

Gender Equality and Social Inclusion

Common Module

A handbook for staff, trainers and management



Council for Technical Education and Vocational Training
Skills Development Project (SDP)

August, 2015

ACKNOWLEDGEMENT

I would like to acknowledge the support of the Asian Development Bank (ADB) and the Government of Nepal for their grants to the Skills Development Project (SDP), which allowed for the design of the Gender Equality and Social Inclusion (GESI) module being incorporated into the short term and long term courses at the CTEVT.

This course has been designed to meet the government's priority on Gender Equality and Social Inclusion (GESI). As the Government of Nepal has put special emphasis on GESI, the demand for GESI awareness in all levels is increasing. A GESI aware human resource will help develop GESI friendly training and work environment. Therefore, it is hoped that this module will be instrumental in producing a GESI sensitized workforce in the days to come.

I would like to express my thanks to **Ms Sagun Bista, GESI Advisor**, for providing her expert input in designing this module and handbook. My thanks also go to **Mr. Kushmakar Bhata, Mr. Umesh Kumar Mishra, Deputy Director-Training, SDP and Ms Saraswoti Maharjan, GESI Officer SDP and entire SDP team** for facilitating the process for the GESI module and handbook development.

Ishwari Datta Bhatta

August, 2015

Project Director

Skills Development Project

Table of Content	Page
1. Background on the publication of hand book	3
2. Aim and Objective	3
3. What is in this handbook?	3
4. Gender Equality and Social Inclusion (GESI) module for short term training	3
4.1 Background	3
4.2 GESI module for short term training	3
4.3	
5. Gender Equality and Social Inclusion module for long term courses	7
5.1 Background	7
5.2 GESI module for long term courses	7
6. GESI Resource material for short term training and long term courses	10
6.1 About the resource material	10
6.2 GESI training resource material	10
6.2.1 Understanding GESI concept	10
6.2.1.1 Session I Sex and Gender	10
6.2.1.2 Session II Gender Role/Division of labor	12
6.2.1.3 Session III Gender need	16
6.2.1.4 Session IV Gender Equality and Gender Equity	18
6.2.1.5 Session V Status of social inclusion in existing social system	20
6.2.1.6 Session VI Access to and Benefits from resources/Services	24
6.2.2 GESI mainstreaming in Organization	25
6.2.2.1 Session VII Concept of GESI mainstreaming	25
6.2.2.2 Session VIII Tools of GESI mainstreaming	28
6.2.3 GESI friendly working environment	32
6.2.3.1 Session IX GESI friendly working environment	32
6.2.3.2 Session X GESI stereotype in TVET sector	
6.2.4 Understanding GESI based harassment in the workplace	36
6.2.4.1 Session XI aware of forms of GESI based harassment	36
6.2.5 Preventing GESI based harassment in the workplace	37
6.2.5.1 Session XII Being aware about sectors with high prevalence of sexual harassment	37
6.2.5.2 Session XIII Preventing GESI based harassment at workplace	39
6.2.6 Foreign employment and women's issues	43
6.2.6.1 Session XIV Being aware of the situation/requirement	43
6.2.6.2 Session XV Being aware of the violence against Nepali women worker in foreign countries	53
6.2.6.3 Session XVI Being aware of the issues related to the women/men going abroad to work	54

6.2.6.4	Session XVII Being aware of the government’s effort for women going on to foreign employment	54
6.2.7	Law of the country against GESI based violence	55
6.2.7.1	Session XVIII Understanding the law of country against GESI Based Violence	55
Reference		60

1. Background of publication of hand book

The Government of Nepal has considered Gender Equality and Social Inclusion (GESI) as an important issue from both a human rights and social development aspect. Nepal's interim constitution 2063 has emphasized GESI mainstreaming in development endeavours. The Ministry of Federal Affairs and Local Development (MoFALD) has developed a GESI policy, which is required to be adopted by all government agencies.

In this context, the Council for Technical Education and Vocational Training (CTEVT) is committed to mainstreaming GESI in the Technical and Vocational Education and Training (TVET) sector. CTEVT is implementing the Skills Development Project (SDP), funded by ADB and the Government of Nepal. One of the expected outputs of SDP is an expanded provision on inclusive market-oriented training. This output calls for a GESI sensitive curriculum and the inclusion of a GESI module as a common module in the curriculum of short term trainings and long term courses.

2. Aim and Objective:

This handbook aims to meet the objective of a market responsive and Social and Gender inclusive Technical Vocational Education and Training (TVET) system. This handbook can be used by trainers of both short term training and long term courses. Ultimately the handbook aims to sensitize the trainees and students on GESI issues and provide ways to reduce GESI based discrimination and encourage equality and equity in the workplace, society and nation in general.

3. What is in the handbook?

This course deals with the theoretical and practical aspects of Gender Equality and Social Inclusion (GESI). It provides the knowledge and concepts of GESI as well as the tools to mainstream GESI in training and the work environment and is a mechanism for addressing GESI based violence in the workplace. The handbook is made up of three sections. The first being a module for short term training, followed by a section for long term courses and ending with resource materials to run both short term trainings and long term courses.

4. Gender Equality and Social Inclusion module for short term training course

4.1 Background

This module considers the required qualifications of short term training participants and presents it in a simple and practical way. Focus is on understanding GESI concepts so that the trainees are sensitized on GESI based discrimination and harassment and the means of tackling the situation. The duration of the training is 16 hours.

4.2 GESI module For Short term training

Duration: 16 hrs (Theory + Practical)
Description: This sub-module includes the concept of GESI, GESI friendly training and work environment, GESI based violence and the mechanisms for addressing GESI based harassment in the workplace
Objectives: Provides awareness to trainees on GESI concepts, GESI friendly training and working environment as well as tools to address GESI based violence in the workplace
Tasks: a. Understanding the GESI Concept b. Understanding GESI mainstreaming in the TVET sector c. Understanding the mechanisms for addressing sexual harassment in the workplace

S.N.	Tasks/Skills Steps	Related Technical Knowledge	Time		
			Theory	Practical	Total
Be familiar with the concept of GESI					
1	Understand the GESI Concept	<ul style="list-style-type: none"> Sex and Gender Gender Role and Division of labor in the existing social system Gender Equality/Equity Status of Social exclusion/inclusion in existing social system 	1 hr	2 hrs 30 mins	3 hrs 30 mins
Be familiar with GESI friendly training and working environment					
	Understand GESI friendly working environment in the TVET sector	<ul style="list-style-type: none"> GESI stereotypes in the TVET sector 	30 mins	1 hr	1.5 hrs
Be familiar with mechanism for addressing GESI based violence in the workplace					
	Understanding		1 hr	30 mins	1.5

	GESI based harassment in the work place		<ul style="list-style-type: none"> Forms of GESI based harassment (verbal, gestural, physical, pornography or written and graphic form, psychological/emotional) 			hrs
	Preventing GESI based harassment in workplace (wage employment and self-employment		<ul style="list-style-type: none"> Being aware of GESI based harassment in self and wage employment Being aware about sectors with high prevalence of sexual harassment Being clear on role and responsibility of the position Keeping in trust with management/ or senior colleague Being aware of organizational/company personnel policy aware of mechanisms such as - confidential grievance mechanisms for reporting and getting counseling support 	1 hr	1 hr	2 hr
	Foreign employment and Women's issues		<ul style="list-style-type: none"> Being aware of the situation/requirement Being aware of violence against Nepali women workers in foreign countries Being aware of the issues related to women/men working abroad Being aware of government efforts for women going to foreign countries 	2 hrs	4 hrs	6 hr
	Law of the country against GESI based		<ul style="list-style-type: none"> Understanding the country's law against GESI 	1 hr	30 mins	1 hr 30

	violence		based violence			min
			Total Hours	16		16

5. Gender Equality and Social Inclusion module for long term courses

5.1 Background

This module's focus is on understanding the GESI concept, GESI mainstreaming in the Technical and Vocational Education and Training (TVET) sector (GESI friendly curriculum, training environment and work environment) and GESI based violence and mechanisms for addressing GESI based harassment in the workplace (self, wage and foreign employment) so that students are sensitized on GESI based discrimination and harassment and the ways of tackling the situation.

5.2 GESI module for long term courses

Duration: 20 hrs (Theory +practical)
Description: This sub-module includes the concept of GESI, GESI mainstreaming in the Technical and Vocational Education and Training (TVET) sector (GESI friendly curriculum, training environment and work environment) and GESI based violence and mechanisms for addressing GESI based harassment in the workplace
Objectives: Provides awareness to trainees on the GESI concept and GESI friendly training and working environment as well as tools to address GESI based violence in the workplace
Tasks: a. Understanding the GESI Concept b. Understanding GESI mainstreaming in the TVET sector c. Understanding the mechanisms for addressing sexual harassment in the workplace

S.N.	Tasks/Skills Steps	Related Technical Knowledge	Time		
			Theory	Practical	Total
Be familiar with the concept of GESI					
1	Understand the GESI Concept	<ul style="list-style-type: none"> Sex and Gender Gender Role and Division of labor Gender need (practical need and strategic interest) Social system (patriarchy and socialization process) Women's status in existing social system Gender Equality/Equity Status of Social exclusion/inclusion in existing social system 	1 hr	2.5 hrs	3 hrs 30 mins

			<ul style="list-style-type: none"> • Access to and benefits from resources/services • social change framework 			
Be familiar with the GESI mainstreaming in organization						
1	Understand GESI mainstreaming in organizations		<ul style="list-style-type: none"> • Concept of GESI mainstreaming • GESI mainstreaming framework • Tools of GESI mainstreaming (GESI strategy, action plan, GESI analysis, GESI responsive budget, GESI audit) 	1.5 hrs	1 hr	2 hrs 30 mins
Be familiar with GESI friendly training and working environment						
	Understand aGESI friendly working environment in theTVET sector		<ul style="list-style-type: none"> • GESI friendly work environment • GESI stereotypes in the TVET sector 	1hr	1 hr	2 hrs
Be familiar with mechanism for addressing GESI based harassment in the workplace						
	Understanding GESI based harassment in the work place		<ul style="list-style-type: none"> • Forms of GESI based harassment (verbal, gestural, physical, pornography or written and graphic form, psychological/emotional) 	15 mins	45 mins	1 hr
	Preventing GESI based harassment in workplace		<ul style="list-style-type: none"> • Being aware about sectors with high prevalence of sexual harassment • Being clear of role and responsibility of the position • Keeping in trust with management/ or senior colleague • Being aware of organizational/company personnel policy • aware of mechanisms such as - confidential grievance mechanisms for reporting 	1 hr	2 hrs	3hr

			and getting counseling support			
	Foreign employment and Women's issues		<ul style="list-style-type: none"> • Being aware of the situation/requirement • Being aware of the violence against Nepali women workers in foreign countries • Being aware of the issues related to women/men working abroad • Being aware of government's efforts for women going to foreign countries 	4 hrs	2 hrs	6 hrs
	Law of the country against GESI based violence		<ul style="list-style-type: none"> • Understanding the country's law against GESI based violence 	1 hr	1 hr	2 hrs
			Total Hours	20		20

6. GESI resource material for short term training and long term courses

6.1 About the resource material

The resource materials consist of the sessions applicable for both short term trainings and long term courses. Information is provided based on the duration of each session, its objectives, contents, reference documents (exercise, games, handouts and references), processes, training materials and main message. The process can be modified by the trainer/instructor based on local context. The exercises are just examples. Other exercises, outside those provided, can be used at the discretion of the trainer based on their suitability. Relevant exercises, games, definitions and descriptions are provided under each session. References are provided at the end of the document.

6.2 GESI Training resource material

6.2.1 Understanding GESI concept (3hr 30 mins)

6.2.1.1 Session I Sex and Gender

Title	Sex and Gender
Duration	45 minutes
Objectives	At the end of the session, the participant will be able to define and differentiate between sex and gender
Contents	- Definition of gender - Difference between gender and sex
Reference documents	Exercise # 1, Handout# 1-GESI Glossary
Process	- Trainer's presentation - Brain storming using exercise #1-Group work Group presentation by participants - Discussion to decide whether the attribute is sex or gender - Summarize definitions and differences by trainer
Training materials	Meta card, board, pin or glue to stick card, printed table (exercise # 1/group)
Main message of the session	- Sex is biological physiological differences between males and females, born with, can't be changed (exception: transgender) - Gender is socially and culturally constructed, not born with, can be changed, vary across cultures and time
Last message	Gender is a sensitive subject and it has often been misunderstood and misused, regarded as anything to do with women only. Gender includes differences within women groups, not only those between men and women.

Exercise # 1

Characteristics or attributes (brainstorming)

(Ask participants to describe women, men, and child in words or symbols)

Men	Women	Girl	Boy

यी भूमिका एवं कार्यहरूलाई समाजले बनाएकोले अस्थायी र परिवर्तन गर्न सकिने हुन्छन्, समाजले बनाएको सामाजिक लिङ्गभेद विभिन्न जात, धर्म, सस्कृति र स्थान विशेषका आधारमा फरकफरक पनि हुन सक्दछन् किनभने सबै ठाउँमा एउटै किसिमको चालचलन तथा रीतिरिवाज हुदैन। यस अर्थमा महिला र पुरुषको भूमिका पनि समाज, वर्ग, सस्कृति, स्थान र धर्मअनुसार फरक फरक देखिएको छ।

प्राकृतिक लिङ्ग (Sex)	सामाजिक लिङ्ग (Gender)
<ul style="list-style-type: none"> • प्राकृतिक भिन्नता/प्रकृति निर्मित। • जैविक विशेषताका आधारमा हुन्छ। • अपरिवर्तनीय हुन्छ। • महिलाले बच्चा जन्माउनु, पुरुषको जुँगा आउनु • समय, सन्दर्भ, ठाउँ, परिवेश अनुसार फरक हुदैन। • विश्वव्यापी रूपमा समान। 	<ul style="list-style-type: none"> • सामाजिक भिन्नता/मानव निर्मित। • सामाजिक, सांस्कृतिक विशेषताका आधारमा हुन्छ। • परिवर्तनशिल हुन्छ। • बाबुआमाले बालबच्चाको स्याहार गर्नु, खाना पकाउने आदि • आमाले व्यापार व्यवसाय गर्नु • समय, सन्दर्भ, ठाउँ, परिवेश अनुसार फरक हुन सक्छ। • विश्वव्यापी रूपमा असमान।

6.2.1.2 Session II Gender Role/Division of Labor

Title	Gender Role/Division of Labor in the existing social system
Duration	45 minutes
Objectives	At the end of the session trainees will be able to: - List the differences in workloads for men and women of the same background. - Define gender division of labour in society.
Contents	Roles of men and women in Nepal's social/caste system Productive, reproductive and community role, dual role of women, double burden or work
Reference documents	Exercise # 2, Handout # 2-The gender division of labor-ILO, Reference-Unpaid Care work for women, Prerana
Process	- Participants will be divided into two or more (even) groups - Groups will list all the activities done at household level (exercise #2) for the men and women of same context (eg. working in the office, or both farmers). One group will fill women's work and another group will fill men's work. - Group presentation by participants - Discussion of gender roles and workload given by the society and fixed by the society/culture - Summarize by the trainer

Training materials	Printed table for group discussion and presentation by participants
Main message of the session	<ul style="list-style-type: none"> - Gender roles are given by society to men and women, and is reflected in activities attributed to men or women, according to their sex. It is introduced by the socialization of individuals from early stages in life in perceived female/male characteristics and relations between men and women - Work load and the type of work of men and women at household level is different - Women work more at household level (reproductive labour) and men work outside (productive labour) - Society has played major role in the life of people - Gender relations and gender roles have changed from one generation to the next
Last message	These socially constructed divisions of labor can be changed to provide more time and economic opportunity to women for a more balanced socio economic development of family, society and country.

लैङ्गिक भूमिका -Gender Role

समाजमा महिला र पुरुषले गर्दै आएको भूमिकालाई मुख्य गरी निम्न तीन भागमा विभाजन गर्न सकिन्छ :-

क. पारिवारिक/प्रजनन भूमिका (Reproductive Role)

ख. उत्पादनशील भूमिका (Productive Role)

ग. सामुदायिक भूमिका (Community Role)

क. पारिवारिक/प्रजनन भूमिका -Reproductive Role

यस कार्यअन्तर्गत घरायसी कामहरू पर्दछन् । यो दुई किसिमको हुन्छ । (१) जैविक जस्तै : बच्चा जन्माउने । (२) सामाजिक जस्तै : बच्चाहरूको स्याहार गर्ने, भान्साको काम, बजार जानु, परिवारको स्वास्थ्यको हेरविचार एवं अन्य घरायसी कार्यहरू गर्ने जुन कार्यको मान्यता कम हुन्छ, र आम्दानी पनि हुदैन । यस्ता काममा बढी श्रम र समय लाग्छ । महिला तथा बालिकाहरूले नै प्राय यस्ता काम गर्ने गर्दछन् ।

ख. उत्पादनशील भूमिका -Productive Role

यस भूमिका अन्तर्गत गर्ने कामबाट प्रत्यक्ष लाभ हुन्छ । उत्पादन, व्यापार तथा ज्याला आर्जन यसका उदाहरण हुन । महिला र पुरुष दुवैले निर्वाह गर्ने यस भूमिका अन्तर्गत एउटै कामका लागि पनि पुरुषका तुलनामा महिलालाई कम ज्याला दिने गरिन्छ । समाजमा पुरुषको यो भूमिकाले उसलाई एक आय आर्जनकर्ता र व्यवस्थापकको रूपमा लिने गरिएको पाइन्छ । कारण पुरुषहरूले जागिर खाएर वा आफ्नै घर परिवारमा उत्पादन भएका वस्तुहरूलाई बजारसम्म पुऱ्याउने अथवा बजार व्यवस्थापन गरी नगद आर्जन गर्ने कार्य गर्दछन् । जुन कार्य प्रत्यक्ष रूपमा देखिने र आय आर्जन हुने हुँदा यसलाई बढी महत्वको रूपमा लिने गरिएको छ । महिला र पुरुष दुवैले निर्वाह गरिरहेका उत्पादनशील भूमिकामा पनि फरक स्थिति रहेको पाइन्छ । ग्रामीण भेगमा महिलाहरूले खेतबारीमा काम गरी अन्न, सागपात उत्पादन गरी घरायसी उपयोगका लागि प्रयोग गर्दछन् भने सहरी क्षेत्रका महिलाहरू सीपमूलक कार्यहरू गरी आय आर्जन गर्ने, नोकरी गर्ने, पसल राख्ने, ज्यामी काम गर्ने आदि गर्दछन् ।

सामुदायिक भूमिका -Community Role

यस भूमिका अन्तर्गत समुदायको हितका लागि सामुदायिक स्तरमा गरिने गाउँघरको धारा, कुलो मर्मतसम्भार, प्रजनन स्याहार, मर्दापर्दा तथा दुख: विरामी हुँदा सहयोग गर्ने जस्ता आय आर्जन नहुने भए पनि समुदायको लागि गरिने भूमिका हुन्छन् । यसैगरी गाउँ छिमेकमा विवाह, ब्रतबन्ध, आदि सामाजिक रीतिरिवाजका कार्यक्रमहरूमा सहभागी भई सहयोग गर्ने, मन्दिर जाने, धार्मिक पर्वहरूमा सक्रिय भूमिका निभाउने जस्ता कार्यहरूमा महिलाहरूको ठूलो भूमिका रहेको हुन्छ । यस्ता कार्यहरू समाज सेवाका रूपमा महिला पुरुष दुवैले निःशुल्क गर्दछन् । सामुदायिक कार्य दुई किसिमका हुन्छन् ।

१. सामुदायिक व्यवस्थापकीय भूमिका :

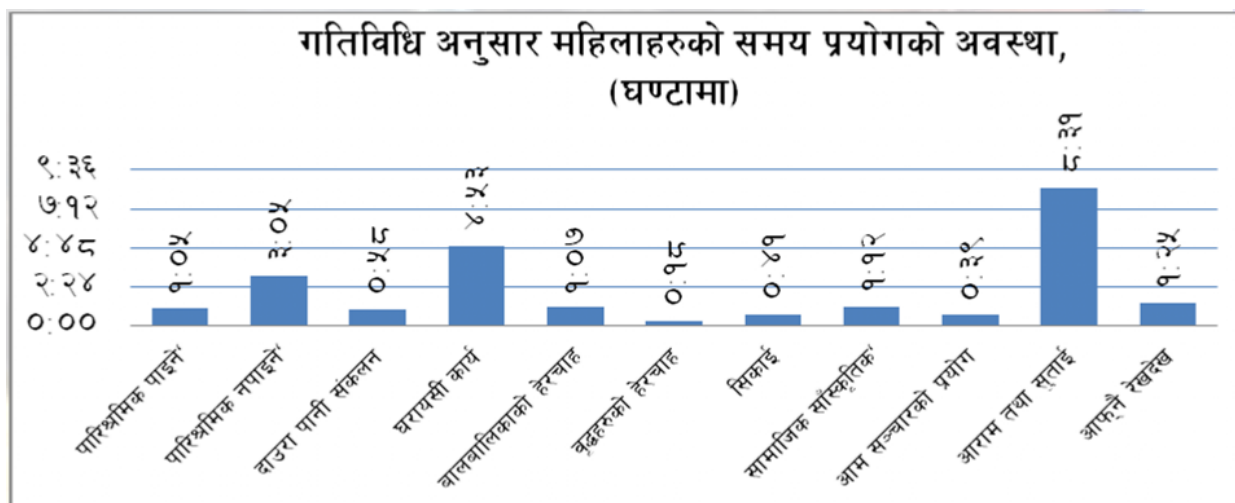
यस अन्तर्गत समुदायको हितका लागि सामुदायिक स्तरमा गरि गाउँघरको धरा कुलो मर्मत सम्भार, पञ्जनन स्याहार, मर्दापर्दा तथा दुख विरामी हुँदा सहयोग गर्ने जस्ता आय आर्जन नहुने भए पनि समुदायको लागि गरिने कार्य हुन्छन् । तर आर्थिक लाभ र सामाजिक मान्यता भने त्यति भएको पाइदैन ।

२. सामुदायिक राजनीतिक भूमिका :

यस अन्तर्गत समुदायको हितका निमित्त स्थानीय, सरकारी तथा राजनीतिक क्रियाकलापहरू, स्रोत साधन र अवसरको बाडफाडको निर्णय, आयोजना तथा सभा सम्मेलनमा नेतृत्व गर्ने तथा सम्बन्ध विकास आदि कार्यहरू पर्दछन् । यस्तो कार्य गर्दा प्रत्यक्ष रूपमा आर्थिक लाभ हुँदैन तापनि सामाजिक इज्जत सम्मान जस्ता राजनैतिक अवसर आदि पाइन्छ जस्तै : स्थानीय निकायमा निर्वाचित तथा मनोनित हुनु । यो भूमिकामा बढी मात्रमा पुरुषहरू नै संलग्न भएको पाइन्छ । माथि उल्लेखित तीनवटै भूमिकामा महिलाहरूको काम पर्न आउँछ । अतः महिलाहरूको तेहरो भूमिका हुन्छ । महिलाको काम मसिनो लगातार गर्नु पर्ने प्रकृतिको हुनुका साथै उत्तिकै अनुपातमा बाहिरको काम पनि गर्नु पर्ने हुँदा महिलालाई कामको बढी बोझ छ । कामका बीचमा आराम गर्ने समय हुँदैन । यी सबैको नतिजा महिलाको स्वास्थ्यमा नकारात्मक प्रभाव पर्दछ ।

महिलाको समयको प्रयोग:

बेतलबी सेवामूलक कार्य सम्बन्धि अनुसन्धान महिला अधिकारको सवालमा पहल गरिएको प्रारम्भिक अनुसन्धान हो, जसले भविष्यमा गरिने महिला अधिकार सम्बन्धी कार्यहरूलाई मार्गनिर्देश गर्ने विश्वास लिइएको छ । अदृश्य रहेको महिलाहरूको बेतलबी सेवामूलक कार्यलाई पहिचान गर्दै, न्यूनिकरण र पुनर्वितरणका लागि वैकल्पिक उपायहरूको खोजि हुने अपेक्षा गरिएको छ । यसो गर्दै गर्दा चालू आर्थिक ढाँचाहरूलाई चुनौति पुग्ने पनि आशा गरिएको छ । यो अनुसन्धान एक्सन एड अन्तराष्ट्रिय नेपाल, दलित सचेतना समाज, प्रेरणा र राष्ट्रिय महिला अधिकार मञ्च सचिवालयको साभेदारीमा सर्लाही र तेह्रथुम जिल्लामा भएको थियो । सर्लाही जिल्लाको मलंगवा नगरपालिका वडा नं. ९, नागमणि वस्ती र पत्थरकोट गाविस वडा नं. २, सेतीभिर वस्ती तथा तेह्रथुम जिल्लाको हमरजुंग गाविस वडा नं. ७, जोरधारा वस्ती र ओखरे गाविस वडा नं. ८, मार्से वस्तीमा यो अनुसन्धान केन्द्रित रह्यो । अनुसन्धानमा कुल १०० घर परिवारका १०० जना महिलाहरू संलग्न रहेकाछन् । मगर, लिम्बु र मधेशी समुदायको सहभागिता बढि छ । यसबाहेक दलित र अन्य जातिहरूको पनि सहभागिता रहेको छ । ११ गतिविधिलाई समेटिएको समय प्रयोग तालिकाको औषत समय उपयोगको विप्लेषण चित्रमा तल प्रस्तुत गरिएको छ ।



Source: Unpaid Care work for women, Prerana

The following document is an excerpt from: ILO International Training Centre, Module on Gender, Poverty and Employment

The way work is divided between men and women according to their gender roles is usually referred to as the 'gender division of labour'. This does not necessarily concern only paid employment, but more generally the work, tasks and responsibilities that are assigned to women and men in their daily lives, and which may, on their turn, also determine certain patterns in the labour market.

It is often argued that the gender division of labour is a result of biological traits; however, if we notice that in some societies women perform tasks and jobs that in some other societies are traditionally considered as men's jobs, and vice versa, we see the division of labour has much to do with what each society perceives as appropriate for both sexes.

In most countries, house chores – like cleaning, cooking, washing clothes – and everything that relates to sustaining the household – like fetching water or fuel, small scale agriculture for self-sustainment – are typically women's or girls' tasks, even when they have a paid job outside the home. On the other hand, more technical house tasks, like dealing with electrical or mechanic equipment, is traditionally a man's job. The labour market (as well as education and training) is heavily segregated along gender lines, with differences between regions and cultures. Also some generalizations about gender divisions in the labour force are quite truthful, as men dominate certain sectors and occupations and women others. For example, there is a concentration of women in services and of men in manufacturing. By sub-sector there is also a gender division: in manufacturing, for instance, there are more women concentrated in the electronics and garments industries, and men in the car industry.

This is called 'occupational segregation', which is commonly split into a horizontal and a vertical dimension. In the context of gender, horizontal segregation refers to the extent to which men and women are located in different occupational sectors. Women are usually highly concentrated in the sectors that require lesser skills (e.g. agriculture), that promise little chance for career advancements (e.g. services) and that are related to care-giving (e.g.: nursing), which often coincide also with low wages. On the other hand, vertical segregation refers to the extent to which men and women occupy different hierarchical positions within the same occupational sector. Within the same sector, women tend to occupy the lower ranks of the hierarchical ladder (and consequently the lower salary ranges). Statistics show that the higher the position the wider the gender gap, so that on average women hold less than 5% of the top jobs in corporations.

The gender division of labour is not fixed for all time; it changes in response to wider economic, political and social changes. For example, men and women follow different migration patterns, and engage in different occupations when they migrate. Migration may also result in men taking on tasks that they would not normally consider within their socially ascribed role, like having to cook for themselves. Some migrants often have to accept occupations for which they are overqualified. The employment of immigrant women in industrialized countries, as maids or care-providers, may not make it possible for them to advance their professional area of work.

Examples of the Gender Division of Labour

- In parts of Asia it is common to see women working as labourers constructing roads, while in Europe this road construction is generally a men’s job.
- In some cultures, purchasing items for household use, is a men's task, and in others women control household purchases.
- In some Buddhist cultures, it is considered 'lowly' to handle money. Because of their lower social status, handling money is often women's responsibility. In some Islamic cultures, on the other hand, men may control household finances and purchase all items for household use.

Exercise # 2 Role of men and women in the society

Time	Task done by women	Task done by men
4:00 am		
5:00 am		
6:00 am		
7:00 am		
8:00 am		
9:00 am		
10:00 am		
11:00 am		
12:00 am		
1:00 pm		
2:00 pm		
3:00 pm		
4:00 pm		
5:00 pm		
6:00 pm		
7:00 pm		
8:00 pm		
9:00 pm		
10:00 pm		
11:00 pm		
12:00 am		

Source: Gender Sensitivity: a training manual for sensitizing educational managers, curriculum and material developers and media professionals to gender concern. UNESCO 2002

6.2.1.3 Session III Gender need

Title	Gender needs
-------	--------------

Duration	30 minutes
Objectives	At the end of the session the participants will be able to identify the practical and strategic needs of men and women based on their gender role
Contents	There are two types of Gender needs: i. Practical needs ii. Strategic needs
Reference documents	Hand out #1 –GESI Glossary
Process	Explanation by the Trainer with the examples
Training materials	Power point presentation, flip chart or hand out explaining Gender needs
Main message of the session	As women and men have differing roles based on their sex and gender, they also have different gender needs. These needs can be classified as practical -needs, and strategic needs
Last message	Respect and attention must be given to the specific needs of both men and women. These needs are linked and responding to women’s short-term practical needs can provide an entry point in identifying/addressing long term strategic needs.

लैङ्गिक आवश्यकतालाई दुई वर्गमा विभाजन गर्न सकिन्छ :

१. व्यवहारिक लैङ्गिक आवश्यकता (Practical Gender Needs)
२. रणनीतिक लैङ्गिक आवश्यकता (Strategic Gender Needs)

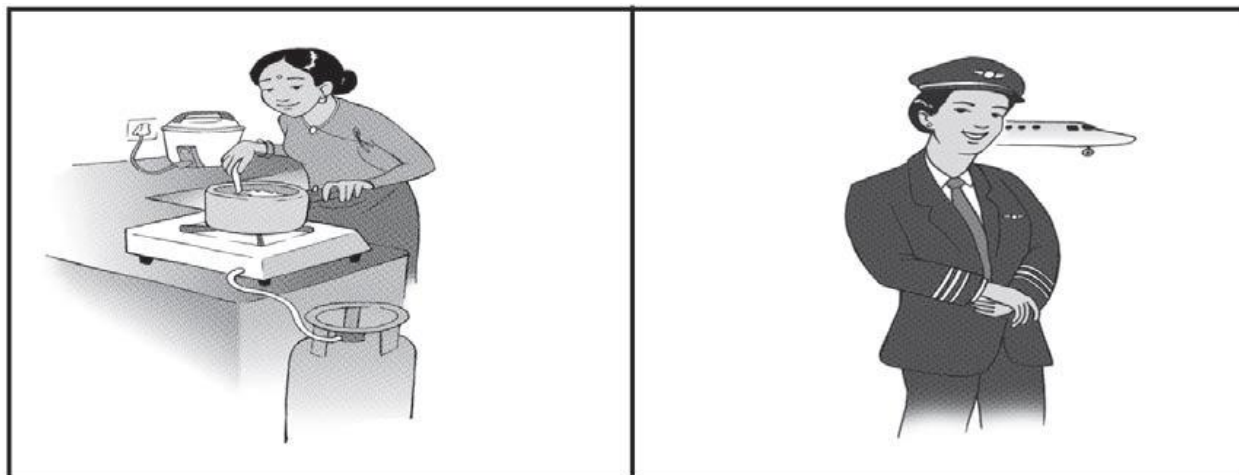
१. व्यवहारिक लैङ्गिक आवश्यकता (Practical Gender Needs)

महिलाहरूले वर्तमान अवस्थामा भोगिराखेका स्थितिमा तुरुन्त सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई व्यवहारिक लैङ्गिक आवश्यकता भनिन्छ। यसले तत्काल सुविधा बढाउने कुराहरूमा जोड दिन्छ। यस आवश्यकता अन्तर्गत आधारभूत आवश्यकताका वस्तुहरूको परिपूर्ति जस्ता कुराहरू पर्दछन्। यसले महिलाको वर्तमान अवस्थामा सुधर ल्याउन साक्षर बनाउने, खानेपानी र स्वास्थ्य चौकीको व्यवस्था पायक पर्ने ठाउँमा मिलाउने, आयमूलक तालीम दिई आयआर्जन गर्न मद्दत पुर्याउने, ऋणको व्यवस्था गर्ने, सुधारिएको चुलोको व्यवस्था गर्ने जस्ता महिलाहरूले वर्तमान अवस्थामा भोगिराखेको बोझ एवं दुःख कम गर्न सघाउने खालका तत्कालिक उद्देश्य हासिल गर्ने हुन्छन्। जसले गर्दा महिलालाई केही फुर्सदको समय निस्कन्छ। उनीहरूको स्वास्थ्यमा सुधार आउँछ।

२. रणनीतिक लैङ्गिक आवश्यकता (Strategic Gender Needs)

महिलाहरूलाई विधान, ऐन तथा नियमले प्रदान गरेका अधिकार उपभोग गराई विकासको सबै क्षेत्रमा महिलाहरूको स्थितिलाई बलियो पारी पुरुष समानको अवस्थामा पुर्याउन व्यवहारिक आवश्यकताको परिपूर्तिले मात्र पुग्दैन, रणनीतिक आवश्यकताको पनि पूर्ति हुनु आवश्यक छ। रणनीतिक आवश्यकता भन्नाले महिला र पुरुषको समान विकासको मार्गमा रहेका कानुनी एवं नीतिगत भिन्नताहरूलाई हटाउने आवश्यकता भन्ने बुझिन्छ। यसले महिलाको मान, इज्जत, प्रतिष्ठा आदि बढाउने कुरामा जोड दिन्छ। मानिसलाई मानिसको रूपमा जीवन यापन गर्न आवश्यक पर्ने मानसम्मान, इज्जत/प्रतिष्ठा र स्रोत साधन, संविधान, ऐन, नियम, नीति, व्यवहार र दृष्टिकोण आदि कुराहरूलाई रणनीतिक आवश्यकता भित्र राख्न सकिन्छ। यस अन्तर्गत महिला तथा पुरुषबीचको सम्बन्ध तथा श्रम-विभाजनलाई न्यायसंगत बनाउने प्रयास गरिन्छ। रणनीतिक चाहनाभित्र परम्परागत श्रम विभाजनमा परिवर्तन, महिलाहरूको स्रोत साधनमा पहुँच र नियन्त्रणमा

वृद्धि, समान कानुनी अधिकार, घरेलु हिंसामा रोक, समान कामको अवसर तथा समान ज्याला आदि पर्दछन् यस किसिमको नीतिले वर्तमान अवस्थालाई चुनौती दिदै यथास्थितिलाई परिवर्तन गर्न र समानता प्राप्त गर्न सहयोग पुऱ्याउछ ।



2.1.1.4 Session IV Gender Equality and Gender Equity

Title	Gender Equality and Gender Equity
Duration	30 mins
Objectives	<ul style="list-style-type: none"> - Participants will be able to define Gender equity and equality and their differences - Differentiate between equality and equity
Contents	<ul style="list-style-type: none"> - Gender Equity: the process of being fair to women. To ensure fairness, measures must be available to compensate for historical and social disadvantages that prevent men and women from operating at a level playing field. - Gender Equality: the absence of discrimination on the basis of a person's sex in authority, opportunity, allocation of resources or benefits and access to services <u>or</u> the equal valuing between men and women
Reference documents	GESI-District Training Manual-LGCDP (Page 3); Handout # 1- GESI Glossary
Process	Read (or make one participant read) the story of Saras and Syal and discuss about equity and equality
Training materials	Annex 4: Story of Saras and Syal to give an example
Main message of the session	<ul style="list-style-type: none"> - Equal opportunities and outcomes for women and men involves the removal of discrimination and structural inequalities in their access to resources, opportunities and services, and the promotion of equal rights - Equality does not mean that women should be the same as men. - Promoting equality recognizes that men and women have different roles and needs, and takes these into account in development planning and programming. - Gender equity is a means of achieving gender equality

लैङ्गिक समता र समानता (Gender Equity and Equality)

कुनै पनि व्यक्तिलाई जाति, लिङ्ग, धर्म, बासस्थान र अपाङ्गता आदिको कारणले भेदभाव नगरी समान दृष्टिले हेर्नु समानता हो । समता भनेको असमानताको स्थितिमा रहेकाहरूलाई अलग व्यवहार / विशेष उपाय गरिनु हो । समानता लक्ष्य हो भने समता त्यस लक्ष्यलाई प्राप्त गर्ने माध्यम हो । त्यसकारण यिनीहरू एक अर्काबाट अलग रहन सक्तैनन् ।

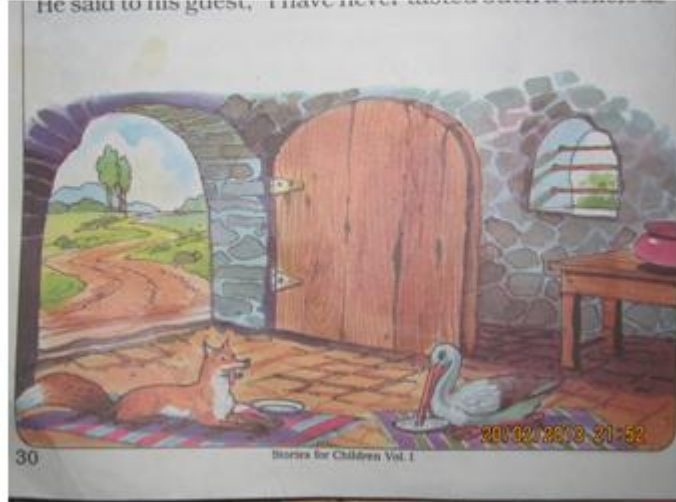
लैङ्गिक समता (Gender Equity)

लैङ्गिक समता भनेको अवसरबाट बन्चित महिलाहरूलाई गरिने विशेष व्यवहार हो । उदाहरण : वरूप : बालिका छात्रवृत्ति, महिलाहरूलाई निजामती सेवामा ल्याउन गरिने सकारात्मक कार्य (जस्तै : आरक्षण/क्षमता विकास/सकारात्मक विभेद, महिलाहरूलाई सक्षम बनाउने वातावरणको सृजना ।

लैङ्गिक समानता (Gender Equality)

लैङ्गिक समानता भनेको महिला र पुरुषलाई एउटा समान मानव प्राणी/व्यक्तिहरूका रूपमा समान व्यवहार गर्नु हो । उदाहरण स्वरूप : समान ज्याला, समान मताधिकार, समान रूपमा विकास नियोगहरू, समितिहरू, आयोगहरू, निकायहरूमा प्रतिनिधित्व गर्ने । लैङ्गिक समानता ल्याउन कमजोर महिला समूहहरू विभिन्न समुदायका व्यक्तिहरूलाई सशक्तीकरण गर्दै उनीहरूको सहभागिता, नेतृत्व विकास र विकासको प्रतिफलको भागिदार हुादै समान रूपले विकास गर्नु जरुरी हुन्छ ।

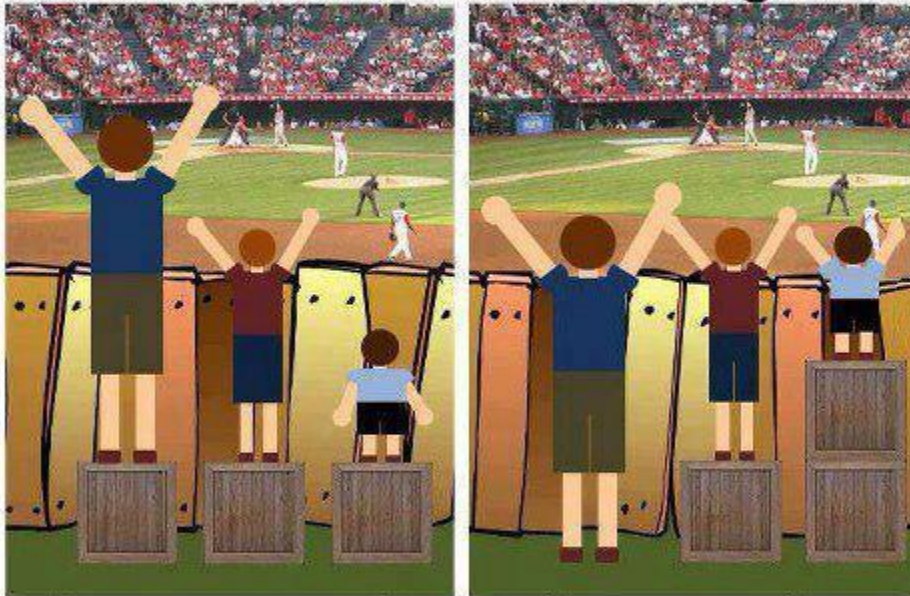
सारस र स्यालको कथा





के हामीले
चाहेको समानता
यहि हो ?

समानता सधैं न्याय हुँदैन



यो समानता हो , यो न्याय हो

6.2.1.5 Session V Status of social inclusion in existing social system

Title	Status of social inclusion in existing social system
-------	--

Duration	30 minutes
Objectives	Participants will be able to identify the forms of social exclusion and measures for social inclusion in respective programs and society
Contents	<ul style="list-style-type: none"> - What is Social exclusion? - Types of exclusion in Nepal - What is social inclusion? - How is inclusion achieved? - What does Social Inclusion do? - Why is inclusion important? - What can be done to include excluded groups in mainstream development?
Reference documents	GESI-District Training Guideline-LGCDP (page 7-8; page 42-43)
Process	<ul style="list-style-type: none"> - Discussion on social structure with the questions/topics mentioned in content - Provide handout /reference
Training materials	Power-point or flip chart presentation
Main message of the session	<ul style="list-style-type: none"> - Excluded group refers to those who have experienced exclusion historically and have not been mainstreamed in the nation's Development. - For the balanced development of the TVET sector and country in general, social inclusion is vital
Last message	- Nepal's government has developed policy, strategy and law. to include excluded groups and to bring them into mainstream development

सामाजिक समावेशीकरण -Social Inclusion

सामाजिक समावेशीकरणलाई राम्ररी बुझ्नका लागि सर्वप्रथम सामाजिक बहिष्करण के हो बुझ्न आवश्यक हुन्छ ।

सामाजिक बहिष्करण के हो?

सामाजिक बहिष्करण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जहा खासखास व्यक्ति, वर्ग, समूह र समुदाय (महिला, दलित, जनजाति, मु, लम, मधेशी, पिछडावर्ग, अपाङ्ग, बृद्ध, आदि) हरुलाई सामाजिक, सास्कृतिक, आर्थिक र राजनीतिक क्षेत्रमा पाखा वा किनारा लगाई आफ्नो क्षमताअनुसार सहभागी हुने अवसरबाट र त्यस्तो अवसरबाट प्राप्त हुन सक्ने फाइदा र प्रतिफलबाट वञ्चित गराइन्छ । सामाजिक बहिष्करण औपचारिक, अनौपचारिक दुवै संस्थामा हुन सक्छ ।

नेपालमा सामाजिक बहिष्करणको प्रकार

१. सामाजिक-सास्कृतिक बहिष्करण
२. आर्थिक बहिष्करण
३. राजनीतिक बहिष्करण
४. क्षेत्रीय भौगोलिक बहिष्करण
५. लैङ्गिकताको आधारमा बहिष्करण
६. भाषाको आधारमा बहिष्करण
७. वर्गीय आधारमा बहिष्करण
८. रोग विशेषको आधा/ा बहिष्करण

९. उमेर समूहको आधारमा बहिष्करण

सामाजिक समावेशीकरण के हो ?

सामाजिक समावेशीकरण यस्तो प्रक्रिया हो, जसले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको मूल प्रवाहमा ल्याउनको लागि देखा पर्ने अवरोध हरूलाई हटाई उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराउछ, र फाइदा पुर्याउछ। सामाजिक वञ्चितीकरणले सामाजिक विकास क्रमसगौ वर्षौतदेखि जातजाति, जनजाति, लिङ्ग तथा भाषाका आधारमा वञ्चितकरणमा परी राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा वा सुविधामा समान अवसर र पहुँच साथै सेवा सुविधाको उपभोग वा उपयोगमा भेदभावमा परेको समूहहरूको अवस्थालाई चित्रण गर्दछ। समावेशीकरणले वञ्चितीमा परेका महिला र पुरुषको अस्तित्वको सीकारोक्ति सँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गरेको हुन्छ।

समावेशीकरणमा के गरिन्छ ?

- पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गरिन्छ।
- वञ्चित समूहको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्नेगरी सकारात्मक विभेदको रणनीति अपनाइन्छ।
- वञ्चित समूहको क्षमता विकास गरी सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक रूपले सवल बनाइन्छ।
- वञ्चित समूहलाई सामाजिक तथा विकासका काममा सहभागिताको वातावरण बनाइन्छ।
- आर्थिक सामाजिक लाभमा समानुपातिक अवसरको व्यवस्था मिलाइन्छ।
- विभेद विहीन अवस्था सृजना गरिन्छ।

समावेशीकरणले के गर्दछ ?

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

समावेशीकरण किन आवश्यक छ ?

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

समावेशीकरणका लागि के कस्ता कार्यहरू गर्नुपर्दछ ?

१. वञ्चित समूहको सशक्तिकरण

- आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपले सशक्त बनाउने,
- उनीहरूको सेवामा पहुँच बढाउने र स्रोत तथा साधनमा वृद्धि गर्ने,
- सेवा प्रदान गर्ने संघसंस्थाको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र सेवाबारे उनीहरूलाई जानकारी गराउने।

२. नीति नियम र व्यवहारमा परिवर्तन

- नीति निर्माता तथा सेवा प्रदान गर्ने संघसंस्थाहरूले वञ्चित समूहलाई गर्ने व्यवहारमा सुधार ल्याउने,
- नीति, नियम, मूल्य र मान्यता र संरचनामा परिवर्तन गर्ने,
- वञ्चित समूहप्रति हेर्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मकता ल्याउने,

- उनीहरूलाई प्रदान गरिने सेवा र सुविधा उत्तरदायित्वपूर्ण बनाउने,
- नीति नियम सकारात्मक बनाउने र समतामूलक तरिकाले सेवा र सुविधा उपलब्ध गरउने ।

कार्यविधिको दफा १० को उपदफा (४) सँग सम्बन्धित (नेपालमा रहेका विभिन्न जात जातिहरूको सूची)

१. ब्राम्हण, क्षेत्री

२. आदिवासी जनजाति

१ किसान २. कुमाल ३. कुशवाडिया ४. कुशुण्डा ५. गनगाई ६. गुरूड ७. चेपाड ८. छन्त्याल ९. छैरोतन १०. जिरेल ११. भांगड १२. डोल्पो १३. ताडवे १४. ताजपुरिया १५. तामाड १६. तीन गाउँले काली १७. ताप्केगोला १८. थकाली १९. थामी २०. थारू २१. थुदाम २२. दनुवार २३. दराई २४. दुरा २५. धानुक २६. धिमाल २७. नेवार २८. पहारी २९. फ्री ३०. वनकरिया ३१. बरामो ३२. बाह्र गाँउले ३३. बोटे ३४. भूजेल ३५. भोटे ३६. मगर ३७. माभी ३८. मार्फाली थकाली ३९. मुगाली ४०. मेचे (वोडो ४१. याक्खा ४२. राई ४३. राउटे ४४. राजवंशी (कोच) ४५. राभी ४६. लार्के ४७. लिम्बु ४८. लेप्चा ४९. ल्होपा ५०. ल्होमी (शिडसावा) ५१. वालुड ५२. व्यासी ५३. शेर्पा ५४. सतार (सन्थाल) ५५. सियार ५६. सुनुवार ५७. सुरेल ५८. हायु ५९. ह्योल्मो

३. दलित जात जातीहरूको सूची

(क) पहाडे मूल : १. गन्धर्व (गाईने २. परियार (दमाई, दर्जी, सुचीकार, नगर्ची, ढोली, हुडके ३. बादी ४. विश्वकर्मा (कामी, लोहार, सुनार, ओड, चुनंरा, पार्की, टमाटा) ५. सार्की (मिजार, चर्मकार, भूल)

(ख) मधेशी मूल : १. कलर २. दुसाध (पासवान, हजरा) ३. ककैहिया ४. धोवी (रजक) हिन्दू ५. कोरी ६. पत्थरकट्टा ७. खटिक ८. पासी ९. खत्वे (मण्डल, खड्ग) १०. बाँतर ११. चमार (राम, मोची, हरिजन, रविदास) १२. मुसहर १३. चिडिमार १४. मेस्तर (हलखोर) १५. डोम (मरिक) १६. सरभङ्ग (सरवरिया) १७. तत्मा (ताँती, दास)

४. पिछडावर्गको सूची

कुशवाहा, कुर्मी, कुमाहार, कहार, केवट, कानु, कमार, कलवार, तेली, नुनिया, बनिया, भेडीभर, माली, मल्लाह, मुसलमान, बरै, यादव, राजभर, राजघोव, रौनियार, लोहार, लोध, सुडी, सैनी, सोनार, हलुवाई, हजाम, अमात, केवरत आदि

५. नेपालका आदिवासी जनजातिहरूको बर्गिकरण (सन्दर्भको लागि)

१. लोपोन्मुख समूह : कुसुण्डा, वनकरिया, राउटे, सुरेल, हायु, राजी, किसान, लेप्चा, मेचे, कुशवाडिया,

२. अतिसमान्तकृत समूह : माभी, सियार, ल्होमी, थुदाम, धानुक, चेपाड, सतार, थामी, भांगड, बोटे, दनुवार, बरामु

३. सीमान्तकृत समूह : सुनुवार, थारू, तामाड, भुजेल, कुमाल, राजवंशी, गनगाई, धिमाल, भोटे, दराई, ताजपुरिया, पहरी, ताप्केगोला, डोल्पो, फ्रि, मुगाल, लार्के, ल्होपा, दुरा, वालुड

४. सुविधावञ्चित समूह : गुरूड, मगर, राई, लिम्बु, छैरोतन, ताडबे, तिनगाउले थकाली, बान्ह गाउले, मार्फाली थकाली, शेर्पा, याक्खा, छन्त्याल, जिरेल, व्यासी, ह्योल्मो ।

५. उन्नत समूह : नेवार, थकाली

6.2.1.6 Session VI Access to and Benefits from Resources/Services

Title	Access to and Benefits from Resources/Services
Duration	30 minutes
Objectives	- Participants will be able to list available resources - Identify the control over these resources, utilisation, and access.
Contents	- What are household resources? - What kinds of benefits do they avail? - Who controls these resources? - Who has access to these resources? - Who uses the resources and benefits?
Reference documents	Handout #1- GESI Glossary, Exercise # 3
Process	Participants will be divided into groups to participate in exercise #4. Groups will identify and list down the resources for their own household (should trainers provide participants with some basic resources, as a starting point? This could also assist in comparisons between groups) Then the participants will be asked to list the benefits of, control over, and access to the resources by women and men and also who utilises these resources. The group leaders will be asked to present their findings. Here the facilitator will take the discussion towards control over and access to resources by women. At the end of this discussion facilitator will be able to introduce the decision making power of women and institutional arrangements in the following session.
Training materials	Charts, group discussion, presentation
Main message of the session	People's needs are different (especially between men and women) and may not match with their control over, access to and use of resources. Men and women often have very different levels of control and access to household resources. The level of access and control varies by geographic/social/financial context.

Access and Control¹

Productive, reproductive and community roles require the use of resources. In general, women and men have different levels of both accesses (the opportunity to make use of something) to the resources needed for their work, and control (the ability to define its use and impose that definition on others) over those resources.

Resources¹

Resources can be economic: such as land or equipment; political such as representation, leadership and legal structures; social such as child care, family planning, education, and also time-a critical but often scarce resource.

Exercise # 3

Access and Control Profile Matrix

	Control				Access			
	Women	Men	Girls	Boys	Women	Men	Girls	Boys
Resources								
Benefits								

GESI mainstreaming in Organization (2 hrs 30 mins)

6.2.2.1 Session VII Concept of GESI mainstreaming

Title	Concept of GESI mainstreaming
Duration	60 minutes
Objectives	Participants will be able to define the meaning of GESI mainstreaming and its types
Contents	<ul style="list-style-type: none"> - Introduction of GESI mainstreaming - GESI sensitivity (GESI blind, GESI neutral, GESI sensitive) - Types of GESI mainstreaming (integrationist and agenda setting) - Mainstreaming GESI in Organizational Culture, human resources, material resources, activities, management system, relationships/partnerships, communication
Reference documents	Hand out# 3; GESI-District Training Manual-LGCDP (Page 87-88);
Process	<ul style="list-style-type: none"> - Presentation by trainer on GESI mainstreaming - Ask participants to identify the above mentioned components in their organization/school/society (group activity or discussion) - Show Iceberg model of organization by trainer - Encourage participants to share how it is in their organization/school/society and analyse - Can be used as a case study, to demonstrate how GESI mainstreaming components work in an organization/school/society
Training materials	Handouts, presentation, discussion
Main message of the session	Gender-mainstreaming is a process rather than a goal. Efforts to integrate gender into existing institutions of the mainstream have little value for their own sake. We mainstream gender concerns to achieve gender equality and improve the relevance of development agendas. Such an approach shows that the costs of women's marginalization and gender inequalities are born by all
Last message	GESI mainstreaming should involve a GESI perspective and GESI should be central to all activities - policy development, advocacy/ dialogue, legislation, resource allocation, and planning, implementation and monitoring of programs/projects.

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण भनेको के हो ?

महिला र पुरुषका आवश्यकता र सरोकारहरु सम्बोधन हुने गरी स्थानीय निकायको परिकल्पना, ध्येय, लक्ष्य, उद्देश्य र कृयाकलापहरुमा समावेश गर्ने कार्य लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण हो यसका लागि स्थानीय निकायको नीति, विनियम, आवधिक र वार्षिक योजनामा लक्षित वर्गको समान र सक्रिय सहभागिता प्रवर्द्धन सँगै निर्धारित वा निर्धारण गरिने नीति तथा कार्यक्रमहरुमा महिला र पुरुषका आवश्यकता र सरोकारहरु सम्बोधन गरे मूलप्रवाहीकरण गर्नु पर्नेछ (लैङ्गिक उत्तरदायी तथा सामाजिक समावेशी बजेट तर्जुमा एवं परीक्षण निर्देशिका, २०६८) ।

लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण विकासको मूलप्रवाहमा लैङ्गिक समानतालाई के कसरी अवलम्बन गएको छ, भनी सुनिश्चित गर्ने रणनीति पनि हो । यो विकासको एउटा पद्धति (Approach) भएकाले यसले लैङ्गिक समानताका सवालहरुलाई बृहत! राष्ट्रिय नीतिको सस्थात्मक सरचना तथा साधन स्रोतको केन्द्रमा राख्दछ र महिलाका कुराहरु तथा प्राथमिकताहरुलाई विकासको लक्ष्य तथा प्रक्रियाको निर्धारणमा समेट्दछ । यसले लैङ्गिक सवालहरुलाई सरकारी निकायहरुबाट दिगोरूपमा मान्यता दिइ राख्ने सुनिश्चितता प्रदान गर्ने लक्ष्य राख्दछ । यसले महिला र पुरुषको बीचमा सबै पक्षको जीवनमा समताको माध्यमबाट समानता प्राप्त गर्न खोज्दछ अतः यो महिला वा पुरुषका सरोकारहरु तथा अनुभवहरुलाई कुनै पनि नीति, कार्यक्रम तथा परियोजनाको राजनैतिक, आर्थिक तथा सामाजिक कार्यसूचीमा एकीकरण गर्ने रणनीति हो । लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको रणनीति आफैमा साध्य होइन । यो त समाज तथा यसका सस्थाहरुलाई उनीहरुले लैङ्गिक समानताको निमित्त कार्य गर्न सक्ने गरी रूपान्तरण गर्ने रणनीति हो ।

सन! १९९७ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको आर्थिक तथा सामाजिक परिषदले (ECOSOC) लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई “महिला तथा पुरुषका सरोकारका कुराहरु र अनुभवहरुलाई सबै राजनैतिक, आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रका नीति-नियम तथा कार्यक्रमहरुको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको एक अभिन्न आयाम बनाउने रणनीति हो । जसबाट महिला तथा पुरुषले समानरूपमा फाइदा प्राप्त गर्दछन् र असमानता रद्द हुन” भनिएको छ ।

लैससास मूलप्रवाहीकरणको आवश्यकता

विकास भनेको व्यक्तिको सरोकारको विषय हा । यसले महिला र पुरुष दुवैलाई समान रूपमा फाइदा पुऱ्याएकै हुनुपर्दछ । समाजमा विभिन्न धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जातजाति जुनसुकै भए तापनि राम्रो जीवनशैली प्राप्त गर्ने अवसर सबैलाई समान हुनुपर्दछ । किनभने मान्छे जन्मदादेखि नै जैविक भिन्नतावाहेक अरु सबै कुरामा समान हुन्छ । जैविक विभिन्नता मानिसको कमजोरी नभएर आ-आफ्नो वर्गको पहिचानको चिन्ह मात्र हो । तर समाजमा भिन्नता र विसंगतिका कारणले अवसर प्राप्तमा असमानता हुदै जान थालेको पाइन्छ । कुनै पनि समाजमा देखा पर्ने अवसरको असमानता हटाई सबै नागरिकलाई समानरूपमा साधन स्रोत उपलब्ध गराउने मुख्य जिम्मेवारी सम्बन्धित देशको सरकारको हुनजान्छ ।

सरकार एवं राज्यले जनताका अधिकारको संरक्षण गरी नयाा अवसरहरु उपलब्ध गराएर उनीहरुलाई आफ्नो व्यक्तिगत क्षमता र शक्ति संचय गर्नसक्ने बनाउनु पर्दछ । साथै सरकारले लैङ्गिक उत्तरदायी तथ सामाजिक समावेशी विकासका निमित्त नयाा परिवर्तन ल्याउन सक्नु पर्दछ । जनतासम्म पुग्ने संयन्त्र र साधन श्रोत सरकारसितै हुन्छ । सरकारले आफ्ना नागरिकलाई समानरूपमा विकास गराउने अनेकौं प्रयास गर्दा पनि सबैले उपलब्ध अवसरबाट लाभान्वित हुन सकेको पाइदैन । समाजले मानिसलाई धनी र गरिब, बलिया र निर्धा, सुविधा

सम्पन्न र सुविधाविहीन, ठूलो र सानो, महिला र पुरुष भनी विभाजन ल्याईदिन्छ, र ल्याएको पनि छ। यिनै विभाजन र विखण्डनका कारणले महिला पुरुषका बीच, जातजातिबीच, धर्महरूबीचमा विभेद हुँदै जादा यही विभेदको कारणले पछि सामाजिक लिङ्गभेद तथा बहिष्करणको अवधारणा आएको पाइन्छ। त्यसैले, “कुनै पनि लैङ्गिक तथा विकासको कुरा प्राकृतिक लिङ्ग र सामाजिक लिङ्गभेद तथा बहिष्करण र समावेशीको बीचमा रहेको भिन्नताबाट प्रारम्भ हुन्छ” भन्नु अतिसयोक्ति नहोला। सामाजिक लिङ्गभेदका कारणले हाम्रो देशमा पुरुषको तुलनामा महिलाहरू धेरै पछाडि पर्न आएका छन्। महिलाहरू आर्थिक, राजनैतिक तथा सामाजिक कुनै पनि पक्षमा असमानताका भागी एवं पक्षपातका भोगी रही आएका छन्। महिलाहरू आर्थिक सीमान्तीकरण, राजनैतिक निचापन, सामाजिक कुरीतिका सिकार, दोहोरो तेहरो बोझ तथा हिंसाका पात्र हुन बाध्य पारिएका छन्। यसर्थ उपरोक्त लैङ्गिक असमानता हटाउने तर्फ ठोस कार्य नगर्ने हो भने आधा जनसंख्याका रूपमा रहेका महिलाका आवश्यकता तर्फ बेवास्ता गरेको ठहर्छ। अतः महिलाका व्यावहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकता पहिचान गरी समानतामा पुग्न समतामूलक सकारात्मक विभेदका कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकता दिई लैङ्गिकता तथा विकासको सैद्धान्तिक अवधारणालाई व्यवहारमा उतार्न लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणको रणनीतिको विकास भएको हो। यसैगरी जातिगत, क्षेत्रगत, भाषागत, क्षमतागत कारणहरूले धेरै महिला पुरुषहरू विकासमा पछाडि परेका छन्। यस्ता असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्न सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको विकास भएको हो।

Types of GESI mainstreaming

Integrationist

- Development is seen as an inherently benign process from which everyone can benefit
- The issues are built within existing development paradigms
- The approach is to widen the target groups' concerns across a broad spectrum of sectors
- The overall development agenda is not transformed, but each issue is adapted to take into account the target groups' concerns

Agenda Setting

- Is based on the belief that development interventions tend to work to the advantage of powerful groups, very often at the expense of the disadvantaged groups
- It implies the transformation of the existing development agenda with a new perspective
- It focuses on a societal change.

Mainstreaming GESI in the organization

In the **culture** of the organization

- Mission*, *b. Objectives*, *c. Values*, *d. Approaches*, *e. Policies*, *f. Strategies*, *g. practices*

The composition of **human resources**

- Membership base, *b. Decision making level (board, top level staff..)*, *c. Executive level (staffing..)*

An equitable access to **material resources**

- a. Office, b. Furniture, c. Documentation, d. financial resources, e. Vehicles, f. Means of communication

The **activities** of an organization

- a. Projects, b. Programs, c. Services, d. Trainings

The management system

- a. Admin and financial procedures, b. Allocation of resources, c. Decision making processes, d. Monitoring, evaluation and control processes, e. Work habits, f. Schedules, g. Task allocation

Relationships/partnerships

- a. Interpersonal relations, b. Authority : coordination of work without power abuse and psychological or sexual harassment, c. Relationship with other organizations, stakeholders

Communication

- a. Publications, b. Reports, c. Policies, d. Administrative papers, e. Languages

GENDER SENSITIVITY IN THE ORGANIZATION

- **GESI neutral** : work does not challenge nor reinforce gender inequalities and social exclusion.
- **Gender-blind**: Gender blindness is the failure to recognize that gender is an essential determinant of social outcomes impacting on projects and policies. A gender blind approach assumes gender is not an influencing factor in projects, programs or policy.
- **Gender Awareness**: Gender awareness is an understanding that there are socially determined differences between women and men based on learned behavior. These affect their ability to access and control resources. This awareness needs to be applied through gender analysis into projects, programs and policies.
- **Gender-sensitivity**: Gender sensitivity encompasses the ability to acknowledge and highlight existing gender differences, issues and inequalities and incorporate these into strategies and actions.

6.2.2.2 Session VIII Tools of GESI mainstreaming

Title	Tools of GESI mainstreaming
Duration	60 minutes
Objectives	Participant understand the GESI mainstreaming tools and are able to apply them

Contents	Tools to discuss: - GESI policy - GESI strategy - GESI action plan - GESI analysis GESI responsive budget GESI audit
Reference documents	Handout# 4, GESI budget and audit guideline-LGCDP, Gender responsive budget- Ministry of Finance (Nepali brochure)
Process	Discussion about the process/activities of organization - Lecture/discussion method on various tools with discussion from participants - Activity to ensure participants are able to apply the tools? Case study or through discussion of their own experience in an organization.
Training materials	Power point or flip chart presentation
Main message of the session	It is important to understand the tools of GESI mainstreaming to be able to systematically mainstream GESI in organization.

GESI Mainstreaming tools

UN ECOSOC describes gender mainstreaming as “the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality”. (ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2)

GESI Policy¹

It is a tool that not only shows the commitment of a organization to promote those values, but it shapes the functioning of an organization and orients the actions implemented by the organization. It ensures that promotion of GESI is not only the responsibility of few individuals, but of all the staff, structures and programs of the organization.¹

GESI Strategy/Action Plan¹

A GESI strategy is how the organization proposes to address the issues of GESI. Example, who will be involved, what will be done, how it will be done, in which time frame etc, indicators and means to measure the progress.¹

GESI budgeting/Gender Responsive Budget¹

Money matters are not neutral: budget and the way financial resources are utilized in an organization could have different impacts on men and women and on socially excluded groups.

GESI issues are often subject of many discussions and receive a lot of visibility. However, the reality is that this is a “sector” of intervention that receives few financial resources. Gender and social status determine the capacity someone has to access resources and benefit from development. A GESI sensitive budget ensures an equitable access/distribution of the financial resources for women and socially excluded groups.¹

Some qualitative indicators¹

- Capacity building
- Participation in planning and implementation
- Distribution of benefit
- Employment/change in income
- Qualitative improvement in time spent/reduction in workload

GESI Audit¹

It usually reviews organization’s culture/methods of working, project documents, training tools, publications, databases, policies, resources distribution and as well as access and control of resources, services delivery, partnerships and outcomes of the program/projects – whose skills, income and/or power improve, and who benefits etc. based on GESI principles.

Why do a GESI Audit ?¹

- To analyze how organization integrates/includes women and socially excluded groups in its internal structure and programming.
- To identify aspects of organization which promote or hinder gender equity, empowerment, ethnic diversity, meaningful participation of all and welcoming workplace environment
- To recommend ways to strengthen promotion of GESI mainstreaming in policies, programs and structures
- To engage in a long term process of organizational learning on GESI mainstreaming
- **GESI analysis¹**

It is done to assess the different roles, responsibilities, needs and interests of men and women and to examine the relations between men and women pertaining to access and control over resources and decision making. It will make visible power relations and the situations of subordination that different groups of women face. It will also include the interrelations between class, caste, ethnicity, race, poverty levels and gender that determine the division of resources and responsibilities.

लैससास मूलप्रवाहीकरण गर्न आवश्यक पर्ने कुराहरू

राजनैतिक दृढता तथा नेतृत्व

लैससास मूलप्रवाहीकरण गर्ने भन्ने कुरा राजनैतिक प्रतिबद्धताका रूपमा लिइएको हुनुपर्दछ र यसलाई संचालन गर्ने नेतृत्वले सबल गति दिनु पर्दछ ।

नीतिगत ढाँचा

लैससास मूलप्रवाहीकरण गर्नका लागि राजनैतिक प्रतिबद्धता अनुरूपको नीतिगत ढाँचा तयार भएको हुनु पर्दछ ।

सरकारी संरचना, संयन्त्र, प्रक्रियाहरू

लैससास मूलप्रवाहीकरणका लागि सरकारी संरचना, संयन्त्र तथा कार्य संचालन प्रक्रियाहरू सबै मिलाइएको हुनु पर्दछ ।

पर्याप्त साधन स्रोत

लैससास मूलप्रवाहीकरणका लागि आर्थिक तथा मानवीय साधन स्रोतको आवश्यकता पर्दछ । तसर्थ कार्यक्रमका लागि पर्याप्त बजेट तथा कार्यक्रम संचालनका लागि आवश्यक ज्ञान र सीप भएको सकारात्मक मनोवृत्तियुक्त जनसाधनको आवश्यकता हुन्छ ।

लैससास खण्डीकृत तथ्यांक तथा सूचना प्रणाली

लैससास मूलप्रवाहीकरणका लागि महिला र पुरुष, केटा र केटी आदिको विभिन्न पक्षको तथ्याङ्क छुट्टाछुट्टै देखिने गरी खण्डीकृत गरी तयार पारिएको हुनु पर्दछ । साथै जानकारी एवं सूचना प्रवाह प्रणाली पनि तदनुकूल हुनु आवश्यक हुन्छ ।

लैससास विश्लेषण ज्ञान तथा औजारहरू

लैससास मूलप्रवाहीकरणका लागि कार्यक्रम संचालनमा संलग्न व्यक्तिहरूमा लैङ्गिक विश्लेषण संबन्धी आवश्यक ज्ञानका साथै लैङ्गिक विश्लेषण गर्न प्रयोग गरिने औजा/ा बारेमा पनि राम्रो ज्ञान भएको हुनु पर्दछ ।

पर्याप्त उत्प्रेरणा

लैससास मूलप्रवाहीकरणको कार्यमा संलग्न व्यक्तिहरूमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्ने कार्यमा बढीभन्दा बढी मात्रामा उत्प्रेरित एवं उत्साही भएर लागिपर्नु आवश्यक छ ।

नागरिक समाजबाट माग

लैससास मूलप्रवाहीकरणको कार्य माथिबाट मात्र हैन नागरिक समाजबाट माग भई संचालन गर्दा कार्यान्वयन गर्न सजिलो हुन्छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट(Gender Responsive Budget Concept and Definition)

मानवरूपमा महिला र पुरुष समान (equal) भए पनि उस्तै (same) भने होइनन् । जैविक भिन्नताका कारण महिला र पुरुषका व्यावहारिक र रणनीतिक आवश्यकताहरू फरक छन् । शताब्दीऔं देखि महिलाहरूप्रति गरिएको विभेद र जैविक आवश्यकतालाई विचार नगरी राज्य वा समाजबाट गरिने तटस्थताको व्यवस्था र व्यवहारले

महिला र पुरुषमा समान व्यवहार गरेको भान भए तापनि त्यसबाट हुने लाभ वा फाइदाबाट दुवै पक्ष, समानरूपमा लाभान्वित नहुन सक्तछन् । अतः लैङ्गिक समानताको लागि नियोजितरूपमा गरिने विकासका प्रयास र लगानीको विश्लेषण गर्दा त्यसमा लैङ्गिकसम्बन्धनशीलता रहन जरुरी हुन्छ । लैङ्गिक समानता र आर्थिक उन्नतिबीच अर्थपूर्ण सम्बन्ध रहेको हुन्छ । अतः विकास र लगानीका उपलब्धिहरूमा महिला र पुरुषको समान पहुँच पुऱ्याउन विशेष कार्यक्रमहरू र स्रोतको सुनिश्चितता अनिवार्य मानिन्छ । यसका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट एउटा महत्वपूर्ण औजार हो ।

सन् १९९५ मा संयुक्त राष्ट्रसंघले आयोजना गरेको बेइजिङ्ग सम्मेलनदेखि नै महिला समानताको लागि स्रोत र साधन विनियोजन र लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको कुरा गरिए तापनि सन् २००० को बेइजिङ्ग जोड ५ सम्मेलनले बेइजिङ्ग घोषणा (१९९५) को उपलब्धिको समीक्षा गर्दा स्रोत र साधनको अपर्याप्त विनियोजनले गर्दा लैङ्गिक समानताका लागि घोषित लक्ष प्राप्त हुन नसकेको निष्कर्ष निकालेको थियो । त्यसपछि भने लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको अवधारणाले विश्वको ध्यान बढी आकृष्ट गरेको पाइन्छ । विकासका सम्पूर्ण बजेटलाई प्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक उत्तरदायी र लैङ्गिक दृष्टिकोणले तटस्थ गरी तीन समूहमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ ।

यसका लागि ५ वटा गुणात्मक सूचकहरू

- १) महिलाको क्षमता अभिवृद्धि,
- २) महिलाको योजना तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहभागिता,
- ३) लाभको बाँडफाँडमा महिलाको हिस्सा,
- ४) महिलाको रोजगारी/आय अभिवृद्धिमा सहयोग
- ५) महिलाको समयको प्रयोगमा गुणात्मक सुधार र कार्यबोझमा कमी

उद्देश्य (Objective)

निर्धारित सूचकहरूको प्रयोगमा एकरूपता ल्याउन र क्षेत्रगत निकायहरूको बजेट तर्जुमा प्रक्रियालाई लैङ्गिक उत्तरदायी बनाई परिणाममा लैङ्गिक समानतालाई सुनिश्चित गराउन सहज पार्ने यसको मुख्य उद्देश्य रहेको छ । साथै यसका निम्न उद्देश्यहरू रहेका छन्:

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

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

6.2.3 GESI friendly working environment (2 hrs)

6.2.3.1 Session IX GESI friendly working environment

Title	GESI friendly/sensitive working environment
-------	---

Duration	30 minutes
Objectives	Participants will be able to analyse various aspects of organizational culture and identify the gaps to make a GESI friendly work environment
Contents	Aspects of organizational culture: - Equal opportunity/benefit - Equal access to resources/work space - Communication - Payment - Harassment free working environment -Special provisions for women
Reference documents	Gender Friendly environment in the workplace-The Asia Foundation (http://www.fwld.org/uploads/pdf/gender%20friendly.pdf) (page 26 onwards)
Process	- Small group discussion on various aspects of organization culture - Group presentation; ask participants to list their priorities/what is important to them to feel comfortable in a working environment - Identification of gap to make work environment GESI friendly; participants should analyse potential causes/effects of gaps in the workplace and possible actions or interventions
Training materials	Hand out#3 Organization Culture
Main message of the session	A GESI friendly working environment is vital and the right of male and female employees. Measures should be taken to develop organizations into GESI friendly work places.

The Nepalese law provides some special measures for woman workers/ employees while engaging in work. These facilities include maternity leave, mutual consent to work, special arrangement for security, breast-feeding time and child-care, equal wage, special provision for carrying weight for women and equal remuneration.

Government's Initiatives

The labour laws have taken a progressive approach towards women's empowerment. It has provided special measures to be applied in private sector such as maternity leave, child care center, breast feeding time, separate toilet, limitation of weight to be carried etc. Such measures encourage women to participate and contribute economically ultimately towards their economic empowerment.

The government has some provisions for women's economic empowerment under the National Labour Policy 1999, Tenth Plan 2002-2007. National Human Rights Action Plan 2004, National Plan of Action on CEDAW 2003, and National Plan of Action on Gender Equality and Women Empowerment 2004.

Training programme for women are initiated by government however, it needs to be replicated to produce substantial number of women trainees. Ten Vocational and Skill Development Training Centers under Ministry of Labour and Transport Management have been conducting regular training programmes for women.¹⁰³ These training programmes specifically target underprivileged and disadvantaged women from Dalit or Janjati groups.

Beautician, house management, sewing, cutting, knitting, painting, embroidery, bamboo handicraft, are some of skills that women receive training for. Approximately 600 women receive six monthly residential training who are later provided with one sewing machine to start with. Recently, electricity and other non-tradition training are initiated targeting women. Also, training to develop entrepreneurship in women is initiated . under the skill Development Training Centre

The government has drafted a Foreign Employment ordinance to address the problems in the 1986 Act that restricted women from working abroad. The ordinance has also incorporated provisions to ensure the rights of the migrant women workers.

Exercise # 4

Gap	Causes	Effects		Possible interventions
		Women	Men	
1				
2				
3				
4				

6.2.3.2 Session X GESI Stereotype in TVET sector

Title	GESI Stereotype in TVET sector
Duration	30 minutes
Objectives	Participants will be able to analyse GESI stereotypes in the TVET sector
Contents	<ul style="list-style-type: none"> - Women friendly trade and unfriendly trade - Social norms and values
Reference documents	Resource guide on Gender mainstreaming into TVET in Bangladesh, TVET reform project, Bangladesh, ILO 2012
Process	<ul style="list-style-type: none"> - Make small groups - Question participants about barriers for women and excluded groups to access to TVET and issues related to employment for women and excluded groups in the TVET sector - Group presentation by participants - Discussion on whether these barriers/issues are sex related or gender related (attitudinal barrier/social mindset, financial constraint, lack of safe- accommodation/hostel facilities, inappropriate training environment, information and knowledge gap, low prospect for decent work, low self- confidence and fear of challenging the status quo) - Summarization by trainer
Training materials	Power point presentation or flip chart/meta card
Main message of the session	Men and women of all cast and creed can join most trades, however the gender roles assigned by society are creating challenges for them to benefit from the TVET sector
Last message	With social awareness the GESI stereotypes in the TVET sector can be changed

Understanding Key Barriers to Female Participation in TVET

“When anti-female bias in behaviour ... reflects the hold of traditional masculinist values ... what is needed is not just freedom of action but freedom of thought – the freedom to question and to scrutinize inherited beliefs and traditional priorities. Informed critical agency is important in combating inequality of every kind and gender inequality is no exception.”

Amartya Sen, 2001

2.1 Viewed through Gender Lenses

Any effort at devising innovative measures to increase participation of women in TVET system must first recognize the key factors that impede their inclusion, and understand and analyze the barriers from a gender perspective. Gender functions as an organizing principle for society by giving certain cultural meaning to being male or female. It refers to the socially and culturally determined relations between men and women and the expectations about attributes and behaviors appropriate to men and women, boys and girls. Gender relations vary widely within and between cultures, and change over time. Depending upon the cultural context, gender can condition to differing

degrees what boys and girls are expected to think and feel, their preferences, hopes and aspirations. These rules and conditions determine what chances they will have in life. Thus, gender is an important variable in society and is affected by other variables such as age, class or caste, race or ethnicity, or disability, and by the geographical, economic and political environment.

If we look closely at the barriers that constrain women's opportunities in Bangladesh, they are intrinsically related to the socio-cultural context in the country. Women's status in Bangladesh is the direct result of the patriarchal values embedded in the socio-cultural pattern reflecting systematic subordination and inequality of women. Women are dominated by a patrilineal and patriarchal kinship system, which enforces the social and economic dependence of women on men, and prescribes the relative lower status of women. Women constitute the majority of the poor, and experience greater deprivation and vulnerability due to their subordinate position and powerlessness.

Traditional attitudes and gender-stereotyped roles of women in Bangladesh often prevent society as a whole to recognize women's equal rights in both private and public spheres. The underlying structural factors include not just poverty, but also a culture of acceptance, lack of effective community structures, harmful practices, inappropriate and ineffective allocation and utilization of resources in the context of a strong patriarchal society. Women are subjected to inequalities in the family, in the community and in the workplace. Discrimination against girls starts at birth and continues through the lifecycle. Women and girls suffer disproportionately from the impact of gender discrimination and violation of their fundamental rights in all facets of their lives.

Gender equality or equality between women and men, boys and girls refers to the enjoyment of equal rights, opportunities, valuation and treatment by men and women of all ages in all spheres of life and work. It implies that all human beings are free to develop their personal abilities and make choices without the implications set by stereotypes and prejudices about gender roles and characteristics of women and men. It means that the different behaviour, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally.

In Bangladesh, despite decades of interventions to eliminate disparities between the socio-economic situations of men and women, inequalities persist and become evident as in the lower participation of women in TVET. The gaps in male and female situation and position in Bangladesh exist both as a legacy of past discrimination and present attitudes and perceptions of women's role in the society. These are so immense that without exercising equity a level playing field will not be possible.

Gender equity refers to the principle of fair treatment of both men and women that take into account and address the different needs of the men, women, boys and girls, cultural barriers and the effects of (past) discrimination of the specific group. Affirmative action through quota system is one example of providing gender equity. If development is seen as an attempt to raise the quality of life of all people and strengthening the overall economy of the country, gender in development works toward ensuring that the special needs of women vis à vis those of men, are met in this process.

Bangladesh has taken powerful strides in expanding education to all at primary and secondary levels through a number of equity or affirmative measures. For the TVET sector too, similar measures are proposed to help enhance participation among women. It is also very important to bear in mind that gender is not about women and girls only. It is about relations and power dynamics between women and men, girls and boys. Men and boys are an integral part of gender discourse because they are as impacted by cultural values and traditions as women are, though they enjoy a privileged position in the male-female power equation now in Bangladesh. There is enough empirical evidence to demonstrate that gender inequality hurts the interests not only of girls and grown-up women, but also of boys and men. Involving men, therefore, is crucial in all initiatives for gender equality and women's empowerment. However, all principal constraints to women's inclusion in TVET in Bangladesh currently ensue from their gender related situation of being guided by traditional, stereotypical patriarchal values.

6.2.4 Understanding GESI based harassment in the workplace (4 hrs)

6.2.4.1 Session XI Being aware of forms of GESI based harassment

Title	Being aware of forms of GESI based harassment
Duration	60 minutes
Objectives	Participants will be able to describe types of harassment
Contents	<ul style="list-style-type: none"> - Physical harassment - Verbal harassment - Harassment by gesture - Written or graphical harassment - Emotional/psychological harassment
Reference documents	Sexual Harassment at the workplace in Nepal, ILO 2004; Guidelines on the prevention of workplace harassment-ILO, IFC,Aus Aid, US Department of Labor, Netherland Ministry of Foreign Affairs
Process	<p>Start the session with office environment, where participants may have experienced (self or to others) about the awkward situation (keeping the names secret). Discuss on whether that is harassment, discuss what components of behaviour make it harassment/impact on victim, and lead the discussion into different forms of harassment</p> <p>Discuss recourse options and possible interventions for those affected by workplace harassment (both gender based and caste/ethnicity based).</p>
Training materials	Plenary discussion or small group discussion and presentation
Main message of the session	<ul style="list-style-type: none"> - There are different forms of GESI based harassment. It is important to understand the different forms - Harassment reduces the victim's self-esteem as well as decreases the productivity of the person and organization
Last message	GESI based Harassment should and can be discouraged in the organization

The most common forms of sexual harassment at the workplace are:

Physical Harassment: including kissing, patting, pinching or touching in a sexual manner.

Verbal Harassment: such as unwelcome comments about a person's appearance, private life or body.

Harassment by Gesture: sexually suggestive gestures such as winking, nodding, gesturing with hands, legs, fingers or private parts.

Written or Graphic Harassment: such as sending pornographic pictures.

Emotional Harassment: behavior that is discriminatory towards or excludes a person on the ground of his or her sex.

Sexual harassment has been divided into two broad categories:

Quid Pro Quo

Quid pro quo literally means “this for that”. It includes seeking sexual favors or advances in return for higher pay, work benefits, promotion, retention, etc. This type of sexual harassment affects the dignity and quality of work of the person at risk. Rejecting a proposal by the harasser can result in dismissal, demotion, tarnished work record and difficult work conditions.

Hostile work environment

A “hostile work environment” is one in which behavior towards a worker makes it unbearable for him/her to be there. People hear stories about sexual harassment and dismiss them as harmless or something that does not constitute a real problem. But to those who experience it, sexual harassment can be traumatic. Sexual harassment may appear amusing until it happens to oneself or to one's own daughter, sister, and wife. Sexual harassment should not be confused with workplace flirtation, which is generally based on mutual consent and attraction. Behaviour becomes harassing when it is coercive or accompanied by threats, promises or abuse.

Sexual harassment covers a wide range of misconduct. An employee who has been led to believe that she must sleep with her boss to keep her job has been sexually harassed, as has one whose co-worker regularly narrates offensive, sex-related jokes and plaster their walls with pictures of nude women. An employee who is pinched or fondled against her will by a coworker has been sexually harassed, as has one whose colleagues leer at her, block her path or act as if they are going to grab her. An employee who is constantly belittled and referred to by sexist or demeaning names has been sexually harassed too, as has one who is subjected to repeated lewd or pornographic remarks. Sexual harassment occurs when a supervisor acts as if the women working under him owe him sexual favors, and does not think she should be doing what he considers “Man’s work.”

6.2.5 Preventing GESI based harassment at workplace (2 hrs)

6.2.5.1 Session XII- Being aware about sectors with high prevalence of sexual harassment

Title	Being aware about sectors with high prevalence of sexual harassment
Duration	60 minutes
Objectives	- Participants will be able to identify the sectors with high or low prevalence of sexual harassment - Participants will be able to face the situation of sexual harassment
Contents	Sexual harassment in various sectors in Nepal
Reference documents	Sectors with high prevalence of sexual harassment; Sexual harassment at work places in Nepal-ILO 2004
Process	Use the hand out published by ILO and talk about the harassment types, sectors etc. Ask participants on the perceptions/experience on various sectors/situation
Training materials	Power point or flip chart or meta card on white board/soft board
Main message of the session	Sexual harassment can be minimized if one is aware and alert of the situation. In some sectors, sexual harassment is more prevalent. It is important for participants to understand these situations.

Sectors with high prevalence of sexual harassment ²

In one research conducted by ILO, 68.9 percent held the view that sexual harassment is likely to be high in the carpet and garment industries; 49.4 percent indicated the hotel industry; 44.8 percent pointed to the private offices and 33.3 percent the government offices; while 25.3 percent felt that it was highest in the domestic work sector. Though sexual harassment is prevalent in all workplaces, from the UN offices, INGOs, NGOs to private firms, the degree of its prevalence is said to be higher in the carpet industry, the garment industry, hotels, restaurants, airlines and schools.

In **carpet and garment sectors**, verbal sexual harassment is common, and with some exceptions, is normally accepted. In carpet factories, the work requires male and female workers to work in close physical proximity, as one handloom requires two or three workers to sit closely and work together. This encourages physical abuse like pinching on the buttock, embracing, holding hand, caressing etc. Moreover, the carpet and garment industries, due to

the nature of their work, demand work-time till late hours of night. This further aggravates the problem.

During the study, it came to light that in the garment sector, the management encourages male and female employees to work together so that they can enjoy talking to each other and hence work overtime, with positive outcomes on productivity. This tendency has encouraged sexual harassment at the workplace.

The prevalence of sexual harassment is equally high in the **airline industry** since it requires night halts in different stations. Airhostesses are often harassed in such situations. At night, the male crewmembers knock on women's doors asking to be invited in and women are often threatened if they do not open the door. Male crewmembers often grab pens from the chest pockets of the airhostesses, touching their breasts in the process.

An airhostess shared her experience that clients would often unnecessarily call her and ask personal questions such as "Are you married?" or "If you are not busy why not spend some time together?" Air travelers also ask for specific airhostesses and demand, "Send the pretty one". This often leads to disputes and gossip among friends, and colleagues would also make fun of such airhostesses.

The **hotel industry** is another sector where the prevalence of sexual harassment is high. In hotels, those who work in health clubs are more vulnerable to physical harassment, as women are required to massage male clients. While massaging, they are kissed or subjected to filthy jokes or comments. Likewise, their male colleagues and guests harass room-maids, housekeepers and waitresses in the hotels.

Since the work environment includes health clubs, massage centers, swimming pools, restaurants, beauty parlors and room services, the possibility of sexual harassment is very high. Often the bathroom walls and lockers are sketched with nude bodies in suggestive positions by their co-workers. Writings stating "I've had sexual intercourse with a particular person" are also seen on the toilet walls.

Sexual harassment in **dance restaurants** is more physical. Clients harass dancers, as they grab and hug them and also use abusive language, if rejected. Dancers are also stalked and harassed on their way home.

Schools constitute another sector where sexual harassment is highly prevalent. Verbal sexual harassment is common in schools. As one respondent said, "Male teachers enjoy putting down women teachers by using abusive languages". Male teachers would often offer unmarried teachers a lift home, and even if they declined the offer, they would be followed. In such incidents, revenge would be taken against a woman by spreading false rumors and commenting negatively against her to the principal.

Hospitals and private clinics are also other work areas where sexual harassment takes

place. Doctors ask sexual favors from the nurses. Cases have been reported of doctors harassing the patients. Gynecologists make filthy comments during women’s labour pains.

Sexual harassment is seen to be more prevalent in workplaces and occupations that involve people working alone or at night. In Nepalese socio-cultural environment, women who bring forward any problems related to sexual harassment are labeled as “loose characters” and brutally criticized. Therefore, victims are left feeling that they would have been better off keeping the problem to themselves rather than asking for justice.

One survey by a NGO showed that 48.4 percent of female employee/workers themselves had experienced sexual harassment at the workplace. Not a single man from this group had faced sexual harassment. Among the respondents, 14.3 percent male and 39.4 percent of female employee/workers said that they are aware of sexual harassment in the work place, while 50 percent of male and 12.1 percentage of female employee/workers said that they have not experienced or seen sexual harassment at the workplace and 28.5 percentage of male employee/workers said they are not aware of sexual harassment at all.

The study found that among the female employee/workers who had themselves experienced sexual harassment at the workplace 19.4 percent were from the airline industry, 12.9 percent from the hospitals, 19.4 percent from the hotels, 19.4% from schools, 12.9 percent from garments and 16 percent from the carpet industry.

6.2.5.2 Session XIII Preventing GESI based harassment at workplace

Title	Preventing GESI based harassment at workplace
Duration	120 minutes
Objectives	Being clear on the various aspects of an organizations’ culture, policies and mechanisms on preventing GESI based harassment
Contents	<ul style="list-style-type: none"> - Being clear on role and responsibility of the position - Keeping in trust with management/or senior colleague - Being aware of organizational/company personnel policy - Being aware of the mechanisms (confidential grievance mechanism for reporting, getting counselling support)
Reference documents	Guidelines on the prevention of workplace harassment-ILO, IFC,Aus Aid, US Department of Labor, Netherland Ministry of Foreign Affairs
Process	<ul style="list-style-type: none"> - Give an imaginary or real incident about GESI based violence and start discussion on how such kind of violence can be prevented - Small group discussion and presentation - Summarize the preventative methods and if the contents are missing, highlight these too - Discuss options of action if one is a victim of GESI-based harassment in the workplace
Training materials	Handout, reference material, small group discussion, presentation
Main message of the session	Prevention is the most effective way an employer can address harassment in the workplace. This requires high levels of awareness and understanding of the processes that are in place to prevent harassment.

Mechanism to respond to cases of harassment

Grievance Procedures

I. Grievance Procedures

As part of the enterprise's responsibility to handle harassment in the workplace, employers should implement effective and accessible complaints procedures for employees and other workplace participants. Complaints procedures may differ according to the size and available resources of the enterprise.

An effective complaints procedure conveys the message that the enterprise takes all cases of harassment seriously; is able to prevent harassment and maintain positive workplace relationships; ensures that complaints are dealt with consistently and within a specified timeframe; alerts an enterprise to patterns of unacceptable conduct and highlights the need for prevention strategies in particular areas.

Employers must develop complaints procedures to suit their particular workplace. An effective complaints procedure provides various options to address harassment. For example, a victim can report to his/her supervisors, other managers and staff assigned to handle the complaint. A victim can choose the option that is most suitable to his/her circumstances.

In offering various choices, it is vital that the manager possesses the relevant knowledge and receives the correct training to handle complaints of harassment. Staff should also be made aware that the complaint can be forwarded to the Commission/ Division in the company.

A grievance procedure can be based on:

1. A formal or informal complaint that emphasizes solving the problem instead of the factual evidence or verification of the complaint; or
2. A formal procedure that focuses on whether the factual evidence or verification of the complaint can be proven.

A grievance procedure must at least contain the following elements:

- a. A step by step procedure for the reporting and processing of complaints, with an appropriate timeframe for each step;
- b. Investigation procedures; and
- c. An appeal procedure that allows parties who are not satisfied to appeal against the results of investigations to the higher authorities.

II. Procedures to Resolve Complaints

Employees should have the option to resolve their harassment grievances through a formal or informal procedure. The diagram below shows the in-house complaints resolution mechanism.

A. Informal Complaints Procedure

Informal procedures emphasize a forward-looking settlement of the conflict, confidentiality and reconciliation, while avoiding questions of liability and compensation. Most people who are subjected to harassment simply want the offensive behavior to stop. Informal complaints must be settled within 30 days with the aim of resolving the case through deliberation. Informal ways of dealing with harassment can include the following actions:

- i. It may be sufficient for the employee concerned to have an opportunity to explain to the offender that their conduct is not welcome.
- ii. The employee concerned may seek confidential advice on possible solutions from a supervisor, trusted colleague or an officer trained to deal with harassment issues.
- iii. The employee concerned may request a supervisor or relevant officer to privately and informally speak with the offender on their behalf.

Employers may also consider creating an alternative informal mechanism for complaints or advice, as follows:

- 1) A telephone information line that can be used by employees to discuss questions or concerns about the harassment without having to reveal their identity, who became the task of an officer trained to deal with harassment issues to explain what action can be taken by employees; and
- 2) A system of mediation between co-workers where the mediators try to find a solution to harassment complaints can be offered to the individual who filed the complaint and the suspected perpetrator(s) of the harassment. Mediation can be a good choice when the alleged perpetrator is a colleague in the enterprise;
- 3) Formal procedures that focus on the broader impact of the harassment and require a sense of responsibility.

B. Formal Complaints Procedure

An employee should not be required to exhaust all informal attempts of resolution before choosing to lodge a formal complaint. Employers should ensure that a formal procedure to respond to complaints is established and communicated to all employees. Guided by principles of procedural fairness, the formal procedure should include the following steps:

- i. Conduct a private interview with the complainant and articulate the allegations in writing;
- ii. Convey the allegations to the alleged harasser in full;
- iii. Provide an opportunity for the alleged harasser(s) to respond and defend themselves against the allegations;
- iv. If there is a dispute over facts, investigate the claim, take statements from witnesses and collect other evidence;
- v. A finding is made on whether the complaint is substantiated;
- vi. A written report documenting the investigation process, evidence, findings and recommended outcome(s) is submitted to senior management/the employer;
- vii. The employer/senior management must implement the recommended outcome(s) or decide on an alternative course of action.

In responding to cases of workplace harassment, the following factors must be taken into account:

- 1) Thorough investigation
- 2) Innocent until proven guilty
- 3) Support victim
- 4) Confidentiality
- 5) Transparency
- 6) Time-bound
- 7) Protection of the recipient from retaliation

The committee for the prevention of harassment can conduct the investigations. A small dispute settlement committee should be gender balanced, as well as include a member of senior management and a staff member that is trained in handling harassment. In handling the complaints, the tasks of the dispute settlement committee are:

- i. To notify employees of their rights and depending on the nature of the harassment, to press separate charges against the alleged harasser.
- ii. Take care to not disadvantage the complainant or to prejudice the alleged harasser if the claim is found to be unwarranted.
- iii. Provide the alleged harasser with an opportunity to tell their version of the story and to identify all supporting witnesses.
- iv. Ensure that the investigation and grievances are handled in a manner that ensures that the identities of the persons involved and all records relating to the harassment complaint are kept confidential.
- v. Ensure that provisional working arrangements are made, if necessary, to ensure the alleged victim and perpetrator may continue working in a safe environment while the case is being investigated. This could include a temporary relocation of the accused to a different workspace.

C. Disciplinary Action and Sanctions

To ensure deterrence, it is necessary to establish forms of disciplinary action and sanctions. Disciplinary action and sanctions should be included in the company regulations and/or collective labor agreement. The form of disciplinary action or penalty depends on factors such as:

- i. The severity or frequency of the harassment;
- ii. The wishes of the person who was harassed;
- iii. The extent to which the harasser could have anticipated that such behavior was unacceptable or unwanted;
- iv. The level of remorse; and/or
- v. Whether there have been any prior incidents or warnings. Disciplinary action should be taken in response to:
 - i. Any employee who has retaliated against or victimized another employee who has made a harassment allegation or who has served as a witness in a harassment investigation;
 - ii. Any employee who makes malicious or vexatious false accusations.

The penalty recommended should be proportional to the gravity of the harassment and consistent within the enterprise. The types of penalties for harassment include:

- i. Issuing a written warning or reprimand;
- ii. Issuing a transfer or reassignment of duties to the perpetrator;

- iii. Removal of management authority or duties;
- iv. Reduction in wages;
- v. In serious cases, suspending or terminating employment;
- vi. Training or counseling of the harasser may be necessary to ensure that the harasser understands why his or her conduct violated the enterprise's harassment policy. Continued monitoring of their conduct is also needed to ensure behavioral change. If there is insufficient proof to determine the validity of a harassment claim, employers should ensure that the person who made the complaint is not sanctioned. However, if there is insufficient evidence, the employers should:
 - 1) Disseminate information on the possibility of sanction in accordance with the regulations;
 - 2) Conduct training and awareness raising activities for staff; and
 - 3) Monitor the situation carefully.

D. Protective & Remedial Action

Retaliation is a matter of serious concern, particularly in cases where the alleged harasser is of superior rank. Employers should make an effort to ensure confidentiality during the investigation and protect the complainant. As part of the follow-up measures, the official responsible for overseeing harassment within the office should periodically check up on the complainant to ensure that no adverse actions have been taken.

In cases where the victim of harassment has suffered a loss as a result of the harassment, such as a demotion, a denial of a promotion or monetary loss arising out of a denial of employment-related benefits, it is appropriate to restore the victim to the position he/she would have been in had the harassment not taken place.

Additional remedial measures might include:

- i. Requesting an apology from the harasser;
- ii. Restoration of sick or annual leave taken because of the harassment;
- iii. Enterprise management should consider granting additional sick leave in cases of harassment where an employee requires trauma counseling;
- iv. Removal of negative evaluations from the personal file of the harassment victim that arose as a result of the harassment;
- v. Reinstating the victim if his/her employment was wrongfully terminated;
- vi. Review of the treatment and employment decisions affecting the complainant and witnesses to ensure that such treatment or decisions are not retaliatory in nature;
- vii. Compensation for losses such as medical expenses.

Where the complaint is found to be unjustified, an appropriate remedy should be granted to the accused person if there has been any loss suffered by such person.

Evaluation and Monitoring

- 1) The enterprise should instruct supervisors and managers to take all complaints of harassment seriously, whether or not they conform to the enterprise's complaints procedure.
2. The enterprise should monitor supervisors and managers to ensure that they comply with the enterprise harassment policy.
3. Responsible officers should develop annual reports for employers/management on the number and types of complaints that were raised, the manner in which they were dealt with and recommendations flowing from this data, for policy revision and training.
4. The enterprise should regularly evaluate the effectiveness of the existing mechanisms for preventing and handling harassment at the workplace.

The results of the settlement of a harassment case can be used as a basis for workers who want to pursue termination of work with the institution authorized in handling industrial relation dispute settlements

6.2.6 Foreign employment and Women's Issues (2 hrs)

6.2.6.1 Session XIV Being aware of the situation/requirement

Title	Being aware of the situation/requirement
-------	--

Duration	2 hrs
Objectives	Participants will be able to meet the requirements of prior, during and post- employment in foreign countries
Contents	- Basic information about foreign employment cycle preparation of foreign employment (mental and financial preparation, physical preparation, information on destination country, information on and selection of foreign employment and manpower company, foreign employment permit, - Prior to departure - In- country - Return to Nepal
Reference documents	Gender- District Training Guideline-LGCDP (page 60-70)
Process	Provide the handout to participants, talk about all the contents
Training materials	Power point or flip chart (LOOK for Posters etc.)
Main message of the session	It is very important to know the various aspects of foreign employment so that one avoids the difficulties that may arise in not knowing the requirements. It is very important to be fully aware/prepared prior to departure.

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीको वर्तमान अवस्था

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीका लागि जाने व्यक्तिहरुको विवरण :

- सीमित रोजगारीका अवसर, न्यून आर्थिक बृद्धिदर, उच्च गरिवी र महिलाको हकमा माथिका बाहेक विभिन्न किसिमको घरेलु हिंसा तथा शोषणका कारण वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्ति बढ्दो छ ।
- २०६८ आषाढ मसान्तसम्ममा श्रम स्विकृति लिई वैदेशिक रोजगारमा जानेहरुको संख्या २०,८१,०२५ पुगेको छ ।
- अध्ययन, पर्यटन, पारिवारिक सम्बन्ध आदिको माध्यमबाट विदेशमा गएपछि वैदेशिक रोजगारीमा संलग्न हुने तथा श्रम , वीकृति नलिई अन्य तवरबाट वैदेशिक रोजगारीमा गएको अनुमान छ (अभिलेख नगरिएका ।
- वैदेशिक रोजगारीको मुख्य गन्तव्य मुलुकहरु - मलेशिया, कतार, साउदी अरब, संयुक्त अरब इमिरेट्स, कुवेत, वहराइन, ओमन र दक्षिण कोरिया छन् ।
- वैदेशिक रोजगारमा नेपाली महिला कामदारहरु जाने क्रम समेत तिब्र रुपमा वृद्धि भएको छ ।
- वैदेशिक रोजगारीबाट आ.व. ०६७/६८ मा २ खर्व ५९ अर्व रुपैया बैकिङ्ग प्रणालीबाट विप्रेषणको रुपमा भित्रिएको छ
- तेस्रो नेपाल जीवनयापन सर्भेक्षण २०११ अनुसार नेपालको कूल घर परिवारमध्ये ५५.८ प्रतिशत परिवारले नियमित रुपमा विप्रेषण प्राप्त गरिहेका छन्

वैदेशिक रोजगार चक्रबारे आधारभूत जानकारी

केहीका लागि वैदेशिक रोजगार रहरको विषय भए तापनि वर्तमान अव, थामा अधिकांश नेपालीहरुका लागि यो बाध्यता पनि बन्न पुगेको छ । विदेशमा गएर काम गर्नु भनेको पक्कै पनि सजिलो कुरा होइन । सबै कुराहरुमा ध्यान पुऱ्याउन सके मात्रै वैदेशिक रोजगार फलिफाप हुनसक्छ, अन्यथा वैदेशिक रोजगारबाट थप झन्झट एवं दुःख पाउने सम्भावना बढी रहन्छ । सामान्यतया वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कुनै पनि व्यक्तिले यसका प्रमुख ४

वटा चरणहरूबारे राम्रो जानकारी हासिल गरेर गएमा धेरै हदसम्म वैदेशिक रोजगार सफल हुने सम्भावना रहन्छ ।
वैदेशिक रोजगार चक्रान्तर्गत ४ वटा प्रमुख चरणहरू निम्न बमोजिम रहेका छन्! :-

चरण - १ : पूर्व तयारीअन्तर्गत ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

यस चरणअन्तर्गत वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिहरूले मानसिक तथा आर्थिकरूपमा तयारी, भौतिक तयारी, गन्तव्य मुलुकहरूबारे जानकारी, व्यवसायी/म्यानपावर कम्पनीहरूबारे जानकारी तथा छनौट र व्यक्तिगत स्वीकृति र यसको असर आदि जस्ता पक्षहरूमा राम्रोसँग जानकारी हासिल गरी तयारी गर्नु पर्ने हुन्छ ।

(क) मानसिक तथा आर्थिक तयारी :-

- सकेसम्म स्वदेशमै रोजगारीको खोजी/संभावना र विकल्पबारे विचार गर्ने ।
- कसैको लहैलहैमा भन्दा पनि आफ्नै राजी/खुशीबाट वैदेशिक रोजगार जान लागिएको हो भने यसबारे आफ्नो घर परिवारमा राम्रोसाग सरसल्लाह गरी मात्र निर्णय गर्ने ।
- कुन रोजगारीका लागि कुन मुलुक जाने हो त्यसका लागि राम्रोसँग बुझेर मात्र निर्णय गर्ने ।
- आम्दानी तथा खर्चको स्थितिबारे विश्लेषण गर्ने ।
- बैंक, सहकारी आदि जस्ता औपचारिक वित्तिय सं,थाबाट मात्रै आवश्यक खर्चको व्यवस्था मिलाउने ।
- आफ्नो अनुपस्थितिमा परिवारको दैनिक खर्चका लागि आवश्यक व्यवस्था मिलाउने ।
- बालबच्चाको शिक्षा तथा परिवारको स्वास्थ्यको रेखदेखको व्यवस्था मिलाउने ।
- विप्रेषणको उपयोगबारे सर-सल्लाह गरी पहिले नै योजना बनाउने ।

(ख) भौतिक तयारी :-

- अत्यावश्यक कागजातहरु (शैक्षिक योग्यताका प्रमाणपत्रहरु, अनुभवका प्रमाणपत्रहरु, सीप विकास तालिमको प्रमाणपत्र, नागरिकता आदि) तयार गर्ने ।
- समयमा राहदानी (पासपोर्ट) बनाउने । यो विदेश जानका निमित्त नभई नहुने कागजात हो । विदेशमा जादा वा राहदा राहदानी नै आफ्नो पहिचान हुने भएकोले यसलाई सधैं आफ्नो साथमा राख्नुपर्दछ ।

(ग) गन्तव्य मुलुकहरूबारे जानकारी :-

- सरकारले वैदेशिक रोजगारका लागि खुला गरेको मुलुक र स्वीकृत गरेको रोजगारीका अवसरहरूबारे जानकारी लिनुपर्दछ, ध कतिपय मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीका लागि जान सरकारबाट प्रतिबन्ध लगाइएको हुन्छ भने कतिपय मुलुकले नेपाली कामदार लिन प्रतिबन्ध लगाएका पनि छन् । जे भए तापनि फुकुवा नगरिएका र रोक लागेका मुलुकमा जानुहुँदैन ।

रोक लागेका मुलुकमा रोजगारका लागि गएमा आउन सक्ने दुष्परिणामहरु-

- जिउ ज्यानको सुरक्षा नहुने,
- सम्बन्धित देशको कानून अनुसार थुनामा राख्ने र जरिवाना गर्ने,
- गन्तव्य मुलुकको कानून अनुसार ,वदेश फिर्ता पठाउन सक्ने,
- विदेशमा कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परेमा तथा मृत्यु भएमा, सरकारद्वारा ,वदेशमा प्रदान गरिने आर्थिक सहायताको रकम नपाइने,
- सरकारसाग कामदारको बारेमा जानकारी नहुने हुदा विदेशमा अप्टेरो पर्दा सरकारले सहयोग गर्न नसक्ने ।

- कतिपय देशमा गैरकानुनी काम -जस्तै, लागुऔषध ओसारपसार) गरेको पाईएमा कडा बरवाही तथा मृत्युदण्ड समेत हुन सक्छ ।
- त्यस्तैगरी, रोजगारको मुलुकको श्रम कानूनबारे आवश्यक जानकारी राख्नुपर्दछ । श्रम कानूनमा उल्लेखित विषयहरु जस्तै- अधिकतम कार्य घण्टा र न्यूनतम ज्याला, अतिरिक्त समय, विदा सम्बन्धी सुविधा, रोजगारी करार, विरामी भत्ता, रोजगारी सु/ग, क्षतिपूर्तिको व्यवस्था, बीमाको व्यवस्था आदि जस्ता विषयहरुमा राम्रो जानकारी लिनुपर्दछ ।
- वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी आवश्यक जानकारी दिने निकायहरु जस्तै: वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको आप्रवासी स्रोत केन्द्र, वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरु, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ तथा एशोसिएशन, अभिमुखीकरण, तालिम दिने संस्थाहरु तथा इन्टरनेट र साथीभाई/ईष्टमित्रहरुका साथै वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा संलग्न अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरु र गैरसरका/ संस्थाहरुबाट जानकारी लिनुपर्दछ ।

घ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायी/म्यानपावर कम्पनीहरुबारे जानकारी तथा छनौट

- वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि ७५० भन्दा बढी वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरु सूचीकृत रहेका छन् । नेपाल सरकारमा दर्ता भएको वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई छनौट गर्नुपर्दछ ।
- वैदेशिक रोजगार व्यवसायीले विदेशबाट प्राप्त मागहरुका लागि वैदेशिक रोजगार विभागबाट पूर्व स्वीकृति लिएकै हुनुपर्दछ ।
- पूर्व स्वीकृतिपछि अनिवार्यरूपमा राष्ट्रियस्तरका पत्रपत्रिकामा सूचना निकालेको हुनुपर्दछ ।
- सूचनामा पूर्व, वीकृति मिति र कुल लागत समेत उल्लेख हुनुपर्दछ ।
- रोजगारदाता कम्पनी र सम्बन्धित मुलुकबारे जानकारी लिइसकेपछि उक्त मुलुकमा जाँदा लाग्ने खर्चबारे आफैले पनि जानकारी लिनुपर्दछ, एजेन्टको मात्र भर पर्नु हुदैन ।
- व्यवसायीले सूचना प्रकाशन गरे नगरेको यकिन गर्नुपर्दछ, आशंका भए वैदेशिक रोजगार विभागमा सोधपुछ गरी यकिन गर्नुपर्दछ ।

ङ) व्यक्तिगतरूपमा जानेहरुले पनि रोजगारको स्वीकृति अनिवार्य लिनु पर्ने

- आफन्त वा साथीहरुका माध्यमबाट विदेशमा काम गर्न जान चाहने कामदारहरुले माथि उल्लेखित सम्पूर्ण प्रक्रियाहरु पूरा गरी वैदेशिक रोजगार विभागको ,वीकृति लिनुपर्दछ । दूतावासबाट प्रमाणित नभएको काममा व्यक्तिगत स्वीकृति लिएर घरेलु कामदारको रूपमा जानेहरु बढी जोखिममा परेका छन् ।
- घरेलु कामदारका लागि व्यक्तिगतरूपमा जानेहरुले सरकारले मुलुकअनुसार तोकेको मापदण्डबारे राम्रोसँग बुझे, यससम्बन्धी आधारभूत तालिम प्राप्त गरी र श्रम स्वीकृति लिएर मात्र जानुपर्दछ ।
- स्थानीय साहु महाजनहरुसाग चर्को ब्याजदर-सयकडा पाचमा ऋण लिएर वैदेशिक रोजगारमा जादा कामदारलाई होइन, साहुलाई मात्रै फाईदा हुन्छ ।
- घरेलु कामदारहरुको हकमा टिकट, भीसा आदि ज,ता खर्च नलाग्ने तर एजेन्टले अहिले आफै हालिदिन्छु पछि विस्तारै तिरे हुन्छ, भनेर ठग्न पनि सक्छ । यस्ता कुरामा बढी चनाखो हुनुपर्दछ ।

चरण - २ : पूर्व प्रस्थानअन्तर्गत ध्यान दिनु पर्ने कुराहरु

(क) सीपमूलक तालिम

- वैदेशिक रोजगारमा जानुपूर्व आफूले गर्ने कामसम्बन्धी तालिम लिनुपर्दछ । आवश्यक सीप भएमा विदेशमा बढी पारिश्रमिक पाउन सकिन्छ, र जोखिम पनि कम हुन्छ ।

- अभिमुखीकरण तालिम लिनु अनिवार्य छ, यसले यात्रा र रोजगारका मुलुकका बारेमा जानकारी दिने हुँदा जोखिम न्यून गर्दछ। यस बाहेक आफुले गर्नुपर्ने कामबारे आवश्यक सीप सिकेर जादा बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउन सकिन्छ। घ/लु कामदारको रुपमा जान चाहनेहरूका लागि सीपमूलक तालिमबाट नै सबैभन्दा बढी फाईदा प्राप्त गर्न सकिन्छ।

(ख) स्वास्थ्य परीक्षण

- विदेश जादा स्वास्थ्य परीक्षण गराएरमात्र जानु पर्दछ।
- वैदेशिक रोजगारका लागि सरकारले स्वीकृति दिएको स्वास्थ्य केन्द्रबाट मात्र स्वास्थ्य परीक्षण गराउनु पर्दछ। यसको म्याद (समयावधि) २ महिनाको हुन्छ।
- एच. आई. भी., एड्स, विभिन्न यौनजन्य तथा सरुवा रोगहरूबारे जानकारी लिनुपर्दछ। दीर्घरोगी, अशक्त, यौनरोग तथा एच.आई.भी., एड्स, हेपाटाइटिस, टी.वी. आदि रोग लागेका व्यक्तिहरूलाई कामदारको रुपमा नलिने गरेको पाईन्छ।
- गन्तव्य देशमा पुगेको दुई महिना भित्र कम्पनीबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराइन्छ। सो परीक्षणका समयमा कुनै रोग देखिएमा कम्पनीले फिर्ता पठाउन सक्छ, र लगानी पनि डुब्दछ।

(ग) सम्झौतापत्र (करारनामा) गर्दा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरू

करारनामा कामदार र व्यवसायीका साथै कामदार र सम्बन्धित कम्पनी बीच गरिन्छ। करारनामा, कम्पनी र कामदारबीचको दुईपक्षीय सम्झौता हो। सम्झौतामा कम्पनीका शर्तहरू उल्लेख गरिएका हुन्छन्। घरेलु कामदारको सम्बन्धमा नेपाल सरकारले सम्बन्धित रोजगारको मुलुकका लागि तोकिएको मापदण्डहरूबारे राम्रो सँग अध्ययन गर्नपर्छ। सम्झौता पत्रमा निम्नलिखित कुराहरू उल्लेख गरिएको हुनु पर्दछ -

- रोजगारदाता कम्पनीको नाम
- कामदारले गर्नुपर्ने काम/परीक्षण अवधि
- तलब सुविधा/मासिक तलब/काम गर्ने समय
- खाने तथा बस्ने सुविधा
- आउने जाने खर्च (हवाई यात्रा खर्च कसले व्यहोर्ने कम्पनी वा स्वयं ?)
- करार अवधि थप हुने/नहुने
- दुर्घटना बीमा भए/नभएको
- विदाको व्यवस्था
- स्वास्थ्य परीक्षण खर्च कसले व्यहोर्ने (कम्पनी वा स्वयं ?)
- औषधि सुविधा
- दैनिक कार्य अवधि
- ओभरटाइमको व्यवस्था
- अन्य आवश्यक कुराहरू।

(घ) प्रवेशाज्ञा (भिषा) लिने

- छनौट भएपछि कामदारले रोजगार मुलुकको प्रवेशाज्ञा लिनुपर्दछ। प्रवेशाज्ञा भनेको रोजगार मुलुकमा कानूनी रुपले निश्चित अवधिका लागि बस्न पाउने अनुमतिपत्र हो। यसको निश्चित समयावधि हुन्छ। उक्त समयावधि

भिन्न कामदार स्वदेश फर्किनुपर्छ । थप समयका लागि कम्पनीको सहयोगमा उक्त प्रवेशाज्ञाको समयावधि अध्यागमन कार्यालय (Immigration Office) मा बढाउनुपर्दछ ।

- प्रवेशाज्ञा, सम्बन्धित देशको राजदूतावासबाट जारी गरिन्छ । यदि गन्तव्य देशको राजदूतावास स्वदेशमा छैन भने तोकिएको देशको राजदूतावासबाट जारी गरिन्छ ।

- देशको नियमानुसार प्रवेशाज्ञा शुल्क फरक फरक हुनसक्छ । घरेलु कामदा/ा लागि निशुल्क प्रवेशाज्ञा प्राप्त हुने गरेको छ । यस बाहेकका काममा प्रवेशाज्ञाको दस्तर बुझाई भर्पाई लिने र भिषा लागेपछि म्यानपावर कम्पनीलाई तिर्नुपर्ने रकम बुझाई रसिद लिनुपर्दछ ।

- प्रवेशाज्ञा दिंदा राहदानीमा छाप वा टकर लगाई दिइन्छ । प्रवेशाज्ञा लिएको तीन महिनाभित्र गन्तव्य देशमा पुगिसक्नु पर्दछ ।

(ङ) बीमा

- वैदेशिक रोजगारमा जादा वा रहदा । हने सम्भावित दघुर्तनालाई मध्यनजर गर्दै, कामदार स्वयंले आफू र आश्रितहरूलाई केही राहत होस् भनेर वैदेशिक रोजगारमा जानुपूर्व अनिवार्य रूपले बीमा गनपर्ने कानूनी व्यवस्था गरिएको छ । हालको व्यवस्था अनुसार वैदेशिक रोजगारमा जानले करार अवधि भरका लागि रु. ५,००,०००/- (पाचा लाख) बराबरको बीमा गनर्नुपर्दछ ।

- वैदेशिक रोजगारमा जानेको उमेर रोजगारको अवधिअनुसार बीमा कम्पनीहरूले बीमा शुल्क लिने गर्दछन् । बढी उमरका कामदारहरूको बीमा शुल्क पनि बढी हुन्छ ।

- करार अवधि थप गरेमा बीमा पनि थप गर्नुपर्दछ अन्यथा बीमा बापतको सुविधा पाईदैन ।

(च) शुल्क तिर्ने र भरपाई/रसिद लिने

- वैदेशिक रोजगारमा जादा म्यानपावर कम्पनीलाई कति तिर्नुपर्ने हो त्यसको पहिल्यै जानकारी भइसक्नु पर्छ ।
- बुझाउनुपर्ने रकम सम्बन्धित कम्पनीमा गई बुझाउनु पर्दछ र एजेन्टले बढी पैसा लिन र ठगी गर्न सक्दछन् ।
- कम्पनीलाई शुल्क बुझाएपछि त्यसको “रसिद” अनिवार्य रूपले लिनु पर्दछ । “रसिद” दिन आलटाल गरे, ठगी गर्ने नियत रहको बभ्नु पर्दछ र सहयोगे का लागि सम्बन्धित निकायमा खबर गर्नु पर्दछ ।

(छ) अभिमुखीकरण तालिम

- वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रत्येक कामदारले अभिमुखीकरण तालिम अनिवार्य रूपमा लिनुपर्दछ ।

यो तालिम नलिई श्रम स्वीकृति पाउन सकिदैन/लिनु हुदैन ।

- तालिम नलिई अन्य विमानस्थलको प्रयोग गरी वैदेशिक रोजगारमा जादा केही भवितव्य भयो भने सुरक्षा एवं क्षतिपूर्तिका लागि समस्या पर्ने गरेको छ । अतः तालिम लिन अल्छी गर्नु हुदैन । प्रमाणपत्र बेच्नेहरूबाट जोगिनु पर्दछ ।

- स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार लिनुपर्दछ ।

- अभिमुखीकरण तालिम लिएबापत तालिम दिने संस्थालाई रु. ७००/- (सात सय) शुल्क बुझाउनु पर्दछ । शुल्क बढी लिएको खण्डमा तत्काल वैदेशिक रोजगार विभागमा उजरी गनर्नु दछ ।

- महिला कामदारको हकमा भने उक्त तालिमबापत लागेको शुल्क वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले फिर्ता गर्दछ । यसको लागि कामदार स्वयं उपस्थित हुनुपर्दछ ।

- शुल्क फिर्ता लिनका लागि अभिमुखीकरण तालिम लिदा तिरेको शुल्कको रसिद, तालिमको प्रमाणपत्र, श्रम स्वीकृति र राहदानीको प्रतिलिपि निवेदनका साथ पेश गर्नुपर्दछ ।

- तालिमका विषयवस्तुहरु :-

- परिचय, तालिमको उद्देश्य, पूर्व परीक्षा,
- वैदेशिक रोजगारमा जाने पूर्व तयारी, कल्याणकारी कोषको निस्सा,
- रोजगारदाता कम्पनीको ठेगाना,
- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नेपालको कानून,
- आप्रवासी कामदार र तिनीहरूका परिवारको अधिकार सम्बन्धी
- अन्तर्राष्ट्रिय कानून तथा मापदण्डहरू,
- वैदेशिक रोजगारमा जाने मुलुक सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानून तथा मापदण्डहरू,
- विभिन्न स्थलहरूमा पालना गर्नुपर्ने नियमहरू र अध्यागमन सम्बन्धी जानकारी
- काम गर्न जाने देशको रीतिरिवाज, संस्कृति र धर्म, भौगोलिक स्थितिबारे जानकारी
- महिला कामदारको आत्मसुरक्षा र विशेष तालिमको आवश्यकता,
- कामदारका व्यवहार तथा आचरण र हक हित एवं अधिकार र कर्तव्य,
- एच. आइ. भी. र एड्ससम्बन्धी आधारभूत जानकारी,
- वैदेशिक रोजगारमा जादा अनिवार्यरूपमा लानुपर्ने कागजातहरू, लान नहुने कुराहरू र स्वदेशमा पैसा पठाउने तरिका तथा आर्जन गरेको रकम र सीपको सदुपयोग र बचत गर्ने बानीको विकासबारे जानकारी ।

(ज) वैदेशिक रोजगार विभागबाट अन्तिम श्रम स्वीकृति लिँदा ध्यान दिनु पर्ने कुराहरू

- श्रम स्वीकृति भन्नाले कुनैपनि व्यक्ति आफूले चाहेको वैदेशिक रोजगारमा जान सक्षम छ भनेर सरकारले दिने अन्तिम स्वीकृति हो । श्रम स्वीकृति करारपत्रमा उल्लेख भएको समयका लागि मात्र हो । करार अवधि थप गर्दा पुनः कल्याणकारी कोषमा रकम दाखिला गर्नुपर्छ र श्रम स्वीकृति लिनुपर्दछ ।
- करार अवधि थपका लागि सम्बन्धित कम्पनीको पत्र आवश्यक पर्दछ । अभिमुखीकरण तालिम, स्वास्थ्य परीक्षण र बीमा पनि त्यत्तिकै आवश्यक हुन्छ । उक्त स्वीकृति विमान स्थलको श्रम कक्षमा अनिवार्य रूपमा देखाउनु पर्दछ ।
- श्रम स्वीकृतिका लागि वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषमा रु. १,०००/- (एक हजार) रकम दाखिला गर्नुपर्दछ । कानूनी प्रकृया पुऱ्याई वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारहरूको करार अवधि भित्र कामको सिलसिलामा अङ्गभङ्ग वा मृत्यु भएमा उक्त कोषले नियमानुसार राहत स्वरूप आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउछ ।
- आर्थिक सहायताका लागि आवश्यक कागजातहरू निम्न छन् :-
- श्रम स्वीकृति पत्र र गएको मिति
- करार सम्झौतापत्र
- मृत्यु भएको मिति
- विदेशमा मृत्यु भएको प्रमाण
- कामदारको नागरिकता, राहदानी र मृत्युदर्ता प्रमाणपत्र
- हकवालाको नागरिकता र नाता प्रमाण
- सम्बन्धित हकवालाको निवेदन (बोर्डबाट उपलब्ध ढाँचा अनुसार) ।
- श्रम स्वीकृतिका लागि आवश्यक कागजातहरू :-
- प्रवेशाज्ञाको प्रतिलिपि,
- राहदानीको सक्कल तथा नागरिकता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,
- वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई बुझाएको रकमको रसिद,
- करारनामा,

- बीमाको प्रमाणपत्र,
- अभिमुखीकरण तालिम लिएको प्रमाणपत्र,
- स्वास्थ्य परीक्षणको प्रमाणपत्र,
- कल्याणकारी कोषमा राजस्व दाखिल गरेको रसिद वा भौचर ।

(भ) हवाई टिकट

- वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि अन्तर्राष्ट्रिय वायुसेवाको टिकट लिनु पर्दछ ।
 - स्वदेशको विमानस्थल (काठमाडौं प्रयोग गर्नु पर्दछ) ।
 - कारणवस विदेशको विमान स्थल प्रयोग गर्नुपर्ने भएमा व्यवसायीले वैदेशिक रोजगार विभागको स्वीकृति लिएको यकिन गर्नु पर्दछ ।
 - आवश्यक कागजात सीमा नाकामा देखाउनुपर्दछ र व्यवसायीको आधिकारिक प्रतिनिधि साथै हुनु पर्दछ ।
- टिकटमा लेखिएको उडान समयभन्दा तीन घण्टा अघि नै विमान, थल पुगिसक्नु पर्दछ ।

(ट) वैदेशिक रोजगारमा जाँदा आफूसँग राख्नुपर्ने कुराहरू

- राहदानी, प्रवेशाज्ञा, स्वास्थ्य परीक्षण र बीमा गरेको सक्कल कागजात, अभिमुखीकरण तालिमलिएको प्रमाणपत्र, सम्झौतापत्र, श्रम स्वीकृत पत्र र हवाई टिकट,
- कम्पनीको नाम, ठेगाना, सम्पर्क नम्बर र सम्पर्क व्यक्तिको नाम,
- तालिमको प्रमाणपत्र,
- आफू जान लागेको मुलुकको नेपाली राजदूतावास, श्रम सहचारी, गैरआवासीय नेपाली संघको नाम, ठेगाना र फोन नं.,
- प्रवासी श्रमिकहरूलाई सहयोग गर्ने संघ संस्थाहरू र सम्पर्क गर्नुपर्ने व्यक्तिको नाम, ठेगाना, सम्पर्क फोन नं.,
- आफूलाई तत्कालका लागि आवश्यक पर्ने रकम (डलर वा सम्बन्धित देशको मुद्रा),
- सम्पूर्ण कागजातको प्रतिलिपि (फोटोकपी) आफूसाग सुरक्षित राख्नुपर्दछ र एक प्रति घरपरिवार वा अभिभावकलाई समेत छाड्नु पर्दछ ।
- अधिकांश महिलाहरूको पासपोर्ट काम गर्ने मुलुकका रोजगारदाताले नै राखि दिने गरेको र यसबाट महिला कामदारहरू चरम शोषणलगायत अनेक खालका समस्याहरूबाट पीडित हुने गरेको हुँदा यस पक्षमा समेत विशेष चनाखो हुनुपर्छ ।

चरण-३ : रोजगार मुलुकमा पुगेपछि ध्यान दिनु पर्ने पक्षहरू

(क) कानूनी पक्ष

- सम्झौतापत्रमा उल्लेख भए अनुरूप काम र तलब नपाएमा सहयोगका लागि त्यहाँ स्थित नेपाली दूतावासमा श्रमसहचारी र वैदेशिक रोजगार विभागका साथै आफूलाई पठाउने म्यानपावर कम्पनीमा सम्पर्क गर्नु पर्दछ ।
- अधिकांश कामदारहरूले बढी तलब पाउने प्रलोभनमा परी करार भएको कम्पनी छोडेर अन्यत्र नै जाने गरेको पाईन्छ । यसरी काम गरिरहेको कम्पनी छोडेर आफूखुशी अन्यत्र जानुहुँदैन । स्वीकृति बेगर अन्यत्र काम गर्दा गैरकानूनी ठहरिन्छ र जेलसजाय हुनसक्दछ । यस्तो अवस्थामा पनि सरकारलाई उद्धार तथा सहयोग गर्न समस्या पर्छ ।
- राहदानी चोरी भएमा तुरुन्त प्रहरीलाई खबर गर्नुपर्दछ । आफ्नो राहदानी र प्रवेशाज्ञाको फोटोकपी पनि सुरक्षित राख्नु पर्दछ ।
- रोजगारीको देशको ट्राफिक नियम अनिवार्य रूपले पालना गर्नु पर्दछ ।

- वर्क परमिट तथा प्रवेष्टाजाको म्याद सकिनुअघि नै नवीकरण गर्नु पर्दछ ।
- खाडी मुलुकहरुमा कामदारहरुका लागि छुट्टै सरिया कानुन/काफिला प्रणालीको व्यवस्था गरिएको हुनाले यसबारे पनि जानकारी राख्नुपर्छ ।

(ख) स्वास्थ्यसम्बन्धी पक्ष

- खानपीनमा ख्याल गर्नुपर्दछ, लागु पदार्थ लगायत अन्य निषेध गरिएका वस्तुहरुको सेवन गर्नहुँदैन।
- बाहिर गर्मीबाट एक्कासि कोठामा आउना साथै एसी चलाई कोठा धेरै चिसो गर्नुहुँदैन तथा थाहा नभएको कुरा अरुलाई सोधेर सिक्नु पर्दछ ।
- असुरक्षित यौन सम्पर्कबाट एच.आई.भी. वा अन्य यौनजन्य रोगहरु सर्न सक्ने हाडा सतर्कता र संयमता अपनाउनु पर्दछ ।

(ग) आर्थिक पक्ष

- वैदेशिक रोजगारको प्रमुख उद्देश्य भन्नु नै पैसा कमाउने र आर्थिक हिसावले सम्पन्न भई सुखमय जीवन व्यतित गर्नकै लागि हो । यसका लागि नेपालीहरु ऋणाफ्नो निजी सम्पत्ति बेचेर, अचल सम्पत्ति बन्धकीमा राखेर वा चर्को ब्याजदरमा ऋण लिएरै भए पनि जान तयार हुने रो पाईन्छ । यसरी वैदेशिक रोजगारमा गएर अत्यन्त कष्टका साथ आर्जन गरेको /मको सदुपयोग गर्नेपर्छ, अनुत्पादक काममा खर्च गर्न हुँदैन । यसका लागि विदेशमा अनावश्यक कार्यका लागि खर्च गर्नुहुँदैन, बचत गर्ने बानी बसाल्नु पर्दछ । आय आर्जनका अलावा सीप विकासमा पनि ध्यान दिनुपर्छ जुन स्वदेशमा फर्केपछि काम लाग्छ ।
- आफ्नो कमाई स्वदेशमा पठाउदा सरक्षित तथा भरपर्दो बैंकिङ निकायको प्रयोग गर्नु पर्दछ । याद राख्नुहोस्- हुण्डी र व्यक्तिमार्फत् पठाउदा खतरा हुनसक्दछ ।

(घ) घरेलु महिला कामदारहरुले वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा थाहा पाउनु पर्ने कुराहरु

- घरेलु महिला कामदार राख्नलाई चाहिने स्वीकृति र कागजातहरु रोजगारदाता आफैले तयार गर्नुपर्छ र समय समयमा नवीकरण पनि गरिरहनु पर्दछ ।
- कामदारहरुले हरेक महिनाको अन्त्यमा नियमानुसार बिना कुनै अवरोध पूरा तलब पाउनुपर्दछ र यसको भपाई दुबै पक्षले हस्ताक्षर गरी सुरक्षित राख्नुपर्दछ ।
- विदेशमा रहँदा आफ्नो राहदानी आफैसँग राख्न पाउनु कामदारको अधिकार हो । रोजगारदाताले जबरजस्ती राहदानी राखेमा गैर कानूनी ठहरिन्छ ।
- हरेक हप्ता २४ घण्टा वा १ दिन विदामा बस्न पाउनु र वार्षिक विदा पाउनु कामदारको अधिकार हो ।
- घरेलु कामदार र घर मालिकबीच सुमधुर सम्बन्ध हुनुपर्छ भनिए तापनि रहन-सहन, भाषा, सोचाई, धर्म र सस्कृतिमा भिन्नताका कारण सबै ठाउँमा यस्तो नहुन सक्छ । यस्तो अवस्थामा आफ्नो घर मालिकसँग सवाद गरी मनमुटाव हल गर्न सकिन्छ, सम्बन्ध नराम्रो भए त्यहा पुऱ्याउने कम्पनीमा करा राख्नु पर्दछ । घर मालिकले हातपात गरेमा संबन्धित देशमा रहेको नेपाली राजदूतावास, गैरआवासीय नेपालीहरुको संस्थाहरु (NRN) वा अदालतको मद्दत लिनु पर्दछ ।
- घर मालिकले यौन वा यौनजन्य क्रियाकलापका लागि दवाव दिएको अवस्थामा नजिकैको पुलिस चौकीमा गएर उजरी दिनु पर्दछ । भिषाको म्याद सकिएको छ भने पनि डराउनु पर्दैन, हिंसा पीडितलाई उजरी गर्दा प्रहरीले समाउन पाउँदैन । कामदारको ईच्छा विपरीत यौन वा यौनजन्य क्रियाकलापमा संलग्न गराउने अधिकार कसैलाई पनि हुँदैन, त्यसो गरेमा त्यस्ता रोजगारदातालाई कानूनी कारवाहीका साथै तपाईलाई क्षतिपूर्ति र विदेशी कामदार रख्न पाउने अनुमति पत्र पनि खारेज हुन्छ ।

- रोजगारदाताको अनुमतिपत्र रद्द गर्न श्रम मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार विभागमा उजुरी गर्न पाउने तपाईंको अधिकार छ, यसरी तपाईं अन्य महिलाहरूलाई सम्भावित हिंसाबाट बचाउन सक्नुहुन्छ ।
- समस्या पर्दा सहयोग गर्नसक्ने सरकारी निकायहरूमा श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय र यसअन्तर्गतका वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, परराष्ट्र मन्त्रालय, महिला आयोग आदि हुन् । यस्तैगरी, गैरसरकारी सस्थाहरूमहिला कामदारहरूको संस्था- पौरखी र कामदारहरूको संस्था-प्रवासी नेपाली समन्वय समिति (पि.एन.सी.सी.), सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल र यसअन्तर्गतका सदस्य संस्थाहरूले समेत आवश्यक सहयोग प्रदान गर्दै आएका छन् ।

(ङ) अन्य पक्ष

- आफ्नो देशको दूतावासमा सम्पर्क गरी आफू बस्ने तथा काम गर्ने ठाउँको ठेगाना दिनुपर्दछ । श्रम सहचारीसाग सम्पर्क गरी आफ्नो विवरण पेश गर्नुपर्दछ ।
- कुनै समस्या परेमा नजिकको प्रहरी वा अन्य कामदारको सहयोगी सस्थाहरूसग सम्पर्क गर्नुपर्दछ ।
- सम्बन्धित मुलुकको धर्म र संस्कृतिको सम्मान गर्नुपर्दछ ।
- अनावश्यक भ्रै-भ्रगडामा पर्नुहुँदैन ।
- स्थानीय भाषा सिकेर जानुपर्दछ वा त्यहाँ गएर सिक्नुपर्दछ, अन्य देशका मानिसले नेपाली भाषा बुझ्दैनन् ।
- कामदारसाग सम्बन्धित संघ संगठनहरूमा सम्पर्क गरी आफू आएको विषयमा जानकारी दिनुपर्दछ ।
- आफ्नो देशमा परिवार तथा साथीहरूलाई आफू बसेको ठाउँको ठेगाना तथा फोन नं. को जानकारी दिनुपर्दछ ।
- समय समयमा घर परिवारमा फोन सम्पर्क गर्नुपर्दछ ।

चरण-४ : स्वदेश फिर्ता, पुनर्स्थापना तथा पुनर्एकीकरण, कल्याणकारी कार्य एवं सामाजिक विकास

(क) स्वदेश फर्कदाको तयारी

- स्वदेश फर्केपछि आफूले सिकेको सीपको सदुपयोग कसरी गर्न सकिन्छ र आफूले कमाएको पैसा कसरी लगानी गर्ने भन्नेबारे ठोस योजना तयार पार्नुपर्दछ ।
- रोजगारको मुलुकबाट ल्याउन हुने/नहुने सामानहरूबारे जानकारी राख्नुपर्दछ ।
- बचत भएको रकम सरक्षित बैंकिङ निकायमार्फत पठाउनुपर्दछ ।
- स्वदेश फिर्तासम्बन्धी जानकारी घरपरिवा/ राजदूतावास तथा आफूसाग सम्बन्धित सबै संघ संस्थाहरूलाई गराउनुपर्दछ ।
- समयमा टिकटको व्यवस्था गरेको हुनुपर्दछ । यात्रा गर्दा सामानको मात्रा /तौल टिकटमा भए अनुसार हुनुपर्दछ । बढी तौल भए पैसा तिर्नुपर्दछ । महागो हुन्छ ।

(ख) स्वदेश फिर्ता तथा पुनर्एकीकरण

- आफूले आर्जन गरेको सीप तथा सम्पत्ति उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी गर्नुपर्दछ । विलासिताका सामान किनर /फाल्नु खर्च गरेर मेहनतको कमाई खेर फाल्नुहुन्न ।
- आफूले विदेशमा रहँदा सिकेको सीप अरुलाई पनि सिकाउने तथा सोही अनुसारको व्यवसाय संचालन गर्नुपर्दछ ।
- आफ्नो अनुभवबारे आफन्त एवं छर-छिमेकीलाई बताउनु पर्दछ ।

(ग) कल्याणकारी कार्य एवं सामाजिक विकास

- बीमा गरे बापत बीमा कम्पनीबाट रु. ५ लाख पाइने ।
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषमार्फत देहायका ऋवस्थामा निम्नअनुसारको आर्थिक सहायता उपलब्ध हुने व्यवस्था रहेको छ :-
- मृतकका परिवार/हकवालालाई रु. १,५०,०००/- (एक लाख पचास हजार) आर्थिक सहायता दिइने ।
- अङ्गभङ्ग भई फर्किएका कामदारलाई अङ्गभङ्गको अवस्था पहिचान गरी रु. १ लाख सम्मको आर्थिक सहायता दिइने ।
- बिरामी भई फर्किएका कामदारलाई नेपाल आई उपचार ग/मा सहयोग पुर्याउन ।
- महिला कामदारको हकमा अभिमुखीकरण तालिम बापतको शुल्क शोधभर्ना दिइने ।
- गन्तव्य मुलुकमा कानूनी उपचारका लागि सहयोग उपलब्ध गराउन ।
- सुरक्षित गृहको व्यवस्था गरी आवश्यक सहयोग पुर्याउने ।
- कानूनी एवं मनोगत परामर्श प्रदान गर्ने ।
- मृतकका परिवा/एवं अङ्गभङ्ग भई फर्किएका कामदारका बालबच्चाको शैक्षिक विकासमा सहयोग गन ।
- कामदारका परिवारलाई तोकिएको स्वास्थ्य उपचार सेवामा सहयोग गर्ने ।
- उद्यमशीलता एवं सीप विकास तालिम संचालन एवं व्यवस्थापन गर्ने ।

6.2.6.2 Session XV Being aware of the violence against Nepali women worker in foreign countries

Title	Being aware of the violence against Nepali women worker in foreign countries
Duration	60 minutes
Objectives	Participants will be able to understand that violence has happened to female Nepali workers in foreign countries. This information will help them decide whether to take the risk and will help them take necessary precautions if they decide to go abroad for employment.
Contents	- Discrimination laws in various countries against foreign workers, especially countries most visited by Nepali workers - Examples of violence against Nepali women worker in foreign countries
Reference documents	Gender-District Training Manual-LGCDP (page 60-61)
Process	Explain the incidents that have happened against Nepali women workers in foreign countries referring Gender-District Training Manual of LGCDP. Encourage participants to share their experiences (self, relatives, friend's)
Training materials	Handout, discussion
Main message of the session	Violence has happened to female Nepali workers in foreign countries. One needs to be alert, know about preventative measures, what to do if violence happens so they can get justice Participants must be aware of what support systems are in place for them, in case they are required (i.e. what foreign governments will do, what Nepali government will do for them, etc.)

बिभिन्न ७ रोजगारीको मुलुकमा रहेको नेपाली महिला कामदारमाथि भएका हिंसा (२०१०-२०११) मा गरिएको समीक्षाका केही तथ्यहरु यहां उल्लेख गरिका छन् :

- २८२० महिला कामदारको उद्धार,
- ४१५ महिलाको मानसिक सन्तुलन विग्रैको,
- १११ महिला कामदार हाल जेलमा,

- ८६ महिला कामदार गर्भवती भइ फर्किएको,
- ८२ महिलाले आत्महत्या गरेको,
- ३२ महिला कामदार बच्चा सहित आएको,
- ३१ महिला कामदार रोजगारीको मुलुकमा बेपत्ता भएका ।

श्रोत : युएन वुमन, २०६८

6.2.6.3 Session XVI Being aware of the issues related to the women/men going abroad to work

Title	Being aware of the issues related to the women/men going abroad to work
Duration	2 hrs
Objectives	- Participants will be able to decide whether to take foreign employment based on the issues related to foreign employment - Participants will be able to take precautions if they decide to go for foreign employment
Contents	- There are several issues of men and women going to foreign employment. - Being informed about the issue, one can try to minimize the issues
Reference documents	Gender-District Training Manual-LGCDP (page 61)
Process	Explain the types of issues from Gender-District Training Manual of LGCDP. Encourage participants to share their experiences or their relative/friend's experiences
Training materials	Handout and discussion, sharing
Main message of the session	There are issues working abroad and with information, knowledge and preparedness one can minimize these issues.

वैदेशिक रोजगारीमा जाने महिला कामदारका सरोकारहरु :

- खाडी मुलुकमा काफिला प्रणाली जसमा सम्पूर्ण जिम्मेवारी तथा अधिकार रोजगारदातामा हुनु,
- घरेलु कामदारको लागि टिकट, भीसाको शुल्क नलाग्ने तर पछि दिनु भन्दै पठाइ पछि तलवबाट काट्ने गरेको,
- एजेन्टहरुको चलखेल, जाली पासपोर्ट वा कम उमरमा नै पासपोर्ट बनाइने गरेको,
- अभिलेखबद्ध नभएका कामदारलाई बढी श्रम, आर्थिक, शरीरिक तथा यौन शोषण र सुरक्षाको जोखिम,
- चर्को ब्याजमा ऋण लिने, आम्दानी तथा लगानी नबुझी जाने गर्दा बधुवा मजदुर बन्न बाध्य,
- काम प्रतिको पुराना मूल्य मान्यता, घरेलु कामलाई काम नठान्नु,
- विदेशमा सिकेको सीप, कमाएको पैसाको लगानी गर्न सक्ने कार्यक्रमहरुको व्यवस्था नहुनु,
- रोजगारीको विकल्प नहुदा पुनः बाध्यकारी आप्रवासन,
- श्रम बजारको मीसम्याच र उपभोक्तावाद प्रवृत्ति बढाउँ जानु,
- पारिवारिक एकीकरण चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको र पारपाचुके, हाडनाताकरणी बढेका ।

6.2.6.4 Session XVII Being aware of the government's effort for women going on to foreign employment

Title	Being aware of the government's efforts for women going on to foreign employment
Duration	60 minutes
Objectives	Participants will be confident in approaching government for support, when required

Contents	<ul style="list-style-type: none"> - Safe foreign employment provisions in 3 year Interim plan - Foreign Employment act, regulation and policy includes women's issues - Integration program for income generation for Foreign employment returnees - Free legal support to the victims of foreign employment - compensation to those who died or lost body parts during work - Access to temporary shelter and network for foreign employment workers - For foreign employment –Nepal government has MOU with different countries - Preventive measures and preparedness such as free training by government (foreign employment board), awareness on reporting mechanisms in host countries
Reference documents	GESI-District Training Manual-LGCDP (page-10-12 and 61)
Process	Provide the handout and explain the content to the participants.
Training materials	Sharing and discussion
Main message of the session	Nepal government is also concerned about victims of foreign employment. The person is not alone but needs to seek help/know where to go.

बैदेशिक रोजगारीमा जाने महिला कामदारका लागि सुरक्षित बैदेशिक रोजगारीका निमित्त भएका

प्रयासहरू :

- त्रि-वर्षीय अन्तरिम योजनामा सुरक्षित बैदेशिक रोजगारीका लागि विशेष प्रावधानहरू समावेश गरिएको,
- बैदेशिक रोजगार ऐन, नियमावली र बैदेशिक रोजगार नीतिमा महिला कामदारका सरोकारहरू सम्बोधन गरिएको,
- अर्थ मन्त्रालयद्वारा २०६६।०६७ र २०६७।०६८ मा बजेट विनियोजन भएको,
- बैदेशिक रोजगार व्यवसायी तथा पूर्व अभिमुखीकरण संघको आचारसंहिता निर्माण,
- कामदारको संस्था पौरखी, पिएनसीसी, हेरालो, माइग्रेन्ट सेन्टर कार्यरत तथा सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल ,थापना,
- घरेलु कामदारको लागि छुट्टै ट्रेनिङ्ग सेन्टरको व्यवस्था,
- बैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका कामदारका लागि आयआर्जनका लागि पुर्नएकीकरण कार्यक्रमको व्यवस्था गरिएको ।
- देशभरमा कामदारका लागि सेल्टरको व्यवस्था,
- बैदेशिक रोजगारीमा ठगिएका ब्यक्तिका लागि निशुल्क कानूनी उपचार
- कामका दौरान दुर्घटना भई मृत्यु वा अंगभंग भएमा क्षतिपुर्ति ।

स्थानीय विकास मन्त्रालय र श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको संयुक्त पहलमा सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि स्थानीय सुशासन र सामाजिक परिचालन विषयक हाते पुस्तिका, २०६८

6.2.7 Law of the country against GESI based violence

6.2.7.1 Session XVIII Understanding the law of country against GESI based violence

Title	Understanding the law of country against GESI based violence
Duration	120 mins
Objectives	Participants will be able to use the law of land and equipped with the

	information on Nepal's law against GESI based violence
Contents	- Provision in Interim constitution of Nepal -2063 - Local Self Governance Act 2055 - Some Acts of Nepal to revise 65 discriminatory Acts against women - Other positive Acts
Reference documents	GESI-District Training Manual-LGCDP (page-10-12)
Process	Provide the handouts to the participants and discuss about the existing law of the country against GESI based violence. Answer participant's queries
Training materials /Resources	
Main message of the session	Government is also concerned about GESI based violence. There is law against GESI based violence, (though not adequate) one needs to know about it to prevent violence or to take action against such crime.

नेपालमा लैससास सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरु

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा भएका व्यवस्थाहरु

- प्रस्तावनामा देशमा विद्यमान वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय तथा लैङ्गिक समस्याहरुलाई समाधान गर्न राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने संकल्प गरिएको,
- संविधानको धारा १३ (समानताको हक) मा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछ्छडिएको वर्ग वा बालक, वृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त व्यक्तिको सरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि विशेष व्यवस्था गर्न सकिने कुरा उल्लेख । समान कामको लागि समान पारिश्रमिक दिइने कुरा उल्लेख गरिएको,
- धारा १४ (जातीय भेदभाव तथा छुवाछुत विरुद्धको हक),
- धारा १८ (रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको हक) मा महिला, श्रमिक, वृद्ध, अपाङ्ग तथा अशक्त र असहाय नागरिकलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम सामाजिक सुरक्षा दिइने उल्लेख गरिएको,
- धारा २० (महिलाको हक) अन्तर्गत महिला भएकै कारणबाट कुनै भेदभाव नगरिने, प्रत्येक महिलालाई प्रजनन स्वास्थ्य तथा प्रजनन सम्बन्धी हक हुने, महिला विरुद्ध हिंसाजन्य कार्य गर्न नहुने र गरेमा दण्डनीय हुने तथा पैतृक सम्पत्तिमा छोरा र छोरीलाई समान हक हुने व्यवस्था गरिएको,
- धारा २१ (सामाजिक न्यायको हक) मा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछ्छ परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरीब किसान र मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुने व्यवस्था गरेको,
- धारा २२ (बालबालिकाको हक) मा बालबालिकालाई आफ्नो पहिचान तथा नामको हक हुने, पालनपोषण, आधारभूत स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गर्ने हक हुने, शारीरिक, मानसिक वा अन्य कुनै पनि किसिमको शोषण विरुद्धको हक हुने र शोषणजन्य कार्य कानूनद्वारा दण्डनीय हुने तथा पिडीतलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति दिइने व्यवस्था रहेको र असहाय, अनाथ, सुस्त मनस्थिति, द्वन्दपीडित, विस्थापित एवं जोखिममा परेका सडक बालबालिकालाई सुनिश्चित भविष्यको लागि राज्यबाट विशेष सुविधा पाउने हक हुने तथा नाबालकलाई कुनै कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य कुनै जोखिमपूर्ण काममा लगाउन वा सेना, प्रहरी वा द्वन्द्वमा प्रयोग गर्न पाईने छैन भन्ने उल्लेख गरिएको ।

- धारा ३३ (राज्यको दायित्व) मा मुलुकको राज्य संरचनाका सबै अङ्गहरूमा मधेशी, दलित, आदिवासी जनजाति, महिला, मजदूर, किसान, अपाङ्ग, पिछडिएका वर्ग र क्षेत्र सबैलाई समानुपातिक समावेशीको आधारमा सहभागी गराउने उल्लेख गरिएको,
- धारा ३५ (राज्यका नीति) मा राज्यले महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, मुस्लिम लगायत अल्पसंख्यक, भूमिहीन, सुकुम्बासी, कमैया, अपाङ्ग, पिछडिएका क्षेत्र तथा समुदाय र द्वन्द्व पीडितका लागि सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने उल्लेख गरिएको ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५

- स्थानीय निकाय (गा.वि.स., नपा) को वडास्तरमा २० प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्वको लागि ऋारक्षणको व्यवस्था ।
- गाउँ तथा जिल्ला परिषद्मा मनोनीत गर्नु पर्ने ६ जनामा कम्तीमा १ जना महिलासहित आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिकोणले पिछडिएका जाति, जनजाति, दलित तथा आदिवासी मध्येबाट प्रतिनिधि मनोनयन गर्ने व्यवस्था ।
- नगर परिषद्मा मनोनीत गर्नुपर्ने ६ देखि २० जनामा सो को कम्तीमा ४० प्रतिशत महिलासहित आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिकोणले पिछडिएका जाति, जनजाति, दलित तथा आदिवासी मध्येबाट प्रतिनिधि मनोनयन गर्ने व्यवस्था ।
- स्थानीय निकायका सम्बन्धित कार्य समितिहरूमा सम्बन्धित स्थानीय निकायका परिषद्मा मनोनीत मध्येबाट २ जना मनोनीत गर्ने व्यवस्था भएको, जसमध्ये १ जना महिला मनोनीत गर्नुपर्ने व्यवस्था ।
- स्थानीय निकायबाट गठन हुने उपभोक्ता समितिमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागी हुनुपर्ने व्यवस्था ।
- योजना तर्जुमा गर्दा महिला तथा पिछडिएका वर्गलाई प्रत्यक्ष लाभ पुग्ने योजनामा प्राथमिकता दिनुपर्ने व्यवस्था ।
- गाउँ विकास समिति तथा नगरपालिकाले आफ्नो कानूनी अधिकार अन्तर्गत गठन गर्ने मध्यस्थहरूको सूचीमा यथासम्भव महिलाहरूको प्रतिनिधित्व गराउनुपर्ने व्यवस्था ।
- स्थानीय निकायका योजनाहरू समावेशी हुनु पर्ने ।
- गाविस, जिविस, नगरपालिकाको योजना तर्जुमा गर्दा पिछडिएका जातजातिहरू र गरिब भएको क्षेत्रमा गरिनुपर्ने विकासका कार्यहरू समेट्नुपर्ने व्यवस्था रहेको ।
- महिला र बालबालिकाको लागि आयमूलक र सीपमूलक कार्यहरू सञ्चालन गरी सशक्तीकरण गर्ने प्रावधान रहेको ।
- योजनाको प्राथमिकता निर्धारण गर्दा पिछडिएको तथा उत्पीडित जाति, जनजाति एवं महिला र बालबालिकाको लागि सञ्चालन गरिने आयमूलक एवं सीपमूलक कार्यक्रमहरूलाई पनि प्राथमिकता दिनुपर्ने प्रावधान रहेको ।

महिला विरुद्धका ६५ वटा विभेदपूर्ण प्रावधानहरू संसोधन गरी लैङ्गिक समानता कायम गर्न केही नेपाल ऐन संसोधन गर्न वनेको ऐन, २०६३

- महिला स्वतन्त्रताको पहिचानको मान्यता
- मुद्दा सुनुवाइमा विधवा महिलालाई प्राथमिकता
- अपमानजनक शब्दहरूको खारेजी
- भेदभावपूर्ण सम्बन्ध विच्छेदको खारेजी
- संरक्षकत्वमा पहिलो आधार आमालाई
- सम्पत्ति माथिको पूर्ण अधिकार

- धर्मपुत्र महलको शिर्षक परिवर्तन
- महिलालाई घरमुलीको मान्यता
- लिङ्ग पहिचान गरी गर्भपतन गर्न नपाईने
- यौन दुर्व्यवहारलाई अपराध कायम गरिएको
- जबरजस्ती करणीको परिभाषालाई व्यापक बनाइएको
- वैवाहिक बलत्कारलाई अपराध कायम
- बलात्कारी वाट क्षतीपुर्ती दिलाउने व्यवस्था
- विवाहको उमेरमा एकरूपता
- महिलाले पनि जन्म र मृत्युको सूचना गर्न सक्ने

अन्य सकारात्मक व्यवस्थाहरू

- मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार ऐन, २०६४
- घरेलु हिंसा (कसुर र सजाय) ऐन, २०६६
- सन २००७ देखि लैङ्गिक बजेट निर्माणको शुरुवात भएको ।
- २०६३/२०१६ मा राज्यको सम्पूर्ण तहमा महिलाको ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व गराउन प्रतिनिधि सभाले गरेको अनुमोदन ।
- छाउपडी प्रथालाई मिति २०६३/१२/२६ मा नेपाल सरकारको निर्णयले कुरीति घोषणा ।
- सम्पूर्ण स्थानीय निकायहरूले महिला, बालबालिका तथा अन्य उपेक्षित वर्गको लागि ३५ प्रतिशत बजेट छुट्याउन पर्ने स्थानीय विकास मन्त्रालयको निर्णय ।
- नेपाललाई छुवाछुत मुक्त राष्ट्र घोषणा गरिएको छ ।
- जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत (कसुर र सजाय) ऐन, २०६८ कार्यान्वयनमा आएको ।
- महिलालाई भत्ता -पारिश्रमिकमा १० प्रतिशत कर छुट दिने व्यवस्था गरिएकोछ ।

राष्ट्रिय कार्ययोजना र अन्य व्यवस्था

- लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी वेइजीङ्ग कार्ययोजना
- महिला र बालबालिका बेचबिखन नियन्त्रण सम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना
- बालबालिका सम्बन्धी दश वर्षे राष्ट्रिय कार्ययोजना ।
- बालमैत्री स्थानीय शासनसम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति, २०६८
- लैङ्गिक हिंसा अन्त्य तथा लैङ्गिक सशक्तीकरण सम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना, २०६९-२०७४
- संयुक्त राष्ट्रसंघ सुरक्षा परिषदको पर, ताव नं १३२५ र १८२० नेपालको कार्य योजना, २०६८
- मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्य योजना ।
- क्षेत्रगत निकायको नीति तथा रणनीतिहरू तयार भएको

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सम्बन्धमा त्रिवर्षीय योजना

(२०६७/६८-२०६९/७०)

(क) लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण

१. दीर्घकालीन सोच

- महिलाको मुलभूत तथा समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै समुन्नत, न्यायपूर्ण, लैङ्गिक रूपले समावेशी र समतामूलक नया नेपाल निर्माण गर्ने ।

२. उद्देश्य

- सबै वर्ग र क्षेत्रका महिलाहरुको सामाजिक आर्थिक तथा राजनीतिक सशक्तीकरण गर्दै दिगो शान्ति एवम् विकासमा महिलाहरुको भूमिकालाई सशक्त बनाउने ।
- महिला विरुद्धका विभिन्न प्रकारका लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा एवम् विभेदको अन्त्य गर्ने ।

३. रणनीति

- विभिन्न प्रकृत्या, सेवा प्रवाह र शासकीय प्रणालीका सबै क्षेत्रमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई सुदृढ गर्ने ।
- लैङ्गिक बजेट प्रणालीलाई सुदृढ गर्दै स्थानीय स्तरसम्म विस्तार गर्ने
- महिला विरुद्धका विभिन्न हिंसा र विभेद रोकथाम तथा नियन्त्रणका लागि अभियानको रूपमा कार्यक्रम संचालन गर्ने ।
- ग्रामीण क्षेत्रका सीमान्तकृत महिलाहरुको क्षमता अभिवृद्धि एवम् जीवन स्तर सुधारका लागि लक्षित, संरक्षणात्मक, सेवामूलक तथा सशक्तीकरणका कार्यक्रमहरु संचालन गर्ने
- द्वन्द्व समाधान र शान्ति स्थापना गर्ने कार्यमा महिलाहरुको साथर्क सहभागिता सुनिश्चित गर्ने ।

Reference

- Sexual Harassment at the workplace of Nepal, series 2 International Labor Organization (ILO)*
- Guidelines on the prevention of workplace harassment*
- Laingik Samanta tatha samajik samabesikara, district level training, resource book, Ministry of Federalism and Local Development, Gender Equality and Social Inclusion Department and Local Development Training Center, Jawalakhel, 2014*
- Gender Responsive Budget, Government of Nepal, Ministry of Finance, Gender Responsive Budget Committee. 2009*
- Gender Equality and Social Inclusion Rresponsive Budget, Ministry of Finance*
- Resource Guide on Gender Equality Mainstreaming in Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Bangladesh, ILO-2012*
- ¹ *Gender awareness and development manual : Resource Materials for Gender Trainers, Ministry of Women's Affair, Training and Advocacy Department, Kabul, 2007, Retrieved from <http://www.undp.org.af/whoware/undpinafghanistan/Projects/dcse/GenderManuals/Gender%20Awareness%20and%20Development%20Manual.pdf>*
- GLOPP / ILO, 2008*
- ² *Sexual Harassment at the workplace in Nepal, ILO-2004*

