लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा अग्रसरता

नगरपालिकाहरूका लागि मार्गदर्शन

वैशाख २०८०

SUDRIDH | Nepal Urban Resilience Project (NURP)

UKaid from the British people

UGI Lab
Urban, Gender and Inclusion lab 1.0
International Development | Europe & Asia
ICF

दस्ताबेजको विवरण

दस्ताबेजको शीर्षक	लैससासमा अग्रसरता: नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रमअन्तर्गतका नगरपालिकाहरूका लागि मार्गदर्शन
कार्य नम्बर	३०३०२६६०
तयार पार्ने व्यक्ति	स्याम टेरी
जाँच्ने व्यक्ति	भावना सुवेदी र भ्यालेन्टिना जिरोट्टो
मिति	०१/०९/२०७९

यस प्रतिवेदनको प्रतिलिपि अधिकार बेलायत सरकारसँग सुरक्षित छ र यसलाई ICF कन्सल्टिङ सर्भिसेज लिमिटेडले बेलायत सरकारसँगको सम्झौतामा तयार पारेको हो। यो प्रतिवेदन बेलायत सरकारको तर्फबाट यूके एडको आर्थिक सहयोगमा निर्माण गरिएको छ; यद्यपि, यहाँ व्यक्त गरिएका विचारहरूले बेलायत सरकारको आधिकारिक नीतिहरूलाई प्रतिबिम्बित भन्ने जरूरी छैन।

यो यूके सरकारको विशेष पूर्वलिखित अनुमति नलिई यस प्रतिवेदनका सामग्रीहरू पूर्ण वा आंशिक रूपमा पुनप्रकाशित गर्न वा कुनै अन्य संस्था वा व्यक्तिलाई सम्प्रेषण गर्न पाइने छैन।

ICFले यस परियोजनाअन्तर्गत प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा ग्राहक वा तेस्रा पक्षहरूले उपलब्ध गराएको जानकारीको शुद्धता र पूर्णता जाँच गर्न उचित सीप र सावधानी प्रयोग गरेको छ। तथापि, ग्राहक वा तेस्रा पक्षहरूले उपलब्ध गराएको जानकारीको शुद्धता वा पूर्णताको आश्वासन दिन वा कुनै पनि उद्देश्यका लागि त्यस्तो जानकारीको उपयुक्तताको आश्वासन दिन ICF असमर्थ छ। यस परियोजनाको क्रममा ग्राहक वा तेस्रा पक्षहरूले उपलब्ध गराएको हुन सक्ने गलत वा अपूर्ण जानकारीको प्रयोगको परिणामस्वरूप प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा उत्पन्न हुन सक्ने कुनै पनि कानूनी, व्यावसायिक वा अन्य परिणामहरूका लागि ICFले जिम्मेवारी स्वीकार गर्दैन/गर्ने छैन।

विषय सूची

दस्तावेजको विवरण II

तालिका V

चित्र V

१. परिचय १

यो मार्गदर्शन कसका लागि हो? १

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण किन महत्त्वपूर्ण छ? १

कोइ पनि नछुट्न् (लीभ नोवान बिहाइन्ड) ७

शब्दावली/मुख्य परिभाषाहरू ८

यो मार्गदर्शनलाई कसरी प्रयोग गर्ने १४

२. प्रमुख अवधारणाहरू १५

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण १५

लक्षित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण कार्याभ्यास १८

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी परिवर्तन १८

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी सेवाहरू २२

३. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति तथा उपकरणहरू २३

जिम्मेवारीहरूको बाँडफाँड २३

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी संयन्त्रहरू २५

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी उपकरणहरू २६

४. सामुदायिक सहभागिता २९

सहभागिताको महत्त्व २९

आवाज, सशक्तिकरण र उत्तरदायित्व ३०

व्यावहारिक पद्धतिहरू ३१

- बुझ्ने ३२
- विश्वास बढाउने ३३
- सहकार्य गर्ने ३४

५. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यस्थल ३५

प्रतिनिधि कर्मचारी...३५

प्रतिनिधि नेतृत्व...३५

कार्यस्थलको संस्कृति तथा नीति ३६

६. अनुसूचीहरू I

अनुसूची १: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका विभिन्न तहका विशेषता I

अनुसूची २: शक्ति सम्बन्धहरू.. V

७. सन्दर्भ सामग्री...VIII

तालिका

तालिका 1: स्थानीय तहको योजना प्रक्रियाका सात चरणहरू..27
तालिका 2: लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी बजेटका पाँच चरणहरू..28
तालिका 3: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका विभिन्न तहका विशेषता... I
तालिका 4: रूपान्तरणकारी परिवर्तनलाई समर्थन गर्नाका लागि शक्तिको प्रत्येक रूपसँग सम्बन्धित गतिविधिका उदाहरणहरू VII

चित्र

चित्र 1: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका तहहरू................17
चित्र 2: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणकारी नेतृत्वका व्यक्तिगत, प्रणालीगत, औपचारिक तथा अनौपचारिक आयामहरू 20

१. परिचय

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण भनेको असमानताविरुद्धका लागि नीति तथा कार्यक्रमका खाकाको तयारी, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनमा (विशेषगरी निर्णय प्रक्रियाबाट बाहिर रहेका) सबैको आवश्यकता र सरोकारलाई समावेश गर्ने प्रक्रिया हो। यो अवधारणासँग अपरिचित वा भर्खरै परिचित भएकाहरूलाई नगरपालिकाका सबै गतिविधिमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लागू गर्नु चुनौतीपूर्ण कार्य हो भन्ने लाग्न सक्ला। तर यो सबै नागरिकहरूको कल्याण र सशक्तिकरण गर्ने एउटा आवश्यक प्रक्रिया हो। यस मार्गदर्शनको उद्देश्य लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका प्रमुख अवधारणाहरू र तिनलाई स्थानीय सरकारका कार्यमा लागू गर्ने तरिकाहरूलाई बुझ्न मद्दत गर्नु हो।

यो मार्गदर्शन कसका लागि हो?

दिगो पुनरुत्थान, विकास र रोजगारीका लागि हरित, उत्थानशील तथा समावेशी विकास (Green, Resilient and Inclusive Development – GRID) का सिद्धान्तलाई चरितार्थ गर्ने उद्देश्यका साथ नेपाल अघि बढिरहेको सन्दर्भमा स्थानीय विकासमा समानता तथा समावेशिता सुनिश्चित गर्नका लागि नगरपालिकाहरूको भूमिका अहम् रहन्छ। यस मार्गदर्शनको उद्देश्य नगरपालिकाका सरोकारवालाहरूलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणा बुझ्न र यसलाई नगरपालिकास्तरमा लागू गर्न सहयोग गर्नु हो।

यो मार्गदर्शन नगरपालिकाका जनप्रतिनिधि, कर्मचारी तथा सम्बध्द सरोकारवालाहरू (कार्यपालिका सदस्यहरू, स्थानीय वडा प्रतिनिधि, कर्मचारीहरू, यसक्षेत्रमा प्रतक्ष्य काम गर्ने सरोकारवालाहरू) का लागि सबैभन्दा उपयोगी हुनेछ। त्यसैगरी स्थानीय सङ्गठन, सामुदायिक आयोजनाहरू, विभिन्न सङ्घ तथा निकायलगायत नगरपालिकाहरूसँग नजिकबाट काम गर्ने अन्य सरोकारवालाहरूका लागि नगरपालिकाका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति तथा अभ्यासहरूसँग आफ्ना गतिविधिलाई एकाकार गर्न यो मार्गदर्शन उपयोगी हुनेछ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण किन महत्त्वपूर्ण छ?

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण स्थानीय, राष्ट्रिय साथै अन्तर्राष्ट्रिय– सबै निकायहरूको साझा उद्देश्य हो। समग्र विकासमा यसको आवश्यकता र महत्त्वका कारण उल्लेखित

निकायहरूले आफ्ना नीति, कार्यक्रम तथा त्यसको कार्यान्वयनमा समानता तथा समावेशीकरण सुनिश्चित गर्न खोजेको पाइन्छ । नेपालको संविधान लगायत अन्य दस्तावेजमा समेत यसकुरालाइ देहाय अनुशार उल्लेख गरि उच्च प्राथमिकतामा राखिएको छः

- *नेपालको संविधान*ले सबै नागरिकको समान अधिकारको संरक्षण गरेको छ र वंश, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, स्वास्थ्य, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र वा विचारको आधारमा कसैप्रति पनि भेदभाव गर्न निषेध गरेको छ । वर्ग, जात, क्षेत्र, भाषा, धर्म तथा लैङ्गिकताका आधारमा गरिने भेदभाव र सबै प्रकारका जातिय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता गर्न नेपालको संविधान प्रतिबद्ध रहेको छ ।[1] *दिगो विकास लक्ष्यहरू*का तीन स्तम्भ (वातावरणीय, आर्थिक तथा सामाजिक दिगोपन) लाई हासिल गर्नका लागि महिला तथा सीमान्तकृतहरूको पूर्ण र समान सहभागिता आवश्यक छ।[2] लक्ष्य ५, १० र ११ ले क्रमश: लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन गर्ने, असमानता घटाउने र समावेशी शहर तथा बस्ती निर्माण गर्ने विषयहरूलाई सम्बोधन गरेका छन् ।[3]
- *पन्ध्रौँ योजना (आ.व. २०७६/७७-२०८०/८१)* ले लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणलाई विविध क्षेत्रमा समान रूपमा लागू हुने/विविध क्षेत्रलाई एकअर्कासँग जोड्ने (cross-cutting/अन्तरसम्बन्धित) आठ क्षेत्रहरूमध्ये एकको रूपमा स्वीकार गरेको छ । यस क्षेत्रमा लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरणका साथै युवा, बालबालिका तथा किशोरकिशोरी, ज्येष्ठ नागरिक, जनसङ्ख्या तथा बसाइसराइ र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि उद्देश्य, रणनीति तथा कार्यनीतिहरू समावेश गरिएका छन् ।
- नेपालको संविधानले तोकेबमोजिमका मौलिक अधिकारहरू सुनिश्चित गर्न; राज्यको पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा अख्तियार, भूमिका तथा जिम्मेवारीको प्रभावकारी वितरण सुनिश्चित गर्न;

[1] *नेपालको संविधान, २०७२, प्रस्तावना* (२०७२ असोज ३)।

[2] "२५ सेप्टेम्बर २०१५मा महासभाले पारित गरेको संकल्प," २०१५, https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement

[3] SDG 5: *लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला तथा बालबालिका/किशोरकिशोरीको सशक्तिकरण गर्ने,* https://sdgs.un.org/goals/goal5

SDG 10: *देशहरू भित्र र बीचको असमानता घटाउने,* https://sdgs.un.org/goals/goal10

SDG 11: *शहर र मानव बस्तीलाई समावेशी, सुरक्षित, उत्थानशील र दिगो बनाउने,* https://sdgs.un.org/goals/goal11

चालू पन्ध्रौँ योजनाका लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न; पुराना अन्धविश्वास तथा भेदभावपूर्ण अभ्यासहरूलाई हटाइ न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्न; र नेपालका अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू पूरा गर्ने दिशामा समान पहुँच तथा अवसरहरू सिर्जना गर्नका लागि *राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति, २०७७* अपरिहार्य छ । यस नीतिले विगतका उपलब्धिहरूको आधारमा लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी शासन प्रणाली संस्थागत गर्न मार्गदर्शन प्रदान गर्छ। यसले सार्वजनिक, निजी, सहकारी, गैर-सरकारी र सामुदायिक क्षेत्रहरूमा लैङ्गिकताप्रति संवेदनशील व्यवहारलाई प्रवर्द्धन गर्छ, साथै लैङ्गिकताअनुकूल नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरूको निर्माण गर्ने प्रयासमा समन्वय गर्छ। यस नीतिले "समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली" को साझा राष्ट्रिय आकाङ्क्षालाई साकार पार्न पनि योगदान पुऱ्याउनेछ ।

- *लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति तथा रणनीतिहरू* सङ्घीय मन्त्रालय र प्रादेशिक तथा स्थानीय तहमा समेत लागू गरिएका छन् । यी दस्ताबेजहरूले राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय लक्ष्यहरू तथा रणनीतिहरूलाई क्षेत्रीय तथा स्थानीय सन्दर्भहरूमा स्थानीयकरण गरेका छन् ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नेपालको स्थानीय तहको योजना तर्जुमा प्रक्रिया (Local Level Planning Process – LLPP) को एउटा महत्त्वपूर्ण हिस्सा पनि हो र यसका लागि माथि उल्लिखित सङ्घीय तथा प्रादेशिक नीति, उद्देश्य तथा लक्ष्यहरूसँगको एकरूपता आवश्यक छ। विशेषगरी स्थानीय तहको योजना तर्जुमा प्रक्रियाका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका तत्त्वहरूको समावेशीकरण र लक्षित समूह तथा सरोकारवालाहरूको सहभागिता आवश्यक छन् । यसका अतिरिक्त, स्थानीय तहको योजना तर्जुमा प्रक्रियाका लागि वडास्तरमा प्राथमिकतामा राखिएका परियोजनाहरूले गरिबी न्यूनीकरण, समावेशी विकास र स्थानीय भाषा तथा संस्कृतिको प्रवर्द्धनमा सहयोग गर्नु आवश्यक छ । यस मार्गदर्शन स्थानीय तहको योजना तर्जुमा प्रक्रियाका चरणहरू लागू गर्ने दिशामा नगरपालिका लागि उपयुक्त स्रोत सामग्री हुनेछ ।

आम नागरिकको जीवनमा सबैभन्दा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने स्थानीय तहको रूपमा नगरपालिकाले समानता तथा समावेशिता सुनिश्चित गर्न अपरिहार्य भूमिका खेल्दछ । असमानतालाई सम्बोधन गरी समावेशी तरिकाले शासन सञ्चालन गर्नाले कुनै पनि नगरपालिकालाई आफ्ना सीमान्तकृत तथा उपेक्षा गरिएका बासिन्दाहरूको जीवनमा सुधार ल्याउन मद्दत पुग्छ ।

सूचनाका आधारमा नेपालमा रहेका विध्यमान असमानता

लैङ्गिक असमानता सूचकाङ्क (Gender Inequality Index)**:**	*लैङ्गिक असमानता सूचकाङ्क* (Gender Inequality Index) UNDP, मानव विकास प्रतिवेदन २०२१/२०२२ ले १९१ देशहरूमध्ये नेपाललाई १४३ औँ स्थानमा राखेको छ । यस सूचकाङ्कले मातृमृत्युको अनुपात, किशोरावस्थामा हुने प्रसवको दर, संसदमा सिटको अनुपात, केही हदसम्म माध्यमिक शिक्षा पाएको जनसङ्ख्याको प्रतिशत र श्रमशक्तिमा रहेका जनसङ्ख्याको प्रतिशतका आधारमा विश्वभरका देशलाई क्रमागत गर्छ ।[4]
अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू: (PLWD):	नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले गरिबी, बेरोजगारी वा न्यून पारिश्रमिक, लाञ्छना, पूर्वाग्रह तथा सीमान्तीकरण र (फलस्वरूप) हिंसा र दुर्व्यवहार भोग्ने सम्भावना बढी छ। अन्य सीमान्तकृत समूहमा समेत पर्ने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि यस्ता जोखिम अझै उच्च छ।[5]
दलित:	सङ्घीय कानूनले जातिय भेदभावलाई निषेध गरे तापनि दलितहरूले भेदभाव, कमजोर सामाजिक तथा आर्थिक स्थिति, बहिष्करण र अपराधको सामना गरिरहेका छन् ।[6]
आदिवासी जनजाति:	नेपालमा आदिवासी जनजातिहरुले इतिहासकालदेखिनै भेदभाव र

[4] UNDP, *मानव विकास प्रतिवेदन २०२१/२०२२* (२०७८/७९) (न्यूयोर्क: संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम, २०२२), The 2021/2022 Human Development Report, United
Nations Development Programme (UNDP) https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf

[5] बी. रोहवर्डर, अपाङ्गता समावेशी विकास – नेपालको स्थिति विश्लेषण: जुन २०२० अद्यावधिक (इन्स्टिच्युट अफ डेभेलपमेन्ट स्टडिज एण्ड इन्क्लुजिभ फ्युचर, २०२०), https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/15510/DID%20Nepal%20SITAN_June%202020.pdf?sequence=1

[6] UN OHCHR, "जातिय भेदभाव उन्मूलन समितिद्वारा नेपालको प्रतिवेदन जाँच," समाचार विज्ञप्ति, बैशाख १८, २०७५, https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/05/committee-elimination-racial-discrimination-examines-report-nepal.

	आफ्ना मानव आधिकारप्रतिको आनादरको सामना गर्दै आएका छन् । सामुदायिक परामर्शलाई अपरिहार्य रूपमा समावेश गरिनुपर्ने विकास योजनाजस्ता प्रक्रियाहरूमा समेत तिनलाई बारम्बार निर्णय प्रक्रियाबाट वञ्चित गराइदै आइएको छ ।[7]
अल्पसङ्ख्यक धर्म:	अल्पसङ्ख्यक, गैर-हिन्दू धार्मिक समूहका सदस्यहरू प्रायः सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक रूपमा सीमान्तकृत छन् । विशेषगरी मुस्लिमहरू (नेपालको जनसङ्ख्याको ४.४ प्रतिशत) ले भेदभाव, गरिबी र राजनीतिक प्रक्रियाबाट बहिष्करणको सामना गरिरहेका छन् ।[8]
LGBTQ+ (लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक):	नेपालको संविधान, 20७२ ले तेस्रो लिङ्गी वर्गका अधिकारलाई मान्यता दिएको छ। त्यसैगरी सर्वोच्च अदालतले 20६४ सालमा सरकारलाई पुरुष वा महिलाबाहेकका लैङ्गिक पहिचान राख्ने व्यक्तिहरूका लागि छुट्टै कानूनी श्रेणी निर्माण गर्ने साथै पहिचानका आधारमा तेस्रो लिङ्गीलाई नागरिकता दिने आदेश जारी गरेको थियो । तसर्थ, एशियाका प्राय: देशको तुलनामा नेपालमा प्रगतिशील लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक अनुकूल कानून छ । तथापि, समलिङ्गी विवाहले हालसम्म वैधानिकता पाएको छैन र लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक व्यक्तिहरूले सामाजिक, संस्कृतिक तथा प्रशाशनीय तन्त्र हरूबाट निरन्तर बहिष्करणको सामना गर्नुपरिरहेको छ ।[9]

[7] FPIC र अधिकार फोरम र अन्य, "नेपालका आदिवासी समुदायहरूबाट EIBद्वारा वित्तपोषित मस्र्याङ्दी करिडोर ट्रान्समिसन लाइनका लागि निःशुल्क, पूर्व, र सूचित सहमति कार्यनीति पारित," समाचार विज्ञप्ति, २०२०, https://www.iwgia.org/en/nepal/3875ndigenous_communities_nepal_fpic_eib_marsyangdi_corridor_transmission_line.html

[8] सैफ खालिद, "नेपालका मुस्लिमहरू: छायाँबाट बाहिर आउँदै," अल जजीरा (जेठ ५, २०७३)। https://www.aljazeera.com/features/2016/5/18/the-muslims-of-nepal-coming-out-of-the-shadows

[9] अनाम अब्बास, "नेपालमा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरू(LGBTIQ)का अधिकारको अवस्थामा सुधार ल्याउने प्रयासहरूलाई यूएन विमेनबाट समर्थन प्राप्त," (माघ १४, २०७७)। https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/12/rights-and-representation-of-lgbtiq-community

युवा:	नेपालको राष्ट्रिय युवा नीतिले (१६-४० वर्ष) युवाहरूलाई नीति निर्माण, नीति कार्यान्वयन र नेपालको विकासमा सहभागी हुन आह्वान गरेको छ। तर यी मामिलामा युवाहरूको सहभागिता न्यून छ । फलस्वरूप तिनका आवश्यकता तथा रुचिको पर्याप्त प्रतिनिधित्व हुन सकेको छैन ।[10]
बालबालिका/किशोरकिशोरी:	नेपालमा महिलाहरूले आफ्ना पुरुष समकक्षीहरूको तुलनामा १८ वर्ष नपुग्दै विवाह गर्ने र घरेलु तथा लैङ्गिक हिंसा भोग्ने सम्भावना बढी छ ।[11] यी जोखिमहरू कोभिड-19 बन्दाबन्दीको समयमा झनै बढेको पाइयो। फलस्वरूप बालक/किशोरहरूको तुलनामा बालिका/किशोरीहरूको विद्यालय छाड्ने दर बढेको छ ।[12] गरिब, अपाङ्गता भएका र दलित तथा अन्य सीमान्तकृत समूहका बालबालिका विद्यालयमा भर्ना हुने दर/सम्भावना कम छ र भर्ना भइहालेमा पनि छाड्ने दर/सम्भावना बढी छ ।[13]
वृद्धावस्था	बुद्यौलिले हिँड्डुल/गतिशीलतामा अवरोध, स्वास्थ्य जटिलता, सामाजिक बहिष्करण, आदि निम्त्याउन सक्छ। पाका व्यक्तिहरूले प्रायः उमेरमा आधारित भेदभावको सामना पनि गर्नुपरिरहेको हुन्छ । उदाहरणका लागि: पाका मानिस काम गर्न कम सक्षम हुन्छन् भन्ने धारणाका कारण तिनलाई रोजगारीका अवसर नदिइनु ।[14]

[10] युक्ता यादव, "नेपालको शासन प्रक्रियामा युवा सहभागिता," (असार १६, २०७९)। https://socialchange.org.np/youth-participation-in-governance-yukta/

[11] फियोना स्यामुएलस् र अनिता घिमिरे, "नेपालमा विद्यालय छाड्ने प्रवृत्ति र उमेर नपुगी गरिने विवाहको रोकथाम: *बेटी पढाउ बेटी बचाउ* (BPBB) र *बैंक खाता छोरीको सुरक्षा जीवनभारी*को (BKCSJV) कार्यक्रम (प्रादेशिक बालिका बीमा/बालिका शिशु बोन्ड योजनाहरू)को समीक्षा तथा मूल्याङ्कन, युनिसेफ, २०२१)। https://www.unicef.org/nepal/media/14101/file/BPBB_BKCSJV_Report.pdf

[12] नम्रता शर्मा, "नेपालका आधाजसो बालिकाहरूले विद्यालय जान छोड्न सक्छन्: सर्वेक्षणले देखाएअनुसार ५३% छात्राहरू विद्यालयहरू पुन: खोलिएपछि फर्केर नजाने सम्भावना छ," नेपाली टाइम्स (साउन २६, २०७७)। https://www.nepalitimes.com/latest/half-of-nepals-girls-may-drop-out-of-school/

[13] सिजल पोखरेल, "नेपालको कोशी बेसिन क्षेत्रमा विद्यालय छाड्ने र विद्यालय नजाने बालबालिकाको लैङ्गिक विश्लेषण," कोशीमा लैङ्गिकता (२०२२)। https://www.icimod.org/article/gender-analysis-of-school-dropout-and-out-of-school-rates-in-the-koshi-basin-nepal/

[14] प्राप्ति गौतम, "वृद्धवृद्धाको काम गर्ने अधिकार र उमेरवाद," खबरहब (२०७६ असोज १४)। https://english.khabarhub.com/2019/01/46357/

शहरी क्षेत्रमा बसोबास गर्ने गरिबहरू (शहरी गरीब):	नेपालमा शहरी गरीबहरू, विशेषगरी अनौपचारिक/सुकुम्बासी बस्तीहरूमा बस्नेहरू सामाजिक तथा राजनीतिक बहिष्करण, अपराध, हिंसा र प्राकृतिक विपद्ग्रस्त हुने सम्भावना बढी हुन्छ। पूर्वाधार, सार्वजनिक सुविधा, रोजगारी तथा आर्थिक अवसरहरूमा पहुँच राख्न खोज्दा पनि तिनले बाधाहरूको सामना गर्नुपर्ने सम्भावना बढी हुन्छ ।[15]
आप्रवासी तथा आन्तरिक रूपमा विस्थापित व्यक्तिहरू:	नेपालमा बसोबास गर्ने आप्रवासी तथा शरणार्थीहरूले असमान रूपमा गरिबी भोगिरहेका छन् र उनीहरू प्राय: सामाजिक सेवाहरूबाट पनि वञ्चित छन् ।[16] आन्तरिक रूपमा विस्थापित व्यक्तिहरू (जस्तैः भूकम्प र अन्य विपद्का कारण विस्थापित भएकाहरू) आफ्नो स्थितिको अनिश्चितताको कारणले थप गरिबी र बहिष्करण भोग्नुपर्ने जोखिममा रहेका छन् ।

कोइ पनि नछुटुन् (लीभ नोवान बिहाइन्ड)

दिगो विकास लक्ष्यहरू २०३० हासिल गर्नका लागि आफ्नो प्रतिबद्धता पूरा गर्न विश्वभरका देशहरूले "लीभ नोवान बिहाइन्ड" (अर्थात् कसैलाई पनि नछुटाउने) सिद्धान्तलाई अपनाएका छन् । यो सिद्धान्तले सबै प्रकारका गरिबी, भेदभाव र असमानताका मूल कारणलाई सम्बोधन गर्ने आह्वान गर्छ ।[17] यो अवधारणालाई अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय नीतिगततहबाट तल स्थानीय समुदायहरूमा लगेर व्यावहारिक प्रभाव पार्नका लागि स्थानीय सरकारहरूले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छन् । लैङ्गिकता,

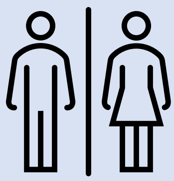
[15] शिवित बक्रानिया, *नेपालमा शहरी गरिबी* (बर्मिङघम, यूके: GSDRC, 2015), https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2016/01/HDQ1322.pdf

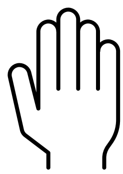
[16] ओलिभियेर डे शटर, नेपाल भ्रमण: चरम गरिबी र मानव अधिकारका विषयमा विशेष प्रतिवेदकको प्रतिवेदन, (संयुक्त राष्ट्र मानव अधिकार परिषद्, बैशाख ३०, २०७९), https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G22/341/62/PDF/G2234162.pdf?OpenElement

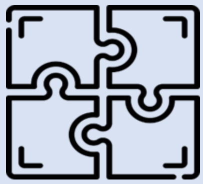
[17] UNSDG, "सिद्धान्त २: कसैलाई पनि नछुटाउने," विश्वव्यापी मूल्यहरू। https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind

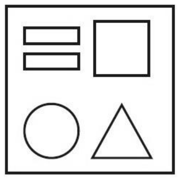
लैङ्गिक झुकाव, जात, जाति वा जातियता, धर्म र अपाङ्गताजस्ता कुरामा आधारित भेदभाव तथा संरचनात्मक असमानताहरू आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक जीवनमा मानिसहरू पछि पर्नुका सामान्य कारण हुन् । तसर्थ, स्थानीय सरकारहरूले सुशासन, दिगो अर्थतन्त्र र स्वस्थ सामाजिक परिवेशमा सबै नागरिकले समान रूपमा सहभागी हुन र लाभान्वित हुन पाइरहेका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिनु आवश्यक छ ।

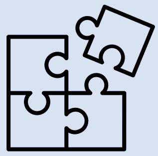
शब्दावली/मुख्य परिभाषाहरू

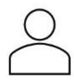
शब्द/शब्दावली	अर्थ/व्याख्या	
लिङ्ग	लिङ्गले कुनै पनि प्रजातिको जैविक तथा शारीरिक भिन्नताहरू (उदाहरण: प्रजननसँग सम्बन्धित भिन्नताहरू) लाई जनाउँछ । परम्परागत रूपमा यसले मानिसहरूमा पुरुष र महिला (बाइनरी) लाई जनाउँछ ।	
लैङ्गिकता (जेन्डर)	लैङ्गिकता भनेको "लिङ्ग" जस्तो जैविक रूपमा निर्धारण हुने गुण होइन । यसले पुरुष र महिलाहरूबीच सामाजिक रूपमा निर्मित भिन्नताहरूलाई जनाउँछ जसमा तिनका अधिकार र दायित्वलगायतका कुरासमेत समावेश हुन्छन् । कुनै पनि समाजले लैङ्गिकताई परिभाषित गर्ने तरिकाले त्यस समाजले पुरुष र महिलाका लागि उपयुक्त ठान्ने भूमिका, व्यवहार, गतिविधि र विशेषताहरूलाई निर्धारण गर्छ ।	

लैङ्गिक समानता	लैङ्गिक समानता भनेको लैङ्गिक भेदभावबिना सबैका लागि समान अधिकार, जिम्मेवारी र अवसरहरू हुनु हो। यसलाई प्राप्त गर्नका लागि महिला तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक (गैर-बाइनरी) हरूका लागि उपलब्ध अवसर, विकल्प तथा स्रोतहरूको वितरणलाई रूपान्तरण गर्नु आवश्यक छ जसबाट ती अल्पसङ्ख्यक आफ्नो जीवनलाई चाहेअनुरूपको दिशा दिन र प्रक्रियामा भाग लिन समान रूपमा सक्षम हुन्/रहुन् र सबै लैङ्गिकताका मानिसबीच समानता बढोस्। अर्थात्, कुनै पनि व्यक्तिका अधिकार, जिम्मेवारी र अवसरहरू समाजले उसलाई दिने लैङ्गिकतामाथि निर्भर हुनु हुँदैन । यसको अर्थ सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक रूपमा मूल्यवान वस्तु, स्रोतसाधन, अवसर, लाभ तथा सेवाहरूमा सबैको समान पहुँच सुनिश्चित गर्नु हो ।	
सामाजिक बहिष्करण	सामाजिक बहिष्करण पुस्तैनी तथा प्रणालीगत रूपमा जारी रहने गरको पाइन्छ। निश्चित समूहहरूलाई तिनका जनसाङ्ख्यिक विशेषताहरू (जस्तै लिङ्ग, उमेर, शारीरिक र/वा बौद्धिक अपाङ्गता, जात, जाति, प्रवासको स्थिति, धर्म, ठेगाना, घरपरिवारको प्रकार (जस्तै	

	एकजना मात्र भएको घरपरिवार, एकल अभिभावक आदि), शिक्षा तथा साक्षरताको स्तर, रोजगारीको स्थिति, आवासको स्थिति आदि) का आधारमा प्रणालीगत रूपमा बेवास्ता वा उपेक्षा गर्दा यो निम्तिन्छ। यसले विभिन्न सामाजिक, राजनीतिक तथा आर्थिक असमानताहरू निम्त्याउँछ र साथै व्यक्तिगत भेदभावलाई प्रसय दिई प्रभावित व्यक्तिहरूलाई स्रोतसाधन उपभोग गर्न र उचित सामाजिक/औपचारिक मान्यता पाउनबाट वञ्चित राख्न सक्छ। बहिष्करण एउटा बहुआयामिक विषय हो र यसले अन्तरसम्बन्धित सीमान्तीकरण (marginalisation) र वञ्चिती (deprivation)का कारकहरूलाई तीव्र रूपमा बढाउँछ ।	
सामाजिक समावेशीकरण	सामाजिक समावेशीकरण भनेको संस्थागत अवरोधहरू हटाउने र विकासका अवसरहरूमा सबै व्यक्ति तथा समूहहरूको पहुँच बढाउनका निम्ति प्रेरणा वा प्रोत्साहनका स्रोतहरू (incentives) मा सुधार ल्याउने प्रक्रिया हो। यसले असन्तुलन भएका ठाउँहरूमा निष्पक्षता सुनिश्चित गर्छ ।	

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण सबै व्यक्ति (सबै लैङ्गिक पहिचानका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, बहिष्कृत समूह) का लागि सबै क्षेत्र र तहमा (नीति वा कार्यक्रमलगायतका) कुनै पनि योजनाबद्ध कार्यका निहितार्थहरूको मूल्याङ्कन गर्ने प्रक्रिया हो । नीति तथा कार्यक्रमहरूका खाका, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनमा महिला, पुरुष तथा बहिष्कृत समूहहरूका अनुभव र आवाजहरूलाई अभिन्न आयाम बनाइएको सुनिश्चित गर्नु यस प्रक्रियाको लक्ष्य हो । साथै, सबैलाई समान रूपमा लाभान्वित गर्न र असमानतालाई निर्मूल पार्नका लागि सबै राजनीतिक, आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा यसलाई उतार्नु पनि यसको लक्ष्य हो । सबै सम्बन्धित समूहका सरोकारका विषय तथा आवश्यकताहरू समावेश गरिने भएकोले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणले थप उत्तरदायी कार्ययोजना तर्जुमा र प्रभावकारी सेवा सञ्चालनमा योगदान पुऱ्याउँछ। समुदायको समृद्धिका लागि सबैको सहभागिता आवश्यक हुन्छ । समानता र समावेशिता दिगो विकासका अत्यावश्यक	

	तत्त्व हुन् ।	
अन्तर्क्रियात्मकता (Intersectionality)	अन्तर्क्रियात्मकता एक विश्लेषणात्मक उपकरण हो जुन विभिन्न प्रकारका सामाजिक भिन्नताहरू, जस्तै लिङ्ग, उमेर, जात, जाति, सामाजिक-आर्थिक स्थिति, यौन झुकाव, शारीरिक क्षमता, र अन्यहरू बीचको अन्तरक्रियाहरू एकअर्कासँग प्रतिच्छेद गर्ने तरिकाहरू बारे अध्ययन गर्न र बुझ्न प्रयोग गरिन्छ। यसले कसरी यी प्रतिच्छेदनहरूले भेदभाव र विशेषाधिकारमा योगदान पुऱ्याउँछ र हामी कसरी समावेशी र समतामूलक समाजहरू सिर्जना गर्न काम गर्न सक्छौं भनेर पहिचान गर्न मद्दत गर्छ ।	
कुनै हानि नपुऱ्याउने (डु नो हार्म)	कुनै पनि कार्य तटस्थ हुँदैन भन्ने कुरालाई मान्यता दिने सिद्धान्त।लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको सन्दर्भमा भन्नुपर्दा कुनै पनि कार्यक्रमले लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणमा विशेष ध्यान दिएको छैन भने उक्त कार्यक्रम “लैङ्गिकता वा भेदभावबाट तटस्थ” छ भन्ने अर्थ लग्दैन। यस दिशामा कुनै पनि कदम नलिनुले यथास्थिति वा असमानता र बहिष्करणलाई थप बलियो बनाउन सक्छ। कुनै हानि नपुऱ्याउने पद्धति विशेषगरी द्वन्द्व तथा द्वन्द्वपछिका अवस्थाहरूमा मानवीय सहायताका क्षेत्रमा	

	काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई तिनका कार्यक्रम तर्जुमा प्रक्रियामा द्वन्द्व संवेदनशीलता लागू गर्न मद्दत गर्नका लागि बनाइएको हो र यसले सबैभन्दा कमजोर/सङ्कटासन्न समुदायमा विशेष ध्यान केन्द्रित गरेको छ। तथापि, यस पद्धतिअन्तर्गतको कार्यशैलीले कुनै पनि सन्दर्भमा कसैलाई पनि हानि पुऱ्याउनबाट रोक्न र विकास परियोजनाहरूले लक्षित गरेका समूहमा सकारात्मक प्रभाव बढाउन मद्दत गर्छ ।	
सशक्तिकरण	सशक्तिकरण भनेको व्यक्ति र समूहको काम गर्न र संलग्न हुनको लागि सम्पत्ति र क्षमताको वृद्धि गराउने, साथै उनीहरूलाई प्रभाव पार्ने संस्थाहरूलाई जवाफदेही बनाउने प्रक्रिया हो । सशक्तिकरण व्यक्तिगत र सामुहिक दुवै तहमा हुन्छ र यसले व्यक्ति तथा समूहलाई आफ्नो एजेन्सी (आफ्नो लागि आफै काम गर्ने क्षमता) निर्माण गर्न र व्यक्तिगत र/वा सामूहिक कार्यबाट प्राप्त शक्तिको सदुपयोग गर्न सक्षम बनाउँछ ।	
सीमान्तकृत/सङ्कटासन्न (Marginalized/vulnerable)	सामाजिक, आर्थिक र/वा राजनीति गतिविधिमा सहभागी हुनबाट वञ्चित वा अवरोधको सामना गरिरहेका समूहहरूलाई **सीमान्तकृत** समूह भनिन्छ। लैङ्गिकता, यौनिक झुकाव, जात, जाति, जातियता,	

	धर्म, शिक्षा, उमेर, अपाङ्गता, गरिबी, बसाइसराइ आदिका कारण मानिसहरू सीमान्तकृत हुन सक्छन् ।[18] **सङ्कटासन्न** समूहहरू सामाजिक बहिष्करण वा सीमान्तीकरणको जोखिममा रहेका समूहहरू हुन्। सङ्कटासन्नतालाई निम्न परिस्थितिजन्य आधारहरूमा वर्गीकारण गर्न सकिन्छ: (क) बालबालिका, युवा तथा वृद्धवृद्धाहरूले सामना गर्ने उमेरसम्बन्धी सङ्कटासन्नता, (ख) विपद्को जोखिममा रहेका क्षेत्रहरूमा बसोबास गर्नेहरूले सामना गर्ने सङ्कटासन्नता, (ग) र रोजगारी तथा सम्पत्ति गुमाएका मानिसहरूले सामना गर्ने आर्थिक सङ्कटासन्नता । सीमान्तकृत समूहहरूसँग प्रकोप अनुकूलन गर्नका लागि पर्याप्त स्रोतसाधन नहुने भएकोले सङ्कटासन्नतालाई तीव्र रूपमा बढाउन सक्छ ।	

यो मार्गदर्शनलाई कसरी प्रयोग गर्ने

यस दस्ताबेजको बाँकी भागलाई देहाय अनुशारका चार खण्डमा विभाजन गरिएको छ:

[18] भावना सुवेदी र भ्यालेन्टिना गिरोट्टो, "सुदृढ-नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रम लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण/LNOB अभिमुखीकरण: दोस्रो सत्र," (२०२०), प्रस्तुति।

- खण्ड १: प्रमुख अवधारणाहरू
- खण्ड २: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति तथा उपकरणहरू
- खण्ड ३: सामुदायिक सहभागिता
- खण्ड ४: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यस्थल

दस्ताबेजको प्रथम खण्डले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक लागि अपरिहार्य प्रमुख अवधारणाहरूलाई प्रस्तुत गरेको छ। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरण, लक्षित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण कार्य, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी परिवर्तन र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी सेवाहरू यसमा समावेश गरिएका विषयहरू हुन्।

दोस्रो खण्डले स्थानीय सरकारहरूलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील ढङ्गले योजना, बजेट र कार्यान्वयन गर्न मद्दत गर्ने व्यावहारिक पक्ष तथा उपकरणहरूको सारसंक्षेप प्रस्तुत गरेको छ।

तेस्रो खण्डले नगरपालिकाका गतिविधिहरूमा नागरिक सहभागिताको महत्त्वबारे छलफल गरेको छ र त्यसलाई कसरी प्रवर्द्धन गर्ने विषयमा व्यावहारिक सुझावहरू दिएको छ।

चौथो, अर्थात् अन्तिम खण्डलमा समतामूलक र समावेशी सेवा तथा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नका नगरपालिकाले परिचालन गर्नुपर्ने कर्मचारीहरूको समावेशीता तथा समावेशी कार्यस्थल सिर्जना गर्ने तरीकाहरू उल्लेख गरिएको छ।

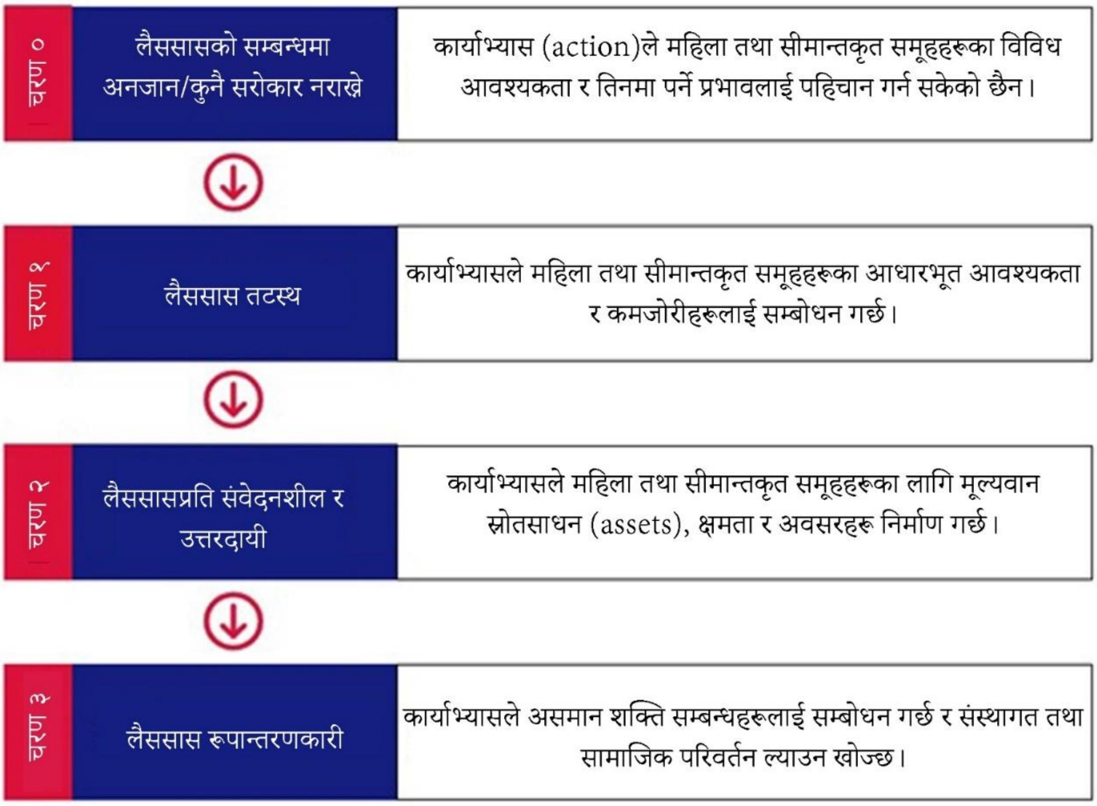
२. प्रमुख अवधारणाहरू

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण भनेको सबै क्षेत्र र तहमा महिला तथा बहिष्कृत समूहहरूका लागि नीति वा कार्यक्रमहरूलगायतका कुनै पनि योजनाबद्ध कार्यको निहितार्थको मूल्याङ्कन गर्ने प्रक्रिया हो। यो सबै समान रूपमा लाभान्वित होउन् र असमानता कायम नरहोस् भन्नका लागि सबै राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रका नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनमा महिला, पुरुष र बहिष्कृत समूहका सरोकार तथा अनुभवहरूलाई अभिन्न आयाम बनाउने माध्यम हो। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण असमान

शक्ति सम्बन्धलाई पुन: सन्तुलनमा ल्याउनु, असमानता घटाउनु र व्यक्तिहरूको सामाजिक पहिचान जेजस्तो भए पनि तिनका लागि समान अधिकार, अवसर र सम्मान सुनिश्चित गर्नुमा केन्द्रित प्रक्रिया हो ।

चित्र 1: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका तहहरू[19]



नीति तथा कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई कसरी मूलप्रवाहीकरण गरिएको छ भन्ने मूल्याङ्कन गर्न र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका अपेक्षित प्रभाव निर्धारण गर्नका लागि चित्र १ मा दिइएका विभिन्न तहहरूलाई प्रयोग गर्न सकिन्छ। अनुसूची १ मा प्रत्येक तहका विशेषताबारे थप विवरण राखिएका छन्। सबै नगरपालिकाका गतिविधिहरूले कम्तीमा तह २ (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील र उत्तरदायी) लाई पूरा गर्नुपर्छ र भविष्यमा दिगो सामाजिक परिवर्तनको उद्देश्य राखेर तह ३ (लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी) का लागि हरसम्भव प्रयास गर्नुपर्छ। "लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील र उत्तरदायी" बाट "लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण

---

[19] *लैङ्गिक असमानताहरूको रूपान्तरण, उत्थानशील विकासमा लैङ्गिक रूपान्तरण हासिल गर्नका लागि व्यावहारिक मार्गदर्शन,* जोरिका स्काकुन, इनेस स्मिथ, र भ्यालेरी मिन, अक्सफाम रिजिलियन्स नलेज हब, जनवरी २०२१।

रूपान्तरणकारी" दृष्टिकोणतर्फ लम्कदै गर्दा गतिविधि/प्रतिफलहरू (outputs) मा केन्द्रित आफ्नो ध्यानलाई विस्तारै उद्देश्य/परिणामहरू (outcomes) तर्फ मोड्दै जानुपर्छ ।[20]

लक्षित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण कार्याभ्यास

समता तथा समावेशीकरणको प्रवर्द्धनका लागि अक्सर लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणका साथै लक्षित गतिविधिहरू पनि निर्धारण गर्नुपर्ने हुन्छ । समाजका केही समूहहरूका सम्भावित विशेष आवश्यकता र रुचिका विषयहरूलाई सम्बोधन गर्न लक्षित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण गतिविधि आवश्यक हुन्छन् । सबै नागरिक (विशेषगरी सीमान्तकृत वा बहिष्कृतहरू) का आवश्यकता तथा सरोकारका विषय, वा तिनको प्राप्तिमा बाधा सिर्जना गर्ने कमीकमजोरी वा असमानताहरूलाई ध्यानमा राख्दै प्रतिकार्यका लागि यी गतिविधिहरूलाई विशेष रूपमा तयार, कार्यान्वयन र कायम गरिएको हुन्छ । नगरपालिकाहरूले निम्न कुरामा आफ्ना गतिविधिहरू लाक्षित गरी यो लक्ष्य हासिल गर्न सक्छन्:

- सीमान्तकृत समूहहरूलाई उत्पादनशील स्रोतसाधनमा पहुँच र नियन्त्रण राख्न सक्षम बनाउने/तिनको सशक्तिकरण गर्ने
- समावेशी र समतामूलक नीति, कार्यक्रम तथा योजना प्रक्रियाहरू विकास गर्ने
- नीति तथा योजनाहरूलाई आकार दिन सक्ने र तीबाट लाभान्वित हुन सक्नेगरी सीमान्तकृत समूहहरूलाई सक्रिय रूपमा सहभागी गराउने
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील/उत्तरदायी र रूपान्तरणकारी रणनीतिहरू लागू गर्ने

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी परिवर्तन

लैङ्गिक रूपान्तरणकारी पद्धति प्रतिफलहरू (outputs) को सट्टा परिणामहरू (outcomes)मा केन्द्रित हुन्छ । यसले सीमान्तकृत समूहहरूका लागि कार्यक्रमको प्रभावकारितामा जोड दिन्छ, र कार्यक्रमको क्षेत्रभित्र र वरपर लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थामा सुधार ल्याउँछ। यो सिद्धान्तमा आधारित कार्यक्रमहरूले परम्परागत शैलीमा महिलाहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउन

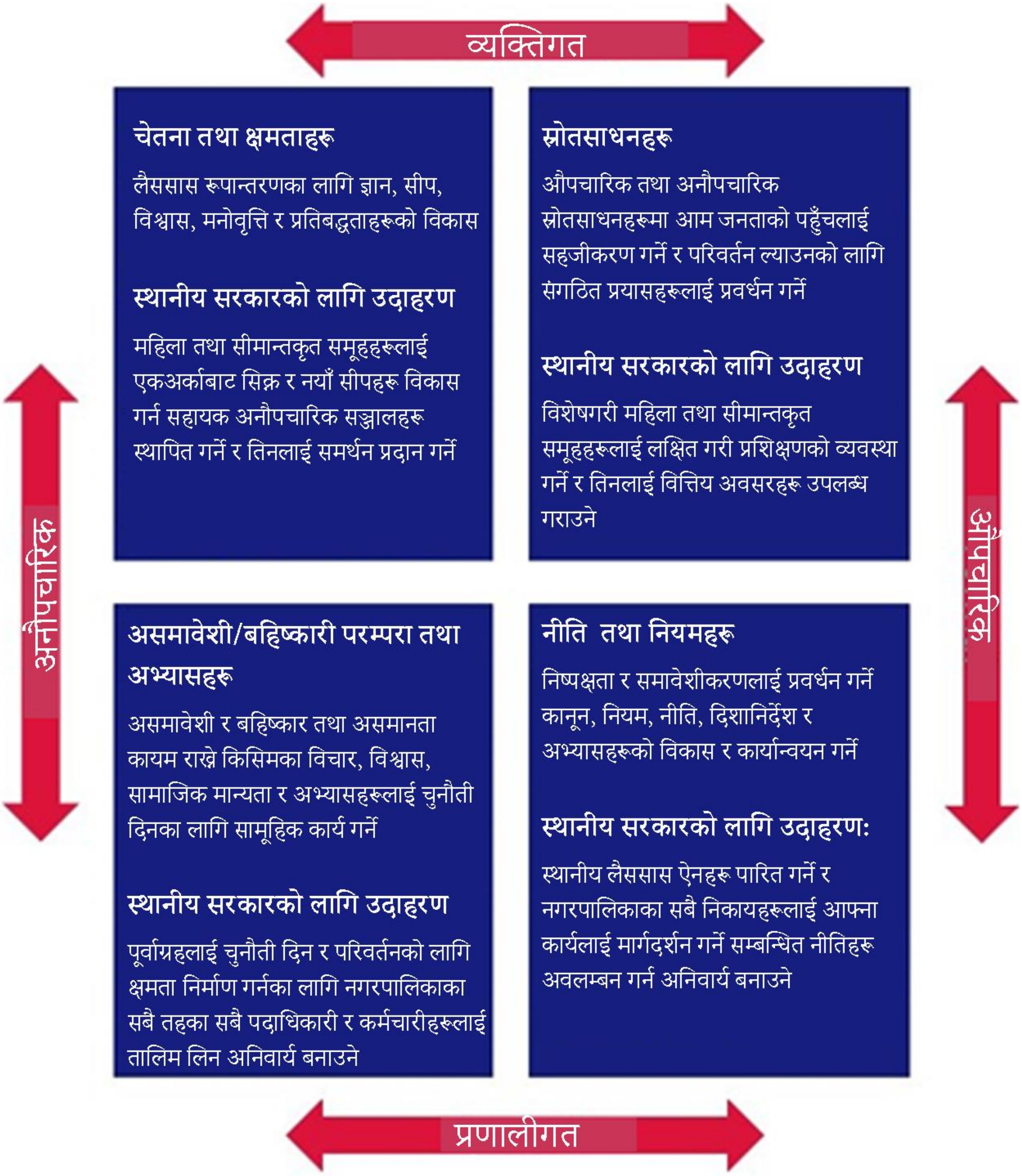
[20] प्लान इन्टरनेशनल क्यानाडा, *लैंगिकता रूपान्तरणकारी कार्यक्रम तर्जुमा र मापनका लागि प्लान इन्टरनेशनल क्यानाडाको वास्तुकला: ए प्राइमर*। https://archive.ids.ac.uk/clts/sites/communityledtotalsanitation.org/files/EmrulHasan.pdf

खोज्नुको सट्टा एकै समयमा धेरै तहहरूमा काम गरेर तिनको सामाजिक स्थिति सुधार ल्याउन खोज्छ ।[21] साथै, यसले असमान शक्ति सम्बन्धले गर्दा पछाडि परेका अपाङ्गता, जात, जाति/जातियता, प्रवासी स्थिति, धर्म, ठेगाना, घरपरिवारको प्रकार (जस्तै एकजना मात्र भएको घरपरिवार, एकल अभिभावक आदि), शिक्षा तथा साक्षरताको स्तर, रोजगारीको स्थिति, आवासको स्थिति आदिका कारणले सीमान्तकृत भएका समूहहरूलाई पनि सम्बोधन गर्छ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी परिवर्तनका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व अपनाउन सकिन्छ। रूपान्तरणकारी नेतृत्वले शक्तिको असन्तुलनलाई चुनौती दिंदै व्यक्तिगत तथा प्रणालीगत दुवै तहमा र औपचारिक तथा अनौपचारिक संस्थाहरूमा परिवर्तन ल्याउँछ ।

[21] अक्स्फाम, महिला अधिकारका लागि परिवर्तनशील नेतृत्व (२०१७), बाट रूपान्तरित।
https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621296/rr-transformative-leadership-womens-rights-010117-en.pdf=session 2D2A85EC7745AA5EFC90A5C980CFDCE8?sequence=1

चित्र 2: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको रूपान्तरणकारी नेतृत्वका व्यक्तिगत, प्रणालीगत, औपचारिक तथा अनौपचारिक आयामहरू[22]



[22] कार्ल डियरिङ, *लैङ्गिक-रूपान्तरणकारी समायोजन: राम्रो अभ्यासबाट झनै राम्रो नीतिसम्मको फड्को* (केयर इन्टरनेशनल, २०१९)। https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_2019.pdf

उत्थानशील नगरपालिकाको निर्माणको सन्दर्भमा रूपान्तरणकारी परिवर्तन भनेको परिवर्तनलाई स्वीकार र समायोजन मात्र गर्नुको सट्टा “सीमान्तीकरण र असमानता उत्पन्न गर्ने अन्तर्निहित सामाजिक, राजनीतिक र आर्थिक संरचनासँग प्रतिस्पर्धा गर्नु” हो ।[23]

विद्यमान लैङ्गिक मान्यताहरूलाई सक्रिय रूपमा चुनौती दिने मौकाहरू सिर्जना गर्ने, महिला तथा सीमान्तकृत समूहका व्यक्तिहरूले प्रभावशाली सामाजिक तथा राजनीतिक उपस्थिति राख्न सक्ने वातावरण तयार गर्ने र विभिन्न लिङ्गका व्यक्तिहरूबीचको शक्ति असमानतालाई सम्बोधन गर्ने अवसरहरू सिर्जना गर्ने लक्ष्य राख्दै **लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी समायोजनले** यसलाई थप एक कदम अघि बढाउँछ। यसका लागि महिला तथा सीमान्तकृत व्यक्तिहरूको “एजेन्सी (क्षमता, सीप र आत्मविश्वास), तिनका निर्णयहरूमा असर पार्ने शक्ति सम्बन्धहरू (विशेषगरी घरायसी सम्बन्ध र सामुदायिक समूहहरू), र तिनका जीवन र निर्णयहरूलाई नियन्त्रण गर्ने संरचनाहरू (जस्तै कृषि तथा बजारसँग सम्बन्धित संस्थाहरू, भूमि नीतिहरू र सामाजिक मान्यताहरू)” सम्बन्धित चुनौतीहरूलाई बुझ्नु, अङ्गीकार गर्नु र सम्बोधन गर्नु आवश्यक हुन्छ ।[24]

नगरपालिकाहरूले रूपान्तरणकारी परिवर्तनमा योगदान गर्ने शक्तिका निम्न चार स्वरूपहरूलाई वर्तमानमा सम्बोधन गरेर भविष्यको रूपान्तरणका लागि आधार तयार पार्न सक्छन्:

1. कोही वा केहीमाथिको शक्ति (power over): मानिसहरू र स्रोतहरूमाथि नियन्त्रण राख्ने शक्ति
2. केही गर्ने शक्ति (power to): सीप र क्षमताको आधारमा आत्मविश्वासका साथ काम गर्ने शक्ति

३. भित्री शक्ति (power within): आत्ममूल्य/आत्मसम्मान र चेतना/जागरूकता

४. सह-शक्ति (power with): सहकार्य गर्ने क्षमता

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी परिवर्तनका लागि भूमिका, स्थिति र स्रोतहरूको पुनर्वितरणमा परिवर्तन ल्याई असमान शक्ति सम्बन्धहरू (जस्तै पुरुष र महिलाबीचका शक्ति

[23] डियरिङ, *लैङ्गिक-रूपान्तरणकारी समायोजन: राम्रो अभ्यासबाट झनै राम्रो नीतिसम्मको फड्को।*

[24] डियरिङ, *लैङ्गिक-रूपान्तरणकारी समायोजन: राम्रो अभ्यासबाट झनै राम्रो नीतिसम्मको फड्को।*

सम्बन्ध) मा आमूल, दिगो परिवर्तन ल्याउनु आवश्यक हुन्छ। विद्यमान संरचनात्मक असमानतालाई चुनौती दिनका लागि असमान शक्ति सम्बन्ध कायम राख्ने संरचना र (दृश्य र अदृश्य दुवै) मान्यताहरूमा पनि परिवर्तन ल्याउनुपर्छ। शक्ति सम्बन्धसँग सम्बन्धित थप विवरणहरूका लागि अनुसूची २ हेर्नुहोस्।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी सेवाहरू

- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिने नगरपालिकाहरू आफ्ना नागरिकहरूलाई लाभदायक सेवाहरू दिन थप सक्षम बन्छन्। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका अवधारणा र उपकरणहरूसँग परिचित नगरपालिकाका अगुवा, अधिकारी तथा कर्मचारीहरू आफ्ना कार्यमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका अवधारणाहरू लागू गर्न सक्षम हुन्छन् र फलस्वरूप समुदायका सबैलाई लाभप्रद तथा सुलभ सेवाहरू प्रदान गर्न सक्छन् । निर्णय प्रक्रिया र योजना प्रक्रियामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई समावेश गराई नगरपालिकाहरूले निम्न कुरा सुनिश्चित गर्न सक्छन् :
- सार्वजनिक **बजेटको प्रभाव र दिगोपनलाई अधिकतम बढाउने, नगरपालिकाको लागत घटाउने**, र सेवाग्राही स्थानीय समुदाय (विशेषगरी, प्राय: उपेक्षित सीमान्तकृत समुदाय) का विकास प्राथमिकता तथा आवश्यकताहरू पूरा गर्ने।
- निजी क्षेत्र तथा विकास साझेदारहरूबाट **थप आर्थिक स्रोत आकर्षित गर्ने** र नगरपालिकाका अगुवा, पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूले व्यावहारिक यथार्थसँग जोडिएका र नगरपालिका तथा स्थानीय समुदाय दुवैप्रति जवाफदेही समावेशी तथा स्थानीयकरण गरिएका (localized) कार्यहरू गरिरहेको सुनिश्चित गर्ने।
- सुशासनका लागि **सामुदायिक निकायलाई सशक्त बनाउने** र थप दिगो छनौट तथा निर्णयहरू गर्न लागि तिनलाई सक्षम बनाउने।
- विभिन्न विभागहरूले एकअर्कासँग बिल्कुल सरोकार नराखी **एक्लाएक्लै काम गर्ने (siloed) प्रवृत्तिमा परिवर्तन** ल्याई सीमान्तकृत समुदायका विभिन्न आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्ने समाधानहरू निकाल्ने।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी सेवाहरूमा निम्न समावेश छन्:

- समुदायको सहभागिता र निष्पक्ष प्रतिनिधित्वलाई सक्षम बनाउने किसिमले डिजाइन गर्ने[25]
- समुदायका बासिन्दाहरूको विविधता र उनीहरूका महत्त्वपूर्ण मुद्दा, सरोकार तथा रणनीतिहरूलाई पर्याप्त महत्त्व दिने
- सुलभ स्थानहरू छनौट गरी नगरपालिकाका सेवाहरू प्रयोग गर्न खोज्दा आउने अवरोधहरूलाई कम गर्ने, सम्भावित भाषिक अवरोधहरूको लेखाजोखा राख्ने, काम तथा पारिवारिक प्रतिबद्धताहरू सँगसँगै लैजानका लागि सञ्चालन अवधि बढाउने, र प्रयोगकर्ता शुल्कहरू घटाउने/हटाउने
- कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील हुन र आफ्ना टोलीभित्रको विविधतालाई प्रोत्साहित गर्न प्रशिक्षण दिने
- सेवाहरूलाई डिजाइन गर्दा र वितरण गर्दा अधिकारमा आधारित पद्धतिहरू अपनाउने

३. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति तथा उपकरणहरू

जिम्मेवारीहरूको बाँडफाँड

स्थानीय शासन प्रभावकारी र समावेशी रूपमा सञ्चालन हुनका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी जिम्मेवारीहरू राम्रोसँग परिभाषित भएको र शाखा तथा विभागहरूमा ती जिम्मेवारीहरू बाँडफाँड भएको हुनुपर्छ । एउटा विशेष शाखा वा विभाग स्थापना गरी त्यसलाई नगरपालिकाका विभिन्न तहहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको कार्यान्वयन हेर्ने जिम्मेवारी तोक्नाले अन्य विभागहरूलाई नेतृत्व, विज्ञता तथा मार्गदर्शनको स्रोत प्राप्त हुन्छ। नेपालमा यो भूमिका नगरपालिकाको सामाजिक विकास महाशाखाले निर्वाह गर्ने गरेको छ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको नेतृत्व एउटा छुट्टै विभागले लिन सक्ने भए तापनि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई नगरपालिकाका सबै गतिविधिमा मूलप्रवाहीकरण गर्नका लागि सबैमा जिम्मेवारीको बाँडफाँड गरिनुपर्छ । नेपालमा सबै क्षेत्रमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी तथा नागरिक-केन्द्रित कार्यविधि लागू भएको सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी सबै विभाग, महाशाखा, शाखा र वडा कार्यालयको हो । त्यसैले, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणले प्राथमिकता पाएको सुनिश्चित गर्नका लागि प्रत्येक विभागमा लैङ्गिक

[25] सामुदायिक सहभागिताको बारेमा थप जानकारीका लागि खण्ड ४ हेर्नुहोस्।

समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी मामिला हेर्ने सम्पर्क व्यक्ति (Focal person) नियुक्त गरिनुपर्छ। यी सम्पर्क व्यक्तिहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका विषयमा राम्रो तालिम पाएको हुनुपर्छ र तिनका महाशाखा वा विभागले आयोजन गर्ने सबै गतिविधिमा यसलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नका लागि पैरवी गर्ने अधिकार तिनलाई दिइएको हुनुपर्छ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्पर्क व्यक्तिका जिम्मेवारी निम्नानुसार छन् :

१. नीति, मार्गदर्शन तथा कार्यक्रमहरूलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी हुनका लागि प्राविधिक सहयोग प्रदान गर्ने,
२. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी ज्ञान/जानकारी तथा सीपहरूमा भएका कमीकमजोरीहरूलाई पत्ता लगाउने र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणका लागि कर्मचारीहरूको क्षमता निर्माण गर्ने दिशामा कदम चाल्ने,
३. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको परिप्रेक्ष्यबाट प्रत्येक महाशाखा/शाखा र टोल/वडाका योजना प्रक्रिया, कार्यक्रम तथा बजेटको समीक्षा गर्ने र भविष्यका कार्यक्रमहरूका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका उपायहरू सिफारिस गर्ने,
४. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी नीतिगत प्रावधान र कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा सहजीकरण गर्ने,
५. प्रत्येक महाशाखा/शाखा र वडास्तरीय कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण उत्तरदायित्वको अनुगमन गर्ने र सम्बन्धित स्थानीय विभागमा प्रतिवेदन गर्ने,
६. लैङ्गिकता र सामाजिक तथा भौगोलिक कारणले गर्दा पर्याप्त सेवाबाट वञ्चित समूहहरूको पहिचान गर्ने र आधारभूत सेवाहरूमा तिनको पहुँच बढाउनका लागि कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्न,
७. महिला, गरिब तथा अन्य सीमान्तकृत समूहहरू लक्षित कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने,
८. स्थानीय स्तरका पहलहरूले स्थानीय समुदायहरूमा नकारात्मक प्रभावहरू नपर्ने गरि र बिकासको पहलमा सहयोगको सुनिस्चेत गर्नु पर्ने हुन्छ।

९. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी गतिविधिहरूलाई अघि बढाउन लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी समूह तथा अन्य समूहहरूमा सहभागी हुने,

१०. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सम्बन्धमा विभिन्न महाशाखा/शाखाले सिकाइ एक आपसमा आदानप्रदान गर्ने प्रक्रिया(cross-learning) लाई सहजीकरण र समर्थन गर्ने, र

११. विभिन्न महाशाखा/शाखाका निर्णय प्रक्रिया तथा कार्यान्वयनमा समावेशीकरणको अनुगमन गर्ने र तिनलाई समावेशीकरणमा थप ध्यान दिन प्रोत्साहन (incentive) प्रदान गर्ने।

नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रम विशेष : लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति तथा रणनीतिहरू

नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रम कार्यरत तीनवटै नगरपालिकाहरू- पोखरा महानगरपालिका, जनकपुर उपमहानगरपालिका र बुटवल उपमहानगरपालिकालाई नगरपालिकास्तरीय लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति तथा रणनीतिहरू विकास गर्न सहयोग प्रदान गरेको छ। यी नीति तथा रणनीतिहरूमा सामाजिक विकास महाशाखालाई सशक्तिकरण गर्ने, पर्याप्त कोषको व्यवस्था गर्ने र साथै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्पर्क व्यक्तिहरूलाई नियुक्त गर्ने प्रावधानहरू समावेश छन्। नगरपालिकाका कुनै पनि गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण उपेक्षा नहोस् भन्ने हेतुले यी प्रावधानहरू लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि जिम्मेवारी बाँडफाँड गर्न तयार गरिएका हुन् । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति तथा रणनीतिहरूको पालना गर्नु सबै तह, तप्का, सम्पूर्ण नगरपालिका तथा सरकारको जिम्मेवारी हो ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी संयन्त्रहरू

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रभावकारी रूपमा मूलप्रवाहमा ल्याउनका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण विज्ञ तथा सम्पर्क व्यक्तिहरूको मार्गदर्शनमा नगरपालिकाहरूले 1) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण संवेदनशील योजना तथा बजेट निर्माण र 2) चेतना अभिवृद्धि तथा क्षमता निर्माणजस्ता सरकारी गतिविधिहरूमा प्रभावकारी कदमहरू

चाल्नुपर्छ। नेपालले स्थानीय स्तरको योजना र बजेट निर्माणमा बटम-अप दृष्टिकोण लिन्छ, जसमा समुदाय, वडा र बजेट समितिका सदस्यहरू GESI मूलप्रवाहीकरणको लागि जिम्मेवार हुन्छन् ।

नगरपालिकाका गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण प्रतिको संवेदनशीलताका लागि पर्याप्त योजना तर्जुमा र स्रोतसाधनको व्यवस्था गर्नु आवश्यक हुन्छ। तसर्थ, वार्षिक योजना र बजेट प्रक्रियाहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई पर्याप्त रूपमा समावेश गर्नु महत्त्वपूर्ण कुरा हो । वार्षिक योजनाले सबै गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने अवसरहरू पहिचान गर्नुपर्छ र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लक्षित गतिविधिहरूको खाका तयार गर्नुपर्छ (थप विवरणका लागि खण्ड २ हेर्नुहोस्) । योजनाअन्तर्गतका लक्षित तथा मूलप्रवाहित गतिविधिहरूको सफल कार्यान्वयनका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई पर्याप्त बजेट विनियोजन गरिनुपर्छ ।

योजित लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण गतिविधिहरू लागू गर्नका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सिद्धान्तहरू र तिनलाई सम्बन्धित क्षेत्रहरूमा लागू गर्ने तरिकाहरूसँग परिचित नगरपालिकाका कर्मचारी आवश्यक हुन्छन्। सबै कर्मचारीलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी तालिमहरू दिइनुपर्छ र निश्चित अन्तरालमा "रिफ्रेसर" पुनरताजगी तालिमहरू पनि दिइनुपर्छ । आआफ्ना क्षेत्रका सामान्य गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई समावेश गर्न कर्मचारीहरूको क्षमता निर्माण गर्नका लागि उनीहरूलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको महत्त्व र प्रयोगका बारेमा थप तालिम दिन सकिन्छ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी उपकरणहरू

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका केही उपकरणहरूलाई नगरपालिकाका योजना, बजेट प्रतिवेदनमा प्रयोग गर्ने गरी समायोजन गर्न सकिन्छ। स्थानीय तहका योजना तथा बजेटसम्बन्धी उपकरण, लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी बजेट तर्जुमा (Gender Responsive Budgeting – GRB), मध्यकालीन खर्च संरचना (Mid-term Expenditure Framework) र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखापरीक्षणहरू लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण उपकरणका केही उदाहरणका हुन् ।

नेपालको स्थानीय तह योजना प्रक्रियाले नगरपालिकाहरूलाई आफ्ना वार्षिक योजनाहरूको तर्जुमा गर्न र स्वीकृत गर्नका साथै योजित गतिविधि तथा कार्यक्रमहरूका लागि बजेट विनियोजन गर्न सघाउने एउटा रूपरेखा प्रदान गर्छ। स्थानीय तहको योजना प्रक्रियाका चरणहरू निम्नानुसार छन्:

तालिका 1: स्थानीय तहको योजना प्रक्रियाका सात चरणहरू

चरण 1	बजेटको पूर्व तयारी
चरण 2	स्रोत अनुमान तथा बजेटका सीमा निर्धारण
चरण 3	बस्तीतहमा योजना छनोट
चरण 4	वडास्तरमा प्राथमिकता निर्धारण तथा योजना छनोट
चरण ५	बजेट तथा कार्यक्रमहरू तर्जुमा
चरण 6	कार्यपालिकाबाट बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृति
चरण 7	स्थानीय सभाबाट बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृतिने

यस योजना प्रक्रियाले चरण 4 मा परियोजनाहरूलाई प्राथमिकता दिनका लागि मार्गनिर्देशहरू प्रदान गरेको छ जसअन्तर्गत गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग, समावेशी विकास र स्थानीय भाषा तथा संस्कृतिको प्रवर्द्धन समावेश छन्। परियोजनाहरूको चयन गर्दा यी सूचकहरू प्रयोग गरेर नगरपालिकाहरूले आगामी चरणहरूका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी गतिविधिहरूका लागि बजेट विनियोजन गरिएको समेत सुनिश्चित गर्दछन्।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखापरीक्षण नगरपालिकाका लागि सुधारका अवसरहरू पहिचान गर्न र आफ्ना कार्यक्रम तथा गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणमा तिनले पाएका सफलतालाई प्रतिवेदन गर्नका लागि उपयोगी उपकरण हो। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखापरीक्षणले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको परिप्रेक्ष्यबाट योजना, कार्यक्रम, सङ्गठनात्मक संस्कृति, कार्यसम्पादन र व्यवस्थापनको परीक्षण गर्छ। सम्पूर्ण नगरपालिकाको वार्षिक लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखा परीक्षणले आवश्यकताहरू पहिचान गरी परिवर्तन कार्यान्वयन गर्न सकिने उत्तरदायी पद्धतिलाई प्रवर्द्धन गर्छ।

स्थानीय सरकारको स्व-मूल्याङ्कन (LISA) नेपालका नगरपालिकाहरूलाई संविधान तथा सङ्घीय कानूनबमोजिम आफ्नो कार्यसम्पादनको अनुगमन गर्न, सुशासनका अभ्यासहरूको प्रयोग सुनिश्चित गर्न र क्षमता विकासको आवश्यकतामा रहेका नीति तथा कार्यक्रमका क्षेत्रहरू पहिचान गर्न सक्षम बनाउने

उपकरण हो। सामाजिक समावेशीकरण स्थानीय तह संस्थागत क्षमता स्वमूल्याङ्कन कार्यविधि, २०७७ को दश विषयगत क्षेत्रहरूमध्येको एक हो। यसले स्थानीय सरकारहरूलाई नेपालको संविधान तथा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनबाट लिइएका दश वटा विभिन्न लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी उद्देश्यका दिशामा आआफ्नो कार्यसम्पादनको मापन गर्न सघाउने सूचकहरू उपलब्ध गराउँछ। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी शासनका तत्त्वहरू र सुधार गर्नुपर्ने सेवाका क्षेत्रहरू पहिचान गरी स्थानीय समुदायका सीमान्तकृत सदस्यहरूलाई थप गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्नका लागि नगरपालिकाहरूले स्थानीय सरकारको स्व-मूल्याङ्कनको यो खण्ड प्रयोग गर्न सक्छन्।[26]

लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी बजेट तर्जुमा महिला र पुरुष दुवै लाभग्राहीहरूलाई परियोजना/कार्यक्रमहरूमा विशेष बजेट विनियोजन गरेर लैङ्गिक समता/समानतालाई प्रवर्द्धन गर्ने रणनीति हो। लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी बजेट तर्जुमाको लक्ष्य वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शकता प्रवर्द्धन गर्नु, बजेट प्रक्रियामा लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी सहभागिता बढाउनु र लैङ्गिक समानताको एजेन्डालाई अघि बढाउनु हो। लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी रूपमा बजेट विनियोजन गर्नका लागि पुरुष तथा महिलाको अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्नु र सन्दर्भअनुसार तिनका विभिन्न आवश्यकता तथा प्राथमिकताहरू बुझ्नु आवश्यक हुन्छ। स्थिति विश्लेषणका लागि निम्न पाँच चरणहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ :

तालिका 2: लैङ्गिकताप्रति उत्तरदायी बजेटका पाँच चरणहरू

चरण १	परियोजना क्षेत्रमा महिला तथा पुरुष, किशोरकिशोरी र बालबालिकाको अवस्थालाई विश्लेषण गर्ने
चरण २	सरकारी, गैर-नाफामूलक वा निजी क्षेत्रका संस्थाहरूले उक्त क्षेत्रमा लागू गरिरहेका कुनै पनि आयोजना/कार्यक्रमको लैङ्गिकताप्रतिको उत्तरदायिता तथा कमीकमजोरीहरूको मूल्याङ्कन गर्ने।
चरण ३	जानकारी उपलब्ध भएमा चरण २ का चालू कार्यक्रमहरूलाई कार्यान्वयन गर्न पर्याप्त बजेट वा खर्च उपलब्ध छ कि छैन भन्ने कुराको मूल्याङ्कन गर्ने।

[26] मोट म्याकडोनाल्ड, स्थानीय सरकारको संस्थागत स्व-मूल्याङ्कन (LISA): दश गाउँपालिकाहरूबाट लिइएका अनुभव र सिकिएका पाठहरू (सेप्टेम्बर २०२०)।

चरण ४	नगद योजना अनुसार खर्च भइरहेको छ कि छैन, कस्ता सेवाहरू पूर्ति भइरहेका छन् र कस-कसले पाइराखेका छन् भनेर मूल्याङ्कन गर्ने।
चरण ५	लागू गरिएको कार्यक्रमको प्रभावको मूल्याङ्कन गर्ने र साथै चरण १ मा उल्लिखित अवस्थामा कुन हदसम्म परिवर्तन आएको छ भन्ने कुराको मूल्याङ्कन गर्ने।

मध्यकालीन खर्च संरचना विनियोजन दक्षता, कार्यान्वयनको प्रभावकारिता र आर्थिक अनुशासन बढाएर सार्वजनिक स्रोतहरूलाई प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्न मद्दत गर्ने एउटा सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन उपकरण हो । यसले नगरपालिकाका कार्यक्रम तथा बजेट र स्थानीय विकास योजनामा समावेश नीति तथा रणनीतिहरूबीच तालमेल मिलाउने काम गर्छ । मध्यकालीन खर्च संरचना स्रोतसाधनहरूलाई प्रतिफलहरूसँग जोड्ने एउटा माध्यम हो । यसले नगरपालिकाका आवधिक योजनामा प्राथमिकता पाएका क्षेत्रहरूमा स्रोतसाधनहरूको बाँडफाँड गर्न मद्दत गर्छ । मध्यकालीन खर्च संरचनाको विकासको क्रममा विभिन्न क्षेत्रलाई एकअर्कासँग जोड्ने/विभिन्न क्षेत्रमा समान रूपमा लागू हुने (cross-cutting/अन्तरसम्बन्धित) क्षेत्रको रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई स्थापित गरेर नगरपालिकाले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी परियोजना तथा कार्यक्रमहरूमा बजेट छुट्याइएको सुनिश्चित गर्न सक्छ । त्यसपछि बजेट सीमा निर्धारण गर्दा, बजेट मार्गदर्शनहरू तयार गर्दा, कार्यक्रम तथा परियोजनाहरूको चयन तथा प्राथमिकता निर्धारण गर्दा, र स्रोतहरू बाँडफाँड गर्दा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रमुख मापदण्डको रूपमा समावेश गर्नका लागि मध्यकालीन खर्च संरचनालाई प्रयोग गर्न सकिन्छ। यसरी, मध्यकालीन खर्च संरचनाले नगरपालिकाका नीति, वार्षिक कार्यक्रम र बजेटमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्न मद्दत गर्छ ।

४. सामुदायिक सहभागिता

सहभागिताको महत्त्व

प्रभावकारिता र कार्यकुशलता (efficiency) लाई प्रवर्द्धन गर्ने समतामूलक र समावेशी नगरपालिकाका लागि सहभागितामूलक कार्यविधि लागू गरी समुदायलाई सहभागी गराउनु आवश्यक हुन्छ ।

नागरिक सहभागिता निम्न अन्तर्निहित कारणले महत्त्वपूर्ण छ :

- मानव अधिकार, सामाजिक न्याय र लोकतान्त्रिक प्रक्रियाका लागि आवश्यक हुनाले
- नागरिकले आफ्नो निर्णय आफै गर्न सक्ने संयन्त्र

- शक्ति संतुलन गर्ने अवसर
- नगरपालिकाले सबै नागरिकलाई सेवा र लाभ पुऱ्याइरहेको सुनिश्चित गर्ने तरिका भएको हुनाले

नागरिक सहभागिताले नगरपालिकाहरूलाई निम्न तरिकाले थप प्रभावकारी र कार्यकुशल (efficient) बनाउँछ :

- नगरपालिकाका पदाधिकारी र निर्णयकर्ताहरूको कार्यलाई वैधानिकता दिन्छ
- नगरपालिकामाथि जनताको विश्वास बढाउँछ
- नागरिकहरूलाई तिनले परिवर्तन ल्याउन सक्छन् भन्ने जानकारी दिन्छ
- समावेशीकरण र विविधता बढाउँछ
- भ्रष्टाचारको रोकथाम गर्छ र पारदर्शकता/सत्यनिष्ठतालाई प्रवर्द्धन गर्छ
- नगरपालिकाका अधिकारी तथा कर्मचारीहरूलाई तिनका सेवाग्राही नागरिकहरूलाई बुझ्न मद्दत गर्छ (र फलस्वरूप नगरपालिकाका गतिविधिहरूलाई सामुदायिक आवश्यकताहरूसँग मिलाउन मद्दत गर्छ)
- एकअर्कासँग कुनै सरोकार नराखी छुट्टाछुट्टै काम गर्ने प्रवृत्ति हटाई हातेमालो गरी अघि बढ्न सघाउँछ र नागरिकका आवश्यकता पूरा गर्नका लागि स्रोतसाधनको प्रयोगमा राम्रो समन्वय गर्न सघाउँछ।

नागरिक सहभागिताको प्रमुख लक्ष्य निम्न दुई तहहरूमा शक्ति हस्तान्तरण गर्नु हो: १) नगरपालिकाबाट नागरिकमा र २) पहिलेदेखि शक्तिशाली रही आएका जनसमूहबाट सङ्कटासन्न तथा सीमान्तकृत समूहमा। शक्ति सम्बन्धहरूका बारे थप विवरणका लागि, अध्याय २ र अनुसूची २ हेर्नुहोस्।

आवाज, सशक्तिकरण र उत्तरदायित्व

आवाज, सशक्तिकरण र उत्तरदायित्व एउटा छाता शब्दावली हो। नागरिकहरूले आफ्ना प्राथमिकताहरू अभिव्यक्त गर्ने, अधिकार सुरक्षित गर्ने, मागहरू राख्ने र अपेक्षा गरेअनुसारका विकास परिणामहरू प्राप्त गर्ने तरिकाहरूका सम्बन्धमा यसले विस्तृत दृष्टिकोणहरू समावेश गर्छ। यसले नीति, नियमन र सुधारका प्रयासमा परिवर्तन ल्याउनुका साथै पारदर्शिकताको अवस्थामा सुधार, भ्रष्टाचार न्यूनीकरण, सामुदायिक सहभागितामा वृद्धि र नागरिकको मागप्रति सरकारी अग्रसरतामा सुधार ल्याउन सक्छ । आवाज, सशक्तिकरण र उत्तरदायित्वले नागरिकहरूलाई आफ्ना व्यक्तिगत तथा सामूहिक लक्ष्यहरू व्यक्त गर्न र

हासिल गर्न सक्षम वा सीमित बनाउन सक्ने व्यक्तिगत एजेन्सी (क्षमता, सीप र आत्मविश्वास), शक्ति सम्बन्ध र प्रक्रियाहरूको भूमिकाप्रति ध्यानाकर्षण गराउँछ।[27]

"आवाज" लाई प्रायः नागरिकको आफ्नो प्राथमिकता अभिव्यक्त गर्ने र राज्यलाई औपचारिक वा अनौपचारिक माध्यमबाट, लिखित वा मौखिक रूपमा सुनुवाइ गराउने क्षमता भनेर अर्थ्याइन्छ। नागरिकका आवाजहरू एकरूप हुँदैनन् र कहिलेकाहीँ ज्यादा शक्तिशाली आवाज तथा विचारहरूले बहिष्कृत वा सीमान्तकृत समूहका आवाजहरूलाई ओझेलमा पार्न सक्छन्।

सशक्तिकरण भनेको व्यक्ति वा सङ्गठित समूहहरूले आफूले चाहेका परिणामहरू प्राप्त गर्नका लागि आफ्नो शक्ति र स्वायत्ततालाई बढाउने प्रक्रिया हो। सशक्तिकरण भनेको विपन्न व्यक्तिहरूलाई शक्ति प्राप्त गर्न सघाउनु र प्रमुख स्रोतहरूको पहुँचमा नियन्त्रण राख्नेहरूमाथि अधिक प्रभाव पार्न सघाउनुमा केन्द्रित प्रक्रिया हो।

जवाफदेहिता भनेको व्यक्ति वा संस्थाहरूलाई तिनका कार्यहरूका लागि जवाफदेही बनाउने प्रक्रिया हो। जवाफदेहिताका लागि पारदर्शकता र जवाफदेहिता (answerability) का साथै निर्णयकर्ता तथा नागरिकहरूबीच लागू गर्न मिल्ने विशेषता (enforceability) चाहिन्छ।[28]

अर्थपूर्ण सशक्तिकरणलाई समर्थन गर्न र दीर्घकालीन रूपान्तरणकारी परिवर्तन ल्याउनका लागि नगरपालिकाहरूले वास्तविक जवाफदेहितालाई समर्थन गर्नैपर्छ र सबै सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई आवाज दिनैपर्छ।

व्यावहारिक पद्धतिहरू

निम्न खण्डमा नागरिक सहभागिताका सिद्धान्तहरू लागू गर्न सहायक व्यावहारिक पद्धतिहरूलाई वर्णन गरिएको छ।

---

[27] एमीली कोम्बाज र क्लेयर म्याक्लोफ्लिन, *आवाज, सशक्तिकरण र जवाफदेहिताको विषयमा मार्गदर्शन* (बर्मिंघम, यूके: GSDRC, 2014)। https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/07/GSDRC_VEA_topic_guide.pdf

[28] कोम्बाज र म्याक्लोफ्लिन, आवाज, सशक्तिकरण र जवाफदेहिताको विषयमा मार्गदर्शन

बुझ्ने

नागरिकहरूले चासो राखेका मुद्दाहरूमा उनीहरूबाट जानकारी सङ्कलन गर्दा नगरपालिकाहरूलाई आफ्ना कार्यक्षेत्रहरूमा सुधार ल्याई जनतालाई उत्कृष्ट सेवा दिन र भविष्यका कार्यक्षेत्रहरूलाई पहिचान गर्न सक्षम बनाउँछ। यस्तो जानकारी सङ्कलन गर्ने केही तरिकाहरू निम्नानुसार छन् :[29]

- नागरिकहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्नका लागि तिनकै समुदायहरूमा बैठक बसाउने र तोकिएका सीमान्तकृत समुदायहरूसँग मिलेर लक्षित प्रयासहरू सञ्चालन गर्ने
- समुदायका अगुवाहरूसँग औपचारिक तथा अनौपचारिक बैठकहरू आयोजन गर्ने
- स्थानीय समुदायमा आधारित संस्थाहरूसँग सहकार्य गर्ने
- स्थानीय सामुदायिक कार्यक्रमहरूमा भाग लिने
- सार्वजनिक फोरम तथा सामुदायिक परामर्श सत्रहरू आयोजन गर्ने; समावेशी रूपमा विविध समूहहरूलाई सहभागी गराउने

यी सहभागिताका प्रक्रियाहरूको उद्देश्य स्थानीय सन्दर्भ, सीमान्तीकरणको अवस्था र सम्बन्धित गतिशीलताका साथै निम्न कुराहरूलाई गहिराइमा गएर बुझेको हुनुपर्छ:

- विभिन्न सामुदायिक समूहहरू (विशेषगरी सबैभन्दा बढी सीमान्तकृत समूह) का पृथक आवश्यकता, सरोकारका विषय तथा चुनौतिहरू,
- विगतका कार्यक्रमहरू तथा नीति संयन्त्रहरूबाट लिइएका अनुभव र सिकिएका पाठ
- विभिन्न निकाय (सामुदायिक नेतृत्व, दातृ निकाय/लगानीकर्ता, व्यवसाय, सहयोगी निकाय, जानकारीका स्रोत, इत्यादि) सँग सम्बन्धित शक्तिको गतिशीलता, प्रभावशाली व्यक्तिहरू र भूमिकाहरूलाई पहिचान गर्न लागि सामुदायिक सहकार्यसहित सरोकारवालाहरूको नक्सांकन।
- अन्तर्निहित बाधा तथा समस्याका कारणहरू बुझ्नका लागि स्रोतसाधनमा जनताको पहुँच तथा उनीहरूले भोग्नुपारिरहेका अवरोधहरूको नक्साङ्कन

[29] CAWI, समता र समावेशीकारणमा अग्रसरता: नगरपालिकाहरूका लागि मार्गदर्शन (ओटावा: सिटी फर अल विमेन इनिसियेटिभ, 2015) बाट रूपान्तरित https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-समता- समावेश-web_0.pdf।, https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-समता- समावेश-web_0.pdf

- विभिन्न समूहहरूसँग सम्बन्धित र तिनका लागि सामाजिक रूपमा निर्मित भूमिका तथा जिम्मेवारीहरू
- विश्वास निर्माण गर्न र सहकार्य गर्नका लागि नगरपालिकाले सम्बोधन गर्नुपर्ने अवरोधहरू र आगामी दिनहरूमा नागरिकहरूसँगको सहभागितामा सुधार ल्याउनका लागि सदुपयोग गर्नुपर्ने अवसरहरू

विश्वास बढाउने

नागरिकका लागि महत्त्वपूर्ण समस्याहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्नका लागि नगरपालिकाहरूले जनतासँग मिलेर काम गर्नुपर्छ। त्यसका लागि नगरपालिकाका अधिकारीहरूले आफ्ना सेवाग्राही समुदायहरूसँग विश्वासमा आधारित सम्बन्ध स्थापना गर्नु आवश्यक हुन्छ । समुदायका अगुवाहरू र सामुदायिक संस्थाहरूले यस्ता सम्बन्ध स्थापित गर्न सघाउन सक्छन्। सामाजिक सञ्जाल, स्थानीय मिडिया (रेडियो, पत्रपत्रिका, आदि), स्थानीय भेला/समारोह इत्यादि पनि स्थानीय समुदायहरूसँग जोडिनका लागि उपयोगी हुन सक्छन् ।

एक पटक सम्पर्क स्थापित भइसकेपछि अन्तरक्रियालाई सकारात्मक, समावेशी, पारदर्शी, जवाफदेही र उत्पादक बनाउनका लागि नगरपालिका र नागरिकबीच विश्वास हुर्नुपर्छ । विश्वास बढाउने केही तरिकाहरू निम्नानुसार छन् :[30]

- समुदायलाई असर पारिरहेका मुद्दाहरूका सम्बन्धमा स्थानीय विषयविज्ञता/विशेषज्ञतालाई मान्यता दिने
- जानकारी आदानप्रदान गर्ने र पारदर्शी रूपमा प्रश्नहरूको जवाफ दिने
- अपाङ्गता, भाषिक अवरोधहरू, सामाजिक/सांस्कृतिक मान्यता/अपेक्षाहरू, पारिवारिक जिम्मेवारीहरू र प्रविधि/इन्टरनेटमा पहुँच नहुनु वा प्रयोग गर्न नसक्नुजस्ता सहभागितालाई खुम्च्याउने अवरोधहरूको लेखाजोखा गर्ने ।
- सहभागीहरूलाई प्रश्नहरू सोध्ने र प्रतिक्रिया दिन प्रोत्साहित गर्ने

[30] नम्रता शर्मा, “नेपालका आधाजसो बालिकाहरूले विद्यालय जान छोड्न सक्छन्: सर्वेक्षणले देखाएअनुसार ५३% छात्राहरू विद्यालयहरू पुन: खोलिएपछि फर्केर नजाने सम्भावना छ,” नेपाली टाइम्स (साउन २६, २०७७)। https://www.nepalitimes.com/latest/half-of-nepals-girls-may-drop-out-of-school/

- समुदाय र सरकारबीच अथवा समुदायभित्रकै विभिन्न समूहहरूबीच चलिरहेको कुनै पनि तनावबारे सचेत रहने।
- सामुदायभित्रका विभिन्न समूहका विविध संस्कृति तथा विश्वासलाई सम्मान गर्दै सहभागितामूलक कार्यक्रम तथा पद्धतिहरूमा उनीहरूको निष्पक्ष प्रतिनिधित्व भएको सुनिश्चित गर्ने

सहकार्य गर्ने

नागरिकहरूलाई सहभागितामूलक रूपमा सहभागी गराउनुको अर्थ समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न र प्रगतिशील परिवर्तन ल्याउनका लागि नगरपालिकाका अधिकारी तथा कर्मचारीहरूले सेवाग्राही समुदायहरूसँग मिलेर काम गर्नु हो। विविध परिप्रेक्ष्यहरूलाई स्वागत गर्दै नागरिकहरूलाई असर पार्ने मुद्दाहरूमा नागरिकहरूकै विशेषज्ञतालाई मान्यता दिइएमा यस्तो सहकार्य सबैभन्दा बढी प्रभावकारी हुन्छ । समुदायका विभिन्न समूहहरूको समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्नका लागि सीमान्तकृत समूहका प्रतिनिधिलगायत विविध व्यक्तिहरूलाई सहभागी गराउनुपर्छ।

नागरिकहरूलाई सहभागी गराउँदा त्यस्तो सहभागिताले विपन्न समूहहरूमा थप अनावश्यक बोझ नपर्ने सुनिश्चित गर्नु महत्त्वपूर्ण कुरा हो। त्यसैले "समावेशी बैठक" हरूले निम्न कुरा सुनिश्चत गरी सहभागीहरूमा पर्न सक्ने बोझ कम हुन्छ :

- आम व्यक्ति (विषयवस्तुमा विज्ञता नभएकाहरू) ले बैठकमा समावेश विषयवस्तु बुझ्न र अपाङ्गता भएका सहभागीहरूले समेत त्यसमा पहुँच राख्न सक्ने
- सबै सहभागीहरू बैठक आयोजन गरिने स्थानमा सहज र सुरक्षित रूपमा पुग्न सक्ने
- काम वा बालबालिकाको स्याहारसुसारको जिम्मेवारी भएका सहभागीहरूका लागि बैठकको समय उपयुक्त हुने
- बैठकहरूमा समुदायको मातृभाषाको प्रयोग गरिने र भाषिक अवरोधहरूलाई ध्यानमा राखी उपयुक्त समाधान निकालिने
- बैठकहरूले सबैलाई आफ्ना विचार तथा प्रश्नहरू पस्किने स्थान र अवसरहरू सिर्जना गर्ने

समुदायसँग काम गर्ने विभिन्न निकाय (व्यवसायहरू, समुदायमा आधारित संस्थाहरू, सेवा प्रदायकहरू, इत्यादि)का दृष्टिकोणहरूलाई एकसाथ ल्याउनु पनि "सहकार्य"को परिभाषाभित्रै पर्छ । यी

सरोकारवालाहरूले प्रायः निश्चित समूहहरूको विचारको प्रतिनिधित्व गर्नुका साथै तिनले सेवा दिने समुदायहरूमा रहेका चुनौती तथा अवसरहरूका बारेमा ज्ञानको भण्डार पनि ल्याउँछन् ।

५. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यस्थल

समतामूलक र समावेशी सेवा तथा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नका लागि कुनै पनि नगरपालिकाले फरकफरक परिप्रेक्ष्य/दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्न सक्षम विविध वर्ग/समूह/समुदायका कर्मचारीहरूलाई नियुक्त गर्नुपर्ने हुन्छ। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी नगरपालिकाको जनशक्तिमा सेवाग्राही समुदायहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने कर्मचारी तथा अगुवाहरू कार्यरत हुन्छन् र उनीहरूले विविधतालाई स्वागत गर्दै समावेशी कार्यस्थल सिर्जना गरेका हुन्छन् ।

प्रतिनिधि कर्मचारी

नगरपालिकाका प्रतिनिधि कर्मचारीहरू "हाम्रा समुदायहरूमा काम गर्न उपलब्ध मानिसहरूका प्रतिनिधि हुन् जसअन्तर्गत पूर्ण सहभागितालाई सीमित गर्ने किसिमका अवरोध वा भेदभावका कारण श्रमशक्तिबाट इतिहासकालदेखि नै बहिष्कृत भएका समूदाय पनि पर्छन्"।[31] नगरपालिकाको कार्यदलमा महिला, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, दलित, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक (LGBTQ+), विभिन्न उमेर समूह, न्यून आय भएका व्यक्ति तथा प्रवासी समावेश भएमा मात्र नगरपालिकाले यी सीमान्तकृत समूहका मौलिक आवश्यकताअनुसारका सेवा दिन र समता प्रवर्द्धन गर्न सक्छ। छरिएका रोजगारीसम्बन्धी तथ्याङ्कको सङ्कलनले कुनै विशेष समूहलाई नगरपालिकामा वा कुनै विशेष महाशाखा वा विभागमा काम गर्नबाट वञ्चित गरिएको छ, छैन भनेर पहिचान गर्न मद्दत पुग्छ ।

प्रतिनिधि नेतृत्व

नेतृत्वदायी पदहरूमा विविधता हराएको छैन/हराउने छैन भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नु लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी नगरपालिकाको जनशक्तिको एउटा महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । नेतृत्वमा बस्नेहरू आफ्ना सेवाग्राही समुदायहरूको विविधताको प्रतिनिधि हुनुपर्छ। सबै प्रकारका काम/क्षेत्रमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहका सदस्यहरूलाई नेतृत्वदायी पदहरूमा प्रवेश गर्ने समान अवसर हुनुपर्छ। छरिएका रोजगारीसम्बन्धित तथ्याङ्कको सङ्कलन र वार्षिक लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक

[31] CAWI, *समता र समावेशीकरणमा अग्रसरता: नगरपालिकाहरूका लागि मार्गदर्शन*बाट रूपान्तरित।

समावेशीकरण लेखापरीक्षणले नेतृत्वदायी भूमिकाहरूमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व छ/छैन, सबै क्षेत्रमा तिनको प्रतिनिधित्व छ/छैन, र महिलाहरूले समान काम गरेबापत समान पारिश्रमिक पाइरहेका छन् कि छैनन् भन्ने जाँच्न अवसर प्रदान गर्छन् ।

कार्यस्थलको संस्कृति तथा नीति

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी नगरपालिकाका कार्यस्थलहरूले आफ्ना कर्मचारीहरूका लागि सम्मानपूर्ण र अनुकूल वातावरण प्रदान गरी तिनलाई प्रभावकारी ढङ्गले आआफ्नो काम गर्न मद्दत गर्छन् । सीमान्तकृत पृष्ठभूमिका महिला तथा कर्मचारीले अक्सर आफू बहिष्कृत भएको, आफ्नो अवमूल्यन गरिएको र आफ्नो पेशागत जीवनका लागि प्रगितका अवसरहरूको अभाव भएको महसुस गर्ने गरेको पाइन्छ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यस्थल संस्कृति सिर्जना गर्नका लागि

कोष्ठक २ **लैससासप्रति उत्तरदायी कार्यस्थलका लागि नीतिगत चरणहरू**

- वरिष्ठ व्यवस्थापनबाट अनुमोदन गराएर लैङ्गिकता तथा विविधतासम्बन्धी कार्य योजना, कर्मचारी आचार संहिता र यौन उत्पीडनविरुद्धको नीति अपनाउने
- समावेशी भर्ती र पदोन्नतिको नीतिहरू कार्यान्वयन गर्ने– उदाहरणका लागि व्यक्तिगत विवरण (CV) बाट जनसाङ्ख्यिक जानकारी हटाउने, भर्ती समितिहरूमा प्रतिनिधि कर्मचारीहरूलाई राख्ने, समान कामका लागि समान तलबको व्यवस्था गर्ने र विविधतालाई थप विस्तार गर्ने लक्ष्य लिने।
- आमाबाबुलाई आफ्ना बालबच्चाको स्याहारसुसार गर्नका लागि विदा (parental leave) दिने नीति लागू गर्ने र उनीहरूलाई काममा फर्कने व्यवस्था (return-to-work arrangement) मिलाउने
- सबै लैङ्गिकताका व्यक्तिका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने किसिमका स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका मापदण्ड अपनाउने
- कार्यस्थललाई समावेशी र सुरक्षित बनाउने अभियानका सम्बन्धमा नेतृत्वको विचारधारा

औपचारिक नीति तथा अभ्यासहरूलाई व्यवहारमा उतार्नु आवश्यक हुन्छ। कोष्ठक २ मा औपचारिक कार्यस्थलहरूका लागि समावेशीकरणका उपायका उदाहरण पेश गरिएका छन् ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यस्थल निर्माण गर्न यस्ता नीतिको कार्यान्वयनका साथै समावेशी र अनुकूल संस्कृति स्थापित गर्नेतर्फ कदम चाल्नु आवश्यक हुन्छ । यो लक्ष्य हासिल गर्न नगरपालिकाका अगुवा तथा प्रबन्धकहरूले पहिले आफ्नै मनोवृत्ति जाँच्नुपर्छ र आफ्ना पूर्वाग्रह तथा रूढिवादी धारणाहरूलाई चुनौती दिनुपर्छ। विभिन्न पृष्ठभूमिका मानिसहरूसँग अन्तरक्रिया गर्नु र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी जानकारी खोज्नु परिवर्तन शुरु गर्ने राम्रो तरिका हो । सम्पूर्ण कार्यस्थलमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रतिको उत्तरदायित्व प्रवर्द्धन गर्न सबै कर्मचारीलाई समावेशीकरणसम्बन्धी ज्ञान दिइनुपर्छ र अभ्यासहरू सिकाइनुपर्छ। कोष्ठक 3 मा आफ्ना कर्मचारीहरूलाई समावेशिकरण प्रत्याभूत गर्न र मूल्यवान महसुस गराउनका लागि नगरपालिकाहरूले गर्न सक्ने ठोस कार्यका उदाहरण पेश गरिएका छन् ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यस्थल संस्कृतिका चरणहरू

- विविधता तथा समावेशीकरणका लागि सशक्तिकरण, यौन उत्पीडन र निहित पूर्वाग्रहका विषयमा तालिमहरू नियमित रूपमा प्रदान गर्ने र व्यवस्थापनका सबै तहका कर्मचारी अनुकूल कार्यस्थल उपलब्ध गराउने
- सम्बन्धित नीति तथा कानूनका आधारमा कर्मचारीहरूलाई बालस्याहार सहायता, लचिलो कार्यव्यवस्था र सुलभ जानकारी प्रदान गरी पेशागत जीवन र व्यक्तिगत जीवनबीचको सन्तुलन कायम राख्न सहज बनाउने
- सबै लैङ्गिकता भएकाहरूलाई सुरक्षित र समावेशी शौचालय तथा स्तनपान सुविधा प्रदान गर्ने
- आमाबाबुका लागि आवश्यक प्रबन्ध मिलाउने
- सबै लिङ्गका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका मापदण्डहरू अपनाउने
- सबै कर्मचारीलाई कार्यस्थलमा समावेशी वातावरण सिर्जना गर्न सघाउन प्रोत्साहन दिने र बहिष्करणको जोखिममा रहेका कर्मचारीहरूलाई अनावश्यक परिवर्तनको भार नदिने ।

६. अनुसूचीहरू

अनुसूची १: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका विभिन्न तहका विशेषता

तालिका 3: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरणका विभिन्न तहका विशेषता[32]

तह ०	विशेषताहरू
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका बारेमा अनभिज्ञ वा कुनै वास्ता नभएको	• असन्तुलित मापदण्ड, भूमिका तथा सम्बन्धहरू • महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूका विभिन्न आवश्यकताहरू पहिचान गर्न र ती समूहहरूमा परेका प्रभाव पहिचान गर्न परियोजना/कार्यक्रम असफल (याद राख्नुहोस्, यी अवस्था सधैँ जानाजानी सिर्जना भएका हुँदैनन्)
तह १	**विशेषताहरू**
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तटस्थ	• लैङ्गिकतालाई एउटा मुद्दाको रूपमा उल्लेख गर्ने र विभिन्न लैङ्गिकताका आवश्यकता तथा सङ्कटासन्नताहरूलाई सन्दर्भअनुसार

[32] CAWI, *समता र समावेशीकरणमा अग्रसरता: नगरपालिकाहरूका लागि मार्गदर्शन।*

	स्वीकार त गर्ने तर यससम्बन्धी कुनै प्रतिकार्य नगर्ने, तसर्थ, यसलाई निरन्तरता नदिने • परियोजना/कार्यक्रमहरूले महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूका आधारभूत आवश्यकता तथा कमजोरीहरूलाई सम्बोधन गर्ने • लैङ्गिक मान्यता, भूमिका तथा सम्बन्धहरूलाई बेवास्ता गर्ने • महिला तथा पुरुषका लागि अवसर र स्रोतसाधनको विनियोजनमा गरिने भेदभावलाई बेवास्ता गर्ने • प्रायः सबैलाई समान व्यवहार गर्ने सिद्धान्तमा आधारित (याद राख्नुहोस्, यी अवस्था सधैँ जानाजानी सिर्जना भएका हुँदैनन्)
तह २	विशेषताहरू
	• लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति संवेदनशील र उत्तरदायी • महिला तथा पुरुषका लागि समाजले स्थापित गरेका विभिन्न मान्यता तथा भूमिका र स्रोतसाधनमा पहुँच तथा नियन्त्रणमा तिनले केकस्ता प्रभाव पार्छन् भन्ने कुरालाई बुझेको र मान्यता दिएको। • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणप्रति उत्तरदायी कार्यक्रमहरूको

	खाका तयार गर्ने तथा तिनलाई कार्यान्वयन गर्ने क्रममा आउन सक्ने अवरोध र बाधाहरूको विश्लेषण गरिएको सुनिश्चित गर्ने • महिला तथा पुरुषका विशेष आवश्यकतालाई ध्यानमा राख्ने • निश्चित नीतिगत उद्देश्य वा कार्यक्रमका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न वा निश्चित आवश्यकताहरू पूरा गर्नका लागि महिला वा पुरुषको कुनै विशेष समूहलाई लक्षित गरी लाभ दिने • नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रम आचार संहितालाई पालना गर्दै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण/कसैलाई पनि नछुटाउने पद्धतिका उत्कृष्ट अभ्यासहरूलाई प्रवर्द्धन गर्ने • परियोजनाहरू/कार्यक्रमहरूले महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूका लागि स्रोतसाधन, क्षमता र अवसरहरू निर्माण गर्ने
तह ३	विशेषताहरू
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रूपान्तरणकारी	• लैङ्गिकता तथा समावेशीकरणलाई प्रतिकार्यमा जोड्ने र असमानताका कारकहरूलाई सीधै सम्बोधन गर्ने • विद्यमान लैङ्गिक भूमिका र भेदभावहरूलाई चुनौती दिन र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण हासिल गर्नका

	लागि दीर्घकालीन प्रतिकार्यहरू अगाडि बढाउने • हानिकारक लैङ्गिक मान्यता, भूमिका र सम्बन्धहरूमा परिवर्तन ल्याउने तरिकाहरू समावेश गर्ने • महिला र पुरुषबीच समान शक्ति सम्बन्धहरूलाई प्रवर्द्धन गर्ने रणनीतिहरू समावेश गर्ने • परियोजनारू/कार्यक्रमहरूले असमान शक्ति सम्बन्धहरूलाई सम्बोधन गर्ने र संस्थागत तथा सामाजिक परिवर्तन ल्याउन खोज्ने

अनुसूची २: शक्ति सम्बन्धहरू

सशक्तिकरणको प्रक्रिया बुझ्नका लागि, शक्तिले विभिन्न रूपहरू लिन सक्छ भन्ने तथ्यको बारेमा सचेत हुनु महत्त्वपूर्ण हुन्छ :[33]

- कोही वा केहीमाथिको शक्ति (power over) : मानिसहरू, स्रोतहरू र अरूको जीवनमाथि नियन्त्रण राख्ने शक्ति । यो अक्सर बल, छलकपट, दमन, जबरजस्ती, भेदभाव, दुर्व्यवहार, भ्रष्टाचार आदिजस्ता नकारात्मक कुराहरूसँग सम्बन्धित हुन्छ । जस्तै उदाहरणकों लागि : एकातिर सहायकको वा तल्लो स्तरको अवस्था हुन्छ भने अर्कोतिर दबाउने शक्ति वा माथिल्लो स्तरकों अवस्था हुन्छ । जुन अवस्था बिकासको बाधक सिद्ध हुन् जान्छ।किनभने यस स्थितिमा दुई लिंग असमान सहभागिता वा धनी र गरिब बिचको अवस्था रहेको हुन्छ । यस अन्तर्गत दबाब, डर र धम्कीकों प्रयोग हुन्छ यसलाई दबाबपूर्ण शक्तिपनि भनिन्छ ।
- केही गर्ने शक्ति (power to): आफ्नो जीवन र संसारलाई आकार दिने प्रत्येक व्यक्तिको अद्वितीय क्षमता (जस्तै: व्यक्तिगत कौशल, क्षमता र आत्मविश्वास) । जस्तै उदाहरणकों लागि : व्यक्ति आफैमा जन्मजात कौशल र क्षमतावान र आत्मविश्वास हुन्छ । जुन व्यक्तिले वातावरण र अवस्था अनुसार आफ्नो दैनिकजीवनमा प्रयोग गर्न सक्छ ।
- सह-शक्ति (power with): पारस्परिक सहयोग, सहकार्य, विविध मान्यता तथा भिन्नताहरूको सम्मान, आदिमार्फत अरूसँग साझेदारी गरिएको शक्ति। यसले समूहहरूलाई सशक्त बनाउँछ र विभिन्न स्वार्थ समूहबीच सहकार्यका लागि साझा आधार फेला पार्छ । जस्तै उदाहरणकों लागि: यसमा साझा सोच र उद्देश्य राख्ने व्यक्तिहरुबीचकों समानरुपले बाडचुड भएको हुन्छ । अरुको बिचारलाई सुन्ने र आदर गर्ने भावना नै यो शक्तिको स्रोत हो।यस परिपाटीमा समानता एवम संगसंगै काम गर्ने भावनामा जोड दिइएकोहुन्छ।सबै शक्तिएकै ठाउमा नभई सबैमा बाडिएको हुन्छ ।
- भित्री शक्ति (power within): आत्ममूल्य/आत्मसम्मान र चेतना/जागरूकता, आत्म-ज्ञान र आकाङ्क्षाहरू नगरपालिकाका अगुवा, अधिकारी, प्रबन्धक र कर्मचारीले आफ्ना गतिविधिमा उपयुक्त समायोजन गर्नका लागि केही व्यावहारिक कदमहरू चाल्न सक्छन् र यी शक्तिका

[33] सुवेदी र गिरोट्टो, “सुदृढ-नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रम लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण/LNOB अभिमुखीकरण: दोस्रो सत्र”।

रूपहरूलाई ध्यानमा राक्दै रूपान्तरणकारी परिवर्तनको प्रक्रिया सुरु गर्न सक्छन् । जस्तै उदाहरणकों लागि:व्यक्ति बिशेषकों आत्मिकशक्ति,आत्म्बिश्वास अभिवृद्धि हुने प्रकारको शक्ति, यो कुनै व्यक्ति वा समुहमा हुने अन्तरनिहित र प्रस्फुटित हुने शक्ति हो। यसले हामीलाई अरुसंग र हाम्रो वातावरणसंग दिगो रुपमा जोड्छ। यो हाम्रो कमजोरी र सवल पक्षकों आत्म स्वीकृत पनि हो। यस शक्तिकों कारणले आत्मसम्मान र अरुलाई पनि समान ठान्ने र आदर गर्ने भावना जागृत हुन्छ।

तालिका 4: रूपान्तरणकारी परिवर्तनलाई समर्थन गर्नाका लागि शक्तिको प्रत्येक रूपसँग सम्बन्धित गतिविधिका उदाहरणहरू

कोही वा केहीमाथिको शक्ति)power over)	केही गर्ने शक्ति (power to)	भित्री शक्ति (power within)	सहशक्ति- (power with)
स्थानीय सन्दर्भ, स्रोतसाधनको सीमितता र स्थानीय ज्ञानको पहिचान गरी स्रोतसाधनमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको पहुँच बढाउने। ☐ सूचनामा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको पहुँच बढाएर र तिनले सामना गरिरहेका स्रोतसँग सम्बन्धित संरचनात्मक चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गरेर निर्णय प्रक्रियाका विभिन्न पक्षहरूमा तिनलाई नियन्त्रण प्रदान गर्ने।	☐ क्षमता विकास तथा सीप अभिवृद्धिका प्रयासहरू सञ्चालन गरी महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको सशक्तिकरण गर्ने ☐ महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूले आफ्नो आवाज उठाउन सही मञ्च पाएका छन्, तिनको निष्पक्ष प्रतिनिधित्व भएको छ र तिनले निर्णयकर्ताहरूसँग अन्तरक्रिया गर्न पाइरहेका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने र तिनलाई निर्णायक निकायहरूमा मुख्य सदस्यहरूको रूपमा समावेश गर्ने।	समुदाय केन्द्रित कार्यशाला, गोलमेच इत्यादिमार्फत अर्थपूर्ण सहभागितालाई समर्थन गरेर, महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूसमक्ष आफ्नो परियोजनाले तिनमा पार्ने प्रभावको विश्लेषण गरिएको, तिनका प्रतिक्रियालाई समावेश गरिएको र तिनका अनुभव तथा परिस्थितिहरूलाई पूर्ण रूपमा मान्यता दिइएको तथ्य जाहेर गर्ने।	नीति तथा कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयन र अनुगमनमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूलाई सहभागी गराई पारदर्शकता र जवाफदेहिताको स्थितिमा सुधार ल्याउने पद्धति निर्माण गर्ने। ☐ महिला तथा सीमान्तकृत समूहका सदस्यहरूलाई समावेश गरी विविध टोलीहरू बनाएर बढ्दो प्रतिनिधित्व र स्थानीय समझदारीका साथ नीति तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्दै जाने।

७. सन्दर्भ सामग्री

अब्बास, अनाम। "नेपालमा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरू(LGBTIQ) का अधिकारको अवस्थामा सुधार ल्याउने प्रयासहरूलाई यूएन विमेनको समर्थन प्राप्त।" (माघ १४, २०७७)। https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/12/rights-and-representation-of-lgbtiq-community

"25 सेप्टेम्बर 2015मा महासभाले पारित गरेको संकल्प।" 2015। https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement

बक्रानिया, शिवित। नेपालमा शहरी गरिबी (बर्मिङघम, यूके: GSDRC, 2015)। https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2016/01/HDQ1322.pdf

क्यानाडा, प्लान इन्टरनेशनल। *लैंगिकता रूपान्तरणकारी कार्यक्रम तर्जुमा र मापनका लागि प्लान इन्टरनेशनल क्यानाडाको वास्तुकला: ए प्राइमर*। https://archive.ids.ac.uk/clts/sites/communityledtotalsanitation.org/files/EmrulHasan.pdf

CAWI। समता र समावेशीकरण अग्रसरता: नगरपालिकाहरूका लागि मार्गदर्शन (ओटावा: सिटी फर अल विमेन इनिसियेटिभ, 2015)। https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-equity-inclusion-web_0.pdf

कोम्बाज, एमिली र क्लेयर म्याक्लोफ्लिन।आवाज, सशक्तिकरण र जवाफदेहिताको विषयमा मार्गदर्शन। (बर्मिङघम, यूके: GSDRC, 2014)। https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/07/GSDRC_VEA_topic_guide.pdf

नेपालको संविधान, 20७२ का लागि एउटा विधान उद्धरण सम्मिलित गरेर यो प्रविष्टि गरिएको हो। विधानका सन्दर्भ सामग्रीहरू नोटहरूमा मात्र देखा पर्नुपर्छ। अन्तिम दस्तावेजमा फिल्ड कोडहरू हटाउनुहोस् र त्यसपछि यो प्रविष्टि हटाउनुहोस्।

डियरिङ, कार्ला। *लैङ्गिक-रूपान्तरणकारी समायोजन: राम्रो अभ्यासबाट झनै राम्रो नीतिसम्मको फड्को*। (केयर इन्टरनेशनल, 2019)। https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_2019.pdf

डाइरेक्ट, यूके एड। “सीमान्तकृत”लाई परिभाषित गर्दै; Dfidको *कसैलाई पनि नछुटाउने* एजेन्डा”। (२०१७)। https://www.ukaiddirect.org/wp-content/uploads/2017/03/Defining-marginalised.pdf

फोरम, FPIC र अधिकार, LAHURNIP, एकाउन्टेबिलिटी काउन्सिल, AIPP, र IWGIA। “नेपालका आदिवासी समुदायहरूबाट EIBद्वारा वित्तपोषित मस्र्याङ्दी करिडोर ट्रान्समिसन लाइनका लागि निःशुल्क, पूर्व, र सूचित सहमति कार्यनीति पारित,” समाचार विज्ञप्ति, २०२०, https://www.iwgia.org/en/nepal/3875-indigenous_communities_nepal_fpic_eib_marsyangdi_corridor_transmission_line.html.

गौतम, प्राप्ति। “वृद्धवृद्धाको काम गर्ने अधिकार र उमेरवाद,” खबरहब। (१ अक्टोबर २०१९)। https://english.khabarhub.com/2019/01/46357/

खालिद, सैफ। “नेपालका मुस्लिम: छायाँबाट बाहिर आउँदै।” अल जजीरा। (18 मे 2016)। https://www.aljazeera.com/features/2016/5/18/the-muslims-of-nepal-coming-out-of-the-shadows

म्याकडोनाल्ड, मोट। *स्थानीय सरकारको संस्थागत आत्म-मूल्याङ्कन (लिसा): दश गाउँपालिकाबाट लिइएका अनुभव तथा सिकिएका पाठ।* (सेप्टेम्बर २०२०)।

OHCHR, संयुक्त राष्ट्र “जातिय भेदभाव उन्मूलन समितिद्वारा नेपालको प्रतिवेदन जाँच,” समाचार विज्ञप्ति, बैशाख १८, २०७५। https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/05/committee-elimination-racial-discrimination-examines-report-nepal

अक्सफाम। महिला अधिकारका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व। (२०१७)। https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621296/rr-transformative-leadership-womens-rights-010117-en.pdf;jsessionid=2D2A85EC7745AA5EFC90A5C980CFDCE8?sequence=1

पोखरेल, सिजल। नेपालको कोशी बेसिन क्षेत्रमा विद्यालय छाड्ने र विद्यालय नजाने बालबालिकाको लैङ्गिक विश्लेषण,” कोशीमा लैङ्गिकता (२०२२)। https://www.icimod.org/article/gender-analysis-of-school-dropout-and-out-of-school-rates-in-the-koshi-basin-nepal/

रोहवर्डर, बी. /*अपाङ्गता समावेशी विकास – नेपालको स्थिति विश्लेषण*: जुन 2020 अद्यावधिक। (इन्स्टिच्युट अफ डेभेलपमेन्ट स्टडिज एण्ड इन्क्लुजिभ फ्युचर, २०२०)। https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/15510/DID%20Nepal%20SITAN_June%202020.pdf?sequence=1

स्यामुएल्स, फियोना र अनिता घिमिरे। "नेपालमा विद्यालय छाड्ने प्रवृत्ति र उमेर नपुगी गरिने विवाहको रोकथाम: *बेटी पढाउ बेटी बचाउ* (BPBB) र *बैंक खाता छोरीको सुरक्षा जीवनभारी*को (BKCSJV) कार्यक्रम (प्रादेशिक बालिका बीमा/बालिका शिशु बोन्ड योजनाहरू)को समीक्षा तथा मूल्याङ्कन। (युनिसेफ, २०२१) https://www.unicef.org/nepal/media/14101/file/BPBB_BKCSJV_Report.pdf

शटर, ओलिभियेर डे। नेपाल भ्रमण: चरम गरिबी र मानव अधिकारका विषयमा विशेष प्रतिवेदकको प्रतिवेदन। (संयुक्त राष्ट्र मानव अधिकार परिषद्, १३ मे २०२२)। https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G22/341/62/PDF/G2234162.pdf?OpenElement

शर्मा, नम्रता। "नेपालका आधाजसो बालिकाहरूले विद्यालय जान छोड्न सक्छन्: सर्वेक्षणले देखाएअनुसार ५३% छात्राहरू विद्यालयहरू पुन: खोलिएपछि फर्केर नजाने सम्भावना छ," नेपाली टाइम्स (साउन २६, २०७७)। https://www.nepalitimes.com/latest/half-of-nepals-girls-may-drop-out-of-school/

सुवेदी, भावना र भ्यालेन्टिना गिरोटो। "सुदृढ-नेपाल शहरी उत्थानशीलता कार्यक्रम लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण/LNOB अभिमुखीकरण: दोस्रो सत्र"। 2020। प्रस्तुति।

UNDP। *मानव विकास प्रतिवेदन २०२१/२०२२* (२०७८/७९)। (न्यूयोर्क: संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम, २०२२)। https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22pdf_1.pdf

UNSDG। "सिद्धान्त दुई: कसैलाई पनि नछुटाउने।" विश्वव्यापी मान्यताहरू। https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind

यादव, युक्ता। "नेपालको सुशासन प्रक्रियामा युवा सहभागिता।" (असार १६, २०७९)। https://socialchange.org.np/youth-participation-in-governance-yukta/

This document has been prepared by the Nepal Urban Resilience Programme (Sudridh – NURP), funded by UK Aid from the UK government; however, the views expressed do not necessarily reflect the UK government's official policies.'

SUDRIDH
Nepal Urban Resilience Project (NURP)

UKaid
from the British people