हरियो वन कायक्रमका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति

प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनमा रूपान्तरणमूलक नेतृत्व तथा सामाजिक न्यायको प्रवर्धन

(सन् २०१३-२०१६)

हरियो वन कार्यक्रम
२०१३

© डब्लुडब्लुएफ नेपाल

यस पुस्तिकाको पूर्ण वा आंशिक भागको पुनरुत्पादन गरिएमा पुस्तिकाको शीर्षक उल्लेख गरिनुपर्ने छ र माथि उल्लेखित प्रकाशकलाई सर्वाधिकारको श्रेय दिइनुपर्ने छ ।

प्रकाशक
डब्लुडब्लुएफ नेपाल, हरियो वन कार्यक्रम
यो पुस्तिका यहाँ पनि उपलब्ध छः
http://www.wwfnepal.org/hariyobanprogram

पोस्ट बक्स नं ७६६०
बालुवाटार, काठमाडौँ, नेपाल
फोनः ४४३४८२०, फ्याक्सः ४४३८४५८
इमेलः hariyobanprogram@wwfnepal.org
वेबसाइटः www.wwfnepal.org/hariyobanprogram

लेखक
यस पुस्तिकाको संयोजन हरियो वन कार्यक्रम, केएर नेपालकी लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजक शिखा श्रेष्ठले गर्नुभएको हो ।

डिस्क्लेमरः
यो प्रकाशन अमेरिकी जनताद्वारा अमेरिकी विकास नियोग (युएसएड) को माध्यमबाट प्रदान गरिएको उदार सहयोगबाट सम्भव भएको हो । यसमा उल्लेखित विषयवस्तु डब्लु डब्लु एफ नेपाल, केएर नेपाल र हरियो वनका अन्य साझेदारी संस्थाको जिम्मेवारी हो र यसले युएसएड तथा अमेरिकी सरकारको धारणा प्रतिनिधित्व गरेको मानिने छैन ।

प्रकाशन सेवाः
अनुवाद तथा सम्पादनः बद्री खनाल र दिनेश काफ्ले
प्रकाशन व्यवस्थापन सहयोग : ऋचा भट्टराई र ज्योति श्रेष्ठ

हरियो वन प्रकाशन संख्याः रिपोर्ट ०२२

प्रस्तावना

नेपालीहरुको जीवन तथा जिविकोपार्जन अन्य कारणका साथसाथै जलवायु परिवर्तनका कारणले पनि धेरै मात्रामा प्रभावित छ । वर्षा समयमा हुँदैन र तिनको भविष्यवाणी पनि गर्न सकिँदैन । बढ्दो तापमानले गर्दा खेतीमा लाग्ने कीराहरू बढिरहेका छन् । यिनका साथसाथै बाढी तथा सुक्खाका कारणहरूले गर्दा कृषि उत्पादनमा प्रतिकूल असर परिरहेको छ । यसले गर्दा महिला, गरीब तथा पछाडि पारिएका वर्गहरुको जीवनलाई अझ कष्टकर बनाएको छ । यिनका अतिरिक्त, नेपालका पुरुषहरू, मुख्य रूपमा उत्पादनशील उमेरका पुरुषहरू, जसको कम वा शून्य जग्गा जमीन छ, उनीहरु विदेशिन बाध्य छन् । यसले गर्दा महिलाहरुलाई परिवार र घरको जिम्मेवारी लिनुका साथै वनका श्रोत व्यवस्थापन गर्ने जस्तै घांसदाउरा संकलन गर्ने, पानी ल्याउने र जडीबुटी संकलन गर्ने जस्ता जिम्मेवारी पनि एक्लैले लिनु पर्ने वाध्यता छ । धेरै दलित, सीमान्तीकृत जनजाति तथा मधेशीहरू पनि आफ्नो जीविकोपार्जनको प्रवर्धनका लागि वनलगायत प्राकृतिक स्रोतमाथि एकदमै बढी निर्भर छन् । तर, अझै पनि जरा गाडेको पितृसतात्मक सोच र सामाजिक रुढिवादका कारण पछाडि पारिएका वर्ग र महिलाहरु वन व्यवस्थापनका निर्णय प्रक्रियामा उल्लेख्य रुपमा सहभागी हुन सकेका छैनन् ।

दिगो अभ्यासको बारे ज्ञान नभएर तथा वनबारेको निर्णयात्मक प्रक्रियामा पहुँच नभएर यस्ता वर्गले अवैज्ञानिक कटानी गर्ने गर्दछन् । यसको परिणाम स्वरुप वन क्षयीकरण हुन्छ र यसले मानिसहरुको जीविकोपार्जनको स्रोतमा नकारात्मक असर पार्दछ । यी समूहलाई ज्ञान तथा स्रोत व्यवस्थापनको सीप प्रदान गर्नु र आफ्ना वन सम्बन्धी निर्णयात्मक प्रक्रियामा भाग लिने आत्मविश्वास र नेतृत्वको विकास गर्नाले यी समूहलाई आफ्नो अधिकार दावी गर्न सशक्तिकरण गर्छ र वन पुर्नस्थापना तथा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्छ । वैकल्पिक उर्जा र विस्तारित जिविकोपार्जनले उनीहरुलाई आर्थिक स्तर उकास्न सहयोग पुऱ्याउनका साथै जैविक विविधता संरक्षणमा पनि सहयोग पुऱ्याउँछ ।

युवाहरू विकासका स्तम्भ हुन् र तिनका निरन्तर प्रयासहरूलाई हरियो वन कार्यक्रमका गतिविधि लगायत विकासको कुनै पनि पहललाई निरन्तरता दिनका लागि सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । संरक्षणका बारेमा सचेत तथा कार्यक्रमका गतिविधिहरूलाई निरन्तरता दिनका निमित्त भविष्यमा सशक्त नेतृत्वको भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने युवा कार्यकर्ताहरूको विकास गर्नु आवश्यक छ । यसबाहेक, विकासका सबै प्रयासहरूमा युवाहरूले बढी तरङ्ग, ऊर्जा तथा सिर्जनात्मकता ल्याउने कुरालाई पनि नकार्न सकिँदैन ।

हरियो वन कार्यक्रमको लक्ष्य हासिल गर्नका निम्ति यी पछाडि पारिएका वर्गहरुको प्रभावकारी वन व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी क्रियाकलापहरुमा सक्रिय सहभागिता जनाउनु पर्दछ । यस लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीतिले यस कार्यक्रमलाई सही दिशा प्रदान गर्न सघाउनेछ । यस रणनीतिले वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति का साथसाथै सामुदायिक वन विकाससम्बन्धी निर्देशिकाका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक

समावेशीकरणसम्बन्धी प्रावधानहरू कार्यान्वयन गर्नका साथै नयां लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका नीति निर्माणमा पनि मद्दत पुऱ्याउनेछ ।

हरियो वन कार्यक्रमका निम्ति लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीतिको निर्माण गरिएकोमा म धेरै खुशी छु । यस कार्यक्रमबाट प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनका क्षेत्रमा महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहद्वारा नमुनायोग्य नेतृत्वको प्रदर्शनका लागि तुलनात्मक रूपमा बढी पाठ तथा उत्कृष्ट अभ्यासहरू उपलब्ध गराउन सफल हुने विश्वास पनि लिएको छु । यसरी, म लगायत मेरा सहकर्मीहरुको प्रयासले वन क्षेत्रमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति एकदमै संवेदनशील कार्यक्रममध्ये एक कार्यक्रम हरियो वनलाई बनाउनका लागि योगदान पुग्नेछ ।

अन्तमा सहभागितामूलक अवधारणा अवलम्बन गरी रणनीति तर्जुमा गर्ने यस प्रक्रियालाई समन्वय गर्ने कार्यका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजक श्री शिखा श्रेष्ठप्रति म धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छु । रणनीतिको तर्जुमा प्रक्रियामा गर्नुभएको महत्त्वपूर्ण योगदानका लागि विश्व वन्यजन्तु कोष नेपाल, केएर नेपाल, सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह महासङ्घ, नेपालका तर्फबाट संलग्न हुनुभएका टोलीका सदस्यहरूप्रति पनि म आभारी छु । यस प्रक्रियालाई सहजीकरण गर्ने कार्यका लागि परामर्शदाता श्री कञ्चन लामा र यस रणनीतिको तर्जुमामा सरसल्लाह उपलब्ध गराउनुभएकोमा अन्य सम्पूर्ण पैरवी तथा संवादमा संलग्न व्यक्तिहरूप्रति पनि म हार्दिक कृतज्ञता व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

जुडी ओगलथ्रोप
टोली प्रमुख
हरियो वन कार्यक्रम

धन्यवाद ज्ञापन

यस रणनीतिमूलक दस्तावेजको तयारी गर्नमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउनु हुने हरियो वन कार्यक्रमकी टोली प्रमुख श्री जुडी ओगल्थ्रोप एवं उप टोली प्रमुख श्री सन्देश सिंह हमालप्रति म आभारी छु । डब्लु डब्लु एफ नेपालका संरक्षण कार्यक्रम निर्देशक डा. घनश्याम गुरुङ्गको सहयोगको लागि पनि हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु । यस प्रकाशनको तयारीका लागि सहभागितामूलक तथा सकारात्मकसहजीकरण प्रक्रिया प्रयोग गर्नु भएर तथा विभिन्न समुहलाई संलग्न गराएर सहयोग गर्नुभएकोमा श्री कञ्चन लामा प्रति म कृतज्ञ छु ।

यो प्रकाशनलाई यस स्वरुपसम्म ल्याउनका लागि थुप्रै संस्था तथा व्यक्तिहरुले सल्लाह सुझाव प्रदान गर्नुभएको छ । वहाँहरुको सहकार्य एवं बहुमूल्य दृष्टिकोणका लागि म वहाँहरु सबैप्रति कृतज्ञ छु । वन तथा भू संरक्षण मन्त्रालयका लैङ्गिक केन्द्रिय व्यक्ति श्री राधा वाग्ले र श्री मधु पन्त घिमिरेलाई वहाँका प्राविधिक योगदानका लागि धन्यवाद व्यक्त गर्दछौं । यसैगरी दिदी बहिनी, प्राकृतिक स्रोतका लागि दलित अधिकार मञ्च (दनार) नेपाल, राष्ट्रिय दलित महासंघ, हिमवन्ती नेपाल, बहु सरोकारवाला वन कार्यक्रम , रुपान्तरण, सामाजिक समावेशीकरण अनुसन्धान कोष/एसएनभी, टिम अफ हेल्पिङ्ग ह्याण्ड फर हेल्दी इनभाइरोन्मेन्ट-नेपाल "द-नेपाल", वुमेन अर्गनाइजिङ फर चेञ्ज इन एग्रिकल्चर एण्ड नेचुरल रिसोर्स म्यानेजमेन्ट (डब्ल्युएलसिएन), वुमेन लिडिङ फर चेञ्ज इन नेचुरल रिर्सोसेज म्यानेजमेन्ट (वोकान), प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा युवा सञ्जाल, साझेदारी विकास, राष्ट्रिय जनजाति महासंघ (नेफिन) र रीष्ट्रिय महिला जनजाति महासंघ का समूहका सदस्य प्रति पनि हामी आभारी छौं ।

हरियो वन कार्यक्रमका टोली प्रमुख र उप टोली प्रमुखको मार्गदर्शनमा हरियो वन कार्यक्रमका लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजकद्वारा संयोजकको नाताले मैले संयोजन गरेको प्रमुख कार्य दलप्रति म ऋणी छु । उक्त कार्य दलमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका विशेषज्ञ र प्रमुख व्यक्तिहरुको उपस्थिति थियोः श्री इन्दु पन्त, केएर नेपाल; श्री तारा प्रसाद ज्ञवाली, डब्लु डब्लु एफ नेपाल; श्री पुनम पन्त, फेकोफन; र श्री शिक्षा अधिकारी, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष संलग्न हुनुहुन्थ्यो । यसका साथै चितवन अन्नपूर्ण भू-परिधि (चाल) को लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रिय व्यक्ति श्री पवित्रा झा तथा तराई भू-परिधि (ताल) का कुलदिप पौडेल र मान बहादुर विश्वकर्माले पनि यो रणनीतिको तर्जुमा प्रक्रियामा आफ्नो अमूल्य सुझाव प्रदान गर्नुभयो । यहाँहरु सबैको महत्वपूर्ण सहयोगको लागि म फेरि पनि धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

सामुदायिक वन व्यवस्थापन महासंघकी अध्यक्ष श्री अप्सरा चापागाईं; हरियो वनका लागि टोली प्रमुख श्री कृष्ण बहादुर खड्का; हरियो वन सामुदायिक वन व्यवस्थापन महासंघ तथा टोलीका सम्पूर्ण सदस्यलाई सामुदायिक वन समूह तर्फको दृष्टिकोण अघि सारिदिनुभएकोमा आभारी छु । त्यसैगरी हरियो वन कार्यक्रम, केएर नेपालका टोली प्रमुख श्री देव राज गौतम र राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषका कार्यकारी अधिकृत श्री गंगा जंग थापालाई पनि उहाँहरूको प्रोत्साहनका लागि धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

म हरियो वन कार्यक्रमको केन्द्रिय टोलीका सम्पूर्ण सदस्यप्रति कृतज्ञता ज्ञापन गर्न चाहन्छु । डा. शान्त राज ज्ञवाली, डा. सुनिल रेग्मी, श्री केशव खनाल, प्रतिमा श्रेष्ठ, डा. राजेन्द्र लामिछाने र श्री जगदीश शर्मा कुइँकेललाई विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु । यस प्रकाशनलाई पाठक मैत्री बनाउन सहयोग प्रदान गर्नुहुने श्री पल्लवी ढकाल र श्री ऋचा भट्टराई पनि धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ । प्रशासकीय तथा करार सम्बन्धी सहयोगका लागि जयेन्द्र कोइराला, प्रबिता श्रेष्ठ तथा सलिना श्रेष्ठप्रति पनि म आभारी छु ।

अन्त्यमा, म अमेरिकी विकास नियोगका मार्फत प्राप्त अमेरिकी जनताको उदार सहयोगप्रति धन्यवाद ज्ञापन गर्छु, जसको सहयोगले नै यो दस्तावेजको प्रकाशन सम्भव भयो । यसमा पनि विशेष धन्यवाद हरियो वन कार्यक्रमका लागि करारनामा अधिकृतका प्रतिनिधि (परियोजना प्रबन्धक) श्री नेत्र शर्मा सापकोटालाई जान्छ, जसले हरियो वनमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणको सदा समर्थन र पैरवी गर्नुभएको छ । वहाँले आफ्नै विचारहरु प्रदान गर्नुका साथै अमेरिकी विकास नियोगको सामाजिक, आर्थिक तथा पर्यावरणीय विकास कार्यालय तथा कार्यक्रम र परियोजना विकास कार्यालयका टोली सदस्यहरुको दृष्टकोण पनि सङ्कलन गर्नुभयो ।

शिखा श्रेष्ठ
लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजक
हरियो वन कार्यक्रम, केएर नेपाल

सङ्क्षिप्त शब्दसूची (Abbreviations)

ADB	Asian Development Bank (एसियाली विकास बैंक)
ANSAB	Asian Network for Sustainable Agriculture and Bio Resources (दिगो कृषि तथा जैविक स्रोतहरूका लागि एसियाली सञ्जाल)
BPFA	Beijing Platform for Action (क्रियाकलापका लागि बेजिङ मञ्च सन् १९९५)
BZUC	Buffer Zone Users' Committee (मध्यवर्ती क्षेत्र उपभोक्ता समिति)
CAMC	Conservation Area Management Committee (संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समिति)
CAP	Community Adaptation Plan (सामुदायिक अनुकूलन योजना)
CAPA	Community Adaptation Plan of Action (समुदायमा आधारित अनुकूलन योजना)
CARE	Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (सबै ठाउँमा सहयोग तथा राहतका लागि सहकार्य –केएर)
CBD	Convention on Biological Diversity (जैविक विविधता सम्मेलन)
CBS	Central Bureau of Statistics (केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग)
CFD	Community Forest Development (सामुदायिक वन विकास)
CEDAW	Convention on Elimination of All kinds of Discriminations Against Women (महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका भेदभावहरूको उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि)
CFCC	Community Forest Coordination Committee (सामुदायिक वन संयोजन समिति)
CFUG	Community Forest User Group (सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह)
CHAL	Chitwan –Annapurna Landscape (CHAL) (चितवन-अन्नपूर्ण भू-परिधि – चाल)
CMAC	Community Management and Action Committee (सामुदायिक व्यवस्थापन तथा क्रियाकलाप समिति)
CIFOR	Center for International Forestry Research -केन्द्रिय अन्तराष्ट्रिय
CLAC	Community Learning and Action Center (सामुदायिक सिकाइ तथा क्रियाकलाप केन्द्र)
DADO	District Agriculture Development Office/Officer (जिल्ला कृषि विकास कार्यालय/अधिकृत)
DANAR	Dalit Alliance for Natural Resources (प्राकृतिक स्रोतसम्बन्धी दलित गठबन्धन)
DDC	District Development Committee (जिल्ला विकास समिति)
DFID	Department for International Development
DFO	District Forest Office/Officer (जिल्ला वन कार्यालय/अधिकृत)
DNF	Dalit National Federation (दलित राष्ट्रिय महासङ्घ)
FCTF	Forest Carbon Trust Fund (वन कार्बन ट्रस्ट फन्ड)
FECOFUN	Federation of Community Forest Users of Nepal (सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल)
GA	Gender Audit (लैङ्गिक लेखापरिक्षण)
GBV	Gender Based Violence (लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा)
GESI	Gender Equality and Social Inclusion (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण)
GoN	Government of Nepal (नेपाल सरकार)
HIMAWANTI	Himalayan Grassroots Women's Natural Resource Management Association Nepal (हिमाली क्षेत्रमा तल्लो तहमा काम गर्ने महिलाहरूको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन सङ्घ नेपाल - हिमवन्ती)
HWC	Human Wildlife Conflict (मानव तथा वन्यजन्तुबिचको द्वन्द्व)

ICIMOD	International Center for Integrated Mountain Development (अन्तर्राष्ट्रिय एकीकृत पर्वतीय विकास केन्द्र)
IGA	Income Generation Activity (आय आर्जनमूलक गतिविधि)
ILO	International Labor Organization (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संस्था)
IPRs	Intellectual Property Rights (बौद्धिक सम्पत्ति अधिकार)
IUCN	International Union for Conservation of Nature
LAPA	Local Adaptation Programme for Action (स्थानीय अनुकूलन योजना)
LIP	Livelihood Improvement Plan (जीविकोपार्जन सुधारसम्बन्धी योजना)
LRPs	Local Resource Persons (स्थानीय श्रोत व्यक्तिहरु)
MDGs	Millennium Development Goals (सहश्राब्दी विकास लक्ष्य)
MoFSC	Ministry of Forest and Soil Conservation (वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय)
MOE	Ministry of Environment (वातावरण मन्त्रालय)
MFSP	Multi Stakeholder Forestry Program (बहुसरोकारवाला वन कार्यक्रम)
NAPA	National Adaptation Programme of Action (राष्ट्रिय अनुकूलन योजना)
NGO	Non Governmental Organization (गैर-सरकारी संस्था – गैसस)
NEFIN	National Federation of Indigenous Nationalities (राष्ट्रिय आदिवासी जनजाति महासङ्घ)
NIWF	National Federation of Indigenous Women (राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासङ्घ)
NRM	Natural Resource Management (प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन)
NTFP	Non-Timber Forest Product (गैर-काठ वन पैदावार)
NTNC	National Trust for Nature Conservation (राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष)
PES	Payment for Environmental Services (वातावरणीय सेवाका लागि भुक्तानी)
PRSP	Poverty Reduction Strategy Paper (गरिबी न्यूनिकरण रणनीतिक कार्यपत्र)
PGA	Participatory Governance Appraisal (सहभागितामूलक सुशासन आँकलन)
PHPA	Public Hearing and Public Audit (सहभागितामूलक सुनुवाइ तथा लेखा परिक्षण)
PPD	Program and Project Development Office (कार्यक्रम विकास कार्यालय)
PVSE	Poor Vulnerable and Socially Excluded (गरिब, सङ्कटासन्न तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका)
PWBR	Participatory Well Being Ranking (सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण)
REDD	Reducing emission from deforestation and forest degradation (वनविनाश तथा वनको ह्रासबाट हुने उत्सर्जनको न्यूनीकरण)
SEED	Social, Environmental and Economic Development Office (सामाजिक, वातावरणीय तथा आर्थिक विकास कार्यालय)
SESA	Strategic Environmental and Social Assessment (रणनीतिक वातावरणीय तथा सामाजिक मूल्याङ्कन)
SES	Social and Environmental Safeguards
SIRF	Social Inclusion Research Fund (सामाजिक समावेशीकरण अनुसन्धान कोष)
TAL	Terai Arc Landscape (TAL) (तराई भू परिधि - ताल)
THE	Team of helping hands for Healthy Environment - Nepal "THE-Nepal"
TOR	Terms of Reference
UCPA	Underlying Cause of Poverty Analysis (गरिबीको अन्तर्निहित कारण विश्लेषण)

UNDP	United Nations Development Programme (संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रम)
UNDRIP	United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
UNFCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change
UNFPA	United Nations Population Fund
UNSCR	United Nations Security Council (संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय सुरक्षा परिषद्)
USAID	United States Agency for International Development (अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग)
VDC	Village Development Council (गाउँ विकास परिषद्)
WEDO	Women's Environment and Development Organization
WLCN	Women Leading For Change in Natural Resources Management (W-LCN),
WOCAN	Women Organizing for Change in Agriculture & Natural Resource Management
WWF	World Wildlife Fund (विश्व वन्यजन्तु कोष)

विषयसूची

प्रस्तावना ३

धन्यवाद ज्ञापन ५

सङ्क्षिप्त शब्दसूची ७

सारांश १२

१. परिचय १६

१.१ पृष्ठभूमि १६

२. सन्दर्भ १८

२.१ नेपालमा लैङ्गिकता, गरिबी तथा समावेशीकरणको अवस्था १८

२.२ नेपालमा लैङ्गिक सामाजिक समावेशीकरण र प्राकृति साधन श्रोत व्यवस्थापन १९

२.३ राष्ट्रिय नीति तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता २०

२.४ प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणका चुनौतीहरू २५

२.५ हरियो वन कार्यक्रमका साझेदार संस्थाहरुमा लै. स. सा. स. को अवस्था २९

३. हरियो वन कार्यक्रम अर्न्तगत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीतिको उपादेयता ३५

४. हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीति ३६

४.१ लक्ष्य र उद्देश्यहरु ३६

४.२ हरियो वनका कार्यक्रमगत लै. स. सा. स. पद्दति ३७

४.२.१ नीतिगत समायोजन ३७

५. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणको सुदृढीकरणका लागि निर्देशिका तथा रुजूसूची ५४

५.१ संस्थात्मक तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण ५४

५.२ उत्कृष्ट लक्ष्य निर्धारण तथा योजना तर्जुमा ५७

५.३ जैविक विविधताको संरक्षण, दिगो भूपरिधि, जलवायु परिवर्तन अनुकूलन तथा नीतिमाथि प्रभाव ५९

५.४ जीविकोपार्जनको प्रवर्धन ६२

५.५ सुशासनको सुदृढीकरण ६४

५.६ क्षमता अभिवृद्धि – प्रशिक्षण, कार्यशाला, सचेतना तथा अध्ययन भ्रमण ६६

५.७ ज्ञानको व्यवस्थापन ६८

५.८ अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा प्रतिवेदन ६९

५.९ क्रियाकलाप तवरमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण ७२

६. भूमिका र उत्तरदायित्व ८८

अनुसूचीहरू :

अनुसूची १ : हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति निर्माणका क्रममा अपनाइएका प्रक्रिया ९३

अनुसूची २ : भेट गरिएका मानिसहरुको सूची ९८

अनुसूची ३: हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिका बारेमा प्रारम्भिक प्रतिवेदनबारे जानकारीको आदान-प्रदान गर्ने गोष्ठीमा उपस्थित सहभागीहरूको सूची, मंसिर १५, २०६९ (नभेम्बर ३०, सन् २०१२) १०१

अनुसूची ४ : हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिका बारेमा जानकारीको आदान-प्रदानसम्बन्धी गोष्ठीमा उपस्थित सहभागीहरूको सूची, जेठ १, २०७० (मे १५, सन् २०१३) १०३

अनुसूची ५ : लैङ्गिकतामा आधारित शब्दहरूको परिभाषा १०५

अनुसूची ६ : दलित तथा सीमान्तीकृत जनजाति समूहहरूको सूची १०८

सारांश

‘हरियो वन नेपालको धन’ भन्ने प्रचलित नेपाली उखानबाट प्रेरित भएर ‘हरियो वन कार्यक्रम’ नामाकरण गरिएको हो । अमेरिकी विकास नियोगद्वारा 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 गर्नसक्ने 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 अन्तर्निहित संभाग 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 केएर नेपाल, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासंघ र राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषको सहकार्यमा कार्यान्वयन गरिएको छ ।

यस अभिलेखले कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको रुपरेखा दिन्छ । हरियो वन कार्यक्रमले नेपालमा जैविक विविधता संरक्षण, वन व्यवस्थापन र जलवायु अनुकूलनको लागि लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहमा ल्याउनु नितान्त आवश्यक छ भन्ने विश्वास गर्दछ । यस रणनीतिले कार्यक्रमका साझेदार संस्थालाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई यसका क्रियाकलापमा मूलप्रवाहीकरण गर्न मार्ग निर्देश गर्नेछ ।

महिला, दलित र पिछडिएका जनजातिको विकास कार्यक्रममा पूर्ण सहभागितामा केहि प्रमुख चुनौतीहरु छन् । ती हुन् : गरिबी; भूमिहीनता; निरक्षरता; भौगोलिक विकटता; दलितहरुमाथि अन्य जातको दमन; महिलाको कार्यभार; लैङ्गिक विभेदकारी सोच; सहभागिता र सिकाइको लागि अनुपयुक्त वातावरण; उत्पादनमूलक स्रोतसाधनमाथि महिलाहरुको पहुँचको कमी; र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्ष्य समूहको वन सम्बन्धी ज्ञान र सीपको पहिचानमा कमी आदि पर्दछन

साझेदार संस्थाहरुको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूल्याङ्कनको नतिजाले हरेक सङ्गठन लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूल प्रवाहीकरणका भिन्न भिन्न चरणमा छन् भन्ने देखाएको छ । कार्यक्रमको मूल्याङ्कन, ढाँचा कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनका सवालमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण अनुकुल र समावेशी पद्धतिहरु लागु गर्ने सवालमा साझेदार संस्थाहरुमाझ एकरुपता छैन भन्ने देखिएको छ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरुको साङ्गठानिक तयारीको हिसाबले अवधारणागत स्पष्टता र कार्यसन्चालनका सिप सबै साझेदारहरुको चासोको विषय हो । साधरणतया, लैङ्गिक

समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण-विशिष्ट निर्देशन र चेकलिस्ट को अनुपलब्धतालाई प्रमुख कमजोरीको रुपमा लिइएको थियो । यी विभिन्न साझेदारहरुका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील मानव स्रोत व्यवस्थापन र विकास प्रणालीहरु छन् । हरियो वनको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति यिनै फरक अवस्थालाई ध्यान दिएर बनाइएको छ ।

हरियो वन कार्यक्रमको यस लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको लक्ष्य यस कार्यक्रममा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको अर्थपुर्ण सहभागिताका प्रवर्धन गर्दै यी वर्गहरुको सशक्तिकरण र समानुपातिक लाभ वितरण सुनिश्चित गर्नु हो । तसर्थ, यो लक्ष्य हासिल गर्नका निमित्त यस रणनीतिमा निम्नलिखित उद्देश्यहरूलाई परिभाषित गरिएको छ :

- जैविक विविधता तथा जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नका निमित्त अनुकूल संस्थागत तथा नीतिगत वातावरणको प्रवर्धन गर्ने
- हरियो वन कार्यक्रमका विषयगत तथा अन्तर्विषयक (cross-cutting) सबै गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका आयामहरू सुनिश्चित गर्ने
- प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनसम्बन्धी आफ्ना अधिकारहरू दाबी गर्नका लागि महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूलाई सक्षम पार्नका निमित्त साझेदार, स्थानीय निकाय तथा विभिन्न सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने
- रोजगारीमा पहुँच, काम गर्ने उपयुक्त अवस्था र आर्थिक स्रोतहरूमाथि नियन्त्रणलगायत महिलाहरूका आर्थिक अधिकार तथा स्वतन्त्रताको प्रवर्धन गर्ने ।

यस कार्यक्रमले लाभ र प्रतिफलको न्यायोचित तथा निष्पक्ष वितरणमा विशेष जोड दिन्छ । यस कार्यक्रमले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका गतिविधिहरूको सञ्चालन गरी सामाजिक तथा आर्थिक रूपमा वञ्चितिमा परेका (deprived) समूहहरूलाई सशक्तीकरण गर्ने प्रयास पनि गर्दछ । यस कार्यक्रममा मुख्य रूपमा जोड दिइएका विषयहरू यस प्रकार छन् :

१. *सहभागिता तथा नेतृत्वमा पहुँच अभिवृद्धि* : समुदायको तहमा प्राकृतिक तथा जैविक विविधतासम्बन्धी प्रणालीहरूको व्यवस्थापनका बारेमा निर्णय गरिने प्रक्रियाहरूमा महिला, दलित, गरिब, आदिवासी तथा सीमान्तीकृत समूहहरूको सहभागिता तथा नेतृत्वमा पहुँच अभिवृद्धि गर्ने,

२. *प्रतिफलको न्यायपूर्ण वितरणमा पहुँच सुनिश्चित :* सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सार्वजनिक परीक्षणको माध्यमबाट लक्षित समुदायहरूद्वारा प्रतिफलको न्यायपूर्ण वितरणको अनुगमन, वितरणका बारेमा जानकारी दिने र सोका लागि सक्षम पार्ने,

३. *जवाफदेहिता अभिवृद्धि :* सम्बन्धित संस्थाहरूमा सबै तहका नीति निर्माणका सम्बन्धमा स्थापित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सूचकहरूको मूलप्रवाहीकरण सुनिश्चित गर्नेबारे सम्बन्धित सरोकारवालाहरूमा सचेतना तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।

वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रतिको दूरगामी दृष्टिकोण (Vision) तथा यसैसम्बन्धी रणनीतिको कार्यान्वयनलाई सुदृढीकरण गर्नका लागि पूरक अवधारणाहरूमा योगदान पुऱ्याउनका निमित्त प्रस्तावित रणनीतिको तर्जुमा गरिएको हो । यसै गरी, जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी नीति सन् २०११ (Climate Change Policy, 2011), संयुक्त राष्ट्रसङ्घका जैविक विविधतासम्बन्धी महासन्धिहरू (United Nations Conventions on Biological Diversity - CBD), नेपालको जैविक विविधतासम्बन्धी रणनीति, सन् २००२, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयको तयारी तथा पूर्वतयारीसम्बन्धी प्रस्ताव (Readiness Preparedness Proposal) सन् २०१०-२०१३, सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ र महिला तथा आदिवासी जनसमुदायको संलग्नतालाई, विशेष गरी UNFCCC अन्तर्गत प्रवर्धन गर्ने विषयमा वातावरण मन्त्रालयको ढाँचामा प्रतिबद्धता व्यक्त गरिएका लैङ्गिकता तथा गरिबको पक्षका अवधारणाहरूको परिप्रेक्ष्यमा सहकार्यमूलक कार्यान्वयनका लागि पनि यस रणनीतिको तर्जुमा गरिएको हो ।

हरेक उद्देश्यका निम्ति अपनाउनु पर्ने पद्धतिका साथै क्रियाकलाप तथा लक्ष्य वा सूचकहरु सहितको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको ढाँचा प्रस्तुत गरिएको छ । यसले कार्यक्रमका सबै गतिविधिहरूमा युवालगायत महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका जनजातिहरूका विशिष्ट आवश्यकता तथा अभिरुचिहरूलाई महत्त्व दिइन्छ भन्ने र उनीहरूलाई सक्षम पार्ने वातावरणको विकास तथा संस्थागत बाधाहरु हटाउँदै ती वर्गहरुको सहभागिता अभिवृद्धि गर्नका साथै लाभहरुमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न यस रणनीतिले योगदान पुऱ्याउनेछ । सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहका कार्यकारी समितिहरूमा ५० प्रतिशत महिला तथा दलित एवं सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नका निमित्त परियोजना कार्यान्वयन गर्ने साझेदारहरूलाई सामुदायिक वन कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ को कार्यान्वयनमा यस रणनीतिले मार्ग-दर्शन गर्नेछ । यसबाहेक, निर्देशिकामा उल्लेख गरिएबमोजिम सम्पन्नता स्तरीकरणद्वारा पहिचान गरिएका गरिब, महिला, दलित तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहका घर-परिवारहरूका लागि जीविकोपार्जनको प्रवर्धन गर्नका निमित्त वनबाट प्राप्त हुने आयको कम्तीमा पनि ३५ प्रतिशत आम्दानी विपन्नोमुख वर्गको जीविकोपार्जनमा विनियोजन गर्ने प्रावधानको कार्यान्वयनमा यस रणनीतिबाट सशक्त योगदान पुग्नेछ । निर्णय गर्ने प्रक्रियाहरूमा लक्षित समूहहरूको अर्थपूर्ण सहभागिताका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा रणनीतिबाट मार्ग-दर्शन उपलब्ध हुनेछ ।

सम्बन्धित समूहहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील सुशासनसम्बन्धी नियमावलीहरूको प्रवर्धन गरिनेछ । यसबाहेक, विषयगत क्षेत्रहरूभित्र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अवधारणाहरूका बारेमा परियोजना कार्यान्वयन गर्ने व्यक्तिहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु यस रणनीतिको मुख्य गतिविधि हुनेछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित विशिष्ट

गतिविधिहरूको अनुगमन आवधिक रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका संयोजक/विशेषज्ञहरूलगायतको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन टोलीद्वारा गरिनेछ र यसका निष्कर्षहरूको अभिलेख गरी नीतिगत वहसको निम्ति पनि प्रयोग गरिनेछ । कार्यक्रम अर्न्तगत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सिकाइलाई पनि निरन्तरता दिइनेछ । हरियो वन कार्यक्रमका साझेदारहरुको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्था विश्लेषण गर्दा विभिन्न ढांचाहरुको कमीलाई उच्च प्राथमिकताका साथ अगाडि सारिएकोले गर्दा यस रणनीति कार्यान्वयन गर्न आवश्यक न्यूनतम ढांचा र औजारहरु पनि समावेश गरिएका छन् ।

यसरी लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित क्रियाकलाप तथा पाठहरूका विषयमा परियोजनाद्वारा ज्ञान व्यवस्थापनलाई प्रोत्साहित गरिनेछ । उत्पादनशील स्रोत, सेवा तथा निर्णय गर्ने संयन्त्रहरूका नेतृत्वदायी पदहरूमा पहुँच गर्ने कार्यमा महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको भूमिका प्रवर्धन गर्नेबारेमा रणनीतिले मार्ग-दर्शन गर्नेछ ।

यति हुँदा-हुँदै पनि रणनीति आफैँमा साध्य होइन तर साझेदार संस्थाहरूका लागि निरन्तर सिकाइको प्रक्रिया व्यवस्थापन गर्ने दिशातर्फ विकास भइरहेको एवं मार्ग-दर्शन गर्ने औजारको रूपमा यस रणनीतिले काम गर्नेछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील तथा समुदायमा आधारित वन व्यवस्थापन, जैविक विविधताको संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलनसम्बन्धी गतिविधिहरूबाट सिकिएका र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित पाठहरूलाई संस्थागत गर्नका लागि वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, वातावरण मन्त्रालय लगायत अन्य साझेदार संघ संस्थाहरुसँग रणनीतिका बारेमा अन्ततोगत्वा जानकारीको आदान-प्रदान गरिनेछ ।

१. परिचय

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिका मुख्य लक्ष्य समूहहरुमा हरियो वन कार्यक्रमका चार साझेदार संस्थाहरु पर्दछन्, जसले यस रणनीतिलाई कार्यान्वयन गर्नेछन् । तथापि, अन्य लक्ष्य समूहहरुमा नेपालका उपेक्षित जनता र महिलाको सबलीकरणमा काम गर्ने व्यक्ति तथा सङ्गठनहरु पनि यस दस्तावेजले मार्ग निर्देशन गर्न सक्दछ । यस रणनीति अभिलेखले हरियो वन कार्यक्रमको पृष्ठभूमि दिन्छ, र नेपालमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको अवस्थाको चित्रण गर्दछ । यसले विद्यमान लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्था र चुनौति, हरियो वन कार्यक्रमका साझेदार संस्थाका लै. स. सा. स. को वर्तमान स्तर र कार्यक्रमको रणनीतिको औचित्यको पुनरावोलकन गर्दछ । त्यसपछि, यसले रणनीतिका उद्देश्य र हरियो वनका तौरतरिकाहरुका साथै प्रगति अनुगमन र मूल्यङ्कनको कार्यसूची प्रष्ट्याउँछ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति निर्माणको विधिलाई सक्दो सहभागितामुलक र समावेशी बनाइएको छ, र यो हरियो वन लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण विशेषज्ञ र मूख्य कार्यसमूहसँग नजिकैबाट काम गर्ने परामर्शदाताबाट निर्देशित छ । मूख्य चरणहरुमा मूल कार्यदलको स्थापना, स्थानीय स्रोत व्यक्ति र फिल्ड समूहसँग अन्तरक्रिया; साझेदार संस्थाहरुको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूल्याङ्कन; मूख्य सूचकसँग अन्तरवार्ता; मस्यौदा रणनीतिको निर्माण र हरियो वन समूह र अन्यसँग छलफल; तथा कार्य संचालन योजनाको लागि आन्तरिक परामर्शसहित अन्तिम रणनीति निर्माण आदि पर्दछन् । उक्त प्रक्रिया अनुसूची १ मा विस्तारमा दिइएको छ ।

१.१. पृष्ठभूमि

'हरियो वन नेपालको धन' भन्ने प्रचलित नेपाली उखानबाट प्रेरित भएर 'हरियो वन कार्यक्रम' नामाकरण गरिएको हो । अमेरिकी विकास नियोगद्वारा 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 गर्नसक्ने 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 संभाग छन् – जैविक विविधता संरक्षण, रेड प्लस लगायतका पारिस्थितिकीय सेवा शुल्क भुक्तानी र जलवायु परिवर्तन अनुकूलन । यसका साथै यस कार्यक्रमले दिगो जीविकोपार्जन, सुशासन र लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण जस्ता महत्वपूर्ण पक्षहरुलाई समेत समेटेको छ । हरियो वन कार्यक्रम डब्लु डब्लु एफ नेपालको प्रमुख साझेदारीमा केएर नेपाल, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासंघ र राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषको सहकार्यमा कार्यान्वयन गरिएको छ ।

यसको लक्ष्य जलवायु परिवर्तनका नकारात्मक प्रभाव र जैविक विविधतामा हुने जोखिमहरू न्यूनीकरण गर्नु हो । यस कार्यक्रमका उद्देश्यहरु यस प्रकार 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 कार्यक्रमको परियोजना प्रस्तावमा साझेदार संस्थाहरुले सामाजिक समावेशीकरण र लैङ्गिक समताका निम्ति प्रतिवद्धता जाहेर गरेका थिए । जस अनुरुप तिनैवटा विषयगत क्षेत्रहरुमा लैङ्गिक तथा जातीय असमानतालाई हटाउने प्रयासका साथै जिविकोपार्जन तथा सुशासन प्रवर्धनका कार्यहरुलाई पनि अगाडि बढाइएको छ । साझेदार संस्थाहरु लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई कर्मचारी तथा स्वयंसेविका चयनको क्रममा पनि विशेष ध्यान दिइनेछ जसले गर्दा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सन्तुलित मानविय स्रोत विकासको निम्ति सहयोग पुग्नेछ । यसका साथै, साना अनुदान कार्यक्रमहरुमा पनि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसंग लक्षित क्रियाकलापहरुलाई पनि अगाडि बढाउने सोचाई राखिएको छ ।

२. सन्दर्भ

२.१. नेपालमा लैङ्गिकता, गरिबी तथा समावेशीकरणको अवस्था :

संयुक्त राष्ट्रसङ्घको सन् २०११ को मानव विकास सूचकाङ्क (Human Develoment Index - HDI) मा समावेश गरिएका १८७ मुलुकहरूमध्ये नेपालको स्थान १५७ औँ छ र नेपालको २५.४ प्रतिशत जनसङ्ख्या एक-दिनमा-अमेरिकी-डलर-१.२५ मा आधारित गरिबीको रेखामुनिको जीवन यापन गर्दछन् । संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विकास कार्यक्रमको सन् २०१३ मा तयार पारिएको एक प्रतिवेदन जसलाई नेपाल सरकारको राष्ट्रिय योजना आयोगद्वारा मान्यता प्रदान गरिएको छ, सो अनुसार नेपालमा गरिबी सन् २००६-२०११ को अवधिमा प्रतिवर्ष ४.१ प्रतिशतका दरले प्रतिवर्ष घटिरहेको तथ्यका बारेमा जानकारी दिइएको छ । गरिबीको मापन कुपोषण, शिक्षा तथा सरसफाइजस्ता क्षेत्रहरूमा गरिएको छ । राष्ट्रिय जनगणना २०६८, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार ५ वर्ष र माथिका व्यक्तिहरुको साक्षरता दर सन् २००१ को ५४.१ प्रतिशतबाट बढेर सन् २०११ मा ६५.९ प्रतिशत रहेको छ । सोही प्रतिवेदन अनुसार, साक्षरता दर महिलाहरूका लागि ५७.४ प्रतिशत र पुरुषहरूका लागि ७५.१ प्रतिशत रहेको छ । स्वास्थ्यका सम्बन्धमा तीन वर्षिय अन्तरिम योजना (२००७/०८ - २००९/१०) का अनुसार महिलाहरूको आयु सन् २००१ को ६०.७ वर्षबाट सन् २०११ मा ६७.८२ वर्षमा वृद्धि भएको छ र पुरुषहरूको आयु ६०.१ वर्षबाट ६५.२६ वर्षमा वृद्धि भएको छ । मातृ मृत्युदर प्रति १,००,००० जीवित जन्ममा ४१५ बाट २२९ मा झरेको छ । तर स्वास्थ्य र साक्षरतामा प्रगति हुँदा-हुँदै पनि विकासका प्रक्रियाहरूमा, विशेष गरी जीविकोपार्जन तथा प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित रोजगारीका क्षेत्रमा, महिला, दलित तथा जनजातिहरूको सहभागिता तथा प्रतिफलको वितरणमा केही उल्लेखनीय असमानता अझै पनि कायम नै रहेका छन् ।

धेरैजसो महिला, जनजाति तथा दलितले निम्न क्षेत्रहरुमा विभेद भोगिरहेका छन् : सशक्त नभएका कारण नागरिक अधिकार र भू-स्वामित्वको अधिकार संरक्षण गर्न नसक्नु, गतिशिलतामा वाधा र अवरोध सृजना हुनु तथा निर्णय प्रक्रियामा कम सहभागिता हुनु । यसले गर्दा मानव तस्करी तथा बालश्रम वृद्धिलाई पनि टेवा पुगेको देखिन्छ । राष्ट्रिय जातीय भेदभाव तथा छुवाछुत ऐन २०११ अन्तर्गत कथित तल्लो जाति वा “अछुत” का रुपमा चिनिने व्यक्तिहरु विरुद्धको भेदभावमा प्रतिबन्ध लगाइने प्रबन्ध भएतापनि यस्ता समस्याहरु देखा परिरहन्छन् । त्यसैले महिला र यी पिछडिएका समूह गरीबीका कारण बढी जोखिम अवस्थामा छन् । (नेपाल जनगणना २००१, नेपाल मानवीय विकास प्रतिवेदन २००४, विश्व बैंक प्रतिवेदन २००५, अर्न्तराष्ट्रिय विकास विभाग (डिएफआइडी) तथा विश्व बैंक, २००६) ।

संयुक्त राष्ट्रसङ्घको मानव विकास प्रतिवेदन २०१३ मा उल्लेखित लैङ्गिक असमानतासम्बन्धी सूचक (UN Gender Inequaliy Index - GII) बमोजिम १४६ मुलुकहरूमध्ये नेपालको स्थान १०२ औं स्थानमा छ । भौतिक पुँजी, सम्पत्ति तथा ऋणमा महिलाहरूको पहुँच सीमित छ र आर्थिक असुरक्षाको कारणले गर्दा उनीहरूको

आवागमन तथा विकल्पहरूमाथि नकारात्मक प्रभाव परेको छ । राष्ट्रिय जनगणना २०६८, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार जग्गाधनीहरूमध्ये सोको १९.७१ प्रतिशत मात्र महिलाहरू छन् । महिलाहरू धेरैजसो अनौपचारिक क्षेत्रको काममा, प्रायः घरभित्र र जमिनका स-साना टुक्रामा गरिने काममा संलग्न छन् । परिवारको नाममा जमिन नहुने महिलाहरू अरू मानिसहरूको खेतीपातीमा काम गर्छन् अथवा ज्यालादारीका अन्य श्रममा संलग्न हुन्छन् ।

२.२ नेपालमा लैङ्गिक, सामाजिक समावेशीकरण र प्राकृतिक साधन स्रोत व्यवस्थापन

नेपालमा धेरै ग्रामीण जनता धेरथोर मात्रामा आफ्नो जिवन यापन गर्न वनमा निर्भर छन् । त्यो निर्भरता पनि लिङ्ग, आर्थिक अवस्था तथा सामाजिक हैसियतको आधारमा फरक पर्दछ । जैविक विविधता र प्राकृतिक स्रोत साधनको सफल व्यवस्थापन, पर्यावरण सेवाको लागि प्रभावकारी भुक्तानीको प्रवर्धन तथा स्वच्छ जलवायु अनुकूलनको लागि आवश्यक बुझाई र महिला तथा पुरुष, गरिब तथा धनी र उपेक्षित तथा सापेक्षित समूहहरुको भिन्न आवश्यकता तथा चासोको ध्यान दिनु पर्दछ ।

प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण चासोहरु

- जैविक विविधता र वन पैदावर प्रयोगका साथै सांस्कृतिक मान्यता र परम्परागत ज्ञानसमेतमा महिला तथा पुरुषका भिन्न ज्ञान र दृष्टिकोण हुन्छन्, जसले वन तथा जैविक विविधता संरक्षण व्यवस्थापन अभ्यासलाई प्रभाव पार्दछन् ।
- ग्रामीण महिला र पुरुषले प्राकृतिक स्रोत साधनहरुका व्यवस्थापक तथा प्रयोगकर्ताका दुवै भुमिका निर्वाह गर्छन् । यी वर्गको जमिन, सूचना, ऋण र प्रविधिका साथै निर्णय निर्माणमा भिन्न तहको सहभागिता र नियन्त्रणमा लैङ्गिक तथा सामाजिक असमानताले गर्दा जीविकोपार्जन सम्बन्धी अवसरमा भिन्न चुनौतीहरुको सामना गरेका हुन्छन् ।
- सामाजिक भूमिका र बाढी र खडेरी जस्ता वातावरणीय असमान प्रभावको आधारमा महिला र पुरुषका वन पैदावर प्रयोग गर्ने भिन्न तरिका हुन्छन । यस परिप्रेक्ष्यमा महिला तथा पुरुष, युवा, दलित, सीमान्तीकृत जनजाति, मधेसी र गरिबको जीविकामा अधिक महत्व हुने प्रजातिको संरक्षणको प्रवर्द्धनको लागि लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरण दृष्टिकोण अवलम्वन गर्नु पर्दछ ।
- महिला र पुरुष तथा विभिन्न जाति समूहहरुले प्राकृतिक स्रोतसाधनबाट समान स्तरको फाइदा पाउन सक्दैनन् । तसर्थ, स्वतन्त्र र पूर्वसूचित र पूर्वस्वीकृत अनुमति सहितको निर्णयात्मक प्रक्रियामा महिला तथा उपेक्षित समूहहरुको प्रभावकारी सहभागिताको लागि जोड दिँदै समतामूलक लाभांश बाँडफाँड संयन्त्र प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ ।
- परम्परागत ज्ञानले वन संरक्षणमा मुख्य भूमिका खेले पनि नयाँ प्रविधिको समीकरणले व्यवस्थापनलाई नयाँ उचाई दिन सक्छ । त्यसैले परम्परागत र वैज्ञानिक ज्ञान दुवैलाई दिगो जैविक विविधता

व्यवस्थापन अभ्यास विकास गर्न तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलन प्रवर्द्धन गर्न सम्मिश्रण गर्नु आवश्यक छ ।

- सीमान्तीकरण तथा उपेक्षा निर्माण गर्ने विभेदकारी सामाजिक, सांस्कृतिक र संस्थागत शक्ति चलखेलहरुले गर्दा प्राकृतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापनको निर्णयात्मक प्रक्रियामा महिला तथा उपेक्षित समूहको पूर्ण र अर्थपूर्ण सहभागिता प्रवर्धन गर्न सशक्तीकरण पद्धति लागु गर्न आवश्यक छ ।

२.३ राष्ट्रिय नीति तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता

हरियो वन कार्यक्रमको यस लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण (लै.सा.स.) मूलप्रवाहीकरण रणनीतिले निम्न लिखित राष्ट्रिय कानुन तथा अन्तराष्ट्रिय प्रतिवद्धताहरुलाई पनि सघाउने आशा गरिएको छ ।

गरीबी तथा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण

दशौँ योजना/PRSP (यसपछिको ३-वर्षे अन्तरिम योजना, सन् २००७-२०१०) मा पछि अनुसरण गरिएको) का ३ स्तम्भमध्येको एक स्तम्भमा विकासका सम्पूर्ण कार्यक्रममा पछाडि पारिएका समूहहरूको संरचनात्मक मूलप्रवाहीकरणमाथि जोड दिइएको छ र अझ विशेष प्राथमिकता महिला, जात/जातीय समूह तथा दुर्गम जिल्लाहरूमाथि दिइएको छ । यसमा आर्थिक तथा मानवसँग सम्बन्धित गरिबीका महत्त्वपूर्ण आयामका रूपमा आवाजविहीनता (lack of voice), राजनीतिक प्रतिनिधित्व तथा सशक्तीकरणको अभावलाई स्वीकार गर्दै सामाजिक रूपमा पछाडि पारिने कार्यलाई गरिबीका ३ मुख्य पक्षमध्ये एकको रूपमा ग्रहण गरिएको छ । यसरी नै केही जात तथा जातीय समूह र महिलाको एवं दुर्गम क्षेत्रमा बस्ने मानिसहरूको वञ्चितीकरण (deprivation) को मुख्य कारणको रूपमा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिने कार्यलाई पहिचान गरिएको छ । यसमा द्वन्द्वका कारक तत्त्वहरूमध्ये एक तत्त्वको रूपमा सीमान्तीकृत पारिने कार्यलाई पनि लिइएको छ र यसमा मानव विकासका धेरैजसो सूचकहरूको सबभन्दा तल दलितहरूलाई देखाउँदै जात, जातीयता र लैङ्गिकताका आधारमा छुट्टाछुट्टै गरिएको विस्तृत विश्लेषण समावेश गरिएको छ । PRSP मा खेल्ने मैदानलाई सम्म पार्नका लागि सकारात्मक क्रियाकलापहरूको आवश्यकता छ भनी उल्लेख गरिएको छ (Benette, 2010)।

महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका भेदभावहरूको उन्मूलन

नेपाल संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका भेदभावहरूको उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (United Nations' Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women – CEDAW-1979) को पक्षधर राष्ट्र हो । यस कारणले गर्दा महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका भेदभावको उन्मूलन गर्नका लागि आवश्यक कदम चाल्ने प्रतिबद्धता नेपालले व्यक्त गरेको छ । शान्ति प्रक्रिया तथा विकासमा महिलाहरूको राजनीतिक सहभागितामा अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउने, संयुक्त राष्ट्रसङ्घको सुरक्षा परिषद्का प्रस्तावसङ्ख्या १३२५ र १८२० सम्बन्धी कार्ययोजनाको कार्यान्वयन नेपाल सरकारले गरिरहेको छ । नेपाल सरकारको सन्

१९९९ को स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, सन् १९९९ मा सबै राष्ट्रिय विकास योजनाहरू लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील कार्यक्रम तथा बजेटसम्बन्धी सिद्धान्तहरूसँग मेल खाने हुनुपर्छ भनी मार्गदर्शन उपलब्ध गराइएको छ ।

बेइजिङ्ग मञ्च (Beijing Platform for Action, 1995) विश्वभरिका महिलालाई समानता, विकास र शान्तिको प्रत्याभूति दिने हस्ताक्षरकर्ता सरकारहरुको प्रतिबद्धता हो । यो चीनको बेइजिङ्गमा सन् १९९५ मा भएको महिला सम्बन्धी विश्व सम्मेलनको प्रतिफल को । यसले सरकारहरुलाई निम्न १२ प्राथमिकता क्षेत्रमा विवेचनात्मक हस्तक्षेप गर्न वाध्य गर्दछ : महिला र गरिबी; महिला, शिक्षा र तालिम; महिला र स्वास्थ्य, महिला विरुद्ध हिंसा; महिला र सशस्त्र द्वन्द्व; महिला र अर्थतन्त्र; महिलाको उन्नतिको लागि शक्ति सङ्गठनका निर्णयात्मक संयन्त्रमा महिलाको पहुँच; महिलाको मानव अधिकार; महिला र सञ्चार; महिला र वातावरण; र बालिका । महिलाहरूको उत्थानसम्बन्धी क्रियाकलापका लागि बेइजिङ मञ्च सन् १९९५ को कार्यान्वयनमा सहभागी भएको नाताले महिला रोजगारीमा न्यायको प्रवर्धन गर्नका निमित्त पनि नेपाल सरकार प्रतिबद्ध छ ।
बेइजिङ्ग प्ल्याटफर्म फर एक्सन र CEDAW का अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धतालाई समीकरण गर्ने राष्ट्रिय नीति पनि रहेको छ । तथापि, तिनलाई प्राकृतिक स्रोतसाधन व्यवस्थापनमा मूलप्रवाहीकरण गर्न भने बाँकी नै छ ।

दलितमाथि भेदभावको उन्मूलन

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले समानताको अधिकार अन्तर्गत स्पष्ट व्याख्या गरेको छ, कि कानुनतः सबै नागरिक बराबर हुन् र धर्म, रङ्ग, लिङ्ग, जात, जाति, उद्गम, भाषा वा वैचारिक प्रतिबद्धताको आधारमा कुनै नागरिक माथि भेदभाव गर्न पाइँदैन ।

जातीय आधारमा भेदभाव र छवाछुत (अपराध तथा कारबाही) ऐन २०६८ ले हरेक व्यक्ति आफ्ना अधिकार र मानवीय आत्मसम्मानको सवालमा समान हुन्छन् भन्ने सिद्धान्तलाई अङ्गीकार गरेको छ । हरेक व्यक्तिको समानता, स्वतन्त्रता र मानवीय आत्मसम्मानका साथ बाँच्न पाउने अधिकार सुरक्षित गर्दै रीतिथिति, परम्परा, धर्म, संस्कृति, संस्कार वा अन्य कुनै नाममा जात, जातियता, वंश, समुदाय वा पेशामाथि छुवाछुत वा भेदभाव नहुने वातावरण निर्माण गर्ने समयोचित व्यवस्था हुनुपर्छ । र, छुवाछुत, उपेक्षा, बन्देज, वहिष्करण, अपमान वा अन्य कुनै मानवप्रति विभेदकारी क्रियाकलाप दण्डित गर्नुपर्छ र त्यस्ता क्रियाकलापका पीडितलाई उचित क्षतिपूर्ति दिँदै राष्ट्रिय एकता कायम राख्नुपर्छ ।

यस्ता व्यवस्थाको बावजुद पनि दलितहरु अझै प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनको क्षेत्रमा अति सिमान्तीकृत छन्, जुन तिनको प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूहहरुमा कमजोर उपस्थितिले देखाउँछ । दलितका सञ्जालहरुले पनि आफ्ना कुराहरु राख्न थालेका छन्, तर तिनको अर्थपूर्ण संलग्नताको लागि क्षमता अभिवृद्धि गर्न धेरै बाँकी छ ।

आदिवासी जनजाति विरुद्ध भेदभावको उन्मूलन

आइएलओ १६९ को रुपमा पनि चिनिने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, जनजाति तथा आदिवासी जाति सम्मेलन १९८९ (नं. १६९) ले ती जातिका आफ्ना संस्था, जीवनपद्धति र आर्थिक विकासमाथि नियन्त्रण गर्ने, र राज्यको परिधिभित्रै रहेर आफ्नै पहिचान, भाषा र धर्मको विकास गर्ने अधिकारलाई मान्यता दिएको छ । यसले सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र आध्यात्मिक मूल्य र अभ्यासलाई मान्यता दिएको छ । यसले तिनीहरुलाई उचित प्रक्रियामार्फत र खासगरी तिनका प्रतिनिधि संस्थाहरु मार्फत परामर्श गर्नु पर्नेमा जोड गरेको छ । यसले तिनले परम्परागत रुपमा ओगटेको भूमिमाथि स्वामित्वको अधिकारलाई स्थापित गरेको छ ।

संयुक्त राष्ट्र संघको आदिवासी जनजाति सम्बन्धी घोषणापत्र (UNDRIP) ले भनेको छ, राज्यले आदिवासी समुदायलाई आफ्नो भूमि, क्षेत्र र स्रोतसाधनबाट हटाउने कार्य रोक्न प्रभावकारी संयन्त्र बनाउनु पर्दछ । यसले आदिवासी जनजातिलाई आफ्ना अधिकारलाई प्रभाव पार्ने निर्णयात्मक प्रक्रियाका सवालमा उनीहरु आफैँले रोजेको प्रतिनिधि मार्फत सहभागी हुने तथा उनीहरुको आफ्नै निर्णयात्मक संस्था विकास गर्ने अधिकारको पहिचान गरेको छ ।

नेपालमा पनि ठूलै राजनीतिक प्रभाव पार्न सक्ने आदिवासी समूहहरुको सञ्जाल छ । तथापि, सीमान्तीकृत जनजातिको आवाज बुलन्द पार्ने र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन क्षेत्रमा तिनका चासोका सवाललाई सम्बोधन गर्ने दरिलो संयन्त्र बनाउनतर्फ भने धेरै काम गर्न बाँकी छ । यसका अलावा, आदिवासी जनजाति र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन क्षेत्रका साझेदारबीच विश्वास अभिबृद्धि गर्ने अभियान चलाउनु आवश्यक छ ।

युवा संलग्नता

राष्ट्रिय युवा नीति २०६७ ले युवालाई राष्ट्रका अमूल्य धन र परिवर्तनका साधन मानेको छ । यस नीतिको दीर्घकालीन दृष्टि सक्षम, उद्यमशील, सिर्जनशील र वैज्ञानिक एवम् सकारात्मक सोच भएका सक्षम युवाहरु तयार गर्ने र उनीहरुलाई राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक क्षेत्रमा स्थापित गर्ने हो । यसका साथै युवाहरुको आधारभूत अधिकारको सुरक्षा गर्दै युवा सशक्तिकरण मार्फत उनीहरुको कलिलो उमेरको संवेदनशीलतालाई पनि ध्यान दिनु पर्दछ ।

उक्त नीतिको लक्ष्य युवाहरूलाई अर्थपूर्ण सहभागिता, क्षमता र नेतृत्व विकास मार्फत राष्ट्रिय विकासको मूलप्रवाहमा समाहित गराउँदै समृद्ध, आधुनिक र न्यायपूर्ण नेपाल बनाउन सशक्त रुपमा सहभागी गराउने हो । तथापि, परिवर्तनका संवाहकहरूलाई प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन क्षेत्रमा सहभागी गराउन अझै क्रियाशील कदमहरु चाल्नु आवश्यक छ ।

लै.स.सा.स तथा वन व्यवस्थापन

वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयको लैङ्गिकता तथा सामाजिक समतासम्बन्धी दूरगामी दृष्टि (Gender and Social Equity Vision) मा परिवर्तनका मुख्य चार क्षेत्रको पहिचान गरिएको छ : स्रोत तथा प्रतिफलहरूमा समान पहुँच, न्यायपूर्ण सुशासन, लैङ्गिकता तथा समताप्रति संवेदनशील संस्थागत विकास तथा कार्यक्रम तर्जुमा र लैङ्गिकता तथा समताप्रति संवेदनशील नीति तथा रणनीति । दूरगामी दृष्टिसम्बन्धी दस्तावेजमा आधारित रहेर मन्त्रालयले सन् २००६ मा लैङ्गिकता तथा समतासम्बन्धी रणनीति (Gender and Social Equity Strategy) पनि स्वीकृत गरेको छ । रणनीतिसम्बन्धी दस्तावेजमा जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी कार्यसूचीलाई, मुख्य रूपमा यसका विभिन्न प्रभाव र महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको ज्ञानलाई अझै समावेश गर्न बाँकी छ ।

सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ मा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका विभिन्न प्रावधानहरूको उल्लेख गरिएको छ । यी प्रावधानहरू हुन् : उपभोक्ता समितिहरूमा महिलाहरूको ५० प्रतिशत प्रतिनिधित्व, अध्यक्ष अथवा सचिवको पदमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व र सम्पन्नता स्तरीकरणसम्बनधी निष्कर्षहरूका आधारमा गरिब महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूका लागि जीविकोपार्जनको प्रवर्धनसम्बन्धी गतिविधिहरूका लागि वनबाट प्राप्त हुने राजस्व आम्दानीमध्ये सोको ३५ प्रतिशत रकम विनियोजन ।

लै.स.सा.स तथा जैविक विविधता

जैविक विविधतासम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धि (United Nations Convention on Biological Diversity) अर्को कानुनी रूपमा बाध्यात्मक तथा महत्त्वपूर्ण सहमति हो र यसमा आनुवंशिक स्रोतहरूबाट प्राप्त हुने प्रतिफलहरूको निष्पक्ष तथा न्यायपूर्ण वितरणमाथि जोड दिँदै संरक्षणमाथि जोड दिइएको छ । यसमा जनजाति समूह तथा स्थानीय समितिहरूका बीचमा विद्यमान दिगो संरक्षणसँगको सम्बन्धका बारेमा पनि उल्लेख गरिएको छ । अर्कोतर्फ, कार्यसूची २१ (Rio Convention) मा दिगो विकासका लागि महिला तथा पुरुषहरूलाई सशक्तीकरण गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई स्वीकार गरिएको छ । जनचेतना तथा सहभागिताको न्यून तह जैविक विविधताका मुख्य चुनौतीहरूमध्येको एक हो भनी नेपालको जैविक विविधतासम्बन्धी रणनीति, सन् २००२ मा सङ्केत गरिएको छ । स्थानीय ज्ञानलाई जैविक विविधताको संरक्षणका लागि प्रासङ्गिक तत्त्वको रूपमा उल्लेख गरिएको छ । उक्त स्थानीय ज्ञानलाई जैविक विविधताको संरक्षणका लागि पूर्ण रूपमा स्वीकार तथा प्रयोग गरिनेछ र स्थानीय जनजाति समुदायहरूलाई दिगो रूपमा अधिकतम लाभ पनि उपलब्ध गराइनेछ । नेपालले उपयुक्त रणनीति तथा कानुनको माध्यमबाट किसान तथा स्थानीय समुदायहरूको बौद्धिक सम्पत्तिसम्बन्धी अधिकार (Intellectual Property Rights - IPRs) सुनिश्चित गर्नेछ भनी रणनीतिमा आश्वस्त पारिएको छ । जैविक स्रोतको व्यवसाय तथा आर्थिक उत्पादनमा महिलाहरूको महत्त्वपूर्ण योगदानलाई सामान्यतया गलत रूपमा बुझिएको छ, उपेक्षा गरिएको छ र कम आकलन गरिएको छ भनी दस्तावेजमा स्वीकृत गरिएको छ । नेपालका ग्रामीण महिलाहरू प्रायः स्थानीय जैविक विविधताका ढाँचा तथा प्रयोगका

बारेमा सबभन्दा बढी जानकार हुन्छन् । रणनीतिको सो दस्तावेजमा जैविक विविधता तथा प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनमा महिलाहरूको भूमिका तथा निर्णय गर्ने प्रक्रियामा उनीहरूको सहभागितालाई पूर्ण मान्यता तथा त्यसको खोजीप्रति प्रतिबद्धता व्यक्त गरिएको छ ।

जलवायु परिवर्तन र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण

जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय संरचना सन्धी (UNFCC) मई १९९२ मा अवलम्बन गरिएको थियो, र जुन १९९२ मा ब्राजिलको रियो द जेनेरियोमा आयोजित वातावरण र विकास सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय गोष्ठीमा हस्ताक्षरको लागि खुल्ला गरिएको थियो । नेपालले यसमा १२ जुन, १९९२ मा हस्ताक्षर गऱ्यो, र सन् १९९४ मा यसको साझेदार भयो । यसले औद्योगिक राष्ट्रहरुलाई हरित गृह ग्यास उत्सर्जनको वार्षिक प्रतिवेदन लगायत जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी नीति नियमित रुपमा बुझाउनु पर्ने भनेको छ । साथै यसले विकासशील राष्ट्रहरुले जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरण र अनुकुलन कार्यको प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने भनेको छ ।
जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी नीति, सन् २०११ को क्षमता अभिवृद्धि, जनसहभागिता तथा सशक्तीकरणसम्बन्धी खण्डअन्तर्गत मुख्य प्रावधानहरूका रूपमा धेरै प्रावधानहरूको उल्लेख गरिएको छ । तीमध्येका केही मुख्य प्रावधानहरू यस प्रकार छन् :

८.४.२ जलवायु अनुकूलन तथा जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा गरिब मानिस, दलित, सीमान्तीकृत जनजाति समुदाय, महिला, बाल-बालिका तथा युवाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने,

८.४.५ जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित तथ्याङ्क, जानकारी तथा सफलताका कथाजस्ता ज्ञानसँग सम्बन्धित लक्षित सामग्रीको प्रकाशन तथा वितरण गर्ने,

८.४.७ सचेतना अभिवृद्धि, प्रशिक्षण तथा सशक्तीकरणसँग सम्बन्धित गतिविधिहरूमा सर्वसाधारण व्यक्तिहरूलाई संलग्न पार्दै जानकारीको प्रचार-प्रसार तथा ती मानिसहरूको क्षमता अभिवृद्धिका निमित्त स्थानीय संस्था, विशेषज्ञतामा आधारित महासङ्घ, गैसस तथा नागरिक समाजको सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने ।

वनविनाश तथा वनको ह्रासबाट हुने उत्सर्जनको न्यूनीकरण (REDD+) र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण

नेपालको REDD Readiness Preparedness Proposal 2010-2013 मा वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयले स्वीकार गरेअनुसार रेड प्लसले आदिवासी जनताको परम्परागत ज्ञान, सीप, रीतिरिवाज र प्रथागत कानुनी व्यवस्थालाई तथा दलितहरुको आफूले जीवनयापनको लागि वन पैदावर प्रयोग गर्ने वर्तमान चलनलाई सम्मान र स्वीकार गर्नु पर्दछ; तथा महिला तथा दलितहरुको जीपन निर्वाहको लागि वन पैदावार प्रयोग गर्ने प्रचलनमा बाधा पुऱ्याउनु हुँदैन । मन्त्रालयले स्वीकार गरेअनुसार निर्णयात्मक प्रक्रिया तथा समतामूलक लाभांश वितरण संयन्त्रणमा महिला तथा सामाजिक बाह्यकरणमा परेका समूहको बढ्दो सहभागिता सुनिश्चित गर्नुपर्छ । रणनीतिक वातावरणीय तथा सामाजिक मूल्याङ्कनको (SESA) नकारात्मक प्रभाव हटाउन र सकारात्मक वा

महिला, आदिवासी जनजाति तथा दलितहरुको जीविका प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक छ । प्रस्तावनाले परामर्श तथा सहभागिता योजनामा निम्न पद्धतिहरु अवलम्बन गर्ने जनाएको थियो : सहभागितामूलक र समावेशी प्रक्रिया, लैङ्गिक र समता सम्बन्धी सरोकारको मूलप्रवाहीकरण, बहु साझेदार सहकार्य तथा अधिकारमा आधारित पद्धति ।

२.४ प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनमा लै.स.सा.स.मूलप्रवाहीकरणका चुनौतीहरू

पुँजी तथा स्रोतहरूमा पहुँच, राष्ट्रिय तथा स्थानीय तहका संस्थाहरूमा र महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरूको विकासमाथि प्रभाव पार्ने प्रक्रियाहरूमा सुनिनुपर्ने उनीहरूका आवाज र त्यस्ता संस्थाहरूमा हुनुपर्ने उनीहरुको प्रतिनिधित्वमा समानताका दृष्टिबाट लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूह, विशेष गरी महिलाहरू अझै पछि छन् । यो तथ्य उपलब्धिहरूका बारेमा गरिएका विभिन्न समीक्षा जस्तै दिव्या गुरुङ्ग, २०११ जस्ता लेखाजोखाहरूबाट प्रकट भएको छ । वन क्षेत्रमा महिलाहरू राजपत्राङ्कित पदहरूमा ६ प्रतिशत मात्र, राजपत्रअनङ्कित पदहरूमा ३.६ प्रतिशत र राजपत्रअनङ्कित तेस्रो श्रेणीका पदहरूमा ७ प्रतिशत मात्र छन् । यसरी वन क्षेत्रका उच्च पदहरूमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व एकदमै न्यून छ भन्ने तथ्य हालै सञ्चालित "समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लेखाजोखा" (Gender and Social Inclusion Assessment,ADB/DFID/WB, 2011) ले पनि देखाएको छ । यसरी नै सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहका महत्त्वपूर्ण पदहरूमा २६ प्रतिशत मात्र महिलाहरू छन् । घरायसी आर्थिक गतिविधि, व्यापार तथा निजी क्षेत्रमा महिलाहरूको सक्रिय भूमिका हुँदा-हुँदै पनि नेतृत्वदायी पदहरूमा महिलाहरूको सीमित उपस्थिति यसमा प्रतिबिम्बित हुन्छ । यस सन्दर्भमा, नेपालमा लैङ्गिकताको मूलप्रवाहीकरण, महिला सशक्तीकरण तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सवालहरूलाई सम्बोधन गर्ने कार्यमा हालैका वर्षहरूमा गरिएको कार्यसम्पादनलाई नेपालको मानव विकाससम्बन्धी प्रतिवेदनजस्ता धेरैजसो राष्ट्रिय प्रतिवेदनहरूमा कमजोर भनी वर्गीकरण गरिएको छ (UNDP, 2013)।

रेड प्लस पहलहरूका बारेमा वोकान र हिमवन्तीले सञ्चालन गरेको लेखाजोखा (WOCAN and HIMAWANTI (June 2012): Assessment of REDD+ initiatives in Nepal from Gender Perspectives) मा अनुकूल संस्थागत वातावरण नहुनुलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण, विशेष गरी महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको प्रतिनिधित्वका लागि सबभन्दा ठूलो बाधक भएको भनी उल्लेख गरिएको थियो । लेखाजोखाको क्रममा, महिला तथा दलितहरूको विभिन्न तहका समितिहरुमा निकै कम प्रतिनिधित्व भएको पाईएको थियो । जनजातिहरुको प्रतिनिधित्व सवल भए तापनि यी वर्गका मुद्दाहरुलाई व्यवस्थित ढंगले रेड प्लसका कार्यहरुमा संलग्न गर्न भने अझै पनि चुनौतिपुर्ण नै रहेको पाईन्छ । सम्बन्धित विकास कार्यहरुको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्दा महिला, दलित तथा पछाडि पारिएका जनजातिहरूको जिविकोपार्जनमा पर्ने नकारात्मक प्रभावहरुलाई त्यति ध्यान दिइएको पाईंदैन ।

यसका अतिरिक्त, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सवालहरूका बारेमा वन क्षेत्रमा सक्रिय मुख्य निकाय तथा सरोकारवालाहरूका बारेमा कम जानकारी तथा तिनको न्यून क्षमताले गर्दा

एकीकरणलाई प्रभावकारी हुन नदिन पनि सहयोग पुऱ्याइरहेका छन् । अधिकांश घटनाहरू लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको एकीकरण आलङ्कारिक (rhetorical) अथवा रीतिरिवाज पुऱ्याउनेजस्ता मात्र छन् । प्रशिक्षण तथा जीविकोपार्जनसम्बन्धी केही गतिविधिहरूमा मात्र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सीमित छ । यिनमा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउने कुरामाथि जोड दिइन्छ तर उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक हैसियतमा सुधार ल्याउने कुरामाथि भने कम प्राथमिकता दिएको पाइन्छ ।

लैङ्गिकता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी खास यस रणनीतिको तर्जुमा गर्ने क्रममा सञ्चालित लेखाजोखाको अवधिमा हरियो वन कार्यक्रमका संस्थागत सरोकारवालाहरू (संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग), विश्व वन्यजन्तु कोष, केएर, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल, प्राकृतिक स्रोतसम्बन्धी दलित गठबन्धन, राष्ट्रिय आदिवासी जनजाति महासङ्घ, राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासङ्घ) ले कार्यक्रमको तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूद्वारा सामना गरिएका चुनौतीहरूसम्बन्धी आफ्ना अनुभवहरूको आदान-प्रदान गरेका थिए । तिनको विवरण तल दिइएको छ :

महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका जनजातिहरूको अपर्याप्त सहभागिता

विकाससम्बन्धी गतिविधिहरू (जस्तैः बैठक, प्रशिक्षण आदि) को आयोजना प्रायः महिलाहरूका लागि सुहाउँदो नहुने समय र ठाउँमा (उदाहरणका लागि, खाना पकाउने समयमा, घरभन्दा टाढा, महिलाहरूका लागि पहुँचयोग्य नहुने गरी) गरिन्छ । धेरैजसो प्राविधिक प्रशिक्षणहरूको आयोजना साक्षर सहभागीहरूका लागि गरिन्छ । साक्षरता र सामान्य हिसाब गर्ने सीप नभएको कारणले गर्दा प्राविधिक खालका धेरै प्रशिक्षण, खास गरी सैद्धान्तिक सिकाइका लागि प्रयास गरिने प्रशिक्षणहरूमा भाग लिनबाट महिला र दलितलाई पछाडि पारिन्छ । केही घटनाहरूमा, राष्ट्रिय विकाससम्बन्धी कार्यादेश (national development mandates) हुँदा-हुँदै पनि कार्यान्वयन गर्ने केही कर्मचारीहरूको असंवेदनशील मनोवृत्तिको कारणले गर्दा साधारणतया दलितहरूलाई पछाडि छोडिन्छ । भाषिक बाधाको कारणले गर्दा आफूलाई बेवास्ता गरिएको महसुस आदिवासी महिला समूहहरूले गरेका छन् । तीमध्ये केहीले नेपालीमा आफ्ना विचार तथा अनुभव सञ्चार गर्न सक्दैनन् । उनीहरूको आफ्नै भाषामा सञ्चार गर्दा उनीहरूलाई सुरक्षित रहेको महसुस हुन्छ । दलित तथा आदिवासी महिलाहरूसम्म विस्तार गरिने सेवाहरूमा उल्लेखनीय मात्रामा उनीहरूप्रति संवेदनशील हुनु आवश्यक हुन्छ । विस्तारित सेवामा काम गर्ने कार्यकर्ता अथवा सामुदायिक उत्प्रेरकहरू समुदायभन्दा बाहिरका र एकदमै फरक जातको समुदायका भर्ना गरिएका छन् भने त्यस्तो अवस्थामा त्यस्ता कार्यकर्ताहरूले समुदायभित्र स्वामित्वको भावना अभिवृद्धि गर्न थप मिहिनेत गर्नुपर्दछ । यदि जागरुक र संवेदनशील नभएको खण्डमा विकाससम्बन्धी गतिविधिहरूमा आदिवासीहरू तथा दलितहरूको सहभागितामाथि प्रभाव पार्ने सामाजिक तथा सांस्कृतिक सवालहरू बुझ्ने कार्यमा उनीहरू कम प्रभावकारी रहन सक्छन् । हालको समयमा, क्रियाकलापसम्बन्धी राष्ट्रिय अनुकूलन कार्यक्रम (National Adaptation Programme of Action – NAPA) तयारी गर्ने प्रक्रिया महिला तथा

सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहका विचारहरू समावेश गर्न पर्याप्त मात्रामा सफल नभएको जस्तो देखिन्छ । तसर्थ, जिल्ला तहमा क्रियाकलापसम्बन्धी स्थानीय अनुकूलन कार्यक्रम (Local Adaptation Programme of Action – LAPA) मा कार्यादेशद्वारा नै महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको "पूर्ण तथा अर्थपूर्ण सहभागिता" सुनिश्चित गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

मुख्य सरोकारवालाहरूका रूपमा मान्यताको अभाव

जीविकोपार्जनका निम्ति प्राकृतिक स्रोतहरूको व्यवस्थापन गर्ने कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा जनजातिहरूका सांस्कृतिक रूपमा सान्दर्भिक ज्ञान तथा सीपहरूको बेवास्ता गर्ने प्रवृत्ति हाबी भएको आरोप जनजातिका सदस्यहरूले लगाउँछन् । जनजाति, दलित तथा विपन्न महिलाहरू आफ्नो जीविकोपार्जनका लागि मुख्य रूपमा वन्य स्रोतहरूमाथि निर्भर रहन्छन् । परियोजनासम्बन्धी दस्तावेजहरूमा यस तथ्यप्रति सङ्केत गर्दा-गर्दै पनि वनको अवस्था र वनमाथि निर्भर रहने समुदायहरूको जीविकोपार्जनमा सुधार ल्याउनका लागि काम गर्ने विकासका धेरै कार्यक्रमहरूद्वारा सामान्यतया प्रमुख सरोकारवालाहरूका रूपमा पछाडि पारिएका यी वर्गलाई मान्यता प्रदान गरिँदैन । लागु गरिन लागेका विकाससम्बन्धी गतिविधिहरूका बारेमा जानकारी आदान-प्रदान गर्ने समयमा जनजाति, दलित तथा विशेष गरी एकल महिलाहरूलाई प्रायः बाहिर पारिन्छ । त्यस्तो जानकारी साधारणतया जिविस तथा गाविस तहमा केही प्रमुख व्यक्तिहरूसँग परियोजनाका कर्मचारीहरूले आदान-प्रदान गर्दछन् । यी प्रमुख व्यक्तिहरू धेरैजसो स्वतः माथिल्लो जातका पुरुषहरू हुने गर्दछन् । त्यस्ता समूह तथा पुरुषहरूले परामर्शका प्रारम्भिक शृङ्खलाहरू (preliminary series) मा समावेश गर्नका लागि महत्त्वपूर्ण सदस्यको रूपमा महिला, दलित तथा जनजातिहरूलाई मुस्किलले गणना गर्दछन् ।

अपर्याप्त प्राविधिक सीप

केही प्रशिक्षणहरूमा भाग लिनका लागि साक्षरता आवश्यक मापदण्ड हुन्छ । यस्ता प्रशिक्षणका सामान्य विधिहरू निरक्षर व्यक्तिहरूका, विशेष गरी विपन्न महिला तथा दलितहरूका आवश्यकता पूरा गर्न असफल हुन्छन् । यसरी निरक्षर व्यक्तिहरूका लागि भनी तोकेर नै तर्जुमा गरिएका प्रशिक्षण कार्यक्रम अथवा पूर्व-प्रशिक्षण कार्यक्रमको अभावमा धेरै आदिवासी महिला तथा दलितहरू (विपन्न व्यक्तिहरूका पक्षमा काम गर्ने महिला तथा पुरुषहरूसमेत) सहभागिताबाट वञ्चित हुन्छन् । यसका अतिरिक्त, साधारणतया महिलाहरू सुरुदेखि नै प्राविधिक ज्ञानप्रति कम उन्मुख भएका हुन्छन् अथवा उन्मुख भएका नै हुँदैनन् र तिनमा प्राविधिक विषयहरूमा आधारभूत सीपको अभाव हुन्छ । यस कारणले गर्दा उच्च स्तरका सीप उपलब्ध गराउने प्रशिक्षणहरूका हकमा त्यस्ता अवसरहरू पुरुषहरूलाई उपलब्ध गराइन्छ । समावेशी रूपमा प्रतिफलको वितरणलाई अभिवृद्धि गर्नका निमित्त जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी नीतिका सन्दर्भमा सामाजिक तथा वातावरणीय सुरक्षासम्बन्धी नीतिहरू (Social and Environmental Safeguards (SES) Policies) प्रस्तावित छन् । यस प्रस्तावित नीतिका निमित्त मापदण्ड/सूचकहरूको हाल विकसित भइरहेको प्रक्रियाका बारेमा महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहका विचारहरूलाई समावेश गर्नका लागि यो उत्कृष्ट अवसर हो । तर

यति हुँदा-हुँदै पनि तिनका बीचमा व्यापक मात्रामा जानकारीको आदान-प्रदान गर्न भने अझै बाँकी छ । यसरी प्राविधिक सीपसम्बन्धी प्रशिक्षणहरूमा महिला तथा दलितहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नका निमित्त सहयोग उपलब्ध गराउने नीतिगत प्रावधानसहित विशेष रूपमा तर्जुमा गरिएका प्रशिक्षण कार्यक्रमविना महिला तथा दलितहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने परियोजनाका उद्देश्य पूरा हुन सक्ने छैनन् ।

निर्णय गर्ने पदहरूमा अपर्याप्त प्रतिनिधित्व

महिलाहरूलाई “गृहिणी” को रूपमा मात्र ठान्ने सामाजिक तथा सांस्कृतिक प्रणालीहरूमा विकाससम्बन्धी गतिविधिहरूमा महिला सहभागिताको महत्त्वलाई प्रायः उपेक्षा गरिन्छ (लैङ्गिकताका आधारमा पूर्वाग्रह राख्ने मनोवृत्ति) । सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ, नेपाल भनेको नेपालका ७५ जिल्लाका सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूलाई नेतृत्व प्रदान गर्ने संस्था हो र यसले महिला, दलित तथा जनजातिहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउनका निमित्त हरियो वन कार्यक्रममा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने अपेक्षा गरिएको छ । तर सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूमा जनजाति, दलित तथा महिलाहरूका लागि कोटामा आधारित प्रतिनिधित्व र सहभागिता सुनिश्चित गर्नका लागि संस्थागत नीति छन् तर यति हुँदा-हुँदै पनि धेरैजसो कार्यकारी पदहरूमा बाहुल्य अन्य जातका समूहका प्रतिनिधिहरू तथा पुरुषहरूको छ । यसरी खास गरी महिला तथा दलितहरू निर्णय गर्ने प्रक्रियाबाट सीमान्तीकृत भएका छन् - सो महासङ्घका कार्यकारीहरूको अनुभव यस्तो छ । बचत तथा ऋण समूह तथा सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहजस्ता गतिविधिमा आधारित धेरै समूहहरूमा महिला, जनजाति तथा दलितहरूले आवाज उठाउन सक्ने केही ठाउँ छन् तर यति हुँदा-हुँदै पनि उनीहरू खास गरी प्रतिफलको वितरण तथा वनबाट प्राप्त हुने आम्दानीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा निर्णय गर्ने महत्त्वपूर्ण प्रक्रियाहरूमा मौन तथा निष्क्रिय रहन्छन् । यसो हुनुको कारण समानतासम्बन्धी आफ्ना अधिकारहरू दाबी गर्ने विषयमा उनीहरूका सीमित सचेतना र क्षमता हुन् । यस समूहका लागि नेतृत्वको क्षमता अभिवृद्धिमाथि जोड दिने गरी विशेष रूपमा लक्षित केही गतिविधिहरू नहुन्जेलसम्म आफ्ना सरोकारवालाहरूका बारेमा आवाज उठाउनका निमित्त उनीहरूले आफूमा पर्याप्त मात्रामा आत्मविश्वास भएको महसुस गर्दैनन् ।

बर्हिगमनका असरहरु

ग्रामीण भेगका पुरुषहरुको रोजगारीका लागि अन्यत्र जाने बढ्दो प्रवृत्तिसँगै महिलाहरु दिनानुदिन घरायसी कामकाजको अलावा जीविकोपार्जनको व्यवस्था गर्न बाध्य छन् । जसले गर्दा कार्यक्रमले चलाएका प्रक्रियाहरुमा उनीहरुको अर्थपूर्ण सहभागिता पाउन कठिन भएको छ । अत्याधिक घरायसी कामकाजको भार, हिँडडुलमा बन्देज तथा उत्पादनमूलक स्रोत साधनको स्वामित्वमा परनिर्भरता जस्ता बाधाहरुले गर्दा सबै समूहका महिलाहरु निर्णयात्मक भुमिकामा पुग्न सकेका छैनन् ।

हरियो वन कार्यक्रमले जलवायु परिवर्तन तथा जलवायु जोखिमले गर्दा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरुको प्रबलीकरणमा आउने चुनौतीको पनि लेखाजोखा गरेको छ । जलवायु परिवर्तनबाट हुने प्रकोपहरु डरलाग्दो गतिमा बढिरेहका छन् र महिला तथा सीमन्तीकृत जनताहरु खास जोखिममा छन् । इसिमोडका अनुसार : “बाढी, खडेरी तथा पहिरोजस्ता जलवायु परिवर्तनसँग जोडिएका

प्रकोपहरुबाट महिलाहरु अतुलनीय रुपमा प्रभावित भएका हुन्छन्, किनभने उनीहरुले सूचनाको पहुँच, गतिशीलता, निर्णय गर्ने अधिकार, स्रोतसाधनमा पहुँच, तथा क्षमता विकास जस्ता कुराको अभाव खेपिरहेका हुन्छन् । साथै, सामाजिक मूल्य मान्यताले पनि तिनलाई अल्झाइरहेका हुन्छन् । बढ्दो तापक्रम, अनियमित वर्षा, तथा बढ्दो मात्रामा खडेरी, वनडढेलो तथा पहिरोले गर्दा प्राकृतिक श्रोतसाधनको बनावट, उत्पादन तथा उपलब्धतामा असर परेको छ । फलस्वरुप, महिलालाई पानी, दाउरा, घाँस, दाना, जडिबुटी आदि घरायसी र कृषि उपज जम्मा गर्न टाढाटाढा सम्म पुग्नुपर्ने र धेरै समय खर्चिनुपर्ने भएको छ । समयको यस्तो बर्बादीले आयआर्जन, शिक्षा, समुदायमा नेतृत्व तथा अत्यावश्यक सामाजिक संस्थाहरुमा महिलाहरुको सहभागितामा ह्रास आएको छ । यसरी जलवायु परिवर्तनले स्थानीय वा विश्वव्यापी दुबै तवरमा विद्यमान असमानतालाई अझ बढाएको छ । तसर्थ, जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरण र अनुकूलन योजनाको खाका बनाउँदा जोखिम मूल्याङ्कनमा सामाजिक असरहरुको पहिचान र सम्बोधन गर्नु अत्यावश्यक छ ।

२.५ हरियो वन कार्यक्रमका साझेदार संस्थाहरुमा लै.स.सा.स. को अवस्था

हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीति बनाउने क्रममा कार्यक्रमका चारै साझेदारहरूको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थासम्बन्धी *द्रुतगामी वा रापिड* लेखाजोखा गरिएको थियो । यसबाट आएका नतिजाहरुलाई रणनीति बनाउने क्रममा प्रयोग पनि गरिएको थियो । यस लेखाजोखालाई निम्न लिखित दुई तहमा गरिएको थियो :

- कार्यक्रम अवधि सञ्चालन तह (आँकलन, योजना, कार्यान्वयन तथा अवलोकन र मूल्याङ्कन)
- राजनैतिक प्रतिबद्धता (नीति) प्राविधिक दक्षता, जवाफदेहिता तथा साङ्गठनिक संस्कार आदिको साङ्गठनिक तयारी ।

हरेक साझेदारका भिन्नाभिन्नै मूल्याङ्कनका प्रतिवेदन तिनलाई पठाइएको थियो । नतिजाले हरेक साझेदार लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका भिन्नाभिन्नै चरणमा रहेको र तिनका आ-आफ्नै साङ्गठानिक अनुभवहरु रहेको देखाउँछ ।

सञ्चालन तह

मूल्याङ्कनको नतिजा तालिका १ मा राखिएको छ । सारांशमा कार्यक्रमको सञ्चालन तहमा सङ्गठनहरु माझ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रित कार्यक्रम आँकलन योजना, कार्यान्वयन, अवलोकन तथा मूल्याङ्कन अवलम्बन गर्ने कुरामा फरक देखियो । कार्यक्रम आँकलन गर्दा सबैले गरिबी विश्लेषणको लागि सम्पन्नता स्तरीकरण गरेको भए पनि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण विश्लेषणनीय साधनहरु सबै साझेदारहरुले आन्तरिकिकरण र व्यवस्थित किसिमले अवलम्बन गरेको पाइएन । कार्यक्रम योजना

सङ्गठनका विशिष्ट तथ्यहरुद्वारा निर्देशित छ । जसले प्राविधिक उद्देश्यलाई प्रमुखता दिन्छ र अन्र्तसम्बन्धित विषय भएको नाताले अधिकांश साझेदारहरुलाई कार्यक्रम योजना निर्माणमा थपथापको काम गर्छ ।

कार्यान्वयनको चरणमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्षित समूहलाई लाभांश वितरण लगायतका समतामूलक भूमिकामा हक जनाउन सशक्त बनाउनमा स्थानीय स्तरका महिला समुदाय अभिप्रेरकहरु सर्वोत्तम उत्प्रेरकको रुपमा देखिए । सङ्गठनहरुले कार्यान्वयन गरेको सहभागितामूलक सार्वजनिक लेखा परिक्षण सहभागितामूलक अवलोकन र मूल्याङ्कनमार्फत समतामूलक शासनप्रणाली प्रवर्द्धन गर्न प्रभावकारी साधन सिद्ध भयो । तथापि, ती साधन र प्रक्रियाले रणनीतिक लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण अवलोकन सूचकहरुको प्रयोग गर्नु पर्दछ जसले गर्दा कार्यक्रम/परियोजनाको कार्यान्वयनले महिला, दलित तथा सिमान्तीकृत जनजातिको जीविकोपार्जन तथा सामाजिक राजनीतिक अवस्थामा कस्ता परिवर्तन आए भन्ने जाँच्न सकियोस् ।

तालिका १ : कार्यक्रमगत तहमा हरियो वन कार्यक्रमका साझेदारहरको लै.स.सा.स. धारणा अपनाएको अवस्थाः

कार्यक्रमको लेखाजोखा	**कार्यक्रम तर्जुमा**
कार्यक्रमका साझेदारहरूले महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका (deprived) जनजातिहरूमाथि जोड दिँदै गरिबको पक्षमा लक्षित घर-परिवारहरूका छुट्टाछुट्टै तथ्याङ्कहरूको पहिचान गर्नका निमित्त सहभागितामूलक ग्रामीण लेखाजोखा/सम्पन्नता स्तरीकरण तथा गरिबीका अन्तर्निहित कारणहरूको विश्लेषणजस्ता सहभागितामूलक विभिन्न औजारहरूलाई प्रयोगमा ल्याउँछन् । यति हुँदा-हुँदै पनि अनुसन्धानमा लैङ्गिकता/सामाजिक विश्लेषण गर्ने औजारको अभावमा यसबाट जमिनको उपयोग, वन तथा जैविक विविधताका व्यवस्थापनसम्बन्धी गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूका भूमिका एवं उत्पादनशील स्रोतमा पहुँच तथा तिनमाथि नियन्त्रण एवं निर्णय गर्ने प्रक्रियामा तिनीहरूका फरक-फरक ज्ञान एवं भूमिकाका बारेमा सीमित जानकारी भएको अवस्था छ ।	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको व्याख्या गर्दा सामान्यतया सेवा प्राप्त गर्ने व्यक्तिका रूपमा महिला, दलित तथा जनजातिहरूलाई लिने गरिन्छ । योजना तर्जुमाको प्रक्रियामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूको सीमित सहभागिता एवं तर्जुमा प्रक्रियाका सम्बन्धमा गरिने निर्णयहरूमा तिनलाई संलग्न पार्नका लागि उपयुक्त निर्देशिका/रुजूसूची (guidelines/checklists) नभएको कारणले गर्दा शक्तिको रूपान्तरण (power transformation) माथि प्रभाव पार्नका निमित्त रूपान्तरणसम्बन्धी अवधारणा (transformation-approach) प्रति पर्याप्त ध्यान दिने कुरामा चुनौती उत्पन्न हुन्छन् । यति हुँदा-हुँदै पनि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको परिप्रेक्ष्यबाट नीतिहरूमा प्रभाव मापन गर्न साझा कार्यसूचीको रूप विकास गर्नु भने अझै बाँकी छ ।
कार्यक्रमको कार्यान्वयन	**अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा प्रतिवेदन**

स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरू, मुख्य रूपमा महिला तथा दलितहरू कार्यक्रममा वञ्चितिमा परेका समूहहरूको बढ्दो संलग्नताका लागि उत्प्रेरणा जगाउने कार्यमा धेरै नै प्रभावकारी प्रमाणित भएका छन् । प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनसम्बन्धी धेरैजसो कार्यक्रमहरूमा सामाजिक मूल्यमान्यताद्वारा परिचालित (social value driven) विषयहरूका तुलनामा प्राविधिक विषयवस्तुको बढी बाहुल्य छ । प्राविधिक प्रशिक्षणहरूको तर्जुमा सामान्यतया साक्षर व्यक्तिहरूका लागि गरिन्छ । यस्ता कार्यक्रमहरूमा निरक्षर महिला, दलित तथा जनजातिहरूले प्रभावकारी रूपमा भाग लिन सक्दैनन् । प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित मानव अधिकारसम्बन्धी विभिन्न महासन्धिहरूका बारेमा सचेतना अभिवृद्धिका लागि अझै धेरै गर्न बाँकी छ । विश्व वन्यजन्तु कोषको बजेटअन्तर्गत प्रावधान गरिएका प्राविधिक पक्षहरूको कार्यान्वयन गर्ने खालका योजनाहरूमा पूरकको काम गर्नका निमित्त "विनियोजित बजेटसहित लैङ्गिकतासम्बन्धी कार्ययोजनाहरू" केन्द्रीय तहमा छन् तर तिनमा अझै सुधार गर्नु आवश्यक छ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कार्यसूची तथा अपेक्षित परिणामका बारेमा कार्यान्वयन गर्ने साझेदारहरूका बीचको समझदारीमा धेरै नै ठूलो अन्तर विद्यमान छ ।	कार्यक्रमका चारै साझेदारहरूले परियोजनाका तार्किक ढाँचाहरू (logframes) मा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित मापन गर्ने व्यावहारिक सूचकहरूलाई परिभाषित गर्ने अभ्यास गर्दछन् तर ती सूचकहरूको पहिचान लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित सदस्यहरूको भौतिक सहभागिता (physical participation) को प्रतिशत र सङ्ख्यामा गरिएका छन् र तिनको पहिचान विरलै व्यक्तिगत (निकाय), संरचनागत तथा सम्बन्धगत परिवर्तन (रूपान्तरण) को तहमा गरिएको छ । अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विशेषज्ञ/ परिप्रेक्ष्यलाई समावेश गर्नु केही साझेदारहरूका लागि अनिवार्य (mandatory) छ । सबै संस्थाका अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्यविवरणहरू (Terms of References-ToRs) मा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी मापदण्ड तथा परिणामहरूको उल्लेख गरिएको छ । समुदायको तहमा, सामाजिक परीक्षण (social audit) तथा सार्वजनिक परीक्षण (public audit) जस्ता सहभागितामूलक अनुगमनका औजारहरू प्रचलनमा छन् तर ती औजारहरू भौतिक लक्ष्यहरूको अनुगमनमा मात्र सीमित छन् । यसरी तिनले शक्तिको रूपान्तरण (power transformation) सम्बन्धी पक्षहरूलाई कुनै महत्त्व नै दिंदैनन् अथवा कम महत्त्व दिन्छन् । यति हुँदा-हुँदै पनि स्वेच्छाले निर्धारित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सूचकहरूले निकाय तथा सम्बन्धका पक्षहरूलगायत रूपान्तरणमूलक (transformational) यी परिवर्तनहरूको मापन गर्नका लागि सशक्त आधार उपलब्ध गराउँछन् ।

संस्थागत तयारी

नतिजाहरू तालिका २ मा दिइएका छन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरुको लागि अवधारणागत स्पष्टता र सञ्चालन सीप विकास गर्ने कुरा सबै साझेदारहरुका विषयगत तत्वको रुपमा

चासोका काम भए । सामान्यतया, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रित निर्देशन र रुजुसूचीको अनुपलब्धता लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धन गर्न योजना र कार्यान्वयन गर्नमा बाधक तत्वको रुपमा पहिचान भयो । सङ्गठन भित्र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण अनुरुपको जवाफदेहिता विकास गर्ने प्रणालीहरुलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रित उत्तरदायित्वहरु समाहित गरेर लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण आदानप्रदान गर्ने मञ्चको आयोजना गरेर लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रिय विन्दु तोक्ने, तथा अवलोकन र मूल्याङ्कनको लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रित बजेट कोडको प्रावधान बनाएर सबलीकरण गर्नुपर्दछ ।

सबै सङ्गठनहरुले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील मानव संशाधन व्यवस्थापन र विकास प्रणाली अवलम्बन गरेका छन् । तथापि तिनको प्रगति र सफलताको स्तर भने फरक छ । तर यसबाट भविष्यको लागि महतवपूर्ण पाठ सिक्न भने सकिन्छ । सङ्गठनहरुले लैङ्गिक र जातीय समूहहरुबीच आपसी सद्भाव र सहकार्यको वातावरण सिर्जना गरेका छन् । कुनै कुनैले भने कर्मचारी आचरण विधान समेत लागु गरेका छन् । जसमा यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धी नीति, लैङ्गिक हिसाबले संवेदनशील मातृत्व/पितृत्व विदा र सुविधा तथा दुध खुवाउने आमाहरुलाई लचिलो कार्यालय समय, आदि समावेश गरिएका छन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील कार्य वातावरणको प्रवर्द्धन गर्नु सबै सङ्गठनहरुको साझा प्राथमिकता रहेको देखियो ।

तालिका २: लै. स. सा. स. को मूलप्रवाहीकरणका लागी संस्थागत तयारी : साझेदार संस्थाका सबल पक्ष र कमी

राजनीतिक प्रतिबद्धता	प्राविधिक विशेषज्ञता
कार्यक्रमका अधिकांश साझेदारहरूले महिला तथा पछाडि पारिएका समूहहरूका लागि सकारात्मक विभेदकारी प्रावधानका बारेमा विशेष ध्यानसमेत दिंदै समान अवसरसम्बन्धी नीति निर्धारित गरेका छन् । यौनिक रूपमा सताउने कार्य (sexual harassment) का विरुद्ध “शून्य सहिष्णुता” (zero tolerance) सम्बन्धी विशेष आचार संहिता कर्मचारी व्यवस्थासम्बन्धी नीतिमा समावेश गरिएका छन् र त्यस्तो आचार संहिता संस्थाका विभिन्न शीर्षकअन्तर्गत विद्यमान छ । लैङ्गिकताप्रति संवेदनशील कर्मचारीसम्बन्धी नीतिहरूको पालन सबै संस्थाहरूद्वारा गरिएको छ । उदाहरणका लागि, मातृत्व/पितृत्वसम्बन्धी बिदा (maternity/ paternity leave) र दूध खुवाउने आमाहरूका लागि	संस्थाहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रतिको संवेदनशीलताका बारेमा कर्मचारी, साझेदार, सरोकारवालाहरूका लागि सचेतना तथा क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन गर्छन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको विश्लेषण गर्ने औजार तथा योजना तर्जुमासम्बन्धी सीपहरूका बारेमा विशेष प्रशिक्षणको सञ्चालनलाई आंशिक रूपमा स्वीकृत गरिएको छ । केही संस्थाहरूले कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेशसम्बन्धी प्याकेज (staff induction package) मा एकीकृत सत्रका रूपमा यस गतिविधिलाई समावेश गरेका छन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सम्बोधन गर्ने नीति, सरकार तथा दाताहरूका प्राथमिकताका

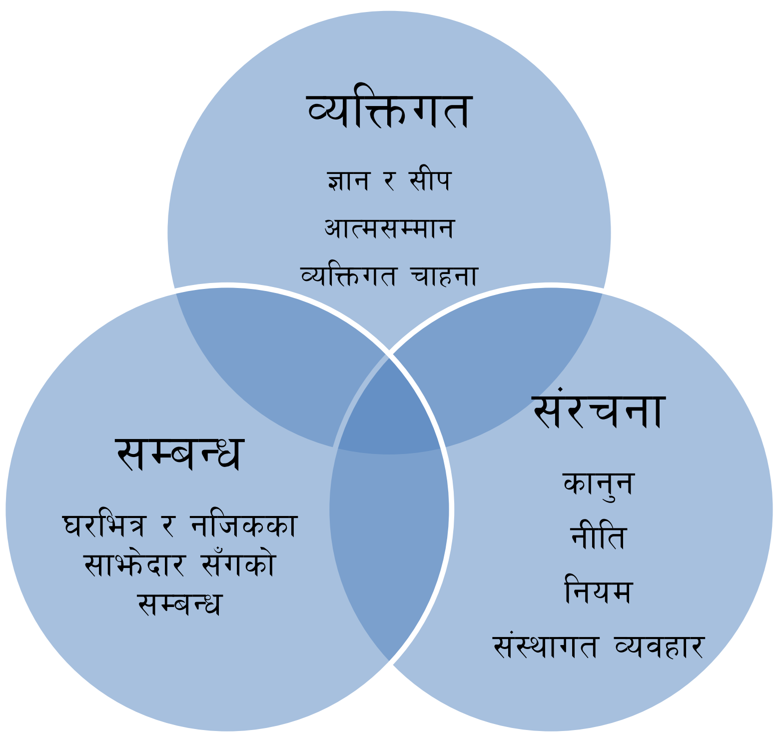
काम गर्ने लचिलो समय तालिकाको उपलब्धता आदि ।	साथसाथै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूका बारेमा व्यवस्थित रूपमा जानकारी आदान-प्रदान गर्ने कार्य सीमित रहेको छ ।
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण-जवाफदेहिता	**संस्थात्मक संस्कार**
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सल्लाह दिने भूमिकाको निर्वाह मानवीय स्रोतका व्यवस्थापक अथवा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संयोजक अथवा सम्पर्क व्यक्तिहरूद्वारा गरिएको छ । एउटा संस्थाबाहेक, अन्य संस्थाहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि बजेटका निमित्त कुनै पनि व्यवस्थित योजना तर्जुमाको अनुसरण अहिलेसम्म गरेका छैनन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि छुट्टाछुट्टै रूपमा तथ्याङ्कको अनुगमन सबै संस्थाहरूमा समष्टिगत अनुगमन तथा अनुगमन प्रणालीको एक अङ्ग छ । यीमध्ये केही संस्थाहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरूका लागि पुरस्कार प्रदान गरेर कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहित गर्दछन् । केही संस्थाहरूमा लैङ्गिकतासम्बन्धी कार्यदलका समूहहरू छन् र यी समूहहरूलाई सुदृढ पार्नु आवश्यक छ । केही संस्थाहरूमा महिला प्रतिनिधित्व तथा प्रतिफल वितरणको प्रवर्धन गर्नका लागि पुरुषहरूको संलग्नता धेरै नै प्रभावकारी रहेको छ ।	कामका लागि सहज वातावरण प्रवर्धन गर्नका निमित्त विविधता, इमान्दारी तथा आदर जस्ता संस्थागत दूरगामी लक्ष्य को निर्धारणका अतिरिक्त "सम्मान, इमान्दारी र परिणाम जस्ता परिभाषित, संस्थागत मूलभूत मूल्यहरू कायम गरेका छन् । कर्मचारीहरूले काम र व्यक्तिगत जीवनमा सन्तुलन राख्ने खालको वातावरण उपभोग गर्छन् र पारस्परिक रूपमा सम्मानपूर्ण तथा सहयोगी व्यवहार कायम गर्छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न केही संस्थाहरूले कदम चालेका छन् ।

समष्टिगत रुपमा मूल्याङ्कनको पाठले के देखाउँछ भने, महिलाको आफ्नै घरभित्र घरायसी तथा परिवार रेखदेखका उत्तरदायित्वहरुको सामाजिक सांस्कृतिक अपेक्षाको पहिचानले विकासका क्रियाकलापमा उनीहरुको सहभागितामा दुरगामी प्रभाव पार्दछन् । लैङ्गिक हिसाबले वर्गीकृत तथ्य जम्मा गर्नु विशिष्ट विषयगत क्षेत्रमा महिला र पुरुषका आ-आफ्नै राजनैतिक र आर्थिक भूमिका पहिचान गर्नेतर्फ पहिलो कदम हो । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणको लागि दृढ संकल्प विकास गर्नु अत्यावश्यक छ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण समूह सहभागिताको लागि लक्ष्य निर्धारण गर्नु लक्ष्य प्राप्तिको लागि

प्रभावकारी रणनीति हो । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम दीर्घकालीन नतिजाको लागि अत्यावश्यक छ, तथा महिलाको पहिचान र दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिलाई प्राथमिक सहभागीहरुको रुपमा स्थापना गर्न आवश्यक छ ।

अधिकारमा आधारित पद्धतिलाई केन्द्रिकृत गर्ने केएर नेपालको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा सबैभन्दा बढी अनुभव र क्षमता छ र यसले महिला र सामाजिक रुपले उपेक्षित समूहहरुको सशक्तिकरण जैविक विविधता संरक्षण र जलवायु परिवर्तनमा प्रबन्धकको भूमिका सुदृढीकरण गर्न आवश्यक छ भन्ने पहिचान गरेको छ ।

सशक्तीकरणसम्बन्धी ढाँचा



हरियो वन कार्यक्रमको सन्दर्भमा चाहिँ, मुख्य प्राथमिकता साधन र संरचनामा दिँदै केही मात्रामा खासगरी प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन नियमनको क्षेत्रमा सम्बन्ध सुधार गर्नमा पनि ध्यान दिइनेछ ।

३. हरियो वन कार्यक्रम अर्न्तगत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीतिको उपादेयता

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूल प्रवाहीकरण रणनीति त्यस्ता कार्यक्रम र परियोजनामा महत्वपूर्ण हुन्छ, जहाँ, हरियो वन कार्यक्रमको सन्दर्भमा झै लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण मुख्य उद्देश्य नभएर अर्न्तविषयक होउन् । मुख्य उद्देश्य नहुँदा नहुँदै पनि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण हरियो वन कार्यक्रमको कार्यविधिको एक आधारभूत पक्ष चाहिँ हो । कार्यक्रमले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई आफ्नो सफलताको लागि आवश्यक तत्व मानेको छ । स्थानीय समुदायलाई जैविक विविधता संरक्षण, REDD + लगायत पर्यावरणीय सेवाको प्रतिफल प्रदान तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलन आदि तीन विषयगत तत्वहरुमा अर्थपूर्ण सहभागिता र समतामूलक लाभांश वितरणको लागि सशक्तिकरण गनृमा महत्वपूर्ण प्राथमिकता दिन्छ ।

माथि भनिएझैं चार संघ साझेदारहरुका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूल प्रवाहीकरण गर्ने सवालमा फरक फरक तहका बुझाई, अनुभव, पद्धति तथा प्राथमिकताका तह छन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीतिको विकास गरेर सबै साझेदारहरुले तिनका काममा तीन विषयगत तत्वहरुमा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको नतिजा प्राप्त गर्न साझा र आपसी समझदारी सहितको पद्धति लागू गर्न सक्छन् । साझा बुझाई र पद्धति विकास गर्नाले भविष्यमा द्विविधा र सम्भावित विरोधाभाष हटाउन मद्दत गर्दछ । यसले साझेदारहरु माझ परिपूरक बन्न पनि सहयोग गर्दछ ।
हरेक संघ साझेदारले यस क्षेत्रमा आफ्नो सबलताको आधारमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूल प्रवाहीकरण रणनीतिमा योगदान गर्दछ । नेतृत्व गर्ने सङ्गठनको रुपमा विश्व वन्यजन्तु कोषले सबै संघ साझेदारहरुलाई थप लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रतिबद्धताको लागि सहज वातावरण बनाउने छ । विषयगत नेतृत्वको हिसाबले केएर नेपालले अवधारणागत स्पष्टता विकास गर्दै अन्य साझेदारहरुलाई महिला तथा सीमान्तीकृत समूहहरु माझ सहभागिता र नेतृत्व प्रवर्द्धन गर्नुका साथै आफ्नै हरियो वन कार्यक्रममा उत्तम अभ्यास लागू गर्न सक्ने बनाउन नेतृत्व, प्राविधिक सहायता, साधन तथा विधि प्रदान गर्न सहयोग गर्नेछ । सामुदायिक वन व्यवस्थापन महासंघले सामुदायिक वन व्यवस्थापन समूहहरुलाई सुशासन, समतामूलक सहभागितामा सबल बनाउने तथा लाभांश वितरणमा परिचालन गर्नेछ । राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष र विश्व वन्यजन्तु कोषले वन पैदावारको समतामूलक लाभांश वितरण, दिगो जीविकोपार्जन तथा धेरै मात्रामा प्रभावकारी जलवायु अनुकूलन सम्बन्धी नीतिहरु लागू गराएर योगदान गर्नेछन् ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणको अवधारणालाई रुपान्तरणीय यथार्थमा उतार्नको लागि दरिलो प्रतिबद्धता र सबै चार संघ साझेदारहरुले अपनत्व लिने लिखित रणनीति आवश्यक छ । साझा पद्धतिले साझेदारहरुलाई अन्य सङ्गठनहरुसँग काम गर्दा वा नीति निर्माणमा योगदान गर्दा सङ्गठित हुन सहयोग गर्दछ । त्यसका अलावा, रणनीतिलाई संघ साझेदारहरुमाझ संस्थागत गर्नाले हरियो वन कार्यक्रम

तिर पनि प्राकृतिक स्रोत साधन व्यवस्थापनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको हस्तक्षेपलाई दीर्घकालीन बनाउन सहयोग मिल्दछ ।

हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को भावनाबाट निर्देशित लैङ्गिक प्रवर्द्धन सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्यनीति लगायतका राष्ट्रिय नीति अनुरुप तयार गरिएको छ । जसले गर्दा सम्पूर्ण विकास कार्यहरुमा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको एजेण्डालाई सहयोग पुग्दछ । यो रणनीति वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको विद्यमान लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति परिचालनलाई समर्थन गर्न पनि सक्ने बनाइएको छ ।

४. हरियो वनका कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण रणनीति

४.१. लक्ष्य र उद्देश्यहरू

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिको लक्ष्य भनेको हरियो वन कार्यक्रम अन्तर्गतका पहलहरूमा अर्थपूर्ण सहभागिताको माध्यमबाट प्रतिफलको न्यायोचित वितरणमा संलग्न महिला तथा सीमान्तीकृत व्यक्तिहरूलाई सशक्तीकरण गर्नु हो । यस रणनीतिले हरियो वन कार्यक्रममा संलग्न चारै साझेदारहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील पद्धतिहरूलाई संस्थागत गर्नका निमित्त सक्षम वातावरण सिर्जना गर्नुका साथसाथै कार्यक्रम कार्यान्वयनको प्राविधिक तथा कार्यसञ्चालनमा पनि सघाउनेछ । विशेष गरी, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिका उद्देश्यहरू निम्नलिखित हुनेछन् :

१. जैविक विविधता तथा जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नका निमित्त अनुकूल संस्थागत तथा नीतिगत वातावरणको प्रवर्धन गर्ने
२. हरियो वन कार्यक्रमका विषयगत तथा अन्तर्विषयक (cross-cutting) सबै गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका आयामहरू सुनिश्चित गर्ने
३. प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनसम्बन्धी आफ्ना अधिकारहरू दाबी गर्नका लागि महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूलाई सक्षम पार्नका निमित्त साझेदार, स्थानीय निकाय तथा विभिन्न सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने
४. रोजगारीमा पहुँच, काम गर्ने उपयुक्त अवस्था र आर्थिक स्रोतहरूमाथि नियन्त्रणलगायत महिलाहरूका आर्थिक अधिकार तथा स्वतन्त्रताको प्रवर्धन गर्ने ।

४.२ हरियो वनका कार्यक्रमगत लै.स.सा.स. पद्धतिः

माथि उल्लेखित उद्देश्यहरु प्राप्त गर्नको निम्ति यस रणनीतिले हरियो वन कार्यक्रमलाई निम्न कार्यमा अभिप्रेरित गर्नेछ :

- समुदायको तहमा प्राकृतिक तथा जैविक विविधतासम्बन्धी प्रणालीहरूको व्यवस्थापनका बारेमा निर्णय गरिने प्रक्रियाहरूमा महिला, दलित, गरिबको पक्षमा लाग्ने व्यक्ति, आदिवासी तथा सीमान्तीकृत समूहहरूको *सहभागिता तथा नेतृत्वमा पहुँच अभिवृद्धि गर्ने,*
- *प्रतिफलको न्यायपूर्ण वितरणमा पहुँच सुनिश्चित गरेर :* सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सार्वजनिक परीक्षणको माध्यमबाट लक्षित समुदायहरूद्वारा प्रतिफलको न्यायपूर्ण वितरणको अनुगमन, वितरणका बारेमा जानकारी दिने र सोका लागि सक्षम पार्ने,
- *जवाफदेहिता अभिवृद्धि गरेर :* सम्बन्धित संस्थाहरूमा सबै तहका नीति निर्माणका सम्बन्धमा स्थापित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सूचकहरूको मूलप्रवाहीकरण सुनिश्चित गर्नेबारे सम्बन्धित सरोकारवालाहरूमा सचेतना तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।

४.२.१ नीतिगत समायोजन

यो रणनीति खण्ड २ मा देखाइएका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय नीति तथा सम्झौताहरु अनुरुप बनाइएको छ, जसमध्ये महिलाको आर्थिक सांस्कृतिक र राजनीतिक उत्थानको लागि CEDAW र BPFA आदिवासी जनजातिको समावेशीकरण र सबै विकास प्रक्रियामाथि अधिकार सम्बन्धी आइएलओ १६९, तथा शान्ति प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता तथा द्वन्द्वरत र द्वन्द्वपछिको समयमा महिलाको सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय सुरक्षा परिषद्का संकल्पहरु १३२५ र १८२० पर्दछन् । हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूल रणनीति सान्दर्भिक राष्ट्रिय नीति र योजनामुताबिक छ । यसलाई विशिष्ट रुपमा वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको लैङ्गिक तथा सामाजिक समता योजना दृष्टि र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति, तथा जलवायु परिवर्तन नीति, २०११ मा लैङ्गिक र गरिबमुखी पद्धतिहरु लागू गर्न योगदान गर्ने गरी बनाइएको हो । त्यसका अलावा यस रणनीतिले नेपालको जैविक विविधता रणनीति २००२, वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयको REDD Readiness Preparedness Proposal 2010-2013, सामुदायिक वन विकास निर्देशिका २०६५, तथा वातावरण मन्त्रालयको खासगरी UNFCCC अन्तर्गत महिला तथा आदिवासी जनसंख्याको सहभागिता प्रवर्द्धन गर्ने रुपरेखा इत्यादिलाई सुदृढीकरण गर्न सहयोग गर्ने अपेक्षा गरिएको छ । यसलाई नेपाल सरकारका विकास योजनामुताबिक गरिएको छ, खासगरी तीनवर्षे अन्तरिम योजना (२००७-२०१०) ले निर्देशन गरे अनुरुप विकास कार्यमा महिला पुरुषबीच समानता सुनिश्चित गर्ने सवालमा । यसले नेपाल सरकारको स्थानीय स्वशासन ऐन १९९९ को पनि

पालना गरेको छ, जसले सहश्राब्दी विकास लक्ष्यअनुरुप सम्पूर्ण विकास कार्यहरुमा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीतिक निर्देशनहरु दिएको छ ।

रणनीतिको केन्द्रबिन्दु

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिका चार उद्देश्यको आधारमा रणनीतिको लागि एक संरचना तयार गरिएको थियो (तालिका ३) ।

यसले क्रियाकलाप र सुचकाङ्क/लक्ष्य लगायत हरेक उद्देश्यको लागि पद्धतिको रुपरेखा देखाउँछ । विशेषगरि, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिले खण्ड २ मा देखाइएका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका संस्थागत र संरचनागत अवरोधहरु हटाउने तथा दलित, सीमान्तीकृत जनजाति तथा महिला र युवालाई सुदृढ जीविकोपार्जनको लागि वन पैदावर व्यवस्थापन गर्न बढ्दो सहभागिता र लाभांश वितरणलाई प्रवर्द्धन गर्दछ । रणनीतिले हरियो वनका तीनैवटा विषयगत तत्वहरुमा लक्षित समूहका विशिष्ट आवश्यकता र फाइदालाई ध्यानमा राखेको छ । यसले हरियो वनको सामुदायिक वन विकास निर्देशिका २०६५ जसले सामुदायिक वन व्यवस्थापन समूहहरुको कार्यकारी परिषद्मा ५० प्रतिशत महिला र दलित तथा सामाजिक रुपमा उपेक्षित समूहहरुको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने कार्यान्वयन निर्देशन गर्दछ । यस्तो उत्तम अभ्यासले मध्यवर्ती क्षेत्र उपभोक्ता समिति, सामुदायिक व्यवस्थापन तथा कार्यसमिति तथा अन्य प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूहहरुमा गुणनकारी प्रभाव पर्ने अपेक्षा गरिएको छ । रणनीतिले वनको कम्तीमा ३५% आम्दानी सम्पन्नता स्तरीकरणले पहिचान गरे अनुरुप गरिब, महिला, दलित तथा सामाजिक रुपले उपेक्षित समूहहरुको लागि छुट्याउने व्यवस्थालाई समर्थन गर्दछ ।

रणनीतिले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्षित समूहहरुको निर्णय निर्माण प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिताको लागि क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिन्छ । महिलाहरुको उत्थानको लागि पुरुष लगायत परिवारका सदस्यको समर्थन परिचालन गरिनेछ । यस सन्दर्भमा, कार्यक्रमले महिलाको नेतृत्वकारी भूमिका अभिवृद्धि गर्नमा पुरुषको समर्थनको महत्वलाई पहिचान गर्दछ ।

कार्यक्रमले दलित तथा जनजातिको समानुपातिक प्रतिनिधित्वको पहल गर्दागर्दै पनि सामाजिक समावेशीकरणले महिलाको आरक्षण प्रतिस्थापन गर्ने वा त्यसको विपरीत हुने स्थिति नआओस् भन्नेमा ध्यान दिइनेछ । रणनीतिले सङ्घ साझेदारहरुलाई कार्यक्रम चक्रभरि नै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्षित समूहहरुसँग प्रत्यक्ष रुपमा परामर्श लिने, तथा कार्यान्वयन प्रक्रियाले सहभागीहरुको लागि उपयुक्त सहभागितामूलक साधनहरु अवलम्बन गर्ने कुरा सुनिश्चित गर्न निर्देशन गर्दछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्षित समूहहरुलाई समतामूलक सहभागिता र लाभांश वितरणको लागि सङ्गठित बनाउन स्थानीय उत्प्रेरकहरुको नियुक्ति र क्षमता अभिवृद्धि गरिनेछ ।

विषयगत क्षेत्रहरूभित्र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी आवधारणाहरूका बारेमा परियोजना कार्यान्वयन गर्ने व्यक्तिहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु यस रणनीतिको मुख्य गतिविधि हुनेछ । यसले गर्दा यस रणनीतिलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न मदत पुग्नेछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित विशिष्ट गतिविधिहरूको अनुगमन आवधिक रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका संयोजक/विशेषज्ञहरू लगायतको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन टोलीद्वारा गरिनेछ र यसका निष्कर्षहरूको अभिलेख गरी नीतिगत वहसको निम्ति पनि प्रयोग गरिनेछ । यस कार्यक्रमले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सिकाइ तथा अनुभव दस्तावेजिकरण गर्नका निम्ति पनि अभिप्रेरित गर्नेछ । यसका निम्ति हरियो वन कार्यक्रमको सिकाई रणनीतिमा भएका सम्वन्धित सिकाई प्रश्नहरुको पनि अधिकतम प्रयोग गरिनेछ ।

यति हुँदा-हुँदै पनि रणनीति आफैँमा साध्य होइन तर साझेदार संस्थाहरूका लागि निरन्तर सिकाइको प्रक्रिया व्यवस्थापन गर्ने दिशातर्फ विकास भइरहेको एवं मार्ग-दर्शन गर्ने औजारको रूपमा यस रणनीतिले काम गर्नेछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील तथा समुदायमा आधारित वन व्यवस्थापन, जैविक विविधताको संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलनसम्बन्धी गतिविधिहरूबाट सिकिएका र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित पाठहरूलाई संस्थागत गर्नका लागि वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, वातावरण मन्त्रालय लगायत अन्य साझेदार संघ संस्थाहरुसँग रणनीतिका बारेमा अन्ततोगत्वा जानकारीको आदान-प्रदान गरिनेछ ।

तालिका ३ : हरियो वन कार्यक्रमको लै.स.सा.स. रणनीतिक ढांचा

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
१. जैविक विविधता तथा जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नका निमित्त अनुकूल संस्थागत तथा नीतिगत वातावरणको प्रवर्धन गर्ने	१.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा सहयोग पुऱ्याउने नीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयनलाई सुदृढ पार्ने	१.१.१ भू तथा वन संरक्षण मन्त्रालय तथा वातावरण मन्त्रालयका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको समीक्षा गर्ने कार्यमा सहयोग गर्ने/प्रभाव पार्ने	• हरियो वन कार्यक्रमद्वारा सहयोग उपलब्ध गराइएका, भू तथा वन संरक्षण मन्त्रालय, वातावरण मन्त्रालय, राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु आरक्ष विभाग, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन समूहहरूको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विद्यमान नीति र कानुनी ढाँचाहरूको समीक्षाको सङ्ख्या • सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूको विकासका लागि तयार पारिएको निर्देशिकाका सम्बन्धमा आयोजित अभिमुखीकरण कार्यक्रमको सङ्ख्या
		१.१.२ नीतिगत संवादहरूमा आफ्ना सरोकारहरूलाई उठाउनका निम्ति महिला, दलित, युवा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा	• सहयोग पुऱ्याइएका सञ्जालहरूको सङ्ख्या र क्षेत्र • यी सञ्जाल तथा तिनका सदस्यहरूद्वारा भाग

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
		सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको सञ्जालको प्रवर्धन	लिइएका नीतिगत संवादहरूको सङ्ख्या
		१.१.३ नीतिगत संवाद/पैरवीका कार्यक्रमहरूमा हरियो वन कार्यक्रमको सहभागिता सुनिश्चित गर्नका लागि सम्बन्ध तथा सञ्जालको स्थापना	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील नीतिगत संवादहरूका बारेमा हरियो वन कार्यक्रम र साझेदारहरूद्वारा आयोजित कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या • नीतिगत संवाद तथा छलफलहरूका बारेमा हरियो वन कार्यक्रमको सहभागितामा आयोजित कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या
	१.२ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणम्बन्धी जिम्मेवारीहरू प्रत्यायोजन गर्नका लागि हरियो वन कार्यक्रमका साझेदारहरूमा प्रभावकारी संयन्त्रहरूको स्थापना गर्ने	१.२.१ कार्यक्रमका साझेदारहरूले सम्बन्धित संस्थाहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सम्पर्क बिन्दु/हरूको उपस्थिति सुनिश्चित गर्छन्	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सम्पर्क बिन्दु निर्धारित भएका संस्थाहरूको सङ्ख्या
		१.२.२ कर्मचारीहरूका कार्यविवरणमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको कार्यसम्पादनसम्बन्धी मापदण्ड

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
		समावेशीकरणसम्बन्धी जिम्मेवारी समावेश गर्ने	भएका कर्मचारीहरूको कार्यविवरणको सङ्ख्या
		१.२.३ परियोजनाका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको विश्लेषण गर्नेबारेमा प्रशिक्षण प्रदान गर्ने	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको विश्लेषण तथा परीक्षण, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण र जलवायु परिवर्तनलगायत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विभिन्न विषयहरूमा आयोजित प्रशिक्षणहरूको सङ्ख्या
		१.२.४ हरेक निर्धारित विषयगत क्षेत्रहरूका लागि तर्जुमा गरिएका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी निर्देशिका तथा रुजूसूचीको विकास गर्ने र तिनको प्रयोग गर्ने	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी निर्देशिका तथा रुजूसूचीको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
	१.३ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सम्बोधन गर्ने खालको योजना तर्जुमा तथा बजेटसम्बन्धी संयन्त्रको स्थापना गर्ने	१.३.१ हरेक विषयगत क्षेत्रअन्तर्गत बजेट विनियोजनसहित गतिविधिहरूको योजनाका साथै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तथा सुशासन प्रवर्धनका लागि छुट्टै बजेट	• योजना तर्जुमाको ढाँचामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रित गतिविधिहरूका लागि हरियो वन कार्यक्रममा निश्चित बजेटको व्यवस्था • महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका जनजातिका आवश्यकताहरूमा केन्द्रित गतिविधिको सङ्ख्या तथा उक्त कार्यको निम्ति बजेटको प्रावधान
		१.३.२ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको परीक्षण (auditing) तथा प्रभाव अनुगमन गर्ने व्यवस्था स्थापित गर्ने	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको प्रभाव अनुगमन तथा विश्लेषणसम्बन्धी प्रतिवेदनहरूको सङ्ख्या
२. हरियो वन कार्यक्रमका विषयगत तथा अन्तर्विषयक (cross-cutting) सबै गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा	२.१ जैविक विविधता संरक्षण, दिगो भूपरिधि व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलनमा सम्झौता गर्न नसकिने क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने	२.१.१ विषयगत कार्यक्रमहरूका सम्बन्धमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी आवधिक लेखाजोखा सञ्चालन गर्ने	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लेखाजोखासम्बन्धी प्रतिवेदनहरूको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
सामाजिक समावेशीकरणका आयामहरू सुनिश्चित गर्ने		२.१.२ सम्झौता गर्न नसकिने प्राथमिकता तथा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलनमा सहभागिता तथा प्रतिफलको वितरणका सम्बन्धमा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूले सामना गरेका चुनौतीहरूको पहिचान गर्नका निमित्त फिल्डमा रहेका टोलीहरूसँग नियमित परामर्श गर्ने	• परामर्श बैठकसम्बन्धी प्रतिवेदनहरूको सङ्ख्या • पहिचान गरिएका सम्झौता गर्न नसकिने प्राथमिकताप्राप्त क्षेत्रहरूको सङ्ख्या
	२.२ दिगो पारिस्थितिकीय सेवाहरूका लागि समुदायको तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील जीविकोपार्जन तथा सुशासनलाई प्रवर्धन गर्ने	२.२.१ जीविकोपार्जन सुधारसम्बन्धी योजना (Livelihood Improvement Plan-LIP) तर्जुमा गर्नका लागि समुदाय स्तरमा महिला, दलित तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहसँग परामर्श गर्ने	• जीविकोपार्जन सुधारसम्बन्धी योजना तर्जुमा गर्नका लागि सञ्चालित सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण (PWBR) को सङ्ख्या • तर्जुमा गरिएका जीविकोपार्जन सुधारसम्बन्धी योजनाको सङ्ख्या • गरिब, महिला, दलित, वञ्चितिमा परेका जनजाति

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
			तथा युवाहरूको पहुँच भएको जीविकोपार्जन सुधारसम्बन्धी बजेटको प्रतिशत
		२.२.२ गरिब, महिला तथा दलितको सशक्त प्रतिनिधित्वसहित सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण, सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सार्वजनिक लेखापरीक्षण (PHPA) तथा लैङ्गिकता परीक्षण, सहभागितामूलक लैङ्गिकता परीक्षण अयोजना गर्ने	• सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण, सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सार्वजनिक लेखापरीक्षण (PHPA) तथा लैङ्गिकता परीक्षण, सहभागितामूलक लैङ्गिकता परीक्षण आदिजस्ता सुशासनका औजारहरूको कार्यान्वयन गर्ने कार्यमा संलग्न दलित, जनजातिलगायत महिला पुरुषहरूको सङ्ख्या • सामुदायिक वन विकास कार्यक्रमको मार्गदर्शन, २०६५ मा निर्देशन गरिएबमोजिम समितिहरूमा महिलाहरूको ५० प्रतिशत प्रतिनिधित्व र गरिब महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूका लागि वनबाट हुने आम्दानीमा ३५ प्रतिशत विनियोजनको पालना गर्ने सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
			● लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूको जीविकोपार्जन प्रवर्धनका लागि बजेट विनियोजन गर्ने मध्यवर्ती क्षेत्र उपभोक्ता समिति तथा सामुदायिक व्यवस्थापन तथा क्रियाकलाप समितिहरूको सङ्ख्या ● प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनसम्बन्धी सुशासनका बारेमा निर्णय गर्ने पद तथा सामान्य समितिहरूमा प्रतिनिधित्व गर्ने महिला, सीमान्तीकृत तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समुदायहरूको प्रतिशत
		२.२.३ वातावरणीय सेवाका लागि भुक्तानी (Payment for Environmenal Services – PES) का सम्बन्धमा महिला तथा पछाडि पारिएका समूहहरूको क्षमता	● वातावरणीय सेवाका लागि भुक्तानीको प्रतिफल वितरणमा भाग लिने महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गहरूको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
		अभिवृद्धि	
	२.३ हरियो वन कार्यक्रमबाट लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा परेका प्रभावहरूको विश्लेषण तथा परीक्षण व्यवस्थित रूपमा गर्ने	२.३.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लक्ष्यमा आधारित प्रतिफलको अनुगमन तथा व्यवस्थित अभिलेखन गर्ने	• अनुगमनसम्बन्धी आवधिक भ्रमण र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संयोजक, सम्पर्क व्यक्ति अथवा विशेषज्ञलगायतको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रुजूसूचीको अनुसरण गर्दै तयार पारिएका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विशेष प्रतिवेदनसमेत भएका अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रतिवेदनहरूको सङ्ख्या • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी मापदण्ड र लैङ्गिक समानता तथा

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
			सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विशेषज्ञलगायत समावेश भएका आधाररेखा तथा परियोजना समाप्तिपछिका प्रतिवेदनहरूको सङ्ख्या ● लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका आयामहरूमा आधारित छुट्टाछुट्टै तथ्याङ्कहरूको सङ्ख्या ● शक्तिका आयामहरूमा भएका परिवर्तनहरूका बारेमा गुणात्मक प्रतिवेदन समावेश भएका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको प्रभाव विश्लेषणसम्बन्धी प्रतिवेदनको सङ्ख्या
३. प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनसम्बन्धी आफ्ना अधिकारहरू दाबी गर्नका लागि महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूलाई सक्षम पार्नका निमित्त	३.१ साझेदार, सरोकारवाला तथा स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अवधारणागत ज्ञान तथा सीप अभिवृद्धि गर्ने	३.१.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणा, विश्लेषणात्मक ढाँचा तथा कार्यान्वयनसम्बन्धी सीपका बारेमा साझेदार, कर्मचारी र स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूका लागि प्रशिक्षण	● प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या ● लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अवधारणा तथा सीपका बारेमा अभिमुखीकरण गराइएका र प्रशिक्षण प्रदान गरिएका सहभागीहरूको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
साझेदार, स्थानीय निकाय तथा विभिन्न सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने		सञ्चालन गर्ने	
		३.१.२ महिला, दलित तथा जनजाति, युवाहरूका निमित्त पारस्परिक सिकाइका लागि सफल कार्यक्रमहरूमा भ्रमणको आयोजना गर्ने	• साझेदार, सरोकारवाला तथा स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूका लागि आयोजना गरिएका र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन, जैविक विविधता र जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिकता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित भ्रमण कार्यक्रमको सङ्ख्या
		३.१.३ प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनमा महिलाहरूको उत्थानमा सहयोग पुऱ्याउनका निमित्त परिवर्तनका संवाहक (change agents) को रूपमा काम गर्ने पुरुषहरूलाई सुदृढ पार्ने र तिनको कदर गर्ने	• महिला सशक्तीकरणमा सहयोग पुऱ्याउनका लागि सशक्त पारिएका परिवर्तनका संवाहक (अभियानका सञ्चालक) को रूपमा काम गर्ने पुरुषहरूको सङ्ख्या
	३.२ प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धि गर्ने	३.२.१ पछाडि पारिएका समूहहरूको नेतृत्व क्षमता प्रवर्धन गर्नका लागि परामर्श उपलब्ध गराउने	• उपलब्ध गराइएका परामर्शसम्बन्धी सहयोग तथा अन्य मद्दतको सङ्ख्या • पछाडि पारिएका समूहहरूले

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
		संयन्त्रहरू (mentoring mechanisms) लाई सुदृढ पार्ने	सफल नेतृत्व गरेका उदाहरणहरूको सङ्ख्या
		३.२.२ रूपान्तरणमूलक नेतृत्व (transformative leadership) तथा विषयगत प्राविधिक सीपहरूका बारेमा लक्षित समूहहरूका लागि प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू उपलब्ध गराउने	• प्रशिक्षण कार्यक्रमको सङ्ख्या • प्रशिक्षण निर्देशिकाको सङ्ख्या • सहभागीहरूको सङ्ख्याका आधारमा विभिन्न वर्गको छुट्टाछुट्टै तथ्याङ्क • महिला तथा पछाडि पारिएका समूहहरूको नेतृत्वमाथि जोड दिन मनाइएका अन्तर्राष्ट्रिय दिवसका समारोहहरूको सङ्ख्या
	३.३ प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनका क्षेत्रमा लैङ्गिक हिंसा कम गर्नका निमित्त ठोस प्रयासहरूको सहजीकरण गर्ने	३.३.१ स्रोतसम्बन्धी द्वन्द्वको व्यवस्थापन तथा लैङ्गिकता हिंसाका बारेमा क्षमता अभिवृद्धि	• लैङ्गिक हिंसाको अवस्था तथा यससम्बन्धी कानुनी प्रावधानहरूका बारेमा सञ्चालित लेखाजोखाको सङ्ख्या
		३.३.२ लैङ्गिक हिंसालाई सम्बोधन गर्नका निमित्त सुरक्षा सञ्जालसम्बन्धी संयन्त्रको तयारी	• लैङ्गिक हिंसाप्रति लक्षित सामुदायिक सिकाइ तथा क्रियाकलापमा केन्द्रित लैङ्गिक हिंसासम्बन्धी कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या • लैङ्गिक हिंसा कम भएको छ भनी रिपोर्ट गर्ने पुरुष तथा महिलाहरूको सङ्ख्या • प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनमा

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
			लैङ्गिक हिंसाका बारेमा सञ्चालित सचेतना अभियानहरूको सङ्ख्या
	३.४ सहभागितामूलक किसिमले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित सिकाइसम्बन्धी ढाँचा अवलम्बन गर्ने	३.४.१ सहभागितामूलक किसिमबाट लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका संयोजकद्वारा तर्जुमा गरिएका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित सिकाइसम्बन्धी ढाँचाको कार्यान्वयन गर्ने	• सिकाइसम्बन्धी ढाँचामा परिभाषित गरिएका सिकाइसम्बन्धी प्रश्नहरूमध्ये वार्षिक रूपमा कम्तीमा पनि एक प्रश्नको विश्लेषण गरिएको र त्यसको अभिलेख राखिएको
		३.४.२ सरोकारवालाका विभिन्न समूहहरूका बीचमा नियमित रूपमा आदान-प्रदान कार्यक्रमको आयोजना गर्ने	• सरोकारवालाका विभिन्न समूहहरू र विशेषज्ञहरूका बीचमा आयोजना गरिएका जानकारीको आदान-प्रदान/परामर्श कार्यक्रमहरूको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
४. रोजगारीमा पहुँच, काम गर्ने उपयुक्त अवस्था र आर्थिक स्रोतहरूमाथि नियन्त्रणलगायत महिलाहरूका आर्थिक अधिकार तथा स्वतन्त्रताको प्रवर्धन गर्ने	४.१ गैर-काठ वन पैदावर तथा हरित उद्यमहरू (green enterprises) मा आधारित महिला उद्यमीहरूलाई सुदृढ पार्ने	४.१.१ हरित उद्यमहरूको स्थापना गर्न सहयोग पुऱ्याउने	• हरियो वन कार्यक्रमका उद्यमशीलतासम्बन्धी कार्यक्रमहरूमध्ये कम्तीमा पनि ३० प्रतिशत कार्यक्रम महिला उद्यमीहरूमाथि केन्द्रित रहेको • आर्थिक गतिविधिहरूका लागि ऋण (अथवा गाविस/सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको पुँजी) मा पहुँच भएका महिलाहरूको सङ्ख्या • उद्यम गर्न सुरुमा चाहिने पुँजीको व्यवस्था गर्न घुम्ती कोषको व्यवस्था सङ्ख्या
		४.१.२ गैर-काठ वन पैदावरको प्रशोधन तथा तिनको प्याकेज तयार पार्ने कार्यमा महिला-मैत्री प्रविधि उपलब्ध गराउने	• गैर-काठ वन पैदावरको प्रशोधन तथा तिनको प्याकेज तयार पार्ने कार्यका लागि कार्यान्वयन गरिएका प्रविधिहरूमा पहुँच भएका महिलाहरूको सङ्ख्या । ती प्रविधि महिला-मैत्री तथा समय र श्रमको बचत गर्ने हुनुपर्नेछ ।
		४.१.३ उत्पादक महिलाहरूका लागि व्यापारसम्बन्धी सीप प्रवर्धन र नीतिका	• व्यापारको सीप प्रवर्धनसम्बन्धी प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूमा भाग लिने महिलाहरूको सङ्ख्या

उद्देश्य	पद्धति	क्रियाकलाप/कदम	लक्ष्य/सूचक
		प्रावधानसम्बन्धी प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूको आयोजना गर्ने	
		४.१.४ महिला उद्यमीहरूका सञ्जाल तथा बजार प्रवर्धनलाई सुदृढीकरण गर्ने	• महिला उद्यमी मञ्चहरूको सङ्ख्या • बजार प्रवर्धनसम्बन्धी सञ्जालहरूमा भाग लिने महिलाहरूको सङ्ख्या
	४.२ महिलाहरूका आर्थिक अधिकारहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका निमित्त सान्दर्भिक गैसस, महिला तथा अधिकारका अन्य हकवालाहरूका सञ्जाल तथा विशेषज्ञहरूसँग विस्तार भएको सहकार्य	४.२.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सम्भावित विशेषज्ञ, महिला तथा अधिकारका अन्य हकवालाहरूका सञ्जाल तथा गैसस (उदाहरणका लागि दलित, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन, महिला वन उपभोक्ता, जमिनमाथिको अधिकारको पैरवी गर्ने व्यक्ति आदि) सँग सम्बन्ध स्थापना गर्ने	• पहिचान गरिएका संस्थाको सङ्ख्या • संयुक्त क्रियाकलापहरूको सङ्ख्या

५. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणको सुदृढीकरणका लागि निर्देशिका तथा रुजूसूची

साझेदार संस्थाको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण विश्लेषणका अनुसार लै.स.सा.स मूलप्रवाहीकरणको प्रमुख बाधाका रुपमा लै.स.सा.स केन्द्रित निर्देशिका तथा रुजूसूचीको अभावलाई पहिचान गरिएको छ । यस खण्डमा संस्थागत तहमा लै.स.सा.स कार्यान्वयन गर्नका लागि; लक्ष्य निर्धारण गर्न र योजना बनाउनका लागि; हरियो वनका विषयगत संभाग र अर्न्तविषयक सम्भाग जीविकोपार्जन र लै.स.सा.स का लागि; क्षमता अभिवृद्धि; सिकाइ; र अनुगमन, मूल्याङ्कन र प्रतिवेदन तयार पार्नका लागि साझेदार संस्थालाई निर्देशिका तथा रुजूसूची प्रस्तुत गरिन्छ । यी रुजूसूचीको प्रयोगले लै.स.सा.स कार्य पर्याप्त भएको क्षेत्रको पहिचान गर्न सघाउनका साथै प्रभावकारी ढङ्गले लै.स.सा.स रणनीति कार्यान्वयन गर्न अतिरिक्त कार्य आवश्यक भएको क्षेत्रको पनि पहिचान गर्न सहायता गर्दछ ।

५.१ संस्थात्मक तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण

हरियो वन कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई कार्यक्रमको तहमा सम्बोधन गर्ने इच्छा गरिएको छ र यो हासिल गर्ने कुरा अन्ततोगत्वा कार्यक्रमका चारै साझेदार संस्थामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संस्थागत अभिमुखीकरणमाथि निर्भर रहन्छ । प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सवालहरूका बारेमा गरिएको कार्यसम्पादन प्रभावकारी हुनुपर्दछ र सो प्रभावकारी हुनका लागि "लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कार्ययोजना" को कार्यान्वयन गर्नका निमित्त साझेदारहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सबल पक्ष तथा कमी-कमजोरीहरूको आवधिक लेखाजोखा गर्नु अत्यावश्यक छ । यस प्रक्रियाबाट परियोजनाका परिणामहरूको दिगोपना सुनिश्चित हुन्छ । साथै यसबाट केवल भौतिक प्रतिफलका बारेमा मात्र होइन, अपितु मानवीय विकासका पक्षहरूका बारेमा समेत परियोजनाका प्रतिफल तथा नतिजामा बढ्दो उत्पादकत्वमा अन्ततोगत्वा योगदान पुग्नेछ । तल दिइएको रुजूसूचीबाट लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संस्थागत अवस्थाको आवधिक आन्तरिक लेखाजोखा सञ्चालन गर्नका लागि र तत्काल सुधारलाई सम्बोधन गर्नका लागि मदत प्राप्त हुन सक्छ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको संस्थाात्मक लेखाजोखा मुख्य रूपमा राजनीतिक प्रतिबद्धता, प्राविधिक विशेष ज्ञान, जवाफदेहिता तथा संस्थागत संस्कारमाथि आधारित हुन्छ ।

तालिका ४ : साझेदार संस्थाहरुको लै.स.सा.स. तत्परता लेखाजोखा रुजूतालिका

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१.राजनीतिक प्रतिबद्धता	१.१ हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी ढाँचाबाट लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीतिका बारेमा हरियो वन कार्यक्रमका कर्मचारीहरूको अभिमुखीकरणका साथसाथै आर्थिक एवं मानवीय स्रोतको व्यवस्थापनलगायत व्यवस्थापन तथा प्रशासनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिले आवश्यक मार्ग निर्देशन प्रदान गर्दछ ।			
	१.२ परियोजनाका कर्मचारीहरूद्वारा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति कार्यान्वयनको प्रभावकारिताको समीक्षा गर्ने, सबै तहमा सुधारका लागि क्रियाकलापहरूको पहिचान गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने र टोलीका बैठकहरूमा यससम्बन्धी जानकारी आदान-प्रदान गर्ने			
२. प्राविधिक विशेष ज्ञान	२.१ कार्यक्रमका साझेदारहरूको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी आवधिक लेखाजोखाको सञ्चालनलाई सहजीकरण गर्ने र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन, संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तनका विषयमा प्रशिक्षण सामग्री तयार पार्ने			
	२.२ हरियो वन कार्यक्रमका विषयगत प्रशिक्षणसम्बन्धी प्याकेजहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	समावेशीकरणसम्बन्धी सचेतना सत्रहरू समावेश गर्न प्रोत्साहित गर्ने			
३. जवाफदेहिता	३.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित विशिष्ट कार्यविवरण सहितको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सल्लाहकार समिति गठन गर्ने			
	३.२ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणम्बन्धी बजेट सहितको कार्ययोजनाबाट कार्यरत कर्मचारीहरूले मार्ग-दर्शन प्राप्त गर्दछन् ।			
	३.३ यौनिक रूपमा अत्याउने खालका घटनाहरूमा तत्काल कारबाही गर्ने गरी विशेष नीति, कार्यविवरणमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी जिम्मेवारीलगायत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सम्बोधन गर्ने मानवीय स्रोत व्यवस्थापन प्रणाली स्थापित गर्ने र सोको कार्यान्वयन गर्ने			
	३.४ परियोजनाका सन्दर्भमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित सिर्जनात्मक कामका लागि कर्मचारी तथा सामुदायिक समूहका सदस्यहरूका लागि पुरस्कार दिने प्रणालीको कार्यान्वयन गर्ने			
४.संस्थागत संस्कार	४.१ पारस्परिक रूपमा सम्मान गर्ने संस्थागत व्यवहार प्रवर्धन गर्नका निमित्त लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील व्यवहारका बारेमा संस्थागत आचारसंहिता (के गर्ने र के नगर्ने) लाई परिभाषित गर्ने र सो			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	आचारसंहिताको कार्यान्वयन गर्ने			
	४.२ जनसम्पर्कका सामग्रीहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणमूलक (transformative) भाषा, चित्र र प्रभावका बारेमा प्रवर्धन गर्ने			

५.२ उत्कृष्ट लक्ष्य निर्धारण तथा योजना तर्जुमा

सामान्यतया घरमूलीका रूपमा पुरुषहरूको गणना हुन्छ र यसरी परियोजनाको योजना तर्जुमाको सुरुदेखि नै महिलाहरू सीमान्तीकृत हुन्छन् । परियोजनाका सम्पूर्ण गतिविधिहरूमा अन्तर्निहित तत्त्वका रूपमा यस तथ्यमाथि ध्यान दिनु र "महिलाहरूलाई पहिलो प्राथमिकता दिने" मापदण्डको कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक हुन्छ । तर यस मापदण्डलाई जात अथवा जातीयतामा आधारित सामाजिक समावेशीकरणका आरक्षण अथवा मापदण्डद्वारा विस्थापित अथवा प्रतिस्थापित गर्नु हुँदैन । गहिरोसँग जरा गाडेका सामाजिक तथा सांस्कृतिक बाधाहरूले गर्दा परियोजनाका बारेमा अभिमुखीकरण तथा योजना तर्जुमाको समयमा एकल महिलाहरूलाई प्रायः उपेक्षा गरिन्छ । परामर्श तथा योजना तर्जुमाका प्रक्रियाहरूमा समावेश गर्नका निमित्त घरमूलीका रूपमा एकल महिलाहरूलाई पहिचान गर्नका लागि विशेष ध्यान दिनु आवश्यक हुन्छ । संरचनागत प्रणालीहरूभित्र यथास्थितिलाई चुनौती दिँदै न्यायोचित प्रतिफलमा पहुँच गर्नका लागि जब समूहहरूले मिलेर काम गर्छन्, तब "सामाजिक पुँजी" (social capital) को विकाससमेत हुन्छ । यस रणनीतिलाई प्रयोगमा ल्याएर परियोजनाले जातमा आधारित अन्य महिलालगायत एकल महिला, दलित महिला, आदिवासी जाति अथवा जातका महिलाहरूको सहभागिता तथा नेतृत्वका लागि विशेष अवसर प्रदान गर्दछ ।

तालिका ५ : लक्षित वर्ग पहिचान र सहयोगको प्रभावकारिता

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१. महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूलाई लक्षित गर्ने कार्य	१.१. सामुदायिक वन विकास निर्देशिकाअनुरूप सामुदायिक वन उपभोक्ता समितिहरूमा दलित, जनजातिहरूको समानुपातिक प्रनिनिधित्वसहित महिलाहरूको ५० प्रतिशत प्रतिनिधित्वजस्ता प्रावधानहरुको कार्यान्वयन गर्ने, मध्यवर्ती क्षेत्रका वन उपभोक्ता समितिहरूको निर्देशिकाको पनि पालन गर्ने			
	१.२ योजना तर्जुमाको परामर्श प्रक्रियामा कम्तीमा पनि ५० प्रतिशत महिला तथा दलित, सीमान्तीकृत जनजातिहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने			
२. सामाजिक परिवर्तनका लागि समूहगत अवधारणालाई सुदृढ पार्ने	२.१ सामाजिक परिवर्तनका लागि विभिन्न वन उपभोक्ता समूहद्वारा आयोजित सामूहिक क्रियाकलापका लागि प्राविधिक तथा बजेटको सहयोग उपलब्ध गराउनका निमित्त प्रावधानहरूको व्यवस्था गर्ने			

५.३ जैविक विविधताको संरक्षण, दिगो भूपरिधि, जलवायु परिवर्तन अनुकूलन तथा नीतिमाथि प्रभाव

तलका क्रियाकलापहरुले हरियो वन कार्यक्रमका विभिन्न तीन प्राविधिक विषयहरुमा लै.स.सा.स. प्रभावकारी रुपमा मूलप्रवाहीकरण गर्नको लागि सघाउंदछ ।

तालिका ६ : जैविक विविधता संरक्षण, दिगो भूपरिधि, जलवायु परिवर्तन अनुकूलन तथा नीतिहरुमा लै.स.सा.स. मूलप्रवाहिकरणको प्रभावकारीता

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१. जैविक विविधताको संरक्षण	१.१ महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूको ज्ञानलगायत जैविक विविधताको व्यवस्थापनमा स्थानीय रूपमा उपलब्ध ज्ञानको संरक्षण तथा प्रवर्धन गर्नका लागि रणनीति तर्जुमा गर्ने र सो स्वीकृत गर्ने			
	१.२ संरक्षणसम्बन्धी पहलहरूमा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूको बढ्दो मात्रामा नेतृत्व एवं प्रभावकारी संलग्नताका लागि पर्याप्त लगानी गरिएको			
	१.३ हरित उद्यम (green enterprises) को माध्यमबाट आर्जन गरिएको आम्दानीको प्रतिफलको न्यायोचित वितरणका निमित्त संवाद गर्नका लागि विशेषतः प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनमा संलग्न महिला सदस्यहरूको सीप सुदृढीकरण गर्ने			
२. दिगो भूपरिधि	२.१ REDD + (वनविनाश तथा वनको ह्रासबाट हुने उत्सर्जनको न्यूनीकरण), वातावरणीय सेवाका लागि भुक्तानी (PES) बाट हुने प्रतिफल, अधिकारका हकवालाहरूको भूमिका र लैङ्गिकताका अधिकार आदिसँग सम्बन्धित वातावरणीय सेवाका लागि भुक्तानी (PES) सम्बन्धी			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	अवधारणागत सवालहरूका बारेमा र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरूका बारेमा सचेतना तथा क्षमता अभिवृद्धिका लागि विशेष गरी लक्षित समूहका रूपमा महिला, दलित तथा जनजातिलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने			
	२.२ सामाजिक तथा वातावरणीय मापदण्ड तथा यिनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका बारेमा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूको प्रभावकारी संलग्नताका लागि लगानी गर्ने			
	२.३ गरिब महिलाहरू ऊर्जाका प्रमुख उपभोक्ता हुन् र धूवाँबाट श्वास-प्रश्वाससम्बन्धी खराब स्वास्थ्य स्थितिबाट उनीहरू पीडित हुन्छन् । यस कारणले गर्दा वैकल्पिक साधनको माध्यमबाट बायो-ग्यास सेवा तथा ग्रामीण ऊर्जाका अन्य वैकल्पिक प्रविधिहरूमा पहुँच गर्न गरिब महिलाहरूलाई सक्षम पार्ने			
३. जलवायु परिवर्तन अनुकूलन	३.१ महिला, दलित, सीमान्तीकृत जनजाति तथा युवाहरूको फरक-फरक सङ्कटासन्नताका बारेमा नक्साङ्कन गरिएको र सो तथ्याङ्कलाई दृष्टिगत गरी अनुकूलनसम्बन्धी योजना तर्जुमा गर्ने			
	३.२ अनुकूलन योजनाहरूको कार्यान्वयन तथा अनुगमनमा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने			
	३.३महिला, दलित, सीमान्तीकृत जनजाति तथा बाल-बालिका/युवाहरूको जीवनमा जलवायु परिवर्तन अनुकूलनसम्बन्धी			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	पहलहरूबाट परेका प्रभावहरूको विश्लेषण गर्ने			
४. नीतिमाथि प्रभाव	४.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूमाथि विशेष ध्यान दिंदै जैविक विविधता तथा जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित प्रमुख नीति, नियमावली, कानुन, निर्देशिका, कार्ययोजना, औजार आदिका बारेमा विद्यमान द्विविधाहरू हटाउने, सचेतना उत्पन्न गर्ने र अभिमुखीकरण गर्ने,			
	४.२ सामाजिक परीक्षण (social audit) जस्ता उपायहरु अपनाएर आवधिक समीक्षा गरी सहभागिता, प्रतिफलको वितरण र शक्तिको वितरण (power sharing) (संवाद, निर्णय गर्ने प्रक्रिया आदि) कारणले गर्दा सम्बन्धमा आएका परिवर्तनहरूजस्ता लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालहरूमा भएको प्रगतिको अनुगमन तथा अभिलेखीकरण गर्ने, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सवालहरूको प्रवर्धन गर्नका निमित्त पृष्ठपोषण उपलब्ध गराउने र संरक्षणसँग सम्बन्धित रणनीति तथा सम्बन्धित राष्ट्रिय नीतिहरूमा सुधार ल्याउने			
	४.३ नीतिगत संवाद तथा छलफलहरूमा हरियो वन कार्यक्रमको टोलीको रचनात्मक संलग्नता			

५.४ जीविकोपार्जनको प्रवर्धन

जीविकोपार्जनलाई प्रवर्धन गर्नु हरियो वन कार्यक्रमको मुख्य गतिविधि हुनेछ । पुरुष तथा महिलाहरूको सामाजिक प्रतिष्ठामा फरक-फरक पहुँचले गर्दा त्यसले घरेलु उद्योगमा दर्ता, बैंकको ऋणमा पहुँच, सहकारी दर्ता आदिजस्ता व्यवसायको प्रवर्धन गर्ने खालका सेवाहरूमा बाधा उत्पन्न गर्ने अथवा ती सेवाहरूलाई सहज पार्ने कार्यमा महत्त्वपूर्ण भूमिकाको निर्वाह गर्छ । धेरै काममा आधिकारिक मान्यता प्राप्त गर्नका निमित्त नेपाली नागरिकका रूपमा प्राप्त हुने परिचयको आधारभूत नागरिक प्रमााणपत्र (नागरिकताको प्रमाणपत्र) पुरुष तथा महिला – दुवैसँग हुनै पर्दछ । तर नेपाली नागरिकको रूपमा परिचय गराउने आधारभूत कानुनी प्रमाणपत्र (नागरिकता प्रमाणपत्र) आफूसँग हुनुपर्ने र सो हुनुको महत्त्वका बारेमा धेरैजसो ग्रामीण नेपाली महिला तथा गरिब पुरुषहरू सचेत छैनन् । आधिकारिक रूपमा दर्ता नभएको एक मात्र कारणले गर्दा ऋण, कृषिका औजार, मल, बीउ, विस्तारित सेवा, अनुदान, प्राविधिक प्रशिक्षण आदिजस्ता औपचारिक सेवाहरूमा पहुँच गर्ने कार्यमा उनीहरूले बाधाको सामना गर्दछन् । परियोजनाका प्रक्रियाहरूमा महिला सहभागिताका लागि बाधाका रूपमा रहेका यस्ता रणनीतिक पक्षहरूको प्रायः रेकर्ड राखिँदैन । त्यसकारण नागरिकताको प्रमाणपत्र नलिएका महिलाहरूका लागि र पुरुषहरूका लागि समेत नागरिकता प्रमाणपत्रको महत्त्वका बारेमा परियोजनाका कर्मचारी तथा समुदायका सदस्यहरूका बीचमा तदारुकतापूर्वक सचेतना अभिवृद्धिलाई परियोजनाले प्रोत्साहित गर्नेछ ।

लैङ्गिकतामा आधारित आय आर्जन गर्ने खालका परम्परागत भूमिकाहरूबाट महिला तथा गरिब महिलाहरूलाई बाहिर निकाल्नुपर्ने आवश्यकता पनि प्रकट भइरहेको छ । त्यसैले आयोजनामा नयाँ व्यावसायिक सीपसम्बन्धी प्रशिक्षणमा सहयोग पुऱ्याउने प्रयास गरिनेछ । यसरी आयोजना गरिने प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू बजारमुखी हुनेछन् र यिनमा मूल्य शृङ्खलाका प्रक्रिया (value chain processes) संलग्न हुनेछन् । आर्थिक स्रोतको अभावमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहका अधिकांश सदस्यहरू जीविकोपार्जन सुधार योजना (LIP) सम्बन्धी प्रक्रियाहरूमा संलग्न हुन निरुत्साहित हुन्छन् । घुम्ती कोषको स्थापना गर्नु र बचत तथा ऋण समूहका सहकारीहरूलाई सुदृढ पार्नु उनीहरूको सहभागितालाई प्रोत्साहित गर्नका लागि उपयोगी हुन सक्छन् । केही मामिलाहरूमा महिलाहरूले आफ्नो आम्दानीका बारेमा निर्णय गर्ने भूमिकाको निर्वाह गर्न सक्दैनन् र यसले गर्दा उनीहरू जीविकोपार्जन सुधारसम्बन्धी कुनै नयाँ गतिविधि सञ्चालन गर्न निरुत्साहित हुन्छन् । यति हुँदा-हुँदै पनि यदि उनीहरूले परिवारका सदस्यहरूबाट सहयोग पाए भने उनीहरूले बढी राम्रो गर्न सक्छन् । परियोजनामा यिनमाथि रणनीतिक महत्त्वका रूपमा ध्यान दिइनेछ र महिलाहरूको आर्थिक उत्थानमा पुरुषहरूको सहयोगलाई प्रोत्साहित गर्न प्रयास गरिनेछ ।

तालिका ७ : जिविकोपानर्जन अर्न्तनिहित विषयमा लै.स.सा.स. मूलप्रवाहिकरणको प्रभावकारीता

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१. जीविकोपार्जन सुधारका योजनाहरू तर्जुमा गर्ने कार्यमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूको सहभागिता	१.१ जीविकोपार्जन सुधारको योजनासम्बन्धी निर्देशिकामा मापदण्ड तथा नियम निर्धारित गरिन्छन् र जीविकोपार्जन सुधार योजनाका तर्जुमासम्बन्धी प्रक्रियाहरूमा महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका जनजातिहरूको सहभागिताका लागि विशेष स्थान र अवसरहरू सिर्जना गर्नका निमित्त ती निर्देशिकाहरूको कार्यान्वयन गरिनेछ ।			
२. आधारभूत नागरिक परिचयसम्बन्धी महत्त्वपूर्ण अधिकारहरूमा महिलाहरूको पहुँच	२.१ आधारभूत नागरिक दस्तावेजहरू (उदाहरणका लागि, नागरिकता प्रमाणपत्र, संयुक्त लालपुर्जा, कबुलियती जग्गा प्रमाणपत्र आदि) सम्बन्धी अधिकारहरूका बारेमा महिलासम्बन्धी प्रावधानहरूका बारेमा अभिमुखीकरण, प्रशिक्षणहरूमा जानकारीलाई एकीकरण गर्ने			
३. आर्थिक स्रोत/ सेवाहरूमा महिलाहरूको पहुँच बढाउने	३.१ बचत तथा ऋण सहकारी तथा आर्थिक संस्थाहरू गठन गर्न र तिनलाई सुदृढ पार्न प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउने			
	३.२ जीविकोपार्जन सुधार योजनाहरूको कार्यान्वयन गर्नका लागि महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूद्वारा वनबाट प्राप्त आम्दानीको ३५ प्रतिशत परिचालन गरी घुम्ती कोषको स्थापना गर्न प्रोत्साहित गर्ने			
	३.३ मूल्य शृङ्खला (value chain) सम्बन्धी प्रशिक्षण/गतिविधिहरूमा महिलाहरूको कम्तीमा ३३ प्रतिशत र दलित तथा जनजातिहरूको समानुपातिक सहभागिता सुनिश्चित गर्ने			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	३.४ बजार व्यवस्थापन समितिहरूका कार्यकारी पदहरूमध्ये कम्तीमा पनि ३० प्रतिशत पदहरूमा महिला, दलित तथा जनजातिहरू रहन्छन् भन्ने नीति कार्यान्वयन गर्ने			
	३.५ उपयुक्त प्रविधिमा महिला सहभागिता प्रवर्धन गर्नका निमित्त महिला-मैत्री समय तथा श्रमको बचत गर्ने प्रविधिहरूको पहिचान गर्ने			

५.५ सुशासनको सुदृढीकरण

वन व्यवस्थापन योजनाहरूमा महिलाहरूको अर्थपूर्ण सहभागिताको अभावले गर्दा महिला तथा तिनका परिवारहरूका लागि नकारात्मक परिणामहरू निस्कछन् । महिलाहरूका आवश्यकताहरूमाथि विचार गरिएन भने वन व्यवस्थापनसम्बन्धी योजनाहरूबाट महिलाहरूले वनमा गर्ने घाँस तथा दाउराको सङ्कलनजस्ता दैनिक गतिविधिहरूका लागि पनि बन्देज हुनेछन् । सामान्य वन पैदावरहरूको सङ्कलनका लागि अझ बढी समय लाग्ने हुनेछ – यस तथ्यलाई विभिन्न अध्ययनहरूले देखाएका छन् । यसका अतिरिक्त, वनका स्रोतहरूमा पहुँच घट्दा वन पैदावर अनुपलब्ध हुन जान्छन् (अगरवाल, २०१०) जसले गर्दा जीवन निर्वाहका स्तर तथा जीविकोपार्जनका विकल्पहरु कम हुन जान्छन् (अगरवाल, २०१०)। यसबाहेक, जब वनको संरक्षण तथा व्यवस्थापनसम्बन्धी योजनाहरूबाट स्थानीय समुदायहरूका लागि लाभ प्राप्त हुन थाल्दछ, तब महिला र पुरुष, सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूह र शक्तिशाली समूहहरूका बीचमा प्रतिफलको वितरण मुस्किलले न्यायोचित रूपमा हुन्छ । रेड प्लस लागू भएपछि महिला तथा पछाडि पारिएका समूहहरूलाई वन्य स्रोतहरूको प्रयोग गर्न अझ बढी समस्यामूलक हुन सक्छ । महिला तथा पछाडि पारिएका ती समूहहरूलाई प्रतिफलको वितरणसम्बन्धी योजना तथा संयन्त्रहरूमा समावेश गरिएन भने दैनिक प्रयोगका लागि अत्यावश्यक सामान्य वन्य पैदावारहरूमाथि रहेको तिनको पहुँचमाथि पनि नकारात्मक असर पर्न सक्छ (Jeannette, 2010 बाट उद्धृत)। सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ, नेपालले सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूका सञ्चालक समिति तथा कार्यकारी पदहरूमा दलित तथा जनजातिहरूको प्रतिनिधित्वलाई प्रवर्धन गर्नका निमित्त प्रयास गरिरहेको छ । तर यो काम सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूभित्र, विशेष गरी जिल्ला तहमा सुशासनमाथि प्रभाव पार्ने तर सशक्त रूपमा जरा गाडेका विभेदकारी शक्ति संरचनाको कारणले गर्दा सोचेजस्तो पछाडि पारिएका वर्गको प्रतिनिधित्व प्रवर्धन गर्ने कुरा चुनौतीपूर्ण छ । जबसम्म प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनसम्बन्धी सुशासनलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील हुने

गरी सम्बोधन गरिंदैन, तबसम्म प्रतिफलको न्यायोचित वितरण सम्भव हुँदैन । प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनसम्बन्धी उपभोक्ता समितिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सम्बोधन गर्ने, सहभागितामूलक, पारदर्शी सुशासन प्रणाली प्रवर्धन गर्नका निमित्त हरियो वन कार्यक्रमअन्तर्गत विभिन्न गतिविधि सञ्चालन गरिनेछन् ।

तालिका ८ : सुशासन अर्न्तनिहित विषयमा लै.स.सा.स. मूलप्रवाहीकरण प्रभावकारीता

विषयगत क्षेत्र	**लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड**	**छ**	**छैन**	**कैफियत**
१. नीति, नियमावली र निर्देशिकाहरू	१.१ कार्यक्रमका बारेमा परामर्श, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा अनुगमनमा महिलाहरूको ५० प्रतिशत सहभागिता तथा दलित एवं सीमान्तीकृत जनजातिहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गर्ने नीति तथा नियमावलीहरू			
	१.२ निर्णय गर्ने संरचना तथा प्रक्रियाहरूमा महिलाहरूको ५० प्रतिशत सहभागिता तथा दलित एवं सीमान्तीकृत जनजातिहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्वका बारेमा गरिएका आवधिक लेखाजोखाका प्रतिवेदनहरू			
	१.३ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी नीति, अवधारणा, सीप तथा प्रभावहरूका बारेमा वन उपभोक्ता समितिहरूलाई अभिमुखीकरण गरिन्छ			
२. स्रोत, निर्णय र प्रतिफलहरूमा न्यायोचित तथा पारदर्शी पहुँच	२.१ महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूद्वारा प्रतिफलको न्यायोचित वितरण (कम्तीमा ३५ प्रतिशत) का लागि सामुदायिक वन विकास नीतिसम्बन्धी निर्देशिकाको कार्यान्वयनलाई सहजीकरण गर्दै			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	कार्यसञ्चालनगत निर्देशिका (operational guidelines) तयार भएको हुनेछ ।			
	२.२ सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह/मध्यवर्ती क्षेत्र उपभोक्ता समिति/सामुदायिक व्यवस्थापन तथा क्रियाकलाप समितिहरूको माध्यमबाट सूचना तथा सहभागितामा खुला तथा स्वतन्त्र पहुँच कायम गरी महिला तथा पुरुष, दलित तथा जनजातिहरूका बीचमा प्रतिफलको न्यायोचित वितरणको व्यवस्थापन गर्नका निमित्त सुहाउँदो, पारदर्शी संयन्त्रको स्थापना तथा कार्यान्वयन गर्ने			
	२.३ सहभागितामूलक सुशासनको लेखाजोखा, सहभागितामूलक सम्पन्नता स्तरीकरण, सार्वजनिक सुनुवाइ तथा सार्वजनिक परीक्षण सञ्चालन गर्ने सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह/मध्यवर्ती क्षेत्र उपभोक्ता समिति/सामुदायिक व्यवस्थापन तथा क्रियाकलाप समितिहरूको सङ्ख्या र प्रगतिसम्बन्धी प्रतिवेदन ।			

५.६ क्षमता अभिवृद्धि – प्रशिक्षण, कार्यशाला, सचेतना तथा अध्ययन भ्रमण

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अवधारणाको ज्ञान, सीपका बारेमा सामुदायिक समूहहरूको र यसका साथै तिनको सम्भावित भूमिका एवं प्रभावका बारेमा क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्दछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहका सहभागीहरूका लागि प्रभावकारी

तालिमको योजना तर्जुमा गर्न र सोको सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यक हुने कदमहरू सावधानीपूर्वक चाल्नुपर्दछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील क्षमता अभिवृद्धिका लागि तयार हुन परियोजनाका कर्मचारीहरूलाई तलको रुजूसूचीले मदत गर्नेछ । यो रुजूसूची लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित प्रशिक्षणका लागि मात्र तयार पारिएको होइन, अपितु विषयगत कार्यक्रमअन्तर्गत आयोजना गरिने सम्पूर्ण प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूमा महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका समुदायहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नका निमित्त तयार पारिएका हुन् ।

तालिका ९: लै.स.सा.स. कार्यान्वयनका निम्ति क्षमता अभिवृद्धिको प्रभावकारिता

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१. प्रशिक्षणको विषयवस्तु तथा सहजीकरण	१.१ महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूहरूको ज्ञानको तहलाई सम्बोधन गर्ने गरी प्रशिक्षणका विषयवस्तुहरूको तर्जुमा गरिन्छ (अनुकूलित हुने गरी तर्जुमा)			
	१.२ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको विश्लेषणका बारेमा विषयगत स्रोत व्यक्तिहरूलाई अभिमुखीकरण गराइन्छ			
२. प्रबन्धगत व्यवस्था तथा सहभागिता	२.१ प्रशिक्षणको समय र स्थान महिला, दलित, गरिब तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूका लागि सुहाउँदा छन्			
	२.२ कम्तीमा पनि ५० प्रतिशत सहभागी महिलाहरू छन् र दलित, सीमान्तीकृत जनजाति र सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको छ			
	२.३ साना नानी भएका महिलाहरूका लागि नानीहरूको हेरचाह गर्ने सुविधाको व्यवस्था			

५.७ ज्ञानको व्यवस्थापन

परियोजनाको कार्यान्वयनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रतिको संवेदनशीलता प्रवर्धन गर्नका निमित्त लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित ज्ञानको आदान-प्रदान गर्नु यसको अत्यावश्यक पक्ष हो । विभिन्न प्राविधिक गतिविधिहरूअन्तर्गत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरूको कार्यान्वयनबाट आर्जन गरिएको व्यापक अनुभवको प्रयोग लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित सिकाइमा सुधार ल्याउन गर्नुपर्दछ । त्यसरी आर्जन गरिएका अनुभवहरू समय-समयमा परियोजनाका साझेदार, व्यवस्थापक तथा सरोकारवालाहरूसँग विचार आदान-प्रदान गर्नका निमित्त, विशेषज्ञतामा सुधार गर्नका निमित्त र व्यवस्थापनमा उत्कृष्ट निर्णयहरू गर्नका निमित्त एकदमै मूल्यवान् हुन्छन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित ज्ञानको व्यवस्थापनलाई व्यवस्थित रूपमा निरन्तर लेखाजोखा गर्नका निमित्त रुजूसूची तल दिइएको छ ।

तालिका १० : लै.स.सा.स. सिकाईको मूल्याङ्कन

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१. सञ्चार तथा अभियान सञ्चालन	१.१ महिला, दलित तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको ज्ञान तथा सञ्चारसम्बन्धी आकाङ्क्षामा आधारित सञ्चार सामग्रीहरू			
	१.२ महिला, दलित तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूका सवालहरू उठाउनका निमित्त सञ्चारसम्बन्धी कार्यक्रमहरू			
	१.३ सञ्चारसम्बन्धी मुख्य कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका प्रभाव तथा सवालहरू समावेश गरिन्छन्			
२. अनुसन्धान	२.१ अनुसन्धान टोलीमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण-सम्बन्धी विशेषज्ञहरूको प्रावधान			
	२.२ हरियो वन कार्यक्रमको विषयगत			

	हरेक क्षेत्रअन्तर्गतको अनुसन्धान ढाँचामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील अनुसन्धानसम्बन्धी प्रश्न समावेश गरिएको			
३. सिकाइ	३.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सिकाइसम्बन्धी प्रावधान/हरू जसमा प्रत्येक वर्ष संशोधन गरिन्छ			
	३.२ योजना तथा गतिविधिहरूको तर्जुमामा पृष्ठपोषण दिनका लागि विषयगत क्षेत्रहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको एकीकरणका बारेमा सिकाइहरू पत्ता लगाउने			

५.८ अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा प्रतिवेदन

हरियो वन परियोजनामा, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा प्रतिवेदन पेस गर्ने कुरा ३ वटा विषयगत प्राविधिक आयामभित्रका सामाजिक पक्षहरूमा परिवर्तन मापन गर्ने संयुक्त प्रणाली हुनेछ । लैङ्गिकताको आवधिक परीक्षण, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि विनियोजित बजेटको प्रभावकारिताको लेखाजोखा, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा आधारित प्रगतिका मापक चिह्नहरू (progress markers) को पालन रणनीतिका तत्त्वहरू हुनेछन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा समावेशी प्राविधिक कार्यसम्पादनको मापन गर्नुका साथसाथै समताको सिद्धान्तका आधारमा शक्तिमा विद्यमान कमी-कमजोरीलाई सम्बोधन गरिनु आवश्यक हुन्छ । भूपरिधिको व्यवस्थापनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित पक्षहरूका बारेमा सूचकहरू परिभाषित गर्नुपर्दछ । यसरी परिभाषित गर्ने समयमा, परियोजनामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लक्षित समूहहरूको जमिनमाथिको नियन्त्रणमा आएका परिवर्तनहरूबाट परेका प्रभावहरूको मापन गर्न सकिनेछ । यस्ता लक्षित समूहहरूमा विशेष गरी महिलाहरू पर्दछन् । प्रभावहरूको मापन गर्दा कृषियोग्य जमिन र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित प्रमाणपत्र (जग्गा दर्ता, नागरिकता आदि) का बारेमा दस्तखत गर्न सक्ने हैसियतमा भएका महिलाहरूको सङ्ख्यालाई पनि ध्यानमा राखिनेछ ।

तालिका ११ : लै.स.सा.स. सम्वन्धि अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा प्रतिवेदन

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
१. सूचक तथा ढाँचा	१.१ प्रगतिका परिभाषित चिह्नहरू (समय तालिका) सहित हरेक विषयगत क्षेत्रअन्तर्गत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित छुट्टा-छुट्टै लक्ष्य तथा सूचकहरूको एकीकरण			
	१.२ सूचकहरूले बढ्दो सहभागिता, स्रोतमा न्यायोचित पहुँच, आम्दानीमा न्यायोचित पहुँच तथा आम्दानीमाथि नियन्त्रण, प्रतिफलको न्यायोचित वितरण तथा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूको नेतृत्वप्रति सङ्केत गर्दछन्, *(निकाय, संरचना तथा सम्बन्धका तहमा गुणात्मक तथा परिमाणात्मक परिवर्तन, सशक्तीकरणसम्बन्धी ढाँचाको अनुसरण गरिन्छ)*			
२. जानकारी सङ्कलन तथा अभिलेखन	२.१ विषयगत गतिविधिहरूमा महिला, दलित तथा जनजातिहरूको सहभागिताको निरन्तर रूपमा अनुगमन, विश्लेषण तथा प्रतिवेदन गरिन्छ			
	२.२ प्रभावसम्बन्धी परिमाणात्मक तथ्याङ्कहरूको सङ्कलन गर्नुका अतिरिक्त, महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूको नेतृत्व तथा जीविकोपार्जनमाथि परेका प्रभावहरूका बारेमा आएका उल्लेखनीय परिवर्तनहरूसम्बन्धी			

विषयगत क्षेत्र	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी साङ्केतिक मापदण्ड	छ	छैन	कैफियत
	घटनाका अध्ययनहरूको अभिलेख तयार पारिन्छ			
३. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका प्रभावहरूको अनुगमन, विश्लेषण तथा प्रचार-प्रसार	३.१ अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका प्रक्रियाहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका विशेषज्ञ अथवा संयोजक संलग्न हुन्छन्			
	३.२ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका प्रभावहरूका बारेमा आवधिक विश्लेषण सञ्चालन गर्ने			
	३.३ वरिष्ठ व्यवस्थापनका बैठकहरूमा नियमित कार्यसूचीका रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसँग सम्बन्धित प्रगति/सवालका निष्कर्षहरूका बारेमा जानकारी दिने र यदि कुनै समस्या उत्पन्न भइरहेको अवस्थामा समस्याको समाधान पत्ता लगाउने			

५.९ क्रियाकलाप तवरमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूल प्रवाहीकरण

हरियो वन कार्यक्रमका टोली सदस्यहरुसँगको छलफलको आधारमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई विभिन्न क्रियाकलापमा मूलप्रवाहीकरण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने महत्वपूर्ण सवालहरुको एउटा रुजुसूची तयार गरिएको थियो ।

तालिका १२ : क्रियाकलाप तवरमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण सुनिश्चित गर्न रुजुसूची

क्रियाकलाप	**मान अभिवृद्धि**	**लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका विकल्पहरु**	**समय अवधि**
वैकल्पिक उर्जा			
बायोग्याँस	● खासगरी महिला र बालबालिकाको कार्यभार कम गर्ने ● बचेको समयलाई संरक्षण लगायतका उत्पादनमुखी काममा उपयोग गर्ने ● लैङ्गिक आधारमा हुने हिंसा, मानव-वन्यजन्तु जोखिममा कमी ल्याउँदै वैयक्तिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने ● स्कुल छोड्ने अवस्थालाई कम गर्ने ● सुधारिएको स्वास्थ्यलाई प्रवर्द्धन गर्ने, जस्तै, प्रजनन स्वास्थ्य, श्वासप्रश्वास सङ्क्रमण र चर्मरोगमा कमी ● पोषण, बालिकाहरुको स्कुल पठाउने समय आदि	● घर छान्दा महिला र सामाजिक वञ्चितिमा परेका समूहलाई समावेश गर्ने जसले बायोग्यासको खर्च बेहोर्न सक्छन् ● तिनलाई सामाजिक र आर्थिक लाभको बारेमा प्रशिक्षण दिने ● बायोग्यास प्रयोग गर्ने महिला तथा सामाजिक वञ्चितिमा परेका समूहहरुलाई संजाल निर्माण गर्ने मौका दिने ● महिला मूली भएका घर, तथा साना किसानलाई प्राथमिकताका साथ ॠण दिने ● गोठ र धन्सारको सुधारमा सहयोग गर्ने	● तयारी चरण ● संरचना तथा चालु अवस्था ● संरचना तथा चालु अवस्था ● तयारी चरण ● संरचना तथा चालु अवस्था ● तयारी चरण

	शिशु स्याहारमा सुधार ल्याउने • आगो बाल्ने दाउराको खपत र वनजङ्गलमा चापमा कमी ल्याउने • खाना पकाउने उपाय सजिलो भएकाले घरायसी कामकाज पुरुष सदस्यहरुसँग बाँडफाँड गर्ने • जैविक तरकारी उत्पादनमा योगदान गर्ने • बायोग्यास प्रयोग गर्ने महिलाहरुमा आत्मविश्वास बढाउन अन्तरसंजाल अभिवृद्दि गर्ने	तथा दाना बनाउने कारखानालाई सहयोग गर्ने • गोबर, पानी जस्ता अन्य स्रोतहरु व्यवस्थ गर्न सक्ने तर आफ्नो आवश्यकता अनुरुप बायोग्यासको आकारको लागि आर्थिक र प्राविधिक सहायता चाहिने घर छान्ने	
सुधारिएको चुल्हो	• आगो बाल्ने दाउराको प्रयोग कम गर्ने • आगो बाल्ने दाउरा जम्मा गर्ने र पकाउने समय कम गर्दे कार्यभार कम गर्ने • घरायसी हावा प्रदुषण कम गर्दै सरसफाईमा सुधार ल्याउने • गरिबमुखी र उर्जा प्रभावकारी प्रविधिको प्रवर्द्धन गर्ने • घातक श्वासप्रश्वास बिमारीबाट हुने खर्च घटाउने • महिला र अन्यको	• सुधारिएको चुल्हो सहायताको लागि गरिब, दलित, पिछडिएका वा उपेक्षित घरहरुको पहिचान गर्ने • सुधारिएको चुल्होको सामाजिक र आर्थिक लाभबारे महिला तथा स्थानीय समुदायलाई जानकारी दिने • इच्छुक महिला तथा सीमान्तीकृत व्यक्तिहरुलाई सुधारिएको चुल्हो निर्माण गर्न सहायता गर्ने	• संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था • कार्यान्वयन

	अस्वस्थता दर घटाउने	• सुधारिएको चुल्हो प्रयोगकर्तालाई संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तनबारे चासो राख्न र संयुक्त प्रयास गर्न अनौपचारिक संजाल निर्माणमा सहायता गर्ने • दलित, महिला, मधेसी र सिमान्तीकृत जनजातिलाई ध्यान दिँदै स्थानीय प्राविधिक स्रोत व्यक्ति बढाउने	
वृक्षारोपण, नर्सरी, वन व्यवस्थापन			
वृक्षारोपण	• महिला तथा अन्य सीमान्तीकृत समूहलाई घाँसपात जुटाउन सहयोग गर्ने • घरायसी खाद्य सुरक्षा र सुख शान्ति बढाउने • कार्बनको संचय गरेर आर्थिक लाभ लिन सघाउने • पूनर्वहाल वनमार्फत पानीको गुणस्तर बढाउँदै महिला र सीमान्तीकृत समूहको जीवनस्तर उकास्ने • मानव–वन्यजन्तु लगायत महिला र स्थानीय जनताको बीचको द्वन्द्व कम गर्ने • भू-क्षय, पहिरो र बाढी लगायतका जलवायुजन्य विपत्तिको असर कम गर्ने,	• रुखबिरुवाको उपयोगिता र महत्वबारे बताउँदै महिला तथा सीमान्तीकृत समूहलाई बगान निर्माण गर्न प्रोत्साहित गर्ने • परिवारको खाद्य सुरक्षाप्रति महिलाको दायित्वले गर्दा महिलाले वृक्षारोपण गर्नुपर्ने बारेमा जानकारी गराउने • धेरै मात्रामा वृक्षारोपण गर्ने महिला, दलित तथा सामाजिक वञ्चितिमा परेका समूहलाई सम्मान गर्ने	• तयारी चरण तथा चालु अवस्था • तयारी चरण तथा चालु अवस्था • चालु अवस्था

	प्राकृतिक प्रकोपमा कमी ल्याएर महिला र स्थानीय जनताको स्वास्थ्यमा सुधार ल्याउने		
वनडढेलो कम गर्ने (वनडढेलो नियन्त्रण गर्ने र वन गस्ती गर्ने)	• महिला र अन्यको दुर्घटना दर कम गर्ने • प्राकृतिक स्रोत साधनको पर्याप्त मात्रामा आपूर्ति गरेर महिला तथा स्थानीय जनताको कार्यभार कम गर्ने • गैर-काष्ठ वैन पैदारवरको उत्पादनमा महिला तथा सामाजिक बाह्यकरणमा परेका समूहलाई रोजगारीको व्यवस्था गर्ने • कार्बन सञ्चय बढाउने	• बनडढेलो रोकथाम गर्नलाई वनको नजिकै बस्ने स्थानीय समुदायलाई तालिम दिने र सचेतना अभियान प्रवर्द्धन गर्ने • यूवा, महिला र सीमान्तकृत जनतालाई लक्षित गरेर आगलागी सम्बन्धी शिक्षा दिने (वनडढेलोको मात्रा र डढेलो व्यवस्थापनको खर्च जोगाउन) • महिला र स्थानीय समुदायलाई वन संरक्षण र व्यवस्थापन गर्न प्रोत्साहित गर्ने	• तयारी चरण तथा संरचना • संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था
आक्रामक प्रजातिलाई निर्मूल पार्ने	• महिला, दलित तथा सामाजिक बहिष्करणमा परेका समूहको ज्ञानलाई प्रयोग गर्ने • सीमान्तीकृत समूहको प्रतिबद्ध सहभागिता प्रबर्द्धन गर्ने तथा उनीहरुको लागि रोजगारीको व्यवस्था गर्ने • सीमान्तीकृत समूहको संरक्षण प्रबन्धकको	• गरिब महिला, दलित र सामाजिक वञ्चितिमा परेका समूहहरूलाई आफ्नो ज्ञान अनुसार योजना गर्न र लाभ लिन सहभागी गराउने • गरिब महिला, दलित, यूवा तथा सामाजिक उपेक्षित समूहलाई आक्रामक प्रजाती उन्मुलन गर्न रोजगारी	• तयारी चरण • संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था

	भुमिकाको पहिचान गर्ने ● युवाको सहभागिता र संरक्षणमा चासोलाई बढावा दिने	तथा उद्यम प्रवर्द्धनको विकल्प दिने ● आक्रामक प्रजातिसँग सम्बन्धित परम्परागत र स्थानीय ज्ञानलाई अभिलेखिकरण गर्ने ● उनीहरुको ज्ञानको स्तर अनुसार जनचेतना अभियान चलाउने	
नर्सरी स्थापना	● महिला र सीमान्तीकृत जनताका लागि रोजगारी सिर्जना गर्ने ● विभिन्न प्रकारका बिरुवाहरु सङ्कलन र वृक्षारोपण सुरु गर्न स्थानीय जनतालाई सहज पहुँच दिलाउने	● नर्सरी व्यवस्थापनमा महिला र सीमान्तीकृत जनतालाई संलग्न गराउने ● महिला, दलित र सामाजिक उपेक्षित समूहहरूले इन्धन (काठ, चारा, औषधी बनाउनलाई रुचाएका प्रजातिको वृक्षारोपण प्रवर्द्धन गर्ने ● नर्सरी व्यवस्थापनमा संलग्न महिला, दलित र सामाजिक रुपमा वञ्चितिमा परेका समूहहरुमाभ्क आफ्ना अनुभव साट्न र सामाजिक सम्बन्ध जोड्न सञ्जाल सुदृढीकरण गर्ने	● तयारी चरण ● संरचना तथा चालु ● संरचना तथा चालु
विद्युतीय तारबार	● महिला, बालबालिका, वृद्ध र अपाङ्ग व्यक्तिहरूलाई वन्यजन्तुसँगको द्वन्द्वबाट	● गरिब महिला, बालबालिका, वृद्ध, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र	● तयारी चरण ● संरचना तथा

	जोगाउने ● वन्यजन्तुको संरक्षण सम्बन्धी सकारात्मक सन्देश सम्प्रेषण गर्ने ● अतिरिक्त कार्यभार कम गरेर खर्च जोगाउने (जस्तै, वन्यजन्तुलाई टावरमा बसेर हेर्ने)	सीमान्तकृत जनजातिको सङ्ख्या उच्च भएका क्षेत्रहरु चयन गर्ने ● मानव-वन्यजन्तु द्वन्द्वका जोखिम र रोकथाम संयन्त्रको बारेमा सचेतना अभिवृद्धि गर्ने ● वैकल्पिक ऊर्जा र जीविकोपार्जनका विकल्प दिँदै वनमाथिको निर्भरता कम गर्ने ● तारबार भित्र घाँसे प्रजातिका बिरुवा रोप्ने ● वैकल्पिक चरनको पहिचान गर्ने ● वृक्षारोपणको लागि नर्सरीमा घाँसे प्रजातिका बिरुवा हुर्काउने	चालु अवस्था ● संरचना तथा चालु अवस्था ● संरचना तथा चालु अवस्था ● संरचना तथा चालु अवस्था ● संरचना तथा चालु अवस्था
गाइवस्तुलाई गोठमा नै घँस्याउने	● जोखिमयुक्त पर्यावरणमा चराई दबाब कम गर्ने ● उत्पादक गाईवस्तु र सम्पत्ति प्रवर्द्धन गर्ने ● गोबरमार्फत बायोग्याँस दिगो बनाउने ● बन चरन भन्दा घर पालनले गर्दा गाईवस्तुको सुरक्षा बढी हुने ● संरक्षण दृष्टिकोण लगायत गाईवस्तु अर्थव्यवस्थामा ज्ञान बढाउने	● घाँसपात र गोठ सुधारको लागि अनुदान प्रबर्द्धन गर्ने ● गाईवस्तुलाई डुँडमा खुवाउन जोड दिने ● पशुधन बीमा योजनाहरु प्रवर्द्धन गर्ने ● महिला र विपन्न वर्गका लागि सहकारी ऋणमा प्राथमिकताका साथ पहुँच बढाउने	चालु अवस्था

	• बायोग्यास तथा ऊर्जा व्यवस्थापनमा स्वामित्व बढाउने		
चक्रीय चरनलाई प्रवर्द्धन गर्ने	• चरन दबाब घटाउने • पुनरुत्पादन प्रवर्द्धन गर्ने तथा समुदाय तथा करिडोर र मध्यवर्ती क्षेत्रको महत्वपूर्ण घाँसेमैदान संरक्षण गर्ने • चरन क्षेत्र व्यवस्थापनमा योगदान गर्ने • चरन समय र जोखिमको आवृत्ति कम गर्ने • गाईवस्तु र घाँसेमैदान व्यवस्थापनमा सचेतना जगाउने	• कार्यक्रम योजना तथा कार्यान्वयनमा महिला तथा गोठालाहरूको संलग्नता सुनिश्चित गर्ने • महिला र गोठालाहरूका चासोहरु पुनरावलोकनका लागि नियमित मञ्च चलाउने • सामुदायिक वन तथा मध्यवर्ती क्षेत्र सम्बन्धी नियम कानून परिमार्जन गर्ने • चक्रीय चरनको पहिचान तथा प्रबर्द्धन गर्ने • अभ्यास र सिकाइको अभिलेखिकरण गर्ने	• संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था • कार्यान्वयन • संरचना तथा चालु अवस्था • कार्यान्वयन
घाँसबिरुवामा सुधार गर्ने	• वन क्षेत्रमा चरन दबाब कम गर्ने • घाँस सङ्कलनमा महिलाको समय बचत गर्ने • प्रतिकुल समयमा वन प्रवेश गर्दा महिलामाथि हुन् यौन शोषण तथा मानव र वन्यजन्तुबीचको द्वन्द्वबाट हुने असुरक्षा कम गर्ने	• महिला, दलित तथा सामाजिक उपेक्षित समूहहरूलाई योजना प्रक्रिया र घाँसको प्रजाति चयनमा संलग्न गराउने • घाँसको प्रजातिको बिरुवा सङ्कलनका लागि नर्सरीसँग महिला र सीमान्तकृत समूहबीच सम्बन्ध स्थापित गर्ने • समूह सदस्यहरूका खास	• तयारी चरण • संरचना तथा चालु अवस्था • संरचना तथा चालु अवस्था

		चासोका कुराहरुलाई सम्बोधन गर्न उनीहरुमाझ आवधिक समीक्षा र पुनरावलोबन गराउने	
घाँसेमैदान व्यवस्थापन	• महिला र सीमान्तीकृत जनताको लागि रोजगारी सिर्जना गर्ने • महिला र सीमान्तीकृत समूहको नेतृत्व क्षमता विकास गर्ने	• घाँसेमैदान व्यवस्थापनमा महिला र सीमान्तकृत जनताको सहभागिता बढाउने • ती समूहहरुको ज्ञानको क्षितिज विस्तार गर्नलाई उनीहरुलाई लक्षित गरेर प्रशिक्षण कार्यक्रम र अवलोकन भ्रमण गराउने	• संरचना तथा चालु अवस्था
जीविकोपार्जन			
आय आर्जनका क्रियाकलापहरु	• घरायसी सुखशान्तिमा सुधार ल्याउने • वैकल्पिक ऊर्जा विकल्प पहुँचमा समुदायको सामर्थ्य सुनिश्चित गर्दै प्रकृतिको विविधीकरणमा दबाव दिने • स्थानीय समुदायको उद्यमशिलता कौशल वृद्धि गर्ने • स्वास्थ्य, शिक्षा र खपत संचार जस्ता अन्य आवश्यक घरायसी जीविकोपार्जका र सेवामा पहुँच सुधार्ने • महिला र गरिब जनतालाई बढ्दो लचिलोपनको क्षमता	• गरिब, महिला, दलित तथा सामाजिक उपेक्षित समूहहरूलाई संलग्न गराउने • वन, कृषि, र कौशल सीपमूलक उद्यमलाई प्रवर्द्धन गर्ने • सहकारी ऋणमा पहुँच बढाउने • जीवनयापनका विकल्प बढाउने • बजार सम्पर्क विकास गर्ने • उद्यमशीलता सीप र उद्यम विकास गर्ने– कम्तीमा ३० प्रतिशत	• संरचना तथा चालु अवस्था

	साथ सशक्तिकरण गर्ने	उद्यमहरु महिलाद्धारा कार्यान्वयन हुने कुरा सुनिश्चित गर्ने	
पर्यावरणीय पर्यटन	• गाउँमा सुखशान्ति सुधार गर्ने र पर्यावरणीय सेवालाई दिगो बनाउने • स्थानीय संरक्षणमा आधारित रहेर महिला तथा सीमान्तीकृत जनताको आय आर्जनमा सुधार गर्ने • स्थानीय उत्पादन, सेवा र सांस्कृतिक पक्षहरूको बजार प्रवर्द्धन गर्ने अवसर सिर्जना गर्ने • संरक्षण प्रवर्द्धनमा समुदायको स्वामित्व स्थापित गर्ने • संस्कृति र प्रकृतिसँगको सम्बन्ध सुदृढ गर्ने तथा संरक्षणमा महिला, युवा, दलित र वञ्चितिमा परेका समूहहरूको भूमिकाको पहिचान गर्ने • युवालाई रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्न योगदान गर्ने • स्थानीय पुरुष र महिलाले सांस्कृतिक आदानप्रदान मार्फत वातावरणवाद जस्ता अन्तर्राष्टिय चासोहरु बुझ्न सक्छन्	• पर्यावरणीय पर्यटन प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक उपयुक्त सबल पक्षहरु पहिचान गर्ने • सहभागितामूलक पद्धतिको सम्भावना विश्लेषण गर्ने • पर्यावरणीय पर्यटन हस्तक्षेपले महिला, दलित, युवा र सीमान्तीकृत जनजातिको जीवनमा नकारात्मक असर नपरेको सुनिश्चित गर्ने • स्थानीय समुदायमाझ पर्यावरणीय पर्यटन र यसको महत्वको बारेमा ज्ञान आदानप्रदान गर्ने • समुदायलाई आफ्ना प्राकृतिक स्रोतसाधनलाई पर्यटन आय स्रोतको रूपमा हेर्दै संरक्षण गर्न आग्रह गर्ने • महिला र सीमान्तीकृत समूहलाई उनीहरुको स्थानीय व्यापार प्रवर्द्धन गर्न सहायता गर्ने • महिला तथा सीमान्तीकृत समूहलाई संस्कृति आदानप्रदानका	• संरचना तथा चालु अवस्था

		साधनको रुपमा पहिचान गर्ने	
कृत्रिम गर्भाधारणलाई सहायता गर्ने	• महिला, दलित र सामाजिक उपेक्षित जनताको ज्ञानलाई प्रयोग गर्ने • महिला र स्थानीय जनताको लागि रोजगारी सिर्जना गर्ने	• महिला तथा सीमान्तीकृत समूहलाई गाईवस्तुको कृत्रिम गर्भाधान र समुदायमा यसको महत्वबारे अभिमुखिकरण गर्ने • महिला तथा सीमान्तीकृत जनतालाई विशेषज्ञद्वारा कृत्रिम गर्भाधानको तालिम दिलाउने	• तयारी चरण • तयारी चरण
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तथा विवेचनात्मक आम समुदाय			
सन्जाल प्रवर्द्धन	• संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तनमा दिगोपन सुनिश्चित गर्दै सामुदायिक स्वामित्व बढाउने • वन संरक्षण तथा जलवायू परिवर्तनमा महिला, आदिवासी जनता तथा दलितहरुको भिन्न भिन्न अनुभूति र ज्ञानबाट लाभ लिने • महिला, दलित, युवा तथा सामाजिक उपेक्षित समूहहरुका चासोलाई मध्यनजर गर्दै सचेत निर्णयात्मक प्रक्रियामा सहायता गर्ने	• महिला, दलित, आदिवासी, मधेसी तथा अन्य सीमान्तीकृत समूहहरुबीच विद्यमान सरोकार समूहमा आधारित सन्जालहरुको पहिचान तथा सुदृढीकरण गर्ने • आवश्यक परेमा ती सरोकारवाला समूहहरुबीच अनौपचारिक सन्जाल बनाउन सहायता गर्ने • कार्यक्रम चक्रका योजना, कार्यान्वयन तथा अनुगमन र मूल्याङ्कन आदि चरणमा ती सरोकारवाला समूहहरुलाई सहभागी	• संरचना तथा चालु अवस्था

		गराउने ● जिल्ला, क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय स्तरका नीति निर्माताहरुलाई प्रतिक्रिया दिनको लागि नीति सुझाव तयार गर्ने	
सामुदायिक सिकाइ तथा क्रियाकलाप केन्द्र	● संरक्षण र विकासमा समुदायको पहल एकत्रित गर्न विवेचनात्मक जनसमुदायको विकास गर्ने ● वन व्यवस्थापन तथा जलवायु परिवर्तन निवारण र अनुकूलनसँग सम्बन्धित महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत समूहहरुको प्राविधिक ज्ञान अभिवृद्धि गर्ने ● प्राकृतिक स्रोत वयवस्थापन नियमन र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवर्द्धन गर्न उपयुक्त संयन्त्र र सामुदायिक संलग्नता बढाउने	● महिला, दलित, गरिब तथा सामाजिक उपेक्षित समूहका स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरुलाई सहभागी गराउने ● वन नियमनमा महिला, दलित, गरिब तथा सामाजिक उपेक्षित समूहहरुको नेतृत्वदायी भूमिकाको बारेमा सत्रहरु समावेश गर्ने : अवसर र चुनौतीहरु; सामुदायिक वन विकास निर्देशिकाका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण व्यवस्थाहरु; वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणको रणनीति, लैङ्गिक आधारमा गरिने भेदभाव आदि । ● सामुदायिक सिकाइ तथा क्रियाकलाप केन्द्रसँग लैङ्गिकतामा आधारित हिंसाका घटना समाधान	● संरचना तथा चालु अवस्था

		गर्ने र सल्लाह दिने स्रोत व्यक्तिहरुको समूह बनाउने जसले लैङ्गिक आधारमा हुने हिंसा रोक्न र व्यवस्थापन गर्न सुरक्षा जालीको काम गर्दछ । ● गरिब, महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा सीमान्तीकृत जनजातिको सामुदायिक सिकाइ तथा क्रियाकलाप केन्द्र र संरक्षण क्षेत्रमा निरन्तर संलग्नता प्रवर्द्धन गर्न लगानी कोषको व्यवस्था गर्ने	
समुदायमा आधारित चोरी शिकारी विरुद्ध एकाइको बनावट	● युवा परिचालन बढाउने ● वन्यजन्तु शिकार र पैठारी नियन्त्रण गर्दै लोपोन्मुख प्रजातिको संरक्षणमा स्थानीय प्रबन्धकको व्यवस्था गर्ने ● संरक्षण अभियानको स्वामित्व लिने ● उद्यान, सामुदायिक वन संयोजन समितितथा स्थानीय समुदायका सदस्यहरुको सम्बन्ध सुधार गर्ने	● युवायुवतीको सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्ने ● सीमान्तीकृत तथा गरिब जनताको सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्ने ● सामाजिक सुरक्षा जालो तथा जीवन सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने ● अर्न्तसिकाइ सुनिश्चित गर्ने	● संरचना तथा चालु
सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह विकास निर्देशिका अभिमुखिकरण	● वन नियमनलाई सुदृढीकरण गर्ने ● वन व्यवस्थापन र संरक्षणमा समुदायको	● निर्देशिका वितरण गर्ने ● अभिमुखिकरण तथा सचेतनामुलक कार्यक्रमहरु गर्दा सन्देश	● संरचना तथा चालु अवस्था ● अनुगमन

	संलग्नता प्रवर्द्धन गर्ने ● संरक्षण क्षेत्रमा सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहको विश्वसनियता बढाउने र दिगो बनाउने	सम्प्रेषण निरन्तर होओस् भन्न सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह विकास निर्देशिका सम्बन्धी सन्दर्भ सामग्रीहरु तयार गर्ने ● मुख्य गरी दुई क्षेत्रका परिवर्तन जाँच गर्ने उपभोक्ता समितिमा आरक्षण र गरिब, महिला, तथा सीमान्तकृत जनताको लागि वनको आयको ३५ प्रतिशत छुट्याउने	
सामुदायिक वन संचालन योजना तयारी र नविकरण	● महिला, दलित, आदिवासी समूहको वन व्यवस्थापन सम्बन्धी परम्परागत ज्ञानबाट लाभ लिने ● सञ्चालन योजनाको कार्यान्वयनको लागि सामुदायिक सहभागिता र स्वामित्व बढाउने	● महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, सीमान्तकृत जनजातिलाई सञ्चालनको योजनामा सहभागी गराउने ताकि यसले उनीहरुको जीवनमा कुनै नकारात्मक असर नपरोस्	● संरचना तथा चालु अवस्था
समुदायमा आधारित नदी गस्ती	● स्थानीय जनताको स्वामित्वको भावना अभिबृद्धि गर्ने ● दलित तथा गैर दलित दुवै समूहका महिलाहरुले नदी र समुदायमा यसको महत्वको बारेमा बुझेका हुन्छन्	● नदी र समुदायको लागि यसको महत्वको बारेमा सचेतना अभिवृद्धि गर्ने ● महिला तथा सीमान्तीकृत समूहको योगदानलाई कदर गर्दै पुरस्कृत गर्ने	● तयारी चरण ● चालु
मध्यवर्ती क्षेत्र	● प्राकृतिक स्रोत साधन	● आवश्यक परेमा नयाँ	● संरचना तथा

उपभोक्ता समिति - सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह /संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समिति नियमन र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण	व्यवस्थापनमा समुदायको संलग्नता सुनिश्चित गर्ने ● सामाजिक सहिष्णुता कायम राख्दै संरक्षणका नीति नियम पालना गर्ने ● सेवा सम्पादन संयन्त्रलाई सुदृढ गर्ने ● राष्ट्रिय निकुञ्ज, जिल्ला वन कार्यालय, मध्यवर्ती क्षेत्र व्यवस्थापन परिषद् र परियोजना कर्मचारी बीच सम्बन्ध सुदृढ गर्ने ● मुख्य व्यवस्थापन र निर्णयात्मक स्थानमा महिला तथा सीमान्तीकृत समुदायको नेतृत्वकारी भूमिका बढाउने ● राष्ट्रिय निकुञ्ज, सामुदायिक वन तथा संरक्षण क्षेत्रबाट हुने आम्दानीको यथोचित प्रयोग गर्ने ● राष्ट्रिय निकुञ्ज, सामुदायिक वन तथा संरक्षण नियमन प्रवर्द्धन गर्न योगदान गर्ने	संस्थाहरु स्थापना गर्ने ● शासनका साधनहरुलाई उचित ठाउँमा प्रयोग गर्न अभिमुखिकरण गर्ने ● विद्यमान लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तथा गरिबमुखी संरक्षण नीति र त्यसको सान्दर्भिकता बारेमा अभिमुखीकरण गर्ने ● महिला तथा उपेक्षित समूहहरुको स्रोतसाधन माथि पहुँच र नियन्त्रण सुनिश्चित गर्न क्षमता विकास गर्ने ● महिला तथा सामाजिक उपेक्षित समूहहरुको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर नेतृत्व परामर्श संयन्त्र तयार गर्ने ● संरक्षणमा महिला तथा सामाजिक उपेक्षित समूहहरुलाई सहभागी गराउनुको फाइदाबारे पुरुष तथा अभिजात वर्गलाई बुझाउने अभियान चलाउने	चालु अवस्था
संरक्षण क्षेत्रमा महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति	● वन व्यवस्थापन, संरक्षण तथा जलवायु परिवर्तन अनुकूलनमा समुदायको संलग्नता तथा स्वामित्व	● विभिन्न व्यक्तिहरुका पदीय दायित्व अनुरुप नेतृत्व विकास तालिम दिने, जस्तैः मुख्याधिकारी	● संरचना तथा चालु अवस्था

तथा सीमान्तकृत जनजातिको नेतृत्व क्षमता विकास गर्ने	बढाउने ● संरक्षण तथा जलवायू परिवर्तन अनुकूलनमा महिला, दलित तथा सीमान्तकृत जनजातिका ज्ञानबाट लाभ लिने ● महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा सीमान्तकृत जनजातिको आत्मविश्वास बढाउने	: समस्या विश्लेषण, बहस, वकालत तथा नेटवर्किङ, कोषाध्यक्षः वित्तीय व्यवस्थापन ● अध्यक्ष, कोषाध्यक्ष, सचिव, स्थानिय स्रोत व्यक्ति आदिका जिम्मेवारी लिने महिला, दलित, अपाङ्गता भएका तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरुको सन्जाल सुदृढ गर्ने, जस्तै, एकआपसमा सिक्न र सामाजिक सन्जाल बढाउन अध्यक्षहरुको गाउँस्तरीय अन्तरक्रिया गर्ने ● विद्यमान तथा उदीयमान नेताहरुलाई परामर्श सेवा उपलब्ध गराउन घुमन्ते परामर्शदाताहरु तयार गर्ने महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा सीमान्तीकृत जनजातिको वन तथा वातावरण सम्बन्धी शैक्षिक स्तर बढाउन छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने ● नीति प्रभावकारिता तथा नीति बहसमा संलग्नतामा लक्षित समूहको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने	

		• महिला तथा समाजका उपेक्षित समूहहरुको नेतृत्वकारी भुमिका सुदृढ गर्न पुरुष तथा अभिजात बर्गलाई संलग्न गराउने	
लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा	• संरक्षण र जलवायु अनुकूलनमा संलग्न महिलाहरुको सम्मानित जीवन बनाउने • प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा महिलाको अर्थपूर्ण संलग्नता दिगो बनाउने • विश्व वन्यजन्तु कोष, केएर नेपाल, सामुदायिक वन व्यवस्थापन महासंघ तथा राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष आदि संस्थाहरुको लैङ्गिक सवालमा संवेदनशील संस्थाको रुपमा छवि सुधार गर्ने	• प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन क्षेत्रमा लैङ्गिकतामा आधारित हिंसाका बारेमा महिला तथा पुरुष दुवैप्रति लक्षित जागरण अभियान संचालन गर्ने • सम्बन्धित गाउँ वा वडाभित्र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा संलग्न महिलाहरुमाथि हुने लैङ्गिकतामा आधारित हिंसाको सूचना सङ्कलन गर्न स्रोत व्यक्ति र परामर्शदाताको समूह तयार गर्ने • प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा लैङ्गिक आधारमा हुने हिंसाबारे काम गर्न आमा समूह, महिला अधिकारकर्मी, स्थानीय स्रोत व्यक्ति तथा चुनिएका महिला अध्यक्षहरुले प्रतिनिधित्व गर्ने लोकपाल बनाउने	• संरचना तथा चालु

माथि दिइएको सूचीको तात्पर्य लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका विकल्पहरुको बारेमा विचारोत्तेजना गर्ने हो । हरेक ठाउँमा स्थितिहरु फरक-फरक हुने हुनाले मूल प्रवाहीकरणका क्रियाकलापहरु स्थानीय परिस्थिति अनुरुपले गरिनु पर्दछ । क्रियाकलापको तवरमा एक नासको वा गोलमटोल मूलप्रवाहीकरण विकल्पहरु लागू गर्नु हुँदैन।

६. भूमिका र उत्तरदायित्व

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणको उत्तरदायित्व हरियो वन कार्यक्रमका साझेदार संस्थाहरुका सबै कर्मचारीहरुमा निहित छ । यसमा सफलता प्राप्त गर्नको लागि दरिलो राजनीतिक इच्छाशक्ति र नेतृत्वको समेत आवश्यकता छ । तसर्थ, दलका नेता तथा उपनेताले राजनीतिक इच्छाशक्ति सुदृढ गर्न तथा हरियो वन कार्यक्रम र साझेदार संस्थाहरुमाझ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी वातावरण तयार गर्न नेतृत्वदायी भूमिका खेल्नुपर्छ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजकले कार्यक्रमका तत्वहरुमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण दृष्टिकोण लागू गर्न प्राविधिक निर्देशन दिने र रणनीतिक नेतृत्व लिने गर्नु पर्दछ र क्षेत्रगत र नीतिगत क्रियाकलापमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण हुने सुनिश्चित गर्नु पर्दछ । उनले रणनीति, निर्देशिका तथा साधन विकास, अनुकूलन तथा प्रयोग गर्नेछन् । कार्यक्रम टोलीलाई क्षमता विकास र अभिवृद्धि गर्न रणनीतिक समर्थन प्रदान गर्दै लैङ्गिक समानता र विविधताका सवालहरु उचित तवरले विश्लेषण, पहिचान र सम्बोधन हुने सुनिश्चित गर्नु पर्दछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजकले कार्यक्रम तत्व संयोजक, विषयगत विशेषज्ञ, साझेदार संस्थाका टोली सदस्यका साथै साझेदार लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रमुख व्यक्ति र फिल्ड टोली सदस्यहरुसँग कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रवाहीकरण तथा सकारात्मक नतिजा प्रदर्शन गर्न सहकार्य गर्नु पर्दछ । उनले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी अनुगमन प्रणाली विकास गर्ने प्रक्रियालाई समेत समर्थन गर्नु पर्दछ ।

तात्विक र विषयगत संयोजकहरु तथा विशेषज्ञहरु तिनका आ-आफ्नै तत्व र विषयमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण गर्न उत्तरदायी हुनुपर्दछ । उनीहरुले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणको लागि उच्च प्राथमिकताका केन्द्रबिन्दु क्षेत्र पहिचान गर्नुपर्दछ । कार्यक्रम हस्तक्षेपबाट महिला, दलित, सीमान्तीकृत जनजाती, मधेसी तथा युवाहरुको जीवनयापनमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यक्रम वातावरण सिर्जना गर्न र नेतृत्वदायी भूमिका खेल्न योगदान गर्नुपर्दछ ।

कार्यान्वयन टोली सदस्यहरुले क्रियाकलाप तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण पद्धति अवलम्बन गर्नुपर्दछ । उनीहरुले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्षित समूहहरुका सञ्जालको क्षमता अभिवृद्धि गर्न र तिनका आवाज र चासोका कुराहरुलाई चर्काउन भूमिका खेल्नु पर्दछ ।

सन्दर्भ दस्तावेजहरू

Action Aid International, 2000, Gender Policy

Asian Development Bank (ADB), , 2010, Overview of Gender Equality and Social Inclusion in Nepal Ariana A. and Quesada-Aguilar A. in collaboration with Aguilar L. and Pearl R., WEDO and IUCN, 2007, Gender equality and adaptation

Aus Aid, 2010, Gender Equality and Social Inclusion Strategy

Benett L., 2005, Gender, Caste and Ethnic Exclusion in Nepal: Following the policy process from analysis to action, The World Bank

BRIDGE/DFID, 2008, Gender and climate change: mapping the linkages: A scoping study on knowledge and gaps.

Britt C.D, 2007, Gender and Inclusion Assessment-USAID/Nepal

CARE International, 2009, Gender Policy

Central Bureau of Statistics, National Planning Commission Secretariat, 2011, National Population and Housing Census,

DFID, 2008, Mainstreaming Gender in Research

DFID and World Bank, 2006: "Unequal citizens" (gender, caste and ethnic exclusion in Nepal)

Division for the Advancement of Women, 1997, Gender Mainstreaming: Extract from report of the economic and social council for 1997, United Nations Department for Economic and Social Affairs, 2 UN Plaza, DC2-1274, New York, NY 10017, USA

Dawson E., 2006, Strategic gender mainstreaming in Oxfam GB in Gender and Development Volume 13, No.2, Oxfam GB,

FAO, 1991, Gender Analysis and forestry development training package for Asia Pacific

FECOFUN, 2009, Administrative Policy, Federation of Community Forests in Nepal (FECOFUN), Kathmandu, Nepal

FECOFUN, 2052, Amended Constitution, Federation of Community Forests in Nepal (FECOFUN), Kathmandu, Nepal

Government of Nepal, 2007, Interim Constitution of Nepal

Government of Nepal, 2010, National Youth Policy

Government of Nepal, 2011, Caste based discrimination and untouchability (Offense and Punishment) Act

Gurung D., 2011, National Review–Rio+20, Social Pillar

Gurung J., 2012, Exclusion and inclusion of women in forestry sector

Gurung J., Giri K., Setyowati A. and Lebow E., 2011, Getting REDD+ Right for women

ICIMOD, 2011, Nepal Case Study: Gender and climate change in the Hindu Kush Himalayas of Nepal

IFAD, 2012: Enabling poor people to overcome poverty in Nepal

IFAD, An IFAD approach to gender mainstreaming: The experiences of the Latin America and the

Caribbean Division

International Labor Organization (ILO), 2004, ILO Gender Mainstreaming Strategy (GEMS) in Asia and the Pacific (2004-2007)

International Labor Organization (ILO), 1989, ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention (No. 169)

Kabeer, N., 1992, Triple Roles, gender roles, social relations: The political sub text of gender training, Brighton: Institute of development studies

Kelkar G., 2009, South Asia UNIFEM, Adivasi women and climate change

Lama K, 2011 a, Gender and social inclusion operational strategy (2011-2016), The Islamic Republic of Afghanistan

Lama K., 2011 b, Gender Equality and social inclusion mainstreaming strategy (2011-2016) Practical Action Nepal

Manfre C. and Rublin D., 2012, Center for International Forestry Research (CIFOR), Integrating Gender into forestry research: A guide for CIFOR scientists and programme administrator

Moffat, I, Geradah, Y and Stuart, R., 1991, Two Halves make a whole: balancing gender relations in development, Canada

MoFSC, 2002, Nepal's Biodiversity Strategy, Ministry of Forests and Soil Conservation (MoFSC), Kathmandu, Nepal

MoFSC, REDD Readiness Preparedness Proposal, 2010- 2013, Ministry of Forests and Soil Conservation (MoFSC), Kathmandu, Nepal

MoFSC, 2008 a, Community Forestry Development Guideline, Ministry of Forests and Soil Conservation (MoFSC), Kathmandu, Nepal

MoFSC, 2008 b, Gender and Social Inclusion Mainstreaming Strategy, Ministry of Forests and Soil Conservation (MoFSC), Kathmandu, Nepal

MoLD, 1999, Local Self Governance Act, Ministry of Local Development, Kathmandu, Nepal

MoLD, 2009, Gender Equality and Social Inclusion Mainstreaming Strategy, Ministry of Local Development (MoLD), Kathmandu, Nepal

Moser C., 1989, Gender planning in the Third World: meeting practical and strategic gender needs

Moser C. and Moser A., Gender Mainstreaming since Beijing

Moser, C.N., 1993, Gender planning and development: Theory, practice and training, New York: Routledge Chapman and Hall

National Planning Commission, 2002, Nepal's Tenth Plan/Poverty Reduction Strategy Paper (PRSP) 2002-2007

National Planning Commission, 2007, Three Year Interim Plan, 2007-2010

MoEST, 2011, Climate Change Policy, Ministry of Environment, Science and Technology (MoEST), Kathmandu, Nepal

Parker A.Rani, 1993, Another point of view: A Manual on gender analysis training for grassroots workers

Pradhan G.D, 2011, UNDP, Gender Equality and Social inclusion Strategy

Rao A. and Kellenhen D., 2005,Is there life after gender mainstreaming?, Gender and Development

Risal K., Leasehold Forestry Program, Gender, Poverty and socially included forestry sector: learning from Nepal's community forestry, the LFP case

The World Bank,2002, Integrating Gender into the World Bank's Work: A strategy for Action

United Nations Development Programme (UNDP), 2011, Human Development Report, Sustainability and Equity: A Better Future for All

United Nations Development Programme (UNDP), 2013, Human Development Report, The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World

United Nations Development Programme (UNDP), 2006, Evaluation of gender mainstreaming in UNDP

United Nations, 2008, Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP)

United Nations, 1979, Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

United Nations, 1992, United Nations Convention on Biological Diversity (CBD)

United Nations, 1992, United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)

United Nations, 1995, Beijing Platform for Action

United Nations Population Fund (UNFPA) and WEDO, 2009, Making NAPAs work for women, Climate Change Connections

USAID, 2011, Land tenure and REDD+ Risks to Property Rights and Opportunities for Economic Growth, United States Agency for International Development (USAID)

USAID, 2012, Gender Equality and Female Empowerment Policy, United States Agency for International Development (USAID)

WOCAN and HIMAWANTI, 2012, Assessment of REDD+ initiatives in Nepal from Gender Perspective

WOCAN, 2010, Case Study: An assessment of gender and women's exclusion in Nepal

अनुसूचीहरू :

अनुसूची १ : हरियो वन कार्यक्रमको लै.स.सा.स. रणनीति निर्माणका क्रममा अपनाइएका प्रक्रिया

सम्पूर्ण गतिविधिहरू अर्थात् नीतिको तर्जुमा, अनुसन्धान, पैरवी/संवाद, कानुनको निर्माण, स्रोत विनियोजन र कार्यक्रम तथा परियोजनाहरूको योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा अनुगमनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लक्ष्यसम्बन्धी परिप्रेक्ष्य तथा तिनलाई ध्यानमा राख्ने कार्य मुख्य कुरा रहन्छन् भन्ने तथ्यको सुनिश्चितता मूलप्रवाहीकरणमा संलग्न हुन्छ । मूलप्रवाहीकरणका बारेमा पर्याप्त समझदारी विकास गर्नका निमित्त लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तथा समावेशीकरणका सम्बन्धित अवधारणाहरूमा स्पष्टता आवश्यक हुन्छ ।

हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति भनेको समष्टिगत रूपमा परियोजनासँग सम्बन्धित खास रणनीति हो तर यो रणनीति नेपाल सरकारको वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहसम्बन्धी रणनीतिसँग मेल खान्छ जसले गर्दा परियोजनाको विशिष्ट सन्दर्भमा कार्यान्वयनको माध्यमबाट बढी व्यापक पाठहरू सिक्ने विश्वास गरिएको छ । यसरी, यसमा संलग्न प्रक्रिया विद्यमान पाठ, सबल पक्ष तथा कमी-कमजोरीहरूको सहभागितामूलक विश्लेषण तथा संयुक्त पहलहरूको माध्यमबाट कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने उपायहरूको पहिचान गर्ने कार्यमाथि मुख्य रूपमा निर्भर रहेको छ ।

१ मूल कार्यदल

हरियो वन कार्यक्रमका चारै साझेदारहरूका बीचमा स्वामित्व सुनिश्चित गर्नका निमित्त लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिको तर्जुमा प्रक्रियालाई सहभागितामूलक र समावेशी बनाइएको थियो । त्यसकारण, सर्वप्रथम कार्यदलको एउटा टोली गठन गरियो र यस टोलीमा विश्व वन्यजन्तु कोष, केएर, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल तथा राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोषका लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित सम्पर्क व्यक्तिहरू सम्मिलित थिए । यस कार्यदलमा समन्वय राख्ने काम हरियो वन कार्यक्रमका टोली प्रमुख तथा टोली उपप्रमुखको निर्देशनमा हरियो वन कार्यक्रमका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संयोजकद्वारा गरिएको थियो । यसबाहेक, साझेदारहरूका मुख्य सरोकारवालाहरूले मूल कार्यदलका सदस्यहरूलाई सल्लाह, सहयोग तथा अन्तर्दृष्टि पनि उपलब्ध गराएको थिए । कार्यदलमा रहेका टोलीहरूको भूमिकाको पहिचान तल लेखिएबमोजिम स्पष्ट रूपमा गरिएको थियो :

- आ-आफ्ना संस्थाहरूभित्र संस्थात्मक लेखाजोखाको कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा छलफल/बैठक/पत्र-व्यवहारसम्बनधी सञ्चारमा भाग लिने
- छुट्टाछुट्टै संस्थाका निष्कर्षहरूको स्वामित्व हरेक छुट्टाछुट्टै संस्थाले लिनेछन् । यदि उनीहरूले ती निष्कर्षहरूको आपसमा आदान-प्रदान गर्नु सहज महसुस गरेका खण्डमा अरूहरूसँग तिनको आदान-प्रदान गर्न सकिनेछ
- मन्जुर गरिएका ढाँचा, प्रश्नावली तथा ढाँचाहरूबमोजिम तथ्याङ्क तथा जानकारी सङ्कलन गर्नका लागि आ-आफ्नै संस्थाभित्र समन्वय कायम गर्ने
- लेखाजोखाको प्रक्रियामा आवश्यक हुन सक्ने व्यावहारिक तथा प्रबन्धगत विषयहरूका बारेमा समन्वय गर्ने, जानकारी तथा सल्लाह उपलब्ध गराउने
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लेखाजोखा सञ्चालन गर्नका लागि र विभिन्न छलफल, कार्यशालाहरूको आयोजना गर्नका लागि पनि आवश्यकताबमोजिम निरन्तर सल्लाह उपलब्ध गराउने
- मस्यौदा दस्तावेजका बारेमा समन्वय गर्ने, सोमा टिप्पणी उपलब्ध गराउने र रणनीतिलाई अद्यावधिक गर्न तथा अन्तिम रूप दिनका निमित्त बाह्य परामर्शदाताहरूसँग आदान-प्रदान गर्नका निमित्त साझा सरोकारहरूको तर्जुमा पनि गर्ने ।
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका प्रतिफल तथा नतिजाहरूलाई सुदृढ पार्नका निमित्त आ-आफ्ना छुट्टाछुट्टै संस्थाहरूको कार्यक्षेत्रभित्र कार्यान्वयन गर्नका लागि पहल गर्नेछन् ।

२ स्थानीय स्रोत व्यक्ति तथा फिल्डका टोलीहरूसँग अन्तर्क्रिया

परिवर्तनका लागि उत्प्रेरणाका संवाहकको रूपमा रहेका स्थानीय स्रोत व्यक्तिहरूप्रति लक्षित "जलवायु परिवर्तन, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जैविक विविधताको संरक्षणका बारेमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण" का विषयमा तीनवटा प्रशिक्षक प्रशिक्षण (Training of Trainers) को आयोजना गरिएको थियो । पोखरा (श्रावण ३-७, २०६९), नेपालगन्ज (श्रावण २२-२६, २०६९) र चितवन (श्रावण २८-३२, २०६९) मा आयोजित यी प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूको सहजीकरण गर्ने कार्यमा परामर्शदाता (प्रक्रियाका सहजकर्ता) श्री कञ्चन लामा संलग्न हुनुहन्थ्यो । यी कार्यक्रमहरूमा २० जना दलित प्रतिनिधि (महिला : ५, पुरुष : १५) र जनजातिका २० जना सहभागी (महिला : १४ र पुरुष : ६) समेत गरी जम्मा ९२ जना सहभागीहरू (महिला : ५०, पुरुष : ४२) ले भाग लिएका थिए । यस प्रशिक्षण कार्यक्रममा महिला तथा बाल-बालिका विकास कार्यालय, गैसस महासङ्घ, दलित गैसस महासङ्घ, नेपाल पत्रकार महासङ्घ, हिमालय ग्रामीण प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन महिला समूह (हिमवन्ती) नेपाल, राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष, सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ, नेपाल, महिला

अधिकार मञ्च तथा अन्य प्रमुख नागरिक समाज संस्थाका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता थियो । प्राकृतिक स्रोतको व्यवस्थापनसम्बन्धी क्षेत्रमा महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरूका बीचमा प्रतिफलको वितरण र निर्णय गर्ने पदहरूमा तिनीहरूको अवस्थाका बारेमा सहभागीहरूले सल्लाह-सुझाव उपलब्ध गराएका थिए र साथै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सम्बोधन गर्ने दृष्टिबाट सम्बन्धित संस्थाहरूको द्रुत प्रारम्भिक लेखाजोखा (rapid preliminary assessment) सञ्चालन गरिएको थियो । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सम्बोधन गर्न सक्ने संस्थागत तथा कार्यक्रमगत क्षमताका बारेमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लेखाजोखासम्बन्धी स्तरीय प्रश्नावलीको प्रयोग गरी कक्षाकोठामा यस्तो लेखाजोखा सञ्चालन गरिएको थियो र यस अभ्यासबाट हरियो वन कार्यक्रमका लागि र सहभागी छुट्टाछुट्टै संस्थाका लागि समेत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति तयार पार्नुपर्ने आवश्यकता स्पष्ट रूपमा यस अवधिमा महसुस गरिएको थियो ।

३ हरियो वन कार्यक्रममा र सोभन्दा पर प्रारम्भिक प्रतिवेदनको आदान-प्रदान

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति तयारी गर्ने कार्यको सहजीकरण गर्नका लागि नियुक्त परामर्शदाता श्री कञ्चन लामाले २०६९ साल मंसिर १५ गते (नोभेम्बर ३०, सन् २०१२) का दिन प्रारम्भिक प्रतिवेदनका बारेमा आयोजित एक कार्यक्रममा सहभागीहरूलाई जानकारी गराउनुभयो । यस कार्यक्रमका सहभागीहरूमा वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयका लैङ्गिकतासम्बन्धी सम्पर्क व्यक्ति, महिला तथा सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने संस्था/सञ्जालका प्रतिनिधिहरू, अन्य संस्थाका लैङ्गिकता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विशेषज्ञ, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा जीविकोपार्जनसम्बन्धी विशेषज्ञ तथा हरियो वन कार्यक्रमका प्रतिनिधिहरू थिए । सहभागीहरूको सूचीका लागि कृपया अनुसूची २ हेर्नुहोस् । मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति तयार पार्नका निमित्त अवलम्बन गरिएको ढाँचा तथा अवधारणाका बारेमा सहभागीहरूले अमूल्य सुझावहरू उपलब्ध गराएका थिए ।

४ कार्यक्रमका साझेदारहरूको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी लेखाजोखा

कार्यक्रमका चारै साझेदारहरूको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थासम्बन्धी लेखाजोखा भनेको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति तयार पार्नका लागि अवलम्बन गरिएका प्रारम्भिक चरणहरूमध्येको एक चरण हो किनभने सबल पक्षहरूलाई सुदृढ गर्नका निमित्त तिनका आधारमा रचनात्मक कार्यक्रमहरूका लागि कमी-कमजोरीहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी रणनीतिको विकास गर्नुपर्छ भनी विश्वास गरिन्छ । यस लेखाजोखामा कार्यक्रमगत पक्ष तथा संस्थागत तहमा सञ्चालित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कार्यक्रमहरूलाई समेटिएको थियो । पारिवारिक हेरचाह तथा घरायसी काम (पारिश्रमिक नपाउने) सम्बन्धी महिलाका जिम्मेवारीहरूका सम्बन्धमा गरिएका सामाजिक-सांस्कृतिक

अपेक्षाहरूलाई मान्यता प्रदान गर्ने कार्यको दीर्घकालीन प्रभाव विकासका गतिविधिहरूमा तिनको सहभागितामाथि पर्दछ । समष्टिगत रूपमा, सिकिएका पाठहरूले यही सङ्केत गर्दछन् । लिङ्गका आधारमा छुट्टाछुट्टै तथ्याङ्कहरूको सङ्कलन गर्ने काम कुनै पनि क्षेत्रमा महिला तथा पुरुषहरूको आ-आफ्नै आर्थिक तथा राजनीतिक भूमिकाहरूको पहिचान गर्ने कार्यमा पहिलो कदम हो र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणप्रतिको सशक्त प्रतिबद्धता विकसित गर्नु मुख्य कुरा हो । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा समूहहरूको सहभागिताका लागि प्रगतिका सूचक निर्धारण गर्नु उक्त लक्ष्य हासिल गर्नका लागि आवश्यक एक प्रभावकारी रणनीति हो, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि दीर्घकालीन परिणामका लागि महत्त्वपूर्ण हुन्छ र मुख्य सहभागीका रूपमा महिला, दलित तथा वञ्चितिमा परेका जनजातिहरूको पहिचान गर्नु निर्णायक हुन्छ ।

५ जानकारी दिने प्रमुख व्यक्तिहरूसँग अन्तर्वार्ता

बढी व्यावहारिक तर रूपान्तरणमूलक रणनीति तयार गर्नका निमित्त राय सङ्कलन गर्नका लागि व्यापक क्षेत्रबाट अन्तर्वार्ता लिइने धेरै व्यक्तिहरू छानिएका थिए र यिनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी विशेषज्ञ, संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोगका प्रतिनिधि, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन विशेषज्ञ, दातृ निकाय, संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोगको आर्थिक सहयोग प्राप्त कार्यक्रमका प्रतिनिधिलगायत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको कार्यसूचीमा काम गरिरहेका अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय गैससहरूका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता थियो ।

६ हरियो वन कार्यक्रमको टोली र सोभन्दा परमस्यौदा रणनीतिबारे जानकारी आदान-प्रदान

हरियो वन कार्यक्रमको मस्यौदा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिका बारेमा सुझावहरू लिनका निमित्त २०७० साल जेठ १ गते (सन् २०१३ को मे १५ तारिख) का दिन राष्ट्रिय सरोकारवालाहरूसँग परामर्श लिनका लागि बैठकको आयोजना गरिएको थियो । यस परामर्श बैठकमा हिमवन्ती (HIMAWANTI), दिदी बहिनी, WLCN, प्राकृतिक स्रोतका लागि दलित गठबन्धन, युवा सञ्जालका प्रतिनिधिलगायत हरियो वन कार्यक्रमसँग सम्बन्धित मञ्चका चारै संस्थाका प्रतिनिधिहरूका अतिरिक्त गैससका प्रतिनिधि, लैङ्गिकतासम्बन्धी विशेषज्ञ/अभिरुचि राख्ने समूहहरूले भाग लिएका थिए ।

वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयका र हरियो वन कार्यक्रमका केन्द्रबिन्दु तथा मन्त्रालयको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण केन्द्रबन्दुहरूसँग पनि ईमेलमार्फत सम्पर्क गरी मस्यौदा रणनीतिमा उहाँहरूका सुझाव सङ्कलन गरिएका थिए ।

सकारात्मक विभेदकारी अवधारणामार्फत काम नगर्ने हो भने यसबाट सहभागिता तथा प्रतिफलको वितरणसम्बन्धी प्रक्रियामाथि शक्तिशाली व्यक्तिहरूको सानो समूहको प्रभुत्व कायम हुन्छ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणसम्बन्धी अवधारणाका बारेमा कामको मूल्यको रूपमा "सकारात्मक विभेद" लाई सङ्घ-संस्थाहरूले आत्मसात् गर्नुपर्छ र पैरवी गर्नुपर्छ ।

यति हुँदा-हुँदै पनि गरिब, महिला, दलित तथा सीमान्तीकृत जनजातिहरू शक्तिशाली पदहरूमा रहने विषय जब उठ्छ, त्यस समयमा योग्यताका आधारमा स्थान दिनुपर्छ भन्ने व्यवस्थाका विरुद्ध सकारात्मक विभेदका बीचमा, खास गरी सरकारी कार्यालयहरूमा र वन उपभोक्ता समूहको तहमा समेत निरन्तर सन्देह (द्वन्द्व) हुन सक्छ । यस्तो परिस्थितिमा परियोजनाद्वारा बृहत्तर सवालहरूलाई सम्बोधन गर्न नसकिने हुन सक्छ तर कम्तीमा पनि वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयका विद्यमान नीतिहरूको कार्यान्वयनमाथि र साथै सामाजिक रूपमा पछाडि पारिएका समूहमध्येबाट ५० प्रतिशत महिलाहरूको सहभागिता तथा समानुपातिक प्रतिनिधित्वसम्बन्धी सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ, नेपालको नीतिको कार्यान्वयनमाथि परियोजनाद्वारा सकारात्मक प्रभाव पार्न सकिन्छ ।

रणनीतिको तर्जुमा गर्ने प्रक्रिया सहभागितामूलक र सिकाइमा केन्द्रित रह्यो । अझ बढी स्वीकार्य होस् भन्ने उद्देश्यले नेपाली तथा अङ्ग्रेजी - दुवै भाषामा यो दस्तावेज तयार पारिएको छ । कार्यक्रमका साझेदार प्रतिनिधिहरू सम्मिलित हरियो वन कार्यक्रमको कार्यदलको टोलीले एकदमै राम्रो सहयोग गरेको थियो । अन्तिम रूपमा रणनीति तयार भइसकेपछि रणनीतिलाई यथार्थमा परिणत गर्नका निमित्त उपयुक्त उपायहरूसहितको भावी क्रियाकलापहरूको पनि तर्जुमा गरिनेछ ।

७ अन्तिम रणनीति पेस तथा कार्य सञ्चालनसम्बन्धी योजनाका लागि आन्तरिक परामर्श

अन्तमा, रणनीति हरियो वन कार्यक्रमका टोली प्रमुखसमक्ष पेस गरियो र प्रमुखद्वारा संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोगबाट स्वीकृति लिई रणनीतिलाई लागू गरियो । यस रणनीतिका बारेमा आन्तरिक बैठकमा जानकारी दिइयो र बैठकले रणनीतिका मुख्य कार्यक्रमका बारेमा हरियो वन कार्यक्रमका सरोकारवालाहरूलाई अभिमुखीकरण गर्नका निमित्त कार्य सञ्चालनसम्बन्धी योजना तयार पार्नुपर्ने आवश्यकतासम्बन्धी योजना तर्जुमा गऱ्यो । यसरी, रणनीतिको कार्यान्वयनका लागि कार्य सञ्चालनसम्बन्धी योजना (operational plan) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कार्ययोजनाको मुख्य पक्ष हुनेछ र सो कार्ययोजना तयार गर्ने काम निर्धारित गतिविधि, बजेट, समयतालिका तथा जिम्मेवारी निर्धारण गर्दै कार्यक्रमका चारै साझेदारहरूका बीचमा संयुक्त परामर्शको माध्यमबाट गरिने योजना राखिएको छ ।

अनुसूची २ : भेट गरिएका मानिसहरूको सूची

क्र. सं.	नम	पद	संस्था
१	श्री जुडी ओगलथोर्प	टोली प्रमुख	हरियो वन कार्यक्रम
२	श्री सन्देश हमाल	टोली उपप्रमुख	हरियो वन कार्यक्रम
३	श्री घन एस्. गुरुङ	उपनिर्देशक	विश्व वन्यजन्तु कोष
४	श्री सुनिलकुमार रेग्मी	संयोजक-जलवायु परिवर्तन अनुकूलन	हरियो वन कार्यक्रम/केएर
५	श्री प्रजना प्रधान	मानवीय संसाधनसम्बन्धी वरिष्ठ अधिकृत	विश्व वन्यजन्तु कोष नेपाल
६	श्री तारा ज्ञवाली	जीविकोपार्जनसम्बन्धी संयोजक	विश्व वन्यजन्तु कोष नेपाल
७	श्री केशवप्रसाद खनाल	संयोजक – भूपरिधि व्यवस्थापन	हरियो वन
८	श्री शिखा श्रेष्ठ	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संयोजक	हरियो वन/केएर
९	श्री श्याम थापा	संयोजक	राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष
१०	श्री चिरञ्जीवी अधिकारी	केन्द्रबिन्दु, हरियो वन कार्यक्रम	केएर नेपाल
११	श्री इन्दु पन्त घिमिरे	लैङ्गिक समानता विकाससम्बन्धी संयोजक	केएर नेपाल
१२	श्री अप्सरा चापागाईं	अध्यक्ष	सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल
१३	श्री बलबहादुर वि.क.	उपाध्यक्ष	सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल
१४	श्री पुनम भट्ट	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सम्पर्क व्यक्ति	सामुदायिक वन उपभोक्ता महासङ्घ नेपाल /हरियो वन
१५	श्री पल्लवी ढकाल	तत्कालिन सञ्चार अधिकृत	हरियो वन
१६	श्री शान्तराज ज्ञवाली	संयोजक, जैविक विविधता	विश्व वन्यजन्तु कोष नेपाल

क्र. सं.	नम	पद	संस्था
		संरक्षण	
१७	श्री धन राई	संयोजक-पवित्र हिमाली भूपरिधि	हरियो वन कार्यक्रम
१८	श्री राकेश कर्ण	टोली उपप्रमुख	साझेदारी विकास/ युएस्एआईडी
१९	श्री शीला योगी	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी संयोजक	साझेदारी विकास/ युएस्एआईडी
२०	श्री कमला थापा मगर	संयोजक/जलवायु परिवर्तन आयोजना	राष्ट्रिय आदिवासी जनजाति महासङ्घ नेपाल
२१	श्री लक्ष्मी गुरुङ	कार्यक्रम संयोजक	राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासङ्घ, नेपाल
२२	श्री कुमारी राजवंशी	PR and OD का लागि सचिव	राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासङ्घ, नेपाल
२३	श्री अस्मिता राई	कार्यक्रम संयोजक	राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासङ्घ, नेपाल
२४	श्री सुनी लामा	महासचिव	राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासङ्घ, नेपाल
२५	श्री सुनिल परियार	अध्यक्ष	प्राकृतिक स्रोतसम्बन्धी दलित गठबन्धन, नेपाल
२६	श्री तहलिया ब्यारेट	उपनिर्देशक	युएस्एआईडी/एस्ईईडी अफिस
२७	श्री क्रिस्टिन रे	उपनिर्देशक	युएस्एआईडी/पीपीडी अफिस
२८	श्री जेसिका हिली	स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्यासम्बन्धी अधिकृत	युएस्एआईडी
२९	श्री नेत्र शर्मा सापकोटा	प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा GCC कार्यक्रम विशेषज्ञ/हरियो वन कार्यक्रमका लागि सम्झौता गर्ने अधिकृतका प्रतिनिधि	युएस्एआईडी/एस्एस्ईईडी अफिस
३०	डा. मीना पौडेल	बेचबिखनका बिरुद्ध कार्यक्रमसम्बन्धी विशेषज्ञ	युएस्एआईडी

क्र. सं.	नम	पद	संस्था
३१	श्री ब्रोनविन लेविल्यिन	वातावरणसम्बन्धी अधिकृत	युएस्एआईडी/एस्ईईडी अफिस
३२	श्री स्तुति बस्न्यात	घरदैलो/सञ्चारसम्बन्धी वरिष्ठ विशेषज्ञ	युएस्एआईडी/पीपीडी अफिस
३३	डा. मनोहर खँड्का	अध्यक्ष	WLCN
३४	श्री मीना कुँवर	मुख्य कार्यकारी अधिकृत	रूपान्तरण
३५	श्री दिव्या गुरुङ	संयोजक	WOCAN in Nepal
३६	श्री कान्ति रिसाल	लैङ्गिकता/सामाजिक विकाससम्बन्धी सल्लाहकार	MSFP
३७	श्री मीना खनाल	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी सम्पर्क व्यक्ति (भूतपूर्व)	वातावरण मन्त्रालय
३८	श्री सालोनी सिंह	लैङ्गिकतासम्बन्धी विशेषज्ञ/अध्यक्ष	दिदी बहिनी
३९	श्री रमा आले मगर	अध्यक्ष	हिमवन्ती
४०	श्री सुशीला पण्डित	अध्यक्ष	प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा युवा सञ्जाल
४१	श्री जगदीश कुइँकेल	जीविकोपार्जनसम्बन्धी विशेषज्ञ	विश्व वन्यजन्तु कोष/ हरियो वन

अनुसूची ३ : हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिका बारेमा प्रारम्भिक प्रतिवेदनबारे जानकारीको आदान-प्रदान गर्ने गोष्ठीमा उपस्थित सहभागीहरूको सूची, मंसिर १५, २०६९ (नभेम्बर ३०, सन् २०१२)

क्र. सं.	सहभागीहरूको नाम	पद	संस्था
१	श्री राधा वाग्ले	लैङ्गिकतासम्बन्धी सम्पर्क व्यक्ति	वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय
२	श्री ड्यान्डु शेर्पा	कोषाध्यक्ष	राष्ट्रिय आदिवासी जनजाति महासङ्घ नेपाल
३	श्री सुनिलकुमार परियार	अध्यक्ष	प्राकृतिक स्रोतसम्बन्धी दलित गठबन्धन, नेपाल
४	श्री शोभा लामा	लैङ्गिकतासम्बन्धी विशेषज्ञ	
५	श्री दिव्या गुरुङ	संयोजक	WOCAN
६	डा. मनोहर खँड्का	लैङ्गिकतासम्बन्धी विशेषज्ञ	इसिमोड
७	श्री कान्ति रिसाल	GPSE व्यवस्थापक	MSFP/SDC
८	श्री रमा आले मगर	अध्यक्ष	हिमवन्ती
९	श्री ताराप्रसाद ज्ञवाली	जीविकोपार्जनसम्बन्धी विशेषज्ञ	विश्व वन्यजन्तु कोष
१०	श्री जुडी ओग्लिथोर्प	टोली प्रमुख	हरियो वन कार्यक्रम
११	श्री सन्देश हमाल	टोली उपप्रमुख	हरियो वन कार्यक्रम
१२	श्री केशव खनाल	संयोजक - दिगो भूपरिधि	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष
१३	श्री सुनिलकुमार रेग्मी	संयोजक-जलवायु परिवर्तन अनुकूलन	हरियो वन कार्यक्रम/ केएर
१४	श्री शिखा श्रेष्ठ	संयोजक- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण	हरियो वन कार्यक्रम/ केएर
१५	श्री पल्लवी ढकाल	सञ्चार अधिकृत	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष
१६	श्री पुनम पन्त	लैङ्गिकतासम्बन्धी अधिकृत	हरियो वन कार्यक्रम/ सामुदायिक वन उपभोक्ता

			महासङ्घ नेपाल
१७	श्री श्याम थापा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन अधिकृत	राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष
१८	श्री अञ्जना श्रेष्ठ	कार्यक्रम सहयोगी	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष

अनुसूची ४ : हरियो वन कार्यक्रमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीतिका बारेमा जानकारीको आदान-प्रदानसम्बन्धी गोष्ठीमा उपस्थित सहभागीहरूको सूची, जेठ १, २०७० (मे १५, सन् २०१३)

क्र. सं.	सहभागीहरूको नाम	पद	संस्था
१	श्री मीना खनाल	लैङ्गिकतासम्बन्धी सम्पर्क व्यक्ति (भूतपूर्व)	वातावरण मन्त्रालय (अवकाशप्राप्त)
२	श्री सालोनी सिंह	अध्यक्ष	दिदी बहिनी
३	श्री अनिता परियार	सञ्चार माध्यमसम्बन्धी विशेषज्ञ	प्राकृतिक स्रोतसम्बन्धी दलित गठबन्धन, नेपाल
४	श्री सुशीला पण्डित	संयोजक – अनुसन्धान तथा प्रकाशन	THE Nepal
५	श्री दिव्या गुरुङ	संयोजक	WOCAN
६	श्री सीता राणा	सल्लाहकार/ आयोजना व्यवस्थापक	SIRF/SNV
७	श्री रमा आले मगर	अध्यक्ष	हिमवन्ती
८	डा. घन एस्. गुरुङ	CPD	विश्व वन्यजन्तु कोष
९	श्री जुडी ओग्लिथोर्प	टोली प्रमुख	हरियो वन कार्यक्रम
१०	श्री सन्देश हमाल	टोली उपप्रमुख	हरियो वन कार्यक्रम
११	डा. शान्तराज ज्ञवाली	संयोजक – जैविक विविधता संरक्षण	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष
१२	डा. केशव खनाल	संयोजक- दिगो भूपरिधि	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष
१३	डा.सुनिलकुमार रेग्मी	संयोजक - जलवायु परिवर्तन अनुकूलन	हरियो वन कार्यक्रम/ केएर
१४	श्री शिखा श्रेष्ठ	संयोजक- लैङ्गिकता तथा सामाजिक सकमवेशीकरण	हरियो वन कार्यक्रम/ केएर
१५	श्री राजेन्द्र लामिछाने	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विशेषज्ञ	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष
१६	श्री पुनम पन्त	लैङ्गिकतासम्बन्धी अधिकृत	हरियो वन कार्यक्रम/ सामुदायिक वन उपभोक्ता

			महासङ्घ नेपाल
१७	श्री इन्दु पन्त	संयोजक, लैङ्गिकता तथा सामाजिक समावेशीकरण	केएर
१८	श्री श्याम थापा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन अधिकृत	राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष
१९	श्री शिक्षा अधिकारी	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अधिकृत	राष्ट्रिय प्रकृति संरक्षण कोष
२०	श्री अञ्जना श्रेष्ठ,	कार्यक्रम सहयोगी	हरियो वन कार्यक्रम/ विश्व वन्यजन्तु कोष
२१	श्री कञ्चन लामा	परामर्शदाता	

अनुसूची ५: लैङ्गिकतामा आधारित शब्दहरूको परिभाषा

लैङ्गिकता (gender) भनेको त्यस्तो सामाजिक संरचना हो जुन संरचनाले महिला तथा पुरुषको सापेक्षिक भूमिकाहरूका आधारमा महिला तथा पुरुषहरूका बीचमा विद्यमान सम्बन्धप्रति सङ्केत गर्दछ । यसमा महिला अथवा पुरुष हुनुसँग सम्बन्धित आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विशेषता, अवरोध तथा अवसरहरू समावेश हुन्छन् । सामाजिक संरचना भएको कारणले गर्दा लैङ्गिकता संस्कृतिपिच्छे फरक हुन्छ, यो गतिशील हुन्छ र समयसँगसँगै हुने परिवर्तनप्रति यो खुला हुन्छ । संस्कृतिपिच्छे फरक हुने र समय बित्दै जाँदा लैङ्गिकतामा परिवर्तन हुने भएको कारणले गर्दा लैङ्गिक भूमिका यस्तै छन् भनी अनुमान गर्नु हुँदैन, बरु तिनको अनुसन्धान गर्नुपर्छ । "लैङ्गिकता" भनेको "महिला" अथवा "लिङ्ग" का सट्टामा परिवर्तन गर्न सकिने शब्द होइन भन्ने कुरामाथि ध्यान दिनु जरुरी हुन्छ । लिङ्ग भनेको जैविक संरचना हो र यस संरचनाले शारीरिक विशेषता तथा प्रजनन क्षमताबमोजिम पुरुष तथा महिलाहरूलाई परिभाषित गर्छ ।

लैङ्गिकता विश्लेषण (gender analysis) भनेको लैङ्गिकताको विश्लेषण गर्ने एक औजार (tool) हो । यस औजारको प्रयोग विकाससम्बन्धी खास कुनै सन्दर्भमा विभिन्न उमेर समूह, धर्म, जात, संस्कृति आदिका महिला तथा पुरुषहरूको भूमिकाका बारेमा तथ्याङ्क तथा जानकारी सङ्कलन गर्न गरिन्छ । विकाससम्बन्धी त्यस्तो सन्दर्भ सम्बन्धित गतिविधिहरूमा पुरुष तथा महिलाहरूको संलग्नता, स्रोत, सेवा तथा तिनका बारेमा निर्णय गर्ने सम्बन्धित प्रक्रियामाथि तिनीहरूको फरक-फरक पहुँच तथा तिनमाथि नियन्त्रणसँग सम्बन्धित हुन्छ । लैङ्गिकता विश्लेषणमा खास कुनै समुदायमा लैङ्गिक भूमिकाहरूमाथि प्रभाव पार्ने अथवा तिनको स्वरूप निर्धारित गर्ने कारक तत्त्वहरूको लेखाजोखा पनि समावेश हुन्छ । "यो भनेको महिला तथा पुरुषहरूमाथि पर्ने विकासका फरक-फरक प्रभावहरूलाई केलाउने व्यवस्थित उपाय हो । लैङ्गिकता विश्लेषणमा लिङ्गका आधारमा तथ्याङ्कलाई छुट्याउनु र श्रम विभाजन कसरी भएको छ र सोको मूल्य कसरी निर्धारण गरिएको छ भन्ने कुरा बुझ्नु आवश्यक हुन्छ । विकास प्रक्रियाका सबै चरणहरूमा लैङ्गिकता विश्लेषण गर्नै पर्छ, खास गतिविधि, निर्णय अथवा योजनाबाट महिलाहरूमाथि पर्ने असरभन्दा फरक किसिमले तिनबाट पुरुषहरूमाथि असर गर्दछ" । (A. Rani Parker, 1993)

लैङ्गिकता विश्लेषणसम्बन्धी ढाँचा (Gender Analysis Framework) : लैङ्गिकता विश्लेषणसम्बन्धी ढाँचा भनेको समुदायको तह र कार्यान्वयन गर्ने संस्थाको तहमा सञ्चालित लैङ्गिकता विश्लेषणद्वारा सङ्कलन गरिएका जानकारीहरूको विश्लेषण गर्ने औजार हो । सबैभन्दा लोकप्रिय लैङ्गिकता विश्लेषणसम्बन्धी ढाँचा भनेको हर्वार्डको लैङ्गिकता विश्लेषणसम्बन्धी ढाँचा हो र यसमा चार विश्लेषणात्मक विवरण अर्थात् विकासको सन्दर्भसम्बन्धी विवरण (Development Context Profile), लैङ्गिकता गतिविधिसम्बन्धी विवरण (Gender Activity Profile), लैङ्गिकता स्रोत विवरण (Gender Resource Profile) र लैङ्गिकतालाई सम्बोधन गर्ने परियोजनाका क्रियाकलापसम्बन्धी विवरण (Gender Responsive Project Action Profile) पर्छन् ।

लैङ्गिकता विश्लेषण तालिका (Gender Analysis Matrix) : लैङ्गिकता विश्लेषण तालिका भनेको पुरुष तथा महिलाहरूमाथि परियोजनाबाट परेका फरक-फरक लैङ्गिक असरहरूको अध्ययन गर्ने साधारण उपाय हो । यस तालिकामा विश्लेषणका चार तह र विश्लेषणकै चार प्रकार हुन्छन् । यी चार तह हुन् : महिला, पुरुष, घर-परिवार (सँगै बस्ने बाल-बालिका/परिवारका सदस्यहरूलगायत) र बृहत्तर एकाइ अर्थात् समुदाय । विश्लेषणका चार प्रकार भनेकाचाहिं विश्लेषणको हरेक तहका लागि श्रम, समय, स्रोत तथा सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक तत्त्वहरू हुन् ।

लैङ्गिक गतिशीलता (Gender dynamics) भन्नाले केटा, केटी, महिला तथा पुरुषहरूका बीचमा विद्यमान सम्बन्ध तथा हुने अन्तक्रियालाई बुझिाउँछ । लैङ्गिक गतिशीलताका बारेमा जानकारी लैङ्गिकता र शक्तिसम्बन्धलाई परिभाषित गर्ने यी दुई तत्त्वहरूका बारेमा सामाजिक तथा सांस्कृतिक विचारहरूद्वारा प्राप्त हुन्छ । लैङ्गिकता तथा शक्तिसम्बन्धहरूले कसरी मूर्त रूप लिएका छन् भन्ने कुराहरूका आधारमा लैङ्गिक गतिशीलताबाट विद्यमान मान्यताहरू सुदृढ हुन्छन् अथवा ती मान्यताहरूलाई चुनौती दिइन्छ ।

लैङ्गिक समानता (gender equality) भनेको मानव विकासको बृहत्तर अवधारणा तथा लक्ष्य हो । लैङ्गिक समानता त्यस्तो अवस्थामा हासिल हुन्छ जुन अवस्थामा आ-आफ्ना पूर्ण क्षमता हासिल गर्नका निमित्त र आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा राजनीतिक विकासमा योगदान पुऱ्याउनका निमित्त एवं सो विकासबाट प्रतिफल प्राप्त गर्नका निमित्त पुरुष तथा महिलाहरूलाई समान अधिकार, स्वतन्त्रता, अवस्था (conditions) तथा अवसरहरू हुन्छन् । पुरुष तथा महिलाहरूका बीचमा रहेका समानता तथा अन्तर एवं तिनले निर्वाह गर्ने फरक-फरक भूमिकाहरूका लागि समाजले पुरुष तथा महिलाहरूलाई समान रूपमा महत्त्व प्रदान गर्छ । यसले लैङ्गिक समतासम्बन्धी रणनीति तथा प्रक्रियाबाट उत्पन्न हुने प्रतिफलको महत्त्वलाई व्यक्त गर्छ ।

लैङ्गिक समता (gender equity) भनेको महिला तथा पुरुषहरूप्रति निष्पक्ष हुने प्रक्रिया हो । लैङ्गिक समता नभएको कारणले गर्दा समान तह र आधारमा कार्यसञ्चालन गर्नका लागि महिला तथा पुरुषहरूलाई केही ऐतिहासिक तथा सामाजिक असुविधाहरूले रोक्छन् । निष्पक्षता सुनिश्चित गर्नका निमित्त त्यस्ता ती असुविधाहरूलाई क्षतिपूर्ति गर्न (compensate) का लागि उपायहरू उपलब्ध हुनै पर्दछ । समताले समानतातिर डोऱ्याउँछ ।

लैङ्गिक एकीकरण (gender integration) भन्नाले कार्यक्रम तथा परियोजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको अवधिमा लैङ्गिक अन्तर तथा असमानताहरूको पहिचान गर्ने र त्यसपछि तिनलाई सम्बोधन गर्ने प्रक्रिया बुझिन्छ ।

लैङ्गिकताको मूलप्रवाहीकरण (gender mainstreaming) भनेको विकाससम्बन्धी त्यस्तो अवधारणा हो जुन अवधारणामा समाजका स्रोत, निर्णय गर्ने प्रक्रिया, प्रतिफल तथा पुरस्कारहरूमा महिला तथा पुरुषहरूको पहुँच तथा नियन्त्रणमा तिनका बीचमा विद्यमान सम्बन्धलाई बढी व्यापक रूपमा ध्यान दिइन्छ ।

लैङ्गिक अन्धता (gender blind) भन्नाले त्यस्तो अवस्था बुझिन्छ जुन अवस्थामा लैङ्गिकता भनेको समाजमा आफ्नो जीवनमा हामीलाई उपलब्ध विकल्पहरूको निर्धारण गर्ने अत्यावश्यक तत्त्व हो भन्ने कुरालाई मानिसहरूले मान्यता प्रदान गर्दैनन् ।

लैङ्गिकता समावेशीकरण (gender inclusion) भनेको विकासका अवसरहरूका सन्दर्भमा महिलाहरूमाथि जोड दिंदै विभिन्न व्यक्ति तथा समूहहरूको पहुँच अभिवृद्धि गर्नका निमित्त संस्थागत बाधा हटाउने तथा प्रोत्साहन अभिवृद्धि गर्ने कार्य हो । लैङ्गिकता समावेशीकरण भन्नाले प्रणालीगत तह तथा संस्थागत बाह्य वातावरण अथवा अवसरहरूको संरचनामा माथि उल्लेख गरिएका कार्यहरूबाट भएका परिवर्तनहरू भन्ने बुझाउँछ ।

लिङ्गका आधारमा छुट्टा-छुट्टै तथ्याङ्क (sex disaggregated data) : यसमा पुरुष तथा महिलाहरूका छुट्टा-छुट्टै भूमिका तथा जिम्मेवारीहरू प्रकट हुन्छन् । लिङ्गका आधारमा छुट्याइएका तथ्याङ्क हुनु लैङ्गिकताप्रति संवेदनशील परियोजना तर्जुमा गर्नका लागि सक्षम हुनका निमित्त एकदमै महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

लैङ्गिकतासम्बन्धी बजेट (gender budget) : लैङ्गिकतासम्बन्धी बजेट भनेको समाजमा विद्यमान महिला तथा पुरुषहरूका विभिन्न आवश्यकता, विशेषाधिकार, अधिकार तथा दायित्वहरूलाई मान्यता प्रदान गरिएको छ भन्ने कुराको प्रदर्शन हो । यसमा स्रोतहरूको परिचालन तथा वितरणमा वस्तु, सेवा तथा मानवीय श्रमको उत्पादनमा पुरुष तथा महिलाहरूले पुऱ्याएको फरक-फरक योगदानलाई मान्यता प्रदान गरिन्छ । यो विश्लेषणको त्यस्तो औजार हो जुन औजारको प्रयोग गरी सरकारी बजेटलाई लिङ्गका आधारमा छुट्याइन्छ र खर्च तथा राजस्वसम्बन्धी नीतिहरूका असरहरू, विशेष गरी गरिब महिलाहरूमाथि परेका असरहरूको विश्लेषण गरिन्छ ।

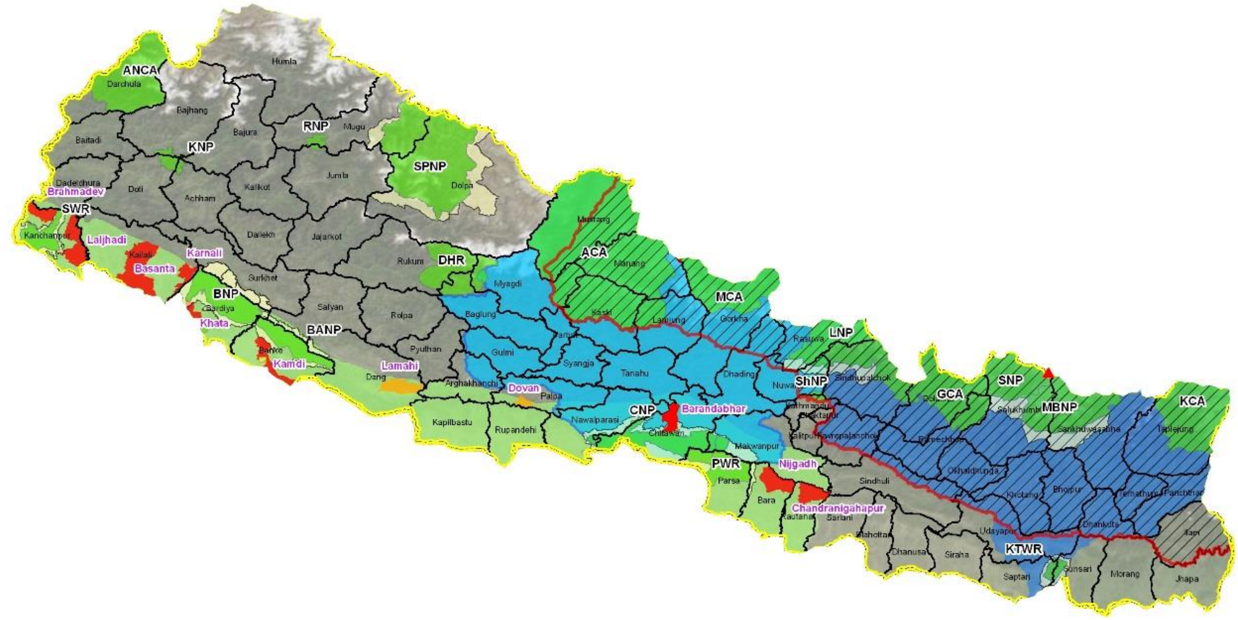
अनुसूची ६ : दलित तथा सीमान्तीकृत जनजाति समूहहरूको सूची

क. नेपालका दलितहरूको सूची

स्थानीय विकास मन्त्रालयलद्वारा परिभाषित दलित		दलित आयोगद्वारा परिभाषित दलित	
१	लोहार	१	विश्वकर्मा (कामी, सुनार, लोहार, तत्मा, चुनरा)
२	सुनार	२	दर्जी (दमाई, परियार छड्के ढोली)
३	कामी	३	सार्की (मिजार, चर्मकार)
४	दमाई	४	वादी
५	सार्की	५	गाइने (गन्धर्व)
६	बादी	६	कपाली
७	गाइने	७	खड्की
८	कसाई	८	देउला
९	कुसुले	९	कुचे
१०	कुचे	१०	तत्मा
११	च्यामे	११	दुसाद (पासवान, हरिजन)
१२	पोडे	१२	धोवी (रजक)
१३	चमार	१३	डुम
१४	धोवी	१४	वतार
१५	पासवान	१५	खात्वे
१६	तत्मा	१६	मुसहर
१७	डोम (डुम)	१७	हलकोर
१८	वतार	१८	पत्थरकट्टा
१९	खात्वे	१९	चमार
२०	मुसहर		
२१	सत्ताल		
२२	सत्तार		
२३	हलखोर		

ख. नेपालका सीमान्तीकृत जनजाति समूहहरूको सूची

क्र. सं.	जनजाति	क्र. सं.	जनजाति	क्र. सं.	जनजाति
१	किसान	२	थुदाम	३	याक्खा
४	कुमाल	५	दनुवार	६	राई
७	कुसुन्डा	८	दराई	९	राउटे
१०	कुशवाडिया	११	दुरा	१२	राजवंशी (कोच)
११	गनगाई	१४	धानुक (राजवंशी)	१५	राझी
१६	गुरुङ	१७	धिमाल	१८	लार्के
१९	चेपाङ	२०	नेवार	२१	लिम्बू
२२	छन्त्याल	२३	पहारी	२४	लेप्चा
२५	छैरोतन	२६	फ्री	२७	ल्होपा
२८	झाँगड	२९	बनकरिया	३०	ल्होमी (शिङसावा)
३१	जिरेल	३२	बरामे	३३	वालुङ
३४	डोल्पो	३५	बाह्र गाउँले	३६	व्यासी
३७	ताड्वे	३८	बोटे	३९	शेर्पा
४०	ताजपुरिया	४१	भुजेल	४२	सतार (सन्थाल)
४३	तामाङ	४४	भोट	४५	सियार
४६	तीन गाउँले थकाली	४७	मगर	४८	सुनुवार
४९	तोप्केगोला	५०	माझी	५१	सुरेल
५२	थकाली	५३	मार्फाली थकाली	५४	हायु
५५	थामी	५६	मुगाली	५७	ह्योल्मो
५८	थारू	५९	मेचे (बोडो)		



'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 गर्नसक्ने 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 संभाग छन् – जैविक विविधता संरक्षण, रेड प्लस लगायतका पारिस्थितिकीय सेवा शुल्क भुक्तानी र जलवायु परिवर्तन अनुकूलन । यसका साथै यस कार्यक्रमले दिगो जीविकोपार्जन, सुशासन र लैंगिक 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 ।

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