

# लैङ्गिक समानता नीति

नेपाल आदिवासी जनजाति महासंघ



NEFIN



# लैङ्गिक समानता नीति, २०७७



NEFIN

नेपाल आदिवासी जनजाति महासंघ



## विषयसूची

संक्षेपाक्षर	४
प्रस्तावना	५
<b>भाग एक</b>	
१. परिचय	८
१.१. पृष्ठभूमि र औचित्य	८
१.२. राष्ट्रिय परिवेश	११
२. संस्थागत पृष्ठभूमि	१२
३. लैङ्गिक समानता नीतिको आवश्यकता	१६
<b>भाग दुई</b>	
४. कार्य संचालन मार्गदर्शन	२०
<b>भाग तीन</b>	
५. कार्यान्वयन र जवाफदेहिता	३१
६. नीति र कानूनी सुधार	३१
७. कार्य संचालनका परिभाषाहरू	३२
<b>अनुसूची</b>	२५

### अनुसूची-विभागहरूको सूची

संक्षेपाक्षर	
बिपिएफए	बेइजिंग कार्ययोजना
सिडअ	महिलाविरुद्ध सबै प्रकारका हिंसा उन्मूलनसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि
सिइएसआर	आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र
आइसिसिपिआर	सबै प्रकारका जातिय भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र
आइएलओ	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
एमओडब्ल्यूसिएसडब्ल्यू	महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय
नेफिन	नेपाल आदिवासी जनजाति महासंघ
एनपिए	राष्ट्रिय कार्ययोजना
यूडिएचआर	मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र
यूएन	संयुक्त राष्ट्रसंघ
यूएनडिप	आदिवासी जनजातिका अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्र

## प्रस्तावना

‘लैङ्गिक सरोकार’ लाई एक अनिवार्य अवयवको रूपमा सबै विकास र मानव अधिकार महासन्धिहरूमा मान्यता दिइएको छ । विश्व जनसंख्याको आधा भन्दा बढी हिस्सा महिलाले ओगटेका छन्, तर पनि सन् १९७० को दशक अधिसम्मको विकासको परिदृष्यमा महिलाहरू अदृष्य रहे र उनीहरूका सवालहरूलाई बेवास्ता गरियो । विकासका गतिविधिहरू सञ्चालन गर्दा सिर्जना हुने नकारात्मक प्रभावहरू विशेषगरी महिला तथा बालिकाहरूमा पर्ने प्रभावहरूको अध्ययन गर्दा के देखिएको छ भने विकासको क्षेत्रमा ‘लैङ्गिक-तटस्थ’ कानून र पद्धतिहरूले समानता सुनिश्चित गर्न सकेन किनकि तिनीहरूले महिलालाई एक पृथक र ऐतिहासिक रूपमा पछाडि पारिएको समूहको रूपमा हेर्न सकेन र उनीहरूलाई विशेष व्यवहार र संरक्षण चाहिन्छ भन्ने कुरा बुझ्न सकेन । लैङ्गिक-तटस्थ पद्धतिहरूले व्यक्तिको लैङ्गिक सीमितता माथि प्रश्न गरेन, न त व्यक्तिको स्रोतसाधन माथिको पहुँच र निर्णय प्रक्रियामा उसको सहभागिताको विषयमा नै विचार गर्‍यो । विकासको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्र, १९८६, सँगै अधिकारमा आधारित पद्धतिको अवधारणामा जोड दिन थालियो । उक्त दस्तावेजले लैङ्गिक समानतालाई एक केन्द्रीय तत्वको रूपमा अंगीकार गरेको छ ।

मेक्सिको सम्मेलन (१९७५) देखि बेइजिंग सम्मेलन (१९९५) सम्म भएका महिलासम्बन्धी चार विश्व सम्मेलनहरूले पनि महिलाका सरोकारहरूलाई विश्वव्यापी रूपमा पहिचान गर्न र विश्लेषण गर्न सहयोग गर्‍यो। केन्याको नैरोबीमा सम्पन्न तेस्रो महिलासम्बन्धी विश्व सम्मेलन (१९८५) ले महिलालाई एक श्रेणी (Category) नकि एक 'समरूप समूह' को रूपमा रहेको साभ्ना धारणा अघि सार्‍यो। महिलाहरू 'समरूपता' भन्दा पनि 'विविधता'को आधारमा एक साभ्ना मञ्चमा अभिसृत भए (कवीर, १९९४)।<sup>१</sup> त्यसकारण विश्वव्यापी नारीवादी आन्दोलनले पनि 'लैङ्गिकता' लाई विकास अनुसन्धानको एक केन्द्रीय सैद्धान्तिक अवधारणाको रूपमा परिचित गरायो। त्यसपछि 'लैङ्गिक दृष्टिकोण' लाई विकासको मूलधारमा ल्याइयो। महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका विभेदको अन्त्यसम्बन्धी महासन्धि (सिडअ), १९८१ ले पनि लैङ्गिक समानता र समताबारे वकालत गर्न बल पुर्‍यायो।

सन् १९९० को दशकमा महिला सशक्तीकरण र महिला अधिकारलाई विकासको मुख्य तत्वको रूपमा स्थापित गरियो (हार्काउट, १९९९)।<sup>२</sup> यी अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरू अनुरूप नेपालले पनि आफ्नो राष्ट्रिय कानूनहरू तर्जुमा गरेको छ। सन् १९९५ माचीनको बेइजिंगमा सम्पन्न महिलासम्बन्धी चौथो विश्व सम्मलेन लगत्तै नेपालमा महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना भयो। त्यसको केही समयमा नै मन्त्रालयले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणलाई मन्त्रालयको नीतिको एक महत्वपूर्ण खम्बाको रूपमा घोषणा गर्‍यो, साथै लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणका लक्ष्यहरू हासिल गर्न कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयन, विधेयक मस्यौदा तयारी र जनचेतना विकाससम्बन्धी कार्यहरू गर्न मन्त्रालय सक्रिय भयो। बेइजिंग कार्ययोजना (१९९६) कार्यान्वयन गर्न मन्त्रालयले 'लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण: राष्ट्रिय कार्ययोजना' निर्माण गर्‍यो। नवौं पञ्चवर्षीय योजना (१९९७-२००१) ले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणबारे प्रतिबद्धता दोहोर्‍यायो।

लैङ्गिक समानता मानव अधिकारमा र सबै व्यक्तिको अन्तर्निहित मूल्यमा आधारित छ। यसले व्यक्तिको लैङ्गिक, सामाजिक पृष्ठभूमि, धर्म तथा आस्था, अपांगता, उमेर र यौनिक भुकावको वास्ता गर्दैन। पछिल्ला वर्षहरूमा, आदिवासी समाजहरू

१. कवीर, एन। (१९९४)। रिभाइज्ड रियालिटीज: जेन्डर हाइरार्कीज इनडेभलपमेन्ट थट। न्यूयोर्क

२. हार्काउट, डब्ल्यू। (१९९९)। लिङ्किंग अप काएरो कोपेनहेगन, बेइजिंग: रिभ्युज टुवाइज द टुवन्टी फर्स्ट सेन्चुरी। द नेदरल्याण्ड्स।



स्वयंले लैङ्गिकतालाई एक महत्वपूर्ण तत्वको रूपमा मान्यता दिएका छन् किनकि लैङ्गिक पक्षलाई वेवास्ता गर्ने विकासको अवधारणाले आदिवासी महिलालाई विकासको पथमा पछाडि छाडेको थियो, उनीहरूको पहिचान नाश हुने अवस्था सृजना गरेको थियो र उनीहरूको समग्र अवस्था भन्नै बिगारेको थियो । राष्ट्रसंघीय निकायहरू तथा अन्य विकास साभेदारहरूसँगको सहकार्यमा लैङ्गिक मुद्दाहरू विशेष लैङ्गिक-संवेदनशील पद्धतिहरूबाट सम्बोधन गर्नुपर्छ भन्ने आवश्यकता आदिवासी समाजहरूले महसुस गरे ।

लैङ्गिकतामा आधारित पद्धतिको प्रयोगले आदिवासी जनजाति, अझ खासगरी आदिवासी महिलाले आफू नै समुदायमा र बृहत्तर समाजमा भोग्नु परेको विभेद एवं अन्य मानव अधिकार उल्लंघनहरू भण्डाफोर गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ ।

मानव अधिकार र लैङ्गिक समानतासम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय उपकरण र मापदण्डहरू अनुरूप नेपाल आदिवासी जनजाति महासंघ (अंग्रजीमा संक्षेपमा नेफिन भनिन्छ र जसलाई यस नीतिमा यसपछि महासंघ भनिएको छ) ले संस्थाको दूरदृष्टि, लक्ष्य, उद्देश्य र मान्यताहरू समेतलाई ध्यानमा राखियो लैङ्गिक समानता नीति, २०२० निर्माण गरेको छ ।

## भाग-१

### १. परिचय

#### १.१. पृष्ठभूमि र औचित्य

#### आदिवासी जनजाति र मानव अधिकार

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) र आदिवासी जनजातिका अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्र (यूएनडिप) को परिभाषाहरू अनुसार, आदिवासी जनजाति भन्नाले ती समुदायहरू हुन् जो प्रभावशाली (Dominant) समाजभन्दा पृथक छन्, जसको आफ्नै भूमि र बसोबास क्षेत्र छ, छुट्टै भाषा, परम्परा, संस्कृति, आस्था, प्रथा र प्रथाजनित कानून तथा अभ्यासहरू छन् र पहिचानको सवालमा आत्मनिर्णयको अधिकार छ। उनीहरूलाई 'पहिलो राष्ट्र' पनि भनिन्छ। यस नीतिमा भने 'आदिवासी जनजाति' शब्द प्रयोग गरिएको छ।

आदिवासी जनजातिका अधिकारहरू अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार खाकामा आधारित छन्। अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र,

नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, सबै किसिमका जातिय विभेद उन्मूलनसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र जस्ता विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारसम्बन्धी कानून र महासन्धिहरू अंगीकार गरिए पनि, आदिवासी जनजातिका अवस्थामा कुनै परिवर्तन आएन किनकि यी उपकरणहरूलाई पूर्ण रूपमा मान्यता दिइएन, सम्मान गरिएन र विकास प्रक्रियाको मूलप्रवाहमा समाहित गरिएन। विश्वको जुनसुकै भू-भाग वा क्षेत्रमा बसोबास गर्ने भएपनि, आदिवासी जनजातिहरूको आफ्नो एक साझा आदिवासी पहिचान हुन्छ र बाहिरी ब्यक्ति र राज्यबाट हुने तिरस्कार, दुर्व्यवहार र आलोचनाप्रति उनीहरूको एउटै भावना हुन्छ, सरोकार र अनुभव हुन्छ। त्यस्तै, उनीहरूले गरिबी, मानव अधिकार उल्लंघन, शिक्षा र राज्यद्वारा प्रदान गरिने स्वास्थ्य सेवा तथा अन्य आधारभूत सुविधाहरू जस्ता कुराहरूमा पहुँचको कमीलगायत चुनौतिहरूको सामना गर्छन्। यसर्थ उनीहरू समाजमा एक सीमान्तीकृत, संकटासन्न, दमित र गैर-प्रभावशाली समूहको रूपमा रहेका हुन्छन्। राज्यका प्रत्येक संयन्त्रमा उनीहरूले भेदभाव, सामाजिक अन्याय र वहिष्कार भोगेका हुन्छन्। संयुक्त राष्ट्रसंघको साधारण सभाले सन् २००७ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि १६९ को अनुमोदन गरेपछि आदिवासी जनजातिका अधिकार र आत्मसम्मानको वकालतबारे मुद्दाहरू उठ्न थाले। विशेषगरी आदिवासी जनजातिका अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्र (२००७) ले आदिवासी जनजातिको पृथक कानूनी अवस्थालाई स्थापित गर्न अहं भूमिका खेलेको र जनवकालत, पैरवी र अभियान सञ्चालनको माध्यमबाट उनीहरूका विशेष अधिकारहरू प्राप्त गर्न उक्त घोषणापत्र अहिलेसम्म एक महत्वपूर्ण दस्तावेजको रूपमा रहिआएको छ।

### लैङ्गिक र आदिवासी जनजाति

उल्लेख्य रूपमा आदिवासी पुरुष र आदिवासी महिलाबीच फराकिलो सामाजिक-आर्थिक र राजनीतिक अन्तर छ। आदिवासी महिलाको राजनीतिक र नीति तहमा प्रतिनिधित्वको कमी छ र उनीहरू, विशेषगरी दक्षिण एसिया र अन्य विकासोन्मुख मुलुकहरूमा, सामाजिक-आर्थिक विकासको मामलामा धेरै पछाडि छन्। अझैपनि, आदिवासी महिलाले लिंग, वर्ग, नश्ल, जातियता, भूगोल, धर्म आदिमा आधारित विभिन्न किसिमका भेदभावहरूको सामना गरिरहेका छन्। आदिवासी महिलाहरू

राज्यबाट र आफ्नै समुदायभित्र पनि विभेद सहन बाध्य छन् । आफ्नै समुदायभित्र, शिक्षामा पहुँच, स्वास्थ्य सेवा, पोषिलो खानेकुरा, प्रजनन अधिकार, भूमि अधिकार, सम्पत्ति प्रतिको अधिकार, कार्यबोझ र अन्य मामलाहरूमा विभेदमा परेका छन् । गैर-आदिवासी महिला भन्दा फरक, आदिवासी महिलाका 'व्यक्तिगत' र सामूहिक' अधिकारहरू हुन्छन् । मानव अधिकारका सिद्धान्तहरूमा आधारित बैयक्तिक वा साभा अधिकारहरूका अलावा, आदिवासी महिला हुनाको कारणले उनीहरूका 'विशिष्ट अधिकार' वा 'सामूहिक अधिकारहरू' हुन्छन् ।

परम्परागत रूपमा आदिवासी महिला सामान्यतः आदिवासी पुरुषबाट सम्मानित थिए र सामूहिक भूमि र प्राकृतिक स्रोतसाधनहरू माथिको उनीहरूको समान पहुँच र नियन्त्रण थियो । तर भूमि र अन्य प्राकृतिक स्रोतसाधनहरू माथिको सामूहिक स्वामित्वको क्रमिक क्षय, विकास कार्यहरू र मूलधार सामाजिकीकरण र शहरीकरण जस्ता कारणहरूले आदिवासी महिलाका पहिचानलाई अस्थिर बनाएको छ र उनीहरूको जीवनलाई थप नाजुक पारेको छ । आदिवासी जनजातिसँग सम्बन्धित विश्व साहित्यका धेरै पुस्तक, मौखिक कथा र छलफलहरूले के देखाउछ भने पहिला-पहिला आदिवासी समुदायहरूमा सामाजिक न्याय एवं पुरुष र महिलाबीच शक्तिको समान वितरण थियो । आदिवासी विद्वान, अभियन्ता र विज्ञहरू भनाई छ कि आदिवासी समुदायमा मातृसत्ता विद्यमान थियो । यो दाबी बहस योग्य छ तर पनि लैङ्गिक सन्तुलनको केही छनक त्यस्ता मातृवंशीय समाजहरूमा अभै पनि पाइन्छ जुन आज पनि संसारका विभिन्न भागहरूमा विद्यमान छन् । पतृ स्थानीय ढाँचाका बसोबास, जुन गैर-आदिवासी पितृसत्तात्मक समाजमा सामान्य मानिन्छ, त्यस्तो बसोबासको ढाँचाभन्दा फरक मातृ स्थानीय बसोबासका अवशेषहरू अभैपनि केही आदिवासी समुदायहरूमा पाइन्छ ।

यो दाबी गरिन्छ कि जब मातृसत्तात्मक प्रणाली अभ्यासमा थियो, तब महिलाहरू शक्तिशाली थिए र उनीहरूले पुरुष समान वा अभि उच्च हैसियत राख्दथे । महिलाहरू निर्णयकर्ता थिए र उनीहरूको सम्पत्ति र सामूहिक भूमि तथा प्राकृतिक स्रोतसाधनहरूमाथि पहुँच र नियन्त्रणमा पुरुषसह समान हिस्सा थियो । त्यसकारण समाजमा उनीहरूको लैङ्गिक भूमिका र सम्बन्धहरूलाई महत्वपूर्ण सवालहरूको रूपमा हेरिदैन थियो । त्यसको सट्टा उनीहरूले कुनै पनि सवालहरूका लैङ्गिक आयामलाई 'संस्कृति माथिको हस्तक्षेप' र 'पश्चिमी मूल्य लादने कार्य' को रूपमा लिने गर्दथे । भूमण्डलीकरण, पूँजीवाद, उदारीकरण, खुल्ला तथा स्वतन्त्र बजारको

नीति, संचार तथा अन्य प्रविधिको आगमनसँगै, आदिवासी जनजातिले आफ्नो स्वायत्तता, पुख्यौली भूमिप्रतिको अधिकार, प्रथाजनित कानून र अभ्यासहरू विस्तारै गुमाउँदै गएका छन्। यसले आदिवासी महिलालाई अपट्यारो अवस्थामा पुऱ्याएको छ। प्रभावशाली संस्कृतिहरूको प्रभाव स्वरूप महिलाको अवस्था र हैसियत तल भरेको छ र आदिवासी समुदायमा पनि पितृसत्ता मौलाउँदै गरेको अवस्था सृजना भएको छ। यसको परिणाम स्वरूप आदिवासी महिलाले सामाजिक-सांस्कृतिक, राजनीतिक र आर्थिक भेदभावको रूपमा अन्याय र असमानता भोगिरहेका छन्। यूएनडिपले आदिवासी महिलालाई आफ्नो अधिकारको लागि लड्ने बाटो खुलाइदियो किनकि त्यस दस्तावेजले खासगरी आदिवासी महिलाको मावन अधिकारबारे चर्चा गरेको छ र सबै प्रकारका हिंसा र भेदभावविरुद्ध संरक्षणको ग्यारेन्टी दिएको छ। यूएनडिपको धारा २१ (२) ले राज्यले आदिवासी महिलाका अधिकार र विशेष आवश्यकताहरू प्रतिविशेष ध्यान दिनेछ भनी उल्लेख गरेको छ। त्यस्तै धारा २२ (१) ले आदिवासी महिलाका अधिकार र विशेष आवश्यकताहरूबारे उल्लेख गरेको छ र धारा २२ (२) ले राज्यले आदिवासी जनजातिहरूसँग मिलेर, आदिवासी महिला र बालबालिकाले पूर्णरूपमा संरक्षण पाउने र सबै प्रकारका हिंसा र विभेदविरुद्ध ग्यारेन्टी लिन कदम चाल्नेछ भनी उल्लेख गरेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा हेर्दा, महिलाविरुद्ध भेदभावसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (सिडअ), जुन महिलाको अधिकारसम्बन्धी एक मुख्य उपकरण हो, मा आदिवासी महिलाको उल्लेख गरिएको छैन। उक्त महासन्धिले आदिवासी महिलालाई समरूपताका साथ पदार्थवादी दृष्टिकोणबाट हेरेको छ, जसको अर्थ संसारका सबै महिलाहरू एकै हुन् भन्ने हुन्छ। नेपालको सन्दर्भमा, सिडअ समितिले उक्तधारणा नेपाल सरकारसमक्ष सन् २०११ को जुलाई २० मा प्रस्तुत गर्‍यो।

### १.२. राष्ट्रिय परिवेश

नेपालले थुप्रै अन्तर्राष्ट्रिय उपकरण, कानून र महासन्धिमा हस्ताक्षर गरेको छ। यी अन्तर्राष्ट्रिय उपकरणहरू बमोजिम नेपाल सरकारले आफ्ना कानून र नीतिहरू बनाएको छ। चीनको बेइजिंगमा सम्पन्न चौथो महिलासम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मलेन (१९९५) पछि नेपालले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई लैङ्गिक असमानता घटाउने उदेश्यले बेइजिंग कार्ययोजना कार्यान्वयन गर्ने एक रणनीतिको रूपमा अंगीकार गर्‍यो। देशले अभ्यास गर्दै आएको विकासको प्रारूप र संस्थागत

संरचनाहरूमा असमानता कम गर्न लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण एक प्राथमिक महत्वको विषय बन्यो ।

नेपालमा लैङ्गिक 'समानता' को अवधारणाको विकास सन् १९९८ मा बेइजिंग कार्ययोजनाका १२ गम्भीर सरोकारका विषयहरूबारे 'लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना' को तर्जुमासँगै भएको हो ।

विभिन्न समयमा पुनर्लिखित र संशोधित नेपालको संविधानले पनि आदिवासी जनजातिलगायत महिला र अन्य सीमान्तीकृत समूहहरूका समानताको अधिकार, न्यायप्रतिको अधिकार आदिको प्रत्याभूति दिएको छ ।

नेपालको संविधान, २०४७ ले लैङ्गिकको आधारमा हुने भेदभावलाई निषेध गरेको छ र महिला तथा अन्य सामाजिक रूपमा बहिष्कारमा परेका समूहहरूको हित संरक्षण एवं प्रबर्द्धन गर्न विशेष कानूनी प्रावधानहरूको पक्षमा बोलेको छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले प्रत्येक नागरिकलाई व्यक्तिगत स्वतन्त्रताको ग्यारेन्टी गरेको छ । उक्त संविधानले समानताको अधिकार सुरक्षित गरेको छ । साथै त्यसले आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक हिसाबले महिला, दलित, मधेशी र आदिवासी जनजातिलगायतका पछाडि पारिएका ब्यक्ति वा समुदायहरूको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकासको लागि विशेष कानूनी प्रावधानहरूको सुनिश्चित गरेको छ । सामाजिक न्यायअन्तर्गतको धारा २१ ले समानुपातिक समावेशीकरणको आधारमा महिलाको राज्य संरचनाहरूमा सहभागिताको अधिकार सुनिश्चित गरेको छ ।

सन् २००६ मा पारित लैङ्गिक समानता विधेयकले महिला अधिकार संरक्षणका निमित्त थुप्रै प्रावधानहरू प्रस्तुत गरेको छ । महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयले नेपालमा सिडअ, मानव अधिकारसम्बन्धी उपकरणहरू र बेइजिंग कार्ययोजनाका १२ गम्भीर सरोकारका क्षेत्रहरू कार्यान्वयन गर्न सिडअ सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना एवं लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजनाको निर्माण गर्‍यो ।

## २. संस्थागत पृष्ठभूमि

सन् १९९१ मा स्थापित नेपाल आदिवासी जनजाति महासंघ (नेफिन) नेपालका ५९ आदिवासी जनजातिहरूको प्रतिनिधिमूलक छाता संगठन हो । यो एक स्वायत्त

संगठन हो जसले नेपालका आदिवासी जनजातिको सामाजिक न्याय, समानता र अधिकारको निम्त जनवकालत गर्दछ। महासंघको संजाल राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा फैलिएको छ।

महासंघको नेपालमा सात प्रदेशमा गरी सात प्रदेश समन्वय समितिहरू, ७१ भन्दा बढी जिल्लाहरूमा जिल्ला समन्वय समितिहरू, ३,००० बढी गाउँ समन्वय समितिहरू, आदिवासी महिला, पत्रकार, युवा, विद्यार्थी, चलचित्रकर्मी, वकिल आदि सम्बद्ध १२ सम्बन्धन प्राप्त संगठनहरू र १९ भन्दा बढी मुलुकहरूमा विदेश शाखाहरू छन्।

महासंघले नेपालका आदिवासी जनजातिको सर्वाङ्गीण विकास र उनीहरूको अधिकार र पहिचान स्थापित गर्नका लागि काम गर्ने लक्ष्य लिएको छ। आदिवासी जनजातिको भूमि, बसोबास क्षेत्र र प्राकृतिक स्रोतहरूप्रतिको सामूहिक अधिकार प्राप्त गर्न एवं संयुक्त राष्ट्रसंघले मान्यता दिए अनुरूपको उनीहरूका परम्परागत ज्ञान, सीप, कला र बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण गर्न काम गर्ने लक्ष्य लिएको छ।

### महासंघका मुख्य उद्देश्यहरू

- आदिवासी जनजातिका भाषा, लिपि, साहित्य, धर्म र संस्कृतिहरूको संरक्षण एवं प्रवर्धन गर्नु। महासंघले नश्ल, वर्ग, जातियता, भाषा, धर्म आदिको आधारमा हुने विभेदपूर्ण अभ्यासविरुद्ध ऐक्यबद्धता प्रकट गर्दै विश्व सम्बन्ध र भाइचारा विकासको लागि काम गर्दछ।
- नेपालका आदिवासी जनजातिबीच परस्पर व्यवहार, एकता, सद्भाव र भाईचाराको आधारमा राष्ट्र र राष्ट्रियता निर्माण गर्नु र सो गर्न सहयोग गर्नु।
- आदिवासी जनजातिको साभ्ना मुद्धाहरूबारे उनीहरूका जातिय संगठनहरूसँगको समन्वयमा नेतृत्व विकास गर्नु र नीति निर्माण गर्नु।
- योजना तथा कार्यक्रमहरूको निर्माण गर्दै आदिवासी जनजाति र उनीहरूका संगठनहरूको सशक्तीकरणको लागि काम गर्नु र ती योजना तथा कार्यक्रमहरू गरिबी निवारणको उद्देश्य राखी कार्यान्वयन गर्नु।

### लैङ्गिक समानता प्रवर्धन गर्नेतर्फ महासंघका प्रयासहरू

महासंघले स्थापनाकालदेखि नै लैङ्गिक समानताको अवधारणालाई आफ्नो संस्थागत संरचना, योजना तथा कार्यक्रमहरू एवं परियोजनाहरूमा समावेश गर्दै आएको छ ।

#### क) सदस्य छनौटमा लैङ्गिक सन्तुलन

महासंघका विभिन्न संरचनाहरू जस्तै संघीय परिषद्, विदेश शाखाहरू एवं प्रादेशिक, जिल्ला, स्थानीय तह र वडा समन्वय समितिहरूमा सदस्य छनौट गर्दा महासंघले लैङ्गिक सन्तुलित नीति अंगीकार गरेको छ । संघीय परिषद महासंघ र महासंघका संजालहरूको सर्वोच्च नियामक अंग हो । संघीय परिषद्लगायत अन्य परिषद्हरूमा लैङ्गिक सन्तुलित सहभागिताको आधारमा सदस्य संगठनहरूबाट दुईजना प्रतिनिधिहरू हुन्छन् ।

#### ख) ३३ प्रतिशत महिला सहभागिताको प्रावधान

महासंघले संघीय परिषदमा ५० प्रतिशत र संस्थागत संरचनाहरू जस्तै सचिवालय, विदेश शाखा सचिवालय, संघीय परिषद सचिवालय निर्वाचन, निर्वाचन समिति, व्यवस्थापन विभागहरू, प्रादेशिक समन्वय समिति, परिषद सचिवालय, वडा समन्वय समितिमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिताको सुनिश्चित गर्दछ । तर १० विभिन्न विभागमा यस ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको अवधारणा प्रभावकारी रूपमा लागू भएको पाइदैन । त्यस्तै शक्तिशाली, निर्णायक पदहरू जस्तै अध्यक्ष, महासचिव र कोषाध्यक्षमा केवल पुरुषहरू रहेका छन् जबकि महिलाहरूलाई उपाध्यक्ष र सचिव जस्ता धेरै भएका पदहरूको जिम्मेवारी दिइएको छ ।

#### ग) सल्लाह तथा सुझावहरू

महासंघलाई सल्लाहकारहरूको समितिले संस्थाको उद्देश्यहरू हासिल गर्नेबारे सल्लाह सुझाव दिन्छ । संघीय परिषद, विदेश शाखा सचिवालयहरू एवं प्रादेशिक, जिल्ला, विशेष संरचना, स्थानीय तह र वडा समन्वय समितिहरूका आफ्नै सल्लाहकार समितिहरू हुन्छन् । प्रत्येक सदस्य संगठनहरूले मात्रै एक जना प्रतिनिधि सल्लाहकार समितिमा पठाउन सक्छन् ।

यो लैङ्गिक तटस्थ नीति हो जसले यस अवसरको लागि पुरुष सदस्यहरूको



सम्भावना प्रबल बनाउँछ । तथापि सदस्य छनौट प्रक्रियामा, लिंग र भूगोलको आधारमा प्राथमिकता दिइन्छ ।

**घ) साधारणसभा र सभामा सहभागिता र प्रतिनिधित्व**

महासंघको साधारण सभा र सभामा सहभागिता र प्रतिनिधित्वको सवालमा लैङ्गिक सन्तुलन कायम गरिन्छ । साधारण सभा र सभामा महासंघको सचिवालय, विदेश महाशाखा र प्रदेश, जिल्ला, विशेष संरचना, स्थानीय तह र वडा समन्वय समितिहरूबाट एक पुरुष र एक महिला गरी दुईजनाले सहभागिता जनाउँदछन् ।

**ङ) कार्यालय, परिषद र सचिवालयको बैठकहरू**

कार्यालयहरू, परिषदहरू र सचिवालयको बैठकमा लैङ्गिक सन्तुलन कायम गर्ने प्रावधान छैन ।

**च) मतदान अधिकार**

केन्द्रीय, प्रादेशिक, विशेष संरचना, स्थानीय तह र वडा समन्वय समितिहरूको साधारण सभा वा सभाको निर्वाचनमा केवल एक व्यक्तिले मतदान गर्न पाउँछ । महिलाले मतदान गर्नु पर्छ भन्ने कुनै बाध्यात्मक प्रावधान छैन ।

**छ) उम्मेदवारी**

साधारणसभा वा सभाको निर्वाचनमा सम्बन्धित परिषदहरू, सचिवालयहरू र विभागहरूबाट केवल एक जना उम्मेदवार हुन पाउँछन् । महिला उम्मेदवारी पनि हुनै पर्ने भन्ने कुनै बाध्यात्मक प्रावधान छैन । तथापि निर्वाचनको अवधिमा सहभागिता जनाउँदा लैङ्गिक सन्तुलन भने कायम गरिन्छ ।

**ज) पर्यवेक्षण**

साधारणसभा र सभामा परिषदहरू र सचिवालयहरूका विभिन्न शाखाहरू/विभागहरूका प्रतिनिधिहरू पर्यवेक्षकको रूपमा सहभागिता जनाउँछन् ।

साधारण सभा र सभाको निर्वाचनमा महिला प्रतिनिधिलाई पर्यवेक्षकको रूपमा राखी लैङ्गिक सन्तुलन कायम गरिन्छ । विभिन्न परिषदहरू, महासंघ सम्बद्ध संगठनहरू/संस्थाहरू प्रत्येकबाट एक पुरुष र एक महिला गरी दुई प्रतिनिधिहरू पर्यवेक्षको रूपमा सहभागिता जनाउँछन् ।

### भ) आर्थिक व्यवस्थापन

प्रादेशिक र स्थानीय तहमा, समन्वय समितिहरूको आफ्नै कोष हुन्छ । अध्यक्ष, महासचिव र कोषाध्यक्षको नाममा संयुक्त बैंक खाता खोल्निन्छ र उक्त तीन संयुक्त खातावालाहरूमध्ये कुनै दुईको दस्तखतमा बैंकिङ कारोबारहरू संचालन गरिन्छ ।

### ३. लैङ्गिक नीतिको आवश्यकता

महासंघले लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई आफ्नो विधान र कृयाकलापहरूमा सचेततापूर्वक समायोजन गर्दै आएको छ । यस अनुभवको आधारमा महासंघले समस्त आदिवासी जनजातिको विकास र उनीहरूको अवस्थामा सुधारको निम्ति आदिवासी महिलाको सशक्तीकरण र उनीहरूको अधिकारलाई मानव अधिकारको रूपमा मान्यता दिन आवश्यक छ भन्ने कुरा स्विकार्दछ । आदिवासी महिलाका निम्ति समतामूलक र न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्न थुप्रै आदिवासी महिला संगठनहरू कार्यरत छन् ।

यस सम्बन्धमा, लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको माध्यमबाट महासंघ आफ्ना सबै नीति, कार्यक्रम र परियोजनाहरू एवं भौतिक पूर्वाधारमा लैङ्गिक समानतालाई समाहित गर्ने तर्फ सोच राख्दछ । आदिवासी महिला संगठनहरू स्थापना गर्नुपर्ने कारण र नेपालको संविधानले प्रत्याभूत गरेको महिलाका अधिकारहरू स्वीकार्दै, महासंघको विधान अनुरूप महासंघ नीतिको रूपमा लैङ्गिक नीतिलाई आफ्ना सम्पूर्ण कार्यहरूमा समायोजित गर्दछ । यस कार्य महासंघको विधानको धारा ३० सम्मत छ जसले महासंघलाई आवश्यकता अनुसार नियम, नियमावली, निर्देशिका र नीतिहरू जारी गर्न अधिकार दिएको छ ।

### लक्ष्य र उद्देश्यहरू

यस नीतिको लक्ष्य आदिवासी जनजाति समुदायका महिला, पुरुष, अपांगता भएका व्यक्ति, यौनिक र लैङ्गिक अल्पसंख्यकहरूको महासंघका कार्यक्रमहरूप्रति समान पहुँच र ती कार्यक्रमहरूबाट समान लाभ, सबैभन्दा उत्तम सकारात्मक कार्य अवलम्बन गरी सुनिश्चित गर्नु रहेको छ । यस नीतिले महासंघको समग्र संस्थागत विकास र काम गर्ने वातावरणमा लैङ्गिक सन्तुलित, लैङ्गिक न्यायोचित, लैङ्गिक-मैत्री र लैङ्गिक-उत्तरदायी प्रकृयाहरू निर्माण गर्न लगानीको लागि विशेष ध्यान सुनिश्चित गर्दछ । यस नीतिले सबै क्षेत्रमा र सबै तह एवं नीति तथा कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण अंगीकार गर्ने लक्ष्य राख्दछ ।

यस नीतिले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरण महासंघको निम्न संस्थागत क्षेत्रहरू सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य राख्दछ :

- संस्थागत विकास ।
- कार्यक्रमहरू/नीतिहरू/परियोजनाहरू/सबै तहका योजना निर्माण कार्यहरू ।
- मानव संशाधन ।
- क्षमता विकास र अभिवृद्धि ।
- अनुगमन तथा मूल्यांकन, र
- कार्यान्वयन र जवाफदेहिता ।

निम्न उद्देश्यहरू हासिल गर्न महासंघले लैङ्गिक सवाललाई आफ्नो सबै क्रियाकलापहरूमा ध्यान दिनेछ :

- क) महासंघभित्रका सबै प्रकारका लैङ्गिक भेदभाव, अन्याय र अनुचित व्यवहारहरू सम्बोधन गर्न ।
- ख) प्रत्येक संस्थाका कर्मचारीहरूको कार्य स्थलमा समान अवसर र व्यवहार उपभोग गर्न पाउने मानव अधिकार सुनिश्चित गर्न ।
- ग) लैङ्गिक विश्लेषण र कामको अनुगमन गर्न ।
- घ) असमानताहरू सम्बोधन गर्न लैङ्गिक-विशिष्ट कार्यहरू संचालन गर्न ।
- ङ) पुरुष र महिलाबीच समानता र समता जीवनपथ भरी प्रबर्द्धन गर्न र महासंघका कार्यहरूले असमतामूलक लैङ्गिक भूमिका र सम्बन्धहरू प्रबर्द्धन गर्दैन भन्ने सुनिश्चित गर्न ।
- च) सदस्य संस्थाहरूलाई नीति, कार्यक्रम, तालिम र अन्य क्रियाकलापहरूको लैङ्गिक-उत्तरदायी योजना निर्माण, कार्यान्वयन र मूल्यांकन गर्न सहयोग गर्न ।
- छ) महासंघको संरचना, योजना निर्माण, कार्यक्रम विकास र क्रियाकलापहरूमा लैङ्गिक नीतिलाई एक अन्तरविषयक नीतिको रूपमा कार्यान्वयन गर्न ।

## नीति रणनीति

यस नीतिका लक्ष्य र उद्देश्यहरू दुई विधिबाट हासिल गरिनेछ : लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण र लैङ्गिक-लक्षित विधिहरू ।

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण भनेको विकासका खाका र संरचनाहरूमा सबै विद्यमान असमानताहरूलाई निर्णय प्रकृया, विकास प्रकृया र स्रोत विनियोजनमा महिलाको संलग्नता बढाउन विभिन्न औजारहरू प्रयोग गर्दै सम्बोधन गर्ने नीतिगत अवधारणा हो । लैङ्गिक दूरी (Gender Gap) सम्बोधन गर्न सरकारले विशेष उपायहरूको विकास गरेको छ, ताकि महिलाका स्तर उकासियोस् र लैङ्गिक समानताको लक्ष्य हासिल होस् । लैङ्गिक समानता हासिल गर्न महासंघ पनि सरकारी नीतिनियम अनुरूप कार्य गर्दछ । महासंघले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र लैङ्गिक-लक्षित विधिहरूको निम्ति न्यूनतम मापदण्डहरूको पालना गर्दछ ।

## लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण विधिका न्यूनतम मापदण्डहरू

- क) महासंघले सबै तहहरूमा आफूना मुख्य तथ्यांक स्रोतहरूमा लैङ्गिक सम्बन्धी खण्डीकृत तथ्यांक र लैङ्गिक सूचकांकहरू व्यवस्थित रूपमा संकलन, विश्लेषण र प्रयोग गर्दछ ।
- ख) विशिष्ट आवश्यकताहरू, संकटा सन्नताहरू, स्रोत प्रतिको पहुँच र ज्ञान तथा सीपलाई ध्यानमा राख्दै एवं पुरुष र महिलाका रणनीतिहरूलाई व्यवस्थित गर्दै, लैङ्गिक विश्लेषणलाई आदिवासी जनजातिका सन्दर्भ र अवस्थाको विश्लेषणमा व्यवस्थित रूपमा समायोजित गर्दछ ।
- ग) लैङ्गिक विश्लेषणका नतिजाहरूले आवश्यकता मूल्यांकन, खाका निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्यांकन, कार्यक्रम चक्र, गुणस्तर नियन्त्रण प्रणाली र सबै प्रकारका दस्तावेजहरूका लागि आधार प्रदान गर्दछ ।
- घ) महासंघले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणलाई महासंघका कार्यक्रमहरूमा समायोजन गर्ने कार्यमा सुधार र पारस्परिक जवाफदेहिताका लागि आफूना सदस्य संस्थाहरूसँग निरन्तर परामर्श गर्दछ ।

ड) सबै परियोजना बजेट लैङ्गिक विश्लेषणले निर्धारण गर्नेछ र बजेटमा विशिष्ट लैङ्गिक शीर्षकहरू समावेश हुनेछ ।

#### लैङ्गिक-लक्षित विधिका लागि न्यूनतम मापदण्डहरू

- कुनै पनि क्रियाकलाप, परियोजना वा कार्यक्रम जसले निश्चित लिंगलाई लक्षित गर्दछ, ती लैङ्गिक विश्लेषणको प्रतिवेदन वा नतिजाहरूले पहिचान गरेका विशिष्ट आवश्यकताहरूमा आधारित हुनेछन् ।
- कार्य स्थलमा महिला कर्मचारी र सदस्यहरूका लागि आवश्यकता र वस्तु स्थितिमा आधारित पूर्वाधारका सुविधाहरू सुनिश्चित गरिनेछ (राम्रो प्रकाश भएको कोठाहरू, भन्दै/मैत्री शौचालय, बाल हेरचाह कोठा आदि) ।
- विदा र भुक्तानीको सन्दर्भमा विशिष्ट लिंगलाई सहयोग गर्न महासंघले प्रविधि, सेवा र पूर्वाधारको प्रयोग गर्दछ ।

## भाग-२

### ४. कार्य संचालन मार्गदर्शन

लैङ्गिकतासम्बन्धी कार्यका कार्य संचालन मार्ग दर्शनहरूअन्तर्गत निम्न पक्षहरू पर्नेछन् :

#### ४.१. लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको लागि क्षमता विकास र संस्थागत व्यवस्था

- क) कार्यालय कर्मचारीहरूलाई र महासंघका सबै तहका सरोकारवालाहरूलाई (केन्द्रदेखि स्थानीय तहसम्म) साथै विदेशस्थित शाखाहरूलाई लैङ्गिक सचेतीकरण तालिम प्रदान गर्ने ताकि सबैमा लैङ्गिक सवाल, महिलाका मानव अधिकार र सशक्तिकरणबारे साझा बुझाई होस् । त्यस्तै उनीहरूलाई लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणका साथै लैङ्गिक तथ्यांक संकलन, प्रतिवेदन र प्रकाशनबारे प्राविधिक तालिम प्रदान गर्ने ।
- ख) महासंघ र महासंघका देशभित्र र देश बाहिर अवस्थित सबै शाखाहरू र संजालहरूमा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको नियुक्ती गरी संस्थागत व्यवस्था गर्ने । उक्त पद नियुक्ती गर्दा लैङ्गिक सन्तुलन कायम गर्ने । उनीहरूलाई लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणबारे लैङ्गिक सचेतीकरण र प्राविधिक तालिमहरू दिने ।

- ग) लैङ्गिक नीति र रणनीतिहरू, योजना निर्माण, बजेट निर्माण, अनुमगन र लेखा परीक्षणको कार्यान्वयनको लागि संस्थागत व्यवस्था स्थापना गर्न लैङ्गिक-उत्तरदायी योजना निर्माण प्रणाली बनाउने ।
- घ) महासंघ र महासंघका देश तथा विदेशका सबै शाखा र संजालहरूमा लैङ्गिक कार्यान्वयन समिति र लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण समन्वय समिति गठन गर्ने ।
- ङ) संघीय परिषद र सचिवालयका सबै कार्यालय कर्मचारी र सदस्यहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटबारे सिकाउने ।

लैङ्गिक-उत्तरदायी बजेट भनेको महिलाको लागि छुट्टयाइने छुट्टै बजेट होइन ।

#### ४.२. सबै परिषदहरू, सचिवालयहरू, समितिहरू र विभागहरूमा लैङ्गिक सन्तुलन

- क) महिलालाई ३३ प्रतिशत आरक्षित सिटहरू छुट्टयाइदा, उनीहरूले अध्यक्ष, महासचिव, महाशाखाको सचिव, कोषाध्यक्ष जस्ता शक्तिशाली र निर्णायक पदहरू पाउँछन् भन्ने सुनिश्चित गरिनेछ ।
- ख) सल्लाह, सुझावहरू दिनलाई संघीय परिषदको सल्लाहकार समिति, विदेश शाखा सचिवालयहरू र प्रदेश, जिल्ला, विशेष संरचना, स्थानीय तह तथा वडा समन्वय समितिहरू लैङ्गिक-सन्तुलित छन् भन्ने सुनिश्चित गरिनेछ ।
- ग) १३ सदस्यीय प्रदेशस्थित विभागहरू र तीन सदस्यीय आन्तरिक लेखापाल समिति एवं विदेश विभागको उपसमिति गठन गर्दा लैङ्गिक सन्तुलन वा कम्तीमा ५० प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ ।

#### ४.३. मानव संशाधन व्यवस्थापन

- क) कर्मचारी, अस्थायी परामर्शदाता, स्रोत व्यक्तिहरू नियुक्ति गर्दा र करारहरू जारी गर्दा महासंघले लैङ्गिक आयामलाई ध्यान दिनेछ ।
- ख) समिति, नियोग र सल्लाहकार अंगहरूमा निर्णय तहका पदका व्यक्तिहरू लगायत सबै कर्मचारीहरूको लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणबारे अन्तर्निहित मूल्य र/वा सामर्थ्यको मूल्यांकन गरिनेछ ।
- ग) बैठक, तालिम, प्यानल छलफल, जनवकालत क्रियाकलापहरू, अध्ययन-अनुसन्धान र कार्यशालामा लैङ्गिक-सन्तुलित सहभागिता कायम गरिनेछ ।

४.४. नीति प्रक्रिया, कार्यक्रम, परियोजना, योजना निर्माण, कार्यान्वयन र निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता:

- क) महासंघले आफूना सबै विकास क्रियाकलाप, परियोजना र कार्यक्रमहरूमा बालिका र महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ख) महासंघको भावी योजना, नीति तथा कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ग) महासंघको प्रस्ताव लेखन र अनुमोदन, नीति तथा कार्यक्रम योजना निर्माण, अनुगमन तथा मूल्यांकन र आवश्यक कार्यक्रमहरू उत्पादन गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- घ) सचिवालयले गरेका कुनै पनि निर्णयहरू स्वीकृत र अनुमोदन गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ङ) साधारण सभामा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- च) इतिहास, भाषा, धर्म, संस्कृति र अनुसन्धान महाशाखाहरूले कार्य गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- छ) आदिवासी समुदायहरू, महासंघका सदस्य संगठनहरू, सम्बन्धन प्राप्त संगठनहरू एवं इतिहास, भाषा, धर्म र संस्कृति सम्बद्ध परम्परागत संगठनहरूको संरक्षण तथा प्रबर्द्धनसम्बन्धी कार्यहरू गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ज) राज्य संयन्त्र र राजनीतिक दलहरूसँग आदिवासी जनजातिका मुद्दाहरूमा कार्य गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- झ) जलवायु परिवर्तन र भूमि तथा प्राकृतिक स्रोतसाधनहरूप्रतिको आदिवासी जनजातिका अधिकारसम्बन्धी सवालहरूमा कार्यरत सबै संगठन/अंगहरूमा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ञ) संघीय मामिला र नवपूर्वाधारसँग सम्बन्धित आदिवासी जनजातिका सवालहरूमा कार्यरत समस्त सहकार्यात्मक संगठनहरूसँग काम गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ट) आदिवासी जनजातिका सवालहरूबारे बेलाबखत हुने तालिमहरूसम्बन्धी



कार्य सम्पादन गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।

ठ) प्राज्ञिक, कानूनी, मानव अधिकार र अनुसन्धानसँग सम्बन्धित सिफारिस गरिएका संगठनहरू, आदिवासी समुदायहरू तथा सदस्यहरूसँग काम गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।

#### ४.५. प्रस्ताव लेखन, प्रतिवेदन लेखन, दस्तावेजीकरण र प्रकाशनमा महिलाको सहभागिता

अनुसन्धान लेख, प्रतिवेदनलगायत सम्पूर्ण दस्तावेज र प्रकाशन कार्यहरू लैङ्गिक समावेशी हुनेछन् । महासंघले लैङ्गिक विश्लेषणको लागि लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्यांकहरू राख्ने प्रणालीको सुनिश्चित गर्नेछ । तथ्यांक संकलन, फाइलिङ र प्रतिवेदन लेखनमा लैङ्गिक संवेदनशीलता कायम गर्ने अभ्यास सुनिश्चित गर्नेछ ।

महासंघले लैङ्गिक र महिलाका सवालहरूबारे फाइल र अभिलेखहरूको लागि स्पष्ट र निश्चित फाइलिंग प्रणाली पनि कायम गर्नेछ ।

महासंघले सम्पन्न परियोजना र लगानी योजनाहरूका नतिजाहरू लगायत एक छुट्टै वार्षिक लैङ्गिक कार्यक्रम प्रतिवेदन पनि तयार गर्दछ । यसको अलावा :

- क) संघीय परिषद सचिवालयका प्रस्ताव र निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ख) विदेश महाशाखाले अनुमोदन गरेका प्रस्ताव र निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ग) साधारण सभाले प्रस्तावहरूको कार्यान्वयनको स्वीकृति दिँदा र निर्णय लिँदा समयमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- घ) संघीय परिषदका निर्णयहरू कार्यान्वयन गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ङ) विदेश महाशाखाले आयोजना गरेको सभामा प्रस्तुत गरिने प्रगति र आर्थिक प्रतिवेदनहरू तयारी गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- च) संघीय परिषद सचिवालयको साधारण सभामा संघीय परिषदद्वारा प्रस्तुत गरिने प्रगति प्रतिवेदन र आर्थिक प्रतिवेदन तयारीमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- छ) संघीय परिषदको उपस्थितिमा महासचिव र कोषाध्यक्षले प्रस्तुत गर्ने

- वार्षिक र आर्थिक प्रतिवेदनहरू पेश गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ज) संघीय परिषदले साधारण सभामा प्रस्तुत गर्ने प्रगति प्रतिवेदन र आर्थिक प्रतिवेदनको तयारीमा महिला सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्नेछ ।
- झ) प्रदेश समन्वय समिति, जिल्ला समन्वय समिति र महासंघको सम्बन्धन प्राप्त सबै संगठनहरूको अभिलेख तयार गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ञ) महासंघसँग सम्बन्धन प्राप्त विदेशी संगठनहरूको अभिलेखीकरण गर्दा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ४.६. छनौट तथा पदमुक्ति समितिमा महिलाको सहभागिता
- क) राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनहरूमा सहभागिता जनाउन सदस्य संगठनहरूबाट योग्य प्रतिनिधि छनौट गर्न छनौट तथा पदमुक्ति समितिमा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ख) संघीय परिषद सचिवालयका अधिकृतहरू र लेखापरीक्षकका योग्य उम्मेदवारहरू छनौट र जिम्मेवारी मुक्त गर्न महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ४.७. अनुगमन गर्ने र सल्लाह सुझाव दिने कामहरूमा महिलाको सहभागिता
- क) जिल्ला समन्वय समितिका सबै कामहरूको अनुगमन गर्दा र निर्देशनहरू जारी गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ख) सबै सदस्य संगठनहरूको अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्दा र राय, सल्लाह, सुझाव दिने काममा महिलालाई समावेश गर्नेछ ।
- ग) संघीय मामिला र नव पूर्वाधारसम्बन्धी आदिवासी जनजातिका सवालहरूमा कार्यरत सबै सहकार्यात्मक संगठनहरूसँगको नियमित अनुगमन र समन्वयमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।

- घ) प्रदेश समन्वय समितिहरू, जिल्ला समन्वय समितिहरू र महासंघसँग सम्बन्धन प्राप्त सबै संगठनहरूको नियमित अनुगमनमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ङ) आदिवासी समुदायहरू, महासंघका सदस्य संगठनहरू, सम्बन्धन प्राप्त संगठनहरू एवं इतिहास, भाषा, धर्म र संस्कृति सम्बद्ध परम्परागत संगठनहरूको संरक्षण तथा प्रबर्द्धन गर्नेबारे नियमित अनुगमनमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- च) आदिवासी जनजातिको शिक्षा र स्वास्थ्य क्षेत्रमा कार्यरत आदिवासी संगठनहरूको नियमित अनुगमनमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- छ) महासंघको संचार, प्रकाशन र सार्वजनिक सम्बन्धका लागि काम गर्ने सम्बन्धन प्राप्त संगठनहरू र सदस्यहरूको नियमित अनुगमनमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ज) सदस्य र सम्बन्धन प्राप्त संगठनहरूको नियमित अनुगमनमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- झ) महासंघबाट सम्बन्धन प्राप्त विदेशी संगठनहरूको नियमित अनुगमन गर्न महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ञ) प्राज्ञ, वकिल, मानव अधिकार र अनुसन्धान सम्बन्धित सिफारिस गरिएका संगठनहरू, आदिवासी समुदायहरू र सदस्यहरूको नियमित अनुगमन गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ
- ट) जलवायु परिवर्तन र आदिवासी जनजातिको भूमि तथा प्राकृतिक स्रोत साधनहरूप्रतिको अधिकारको क्षेत्रमा कार्यरत सबै संगठनहरू/अंगहरूको नियमित अनुगमनमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ठ) विदेश महाशाखासँग सम्बद्ध आदिवासी संगठनहरूको अनुगमन र समन्वयमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ड) विस्तारित तल्लो शाखाहरूमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ढ) संघीय मामिला र नव पूर्वाधारहरू सम्बन्धी आदिवासी जनजातिका

मुद्दाहरूमा कार्यरत सबै सहकार्यात्मक संगठनहरूको नियमित अनुगमन, ती संगठनहरूसँगको समन्वय, सम्बन्ध विकासमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।

#### ४.८. बैठक, कार्यक्रम, निर्वाचनको आयोजक र निर्वाचन उम्मेदवारको रूपमा महिलाको सहभागिता

- क) विभिन्न विभागहरूको कार्यक्रमहरू आयोजना गर्दा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ख) आवश्यकता अनुरूप बैठक डाक्दा महिलाको सहभागिताको सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ग) महाशाखा, विभागको कार्यक्रम तथा नीतिहरू तर्जुमा गर्दा महिलाको सहभागिताको सुनिश्चित गर्नेछ ।
- घ) निर्विरोध वा चुनाव प्रक्रियाबाट विदेशी शाखा सचिवालयहरूको निर्वाचनमा आयोजकको रूपमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ङ) साधारण सभा र सभाको निर्वाचनमा मतदान गर्ने महिलाको अधिकार सुनिश्चित गर्नेछ ।
- च) साधारण सभा र सभाको निर्वाचनमा महिलाको उमेदवारी मनोनयन गर्ने अधिकार सुनिश्चित गर्नेछ ।

#### ४.९. संचार, ज्ञान र सूचना

- क) महासंघले लैङ्गिक-संवेदनशील र लैङ्गिक-तटस्थ भाषा लेखहरूमा (पत्र, विद्युतीय संचार, प्रेस विज्ञप्ति, पद आवश्यकता आदि) र संस्थाभित्र हुने बोलीचालीमा, सार्वजनिक मञ्चहरूमा सामाजिक संजाल पोष्टहरू, समूह सन्देशहरू, अन्तवार्ताहरू, मिटिंगहरू, आमबोलीचाली र दैनिक प्रयोग हुने भाषाहरू) प्रयोग गर्न विचार पुऱ्याउँनेछ ।
- ख) महासंघले लैङ्गिक-आधारित संचारशैली पालना गर्छ जसले कर्मचारीहरूलाई लिंग र महासंघको लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणमा योगदानबारे बुझ्न सहयोग गर्नेछ ।

- ग) महासंघले महिलाको ज्ञान, क्षमता र वाहक (Agency) लाई दुरुत्साहित, अवमूल्यन गर्ने भाषा, कुनै पनि प्रकारको संचार वा चिठीपत्रमा, को प्रयोग निषेध गर्नेछ ।
- घ) महासंघ लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट आवश्यकता परे विभिन्न भाषाहरूमा संचार सामाग्रीहरू उत्पादन गर्न प्रतिवद्ध हुनेछ ।

#### ४.१०. आर्थिक व्यवस्थापन

- क) आर्थिक लगायत सबै संस्थागत प्रकृयाहरूमा लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण समायोजित हुनेछन् ।
- ख) महासंघ संस्थाभिन्न र आफ्ना सदस्य संगठनहरूभित्र लिंगको आधारमा फरक पारिश्रमिक दिने कुरालाई दुरुत्साहित गर्नेछ र एउटै पदका सबै कर्मचारीहरूलाई समान पारिश्रमिकको व्यवस्था सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ग) परियोजना बजेट, सबै दस्तावेज र बजेट पुनरावलोकनमा लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण क्रियाकलापहरूलाई समावेश गर्नेछ ।
- घ) महासंघले विनियोजित बजेट महिला मानव अधिकार, आदिवासी महिलाका अधिकार, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानून र उपकरणहरूबारे सचेतना कार्यक्रम जस्ता महिला लक्षित कृयाकलापहरूको लागि खर्च गर्ने कुराको सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ङ) बैंक खाता खोल्दा र संचालन गर्दा कम्तीमा पनि ३३ प्रतिशत महिला सहभागिताको सुनिश्चित गर्नेछ ।

- ४.११. महिलामाथि हुने हिंसा समानता, विकास र शान्तिको एक मूख्य बाधक हो । यौनजन्य उत्पीडन तथा शारीरिक, मानसिक एवं मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहारहरू केही हिंसाका स्वरूपहरू हुन् जुन कार्यस्थल हुन सक्छन् । महासंघ सबै प्रकारका दुर्व्यवहार र उत्पीडनको रोकथाम गर्न उपाय अपनाउनेछ । कार्यस्थलमा हुनसक्ने सबै प्रकार लैङ्गिक हिंसा, महिलाविरुद्धको हिंसा र यौनजन्य उत्पीडनविरुद्ध महासंघ शून्य सहनशीलता सुनिश्चित गर्नेछ ।

### कार्यस्थलको यौन उत्पीडन र लैङ्गिक हिंसाविरुद्ध कार्य

कार्यस्थलमा यौनजन्य उत्पीडन एक निरन्तर समस्याको रहेको छ । सिडअको सामान्य सुझाव नं. १९ ले कार्यस्थलमा महिलालाई यौन उत्पीडनबाट जोगाउन सरकारलाई कडा दण्डसजाय नीति पालना गराउन, गैर-फौजदारी निदानहरू अपनाउन र क्षतिपूर्तीका प्रावधानहरू ल्याउन सिफारिस गरेको छ । कानून र कार्यस्थल नीतिनिर्माण गरी, कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य उत्पीडनलाई सम्बोधन गर्न जरुरी छ ।

- क) महासंघले रोजगारीको निर्णय लिँदा आफ्ना सबै महिला कर्मचारीहरूलाई कुनै पनि प्रकारका यौन, नकारात्मक टिप्पणी, अनुरोध, र नियतहरूबाट संरक्षण गर्ने सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ख) महासंघ, कार्यस्थलमा यौन उत्पीडन (रोकथाम) ऐन, २०१५ बमोजिम, सबै प्रकारका दुर्व्यवहार र उत्पीडन रोक्नेतर्फ काम गर्दछ । महासंघ कार्यस्थलमा हुने सबै प्रकारका लैङ्गिक हिंसा, महिलाविरुद्धको हिंसा र यौन उत्पीडनविरुद्ध शून्य सहनशीलता सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ग) सबै कर्मचारीहरू, सदस्यहरू, स्वयंसेवकहरू, सहभागीहरू, ठेकेदारहरू वा कुनै व्यक्ति जो महासंघसँग आबद्ध छ उनीहरूविरुद्ध यौनजन्य उत्पीडनको लागि कारबाही हुनेछ ।

### यौनजन्य उत्पीडन

यौनजन्य उत्पीडन भन्नाले यौन, लिंग, वर्ण, उमेर, पदानुक्रम, आर्थिक शक्ति, भौगोलिक जन्म स्थान, वा शारीरिक अपांगताको आधारमा हुने कुनै पनि अनिच्छित व्यवहारलाई जनाउँदछ । केही यौन उत्पीडनका अवस्थाअन्तर्गत निम्न कुराहरू पर्दछन् तर ती यतिमा नै सीमित छन् भन्ने होइनन् :

- क) इच्छा विना यौनजन्य नियतको साथ शरीर छुनु वा शारीरिक रूपमा छेडछाड गर्नु ।
- ख) यौनजन्य कृत्याकलापको प्रस्ताव राख्नु ।
- ग) लेखेर, बोलेर, सांकेतिक रूपमा वा अन्य हाउभाउबाट अश्लील, यौन उत्तेजक आसय प्रदर्शन वा प्रकट गर्नु ।

- घ) यौनजन्य आसय साथ नराम्रो तरिकाले महिलालाई घुरेर हेर्नु ।
- ङ) अश्लील र यौनजन्य कृत्याकलापसँग सम्बन्धित शब्द, चित्र, पत्रपत्रिका, श्रव्य, दृश्य, स्क्रीन सेभर प्रदर्शन गर्नु ।
- च) यौनजन्य चुट्किला र कथा सुनाउनु ।

यदि यौनजन्य उत्पीडनको मामिला दर्ता भएमा,

- क) उजुरीलाई गम्भीर विषयको रूपमा लिइनेछ र सम्वेदनशीलता अपनाई तत्काल कारबाही प्रक्रिया शुरू गरिनेछ ।
- ख) उच्च गोपनीयता कायम गरिनेछ ।
- ग) स्थानान्तरको अवस्थामा पिडितलाई प्राथमिकता दिइनेछ ।
- घ) आरोपितलाई जवाफ दिने पूर्ण अधिकार हुनेछ ।
- ङ) अनुसन्धान पूर्ण रूपमा नसकिएसम्म कसैलाई दोषी मानिने छैन ।
- च) कसुरको गाम्भीर्य र व्यापकतालाई मध्यनजर गरेर यौन उत्पीडनको परिणाम स्वरूप दोषीलाई परामर्श दिने, क्षमा याचना गराउने, वर्खास्त गर्ने, पदोन्नती रोक्ने, स्थानन्तर, पदमुक्त वा अन्य न्यायोचित दण्ड सँजाय गर्ने कार्य हुनेछ ।
- छ) यदि उजुरी भुटा साबित भएमा आरोपितलाई पिडितको रूपमा हेरिने र उजुरीकर्तालाई सँजाय हुनेछ ।

### उजुरी सुनुवाइ अधिकारी

कसैलाई आफू यौनजन्य उत्पीडनको शिकार भएको छु भन्ने लाग्छ भने उसले सोझै संस्थाको अध्यक्षलाई उजुरी गर्न सक्नेछ वा उजुरी पेटिकामा उजुरी खसाल्न सक्छ वा इमेलबाट उजुरी दर्ता गर्न पनि सक्नेछ ।

**लैङ्गिक संवेदनशील भाषा**

- क) महासंघले आफ्ना कर्मचारीहरूले सहकर्मीहरूबीच लैङ्गिक-संवेदनशील भाषा प्रयोग गर्ने सुनिश्चित गर्नेछ ।
- ख) महासंघले पुरुष कर्मचारीहरू र वरिष्ठ कर्मचारीहरू महिला कर्मचारीहरूलाई असहज हुने भाषा प्रयोग नगर्न सचेत हुने सुनिश्चित गर्नेछ ।

**४.१२. अनुकूल वातावरण निर्माण र कार्यालयलाई महिला-मैत्री बनाउने**

- क) महिलाको लागि सबै कार्यालयहरूमा छुट्टै, राम्रो शौचालय (पर्याप्त पानी, राम्रो अवस्थाको ढोकाको चुकुलहरू, भोला राख्ने ठाउँसहितको) को व्यवस्था गरिनेछ ।
- ख) कार्यालयको बैठकहरू महिलालाई पायक पर्ने समयमा गरिनेछ (सामान्यतः बिहानको समयमा महिलाहरूलाई बैठक-सभामा आउन कठिनाई हुने कुरालाई ध्यानमा राखेर) ।
- ग) पुरुष कर्मचारी वा वरिष्ठ कर्मचारी, सदस्यहरूको व्यवहारलाई सराहना गर्दै महिलाको आत्मविश्वास र आत्मसम्मान अवमूल्यन गरिने छैन ।

**४.१३. मातृत्व / पितृत्व / परिवार विदा**

- क) महासंघले श्रम ऐन र नियम (१९९३) अनुसार महिलालाई पूर्ण तलबी मातृत्व विदा दिनेछ ।
- ख) महासंघले पितृत्व विदा दिनेछ ।
- ग) महासंघ संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूको निमित्त लैङ्गिक-चेतनशील र परिवार-मैत्री नीतिहरू कार्यान्वयन र अनुगमनलाई सुधार गर्न प्रतिबद्ध हुनेछ । यसअन्तर्गत लचकतापूर्ण कार्य वातावरण समेत पर्दछ ।

- ४.१४. महासंघले बालबालिकाको लागि छुट्टै र स्वस्थ कोठाको व्यवस्था गर्नेछ र आमाहरूलाई बच्चालाई कामको बीचमा दुध खुवाउने समयको पनि व्यवस्था गर्नेछ ।



## भाग-३

### ५. कार्यान्वयन र जवाफदेहिता

- ५.१. संस्थाको नीति कार्यान्वयन गर्न महासंघका अध्यक्ष र सचिवालय सदस्यहरू जवाफदेही हुनेछन् ।
  - ५.२. महासंघका कर्मचारीहरू र महासंघसँग आबद्ध सम्पूर्ण व्यक्तिहरू यो नीति कार्यान्वयनका लागि उत्तिकै जिम्मेवार हुनेछन् ।
  - ५.३. महासंघका सदस्य संगठनहरूले यस नीति अनुरूप आफ्नो छुट्टै लैङ्गिक नीति निर्माण नगरेको अवस्थामा, यसै नीति कार्यान्वयन गर्नेछन् ।
  - ५.४. कार्यकारी निर्देशकले यस नीति कार्यान्वयनबारे संघीय परिषद सचिवालयलाई प्रतिवेदन गर्नेछ ।
६. नीतिगत र कानूनी सुधार
- ६.१. महासंघसँग आवश्यकता अनुसार यो नीति मूल्यांकन र संशोधन गर्न पूर्ण अधिकार सुरक्षित हुनेछ ।

६.२. सबै सदस्य संगठनहरूले आफ्नो लैङ्गिक नीति यसै नीति अनुरूप निर्माण र कार्यान्वयन गर्नेछन् ।

### ७. कार्य संचालनका परिभाषाहरू

लैङ्गिक भन्नाले पुरुष र महिलाका सामाजिक भूमिका, जिम्मेवारी र पहिचानको साथै उनीहरूबीचको शक्ति सम्बन्धलाई समेत जनाउँछ । लैङ्गिक भूमिका र उत्तरदायित्व हाम्रो घर, परिवार, समुदाय, समाज र संस्कृतिमा सिर्जना हुन्छन् । लैङ्गिक भूमिका समयसँगै परिवर्तनशील हुन्छ, एउटै संस्कृतिभित्र वा संस्कृतिहरू अनुसार फरक फरक हुन सक्छ । लैङ्गिक भूमिकाहरू अन्तरजातीय सामूहिक गतिशीलता, परम्परागत अभ्यास र प्रथाहरू, सामाजिक-राजनीतिक अवस्था, वर्ग, जातियता, उमेर जस्ता कुराहरूको उपजको रूपमा रहेका हुन्छन् ।

लैङ्गिक भेदभाव भन्नाले महिला/बालिका भएकै कारणले महिलाविरुद्ध हुने सामाजिक भेदभावलाई लैङ्गिक भेदभाव बुझिन्छ । यसले यौनिकताको आधारमा गरिने कुनै पनि फरक व्यवहार, बहिष्करण वा बन्देजलाई जनाउँछ जसको असर वा उद्देश्य महिलाको मान्यता, आनन्द वा अभ्यासलाई चोट पुर्याउने वा निस्तेज गर्ने हुन्छ, चाहे उनीहरू विवाहित हुन् वा अविवाहित । यसलाई हामीले पुरुष र महिलाबीचको समानता र मानव अधिकार र राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक वा अन्य कुनै क्षेत्रको आधारमा हेर्न सक्छौं ।

लैङ्गिक अन्तर भन्नाले पुरुष र महिलाबीचको असमानुपातिक भिन्नतालाई जनाउँछ, जुन विकासका लक्ष्यहरूको प्राप्ति, स्रोतसाधनहरूप्रतिको पहुँच र सहभागिताको तहमा अभिव्यक्त हुन्छ । लैङ्गिक अन्तरले लैङ्गिक असमानता दर्शाउँछ ।

लैङ्गिक अडिट भन्नाले कार्यक्रम/परियोजनाका खास विवरणहरू लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट अध्ययन गर्नु भन्ने बुझिन्छ । यसले कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्दा लैङ्गिक सवालहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्नु भन्ने जाँच गर्दछ । विकास कार्यहरूका माध्यमबाट लैङ्गिक समता, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण सुनिश्चित गर्नु यसको उद्देश्य हो ।

लैङ्गिक समता लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने एक माध्यम हो । यसअन्तर्गत अस्थायी विशेष उपायहरू अपनाई ऐतिहासिक वा व्यवस्थित पूर्वाग्रह वा विभेदको नोक्सान भरपाई गरिन्छ । लैङ्गिक समता भन्नाले लैङ्गिक भूमिका वा मान्यता वा जैविक लिंगमा भिन्नताको कारणले उत्पन्न भेदभाव वा असुविधालाई न्यायोचित र

सकारात्मक तरिकाले सम्बोधन गर्ने फरक व्यवहार जनाउँछ । आरक्षण, कोटा, सकारात्मक विभेद, महिलाको क्षमता विकास, अनुकूल वातावरण निर्माण, महिलाविरुद्धको हिंसाप्रति शून्य सहनशीलता, महिला-मैत्री कार्यस्थल, महिलाको लागि बजेट विनियोजन आदि सकारात्मक कार्यहरू लैङ्गिक समताअन्तर्गत गरिँदै आएका अभ्यास हुन् ।

लैङ्गिक समानता भन्नाले महिला र पुरुष समान हैसियत भएका मानवको रूपमा व्यवहार गर्नु हो । यसले महिला र पुरुषलाई सहभागिता र प्रतिनिधित्वको सवालमा समान अवसर दिनु भन्ने जनाउँछ । यस अवधारणा अनुसार महिला र पुरुषको लागि समान अवस्था, व्यवहार र अवसरहरू हुन्छन्, आफुभित्रको सामर्थ्य विकास गर्न, मानव अधिकार उपभोग गर्न र आत्मसम्मान प्राप्त गर्न एवं आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा राजनीतिक विकासमा योगदान दिन र त्यसबाट लाभ लिन । यसको अर्थ शासकीय संरचनाहरू वा निर्णय प्रक्रियाहरूले महिला वा पुरुषलाई न त ग्राह्यता दिन्छ न त भेदभाव नै गर्छ ।

लिंग र उमेरको खण्डीकृत तथ्यांक भनेको प्रत्येक व्यक्तिको लिंग, उमेर वा उमेर समूह अनुसार अलग अलग गरिएको तथ्यांक हो । महिला, पुरुष, बालिका, बालक र विविध लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिसम्बन्धी यस्ता सूचनाहरू अलग अलग प्रस्तुत गरिन्छ । नत्र वास्तविक र सम्भावित असमानताहरू पहिचान गर्न गाह्रो हुन्छ ।

महिला सशक्तीकरण भन्नाले व्यक्तिको र समुदायको बढ्दो वैयक्तिक, राजनीतिक, सामाजिक वा आर्थिक सामर्थ्यलाई जनाउँछ । महिला र बालिकाको सशक्तीकरण भन्नु नै उनीहरूले आफ्नो जीवनमाथिको शक्ति र नियन्त्रण प्राप्त गर्नु हो । यसअन्तर्गत चेतना अभिवृद्धि, आत्मविश्वास विकास, छनौटहरूको विस्तार, स्रोतसाधनहरू प्रतिको पहुँच र नियन्त्रणमा बृद्धि एवं लैङ्गिक भेदभाव र असमानतालाई मलजल गर्ने संरचना र संस्थाहरूको रूपान्तरण गर्ने कार्यहरू पर्छन् । सशक्तीकरणको अन्तरवस्तु भनेकै व्यक्तिले आफ्नो भविष्य नियन्त्रण गर्ने क्षमता हो । यसको अर्थ, सशक्त हुनु भनेको, महिला र बालिकाहरूले समान सामर्थ्य हासिल गर्नु मात्र होइन कि उनीहरूले आफ्ना अधिकार, सामर्थ्य, स्रोतसाधन र अवसरहरू रणनीतिक छनौट र निर्णयहरू गर्न साधन पाउनु पनि हो (जुन नेतृत्वको अवसर र राजनीतिक संस्थाहरूमा सहभागी भएर संभव हुन्छ) ।

लैङ्गिक सन्तुलन भनेको कामका सबै क्षेत्रमा र कार्यक्रमहरूमा महिला र पुरुषको समान सहभागिता (सबै तहका अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय कर्मचारीहरू, वरिष्ठ पदहरू समेत गरी) हुनु हो । कर्मचारी व्यवस्थापनमा सन्तुलन ल्याउँदा र विविध पृष्ठभूमि युक्त जनशक्तिको लागि काम गर्ने वातावरण निर्माण गर्दा समग्र नीति तथा कार्यक्रमहरूको प्रभावकारितामा सुधार आउँछ र संस्थाले समस्त नागरिकलाई अभ्र राम्रो सेवा दिन सक्ने क्षमतामा अभिवृद्धि हुन्छ ।

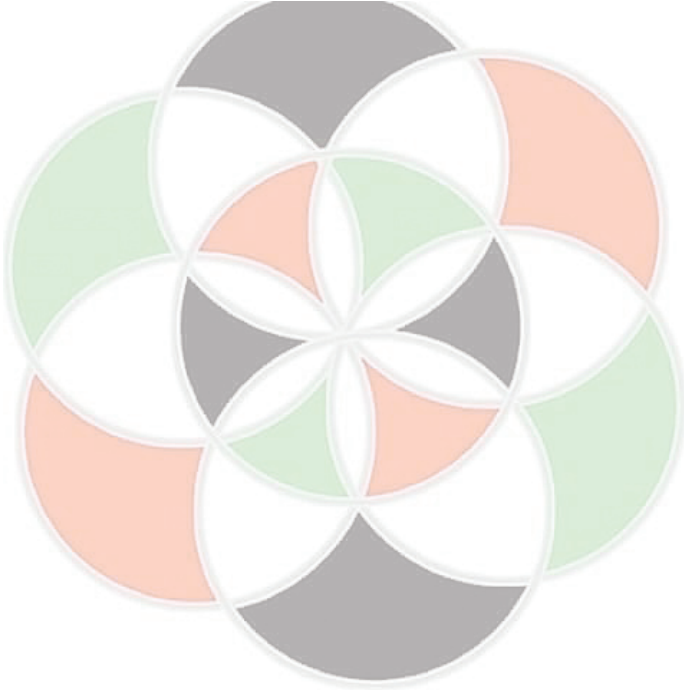
लैङ्गिक विश्लेषणले कसरी लैङ्गिक भूमिका, गतिविधि, आवश्यकता र स्रोतसाधनहरू प्रतिको पहुँच र नियन्त्रण फरक पर्नाले घर, परिवार, समुदाय र समाजमा महिला र पुरुषको निर्णय गर्ने क्षमतालाई असर गर्दछ भन्ने कुराको अध्ययन गर्छ । यसले पुरुष, महिला, बालक र बालिकाको भित्री सामर्थ्यलाई विकास गर्ने तर्फ डोर्‍याउँछ । यसको अभिवृद्धि विकास कार्यहरूको माध्यमबाट गर्न सकिन्छ, जसको परिणाम स्वरूप घर र बृहत्तर समाजका सबै सदस्य सशक्तीकृत हुन्छन् । लैङ्गिक विश्लेषणले महिला र पुरुषबीचको सम्बन्ध र एक अर्काको सम्बन्धमा उनीहरूले सामना गर्ने बाधा अड्चनको पनि अध्ययन गर्दछ ।

लैङ्गिक-उत्तरदायी भनेको लैङ्गिक समानता र महिला अधिकारको क्षेत्रमा काम गर्ने संथाको योजना, कार्यक्रम र बजेट निर्माण प्रक्रिया जनाउँछ । यसअन्तर्गत सबै क्षेत्र र तहमा लैङ्गिक अन्तरलाई सम्बोधन गर्न आवश्यक कार्यहरूको पहिचान र कार्यान्वयन पर्दछ ।

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण एक रणनीति हो जसले सबै विकास योजना, नीति तर्जुमा तथा कार्यक्रम तर्जुमामा महिला र पुरुषका आवश्यकता, प्राथमिकता र अनुभवहरूलाई ध्यान दिने लक्ष्य राख्दछ । यो महिला, पुरुष, बालिका, बालक र यौनिक अल्पसंख्यकहरूका सरोकार र अनुभवहरूलाई नीति तथा कार्यक्रमको योजना, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्यांकनको अभिन्न आयामको रूपमा प्रयोग गरी लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने रणनीति हो । यसले महिला, पुरुष, बालिका, बालक र यौनिक अल्पसंख्यकहरूलाई फाइदा नीति तथा कार्यक्रमबाट लाभ दिलाउने र असमानताको अन्त्य गर्ने उद्देश्य राख्दछ ।

अनुसूची

१०. विभागको सूची
- क) संगठन विभाग ।
- ख) इतिहास, भाषा, धर्म र अनुसन्धान विभाग ।
- ग) शिक्षा, स्वास्थ्य र अनुसन्धान विभाग ।
- घ) सूचना, संचार, प्रकाशन र सामाजिक सम्बन्ध विभाग ।
- ङ) सम्बन्धन प्राप्त संगठन विभाग ।
- च) विदेश शाखा विभाग ।
- छ) प्राज्ञिक, कानून, मानवअधिकार र अनुसन्धान विभाग ।
- ज) भूमि, प्राकृतिक स्रोतसाधनहरू र जलवायु परिवर्तन विभाग ।
- झ) राज्य व्यवस्थापन र राजनीति दल समन्वय विभाग ।
- ञ) संघीय मामिला र तालिम विभाग ।



**NEFIN**

**Nepal Federation of Indigenous Nationalities  
Climate Change Partnership Program**

Maharajgunj, Kathmandu, Nepal, Phone : 977-1-4415376

E-mail: [info@nefinclimatechange.org](mailto:info@nefinclimatechange.org)

Website: [www.nefinclimatechange.org](http://www.nefinclimatechange.org)



