



# लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

प्रदेश सरकार  
प्रदेश नीति तथा योजना आयोग  
गण्डकी प्रदेश, पोखरा, नेपाल  
असार, २०७७

सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको  
लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन

पेश गरिएको कार्यालय

प्रदेश सरकार

प्रदेश नीति तथा योजना आयोग

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

परामर्श दाता

स्कूल अफ डिभलपमेण्ट एण्ड सोसल इन्जिनियरिङ

मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र संकाय

पोखरा विश्वविद्यालय

## अध्ययन टोली

सह-प्रा.डा. अजय थापा (टोली प्रमुख)

प्रा.डा. चन्द्रा भद्रा (वरिष्ठ लैंगिक अध्ययनविद्)

प्रा.डा. लेखनाथ भट्टराई (वरिष्ठ अर्थविद्)

सर्वाधिकार ©: प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश, नेपाल .

## कृतज्ञता ज्ञापन (Acknowledgements)

यो अध्ययनमा गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/२०७६ को बजेट तथा कार्यक्रमको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गरिएको छ। यो अध्ययन कार्य सम्पन्न गर्नमा गण्डकी प्रदेश मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को कार्यालय, प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम (PLGSP) प्रदेश कार्यक्रम कार्यान्वयन इकाईको आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग र प्रदेश नीति तथा योजना आयोगको सहजीकरण प्रति आभारी छौं।

यसैगरी, सामाजिक विकास मन्त्रालय, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय र पोखरा विश्वविद्यालय मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र संकाय, स्कुल अफ डिभलपमेण्ट एण्ड सोसल इन्जिनियरिङका विभिन्न सरोकारवालाहरूको अमूल्य साथ र सहयोग रहेको छ। विशेषगरी अध्ययन टोली प्रदेश नीति तथा योजना आयोगका माननीय सदस्य डा. भिमा ढुंगानाज्यू प्रति माननीयज्यूले लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गराउनका लागि गर्नुभएको पहल र यस अध्ययन प्रकृत्यामा गर्नु भएको साथ र सहयोग प्रति हृदयदेखि कृतज्ञता प्रकट गर्दछौं। गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको कर्मचारीहरूले गर्नुभएको साथ र सहयोगप्रति अध्ययनटोली हृदयदेखि कृतज्ञता प्रकट गर्दछौं। यस्तैगरी पोखरा विश्वविद्यालयको मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र संकायका तत्कालिन डीन प्रा. डा. ईन्द्र प्रसाद तिवारीज्यू एवं स्कुल अफ डिभलपमेण्ट एण्ड सोसल इन्जिनियरिङका निर्देशक डा. राम प्रसाद अर्यालज्यूले यस अध्ययनका लागि हाम्रो टोलीलाई जिम्मा दिनुभएकोमा उहाँहरूप्रति आभारी छौं।

यस अध्ययनका क्रममा कोभिड-१९ ले सिर्जना गरेको विषम परिस्थितिका बावजूद पनि यस अध्ययनका लागि आवश्यक समन्वय र सहयोग गर्नुहुने प्रदेश नीति तथा योजना आयोगका कर्मचारीज्यूहरू, आवश्यक सँस्थागत र व्यक्तिगत तथ्यांक उपलब्ध गराउने तथा सामुहिक छलफलमा सहभागी भई अमूल्य गुणात्मक तथ्यांक उपलब्ध गराउनु हुने सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका सम्पूर्ण कर्मचारीज्यूहरू प्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछौं।

यस प्रतिवेदनको भाषा सम्पादनमा अमूल्य सहयोग गर्नुहुने पोखरा विश्वविद्यालयको स्कुल अफ डिभलपमेण्ट एण्ड सोसल इन्जिनियरिङमा प्राध्यापनरत नेपाली विषयका उपप्राध्यापक श्री सञ्जीव पौडेलज्यू प्रति आभारी छौं।

धन्यवाद !

अध्ययन टोली

सह-प्रा.डा. अजय थापा (टोली प्रमुख)

प्रा.डा. चन्द्रा भद्रा (वरिष्ठ लैंगिक अध्ययनविद्)

प्रा.डा. लेखनाथ भट्टराई (वरिष्ठ अर्थविद्)

## विषय सूची

	पृष्ठ नं.
<b>परिच्छेद १: परिचय (Introduction)</b>	<b>१-२</b>
१.१ पृष्ठभूमि	१
१.२ लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणका उद्देश्यहरू	२
<b>परिच्छेद २: साहित्य सिंहावलोकन (Review of Literature)</b>	<b>३-१२</b>
२.१. नेपालको संविधान २०७२ मा महिलाका अधिकारहरू	३
२.२. लैंगिक उत्तरदायी बजेट: विषय परिचय	४
२.३. उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक पक्ष	५
२.४. नेपालमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको इतिहास	६
२.५. नेपाल सरकारको बजेटमा लैंगिक उत्तरदायी दृष्टिकोणबाट विश्लेषण	८
२.६. लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति र कार्यक्षेत्र	८
२.७. लैंगिक उत्तरदायी बजेटको प्राविधिक पक्ष	९
२.८. संघीय प्रणालीमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको अनिवार्यता	१०
२.९. नेपाल सरकारको आ.व. २०७६ को बजेटमा लैंगिक प्रतिबद्धता	११
२.१०. लैंगिक उत्तरदायी बजेट प्रयोगबारे समीक्षात्मक समालोचना	१२
<b>परिच्छेद ३: अध्ययन विधि (Methodology)</b>	<b>१३-१४</b>
३.१. लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणमा प्रयोग गरिएका अध्ययन विधि तथा तथ्यांक संकलनका साधनहरू	१३
३.२. अध्ययनको सीमितता	१४
<b>परिच्छेद ४: सामाजिक विकास मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण</b>	<b>१५-३०</b>
४.१. सामाजिक विकास मन्त्रालय गण्डकी प्रदेश पोखरामा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण	१५
४.२. सामाजिक विकास मन्त्रालयको आ.व. २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमहरूको विश्लेषण	१६
४.३. क्षेत्र र कार्यक्रमअनुसार सहभागीहरूको लैंगिक वितरण विश्लेषण	१६
४.४. महिलामैत्री संस्थागत नीति तथा पूर्वाधार	२५
४.५. अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिकीय तथा प्रशासनिक विशेषताको लैंगिक विश्लेषण	२६
४.६. कार्यस्थलमा लैंगिकमैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा	२७

	पृष्ठ नं.
४.७. सामूहिक छलफलको नतिजा विश्लेषण	२९
<b>परिच्छेद ५: आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण</b>	<b>३१-४०</b>
५.१. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय गण्डकी प्रदेश पोखरामा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण	३१
५.२. आर्थिक मामिला एवम् योजना मन्त्रालयको आ.ब. २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमहरूको विश्लेषण	३२
५.३. कार्यक्रम अनुसार सहभागीहरूको लैंगिक वितरण विश्लेषण	३२
५.४. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा महिलामैत्री संस्थागत नीति तथा पूर्वाधार	३४
५.५. अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिकीय तथा प्रशासनिक विशेषताको लैंगिक विश्लेषण	३५
५.६. कार्यस्थलमा लैंगिक मैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा	३६
५.७. सामूहिक छलफलको नतिजा विश्लेषण	३९
<b>परिच्छेद ६: लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको बुझाई, ज्ञान तथा क्षमता अभिवृद्धिवारे धारणा</b>	<b>४१-४२</b>
६.१. लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको बुझाई, ज्ञान तथा क्षमता अभिवृद्धिवारे धारणा	४१
<b>परिच्छेद ७: निष्कर्ष र सुझावहरू (Conclusions and Recommendations)</b>	<b>४३-४९</b>
७.१. निष्कर्ष	४३
७.२. सुझावहरू	४५
<b>सन्दर्भ सामाग्रीहरू (References)</b>	<b>५०</b>
<b>अनुसूचीहरू (Annexes)</b>	<b>५१-५९</b>
अनुसूची १: सन्दर्भका सर्तहरू (Terms of Reference)	५१
अनुसूची २: गण्डकी प्रदेश सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला एवम् योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरूका आधारमा मूल्यांकन गर्नका लागि तयार गरिएको फारम	५५

## तालिका सूची

	पृष्ठ नं.
तालिका नं. १ सामाजिक विकास मन्त्रालय गण्डकी प्रदेश पोखरामा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण	१५
तालिका नं. २ शौचालय र शौचालय प्रयोग कर्ताको अनुपात	२५
तालिका नं. ३ अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिक तथा प्रशासनिक विशेषता	२६
तालिका नं. ४ सामाजिक विकास मन्त्रालयमा लैंगिक मैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा	२७
तालिका नं. ५ आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण	३१
तालिका नं. ६ शौचालय र शौचालय प्रयोग कर्ताको अनुपात	३४
तालिका नं. ७ अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिक तथा प्रशासनिक विशेषताको आधारमा लैंगिक विश्लेषण	३५
तालिका नं. ८ आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा लैंगिक मैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा	३६
तालिका नं. ९ लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारेको सर्वेक्षण नतिजा	४१

## कार्यकारी सारांश (Executive Summary)

नेपाल सरकारले विकास साभेदारहरूको सहलगानीमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कार्यकारी नेतृत्वमा आ.व. २०७६/२०७७ देखि “प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम” (PLGSP) सञ्चालनमा ल्याएको हो। यस कार्यक्रम अन्तर्गत गण्डकी प्रदेशमा “लैंगिक समानता एवं सामाजिक समावेशीकरण नीति प्रदेश सरकारमा आन्तरिकीकरण” गर्ने प्रक्रियामा गण्डकी प्रदेश सरकार, नीति तथा योजना आयोगको तत्वावधानमा **गण्डकी प्रदेश सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको** यस कार्य पोखरा विश्वविद्यालयको स्कूल अफ डिभलपमेण्ट एण्ड सोसल इन्जिनियरिङको प्राविधिक परामर्शमा सम्पन्न भएको हो।

यस कार्यको साधारण उद्देश्य गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को बजेट तथा कार्यक्रमको लैंगिक मूल्यांकन गर्नु हो भने, विशिष्ट उद्देश्यहरूः १) गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको बजेट र योजनामा लैंगिक उत्तरदायी बजेट समावेश भएको छ वा छैन र यदि छ भने योजना अनुरूप कार्यान्वयन भएको छ वा छैन त्यसको मूल्यांकन गर्नु, २) प्रदेश सरकारले लैंगिक समानतालाई सुनिश्चित गर्नका लागि लक्षित गरेका विशेष अभ्यासहरूको पहिचान गर्नु, ३) लैंगिक उत्तरदायी बजेटको योजना र कार्यान्वयन चरणका मुख्य ग्याप र चुनौतिहरूको पहिचान गर्नु, र ४) बजेट कार्यक्रमहरू लैंगिक समानतामा सुधारतर्फ केन्द्रित गर्न मन्त्रालय तथा प्रदेश सरकारलाई आवश्यक सुझावहरू सिफारिश गर्नु रहेको थियो।

लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे साहित्य सिंहावलोकनको साथै गुणात्मक तथा संख्यात्मक गणनासम्बन्धी प्राविधिक विधिको विवेचनासहित, तथ्यांक संकलनमा प्रस्ताव गरिएका साधनहरूमा प्रमुख जानकारहरूसँगको अन्तर्वार्ता, सरोकारवालाहरूसँग व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता तथा सामूहिक छलफल र प्रश्नावली सर्वेक्षण थिए।

दुवै मन्त्रालयहरूको आ.व. २०७५/२०७६ को कार्यक्रम तथा बजेट सम्पन्न भए नभएको तथा बजेट तथा कार्यक्रम सम्पादनमा महिला र पुरुषको सहभागिता तथा लाभग्राही बीच लैंगिक समानताको स्थितिबारे विस्तृत जानकारी लिइयो। साथै विभिन्न तथ्यांक संकलन साधनको माध्यमबाट मन्त्रालयहरूको लैंगिक समानताको नीति तथा कार्यक्रम, महिलामैत्री भौतिक पूर्वाधार, कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य दुर्व्यवहारबारे सचेतना बारे तथ्यांक संकलन गरियो।

सामाजिक विकास मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रम अनुसार लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गर्दा लैंगिक तथ्यांक उपलब्ध भएको १४ वटा कार्यक्रममा लैंगिक हिसाबले हेर्ने हो भने औसतमा पुरुष (४९.५४%) र महिला (५०.४६%) को अनुपातमा सहभागिता तथा लाभान्वित भएको पाइन्छ। तर आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रम अनुसार विभिन्न १९ वटा



## लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

कार्यक्रमहरू मध्ये १५ वटा (७८.९५%) कार्यक्रमहरू सम्पन्न भएका थिए । लैंगिक हिसाबले हेर्ने हो भने औसतमा महिला (१०.८७%) र पुरुष (८९.२२%) तथा १:८ को अनुपातमा सहभागिता तथा लाभान्वित भएको पाइन्छ ।

दुवै मन्त्रालयका महिला कर्मचारीहरू पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा प्रायः कम उमेर समूहका र बढी शैक्षिक योग्यता भएका छन् । महिला कर्मचारीको शिक्षा तुलनात्मक हिसाबले उच्च रहेता पनि उच्च निर्णायक तहमा भने दुवै मन्त्रालयहरूमा पुरुषहरूको प्रभुत्व देखिन्छ । त्यस्तै दुवै मन्त्रालयका धेरै संख्यामा महिला कर्मचारीहरूले नीति निर्णयमा आफूले दिएका राय सल्लाहको कदर नगरिने कुरा उल्लेख गरे । जसले गर्दा निर्णय प्रकृत्यामा लैंगिक हिसाबले महिलाहरूको लागि कम लैंगिक मैत्री रहेको बुझिन्छ ।

दुइटै मन्त्रालयमा छुट्टाछुट्टै शौचालयको व्यवस्था भएता पनि नाबालक भएका महिला कर्मचारीहरूको लागि स्तनपान गराउन छुट्टै कोठा नभएको र सबै महिला कर्मचारीहरूका लागि (महिनावारी व्यवस्थापन गर्न) लेडिज रुम/चेन्जिंग रुमको व्यवस्था दुवै मन्त्रालयमा नभएको पाइयो ।

प्रायः सबै सहभागी कर्मचारीहरूले “जेण्डर” बारे सामान्य जानकारी मात्र भएको तर मनग्य बुझाइको कमी रहेको बताए । दुवै मन्त्रालयमा कर्मचारीहरूले लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण सम्बन्धित प्रशिक्षण नलिएको पाइयो । सामाजिक विकास मन्त्रालयका ८० प्रतिशत र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका १०० प्रतिशत सहभागीहरूले लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सैद्धान्तिक पक्ष, अवधारणागत पक्ष, व्यावहारिक पक्ष जस्ता सबै पक्षहरूमा आफूलाई क्षमता विकासको आवश्यकता भएको धारणा व्यक्त गरे ।

आ.व. २०७६/२०७७ को व्यय अनुमान विवरणमा दिइएको “लैंगिक संकेत” को अध्ययन गर्दा सामाजिक विकास मन्त्रालयका धेरैजसो कार्यक्रम तथा बजेटले महिलाहरूलाई “प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा फाइदा पुग्ने” रहेको इंगित गर्दछ भने आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका तीनैवटा कार्यक्रम तथा विनियोजित बजेटबाट महिलाहरूले “अप्रत्यक्ष रूपमा फाइदा पाउने” कुराको संकेत पाइन्छ । “लैंगिक संकेत” मा आधारित रहेर विश्लेषण गरिएता पनि दुवै मन्त्रालयका अधिकृतहरूले कार्यक्रम तर्जुमा र बजेट विनियोजनको “लैंगिक संकेत” आफूले छनौट नगरेको बताए । जसले गर्दा यी “लैंगिक संकेत” हरूको प्रयोग वास्तविकतामा आधारित हुन सक्ने कुरामा ठूलो आशंका रहन्छ ।

माथि उल्लेखित अध्ययन नतिजाहरूको आधारमा आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयले “नीतिगत अपनत्व” जगजाहेर गर्न माननीय अर्थमन्त्रीको बजेट वक्तव्यमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको अपनत्वबारे खुलस्त रूपमा उद्घोष गर्नुपर्ने सुझाव पेश गरियो । यसका अलावा संस्थागत संरचना स्थापनाका लागि आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा यसै मन्त्रालयको समन्वयमा गण्डकी प्रदेशका ६ वटै मन्त्रालय र नीति तथा योजना आयोगको प्रतिनिधित्व रहेको “गण्डकी प्रदेश लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति” को स्थापना गर्नुपर्ने सुझाव अघि सारियो । लैंगिक उत्तरदायी बजेटलाई गण्डकी प्रदेशमा संस्थागत गर्न र यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न यस समितिको अहम् भूमिका रहनेछ । लैंगिक उत्तरदायी बजेटको निर्माण र बजेट परीक्षणको जिम्मेवारी सामाजिक विकास मन्त्रालयको लैंगिक

## लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

सशक्तीकरण तथा मूल प्रवाहीकरण शाखा अन्तर्गत रहेकाले लैंगिक उत्तरदायी बजेट प्रशिक्षण आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको अगुवाइमा सामाजिक विकास मन्त्रालयको सहकार्यमा सम्पन्न गरिनुपर्ने सुझाव पेश गरियो ।

महिला कर्मचारीहरूको जैविक तथा सामाजिक लैंगिक भूमिकाहरूलाई ध्यानमा राखी दुवै मन्त्रालयहरूलाई महिला मैत्री तथा सहज वातावरण तथा पूर्वाधार विकासबारे पनि सुझाव पेश गरिएको छ । साथै, लैंगिक र समाजिक समावेशिकण दुई विषयलाई एउटै नीति बनाउने प्रचलन गर्दा, कार्यन्वयनमा प्रभावकारीता नदेखिएको कारण यी दुई विषयहरूको लागि अलग अलग नीति तथा कार्यक्रम बनाउनको लागि सुझा गरिएको छ । लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणका सूचकहरूले समयसामायिक रूपमा यौनिक तथा लैंगिक अल्पसंख्यकहरूको मुद्दालाई सम्बोधन नगर्ने हुदा यी सूचकहरूलाई परिमार्जन गर्न आवश्यक देखिएको छ ।

## परिच्छेद १

### परिचय (Introduction)

#### १.१ पृष्ठभूमि

नेपालमा संघीयता लागू भएपश्चात स्थानीय तह, प्रदेश तह र संघीय तह गरी तीनै तहको निर्वाचन भई सबै तहमा आ-आफ्नो सरकार स्थापित भई संचालनमा रहेको अवस्था छ। संविधानले यी तिन तहका सरकारलाई व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायिक अधिकार समेतको व्यवस्था गरी कर तथा राजस्व संकलन र श्रोत परिचालको समेत अधिकार प्रत्यायोजन गरेको छ। यी संविधानतः तिनै तहका सरकार एक-अर्कासँग अन्तरसम्बन्धित छन् जसअनुसार यी सरकारहरू सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित भई तोकिए वमोजिमको एकल तथा साभा अधिकार कार्यान्वयन गर्न जिम्मेवार छन्। संघीयताको अभ्यास मुलुकका लागि नयाँ भएको र संघीयता कार्यान्वयनका लागि स्थानीय प्रदेश एवं संघीय सरकारको स्थापना र यी तिनै तहका सरकारका जनप्रतिनिधि एवम् त्यहाँ पदस्थापन गरिएका कर्मचारीहरू सरकारलाई सुम्पिएको काम, कर्तव्य र अधिकार तथा आ-आफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीमा पूर्ण रुपमा जानकार भई गर्नु पर्ने देखिन्छ।

सोही कुरालाई मध्यनजर गरी नेपाल सरकारले विकास साभेदारहरूको समेत सहलगानीमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कार्यकारी नेतृत्वमा चालु आर्थिक वर्ष २०७६/७७ देखि “प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम” (PLGSP) राष्ट्रिय कार्यक्रमको रूपमा संचालनमा ल्याएको छ। जस अनुसार, यो कार्यक्रम प्रदेश सरकारबाट संचालन हुने गरी मुलुकको सातै प्रदेश र ७ सय ५३ वटै स्थानीय तहमा कार्यान्वयनमा आइसकेको छ। यस अन्तर्गत गण्डकी प्रदेशमा “लैंगिक समानता एवम् सामाजिक समावेशीकरण नीति प्रदेश सरकारमा आन्तरिकीकरण” पनि एक मुख्य कार्यक्रम हो, लैंगिक समतामूलक गण्डकी प्रदेशको स्थापनाका लागि आर्थिक तथा सामाजिक जीवनमा सारभूत लैंगिक समानता कायम गर्नु पर्ने हुन्छ। राज्यका सबै तहमा लैंगिक दृष्टिकोणलाई मूलप्रवाहीकरण गरी लैंगिक उत्तरदायी शासन पद्धति संस्थागत गर्नु आजको आवश्यकता हो। गण्डकी प्रदेशले तय गरेको समावेशी र सन्तुलित विकासको लक्ष्यलाई हासिल गर्न लैंगिक समानता एवं सामाजिक समावेशीकरण नीति प्रदेश सरकारमा आन्तरिकीकरण गर्नु पर्ने हुन्छ। प्रदेश सरकारको नीति तथा कार्यक्रम र बजेट लैंगिक उत्तरदायी छैन र यसको कार्यान्वयन उद्देश्य अनुरूप छ कि छैन, त्यसको मूल्यांकन गरी प्राप्त सुभावाका आधारमा कार्यक्रम तय गर्नु पर्दछ। यसलाई प्राथमिकतामा राखी सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गरिएको हो।

## १.२. लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणका उद्देश्यहरू

### १.२.१ अध्ययनको साधारण उद्देश्य:

गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको गत आर्थिक वर्षको बजेट तथा कार्यक्रमको लैंगिक मूल्यांकन गर्नु हो ।

### १.२.२ विशिष्ट उद्देश्यहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- १) गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको बजेट र योजनामा लैंगिक उत्तरदायी बजेट समावेश भएको छ वा छैन र यदि छ भने योजनाअनुरूप कार्यान्वयन भएको छ वा छैन त्यसको मूल्यांकन गर्नु,
- २) प्रदेश सरकारले लैंगिक समानतालाई सुनिश्चित गर्नका लागि लक्षित गरेका विशेष अभ्यासहरूको पहिचान गर्नु,
- ३) लैंगिक उत्तरदायी बजेटको योजना र कार्यान्वयन चरणका मुख्य ग्याप र चुनौतीहरूको पहिचान गर्नु,
- ४) बजेट कार्यक्रमहरू लैंगिक समानतामा सुधारतर्फ केन्द्रित गर्न मन्त्रालय तथा प्रदेश सरकारलाई आवश्यक सुझावहरू सिफारिश गर्नु र
- ५) प्रदेशस्तरीय GESI Guideline मा लैंगिक उत्तरदायी बजेटसम्बन्धी सुझाव सिफारिस गर्नु ।

## परिच्छेद २

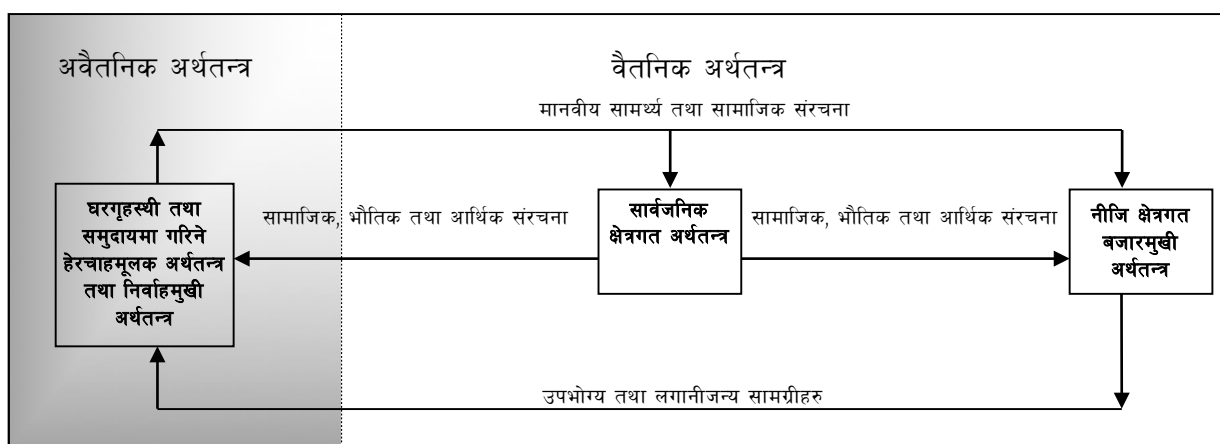
### साहित्य सिंहावलोकन (Review of Literature)

#### २.१. नेपालको संविधान २०७२ मा महिलाका अधिकारहरू

- नेपालको संविधान २०७२ ले धारा १२ मा नेपालको नागरिकता प्राप्त गर्ने व्यक्तिले निजको आमा वा बाबुको नामबाट लैंगिक पहिचानसहितको नेपालको नागरिकताको प्रमाणपत्र पाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- नेपालको संविधान २०७२ ले धारा ३८ मा महिलाको हक अन्तर्गत महिलाका विभिन्न हकहरू जस्तै प्रत्येक महिलालाई लैंगिक भेदभावविना समान वंशजको हक, सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी हक, महिलाविरुद्ध धार्मिक, सामाजिक, सांस्कृतिक परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण जस्ता कार्य कानूनबमोजिम दण्डनीय हुने, राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागी हुने हक, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक, र सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक, समानताको हक, श्रमको हक, सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतीको समान हक जस्ता विभिन्न हकहरूलाई मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरेको छ ।
- नेपालको संविधान २०७२ ले धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत सामाजिक रूपले पछाडि परेका महिला लाई समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागिताको हकलाई मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरेको छ ।
- नेपालको संविधान २०७२ ले धारा ५० मा लैंगिक समानतालाई राज्यका विभिन्न महत्त्वपूर्ण निर्देशक सिद्धान्तहरूमध्ये उल्लेख गरेको छ ।
- नेपालको संविधान २०७२ ले धारा ५१ को (ग) को (५) मा समाजमा विद्यमान धर्म, प्रथा, परम्परा, रीति तथा संस्कारका नाममा हुने सबै प्रकारका विभेद, असमानता, शोषण र अन्यायको अन्त गर्ने उल्लेख गरेको छ ।
- नेपालको संविधान २०७२ को राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्वभिन्न परेको धारा ५१ को (ज) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिको (२) मा जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने; (३) मा प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने; (४) बालबच्चाको पालनपोषण, परिवारको हेरचाह जस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्यांकन गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ ।

## २.२ लैंगिक उत्तरदायी बजेटको परिचय

“लैंगिक उत्तरदायी बजेट” महिला मात्रको बजेट होइन । न त लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा गर्न अतिरिक्त बजेटको आवश्यकता नै पर्दछ । साविककै बजेट रकमको धरातलमा रही लैंगिक संवेदनशीलता अपनाई सार्वजनिक वित्तीय प्रणालीलाई लैंगिक समानता हासिल गर्न उत्तरदायी बनाउनु नै लैंगिक उत्तरदायी बजेट हो । परम्परागत वित्तीय प्रणालीले अर्थतन्त्रको एउटा ठूलो हिस्सालाई अनुत्पादक क्षेत्र भनी नजरअन्दाज गरेको छ; हेरचाह, स्याहारसुश्रुषा तथा निर्वाहमुखी कृषिमा अडेको यस अवैतनिक क्षेत्रमा महिलाहरू अत्यधिक रूपमा संलग्न छन् । हालसम्म अदृश्य रहेको अर्थतन्त्र निम्न नक्सामा इङ्गित गरिएको छ:<sup>1</sup>



- **नीजक्षेत्रगत बजारमुखी अर्थतन्त्र**ले घरगृहस्थी र निर्वाहमुखी क्षेत्रलाई उपभोग्य तथा लगानीजन्य वस्तु तथा सेवाहरू आपूर्ति गर्दछ, जसमा यी वस्तु र सेवा आपूर्ति गर्नुको पछाडि “मुनाफाजन्य मनसाय” रहन्छ ।
- **सार्वजनिक क्षेत्रगत अर्थतन्त्र**ले घरगृहस्थी र निर्वाहमुखी क्षेत्र तथा निजी क्षेत्रलाई सामाजिक, भौतिक तथा आर्थिक संरचनाको प्रावधान गर्दछ; जो बजारमुखी (वैतनिक कर्मचारी, कर, उपभोक्ता दस्तुर तथा शुल्क आदि) अथवा गैरबजारमुखी (निशुल्क सेवा, नगद रकमान्तर, अनुदान आदि) दुवैथरी हुन सक्तछ । सार्वजनिक वस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्नु राज्यको “अपरिहार्य दायित्व” मानिन्छ ।
- **सुश्रुषाजन्य, हेरचाहमूलक तथा निर्वाहमुखी अर्थतन्त्र**ले सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रगत अर्थतन्त्रहरू चलायमान बनाईरहन आवश्यक मानवीय संसाधन तथा सामाजिक संरचनाको व्यवस्था गर्दछ; आधारभूत रूपमा “परोपकारी मनसाय” राख्ने यस अर्थतन्त्र “अवैतनिक” छ ।

सन् २००१ मा भएको लैंगिक उत्तरदायी बजेट सम्मेलनमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटका केही आधारहरू परम्परागत विकास बजेटभन्दा भिन्न सोच लिएका मूल्य मान्यता, प्रणाली तथा प्रक्रियाहरूबारे विज्ञहरूको सम्मति रह्यो । यी आधारहरू यस प्रकारका छन्; क) राज्यले लैंगिक समानताप्रति गरेको प्रतिबद्धताको प्राप्ति गर्ने साधन लैंगिक उत्तरदायी

<sup>1</sup>माथिको नक्साको आधार: Elson, D. (1999). Gender Budget Initiatives: Background Papers. London: Commonwealth Secretariat.

बजेट हो, ख) लैंगिक उत्तरदायी बजेट महिला मात्रको निम्ति छुट्टै बजेट होइन तर यसले सार्वजनिक वित्तीय कोषको संकलन तथा खर्चमा लैंगिक दृष्टिकोण प्रदान गर्दछ, ग) लैंगिक उत्तरदायी बजेटले महिलाहरूको अवैतनिक हेरचाहमूलक कामको प्रणालीगत रूपमा पहिचान गर्दछ, तथा घ) घरपरिवारभित्रका महिला तथा पुरुषमा बजेटले पारेको असरबारे लैंगिक उत्तरदायी बजेटले व्यक्तिगत रूपमा लेखाजोखा गर्दछ।<sup>2</sup>

### २.३. उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक पक्ष

“बजेट एक तटस्थ आर्थिक साधन हो” भन्ने मिथ्यालाई तोडी, महिला विरुद्ध विद्यमान सामाजिक-आर्थिक विभेदलाई खुलस्त रूपमा सम्बोधन गर्नु लैंगिक उत्तरदायी बजेटको मूल आधार हो। समाजमा महिला र पुरुषको भूमिका बेग्लाबेग्लै रहने आधारमा उनीहरूको प्राथमिकता समेत फरक फरक हुन सक्ने कुरालाई बजेटले आत्मसात गर्नु अत्यन्त आवश्यक हुन्छ। घरपरिवारमा गरिने स्याहारसुसार र हेरचाहजन्य क्रियाकलाप महिलाहरूको लागि “स्वभाविक” र “प्राकृतिक” हो भन्ने लैंगिक अवधारणा पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनामा जरो गाडेर रहेको छ। यद्यपि महिलाहरूका यी क्रियाकलापहरूले देशको अन्य वैतनिक अर्थतन्त्रलाई आर्थिक तवरले पृष्ठपोषण गरेता पनि यी क्रियाकलापहरू “बेपहिचान” रहने गरेको छ (माथिको नक्सामा रेखांकन गरे अनुरूप)। जसले गर्दा महिलाहरूमाथि व्यापक रूपमा “समयको बोझ” र “अवैतनिक परिश्रमको दबाव” पर्दछ।<sup>3</sup> किनभने परम्परागत प्रचलित अर्थशास्त्रीय ढाँचाले महिलाहरूको श्रम पूर्णतया लचिलो हुने र महिलाहरूसँग असीमित रूपमा समय रहने अनुमान गर्दछ।<sup>4</sup> नेपालको सन्दर्भमा बजेटपूर्वको लैंगिक विश्लेषण तथा बजेटपश्चातको लैंगिक परीक्षणमा महिलाको “समयको प्रयोग” र “परिश्रम मापन” दुवैलाई विश्लेषणात्मक साधनको रूपमा प्रयोगमा ल्याउनु पर्दछ।<sup>5</sup> अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा मानकीकरण गरिएका लैंगिक उत्तरदायी बजेटका साधनहरू हुन, क) लैंगिकता सचेत नीति मूल्यांकन, ख) लैंगिक-खण्डीकृत लाभग्राही लेखाजोखा, ग) सार्वजनिक खर्चबाट भएको फाइदाका घटनाबारे लैंगिक-खण्डीकृत विश्लेषण, घ) समयको प्रयोगमा परेको बजेटको प्रभावबारे लैंगिक-खण्डीकृत विश्लेषण, ङ) लैंगिकता सचेत मध्य-कालीन आर्थिक नीति ढाँचा, च) लैंगिकता सचेत बजेट उद्घोषण, तथा छ) लैंगिक-खण्डीकृत कर-प्रसंगको विश्लेषण।<sup>6</sup>

यी माथि उल्लिखित सैद्धान्तिक सारतत्त्वहरूलाई आत्मसात गरी नेपाल सरकारद्वारा आ.व. २०६४/२०६५ मा समान संख्यात्मक अंकभार भएको पाँच गुणात्मक सूचकहरू, क) महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि, ख) महिलाहरूको योजना

<sup>2</sup> Elson, D. (2001). “Gender Responsive Budget Initiatives: Some Key Dimensions and Practical Examples”. Paper presented during the High Level Conference on “Strengthening Economic and Financial Governance through Gender Responsive Budgeting”. Sponsored by UNIFEM-OECD-NORDIC Council and hosted by Belgian Government, Brussels, 16-17 October, 2001.

<sup>3</sup> Antonopoulos, R. (2007). The Unpaid Care Work-Paid Work Connection. Working Paper No. 541, New York: The Levy Economic Institute.

<sup>4</sup> Elson, D. (1995). “Male Bias in Macro-economics: the case of structural adjustment”. In Elson, D. (1995). Male Bias in the Development Process (Second Edition). Manchester: Manchester University Press.

<sup>5</sup> Bhadra, C. (2016). “Institutionalization Requirement for Gender Responsive Budget (GRB) Application in Nepal”. In Bhadra, C. (2016). Three Decades of Academic Advocacy for Gender Equality and Empowerment of Women in Nepal. Kathmandu: Oxford International Publication, Pvt. Ltd. pp. 294-311.

<sup>6</sup> Balmori, H. H. (2003). Gender and Budgets: Overview Report. London: Institute of Development Studies, BRIDGE (Development-Gender).

तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा सहभागिता, ग) लाभको बाँडफाँटमा महिलाको हिस्सा, घ) महिलाहरूको रोजगार र आय अभिवृद्धिमा सहयोग, र ङ) महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा ल्याउने कमी आदिलाई मापदण्डको रूपमा स्थापना गरियो। जसको आधारमा २०६६/२०६७ मा सुरुवात गरेर क्रमैसँग मन्त्रालय बजेट सूचना प्रणाली, बजेट व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, परियोजना सम्पादन सूचना प्रणाली, वित्तीय व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, वैदेशिक सहयोग व्यवस्थापन सूचना प्रणाली इत्यादिका कम्प्युटर सफ्टवेयरहरूमा सार्वजनिक वित्तीय विनियोजनलाई लैंगिक उत्तरदायी बजेटको रूपमा प्रस्तुत गरियो। आ.व. २०७६/२०७७ देखि प्रादेशिक तहमा पनि लैंगिक उत्तरदायी बजेटको प्रयोग भएको छ।

लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे नेपाल सरकार, अर्थमन्त्रालयको धारणा यस प्रकार छ:

“लैंगिक उत्तरदायी बजेटले सरकारलाई आफूले व्यक्त गरेका प्रतिबद्धताप्रति जिम्मेवार हुन प्रेरित गर्दछ। साथै कार्यक्रम तथा बजेट सन्दर्भमा लैंगिक सरोकारका विषयमा जागरण तथा सचेतता बढाउँछ। यसले कुनै पनि प्रकारका लैंगिक विभेदलाई अन्त्य गरी लैंगिक समानता तथा महिलाको मानव अधिकार सुनिश्चित गर्न सरकारका प्रतिबद्धतासँग सार्वजनिक साधनस्रोतको विनियोजन र उपयोगलाई आबद्ध गर्दै कार्यक्रम तथा बजेटमा परिवर्तन तथा समायोजन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ।”<sup>7</sup>

## २.४ नेपालमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको इतिहास

नेपालमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटलाई आ.व. २०६२/६३ मा आत्मसात गरिएको हो। आ.व. २०६२/६३ को बजेट वक्तव्यमा, लैंगिक समानताप्रति राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा नेपालले गरेको प्रतिबद्धताको कार्यान्वयन गर्न त्यस आ.व.देखि लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सुरुवात भएको जसबाट सार्वजनिक वित्तीय खर्च लैंगिक उत्तरदायी बन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ। त्यस्तै आ.व. २०६३/६४ को बजेट वक्तव्यमा, लैंगिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई संस्थागत गरिएको कुरा उल्लेख भएको छ भने, लैंगिक-फाइदा विश्लेषणलाई नीति, कार्यक्रम तथा परियोजनाहरूमा अनि सरकारी स्रोतको विनियोजनमा अनिवार्य गरिने; र आगामी आ.व.देखि रु. ५ करोडदेखि माथिका कार्यक्रमहरूले पुरुष तथा महिलामा पारेको प्रभाव मूल्यांकन गरिने कुरा पनि उल्लेख गरिएको छ। आर्थिक वर्ष २०६४/२०६५ देखि मन्त्रालय बजेट सूचना प्रणाली(Line Ministry Budget Information System) तथा बजेट व्यवस्थापन सूचना प्रणाली(Budget Management Information System)का कम्प्युटर सफ्टवेयरहरूमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको समावेश गरियो। जसबारे आ.व. २०६४/२०६५को बजेट वक्तव्यमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणालाई कार्यान्वयनमा ल्याइएको उद्घोष भएको छ; जस मार्फत महिलाहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा फाइदा हुने कार्यक्रमहरूमा रु. १९.०९ अर्ब रहेको उल्लेख छ।

<sup>7</sup>स्रोत सामग्री - अर्थ मन्त्रालय, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा, लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति, २०६५ भाद्र।



## लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक सार तत्वहरूको आधारमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट वर्गीकरण निम्नानुसार गरिएको थियो।<sup>८</sup>

क्र.सं.	गुणात्मक सूचक	संख्यात्मक अंकभार
१.	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.	महिलाहरूको योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा सहभागिता	२०
३.	लाभको बाँडफाँटमा महिलाको हिस्सा	२०
४.	महिलाहरूको रोजगार र आय अभिवृद्धिमा सहयोग	२०
५.	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा ल्याउने कमी	२०
<b>जम्मा</b>		<b>१००</b>

वर्गीकरणको आधार	वर्गीकरण	बजेट कोड
क. ५० प्रतिशत भन्दा बढी लाभ पुग्ने क्रियाकलाप	प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने	१
ख. २० प्रतिशतदेखि ५० प्रतिशतसम्म लाभ पुग्ने क्रियाकलाप	अप्रत्यक्ष लाभ पुग्ने	२
ग. २० प्रतिशतभन्दा कम लाभ पुग्ने	तटस्थ	३

माथिका वर्गीकरणको आधारमा पहिचान भएका बजेट कोडहरू कम्प्युटर मेट्रिक्सको लहरमा रहेको प्रत्येक बजेटलाइनको लैंगिक उत्तरदायित्व कोलममा १, २ वा ३ भनी “प्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने”, “अप्रत्यक्ष फाइदा पुग्ने” र “तटस्थ” भनी सांकेतिक पहिचान गरियो। जसबाट विनियोजित रकमको निरपेक्ष परिमाण तथा रकमको प्रतिशत पनि संख्यात्मक रूपमा निक्यौल गर्न सकियोस्।

यसरी आ.व. २०६४/६५ मा दुईवटा बजेट प्रणालीको कम्प्युटर सफ्टवेयरमा संस्थागत गरिएको लैंगिक उत्तरदायी बजेट केही समयभित्रै राष्ट्रिय योजना आयोगबाट सञ्चालित परियोजना सम्पादन सूचना प्रणाली(Project Performance Information System), महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयबाट सञ्चालित वित्तीय व्यवस्थापन सूचना प्रणाली(Financial Management Information System) तथा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग तथा समन्वय महाशाखाबाट

<sup>८</sup>श्रोत सामग्री - अर्थ मन्त्रालय, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा, लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति, २०६५ भाद्र।

सञ्चालित सहयोग व्यवस्थापन सूचना प्रणाली(Aid Management Information System)का कम्प्युटर सफ्टवेयरहरूमा पनि संस्थागत गरियो ।

## २.५ नेपाल सरकारको बजेटमा लैंगिक उत्तरदायी दृष्टिकोणबाट विश्लेषण

नेपाल सरकारको विगतको बाह्र वर्षको बजेटको तथ्यांकलाई विश्लेषण गर्ने हो भने नेपालमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको आकारमा उल्लेखनीय दरमा वृद्धि भएको पाइन्छ । आर्थिक वर्ष २०६४/२०६५ मा प्रस्तुत कुल बजेटको ११.३० प्रतिशत प्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी र ३३.१६ प्रतिशत अप्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी रहेको थियो जुन २०७६/७७ मा आइपुग्दा प्रत्यक्षतर्फ २७.७९ प्रतिशतले वृद्धि भई ३८.१७ प्रतिशत र अप्रत्यक्षतर्फ ७.२४ प्रतिशतले वृद्धि भई ३५.५६ प्रतिशत भएको देखिन्छ भने लैंगिक रूपमा “तटस्थ” बजेट २०६४/२०६५ मा ५५.५४ प्रतिशत रहेको थियो भने बजेट २०७६/७७ मा घटेर २६.२७ प्रतिशत रहेको पाइयो । उक्त समयमा प्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी बजेट वार्षिक औसत १९.८२ प्रतिशतका दरले र अप्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी बजेट वार्षिक औसत ०.६० प्रतिशतका दरले वृद्धि भएको पाइन्छ ।

## २.६ लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति र कार्यक्षेत्र<sup>९</sup>

आ.व. २०६२/६३ को बजेट बक्तव्यको बुँदा नं. १३९ अनुसार लैंगिक उत्तरदायी बजेट संस्थागत गर्न नेपाल सरकारको मिति २०६२/५/१४ को निर्णयानुसार अर्थ मन्त्रालयमा देहायका पदाधिकारीहरू रहेको एक लैंगिक उत्तरदायी बजेट समितिको गठन भयो ।

(क) सह-सचिव, अर्थ मन्त्रालय बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा	–	संयोजक
(ख) प्रतिनिधि, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय	–	सदस्य
(ग) प्रतिनिधि, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	–	सदस्य
(घ) प्रतिनिधि, स्थानीय विकास मन्त्रालय	–	सदस्य
(ङ) प्रतिनिधि, संयुक्त राष्ट्रसंघ महिला विकास कोष, युनिफेम	–	सदस्य
(च) उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा	–	सदस्य सचिव

उपरोक्त समितिका कार्यक्षेत्रहरू निम्नानुसार छन्:

- (१) बजेट लैंगिक उत्तरदायी तुल्याउन बजेट विनियोजन तथा कार्यान्वयन दुवै पक्षको लैंगिक दृष्टिकोणबाट अनुगमन गर्ने ।
- (२) क्षेत्रगत रूपमा गरिने सार्वजनिक खर्चहरूलाई लैंगिक दृष्टिकोणबाट मूल्यांकन गर्ने प्रबन्ध गर्ने ।

<sup>९</sup>श्रोत सामग्री - अर्थ मन्त्रालय, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा, लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति, २०६५ भाद्र ।

(३) लैंगिक समानता प्रबर्धन गर्न समष्टिगत आर्थिक नीतिहरूबाट महिलावर्गमा पर्न गएका असरहरूको नियमित विश्लेषण गर्ने र यो विश्लेषण आर्थिक सर्वेक्षणमा समावेश गर्ने ।

(४) लैंगिक सम्पर्क विन्दु, योजना हेर्ने अधिकृत, लेखा अधिकृत र सबै बजेट हेर्ने सरकारी निकायहरूको लैंगिक उत्तरदायी बजेटसम्बन्धी दक्षता वृद्धि गर्ने ।

(५) लैंगिक उत्तरदायी बजेट सम्बन्धी जनचेतना अभिवृद्धि गर्न प्रचारप्रसार गर्ने तथा गराउने ।

(६) बजेटलाई लैंगिक उत्तरदायी तुल्याउन विद्यमान बजेट प्रणालीमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि सुझाव दिने ।

## २.७. लैंगिक उत्तरदायी बजेटको प्राविधिक पक्ष:

आर्थिक वर्ष २०६४/२०६५ देखि कम्प्युटर सफ्टवेयरहरूमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको समाविष्ट गरिए अनुरूप पाँच गुणात्मक सूचकहरू तथा तिनका संख्यात्मक अंकभारको आधारमा वर्गीकृत गरी कम्प्युटर मेट्रिक्सको लहरमा रहेको प्रत्येक बजेटलाई लैंगिक उत्तरदायित्व स्तम्भमा बजेट कोड १, २ वा ३ भनी; लैंगिक दृष्टिले १. लाई “प्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी”, २. लाई “अप्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी” र ३. लाई “तटस्थ” भनी वर्गीकृत गरियो । जसबाट विनियोजित रकमको निरपेक्ष परिमाण तथा रकमको प्रतिशत पनि संख्यात्मक रूपमा निकाल्न गर्न सकिन्छ ।

माथि उल्लेख भए अनुरूप आ.व. २०६४/२०६५ देखि २०६९/२०७० सम्म पाँच वर्षमा माथि उल्लेख भए अनुरूप पाँच गुणात्मक सूचक र समान संख्यात्मक अंकभारको प्रयोग गरियो । तर हाल प्रयोगमा रहेको गुणात्मक सूचक तथा संख्यात्मक अंकभार र वर्गीकरण गर्ने तरिका अर्थमन्त्रालयको वेबसाइटमा रहेको, लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९ मा निम्नानुसार निर्दिष्ट गरिएको छ :

अर्थमन्त्रालयबाट तयार पारिएको लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९ को परिभाषाअनुरूप, “लैंगिक उत्तरदायी बजेट भनेको लैंगिक समानताको लागि बजेटको सुनिश्चितता, बजेटका सबै प्रक्रियामा लैंगिक मूलप्रवाहीकरण र उपलब्धिको समतामूलक वितरणका साथै उपभोगको लागि लैंगिक विश्लेषणसहित योजनाबद्धरूपमा उद्देश्यमूलक कार्यक्रमहरू तर्जुमा र प्राथमिकीकरण गर्दै कार्यक्रम छनौट गरी लगानी गर्ने पद्धति हो” ।

क्र.सं.	गुणात्मक सूचक	संख्यात्मक अंकभार
१.	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
२.	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
३.	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता ( अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
४.	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
५.	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
	<b>जम्मा</b>	<b>१००</b>

वर्गीकरणको आधार	वर्गीकरण	बजेट कोड
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कुल योग ५० वा सोभन्दा बढी भएमा	प्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी	१
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कुल योग २० वा सोभन्दा माथि तर ५० भन्दा कम भएमा	अप्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी	२
विभिन्न सूचकका लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारको कुल योग २० भन्दा कम भएमा	लैंगिक दृष्टिकोणले तटस्थ	३

सूचक, उपसूचक, अंकभार तथा वर्गीकरणबारे विस्तृत जानकारी माथि उल्लिखित लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९ अर्थ मन्त्रालयको वेबसाइटमा दिइएको छ। यसै दिग्दर्शनको आधारमा तयार पारिएको फारम अनुसूची-१ मा संलग्न गरिएको छ।

## २.८. संघीय प्रणालीमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको अनिवार्यता

२०७४ को संघीय निर्वाचनपछि नेपाल एक केन्द्रीय राज्य प्रणालीबाट संघीय राज्य प्रणालीमा रूपान्तरण भएको छ। जसमा शासकीय शक्ति विकेन्द्रीकृत भए अनुरूप, वित्तीय जिम्मेवारी पनि प्रादेशिक मन्त्रालयका साथै गाउँपालिका तथा नगरपालिकाहरूको हुन जान्छ। यस सन्दर्भमा नेपाल सरकारको बजेट २०७६/२०७७ को दस्तावेजमा पनि लैंगिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई प्रदेश र स्थानीय तहसम्म सस्थागत गर्दै लगिने प्रतिबद्धता उल्लेख भएको छ। प्रदेशका यी संयन्त्रहरूमा कार्यरत नीति निर्णायक तथा कर्मचारीहरूमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे अवधारणात्मक स्पष्टता र व्यावहारिक ज्ञानको अनिवार्यता रहन्छ। यसै सन्दर्भमा संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयको लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण शाखाले, जिल्ला विकास समिति तथा नगरपालिकाहरूको लैंगिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी बजेट परीक्षण प्रतिवेदनको संगालो (२०७४) सार्वजनिक गरेको थियो। जसमा पहिचान गरिएको मुख्य चुनौती भनेकै पृष्ठ ४४६ मा “लैंगिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशीकरण बजेट प्रक्रियालाई पुर्ण रूपमा आन्तरिकीकरण गरी कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गर्न नसकिएको” हो। त्यसैले यस प्रतिवेदनमा, १) लैंगिक समानता हासिल गर्नका लागि लैंगिक उत्तरदायी बजेट रणनीतिलाई कार्यान्वयन गरिनु पर्ने; २) लैंगिक उत्तरदायी बजेट समितिहरू, कर्मचारी तथा पदाधिकारीलाई बढी जिम्मेवार बनाउनु तथा उनीहरूको क्षमता विकास गरिनु पर्ने; ३) लैंगिक उत्तरदायी बजेट गाउँपालिका तथा वडा स्तरसम्म कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नीति, तथा निर्देशिका परिमार्जन तथा विकास गरिनु पर्ने; र ४) लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण विकासका लागि प्रत्येक वर्ष परिषद्बाट बजेट विनियोजन गरी योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरिनु पर्ने (पृष्ठ ४४७), आदि

बुँदाहरू सुभाबका रूपमा पेश गरिएको छ। यी सुभाबहरूको अलावा स्थानीय तहका लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशी र लैंगिक उत्तरदायी बजेटसम्बन्धी सम्पूर्ण स्थानीय निकाय (तह) हरूलाई कम्तीमा एक पटक तालिम संचालन गर्नुपर्ने पनि यस प्रतिवेदनको सुभाब छ (पृष्ठ ४४८)।

## २.९. नेपाल सरकारको आ.व. २०७६ को बजेटमा लैंगिक प्रतिबद्धता

- नेपालको संघीय सरकारले २०७६ मा प्रस्तुत गरेको बजेटको उद्देश्यमा नेपालको संविधान २०७२ ले उल्लेख गरेका महिलासम्बन्धी मौलिक हकहरूलाई समग्रमा नागरिकका मौलिक हक र सामाजिक न्याय सहितको द्रुत आर्थिक विकास गर्ने भनी उल्लेख गरिएको पाइन्छ।
- देशभरका सबै सामुदायिक विद्यालयहरूमा अध्ययनरत छात्राहरूलाई सेनेटरी प्याड निःशुल्क उपलब्ध गराउन बजेटको व्यवस्था गरिएको।
- महिलाहरूमा बढ्दो सर्भाइकल र स्तन क्यान्सर जस्ता घातक रोग पहिचानको लागि निःशुल्क स्वास्थ्य परीक्षण र सर्भाइकल क्यान्सरविरुद्ध खोप कार्यक्रम संचालन गर्न र सबै स्थानीय तहका स्वास्थ्य संस्थाबाट सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्न आवश्यक बजेट विनियोजन गरिएको छ।
- आमा र बच्चाको पोषण सुनिश्चित गर्न गर्भावस्थादेखि नै प्रसूती सुरक्षा सेवा पुर्याउने र गर्भवती जाँच सेवा लिने र स्वास्थ्य संस्थामा सुत्केरी हुनेका लागि प्रदान गरिने यातायात खर्चका लागि बजेट विनियोजन गरिएको छ।
- लोककल्याणकारी राज्यको दायित्व निर्वाह गर्दै ..., महिला, ...लाई प्रदान गरिएको सामाजिक सुरक्षा भत्तामा मासिक रु. १ हजार बढाइएको छ।
- आर्थिक रूपले विपन्न, ..., महिला, ... लाई राज्यबाट संरक्षित भएको अनभुति हुने गरी कार्यक्रम ल्याउने जनाइएको छ।
- लैंगिक विभेदको अन्त्य गर्न जनचेतना जगाउने कार्यक्रम गर्ने।
- विपन्न र बञ्चितमा परेका महिलाहरूको आर्थिक र सामाजिक उत्थानको लागि राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यक्रमलाई थप प्रभावकारी बनाई देशव्यापी रूपमा कार्यान्वयन गरिने छ।
- दुर्गम क्षेत्रका जोखिममा परेका गर्भवती र सुत्केरी महिलाहरूको उद्धार गर्ने कार्यक्रमका लागि रु. २२ करोड विनियोजन गरिएको छ। वादी महिलाहरूको आर्थिक र सामाजिक सशक्तीकरणका लागि आवास विकास योजना संचालन गरिने छ।
- महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव, हिंसा र शोषणको अन्त्य गरिने छ।
- महिलाको श्रमको सदुपयोग र समयको वचत गर्ने प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिँदै सामाजिक सशक्तीकरण र आर्थिक रूपान्तरण गर्न महिलाको उद्यमशीलता विकास गरिने छ।

राष्ट्रिय योजना आयोगको पन्ध्रौँ पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७ – २०८०/२०८१) तथा गण्डकी प्रदेश नीति तथा योजना आयोगको प्रथम पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७ – २०८०/२०८१) का दस्तावेजहरूमा लैंगिक उत्तरदायी

बजेट प्रणाली संस्थागत हुनुलाई अवसरको रूपमा पहिचान गरिएको छ । राज्यका सबै तहमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट विनियोजनलाई संस्थागत गरी बजेट विनियोजन अनुपात वृद्धि गर्दै लगिने रणनीति तथा कार्यनीति उल्लेख भएको छ । भने अपेक्षित उपलब्धिमा पन्ध्रौं योजनाको अन्त्यमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट सबै तहमा संस्थागत भएको हुने कुराको उल्लेख छ । जसअनुरूप गण्डकी प्रदेश प्रथम पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७ – २०८०/२०८१) का तीन लक्ष्यहरूमध्ये लक्ष्य नं. १ लैंगिक उत्तरदायी बजेट र शासन व्यवस्थालाई संस्थागत गर्दै महिलाको सम्मानित जीवनयापनको वातावरण सुनिश्चित गर्नु रहेको छ । त्यस्तै प्रत्यक्ष लैंगिक उत्तरदायी बजेट विनियोजन अनुपात २०७६/७७ मा ६६ प्रतिशत रहेकोमा २०८०/८१ मा ७० प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य निर्दिष्ट गरिएको र पुष्ट्याईको स्रोत आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयलाई पहिचान गरिएको छ । साथै नेपाल सरकारको बजेट २०७६/२०७७ को दस्तावेजमा पनि लैंगिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीलाई प्रदेश र स्थानीय तहसम्म संस्थागत गर्दै लगिने प्रतिबद्धता उल्लेख भएको छ ।

## २.१०. लैंगिक उत्तरदायी बजेट प्रयोगबारे समीक्षात्मक समालोचना

माथिको “लैंगिक उत्तरदायी बजेटको इतिहास”अंशमा उल्लेख गरे अनुरूप उसवेला (२०६४ मा) पाँचवटा गुणात्मक सूचकहरूलाई बराबर अंकभार दिइएको थियो । जसको अर्थ पाँचवटा गुणात्मक सूचकहरू लैंगिक समानता प्राप्तिका निमित्त समान महत्व राख्नु छ । तर पाँच वर्षसम्म लागु भएको गुणात्मक सूचक तथा संख्यात्मक अंकभारलाई २०६९ मा आएर केही परिवर्तन गरिएको छ । यसले एकातिर लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक सारमा खलल पुऱ्याएको देखिन्छ भने अर्कोतिर महिलाको अवैतनिक कार्यबोझ, समय र परिश्रमको घोर अवमूल्यन भएको प्रष्ट हुन्छ । सरसरी हेर्दा सिद्धान्ततः अबैतनिक राज्य सञ्चालन र नीति निर्माण तहमा रहेकाहरू तथा प्राविधिक विशेषज्ञहरूमा समेत सुश्रुषाजन्य तथा हेरचाहमूलक क्रियाकलाप महिलाहरूले “स्वभाविक” र “प्राकृतिक” ढंगले सहजै गर्न सक्छन् भन्ने भ्रम रहेको र यी क्रियाकलापहरू महिलाहरूको नैतिक जिम्मेवारी हो भन्ने “लैंगिक अन्धोपन”(gender blindness)रहेको भान हुन्छ । यस मुद्दालाई “सैद्धान्तिक तथा प्राविधिक छलफल” को विषय बनाई सुधारात्मक पहल चाल्न पनि यस लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण/अडिटमा संलग्न सरोकारवालाहरूको हुन जान्छ ।

माथि उल्लिखित दृष्टिकोणको आधारमा अनुसूची-२ को फारममा क्रमसंख्या ३ को गुणात्मक संकेत पहिलेकै साविक २० अंकभार सहित “लाभको बाँडफाँटमा महिलाको हिस्सा” यथावत राखिएको छ भने; क्रम संख्या ५ को गुणात्मक संकेत पनि पहिलेकै साविक २० अंकभार सहित “महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा ल्याउने कमी” यथावत राखिएको छ ।

## परिच्छेद ३

### अध्ययन विधि (Methodology)

#### ३.१. लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणमा प्रयोग गरिएका अध्ययन विधि तथा तथ्यांक संकलनका साधनहरू

##### ३.१.१. संख्यात्मक तथा गुणात्मक विधिको प्रयोग

यस अध्ययनमा संख्यात्मक तथा गुणात्मक दुवै विधिहरूलाई परस्परिक समपूरकको रूपमा प्रस्ताव गरिएको हो। जस अनुरूप तथ्यांक संकलनका निम्न साधनहरूको प्रयोग गरिएको छ।

##### ३.१.२. सामाग्री अध्ययन

सम्बन्धित मन्त्रालयहरू सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको वार्षिक विकास कार्यक्रम, बजेट तर्जुमा तथा कार्यान्वयन सम्बन्धी निर्देशिका २०७५, साथै अन्य आवश्यक प्रतिवेदनहरूको अध्ययन गरियो।

##### ३.१.३. प्रमुख जानकारसँगको अन्तर्वार्ता (Key Informant Interview)

प्रस्तावनामा अन्तर्वार्ताको प्रस्ताव राखिए तापनि तल “अध्ययनको सीमितता” मा उल्लेख गरे अनुरूप “लक डाउन” को कारण यातायात तथा हिँडडुलप्रतिको बन्देज ले गर्दा अन्तर्वार्ताको सट्टा जानकारसँग अर्थमन्त्रालयको लैंगिक लिखित सर्वेक्षण सम्पन्न गरियो। यस विधि र साधनको प्रयोगबाट संस्थागत लैंगिकमैत्री नीति तथा वातावरणबारे प्रमुख एक जानकार व्यक्तिबाट दुवै मन्त्रालयमा तथ्यांक संकलन गरियो। त्यस्तै संस्थागत लैंगिकमैत्री नीति तथा वातावरणबारे अधिकृत तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूबाट व्यक्तिगतरूपमा तथ्यांक संकलन गरियो।

आ.व. २०७५/२०७६ का कार्यक्रम तथा बजेटको सम्पादन, कार्यक्रम संचालन गरिएको स्थान तथा संस्था, लाभग्राहीहरूको लैंगिक अनुपात आदिबारे “सूचीकृत ढाँचा”(check-list format)तयार पारी कार्यक्रम प्रमुखहरूबाट लिखित रूपमा तथ्यांक संकलन गरियो।

##### ३.१.४. सर्वेक्षण (Survey)

लैंगिक उत्तरदायी बजेटमा केन्द्रित रही मन्त्रालयमा कार्यरत विभिन्न शाखा र तहमा रही कार्यरत कर्मचारीहरूसँग लैंगिक उत्तरदायी बजेटसम्बन्धी रहेको सामान्य जानकारी, ज्ञानको प्रयाप्तता, क्षमता अभिवृद्धिको आवश्यकता, लैंगिक संकेत छनौटमा भूमिका, आदिबारे सामाजिक विकास मन्त्रालयका कुल ७ जना (पुरुष: ७१.४५ र महिला २८.६५) कर्मचारीहरू र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका कुल १४

जना (पुरुष: ७१% र महिला: २९%) कर्मचारीहरूसँग सर्वेक्षण गरियो । साथै कार्यस्थलमा लैंगिकमैत्री पूर्वाधारसम्बन्धी तथ्यांक संकलन गरियो ।

### ३.१.५. केन्द्रीकृत सामूहिक छलफल (Focus Group Discussion)

सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा कार्यरत शाखा अधिकृतदेखि लिएर उप-सचिव तहमा कार्यरत तथा विभिन्न महाशाखाका प्रमुखसहित सबै पुरुष र महिला कर्मचारीहरूसँग सम्बन्धित मन्त्रालयमै छुट्टाछुट्टै लैंगिक उत्तरदायी बजेटमा केन्द्रीकृत सामूहिक छलफल गरियो ।

## ३.२. अध्ययनको सीमितता

- कोभिड-१९ को महामारी बीच यस अध्ययन सञ्चालन र सम्पन्न गरिनु पर्ने र “लक डाउन” को समय भएकाले मन्त्रालयका कर्मचारीहरूमध्ये सीमित कर्मचारीहरूवाहेक अन्य कर्मचारीहरूलाई अध्ययनमा सहभागी गराउन अध्ययन टोली असमर्थ रह्यो ।
- आ.व. २०७५/७६ को वार्षिक कार्यक्रम पुस्तिकामा लैंगिक संकेत नगरिएको र मन्त्रालयका कर्मचारीलाई सूचक अनुसार कार्यक्रम छुट्याउने जनाकारी नभएकोले सबै सूचक बमोजिम कार्यक्रमको परीक्षण गर्न असमर्थ रहियो
- कोभिड-१९को महामारी र “लकडाउन” को कारण स्थानीय तहसम्म पुग्न असमर्थ रहियो । त्यस्तै “लकडाउन” को कारण व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता लिन पनि कठिन भएकोले पेपर-र-पेन्सिल प्रश्नावली सर्वेक्षणको नै प्रयोग गर्नु पर्ने बाध्यता रह्यो ।



परिच्छेद ४

सामाजिक विकास मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको विश्लेषण

४.१. सामाजिक विकास मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण

तालिका नं. १: सामाजिक विकास मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण

श्रेणी/तह/पद	महिला		पुरुष		जम्मा	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
माननीय मन्त्री	१	१००			१	१००
सचिव (राजपत्रांकित प्रथम)			१	१००	१	१००
उपसचिव (राजपत्रांकित द्वितीय )			१	१००	१	१००
उपसचिव (दशौं)			५	१००	५	
उपसचिव (नवौं)	१	१००			१	
अधिकृत (आठौं)	२	२५	६	७५	८	१००
अधिकृत (सातौं)			३	१००	३	१००
अधिकृत (छैठौं)	४	५०	४	५०	८	१००
सहायक (पाँचौं)	१	३३.३३	२	६६.६७	३	१००
सहायक (चौथो)	१	१००			१	१००
हलुका सवारी चालक (श्रेणी विहीन)			४	१००	४	१००
कार्यालय सहयोगी (श्रेणी विहीन)	५	७१.४	२	२८.६	७	१००
<b>जम्मा</b>	<b>१५</b>	<b>३४.९</b>	<b>२८</b>	<b>६७.१</b>	<b>४३</b>	<b>१००</b>

श्रोत: सर्वेक्षण २०७७

सामाजिक विकास मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा माननीय मन्त्रीज्यू सहित हाल कार्यरत कुल ४३ जनामध्ये लगभग दुई तिहाइ (६५.१%) प्रतिशत पुरुष छन् भने बाकी (३४.९%) प्रतिशत महिला छन् । यस मन्त्रालयमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको श्रेणी लैंगिक विश्लेषण गर्दा नेतृत्वमा माननीय मन्त्री महिला भए पनि त्यसपछिका प्रमुख उच्च श्रेणी क्रमशः सचिव (राजपत्रांकित प्रथम) र उपसचिव (राजपत्रांकित द्वितीय), उपसचिव (दशौं) श्रेणीसम्म पुरुष कर्मचारीहरू मात्रै कार्यरत रहेका छन् । उपसचिव (नवौं) श्रेणीमा शतप्रतिशत महिला कर्मचारी (१ जना) भए पनि अधिकृत स्तरका लगायत सहायक (पाँचौं) श्रेणीसम्म पुरुषको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूको संख्या न्यून रहेको देखिन्छ । सहायक (चौथो) श्रेणीमा महिला कर्मचारी शतप्रतिशत र कार्यालय सहयोगी (श्रेणीविहीन) पदमा दुई तिहाइको संख्यामा र हलुका सवारी चालक (श्रेणीविहीन) पदमा पुरुष कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन् (तालिका नं. १) ।

## ४.२. सामाजिक विकास मन्त्रालयको आ.ब. २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमहरूको विश्लेषण

सामाजिक विकास मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमअनुसार लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गर्दा मन्त्रालयका विभिन्न ८ वटा क्षेत्रहरू (कार्य संचालन तथा प्रशासनिक (२), भाषा तथा संस्कृति (७), महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक (१४), युवा तथा खेलकुद (९), शिक्षा (२१), श्रम तथा रोजगार (८), सामाजिक सुरक्षा तथा समाज कल्याण (९), र स्वास्थ्य (८०) गरी विभिन्न १५० कार्यक्रमहरूमध्ये भाषा तथा संस्कृति क्षेत्रमा ५७.१४ प्रतिशत, महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक क्षेत्रमा ९२.८६ प्रतिशत, युवा तथा खेलकुद क्षेत्रमा ४४.४४ प्रतिशत, शिक्षा क्षेत्रमा ६६.६७ प्रतिशत, श्रम तथा रोजगार क्षेत्रमा ६२.५ प्रतिशत, सामाजिक सुरक्षा तथा समाज कल्याण क्षेत्रमा ७७.७८ प्रतिशत र स्वास्थ्य क्षेत्रमा ६२.५ प्रतिशत गरी कुल औसतमा ५७.९९ प्रतिशत कार्यक्रमहरू सम्पन्न भएको देखिन्छ। सम्पन्न भएका कार्यक्रमहरूमध्ये लैंगिक तथ्यांक उपलब्ध भएको १४ वटा कार्यक्रममा महिला र पुरुषको सहभागिता एवम् महिला र पुरुष लाभान्वित रहेको पाइन्छ भने अन्य कार्यक्रमहरूमा महिला वा पुरुषको सहभागिता वा लाभान्वित भएको सम्बन्धी तथ्यांक उपलब्ध छैन। लैंगिक तथ्यांक उपलब्ध भएको १४ वटा कार्यक्रममा लैंगिक हिसाबले हेर्ने हो भने औसतमा पुरुष (४९.५४%) र महिला (५०.४६%) को अनुपातमा सहभागिता भएको पाइन्छ। कुनै पनि कार्यक्रममा अन्य लिङ्गीको सहभागिता भएको देखिँदैन।

## ४.३. क्षेत्र र कार्यक्रम अनुसार सहभागीहरूको लैंगिक वितरण विश्लेषण

### ४.३.१. क्षेत्र: भाषा तथा संस्कृति

- प्रदेशभित्र बोलिने भाषाहरूको अध्ययन गरी प्रोफाइल तयारी अन्तर्गत मन्त्रालयमै १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो। उक्त अध्ययन कार्यक्रममा महिलाको सहभागिता २० प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ८० प्रतिशत थियो।
- अन्य थप ३ वटा कार्यक्रमहरू जस्तै थारू संग्रहालयको स्तर उन्नति समुदाय तहमा सम्पन्न भएको, स्थानीय भाषा अध्ययन अध्यापन गर्ने शिक्षालयलाई पुँजीगत अनुदानसम्बन्धी कार्यक्रम अन्तर्गत समुदाय तहमा मातृभाषा अध्यापन गर्ने विद्यालयहरूका लागि कार्यक्रम भएको, स्थानीय जातिको बाहुल्यता भएको स्थानको सम्भाव्यता अध्ययन गरी पहिचान गर्ने सम्बन्धी कार्यक्रम अन्तर्गत समकालीन अध्ययन केन्द्र मार्फत अध्ययन भएको भए पनि उपर्युक्त कार्यक्रमहरूका सम्बन्धमा सहभागिताको लैंगिक विश्लेषण तथा लाभान्वितसम्बन्धी तथ्यांक उपलब्ध छैन।

### ४.३.२. क्षेत्र: महिला बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक

- छात्रा पढाइ पूरा नगरी बीचमै विद्यालय छाड्ने दर (dropout) धेरै भएका सामुदायिक विद्यालयमा स्यानिटरी प्याड लगायत सामग्री प्रदान गर्ने कार्यअन्तर्गत मन्त्रालयले विभिन्न जिल्लाहरू (म्याग्दी, गोरखा, नवलपुर)का ६ विद्यालयमा अध्ययनरत छात्राहरूलाई स्यानिटरी प्याड प्रदान गरिएको थियो।

- प्रदेश बाल परिषद् गठन तथा सञ्चालन अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम मन्त्रालयमा सम्पन्न भएको थियो । जहाँ महिलाको सहभागिता ५३.३३ प्रतिशत र पुरुषको सहभागिता ४६.६७ प्रतिशत थियो ।
- बालअधिकारसम्बन्धी सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन अन्तर्गत १२ वटा कार्यक्रमहरू पालिका तहमा सम्पन्न भएका थिए । जहाँ महिलाको सहभागिता ५९.३३ प्रतिशत र पुरुषको सहभागिता ४०.६७ प्रतिशत थियो ।
- विपन्न र लक्षित समूहका ज्येष्ठ नागरिकलाई स्वास्थ्य सुधारका लागि शिविर सञ्चालनको क्रममा पहिचान भएका आधारमा उपकरण वितरण अन्तर्गत १० वटा कार्यक्रमहरू मन्त्रालय र गण्डकी प्रदेशका मनाङ बाहेकका जिल्लाहरूका पालिका तहमा सम्पन्न भएका थिए । जहाँ महिलाको सहभागिता ६१.३६ प्रतिशत र पुरुषको सहभागिता ३८.६४ प्रतिशत थियो ।
- स्थानीय तहको सहकार्यमा सामाजिक कुरीति लैंगिक हिंसा र मानव बेचबिखन नियन्त्रण स्थानीय सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन अन्तर्गत ८ वटा कार्यक्रमहरू गण्डकी प्रदेशका विभिन्न ८ वटा जिल्लाहरूमा मन्त्रालयले आयोजना गरेको थियो । जहाँ महिलाको सहभागिता ५८.६७ प्रतिशत र पुरुषको सहभागिता ४१.३३ प्रतिशत थियो ।
- सांकेतिक भाषाको तालिम सञ्चालन अन्तर्गत मन्त्रालयले १ वटा कार्यक्रम आयोजना गरेको थियो जहाँ महिलाको सहभागिता ५९.०९ प्रतिशत र पुरुषको सहभागिता ४०.९१ प्रतिशत थियो ।
- अन्य थप ७ वटा कार्यक्रमहरू जस्तै महिला विकास कार्यक्रमको उपलब्धि अद्यावधिक प्रतिवेदन तथा अनुगमन मूल्यांकन (महिला सेवा केन्द्र तथा महिला सहकारी संस्थाहरू) सम्बन्धी कार्यक्रम अन्तर्गत प्रतिवेदन अद्यावधिक गर्ने १ वटा कार्यक्रम गरिएको, स्थानीय तहसँग सहकार्य गरी कम्तीमा एक एक वटा जेष्ठ नागरिक दिवा सेवा केन्द्र स्थापना र सञ्चालन गर्न अनुदानसम्बन्धी १५ वटा कार्यक्रम अन्तर्गत १५ वटा स्थानीय तहहरूमा ज्येष्ठ नागरिक दिवा सेवा केन्द्र स्थापना तथा सञ्चालनको लागि रकम हस्तान्तरण गरिएको, अपांगता भएका व्यक्तिहरूको लागि सशक्तीकरण कार्यक्रम सञ्चालन सम्बन्धी १० वटा कार्यक्रम अन्तर्गत १० जिल्लाका अपांगता स्थानीय काम गर्ने संस्थाहरू मार्फत कार्यक्रम संचालन भएको, सञ्चालित जेष्ठ नागरिक आश्रमको पूर्वाधार तथा क्षमता विस्तारसम्बन्धी १ वटा कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयले गण्डकी प्रदेशका ७ जिल्लाका १० वटा ज्येष्ठ नागरिक आश्रमहरूलाई रकम उपलब्ध गराएको, स्थानीय तहसँगको सहकार्यमा सडक बालबालिकाको लागि पुनर्स्थापना केन्द्र स्थापना तथा श्रमिक बालबालिकाको लागि अस्थायी सिकाइ केन्द्र स्थापना तथा सञ्चालनसम्बन्धी १ वटा कार्यक्रम अन्तर्गत कास्की जिल्लाको अन्नपूर्ण गाउँपालिकामा अस्थायी सिकाइ केन्द्र निर्माण कार्यका लागि सहयोग, हिंसा पिडित पहिला तथा बालबालिकालाई एकै स्थानबाट सेवा प्रवाहका लागि एकद्वार संकट व्यवस्थापन केन्द्र स्थापना (स्थानीय तहसँगको सहकार्यमा) सम्बन्धी ७ वटा कार्यक्रमहरू अन्तर्गत मन्त्रालयले ७ जिल्ला (स्याङ्जा, तनहुँ, नवलपुर, बाग्लुङ, पर्वत, म्याग्दी र लमजुङ) का अस्पतालहरूमा स्थापना तथा सञ्चालनका लागि रकम उपलब्ध गराएको, बहुअपांगता भएका व्यक्तिहरूलाई क्षमता अनुसारको

रोजगारी प्रारम्भ गर्न सुविधा सम्पन्न अपांगता आवासीय केन्द्र स्थापनाको सम्भाव्यता अध्ययनसम्बन्धी १ वटा कार्यक्रम मन्त्रालयमा सम्पन्न भए पनि उपरोक्त कार्यक्रमहरूका सम्बन्धमा सहभागिताको लैंगिक विश्लेषण तथा लाभान्वितसम्बन्धी तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

#### ४.३.३. क्षेत्र: युवा तथा खेलकुद

- सिर्जनशील युवा, खेलाडी, वैज्ञानिक, कलाकार, समाजसेवी, प्रकृति संरक्षक, उद्यमी लगायतका युवाहरूको पहिचान गरी प्रोत्साहन र पुरस्कार वितरण गर्ने कार्यक्रम मन्त्रालय तहमा सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- मध्यनेपाल नगरपालिका वडा नं. ८ मा **Creative** खेलमैदान निर्माणका लागि पूँजीगत अनुदानकार्यक्रम मन्त्रालय र पालिका तहमा सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- एक स्थानीय तह एक खेल मैदान निर्माणको सम्भाव्यता अध्ययन र कार्यारम्भ कार्यक्रम मन्त्रालय र पालिका तहमा सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- नगरपालिकासँगको सहकार्यमा रंगशाला निर्माण DPR तयारी र कार्यारम्भ कार्यक्रम मन्त्रालयले नगरपालिकालाई निकास दिई कार्यान्वयन भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- वाँकी ५ वटा कार्यक्रमहरू जस्तै प्रदेशभित्र खेलकुद एकेडेमी स्थापना, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको क्रिकेट मैदान र गल्फ कोर्टको सम्भाव्यता अध्ययन र विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन तयार गरी निर्माण गर्न, उच्च उचाइ खेल तालिम केन्द्र (High altitude sports training center) सम्भाव्यता अध्ययन तथा प्रतिवेदन तयार गरी निर्माण कार्यको प्रारम्भ, नगरपालिकासँगको सहकार्यमा रंगशाला निर्माण (समपूरक), र प्रदेशमा बहुउपयोगी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको रंगशाला निर्माणको लागि विस्तृत परियोजना प्रस्ताव तयारी तथा निर्माण प्रारम्भ गर्नेसम्बन्धी कार्यक्रमहरू सम्पन्न नभएको देखिन्छ ।

#### ४.३.४. क्षेत्र: शिक्षा

- वैकल्पिक विद्यालय स्थापना तथा सञ्चालनका लागि अनुदान कार्यक्रम मन्त्रालयले शिक्षा विकास निर्देशनालय मार्फत विद्यालयलाई अनुदान दिई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- स्थानीय तहसँगको समन्वयमा गाउँपालिका केन्द्रमा पुस्तकालय स्थापनासम्बन्धी कार्यविधिको आधारमा अनुदान कार्यक्रम मन्त्रालय र समुदाय तहमा सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

- प्राविधिक विद्यालयहरूमा ल्याब तथा शैक्षिक उपकरण व्यवस्थापनका लागि अनुदान कार्यक्रम मन्त्रालय, पालिका र समुदाय तहबाट विद्यालयहरूमा कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- गण्डकी आवासीय माध्यामिक विद्यालय पोखराको भौतिक पूर्वाधार तथा शैक्षिक स्तरोन्नतिका लागि पुँजीगत अनुदान कार्यक्रम मन्त्रालयको सहयोगमा विद्यालयबाट कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- प्रदेश स्तरमा सञ्चालित समावेशी शिक्षा सञ्चालन गर्ने सामुदायिक विद्यालयहरूको क्षमता विस्तार ( दृष्टीविहिन, सुस्त श्रवण तथा बौद्धिक अपांगता भएकालाई शैक्षिक सामग्री तथा उपकरण) कार्यक्रम मन्त्रालयको सहयोगमा विद्यालयबाट कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- स्थानीय तहसँगको सहलगानीमा सामुदायिक ग्रामीण क्षेत्रका आधारभूत विद्यालयमा सूचना प्रविधिको प्रयोग एवम् E-Learning व्यवस्थापनका लागि कार्यविधि बनाई पुँजीगत अनुदान कार्यक्रम मन्त्रालयको सहयोगमा विद्यालयबाट कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- सामुदायिक क्याम्पसको स्तरोन्नतिका लागि पुँजीगत अनुदान कार्यक्रम मन्त्रालयबाट कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- उत्कृष्ट नतिजा र न्यून नतिजा हासिल गरेका विद्यालयबीच शैक्षिक सुधारका लागि अन्तरक्रिया कार्यक्रम मन्त्रालयबाट कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- सामुदायिक विद्यालयहरूमा सञ्चालित प्रारम्भिक बालविकास केन्द्रको स्तरोन्नति कार्यक्रम मन्त्रालयको सहयोगमा विद्यालयमार्फत कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- सामुदायिक सिकाइ केन्द्रमार्फत साक्षरता तथा निरन्तर शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन कार्यक्रम शिक्षा विकास निर्देशनालयमार्फत कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- स्थानीय तहमा सञ्चालित उत्कृष्टता हासिल गरेका सामुदायिक सिकाइ केन्द्रलाई संस्थागत क्षमताविस्तार कार्यक्रम शिक्षा विकास निर्देशनालयमार्फत सामुदायिक सिकाइ केन्द्रमार्फत कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

- एक निर्वाचन क्षेत्रमा कम्तीमा एउटा प्राविधिक तथा व्यवसायिक शिक्षालयको स्थापना तथा व्यवस्थापनको सम्भाव्यता अध्ययन कार्यक्रम मन्त्रालयमा अध्ययन टोली गठन गरी कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- स्थानीय तहको सहकार्यमा विद्यालय शिक्षाको पहुँच तथा गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न नमुना आवासीय विद्यालय स्थापनाका लागि सम्भाव्यता अध्ययन एवम् निर्माण कार्य आरम्भ कार्यक्रम मन्त्रालय र पालिकाबाट कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- मागको आधारमा सामुदायिक विद्यालय तथा बालसुधार गृहको लागि शौचालय, कम्प्युटर ल्याब, विज्ञान ल्याब स्थापनार्थ पुँजीगत अनुदान कार्यक्रम शिक्षा विकास निर्देशनालयबाट विद्यालयमार्फत कार्यान्वयन भई सम्पन्न भएको तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- बाँकी ७ वटा कार्यक्रमहरू जस्तै : प्रदेश खुल्ला विश्वविद्यालय स्थानीय कानून र मापदण्ड तर्जुमा, संघीयता वित्तीय र प्रविधि साक्षरता अभियान सञ्चालन, सूचना प्रविधि लक्षित शिक्षक पेशागत तालिम सञ्चालन तथा प्रारम्भिक बालविकास सहजकर्ताका लागि तालिम, उच्चमशीलता विकास गर्न सीपमूलक प्राविधिक शिक्षालय/महाविद्यालयको स्थापनाका लागि DPR तयार गरी कार्यारम्भ गर्न, उच्चमशीलता विकास गर्न सीपमूलक प्राविधिक शिक्षालय/महाविद्यालयको स्थापनाका लागि DPR तयार गरी कार्यारम्भ गर्ने (समपूरक), प्रादेशिक तहमा विद्यालय तहको पाठ्यक्रम पाठ्यपुस्तक अध्ययन तथा शिक्षण सामग्री अध्ययन तथा तयारी र प्रादेशिक विश्वविद्यालय स्थापना गर्न जग्गा प्राप्ति तथा DPR तयार तथा निर्माण कार्य आरम्भ गर्ने सम्बन्धी कार्यक्रमहरू सम्पन्न नभएको देखिन्छ ।

#### ४.३.५. क्षेत्र : श्रम तथा रोजगार

- प्रदेशस्तरीय विषयगत विज्ञ (रोष्टर) एवम् सीपमूलक तालिम प्रदायक संस्थाको प्रोफाइल तयारी कार्यक्रम मन्त्रालय तहबाट सम्पन्न भएको र त्यस्ता तालिम प्रदायक संस्थामा महिला नेतृत्व करिब ४० प्रतिशत रहेको अनुमान गरिएको छ । तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- युवा, महिला, अपांगता भएका नागरिकहरूका लागि उनीहरूको क्षमता पहिचानका आधारमा व्यवसायिक तथा सीपमूलक तालिम सञ्चालन (छोटो अवधि ३ महिने) कार्यक्रम जिल्ला स्तरमा सम्पन्न भएको र त्यस्ता तालिममा अनुमानित महिला ६० प्रतिशत र पुरुष ४० प्रतिशत रहेको अनुमान गरिएको छ । तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- स्वरोजगार सिर्जना कार्यक्रमकार्यक्रम मन्त्रालयको सहयोगमा जिल्ला स्तरमा सञ्चालन भई सम्पन्न भएको थियो । तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

- यातायात क्षेत्रका मजदुरहरूलाई सचेतनामूलक तालिम कार्यक्रम मन्त्रालयबाट जिल्ला तहमा (वाग्लुङ, कास्की, तनहुँ, लम्जुङ) ८०० जना शत प्रतिशत पुरुष सहभागी भएको ।
- रोजगार सूचना केन्द्र स्थापना कार्यक्रम अन्तर्गत उक्त केन्द्र मन्त्रालयमा स्थापना भएको । तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- बाँकी ३ वटा कार्यक्रमहरू जस्तै तालिम प्रदायक संस्थाहरूसँग अन्तरक्रिया कार्यक्रम, वैदेशिक रोजगारी र मानव बेचबिखनमा परेका महिला तथा युवाहरू लक्षित परामर्श सेवा कार्यक्रम, र सीपमूलक तालिम प्राप्त व्यक्तिहरूलाई स्वरोजगार व्यवसाय सञ्चालनमा सहूलियत व्याजदरमा ऋण प्रदानसम्बन्धी कार्यक्रमहरू सम्पन्न नभएको देखिन्छ ।

#### ४.३.६. क्षेत्र : सामाजिक सुरक्षा तथा समाज कल्याण

- अपांगता भएका सेवाग्राहीहरूका लागि प्रशासनिक काममा सहयोग पुऱ्याउन हेल्प डेस्क स्थापना अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो ।
- अपांगता भएका, असहाय, अशक्त, गर्भवती, सुत्केरी, ज्येष्ठ नागरिक र विपन्न वर्गलाई उपचार केन्द्रसम्म पुग्न र उपचार खर्चमा सहूलियत प्रदान गर्ने कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जुन कार्यक्रमबाट महिला ४०.७ प्रतिशत र पुरुष ५९.३ प्रतिशत लाभान्वित भएका थिए ।
- अपांगता सहायता सामग्री खरिद तथा वितरण गर्न अन्तर्गत मन्त्रालयबाट १४ प्रकारका सामाग्रीहरू खरिद गरी ११ वटै जिल्लामा पठाई कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जुन कार्यक्रमबाट महिला ३९.७ प्रतिशत र पुरुष ६०.३ प्रतिशत लाभान्वित भएका थिए ।
- प्रदेश स्तरमा महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक तथा अपांगता भएका व्यक्तिहरूसँग सम्बन्धित कार्य गर्ने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संघ संस्थाहरूसँग छलफल तथा अन्तरक्रिया अन्तर्गत मन्त्रालय १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जहाँ ४१ प्रतिशत महिला र ५९ प्रतिशतपुरुष सहभागी थिए ।
- लक्षित, विपन्न समूहका अभिभावकविहीन बालबालिकाहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा सहयोग कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जहाँ ५५ प्रतिशत महिला र ४५ प्रतिशत पुरुष सहभागी थिए ।
- प्रदेशस्तरीय हिंसापीडित तथा मानव बेचबिखनबाट प्रभावितहरूको लागि अल्पकालीन आश्रयसहितको पुनर्स्थापना केन्द्र स्थापना र सञ्चालन कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयले पोखरा महानगरपालिकालाई कार्यक्रम अनुदान उपलब्ध गराएको थियो । उक्त कार्यक्रमको महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागिता तथा लाभान्वितसम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।
- सडकमा रहने बेवारिसे, असाहाय, असक्त र अपांगता भएका नागरिक व्यवस्थापनमा समर्पित संस्थाको संस्थागत क्षमता र पूर्वाधार अभिवृद्धि कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयले गण्डकी प्रदेशका विभिन्न जिल्लाका १० वटा संस्थाहरूलाई अनुदान उपलब्ध गराएको थियो । तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागिता तथा लाभान्वितसम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

- बाँकी २ वटा कार्यक्रमहरू जस्तै अपांगता भएका व्यक्तिहरूको अभिलेख अद्यावधिक गर्न र महिला, बालबालिका, अपांगता भएका नागरिक, शिक्षा, स्वास्थ्य, युवा तथा खेलकुद, श्रम तथा रोजगार, भाषा, संस्कृति तथा पुरातत्त्व तथा ज्येष्ठ नागरिकसम्बन्धी नीति निर्माण गर्ने सम्बन्धी कार्यक्रम सम्पन्न नभएको देखिन्छ।

#### ४.३.७. क्षेत्र : स्वास्थ्य

- गर्भवती तथा सुत्केरी महिलाहरूलाई जटिलता व्यवस्थापनका लागि सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा Air Lifting स्थानीय कार्यक्रम मन्त्रालय आफैले १३ वटा सम्पन्न गर्‍यो। तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागिता तथा लाभान्वितसम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन।
- विद्यालय स्वास्थ्य कार्यक्रम अन्तर्गत उचाइ तथा तौल मापन तथा किशोरीहरूमा रक्तअल्पता जाँच गर्न स्थानीय तहलाई पुँजीगत अनुदान मन्त्रालय र पालिका मार्फत ६६ वटा स्थानीय तहलाई अनुदान दिइयो जसबाट ३०९४ जना महिला र २०६२ जना पुरुष लाभान्वित भएको देखिन्छ।
- समुदायमा आधारित शीघ्र कुपोषणको एकीकृत व्यवस्थापन कार्यक्रम विस्तार मन्त्रालय तहबाट ६ वटा कार्यक्रम गरेको देखिन्छ जसबाट ५१ जना महिला र १८८ जना पुरुष सहभागी तथा लाभान्वित भएको देखिन्छ।
- सिकलसेल रक्तअल्पता सम्बन्धमा थारू समुदायमा अभिमुखीकरण नवलपुर जिल्ला मन्त्रालय तहबाट ४८९ वटा कार्यक्रम सम्पन्न गरेको देखिन्छ जसबाट २९३ जना महिला र १९५ जना पुरुष सहभागी भएको देखिन्छ।
- यस्तै गरी अन्य सामाजिक विकास मन्त्रालयका स्वास्थ्य क्षेत्रका अन्य कार्यक्रमहरू पनि जस्तै प्रादेशिक कन्टिन्जेन्सी प्लान तयारी; विद्यालय स्वास्थ्य शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने; स्थानीय तहको सहकार्यमा अति विपन्न गर्भवती महिला तथा बच्चाहरूको पोषण स्थिति सुधार गर्न बहुक्षेत्रीय पोषण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने; स्थानीय तहसँगको सहकार्यमा मेडिकल क्याम्प सञ्चालन; दुर्गम तथा ग्रामीण क्षेत्रका महिलालाई लक्षित गरी महिला तथा स्त्रीरोग विशेषज्ञ शिविर सञ्चालन; गर्भवती महिला, शिशु तथा बालबालिकालाई पूर्ण खोपको प्रत्याभूति दिन प्रदेश खोप कोषमा रकम थप तथा कार्यक्रम सञ्चालन; दमौली अस्पताल वालिङ प्राथमिक स्वास्थ्य केन्द्र र डिमुवा स्वास्थ्य चौकीलाई Highway Mobile Hospital को रूपमा विकास गर्न अनुदान; धौलागिरी अञ्चल अस्पतालमा अक्सिजन प्लान्ट स्थापना गर्नका लागि अनुदान; धौलागिरी अञ्चल अस्पतालमा फर्निचर तथा शैय्या व्यवस्थापनका लागि अनुदान; प्राकृतिक चिकित्सालय तथा सामुदायिक अस्पतालहरूलाई पुँजीगत अनुदान; प्राकृतिक चिकित्सालयलाई प्रवर्धन गर्न सामुदायिक प्राकृतिक चिकित्सालय (रजहर) लाई पुँजीगत अनुदान; बर्थिङ सेन्टर स्थापनाका लागि अनुदान; ब्लड बैंक सञ्चालनका लागि Transmission set, Refrigerator आदि उपकरण सहयोग; स्थानीय तहसँगको सहकार्यमा दुर्गम स्थानका स्वास्थ्य संस्थाहरूको मर्मत सम्भारका लागि अनुदान; स्वास्थ्य संस्थाहरूलाई औजार उपकरण उपलब्ध गराउन अनुदान; सामुदायिक स्वास्थ्य इकाई



र सहरी स्वास्थ्य केन्द्र स्थापनाका लागि अनुदान; Buffer Stock का लागि औषधी खरिद; Implant/IUCD प्रदेशस्तरीय तालिम (कम CPR भएका स्थानीय तहका स्वास्थ्यकर्मी); Infection Prevention and Health Care Waste Management, सम्बन्धी प्रशिक्षक प्रशिक्षण तालिम; Maternal and Neonatal Health सम्बन्धी क्लिनिकल अपडेट तालिम; उत्कृष्ट कार्य गर्ने महिला स्वयंसेविकालाई र प्रारम्भिक बालविकासका सहजकर्ताहरूलाई पुरस्कृत गर्ने; एम.डी.आर. रजिस्टर, जिन एक्सपर्ट रजिस्टर, उपचार कार्ड, विरामी कार्ड, ल्याब अनुरोध फाराम, प्रेषण फाराम आदि छपाइ तथा आपूर्ति; केश पत्ता लाग्ने दर कम भएका जिल्लाहरूमा टी.बि. स्क्रिनिङ (अभिमुखीकरण, परिचालन, चौमासिक समीक्षा); खोप तथा औषधी ढुवानी; डट्स केन्द्र तथा प्रयोगशालाको मर्मत तथा सुदृढीकरण (संक्रमण रोकथामका लागि) नयाँ ANM/SN हरूलाई SBA तालिम; नयाँ स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई नवजात शिशु तथा बालरोगको एकीकृत व्यवस्थापनसम्बन्धी तालिम; नवजात शिशु तथा बालरोगको एकीकृत व्यवस्थापन कार्यक्रमको अनसाइट कोचिङ; प्राइभेट स्वास्थ्य संस्थाहरूका खोप कार्यकर्ताहरूलाई खोप तालिम; महामारी तथा विपद् व्यवस्थापनमा RRT परिचालन खर्च; ल्याब असिप्टेन्ट र टेक्निसियनहरूलाई क्षयरोग सम्बन्धी ३ दिने पुनर्ताजगी तालिम; स्थानीय तहका HMIS फोकल पर्सनहरूलाई HMIS सम्बन्धी तालिम; स्थानीय तहसँगको सहकार्यमा रोग लागेपछि उपचार गर्नुभन्दा रोग लाग्ने नदिने नीतिअनुसार विषादी रहित खाद्य तथा पोषण प्रवर्धन गर्ने; स्वस्थ जीवनयापनको लागि आयुर्वेदिक स्वास्थ्य सेवालालाई अभियानको रूपमा सञ्चालन गर्ने; स्वास्थ्य संस्थाहरूमा ५ वर्ष मुनिका बालबालिकाको वृद्धि अनुगमनका लागि तौलिने मेसिन, साल्टर स्केल, साकिर टेप खरिदका लागि स्थानीय तहलाई अनुदान; स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई २ दिने क्षयरोग सम्बन्धी पुनर्ताजगी तालिम; स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई Package for Essential Non-Communicable Diseases (PEN) स्थानीय तालिम; स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई कम्प्रिहेन्सिभ परिवार नियोजन तथा परामर्श (CoFP and Counseling) स्थानीय तालिम; हिमाली जिल्लामा लेक लाग्ने समस्या व्यवस्थापनका लागि औषधी, औजार, उपकरण खरिद तथा आपूर्ति; प्रत्येक गाउँपालिकामा बढीमा २५ शैया तथा प्रत्येक नगरपालिकामा बढीमा ५० शैयाको अस्पताल निर्माणका लागि स्थानीय तहसँग सहकार्य; प्रदेशस्तरमा Public Health Library स्थापना तथा सञ्चालन; स्वास्थ्य चौकी, प्रा.स्वा.के. तथा अस्पतालहरूको क्षमता वृद्धि तथा सहयोग कार्यक्रम; आर्युर्वेद औषधालय तथा स्वास्थ्य केन्द्रहरूमा क्षारसूत्र, अक्युपन्चर, पञ्चकर्म, फिजियोथेरापी ल्याब तथा एक्स रे जस्ता सेवाहरू थप गरी स्तरोन्नति गर्ने; प्रदेशस्तरीय स्वास्थ्य आपतकालीन कार्य सञ्चालन केन्द्र संचालन; विभिन्न स्वास्थ्य स्थानीय अनुसन्धान गर्ने; सामुदायिक अस्पताल र संस्थाहरूमा डट्स केन्द्र विस्तार (फर्निचर, रेफ्रिजेरेटर, आदि सहयोग); सामुदायिक अस्पतालबाट निस्कने फोहर व्यवस्थापनमा सहयोग कार्यक्रम सम्पन्न भएका देखिन्छन् तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागिता सम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

- स्वस्थ क्षेत्रका बाँकी अन्य कार्यक्रमहरू जस्तै अपांगता भएका, असहाय, अशक्त, गर्भवती, सुत्केरी, जेष्ठ नागरिक र विपन्न वर्गलाई उपचार केन्द्रसम्म पुग्न र उपचार खर्चमा सहूलियत प्रदान गर्न मापदण्ड र

कार्यविधि निर्माण; आयुर्वेद पद्धतिमा प्रयोग हुने जडीबुटी वनस्पति तथा जीवजन्तुको परम्परागत ज्ञानसीपको अभिलेखीकरण र पुस्तान्तरण, संकलन, उत्पादन, प्रशोधन र बजारीकरणका लागि आवश्यक प्रादेशिक नीति कार्यक्रम मापदण्ड तयार गर्ने; प्रदेशभरिका स्वास्थ्य संस्थाहरूको जी.पी.एस. म्यापिङ; प्रदेशको स्वास्थ्य नीति, ऐन, मापदण्ड आदि तयार गर्ने; राष्ट्रिय क्षयरोग नियन्त्रण कार्यक्रममा कार्यरत कर्मचारीलाई क्षमता अभिवृद्धिका लागि अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तालिम, कार्यशाला, गोष्ठीमा सहभागी गराउने; वैकल्पिक चिकित्सा तथा आयुर्वेद स्थानीय अभ्यास गरिरहेका व्यक्तिको लगत संकलन गरी प्रोफाइल तयारी; लमजुङ सामुदायिक अस्पताललाई मातृ तथा बाल सेवा विस्तारको लागि पुँजीगत अनुदान; एम्.डी.आ. होस्टेल (बन्दीपूर) सञ्चालन निरन्तरता; पाठेघर खस्ने समस्याको शल्यक्रियाद्वारा उपचार; स्थानीय तहको सहकार्यमा एकीकृत शिविर (परिवार नियोजन); स्थानीय तहको सहकार्यमा ग्रामीण अल्ट्रासाउण्ड कार्यक्रमको लागि तालिम; स्थानीय तहको सहकार्यमा टि.बी. मुक्त स्थानीय तह घोषणा; प्रदेशस्तरीय B Level Reference स्वास्थ्य प्रयोगशाला स्थापना; प्रदेशस्तरीय कोल्डरुम मेडिकल स्टोर स्थापना तथा सञ्चालन; प्रदेशस्तरीय विशिष्टीकृत महिला तथा बाल अस्पतालको विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन तयार गरी कार्य प्रारम्भ गर्ने; प्रदेशस्तरीय विशिष्टीकृत महिला तथा बाल अस्पतालको विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन तयार गरी कार्य प्रारम्भ गर्ने (समपूरक); प्रादेशिक स्वास्थ्य तालिम केन्द्रमा डिप बोरिङ गरी पानीको व्यवस्था; संघ, स्थानीय तह तथा निजी क्षेत्रको सहयोगमा प्रादेशिक आयुर्वेदिक औषधी उत्पादन केन्द्र स्थापनाको सम्भाव्यता अध्ययन र कार्यारम्भ; प्रत्येक गाउँपालिकामा बढीमा २५ शैय्या तथा प्रत्येक नगरपालिकामा बढीमा ५० शैय्याको अस्पताल निर्माणका लागि स्थानीय तहसँग सहकार्य (समपूरक); प्रदेशस्तरीय १००० शैय्याको अस्पतालको डिपीआर निर्माण; मुटु, मृगौला तथा क्यान्सर अस्पतालको पूर्वाधार विकास, डिपीआर तथा कार्यप्रारम्भ; मुटु, मृगौला तथा क्यान्सर अस्पतालको पूर्वाधार विकास, डिपीआर तथा कार्यप्रारम्भ (समपूरक); संघ, स्थानीय तह तथा निजी क्षेत्रको सहयोगमा प्रादेशिक आयुर्वेदिक औषधी उत्पादन केन्द्र स्थापनाको सम्भाव्यता अध्ययन र कार्यप्रारम्भ (समपूरक); स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान र मेडिकल कलेजहरूको सहकार्यमा दुर्गम क्षेत्रका स्वास्थ्य संस्थाहरूमा टेलिमेडिसिन कार्यक्रम सञ्चालनका लागि सम्भाव्यता अध्ययन; माइक्रोस्कोपिक सेन्टर विस्तार/निरन्तरताका लागि माइक्रोस्कोप खरिद; सरकारी अस्पतालमा एम.डि.आर. सेन्टर/सवसेन्टर विस्तार (फर्निचर, रेफ्रिजेरेटर, आदि सहयोग); सम्पन्न नभएको देखिन्छ ।

#### ४.४. महिलामैत्री संस्थागत नीति तथा पूर्वाधार

तालिका नं. २ : शौचालय र शौचालय प्रयोग कर्ताको अनुपात

शौचालयको प्रकार	शौचालयको संख्या	कर्मचारी संख्या	अनुपात
महिला	२ (२५%)	१४ (३३.३३%)	१:७
पुरुष	२ (२५%)	२८ (६६.६७%)	१:१४
अन्यलिंगी	-	-	-
साभ्ना प्रयोग	४ (५०%)		
जम्मा	८ (१००%)	४२ (१००%)	१:५.२५

स्रोत: सर्वेक्षण २०७७

सामाजिक विकास मन्त्रालय, गण्डकी प्रदेशमा माननीय मन्त्रीज्यूबाहेक हाल कूल ४२ जना कर्मचारीहरू कार्यरत छन । उक्त ४२ जना कर्मचारीमध्ये ३३.३३ प्रतिशत महिला छन् भने बाँकी ६६.६७ प्रतिशत पुरुष रहेका छन् । यस मन्त्रालयमा महिलाको लागि २ वटा र पुरुषको लागि २ वटा छुट्टाछुट्टै शौचालयको व्यवस्था छ, भने अन्य ४ वटा शौचालय साभ्ना प्रयोग गरिन्छ । कार्यालयमा कार्यरत कुल १४ जना महिला कर्मचारीहरूलाई २ वटा (शौचालय र महिला कर्मचारीको अनुपात १:७) शौचालय र कुल २८ जना पुरुष कर्मचारीका लागि २ वटा (शौचालय र पुरुष कर्मचारीको अनुपात १:१४) शौचालयको व्यवस्था भएको पाइन्छ । समग्रमा कार्यालयमा कार्यरत कूल ४२ जना कर्मचारीहरूलाई ८ वटा (शौचालय र कर्मचारीको अनुपात १:२५) शौचालयको व्यवस्था भएको पाइन्छ । उक्त कार्यालयमा अन्य लिंगी कार्यरत भएको देखिँदैन (तालिका नं. २)।

सामाजिक विकास मन्त्रालयमा बच्चा भएका महिलाका लागि बच्चालाई स्तनपान गराउनको लागि छुट्टै कोठाको व्यवस्था, महिला कर्मचारीका लागि (महिनावारी व्यवस्थापन गर्न) लेडिज रुम/चेन्जींग रुम एवम् बाल स्याहारको सुविधा उपलब्ध छैन । कार्यालयमा बालस्याहार तथा स्तनपान सुविधा नभएकोले नाबालकका आमाहरूलाई कार्यालय समयमा निश्चित समयका लागि घर गई स्तनपान गराउने सुविधा छ । तर टाढा घर भएकालाई घर पुगेर समयमा फर्कन नसक्ने हुनाले मन्त्रालय नजिकको चमेना गृहमा समेत नाबालकलाई स्तनपान गराइएको पाइयो । महिला कर्मचारीहरूलाई रात बस्ने गरी कार्यालयकै कार्यको सिलसिलामा फिल्ड ट्रिप जानुपरेमा नाबालकलाई पनि साथै लिएर जानका लागि कार्यालयबाट छुट्टै थप व्यवस्था भने छैन । महिला कर्मचारीहरूलाई पनि पुरुष कर्मचारीसरह आफ्ना माता पिताको देहावसानमा शोक विदा उपलब्ध हुन्छ । यस मन्त्रालयमा “कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार” उपर शून्य सहनशिलताको नीति तथा अन्य लिंगीको अधिकार सम्बन्धी नीति हालसम्म नबनिसकेको तर बनाउने प्रकृत्यामा रहेको छ ।

## ४.५. अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिक तथा प्रशासनिक विशेषताको लैंगिक विश्लेषण

तालिका नं. ३: अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिक तथा प्रशासनिक विशेषता (जम्मा उत्तरदाताको संख्या ७ : महिला = २ र पुरुष = ५)

	महिला प्रतिशत	पुरुष प्रतिशत
<b>उमेर समूह</b>		
२३ देखि ३५ वर्ष	१००.०	४०.०
३६ वर्ष देखि ४५ वर्ष		४०.०
४५ वर्ष भन्दा माथि		२०.०
<b>शैक्षिक योग्यता</b>		
स्नातक तह पास		२०.०
स्नातकोत्तर पास	१००.०	८०.०
<b>कार्यरत तह/पद</b>		
उपसचिव		२०.०
अधिकृत	१००.०	६०.०
सहअधिकृत		२०.०

श्रोत: सर्वेक्षण २०७७

सामाजिक विकास मन्त्रालय अन्तर्गत लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण अध्ययनमा व्यक्तिगत स्तरको तथ्यांक कोभिड-१९ को विषम परिस्थितिका बावजूद पनि कार्यालयमा उपस्थिति विभिन्न तहका सम्पूर्ण कर्मचारीहरू (कुल ७ जना) सर्वेमा सहभागी भएका थिए। सर्वेमा सहभागीहरूमध्ये दुई तिहाइभन्दा बढीको संख्या पुरुष कर्मचारीहरूको (७१.४%) थियो भने महिला कर्मचारीको संख्या एक चौथाइको बरिपरि (२८.६%) याने कि महिला र पुरुष १००:२५० को अनुपातमा सहभागिता भएका थियो (तालिका नं. ३)।

### ४.५.१. उमेर समुहअनुसार लैंगिक विश्लेषण

सामाजिक विकास मन्त्रालयमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको अध्ययनमा सहभागी कर्मचारीहरूमध्ये महिलाहरू २३ वर्षदेखि ३५ वर्ष उमेर समुहमा मात्र देखिन्छन् भने ३६ वर्षदेखि माथिका उमेर समूहमा पुरुषहरू मात्रै भएको पाइन्छन्। पुरुषहरू २३ देखि ३५ वर्ष सम्मको उमेर समूहमा ४० प्रतिशत र ३६ वर्षदेखि ४५ वर्ष सम्मको उमेर समूहमा ४० प्रतिशत र ४५ वर्ष भन्दा माथिको उमेर समूहमा भने २० प्रतिशत रहेको पाइन्छ (तालिका नं. ३)। यो तथ्यांकले पछिल्ला वर्षहरूमा विगतको तुलनामा सरकारी सेवामा महिलाहरूको उपस्थिति विस्तारै बढेको संकेत गर्दछ जुन लैंगिक दृष्टिकोणले हेर्दा सकारात्मक पक्ष हो। सामान्यतया सरकारी सेवामा पुरुषको तुलनामा महिलाको उच्चदरमा बढ्दो उपस्थितिका पछाडि सरकारका विभिन्न लैंगिक समता एवम् समानता, विभिन्न शिक्षा, स्वास्थ्य, सरकारी सेवामा महिलामैत्री जस्ता थुप्रै नीति तथा कार्यक्रमहरू, बदलिँदो सामाजिक मूल्यमान्यता, संस्कार, परम्परा, आदिका साथै द्रुत गतिमा बदलिँदो विश्व बजारमा भएको परिवर्तनको प्रभाव अनुमान गर्न सकिन्छ।

४.५.२. शैक्षिक योग्यता अनुसार लैंगिक विश्लेषण

सामाजिक विकास मन्त्रालयमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको अध्ययनमा सहभागी कर्मचारीहरूमध्ये सबै महिलाहरूले स्नातकोत्तर तह पास गरेका छन् भने पुरुषहरू स्नातक र स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता भएका छन् । पुरुषहरूमध्ये २० प्रतिशतले स्नातक तह र ८० प्रतिशतले स्नातकोत्तर तह पास गरेका छन् (तालिका नं. ३)।

४.५.३. कार्यरत पद अनुसार लैंगिक विश्लेषण

सामाजिक विकास मन्त्रालयमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको अध्ययनमा सहभागी कर्मचारीहरूमध्ये उक्त मन्त्रालयमा उच्च निर्णायक तहमा पुरुषहरूको प्रभुत्व देखिन्छ भने महिलाहरू निर्णायक तहमा कम देखिन्छन् । सह-अधिकृत देखि उप-सचिव तहसम्ममा काम गर्ने विभिन्न कर्मचारीहरू यस अध्ययनमा सहभागी भएका थिए । महिलाहरू शत प्रतिशत शाखा अधिकृत तहमा मात्र कार्यरत छन् भने कुल पुरुषहरूमध्ये २० प्रतिशत सहअधिकृत तहमा, ६० प्रतिशत शाखा अधिकृत तहमा र २० प्रतिशत उप सचिव तहमा कार्यरत छन् (तालिका नं. ३)।

४.६. कार्यस्थलमा लैंगिकमैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा

तालिका नं. ४: सामाजिक विकास मन्त्रालयमा लैंगिकमैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा (जम्मा उत्तरदाताको संख्या ७ : महिला = २ र पुरुष = ५)

	महिला प्रतिशत	पुरुष प्रतिशत
संस्थागत नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा महिलाको प्रतिनिधित्वबारे धारणा		
हुन्छ	५०	१००
हुँदैन	५०	
संस्थामा लिइने कुनै निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहको मान्यता (Honour)		
कहिलेकाहीँ गरिएको छ	१००	८०
धेरैजसो गरिएको छ		२०
संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा प्रतिनिधित्व गर्नुहुन्छ भने, नीति तथा योजना निर्माणका विभिन्न प्रक्रियाहरूमा सामेल हुँदा लैंगिक हिसाबले हुने सहजता वा असहजताको महसुस		
कहिलेकाहीँ असहज महसुस हुन्छ	५०	२५
सधैं सहज महसुस हुन्छ	५०	७५
कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग		
हुन्छ	१००	८०
हुन्न		२०
कार्यालयमा कर्मचारी वा कामदार भर्ना गर्ने बेलामा लैंगिक विभेद भएको देखेको वा अनुभव गरेको		
लैंगिक विभेद भएको कहिल्यै देखेको वा अनुभव गरेको छैन	१००	६०
महिलालाई बढी प्राथमिकता		४०
लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा कार्यालयको सहयोगमा सहभागिता		
सहभागी भएको	५०	
सहभागी नभएको	५०	१००
लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा कार्यालयको सहयोगमा सहभागी भएको स्थान		
कार्यालयमै आयोजना गरिएको	१००	

श्रोत: सर्वेक्षण २०७७

सामाजिक विकास मन्त्रालय अन्तर्गत लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण अध्ययनमा व्यक्तिगत स्तरको तथ्यांक कोभिड-१९ को विषम परिस्थितिका बावजूद पनि कार्यालयमा उपस्थिति विभिन्न तहका कर्मचारीहरू (कूल ७ जना) बाट सर्वेक्षण गरिएको थियो । सर्वेक्षणमा सहभागीहरूलाई कार्यस्थलमा लैंगिक मैत्री वातावरण स्थानीय विभिन्न पक्षहरूका बारेमा उनीहरूको धारणा सोधिएको थियो ।

४.५.१ सामाजिक विकास मन्त्रालयमा संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा महिलाको प्रतिनिधित्व कम भएको देखिन्छ । कूल उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ५० प्रतिशतले मात्र संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा महिलाहरूको पनि प्रतिनिधित्व हुने धारणा राखे भने बाँकी ५० प्रतिशतले महिलाहरूको प्रतिनिधित्व नहुने धारणा राखेको पाइन्छ । यस सन्दर्भमा पुरुष सहभागीहरूले भने १०० प्रतिशतले नै संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा महिलाहरूको पनि प्रतिनिधित्व हुने धारणा राखेको पाइन्छ । त्यस्तै गरी सहभागी महिलाहरूमध्ये १०० प्रतिशत महिलाले कार्यालयमा लिइने कुनै निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहलाई कहिलेकाहीं मात्र मान्ने (Honour) गरेको धारणा राखेको पाइन्छ । सहभागी पुरुषहरूमध्ये ८० प्रतिशतले कार्यालयमा लिइने कुनै निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहलाई कहिलेकाहीं तथा २० प्रतिशत पुरुषले भने कार्यालयमा लिइने कुनै निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहलाई धेरैजसो मान्ने (Honour) गरेको धारणा राखे । संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने विभिन्न प्रक्रियाहरूमा सामेल हुँदा महिला सहभागीहरूमध्ये ५० प्रतिशतले र पुरुष सहभागीहरूमध्ये २५ प्रतिशतले लैंगिक हिसाबले कहिलेकाहीं असहज महसुस गरेको पाइयो भने ५० प्रतिशत महिलाले र ७५ प्रतिशत पुरुषले भने लैंगिक हिसाबले सधैं सहज महसुस गरेको पाइयो (तालिका नं. ४) । उपर्युक्त प्रस्तुत तथ्यांकले संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण तथा निर्णय प्रकृया लैंगिक हिसाबले पुरुषको तुलनामा महिलाहरूका लागि संस्थागत वातावरण कम लैंगिकमैत्री भएको संकेत गरेको बुझिन्छ ।

४.५.२. सामाजिक विकास मन्त्रालयका यस अध्ययनमा सहभागी १०० प्रतिशत महिलाहरूले र ८० प्रतिशत पुरुष कर्मचारीहरूले कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग भएको धारणा व्यक्त गरे भने २० प्रतिशत पुरुषहरूले कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग सधैं नभएको धारणा व्यक्त गरे (तालिका नं ४) ।

४.५.३. सामाजिक विकास मन्त्रालयका सहभागीमध्ये कुनै पनि महिलाले कार्यालयमा कर्मचारी वा कामदार भर्ना गर्ने बेलामा लैंगिक विभेद भएको देखेको वा अनुभव गरेको पाइँदैन भने ४० प्रतिशत पुरुषहरूले भने महिला लाई बढी प्राथमिकता दिएको देखेको वा अनुभव गरेको पाइन्छ (तालिका नं ४) । यस तथ्यले सामाजिक विकास मन्त्रालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूले तुलनात्मक हिसाबले बढी प्राथमिकता पाएको देखिन्छ।

४.५.४. सामाजिक विकास मन्त्रालयका ५० प्रतिशत महिला उत्तरदाताहरू लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा कार्यालयमा नै आयोजना गरिएको कार्यक्रममा सहभागी भएको पाइन्छ । तर बाँकी ५० प्रतिशत महिला र १०० प्रतिशत पुरुषहरूले भने हालसम्म मन्त्रालयले आयोजना गरेको वा अन्य संस्थाले आयोजना गरेको लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण, सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा सहभागी भएको देखिँदैन (तालिका नं. ४) ।

#### ४.७. सामूहिक छलफलको नतिजा विश्लेषण

मिती २०७७ असार ३ गते ३:३० बजे देखि ४:३० बजे सम्म सामाजिक विकास मन्त्रालयको सभाहलमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण परामर्श टोली र सामाजिक विकास मन्त्रालयका अधिकृत स्तरका १५ जना कर्मचारीहरू (महिला: २०% र पुरुष: ८०%) को उपस्थितिमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणका विभिन्न विषयवस्तुमा केन्द्रित रहेर सामूहिक छलफल भयो ।

४.७.१. उक्त छलफलमा मन्त्रालयमा कार्यरत अधिकृतहरूमा “जेण्डर” सम्बन्धी अवधारणात्मक स्पष्टता, लैंगिक उत्तरदायी बजेट एवं लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणसम्बन्धी सामान्य ज्ञान रहेको पाइयो तर मनग्य बुझाइको कमी रहेको पाइयो ।

४.७.२. लैंगिक उत्तरदायी बजेट र लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको महत्त्व तथा आवश्यकता सम्बन्धमा सबै अधिकृतहरू सहमत देखिन्छन्, यद्यपि सामाजिक विकास मन्त्रालयको बजेटमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको संकेत दिने प्रक्रियामा कोही पनि सहभागी नभएको तथा कहाँ, कसरी, कसले उक्त संकेत तोक्छ भन्ने विषयमा अनभिज्ञ रहेको पाइयो ।

४.७.३. मन्त्रालयका पूर्वाधारहरूको लैंगिक सहजताको हिसाबले विश्लेषण गर्दा शौचालय महिला र पुरुष कर्मचारीहरूलाई छुट्टाछुट्टै व्यवस्था भएको पाइयो तर बच्चा भएका महिला कर्मचारीहरूका लागि बच्चालाई स्तनपान गराउनका लागि छुट्टै कोठा (Lactation Room) र महिला कर्मचारीहरूका लागि (महिनावारी व्यवस्थापन गर्न) लेडिज रुम/चेन्जिंग रुमको व्यवस्था नभएको पाइयो ।

४.७.४. यस्तै गरी मन्त्रालयका कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध विभिन्न प्रकारका सेवासुविधाहरूलाई लैंगिक हिसाबले विश्लेषण गर्दा तलब, सेवा सुविधा तथा प्रोत्साहन भत्ता नियमानुसार सबैलाई समान रहेको पाइयो ।

४.७.५. बच्चा भएका महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यालय समयमा घरमा गई बच्चालाई स्तनपान गराउने छुट्टै नीति नभए पनि व्यवहारमा नजिक घर भएमा एक-आधा घण्टा आवश्यकताबमोजिम उक्त महिलाहरूले चाहेमा घरमा गई बच्चालाई स्तनपान गराउने सुविधा उपलब्ध गरिएको पाइन्छ ।

- तर घर टाढा भएका महिला कर्मचारीले घर पुगी समयमा फर्केर कार्यालय आई नपुग्ने भएकोले कार्यालय नजिकको चमेना गृहमा नाबालकलाई स्तनपान गराएको पाइयो ।

छलफलको क्रममा थाह भएको सकारात्मक पक्ष भने यस वर्ष (आ.व. २०७७/७८ मा) प्रदेशका विभिन्न कार्यालयका कर्मचारीका बालबच्चाहरूलाई दिवा बालस्याहरको सुविधाका लागि रु. २०,००,००० (अक्षेरूपी रुपैयाँ बीस लाखमात्र) बजेटमा व्यवस्था गरिएको छ ।

४.७.६. नीति तथा योजना निर्माणमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्वलाई मध्यमस्तरको महत्त्व दिने गरिएको पाइयो । मन्त्रालयमा समग्रमा सामान्यतया नीति तथा योजना निर्माणमा औसतमा ९० प्रतिशत पुरुषको र १० प्रतिशत महिलाको सहभागिता रहने कुरा छलफलमा बाहिर आयो । नीति तथा योजना निर्माणमा अधिकतम सहभागिताको कारण सामान्यतया नीति निर्माणसँग सम्बन्धित मुख्य पदहरूमा पुरुषहरू धेरै रहेकोले हुन गएको भन्ने भयो भने केही

माहाशाखामा महिलाहरूको प्रतिनिधित्वको आवश्यकता तथा महत्त्वको ख्यालै नभएकोले महिलाहरूको प्रतिनिधित्व नगरिएको भन्ने कुरा खुल्न आयो ।

- यस कटू तथ्यले मन्त्रालयमा नीति तथा योजना निर्माणमा संलग्न कर्मचारीहरूमा लैंगिक संवेदनशीलताको कमी रहेको संकेत गर्दछ ।
- तरै पनि लैंगिकताको विषयमा गरिएको यस केन्द्रीकृत छलफलले महिलाहरूको प्रतिनिधित्वको महत्त्वको बोध भने पुरुष सहभागीहरूले गर्नुभयो । उदाहरणार्थ : श्रम तथा रोजगारका उपसचिवज्यूले भन्नु भयो, “यदि मेरो क्षेत्रगत छलफलमा महिलाहरूको पनि सहभागिता रहेको भए श्रम तथा रोजगारको नीति तथा योजनामा महिलाहरूको सरोकार भित्रिने मौका मिल्यो” ।

४.७.७. कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/डकुमेण्टहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग हुने गरेको पाइन्छ ।

४.७.८. छलफलको दौरानमा सामाजिक विकास मन्त्रालयल लैंगिक समानताको नीति बनाउने प्रकृत्यामा रहेको थाह पाइयो ।

४.७.९. लैंगिक उत्तरदायी बजेटका विभिन्न पक्षहरूका विषयमा छलफल गर्दा मन्त्रालयका कर्मचारीहरूले लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सैद्धान्तिक पक्ष, अवधारणात्मक पक्ष, व्यवहारिक पक्ष जस्ता सबै पक्षहरूमा क्षमता विकासको आवश्यकता भएको धारणा व्यक्त गर्नुभयो ।



परिच्छेद ५

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको विश्लेषण

५.१. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण

तालिका नं. ५: आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लैंगिक वितरण

श्रेणी/तह/पद	महिला		पुरुष		जम्मा	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
माननीय मन्त्री			१	१००	१	१००
सचिव (राजपत्रांकित प्रथम)			१	१००	१	१००
उपसचिव (राजपत्रांकित द्वितीय )			२	१००	२	१००
अधिकृत (आठौं)	२	४०	३	६०	५	१००
अधिकृत (सातौं)	१	२०	४	८०	५	१००
अधिकृत (छैठौं)			५	१००	५	१००
सहायक (पाँचौं)	२	१००			२	१००
सहायक (चौथो)	१	५०	१	५०	२	१००
हलुका सवारी चालक (श्रेणी विहिन)			३	१००	३	१००
कार्यालय सहयोगी (श्रेणी विहिन)	२	४०	३	६०	५	१००
<b>जम्मा</b>	<b>८</b>	<b>२५.८</b>	<b>२३</b>	<b>७४.२</b>	<b>३१</b>	<b>१००</b>

स्रोत: सर्वेक्षण २०७७

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय गण्डकी प्रदेशमा माननीय मन्त्रीज्यू सहित हाल कार्यरत कुल ३१ जनामध्ये ७४.२ प्रतिशत पुरुष छन् भने बाँकी २५.८ प्रतिशत महिला छन् । यस मन्त्रालयमा कार्यरत पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको श्रेणी लैंगिक विश्लेषण गर्दा नेतृत्वमा माननीय मन्त्री पुरुष र त्यसपछिका मुख्य उच्च श्रेणी सचिव ( राजपत्रांकित प्रथम) र उपसचिव (राजपत्रांकित द्वितीय) मा शत प्रतिशत पुरुष कर्मचारीहरू मात्र र त्यसपछिका अधिकृतस्तरका आठौं र सातौं श्रेणीमा पनि पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूको संख्या न्यून रहेको छ । त्यस्तै गरी अधिकृत छैठौं श्रेणीमा शत प्रतिशत पुरुष र सहायक पाँचौं तहमा शतप्रतिशत महिलाको संख्या देखिन्छ भने सहायक चौथो तहमा पुरुष र महिला कर्मचारीको संख्या बराबर रहेको छ । श्रेणीविहिन पदहरूमा हलुका सवारी चालकमा शत प्रतिशत पुरुष कार्यरत छन् भने कार्यालय सहयोगीमा महिलाको संख्या पुरुषको तुलनामा न्यून रहेको छ । यस तथ्यलाई केलाउँदा, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय, गण्डकी प्रदेशमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये समग्रमा महिलाको संख्या पनि न्यून र कार्यरत महिलामध्ये पनि मुख्य निर्णायक तहमा महिलाको उपस्थिति शून्यप्रायः नै देखिएको हुँदा मन्त्रालयले लिने निर्णयमा महिलाको भूमिकाको अभाव देखिन्छ (तालिका नं. ५)।

## ५.२. आर्थिक मामिला एवम् योजना मन्त्रालयको आ.ब. २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमहरूको विश्लेषण

आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमअनुसार लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणका गर्दा मन्त्रालयका विभिन्न १९ वटा कार्यक्रमहरूमध्ये १५ वटा (७८.९५%) कार्यक्रमहरू सम्पन्न भएका थिए । उक्त सम्पन्न भएका कार्यक्रमहरू मध्ये ११ वटा (५७.८९%) कार्यक्रममा महिला र पुरुषको सहभागिता रहेको थियो भने १ वटा कार्यक्रम (राजस्व परिचालन समिति गठन, परिचालन र प्रतिवेदन) मा शत प्रतिशत (२३ जना) पुरुषको मात्र सहभागिता देखिन्छ भने बाँकी ३ वटा सम्पन्न भएका कार्यक्रममा महिला वा पुरुषको सहभागितासम्बन्धी तथ्यांक उपलब्ध छैन । सम्पन्न भएका कुल कार्यक्रमहरूमध्ये लैंगिक हिसाबले हेर्ने हो भने औसतमा महिला (१०.८७%) र पुरुष (८९.२२%) तथा १:८ को अनुपातमा सहभागिता भएको पाइन्छ । कुनै पनि कार्यक्रममा अन्य लिंगीको सहभागिता भएको देखिँदैन ।

## ५.३. कार्यक्रम अनुसार सहभागीहरूको लैंगिक वितरण विश्लेषण

५.३.१. आर्थिक तथा वित्तीय योजना तथा नीति स्थानीय तालिमअन्तर्गत मन्त्रालयमै १० वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए जहाँ महिलाको सहभागिता ५ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ९५ प्रतिशत थियो ।

५.३.२. बजेट तथा कार्यक्रमको जनस्तरसम्म सूचना प्रवाहअन्तर्गत मन्त्रालयमा ३ वटा र पालिका स्तरमा २ वटा गरी जम्मा ५ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको देखिन्छ । कार्यक्रमको प्रकृतिअनुसार उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागिता सान्दर्भिक देखिँदैन ।

५.३.३. वार्षिक योजना प्रकाशन प्रसारण अन्तर्गत प्रदेश सभाका सदस्य, मन्त्रालय अन्तर्गत निकाय र ८५ वटा स्थानीय तहसँग सम्बन्धित सबैको सहभागितामा मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जहाँ महिलाको सहभागिता २५ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ७५ प्रतिशत थियो ।

५.३.४. विभाज्य कोषमा राजस्व संकलन तथा विभाजन र संचित कोष दाखिलासम्बन्धी अनुशिक्षण कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा र पालिका तहमा ९ वटा गरी जम्मा १० वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको देखिन्छ, तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागिता सम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

५.३.५. सब नेसनल ट्रेजरी रेगुलेटरी एप्लिकेसन (सुत्र) बाट बजेट तर्जुमा लेखांकन र प्रतिवेदनसम्बन्धी तालिम अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जहाँ महिलाको सहभागिता १४ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ८६ प्रतिशत थियो ।

५.३.६. आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को बजेट समीक्षा अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जहाँ महिलाको सहभागिता ६ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ९४ प्रतिशत थियो ।

५.३.७. आन्तरिक ऋण परिचालन अभिलेखन तथा प्रतिवेदन अन्तर्गत कुनै पनि कार्यक्रम सम्पन्न भएको देखिँदैन ।

## लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

५.३.८. आर्थिक ऐन नियम निर्देशिका तयारी अन्तर्गत मन्त्रालयमा ८ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए जहाँ महिलाको सहभागिता ७ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ९३ प्रतिशत थियो ।

५.३.९. गाउँपालिका तथा नगरपालिकाका कर्मचारीलाई करसम्बन्धी तालिम अन्तर्गत कुनै पनि कार्यक्रम सम्पन्न भएको देखिँदैन ।

५.३.१०. जिल्लागत रूपमा आ.व. २०७६/०७७ को बजेट तर्जुमाका लागि सुझाव संकलन अन्तर्गत मन्त्रालयमा ३ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए । जहाँ महिलाको सहभागिता १८ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ८२ प्रतिशत थियो ।

५.३.११. प्रदेश सरकारबाट सन्चालित योजनाहरूको अभिलेखन अनुगमन तथा प्रतिवेदन अन्तर्गत स्थानीय तहमा ७६ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए । जहाँ महिलाको सहभागिता १९ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ८१ प्रतिशत थियो ।

५.३.१२. प्रादेशिक आर्थिक अवस्थाको सार्वजनिकीकरण कार्यक्रम अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो जहाँ महिलाको सहभागिता १९ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ८१ प्रतिशत थियो ।

५.३.१३. बजेट तथा कार्यक्रमको समीक्षा अन्तर्गत कुनै पनि कार्यक्रम सम्पन्न भएको देखिँदैन ।

५.३.१४. मध्यमकालीन खर्च संरचना तयारी अन्तर्गत मन्त्रालयमा ४ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए जहाँ महिलाको सहभागिता २१ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ७९ प्रतिशत थियो ।

५.३.१५. मन्त्रालयगत बजेट छलफल अन्तर्गत मन्त्रालयमा १० वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए जहाँ महिलाको सहभागिता ८ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ९२ प्रतिशत थियो ।

५.३.१६. राजस्व प्रणाली विकास मन्त्रालयको सबै स्थानीय तह र प्रदेश मन्त्रालयको विभाज्य कोष खडा गरी सोही कोषबाट नै राजस्वको काम मन्त्रालय र पालिका तहमा निरन्तर भएको उल्लेख गरिएको पाइन्छ तर उक्त कार्यक्रमहरूमा महिला, पुरुष वा अन्य लिंगीको सहभागितासम्बन्धी कुनै तथ्यांक उपलब्ध छैन ।

५.३.१७. राजस्व परिचालन समिति गठन, परिचालन र प्रतिवेदन अन्तर्गत मन्त्रालयमा १ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएको थियो । जहाँ महिलाको सहभागिता शून्य रह्यो भने सहभागी सबै पुरुष थिए ।

५.३.१८. नीति तथा योजना आयोग स्थापना (प्रादेशिक आवधिक योजना तयारी समेत) अन्तर्गत १ वटा मन्त्रालयमा र १ वटा पालिका तहमा गरी जम्मा २ वटा कार्यक्रम सम्पन्न भएका थिए । जहाँ महिलाको सहभागिता १२ प्रतिशत थियो भने पुरुषको सहभागिता ८८ प्रतिशत थियो ।

५.३.१९. लोक सेवा आयोग स्थापना तथा सञ्चालन अन्तर्गत कुनै पनि कार्यक्रम सम्पन्न भएको देखिँदैन ।

५.४. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा महिलामैत्री संस्थागत नीति तथा पूर्वाधार

तालिका नं. ६: शौचालय र शौचालय प्रयोगकर्ताको अनुपात

शौचालयको प्रकार	शौचालय संख्या	कर्मचारी संख्या	अनुपात
महिला	३ (३०%)	८ (२६.६७%)	१:२.६७
पुरुष	७ (७०%)	२२ (७३.३३%)	१:३.१४
अन्य लिंगी	-	-	-
जम्मा	१० (१००%)	३० (१००.०%)	१:३

श्रोत: सर्वेक्षण २०७७

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय, गण्डकी प्रदेशमा माननीय मन्त्रीज्यू बाहेक हाल कूल ३० जना कर्मचारीहरू कार्यरत छन्। उक्त ३० जना कर्मचारी मध्ये २७ प्रतिशत महिला छन् भने बाँकी ७३ प्रतिशत पुरुष रहेका छन्। यस मन्त्रालयमा महिला र पुरुषका लागि छुट्टाछुट्टै शौचालयको व्यवस्था छ। कार्यालयमा कार्यरत कुल ८ जना महिलालाई ३ वटा शौचालय र महिला कर्मचारीको अनुपात १:२.६७ शौचालय र कूल २२ जना पुरुष कर्मचारीका लागि ७ वटा शौचालय र पुरुष कर्मचारीको अनुपात १:३.१४ शौचालयको व्यवस्था भएको पाइन्छ। समग्रमा कार्यालयमा कार्यरत कुल ३० जना कर्मचारीहरूलाई १० वटा (शौचालय र कर्मचारीको अनुपात १:३) शौचालयको व्यवस्था भएको पाइन्छ। उक्त कार्यालयमा अन्य लिंगी कार्यरत भएको देखिँदैन (तालिका नं. ६)।

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा बच्चा भएका महिलाका लागि बच्चालाई स्तनपान गराउनका लागि छुट्टै कोठाको व्यवस्था, महिला कर्मचारीका लागि महिनावारी व्यवस्थामन गर्न लेडिज रुम/चेन्जिङ रुम एवम् बालस्याहारको सुविधा उपलब्ध छैन। कार्यालयमा बालस्याहार तथा स्तनपान सुविधा नभएकाले नाबालकका आमाहरूलाई कार्यालय समयमा निश्चित समयका लागि घर गई स्तनपान गराउने सुविधा छ। महिला कर्मचारीहरूलाई रात बस्ने गरी कार्यालयकै कार्यको सिलुलामा फिल्डट्रिप जानुपरेमा नाबालकलाई पनि साथै लिएर जाने व्यवस्था भने छैन। महिला कर्मचारीहरूलाई पनि पुरुष कर्मचारीसरह आफ्ना मातापिताको देहावसानमा शोक विदा उपलब्ध हुन्छ। यस मन्त्रालयमा “कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार” उपर शून्य सहिष्णुताको नीति छ र उक्त नीतिलाई स्टाफ बैठकमा जानकारी गराउने गरिएको छ।

५.५. अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिक तथा प्रशासनिक विशेषताको लैंगिक विश्लेषण

तालिका नं. ७: अध्ययनमा सहभागी/उत्तरदाताहरूको जनसांख्यिक तथा प्रशासनिक विशेषता (जम्मा संख्या १४ : महिला = ४ र पुरुष = १०)

	महिला प्रतिशत	पुरुष प्रतिशत
<b>उमेर समूह</b>		
२३ देखि ३५ वर्ष	७५.०	४०.०
३६ वर्ष देखि ४५ वर्ष	२५.०	३०.०
४५ वर्ष भन्दा माथि		३०.०
<b>शैक्षिक योग्यता</b>		
उच्च माध्यमिक तह (१२ कक्षा पास)	-	१०.०
स्नातक तह पास	२५.०	४०.०
स्नातकोत्तर पास	७५.०	५०.०
<b>कार्यरत तह/पद</b>		
उपसचीव		२८.६
अधिकृत	५०.०	५०.०
सहअधिकृत	५०.०	१४.३
कार्यालय सहायक		७.१

श्रोत: सर्वेक्षण २०७७

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय अन्तर्गत लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण अध्ययनमा व्यक्तिगत स्तरको तथ्यांक कोभिड-१९ को विषम परिस्थितिका बावजुत पनि कार्यालयमा उपस्थिति विभिन्न तहका सम्पूर्ण कर्मचारीहरू (कुल १४ जना) सर्वेमा सहभागी भएका थिए। सर्वेमा सहभागीहरूमध्ये दुई तिहाइ भन्दा बढीको संख्या पुरुष कर्मचारीहरूको (७९%) थियो भने महिला कर्मचारीको संख्या एक चौथाइको वरिपरि (२९%) यानेकी महिला र पुरुष १००:२५० को अनुपातमा सहभागिता भएका थियो (तालिका नं. ७)।

५.५.१. उमेर समूहअनुसार लैंगिक विश्लेषण

२३ वर्ष देखि ४५ वर्ष उमेर समूहका सहभागी कर्मचारी महिलाहरू मात्र देखिन्छन् भने ४५ वर्ष माथिका उमेर समूहमा पुरुषहरू मात्रै भएको पाइन्छ। कुल महिला सहभागीहरूमध्ये तीन चौथाइ महिलाहरू (७५%) २३ वर्ष देखि ३५ वर्ष उमेर समूहका र एक चौथाइ महिलाहरू (२५%) ३६ वर्ष देखि ४५ वर्ष उमेर समूहका छन्। कुल पुरुष सहभागीहरूमध्ये तीन ४० प्रतिशत २३ वर्ष देखि ३५ वर्ष उमेर समूहका, ३० प्रतिशत ३६ वर्ष देखि ४५ वर्ष उमेर समूहका र बाँकी ३० प्रतिशत ४५ वर्ष माथिका उमेर समूहका छन्। (तालिका नं. ७)। यो तथ्यांकले पछिल्ला वर्षहरूमा विगतको तुलनामा सरकारी सेवामा महिलाहरूको उपस्थिति पुरुषहरूको तुलनामा उच्च दरमा बढेको संकेत गर्दछ। जुन लैंगिक दृष्टिकोणले हेर्दा सकारात्मक पक्ष हो। सामान्यतया सरकारी सेवामा पुरुषको तुलनामा महिलाको उच्चदरमा बढ्दो उपस्थितिका पछाडि सरकारका विभिन्न लैंगिक समता एवम् समानतासम्बन्धी नीति, विभिन्न शिक्षा, स्वास्थ्य,

सरकारी सेवामा महिलामैत्री जस्ता थुप्रै नीति तथा कार्यक्रमहरू, बदलिँदो सामाजिक मूल्य मान्यता, संस्कार, परम्परा आदिका साथै द्रुत गतिमा बदलिँदो विश्वबजारमा भएको परिवर्तनको प्रभाव अनुमान गर्न सकिन्छ।

### ५.५.२. शैक्षिक योग्यताअनुसार लैंगिक विश्लेषण

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको अध्ययनमा सहभागी कर्मचारीहरूमध्ये आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा महिलाहरू स्नातक र स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता भएका छन् भने पुरुषहरू उच्च माध्यमिक तह (१२ कक्षा पास) देखि स्नातक र स्नातकोत्तर तहसम्मको शैक्षिक योग्यता भएका छन्। महिलाहरूमध्ये २५ प्रतिशतले स्नातक तह र ७५ प्रतिशतले स्नातकोत्तर तह पास गरेका छन् भने पुरुषहरूमध्ये १० प्रतिशतले उच्च माध्यमिक तह (१२ कक्षा), ४० प्रतिशतले स्नातक तह र ५० प्रतिशतले स्नातकोत्तर तह पास गरेका छन् (तालिका नं. ७)।

### ५.५.३. कार्यरत तह/पद अनुसार लैंगिक विश्लेषण

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा सहभागी कर्मचारीहरूमध्ये उच्च निर्णायक तहमा पुरुषहरूको प्रभुत्व देखिन्छ भने महिलाहरू निर्णायक तहमा कम देखिन्छन्। कार्यालय सहयोगीदेखि उप-सचिवसम्मको तहमा काम गर्ने विभिन्न कर्मचारीहरू यस अध्ययनमा सहभागी भएका थिए। कुल महिला सहभागीहरू मध्ये ५० प्रतिशत सह-अधिकृत पदमा र ५० प्रतिशत अधिकृत पदमा कार्यरत छन् भने पुरुष सहभागीहरूमध्ये २८.६ प्रतिशत उप-सचिव तहमा, ५० प्रतिशत शाखा अधिकृत तहमा र १४.६ प्रतिशत सह-अधिकृत तहमा कार्यरत छन् (तालिका नं. ७)।

### ५.६. कार्यस्थलमा लैंगिकमैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा

तालिका नं. ८: आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा लैंगिकमैत्री वातावरणसम्बन्धी उत्तरदाताहरूको धारणा (जम्मा संख्या १४: महिला = ४ र पुरुष = १०)

	महिला प्रतिशत	पुरुष प्रतिशत
संस्थामा नीतितथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा लैंगिक प्रतिनिधित्व स्थानीय धारणा		
हुन्छ	१००.०	८०.०
हुँदैन		१०.०
थाहा छैन		१०.०
तपाईंको कार्यालयमा लिइने कुनै निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहको मान्यता (Consideration)		
कहिल्यै गरिएको छैन	२५.०	१४.३
कहिलेकाहीं गरिएको छ	५०.०	७१.४
धेरैजसो गरिएको छ	२५.०	१४.३
संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा प्रतिनिधित्व गर्नुहुन्छ भने, नीति तथा योजना निर्माणका विभिन्न प्रक्रियाहरूमा सामेल हुँदा लैंगिक हिसाबले हुने सहज वा असहज महसुस		
सधैं असहज महसुस हुन्छ		१२.५
कहिलेकाहीं असहज महसुस हुन्छ	५०.०	
सधैं सहज महसुस हुन्छ	५०.०	८७.५
कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग		
हुन्छ	७५.०	४०.०

लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

	महिला प्रतिशत	पुरुष प्रतिशत
हुन्न		५०.०
थाहा छैन	२५.०	१०.०
कार्यालयमा कर्मचारी वा कामदार भर्ना गर्ने बेलामा लैंगिक विभेद भएको देखेको वा अनुभव गरेको		
लैंगिक विभेद भएको देख्नु वा अनुभव कहिल्यै गरेको छैन	२५.०	७०.०
महिलालाई बढी प्राथमिकता		२०.०
पुरुषलाई बढी प्राथमिकता	७५.०	१०.०
कार्यालयमा एकै तह र एकै प्रकारको कर्मचारी वा कामदार को तलब, भत्ता, सुविधामा लैंगिक विभेद भएको देख्नु वा अनुभव गरेको		
लैंगिक विभेद भएको देखेको वा अनुभव कहिल्यै गरेको छैन	७५.०	८०.०
लैंगिक विभेद भएको देखेको वा अनुभव कहिलेकाहीं अनुभव गरेको छु	२५.० (कहिलेकाहीं सुविधा तथा प्रोत्साहनमा विभेद)	२०.० (कहिलेकाहीं सुविधा तथा प्रोत्साहनमा विभेद)
लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा कार्यालयको सहयोगमा सहभागिता		
सहभागी भएको छु	५०.०	४०.०
सहभागी भएको छैन	५०.०	६०.०
लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा कार्यालयको सहयोगमा सहभागिता		
कार्यालयमै आयोजना गरिएको	२५.०	३०.०
राष्ट्रिय स्तरमा आयोजना गरिएको	२५.०	२०.०
सर्वेमा सहभागी उत्तरदाताको संख्या		

श्रोत: सर्वेक्षण २०७७

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय अन्तर्गत लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण अध्ययनमा व्यक्तिगत स्तरको तथ्यांक कोभिड-१९ को विषम परिस्थितिका बावजुत पनि कार्यालयमा उपस्थिति विभिन्न तहका सम्पूर्ण कर्मचारीहरू (कुल १४ जना) सर्वेक्षणमा सहभागी भएका थिए। सर्वेक्षणमा सहभागीहरूलाई कार्यस्थलमा लैंगिकमैत्री वातावरण स्थानीय विभिन्न पक्षहरूका बारेमा सहभागीहरूको धारणा सोधिएको थियो।

५.६.१. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा १०० प्रतिशत महिलाहरूले आफ्नो लैंगिक प्रतिनिधित्व भएको धारणा राखे। पुरुषहरूमध्ये १० प्रतिशतले आफ्नो लैंगिक प्रतिनिधित्व हुने नगरेको र अझ बाँकी १० प्रतिशतले यसका बारेमा थाहा नभएको कुरा व्यक्त गरेको देखिन्छ (तालिका नं. ८)।

५.६.२. त्यस्तै गरी सहभागी महिलाहरूमध्ये आधा (५०%) महिलाहरूले कार्यालयमा लिइने निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहलाई कहिलेकाहीं मान्यता (Honour) दिइने गरेको, एक चौथाइ (२५%) महिलाहरूले आफूले दिएको राय सल्लाहलाई मान्यता (Honour) धेरै जसो गरिएको र बाँकी एक चौथाइ (२५%) महिलाहरूले कार्यालयमा लिइने कुनै निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहलाई मान्यता (Honour) कहिल्यै नगरिएको धारणा राखेको पाइन्छ। अर्कोतिर सहभागी पुरुषहरूमध्ये ७१ प्रतिशत पुरुषले कार्यालयमा लिइने निर्णयमा आफूले दिएको राय सल्लाहलाई कहिलेकाहीं तथा १४ प्रतिशत पुरुषले भने आफूले दिएको राय सल्लाहलाई धेरैजसो मान्यता (Honour) गर्ने गरेको धारणा राखे र बाँकी १४ प्रतिशत पुरुषले दिएको राय सल्लाहलाई मान्यता (Honour) कहिल्यै नगरिएको धारणा व्यक्त गरेको पाइन्छ (तालिका नं. ८)।

५.६.३. संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण गर्ने बेलामा विभिन्न प्रक्रियाहरूमा सामेल हुँदा महिला सहभागीहरूमध्ये ५० प्रतिशत महिलाले र ८८ प्रतिशत पुरुषले भने लैंगिक हिसाबले सधैं सहज महसुस गरेको पाइयो । यद्यपि उक्त प्रक्रियामा ५० प्रतिशत महिलाले कहिलेकाहीं असहज महसुस गरेको र १३ प्रतिशत पुरुषले सधैं असहज महसुस गरेको धारणा व्यक्त गरेको देखिन्छ (तालिका नं. ८) । उपर्युक्त तथ्यांकले संस्थामा नीति तथा योजना निर्माण तथा निर्णय प्रकृया लैंगिक हिसाबले पुरुषको तुलनामा महिलाका लागि वातावरण कम लैंगिकमैत्री भएको संकेत गर्दछ ।

५.६.४. कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/डकुमेण्टहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग भएको धारणा ७५ प्रतिशत महिलाहरू र ४० प्रतिशत पुरुष कर्मचारीहरूले व्यक्त गरे भने ५० प्रतिशत पुरुषहरूले कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग सधैं नभएको धारणा व्यक्त गरे । बाँकी २५ प्रतिशत महिलाहरू र १० प्रतिशत पुरुष कर्मचारीहरूले कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग भएको वा नभएको सम्बन्धमा आफूलाई थाहा नभएको बताए (तालिका नं. ८) ।

५.६.५. साथसाथै आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका एक चौथाइ (२५%) महिलाले र २० प्रतिशत पुरुषहरूले कार्यालयमा एकै तह र एकै प्रकारका कर्मचारी वा कामदार भएपनि कहिलेकाहीं थप सुविधा तथा प्रोत्साहनमा लैंगिक विभेद भएको महसुस गरेको पाइयो । तर तीन चौथाइ (७५%) महिलाले र ८० प्रतिशत पुरुषहरूले कार्यालयमा एकै तह र एकै प्रकारका कर्मचारी वा कामदारको तलब, भत्ता, सुविधामा लैंगिक विभेद भएको देखेको वा अनुभव गरेको पाइँदैन (तालिका नं. ८) ।

५.६.६. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका यस अध्ययनमा सहभागीहरूमध्ये ७५ प्रतिशत महिलाले पुरुषलाई बढी प्राथमिकता दिएको देखेका वा अनुभव गरेको पाइन्छ भने २० प्रतिशत पुरुषले महिलालाई र बाँकी १० प्रतिशत पुरुषले कार्यालयमा कर्मचारी वा कामदार भर्ना गर्ने बेलामा पुरुषलाई नै बढी प्राथमिकता दिएको देखेको वा अनुभव गरेको पाइन्छ । बाँकी एक चौथाइ (२५%) महिला र झण्डै तीन चौथाइ (७०%) पुरुषहरूले भने कार्यालयमा कर्मचारी वा कामदार भर्ना गर्ने बेलामा कुनै प्रकारको लैंगिक विभेद नभएको कुरा व्यक्त गरेको पाइन्छ (तालिका नं. ८) ।

५.६.७. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका यस अध्ययनमा सहभागीहरूमध्ये ५० प्रतिशत महिलाहरू र ४० प्रतिशत पुरुषहरू लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा सहभागी भएको पाइन्छ । कार्यालयमै आयोजना गरिएका कार्यक्रमहरूमा पुरुष कर्मचारीहरूको बढी सहभागिता देखिन्छ भने महिलाहरूको सहभागिता राष्ट्रिय स्तरमा आयोजना गरिएका सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा बढी देखिन्छ (तालिका नं. ८) । यसरी तुलनात्मक हिसाबले लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा पुरुषको तुलनामा महिलाको सहभागिता बढी देखिनुका पछाडि सामान्यतः हाम्रो समाजमा लैंगिक भन्ने वित्तिकै महिला भन्ने कमजोर बुझाइको कारण हुन सक्दछ ।



## ५.७. सामूहिक छलफलको नतिजा विश्लेषण

मिति २०७७ असार ८ गते ३:०० बजे देखि ४:०० बजेसम्म आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको बैठक कक्षमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण परामर्श टोली र सामाजिक विकास मन्त्रालयका अधिकृतस्तरका ६ जना कर्मचारीहरू (महिला १६.७% र पुरुष: ८३.३%) को उपस्थितिमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणका विभिन्न विषयवस्तुमा केन्द्रित रहेर सामूहिक छलफल भयो ।

५.७.१. उक्त छलफलमा मन्त्रालयमा कार्यरत अधिकृतहरूमा “लैंगिकता”बारे साधारण अवधारणात्मक जानकारी रहेको, लैंगिक उत्तरदायी बजेट एवं लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणबारे पनि सामान्य ज्ञान रहेको तर मनग्य बुझाइको कमी रहेको पाइयो ।

५.७.२. आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट र लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको महत्व तथा आवश्यकता सम्बन्धमा सबै अधिकृतहरू सहमत देखिन्छन् । यद्यपि आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको बजेटमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको संकेत दिने प्रक्रियामा सहभागी भएको देखिँदैन । गण्डकी प्रदेशका विभिन्न मन्त्रालय अन्तर्गतका कार्यक्रमहरूमा लैंगिक संकेत संघीय सरकारको अर्थ मन्त्रालयमा भएको PLMBIS (Provincial Line Ministry Budget Information System) Software प्रयोग गरेर तोकेको पाइयो ।

- लैंगिक संकेत तोक्ने बेलामा विकासका कार्यक्रम बनाउने क्रममा प्रत्यक्ष सहभागी हुनेहरूको सहभागिता रहेको देखिँदैन ।
- मन्त्रालयका कर्मचारीहरू प्रदेश स्तरको मन्त्रालयमा विकासका कार्यक्रमहरूमा लैंगिक संकेत तोक्ने र लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको स्थानीय ज्ञान र क्षमताबृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यकता भएको महसुस गरेको पाइयो ।

५.७.३. मन्त्रालयका पूर्वाधारहरूको लैंगिक सहजताको हिसाबले माथि पनि उल्लेख भए अनुरूप शौचालय महिला र पुरुष कर्मचारीहरूलाई छुट्टाछुट्टै व्यवस्था भएको पाइयो तर बच्चा भएका महिला कर्मचारीहरूका लागि बच्चालाई स्तनपान गराउनका लागि छुट्टै कोठा (Lactation Room) र महिला कर्मचारीहरूका लागि महिनावारी व्यवस्थापन गर्न छुट्टै लेडिज रुम/चेन्जिङ रुमको व्यवस्था नभएको पाइयो ।

- बच्चा भएका महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यालय समयमा घरमा गई बच्चालाई स्तनपान गराउने छुट्टै नीति नभए पनि व्यवहारमा नजिक घर भएमा एक-आधा घण्टा आवश्यकता बमोजिम उक्त महिलाहरूले चाहेमा घरमा गई बच्चालाई स्तनपान गराउने सुविधा उपलब्ध गराउने गरिएको पाइन्छ ।

५.७.४. यस्तै गरी मन्त्रालयका कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध विभिन्न प्रकारका सेवासुविधाहरूलाई लैंगिक हिसाबले विश्लेषण गर्दा तलव, सेवा सुविधा तथा प्रोत्साहन भत्ता नियमानुसार सबैलाई समान रहेको पाइयो ।

५.७.५. संस्थामा नीति तथा योजना निर्माणमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्वलाई खासै महत्व दिने गरिएको पाइँदैन ।

## लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

- नीति तथा योजना निर्माणमा औसतमा ७५ प्रतिशत पुरुषको र २५ प्रतिशत महिलाको सहभागिता रहेको देखिन्छ ।
- यद्यपि नीति तथा योजना निर्माण गर्ने तथा कुनै कार्यालयसँग सम्बन्धित निर्णय लिने बेलामा लैंगिक प्रतिनिधित्वको केही महत्त्व रहन्छ भन्नेमा सबै सहमत भएको पाइयो ।

५.७.६. कार्यालयमा प्रयोग हुने कागजात/दस्तावेजहरूमा हुने लेखाइमा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग हुने गरेको पाइन्छ ।

५.७.७. लैंगिक उत्तरदायी बजेटका विभिन्न पक्षहरूका विषयमा छलफल गर्दा मन्त्रालयका कर्मचारीहरूले लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सैद्धान्तिक पक्ष, अवधारणात्मक पक्ष, व्यावहारिक पक्ष जस्ता सबै पक्षहरूमा क्षमता विकासको आवश्यकता भएको धारणा व्यक्त गर्नुभयो ।

परिच्छेद ६

लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको बुझाइ, ज्ञान तथा क्षमता  
अभिवृद्धिबारे धारणा

६.१. लैंगिक उत्तरदायी बजेटका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको बुझाइ, ज्ञान तथा क्षमता  
अभिवृद्धिबारे धारणा

तालिका नं. ९: लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारेको सर्वेक्षण नतिजा (उत्तरदाताको जम्मा संख्या १९ : सामाजिक विकास मन्त्रालय = १३ र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय = ६)

लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे सामान्य जानकारी	सामाजिक विकास मन्त्रालय		आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय	
	भएको	नभएको	भएको	नभएको
	९२.९%	७.१%	६६.७%	३३.३%
जानकारी भएको समय अर्वाधि	४ वर्षदेखि ३० वर्षसम्म		१ वर्षदेखि ५ वर्षसम्म	
जानकारीको स्रोत	स्वाध्ययन = २९%		स्वाध्ययन = १७%	
	परामर्श मिटिङ = २९%		परामर्श मिटिङ = ३३%	
	प्रशिक्षण = २९%		प्रशिक्षण = १७%	
प्रशिक्षण गर्ने संस्था	शैक्षिक संस्था = ७५%		-	
	सरकारी संस्था = २५%		-	
लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे पर्याप्त ज्ञान भए नभएको	भएको	नभएको	भएको	नभएको
	१४%	७९%	१७%	८३%
लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे क्षमता अभिवृद्धिको आवश्यकता	सैद्धान्तिक पक्ष = ८%		सैद्धान्तिक पक्ष = ०%	
	अवधारणात्मक पक्ष = ८%		अवधारणात्मक पक्ष = ०%	
	व्यवहारिक पक्ष = ४२%		व्यवहारिक पक्ष = २०%	
	सबै पक्ष = ४२%		सबै पक्ष = ८०%	
लैंगिक संकेत छनोटमा भूमिका भए नभएको	१००% नभएको		१००% नभएको	
कसले लैंगिक संकेत छनोट गरेको बारे जानकारी	१०० थाह नभएको		३३% बाट प्राप्त जानकारी (Provincial Line Ministry Budgetary Information System (PLMBIS) बाट गरिने	
केन्द्रीकृत सामूहिक छलफलमा भाग लिने इच्छा	भएको	नभएको	भएको	नभएको
	९०%	१०%	८३%	१७%

स्रोत: सर्वेक्षण २०७७

माथिको तालिका अनुरूप लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे सामान्य जानकारी दुवै मन्त्रालयका अधिकृतहरूमा भएको पाइयो । तरै पनि सामाजिक विकास मन्त्रालयका अधिकृतहरू आर्थिक योजना तथा योजना मन्त्रालयका अधिकृतहरू भन्दा बढी जानकार भएको पाइयो । जानकारीको स्रोत भने कसैले स्वाध्ययनबाट प्राप्त गरेको बताए भने कसैले यसबारे परामर्श मिटिङ मार्फत जानकारी पाइएको बताए । आफूले लैंगिक उत्तरदायी बजेटको प्रशिक्षणबाट जानकारी प्राप्त

## लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

गरेका सामाजिक विकास मन्त्रालयका उत्तरदाताहरूमध्ये ७५ प्रतिशतले शैक्षिक संस्थाबाट प्रशिक्षण पाए भने २५ प्रतिशतले सरकारी संस्थाबाट प्रशिक्षण पाएको बताए (तालिका नं. ९) ।

आफूसँग सामान्य जानकारी भएको भन्ने अधिकांश (८०% जति) उत्तरदाताहरूले आफूसँग लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे पर्याप्त ज्ञान नभएको बताए । यीमध्ये ४ प्रतिशतले सैद्धान्तिक पक्षमा आफ्नो क्षमता अभिवृद्धिको आवश्यकता रहेको बताए भने, ४ प्रतिशतले अवधारणात्मक पक्षमा क्षमता अभिवृद्धिको आवश्यकता रहेको बताए; अनि थप ३१ प्रतिशतले भने व्यावहारिक पक्षमा क्षमता अभिवृद्धिको चाहना व्यक्त गरे । तर अधिकतम उत्तरदाताहरू (६१%) ले भने लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सबै पक्षहरूमा आफ्नो क्षमता अभिवृद्धि गरिनु पर्ने आवश्यकता महसुस गरेको पाइयो (तालिका नं. ९) ।

आ.व. २०७६/७७ र आ.व. २०७७/७८ का रातो किताबहरूमा “लैंगिक संकेत” को प्रयोग रहेको भए तापनि दुवै मन्त्रालयका अधिकृतहरू सबैले यस कार्य (“लैंगिक संकेत” छनौट गर्ने काम) मा आफ्नो कुनै भूमिका नभएको बताए । सामाजिक विकास मन्त्रालयका अधिकृतहरूलाई “लैंगिक संकेत” कसले छनौट गर्ने हो भन्नेबारे थाहा नभएको पाइयो भने आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयका ३३% अधिकृतहरूबाट Provincial Line Ministries Budgetary Information System (PLMBIS)बाट गरिने कुराको जानकारी पाइयो । यसै सिलसिलामा अधिकतम (८६%) अधिकृतहरू लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे सामूहिक छलफलमा भाग लिन इच्छुक भएको पाइयो (तालिका नं. ९) ।

## परिच्छेद ७

### अध्ययनको निष्कर्ष र सुझावहरू (Conclusions and Recommendations)

#### ७.१. निष्कर्ष

##### ७.१.१. संस्थागत नीति तथा कार्यक्रममा लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे लिखित रूपमा उल्लेख भए बमोजिम कार्य नभएको

लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सूचकहरूले महिलाको मात्र कुरा गरेको र अन्य लैंगिकताको बारेमा बोलेको छैन भने लैंगिक उत्तरदायी बजेटको परिभाषाले महिला मात्रको बजेट होइन भन्ने जनाउँदछ, त्यसैले शिर्षक र सूचकका बिचमा तादम्यता नमिलेको पाइयो ।

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको प्रकाशित हुने बजेट वक्तव्य तथा व्यय अनुमान विवरणका दस्तावेजहरूमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटअनुसारको व्यय अनुमानको विस्तारित विवरण प्रस्तुत भएबाट मन्त्रालयले लैंगिक उत्तरदायी बजेटप्रति “नीतिगत अपनत्व” दर्शाएको प्रमाणित हुन्छ । यद्यपी आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको कुनै पनि महाशाखा तथा शाखामा लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे लिखित रूपमा उल्लेख नभएको पाइयो

सामाजिक विकास मन्त्रालयको सामाजिक विकास महाशाखा अन्तर्गत रहेको लैंगिक सशक्तीकरण र मूलप्रवाहीकरण शाखाको कार्यसूचीमा लैंगिक उत्तरदायी बजेट निर्माण र लैंगिक परीक्षणसम्बन्धी कार्य गर्ने उल्लेख भएता पनि लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे कुनै पनि कार्य सम्पादन नभएको पाइयो ।

##### ७.१.२. नीति निर्णय तहमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे अवधारणात्मक स्पष्टता:

नीति निर्णयमा रहेका विशिष्ट तहका पदाधिकारीहरूसँग परामर्श छलफल विभिन्न कारणले हुन नसकेकोले उहाँहरूमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे अवधारणात्मक स्पष्टताबारे जानकारी प्राप्त गर्न असमर्थ भएता पनि कार्यक्रम तर्जुमा तथा बजेट विनियोजनको जिम्मेवारी लिएका अधिकृतहरूमा ८०% भन्दा बढीमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे पर्याप्त ज्ञान नभएको पाइयो ।

##### ७.१.३. संस्थागत लैंगिक सन्तुलन र नीति निर्णय तहमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व:

दुवै मन्त्रालयहरूमा सरदरमा महिलाहरूको सहभागिता एक तिहाइभन्दा कम देखिन्छ (सामाजिक विकास मन्त्रालयमा ३४.९ प्रतिशत अनि आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा २५.८ प्रतिशत) । साथै सामाजिक विकास मन्त्रालयमा माननीय मन्त्रीज्यू बाहेकका महिला कर्मचारीहरूको प्रतिनिधित्व नीति निर्णायक तहमा अत्यन्तै न्यून छ । श्रेणी विहीन कर्मचारीहरूमा जम्मा ७ जना सरावी चालकहरू सबै पुरुष छन् भने कार्यालय सहायकहरूमा बढी महिला छन् । यस तथ्यांकले महिला र पुरुष कर्मचारीहरूको कामको बाँडफाँटमा निजामती कर्मचारीतन्त्रमा अभै पनि पुरातनवादी सोचको हावी रहेको प्रष्टिन्छ । जहाँ प्राविधिक कार्यमा पुरुषहरूलाई भर्ना गरिन्छ, भने महिलाहरूलाई सरसफाइ तथा चिया खाजा तयार गर्ने “सेवासुश्रुषाजन्य” काममा भर्ना गरिन्छ ।

**७.१.४. संस्थागत भौतिक संरचनामा लैंगिक संवेदनशीलता र सहजीकरण वातावरण:**

महिला तथा पुरुष कर्मचारीहरूको निम्ति बेग्लाबेग्लै शौचालयको व्यवस्था र शौचालयमा पर्याप्त पानीको व्यवस्था भएको पाइयो । तर महिला कर्मचारीहरूको जैविक आवश्यकता परिपूर्तिको निम्ति छुट्टै “महिनावारी व्यवस्थापन गर्ने कक्षाकोठा” भने नभएको पाइयो । त्यस्तै ससाना बालबच्चाका आमाहरूलाई दिउँसो केही समय बाहिर गई स्तनपान गर्न दिइए तापनि मन्त्रालयकै हाताभित्र भने सहजीकरणको वातावरण नभएको पाइयो । उदाहरणार्थ, एक महिला कर्मचारीले दिनदिनै चमेनागृहमा गई नाबालकलाई स्तनपान गरिएको भेटियो । जसले गर्दा ससाना नाबालकका आमाहरूप्रति संस्थागत लैंगिक संवेदनशीलता र सहजीकरण वातावरण नभएको पाइयो ।

तर यस वर्षको कार्यक्रम अन्तर्गत शिशु स्याहार केन्द्र स्थापनामा रु. २० लाख बजेट विनियोजन भएको छ; प्रादेशिक केन्द्रमा स्थापना हुने यस शिशु स्याहार केन्द्रमा निजामती कर्मचारीहरूका नाबालकहरूलाई सेवा दिइने छ । यस शिशु स्याहार केन्द्रले आमाको भूमिका निभाउनु पर्ने महिला कर्मचारीहरूलाई पेशागत रूपमा पनि सहजीकरण वातावरणको सिर्जना हुनेछ ।

**७.१.५. मनोसामाजिक अन्तरक्रियामा लैंगिक संवेदनशीलता र कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार:**

मन्त्रालय मातहतका कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार/हैरानी विषय यस्तो हो जसबारे खुलस्त लेखेर वा खुलेर छलफल गर्न असहज परिस्थिति रहन्छ । यसै प्रकारको वातावरणबीच पनि लैंगिकमैत्री कार्यस्थल सुनिश्चित रहनु लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको अनिवार्यता हो । यही अनिवार्यताको निर्वाह गर्नु यस विषयमा परोक्ष रूपमा विभिन्न सूचकहरूको प्रयोग तथा सांकेतिक छलफलको विषय मार्फत जानकारी लिइयो । जसबाट मन्त्रालयहरूमा कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार/हैरानीबारेको कानुनी प्रावधान लिखित वा मौखिक रूपमा प्रचारप्रसारको कमी रहेको पाइयो ।

**७.१.६. सबै तहका कर्मचारीहरूलाई लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण:**

विभिन्न तहका कर्मचारीहरूलाई लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण शीघ्रताशीघ्र दिइनु पर्ने देखिन्छ । जसमा साधारण लैंगिकमैत्री व्यवहारदेखि लिएर लैंगिकतामा प्राविधिक ज्ञान र सीप विकाससम्मको विविध प्रशिक्षणका ढाँचाहरू तयार गरी लैंगिक विशेषज्ञबाट प्रशिक्षण गराइनु जरुरी देखिन्छ ।

**७.१.७. क्षेत्रगत कार्यक्रम तथा बजेट परीक्षणबाट आएको निष्कर्ष (आ.व. २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रमको आधारमा):**

सामाजिक विकास मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रममध्ये अधिकतम कार्यक्रमहरूसम्पन्न भएका छन जहाँ औसतमा पुरुष र महिलाको सहभागिता तथा लाभार्थीहरूको संख्या लगभग सन्तुलित/समान छ ।

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक विकास कार्यक्रममध्ये अधिकतम कार्यक्रमहरू सम्पन्न भएका छन जहाँ औसतमा महिलाको तुलनामा पुरुषहरू आठ गुणाले बढी सहभागी तथा लाभार्थी भएका छन ।

सूचकको आधारमा मूल्यांकन नगरी बजेट अनुमान गरिएको र बजेटमा कुनै लैंगिक संकेत नगरिएको । सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा विकास कार्यक्रमहरू सम्पन्न भए पनि कार्यक्रममा सहभागी वा कार्यक्रमका लाभार्थीहरूको तथ्यांक व्यवस्थापन राम्रोसँग भएको छैन । कुनै पनि कार्यक्रममा अन्य लिङ्गी सहभागी वा लाभार्थी छैनन् ।

#### ७.१.८. कार्यस्थलमा लैंगिक मैत्री वातावरणसम्बन्धी अवस्थः

कार्यास्थलमा पूर्ण लैंगिक मैत्री वातावरण देखिँदैन । कार्यस्थलको वातावरण पूर्ण लैंगिक मैत्री बनाउनका लागि निर्णय प्रकृत्यामा महिलाहरूको समान प्रतिनिधित्व, कार्यालयमा लेख्दा तथा बोल्दा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग एवम् लैंगिक हिंसा शून्य सहनशीलता नीति कार्यान्वयनलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउनुपर्ने देखिन्छ ।

एकै तह र एकै प्रकारको कर्मचारी वा कामदारको तलब र भत्तामा लैंगिक विभेद देखिँदैन, यद्यपि कहिलेकाहीं कर्मचारीलाई दिइने थप सुविधा तथा प्रोत्साहनमा, कर्मचारी वा कामदार भर्ना गर्ने बेलामा दिइने प्राथमिकतामा र साथसाथै लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षणका लागि सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला, अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रममा कार्यालयको सहयोगमा हुने सहभागितामा कहिलेकाहीं लैंगिक विभेद हुने गरेको पाइन्छ । यसर्थ कार्यालयमा लैंगिक समानताको नीतिलाई अझै बढी प्रभावकारी तवरले लागु गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

#### ७.१.९. मन्त्रालयका कर्मचारीहरूलाई लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे क्षमता विकास तथा क्षमता अभिवृद्धिबारे प्रशिक्षणको आवश्यकताः

कार्यक्रम तथा बजेट विनियोजनमा संलग्न कर्मचारीहरूलाई लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक, अवधारणात्मक तथा व्यवहारिक पक्षमा क्षमता विकास गराइनु पर्ने; जसले गर्दा अब आउँदो आ.व. २०७८/२०७९ को बजेट विनियनमा यिनै अधिकृतहरूले आफ्नो कार्यक्रम र बजेटको “लैंगिक संकेत” छनौट गर्न सक्षम हुनेछन् ।

सामाजिक विकास मन्त्रालयको आ.व. २०७७/२०७८ को कार्यक्रममा रु १०,०००,००० लैंगिक उत्तरदायी बजेट, योजना तर्जुमा तथा लैंगिक परीक्षणसम्बन्धी स्थानीय तहका र सामाजिक विकास मन्त्रालयका कर्मचारीहरूका लागि प्रस्ताव गरिएको पाइयो । लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे क्षमता विकासको दृष्टिकोणले यस कार्यक्रम र बजेट विनियोजनलाई सकारात्मक र सराहना योग्य मान्न सकिन्छ । जसबाट आउँदो आ.व. २०७८/२०७९ मा सामाजिक विकास मन्त्रालयका कर्मचारीहरूले आफ्ना क्षेत्रगत कार्यक्रम तथा बजेटको “लैंगिक संकेत” आफैले छनौट गर्न सक्नेछन् । जुन “लैंगिक संकेत” वास्तविकतामा आधारित रहने छन् ।

## ७.२. सुझावहरू

#### ७.२.१. लैंगिक उत्तरदायी बजेटको नीतिगत अपनत्व, संस्थागत संरचना तथा प्रयोगात्मक अभ्यास :

लैंगिक उत्तरदायी बजेटको परिभाषा र सूचकका बिचमा तादम्यता मिलेको हुनुपर्ने । लैंगिक उत्तरदायी बजेटको “नीतिगत अपनत्व” को जगजाहेरी गरिन बजेट उद्घोषणमा नै खुलस्त रूपमा उल्लेख भएवाट मात्र हुने

हुनाले माननीय अर्थमन्त्रीको वार्षिक बजेट वक्तव्यमा खुलस्त रूपमा उल्लेख भएको हुनुपर्नेछ । साथै नीतिगत अपनत्वलाई अवलम्बन गर्न प्रादेशिक GESI Guideline मा समावेश गर्नु पर्नेछ ।

आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयबाट प्रकाशित हुने बजेट वक्तव्य तथा व्यय अनुमान विवरणका दस्तावेजहरूमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको विस्तारित विवरण प्रस्तुत भएबाट लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे “नीतिगत अपनत्व” प्रमाणीकरणको उल्लेख निष्कर्ष अंशमा गरियो । यस “नीतिगत अपनत्व” लाई व्यवहारमा उतारी लैंगिक उत्तरदायी बजेटलाई संस्थागत रूपमा मजबुतीकरण गर्न, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको संयोजकत्वमा गण्डकी प्रदेशका ७ वटै मन्त्रालयहरूको साथै नीति तथा योजना आयोगका प्रतिनिधिहरू सम्मिलित “गण्डकी प्रदेश लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति” को स्थापना आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा गरिनु पर्दछ । उपरोक्त समितिका कार्यक्षेत्रहरू निम्नानुसार हुनेछन् :

- (१) बजेट लैंगिक उत्तरदायी तुल्याउन बजेट विनियोजन तथा कार्यान्वयन दुवै पक्षको लैंगिक दृष्टिकोणबाट अनुगमन गर्ने ।
- (२) क्षेत्रगत रूपमा गरिने सार्वजनिक खर्चहरूलाई लैंगिक दृष्टिकोणबाट मूल्यांकन गर्ने प्रबन्ध गर्ने ।
- (३) लैंगिक समानता प्रवर्धन गर्न समष्टिगत आर्थिक नीतिहरूबाट महिलावर्गमा पर्न गएको असरहरूको नियमित विश्लेषण गर्ने र यो विश्लेषण गण्डकी प्रदेश सरकारको आर्थिक सर्वेक्षणमा समावेश गर्ने ।
- (४) लैंगिक सम्पर्क विन्दु, योजना हेर्ने अधिकृत, लेखा अधिकृत र सबै बजेट हेर्ने सरकारी निकायहरूको लैंगिक उत्तरदायी बजेटसम्बन्धी क्षमता वृद्धि गर्ने ।
- (५) लैंगिक उत्तरदायी बजेटसम्बन्धी जनचेतना अभिवृद्धि गर्न प्रचार प्रसार गर्ने तथा गराउने ।
- (६) बजेटलाई लैंगिक उत्तरदायी तुल्याउन विद्यमान बजेट प्रणालीमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि सुझाव दिने ।
- (७) कर तथा गैरकर राजश्व संकलनमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक र व्यवहारिक पक्षको मूलप्रवाहीकरण गर्ने ।
- (८) सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयमा गरिएका लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणको ढाँचामा अरू बाँकी चारवटा मन्त्रालयहरू तथा मुख्य मन्त्रीको कार्यालयको पनि लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षण गरिनुपर्ने ।

लैंगिक उत्तरदायी बजेटप्रति प्रादेशिक अपनत्व कायम गर्न Provincial Line Ministries Budget Information System (PLMBIS) को विकास प्रादेशिक तहमै गरिनुपर्ने र प्रादेशिक कर्मचारीहरूलाई यस कम्प्युटर सम्फवेयरमा तथ्यांक प्रविष्टि (Data entry) बारे प्रशिक्षित गर्ने ।

यसको साथै लैंगिक उत्तरदायी बजेट “लैंगिक संकेत” अनुरूपको नतिजा मूल्यांकन आवधिक रूपमा ( मन्त्रालयको मातहतमा अथवा स्वतन्त्र विज्ञबाट) गरिनुपर्ने ।



### ७.२.२. संस्थागत लैंगिक सन्तुलनमा सुधार तथा नीति निर्णायक तहमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्वमा बढोत्तरी गरिनु पर्ने

निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता बढाउन महिलाहरूलाई निजामती सेवाप्रति आकर्षित गर्न व्यापक प्रचारप्रसार गरिनुको साथै महिलाहरूको निमित्त निजामती सेवा आयोगको पाठ्यक्रम तथा जाँच प्रक्रियाबारे प्रशिक्षण कक्षा सञ्चालन गरिनु पर्ने । निजामति सेवामा रहेको लैंगिक पुरातनवादी सोचमा रूपान्तरण गर्न कर्मचारी भर्नामा “महिलाको काम” र “पुरुषको काम” को दायराबाट माथि उठी सबैलाई समानताको आधारमा मौका दिने; जस्तै महिलालाई पनि सवारी चालकमा भर्ना लिने अथवा पुरुषलाई पनि कार्यालय सरसफाई गर्ने काममा भर्ना लिने । साथै वर्तमान नेपालको संविधान, मुलुकी ऐन र निजामति सेवा ऐनमा भएका लैंगिक समानता सम्बन्धि भएको सकारात्मक विभेदको नीतिलाई अक्षरशः पालना गरिनु पर्ने ।

### ७.२.३. लैंगिक उत्तरदायी बजेटबारे क्षमता अभिवृद्धि:

प्रदेश सरकार अर्न्तगतका सबै सरकारी निकायका नीति , योजना, कार्यक्रम र बजेट विनियोजन गर्ने अधिकृत तथा लेखा अधिकृतहरूको लैंगिकउत्तरदायी बजेटबारे सैद्धान्तिक, अवधारणात्मक, प्राविधिक तथा व्यवहारिक पक्षहरू समेटि शीघ्रातिशीघ्र क्षमता अभिवृद्धि प्रशिक्षण गरिनु पर्ने ।

यसको निमित्त आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको अगुवाइ र सामाजिक विकास मन्त्रालयसंगको सहकार्यमा “लैंगिकउत्तरदायी बजेट प्रशिक्षक प्रशिक्षण” (TOT) सम्पन्न गरिनु पर्ने र प्रशिक्षित प्रशिक्षकहरूलाई गण्डकी प्रदेशका ११ वटै जिल्लाका सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा संलग्न गरिनु पर्नेछ । यी प्रशिक्षकहरूले भविष्यमा पनि बेलाबखत लैंगिक उत्तरदायी बजेट क्षमता अभिवृद्धिमा आवधिक रूपमा संलग्न रहनु पर्ने हुन्छ ।

लैंगिक उत्तरदायी बजेटको यस क्षमता अभिवृद्धिको प्रक्रिया ११ वटा जिल्लाका स्थानीय निकायहरूसम्म विकेन्द्रीकृत गरिनु पर्दछ ।

यसको साथै वार्षिक विकास योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्ने समयमा आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयले लैंगिक उत्तरदायी बजेट निर्धारित ढाँचा सहितको कार्यक्रम तथा प्रस्तावित बजेट रकम माग गर्नु पर्ने । यसै सन्दर्भमा सरोकारवाला कर्मचारीहरूले लैंगिकउत्तरदायी बजेटको दुई-तीन दिने प्रयोगात्मक अभ्यास गर्नु पर्ने हुन्छ । आफूले तर्जुमा गरेको विकास कार्यक्रम तथा विनियोजित बजेटको “लैंगिक संकेत” कर्मचारीहरू स्वयंले छनौट गर्नु पर्ने हुन्छ । साथै सूचकका अनुसार खर्च भए नभएको र त्यसको उपलब्धिको हरेक वर्ष तथ्यांक राख्नु पर्ने हुन्छ ।

### ७.२.४. कार्यस्थलका हुनसक्ने यौवन जन्य दुर्व्यवहार/हैरानी विरुद आचारसंहिता (Code of Conduct)

सम्पूर्ण जनप्रतिनिधीहरू, कर्मचारीहरूलाई लैंगिकता र लैंगिक संवेदनशीलता सम्बन्धि प्रशिक्षण दिइनु पर्नेछ । जसमा संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय सरकारले अपनाएको लैंगिक हिंसा तथा कार्यस्थलमा हुनसक्ने यौनजन्य दुर्व्यवहार/हैरानी निवारणप्रति शून्य सहनशिलता नीति तथा कानून र आचारसंहिता बारे सबै सरकारी कर्मचारीहरू

सचेत हुने र कार्यालयको वातावरण लैंगिकमैत्री रहने सुनिश्चित हुनेछ। यस प्रशिक्षणको जिम्मेवारी सामाजिक विकास मन्त्रालयमा सामाजिक विकास महाशाखा अन्तर्गत रहेको लैंगिक सशक्तीकरण तथा मूलप्रवाहीकरण शाखाको हुनेछ।

सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यस्थलमा हुनसक्ने यौनजन्य दूर्यवहार/हैरानी निवारणप्रति शुन्य सहनशिलताको नीति र विधिबारे लिखित “भित्ते पोस्टर” आउने जाने सबैको नजरमा पर्ने र पढ्न प्रेरित गर्ने ढंगले राखिएको हुनु पर्नेछ।

साथै सबै सरकारी कार्यालयहरूको मासिक मिटिङमा लैंगिक समानताको विषयलाई छलफलमा प्रस्तुत हुने विषयसूचीमा (एजेण्डामा) अनिवार्य रूपमा राख्नुपर्नेछ। जस अन्तर्गत निर्णय प्रकृत्यामा महिलाहरूको समान प्रतिनिधित्व, कार्यालयमा लेख्दा तथा बोल्दा लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग एवम् लैंगिक हिंसाप्रति शून्य सहनशिलता नीति कार्यान्वयनलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउनुपर्ने हुन्छ।

कार्यालयलाई लैंगिक भेदभावरहित बनाउन “गुनासो बाक्स” (complain box) को व्यवस्था मिलाउनुको साथै कार्यालयका अधिकृतहरू (महिला र पुरुष दुवैको प्रतिनिधित्व हुनेगरी) कम्तीमा तिन जनाको “गुनासो व्यवस्थापन समिती” को व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

### ७.२.५. कार्यालयमा महिलामैत्री पूर्वाधारको स्थापना तथा सहज वातावरण

यस लैंगिकउत्तरदायी बजेट परीक्षण अध्ययनको दौरानमा विगतको दाँजोमा महिलाहरू सरकारी कार्यालयहरूमा हालका दिनहरूमा बढी मात्रामा कार्यरत रहने कुरा जानकारीमा आयो। जसबारे माथि विभिन्न ठाँउमा उल्लेख भइसकेको छ। महिलाहरूलाई सरकारी कार्यालयमा नियुक्ति लिन प्रोत्साहन गर्ने राज्यको यो नीतिले ल्याएको ऐतिहासिक सामाजिक परिवर्तनले महिलामैत्री कार्यस्थलको अनिवार्यतालाई विधिवत रूपमा अपनाइनु र पालना गर्नु पर्ने हुन्छ। महिलाहरूको लैंगिक जिम्मेवारी (जैविक तथा सामाजिक) लाई ध्यानमा राखी कार्यालयहरूलाई महिला मैत्री पूर्वाधार सम्पन्न बनाउन जरुरी रहन्छ।

महिलाहरूको जैविक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नका लागि कार्यालयमा एक छुट्टै शौचलय, स्तनपान कक्ष “महिला कक्षाकोठा” (Women’s room/Changing room) को व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ, जहाँ महिला कर्मचारीहरू आफ्नो महिनावारी व्यवस्थापन गर्ने, गर्भवतीहरूले कार्यालयको हाताभित्र केही समय विश्राम लिने तथा नावालकहरूलाई स्तनपान गराउने बन्दोबस्त हुनुपर्दछ।

७.२.६. लैंगिक बजेट तर्जुमाका सूचकहरूले यौनिक तथा लैंगिक अल्पसंख्यक व्यक्तिहरूको बारेमा सम्बोधन नगर्ने भएका कारणले, अब आउने लैंगिक नीतिले लैंगिक अल्पसंख्यकको आवश्यकतालाई पनि सम्बोधन गर्ने सूचकको पनि निर्माण गरिनु पर्दछ। अब आउने लैंगिक उत्तरदायी बजेट परीक्षणसम्बन्धी सूचकहरूलाई पनि समय तथा कार्यक्रम सान्दर्भिक परिमार्जन गर्नु आवश्यक रहेको छ।

७.२.७. लैंगिकता र सामाजिक समावेशीकरणको विषयलाई एउटै नीतिमा राखेर हेर्दा दुवै विषयहरूको नीति, कार्यक्रम र कार्यन्वयनमा प्रभावकारिता नदेखिएको हुँदा, यी दुई विषयको लागि भिन्नाभिन्नै नीति तथा कार्यविधि आवश्यक देखिएको छ ।

## सन्दर्भ सामाग्रीहरू (References)

१. गण्डकी प्रदेश सरकार, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय, आर्थिक वर्ष २०७७/२०७८ को बजेट वक्तव्य ।  
स्रोत:[http://moeap.gandaki.gov.np/downloadfile/Final%20Budget%20to%20Print\\_1592221652.pdf](http://moeap.gandaki.gov.np/downloadfile/Final%20Budget%20to%20Print_1592221652.pdf)
२. गण्डकी प्रदेश सरकार, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय, व्यय अनुमान विवरण - आर्थिक वर्ष २०७६/२०७७ ।
३. गण्डकी प्रदेश सरकार, नीति तथा योजना आयोग, प्रथम पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७ – २०८०/२०८१) ।
४. नेपालको संविधान - २०७२ ।
५. अर्थ मन्त्रालय, लैंगिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन २०६९
६. नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, पन्ध्रौँ पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७ – २०८०/२०८१) ।
७. लैंगिक उत्तरदायी बजेट । (२०६५) । नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा, लैंगिक उत्तरदायी बजेट समिति, २०६५ भाद्र ।
८. संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय । (२०७४) । जिल्ला विकास समिति तथा नगरपालिकाहरूको लैंगिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी बजेट परीक्षण प्रतिवेदनको संगालो (२०७४) । लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण शाखा ।
९. Antonopoulos, R. (2007). The Unpaid Care Work-Paid Work Connection. Working Paper No. 541, New York: The Levy Economic Institute.
१०. Balmori, H. H. (2003). Gender and Budgets: Overview Report. London: Institute of Development Studies, BRIDGE (Development-Gender).
११. Bhadra, C. (2016). "Institutionalization Requirement for Gender Responsive Budget (GRB) Application in Nepal". In Bhadra, C. (2016). Three Decades of Academic Advocacy for Gender Equality and Empowerment of Women in Nepal. Kathmandu: Oxford International Publication, Pvt. Ltd. pp. 294-311.
१२. Elson, D. (1995). "Male Bias in Macro-economics: the case of structural adjustment". In Elson, D. (1995). Male Bias in the Development Process (Second Edition). Manchester: Manchester University Press.
१३. Elson, D. (1999). Gender Budget Initiatives: Background Papers. London: Commonwealth Secretariat.
१४. Elson, D. (2001). "Gender Responsive Budget Initiatives: Some Key Dimensions and Practical Examples". Paper presented during the High Level Conference on "Strengthening Economic and Financial Governance through Gender Responsive Budgeting". Sponsored by UNIFEM-OECD-NORDIC Council and hosted by Belgian Government, Brussels, 16-17 October, 2001.

अनुसूचीहरू (Annexes)

अनुसूची १

सन्दर्भका सर्तहरू (Terms of Reference)



"सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक बजेट अडिटिंग"



कार्यसर्त

प्रदेश सरकार

प्रदेशनीति तथा योजना आयोग  
गण्डकी प्रदेश, पोखरा

विवरण	"सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक बजेट अडिटिंग"
प्रस्तावना पेश गर्ने मिति	बैशाख १५ गते
स्थान	गण्डकी प्रदेश
प्रकृति	परामर्शसेवा
सेवा सुरु गर्ने मिति	बैशाख २० गते, २०७७
सेवा सकिने मिति	असार २०, २०७७
सेवा अबधि	दुई महिना
प्रस्तावनापेश गर्ने तरिका	इमेल
इमेल ठेगाना	pppcgandaki@gmail.com
भाषा:	नेपाली
बजेटको सिमितता	रु.४,००,०००
प्रस्तावना मान्य रहने	१२० दिन
विषय बस्तुको स्पष्टताको लागि सम्पर्क	Email: <a href="mailto:stonabhima@gmail.com">stonabhima@gmail.com</a> कार्यालय: ०६१-४६२६७२ मोबाइल: ९८४९५२९६१४ प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश
Approved by:	प्रदेश नीति तथा योजना आयोग, गण्डकी प्रदेश मिति: बैशाख ..... गते, २०७७

"लैङ्गिक समानता एवं सामाजिक समावेशिकरण नीति प्रदेश सरकारमा आन्तरिकीकरण"

अन्तर्गत

"सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक बजेट अडिटिंग"

**१. पृष्ठभूमि**

नेपालमा संघियता लागु भए पश्चात स्थानीय तह, प्रदेश तह र संघीय तह गरी तिनै तहको निर्वाचन भई सबै तहमा आआफ्नो सरकार स्थापित भई- संचालनमा रहेको अवस्था छ। संविधानले यी तिन तहका सरकारलाई व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायिक अधिकार समेतको व्यवस्था गरी कर तथा राजश्व संकलन र श्रोत परिचालनको समेत अधिकार प्रत्यायोजन गरेको छ। यी संविधानतः तिनै तहका सरकार एकअर्कासंग - अन्तरसम्बन्धित छन् जसअनुसार यी सरकारहरूसहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वयको सिद्धान्तमा आधारित भई तोकिए बमोजिमको एकल तथा साझा अधिकार कार्यान्वयन गर्न जिम्मेवार छन्। संघीयताको अभ्यास मुलुकको लागि नयाँ भएको र संघीयताकार्यान्वयनका लागि स्थानीय, प्रदेश एवं संघीय सरकारको स्थापना र यी तिनै तहका सरकारको संस्थागत विकास हुनु अत्यावश्यक देखिन्छ। साथै, सबै तहका सरकार खासगरी प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारका जनप्रतिनिधि एवं तहाँ पदस्थापन गरिएका कर्मचारीहरू सरकारलाई सुम्पिएको काम, कर्तव्य र अधिकार तथा आआफ्नो भूमिका र जिम्मेवारीमा पूर्ण रूपमा जानकार भई गर्नुपर्ने देखिन्छ।

सोहि कुरालाई मध्यनजर गरि नेपाल सरकारले विकास साझेदारहरूको समेत सहलगानीमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कार्यकारी नेतृत्वमा चालु आर्थिक वर्ष देखि २०७६/७७ देखि "प्रदेश तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम) "PLGSP) राष्ट्रिय कार्यक्रमको रूपमा संचालनमा ल्याएको छ। जस अनुसार, यो कार्यक्रम प्रदेश सरकारबाट संचालन हुने गरि मुलुकको सातै प्रदेश र ७ सय ५३ वटै स्थानीय तहमा कार्यान्वयनमा आइसकेको छ। यस अन्तर्गत गण्डकी प्रदेशमा "लैङ्गिक समानता एवं सामाजिक समावेशिकरण नीति प्रदेश सरकारमा आन्तरिकीकरण" पनि एक मुख्य कार्यक्रम हो। लैङ्गिक समतामूलक गण्डकी प्रदेशको स्थापना तयार गर्नका लागि आर्थिक तथा सामाजिक जीवनमा सारभूत लैङ्गिक समानता कायम गर्नु पर्ने हुन्छ। राज्यका सबै तहमा लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई मूलप्रवाहीकरण गरी लैङ्गिक उत्तरदायी शासन पद्धति संस्थागत गर्नु आजको आवश्यकता हो। गण्डकी प्रदेशले तय गरेको समावेशी र सन्तुलित विकासको लक्ष्यलाई हासिल गर्न लैङ्गिक समानता एवं सामाजिक समावेशिकरण नीति प्रदेश सरकारमा आन्तरिकीकरण गर्नु पर्ने हुन्छ। प्रदेश सरकारको नीति तथा कार्यक्रम र बजेट लैंगिक उत्तरदायी छ, छैन र यसको कार्यान्वयन उद्देश्य अनुरूप छ कि छैन त्यसको मूल्याङ्कन गरि प्राप्त सुझावको आधारमा कार्यक्रम तय गर्नु पर्दछ। यसलाई प्राथमिकतामा राखी सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको लैंगिक बजेट अडिटिंग गर्न यो कार्यसर्त तयार गरिएको हो।

यस कार्यक्रमको मुख्य उद्देश्य प्रदेशमा लैंगिक उत्तरदायी बजेटलाई योजना तहमा र यसको कार्यान्वयनको अभ्यासहरूमा सुधार गरिथप उत्तरदायी र समानतामा केन्द्रित बनाउनु हो भने लैंगिक मूलधार उपकरणको प्रयोग बाट मन्त्रालयमा लैंगिक मूलप्रवाहको अभ्यास स्थापना गर्नु हो।

**१. उद्देश्य**

यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयकोगत आर्थिक वर्षको बजेट तथा कार्यक्रमको लैंगिक मुल्यांकन गर्नु हो।

यसका विशिष्ट उद्देश्यहरू निम्न अनुसार रहेकाछन् :

- गण्डकी प्रदेशको सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालयको आफ्नो बजेट तथा योजनामा लैंगिकउत्तरदायीबजेट समावेशभएको छ वा छैन र यदि छ भने योजना अनुरूप कार्यन्वयन भएको छ वा छैन त्यसको मुल्यांकन गर्नु ,
- प्रदेश सरकारलेलैंगिक समनातालाई सुनिश्चित गर्नका लागि लक्षित गरेका विशेषअभ्यासहरूको पहिचान गर्नु,
- लैंगिकउत्तरदायीबजेटको योजना र कार्यन्वयन चरणका मुख्य ग्याप र चुनौतीहरूको पहिचान गर्नु र
- बजेटकार्यक्रमहरूलेलैंगिक समानतामा सुधारतर्फकेन्द्रित गर्नमन्त्रालय तथा प्रदेश सरकारलाईआवश्यक सुझावहरूसिफारिश गर्नु

## २. कार्यविधि

लैससास ,प्रदेशका नीति तथा कार्यक्रम, नेपालको संविधान २०७२, प्रदेशको प्रथम पञ्च वर्षीय योजना २०७६,लैंगिकमैत्री बजेटिंग र लैंगिक बजेट अडिटिंग सम्बन्धि दस्तावेज, अन्य दस्तावेजहरूको अध्ययनगर्नु पर्नेछ | Gender Budgeting Tools and Approaches को प्रयोग गर्नु पर्नेछ |आवश्यकता अनुसार स्थलगत भ्रमण पनि गर्नु पर्ने छ |सम्बन्धितमुख्य व्यक्ति संग सोधपुछ पनि गर्नु पर्ने छ |त्यसैगरी परामर्शदातालेप्रदेश सरकार अन्तर्गतका जेसी फोकल पर्सनलगायत अन्य विभिन्न सरोकारवलासंग समूह गत र एकल छलफल र अन्तरक्रिया गर्नेछन् रअध्ययनर छलफल गरी उपयुक्त विधिहरू अपनाउने छन्।

## ३. सहजिकरण

यस कार्यको लागिआवश्यक दस्तावेज उपलब्ध गराउने व्यवस्थारसमन्वयको काम सम्बन्धितमन्त्रालयले र नीति तथा योजना आयोगलेगर्नेछन् ।

## ४. अध्ययनको टोली

यस अध्ययनको लागिएक जना टोली प्रमुख सहितकम्तिमाएकजना टोली सदस्य रहने छन् । परामर्श दाताले आवश्यक ठानेमा अध्ययन टोली बढाउन सक्ने छ । अध्ययन टोलीको शैक्षिकयोग्यता र अनुभव तलको तालिकामा उल्लेख भए बमोजिम हुनु पर्नेछ ।

क्र.स.	अध्ययनटोलीको नाम	शैक्षिक योग्यता	अनुभव
१	टोलीप्रमुख	सम्बन्धित विषयमा कम्तिमामास्टरगरेको	कम्तिमा१०वर्ष GESI Expert भएर काम गरेको, सम्बन्धितकामकोटोलीनेता भएर काम गरेको
२	अर्थ शास्त्री	अर्थशास्त्र विषयमा कम्तिमामास्टरगरेको	कम्तिमा७वर्ष सम्बन्धित विषयमा काम गरेकोवा लिंगक मैत्री बजेटको बारेमा काम गरेको

#### ५. अध्यन अबधि

यस अध्यनको अवधिदुई महिनाको हुनेछ। आ.ब. २०७६/७७ को असार २५ गते भन्दा आगाडि प्रतिवेदन बुझाई सक्नु पर्ने छ।

#### ६. परामर्शदाताले बुझाउनु पर्ने सामग्री

परामर्शदाताले तोकिएको समयमा निम्न बमोजिमका दस्तावेजहरु सम्बन्धित मन्त्रालयमा/नीति तथा योजना आयोगमापेश गर्नु पर्नेछ

- प्रारम्भिक प्रतिवेदन
- मस्यौदा प्रतिवेदन
- मस्यौदा प्रतिवेदनको प्रस्तुतीकरण
- अन्तिम प्रतिवेदन

#### ७. बजेट

यसअध्यनकार्य सम्पन्न गर्नको लागि रु.४,००,००० भन्दा माथि ननाघने गरि परामर्श सेवा प्रदान गर्ने संस्था/व्यक्तिले आफ्नो आर्थिक प्रस्तावना पेश गर्नु पर्नेछ। आर्थिक प्रस्तावना बनाउँदा नेपाल सरकारको खरिद नियमावली अनुसार हुनु पर्नेछ।



अनुसूची २

गण्डकी प्रदेश सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला एवम् योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरूका आधारमा मूल्यांकन गर्नका लागि तयार गरिएको फारम

गण्डकी प्रदेश सामाजिक विकास मन्त्रालय र आर्थिक मामिला एवं योजना मन्त्रालयको लैंगिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरूका आधारमा मूल्यांकन गर्नका लागि तयार गरिएको फारम				
क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	छ	छैन	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता			२०
१.१	योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिताको व्यवस्था - योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमाको क्रममा केन्द्रीय तथा जिल्लास्तरमा निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा			४
	उत्तम (केन्द्रीय स्तरमा भए निर्णायक तहका महिला कर्मचारी र लैंगिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता, जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा बढी सेवा प्रदान गर्न आवश्यक महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिलाको संलग्नता भएमा तथा अन्य समूहसँगका महिला प्रतिनिधिसँग छलफल भएमा)	छ	छैन	४
	मध्यम (केन्द्रीय स्तरमा भए निर्णायक तहका महिला कर्मचारी वा लैंगिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता, जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशत सेवा प्रदान गर्न आवश्यक महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिलाको संलग्नता भएमा तथा अन्य समूहका महिला प्रतिनिधिसँग छलफल भएमा)	छ	छैन	३
	सामान्य (केन्द्रीय स्तरमा भए निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता, जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशत सेवा प्रदान गर्न आवश्यक महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिलाको संलग्नता भएमा तथा अन्य समूहका महिला प्रतिनिधिसँग छलफल भएमा)	छ	छैन	२
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता			१२
१.२.१	कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर) (कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा			५
	उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी)	छ	छैन	५
	मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	४
	सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	३
१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था ( विषयगत कार्यान्वयनका निर्णायक तह र सरोकार/उपभोक्ता समिति आदि पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था			४
	उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी )	छ	छैन	४
	मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी )	छ	छैन	३
	सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	२
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थितिको व्यवस्था - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनु पर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	छ	छैन	३
१.३	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैंगिक विज्ञको सहभागिताको सुनिश्चितता	छ	छैन	४

लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

२.०	<b>महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि</b>			२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिका महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा			६
	■ कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था	छ	छैन	(२)
	■ पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा	छ	छैन	(२)
	■ कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	छ	छैन	(२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा			७
	■ उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी)	छ	छैन	७
	■ मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	५
	■ सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	३
२.३	लैंगिक संवेदनशील विषयवस्तु/परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैंगिक संवेदनशील भएमा	छ	छैन	७
	■ लैंगिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा			(४)
	● परिवेश जन्य/विशेष लैंगिक संवेदनशील प्रस्तुतीकरणको प्रवधान भएमा			(३)
३.	<b>लाभको बाँडफाँटमा महिलाको हिस्सा</b>			२०
३.१	महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता - योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालिन लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा			५
	● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी)	छ	छैन	५
	● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	४
	● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	३
३.२	महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैंगिक अन्तर, (नबजक) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन - क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैंगिक अन्तर (gaps), महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच, कम शैक्षिकस्तर र हिँडडुलमा अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा			४
	● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा)	छ	छैन	४
	● मध्यम -माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा)	छ	छैन	२
	● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा)	छ	छैन	१
३.३	महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैंगिक मैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण - नीतिगत, संरचनागत तथा कार्य वातावरणलाई लैंगिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा			४
	● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैंगिक मैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसामुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनुवाइ व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको	छ	छैन	२
	● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि)	छ	छैन	१
	● कर्मचारीहरूलाई लैंगिक उत्तरदायी सेवा प्रवाहसम्बन्धी क्रियाकलाप (लैंगिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिक बडापत्र, भ्रमण, अभिमुखीकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा	छ	छैन	१

लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

३.४	महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता			२
	● लैंगिक समानता तथा समता प्रबर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको	छ	छैन	(१)
	● लैंगिक समानता तथा समता प्रबर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा	छ	छैन	(१)
३.५	लैंगिक खण्डीकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैंगिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था ( आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैंगिक खण्डीकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा			५
	● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा	छ	छैन	१
	● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैंगिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा			
	(क) १ देखि ३.२ वृद्धा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा	छ	छैन	(१)
	(ख) लैंगिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा	छ	छैन	(१)
	● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा	छ	छैन	(१)
	● सञ्चालित कार्यक्रमको लैंगिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा	छ	छैन	१
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि			२०
४.१	महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता -सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै सृजित अवसरमा आरक्षण, प्राथमिकता, महिलाहरूको लागि मात्र) निम्नानुसार भएमा			८
	● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी)	छ	छैन	८
	● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	६
	● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	छ	छैन	४
४.२	आयआर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै: विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकाससम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि)	छ	छैन	७
४.३	समान ज्याला दर - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा	छ	छैन	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी			२०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै: घुम्ती बैंक, खानेपानी, सडक, सिंचाई, स्कुल जान नपाएका युवा युवतीहरूलाई अनौपचारिक शिक्षा, कार्य स्थलमा स्कुल, स्वास्थ्य सेवा, नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, आदि)	छ	छैन	१०
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा			१०

लैंगिक उत्तरदायी बजेट (लैउब) परीक्षण प्रतिवेदन - २०७७

<ul style="list-style-type: none"> <li>महिलाहरूको अवैतनिक हेरचाहमूलक तथा सुश्रुषाजन्य क्रियाकलापको आर्थिक मूल्यांकन गरी राष्ट्रिय आयमा महिलाको योगदान पहिचान गर्ने पहल भएमा</li> </ul>	छ	छैन	४
<ul style="list-style-type: none"> <li>विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तर अभिवृद्धिसहित) महिलाहरूको भूमिकामा रुपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा</li> </ul>	छ	छैन	(२)
<ul style="list-style-type: none"> <li>महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्त्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा)</li> </ul>	छ	छैन	(२)
<ul style="list-style-type: none"> <li>यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा ।</li> </ul>	छ	छैन	(२)

द्रष्टव्य: माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमलवमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णाङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णाङ्कमा गर्नु पर्नेछ । मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन । उदाहरणको लागि प्रतिशत गणना गर्दा १५.४ आएमा सोलाई १५ पूर्णाङ्कमा तर १५.५ वा दशमलव पछिको अङ्क सोभन्दा बढी भएमा १६ पूर्णाङ्कमा गणना गर्नु पर्दछ । तालिका-२ मा उल्लेखित मूल सूचक, उपसूचक तथा सोका लागि निर्धारित परीक्षण सूची क्षेत्रगत निकायहरूको लागि सालवसालीरूपमा हुने नियमित प्रशासनिक व्यवस्थापनको खर्चको हकमा नभई क्षेत्रगत निकायहरूको प्रमुख जिम्मेवारी र भूमिका निर्वाहका लागि तर्जुमा गरिने कार्यक्रमहरूको सन्दर्भमा मात्र प्रयोगमा आउने गरी निर्धारण गरिएको हुँदा प्रयोगकर्ता यस सम्बन्धमा स्पष्ट हुन आवश्यक छ ।

