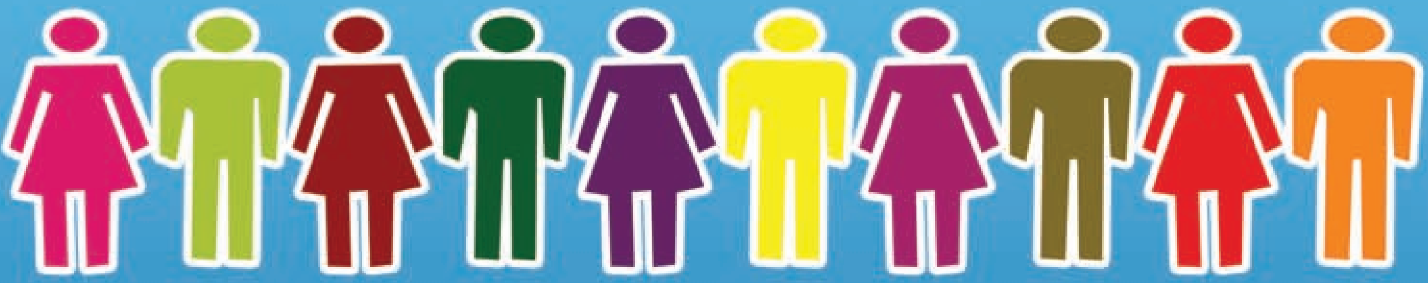


लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण

तालिम निर्देशिका

KIRDARC
...together for social justice

कर्णाली एकीकृत ग्रामीण विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (किर्डाक) नेपाल

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम निर्देशिका

पुस्तकः लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम निर्देशिका
प्रकाशकःकर्णाली एकिकृत ग्रामिण विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (किर्डाक) नेपाल

प्रकाशन मितिः २०१४

सर्वाधिकारः प्रकाशकमा सुरक्षित

पुनरावलोकन तथा सम्पादनः
माधव राज नेउपाने, किर्डाक नेपाल
ऋषी अधिकारी, किर्डाक नेपाल

डिजाईन र प्रिन्टः
विलाईन कम्यूनिकेसन

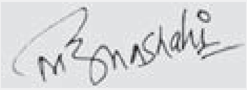
यस पुस्तकमा प्रस्तुत गरिएका विचारहरूले सिसु (सिभिल सोसाईटि ईन डेभेलपमन्ट) का विचारलाई व्यक्त गर्ने छैन, प्रस्तुत विचारहरू केवल प्रकासकका निजि विचारको प्रतिनिधित्व गर्ने छन्।

भूमिका

कर्णाली एकीकृत ग्रामिण विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (किर्डाक) नेपाल, सामुदायिक विकास, अनुसन्धान तथा क्षमता अभिवृद्धिको माध्यमबाट सामाजिक रूपान्तरणका लागि क्रियाशील गैर सरकारी संस्था हो । सामाजिक विकास तथा परिचालनको माध्यमबाट सामाजिक रूपान्तरणका लागि क्रियाशील यस संस्थाले आफ्नो स्थापनाकालदेखि नै नेपालको सबैभन्दा दुर्गम कर्णाली अञ्चललाई आफ्नो कार्यक्षेत्र बनाउदै यहाँका सिकाईहरूलाई अन्य क्षेत्रमा समेत उपयोग गर्दै आइरहेको छ । यस संस्थाले कर्णाली क्षेत्रका महिलाहरूको अवस्थालाई लक्षित गरी लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण, विकास प्रक्रियामा उनीहरूको सार्थक सहभागितामा वृद्धि गर्ने र आफ्नो सवालमा पैरवी गर्दै श्रोत तथा सेवा माथि पहुँच र नियन्त्रणमा वृद्धि गर्न सघाउने उद्देश्यले मुगु तथा हुम्ला जिल्लामा कार्यक्रम सञ्चालन गरिरहेको छ ।

यसै सन्दर्भमा महिला सशक्तीकरण कार्यक्रमलाई अझ प्रभावकारी बनाउनका लागि सामाजिक रूपान्तरणको औजार को रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण विकास अवधारणालाई समेत आत्मसात गरी स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेसीकरणको बारेमा सचेत गराउन र महिला हिंसा, जातिय विभेद, तथा अन्य समाजिक कुरीति विरूद्ध शसक्त रूपमा आवाज उठाउन महिला, दलित, अपाङ्गता भएकम व्यक्तिहरूको क्षमता वृद्धि गर्न र सहभागिता मुलक समावेसी योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा सिमान्तकृत वर्गको सहभागिता प्रवर्द्धन गर्ने हेतुले यो तालीम निर्देशिका तयार पारिएको छ। लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम निर्देशिकाको लक्ष्य लैङ्गिकता, समावेशीकरण र वञ्चितीकरण के हो र यो किन आवश्यक छ भन्ने बारेमा बताउँदै विकास कार्यक्रमको प्रक्रियामा यसको समायोजन बारे स्पष्ट गन, लैङ्गिक रिक्तता कुन कुन क्षेत्रहरूमा रहेका हन्छन्, त्यसको पहिचान गरी आगामी दिनहरूमा कसरी रिक्तता हटाउदै जाने भन्ने उपायहरूको सूची तयार गर्ने, लैङ्गिक भूमिका र आवश्यकताको परिचय दिई विश्लेषण गर्ने र योजना प्रक्रियामा यसलाई कसरी जोड्ने भन्नेबारे बताउने, सशक्तीकरण के हो र किन आवश्यक छ भन्ने बारेमा छलफल गरी सशक्तीकरणका क्षेत्रहरूको व्याख्या गर्ने र लैङ्गिक संवेदनशीलता, लैङ्गिक संवेदनशील बजेट तर्जुमा र लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाका बारेमा स्पष्ट गर्ने रहेके छ ।

समग्रमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेसीकरणको खास उद्देश्य सहभागिता मुलक योजना तर्जूमा प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागितामा वृद्धि गर्नु, निर्णय प्रक्रियामा सबल तुल्याउनु, महिला सशक्तिकरण गर्नु, महिला पुरूषबीचको सामाजिक भेदभाव कम गर्नु, आधारभुत सेवसुविधाहरूको सहज, जवाफदेहि पारदर्शि रूपमा उपलब्ध गराउने वातावरण तयार गर्न, राजनीतिक नेतृत्व एवम् महिला प्रतिनिधिहरूको भूमिकालाई समाजका बन्चितीकरणमा पारिएकावर्ग (विशेषगरी पीडित महिलाहरू) को हितमा योजनातर्जूमा र कार्यान्वयन गर्न पर्याप्त योगदान पुर्‍याउनु रहेको परिप्रेक्ष्यमा कर्णाली क्षेत्रको विशेष अवस्थालाई ध्यानमा राखी महिला सशक्तीकरणको सवाललाई लक्षित गरी केही विषयबस्तुलाई समेत थप सामग्रीको रूपमा राखि यो तालीम निर्देशिका तयार गरिएको छ । उक्त निर्देशिका तयार पार्न योगदान पू-याउने मसँग आवाज छः नेपालमा विकासकम लागि महिला वहस परियोनना तथा किर्डाक नेपालका सम्पूर्ण कर्मचारी साथिहरूलाई स-धन्यवाद व्यक्त गर्दछु ।



मीन बहादुर शाही
कार्यकारी निर्देशक
किर्डाक नेपाल

तालिम निर्देशिकाको परिचय

यो निर्देशिका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण कार्यक्रममा आधारित तालिम निर्देशिका हो । यो विशेष गरी प्रशिक्षकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने युवाहरुका लागि तयार गरिएको हो । यस पुस्तिकाले विशेष गरी चार पक्षलाई समेट्ने प्रयास गरेको छ । पहिलो - प्रशिक्षकले ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु, दोस्रो तालिमका विषय बस्तु, तेस्रो - तालिम संचालन प्रक्रिया, चौथो - पाठ्य सामग्री ।

समाजमा र मानिस स्वयंभित्र नकारात्मक चिन्तन एवं विकृतिहरुको विकास भइरहेको हुन्छ । कुनै पनि कुरालाई आफ्नो धर ातलमा राखेर हेर्ने, अरुका समस्या, आवश्यकतालाई गौण रुपले हेर्ने जस्ता रूढिवादि सोचाई मानिसभित्र विकसित हुँदै जान्छन् जसले गर्दा आज परिवार, समाज र सिंगो राष्ट्रमा नै हिंसा र विवाद चर्किरहेको छ । कसैले कसैको पनि कुरा नसुन्ने, वास्ता नगर्ने, आफ्नो स्वार्थका लागि अरुलाई शोषण गर्ने, दुःख दिने, मार्ने जस्ता क्रियाकलापहरु दैनिक जीवनमा भोग्नु परेको छ । ईमान्दारिता, सहयोग, न्याय र आदर गर्ने जस्ता कुराहरु अनौठो मान्नु पर्ने र फगत् आदर्श जस्ता भएका छन् । व्यक्तिले आफूभित्र रहेका कमजोर र सबल पक्षको पहिचान गर्ने र त्यसप्रति सचेत हुने क्षमतामा विकास हुने भन्दा एक-अर्कालाई हे र्ने दृष्टिकोणमा शंका, दोष, विभेद रहेको छ । यस्तो अवस्थामा केवल परिभाषा र सिद्धान्तका रुपमा समानता भनेर समस्याको समाधान हुन सक्दैन । जबसम्म मानिसलाई हेर्ने हाम्रो सोचाईमा परिवर्तन आउँदैन र हामी भित्रका गलत प्रवृत्तिलाई हामी सुधार गर्दैनौं, तबसम्म फेरि पनि हामी एक-अर्कालाई दोष, विभेद र शंकामा मुछेर हिंसाबाट प्रभावित भइरहन्छौं ।

विकासले पनि व्यक्तिको धारणा र उसको मूल्य मान्यतामा प्रभाव पार्दछ । कुनै पनि विकास कार्यक्रम आफसे आफ अगाडि बढ्दैन, त्यसका लागि व्यक्तिको धारणा र गुणले प्रभाव पार्दछ । महिला र पुरूषको समानताको सवाल होस्, दिगो विकासको कुरा होस् या सशक्तीकरणको कुरा होस्, जुनसुकै क्षेत्रमा पनि व्यक्तिको स्वभाव र नियतले प्रभाव पारेको हुन्छ । त्यसै गरी परि वार, समाज, राज्य जस्ता संस्था र तिनका नीति नियमले पनि मानिसलाई प्रभाव पारिरहेका हुन्छन् । यो दोहोरो प्रक्रियालाई नबुझी अधिकार र सामाजिक न्यायलाई हामी संस्थागत गर्न सक्दैनौं । त्यसैले केही हदसम्म यस निर्देशिकामा लैङ्गिकता, समावेशीकरण, सशक्तीकरण, वञ्चितीकरण, सहभागीता, सामाजिक रूपान्तरण, सांस्कृतिक रूपान्तरण जस्ता सन्दर्भहरू बार म्बार आउने गर्छन् । समाजमा कसरी परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ ? विकास प्रक्रियालाई कसरी र केले प्रभाव पार्दछ भन्ने सम्बन्धमा चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ । किर्डाक नेपालले अधिकारमुखी विकास कार्यक्रमका माध्यमबाट समाजमा परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ भन्ने उद्देश्यले निर्देशिकालाई एउटा औजारको रूपमा लिएको छ । अधिकारमुखी कार्यक्रमका लागि पनि ठूलो त्याग चाहिन्छ किनभने एउटा वर्गले भएभरको साधन श्रोतको उपभोग गरिरहेको हुन्छ भने अर्को वर्ग त्यस्ता साधन र श्रोतबाट वञ्चित भइरहेको हुन्छ । यस्तो अवस्थामा सबैले समान अवसरको उपभोग गर्न पाउनु पर्छ, यो अन्याय हो भनेर आफूले महसुस गर्न सक्नु भनेको चेतना हो । चेतनाले असमानता र अन्यायको विरूद्धमा संगठित हुन, यसको कारणहरूका बारेमा सचेत हुन र आफ्नो विचारलाई निर्धक्क भएर राख्ने आँट र हौसला दिन्छ । त्यसैले यस निर्देशिकामा हामीले परि वर्तनसंग सम्बन्धित सामग्रीको प्रस्तुति गरेका छौं ।

तालिमको लक्षित वर्ग

यो तालिम निर्देशिका खास गरी स्थानीय स्तरमा रहेका विभिन्न सामाजिक संघसंस्थाहरू जस्तो महिला समूह, दलित, जनजाति समूह, वडा नागरिक मञ्च, नागरिक सचेतना केन्द्र, एकीकृत योजना तर्जुमा समिति, स्वास्थ्य समिति, शिक्षा समिति, वन र कृषि आदि समितिहरूका प्रतिनिधिहरूका लागि तयार गरिएको हो । यिनीहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउनका लागि उनीहरूको क्षमता विकास गर्नं यसको मुख्य लक्ष्य रहेको छ ।

तालिमका समष्टिगत उद्धेश्यहरू

- लैङ्गिकता, समावेशीकरण र वञ्चितीकरण के हो र यो किन आवश्यक छ भन्ने बारेमा बताउँदै विकास कार्यक्रमको प्रक्रियामा यसको समायोजन बारे स्पष्ट गर्ने
- लैङ्गिक रिक्तता कुन कुन क्षेत्रहरूमा रहेका हन्छन्, त्यसको पहिचान गरी आगामी दिनहरूमा कसरी रिक्तता हटाउदै जाने भन्ने उपायहरूको सूची तयार गर्ने
- लैङ्गिक भूमिका र आवश्यकताको परिचय दिई विश्लेषण गर्ने र योजना प्रक्रियामा यसलाई कसरी जोड्ने भन्नेबारे बताउने
- सशक्तीकरण के हो र किन आवश्यक छ भन्ने बारेमा छलफल गरी सशक्तीकरणका क्षेत्रहरूको व्याख्या गर्ने
- लैङ्गिक संवेदनशीलता, लैङ्गिक संवेदनशील बजेट तर्जुमा र लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाका बारेमा स्पष्ट गर्ने

तालिम सञ्चालन गर्दा प्रशिक्षकले ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

- आवासीय तालिम सञ्चालन गर्दा बिहानको सत्रमा मन, मस्तिष्क र शरीर सम्बन्धी क्रियाकलापहरु गराउनु उपयुक्त हुनेछ । यस्ता क्रियाकलापहरु गराउनु भन्दा अगाडि आफू राम्ररी तयार हुनु पर्दछ । शारीरिक व्यायाम पछि के कस्तो खालको अनुभव भई रहेको छ भन्ने बारे सहभागीहरुलाई आफ्नो अनुभव पनि भन्न लगाउनु पर्छ ।
- प्रशिक्षकको निर्देशन अनुसार तालिम सञ्चालन हुनेछ । यस पुस्तिकामा सर्वप्रथम तालिमको परिचय, तालिम सञ्चालन अभ्यासहरू, पाठ सामग्रीहरू र परिशिष्टमा केही अन्य सामग्रीहरू दिईएका छन् ।
- यस पुस्तिकामा दिईएका पाठ्य सामग्रीहरुसँग सम्बन्धित थप सामग्रीहरु विषय वस्तुसंग सम्बन्धित भए तालिममा प्रयोग गर्न पनि सकिन्छ ।
- यस पुस्तिकामा एक दिनमा चारवटा सत्रहरु राखिएका छन् तर सहभागीहरूको रूचि र आवश्यकता अनुसार तो किएको समय भन्दा बढी पनि हुन सक्नेछ ।
- तालिमको शुरू र अन्तमा तालिमको मूल्याङ्कन गरिनेछ ।

लचिलोपना

यो तालिम पुस्तिका प्रशिक्षकहरुका लागि एउटा सहयोगी सामग्रीको रूपमा तयार गरिएको छ । अनि निर्देशिकाको निर्माण पनि त्यही पुस्तिकाका पाठ सामग्रीका आधारमा गरिएको छ । यसो भए पनि जुन विषयको प्रशिक्षण दिने लक्ष्य यसमा राखिएको छ, त्यसका लागि यति मात्रै सामग्री र यिनै विधि मात्र पर्याप्त र पूर्ण छन् भन्ने होइन । आवश्यक र उपयुक्त लागेका ठाउँमा आवश्यकतानुसार विधि र सामग्रीमा थपघट, समायोजन गर्न सकिने छ । यस बाहेक यो तालिम निर्देशिकाले तलका कुराहरूलाई पनि समावेश गरेको छ :

- तालिमका स्लाइड्सहरू
- अभ्यास पाताहरू
- पूर्व र पश्चात् परिक्षण फेहरिस्त (चेक लिस्ट)
- समूह कार्यका लागि घट्ना अध्ययन
- तालिम मूल्यांकनका लागि फारमहरू

तालिमका विषयबस्तु

पहिलो दिन

- लैङ्गिकता के हो ? प्राकृतिक र सामाजिक लैङ्गिकता बीचका भिन्नता के हुन् ?
- लैङ्गिक आवश्यकता के हो र यसका व्यवहारिक तथा रणनैतिक आवश्यकता के हुन् ?
- लैङ्गिक भूमिका तथा महिला र पुरूषको कामका आधारमा भूमिका
- महिला र विकास

दोस्रो दिन

- लैङ्गिक हिंसा र यसका कारण
- लैङ्गिक आधारमा हुने हिंसाका प्रकार र स्वरूपहरू
- सामाजिक समावेशीकरण र सामाजिक वञ्चितीकरण : के, किन र कसरी
- समावेशीकरणका स्वरूप, कार्यक्रम र नीति
- महिला अधिकार

तेस्रो दिन

- लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान र लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको उद्देश्य, औचित्य र कार्यक्षेत्र
- लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रक्रिया
- सशक्तीकरण : के, किन र कसरी

लैङ्गिकता

उद्धेश्यहरू

- लैङ्गिक ता भनेको के हो तथा प्राकृतिक र सामाजिक लैङ्गिकताको भिन्नता कसरी छुट्याउने भन्ने बारेमा स्पष्ट पार्ने
- लैङ्गिक आवश्यकता के हो र यसका व्यवहारिक तथा रणनैतिक आवश्यकता के हुन् भन्ने बारे स्पष्ट पार्ने
- लैङ्गिक भूमिका तथा महिला र पुरूषको कामका आधारमा कस्तो भूमिका रहेको हुन्छ भन्ने बारे धारणागत स्पष्टता ल्याउने
- महिला र विकासको सम्बन्धबारे व्याख्या गर्ने

अपेक्षित उपलब्धिहरू

यस तालिमको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- लैङ्गिकता बारे स्पष्ट हुन र सो अनुसार व्याख्या गर्न
- सामाजिक लैङ्गिकता र प्राकृतिक लैङ्गिकता के हो भनेर पहिचान गर्न
- लैङ्गिक भूमिका बारे बताउन र कामका आधारमा हुने महिला र पुरूषको भूमिकाका बारेमा व्याख्या गर्न
- लैङ्गिक आवश्यकताको विश्लेषण गर्दै व्यवहारिक र रणनैतिक योजनाको कार्यान्वयन गर्न
- महिला र विकासको सम्बन्धका आधारमा योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्न गराउन

बिस्तृत कार्यतालिका :

समय	विषय	उद्देश्य	विधि र प्रक्रिया	सामग्री
३० मिनट	खाजा र नाम दर्ता			
१ घण्टा	तालिमको परिचय	• तालिम के र किन भन्ने बारे बताउन • तालिमको विषयहरूको छोटो समीक्षा • अपेक्षा संकलन • सहभागिहरूका अनुभव आदान प्रदान	• तालिमको बारेमा छोटो छलफल • सम्बन्धित व्यक्तिबाट तालिमको उदघाटन गर्ने • प्रमुख अतिथि तथा कार्यक्रम संयोजकबाट मन्तब्य दिने • सहभागीहरू आफैले एक आपसमा परिचय गर्ने, आफ्ना अनुभव र रूचिहरूको बारेमा सुन्ने सुनाउने • तालिम अवधिभरका मूल्य मान्यताहरू सबैबाट सहमति गराउने	समय र स्थान अनुसार स्लाईडस , न्युजप्रिन्ट पेपर र तालिमका र कार्यक्रम उद्देश्य लेखिएका चार्टहरू तालिम पूर्व लिईने जांचका प्रश्नावलीहरू
१ घण्टा ३० मिनट	लैङ्गिकता भनेको के हो ? प्राकृतिक लैङ्गिकता र सामाजिक लैङ्गिकता विच भिन्नता	• लैङ्गिकताको परिभाषा दिन सक्ने • महिला र पुरूष विचका भिन्नताको सुचि तयार गर्न सक्ने • सामाजिक भिन्नता र प्राकृतिक भिन्नता बिचको फरक छुट्याउने	• सहभागीमूलक छलफल गर्ने र व्यक्तिगत विचार लिने • व्यक्तिगत अनुभवहरूको प्रस्तुति र छलफल • परिवर्तन गर्न सक्ने र नसक्ने लैङ्गिकताका बारेमा बुंदागत टिपोट गर्ने • महिला र पुरूष बीच हुने प्राकृतिक र सामाजिक भिन्नता सोध्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू (महिला र पुरूषका छुट्टा छुट्टै कुनै तस्विरहरू , पाठ सामग्रीमा दिईएका चार्टहरू)
१५ मिनट	**छोटो विश्राम**			
१ घण्टा ४५ मिनट	लैङ्गिकताका व्यवहारिक र रणनैतिक आवश्यकता	• व्यवहारिक लैङ्गिकता र रणनैतिक लैङ्गिकता को फरक छुट्याउने	• चित्र छलफल गर्ने • जोडी जोडी समुह कार्य र प्रस्तुति गर्न लगाउने • प्रस्तुति सकिएपछि त्यसबाट व्यवहारिक आवश्यकता र रणनैतिक आवश्यकतासँग सम्बन्धित चित्रहरू छुट्याउन लगाउने र आ आफनो कार्यक्रम भित्र व्यवहारिक आवश्यकता र रणनैतिक आवश्यकता खोज्न लगाउने। यसरी छुट्याई सकेपछि व्यवहारिक र रणनैतिक आवश्यकताका बारेमा स्लाईड देखाउने • स्लाइड देखाई सकेपछि व्यवहारिक आवश्यकता र रणनैतिक आवश्यकता के रहेछ भनेर सहभागीहरूलाई ठुलो समूहमा प्रश्न गर्ने • त्यसपछि लैङ्गिक समानता र समावेशीकरण विकास कार्यक्रम गर्दा व्यावहारिक र रणनैतिक आवश्यकतालाई पहिचान गरी यो जना गर्नु पर्ने सम्बन्धमा छलफल गरी सेसन समाप्त गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू (माछा मारेको चित्र र मोटरसाईकल बनाएको चित्र)
३० मिनट	चिया खाजा विश्राम			

१ घण्टा	लैङ्गिक भूमिका	• लैङ्गिक भूमिका बारे बताउने • कामका आधार मा हुने महिला र पुरूषको भूमिकाको व्याख्या गर्ने	• सहभागीहरू मध्ये कुनै चार जना सहभागीहरूलाई स्वेच्छाले कुनै एक आफ्नो या कुनै चिनेको परिवारको महिला र पुरूषको भूमिकाको सुचि बनाउन लगाउने । • त्यसपछि चार समूहमा बाँड्ने र प्रत्ये क समूहलाई सो कार्य गर्न लगाउने । • काम गरि सकेपछि प्रस्तुति गर्न लगाउने । प्रस्तुतिपछि किन यसो भएको होला भनेर सोध्ने र केही बेर छलफल गर्ने • छलफलपछि यसका कारणहरू भनेर सेसनको अन्त्य गर्ने	महिला र पुरूषले गने ' काम र भूमिका देखाउने चित्रहरू
१ घण्टा	महिला र विकास	• महिला र विकासको सम्बन्धका बारेमा बताउन • विकासको प्रभाव दुबैलाई पर्ने बारे व्याख्या गर्न	• सहभागीहरूलाई तीन वटा भिन्न विकासका रूपहरू देखाउने र के बुझ्नु भो भनेर प्रश्न गर्ने • अहिलेको अवस्थामा यी मध्ये कुन कुन चरणहरूलाई कसरी कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ भनेर ठुलो समूहमा सो ध्ने • त्यसपछि स्लाईडको सहयोगबाट छोटो व्याख्या गरी सेसनको अन्त्य गर्ने	विकासका तीन वटा रूपहरू देखाउने चित्र
१५ मिनट	दैनिक मूल्याङ्कन	• आजको छोटो मूल्याङ्कन र आजको सेसन समाप्तिको घोषणा	• प्रत्येकबाट एक मिनटमा राम्रा र सुधार्नु पर्ने पक्षका बारेमा भन्न लगाउने	

सत्रको शीर्षक : तालिम उदघाटन र परिचय

सत्र संख्या : एक

समय : १ घण्टा

उद्धेश्यहरू :

तालिमको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- तालिमका उद्देश्यहरूको व्याख्या गर्न
- तालिमबाट गरिएका आफ्ना अपेक्षाहरू एक अर्कालाई बताउन
- तालिमको क्षेत्र र सीमाहरूका बारेमा बताउन र कसरी सहभागीहरूको अपेक्षालाई तालिमको विषयवस्तुले समेट्न सक्छ भन्ने बारेमा व्याख्या गर्न

विधि र प्रक्रिया

- प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन र समूह छलफल

सामग्रीहरू :

तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाइ पक्रिया

क्रियाकलाप १ः उद्घाटन १० मिनट

- तालिमको उद्देश्यका बारेमा व्याख्या गर्ने र यस तालिमले मुख्य गरी क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कुरालाई जोड दिएको बारेमा बताउने
- आवश्यकता र अवस्था अनुसार प्रमुख अतिथिहरूलाई मन्तव्यका लागि अनुरोध गर्ने

क्रियाकलाप २ः परिचय २० मिनट

आ-आफ्नो परिचय दिन लगाउने, रूचि अनुसार खेल खेलाउने

प्रत्येक सहभागीहरूलाई तालिम हलको कोठा अनुसार गोलाकारमा उभिन भन्ने अथवा बस्न लगाउने । त्यसपछि प्रशिक्षक आफैले विचमा गएर कुनै एक सहभागीहरूले लगाएको वस्तु (जस्तो सेतो फित्ता भएको घडि) भनेपछि उक्त कुरा लगाएका सहभागीले आफनो स्थान छोडेर अर्को साथीको स्थानमा जानु पर्छ । जो ठाउँ परिवर्तन गर्न सक्दैन उसलाई तलको अनुसार परिचय दिन लगाउने । एवं रितले (जस्तो चस्मा लगाउने भन्ने वित्तिकै चस्मा लगाउने साथीहरूले ठाउँ परिवर्तन गरेर बस्नु पर्छ गर्दै जाँदा) सबैको परिचय लिने काम सकिन्छ ।

१. नाम
२. संस्था
३. लैङ्गिकता बारेका अनुभवहरू

क्रियाकलाप ३ः तालिमको उद्देश्य, अपेक्षा संकलन र तालिम अवधिभर पालन गर्नु पर्ने नियमहरू

- एक अर्कासँग अनुभवहरूको आदान प्रदान गर्नाले कसरी हाम्रो ज्ञान र सीपको विकास हुन्छ र हाम्रो धारणा तथा व्यवहारमा परिवर्तन आउन सक्छ भन्ने कुरा सोध्ने
- सहभागीहरूलाई उनीहरूका अपेक्षाहरूका बारेमा सोध्ने र उस्तै तथा समान खालका अपेक्षाहरूलाई फरक रंगले टिपोट गर्ने
- तालिमका उद्देशहरू र तालिका प्रस्तुत गर्ने तथा सहभागीहरूका अपेक्षालाई कहाँ र कसरी सम्बोधन गर्न सकिन्छ भन्ने बारे बताउने
- दुईवटा चार्ट पेपर अगाडि छुट्टा छुट्टै टाँस्ने र यस तालिममा के के गर्न हुने र के के गर्न नहुने भन्ने बारे सोधेर लेख्न लगाउने र पालन गर्न गराउन सबैबाट सहमति लिने

क्रियाकलाप ४ः तालिम सुरु हुन भन्दा अगाडिको जाच १५ मिनट

- सहभागीहरूलाई तालिमपूर्व लिने जाँचको प्रश्नावलीहरू वितरण गर्ने

सत्रको शीर्षकः लैङ्गिकता के हो ? सामाजिक र प्राकृतिक लैङ्गिकता

सेसन संख्याः दुई
समय : १ घण्टा ३० मिनट

उद्धेश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- लैङ्गिकता के हो, त्यसको परिचय दिन
- प्राकृतिक र सामाजिक लैङ्गिकता छुट्याउन

विधि र प्रक्रिया
प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन र समूह छलफल

सामग्रीहरू :
तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई प्रक्रिया
क्रियाकलाप १ : विषय प्रवेश — ३० मिनट
- सहभागीमूलक छलफल तथा व्यक्तिगत विचार सङ्कलन
- व्यक्तिगत अनुभवहरूको प्रस्तुति र छलफल

क्रियाकलाप २ : परिचय — ३० मिनट
- महिला र पुरूष विच हुने प्राकृतिक र सामाजिक भिन्नता सोध्ने
- व्यक्तिगत अनुभवहरूको प्रस्तुति र छलफल

क्रियाकलाप ३ : छलफल — ३० मिनट
- परिवर्तन गर्न सक्ने र नसक्ने लैङ्गिकताका बारेमा व्यक्तिगत विचारहरू लिने
- त्यसपछि परिवर्तन गर्नसक्ने नक्ने भिन्नताहरू देखाउने चित्रहरू देखाउने र निम्न प्रश्न गर्ने:

– चित्रहरूमा के के देख्नु हुन्छ ?
– महिला र पूरूष बिचको भिन्नता के के देख्नु हुन्छ ?
– के महिला र पुरूषले गर्ने कामहरू परिवर्तन गर्न सकिन्छ?

- त्यसपछि महिला र पुरूषलाई समाजले तोकेका कामहरूका बारेमा छलफल गर्दै यो समाजले निर्धारण गर्दछ यी काम र जिम्मेवारीहरू समाजको मूल्यमान्यता अनुसार बनेका हुन्छन् जुन समय ,स्थान ,जाति, धर्म अनुसार फरक हुन्छ हुन सक्छ । यो महिलाले गर्ने यो पुरूषले गर्ने भन्ने कुरा प्राकृतिक लिंग होईन् सामाजिक लिंग हो भन्दै सेसन अन्त्य गर्ने ।

प्राकृतिक तथा शारीरिक भिन्नता जुन संसारभरि उस्तै हुन्छ र परिवर्तन गर्न सकिंदैन

समाज तथा मान्छेले वनाएको भिन्नता जुन निम्न अनुसार फरक हुन्छ

❑ पुस्तादेखि पुस्तासम्म (Generation to

प्राकृतिक र सामाजिक लिङ्ग मुख्य फरक

जैविक लिङ्गभेद (Sex): परिवर्तन गर्न सकिदैन गर्भवति महिला पुरूषको वीर्य हुन्छ र एक्स वाई (xy) दुबै हुन्छ महिलाको पाठेघर हुन्छ र डिम्ब हुन्छ एक्स एक्स (XX) हुन्छ संसार भरि एउटै हुन्छ परिवर्तन गर्न सकिदैन ।

सामाजिक लिङ्ग भेद (Gender)
परिवर्तन गर्न सकिन्छ
धर्म ,संस्कृति , समय , देश अनुसार फरक हुन्छ

Generation)

- ठाउँदेखि ठाउँसम्म (Place to place)
- संस्कृतिदेखि संस्कृतिसम्म (Culture to culture)

माथिको चित्रमा बच्चालाई १० महिना सम्म पेटमा राखेर जन्म दिने, महिलाले आफ्नो दुध बच्चालाई चुसाउने काम विश्वव्यापी रूपमा एउटै हो जसलाई परिवर्तन गर्न सकिदैन । तर बच्चालाई हेरविचार गर्ने, पानी ल्याउने काम महिला र पुरूष दुबैले गर्न सक्छन् । यो सामाजिक, सांस्कृतिक कुरा हो जस्लाई समय, समाज, देश रहनसहन अनुसार परिवर्तन गर्न सकिन्छ । तसर्थ महिला र पुरूष विच भिन्नता सामाजिक रूपले हुँदैन । प्राकृतिक रूपले मात्र हुन्छ । सामाजिक विचारधार ाले मात्र महिला र पुरूषको विचमा भिन्नता ल्याएको छ ।

सामाजिक विचारधाराहरुलाई निम्न कुराहरुले निश्चित गर्दछन्

- लसमाजले हामीसँग राख्ने अपेक्षाहरुले
- समाजले हामीलाई गर्न दिने व्यवहारहरुले
- समाजले हामीलाई दिने मूल्य र मान्यताहरुले

सत्रको शीर्षक : लैङ्गिक आवश्यकता के हो र यसका व्यवहारिक र रणनैतिक आवश्यकताहरू के हुन् ?

सेसन संख्या: तीन
समय : १ घण्टा ३० मिनट

उद्धेश्यहरू :
सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुने छन् :
- लैङ्गिक आवश्यक्ता के हो भन्ने बारे बताउन
- व्यवहारिक लैङ्गिकता र रणनैतिक लैङ्गिकताका बिचको भिन्नता छुट्याउन

विधि र प्रक्रिया :
प्रस्तुतीकरण, मस्तिष्क मन्थन र समूह छलफल

सामग्रीहरू :
स्लाइडहरू, चार्टपेपर, मार्कर पेन, प्रोजेक्टर र स्क्रिन (पर्दा), अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई पक्रिया :

क्रियाकलाप १: **१५ मिनट**

- लैङ्गिक आवश्यता के हो भन्ने बारे व्यक्तिगत विचारहरूको टिपोट गर्ने
- त्यसपछि चित्रमाथि छलफल गर्ने । तलका चित्रहरू देखाउने । एउटा चित्रमा माछा दिईएको छ भने अर्को चित्रमा महिला र पुरूष दुबैले माछा मारेका छन । उक्त चित्र देखाएर निम्न प्रश्न गर्ने
  - ✓ दुइ भिन्न चित्रमा के फरक देख्नु हुन्छ ?
  - ✓ महिला र पुरूष दुबैले माछा मारेको अवस्थालाई के भन्नु हुन्छ ?
  - ✓ हाम्रो विकासको कार्यक्रमले माछा अर्थात् जे चाहिन्छ त्यो दिने गरि रहेको छ कि माछा मार्न सिकाइरहे को छ ?
  - ✓ माथिका चित्रहरूमा आधारभूत र रणनैतिक आवश्यकतासँग सम्बन्धित चित्रहरू कुन कुन हुन ?

क्रियाकलाप २ : **३० मिनट**

- छलफल सकिएपछि अहिले संचालन गरिएको कार्यक्रममा व्यवहारिक आवश्यकता र रणनैतिक आवश्यकता कहाँ-कहाँ छन् भनेर जोडी जोडी समूहमा छुट्याउन लगाउने र प्रस्तुत गर्न लगाउने
- व्यवहारिक र रणनैतिक आवश्यकताका बारेमा स्लाईड देखाउने

लैङ्गिक आवश्यकता

महिला र पुरूषको फरक भूमिका भएको कारणले गर्दा उनीहरूको आवश्यकताहरू पनि फरक छन् । सामाजिक संरचनाले तोकिएको भूमिका अनुसार उनीहरूको आवश्यकता र पहिचान बनेको हुन्छ । समानता र सामाजिक न्यायका पक्षमा काम गर्ने विकासे कार्यकर्ताहरूले लैङ्गिक आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण गरेर तयार गरिएको योजनाको कार्यान्वयनले सम विकास अर्थात् महिला र पुरुष दुबैको अस्तित्वका आधारमा विकासलाई अगाडि बढाउन सहयोग गर्दछ ।

आवश्यकता दुई प्रकारका छन्

क) व्यवहारिक आवश्यकता
ख) रणनैतिक आवश्यकता

व्यवहारिक आवश्यकता

- तुरून्तै पूरा गर्न सकिन्छ ।
- दैनिक आवश्यकतासँग सम्बन्धित, जस्तै : खाना, घर, आय, स्वास्थ्य, आदि ।
- महिलाहरुले सजिलैसँग आफ्ना व्यवहारिक आवश्यकता पहिचान गर्न सक्ने हुन्छन् ।
- खास खास वर्ग, जाति, धर्म स्थान अनुसार फरक फरक हुन्छन् ।
- खास खास साधनहरुको प्रयोग र वितरणबाट पूर्ति गर्न सकिने हुन्छ । जस्तै खाना, हाते पम्प कपडा , सिलाई मसिन, प्रौढ शिक्षा आदि

रणनैतिक आवश्यकता

- लामो अवधिको, दीर्घकालीन हुन्छ ।
- सबैजसो महिलाहरुको समस्यालाई समेट्छ ।
- साधन, स्रोत र शिक्षाको कमी, गरीबी र नाजुक अवस्था भएका समूह तथा वर्ग (Vulnerable), उपेक्षित स्तरसित सम्बन्धित हुन्छ ।
- महिलाहरू आफना नीतिगत आवश्यकता पुरा गर्न सकिने आधारहरु सजिलैसँग पहिचान गर्न सक्दैनन् । यसका लागि परिवर्तन वा रूपान्तरण आवश्यक छ । चेतनाको विकास, आत्म-विश्वासमा वृद्धि, शिक्षा, महिलाहरुको समूहगत सक्षमतामा वृद्धि, राजनीतिक परिचालन आदिबाट यसको परिपूर्ति गर्न सकिन्छ ।

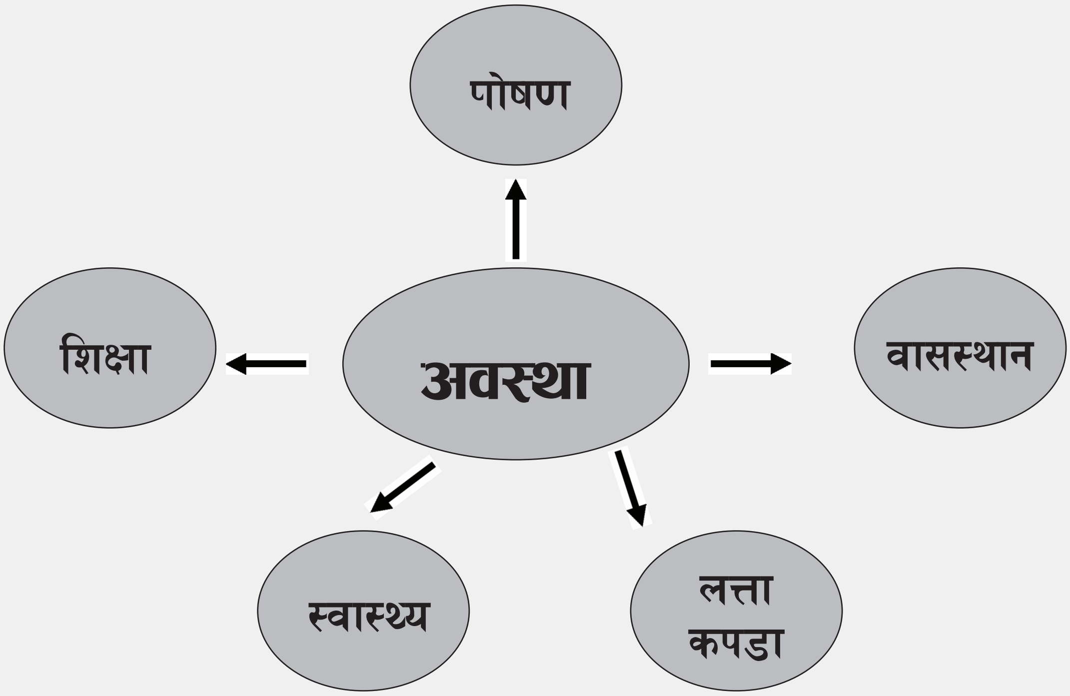
व्यवहारिक आवश्यकताको परिपूर्ति

- महिलालाई एक उपभोक्ताको रुपमा वढी र सहभागीको रूपमा कम हेरिन्छ ।
- व्यवहारिक आवश्यकताको परिपूर्तिवाट महिलाहरुको विधमान अवस्था सुधार्न सकिन्छ ।
- साधारणतया यसवाट परम्परागत भूमिका र सम्वन्धमा परिवर्तन ल्याउन सकिदैन ।

रणनैतिक आवश्यकता परिपूर्ति

- महिलाहरु परिवर्तनका संवाहकका रुपमा प्रयोग हुन्छन् वा यस्ता संवाहक बन्न सक्षमता प्राप्त गर्दछन् ।
- समाजमा महिलाहरुको स्तर सुधार्न सकिन्छ ।
- सम्वन्धमा रुपान्तर भै आफ्नो जीवनमाथि नियन्त्रण हासिल गर्न सक्दछन् ।

व्यवहारिक आवश्यकता



रणनैतिक आवश्यकता

यसले महिलाहरूको राजनैतिक अबस्थालाई (political status) लाई बुझाउँछ।

- महिलाको पहुँच विकासका लागि विभिन्न कार्यक्रम तथा क्षेत्रमा भाग लिनु
- श्रोत साधनमा पहुँच र नियन्त्रण बढ्नु
- निर्णय तहमा पुग्नु
- चेतनाको विकास
- समानता
- तालिम गोष्ठीद्वारा प्राविधिक क्षमता वृद्धि
- राजनीतिक परिचालन

यी माथिका कुरालाई पूरा गर्नका लागि नीतिगत कुरामा परिवर्तन ल्याउनुपर्छ। यसका लागि अधिकारमुखी क्षमताको विकास कार्यक्रमहरू संचालन गर्नुपर्छ।

महिला र पुरुषको रणनैतिक आवश्यकता परिपूर्तिको लागि सीपको विकास

रणनैतिक आवश्यकता

व्यवहारिक आवश्यकता

स्वास्थ्य , शिक्षा , खानेपानी र पोषण आधारभुत आवश्यकताहरू

खानेपानी, स्वास्थ्य उपचार महिलाहरूको व्यवहारिक आवश्यकता हो । व्यवहारिक आवश्यकता पुरा नगरी महिलाहरूको स्तरमा परिवर्तन ल्याउन कठिन हुन्छ । यी कुराहरू पुरा नभएमा यसले उनीहरूलाई अगाडि बढ्न अवरोध गर्दछ ।

सत्रको शीर्षक : लैङ्गिक भूमिका

सत्र संख्या : चार
समय : ६0 मिनट

उद्देश्यहरू :
सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :
- लैङ्गिक भूमिका बारे व्याख्या गर्न
- महिला र पुरूषको अवस्था र स्थानलाई कामको विभाजन र जिम्मेवारीले निर्धारण गर्नेबारे विश्लेषण गर्न

विधि र प्रक्रिया
कुनै चार परिवारका महिला र पुरूषको काम र भूमिका बारे समूह कार्य, मस्तिष्क मन्थन

सामग्रीहरू :
- तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई पक्रिया

क्रियाकलाप १: ४५ मिनट

- चार परिवारको लैङ्गिक भूमिका बारेमा समूह कार्य
- समूह छलफल र प्रस्तुति

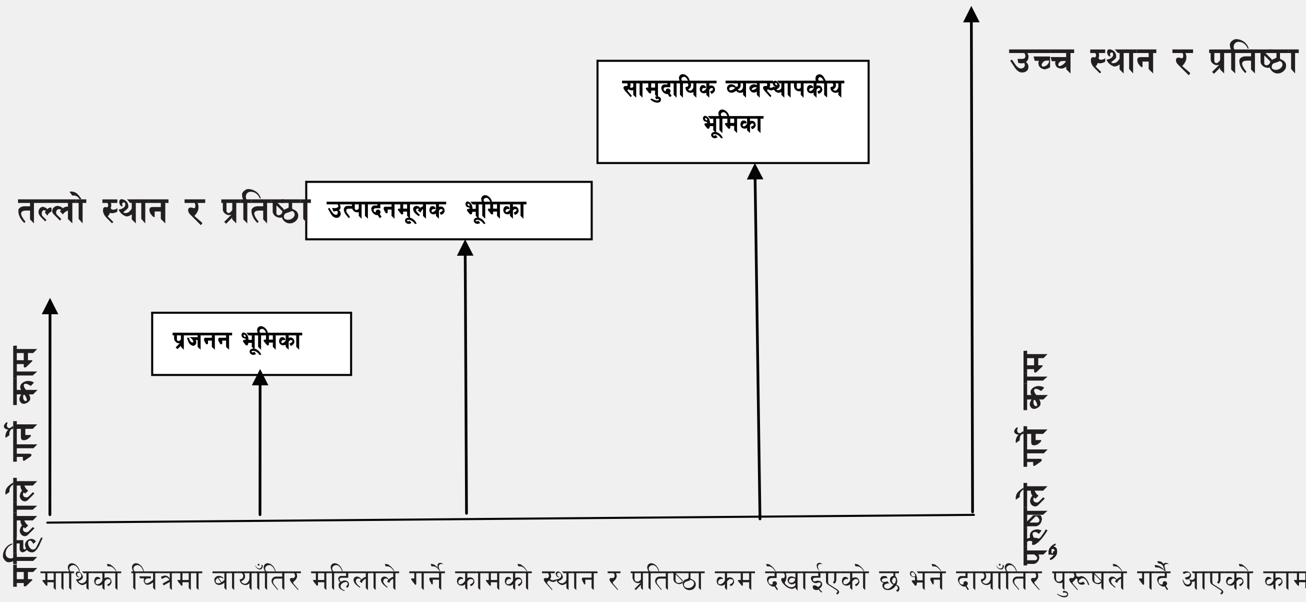
क्रियाकलाप १: ४५ मिनट

- सहजकर्ताबाट तलका प्रश्नहरू गर्दै टिपोट गर्ने
  - ➢ घर, छिमेकी र समाजमा महिला र पुरूषहरूको भूमिकाको निर्धारण के का आधारमा भईरहेको हुन्छ ?
  - ➢ महिलाहरूको काम र पुरूषहरूको काममा के फरक हुन्छ ?
  - ➢ समाजमा नेतृत्वदायी भूमिका कसले खेलेको हुन्छ ?
  - ➢ के महिलाहरूले सामाजिक कार्यको नेतृत्व लिन सक्दैनन् ?
- अहिलेसम्मको अवस्थाको चित्रण र त्यसका कारणहरूको प्रस्तुति

लैङ्गिक भूमिका

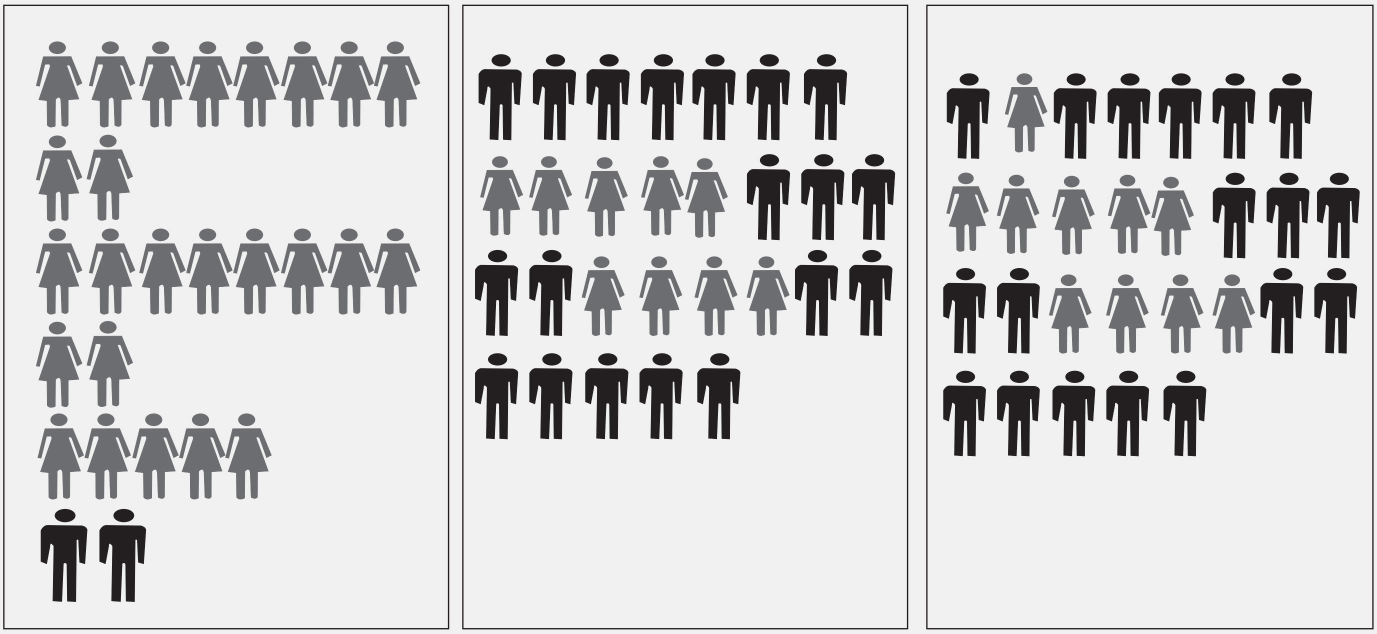
१.प्रजनन भूमिका (Reproductive Role)
२.उत्पादनमूलक भूमिका (Productive Role)
३.सामुदायिक व्यवस्थपाकीय भूमिका (Community Management Role
४.सामुदायिक राजनैतिक भूमिका (Community Political Role)

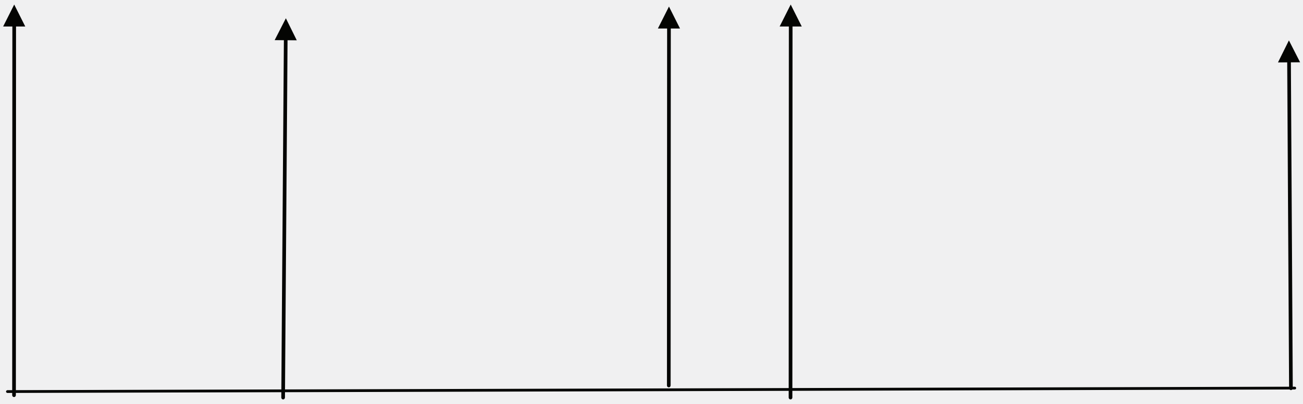
कामको मूल्य र सामाजिक प्रतिष्ठा (Value of Work and Social Image)



माथिको चित्रमा बायाँतिर महिलाले गर्ने कामको स्थान र प्रतिष्ठा कम देखाईएको छ भने दायाँतिर पुरूषले गर्दै आएको कामको स्थान र प्रतिष्ठा उच्च देखाईएको छ। सामाजिक कामको नेतृत्व लिने , निर्णय गर्ने काम पुरुषले गर्ने गर्छन र महिलाहरूले त्यसको व्यवस्थापन, सामान जुटाउने, बच्चा जन्माउने, हेरचाह गर्छन जसलाई समाजले उच्च प्रतिष्ठा र स्थान दिएको हुदैन।

कामको भार (Work Load)





सामुदायिक, व्यवस्थापकीय तथा सामुदायिक राजनैतिक भूमिका र निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागिता ज्यादै न्यून छ। माथिको रातो रंग महिलाको चिन्ह र निलो पुरूषको चिन्ह हो। यसमा महिलाहरूको भूमिका बढी प्रजनन र उत्पादनमूलक कार्यमा रहेको देखिन्छ। यस चित्रमा सामाजिक कार्य तथा सामाजिक व्यवस्थापकीय कार्यमा बढी पुरूषको संलग्नता रहेको छ। महिलाहरूको स्थान कम छ। यस कार्यले सामाजिक प्रतिष्ठा र हैसियत रहेको कुरालाई देखाउँछ। सामाजिक प्रतिष्ठा हुने काम जस्तो समूहको नेतृत्व गर्ने, मर्दा पर्दा वा झैंझगडा मिलाउने, पुजाको नेतृत्व गर्ने पुरूषहरू हुन्छन् भने महिलाहरू टपरी बनाउने, पकाउने र खान दिने काम गर्छन् अर्थात सेवा गर्ने काम गर्छन्।

सत्रको शीर्षक : महिला र विकास

सत्र संख्या : पांच
समय : १ घण्टा

उद्धेश्यहरू :
सत्रका अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- महिला र विकासका सम्बन्धको व्याख्या गर्न
- विकासको प्रक्रियामा महिला र पुरूष दुबैको बराबर जिम्मेवारी र अस्तित्व रहेको सम्बन्धमा बताउन

विधि र प्रक्रिया
प्रस्तुतीकरण, प्रश्न उत्तर छलफल र समूह छलफल

सामग्रीहरू :
महिला विकासक्रमको चार्ट, परियोजनाका कार्यक्रम र योजना, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई प्रक्रिया

क्रियाकलाप १ **१० मिनट**

- महिला र विकासका सम्बन्धमा तीन फरक मोडेल भएको चार्ट देखाउने । चार्ट देखाएर निम्न प्रश्न गर्ने
  - ➢ यस चार्टमा महिलाहरूको अवस्था कस्तो देख्नु हुन्छ ?
  - ➢ पहिलो, दोस्रो र तेस्रोमा के फरक देख्नु हुन्छ ?
  - ➢ तपाईको अनुभवमा कुन चाहिं अवधारणा उपयुक्त छ र किन ?
- सबैको विचारलाई समेटेर बुँदागत रूपमा टिप्दै जाने र एक चोटि दोहराउने

क्रियाकलाप २ **२० मिनट**

- अहिलेको कार्यक्रममा महिला र विकासको अवधारणासँग सम्बन्धित माथिको तीन भिन्न अवस्थालाई कहां कसरी जोड्न सकिन्छ भनेर जोडी जोडी छलफल गर्न लगाउने
- अन्तमा लैङ्गिकता र विकासको प्रक्रियामा महिला र पुरूष दुबै बराबर हिस्सेदार छन् भन्ने कुरालाई जोड्दै स्लाइडको सहयोगबाट छोटो व्याख्या गर्ने

महिला र विकास

महिला र विकास

विकासमा महिला १९५०–१९७०	महिला र विकास १९५०–१९८०	लैङ्गिकता र विकास
WID महिलाको विकास गने अवधारणको विकास महिला सहभागिता गराउने परम्परागत रुपमा गदै आएको सीपको विकास गराउने	WAD विकास र महिलाको पारस्पारिक सम्बन्ध हुन्छ भन्ने कुरामा जोड दिंदै महिला उतपिडन परम्पराग संरचनाले गर्दा हो त्यसकारण यसमा सुधार ल्याउनुपर्छ ।	GAD १९८० पछि महिला सशक्तिकरण, विकासमा महिला र विकास दुवैलाई समेट्छ । लिङ्गको आधारमा गरिने भेदभावको कारणमा छलफल र बहस महिला नेत्रित्वमा जोड

यी माथिका ३ अवधारणाले महिला र विकासको सम्बन्धलाई देखाउँछ । समयको परिवर्तनसँगै महिला र विकास विचको सम्बन्ध पनि परिवर्तित हुँदै गएको छ ।

विकासमा महिला Women in Development (WID)

- महिलाको पनि विकास गर्नुपर्छ ।
- महिलाहरूले गर्दै आएको कामलाई विकाससँगै आधुनिक बनाउंदै लैजानुपर्छ ।
- समस्या र आवश्यकता भन्दा अरूले तयार गरेको कार्यक्रममा महिला सहभागीता हुने ।
- महिलाहरू कम्जोर भएका कारण केही गर्न सक्दैनन् ।
- उनीहरूलाई शिक्षा दिनु पर्छ, ज्ञान दिनु पर्छ अर्थात पहुंचको कुरा गर्दछ ।

महिला र विकास Women and Development (WAD)

- महिला र विकासमा परस्पर सम्बन्ध छ ।
- महिलाहरूको हक अधिकारको व्याख्या गर्छ ।
- महिलाका समस्या र आवश्यक्ताका आधारमा कार्यक्रमहरू बनाउनु पर्छ ।
- महिलाहरूको पहुँच र नियन्त्रण हुनु पर्छ ।

लैङ्गिकता र विकास Gender and Development (GAD)

- महिला र पुरूष विच भिन्नता किन भन्ने सम्बन्धमा छलफल र सचेतना गर्छ ।
- सामाजिक संरचनाका कारण महिला पछाडि परेको सम्बन्धमा सचेतना गर्छ ।
- महिला र पुरूष दुवैले गर्न सक्ने कामको सम्वन्धलाई हेर्छ ।
- विकासको असर पुरूष र महिला दुवैमा पर्छ भने उनीहरूले पनि विकासमा असर पार्दछन् भन्ने कुरा हेर्छ ।

- विकासमा महिला पुरूष दुबै समान रूपले सहभागी वनेको र दुवैले समान रूपमा फाईदा प्राप्त गरेको हेर्न खोज्दछ ।
- महिलाहरू र पुरूषहरू विकासमा सहभागी नै भएता पनि फाईदा भने नहुन पनि सक्दछ भन्ने कुरा स्वीकार गर्दछ
- महिला र पुरुष विच भएका असमानताको मूल कारणहरू मनन गरी तीनै कारणहरू माथि केन्द्रित हुन्छ ।
- महिला तथा पुरूष बिचको सम्बन्धमाथि जोड दिंदै, असमानता हटाउन (कम गर्न) केन्द्रित हुन्छ । नियन्त्रण र फाईदामा समानता ल्याउन जोड दिन्छ ।
- न्यायोचित असरलाई हेर्नु पर्ने आवश्यकतालाई स्वीकार गर्छ । यसले महिला मात्रसँग चासो राख्दैन, यसले त महिला र पुरूष दवैको सामाजिक संरचना, उनीहरूलाई समाजले राखेको अपेक्षाहरू केलाउँछ ।
- यसले श्रोत साधन कसलाई प्राप्त छ, ती कसको अधीनमा छन्, तिनमाथि अधिकार कसको छ र यी कुराको सम्बन्धमा कसको भूमिका के कस्तो छ भन्ने कुरामा महिला र पुरुष विचको अन्तर्सम्बन्ध हेर्दछ ।

लैङ्गिक हिंसा र सामाजिक समावेशीकरण

उद्धेश्यहरू

- लैङ्गिक हिंसा र यसका कारणका बारेमा धारणागत स्पष्टता ल्याउने
- लिङ्गका आधारमा हुने हिंसा र यसका प्रकार र स्वरूपहरूका बारेमा व्याख्या गर्ने
- सामाजिक समावेशीकरण, यसको नीति र कार्यक्रम साथै वञ्चितीकरणका बारेमा ज्ञान, सीप र धारणाको विकास गराउने

अपेक्षित उपलब्धिहरू

यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुने छन् :

- लैङ्गिक हिंसा के हो र यसका कारण के हुन् भन्ने बताउन
- लिङ्गका आधारमा हुने हिंसाका प्रकार र स्वरूपहरूका बारेमा व्याख्या गर्न
- समावेशीकरण र बञ्चितीकरणको व्याख्या गर्न
- समावेशीकरणका स्वरूप, कार्यक्रम र नीतिका बारेमा बताउन
- महिला अधिकार के हो भन्ने बारे व्याख्या गर्न

कार्य तालिका

समय	विषय	उद्देश्य	विधि र प्रक्रिया	सामग्री
३० मिनट	अघिल्लो दिनको पुनर ावलोकन	एक अर्कालाई पुनर्ताजगी बनाउने	सहभागीहरूले तयार गरेको प्रतिवेदनमाथिको छलफल	सहभागीहरूले तयार गरेको प्रतिवेदन
१ घण्टा ३० मिनट	लैङ्गिक हिंसा के हो र यसका कारण के हुन्	• लैङ्गिक हिंसा के हो र किन हुन्छ भन्ने बारे बताउन	• स्लाईडबाट केही हिंसासँग सम्बन्धित तस्विरहरू देखाउने र के देख्नु भो के बुझ्नु भो भनेर सोध्ने • त्यसपछि समाजमा देखेका सुनेका हिंसाहरूका बारेमा प्रत्येक सहभागीहरूलाई लेख्न लगाउने • लेखिसकेपछि सबैलाई एउटा एउटा भन्न लगाउने • सबैले भनि सकेपछि यसका कारणहरू के हुन् भनेर फेरि प्रश्न गर्ने • सबैको विचारलाई बोर्डमा लेख्दै जाने • त्यसपछि स्लाईडमा भएको रूखको चित्र देखाउने र प्रश्न गर्ने कारण के हो जसको परिणाम के भाएको छ ? • प्रशिक्षकले छोटो व्याख्या गरि सेसन अन्त्य गर्ने	हिंसाका तस्विरहरू, न्युजप्रिन्ट पेपर
१ घण्टा	लिङ्गका आधारमा हुने हिंसाका प्रकार र स्वरूपहरू	• लिङ्गका आधारमा गरिने ह्रिंसाका प्रकार छुट्याउन	• अघिल्लो सेसनमा देखाईएका लिङ्गका आधारमा गरिएको हिंसाका चित्रहरू फेरि देखाउने • यहाँ कस्ता कस्ता प्रकारका हिंसाहरू देख्नु हुन्छ भनेर सोध्ने • यसभन्दा बाहेक अरू के कस्ता प्रकारका हिंसाहरू देख्नु भएको छ भनेर सोध्ने • स्लाईड देखाउँदै प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष अर्थात् मानसिक र सारीरिक हिंसाको छोटो व्याख्या गर्दै सेसन अन्त्य गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू (महिला हिंसाका केहि चित्रहरू)
३० मिनट	चिया खाजा विश्राम			

१ घण्टा	समावेशीकरण र वञ्चितीकरणः के, किन र कसरी ?	• समावेशीकरण र वञ्चितीकरणको परिचय दिने • समावेशीकरण के किन र कसरी भन्ने बारे उल्लेख गर्न	• दुई दुई जना सहभागीहरूको समूह बनाउने र दुई भिन्न रंगका (निलो र हरियो) दुईवटा मेटाकार्ड दिने एउटामा समावेशीकरण र अर्कोमा बञ्चितीकरणका बारेमा आपसमा छलफल गरी लेख्न लगाउने • लेखिसकेपछि पालै पालो भन्न लगाउने • समावेशीकरण र बञ्चितीकरणको स्लाईड देखाउँदै छलफल गर्ने • छलफलपछि स्थानीय स्तरमा कार्यक्रम गर्दा कसरी समावेशीकरण गर्न सकिन्छ सोध्ने र स्लाईड देखाउने	हरियो र निलो मार्कर कलमहरू र मेटाकार्डहरू, तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू
१ घण्टा	समावेशीकरणका स्वरूप, कार्यक्रम र नीति	• समावेशीकरणका स्वरूप, कार्यक्रम र नीतिका बारेमा बताउन	• नेपालमा समावेशीकरणका नीति र कार्यक्रमहरूका बारेमा के थाहा छ भन्न लगाउने र ठुलो समूहमा छलफल गर्ने • विकास कार्यक्रममा कसरी समावेशी गर्न सकिन्छ कुनै ५ वटा त्यस्ता कार्यनीतिहरू सोचेर प्रस्तुत गर्न लगाउने • प्रस्तुत गरिसकेपछि समावेशीकरणका नीति र कार्यक्रमहरू स्लाईड मार्फत् देखाउने र सेसनको अन्त्य गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू (सरकारी समावेशी नीति र कार्यक्रमहरूको नमूना अथवा आफ्नो संस्थाको कार्यक्रम नीति र योजना)
५५ मिनट	महिला अधिकार	• महिला अधिकार के हो भन्ने बताउन	• सहभागीहरूले महिला अधिकारलाई कसरी बुझेका छन भन्ने बारे छलफल गर्ने • नेपालले राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा गरेका प्रतिबद्धताका बारेमा प्रस्तुति र छलफल गर्ने • नेपालमा महिला अधिकारको अवस्थाका बारेमा सहभागीहरू विच अन्तरक्रियात्मक छलफल चलाउने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सत्रको शीर्षक : लैङ्गिक हिंसा के हो र यसका कारणहरू के हुन् ?

सत्र संख्या दुई
समय : १ घण्टा

उद्धेश्यहरू :

तालिमको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- लैङ्गिक हिंसा र यसका कारणका बारेमा धारणागत स्पष्टताका साथ ब्याख्या गर्न

विधि र प्रक्रिया

- प्रस्तुतिकरण, विचार आदान प्रदान र समूह छलफल

सामग्रीहरू :

- तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई प्रक्रिया

क्रियाकलाप १: लैङ्गिक हिंसा के हो — ३0 मिनट

- हिंसासँग सम्बन्धित तस्विरहरू सुविधा अनुसार स्लाईडबाट वा पोस्टरबाट देखाउने र प्रश्न गर्ने
  - ✓ यस्मा के के देख्नु हुन्छ ?
  - ✓ के कारणले यस्तो भएको होला ?
- एक दुईवटा लैङ्गिक हिंसाका घटनाहरू सहभागीहरूबाट पनि सुनाउन लगाउने
  - ✓ कसैले चित्रसंग सम्बन्धित घट्नाहरू आफ्नो गाउंघर वरपर देख्नु तथा सुन्नु भएको छ ?
- सबैको विचार पालै पालो सुन्ने र मूख्य मूख्य कुरालाई बोर्डमा टिप्ने

क्रियाकलाप २: लैङ्गिक हिंसाका कारणहरू — ३0 मिनट

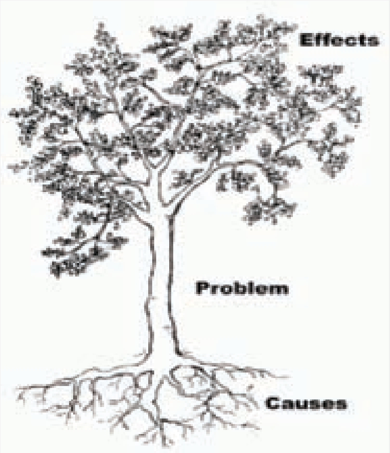
- स्लाईडमा भएको लैङ्गिक हिंसाको कारण झल्किने (समस्या, कारण तथा परिणामको) रूख देखाउने
- केहि बेर त्यसमा छलफल गर्दै कारणहरू पहिचान गरि सेसनको अन्त्य गर्ने

लैङ्गिक हिंसा के हो ?

महिला, स्त्री वा केटी भएका कारण उसमाथि गरिने दुर्व्यवहार लैङ्गिक हिंसा हो । पिट्नु, चित्त दुखाउनु, भेदभाव गर्नु, निचा देखाउनु र आर्थिक लगायत यौनजन्य शोषण दमन गर्नु लैगिक हिंसाका विभिन्न स्वरूप हुन् ।

कारण

- सामाजिक, सांस्कृतिक धारणा र प्रवृति (Socio cultural attitudes and ethnic and class/ caste-based obligations)
- धार्मिक विश्वास र अभ्यास (Religious beliefs and practices)



सत्रको शिर्षक र लिङ्गका आधारमा हुने हिंसाका प्रकार र स्वरूपहरू

सत्र संख्या : तीन
समय : १ घण्टा

उद्धेश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभगीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- लिङ्गका आधारमा गरिने हिंसाका प्रकार छुट्याउन

विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुतिकरण ,चित्र छलफल, प्रश्न उत्तर र ठूलो समूहमा छलफल, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सामग्रीहरू :

हिंसाका चित्रहरू , रमेश र विपनाको घट्ना अध्ययन

सिकाई पक्रिया

क्रियाकलाप १: **३० मिनट**

- अघिल्लो सेसनमा देखाईएका लिङ्गका आधारमा गरिएको हिंसाका चित्रहरू फेरि देखाउने
  - ✓ त्यस चित्रबाट कस्ता प्रकारका हिंसाहरू देख्नु हुन्छ छुट्याउन लगाउने
  - ✓ यसभन्दा बाहेक कुनै हिंसााका चित्रहरू भए देखाउनुहोस

क्रियाकलाप २: **३० मिनट**

- केही हिंसाका घटनाहरूमा छलफल (जस्तो बोक्सिको आरोप , चेलीबेटी बेचविखन , भेदभाव आदिमा) छलफल गरि सके पछि रमेश र बिपनाको कथा सुनाउने र निम्न प्रश्न गर्ने

✓ यस कथामा हिंसा देख्नु हुन्छ या हुँदैन ?
✓ यदि देख्नु हुन्छ भने कस्तो रूपमा देख्नु हुन्छ ?
✓ रमेशकी श्रीमतीले श्रीमानको कुरा सुने पछि कस्तो अनुभव गरेकी होलिन?
✓ रमेशको निर्णय कस्तो लाग्यो? किन रमेशले श्रीमतीको प्रस्तावलाई सुन्न चाहेनन्?

माथिका प्रश्नहरूमा छलफल गर्ने र हिंसा केवल पिट्नु , मार्नु मात्र होईन अरूको कुरा नसुन्नु , हेप्नु, आफ्नो विचार मात्र थोपर्न आदि पनि अप्रत्यक्ष हिंसाका स्वरूपहरू हुन् जस्ले अरूको आस्था र विश्वासमा चोट पुर्याउछ । गाली गर्नु , आँखा तर्नु , गुप्ताङ्ग देखाउनु , संबेदनशील अंगमा छुनु , फोहर बोल्नु पनि हिंसाका रूपहरू हुन् भनेर व्याख्या गर्ने

- स्लाईड देखाउदै प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष अर्थात मानसिक र शारीरिक हिंसाको छोटो व्याख्या गरि सेसन अन्त्य गर्ने

लिंगका आधारमा गरिने भेदभावका परिणाम र स्वरूपहरु

हिंसाका प्रकार

हिंसा खास गरी दुई प्रकारका हुन्छन् । एउटा हिंसा प्रत्यक्ष रूपमा देख्न सकिन्छ भने अर्को प्रकारको हिंसा प्रत्यक्ष देख्न सकिंदैन जसलाई नजिकबाट कुरा गरेर, सुनेर र देखेर मात्र पहिचान गर्न सकिन्छ । यसलाई यसरी वर्गीकृत गर्न सकिन्छ :

क. प्रत्यक्ष वा शारीरिक हिंसा

ख. अप्रत्यक्ष हिंसा वा मानसिक हिंसा

क. प्रत्यक्ष हिंसा वा शारीरिक हिंसा

मारपिट गर्नु, ज्यान मार्नु, बलात्कार, चेलीबेटी बेचविखन, बहु विवाह, बाल विवाह, दाईजोका कारण शारीरिक आघात दिनु आदि

ख. अप्रत्यक्ष हिंसा वा मानसिक हिंसा

शारीरिक दुर्व्यवहार, जिस्क्याउनु, फोहर बोल्नु, कुनियतले हेर्नु, चेलीबेटी विचबिखन, छोरा-छोरी विच गर्ने भेदभाव गर्नु, गर्भपतन , विभेदपूर्ण उखान टुक्काको प्रयोग गर्ने, होच्याएर बोल्ने आदि ।

प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष हिंसाका स्वरूपहरु

बेचिएका चेलीहरु

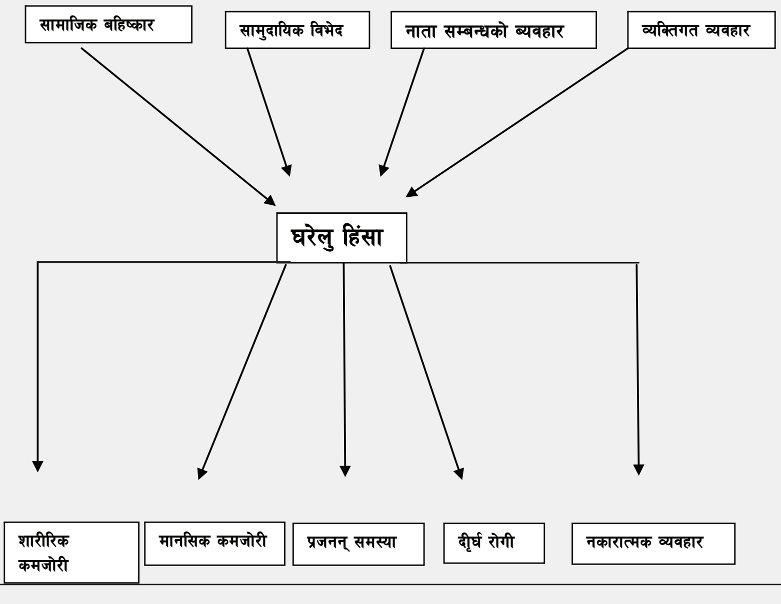
छोरीलाई भेदभाव; स्कुल जान नपाएको

अप्रत्यक्ष हिंसाका रूपहरू

बाल विवाह, देवकि , कुमारी प्रथा

सांस्कृतिक (देवी, देवकि प्रथा) जस्ता चलनका कारण महिलाहरू हिंडडुल गर्ने, खेल्ने, आफ्नो इच्छा अनुसार बोल्ने, काम गर्ने, पढ्ने जस्ता अवसरबाट बञ्चित भएका हुन्छन् । उनीहरू भित्र रहेको क्षमतालाई निरूत्साहित गरेको हुन्छ ।

घरेलु हिंसाका प्रकार र यसका परिणाम



परिणाम/प्रभाव

१. पीडकले समयमा कानुनी उपचार नपाउनु
२. सामाजिक उपेक्षा र बहिष्कार
३. मानव बेचबिखनको शिकार हुनु पर्ने स्थिति
४. मानव अधिकारको हनन्

समस्या

१. संस्थागत व्यवस्था (Institutional Management)

कानुनी रूपमा अन्याय तथा असमानता भए पनि सामाजिक रूपमा त्यस्ता असमानताहरूलाई स्विकार गर्ने चलन विद्यमान छ। सामाजिक रितिरिवाज र संस्थामा कार्यान्वयन हुने त्यस्ता नीति नियमले अहिले पनि महिलाहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सहज रूपमा भाग लिने वातावरण दिएको छैन्।

२. कानुनी प्रावधान (Legal system)

अन्यायमा परेका महिलाहरूले सहज र सरल रूपमा कानुनी उपचार पाउन सकेका छैनन्

(घट्ना अध्ययन्)

विपना र रमेशको कथा

बिपना र रमेशका २ छोरीहरू सहित ४ जनाको परिवार छन्। श्रीमान्ले कपडाको व्यापार गर्दछन्। उनकी श्रीमतीले घरमा तरकारी खेती गर्दछिन्। घरको काम गरिसकेपछि उनी हाटबजारमा पनि तरकारी बेच्न जान्छिन्। यसरी उनले तरकारीबाट धेरै नाफा गर्न थालिन। उनको आर्थिक अवस्था धेरै राम्रो भयो। एक दिन रमेशकी श्रीमतिले घर नजिकै एक जना छिमेकिको एक कठ्ठा जग्गा लिने सोच गरिन। बेलुका उनका श्रीमान पसल बन्द गरेर घर आएपछि उनले जग्गा किन्ने प्रस्ताव श्रीमानलाई सुनाईन। उनको श्रीमानले मसंग सल्लाह नगरिकन एकैचोटी कहांबाट जग्गा किन्ने आंट आयो ? भनेर रिसाए र जे सुकैगर भने। उनकि श्रीमतिले मैले किन्ने कुरा पो गरेको त ! किनेको त छैन नि ! भनेर सम्झाइन्। “मैले सानो बारीमा तरकारी लगाएर नाफा गरें अलिकति बढि जग्गा भए अझै नाफा हुन्थ्यो भनेर विचार आएर भनेकि। तरकारी खेतीबाट धेरै फाईदा हुँदो रहेछ, पछि छोरीहरूलाई पढाउन खर्च चाहिन्छ के हुन्छ र मईले सकेको गर्छु नसकेको ज्यालामा मान्छे लगाउछु” भनिन्। उनको प्रस्तावलाई श्रीमानले मानेन्। उनले कति पैसा जम्मा गरेकिछस मलाई दे म त्यसले अर्को व्यापार गर्छु। कपडाको पसल गर्दिन भने र सुत्न गए।

सत्रको शिर्षक : समावेशीकरण र बञ्चितीकरण : के किन र कसरी

सत्र संख्या : तीन
समय : १ घण्टा

उद्धेश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- समावेशीकरण र बञ्चितीकरणको परिचय दिन
- समावेशीकरण के किन र कसरी भन्ने बारे उल्लेख गर्न

विधि र प्रक्रिया

- प्रस्तुतिकरण , जोडी जोडी मस्तिष्क मन्थन गर्ने र मेटाकार्ड (निलो र हरियोको) प्रयोग गर्दै फरक र ङ्मा फरक विचार लेख्न लगाउने

सामग्रीहरू :
तालिम स्लाईड्स, समावेशी कार्यक्रम र नीति, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई प्रक्रिया

क्रियाकलाप १: **३० मिनट**

- दुई-दुई जना सहभागीहरूको समूह बनाउने र दुई भिन्न रङ्गमा (निलो र हरियो) दुईवटा मेटाकार्ड दिने एउटामा समावेशीकरण र अर्कोमा बञ्चितकिरणका बारेमा आपसमा छलफल गरि लेख्न लगाउने
- पालै पालो भन्ने र केहि बेर त्यसमा छलफल गर्ने

क्रियाकलाप २: **३० मिनट**

- समावेशीकरण र बञ्चितीकरणको स्लाईड देखाउने र छलफल गर्ने
- छलफल पछि स्थानीय स्तरमा कार्यक्रम गर्दा कसरी समावेशीकरण गर्न सकिन्छ सोध्ने

सामाजिक समावेशीकरण (Social Inclusion)

सामाजिक समावेशीकण राम्ररी बुझ्नका लागि सर्वप्रथम सामाजिक बहिष्करण के हो भन्ने बारे बुझ्न आवश्यक हुन्छ ।

सामाजिक बहिष्करण तथा बञ्चितीकरण के हो ?

सामाजिक बहिष्करण तथा बञ्चितीकरण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जहाँ खास खास व्यक्ति, वर्ग, समूह र समुदाय, (महिला, दलित, जनजाति, मुस्लिम, मधेशी, पिछडा वर्ग, अपाङ्ग, बृद्ध आदि) हरूलाई सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक र र ाजनीतिक क्षेत्रमा पाखा वा किनारा लगाई आफ्नो क्षमता अनुसार सहभागी हुने अवसरबाट र त्यस्तो अवसरबाट प्राप्त हुन सक्ने फाईदा र प्रतिफलबाट वञ्चित गराइन्छ । सामाजिक बहिष्करण औपचारिक, अनौपचारिक दुवै संस्थामा हुन सक्छ ।

नेपालमा सामाजिक बहिष्करण तथा बञ्चितीकरणका विभिन्न स्वरूपहरू

१. सामाजिक-सांस्कृतिक बहिष्करण
२. आर्थिक बहिष्करण
३. राजनीतिक बहिष्करण
४. क्षेत्रीय भौगोलिक बहिष्करण
५. लैङ्गिकताका आधारमा बहिष्करण
६. भाषाका आधारमा बहिष्करण
७. वर्गीय आधारमा बहिष्करण
८. रोग विशेषका आधारमा बहिष्करण
९. उमेर समूहका आधारमा बहिष्करण

सामाजिक समावेशीकरण के हो ?

सामाजिक समावेशीकरण यस्तो प्रक्रिया हो, जसले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउनका लागि देखा पर्ने अवरोधहरूलाई हटाई उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराउँछ र फाईदा पुऱ्याउँछ । सामाजिक वञ्चितीकरणले समाज विकास क्रमसगैं वर्षौदेखि जाति, जनजाति, लिङ्ग तथा भाषाका आधारमा वञ्चितीकरणमा परी राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा वा सुविधामा समान अवसर र पहुँच साथै सेवा सुविधाको उपभोग वा उपयोगमा भेदभावमा परेका मानिसहरूलाई चित्रण गर्दछ । समावेशीकरणले वञ्चितीमा परेका महिला र पुरुषको सहअस्तित्वको स्विकारोक्तिसँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गरेको हुन्छ ।

समावेशीकरण कसरी गरिन्छ ?

- पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागीता र अधिकार सुनिश्चितताको प्रचार प्रसार, तालिम, गोष्ठी, अन्तरक्रियाका माध्यमबाट सचेतना विस्तार
- वञ्चित समहूको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी सकारात्मक विभेदको रणनीति तयार गरि कार्यान्वयन
- वञ्चित समूहको क्षमता विकास गरी सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक रूपले सबल
- वञ्चित समूहलाई सामाजिक तथा विकासका काममा सहभागीताको वातावरण बनाईन्छ त्यसका लागि उनीहरूलाई विशेष अवसर दिइने व्यवस्था
- आर्थिक सामाजिक लाभमा समानुपातिक अवसरको व्यवस्था
- विभेद विहीन अवस्था सृजना गर्न चेतनामूलक कार्यक्रमहरू

समावेशीकरणले के गर्दछ ?

- मानव अधिकाको सम्मान गर्दछ
- स्रोत साधन र निर्णय प्रक्रियामा वञ्चित वर्गको पहुँच र नियन्त्रण वृद्धि गर्दछ
- अधिकारमा आधारित अवधारणालाई सम्मान गर्दछ,

समावेशीकरण किन आवश्यक छ ?

- सबै नागरिकहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागीता र अधिकार सुनिश्चित गर्न
- सबै वर्गलाई राज्यको विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउन र सबैको योगदान प्राप्त गर्न
- सन्तुलित विकास गर्न सबै खाले विभेद तथा द्वन्दको अन्त्य गर्न

सत्रको शिर्षक : समावेशीकरणका स्वरूप, कार्यक्रम र नीति **सत्र संख्या : चार**

समय : १ घण्टा

उद्देश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- समावेशीकरणका स्वरूप, कार्यक्रम र नीतिका बारेमा बताउन

विधि र प्रक्रिया

समूह छलफल र प्रस्तुतिकरण

सामग्रीहरू :

तालिम स्लाईड्स, समावेशी कार्यक्रम र नीति, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाइ प्रक्रिया

क्रियाकलाप १ **२० मिनट**

- नेपालमा समावेशीकरणका नीति र कार्यक्रमहरूका बारेमा सहभागीहरूलाई थाहा भएको कुरा भन्न लगाउने र ठुलो समूहमा छलफल गर्ने
- सबैको विचार सुन्ने, साझा बुँदाहरू बोर्डमा लेख्ने र सबैको ध्यान केन्द्रित गर्दै छलफल गर्ने

क्रियाकलाप २ **४० मिनट**

- चार समूहलाई कुनै ५ वटा त्यस्ता कार्यनीतिहरू सोचेर प्रस्तुत गर्न लगाउने
- स्लाईड देखाउने

समावेशीकरणका लागि के कस्ता कार्यक्रमहरू तथा कार्यनीति तय गर्नु पर्दछ ?

१. वञ्चित समूहको सशक्तीकरण

- आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपले सशक्त बनाउने,
- सेवामा उनीहरूको पहुँच बढाउने र श्रोत तथा साधन परिचालनमा बृद्धि गर्ने र
- सेवा प्रदान गर्ने संघ संस्थाको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र सेवाबारे उनीहरूलाई जानकारी गराउने

२. नीति नियम र व्यवहारमा परिवर्तन

- नीति निर्माता तथा सेवा प्रदान गर्ने संघ संस्थाहरूले वञ्चित समूहलाई गर्ने व्यवहारमा सुधार ल्याउने,
- नीति, नियम, मूल्य मान्यता र संरचनामा परिवर्तन गर्ने,
- विभेद गर्ने कानुन परिवर्तन गर्ने
- वञ्चित समूहप्रति हेर्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मकता ल्याउने,
- उनीहरूलाई जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउने,
- नीति नियम सकारात्मक बनाउने र समतामूलक तरिकाले सेवा र सुविधा उपलब्ध गराउने

सत्रको शीर्षक : महिला अधिकार

सत्र संख्या : पांच
समय : ५५ मिनट

उद्धेश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- महिला अधिकार के हो भन्ने बारे स्पष्ट व्याख्या गर्न
- नेपालमा महिला अधिकारको अवस्था र राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताका बारे बताउन

विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुतीकरण र छोटो व्याख्या

सामग्रीहरू :

महिला अधिकार लेखिएका फिलिपचार्टहरू, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

शिक्षण सिकाइ पक्रिया

क्रियाकलाप १: १० मिनट

- नेपालमा महिला अधिकारको अवस्था के छ भनेर ठूलो समुहमा प्रश्न गर्ने
- सबैको विचार सुन्ने साझा बुँदाहरू बोर्डमा लेख्ने र सबैको ध्यान केन्द्रित गर्दै छलफल गर्ने

क्रियाकलाप २: ४५ मिनट

- चार समूह बनाउने । कुनै ५ वटा त्यस्ता अधिकारहरू प्रस्तुत गर्न लगाउने र प्रस्तुतिपछि निम्न प्रश्न गर्ने
  - ✓ महिला अधिकार र मानव अधिकार भन्नाले के बुझ्नु हुन्छ ?
  - ✓ किन महिला अधिकार भनेर जोड दिएको होला?
- स्लाइड देखाउने र छोटो व्याख्या गर्ने

महिला अधिकार

महिला अधिकार के हो ?

महिलाहरूलाई मानवको रूपमा हेरिनु पर्छ तसर्थ मानव अधिकारका सबै अधिकार स्वतः महिला अधिकार हुन् । तर पनि महिलासँग सम्बन्धित केही यस्ता सवालहरू छन् जसलाई विशेष रूपमा हेर्नु पर्छ । कमजोर कानुनी अधिकार र राजनैतिक व्यवस्थाका कारण महिलाहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोण पनि साँघुरो रहेको छ । यसकारण उनीहरू शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार जस्ता आधारभूत कुराबाट बञ्चित भएका छन् । विभिन्न विश्व सम्मेलनले विश्वभरिका महिलाहरूको समस्यालाई सक्रिय रूपमा उठायो जसले गर्दा नेपालले पनि महिला विरूद्धका कुनै पनि हिंसाको विरोध र त्यस सम्बन्धी कानुनी अधिकारको सुनिश्चितता गर्ने प्रतिबद्धता गरेको छ :

- महिलाको प्रजनन् अधिकार
- सम्पत्तिमा महिलाको अधिकार
- आमाको नाममा नागरिकता
- रोजगारी
- महिला हिंसा र महिला अधिकार
- महिलामाथि हुने सबै प्रकारका विभेद बहुविवाह, सम्बन्ध विच्छेदको कानुनी अधिकार
- महिला शिक्षा
- महिला र पोषण

वेइजिङ घोषणा पत्र र कार्य योजना

१. महिला र स्वास्थ (Women and health)
२. महिला शिक्षा र तालिम (Education and training)
३. महिला र गरीवी (Women and poverty)
४. महिला विरूद्ध हिंसा (Violence against women)
५. महिला र सशस्त्र विद्रोह (Armed conflict)
६. महिला र अर्थतन्त्र (Economy)
७. नीति निर्माण तहमा महिला (Power and decision making)
८. महिला विकासका लागि संस्थागत संरचना (Institutional mechanism and advancement of women)
९. महिला र मानव अधिकार (Human rights)
१०. महिला र सन्चार (Media)
११. महिला र वातावरण (Environment)
१२. वालिका (The girls child)

नेपाल सरकारले हरेक पाँच वर्षमा देशको पञ्च वर्षीय योजना तयार गर्ने नीति रहेको छ। आधा भन्दा बढि जनसंख्या ओगटेका महिलाको आवश्यकता र समस्यालाई संबोधन नगरिकन यी योजनाहरू बनाईएका थिए । छैटौं पञ्च वर्षीय योजनाबाट मात्र महिलाको समस्यालाई छुट्टै शीर्षक राखेर सम्बोधन गरेको थियो । तर त्यस भन्दा अगाडिका सरकारका पञ्चवर्षीय योजनाहरूले महिलाको समस्यालाई महत्व दिएको पाइदैन ।

राष्ट्रिय स्तरमा गरिएका सरकारी प्रतिबद्धताहरू

- दशौं पञ्च वर्षीय योजना (Tenth Five -Year Plan)
- महिला विरूद्धको सवै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने सन्धि (Convention on Elimination of Discrimination Against Women- CEDAW) कार्यान्यन गर्ने
- शहस्राव्दी विकासका लक्ष्यहरू (Millennium Development Goal) पुरा गर्ने

दशौं पञ्चवर्षीय योजनामा महिला

- महिला सशक्तिकरण
- लैंगिक समानता
- लैंगिक मूलप्रवाहिकरण
- राष्ट्रिय विकासको प्रत्येक क्षेत्रमा महिलाको सहभागीतालाई मूलप्रवाहमा समाहित गरी महिला सशक्तीकरण र लैङ्गिक समानताको आधारमा विकसित समाजको सिर्जना गर्ने ।
- निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सक्रिय सहभागितालाई सुनिश्चितता प्रदान गर्ने ।

दशौ योजनाको उद्देश्यः

दशौं पञ्चवर्षीय योजनामा गरिवी निवारण तथा मानव संसाधन विकासका लागि महिलाहरूलाई लक्षित समूहको रूपमा लिइएको छ । दशौं पञ्चवर्षीय योजनाको उदेश्यहरू निम्न अनुसार छन्ः

- महिला शिक्षामा जोड दिने
- महिला स्वास्थ्यमा सुधार गर्ने
- निर्णय प्रकृयामा महिलाहरूको संलग्नता गर्ने
- रणनीति : लैगिक समानता गर्न महिलाहरूलाई आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा सशक्त बनाउने
- सबै असमान कानुनहरूको पुनरावलोकन गरि समान कानुनको निर्माण गर्ने
- आर्थिक, सामाजिक तथा अन्य क्षेत्रमा महिला माथि हुने सवै प्रकारका भेदभावहरूलाई कम गर्ने र लैगिक समानता र अधिकारयुक्त सकारात्मक नीति तथा कार्यक्रमहरूको तर्जुमा गर्ने
- महिलाहरूको मानव अधिकारलाई संरक्षण गर्न र महिला विरूद्ध हुने हिंसा तथा यातनाहरूलाई निराकरण तथा नियन्त्रण गर्न सरकारी, गैरसरकारी तथा स्थानीय निकायहरूको परिचालन गर्ने
- लैङ्गिक सचेतना, शिक्षा तथा तालिम लगायतका विषयहरूमा कर्मचारीदेखि लिएर नीति कार्यान्वयन तहसम्म सचेतीकरण गर्ने
- आर्थिक सामाजिक विकासका लागि ग्रामीण क्षेत्रका महिला र दलित महिलाहरूलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने
- महिलाहरूको कार्यदक्षतामा बृद्धि गर्न, महिला उद्यमशीलतालाई विकास गर्ने र महिलाको दक्षताको लागि महिलालाई केन्द्र बिन्दुको रूपमा लिने
- महिलाहरूको अस्मिताको संरक्षण गर्ने र महिला तथा बालबालिकाहरूको बिरूद्ध हुने सबै किसिमको हिंसा बेचविखन तथा अन्य अपराधहरूको नियन्त्रण गर्न कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्थालाई सुदृढ तथा प्रभावकारी बनाउने । पारिवारिक मुद्दा मामिला छिन्न बिशेष सरल तथा सुलभ व्यवस्था गर्ने

महिला विकासका सन्दर्भमा भएका अन्य प्रयासहरू

- २०२९मा तत्कालिन शिक्षा तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा महिला शिक्षा परियोजना इकाईको स्थापना (महिला शिक्षा तथा प्रौढ शिक्षा)

- २०३७ मा स्थानीय विकास मन्त्रालयमा महिला विकास शाखाको स्थापना
- २०४९ सालमा कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय अर्न्तगत महाशाखाको स्थापना
- २०५० सालमा जलश्रोत मन्त्रालय अर्न्तगत महिला एकाईको गठन
- २०५१ सालमा बालबालिका तथा महिला विकास समितिको गठन
- २०५२ सालमा बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको स्थापना
- २०५७ सालमा महिला विकास विभागको स्थापना
- २०५८ सालमा राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना
- ७५ वटै जिल्लामा महिला विकास कार्यालयहरूको स्थापना
- लैङ्गिक समानताका लागि मूलप्रवाहिकरण कार्यक्रम संचालन
- सरकारी र विभिन्न अन्तरराष्ट्रिय संस्थाहरूबाट महिला विकास कार्यक्रहरूको संचालन

यी प्रयासहरू मार्फत महिलाहरूको समस्यालाई सरकारले सम्बोधन गर्दै आएको देखिन्छ । यस्ले गर्दा महिलाहरूले आफ्ना समस्यालाई स्थानीय देखि राष्ट्रिय स्तरसम्म राख्न थालेका छन् ।

महिला विरूद्धका सवै प्रकारका हिंसा निर्मूल पार्ने सन्धि (१९७९) (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women-CEDAW, 1979)

नेपालले सन् १९९१ फेब्रुअरी ५ मा यो महासन्धिलाई हस्ताक्षर गरेको हो र कार्यन्वयन १९९१ अप्रिल २२ देखि सुरू भएको हो । यो महासन्धिले महिला माथि हुने सबै खाले हिंसाको अन्त्यको लागि यो अधिकार पत्रको रूपमा तयार गरे को छ । यस महासँन्धिमा निम्न अनुसार ३० वटा मुख्य धाराहरू रहेका छन् ।

धारा- १

महिला विरूद्धको विभेद भन्नाले आर्थिक, राजनैतिक, सामाजिक, सास्कृतिक तथा नागरिक कुनै पनि क्षेत्रमा लिङ्गको आधारमा गरिने विभेद, बहिष्करण तथा अवरोधहरू शुन्य पार्ने वहिष्करण वा प्रतिवन्ध सम्फिनु पर्छ ।

धारा २

राज्य पक्षले महिला उपर हुने सवै प्रकारका भेदभावहरूलाई भ्रत्सना गर्दछन् । महिला उपर हुने सबै भेदभावलाई निर्मुल पार्ने नीति उपयुक्त तरीकाबाट अविलम्व अपनाउन मञ्जुर गर्दछन । तर यसका लागि देहायका काम गर्न कवुल गर्दछन :

क. आफ्नो राष्टिय सम्बिधानमा वा सम्बन्धित अन्य कानूनमा पहिले नै नपरिसकेको भए महिला र पुरूषमा समानताको सिद्धान्तलाई अन्य माध्यमबाट व्यवहारिक रूपमा साकार पार्ने ।

ख. महिला विरूद्धका सबै भेदभावलाई प्रतिवन्ध लगाउँन विधायिका तथा अन्य उपायहरू अपनाउने तथा आवश्यक भएमा दण्ड सजायको व्यवस्था समेत गर्ने ।

ग. पुरूष सरह समान आधारमा महिलाको अधिकारको कानूनी संरक्षणको व्यवस्था गर्ने तथा महिला उपर कुनै पनि भेदभावपूर्ण काम हुन नदिन सक्षम राष्ट्रिय अदालतहरू एवं अन्य सार्वजनिक निकायहरूद्धारा प्रभावकारी संरक्षण सुनिश्चित गर्ने ।

घ. महिला उपर भेदभाव हुने कुनै पनि कार्य वा प्रचलनमा सरीक नभै अलग रहने एवं सार्वजनिक अधिकारीहरू तथा संस्थाहरूले यी दायित्वहरू अनुसार काम गर्नेछ भनी सुनिश्चित गर्ने ।

ङ. कुनै पनि व्यक्ति, संस्था वा उद्यमीबाट महिला उपर हुने भेदभावलाई निर्मुल गर्न सबै आवश्यक उपायहरू अपनाउने ।

च. महिला विरूद्ध भेदभाव गराउने कुनै पनि प्रचलित कानून, विनीयम, रिति तथा प्रचलनलाई सुधार गर्ने वा खारेज गर्ने गरी कानून वनाउने लगायत आवश्यक पर्ने सबै कदमहरू चाल्ने ।

छ. महिला विरूद्ध भेदभाव गराउने कुनै पनि प्रचलीत कानून विनियम रिति तथा प्रचलनलाई सुधार गर्ने तथा खारेज गर्ने ।

धारा ३

पुरूष सरह समानताको आधारमा मानव अधिकार तथा मौलिक स्वतन्त्रताको प्रयोग तथा उपभोग प्रत्याभूत गराउनको लागि महिलाको पूर्ण विकास तथा प्रवर्धन सुनिश्चित गर्न राज्य पक्षहरूले सबै सम्वद्ध क्षेत्रमा खास गरेर राजनैतिक सामाजिक आर्थिक एवं सांस्कृति क्षेत्रमा कानूनी व्यवस्था लगायत सबै उपयुक्त कदमहरू चाल्नेछन् ।

धारा ४

१. राज्य पक्षहरूले पुरूष तथा महिलामा वास्तविक तरवले द्रुत गतिमा समानता कायम गर्न कुनै अस्थायी प्रकारको विषेश उपायहरूको अवलवन गरेको रहेछ भने त्यस्ता उपायहरूलाई यस महासन्धिमा व्यवस्था गरिए वमोजिमको भेदभावपूर्ण व्यवहार भएको मानिनेछैन तर त्यसको परिणाम स्वरूप यस्ता उपायहरू कुनै पनि हालतमा असमान वा भिन्न स्तरलाई कायमै राख्न दिने प्रकारको हुन सक्ने छैन । यी उपायहरूलाई अवसर तथा व्यवहारमा समानताको उद्देश्य प्राप्त भएपछि अन्त्य गरिनु पर्छ ।

२. राज्य पक्षहरूले मातृत्वको संरक्षणको लागि यस महासन्धिमा व्यवस्था गरिएका उपायहरू लगायत अन्य विषेश उपायहरू अपनाउनको लागि भेदभावपूर्ण भएको मानिने छैन ।

धारा ५

राज्य पक्षहरूले निम्नलिखित प्रयोजनको लागि चाहिने सवै उपयुक्त कदमहरू चाल्नेछन् :

१.पुरूष तथा महिला सम्वन्धी एकोहोरो भूमिकामा आधारित वा दुराग्रहको तथा परम्परागत एवं अन्य प्रकारका प्रचलनहरूको निर्मूल गर्ने उद्देश्य प्राप्तीको लागि पुरुष तथा महिलामा रहेको स्वभाविक प्रकृतिका सामाजिक तथा संस्कृतिक आचरण पद्धतिलाई वदल्न ।

२.बाललिकाहरूको हितलाई हर हालतमा सर्वोपरि ध्यान दिईने छ भन्ने कुरालाई मध्यनजरमा राख्दै मातृत्व भनेको एक सामाजिक कियाकलाप हो भन्ने कुरालाई राम्रोसँग बुझाउने तथा आफ्ना बालबालिकाको लालन-पालन एवं विकासमा पुरुष तथा महिलाको वरावर जिम्मेबारी रहेको हुन्छ भन्ने कुरा मानिने गरी त्यस्ता पक्षहरूलाई पनि पारिवारिक शिक्षामा समावेस गर्ने ।

धारा ६

राज्य पक्षहरूले महिलाको किनवेच तथा वेश्यवृत्ति लगायत सबै प्रकारको कार्यलाई दमन गर्ने कानून वनाउन सबै आवश्यक कदमहरू चाल्नेछन् ।

धारा ७

राज्य पक्षहरूले मुलुकको राजनीतिक तथा सार्वजनिक जीवनमा महिला विरूद्धको भेदभाव निर्मुल गर्न तथा खास गरेर पुरूष सरह वरावरीको आधारमा महिलालाई निम्नलिखित अधिकार उपलव्ध गराउन सबै आवश्यक कदम अपनाउने छन्:

क. सबै निर्वाचनहरू तथा जनमत संग्रहहरूमा मतदान दिने अधिकार तथा सार्वजनिक रूपमा निर्वाचित हुने संस्थाहरूमा निर्वाचनको लागि योग्य हुने अधिकार ।

ख. सरकारी नीति निर्माणमा तथा त्यसको कार्यन्वयनमा सरीक हुने तथा सार्वजनिक पद धारणा गर्ने सबै सरकारी तहहरूमा हुने सार्वजनिक कियाकलाप सम्पादन गर्ने अधिकार ।

ग. मुलुकको सार्वजनिक तथा राजनैतिक जीवनसंग सम्वन्धित गैरसरकारी संस्था तथा संगठनहरूमा सरीक हुन पाउने अधिकार ।

धारा ८

राज्य पक्षले महिलालाई पुरूष सरहको समान अधिकारमा तथा विना कुनै भेदभाव अन्तराष्टिय तहमा सरकारलाई प्रतिनिधित्व गर्न पाउने मौका तथा अन्तराष्ट्रिय संगठनहरूको कार्यमा भाग लिन पाउने मौका सुनिश्चित गर्ने सबै उपयुक्त कदमहरू चाल्नेछन् ।

धारा ९

१. राज्य पक्षहरूले महिलालाई पुरूष सरह राष्ट्रियता प्राप्त गर्ने, परिवर्तन गर्ने वा धारण गर्ने समान अधिकार प्रदान गर्नेछन् । तिनीहरूले खास गरेर विदेशीसंग विवाह गरेको कारणवाट विवाहित अवस्थामा पतिले राष्टियता परिवर्तन गरेको कारणवाट पतिको राष्टियता स्वतः परिवर्तन नहुने, निजलाई राज्य विहिन नतुल्याउने वा पतिको राष्ट्रियता ग्रहण गर्न वाध्य हुनु नपर्ने व्यवस्था सुनिश्चत गर्नेछन् ।

२. राज्य पक्षहरूले वालवालिकाको राष्ट्रियताको सम्वन्धमा महिलालाई पुरूष सरहको अधिकार प्रदान गर्ने छन् ।

धारा १०

राज्य पक्षले महिलालाई शिक्षाको क्षेत्रमा पुरुष सरह समान अधिकार प्राप्तीको व्यवस्था सुनिश्चित गर्नको लागि महिला उपर हुने भेदभाव निर्मुल गर्न सबै आवश्यक कदमहरू चाल्नेछन् । तिनीहरूले महिला र पुरूषको समानताको आधारमा खास गरेर निम्नलिखित कुराहरू सम्वन्धी व्यवस्था सुनिश्चित गर्नेछन् ।

क. ग्रामीण तथा सहरी क्षेत्रमा अवस्थित सबै प्रकारका शिक्षण संस्थामा अध्ययन गर्न र उपाधि हासील गर्न पाउनको लागि जीविकाको तथा व्यवशायको जानकारी पाउने समान अवसरको व्यवस्था गर्नेछन । यस प्रकारको समानता पूर्व विद्यालय शिक्षा, साधारण शिक्षा, प्राविधिक शिक्षा, पेशागत शिक्षा तथा उच्च प्राविधिक एवं सबै प्रकारका व्यसायीक प्रशिक्षणको सम्वन्धमा उपलब्ध हुने कुरा सुनिश्चित गरिनेछ ।

ख. उही पाठ्यक्रम, उही परिक्षा, उही स्तरको योग्यता प्राप्त शिक्षक तथा उस्तै प्रकारको विद्यालय भवन तथा उपकरणमा शिक्षा पाउने अवसरको व्यवस्था गर्नेछन । सबै प्रकार तथा तहको शिक्षामा देखा पर्ने गरेको पुरुष तथा महिलाको भूमिका नै फरक छ भनि देखाउने एकोहोरो धारणालाई निर्मुल गर्न तथा यस लक्ष्य प्राप्तिको लागि सहायक हुने शिक्षा तथा अन्य प्रकारको शिक्षण विधिलाई प्रशिक्षण दिने र खास गरेर पाठ्यपुस्तकहरू तथा विद्यालय कार्यक्रमहरूमा परिवर्तन गर्न एवं तदनुकुल शिक्षण विधि अपनाउने छात्रवृत्ति तथा अन्य प्रकारका अध्ययन अनुदान सम्वन्धि लाभ प्राप्तिमा समान अवसर उपलब्ध गराउने ।

ग.प्रौढ शिक्षा तथा कार्यगत साक्षर कार्यक्रम लगायतको निरन्तर शिक्षा कार्यक्रमहरूमा खास गरेर पुरुष तथा महिलाका विचमा रहेको शैक्षिक अन्तरलाई शिघ्रातीशिघ्र कम गर्न लक्षित कार्यक्रममा सरीक हुन, समान अवसर दिलाउने, पढाई छाड्ने छात्राहरूको संख्यालाई घटाउने तथा बिचैमा विद्यालय छाडेका बालबालिकाहरू तथा महिलाहरूको निमित्त शैक्षिक कार्यक्रमहरूको आयोजना गर्ने, खेलकुद तथा शारिरिक शिक्षामा सक्रिय रूपमा भाग लिन पाउने समान अवसर प्रदान गर्ने, परिवार नियोजन सम्वन्धी सूचना एवं सल्लाह लगायत परिवारको तथा समृद्धि सुनिश्चित गर्न सहायक हुने प्रकारको शैक्षिक जानकारी दिलाउने ।

धारा ११

राज्य पक्षहरूले रोजगारीको क्षेत्रमा महिलालाई पुरुष सरहको समानताको आधारमा समान हक सुनिश्चत गराउनको लागि महिला उपरको सबै प्रकारको भेदभाव निर्मुल गर्ने सबै आवश्यक कदम चाल्लेछन् । खास गरेर देहायका अधिकार प्राप्ती सुनिश्चित गर्नेछन् :

क. समस्त मानव प्राणीको अविच्छिन्न अधिकारको रूपमा काम गर्ने अधिकार दिलाउने ।

ख. रोजगारीमा नियुक्तिको लागि छनौट गरिंदा समान प्रक्रिया गरिने लगायत रोजगारीको समान अवसरको अधिकार ।
ग. स्वतन्त्र रूपमा पेशा तथा रोजगारी चयन गर्न पाउने अधिकार । वढुवा हुन पाउने, सेवाको सुरक्षा पाउने तथा सेवाका तमाम शर्तहरू एवं फाईदाहरू उपभोग गर्न पाउने अधिकार र सिकाई सुविधा लगायत व्यवशायीक तालिम तथा पुनःतालिम पाउने, उच्च व्यवशाय तालिम तथा समयमा तालिम पाउने अधिकार, समान सुविधा सहितको समान पारिश्रमिक पाउने हक, समान मुल्यको कामको लागि समान व्यवहार, कामको गुणात्मक मुल्यांकन हुँदा समान व्यवहार पाउने हक ।
घ. समान सुविधा सहितको समान पारिश्रमिक पाउने हक, समान मुल्यको कामको लागि समान व्यवहार पाउने हक तथा कामको गुणात्मक मुल्यांकन हुँदा समान व्यवहार पाउने हक ।
ङ. सामाजिक सुरक्षाको अधिकार, खास गरेर निवृत भएकोमा, वेरोजगारीमा, विरामी परेकोमा, अशक्त भएकोमा तथा वृद्ध अवस्थामा र काम गर्न अन्य तवरबाट अशक्त भएको अवस्थामा समेत सामाजिक सुरक्षा पाउने अधिकार एवं पुरा तलव सहित विदा लिन पाउने अधिकार ।
च. प्रजनन् पद्धतिको वचाउ हुने गरी स्वास्थ्यको संरक्षण पाउने हक एवं कार्यस्थलमा सुरक्षाको अधिकार ।

धारा १२

१. राज्य पक्षले महिलालाई परिवार नियोजनसंग सम्वन्धित कुराहरू लगायत स्वास्थ्य स्याहार सेवा सम्वन्धी कुरामा पुरूष सरह समानताको आधारमा उपलब्ध गराउन स्वास्थ्य क्षेत्रमा महिला उपर हुने भेदभाव निर्मुल गर्नको लागि सबै उपयुक्त कदमहरू चाल्ने छन् ।
२. यस धाराको प्रकरण १ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि राज्य पक्षहरूले महिलालाई गर्भवती समयमा प्रसुतीको समय तथा प्रसुती पश्चात अवधिका सम्वन्धमा चाहिंदो सेवाहरू आवश्यकता अनुसार निःशुल्क सेवा समेत एवं गर्भवती समय तथा स्तनपानको समयमा पर्याप्त पोषण उपलब्ध गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्नेछन् ।

धारा १३

राज्य पक्षले महिलालाई पुरूष सरह समानताको आधारमा समान प्रकारका अधिकारहरू, खास गरेर देहायका अधिकारहरू उपलब्ध गराउनको लागि आर्थिक तथा सामाजिक जीवनको अन्य क्षेत्रहरूमा महिला उपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव निर्मुल गर्न सबै उपयुक्त कदमहरू चाल्नेछन् :
क. पारिवारिक लाभ भोग्न पाउने अधिकार
ख. वैंक कर्जा पाउने, बन्धकी राख्ने वा अन्य प्रकारका आर्थिक ऋण प्राप्त गर्न पाउने अधिकार ।
ग. खेलकुदमा मनोरञ्जनका गतिविधिमा तथा सांकृतिक जीवनका समस्त पक्षहरूमा सहभागी हुन पाउने अधिकार

धारा १४

१. राज्य पक्षहरूले गाउँले मानिसले भोगिरहेका खास समस्याहरू तथा ती गाउँले महिलाको परिवारको अर्थिक उन्नतिमा तथा विना मुल्यमा गरिएका आर्थिक योगदान लगायत आर्थिक व्यवस्थामा तिनिहरूले खेलेको महत्वपूर्ण भूमिका प्रति ध्यान दिनेछन् र यस महासन्धिको व्यवस्थाहरू ती ग्रामीण क्षेत्रका महिलामा साकार गराउन सबै उपयुक्त कदमहरू चलेका छन् ।
२. राज्य पक्षहरूले ग्रामीण क्षेत्रका महिलाले पुरूष सरह समानताको आधारमा ग्रामीण विकासमा सहभागी हुन पाउन र त्यसबाट पाउने फाईदा भोग्न पाउन भन्ने कुरा यकिन गर्नको लागि ग्रामीण क्षेत्रका महिला उपर हुने भेदभावलाई निर्मुल गर्न सबै प्रकारका कदमहरू चाल्नेछन् र खास त्यस्ता महिलालाई देहायका अधिकार उपलब्ध गराउने छन् ।
क. विकास योजनाको विस्तृतिकरण तथा कार्यान्वयनमा सबै तहमा भाग लिन पाउने ।
ख. परिवार नियोजन सम्बन्धि सूचना, सल्लाह, परामर्श तथा सेवा लगायत प्रयाप्त स्वास्थ्य स्याहार सुविधा पाउने ।

धारा १५

राज्य पक्षले महिलालाई कानूनको दृष्टिमा पुरूष सरहको समानता प्रदान गर्नेछन् । राज्य पक्षहरूले महिलालाई देवानी मामिलामा पुरूष सरहको कानूनी समार्थ्यता प्रदान गर्ने छन् र त्यस्तो समार्थ्यता उपभोग गर्न पाउने समान अवसर प्रदान गर्नेछन् । खास गरेर तिनिहरूले महिलालाई करार गर्न पाउने तथा सम्पत्ति संचालन गर्न पाउने समान अधिकार प्रदान गर्ने छन् तथा अदालत तथा न्यायाधिकरण समक्ष हुने कार्यविधिको सबै अवस्थामा समान व्यवहार गर्नेछन् । महिलाको कानूनी सामर्थ्यतालाई नियन्त्रण गर्ने प्रकारका कानूनी मान्यता प्राप्त भएका कुनै पनि किसिमका करार तथा तमाम निजामती लिखतहरू वदर हुनेछन् तथा गैर कानूनी मानिनेछ भन्ने कुरा राज्य पक्षहरूले मञ्जुर गर्दछन् । व्यक्तिको घुमफिर गर्न पाउने अधिकार तथा आफ्नो वासस्थान एवं वासभूमि छान्न पाउने स्वतन्त्रता सम्वन्धी कानूनमा पुरूष तथा महिलालाई समान अधिकार प्रदान गर्न राज्य पक्षहरू मञ्जुर गर्दछन् ।

धारा १६

राज्य पक्षहरूले विवाह तथा पारिवारिक सम्वन्ध वारेको कुराहरूमा महिला उपरको भेदभाव निर्मुल गर्न सबै उपयुक्त कदमहरू चाल्नेछन । तथा खास गरेर देहायका व्यवस्था पुरूष तथा महिलामा समानताको आधारमा सम्पादन गराउने छन् ।

धारा १७

१. यस महासन्धि कार्यान्वयन सम्वन्धी प्रगति लेखाजोखा गर्नको लागि यो महासन्धिले व्यवस्था गरेको कुराहरू सम्वन्धमा उच्च नैतिकवान तथा क्षमता भएका विषेशज्ञहरू मध्येबाट यो महासन्धि प्रारम्भ हुने वित्तिकै १८ जना र यो महासन्धिलाई ३५ औं राज्य पक्षले अनुमोदन वा सम्मेलन गरेपछि ३० जना विषेशज्ञहरू भएको एउटा महिला विरूद्ध भेदभाव निर्मुलन समिति (यस पछि समिति भनिएको) गठन गरिएको छ । यी विषेशज्ञहरू समानुपातिक भौतिक विवरण पद्धति अनुसार तथा भिन्न भिन्न सभ्यताको एवं प्रमुख कानूनी प्रणालीको प्रतिनिधित्व हुने गरी राज्य पक्षहरूले आ आफ्नो जनताहरूबाट निर्वाचित गर्नेछन् । र तिनिहरूले व्यक्तिगत हैसियतमा काम गर्नेछन् ।

२. राज्य पक्षहरूबाट मोनोनित व्यक्तिको सूचीबाट गोप्य मतपत्रको तरीकाबाट समितिको सदस्यहरू निर्वाचित हुनेछन् । प्रत्येक राज्य पक्षले आफ्नो नागरिकहरू मध्ये एक जना व्यक्ति मात्र मनोनित गर्न पाउनेछन् ।

३. यो महासन्धि प्रारम्भ भएको मितिले ६ महिना पछि प्रारम्भिक निर्वाचन हुनेछ । प्रत्येक निर्वाचन हुने मिति भन्दा कम्तीमा ३ महिना भन्दा अगावै संयुक्त राष्टसंघको महामन्त्रीले राज्य पक्षहरूलाई आ आफ्नो मनोनयन पत्रहरू दुई महिना भित्र दाखिला गर्न आह्वान गर्दै पत्र पठाउने छन् । महामन्त्रीले प्राप्त मनोनयनहरूको आधारमा मनो नयन गर्ने राज्य पक्षहरूको नाम समेत जनाई वर्णानुक्रम अनुसारको एउटा सूचि वन्ने छ् र सो सूचि राज्य पक्षहरूले पाउनेछन् ।

४. समितिका सदस्यहरूको निर्वाचन गर्न राष्टसंघको प्रधान कार्यालयमा महामन्त्रीले आयोजना गरेको कार्यक्रममा र ाज्य पक्षहरूको उपस्थितिलाई गणपूरक संख्या पुगेको मानिने छ । मतदान गर्ने राज्य पक्षहरूका प्रतिनिधिहरूको प्रस्ट बहुमत प्राप्त गर्ने त्यस्ता मनोनित व्यक्तिहरू नै समितिको सदस्यमा निर्वाचित भएको मानिनेछन् ।

५. समितिका सदस्यहरू ४ वर्षको लागि निर्वाचित हुनेछन् । पहिलो निर्वाचनमा निर्वाचित सदस्यहरू मध्ये नौ जनाको पदावधि २ वर्षमा समाप्त हुनेछ । पहिलो निर्वाचन भएको लगतै पछि समितिका अध्यक्षले त्यस्ता नौ जना सदस्यहरूको नाम गोला प्रथाद्धारा छुट्याउनेछन् ।

६. समितिको ५ जना अतिरिक्त सदस्यहरूको निर्वाचन ३५ औ अनुमोदन वा सम्मेलन प भए पछि यसै धाराको २, ३ र ४ मा भएका व्यवस्थाहरू अनुसार गरिनेछ । यस पटक निर्वाचित अतिरिक्त सदस्यहरू मध्ये २ जना सदस्यहरूको पदावधि २ वर्ष पुरा भएपछि समाप्त हुनेछ ।

धारा १८

१. राज्य पक्षहरूले यो महासन्धिका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनको लागि अपनाईएका न्यायीक, प्रशासकीय तथा अन्य कदमहरू सम्वन्धी तथा यस सम्वन्धमा भएका प्रगति बारेको प्रतिवेदन समितिको विचारार्थ देहायका अवधिहरूमा संयुक्त राष्टसंघको महामन्त्रीमा पेश गर्ने कवुल गर्दछन् ।

२. प्रत्येक प्रतिवेदनमा यो महासन्धिको दायीत्वहरू पुरा गर्नमा व्यवधान गर्ने तत्वहरू तथा अवरोधहरू समेत उल्लेख गर्न सकिनेछ ।

धारा १९

१. समितिले आफ्नो कार्यविधि सम्वन्धी नियमहरू आफै निर्धारण गर्नेछ ।

२. समितिले आफ्ना पदाधिकारीहरू २ वर्षको अवधिको लागि आफै छान्नेछ ।

धारा २०

१. यस महान्धिको धारा १८ अनुसार पेश गरिएका प्रतिवेदनहरू विचार विमर्श गर्नको लागि समितिको वैठक प्रत्येक वर्ष साधारणतया दुई हप्ता ननाघ्नेगरी वस्नेछ ।

२. समितिको वैठक साधारणतया संयुक्त राष्टसंघको प्रधान कार्यालयमा वा समितिले निर्धारण गरेको अन्य कुनै उपयुक्त ठाँउमा वस्नेछ ।

धारा २१

१. समितिले आफूले गरेको कामको सम्बन्धमा प्रत्येक वर्ष आर्थिक तथा सामाजिक परिषद मार्फत संयुक्त राष्टसंघको महासभामा प्रतिवेदन पेश गर्नेछ र राज्य पक्षहरूबाट प्राप्त प्रतिवेदन र जानकारीहरूका सम्वन्धमा गरिएको जाँचवुझको आधारमा समितिले आफ्नो सूझाव, साधारण सिफारिसहरू गर्न सक्नेछ । यस्ता सूझावहरू, त्यस धारणा, सिफारिस र त्यसको सम्वन्धमा राज्य पक्षहरूबाट कुनै टिका टिप्पणी प्राप्त भए सो समेत समितिको प्रतिवेदनमा संलग्न गरिनेछ । विशेषज्ञ संस्थाहरूको कार्यक्षेत्र भित्र पर्न आउँने यस महासन्धिको व्यवस्था कार्यान्वयनको सम्वन्धमा विचार विमर्स गरिंदा तिनीहरूलाई पनि प्रतिनिधित्व हुन पाउने अधिकार हुनेछ । समितिले विषेशज्ञ संस्थाहरूको कार्यक्षेत्र भित्र पर्न आउने कुराहरूको सम्वन्धमा महासन्धिको कार्यान्वयन वारेमा प्रतिवेदन पेश गर्न आमन्त्रीत गर्न सक्नेछन् ।

धारा २३-धारा ३०

यस महासन्धिमा उल्लेखित धारा २३ देखि ३० सम्म महासन्धिको नीति नियमहरू उल्लेख गरिएको छ ।

सहस्राब्दी विकासका लक्ष्यहरू (Millennium Development Goal)

नेपाल सरकारले सन २०१५ सम्म पुरा गर्ने लक्ष्य र उद्देश्यहरू

लक्ष्य	उद्देश्य
१ अति गरिवी तथा भोक उन्मुलन	सन् २०१५सम्ममा दिनमा एक अमेरिकी डलर भन्दा कम आम्दानी हुने जनताको अनुपात आधा गर्ने । सन् २०१५सम्ममा भोकमरीबाट पीडित जनताको अनुपात कम गर्ने ।
२ विश्वव्यापी रूपमा प्राथमिक शिक्षा प्राप्ती	सन् २०१५सम्ममा सवै ठाँउका सम्पुर्ण वालवालिकाले समान रूपमा प्राथमिक विद्यालयको पूर्ण शिक्षा हासिल गरेको सुनिश्चित गर्ने ।

३ लैङ्गिक समानता प्रवर्धन तथा महिला सशक्तिकरण	सकेसम्म सन् २००५ सम्ममा प्राथमिक तथा माध्यमिक शिक्षावाट र ढीलोमा सन् २०१५ सम्ममा शिक्षाका सबै तहबाट लैङ्गिक विभेद उन्मलन गर्ने ।
४ बाल मृत्यु न्युनिकरण	सन् २०१० सम्म पाँच वर्ष मुनिका वालवालिकाको मृत्युदर दुई तिहाईले घटाउने ।
५ मातृस्वास्थ्य सुधार	सन् २०१५ सम्म मृत्यु अनुपात दुई तिहाईले घटाउने ।
६ एच. आई .भी. एड्स, औलो तथा अन्य रोग संग संघर्ष	एचआईभीको विस्तारलाई सन् २०१५ सम्ममा रोक्ने र पुर्वावस्थामा फर्काउन थालनी गर्ने । औलो तथा अन्य प्रमुख रोगहरू माथि सन् २०१५ सम्ममा नियन्त्रण तथा पुर्ववस्थामा फर्कन थालनी गर्ने ।
७ वातावरणीय दिगोपनाको सुनिश्चितता	दिगो विकासका सिद्वान्हरूलाई राष्ढको नीति तथा कार्यकममा एकीकृत गर्ने र वातावरणीय श्रोतहरूको विनासकमलाई रोक्ने । सुरक्षित खाने पानीको दिगो अवसरबाट बन्चित जनताको अनुपात सन् २०१५ सम्ममा आधा पार्ने ।
८ विकासका लागि विश्वव्यापी साझेदारी	सशासन, विकास र गरिवी निवारणका लागि राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय प्रतिवद्धता । साथै अति कम विकसित , भुपरिवेष्ठित र स-साना टापु तथा राष्ट्रहरूको विशेष आवश्यकता, समस्याः ऋणको समस्या, कोटा र भन्सार छुटबाट निर्यातलाई प्रवर्धन गर्ने ।

लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा र लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्यांकन

उद्देश्यहरू

- लैङ्गिक रिक्तता के हो र यसको पहिचान कसरी गर्ने भन्ने बारे धारणागत स्पष्टता ल्याउने
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा के हो र यसको उद्देश्य तथा औचित्य तथा प्रक्रिया कस्तो हुन्छ भन्ने बारे बताउने
- लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कन के हो र किन गर्ने भन्ने ज्ञान, सिप र धारणाको विकास गर्ने

अपेक्षित उपलब्धिहरू

यस शत्रका अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुराहरूमा सक्षम हुनेछन् :

- लैङ्गिक रिक्तताको व्याख्या गर्न र यसको पहिचान कसरी गने भन्ने बारे बताउन
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा के हो, यो किन आवश्यक छ र यसका उद्देश्य के हुन् भन्ने बारे व्याख्या गर्न
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाका कार्यक्षेत्रहरूको सूचि तयार गर्न
- लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कनबारे बताउन र अहिलेसम्म सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरूको समीक्षा गर्न

कार्यतालिका

समय	विषय	उद्देश्य	विधि र प्रक्रिया	सामग्री
३० मिनट	अघिल्लो दिनको पुनरावलोकन	एक अर्कालाई पुनर्ताजगी बनाउने	सहभागीहरूले तयार गरेको प्रतिवेदन माथि छलफल	सहभागीहरूले तयार गरेको प्रतिवेदन
१ घण्टा	लैङ्गिक रिक्तता	• लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान कसरी गर्ने भन्ने बारे उल्लेख गर्न	• चार समूह बनाउने र अहिलेसम्म गरेका कार्यक्रममा लैङ्गिक रिक्तता कहाँ कहँ किन देखियो सो को पहिचान गरी प्रस्तुत गर्न लगाउने • केही बेर त्यसमा छलफल गरी स्लाईड देखाएर सेसन समाप्त गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम,
१ घण्टा	लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा र यसको औचित्य तथा प्रक्रिया	• लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा के हो र यसको औचित्य के हो भन्नेबारे स्पष्ट बनाउने	• लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाका बारेमा इच्छुक सहभागीहरूलाई आफ्नो अनुभव सुनाउन लगाउने • अनुभव सकिएपछि केही बेर त्यसका मुख्य मुख्य बुंदाहरूमा सहभागीहरूसँग प्रश्न गर्ने • के यो लेखाजोखा संस्थाहरूले नियमित गरेका छन् ? के यसले समावेशीकरणलाई सहयोग पुर्‍याउंछ ? केही बेर यी विषयमा चर्चा गर्ने • अन्तमा यसले लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान गरी आगामी दिनमा कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउन सहयोग गर्ने कुरा भन्दै स्लाईड देखाउने र सेसन अन्त्य गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू
३० मिनट	चिया खाजा विश्राम			
१ घण्टा	लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको कार्यक्षेत्र	• लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको कार्यक्षेत्रहरूको सूची तयार गर्न सक्ने बनाउने	• अघिल्लो सेसनमा गरिएको लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको उद्देश्यका बारेमा व्याख्या गर्दै दुई-दुई जना सहभागीहरूको जोडीलाई लैङ्गिक बजेट लेखा जोखाका कार्य क्षेत्ररूको सुचि तयार गर्न लगाउने • तयार गरिसकेपछि प्रत्येकलाई आ-आफ्नो सुचि पढ्न लगाउने • पढिसकेपछि स्लाईडमा दिएका नमुना कार्यक्षेत्रहरू प्रस्तुत गर्ने र कार्यक्रमको स्वरूप जे जस्तो भएता पनि लैङ्गिक रिक्तता हटाउनका लागि यस्ले सहयोग गर्ने कुरा भन्दै अहिलेको लागि सेसन समाप्त गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

५५ मिनट	लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कन के हो र किन गरिन्छ ?	• लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कनको के हो र किन गर्ने भन्ने बारे व्याख्या र विश्लेषण गर्न	• सहभागीहरूलाई तीन समूहमा विभाजन गर्ने र पहिलो समूहलाई कार्यक्रमको प्रस्तावना दिने , दोस्रो लाई अनुगमन प्रतिवेदन दिने र तेस्रो लाई वार्षिक प्रतिवेदन दिने • सबैलाई उक्त प्रतिवेदन पढेर लैङ्गिक संवेदनशील अर्थात लैङ्गिक समावेशी भएको नभएको पत्ता लगाउन लगाउने • यसरी पत्ता लगाउने काम सकिएपछि ती कुरालाई प्रस्तुत गर्न लगाउने र स्लाईड देखाएर सेसनको अन्त्य गर्ने	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू (संस्थाको बजेट तथा कार्यक्रमको एक प्रति, अनुगमनको प्रतिवेदन, वार्षिक प्रतिवेदन)
४५ मिनट	महिला अधिकार	• महिला अधिकार बारे बताउन • नेपालमा महिला अधिकारको अवस्था बारे व्याख्या गर्न	• महिला अधिकार सम्बन्धि चित्रहरूको प्रदर्शन र छलफल • छोटो व्याख्या र प्रश्न उत्तर छलफल	तालिम स्लाईड्स, चार्ट पेपर, न्युजप्रिन्ट पेपर, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू (महिला अधिकार सम्बन्धि चित्रहरू)
१५ मिनट	सहभागीहरूबाट दिनभरिको छोटो समिक्षा र तालिमको अन्त्य			

xzCaasfd

सत्रको शिर्षक : लैङ्गिक रिक्तता

सत्र संख्या : एक
समय : १ घण्टा

उद्धेश्यहरू :

तालिमको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- लैङ्गिक रिक्तता के हो र यसको पहिचान कसरी गर्ने भन्ने बारे धारणागत स्पष्टता ल्याउन

विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुतीकरण, अनुभव आदान प्रदान, समूह कार्य र छलफल

सामग्रीहरू :

तालिम स्लाईड्स, समावेशी कार्यक्रम र नीति, मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई प्रक्रिया

क्रियाकलाप १ः लैङ्गिक रिक्तताको परिचय र पहिचान ४० मिनट

- चार समूह बनाउने र अहिलेसम्म गरेका कार्यक्रममा लैङ्गिक रिक्तता कहाँ-कहाँ र किन देखियो सो को पहिचानका लागि समूह कार्य र प्रस्तुतीकरण गराउने
- केही बेर त्यसमा छलफल गरी लैङ्गिक स्लाईड देखाउने

क्रियाकलाप २ः लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा, यसको औचित्य तथा प्रक्रिया ६० मिनट

- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाका बारेमा इच्छुक सहभागीहरूलाई आफ्नो अनुभव सुनाउन लगाउने ३० मिनट
- अनुभव सकिएपछि केही बेर त्यसका मुख्य मुख्य बुँदाहरूमा जोड दिँदै व्याख्या र छलफल गराउने २० मिनट
- स्लाइड प्रस्तुति र छलफल १० मिनट

लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान गर्नु भनेको के हो ?

त्यस्ता क्षेत्रहरू जहाँ पछाडि पारिएका वर्गहरूको अवमूल्यन भएको छ, उपेक्षा गरिएको छ, विभेद गरिएको छ, तिनको पहिचान गर्नु लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान गर्नु हो । विकासका कार्यक्रममा समुदायका महिलाहरू कहाँ कहाँ र कसरी उनीहरूको सहभागीता छैन? किन उनीहरू त्यस कार्यक्रमको बारेमा सचेत छैनन् र त्यस कार्यक्रमको प्रतिफलको उपभोग गरेका छन, छैनन् भन्ने बारेमा पहिचान गर्नु लैङ्गिक रिक्तताको पहिचान गर्नु हो ।

सत्रको शीर्षकः लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा र यसको औचित्य तथा प्रक्रिया

सत्र संख्याः दुई र तीन
समय : २ : ३० मिनट

उद्धेश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :

- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा के हो र यसको औचित्य के हो भन्ने बारे स्पष्ट बताउन
- लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको कार्यक्षेत्रहरूको सूची तयार गर्न

विधि र प्रक्रिया

- प्रस्तुतीकरण
- सहभागीहरूको जोडी जोडी समूह छलफल र प्रस्तुतीकरण
- प्रश्न उत्तर र ठुलो समूहमा छलफल

सामग्रीहरू :

तालिम स्लाईड्स, समावेशी कार्यक्रम र नीति , मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

सिकाई पक्रिया

क्रियाकलाप १: **६० मिनट**

- दुई-दुई जनाको जोडीले लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाका कार्यक्षेत्रहरूको सूची तयारी र प्रस्तुतीकरण ३० मिनट
- जिज्ञासा र छलफल १५ मिनट
- स्लाईड प्रदर्शन र छोटो व्याख्या १५ मिनट

लैङ्गिक बजेट लेखा जोखा के हो ?

- विकासको हरेक पक्षमा लैङ्गिक लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण भएको छ वा छैन भन्ने कुरा मापन वा स्व मूल्याङ्कन गर्न र लैङ्गिक रिक्तताको क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने प्रक्रिया लैङ्गिक बजेट लेखाजोखा हो ।
- वार्षिक बजेट र कार्यक्रमबिच तालमेल छ या छैन ? यदि छैन भने यिनका विचमा तालमेल स्थापित गर्ने प्रक्रिया हो ।
- महिला पुरूष विच समानता र महिला सशक्तीकरण गर्ने प्रक्रिया हो ।
- आत्म समीक्षा गर्ने एउटा विधि हो ।
- महिला र पुरूष विचको भूमिका, सम्बन्ध, स्थान र स्तर आदिको लेखाजोखा गर्ने विधि हो ।

लैङ्गिक लेखाजोखाको उद्धेश्य

- कुन पनि संघ संस्थाको वार्षिक योजनामा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणलाई संस्थागत गर्ने
- समावेशीकरणको लक्ष्यलाई स्थानीय तहदेखि संस्थागत संरचना र तिनको कार्य योजनामा स्थान दिने
- सामाजिक परिचालन र सामाजिक सशक्तीकरणको प्रक्रिया अबलम्बन गरी सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक पक्षबाट विश्लेषण गर्ने
- लैङ्गिक विकासलाई संस्थागत रूपमा स्थापित गर्ने

लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको औचित्य

- कार्यक्रम, नीति तथा कार्यान्वयन प्रक्रिया लैङ्गिक समानताका आधारमा भए नभएको पहिचान गरी लैङ्गिक रिक्तता रहेका क्षेत्रहरूको स्पष्ट पहिचान गुर्नका साथै सोका आधारमा लैङ्गिक विभेद हटाउनु पर्ने भएकाले
- दशौं पञ्चबर्षिय योजना, अन्तरिम योजना र सहस्राब्दी बिकास लक्ष्य अनुसार सम्पूर्ण विकासका कार्यक्रमको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन लैङ्गिक समानताका आधारमा अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता भएकाले
- योजना, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई लैङ्गिक समानताका आधारमा अगाडि बढाउन ।

समस्या

- कार्यक्रमको योजना लैङ्गिक समानताका आधारमा अगाडि बढाउने भन्ने बारे स्पष्टता नभएको
- वार्षिक तथा अर्ध वार्षिक रूपमा लैङ्गिक समानताको आधारमा समीक्षा गर्ने प्रक्रिया नहुनु जसले गर्दा सो अनुसार अभिलेख राख्ने प्रणाली नभएको ।
- कार्यक्रमहरू लैङ्गिक समानताका आधारमा भए नभएको बारे स्पष्टता नभएको र सो अनुसार अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने काम नभएको
- खण्डीकृत रूपमा तथ्यांक राख्ने पद्धति नहुनुका साथै प्रतिवेदन तथा अभिलेखहरू लैङ्गिक संवेदनशील नहुनु

लैङ्गिक बजेट लेखाजोखाको कार्यक्षेत्र

- खण्डीकृत तथ्याङ्कहरूको संकलन
- लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण
- लैङ्गिक क्षमता अभिवृद्दि
- कार्यक्रम तथा बजेटको सुनिश्चितता
- सहजीकरण
- समन्वय

- निर्देशन गर्न सक्ने
- अनुगमन तथा मूल्याङ्कन
- लैङ्गिक बजेट प्रशिक्षण
- लैङ्गिक विश्लेषण तथा स्व मूल्याङ्कन

तेस्रो सत्रको शीर्षक र लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कन के हो र किन गरिन्छ

सत्र संख्या : चार
समय : ७५ मिनट

उद्धेश्यहरू :

सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू निम्न कुरामा सक्षम हुनेछन् :
लैङ्गिक संवेदनशील योजना, अनुगमन र मूल्याङ्कन के हो र किन गर्ने भन्ने बारे व्याख्या र विश्लेषण गर्न

विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुतीकरण ,समूह कार्य र छलफल ,अनुभव आदान प्रदान र अन्तरक्रिया

सामग्रीहरू :

तालिम स्लाईड्स, वार्षिक कार्यक्रम तथा योजना , अनुगमन प्रतिवेदन र नीति , मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने

सामग्रीहरू

सिकाई पक्रिया

क्रयाकलाप १: **७५ मिनट**

- सहभागीहरूलाई तीन समूहमा विभाजन गर्ने र पहिलो समूहलाई कार्यक्रमको प्रस्तावना दिने, दोस्रोलाई अनुगमन प्रतिवेदन दिने र तेस्रोलाई वार्षिक प्रतिवेदन दिनसबैलाई उक्त प्रतिवेदन पढेर लैङ्गिक संवेदनशील अर्थात् लैङ्गिक समावेशी भएको नभएको पत्ता लगाउन लगाउने

- स्लाईड देखाउने र प्रश्न उत्तर गर्ने

लैङ्गिक संवेदनशील कसरी बनाउन सकिन्छ ?

- महिला र पुरूषका आवश्यकता र सरोकारहरुको पहिचान र सम्बोधनको लागि सहभागितात्मक योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने : महिला, पुरूष, दलित, जनजाति, भिन्नता भएका वर्ग, मधेसी आदिको समस्या र आवश्यकताको प्राथमिकीकरण गर्ने
- योजना र कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनमा क-कसको भूमिका छ, उल्लेख गर्ने
- लैङ्गिक संवेदनशील, समतामूलक एवं समावेशी नीति, कार्यविधि तथा कार्यान्वयन निर्देशिका तयार गर्ने /चेकलिस्ट बनाउने
- लैङ्गिक समता र समानताका लागि भएका विभिन्न महासन्धि तथा सम्झौताका राष्ट्रिय कार्य योजनाको कार्यान्वयन कसरी भएको छ भन्ने अध्ययन गर्ने ।
- सहजीकरण तथा सचेतीकरणका क्रियाकलापहरु गर्दा ध्यान दिने ।
- लैङ्गिक विश्लेषणका लागि क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।

- लैङ्गिक कार्यक्रमका लागि बजेट विनियोजन गर्ने ।
- लैङ्गिक खण्डीकृत तथ्याङ्कको संकलन एवं अध्यावधिक गर्ने ।
- महिला तथा वाल वालिकामाथि हुने सवै प्रकारका हिंसा उन्मूलनका लागि रणनीतिक कार्य योजना तर्जुमा गर्ने ।
- आर्थिक तथा मानवीय श्रोत र साधनको बाँडफाँड आवश्यकताका आधारमा गर्ने ।
- सवै तहको निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता सुनिश्चित गर्दा महिलाहरुको प्राविधिक ज्ञान र सीप बढाउने कार्ययोजना तर्जुमा गर्ने
- संस्थागत संरचनामा लैङ्गिक उत्तरदायी सुशासन र समानताको प्रवर्द्धन गर्ने
- लैङ्गिक विकास तथा महिला सशक्तीकरणका लागि भए गरेका कार्यक्रम, बजेट व्यवस्था र खर्चको अभिलेख तथा प्रतिवेदन तयार गर्ने र त्यसको समीक्षा गर्ने ।
- आदिवासी, जनजाति, मधेशी, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, बाल बालिका, जेष्ठ नागरिक लगायत सबै लक्षित वर्गको समान र सकृय सहभागिता प्रवर्द्धन गर्न यी वर्गहरुको क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु पर्छ ।
- स्थानीय स्तरमा विभिन्न संघसंस्था एवं विकास साझेदारहरुद्वारा सञ्चालित महिला सशक्तीकरण, समावेशीकरण एवं मूल प्रवाहीकरणका कार्यक्रमहरुलाई समन्वयात्मक रूपमा सञ्चालन गर्ने तथा कार्य योजना बनाउने प्रक्रिया स्थापित गर्नु पर्छ । स्थानीय स्तरमा रहेका विषयगत कार्यालय, शाखा, संघसंस्था, गै.स.स. र सामुदायिक संस्थाहरुका कार्यक्रमहरुलाई सिंहावलोकन गरी आवधिक तथा वार्षिक योजना एवं कार्यक्रमहरुमा महिला सशक्तीकरण तथा महिला केन्द्रित कार्यक्रमहरु राख्न पैरवी गर्नुका साथै बजेटको प्रवन्ध गर्न समन्वय पनि गर्नु पर्छ । स्थानीय निकायले दलित, उपेक्षित, उत्पीडित तथा पिछडिएको वर्ग, महिला, लोपोन्मुख एवं पिछडिएका आदिवासी जनजाति, मधेशी, मुस्लिम र गरिव वर्गका सवै महिला र पुरूषलाई सेवा पुऱ्याउने गरी जिल्ला, नगर तथा गाउँ तहमा सक्रिय रहेका सरकारी संघसंस्था एवं नागरिक समाजसँग समन्वय गर्नु पर्छ ।

लैङ्गिक संवेदनशील योजना

योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा समाजमा रहेका विभिन्न जातजाति, क्षेत्र, वर्ग र समुदायका महिला, पुरूष, तेश्रो लिङ्गि, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिकहरुको आवश्यकतालाई सहभागीतामूलक ढंगले सम्बोधन गर्दै समग्र विकास प्रक्रियालाई निजहरु प्रति उत्तरदायी बनाउने उद्देश्यले तर्जुमा गरिने कार्यक्रम र बजेट नै लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट हो । यो लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढंगले, योजनावद्ध रूपमा आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता र उपलव्धिको समतामूलक वितरण र उपभोग हुने गरी बजेट तर्जुमा गर्ने प्रक्रिया हो ।

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट तर्जुमा एक औजार हो, जसले बजेटलाई निर्दिष्ट लक्षित कार्यक्रमको लागि विनियोजन गर्न मद्दत गर्दछ। यो महिला वा सामाजिक रूपले वञ्चितिकरणमा परेका व्यक्तिहरुको लागि छुट्टयाइएको छुट्टै विशेष बजेट होईन । समाजमा महिला र पुरूषको भूमिका, आवश्यकता र प्राथमिकता फरक फरक हुने कुरलाई यस बजेटले आत्मसात गर्दछ । यसले खास गरी समाजमा रहेका विभिन्न समुहका महिला वा पुरूषको आवश्यकता, हित र सरोकारका विषयमा ध्यान निर्दिष्ट गरी उनीहरुको आवश्यकताको सम्बोधनको सुनिश्चितता खोज्दछ। यसले योजना तथा बजेट प्रक्रियाका सबै चरणहरुमा समतामूलक समानता कायम गर्न खोज्दछ। स्थानीय निकायले गर्ने कार्यक्रमलाई समावेशितामा समेट्नु पर्ने महिला पुरूषहरुको तथा समाजका अन्य महिला पुरूषबीच विद्यमान शक्ति सम्बन्धको असन्तुलनलाई कम गर्ने तथा कमजोर शक्ति सम्बन्ध भएकाहरुको सशक्तिकरणमा सहयोग पुग्ने गरि गरिने बजेट तर्जुमा पद्धतिलाई लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेट भनी वुझ्नु पर्दछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा समावेशी बजेटका फाईदाहरू

- पारदर्शिता तथा जवाफदेहिताको सम्बर्धनद्वारा सुशासनलाई अग्रगति प्रदान गर्दछ ।
- समावेशीमा पर्ने पक्ष, वर्ग र समुदायका आवश्यकता र सरोकारहरुलाई सम्बोधन गर्ने हुँदा सामाजिक न्याय स्थापित गर्दछ ।
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीताको लागि बजेटको पुनसंरचना तथा सुनिश्चितता गर्दछ ।
- यसले विभिन्न वर्गमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी प्राप्तिका लागि अभिव्यक्त राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताहरु जस्तै महिला विरूद्ध हुने सवैप्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि (CEDAW), बेइजिङ्ग कार्यमञ्च (BPFA), अन्तर्राष्ट्रिय जनसंख्या र विकास सम्मेलनद्वारा पारित कार्ययोजना र सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (MDGs) को कार्यान्वयन र विनियोजित साधन स्रोत बिचको खाडललाई सम्बोधन गर्दछ ।
- यसले महिला र पुरूष बीच उत्पादनशील साधन स्रोतको समतामूलक वितरणको माध्यमद्वारा गरीबी निवारणको अभियानलाई गति प्रदान गर्दछ ।
- यसले बजेटको कार्यान्वयन तथा कार्य सम्पादन क्षमतामा सुधार गर्दछ र सीमित साधन स्रोतको अधिकतम उपयोगलाई बढावा दिन्छ ।
- यसले बजेटको आर्थिक दक्षता बढाउनुको साथै सामाजिक न्याय सम्बन्धी बृहत लक्ष्य प्राप्तिमा उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याउँदछ ।
- यसले सरकार तथा नागरिक समाज बीच अझ बढि खुल्ला सकारात्मक सम्बन्ध स्थापित गर्न सघाउछ ।
- यसले नीतिगत तथा रणनीतिगत लक्ष्यको सफलताका लागि अनुगमन गर्दछ ।
- यसले पछाडि परेका समुदायको हित तथा सरोकारका मुद्दालाई वित्तीय नीति निर्माणमा महत्त्वका साथ उजागर गर्दछ ।
- समष्टिमा यसले नेपालमा रहेका सबै समुदायमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिता हासिल गराउँछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी बजेट तर्जुमा गर्ने विधि

- सबैको लागि भनी तर्जुमा गरिने कार्यक्रम र बजेटमा पछाडि परेका लक्षित समुहले प्राप्त गर्ने लाभको सुनिश्चितता गर्ने
- पछाडि परेका लिङ्ग र समुदायको लक्षित कार्यक्रममा बजेट विनियोजन गर्ने ।

लैङ्गिक उत्तरदायी तथा लैङ्गिक संवेदनशील तथा समावेशी बजेट तर्जुमा गर्दा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरू

- **अवस्था:** कार्यक्रमहरु जुन क्षेत्र र वर्गमा लक्षित गरी सञ्चालन गरिने हो त्यस क्षेत्रको सामाजिक र आर्थिक अवस्था साथै सो क्षेत्रका लक्षित समूहहरुको अवस्थाको स्पष्ट सूचना लिने
- **कार्यक्रमहरू:** सो क्षेत्रको अवस्था र स्थिति अनुसार लक्षित समूहहरुको आवश्यकताको पहिचान गरी ती आवश्यकता पुरा हुने किसिमको कार्यक्रमहरु निर्क्योल गर्ने र प्राथमिकता दिने ।
- **बजेट:** ती निर्क्योल गरेका र प्राथमिकता प्राप्त कार्यक्रमहरु कार्यान्वयन गर्न पुग्ने गरी बजेट विनियोजन र खर्चको सुनिश्चितता गर्ने ।
- **उपलव्धि:** ती कार्यक्रमको कार्यान्वयनबाट हुने उपलव्धिको बारेमा सुनिश्चितता गर्ने
- **प्रभाव:** ती कार्यक्रमको कार्यान्वयनबाट लक्षित समूहका महिला वा पुरूषहरुको जीवनमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने बिषयमा सुनिश्चित हुनु गर्ने

सत्रको शीर्षक : महिला अधिकार

सत्र संख्या : पांच
समय : ४५ मिनट

उद्देश्यहरू :
सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू महिला सशक्तीकरण के हो र किन गर्ने भन्नेबारे बताउन सक्नेछन्।

विधि र प्रक्रिया
प्रस्तुतीकरण, चित्र छलफल, अनुभव आदान प्रदान र अन्तरक्रिया

सामग्रीहरू :
तालिम स्लाईड्स, महिला सशक्तिकरण सम्बन्धि चित्रहरू र मार्कर कलम, अभ्यासका लागि चाहिने सामग्रीहरू

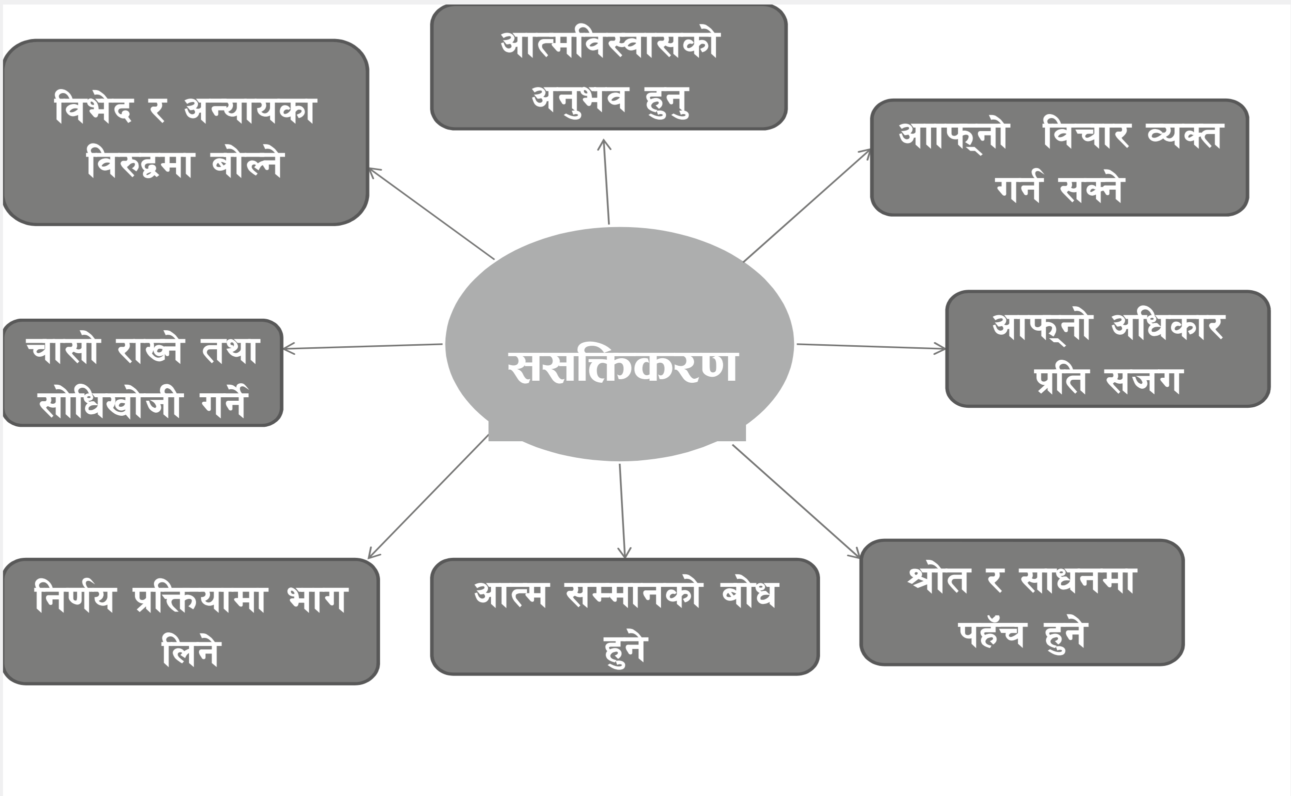
सिकाइ प्रक्रिया

क्रियाकलाप १: **४५ मिनट**

- महिला सशक्तीकरणसँग सम्बन्धित चित्रहरू स्लाईड या यससंग सम्बन्धित चित्रहरू देखाउने
- सबैलाई उक्त चित्रहरू हेर्न लगाउने र निम्न प्रश्नहरू गर्ने

  यी चित्रहरूमा के के देख्नु हुन्छ ?
  यहाँ महिलाहरूले के गर्दै छन् ?
  प्रत्यक चित्रले के सन्देश दिन्छ ?
- महिला सशक्तीकरणको चार्ट स्लाईडबाट देखाउने र प्रश्न उत्तर गर्ने

सशक्तीकरण के हो र किन ?



महिला सशक्तिकरणका झलकहरू

सशक्तीकरण कसरी गर्ने ?

- भेला र बैठकमा सहभागिता र छलफल
- तालिम सञ्चालन
- छलफल र अन्तरक्रिया
- स्थलगत भ्रमण
- समूह गठन र समूह परिचालन
- सफलताको अनुसरण

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- लैङ्गिकलैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम निर्देशिका
  कर्णाली एकीकृत ग्रामीण विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र, (किर्डाक) नेपाल
- लैंगिक अध्ययन सिद्धान्त र व्यवहार
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण जिल्ला स्तरीय प्रशिक्षण (श्रोत पुस्तक) संघिय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय

कर्णाली एकिकृत विकास केन्द्र तथा ग्रामिण विकास केन्द्र (किर्डाक) नेपाल जुम्ला जिल्लामा सन् ११९९मा स्थापना भई सामाजिक विकासका क्षेत्रमा सकृय रुपमा कार्यरत एक गैर सरकारी संस्था हो । स्थापना काल देखि किर्डाक नेपाल मानव अधिकार तथा समुदायको उत्थानको वकालत गर्दै शिक्षा, सहभागिता र आवाजको माध्यमद्धारा उनीहरुलाई योग्य बनाउने र मानव अधिकार उपयोग गर्न सक्ने वनाउन प्रतिवद्ध छ । प्राथामिक अधिकार धारणकर्ता, अनुसन्धान र प्रमाणमा आधारित वकालत, सहयोगी सुविधा, सामाजिक जिम्मेवार पूर्ण लगानी र आर्थिक सशक्तिकरणका माध्यमबाट विभिन्न कार्यक्रमहरु संचालन र परिचालन गर्ने गर्दछ ।

थप जानकारीका लागि

कर्णाली एकिकृत विकास केन्द्र तथा ग्रामिण विकास केन्द्र (किर्डाक) नेपाल

सानेपा, ललितपुर, नेपाल

पोष्ट बक्स न. २०८४२, टेलिफोन न. '९७७-१-५५४८३२१/५५४८०४०

Email: kirdarc@kirdarc.org

Website: www.dirdarc.org