

## लैङ्गिक परीक्षण (Gender Audit) के, किन र कसरी ?

### १. परिचय

राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०६३ वमोजिम गठित राष्ट्रिय महिला आयोगको प्रमुख उद्देश्य महिला अधिकारको संरक्षण तथा सम्बर्द्धन गरी विकासको मूल प्रवाहमा महिलालाई प्रभावकारीरूपमा समाहित गर्न र महिलाको समग्र विकास गरी लैङ्गिक समानता र न्याय कायम गर्नु रहेको छ। यसै उद्देश्य अनुरूप आयोगले महिला अधिकारको संरक्षण तथा संवर्द्धनका लागि महिला अधिकारको प्रयोग गर्न नदिएको वा बञ्चित गरेको वा कुनै हिंसा वा सामाजिक कुरीतिबाट महिला पीडित भएको पाईएमा वा हुन सक्ने देखिएमा त्यस्ता पीडित महिलाको उजुरी लिने, उनीहरूलाई माग र आवश्यकता अनुसार कानुनी एवं मनोसामाजिक परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने, मेलमिलाप गराउने कार्य गर्दछ।

महिला अधिकार उल्लंघनका घटनाहरूको स्थलगत अनुगमन गरी घटनाको छानविन तथा अनुसन्धान गर्ने र अनुसन्धानबाट दोषि देखिएकालाई कारवाहीको लागि सिफारिस गर्ने, पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिन सिफारिस गर्ने लगायतका कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने जिम्मेवारी दिईएको छ। यसका अलावा महिलाको हक हितसंग सरोकार राख्ने राष्ट्रिय नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने, विभिन्न अवस्थामा रहेका महिलाहरूका विविध विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गरी सुझाव सहित आवश्यक कारवाही तथा पहलकदमीकालागि नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने, महिला सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति तथा अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरूको कार्यान्वयन स्थितिको अनुगमन, महिला अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धनका लागि लैङ्गिक न्याय र महिला अधिकार सम्बन्धमा सचेतना अभिवृद्धि गर्ने लगायतका कार्य समेत यसको कार्य क्षेत्रमा पर्दछन्।

विकासका सम्पूर्ण प्रक्रियामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धी नीतिगत तथा कार्यगत व्यवस्थाको कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न तथा सुधारका उपाय अवलम्बन गर्नका लागि सबै सरोकारका निकायहरूले आ-आफ्ना संस्थागत व्यवस्थाको लैङ्गिक परीक्षण गर्नु जरुरी हुन्छ। आफ्नो र अन्तरगत निकायहरूको नीतिगत व्यवस्था साथै विकास कार्यक्रम तथा बजेटको लैङ्गिक परीक्षण गरी लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको प्रयासको लेखाजोखा गर्ने दायित्व र जिम्मेवारी लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिलाई प्रदान गरिए अनुसार लैङ्गिक परीक्षणका लागि तयारी गर्ने, कार्ययोजना र कार्यनीति निर्माण गर्ने, लैङ्गिक परीक्षण गर्ने र गराउने, सो को प्रतिवेदन तयार गरी छलफल तथा परामर्श गर्ने, लैङ्गिक परीक्षणको सुधारात्मक सुझाव र सिफारिसलाई कार्यान्वयन गर्न लगाउने, कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने कार्यलाई योजनाबद्ध, तार्किक र व्यवस्थित तुल्याउन उपयोगी बन्न सकोस भन्ने उद्देश्यमा साथ यो लैङ्गिक परीक्षण स्रोत पुस्तिका तयार गरिएको छ।

## २. इतिहास

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको पहल सन् १९९६ देखि गरिएको भएतापनि विकास योजना तथा कार्यक्रम लगायत संस्थागत व्यवस्थाको लैङ्गिक परीक्षण एवं लैङ्गिक बजेट पद्धतिको शुरुआत सन् २००१ देखि भएको हो । बेइजिङ्ग कार्ययोजना अन्तरगत ल्याइएको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना, १९९७ र महिला विरुद्ध सबै प्रकारको भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना, २००३ ले मुलुकको विकास प्रणालीलाई लैङ्गिक रूपले समावेशी र उत्तरदायी तुल्याउनका लागि लैङ्गिक परीक्षण तथा लेखाजोखा गर्ने जिम्मेवारी आत्मसात् गरेको छ ।

त्यसैगरी नवौं योजना र दशौं योजनाले लैङ्गिक समानतासम्बन्धी राष्ट्रिय लक्ष्यको प्राप्ति र कार्यनीतिको कार्यान्वयनका लागि विकासका सबै क्षेत्रको लैङ्गिक विश्लेषण गर्न योजनाबद्ध प्रयासलाई अधि बढाएका छन् । लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षणको संस्थागत प्रयास स्वरूप सरकारका सबै केन्द्रिय निकायमा लैङ्गिक योजना, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यानमा सहजीकरण गर्न गराउनका लागि महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको लैङ्गिक सञ्जालका रूपमा लैङ्गिक सम्पर्क एकाई तथा लैङ्गिक सम्पर्क अधिकारीको व्यवस्था गरिएको छ । यी एकाईहरूलाई निश्चित कार्यजिम्मेवारी, भूमिका लगायत ज्ञान र सीप अभिवृद्धि गर्ने अभिप्राय स्वरूप समय समयमा तालिम, गोष्ठी आदिमा सहभागी गराउँदै आइएको छ ।

त्यसैगरी दशौं योजनाको शुरुआत देखि नै राष्ट्रिय योजना आयोगले सबै मन्त्रालय तथा सम्बद्ध निकायहरूलाई आ-आफ्नो वार्षिक तथा त्रिवर्षीय योजनाको तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा अनुगमन व्यवस्थालाई लैङ्गिक दृष्टिले उत्तरदायी तथा संवेदनशील तुल्याउन मार्गदर्शन प्रदान गर्दै आएको छ । यस अन्तरगत आयोगले लैङ्गिक व्यवस्थापन पद्धति निर्माण गरी अन्तिम रूप दिने तयारीमा रहेको छ । त्यसै गरी विकास योजना तथा कार्यक्रम संचालन गर्ने सबै मन्त्रालयले विकास योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा एवं कार्यान्वयन व्यवस्थालाई लैङ्गिक रूपले संवेदनशील र उत्तरदायी तुल्याउन आफु मातहतका निकायलाई मार्गदर्शन प्रदान गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिँदै आएका छन् । विकेन्द्रित विकास पद्धति अनुसार स्थानीय निकायबाट संचालन गरिने जिल्ला विकास योजना, नगर विकास योजना र गाउँ विकास योजनालाई लैङ्गिक समानता सापेक्ष तुल्याउन स्थानीय विकास मन्त्रालयले आवश्यक मार्गदर्शन गर्दै आएको छ ।

दशौं योजना लगायत राष्ट्रिय बजेट पद्धतिलाई लैङ्गिक रूपले जिम्मेवार र समावेशी तुल्याउने विभिन्न प्रतिबद्धतामा उल्लिखित लैङ्गिक बजेटलाई व्यवहारमा कार्यान्वयनमा उतार्न र सो का लागि आवश्यक समन्वय र अनुगमन गर्नका लागि सन् २००५ देखि अर्थ मन्त्रालयमा राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, स्थानीय विकास मन्त्रालय र युनिफेम सम्मिलित लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको स्थापना गरी बजेट तयारीको अवस्थामा परामर्श लिने र बजेट पश्चात् कार्यान्वयनलाई लैङ्गिक संवेदनशील र उत्तरदायी तुल्याउन अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायका वारेमा संसदीय तह, मन्त्रालय तह र विशेषज्ञ तहमा परामर्श लिने कार्यको शुरुआत गरिएको छ ।

मानवका रूपमा महिला र पुरुष समान भएता पनि जैवीनरूपमा रूपमा रहेको भिन्नता साथै ऐतिहासिक विभेदको कारणले औपचारिक सामानता हासिल गर्न चालिएका संरचनात्मक प्रयासहरूको प्रतिफलको प्रभाव महिला र पुरुषमा समानरूपमा पुग्न सक्दैन । त्यसैले मानव अधिकार सम्बन्धी सन १९४५को घोषणाले महिलाको मानव अधिकारको पुर्णरूपमा गर्न नसके तथ्यलाई १९७९मा संयुक्त राष्ट्र संघबाट पारित महिला माथि हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धीबाट समेत पुष्टि हुन आउछ ।

चौथो विश्व महिला सम्मलेनद्वारा पारित बेइजिङ्ग कार्ययोजना (Beijing Platform for Action) ले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणका लागि अंगीकार गरेको १२ सरोकारका हरेक क्षेत्रमा प्रत्येक मुलुकको नीति, योजना, संस्थागत व्यवस्था र कार्यक्रमको लैङ्गिक विश्लेषण, लेखाजोखा तथा परीक्षणका लागि मार्गदर्शन गरेको छ । त्यसैगरी बेइजिङ्ग जोड पाँच तथा बेइजिङ्ग जोड दशका विशेष सम्मेलनले सबै मुलुकका शासकीय प्रणालीलाई लैङ्गिक दृष्टिले संवेदनशील र उत्तरदायी तुल्याउन अभि व्यवस्थित प्रयास अधि बढाउन मार्गदर्शन गरेको छ । महिला विरुद्ध सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि, १९७९ (Convention on Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979) ले वास्तविक र सारभूत लैङ्गिक समानता, लैङ्गिकतामा आधारित सबै विभेदको अन्त्य एवं लैङ्गिक उत्तरदायी व्यवस्थाको प्रत्याभूतिका लागि राज्यलाई कानुनी तथा नैतिक रूपमा प्रतिबद्ध तुल्याएको छ । अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनले प्रतिपादन गरेको मर्यादित श्रम (Decent Work)को सिद्धान्तले समेत औपचारिक एवं अनौपचारिक कार्यमा पूर्ण लैङ्गिक समानताका लागि लैङ्गिक विश्लेषणको अनिवार्यता प्रष्ट पारेको छ ।

लेखा परीक्षणको जस्तो कानूनी व्यवस्थाको लैङ्गिक परीक्षणको पक्षमा नभएको हुदा कुनै आयोजनाको कृयाकलापमा पारेर वा पटकेरुपमा भने केही मन्त्रालयहरूको लैङ्गिक परीक्षण गरिएको छ । यस क्रममा संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रम अन्तरगत संचालित लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण तथा सशक्तिकरण आयोजना अन्तरगत महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयबाट २०५८ साल (सन २००१) बाट प्रारम्भ गरी पाचवटा मन्त्रालयहरू र लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको पहलमा दुईवटा गरी जम्मा ७ वटा मन्त्रालयहरूको लैङ्गिक परीक्षण सम्पन्न भएको छ । यसरी लैङ्गिक परीक्षण गरिएका मन्त्रालयहरूमा कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय, महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय, स्थानीय विकास मन्त्रालय, स्वास्थ्य मन्त्रालय, शिक्षा मन्त्रालय र श्रम तथा यातायात मन्त्रालयहरू रहेका छन् ।

### ३. अवधारणात्मक स्पष्टता

लैङ्गिक परीक्षणको बारेमा जान्नु अधि लिङ्ग र लैङ्गिक सम्बन्धी केही अवधारणात्मक स्पष्टता हुनु आवश्यक छ ।

#### ३.१ लिङ्ग (Sex)

लिङ्ग भन्नाले मानिसको जन्मजात जैविक पहिचान (biological make-up) लाई बुझाउँदछ जो मानिसमा रहेको बंशाणु (Chromosome), भित्रिरस (Hormone) जस्ता जैविक पक्षले

निर्धारण गर्दछ । महिलामा हुने XX नामक क्रोमोजम र पुरुषमा हुने XY नामक क्रोमोजमको मिलापबाट गर्भमा रहने जीवाशेषले प्राकृतिकरूपमा लिङ्ग निर्धारणभै मानवको स्वरूप ग्रहण गरी निश्चित समय पश्चात नवजात शिशुको जन्म हुन्छ । यही जैवीक पहिचानको आधारमा महिला वा पुरुषको पहिचान बन्दछ ।

### ३.२ लैङ्गिक (Gender)

लैङ्गिक भन्नाले महिला र पुरुषको सामाजिक, सांस्कृतिक (social-cultural make-up of women and men) बनेट र त्यस बनेटबाट बनेको महिला र पुरुष बिचको संबन्धलाई बुझाउँदछ । महिला र पुरुष जन्मदा छुटाछुटै हक, अधिकार, भूमिका र दायित्व लिएर जन्मदैनन् । उनीहरूलाई सामाजिक, सांस्कृतिक र मनो वैज्ञानिक तरीकाले समाजले चाहे अनुसारको महिला र पुरुष बनाउदछ । फरक सोच, दृष्टिकोण, व्यवहार र मान्यताले ठुलो र सानोको भावना बिकास गर्दछ । लैङ्गिक पहिचान सामाजिक बनेट, मुल्य, मान्यता, परम्परा, धर्म, संस्कृति र मानव चेतनामा आधारित हुन्छ । यो समयको मागसंगै देश, समाज, समुदाय अनुसार फरक हुन्छ । लैङ्गिक विभेद र पहिचान समाजको चेतनास्तर संगसंगै परिवर्तन गर्न सकिन्छ र हुन्छ ।

### ३.३ लैङ्गिक विश्लेषण (Gender Analysis)

महिला र पुरुषका आवश्यकता, महिला र पुरुषलाई समाज वा समुदाय विशेषले निर्धारण गरेको भूमिका, उनीहरूको चाहना र महिला र पुरुषबीचमा रहेका आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र कानूनी विभेद आदि जस्ता विषयको पहिचान हुने गरी सूचनाको संकलन तथा चिरफार गर्ने विधिलाई लैङ्गिक विश्लेषण भनिन्छ ।

### ३.४ लैङ्गिक लेखाजोखा (Gender Assessment)

लैङ्गिक लेखाजोखाले नीति, कानून, कार्यप्रणाली तथा व्यवहार लगायत सम्पूर्ण पक्षको लैङ्गिक प्रभाव र असरको अनुसन्धान र विवेचना गर्दछ, वर्गीकरण गर्दछ, र स्थितिको मूल्याङ्कन गर्दछ । त्यसर्थ यो अनुसन्धानमूलक हुन्छ ।

### ३.५ लैङ्गिक परीक्षण (Gender Audit)

लैङ्गिक परीक्षणले लेखाजोखाको नतिजाका आधारमा स्थितिको औपचारिक अवस्थाको प्रमाणीकरण गर्दछ । यस अन्तरगत लैङ्गिक समानता सम्बन्धी उद्देश्य प्राप्तिका लागि निर्धारण गरिएका उपलब्धी हासिल भयो भएन ? नीतिगत प्रतिबद्धता पालना भयो भएन ? साधन स्रोतको व्यवस्थापन भयो भएन ? भन्ने कुराको आधिकारिक पुष्टी जस्ता विषय समावेश हुन्छ ।

यसले कुनै योजना, कार्यक्रम, क्रियाकलाप आदीमा लैङ्गिक विभेद हटाई समता र समानता स्थापित गर्ने उद्देश्यको दृष्टिकोणबाट के कस्ता स्थिति छ ? के कस्ता सुधार आएका छन ? के कस्ता समस्याहरु छन ? के कस्ता कार्य गर्नुपर्ने हो ? भन्ने जस्ता विषयको लेखाजोखा गर्नु हो भन्ने कुरा बुझिन्छ । यसले लैङ्गिक समानताको लागि वास्तविक अवस्थाको जानकारी दिन्छ, समस्याको पहिचान हुन्छ, सुधारको लागि मार्ग निर्देशन पनि दिन्छ ।

यसले कुनै पनि निकायको नीति, संगठनात्मक संस्कार मानव श्रोत जस्ता पक्षहरूमा लैङ्गिक अभिमुखी छ, छैन भन्ने बारे पहिचान गरि सुधारका लागि मार्ग प्रशस्त गर्दछ ।

यसबाट कुनै संस्था, योजना, कार्यक्रम, क्रियाकलाप आदीमा लैङ्गिक विभेद हटाई समता र समानता स्थापित गर्ने उद्देश्यले के कस्तो स्थिति छ ? के कस्ता सुधार आएका छन् ? के कस्ता समस्याहरू छन् ? के कस्ता कार्य गर्नुपर्ने हो ? भन्ने जस्ता विषयको लेखा जोखा गर्नु हो भन्ने कुरा बुझिन्छ । यसले लैङ्गिक समानताको लागि वास्तविक अवस्थाको जानकारी दिन्छ, समस्याको पहिचान हुन्छ, सुधारको लागि मार्ग निर्देशन पनि दिन्छ ।

यसले कुनै पनि निकायको नीति, संगठनात्मक संस्कार मानव श्रोत जस्ता पक्षहरूमा लैङ्गिक अभिमुखी छ, छैन भन्ने बारे पहिचान गरि सुधारका लागि मार्ग प्रशस्त गर्दछ । अर्को शब्दमा भन्ने हो भने लैङ्गिक परीक्षण भनेको संस्था वा खास योजनाको लक्ष्य, ध्येय, उद्देश्य र कार्य क्रमहरूको लैङ्गिक सम्बन्धनशीलताको अध्ययन हो । संस्थाले आफ्नो मूल्याङ्कन आफैले सहजकर्ताको सहयोगबाट सहभागितात्मक रूपमा गर्ने तरिका (tools) पनि हो । जेण्डर अडिटको केही निश्चित उद्देश्य छन्, जो निम्नानुसार छन् :

- संस्थामा समानुपातिक सहभागिता गराउन सहयोग पुऱ्याउने ।
- संस्थामा लैङ्गिक समानता हासिल गर्न सहयोग पुऱ्याउने ।
- महिला र पुरुषतर्फ लक्षित के, कति कार्यक्रम र बजेट व्यवस्था गरिएको छ सो को विश्लेषण गरी लैङ्गिक समतामुखी कार्यक्रम तयार गर्न सहयोग गर्ने ।

लैङ्गिक परीक्षण सहभागितामुलक तरीकाबाट गर्नुपर्दछ । जस्तै गर्दा मानिसहरूमा लिङ्ग (Sex) र लैङ्गिक (Gender) अवधारणा बारे के कति स्पष्ट भएको छ भन्ने कुराको पत्ता लगाई त्यसवारे स्पष्ट पार्न मद्दत गर्दछ । लिङ्ग र लैङ्गिक अवधारणाको स्पष्टता बिना लैङ्गिक समानता आउन सक्दैन । तसर्थ लैङ्गिक परीक्षणको एक प्रमुख उद्देश्य यी अवधारणाहरूको बारेमा स्पष्ट पादै जानु पनि हो ।

## ४. लेखा परीक्षण र लैङ्गिक परीक्षण

लेखा परीक्षण विनियोगित वित्तीय स्रोतको खर्च गराईलाई तोकिएको कानूनी सिमा भित्र रही तोकिएको निकाय, तोकिएको सिद्धान्तको प्रयोग गरी उपलब्ध प्रमाणहरूका आधारमा विश्लेषण, लेखाजोखा गरी गरिने विवेचना हो भने लैङ्गिक परीक्षण तोकिएको कानूनी सिमा भित्र रही तोकिएको निकाय तोकिएको सिद्धान्तको प्रयोग गरी उपलब्ध प्रमाणहरूका आधारमा लैङ्गिक समानताको स्थिति पत्ता लगाउन गरिने विश्लेषण, लेखाजोखा तथा स्थितिको ठहर हो ।

यसरी हेर्दा लेखा परीक्षण वित्तीय स्थिति र लैङ्गिक परीक्षण सामाजिक स्थिति बोध गराउने औजार भए पनि वृहद रूपमा यिनीहरू बीच केही समानता पनि छ ।

- दुवै परीक्षणको अन्तिम उद्देश्य कार्यान्वयनका जिम्मेवार पक्षहरूलाई उत्तरदायीत्वका साथ आफ्नो भूमिका निर्वाहमा सहयोग पुऱ्याउदछ ।

- दुवैको उद्देश्य संचालित कार्यक्रमबाट महिला र पुरुषमा समतामूलक र न्यायपूर्ण नतिजा उपलब्धभै लैङ्गिक समानताको प्राप्तिमा सहयोग पुऱ्याउदछ ।

**लेखा परीक्षण र लैङ्गिक परीक्षण वीचको भिन्नतालाई यसरी हेर्न सकिन्छ :**

लेखा परीक्षण	लैङ्गिक परीक्षण
<ul style="list-style-type: none"> <li>• लेखा परीक्षण वित्तिय स्थितिको आंकलन गर्दछ</li> <li>• यो विनियोजित रकमको खचको लेखाजोखासँग सम्बन्धीत छ ।</li> <li>• यसमा खर्चलाई मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्यका आदि सिद्धान्तका आधारमा परीक्षण गरीन्छ ।</li> <li>• लेखा परीक्षण सो सम्बन्धी ऐनको परिधि भित्र रही गरिन्छ ।</li> <li>• परीक्षणबाट देखिएको वेरुजु समपरीक्षण गराउन र हानी नोक्सानी सम्बन्धीत पक्षबाट सोधभर्ना गर्न सकिन्छ ।</li> <li>• लेखा परीक्षणमा आर्थिक विवरणको प्रमाण संकलन गरी सर्वमान्य लेखाङ्कन सिद्धान्त नीति, ऐन नियम अनुसार सहमत वा असहमत भएको समेटी संगठनको सुधारको सुभाव सहितको राय लेखा परीक्षण प्रतिवेदनमा समावेश गरिन्छ ।</li> <li>• लेखा परीक्षणमा लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट लेखालाई परीक्षण गरिदैन यो पूर्ण अंकगणीतीय (संख्यात्मक) कुरामा जोड दिइन्छ ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• लैङ्गिक परीक्षण सामाजिक स्थितिको आंकलन गर्दछ ।</li> <li>• यो नियोजित नीति तथा कार्यक्रमले लैङ्गिक समानता कायम गर्न पुऱ्याएको लेखाजोखासँग सम्बन्धीत छ ।</li> <li>• लैङ्गिक उत्तरदायित्व, समावेशीकरण, समता, समविकास, सामाजिक बैधता आदि सिद्धान्तका आधारमा परीक्षण गरीन्छ ।</li> <li>• लैङ्गिक समानता सम्बन्धी ऐनको परिधि भित्र रहेर गरिन्छ ।</li> <li>• पाइएका वेरुजुमा सचेत गराउने वा प्रचलित कानून बमोजिम कारवाही गरिए पनि भएको हानी नोक्सानीको सोधभर्ना हुन सक्दैन ।</li> <li>• हरेक पक्षमा संस्थाले अध्यावधिक गरेका सूचना अभिलेखहरूको अध्ययन, अवलोकन गरी विभिन्न औजारहरू प्रयोग गरी सर्वमान्य लैङ्गिक समानताको सिद्धान्त अनुसार सवल पक्ष, कमजोर पक्ष र सुधारका लागि उपाय र गर्नुपर्ने काम सहितको सुभाव उल्लेख गरी लैङ्गिक प्रतिवेदनमा समावेश गरिन्छ ।</li> <li>• लैङ्गिक परीक्षणमा लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट गुणात्मक पक्षलाई बढि जोड दिदै संख्यात्मक पक्षलाई पनि जोड दिइन्छ ।</li> </ul>

**५. आयोगको सन्दर्भमा अनुगमन**

व्यवस्थापनको दृष्टिकोणबाट योजना चक्रको सन्दर्भमा प्रयोग हुने **अनुगमन**, योजना कार्यान्वयनको चरण योजना तोकिएको समय, खर्च र लक्ष्य अनुरूप अगाडी वढी रहेको छ वा छैन ? छैन भने त्यसका कारणहरू पत्ता लगाई समयमानै सुधारका उपायहरू अवलम्बन गर्न सुभाव दिने

उद्देश्यबाट गरिने कृयाकलाप हो । यस सम्बन्धमा योजना तर्जुमाको चरणमानै सोचिएको हुन्छ र सोको व्यवस्थाको लागि संगठन भित्र कृयाकलापकै रूपमा जिम्मेवारी तोकिएको हुन्छ । मुल्यांकनलाई भने कार्य सम्पादन पश्चात निस्किएका तत्कालिन परिणाम र दिर्घकालीन प्रभाव मापन गर्न प्रयोग गर्ने गरिन्छ । महिला आयोगको तोकिएको काम कर्तव्य र अधिकारको सन्दर्भमा अनुगमन शब्दले मुल्यांकन र अनुसरण (follow up) समेतलाई बुझ्नु पर्ने हुन्छ । राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०६३ को दफा ११मा तोकिएको आयोगको काम कर्तव्य र अधिकारका आधार आयोगले गर्ने अनुगमनलाई चार भागमा विभाजन गरेर बुझ्नु पर्ने हुन्छ ।

- क) नेपाल सरकारले विशेष गरी लैंगिक समानता र महिला अधिकारको सुनिश्चितताको लागि राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा जनाएको प्रतिवद्धता, सोबाट सिर्जित दायित्वलाई कार्यान्वयन गर्न अवलम्बन गरेका नीति, नियमहरू, कार्यक्रम र कार्य योजनाको कार्यान्वयन स्थिति आदि पत्ता लगाई सम्बद्ध पक्षमा सारभूत लैंगिक समानताको सुनिश्चितताको लागि जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्न सहयोग गर्न गरिने अनुगमन ।
- ख) महिला मानव अधिकार उल्लंघनका व्यक्तिगत तथा सार्वजनिक मुद्दाहरूमा घटनाको अनुसन्धान लगायतका विषय र सोका आधारमा सम्बद्ध पक्षलाई गरिने सिफारिस, सिफारिस कार्यान्वयनको अनुसरण (follow up) लगायतका कार्यलाई पनि अनुगमनका दायरामा लिईन्छ ।
- ग) महिलाहरूको वढी सरोकारका सरकारी तथा सार्वजनिक निकायहरूमा अवलम्बन गरिएका कार्यविधि, कार्य वातावरण र भौगोलिक संरचनाहरूको लैङ्गिक संवेदनशिलता र लैङ्गिक मैत्रीपनको दृष्टिकोणबाट अनुगमन र
- घ) विभिन्न विरोध प्रदर्शन, प्याली, बन्द लगायत प्राकृतिक प्रकोप आदिको समयमा महिला अधिकारको दृष्टिकोणबाट स्थितिको अवलोकन तथा अनुगमन

यसरी अनुगमन गरिदा यसका वैज्ञानिक पद्धति अनुरूप गर्न सकिएमा गरिएका सिमित प्रयासहरूबाट पनि महिला अधिकार स्थापनाका लागि नतिजा मूलक परिणाम आउन सक्ने हुन्छ । आयोगलाई भविष्यसम्म आफ्नो दायित्वलाई निवार्ह गर्न मार्ग निर्देशन गर्न तथा लैङ्गिक समानताका पक्षमा संलग्न सरकारी तथा गैरसरकारी निकायमा कार्यरत जनशक्तिहरूको लागि समेत सहयोग सामाग्रीको रूपमा उपयोगी बनाउने उद्देश्यबाट लैंगिक परीक्षणको सैद्धान्तिक अवधारणा र व्यवहारिक प्रयोग विधि समेतमा प्रस्तुत निर्देशिका केन्द्रित रहेको छ । लैंगिक विश्लेषण (Gender Analysis), लैंगिक लेखाजोखा (Gender Assessment) र लैङ्गिक परीक्षण (Gender Audit) अवधारणात्मक दृष्टिकोणबाट भिन्न भिन्नै भए पनि यी विषयहरू अन्तर सम्बन्धीत छन । निर्देशिका यी शब्दवलीहरूलाई एक अर्काका पर्यायावाची शब्दको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।



## भाग - २

(किन ?)

### ६. दायित्व निर्वाह

राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन, २०६३को दफा १२ मा प्रत्येक वर्ष आयोगले आफुले सम्पादन गरेको काम कारवाहीको प्रतिवेदन महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्री मार्फत प्रतिनिधिसभामा पेश गर्नु पर्ने दायित्व निर्वाह गर्दा वर्ष भरी गरेका अध्ययन तथा अनुसन्धान, तर्जुमा गरिएका नीति वा कार्यक्रम, दिएका सिफरिस वा सुझाव, कानूनी सुधारका उपायहरू आदि वारे उल्लेख गर्नु पर्ने हुन्छ ।

लैङ्गिक समानता तथा समावेशी आर्थिक विकास सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र सन्धीय दस्तावेजहरूमा हस्ताक्षर गरी प्रतिवद्धता जनाउने देशहरूमा नेपाल अग्रणी नै रहेको छ । यी दस्तावेजहरूमा खास गरी महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभावहरू उन्मुलन गर्ने महासन्धी, बेजिङ्ग घोषणा तथा कार्य योजना, सहस्राब्दी विकास लक्ष प्रमुख छन् । अन्तराष्ट्रिय प्रतिवद्धताहरूको कार्यान्वयनमा साधन स्रोत परिचालन, कार्यक्रम कार्यान्वयन तथा बजेटका सम्पूर्ण प्रक्रियामा पारदर्शिता र जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने विषय प्रमुख सरोकारका रूपमा रहेका हुन्छन् । जनाएका प्रतिवद्धताहरू प्रतिको इमान्दारीताको परीक्षणकालागि लैङ्गिक परीक्षण एक प्रमुख औजार हो ।

मुलुकको विकास प्रणालीलाई लैङ्गिक रूपले समावेशी तुल्याइएको खण्डमा मात्र शासकीय व्यवस्थाको सामाजिक वैधता र सुशासनको प्रत्याभूति हासिल हुन सक्दछ । विकास प्रणाली लगायत शासकीय व्यवस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको प्रयासलाई संस्थागत गर्न राष्ट्रिय विकासमा संलग्न निकायहरूलाई आफ्ना नीति, कार्यक्रम र संस्थागत व्यवस्थामा निहित लैङ्गिक असमानताको पहिचान गराई र समानता तथा समता हासिल गर्न मद्दत गर्न, लैङ्गिक समानताका वारेमा बहुदो आत्म जागरण र बोध गराई सरकार, समुदाय र सरोकारवालाबीच सहकार्य र साभेदारी प्रबर्द्धन गर्न, संगठनात्मक क्रियाकलापको लैङ्गिक दृष्टिले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको बस्तुगत आधार तयार गर्न, लैङ्गिक परीक्षण तथा लेखाजोखा प्रणालीलाई संस्थागत गरिएको खण्डमा सरकार र विकासमा संलग्न सबै पक्षलाई लैङ्गिक समानता प्राप्तिका लागि आवश्यक सामूहिक उत्तरदायित्व वहन गर्न अभिप्रेरित गर्ने भएकोले आयोगको निमित्त यसको ज्ञान र प्रयोग आवश्यक मानिन्छ ।

लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षणले लैङ्गिक समानताका लागि उत्तरदायित्वको परीक्षण गर्ने र सोका लागि सुधारोन्मुख मार्गदर्शन गर्दछ ।

राज्यका विकास प्रणाली तथा व्यवस्थापकीय संरचनामा महिला र पुरुषको न्यायोचित स्थान, योगदान, सहभागिता, उपलब्धी तथा विकासका अवसरको लेखाजोखा तथा सुनिश्चितताका लागि मार्ग प्रशस्त गर्दछ ।

लैङ्गिक दृष्टिले समतायुक्त र सामाजिक न्यायमा आधारित समाजको निर्माणमा विधिगत रूपमा योगदान गर्ने र विकासका नीति, योजना तथा संस्थागत व्यवस्थाको प्रयासको महिला र पुरुषमा फरक फरक प्रभाव पर्दछ, ग्रहणशीलता फरक फरक हुन्छ, व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकता फरक फरक हुन्छ भन्ने मान्यताका आधारमा समताको परीक्षण र मार्गदर्शन गर्ने, महिला र पुरुषबीच समाजमा आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक तथा मनोबैज्ञानिक विकासका लागि समान अवसर, सबै प्रकारका लैङ्गिकतामा आधारित विभेद, शोषण, हिंसा तथा असमानताबाट मुक्ति,

समानताको प्रत्याभूति जस्ता मार्गदर्शनलाई लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षणले आत्मसात गर्न, विकास योजना, कार्यक्रम तथा सार्वजनिक क्रियाकलापमा सामाजिक उपयुक्तताको परीक्षण गर्ने आदि अन्तरनिहित विशेषता बोकेको लैंगिक परीक्षण आयोगको कार्य सम्पादनमा एक महत्वपूर्ण औजार हुन सक्छ ।

## ७. उद्देश्य

यस पुस्तिकाको उद्देश्य देहाय बमोजिम रहेका छन्:

- लैंगिक व्यवस्थापनका लागि संस्थागत तहमा बौद्धिक तथा प्राज्ञिक आधार निर्माण गर्न लैंगिक सम्पर्क व्यक्तिलाई सघाउने,
- लैंगिक परीक्षणलाई कार्यमूलक रूपमा व्यवस्थित, सहज र सरल तुल्याउन कार्यविधिगत आधार प्रदान गर्ने,
- लैंगिक परीक्षणको संस्थागत कार्यनीति र कार्ययोजना निर्माण गर्न सहयोग पुर्याउने,
- लैंगिक परीक्षणका लागि जिम्मेवार अधिकारीहरूको कार्यमूलक सीप तथा व्यवहारिक ज्ञान अभिवृद्धि गरी उपयुक्त विधि र तौरतरिकाका वारेमा दक्षता प्रदान गर्ने,
- लैंगिक परीक्षणका वारेमा अवधारणागत तथा कार्यगत स्पष्टता हासिल गर्न र सो सम्बन्धमा अनुशिक्षण गर्न सघाउने,
- लैंगिक परीक्षण सम्बन्धी शिक्षा, तालिम तथा अधिवाचनका लागि सन्दर्भ पाठ्यसामाग्रीको आधार तयार गर्ने,
- लैंगिक परीक्षणका सम्बन्धमा सकारात्मक संस्कार, अभिरुची, सचेतना र जागरण बृद्धि गर्ने, तथा
- लैंगिक परीक्षणको प्रक्रियालाई व्यवस्थित, बस्तुपरक तुल्याई एकरूपता र समानतामा आधारित तुल्याउने ।

## ८. महत्व/उपयोगिता तथा उपादेयता

हालसम्म उपलब्ध सामाग्रीको अध्ययन र प्रचलन समेतका आधारमा **लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षणका मूलभूत मान्यता** देहाय बमोजिम रहेका देखिन्छन्:

- मुलुकको विकास प्रणालीलाई लैङ्गिक रूपले समावेशी तुल्याइएको खण्डमा मात्र शासकीय व्यवस्थाको सामाजिक वैधता र सुशासनको प्रत्याभूति हासिल हुन सक्दछ ।
- विकास प्रणाली लगायत शासकीय व्यवस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको प्रयासलाई संस्थागत गर्ने निरन्तर उपायका रूपमा लैङ्गिक परीक्षण रहेको छ ।
- यसले राष्ट्रिय विकासमा संलग्न निकायहरूलाई आफ्ना नीति, कार्यक्रम र संस्थागत व्यवस्थामा निहित लैङ्गिक असमानताको पहिचान गराउँदछ र समानता तथा समता हासिल गर्न मद्दत गर्दछ ।
- लैङ्गिक समानताका वारेमा बहुदो आत्म जागरण र बोधले सरकार, विकास समुदाय र सरोकारवालाबीच सहकार्य र साभेदारी प्रवर्द्धन गर्दछ ।
- सगठनात्मक क्रियाकलापको लैङ्गिक दृष्टिले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको बस्तुगत आधार तयार गर्दछ ।

- लैङ्गिक परीक्षण तथा लेखाजोखा प्रणालीलाई संस्थागत गरिएको खण्डमा सरकार र विकासमा संलग्न सबै पक्षलाई लैङ्गिक समानता प्राप्तिका लागि आवश्यक सामूहिक उत्तरदायित्व वहन गर्न अभिप्रेरित गर्दछ ।

लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षणको विषय लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई व्यवहारमा उतार्ने तौरतरिकाका रूपमा लिइन्छ । त्यसर्थ यस विषयलाई बृहत् सैद्धान्तिक अवधारणा भन्दा व्यवहारवादी अवधारणाका आधारमा व्याख्या गर्नुपर्ने हुन्छ । लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षण देहायको वुदाहरुबाट पनि स्पष्ट पर्दछ :

- राष्ट्रिय योजना, कार्यक्रम र बजेटलाई सिमान्तिकृत महिलाको अधिकार, चाहना र आवश्यकता (Right, Choice and Voice) अनुकूल तुल्याउने संयन्त्र र प्रक्रिया,
- योजना र कार्यक्रमले महिला र पुरुषको जीवनमा पार्ने भिन्न भिन्न प्रभावको आंकलन र विश्लेषण गर्ने बैज्ञानिक, व्यवस्थित र वस्तुगत उपाय,
- संस्थागत व्यवस्थालाई पुनर्उपयोग, लैङ्गिक समावेशीकरण र समताका दृष्टिले मूल्याङ्कन गर्ने विधि,
- लैङ्गिक दृष्टिले राज्यको आय तथा व्यय, लगानी र साधनको परिचालनको लेखाजोखा गर्ने तरिका,
- सार्वजनिक नीति निर्माणमा लैङ्गिक समानताको विषयलाई आत्मसात गराउने उपाय,
- रणनीतिगत, संस्थागत, प्रणालीगत तथा मनोव्यवहारगत तहमा आत्मविश्लेषण र लेखाजोखा (Self-analysis and self-assessment) गरी लैङ्गिक समानताका लागि सुधारात्मक उपाय अवलम्बन गर्न मार्ग प्रशस्त गराउने वस्तुगत आधार,
- उपेक्षित तथा उत्पीडित र गरिबीको मारमा परेका महिलालाई समावेशी कार्यक्रम र बजेट तथा कार्यान्वयन व्यवस्थाका माध्यमबाट राष्ट्रिय विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउने माध्यम,
- राज्यको उत्पादनशील साधन स्रोत एवं अवसरमा महिला र पुरुषको समतामूलक पहुँच, नियन्त्रण र उपयोगका लागि सवल वातावरण निर्माण गर्ने, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यान प्रणालीलाई लैङ्गिक उत्तरदायी तुल्याउने, नीतिगत र कार्यगत रूपमा समावेशी र उत्तरदायी भए नभएको लेखाजोखा गर्ने र यथार्थ स्थिति सार्वजनिक गराउने तरिका,
- यो लैङ्गिक व्यवस्थापनका लागि उपयोग गरिने संयन्त्र हो र यसले संस्थाको योजना, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन लगायत सम्पूर्ण संस्थागत व्यवस्थालाई लैङ्गिक उत्तरदायी तुल्याउने जमर्को गर्दछ,
- लैङ्गिक परीक्षणले कार्यक्रम तथा बजेटको लैङ्गिक समानतामा पुगेको गुणात्मक योगदानको वस्तुगत लेखाजोखा गर्दछ,
- यसले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको प्रभावकारिताको अनुगमन तथा मूल्यान गर्दछ, लैङ्गिक दृष्टिले आधारभूत तथ्याङ्क तथा सूचना व्यवस्थापन गर्दछ, लैङ्गिक समानताका चुनौती, समस्या र कठिनाईको पहिचान गर्दछ, लैङ्गिक समानता हासिल गर्न प्रभावकारी कार्यनीति र उपाय सुझाव गर्दछ, उत्कृष्ट प्रचलन र व्यवहार अनुकरण गर्नका लागि उत्प्रेरित गर्दछ,
- राष्ट्रिय तह देखि स्थानीय समुदाय तहसम्म लैङ्गिक समानताको परिवर्तनकारी कार्यलाई आर्थिक तथा सामाजिक अभियानका रूपमा व्यापक सहभागितात्मक र सहकार्यात्मक ढंगले अधि बढाउने व्यवस्थापकीय उपाय, तथा

- लैङ्गिक परीक्षण संस्थागत व्यवस्था, पद्धति, विधि र प्रक्रिया एवं संस्कार र व्यवहारको नतिजामा आधारित लेखाजोखा हो जसले सबै पक्षबाट लैङ्गिक समानता हासिल गर्न उच्चत सकारात्मक तथा गुणात्मक परिवर्तनका लागि मार्ग प्रशस्त गर्दछ, उत्प्रेरित गर्दछ, र सहजता प्रदान गर्दछ ।  
सार्वजनिक व्यवस्थापनका सबै क्षेत्रमा लैङ्गिक व्यवस्थापन पद्धतिका महत्वपूर्ण अध्यायका रूपमा रहेको लैङ्गिक लेखाजोखा तथा परीक्षण प्रणालीलाई संस्थागत गर्न अवधारणागत, प्राविधिक, व्यवस्थापकीय एवं मनोव्यवहारिक आधार निर्माण गर्ने मूलभूत उद्देश्य रहेको यस निर्देशिकाको बहुपक्षीय उपयोगिता तथा उपादेयता रहने विश्वास गरिएको छ । यस निर्देशिकाको उपयोगिता खासगरी विभिन्न मन्त्रालयका योजना महाशाखा तथा लैङ्गिक सम्पर्क अधिकारी, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, विशेषज्ञ समूह, अनुसन्धान संस्था, प्राज्ञिक निकाय, सामुदायिक विकाससँग सम्बन्धित संघसंस्था आदिका लागि विशेष उपयोगी हुने देखिन्छ । यसको मुख्य उपादेयता देहाय बमोजिम रहने देखिन्छ :
- राष्ट्रियस्तरका निकायदेखि समुदायस्तरसम्मका निकाय लगायत गैरसरकारी संस्था तथा निजी क्षेत्रका संघसंस्थाले आफ्नो क्रियाकलापलाई लैङ्गिक रूपले उत्तरदायी तुल्याउन तथा सो को परीक्षण गर्न गुणात्मक रूपमा गर्न सकिने,
- विभिन्न अनुसन्धान संस्था, विशेषज्ञ तथा पेशागत समूहले लैङ्गिक विषयमा अध्ययन अनुसन्धान, प्रशिक्षण एवं क्षमता विकास तथा सबै प्रकारका प्राज्ञिक अभ्यासमा उपयोगमा ल्याउन सकिने,
- महिलासम्बन्धी राष्ट्रिय संयन्त्रलाई समन्वय, सामञ्जस्य कायम गर्न र कार्यगत तहमा अनुगमन गर्न सघाउने, तथा
- लैङ्गिक विश्लेषण, लेखाजोखा तथा परीक्षणका सम्बन्धमा सबै क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी, अनुसन्धानकर्मी एवं सामाजिक कार्यकर्ताको सीप र दक्षता अभिवृद्धिका लागि उपयोग गर्ने ।



## भाग - ३

(कसरी ?)

### ५. लैङ्गिक परीक्षणका सिद्धान्तहरू

लैङ्गिक परीक्षणका सिद्धान्तहरूलाई आधारभूत सिद्धान्त, कार्यमूलक सिद्धान्त साथै सैद्धान्तिक धारका आधारमा विवेचना गर्न सकिन्छ ।

#### ५.१ लैङ्गिक परीक्षणका आधारभूत सिद्धान्त

लैङ्गिक परीक्षणका आधारभूत सिद्धान्तहरू निम्न बमोजिम रहेका छन् ।

##### ९.१.१ लैङ्गिक उत्तरदायित्वको सिद्धान्त (Gender Accountability Principle) :

लैङ्गिक परीक्षणको मुख्य सिद्धान्त लैङ्गिक समानता प्रति उत्तरदायित्व हुनु जरुरी छ । लैङ्गिक समानता कायम गर्ने उद्देश्य राखेरनै परीक्षण अगाडी बढाउनु पर्छ । समानता कायम गर्न के कस्ता सुधार आवश्यक छन् भन्ने दृष्टिकोण लिनु पर्दछ ।

##### ९.१.२ समावेशीकरणको सिद्धान्त (Inclusion Principle) :

परीक्षणको क्रममा राज्यका विकास प्रणाली तथा व्यवस्थापकीय संरचनामा महिला पुरुषको न्यायोचित स्थान, योगदान, सहभागिता, उपलब्धी तथा विकासका अवसरहरू के कती सुनिश्चित गरेका छन् ? हेर्नु जरुरी छ । महिला र पुरुषमा पनि विभिन्न जाती समुहको सहभागिता कतिको छ भनेर हेर्दा भन्नु राम्रो हुन्छ ।

##### ९.१.३ लैङ्गिक समताको सिद्धान्त (Gender Equity Principle):

हाम्रो जस्तो समाजमा लैङ्गिक समानता कायम गर्न समान अवसर, समान स्थान मात्र दिएर लैङ्गिक समानता ल्याउन गाह्रो छ । विभिन्न समस्या, सामाजिक संजालले अल्भ्याएको महिलालाई समानता तर्फ लान विशेष प्राथमिकताका सहितका समतामूलक आधार बनाएर हेर्नु तथा लानु जरुरी छ । त्यसैले लैङ्गिक परीक्षण गर्नेले समताको सिद्धान्त अपनाउनु पर्दछ ।

##### ९.१.४ समबिकासको सिद्धान्त

##### (Equal Development Principle):

महिला र पुरुष विच समाजमा आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक तथा मनोवैज्ञानिक विकासका लागि समान अवसर, सबै प्रकारका लैङ्गिकतामा आधारित विभेद, शोषण, हिंसा तथा असमानताबाट मुक्त, समानताका प्रत्याभूति जस्ता मार्ग दर्शनलाई लैङ्गिक परीक्षणले आत्मसात गर्नु पर्दछ ।

##### ९.१.५ सामाजिक वैधताको सिद्धान्त

##### (Social Legitimacy Principle) :

लैङ्गिक र सामाजिक अन्तर सम्बन्धित संस्कार हुन । यस्ता परीक्षण सामाजिक उपयुक्ततासंग गाँसिएको हुनाले समाजको सकारात्मकत, सहभागिता, स्वकार्यता र आवद्धता हासिल हुनु पर्दछ ।

## ९.२ लैङ्गिक परीक्षणका कार्यमुलक सिद्धान्त

लैङ्गिक परीक्षणका कार्यमुलक सिद्धान्त अन्तरगत परीक्षण गर्दा विभिन्न क्षेत्रको तथा पक्षको सुधारको लक्ष राखेर गर्नु राम्रो हुनेछ । यसमा मुख्यतया नीति नियममा सुधार, कार्यक्रम कार्यान्वयनमा सुधार र सामाजिक आत्मसातमा सुधार ल्याउने मान्यताले प्रेरित भएर परीक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### ९.२.१ विसरणवादको सिद्धान्त (Diffusionist Principle) :

यस सिद्धान्त अन्तरगत परीक्षणबाट सम्बन्धित नीति तथा रणनीतिमा परिवर्तन तथा सुधार ल्याउन, संस्थागत क्षमता विकासमा सुधार ल्याउन, कार्य पद्धतिमा सुधार ल्याउन केन्द्रित भएको हुन्छ । यी सबै पक्षको विश्लेषणको आधारमा लैङ्गिक उत्तरदायित्वको परीक्षणलाई आत्मसात गर्नुपर्दछ ।

### ९.२.२ नतिजा र प्रभावको सिद्धान्त (Results and Impact Principle)

लक्षित समुदाय वा समुहलाई केन्द्र बिन्दु मानी नीति, योजना, कार्यक्रम र संस्थागत पद्धतिको प्रभाव तथा नतिजा लक्षित समुहमा के कस्तो रहेको छ ? भन्ने विषयलाई आधारमानी परीक्षण कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ । जुन विषय परीक्षण गर्ने हो त्यो कार्यान्वयन कस्तो भयो भनेर हेर्ने कार्य यस सिद्धान्तले गर्दछ ।

### ९.२.३ नवप्रवर्तन र अन्वेषणको सिद्धान्त (Innovation and Invention Principle)

लैङ्गिक परीक्षण गर्दा खाली प्रक्रियागत र प्राविधिक तरिका मात्र नअपनाई समुदाय र सामाजिक वास्तविकतालाई आधारमानी नवप्रवर्तनोन्मुख तौर तरिकाले व्यवहारलाई आत्म साथ एवं अनुकरण गरेर गर्नुपर्दछ । यसरी परीक्षण गर्दा व्यवहारिक हुन्छ, समुदायले परीक्षणलाई आत्मसात गर्छ, कार्यान्वयन गर्न सजिलो पनि हुन्छ ।

## ९.३ लैङ्गिक परीक्षणका सैद्धान्तिक धार (Streams)

### ९.३.१ विश्लेषणको धार (Analysis Stream)

यस धारबाट परीक्षण गर्दा बैज्ञानिक उपाय एवं पद्धतिगत तौर तरिका अपनाएको हुन्छ, विधिगत र प्रकृयागत उत्कृष्टता आदीमा जोड दिएको हुन्छ । यसरी परीक्षण गर्न सम्बन्धित विषयमा दक्ष र कार्यगत विशेषज्ञता हासिल भएको व्यक्ति वा संस्थालाई छनौट गरेको हुन्छ ।

### ९.३.२ प्रभाव र नतिजाको धार (Results Stream)

यसले खास बैज्ञानिक तौर तरिका तथा उपाय एवं विशेषज्ञताको उपभोग भन्दा पनि लक्षित समुदायको वास्तविकता, परेको प्रभाव, फाइदा र नतिजा आदीलाई लेखाजोखा तथा परीक्षणको केन्द्र बिन्दुका रूपमा आत्मसात गरेको हुन्छ ।

## १० लैङ्गिक परीक्षणका आधारभूत पूर्व शर्तहरू

लैङ्गिक परीक्षण नियमित प्रकृयाको रूपमा लागु गर्नु पर्छ । कुनै नीति, योजना , कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण गर्न कसैको अनुरोध आएपछि, दबाव आएपछि , सहयोग आएपछि मात्र गर्ने गरेको पाईन्छ । यसलाई व्यवस्थित तथा नियमित गर्नु जरुरी छ । यसको लागि निम्नानुसार व्यवस्था गर्नुपर्ने छन् ।

### १०.१ लैङ्गिक परीक्षण संरचनाको विकास

योजना, आयोजना, परियोजनाहरूमा कार्यक्रम तय गर्दा नै यसको लैङ्गिक परीक्षण गर्ने संरचनाको विकास गर्नु जरुरी छ। स्थायी संरचना निर्माण वा भएको संरचनामा यसको एउटा एकाई बनाई कार्य अगाडी बढाउने थलोको व्यवस्था गर्नु जरुरी छ। यसले परीक्षणलाई नियमित गर्ने र व्यवस्थित गर्ने कार्य गर्ने छ।

### १०.२ नियमित परीक्षणको व्यवस्थापन

जुनसुकै योजना, आयोजना, परियोजनाको कार्यक्रमको परीक्षण, निरिक्षण, अनुगमन, मुल्यांकन गर्ने पद्धतीको विकास गरिएको हुन्छ। त्यही पद्धतीमानै लैङ्गिक परीक्षण गर्ने कार्य पनि गाभिएर लान सकेको खण्डमा मुलधारमा यो कार्यक्रम पनि प्रवाहित हुन्छ। पद्धतीले नै लैङ्गिक परीक्षण दोच्याएर लान्छ। कार्यान्वयन प्रकृया सहज हुन्छ र व्यवहारिक हुन्छ।

### १०.३ लैङ्गिक सम्बन्धनशील जनशक्ति विकास

हाम्रो देशमा लैङ्गिक विषयको राम्रो ज्ञान भएका जनशक्ति कम छन्। यस विषयको ज्ञान छ भन्नेहरूमा पनि सीप र व्यवहार सन्तोषजनक छैन। त्यसमा पनि लैङ्गिक परीक्षण गर्ने जनशक्तिमा उच्च स्तरको ज्ञान, सीप, धारणा, व्यवहार हुनु जरुरी छ। यसको लागि व्यापक रूपमा योजना निर्माण, नीति निर्माण गर्ने व्यक्ति देखि कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन, निरिक्षण, परिक्षण गर्ने सम्मको लैङ्गिक बारे क्षमता अभिवृद्धी गर्नु पर्ने हुन्छ। लैङ्गिक सम्बन्धी सामाग्रीहरू विकास गरी प्रचार प्रसार गरेर, छोटो तथा लामो अवधिको तालिम दिएर, पाठ्यक्रम तथा पाठ्य सामाग्रीमा लैङ्गिक विषय समावेश गरेर, विभिन्न निकायबाट दिईने क्षमता अभिवृद्धी तालिममा लैङ्गिक विषय समावेश गरेर आवश्यक जनशक्तिको क्षमता विकास गर्न सकिन्छ।

### १०.४ लैङ्गिक समानताको लागि सुधार कार्यक्रम

लैङ्गिक समानताको लक्ष प्राप्त गर्न व्यवहार र धारणामा समेत परिवर्तन गर्नुपर्ने विषय बस्तु भएकोले लैङ्गिक परीक्षण बाट प्राप्त नतिजा अनुसार सुधारको लागि थप कार्यक्रम तय गरेर अगाडी लैजानु जरुरी हुन्छ। लैङ्गिक परीक्षणको प्रतिवेदन अनुसार योजनामा सुधार गर्नुपर्ने होकी, कार्यान्वयनमा सुधार गर्नुपर्ने हो कि ! सम्बन्धित व्यक्तिहरूको क्षमता विकास गर्नुपर्ने हो कि ! आदि विषयमा अध्ययन गरी लैङ्गिक समानताको लागि थप सुधारात्मक कार्यक्रम तय गर्नुपर्ने हुन्छ।

## ११. चरण

लैङ्गिक परीक्षण गर्ने समुहले/टोलीले परीक्षण कार्य शुरु गर्नु भन्दा पहिले सो सम्बन्धी स्पष्ट योजना बनाउनु पर्दछ। यसरी योजना बनाउदा लैङ्गिक समानता उद्देश्यलाई अग्रभागमा राखेर चरणगतरूपमा लय गरिनु पर्छ। लैङ्गिक परीक्षणका चरणहरू निम्नानुसार रहेका छन्।

### ११.१ पूर्व-परीक्षण चरण (Pre Audit Phase)

यस चरणमा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू-

- लैङ्गिक परीक्षण कुनै एक ब्यक्ति विशेषले नगरीकन समुह/टोलीबाट गर्दा राम्रो हुनेछ । उक्त समुहमा निम्नानुसार विशेषताहरु हुनु राम्रो हुने छन् :-
  - लैङ्गिक समता सम्बन्धि आधारभुत जानकारी भएको
  - समुहमा कम्तीमा एकजना लैङ्गिक विशेषज्ञ (Gender Specialist) भएको ।
  - समुहमा महिला र पुरुषको समानुपातिक प्रतिनिधित्व भएको ।
 यदि लैङ्गिक सम्बन्धि अवधारणा राम्रो बुझेको ब्यक्तिको अभाव छ भने अवधारणा राम्ररी बुझाएर मात्र टोलीमा समावेश गराउनु पर्ने हुन्छ ।
- जुन संस्था, योजना, कार्यक्रम वा दस्तावेजको लैङ्गिक परीक्षण गर्ने हो त्यसको उद्देश्य, क्रियाकलाप, जिम्मेवारी, बजेट, जनशक्तिका साथै लैङ्गिक सम्बन्धि के कस्ता कार्य गर्नु पर्ने दायित्व हो सोको जानकारी पहिले नै लिनु जरुरी छ । यसको लागि टोलीले अवधारणापत्र, योजना, कार्यक्रम, सम्बन्धित अध्ययन सामाग्रीहरु, कुनै प्रतिवेदन (Report) तथ्य तथ्यांकहरु निकालेको छ भने त्यो पनि पूर्ण अध्ययन गर्नु जरुरी छ । यसरी अध्ययन गर्नाले परीक्षण गर्ने दृष्टिकोण लाई सुदृढ गर्दछ ।
- लैङ्गिक परीक्षण गर्न जानु भन्दा पहिले कुन कुन विधि अपनाएर परीक्षण गर्ने, कुन प्रक्रिया अपनाउने, परीक्षण टोलीका कुन कुन ब्यक्ति के के क्षेत्रमा बढी लाग्ने भन्ने योजना हुनु जरुरी हुन्छ । अर्थात जिम्मेवारी स्पष्ट किटान गर्नुपर्दछ । यसले गर्दा कार्य क्षेत्रमा जाने समयमा अलमलिनु पर्दैन ।
- लैङ्गिक परीक्षण गर्न जानु भन्दा पहिले सम्बन्धित निकायलाई पूर्व सूचना दिनु जरुरी छ । सूचनाको साथै परीक्षणको लागि आवश्यक सामाग्रीहरु साथै सो सँग सम्बन्धित ब्यक्तिहरुलाई प्रक्रियामा सहभागी गराउन तयारी राख्न अनरोध गर्नु पर्ने हुन्छ ।

## ११.२ परीक्षणको दौरानको चरण (During Audit Phase) :

यस चरणमा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु-

- लैङ्गिक परीक्षण गर्न जाने टोलीले सम्बन्धित निकायमा पदाधिकारीहरु सँग सुमधुर सम्बन्ध राख्ने काम सबभन्दा पहिले गर्नु जरुरी छ ।
- समस्या खोतल्न होईन सुधार गर्न, निर्देशन दिन होइन सहकार्य गर्न, सजाय दिन होईन सहयोग गर्न, भन्ने जस्ता कुरामा बिस्वस्त पार्नु जरुरी छ । अनिमात्र कागजी कुरा मात्र नभई बास्तबिक कुरा थाहा पाउन सहयोग मिल्दछ ।
- परीक्षणको बेलामा सम्बन्धित निकायमा रहेका नीति, कार्यवीधि, ऐन, नियम, कार्यक्रम, क्रियाकलाप, प्रतिवेदन, प्रभावकारिता मुल्यांकन, माईनेट पुस्तक, उपलब्ध तथ्य तथ्यांकहरु अध्ययन गर्नु पर्दछ ।
- जुन विधिहरु अपनाएर परीक्षण गर्ने योजना बनाएको हो त्यो विधिहरु कार्यान्वयन गर्ने । यसमा सहभागीतामुलक तरिका अपनाउनु जरुरी छ ।
- परीक्षण प्रतिवेदन तयार पार्नु भन्दा पहिले प्रतिवेदनमा उल्लेख गरेका कुरा बास्तबिक, ब्यवहारिक, प्रभावकारी, दिगोपना हो की होईन ? जस्ता कुरा बुझ्न र आवश्यक परे सच्याउन पुन सम्बन्धित ब्यक्तिहरु सँग अन्तरक्रिया गर्नु जरुरी हुन्छ ।

- परीक्षणमा सफलताका पक्ष र सुधार गर्नु पर्ने पक्ष दुवै औल्याउनु जरुरी छ । यसरी उल्लेख गरेका कुराहरु स्पष्ट बुझिने गरी लेख्नु पर्नेछ । परीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन तह सम्म लानको लागि कसल ?, कहिल ?, कसरी गन ? भन्ने जस्ता कार्य योजना समेत उल्लेख गरेको खण्डमा राम्रो हुनेछ ।

### ११.३ परीक्षण पछिका चरणहरु (Post Audit Phase) –

- सम्बन्धित कार्यक्षेत्रबाट संकलन गरेको विवरणको आधारमा परीक्षण प्रतिवेदनलाई अन्तिम रुप दिने ।
- परीक्षण प्रतिवेदनलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न र यसबारे सम्बन्धित निकायमा राम्रो जानकारी गराउन सम्बन्धित व्यक्तिहरुको समुहमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने ।
- तयार गरिएको प्रतिवेदन आधिकारीक रुपमा सम्बन्धित सबै निकाय ( उच्च पदस्थ अधिकृत, नीति निर्माता, योजना/कार्यक्रम तथा आर्थिक प्रशासन शाखा, कार्यान्वयन गर्ने निकाय, सेवाग्राही / लाभान्वित वर्ग) मा पठाउने

### ११.४ लैङ्गिक परीक्षणको अनुगमन चरण

लैङ्गिक परीक्षणको प्रतिवेदन तयार गरेर बुझाउदैमा त्यो कार्यान्वयन हुन्छ भन्ने कुराको एक्कीन गर्न सकिदैन । त्यसको लागि निरन्तर अनुगमन गर्नु आवश्यक छ । यसको लागि सम्बन्धित निकायमा एउटा अनुगमन एकाई तयार गरेर या भएको निकायलाई सकृय गराएर लानु जरुरी छ । लैङ्गिक परीक्षण प्रतिवेदन उल्लेख भएका सुझाव तथा सिफारिसहरु जिम्मेवार निकायले कस्तो रुपमा बुझेको छ, कार्यान्वयनको लागि कस्तो योजना तथा कार्यक्रम बनाएको छ, कुनै बाधा अवरोध छकी भन्ने जस्ता कुराको निरन्तर ध्यानमा राखेर अनुगमन कार्य अगाडी बढाइराख्नुपर्ने हुन्छ । स्थिति पत्ता मात्र लगाउने नभइ आवश्यक सहयोग समेत गर्ने गरी लाग्नु पर्दछ । यसको लागि अनुगमन योजना समेत बनाएर जानुपर्दछ । अनुगमन वर्षको एक पल्ट एउटा फारम भरेर मात्र नगरीकन कम्तीमा प्रत्येक चौमासिकमा गर्नु जरुरी छ ।

#### लैङ्गिक परीक्षण अनुगमन फारम

सुझावहरु	सुझावका आधारहरु	जिम्मेवार निकाय व्यक्ति	गर्नुपर्ने समय	उपलब्धि	कैफियत

### ११.५ लैङ्गिक परीक्षणको पृष्ठपोषण चरण (Feedback of Gender Audit)

लैङ्गिक परीक्षणको अनुगमनको सिलसिलामा परीक्षण प्रतिवेदन प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सम्बन्धित व्यक्तिलाई पृष्ठपोषण ( Feedback) दिनुपर्ने हुन्छ । पृष्ठपोषण दिनु सुधार ( Improve) को लागि सहयोग हो ।

पृष्ठपोषणलाई व्यवहारमा उतार्न एउटा सामान्य शुत्रको रुपमा “IMPROVE” (सुधार) प्रयोगमा ल्याईने गरिएको छ ।

**“IMPROVE” (सुधार) मा  
प्रयुक्त अक्षरहरू निम्न अर्थमा प्रयोग गरिएका छन्**

I: IDENTIFY  
M: MAKE  
P: PERFORMANCE ;  
R: RESPOND  
O: OBJECTIVE;  
V: VALIDATE  
E: ESTABLISH

**I: IDENTIFY** (परीक्षणको आवश्यकताको पहिचान)

सबभन्दा पहिले पृष्ठपोषण लिने र दिने दुवै तयारी हुनु जरुरी छ । पृष्ठपोषण निरन्तर चलिरहने पक्या हो, एकपल्ट दिएपछि सकियो भन्ने कुरा हुदैन । पृष्ठपोषण प्रभावकारी र सरल तरिकाबाट अगाडी बढाउन पृष्ठपोषण लिने व्यक्तिको चाहना तथा आवश्यकता दिने व्यक्तिले थाहा पाउनु जरुरी छ । पृष्ठपोषण दिने व्यक्तिले सोही चाहना अनुसार तयारी भएर आउनाले प्रभावकारी र समयको समेत वचत हुन आउछ ।

**M: MAKE.**(अनुकूल वातावरणको तयारी)

पृष्ठपोषण शुरु गर्नुभन्दा पहिले दुवै पक्षको विचमा राम्रो सम्बन्ध कायम गर्नु जरुरी छ । पृष्ठपोषण लिने व्यक्तिले सहजता महसुस गरेन भने, दिनेले जति कुरा गरे पनि व्यर्थ हुन जान्छ । अबस्था अनुसार धेरै तरिकाबाट अनुकूल वातावरण तयार गर्न सकिन्छ ।

- व्यक्तिगत रुची, शिक्षा, परिवार, अबस्था आदी बारे कुरा गरेर राम्रो सम्बन्ध स्थापना गर्ने ।
- दुवै व्यक्ति साभ्ना उद्देश्य प्राप्तीको लागि लागेको र संयुक्त प्रयासबाट अगाडी बढ्नु पर्ने भावनाको विकास ।
- पृष्ठपोषण लिने व्यक्तिको कमजोरी मात्र नकोट्याइकन सबल पक्षको तारिफ र सुधार गर्ने पक्षको उपाय समेत सहज तरिकाबाट सुभाब दिने ।
- पृष्ठपोषणको दौरान पृष्ठपोषण लिने व्यक्तिको धारणा लिदै गर्नु राम्रो हुनेछ । यसमा तपाईंको धारणा के छ ? यस्तोमा तपाईंले के गर्दा राम्रो हुनेछ ? के गर्नु पर्ला ? जस्ता कुराले उसको मनोबल बढ्न सक्छ र वातावरण सहज हुदै जान्छ ।

**P: PERFORMANCE** (क्षमता स्तर)

पृष्ठपोषण दिनुभन्दा पहिले सो ग्रहण गर्नेको व्यक्ति क्षमता थाहा पाउनु जरुरी छ । क्षमता थाहा पाउन विशेष शर्तकता अपनाउनु पर्ने हुन्छ । क्षमता परीक्षण गरेको थाहा भयो भने भन् सम्बन्ध नराम्रो हुन सक्छ ।

उद्देश्य प्राप्तीको लागि मुख्य समस्याहरु के के हुन, कुन पक्ष पहिले सुधार गर्नुपर्छ भन्ने जस्ता कुराको प्राथमिकता पत्ता लगाएर पृष्ठपोषण अगाडी बढाउनु पर्दछ । सबै कुरा एकैपल्ट वा कम महत्वको कुरा पहिलो प्राथमिकता दिएर पृष्ठपोषण दिनाले उपलब्धी मुलक हुदैन ।

**R: RESPOND** (प्रतिक्रिया)

कुनै समस्याको समाधान अथवा सुझाव सबभन्दा पहिले पृष्ठपोषण लिने ब्यक्तिबाट नै खोज्न राम्रो हुनेछ । यो समस्या कसरी आयो ?, यो समस्या आउनुको मुख्य कारणहरु के के हुन ?, यसलाई समाधान या सुधार कसरी गर्न सकिन्छ ? आदी जस्ता प्रश्न सोधनाले उपाय पनि आउँछ र प्राप्त उपाय वा निर्णय ब्यवहारिक या स्वीकार्य पनि हुनेछ ।

**O: OBJECTIVE** (वस्तुगत)

पृष्ठपोषण दिदा खास विशेष बुंदाहरु, मुद्दाहरु, समस्याहरु साथमा लिएर वस्तुवादीभै प्रस्तुत हुनु जरुरी छ । सबल पक्ष होस् या सुधार गर्नु पर्ने पक्ष, एकिकनका साथ अगाडी राख्दा प्रभावकारी हुनेछ ।

**V: VALIDATE** (वैद्यता)

पृष्ठपोषण लिने ब्यक्तिको एकदम सही पक्षको प्रशंसा गरेर त्यसलाई निरन्तरता दिने बारे जोड दिनु पर्छ । समस्या वा मुद्दा बारे केवल प्रश्न मात्र उठाउने नभई त्यसको उपायहरु समेत प्रस्तुत गर्नु राम्रो हुनेछ ।

**E: ESTABLISH** (संस्थागत गर्ने)

अहिले सम्म पृष्ठपोषणको सिलसिलामा गरेका कार्यहरु कार्यान्वयन गर्नको लागि योजना अथवा कार्यतालिका बनाउनु राम्रो हुनेछ । पृष्ठपोषण काम सकेपछि दुवै पक्षले आ-आफना सम्बन्धित पक्षमा सुधारका लागि प्रयास गर्न सजिलो हुनेछ ।

## १२. आधार

लैङ्गिक परिक्षण के को आधार लिएर गर्ने भन्ने प्रश्न ज्यादै महत्वपूर्ण हुन्छ । लैङ्गिक परिक्षण गर्दा विशेष ध्यानमा राख्नु पर्ने केही आधारहरु निम्न छन्:

### १२.१ महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धि (Convention on Elimination of All Forms Discrimination Against Women, "CEDAW")

यस महासन्धिले लिङ्गको आधारमा हुने कुनै पनि भेदभाव गर्न नहुने, सारभूत समानता (Substantive Equality) को लागि व्यवहारमा कार्य गर्ने, सकारात्मक कदम (Affirmative Action) हरु लागू गर्नु पर्ने, लिङ्गको आधारमा दुराग्रपूर्ण परम्परागत भूमिकामा परिवर्तन ल्याउन कार्य गर्ने, नीति निर्माणमा सरिक हुने समान अधिकार दिलाउने, समानताको सिद्धान्तलाई राष्ट्रिय संविधान र अन्य कानूनमा समाहित गर्नु पर्ने जस्ता सारगर्भित पक्षहरुमा जोड दिएको छ । नेपालले विना शर्त सन् १९९१ अप्रिल २२ मा

अनुमोदन गरेको छ । यो महासन्धि नेपालमा कानून सरह मान्य हुन्छ । त्यसकारण यसको कार्यान्वयन गर्नु प्रत्येक मन्त्रालय, विभाग, संघ संस्थाको पूर्ण दायित्व हुने हुँदा लैङ्गिक परिक्षण गर्दा CEDAW ले प्रत्याभूत गरेका कुराहरूलाई लागू गर्न सकेको छ, छैन वा बाकिने गरि कार्य भैरहेको छ कि राम्रो संग केलाएर हेर्नु पर्ने हुन्छ ।

CEDAW लैङ्गिक परिक्षणको एउटा महत्वपूर्ण आधार भएको हुँदा लैङ्गिक परिक्षण गर्ने टोलीका सदस्यहरू CEDAW को दस्तावेज गर्न अत्यन्त जरुरी हुन्छ, त्यसकारण टोलीका सदस्यहरूले CEDAW दस्तावेज अनिवार्य रूपमा हेर्नु पर्ने हुन्छ ।

### १२.२ बाल अधिकार सम्बन्धि महासन्धि (Convention on Rights of Child, "CRC")

यस सन्धिले बाल बालिकाहरूको **वाचन पाउने अधिकार** शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक तथा व्यक्तिगत **विकास गर्ने अधिकार संरक्षणको अधिकार** र घर भित्र तथा राज्य पक्षले आयोजना गर्ने कुनै पनि कार्यक्रममा पूर्ण **सहभागीताको अधिकार** सुनिश्चित गरेको छ । त्यसकारण महासन्धिले प्रत्याभूत गरेका कुराहरू कार्यान्वयन गर्न राज्य पक्षको दायित्व हो र राज्यले अनुमोदन गरेका कुराहरू कार्यान्वयन गरि उपलब्धी प्राप्त गराउन सघाउ पुऱ्याउनु सबै निकायको दायित्व हो । नेपालले यस महासन्धिलाई १४ सेप्टेम्बर, १९९० मा अनुमोदन गरिसकेको छ ।

त्यसकारण लैङ्गिक परिक्षण गर्दा यस महासन्धि अनुसार काम अघि बढेको छ, छैन ? बाकिने गरि काम भएको छ कि ? स्पष्ट रूपमा जाँच गर्नुका साथै यी अधिकारको उपयोगमा बालिकाहरूको स्थितिको सम्बन्धमा जानकारी लिन जरुरी छ । तसर्थ लैङ्गिक परिक्षण टोलीले बाल अधिकार को दस्तावेज अनिवार्यरूपमा अध्ययन गर्नु पर्दछ ।

### १२.३ जनसंख्या तथा विकास सम्बन्धी अन्तरराष्ट्रिय सम्मेलन

#### (International Conference on Population and development, "ICPD" )

नेपाल लगायत १८० राज्य पक्ष रहेको यस सम्मेलनले महिलाहरूको सशक्तिकरण र गुणस्तरीय जीवन सुधार गर्न आवश्यकता छ भन्ने कुरालाई मान्यता दियो । महिलाहरूको आवश्यकतालाई मध्यनजर राखि उनीहरूको सशक्तिकरणको लागि शिक्षा, स्वास्थ्य सेवाहरू, सीप विकास तथा रोजगारमा पहुँच बढाउन यसले जोड दिएको छ । हरेक नीति र निर्णय निर्माण गर्ने तहहरूमा महिलाहरूको संलग्नता रहनु पर्ने कुरा सुनिश्चित गर्न जोड दिदै उनीहरूको प्रजनन स्वास्थ्य तथा अधिकारलाई सुनिश्चित गर्न पनि जोड दिएको छ । यसले केटीहरूको शिक्षामा साथै शिशु, बाल तथा मातृ मृत्यु न्यूनीकरण गर्न पहल गर्न राज्य पक्षलाई जिम्मेवार बनाएको छ ।

त्यसकारण यी पक्षलाई पनि मध्यनजर राखि लैङ्गिक परिक्षण गर्नु पर्ने हुन्छ । त्यसैले लैङ्गिक परिक्षण टोलीका सदस्यले ICPD को दस्तावेज अध्ययन गर्नु पर्ने हुन्छ ।

### १२.४ वेइजिड घोषणाप तथा कार्ययोजना

#### (Being Declaration & Platform for Action "BPFA")

१९९५ मा वेइजिडमा भएको चौथो महिला विश्व सम्मेलनले जारीगरेको वेइजिड घोषणा पत्रले प्रत्याभूत गरेका १२वटा सरोकारका क्षेत्रलाई नेपाल सरकारले राष्ट्रिय कार्ययोजना बनाई

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र महिला सशक्तिकरण गर्ने प्रतिवद्धता जाहेर गरेको छ । लैङ्गिक परिक्षण गर्दा यि पक्षहरूलाई पनि ध्यानमा राखी काम गरेको छ कि छैन वा वाभिने गरि कार्य भैरहेको छ केलाएर हेर्नु पर्दछ । त्यसैले लैङ्गिक परिक्षण गर्ने टोलीका सदस्यहरूले वेइजिड घोषणा पत्र अध्ययन गर्नु आवश्यक छ ।

### १२.५ अन्तरिम संविधान

नेपालको अन्तरीम संविधान २०६३ ले महिला अधिकारलाई मौलिकहकको रूपमा स्वीकार गरेको छ । त्यसैले लैङ्गिक परिक्षण गर्ने टोलीका सदस्यहरूले खास गरि यस संविधानको धारा २०, १३, १८, १९, २१, ३३, ८, ३५, ६३, र १४२ अनिवार्य रूपमा अध्ययन गर्ने र लैङ्गिक परीक्षण गर्दा यसले प्रत्याभूत गरेको प्रावधान अनुसार नवाभिने गरी काम भैरहेको छ वा वाभिनेको छ राम्रो सँग हेर्नु पर्दछ ।

### १२.६ घरेलु हिंसा (कसुर तथा सजाय) नियन्त्रण ऐन २०६६

यस ऐनले महिला माथि हुने शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य र आर्थिक हिंसा नियन्त्रण गर्न सरोकारका पक्षहरूलाई सोहि अनुसार कदम चाल्नु पर्ने कानूनी दायित्व सुम्पेको छ । यसलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित सबै निकायहरूको दायित्व हुन आउँछ त्यसकारण लैङ्गिक परिक्षण गर्दा यस्ता पक्षहरूलाई पनि गहिरिएर हेर्नु पर्ने हुँदा लैङ्गिक टोलीका सदस्यहरूले यो ऐन पनि अध्ययन गर्नु पर्दछ ।

### १२.७ मानव वेचविखन ओसार पसार नियन्त्रण ऐन २०६४

मानिसलाई विदेशमा लैजाने वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले शारीरिक वा मानसिक रूपमा दबाव वा प्रलोभनमा पारि किन्ने वेच्ने कार्यलाई पूर्ण बन्देज लगाउन आएको ऐन भएको कारण यसको प्रमुख प्रावधानहरू लैङ्गिक परिक्षणका लागि आधार हुन् त्यसैले लैङ्गिक परिक्षणका टोली सदस्यहरू यस वारेमा सचेत हुन जरुरी छ त्यसकारण यस ऐनको अध्ययन गर्नु पर्दछ ।

### १२.८ सम्बन्धीत निकायका निति, नियम, निर्देशिका मार्गदर्शन

लैङ्गिक परिक्षणका माथि उल्लेखित १२.१ देखि १२.७ सम्मको आधारहरू वाहेक जुन निकायको लैङ्गिक परिक्षण गर्ने हो सो निकायका विद्यमान नीति, नियम, निर्देशिका मार्गदर्शन पनि लैङ्गिक परिक्षणका आधार हुन् ।

माथि उल्लेखित महिला अधिकारका प्रमुख दस्तावेजहरू वाहेक पनि अन्य धेरै समाग्रीहरू रहेका हुन सक्छन । संयुक्त राष्ट्र संधीय अंग र निकायहरूका पनि विभिन्न समयका विभिन्न घोषणा, निर्णयहरू, सुझावहरू, मापदण्ड र अभिसन्धीहरू रहेका छन जो प्रत्यक्ष वा परोक्षरूपमा महिलाका अधिकार सँग गासिएका छन, ध्यानमा राख्नु जरुरी छ ।

## १३. सम्भाग (Components)

### १३.१ लैङ्गिक परीक्षणका संभागहरूमा हेर्नु पर्ने कुराहरू र त्यसका औजारहरू

लैङ्गिक परीक्षणका लागि आठ (८) वटा प्रमुख सम्भाग (P)को शुत्रमा प्रस्तुत गरिएको छ । प्रस्तुत सम्भागका सुचक, निर्देशित सूची(checklist) वारे यहा विवेचना गरिएको छ । परीक्षण गरीने संस्था र विषयवस्तुको आधारमा प्रस्तुत सम्भागका एक वा एक भन्दा बढी सम्भाग प्रयोगमा ल्याउन सकिन्छ । यतिमात्र होईन कि एकै सम्भाग लाई प्रयोग गर्दा पनि सोमा उल्लेखित विभिन्न औजार (tools) मध्ये पनि आवश्यकता र प्रयोग गर्न सहजताको आधारमा छनौट गर्नु पर्ने हुन्छ । संस्था वा निकायको कुन कुन मुद्दालाई अझ बढि जाँच गर्ने हो सो अनुसार निर्देशित सूचीहरूलाई ध्यान दिई लैङ्गिक परीक्षण गर्न सकिन्छ ।

लैङ्गिक परीक्षणका संभाग र संभाग अनुसारको सुचक तथा औजारहरू निम्नानसार छन्

#### १३.१.१ नीति (Policy) - P1

लैङ्गिक परीक्षण गर्दा संस्थागत नीतिमा लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण विषयको मूल प्रवाहिकरण कसरी भएको छ ? त्यसको मूल्याङ्कन गर्नु आवश्यक छ र संस्थाका आधिकारिक दस्तावेज (आवधिक योजना, नीति, रणनीति, ऐन नियम, परियोजना दस्तावेज, विषयगत (Sectoral) दस्तावेजहरूमा लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण कसरी प्रस्तुत गरिएका छन् भनी हेर्नु पर्दछ ।

#### प्रमुख सुचकहरू (Indicators)

- Policy Statement खासगरी Vision, Mission, Goal, Objectives, रणनीतिहरू, ऐनहरू, नियमहरू, कानूनहरूमा महिला तथा पुरुषहरूलाई समान मान्यता दिइनु
- लैङ्गिक फासला कम गर्न संतुलित भाषाको प्रयोग हुनु
- महिला पुरुषको संख्या तोकि लक्ष्य निर्धारण गरीएको हुनु ।

#### निर्देशित सूची (Checklists)

उपरोक्त विषयका सम्बन्धमा आवश्यक सूचनाहरू संकलनको लागि निम्न निर्देशित सूचिहरू (Checklists) ले सहयोग पुऱ्याउने छन् :

- के लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण विषय संस्थाको परिकल्पना, ध्येय, उद्देश्य तथा रणनीतिमा समायोजित छ ? छ भने कुन प्रकारले समायोजन गरिएको छ ?
- लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणका उद्देश्यहरूलाई निर्दिष्ट उद्देश्य (Specific objectives) नतिजा र क्रियाकलापमा रुपान्तरण गरिएका छन् ?
- संस्थागत नीतिमा लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणको विषयहरू मूलप्रवाहिकरण गरिएको छ ?
- संस्थाको कर्मचारी छनौट नीति कस्तो छ ? संरचना भित्र कसरी लैङ्गिक सन्तुलन प्रवर्द्धन र कायम गरिएको छ ?
- सकारात्मक विभेदको नीति, अतिरिक्त सुविधा र व्यवस्था, आदि के कस्ता छन् ?
- समिक्षा मूल्याङ्कनको नतिजाको आधारमा रणनीतिहरूमा आवश्यक पीरमार्जन गर्ने गरिएको छ ?

## औजार (Tools)

संस्थाको नीतिको लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सुचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. नीति दस्तावेज (Policy document) अध्ययन
२. नीति विश्लेषण (Policy analysis) औजार
३. केन्द्रभूत समूह छलफल (Focus group discussion)
४. अर्ध संरचित अन्तर्वार्ता (Semi-structure interview)
५. लैङ्गिक प्रभाव लेखाजोखा (Gender Impact Assessment)
६. लैङ्गिक नीति (Gender Policy) पहिचान र विश्लेषण

### १३.१.२ कार्यक्रम (Policy)- P2

कार्यक्रमलाई लैङ्गिक अभिमुखी बनाउन कार्यक्रम चक्रका मुख्य ४ चरणहरू (आवश्यकताको पहिचान, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन आदि चरणहरू) बुझ्नुपर्ने हुन्छ । यी प्रत्येक चरणमा लैङ्गिक समतालाई समायोजन गर्नु अत्यन्त जरुरी छ । किनकि समुदायहरूमा योगदान दिने महिला र पुरुष प्रमुख योगदानलाई पितृसत्तात्मक समाजमा भिन्दा भिन्न किसिमले महत्व दिने गरिन्छ । श्रमको लैङ्गिक विभाजनमा पुरुषको दाँजोमा महिलाको कामलाई कम महत्व दिइएको छ । त्यस्तै अवसरहरू, श्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रणमा पनि असमानता छ । निर्णय गर्ने कुरामा महिला पछाडि छन् ।

लैङ्गिक सम्बन्ध ठाँउ, जातजाति, वर्ग अनुसार फरक-फरक भेटिन्छन् जुन समय अनुसार परिवर्तन हुँदै आएका पनि छन् । तर परिवर्तन भने आफै हुँदैन यो विकासको क्रियाकलापहरूबाट हुने प्रक्रिया हो । त्यसकारण विकासको क्रियाकलापबाट र अवसरबाट वन्चित भएका ठाँउका, जातजाति, वर्ग अनुसार महिला पुरुषलाई समान अवसर र लाभ दिने प्रयत्न गर्नु पर्ने हुन्छ । यसको लागि योजनाको पहिचान गर्दा विशेष ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ । अर्को अर्थमा भन्ने हो भने लैङ्गिक समताको आधारमा योजना बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने सोच राख्नु पर्छ । यसो गरिएको खण्डमा मात्र महिला र पुरुष दुवैलाई व्यक्तिगत र सामूहिकरूपले आफ्नो विकास निर्धारण गर्न सक्षम बनाउँछ, न्यायोचित रूपमा समान संलग्नता रहन्छ । समान संलग्नता भएमा विकास योजनाहरू बढी प्रभावकारी हुन्छन् । अवसर र श्रोत साधनहरूमाथि महिलाको समान पहुँच र नियन्त्रणमा बृद्धि हुन्छ । महिला र पुरुषको बीच शक्ति सम्बन्ध सन्तुलित हुँदै जान्छ ।

यीनै वास्तविकतालाई मध्यनजर राखी कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण गर्नु पर्ने हुन्छ ।

### प्रमुख सुचकहरू (Indicators)

- कार्यक्रमको हरेक चरणमा महिला पुरुषहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता हुनु ।
- अवसर, लाभ, श्रोतमा महिला पुरुषहरूको समान पहुँच, नियन्त्रणकैहिसियत रहनु
- महिलाहरूको भूमिकाहरू र जिम्मेवारीहरूमा सकारात्मक परिवर्तन आउनु
- कार्यक्रमले महिला र पुरुष दुवैको सृजनात्मक चेतना र समालोचनात्मक सचेतना बढाउनु
- कार्यक्रमले महिलाहरूको सामूहिक एकता र भावना बढाउनु
- महिलाहरूको आत्मनिर्भरता र मोलतोल गर्ने शक्ति (Bargaining Power) बढाउनु

## निर्देशित सूची (Checklists)

- असमान स्थितिमा रहेको महिला र पुरुषहरूका आवश्यकताहरू पूर्ण प्रतिबिम्बित हुने गरी कार्यक्रमको उद्देश्य बनाइएको छ छैन?
- कार्यक्रमले कसलाई लाभ पुऱ्याउँछ? जस्तै यसबाट कुन ठाउँ, जाति, वर्ग र उमेरका महिला, पुरुष, बालबालिकालाई फाइदा पुऱ्याएकोछ ? त्यस्तै यसबाट फाइदाहरूको पहुँच कसलाई पुग्छ र कसले नियन्त्रण गर्दछ र यसबाट कसलाई कम फाइदा हुन्छ ?
- महिला र पुरुषहरूको भूमिका, सरोकार, आवश्यकता र विचारलाई प्रतिबिम्बित गर्ने गरी कार्यक्रमको उद्देश्यहरू निर्धारण र परिभाषित गरिएको छ छैन?
- लैङ्गिक आवश्यकता र खाँचो अनुसार कार्यक्रम, क्रियाकलाप र सेवाहरू उल्लेख गरिएको छ छैन?
- कार्यक्रमले व्यावहारिक लैङ्गिक आवश्यकता पूरा गर्न मात्र जोड दिएको छ कि रणनीतिगत लैङ्गिक आवश्यकता पनि पूरा गर्न जोड दिएको छ ?
- कस्तो किसिमको क्रियाकलापहरू र सेवाहरू भएको खण्डमा महिलाहरूको सहभागिता बढ्न सक्छ सो विचार गरिन्छ वा गरिदैन?
- कस्तो किसिमको क्रियाकलाप राख्दा महिलाहरूलाई प्रत्यक्ष लाभ पुग्छ हेर्ने गरिएको छ?
- कार्यक्रमले प्रदान गर्ने अवसरहरू र सेवाहरूमा महिलाहरूको पहुँच बढाउने किसिमले क्रियाकलाप संचालन गरिएकोछ वा छैनन्?
- महिलाका क्षमता अभिवृद्धि गर्न महिला सशक्तिकरण गर्न र लैङ्गिक मुलप्रवाहिकरण गतिविधि संचालन गर्न संस्थाले आर्थिक श्रोत छुट्याउने गरेको छ ।
- महिलाहरूको आवश्यकतालाई जोड दिई योजनाको क्रियाकलापमा महिलाहरूको सहभागिता बढाउनको लागि पर्याप्त श्रोत आफै वा अन्य संघ संस्थाबाट जुटाउन निकायसँग पर्याप्त क्षमता छ-छैन ?
- कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिन कोष व्यवस्थाको संयन्त्रहरू छन् कि छैनन् ? बाँडफाँड भएका रकमबाट महिलाहरूका लागि रकम व्यवस्था हुन सक्ने सम्भावना छ-छैन?
- महिला र पुरुषको व्यवहार र आचरणमा प्रत्यक्ष देख्न सकिने सकारात्मक परिवर्तन बारे अनुगमन गर्ने गरीएको छ छैन ?
- योजनाको क्रियाकलापहरूमा महिला र पुरुषको सक्रियता छ-छैन ?
- महिलाहरूको भूमिकाहरू र जिम्मेवारीहरूमा केही परिवर्तन आएको छ-छैन ?
- श्रोतहरूमाथि महिलाहरूको पहुँच र नियन्त्रणमा सुधार आएको छ-छैन ?
- योजनाको प्रगतिले योजनाको लक्ष्य पुरा गर्न सघाउ पुऱ्याइरहेको छ-छैन
- योजनाले महिला र पुरुष दुवैको सृजनात्मक चेतना र समालोचनात्मक सचेतना बढाएको छ-छैन ?
- योजनाले महिलाहरूको सामूहिक एकता र भावना बढाएको छ-छैन ?
- महिलाहरूको आत्मनिर्भरता र मोलतोल गर्ने शक्ति (Bargaining Power) बढाएको छ कि छैन ?
- महिला र पुरुषहरूको भूमिका र जिम्मेवारीमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सक्थो, कि सकेन हेर्ने गरिएको छ छैन ?

## औजार (Tools)

कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सूचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. ऐतिहासिक समय रेखा (Historical Time Line)
२. अर्ध संरचित (Semi-Structured) अन्तर्वार्ता
३. घटना/मुद्दा अध्ययन विधि (Case study Method)
४. लाभकारी समूह लेखाजोखा (Beneficiary Assessment)

## १३.१.३ कर्मचारी मानव श्रोत ( Personnel)– P3

लैंगिक समानता प्रति संस्थालाई उन्मुख बनाउनमा त्यसमा कार्यरत मानव श्रोतको ठूलो भूमिका हुन्छ त्यसकारण लैंगिक परीक्षण गर्दा योजना चक्रको सबै चरणमा संलग्न जनशक्तिहरूको विभिन्न तहमा सहभागिता, लैंगिक अवधारणाको बुझाई, लैंगिक समानता सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय दायित्वको बुझाई, लैंगिकता सम्बन्धी तालिम, सरोकार सम्बन्धमा काम गर्ने क्षमता, निर्णयात्मक सफल भूमिका निर्वाह आदि जस्ता कुराहरूमा महिला र पुरुष कर्मचारीहरूको वास्तविक स्थिती पहिचान गरी आवश्यकता अनुसार सुधारका लागि उपाय दिन अत्यन्त जरुरी हुन्छ ।

## प्रमुख सुचकहरू (Indicators)

- निर्णय निरूपण पदहरूमा महिलाहरूको प्रयाप्त प्रतिनिधित्व,
- संरचनाको तहमा लैंगिक इकाई, उनीहरूको आगत (Input) को मान्यता तथा आवश्यकतानसार श्रोतको व्यवस्था,
- मानव श्रोतको लैङ्गिक खण्डकृत तथ्याङ्क (Gender disaggregated data) को अध्यावधिकता ।

## निर्देशित सूची (Checklists)

- संस्थाको संरचना भित्र का प्रत्येक तहका समग्र कर्मचारीहरूमा महिला पुरुषको अनुपात कस्तो छ ?
- के संस्थाको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीति र रणनीतिका बारे कर्मचारीलाई ज्ञान छ ?
- कर्मचारीहरूको लैङ्गिक खण्डकृत ( gender disaggregated)तथ्याङ्क अध्यावधिक गरीएको छ,
- के संस्थामा लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण विशेषज्ञ वा सल्लाहकार जस्ता खास पद सिर्जना गरिएका छन् वा विशेष जिम्मेवारी दिइएको छ ?
- लैङ्गिक सम्पर्क बिन्दु इकाई स्थापित छ छैन ? छ भने कार्य विवरण स्पष्ट छ छैन ? लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्ने सन्दर्भमा विशेष अधिकार दिइएको छ ? विशेष श्रोतको व्यवस्था गरिएको छ ?
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी ज्ञान, सीप र धारणाको अपेक्षित र खास उपलब्ध स्तर कस्तो छ ? विद्यमान दक्षता कसरी उपलब्ध भईरहेको छ ?

- संस्थाका कर्मचारीहरुको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी ज्ञानको स्तर बढाउने बारे निरन्तर ध्यान दिएको छ ? लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी संस्थागत ज्ञानको प्रवर्द्धन कसरी गरिन्छ ?
- संस्थाले लैङ्गिक मुद्दा सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि गर्न कस्ता कदम शुरुवात गरेको छ ?
- संस्थाको कार्यक्रममा लैङ्गिक मुल प्रवाहिकरणका जिम्मेवारीको बाँडफाँड कसरी भएको छ ?
- संस्थाको कर्मचारीहरुलाई पुरस्कार दिने बेलामा कसरी लैङ्गिक सन्तुलन कायम गरिएको छ ?, छनौट विधि आदि के कस्ता छन् ?
- कर्मचारीको आर्दशता, गुणहरु के-के आधारमा मापन गर्ने गरीएको छ ? (गुणस्तर,क्षमता र प्रतिबद्धता) र के यी आर्दश गुणको मापन महिला पुरुष दुवैले हासिल गर्न सक्ने अवस्थाको छ ?

### औजार (Tools)

लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सूचना संकलन गर्ने प्रकियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. कार्य विभाजन विश्लेषण
२. लैगिक ज्ञान तथा सचेतना सम्बन्धी हाजिरीजवाफ (Quiz)

### १३.१.४ सहभागिता (Participation) – P4

संस्थागत तथा कार्यक्रमगत सबै पक्षमा महिला र पुरुषको समानपातिक सहभागीताले संस्थाको लैगिक समानता सम्बन्धमा छवि के छ ? भन्ने कुरा स्पष्ट हुन आउँछ । त्यसकारण लैगिक परिक्षण गर्दा सहभागिता संभागको महत्वपूर्ण स्थान रहेको छ ।

### प्रमुख सुचकहरु (Indicators)

- नीतिगत तथा कार्यक्रमगत निर्णय कार्यमा महिला र पुरुषहरुका समानुपातिक अर्थपूर्ण सहभागिता हुनु,
- नीति, योजना,कार्यक्रम, परियोजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन मूल्यांकन र फाइदा लिने कुरामा मा महिला र पुरुषहरुका समानपातिक सहभागिता हुनु।

### निर्देशित सूची (Checklists)

- संस्थाको नीति नियम तर्जुमा र परिमार्जन गर्दा महिला कर्मचारीहरुलाई सहभागी गराईन्छ वा गराइदैन ?
- योजनाको हरेक तहमो समतामूलक तथा अर्थपूर्ण सहभागिता रहेको छ-छैन?
- महिला, पुरुष, दलित जनजाती, अपाङ्गता तथा बालबालिहरुको समान प्रतिनिधित्व र सहभागिता प्रवर्द्धन गर्नका लागि विशेष पहल गरेको छ ?
- योजना तर्जुमा गर्दा महिला, पुरुष, दलित, जनजाती तथा बालबालिका सबैको सक्रिय सहभागितामा गर्ने गरिन्छ ?
- कार्यक्रम कार्यान्वयन समीतिहरुमा महिलाहरुको सहभागिताको अनुपात कस्तो छ ? समितिको निर्णय कार्यमा उनीहरुले सकियरुपमा भाग लिन्छन ?

- महिलाको कार्यबोझ , स्रोत र अवसरमा पहुँच र विकास कार्यमा सहभागिताको विश्लेषण गरिएको थियो ?
- समुदायका महिला, पुरुष, दलित तथा बालबालिकाहरु बस्तु स्थिति विश्लेषण गर्ने काममा सक्रिय भएर लागेका थिए कि थिएनन् ?
- कार्यक्रमबाट लाभ प्राप्त गर्ने महिला पुरुष, बालबालिकाहरुको जातजाती अनुसार लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्यांक अध्यावधिक गर्ने गरिएको छु छैन ?

### औजारहरु (Tools)

सहभागिताको लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सुचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. लक्षित समुह छलफल (Focus group discussion)
२. अवकास विश्लेषण (SWOT Analysis)

### १३.१.५ निर्णय निरूपण - Process ( Decision Making)– P5

संस्थाले लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी निर्णयहरु तीनको कार्यान्वयन गर्छन् वा गर्दैनन् साथै निर्णय गर्ने कार्यमा महिला पुरुषको समानपातिक सहभागिताको प्रक्रियाको परीक्षण गर्नु पर्दछ ।

### प्रमुख सुचकहरु (Indicators)

- संस्थागत तथा कार्यक्रम स्तरका निर्णय गर्ने विधी, तौर तरीका लैङ्गिक समानतामूखी हुनु ।
- कुनैपनि निर्णय लिने कार्यमा महिला कर्मचारीहरुको सम्लग्नताहुनु र बिचारको समान कदर हुनु ।
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीति र रणनीति सम्बन्धमा भएका निर्णयहरुे समयमा नै यथेष्ट रुपले कर्मचारीहरुलाई सूचित गरिने परिपाठी हुनु ।
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीति र रणनीति सम्बन्धमा भएका निर्णयहरुको कार्यान्वयन गरिएको हुनु ।

### निर्देशित सूची (Checklists)

- संस्थाको कुनैपनि निर्णय लिने कार्यमा महिला कर्मचारीहरु सम्लग्न हुने गरेका छन ? उनीहरुको बिचारको कदर गरीन्छ ?
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीति र रणनीतिमा भएका निर्णयहरुके समयमा नै यथेष्ट रुपले कर्मचारीहरुलाई सूचित गर्ने गरिन्छ ?
- लैङ्गिक मुद्दाका विभिन्न निर्णय वा छलफलमा संस्था/कार्यक्रमका विभिन्न तहका कर्मचारीहरु सहभागी हुने गर्दछन् ।

- लैङ्गिक मुलप्रवाहिकरण विषयको आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्न संस्था/कार्यक्रमका विभिन्न तहका कर्मचारीहरु तत्पर रहन्छन् ?
- लैङ्गिक मुद्दाहरुलाई हल्का पाराले लिने वा गम्भिरतापूर्वक लिने जस्ता कुरामा संस्थामा कसको प्रभाव बढी हुन्छ ?
- विवादको स्थितिमा गम्भिरतापूर्वक छलफल गरेर समाधान गरिन्छ वा लैङ्गिक पक्षपात हुने गर्दछ ।
- महिला हिंसा सम्बन्धि मुद्दाको निर्णय लिँदा गम्भिरतासाथ लिइन्छ ? निर्णय अनुसार कार्यान्वयन गरीन्छ ? सोको अनुगमन गरीन्छ ?

### औजारहरु (Tools)

निर्णय प्रक्रियाको लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. मफ्टिष्क नक्साङ्कन ( Mind Mapping ) अभ्यास
२. केन्द्रकृत समुह छलफल ( Focus Group Discussion )

### १३.१.६ लैंगिक समानता संस्कारको प्रबर्द्धन

#### (Promotion of Gender Equality Culture)- P6

लैङ्गिक परीक्षण गर्दा लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धमा संस्थागत संस्कारका मुद्दाहरु, सरोकारहरु प्रति संवेदनशील भएर संस्थाले के कस्ता कदमहरु चालेको छ भन्ने कुरा केलाउन ज्यादै जरुरी छ । हेर्दा संस्थाबाट चालिएका उपायहरु सानै देखिएता पनि यस्ता कार्यले लैङ्गिक समानताको प्रबर्द्धन गर्नमा महत्वपूर्ण मुल्य रहेको हुन्छ तथा अरुको लागि अनुकरणिय उपायको रूपमा लिन सकिन्छ ।

### प्रमुख सुचकहरु (Indicators)

- लैंगिक सरोकारलाई राम्रोसंग बुझेर लैंगिक मुलप्रवाहीकरण गर्नको लागि जिम्मेवार ठानी कार्यरूपमा अघि बढेको हुनु ।
- महिला कर्मचारी तथा सेवाग्राहीहरुलाई हिंसा हन नदिन विभिन्न उपाय अपनाइएको हुनु ।
- यौनजन्य दुर्व्यवहारका घटनाहरु घट्न नदिन संस्थाबाट संस्थागत नीति एवं सतर्कता अपनाइएको हुनु ।
- महिला कर्मचारी तथा सेवाग्राहीहरुको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखि सुविधाको व्यवस्थापन गरिएको हुनु ।

### निर्देशित सूची (Checklists)

- संस्थाको छवी र पहिचान लैङ्गिक संवेदनशील संस्थाको रूपमा छ ?
- रोजगारदाताको रूपमा संस्थाको पहिचान कस्तो छ ? महिलालाई बढी वा पुरुषलाई बढी प्राथमिकता वा बराबरी ?

- लैङ्गिक मुद्दाहरूलाई हल्का पाराले लिने वा गम्भिरतापूर्वक लिने जस्ता कुरामा संस्थामा कसको बढी प्रभाव हुन्छ ?
- संस्थामा बेला मौकामा गरिने ठट्टा मजाक कस्ता किसिमका हुन्छन् ? यस्ता ठट्टा मजाकहरूले कसैलाई घोचपेच गर्ने वा चोट पुऱ्याउने पनि हुन्छ कि ? हुन्छ भने, बढी चोट साधारणतया कसलाई पुग्ने गर्दछ ?
- संस्थामा लागु भएको रोजगारी नीतिले लैङ्गिक विषयका अवसर र बाधाहरूमा ध्यान दिएको छ ?
- महिला कर्मचारी तथा सेवाग्राहीहरूलाई हिंसा हुन नदिने कुनै उपाय अपनाइएको छ ?
- यौनजन्य दुर्व्यवहारका घटनाहरू घटन नदिन संस्थाले कस्तो संस्थागत नीति एवं सतर्कता अपनाएको छ ? शिकायत गर्न सकिने (घटना भए) कुनै व्यवस्था छ कि छैन ?
- कर्मचारीको आर्दशता, गुणहरू के-के आधारमा मापन गर्न सकिन्छ (गुणस्तर, क्षमता र प्रतिबद्धता) र के यी आर्दश गुणको मापन महिला पुरुष दुवैले हासिल गर्न सक्ने अवस्थाको छ ?
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरणको मुद्दामा स्व-स्फूर्तरूपमा संलग्न हुन कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने / पुरस्कृत गर्ने व्यवस्था छ ?
- संस्थाबाट प्राप्त सविधाहरू तथा भन्नगष्ऊभलत हरुको बढी प्रयोग कस्ले गर्छन महिला वा पुरुष कर्मचारीहरूले ? कारण के हो ?
- महिला वा पुरुष कर्मचारी तथा सेवाग्राहीहरूको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखि भिन्ना भिन्नै शौचालयको व्यवस्था गसिएको छ छैन ?

### औजार (Tools)

संस्थाको समानतामुखी संस्कार खोतल्न लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. प्याजको अभ्यास ( Onion Hofstede Exercise)
२. अवलोकन विधि (Observation Method)
३. अवकास विश्लेषण (SWOT Analysis)

### १३.१.७ प्रकाशन ( Publication ) - P7

कुन संस्था लैङ्गिक समानता सम्बन्धी मुद्दामा कति गम्भिर छ वा छैन भन्ने कुरामा त्यसले प्रकाशित गर्ने सामाग्रीहरूबाट पनि थाहा पाउन सकिन्छ । त्यसकारण लैङ्गिक परिक्षण गर्दा संस्थाको प्रकाशनहरूको विश्लेषण पनि आवश्यक हुन्छ ।

### प्रमुख सुचकहरू (Indicators)

- राष्ट्रिय तथा स्थानियस्तरका पत्रपत्रिका/प्रकाशनहरूमा संस्थाका लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी गतिविधिहरूको बारेमा लेख/रचना प्रकाशित हुनु ।
- M&E पद्धति अन्तर्गत लैङ्गिक खण्डकृत (Disaggregated) तथ्याङ्क र लैङ्गिक समानता सम्बन्धी अन्य विशेष तथ्याङ्क संकलन गरि अध्यावधिक गरि राखिएको हुनु ।
- लैङ्गिक परिप्रेक्षमा कार्यक्रमको उपलब्धिहरू तयार गरी प्रकाशन हुनु । सोको सरोकारवालाहरूलाई आदान प्रदान गरेको हुनु ।

## निर्देशित सूची (Checklists)

- लैङ्गिक सम्बन्धका सकारात्मक परिणाम देखिएका प्रतिवेदन उपलब्ध छन् ?
- राम्रा प्रयासहरूको (द्यभक्त उच्चतम उच्चतम) को अभिलेख तयार गरी राखिएको छ ?
- राष्ट्रिय तथा स्थानियस्तरका पत्रपत्रिका/प्रकाशनहरूमा संस्थाका लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी गतिविधिहरूको बारेमा लेख/रचना प्रकाशित भएका छन्? (प्रशंसा गरिएका आलोचना गरिएका)
- के संस्थाको व्यवस्थापन नियन्त्रण र अनुगमन पद्धतिद्वारा लैङ्गिक खण्डकृत ( Disaggregated) तथ्याङ्क र लैङ्गिक समानता सम्बन्धी अन्य विशेष तथ्याङ्क संकलन गरिएका छन् ।
- अनुसन्धान, प्रकाशन, दस्तावेज तयारी, सेमिनार बैठक, सन्जाल निर्माण, इन्टरनेट, इन्टरनेट जस्ता उपाय अवलम्बन गरी लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी ज्ञानको व्यवस्थापन गर्न कार्यालय अग्रसर छ ?
- संस्थामा इन्टरनेट र इन्टरनेटको सुविधामा पहुँच छ ? छ भने कस्को बढी छ ?
- लैङ्गिक मुद्दाका अनुभवमा प्रकाशित लेखहरू संस्थाको न्यूज लेटरमा छ ? संस्थाका आधिकारिक दस्तावेजहरूमा समावेश गरिएका चित्र, आकृतिहरूले, लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरणलाई संवर्धनशील ढङ्गले प्रस्तुत गर्दछन् ।

## औजारहरू (Tools)

लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. प्रकाशित दस्तावेज (Documents) हरूको अवलोकन, अध्ययन पुनरावलोकन
२. आमसंचारमा प्रकाशित तथा प्रसारित विषयवस्तुको विश्लेषण (Media Analysis)

## १३.१.८ सहकार्य (Partnership) -P8

लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणलाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि के कस्ता कार्यक्रमको उद्देश्य प्राप्तिका लागि कुन कुन संस्थाहरूसँग सहकार्य भैरहेको छ र तिनहरूले कस्तो भूमिका निर्वाह गरेका छन् ? साथै उपलब्ध के छ ? पहिचान गर्ने सन्दर्भमा लैङ्गिक परिक्षणको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ ।

## प्रमुख सूचकहरू (Indicators)

- साभेदार संस्थाको छनौट गर्दा लैङ्गिक सम्बन्धनशील भएर काम गर्ने संस्थाको चाहना र क्षमता हेरिनु ।
- महिला हकहितको संरक्षणका लागि अधिवाचन (Advocacy) र पक्षपोषण (Lobbying) गर्न अन्य संस्था संगसहकार्य गरीनु ।
- संस्थाहरू बीच लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणलाई अधि बढाउन सम्बन्ध र सन्जाल विस्तार गर्ने गतिविधि भईरहनु ।

## निर्देशित सूची (Checklists)

- लैङ्गिक समानताको नीतिबाट साभेदार संस्था र कार्यक्रमको छनौटमा कतिको प्रभावित भएको छ ?
- साभेदार संस्थाको छनौट गर्दा लैङ्गिक सम्वेदनशील भएर काम गर्ने संस्थाको चाहना र क्षमता हेरिन्छ कि हेरिदैन ?
- संस्थाका लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण अवधारणालाई कसरी समेटिन्छ ? महिलाहरूका लागि छुट्टै कार्यक्रम संचालन गरेर, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणलाई मुलप्रवाहिकरण गरेर ।
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरणका निम्ती कस्ता विशेष गतिविधि संचालित छन् :?
- महिला हकहितका लागि वकालती (Advocacy) र पक्षपोषण (Lobbying) गर्न अन्य संस्थासंग कस्तो सहकार्य भईरहेको छ ?
- के संस्थाहरू बीच लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणलाई अघि बढाउन सम्वन्ध र सन्जाल विस्तार गर्ने गतिविधि भईरहेको छन् ? (संस्थाको सहयोगमा)
- के साभेदार संस्थाहरूलाई संस्थाको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्वन्धी नीति बारे जानकारी गराइएको छ ? छ भने कसरी ?
- साभेदार संस्थाहरूले लैङ्गिक मुद्दाहरू खास गरी संस्थाको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण नीति बारे कस्तो धारणा राख्छन् ?
- साभेदार संस्थाहरूको लैङ्गिक समानता र लैङ्गिक सन्तुलन गर्ने क्षमतामा संस्थाले सहयोग पुऱ्याएको छ ? छ भने कसरी छैन भने कसरी ?
- के लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण सबै गतिविधिमा समावेश हुने गर्दछ ?
- के साभेदार संस्थाहरूले स्पष्टसंग लैङ्गिक सवालहरूमा संस्थाबाट सहयोगको माग राखेका छन् ? यस्ता अनुरोधहरूलाई संस्थले कसरी सहयोग पुऱ्याएको छ ? संस्थाबाट लैङ्गिक सवालहरूमा प्राप्त सहयोगबाट साभेदार संस्थाहरू सन्तुष्ट छन् ।

## औजारहरू (Tools)

सहकार्यता सम्वन्धमा लैङ्गिक परीक्षण गर्ने शिलशिलामा सचना संकलन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन निम्न औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

१. भेन डायग्राम (Venn Diagram)
२. रोकवारवाला विश्लेषण (Stakeholder Analysis)
३. लाभकारी समूह लेखाजोखा (Beneficiary Assessment)

## १४. औजार

### लैङ्गिक परीक्षणका औजारहरू (Tools)

परीक्षणका धेरै तरिकाहरू प्रयोगमा आएका छन् । आवश्यकता तथा आफ्नो अनुकूलता अनुसार विभिन्न व्यक्ति तथा समुहले एक तथा बहु तरिकाहरू अपनाउने गर्छन । केही चलनमा आएका र उपयोगी तरिकाहरू यस प्रकार छन् :-

### १४.१ नीति दस्तावेज अध्ययन (Policy document)

संस्थाका आधिकारिक दस्तावेज जस्तै आवधिक योजना, निति, रणनीति,कार्यनिति, ऐन, नियम, परियोजना दस्तावेज, आदि संकलन गरि अध्ययन गर्ने र निम्न नमुना अनुसार विश्लेषण गर्ने

P1 नीति	विद्यमान प्राबधान (Existing Provision)	देखिएको फासलाहरु (Gaps)	लैङ्गिक समानतामखी बनाउन उपयुक्त सुझाव
<b>Policy Statement:</b>			
Vision			
Mission			
Goal			
Objectives			
Strategy			

### १४.२. नीति विश्लेषण (Policy Analysis Tool)

नीतिको लैङ्गिक परीक्षण गर्दा संस्थाको नीतिहरु लैङ्गिक दृष्टिले दृष्टिशुन्य (gender blind), तटस्थ (gender neutral),पक्षपाती (gender bias) विशेष (special) र समानतामखी (equality) के छ ? पहिचान र विश्लेषण गर्न यो विधी प्रयोग गरीन्छ । गर्न सकिन्छ । यदि नीति समानतामखी नभएमा कसरी समानतामखी बनाउन सकिन्छ भनि निम्न ढाँचाअनुसार विश्लेषण गरी सुझाव दिन सकिन्छ । कस्तो नीतिलाई लैङ्गिक दृष्टिले दृष्टिविहीन, तटस्थ, विशेष र समानतामखी भनिन्छ सोको जानकारी अनुसूची २ मा समावेश गरीएको छ ।

नीति विश्लेषणको पक्ष	लैङ्गिक दृष्टिले दृष्टिविहीन	लैङ्गिक तटस्थ	लैङ्गिक विशेष	लैङ्गिक समानतामखी	कारण	लैङ्गिक समानतामखी पक्षनीति बनाउन सुझाव
जस्तै संस्थाको मुख्य उद्देश्य						

### १४.३. केन्द्रभूत समूह छलफल (Focus group discussion)

लैङ्गिक परीक्षण कसरी गर्ने ? (विधि र प्रक्रिया), कहिले गर्ने ? (समयसारिणी), कुन क्षेत्रमा गर्ने ? (कार्यक्षेत्र) भन्ने विषयमा विभिन्न तहमा समूह बनाई छलफल र अन्तरक्रियाका माध्यमबाट सुझाव, प्रतिक्रिया र अनुपोषण प्राप्त गर्ने सहभागितात्मक उपायलाई समूह छलफल विधि भनिन्छ। यो विधिलाई नीतिको लैङ्गिक परीक्षण गर्न पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ। नीतिगत तह अर्थात: मन्त्रालय, विभाग, केन्द्रियस्तरका कार्यालयका प्रमुख वा महाशाखा प्रमुखहरुको सूमूहसंग छलफल गरी नीतिहरु के कारण ? कसरी ? लैङ्गिक संवेदनशील हुन सक्यो वा सकेन ? भन्ने कुराको निश्कर्ष निकाल्न सकिन्छ। यो विधिलाई नीतिको लैङ्गिक परीक्षण गर्न पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ।

निम्नबमोजिमका तहमा कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ :

- **नीतिगत तह:** मन्त्रालय, विभाग, केन्द्रियस्तरका कार्यालयका प्रमुख वा महाशाखा प्रमुख
- **विशेषज्ञ तह:** लैङ्गिक विषयवस्तुमा खास दक्षता, अनुभव र योग्यता हासिल गरेका र स्वतन्त्र रूपमा आफ्नो विचार व्यक्त गर्न सक्ने व्यक्तिको समूह
- **कार्यान्वयन तह:** कार्यक्रम कार्यान्वयन तहमा कार्यरत व्यक्ति
- **समुदाय तह:** स्थानीय तहमा कार्यरत सामुदायिक परिचालक र कार्यकर्ता
- **लाभकारी समूह:** कार्यक्रमबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा फाइदा प्राप्त गर्ने लक्षित समूहका व्यक्ति

### १४.४. अर्ध संरचित अन्तर्वार्ता (Semi-structure interview)

केही नियोजित र केही काम गर्दै जादा आवश्यक ठानीएका विषयमा समेत प्रश्नावली तयारपारी सोही आधारमा गरिने अन्तर्वार्ता अर्ध संरचित विधि हो। अर्थात केही नियोजित केही अनियोजित। यस विधिको प्रयोग गर्दा निम्न बमोजिमका उपायहरु अवलम्बन गरिन्छ।

- यस विधिको उद्देश्य कार्यक्रम बारे सूचना संकलनत गर्ने साथै अन्य विधिहरुबाट प्राप्त सूचनाहरुलाई आवश्यक रुजु गर्ने।
- यस विधिका प्रयोग अन्य संस्थामा काम गर्ने व्यक्ति अन्य संस्थाका प्रतिनिधिहरु जसले मुख्य सूचना दिने व्यक्ति (Key Informants) का रूपमा काम गर्न सक्दछन्। तिनीहरुमा प्रयोग गर्न सकिन्छ।
- यस विधिको प्रयोग गर्दा सहभागीमूलक लैङ्गिक परीक्षण फाईलबाट निकालिएका सूचना, रुजु तालिका ,SWOT मूल्यांकन र अन्य सूचना स्रोत विश्लेषणबाट आएका सूचनाको आधारमा संरचित प्रश्नको आधारमा अन्तर्वार्ता लिन सकिन्छ।
- अन्तर्वार्ता शुरु गर्दा सहजकर्ताले यसको उद्देश्य, सहभागीमूलक लैङ्गिक परीक्षण अवधारण ,विधि र प्रक्रियामा अन्तर्वार्ताको महत्व बारे प्रष्ट गर्नु पर्दछ। यस्तो अन्तर्वार्ता संस्थाबाटै शुरु गर्दा उपलब्ध जानकारीले गोप्टी एवं अन्य छलफलहरुको तयारीमा सहयोग पुग्दछ।
- वाहिरियाहरु/व्यक्ति/संस्थासँगको अन्तर्वार्ता साधारणतया सहभागीमूलक लैङ्गिक परीक्षण प्रक्रियाको अन्त्यमा लिईन्छ।
- यसबाट प्राप्त सूचनाले सहभागीमूलक लैङ्गिक परीक्षणका नतिजालाई तुलना गर्न र स्थितिको आंकलन गर्न मद्दत पुग्दछ।

प्रश्नका केही उदाहरणहरू तल दिईएका छन् ।

**यस अन्तर्वाताको लागि निर्देशित प्रश्नहरूको उदाहरण:**

- संस्थाको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीतिलाई कसरी बुझ्नु भएको छ ?
- आफ्नो नीतिबारे संस्थाले तपाईंलाई कसरी सुसूचित गर्दछ वा गरेको छ ।
- संजाल (Network) ले तयार गरेको लैङ्गिक सम्बन्धी उद्देश्यबारे तपाईंले संस्था र साभेदार संस्थालाई जानकारी गराउनु भएको छ ?
- देशको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीति प्रति तपाईंको दृष्टिकोण कस्तो छ ?
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण र विकास विषयले सामना गर्नुपर्ने बाधाहरू के-के हुन् ?
- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण र विकास क्षेत्रमा संस्थाको ख्याती (Reputation) कस्तो छ ?
- पाँचवटा वाक्यमा संस्थाको काम, कर्तव्य र अधिकार क्षेत्र विषयमा चित्रण गर्नुहोस् ।
- समान लैङ्गिक सम्बन्धका लागि संस्थाको योगदान कस्तो छ ?

#### **१४.५. लैङ्गिक प्रभाव लेखाजोखा (Gender Impact Assessment)**

यस विधि अन्तरगत कुनै नीति, कानुनी व्यवस्था वा कार्यान्वयनका प्रणाली तथा व्यवहारले लैङ्गिक समानतामा पारेको प्रभावको तुलना र लेखाजोखा गरिन्छ । यसले महिला र पुरुषबीचको विद्यमान अवस्था तथा कार्यान्वयन पश्चातको अवस्थाबीचको फरकको मापन गरी नतिजाको प्रभावको स्थितिको परीक्षण गर्न मद्दत पुऱ्याउँदछ । यसका लागि लैङ्गिक रूपले वर्गीकरण गर्न सकिने सूचना र तथ्याङ्कको प्रयोग गर्नु पर्ने हुन्छ ।

लैङ्गिक प्रभाव लेखाजोखा अन्तरगत देहायका तरिका अवलम्बन गर्नु सकिन्छ :

- विभिन्न तहको निर्णय प्रक्रियामा महिला र पुरुषको अर्थपूर्ण सहभागिता (Participation)
- उत्पादनशील साधन स्रोतमा पहुँच, उपयोग र नियन्त्रण (Control over productive resources)
- लैङ्गिक भूमिका र व्यवहारमा प्रभाव पार्ने संस्कार, मूल्य र मान्यता (Norms and values)
- आधारभूत मानव विकासका सेवा सुविधामा पहुँच र उपयोग (Access and utilization of basic human development services)
- अधिकारको संरक्षण र उपयोगको अवस्था जस्तै स्वतन्त्रता, लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा र विभेदबाट मुक्ति, न्यायिक उपचारमा पहुँच (Right to Equality)
- महिला र पुरुषबीच वास्तविक समानतामा आधारित आर्थिक तथा सामाजिक एवं राजनीतिक विकासको अवसरको प्राप्ति र उपयोग तथा सो को प्रभाव

#### १४.६. ऐतिहासिक समय रेखा (Historical Time Line)

कनै संस्थाको लैङ्गिक एवं महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी भए गरेका ऐतिहासिक तथ्य , घटना , विवरण उपलब्धीहरु क्रमबद्ध सुचिकृत गर्नु यस विधिको प्रमुख विशेषता हुन् । यसबाट विगतका ऐतिहासिक विकास सरल तरिकाबाट थाहा हुन्छ र भविष्यको लागि मार्ग निर्देशन दिन मद्दत गर्दछ । कुनै उपलब्धी हासिल गर्न कति समय लाग्यो त्यसको असर पनि कस्तो भयो भन्ने कुरा पनि थाहा पाउन सकिन्छ । यस्तो खालको ऐतिहासिक रुपरेखा कार्यालयको अभिलेखबाट, सम्बन्धित नियम, कानून, परिपत्र, निर्देशनबाट, पहिले गरेको मुल्यांकन तथा प्रतिवेदनबाट, सम्बन्धित व्यक्तिहरुको अनुभव संकलन गरेर तय गर्न सकिन्छ ।

ऐतिहासिक समय रेखाको उदाहरण –

१९८०	–
–	–
–	–
–	–
१९९०	–
–	–
–	–
–	–
२०००	–

उदाहरण :

- १९९९ लैङ्गिक सम्पर्क बिन्दुको चयन
- १९९९ संस्थाको नीति र उद्देश्यमा लैङ्गिक विषयको समावेश
- २००० व्यवस्थापक तथा कर्मचारीहरुलाई लैङ्गिक सचेतिकरण तालिम
- २००१ लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट योजना तर्जुमा र कार्यान्वयन
- २००२ लैङ्गिक सूचकको तयारी आदि

यस विधिको उद्देश्य खासगरी संस्थाको लैङ्गिक समानता एवं महिला सशक्तिकरण सम्बन्धमा ऐतिहासिक तथा साँस्कृतिक पक्ष बारे छलफल तथा विश्लेषण गर्नु हो । यस विधिलाई व्यवस्थापन समितिको सदस्यहरु, पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुमा प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

यस विधि खासगरी लैङ्गिक तथा महिलाका अधिकारको क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाका कार्यक्रम बारेको ऐतिहासिक तथ्यहरुमा थाहा पाएका कुराहरुको छलफल र जानकारी आदान प्रदान गर्न गरिन्छ । सहजकर्ताले आफुले थाहा पाएका विगतका घटना प्रस्तुत गर्न सवैलाई यथासम्भव बढी रचनात्मक हुन आव्हान गर्नु पर्दछ । समूहका पुराना अनुभवी व्यक्तिहरुले संस्थाको ऐतिहासिक विवरण दिन सहयोग गर्नु पर्दछ ।

यस अभ्यासमा सहभागीले 'सिकाई चक्र' राम्ररी बुझ्न सक्दछन् । यो एउटा राम्रो प्रारम्भिक अभ्यास हो । ऐतिहासिक समय रेखामा पछि पनि थप गर्न सकिन्छ । यसका लागि तयार पारिएको समय रेखालाई कोठामा टाँगेर राख्नु पर्दछ । सहभागीले यसमा क्रमशः थप गर्दै लगेर अन्त्यमा नतिजा र सुझाव दर्शाउन पनि प्रयोग गर्न सक्दछन् ।

**प्रक्रिया :** ऐतिहासिक समय रेखा नमूना अनुसार विवरण भरिन्छ । चित्रहरूको प्रयोग गरी समय रेखालाई अझ श्रृजनात्मक बनाउन सकिन्छ ।

### १४.७. घटना/मुद्दा अध्ययन विधि (Case study Method)

कुनै योजना, कार्यक्रम वा क्रियाकलापसंग सम्बन्धित विशेष घटनाका बारेमा व्यवस्थित र योजनाबद्ध तरिकाले गहन अवलोकन गर्ने, तथ्याङ्क र सूचना संकलन गर्ने, तथ्यको विवेचना गर्ने, नतिजा प्राप्त गरी निष्कर्ष सहित विश्लेषणात्मक प्रतिवेदन तयार गर्ने विधिलाई मुद्दा अध्ययन विधि भनिन्छ ।

यसमा कुनै घटना कसरी घट्यो ? कसरी समाधान गरियो ? र के परिणाम निस्कीयो ? जस्ता तथ्यहरूको विवेचना गरिने हुदा अवलम्बन गरिएका उपायहरूको मुल्याङ्कन र भविष्यमा सुधार गर्नु पर्ने पक्षबारे जानकारी हासिल गर्न सहज हुन्छ । यस कार्यको लागि निम्न उपायहरू अवलम्बन गरिन्छ ।

- यसमा सम्बन्धीत संस्था वा व्यक्तिसँग उपलब्ध घटना विशेषका सम्बन्धमा पूर्वरूपमा तयार पारिएको विवरण संकलन गरीन्छ ।
- पूर्व तयारी विवरण उपलब्ध नभए विभिन्न औजारहरूको प्रयोगगरी घटना विवरण तयार पारिन्छ ।
- संकलित विवरणहरूको विविध पक्षहरूको घटनासँगको सम्बन्ध वा परिणाम बारे विवेचना गरी सम्बन्ध स्थापित गर्ने प्रयास गरिन्छ ।

### १३.८. लाभकारी समूह लेखाजोखा (Beneficiary Assessment)

संचालित नीति तथा कार्यक्रमबारे लक्षित समूह वा समुदायले कस्तो अनुभूति गरेका छन् ? भन्ने थाहा पाउन लाभकारी समूह लेखाजोखा विधि उपयोगी मानिन्छ । यस विधि अन्तरगत लाभकारी वर्गको पहिचान सहित विविध औजारहरू प्रयोगगरी सूचना संकलन तथा विश्लेषण गरिन्छ । परीक्षणकर्तामा जनसम्पर्क सिप तथा सूचनादाताको स्तरको आधारमा उसलाई सहजहुने गरी सुचनाहरू लिन सक्ने गुणको आवश्यकता भने अपरिहार्य हुन्छ

- समुदायमा संचालित विकास योजना, परियोजना तथा कार्यक्रमका सम्बन्धमा सम्बद्ध लाभकारी समूह र महत्वपूर्ण सरोकाराला समूहसंग गरिने व्यवस्थित र उद्देश्यपूरक परामर्शको कार्य यस विश्लेषण अन्तरगत पर्दछ ।
- यसले प्रभाव र असरको पहिचान तथा आंकलन गर्ने, सहभागितात्मक रूपमा अनुभवको आदान प्रदान गर्ने, अनुपोषण प्राप्त गर्ने, समस्या र समाधानका उपायको खोजी गर्ने मूलभूत उद्देश्य राखेको हुन्छ ।
- यो समुदायको वास्तविक जीवन शैलीमा आधारित प्रभाव र परिवर्तनको मापन गर्ने, मूल्यान गर्ने व्यवस्थित र वैज्ञानिक विधि हो

### १४.९. कार्य विभाजन विश्लेषण

यस विधिको प्रयोग संस्थामा संलग्न जनशक्ति मध्ये लैगिक समानताको सुनिश्चितताको लागि कस्ले ? कसरी ? र कस्तो ? भूमिका निर्वाह गरेको छ, भन्ने जानकारी लिन सकिन्छ । जस्ले गर्दा भविष्यमा कस्को भूमिकामा कस्तो परिवर्तनको आवश्यकता छ भन्ने थाहा पाउन सहयोग हुन्छ ।

संस्थामा काम गर्ने जनशक्तिको लैंगिक संवेदनशीलताको स्थिति पत्ता लगाउन यो विधि सहयोगी मानिन्छ ।

कार्य विभाजन निम्न ढाचामा गर्ने

कार्य (Function)	पद Position	लिंग Sex	शैक्षिक स्तर Education Qualification	लैंगिक सामानताकोलागि निर्वाह गरेका प्रमुख तत्परता
Management				
Administration				
Support				
Seretaryate				
Cleaning				
Security				
Driving				
Peon				

#### १४.१०. लैंगिक ज्ञान तथा सचेतना सम्बन्धी हाजिरीजवाफ (Quiz)

यस विधिको उद्देश्य संस्था वा साभेदार संस्थाका कर्मचारीहरूमा लैंगिक विषयमा कति ज्ञान छ भन्ने कुरा पहिचान गर्नु हो ।

यस विधिलाई व्यवस्थापनका पदाधिकारीहरू, सल्लाहकार टोलीहरू संस्था वा साभेदार संस्थाको कर्मचारीहरूमा प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

- यस विधि अनुसार लैंगिक सरोकार सम्बन्धी प्रश्न लेखिएको कार्ड राखिएको भांडो वीचमा राखि गोलाकारमा सबै सहभागीहरूलाई वस्न लगाउने र प्रत्येकलाई कार्ड लिन लगाउने र त्यसमा लेखिएका अवधारणा वा प्रश्न अर्थात्तन लगाउने ।
- यसबाट अनुभवमा आधारित ज्ञान र चेतनास्तरको जानकारी आदान प्रदान र विश्लेषण गर्न सकिन्छ । प्रत्येक सहभागिले केही थप्न र सुधार गर्न सक्दछन् ।
- यो अभ्यासले कुनै परिक्षा जस्तो अनुभव गराउने नभै रमाइलो परिवेश श्रृजना गर्न सक्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । यस अभ्यासको उद्देश्य लैंगिक अवधारणामा चेतना वढाई वार्तालाप शुरु गर्नु पनि हो ।
- सहभागिहरूले एक आपसमा सहयोग गर्दै अरुले राखेका कुरामा आफना अनुभव थप गर्नु पर्दछ । सहभागिहरूका कतिपय अनुभव माथि सहजकर्ताले आवश्यक परेको खण्डमा सुधार गर्न र थप गर्न पनि सक्दछ ।
- लैंगिक अवधारणा वा प्रश्न लेखिएका कार्डहरूका वारेमा सहजकर्ताले राम्ररी अध्ययन गर्नु पर्दछ ।

- यस विधिले सम्बन्धित व्यक्तिहरु लैंगिक अवधारणामा ज्ञान भए नभएको स्पष्ट हुन आउंछ । यसको लागि निम्न तालिका अनुसार सहभागिहरुसंग छलफल गर्दै निश्कर्ष निकाल्नु पर्दछ ।

सवल पक्ष	कमजोर पक्ष	अब गर्नु पर्ने काम

#### १४.११. गुणग्राही खोजी तथा अन्वेषण (Appreciative Inquiry)

लैङ्गिक परीक्षणका लागि संगठनात्मक सुधार र सकारात्मक परिवर्तनका उपायको खोजीमा उच्चतम विन्दुमा पुग्ने उपायका रूपमा यसलाई लिइन्छ । यसले संगठनात्मक विकासका कार्यनीति तथा कार्यान्वयनको प्रभावकारिताको मूल्यांकन गर्दछ । यस विधिमा देहायका प्रक्रिया समावेश भएको हुन्छ:

- **खोजी र अन्वेषण (Discover)** :- सफल संगठनात्मक तौरतरिका र प्रक्रियाको पहिचान
- **कल्पना (Dream)**:- भविष्यका लागि गुणग्राही र उच्चतम सोच निर्माण (Envisioning for better future)
- **संरचना निर्माण (Design)** :- उच्चतम सोच प्राप्तिका लागि योजना तर्जुमा र प्राथमिकता निर्धारण
- **कार्यान्वयन (Deliver to Destiny)** :- उच्चतम नतिजा प्राप्तिका लागि कार्यान्वयन
- यसका लागि व्यापक रूपमा मस्तिष्क मन्थन (Brainstorming), खुला अन्तरवार्ता तथा अन्तरक्रिया (Mass-mobilized interview and interaction), बहुआयामिक सहभागिता र विचारधाराको स्वागत, आदि तरिका उपयोग गरिन्छन् ।

#### १४.१२. अवाकस विश्लेषण (SWOT Analysis)

यस विधी अपनाएर पनि संस्थाको लैङ्गिक समानतामखी संस्कारका सवल पक्ष, कमजोर पक्ष अवसर पक्ष तथा बाधा पक्ष केलाई संस्थाले कसरी आफ्नो कमजोरी हटाएर, खुबी बढाएर, प्राप्त अवसरको सदुपयोग गर्दै बाधालाई न्यूनीकरण गर्नु पर्दछ भनि सभाब दिन पर्दछ ।

- सवल पक्ष, कमजोरी, अवसर र बाधाहरुको विश्लेषण गरी परीक्षण गर्ने यो एउटा तरिका हो । विश्वमा यो एउटा प्रचलित विधिको रूपमा प्रयोग गर्ने गरेको पाईन्छ ।

- यस विधिको उद्देश्य खासगरी लैङ्गिक दृष्टिकोणले संस्थाको सवल र कमजोर पक्षको मूल्यांकन गर्ने र संस्थाको परिप्रेक्ष्यमा अवसर र बाधाहरूको मूल्यांकन गर्ने ।
- यस विधि व्यवस्थापन पदाधिकारीहरू , कर्मचारीहरू, साभेदार/सरोकारवाला संस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग प्रयोग गने सकिन्छ ।
- यस विधि प्रयोग गर्दा संस्थालाई व्यवस्थित गर्न, सवल पक्ष, कमजोर पक्ष, अवसर र बाधाहरूको ढाँचा वा SWOT Analysis Chart प्रयोग गर्नु पर्दछ ।

### अवकास विश्लेषण तालिका (SWOT Analysis Chart):

**S: सवल पक्ष (Strength)      W: कमजोर पक्ष (Weakness)**

**O: अवसरहरू (Opportunity)      T: बाधा/अवरोध (Threat)**

<p><b>Strength सवल पक्ष</b> संस्थाका क्रियाकलापहरूलाई सुचारु रूपले सञ्चालन गर्न सहयोग पुऱ्याउने आन्तरिक तत्वहरू</p>	<p><b>W: Weakness कमजोरी</b> संस्थाका क्रियाकलापहरूलाई सञ्चालन गर्न बाधा पुऱ्याउने आन्तरिक तत्वहरू</p>
<p>उदाहरणहरू:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● लैङ्गिक सम्वेदनशील व्यक्तिहरूको उपस्थिति</li> <li>● स्पष्ट लक्ष्य एवं नीति</li> <li>● पर्याप्त स्रोत र साधन (आन्तरिक वा बाह्य)</li> <li>● जनमानसमा संस्थाप्रतिको सद्भावना</li> </ul>	<p>उदाहरणहरू:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● भूमिका र जिम्मेवारीको अस्पष्टता</li> <li>● सूचनाको अपर्याप्तता</li> <li>● सहभागिताको कमी</li> <li>● प्रतिबद्धताको कमी</li> </ul>
<p><b>Opportunity अवसरहरू</b> संस्थाका क्रियाकलापहरूलाई सुचारु रूपले सञ्चालन गर्न सहयोग पुऱ्याउने बाह्य तत्वहरू</p>	<p><b>Threat बाधा/अवरोध</b> संस्थाका क्रियाकलापहरूलाई सुचारु रूपले सञ्चालन गर्न बाधा पुऱ्याउने बाह्य तत्वहरू</p>
<p>उदाहरणहरू:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● उपयुक्त निकाय</li> <li>● कार्यक्रम बढाउन अरु संस्थासँग सहकार्यको सम्भावना</li> <li>● उपलब्ध स्रोत</li> <li>● तालिमका उपलब्ध अवसरहरू</li> </ul>	<p>उदाहरणहरू:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● विभिन्न राजनीतिक दलहरूको दबाव</li> <li>● सरकारी नीतिमा बारम्बार परिवर्तन</li> <li>● सेवाको मागमा कमी</li> <li>● आर्थिक स्रोतको कमी</li> </ul>

यस विधिमा निम्न प्रक्रिया अपनाउनु पर्दछ :

- **प्रथम चरणमा:** अवाकस (SWOT) विश्लेषणको चेक लिष्ट प्रयोग गरी सहभागीहरूले आफ्नो संस्थाको सवल र कमजोर पक्ष पत्ता लगाउन सकिन्छ । त्यसै गरी विद्यमान अवसर र बाधाहरू समेत पहिचान गर्ने सहज कार्य गर्नु पर्दछ ।

● दोस्रो चरणमा सहभागीहरूले यी प्रश्नमा ध्यान दिनु पर्दछ :

- हामीले हाम्रा सबल पक्ष कसरी बढाउने ?
- हामीले हाम्रा कमजोर पक्ष कसरी घटाउने ?
- हामीले विद्यमान अवसरको कसरी सदुपयोग गर्ने ?
- हामीले विद्यमान बाधाहरूलाई कसरी हटाउने ?

● तेस्रो चरणमा निष्कर्ष र अनुशरण

माथि गरिएको विश्लेषणको आधारमा बढीमा ५ वटा प्राथमिकता तोकौ सबल पक्ष , कमजोर पक्ष, अवसर र बाधालाई तल दिइएको ढाचामा भर्ने । महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानता सुदृढ गर्ने महत्वपूर्ण रणनीतिक क्रियाकलापहरूको पहिचान पनि गर्ने ।

सबल पक्ष	कमजोर पक्ष	अवसरहरू	बाधाहरू	गर्नु पर्ने काम

१४.१३. मस्तिष्क नक्साङ्कन ( Mind Mapping ) अभ्यास

लैङ्गिक परीक्षणका लागि सरोकारवालाहरू एक ठाउँमा बसी आफ्नो अनुभव , तथ्य तथा तथ्यांकमा आधारित भएर आवश्यक क्षेत्रको विवरण सहित नक्शा कोर्ने विधिलाई मस्तिष्क नक्सा (Mind Mapping) भनिन्छ । समुह तथा व्यक्तिलाई परीक्षणका लागि आवश्यक प्रश्न तथा मुद्दा प्रस्तुत गर्ने र समुहबाट छलफल गरी सरल बुँदामा कोरेर प्रस्तुत गर्ने गर्दछ ।

यस विधिको उद्देश्य महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक मूल प्रवाहिकरण विषयमा निर्णयहरू किन लिईन्छन् वा लिँइदैनन् भन्ने कुरा बुझ्नु हो ।

लैङ्गिक परीक्षणकर्ताले सरोकारवाला समुहलाई प्रश्न/मुद्दाहरू दिदै जाने र समुहबाट मस्तिष्क नक्सा (Mind Mapping) बनाउदै जाने गर्नाले बस्तु स्थितिको लेखाजोखा गर्न सजिलो हुन्छ । यस विधिबाट परीक्षणको लागि आवश्यक धेरै जसो सूचना, समस्या ,तथ्य तथा तथ्यांकहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ । यो एक प्रकारको सहभागिता मुलक विधि पनि भन्न सकिन्छ ।

यस विधीलाई व्यवस्थापन समितिको सदस्यहरू, पदाधिकारीहरू, कर्मचारीहरू, साभेकदार संस्थाका प्रतिनिधिहरू संग प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

यसविधि अनुसार महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानताका विषयमा निर्णय गर्ने प्रक्रियाका चरण र निर्णय लिने व्यक्तिहरू प्रष्ट्याउने (Web) जालो तयार पार्नु पर्दछ ।

यस विधिले संस्थामा महिला समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीति तयार गर्ने र लागु गर्ने विषयको इतिहासको खोजी गर्नु पर्दछ । यसले के के निर्णय भए र खासमा के के लागु भए भन्ने विषयमा अन्तरसम्बन्ध समेत खोज्ने गर्दछ । यसले भविष्यमा महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानताका क्षेत्रमा कस्ता निर्णय गर्ने वा के जिम्मेवारी तोक्ने भन्ने हेर्न सहभागी कर्मचारीहरूलाई सहयोग गर्दछ ।

एउटा चित्रले कुनै लेखले भन्दा बढी विचारहरू निकाल्न मद्दत गराउँदछ । यसकारण सहभागीहरूलाई लिखतका साथै चित्रको प्रयोग गर्न पनि प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ ।

यो अभ्यासलाई पूर्ण सत्रमा गरे पनि हुन्छ र सहभागीहरूलाई दुई समूहमा बाँडेर पनि गर्न सकिन्छ । यदि समूह अत्यन्तै सानो छ भने प्रत्येक व्यक्तिलाई अलग अलग चित्र तयार गर्न लगाउन सकिन्छ, जसलाई पछि एकै ठाउँमा छलफल गराउन सकिन्छ । सहभागीहरूमध्ये पुराना अनुभवी व्यक्तिहरू भए यो अभ्यासमा ऐतिहासिक पक्षलाई पनि समेट्न सकिन्छ ।

अभ्यास शुरु गर्दा संस्थागत तह, जिल्ला तह र राष्ट्रिय तहमा विगतमा लिईएका निर्णयहरूको स्मरण गर्दै तिनलाई समावेश गर्नु पर्दछ । यस्ता निर्णयहरूको कारण र प्रभावका सम्बन्धमा पनि हेर्न जरुरी छ । सहभागीहरूले ठानेका सबैभन्दा महत्वपूर्ण निर्णय छानेर यसको विकासको क्रमको चित्रण गर्न सक्दछन् । यसरी तयार पारेको चित्रलाई भविष्यमा योजना तर्जुमा गर्न सामग्रीको रूपमा प्रयोग गर्ने पनि सम्भव हुन्छ ।

सहजकर्ताले संस्थाको इतिहासमा लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण सम्बन्धी कस्ता निर्णयहरू भएका थिए, जानकारी पाउनु पर्दछ ।

निर्णय सम्बन्धी निष्कर्षको सारांश निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिन्छ । प्रत्येक क्षेत्रका ५ वटासम्म प्राथमिकता पहिचान गरी सहभागी कर्मचारीहरूसँग छलफल गरेर यो तालिका भर्नु पर्दछ ।

सबल पक्ष	कमजोर पक्ष	सुधारका लागि सुझाव

#### १४.१४. प्याजको अभ्यास ( Onion Hofstede Exercise)

प्याजका वोक्रालाई एक एक पत्र गर्दै छोडाउदै भित्र भित्र पसे जस्तो गरी विभिन्न सरोकारका मानिसहरू, विभिन्न सरोकारका विषयहरू र विभिन्न सरोकारका विषयहरूलाई एक एक गर्दै पत्र पत्रमा छिर्दै विषयको अन्तरवस्तु सम्म पुग्ने विधिकोरूपमा प्रयोग गरिने भएकोलेनै यसलाई प्याज अभ्यासको नामाकरण दिईएको हो । यस विधिको उद्देश्य संस्थाको संस्थागत संस्कार भित्रका लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण विषयलाई प्रबर्द्धन गर्ने र बाधा पुऱ्याउने पक्षहरूको पहिचान र विश्लेषण गर्नु हो ।

- यस विधिका अभ्यासलाई व्यवस्थापन समितिको सदस्यहरू, पदाधिकारीहरू र कर्मचारीहरू बीच प्रयोग गर्न सकिन्छ । यस्ता सहभागीहरूले संस्थाको प्रतिनिधित्व गर्ने हुन्छन् । यो अभ्यासले सहायक कर्मचारीहरूका लागि पनि उत्तिकै महत्व राख्दछ ।
- यस विधि एउटा प्याजको स्वरूपमा आधारित छ । संस्थाका विभिन्न तहलाई छोडाउदै लगेर संस्थागत संस्कारको मुल सम्म पुग्न सकिन्छ ।
- यस विधि प्रयोग गर्दा सहजकर्ताले विश्वास र गोपनीयताको परिस्थिति तयार गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । संस्थागत संस्कारका मुद्दाहरू संवेदनशील हुन सक्ने भएकोले गोपनीयता महत्वपूर्ण छ ।

- सहभागीहरूले एक अर्कालाई राम्ररी देख्न सक्ने गरी गोलकारमा बस्नु पर्दछ । सहजकर्ताले सहभागीहरूका भनाईलाई कार्डमा लेखी प्याजको चित्रमा राख्दै जानु पर्दछ । यसले व्यक्तिगत र संस्थागत मूल्यबारे जानकारी आदान प्रदान गर्ने र परिवर्तनका लागि भावी प्रस्तावना तयार गर्ने दिशामा डोऱ्याउँछ ।
- यो अभ्यासको तयारीको क्रममा सहजकर्ताले संस्थागत संस्कारलाई चिनाउने अवधारणाहरूलाई स्थानीय भाषामा रूपान्तरण गर्नु पर्दछ । Artifact ( साजसज्जा/आवरण),Expression (अभिव्यक्ति),Hero/Heroines -नायकरनायिका) र Norms (मूल्य) तथा Values (मान्यता) जस्ता शब्दको अर्थ स्पष्ट पार्न स्थानिय परिवेशका व्यवहारिक उदाहरणहरू खोज्नु पर्दछ ।
- यो विधि अभ्यास गर्दा एउटा प्याजको चित्र कोरिएको फिलप चार्ट वा ब्राउन पेपर,कार्डहरू ,मार्करहरू ,टेप ,गोलाकारमा राखिएका कुर्सीहरू वा त्यसरी नै ओछ्याईएका सुकुलहरू आवश्यक पर्दछ ।  
यस विधिको अभ्यासलाई सहयोग गर्ने निर्देशित सुचीहरू निम्न छन्

#### साजसज्जा/आवरण (Artifacts):

- लैङ्गिक समानतासम्बन्धमा आफ्नो संस्थाको बारेमा सोच्दा के शब्द दिमागमा आउँछ ?
- लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा तपाईं पनि कुनै प्रतिकसँग आफ्नो संस्था सम्बद्ध भएको अनुभव गर्नु हुन्छ ?
- के यी प्रतिकका शब्द वा आकृतिले महिला र पुरुषलाई उत्तिकै प्रतिनिधित्व गर्दछन् ?

#### नायक र नायिका (Heroes and Heroines):

- लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा संस्थाभित्र वा बाहिरबाट हेर्दा तपाईंको संस्थाको कुन व्यक्ति अनुकरणीय देखिन्छ ?
- के यी नायक/नायिकाले लैङ्गिक सम्बन्धी कुनै सन्देश दिन्छन् ?
- यी व्यक्तित्वहरूले संस्थाको कुन मूल्य मान्यताको प्रतिनिधित्व गर्दछन् ?
- लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा संस्थामा केही खलनायकका छवी भएकाहरू पनि छन् ?

#### रीतिरिवाज (Rituals):

- लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धमा तपाईंको संस्थाको कुनै खास ( अरुका लागि नमूना बन्न सक्ने) रितिरिवाज छ ?
- अरु संस्थाभन्दा तपाईंको संस्थाले के कुरा फरक किसिमले गर्दछ ?
- संस्थाको बैठकमा क-कसले भाग लिन्छन्
- कार्यालय समयमा संस्थाका कर्मचारीहरूले एक आपसमा कसरी सञ्चार गर्ने गर्दछ?
- कर्मचारीहरूले संस्थाका क्रियाकलापमा नियमित रूपमा सहभागी हुने गर्दछन् ?
- के कुनै क्रियाकलापले कसैलाई समेट्न (Exclude)नसकेको पनि छ ?

- तपाईं पनि कहिले काही बाहिर पर्नु भएको छ, अथवा संस्थाको कुनै रितिरिवाज तपाईंलाई मन नपर्ने खालको छ ?
- संस्थाभित्र प्रयोग भइरहने कुनै खास ठट्यौली (Joke) छ ?
- संस्थाका रीतिरिवाजमा भाग लिन महिलाका निमित्त पुरुषलाई जतिकै सहज छ ?
- के विद्यमान रितिरिवाजले महिलाहरूलाई सुरक्षित र सम्मानजनक काम गर्ने वातावरण दिन्छ ?

### मूल्य (Values):

- तपाईं आफ्नो संस्थाको सबै भन्दा महत्वपूर्ण मूल्य के ठान्नु हुन्छ ?
- संस्थामा नभएको कुन मूल्य होस् भन्ने तपाईंको चाहना छ ?
- संस्थाले लैङ्गिक समानताको मूल्य कसरी व्यक्त गर्दछ ? के संस्थाका सबै कर्मचारी यस मूल्य प्रति प्रतिबद्ध छन् ?
- तपाईंको संस्थालाई आफ्ना सरोकारवालाहरूले लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धमा कसरी हेर्दछन् ?
- तपाईंलाई कर्मचारीको रूपमा सही व्यवहार गरिएन भने, शिकायत कहाँ गर्ने, यसो गर्न तपाईं सहज ठान्नु हुन्छ ?
- के संस्थाले महिला, पुरुष कर्मचारी, सहायक कर्मचारी, सल्लाहकार, र अन्तर्राष्ट्रिय कर्मचारी सबैलाई एकनास व्यवहार गर्दछ ?

### १४.१५. अवलोकन विधि (Observation Method)

सामान्यतः अवलोकनको अर्थ केही पृथक बसेर अध्यायन गरिनु पर्ने विषय, व्यक्ति वा घटनाको अवलोकन गरी अनुगमन, परीक्षण वा मुल्याङ्कन गरिने परिपाटीलाई जनाउँछ । घटनाको पूर्ण विवरण देख्न सक्ने स्थानमा बसेर परीक्षणकर्ता विषयको परीक्षण गर्दछ । यस्तो परीक्षणले विशेषत घटनाको परिवेश वुझ्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । त्यस्तो कुन अवस्थाले घटनालाई के प्रभाव पार्छ ? कसको कस्तो भूमिका रह्यो ? आदि वारे जानकारी लिई अध्यायन गर्न खोजिएको विषयसँग सम्बन्ध स्थापित गर्न खोजिन्छ ।

- लैङ्गिक विश्लेषण, लेखाजोखा तथा परीक्षणका क्रममा विभिन्न सरोकारवाला समूहको विशेषता, संस्कार, क्षमता, आवश्यकता, अपेक्षा, मनोसामाजिक व्यवहार तथा प्रचलनका वारेमा नजिकबाट जानकारी प्राप्त गर्ने विधिलाई अवलोकन विधि भनिन्छ ।
- यो विधिमा घटनासँग प्रत्यक्ष सरोकारवालाहरू भन्दा पनि घटनाका साक्षी सहभागीहरूको निश्चित समूहसँग अन्तरक्रिया गरी (Participant observation), अनौपचारिक रूपमा छलफल तथा अन्तरक्रिया गरी (Informal observation) र कुनै खास समूह वा व्यक्तिको सहभागिता बिना अवलोकन गरी (Non-participant observation) यो विधिको उपयोग गर्न सकिन्छ ।

#### १४.१६. प्रकाशित दस्तावेज (Documents) हरुको अध्ययन /पुनरावलोकन

परीक्षण गरिनु पर्ने पक्षको छोटो समयमा अध्ययन पुरा गरिनु पर्ने अवस्थामा यो विधि उपयोगी मानिन्छ। विषयसँग सम्बन्धी पक्षहरूमा प्रकाशित दस्तावेजहरूमा रहेका तथ्यहरूको लैंगिक सम्वेदनशीलताको दृष्टिकोणबाट विश्लेषण र विवेचना गरी गरिने अध्ययन यस विधि अन्तरगत पर्दछ।

- लैङ्गिक परीक्षणका विषयमा उपलब्ध कृति, जर्नलमा प्रकाशित रचना, आधिकारिक प्रतिवेदन, प्रकाशित विशेषज्ञ विचार र प्रतिक्रिया, औपचारिक रूपमा प्रस्तुत गरिएका कार्यपत्र, प्रयोगमा ल्याइएका कार्यविधि दिग्दर्शन, आदिमा प्रस्तुत विषय, निष्कर्ष, नतिजा, सुझाव, विधि र तरिका, आदिको पुनरावलोकन गरिन्छ।
- यसबाट अवधारणागत, कार्यविधिगत, प्रक्रियागत एवं मनोवैज्ञानिक तहमा हालको आवश्यकता तथा अपेक्षा र उपलब्ध सामाग्रीबीचको फासला (Gap) को पहिचान गरिन्छ।

#### १४.१७. आमसंचारमा प्रकाशित तथा प्रसारित विषयवस्तुको विश्लेषण (Media Analysis)

घटना विवेचना, योजना तथा कार्यक्रमको लैङ्गिक प्रभाव, लैङ्गिक असमानतासम्बन्धी मुद्दा, जनमानसको धारणा आदिका वारेमा प्रकाशित समाचार, लेख रचना, विशेषज्ञ अन्तरवार्ता, समाचार विश्लेषण, अनुकरणीय उदाहरण र अनुभव जस्ता सूचना र जानकारीको स्रोतलाई लैङ्गिक विश्लेषण तथा परीक्षणका लागि उपयोग गर्न सकिन्छ।

#### १४.१८. भेन डायग्राम (Venn Diagram)

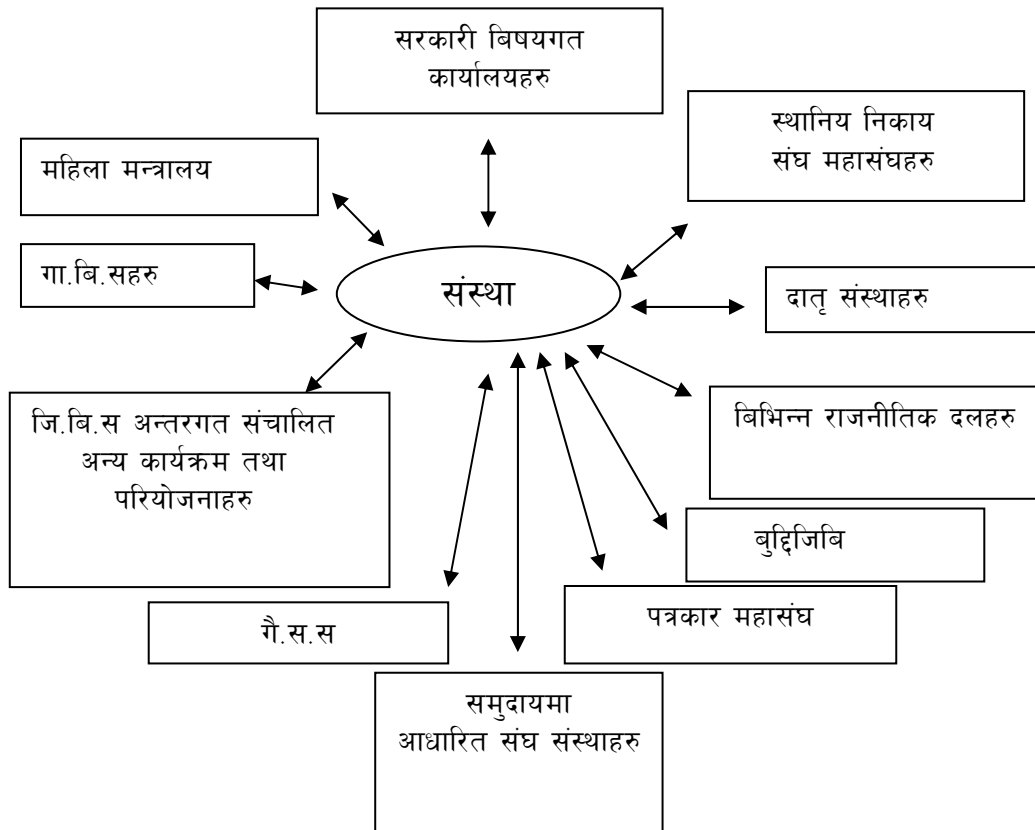
अध्ययन गरिने विषयसँग सरोकार भएका पक्षहरूको बीचमा कागजमा लैंगिक समानता वा सशक्तिकरणको विषय लेखि त्यसमा कस्ले ? के भूमिका निर्वाह गर्‍यो ? सोध्दै चित्र बनाएको रूपमा विवरण संकलन गरी सोही आधारमा विश्लेषण सहित प्रतिवेदन तयार पार्ने कार्य गरिन्छ।

- यस विधिको उद्देश्य जिल्लामा रहेका प्रमुख संस्था तथा व्यक्तित्वहरू जसले संस्थाको लैङ्गिक समानता एवं महिला सशक्तिकरण कार्यक्रमको उद्देश्य प्राप्तिका कुनै पनि निर्णयहरू हुने कार्यहरूमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछन्। ती संस्थाहरूको पहिचान गर्न र तिनिहरू बीचको सम्बन्धलाई सहभागीमूलक ढङ्गले छलफल चलाउनु हो।
- यस विधिलाई व्यवस्थापन समिति पदाधिकारीहरू, कर्मचारीहरू, साभेदार संस्थाका प्रतिनिधिहरू समक्ष प्रयोग गर्न सकिन्छ।
- यस विधिमा संस्थाको कार्यक्रम भित्रका कर्ताहरू (Actors), तिनीहरूको संस्थासँगको दूरी र उनीहरूको भूमिका भल्कने गरी चित्र बनाउने। यसलाई साना समूहमा अभ्यास गरेर नतिजालाई पूर्ण सत्रमा छलफल गराउनु पर्दछ।
- यो अभ्यास सहभागीमूलक ग्रामिण लेखाजोखा (PRA) को एउटा उपयोगी औजार (Tool) हो। यसको विधि राम्ररी जानेको टोलीको कुनै सदस्यले यो अभ्यासको सहजीकरण गर्‍यो भने यसका नतिजा माथि सहभागीहरूका अपनत्व बढ्न जान्छ। भेन डायग्राम बनाउने अभ्यास गर्दा कार्य समितिलाई अलग्गै राख्न सकिन्छ।
- यस विधि प्रयोग गर्दा एउटा फ्लिप चार्टको मध्य भागमा वृत्त (Circle) कोरिन्छ। यस वृत्त भित्र सहजकर्ताले “संस्थाको महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानता” लेख्नु पर्छ। त्यसपछि सहभागीलाई भेन डायग्राम बनाउन लगाउने।
- प्रत्येक समूहलाई एउटा फ्लिप चार्ट दिने। यदि यो अभ्यास एकै समूहमा गर्ने हो भने चार्टलाई भित्तामा टाँस्नु पर्दछ।

- सर्वप्रथम एउटा ठूलो चार्टमा एउटा वृत्त कोर्ने, जसले “संस्थाको महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानता” का उद्देश्यलाई प्रतिनिधित्व गर्दछ ।
- यस अनुसार आन्तरिक संस्थाहरू बीचको सम्बन्ध र बाह्य संस्थाहरूसँगको सम्बन्ध देखाउन रेखा खिचेर कुन व्यक्ति, समूह, संस्था वा निर्णय लिने संरचनासँग बाह्य संस्थाले मिलेर काम गर्दछ, दर्शाउनु पर्दछ ।
- संस्थागत संजालले महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानताका क्षेत्रमा आपसी सहयोग गर्न सक्ने सम्भावनाहरू निश्चित गर्नु पर्दछ ।
- यस अभ्यासबाट साभेदार छनौट र सहयोगको क्षेत्र विषयमा सुधारका प्रस्तावना तयार गर्न मद्दत मिल्दछ ।
- छलफलको क्रममा महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानताका निम्ति संस्थागत संजाल निर्माणका सम्भावना र अपठ्याराहरूबारे सहभागीहरूलाई छलफलमा ल्याउनु पर्दछ ।

यो विभिन्न संस्थाहरू बीचको सम्बन्धहरूको पहिचान गर्ने विधि हो । यसबाट समुदायमा कुन संस्थामा कस्को कति पहुँच छ र स्थानिय समस्या समाधान गर्न कस्ले कति योगदान पुर्याएको छ भन्ने सम्बन्धमा लेखाजोखा गर्न सघाउछ । यो Venn भन्ने व्यक्तिबाट यो तरिका प्रतिवादन गरेकोले यसलाई Venn Diagram भन्ने गरेको छ ।

### भेन डायग्रामको एउटा नमुना



यो विधिबाट लैङ्गिक परीक्षण गर्नको लागि जुन संस्था या कार्यक्रमको परीक्षण गर्न लागेको हो त्यस संग सम्बन्धित व्यक्ति या संस्थाको सूचिकृत गर्ने, छलफल गर्ने विषयको पूर्व सूचना दिने, संस्थाबाट सहभागी हुने व्यक्तिले तथ्य र तथ्यांक सहित उपस्थित हुने, सहभागिता मूलक अन्तरक्रिया गर्ने, सामुहिक समस्या पहिचान गर्ने, सामुहिक समस्या समाधान गर्ने, सामुहिक सुझाव तथा कार्ययोजना तय गर्ने गर्नु पर्ने छ । यो तरिकाबाट कार्य गर्दा एउटा संस्था अर्को संस्था बिच समझदारी राम्रो हुन्छ, दोहोरो कार्य हुदैन, एक आपसमा सहयोग हुन्छ, कार्यक्रम पारदर्शी हुन्छ, निकालेको निचोड ब्यवहारिक हुन्छ ।

#### १४.१९. सरोकारवाला विश्लेषण (Stakeholder Analysis)

सरोकारवाला भन्नाले लैङ्गिक परिक्षण गरिने निकाय, संघ, संस्थासंग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने व्यक्ति, समूह (महिला/पुरुष), साभेदार संस्था, दातृ संस्था आदि भन्ने बुझिन्छ । सरोकारवाला मुख्य (Primary stakeholders) र अन्य (Secondary stakeholders) हुन्छन् । मुख्य सरोकारवालामा लक्षित समूह पर्दछन् । जसमा महिलाहरुलाई सरोकारवालाको रुपमा कतिको जोड दिएको छ भन्ने कुरा महत्वपूर्ण हुन आउँछ । सम्बन्धीत निकायको लक्ष्य प्राप्तिको लागि सबै सरोकारवालाहरु आवश्यक पर्दछन् साथै कार्यक्रमको सफलताको लागि उनीहरुको सहभागिता अपरिहार्य हुन्छ ।

सरोकारवाला विश्लेषणले लैङ्गिक सरोकारको क्षेत्रमा निकायको नीति तथा लक्ष्यसँग चाहाना राख्ने मुख्य तथा अन्य सरोकारवालाहरु पहिचान गर्दछ ।

#### १४.२० लैङ्गिक मुद्दा जान्ने सुचकहरु (Check List of Gender Issues)–

कुनै संस्था, क्रियाकलाप, अध्ययन सामग्रीहरुको लैङ्गिक परीक्षण गर्दा उद्देश्यले, अवधारणपत्रले, निर्देशन तथा निर्देशिका आदिले निर्देशित लैङ्गिक सवालहरु सबै क्रमबद्ध सचिकृत गर्ने र त्यो प्राप्त भएको छकी छैन भनी चिन्ह लगाउदै जाने कार्य यस विधिबाट हुनेछ । यस विधिबाट गर्नुपर्ने कार्य भएको छ कि छैन एक्कीन थाहा दिन्छ ।

#### परीक्षण सूची (check list)को नमुना

गर्नुपर्ने कार्यहरु	कार्य सम्पन्न भएको	
	छ	छैन
१		
२		
३		
४		
५		
६		
२५		
जम्मा		

## १४.२१. लैङ्गिक नीति (Gender Policy) पहिचान र विश्लेषण

नीतिहरू लैङ्गिक दृष्टिले संवेदनशील छ वा छैन भनि पहिचान गरी विश्लेषण गर्न यो औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

### क) दृष्टि शून्य (Gender Blind)

कुनै एक वर्ग र खास गरी बढी अवसर प्राप्त वर्गको मात्र हितलाई ध्यानमा राखेर बनाएको नीतिलाई लैङ्गिक दृष्टि शून्य भनिन्छ । परम्परागत विकास शैलीलाई नै अंगिकार गरेको, यस्तो नीति र कार्यक्रममा महिला र पुरुषको वेगला-वेगलै आवश्यकता, अवस्था र विकासलाई वास्ता गरेको हुँदैन ।

#### लैङ्गिक दृष्टिविहिनको विशेषता

- सगोलको अर्थ लाग्ने
- शब्दहरू जस्तै जनता, समुदायको प्रयोग
- महिला वारे केही उल्लेख नभएको
- परम्परागत विकास शैली लाई नै अंगिकार गरेको
- घरभित्र महिलाको छुट्टै अस्तित्व चाहना र आवश्यकता हुन्छ भन्ने कुरालाई अंगिकार नगरेको ।

### ख) लैङ्गिक दृष्टिले तटस्थ Gender Neutral

नीति र कार्यक्रममा पुरुष, महिला भनी नछुट्याएको र एकमुष्ट रूपमा हेरिने वा गणना गर्ने नीति वा कार्यक्रम लैङ्गिक दृष्टिले तटस्थ हो ।

- महिला र पुरुषको आवश्यकता र रुची फरक फरक वारे जागरुक भएको । तर महिला पुरुषको छुट्टै आवश्यकता, रुची परिपूर्ति गर्ने कुनै सुहाउंदो नीति नभएको।
- यस्ता नीति तथा कार्यक्रमले श्रोत, साधन, अवसर र जिम्मेवारी बाँडफाँडको असन्तुलित अवस्थालाई सुधार गर्दैन ।
- महिला र पुरुषको उपस्थितिलाई ध्यान दिए पनि पछाडि पारिएको वर्गलाई विशेष ध्यान दिएको हुँदैन ।

#### लैङ्गिक दृष्टिले तटस्थ नीतिको विशेषता

- महिला र पुरुषको आवश्यकता र रुची फरक फरक वारे जागरुक भएको । तर
- महिला पुरुषको छुट्टै आवश्यकता रुची परिपूर्ति गर्न लक्षित कुनै सुहाउंदो नीति नभएको
- दस्तावेजमा ठाउँ ठाउँमा जागरुकता भल्काउने खालका शब्दावली र विश्लेषणहरू उल्लेख भएको
- श्रम र श्रोतको बाँडफाँड प्रति सचेत नभएको ।

### ग) लैङ्गिक विशेष नीति(Gender Specific Policy)

महिला र पुरुषको अलग-अलग अस्तित्वलाई स्वीकार गर्दै तिनका आ-आफ्ना आवश्यकता र हितलाई विचार गरेर उपयुक्त हुने गरी तर्जुमा गरिने विशेष नीति वा कार्यक्रमलाई लैङ्गिक विशेष नीति वा कार्यक्रम भनिन्छ ।

महिला र पुरुषको फरक फरक अभिरुची र आवश्यकता परिपूर्ति गर्न नीति तथा कार्यक्रम भएको प्रायः जस्तो महिलाहरूको व्यावहारिक आवश्यकता परिपूर्ति तर्फ मात्र केन्द्रित रहेको ।

नीति र कार्यक्रमको माध्यमबाट लैङ्गिक सम्बन्ध शक्ति सम्बन्ध र महिलाको स्तर वृद्धि हुने खालको विशेष चुनौतिपूर्ण क्रियाकलाप भने नहुने ।

#### लैङ्गिक विशेष नीतिको विशेषता

- महिला र पुरुषको फरक फरक अभिरुची र आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने
- प्रायः जस्तो महिलाहरूको व्यावहारिक आवश्यकता परिपूर्ति तर्फ मात्र केन्द्रित रहेको
- नीति र कार्यक्रमको माध्यमबाट लैङ्गिक सम्बन्ध शक्ति सम्बन्ध र महिलाको स्तर वृद्धि हुने खालको विशेष चुनौतिपूर्ण क्रियाकलाप भने नहुने
- महिला तथा पुरुषलाई मात्र लक्षित भएको तर दुई जना बीचको सम्बन्धमा सुधार ल्याउने तर्फ लक्षित नभएको ।

### घ) समानतामूखी नीति Re-distributive Policy

त्यो नीति र कार्यक्रम जसमा पछाडि पारिएको वर्गलाई विशेष ध्यान दिई समानताका लागि व्यापक सकारात्मक कदम चालिएको हुन्छ भने त्यो सुधार नीति भन्न सकिन्छ ।

- लैङ्गिक समानतामूखी नीति श्रोत र साधन प्राप्त गर्ने अवसर, तिन माथिको स्वामित्व र तिनको उपयोग गर्ने कुरामा निर्णय गर्ने नीति
- अधिकारमा महिला र पुरुषबीच समानता तर्फ उन्मुख भएको नीति
- महिला पुरुषको सामाजिक र शक्ति सम्बन्ध बारे सचेत ।
- असमानता र फाटो कम गर्नकै निम्ती श्रोतको बाँडफाँड गर्ने
- अधिकारमा परिवर्तन ल्याउने तर्फ जोड ।
- महिला तथा पुरुषको लैङ्गिक शक्ति सम्बन्ध र श्रोतको बाँडफाँड प्रति निर्दिष्ट हुन्छ । पुन बाँडफाँड गराउने खालका नीति तथा कार्यक्रमहरू भएको हुन्छ ।
- महिलाको रणनीतिक अभिरुची परिपूर्ति गर्ने र निर्दिष्ट निर्देशन भएको हुन्छ । स्पष्ट म्यानण्डेट हुन्छ ।

#### समानतामूखी नीतिको विशेषता

- महिला पुरुषको सामाजिक र शक्ति सम्बन्ध बारे सचेत
- असमानता र फाटो कम गर्नकै निम्ती श्रोतको बाँडफाँड गर्ने
- समान अधिकार तर्फ लक्षित
- महिला तथा पुरुषको लैङ्गिक सम्बन्ध शक्ति सम्बन्ध र श्रोतको बाँडफाँड प्रति निर्दिष्ट
- पुन बाँडफाँड गराउने खालका नीति तथा कार्यक्रमहरू भएको
- महिलाको रणनीतिक अभिरुची परिपूर्ति तर्फ लक्षित भएको ।

## १५. निचोड

लैङ्गिक परीक्षण गर्नु महत्वपूर्ण कार्य हो भने यसको निचोड निकालेर मुख्य कार्ययोजना (Key Action Plan) बनाउनु अर्को महत्वपूर्ण कार्य हो । परीक्षणको निचोड निकाल्दा खास बैज्ञानिक आधार बनाएर निकाल्दा राम्रो हुन्छ ।

### १५.१ प्राप्त तथ्यांक र सूचना ब्यबस्थापन (Data & Information Management)

लैङ्गिक परीक्षणको क्रममा विभिन्न तथ्यांक सूचना, विवरणहरु प्राप्त भएकै हुन्छ । उक्त प्राप्त विवरणहरुको ब्यबस्थापन मिलाउनु सबभन्दा पहिलो काम हो । टेबुल/तालिका बनाएर राख्न मिल्ने विवरणहरु तालिका बनाएर राख्ने र नमिल्ने विवरणहरु बुंदागत ब्यबस्थित तरिकाबाट उल्लेख गर्नु पर्दछ । तालिका बनाएर वा बुंदागत विवरण उल्लेख गर्दा पनि निम्नानुसार तीन क्षेत्रमा आधारित भएर उल्लेख गर्न सकिन्छ :-

- विषयगत (Themewise)
- उद्देश्यगत (Objectivewise)
- अवयवगत (Componentwise)

प्राप्त तथ्यांक र सूचनालाई ग्राफ (Graph), चार्ट (Chart), डायग्राम (Diagram) आदिमा देखाउन सके भन् प्रभावकारी हुने छ ।

### १५.२ विश्लेषण (Analysis) –

प्राप्त तथ्य र तथ्यांकको आधारमा विश्लेषण गर्नु अर्को महत्व पूर्ण कार्य हो । विश्लेषण गर्दा प्राप्त तथ्य र तथ्यांकको आधारलाई छोड्न मिल्दैन । यसलाई लैङ्गिक दृष्टिकोण तथा लैङ्गिक सिद्धान्तको आधारमा विश्लेषण गर्नुपर्दछ । विश्लेषण गर्दा स्पष्ट, सरल भाषा, दोहोरो अर्थ नलाग्ने गरी गर्नु जरुरी छ । विश्लेषण गर्दा प्राप्त तथ्य र तथ्यांकबाट प्रत्यक्ष नदेखिएका कुरा पनि उद्देश्य, कार्यविधि, लैङ्गिक सिद्धान्तका आधारमा औल्याउनुपर्ने हुन्छ । त्यसैले विश्लेषण गर्दा तथ्य र तथ्यांकहरु उद्देश्य, कार्यविधि, मौजुदा नीति, नियम, बजेट, लैङ्गिक सिद्धान्त, सामाजिक तथा राजनीतिक परिपेक्षालाई समेत अध्ययन गरी गरिनु पर्दछ ।

### १५.३ निचोड (Finding) –

प्राप्त तथ्य र तथ्यांकको आधार र विश्लेषणको आधारमा निचोड (Finding) निकाल्नु पर्दछ । निचोड बाट लैङ्गिक परीक्षणको सम्पूर्ण वास्तविक अवस्था थाहा हुन्छ । निचोड लेख्दा खाली नकरात्मक पक्ष (Fault Finding) मात्र उल्लेख नगरी सबल पक्ष र सुधार गर्नुपर्ने पक्ष उल्लेख गर्नु पर्दछ । यसरी उल्लेख गरेको निचोड बाट नै सुझाव, सिफारिस कार्ययोजना तयार हुन्छ ।

सबल पक्ष	फासला (Gap)	सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरु

सजिलोको लागि यस ढाँचा प्रयोग गरि तयार गर्न सकिन्छ ।

#### १५.४. सुझाव र सिफारिस (Suggestion & Recommendation)

लैङ्गिक परीक्षणको सुझाव तथा सिफारिस तयार गर्दा प्राप्त निचोड (Finding) लाई नै आधार बनाउनु पर्दछ। तर जति निचोडमा उल्लेख भएका छन् सबै यसमा समेटनुपर्ने बाध्यता भने छैन। कतिपय कुरा निचोडले देखाएको हुन्छ तर व्यवहारिक, नियम संगत नहुनाले सुझाव दिन गाह्रो हुन जान्छ। सुझाव र सिफारिस गर्दा कार्य प्रकृतिको महत्व, अवस्था र प्राथमिकता हेरेर निर्मानुसार चरणमा गर्नुपर्ने उल्लेख गर्न सकिन्छ –

- तत्काल (Immediately) गर्नुपर्ने कार्य।
- अल्पकालिन ( Short term) मा गर्नुपर्ने।
- दीर्घकालिन (Long- term ) मा गर्नुपर्ने कार्य।

सुझाव तथा सिफारिस दिँदा खेरी लैङ्गिक उत्तरदायित्व बनाएर कुन सवालमा कस्ले गर्ने जस्ता मूल कार्य योजना समेत बनाएर दिनु राम्रो हुनेछ।

#### १५.५. मुल कार्य बुँदाहरु ( Key action points) –

सुझाव सुझावको लागि, सिफारिस सिफारिसको लागि नभई यसलाई व्यवहारमा लागु गर्नुका लागि हो। त्यसैले यी कार्यहरु लागु गर्ने निकायहरुलाई सरल र स्पष्ट होस् भन्नका लागि बुझ्न र लागु गर्न सजिलो हुनेगरी मुल कार्य योजना बनाई दिनु राम्रो हुनेछ। यस्मा कुन कार्य, त्यो कार्य गर्नुका आधार, कार्य गर्ने जिम्मेवारी निकाय, कुन समयमा गर्ने, कैफियत जस्ता उल्लेख गर्नु पर्दछ। सजिलोको लागि यस ढाँचा प्रयोग गरि लेख्न सकिन्छ।

कार्य (Action)	कार्यका आधार (Basis)	जिम्मेवार निकाय (Responsible)	समय (Timing)	कैफियत (Remarks)

#### १५.६. निष्कर्ष तथा सारांश (Executive Summary)

यो एक प्रकारको सम्पूर्ण प्रतिवेदनको सारांश हो। यसमा लैङ्गिक परीक्षणको शुरु देखी अन्तसम्मको सबै पक्षहरु सारांशमा उल्लेख गर्नुपर्दछ। भूमिका, उद्देश्य, कार्य पकृया, क्षेत्र, तथ्य र तथ्यांक, प्राप्ती ( Finding ), सुझाव तथा सिफारिस जस्ताको सारमा बुँदागत उल्लेख गर्नु पर्दछ। यो पढिसकेपछि सम्पूर्ण कुरा थाहा होस् भन्ने उद्देश्यले परीक्षण प्रतिवेदनमा राख्ने गर्नु पर्दछ। जतिसुकै व्यस्त व्यक्तिले पनि छोटो समयमा सम्पूर्ण विवरणको जानकारी यसबाट प्राप्त हुन्छ।

#### १६. प्रतिवेदन लेखन

लैङ्गिक परीक्षण गर्ने कार्य पूर्ण रुपले सम्पादन गरिसके पछि प्रतिवेदन तयार गरि सम्बन्धित निकाय/संघ/संस्थालाई कार्यान्वयनका लागि पेश गर्नुपर्ने हुन्छ। लैङ्गिक परीक्षण प्रतिवेदन तयार गर्दा खास गरी क्रमबद्ध रुपमा निम्न बुँदा अनुसार लेखन कार्य गर्नुपर्दछ।

- १६.१. परिचय**  
परिचय लेख्दा निम्न कुराहरु समेट्नु पर्दछ :
- १६.१.१ लैङ्गिक परिक्षण गर्नुको उद्देश्य (Objective)**  
के कुरालाई जोड दिइ किन लैङ्गिक परीक्षण गरिएको थियो छोटो उल्लेख गर्ने ।
- १६.१.२ लैङ्गिक परीक्षण कार्यमा संलग्न टोली (Team)**  
लैङ्गिक परीक्षण कार्यका लागि कति जना को को र के के विषयमा दक्षता भएका व्यक्तिहरुको संलग्नता रहेको थियो संक्षिप्तरूपमा प्रस्तुत गर्ने ।
- १६.१.३ लैङ्गिक परीक्षण गर्दा अपनाइएका विधिहरु/औजारहरु (Tools)**  
लैङ्गिक परीक्षणको सिलसिलामा संभाग अनुसार सुचना संकलन गर्नका लागि प्रयोग गरिएको विधि / औजारहरुको नामहरु उल्लेख गर्ने ।
- १६.१.४ लैङ्गिक परीक्षणको कार्यतालिका (Work Schedule)**  
के के कार्यको लागि कति दिन लाग्यो सो को तालिका बनाई उल्लेख गर्ने ।
- १६.१.५ लैङ्गिक परीक्षण गर्दाको परिधि र सीमाहरु (Scope/limitation)**  
लैङ्गिक परीक्षण गर्ने सिलसिलामा कति संभागहरु समेटियो । कति क्षेत्र ओगटियो र सम्बन्धित पदाधिकारी तथा कर्मचारी, लक्षित वर्गहरु मध्य कति हदसम्म मात्र छलफलमा
- १६.१.६ प्रतिवेदनमा प्रयोग भएका शब्द संक्षेप सूची (Acronyms)**  
यदि प्रतिवेदन तयार गर्ने सिलसिलामा संक्षेप शब्द ठाउँ ठाउँमा प्रयोग गरिएको भएमा प्रत्येकको पूर्ण शब्द उल्लेख गर्ने ।
- १६.२. सम्बन्धित सबै पक्षलाई समेटेी धन्यवाद ज्ञापन (Acknowledgement)**  
लैङ्गिक परीक्षण गर्ने सिलसिलामा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न भै सहयोग गर्ने व्यक्तिहरु प्रति सहयोगको लागि आभार व्यक्त गर्ने ।
- १६.३. कार्यकारी सारांश (Executive Summary)**  
लैङ्गिक परीक्षणबाट आएका निचोड र सुधारको लागि दिइएका सिफारिश मध्ये जोड दिदै सारांश प्रस्तुत गर्ने ।
- १६.४. प्रतिवेदनको मुख्य भाग**  
यसमा विस्तृत रूपमा निम्न कुराहरु समेट्ने :
- १६.४.१. मुख्य संस्थागत तथा लैङ्गिक मुद्दा/सरोकार/सवालहरु लैङ्गिक परीक्षण गर्दा देखिएको मुख्य संस्थागत र लैङ्गिक मुद्दाहरु उल्लेख गर्ने ।**
- १६.४.२. प्रत्येक लैङ्गिक परीक्षणका संभागको सबल पक्ष, फासला/कमजोर पक्ष र सुधारका उपायहरुको विश्लेषण र प्रस्तुती ।**  
प्रयोग गरिएका P1 देखि P8 सम्मका सबै सम्भाग सबैको पालैपलो विस्तृत रूपमा सबल पक्ष के रह्यो ? के फासला वा दुरी वा कमजोर पक्ष भेटियो ? अब लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धनका लागि सुधारका उपायहरु के के हुन सक्छ ? दृढताका साथ उल्लेख गर्ने ।
- १६.४.३ प्रत्येक लैङ्गिक परीक्षणको मुद्दाहरुको निष्कर्षको विवरण**

लैङ्गिक परीक्षणको मुद्दा वा सवालहरु बारेको निष्कर्ष उल्लेख गर्दा खासगरी मुख्य प्राथमिकताहरु र सुधारका उपायहरुको सिफारिस उल्लेख गर्ने ।

#### १६.४.४ निष्कर्ष र कार्ययोजनाको सारांश

सारांशमा लैङ्गिक परीक्षणको निष्कर्ष निकाली उल्लेख गर्ने र लैङ्गिक परीक्षणबाट प्राप्त निचोडहरुको आधारमा संस्थाले एक कार्ययोजना बनाई सुधारका कार्यहरुलाई अधि बढाउनु पर्दछ । प्राथमिकता क्रममा व्यावहारिक कार्ययोजना बनाई समयावधि, जिम्मेवार पक्ष / व्यक्ति र आवश्यक आर्थिक श्रोत समेत उल्लेख गर्ने । यसरी तयार भएको कार्ययोजनालाई प्रस्तुत गर्नेका साथै निकाय / संस्थाको व्यवस्थापन पक्षले स्वीकृति प्रदान गर्नुपर्दछ । कार्ययोजनाको कार्यान्वयनको साथै यसको अनुगमन मुल्याङ्कनको सुनिश्चितताको लागि संस्थाले प्रतिबद्धता व्यक्त गरी स्वामित्व लिनुपर्दछ । कार्य योजनाको नमुना ढाँचा ।

#### कार्ययोजना

सिफारिस गरिएका क्रियाकलापहरु	अपेक्षित प्रतिफल	जिम्मेवार व्यक्ति	कार्यान्वयन मिति	कार्यान्वयनका प्रक्रिया	अनुमानित बजेट लागत

#### १६.४.५ अनुसूचीहरु:

अनुसूचीमा समावेश गर्नुपर्ने कुराहरु:

- ❖ कार्यतालिका विवरण
- ❖ पुनरावलोकन गरिएका दस्तावेजहरुको सूची
- ❖ संभाग अनुसारको निर्देशित सूची
- ❖ गोष्ठी, बैठक, छलफल र अन्तर्वार्तामा सहभागी हुने व्यक्तिहरु
- ❖ प्रयोग गरिएका विधि / औजारहरुको सार संक्षेप आदि ।

## निष्कर्ष

"Every thing is permanent except change" भन्ने प्रशिद्ध आख्यानलाई आधार मान्ने हो भने एक पटक तयार गरिएको निर्देशिकालाई समयसामयिक रूपमा सुधार र परिमार्जन विभिन्न सुधारात्मक उपाय अवलम्बन गर्नु आवश्यक हुन्छ । यसबाट निर्देशिका कार्यान्वयनमा निरन्तरता र दिगोपना हासिल हुन सक्दछ । प्रस्तुत निर्देशिकाको प्रभावकारिता मूल्यांकन गरी सुधारका लागि देहायका उपाय अवलम्बन गरिनु आवश्यक छ :

- क्षेत्रगत एवं विषयगत आधारमा निर्देशिका कार्यान्वयनको कार्यमूलक अनुसन्धान (Action Research) र सर्भेक्षण गरी प्राप्त नतिजाका आधारमा व्यवस्थित सुधारका कार्य संचालन गर्ने,
- निर्देशिकामा आवश्यक सुधारका लागि विशेषज्ञ समूह, सरोकारवाला, लक्षित समूह संग निरन्तर छलफल, अन्तरक्रिया र परामर्श गरी प्राप्त विकासात्मक अनुपोषण र सुभावाका आधारमा व्यवहारिक सुधार गर्ने,
- निर्देशिकामा आवश्यक सुधार र परिमार्जनका लागि सम्बद्ध सरोकारवालाको सहभागितामा रणनीतिक योजना (Strategic Plan) निर्माण गरी कार्यान्वयनमा लैजाने,
- आफ्नो निकायमा आन्तरिक छलफल र अन्तरक्रिया गरी सुभावा र सिफारिस प्राप्त गरी योजनाबद्ध रूपमा सुधारका कार्य गर्ने, तथा
- स्वतन्त्र विशेषज्ञ समूहसित निरन्तर सहकार्य गरी सुभावा र प्रतिक्रिया प्राप्त गर्ने र गुणग्राहिताका आधारमा प्राथमिकता निर्धारण गरी सुधार कार्य अधि बढाउने ।

यसको प्रयोगबाट सिद्ध आधारहरूमा गरिनु पर्ने सुधारको लागि सबैबाट सकारात्मक सहयोग अपेक्षित छ ।



## अनुसूची लैङ्गिक शब्दावलीहरु

### सामाजिक लिंगभेद (Gender) :

महिला र पुरुषको वारेमा समाजले खडा गरेको सामाजिक तथा सांस्कृतिक पहिचान हो जसले मनोव्यवहार, विशेषता, मूल्य मान्यता, हैसियत र क्षमताका आधारमा महिला र पुरुषलाई भिन्न भिन्न दृष्टिकोण राखिएको हुन्छ। सामाजिक लिंगभेदले महिला र पुरुषको जैविकभन्दा सामाजिक परिभाषालाई आत्मसात गरेको हुन्छ। यसले महिलालाई पुरुषको सामाजिक व्यवहारको पहिचान गर्दछ जुन संस्कारगत विशेषताका आधारमा निर्धारित हुन्छ र जसमा महिला र पुरुषबीचको मनोसामाजिक तथा व्यवहारगत सम्बन्ध समेत समावेश भएको हुन्छ। साथै यसले जैविक भिन्नताका आधारमा मात्रै महिला र पुरुषलाई व्यवहार गर्नु हुन्छ र उनीहरूको आवश्यकता, अपेक्षा, कार्यक्षमता समेत फरक फरक हुने हुँदा सो कुराको समेत विशेष ध्यान दिनु पर्ने आधार, अवधारणा र मान्यता यसले राखेको हुन्छ।

महिला र पुरुष बीच सामाजिक, सांस्कृतिक तथा अन्य पक्षमा विद्यमान लैङ्गिक भिन्नताका आधारमा अवसर, पहुँच, नियन्त्रण र उपयोगमा असमानतालाई निराकरण गर्न र पूर्ण समानताको स्थितिमा ल्याउनका लागि अवलम्बन गरिने विभिन्न न्यायोचित उपाय सम्बन्धी व्यवस्था र अवस्थालाई लैङ्गिक समता भनिन्छ। लक्षित महिला समुदायको सामाजिक तथा आर्थिक स्थिति, संस्कार, आदिका आधारमा यसको स्वरूप, प्रकृति, स्तर, प्रक्रिया र तौरतरिका फरक हुन सक्दछ। महिला र पुरुषबीच औपचारिक समानता (नीति, कानून र संस्थागत व्यवस्थामा समानता) र सारभूत वा वास्तविक समानता (सहभागिता, नतिजा, फाइदा, उपादेयता) का बीचमा विद्यमान असमानताको स्तर मापनका आधारमा लैङ्गिक समानताको आवश्यकता मापन गरिन्छ।

### लैङ्गिक असमानता (Gender Inequality):

राज्य एव समुदायका उत्पादनशिल साधन, श्रोत, सेवा सुविधा एवं आत्मविकासका अवसरमा लैङ्गिक भिन्नताका आधारमा महिला र पुरुषबीच कायम गरिएको विभेद, रोकावट, बहिष्कार, निष्काशन आदिलाई लैङ्गिक असमानताका रूपमा लिन सकिन्छ। महिला वा पुरुषबीच जैविक भिन्नताका आधारमा कार्यजिम्मेवारीमा नकारात्मक रूपमा फरक गर्ने, हिंसा तथा शोषणको अवस्था सृजना गर्ने जस्ता असमानजन्य संस्कार, कार्य तथा व्यवहारलाई समेत लैङ्गिक असमानताका रूपमा लिन सकिन्छ।

### लैङ्गिक अन्धोपन (Gender Blindness) :

कुनै क्रियाकलापको प्रभाव, असर, फाइदा र नतिजामा हुने लैङ्गिक भिन्नता सम्बन्धी वास्तविकतालाई स्वीकार गर्न, पारख गर्न, मान्यता दिन, आत्मसात गर्न सक्ने क्षमता र इच्छाशक्ति नभएको गुणलाई लैङ्गिक अन्धोपन भनिन्छ। यसका कारणले नीति, कानून, संस्थागत व्यवस्था, विकास कार्यक्रम तथा व्यवहारबाट महिला र पुरुषमा पर्नसक्ने फरक फरक प्रभावलाई आंकलन गर्न सक्ने क्षमता रहदैन।

### **लैङ्गिक तटस्थता (Gender Neutrality):**

महिला र पुरुषबीच विद्यमान लैङ्गिक असमानतालाई लक्षित नगरी तथाकथित समानताका नाउँमा कुनै क्रियाकलाप सञ्चालन गर्नु, सम्बोधन गर्नु, कुनै प्रकारको संलग्नता रहनु, व्यवहार प्रदर्शन गर्नु, आदि गुण र विशेषतालाई लैङ्गिक तटस्थता भनिन्छ ।

### **लैङ्गिक सम्बेदनशिलता (Gender Sensitivity):**

विभिन्न अवस्था, क्रियाकलाप तथा व्यवहारको महिला र पुरुषमा फरक फरक प्रभाव पर्दछ, नतिजा र फाइदामा असमानता रहन्छ, उनीहरूको भूमिका र क्षमता फरक फरक हुन्छ भन्ने यथार्थलाई आत्मसात गर्न सक्ने र नीति तथा योजना निर्माणमा यस तथ्यलाई मनन गरी कार्यान्वयनमा लैजान सक्ने मनोव्यवहारिक क्षमता लैङ्गिक सम्बेदनशिलता भनिन्छ ।

### **लैङ्गिक सरोकार (Gender Concerns):**

महिलार पुरुषबीचको आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक भूमिकाको लैङ्गिक विभाजनका कारण सृजना हुने आवश्यकता, समस्या, चुनौति र कठिनाईलाई लैङ्गिक सरोकार भनिन्छ ।

### **लैङ्गिकतामा आधारितविभेद (Gender based Discrimination):**

महिला र पुरुषबीचको लैङ्गिक भिन्नता वा जैविक भिन्नताका आधारमा गरिने संरचनात्मक र मनोसामाजिक भेदभाव तथा विभेदलाई लैङ्गिक विभेद भनिन्छ । यसमा प्रतिवन्ध, रोकावट, सिमान्तीकरण, बहिष्कार, निष्काशन जस्ता सबै प्रकारका विभेदकारी अवस्था पर्दछन् । त्यसै गरी यस अन्तर्गत पितृसत्तात्मकता, महिलामाथि गरिने असमान व्यवहार, लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा, वारम्बवार दाहोरिने उस्तै व्यवहार (Stereo typing), साधन श्रोत माथि पहुँच तथा उपयोगमा व्यवधान आदि सबै प्रकारका परिणामजन्य स्थिति पर्दछन् ।

### **लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण (Gender Mainstreaming):**

महिला र पुरुषका रणनीतिक तथा व्यवहारिक आवश्यकता, अपेक्षा, चाहना एवं सरोकारका विषयलाई नीति, योजना, कार्यक्रम, संस्थागत व्यवस्था तथा मनोव्यवहार र संस्कारमा व्यवस्थित रूपमा एकीकरण गर्ने विधि र प्रक्रिया हो जसले गर्दा लैङ्गिक समताको प्रवर्द्धन गरी विकासका सम्पूर्ण पक्षमा पूर्ण लैङ्गिक समानता हासिल गर्न मार्ग प्रशस्त हुन्छ । यसले महिला र पुरुषबीच समविकासका आवश्यकतालाई राष्ट्रिय विकास रणनीति तथा संरचनामा प्राथमिकीकरण, आन्तरिकीकरण र समावेशीकरण गर्ने तथा विकासमा महिला र पुरुषको समतामूलक र अर्थपूर्ण सहभागिता एवं रोजाइका उत्पादनशिल साधन श्रोतमा महिला र पुरुषको समतायुक्त पहुँच, नियन्त्रण र उपयोग सुनिश्चित गर्दछ । यसले व्यवस्थित रूपमा लैङ्गिक एकीकरणका लागि उपयुक्त लैङ्गिक सम्बेदनशिल संस्थागत संरचना, लैङ्गिक विश्लेषण तथा परीक्षण, बजेट, लैङ्गिक दृष्टिले समावेशी कार्यान्वयन व्यवस्था, लैङ्गिक रूपमा समावेशी व्यवस्थापन लगायत अवधारणागत, प्राविधिक र मनोव्यवहारिक क्षमताको आवश्यकतालाई आत्मसात गरेको हुन्छ ।

### **लैङ्गिक योजना (Gender Planning):**

लैङ्गिक समानतासम्बन्धी आवश्यकताको पहिचान, रणनीति तथा तहमा प्राथमिकीकरण, योजना प्रणालीमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्ने योजनावद्ध प्रयासलाई नै लैङ्गिक योजना भनिन्छ । यस अन्तर्गत लैङ्गिक समानता हासिल गर्न महिला र पुरुषबीच समविकासका लागि लैङ्गिक योजना भनिन्छ । यस अन्तर्गत लैङ्गिक समानता हासिल गर्न महिला र पुरुषबीच समविकासका लागि लैङ्गिक असमानता र फासलासम्बन्धी स्थितिको विश्लेषण, लैङ्गिक असमानता र फासला मेटाई लैङ्गिक समानता हासिल गर्न योजना निर्माण र कार्यक्रम तर्जुमाका लागि मार्गदर्शन गर्ने, सिमान्तकृत महिला समुदायका लागि राज्यको उत्पादनशिल साधन श्रोतको पुनर्वितरण गर्ने र विकासमा लैङ्गिक समावेशीकरण गर्नका लागि योजनावद्ध उपाय अवलम्बन गराउने व्यवस्थित तौरतरिका यस अन्तर्गत पर्दछ । यसले समुदायमा महिला र पुरुषको फरक फरक योगदान, भूमिका, आवश्यकता, प्रभाव एवं शक्ति संरचनालाई विशेषरूपमा ख्याल गर्दछ ।

### **लैङ्गिक व्यवस्थापन पद्धति (Gender Management System):**

संस्थामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्न आवश्यक संरचना, कार्यगत संजाल, कार्यगत व्यवस्था, प्रक्रिया एवं मानवीय तथा भौतिक श्रोत परिचालनको तौरतरिका समावेश भएको एकीकृत पद्धति हो जसले संगठनलाई लैङ्गिक सम्बेदनशिल र उत्तरदायि तरिकाले निर्देशित गर्न, योजना गर्न, कार्यान्वयन गर्न, अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्न तथा सुधारात्मक उपाय अवलम्बन गर्न कार्यमूलक संरचना प्रदान गरी दिगो विकासका सन्दर्भमा लैङ्गिक समानता तथा समताका लागि योगदान गर्न र उपलब्धी हासिल गर्न मार्ग प्रशस्त गर्दछ ।

### **लैङ्गिक सम्बन्ध (Gender Relations):**

समाजले परिभाषित गरेको महिलार पुरुषबीचको सामाजिक, साँस्कृतिक र मनोवैज्ञानिक सम्बन्ध जसले उनहरूको आपसी पहिचान, जिम्मेवारी, सामाजिक हैसियत, अधिकार शक्तिको बाँडफाँड, नियन्त्रण तथा उपयोगको तरिका जस्ता पक्षको निर्धारण गरेको हुन्छ ।

### **लैङ्गिक कार्यविभाजन (Gender Division of Labour):**

सार्वजनिक तथा निजी जीवनमा महिला र पुरुषबीच ज्याला प्राप्त गर्ने वा नगर्ने, औपचारिक वा अनौपचारिक, संगठित वा असंगठित क्षेत्रमा कार्य जिम्मेवारीको बाँडफाँड तथा सो सम्बन्धी अन्तरसम्बन्धको गतिशिलता भनेको लैङ्गिक कार्य विभाजन हो ।

### **लैङ्गिक मूल्यांकन (Gender Evaluation):**

कार्यान्वयनमा लागिएका नीति, योजना तथा कार्यक्रम लगायत संस्थागत व्यवस्थाको अपेक्षित लक्ष्य र उद्देश्य हासिल भयो भएन र कार्यान्वयनको प्रभावकारिता कस्तो रह्यो भन्ने कुराको लेखाजोखा गरी वास्तविकता आंकलन गर्ने र भविष्यका लागि सुधारको बाटो पहिल्याउनु नै सार्वजनिक नीतिको मूल्यांकनको प्रमुख उद्देश्य हो । नीतिको मूल्यांकनले नीतिको कार्यमूलकता, दक्षता, उत्पादनशिलता र सामाजिक तथा राजनैतिक प्रभावकारिताको परीक्षण र प्रक्षेपण गर्दछ ।

### **लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट (Gender -Responsive Budget):**

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मुलुकको बजेटले महिला र पुरुषको उन्नतिमा पुर्याएको योगदान र समविकासका दृष्टिले अनुकूल प्रतिकूल प्रभावको परीक्षण र लेखाजोखा गरी लैङ्गिक समानता हासिल गर्न सघाउ पुर्याउने महत्वपूर्ण संयन्त्र हो । यसमा सही र सरल तरिकाले महिला र पुरुष दुवै वर्गमा बजेटका कार्यनीति, आय, लगानी, खर्च, कार्यान्वयन व्यवस्था, परिणाम तथा प्रभावको लेखाजोखामा सहभागितात्मक प्रक्रिया र तौरतरिका समावेस भएको हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट महिलाका लागि तयार गरिने छुट्टै बजेट भने होइन । यसले लैङ्गिक समानताका लागि पछाडि परेका महिला समुदायको आवश्यकता, लैङ्गिक असमानताका क्षेत्रको पहिचान, लैङ्गिक न्यायमा आधारित बजेट, महिला अधिकार संरक्षणमूखी बजेट, आदि नामले समेत बुझाउने प्रयास गरिएको छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई समष्टिमा बजेटका विषयवस्तु (Content), साधन (Inputs), प्रक्रिया (Process), उत्पादन (Outputs) र नतिजा (Results/outcomes) र अन्तरसम्बन्ध (Linkages) का आधारमा विश्लेषण गर्नु पर्ने हुन्छ ।

### **लैङ्गिक अनुगमन (Gender Monitoring):**

विकास कार्यक्रम र क्रियाकलापमा लैङ्गिक विषयलाई कसरी आत्मसात गरिएको छ, अपेक्षित नतिजा हासिल भैरहेको छ, छैन, कार्यान्वयनमा के कस्ता समस्या कठिनाई देखा परेका छन् समाधानका उपाय के हुन सक्छन्, नतिजाको गुणस्तर र प्रभावकारिता हासिल गर्न अवलम्बन गर्नु पर्ने उपाय के हुन सक्छन्, कार्यान्वयनमा संलग्न व्यक्ति तथा संस्थालाई उप्रेरित गर्न के गर्नु पर्ने हो भन्ने विषयमा कार्यान्वयन तहमा निरन्तर अवलोकन, निरीक्षण, निर्देशन र अनुपोषण गर्ने व्यवस्थित विधिलाई लैङ्गिक अनुगमन भनिन्छ । यसलाई लैङ्गिक कार्यसम्पादनलाई पछ्याउने विधि (Gender Performance Tracking) पनि भनिन्छ । लैङ्गिक अनुगमन रणनीतिक तह (Strategic Monitoring), प्रभावको तह (Impact Monitoring), नतिजाको तह (Effectiveness Monitoring) र कार्यसम्पादनको तह (Performance Monitoring) मा गरिन्छ ।

### **लैङ्गिक भूमिका (Gender Role):**

महिला र पुरुषबीच लैङ्गिकता र जैविक आधारमा कायम गरिएको कार्य विभाजन, जिम्मेवारी, व्यवहारिक अपेक्षा, क्षमताको उपयोग जस्ता पक्ष जसलाई सामाजिक संरचनाले सीमांकन तथा निर्धारण गरेको हुन्छ यसैलाई लैङ्गिक भूमिका भनिन्छ ।

### **लैङ्गिक फासला (Gender Gaping):**

महिला र पुरुषबीच आधारभूत सेवाको प्राप्ती, उत्पादनशिल साधन श्रोतमा पहुँच तथा उपयोग, सम्पत्तिमा स्वामित्व, क्षमता विकास र उद्योगको अवसर, निर्णय प्रकृत्यामा सहभागिता, आय र रोजगारी जस्ता क्षेत्रमा मापन गर्न सकिने फरक अवस्थालाई लैङ्गिक फासला भनिन्छ ।

### **लैङ्गिक विश्लेषण (Gender Analysis):**

समाजमा लैङ्गिक वस्तुस्थितिको लेखाजोखा गर्नका लागि सूचनाको संकलन, लैङ्गिक आवश्यकताको पहिचान, भूमिका, चाहना, विभेद जस्ता विषयको लैङ्गिक दृष्टिले गर्ने विधिलाई लैङ्गिक विश्लेषण भनिन्छ । भिन्न तवरले लैङ्गिक आवश्यकता र फासलाको पहिचान, समस्याको निदान, सुधारका सम्भाव्य उपाय, कार्यान्वयन पश्चात् प्राप्त हुन सक्ने नतिजाको आंकलन र प्रक्षेपण समेत पर्दछ । यस अन्तर्गत लैङ्गिक आवश्यकता, व्यावहारिक तथा रणनीतिक, भूमिकाजन्य व्यवहार, सामाजिक सम्बन्ध तथा व्यवहार तथा नियन्त्रण, चुनौति, समस्या, अवसर र कमी कमजोरी, प्रभाव, फाइदा र नतिजाको विश्लेषण तथा सुधारात्मक उपायको प्रक्षेपण जस्ता कार्य पर्दछन् । यो तथ्यपरक, उद्देश्यपरक, विवेकशिलतामा आधारित र तार्किक हुनु पर्दछ ।

### **लैङ्गिक समानतामूलक नतिजा (Gender Equality Results):**

विकासका उपक्रमको प्रभाव, फाइदा र लाभ सम्बन्धी नतिजा जसले महिला र पुरुषबीच विद्यमान लैङ्गिक असमानता घटाउन अर्थपूर्ण रूपमा योगदान पुर्याउदछ र जसलाई वस्तुपरक तवरले मापन गर्न सकिन्छ ।

### **लैङ्गिक शिक्षा (Gender Education) :**

लैङ्गिक विषयवस्तु सम्बन्धी ज्ञान, सीप, सूचना, प्रविधि र व्यावहारिक क्षमता प्रदान गर्ने तथा हासिल गर्ने, बौद्धिक तथा पेशागत क्षेत्रमा सकारात्मक मनोव्यवहारिक तत्परताको विकास गर्ने, अभिमुखीकरण र सचेतना अभिवृद्धि हुने सबै प्रकारका माननीय क्षमता विकासका क्रियाकलापलाई लैङ्गिक शिक्षा भनिन्छ ।

### **लैङ्गिक सशक्तिकरण (Gender Empowerment):**

महिला र पुरुषको समविकासका लागि आफ्नो जीवनमाथिको आत्मनियन्त्रण, आफ्नो प्राथमिकताको निर्धारण गर्ने, आफ्नो विषयमा आफै निर्णय लिने, सीप र दक्षताको विकास गर्ने, आत्मविश्वासका साथ समस्याको समाधान गर्न सक्ने र आत्मनिर्भरताको प्राप्तीलाई नै सशक्तिकरण भन्ने गरिन्छ । अर्काको भरमा काम नगरी आफैमा कार्यगत र मनोव्यवहारिक सफलता हासिल गर्नु नै शक्तिकरण हो ।

### **लैङ्गिक दृष्टिले छुट्टिने तथ्याङ्क वा लैङ्गिक खण्डित तथ्याङ्क**

#### **(Gender Disaggregated Data):**

व्यवहारमा लैङ्गिक तथ्याङ्क भन्ने गरिए तापनि वास्तवमा यसलाई Sex Disaggregated Data भन्नु उपयुक्त हुन्छ जसको अर्थ महिला र पुरुषका बीच जैविक भिन्नताका आधारमा फरक देखिने र असमानता स्पष्ट हुने सामाजिक, आर्थिक तथा राजनैतिक क्षेत्रका महत्वपूर्ण परिणात्मक तथ्याङ्कीय सूचना (Quantative Statistical Information) हो ।

### **मानव विकास सूचाँक (Human Development Index):**

स्वस्थ जीवन र दीर्घजीवन, ज्ञान र सीप, मर्यादित जीवनस्तरमा वस्तुगत उपलब्धी मापन गर्ने एकीकृत र समष्टिगत सूचाँक ।

### **लैङ्गिक विकास सूचाँक (Gender -related Development Index):**

महिला र पुरुषबीच स्वस्थ जीवन, ज्ञान र सीप एवं मर्यादित जीवनस्तर जस्ता पक्षमा समानता मापन गर्ने समष्टिगत सूचाँक जस अन्तर्गत बाँच्ने उमेर, शिक्षा र तालीम, आदिलई मुख्य सूचाँकका रूपमा प्रयोग गरिन्छ ।

### **लैङ्गिक अवस्था मापन सूचक**

#### **(Gender Status Index: Capability, Opportunity, Agency) :**

लैङ्गिक समानतासम्बन्धी अवस्थालाई वस्तुगत रूपमा मापन गर्ने समष्टिगत सूचक जसमा (क) सामाजिक शक्ति र अधिकार, शिक्षा र स्वास्थ्य (ममता) पर्दछ, (खु ) आर्थिक क्षमताको अवसर जसमा रोजगारी, आम्दानी, उत्पादनशिल साधनमा पहुँच र नियन्त्रण पर्दछ, र (ग) राजनीतिक क्षमता मापन जसमा नीतिगत निर्णयमा सहभागिता, नेतृत्व क्षमता पर्दछ ।

### **लैङ्गिक आधारमा साक्षरतामा बराबरी मापन सूचाँक**

#### **(Literacy Gender Parity Index) :**

साक्षरताको स्थितिमा महिला र पुरुषको अनुपात तथा लैङ्गिक समतामा योगदानमूलक प्रगतिको मापन र मूल्याँकनका साथै महिला र पुरुषबीचको लैङ्गिक असमानताको सन्दर्भमा शिक्षा प्राप्त गर्ने अवसर तथा उपयोगको लेखाजोखा गर्ने सूचाँक जसलाई महिला सशक्तिकरण मापनका लागि समेत उपयोग गरिन्छ ।