो अधिकारको खोजी गर्नुका साथै जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्दछ । उपभोक्ता समूहको सुशासनको सुदृढीकरण भएमा अन्य सेवाप्रदायक निकायहरूमा समेत पारदर्शिता र जवाफदेहिता वृद्धि गर्न मद्दत पुग्दछ ।

सुशासन सुदृढीकरणका लागि निम्न कार्यहरू गर्नुपर्दछ :

- समूहमा सुशासन सुदृढीकरण गर्नको लागि आवश्यक सूचकाङ्कको निर्धारण गर्नुपर्दछ । यिनै सूचकाङ्कको आधारमा समूहको साधारण सभामा छलफल गरी सुशासनको अवस्था आकलन गर्न सुशासन सुदृढीकरण योजना तयार गर्नुपर्दछ । यसका लागि माकुरी जालो विधिको पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
- समूहको कार्यक्रम, आम्दानी, खर्च, वनपैदावरको बिक्री वितरण, समूहमा भएका निर्णयहरू र कार्यान्वयनको अवस्था आदिको बारेमा वर्षको कम्तीमा एकपटक सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सार्वजनिक लेखापरीक्षण गर्नुपर्दछ ।
- समूहको आम्दानी, खर्च, कार्यक्रम र बैठकका निर्णयको जानकारी नियमित रूपमा उपभोक्तालाई पायक पर्ने सार्वजनिक ठाउँमा टाँस गर्नु र समूहका सदस्यहरूबीच समय समयमा छलफल तथा बहस गर्नुपर्दछ ।
- निर्णय प्रक्रियामा दलित, आदिवासी, जनजाति, महिला तथा विपन्न वर्ग, फरक क्षमता (अपाङ्गता) भएका वर्गको अर्थपूर्ण सहभागिता जुटाई सो वर्गको नेतृत्व विकासमा सहयोग गर्नुपर्दछ । यी वर्गका लागि सकारात्मक विभेद (समितिमा प्रतिनिधित्व गर्न विशेष ग्राह्यता, क्षमता अभिवृद्धिमा विशेष अवसर) जस्ता कार्यहरू समेत गर्नुपर्दछ ।
- वनपैदावर बिक्री वितरण र सामुदायिक विकासको कार्यक्रम सञ्चालन गर्न तथा यसको जानकारी समूहका उपभोक्तालाई निरन्तर रूपमा उपलब्ध गराउन आवश्यकता अनुसार उपसमिति गठन गर्नुपर्दछ ।
- समूहमा सञ्चालन गरिने सबै कार्यक्रमहरूको अनुगमन गर्न महिला, दलित तथा विपन्न वर्गहरूलाई समेत संलग्न गराई सहभागितामूलक अनुगमन समितिको गठन र अभ्यास गर्नुपर्दछ ।
- समूहमा सम्पन्नता स्तरीकरण गरी छनौट गरिएका विपन्न वर्गले प्राप्त गरेको उपलब्धि र लगानीको कम्तीमा अर्धवार्षिक रूपमा समीक्षा तथा विश्लेषण गर्नुपर्दछ ।

विपन्नमुखी जीविकोपार्जन

विपन्नमुखी जीविकोपार्जन कार्यक्रमलाई प्रभावकारी वनाउनको लागि दलित, जनजाति, महिला तथा विपन्न वर्गमा आफ्नो अधिकारको सुनिश्चितता महसुस हुने खालका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्दछ । दलित, आदिवासी, जनजाति, महिला तथा विपन्न वर्गको आर्थिक सशक्तीकरणका लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु र सहुलियत वा नि:शुल्क रूपमा वनपैदावर वितरण गर्नु उपभोक्ता प्रतिको जवाफदेहिता हो ।

दलित, आदिवासी, जनजाति, महिला तथा विपन्नमुखी जीविकोपार्जन कार्यक्रम सञ्चालन गरी उनीहरूको सामाजिक एवं आर्थिक अवस्थामा सुधार ल्याउन निम्न कार्य गर्नुपर्दछ :

- वार्षिक योजनामा विपन्न घरधुरीलाई गरिने वस्तुगत र आर्थिक सहयोग एकिन गर्नुपर्दछ । सो समूह र विपन्न वर्गबीचमा

लिखित सम्झौता गर्नुपर्दछ । जीविकोपार्जन सुधारको लागि वनक्षेत्र प्रयोग गर्न दिने भएमा त्यसका लागि समेत समूह र विपन्न वर्गबीच छुट्टै सम्झौता गरी योजना समेत तयार गर्नुपर्नेछ ।

- वस्तुगत, आर्थिक र अन्य अनुमानित स्रोतका आधारमा विपन्न घरपरिवारले के गर्न सक्छन्, उनीहरूको क्षमता, चाहना, सीप, बजार आदिको समेत मूल्याङ्कन गरी जीविकोपार्जन योजना तयार गर्नुपर्छ । यसका लागि आवश्यक परेमा जिल्ला वन कार्यालय लगायत अन्य सहयोगीहरूको सहयोग लिन सकिन्छ ।
- विपन्न परिवारको जीविकोपार्जन योजना कार्यान्वयन गर्न समूहले वस्तुगत र आर्थिक सहयोग गर्नुपर्दछ ।
- समूहले जीविकोपार्जन कार्यक्रमबाट दलित, आदिवासी, जनजाति, महिला तथा विपन्न वर्गलाई पुऱ्याइएको सहयोगको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गरी जिल्ला वन कार्यालय तथा सहयोगी निकायहरूलाई सो को प्रतिवेदन पठाउनुपर्दछ ।
- दलित, आदिवासी, जनजाति, महिला तथा विपन्नमुखी कार्यक्रम यस्ता वर्गको आर्थिक अवस्था र सामाजिक हैसियत दिगो रूपमा सुधार्ने खालको हुनुपर्छ ।

हातेपुस्तिका

जैविक विविधता संरक्षणमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूहहरूको भूमिका

८

जैविक विविधता भन्नाले कुनै पनि वासस्थान विशेषका प्राणी, वनस्पति, पारिस्थितिकीय प्रणालीहरू, आनुवंशिक भिन्नता तथा तिनीहरू बीचको अर्न्तसम्बन्धलाई जनाउँदछ । नेपालले विश्वको भूगोलको लगभग ०.०१ प्रतिशत भूभाग मात्र ओगट्दछ, तर पनि यसले जैविक विविधताको हिसाबले धेरै नै प्राणी, वनस्पति, अनुवंशलाई सुरक्षित आश्रय दिएको छ (सँगैको बक्समा हेर्नुहोला) ।

संसारमा भएका विभिन्न वन व्यवस्थापन प्रणालीमध्ये नेपालमा व्यापक भएको र ख्याति समेत पाएको प्रणाली हो सहभागितामूलक वन व्यवस्थापन । सामुदायिक वन, कबुलियती वन, साझेदारी वन तथा मध्यवर्ती क्षेत्र सामुदायिक वनहरू यस प्रणालीअन्तर्गत पर्दछन् । उपर्युक्त किसिमका वनहरू व्यवस्थापन गर्ने समुदाय वा समूहले वन जङ्गल मात्र नभई त्यहाँ भएका पानीका स्रोत, सिमसार क्षेत्र तथा जैविक विविधतालाई समेत संरक्षण र व्यवस्थापन गर्ने हुनाले त्यस्ता समूहलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूह पनि भनिन्छ ।

हुन त मानवीय क्रियाकलापले वन जङ्गल तथा त्यहाँ भएका जैविक विविधताको विनाश भइराखेको कुरा हामी सामु छर्लङ्गै छ, तर पनि हाल एक अध्ययनले देखाए अनुसार जलवायु परिवर्तनका कारणले मात्र २० देखि ३० प्रतिशत जैविक विविधतामा ह्रास भएको छ । जलवायु परिवर्तनका कारणले भएको जैविक विविधताको विनाशलाई हामीले प्रत्यक्ष रूपमा रोक्न वा न्यूनीकरण गर्न नसके पनि मानव

नेपालमा जैविक विविधताको एक झलक

- ३५ प्रकारका वन
- ७५ प्रकारका वानस्पतिक समूह
- ११८ प्रकारका पारिस्थितिकीय प्रणालीहरु
- १८१ प्रकारका स्तनधारी जनावर
- १०० प्रजातिका घस्रने जनावर
- ४३ प्रजातिका उभयचर (जल र स्थल दुवैमा बस्ने)
- २०० प्रजातिका माकुरा
- १८५ प्रजातिका माछा
- ६३५ प्रजातिका पुतली
- ८६५ भन्दा बढी प्रजातिका चरा
- ५,०५२ प्रजातिका कीरा
- ४६५ प्रजातिका झ्याउ
- २७ फुल नफुल्ने प्रजाति
- ५८५६ फूल फुल्ने प्रजाति

थप पहिचानको क्रम पनि निरन्तर जारी छ ।

सृजित विनाश भने रोक्न सक्छौं । यसमा सबै मानिस तथा समुदायको उत्तिकै भूमिका भए तापनि उपर्युक्त बमोजिमका प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूह तथा समुदायको अझ ठूलो भूमिका र जिम्मेवारी हुन्छ ।

सामुदायिक वन, कबुलियती वन, साझेदारी वन तथा मध्यवर्ती क्षेत्र सामुदायिक वन समूहले निम्न क्रियाकलापहरू गरेर जैविक विविधता संरक्षणमा प्रत्यक्ष योगदान गर्न सक्दछन्:

- खाली वन क्षेत्रमा वृक्षारोपण गरेर
- आफ्नो सामुदायिक वनको स्वीकृत कार्य योजना बमोजिम वन व्यवस्थापन गरेर
- वन अतिक्रमण नियन्त्रण गरेर
- चोरी सिकारी नियन्त्रण गरेर
- खुल्ला चरिचरनलाई व्यवस्थापन गरेर
- भूसंरक्षणका क्रियाकलापहरू गरेर
- वनबाट हुने काठको अवैध कटानी तथा चोरी निकासी नियन्त्रण गरेर
- वनमा आगलागी नियन्त्रण गरेर

जैविक विविधता संरक्षण सामुदायिक वन उपभोक्ता समुहको प्रयास: एक नमुना

किरेपानी सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह लमजुङ जिल्लाको गाउँ सहर गाविसमा पर्दछ । यस समूहले विगतमा लमजुङ जिल्लामा सञ्चालन भएको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा सुशासन (सगुन) कार्यक्रमको सहयोगमा आफ्नो समूहको सुशासन आँकलन गरी योजनाबद्ध रूपमा विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरेको छ । ती कार्यक्रममध्ये जैविक विविधता संरक्षण सम्बन्धी निम्न क्रियाकलापहरु छन्:

क्रियाकलापहरू:

- समूहले सामुदायिक वन क्षेत्रको ब्लक नम्बर ३ र ४ लाई जैविक विविधता संरक्षण क्षेत्र घोषणा गरी वनस्पति तथा जनावरहरूको अभिलेखीकरण गर्ने काम गरेका छन् ।
- दुई जना चौकीदारको व्यवस्था गरी वनको संरक्षणमा खटाइएको छ । उनीहरूले वनको नियमित गस्ती गरेका छन् ।
- आगलागी नियन्त्रण गरिएको छ ।
- चोरी सिकारी नियन्त्रण गरिएको छ ।
- विभिन्न प्रजातिका डाले घाँसहरूको वृक्षारोपण गरिएको छ ।
- भू संरक्षण कार्यालयको सहयोगमा भू संरक्षणमा सहयोग हुने घाँसका प्रजातिहरू रोपण गरिएको छ ।

साभार : स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरुको लागि तयार गरिएको सन्दर्भ सामग्री, हरियो वन कार्यक्रम

हातेपुस्तिका

जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित केही शब्दावली

मौसम : कुनै सानो भूभाग वा स्थानको वायमुण्डलमा छिनछिन वा दैनिक रूपमा रहको वातावरणीय अवस्थालाई नै मौसम भनिन्छ। मौसम सूचकको रूपमा दैनिक तापक्रम, सूर्योदय, वायु (हावा) को गति, वर्षा आदिलाई लिने गरिन्छ।

सानो भूगोल वा मौसममा छिनछिन वा दैनिक रूपमा हुने परिवर्तनलाई मौसम परिवर्तन भनिन्छ।

जलवायु (Climate) : छोटकरीमा जलवायुलाई सामान्यतया मौसमको औसतका रूपमा लिने गरिन्छ। गहन रूपमा भन्नु पर्दा केही वर्षको तापक्रम, वर्षा, हावाको गति आदि जस्ता मौसमी तथ्याङ्क विवरणको आधारमा निकालिएको औसत तथा भिन्नता (Variability) को परिमाण नै जलवायु हो।

जलवायु परिवर्तन : साधारणतया जलवायुको लेखाजोखा गर्न ३० वर्षको मौसमको तथ्याङ्कको अवधि उपयुक्त मान्ने चलन छ।

- पछिल्ला केही वर्षदेखि तीव्ररूपमा मानव सिर्जित विकास क्रियाकलापले वायुमण्डलमा नकारात्मक प्रभाव परिरहेको छ।
- मूलतः यिनै नकारात्मक प्रभावका कारणले गर्दा जलवायु परिवर्तन हुन लागेको मान्यता छ।
- यसमा हाम्रो वायुमण्डलमा हरितगृह ग्यास उत्सर्जनको परिणाम सर्वाधिक जिम्मेवार रहेको भनिन्छ।

विपत् : प्राकृतिक रूपमा वा मानिसका क्रियाकलापका कारण पैदा हुने कुनै पनि घटनाले ठूलो मात्रामा धनजनको क्षति गराई समुदायको जनजीवन अस्तव्यस्त हुने र उक्त अवस्थालाई सामना गर्न बाहिरी सहयोगको आवश्यकता पर्ने अवस्थालाई विपत् भनिन्छ।

जोखिम : जलवायु परिवर्तनका कारण हुन सक्ने हानि-नोक्सानी।

जोखिमोन्मुखता : जलवायु परिवर्तनका कारण हुन सक्ने हानी-नोक्सानीतिर उन्मुख रहेको स्थिति।

सङ्कटासन्न : जलवायु परिवर्तनका प्रतिकूल असरप्रति संवेदनशील प्राकृतिक तथा मानवसिर्जित प्रणाली।

सङ्कटासन्नता : जलवायु विषमता लगायत जलवायु परिवर्तनका प्रतिकूल असरप्रति प्राकृतिक तथा मानवसिर्जित प्रणालीको संवेदनशीलता तथा सामना गर्न सक्ने क्षमता ।

समानुकूलन (resilience) **:** जलवायु परिवर्तनजन्य असहज परिस्थितिको सामना गर्न, जीविकोपार्जनका चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न र जीवनस्तरलाई सामान्यीकरण गर्न आफुलाई सक्षम बनाउन सक्ने व्यक्ति, परिवार वा समुदाय ।

सङ्कटाभिमुख : सङ्कटाभिमुख त्यस्तो अवस्था हो, जसबाट व्यक्ति र समुदाय, खतरा र जोखिमको नजिक पुग्दछन् र त्यसको सामना गर्न आवश्यक सीप, अनुभव, स्रोत र साधन, क्षमता उनीहरूमा रहँदैन ।

जोखिम : खतराको कारणबाट अनुमान वा आशा गरिएको सम्भावित क्षति नै जोखिम हो । जोखिमको विश्लेषणबाट मृत्यु हुन सक्ने व्यक्तिको सम्भावित सङ्ख्या, भत्कने घर सङ्ख्या, घाइते सङ्ख्या यकिन गर्नुको साथै खतराबाट आर्थिक, सामाजिक तथा जीविकोपार्जनमा कस्तो खालको सम्भावित असर पर्न सक्छ भनेर लेखाजोखा गर्न सकिन्छ ।

विपत् र उत्थानशीलता

विपत् जोखिम = खतरा X सङ्कटाभिमुखता

उत्थानशीलता = खतरा ↓X सङ्कटाभिमुखता ↓

क्षमता ↑

खतरा : खतरा त्यस्तो सम्भावित, अचानक वा मानव सृजित वा प्राकृतिक घटना हो जसको कारणबाट मानवजीवन, पुँजी, दैनिक जीवन तथा जीविकोपार्जनमा प्रतिकूल असर पर्न गई विपत्को कारकतत्व बन्दछ ।

क्षमता : कुनै पनि व्यक्ति, संस्था तथा समुदायसँग भएको स्रोत, साधन, गुण र समस्याको सामना गर्नसक्ने शक्तिलाई क्षमता भनिन्छ । बढी क्षमता भएमा विपत्को सामना गर्न, विपत्को पूर्व अवस्थामा पुग्न, विपत्को रोकथाम तथा न्यूनीकरणका लागि पनि सहयोग पुग्दछ ।

कुनै व्यक्ति, संस्था, समुदायसँग भएका सबल पक्ष जसले तिनीहरूलाई विपत्सँग सामना गर्ने शक्ति प्रदान गर्दछ, त्यसलाई क्षमता भनिन्छ ।

समानुकूलनता (resilience) **:** जलवायु परिवर्तनका कारण उत्पन्न कठिन परिस्थितिसँग सामना गर्न, जीविकोपार्जनका चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न र जीवनस्तरलाई सामान्यीकरण गर्न सक्षम तुल्याउने प्रक्रिया ।

अनुकूलन : जलवायु परिवर्तनका कारण उत्पन्न परिस्थितिअनुसार अनुकूल तुल्याउने, सम्भाव्य क्षतिलाई न्यून गर्ने, अवसरको सदुपयोग गर्ने र चुनौतीको सामना गर्ने प्राकृतिक तथा मानवसिर्जित प्रणालीको क्षमता । अनुकूलन क्षमतालाई व्यक्ति वा प्रणालीहरूको जायजेथाको रूपमा हेर्न सकिन्छ ।

संवेदनशीलता : जलवायुजन्य परिस्थितिलाई सहन सक्ने प्राकृतिक एवम् मानवसिर्जित प्रणालीको क्षमता ।

साभार : *स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजनाको राष्ट्रिय संरचना मस्यौदा, नेपाल सरकार, वातावरण मन्त्रालय, जलवायु परिवर्तन व्यवस्थापन महाशाखा, २०६८ तथा स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरुको लागि तयार गरिएको सन्दर्भ*

हातेपुस्तिका

जलवायु परिवर्तनबाट पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई सम्बोधन (न्यूनीकरण तथा अनुकूलन) गर्न वनको भूमिका

विश्वको कुल भूभागको ३०% (एफ.ए.ओ २०१०) र नेपालको ४०% भुभाग वनले ढाकेको छ (डि.एफ.आर.एस १९९०)। जसमध्ये नेपालको ४२ लाख हेक्टर (कुल भूभागको २९%) वन र १६ लाख हेक्टर (कुल भूभागको १०.६% क्षेत्र) क्षेत्र झाडी हो। तर विश्वमा नै वन विनाशको दर बढ्दो जनसङ्ख्या वृद्धि लगायत अन्य विविध कारणले गर्दा दिन प्रतिदिन बढ्दै गएको छ। तथ्याङ्कलाई हेर्दा नेपालको औसत वन विनाश दर १.७ % हो जुन एसिया महादेश (१%) लगायत विश्वको (१.३ %) तुलनामा बढी छ। तर विश्वमा वन त्यस्तो प्राकृतिक स्रोत हो जसले जलवायु परिवर्तनलाई कम गर्ने तथा बढाउने दुवै कार्य गर्न सक्छ। जलवायु परिवर्तन अनुकूलन तथा न्यूनीकरणमा वनको भूमिकालाई विस्तृत रूपमा तल चर्चा गरिएको छ।

जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरणमा वनको भूमिका

रूखबिरुवाले खाना बनाउन वायुमण्डलमा भएको कार्बनडाइअक्साइड, हरित कण र सूर्यको प्रकाशको प्रयोग गर्छन्। यसरी खाना बनाउने प्रक्रियामा अक्सिजन बाहिर निस्कन्छ भने खानास्वरूप ग्लुकोज तयार हुन्छ। ग्लुकोजको बनोटमा मुख्य हिस्सा कार्बनको हुन्छ जुन अन्ततः काठमा परिणत हुन्छ। यसको मतलब काठको महत्वपूर्ण हिस्सा कार्बन हो। कार्बनडाइअक्साइड ठोसका रूपमा परिणत भएमा यसले वायुमण्डलमा कुनै हानि गर्दैन। त्यसैले वायुमण्डलमा भएको कार्बनडाइअक्साइडको उपयोग मात्र दुई तरिकाले हुन्छ– पहिलो जमिनमा भएका बोटबिरुवाको खाना बनाउने प्रक्रियाबाट र दोस्रो समुद्रभित्र भएका वनस्पतिले खाना बनाउने प्रक्रियाबाट। यी दुई तरिका मात्र कार्बनडाइअक्साइड सञ्चित हुने प्रक्रिया हुन्।

अहिले वैज्ञानिकहरूले ग्रीनहाउस ग्यासको असर कम गर्ने विभिन्न किसिमका अनुसन्धानहरू गरिरहेका भएपनि हालसम्म न्यूनीकरणको लागि वन र जलाशय/समुद्रको व्यवस्थापन नै सबैभन्दा सस्तो उपायको रूपमा पुष्टि भएको छ।

वैज्ञानिक अध्ययन अनुसार वन विनाशवाट मात्र कुल हरित ग्याँस उर्त्सजनको १७.४ % उर्त्सजन हुने तथ्य प्रमाणित भएको छ (आइ.पि.पि.सी २००७)। वन विनाशपछि उक्त काठको प्रयोग अनुसार कार्वनडाइअक्साइड उर्त्सजन हुन्छ। जस्तै दाउराको रूपमा प्रयोग

हुँदा प्रत्यक्ष रूपमा कार्वनडाइअक्साइड ग्याँस उत्र्सजन हुन्छ भने उक्त काठको लामो समयसम्म कुनै प्रयोग नै नहुँदा पनि सो काठ सडेर कार्वन उत्र्सजन हुन्छ। यसरी कार्वन उत्र्सजन हुँदा प्रति टन कार्वन बराबर ३.६७ टन कार्वनडाइअक्साइड ग्याँस उत्र्सजन हुन्छ (इलेक्ट्रोमेटिका २०११)। साधारणतया जैविक पिण्डको आधारमा कुनै एक रूखमा हुने कार्वनको परिमाणलाई हेर्ने हो भने जमिनमाथि सञ्चित हुने कार्वन तुलनात्मक रूपमा जमिनमुनि सञ्चित हुने कार्वनभन्दा बढी हुन्छ। अर्कोतर्फ पूरै वनक्षेत्रलाई हेर्ने हो भने माटोमा हुने कार्वन र जमिन माथि हुने कार्वन क्रमश ६० % र ४० % हुन्छ (टि.एन.सी २००९)। यसरी माटोमा जैविक लगायत अन्य अजैविक कार्वन पनि समेटिएको हुनाले जमिन माथिको कार्वनको तुलनामा बढी भएको हो। तसर्थ वनले कार्वन उत्सर्जनदेखि लिएर कार्वन संश्लेषण र भण्डारणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ। कार्वन सञ्चितीकरणका लागि वन व्यवस्थापन र वृक्षारोपण प्रभावकारी हुन्छ। यदि वन विनाश र क्षयीकरण घटाउन सकेमात्र पनि हरित गृह ग्यास उत्र्सजन कम हुन्छ र वनको अवस्था सुधार गरेमा हरित गृह ग्याँस सोस्दछ र वायुमण्डलमा रहेको हरित गृह ग्याँसको मात्रा कम गर्दछ। यसका लागि सहभागितामूलक वन व्यवस्थापन पद्धतिलाई बढावा दिनु बुद्धिमानी हुन्छ।

पारिस्थितिकीय सेवा भुक्तानी

(Payment for Ecosystem Services- PES)

पारिस्थितिकीय प्रणाली वा पर्यावरण भन्ने शब्द पहिलो पटक सन् १९३० मा रोय क्लाफाम (Roy Clapham) भन्ने व्यक्तिले वातावरणमा एक आपसमा निर्भर रहेको भौतिक तथा जैविक तत्वलाई प्रतिनिधित्व गर्न ल्याएका हुन्। आर्थर टान्सले (Arthur Tansley) को भनाइ अनुसार पारिस्थितिकीय प्रणाली भन्नाले वातावरणको सम्पूर्ण पद्धति जसमा जीवात्मा लगायत त्यससँग अन्तरक्रिया गर्ने सम्पूर्ण अजैविक तत्वलाई समेटिएको हुन्छ भन्ने बुझिन्छ। वनजङ्गल लगायत अन्य विभिन्न किसिमका पारिस्थितिकीय प्रणालीबाट मानव जीवनका लागि उपयोगी विभिन्न वस्तु तथा सेवाहरू उपलब्ध भैरहेका हुन्छन्। उदाहरणका लागि कुनै पनि जलाधार क्षेत्र तथा यसको पारिस्थितिकीय प्रणालीबाट आसपासमा बसोबास गर्ने समुदायले प्रत्यक्ष रूपमा वन पैदावरहरू (जस्तै- दाउरा, घाँस, काठ, जडीबुटी आदि) का साथै अप्रत्यक्ष सेवाहरू (जस्तै बाढी पहिरोको रोकथाम तथा पानीको स्रोतको निरन्तरता) प्राप्त गर्न सक्छ। त्यसैगरी वन संरक्षण तथा व्यवस्थापनले जैविक विविधताको संरक्षण तथा वृद्धिका साथै

वन तथा पर्यावरणबाट प्राप्त हुने मानव उपयोगी सेवाहरू :

१. **उपभोग्य वस्तुहरू :** विभिन्न खालका वन पैदावरहरू, जस्तै– काठ, दाउरा, घाँस, स्याउला, कन्दमूल, जडीबुटी, आदि ।
२. **जीवनोपयोगी सेवाहरू :** जलवायुमा सन्तुलन, स्वच्छ हावा तथा पानीको उपलब्धता, भूक्षय तथा बाढीपहिरोको नियन्त्रण, प्रदुषणको नियन्त्रण, प्राकृतिक प्रकोपबाट संरक्षण, आदि ।
३. **धार्मिक, सांस्कृतिक तथा पर्यटकीय महत्व :** पूजाआजा, प्राकृतिक सौन्दर्य, पर्यावरण पर्यटन, आदि ।
४. **उत्पादनमा सहयोग :** माटो सुधार तथा उत्पादकत्वमा वृद्धि ।

सहस्राब्दी पारिस्थितिकीय प्रणालीको लेखाजोखा (MEA) (2005:27)

प्राकृतिक सौन्दर्य प्रदान गर्छ यसै गरी वनले वायुमण्डलमा भएको कार्बनडाइअक्साइड ग्याँस सञ्चित गरी जलवायु परिवर्तनको असर कम गर्न समेत मद्दत पुऱ्याउँछ। यो पनि वनले प्रदान गर्ने एउटा महत्वपूर्ण सेवामा पर्दछ।

यस्ता पारिस्थितिकीय सेवाहरू मानव जीवनका लागि अति उपयोगी हुने कुरालाई ध्यानमा राखेर यससम्बन्धी अध्ययन-अनुसन्धान व्यापक रूपमा भैरहेको छ। वन पारिस्थितिकीय प्रणालीबाट प्रचुर मात्रामा विभिन्न किसिमका वस्तु तथा सेवा उपलब्ध हुन्छन् ।

सन् २००५ मा उन्डरले गरेको अध्ययन अनुसार हाल निम्नलिखित सेवाहरू पारिस्थितिकीय सेवाको भुक्तानी प्रणाली अन्तर्गत व्यवस्थापन तथा लेनदेन गर्ने गरिएको छ:

१. कार्बनको संश्लेषण तथा सञ्चिति (Carbon sequestration and stock),
२. भू तथा जलाधार सेवा (Watershed services),
३. जैविक विविधता सेवा (Biodiversity services) र
४. प्राकृतिक सौन्दर्य (Aesthetic)

पारिस्थितिकीय सेवाको भुक्तानी

(Payment for Ecosystem Services)

एक स्वैच्छिक प्रक्रिया हो, जसमा

- प्रष्ट रूपमा पहिचान भएको पर्यावरणीय सेवा,
- कम्तीमा एक जना खरिदकर्ताले,
- कम्तीमा एक जना बिक्रीकर्तासँग,
- निरन्तर रूपमा उक्त सेवा उपलब्ध हुने सर्तमा लेनदेन गर्छ ।

हालसम्म वन व्यवस्थापन प्रणाली वन पैदावरहरूको वृद्धि तथा उपलब्धतामा मात्र केन्द्रित छ। वनबाट उपलब्ध हुने अन्य खालका सेवाहरूको लेखाजोखा गर्ने गरिएको छैन। यस कारणले यस्ता सेवाहरू प्राय: नि:शुल्क रूपमा प्रयोगमा आइरहेको अवस्था छ। फलस्वरूप एकातिर यस्ता सेवाहरूको अत्यधिक प्रयोग (Free riding problem) का कारण विनाश तथा गुणस्तरमा ह्रास आएको छ। यसरी अत्यन्तै महत्व हुँदा हुँदै पनि सही लेखाजोखा नहुनाको कारण समुदायलाई त्यस्ता सेवाको संरक्षण तथा व्यवस्थापनमा चासो नभएको कुरा हाम्रो अनुभवले देखाउँछ। यसै परिवेशलाई ध्यानमा राखेर नि:शुल्क रूपमा उपलब्ध हुँदै आएका यस्ता सेवाको सही लेखाजोखा गरेर त्यसका आधारमा सेवा संरक्षण तथा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्ने पक्षलाई सेवा प्राप्त गर्ने पक्षले सोको व्यवस्थापन लगायत संरक्षणको निम्ति प्रोत्साहनको रूपमा भुक्तानी दिने प्रावधानलाई पारिस्थितिकीय सेवा भुक्तानी [Payment for Ecosystem Services (PES)] भनिन्छ। पारिस्थितिकीय सेवा भुक्तानीका क्रेता सेवाको उपभोगकर्ता बाहेक सरकार वा अन्य सङ्घ संस्था वा सेवाको गुणस्तर तथा परिमाणका भागिदारहरू हुनसक्छन्।

PES एक ऐच्छिक प्रक्रिया हो जसमा कुनै पनि पारिस्थितिकीय सेवाको उपयोग गर्ने पक्षले यस्ता सेवा उपलब्ध गराउने पक्षलाई आफूले सेवा प्रयोग गरेबापत नियमित रूपमा भुक्तानी गर्दछ। यो एक नियमित प्रक्रिया हो जसमा भुक्तानी भएको रकमको प्रयोग सम्बन्धित पारिस्थितिकीय सेवाको संरक्षण तथा व्यवस्थापनमा हुनुपर्दछ जसका कारण उक्त सेवाको निरन्तरता सुनिश्चित हुन्छ।

पारिस्थितिकीय सेवा भुक्तानीको अवधारणा

रेडप्लस : पारिस्थितिकीय सेवा भुक्तानीको एउटा स्वरूप

सामान्य भाषामा रेड विकसित र विकासोन्मुख राष्ट्रहरूबीच वन विनाश तथा क्षयीकरण नियन्त्रण, वन संरक्षण, व्यवस्थापन तथा कार्वन संचितिमा अभिवृद्धिद्वारा वातावरण परिवर्तन न्युनीकरणको लागि भएको एउटा संयन्त्र हो । जसमा विकसित देशहरुले विकासोन्मुख राष्ट्रलाई आर्थिक सहयोग गर्दछ र वन विनाश तथा क्षयीकरण नियन्त्रण, वन संरक्षण, व्यवस्थापन तथा कार्वन सञ्चिति अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउँछ । सम्झौताको सुरुवातमा रेड भन्नाले वन विनाश तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरणलाई मात्र बुझिन्थ्यो । समयसँगै वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापनबाट हुने कार्वन उत्सर्जनको कमीलाई पनि रेडमा समेट्नु पर्ने कुरालाई महसुस गरी रेडप्लसको अवधारणा आएको हो । तसर्थ हिजो आज रेडप्लसले वन विनाश तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरण, वन संरक्षण, वन कार्वन मौज्दातमा वृद्धि र वनको दिगो व्यवस्थापन गरी पाँच मुख्य कार्यहरूलाई समेट्दछ ।

रेडप्लसका लागि नेपालमा भएका नीति नियमहरू :

नेपालमा अझ भनौं विश्वमा नै रेडप्लसको अवधारणा आएको भर्खर मात्र हो । तसर्थ हालसम्म त रेडप्लसको लागि विश्वमा नै ठोस नीति नियमहरू बनेका छैनन् । विकासोन्मुख देशहरूमा रेडप्लस कार्यान्वयनको लागि नियम बनाउने र यसैको आधारमा विश्वव्यापी रणनीति तयार पार्ने लक्ष्य रहेको छ । जसअनुसार नेपालले पनि रेडप्लस सम्बन्धी रणनीति तयार पार्ने र त्यसको कार्यान्वयनको लागि आधारभूत आवश्यकता पूर्ति गर्नको लागि विश्व बैङ्कबाट आर्थिक सहयोग प्राप्त गरेको छ । उक्त रेडप्लस रणनीति निर्माण कार्य सुरु भइसकेको छ । उक्त रणनीतिमा वन विनाश तथा क्षयीकरणका कारक तत्वहरू र वन कार्वनको तुलना गर्न आधार वर्ष निक्र्यौल, वनक्षेत्रको स्वामित्व निर्धारण, लाभ बाँडफाँड, नियमित अनुगमन प्रतिवेदन तथा मूल्याङ्कन आदि तयारीका मुख्य सम्भागहरू रहनेछन् । यी सम्पूर्ण विषयमा नेपालले विभिन्न तहमा छलफल गरेर ठोस निर्णय लिनु जरुरी छ जसका आधारमा रेडप्लस रणनीति तयार हुन्छ । रेडप्लस रणनीतिमा नेपालमा भएका

विभिन्न किसिमका परीक्षण परियोजनाहरूबाट भएको अनुभवलाई पनि समेट्ने लक्ष्य रहेको छ ।

रेडप्लस अवधारणाको विकासक्रम

विश्वमा जलवायु परिवर्तन र कार्वनडाइअक्साइड ग्याँस उर्त्सजनको भूमिकाबारे तथ्य प्रमाणित भएपछि जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरणका लागि सन् १९९७ मा जापानको क्योटो सहरमा एउटा अभिसन्धि भएको थियो, जसलाई क्योटो अभिसन्धिको नामले चिनिन्छ । यस अभिसन्धि अनुसार विकसित देशहरूले सन् २००८ देखि २०१२ को अवधिमा सन् १९९० लाई आधार मानेर ५% कार्वन उत्सर्जन कम गर्ने प्रतिबद्धता जनाएका छन् । यी प्रतिबद्धता पूरा गर्न तीन वटा उपायको विकास भएको छ । ती उपाय यसप्रकार छन्:

- आन्तरिक उत्सर्जन व्यापार र कार्वन कर (Emission Trading)
- संयुक्त लगानी (Joint Implementation) र
- स्वच्छ विकास संयन्त्र (Clean Development Mechanism)

पहिलो उपाय कार्वन व्यापार अनुसार कुनै विकसित देशले कार्वन उर्त्सजनको लागि तोकिएको परिमाणभन्दा थोरै उत्सर्जन भएको खण्डमा अर्को कुनै देश (जसले कार्वन उर्त्सजन तोकिएको परिमाणभन्दा बढी गरेको हुन्छ) सँग त्यस कम भएको कार्वन उर्त्सजन परिमाणको व्यापार गर्न सक्छ । दोस्रो उपाय संयुक्त लगानी अनुसार कुनै पनि विकसित देशले आफ्नो कार्वन उर्त्सजन कम गर्ने प्रतिबद्धतालाई पूरा गर्न अर्को कुनै विकसित देशमा कार्वनडाइअक्साइड उर्त्सजन कम गर्ने वा कार्वनडाइअक्साइड सञ्चिति गर्ने परियोजनाहरू जस्तैः जलविद्युत्, सौर्य ऊर्जा, वायु ऊर्जा, जियोथर्मल ऊर्जा, तथा गोवर ग्याँस प्लान्टहरू सञ्चालन गर्न सक्छ । तेस्रो उपाय स्वच्छ विकास संयन्त्र (Clean Development Mechanism) अन्तर्गत विकसित देशहरूले र विकासोन्मुख देशहरूमा विभिन्न प्रकारका कार्वनडाइअक्साइड ग्याँस उर्त्सजन कम गर्ने परियोजनाहरू सञ्चालन गर्न आर्थिक सहयोग गर्दछ र उक्त परियोजनाले कमी ल्याएको कार्वन उर्त्सजनले सम्बन्धित विकसित देशको कार्वन उत्सर्जन कम गर्ने प्रतिबद्धतामा सहयोग हुन्छ । यसरी स्वच्छ विकास संयन्त्र (Clean Development Mechanism) अर्न्तगत विकसित देशले विकासोन्मुख देशमा गर्ने भुक्तानीलाई अन्यत्र भुक्तानी (Offsets) भनिन्छ । यसले विकसित देशको विकासको गतिलाई कायम नै राख्दै कार्वन उर्त्सजनको प्रतिबद्धतालाई पूरा गर्न सहयोग गर्दछ । यस अर्न्तगत आरम्भमा विकसित देशहरूमा हुने वृक्षारोपण लगायत पुनःउत्पादनका परियोजनाहरू बढी प्रचलित थिए ।

स्वच्छ विकास संयन्त्रको अवधारणाले सन् १९९० भन्दा पछि भएका वृक्षारोपणका कार्यलाई मात्र मान्यता दिने प्रावधानका कारण ब्राजिल इन्डोनेसिया जस्ता ठूलो वनक्षेत्र हुने देशहरूमा परम्परादेखि संरक्षण तथा व्यवस्थापन हुँदै आएको वनक्षेत्र नष्ट गरेर वृक्षारोपणमा परिणत हुने खतरा देखापर्‍यो । फलतः विकासोन्मुख देशहरूमा भएको वन विनाश तथा वन क्षयीकरण न्यूनीकरणबाट हुने कार्वन उर्त्सजनको कमीलाई पनि जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरणको उपाय भित्र समावेश गर्न सन् २००७ मा इन्डोनेसियाको वालि सहरमा भएको संयुक्त राष्ट्रसंघीय संरचना महासन्धिका समर्थक राष्ट्रहरूको १३ औं सम्मेलनमा रेड (REDD) को अवधारणा आएको हो । महासन्धि समर्थक राष्ट्रहरूको

डेनमार्कको कोपनहेगनमा आयोजना भएको १५ औं सम्मेलनबाट वन विनाश तथा वन क्षयीकरणबाट हुने कार्वन उत्सर्जनमा कमी, वनको संरक्षण, वनको दिगो व्यवस्थापन र कार्वन सञ्चितिमा वृद्धि (REDD+) जस्ता तत्वलाई समावेश गर्ने गरी रेडप्लसको अवधारणा आएको हो । यस अन्तर्गत वनद्वारा हुने कार्वन शोषण र उत्सर्जनमा कमी ल्याउने कार्यहरूमा विकसित देशले विकासोन्मुख देशलाई आर्थिक सहयोग गर्दछन् र कार्वन व्यापारको अवधारणा अनुसार आफ्नो कार्वन उत्सर्जन कम गर्ने प्रतिबद्धता पूरा गर्दछन् । यसरी विकासोन्मुख देशमा भएको वन विनाश तथा क्षयीकरण न्युनीकरण, वनको संरक्षण, वनको दिगो व्यवस्थापन र कार्वन सञ्चितिमा वृद्धिबाट भएको कार्वन उत्सर्जनमा कमी र कार्वन सञ्चितिका लागि विकसित देशहरूले भुक्तानी पाउँछन् । रेडका लागि कार्वन व्यापार तीन प्रकारका छन् : क्योटो प्रोटोकल अन्तर्गत हुने कार्वन बजार (Compliance Carbon Market), स्वैच्छिक कार्वन बजार (Voluntary Carbon Market) र अनुदान सहयोगमा आधारित व्यापार (Fund Based Mechanism)

क्योटो प्रोटोकल अन्तर्गत हुने कार्वन बजारको लागि निश्चित नीति नियमहरू बनेका छैनन् र यो अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै सञ्चालन हुने भएकाले आवश्यक विविध पक्षमा समझदारी आउन समय लाग्ने हुनाले यसको प्रक्रिया जटिल छ । विज्ञहरूको भनाइ अनुसार स्वयंसेवी कार्वन बजार तुलनात्मक रूपमा सहज छ र अन्तर्राष्ट्रिय निर्णयलाई पर्खनुपर्दैन । यसका लागि आवश्यक प्रक्रिया लगभग तय भइसकेको छ । अहिलेको स्वैच्छिक बजार सामुदायिक कार्वन तथा जैविक विविधता मापदण्ड (Community Carbon and Biodiversity Standards) र प्लान भिभो (Plan VIVO) जस्ता विविध प्रकारका स्वतन्त्र मापदण्डहरूमा आधारित छन् । साथै रेड कार्यान्वयन तयारीको आधारमा विश्व बैङ्कले आह्वान गरेको वन कार्वन साझेदारी कोष (Forest Carbon Partnership Fund) को आर्थिक सहयोगबाट अनुदान सहयोगमा आधारित व्यापार हुन्छ । यसमा हुने प्रतिस्पर्धा तुलनात्मक रूपमा बढी छ । इच्छुक देशहरूले तोकिएको फाराम भरेर दरखास्त दिनुपर्छ र त्यस्ता फारामको लेखाजोखाका आधारमा केही देशहरूले आर्थिक सहयोग प्राप्त गर्दछन् । हालसम्म कुनै पनि देशले यसका निम्ति आवेदन फाराम भरेको छैन । रेड प्लस तयारीका निम्ति आर्थिक सहयोग प्राप्त गर्ने देशहरू अनुदान सहयोगमा आधारित व्यापारका निम्ति प्राथमिकतामा पदर्छन् । नेपालले पनि रेडप्लस कार्यान्वयनको लागि अन्तर्राष्ट्रिय कार्वन बजारमा यस तेस्रो प्रकारको बजारलाई आफ्नो पहिलो लक्ष्यमा राखेको छ ।

समन्वयी निकायहरूको रेड प्लसमा भूमिका

नेपालमा रेडसँग सरोकार राख्ने विभिन्न खाले वर्ग, संस्था तथा समूहहरू छन् । विशेषत: दशकौंदेखि औपचारिक रूपमा वन व्यवस्थापन गर्दै आएका वन उपभोक्ता समूह र यसका सदस्यहरू, परापूर्व कालदेखि सांस्कृतिक, सामाजिक तथा भौतिक रूपमा वनमा निर्भर रहँदै आएका आदिवासी जनजातिहरू, वन व्यवस्थापन प्रक्रियालाई सहजीकरण गर्न औपचारिक अख्तियार लिएर बसेका वन सम्बद्ध सरकारी निकायहरू रेडका प्रत्यक्ष सरोकारवालाहरू हुन् । यसैगरी नेपालको वन व्यवस्थापन र रेड कार्यक्रमलाई संस्थागत तथा कार्यान्वयन गर्न सहजीकरण गर्दै आइरहेका गैरसरकारी निकाय, रेड र वन व्यवस्थापन

क्रियाकलापहरूलाई नागरिक समक्ष सजिलो माध्यमबाट सुसूचित गर्ने पत्रकार जगत्, जनताको हितमा नीति निर्माण तहमा भूमिका खेल्ने राजनीतिक पार्टीहरू समेत रेड कार्यक्रमका सरोकारवालाहरू हुन् ।

यसरी नेपालको विभिन्न तहमा रहेका विभिन्न प्रकारका सङ्घ संस्था, व्यक्ति तथा निकायहरूको रेड प्लस तयारी तथा कार्यान्वयनमा विभिन्न भूमिका हुन्छ । नीति नियम तर्जुमाको मुख्य जिम्मेवारी केन्द्रीय स्तरका सरकारी कार्यालयको हुन्छ र त्यसका लागि आवश्यक सहयोग विभिन्न तहमा रहेर विभिन्न किसिमका सरकारी तथा गैरसरकारी तथा निजी कार्यालयहरूको हुन्छ । त्यसै गरी समुदाय स्तरमा रहेका व्यक्तिहरूले पनि रेडप्लसको रणनीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा आवश्यक तथ्याङ्कहरू प्रदान गरी सहयोगीको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । अझ समुदायद्वारा व्यवस्थित सामुदायिक वनहरूले रेड प्लसको लागि महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ । साथै त्यसमा संलग्न व्यक्तिहरू पनि रेडप्लस कार्यान्वयनको लागि अपरिहार्य हुन्छन् । त्यसमा पनि रेडप्लसद्वारा प्राप्त आम्दानीको भुक्तानी पनि समुदाय स्तरमा पुग्नु पर्छ भन्ने बहस चलिरहेको समयमा समुदाय स्तरमा पनि रेडप्लसको पर्याप्त जानकारी हुनु जरुरी छ । रेडप्लस सम्बन्धी समुदायको संलग्नता र सर्मथन हुनु उत्तिकै जरुरी छ ।

नेपालमा रेड कार्यक्रम सफल हुनु भनेको रेड कार्यक्रम मार्फत् अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग, क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्नु मात्र नभई रेडबाट प्राप्त सहयोग र क्षतिपूर्ति वनमा आश्रित र सयौं वर्षदेखि वन व्यवस्थापन गर्दै आएका समुदायले न्यायपूर्ण तरिकाले प्राप्त गर्न सक्नु पनि हो । नेपालको सन्दर्भमा रेडसँग सरोकार राख्ने विविध संस्था, समूह र निकायहरूलाई सुक्ष्म रूपमा विश्लेषण गरेर मात्र गरिबमुखी, समन्यायिक तथा पारदर्शी लाभ वितरण प्रक्रियाको विकास गर्न सकिन्छ ।

(साभारः सामुदायिक सिकाइ तथा कार्य केन्द्र सञ्चालन सहयोगी पुस्तिका, हरियो वन कार्यक्रम, २०६८ तथा रेडप्लस तालिम सहयोगी पुस्तिका, २०६७)

हातेपुस्तिका

स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजनाको संरचना (लापा) का केही औजारहरूमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण

स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजनाको संरचना (लापा)

जलवायु परिवर्तन नीति २०६७, नेपाल सरकारको मन्त्री परिषद्बाट २०६७।१०।३ (१७ जनवरी २०११) मा स्वीकृत भएको थियो । यस नीतिको दूरदृष्टि "जलवायु परिवर्तनको प्रतिकूल प्रभावबाट बच्न र बचाउन, मानव विकास र समृद्धि कायम गर्दै, जलवायु न्यायलाई आत्मसात् गर्दै, पर्यावरणीय र दिगो विकासको अवधारणालाई अवलम्बन गरी समुन्नत समाजतर्फ अग्रसर हुन योगदान पुऱ्याउने" रहेको छ । यस्तै गरेर, लक्ष्यहरूमा जलवायु परिवर्तनको प्रतिकूल प्रभाव न्यूनीकरण गर्दै, जलवायु अनुकूलित हुँदै, न्यून कार्वन-उन्मुख सामाजिक-आर्थिक विकास पथलाई अवलम्बन गर्दै जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्रमा भएको प्रतिबद्धता अनुरूप सहयोग तथा सहकार्यको प्रवर्द्धन गरी जीवनस्तरमा सुधार ल्याउनु रहेको छ ।

नेपालमा जलवायु परिवर्तनको अवस्था

- विश्वको तापक्रममा विगत १५० वर्षमा ०.७६ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ । अहिलेको अवस्था रहेको खण्डमा नेपालको तापक्रम २० वर्ष भित्रमा १.४ डिग्री र ८० वर्षभित्रमा ४.७ डिग्रीले बढ्न सक्ने परिदृश्यको अनुमान गरिएको छ ।
- नेपालको जनसङ्ख्या विश्व जनसङ्ख्याको ०.४ प्रतिशतभन्दा कम छ । तर विश्वमा हुने हरित गृह ग्याँसको लगभग ०.०२५ प्रतिशत हरित गृह ग्याँस नेपालले उत्सर्जन गर्दछ ।
- नेपालको औसत अधिकतम तापक्रममा वृद्धि दर ०.०६ डिग्री सेल्सियस र न्यूनतम तापक्रममा वृद्धि दर ०.०४ डिग्री सेल्सियस प्रति वर्ष रहेको छ । (हिमालमा ०.०९ डिग्री सेल्सियस प्रति वर्ष छ भने तराईमा ०.०४ डिग्री सेल्सियस प्रति वर्ष रहेको छ ।)
- नेपालमा हुने वर्षामा प्रति वर्ष १.३ मिलिमिटरको दरले वृद्धि भइराखेको छ भने पानी पर्ने दिनमा ०.०८ दिन प्रति वर्षको दरले घटिरहेको छ ।
- नेपालमा अति गर्मी हुने दिन अबको ५० वर्ष भित्रमा ५.५ ले वृद्धि हुने र अति चिसो हुने रात ७.० ले वृद्धि हुने परिदृश्य अनुमान गरिएको छ ।
- नेपालमा वर्षभरिमा सालाखाला १६०० मिमि वर्षा हुन्छ । वि.सं. २०५२ सालमा कुलेखानी क्षेत्रमा एकैदिनमा मात्र ५४० मिमि वर्षा भएको थियो ।
- मनसुन छिटै सुरू हुने र ढिलो सकिने क्रम बढेको छ ।
- कुनै भागमा सुख्खा खडेरी पर्ने तथा कुनै भागमा बाढी आउने गर्दछ ।

जलवायु परिवर्तन नीति, २०६७ को लैसास प्रावधानलाई केलाउने हो भने, निम्न लिखित बुँदाहरू पाइन्छन्:

- ८.४.२ जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी कार्यमा गरिब, दलित, सीमान्तीकृत जनजाति, महिला, बालबालिका तथा युवाको सहभागिता सुनिश्चित गरी जलवायु अनुकूलन सम्बन्धी कार्यहरूको कार्यान्वयन गर्ने ।
- ८.४.७. स्थानीय संस्था र नागरिक समाज संस्थाहरूलाई स्थानीय समुदायको क्षमता अभिवृद्धि र सशक्तीकरण प्रयासमा अधिकतम परिचालन गर्ने ।

यस्तै गरेर, धेरैजसो अनुकूलन योजनाहरूमा विपत् र जोखिमलाई निकै महत्वका साथ हेर्ने गरेको सन्दर्भमा पनि विपत् जोखिम व्यवस्थापन राष्ट्रिय रणनीति, २०६६ मा अवस्थित ३.४.३ लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धित निम्न लिखित बुँदालाई ध्यान दिनुपर्नेमा जोड दिइएको छ :

- विपत् जोखिम व्यवस्थापनका सबै चरणहरूमा लैङ्गिक सवाल तथा समावेशीकरणलाई मूलप्रवाह
- जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका परिवार विशेष गरी महिला, बालबालिका, एकल महिला र पुरुष, अशक्त, बिरामी सबैको पूर्व पहिचान गरी तदनुरूप उद्धार, राहत तथा पुनःस्थापनाका लक्षित कार्यक्रम -क्षमता अभिवृद्धि

नेपालले वि.सं. २०६७ सालमा राष्ट्रिय अनुकूलन कार्यक्रम (National Adaptation Programme of Action, NAPA) तयार गरेको थियो । यस्तै गरेर, जलवायु परिवर्तनको प्रतिकूल प्रभाव न्यूनीकरण गर्दै, जलवायु अनुकूलित हुँदै, न्यून कार्वन-उन्मुख सामाजिक-आर्थिक विकास पथलाई अवलम्बन गर्न जलवायु परिवर्तन नीति, २०६७ कार्यान्वयन हुन आवश्यक हुन्छ । नापा र नीति दुवैमा अनुकूलन एवम् अन्य जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी कार्यहरू कार्यान्वयन गर्दा उपलब्ध रकममध्ये ८० प्रतिशत स्थानीय तहमै खर्चिनुपर्ने स्पष्ट व्यवस्था छ ।

स्थानीय जनताको सहभागिता त्यसमा पनि सङ्कटासन्न समुदायको सक्रिय सहभागितामा समुदायको आवश्यकतामा आधारित स्थानीय अनकूलन कार्ययोजना (Local Adaptation Plan for Action, LAPA) को संरचना वा प्रारूप तर्जुमा गरिएको हो । यसका साथसाथै, यो ढाँचा इलाम, उदयपुर, नवलपरासी, कपिलवस्तु, कास्की, डडेलधुरा, प्यूठान, रुकुम, अछाम र कालीकोट गरी १० जिल्लामा परीक्षण तथा विभिन्न क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय परामर्श प्रक्रियाबाट तयार गरिएको हो ।

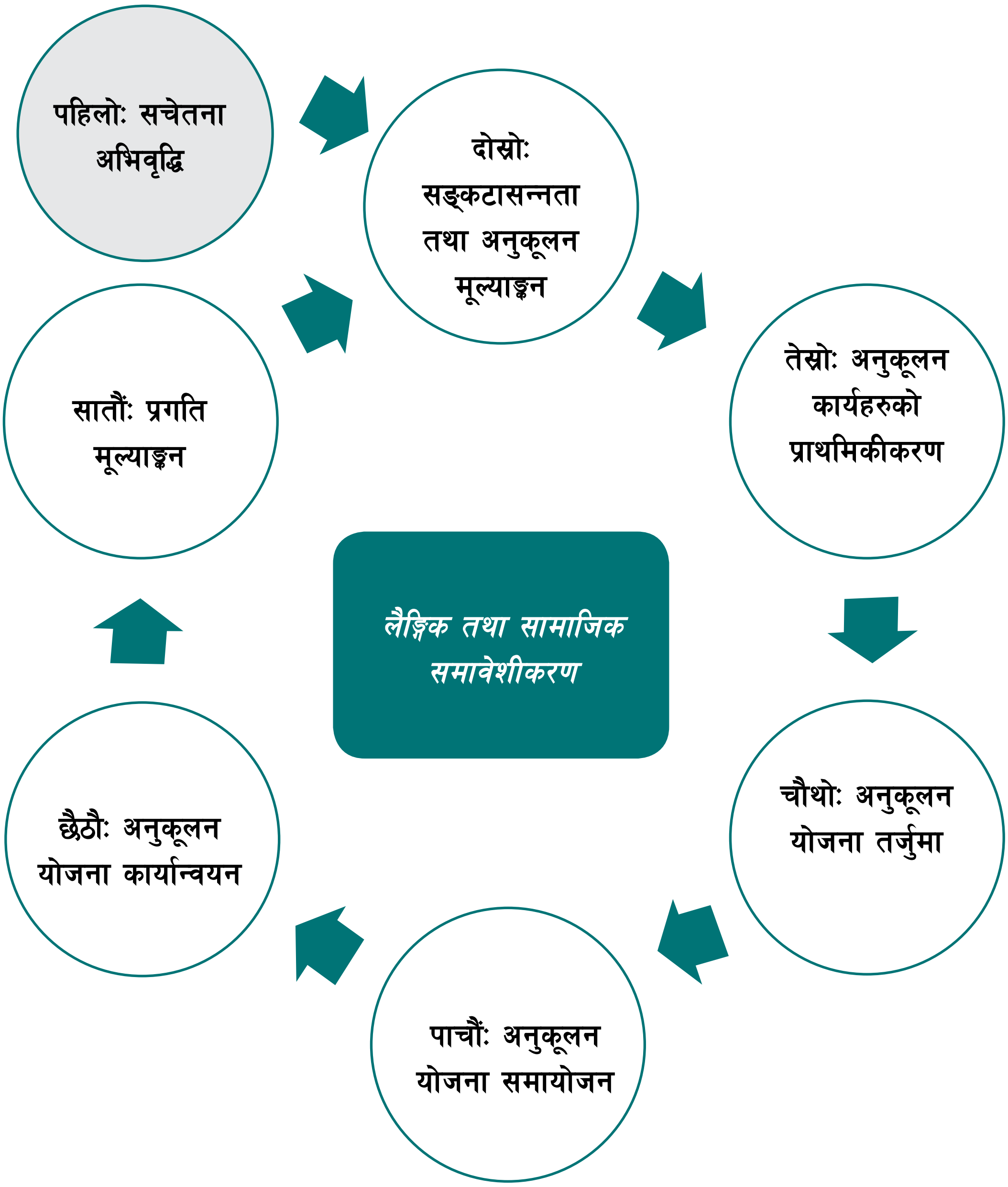
स्थानीय अनुकूलन योजनाका निर्देशक सिद्धान्तहरू निम्न लिखित छन्:

- **उर्ध्वगामी** (bottom up approach) : स्थानीय समुदाय, सरोकारवाला र व्यक्तिको ज्ञान, सीप र अभ्यासलाई कार्ययोजनामा समावेश
- **समावेशी** (inclusive) : अति सङ्कटासन्न समुदायको वर्गीकरण, आर्थिक रूपले विपन्न, सार्वजनिक सेवाबाट वञ्चित समुदाय वा परिवारको पहिचान तथा तिनको आवश्यकतामा आधारित कार्ययोजना
- **जनमुखी** (responsive) : अति सङ्कटासन्न समुदाय वा परिवारले प्राप्त गर्ने अनुकूलन सेवा छिटो, चुस्त तथा प्रभावकारी
- **लचिलो** (flexible) : अनुकूलन क्रियाकलाप प्रभावकारी ढङ्गले कार्यान्वयन गर्न प्रशासनिक, वित्तीय र संस्थागत चुस्तता ।

स्थानीय अनुकूलन योजना तर्जुमा गर्दा अति जलवायु सङ्कटासन्न गाउँ विकास समिति,

वडा तथा समुदाय र तिनका अनुकूलन चुनौती तथा अवसरलाई ध्यानमा राखेर कार्ययोजना निर्माण गर्नुपर्दछ । यसका साथसाथै, यस प्रक्रियामा सहभागी भएकाले गर्दा स्थानीय समुदायले आफ्ना आवश्यकताबारे आफै निर्णय गर्न सहज तरिकाबाट अनुकूलन कार्यहरूको पहिचान र प्राथमिकीकरण गर्न सक्षम हुने विश्वास लिइएको छ । यस प्रक्रियामा साझेदार संस्था र निकायहरूबारे पनि छलफल गरिने हुँदा स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजनाका निम्ति उपयुक्त सेवा प्रदायक निकाय तथा आवश्यक स्रोत पहिचान र परिचालन गर्न पनि सहयोग गर्ने विश्वास लिइएको छ ।

स्थानीय अनुकूलन योजना निर्माणका चरणहरू निम्न लिखित छन् र यी विभिन्न चरणहरूमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणालाई मध्य नजर गर्नु पर्दछ ।



यी विभिन्न चरणमा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको सहभागितामा विशेष ध्यान दिइनु पर्दछ ।

चरण	लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका पहलहरू
पहिलोः सचेतना अभिवृद्धि	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको आवश्यकता र क्षमतामा आधरित सचेतना कार्यक्रमः जलवायु परिवर्तनले उक्त समुदायमा परेका प्रभावहरु र अनुकूलनका निम्ति अपनाउन सक्ने उपायहरु र समुदायको भूमिका
दोस्रोः सङ्कटासन्नता तथा अनुकूलन मूल्याङ्कन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई जलवायु परिवर्तनले पार्न सक्ने विभिन्न प्रभाव र अनुकूलनका निम्ति अपनाउन सक्ने उपाय र समुदायको भूमिका
तेस्रोः अनुकूलन कार्यहरूको प्राथमिकीकरण	■ प्राथमिकीकरणको निर्णय प्रक्रियामा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको सक्रिय सहभागिता ■ महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई पर्ने नकारात्मक प्रभावलाई मध्यनजर गरी प्राथमिकीकरण
चौथोः अनुकूलन योजना तर्जुमा	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई अनुकूलन योजनाले पार्न सक्ने अनुमानित प्रभाव विश्लेषण
पाचौंः अनुकूलन योजना समायोजन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको विकासमा संलग्न विभिन्न निकायहरूसँग साझेदारी
छैठौंः अनुकूलन योजना कार्यान्वयन	प्राथमिकीकरणको निर्णय प्रक्रियामा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता
सातौंः प्रगति मूल्याङ्कन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूलाई अनुकूलन योजनाले पारेका प्रभाव विश्लेषण तथा नकारात्मक प्रभाव पारेको खण्डमा परिमार्जन

यसका साथसाथै स्थानीय अनुकूलन योजना ढाँचामा विभिन्न औजारहरूलाई पनि लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणको पक्षलाई हेर्न सकिन्छ ।

चरण	प्रमुख विधि	लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका औजारहरू
पहिलोः सचेतना अभिवृद्धि	१. साझा सिकाइ सम्बन्धी छलफल	■ महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सचेतना अभिवृद्धि ■ महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायमा जलवायु परिवर्तनमा परेका प्रभाव तथा अनुकूलनका निम्ति अपनाउन सक्ने उपायहरु र समुदायको भूमिकाबारे छलफल
	२. स्रोत-साधनको वितरण प्रणाली र त्यसमा समुदायको पहुँच विश्लेषण (Gateway System Analysis)	■ महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको विभिन्न समूहमा स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रण विश्लेषण ■ महिला, दलित, युवा र पछाडि पारिएका जनजातिहरूको संरक्षण सम्बन्धी कार्यभार विश्लेषण

चरण	प्रमुख विधि	लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका औजारहरू
	३. दृश्य तथा कथा सामग्री (पोस्टर, पर्चा, भिडियो, सडक नाटक, खेल, गीत तथा नृत्य, रेडियो, टेलिभिजन)	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूमा जलवायु परिवर्तनमा परेका प्रभावहरु तथा अनुकूलनका निम्ति अपनाउन सक्ने उपायहरु र समुदायको भूमिका समेटेका सन्दर्भ सामग्री
	४. जलवायु जोखिम विश्लेषण	जलवायु परिवर्तनसंग सम्बन्धित जोखिमले महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायमा परेका फरक प्रभावको विश्लेषण
	५. मौसमी पात्रो	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको फरक समूहद्वारा मौसमी पात्रो तयार गरी पछि छलफल मार्फत समष्टिगत मौसमी पात्रो तयार
दोस्रोः सङ्कटासन्नता तथा अनुकूलन मूल्याङ्कन	१. स्रोत-साधनको वितरण प्रणाली र त्यसमा समुदायको पहुँच विश्लेषण (Gateway system analysis)	स्रोत नक्सामा महिला, दलित, पछाडी पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको पहुँच र नियन्त्रण विश्लेषण गरी यी वर्गको निर्णायक पहुँच विस्तार गर्न रणनीति तयार
	२. जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्साङ्कन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको फरक समूहद्वारा जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्साङ्कन तयार गरी पछि छलफल मार्फत समष्टिगत जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्साङ्कन तयार
	३. सङ्कटासन्नता म्याट्रिक्स	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता
	४. जोखिम तथा प्रभावको लेखाजोखा	महिला, पुरूष, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको फरक समूहद्वारा जोखिम तथा प्रभावका तयार गरी समष्टिगत जोखिम तथा प्रभावका तयार
	५. जलवायु सम्बन्धी परिदृश्य (scenario) अनुमान	महिला, पुरूष, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता
	६. जलवायु अनुकूलन क्षमता लेखाजोखा ७. उच्च अनुकूलन क्षमता परिकल्पना	महिला, पुरूष, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको फरक क्षमतामा आधारित विश्लेषण
तेस्रोः अनुकूलन कार्यहरूको प्राथमिकीकरण	१. बहुआधार स्तरीकरण	सहजिकरण गर्नको निम्ति विभिन्न आधारहरू पहिचान गर्नु पर्दछ । यसका निम्ति विभिन्न आधारहरु जस्तैः ऊर्जा प्रभावीकरणको कारणले गर्दा लाग्ने न्यून खर्च जस्ता लागत लाभ विश्लेषणका आधारका साथसाथै लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्धन गर्ने आधारहरु पनि पहिचान गर्नुपर्दछ । जस्तैः महिला, एकल महिला, चेपाङ, बोटे समुदायमा पर्ने प्रभाव ।
	२. सहभागितामूलक लागत-लाभ विश्लेषण	महिला, पुरूष, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता

चरण	प्रमुख विधि	लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका औजारहरू
चौथोः अनुकूलन योजना तर्जुमा	१. सेवा प्रदायक विश्लेषण, योजना तर्जुमा	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई अनुकूलन योजनाले पार्न सक्ने अनुमानित प्रभाव विश्लेषण, लैङ्गिक तथा समावेशी बजेट तथा अनुगमन, लै.स.सा.स. अडिट
पाचौंः अनुकूलन योजना समायोजन		महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायको विकासमा संलग्न विभिन्न निकायहरूसँग साझेदारी
छैठौंः अनुकूलन योजना कार्यान्वयन		प्राथमिकीकरणको निर्णय प्रक्रियामा महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता
सातौंः प्रगति मूल्याङ्कन	१. स्वअनुगमन तथा मूल्याङ्कन	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूको सक्रिय सहभागिता
	२. व्यवहार परिवर्तन जर्नल लेखाजोखा	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायहरूमा आएको व्यवहार परिवर्तनको विश्लेषण र त्यसले उनीहरूको जीवनमा पारेका सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावको विश्लेषण
	३. अति उल्लेखनीय परिवर्तन विश्लेषण	महिला, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति तथा अन्य समुदायलाई अनुकूलन योजनाले पारेका प्रभावको विश्लेषण

यी सबै औजार मध्ये केही औजारमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण समाहित गर्ने केही तरिकालाई व्याख्या गरिएको छ ।

सामुदायिक वनमा लैङ्गिक कार्यविभाजन विश्लेषण

काम	कसले गर्छ ?			कहाँ गर्छ ?	कहिले गर्छ ?
	महिला	पुरुष	युवा		
समूह गठन					
समूह बैठकमा सहभागिता					
कार्ययोजना निर्माण					
नीति निर्माण					
वन स्याहारसुसार					
वृक्षारोपण					
पानीको मुहान संरक्षण					
वन सुरक्षा					
दाउरा सङ्कलन					
घाँस र सोतर सङ्कलन					
जडीबुटी सङ्कलन					
जङ्गली फलफूल र तरकारी सङ्कलन					
रूखको लहरा -पाङ्ग्राको लागि					
जङ्गली जनावर र पशुपन्छीको सिकार					

काम	कसले गर्छ ?			कहाँ गर्छ ?	कहिले गर्छ ?
	महिला	पुरुष	युवा		
वन्यजन्तु सङ्कलन					
काठ सङ्कलन					
काठ बिक्री					
वन राजस्व सङ्कलन					
राजस्व परिचालन					

सङ्केतहरू: नियमित: १, हप्ताको एक पटक: २, महिनाको एक पटक: ३, कहिले काहीं: ४ मौसम अनुसार वा अन्य: ५ र समय उल्लेख गर्ने

कसले गर्छ का निम्ति चिन्हहरूको प्रयोग :

	चिन्ह		चिन्ह
महिला	♀	जनजाति	□
पुरुष	♂	ब्राह्मण, क्षत्री, गिरी भए	○
दलित	△	युवा	*

जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्साङ्कन

महिला, दलित, युवा, पुरुष तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको छुट्टाछुट्टै समूहमा भिन्नाभिन्नै जोखिम, सङ्कटासन्नता तथा स्रोत नक्सा तयार गर्नुपर्दछ। यसले गर्दा यी विभिन्न वर्गमा भएका विभिन्न ज्ञान तथा आवश्यकतालाई नक्सामा उतार्न सकिन्छ। यसरी सबै समूहबाट आएका सूचनालाई एक ठाउँमा ल्याएर समष्टिगत नक्सा तयार गर्न सकिन्छ।

सहजीकरण गर्नका लागि केही चरणहरू निम्नलिखित छन्:

- गाउँ, टोल, वडा जसको नक्सा बनाइन्छ सो स्थानको नाम लेख्ने
- नक्सामा मिति र समूहको नाम - जस्तै: महिला, पुरुष, युवा, दलित, पछाडि पारिएका जनजाति पनि उल्लेख गर्ने
- महिलाहरूको समूहमा महिलाहरूले नै सहजीकरण गर्ने, यस्तै गरेर अन्य समूहमा पनि सम्बन्धित व्यक्तिले नै सहजीकरण गर्ने
- कतिवटा समूह बनाउने भन्ने कुराको सहभागितात्मक रूपमा निर्णय गर्ने, तर, कम्तीमा पनि महिला, दलित भए दलित, युवा, पुरुष बनाउँदा धेरै नयाँ जानकारी हासिल गर्न सकिन्छ
- समुदायका सहभागीहरूलाई सोधेर दिशा पनि लेख्ने, धेरैजसो व्यक्तिलाई पूर्व दिशा सजिलै थाहा हुने भएकाले पहिला पूर्व दिशा पत्ता लगाएर नक्सामा उत्तर दिशा इङ्गित गर्ने
- सहभागीहरूलाई उक्त स्थानको सीमाङ्कन नक्सा, बाटोघाटो बनाउन लगाउने
- यसपछि विभिन्न स्रोतहरूको पहिचान गर्ने

प्राकृतिकः खोला, सिमसार, वन, खाली जग्गा, चउर, जैविक विविधता, वन्यजन्तु, बहुमूल्य जडीबुटी, खानी ...	**भौतिक संरचनाः** बाटोघाटो, सूचना सञ्चार, गाविस, जिविस, वित्तीय संस्था, तरकारी सङ्कलन केन्द्र ...
मानवीय स्रोतः दक्ष जनशक्ति, विभिन्न सीप वा योग्यता भएका जस्तै स्वस्थ्य स्वयंसेविका, नेतृत्वमा रहेका जस्तै राजनीतिज्ञ, सामाजिक अगुवा ...	**सामाजिकः** मन्दिर, खानेपानी, विद्यालय, स्वास्थ्य चौकी ,गैसस, प्रहरी चौकी, रेडक्रस, आमा समूह ...

सहभागितात्मक रूपमा स्रोतहरूका निम्ति विभिन्न चिन्हको प्रयोग गर्न सकिन्छ।

पहिचान गरिएका विभिन्न स्रोतमा पहुँच र नियन्त्रणको अवस्था कस्तो छ भनेर पत्ता लगाउनको लागिः

- महिलाको पहुँच भए ♀ तथा नियन्त्रण पनि भए ♀ (भरिएको)
- पुरुषको पहुँच भए ♂ तथा नियन्त्रण पनि भए ♂ (भरिएको)
- आदिवासी र जनजातिको पहुँच भए ▭ तथा नियन्त्रण पनि भए ▬
- दलितको पहुँच भए △ तथा नियन्त्रण पनि भए ▲
- ब्राह्मण, क्षेत्री, गिरीको पहुँच भए ○ तथा नियन्त्रण पनि भए ●
- युवाको पहुँच भए ⋆ तथा नियन्त्रण पनि भए ⋆⋆

स्रोतको साथसाथै यस स्थानमा पहिलाको अनुभवको आधारमा सम्भावित जोखिमपूर्ण स्थान पत्ता लगाउने र नक्सामा लेख्ने। जोखिमका लागि विभिन्न चिन्ह पनि सहभागितात्मक रूपमा निर्धारण गरेर लेख्न सकिन्छ।

जोखिम सङ्कटासन्नता विश्लेषण

समुदायका सहभागीहरूलाई उक्त स्थानमा विगतका अनुभवको आधारमा एक प्रमुख जोखिम पत्ता लगाउने र त्यसका आधारमा विभिन्न क्षेत्रमा जलवायु परिवर्तनबाट परेका प्रभावहरू पत्ता लगाउनुपर्दछ।

जोखिमबाट विभिन्न समुदायलाई फरक प्रभाव पर्न सक्दछ। यसका निम्ति माथि उल्लेख गरे अनुसार निम्न चरणमा छलफल गर्नुपर्दछः

- एक प्रमुख जोखिम पत्ता लगाउने
- जोखिमका विभिन्न प्रभावहरू छलफल गरेर लेख्ने
- बालबालिका, युवा, महिला आदि उल्लिखित समुदायमा परेका प्रभावका स्तरलाई वर्गीकरण गर्ने
  - धेरै प्रभाव भएः ⋆⋆⋆
  - ठीकै मात्र प्रभाव भएः ⋆⋆
  - थोरै प्रभाव भएः ⋆

समुदायमा तल उल्लेख गरेको ढाँचा अनुसार सूचना सङ्कलन गर्नुपर्दछ। कृपया यस फारामको ढाँचा समुदायमा जानुभन्दा अगाडि नै बनाएको खण्डमा समयको बचत हुन्छ।

जोखिम सङ्कटासन्नता विश्लेषण

जोखिम	जोखिमका प्रभावहरु	जोखिम सङ्कटासन्नता वर्ग																
		बालबालिका	युवा	वयस्क	प्रौढ	महिला	पुरुष	धेरै गरिब	ठिक्कै गरिब	धनी	फरक ढङ्गले सक्षम	एकल महिला	दलित	जनजाति	क्षेत्री	ब्राह्मण	मुस्लिम	अन्य

जलवायु परिवर्तनबाट उत्पन्न भएका जोखिमका प्रभावहरूको विश्लेषणात्मक प्रस्तुतिका निम्न ढाँचाहरूलाई लिन सकिन्छः

कृषि तथा खाद्यमा पर्ने प्रभाव

अतिवृष्टि	खण्डवृष्टि	अनावृष्टि	खडेरी	तापक्रम वृद्धि
■ बाढी ■ पहिरो ■ डुबान ■ कटान ■ धनजनको क्षति ■ कृषि उत्पादनमा कमी ■ घरपरिवारबाट विस्थापित	■ कृषि उत्पादनमा कमी ■ बसाइ सराइ ■ भोकमरी ■ चोरी डकैत	■ कृषि उत्पादनमा कमी ■ पशु चौपायामा असर ■ रोग महामारी बढ्नु	■ आगलागी ■ सुख्खा ■ पानीको मुहान सुक्नु ■ कृषि उत्पादनमा कमी ■ धनजनको क्षति	■ बाली चक्रमा ढिलाइ हुनाले बालीको उत्पादकत्वमा परिवर्तन ■ कृषि पर्यावरणीय क्षेत्रको माथितर्फ सर्दो क्रम ■ बालीनालीमा कीरा र रोगहरूको बढ्दो प्रकोप ■ मूल सुक्नु र नदीखोलाको बहाबमा कमी हुनाले पानीको उपलब्धतामा कमी ■ रोगको प्रकोप, बाँझोपना र डालेघाँसका केही प्रजातिको कमीको कारणले पशुको उत्पादकत्वमा कमी

महिलामा परेका असर	पुरुषमा परेका असर
■ भोकमरी ■ पोषणयुक्त खानाको अभाव ■ रक्त अल्पता ■ कुपोषित बालबालिका जन्मनु ■ घरेलु हिंसामा पर्नु ■ प्रजनन स्वास्थ्यमा असर	■ बेरोजगारी ■ विदेश पलायन ■ गलत कार्यमा लाग्नु ■ नसा सेवन गर्नु ■ घरेलु हिंसा गर्नु

जलस्रोत सम्पदा र ऊर्जामा पर्ने प्रभाव

असर	प्रभाव	महिला	पुरुष	युवा	दलित
जलस्रोतमा आउने परिवर्तनले खानेपानीको स्रोतमा कमी	पानी ल्याउन धेरै टाढा जानुपर्ने भएकाले धेरै समय लाग्ने	***			**
	स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर	***			**
तीव्र वर्षाका कारणले आउने भीषण बाढीले भूक्षय, पहिरो, मधेसमा लामो समय डुबान समस्या	ठूला बाढीले संरचनालाई बगाई लैजाने सम्भावना बढ्दै गएको	***	**	***	***
जल परिमाण कम हुनु	जल विद्युत् सञ्चालनमा गम्भीर सङ्कट उत्पन्न र परनिर्भरतामा वृद्धि	*	**	***	*
	जलस्रोतमा आधारित व्यवसायमा नकारात्मक प्रभाव	*	**	***	*
पानी पर्ने समयमा फरक	कृषि क्षेत्र र सिंचाइ प्रभावित	***	**	***	**
ठूला परिमाणका असिना आउनु	कृषि उत्पादनमा कमी, जैविक विविधतामा कमी, सामुदायिक र मानवीय क्षति	*	*	***	*
उच्च तापक्रम र हिउँ पग्लने क्रममा वृद्धि	पानीको भविष्यमा उपलब्धतामा प्रभाव	***	*	*	**
	भीषण बाढीले भूक्षय, पहिरोको सम्भावना	***	**	***	***

हातेपुस्तिका
नेतृत्व विकास

नेता

साधारण अर्थमा कुनै समूह वा समाजको अगुवाइ गर्ने व्यक्तिलाई नेता भनिन्छ। सामान्यतया नेताले आफ्नो समाजमा वर्ग र समूहको विकासको लागि आफू र अरूलाई सँगसँगै अगाडि बढाउने क्षमता राखेको हुन्छ।

अर्को शब्दमा भन्ने हो भने नेताले सामूहिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि सम्पूर्ण उपभोक्तालाई समेट्न गर्ने क्रियाकलाप नै नेतृत्व हो। नेताले नेतृत्व प्रदान गर्नका लागि निम्न कुराको आवश्यकता पर्दछ :

- **समूह:** समूहविना नेता र नेतृत्व जन्मन सक्दैन।
- **सामूहिक उद्देश्य:** सामूहिक उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि नै नेतृत्व गर्ने व्यक्तिको आवश्यकता पर्दछ।
- **सामूहिक आवश्यकता:** सामूहिक आवश्यकता पूरा गर्नको लागि अगाडि बढ्ने नाइके वा नेतृत्व गर्न सक्ने नेताको खोजी हुन्छ।
- **जटिलता:** उद्देश्य प्राप्त गर्न गाह्रो छ भने समूहलाई समेट्न सक्ने नेताको जरुरत पर्दछ।

नेतृत्व विकास गर्न के के आवश्यक पर्दछ?

नेतृत्वमा असफलता आउन नदिन नेतृत्व विकासका लागि निम्न क्षेत्रमा तालिम आयोजना गर्नु आवश्यक छ।

१. **मनोवैज्ञानिक क्षेत्र:** एक अर्कोको अवस्था बुझ्न सक्ने र त्यसलाई समय अनुसार सञ्चालन गर्ने।

२. **सीप सम्बन्धी विभिन्न क्षेत्र:** सीप हासिल गर्नाले अरूबाट थिचिनु पर्दैन।

३. **समूह सञ्चालन:** समूह के हो, यसको प्रकृति, विकास प्रक्रिया जान्नाले समूह सञ्चालन गर्न सजिलो पर्दछ।

४. **व्यक्तित्व विकास:** नेतृत्वका लागि व्यक्तित्व विकास सम्बन्धी ज्ञान आदान प्रदान गरी व्यवहारमा उतार्नुपर्दछ।

५. **नेतृत्व विकास:** सम्बन्धी तालिमको

बिर्सन नहुने कुराहरू:

- व्यवहार, काम गराइ र बोलाइमा एकरूपता ।
- सामूहिक काम गर्न सक्ने खुबी ।
- प्रजातान्त्रिक नेतृत्वको शैली ।
- इमानदार, जोखिम लिन सक्ने साहसिलो, दूरदृष्टि ।
- साझा सोचाइ र दृष्टिकोण लक्ष्यतर्फ अग्रसर ।

आवश्यकता पर्दछ ।

असफल नेतृत्व के कस्ता आचरणले गर्दा हुन्छ

- नेतृत्व शक्तिको प्रेमी भयो भने उसको काम गराइ प्रजातान्त्रिक हुँदैन । उसले कालान्तरसम्म सहभागिता जुटाउन सक्दैन ।
- उत्तेजना नियन्त्रण गर्न नसक्नेले कति बेला के भन्छ र कुन भुमरीमा पर्दछ थाहा हुँदैन ।
- स्वयं कमजोरीको डरले मलाई थाहा छैन । म कसरी यो गरौंला ? मलाई हेपे कि भन्ने भावनाले सदैव खिन्न रहन्छ । कहिले काहीं हीनता बोधको भावनाले पनि ग्रस्त रहन्छ।
- गल्तीमा अडिग हुने आफूले गरेको गल्तीलाई स्वीकार नगरी सो गल्तीलाई ढाकछोप गर्ने र उक्त गल्तीलाई लुकाउन अरू गल्ती गर्नुपर्ने अवस्थाको सृजना हुन्छ ।
- पक्षपात गर्नु: देखादेख पक्षपात गर्नाले नेतृत्व कमजोर बनाउँछ । यसबाट समूहमा गुटबन्दी तथा उत्प्रेरणामा कमी हुन जान्छ ।
- समूहमा नेता राम्ररी चुन्न सकिएन भने संस्था निष्क्रिय हुन्छ ।

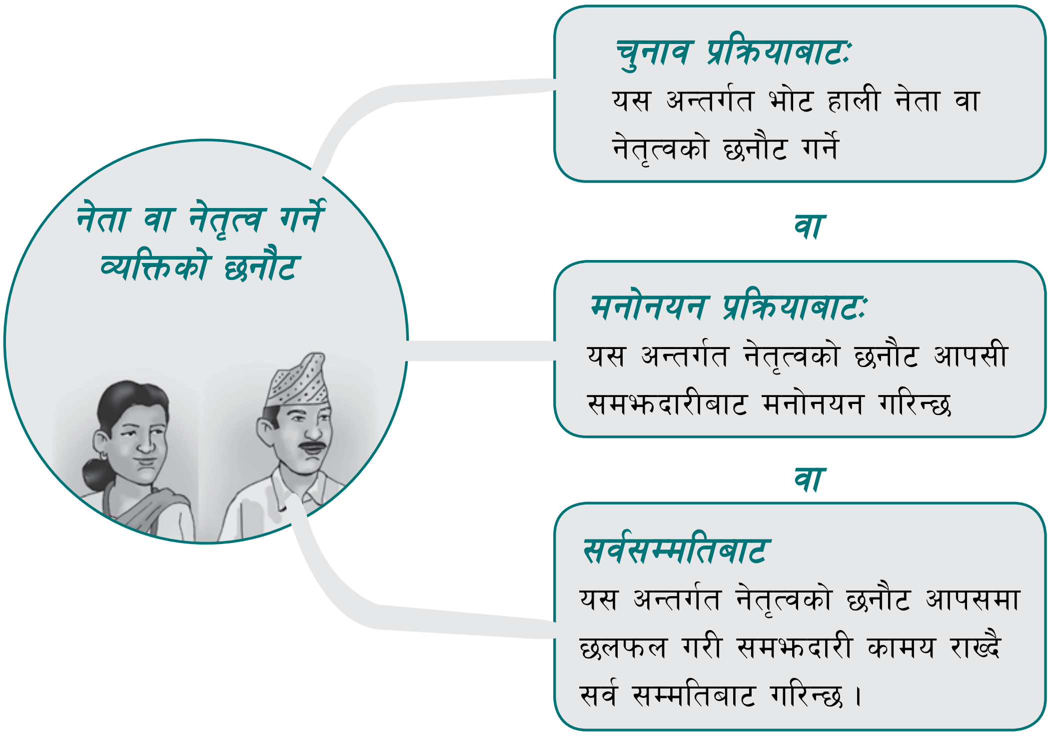
समूह, संस्थाको नेतृत्व दिने व्यक्तिका गुण/विशेषताहरू

नेतृत्व दिने व्यक्तिले समूहलाई मार्गदर्शन गर्नुपर्ने हुन्छ । नेतृत्व दिने व्यक्ति स्वयं कस्तो छ ? उसले के बोल्छ र के गर्छ भन्ने कुराको संस्थामा प्रत्यक्ष असर पर्ने हुनाले उसमा हुनुपर्ने केही व्यक्तिगत गुण, आचरण र व्यवहारको ठूलो महत्व हुन्छ । तसर्थ समूहको नेतृत्व दिने व्यक्तिमा निम्न गुण वा विषेशता हुनु पर्दछ:

- **इमान्दारी:** इमान्दार, विश्वासिलो, सत्यवादी व्यवहार गर्न जान्ने र कर्तव्यनिष्ठ हुनुपर्दछ । बोलाइ र गराइ नमिलेको खण्डमा नेतृत्व इमान्दार नभएको स्पष्ट हुन्छ ।
- **योग्य र सक्षम:** उसले जे गर्दैछ वा भन्दैछ त्यो कुरा बुझेको हुनुपर्दछ । नेतृत्व गर्ने व्यक्तिमा प्राविधिक ज्ञान, अरूलाई प्रोत्साहन र प्रेरणा दिन सक्ने, कामलाई चुनौतीपूर्ण ढङ्गले सम्पादन गर्ने, साहस दिने योग्यता हुनुपर्दछ ।
- **दूरदर्शी:** सदस्य वा उपभोक्ताभन्दा समूहमा नेतृत्व दिने व्यक्ति दूरदर्शी अथवा भविष्यको कल्पना गर्न सक्ने खुबी भएको हुनुपर्दछ । नेतृत्व लिएको नेताले सदस्य वा उपभोक्तालाई कतातिर डोऱ्याउँदै छ भन्ने कुरा स्पष्ट हुने हुँदा नेतृत्व लिने व्यक्ति दूरदर्शी भएको हुनुपर्दछ ।
- **प्रोत्साही:** नेता वा अगुवामा हमेसा हौसला, जाँगर र उत्साह हुन्छ जसले अरूलाई पनि काम गर्न प्रोत्साहित गर्दछ ।
- **स्पष्ट वक्ता र निर्णयकर्ता:** अगुवाले जहिले पनि स्पष्ट (सही) बोल्नुपर्दछ र सोही अनुसार स्पष्ट निर्णय गर्नुपर्दछ ।
- **असल व्यवहार र सहयोगी भावना:** अगुवाले सबैसँग असल व्यवहार र सबैलाई सहयोगी सम्झी कार्य सञ्चालन गर्नुपर्दछ ।
- **प्रभावशाली व्यक्तित्व:** अगुवामा प्रभावशाली व्यक्तित्व हुनुपर्दछ । यस अर्न्तगत कार्य गर्ने क्षमता, लगनशीलता, अनुशासन, न्यायिक निर्णय र समानताको आधारबाट हेर्ने साथै सबैलाई कार्यप्रति उत्साहित गर्न सक्ने कुराहरू पर्दछन् ।

हाल सम्मको समूहमा नेतृत्व गर्ने व्यक्तिको

नेतृत्व छनौट गर्ने तरिकाहरू

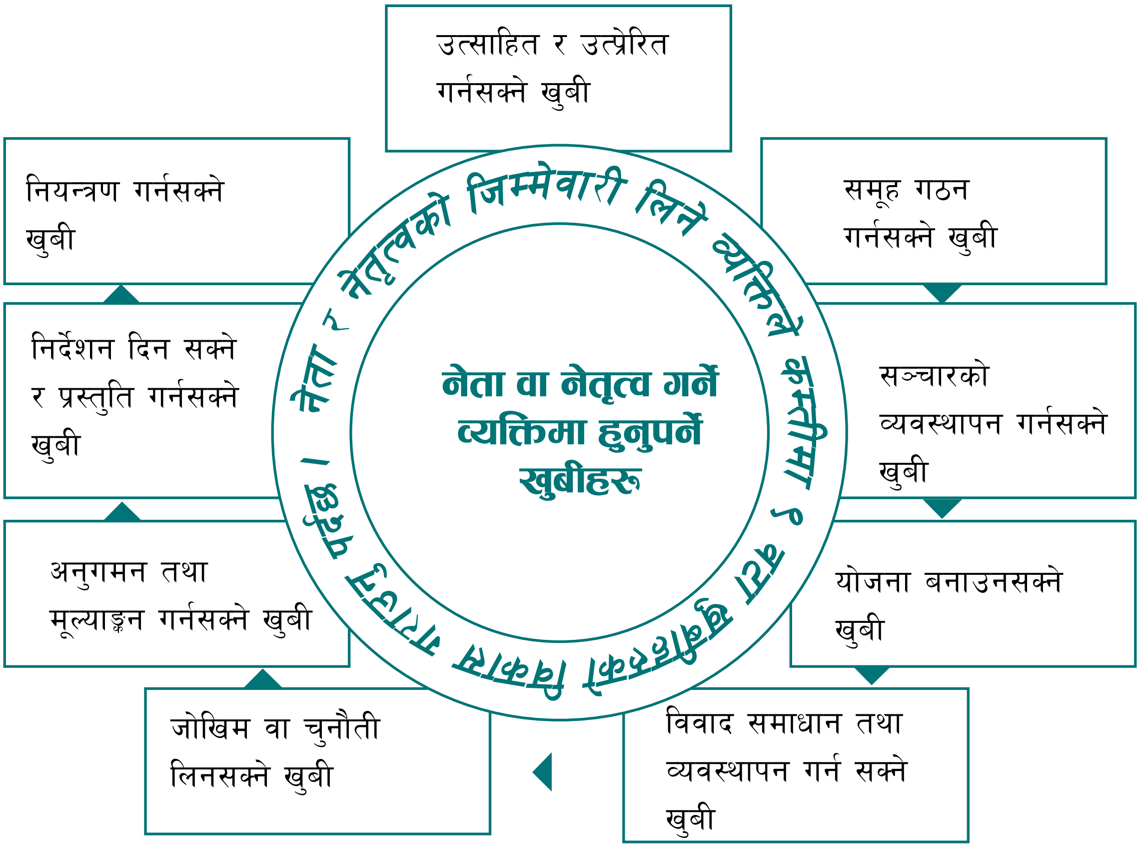


छनौट गर्दा प्रायजसो सर्वसम्मतिबाट गरिँदै आएको पाइएको छ। विपन्न, महिला तथा सामाजिक रूपमा नसमेटिएकाहरूलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनको नेतृत्व तहमा प्रतिनिधित्व र सहभागिता गराउने सम्बन्धमा समूहमा वैकल्पिक नेतृत्व विकास सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि जरुरी छ।

मुलुकी ऐन २०५८, दोस्रो जनआन्दोलनबाट आएको नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ का साथै लैङ्गिक समानता कायम गर्ने ऐन तथा घरेलु हिंसा ऐन २०६६ आदिले महिला अधिकारलाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूत गरेको छ। यसका साथै यी ऐनहरूले महिला विरुद्धका शारीरिक, मानसिक वा अन्य कुनै किसिमका हिंसाजन्य कार्यलाई अपराध घोषणा गरी दण्डनीय बनाएको छ।

यौन दुराचार सम्बन्धी कानुनी प्रावधान

असल नेता तथा नेतृत्वका खुबी:



(साभार : हरियो वन कार्यक्रम, नेतृत्व विकास तालिमको सन्दर्भ सामग्री)

हातेपुस्तिका

लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी कानुनी प्रावधान तथा संयन्त्रहरू

उमेरलाई आधार बनाई ६ प्रकारमा वर्गीकरण गरी निम्न अनुसारको सजाय व्यवस्था गरिएको छः

- १० वर्षभन्दा मुनिका बालिका भए १० देखि १५ वर्षसम्म
- १० वा सोभन्दा बढी १४ वर्षभन्दा कम उमेर भए ८ देखि १२ वर्षसम्म
- १४ देखि १६ वर्षभन्दा कम भएमा ६ देखि १० वर्षसम्म
- १६ वा २० वर्षभन्दा कम भएमा ५ देखि ८ वर्षसम्म
- २० वा सोभन्दा बढी भएमा ५ देखि ७ वर्षसम्म
- आरोपित एडस सङ्क्रमित भएमा थप १ वर्ष सजाय हुने व्यवस्था छ ।

यसका साथै पीडित तथा उसका आश्रितलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गरेको छ । पीडितको मृत्यु भएको खण्डमा आरोपितको मुद्दा दायर हुने बित्तिकै अंश सम्पति रोक्का गरिदिने व्यवस्था छ ।

लैङ्गिक समानता कायम गर्ने ऐन २०६३ ले यौन दुराचारलाई अपराध मानेको छ । यसभन्दा अगाडिको मुलुकी ऐन २०५८ मा आफ्नी पत्नी बाहेक ११ वर्ष नाघेकी महिलालाई शिरदेखि पैतालासम्म समाते ५०० रु जरिबाना वा १ वर्ष सजाय हुन सक्ने प्रावधान थियो । अहिले उक्त व्यवस्था खारेज गरी कुनै महिलाको मन्जुरी बिना संवेदनशील अङ्ग छुन लगाएमा छोएमा, भित्री पोसाक खोलेमा, एकान्त ठाउँमा लगी यौन समागमको प्रयास गरेमा, अश्लील शब्द बोलेमा, यौन आशयले जिस्काएमा र अस्वाभाविक व्यवहार गरेमा, अश्लील चित्र देखाएमा, करणीको आशयले समातेको अवस्था लाई दुराचार मान्दै १ वर्ष सजाय र १० हजार रुपैयाँ जरिवानाको प्रावधान राखिएको छ ।

यौनजन्य तथा जबरजस्ती करणीको कानुनी प्रावधान

- शारीरिक, मौखिक, लिखित वा इसारा वा अन्य कुनैपनि प्रकारले गर्ने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई अपराध मानिने छ । त्यस्तो कसुर गर्ने व्यक्तिलाई १ वर्षसम्म कैद र १० हजार रुपैयाँसम्म 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,

जबरदस्ती करणीको महलको ३ नं.)

- संरक्षकत्वमा गरिने करणी : संरक्षणमा हुने यौनशोषणलाई अपराध मानी २०६३ ले कैद वा थुनामा रहेकी महिलालाई सरकारी कर्मचारी, चिकित्सकले करणी गरे वा गराए १ देखि ३ वर्षसम्म सजाय हुने प्रावधान राखिएको छ ।

घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६

घरेलु हिंसा नियन्त्रण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐनले प्रत्येक व्यक्तिको सुरक्षित र सम्मानजनक तवरले बाँच्न पाउने अधिकारको सम्मान गर्दै घर परिवारभित्र वा घर परिवार सँग गाँसिएर हुने हिंसाजन्य कार्यलाई दण्डनीय बनाई त्यस्तो कार्य नियन्त्रण गर्न तथा घरेलु हिंसाबाट पीडित व्यक्तिलाई संरक्षण गरी न्याय प्रदान गर्ने सम्बन्धमा कानुनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ८३ को उपधारा (१) बमोजिम संविधान सभाले यो ऐन बनाएको छ।

"घरेलु हिंसा" भन्नाले कुनै व्यक्तिले घरेलु सम्बन्ध भएको अर्को कुनै व्यक्तिलाई दिएको शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य वा आर्थिक यातना सम्झनुपर्छ र सो शब्दले गाली गर्ने तथा भावनात्मक चोट पुऱ्याउने अन्य कुनै कार्यलाई समेत जनाउँछ ।

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 लिखित वा मौखिक उजुरी दिन सक्नेछ । उजुरी लिखित रूपमा प्राप्त भएमा तुरुन्त र मौखिक रूपमा प्राप्त भएमा सो सम्बन्धी आवश्यक विवरण लेखी लेखाई उजुरीकर्ताको सहीछाप गराई दर्ता गर्नुपर्नेछ । यस ऐन बमोजिमको कसुरमा भए गरेको मितिले नब्बे दिनभित्र उजुरी दिनुपर्नेछ ।

राष्ट्रिय महिला आयोगमा दर्ता भएको उजुरीका सम्बन्धमा राष्ट्रिय महिला आयोग सम्बन्धी प्रचलित कानुन बमोजिम आवश्यक कारबाही गरिन्छ । प्रहरी कार्यालयमा उजुरी दर्ता भए प्रहरी कार्यालयले बाटाको म्याद बाहेक चौबीस घण्टाभित्र पीडकलाई झिकाई अथवा अटेर गरे पक्राउ गरी तुरुन्त बयान गराउनुपर्छ । स्थानीय निकायमा उजुरी दर्ता भए बाटोको म्याद बाहेक चौबीस घण्टाभित्र पीडकलाई झिकाई अथवा अटेर गरे प्रहरीको सहयोगमा पक्राउ गरी तुरुन्त बयान गराउनुपर्छ ।

घरेलु हिंसाको कारण पीडितलाई कुनै शारीरिक चोटपटक वा मानसिक यातना पुगेको देखिएमा तत्काल उपचारका लागि नजिकको अस्पताल वा स्वास्थ्य केन्द्रमा पठाई निजको घाउ जाँच र उपचार गराउनुपर्छ । स्थानीय निकायले गराएको घाउ जाँच प्रतिवेदनको एक प्रति प्रहरी कार्यालयमा पठाउनुपर्छ । प्रारम्भिक रूपमा उजुरी छानबिन गर्दा पीडित र निजसँग आश्रित व्यक्तिलाई सुरक्षा प्रदान गर्न आवश्यक देखिएमा प्रहरी कार्यालयको सहयोग लिई तत्काल सुरक्षाको व्यवस्था मिलाउनुपर्छ ।

बयानबाट घरेलु हिंसा भएको देखिएमा र पीडितले चाहेमा प्रहरी कार्यालय र स्थानीय निकायले उजुरी परेको मितिले तीस दिनभित्र दुवै पक्षबीच मेलमिलाप गराइदिनुपर्छ । मेलमिलाप गराउँदा आवश्यकता अनुसार उपलब्ध भएसम्म मनोचिकित्सक, समाजशास्त्री, समाजसेवी, पीडितले पत्याएको परिवारको सदस्य र अन्य साक्षी समेतको सहयोग लिन सकिन्छ । यसरी मेलमिलाप गराउँदा पीडितलाई पर्न सक्ने मनोवैज्ञानिक

तथा सामाजिक प्रभाव र गोपनीयताको अधिकार समेतलाई ध्यानमा राख्नुपर्छ ।

प्रहरी कार्यालय वा स्थानीय निकायले उजुरीको कारवाही र किनारा गर्दा पीडकलाई तारेखमा राखेर गर्नुपर्छ । झिकाउँदा पीडक उपस्थित नभएमा वा उपस्थित गराउन नसकिएमा वा दुवै पक्षबीच मेलमिलाप हुन नसकेमा प्रहरी कार्यालय वा स्थानीय निकायले उजुरीकर्ताको सहमतिमा म्याद समाप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सोही व्यहोरा उल्लेख गरी उजुरी र सोसँग सम्बन्धित मिसिल कागज र प्रमाण अदालत समक्ष पठाइदिनुपर्दछ । उजुरी प्राप्त भएमा अदालतले सोही उजुरीको आधारमा यस ऐन बमोजिम कारबाही र किनारा गर्नुपर्छ । यस सम्बन्धमा सहयोग उपलब्ध गराउनु प्रहरी कार्यालयको कर्तव्य हुन्छ ।

उजुरीको प्रारम्भिक छानबिनबाट पीडितलाई तत्काल संरक्षण दिन आवश्यक देखिएमा अदालतले उजुरीको अन्तिम निर्णय नभएसम्मको लागि पीडकका नाममा देहाय बमोजिम गर्न आदेश दिन सक्नेछः

(क) पीडितलाई निज बसी आएको घरमा बसोबास गर्न दिन, खान लाउन दिन, कुटपिट नगर्न तथा शिष्ट र सभ्य व्यवहार गर्न,
(ख) पीडितलाई शारीरिक वा मानसिक चोट पुगेको भएमा उचित उपचार गराउन वा उपचारका लागि उपयुक्त रकम दिन,
(ग) पीडक र पीडितलाई एकै ठाउँमा बसोबास गर्न उपयुक्त हुने नदेखिएमा पीडकलाई अलग बस्ने व्यवस्था गर्न तथा त्यसरी अलग बस्दा पीडितको भरण पोषणको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न,
(घ) गाली बेइज्जती गर्ने, धम्की दिने वा असभ्य व्यवहार गर्ने काम नगर्न वा नगराउन,
(ङ) पीडित छुट्टै बसेको ठाउँमा वा बाटोघाटोमा वा कार्यालयमा गई वा कुनै किसिमको सञ्चार माध्यमद्वारा वा अन्य कुनै प्रकारले दुःख दिने वा सताउने कार्य नगर्न,
(च) पीडितको हित र सुरक्षाको निमित्त अन्य आवश्यक र उपयुक्त कुरा गर्न गराउन ।

उजुरीको प्रारम्भिक छानबिनबाट पीडितभन्दा बाहेक निजका नाबालक सन्तान वा निजसँग आश्रित कुनै व्यक्तिलाई कुनै संरक्षण दिन आवश्यक देखिएमा अदालतले आदेश दिन सक्नेछ । पीडितले अनुरोध गरेमा यस ऐन अन्तर्गतको उजुरी सम्बन्धी कारबाही र सुनुवाइ अदालतले बन्द इजलासमा गर्नु पर्नेछ । बन्द इजलासमा कारवाही र सुनुवाइ हुँदा मुद्दाका पक्ष, विपक्ष, उनीहरूका कानुन व्यवसायी र अदालतले अनुमति दिएका व्यक्तिले मात्र त्यस्तो इजलासमा प्रवेश गर्न सक्नेछन् ।

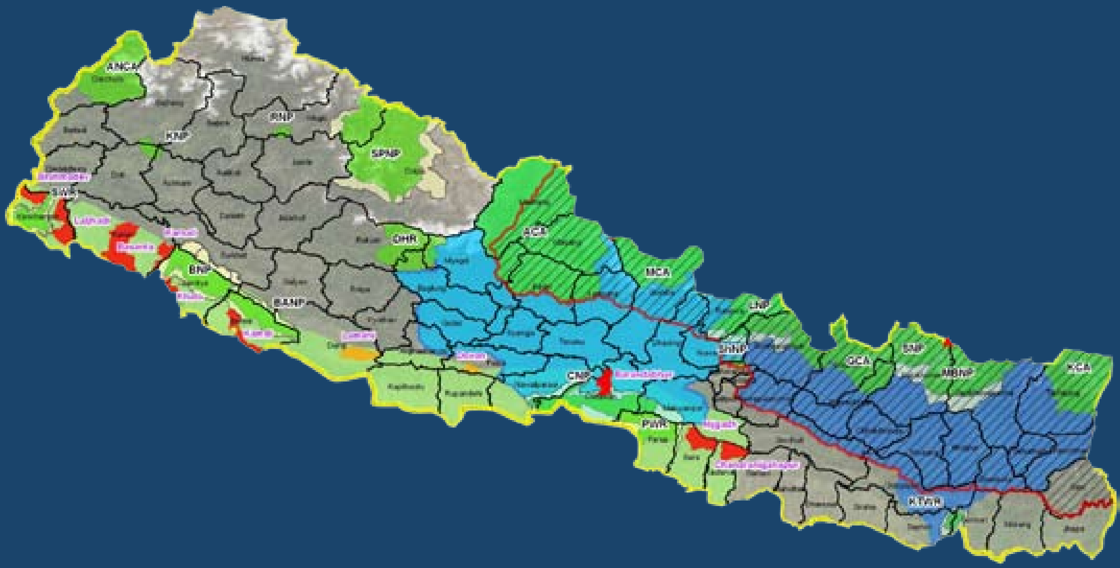
घरेलु हिंसाबाट पीडित व्यक्ति मानसिक वा शारीरिक रूपमा अशक्त भएको कारणले अस्पतालमा उपचार गराउनु परेमा उपचार गराउँदा लागेको सम्पूर्ण खर्च पीडकले बेहोर्नुपर्छ । पीडित व्यक्तिलाई घरेलु हिंसाको प्रकृति, मात्रा, पीडितलाई पुगेको पीडा र पीडक तथा पीडितको आर्थिक तथा सामाजिक हैसियत समेतलाई विचार गरी अदालतले पीडकबाट मनासिब माफिकको क्षतिपूर्ति भराइदिन सक्नेछ ।

घरेलु हिंसाको उद्योग वा दुरुत्साहन गर्ने वा मतियारलाई मुख्य कसुरदारलाई हुने सजायको आधा सजाय हुनेछ । घरेलु हिंसाको कसुरमा सजाय पाइसकेको व्यक्तिले पुनः सोही कसुर

गरेमा पटकैपिच्छे दोब्बर सजाय हुनेछ। सार्वजनिक जवाफदेहीको पदमा बहाल रहेको कुनै व्यक्तिले यस ऐन बमोजिमको कसुर गरेमा निजलाई थप दश प्रतिशत सजाय हुनेछ। अदालतबाट दिएको आदेश पालन नगरेमा त्यस्तो व्यक्तिलाई दुई हजार रुपैयाँदेखि पन्ध्र हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा चार महिनासम्म कैद वा दुवै सजाय हुनेछ।

प्रमुख सरकारी संयन्त्र

राष्ट्रिय स्तरमा महिला तथा बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय अर्न्तगतको लैङ्गिक सशक्तीकरण एकाइ र राष्ट्रिय महिला आयोग प्रमुख संयन्त्रमा पर्दछन्। जिल्ला स्तरका जिल्ला लैङ्गिक समन्वय समिति, महिला तथा बालबालिका विकास कार्यालय, जिल्ला प्रहरी, पुनःस्थापना केन्द्र तथा अस्पतालमा भएका व्यवस्थापन तथा मनोवैज्ञानिक केन्द्रहरू पर्दछन्। त्यस्तै गरेर, गाविस तहमा निगरानी केन्द्र तथा विभिन्न पारालिगल समितिहरू प्रमुख संयन्त्रको रूपमा पाइएको छ।



'हरियो वन नेपालको धन' भन्ने प्रचलित नेपाली उखानबाट प्रेरित भएर 'हरियो वन कार्यक्रम' नामाकरण गरिएको हो। अमेरिकी विकास नियोग (युएसएड) द्वारा आर्थिक सहयोग प्रदान गरिएको यस कार्यक्रमको उद्देश्य जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक प्रभावहरु र जैविक विविधतामा हुने जोखिमहरु न्यूनीकरण गर्नु, वनको संरक्षण र पुनरुत्थान गरी महिला, गरीब तथा वनमा आश्रित समुदायको जीवनयापनमा सघाउ पुऱ्याउनु तथा मानव र पारिस्थितिकीय प्रणालीमा जलवायु परिवर्तनबाट हुने प्रभावहरुसँग सामना गर्न सक्ने क्षमता वृद्धि गर्नु रहेको छ। यस उद्देश्य पुर्तिका लागि सरकार, समुदाय, नागरिक समाज र निजी क्षेत्रसँगको सहकार्य आवश्यक छ। यस कार्यक्रमले मानव र प्रकृति बिचको सम्बन्धलाई विशेष आधार बनाएको छ र दुवैको हितको लागि काम गर्दछ। यस कार्यक्रममा विशेषत ३ अर्न्तविषयक सम्भाग छन् – जैविक विविधता संरक्षण, रेड प्लस लगायतका पारिस्थितिकीय सेवा शुल्क भुक्तानी र जलवायु परिवर्तन अनुकूलन । यसका साथै यस कार्यक्रमले दिगो जीविकोपार्जन, सुशासन र लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण जस्ता महत्वपूर्ण पक्षहरुलाई समेत समेटेको छ। हरियो वन कार्यक्रम डब्लु डब्लु एफ नेपालको प्रमुख साझेदारीमा केयर नेपाल, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासंघ र राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषको सहकार्यमा कार्यान्वयन गरिएको छ।

केएर नेपाल
पोस्ट बक्स नं १६६१
४/२८८ - समताभवन, धोबीघाट, ललितपुर, नेपाल
फोनः ५५२२८००, इमेलःcarenepal@np.care.org
वेबसाइटः www.carenepal.org