

# लैंगिक

न्यायसंगत जलवायुका समाधानहरू

सिद्धान्त र सूचक, भाग २

नारी  
नारीवाद  
लैंगिकता

समावेशीता मानसिकता

पहिचान न्याय विविधता

सशक्तिकरण रूपान्तरण कार्य

स्वतन्त्रता सम्मान जलवायु परिवर्तन

अर्थपूर्ण नेतृत्व सहभागिता

समानता प्रतिनिधित्व

अन्तरसम्बन्धित

निर्णय-प्रकृया

समता संलग्नता

अधिकार

## लैंगिक-न्यायसंगत जलवायुका समाधानहरू: सिद्धान्त र सूचक, भाग २

### प्रकाशक

प्रकृति रिसोर्सेस् सेन्टर र टेवा, नोभेम्बर २०२६

### © प्रकृति रिसोर्सेस् सेन्टर (पी आर सी), २०२६

**लेखक** : साधना श्रेष्ठ, प्रज्ञा शेरचन र प्रवीण मान सिंह

**सम्पादक** : हिमानी मुखिया

**समीक्षक** : दिव्या गुरुङ र विमल राज रेग्मी, पीएचडी

### धन्यवाद ज्ञापन !

यो सामग्री तयारीमा मीता सैजू प्रधान, प्रीमा रञ्जितकार, अलेक्जेन्ड्रिया गोर्डन र गौरी जैसवाल तथा समीक्षा, छलफलका सहभागीहरूको योगदानलाई उच्च कदर गर्दछौं। UNFCCC COP29 मा यो पठन सामग्री लोकार्पण गर्ने ग्लोबल एलायन्स फर ग्रीन एन्ड जेन्डर एक्सन (GAGGA) प्रति प्रकृति रिसोर्सेस् सेन्टर कृतज्ञता व्यक्त गर्दछ। साथै, प्रकृति रिसोर्सेस् सेन्टरलाई यस परियोजनामा संलग्न गराउने GAGGA र Both ENDS प्रति धन्यवाद ! TEWA को सहकार्य र वित्तीय सहयोगप्रति PRC आभारी छ।

### अस्वीकरण

यस छलफलपत्रमा प्रस्ताव गरिएका निष्कर्ष र सूचकहरू मूलतः महिला र नेपालका सीमान्तकृत समूहहरूसँग गरिएको परामर्श र अध्ययनमा आधारित छन्। यस अध्ययनले जात, वर्ग, क्षेत्र र अन्य पहिचान लगायतमा अन्तरसम्बन्धित दृष्टिकोणलाई सशक्तरूपमा प्रतिबिम्बित गर्छ तर यसमा एक वृहत् तथा विश्वव्यापी लैंगिक अवधारणालाई प्रतिनिधित्व गर्ने मनसाय भने राखिएको छैन। बरु यसलाई नेपालको जलवायु सन्दर्भमा महिलाले भोगेका अनुभव र नेतृत्वलाई जोड दिन्छ र वृहत्, समावेशी तथा स्थानीय स्तरमा आधारित लैंगिक-न्यायसंगत जलवायु सम्बन्धी पहलकदमीका लागि गरिएको योगदानका रूपमा बुझिनुपर्छ।

# विषयसूची

पृष्ठभूमि	१
लैंगिक न्यायसंगत जलवायु समाधानका सिद्धान्त	२
<b>सिद्धान्त ५.</b>	
<b>लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयन</b>	<b>३</b>
परिचय	३
असल अभ्यास	४
लैंगिक-उत्तरदायी बजेट लागू गर्न आइपनें खाडल र चुनौतीहरू	५
व्यक्तिगत तह	५
समुदाय तह	६
संस्थागत तह	६
मापनका सूचक	६
मात्रात्मक सूचक	६
गुणात्मक सूचक	७
निष्कर्ष	८
<b>सिद्धान्त ६.</b>	
<b>न्यायसंगत लाभ बाँडफाँड सुनिश्चितता</b>	<b>१०</b>
परिचय	१०
असल अभ्यास	११
समतामूलक लाभ बाँडफाँड सुनिश्चित गर्दा आइपनें खाडल र चुनौतीहरू	१३
व्यक्तिगत तह	१३
समुदाय तह	१४
संस्थागत तह	१४
मापनका सूचक	१५
मात्रात्मक सूचक	१५
गुणात्मक सूचक	१५
निष्कर्ष	१६
<b>सिद्धान्त ७.</b>	
<b>लैंगिक संवेदनशील जलवायु कार्य</b>	<b>१७</b>
परिचय	१७
असल अभ्यास	१८

लैंगिक संवेदनशील जलवायु कार्यसम्बन्धी योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा खाडल र चुनौतीहरू	१९
व्यक्तिगत तह	१९
समुदाय तह	१९
नीतिगत तह	२०
संस्थागत तह	२०
मापनका सूचक	२१
मात्रात्मक सूचक	२१
गुणात्मक सूचक	२२
निष्कर्ष	२३

### सिद्धान्त ८.

#### महिला तथा अति सीमान्तकृतप्रति जवाफदेहिता प्रबर्द्धन २४

परिचय	२४
असल अभ्यास	२५
महिला तथा अति सीमान्तकृतप्रति जवाफदेहिता प्रबर्द्धनमा खाडल र चुनौतीहरू	२६
व्यक्तिगत तह	२६
समुदाय तह	२६
संस्थागत तह	२६
मापनका सूचक	२७
मात्रात्मक सूचक	२७
गुणात्मक सूचक	२८
निष्कर्ष	२९

### सिद्धान्त ९.

#### लैंगिक शक्ति सम्बन्ध र भूमिकामा सकारात्मक परिवर्तनमार्फत रूपान्तरणको प्रबर्द्धन ३०

परिचय	३०
असल अभ्यास	३१
रूपान्तरणकारी परिवर्तन हासिल गर्न विद्यमान खाडल र चुनौतीहरू	३३
व्यक्तिगत तह	३३
समुदाय तह	३३
संस्थागत तह	३४
मापनका सूचक	३५
मात्रात्मक सूचक	३५
गुणात्मक सूचक	३६
निष्कर्ष	३७

#### सन्दर्भ सामग्री सूची ३८



जलवायु संकट 'लैंगिक रूपमा तटस्थ' हुँदैनन् । इतिहासदेखि हुँदै आएका असमानतामाथि वर्तमान परिवेशमा हुने विभेद थपिँदा महिला तथा बालिका दुवै असमानरूपमा पीडित छन् । यस परिस्थितिलाई जलवायु परिवर्तनले अझ जटिल बनाएको छ । सामाजिक-आर्थिक कारणहरू र प्राकृतिक स्रोतमाथिको निर्भरताले उनीहरूको जोखिमलाई अझ बढाउने गरेको छ । उदाहरणका लागि, अन्य सदस्यको हेरचाहका लागि घर छाड्न नपाउने, पौडी खेल्ने लगायतका ज्यान जोगाउने सिपको अभाव र हिँडडुलमा हुने अन्य रोकटोकका कारण बाढी/पहिरो जस्ता विपत्तिमा महिला बढी प्रभावित हुने गर्छन् (Ahmed & Fajber, 2009; Sultana, 2014) । पितृसत्तात्मक समाजमा विद्यमान मान्यता र शक्ति संरचनाहरूले जलवायुका असर अनुकूलन वा न्यूनीकरण गर्ने महिलाको क्षमतालाई अझ सीमित गरेको हुन्छ (Bee, 2013; Ahmed & Fajber, 2009) ।

यी चुनौतीलाई आत्मसात् गर्दै प्रकृति रिसोर्सेस सेन्टर (PRC) र TEWA ले ग्लोबल एलायन्स फर ग्रिन एन्ड जेन्डर एक्सन (GAGGA) सँगको सहकार्यमा लैंगिक-न्यायसंगत जलवायु समाधानका लागि एक खाका तयार गर्ने भनी सन् २०२२ मा छलफल प्रारम्भ गरे । यस पहलकदमीले जलवायु कार्यमा लैंगिक पक्षलाई सम्बोधन गर्ने र प्रभावकारी उपाय निर्माण गर्दा सक्रिय महिला सहभागिता सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य राखेको छ । छलफलपत्रमा लैंगिक- न्यायसंगत जलवायु समाधानका लागि ९ वटा मुख्य सिद्धान्त प्रस्तुत गरिएको छ (PRC, 2022) । यी सिद्धान्त Global Goal on Adaptation (GGA) सँग प्रत्यक्ष मेल खाँदैनन् । (GGA) ले अनुकूलनका प्रयास र उत्थानशीलतालाई बढावा दिनुका साथै न्यूनीकरणको तुलनामा हाल कम बजेट रहेको अनुकूलनका लागि बढी बजेट व्यवस्था गर्न जोड दिने UAE Framework for Global Climate Resilience लाई प्राथमिकता दिन्छ । तथापि, PRC र TEWA ले यस बहसमार्फत् GGA सूचकहरूको नक्साङ्कनमा योगदान पुऱ्याउन र अझ बढी लैंगिक-जवाफदेही बनाउन चाहन्छन् ।

पेरिस सम्झौता अन्तर्गतको एक भागका रूपमा रहेको GGA ले विश्वव्यापी अनुकूलन प्रयासहरूलाई प्रमाणमा आधारित मार्गदर्शन र देश-सञ्चालित प्रक्रिया मार्फत् माथि उठाउन, जलवायु वार्ताहरूमा साभेदारहरूलाई साथ दिन चाहन्छ र अनुकूलन तथा न्यूनीकरण दुवै पक्षलाई समान महत्व दिँदै यथार्थपरक अनुगमन, मूल्याङ्कन र सिकाइ (MEL) प्रणालीलाई जोड दिन्छ । समावेशिता, लैंगिक विभेदको सम्बोधन र अनुकूलन कार्यले महिलालाई सशक्तीकरण गर्नुका साथै दिगो नतिजा प्रदान गर्छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि (GGA) अन्तर्गत लैंगिक पक्षमा ध्यान पुऱ्याउनु अत्यन्तै महत्वपूर्ण हुन्छ (Beauchamp and Józefiak, (2023) । महिलालाई केवल जोखिममा रहेका पीडितहरूका रूपमा मात्रै व्यवहार गर्ने अवधारणाबाट उनीहरूलाई परिवर्तनका संवाहकका रूपमा प्रस्तुत गर्न लैंगिक- न्यायसंगत जलवायु समाधान आवश्यक पर्छ । यी समाधान अन्तर्गत महिलाको स्वामित्व र नेतृत्व हुने वातावरण विकास तथा जलवायु चुनौतीमा प्रतिकार्य तय गर्दा लैंगिक विविधता सहितका व्यक्तिहरूको निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गरिन्छ ।

अहिलेका राष्ट्रिय लक्ष्यहरूमा प्रायः मापन गर्न सकिने नतिजा र जवाफदेहिताका संयन्त्रहरूको अभाव छन् । राष्ट्रिय अनुकूलन योजना (२०२१-२०५०) जसले ९ वटा विषयगत क्षेत्रमा प्राथमिकतागत कार्यक्रमहरूको खाका निर्धारण गरेको छ तर प्रगति मापन गर्न आवश्यक सूचकहरूको अभाव छ जुन राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति (२०१९) मा पनि औल्याइएको छ । त्यो अभाव पूर्ति गर्न यस छलफलपत्रले लैंगिक-उत्तरदायी मापन सूचक प्रस्ताव गरेको छ जसले दिगो विकास लक्ष्यहरू (SDG) र मुख्यतः जलवायु कार्यसम्बन्धी SDG १३ सँग तादात्म्यता र त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्नेछ ।

## लैंगिक विश्लेषण :

महिला तथा पुरुषमा पर्ने विभिन्न प्रकारका प्रभाव बुझ्नका लागि विस्तृत लैंगिक विश्लेषण गर्ने ।

## जोखिम सम्बोधन :

महिला तथा किशोरीहरूले सामना गर्ने निश्चित जोखिमलाई ती समाधानले सम्बोधन गर्छन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने ।

## रूपान्तरणकारी परिवर्तन :

समुदायमा लैंगिक भूमिका र शक्ति सम्बन्धमा फेरबदल ल्याउनका लागि महिलालाई सशक्तीकरण गर्ने ।

## सहभागिता र नेतृत्व :

जलवायु पहलकदमी सम्बन्धी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागिता र नेतृत्वलाई प्राथमिकता दिने ।

## जवाफदेहिता :

महिला अधिकारको रक्षा गर्न र पारदर्शिता सुनिश्चित गर्न संयन्त्रहरू विकास गर्ने ।

## लैंगिक-न्यायसंगत जलवायु समाधानका सिद्धान्तहरू

## लैंगिक रूपमा संवेदनशील कार्यहरू :

संरचनागत अवरोध हटाउनुका साथै पुरातन मान्यतालाई जोड नदिई समान अवसरलाई बढावा दिने ।

## लामको समतामूलक बाँडफाँड :

जलवायु कार्यबाट हुने लाभबाट महिला र किशोरी पनि समानरूपमा लाभान्वित हुन्छन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने ।

## लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयन :

लैंगिक सम्बन्धी कार्यहरूमा समर्थन गर्न आवश्यक ।

## सूचना प्रवाह :

सही जलवायु सूचना तथा समाधानमा महिलाको पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।

माथिका ९ सिद्धान्तमध्ये यो छलफलपत्र ५ देखि ९ सम्मका ५ सिद्धान्तमा केन्द्रित छ । यससँग जोडिएका सुरुका ४ सिद्धान्तलाई पहिलो (भाग १) प्रकाशनमा समेटिएको छ । जलवायु सम्बन्धी पहलकदमीहरू महिलाका विशेष आवश्यकता र चुनौतीप्रति जवाफदेही छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि यस छलफलपत्रले PRC, TEWA र GAGGA बाट दृष्टिकोणहरू लिँदै ती ५ सिद्धान्तसँग सम्बन्धित मात्रात्मक तथा गुणात्मक दुवै प्रकारका सूचकको रूपरेखा प्रस्तुत गरेको छ ।

## सिद्धान्त ५ :

# लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयन



### परिचय

लैंगिक-उत्तरदायी बजेट एक यस्तो रणनीति तथा प्रक्रिया हो जसले योजना, विनियोजन, कार्यान्वयन तथा अनुगमन लगायतका बजेट सम्बन्धी विभिन्न चरणमा लैंगिक अवधारणा समावेश गरी सार्वजनिक स्रोतसाधनमार्फत लैंगिक समानतालाई बढावा दिनुका साथै महिला, पुरुष तथा सीमान्तकृत समूहहरूका विशेष प्रकारका आवश्यकता सम्बोधन गर्ने सुनिश्चित गर्छन् (UN Women, 2023)। जलवायु वित्तका सन्दर्भमा, लैंगिक-उत्तरदायी बजेटले जलवायु लगानीलाई जलवायुको प्रभावबाट सबै भन्दा बढी प्रभावित समूहहरू खासगरी महिला तथा सीमान्तकृत समुदायमा समतामूलक रूपमा लक्षित गर्ने कुरा सुनिश्चित गर्छ (Koirala, 2023)। नेपालले आर्थिक वर्ष २००७/०८ बाट अर्थ मन्त्रालयको निर्देशिका मार्फत सबै मन्त्रालयलाई उनीहरूका बजेट लैंगिक प्रभावकारिताका आधारमा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने अनिवार्य प्रावधान राखेर लैंगिक-उत्तरदायी बजेटलाई संस्थागत गरेको हो (MoF, 2065)। अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत गठन गरिएको लैंगिक-उत्तरदायी बजेट समितिले यो मामिला हेर्छ। त्यसका साथै, लैंगिक-उत्तरदायी बजेटलाई राज्यका विभिन्न पक्षसँग जोडिएको छ।

**क. राष्ट्रिय अनुकूलन योजना (NAP) :** NAP (2021) मा लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशिता (GESI) सम्बन्धी छुट्टै परिच्छेद समावेश छ जसले जलवायु अनुकूलनका लागि लैंगिक विश्लेषण र लैंगिक-उत्तरदायी बजेट अनिवार्य गर्छ। उदाहरणका लागि, NAP ले अनुकूलन योजनामा महिलाको सहभागितालाई प्राथमिकता दिनुका साथै लैंगिक लक्षित कामकारवाहीका लागि बजेट छुट्याउनु पर्ने बनाएको छ। यसले जलवायु अनुकूलन योजना र बजेट तर्जुमा गर्दा GESI को सिद्धान्त अवलम्बन गर्नेपर्ने बनाएको छ (MoF, 2021)।

**ख. स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA) :** LAPA ले स्थानीय तहमा योजना तर्जुमा समितिहरूमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता अनिवार्य गर्नुका साथै अनुकूलन परियोजनाहरूमा महिला र सीमान्तकृत समूहहरूका लागि न्यूनतम बजेट सीमा तय गरी लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनमा ल्याउँछन् (MoFE, 2019)।

**ग. जलवायु बजेट वर्गीकरण :** सन् २०१३ देखि नेपालले जलवायु बजेट वर्गीकरण लागु गरेको छ जसअनुसार मन्त्रालयले जलवायु खर्चको वर्गीकरण गरी लैंगिक तथा सामाजिक समावेशिता भनी छुट्ट्याएर प्रतिवेदन दिनुपर्छ। जलवायु बजेट वर्गीकरणले जलवायु सम्बन्धी खर्चलाई लैंगिक तथा सामाजिक समावेशिता (GESI) को दृष्कोणबाट समूहगत रूपमा तथ्याङ्क केलाउन सहज हुन्छ। जलवायु उत्थानशील योजना तथा बजेट तर्जुमा निर्देशिकाले जलवायु सम्बन्धी सबै परियोजनाले लैंगिक विश्लेषण, लैंगिक संवेदनशील लक्ष्य तय र लैंगिक रूपमा छुट्ट्याइएका लाभदायी समूहहरूबारे प्रतिवेदन पेश गर्न अनिवार्य गरेको छ (MOFAGA, 2021)।

जलवायु उत्थानशील बजेट (GRB) सम्बन्धी संस्थागत व्यवस्था भए तापनि विभिन्न मूल्याङ्कनले नेपालको जलवायु बजेटमा (GRB) विनियोजन प्रायः न्यून (कहिलेकाहीँ त कुल जलवायु खर्चको २ प्रतिशत भन्दा पनि कम) भएको देखाएका छन्। त्यसका साथै, ती बजेटको नियमित रूपमा अनुगमन पनि नगरेको र गैर-रूपान्तरणकारी गतिविधिमा पैसा 'डाइभर्ट' गरेको समेत पाइएको छ (CDKN, 2021)। विभिन्न प्रतिवेदनले लैंगिक रूपमा वर्गीकृत कोषलाई महिलाका लागि महत्वपूर्ण जलवायु अनुकूलनमा खर्च नगरी कतिपय अवस्थामा नियमित प्रशासनिक प्रयोजन वा प्रतीकात्मक गतिविधिमा खर्चको देखाएका छन् (Shrestha et al., 2024)। प्रायः जलवायु लगानीमा लैंगिक-केन्द्रित विनियोजन सानो मात्रामा हुने, कम उपयोग हुने र कुनै जवाफदेहिताबिना नै अर्को उद्देश्य तय गर्ने गरेको देखिन्छ जसले नीतिगत उद्देश्य तथा कार्यान्वयन बीचको निरन्तर खाडललाई प्रतिबिम्बित गर्छ (Khatri, 2023)। त्यसैगरी, प्रभावकारी अनुगमन संयन्त्र अभावका कारण (The Kathmandu

Post, 2022) GRB ढाँचाअन्तर्गत विनियोजित स्रोत सीमान्तकृत महिलासम्म पुगेको छ कि छैन र जलवायु निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको नेतृत्व बढाउन प्रभावकारी भएको छ वा छैन भन्ने आंकलन गर्न पनि चुनौतीपूर्ण भएको छ। जलवायु असरबाट सबै भन्दा बढी जोखिममा रहेकाहरूको सट्टा सुविधा सम्पन्न पृष्ठभूमिका महिलाहरू नै GRB पहलकदमीका मुख्य लाभग्राही हुने 'टप-डाउन' शैलीले यो समस्यालाई भन् जटिल बनाएको छ (Acharya, 2021)। GRB कोषलाई सिलाई, बुनाई वा महिला दिवस मनाउने जस्ता प्रयोजनमा विनियोजन गरेका उदाहरण लिखित रूपमा संकलित छन्। यस्ता गतिविधिमा खर्च गरेर संरचनागत जोखिमको समस्या सम्बोधन हुँदैन। स्थानीय बजेट सम्बन्धी तथ्याङ्क समीक्षा गर्दा कैयौँ जिल्लामा लैंगिक-उत्तरदायी भनी तोकिएका कोषहरू विपदपूर्व सम्बन्धी तयारी वा जलवायु-उत्थानशील पूर्वाधारमा पहुँच जस्तो महत्वपूर्ण पक्षलाई उपेक्षा गरेर जलवायुसँग कम सान्दर्भिकता भएका परम्परागत 'महिलाका गतिविधिहरू' मा खर्च गरिएको पाइयो (Sijapati, 2023)। नेपालले आफ्ना वित्तीय व्यवस्थापन प्रणालीमा GRB लाई संस्थागत गरे पनि जलवायु प्रशासनमा यसको कार्यान्वयन आंशिक रूपमा मात्र भएको र महत्वपूर्ण लैंगिक रूपान्तरणकारी नतिजा हासिल गर्न चुनौतीपूर्ण रहेको देखिन्छ।



## असल अभ्यास

नागरिक समाज, सरकार र बहुसरोकारवाला बीचको सहकार्यबाट धेरै राम्रा अभ्यास पनि भएका छन् जसले जलवायु वित्तमा लैंगिक-उत्तरदायी बजेट (GRB) लाई बढी प्रभावकारी बनाउने बाटो देखाएका छन्। प्रकृति रिसोर्सेस सेन्टर (PRC)–TEWA साभेदार संवादका क्रममा छलफल गरिएका तल उल्लिखित अभ्यासलाई बृहत लैंगिक विश्लेषणका लागि पहिचान गरिएको छ :

**क. सहभागितामूलक बजेट तर्जुमा मार्फत (GRB) को स्थानीयकरण :** नेपालका केही नगरपालिकाले जलवायु अनुकूलन आवश्यकताको पहिचान र प्राथमिकीकरणमा महिला र सीमान्तकृत समूहहरूलाई सहभागी गराउने सहभागितामूलक बजेट तर्जुमा प्रक्रियाको नमूना कार्यक्रम सञ्चालन गरेका छन्। ललितपुर महानगरपालिका, धनगढी उपमहानगरपालिका र तुलसीपुर उपमहानगरपालिकाले जलवायु अनुकूलन योजना तर्जुमा गर्दा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूलाई समावेश गराएर सहभागितामूलक बजेटको नमूना कार्यक्रम अभ्यास गरेका छन्। धनगढीमा सञ्चालित Cities4Women Nepal जस्ता परियोजनाले स्थानीय महिलालाई सुरक्षा अडिट गर्न र बाढी जोखिम तथा सुरक्षित सार्वजनिक ठाउँहरूको समस्या समाधान गर्न आवश्यक बजेटका लागि पैरवी गर्न सघाएका छन्। नेपालगन्जमा सहभागितामूलक कार्यमूलक अनुसन्धान (PAC) ले महिला बजेट ट्याकिङ गर्न सहजीकरण गर्नु जसबाट पानीमा पहुँच तथा जलवायु-उत्थानशील पूर्वाधारमा कोष वृद्धि हुन सक्थो।

**ख. (GRB) ढाँचा अन्तर्गत विनियोजित जलवायु अनुकूलन कोष :** (LAPA) जस्तै स्थानीय अनुकूलन कार्य योजनामा (GRB) समायोजनले गर्दा महिला लक्षित अनुकूलन उपायका लागि सार्वजनिक कोष विनियोजन गर्न सम्भव भएको छ। उदाहरणका लागि, क्लाइमेट-स्मार्ट कृषि, स्वच्छ ऊर्जा समाधान, तथा जलस्रोत व्यवस्थापन जस्ता परियोजनाहरू महिला कृषक तथा सामुदायिक अगुवाबाट प्राप्त विशिष्ट खालका सुझावका आधारमा डिजाइन गरिएको छ। बर्दियामा (GRB) फ्रेमवर्कले खडेरी-प्रतिरोधी वाली तथा सौर्य कृषिलगायत महिला नेतृत्वका क्लाइमेट-स्मार्ट कृषिका लागि कोष प्रदान गरेको छ। त्यसैगरी सिन्धुपाल्चोकमा (GRB) को वित्तीय सहयोगले महिला सहकारीलाई स्वच्छ ऊर्जा र पिउने पानी व्यवस्थापनमा सहयोग गरेको छ (Sijapati, 2023)।

**ग. नागरिक समाज-नेतृत्वका जवाफदेही र पैरवी मञ्चहरू :** वातावरण र ऊर्जाका लागि महिला सञ्जाल (WoNEE) जस्ता सञ्जाल र UNDP र CDKN जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारले पारदर्शी GRB अभ्यासका लागि पैरवी गर्दै आएका छन्। WoNEE को पैरवीका कारण मकवानपुर र चितवनमा स्थानीय जलवायु अनुकूलन योजनामा लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशता (GESI) मैत्री बजेट अवलम्बन गर्न सम्भव भएको छ। UNDP र CDKN ले स्थानीय कर्मचारीका लागि तालिममा सघाए जसबाट पारदर्शिता तथा जलवायु परियोजनामा GRB विनियोजनको सार्वजनिक सुनुवाइ भएको छ। सन् २०२५ मा अर्घाखाँचीमा भएको अन्तरवार्ड GRB संवादका कारण नगरपालिकाले बजेट समितिमा महिलाको प्रतिनिधित्व वृद्धि गर्ने र अनुकूलन कोषको कम्तीमा २० प्रतिशत रकम महिलाको प्राथमिकताका लागि छुट्याउने प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको छ (Social Science Baha & SIAS, 2025)।



घ. **विपद् जोखिम क्षेत्रमा GESI बजेटका सिद्धान्तको प्रयोग** : GRB लाई विपद् जोखिम न्यूनीकरण (DRR) मा पनि लागु गरिएको छ, जसअन्तर्गत पूर्वसूचना प्रणालीमा लक्षित लगानी, स्थानीय GRB समितिमा महिला नेतृत्व र विपद्पछिको पुनःस्थापनाका पहल पछिन् । यी प्रयासले जलवायुजन्य विपद्बाट बढी प्रभावित हुने महिलासम्म वित्तीय स्रोत पुग्ने सुनिश्चित गर्दछ । सुनसरी र उदयपुरमा DRR समितिमा महिलाको नेतृत्व र पूर्वसूचना प्रणालीका लागि वित्तीय व्यवस्था GRB लागु गरिएको थियो । यसले गर्दा विपद् तयारीका स्रोतहरू महिला मूली रहेका परिवारसम्म पुग्ने सुनिश्चित गरेको थियो ।



ङ. **स्थानीय सरकारका लागि MOCK सेसन र कोचिङ** : साहस नेपाल र TEWA जस्ता संस्थाहरूले २२ जिल्लाका स्थानीय सरकार प्रतिनिधिलाई प्रयोगात्मक प्रदर्शन अभ्यास तथा तालिम मार्फत सहयोग गर्ने गरेका छन् । यसबाट उनीहरूले जलवायु सम्बन्धी विकासका विभिन्न चरण बुझ्न र बजेट चक्रमा GRB लाई समायोजन गर्न सहयोग पुगेको छ । उनीहरूले विभिन्न जिल्लामा GRB प्रयोगात्मक प्रदर्शन कार्यशाला गर्नुका साथै स्थानीय कर्मचारी तथा महिला नेतृत्वलाई जलवायु बजेटबारे तालिम दिएका छन् । यी तालिमले GRB प्रक्रियाबारे बुझाइमा स्पष्टता ल्याउनुका साथै बजेट सुनुवाइमा महिला सहभागिता बढाएको छ ।



च. **अनुकूलन परियोजनाबाट सिकाइ** : नेपालका अनुकूलन परियोजनाले GRB को कार्यान्वयन गरेरै देखाएका छन् जसले आफ्नो योजना, बजेट निर्माण र कार्यान्वयन संरचनामा लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई जोडेका छन् । महिला र सीमान्तकृत समूहका आवश्यकतासँग स्रोत विनियोजनलाई जोड्दा समानतामूलक जलवायु उत्थानशीलताका परिणामहरू हासिल गर्न कसरी सकिन्छ भन्ने कुरा यी पहलबाट देखिन्छ ।

#### i. नेपाल जलवायु परिवर्तन सहयोग कार्यक्रम (NCCSP) पहिलो चरण र सङ्क्रमण चरण

- NCCSP चरण १ : यसबाट ३ लाख ७६ हजार ४ सय मानिस प्रत्यक्ष रूपमा लाभान्वित भएका थिए जसमध्ये भ्रूण्डै ५० प्रतिशत महिला, २७ प्रतिशत आदिवासी समुदाय र २२ प्रतिशत दलित थिए । सो परियोजनामा पानीमा पहुँच, खाद्य सुरक्षा, वैकल्पिक ऊर्जा र बाढी-प्रतिरोधी आश्रयस्थलहरू समावेश थिए ।
- संक्रमण चरण : ७१ हजार १ सय ४३ मानिसलाई सहयोग गरिएको थियो जसमध्ये ५१ प्रतिशत महिला, १७ प्रतिशत दलित र ३० प्रतिशत आदिवासी थिए । स्थानीय अनुकूलन कार्यहरूलाई सहभागितामूलक आवश्यकता विश्लेषणका आधारमा लाभ वितरणलाई अझ बढी समतामूलक हुनेगरी प्राथमिकीकरण गरिएको थियो ।

#### ii. आशा (ASHA) परियोजना र BRACED कार्यक्रम

- आशा परियोजना : यसले २०० स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA) मा ९३ हजार ६ सय ९५ घर/परिवारलाई समेटेको थियो जसमा कम्तीमा ५० प्रतिशत महिला र ३५ प्रतिशत बञ्चित समूह थिए । ९१ प्रतिशत भन्दा बढी लाभान्वित चाहिँ सबै भन्दा उच्च जोखिममा रहेका मानिस थिए ।
- BRACED कार्यक्रम (जनवरी २०१५ देखि अप्रिल २०१९ सम्म) : यसले लुम्बिनी, कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशका ६ लाख १२ हजार ८ सय ५० व्यक्ति समेटेको थियो जसमध्ये १५ प्रतिशत दलित र ४३ प्रतिशत जनजाति लाभान्वित भएका थिए । यसले जलवायु-स्मार्ट कृषिमा सहयोग गर्‍यो र सबै भन्दा बढी बञ्चित भएका समुदायका लागि जीविकोपार्जनको विविधीकरण गर्‍यो ।

## GRB लागु गर्न आइपने साडल र चुनौतीहरू

### व्यक्तिगत तह

स्थानीय तहका कतिपय महिला प्रतिनिधिको GRB सूचनामा पहुँच छ भने कतिपयले बजेटका निर्णयमा प्रभाव पार्न वा कार्यान्वयन गर्न आवश्यकता अनुसारको तालिम प्राप्त गरेका छन् । यसले लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु विनियोजनका लागि पैरवी गर्ने उनीहरूको क्षमतालाई सीमित गर्दछ । उदाहरणका लागि, सन् २०२० मा गरिएको एउटा सरकारी विश्लेषण अनुसार लैंगिक रूपमा वर्गीकृत बजेट विनियोजन गरे पनि त्यसको एउटा सानो अंश मात्र समुदाय स्तरका महिला लक्षित जलवायु अनुकूलन कार्यक्रमसम्म पुग्ने र बजेटको ठूलो मात्रा जलवायु उत्थानशीलसँग प्रत्यक्ष जोडिएका कार्यक्रम भन्दा अरू नियमित प्रशासनिक गतिविधिमा खर्च गरेको पाइयो (International Budget Partnership, 2021) । त्यसैगरी लैंगिक रूपमा वर्गीकृत बजेटलाई कतिपय अवस्थामा महिला दिवस मनाउने जस्ता प्रतीकात्मक कार्यक्रम वा सिलाई मेसिन वितरण, जलवायु जोखिम वा महिला सशक्तीकरणमा अत्यन्त सीमित प्रभाव पार्ने गतिविधिमा खर्च गरेको कुरालाई विभिन्न प्रतिवेदनले गम्भीर साथ उठाएका छन् (Sandal, 2021) । त्यसैगरी स्थानीय तहमा कैयौं महिलाले अहिले पनि आवश्यकता अनुसारका तालिम पाउँदैनन् भने प्रारम्भिक अभिमुखीकरण पाए पनि त्यस्ता सहयोगलाई निरन्तरता दिइँदैन । त्यसका साथै, माथिदेखि-तल जाने

(टप-डाउन) अवधारणा हावी हुँदा कार्यान्वयन पक्षमा रहेको खाडललाई अझ गहिरो पारेको छ । यस्तो अवधारणाका कारण GRB पहलकदमीबाट तुलनात्मक रूपमा शहरिया र सम्पन्न पृष्ठभूमिका महिला बढी लाभान्वित हुँदा जलवायुको सबै भन्दा बढी जोखिम सामना गर्ने आदिवासी, दलित वा दुर्गम हिमाली समुदायका महिला त्यसबाट छुटेका छन् (Aacharya, 2021)।

### समुदाय तह

जलवायु बजेटलाई रूपान्तरणकारी अनुकूलनको सट्टा प्रतीकात्मक गतिविधिमा विनियोजन गरेर संवेदनशील र जटिल लैंगिक विषयलाई कहिलेकाहीँ सामान्यकृत बनाइएको हुन्छ । उदाहरणका लागि, केही पालिकामा महिला मूली भएका घर/परिवारका लागि बाढी न्यूनीकरणमा बजेट विनियोजन नगरी सिलाई तालिमका लागि प्राथमिकता दिइएको छ । पितृसत्तात्मक सोचले गहिरोसँग जरा गाडेको हाम्रो समाजमा बाल विवाह, हिँडडुलमा रोकावट, महिलाका विचारलाई कम महत्त्व दिने परिपाटी हावी छ, जसका कारण GRB प्रक्रियामा खासगरी ग्रामीण तथा आदिवासी महिलाको अर्थपूर्ण सहभागितामा अवरोध कायमै छ (Gurung, 2021) । पितृसत्तात्मक सोचका कारण महिलालाई बजेटका प्राथमिकता तय गर्ने क्रममा र GRB सम्बन्धी स्रोतमा पहुँच स्थापित गर्नबाट रोकिरहेको हुन्छ ।

### संस्थागत तह

‘ऐतिहासिक खर्च’ भनी विगतका बजेट विनियोजनलाई सन्दर्भ तथा आधारका रूपमा लिएर खर्चमा लैंगिक-अन्धता बढाइन्छ । नेपालमा यो अभ्यास व्यापक छ, जसका कारण हरेक वर्ष लैंगिक उत्तरदायी बजेट विनियोजनमा न्यूनतम वृद्धि मात्र गरिन्छ (Shrestha..., 2024) । कृषि, विपद् जोखिम न्यूनीकरण, जलस्रोत जस्ता अन्तरविषयगत क्षेत्रमा जलवायु बजेटमा लैंगिक विश्लेषणको अभाव भएको हुँदा रूपान्तरणकारी लगानीको अवसर गुमिरहेको छ (Bhul, 2022)। स्थानीय तहमा त GRB बुझ्नेको कर्मचारीको चरम अभाव भएका कारण त्यहाँ GRB का सिद्धान्त बुझ्न सक्ने प्राविधिक दक्षता निकै सीमित छ (Sijapati, 2023) । अन्तरसम्बन्धित विश्लेषणको अभाव तथा कमजोर अनुगमन एवं मूल्याङ्कन प्रणालीले गर्दा उचित क्षेत्रमा खर्च नहुने र GRB कोष कसरी खर्च भइरहेको छ, भन्नेबारे सीमित जवाफदेहिता हुने गर्छ (International Budget Partnership, 2006)।

### मापनका सूचक

#### मात्रात्मक सूचक

मात्रात्मक तथ्याङ्कको सहयोगबाट बजेट विनियोजन र लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु लगानीका मापन योग्य नतिजाबारे जानकारी लिन सकिन्छ । यी सूचकले स्रोतसाधनको वितरण समतामूलक हिसाबले भएको छ कि छैन र GRB ले विभिन्न क्षेत्रका महिलाको पहुँच, अधिकार र अनुकूलन क्षमतामा विकास गरेको छ कि छैन भन्ने मूल्याङ्कन गर्न सघाउँछन् ।

क्षेत्र	सूचक
१. बजेट विनियोजन तथा लक्ष्य लैंगिक जोखिमता सम्बोधन गर्न र महिला तथा सीमान्तकृत समूहलाई लक्षित गरी सार्वजनिक जलवायु वित्तको कसरी विनियोजन भइरहेको छ, भनी मूल्याङ्कन गर्न ।	१.१ लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु कार्यक्रम वा सेवाका लागि भनी प्रष्ट रूपमा छट्याइएको र/वा विनियोजन गरिएको कुल जलवायु तथा विकास बजेटको प्रतिशत । १.२ लैंगिक जोखिमता सम्बोधन गर्न र महिला तथा सीमान्तकृत <sup>१</sup> समूहलाई लक्षित गरी विनियोजन बजेटमा राखिएका जलवायु अनुकूलन/न्यूनीकरण कार्यक्रमहरूको अनुपात । १.३ संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय तहहरूमा समयक्रममा लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु बजेट वित्त विनियोजनमा हुने प्रतिशतको वृद्धि (वा कमी) । १.४ GESI मा अन्तरसम्बन्धित विषयहरू (जातजाति, उमेर, भूगोल, अपाङ्गता, LGBTIQ+ मा लक्षित सार्वजनिक जलवायु वित्तको अनुपात ।

१ नेपालको GESI नीतिको परिभाषा अनुसार ‘सीमान्तकृत समूहहरू’ भन्नाले महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, धार्मिक अल्पसङ्ख्यक र भौगोलिक रूपमा विकट क्षेत्रमा रहेका मानिस पर्छन् । आधिकारिक परिभाषामा अन्तरसम्बन्धित भन्नाले लिङ्ग, जात, जातीयता, भूगोल, अपाङ्गता, उमेरका कारण दोहोरो असुविधामा रहेकालाई जनाउँछ, जसका लागि जलवायु वित्तले लक्षित उपाय अपनाउनुपर्छ ।

<p>२. बजेट निर्माण प्रक्रियामा सहभागिता</p> <p>महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरू जलवायु सम्बन्धी बजेट योजना, कार्यान्वयन तथा निगरानीमा कतिसम्म सहभागी हुन्छन् भन्ने मापन गर्न ।</p>	<p>२.१ जलवायु सम्बन्धी र जलवायु-उत्तरदायी बजेट सम्बन्धी निर्णय गर्ने निकाय (जस्तै- विपद् जोखिम न्यूनीकरण समितिहरू, जलवायु योजना एकाइहरू) का नेतृत्व तहमा र सदस्यको रूपमा रहेका महिला तथा सीमान्तकृत समूहका सदस्यहरूको संख्या तथा प्रतिशत ।</p> <p>२.२ महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको प्रत्यक्ष संलग्नतामा व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन हुने स्थानीय जलवायु सम्बन्धी बजेटको अनुपात ।</p> <p>२.३ GRB को कोषबाट सञ्चालित परियोजनामा कार्यरत महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको संख्या जसलाई उनीहरूको भूमिका र निर्णय प्रक्रिया तहका आधारमा छुट्याइएको हुन्छ ।</p> <p>२.४ महिला तथा सीमान्तकृत समूह र स्थानीय सरकारसँग गरिएका तालिम, योजना तथा छलफलका GRB सत्र (संख्या) र ती सत्रको खाका तयारीमा उनीहरूको भूमिका समेट्ने ।</p>
<p>३. पहुँच तथा लाभ बाँडफाँड</p> <p>लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कतिसम्म जलवायु-उत्थानशील सेवा र लाभको समतामूलक पहुँचमा रूपान्तरण हुन्छ भन्ने अनुगमन गर्न ।</p>	<p>३.१ GRB को कोषबाट सञ्चालित जलवायु सेवाहरू पाउने विविध GESI समूहहरूको अनुपात जसलाई कार्यक्रमको प्रकार, लाभको मात्रा (जस्तै- सिँचाइ भएको जमिन, प्राप्त ऊर्जा) र प्रयोगको मात्रा वा महसुस गरिएको प्रभाव (आय वृद्धि, विपद् तयारी आदिका आधारमा छुट्याइएको हुन्छ) ।</p>
<p>४. पारदर्शिता र उत्तरदायित्व</p> <p>GRB लाई संस्थागत बनाउने प्रयासहरू तथा यसको कार्यान्वयनका लागि सरकार र समुदायको क्षमता अभिवृद्धिको अनुगमन गर्न ।</p>	<p>४.१ आफ्ना जलवायु सम्बन्धी परियोजनाका लागि GESI कार्ययोजनामा बजेट उपलब्ध गराउने स्थानीय तथा प्रदेश सरकारको संख्या ।</p> <p>४.२ GRB, GESI विश्लेषण र जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी योजनाचक्रमा समायोजनबारे प्रशिक्षित अधिकारी तथा निर्वाचित प्रतिनिधिको संख्या ।</p> <p>४.३ जलवायु सम्बन्धी बजेटबारे गरिएका GRB अडिटको संख्या (जसको निष्कर्ष स्थानीय भाषामा सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध हुन्छ) र सिकाइ तथा भावी योजना निर्माणका लागि प्रणालीगत संयन्त्र स्थापना हुन्छन् ।</p>

### गुणात्मक सूचक

गुणात्मक सूचकहरूले भोगेका अनुभव, धारणा, र संस्थागत सम्बन्धहरूको मर्म समेटेको हुन्छ, जुन कुरा मात्रात्मक मापनबाट हुन सक्दैन । विभिन्न समूहले GRB लाई कसरी अनुभूत गरिरहेका छन् र के यसले लैंगिक समतालाई जलवायु प्रशासनमा साँच्चिकै बढावा दिन्छ भन्ने पक्ष गहिरोसँग बुझ्न सघाउँछ ।

क्षेत्र	सूचक
<p>१. लैंगिक जलवायु जोखिमप्रति उत्तरदायी बजेट</p> <p>जलवायु बजेटले महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको फरक जोखिम र प्राथमिकतालाई भुल्काएको र त्यसलाई सम्बोधन गरेको छ कि छैन भन्ने बुझ्नका लागि ।</p>	<p>१.१ GRB को कोषबाट सञ्चालित पहलकदमीले उनीहरूका फरक खालका आवश्यकता (जस्तै- पानी तथा खाद्य सुरक्षा, ऊर्जा, जीविकोपार्जन आदि) को सम्बोधन गरेका छन् कि छैनन् भन्नेबारे महिला र सीमान्तकृत समूह सदस्यका कथन ।</p> <p>१.२ GRB को सहयोगमा सञ्चालित तालिमहरू (जस्तै- पशु पालन, जलवायु स्मार्ट कृषि, वैकल्पिक ऊर्जा प्रविधि आदि) को सान्दर्भिकता र उपयोगिताबारे मुख्यतः सीमान्तकृत समूहका महिला तथा पुरुष लगायत समुदाय स्तरको धारणा ।</p> <p>१.३ GRB को सहयोगमा भएका पहलका कारण समान वा अझ बढी आयआर्जन गरिएका प्रमाण सहित सुधारिएको जीवनयापन तथा उत्थानशीलता सम्बन्धी महिला र सीमान्तकृत समूह सदस्यका कथन ।</p> <p>१.४ GRB को सहयोगमा प्राप्त सेवा वा कार्यक्रमसम्म पहुँचमा आइपर्ने अवरोधबारे समुदायबाट प्राप्त सुझावहरू ।</p>
<p>२. सहभागिता र प्रभावको अनुभव</p> <p>महिला र सीमान्तकृत समूहहरूले उनीहरूको GRB प्रक्रियामा सहभागिता र प्रभावबारे के ठान्छन् भन्ने भाव उतार्ने ।</p>	<p>२.१ सूचनामा पहुँच र बजेटका प्राथमिकतामा प्रभावबारे महिला तथा नागरिक समाज संस्था (CSO) हरूका समीक्षाको संख्या र अनुपात, GRB का निर्णय र सुधारमा उनीहरूको योगदानबारे दस्तावेजीकृत उदाहरणहरू) ।</p> <p>२.२ GRB प्लेटफर्म वा परामर्शहरूमा संलग्न महिलाहरूको बदलिँदो शक्ति सम्बन्ध वा आत्मविश्वासबारे कथाका संख्या ।</p> <p>२.३ महिला सहभागिताले बजेटका प्राथमिकता र सेवा प्रवाहमा कसरी परिवर्तन ल्यायो भन्नेबारे स्थानीय अधिकारीहरूबाट लेखाको मात्रा ।</p>
<p>३. बजेट निर्माण रूपान्तरण तथा जवाफदेहिता</p> <p>GRB ले टोकन संस्कृति वा देखावटी बजेट निर्माण प्रक्रियाबाट अर्थपूर्ण संरचनागत परिवर्तन तर्फको रूपान्तरणलाई बलियो बनाएको छ कि छैन भनी अन्वेषण गर्ने ।</p>	<p>३.१ परम्परागत वा प्रतीकात्मक लैंगिक विनियोजन (जस्तै- सिलाई तालिम) लाई रणनीतिक लगानी (जस्तै- जमिनमा पहुँच तथा हरित प्रविधिद्वारा प्रतिस्थापन गरिएका केही उदाहरण) ।</p> <p>३.२ GRB संयन्त्रहरूको पारदर्शिता र जवाफदेहिताप्रति महिला तथा नागरिक समाजको धारणा ।</p> <p>३.३ GRB लाई जलवायु प्रशासनमा समावेश गर्नेबारे विभिन्न विभागमा रहेको संस्थागत तत्परताबारे केही महिला तथा सीमान्तकृत समूहको बुझाइ ।</p> <p>३.४ GRB विनियोजन कार्यान्वयन गरेको वा अन्यत्र मोडिएको सम्बन्धमा घटना अध्ययन र दुवै प्रकारको अनुभवबाट सिकेका पाठ ।</p>

## निष्कर्ष

अन्त्यमा, नेपालले आफ्ना संघीय प्रणाली र जलवायु प्रशासनका संरचनाहरूमा GRB लाई संस्थागत त गरेको छ तर नीतिगत व्यवस्था र कार्यान्वयनबीच भने ठूलो भिन्नता छ । लैंगिक-संवेदनशील शैलीले बढी समावेशी र समतामूलक जलवायु उत्थानशीलता तर्फ डोऱ्याउँछ भन्ने कुरा सहभागितामूलक बजेट प्रक्रिया र समुदाय नेतृत्वको पैरवी जस्ता राम्रा अभ्यासबाट पनि देखिएको छ । तर व्यक्ति, समुदाय र संस्थागत तहहरूमा निरन्तर आइपर्ने सीमित लगानीदेखि गहिरो गरी जरा गाडेको पितृसत्तात्मक मान्यता जस्ता जटिल चुनौतीले GRB को रूपान्तरणकारी सम्भावनामा अड्चन ल्याउने गरेको छ । बजेटमा व्यक्त प्रतिबद्धतालाई ठोस नतिजामा परिणत गर्नका लागि अनुगमन संयन्त्रलाई सबल बनाउने र मात्रात्मक तथा गुणात्मक सूचक वृद्धि गर्ने जस्ता कदम निकै महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

जलवायु कार्यमा GRB बाट लैंगिक समता कायम गर्नका लागि प्रतीकात्मक टोकनवादी विनियोजनबाट माथि उठेर प्रणालीगत रूपान्तरणलाई अघि बढाउनुपर्छ जसले महिलालाई जलवायु उत्थानशीलता र प्रशासनमा सक्रिय कर्ताका रूपमा सशक्तीकरण गर्छ । यसको अर्थ सतही गतिविधिका लागि न्यून बजेट विनियोजन गर्ने परम्पराबाट अघि बढ्दै विभिन्न क्षेत्रका महिलाले सामना गर्ने अडचन र उनीहरूका फरक प्रकृतिका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नेगरी अर्थपूर्ण बजेट विनियोजन गर्नुपर्छ ।

त्यसका लागि जलवायु वित्तका विभिन्न चरणमा हुने निर्णय प्रक्रिया र नेतृत्वमा महिलालाई जोड्नुपर्छ र त्यो सँगै वास्तविक प्रभाव जाँच्ने वृहत जवाफदेही संयन्त्र पनि लागु गर्नुपर्छ । यस्ता प्रणालीगत व्यवस्था भए मात्र GRB ले शक्ति सम्बन्धलाई रूपान्तरण गर्न र महिलालाई वास्तविक अर्थमा सशक्तीकरण गरी प्रभावकारी रूपमा उत्थानशील तथा समतामूलक जलवायुलाई कार्यरूप दिन सक्छ ।

# सिद्धान्त ६ :

## न्यायसंगत लाभ बाँडफाँड सुनिश्चितता



### परिचय

समतामूलक लाभ बाँडफाँड नेपालमा जलवायु न्यायको मुख्य पक्ष हो जसले जलवायु परिवर्तनबाट सबै भन्दा बढी प्रभावित भएकाहरू, मुख्यतः विविधता र अन्तरसम्बन्धित पहिचान भएका महिलाले जलवायु वित्त, अनुकूलन तथा न्यूनीकरण कार्यक्रमबाट सिर्जित स्रोत, अवसर तथा सेवामा निष्पक्ष र न्यायोचित पहुँच सुनिश्चित गर्छन्। नेपालको नीतिगत संरचनाले पनि यस प्रतिबद्धतालाई जोड दिन्छ। उदाहरणका लागि, जलवायु परिवर्तन लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशता (GESI) रणनीति तथा कार्ययोजना (२०२१) ले सबै जलवायु कार्यमा GESI लाई एकीकृत गर्ने अधिकार दिन्छ, जसबाट महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको निर्णय प्रक्रिया तथा लाभमा समतामूलक पहुँचलाई बढावा दिन्छ (MoFE, 2020)। लैंगिक-उत्तरदायी राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति (२०१९) ले सबै प्रकारका जलवायु कार्यक्रममा लैंगिक पक्षलाई गम्भीर रूपमा ध्यान दिन्छ र योजना, निर्णय प्रक्रिया र लाभ बाँडफाँड संयन्त्रमा महिलाको भूमिका अघि बढाउँछ (MOFE, 2019)।

नेपालको दोस्रो राष्ट्रिय रूपमा निर्धारित योगदान NDC ले जोखिम न्यूनीकरण र अनुकूलन दुवै पाटोमा GESI लाई प्रष्ट रूपमा एकीकृत गरेको छ। त्यसका साथै यसलाई जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय प्रारूप महासन्धि (UNFCCC) को लैंगिक संवेदनशीलता विश्लेषणमा उच्च तहको NDC का रूपमा मान्यता दिइएको छ (UNFCCC, 2020)।

स्थानीय तहमा, स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना LAPA ले जोखिम विश्लेषण तथा समाधान डिजाइनका क्रममा सीमान्तकृत समुदायका महिलालाई सहभागी गराएर समावेशी अनुकूलन योजनालाई संस्थागत गरेका छन् (UNFCCC, 2012)। नेपालको रेड+ उत्सर्जन न्यूनीकरण कार्यक्रम ERP अन्तर्गतको लैंगिक पाटोले लैंगिक समतामूलक वन प्रशासन र लाभ-बाँडफाँडलाई प्राथमिकताका साथ अघि बढाउँछ (FCPF, 2020)।

यद्यपि यी प्रगतिशील नीतिहरूका बावजूद पनि निरन्तरका संरचनागत असमानता र कार्यान्वयनमा चुनौती कायमै रहनुको अर्थ के हो भने अन्तरसम्बन्धित भिन्नताहरू (जस्तै- जातजाति, अपाङ्गता र भूगोल आदि) लाई प्रष्ट रूपमा सम्बोधन नगर्ने हो भने लाभ बाँडफाँडका क्रममा पनि विद्यमान विभेदले नै निरन्तरता पाउने जोखिम रहन्छ। सचेत योजना र जवाफदेहिताविना, जलवायु क्षेत्रमा गरिने कार्यक्रमले भूमिहीन महिला, एकल आमा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र सीमान्तकृत जातीय समूहका आवश्यकतालाई उपेक्षा गर्न सक्छ। यसले गर्दा ती प्रगतिशील नीतिले परिकल्पना गरेका मूलभूत न्यायका लक्ष्यको अवमूल्यन हुन्छ।

विगत १५ वर्षमा नेपालले लैंगिक-उत्तरदायी बजेट (GRB) मा आफ्नो प्रतिबद्धतालाई उल्लेख्य रूपमा विस्तार गरेको छ। सन् २००७-०८ मा जम्मा ११.०३ प्रतिशत रहेको प्रत्यक्ष GRB विनियोजन सन् २०२२-२३ सम्ममा ४०.२५ प्रतिशत र अप्रत्यक्ष GRB लाई सन् २०१६-१७ मा कुल बजेटको ४८ प्रतिशत पुगेको थियो भने आउने आर्थिक वर्षका लागि ३४.९५ रहेको छ (Gender Climate Tracker, 2021; Koirala, 2023)।

कुल स्रोतको ५० प्रतिशत भन्दा बढी सिधै महिलाका लागि छुट्याएको छ भने त्यस्तो बजेटलाई प्रत्यक्ष उत्तरदायी, २० देखि ५० प्रतिशत छुट्याएकोलाई अप्रत्यक्ष उत्तरदायी र २० प्रतिशत भन्दा कम विनियोजन गर्नेलाई तटस्थ भनिन्छ। यसले नेपाल थप उत्तरदायी बजेट प्रक्रियातर्फ लम्केको संकेत गर्छ। यसरी नेपालले लैंगिक सूचकहरूमा सुधार गरिरहेका बेला समानान्तर रूपमा वित्तीय क्षेत्रमा पनि प्रगति गरेको हो। जस्तै- सन् २०१५ मा ५८ मा रहेको सूचक ६.७ अङ्कले बढेर सन् २०२० मा ६४ भन्दा माथि पुगेको थियो जसले भूमि अधिकार, राजनीतिक प्रतिनिधित्व, सरसफाइमा पहुँच, कार्यथलोमा समानताका

कानून र बजेटमा पारदर्शिताका क्षेत्रमा महिलाले हासिल गरेका प्रगति भल्काउँछ (UN Women, 2021) । यी सुधारले समतामूलक लाभ बाँडफाँडमा बढ्दो संस्थागत जग बसाउने काम गर्छ । यसलाई मूल जलवायु न्यायको सिद्धान्त मानिन्छ किनभने यसले विविध क्षेत्रमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहले जलवायु स्रोत तथा अवसरहरूमा राम्रो पहुँच पाएका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्छ ।

नीति निर्माता र निर्णयकर्ताहरूमा रहेको ज्ञानको कमी नेपालका स्थानीय तहमा लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कार्यान्वयनको एक प्रमुख चुनौतीका रूपमा छ (Sandal, 2021) । यसले योजना तथा बजेट प्रक्रिया, बजेट विनियोजनमा प्रष्ट लैंगिक दृष्टिकोणको समायोजन, ज्ञानको प्रभावकारी हस्तान्तरण र लैंगिक-उत्तरदायी शैली र तरिकाबारे सचेतना फैलाउने कार्यमा प्रत्यक्ष रूपमा असर गर्छ । LAPA अन्तर्गत जलवायु कार्यमा कोष सञ्चालन गर्नका लागि लैंगिक-उत्तरदायी बजेट कोडका साथसाथै सन् २०१२/१३ देखि जलवायु बजेट कोड पनि प्रचलनमा ल्याइयो (CDKN, 2021) ।

नेपालमा जलवायु अनुकूलन तथा उत्थानशीलता-विकासका कार्यक्रममा लगानी वृद्धि भए पनि लाभ वितरणका संयन्त्रहरू धेरैजसो असमान छन् । उदाहरणका लागि, एसियाली विकास बैंक (ADB) ले सहयोग गरेको एक जलस्रोत व्यवस्थापन परियोजनाले झण्डै १ हजार २ सय समुदायको पानी व्यवस्थापनमा सुधार गऱ्यो र त्यसको योजना तर्जुमामा महिलालाई संलग्न गरायो । तर तल्लो पश्चिम सेती र बूढीगङ्गा जलाधार क्षेत्रलगायतका केही क्षेत्रमा गहिरोसँग गडेको पितृसत्तात्मक सामाजिक मान्यता र व्याप्त गरिवीका कारण यस्ता जलवायु-उत्थानशील जलस्रोत सेवामा समतामूलक पहुँच छैन । जसका कारण सीमान्तकृत महिलाको जीविकोपार्जनमा निकै प्रभाव पर्ने गरेको छ (ADB, 2022) ।

राज्यका संयन्त्र वा विकास साभेदारहरू मार्फत प्रदान गरिने जलवायु वित्तबाट प्रायः पुरुष मुली रहेका घरधुरी, समाजमा हावी रहेका जातीय समूह र सामाजिक-राजनीतिक सञ्जालमा प्रभावशाली व्यक्तिले फाइदा लिने गरेका हुन्छन् भने भूमिहीन महिला, (जो ऐतिहासिक रूपमा भूमि स्वामित्वबाट वञ्चित भएका र गरिवी तथा सम्पत्तिको अभावबाट सिर्जित परिस्थितिजन्य जोखिमका कारण सीमान्तकृत र दोहोरो चपेटामा परिरहेका हुन्छन्), एकल महिला, अपाङ्गता भएका र सीमान्तकृत जातीय समुदायहरूलाई पाखा लगाइन्छ (DoLMA, 2024) । उदाहरणका लागि, राष्ट्रिय अनुकूलन कार्ययोजना र सम्बन्धित लगानीका बावजुद पनि प्राप्त हुने लाभचाहिँ सुविधा प्राप्त समूहतर्फ नै केन्द्रित हुन्छ भने कम स्रोतसाधन भएका महिला तथा सीमान्तकृत समुदाय लाभबाट वञ्चित हुन्छन् (Rai, 2023, PRC, 2024) ।

त्यसबाहेक, लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशिता (GESI) का सिद्धान्तलाई राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति, २०७६, स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA), राष्ट्रिय अनुकूलन योजना (NAP), GRB तथा जलवायु परिवर्तन रणनीति तथा कार्ययोजना लगायतका महत्वपूर्ण राष्ट्रिय दस्तावेजहरूमा औपचारिक रूपमै एकीकृत गरिएको छ । तर कार्यान्वयनका क्रममा प्रतिनिधित्वका लक्ष्य जस्ता प्रक्रियागत समावेशितालाई जोड दिइन्छ तर सीमान्तकरणको समस्यालाई सम्बोधन गर्ने सारभूत पुनर्वितरणकारी नतिजा हासिल गर्नका लागि गरिंदैन । समग्र विकासका क्षेत्रमा वृहत GESI र लैंगिक-उत्तरदायी बजेट संयन्त्र त कायम छन् तर जलवायु वित्तमा अर्थपूर्ण लाभ वितरणका रूपमा तिनीहरूको रूपान्तरण न्यून छ जसले नीतिगत मनसाय र यथार्थ बीच कायम निरन्तरको ठूलो भिन्नता उजागर गर्छ । नीतिगत मनसाय र सम्बन्धित क्षेत्र एवं लक्षित लाभदायी तहमा रहेको पर्याप्त लगानीको अभावबीच विद्यमान यो भिन्नताले सशक्त जवाफदेही संयन्त्रहरू र न्याय र पुनर्वितरणलाई जलवायु प्रशासनको केन्द्रमा राख्ने समतामूलक योजना प्रक्रियाको आवश्यकता प्रष्ट पार्छ ।



### असल अभ्यास

सरकार, नागरिक समाज र समुदाय स्तरबाट कैयौँ असल अभ्यास भएका छन् । ती अभ्यासले नेपालको जलवायु कार्यक्रममा कसरी बढी समतामूलक लाभ वितरण गर्न सकिन्छ भन्ने उपायहरू प्रस्तुत गरेका छन् । PRC-TEWA साभेदार संवादका क्रममा छलफल गरिएका तल्ल उल्लिखित अभ्यासहरू वृहत लैंगिक विश्लेषणका लागि पहिचान गरिएको थियो :

**क. सामुदायिक वनमा सीमान्तकृत समूहहरूका लागि अनिवार्य विनियोजन :** नेपालको सामुदायिक वन निर्देशिकाले सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह (CFUG) का कार्यसमितिमा कम्तीमा ५० प्रतिशत महिला हुनुपर्छ जसमा लैंगिक-समावेशी प्राकृतिक स्रोत प्रशासन (RECOFTC, 2013) प्रति बलियो प्रतिबद्धता जनाउँछ । यस नीतिका कारण महिला नेतृत्व र सहभागितामा उल्लेख्य वृद्धि भएको छ । हालको तथ्याङ्क अनुसार CFUG का कार्यसमिति



सदस्यहरूमा करिब ४२ प्रतिशत महिला छन् । कतिपयमा त ५० प्रतिशत कोटा पूरा गरेका छन् (Giri et al., 2022) । व्यवहारमा, थुप्रै CFUG ले आफ्नो आयको कम्तीमा ३५ प्रतिशत विनियोजन गर्नका लागि यो प्रशासन संरचनाको सदुपयोग गरेका छन् । सो योगदानबाट महिला, दलित, आदिवासी समुदाय र गरिब घर/परिवारले न्यून ब्याज दरमा ऋण, छात्रवृत्ति र वनजन्य जीविकोपार्जनका सहयोग पाएर लाभान्वित हुने गरेका छन् (RECOFTC, 2013) । त्यसबाहेक महिला नेतृत्वका उपभोक्ता समूहले वन व्यवस्थापन पारदर्शिता र दिगोपनमा सुधार प्रस्तुत गरेका छन्, जसले लैंगिकमैत्री प्रशासनको प्रभावकारिता झल्काउँछ (Timilsina et al., 2024) । यी सुधारले सामुदायिक प्राकृतिक स्रोत लाभ बाँडफाँडमा लैंगिक समतालाई समावेश गर्दा प्राप्त नतिजाको एक महत्वपूर्ण उदाहरणका रूपमा नेपालले अपनाएको शैली प्रस्तुत गर्दछ ।

**ख. स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना LAPA मा समानताको लक्ष्य :** जलवायु सम्बन्धी योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा महिला तथा सीमान्तकृत समुदायको प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने LAPA को ढाँचाले नै अनिवार्य गरेको छ (MoHP, 2021) । केही पालिकामा यो व्यवस्थाका कारण महिला कृषकका लागि पानीमा पहुँच, साना स्तरका सिँचाई र भूमिहीन महिला वा पुरुष प्रतिनिधित्व नभएका घर/परिवारका लागि लक्षित कृषि अनुदान जस्ता स्थानीय तहमा पहिचान गरिएका आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिन थालिएको छ । नेपालको जलवायु वित्त नीतिअनुसार कुल जलवायु कोषको ८० प्रतिशत स्थानीय तहमा पुग्नुपर्ने अर्को महत्वपूर्ण पक्ष रहेको छ । यसको उद्देश्य जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका समुदायमा स्रोतको पहुँच बढाउने र स्थानीय अनुकूलन प्राथमिकतालाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्ने हो (MoFE, 2022) ।

**ग. जलवायु वित्त परियोजनामा लैंगिक कोटा र समावेशी लक्ष्य निर्धारण :** हरित जलवायु कोष (GCF) र विश्व वातावरण सुविधा (GEF) बाट सहयोग प्राप्त परियोजनालाई कडाइका साथ लैंगिक मूल्याङ्कन गर्न र बजेट सहितका लैंगिक कार्ययोजना विकास गर्न अनिवार्य गरिएको छ, जसले लैंगिक उत्तरदायी जलवायु कार्यप्रति बलियो संस्थागत प्रतिबद्धता देखाउँछ । यी आवश्यकताले गर्दा कम्तीमा ५० प्रतिशत लाभग्राही महिला हुनुपर्ने सुनिश्चित गर्नु र निर्णय गर्ने निकायमा ३३ प्रतिशत महिला कोटा हुनुपर्ने जस्ता कानुनी प्रावधान मार्फत महिला सहभागिताका लागि स्थान सुनिश्चित गर्नु (BRCRN, 2020) । कर्णालीमा सञ्चालित जलवायु अनुकूलन प्रारूप (CAFS-Karnali) र आशा परियोजनाका उदाहरणबाट थाहा हुन्छ कि यस्ता लैंगिक उत्तरदायी दृष्टिकोणहरू, सामुदायिक परामर्श र लक्ष्य निर्धारण उपकरणसँग मिलेर, एकल महिला, दलित तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई जलवायु उत्थानशील कृषि र पूर्वाधार लगानीबाट लाभ लिन सक्ने बनाएका छन् । नेतृत्व तथा क्षमता अभिवृद्धि तालिमसँग जोडिँदा यस्ता कोटाले महिला नेतृत्व भएका समूहद्वारा जलवायु स्रोतमाथि सशक्त रूपमा आफ्नो दावी गर्न सहयोग गरेका छन् ।

**घ. स्थानीय तहमा संस्थागत प्रतिनिधित्व तथा सकारात्मक कार्य :** नेपालको संविधानले स्थानीय प्रशासनमा लैंगिक कोटाको प्रावधान राखेका कारण निर्णय गर्ने निकायमा अहिले महिला प्रतिनिधित्व बढेको छ । २०७९ सालमा भएको स्थानीय तहको निर्वाचनमा देशभरका ७५३ स्थानीय सरकारमा १४ हजार ४ सय ६६ अर्थात् झण्डै ४१ प्रतिशत महिला निर्वाचित भएका थिए । नेपालको संविधान र स्थानीय तह निर्वाचन ऐनमा समावेश कोटा व्यवस्थाका कारण यो सम्भव भएको हो (Devpolicy, 2025) । सो ऐनले सीमान्तकृत समुदायबाट अन्तरसम्बन्धित प्रतिनिधित्व हुनुपर्छ भन्ने आवश्यकतालाई आत्मसात गरी हरेक वडामा कम्तीमा १ जना दलित महिला हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ जुन निकै महत्वपूर्ण छ (Equal Measures 2030, 2024) ।

यो प्रगति एकातर्फ छ भने यो सँगै अर्को यथार्थ भने अलिक फरक छ । जस्तै- स्थानीय तहका अत्यधिक स्थानमा महिला उपप्रमुख वा उपाध्यक्षको भूमिकामा (करिब ७५ प्रतिशत) छन् भने करिब ४ प्रतिशत प्रमुख वा अध्यक्ष पदमा छन् । यसरी प्रमुख पदमा पुरुषकै दबदबा जारी छ (Devpolicy, 2025) । त्यसैगरी संवैधानिक व्यवस्थाका बावजुद पनि निर्णायक तहमा दलित महिलाको प्रतिनिधित्व निकै सीमित छ, जसले अन्तरसम्बन्धित समानतामा अभै जोड दिनुपर्ने आवश्यकता कायमै छ (Equal Measures 2030, 2024) । स्थानीय तहमा निर्वाचित महिलाले जलवायु अनुकूलनका लागि लैंगिक समतामूलक वित्तीय व्यवस्थाको पक्षमा सशक्त वकालत गर्दै आएका छन् र जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका समुदायका लागि सेवामा पहुँच विस्तार गरेका छन् जसले जलवायु प्रशासनमा न्यायोचित लाभ बाँडफाँडका लागि यस्ता सकारात्मक नीतिको महत्वलाई स्पष्ट रूपमा झल्काउँछ ।

**ङ. महिला नेतृत्वमा रहेका तथा आदिवासी पहलकदमी :** उदीयमान महिला नेतृत्वमा रहेका समूहहरूले जलवायु उत्थानशील कृषि अभ्यास तथा स्थानीय ऊर्जा परियोजनामा सहभागी मात्र नभई तिनको नेतृत्व नै गरेका छन् । आदिवासी जनजाति अनुसन्धान तथा विकास केन्द्र (CIPRED) ले आदिवासी महिलाको ज्ञान तथा जलवायु





कार्यमा नेतृत्वबारे वृहत अनुसन्धान कार्य गर्नुका साथै कार्यशालाहरू आयोजना गरेको छ, जसमा जलवायु उत्थानशीलताबारे परम्परागत ज्ञान तथा सांस्कृतिक अभ्यासको महत्वपूर्ण भूमिकालाई उच्च प्राथमिकता दिइने गरेको छ (CIPRED, 2024)। त्यसैगरी, राष्ट्रिय आदिवासी जनजाति अपाङ्ग महिला सङ्घ नेपाल (NIDWAN) ले अपाङ्गता र जलवायु जोखिमबीचको अन्तरसम्बन्धको पक्षतर्फ ध्यानाकर्षण गर्दै समावेशी नीतिहरू र जलवायु अनुकूलन सम्बन्धी स्रोतमा अपाङ्गता भएका महिलाको पहुँच सुनिश्चित गर्न पैरवी गर्छ (NIDWAN, 2023)। राष्ट्रिय आदिवासी महिला महासंघ (NIWF) लगायतका अन्य संघ/संस्थाले पनि दिगो प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा सामुदायिक ऊर्जा समाधानमा महिला नेतृत्वका लागि पैरवी गर्छन्। केही आदिवासी समुदायले उनीहरूको मौलिक ज्ञान प्रणालीलाई जलवायु समाधानमा समायोजन गर्ने गरेका छन्। तथापि यसलाई लाभ बाँडफाँड संयन्त्रमा औपचारिक रूपमा मान्यता दिइएको छैन।

**च. लक्ष्य निर्धारण तथा लाभ बाँडफाँडबारे परियोजनागत सिकाइ :** नेपाल राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन सहयोग कार्यक्रम (NCCSP) ले कुल वित्तीय तथा मानव स्रोतको ८० प्रतिशत प्रत्यक्षरूपमा स्थानीय तहको कार्यान्वयनमा प्रवाह गरी प्रभावकारी र न्यायोचित स्रोत वितरणको उदाहरण प्रस्तुत गरेको छ। यसबाट जलवायु जोखिममा रहेका घर/परिवारले प्रत्यक्ष लाभ लिन सक्ने अवस्था सुनिश्चित गरेको छ (UNDP, 2019)। NCCP ले जलवायु-अनुकूल कृषि, रोजगारमुखी सिप तालिम, तथा ग्याबियन तार जडान र बायो-फेन्सिङ जस्ता सामुदायिक पूर्वाधार गतिविधिमा सहभागिता मार्फत जीविकोपार्जनको विविधीकरणलाई साथ दिएको छ। यसबाट सीमान्तकृत समूहका लागि नयाँ आमदानीका स्रोत र रोजगारीका अवसर सिर्जना भएका छन्। उदाहरणका लागि, जुम्लाको कुदारी गाविसका एक किसानले तरकारी विक्रीबाट एक सिजनमा करिब ५० हजार रुपियाँ आमदानी गरेका र वार्षिक ८० दिन स्थानीय रोजगारी सिर्जना गरेको बताए।



त्यसैगरी BRACED र ASHA परियोजनाले गरिब तथा जोखिममा रहेका घर/परिवारलाई लक्षित गर्दै कृषि तथा वनमा आधारित आमदानी प्याकेजहरू प्रदान गरे जसमा व्यवसायीकरण, पशु पालन र नर्सरी व्यवस्थापनमा विशेष ध्यान दिँदै महिला तथा सीमान्तकृत समुदायका लागि लक्षित सहयोग प्रदान गरिएको थियो (CARE Nepal, 2023)। BRACED का लाभग्राहीले वार्षिक घरायसी आमदानीमा औसत GBP २३१ को वृद्धि तथा उत्थानशीलता सूचकमा उल्लेखनीय सुधार (१.७ देखि ३.६) अनुभव गरेका छन् जसले जलवायु-स्मार्ट कार्यक्रम मार्फत जीविकोपार्जनको दिगोपनमा ठोस उपलब्धि देखाउँछ। यसमा आवश्यक तेल उत्पादनका लागि आवश्यक एकाइहरू समेत समावेश थिए जसले प्रति घर/परिवार थप GBP २२९ आमदानी सिर्जना गरेको थियो (BRACED, 2022)।

यी सबै कार्यक्रमले स्थानीय सशक्तीकरण, आयका विविध स्रोत र समावेशी सहनशीलता निर्माणलाई प्राथमिकता दिँदै सिद्धान्त ६ अन्तर्गत न्यायोचित लाभ बाँडफाँडका राम्रा अभ्यास प्रस्तुत गर्छन्।

## समतामूलक लाभ बाँडफाँड सुनिश्चित गर्दा आइपने खाडल र चुनौतीहरू

### व्यक्तिगत तह

आर्थिक तथा राजनीतिक रूपमा पनि पछि परेका दलित, आदिवासी, भूमिहीन तथा अपाङ्गता भएका व्यक्ति लगायत सीमान्तकृत समुदायका महिलाले जलवायु वित्त, प्रविधि तथा जीविकोपार्जन कार्यक्रममा सीमित पहुँचको सामना गरिरहेका हुन्छन्। श्रेष्ठ र गुरुङ (२०२२) को अध्ययनको निष्कर्ष अनुसार कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशका दलित तथा आदिवासी महिला जातीय विभेद र गरिबीका कारण वन-आधारित जलवायु अनुकूलन कार्यक्रममा सहभागिता जनाउन प्रणालीगत बहिष्करणको सामना गरिरहेका छन्। त्यसैगरी मानन्धर आदि (२०२३) को अध्ययनले सीमान्तकृत महिलामा सीमित साक्षरता र चेतनाको अभावले स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना LAPA ढाँचाभित्रका अधिकार दावी गर्न उनीहरूको क्षमतालाई अवरुद्ध गर्छ।

यसका साथै सीमान्तकृत पृष्ठभूमिबाट आएका महिला नेतामा देखिने आत्मसंयम एउटा गम्भीर तर प्रायः बेवास्ता गरिएको चुनौती हो। गहिरो रूपमा जरा गाडेका सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताका कारण धेरै महिलाले आफूलाई अरू मातहतको वा कम सक्षम ठान्ने गर्छन्। त्यस्तो मनस्थितिले गर्दा उनीहरू शासकीय मञ्चहरूमा आफ्ना धारणा व्यक्त गर्न वा कुनै निर्णयलाई चुनौती दिने आँट गर्दैनन् (Aacharya, 2021)। यस प्रकारको मनस्थितिले महिला प्रतिनिधित्वको प्रभावकारितालाई कमजोर बनाउँछ, र नेतृत्व भूमिकालाई प्रायः प्रभावविनाको प्रतीकात्मक सहभागितामा सीमित गरिदिन्छ।

यी अवरोधको समग्र असरका कारण लाभ बाँडफाँडमा कायम असमानताले निरन्तरता पाउँछ। यसले लक्षित क्षमता विकास, चेतना अभिवृद्धि तथा सांस्कृतिक रूपमा संवेदनशील सशक्तीकरण पहलको आवश्यकता औल्याउँछ, जसले बाह्य अवरोध मात्र नभई आफैँभित्र रहेका मान्यतालाई पनि सम्बोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

### समुदाय तह

समुदायमा आधारित संस्थाभित्रका लाभ बाँडफाँड संयन्त्रले प्रायः विद्यमान शक्ति संरचनालाई नै प्रतिबिम्बित गरेका हुन्छन्। विशेषगरी प्रभावशाली जात तथा पुरुष मुली रहेका घर/परिवारको पृष्ठभूमिका स्थानीय जानकारले नै वनबाट प्राप्त आमदानी वा सहकारीका कोषहरूबाट अस्वाभाविक फाइदा लिइरहेका हुन्छन् भने गरिब तथा भूमिहीन महिलाहरू त्यसबाट वञ्चित हुन्छन् (Manohara et.al, 2014)। कैयौँ अवस्थामा, समुदायका बैठकमा महिलाहरू सशरीर उपस्थित भए पनि उनीहरूको आवाज बेवास्ता गर्नुका साथै उनीहरूका गुनासाको कुनै सुनुवाइ गरिँदैन। Regmi...., 2016 को अध्ययन लगायतले पनि स्थानीय संरचना र समुदायमा आधारित संघ/संस्थाहरूसँग देखिएका समस्याका कारण जलवायु परिवर्तन अनुकूलन सहायताबाट पनि उच्चवर्गीय र शक्तिशाली व्यक्तिहरूले नै लाभ उठाइरहेको देखाउँछ।

त्यसैगरी जातीय विभेद कायम रहँदा निर्णायक निकाय र आर्थिक अवसरमा दलित तथा आदिवासी महिलाको पहुँच बढ्न सकेको छैन। दलित समुदायका दैनिक ज्यालामजदुरी गर्ने महिला तथा पुरुष लगायतका लक्षित लाभग्राहीहरू विकास तथा जलवायु परिवर्तन क्षेत्रमा क्रियाशील निकायले सिर्जना गरेका विभिन्न मञ्चमा सहभागी हुँदाको महत्व सम्बन्धमा स्पष्ट बुझाइ र पूर्ण जानकारी नै छैन जुन कुरा उजागर गर्नु पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ। यो जानकारी अभावका कारण उनीहरू त्यस्ता सहभागिताबाटै बाहिर रहन चाहन्छन् जसका कारण उनीहरूले त्यहाँ उपलब्ध लाभ गुमाउने मात्र नभई विद्यमान बहिष्करणलाई नै अझ बढावा दिन्छ। परिणामतः उनीहरूको सहभागिता सतहीरूपमा सीमित हुन्छ भने केही योजनाबद्ध समावेशी संयन्त्र नहुँदा विभिन्न क्षेत्रका महिलाको प्रतिनिधित्व पनि न्यून हुन्छ।

### संस्थागत तह

लैंगिक-उत्तरदायी बजेट र लाभ वितरणको खाकालाई संस्थागत गर्ने कार्य पनि सीमित छ (CDKN, 2021)। नेपालमा अहिले पनि नयाँ कुरा अवलम्बनमा संस्थागत अवरोधहरू कायमै छन्, जस्तै- सामुदायिक नेतृत्व, सरकार र गैरसरकारी संस्थाहरूले समेत जातीय आधारमा उपेक्षा गर्ने परिपाटी अहिले पनि देखिन्छ।

राजनीतिक अधिकारको प्रभुत्वशाली वर्चस्व र उच्चवर्गीय जातीय समूहले सहायता एवं स्रोतको वितरण गर्ने माध्यमहरू आघात र तनावको सामना गर्ने क्रममा प्रमुख अवरोधका रूपमा रहने गरेको पाइएको छ। विशेषगरी दलित र जनजाति समूहका छलफलमा सामाजिक हैसियत र राजनीतिक विभेदका कारण राजनीतिक शक्तिका क्षेत्रमा स्पष्ट सांस्कृतिक अवरोध रहेको देखाइएको छ (Jones and Boyd, 2011)। GESI सिद्धान्तहरू राष्ट्रिय जलवायु नीतिहरूमा समावेश त छन् तर कार्यान्वयन योजनामा प्रायः स्पष्ट उत्तरदायित्व संरचना, मापनयोग्य लक्ष्यहरू र पर्याप्त वित्तीय विनियोजनको अभाव देखिन्छ (Governance Lab, 2023)। लिंग, जात, उमेर र क्षमताका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्क बिरलै मात्र संकलन गर्ने गरिन्छ जसले गर्दा प्रभावकारी अनुगमन र अवलम्बनकारी योजना तर्जुमा कार्यमा अवरोध हुने गर्छ (Shrestha and Gurung, 2022)। त्यसका साथै विद्यमान जवाफदेही तथा गुनासो सुनुवाइ गर्ने संयन्त्रहरू या त छँदै छैनन् वा अत्यन्त कमजोर रूपमा लागु गरिएका छन्। यसले अन्यायपूर्ण अभ्यासलाई चुनौती दिने वा लाभबाट वञ्चित गर्दा न्यायका लागि लड्ने महिलाको क्षमतालाई खुम्च्याएको छ। सरकारी निकाय, गैरसरकारी संस्था तथा नागरिक समाज संस्थाहरू (CSO) मा कार्यरत प्राविधिक तथा अन्य कर्मचारीमा राम्रोसँग सामाजिक तथा GESI विश्लेषण गर्न सक्ने क्षमताको कमी हुनु अर्को गम्भीर संस्थागत खाडल हो। सीमान्तकृत समूहलाई सहयोग गर्ने तीव्र मनसाय र प्रतिबद्धता भए तापनि त्यसका लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त सिप, ज्ञान र विशिष्टीकृत विधि भएन भने ती समुदायलाई जानी/नजानी बहिष्करणमा पारिन्छ। यस्तो क्षमता अभावले गर्दा अवलम्बन गरिएका नीति र हस्तक्षेपबाट पनि अपेक्षित नतिजा नआउन सक्छ किनभने महिला र सीमान्तकृत समूहले सामना गर्ने अन्तरसम्बन्धित जटिल अवरोध राम्रोसँग पहिचान वा सम्बोधन गर्न कर्मचारीले नै नसकेको हुन सक्छन्। त्यसो हुँदा असमान परिणामहरू निरन्तर कायम रहिरहन्छन्। त्यसैले संस्थागत प्रभावकारिता सुधार गर्नका लागि बलिया नीति र उत्तरदायित्व प्रणाली मात्र पर्याप्त हुँदैनन्, त्यसबाहेक जलवायु र विकास पहलमा संलग्न सबै कर्मचारीको प्राविधिक तथा विश्लेषणात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्न लक्षित लगानी आवश्यक हुन्छ। त्यसबाट उनीहरूलाई समावेशी र समान लाभ-वितरण कार्यान्वयन गर्न आवश्यक व्यवस्था हुन्छ।

## मापनका सूचक

### मात्रात्मक सूचक

मात्रात्मक तथ्याङ्कले जलवायु लाभको वितरण र प्रभाव मापन गर्न सहयोग गर्छ। त्यसले गर्दा यस प्रक्रियामा महिलाहरू छुटेका छैनन् र अनुकूलन तथा न्यूनीकरण प्रक्रियामा अर्थपूर्ण योगदान गर्न सकेका छन् भन्ने सुनिश्चित पनि हुन्छ।

क्षेत्र	सूचक
१. जलवायु वित्त तथा सेवामा पहुँच महिला तथा सीमान्तकृत समूहले प्रत्यक्ष रूपमा प्राप्त गर्ने अनुकूलनका लागि छुट्याइएको कोष, सेवा वा सामग्रीहरू (जस्तै-खडेरी प्रतिरोधक विउ, पानीका पूर्वाधार) को अनुपात मापन गर्न।	१.१ कुल बजेटको कति प्रतिशत सिँचाइ, नवीकरणीय ऊर्जा जस्तो जलवायु अनुकूलन सेवाबाट महिला/जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका लाभग्राहीलाई लक्षित गरी विनियोजन गरिएको छ। १.२ कम्तीमा ५० प्रतिशत लाभग्राहीहरू महिला वा जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका समूह छन् भनी पहिचान भएका जलवायु परियोजनाहरूको संख्या।
२. लाभ बाँडफाँड सम्बन्धी निर्णयमा समावेशी सहभागिता अनुकूलन रणनीतिको कार्यान्वयन, खाका निर्माण तथा निर्णय प्रक्रियामा यी समूहबाट भएका सहभागीको प्रतिशत ट्याक गर्न।	२.१ सामुदायिक अनुकूलन समितिहरू वा स्थानीय अनुकूलन योजना प्रक्रिया, स्थानीय विपद् जोखिम न्यूनीकरण समूह तथा कृषक समूहमा रहेका महिला/जोखिममा रहेका व्यक्तिको प्रतिशत। २.२ महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूले आवाज उठाएपछि लाभ बाँडफाँडका योजना तथा नीतिहरूमा समेटिएका मुद्दा तथा मागहरूको संख्या।
३. स्रोत वितरणमा समता महिला तथा सीमान्तकृत जनसंख्यामा गरिएको अनुकूलन लाभको वितरण (जस्तै- बजेट, उपकरण, तालिम वा पूर्वाधार) मा समता मापन गर्छ।	३.१ महिला तथा सीमान्तकृत समूहको पहुँचमा रहेका जलवायु अनुकूलन स्रोतहरूको अनुपात (लिंग, उमेर, अपाङ्गता, आर्थिक-सामाजिक अवस्थाका आधारमा वर्गीकृत)। ३.२ छूट तथा अनुदान लगायतका प्रत्यक्ष लाभ प्राप्त गरिरहेका सीमान्तकृत घर/परिवार/समुदायका महिलाको प्रतिशत।
४. जवाफदेहिता तथा अनुगमन अन्यायपूर्ण वा भ्रष्ट वितरण अभ्यासबारे रिपोर्ट, ट्याक गर्ने र त्यसलाई सम्बोधन गर्ने संयन्त्रहरूको उपस्थिति र प्रभावकारिता मापन गर्न।	४.१ लाभबाट वञ्चित गरेको सम्बन्धमा मुद्दा सम्बोधन गरिएका लिखित गुनासोका वार्षिक संख्या, जसलाई सम्बोधनको प्रकार र अवस्थाका आधारमा वर्गीकरण गरिएको छ। ४.२ सार्वजनिक अडिट तथा सुनुवाइको संख्या, सम्पन्न GESI मूल्याङ्कन तथा कायम रहेका GESI कार्ययोजना। ४.३ जलवायु लाभ प्राप्त गर्नेहरूबारे सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध वर्गीकृत तथ्याङ्क।
५. पारदर्शिता र तथ्याङ्क समतामूलक लाभ बाँडफाँड ट्याक गर्न सघाउने सार्वजनिक रूपमा खुलाइएको वर्गीकृत तथ्याङ्कको उपलब्धता जाँच गर्न।	५.१ जलवायु लाभ प्राप्तकर्ताबारे सार्वजनिक पहुँचमा रहेको लिंग, जाति तथा भूगोलका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्कको उपलब्धता। ५.२ लिंग, जाति तथा भूगोलका आधारमा वर्गीकृत जलवायु लाभ बाँडफाँड सम्बन्धी सार्वजनिक तथ्याङ्क वितरणको संख्या र समयक्रम।

### गुणात्मक सूचक

गुणात्मक सूचकले महिला तथा सीमान्तकृत समूहले जलवायु लाभलाई कसरी अनुभूति गर्ने गरेका छन् र उनीहरूका आवश्यकता सौँच्चिकै अर्थपूर्ण रूपमा सम्बोधन भएका छन् कि छैनन् भन्ने विश्लेषण गर्छन्। त्यसबाट सहभागिताको गहिराइ, शक्ति प्रयोगका आयाम र लाभ माथिको वास्तविक नियन्त्रणबारे मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ।

क्षेत्र	सूचक
<p>१. पहुँच र न्याय सम्बन्धी उचित अनुभूति</p> <p>महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरू लाभमा पहुँच पुऱ्याउने आफ्नो क्षमताबारे उनीहरूको अनुभूति कस्तो छ र के उनीहरूले सो प्रक्रिया न्यायसंगत छ भन्ठान्छन् भन्ने पक्षहरू अध्ययन गर्न ।</p>	<p>१.१ जसरी समुदायभित्र जलवायु सम्बन्धी लाभ वितरण गरिन्छ त्यो कति न्यायोचित छ भन्ने सम्बन्धमा धारणाहरू ।</p> <p>१.२ विभिन्न प्रक्रिया पुऱ्याएर लाभ दावी गर्ने वा सेवामा पहुँच पुऱ्याउने सम्बन्धमा महिलाका अनुभव ।</p>
<p>२. योजना तर्जुमा तथा निर्णय प्रक्रियामा सबैको आवाजको समावेशीकरण</p> <p>लाभ बाँडफाँड र स्रोतको योजना बनाउने प्रक्रियामा महिला तथा सीमान्तकृत समूहले आफ्नो आवाज पनि सुनिएको र त्यसको सम्मान गरेको अनुभूत गरेका छन् कि छैनन् भन्ने विश्लेषण गर्न ।</p>	<p>२.१ महिला तथा सीमान्तकृत समुदायका व्यक्तिले योजना तर्जुमाका क्रममा आफ्ना सुझावलाई गम्भीर रूपमा लिइएको र त्यसले गर्दा कामकारवाही र परिवर्तनमा भूमिका निर्वाह गरेका छन् कि छैनन् भन्ने अनुभवहरू ।</p> <p>२.२ योजना तर्जुमा प्रक्रियामा सहभागी हुनका लागि सीमान्तकृत महिलालाई सुरक्षित, समावेशी र सहयोगी स्थान दिइएको छ कि छैन र आफ्ना धारणा खुलस्त तथा ढुक्कका साथ राख्ने वातावरणबारे के कस्ता धारणा छन्, त्यस सम्बन्धी प्रमाणहरू ।</p>
<p>३. कल्याण र उत्थानशीलतामा प्रभाव</p> <p>समतामूलक लाभ बाँडफाँडले जसरी जीविकोपार्जन, जलवायु उत्थानशीलता र सम्मानमा प्रभाव पार्छ, त्यसलाई यसले समेट्छ ।</p>	<p>३.१ समतामूलक लाभ बाँडफाँड कार्यक्रमका लाभग्राहीको उत्थानशीलता वा जीविकोपार्जनमा आएको सुधारका कथाहरू ।</p> <p>३.२ लक्षित लाभले लैगिक रूपमा पर्ने जलवायु जोखिमलाई कसरी सम्बोधन गरेको छ भन्ने बारेका प्रमाणहरू । साथै त्यसलाई सामना गर्ने रणनीति तथा समयक्रममा देखिने त्यसका प्रभावकारिताबारे धारणाहरू ।</p>
<p>४. पारदर्शिता र जवाफदेहिता</p> <p>लाभ वितरण गर्ने संस्थाहरू प्रतिको विश्वास तथा त्यहाँ भ्रष्टाचार वा उच्चवर्गीय कब्जा भए/नभएकोबारे धारणा विश्लेषण गर्छ ।</p>	<p>४.१ व्यक्तिगत तथा समुदायले जलवायु वित्त र स्रोत व्यवस्थापन गरिरहेका संस्था माथिको विश्वास ।</p> <p>४.२ लाभ बाँडफाँड गर्दा हुने भ्रष्टाचार, पक्षपात वा वञ्चितीकरण समुदायमा रहेका धारणा तथा सुरक्षाका उपाय जस्तै जोखिममा रहेका समूहलाई कोटा तथा प्राथमिकता दिने व्यवस्थाहरू प्रभावकारी रूपमा लागु गरिएको छ कि छैन भन्नेबारे दृष्टिकोणहरू ।</p>

## निष्कर्ष

नेपालको जलवायु प्रशासनमा लाभको समतामूलक बाँडफाँड सुनिश्चितता एउटा प्राविधिक लक्ष्य मात्र नभई अनिवार्यता पनि हो । सबै भन्दा जोखिममा रहेका समुदायमा समयमै र उत्तरदायी रूपमा स्रोत पुऱ्याउने सुनिश्चित गर्नका लागि जलवायु बजेटको कम्तीमा ८० प्रतिशत स्थानीय तहलाई विनियोजन गर्ने नेपालको प्रतिबद्धता आधारभूत कुरा हो (MoFE, 2023) । विनियोजनको यो नियमले समतालाई एक मार्गदर्शक सिद्धान्तका रूपमा ग्रहण गर्छ र स्थानीय सशक्तीकरण र ग्रासरूट तहका लाभग्राहीलाई बजेट उपलब्ध गराउने प्राथमिकतालाई अनिवार्य गरेको छ । यो प्रतिबद्धता पूर्णरूपमा पालनाका लागि स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA) मा जोड दिनुका साथै समानताका प्रष्ट सिद्धान्त सहित अन्य लगानी गर्न पनि अनिवार्य हुन्छ । यी खाकाले महिला तथा सीमान्तकृत समूहलाई लक्षित गरी निश्चित विनियोजन र आकर्षणका कार्यक्रम ल्याउनै पर्छ ताकि लाभ र निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको पहुँच सुनिश्चित होस् (UNDP, 2019) । त्यसबाहेक, यी विनियोजन कार्यान्वयनको स्थिति टूटाक गर्नका लागि सशक्त अनुगमन र जवाफदेही संयन्त्रहरूको भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण हुन्छ भने उच्चवर्गीय कब्जा र बहिष्करण रोक्नका लागि प्रभाव मापन तथा पारदर्शिता लागु गर्नुपर्छ (Governance Lab, 2023) । यी खम्बालाई एकीकृत गरेर समतामा आधारित विनियोजन नियम, लक्षित लगानीका खाका र कडाइका साथ जवाफदेहिता लागु गरेर मात्र जलवायु कार्यले वास्तविक रूपमा न्याय प्रदान गर्न र कसैलाई पछि नपार्ने सिद्धान्त लागु गर्न सक्छ ।

## सिद्धान्त ७ :

# लैंगिक संवेदनशील जलवायु कार्य



### परिचय

गहिरो गरी जरा गाडेका सामाजिक मान्यता, स्रोतमा असमान पहुँच र निर्णय प्रक्रियामा सीमित सहभागिताका कारण नेपालमा जलवायु परिवर्तनले पनि महिला तथा सीमान्तकृत समूहमाथि नै बढी असर गरेर विद्यमान लैंगिक असमानतालाई भन्ने जटिल बनाएको छ (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । यो कुरालाई आत्मसात गर्दै नेपालले आफ्ना जलवायु नीतिहरूमा प्रगतिशील रूपमा लैंगिक संवेदनशीलता देखाउँदै आएको छ । सन् २०१६ मा लैंगिक रूपमा तटस्थ पहिलो राष्ट्रिय निर्धारित योगदान (NDC) लागु गरेको नेपालले सन् २०२० को दोस्रो र सन् २०२५ मा तेस्रो NDC ल्याउँदासम्म यिनलाई प्रष्ट रूपमा लैंगिक-उत्तरदायी बनाएर प्रगतिशील बाटो तय गरेको प्रमाणित गरेको छ । पहिलो NDC ले लैंगिक सन्दर्भलाई सीमित मात्रामा मात्र छोएको थियो भने दोस्रो र तेस्रो NDC ले लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशता (GESI) लाई न्यूनीकरण र अनुकूलनका लक्ष्य अन्तर्गत अन्तरसम्बन्धित प्राथमिकताका रूपमा एकीकृत गरेको छ, र कार्यान्वयन, अनुगमन र बजेट तर्जुमालाई लैंगिक-संवेदनशीलताका पक्षबाट जोड दिएको छ (MoFE, 2020) । यो परिवर्तनले बृहत नीतिगत प्रगतिको एक भल्को दिन्छ, जस्तै- जलवायु परिवर्तन नीति (२०१९) र (GESI) रणनीति तथा कार्ययोजना (२०२१), जसले विभिन्न क्षेत्रमा लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशतालाई नेपालको जलवायु उत्थानशीलतामा महत्वपूर्ण पक्षका रूपमा समाहित गरेका छन् ।

यी राष्ट्रिय नीतिगत पहलकदमीलाई नै साथ दिँदै र ती सैद्धान्तिक लक्ष्य हासिल गर्नका लागि नेपालका प्रमुख जलवायु अनुकूलन परियोजनाले व्यावहारिक प्रयत्नहरू गरेका छन् । नेपाल जलवायु परिवर्तन सहयोग कार्यक्रम (NCCP) ले क्षमता अभिवृद्धि र समतामूलक लाभ बाँडफाँडका लागि महिला र सीमान्तकृत समूहलाई सक्रिय रूपमा लक्षित गरेर स्थानीय अनुकूलन योजना र जीविकोपार्जन विविधीकरणमा लैंगिक मूलप्रवाहीकरणलाई समेटेको छ (UNDP, 2019) । त्यसैगरी आशा (ASHA) परियोजनाले जलवायु-उत्थानशील अभ्यासमा महिलाको भूमिकालाई सबल बनाउँदै लैंगिक-उत्तरदायी कृषि र वनमा आधारित जीविकोपार्जनलाई जोड दिएको छ (CARE Nepal, 2023) । पारिस्थितिक प्रणालीमा आधारित अनुकूलन (EBA) पहलकदमीले जलवायु जोखिम सम्बोधन गर्नका लागि परम्परागत ज्ञान प्रणालीलाई महिला तथा आदिवासी समुदायको सक्रिय सहभागितालाई समेट्ने प्रयास गरेको छ (FAO, 2022) । त्यसैगरी कर्णालीमा जलवायु अनुकूलन रूपान्तरण (CAFS-Karnali) ले सीमान्तकृत महिलाका आवाजले समुदाय स्तरमा अनुकूलन प्राथमिकता तय गर्ने सुनिश्चित गरोस् भनी समावेशी योजना प्रक्रियालाई प्राथमिकता दिन्छ (PRC, 2024) ।



## असल अभ्यास

राष्ट्रिय नीतिहरू, स्थानीय संयन्त्र र सरोकारवाला संरचनाहरूले लैंगिक रूपमा संवेदनशील जलवायु कार्यलाई प्रोत्साहन गर्ने थुप्रै राम्रा अभ्यास भएका छन्। PRC - TEWA सरोकारवाला संवादमा वृहत लैंगिक विश्लेषणका लागि निम्न अभ्यास पहिचान गरिएका छन् :



क. नेपालको जलवायु परिवर्तन GESI रणनीति र कार्ययोजना (२०२१) : यस रणनीतिले जलवायु कार्यमा लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशिताको एकीकरण अनिवार्य बनाएको छ। त्यसैगरी निर्णय-प्रक्रियामा महिला र सीमान्तकृत समूहहरूको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गर्न तथा लाभमा समान पहुँच सुनिश्चित गर्न जोड दिएको छ (MoFE, 2020)।



ख. राष्ट्रिय अनुकूलन योजना (NAP) : नेपालको राष्ट्रिय अनुकूलन योजनाले लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशिता (GESI) लाई अन्तरसम्बन्धित विषयका रूपमा प्रष्टताका साथ एकीकृत गरेको छ र राष्ट्रिय तथा स्थानीय तहमा अनुकूलन योजना तथा कार्यान्वयन गर्दा लैंगिक संवेदनशीलताको अवधारणालाई पनि जोडेको छ। यसले जोखिम आंकलन र प्राथमिकता निर्धारण गर्दा सीमान्तकृत महिला तथा पुरुषको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गर्ने सहभागितामूलक प्रक्रियालाई अनिवार्य गरेको छ। यसरी सो नीतिले स्रोत बाँडफाँड तथा उत्थानशील विकासमा समानतालाई बढावा दिएको छ (MoFE, 2020)।



ग. राष्ट्रिय जलवायु परिवर्तन नीति (२०१९) : यस नीतिले लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणलाई अन्तरसम्बन्धित विषयका रूपमा स्वीकार गर्छ र कुल जलवायु बजेटको कम्तीमा ८० प्रतिशत महिला र सीमान्तकृत समुदाय बस्ने स्थानीय तहमा विनियोजन गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्छ। यसले जलवायु प्रशासनका सबै चरणमा महिला सहभागितालाई प्रबर्द्धन गर्छ र समतामूलक परिणाम सुनिश्चित गर्न लैंगिक-उत्तरदायी कार्यक्रम तथा बजेट निर्माणका लागि स्पष्ट रूपमा जोड दिन्छ (CDKN, 2021)।



घ. तेस्रो राष्ट्रिय निर्धारित योगदान (NDC 2025) : विगतका NDC हरूलाई थप सुदृढ गर्दै नेपालको तेस्रो NDC ले लैंगिक-रूपान्तरणकारी जलवायु कार्यमा थप जोड दिएको छ। यसले लैंगिक-उत्तरदायी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणाली लगायत समग्र न्यूनीकरण तथा अनुकूलन लक्ष्यहरूमा GESI सिद्धान्तलाई एकीकृत गर्छ। लैंगिक-संवेदनशील जलवायु प्रशासनप्रति नेपालको बढ्दो प्रतिबद्धतालाई मध्यनजर गर्दै यो NDC ले महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको नेतृत्व विकास तथा निर्णय गर्ने भूमिका वृद्धि गर्न उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धिलाई पनि प्राथमिकता दिएको छ (MoFE, 2024)।



ङ. स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA) : यसले जोखिम पहिचान तथा अनुकूलनका उपाय तय गर्ने कार्यमा सीमान्तकृत समूहका स्थानीय महिलालाई सहभागी गराउन जोड दिन्छ ताकि त्यसबाट आउने नतिजामा उनीहरूका धारणाले भूमिका निर्वाह गर्न सकोस् (UNFCCC, 2012)।



च. REED+ रणनीति : REED+ अन्तर्गतको उत्सर्जन न्यूनीकरण कार्यक्रम (ERP) ले लैंगिक विषयलाई एक अन्तरसम्बन्धित विषयका रूपमा समावेश गर्छ र वन प्रशासन तथा लाभ बाँडफाँडमा लैंगिक रूपमा समावेशी सहभागितालाई जोड दिन्छ (FCPF, 2020)।



छ. विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन (DRRM) नीति तथा योजना : राष्ट्रिय DRRM नीति (२०१८) तथा रणनीतिक कार्ययोजना (२०१८-२०३०) ले समावेशी विपद् जोखिम प्रशासनमा जोड दिन्छन्। त्यसका लागि विपद् तयारी तथा प्रतिकार्यका सबै तहमा महिला, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र सीमान्तकृत समूहको अर्थपूर्ण सहभागिता तथा प्रतिनिधित्व अनिवार्य गरिएको छ। यी नीतिले पूर्वाधार डिजाइन गर्दा लैंगिक समावेशी गर्न, लिंग, उमेर र अपाङ्गताका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्क प्रयोग गर्न, विपद्का अवस्थामा लैंगिक आधारमा हुने हिंसा (GBV) सम्बोधन गरी जलवायु-उत्तरदायी विपद् व्यवस्थापनसँग जोड्न अनिवार्य गरेका छन् (UN Women, 2021)।

ज. एकीकृत बहुसरोकारवाला मोडेल : PRC – TEWA मोडेलले जलवायु विज्ञहरू (प्राविधिक) र लैंगिक अधिकारकर्मी तथा विज्ञहरू (मानवीय) जस्ता फरक-फरक क्षेत्रका विज्ञलाई एकै ठाउँमा ल्याएर वैज्ञानिक र समाजशास्त्रीय दुवै पक्ष समेट्ने व्यावहारिक समाधानको मार्ग विकास गर्छ। स्थानीयतामा आधारित यो अवधारणाले सहकार्य र



साभेदारीको महत्व देखाउँछ। यसले दिगो परिचालन र बहुसरोकारवाला मञ्च मार्फत स्वामित्व, निरन्तर सिकाइ र गहिरो अन्तरसम्बन्धित विश्लेषणलाई प्रोत्साहन गर्छ। नगरपालिकाहरूले यसलाई औपचारिक मान्यता पनि प्रदान गरेका छन्।

#### भ. प्रमुख परियोजना तथा कार्यक्रमहरू

नेपाल जलवायु परिवर्तन सहयोग कार्यक्रम (NCCSP) कर्णालीमा जलवायु अनुकूलन ढाँचा (CAFS-Karnali), पहाडी साना किसानका लागि अनुकूलन (ASHA), चरम जलवायु तथा विपद्प्रति उत्थानशील एवं अनुकूलन क्षमता विकास (BRACED), BRCRN, UN Women र UNICEF को पहल लगायत दाताको सहयोगमा सञ्चालित थुप्रै परियोजनाले लैंगिक-संवेदनशील अवधारणा समाहित गरेका छन्। उनीहरूले तल उल्लिखित विषयमा जोड दिन्छन् :

- GESI-उत्तरदायी निर्देशिका, मार्गदर्शन र परिसूचकहरू समावेश।
- कार्यान्वयन र अनुगमन कार्यमा मार्गदर्शन गर्न लैंगिक विज्ञहरूको नियुक्ति।
- दलित तथा जातीय अल्पसङ्ख्यकको प्रतिनिधित्वसहित कम्तीमा ३३-५० प्रतिशत महिलाको सहभागिता सुनिश्चित।
- जीविकोपार्जनमा विविधता, जलवायु-स्मार्ट कृषि र महिला तथा सीमान्तकृत समूहलक्षित क्षमता वृद्धि (CDKN, 2021)।

उदाहरणका लागि, ASHA परियोजनाले सुरुदेखि नै विभिन्न कार्यक्रम तथा गतिविधिमा ५० प्रतिशत सहभागी सीमान्तकृत समूह तथा महिलालाई संलग्न गराएर GESI कार्ययोजना विकास गर्‍यो जसले गर्दा उत्थानशीलतामा मापनयोग्य सुधार हासिल भयो। त्यसैगरी जलवायुमैत्री कृषि परियोजनाका कारण महिला समूहहरूको जलवायु-स्मार्ट कृषि प्रविधि अवलम्बनमा सुधार भएको छ जसले गर्दा समावेशी प्रशासन संरचना सहितको 'जलवायु-स्मार्ट गाउँहरू'का लागि ठूलो योगदान पुगेको छ (PRC, 2024)।

## लैंगिक संवेदनशील जलवायु कार्यसम्बन्धी योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा खाडल र चुनौतीहरू

### व्यक्तिगत तह

महिला प्रायः कम साक्षर र सीमित घुमफिरका कारण प्राविधिक ज्ञान तथा जलवायु सम्बन्धी सूचनाबाट वञ्चित हुन्छन् (UN Women, 2021)। लैंगिक भूमिका र घरेलु जिम्मेवारीका कारण उनीहरूको समय, आवागमन र जलवायु सम्बन्धी गतिविधिमा संलग्न हुने तथा योगदान गर्ने अवसर थप सीमित हुन्छन्। सामाजिक-सांस्कृतिक, आर्थिक तथा संरचनागत अवरोध थुप्रै जाँदा धेरै महिला स्थानीय जलवायु कार्यक्रम र नीतिगत प्रक्रियामा सहभागी हुन पाउँदैनन्।

महिलाको आत्मविश्वास तथा सार्वजनिक वा प्राविधिक निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको वैधताप्रति पितृसत्तात्मक समाजले सङ्कुचित धारणा राख्ने भएकाले यस्तो बहिष्करण जर्कडिएर रहिरहन्छ (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021)। समुदायका सदस्य र जलवायु क्षेत्रमा कार्यरत पेसागत व्यक्तिहरू दुवैमा सपको अभाव र लैंगिक-संवेदनशील दृष्टिकोणको महत्व कमै मात्र आत्मसात गरेको देखिन्छ।

अध्ययनहरूले देखाए अनुसार कम साक्षरता, डिजिटल वञ्चितीकरण, घुमफिरमा प्रतिबन्ध, गडेर बसेका विश्वास र जलवायु कार्यप्रति सचेतनाको अभाव महिलाले जलवायु सूचना तथा सेवा प्राप्तमा सामना गर्ने प्रमुख अवरोध हुन्। कृषि सेवा र प्रविधिमा पहुँच तथा नियन्त्रणको अभाव, साथै अनुकूलन सम्बन्धी निर्णयहरूमा सीमित प्रभावले महिलाको कार्यभार बढाउन र लैंगिक असमानता अझ विस्तार गर्न सक्छ (MoFE, 2021)।

### समुदाय तह

जलवायु सम्बन्धी कार्यक्रम लिँदा घर/परिवार वा समुदायहरूलाई प्रायः एकै प्रकारको एकाइका रूपमा व्यवहार गर्ने गरिन्छ। त्यहाँभित्र पनि महिला तथा पुरुषका आफ्नो प्रकारका भिन्न आवश्यकता, भूमिका र जोखिम हुन्छन् र तिनलाई त्यसरी नै सम्बोधन गर्नुपर्छ भन्ने आत्मसात गरिँदैन (Bhandari et. al, 2017)। लैंगिक रूपमा वर्गीकृत विश्लेषणको यो अभावले यस्तो जलवायु कार्यतर्फ डोऱ्याउँछ जसले महिलाले भोग्ने फरक प्रकारका चुनौती र योगदानलाई बेवास्ता गर्न पुग्छ। परिणामतः अनुकूलन प्रयासहरूको प्रभावकारिता र समानताको मर्मकै अवमूल्यन हुन पुग्छ। लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु कार्यले

सचेततापूर्वक लैंगिक-विशेष आवश्यकता र क्षमतालाई सचेततापूर्वक पहिचान र एकीकरण गरेर स्रोतमा पहुँच पुऱ्याउनुपर्छ र लिइएका कार्यक्रमले सबै लैंगिक समूहका व्यक्तिहरू (मुख्यतः सीमान्तकृत महिला) लाई निर्णय प्रक्रियामा अर्थपूर्णरूपमा सहभागी गराउनुपर्छ (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । यो सूक्ष्म दृष्टिकोण विना जलवायु कार्यक्रमहरूले रूपान्तरणकारी तथा समावेशी उत्थानशीलतालाई बढावा दिनुको सट्टा विद्यमान लैंगिक असमानतालाई नै बढावा दिने जोखिम बढ्छ ।

नेपालमा महिलाको सहभागिता प्रायः योजनाको चरणमा नभई प्रतीकात्मक रूपमा वा कार्यान्वयन चरणमा मात्र सीमित हुने गरेको छ (CIF & PROFOR, 2017) । ग्रामीण तथा आदिवासी क्षेत्रमा विद्यमान सांस्कृतिक मान्यताले गर्दा जलवायु सम्बन्धी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको आवाजलाई थप सङ्कुचित गर्छन् । कार्यक्रम डिजाइन तथा कार्यान्वयनका बेला पनि महिलाको दृष्टिकोण र अन्तरसम्बन्धित दृष्टिकोणबाट हेर्ने लैंगिक-संवेदनशीलताको कमी पनि छ । महिलाको सहभागिता प्रायः प्रतीकात्मक मात्र हुने गर्छ जसले गर्दा जलवायु कार्यका योजना तर्जुमा र डिजाइनको चरणमा उनीहरूले प्रभाव पार्न सक्ने सम्भावना न्यून हुन्छ । उदाहरणका लागि Regmi....2016 को अध्ययनले नेपालको LAPA कार्यान्वयन सामाजिक-संरचनागत र प्रशासनिक अड्कनका कारण खुम्चिएको अवस्था छ, जसका कारण अनुकूलन आवश्यकतालाई स्थानीय योजनामा एकीकृत गर्न र जोखिममा रहेका घर/परिवारको अनुकूलन क्षमता वृद्धि गर्न सकेका छैनन् । स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA) को योजना तर्जुमा प्रक्रियामा वृहत मात्रामा सरोकारवालाहरूलाई सहभागी गराइन्छ तर जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका जनसंख्याको आवश्यकता र उनीहरूको आवाजलाई भने बेवास्ता गर्ने चिन्ताजनक परिपाटी छ । बालबालिका, वृद्धवृद्धा, LGBTIQ+ समुदाय, अपाङ्गता भएका व्यक्ति लगायतका बढी जोखिममा रहने समूहहरू यस्तो प्रक्रियामा प्रायः पाखा पारिएका हुन्छन् । बालबालिकाहरूका स्वास्थ्य, शिक्षा, विपद्का बेला सुरक्षा सम्बन्धी आफ्नै प्रकारका आवश्यकता हुन्छन् । त्यस्ता आवश्यकतालाई सूक्ष्म रूपमा अध्ययन गरेर उनीहरूको सुरक्षा र स्वास्थ्य सुनिश्चित गर्नुपर्ने हुन्छ (Practical Action, 2024) ।

विभिन्न कार्यक्रम लिँदा लैंगिक अन्तरसम्बन्धित दृष्टिकोण अपनाएको देखिँदैन जसले गर्दा समाजका 'कुनै एक व्यक्ति पनि पछि नछुटोस्' भन्ने अवधारणा लागु गर्नुको सट्टा समावेशितालाई टोकनका रूपमा प्रयोग गरिएको हुन्छ । समुदाय स्तरमा हुने सहभागितामा निरन्तरता (Follow up) को कमीका कारण सतही हुने गर्छन् जसले गर्दा सहभागिता र मर्मको अवमूल्यन हुन्छ ।

### नीतिगत तह

राष्ट्रिय नीतिहरूले लैंगिक अन्तरसम्बन्धित अवधारणा अपनाउने गरेका छैनन् । ती नीति निर्माता जलवायु परिवर्तनका कारण विभिन्न समूहले सामना गरिरहेका चुनौती, फरकखालका समस्याका सम्बन्धमा राम्रोसँग सुसूचित छैनन् । GESI नीति (अन्तर-विषयगत क्षेत्र) ले विभिन्न जोखिमपूर्ण समूह भनी उल्लेख गरे तापनि यस अन्तर्गतका क्षेत्रगत नीतिले 'समुदाय' भन्ने कुरा मात्र आत्मसात गर्छन् तर ऐतिहासिक विभेद, परिस्थितिजन्य जोखिमहरू र जलवायु परिवर्तन विभिन्न सामाजिक समूहमा पार्ने फरक फरक प्रकारका असरलाई त्यसअनुसार हेर्दैन । यसले गर्दा क्षेत्रगत नीतिहरू मार्फत GESI सम्बन्धी विषयहरू सम्बोधन गर्दा समस्या सिर्जना हुन सक्छ र GESI नीति तथा रणनीतिहरूलाई अलग गर्न सक्छन् (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) ।

### संस्थागत तह

कैयौं जलवायु परियोजनाले GESI लाई समायोजन गर्ने गम्भीर मनसाय व्यक्त गर्ने गरे तापनि त्यस्ता प्रतिबद्धतालाई प्रायः यथार्थमा परिणत गरिँदैन । नेपालमा छुट्टै लैंगिक बजेट, दक्ष जनशक्ति, लैंगिक-उत्तरदायी संयन्त्रको अभावका कारण यस्तो भएको हो (Gurung, 2025) । सरकारी निकायहरू तथा कार्यान्वयन गर्ने साभेदारहरू दुवैतर्फ लैंगिक-संवेदनशील अवधारणाहरू बुझ्ने र त्यसको प्रयोग गर्ने दक्षताको ठूलो अभाव छ (Asian Development Bank [ADB], 2013) ।

एकातर्फ जलवायु र लैंगिकता अभै पनि एकापसमा जोडिएका छैनन्, अलग-अलग क्षेत्रमा खुम्चिएका छन् भने अर्कोतर्फ कार्यान्वयनकर्ताहरूमा अन्तरविषयगत बुझाइ पनि कम छ । साथै, जलवायु न्याय क्षेत्रमा क्रियाशील साभेदारहरू प्रायः छोटो करारमा कार्यरत हुन्छन् । त्यसैले उनीहरूमा दीर्घकालीन प्रभावका लागि आवश्यक विश्वास, पारस्परिक सिकाइ र साभ्ना स्वामित्वको अभाव हुन्छ ।

लैंगिकताका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्कको अभाव र वृहत GESI प्रभाव मूल्याङ्कन नहुँदा उत्तरदायित्व कमजोर हुनुका साथै प्रभावकारी नीतिगत कार्यान्वयनमा बाधा पुग्छ । उदाहरणका लागि, नेपालले संस्थागत अवरोध, प्रमुख निकायबीचको विवादित स्वार्थ, सीमित क्षमता र LLA समर्थनका लागि स्रोतहरूको असमान वितरण जस्ता चुनौती भोगिरहेको छ ।

LAPA विश्लेषणका अनुसार तिनका प्राथमिकता र लगानी योजनाहरू प्रायः यथास्थितिमा आधारित अभ्यासहरूलाई नै निरन्तरता दिनमै केन्द्रित हुन्छन् जसले जैविक-भौतिक तथा प्राकृतिक जोखिमलाई मात्र सम्बोधन गर्छन् तर संवेदनशीलताको आधारभूत, विद्यमान अवस्था र संरचनात्मक कारणहरूलाई ठीकसँग बुझ्न र सम्बोधन गर्न असफल हुन्छन् (Gentle and Mainaly, 2024) ।

## मापनका सूचक

### मात्रात्मक सूचक

मात्रात्मक तथ्याङ्कले बजेट विनियोजन, सहभागिताको स्तर, सेवामा पहुँच र संस्थागत प्रतिबद्धता माफत जलवायु कार्यमा लैंगिक संवेदनशीलता मापन गर्न सघाउँछ ।

क्षेत्र	सूचक
१. नीतिगत तथा संस्थागत ढाँचा जलवायु नीति र संस्थाहरूले लैंगिक-संवेदनशील उद्देश्य तथा संरचनालाई कतिसम्म एकीकृत गरेका छन् भन्ने मापन गर्न ।	१.१ लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशिता/समताका उद्देश्य समेट्ने राष्ट्रिय तथा स्थानीय जलवायु नीतिहरूको संख्या र प्रावधानहरू । १.२ बजेट सहितको छुट्टै लैंगिक-उत्तरदायी कार्ययोजना भएका जलवायु परियोजना तथा कार्यक्रमहरूको संख्या । १.३ GESI र जलवायु परियोजना सम्बन्धी तालिम प्राप्त GESI सम्पर्क व्यक्ति र प्राविधिक कर्मचारीको अनुपातमा मन्त्रालय र स्थानीय सरकारहरूको अनुपात । १.४ GESI विश्लेषण र जलवायु कार्यमा समायोजनबारे तालिम प्राप्त प्राविधिक कर्मचारी, निर्णयकर्ता र कार्यान्वयनकर्ताको संख्या ।
२. सहभागिता र निर्णय प्रक्रिया जलवायु सम्बन्धी परियोजना तथा कार्यक्रमहरूका निर्णय प्रक्रियामा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको सहभागिता र प्रभावको विश्लेषण गर्न ।	२.१ जलवायु सम्बन्धी परियोजना समितिहरू (जस्तै- NCCSP, BRCRN, गण्डकी नदीको जलाधार क्षेत्र) अन्तर्गत नेतृत्व तहमा रहेका महिलाको प्रतिशत । २.२ जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी योजनामा समेटिएका जलवायु परामर्शमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहले उठाएका GESI सम्बन्धी मुद्दा/मागहरूको संख्या । २.३ महिला तथा सीमान्तकृत समूहले नेतृत्व गरेका जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी कार्य/परियोजनाहरूको संख्या ।
३. स्रोत र प्रविधि माथिको पहुँच तथा नियन्त्रण महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूले जलवायु प्रविधि र स्रोत माथि समतामूलक रूपमा पहुँच कायम र लाभ प्राप्त गरेका छन् कि छैनन् भन्ने मूल्याङ्कन गर्न ।	३.१ जारी जलवायु परिवर्तन परियोजना अन्तर्गत लैंगिक संवेदनशील गतिविधिहरूमा बजेट विनियोजनको प्रतिशत । ३.२ जलवायु-उत्थानशील प्रविधि तथा महिला समूहको नेतृत्वमा भएका कार्यान्वयन र अनुगमन सहित बजेट परिचालन भएका संख्या । ३.३ अनुकूलन कोष वा जलवायु सेवाको प्रयोग गरेका महिला मुली रहेका घरधुरीको अनुपात । ३.४ परिवार तथा समुदाय स्तरमा तालिम प्राप्त तथा जलवायुमैत्री अभ्यास प्रयोगमा ल्याइरहेका फरक-फरक लैंगिक समूहका व्यक्तिहरूको संख्या ।

<p>४. क्षमता विकास तथा ज्ञान आदान-प्रदान जलवायु शिक्षा, सचेतना र तालिम कार्यक्रमहरूमा लैंगिक उत्तरदायीपन मापन गर्न ।</p>	<p>४.१ बजेटमा समावेश जलवायु कार्यक्रमहरूको प्रतिशत जसमा लैंगिक मापदण्ड पनि समावेश छन् र तिनलाई अनुगमन तथा परामर्श सहयोग सहित संरचनागत शृङ्खलाका रूपमा कार्यान्वयन गरिन्छ । ४.२ तालिमपछि महिला सहभागीमा देखिने आफैँ प्रतिवेदन गर्ने ज्ञानको विकास वा आत्मविश्वास वृद्धिको प्रतिशत । ४.३ तालिम प्राप्त महिला अगुवा वा महिला समूहहरूले आयोजना गर्ने जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी औपचारिक तथा अनौपचारिक कार्यक्रम र तालिमको संख्या ।</p>
<p>५. लैंगिक-उत्तरदायी कार्यान्वयन तथा अनुगमन उच्चतम प्रभावका लागि कार्यक्रमहरूको उचित तथा प्रभावकारी कार्यान्वयन होस् भनी गुणात्मक अनुगमन संयन्त्रहरूको मापन गर्न ।</p>	<p>५.१ जलवायु परियोजना तथा कार्यक्रमहरू अन्तर्गतका लैंगिक-उत्तरदायी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (M&amp;E) रूपरेखाहरूको अस्तित्व वा लैंगिक उत्तरदायी तथा रूपान्तरणकारी परिणाम मापन गर्नका लागि संस्थागत र सञ्चालनमा रहेका अनुगमन प्रणाली । ५.२ GESI उत्तरदायी जलवायु कार्यसम्बन्धी प्रकाशन, घटना अध्ययन वा ज्ञान उत्पादनको संख्या र तिनबाट सिकेका पाठ ।</p>

### गुणात्मक सूचक

महिला तथा सीमान्तकृत समुदायले जलवायु कार्यलाई कसरी ग्रहण र अनुभूति गर्छन् भन्ने कुरा थप बुझ्न र अवरोध, अधिकार र संस्थागत उत्तरदायीपनको पक्ष उजागर गर्न गुणात्मक सूचकबाट सहयोग पुग्छ ।

क्षेत्र	सूचक
<p>१. नीति तथा संस्थागत रूपरेखा समावेशी तथा लैंगिक-संवेदनशील जलवायु नीति तथा संस्थागत संयन्त्रलाई समुदाय तथा सरोकारवालाले कसरी लिइरहेका छन् भन्ने विश्लेषण गर्न ।</p>	<p>१.१ जलवायु प्रशासन सम्बन्धी दस्तावेजहरूमा लैंगिक पक्षलाई कतिसम्म मूलप्रवाहीकरण गरिएको छ भन्नेबारे धारणा । १.२ संस्थागत जलवायु रणनीतिमा समावेशी र उत्तरदायीपनबारे महिला, सीमान्तकृत समूह र अन्य सरोकारवाला बीचको धारणा (अन्तर्वार्ता र समूहगत छलफल मार्फत) । १.३ लैंगिक-संवेदनशील जलवायु नीतिको कार्यान्वयनबारे घटना अध्ययनहरूको प्रस्तुति ।</p>
<p>२. सहभागिता र निर्णय प्रक्रिया औपचारिक तथा अनौपचारिक जलवायु सम्बन्धी निर्णय प्रक्रियाका क्षेत्रमा सहभागिता र स्वायत्तताको अनुभवबारे खोजी गर्न ।</p>	<p>२.१ जलवायु उत्थानशील तालिममा महिला तथा सीमान्तकृत समूहलाई सदस्य, वक्ता, स्थानीय स्रोत व्यक्तिका रूपमा कतिपटक आमन्त्रित गरियो र स्थानीय तथा अन्य सरकारी निकायमा प्राविधिक सल्लाहकारका रूपमा काम गर्ने अवसरको संख्या । २.२ पुरुषहरू पनि हेरचाह कार्य र लैंगिक हिंसा रोकथाम तथा सचेतनामा सहभागी हुने परिवारको संख्या ।</p>
<p>३. स्रोत र प्रविधिमा पहुँच तथा नियन्त्रण जलवायु लाभ वितरणमा समता र समावेशितालाई समुदायहरूले कसरी ग्रहण गर्छन् भन्ने विश्लेषण गर्न ।</p>	<p>३.१ GESI उत्तरदायी जलवायु कार्यका लागि कोषको प्रभावकारिता सम्बन्धी भाष्य । ३.२ स्रोत वितरणमा निष्पक्षताको अनुभूतिहरू (केन्द्रित समूह र समुदायबाट प्राप्त सुझावबाट) । ३.३ 'कसैलाई पनि पछाडि नछोड्ने' जनसंख्या बीच सेवामा पहुँचका बाधा पुऱ्याउने र सहयोगी पक्षबारे घटना अध्ययन ।</p>

<p>४. क्षमता विकास र ज्ञान आदान-प्रदान व्यक्तिगत तथा सामूहिक सशक्तीकरणका लागि तालिम, सचेतना कार्यक्रम र ज्ञान प्रवाहको प्रभावलाई समेट्न ।</p>	<p>४.१ सामान्य जलवायु परिवर्तन तथा GESI सम्बन्धी समस्या र समाधानबारे परिवार, महिला समूह वा अन्य सरोकारवालालाई व्याख्या र अभिमुखीकरण गर्न सक्ने क्षमतामा स्वयं-व्यक्त आत्मविश्वास । ४.२ प्रशिक्षण सहभागीको दृष्टिकोणमा प्रशिक्षणको समय, स्थान तथा हेरचाह सहयोग (caregiving support) लगायतका पक्षमा लैंगिक संवेदनशीलता र समावेशिताको स्तर ।</p>
<p>५. लैंगिक-उत्तरदायी कार्यान्वयन तथा अनुगमन लैंगिक आवश्यकता र शक्ति असन्तुलनलाई संस्थागत जलवायु कार्यले सम्बोधन गर्छन् कि गर्दैनन् भन्नेबारे धारणा मूल्याङ्कन गर्न ।</p>	<p>५.१ आफ्ना आवश्यकता, प्राथमिकता र चासोहरू सार्थक रूपमा जलवायु कार्यहरूको कार्यान्वयन र अनुगमनमा एकीकृत गरिएको छ कि छैन भन्नेबारे महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको धारणा । ५.२ लैंगिक-संवेदनशील जलवायु प्रतिबद्धता पूरा गर्ने सम्बन्धमा जवाफदेहिताबारे संस्थाहरूको बुझाइ ।</p>

## निष्कर्ष

जलवायु कार्यलाई लैंगिक-उत्तरदायी र संवेदनशील गर्ने विषय केवल प्रतिनिधित्वमा मात्र सीमित गर्नुहुँदैन । यसका लागि निर्णय गर्ने संरचना, कोष प्रणाली र जवाफदेही संयन्त्रलाई रूपान्तरण गर्न अर्थपूर्ण लगानीको पनि आवश्यकता पर्छ । तब मात्र उनीहरूले महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको विविध प्रकारको अनुभवलाई मान्यता दिनुका साथै सम्बोधन गर्छन् । नेपालले लैंगिक-संवेदनशील जलवायु कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन लक्षित विभिन्न परियोजना तथा कार्यक्रम मार्फत उल्लेखनीय प्रगति हासिल गरेको छ । तथापि कार्यान्वयन पक्षमा अझै असमानता कायमै छ । धेरै अवस्थामा, लैंगिक उत्तरदायित्वलाई मूल मार्गदर्शक सिद्धान्तका रूपमा आत्मसात गर्नुको सट्टा औपचारिक आवश्यकताहरू पूरा गर्ने केवल एक सूचीका रूपमा सतही ढङ्गले लिइन्छ । अन्ततः यसले प्रतीकात्मक सहभागिता, सीमित स्रोत विनियोजन, असमानतालाई निरन्तरता दिने र संरचनात्मक अवरोधहरू समाधान गर्ने अवसरहरू गुम्ने अवस्था सिर्जना गर्छ ।

जलवायु कार्यको पूर्ण सम्भावनाको सदुपयोग गर्नका लागि लैंगिक विश्लेषण र GESI सिद्धान्तहरूलाई परियोजनाको सम्पूर्ण चक्रमै (योजना तथा बजेट तर्जुमाको चरणदेखि, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनसम्म) जोडनुपर्छ । यस्तो वृहत समायोजनले उत्थानशीलता बढाउनुका साथै समता पनि प्रबर्द्धन गर्छ किनकि यसले जलवायु परिवर्तनबाट सबै भन्दा बढी प्रभावित हुनेलाई अर्थपूर्ण रूपमा सहभागी गराउँदै समाधानलाई प्राथमिकता दिन्छ । यसरी लैंगिक-संवेदनशील जलवायु कार्यले न्याय, समावेशिता र दिगोपनाका सिद्धान्तलाई कायम राख्दै नेपालको जलवायु उत्थानशीलता तथा विकास लक्ष्य हासिल गर्न योगदान पुऱ्याउन सक्छ ।

# सिद्धान्त ८ :

## महिला तथा अति

## सीमान्तकृतप्रति जवाफदेहिता प्रबर्द्धन



### परिचय

जलवायु परिवर्तनले महिला तथा सीमान्तकृत समूहलाई बढी र फरक तरिकाले असर पुऱ्याउँछ जसले गर्दा सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक संरचनामा आधारित विद्यमान असमानताको खाडल थप गहिरिन्छ (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021)। जलवायु कार्यमा जवाफदेहिताका लागि यी समूहलाई समेट्ने मात्र नभई उनीहरूलाई निर्णय प्रक्रिया, स्रोतमा पहुँच र समतामूलक नतिजा प्राप्तिका लागि संस्थाहरूलाई जिम्मेवार बनाउन सक्ने गरी सशक्त बनाउनुपर्छ (Rai et. al, 2021)। प्रभावकारी जवाफदेहिताका लागि पारदर्शी प्रशासन, कानुनी रूपमा बाध्यकारी लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशिता (GESI) अधिकार, सहभागितामूलक संयन्त्रहरू, गुनासो सम्बोधन गर्ने प्रभावकारी प्रणाली र अन्तरसम्बन्ध सहितको वृहत अनुगमन तथा मूल्याङ्कन रूपरेखा आवश्यक पर्छ (Gentle & Mainaly, 2024)। यी संयन्त्रले ऐतिहासिक रूपमा बहिष्करणमा परेका समूहमा अधिकार वितरण गर्न सघाउँछन् जसले जातजाति, अपाङ्गता, लैंगिक पहिचान र आर्थिक-सामाजिक अवस्थाका आधारमा जोखिमको प्रकृति जोडिएको नेपाल जस्तो मुलुकमा उनीहरूले जलवायु उत्थानशील रणनीतिहरूमा प्रभाव पार्न सक्छन् (Pettersson, 2023)।

जलवायु कार्यमा महिला अधिकारको रक्षा र पारदर्शिता सुनिश्चित गर्नका लागि जवाफदेहिता प्रबर्द्धन गर्ने कुरा नेपालको विद्यमान राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (M&E) रूपरेखा, वृहत डेटाबेस र रिपोर्टिङ प्रणालीसँग मूलभूत रूपमै जोडिएको विषय हो। रेड+ रेडिनेस प्रिपेरेसन प्रोपोजल (R-PP), स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA) र राष्ट्रिय अनुकूलन कार्ययोजना जस्तो नेपालका M&E रूपरेखाले जलवायु सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको ट्र्याकिङ, प्रशासनिक सुरक्षा एवं सामाजिक समावेशिताको आयाम सम्बन्धमा खोजीनीति गर्न संरचनागत प्रक्रिया स्थापित गर्दछ (REDD+ R-PP M&E Framework, 2013)। यी रूपरेखा (फ्रेमवर्क) ले सहभागितामूलक तथा बहु-तहगत अनुगमन प्रणाली प्रयोग गरेर पारदर्शिता र समावेशिताका लागि निकै महत्वपूर्ण हुने लिंग, जात, जाति र अपाङ्गताका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्क संकलन गर्दछ।

त्यसवाहेक नेपालले सामाजिक सुरक्षा (सेफगार्ड) सहित जलवायु अनुकूलन र न्यूनीकरणका प्रयास वर्गीकरण तथा प्रमाणीकरणलाई सहजीकरण गर्ने डेटाबेसलाई संस्थागत गरेको छ (MoFE, 2023) जसबाट भरपर्दो र पारदर्शी सूचना आदान-प्रदानमा योगदान पुग्छ। वर्गीकृत तथा पुष्टि हुन सक्ने तथ्याङ्कमा पहुँच हुँदा प्रमाणमा आधारित निर्णय गर्न सहयोग पुग्नका साथै त्यसका आधारमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहले सम्बन्धित संस्थालाई जवाफदेही बनाउन सक्छन्। राष्ट्रिय स्तरमा राष्ट्रिय सञ्चार (NC), द्विवार्षिक पारदर्शिता प्रतिवेदन (BTR) र राष्ट्रिय निर्धारित योगदान (NDC) लगायतका रिपोर्टिङ संयन्त्रले लैंगिक तथा समावेशी सूचकलाई समावेश गर्छन् जसबाट जवाफदेहितालाई सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा गरेका जलवायु प्रतिबद्धता र UNFCCC फ्रेमवर्क (UNFCCC, 2018) अन्तर्गतका जिम्मेवारीसँग पनि जोडिन्छ। यी प्रतिवेदनले लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु कार्यबारे योजना बनाउने मात्र नभई तिनको पारदर्शीरूपमा निगरानी तथा जाँच गर्ने र सरोकारवालासँग आन्तरिक तथा विश्वव्यापी स्तरमा साभेदारी पनि हुन्छ भन्ने सुनिश्चित गर्दछ।

यी राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (M&E) र रिपोर्टिङ रूपरेखा तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताले महिला अधिकारको रक्षा र पारदर्शी जलवायु वित्तको प्रयोग समतामूलक ढङ्गबाट गरिएको छ कि छैन भन्ने कुराको प्रणालीगत पुष्ट्याईलाई सबल बनाएर यी सिद्धान्तहरूको मुख्य आधारका रूपमा जवाफदेहितालाई माथि उठाउँछ। तर हालैका अध्ययनहरूका निष्कर्ष अनुसार त्यस्ता प्रणाली त छन् तर तिनको क्षमता, निरन्तरको तथ्याङ्क वर्गीकरण र स्थानीय रूपमा आधारित जवाफदेही सुझाव सार्थक रूपमा समावेश गर्नु चुनौतीको रूपमा रहेका छन्। तसर्थ पूर्णरूपमा लैंगिक-न्यायसंगत जलवायु शासन अनुभूत गर्नका लागि यी विषय सम्बोधन गरिनु पर्छ (REED+ R-PP M&E Framework, 2013)।



### असल अभ्यास

महिला अधिकारको रक्षा र जलवायु कार्यमा पारदर्शिता कायम राख्नका लागि प्रभावकारी जवाफदेही संयन्त्रहरू अनिवार्य चाहिन्छ। तल उल्लिखित अभ्यासहरू PRC – TEWA सरोकारवाला संवादका बेला छलफल गरी वृहत लैंगिक विश्लेषणका लागि पहिचान गरिएका थिए। यिनीहरूले नेपालमा नीतिगत, संस्थागत व्यवस्थापन, सामुदायिक संलग्नता र अन्वेषण मार्फत यस सिद्धान्त कार्यान्वयनका लागि मार्गनिर्देशन गर्छन् :

**क. छुट्टै लैंगिक सम्पर्क बिन्दु र बहुसरोकारवाला समन्वय :** वन तथा वातावरण मन्त्रालयले जलवायु शासन संरचनामा GESI समेट्नका लागि प्रारम्भिक तथा अर्थपूर्ण कदम चालेको छ। योजना महाशाखा प्रमुख लगायतका वरिष्ठ अधिकारीहरू लैंगिक सम्पर्क बिन्दुका रूपमा तोकिएका छन् जसले संस्थागत जवाफदेहिताप्रतिको प्रतिबद्धता भत्काउँछ। GESI सम्बन्धी समूहहरूसँग लक्षित परामर्श आयोजना गर्ने र प्रमुख नीति तथा कार्यक्रमका दस्तावेजहरू (जस्तै- उत्सर्जन न्यूनीकरण कार्यक्रम दस्तावेज तथा GESI रणनीति) को समीक्षा गर्न लैंगिक विज्ञहरूसँग आवासीय लेखनशाला आयोजना गर्ने जस्ता गतिविधिमा यस्ता सम्पर्क बिन्दुले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने गरेका छन्।



लैंगिक दृष्टिकोण समेट्ने थप प्रयास स्वरूप सरकार र नागरिक समाजको समेत सहभागिता सहित सरोकारवालाहरूको लैंगिक समूह गठन गरिएको छ। उच्चस्तरीय निकायहरू, जस्तै- राष्ट्रिय REED+ समन्वय समितिका सदस्यलाई फराकिलो बनाइ GESI विज्ञ र सीमान्तकृत समुदायबाट प्रतिनिधित्व गरिएको छ। यी संयन्त्रलाई पूर्णतः संस्थागत त गरिसकिएको छैन। यद्यपि यिनले जलवायु सम्बन्धी निर्णय स्थलमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको आवाज र उपस्थितिमा सुधार गरेका छन् जुन समावेशी र जवाफदेही शासन तर्फको यात्रामा एक महत्वपूर्ण प्रगति हो (Rai et al., 2021)।

**ख. अनुगमन तथा गुनासो सम्बोधनका लागि सहभागीमूलक मञ्चहरू :** सार्वजनिक सुनुवाइ, गुनासो सम्बोधन संयन्त्र, र जलवायु परियोजनाबारे पारदर्शी सूचना पाटीको व्यवस्थाले स्थानीय स्तरमा जवाफदेहितामा सुधार भएको छ जसले गर्दा आफ्ना समस्याबारे आवाज उठाउने र समाधान खोज्ने सम्बन्धमा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरू सशक्त भएका छन्। केही सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहले हस्ताक्षरमा आधारित शासनको ढाँचा विकास गरेका छन्, जसबाट सामूहिक जिम्मेवारीको प्रबर्द्धन र बहिष्करणकारी तथा तहगत निर्णय गर्ने परिपाटीलाई कम गरेको छ (ICIMOD et al., 2021)।



**ग. जलवायु वित्त परियोजनाहरूमा लैंगिक विश्लेषण तथा कार्ययोजना :** हरित जलवायु कोष (GCF) परियोजनाले लैंगिक विश्लेषण र बजेट सहितको लैंगिक कार्ययोजनाको विकास अनिवार्य गरेका छन् जसबाट परियोजना डिजाइन तथा स्रोत विनियोजन गर्दा नै महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूका आवश्यकता र प्राथमिकतालाई सम्बोधन गर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ (GCF, 2023)। यो अनिवार्य अभ्यासले ठूला स्तरका जलवायु वित्त कार्यमा लैंगिक पक्षलाई कसरी समावेश र अनुगमन गरिन्छ भन्ने पक्षमा पारदर्शिता बढाउँछ।





घ. मागमा आधारित लैंगिक जवाफदेहितालाई सहयोग गर्ने अन्वेषण : नयाँ अन्वेषणहरूले मागमा आधारित अवधारणा मार्फत जवाफदेहिता बढाएका छन् जसमा निम्न कुरा समेटिन्छ :

- स्थानीय आदिवासी ज्ञान प्रणाली : महिला तथा सीमान्तकृत समुदायको परम्परागत पारिस्थितिक ज्ञानलाई महत्व दिइ त्यसलाई जलवायु समाधानमा एकीकृत गर्दा सांस्कृतिक रूपमा उचित र उत्तरदायी प्रयासहरूलाई बढावा दिन्छ (UN Women, 2021) ।
- GESI संवेदनशील प्रविधि : लैंगिक पक्षलाई ध्यान दिएर डिजाइन गरिएका जलवायु उत्थानशील प्रविधि (जस्तै- सुधारिएको चुलो, सौर्य सिँचाई पम्प) को प्रयोगले, महिलाको अपनत्व तथा प्रयोगमैत्री हुनुका साथै समतामूलक लाभ बाँडफाँडलाई बढावा दिन्छ (CARE Nepal, 2023) ।
- संस्थागत सम्बन्ध र सरोकारवालाहरूको संलग्नता : सरकार, नागरिक समाज, लैंगिक विज्ञ र आदिवासी संघ/संस्था बीच औपचारिक सम्बन्धले समावेशी अनुगमन तथा साझा जवाफदेहितालाई प्रबर्द्धन गर्दछ (Tewa & PRC, 2023) ।

## महिला अधिकारको रक्षा र पारदर्शिता सुनिश्चित गर्नका लागि जवाफदेहिता प्रबर्द्धनमा खाडल र अवरोधहरू

जलवायु कार्यबाट महिला तथा सीमान्तकृत समूहलाई समतामूलकरूपमा लाभ सुनिश्चित गर्नका लागि प्रभावकारी जवाफदेहिता सम्बन्धी संयन्त्रहरू निकै महत्वपूर्ण हुन्छन् । तर विभिन्न स्तरमा निरन्तर सामना गर्नुपर्ने अवरोधले पारदर्शिता र अर्थपूर्ण सहभागितामा अड्चन सिर्जना गर्नुका साथै महिला अधिकारको रक्षा र पारदर्शिता सुनिश्चित गर्ने जवाफदेहितालाई कमजोर बनाउँछ ।

### व्यक्तिगत तह

व्यक्तिगत तहमा थुप्रै महिला (विशेषगरी ग्रामीण, दलित, आदिवासी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र यौनिक तथा लैंगिक अल्पसङ्ख्यक समुदाय) हरूमा जलवायु कार्यक्रम अन्तर्गत उनीहरूले पाउने अधिकार तथा सुविधाबारे सचेतनाको कमी छ । सूचना अभावका मुख्य कारक न्यून साक्षरता, सही समयमा सही जलवायु सूचनामा पहुँचको कमी, डिजिटल बहिष्करण र सामाजिक निर्भरता हुन् (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । उदाहरणका लागि कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशहरूमा गरिएका अध्ययनका अनुसार दलित तथा आदिवासी महिलालाई जलवायु अनुकूलन स्रोत वा गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रहरूबारे जानकारी नै छैन, जसका कारण उनीहरूले संस्थाहरूलाई जवाफदेही बनाउन सक्ने सो अधिकारको प्रयोग नै गर्न पाएका छैनन् (Rai et al., 2021) । त्यसबाहेक विद्यमान जटिल राजनीतिक शक्ति संरचनाका कारण प्रतिकार हुन सक्छ भन्ने डरले गर्दा पनि मानिस कुनै अन्याय विरुद्ध आवाज उठाउन वा न्याय खोज्नबाट डराउँछन् जसले व्यक्तिगत स्तरको जवाफदेहितामा विद्यमान समस्या प्रतिबिम्बित गर्दछ (Gentle & Mainaly, 2024) ।

### समुदाय तह

सहभागितामूलक निर्णय लिन र गुनासो समाधानका लागि बनाइएका समुदाय स्तरका मञ्चहरू प्रायः महिला र सीमान्तकृत समूहका लागि वास्तविक रूपमा प्रभावकारी बन्न सक्दैनन् । जलवायु शासनका मञ्चमा प्रभुत्वशाली जाति र पुरुषको वर्चस्व (elite capture) व्यापक रूपमा देखिन्छ जसले पहुँचलाई असमान बनाउँदै सामाजिक पदानुक्रम लाई भन्नु बलियो बनाउँछ (Regmi et al., 2016; ICIMOD et al., 2021) । धेरै सहभागितामूलक मञ्चले महिलालाई वास्तविक शक्ति बाँडफाँड भन्दा पनि प्रतीकात्मक भूमिका मात्र प्रदान गर्छन् ।

यस बाहेक पारदर्शी र वर्गीकृत समुदाय स्तरका प्रतिवेदन प्रणाली प्रायः अस्तित्वमै छैनन् वा भए पनि संस्थागत रूपमा कमजोर छन् । खुला अभिलेख वा पहुँचयोग्य जानकारीविना जलवायु परियोजनाबाट कसले लाभ पायो भन्ने र सीमान्तकृत महिला र समुदायमा न्यायोचित स्रोत वितरणको निगरानी वा प्रमाणिकरण गर्न सक्दैनन् । यस्तो अपारदर्शिताले जवाफदेहितामा संकट निम्त्याउँछ जहाँ दुरुपयोग, बहिष्करण वा स्रोतको गलत विनियोजन जस्ता समस्याको निगरानी नै हुँदैन जसले समुदायलाई सामूहिक रूपमा न्यायको माग गर्नबाट रोक्छ ।

### संस्थागत तह

संस्थागत रूपमा, GESI विश्लेषण र समायोजनका लागि क्षमता विकासमा लगानीको अभाव र संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहमा तालिम प्राप्त विज्ञ तथा कर्मचारीको कमीका कारण जवाफदेहिता संकुचित हुन पुगेको छ (CDKN, 2021) ।

लैंगिक-उत्तरदायी बजेटको व्यवस्था नीतिमा त छ तर सीमित स्रोत र कडाइको कमीका कारण कार्यान्वयनको पक्ष निकै कमजोर छ (Rai et al., 2021) । स्थानीय तथा प्रादेशिक तहमा गुनासो सम्बोधन प्रणाली देखावटी वा निष्प्रभावी, पहुँच, सचेतना वा स्वायत्तता नभएको अवस्थामा छन् । त्यसैले गर्दा सीमान्तकृत समूहका लागि न्याय मार्गने प्रभावकारी मञ्च उपलब्ध हुन सकेको छैन (UN Women Asia-Pacific, 2021) । त्यसबाहेक, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (M&E) प्रणालीले GESI को नतिजामा निगरानी गर्ने कार्य पनि अपर्याप्त छ । लिंग, जातजाति, अपाङ्गता, वा अन्तरसम्बन्धित पहिचानका आधारमा तथ्याङ्कलाई वर्गीकृत गर्ने कार्य बिरलै मात्र हुन्छ जसले गर्दा बहिष्करणको पहिचान वा वृहत रूपमा प्रभाव मापन गर्ने क्षमतामा सङ्कुचन हुन्छ (MoFE, 2020; ICIMOD et al., 2021) ।

राष्ट्रिय अनुकूलन योजना (NAP), स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA), राष्ट्रिय निर्धारित योगदान (NDC) लगायतका नेपालका महत्वपूर्ण दस्तावेजले लैंगिक समायोजनलाई अनिवार्य गरेका छन् भने केहीले प्रगतिको अनुगमन गर्न लैंगिक सूचक प्रयोग गर्दछन् (MoFE, 2020; UNFCCC, 2020) । तर अध्ययन विश्लेषणका अनुसार सीमित रूपमा वर्गीकृत तथ्याङ्क, अनियमित तथ्याङ्क संकलन र गुणात्मक अनुगमनको अभावका कारण यी सूचकले प्रायः वास्तविक GESI प्रभाव वा अन्तरसम्बन्धित जोखिमलाई सही रूपमा समेट्न असफल हुन्छन् (ICIMOD et al., 2021) । उदाहरणका लागि LAPA रूपरेखाले लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई समेटेछ तर लाभहरू कसरी वितरण गरिन्छ र ती लाभमा सीमान्तकृत समूहहरू, विशेषगरी महिलाको पहुँच हुन्छ कि हुँदैन भन्नेबारे व्यवस्थित प्रतिवेदनको कमी देखिन्छ (Pettersson, 2023) ।

त्यसैगरी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रिपोर्टिङको तहमा राष्ट्रिय सञ्चार, द्विवार्षिकी पारदर्शी प्रतिवेदन (BTR) र NDC ले बजेट विनियोजन वा लाभग्राही सम्बन्धी नतिजाबारे प्रणालीगत रूपमा लैंगिक वर्गीकृत तथ्याङ्क समावेश गर्दैनन् (UNFCCC, 2018) । यो अनुपस्थितिका कारण सिद्धान्त ढ को मुख्य आवश्यकताका रूपमा रहेको जलवायु वित्त तथा कार्यक्रमहरूबाट महिला तथा सीमान्तकृत समूहले समतामूलक रूपमा फाइदा लिन सकेका छन् कि छैनन् भन्नेबारे आवश्यक जवाफदेहिता र पारदर्शितालाई सीमित गर्छ ।

## मापनका सूचक

### मात्रात्मक सूचक

संस्थागत जवाफदेहिताको ठोस मापन, लाभ वितरणमा पारदर्शिता र वित्तीय तथा स्रोतमा आधारित संयन्त्रहरूमा समतामूलक पहुँच माफत मात्रात्मक सूचकले जलवायु कार्यका लैंगिक समतामूलक नतिजालाई निगरानी गर्न सहयोग पुऱ्याउँछन् ।

क्षेत्र	सूचक
१. लैंगिक-उत्तरदायी अनुगमन, मूल्याङ्कन र रिपोर्टिङ प्रणाली GESI वर्गीकृत तथ्याङ्क र जलवायु कार्यक्रममा सहभागितालाई समेट्ने M&E रूपरेखाको अस्तित्व र समावेशिता आंकलन ।	१.१ GESI वर्गीकृत सूचक र लक्ष्यसहित लैंगिक-उत्तरदायी M&E रूपरेखा भएका जलवायु सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको संख्या । १.२ GESI विश्लेषण सहितका कार्यक्रमहरू र डिजाइनको चरणमा रहेका बजेट अन्तर्गतका GESI कार्ययोजनाहरूको प्रतिशत । १.३ M&E नियमनकारी निकायहरू (जस्तै- अनुगमन समिति, तेस्रो पक्ष अडिट) मा प्रतिनिधित्व भएका महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको अनुपात । १.४ सार्वजनिक रूपमा पहुँचयोग्य GESI वर्गीकृत प्रगति प्रतिवेदन तयार गर्ने जलवायु अनुकूलन वा न्यूनीकरण परियोजनाको संख्या ।
२. अपनत्व, पहुँच र उत्पादनमूलक स्रोतहरूको सदुपयोग महिला तथा बहिष्करणमा परेका समूहहरूले जलवायु सम्बन्धी सम्पत्ति र वित्तीय सेवाहरूमाथि समान रूपमा अपनत्व, नियन्त्रण र त्यसबाट फाइदा लिएका छन् कि छैनन् भन्ने मूल्याङ्कन ।	२.१ जलवायु सम्बन्धी भूमि वा महिलाका नाममा (व्यक्तिगत रूपमा वा संयुक्त रूपमा) दर्ता भएका हकदार उपभोक्ताको अनुपात । २.२ मूल्य शृङ्खला र दीर्घकालीन प्रयोगसँग जोडिने हरित प्रविधिहरू (जस्तै- सौर्य पम्प, सुधारिएको चुलो) प्राप्त तथा सदुपयोग गर्ने महिला तथा सीमान्तकृत समूहको संख्या । २.३ जीविकोपार्जनलाई विविधीकरण गर्नका लागि जलवायु वित्त (उदाहरणका लागि माइक्रोक्रेडिट, अनुदान) को सक्रिय प्रयोग गर्ने सीमान्तकृत समूहका महिलाको प्रतिशत ।

<p>३. लाभ बाँडफाँडमा समावेशी अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सहभागिता</p> <p>लाभ बाँडफाँड गर्ने संरचनामा महिला तथा सीमान्तकृत समूहको प्रतिनिधित्व र सहभागितामूलक निर्णय प्रक्रियाको गुणस्तर मापन ।</p>	<p>३.१ महिला र सीमान्तकृत समूहबाट कम्तीमा ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व भएका लाभ बाँडफाँडमा निर्णय गर्ने निकायहरू (जस्तै- वन उपभोक्ता समूह, सिँचाइ समिति) को अनुपात ।</p> <p>३.२ लिंग, जातजाति र अपाङ्गताका आधारमा छुट्याइएका सहभागीलाई समेटेर लाभ वितरणबारे गरिएका परामर्श वा सामुदायिक छलफलको संख्या ।</p> <p>३.३ लाभ बाँडफाँड सम्बन्धी अनुगमन, रिपोर्टिङ र मूल्याङ्कन संयन्त्रमा गरिएको समावेशिताप्रति सन्तुष्टि व्यक्त गर्ने महिला तथा सीमान्तकृत सहभागीको प्रतिशत ।</p>
<p>४. लैंगिक-उत्तरदायी वित्तीय मापन तथा तथ्याङ्क प्रणाली</p> <p>महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणमा सहयोग गर्न तथा जलवायु सम्बन्धी बजेट र तथ्याङ्क निगरानीमा पारदर्शिता कायम गर्न लिइएका संस्थागत प्रयासलाई समेट्न ।</p>	<p>४.१ जलवायु योजनाका लागि लैंगिक-उत्तरदायी जलवायु बजेट अवलम्बन गर्ने नगरपालिकाहरूको प्रतिशत, जसमा लाभग्राही सम्बन्धी लिंग, जात तथा भूगोलका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्क प्रतिवेदनमा समावेश हुन्छ ।</p> <p>४.२ जलवायु सम्बन्धी आर्थिक नीतिअन्तर्गत कर छूट वा अनुदान प्राप्त गर्ने महिला तथा सीमान्तकृत समूहका लाभग्राहीको संख्या तथा प्रतिशत ।</p> <p>४.३ प्रदेश तथा पालिका स्तरमा सञ्चालनमा रहेका लैंगिक-उत्तरदायी डेटाबेसहरूको संख्या जसले पहुँच, विनियोजन र (लिंग, जात, जाति, अपाङ्गता र भूगोलका आधारमा वर्गीकृत) नतिजाको निगरानी गर्छ ।</p>

### गुणात्मक सूचक

गुणात्मक सूचकले सामुदायिक भाष्य र भोगेका अनुभवको खोजी गर्छ जसबाट जलवायु लाभहरू साँच्चिकै समावेशी, सशक्तीकरणमुखी र महिला तथा सीमान्तकृत समूहप्रति जवाफदेही छन् कि छैनन् भन्ने खुलाउँछ ।

क्षेत्र	सूचक
<p>१. जलवायु लाभमा निष्पक्षता र समावेशिताबारे रहेका धारणाहरू</p> <p>विविध सामाजिक समूहले जलवायु लाभलाई समान तथा न्यायपूर्ण मानेका छन् कि छैनन् भन्ने खोजी ।</p>	<p>१.१ महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूले जलवायु कार्यक्रमका लाभको उचित अंश प्राप्त गरेका छौं भन्ने अनुभूत गरेका छन् कि छैनन् ?</p> <p>१.२ जलवायु उत्थानशील सेवा तथा स्रोतको पहुँचमा विभेद वा सुधारबारे सामुदायिक भाष्य (जस्तै- दलित महिला, आदिवासी समुदाय र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको बुझाइ) ।</p> <p>१.३ लाभ बाँडफाँड संयन्त्रहरूमा भिन्नता वा पूर्वाग्रह पहिचान गरेका बञ्चितकरणमा परेका वा जोखिममा रहेका समूहद्वारा व्यक्त वृत्तान्त ।</p>
<p>२. सशक्तीकरण, नियन्त्रण र प्रभाव सम्बन्धी अनुभव</p> <p>महिला तथा जोखिममा रहेका समुदायको स्वायत्तता, नेतृत्व र निर्णय गर्ने क्षमतामा देखिएको परिवर्तन विश्लेषण ।</p>	<p>२.१ महिलाहरूमा जलवायु सम्बन्धी सम्पत्ति वा सेवामा पहुँच तथा नियन्त्रण कायम गर्ने आत्मनिर्णय तथा आत्मविश्वासमा आएको वृद्धि सम्बन्धी कथाहरू ।</p> <p>२.२ आआफ्ना समुदायमा लाभको बाँडफाँड कसरी गरिएको थियो भन्ने सम्बन्धमा सो प्रक्रियामा प्रभाव पारेका र त्यसको नेतृत्व गरेका महिला नेता वा समूहका सदस्यहरूको धारणा ।</p> <p>२.३ शक्ति संरचनामा भइरहेको परिवर्तनका प्रमाण । जस्तै- जलवायु कार्यमा महिलाको भूमिका बढाउन महिला नेतृत्वलाई साथ दिने वा हेरचाह कार्यमा सघाउने पुरुषहरू ।</p>

<p>३. संस्थागत उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता</p> <p>संस्थागत संयन्त्रहरू समुदायको प्रतिक्रियाप्रति उत्तरदायी छन् कि छैनन् र सीमान्तकृत जनसमुदायसँग विश्वास निर्माण गर्छन् कि गर्दैनन् भन्ने कुरा चित्रण गर्छ ।</p>	<p>३.१ गुनासो संयन्त्रहरू (उदाहरणका लागि, लाभबाट बञ्चितकरण, गलत बाँडफाँड) र गुनासोहरू सन्तोषजनक रूपमा सम्बोधन गरिएको छ कि छैन भन्नेबारे समुदायको अनुभव ।</p> <p>३.२ समतामूलक लाभ बाँडफाँट गर्नेबारे स्थानीय अधिकारी तथा कार्यान्वयन साभेदारहरूको स्वयं-व्यक्त आत्मविश्वास ।</p> <p>३.३ जलवायु लाभ रूपरेखाको पारदर्शिता, अनुगमन र उत्तरदायीपन बारे महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूका धारणा ।</p>
<p>४. महिलाको योगदानको आर्थिक मान्यता एवं मूल्याङ्कन</p> <p>जलवायु उत्थानशीलतामा महिलाको भूमिकाको मूल्याङ्कन गर्नुका साथै आर्थिक तथा सामाजिक मान्यताद्वारा साथ दिइएको छ कि छैन भनी खोजी गर्छ ।</p>	<p>४.१ घरायसी तथा सामुदायिक उत्थानशीलतामा प्रमुख योगदानकर्ताका रूपमा मान्यता पाएकामा महिलाहरूको अनुभूति ।</p> <p>४.२ उत्पादनमूलक सम्पत्तिमाथि महिलाको उत्तराधिकार, स्वामित्व र त्यसबाट फाइदा प्राप्त गर्ने अधिकारप्रति सामाजिक धारणामा आएको परिवर्तन सम्बन्धी सामुदायिक भाष्य ।</p> <p>४.३ कर छूट, बजेटमा सुधार जस्ता वित्तीय आकर्षण तथा नीतिगत परिवर्तनले महिलाको अधिकार र स्रोतमाथिको नियन्त्रण साँच्चिकै बढेको छ त भन्नेबारे प्रमाणहरू ।</p>

## निष्कर्ष

जलवायु कार्यमा पारदर्शिता सुनिश्चित गर्न र महिला अधिकारको रक्षाका लागि समग्र जवाफदेहिता प्रवर्द्धन गर्न नीतिगत समावेशिताले मात्र पुग्दैन । यसका लागि लगानी निगरानीलाई समेट्ने ठोस प्रतिबद्धता, समावेशी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (M&E), वृहत तथ्याङ्क प्रणाली र लैंगिक-उत्तरदायी एवं अन्तरसम्बन्धित प्रकृतिका पारदर्शी रिपोर्टिङ संयन्त्रहरू चाहिन्छन् (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । जवाफदेहिताले प्रष्ट लागु गर्न सकिने प्रतिबद्धताहरूमा अनुवाद गर्नुपर्छ जसले महिला तथा सीमान्तकृत समूहबीच लैंगिक समतामूलक स्रोत विनियोजन र जलवायु वित्तको निष्पक्ष वितरण सुनिश्चित गर्छ । त्यसका साथै यी सरोकारवालाहरू निर्णय प्रक्रिया, अनुगमन तथा समस्या समाधानका लागि अर्थपूर्ण सहभागी हुने संयन्त्रहरू पनि उत्तिकै जरुरी हुन्छ (Rai et.al., 2021) ।

नेपालले लैंगिक रूपान्तरणकारी नीतिगत रूपरेखा मार्फत महत्वपूर्ण उपलब्धि हासिल गरेको छ । जस्तै- जलवायु परिवर्तन नीति (२०१९), लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशी रणनीति (२०२१) र प्रगतिशील प्रकृतिका राष्ट्रिय निर्धारित योगदान (NDC) जसले लैंगिक सम्पर्क विन्दु र लैंगिक-संवेदनशील बजेटलाई संस्थागत गरेका छन् (MoFE, 2019) । तर जवाफदेहिताको कार्यान्वयनमा खाडल छन् । अनुगमन प्रणालीमा प्रायः लिंग र अन्तरसम्बन्धित तथ्याङ्क अभाव छ भने राष्ट्रिय सञ्चार र द्विवार्षिक पारदर्शिता प्रतिवेदन (BTR) ले अझै पनि लैंगिक रूपमा वर्गीकृत विनियोजन र लाभग्राहीलाई व्यवस्थित रूपमा खुलाउँदैनन् (UNFCCC, 2018) । रिपोर्टिङमा रहेका कमीले अधिकारिक निकायलाई जिम्मेवार बनाउने मामिलामा महिला तथा सीमान्तकृत समुदायको क्षमता र पारदर्शितामा बाधा सिर्जना गर्छन् । सार्थक रूपमा जवाफदेहिता कायम गर्न जलवायु परियोजना चक्रका क्रममा प्राप्त हुने मनसायगत वा अन्य लैंगिक नतिजालाई निगरानी (track) गर्ने पारदर्शी M&E रूपरेखासहितको लैंगिकतामा आधारित सहभागिता र लाभको प्रवाहबारे एकीकृत तथ्याङ्क आवश्यक पर्छ (UN Women Asia-Pacific, 2021) । यसका लागि कानुनी रूपमा अनिवार्य लैंगिक तथा सामाजिक समावेशी अधिकार, लैंगिक तथ्याङ्क बुझ्न र प्रयोग गर्नका लागि साभेदारको क्षमता विकास र जलवायु प्रशासनलाई निरन्तर प्रभाव पार्नका लागि समावेशी मञ्चहरू आवश्यक पर्छन् (ICIMOD et al., 2021) ।

अन्ततः जलवायु-उत्थानशील, न्यायपूर्ण र समावेशी नेपाल निर्माणका लागि जवाफदेहिताको प्रणालीलाई केवल भाषण र सूचीमा सीमित गरिनु हुँदैन । लैंगिक-उत्तरदायी लगानी निगरानी, तथ्याङ्क पारदर्शिता, सहभागितामूलक अनुगमन, जवाफदेहिताको रिपोर्टिङ र महिला अधिकारको रक्षा एवं सबै सरकारी तहमा सीमान्तकृतको दृष्टिकोणलाई जोड दिने गुनासो सुनुवाइ संयन्त्रहरूलाई संस्थागत गर्नुपर्छ । सशक्त, एकीकृत र कार्यान्वयन गर्न सकिने जवाफदेहिता मार्फत मात्र जलवायु कार्यबाट समतामूलक उत्थानशीलता सुनिश्चित हुन्छ र कोही पनि पछि छुट्टैदैनन् (Leave No One Behind) भन्ने उद्देश्य साँचो अर्थमा लागु हुन्छ ।

# सिद्धान्त ९ :

## लैंगिक शक्ति सम्बन्ध र भूमिकामा सकारात्मक

## परिवर्तनमार्फत रूपान्तरणको प्रवर्द्धन



### परिचय

लैंगिक अधिकार सम्बन्धमा सकारात्मक परिवर्तन मार्फत रूपान्तरण प्रवर्द्धन गर्ने भन्नाले असमान सामाजिक मान्यता, संरचना र आफ्नै समुदायमा स्रोतमाथि महिलाको नियन्त्रण र खासगरी जलवायु परिवर्तन सम्बन्धी समाधानका हकमा महिला अधिकार र नेतृत्वलाई सीमित गर्ने पक्षलाई परिवर्तन गर्न लिइने योजनाबद्ध प्रयासलाई जनाउँछ। यस सन्दर्भमा, रूपान्तरण भनेको यस्तो मूलभूत परिवर्तन हो जसले जरा गडेर रहेको पितृसत्तात्मक र जातीयतामा आधारित शक्ति सोपानलाई भत्काउँछ र शक्तिको समतामूलक वितरण गर्छ। जसबाट महिलाको ज्ञान, नेतृत्व र बहुल पहिचानलाई महत्व दिने समावेशी शासनको प्रवर्द्धन गर्छ भने हानिकारक सामाजिक मान्यता र संस्थागत अवरोधलाई चुनौती दिन्छ।

(ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021)। यी विभेदले जलवायु सूचना, स्रोत र निर्णय प्रक्रियामा महिलाको पहुँचलाई सीमित गरी महिलाको अनुकूलन क्षमतामा कमी ल्याउने र उनीहरूको जीविकोपार्जन र समृद्धिमा जोखिम बढाएर उनीहरूमाथि रहेको जलवायु जोखिमलाई अझ जटिल बनाउँछ। उदाहरणका लागि, नेपालको चुरे क्षेत्रमा कृषि र प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा महिलाको परम्परागत भूमिकामा सामाजिक बहिष्करण थपिँदा बाढी तथा खडेरीका बेला उनीहरूमाथि आइपर्ने जोखिम भन्नु जटिल बन्छ जसबाट सामुदायिक उत्थानशीलताको अवमूल्यन हुन्छ (FAO, 2022)। महिलासँग आवाज र शक्ति भएन भने जलवायु समाधानले उनीहरूका विशेष आवश्यकताको सम्बोधन गर्न सक्दैनन् र सामूहिक अनुकूलन तथा असमानतालाई भन्नु बढाउँछ (Rai et al., 2023)।

नेपालमा सीमान्तकृत समूह अन्तर्गत मूलतः महिला, दलित, जनजाति, अपाङ्गता भएका मानिस, मधेसी, मुस्लिम, गरिब तथा भूमिहीन परिवार, यौनिक तथा लैंगिक अल्पसङ्ख्यक पर्छन् र उनीहरूले बहिष्करण तथा विभेद लगायतका अन्तरसम्बन्धित विभिन्न अन्याय भोगिरहेका हुन्छन् (UN Women Asia-Pacific, 2021)।

सिद्धान्त ९ केवल सहभागितामा मात्र सीमित रहँदैन, यसले शक्ति संरचना र लैंगिक भूमिकामा मनसायगत, दिगो र प्रणालीगत परिवर्तनको माग गर्छ। अन्तरसम्बन्धित विषयलाई जोडेर निःशुल्क हेरचाह कार्य तथा लैंगिक मूलप्रवाहीकरणमा महत्वपूर्ण तर बेवास्ता गरिएका रूपान्तरणकारी जलवायु प्रशासन पक्षलाई मान्यता दिन्छ। (MoFE, 2024)।

नेपालका प्रमुख नीति तथा संस्थागत संरचनाले यी रूपान्तरणकारी लक्ष्यलाई मनन गर्ने क्रम बढ्दो छ। तेस्रो राष्ट्रिय निर्धारित योगदान (NDC) ले प्रष्ट रूपमा हेरचाह कार्य र अन्तरसम्बन्धित विषयलाई मान्यता दिएको छ जसले जोखिम र सशक्तीकरण सम्बन्धी संरचनागत विषयलाई सम्बोधन गर्ने तर्फको प्रगतिशील कदमलाई संकेत गर्छ (MoFE, 2024)। राष्ट्रिय अनुकूलन योजना (NAP), जलवायु परिवर्तन नीति, स्थानीय अनुकूलन कार्ययोजना (LAPA), र GESI रणनीति तथा कार्ययोजनाले बढिल्लो शक्ति आयामलाई ध्यानमा राख्दै त्यस्ता विषयलाई प्रणालीगत रूपमै समेटेका छन् र तिनले जोखिम आंकलन, योजना तथा स्रोतमा पहुँच निर्धारण गर्ने क्रममा महिला तथा सीमान्तकृत समूहहरूको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गर्छन् (MoFE, 2019)। यी नीतिगत रूपरेखाले सिद्धान्त ९ को मर्म अनुरूप यस्तो वातावरण विकास गर्छन् जहाँ महिला नेतृत्वलाई सहज बनाइन्छ, हानिकारक प्रतीकात्मक मान्यतालाई चुनौती दिइन्छ र समावेशी, अन्तरसम्बन्धित अवधारणा मार्फत जलवायु उत्थानशीलताको विकास गरिन्छ।



## असल अभ्यास

PRC – TEWA सरोकारवाला छलफलका क्रममा तल उल्लिखित अभ्यासहरू वृहत लैंगिक विश्लेषणका लागि पहिचान गरिएको हो :

**क. महिला नेतृत्वमा जलवायु कार्य र बजेट पैरवी :** लैंगिक-न्यायसंगत जलवायु समाधान मोडेल मार्फत जलवायु प्रशासनमा महिला नेतृत्वलाई अधि बढाउने सम्बन्धमा प्रकृति रिसोर्सेस सेन्टर (PRC) निकै महत्वपूर्ण रहने गरेको छ । यस अवधारणाले पालिका स्तरमा योजना तथा बजेट तयारी प्रक्रियामा महिलाको सक्रिय सहभागितालाई सहजीकरण गर्छ जसबाट खासगरी इलाम, तारकेश्वर र बनेपा लगायतका केही पालिकामा राम्रो प्रभाव देखिएको छ (PRC, २०२४) । यस्ता पहलमा संलग्न महिला नेतृत्वका समुदायमा आधारित संस्था (CBO) हरू (जस्तै-सहयात्रा नेपाल,-इलाम, सिर्जनशील महिला समाज नेपाल-तारकेश्वर र महिला जागरण समूह-बनेपा आदि) ले दलित, आदिवासी, युवा तथा अन्य अल्पसङ्ख्यक समूहका महिलालाई क्रियाशील बनाएको छ ।

लक्षित क्षमता वृद्धि मार्फत् PRC ले एक दर्जन भन्दा बढी महिला नेतृत्वका समुदायमा आधारित संस्था (CBO) हरूलाई विभिन्न ढङ्गबाट साथ दिँदै आएको छ । जस्तै- जलवायु पैरवी सिपको विकास र जलवायु उत्थानशील तथा विपद् जोखिम न्यूनीकरणका लागि पालिकाबाट कोष प्राप्त गर्न सहयोग गर्ने । उदाहरणका लागि, काभ्रेपलान्चोक र दोलखा जिल्लाका महिला समूहले समुदाय स्तरका जलवायु अनुकूलन कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न सरकारी अनुदान प्राप्त गर्न सफल भए जसबाट स्थानीय प्रशासनमा आफ्नो अधिकार र निर्णय प्रक्रियामा भूमिका सशक्त बनाउन सके (PRC, 2024) । राष्ट्रिय आदिवासी अपाङ्ग महिला संघ नेपाल र आदिवासी जनजाति अनुसन्धान तथा विकास केन्द्र (CIPRED) जस्ता संस्थाले समावेशी जलवायु कार्यका केही सशक्त उदाहरण प्रस्तुत गर्छन् । राष्ट्रिय आदिवासी अपाङ्ग महिला संघ नेपालले अपाङ्गता भएका आदिवासी महिलाको नेतृत्व क्षमता विकास गरेर र उनीहरूका आवाज जलवायु अनुकूलन योजनामा एकीकृत हुने सुनिश्चित गरेर उनीहरूको सशक्तीकरण गर्छ जसबाट उसले सीमान्तीकरणका थुप्रै तहलाई चुनौती दिएको हुन्छ (NIDWAN, 2024) । त्यससँगै CIPRED ले जलवायु न्यायसम्बन्धी आदिवासी महिलाको ज्ञान र अधिकारमा केन्द्रित रहेर अनुसन्धान र नीतिगत पैरवी गर्ने गर्छ । त्यसो गर्दा अपाङ्गता, जातजाति र लैंगिक पक्षलाई मान्यता दिने अन्तरसम्बन्धलाई जोड दिइन्छ (CIPRED, 2025) ।

महिलाद्वारा नेतृत्व गरिएको सशक्तीकरण र अन्तरसम्बन्धित दृष्टिकोणमा आधारित सामूहिक कार्यले स्थानीय जलवायु निर्णय प्रक्रिया र स्रोत नियन्त्रणलाई कसरी रूपान्तरण गर्न सक्छ भन्ने कुरा समग्रमा यी उदाहरणबाट देखिन्छ । यसले विविध सीमान्तकृत समूहले जलवायु वित्त र शासनबाट समान रूपमा लाभ प्राप्त गर्न सुनिश्चित गर्छ (PRC, 2024) ।

**ख. प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनमा नेतृत्व :** नेपालमा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन र सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहमा महिला नेतृत्व विकासका लागि विभिन्न पक्षबाट सहयोग प्राप्त हुने गरेको छ । ती मध्ये, नेपाल स्विडिस सामुदायिक वन कार्यक्रम (NSCFP) जस्ता द्विपक्षीय परियोजना, हरियो वन कार्यक्रम जस्ता बहुपक्षीय सहायता, राष्ट्रिय गैसहरू, नागरिक समाजका संस्था (CSO), स्थानीय तहका समुदायमा आधारित समूहहरू पर्छन् (FAO, 2022) । यस्ता सहकार्यले थुप्रै सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहका कार्यकारी भूमिकामा महिलाको सहभागितालाई सशक्त बनाएको छ । ती संस्थामा महिलाले सक्रिय रूपमा कोषको व्यवस्थापन गर्ने, संरक्षणका अभियान सञ्चालन गर्ने र स्थानीय वन प्रशासनका नीतिगत तहमा पनि प्रभाव पार्ने गर्छन् (MoFSC et al., 2018) ।

खासगरी काभ्रेपलान्चोक, मकवानपुर र ललितपुर लगायतका केही जिल्लामा महिला वन उपभोक्ता समूहले दिगो वन व्यवस्थापन तथा लाभ बाँडफाँड मोडेल कार्यान्वयन गरेर सशक्त नेतृत्व क्षमता प्रस्तुत गरेका छन् (Regmi et al., 2019; Hariyo Ban Program, 2020) । उदाहरणका लागि, मकवानपुरमा हरियो वन कार्यक्रमको लैंगिक-समावेशी क्षमता विकासले महिलालाई सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहहरूको अध्यक्ष बनेर त्यहाँका वार्षिक बजेट तथा संरक्षण योजनाको नेतृत्व गर्न सक्षम बनायो (ICIMOD et al., 2021) । त्यसैगरी, काभ्रेमा महिला नेतृत्वका सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहले वार्ता गरेर सफलतापूर्वक सामुदायिक सम्झौताहरू सम्पन्न गरी वन्य उत्पादनमा समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गरेर परम्परागत रूपमा रहेका पुरुष-नियन्त्रित निर्णय



गर्ने संरचनालाई चुनौती दिएका छन् (USAID, 2023) । यी र यस्ता पहलकदमीले स्थानीय शक्ति संरचनामा रूपान्तरणकारी उदाहरण प्रस्तुत गर्न सफल भएका छन् । यिनीहरूले महिला नेतृत्वलाई मान्यता दिँदै संस्थागत गर्ने समावेशी शासन शैली अपनाउनुका साथै अभि दिगो र समतामूलक प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन नतिजामा योगदान पुऱ्याएका छन् ।

**ग. सितैका श्रमिकदेखि आर्थिक अधिकारसम्म :** इन्टरनेसनल डेभलपमेन्ट रिसर्च सेन्टर (IDRC) सँगको साभेदारीमा जैविक विविधता अनुसन्धान तथा विकासका लागि स्थानीय पहल (LI-BIRD) ले गरेका पहलकदमीले लमजुङ, पाल्पा, कास्की लगायत नेपालको मध्यपहाडी जिल्लाका महिला किसानलाई सशक्तीकरण गरेको छ । त्यसबाट उनीहरू जलवायु उत्थानशील कृषि प्रविधि अपनाउन, सहकारी गठन गर्न र स्थानीय तथा क्षेत्रीय बजारमा पहुँच पुऱ्याउन सक्षम भएका छन् (LI-BIRD, 2021) । यी कार्यक्रमले महिलालाई सुधारिएको बाली व्यवस्थापन, जलवायु स्मार्ट बिउ र मूल्य अभिवृद्धि सम्बन्धी सिप प्रदान गर्छ, जसबाट उनीहरू निर्वाहमुखी खेती भन्दा माथि उठ्न सक्छन् । यो रूपान्तरणले परम्परागत रूपमा कुनै नियन्त्रण वा कमाइ बिना अर्थतन्त्रमा योगदान गर्दै आएका महिलालाई मूलतः सितैका (unpaid) कृषि श्रमिकबाट यस्ता आर्थिक योगदानकर्ताका रूपमा स्वीकार्दै उत्पादन, आम्दानी र सहकारी सञ्चालनको व्यवस्थापन गर्न सक्ने हैसियतमा महिलाको स्तर वृद्धि हुन्छ (LI-BIRD, 2021) । यी पहलकदमीका प्रयोगसिद्ध अध्ययनले के देखाएको छ भने सहकारी र बजारका गतिविधिमा महिलाको बढ्दो सहभागिताले आफ्नै घरभित्र र समुदायमा उनीहरू शक्तिशाली हुँदै जान्छन् र परिणामतः आयआर्जनको सदुपयोग तथा स्रोतको बाँडफाँड सम्बन्धी निर्णयमा पनि उल्लेख्य सुधार हुन्छ (Gurung & Shrestha, 2023) । उदाहरणका लागि, लमजुङका महिला सहकारी सदस्यले घरायसी आर्थिक निर्णयमा आफूहरूको प्रभाव बढ्दै गएको, सामुदायिक नेतृत्वमा सशक्त भूमिका हासिल गर्न सकेको र त्यसबाट समग्रमा परम्परागत पितृसत्तात्मक मान्यतालाई नै चुनौती दिन सकेको अनुभव बाँडेका थिए (LI-BIRD, 2021) । सितैका श्रमिकबाट आर्थिक निर्णयकर्ताका रूपमा भएको यो रूपान्तरणले विद्यमान लैंगिक आधारको श्रम विभाजनलाई भत्काएको छ, महिलाको आर्थिक स्वतन्त्रता बढाएको छ भने जलवायु अनुकूलन र उत्थानशीलतामा अत्यन्त महत्व राख्ने समतामूलक सामाजिक सम्बन्धलाई बलियो बनाएको छ ।

**घ. मान्यतामा परिवर्तन ल्याउन केटा तथा पुरुषलाई सहभागी गराउने :** MenEngage Alliance नेपालले लैंगिक समानता र जलवायु सचेतनाका क्षेत्रमा केटा तथा पुरुषलाई सहभागी गराई पितृसत्तात्मक मान्यताबारे गम्भीर मन्थन गर्नुका साथै घरायसी तथा हेरचाह कार्यमा सहकार्य प्रवर्द्धन गरेर महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ (MenEngage Nepal, 2024) । यी कार्यक्रमले पुरुषको साथसहयोगलाई बढाएर, लैंगिक हिंसा कम गरेर र समुदाय स्तरमा जलवायु अनुकूलनमा महिला नेतृत्वका लागि समर्थन जुटाएर रूपान्तरणकारी नतिजा ल्याउन सफलता हासिल भएको छ (ibid) । यसमा थप सहयोग गर्दै हरियो वन कार्यक्रमले वन प्रशासन र जलवायु उत्थानशील पहलकदमीमा उदाहरणीय लैंगिक-उत्तरदायी व्यवहार गर्ने पुरुषलाई प्रोत्साहित गर्ने गरेको छ (USAID, 2023) । यस्ता उदाहरणीय व्यक्ति पुरुषलाई हेरचाह कार्यमा सहयोग गर्न र सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहमा महिला सहभागिता बढाउन प्रोत्साहित गरेर पितृसत्तात्मक लैंगिक मान्यता र शक्ति संरचनालाई परिवर्तन गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छन् (ICIMOD, UNEP, & UN Women, 2021) । सँगसँगै यी प्रयासले पाका तथा युवा पुरुषलाई लैंगिक रूपान्तरणमा साभेदारका रूपमा सहभागी गराउँदै छन् जुन नेपालमा शक्ति सम्बन्धलाई नयाँ स्वरूपमा लैजान र जलवायु न्यायलाई अघि बढाउन अत्यावश्यक छ । पुरुषको जवाफदेहिता र सकारात्मक सहभागिता विकास गरेर, यी पहलकदमीले अभि बढी समावेशी र समतामूलक सामुदायिक प्रशासनका लागि योगदान दिएका छन् ।

**ङ. विपद् जोखिम न्यूनीकरणमा महिला नेतृत्व :** बर्दिया र सिन्धुपाल्चोक जस्ता विपद्को अधिक जोखिममा रहेका जिल्लामा UN Women र Practical Action ले विपद् जोखिम न्यूनीकरण योजनामा महिला नेतृत्व प्रवर्द्धन गर्छन् । विपद्का बेला महिला नै प्रथम सामनाकर्ता (Responder) का रूपमा अघि बढ्छन् र आपत्कालीन योजना समितिमा सहभागी हुन्छन् जसबाट परम्परागत रूपमा पुरुषको दबदबा रहेको यस क्षेत्रमा आफ्नो भूमिका पुनः परिभाषित गर्नुका साथै विपद् तयारी प्रयासमा समावेशिता बढाएका छन् (UN Women, 2021) ।

**च. संस्थागत परिवर्तन र आर्थिक मान्यता :** महिलाका नाममा जग्गा दर्ता गर्दा लाग्ने करमा २५ देखि ५० प्रतिशत सम्म छुट गर्ने संस्थागत सुविधा लगायतका व्यवस्था लागु गरेर त्यसको सहयोगमा नेपालले भूमिमा महिलाको स्वामित्व उल्लेख्य वृद्धि गरेको छ (NSO, 2023) । राष्ट्रिय कृषि गणनाका अनुसार देशभर भण्डै ३४.४ प्रतिशत कृषियोग्य जमिन महिलाको स्वामित्वमा छ भने केही प्रदेशमा त उनीहरूले महिलाका नाममा वा संयुक्त रूपमा



दर्ता गर्न प्रोत्साहन गर्ने लक्षित नीति लिएका कारण त्यहाँ अझ बढी देखिन्छ (ibid) । सन् २०११ यता भूमिमा महिला स्वामित्व भण्डै दोब्बर भएको छ जसले महिलाको आर्थिक अधिकारलाई बढ्दो रूपमा स्वीकार गरेको देखिन्छ (DoLMA, 2024) ।



यी सुधारले परम्परागत लैंगिक मान्यतालाई चुनौती दिनुका साथै भूमि तथा अन्य सम्बन्धित स्रोतमाथिको नियन्त्रणमा सघाएर महिलालाई आर्थिक रूपमा सशक्तीकरण गरेका छन् । तर सामाजिक व्यवधान तथा पुख्र्यौली सम्पत्ति माथिको अधिकारबारे असमान कानूनका कारण स्वामित्व भए पनि भूमि माथि महिलाको पूर्ण स्वायत्तता अझै पनि छैन (Rijal, 2019) । तथापि लैंगिक रूपान्तरणकारी परिवर्तन तर्फ यी संस्थागत तथा आर्थिक परिवर्तन महत्वपूर्ण कदम हुन् जसबाट जलवायु-उत्थानशील जीविकोपार्जन र स्थानीय प्रशासनमा महिला नेतृत्व सशक्त बन्छ । सम्पत्ति माथि महिलाको अधिकार हुँदा आफ्नै घर/परिवार र समुदायभित्रै उनीहरू शक्तिशाली हुन्छन् र समतामूलक जलवायु अनुकूलन र सामाजिक न्यायको पक्ष अघि बढ्छ ।

## रूपान्तरणकारी परिवर्तन हासिल गर्न विद्यमान खाडल र चुनौतीहरू

### व्यक्तिगत तह

महिला तथा बालिकाले आफ्नो भूमिका र क्षमताबारे कसरी धारणा बनाउँछन् भन्ने कुरा परम्परागत रूपमा आत्मसात गरिएका लैंगिक मान्यता र पितृसत्ताले ठूलो प्रभाव पारेको हुन्छ । त्यस्ता पक्षले जलवायु प्रशासनमा नेतृत्व लिने विषयमा उनीहरूको आत्मविश्वास र इच्छाशक्ति तय गर्छन् । समाजमा गहिरोसँग जरा गाडेका यस्ता विश्वासले घरायसी तथा सहायक भूमिकामा सीमित गर्ने परम्परागत मान्यतालाई नै जोड दिएर घर/परिवार तथा समुदायमा विद्यमान शक्ति असन्तुलनलाई नै निरन्तरता दिन चाहन्छन् (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । कमजोर आत्मविश्वास, शिक्षा, सिप र वित्तीय स्रोतमाथिको पहुँचमा अड्कुश मुख्य चुनौतीका रूपमा रहने गरेका छन् जसले प्राविधिक तथा सार्वजनिक निर्णय गर्ने तह (जस्तै- वन, जलस्रोत व्यवस्थापन तथा विपद् तयारी जस्ता परम्परागत रूपमा पुरुषको दबदबा भएका क्षेत्र) मा महिलाको अर्थपूर्ण सहभागितामा व्यवधान सिर्जना गर्छन् (Rai et al., 2023) ।

साथै, यी मान्यतालाई चुनौती दिएर नेतृत्वमा दावी गर्ने महिलाले त हाँसोको पात्र बनाइने, बहिष्करणमा पर्ने र भन बढी हेरचाह कार्य थोपरिने जस्ता सामाजिक चुनौती सामना गर्नुपर्छ जसले गर्दा रूपान्तरणकारी परिवर्तनका खातिर मानसिक तथा व्यावहारिक अड्चन भोगिरहनुपर्छ (Gurung & Shrestha, 2023) । यस्ता अड्चनको समष्टिगत प्रभावका कारण महिला अधिकार संकृचित हुने र विद्यमान शक्ति संरचना नै कायम रही लैंगिक भूमिकामा हुन लागेको परिवर्तन पनि सीमित हुन जान्छ । त्यसबाहेक, जनसांख्यिक परिवर्तन तथा पुरुषको बढ्दो देश छाड्ने क्रमका कारण घरायसी तथा खेतीपाती दुवै तर्फको जिम्मेवारी महिलामाथि नै थुप्रिन गई बढ्दो कार्यबोझ र तनावका कारण जलवायु कार्यमा सक्रिय सहभागिता जनाउने सम्भावना कम हुन्छ (UN Women Asia-Pacific, 2021) ।

### समुदाय तह

जलवायु तथा स्रोत प्रशासनमा महिलाको संलग्नता प्रायः साङ्केतिक वा ससर्त मात्र हुने र वास्तविक निर्णय अधिकार अत्यधिक मात्रामा पुरुषकै नियन्त्रणमा रहेको नेपाली समुदायमा लैंगिक शक्ति सम्बन्धलाई परिवर्तन गर्ने क्रममा समाजमा गहिरोसँग गडेका पितृसत्तात्मक मान्यता नै सबै भन्दा जटिल अवरोधका रूपमा छन् (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । असन्तुलनकारी यी शक्ति सम्बन्धलाई सांस्कृतिक तथा धार्मिक विश्वासले थप सशक्त बनाउनुका साथै महिलालाई नेतृत्व लिन वा प्राकृतिक स्रोत तथा जलवायु अनुकूलन पहलकदमीमा नियन्त्रण कायम गर्नबाट रोक्छन् (Gurung et al., 2021) । उदाहरणका लागि काभ्रेपलान्चोक, दोलखा लगायतका कतिपय ग्रामीण बाहुल्य जिल्लामा सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहमा औपचारिक रूपमा निश्चित कोटा छुट्ट्याइएको भए पनि महिलालाई केवल सामान्य भूमिकामा मात्र सीमित गरिएको हुन्छ (Regmi et al., 2019) ।

त्यसैगरी सुरक्षित यातायात, बालहेरचाह र सुरक्षा (Protection) संयन्त्र अभावका कारण सक्रिय महिला सहभागितामा व्यवधान सिर्जना गर्छ र यसले महिलाको आवतजावत र जलवायु कार्यमा निरन्तर सहभागी हुने क्षमतालाई सीमित गर्छ (UN Women Asia-Pacific, 2021) । भौतिक पूर्वाधारको यो अभावले हिमाली तथा विपद्प्रेरक क्षेत्रका महिलालाई बढी प्रभाव पार्छ किनभने त्यहाँ भौगोलिक एक्लोपनका कारण लैंगिक विभेद अझ बढी हुन्छ । बाढी, भूकम्प जस्ता विपद्ले ल्याउने जोखिम निकै गम्भीर प्रकृतिको हुन्छ । यस्ता विपद्पछि हुने विस्थापन र पुनर्स्थापनाका क्रममा महिला तथा किशोरीहरू लैंगिक हिंसा,

मानव तस्करी र यौन शोषणमा पर्ने उच्च जोखिम हुने गर्छ (CARE Nepal, 2022) । यस्ता संकटका बेला प्रजनन स्वास्थ्य र अन्य स्वास्थ्य सेवामा हुने पहुँच अभावका कारण जोखिम अझ बढ्छ (UNICEF Nepal, 2023) । सामाजिक मान्यताका कारण महिलाको हिँडडुलमा स्वतन्त्रता कमीका कारण पनि उद्धार वा राहत सेवामा पहुँचको कमी हुन्छ, जसले गर्दा अन्ततः उनीहरूको बाँच्ने तथा निको हुने सम्भावना घट्छ (ADB, 2020) । केही समुदायमा सामाजिक कलंक र हिंसाको डरका कारण महिला आफ्नो आवाज बुलन्द गर्न वा विपद् प्रशासनमा नेतृत्व दावी गर्नबाट पछि हट्छन् जसले गर्दा बहिष्करण भन् गहिरिने र मान्यतामा परिवर्तन गर्ने सम्भावना सीमित गर्दछ (WOREC, 2021) ।

महिलाको नेतृत्वमा लगानी बढ्दो क्रममा भए पनि सीमान्तकृत जाति, जातीय अल्पसंख्यक र आर्थिक रूपमा विपन्न वर्गका महिलाले अझै पनि निर्णायक प्रक्रिया र स्रोत व्यवस्थापनका ठाउँमा स्थान पाउन सकेका छैनन् । उनीहरूको सहभागिता प्रायः प्रभावहीन वा 'महिला मात्र' हुने मञ्चहरूमा सीमित रहने गरेको छ जसले गर्दा उनीहरूले लाभको 'थोरै अंश' मात्र पाउँछन् (Gurung et al., 2021) । जाति, वर्ग, जातीयता र अपाङ्गताको अन्तरसम्बन्धले यी महिलाका लागि बहिष्करणका थप अड्चन सिर्जना गर्छ जसले वास्तविक रूपान्तरण गर्न शक्ति संरचनामा अन्तरसमावेशी र समुदायव्यापी परिवर्तनको आवश्यकता औल्याउँछ (NIDWAN & CIPRED, 2023) ।

समग्रमा लैंगिक मान्यतालाई चुनौती दिने समुदायव्यापी सहयोगी प्रणाली, सहयोगी पूर्वाधारमा लगानी र अन्तरसम्बन्धित सीमान्तीकरणको सम्बोधन नगरेसम्म शक्तिको पुनर्वितरण सम्भव छैन । लैंगिक भूमिकामा अर्थपूर्ण एवं दिगो परिवर्तन गर्न र जलवायु उत्थानशीलता एवं स्थानीय प्रशासनमा महिलालाई समान साभेदारका रूपमा सशक्तीकरण गर्नका लागि यी चुनौती सम्बोधन गर्नु मूलभूत जिम्मेवारी हो ।

### संस्थागत तह

यो सिद्धान्तको सन्दर्भमा लैंगिक रूपान्तरण भन्नाले असमान शक्ति सम्बन्ध र लैंगिक मान्यतालाई सक्रिय रूपमा भत्काउने नीति, संस्था र प्रशासन संयन्त्रहरू भित्रै रहेर गरिने प्रणालीगत परिवर्तन हो जसले जलवायु निर्णय प्रक्रियामा महिला र सीमान्तकृत समूहको नेतृत्व र अधिकारलाई प्रबर्द्धन गर्छ (UN Women Asia-Pacific, 2021) । रूपान्तरणकारी अवधारणा केवल महिलालाई समावेश गर्ने मान्यता भन्दा पर जान्छ । यसले संस्थागत अभ्यास र सामाजिक मान्यताको पुनर्संरचनालाई जोड दिन्छ ताकि महिलाले साँच्चकै प्रभाव स्थापित गर्न सकून् र जलवायु प्रशासनमा रहेको पितृसत्तात्मक शक्ति संरचनालाई चुनौती दिन सकून् (MoFE, 2020) । नीतिगत प्रतिबद्धता भए तापनि राष्ट्रिय अनुकूलन योजना, राष्ट्रिय निर्धारित योगदान र जलवायु परिवर्तन नीति जस्ता राष्ट्रिय दस्तावेजमा त्यसलाई विरलै मात्र प्रतिबिम्बित गरेको पाइन्छ (MoFE, 2019) । यी दस्तावेजले लैंगिक-उत्तरदायी कार्यको उल्लेख गरे पनि तिनमा प्रायः प्रष्ट अधिकार, पर्याप्त मानव संशाधन र शक्ति संरचना र मान्यतालाई लक्षित गर्ने रूपान्तरणकारी पहलकदमीको कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने प्राविधिक क्षमता आदिको कमी छ (Rai et al., 2023) ।

गलत सामाजिक धारणालाई चुनौती दिन र परिवार भित्रै र समुदायमा साभ्भा जिम्मेवारी प्रबर्द्धन गर्ने उद्देश्यले लैंगिक मान्यता परिवर्तनका प्रयासमा किशोर/युवा तथा पुरुषहरूको सहभागिता सीमित हुनु एक प्रमुख समस्या हो (MenEngage Nepal, 2024) । केटा र पुरुषको सहभागिता बिना, सामाजिक व्यवहारमा गरिने परिवर्तन आंशिक र अस्थायी हुने जोखिम हुन्छ । राष्ट्रिय अनुकूलन योजना र एनडिस (NDC) रूपरेखासँग एकीकृत गरिएका नेपालका अनुगमन तथा मूल्याङ्कन (M&E) प्रणालीले प्रायः सोचाइ र व्यवहारगत परिवर्तन सम्बन्धी गुणात्मक सूचक (जस्तै- परिवार भित्रैको निर्णय प्रक्रियामा आएको परिवर्तन वा लैंगिक शक्ति सम्बन्धमा आएको रूपान्तरण) लाई समेट्न सक्दैनन् (MoFE, 2020) । तथ्याङ्क संकलन कार्य सशक्तीकरण वा मान्यतामा आएको परिवर्तनको गहिराइ भन्दा प्रायः मात्रात्मक नतिजा (जस्तै- महिला सहभागीको संख्या) मा केन्द्रित हुने गर्छन् । यसले लैंगिक रूपान्तरणमा भइरहेको प्रगतिलाई बृहत रूपमा मापन गर्ने क्षमता सीमित गर्छ ।

त्यस बाहेक, लैंगिक रूपान्तरणकारी विधिवारे दक्ष कर्मचारीको अभावले संस्थागत क्षमतामा सङ्कुचन आउने गरेको छ, जसले गर्दा विभिन्न क्षेत्रमा हुनुपर्ने लैंगिक एकीकरणको अवमूल्यन हुने गरेको छ (Rai et al., 2023) । लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशिता (GESI) एकाइहरू त छन् तर तिनले बृहत संस्थागत नीति तथा बजेटमा प्रभाव पार्नका लागि चाहिने अधिकार तथा स्रोतको अभाव भैले गरेका छन् (ICIMOD et al., 2021) । परिणामतः लैंगिक रूपान्तरणलाई प्रबर्द्धन गर्ने प्रयासहरू विभाजित, सतही र आंकलन गर्न नसकिने हुन पुग्छन् जसबाट शक्ति सम्बन्ध र जलवायु प्रशासनमा लैंगिक भूमिकालाई पुनः परिभाषित गर्नका लागि महिला सशक्तीकरण गर्ने सिद्धान्त ९ का लक्ष्य प्राप्तिसम्मै गम्भीर अड्चन सिर्जना हुने गर्छ ।

## मापनका सूचक

### मात्रात्मक सूचक

यस सिद्धान्त अन्तर्गतका परिमाणात्मक सूचकले लैंगिक मान्यतामा संरचनात्मक परिवर्तन, स्रोतको पुनर्वितरण तथा निर्णय प्रक्रियामा शक्ति सन्तुलन र संस्थागत रूपान्तरण प्रति प्रतिबद्धता झल्काउने मापन गर्न सकिने परिणामहरू समेटेछन् । यी सूचकले जलवायु कार्यक्रमहरूले केवल सहभागिता भन्दा अगाडि बढेर शक्ति संरचनामा प्रणालीगत र दिगो परिवर्तन ल्याइ लैंगिक न्याय समावेश गरिरहेका छन् कि छैनन् भन्ने मूल्याङ्कन गर्न सहज बनाउँछन् ।

क्षेत्र	सूचक
<p>१. रूपान्तरणकारी जलवायु कार्यमा महिला नेतृत्व</p> <p>असमान लैंगिक मान्यतालाई चुनौती दिने र रूपान्तरणकारी नतिजा तर्फ उन्मुख गर्ने जलवायु पहलकदमीहरूमा महिला सहभागिताको विश्लेषण गर्न ।</p>	<p>१.१ जलवायु सम्बन्धी उपभोक्ता समूह, योजना तर्जुमा गर्ने निकाय वा संस्थागत समितिहरूमा नेतृत्व तहमा रहेका महिला तथा सीमान्तकृत समूहका व्यक्तिको प्रतिशत ।</p> <p>१.२ महिलाले नेतृत्व गरेका जलवायु पहलकदमीको संख्या जसबाट समुदाय स्तरमा रूपान्तरण भएको छ (जस्तै- समावेशी योजना तर्जुमा, विपद् जोखिम न्यूनीकरण, दिगो भूमि प्रयोग वा ऊर्जा प्रसारण) ।</p> <p>१.३ मापन गर्न सकिने नतिजा र छुट्टै बजेट सहित लैंगिक रूपान्तरणकारी उद्देश्य भएका स्थानीय वा राष्ट्रिय जलवायु कार्यक्रमहरूको प्रतिशत ।</p> <p>१.४ नेतृत्व तालिम लिएर त्यस्तो सिपलाई जलवायु सम्बन्धी योजना तर्जुमा, समन्वय वा पैरवीको भूमिका निर्वाह गरिरहेका सीमान्तकृत समुदायका महिलाको संख्या ।</p>
<p>२. स्रोत, शक्ति र क्षमताको पुनर्वितरण</p> <p>जलवायु सम्बन्धी सम्पत्ति, वित्त र निर्णय अधिकार भएका स्थानमा पहुँच तथा नियन्त्रणमा महिला तथा बहिष्करणमा परेका समूहको प्रगति निगरानी गर्न ।</p>	<p>२.१ जलवायु अनुकूलन परियोजना अन्तर्गत भूमि स्वामित्व वा उपभोग अधिकार भएका महिलाको प्रतिशत (जात, जातीयता, भूगोलका आधारमा वर्गीकृत तथ्याङ्क) ।</p> <p>२.२ स्थानीय अनुकूलन वा न्यूनीकरण गतिविधिका लागि जलवायु वित्त (जस्तै- लघुवित्त, अनुदान तथा छूट) मा पहुँच भएका बञ्चित समूहका महिलाको संख्या ।</p> <p>२.३ स्थानीय तथा प्रादेशिक तहमा निर्णायक भूमिका निर्वाह गरिरहेका तालिम प्राप्त महिला र सीमान्तकृत व्यक्तिहरूको संख्या (जस्तै- योजना अधिकृत, विपद् जोखिम न्यूनीकरण समिति वा प्राविधिक सल्लाहकार) ।</p> <p>२.४ जलवायु प्रशासन, पैरवी वा उद्यम (जस्तै- बजेट वार्ता, Eco उद्यम) मा सिपको प्रयोग गरिरहेका तालिम प्राप्त महिलाको प्रतिशत ।</p>
<p>३. रूपान्तरणकारी लैंगिक भूमिकामा संस्थागत लगानी</p> <p>बन्देजकारी लैंगिक मान्यता भत्काउन र गैर-परम्परागत भूमिकामा महिला नेतृत्व सफल बनाउनका लागि कुन तहसम्म संस्थाहरूले लगानी गरेका छन् भन्ने मूल्याङ्कन गर्न ।</p>	<p>३.१ स्थानीय तथा राष्ट्रिय तहमा लैंगिक रूपान्तरणकारी कार्यका लागि विनियोजित कुल जलवायु बजेटको प्रतिशत (आधारभूत समावेशिता वा सचेतना बाहेक) ।</p> <p>३.२ जलवायु परियोजना चक्रमा एकीकृत लैंगिक तथा समावेशी परीक्षण वा लैंगिक हिंसाको जोखिम विश्लेषणको संख्या ।</p> <p>३.३ गैर-परम्परागत भूमिकामा रहेका महिला (जस्तै- पूर्वचेतावनी प्रतिकार्यकर्ता, वन नियामक वा बजेट तर्जुमाकर्ता) को प्रतिशत र सकारात्मक सामुदायिक प्रतिक्रियाको प्रतिशत ।</p> <p>३.४ प्रष्ट कार्य प्रक्रिया, अधिकार र बजेटसहित सञ्चालित लैंगिक एकाइ वा सम्पर्क व्यक्ति भएका जलवायु संस्थाको संख्या ।</p>

<p>४. सामाजिक मान्यता र पुरुष संलग्नतामा परिवर्तन समतामूलक लैंगिक भूमिकालाई साथ दिने सामाजिक तथा व्यवहारगत परिवर्तन र जलवायु नेतृत्वमा बढ्दो पुरुषको साथलाई मापन गर्न ।</p>	<p>४.१ महिला नेतृत्व र जलवायु कार्यमा समानताका पक्षमा सक्रिय समर्थक वा च्याम्पियनका रूपमा संलग्न पुरुषको संख्या ।</p> <p>४.२ जलवायु नेतृत्वमा पुरातनवादी लैंगिक मान्यतालाई चुनौती दिने उद्देश्यका साथ सञ्चालित स्थानीय पहलकदमी, मिडिया क्याम्पियन वा विद्यालय कार्यक्रमहरूको संख्या ।</p> <p>४.३ जलवायु प्रशासनमा महिलाले सार्वजनिक नेतृत्व लिएकामा सहयोगी धारणा दिने सामुदायिक सदस्यहरू (लैंगिक रूपमा वर्गीकृत) को प्रतिशत ।</p>
---	---

### गुणात्मक सूचक

यी सूचकले मुख्यतः भोगेका अनुभव, धारणाका साथै शक्ति, लैंगिक भूमिका र संस्थागत उत्तरदायीपनमा देखिएका परिवर्तन झल्कने भाष्य समेट्छन् । तिनबाट जलवायु हस्तक्षेपले संरचनागत असमानतालाई चुनौती दिएको र महिला तथा सीमान्तकृत समूहको सशक्तीकरण गरेको छ कि छैन भन्ने कुरा नियालेर रूपान्तरणको गहिराइ बारे खुलासा गर्छन् ।

क्षेत्र	सूचक
<p>१. धारणा र मान्यता परिवर्तनमा देखिएको बदलाव लैंगिक भूमिका र जलवायु कार्यमा महिला नेतृत्व वारे विकास भइरहेका सामाजिक मान्यता र सामुदायिक धारणा बुझ्नु ।</p>	<p>१.१ जलवायु सम्बन्धी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका र क्षमतावारे बदलिँदो धारणा नियालिरहेका सामुदायिक सदस्यहरूका प्रस्तुति ।</p> <p>१.२ गैर-परम्परागत भूमिका निर्वाह गरिरहेका (जस्तै- विपद्कामी, वन व्यवस्थापक वा बजेट वार्ताकारका रूपमा) महिला र त्यसवारे समुदायको प्रतिक्रिया सम्बन्धी घटनागत उदाहरणहरू ।</p> <p>१.३ जलवायु कार्यका सन्दर्भमा साझा जिम्मेवारी र लैंगिक समतावारे आफ्नो बदलिँदो बुझाइ सम्बन्धी पुरुष र किशोरहरूका धारणा ।</p> <p>१.४ महिलाका क्षमता र निर्णय गर्ने अधिकारवारे धारणाहरू ।</p>
<p>२. सशक्तीकरण र प्रतिवाद महिलाको आत्मविश्वासमा परिवर्तन र उनीहरूले नेतृत्वकारी भूमिका दाबी गर्दा सामना गर्नुपर्ने प्रतिवादलाई प्रतिबिम्बित गर्न ।</p>	<p>२.१ आत्मविश्वास, वार्ता (Negotiation) कला, र जलवायु सम्बन्धी निर्णय प्रभावित गर्दा बुझिने वैधतावारे महिला नेत्रीहरूका आत्मविश्लेषण ।</p> <p>२.२ विद्यमान मान्यतालाई चुनौती दिन र समुदायमा समावेशता बढाउनका लागि विभिन्न पृष्ठभूमिका महिलाले जलवायु नेतृत्वको सदुपयोग कसरी गरे त भन्नेवारे घटना अध्ययनहरू ।</p> <p>२.३ महिलाले भोगेका प्रतिवाद, प्रतिकूल प्रतिक्रिया वा चारीत्रिक आक्रमण र यस्ता चुनौती सामना गर्न एवं पार लगाउन उनीहरूले प्रयोग गरेका रणनीतिवारे वृत्तान्त ।</p>

<p>३. संस्थागत रूपान्तरण</p> <p>संस्थागत अभ्यास, व्यवस्था र संलग्न व्यक्तिले लैंगिक रूपान्तरणकारी अवधारणालाई कसरी अपनाएका र दिगो बनाएका छन् भन्ने विश्लेषण गर्न ।</p>	<p>३.१ जलवायु कार्य अन्तर्गत लैंगिक शक्ति सम्बन्ध परिवर्तन गर्नका लागि प्रष्ट रूपमा डिजाइन गरिएका संस्थागत सुधार वा कार्यक्रमहरूका घटना अध्ययनहरू ।</p> <p>३.२ लैंगिक रूपान्तरणमुखी कार्य कार्यान्वयन गर्दा सामना गरिएका चुनौती र प्राप्त सफलता सम्बन्धी सरकार तथा स्थानीय सरोकारवालाबाट प्राप्त सुझाव जसमा महिला नेतृत्वबारे जवाफी-भाष्य तथा महिला नेतृत्वका लागि पुरुषहरूको समर्थन जस्ता पहल पनि पर्छन् ।</p> <p>३.३ महिलाको नियन्त्रण र अधिकार वृद्धिमा सरकारी कार्यक्रमहरू (जस्तै- सकारात्मक विभेदका कोटा, कर छुट वा उद्यममा सहयोग) ले कस्तो योगदान पुऱ्यायो भन्नेबारे समुदाय र सरोकारवालाका प्रस्तुति ।</p> <p>३.४ संस्थागत अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा भ्रुत्तिकने मान्यता परिवर्तनका अभ्यास सम्बन्धी भाष्य वा उदाहरणहरू (जस्तै- साभा हेरचाह कार्य, लैंगिक हिंसा रोकथाम वा पुरुषको साथ सहयोग सम्बन्धी सूचक समावेश) ।</p>
---	--

## निष्कर्ष

नेपालमा रूपान्तरणकारी परिवर्तन प्रबर्द्धन गर्नका लागि जरा गाडेर रहेका शक्ति असन्तुलनलाई बदल्न र समुदायमा लैंगिक भूमिकालाई पुनः परिभाषित गरी साँचो अर्थमा समावेशी जलवायु उत्थानशील र प्रशासनलाई सुदृढ बनाउनका लागि सचेत भएर मनैबाट प्रयास गर्नुपर्छ (ICIMOD, UNEP & UN Women, 2021) । सामुदायिक वन, जलवायु-स्मार्ट कृषि र विपद् जोखिम न्यूनीकरण जस्ता क्षेत्रमा स्थानीय स्तरमा महिला नेतृत्वले प्राप्त गरेको सफलताले प्रगति देखाउँछ भने वृहत प्रणालीगत अड्चनहरू (जस्तै- पितृसत्तात्मक सामाजिक मान्यता, संस्थागत गतिहीनता र सीमान्तकृत आवाजको बहिष्करण) ले भने दिगो सशक्तीकरणमा अवरोध गरिरहेका छन् (Rai et al., 2023) । यी चुनौती पार गर्नका लागि त्यस्ता जलवायु कार्य आवश्यक पर्छन् जुन प्रष्टरूपमा लैंगिक रूपान्तरणकारी हुन्छन् । मान्यता परिवर्तनका लागि निश्चित रणनीतिहरू संयोजन गर्छन्, जस्तै- पुरुष र किशोरहरूलाई सहयोगीका रूपमा संलग्न गराउने, निःशुल्क हेरचाह कार्यको बोभलाई सम्बोधन गर्ने र जात तथा जातीयतामा आधारित विभेद भत्काउने (MenEngage Nepal, 2024) । प्रभावकारी मान्यता परिवर्तनका लागि केही निश्चित काम गर्नुपर्छ । जस्तै- समावेशी नेतृत्व विकास, क्षमता विकासमा लगानी, सुरक्षित, पहुँच योग्य स्थान जहाँ विभिन्न पहिचान समूहका महिलाले निर्णय प्रक्रियामा आफ्नो अधिकार तथा प्रभावको प्रयोग गर्न सक्छन् (UN Women, Asia-Pacific 2021) । वास्तविक सशक्तीकरण र सहभागिताका आयामहरूलाई संख्यात्मक प्रतिनिधित्व भन्दा बाहिर सबै मनोवृत्ति, व्यवहार र शक्ति सम्बन्धका परिवर्तनहरूमा निगरानी गर्ने व्यापक अनुगमन ढाँचालाई संस्थागत गर्नु पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ (MoFE, 2020) ।

महिला सशक्तीकरण गरी शक्ति सम्बन्ध र लैंगिक भूमिकामा परिवर्तनका लागि त्यस सम्बन्धी प्रयासहरूलाई स्रोतको पुनर्वितरण तथा निर्णय अधिकारमा केन्द्रित गर्नुपर्छ । जस्तै- समान भूमि स्वामित्व, लैंगिक-उत्तरदायी बजेट र लैंगिक हिंसा विरुद्ध कानुनी रक्षा (Chhatkuli et al., 2019; Wai, 2024) । यस प्रकारका बहुतहगत पहलकदमी, निरन्तरको राजनीतिक इच्छाशक्ति र सीमान्तकृत महिला आवाजमा जोड दिएर मात्र नेपालले पितृसत्तात्मक संरचना भत्काएर कोही पछि नछुट्ने मान्यता अनुसार लैंगिक न्यायसंगत जलवायु प्रशासन सुदृढ गर्न सक्छ । यस मार्गमा जलवायु न्यायको प्रतिबद्धता आउँछ जहाँ महिला नेतृत्व र रूपान्तरित लैंगिक सम्बन्धले उत्थानशील तथा जलवायु संकटमा साँगासँगा सामना गर्न सक्ने समतामूलक समुदायका लागि उत्प्रेरक को भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् ।

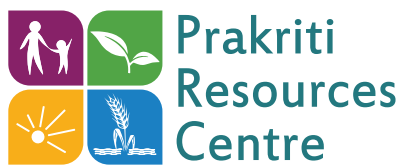
# सन्दर्भ सामग्री सूची

- Acharya, M. (2021). Social norms and women's political participation in Nepal: Barriers and opportunities [Report]. Kathmandu: Nepal National Social Research Council.
- Acharya, N. (2021, February 6). Women's representation in politics: Just a tokenism. Spotlight Nepal. <https://www.spotlightnepal.com/2021/02/06/womens-representation-politics-just-tokenism/>
- Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD). (2022). Nepal CJ FPAR Briefer. <https://apwld.org/cj-fpar-briefer-nepal/>
- Asian Development Bank (ADB). (2013). Gender equality and women's empowerment operational plan, 2013–2020: Moving the agenda forward in Asia and the Pacific. <https://www.adb.org/documents/gender-equality-and-womens-empowerment-operational-plan-2013-2020>
- Asian Development Bank. (2022). Gender-inclusive watershed management in Nepal. Retrieved from <https://www.preventionweb.net/news/how-gender-equality-and-inclusion-support-climate-action>
- Asian Disaster Preparedness Center [ADPC]. (2024). Gender-inclusive climate resilient agriculture: Gender equality and social inclusion in agriculture, climate change and disaster risk reduction in Nepal. [https://www.adpc.net/igo/category/ID1949/doc/2024-s84Aq1-ADPC-Nepal\\_Gender\\_Inclusive\\_Climate\\_Resilient\\_Agriculture\\_Fv.pdf](https://www.adpc.net/igo/category/ID1949/doc/2024-s84Aq1-ADPC-Nepal_Gender_Inclusive_Climate_Resilient_Agriculture_Fv.pdf)
- Bhandari, T.S., Timalina, N. Pant, B., Laudari, H.K., Bhattarai, S., Wagle, R., Dhungana, S.P., Karky, B.S. (2018). Inclusion of gender issues in REDD+: Experiences from REDD+ Pilot Implementation in Nepal. <https://genderclimatetracker.org/sites/default/files/Resources/Inclusion%20of%20Gender%20Issue%20in%20REDD%2B%20Experiences%20from%20REDD%2Bin%20Nepal.pdf>
- Bhul, B. (2022). Gender responsive budgeting and its implementation efforts in Nepal. Journal of Management and Development Studies, 31(01), 10–22. <https://doi.org/10.3126/jmds.v31i01.52849>
- BRACED. (2022). Building resilient livelihoods: Final evaluation report. UK Aid. <https://www.braced.org/resources/publications/building-resilient-livelihoods-final-evaluation-report>
- BRCRN (Building a Resilient Churia Region in Nepal). (2020). Strategic framework for resilient climate governance in Bagmati Province.
- CARE Nepal. (2023). Integrating gender and social inclusion in climate-smart livelihood projects. Kathmandu, Nepal.
- CDKN [Climate & Development Knowledge Network]. (2021). Policy Brief: Supporting climate action through gender-responsive budgeting in Nepal. [https://cdkn.org/sites/default/files/files/Mainstreaming-Gender-Responsive-Budgeting\\_25Mar2021.pdf](https://cdkn.org/sites/default/files/files/Mainstreaming-Gender-Responsive-Budgeting_25Mar2021.pdf)
- Center for Indigenous Peoples' Research and Development (CIPRED). (2024). National validation workshop on Indigenous women's knowledge and perspectives in climate action [Workshop report]. <https://cipred.org.np/content/247>
- CIF & PROFOR. (2017). Synthesis of key papers on gender and forest landscapes. Climate Investment Funds. [https://www.cif.org/sites/cif\\_enc/files/profor\\_synthesisofkeypapersgenderandforestlandscapes.pdf](https://www.cif.org/sites/cif_enc/files/profor_synthesisofkeypapersgenderandforestlandscapes.pdf)
- Cities Alliance. (2023). Cities for Women: Nepal overview. <https://www.citiesalliance.org/how-we-work/country-and-regional-initiatives/cities-4-women-nepal/overview>
- Devpolicy. (2025, March 13). Breaking barriers: Nepali female leaders driving change. <https://devpolicy.org/breaking-barriers-nepali-female-leaders-driving-change-20250313/>
- DoLMA [Department of Land Management and Archive]. (2024). Land ownership statistics and social exclusion in Nepal. Ministry of Land Management, Cooperatives and Poverty Alleviation, Nepal.
- Equal Measures 2030. (2024). Women's participation in local government, Nepal [PDF]. [https://equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2024-importFromOldSite/03/2049\\_Nepal-1.pdf](https://equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2024-importFromOldSite/03/2049_Nepal-1.pdf)
- FAO [Food and Agriculture Organization]. (2022). Climate action to close the gender gap in Nepal. Food and Agriculture Organization. <https://www.fao.org/gender/success-stories/success-stories-detail/climate-action-to-close-the-gender-gap-in-nepal/en>
- FCPF [Forest Carbon Partnership Facility]. (2020). Nepal emission reduction program document.
- Gentle, P., & Mainaly, J. (2024). Commitment, actions, and challenges on locally led climate change adaptation in Nepal. Climate Risk Management, 100650.

- Gentle, P., & Mainaly, J. (2024). Commitment, actions, and challenges on locally led climate change adaptation in Nepal. *Climate Risk Management*, 100650.
- Giri, K. R., Baral, S., & Tiwari, S. (2022). Women's representation in community forest executive committees in Nepal: Status and implications. *Forest Policy and Economics*, 139, 102693. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2022.102693>
- Governance Lab. (2023). Inclusive Climate Governance: Challenges and the Way Forward. National Governance Symposium 2023.
- Green Climate Fund (GCF). (2023). Gender policy and action plan implementation. GCF Secretariat. <https://www.greenclimate.fund/document/gender-policy-and-action-plan>
- Gurung D. (2025 April 10). "Why Gender Equality and Social Inclusion Matters in Climate Change (Unpublished presentation). Session presented for MSc students of the University of Edinburgh, Scotland.
- Gurung, S. (2021). Gender and social inclusion in Nepal's budgeting process. *Journal of Gender Studies*, 12(3), 45–60.
- Gurung, S., & Shrestha, K. (2023). Gendered impacts of climate-smart agriculture interventions on livelihood resilience in Nepal's mid-hills. *Agriculture and Human Values*, 40(1), 89-102. <https://doi.org/10.1007/s10460-022-10315-6>
- ICIMOD, UNEP, & UN Women. (2021). State of gender equality and climate change in Nepal. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/12/state-of-gender-equality-and-climate-change-in-nepal>
- ICIMOD, UNEP, & UN Women. (2021). State of gender equality and climate change in Nepal. International Centre for Integrated Mountain Development. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/12/state-of-gender-equality-and-climate-change-in-nepal>
- IDRC. (2022). Empowering women farmers through climate-resilient agriculture: Lessons from Nepal. International Development Research Centre. <https://www.idrc.ca/en/research-in-action/climate-smart-agriculture-women-farmers-nepal>
- International Budget Partnership. (2006). Gender budgets make cents: Understanding gender responsive budgets. <https://internationalbudget.org/wp-content/uploads/Gender-Budgets-Make-Cents-Understanding-Gender-Responsive-Budgets.pdf>
- International Budget Partnership (2021) Synthesis report on gender and climate budgeting
- Jones, L., & Boyd, E. (2011). Exploring social barriers to adaptation: Insights from Western Nepal. *Global Environmental Change*, 21(4), 1262–1274. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.06.002>
- Khatri, D. B. (2023). Gender equality in climate change adaptation: Critical insights from Nepal. *Journal of Maize Development*, 31(1), 31–40. <https://doi.org/10.3126/jmds.v31i01.52849>
- LI-BIRD. (2021). Promoting women's economic empowerment through climate-resilient agriculture. Local Initiatives for Biodiversity, Research and Development. <https://libird.org/women-economic-empowerment-project-report>
- Manandhar, S., Shrestha, K., & Adhikari, B. (2023). Barriers to climate finance access for marginalized women in Nepal: A case study from the Karnali region. *Journal of Himalayan Studies*, 15(2), 112–130. <https://doi.org/10.3126/jhs.v15i2.50256>
- Manohara, K., Karki, S., Karky, B.S., Kotru, R., Darjee, K.B. (2014). Gender equality challenges to the REDD+ initiative in Nepal. *Mountain Research and Development*, 34(3), 197–207. <https://doi.org/10.1659/MRD-JOURNAL-D-13-00081.1>
- MenEngage Nepal. (2024). South Asia Regional Dialogue on Engaging Men and Boys in Gender Equality. <https://menengage.org/country/nepal/>
- Mercy Corps. (2025, June 9). Gender equality matters in climate finance: Solutions from Nepal. Zurich Climate Resilience Alliance. <https://zcralliance.org/blogs/gender-equality-matters-in-climate-finance-solutions-from-nepal/>
- Ministry of Finance, Nepal, 2021. Nepal's National Adaptation Plan (NAP) 2021-2050. <https://www.mofe.gov.np/uploads/uploads/notices/nap-full-repronoticepdf-3463-7921661679518.pdf>
- Ministry of Finance, Nepal. (2008). Gender responsive budgeting in Nepal. <https://old.mof.gov.np/grbc/grb%20new%20englis%20bros.pdf>
- MoHP [Ministry of Health and Population]. (2011). National framework for local adaptation plans: Health sector. [https://climate.mohp.gov.np/downloads/National\\_Framework\\_Local\\_Adaptation\\_Plan.pdf](https://climate.mohp.gov.np/downloads/National_Framework_Local_Adaptation_Plan.pdf)
- MoFAGA [Ministry of Federal Affairs and General Administration] Provincial and Local Governance Support Programme (PLGSP), 2021. Gender Equality and Social Inclusion (GESI) Strategy 2021 – 2023
- MoFE [Ministry of Forests and Environment], 2019. Framework of National Adaptation Plan for Action (LAPA). Ministry of Forests and Environment, Singhdurbar, Kathmandu.
- MoFE [Ministry of Forests and Environment]. (2019). National climate change policy 2019. Government of Nepal.

- MoFE [Ministry of Forests and Environment]. (2020). Climate change gender equality and social inclusion strategy and action plan. Government of Nepal.
- MoFE [Ministry of Forests and Environment]. (2020). National Adaptation Plan Framework. Government of Nepal.
- MoFE [Ministry of Forests and Environment]. (2020). Climate change policy 2020 to 2030. Government of Nepal. <https://www.mofe.gov.np/uploads/documents/gesiclimate-chng-repnepali1625885588pdf-9628-989-1657876169.pdf>
- MoFE [Ministry of Forests and Environment]. (2023). Assessment of climate financing allocation: Unpacking eighty per cent allocation to the local level [PDF]. Government of Nepal. [https://mofe.gov.np/old/downloadfile/Climate%20Finance%20Alloca\\_1657169427.pdf](https://mofe.gov.np/old/downloadfile/Climate%20Finance%20Alloca_1657169427.pdf)
- MoFE [Ministry of Forests and Environment]. (2024). Nepal's third Nationally Determined Contribution (NDC 2025). Government of Nepal.
- [MoFSC] Ministry of Forests and Soil Conservation, Nepal. et al. (2018). Community Forestry Division Annual Progress Report. Government of Nepal.
- Ministry of Health and Population. (2021). Local adaptation plans for action (LAPA) framework. Government of Nepal.
- Ministry of Home Affairs (MoHA). (2018). National Disaster Risk Reduction Policy and Strategic Action Plan (2018-2030). Government of Nepal.
- National Indigenous Disabled Women Association Nepal (NIDWAN). (2023). Disability and climate change: Inclusive strategies for adaptation. Kathmandu, Nepal.
- National Statistics Office (NSO). (2023). National Agricultural Census 2078 (2021/22). Government of Nepal.
- Nepal Women's Indigenous Forum (NWIF). (2022). Advancing Indigenous women's leadership in climate resilience. Kathmandu, Nepal.
- Pettersson, A. (2023). Vulnerable Victims or Agents of Change? A qualitative content analysis on the representation of women in Nepal's National Adaptation Plan.
- Practical Action. (2024). Enhancing Impact: Lessons from Nepal's Local Adaptation Plans of Action - Practical Action. Retrieved from <https://practicalaction.org/news-stories/local-news/enhancing-impact-lessons-from-nepals-local-adaptation-plans-of-action/>
- Prakriti Resource Centre. (2024). Gender and climate change: Challenges in Nepal's climate investments. Kathmandu, Nepal.
- Rai, A., Ayadi, D. P., Shrestha, B., & Mishra, A. (2021). On the realities of gender inclusion in climate change policies in Nepal. *Policy Design and Practice*, 4(4), 501-516.
- RECOFTC. (2013). Mainstreaming gender into forest policies in Asia and the Pacific. The Center for People and Forests. <https://www.recoftc.org/sites/default/files/publications/resources/recoftc-0000068-0001-en.pdf>
- REDD+ R-PP M&E Framework. (2013). Nepal Monitoring & Evaluation Framework for the REDD+ R-PP Process. Ministry of Forests and Soil Conservation, Nepal. <https://redd.gov.np/upload/e66443e81e8cc9c4fa5c099a1fb1bb87/files/Nepal-RPP-Monitoring-Evaluation-Framework.pdf>
- Regmi, B. R., Pokharel, M., & Adhikari, D. (2016). Social structure and climate adaptation in Nepal: The role of elites in benefit sharing. *Mountain Research and Development*, 36(1), 45–53.
- Regmi, B. R., Pokharel, M., & Adhikari, D. (2019). Women's role in community forestry governance and sustainable management: Case studies from Kathmandu Valley. *Journal of Forest and Livelihood*, 17(1), 21–30.
- Regmi, B. R., Star, C., & Leal Filho, W. (2016). An overview of the opportunities and challenges of promoting climate change adaptation at the local level: A case study from a community adaptation planning in Nepal. *Climatic change*, 138, 537-550.
- Regmi, B. R., Star, C., & Leal Filho, W. (2016). Effectiveness of the local adaptation plan of action to support climate change adaptation in Nepal. *Mitigation and Adaptation Strategies for Global Change*, 21(3), 461-478.
- Rijal, S. P. (2019). Female ownership of fixed assets in Nepal: A regional perspective. *The Third Pole: Journal of Geography*, 24(73), 75-89. <https://www.nepjol.info/index.php/TTP/article/download/19984/16406>
- RUWON Nepal, 2022. Empowering Women with Sewing and Tailoring. <https://ruwonnepal.org.np/projects/empowerment/empowering-women-with-sewing-and-tailoring/>
- Sandal, G. (2021) Supporting Climate Action through Gender-Responsive Budgeting in Nepal, CDKN
- Sandal, G. (2021). Policy Brief: Mainstreaming Gender-Responsive Budgeting in Nepal. *Gender Climate Tracker / ICLEI South Asia*. [https://genderclimatetracker.org/sites/default/files/Resources/Mainstreaming-Gender-Responsive-Budgeting\\_Final.pdf](https://genderclimatetracker.org/sites/default/files/Resources/Mainstreaming-Gender-Responsive-Budgeting_Final.pdf)

- Shrestha, A., Acharya, S., Banjade, M. R., Pradhan, M. S., & Basnet, S. (2025). Gender Responsive Budgeting for women's empowerment: A collaborative engagement in Malarani Rural Municipality, Nepal. *New Angle Nepal Journal of Social Science and Public Policy*, 9(1), 29–40. <https://doi.org/10.53037/na.v9i1.105>
- Shrestha, N., & Gurung, M. (2022). Gender and social inclusion in climate change adaptation: Lessons from Nepal's water governance. *State of Gender Equality and Climate Change in Nepal* (pp. 25–43). UN Women Asia-Pacific. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/12/state-of-gender-equality-and-climate-change-assessment-report-for-nepal>
- Shrestha, S. Gurung, D.D. (2022). Gender and social inclusion in climate change: Issues and opportunities in federal Nepal. <https://dpnet.org.np/uploads/files/Genderpercent20andpercent20Socialpercent20Inclusionpercent20inpercent20Climate-percent20Changepercent20Issuespercent20andpercent20Opportunitiespercent20inpercent20Federalpercent20Nepal-percent202023-07-24percent2009-46-22.pdf>
- Sijapati, D.B. (2023). The Allocation of Gender-Responsive Budget with Local Governance in Nepal. *Advances in Sciences and Humanities*, 9(1), 1-8. <https://doi.org/10.11648/j.ash.20230901.11>
- Social Science Baha & SIAS. (2025). Gender responsive budgeting: Practice, processes and learning. <https://sias-southasia.org/gender-responsive-budgeting-practice-processes-and-learning/>
- Terry, G. (2009). No climate justice without gender justice: an overview of the issues. *Gender & Development*, 17(1), 5-18. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552070802696839>
- Tewa & Prakriti Resource Centre. (2023). Collaborative gender-sensitive climate governance in Nepal. Kathmandu, Nepal.
- The Kathmandu Post. (2022, July 6). Gender responsive budgeting: Good on paper, poor on implementation. <https://kathmandupost.com/national/2022/07/06/gender-responsive-budgeting-good-on-paper-poor-on-implementation>
- Timilsina, S., Sharma, G. B., Poudel, P., & Timilsina, A. (2024). Users' participation in community forest management: A comparative study. *Journal of Resources and Ecology*, 15(5), 1335–1343. <https://doi.org/10.5814/j.issn.1674-764x.2024.05.020>
- UN Women Asia-Pacific. (2021). Gender equality and climate change in Nepal: Situation assessment. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/12/state-of-gender-equality-and-climate-change-assessment-report-for-nepal>
- UN Women. (2021). State of gender equality and climate change in Nepal. [https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2021/12/Full%20report%20Dec2021\\_Report\\_State\\_of\\_Gender\\_Equality\\_andCCinNepal-compress.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2021/12/Full%20report%20Dec2021_Report_State_of_Gender_Equality_andCCinNepal-compress.pdf)
- UN Women. (2021). Women's leadership in disaster risk reduction: Experiences from Nepal. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/womens-leadership-in-drr-nepal>
- UNDP. (2019). Nepal Climate Change Support Programme final evaluation report. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/nepal/publications/nepal-climate-change-support-programme-final-evaluation>
- UNFCCC. (2012). National framework for local adaptation plans for action (LAPA). Least Developed Countries Expert Group. [https://unfccc.int/files/adaptation/application/pdf/nepal\\_lapa\\_framework.pdf](https://unfccc.int/files/adaptation/application/pdf/nepal_lapa_framework.pdf)
- UNFCCC. (2015). National Adaptation Plan guidance. United Nations Framework Convention on Climate Change. [https://unfccc.int/files/adaptation/adaptation\\_nairobi\\_work\\_programme/nap/application/pdf/nap\\_guidance.pdf](https://unfccc.int/files/adaptation/adaptation_nairobi_work_programme/nap/application/pdf/nap_guidance.pdf)
- UNFCCC. (2018). National Communications. United Nations Framework Convention on Climate Change. <https://unfccc.int/topics/national-reports>
- UNFCCC. (2020). Nepal's National Adaptation Plan. United Nations Framework Convention on Climate Change. <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Nepal-NAP-2019.pdf>
- UNFCCC. (2020). Nepal's Second Nationally Determined Contribution. United Nations Framework Convention on Climate Change. <https://unfccc.int/documents/224786>
- UNFCCC. (n.d.). NDC registry. United Nations Framework Convention on Climate Change. <https://unfccc.int/NDCREG>
- UNFCCC. (n.d.). Nepal's third Nationally Determined Contribution (NDC). United Nations Framework Convention on Climate Change. [https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Nepal\\_NDC\\_Submission\\_2024.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Nepal_NDC_Submission_2024.pdf)
- USAID. (2023). Empowering women in Nepal's community forest user groups. <https://www.usaid.gov/nepal/community-forestry-gender-leadership>
- USAID. (2023). Hariyo Ban Program annual report: Gender and forest governance. USAID Nepal. <https://www.usaid.gov/nepal/hariyo-ban-program>



### For more information:

**Prakriti Resources Centre**  
Ghumti Kumari Marg, Mid-Baneshwor,  
Kathmandu, Nepal  
**Phone number:** 014533340  
**Email:** [info@prc.org.np](mailto:info@prc.org.np)  
**Web:** [www.prc.org.np](http://www.prc.org.np)