

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन

२०६९



नेपाल सरकार
अर्थ मन्त्रालय
सिंहदरबार

मन्तव्य

आर्थिक वर्ष २०६४/०६५ देखि कार्यान्वयनमा आएको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीले एक आर्थिक वर्षभित्र संचालन हुने कार्यक्रमहरूको लैङ्गिक सम्वेदनशीलता मापन गरी सो का आधारमा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी र लैङ्गिकरूपले तटस्थ गरी तीन प्रकारले बजेटको वर्गीकरण गर्ने प्रयास गरेको थियो । तर यस वर्गीकरणले योजना तथा बजेट तर्जुमाको समयमा नै कार्यक्रमहरूलाई लैङ्गिक सम्वेदनशील हुने गरी तर्जुमा गर्न भने अपेक्षाकृत रूपमा सघाएको पाइएन । लैङ्गिक सम्वेदनशीलताको मापन गर्न प्रचलनमा ल्याइएका सूचकहरू सो को व्याख्या गर्ने उपसूचकको अभावमा अपेक्षाकृत यथार्थपरक बन्न सकेका थिएनन् । त्यस्तै मन्त्रालयगत परीक्षण सूचीहरूको अभावमा सूचकहरूको प्रयोग यथार्थपरक बन्न सकेको थिएन । यी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न योजना तथा बजेट तर्जुमाको समयमा नै लैङ्गिक सम्वेदनशील दृष्टिकोण अवलम्बन गर्न सहयोग पुऱ्याउने गरी प्रचलनमा ल्याइएका सूचकको लागि उपसूचकहरू तथा सो को मापन गर्न मन्त्रालयगत परीक्षण सूचीहरू निर्धारण गरी लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९ तयार पारिएको छ ।

केन्द्रीयस्तरका क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकार पक्षहरूले निर्माण गर्ने योजना तथा बजेटमा लैङ्गिक सम्वेदनशीलताको पक्षमा विश्लेषण, लैङ्गिक असमानता र सशक्तिकरणका पक्षको पहिचानका साथै सम्बोधनको पक्षमा प्रारम्भदेखि नै नियोजित प्रयासको थालनी आवश्यक हुन्छ । यसका लागि योजना तर्जुमा प्रक्रियामा संलग्न हुने योजना महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा शाखा प्रमुखहरू रहेको क्षेत्रगत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ ।

दिग्दर्शनमा उल्लेखित सूचक र उपसूचकहरू तथा तिनलाई प्रयोग गर्ने परीक्षण सूचीहरू, कार्यक्रमलाई अङ्गभार दिने तरिका, बजेटको वर्गीकरण गर्ने आधारले यसका प्रयोगकर्ताहरूलाई स्पष्ट मार्गदर्शन गर्नेछ भन्ने लागेको छ । यस दिग्दर्शनको प्रयोगबाट आगामी दिनमा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको आकारमा बृद्धि र तटस्थ बजेटको आकारमा क्रमशः कमी आउनेछ, भन्ने विश्वास लिएको छु । सरकारी स्वामित्वका संस्थाहरू, विकासका साभेदार संस्थाहरू, गैर सरकारी निकाय र निजी क्षेत्र समेतलाई यसै दिग्दर्शनका आधारमा आ-आफ्नो क्षेत्रका बजेटको तर्जुमा र वर्गीकरण गर्नुहुन अनुरोध गर्दछु ।

अन्तमा, दिग्दर्शन तयारी कार्यमा संलग्न सहभागी संस्था, यू.एन. ओमन र अर्थ मन्त्रालय बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखालाई धन्यवाद प्रदान गर्दछु ।

श्री बर्षमान पुन
अर्थमन्त्री

भूमिका

महिला र पुरुषबीच जैविकरूपमा रहेको भिन्नता र सोबाट सृजित असमानताका कारणले राज्यबाट समानताका नाममा उपलब्ध गराइने सेवा, सुविधामा महिलाहरूको न्यून पहुँचको स्थिति विद्यमान छ। नेपालले यसलाई सम्बोधन गर्न नवौँ आवधिक योजनादेखि (२०५४-२०५९) लैङ्गिक समानताको नीति अवलम्बन गर्दै आएको छ। लैङ्गिक समानताका लागि संस्थागत नियोजित प्रयास स्वरूप २०५२ सालमा महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको स्थापना गरियो। आर्थिक वर्ष २०६४/०६५ देखि कार्यक्रममा विनियोजित बजेटलाई लैङ्गिक उत्तरदायीपनका आधारमा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी र लैङ्गिकरूपमा तटस्थ गरी तीन प्रकारले वर्गीकरण गर्न थालियो।

आ.व. २०६४/०६५ देखि कार्यान्वयनमा आएको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीले क्षेत्रगत निकायहरूले सञ्चालन गरेका कार्यक्रमहरूको लैङ्गिक सम्वेदनशीलतालाई आंशिक मात्रामा मापन गर्न त खोजेको छ, तर त्यसले कार्यक्रमलाई लैङ्गिक सम्वेदनशील हुने गरी तर्जुमा गर्न भने उत्प्रेरणा गर्न सकेको छैन। यसै आवश्यकतालाई दृष्टिगत गरी योजना तथा बजेट तर्जुमाको समयमा नै लैङ्गिक सम्वेदनशील दृष्टिकोण अवलम्बन गर्न सहयोग पुऱ्याउन प्रचलनमा ल्याइएका सूचकको लागि उपसूचक तथा सोको मापन गर्न परीक्षण सूचीहरू निर्धारण गरी लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा दिग्दर्शन, २०६९ तयार पारिएको छ। दिग्दर्शनको परिच्छेद १ मा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणागत पक्षलाई उल्लेख गरिएको छ भने परिच्छेद २ मा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका सूचक, उपसूचक तथा परीक्षण सूचीहरू र सोको कार्यगत व्याख्या तथा समग्र अंकभारका आधारमा बजेटको वर्गीकरण गर्ने तरिका उल्लेख गरिएको छ। केही क्षेत्रगत निकायहरूको लागि विशेषरूपमा उदाहरण उल्लेख गरी अनुसूचीमा राखिएको छ। मन्त्रालयका सालबसाली कार्यक्रमहरूमा परिवर्तन भै रहने हुँदा उदाहरणको रूपमा उल्लेख गरिएका विषयहरू पनि बदलिदो कार्यक्रम अनुरूप फेरिने हुन्छन्। अतः सोही अनुरूप आफ्नो निकायको लागि उपयुक्त हुने परीक्षण सूचीका उदाहरणहरूको पहिचान गरी तोकिएको अङ्कभार दिनुपर्ने हुन्छ।

प्रस्तुत दिग्दर्शन लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको सैद्धान्तिक अवधारणा, यसका लागि आवश्यक न्यूनतम पूर्वाधार र प्रभावकारी कार्यान्वयनका चरणहरू, आवश्यक न्यूनतम शर्तहरू, सूचक र उपसूचकहरू तथा तिनलाई प्रयोग गर्ने परीक्षण सूचीहरू, कार्यक्रमलाई अङ्कभार दिने तरिका, बजेटको वर्गीकरण, आवश्यक संस्थागत व्यवस्था आदिका सम्बन्धमा प्रारम्भिक बुझाइमा सहयोगी हुनेछ। निर्देशिकामा उल्लिखित सूचक, उपसूचक र परीक्षण सूचीहरू हाल प्रचलित बजेट प्रणालीको लैङ्गिक सम्वेदनशीलताको स्थितिको मूल्याङ्कन गर्ने मात्र नभई आगामी बजेट तर्जुमा गर्दा योजनाको क्रममा प्रस्तावित कार्यक्रममा गरिने लगानीलाई लैङ्गिक सम्वेदनशील भएर विनियोजन र खर्च गर्ने परिपाटी बसाल्न सहयोग पुऱ्याउने औजार पनि हुन्। यी सूचक तथा उपसूचकहरूबाट लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई

संस्थागत गर्न योगदान पुऱ्याउने अपेक्षा राखिएको छ । यो दिग्दर्शन सरकारी बजेट प्रणालीका साथै गैर सरकारी, निजी तथा विकासका साभेदार निकायहरुले नेपालमा प्रदान गर्ने वैदेशिक सहायतामा लागू गर्न सकिन्छ । यस दिग्दर्शनमा सम्बन्धित क्षेत्रबाट प्राप्त पृष्ठपोषणका आधारमा समयानुकूल परिमार्जन गर्दै लगिनेछ ।

दिग्दर्शन निर्माणमा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउने यू.एन. ओमनका कार्यक्रम संयोजक संगिता थापा, कार्यक्रम अधिकृत दुर्गा खतिवडा र सल्लाहकार निग्मा ताम्राकारप्रति मन्त्रालय आभार प्रकट गर्दछु । दिग्दर्शन तयारीको अध्ययन कार्यमा संलग्न सहभागी संस्था तथा अध्ययन टोली प्रमुख डा. मीना आचार्य, सदस्य वीरभद्र आचार्य, सिताराम प्रसाई, डा.चपला कोइराला र ःतुराज भण्डारीलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु । दिग्दर्शनलाई अन्तिम रूप दिन सहयोग गर्ने अर्थ मन्त्रालय, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखाका सहसचिव तथा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिका संयोजक लोक दर्शन रेग्मी र सोही महाशाखाका उपसचिव तथा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिका सदस्य सचिव शिवादेवी दाहाललाई धन्यवाद प्रदान गर्दछु ।

कृष्णहरि वास्कोटा
सचिव, अर्थ मन्त्रालय

विषय-सूची

परिच्छेद - १

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा तथा परिभाषा

१.१	पृष्ठभूमि	१
१.२	दिग्दर्शनको उद्देश्य	२
१.३	दिग्दर्शन प्रयोगकर्ता	३
१.४	दिग्दर्शनका विषयवस्तुहरू	३
१.५	लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा तथा परिभाषा	३
१.६	कार्यान्वयनका पूर्वशर्तहरू	५
१.७	कार्यान्वयनका प्रमुख चरणहरू	८

परिच्छेद - २

लैङ्गिक सूचकहरू तथा उपसूचकहरू

२.१	विद्यमान सरकारी व्यवस्था	१३
२.२	सूचक तथा उपसूचकहरू र सोको कार्यगत व्याख्या	१३
२.३	प्रस्तावित अङ्कभारको आधार	२८
२.४	समग्र अङ्कभारको आधारमा बजेटको वर्गीकरण	३६
२.५	संस्थागत संरचना	३८
२.६	अनुगमन, प्रतिवेदन र पृष्ठपोषण	४१
२.७	दिग्दर्शनको कार्यान्वयन	४२

तालिकाहरु

तालिका- १ सूचकहरूको अङ्कभार	२८
तालिका - २ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	३०
तालिका- ३ कार्यक्रमको वर्गीकरण	३७

अनुसूचीहरु

निकायगत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू	
अनुसूची - १ शान्ति तथा पुनर्निर्माण मन्त्रालय	४४
अनुसूची - २ कृषि विकास मन्त्रालय, पशु सेवा विभाग	४९
अनुसूची - ३ कृषि विकास मन्त्रालय, कृषि विभाग	५४
अनुसूची - ४ वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय	५९
अनुसूची - ५ उद्योग मन्त्रालय	६४
अनुसूची - ६ स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय	६९
अनुसूची - ७ संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	७४
अनुसूची - ८ भौतिक योजना, निर्माण तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय	७९
अनुसूची - ९ महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयका	८४
अनुसूची - १० शिक्षा मन्त्रालयका	८९

परिच्छेद -१

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा तथा परिभाषा

(Gender Responsive Budget Concept and Definition)

१.१ पृष्ठभूमि (Background)

मानवरूपमा महिला र पुरुष समान (equal) भए पनि उस्तै (same) भने होइनन् । जैविक भिन्नताका कारण महिला र पुरुषका व्यावहारिक र रणनीतिक आवश्यकताहरू फरक छन् । शताब्दीऔंदेखि महिलाहरूप्रति गरिएको विभेद र जैविक आवश्यकतालाई विचार नगरी राज्य वा समाजबाट गरिने तटस्थताको व्यवस्था र व्यवहारले महिला र पुरुषमा समान व्यवहार गरेको भान भए तापनि त्यसबाट हुने लाभ वा फाइदाबाट दुवै पक्ष, समानरूपमा लाभान्वित नहुन सक्तछन् । अतः लैङ्गिक समानताको लागि नियोजितरूपमा गरिने विकासका प्रयास र लगानीको विश्लेषण गर्दा त्यसमा लैङ्गिक सम्बन्धनशीलता रहन जरुरी हुन्छ । लैङ्गिक समानता र आर्थिक उन्नतिबीच अर्थपूर्ण सम्बन्ध रहेको हुन्छ । अतः विकास र लगानीका उपलब्धिहरूमा महिला र पुरुषको समान पहुँच पुऱ्याउन विशेष कार्यक्रमहरू र स्रोतको सुनिश्चितता अनिवार्य मानिन्छ । यसका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट एउटा महत्वपूर्ण औजार हो ।

सन् १९९५ मा संयुक्त राष्ट्रसंघले आयोजना गरेको बेइजिङ्ग सम्मेलनदेखि नै महिला समानताको लागि स्रोत र साधन विनियोजन र लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको कुरा गरिए तापनि सन् २००० को बेइजिङ्ग जोड ५ सम्मेलनले बेइजिङ्ग घोषणा (१९९५) को उपलब्धिको समीक्षा गर्दा स्रोत र साधनको अपर्याप्त विनियोजनले गर्दा लैङ्गिक समानताका लागि घोषित लक्ष प्राप्त हुन नसकेको निष्कर्ष निकालेको थियो । त्यसपछि भने लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणाले विश्वको ध्यान बढी आकृष्ट गरेको पाइन्छ ।

नेपालमा छैटौँ योजना (२०३७-२०४२) अवधिदेखि महिला विकासका विषयलाई विकास योजनामा समावेश गर्ने परिपाटीको प्रारम्भ भए तापनि नवौँ योजना अवधि (२०५४-२०५९) देखि मात्र लैङ्गिक समानता र सशक्तिकरणको नीति अवलम्बन गरिदै आइएको छ । सो नीति कार्यान्वयनमा आएपछि २०५९/६० मा पहिलो पटक महिला तथा बालबालिका मन्त्रालयले विभिन्न मन्त्रालयको लैङ्गिक बजेट विश्लेषण गर्ने परिपाटीको आरम्भ गरेको थियो । आर्थिक वर्ष २०६२/०६३ को बजेट वक्तव्यको बुदा नं. १३९ मा उल्लेखित “लैङ्गिक समानताप्रति नेपालले गरेको राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता कार्यान्वयन गर्न सरकारी खर्चलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउने सोच अनुरूप उक्त आर्थिक वर्षदेखि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रिया शुरु गरिएको छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई संस्थागत गर्न अर्थ मन्त्रालयमा एक लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समिति गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसबाट राष्ट्रिय बजेटमा महिलामुखी कार्यक्रमहरूले अझ बढी स्थान पाई

महिलावर्गको समग्र विकासमा योगदान पुग्न जाने विश्वास लिइएको छ” भन्ने वाक्यांशबाट नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीको औपचारिकरूपमा थालनी भएको हो ।

सो घोषणा भएको दुई वर्षसम्म लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको निर्माण, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा र विश्लेषणका आधारको निर्माण, कर्मचारीहरूको दक्षता अभिवृद्धि, कम्प्युटर सफ्टवेयर तयारी आदि जस्ता संस्थागत पूर्वाधार तयार गरियो । आ.व. २०६४/०६५ देखि नेपाल सरकारको बजेटको लैङ्गिक वर्गीकरण गर्ने परिपाटी शुरु भयो । अर्थ मन्त्रालयले बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा रहेको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको सिफारिसमा निर्धारित वर्गीकरण अनुसार नेपाल सरकारको सम्पूर्ण बजेटलाई प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी र लैङ्गिक दृष्टिकोणले तटस्थ गरी तीन समूहमा वर्गीकरण गरी प्रकाशमा ल्याउने प्रक्रिया प्रारम्भ भयो । यसका लागि ५ वटा गुणात्मक सूचकहरू महिलाको क्षमता अभिवृद्धि, महिलाको योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहभागिता, लाभको बाँडफाँडमा महिलाको हिस्सा, महिलाको रोजगारी/आय अभिवृद्धिमा सहयोग एवं महिलाको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा कमीलाई प्रयोगमा ल्याइयो । क्षेत्रगत मन्त्रालयहरूले निर्धारित सूचकहरूको आधारमा कार्यक्रममा विनियोजित बजेटको वर्गीकरण गर्न थालेको कार्यले पाँचौं वर्ष पूरा गरी छैटौं वर्षमा प्रवेश गरेको छ ।

१.२ दिग्दर्शनको उद्देश्य (Guideline Objective)

निर्धारित सूचकहरूको प्रयोगमा एकरूपता ल्याउन र क्षेत्रगत निकायहरूको बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई लैङ्गिक उत्तरदायी बनाई परिणाममा लैङ्गिक समानतालाई सुनिश्चित गराउन सहज पार्न यो दिग्दर्शन तर्जुमा गरिएको छ । यसका निम्न उद्देश्यहरू रहेका छन् :

- कार्यक्रम तथा बजेटलाई थप लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउन मार्ग निर्देशन गर्ने,
- लैङ्गिक समानताको लागि कार्यक्रम र बजेटको सम्बन्ध स्थापित गर्न सहयोग गर्ने,
- तोकिएको अङ्गभारको आधारमा बजेटको लैङ्गिक सम्बेदनशीलताको मापन गर्न सहयोग पुऱ्याउने र
- परियोजनाहरूको उपलब्धिको मूल्याङ्कनमा महिलाहरूले पाउनुपर्ने लाभ पाएको वा नपाएको मूल्याङ्कन गर्ने ।

माथि उल्लेखित उद्देश्यहरूको परिपूर्तिबाट लैङ्गिक समानताको लक्ष्य परिणाममा रुपान्तरण हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

१.३ दिग्दर्शन प्रयोगकर्ता (Users of Guideline)

यो दिग्दर्शन खास गरेर कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमाको योजनाक्रममा क्षेत्रगत निकायहरूले ध्यानमा राख्नुपर्ने पक्ष/ विषयमा केन्द्रित रहेको छ। यस दिग्दर्शनका प्रयोगकर्ता निम्न रहेका छन् :

- मन्त्रालयका योजना तर्जुमाको जिम्मेवारीमा रहेका पदाधिकारी र लैङ्गिक सम्पर्क पदाधिकारीहरू;
- विभागीयस्तरका योजना तर्जुमाको जिम्मेवारीमा रहेको पदाधिकारीहरू;
- जिल्लास्तरीय कार्यालयहरू;
- विकासका साभेदारहरू;
- राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू तथा
- नागरिक समाज ।

१.४ दिग्दर्शनका विषयवस्तुहरू (Contents of the Guideline)

प्रस्तुत दिग्दर्शनमा निम्न विषयवस्तु समेटिएका छन् :

- दिग्दर्शनको उद्देश्य;
- दिग्दर्शनको प्रयोगकर्ता;
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा तथा परिभाषा;
- कार्यान्वयनका पूर्वशर्तहरू;
- कार्यान्वयनका प्रमुख चरणहरू;
- लैङ्गिक सूचक र उपसूचकहरू सम्बन्धी वर्तमान व्यवस्था;
- सूचक तथा उपसूचक प्रयोग गर्ने तरिका;
- सूचक तथा उपसूचकको आधारमा अङ्कभार दिने तरिका;
- अङ्कभारका आधारमा बजेटको वर्गीकरण गर्ने र
- संस्थागत संरचना अनुगमन, प्रतिवेदन र पृष्ठपोषण

१.५. लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणा तथा परिभाषा (Concept and Definition of GRB)

राष्ट्रले विभिन्न अवधिका लागि तर्जुमा गर्ने कार्यक्रममार्फत महिला र पुरुषका आवश्यकता तथा सरोकारलाई सम्बोधन गर्न पुऱ्याउन सक्ने योगदानलाई केन्द्रविन्दुमा राखी गरिने विनियोजन, खर्च र सोको लेखाजोखाको लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट एउटा

महत्वपूर्ण संयन्त्र/औजार हो। सामान्यतया बजेटलाई तटस्थ औजारको रूपमा लिइने प्रचलन रहेको भए पनि राज्यले सालबसाली रूपमा राष्ट्र विकासमा गर्ने लगानीको लैङ्गिक विश्लेषण गर्दा बजेटले महिला र पुरुषमा पार्ने प्रभाव भिन्नभिन्न हुने गरेको तथ्य अध्ययनहरूले नै देखाएका छन्।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निम्न मान्यता र विशेषतामा आधारित रहेको छ :

- ◆ बजेटको सबै प्रक्रिया र यसले पार्ने प्रभाव लैङ्गिकरूपमा तटस्थ हुदैन। बजेटको अनुमान, स्रोतको खोजी तथा संकलन र खर्च सबै पक्षमा यो तथ्य लागू हुन्छ। विकासका विभिन्न साभेदारहरूको लगानीलाई लैङ्गिक समानताको परिणामतर्फ डोऱ्याउन पनि यो उपयोगी हुन्छ ;
- ◆ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक समानताको नीति एवं समष्टिगत आर्थिक नीतिका बीच सम्बन्ध स्थापित गर्दछ ;
- ◆ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रिया महिला र पुरुषमा बजेटले पार्ने प्रभावको विश्लेषण साथै बजेट तर्जुमामा लैङ्गिक पक्षको समायोजन (integration) बाट प्रारम्भ हुन्छ ;
- ◆ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई बढी अर्थपूर्ण बनाउँछ ;
- ◆ लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट महिलाका लागि छुट्टै बजेट नभई बजेटको सबै उपलब्धिमा महिला/पुरुषको सन्तुलित सहभागिता र लाभ खोज्ने प्रक्रिया हो।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई बुझ्न यसमा अन्तर्निहित “लैङ्गिक”, “उत्तरदायी” र “बजेट” तीनवटा शब्दावलीलाई बुझ्नु आवश्यक हुन्छ।

मानवको रूपमा महिला र पुरुष समान भए पनि उनीहरूबीच रहेको जैविक भिन्नताले गर्दा उनीहरूका व्यावहारिक र रणनीतिक आवश्यकताहरू फरकफरक हुन्छन्। “लैङ्गिक” भनेको जन्मदा महिला र पुरुषमा रहेको जैविक भिन्नतालाई महिला वा पुरुषको कमजोरी वा योग्यता ठानी सामाजिक, साँस्कृतिक र मनोवैज्ञानिक तरिकाले समाजद्वारा महिला र पुरुषका भनी निर्धारित गर्ने गरिएको भूमिकामा आधारित रहेको पहिचान हो। महिला तथा पुरुषका भनी तोकिएका यस्ता भूमिका, सामाजिक बनोट, मूल्य, मान्यता, परम्परा, संस्कृति र मानव चेतनामा आधारित हुने हुँदा समाज, समुदाय विशेष र समय अनुसार एकै समाजमा पनि भिन्नभिन्न रूपमा रहेका हुन्छन्।

“उत्तरदायी” शब्दले जैविक तथा समाजले निर्धारण गरेको भूमिकामा रहेका सकारात्मक र नकारात्मक पक्षलाई समानतामा रूपान्तरण गर्नका लागि कार्यक्रममा विचार पुऱ्याउनु पर्ने लैङ्गिक सम्बेदनशीलताको पक्षलाई जनाउँछ। तटस्थतामा आधारित भएर निर्धारण गरिने कार्यक्रमबाट परापूर्वकालदेखि विभेदमा रहेका महिलाहरूले पुरुष सरह लाभ लिन नसक्ने हुँदा सरोकारका निकायहरूले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमले महिला र पुरुषका

आवश्यकता तथा सरोकारहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी सुनिश्चित हुन नियोजित प्रयासको लागि उत्तरदायी बन्नु पर्ने आवश्यकतालाई इङ्गित गर्दछ ।

“बजेट” शब्दले तोकिएको लक्ष / उद्देश्य प्राप्तमा तोकिएको समयका लागि आवश्यक पर्ने स्रोतको अनुमान, सोको विनियोजन, खर्च, अभिलेखन र लेखाजोखालाई जनाउँछ । यसै अनुरूप सरकारले बजेट बनाएर सार्वजनिक गरी सो अनुसार राज्य सञ्चालनमा खर्च गर्दछ ।

यी तीनवटा शब्दावलीलाई समिश्रण गर्दा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई निम्नानुसार परिभाषित गर्न सकिन्छ ।

कुनै निश्चित अवधिका लागि राज्यलाई आवश्यक पर्ने कुल बजेटको अनुमान, आयको आधारको खोजी, विभिन्न शीर्षकहरूमा गरिने विनियोजन र खर्च, खर्चको अभिलेख र लेखाजोखा लगायतका सम्पूर्ण पक्षमा लैङ्गिक समानताको लक्ष्य प्राप्तिलाई केन्द्रमा राखेर उद्देश्यमूलक ढंगले, योजनाबद्धरूपमा, लैङ्गिक विश्लेषण सहित आर्थिक स्रोतको सुनिश्चितता र उपलब्धिको समतामूलक वितरण र उपभोग हुनेगरी गरिने बजेट तर्जुमा प्रक्रिया नै लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट पद्धति हो ।

यस परिभाषालाई दृष्टिगत गर्दा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट, लैङ्गिक समानताको लागि बजेटको सुनिश्चितता, बजेटका सबै प्रक्रियामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र उपलब्धिको समतामूलक वितरणका साथै उपभोगको लागि लैङ्गिक विश्लेषण सहित उद्देश्यमूलक र योजनाबद्धरूपमा कार्यक्रमहरू तर्जुमा र प्राथमिकीकरण गर्दै कार्यक्रम छनौट गरी लगानी गर्ने पद्धति हो ।

नेपालको सन्दर्भमा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको लक्ष तथा उद्देश्य पूरा गर्न गरिने कार्यक्रममा महिला र पुरुषबीच विद्यमान शक्ति बाँडफाँडमा रहेको अन्तर (gaps) लाई कम गर्ने तथा महिला सशक्तिकरणमा सहयोग पुग्नेगरी गरिने प्राथमिकीकरण सहित कार्यक्रमको छनौट र बजेटको सुनिश्चितता गरिने पद्धतिलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट भनी बुझ्नु पर्दछ ।

१.६ कार्यान्वयनका पूर्वशर्तहरू (Pre-requisite for Implementation)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनमा निम्न पूर्व शर्तहरू पूरा भएको हुनु पर्दछ ।

१.६.१ लैङ्गिक सम्बन्धी अवधारणात्मक स्पष्टता (Understanding Gender Concept)

छैटौँ योजना अवधिदेखि कल्याणकारी भावनाबाट प्रेरित भएर प्रारम्भ भएको विकासमा महिला नामक अवधारण विकासमा महिलाको सहभागिता, महिला र विकास अवधारणा हुँदै अधिकारमा आधारित लैङ्गिकता र विकासको अवधारणालाई नवौँ योजना अवधिबाट प्रयोगमा ल्याएको छ । तर कार्यक्रम, स्रोत र साधनले यसलाई पृष्ठपोषण नगरेसम्म

लैङ्गिक समानताको लक्षमा पुग्न नसकिने भन्ने राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवलाई व्यवहारमा उतार्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट एउटा प्रभावकारी औजार बन्न सक्दछ । तर लैङ्गिक पहिचानलाई महिला वा पुरुषको गुण, दोष वा योग्यता मानेर महिला वा पुरुषको लागि समाजले निर्धारण गरेको असमानताबाट नीति निर्माता मुक्त हुन नसक्दा लैङ्गिक समानताको चर्चा पुस्तकबाट निस्किएर व्यवहारमा रुपान्तरित हुन भने सकिरहेको छैन । अधिकार (Right), जिम्मेवारी (Responsibility) र परिणाम (Result) मा समेत भिन्नता गरिएका मान्यताहरू सामाजिकीकरणको प्रक्रियामार्फत प्रत्येक मानिसमा गहिरोसँग बसेको हुनाले सामान्य भै लाग्ने गर्दछ र थाहै नपाई विभेदयुक्त व्यवहार भैरहेको हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको सन्दर्भमा काम गर्दा महिला र पुरुषमा रहेका अधिकार, जिम्मेवारी र परिणाममा रहेका भेदभावको पक्षलाई राम्रोसँग विश्लेषण गर्नु पर्दछ । विश्लेषणबाट मात्रै बन्ने योजना, बजेट विनियोजन तथा खर्च र यसले पार्ने प्रभाव वा परिणामले महिला र पुरुषलाई पर्ने भिन्नभिन्न प्रभाव/परिणाम बारेको तथ्यलाई बुझ्न सजिलो हुन्छ ।

१.६.२ राजनीतिक प्रतिबद्धता (Political Commitment)

नेपालले सन् १९९५ मा बेजिङ्ग कार्ययोजनामा प्रतिबद्धता जनाई लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई लैङ्गिक समानताको रणनीतिको रुपमा स्वीकारेर त्यसका लागि स्रोत विनियोजन गर्ने राजनीतिक प्रतिबद्धता जनाएको छ । आर्थिक वर्ष ०६२/६३ को बजेट वक्तव्य मार्फत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीको अवलम्बन गर्ने नीति घोषणा गरेर लैङ्गिक समानताको लागि आर्थिक स्रोत सुनिश्चित गर्ने पनि प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको छ ।

१.६.३ संस्थागत प्रतिबद्धता (Institutional Commitment)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई मूर्तरूप प्रदान गर्न क्षेत्रगत निकायहरूको कार्यशैली पनि लैङ्गिक सम्बेदनशील हुनु आवश्यक छ । यसका लागि संगठनमा रहेको जनशक्तिलाई लैङ्गिक विषयका विभिन्न तालिमहरू प्रदान गर्नु पर्दछ । योजना तर्जुमा र बजेट तर्जुमा लागि विकास गरिएका विभिन्न फारमहरूमा लैङ्गिक पक्षलाई अनिवार्य सम्बोधन हुनेगरी सुधार गरिनु आवश्यक हुन्छ । बजेटमा मात्र लैङ्गिक उत्तरदायी खोज्ने परिपाटीमा सुधार गरी योजना तर्जुमा प्रक्रियामा पनि ध्यान दिने व्यवस्था आवश्यक हुन्छ । लैङ्गिक खण्डकृत सूचनालाई संगठनले अभिलेखनमा अनिवार्य व्यवस्थाको रुपमा विकास गर्न कम्प्युटर सफ्टवेयर प्रणाली विकास गरी प्रयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । संगठन भित्र पनि योजना महाशाखा/शाखामा लैङ्गिक पक्षको विश्लेषण गर्ने समूह बनाई कामको थालनी गर्नु पर्दछ । लैङ्गिक समानताका विषय वस्तुलाई संगठनको कार्यशैलीमा अन्तर्निहित विषयको रुपमा लिने परिपाटी आवश्यक छ । कर्मचारीमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको कामलाई छुट्टै विषयको रुपमा हेर्ने र यसलाई

थप कामको रूपमा लिने मनोविज्ञानले काम गरेमा यसको सही कार्यान्वयनमा समस्या उत्पन्न हुन्छ। लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणले परिणामलाई अझ बढी लक्षित वर्गसम्म पुग्न सहयोग पुऱ्याउँदछ।

१.६.४ कानूनी व्यवस्था सहित दिग्दर्शन र फारमहरूको व्यवस्था (Legal Provision, Guideline and Forms)

कार्यक्रम लैङ्गिक सम्वेदनशील भए त्यसमा गरिने लगानी स्वतः लैङ्गिक उत्तरदायी बन्दछ। अतः योजना आयोगबाट योजना तर्जुमाका लागि निर्धारण गरिएका दिग्दर्शन र विभिन्न किसिमका फारमहरू लैङ्गिक समानता कायम गर्न सुनिश्चित हुनेगरी तयार गरिनुपर्दछ। यस्ता विवरणहरूमा क्षेत्रगत निकायहरूले प्रस्तावित गर्ने कार्यक्रमहरूले लैङ्गिक सरोकार र आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न लिएका आधारहरू उल्लेख गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ। बजेटका फारमहरूमा पनि योजनाले पहिचान गरेका लैङ्गिक सरोकार र आवश्यकताहरूलाई बजेटले सम्बोधन गर्नसक्ने पुष्ट्याई अनिवार्य राख्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था हुन आवश्यक छ। यसका साथै लैङ्गिक समानताका सम्बन्धमा गरिएका सम्पूर्ण प्रयास र प्राप्त नतिजाहरूको अभिलेखनको लागि कम्प्युटर प्रणालीको विकास गरिनु पर्दछ। यसका लागि विकसित सबै किसिमका पूर्वाधारहरूको सही प्रयोगका लागि संस्थागत संरचना र संगठनका जनशक्तिहरूलाई नियमित तालिम प्रदान गर्नु पर्दछ।

१.६.५ लैङ्गिक समानता सम्बन्धी नीतिको व्यवहारिक सम्बोधन (Operational Transformation of Gender Equality Policy)

सरकारको प्रत्येक क्षेत्रगत निकायका नीति नियम तथा कार्यक्रममा लैङ्गिक समानताको विषयवस्तुको समावेश, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनको अर्को महत्वपूर्ण शर्त हो। यसको लागि लैङ्गिक समानतालाई सहयोग पुग्नेगरी सबै क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले सम्पादन गर्ने काममा प्रगति मापन गर्नसकिने गरी सीमारेखाहरू (benchmarks), लक्ष (target) र सूचकहरू (indicators) निर्धारण गर्ने परिपाटी थाल्नु पर्दछ। लैङ्गिक समानताको नीति सबै केन्द्रीय निकायहरूको आफ्नै क्षेत्रगत नीतिको हिस्सा नबनेसम्म लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणले गति लिन सक्दैन।

यसलाई सजिलोसँग बुझ्न संगठनले सम्पादन गर्ने कामले परिणाममा कसलाई, कस्तो प्रभाव पार्दछ, तटस्थतामा गरिने कामको अन्तिम प्रभाव वा परिणामबाट के महिला र पुरुष समानरूपमा लाभान्वित हुन सक्छन् वा कार्यान्वयनको क्रममा सामान्य चेष्टा पुऱ्याउन सके पनि लैङ्गिक समानतामा सहयोग पुग्न सक्दछ ? आदि पक्षमा सचेत हुने परिपाटीले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको लागि मार्ग प्रशस्त गर्दछ। कुनै पनि निकायले देश विकासको नाममा गर्ने कामको प्रभावको भागीदार त्यहाँका जनता नै हुन्। हाम्रो

जस्तो असन्तुलित शक्ति सम्बन्ध भएको देशमा राज्यको लगानीबाट पाउने प्रतिफलबाट महिलाहरू समानरूपमा लाभान्वित हुन वा लाभ लिन नसक्ने भएको हुँदा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट आवश्यकता पर्दछ ।

१.७ कार्यान्वयनका प्रमुख चरणहरू (Key Steps for GRB Operationalization)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि महिला र पुरुषको स्थितिको विश्लेषण तथा पहिचान, मौजुदा नीति नियमहरूको लैङ्गिक संवेदनशीलताको परीक्षण, बजेट विनियोजन स्थितिको परीक्षण, महिला र पुरुषको स्थितिमा रहेको असमानताको पहिचान, सोलाई सम्बोधन गर्ने गरी बजेटको अनुमान तथा पुनः विनियोजन, वास्तविक खर्चको स्थिति र निर्णय प्रक्रिया साथै यसबाट प्राप्त उपलब्धि र प्रभावको विश्लेषणका पक्षहरू सूक्ष्म जानकारी आवश्यक हुन्छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको कार्यान्वयनको लागि लैङ्गिक समानताको अवधारणा, लैङ्गिकताका सन्दर्भमा प्रयुक्त शब्दावलीहरूको स्पष्ट बुझाई आवश्यक हुन्छ । राज्यले लैङ्गिक समानता र महिलाहरूको मानव अधिकार प्रवर्द्धनमा जनाएका राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता र सोबाट सृजित दायित्व निर्वाहमा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको जिम्मेवारी र जवाफदेहिता, त्यसलाई पूरा गर्न सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरू र सोका लागि आवश्यक बजेटको सुनिश्चितता तथा नियोजित तत्परता यी कुराहरू लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका प्राथमिक आवश्यकता हुन् । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटलाई कार्यान्वयन गर्न निम्नानुसार चरणहरू पूरा गर्नु पर्दछ ।

१.७.१ लैङ्गिक स्थितिको विश्लेषण (Analysis of Gender Situation)

राज्यले अवलम्बन गरेका वा गर्ने सबै नीति तथा कार्यक्रमले महिला र पुरुषहरूको सरोकार र आवश्यकताहरूको सम्बोधनमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ । यसका लागि महिला र पुरुषका आवश्यकता, उनीहरूका निमित्त समाज, समुदाय वा राज्य विशेषले निर्धारण गरेका भूमिका, उनीहरू बीच रहेको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र कानूनी समानता र विभेद आदि जस्ता विषय वा पक्षको पहिचान हुनेगरी सूचनाहरूको सङ्कलन तथा विश्लेषण गरी वर्तमान अवस्था र आवश्यकताको पहिचान गर्नु पर्दछ । लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको पद्धतिलाई सुनिश्चित गर्न बजेटको प्रारम्भिक तयारी, बजेट प्रस्ताव, छलफल र स्वीकृतिका सबै चरणमा बजेटले ल्याउने परिवर्तन वा सुधारका सबै परिणाममा लैङ्गिक पक्षको विश्लेषण र विवेचना गरिने परिपाटीको थालनी गरिनु पर्दछ । लैङ्गिक विषयमा बन्ने नीति कुनै एक मन्त्रालय विशेषको जिम्मेवारी हो भन्ने मान्यताले काम गरेसम्म लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण प्रक्रियाले मूर्तरूप लिन सक्तैन । यसका लागि हरेक मन्त्रालय वा मातहतका निकायहरू तथा सरोकारका अन्य पक्षहरूले सम्पादन गर्ने कामबाट लैङ्गिक भूमिका र महिला पुरुषका जैविक भिन्नताबाट

उत्पन्न भएका भिन्न व्यावहारिक आवश्यकताहरू बुझ्न र स्पष्टरूपमा सम्बोधन गर्न सक्नु पर्दछ। असमान परिस्थितिमा रहेका महिला र पुरुषलाई तटस्थ व्यवहारले उनीहरूलाई समानरूपमा सम्बोधन गर्न सक्तैन। त्यसले दिने परिणामबाट सबै पक्षमा उनीहरू समान रूपमा लाभान्वित नहुन सक्तछन् भन्ने यथार्थलाई मनन गर्नु पर्दछ।

१.७.२ लैङ्गिक सरोकार र आवश्यकताको पहिचान (Identification of Gender Concerns and Needs)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको लागि निर्धारण गरिएका पाँचवटा गुणात्मक सूचकहरू र सो अन्तर्गत यस दिग्दर्शनले प्रस्तुत गरेका उपसूचकहरूको आधारमा तत्कालको लागि लैङ्गिक सरोकार र आवश्यकताको पहिचान गर्न प्रारम्भ गर्न सकिन्छ। यसका लागि क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वलाई स्पष्ट पार्नेगरी क्षेत्रगत निकायले सम्पादन गर्ने प्रमुख कामहरूको पहिचान तथा निर्धारण गर्नु पर्दछ। उदाहरणको लागि: गृह मन्त्रालयको प्रमुख कामलाई बुझ्नु पर्दा कार्य विभाजन नियमावली र सालवसाली निर्धारण गरिएका क्रियाकलापको आधारमा यसले सम्पादन गर्ने कामहरूलाई निम्न खण्डमा विभाजन गर्दा सम्पूर्णतः मन्त्रालयलाई बुझ्न सजिलो हुन्छ। जस्तै: शान्ति सुरक्षाको व्यवस्थापन, दैवी प्रकोप व्यवस्थापन, नागरिक सेवा, लागू औषधी नियन्त्रण आदि। उक्त कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको लागि निर्धारण गरिएका सूचक र उपसूचकको आधारमा संगठनको बजेट तर्जुमा गर्दा उल्लेखित सबै कार्यक्रमहरूबाट लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्न कहाँ, कुन पक्षमा सुधारको आवश्यकता छ, पहिचान गर्न सकिन्छ।

प्रत्येक कार्यक्रम अन्तर्गत सम्पादन गरिने क्रियाकलापहरूमा लैङ्गिक सरोकारहरू के के हुन सक्दछन् भनी हेर्नु पर्दछ। उदाहरणको लागि गृह मन्त्रालयले सम्पादन गर्ने प्रमुख कृयाकलाप मध्ये दैवीप्रकोप व्यवस्थापन अन्तर्गत संचालन गरिने प्रकोपबाट बच्ने पूर्वतयारी, प्रकोपको अवस्थामा उद्धार र उद्धार गरिएकाहरूको पुनर्स्थापना आदि रहेका छन्। पूर्व तयारीको लागि जनचेतनामूलक कार्यक्रम गर्दा महिलाहरूको समेत संलग्नता बढाउने, विषयवस्तु प्रस्तुतिमा विषयहरू जस्तै उद्धारको समयमा महिलाहरूसँग सम्बेदनात्मरूपमा जोडिएको बालबच्चाको सम्बन्धमा आवश्यक तयारी, सुरक्षित स्थानको खोजीमा लाग्दा बालबालिका तथा आफ्नो सुरक्षा उपायहरू सम्बन्धी जानकारी, विशेष अवस्थामा रहेका जस्तै सुत्केरी, गर्भवती अवस्थाका महिलाले ध्यान दिनु पर्ने विषय समेट्नु पर्दछ। उद्धारका लागि पूर्वतयारीको लागि आवश्यक सामाग्रीको जोहो गर्दा महिलाका व्यावहारिक आवश्यकताहरू सम्बोधन हुन सक्ने किसिममा सामाग्रीको लागि बजेटको व्यवस्था लैङ्गिक सम्बेदनशीलताको दृष्टिकोणबाट आवश्यक हुन्छन। पुनर्स्थापनाको कार्य गर्दा उद्धार गरिएका उल्लेखित विशेष अवस्थाका महिलाका आवश्यकतालाई सम्बोधन हुने गरी अस्थायी आवासमा स्वास्थ्य

सेवा समेतको व्यवस्था, महिलाहरुमा हुन सक्ने हिंसा र उनीहरुका व्यवहारिक आवश्यकताका आदिमा विशेष व्यवस्था साथै उद्धारमा खटिने जनशक्तिलाई तालिमको व्यवस्थाका लागि बजेट विनियोजन तथा खर्च लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमाका पक्ष बन्न सक्दछन् । गृह मन्त्रालयले सम्पादन गर्ने अन्य क्रियाकलापहरु जस्तै शान्ति सुरक्षा व्यवस्थापन, लागु औषधी नियन्त्रण साथै दैनिकरूपमा सम्पादन गरिने नागरिकता वितरण, राहदानी वितरण आदि कार्यमा पनि लैङ्गिक सम्बेदनशीलताका पक्ष खोज्न सकिन्छ ।

यसरी नै अन्य क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरुले सम्पूर्ण क्रियाकलापहरुमा महिलाका व्यावहारिक र रणनीतिक आवश्यकता, महिलाका आर्थिक, समाजिक र राजनीतिक कठिनाई (hardship) कम गर्न अवलम्बन गर्न सकिने कार्यनीति वा सुधारका लागि चाल्नु पर्ने कदम र कार्यशैलीलाई विचार गरेर लैङ्गिक विश्लेषण गरिएमा लैङ्गिक आवश्यकता र सरोकारहरुको पहिचान गर्न सकिन्छ ।

१.७.३ कार्यक्रमको लैङ्गिक विश्लेषण (Gender Analysis of the Program)

क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरुले सम्पादन गर्ने प्रमुख काम अन्तर्गत सम्पादित क्रियाकलापबाट लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको लागि निर्धारण गरिएका सूचकहरुको आधारमा पहिचान गरिएका आवश्यकता र सरोकारमध्ये के के कुराहरुको पूर्ण सम्बोधन हुन्छ ? कुनमा आंशिक अनि कुन आवश्यकताहरु पूरा हुन नसक्ने देखिन्छन् ? आदि पक्षमा कुनै पूर्वाग्रह नराखी यथार्थ स्थितिको आँकलन गरिनु पर्दछ । यसको लागि संस्थामा उपलब्ध तथ्याङ्क र सूचनाहरुको प्रयोग गर्नु पर्दछ । क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षको कार्यक्षेत्रमा पर्ने विषयहरुमा सञ्चालन गरेको क्रियाकलापहरुले सेवाग्राहीको (महिला र पुरुष) न्यूनतम आवश्यकतालाई सन्तुष्ट गर्न सक्ला ? क्रियाकलापले कुन हदसम्म लैङ्गिक विभेदलाई कम गर्न सक्ला ? वा भन्न बढाउला ? वा यथावत राख्ला ? कुनै पक्षलाई सेवा लिनमा रहेका अप्ठ्याराहरु केही छन् कि ? आदि प्रश्न गरेर कार्यक्रमको लैङ्गिक विश्लेषण गर्नु पर्दछ । यस्ता विश्लेषणबाट आगामी दिनहरुमा लिनु पर्ने रणनीति र कार्यक्रमहरुको पहिचान गर्नका साथै बजेट व्यवस्था गर्न सहयोग पुग्दछ ।

१.७.४ कार्यक्रम र बजेटमा लैङ्गिक आवश्यकता र सरोकारको सम्बोधन (Address Gender Needs in Program and Budget)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमाका लागि निर्धारण गरिएका सूचकहरुको आधारमा पहिचान गरिएका लैङ्गिक आवश्यकता र सरोकारहरुको सम्बोधन गर्ने, लैङ्गिक अन्तर (Gaps) कम गर्ने र महिला सशक्तिकरणमा सहयोग पुग्नेगरी कार्यक्रमहरुको छनौट गर्नु पर्दछ । यस क्रममा कार्यान्वयनको जिम्मा भएका पक्षहरुसँग गहन र विस्तृत

छलफलको आवश्यकता पर्दछ। कार्यक्रम तय गर्दा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको मुद्दालाई बजेटको प्रक्रियामा पद्धतिगतरूपमा समावेश गर्ने परिपाटी बसाल्नुपर्दछ। हचुवाका भरमा लैङ्गिक समानताको नाममा महिलाको लागि छुट्टै सञ्चालन गरिने विशेष कार्यक्रमले मात्र लैङ्गिक समानता हासिल हुनसक्दैन। यसका लागि सञ्चालन गरिने सबै कार्यक्रमबाट महिला र पुरुषले समान लाभ पाउन सक्ने अवस्थाको अनिवार्यता हुन्छ। राज्यले गर्ने प्रत्येक लगानीमा महिला र पुरुषको समान अधिकार हुन्छ। तटस्थतामा गरिने कामले दुवै वर्गमा समान प्रतिफल पुऱ्याउछ नै भन्ने मान्यताबाट बाहिर निस्कनुपर्दछ। सबैको लागि साभ्भा भनेर सञ्चालन गरिने कार्यक्रमभित्र पनि महिला र पुरुषका भिन्न आवश्यकतालाई देख्ने दृष्टिकोणको विकास यसका लागि आवश्यक छ।

गृह मन्त्रालयको दैवी प्रकोप व्यवस्थापनको उदाहरण उल्लेख गरे जस्तो बस्ने ठाउँ, स्वास्थ्य उपचारमा महिला र पुरुषको भिन्न आवश्यकता हुन्छन् भन्ने नदेखेसम्म तटस्थरूपमा उपलब्ध गराइने सेवाले दैवी प्रकोप व्यवस्थापनका लागि तर्जुमा गरिएका कार्यक्रमबाट महिला र पुरुषले पाउने फाइदामा समानता हुन सक्दैन। यस्तै प्रकारको उदाहरण स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय अन्तरगतका क्रियाकलापमा पनि देख्न सकिन्छ। स्वास्थ्य चौकी वा केन्द्रहरूमा महिलाहरूको लागि छुट्टै शौचालय, महिलाहरूको प्रजनन स्वास्थ्य परीक्षणको लागि गोपनीयता कायम हुने गरी अलग्गै परीक्षण कक्ष, महिला स्वास्थ्यकर्मीको व्यवस्था आदिको व्यवस्थाले महिलाहरूको स्वास्थ्य सेवामा पहुँचलाई सहज बनाउन सहयोग गर्दछ। अतः महिलाहरूका आवश्यकता र सरोकारका यस्ता पक्षहरूमा कार्यक्रम तर्जुमा तथा बजेट विनियोजन गर्दा सम्बोधन गरिनु पर्दछ।

लैङ्गिक समानताका लागि महिला र पुरुषका आवश्यकता र सरोकारको पहिचान मात्र पनि पर्याप्त हुदैन। कार्यक्रम र बजेटले यसलाई सम्बोधन गर्न आर्थिक स्रोत सुनिश्चित गरिनु पर्दछ। राज्यले गर्ने लगानीको प्रतिफलबाट लैङ्गिक समानताको प्राप्तमा के, कसरी र कति उपलब्ध हासिल गर्न खोजिएको हो ? भन्ने स्पष्ट किटानीकासाथ बजेट विनियोजन र खर्चको योजनाबद्ध थालनी गरिनु पर्दछ। यसका लागि लक्षित वर्ग, लक्षित वर्गभित्रका पनि महिलाको पहिचान, विनियोजन गरिएको कार्यक्रमबाट तिनलाई हुने लाभ, उक्त लाभ पुग्ने गरी कार्यक्रमको सञ्चालनका लागि आवश्यक पर्ने रकम, त्यसबाट लैङ्गिक समानतामा सहयोग पुग्ने आधार आदि हेरिने परिपाटी बसाल्न जरुरी छ। खर्चको अभिलेखन र खर्चको लेखाजोखा गर्दा लैङ्गिक सम्बेदनशीलता हुनेगरी भर्नुपर्ने विवरणका लागि आवश्यक फारमहरू, कार्य सञ्चालन प्रक्रिया/विधिमा परिवर्तन र तत्काल तदनुरूप सूचना पाउन सक्ने गरि कम्प्युटर प्रणालीको विकास आदि पूर्वाधार पूरा गरी परिणाममा लैङ्गिक समानता अनुभूत हुने

सुधारका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनु पर्दछ। राज्यले गर्ने खर्चबाट लैङ्गिक समानतामा पार्ने प्रभाव, लगाइने वा छुट गरिने दस्तुरहरूबाट महिला र पुरुषमा पर्ने प्रभावको विश्लेषण र प्रस्तावित बजेट संसदमा पेश गर्दा अर्थमन्त्रीले बजेटले लैङ्गिक समानताका पक्षमा पुऱ्याउने योगदानको समेत उल्लेख गर्ने परिपाटी लगायत संसदमा हुने बजेट छलफलमा क्षेत्रगत र समष्टिगतरूपमा कार्यक्रमले पार्ने लैङ्गिक प्रभावको समीक्षा गर्ने परिपाटी अपनाउनुपर्दछ।

परिच्छेद -२

लैङ्गिक सूचकहरू तथा उपसूचकहरू

(Gender Indicators and Subindicators)

२.१ विद्यमान सरकारी व्यवस्था (Existing Government Provision)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयन गर्दा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले आफ्नो कार्यक्रमले प्रभाव पार्नेसक्ने लैङ्गिक पक्षको विश्लेषण गरी लैङ्गिक आवश्यकता र सरोकारको पहिचान तथा सम्बोधनका लागि ५ वटा सूचकहरू महिलाको क्षमता अभिवृद्धि, महिलाको योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहभागिता, लाभको बाँडफाँडमा महिलाको हिस्सा, महिलाको रोजगारी/आय अभिवृद्धिमा सहयोग, महिलाको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा ल्याउने कमीमध्ये प्रत्येकलाई अधिकतम २० अङ्कसम्म दिन सकिने आधारमा बजेटको लैङ्गिक सम्बेदनशीलता मापन गर्ने विधि प्रयोगमा रहेको छ। यस आधारमा क्षेत्रगत निकायहरूको कार्यक्रमले प्राप्त गर्ने अङ्कभार ५० वा सोभन्दा बढी भएमा प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, २० वा सोभन्दा माथि र ५० भन्दा कम भएका कार्यक्रमलाई अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी र २० भन्दा कम अङ्कभार भएका कार्यक्रमलाई तटस्थ भनी वर्गीकरण गर्ने गरिएको छ। लैङ्गिक समानताका लागि साधन (input), प्रक्रिया (process) र परिणाम (result) का तीन वटै पक्षलाई सम्बोधन गर्न विकसित गरिएका यी सूचकहरूको प्रयोगमा बढी विषयगत पक्षले भूमिका खेलेको हुँदा कार्यक्रमको लागि विनियोजित बजेटको वर्गीकरणमा एउटै निकायभित्र पनि कर्मचारीको फेरवदलसँगै क्षमताको कमीले गर्दा वर्गीकरणका स्वरूप पनि फेरिने गरेको छ। यसका प्रयोगकर्तालाई बजेट वर्गीकरणका वस्तुगत आधार प्रदान गर्न पूर्व निर्धारित मूलसूचकहरूका लागि उपसूचकहरूको विकास र सोका लागि परीक्षण आधारहरू प्रस्तुत गरिएको छ। यी उपसूचकहरू निर्धारण गर्दा मूल सूचकहरूको गुणात्मक र संख्यात्मक दुवै पक्षलाई समेटिएको छ। अधिकांश उपसूचकहरू नेपाल सरकारका क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूका विकास कार्यक्रमहरूमा प्रयोग भैरहेका तर अनिवार्य नगरिएका अवस्थामा रहेका पक्षहरूको आधारमा विकसित गरिएका छन्।

२.२ सूचक तथा उपसूचकहरू र सोको कार्यगत व्याख्या (Operational Definition of Each Indicator and Sub Indicator)

बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा निर्धारण गरिने कार्यक्रमहरू लैङ्गिक उत्तरदायी भए नभएको मापन गर्न निर्धारण गरिएका सूचकहरू तालिका-१ मा उल्लेख छ। यसले क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूलाई कार्यक्रमहरूको लैङ्गिक सम्बेदनशीलता परीक्षण गर्न सहयोग पुऱ्याउन मार्ग निर्देशन गर्नेछ। कार्यक्रमले लैङ्गिक समानतामा

पुऱ्याउने ढोगदानको मापन गरी वर्गीकरण गर्न तालिका-२ मा मूलसूचक तथा सो अन्तर्गत पर्ने उपसूचकहरूबारे उल्लेख गरिएको छ । ती सूचक र उपसूचकहरू पूरा भए नभएको परीक्षण गर्न सोही तालिकामा परीक्षण सूची दिइएको छ । सो तालिकामा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको कार्यक्रमले प्रत्येक परीक्षण सूचीमा उल्लेखित अवस्थाको स्थितिको आधारमा पाउने अङ्कभार समेत उल्लेख गरिएको छ । क्षेत्रगत निकायले आगामी वर्षको लागि बजेट तर्जुमा गर्दा कार्यक्रमले परीक्षण आधार पूरा गर्न सके नसकेको हेरी नसकेको भए सम्भव भएसम्म उक्त आधारहरू पूरा गर्ने प्रयास गर्नु पर्दछ । कतिपय अवस्थामा यसका लागि कार्यक्रममा सामान्य रणनीतिक फेरवदल मात्र पनि पर्याप्त हुनसक्दछ । लैङ्गिक समानताको प्राप्ति, पुरुषको अधिकारको कटौती होइन नत महिलाहरूको अधिकारको बढोत्तरी । यो अवस्था राष्ट्रको सन्तुलित विकासको लागि जीत-जीतको (win-win situation) अवस्था हो । तालिकामा प्रत्येक सूचक, उपसूचक तथा तिनीहरूको परीक्षण आधार सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको छ । क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले आ-आफ्नो कार्यक्रमहरूको मूल्यांकन गरी हरेक कार्यक्रमको लागि तालिका-२ मा उल्लेख गरे अनुसार अङ्कभार दिनुपर्दछ । परीक्षण सूचीमा उल्लेखित अवस्थाको आधारमा उत्तम, मध्यम र सामान्य गरी वर्गीकरण गरी सोही अनुरूप अङ्कभार निर्धारण गरिएको छ । मूल सूचकका उपसूचक र परीक्षण सूचीमा निर्धारित अङ्कभार तीन प्रकारबाट राखिएका छन् । उदाहरणका लागि क्र.स. १.१, १.२.१, १.२.२, २.२, ३.१, ३.२ र ४.१ मा उल्लेखित अवस्थामा निर्धारित तीन अवस्थामध्ये कुनै एकका लागि मात्र अङ्क दिनुपर्ने हुन्छ । जबकि क्र.स. १.२.३, १.३, ४.२, ४.३ र ५.१ मा एउटा अवस्था मात्र उल्लेख गरिएको छ र सोमा मात्र अङ्क दिनु पर्छ । त्यसरी नै क्र.स. २.१, २.३, ३.३, ३.४, ३.५ र ५.२ मा एक भन्दा बढी अवस्थाको उल्लेख भए पनि प्रत्येकमा वा केहीमा मात्र पनि अङ्क दिन सकिने गरी निर्धारण गरिएको छ । अतः अङ्कभार निर्धारण गर्दा प्रयोगकर्ता स्पष्ट हुनु आवश्यक छ । क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले उल्लेखित परीक्षण सूचीलाई नियमितरूपमा हुने तलव, भत्ता, दैनिक हुने कार्यालय खर्च, ऋण भुक्तानी आदिमा गरिने विनियोजनमा नभई निश्चित लक्ष राखी गरिने कार्यक्रमको सन्दर्भमा प्रस्तुत सूचक, उपसूचक तथा सोको परीक्षण सूची प्रयोग गरी कार्यक्रमगत रूपमा प्रत्येक कार्यक्रमलाई लैङ्गिकरूपमा प्रत्यक्ष उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष उत्तरदायी वा तटस्थ भनी वर्गीकरण गर्नुपर्ने हुन्छ । निर्धारित प्रत्येक सूचकहरू एक अर्काको परिपूरकको रूपमा रहेका भएता पनि लैङ्गिक समानताको लागि पुऱ्याउनसक्ने योगदानको प्राथमिकताको आधारमा विकास कार्यक्रमको प्रतिफलमा महिलाको लागि समान प्रतिफलको सुनिश्चिततालाई लैङ्गिक समानताको लागि महत्वपूर्ण उपलब्धि हुनसक्ने मानी यस सूचकलाई अधिक अङ्कभार दिन प्रस्ताव गरिएको छ । सूचक पाँचमा उल्लेखित अवस्था तत्काल आँकलन गर्न नसक्ने, केवल अनुमानमात्र गर्न सकिने

भएको हुँदा सबैभन्दा कम अङ्कभार दिइएको छ। अन्य सूचकहरूको अङ्कभारको साविक बमोजिम नै रहेको छ।

सूचक १ : योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता

यस सूचकले योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता खोज्दछ। यस सूचकमार्फत योजना तर्जुमा प्रक्रियामा महिलाहरूको संख्यात्मक र गुणात्मक संलग्नतालाई हेर्न खोजिएको छ। महिलाहरूको दैनिकी तथा सम्पूर्ण जीवनमा महत्वपूर्ण प्रभाव पार्ने पक्ष र विषयसँग सम्बन्धित निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको संलग्नता महिला अधिकारको एक महत्वपूर्ण पक्ष हो। यसबाट महिलाहरूको अस्तित्वको स्वीकारोक्ति हुनुका साथै उनीहरूको सशक्तिकरणमा सहयोग पुग्दछ। योजना/बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा महिलाको सहभागिताले लैङ्गिक समानताको लक्ष प्राप्तमा सहयोग पुग्दछ। कार्यक्रमका लागि गरिने खर्चको प्रभावबाट आधा जनसंख्यामा रहेका महिलाहरू अछुत रहने कुरा मान्न नसकिने हुँदा उनीहरूलाई प्रभावित पार्ने विषयमा उनीहरूको धारणा लिन, सहभागिता प्रमुख उपाय हो। अतः लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रियामा यसलाई एउटा सूचकको रूपमा लिइएको छ। यस सूचकको अङ्कभार २० रहेको छ। यस सूचकलाई योजना तर्जुमा बैठक र छलफलमा, योजना कार्यान्वयन गर्दा साथै कार्यक्रमको अनुगमनमा महिलाहरूको संख्यात्मक र गुणात्मक सहभागिताको आधारमा परीक्षण गर्न सूचीहरू राखिएको छ। सोही आधारमा कार्यक्रमको विश्लेषण गरी तालिका-२ मा उल्लेखित अङ्कभार दिनुपर्दछ। यस सूचकले महिलाहरू सेवाग्राही (recipient) मात्र होइनन् भन्ने मान्यतालाई अङ्किकार गरेको छ। महिला सहभागिताको गुणात्मक पक्ष भने, महिलालाई नियोजित कार्यक्रमबाट समान लाभ पुऱ्याउन उनीहरूको सरोकार र आवश्यकताको सम्बोधन व्यवस्था भए, नभएको आधारमा निर्भर गर्दछ, जुन सूचक ३ मा समेटिएको छ। यस सूचकको लागि तीन खण्डमा विभाजन गरी उपसूचकहरू दिइएका छन्।

उपसूचक.१.१ : योजना, कार्यक्रम र बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागिताको व्यवस्था

योजना तथा बजेट तर्जुमाको क्रममा केन्द्रले केन्द्रीय तथा जिल्लाले जिल्लास्तरमा महिला र पुरुषको सहभागिताको संख्यात्मक अनुपातलाई हेर्नुपर्दछ। आफूलाई प्रभाव पार्ने विषयमा सरोकारका पक्षको रूपमा रहेका महिलाहरूको संलग्नता महिलाहरूको अधिकारको विषय भएको र यसले तर्जुमाकै क्रममा महिलाहरूको सरोकार तथा आवश्यकताहरूलाई बुझ्न र सम्बोधन गर्न सहयोग पुग्ने हुन्छ। यस उपसूचकको लागि कुल ४ अङ्कभार दिइएको छ। यसका लागि योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा केन्द्रीय स्तरमा निर्णायकतहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक ईकाईका सम्पर्क व्यक्तिसँग परामर्श गरिएको भए र जिल्ला तहको हकमा ३३ प्रतिशत वा बढी सेवा प्रवाहमा आबद्ध महिला

कर्मचारी वा सरोकारवाला महिला तथा अन्य समूहका महिला प्रतिनिधिसँग छलफल गरिएको भए उत्तम मानी तोकिएको अङ्क दिनुपर्दछ ।

त्यसरीनै केन्द्रीय स्तरमा निर्णायक तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशत सेवा प्रवाहमा आवद्ध महिला तथा अन्य समूहसँग छलफल गरिएको भए मध्यम मानी तोकिएको अङ्क दिनुपर्दछ ।

केन्द्रीय स्तरमा निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशत सेवा प्रवाहमा आवद्ध महिला वा सरोकारवाला महिला तथा अन्य समूहसँग छलफल गरिएको भए सामान्य मानी तोकिएको अङ्क दिनुपर्दछ ।

उपसूचक १.२ : कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता

कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताले लाभमा महिलाहरूको सुनिश्चिततालाई सहयोग पुग्ने मात्र नभई महिलाहरूको राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक सशक्तिकरणमा पनि योगदान पुऱ्याउँदछ । कार्यान्वयनमा महिलाको आम सहभागिता, निर्णायक तह र पदमा महिला सहभागिता र महिलाहरूको अनिवार्य उपस्थितिको लागि गरिने व्यवस्थाको आधारमा यस उपसूचकलाई तीन खण्ड गरिएको छ । सरकारी सेवा र अन्य विकासका साभेदारहरूमा कार्यरत महिलाहरूको संख्या उल्लेख्यमात्रामा वृद्धि नभई सकेको, कार्यान्वयन गर्दा उपभोक्ता समिति, गैर/सरकारी संस्था र अन्य ठेकेदारमार्फत समेत कार्यान्वयन गर्ने परिपाटी विद्यमान रहेको परिस्थितिमा उल्लेखित परीक्षण सूचीले कार्यान्वयन गर्ने सबै किसिमका पक्षलाई समेट्न खोजिएको छ । यसको लागि कुल १२ अङ्क निर्धारण गरिएको छ ।

१.२.१ : कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको ब्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)

क्षेत्रगत निकायका कार्यक्रमहरूले लैङ्गिक आवश्यकता र सरोकारहरू सम्बोधन गरेको भए पनि कार्यान्वयन पक्ष सम्बेदनशील नहुँदा अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त हुनसक्दैन । यसमा सुधार आउन कार्यान्वयन संयन्त्र लैङ्गिक सम्बेदनशील हुनुपर्दछ । निम्नलिखित अवस्था विद्यमान रहेमा योजना, कार्यक्रम तथा बजेट कार्यान्वयनमा महिलाहरूको सहभागिता भएको मानी तोकिएको अङ्कभार दिन सकिन्छ ।

केन्द्रीय वा जिल्लास्तरमा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा कर्मचारी वा कार्यालय व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा महिलाको संख्याको आधारमा उत्तम (३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढी), मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) वा सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) महिला सहभागिता रहेमा सोही आधारमा आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृति अनुसार उपसूचकहरूको लागि निर्धारित अङ्कभार भित्र रही अङ्क दिनुपर्दछ ।

१.२.२ : कार्यान्वयनको (निर्णायक तह र सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायतमा महिलाको व्यवस्था

कार्यान्वयनका चरणमा महिलाहरूको उपस्थितिले कार्यान्वयनको लागि पुरुषको अनुभव वा बुझाइको आधारमा लिइने रणनीति वा कार्ययोजनामा महिलाहरूको सरोकारमा ध्यान नपुगेको हुनसक्दछ। अतः कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रको निर्णायक तह र पदमा महिलाको सहभागिता आवश्यक मानिन्छ। अतः विषयगत कार्यान्वयनका सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायतका संयन्त्रहरूका निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको संख्याको आधारमा आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृति अनुसार उपसूचकहरूको लागि निर्धारित अङ्कभारभित्र रही उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढी) मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशतभन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढी) वा सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म) जुनमा पर्छ सोही अनुसार अङ्क दिनु पर्दछ।

१.२.३ : महिलाको अनिवार्य उपस्थितिको व्यवस्था

अधिकांश अवस्थामा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा आयोजना गरिने छलफल वा बैठकमा महिलाहरू रहने व्यवस्था गरिएको भए पनि महिलाहरूले निर्वाह गर्नुपर्ने दोहोरो दायित्वलाई ध्यानमा नराखी छलफल तथा बैठकको आयोजना गरिन्छ। महिलाहरूलाई सामान्यतः प्रतिकूल हुने समय र स्थानमा छलफल, बैठक आयोजना गरिने परिपाटीको अन्त्य गरी महिला सहभागीहरूलाई समेत अनुकूल हुने गरी छलफल वा बैठकको आयोजना गरिने र त्यस्तोमा महिलाहरूको उपस्थितिलाई अनिवार्य मानिएका भएमा आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृति अनुसार उपसूचकहरूको लागि निर्धारित अङ्कभारभित्र रही अङ्क दिनुपर्दछ।

उपसूचक १.३ : अनुगमनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता

यस उपसूचकको लागि ४ अङ्कभार दिइएको छ। निर्धारित कार्यक्रम लैङ्गिक समानताको दिशामा निर्देशित छन् वा छैनन् ? लैङ्गिक समानताका लागि तोकिएका लक्षहरू पूरा हुँदै छन् वा छैनन् ? विनियोजन गरिएको बजेट सोही काम वा भिन्न काममा खर्च भै रहेको छ वा छैन ? आदि पक्षको सुनिश्चितताको लागि अनुगमन र मूल्यांकन प्रणाली एक महत्वपूर्ण औजार हो। अनुगमनसम्बन्धी कार्यक्रम तय गर्दा यस प्रक्रियामा महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक विज्ञको (लैङ्गिक ईकाईका सम्पर्क व्यक्ति वा अन्य) सहभागिता हुने व्यवस्था भए तोकिएको अङ्क दिनुपर्दछ।

सूचक २ : महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि

यस सूचक अन्तर्गत निर्धारित उपसूचकहरूको लागि कुल २० अङ्क निर्धारण गरिएको छ। क्षमता अभिवृद्धि, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको लागि नतिजा मापन गर्ने सूचक हो।

महिलाहरूले पुरुष समान उपलब्ध लाभको उपभोग गर्न नसक्ने कारणहरू मध्ये महिलाहरूमा रहेको क्षमताको कमी पनि एउटा हो। भेदभावयुक्त लैङ्गिक भूमिका, परापूर्वकालदेखि चलेको भेदभाव, शक्तिको असन्तुलित अवस्था आदिका कारण महिलाहरू राज्यबाट उपलब्ध गराइने कतिपय सुविधा उपभोग गर्न नसक्ने अवस्थामा हुन्छन्। ज्ञान र सीपमा कमी तथा अवसरको अभावले गर्दा महिलाहरू आमरूपमा निर्णय गर्ने स्थानमा पुग्न सक्दैनन्, पुगे पनि सक्षम भएर कार्य गर्न सक्दैनन्। अतः लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धनका लागि महिलाको क्षमता अभिवृद्धिमा बजेटको सुनिश्चितता आवश्यक मानिन्छ। निर्णायकतहमा महिलाहरूको उपस्थिति औपचारिकतामा सीमित रहेको छ। यसको प्रमुख कारणमा पुरुषको तुलनामा महिलाको सूचना तथा जानकारीमा न्यून पहुँच र उपलब्ध अवसरमा न्यून सहभागिताका कारण उनीहरूमा रहेको न्यून आत्मविश्वास हो। त्यसैले तालिम र अवसरको माध्यमबाट निर्णय सीप अभिवृद्धि गर्न विशेष प्रयासको आवश्यकता छ। यसका लागि निम्न उपसूचक र सोका लागि आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृतिअनुरूप प्रस्ताव गरिएका परीक्षण सूचीहरूको प्रयोग गरेर यस सूचकको लागि बजेटले पुऱ्याउने योगदानलाई मापन गरी अङ्कभार दिनु पर्दछ।

उपसूचक २.१ : नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि

कतिपय अवस्थामा योजना तर्जुमा र यसको कार्यान्वयनमा महिलाहरूको सहभागिताको संस्थागत व्यवस्था भए पनि माथि जनाइएको विभेदको कारण महिलाहरूले त्यस्तो अवसरको उपयोग गर्न नपाउने वा नसक्ने हुँदा यसको लागि नियोजित प्रयासको आवश्यकता पर्दछ। यस्तो परिपाटीले गरिएको नीतिगत व्यवस्थालाई सार्थक पार्न साथै लक्षित प्रतिफल प्राप्त गर्न सहयोग पुग्दछ। क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमले महिलाहरूको निर्णय क्षमतामा गुणात्मक सुधार आउने हुँदा त्यसबाट सशक्तिकरणमा सहयोग पुग्दछ। यस सूचक अनुसार कार्यक्रम रहे नरहेको मूल्यांकन गर्न निम्न परीक्षण सूचीहरूको आधारमा अङ्कभार दिनु पर्दछ।

- ◆ सूचक-१ का तीनवटा उपसूचकमा उल्लेखित योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन प्रक्रियामा संलग्न हुने महिलाहरूले निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका र महिलाका सरोकारहरू प्रभावकारीरूपमा राख्न सहयोग पुग्ने किसिममा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रम रहेको भएमा,
- ◆ क्षमता अभिवृद्धिको कार्यक्रम भैसकेको निकायको हकमा पुनर्ताजगी तालिम कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा,
- ◆ तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा क्षेत्रगत निकायले सम्बोधन गर्ने महिलाहरूमध्ये विशेष वर्गका (आर्थिक, सामाजिक कारणले पछाडि पारिएका) महिलाहरूलाई समावेशी हुने गरी लक्षित गरिएमा।

उपसूचक २.२ : अन्य क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिता

कार्यक्रम तथा परियोजनामा कार्यरत कर्मचारी तथा लक्षित वर्गको क्षमता वृद्धिको कार्यक्रम प्रत्येक विषयका तालिममा विषयगत लैङ्गिक सबालहरूको सम्बोधन सहित यस्ता तालिम तथा गोष्ठीहरूमा पनि महिलाको निम्नानुसार सहभागिता सुनिश्चित भएमा तोकिएको अङ्कभार प्रदान गर्ने ।

त्यस्ता गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको संख्याको आधारमा उत्तम (३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढी), मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) वा सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) सुनिश्चित भएमा आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृतिअनुरूप निर्धारित अङ्क सीमाभित्र रही अङ्क दिनुपर्दछ ।

उपसूचक २.३ : कार्यशाला, तालिम, जनचेतना अभिवृद्धि र सीप विकास आदिका कार्यक्रममा लैङ्गिक सम्बेदनशीलता

तटस्थतामा सञ्चालन गरिने कार्यक्रमका विषयवस्तुले भिन्न अवस्थामा रहेको महिला र पुरुषहरूको आवश्यकता तथा सरोकारहरू सम्बोधन हुनसक्ने हुन्छ । यस प्रकारको कार्यक्रमबाट पुग्ने फाइदा, कुनै एक पक्षको भागमा बढी र अर्को पक्षको भागमा कम पर्ने हुँदा गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तुमा महिला र पुरुषका सरोकारहरूलाई समेट्नु आवश्यक हुन्छ । क्षमता अभिवृद्धिको लागि निर्धारण गरिएका विषयवस्तु र पाठ्यक्रमका विषयवस्तुले महिला र पुरुषका भिन्न व्यावहारिक र रणनीतिक आवश्यकतालाई प्रष्टरूपमा अनुभूति हुनेगरी उल्लेख गरिएको हुनुपर्दछ । तालिम प्रदान गर्दा प्रयुक्त भाषामा, दिइने उदाहरणमा लैङ्गिक सन्तुलनयुक्त हुनेगरी कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको भएमा तोकिएको अङ्क दिनु पर्दछ । जस्तै कृषिमा महिला/पुरुषका बीच श्रम विभाजन प्रक्रियागत भएकाले तालिमका विषयवस्तुमा महिला केन्द्रित भूमिका र सोको प्रक्रियाहरूबारे पनि तालिममा सम्बोधन हुनुपर्दछ ।

नेपाल जस्तो बहुभाषिक, बहुसाँस्कृतिक समाजमा सबै स्थानमा एकै प्रकारले कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा कार्यक्रमले अपेक्षित लाभ नपुऱ्याउन सक्दछ । अतः यसतर्फ सचेत भई कार्यशाला, तालिम, जनचेतना अभिवृद्धि र सीप विकास आदिका कार्यक्रमको सञ्चालन तथा प्रस्तुति गर्दा स्थानीय परिवेश वा स्थान विशेषको विशेषताको आधारमा सहभागीहरूले बुझ्ने भाषामा लैङ्गिक सन्तुलित (सम्मानजनक, नहोच्याउने शब्द) ढंगले गरिने व्यवस्था मिलाइएको भएमा यस उपसूचकको लागि निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ । साथै तालिम स्थल, समय र स्तर महिला अनुकूल हुनु पर्दछ ।

सूचक ३ : कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)

यस सूचक अन्तर्गत उपसूचकहरूको लागि कुल ३० अङ्कभार निर्धारण गरिएको छ। लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका पाँचवटा सूचकहरूमध्ये यस सूचकलाई अधिकतम अङ्कभार निर्धारण गरिएको छ। सरकारले गरेको लगानी परिणाममुखी भएको हुनुपर्ने सन्दर्भमा खर्चको लागि खर्च मात्र गर्ने परिपाटीको अन्त्य हुनु जरुरी हुन्छ। यसरी प्राप्त हुने परिणाम वा प्रतिफलको वितरणमा लैङ्गिक सन्तुलन कायम हुन आवश्यक भएकोले महिलाहरूका निमित्त लाभ सुनिश्चित गराउन यस सूचकलाई बढी अङ्कभार दिइएको छ।

राज्यले गर्ने प्रत्येक लगानीबाट प्रतिफल वा सेवाको रूपमा प्रवाह हुने लाभमा महिलाहरूले जनसंख्याको समानुपातिक आधारमा लाभान्वित हुन पाउनु महिलाहरूको अधिकार हो। सरकारले रु. ५ करोड भन्दा बढी लगानीका आयोजनाहरूबाट महिला र पुरुषमा परेको प्रभावको अनिवार्यरूपमा लैङ्गिक परीक्षण गरिने नीति अख्तियार गरेको छ। महिलाभित्र पनि विभिन्न जात/जातिका समूहका महिलाहरू विशेष बन्धितमा परेकाले उनीहरूको चाहना र आवश्यकतामा पनि विशेष ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ। महिलाहरूमात्रमा लक्षित नगरी अन्य आधार जस्तै दलित, जनजाति, अपांगता भएका व्यक्ति वा विपन्न आदिप्रति लक्षित कार्यक्रमभित्र पनि महिलाहरू बन्धितमा पर्न सक्ने हुँदा यस्ता कार्यक्रमहरूबाट प्राप्त हुने लाभ र लाभको नियन्त्रणमा पनि तोकिएका लक्षित वर्गका महिलाहरूको समेत पहुँचको सुनिश्चितता हेरिनु पर्दछ। यसका लागि क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको कार्यक्षेत्रमा पर्ने विषयवस्तुले समेट्ने क्षेत्रमा महिला र पुरुषबीचमा रहेको खाडललाई कम गर्न विशेष लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु पर्दछ। उदाहरणको लागि दलितहरूको लागि शिक्षाका कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा सामान्यतः आरक्षण गरिएको छात्रवृत्ति संख्यामा लिङ्गीय सोच नराखी छात्रवृत्तिमा तोकिएको संख्या पुगेको आधारमा कार्य प्रगति भएको मानिने परिपाटीबाट हटेर सो संख्यामा दलित बालक कति र दलित बालिका कति भन्ने समेतको लक्ष निर्धारण गर्ने परिपाटी शुरु गर्नु पर्दछ। यसका साथै यस वर्गका बालबालिकाको विद्यमान शैक्षिक खाडललाई हटाउन महिलाको लागि विशेष शैक्षिक कार्यक्रम (महिलाका लागि छात्रवृत्ति, महिला छात्रावास, निशुल्क शिक्षा आदि) सँगसँगै सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ। उपलब्ध लाभमा महिलाहरूले आफ्नो स्वविवेकीय निर्णयबाट उपभोग गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गरिनुपर्दछ। यसका लागि महिलाहरूमा आत्म विश्वास बढाउने तथा पुरुषहरूमा समानताको अधिकारसम्बन्धी सचेतनाको कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनुपर्दछ। यसका लागि निम्न उपसूचकहरूको आधारमा कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्नु पर्दछ।

उपसूचक ३.१ : लैङ्गिक खण्डकृत लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता

जनसंख्यामा ५० प्रतिशतभन्दा बढी रहेका महिलाहरू राज्यले गर्ने खर्चको प्रतिफलमा समानरूपमा लाभान्वित हुन पाउनु महिलाहरूको अधिकार हो। अतः योजना तथा कार्यक्रमबाट महिलाहरूले समानरूपमा लाभ पाउने गरी सुनिश्चित गरिनुपर्दछ। योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालिन लाभ पाउने महिलाको अनुपात ५० प्रतिशत वा बढी, ३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म वा ५ देखि २९ प्रतिशतसम्म भएमा सोहीअनुरूप क्रमशः उत्तम, मध्यम वा सामान्य मानी आफ्नो क्षेत्रगत कार्यप्रकृति अनुरूप निर्धारित अङ्क सीमाभित्र रही अङ्कभार दिनुपर्दछ।

उपसूचक ३.२ : लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर (gaps), महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान र सोको सम्बोधन

महिला र पुरुषमा परापूर्वकालदेखि रहेको भेदभाव तथा प्रचलित सामाजिक मान्यताका कारण उनीहरूबीच विभिन्न पक्षमा ठूलो अन्तर (gaps) रहेको छ। भेदभावका कारण महिलाहरूले विभिन्न किसिमका कठिनाइको सामना गर्नुपर्ने भएको हुँदा नीतिगत रूपमा समानताका लागि गरिएका व्यवस्थाहरूबाट अपेक्षित रूपमा लाभान्वित हुन सक्दैनन्। आर्थिक (उपचार गर्न जान खर्चको अभाव, कुनै कार्यक्रममा सहभागी हुन यातायात खर्चको अभाव आदि लगायतका आय आर्जन, नियन्त्रण र परिचालन, रोजगारीका अवसरमा कमी), सामाजिक (दोहोरो दायित्वले कार्य व्यवस्थापन र समय व्यवस्थापनमा हुने कठिनाई, विभेदयुक्त मूल्य मान्यता, प्रथा र परम्परा) तथा राजनीतिक (सहभागिता, निर्णायक मण्डल, नागरिक अधिकार आदि) आदि आमनेपाली महिलाहरूले भोग्नु परेका कठिनाइहरू हुन्। जैविक भिन्नताका कारण महिलाहरूका भिन्न आवश्यकताहरू हुन्छन्। राज्यले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमले यसलाई सम्बोधन नगरेसम्म महिलाहरू सञ्चालित कार्यक्रमको लाभ लिन सक्दैनन्। अतः क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्र सुहाउँदो उपायहरू सुनिश्चित गर्नु पर्दछ। समानुपातिक लाभको सुनिश्चितताका लागि क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक असन्तुलन, महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान सहित आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक अवरोध सम्बोधन हुने गरी कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमहरू भएमा उत्तम, पहिचान गरिएकामध्ये कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा मध्यम र पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने गरी मात्र कार्यक्रम राखिएमा सामान्य मानी तोकिएको अङ्कभार दिनुपर्दछ।

उपसूचक ३.३ : लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण

कतिपय अवस्थामा विभिन्न व्यवस्था र कार्यक्रमले महिलालाई फाइदा पुग्नेगरी तर्जुमा गरिएको भए पनि प्रचलित व्यवहार, कार्यशैली र कार्यस्थलमा उपलब्ध सेवा सुविधाहरू महिलामैत्री हुने गरी सुधारको पहल गरिएको छैन भने कार्यक्रमले लक्षित गरे अनुरूप महिलाले फाइदा पाउन सक्दैनन् । उदाहरणको लागि महिला हिंसाका घटना सम्बोधन गर्ने सम्बन्धित पक्षले प्रयोग गर्ने भाषा वा उजुरी भन्ने वा लेखाउने स्थान सबैले सुन्ने किसिमको खुल्ला ठाउँमा भएमा पीडितले राज्यबाट उपलब्ध गराइने सेवाको लागि तत्पर नहुन सक्छ । निम्न व्यवस्था भएका महिलामैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण भएको मानी यस उपसूचकको लागि निर्धारित अङ्कभार दिनुपर्दछ ।

- ◆ ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसामुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवाई व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएमा;
- ◆ महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदिको व्यवस्था गरिने कार्यक्रम भएमा);
- ◆ कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाहसम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण, तालिम आदि) को व्यवस्था भएमा ।

उपसूचक ३.४ : लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका सम्पूर्ण सूचकहरूले लैङ्गिक समानताका लागि बजेटको सुनिश्चितताकै माग गर्दछ । यसका लागि नियोजित तथा लक्ष्यमूलक प्रयासको आवश्यक हुन्छ । अतः क्षेत्रगत निकायका प्रत्येक कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण आवश्यक छ । यस उपसूचकमा लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्धक कार्यक्रमका लागि रकम विनियोजन गरिएको साथै यसप्रकार विनियोजित रकमलाई सोही प्रयोजनका लागि खर्च गरिनुपर्ने सुनिश्चितता खोजेको छ । लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धन कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च भएमा आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृति अनुरूप निर्धारित अङ्क सीमाभित्र रही अङ्कभार दिनु पर्दछ ।

उपसूचक ३.५ : लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अनुगमन तथा प्रभाव मूल्यांकन

- ♦ **लैङ्गिक खण्डकृत सूचना अभिलेखन** : क्षेत्रगत निकायका कार्यक्रमहरू लैङ्गिक सन्तुलित बनाउन सूचनाको महत्वपूर्ण भूमिका हुने गर्दछ। यस्तो व्यवस्थाले संस्थाले लैङ्गिक समानतामा पुऱ्याएको योगदानको आँडलन गर्न सहज हुने मात्र होइन कि आगामी कार्यक्रमलाई उक्त उद्देश्य प्राप्तितर्फ निर्देशित गर्न समेत मद्दत पुग्दछ। यस प्रकार राज्यले लैङ्गिक समानताका सम्बन्धमा लिएको नीतिलाई क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको कार्यक्रममा मूलप्रवाहीकरण गर्दै लैजान सहयोग पुग्दछ। लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको कार्यान्वयनको अनिवार्य पूर्वशर्तको रूपमा रहेको यस उपसूचकको कार्यान्वयनको लागि क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले आफ्ना आयोजना/कार्यक्रमबाट लाभान्वित जनताको लैङ्गिक खण्डकृत विवरण आउने गरी गुणात्मक र परिमाणात्मक सूचना, तथ्याङ्कहरू तथा अभिलेख राखेमा निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ।
- ♦ **प्रगति समीक्षामा लैङ्गिक समानता र समतासम्बन्धी विवरण** : राष्ट्रिय योजना आयोगले कार्यक्रमको प्राथमिकता निर्धारणमा लैङ्गिक पक्षलाई पनि एउटा आधारको रूपमा मानेको भएता पनि चौमासिक र वार्षिक प्रगति समीक्षामा लैङ्गिक समानतातर्फको प्रगतिलाई उल्लेख गर्नेपर्ने गरी अनिवार्य गरिएको छैन। यस किसिमको व्यवस्थाले गर्दा लगानीबाट लैङ्गिक समानतातर्फ प्राप्त उपलब्धिलाई राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा आधिकारिक रूपमा प्रस्तुत गर्न नसक्दा अनुमानमा भर पर्नुपर्ने स्थिति विद्यमान छ। यस्तो अवस्थाले तथ्यगतरूपमा भएका प्रगतिका आधारमा वास्तविकतामा आधारित भावी दिशा निर्धारण गर्न असहज भएको छ। अतः यस पक्षमा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको पहलको निम्न परीक्षण सूचीको आधारमा मूल्यांकन गरी अङ्क प्रदान गर्नु पर्दछ।
 - माथि उल्लेखित प्रमुख सूचक नं. १ देखि ३.२ सम्म सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा ;
 - लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा ;
- ♦ **अघिल्लो वर्षको सिकाइको आधारमा योजना तर्जुमा भएमा** : माथि उल्लेखित समीक्षाका आधारमा लैङ्गिक समानताका लागि सम्बोधन गर्न आवश्यक देखिएका पक्ष र विषयमा भएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ।

- ♦ **सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक प्रभाव मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था :** प्रत्येक कार्यक्रमको मूल्याङ्कन, त्यसबाट लक्षित वर्गमा परेको दीर्घकालीन प्रभावको (Impact) परीक्षण तथा मूल्याङ्कन हुनु आवश्यक हुन्छ। योजना तर्जुमाको क्रममा यसले पार्ने लैङ्गिक प्रभावका पक्षलाई समेत समेट्ने गरी कार्यक्रम मूल्यांकन गर्ने परिपाटी बसाल्नु पर्दछ। कार्यक्रमले महिला र पुरुषमा कस्तो प्रभाव पार्ने खोजिएको हो स्पष्ट भएर कार्यक्रम सञ्चालन गरिएमा अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्न सकिने हुँदा यसतर्फ बजेट तर्जुमाको क्रममा सम्बोधन गरिएको भए यस उपसूचकको लागि निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ। उदाहरणको लागि लघु ऋणबाट महिलाको के कति आधारभूत र के कति रणनीतिक आवश्यकता पूर्ति भई उनीहरूको जीवन पद्धति, मर्यादा, आर्थिक तथा सामाजिक स्थितिमा सुधार आएको छ त्यसको मूल्याङ्कन हुनु पर्दछ। यसबाट भावी रणनीति र कार्यक्रम छनौटमा महत्वपूर्ण योगदान पुग्दछ।

सूचक-४ : आय आर्जन तथा रोजगारी

सरकारले स्व-रोजगार केन्द्रित कार्यक्रममार्फत महिलाहरूको आर्थिक भूमिका अभिवृद्धिको लागि पहल गर्न थालेको छ। सरकारले गरेको खर्चको प्रत्येक पैसाको आर्थिक विकास, गरिबी निवारण र सहश्रवाब्दी विकास लक्षमा योगदान पुगेको परिणाम अनुभूति हुन आवश्यक छ। राज्यको लगानीबाट सृजना हुने कार्यक्रमको प्रत्यक्ष क्षेत्रगत उपलब्धि (Output) का रूपमा प्राप्त हुने रोजगारीका सन्दर्भमा पाउनु पर्ने अङ्कभार मूलसूचक-३ र सो सुनिश्चित गर्न आवश्यक सहायक क्रियाकलापले समेटिसकेको छ।

यस सूचकले परियोजना सञ्चालनका क्रममा सृजना हुने रोजगारी र आय आर्जनको अवसरमा महिलाहरूलाई पनि समान पहुँचको सुनिश्चितताको माग गर्दछ। यसको अर्थ समानरूपमा रोजगारीमा संलग्न हुनेपर्दछ भन्दा पनि महिलाले चाहेमा यस अधिकारलाई उपयोग गर्नसक्ने वातावरणको सृजना गर्नु हो। महिलाहरूको दोहोरा भूमिकाको कारण कार्यक्रमहरूबाट सृजित रोजगारी र आय आर्जनका अवसरमा पुरुष सरह सहभागी नहुन सक्छन् तर आफ्नो व्यावहारिक कठिनाईलाई व्यवस्थापन गरेर अवसरको उपयोग गर्न चाहे भने सो प्रयोग गर्नसक्ने वातावरणको सुनिश्चितता हुनुपर्दछ भन्ने हो। अधिकांश अवस्थामा आयोजनाको उद्देश्य तोकिएको क्षेत्रगत उपलब्धि हासिल गर्ने कार्यक्रम सम्पादन गर्ने हुन्छ नकि रोजगारी सृजना जस्तै शिक्षा, जनस्वास्थ्य, सडक निर्माण आदि। तर आयोजना कार्यान्वयन गर्दा पनि रोजगारी वा आय आर्जनको अवसर सृजना हुन सक्छ। आवश्यकता यसरी सृजना हुने अवसरहरूमा महिलाहरूको पनि समान पहुँच हुनसक्ने गरी संरचनात्मक अवरोधहरू हटाउनेतर्फ सचेष्टताको हो। कतिपय अवस्थामा आयोजनाले प्रत्यक्ष रोजगारी वा आय आर्जन अवसर भन्दा पनि आयोजनाबाट सिकेको सीप वा आयोजना कार्यान्वयनका कारण त्यसको प्रभाव स्वरूप अन्य धेरै आय आर्जनका अवसरहरू सृजना हुन सक्दछन्। जस्तै जलविद्युतको आयोजनाको लागि निर्माण गरिने

बाटोको कारण स्थानीय उत्पादनलाई बजारसम्म लैजान सक्ने वा स्थानीयरूपमा नै बजारको विकास भई विविध आयआर्जनका अवसर बढ्ने वा आयोजनाको लागि बनाएको बाँधबाट सिचाई लगायतको सुविधाबाट कृषि उत्पादनमा पुग्ने सकारात्मक प्रभाव वा बाँधमा नै गर्न सकिने पर्यटकीय प्रबर्द्धन वा माछापालन आदिबाट अनेकौं आय आर्जनका अवसरहरू सृजना हुनसक्ने अवस्था उत्पन्न हुनसक्ने परिस्थितिलाई पनि कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा आँकलन गरी निम्न उपसूचक र सोको मापनको लागि उल्लेख गरिएका परीक्षण सूचीहरूको आफ्नो क्षेत्रगत कार्यप्रकृति अनुरूप विश्लेषण गरेर अङ्कभार दिनुपर्दछ । यसका लागि कुल २० अङ्कभार निर्धारण गरिएको छ । यसका निम्न तीन उपसूचकहरू रहेका छन् ।

उपसूचक ४.१ : महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता

आयोजनाको संचालनबाट तत्काल कुनै रोजगारीको अवसर सृजना हुने अवस्था भएमा त्यसमा महिलाको पहुँचको सुनिश्चितता गरिनु पर्दछ । उदाहरणको लागि भौतिक योजना, निर्माण तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय अन्तर्गतकुनै पनि निर्माण कार्य सम्पन्न गर्न स्वयं मन्त्रालय मातहतका निकायहरू वा ठेक्कापट्टामा काममा लगाउदा सृजना हुने रोजगारीको अवसरमा महिलाहरू सहभागी हुन चाहे, सोको सुनिश्चित हुन सक्ने व्यवस्था, मन्त्रालय लगायत सम्बन्धित निकायहरूबाट जारी गरिने सूचना र शर्तहरूमा महिलाको पहुँच र सहभागिता गर्न पाउने गरी राखिएका विशेष व्यवस्था एवं लाभमा महिलाको पहुँचको सुनिश्चितता हुने गरी कार्य निर्देशिकामा उल्लेख गरिएको हुनु पर्दछ । उदाहरणका लागि ठेकेदार छनौट गर्दा व्यवस्थापनदेखि निर्माणकार्यमा समेत महिला सहभागिता सुनिश्चितता गरिएका वा पेटी कन्ट्याक्ट गर्दा महिला समुहलाई प्राथमिकता दिने, ज्यालामा महिला पुरुषका विभेद गर्न नपाइने शर्त राख्ने आदिको बाध्यात्मक व्यवस्था गर्न सकिन्छ । कतिपय अवस्थामा सञ्चालित कार्यक्रमबाट राज्यले लिएको नीतिले महिलाहरूको लागि मात्र पनि रोजगारीको अवस्था सृजना गर्न सक्दछ जस्तै विद्यालयमा महिला शिक्षिका, स्वास्थ्य स्वयं सेविका आदि । सम्बन्धीत निकायले आफै आयोजना संचालन नगरी अनुदान वा ठेक्कापट्टा संचालन गर्ने भएमा उल्लेखित रोजगारीका व्यवस्था सुनिश्चित हुनेगरी शर्त राख्ने व्यवस्था गर्नु पर्दछ । यसरी सृजित हुने आय आर्जन वा रोजगारीका अवसरहरूमा ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढी, २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म वा ५ देखि १९ प्रतिशतसम्म महिलाहरूको सहभागिता हुन सक्ने व्यवस्था गरिएको भए सोही अनुरूप क्रमश उत्तम, मध्यम वा सामान्य मानी आफ्नो क्षेत्रगत कार्यप्रकृति अनुरूप निर्धारित अङ्क सीमा भित्र रही अङ्कभार दिनुपर्दछ ।

उपसूचक ४.२ : आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा

सबै सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल रोजगार सृजना नहुनसक्छ। तर उक्त कार्यक्रमबाट वृत्ति विकास र आय आर्जनका थप अवसर भने सृजना हुन सक्छन्। उदाहरणको लागि उद्योग मन्त्रालय, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत दिइने प्राविधिक ज्ञान र सीप विकासका कार्यक्रमबाट स्वरोजगार भई आय आर्जनका अवसरहरू उपाय बन्न सक्दछन्। त्यसरीनै विभिन्न भौतिक पूर्वाधार निर्माण सँगै गासिएर हुने सहायक कार्यले स्थानीय उत्पादन लगायत आय आर्जनका थप विकल्पहरू आफैँआफ विकास भएका हुन सक्छन्। सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै : विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि) हुने सक्ने स्थितिको विश्लेषण गरी निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ।

उपसूचक ४.३ : उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषको लागि समान ज्याला हुने भएमा

सृजित काममा महिला र पुरुषको लागि समान कामको लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता गरिनुपर्दछ। एकै प्रकृतिको कामको ज्यालामा असमानता भएमा तत्काल संम्बोधन गर्ने संयन्त्रको विकासगरी ज्यालामा समानताको नीतिलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने योजना भएमा यसका लागि निर्धारित अङ्क दिनुपर्दछ। जस्तै: निर्माण सम्भौताहरू महिला र पुरुषको बीचमा ज्यालामा विभेद गर्न नपाइने, महिलाहरूलाई पनि सृजनात्मक रोजगारीमा लगाउनु पर्ने बुँदाहरू राख्न सकिन्छ।

सूचक-५ : महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी

यस सूचकले सञ्चालित कार्यक्रमबाट महिलाहरूले परम्परागतरूपमा सम्पादन गर्दै आएको कामको सम्पादनमा सहजता, महिलाको परम्परागत लैङ्गिक भूमिकामा रूपान्तरण र समयको बचत गरी महिलाहरूले भोग्नुपर्ने दोहोरो दायित्व निर्वाहमा सहयोग पुऱ्याउने योगदानलाई लिनुपर्दछ। महिलाहरूले गर्दै आएको अवैतनिक कामहरूमात्रको संलग्नता कम गर्दै क्रमशः प्रत्यक्ष आमदानी हुने क्रियाकलापहरूमा संलग्नता बढाउँदै गरिबी न्यूनीकरण र सहश्राब्दी विकास लक्षमा सहयोग पुऱ्याउन यस सूचकले योगदान गर्नेछ। यसका लागि १० अङ्कभार निर्धारण गरिएकोछ। यसका उपसूचक निम्न बमोजिम रहेका छन्।

उपसूचक ५.१ : कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत

क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको प्रस्तावित वा सञ्चालित कार्यक्रमहरूबाट महिलाले गर्ने कामहरूलाई सहज बनाउनु तथा समय बचत गर्न मद्दत

पुग्ने नयाँ प्रविधिको व्यवस्था र त्यसको प्रयोगको तौर तरिकाको व्यवस्थालाई प्रवर्द्धन गर्न सहयोगी हुने भएमा (जस्तै : घुम्ती बैक, खानेपानी, सडक, सिचाई, स्वास्थ्य सेवा, गाउँमा विद्यालय, बालबालिकाका लागि समयको लचकता भएको कक्षा सञ्चालन, नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, वैकल्पिक उर्जा आदि) निर्धारित अङ्क दिनु पर्दछ ।

उपसूचक ५.२ : परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा

महिलाका निमित्त तोकिएका भेदभावयुक्त मान्यता र व्यवहारलाई समानतामा रुपान्तरण गर्न परम्परागतरूपमा गर्दै आएको अवैतनिक कामको आर्थिक मूल्याङ्कन गर्ने वातावरण बन्दै गएमा महिलाहरूको आत्मसम्मान बढ्नुका साथै घरायसी काममा पनि क्रमशः पुरुषहरूको सहभागिता अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्दछ । यसले दिनमा औसत १४ घण्टा काम गरेर पनि महिलाहरूले केही काम गर्दैनन्, घरमै बस्छन् भन्ने नकारात्मक भनाइमा रुपान्तरण भई घरायसी कामको पनि सम्मान गर्ने र सो काम गर्नेको मर्यादा पनि कायम हुँदै जाने हुन्छ । अतः कार्यशैली, पाठ्यपुस्तक तथा शैक्षिक र प्रचार सामग्रीमा महिलाको कार्यबोझबारे छलफल, घरायसी काममा पुरुषको सहभागिताको आवश्यकताबारे सकारात्मक उदाहरणहरूको व्यवस्था भएमा दोहोरो भूमिकाले कार्यबोझ बढे पनि महिलाहरूले आत्मसम्मान भएको महसूस गर्ने छन् । अतः लैङ्गिक भूमिकामा परिवर्तन दर्शाउने विषयहरूको समावेश हुने गरी निम्न बमोजिमको व्यवस्था गरिएको भए निर्धारित अङ्क दिनु पर्दछ ।

- विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मुल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रुपान्तरण हुनसक्ने गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको भएमा
- महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल गर्ने गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको भएमा
- यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा

निर्धारित पाँचवटा सूचक अन्तर्गतका उपसूचकहरूको लागि दिइएको परीक्षण सूचीको आधारमा अङ्कभार दिने सम्बन्धमा केही क्षेत्रगत मन्त्रालयहरूको सूचकहरू उदाहरणको लागि अनुसूची १ देखि १० सम्म दिइएको छ । त्यसमा प्रस्तुत गरिएका परीक्षण सूची हालको कार्यक्रमलाई ध्यानमा राखेर उदाहरणको लागि मात्र प्रस्तुत गरिएको हो । वार्षिक रुपमा तर्जुमा गरिने कार्यक्रमहरूको आधारमा क्षेत्रगत निकायहरूले निर्धारित सूचक र उपसूचकको विषयवस्तुलाई समेट्नेगरी आफ्नो कार्य प्रकृति सुहाउदो परीक्षण सूचीहरू आफै निर्धारण गरेर लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।

२.३ प्रस्तावित अङ्कभारको आधार (Bases of Rating Score)

माथि बुदा नं. ५ मा उल्लेख गरिएका विभिन्न पाँचवटा सूचक र सो अन्तर्गत व्याख्या गरिएका उपसूचकहरूको कुल योगलाई १०० पूर्णाङ्क मानी तल उल्लेखित अङ्कभार प्रदान गरिएको छ। पाँच मूलसूचकमध्ये महिला सशक्तिकरणको आधारको रूपमा सूचक-३ को कार्यक्रमबाट उपलब्ध लाभमा महिलाहरूको समानुपातिक अंशको सुनिश्चितता प्रमुख मानी अरु सूचकभन्दा बढी अङ्कभार दिइएको छ। यसलाई सम्बन्धित निकायहरूले प्राथमिकीकरण, छनौट र तर्जुमा गर्ने कार्यक्रमबाट प्रवाह हुने सेवा वा प्रतिफलमा महिलाहरूको पहुँचको समानतालाई सम्बोधन गर्न गरिएको प्रयासको रूपमा लिइएकोछ। सूचक ५ मा उल्लेखित अवस्था सम्बन्धित निकायहरूले तर्जुमा गर्ने कार्यक्रमको अपेक्षित प्रतिफल भएको हुदा तत्काल उपसूचक र त्यसका लागि निर्धारित परीक्षण सूचीको अनुमान मात्र गर्न सकिने हुँदा यसलाई सबैभन्दा कम अङ्कभार दिइएको छ। बाँकी तीन सूचकहरूको अङ्कभार पूर्व निर्धारण गरे बमोजिम यथावत राखिएको छ।

उल्लेखित तालिकामा प्रमुख सूचकहरूको लागि निर्धारण गरिएको अङ्कभारलाई पुनः उपसूचकहरूमा विभाजन गरिएको छ। उपसूचकहरूको लागि निर्धारित अवस्था पुरा भए नभएको परीक्षण गर्न उदाहरणको लागि/केही परीक्षण सूचीहरू पनि उल्लेख गरिएको छ। आफ्नो क्षेत्रगत कार्य प्रकृतिसँग मेल नखाने परीक्षण सूचीको हकमा क्षेत्रगत निकायहरूले आ-आफ्नो क्षेत्रसँग मिल्ने परीक्षण सूची निर्धारण गरी अङ्कभार दिनुपर्दछ। आफैले सोभै कार्यक्रम संचालन नगरी अनुदान वा ठेक्कापट्टामा वा सहकार्यमा संचालन गर्ने निकायहरू र कार्यक्रमका हकमा, अर्को पक्षलाई कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी दिँदा कार्यक्रम संचालन गर्ने पक्षसँग लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका लागि निर्धारित सूचकहरूको मापदण्ड पूरा गर्नुपर्ने गरी शर्त राखी कार्यक्रम संचालन गराउन लगाउनु पर्दछ।

तालिका-१

सूचकहरूको अङ्कभार

क्र.सं.	सूचकहरू (Indicators)	वर्तमान अङ्कभार	प्रस्तावित अङ्कभार
१	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०	२०
२	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०	२०
३	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता -अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	२०	३०
४	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०	२०
५	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	२०	१०

मूल सूचकले पाएको उल्लेखित अङ्गभारलाई उपसूचक र सोको परीक्षण सूचीमा उल्लेख गरिएका अवस्थाहरूको आधारमा विभाजन गरी क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको कार्य प्रकृतिका आधारमा भार प्रदानगर्नु पर्दछ। यसले मूल्यांकन पद्धतिलाई केही मात्रामा भए पनि वस्तुगत बनाउन सहयोग पुऱ्याउनेछ। कतिपय क्षेत्रगत निकायको कार्य प्रकृतिअनुसार निर्धारित सूचकहरूको आधारमा बजेटलाई मापन गर्न नसकिने हुन सक्दछ। विशेष गरी स्थानीय वा जिल्लास्तरमा विकाससँग सम्बन्धित कार्यक्रम संचालन गर्नु नपर्ने प्रकृतिका निकायहरू जस्तै: कानून तथा न्याय मन्त्रालय, गृह मन्त्रालय, रक्षा मन्त्रालय आदिको प्रत्यक्ष लाभ दिने वा रोजगारी तथा आय आर्जनमा सहायक हुने कार्यक्रम नहुन सक्छन। अतः सो अन्तर्गत दिइने अङ्गभार कसरी दिने भन्ने प्रश्न उठ्न सक्छ। त्यस्ता निकायहरूले सम्पादन गर्ने सबै क्रियाकलापबाट आउने प्रतिफलबाट महिला र पुरुष समानरूपमा लाभान्वित हुन सक्ने अवस्थाको सुनिश्चितता गरिएको भए त्यसका आधारमा मूल्यांकन गर्दा सबै सूचकहरूलाई उपयोगमा ल्याउन सकिन्छ। उदाहरणको लागि गृह मन्त्रालयले सम्पादन गर्ने दैवी प्रकोपको व्यवस्थापन, शान्ति सुरक्षाको व्यवस्थापन वा दैनिक प्रशासनमा गर्नु पर्ने नागरिकताको प्रमाणपत्र, राहदानी वितरण वा सानातिना विवाद समाधान आदिमा सबै अवस्थामा महिला र पुरुषको आवश्यकता र सरोकार भिन्न हुन्छन भन्ने तथ्यलाई आत्मसात गरेर कार्य सम्पादन गर्दा सरोकारका पक्षहरूलाई प्रत्याभूत हुने गरी कार्यशैलीमा सामान्य परिवर्तन (जस्तै नागरिकता वा राहदानी लिन आउनेमध्ये वितरण गर्दा महिलालाई प्राथमिकता दिने), जनशक्ति विकास, उद्धारका कार्यक्रम वा शान्ति सुरक्षाको सन्दर्भमा विशेष तालिमको व्यवस्था गरेमा यस अनुसारको अङ्गभार दिन सकिन्छ। त्यस्तै प्रहरी प्रशासनमा भर्ना नीतिमा महिलाहरूको लागि विशेष व्यवस्था, उनीहरूको क्षमता वृद्धि आदिको व्यवस्था भएमा अङ्ग दिन सकिन्छ। सुरक्षा निकायहरूलाई महिला हिंसाप्रति विशेष सचेत गराउने कार्यक्रम राखिएमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका लागि निर्धारित सूचकहरूलाई सहजताका साथ प्रयोग गर्न सकिन्छ।

उक्त सूचक तथा उपसूचकहरूको निर्धारित अङ्गभारको लागि सर्वप्रथम क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र सोका लागि स्रोतको सुनिश्चिततालाई स्पष्टसँग आत्मसात गरेको हुनुपर्दछ। उल्लेखित सूचकहरू क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले सम्पादन गर्ने नियमित काममा समान रूपमा प्रयोगमा नआउने हुनसक्छ। तर ती निकायहरूका सम्पादन हुने सबै कार्यक्रम/आयोजनाहरूबाट प्रवाह हुने सेवा र उपलब्धिले महिला र पुरुषमा समान लाभ पुऱ्याउने उद्देश्य भन्ने सुनिश्चित हुनुपर्दछ। उदाहरणको लागि कानून तर्जुमा, कानूनी राय सल्लाहा वा अन्तराष्ट्रिय सन्धी, महासन्धी वा अभिसन्धीमा रायपरामर्श प्रदान गर्ने प्रमुख जिम्मेवारीमा रहेको कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालयले लाभको बाँडफाँड वा रोजगारी सृजना र आय आर्जनमा अङ्गभार दिदा अन्य आयोजना

संचालन गर्ने निकायहरूको जस्तो सदृश्य चित्र नदेखिए पनि माथि भनिएका कार्यहरू सम्पादन गर्दा त्यसले पार्ने लैङ्गिक प्रभावबारे विश्लेषण र विवेचना गरेर समानता प्रबर्द्धन हुने गरी कार्य सम्पादन गरेमा निर्धारित सूचकहरूमा पनि अङ्कभार दिने आधारहरू देख्न सकिन्छ। त्यस्ता निकायले सम्पादन गरेका कामबाट महिलाले भोग्नुपरेका विभेदको अवस्था, अन्याय र हिंसाको अवस्था निराकरण र लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन आदिमा के, कस्तो सहयोग पुग्यो भन्ने आधारमा मूल्यांकन गर्नु पर्ने हुन्छ।

तटस्थको नाममा संचालन गरिने भौतिक निर्माणका क्रियाकलापहरूको उपभोग के महिला र पुरुषले समानरूपमा सहज हुनेगरी उपयोग गर्न पाउछन् वा पाएका छन्? भनी प्रश्न गरेमा, यस्ता भौतिक निर्माणको चरणमा महिलाका कस्ता आवश्यकताहरूलाई उक्त परियोजनाले कसरी सम्बोधन गर्न सक्छ भन्ने आंकलन गर्न सरोकारका पक्षहरू वा लैङ्गिक विशेषज्ञसँग परामर्श गर्ने परिपाटी अवलम्बन गरेमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका सूचकमा उल्लेख गरेका पक्षहरू देख्न वा भेट्न सकिन्छ। यस्तो अभ्यासले उल्लेखित सूचक अनुसारको अवस्था सृजना गर्न परियोजनाहरूलाई बाटो समेत खुल्दै जान्छ।

कतिपय अवस्थामा क्षेत्रगत निकायले लैङ्गिक सम्वेदनशील भएर नै संचालन गरिएका कार्यक्रमबाट सूचकमा उल्लेख गरिए अनुसारका स्थितिको आंकलन गर्न नसकिने पनि हुन सक्छ। उदाहरणको लागि शिक्षा वा स्वास्थ्यमा गरेको लगानीले दीर्घकालमा महिलाका लागि कति रोजगारीका अवसर सृजना गर्दछ, तत्काल भन्न सकिदैन। यो अन्तमा देखिने परिणाम हो। तर दिइएको सेवामा महिलाका रणनीतिक र व्यवहारिक आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गरिएको भए तालिका-२ मा तोकिएको परीक्षण सूचीको आधारमा विश्लेषण गरी अङ्कभार निर्धारण गर्न सकिन्छ।

तालिका - २

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची (चेक लिष्ट)	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <ul style="list-style-type: none"> - योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमाको क्रममा केन्द्रिय तथा जिल्लास्तरमा निम्न बमोजिमको व्यवस्थाभएमा ● उत्तम (केन्द्रिय स्तरमा भए निर्णायक तहका महिला कर्मचारी र लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता, जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा बढी सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिलाको संलग्नता भएमा तथा अन्य समूहसँगका महिला प्रतिनिधिसंग छलफल भएमा) 	४

	<ul style="list-style-type: none"> ● मध्यम (केन्द्रिय स्तरमा भए निर्णायक तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता, जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशत सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिलाको संलग्नता भएमा तथा अन्य समूहका महिला प्रतिनिधिसंग छलफल भएमा) ● सामान्य (केन्द्रिय स्तरमा भए निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता, जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशत सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिलाको संलग्नता भएमा तथा अन्य समूहका महिला प्रतिनिधिसंग छलफल भएमा) 	३ २
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था(परियोजना तथा जिल्लास्तर)</p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/ समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	५ ४ ३
१.२.२	<p>कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था</p> <p>विषयगत कार्यान्वयनका निर्णायक तह र सरोकार/उपभोक्ता समिति आदि पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशत सम्म) 	४ ३ २
१.२.३	<p>महिलाको अनिवार्य उपस्थितिको व्यवस्था</p> <p>योजना व्यवस्थापन तथा कार्यन्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनु पर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा</p>	३
१.३.	<p>अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <p>- अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक विज्ञको सहभागिताको सुनिश्चितता</p>	४

२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिका महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	 ७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु/परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक संवेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रवधान भएमा	७ (४) (३)
३	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता - योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालिन लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म)	 ८ ६ ४
३.२	महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन - क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps), महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच, कम	

	<p>शैक्षिकस्तर र हिंडडुलमा अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दूईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६</p> <p>४</p> <p>२</p>
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनुवायी व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखीकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा 	<p>७</p> <p>(३)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>
३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	<p>२</p> <p>(९)</p> <p>(९)</p>
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <p>आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p>	<p>७</p>

५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै: घुम्टि बैक, खानेपानी, सडक, सिचाई, स्कूल जान नपाएका युवा युवतीहरूलाई अनौपचारिक शिक्षा, कार्य स्थलमा स्कूल, स्वास्थ्य सेवा, नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, आदि)	४
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रुपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा (२) ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझ बारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा) (२) ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा । (२) 	६

द्रष्टव्य: माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा 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 पूर्णअङ्कमा तर १५.५ वा दशमलव पछिको अङ्क सोभन्दा बढी भएमा १६ पूर्णअङ्कमा गणना गर्नु पर्दछ । तालिका-२मा 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 हुदा प्रयोगकर्ता यस सम्बन्धमा स्पष्ट हुन आवश्यक छ ।

ध्यान दिनु पर्ने पक्ष

यो दिग्दर्शनमा उल्लेखित सूचकहरू र उपसूचकहरू प्रत्येक क्षेत्रगत निकायहरूले आ-आफ्नो क्षेत्रको आ-आफ्नै बजेट तर्जुमाको क्रममा बजेटलाई लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउन प्रयोगमा ल्याउनको निमित्त बनाइएको छ। कार्यक्रम छनौट गरी रकम विनियोजन गर्दाको समयमा कार्यक्रममा अन्तरनिहित विषय र कार्यान्वयनको लागि गरिएको योजनाको आधारमा यसमा संलग्न सरोकारका पक्षहरूले सूचकका लागि निर्धारित अङ्कभार दिनुपर्दछ। विगत वा चालु कार्यक्रम कतिको लैङ्गिक सम्बेदनशील थियो वा छ भन्ने विचार गरेर बजेट तर्जुमा गरिसके पछि अङ्कभार दिन खोजिएमा प्रस्तुत उपसूचकको प्रयोगमा अन्योलता आउँछ। बजेट तर्जुमा गरीसकेपछि यसअनुसार बजेटको वर्गीकरणको प्रयास बजेटको लैङ्गिक लेखाजोखा हो। लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणालीको लागि कार्यक्रम योजनाको प्रत्येक चरणमा यसलाई प्रयोगमा ल्याउन जरुरी छ। बजेट तर्जुमामा संलग्न पक्ष यस सन्दर्भमा स्पष्ट हुनु आवश्यक छ।

२.४. समग्र अङ्कभारको आधारमा बजेटको वर्गीकरण (Budget Classification as per Score)

क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले सम्पादन गर्ने सबै क्रियाकलापहरूमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको लागि निर्धारित अङ्कभारलाई उपसूचकमा उल्लेखित खण्डहरूको परीक्षण सूचीको आधारमा मूल्यांकन गरी त्यसलाई समग्रतामा भार प्रदान गरेर प्रस्तावित कार्यक्रम र बजेटलाई प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी वा लैङ्गिक दृष्टिकोणले तटस्थ गरी तीन वर्गमध्ये कुनमा पर्छ, निर्धारण गर्नु पर्दछ। तेस्रो वर्गीकरणमा पर्ने भनिएको कार्यक्रम र बजेट भनेको महिला र पुरुषको आवश्यकता तथा सरोकारहरूको पहिचान तथा उनीहरूको सहभागिता र लाभको वितरणको विश्लेषण गर्न नसकेको अवस्था हो। तटस्थताको स्थिति भनेको केवल कार्यक्रम वा परियोजनाको बारेमा कुनै विश्लेषण नगरेको, लाभको लैङ्गिक लेखाजोखा नभएको र लाभको सुनिश्चितता नगरिएको स्थिति हो। यदि बजेटको खर्च जनतालाई सेवा प्रवाह गराउनका लागि हो भन्ने मान्यता राखेर कार्यक्रमले पुऱ्याउने असर वा प्रभावको विश्लेषण गर्ने हो भने उक्त सेवाको लाभ अधिकांस अवस्थामा एउटा विशेष समूहले र त्यसभित्र पनि महिलाका तुलनामा पुरुषले बढी लिई रहेको अवस्था देख्न सकिन्छ। कतिपय अवस्थामा त महिलाहरूमा यसबाट प्रतिकूल प्रभाव पनि परेको हुन सक्दछ। यस्तो असन्तुलित अवस्थाको निराकरणबारे परियोजनामा सोचेर त्यसलाई सम्बोधन गर्ने कार्यक्रममा परिवर्तन गरिएमा, तटस्थ भनिएको कार्यक्रम प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी वर्गीकरणमा पर्न आउँदछ। महिला र पुरुषबीचको

असमानताको अन्तर धेरै भएको हाम्रो जस्तो देशको लागि महिलाले विशेष सेवा उपभोग गरेको वा दुवै पक्षलाई समान लाभ पुगेको अवस्था भनेको लैङ्गिक रूपले प्रत्यक्ष लाभ पुगेको अवस्था हो । यसको विपरित महिलालाई कम लाभ र पुरुषलाई बढी लाभ भएको अवस्थालाई अप्रत्यक्ष वा असन्तुलित बजेटको रूपमा हेर्न सकिन्छ । पुरुषत्व/स्त्रीत्वको विभेदयुक्त मान्यताबाट विकसित सामाजिकीकरणको प्रक्रियाबाट विकसित सामाजिक मूल्य, मान्यता र प्रचलनको प्रबलता रहेको समाजमा महिलाका आवश्यकता र सरोकारलाई सहजरूपमा देख्न र बुझ्न सकिदैन । यस्तो अवस्थामा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले आफ्ना क्रियाकलापहरू सहज लैङ्गिक विश्लेषण गर्न नसकेको अवस्थाका आफ्ना क्रियाकलापलाई केही समयसम्म तेस्रो वर्गमा राख्नुपर्ने हुन्छ । लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रक्रियाले सीमित श्रोतलाई लैङ्गिक समानताको लागि अनुभूत गर्न सकिने उपलब्धिमा रुपान्तरण गर्न योगदान पुऱ्याउँदछ । जसबाट महिलाहरूको जीवनमा अनुभूति गर्न सकिने उपलब्धि प्राप्त हुन्छ । कार्यक्रममा विनियोजित बजेट वर्गीकरणको लागि निर्धारित आधार निम्न बमोजिम रहेको छ ।

तालिका-३

कार्यक्रमको वर्गीकरण

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

आफ्ना कार्यक्रमहरूमा पाँचैवटा सूचकको लागि प्राप्त अङ्कलाई जम्मा गर्दा हुन आउने कुल अङ्कको आधारमा निर्धारित तीन वर्ग मध्ये कुनमा पर्दछ, निर्धारण गर्नु पर्दछ । उदाहरणको लागि कुनै कार्यक्रमलाई माथि उल्लिखित पाँचैवटा सूचकहरूका आधारमा मूल्याङ्कन गर्दा प्राप्त अङ्कभारको योग योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको लागि निर्धारित २० मध्ये १५ अङ्क, महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिका लागि निर्धारित २० मा १० अङ्क, कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता -अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत) का लागि निर्धारित ३० मध्ये २५ अङ्क, महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धिमा २० मध्ये ३ अङ्क र महिलाहरूको

समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमीका लागि निर्धारित १० मध्ये २ अङ्क प्राप्त गरेमा उक्त कार्यक्रमले पाउने जम्मा अङ्क ५६ (१५+१०+२५+४+२) हुन्छ। यो ५० भन्दा बढी भएकोले प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायीको वर्गीकरणमा पर्दछ।

तालिका-२ को न्यूनतम अवस्था समेत विद्यमान नभएका कार्यक्रमले शुन्य अङ्कभार पाउने तथा सालबसाली हुने नियमित प्रशासनिक खर्च समेत यसको विश्लेषणको आधार नबनाइएको परिप्रेक्ष्यमा क्षेत्रगत निकायहरुको माथि उल्लेखित तीनवटा वर्गीकरणमा विनियोजन भएको रकममा शुन्य अङ्कभार पाउने कार्यक्रम तथा सालबसाली हुने नियमित प्रशासनिक खर्चको लागि विनियोजित रकम जोड्दा कूल बजेट हुन आउछ। शुन्य अङ्कभार पाउने कार्यक्रमको लागि विनियोजनको स्थितिले आगामी दिनमा बजेट तर्जुमा गर्दा लैङ्गिक सम्वेदनशील हुन विशेष विवेचना गर्नु पर्ने पक्षको पहिचान हुने हुँदा लैङ्गिक समानताको अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्ने हुन्छ।

२.५ संस्थागत संरचना (Institutional Mechanism)

कार्यान्वयनका लागि आवश्यक संस्थागत संरचनाका रूपमा अर्थ मन्त्रालयमा बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा प्रमुखको संयोजकत्वमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समिति गठन गरिएको छ। यसको संरचना देहाय अनुसार छ।

क्र.सं.	नामावली	पद
१	सह सचिव, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा, अर्थ मन्त्रालय	संयोजक
२	प्रतिनिधि, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय	सदस्य
३	प्रतिनिधि, संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय	सदस्य
४	प्रतिनिधि, महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय	सदस्य
५	प्रतिनिधि, महालेखा नियन्त्रकको कार्यालय	सदस्य
६	प्रतिनिधि, वैदेशिक सहायता समन्वय महाशाखा, अर्थ मन्त्रालय	सदस्य
७	प्रतिनिधि, यू.एन.ओ.मन	सदस्य
८	उप सचिव, बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखा,(महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय हेर्ने) अर्थ मन्त्रालय	सदस्य सचिव

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको कार्यक्षेत्र देहाय अनुसार छ :

१. आवधिक योजना तथा वार्षिक कार्यक्रम र बजेटलाई लैरिक उत्तरदायी बनाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने क्षेत्रगत नीति तथा कार्यक्रमहरु राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थमन्त्रालयमा सुभाबको रुपमा प्रस्तुत गर्ने ।
२. बजेटलाई लैरिक उत्तरदायी तुल्याउन विद्यमान बजेट प्रणालीमा गर्नुपर्ने सुधारका लागि सुभाब दिने ।
३. लैरिक समानता प्रवर्द्धन गर्न समष्टिगत आर्थिक नीति तथा राष्ट्रिय विकास नीतिहरुबाट पर्न गएको असरहरुको नियमित विश्लेषण गर्ने ।
४. लैरिक उत्तरदायी बजेट एवं कार्यक्रम निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि लैरिक सम्पर्क बिन्दु लगायत सरकारी निकायहरुको संस्थागत क्षमता तथा जनशक्तिको दक्षता अभिवृद्धिका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
५. लैरिक उत्तरदायी बजेट सम्बन्धी जनचेतना अभिवृद्धि गर्न प्रचार प्रसार गर्ने तथा गराउने ।
६. सार्वजनिक खर्चको लैरिक दृष्टिकोणबाट अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गरी सोको नतिजा प्रकाशन गर्ने ।
७. सार्वजनिक खर्चलाई लैरिक उत्तरदायी बनाउन क्षेत्रगत मन्त्रालय तथा निकायहरुसँग समन्वय गर्ने ।
८. दातृ निकायहरुसँग समन्वय गरी लैरिक दृष्टिले सहायताको प्रभावकारीतामा अभिवृद्धि गर्न पहल गर्ने ।
९. गैर सरकारी संस्था, नागरिक समाज तथा निजी क्षेत्रका आर्थिक सामाजिक विकास सम्बन्धी नीतीहरुलाई लैरिक उत्तरदायी बनाउन समन्वय गर्ने ।
१०. राष्ट्रिय विकासको परिप्रेक्षमा सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रको बजेटले महिला र पुरुषमा पार्ने प्रभावहरुको अध्ययन गर्न समन्वय गर्ने ।

केन्द्रीयस्तरका क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरुले निर्माण गर्ने योजना तथा बजेटमा लैङ्गिक सम्वेदनशीलताको पक्षमा विश्लेषण, लैङ्गिक असमानता र सशक्तिकरणका पक्षको पहिचानका साथै सम्बोधनको पक्षमा प्रारम्भदेखि नै नियोजित प्रयासको थालनी आवश्यक हुन्छ । यसका लागि योजना तर्जुमा प्रक्रियामा संलग्न हुने योजना महाशाखा

प्रमुखको संयोजकत्वमा शाखा प्रमुखहरू रहेको क्षेत्रगत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको व्यवस्था गरिएको छ । क्षेत्रगत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको कार्य देहाय अनुसार छ :

- ◆ वुदा नं. १.६ मा उल्लेख गरिएका लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटका पूर्वशर्तको रूपमा रहेका पूर्वाधारहरू आफ्ना निकायहरूमा व्यवस्था गर्न नियमित र निरन्तर पहल ;
- ◆ वुदा नं. १.७ मा उल्लेख गरिएका लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमाका चरणहरूको पालना ;
- ◆ सबै शाखाका कार्यरत जनशक्तिलाई शाखाका क्रियाकलापहरूमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई अन्तरनिहित (intersection) विषयवस्तुको रूपमा समाहित गराउने क्षमता विकासका तालिम कार्यक्रमहरू संचालन ;
- ◆ अर्थ मन्त्रालयले निर्धारण गरेका प्रमुख सूचकहरूभित्र क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले सम्पादन गर्ने कामको आधारमा उपसूचकहरूमा विवेचना गर्नुपर्ने, ध्यान दिनुपर्ने र सम्बोधन गर्नुपर्ने पक्षहरूको पहिचान र प्रयोग विधि निर्धारण ;
- ◆ लैङ्गिक समानताको लक्ष, लक्षितवर्ग र लाभको समयवद्ध सीमास्तभ (benchmark) निर्धारण ;
- ◆ प्रस्तावित कार्यक्रमहरूको निर्धारित सूचकहरूको आधारमा अङ्कभार तथा वर्गीकरण ;
- ◆ क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूमा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनको सुनिश्चितताको व्यवस्था ;
- ◆ महिला र पुरुषले समान लाभको अवसर पाउने आधारहरूको निर्माण ;
- ◆ लैङ्गिक सम्बेदनशील अनुगमन ;
- ◆ लैङ्गिक खण्डकृत सूचना प्रणालीको व्यवस्था ;
- ◆ लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण नियमित प्रगति अभिलेखन, भोग्नु परेका समस्या, चुनौती तथा अवरोधहरू सम्बन्धमा छलफल तथा समाधानका उपायहरूको समीक्षा ;
- ◆ आवश्यकता अनुसार लैङ्गिक विज्ञहरूसँग परामर्श तथा सेवा उपलब्ध गर्ने ;
- ◆ मातहतका निकायहरूलाई आवश्यकता अनुसार निर्देशन तथा तालिमको व्यवस्था ;

सबै क्षेत्रगत निकायहरूका महाशाखा/शाखाबाट तयार गरिने कार्यक्रमहरू अन्तर्गत सञ्चालन गरिने क्रियाकलापहरूले लैङ्गिक समानताको कुन पक्षमा, कस्का लागि, कति सम्मको परिवर्तन, वा कुन हदसम्मको आवश्यकता वा सरोकारलाई सम्बोधन गर्न खोजिएको हो ? स्पष्ट भई उद्देश्यमूलक ढंगबाट कार्यक्रमहरू तथा

क्रियाकलापहरूको छनौट गर्नु पर्दछ। कार्यक्रमको छनौटसँगै यसको कार्यान्वयन खाकामा कसरी लैङ्गिक सम्वेदनशीलता अवलम्बन गर्ने भन्ने विषयको चर्चा तथा अभिलेखन गर्ने अभ्यासको थालनी गर्नु पर्दछ। जसले गर्दा कार्यान्वयनमा ल्याउने निकायलाई कार्यक्रमको मर्म वुभन र कार्यान्वयन गर्न सहज होस।

२.६ अनुगमन, प्रतिवेदन र पृष्ठपोषण (Follow up, Reporting and Feedback)

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनको सुनिश्चितताको लागि अनुगमन प्रणाली एउटा प्रमुख औजार मानिन्छ। यसरी अनुगमन गर्दा स्थलगत भ्रमणको साथै उपलब्धि अभिलेखलाई आधार बनाउन सकिन्छ। यसको आधारमा सबै क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले विषयलाई गम्भीरतासँग लिए नलिएको वा आत्मसात गरे नगरेका परीक्षण गर्न सकिन्छ। यो वुदा नं. ८ मा उल्लेख गरिएको क्षेत्रगत लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिको एक प्रमुख दायित्व पनि हो। बजेट प्रणालीलाई क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले अनुगमन गर्दा अनुगमन गर्ने टोलीको बनावटमा महिला/पुरुष दुबैको अथवा लैङ्गिक विज्ञको उपस्थिति लैङ्गिक सम्वेदनशीलताका लागि आवश्यक हुन्छ। सन्तुलित टोलीले कार्यक्रमको अनुगमन गर्दा कार्यक्रमका विषयवस्तुमा लैङ्गिक सम्वेदनशीलताको स्थिति लगायत कार्यान्वयन गर्दा अवलम्बन गरिएका लैङ्गिकमैत्री व्यवहार र अभिलेखन व्यवस्थालाई समेत ध्यानमा राख्नुपर्दछ।

क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरू बाहेक पनि राष्ट्रिय योजना आयोग र लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समितिले कार्ययोजना बनाई क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूको लैङ्गिक सम्वेदनशीलता अनुगमन गर्नु पर्दछ। राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयले यसरी अनुगमन गर्दा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको रणनीतिलाई अनिवार्यरूपमा पालना गरिए नगरिएको बारे ध्यान पुऱ्याउनु तथा आवश्यक निर्देशन दिने गर्नु पर्दछ। अनुगमन गर्ने निकायहरूले यसका लागि परीक्षणको आधारमा बजेटको वर्गीकरणमा अपनाएको सूचक तथा उपसूचकलाई लिन सकिन्छ। विभिन्न तीन बजेट वर्गीकरणमा परेका कार्यक्रमहरूको व्यवहारमा कार्यान्वयनको स्थिति हेर्न सकिन्छ।

अधिकांश सरकारी कामकारवाहीको लैङ्गिक खण्डकृत अभिलेखन प्रणाली कमजोर रहेको छ। यस स्थितिमा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूले सम्पादन गरेका कामहरूलाई पुष्ट्याई गर्ने आधारहरू नहुँदा गरिएका राम्रा कामहरू पनि देखाउन नसक्ने स्थिपत विद्यमान छ। योजना तर्जुमाका सबै चरणमा अवलम्बन गरिएका लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु, कार्यक्रम वा आयोजनाका साधन (inputs) प्रक्रिया (process)

र कार्यक्रम वा आयोजनाबाट प्राप्त प्रतिफल (outputs) हरूको विश्लेषण सहितको अभिलेखनको जिम्मा राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालय र क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका निकायाहरूमा अनिवार्य रूपमा राख्ने गर्नु पर्दछ ।

लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धनका लागि बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा बजेटको वर्गीकरणमात्र पर्याप्त हुदैन । विनियोजित बजेटको खर्चको स्थिति र त्यसले प्रवाह गरेको सेवाबाट लैङ्गिक समानताका पुर्‍याएको योगदानको पनि नियमित लेखाजोखा र अभिलेख आवश्यक हुन्छ । यस्ता अभिलेखबाट राज्यले अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय समक्ष निवारह गर्नुपर्ने भूमिका सम्पादनमा समेत सहयोग पुग्ने हुँदा यसको अन्तर्राष्ट्रिय महत्व समेत रहेको छ । दिग्दर्शन कार्यान्वयनमा आएको चार वर्षमा यसले लैङ्गिक समानताको पक्षमा पारेको प्रभावको मूल्यांकन गरी दिग्दर्शनमा परिमार्जन गर्दै लैजानु पर्छ ।

अनुगमन प्रणाली लगायत अभिलेखनको व्यवस्थाबाट प्राप्त सूचनाहरूको आधारमा माथि उल्लिखित सबै संरचनाहरूले संगठनका सबै पदाधिकारीहरूसँग समयसमयमा बैठक गरी समस्या समाधान गर्ने परीपाटी बसाल्नु पर्दछ । उल्लेखित संस्थागत संरचनाको व्यवस्थासँगै राष्ट्रिय योजना आयोग र अर्थ मन्त्रालयमा रहने समितिहरूमा मन्त्रालयहरूबाट पेश गरिने योजना तथा बजेट प्रक्रियामा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको रणनीतिलाई अनिवार्यरूपमा पालना गरिए नगरिएको बारे क्षेत्रगत निकाय र समष्टिमा छलफलमा ल्याउने र साथै चौमासिक र वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा यस विषयलाई अनिवार्य समावेश गरिनु पर्दछ । अर्थ मन्त्रालय र मातहतकाले समय समयमा क्षेत्रगत निकाय तथा अन्य सरोकारका पक्षहरूलाई बजेटको अख्तियारी र निकास दिदा अन्य पक्षहरूसँगै लैङ्गिक समानताको लागि लक्षित गरिएको उद्देश्य हासिल भए नभएको परीक्षण गर्ने सूचकहरूको विकास गरी सोका आधारमा सहमति जनाउने परिपाटीलाई संस्थागत गर्नु पर्दछ ।

२.७ दिग्दर्शनको कार्यान्वयन (Execution of Guideline)

प्रस्तुत दिग्दर्शन आर्थिक वर्ष २०७०/०७१ को बजेट तर्जुमा गर्दाका बखतदेखि कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ ।

अनुसूचीहरु

(केही निकायगत सूचक, उपसूचक र परिक्षण
सूचकहरु)

अनुसूची १

शान्ति तथा पुनर्निमाण मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	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 केन्द्रिय तथा जिल्लास्तरमा निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा स्थानीय शान्ति समितिका महिला सदस्य, महिला विकास अधिकृत, द्वन्द्व पीडित महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म स्थानीय शान्ति समितिका महिला सदस्य, महिला विकास अधिकृत, द्वन्द्व पीडित महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म स्थानीय शान्ति समितिका महिला सदस्य, महिला विकास अधिकृत, द्वन्द्व पीडित महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	४ ३ 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 <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	५ ४ ३

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार समिति जस्तै कि गा.वि.स. स्तरीय शान्ति समितिहरूका लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४ ३ २
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	३
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजगी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु/परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेशजन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान	७ (४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता - योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा	

	<ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	५ ४
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै पूर्व लडाकु तथा द्वन्द्व पिडित महिलाहरूको पुनर्स्थापनाको लागि विशेष आर्थिक तथा सीप विकास र आय आर्जनका कार्यक्रमहरू, उद्यम विकासको लागि विना धितो ऋण आदि पक्षमा रहेका अवरोध; कम शैक्षिकस्तर जस्तै द्वन्द्वको समयमा महिलाहरूमा हनन हुन सक्ने अधिकारका पक्षहरू, अपनाउनु पर्ने सतर्कता आदि लगायतका पक्षमा रहेको जानकारीमा रहेका अवरोध र हिँडडुलमा वन्देज जस्तै पूर्व लडाकु तथा द्वन्द्वपीडित महिलाहरूलाई राहत, कच्चा पदार्थ तथा उत्पादित बस्तुको बजारसम्म लैजान आवतजावतमा रहेको अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	६ ४ २
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनुवाइ व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाहसम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा 	७ (३) (२) (२)
३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	२ (१) (१)
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <p>- आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र</p>	७

	<p>तथाङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा (२) ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा (१) (क) १ देखि ३.२ बुदाका सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (१) (ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा (१) ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा (१) ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा (२) 	
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै पुनर्निर्माण तथा पुनस्थापन कार्य लगायतमा सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	५ ६ ४
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुनसक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि) 	७
४.३	<p>समान ज्याला दर</p> <ul style="list-style-type: none"> - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक) 	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	<p>कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत</p> <ul style="list-style-type: none"> - तुरन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै द्वन्द्वको प्रभावमा परेकाहरू पुनर्निर्माण र पुनस्थापनाको लागि संचालन गरिने सेवामा नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरूको प्रयोग गरिएमा आदि) 	४

५.२	<p>परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा</p> <p>- परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिम प्रयास भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल गर्ने गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा 	<p>६</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>
-----	---	---

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ । मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन ।

अनुसूची २

कृषि विकास मन्त्रालय, पशु सेवा विभागका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा महिला अगुवा कृषक समूह/महिला पशुपालक समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा महिला अगुवा कृषक समूह/महिला पशुपालक समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका वाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा महिला अगुवा कृषक समूह/महिला पशुपालक समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	<p>४</p> <p>३</p> <p>२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>४</p> <p>३</p>
१.२.२	<p><i>कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था</i></p> <p>विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) 	<p>४</p> <p>३</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म) 	२
१.२.३	<p>महिलाको अनिवार्य उपस्थिति</p> <p>- योजना व्यवस्थापन तथा कार्यन्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनु पर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा</p>	३
१.३.	<p>अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <p>- अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता</p>	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	<p>नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था</p> <p>- समूह तथा समितिका महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था (२) ● पुनर्ताजगी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा (२) ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा (२) 	६
२.२	<p>क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिता</p> <p>- गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	७ ५ ३
२.३	<p>लैङ्गिक सम्बेदनशील विषयवस्तु /परिवेश</p> <p>- गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्बेदनशील भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा (४) ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्बेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रवधान (३) 	७
३	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	<p>महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता</p> <p>- योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालिन लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	५ ६ ४

३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै पशुधनबाट हुने आम्दानीको प्रयोगमा बन्देज, बजारको अभाव आदि; कम शैक्षिकस्तर जस्तै पशुधनको आधुनिक हेरचाह र पालन, आफूलाई हुन सक्ने खतरा, रोग आदिबारे ज्ञान आर्जनमा रहेका अवरोध र हिंडुलमा बन्देज जस्तै महिला पशुपालक किसानहरूको लागि पशु उपचार, खरीद तथा उत्पादित बस्तुको बजार व्यवस्थाको लागि आवतजावतमा रहेका अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	६ ४ २
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवाइ व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था) को व्यवस्था भएमा 	७ (३) (२) (२)
३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको भए ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	२ (१) (१)
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <p>- आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याकको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी 	७ (२)

	<p>आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <ul style="list-style-type: none"> (क) १ देखि ३.२ बुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (१) (ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा (१) ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा (१) ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा (२) 	
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आयआर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै पशु सुधार वा विकास लगायतका लागि सञ्चालन गरिने परियोजना सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	८ ६ ४
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि) 	७
४.३	<p>समान ज्याला दर</p> <ul style="list-style-type: none"> - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि) 	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	<p>कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत</p> <ul style="list-style-type: none"> - तुरन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै: नजिक पशु चरन, सामुदायीक वन, घुम्टि बैक, आदि) 	४
५.२	<p>परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको 	६ (२)

	<p>कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रुपान्तरण हुने ब्यवस्था भएमा जस्तै वैज्ञानिक पशुपालनमा संलग्न हुने अवस्था सृजना भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझ बारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक ब्यवस्था भएमा 	<p>(२)</p> <p>(२)</p>
--	--	-----------------------

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ । मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन ।

अनुसूची ३

कृषि विकास मन्त्रालय, कृषि विभागका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा सरोकारवाला महिला अगुवा कृषक समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा महिला अगुवा कृषक समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा महिला अगुवा कृषक समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	<p>४</p> <p>३</p> <p>२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>४</p> <p>३</p>

१.२.२	<p>कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था</p> <p>- विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति जस्तै कृषक तथा अगुवा कृषक समूह लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म) 	४ ३ २
१.२.३	<p>महिलाको अनिवार्य उपस्थिति</p> <p>- योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा</p>	३
१.३.	<p>अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था</p> <p>- अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता</p>	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	<p>नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था</p> <p>- समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा 	६ (२) (२) (२)
२.२	<p>क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था</p> <p>- गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	७ ५ ३
२.३	<p>लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु /परिवेश</p> <p>- गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान 	७ (४) (३)

३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	<p>महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता</p> <p>- योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	<p>८</p> <p>६</p> <p>४</p>
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोत तथा जमिनमा कम पहुँच जस्तै सम्पत्ति तथा धितो विहिन महिला कृषकहरू, घरायसी स्रोतमा अधिकारका कमी, स्वआयको कमी; कम शैक्षिकस्तर जस्तै कृषिको आधुनिकीकरण तथा नया प्रविधि सम्बन्धमा महिलाहरूको बुझाईको स्तर र आवश्यकता पहिचान र हिंडुलमा बन्देज जस्तै महिला किसानहरूको लागि खरीद तथा उत्पादित बस्तुको बजारसम्मको पहुँचमा रहेका अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६</p> <p>४</p> <p>२</p>
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रबर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसामुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवायी व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रबर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखीकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा 	<p>७</p> <p>(३)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>
३.४	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रबर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका 	<p>२</p> <p>(१)</p>

	<p>लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रबर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	(१)
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितता का लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <ul style="list-style-type: none"> - आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <ul style="list-style-type: none"> (क) १ देखि ३.२ बुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा 	<p>७</p> <p>(२)</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p> <p>(२)</p>
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै जे टी, जे टीए तथा अन्य सृजित रोजगारीमा महिलाहरूको लागि आरक्षण, प्राथमिकता र उन्नत कृषि प्रविधिबाट सृजित रोजगारीमा महिला कामदारहरूको संरक्षण आदि) निम्नानुसार भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>६</p> <p>४</p>
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तालिम, शिक्षामा तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि) 	७
४.३	<p>समान ज्याला दर</p> <ul style="list-style-type: none"> - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि) 	५

५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा भएमा (जस्तै: कृषिको उन्नत प्रविधिको प्रवर्द्धन, उत्पादन प्रक्रियामा महिलाले गरी आएका क्रियाकलापको आधुनिकीकरण, सिंचाइ, आदि)	४
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्नबमोजिमको प्रयास भएमा ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा (जस्तो ट्र्याक्टर तथा अन्य कृषि मेसिन चलाउने तालिम) ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	६ (२) (२) (२)

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ। मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन।

अनुसूची ४

वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा वन उपभोक्ता समितिबाट तथा अन्य सरोकारवालाका समूहका महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा वन उपभोक्ता समितिबाट तथा अन्य सरोकारवालाका समूहका महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका वाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा वन उपभोक्ता समितिबाट तथा अन्य सरोकारवालाका समूहका महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	४ ३ २
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	५ ४ ३

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति जस्तै सामुदायिक वन समूह, तथा कार्यकारी समिति लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४ ३ २
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनु पर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	३
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था -समूह तथा समितिका महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	(२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु/परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा (जस्तै घाँस दाउरा, विउ विजनको संरक्षण) ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रवधान	७ (४) (३)

३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	<p>महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता</p> <p>- योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	<p>८</p> <p>६</p> <p>४</p>
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै वनबाट हुने वैकल्पिक आम्दनीको प्रयोगमा अवरोध; कम शैक्षिकस्तर जस्तै निजी वन व्यवस्थापनसम्बन्धी ज्ञानको अभाव, वातावरण असन्तुलनले महिलाहरूको भूमिका निर्वाहमा पार्ने नकारात्मक प्रभाव, वनको प्रभावकारी संरक्षण र उपयोगसम्बन्धी जानकारीको कमी, साथै हिंडुलमा अवरोध जस्तै सामुदायिक वनको संरक्षणको लागि तथा महिलाको लागि वन पैदावारको प्रयोगको लागि आवतजावतमा रहेको अप्ठ्यारो) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६</p> <p>४</p> <p>२</p>
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवायी व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (कार्यस्थलमा भिन्न शौचालय, वच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि) को व्यवस्था भएमा 	<p>७</p> <p>(३)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>

	आदि)	
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा ((जस्तै: वनको जडिबुटी संकलन, वन उत्पादन प्रशोधनका नयाँ महिलामैत्री प्रविधिहरू, पायक पर्ने ठाउँमा सामुदायीक वन, तथा कबुलियती वन आदि)	४
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा जस्तै वन पैदावरको व्यवसायिक खेतिमा संलग्नता बढाउने कार्यक्रमहरू, वन रेन्जर, वनस्पति विज्ञ आदि तयार गर्ने कार्यक्रम ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझवारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	६ (२) (२) (२)

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ। मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन।

अनुसूची ५

उद्योग मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उद्योग बाणिज्य संघका महिला सदस्य तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उद्योग बाणिज्य संघका महिला सदस्य तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तह वाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उद्योग बाणिज्य संघका महिला सदस्य तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	<p>४</p> <p>३</p> <p>२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>४</p> <p>३</p>

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति जस्तै उद्योग बाणिज्य संघ लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशत सम्म)	५ ४ ३
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	३
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूहहरू तथा समितिका महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था (२) ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा (२) ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा (२)	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु/परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा जस्तो कार्यस्थलमा हिंसा, महिला उद्यमी तथा कामदारको विशेष समस्या (४) ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान (३)	७ (४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०

३.१	<p>महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता</p> <p>- योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	<p>८</p> <p>६</p> <p>४</p>
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै लगानीको लागि पूँजीको प्रयोगमा बन्देज, ऋण आदिका लागि आवश्यक शर्त पूरा गर्नमा रहेका अपठ्यारा आदि; कम शैक्षिकस्तर जस्तै उच्चमशीलता विकास लगायतका विषयमा सूचनाहरूमा महिलामा रहेको बुझाइहरू अवस्था साथै हिंडुलमा अवरोध जस्तै बजार सञ्जालमा कम पहुँच, मध्यस्थकर्ताहरूबाट मूल्यमा हुने शोषण आदि) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दूई वटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६</p> <p>४</p> <p>२</p>
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसामुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवायी व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारी तथा उद्योगपतिहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूवारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, औद्योगिक ऐन, नियम तथा कर्तव्यको बडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा) 	<p>३</p> <p>२</p> <p>२</p>
	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको 	<p>२</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p>

	रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा	
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितता का लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <ul style="list-style-type: none"> - आयोजना/ कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/ कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा (२) ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <ul style="list-style-type: none"> (क) १ देखि ३.२ बुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (१) (ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा (१) ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा (१) ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा (२) 	७
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै औद्योगिक क्षेत्र स्थापना, औद्योगिक प्रतिष्ठानहरू, निजी क्षेत्रमा समेत सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ८ ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ६ ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) ४ 	
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि) 	७
४.३	<p>समान ज्याला दर</p> <ul style="list-style-type: none"> - उपलब्ध औद्योगिक रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि) 	५

५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा	४
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तर अभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझ बारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	६ (२) (२) (२)

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ। मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन।

अनुसूची ६

स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा स्वास्थ्य स्वयंसेविका, आमा समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा स्वास्थ्य स्वयंसेविका, आमा समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा स्वास्थ्य स्वयंसेविका, आमा समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	<p style="text-align: center;">४</p> <p style="text-align: center;">३</p> <p style="text-align: center;">२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p style="text-align: center;">५</p> <p style="text-align: center;">४</p> <p style="text-align: center;">३</p>

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार / व्यवस्थापन समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/व्यवस्थापन समिति, स्वास्थ्य स्वयंसेविका, आमा समूह तथा अन्य सरोकारवाला समूहका) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४ ३ २
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनु पर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	३
१.३	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु /परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्म/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान	(४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता - योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा	

	<ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>६</p> <p>४</p>
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै स्वास्थ्य परीक्षण तथा उपचारका लागि रकमको अभाव आदि; कम शैक्षिक स्तर जस्तै स्वास्थ्यसम्बन्धी चेतनाको अभाव र हिंडडुलमा बन्देज जस्तै स्वास्थ्य सेवा लिन जान आवतजावतमा रहेका अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६</p> <p>४</p> <p>२</p>
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसामुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवाई व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाहसम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमुखिकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा 	<p>(३)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>
३.४	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	<p>२</p> <p>(९)</p> <p>(९)</p>
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p>	<p>७</p>

	<p>- आयोजना/ कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <p>(क) १ देखि ३.२ वुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा</p> <p>(ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा 	<p>(२)</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p> <p>(२)</p>
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p><i>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</i></p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै स्वास्थ्य चौकी, अस्पताल भवन निर्माण वा पुनर्निर्माण लगायत कार्यमा सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>८</p> <p>६</p> <p>४</p>
४.२	<p><i>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</i></p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै स्वास्थ्य स्वयं सेविका तथा ए.एन.एम बाहेक अन्य क्षेत्रमा स्वास्थ्य विज्ञको प्रवर्द्धन, स्वास्थ्य स्वयं सेविका तथा ए.एन.एमको वृत्ति विकास आदि)</p>	७
४.३	<p><i>समान ज्याला दर</i></p> <p>- उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक - स्वास्थ्य भवन निर्माण लगायत अन्य सेवा आदि)</p>	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै महिलाको लागि घुम्ती स्वास्थ्य टोली, पायक पर्ने ठाँउमा सुविधा सम्पन्न स्वास्थ्य संस्थाहरू, आदि)	४

५.२	<p>परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा -परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्नबमोजिमको प्रयास भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा (जस्तै: नयाँ बढी आयमूलक पेशामा प्रबर्द्धन) ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझ र त्यसबाट स्वास्थ्यमा पर्ने प्रभावबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा (जस्तै सुत्केरी तथा गर्भावस्थामा हुने कार्यबोझले पाठेघर खस्ने) ● घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा 	६ (२) (२) (२)
-----	--	------------------------------------

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ। मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन।

अनुसूची ७

संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उपभोक्ता समितिका महिला सदस्य आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उपभोक्ता समितिका महिला सदस्य आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका वाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उपभोक्ता समितिका महिला सदस्य आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	<p>४</p> <p>३</p> <p>२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>४</p> <p>३</p>

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति जस्तै गाविस, वार्ड समिति लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशत सम्म)	४ ३ २
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन समितिका बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	३
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु / परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्य /विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान	७ (४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०

३.१	<p>महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता</p> <p>- योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५ ६ ४</p>
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै स्थानीय निकायबाट लिनुपर्ने विभिन्न प्रमाण वा सिफारिसको लागि आवश्यक पर्ने शुल्क तिर्न नसक्ने अवस्था; कम शैक्षिकस्तर जस्तै स्थानीय तहका विभिन्न निकायहरूबाट प्रवाह हुने सेवा, महिलाहरूले पाउनुपर्ने समान लाभको पक्षहरूको बुझाइको अवस्था साथै हिंडुलमा बन्देज जस्तै स्थानीय तहमा सहभागिता र उपलब्ध लाभको लागि आवतजावतमा रहेको अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६ ४ २</p>
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवायी व्यवस्था) पहिल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाहसम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था) को व्यवस्था भएमा 	<p>७ (३) (२) (२)</p>

३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको (१) ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा (१) 	२ (१) (१)
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <p>- आयोजना/ कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/ कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा (२) ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <p>(क) १ देखि ३.२ वुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (१)</p> <p>(ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा (१)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा (१) ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा (२) 	७ (२) (१) (१) (१) (२)
४.०	<p>महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि</p>	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै स्वयं, उपभोक्ता समिति वा ठेक्कापट्टाबाट गरिने विकास निर्माण लगायतका कार्यमा सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	८ ६ ४
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुन सक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि)</p>	७

४.३	समान ज्याला दर - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि)	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै स्थानीय निकायहरूबाट सम्पादन हुने खानेपानी, सिचाई, निर्माण आदि दिशापिसाव मुक्त क्षेत्र, सुधारिएको चुलो वा घट्ट निर्माण आदि लगायत अन्य विकास निर्माणका कार्य गर्दा त्यसको लैङ्गिक प्रभाव मूल्यांकन आदि ।	४
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्नबमोजिमको प्रयास भएमा <ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रुपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा (जस्तै समूहका निर्णय तथामा महिला ल्याउने व्यवस्था, नयाँ वृत्ति विकास योजना- सामाजिक परिचालक) ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा 	६ (२) (२) (२)

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ । मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन ।

अनुसूची ८

भौतिक योजना, निर्माण तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उपभोक्ता समितिका महिला सदस्य तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उपभोक्ता समितिका महिला सदस्य तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका वाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा उपभोक्ता समितिका महिला सदस्य तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिला प्रतिनिधि सहभागी भएमा) 	४ ३ २
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/ समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	५ ४ ३

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका सरोकार/उपभोक्ता समितिका निर्णायक तह र निर्णायक पदमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४ ३ १
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यन्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु /परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान	७ (४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्काल लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म)	८ ६ ४

३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- क्षेत्रगत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच जस्तै मन्त्रालय र मातहतबाट उपलब्ध हुने काममा सहभागी हुन पुगीको अभाव; कम शैक्षिकस्तर जस्तै प्राविधिक शिक्षामा कम पहुँच, ठेक्काका शर्त बुझ्न कठिनाई आदि साथै हिंडुलमा वन्देज जस्तै ठाउँ ठाउँमा महिलाका लागि सौचालयको व्यवस्था नभएका लामो दूरीमा यात्रा गर्न कठिनाई, जावतमा रहेको अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा १</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एउटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	६ ४ २
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवायी व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको (३) ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) (२) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूवारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा (२) 	७
३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको (१) ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा (१) 	२ १
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डित लाभको सुनिश्चितता का लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा</p>	७

^१ जस्तै अधिग्रहणमा परेका जग्गाको महिलालाई क्षतिपूर्तिको सुनिश्चितता, ठेक्काका शर्तहरूमा सुविधा, सरलभाषामा ठेक्काका शर्तहरूको विवरण, विकेन्द्रकृत ठेक्का व्यवस्था आदि

	<p><i>प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</i></p> <p>- आयोजना/ कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <p>(क) १ देखि ३२ वटा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा</p> <p>(ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा 	<p>(२)</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p> <p>(२)</p>
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p><i>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</i></p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै स्वयं, उपभोक्ता समिति वा ठेक्कापट्टाबाट गरिने विकास निर्माण लगायतका कार्यमा सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>८</p> <p>६</p> <p>४</p>
४.२	<p><i>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</i></p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुनसक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तालिम कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास जस्तै मेसिन चालक ड्राइभर कण्डक्टर बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि)</p>	७
४.३	<p><i>समान ज्याला दर</i></p> <p>- उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि)</p>	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	<p><i>कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत</i></p> <p>- तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा</p>	४

५.२	<p>परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा जस्तै महिलालाई परम्परागतरूपमा शारीरिक श्रम जन्त्य काम बाहेक मेशिनको प्रयोग हुने क्षेत्रमा संलग्नता वढाउदै लैजाने । ● निर्माणसँग सम्बन्धित विस्थापित तथा स्थानीय जनताका लागि सामुदायिक विकास कार्यक्रममा महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझ बारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा 	६ (२) (२) (२)
-----	---	------------------------------------

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ । मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन ।

अनुसूची ९

महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा विभिन्न उद्देश्यमूलक महिला समूहका सदस्य, आमा समूह, आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधित्व भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा विभिन्न उद्देश्यमूलक महिला समूहका सदस्य, आमा समूह, आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधित्व भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका बाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा विभिन्न उद्देश्यमूलक महिला समूहका सदस्य, आमा समूह, आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधित्व भएमा) 	<p style="text-align: right;">४</p> <p style="text-align: right;">३</p> <p style="text-align: right;">२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/ समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p style="text-align: right;">५</p> <p style="text-align: right;">४</p> <p style="text-align: right;">३</p>

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार / उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति जस्तै सहकारी समिति, तथा कार्यकारी समिति लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशत भन्दा कम तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशतसम्म)	४ ३ २
१.२.३	लक्षित समूह/अन्य महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा लक्षित वर्गका महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा (महिलामुखी बाहेक अन्य कार्यक्रममा जस्तो कि बालबालिका सम्बन्धी कार्यक्रम, वादी आवास सम्बन्धी कार्यक्रम)	३
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु/परिवेश - गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्य/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान	(४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०
३.१	महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता - योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालिन लाभ पाउने महिलाको अनुपात	

	<p>निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	<p>८</p> <p>६</p> <p>४</p>
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- मन्त्रालय र मातहत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक स्रोतमा कम पहुँच, कम शैक्षिकस्तर जस्तै महिलालाई समान अधिकारमा रहेको विभेद, हिंसाको स्थिति आदिको सोको कारणहरू आदि सम्बन्धी चेतनाको कमी आदि र हिँडडुलमा बन्देजको जस्तै आफ्नो अधिकारको लागि सम्बन्धीत पक्षसम्म आवतजावतमा रहेका अवरोध) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एउटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	<p>६</p> <p>४</p> <p>२</p>
३.३	<p>लक्षित/अन्य महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि,निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन(समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसामुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवाइ व्यवस्था) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान, महिलामैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाहसम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा 	<p>(३)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>
३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रवर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	<p>२</p> <p>(१)</p> <p>(१)</p>
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितता का लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <p>- आयोजना/कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र</p>	<p>७</p>

	<p>तथ्याङ्कको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा (२) ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा (१) (क) १ देखि ३.२ बुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (१) (ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा (१) ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा (१) ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा (२) 	
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै महिला, बालबालिका वा जेष्ठनागरिकको संरक्षण लगायत कार्यमा सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि मात्र आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	८ ६ ४
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुनसक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकाससम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकास लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर, सरकारी जागिरमा महिला प्रवेशका लागि विशेष कार्यक्रम आदि) 	७
४.३	<p>समान ज्याला दर</p> <ul style="list-style-type: none"> - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि) 	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	<p>कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत</p> <ul style="list-style-type: none"> - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको प्रवर्द्धन भएमा 	४
५.२	<p>परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा 	६

	<ul style="list-style-type: none"> ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजनभन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण गराउने कार्यक्रम भएमा ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक ब्यवस्था भएमा 	<p>(२)</p> <p>(२)</p> <p>(२)</p>
--	--	----------------------------------

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ । मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन ।

अनुसूची १०

शिक्षा मन्त्रालयका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट मापनका प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू

क्र.सं.	प्रमुख सूचक र उपसूचकहरू तथा परीक्षण सूची	अङ्क भार
१.०	योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा महिला सहभागिता	२०
१.१	<p><i>योजना कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमामा महिला सहभागिता</i></p> <p>- मन्त्रालय तथा जिल्लास्तरका योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा बैठकहरूमा निम्न बमोजिम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (मन्त्रालय/विभाग स्तरमा सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी साथै लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता भएमा र जिल्लास्तरमा भए ३३ प्रतिशत वा सोभन्दा बढीको संख्यामा सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, अभिभावक, शिक्षक आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधित्व भएमा) ● मध्यम (सहसचिव वा सोभन्दा माथिल्लो तहका महिला कर्मचारी वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संलग्नता र जिल्लास्तरमा भए २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, अभिभावक, शिक्षक आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधित्व भएमा) ● सामान्य (निर्णायक तहका वाहेकका महिला कर्मचारीको संलग्नता रहेको भए र जिल्लास्तरमा भए ५ प्रतिशतदेखि १९ प्रतिशतसम्म सेवा प्रदान गर्न आवद्ध महिला कर्मचारी वा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, अभिभावक, शिक्षक आदि तथा अन्य सरोकारवाला समूहका महिलाको प्रतिनिधित्व भएमा) 	<p>४</p> <p>३</p> <p>२</p>
१.२	कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको सुनिश्चितता	१२
१.२.१	<p><i>कार्यक्रम कार्यान्वयनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था (परियोजना तथा जिल्लास्तर)</i></p> <p>- कार्यक्रम कार्यान्वयनमा कर्मचारी वा व्यवस्थापन/ समन्वय समितिमा निम्नानुसार महिलाको संलग्नता हुने व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (निर्णायक पदमा समेत ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक पदमा समेत २० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	<p>५</p> <p>४</p> <p>३</p>

१.२.२	कार्यान्वयनको (सरोकार/उपभोक्ता समिति लगायत) निर्णायक तह लगायतमा महिलाको व्यवस्था - विषयगत कार्यान्वयनका (सरोकार/उपभोक्ता समिति जस्तै सम्बन्धित विद्यालय व्यवस्थापन समिति, अभिभावक शिक्षक संघ, संगठन तथा शिक्षकको पेसागत संस्था आदि तथा कार्यकारी समिति लगायत) निर्णायक तह र पदका पदाधिकारीहरू लगायतमा महिला सहभागिताको व्यवस्था ● उत्तम (निर्णायक तह र समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (निर्णायक तहमा ३३ प्रतिशतभन्दा तर समितिमा ३३ प्रतिशत वा बढी) ● सामान्य (निर्णायक तह र समितिमा १० प्रतिशतदेखि ३२ प्रतिशत सम्म)	४ ३ २
१.२.३	महिलाको अनिवार्य उपस्थिति - योजना व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन बैठकमा महिला पदाधिकारीहरूको अनिवार्य उपस्थिति हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको भएमा	३
१.३.	अनुगमनमा महिला सहभागिताको व्यवस्था - अनुगमन योजनामा महिला वा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति वा सरोकारका महिला प्रतिनिधिहरू सहभागिताको सुनिश्चितता	४
२.०	महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि	२०
२.१	नीति निर्णय तथा कार्यान्वयन तहका महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धिको व्यवस्था - समूह तथा समितिहरूमा महिला पदाधिकारीहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि निम्न कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कम्तीमा एकपटक निर्णय दक्षता अभिवृद्धि हुने कार्यक्रमको व्यवस्था ● पुनर्ताजकी कार्यक्रमको व्यवस्था भएमा ● कार्यक्रममा विशेष वर्गका महिलाहरूलाई लक्षित गरिएमा	६ (२) (२) (२)
२.२	क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा महिलाको सहभागिताको व्यवस्था - पाठ्यक्रम तथा पाठ्यपुस्तक विकास, तालिम निर्देशिका विकास, गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास आदि कार्यक्रममा निम्नानुसार महिला सहभागी हुने व्यवस्था भएमा ● उत्तम (३३ प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म)	७ ५ ३
२.३	लैङ्गिक सम्वेदनशील विषयवस्तु / परिवेश - पाठ्यपुस्तक तथा तालिम निर्देशिका, गोष्ठी, तालिम, सचेतना, सीप विकास कार्यक्रम आदिको विषयवस्तु लैङ्गिक सम्वेदनशील भएमा ● लैङ्गिक सरोकारहरूलाई समेटिएको भएमा ● परिवेश जन्म/विशेष लैङ्गिक सम्वेदनशील प्रस्तुतिकरणको प्रावधान	७ (४) (३)
३.०	कार्यक्रममा महिलाहरूको लागि लाभ तथा नियन्त्रणमा सुनिश्चितता (अन्य लक्षित वर्गका कार्यक्रममा समेत)	३०

३.१	<p>महिलाहरूलाई लाभको (लाभान्वित महिलाको) सुनिश्चितता</p> <p>- योजना तथा कार्यक्रमबाट तत्कालिन लाभ पाउने महिलाको अनुपात निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (५० प्रतिशत वा बढी) ● मध्यम (३० देखि ४९ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि २९ प्रतिशतसम्म) 	५ ६ ४
३.२	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिक अन्तर, (gaps) महिलाका विशेष आवश्यकता र अवरोधहरूको पहिचान तथा सम्बोधन</p> <p>- मन्त्रालय र मातहत निकायको कार्य सम्पादनमामा रहेका लैङ्गिक अन्तर (gaps) महिलाका विशेष रणनीतिक आवश्यकता र अवरोधहरूको (आर्थिक-घरायसी स्रोतमा कम पहुँच जस्तै वालिकलाई शिक्षा आर्जनमा रहेको आर्थिक अवरोध तथा घरायसी कामको बोभ आदि, बालक/ वालिका बीच विद्यालय भर्ना अनुपात, विद्यालय छोडने र कक्षा उतिर्ण गर्ने अनुपात आदि; कम शैक्षिकस्तर जस्तै छोरीलाई विद्यालय पठाउनु पर्छ भन्ने चेतनाको अभाव र हिंडुलमा बन्देज जस्तै शिक्षा आर्जन गर्न जान आवतजावतमा रहेको अवरोध, घर भएको स्थानभन्दा बाहिर गएर पढ्न पाउने अवसरको कमी) पहिचान गर्ने र सो समाधान गर्ने कार्यक्रम भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (माथि पहिचान गरिएका तीनवटै अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● मध्यम (माथि पहिचान गरिएका कुनै दुईवटा अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) ● सामान्य (माथि पहिचान गरिएका कुनै एक अवरोध सम्बोधन हुने भएमा) 	६ ४ २
३.३	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि लैङ्गिकमैत्री कार्यान्वयन संयन्त्र तथा वातावरण</p> <p>- नीतिगत, संरचनागत तथा कार्यवातावरणलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन निम्न व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ऐन, नियम, विनियम, कार्यविधि, निर्देशिका आदिलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन (समानता प्रवर्द्धन गर्न र विभेदकारी प्रावधान हटाउन) तथा कार्यस्थललाई महिला हिंसा मुक्त बनाउन (आचार संहिता, उजुरी सुनवाइ व्यवस्था, बालिका मैत्री विद्यालय) पहल गर्ने व्यवस्था उल्लेख भएको ● महिलाका विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने भौतिक सुविधाको व्यवस्था भएको भए (भिन्न शौचालय, बच्चालाई स्तनपान गराउने स्थान आदि महिला मैत्री कार्यालय ले-आउट आदि) ● कर्मचारीहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा प्रवाह सम्बन्धी क्रियाकलाप (लैङ्गिक समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूबारे जानकारीमूलक सूचना प्रवाहको व्यवस्था, नागरिकबडापत्र, भ्रमण, अभिमूखिकरण तालिम आदि व्यवस्था)को व्यवस्था भएमा 	७ (३) (२) (२)

३.४	<p>महिलाहरूलाई लाभको सुनिश्चितताका लागि बजेटको सुनिश्चितता</p> <ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रबर्द्धनका लागि पहिचान भएका कार्यक्रमका लागि पर्याप्त रकम विनियोजन गरिएको ● लैङ्गिक समानता तथा समता प्रबर्द्धक कार्यक्रमका लागि विनियोजन गरिएको रकम सोही काममा खर्च हुने सुनिश्चितता भएमा 	२ (१) (१)
३.५	<p>लैङ्गिक खण्डकृत लाभको सुनिश्चितता का लागि लैङ्गिक अनुगमन, परीक्षण तथा प्रभाव मूल्यांकनको व्यवस्था</p> <p>- आयोजना/ कार्यक्रमको सबै तहमा निम्नानुसार लैङ्गिक खण्डकृत सूचना र तथ्याकको अभिलेखन राख्ने तथा प्रभाव मूल्यांकनको लागि निम्न बमोजिमको व्यवस्था भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● प्रतिफलमा महिला/पुरुषको भिन्नाभिन्नै विवरण आउने गरी आयोजना/ कार्यक्रमको अभिलेख राखेमा ● मन्त्रालय, विभाग र मातहत निकायको कार्यसम्पादनको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा समीक्षामा लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा भएका प्रगतिहरू निम्नानुसार समावेश भएमा <ul style="list-style-type: none"> (क) १ देखि ३.२ वुदा का सूचक तथा उपसूचकहरूमा उल्लेखित सवालहरू सम्बोधन भएको नभएको समीक्षा गरिएमा (ख) लैङ्गिक समानता सुनिश्चित गर्न विनियोजित बजेट सोही काममा खर्च भए नभएको लेखाजोखा गरिएमा ● समीक्षाबाट आएका सिकाइहरूका आधारमा आगामी वर्षको योजना/बजेट तर्जुमा गरिएमा ● सञ्चालित कार्यक्रमको लैङ्गिक परीक्षण (audit), प्रभाव (impact) मूल्यांकन गर्ने व्यवस्था भएमा 	७ (२) (१) (१) (१) (२)
४.०	महिलाहरूको रोजगारी र आय आर्जन अभिवृद्धि	२०
४.१	<p>महिलाहरूको लागि रोजगारीको अवसरको उपलब्धता</p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारीमा सहभागिताको सुनिश्चितता (जस्तै विभिन्न शैक्षिक भवन निर्माण, शिक्षक, अन्य कर्मचारी आदिका लागि सृजित अवसरमा महिलाहरूको लागि आरक्षण, प्राथमिकता आदि) निम्नानुसार भएमा</p> <ul style="list-style-type: none"> ● उत्तम (३३ प्रतिशत बढी) ● मध्यम (२० देखि ३२ प्रतिशतसम्म) ● सामान्य (५ देखि १९ प्रतिशतसम्म) 	८ ६ ४
४.२	<p>आय आर्जनका वैकल्पिक अवसर वा वृत्ति विकासका अवसर सृजना हुने भएमा</p> <p>- सञ्चालित कार्यक्रमबाट तत्काल सृजित रोजगारी बाहेक आय आर्जनका वा वृत्ति विकासका अन्य वैकल्पिक अवसरहरू सृजना हुनसक्ने अवस्था भएमा (जस्तै विभिन्न प्राविधिक तथा सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रमबाट सृजना हुने वृत्ति विकास र बजार विकासका लयायतका कारण सृजित वैकल्पिक अवसर आदि)</p>	७

४.३	समान ज्याला दर - उपलब्ध रोजगारीमा महिला र पुरुषका लागि समान ज्यालाको सुनिश्चितता भएमा (जस्तै उपसूचक ४.१ अनुसार सृजित रोजगारीमा दिइने पारिश्रमिक आदि)	५
५.०	महिलाहरूको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार तथा कार्यबोझमा कमी	१०
५.१	कार्य सम्पादनमा सहजता र समयको बचत - तुरुन्त लाभ हुने तथा महिलाको समय बचत हुने नयाँ प्रविधि, तौर तरिकाको प्रयोगको व्यवस्था भएमा (जस्तै दुर शिक्षा, विद्यालयबाट वन्चित छात्राहरूको लागि शिक्षा व्यवस्था, दुई चरणमा पढाउने व्यवस्था, चरन भएको स्थलमा अनौपचारिक शिक्षा आदि)	४
५.२	परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि दीर्घकालीन परिणाममुखी प्रयास भएमा - परम्परागत भूमिका परिवर्तनका लागि निम्न बमोजिमको प्रयास भएमा ● विभिन्न क्षेत्रमा परम्परागतरूपमा गरिने श्रम विभाजन भन्दा भिन्न प्रकृतिको कार्यमा (मूल्य तथा स्तरअभिवृद्धि सहित) महिलाहरूको भूमिकामा रूपान्तरण हुने व्यवस्था भएमा (जस्तै: प्रधानाध्यापक, विश्वविद्यालयका प्राध्यापक आदि) ● महिलाहरूको अवैतनिक कामको महत्व, घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझबारे प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा छलफल भएमा जस्तै प्रशिक्षण तथा प्रचार सामग्रीमा घरायसी काममा महिलाको विशेष बोझ बारे छलफल, शिक्षासम्बन्धी पर्चा पम्प्लेटमा महिला र पुरुषको समान सहभागिता झल्कने चित्र प्रदर्शन गरिएमा ● यस्ता घरायसी काममा पुरुषको सहभागिता अभिवृद्धि गरी सहकार्यको भावनालाई प्रोत्साहन गर्ने सकारात्मक व्यवस्था भएमा	६ (२) (२) (२)

द्रष्टव्य : माथि विभिन्न उपसूचकहरूको लागि परीक्षण सूचीमा निर्धारण गरिएको प्रतिशतको हिसाव गर्दा दशमवलमा आएमा ०.५ भन्दा कम भएमा तल्लो पूर्णअङ्कमा र ०.५ वा सोभन्दा माथि आएमा माथिल्लो पूर्णअङ्कमा गर्नु पर्नेछ। मापदण्डका लागि तोकिएको न्यूनतम अवस्था पनि विद्यमान नभएको अवस्थामा कार्यक्रमले कुनै अङ्क पाउने छैन।