न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति

(२०७८ / ०७९ देखि २०८२ / ०८३)

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
मनमैजू, काठमाडौं

न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति

(२०७८/०७९-२०८२/०८३)

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल
मनमैंजू, काठमाडौं

सल्लाहकार समिति

माननीय श्री सपना प्रधान मल्ल, न्यायाधीश, सर्वोच्च अदालत	संयोजक
श्री नृपध्वज निरौला, मुख्य रजिष्ट्रार*, सर्वोच्च अदालत	सदस्य
श्री डिल्लीराज घिमिरे, सचिव#, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	सदस्य
माननीय श्री केदार पौडेल, नायव कार्यकारी निर्देशक, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य
श्री श्यामकुमार भट्टराई, सहन्यायाधिवक्ता$, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	सदस्य
श्री मानबहादुर कार्की, सहसचिव, न्याय परिषद् सचिवालय	सदस्य
श्री धर्मराज कुईकेल, सहसचिव, लोक सेवा आयोग	सदस्य
श्री अरूणा जोशी, उपसचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
श्री कल्पना कुमारी खतिवडा, उपसचिव, नेपाल कानून आयोग	सदस्य
श्री सरिता रायमाझी, उपसचिव, महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सदस्य
श्री दिप्ति कार्की, प्रहरी नायव उपरीक्षक, नेपाल प्रहरी	सदस्य
श्री रक्षा वश्याल, अधिवक्ता, उपाध्यक्ष, नेपाल बार एसोसिएसन	सदस्य
श्री सुभा घले, कार्यक्रम विश्लेषक, न्यायमा पहुँच, युएन वुमन	सदस्य

पुनरावलोकन विज्ञ समूह

श्री डिल्लीराज घिमिरे, सचिव#, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

श्री लाल बहादुर कुँवर, रजिष्ट्रार@, सर्वोच्च अदालत

श्री यम बहादुर बुढामगर, रजिष्ट्रार&, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान

श्री ममता खनाल, सहरजिष्ट्रार%, सर्वोच्च अदालत

श्री हुमबहादुर के.सी. सहसचिव, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय

माननीय श्री गीता श्रेष्ठ, न्यायाधीश, काठमाडौं जिल्ला अदालत

---

* हाल मुख्य न्यायाधीश, उच्च अदालत

हाल अध्यक्ष, प्रशासकीय अदालत

$ हाल सचिव, बेपत्ता पारिएका व्यक्तिको छानविन आयोग

@ हाल मुख्य रजिष्ट्रार, सर्वोच्च अदालत

& हाल रजिष्ट्रार, उच्च अदालत

% हाल न्यायाधीश, उच्च अदालत

भाषा सम्पादन : श्री लालबहादुर कुँवर
श्री श्रीकृष्ण मुल्मी
लेआउट : नव प्रिन्ट सोलुसन
प्रकाशन प्रति : १०००
प्रकाशक : राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान
प्रकाशन मिति : २०७८ मंसिर
मुद्रण : नव प्रिन्ट सोलुसन

सहयोग

UN WOMEN
United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणको लागि संयुक्त राष्ट्र संघको निकाय (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women)

सरोकारवालाहरूको सुझावसमेतका आधारमा तयार गरिएको यस न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति (२०७८/०७९-२०८२/०८३) लाई लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणको लागि संयुक्त राष्ट्र संघको निकायको सहयोगमा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानद्वारा प्रकाशन गरिएको हो। यसले लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणको लागि संयुक्त राष्ट्रसंघको निकायको दृष्टिकोण तथा विचारहरूको प्रतिनिधित्व गर्दैन।

सर्वोच्च अदालत, नेपाल

सपना प्रधान मल्ल
न्यायाधीश

मन्तव्य

अविभेद र समानताको संरक्षण गर्दै फरक लिङ्ग, जाति, धर्म, भाषा, क्षेत्रको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गर्नु नेपालको संविधानको लक्ष्य नै रहेको छ। यसको लागि औपचारिक समानताले परिणाममा समानताको सुनिश्चित हुन नसकि वहिष्करणमा परेका वर्गहरुको लागि समावेशीकरणको विशेष उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ। संविधानद्वारा नै सिर्जना गरिएका यी राज्यका दायित्वहरुलाई कानून, रणनीति तथा कार्यक्रमले मात्र जीवन्त बनाउन सक्दछ । न्यायिक क्षेत्रमा रहेको लैङ्गिकताको अभावलाई दृष्टिगत गरी नेपालको न्यायपालिकाले पनि लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति तयार गरिएको थियो।

उक्त रणनीतिलाई वर्तमान सन्दर्भमा राष्ट्रिय योजना आयोगको पन्ध्रौ योजना, न्यायपालिकाको चौथो रणनीतिक योजना, मौलिक हकहरुको कार्यान्वयनका लागि बनेका पछिल्ला ऐनहरु, महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि अन्तर्गतको नेपालको छैठौं आवधिक प्रतिवेदनमाथि दिएको निष्कर्ष सुझाव, सन् २०१८ मा तयार पारिएको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशिता सम्बन्धी व्यवस्थाहरुसमेतलाई समावेश गरी पुनरावलोकन गरी **"न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति (२०७८।०७९ - २०८२।०८३)"** तयार गरिएको छ।

समावेशी न्यायिक संरचनाको निमित्त शिक्षालाई नै प्रवेशद्वारको रुपमा हेर्नुपर्ने तथा कानूनी शिक्षामा महिलाको गहकिलो उपस्थितिलाई व्यावसायिक क्षेत्रमा कायम राख्न सीमान्तकृत वर्गभित्र पनि सामाजिक सोच र परम्परागत भूमिका तथा लैङ्गिक पूर्वाग्रही संरचनाको कारणले पछाडि परेका महिलाको पर्याप्त र प्रभावकारी प्रतिनिधित्वलाई उत्साहित र सुनिश्चित गर्न, महिलाको प्रजनन स्वास्थ्यको कारणले व्यावसायिक जीवनमा पर्ने फरक आवश्यकताको सम्बोधन गर्दै समानताको सुनिश्चित गर्न प्रस्तुत रणनीति महत्त्वपूर्ण रहेको छ। कानूनी शिक्षामा महिला तथा लक्षित वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने, पेशा व्यवसायमा स्थिरता र निरन्तरताको वातावरण सिर्जना गर्दै न्यायपालिका र न्याय सेवामा महिला तथा लक्षित वर्गको सार्थक र सारभूत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने, न्यायपालिका

: रामशाहपथ, काठमाडौं, नेपाल
:+९७७-१-४२६२५४६ (अ) +९७७-१-४२२३५५३ (नि)
:+९७७-१-४२६२८७८, पो.ब.नं.: २०४३८
: sapana.pm@supremecourt.gov.np, sapana12@live.com,
sapana_pradhan_malla@hks14.harvard.edu
: www.supremecourt.gov.np

सर्वोच्च अदालत, नेपाल

सपना प्रधान मल्ल
न्यायाधीश

र न्यायिक सेवामा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धि एवं सेवाको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने प्रमुख तीन वटा लक्ष्यहरु र सो लक्ष्य प्राप्तिका लागि आवश्यक रणनीतिहरु निर्धारण गरी नेपालको न्यायपालिका लैङ्गिक तथा समावेशी मैत्री बनाउने उद्देश्यले प्रस्तुत रणनीति तयार गरिएको छ। यस रणनीति कार्यान्वयनमा सबै जिम्मेवार पक्षको नेतृत्व र समन्वयसहित प्रभावकारी कार्यक्रमको अपेक्षा राख्दछु।

अन्त्यमा प्रस्तुत रणनीति तयारीका लागि हामीलाई सहयोग गर्नु हुने तत्कालीन निर्देशक समिति, वर्तमान सल्लाहकार तयारी समिति, तत्कालीन तयारी समूह र वर्तमान पुनरावलोकन समितिका पदाधिकारी तथा यस कार्यमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष तवरले सहयोग गर्नु हुने सबै पदाधिकारी एवम् महानुभावहरु लगायत संघ संस्था तथा निकायहरुलाई विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु।

यसभन्दा अघिको निर्देशक समिति र अहिलेको पुनरावलोकनका लागि गठन भएको सल्लाहकार समितिमा संयोजकको जिम्मेवारी दिनु भएकोमा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानलाई सहर्ष धन्यवाद दिन चाहन्छु।

२०७८ मङ्सिर

सपना प्रधान मल्ल
न्यायाधीश, सर्वोच्च अदालत

: रामशाहपथ, काठमाडौं, नेपाल
:+९७७-१-४२६२५४६ (अ) +९७७-१-४२२३५५३ (नि)
:+९७७-१-४२६२८७८, पो.ब.नं.: २०४३८
: sapana.pm@supremecourt.gov.np, sapana12@live.com,
sapana_pradhan_malla@hks14.harvard.edu
: www.supremecourt.gov.np

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय
नेपाल
(.................................. शाखा)

visit nepal 2020 Lifetime Experiences

रामशाहपथ, काठमाडौं

पत्र संख्या :-

चलानी नं. :-

मिति :-..............................

मन्तव्य

फौजदारी न्याय प्रशासनको एक महत्वपूर्ण अवयवको रुपमा रहेको महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय र मातहतका सरकारी वकील कार्यालयहरुवाट संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था अनुसारको दायित्व र भूमिका प्रभावकारी रुपमा निर्वाह भई आएको छ । फौजदारी न्याय प्रशासनको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि फौजदारी कानूनको आधुनिकीकरण गरी संहिताकरण गर्नुका साथै सोही अनुसारको संस्थागत संरचनाको निर्माण र विकास कार्यमा संलग्न हुने जनशक्तिको दक्षता अभिवृद्धिका लागि विविध तालिम कार्यक्रम संचालन गरिएको भए तापनि कानूनको प्रयोग अपेक्षाकृत रुपमा प्रभावकारी हुन नसकेको भन्ने जन गुनासो रहेको पाइन्छ ।

साथै आर्थिक सामाजिक रुपमा पछाडि परेका लक्षित वर्गको न्यायमा सहज पहुँच हुन सकेको छैन ।यसका विविध कारण रहेका भएपनि ती मध्ये एक महत्वपूर्ण कारणको रुपमा देशमा नागरिकका बीचमा रहेका विविधता झल्किने गरी कानून कार्यान्वयन गर्ने निकाय तथा न्याय निरोपण गर्ने निकायमा समावेशीकरण नहुनु र ती निकायहरु लैंगिक मैत्री नहुनुलाई लिइने गरेको पाईन्छ । राज्यका निकायहरु लैङ्गिक मैत्री र समावेशी भएमा तत् निकायहरुबाट सम्पादन गरिने काम कारबाहीप्रति जनआस्था बढ्ने, नागरिकको ती संस्था प्रतिको अपनत्व बढ्नुका साथै ती निकायबाट गरिने सेवाप्रवाहमा प्रभावकारिता आउँदछ। यसबाट लक्षित वर्गको न्यायमा सहज पहुंचका लागि रहेका केही अवरोधहरु घटाउन सहयोग पुग्दछ । त्यसैले लैङ्गिक समानता र समावेशीकरणलाई सुशासनको एक महत्वपूर्ण तत्वको रुपमा स्वीकार गरिएको छ।

नेपालको संविधानको प्रस्तावना मै आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको हुँदा सोहि अनुरुप मौलिक हकको रुपमा धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हकको रूपमा राज्यका निकायहरुमा तोकिएका लक्षित वर्गहरुको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा सहभागिता हुने हक सुनिश्चित गरिएको छ ।यस सवैंधानिक व्यवस्था अनुरुप सकरात्मक विभेदको आधारमा तत् वर्गका लक्षित वर्गका व्यक्तिको राज्यका संरचनामा सहभागिता वढाउने गरी कानून निर्माण भै कार्यान्वयनमा आएका छन् । साथै राज्यका केही निकायहरुले यस व्यवस्थालाई प्रभावकारीरुपमा कार्यान्यन गर्नका लागि आ-आफ्नो क्षेत्रमा लैङ्गिक समानता र समावेशीकरण नीति जारी गरी लागू गरेको पनि पाईन्छ । यद्यपि न्याय क्षेत्रका लागि

☎: ४२००८००, ४२००८०१, ४२००८१६, ४२००८१४, ४२००८१८
फ्याक्स :- ४२००८२७, एक्सचेन्ज :- ४२००८२४, ४२००८२५
इमेल: info@attorneygeneral.gov.np, वेबसाइट: www.attorneygeneral.gov.np

यस किसिमको नीति बनी नसकेको अवस्थामा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानको विशेष पहलमा न्याय कानून क्षेत्रका विशिष्ट व्यक्तित्व, सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशको नेतृत्व र सम्बन्धित सरोकारवाला निकायहरुको सहभागितामा **न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र समावेशीकरण संवन्धी प्रस्तावित रणनीति** (२०७८/०७९ -२०८२/०८३) निर्माण गरी प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाउदा खुशी लागेको छ ।

यस रणनीतिले नेपाल न्याय सेवाका विभिन्न पदहरु तथा न्यायधीशको पदमा हुने नियुक्तिलाई लैङ्गिक र समावेशी वनाउने उद्देश्य राखी यसको लागि हस्तक्षेप गर्नु पर्ने क्षेत्र पहिचान गरि लक्ष्य निर्धारण गर्नुका साथै सोको लागि लिनुपर्ने रणनीति तयार गरी सो संवन्धमा गरिनु पर्ने कृयाकलाप र जिम्मेवार निकाय समेत स्पष्ट गरेको देखिदा यो प्रस्ताबित रणनीति न्याय कानून क्षेत्रमा संवन्धित सवै जिम्मेवार निकायहरुको लागि एउटा महत्वपूर्ण स्रोत सामाग्रीको रुपमा रहनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु ।

न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीरण संबन्धी यस प्रस्तावित रणनीतिलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यन्वयनमा ल्याउनको लागि संवन्धित पक्षहरुले आ-आफ्ना निकायबाट संचालन गरिने कार्यक्रमलाई समेत यसै दिशामा समाहित गर्ने र यस कार्यका लागि राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानले अग्रणी रुपमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने छ भन्ने मलाई लागेको छ । साथै न्यायपालिकाको लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्वन्धी प्रस्तावित रणनीतिको निर्माण गरी यो स्वरुपमा ल्याउन अथक प्रयास गर्ने सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश, संलग्न निकायहरुका प्रतिनिधिहरु तथा यो रणनीतिको निर्माण र प्रकाशनमा सहयोग गर्ने लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणको लागि संयुक्त राष्ट्र संघको निकाय (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) र राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान प्रति हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछु । अन्तमा यस प्रकाशनको सफलताको लागि शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

....

खम्म वहादुर खाती
महान्यायाधिवक्ता
महान्यायधिवक्ताको कार्यालय
पौष २०७८

न्याय परिषद सचिवालय
काठमाडौं, नेपाल

शुभकामना

नेपालको संविधानले न्यायपालिकालाई स्वतन्त्र, निस्पक्ष र सक्षम बनाउने उद्देश्यले न्यायाधीशको नियुक्ति सरुवा र बर्खासी लगायतका बिषयमा सिफारिस गर्न न्याय परिषद र न्याय सेवाका राजपत्रांकित अधिकृतहरुको नियुक्ति, बढुवा, सरूवा र विभागीय कारवाही लगायतका बिषयमा सिफारिश गर्न वा परामर्श दिनका लागि न्याय सेवा आयोगको व्यबस्था गरेको छ। न्याय परिषदले सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीश, उच्च अदालतका मुख्य न्यायाधीश, न्यायाधीश र जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्त हुन योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूको अभिलेख तयार गर्ने र अभिलेख अध्याबधिक गर्ने कार्य समेत गर्दछ। सबै तहका अदालतमा न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा न्यायपरिषदले समावेशिताको सिद्धान्तको अवलम्बन गर्दछ।

सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशको संयोजकत्वमा गठित माननीय न्यायाधीशज्यूहरु, सरोकारवाला निकाय तथा मन्त्रालयका उच्च तहका वरिष्ठ अधिकृतहरु, नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरु समेतको संलग्नतामा गठित समितिको सल्लाहमा माननीय न्यायाधीशहरु, नेपाल सरकारका सचिवज्यूहरु सहितको विज्ञ समूहबाट तयार भएको प्रस्तुत **न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति** (२०७८।०७९-२०८२।०८३) न्याय परिषदले नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्दा वा सरुवा वा पदस्थापनको सिफारिस गर्दा मार्गदर्शक तथा उपयोगी हुने देखीन्छ। सर्वोच्च अदालत, न्याय परिषद, न्याय सेवा आयोग लगायत न्यायपालिका संबद्ध सबै निकाय तथा सरोकारवाला निकायहरुले प्रस्तुत रणनीतिलाई अबलम्बन गरि कार्यान्वयन गरेको खण्डमा संविधानले परिकल्पना गरेको समाबेशी र समतामुलक समाजको निर्माण गर्न र स्वतन्त्र, निस्पक्ष एवं सक्षम न्यायपालिकाको स्थापनामा सहयोग पुग्ने बिस्वास गर्न सकिन्छ।

यस रणनीतिको उद्देश्य प्राप्ति का लागि न्यायपालिकाका सबै सरोकारवाला निकायका बिचमा पर्याप्त सहकार्य र समन्वय हुनु पनि आवस्यक छ। यस कार्यमा न्याय परिषद र न्याय सेवा आयोगको संयुक्त सचिवालयका रुपमा रहेको न्याय परिषद सचिवालयको सक्रिय भूमिका रहने कुरामा बिस्वास दिलाउन चाहन्छु।

देवेन्द्रराज ढकाल
सचिव
न्याय परिषद

नेपाल बार एशोसिएशन
रामशाहपथ, काठमाडौं, नेपाल
फोन नं. : ९७७-१-४२००८३७
फ्याक्स नं. : ९७७-१-४२००८३६
इमेल: neba@nepalbar.org
neba@nepalbar.org.np
वेब: www.nepalbar.org
www.nepalbar.org.np

प.सं. २०५/०७८/०७९

मिति: २०७८/९/६

केन्द्रीय कार्यसमिति
(२०७६-२०७९)

अध्यक्ष
चण्डेश्वर श्रेष्ठ

उपाध्यक्ष
सुनिल कुमार श्रेष्ठ
मान बहादुर रुम्दाली
ईश्वरी प्रसाद भट्टराई
सुरेन्द्र थापा मगर
रामचन्द्र सिंह राजपूत
मिन बहादुर महत
उमेश प्रसाद बिष्ट
रक्षा वस्याल

महासचिव
लीलामणि पौडेल

कोषाध्यक्ष
रुद्र प्रसाद पोखरेल

सचिव
मनोजकुमार चौधरी

सदस्य
डा. शिवराज पण्डित
गंगा सागर खत्री
भीमसेन वन्जारा
भुवन प्रसाद निरौला
प्रकाश महर्जन
बाल कृष्ण गैरे
अन्जु कायस्थ
मोहन साशंकर
खिमानन्द अधिकारी
कल्पना कुमारी भण्डारी
बीना कुमारी सिंह (चौधरी)
पंचनारायण मण्डल
बद्रीनारायण नगरकोटी

दुई शब्द

लोकतन्त्रको पूर्णता राज्यका निकायहरुमा समाजमा रहेका सवै बर्गहरुको सहभागितामा मात्र संभव हुन सक्छ । तसर्थ नेपालको संविधानले वहुजातीय, बहुभाषिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गरी समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरेको छ र समानताको हक, सामाजिक न्यायको हक लगायतका मौलिक हकहरु सुनिस्चित गरिएको छ । संविधानको भावना अनुरुप राज्यका सबै निकायका राजनीतिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने विभिन्न कानूनहरुमा समावेशिताको आधारमा कानूनहरु जारी गरिएका छन ।न्यायपालिकामा जनशक्त आपूर्ति हुने नियुक्तिहरु लगायत लोकसेवा आयोगबाट हुने सिफारिस हरुमा ऐन नियमानुसार हुँदै आईरहेको छ । न्याय सेवाको लागि सिफारिस हुने पदहरुमा निजामति सेवा ऐन लगायतमा भएको समावेशीकरणको व्यवस्था अनुसार कर्मचारीको सिफारिस र नियुक्ति हुँदै आईरहेको छ । फलस्वरुप उल्लेखनीय रुपमा लैङ्गिक समावेशीता तथा सामाजिक समावेशीकरण तर्फ उन्मुख भईरहेको छ ।उल्लेखित पृष्ठभूमिमा नेपालको न्यायपालिकामा न्याय सेवाका विभिन्न पदहरु तथा न्यायाधीश नियुक्ति सन्दर्भमा अपनाइनुपर्ने रणनीतिको विषयमा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानले अध्ययन गरी न्यायपालिकाको लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्वन्धी रणनीति तयार गरी प्रकाशन गर्न लागेको थाहा पाँउदा अत्यन्तै खुसी महसुस भइको छ ।

प्रस्तुत रणनीति न्यायपालिकासँग सरोकार राख्ने निकायहरु अदालत, महान्याधिवक्ताको कार्यालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय लगायत नेपाल बार एसोसिएसनसमेतलाई संविधानले परिकल्पना गरेको संकल्पलाई कार्यान्वयन गरी अर्थपूर्ण लैंङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण गर्न सहयोग हुनेछ भन्ने आशा गरेको छु ।

नेपाल बार एशोसिएशन

रामशाहपथ, काठमाडौं, नेपाल
फोन नं. : ९७७-१-४२००८३७
फ्याक्स नं. : ९७७-१-४२००८३६
इमेल: neba@nepalbar.org
neba@nepalbar.org.np
वेब: www.nepalbar.org
www.nepalbar.org.np

प.सं.

मितिः 2068/4/6

केन्द्रीय कार्यसमिति
(२०७६-२०७९)

अध्यक्ष
चण्डेश्वर श्रेष्ठ

उपाध्यक्ष
सुनिल कुमार श्रेष्ठ
मान बहादुर रुम्दाली
ईश्वरी प्रसाद भट्टराई
सुरेन्द्र थापा मगर
रामचन्द्र सिंह राजपूत
मिन बहादुर महत
उमेश प्रसाद बिष्ट
रक्षा वस्याल

महासचिव
लीलामणि पौडेल

कोषाध्यक्ष
रुद्र प्रसाद पोखरेल

सचिव
मनोजकुमार चौधरी

सदस्य
डा. शिवराज पण्डित
गंगा सागर खत्री
भीमसेन वन्जारा
भुवन प्रसाद निरौला
प्रकाश महर्जन
बाल कृष्ण गैरे
अन्जु कायस्थ
मोहन साशंकर
खिमानन्द अधिकारी
कल्पना कुमारी भण्डारी
बीना कुमारी सिंह (चौधरी)
पंचनारायण मण्डल
बद्रीनारायण नगरकोटी

प्रस्तुत रणनीति नेपाल बार एसोसिएसन को काम कारवाहि तथा क्रियाकलापहरु र लैंङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणका लागि बारले गर्नुपर्ने संस्थागत तथा प्रशासकीय जम्मेवारीका लागि सहयोग हुने अपेक्षा लिएको छु ।

अतः प्रस्तुत न्यायपालिकाको लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति आफैमा संविधानको भावना कार्यान्वयन गर्ने स्रोत सामाग्रीको रुपमा रहन सक्ने भएको हुनाले आगामी दिनमा प्रस्तुत रणनीति समुच्च न्यायपालिकाको साझा दस्तावेज हुन सकोस् र कार्यान्वयन होस भन्ने शुभकामना दिन चहान्छु ।

धन्यवाद

चण्डेश्वर श्रेष्ठ
अध्यक्ष
नेपाल बार एसोसिएसन

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल

National Judicial Academy, Nepal

(Estd. under the National Judicial Academy Act, 2006)

"... Center of Excellence for Judicial Education."

मन्तव्य

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान न्याय क्षेत्रमा संलग्न जनशक्तिको कार्यक्षमता र व्यावसायिक दक्षता अभिवृद्धि गर्ने, कानून र न्यायको क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने एवम् न्यायिक सूचना प्रवाह गर्ने उद्देश्यबाट स्थापित एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संस्था हो। नेपालको संविधानले अंगीकार गरेको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी प्रावधानहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि तीनै अंग, सातै क्षेत्र लगायत प्रायः सबै निकायहरुले रणनीति तयार गरी कार्यान्वयनको चरणमा रहेका देखिन्छन्। न्यायपालिकाको पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजनामा यसतर्फ केही व्यवस्थाहरु भएता पनि न्यायिक क्षेत्रका व्यक्तित्वहरुबाट छुट्टै रणनीतिको आवश्यकता महसुस गरियो।

परिणामतः प्रस्तुत **न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी रणनीति (२०७८/०७९-२०८२/०८३)** तयार भएको हो। यस रणनीतिको कार्यान्वयनले न्यायपालिकामा पनि न्याय, कानून तथा सरकारी वकील समूह र न्यायाधीशको नियुक्तिलाई लैङ्गिक तथा समावेशी बनाउने छ भन्ने विश्वास लिइएको छ। साथै, यसले न्यायपालिकाबाट प्रदान गरिने सेवा प्रवाहलाई पनि समावेशी तथा लैङ्गिकमैत्री बनाउन, न्यायपालिकाको भौतिक संरचनालाई लैङ्गिक तथा अपाङ्गमैत्री बनाउन एवम् भाषागत रुपमा रहेका अवरोधहरु समेतलाई तत्काल निर्मूल पार्न नसके पनि धेरै हदमा कम पार्न सम्बन्धित निकायहरुलाई सहज पार्नेछ भन्ने विश्वास गरिएको छ। प्रस्तुत रणनीति दुई वर्ष पूर्व नै प्रकाशित भई सक्नुपर्ने थियो। कोभिड १९ को विश्वव्यापी महामारी र केही प्राविधिक कारणले गर्दा यथोचित समयमा यसको प्रकाशन हुन सकेन। विभिन्न वाधा व्यबधान छिचोल्दै अन्ततः यो रणनीति प्रकाशित गर्न हामी सफल भएका छौं। यहाँहरु समक्ष यो रणनीति प्रस्तुत गर्न पाउँदा ज्यादै खुशी लागेको छ।

प्रस्तुत रणनीति निर्माणको क्रममा सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्लको संयोजकत्वमा गठित निर्देशक समिति, सल्लाहकार समिति, कार्य समूह र पुनरावलोकन समूहमा विभिन्न निकायबाट प्रतिनिधित्व गर्नु हुने विशिष्ठ व्यक्तित्व तथा विज्ञहरुले रणनीति तयारीका लागि पुऱ्याउनु भएको सहयोगका लागि यो प्रतिष्ठान उहाँहरूप्रति कृतज्ञता प्रकट गर्दछ।

अतः यस रणनीतिलाई अन्तिम रुप दिन आयोजना गरिएका परामर्श बैठकमा आफ्नो अमूल्य राय सुझाव दिनु हुने सबै जिम्मेवार निकाय र सम्बद्ध विज्ञहरू र विशेष गरी सर्वोच्च अदालतका सवै माननीय न्यायाधीशज्यू एवम् सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठ अधिकृतहरुलाई रणनीतिको अन्तिम मस्यौदा पुनरावलोकन गरि सहयोग गरि दिनु भएकोमा यहाँहरुको यस योगदानप्रति प्रतिष्ठान हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछ। साथै, प्रस्तुत रणनीति तयार गर्न योगदान गर्नु हुने प्रतिष्ठानका निर्देशक श्रीकृष्ण मुल्मी, व्यवसाय विकास व्यवस्थापक श्री राजनकुमार के.सी र प्रकाशन सहायक श्री प्रतिक्षा श्रेष्ठ समेतलाई प्रतिष्ठान धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ।

अन्त्यमा, यो रणनीति तयार गर्ने क्रममा प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने युएन वुमनका कायम मुकायम कार्यालय प्रमुख श्री नभनिता सिन्हा र न्यायमा पहुँच कार्यक्रमका कार्यक्रम विश्लेषक श्री सुभा घलेलाई प्रतिष्ठान विशेष धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ। साथै सम्बद्व सबै जिम्मेवार निकायबाट प्रस्तुत रणनीति कार्यान्वयनको लागि प्रतिष्ठानले सकारात्मक विचारको अपेक्षा समेत राखेको छ ।

२०७८ मंसिर

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान

मनमैजु, काठमाडौं
फोन नं.: +१-४०२७४४९, +१-४०२७४५१
फ्याक्स +१-४०२७१४०
पोष्ट बक्स नं.: २४८६५

E-mail : info@njanepal.org.np
URL: www.njanepal.org.np

Manamaiju, Kathmandu
Ph.: +1-4027449, +1-4027451
Fax: +1-4027140
Post Box No: 24865

कार्यकारी सारांश

नेपालको संविधानले समतामूलक समाजको निर्माणको लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई अंगीकार गरेको छ। राज्यका कार्यकारी र व्यवस्थापकीय अङ्गमा महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति लगायतका समुदायको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागिता हुने गरी संविधानमा व्यवस्था गरिएको छ। सोही अनुरुप संवैधानिक अङ्ग तथा सरकारी निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशिताको सिद्धान्त बमोजिम हुने र आवधिक संघीय तथा प्रादेशिक निर्वाचन मार्फत व्यवस्थापिकामा सारभूत प्रतिनिधित्वको सुनिश्चिततासमेत संविधानमा गरिएको छ। यी व्यवस्थाहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि विभिन्न निकायले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीतिहरु तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको पाइन्छ।

उल्लिखित पृष्ठभूमिमा नेपाल न्याय सेवाका विभिन्न पदहरू तथा न्यायाधीशको पदमा हुने नियुक्तिलाई लैङ्गिक तथा समावेशी बनाउन न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीति बनाईएको हो।

प्रस्तुत रणनीति न्यायपालिकालाई लैङ्गिकमैत्री तथा समावेशी बनाउनको लागि विभिन्न तहमा गर्नुपर्ने रणनीतिक हस्तक्षेप (Strategic Interventions) गर्ने तथा नियुक्ति गर्ने निकायलाई नै समावेशी बनाउने उद्देश्यका साथ तयार गरिएको हो। न्यायपालिकामा आवश्यक पर्ने जनशक्ति उत्पादन गर्नका लागि कानूनी शिक्षाको अध्ययन अध्यापनमा विद्यार्थीहरुको आकर्षण बढाउन तथा न्याय सेवामा प्रवेशको लागि आकर्षण गर्न अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीति तथा कार्यक्रमहरू प्रस्तुत रणनीतिमा समावेश गरिएको छ। साथै रणनीतिको कार्यान्वयनका लागि समय सीमा सहितको कार्ययोजना कार्यान्वयनको स्पष्ट खाकासमेत तयार गरी सहज कार्यान्वयनको अपेक्षा समेत गरिएको छ।

न्यायपालिकालाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी बनाउनको लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीति तथा कार्यक्रम सहितको कार्ययोजना तयार गर्नु नै प्रस्तुत रणनीतिको मुख्य हो। प्रस्तुत रणनीतिमा यसको पृष्ठभूमि, उद्देश्य, क्षेत्र र सीमा र तयारी विधिका बारेमा समेत उल्लेख गरिएको छ। लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाको समीक्षा अन्तर्गत राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था, अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरु, अन्य गैरसरकारी निकायका नीतिहरु, नीतिगत संरचना, आवधिक विकास योजना, न्यायपालिकाको चौथो रणनीतिक योजना, नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालयका नीतिहरु, दिगो विकासका लक्ष्यहरु, न्यायपालिकाबाट भएका प्रयासहरु र न्यायपालिकालाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी बनाउनको लागि रहेका अवरोधहरुका साथै समस्या र चुनौतिहरु समावेश गरिएको छ। न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीतिअन्तर्गत वर्तमान अवस्था

रणनीतिको आवश्यकता, उद्देश्य तथा लक्ष्यहरु र लक्ष्यहरु प्राप्तिको लागि अवलम्बन गरिने रणनीतिहरु निर्धारण गरिएको छ। लक्ष्य प्राप्तिका लागि संस्थागत संरचना, कानूनी सुधार, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पद्धतिबारे समेत उल्लेख गरिएको छ।

प्रस्तुत रणनीतिका लक्ष्य तथा लक्ष्य प्राप्तिका रणनीतिहरु देहाय बमोजिम रहेका छन्।

लक्ष्य १ : कानूनी शिक्षा प्राप्तिमा महिला तथा लक्षित वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने

रणनीति १: महिला तथा लक्षित वर्गलाई कानून विषयको अध्ययन गर्न अभिप्रेरित गर्ने,

रणनीति २: माध्यमिक तह (कक्षा ११ र १२) देखि नै कानून शिक्षा अध्ययनको लागि महिला तथा लक्षित वर्गलाई अवसर प्रदान गर्न विद्यालय, कलेज र विश्वविद्यालयहरुसँग सहकार्य गर्ने,

रणनीति ३ : कानून शिक्षा अध्ययनको लागि महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्ति भर्नाका लागि निश्चित सिट संख्या सुरक्षित गर्न विद्यालय, कलेज र विश्वविद्यालयहरुसँग समन्वय गर्ने,

रणनीति ४ : कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विपन्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरुको लागि छात्रवृत्ति तथा सहुलियतपूर्ण शैक्षिक कर्जालगायतको व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने,

रणनीति ५ : कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीहरुको लागि अदालत, न्यायिक निकाय तथा सम्बद्ध अन्य निकायमा अभ्यास वृत्ति (इन्टर्नसिप) गर्ने कार्यलाई थप प्रभावकारी बनाउने,

रणनीति ६ : महिला तथा लक्षित वर्गको लागि विभिन्न प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षालाई लक्षित गरी तयारी कक्षाको सञ्चालन गर्ने,

रणनीति ७: अदालतमा रिक्त हुने न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्यता पुगेका संभावित इच्छुक महिला तथा लक्षित वर्गका अधिकृत, कानून व्यवसायी, कानून र न्यायको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरुको अभिलेख तयार गर्ने,

लक्ष्य २ : न्यायपालिका र न्याय सेवामा महिला तथा लक्षित वर्गको सार्थक र सारभूत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने

रणनीति १ : सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा कम्तीमा पचास प्रतिशत न्यायाधीशको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरु मध्येबाट नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति २ : जिल्ला अदालतमा कम्तीमा पचास प्रतिशत न्यायाधीशको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका योग्यता पुगेका व्यक्तिहरु नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति ३ : नेपालको संविधानको धारा १५२ बमोजिमका विशिष्टिकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरण जस्ता न्यायिक निकायमा रहने सदस्यहरु महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व गराउने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति ४ : नेपाल न्याय सेवामा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने रिक्त पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पदमा महिला तथालक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वका लागि उपयुक्त नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति ५ : वैतनिक कानून व्यवसायी तथा जिल्ला कानूनी सहायता समितिमा रहने अधिवक्ताको नियुक्तिलाई लैङ्गिक मैत्री तथा समावेशी बनाउन उपयुक्त नीति अवलम्बन गर्ने,

लक्ष्य ३ : न्यायपालिका र नेपाल न्याय सेवामा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धि एवं सेवाको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने

रणनीति १: वृत्ति विकासलाई सहज एवं प्रभावकारी बनाउन महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति २: न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुने महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरुका लागि कानून, न्याय तथा नेतृत्व विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने,

रणनीति ३: स्वदेशी तथा वैदेशिक अध्ययन, अवलोकन भ्रमण, तालिम लगायतका अवसरमा मनोनयन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागितालाई सुनिश्चित गर्ने,

रणनीति ४: न्यायपालिका तथा न्याय क्षेत्रको योजना, नीति, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको अर्थपूर्ण सहभागितालाई सुनिश्चित गर्ने,

रणनीति ५: न्यायपालिका र न्याय क्षेत्रमा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गको सशक्तिकरणका लागि प्रभावकारी सञ्जाल र सूचना प्रणालीको स्थापना गर्ने,

रणनीति ६: न्यायपालिका र नेपाल न्याय सेवामा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्तिहरूलाई सेवा वा व्यवसायको निरन्तरताका लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने,

विषय सूची

क.सं.	विषय	पृष्ठ नं.
	परिच्छेद – एक	
	परिचय	
१.१	पृष्ठभूमि	१
१.२	रणनीतिको उद्देश्य	२
१.३	रणनीतिको क्षेत्र र सीमा	२
१.४	रणनीतिको तयारी विधि	३
१.५	रणनीतिको संरचना	५
	परिच्छेद – दुई	
	लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाको समिक्षा	
२.१	पृष्ठभूमि	६
२.२	राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था	७
२.३	अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र नेपालको सन्दर्भ	१५
२.४	नीतिगत संरचना	२१
	परिच्छेद – तीन	
	न्यायपालिकामा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशितासम्बन्धी वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण रणनीति निर्माण	
३.१	लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशिताको वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण	३०
३.२	न्यायपालिकालाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी बनाउनको लागि रहेका अवरोधहरू	५०
३.३	महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको वृत्ति विकास तथा सेवामा निरन्तरताका केही अवरोध एवं व्यवधानहरू	५२
३.४	रणनीतिको आवश्यकता	५२
३.५	रणनीतिको उद्देश्य तथा लक्ष्यहरू	५३
३.६	लक्ष्य प्राप्तिको लागि अवलम्बन गरिने रणनीतिहरू	५३

परिच्छेद – चार

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण रणनीति कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्ययोजना

४.१ रणनीति कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्ययोजना ५६

परिच्छेद – पाँच

विविध

५.१ समस्या र चुनौतिहरू ८२

५.२ अनुगमन तथा मूल्याङ्कन ८३

५.३ कार्यान्वयनमा रहेका संभावित जोखिमहरू ८४

तालिकाहरू

तालिका नं. १:	विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवारहरू समावेशी समूहतर्फ विज्ञापन र दरखास्त	३१
तालिका नं. २:	आ.व. २०७५/७६ मा भएका समावेशी विज्ञापन र दरखास्त	३२
तालिका नं. ३:	समावेशी तथा खुला विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवार संख्या	३३
तालिका नं. ४:	नेपाल न्याय सेवाका न्याय समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण	३४
तालिका नं. ५:	नेपाल न्याय सेवाका सरकारी वकिल समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण	३६
तालिका नं. ६:	नेपाल न्याय सेवाका कानून समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण	३७
तालिका नं. ७:	माननीय न्यायाधीशहरूको संख्यात्मक विवरण	३९
तालिका नं. ८:	कानून व्यवसायीहरूको विवरण	४०
तालिका नं. ९:	त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा एलएल एममा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण	४१
तालिका नं. १०:	त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा तीन वर्षे एलएल वि, पाँच वर्षे विए एलएल वि मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण	४२
तालिका नं. ११:	त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा तीन वर्षे एलएल वि, मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण	४३

तालिका नं. १२:	पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा पाँच वर्षे वि ए, एलएल वि र एलएल एम मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण	४४
तालिका नं. १३:	काठमाडौं विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा पाँच वर्षे विए एलएल वि मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण	४५
तालिका नं. १४:	कलेज वा उच्च माध्यामिक विद्यायलहरूमा कानून विषयमा भर्ना भएका विद्यार्थीहरूको विवरण	४५

अनुसूचीहरू

अनुसूची १	रणनीति तयारी निर्देशक समिति	८५
अनुसूची २	रणनीति तयारी कार्यसमूह	८६
अनुसूची ३	मस्यौदा रणनीति उपरको परामर्श बैठकका सहभागीहरू	८७
अनुसूची ४	सल्लाहकार समिति	८८
अनुसूची ५	पुनरावलोकन कार्यसमूह	८९
अनुसूची ६	रणनीति पुनरावलोकनकर्ता	८९

परिच्छेद – एक
परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानले समतामूलक समाजको निर्माणको लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई अंगीकार गर्दै राज्यका प्रत्येक निकायमा महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति लगायतका समुदायको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागिताको हक प्रत्याभूत गरेको छ। संवैधानिक अङ्ग र निकायका पदमा नियुक्ति गर्दा समावेशी सिद्धान्तबमोजिम गरिने गरी संविधानले सैद्धान्तिक आधार सृजना गरेको छ। निजामति सेवा लगायतका सेवाहरूलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउनको लागि पछिल्ला दिनहरूमा नेपाल सरकारले अवलम्बन गरेका नीति तथा कानूनी व्यवस्थाबाट यस सेवा समूहका पदहरू क्रमश: समावेशी हुँदै गएको अवस्था छ। नेपाल न्याय सेवाका विभिन्न श्रेणीका पदमा समेत यसको सकारात्मक प्रभाव देखिएको छ। महिला तथा आदिवासी, जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र पिछडिएको क्षेत्रका व्यक्ति **(यसपछि "लक्षित वर्ग" भनिएको)** को समेत निजामति सेवामा प्रवेशको लागि लोक सेवा आयोगको प्रतियोगितात्मक परीक्षामा सहभागिताको संख्या बढेको छ।

न्याय प्रणालीलाई पहुँच योग्य बनाउने महत्वपूर्ण लक्ष्य लिएको **न्यायपालिकाको तेस्रो पञ्च वर्षीय रणनीतिक योजना** (२०७१/०७२-२०७५/०७६) को सहयोगी रणनीतिहरू अन्तर्गत जनशक्ति आपूर्ति र वृत्ति विकासको योजना लागू गरी न्यायाधीशको नियुक्तिलाई प्रतिनिधिमूलक र समावेशी बनाउन न्याय परिषद्सँगको समन्वयमा नीति तय गर्ने रणनीतिक कार्यक्रम समावेश भएको थियो।

न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गर्ने चालु **न्यायपालिकाको चौथो पञ्च वर्षीय रणनीतिक योजना** (२०७६/०७७-२०८०/०८१) को महत्वपूर्ण लक्ष्य रहेको छ। यस लक्ष्यअन्तर्गत अदालतका कार्यक्षेत्र भित्रका न्यायमा पहुँचका अवरोधहरूको सम्बोधन गर्ने, अदालतबाट प्रवाह हुने सेवालाई गुणस्तरीय र प्रभावकारी बनाउने, कानूनी सहायतालाई प्रभावकारी बनाउने, न्यायिक प्रक्रिया र प्रणालीबारे सूचना प्रवाह गर्ने र पीडित मैत्री न्याय प्रणालीको सुदृढीकरण गर्ने रणनीतिक उद्देश्यहरू समावेश भएका छन्।

न्यायपालिकाको जनशक्ति आपूर्तिमा राज्यको नीति बमोजिम समावेशी व्यवस्था कायम गरिएको भएता पनि न्यायाधीशको पदमा समावेशी र समानुपातिक नियुक्तिको विषयमा प्रष्ट कानूनी व्यवस्था हुन सकेको छैन। व्यवहारमा नियुक्तिलाई समावेशी बनाउने प्रयास भए पनि बाध्यात्मक रुपले पालना गर्नुपर्ने नीति तथा कानूनी व्यवस्था नरहेको कारण अपेक्षित नतिजा प्राप्त हुन सकेको छैन। नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) बमोजिम जिल्ला न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि विभिन्न क्षेत्र, वर्ग र समुदायको प्रतिनिधित्व हुने गरी उम्मेदवारको उपलब्धतालाई समेत सुनिश्चित गर्नको लागि कानूनी शिक्षादेखि नै

समावेशिता सुनिश्चिता गर्नुपर्ने र न्याय सेवाप्रति त्यस्तो वर्ग, समुदाय र क्षेत्रलाई आकर्षित गर्नु आवश्यक छ।

नेपाली समाजको विविधतालाई प्रतिविम्बित गर्ने गरी न्यायपालिकालाई विविधतायुक्त बनाउनको लागि कानून अध्ययन तथा सेवा प्रवेशमा नै महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारु, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा पिछडिएको क्षेत्रका व्यक्तिलाई आकर्षण गर्नुपर्ने अवस्था सृजना भएको छ। न्यायपालिकालाई लैङ्गिक मैत्री तथा सामाजिक समावेशी बनाउनको लागि न्यायाधीश तथा कर्मचारीको नियुक्ति समेतका विषयमा अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिक व्यवस्थाको लागि प्रस्तुत रणनीति तयार गरिएको छ।

१.२ रणनीतिको उद्देश्य

राज्यका विभिन्न निकायहरूले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशितासम्बन्धी रणनीति निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको पाइन्छ। लैङ्गिकमैत्री तथा सामाजिक समावेशितासम्बन्धी रणनीति आजको प्रमुख आवश्यकता हो। त्यसैले न्यायपालिकालाई पनि लैङ्गिक तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउनको लागि अबलम्बन गरिएका उपाय तथा भावी दिनमा अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिहरूको पहिचान र सोको कार्यान्वयन गर्न कार्ययोजनासहितको प्रस्तुत रणनीति तयार गरिएको हो।

१.३ रणनीतिको क्षेत्र र सीमा

न्यायपालिका र न्यायिक क्षेत्रलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी बनाउनको लागि न्याय सेवा र विभिन्न तहका न्यायाधीशको नियुक्ति तथा अर्धन्यायिक निकाय र न्याय प्रशासनको अंगको रुपमा रहेका नेपाल प्रहरी, सरकारी वकील र कानून व्यवसायको क्षेत्रसमेतलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक रूपमा समावेशी बनाउनुपर्ने हुन्छ। न्याय सेवालाई समावेशी बनाउन न्याय, कानून तथा सरकारी वकील समूहलाई समावेशी बनाउनुको अतिरिक्त कानून व्यवसायको क्षेत्रलाई पनि समावेशी बनाउनको लागि कानूनको अध्ययनदेखि नै लैङ्गिक तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउन लक्षित वर्ग र समुदायका व्यक्तिहरूलाई कानून विषयको अध्ययनमा आकर्षण गर्नुपर्ने हुन्छ। साथै न्यायपालिकाबाट प्रदान गरिने सेवा प्रवाहलाई पनि समावेशी तथा लैङ्गिकमैत्री बनाउन, न्यायपालिकाको भौतिक संरचनालाई लैङ्गिक तथा अपाङ्गमैत्री बनाउन एवम् भाषिक लगायतका अवरोधहरूलाई हटाई सबै समुदायको न्यायमा सहज पहुँच अभिवृद्धि गर्नु आवश्यक छ।

प्रस्तुत रणनीतिमा न्याय सेवाका पद तथा विभिन्न तहका अदालतमा न्यायाधीशको पदमा हुने नियुक्तिलाई समावेशी बनाउने विषयमा मात्र आवश्यक रणनीतिहरू तय भएका छन्। त्यसका लागि कानूनी शिक्षा प्रदान गर्ने, नियुक्त गर्ने तथा सेवामा टिकाई राख्ने विषय र क्षेत्रहरूमा समावेशिताका लागि अवलम्बन

गर्नुपर्ने रणनीति तथा कार्यक्रमहरू समावेश गरिएका छन्। प्रस्तुत रणनीतिले वा न्यायाधीशको पद र न्याय सेवाका विभिन्न समूहहरूलाई समावेशी बनाउने बाहेकको अन्य क्षेत्र र विषयलाई समेटेको छैन।

प्रस्तुत रणनीतिको सीमा र दायरा देहाय बमोजिम रहेको छ :

- न्यायपालिकाबाट उपलब्ध हुने सेवा, सुविधा र सोको संरचनालाई लैङ्गिकमैत्री तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाई महिला तथा लक्षित वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने विषयमा न्यायमा पहुँच आयोगबाट अध्ययन तथा आवश्यक रणनीतिको विकास गरिएको हुनाले यो रणनीति महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागिता, सशक्तिकरण र क्षमता अभिवृद्धिमा केन्द्रित गरिएको छ।
- न्याय सम्पादनको सहयोगी निकायको रुपमा रहेका महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, नेपाल प्रहरी तथा अर्धन्यायिक निकायमा हुने नियुक्तिलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी बनाउने विषय सम्बन्धित सेवाको गठन गर्ने कानून र सम्बन्धित निकायको रणनीतिबाटै सम्बोधन हुने भएकोले यस रणनीतिमा समावेश गरिएको छैन।
- सामाजिक समावेशीकरणको दायरा र सीमा बृहत्तर रहेकोमा न्याय सेवा तथा न्याय क्षेत्रको नियुक्तिलाई केन्द्रमा राखी त्यसलाई परिभाषित गरिएको छ।

१.४ रणनीतिको तयारी विधि

प्रस्तुत रणनीति समावेशीकरणको मर्म अनुरूप न्यायपालिकामा त्यसको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्न सकिने गरी तयार गरिएको छ। यस रणनीतिमा मूलतः विद्यमान कानूनी तथा व्यावहारिक अवस्थाको विवरणात्मक उल्लेखन तथा विश्लेषण गर्दै समावेशीकरणको लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिहरू तथा त्यसको कार्यान्वयनको लागि कार्ययोजना प्रस्तुत गरिएको छ। यस क्रममा विश्वविद्यालयका कानून संकाय, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद, न्यायपरिषद् सचिवालय तथा अन्य सम्बद्ध निकाय लगायतका सरोकारवालाहरूसँग छलफल, अन्तर्क्रिया तथा त्यस्ता निकायबाट प्राप्त तथ्याङ्क, सुझाव तथा जानकारीको आधारमा रणनीतिलाई अन्तिम रुप दिईएको छ।

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानबाट सन् २०१३ मा न्यायपालिकामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थाको विश्लेषणात्मक अध्ययन भएको पाइन्छ। त्यस अध्ययनले न्याय सेवाको ४९०८ जनशक्तिमध्ये ७७.६ प्रतिशत बाहुन क्षेत्री र पुरुषको संख्या ८६.१ प्रतिशत रहेको देखाएको छ। त्यसैगरी न्यायाधीशहरूमध्ये ८७.१ प्रतिशत बाहुन क्षेत्री र ९.४ प्रतिशत जनजाति रहेको पाइएको छ। कानून व्यावसायीको संख्यामा पनि ९०.६ प्रतिशत पुरुष र १८.३ प्रतिशत जनजाति रहेको पाइएको छ। कानून विषय अध्ययनको लागि भर्ना हुने विद्यार्थीहरूमा २३.९ प्रतिशत महिला, १४.६ प्रतिशत जनजाति र ८३.४ प्रतिशत बाहुन क्षेत्री समुदायको रहेको देखाएको छ। त्यस अध्ययनले न्यायपालिकालाई लैङ्गिक

समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणयुक्त बनाउनको लागि आवश्यक नीतिगत व्यवस्थाको साथै संस्थागत, प्रणालीगत, प्रक्रियागत सुधार गर्नुपर्ने, त्यस्तो सुधार कानून अध्ययन अध्यापन, कानून व्यवसाय नेपाल न्याय सेवा तथा न्यायपालिकासमेतमा हुनुपर्ने निचोड सहितको सुझाव पेश भएको पाइन्छ। सुधारको कार्यक्रमलाई न्यायपालिकाको योजना तथा रणनीतिक योजनामा समावेश गरेर जानु पर्ने अध्ययनमा औंल्याइएको छ। राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानमार्फत गरिएको त्यस अध्ययनमा न्यायपालिकामा लैङ्गिक समानताको अवस्था तथा त्यसमा रहेका अवरोधहरू र ती अवरोधहरुको सम्बोधनको लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरूका विषय पहिचान गरी सुझाव प्राप्त भई सकेको सन्दर्भमा सो अध्ययनको निचोड तथा सुझावको आधारमा समेत यो रणनीति तयार गरिएको छ।

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानबाट सन् २०१३ मा गरिएको न्यायपालिकामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थाको बिश्लेषण सम्बन्धी अध्ययनका निष्कर्षहरूलाई आधारको रूपमा लिईएको छ। उक्त अध्ययन प्रतिवेदनका निष्कर्ष तथा विद्यमान सान्दर्भिक नीतिहरू, यस सम्बन्धी तथ्याङ्क/विवरणहरूलाई अध्ययनको नै मुख्य स्रोतका रूपमा लिईएको छ।

यसैगरी २०७४ सालमा नै सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्लज्यूको संयोजकत्वमा रणनीति तयारी निर्देशक समिति (**अनुसूची १**) र उच्च अदालत पाटनका माननीय न्यायाधीश श्री टेकप्रसाद ढुङ्गानाको सयोजकत्वमा रणनीति तयारी कार्यसमूह (**अनुसूची २**) गठन भएको थियो। तयारी कार्यसमूहबाट तयार भएको मस्यौदा रणनीति उपर परामर्श बैठकका विज्ञहरुबाट (**अनुसूची ३**) प्राप्त राय, सल्लाह र सुझावका आधारमा रणनीतिलाई अन्तिमरुप दिईएको थियो ।

प्रस्तुत रणनीति दुई वर्ष अघि नै तयार भई सक्नुपर्ने थियो। तर कोभिड १९ को विश्वब्यापी महामारी र केही प्राविधिक कारणले गर्दा निर्धारित समयमा प्रकाशन हुन सकेन। तत्पश्चात मिति २०७६।६।२ गतेको निर्णयानुसार नेपालको पन्ध्रौं योजना, मौलिक हक कार्यान्वयनको लागि बनेका ऐनतथा कानूनहरूको व्यवस्था एवम् पछिल्लो समयमा यस विषयमा सम्पन्न भएका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजसमेतको आधारमा प्रस्तुत रणनीतिलाई परिमार्जन गर्नका लागि सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीश श्री सपना प्रधान मल्लज्यूको संयोजकत्वमा सल्लाहकार समिति (**अनुसूची ४**) गठन गरिएको थियो। साथै उक्त रणनीतिको पुनरावलोकन एवम् परिमार्जनका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालयका तात्कालीन सचिव श्री डिल्लीराज घिमिरेको संयोजकत्वमा पुनरावलोकन कार्यसमूह (**अनुसूची ५**) गठन गरिएको थियो।

उक्त रणनीतिलाई अन्तिम रुप दिने क्रममा रणनीति कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार निकायहरुको सस्थागत धारणा समेत लिईएको र मस्यौदा रणनीतिलाई प्रकाशन गर्नु पूर्व जिम्मेवार निकाय र सम्बद्ध विज्ञहरू र

विशेष गरी सर्वोच्च अदालतका माननीय न्यायाधीशज्यूहरु एवम् सर्वोच्च अदालतका वरिष्ठ अधिकृतहरुबाट **(अनुसूची ६)** रणनीतिलाई पुनरावलोकन समेत गरी तयार पारिएको छ ।

१.५ रणनीतिको संरचना

प्रस्तुत रणनीतिलाई मूलतः चार परिच्छेदमा विभाजन गरिएको छ। **परिच्छेद एकमा** अध्ययनको उद्देश्य, क्षेत्र, सीमा, रणनीति र तयारी विधिको विषयमा उल्लेख गरिएको छ। **परिच्छेद दुईमा** लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी मौजुदा कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाको अध्ययन तथा समीक्षा गरिएको छ। यसअन्तर्गत नेपालको संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था, नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा जनाएका प्रतिवद्धता, अन्य मुलुकहरूको प्रयास, नीतिको आवश्यकता तथा चुनौतिको विषयमा संक्षेपमा उल्लेख गरिएको छ। **परिच्छेद तीनमा** न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणका लक्ष्य, लक्ष्य प्राप्तिका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिहरू, संस्थागत व्यवस्था, कानूनी सुधार, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसमेतका विषयमा उल्लेख गरिएको छ।**परिच्छेद चारमा** रणनीतिको कार्यान्यवनको लागि कार्ययोजना प्रस्तुत गरिएको छ। **परिच्छेद पाँचमा** समस्या, चुनौतिहरू तथा कार्यान्वयनमा रहेका जोखिमका सम्बन्धमा विश्लेषण गरिएको छ।

परिच्छेद – दुई

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्थाको समीक्षा

२.१ पृष्ठभूमि

महिला र पुरुषहरूबीचको असमानता र विभेद रहँदै आएको अवस्थामा औपचारिक समानताले मात्र महिलाहरूको अवस्थालाई सम्बोधन गर्न नसकेको कारण नै महिला अधिकारका लागि आन्दोलनहरू हुँदै आएको र महिलावादी अवधारणा अगाडि सारिएको देखिन्छ। यसले महिलाहरूको विशेष परस्थितिलाई विचार गरी संरक्षणको विशेष व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने मान्यता स्थापित गर्‍यो। यसले महिलाको संरक्षणको नाममा महिलाको भूमिकालाई सहायकको रुपमा लिइएकोले महिला पुरुषका बीचमा सारभूत रुपमा समानता हुन सकेन। यसपछि दोस्रो अवधारणाको रुपमा बराबरीको अवधारणा (Principle of Sameness) आयो, जसले महिला र पुरुषलाई एकै किसिमको व्यवहार भएमा मात्र समान अधिकार प्राप्त गर्न सक्छन् भन्ने मान्यता अघि सार्‍यो। यसको प्रयोग मार्फत महिला र पुरुषलाई बराबरीको अधिकार दिँदा महिलाहरूले समान अधिकार प्राप्त गर्न सकेनन्। महिलावादी दोस्रो अवधारणाको रूपमा आएको सुधारात्मक धारणाले (Corrective Approach) महिलाहरू ऐतिहासिक कालदेखि पछि पर्दै आएका हुनाले समान रुपमा मानेर समान सुविधा दिँदैमा पुग्दैन, उनीहरूलाई इतिहासले गरेको गल्तीमा क्षतिपूर्ति जरुरी छ भन्ने मान्यताको विकास गर्‍यो। यसको लागि सारभूत समानताको व्यवस्था संविधान, कानून र नीतिद्वारा व्यवस्था गरी महिलाहरूका लागि निश्चित सेवा सुविधा र सहुलियतमा आरक्षणको अवसरद्वारा केही समयसम्म विशेष अधिकारको व्यवस्थाद्वारा मात्र समान अधिकार प्राप्त गर्न सक्छन् भन्ने निष्कर्षका साथ महिलाहरूको सहभागिता, क्षमता अभिवृद्धि र सशक्तिकरण सम्भव भएको छ।

सामाजिक समावेशीकरण बञ्चितिकरणमा परेका समूहलाई समाजको मूलधारमा समावेश गर्न प्रभावकारी वातावरण सिर्जना गर्ने एक महत्वपूर्ण आधार हो। समावेशी हक प्राप्तिका लागि आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र कानूनी क्षेत्रमा हस्तक्षेप गरी समावेशिताको लागि लैङ्गिक असमानता हटाउन आरक्षण, प्राथमिकता, क्षमता अभिवृद्धि, सहुलियत, छुट लगायतको उपयुक्त वातावरण निर्माणमा विशेष ध्यान दिनु पर्दछ। समावेशी हकको सुनिश्चितताको लागि विद्यमान व्यवस्थामा सुधार र नीति निर्माण एवम् कार्य योजना बनाई बञ्चितिकरणमा परेका महिला तथा लक्षित वर्गको हक अधिकारका लागि विशेष रणनीतिको कार्यान्वयन आवश्यक पर्दछ।

यस परिच्छेदमा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको सम्बन्धी नेपालको संवैधानिक तथा कानूनी संरचना तथा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासबारे संक्षेपमा उल्लेख गरिएको छ। संवैधानिक र कानूनी प्रबन्धको

पृष्ठभूमिसहित नेपालको संविधान, ऐन तथा नियमावलीमा रहेको व्यवस्था, लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र न्यायिक दृष्टिकोण समेतका विषयमा देहायबमोजिम चर्चा गरिएको छ।

२.२ राष्ट्रिय कानूनी व्यवस्था

२.२.१ संवैधानिक व्यवस्था

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को धारा ११ ले समानताको हकको व्यवस्था गरी आर्थिक तथा सामाजिक रुपले पिछडिएका वर्गलाई संरक्षण र विकासका लागि विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको थियो। सोही संविधानले राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरू अन्तर्गत धारा २७ को उपधारा (१०) मा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरी आर्थिक तथा सामाजिक रुपले पिछडिएका जाति र समुदायको उत्थान गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने उल्लेख गरिएको थियो। ती सिद्धान्त तथा नीतिहरूको कार्यान्वयनको लागि नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०६०/०६१ को वार्षिक बजेटबाट देशको आर्थिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रमा सहभागिता बढाउन सकारात्मक सहभागिताको नीति अपनाउने निर्णय गरेको र सोही नीतिअनुसार सरकारी अनुदानबाट सञ्चालित महाविद्यालय र विश्वविद्यालयहरूले प्रत्येक शैक्षिक सत्रको भर्नामा न्यूनतम १० प्रतिशत दलित, १५ प्रतिशत जनजाति तथा २० प्रतिशत महिलालाई अनिवार्य रुपमा भर्ना गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले समानताको हक तथा सामाजिक न्यायको हकको व्यवस्था गरी लैङ्गिक समानता तथा समाजिक समावेशीकरणको नीतिलाई राज्यको नीतिको रुपमा अगाडि बढाउनु पर्ने विषयलाई निर्देशित गरेको थियो।

सोही अनुरूप नेपाल सरकारले छात्रवृत्तिसम्बन्धी नियमावली, २०६० मा संशोधन गरी महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जनजाति र पिछडिएका क्षेत्रका विद्यार्थीलाई वितरण गरिने छात्रवृत्तिमा समावेशीकरणको नीति अवलम्बन गरेको थियो। निजामति सेवाऐन, २०४९ मा गरिएको दोस्रो संशोधन, (२०६४) बाट निजामति सेवालाई समावेशी बनाउनको लागि आवश्यक कानूनी व्यवस्थाहरू गरिएको पाइन्छ।

नेपाल सरकारले सार्वजनिक निकाय र पदलाई समानुपातिक समावेशी बनाउने उद्देश्यले २०६५।१०।२८ मा समावेशीकरणसम्बन्धी अध्यादेश, २०६५ जारी गरेको थियो। यस अध्यादेशबाट विकास समिति ऐन लगायतका ऐनहरूमा महिला, मधेशी, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, आदिवासी जनजाति

तथा पिछडिएका क्षेत्रका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिएको थियो। अध्यादेशबाट गरिएको यस व्यवस्थालाई ऐनबाट प्रतिस्थापन नगरिएको कारण यसले निरन्तरता पाउन सकेन।

नेपालको संविधानको प्रस्तावनामा वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने विषय उल्लेख गर्दै विभिन्न किसिमको विभेदको अन्त्य गर्ने र समावेशितालाई संविधानको आधारभूत संरचनाको रुपमा ग्रहण गरिएको छ। संविधानको धारा ४ ले नेपाल राज्यलाई एक समावेशी राज्यको रुपमा परिभाषित गरेको छ।

नेपालको संविधानको भाग ३ मा मौलिक हक र कर्तव्यको व्यवस्था गरिएको छ। धारा १८ मा समानताको हकको व्यवस्था गर्दै सबै नागरिक कानूनको दृष्टिमा समान हुने र कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट बञ्चित नगरिने संवैधानिक प्रत्याभूत गरिएको छ। त्यसैगरी सामान्य कानूनको प्रयोगमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव नगरिने तथा राज्यले नागरिकहरूका बीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव नगर्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ। साथै समान कामका लागि लैङ्गिक आधारमा पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नगरिने तथा पैतृक सम्पत्तिमा लैङ्गिक भेदभाव विना सबै सन्तानको समान हक हुने व्यवस्था गरिएको छ।

समानताको हक अन्तर्गत सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायतका नागरिकको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न सकिने गरी सकारात्मक विभेद सम्बन्धी अध्ययन गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ।

संविधानको धारा २४ ले जातीय आधारमा छुवाछूत गरी वा नगरी कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको भेदभाव गर्न नपाइने गरी छुवाछूत तथा भेदभाव विरुद्धको हकको व्यवस्था गरेको छ। त्यसैगरी धारा २९ ले धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै किसिमले शोषण गर्न नपाइने गरी शोषण विरुद्धको हक, धारा ३१ मा अपांगता भएका र आर्थिक रूपले विपन्न नागरिकलाई कानून बमोजिम निःशुल्क उच्च शिक्षा पाउने र दृष्टिविहीन नागरिकलाई ब्रेललिपि तथा बहिरा र स्वर वा

बोलाइसम्बन्धी अपांगता भएका नागरिकलाई सांकेतिक भाषाको माध्यमबाट कानून बमोजिम निःशुल्क शिक्षा पाउने हक सुनिश्चित गरिएको छ।

धारा ३८ मा महिलाको हकअन्तर्गत प्रत्येक महिलालाई लैङ्गिक भेदभाव विना समान वंशीय हकहुने, महिला विरुद्ध कुनै पनि किसिमको हिंसाजन्य कार्य वा शोषण गर्न नहुने, राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागीताको हक हुने, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुने र सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा दम्पतीको समान हकलगायतका महिलाको मौलिक हकको प्रत्याभूत गरिएको छ।

धारा ४० मा दलितको हकअन्तर्गत राज्यका सबै निकायमा दलितलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हकको प्रत्याभूति गर्दै सार्वजनिक सेवालगायतका रोजगारीका अन्य क्षेत्रमा दलित समुदायको सशक्तिकरण, प्रतिनिधित्व र सहभागिताका लागि कानूनबमोजिम विशेष व्यवस्था गरिने उल्लेख छ। दलित विद्यार्थीलाई उच्च शिक्षासम्म छात्रवृत्तिसहित निःशुल्क शिक्षाको व्यवस्था तथा प्राविधिक र व्यावसायिक उच्च शिक्षामा विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हकअन्तर्गत आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारु, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पीडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रुपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको हकको व्यवस्था गरिएको छ।

धारा ५० को उपधारा (१) मा राज्यको निर्देशक सिद्धान्त तथा नीतिहरू अन्तर्गत लैङ्गिक समानता, समानुपातिक समावेशीकरण, सहभागिता र सामाजिक न्यायको माध्यमबाट राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था गरी स्थानीय स्वायत्तता र विकेन्द्रीकरणको आधारमा शासन व्यवस्थामा समानुपातिक सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै लोकतान्त्रिक अधिकारको उपभोग गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्न संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक व्यवस्था सुदृढ गर्ने राज्यको राजनीतिक उद्देश्य हुने व्यवस्था रहेको छ। धारा ५१ को खण्ड (ञ) ले सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिअन्तर्गत राज्यले आदिवासी जनजाति, अल्पसंख्यक समुदायको लागि विशेष व्यवस्था गर्ने, मधेशी समुदाय, मुस्लिम र पिछडा वर्गलाई आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसर र लाभको समान वितरण तथा त्यस्ता समुदायभित्रका विपन्न नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तिकरण र विकासका अवसर तथा लाभका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अख्तियार गरेको छ।

२.२.२ कानूनी व्यवस्था

(क) निजामति सेवा र अन्य सरकारी सेवा अन्तर्गतका कानूनी व्यवस्थाहरू

सार्वजनिक सेवालाई लैङ्गिक रुपमा समान तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउनको लागि ऐन तथा नियमावलीहरूमा समेत आवश्यक कानूनी व्यवस्था हुँदै आएको छ। निजामति सेवा ऐन, २०४९ मा २०५५ सालमा भएको संशोधनबाट पहिलो पटक लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको मान्यतालाई आत्मसात् गर्दै महिलालाई निजामति सेवा प्रवेशमा उमेरको हद चालीस वर्ष कायम गरिएको, परीक्षणकालको अवधि छ महिना रहने र बढुवाको लागि एक वर्षको सेवा अवधि कम गरी महिला सहभागितालाई प्रोत्साहन गर्न खोजिएको थियो।यस ऐनमा २०६४ सालमा भएको संशोधनबाट निजामति सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई त्यस्तो पदमा महिलालाई ३३ प्रतिशत, आदिवासी/जनजातिलाई २७ प्रतिशत, मधेशीलाई २२ प्रतिशत, दलितलाई ९ प्रतिशत अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रलाई ४ प्रतिशत पद छुट्याई सो पदमा सम्बन्धित समूहका उम्मेदवार बीचमा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरिएको छ। यस्तै व्यवस्था संघीय संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ को दफा १७ र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ को दफा ८ मा गरिएको छ। शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ मा शिक्षक सेवालाई समावेशी बनाउन सामुदायिक विद्यालयमा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीमा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद सुरक्षित गरिएको छ। त्यसमध्ये महिलाको लागि ३३ प्रतिशत स्थान छुट्ट्याइएको र महिलाको लागि छुट्ट्याइएको मध्येबाट ३ प्रतिशत स्थान दलित समुदायका महिला र २ प्रतिशत स्थान मुस्लिम समुदायका महिलाका लागि छुट्ट्याउनु पर्ने व्यवस्था सोही नियमावलीको नियम ११क. मा गरिएको छ।

सैनिक सेवा नियमावली, २०६९ ले सैनिक सेवालाई समावेशी बनाउन नियम ५ मा खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई त्यस्तो पदमा महिला २० प्रतिशत, आदिवासी/जनजाति ३२ प्रतिशत, मधेसी २८ प्रतिशत, दलित १५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रलाई ५ प्रतिशत सुरक्षित गरी सम्बन्धित समूहका उम्मेदवार बीचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरेको छ।प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम ९ र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७२ को नियम ९ मा यस किसिमको व्यवस्था गरिएको छ।

सैनिक ऐन, २०६३ बमोजिम कम्तीमा एक जना रथी वृन्द, दुई जना महासेनानी वा प्रमुख सेनानी र दुई जना सेनानी दर्जाका अधिकृत रहने गरी पाँच जना अधिकृत रहेको जनरल सैनिक अदालत, कम्तीमा दुई जना सेनानी दर्जाका अधिकृत रहने गरी कम्तीमा तीन जना अधिकृत रहेको समरी जनरल सैनिक अदालत, कम्तीमा दुई वर्ष आयुक्त पद प्राप्त गरेका मध्येबाट कम्तीमा तीन जना अधिकृत रहेको डिष्ट्रिक्ट सैनिक

अदालत, नेपाली सेनाको विभाग, फर्मेशन वा एकाइको कुनै कमाण्डिङ्ग अधिकृत रहेको एक व्यक्तिको समरी सैनिक अदालत रहने व्यवस्था रहेको छ। सैनिक अदालतको फैसला वा अन्तिम आदेश उपर पुनरावेदन सुन्न न्याय परिषद्को सिफारिसमा नेपाल सरकारले तोकेको उच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा रक्षा मन्त्रालयका सचिव र प्राड विवाकका प्रमुख सदस्य रहेको सैनिक विशेष अदालत रहने व्यवस्था गरिएको छ।

(ख) न्याय परिषद ऐन तथा अन्य ऐनहरूमा रहेका व्यवस्थाहरू

न्याय सेवा आयोग ऐन, २०७३ को दफा १० ले आयोगले आफ्नो काम कारवाही गर्दा संविधान बमोजिम समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा गर्ने व्यवस्था गरेको छ। न्याय परिषद ऐन, २०७३ ले न्याय परिषद्ले संविधानबमोजिम न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुन योग्यता पुगेका नेपाली नागरिकहरूको अभिलेख तयार गर्ने व्यवस्था गरेको छ। न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा संविधानको अधीनमा रही समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तबमोजिम सिफारिस गर्ने व्यवस्था सो ऐनको दफा ५ को उपदफा (१) मा रहेको छ।

न्याय परिषद् नियमावली, २०७४ ले पनि ऐनको उल्लिखित दफा ५ को अधिनमा रही सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला न्यायाधीशको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। त्यसैगरी सो नियमावलीको नियम ६ मा जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको लागि संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्याइएको पद मध्येबाट ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी महिला ३३ प्रतिशत, आदीवासी/जनजाति २७ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत उम्मेदवारहरू बीचमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

नेपालको संविधानले निर्देशित गरेको समावेशी सिद्धान्तको व्यवस्था र न्याय परिषद नियमावली, २०७४ को व्यवस्था बाहेक अदालत तथा अन्य न्यायिक निकायको नियुक्तिको विषयमा समावेशिताको सिद्धान्तलाई बाध्यात्मक रुपमा अवलम्बन गर्नुपर्ने अन्य कानूनी व्यवस्था भएको देखिँदैन। राजस्व न्यायाधिकरण ऐन, २०३१ मा कानून, राजस्व र लेखा सदस्य रहेको तीन सदस्यीय राजस्व न्यायाधिकरण गठन हुने व्यवस्था रहेको छ। त्यसैगरी विशेष अदालत ऐन, २०५९ मा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी विशेष अदालतको गठन गर्न सक्ने, विशेष अदालतको अध्यक्ष र सदस्यमा नेपाल सरकारले न्याय परिषद्को परामर्शमा उच्च अदालतका न्यायाधीशहरूमध्येबाट तोक्ने व्यवस्था रहेको छ। वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ मा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी उच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा श्रम अदालतका अध्यक्षले तोकेको सोही अदालतको एक जना सदस्य र न्याय सेवा आयोगले सिफारिस

गरेको न्याय सेवाको प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य रहेको तीन सदस्यीय वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको गठन गर्ने व्यवस्था रहेको छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थाको ऋण असुली ऐन, २०५८ मा कानून, बैकिङ र लेखा सदस्य भएको तीन सदस्यीय ऋण असुली न्यायाधिकरण रहने तथा त्यसउपरको पुनरावेदन सुन्नको लागि रहने पुनरावेदन न्यायाधिकरणमा उच्च अदालतको न्यायाधीश भैरहेको वा भैसकेको वा हुन योग्यता पुगेको व्यक्तिलाई पुनरावेदन सुन्ने अधिकारीको पदमा नियुक्ति गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ।

उपर्युक्त बमोजिमको संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्थाबाट गरिएको सकारात्मक विभेदको परिणाम स्वरुप निजामति सेवामा महिला कर्मचारीको संख्या बढी रहेको छ। यद्यपि जिल्ला न्यायाधीश, उच्च अदालत तथा सर्वोच्च अदालतमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व नेपालको संविधानले अंगीकार गरेको सिद्धान्त बमोजिमको संख्यामा हुन सकेको पाईंदैन। सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालतको न्यायाधीशको पदमा निजामति सेवामा जस्तै विभिन्न वर्ग र समुदायका व्यक्ति नियुक्ति हुन सक्ने अवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने कानूनी व्यवस्था छैन। जिल्ला न्यायाधीशको नियुक्तिको लागि आवश्यक योग्य उम्मेदवारको अभिलेख तयार गर्ने तथा नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) बमोजिम खुला परीक्षाबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा निजामति सेवा ऐनमा अवलम्बन गरिएबमोजिमको सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्ने गरी न्याय परिषद नियमावली, २०७४ मा व्यवस्था गरिएको छ। त्यसैगरी उच्च अदालत तथा सर्वोच्च अदालतमा पनि योग्यतमहरू मध्येबाट नियुक्तिलाई समावेशी बनाउने सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था आवश्यक देखिन्छ।

(ग) अन्य कानूनी व्यवस्थाहरू

(अ) मौलिक हकको कार्यान्वयनको लागि बनेका ऐनहरू

नेपालको संविधानले प्रदान गरेको मौलिक हकको कार्यान्वयनको लागि बनेका पछिल्ला ऐनहरूमा लैंङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रोत्साहन सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्थासमेत समावेश गरिएको छ। सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार ऐन, २०७५ ले सरकारी गैरसरकारी तथा नीजि क्षेत्रमा कार्यरत महिलालाई कम्तीमा अन्ठानब्बे दिनसम्मको तलबी विदा दिनु पर्ने, त्यस्तो विदा अपुग भएमा चिकित्सकको सिफारिसमा बढीमा एक वर्षसम्मको वेतलबी विदा दिनुपर्ने, स्थानीय तहले मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्य सेवाको क्षेत्रमा बजेटको व्यवस्था गर्नु पर्ने समेतको व्यवस्था गरेको छ। जनस्वास्थ्य सेवा ऐन, २०७५ मा उपचार गर्दा सबै सेवाग्राही प्रति समान तथा आदरपूर्ण व्यवहार गर्नुपर्ने, महिला, बालबालिका दलित तथा नेपाल सरकारले तोकेको लक्ष्यित समूहका लागि विशेष व्यवस्था गरिने उल्लेख छ। त्यसैगरी आवासको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा नागरिकको आवासको अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने, कुनै पनि नागरिकलाई विभेद गर्न नहुने, नेपाल

सरकारले आवास विहिन नागरिकलाई प्राथमिकीकरण गरी आवास सुविधा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ। खाद्य अधिकार तथा खाद्य सम्प्रभूता सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले गरिबी भौगोलिक विकटता, विपद वा त्यस्तै अन्य कारणले खाद्य असुरक्षाको जोखिममा रहेका लक्षित घर परिवारको लागि सहुलियत मूल्यमा र तोकिए बमोजिम निःशुल्क खाद्य सहायता उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरेको छ। अनिवार्य तथा निःशुल्क शिक्षा सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले शिक्षा प्रदान गर्ने दायित्व राज्यको हुने उल्लेख गर्दै पछाडि परेका समुदायका वा तोकिएको सीमाभन्दा कम वार्षिक आय भएका आर्थिक रुपले विपन्न वा अपांगता भएका नागरिकको परिवारलाई छात्रवृत्तिको व्यवस्था गर्ने, दिवा खाजाको व्यवस्था गर्ने, अपांगता भएका नागरिकको लागि सांकेतिक भाषासमेतको आधारमा शिक्षा दिने, दलित नागरिकको लागि विशेष व्यवस्था गरिने समेतको व्यवस्था गरेको छ। रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहले रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा महिला, दलित, आर्थिक रुपले विपन्न व्यक्ति, शहीद परिवार र वेपत्ता पारिएका व्यक्तिका परिवारलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने समेतको व्यवस्था गरिएको छ। सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५ मा आर्थिक रुपले विपन्न, अशक्त वा असहाय अवस्थामा रहेका व्यक्ति, असहाय एकल महिला, अपांगता भएका, बालबालिका तथा लोपोन्मुख जातिको लागि सामाजिक सुरक्षा भत्ता उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ।

(आ) न्यायिक दृष्टिकोण

लैङ्गिक न्याय र समानताका विषयमा सर्वोच्च अदालतले विभिन्न रिट निवेदन मार्फत महत्त्वपूर्ण फैसलाहरू समेत गरेको पाइन्छ। केही मुख्य फैसलाहरू यस प्रकार छन्:

प्रद्योष क्षेत्रीसमेत वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय २०६१ सालको रिट नं. ३०५९ नि मिति २०६१।७।१३

- महिला, पिछडिएका र संरक्षण आवश्यक भएका वर्गलाई कानून बनाएर संरक्षण दिने भनिएकोमा बिना कानून त्रि. वि. वि. को कर्मचारीमा आरक्षण प्रदान गर्ने निर्णय संविधान विपरित भएको।

अधिवक्ता प्रकाशमणि शर्मा समेत वि. नेपाल सरकार महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयसमेत २०६२ सालको रिट नं. .....६९(नि. नं. ७६३४)

- निजामति सेवा ऐन, २०४९ अनुसार महिला कर्मचारीहरूको हकमा छ महिना परीक्षणकालको अवधिको व्यवस्था गरेकोले अरू कानूनी व्यवस्थामा महिलाको लागि छुट्टै व्यवस्था नभएको भन्ने जिकिर कै आधारमा ती कानूनी व्यवस्थाहरूलाई तत्काल नै असंवैधानिक घोषणा गर्न नमिल्ने।

रूपक ढकाल समेत वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यलयसमेत २०६१ सालको विशेष रिट नं..५५ (नि. नं. ७६७८)

- पिछडिएको वर्गलाई आधार र कारण सहित नछुट्टाई सिंगो समूहलाई संरक्षण प्रदान गर्न खोज्दा सारभूत समानता नभै फेरि पनि व्यवहारमा असमानताकै पृष्ठपोषण हुन जाने।

शम्भुप्रसाद संजेल समेत वि. संस्कृति पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयसमेत तथा श्रीराम तामाङ समेत वि. संस्कृति पर्यटन तथा नागरिक उड्डयन मन्त्रालयसमेत २०६३ सालको विशेष रिट नं. .. WS ००३६ २०६३ सालको विशेष रिट नं. .. WS – ००३७ (नि. नं. ७८७६)

- समानताको हक कुनै कानूनद्वारा त्यस्तै स्तर अवस्था र हैसियतका व्यक्तिहरूबीच एउटाको तुलनामा अर्कोलाई कुनै विशेष सुविधा वा संरक्षण गर्नु र अर्कोलाई त्यस्तो विशेष सुविधा वा संरक्षणबाट वञ्चित गरिनु समानतासम्बन्धी संवैधानिक हकको विपरीत भै उक्त कानून संविधानको समानता सम्बन्धी व्यवस्थासँग असङ्गत भएको मान्नुपर्ने।

अधिवक्ता नारायण झा वि. त्रिभुवन विश्वविद्यालय सभा, कीर्तिपुरसमेत २०६७–WS–००३३ ने का प २०६९ अंक २ नि. नं. ८७६५ ७.९

- आर्थिक तथा सामाजिक रूपबाट पिछडिएका व्यक्तिहरूलाई आरक्षणको सुविधा उपलब्ध हुने कानूनी व्यवस्था रहेको र सो प्रयोजनका लागि "महिला" लाई एउटा छुट्टै वर्गको रूपमा पहिचान गरी ३३ प्रतिशत आरक्षण सुरक्षित गरिसकिएको सन्दर्भमा अब अन्य वर्गहरू (आदिवासी/जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्र) भित्र पनि फेरि महिलाका लागि ३३ प्रतिशत पद संख्या छुट्याउने गरेको उक्त नियम ६.३(८) को खण्ड (ख) को व्यवस्था सारभूत समानताको सिद्धान्तअनुकूल देखिन आउँदैन। महिलाको सम्बन्धमा गरिएको यस्तो व्यवस्थाले प्रकारान्तरले महिलासरह नै बञ्चिती र बहिष्करणमा परेका अन्य वर्गहरू उपर नै फेरि पनि असमान र भेदभावपूर्ण व्यवहार हुन जाने।

शान्ति बलमपाकी वि. नेपाल सरकार, स्वास्थ्य मन्त्रालयसमेत ०७२-WO-०४८४ उत्प्रेषण/परमादेश (नि. नं. ९९७४)

- स्तनपान महिलाले मात्रै गराउन सक्ने भएकोले सानो दुधे बालक रहेको आमालाई राज्यले विशेष व्यवस्था गर्न आवश्यक रहने।

- दोहोरो भूमिकामा रहेकी महिलाका लागि राज्यको नीति कानून नियमले समेत स्पष्टरूपमा विशेष संरक्षण गरी महिलाको स्वीकृतिविना २ वर्षभन्दा सानो बच्चा भएको महिला कर्मचारीलाई सरूवा गर्न नमिल्ने स्पष्ट कानूनी व्यवस्थाको उल्लङ्घनले सन्तान जन्माउँदा महिलाको भूमिकालाई सम्मान गर्नुपर्ने प्राकृतिक सामाजिक मान्यता मात्र उल्लङ्घन भएको नभई संविधानको धारा ३८(२) द्वारा प्रदत्त सुरक्षित मातृत्व तथा प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी मौलिक हककै उल्लङ्घन भएको मानिने।

(ई) कोभिड १९ र न्यायपालिका

चीनको हुबेइ प्रान्तबाट २०१९ देखि शुरु भएको नोवल कोरोना भाइरस हाल विश्वभरी नै फैलिएको छ। कोभिड १९ को नामले चिनिने यस रोगले विश्वव्यापी महामारीको रूप लिएको छ। यो रोग मानिसबाट मानिसमा श्वाशप्रश्वाशको माध्यमबाट सर्ने भएको हुँदा सबै संक्रमित हुन सक्दछन्।

यस संक्रमण एवम् महमारीबाट जोगिनका लागि प्राय जसो सबै मुलुकले बन्दाबन्दीको घोषणा गरेको पाईन्छ। नेपालमा पनि २०७६ चैत्र ११ गतेदेखि लक डाउन सुरु गरि महामारिलाई नियन्त्रण गर्यो। यस महामारीका कारण बन्दाबन्दी हुँदा यस संक्रमणका कारण सवै जसो शैक्षिक, सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा नराम्रो असर पुग्यो। यसको प्रभाव न्याय प्रणाली र न्यायिक प्रक्रियामा समेत प्रत्यक्ष असर पर्न गयो। यसै समयमा कोभिड १९ सँग सम्बन्धित विभिन्न रिट मध्ये केही निवेदनहरू तत्कालै व्यक्तिको कानूनी हकको बारेमा सम्बोधन गर्नु पर्ने प्रकृतिका थिए। यस मध्ये अधिवक्ता रोशनी पौडेलसमेतको रिट निवेदनमा निवेदकहरूबाट माग गरिएका मागहरू मध्ये ६ नं मागको रूपमा "महिलाहरूमा पर्न गएका असर, प्रभाव र न्यूनीकरण तथा समाधानका लागि प्रभावकारी मनोसामाजिक सेवा प्रवाह प्राथमिकताका साथ गर्न गराउन र नेपाल सरकारले गर्ने हरेक नीति निर्माण प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गर्नु गराउनु भन्ने उपयुक्त आदेश गरिपाऊँ भन्ने रहेको थियो। यसै निवेदनको फैसलामा "महिलाको अर्थपूर्ण सहभागिताको सुनिश्चितताको लागि आगामी दिनमा हुने कोभिड-१९ को रोकथामसँग सम्बन्धित कुनै पनि छलफल, योजनाको निर्माण, व्यवस्थापन, अनुगमन प्रक्रिया लगायतका निर्णय प्रक्रियामा र यससम्बन्धी बन्ने सबै समितिहरूमा संविधानको समानुपातिक समावेशीताको मर्म र लैङ्गिक समानताको अवधारणा अनुसार समावेशीताको सुनिश्चितता गर्न नेपाल सरकारको नाउँमा निर्देशनात्मक आदेश जारी गरिएको छ" भन्ने व्यहोरा उल्लेख गरेको छ।

२.३ अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास र नेपालको सन्दर्भ

२.३.१ अन्य केही मुलुकको अभ्यास

लैङ्गिक समावेशीकरणले जनआस्था कायम गर्न तथा महिलालाई न्यायको पहुँचमा रहेका अवरोध घटाउन सहयोग गरी बढी सन्तुलित रुपमा कानून कार्यान्वयन गर्न सघाउने भएकाले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा विश्वव्यापी रुपमा जोड दिइएको पाइन्छ। निश्चित अवधिको लागि योग्यतम र सीपको आधारमा सिट आरक्षण गरी महिला न्यायाधीश नियुक्ति गर्न सकिने अभ्याससमेत गरिएको पाइन्छ। न्याय सेवा तथा न्यायपालिकालाई लैङ्गिक मैत्री तथा समावेशी बनाउने विषयमा आर्थिक सहयोग र विकास सहयोग संगठन (OECD) लगायतका अन्य मुलुकहरूले पनि विभिन्न प्रयासहरू गरेको पाइन्छ।

कोसोभोमा राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक जीवनका हरेक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता बढाउन प्रगतिशील कानून तथा नीतिको अवलम्बन गरिएको छ। महिला तथा पुरुष दुवैको पचास पचास प्रतिशत प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने गरी व्यवस्था गरिएको पाइन्छ। कानूनको विषयको अध्ययन तथा बार परीक्षामा सहभागिता बढाउन, युवा कानून व्यवसायीलाई तालिम लगायतका क्रियाकलापहरू सञ्चालन गरी सो विषयको अध्ययनको लागि आकर्षण गर्ने तथा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएको पाइन्छ।

बोस्निया हर्जगोभिनामा कानूनबमोजिम राज्यका सबै तहमा लैङ्गिक समानता र प्रतिनिधित्व गराउने व्यवस्था गरिएको छ। यहाँ न्यायाधीश र अभियोजनकर्ता गरी करिब ६० प्रतिशत महिलाको प्रतिनिधित्व रहेको पाइन्छ।

अफ्रिकामा सन् २०१० देखि २०१५ सम्मको अवधिमा महिला न्यायाधीशको संख्यामा वृद्धि भएको पाइन्छ। अदालतको उच्चतम तहमा समेत महिला न्यायाधीशको नियुक्ति भएको र कतिपय अफ्रिकी मुलुकमा प्रधान न्यायाधीशको पदमा समेत महिला पुगेको देखिन्छ। अफ्रिकी मुलुकमा तल्लो तहको अदालतमा पनि महिला न्यायाधीशको नियुक्तिमा जोड दिएको पाइन्छ। अफ्रिकी मुलुक तान्जानियामा पुनरावेदन तह र उच्च तहको अदालतमा करिब ५६ प्रतिशत न्यायाधीश महिला रहेको पाइन्छ। राष्ट्रिय सभा तथा स्थानीय तहमा सिट आरक्षण गरिएको छ। प्रत्येक न्यायाधिकरणमा ८ जनाको संख्यामा न्यायाधीश रहेको अवस्थामा ३ जना महिला हुनैपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

केन्याको न्यायपालिकामा महिलाको प्रतिनिधित्व उच्च छ। त्यहाँको संविधानले न्यायपालिकासहितका नियुक्ति वा निर्वाचित हुने निकायको पदमा एकै लिङ्गको व्यक्ति दुई तिहाई भन्दा बढीको संख्यामा हुन नहुने व्यवस्था गरेको छ। ११ सदस्य रहेको न्याय सेवा आयोगमा कम्तीमा ३ जना सदस्य महिला हुनुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ। यो व्यवस्थाले लैङ्गिक समानताको क्षेत्रमा धेरै सकारात्मक प्रभाव पारेको पाइन्छ। सरकारको प्रयास अधिक लैङ्गिक समानता कायम गर्नेतर्फ निर्देशित रहेको देखिन्छ।

युगाण्डामा उच्च राजनैतिक नेतृत्वबाट लैङ्गिक समानता कायम गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ। प्रधान न्यायाधीश पुरुष भए उपप्रधान न्यायाधीश महिला हुने, मुख्य न्यायाधीश पुरुष भए मुख्य रजिष्ट्रार महिला हुने अभ्यास रहेको पाइन्छ। यहाँको संविधानले महिलालाई राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक क्रियाकलापमा पुरुषसरह समान अधिकार हुने व्यवस्था गरेको छ। सन् २०१२ को अध्ययनबाट कुल न्यायाधीशको ३९ प्रतिशत न्यायाधीश महिला र सर्वोच्च तथा उच्च अदालतमा करिब ३३ प्रतिशत न्यायाधीश महिला रहेका छन्। न्याय सेवा आयोगका दश सदस्यमा दुई जना महिला हुने व्यवस्था छ।

जोर्डनमा कुल न्यायाधीशमा करिब १२.५ प्रतिशत महिला न्यायाधीश रहेको २०११ को अध्ययनले देखाएको थियो। महिलाको संख्या बढाउनको लागि Institute of Judicial Studies मा कम्तीमा १५ प्रतिशत

महिला भर्ना गर्नुपर्ने व्यवस्था छ। यसका साथै ट्युनिसियामा कुल न्यायाधीश संख्याको ३० प्रतिशत महिला न्यायाधीश रहेका छन्।

विकास उन्मुख मुलुक मात्रै होइन बेलायत जस्तो विकसित मुलुकमा समेत न्यायपालिकालाई विविधतायुक्त बनाउनको लागि निरन्तर प्रयास गरिरहेको पाइन्छ। न्यायपालिकामा गोरा र निजी क्षेत्रमा अध्ययन गरेका वर्गको प्रभुत्व रहेकोमा यसलाई विविधतापूर्ण बनाई महिला, अश्वेत वर्णका, एशियन तथा अल्पसंख्यक जातीय समुदायको प्रतिनिधित्व बढाउनको लागि अध्ययन तथा आवश्यक प्रयासहरू भएको पाइन्छ। विविधता व्यवस्थापनको लागि न्यायपालिकातर्फ आकर्षण गर्नको लागि वातावरण सृजना गर्ने, प्रतिभा व्यवस्थापन गर्ने, शुरु तहको सेवा प्रवेशमा नै महिला, अश्वेत वर्णका, एशियन तथा अल्पसंख्यक जातीय समुदायको प्रतिनिधित्व बढाउन जोड दिनेजस्ता कार्यनीति अवलम्बन गरिएको पाइन्छ।

विविधता व्यवस्थापनको लागि बेलायतमा कार्ययोजना लागू गरेको पाइन्छ। यस कार्ययोजनाले मूलत: चार पक्षलाई समेटेको पाइन्छ। पहिलो आकर्षण र सहयोग (Attract and Support) अन्तर्गत युवाहरूलाई कानून तथा न्यायको क्षेत्र आकर्षण गर्ने, महिला, अश्वेतहरू, एशियन तथा अल्पसंख्यक जातीय समुदायलाई सेवा प्रवेश गर्न प्रोत्साहन गर्ने, विभिन्न क्षेत्रका प्रतिभालाई आकर्षण गर्ने, कार्यशाला, सूचना प्रवाह तथा अनलाईनबाट समेत क्षमता विकासमा जोड दिने क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्ने गरेको पाइन्छ। दोस्रो छनौट र नियुक्तिअन्तर्गत पृष्ठपोषण र जानकारी गराउने, तेस्रो विकासअन्तर्गत तालिम, कोचिङ दिने, अन्तर सञ्जालको स्थापना गर्नेजस्ता क्रियाकलाप समावेश गरेको पाइन्छ। तेश्रो मूल्याङ्कन र जानकारी, न्यायाधीशको शैक्षिक योग्यता, पृष्ठभूमि मूल्याङ्कन लगायतका क्रियाकलाप समावेश गरिएको पाइन्छ।

समग्रमा औषतमा २५ प्रतिशत महिला न्याय सेवाभित्र रहेको देखिन्छ। कतिपय मुलुकमा यस प्रकारको संख्या बढी र कतिपयमा कम रहेको छ। धार्मिक तथा सामाजिक परम्परा तथा मान्यता, महिलामा न्यायाधीशको पदमा रहेर काम गर्न सकिन्छ भन्ने आत्मविश्वासको कमीसमेतको कारणसेवा प्रवेश गर्न उत्सुक नहुने अवस्था रहेको छ। यसको लागि बाह्य पहुँचका प्रयासहरू हुनुपर्ने, तालिम तथा क्षमता विकासका कार्यक्रम हुनुपर्ने, कानूनी शिक्षा तथा न्यायपालिका लैङ्गिकमैत्री बनाउने, सञ्चार माध्यमसँगको सहकार्यसमेतका विषयमा विचार गर्नुपर्ने हुन्छ।

छिमेकी मुलुक भारतको न्यायपालिकामा महिलाको सहभागिताको अवस्था नेपालको हालको अवस्था भन्दा खासै फरक पाईंदैन। सम्बन्धित उच्च अदालतले न्यायपालिकाको लागि कर्मचारी भर्ना गर्ने व्यवस्था भएको कारण राज्यका अन्य सेवामा जस्तो न्यायपालिकाका कर्मचारीहरूको पदपूर्ति गर्दा सबै प्रदेशमा एक रुपता रहेको पाईंदैन। भारतको न्याय सेवालाई All India Judicial Service को रुपमा गठन गरी महिला

तथा Scheduled Tribe/Scheduled Caste and Other Backward Class को हकमा राज्यका अन्य निकायमा जस्तै आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने विषयमा आवाज उठ्ने गरेको छ।

सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालतको न्यायाधीशको पद संवैधानिक पद भएको र भारतको संविधानको धारा १२४ र २१७ ले सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा कुनै जात वा वर्गलाई न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि विशेष व्यवस्था नगरेको मान्यता रहेकोमा सन् २००१ को अप्रिलमा पेश भएको लोक सभाको एक समितिको प्रतिवेदनबाट सर्वोच्च अदालत तथा उच्च अदालतको न्यायाधीश तथा न्यायपालिकामा रहने कर्मचारीलाई समावेशी बनाउनको लागि संविधानको धारा १२४ र २१७ लाई संशोधन गर्न आवश्यक भएमा सोसमेतको कार्य गर्ने गरी कडा कदम चाल्न सरकारलाई सुझाव दिएको पाइन्छ। न्यायपालिकामा Scheduled Castes and Scheduled Tribe को प्रतिनिधित्व न्यून रहेको व्यहोरा National Commission on Schedule Castes को सन् २०१४ व्यवस्थापिका संसदमा पेश गरिएको प्रतिवेदनमा उल्लेख छ।

त्यसैगरी पाकिस्तानको न्यायपालिकामा पनि महिला न्यायाधीशको प्रतिनिधित्व बढाउनका लागि प्रयास भएको पाईन्छ। त्यहाँको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले सन् २०१६ मा पाकिस्तानको अदालतको उच्च तहमा महिला न्यायाधीशको संख्या कुल संख्याको ५.८ प्रतिशत रहेको जनाउँदै बढाउनको लागि आवश्यक उपाय अवलम्बन गर्न सिफारिस गरिएको पाइन्छ।

२.३.२ दिगो विकाससम्बन्धी राष्ट्रसंघीय प्रयासहरू

संयुक्त राष्ट्र संघका १९३ सदस्य राष्ट्र सम्मिलित सेप्टेम्बर २०१५ को ऐतिहासिक राष्ट्र संघीय साधारण सभाको शिखर सम्मेलनबाट पारित भई जनवरी १, २०१६ देखि लागू भएको दिगो विकासका सम्बन्धी १७ लक्ष्यहरू मध्ये समावेशिताको सन्दर्भमा लक्ष्य ४, ५ र १६ उल्लेखनीय छन्। लक्ष्य ४ ले सबैका लागि समावेशी तथा समतामूलक गुणस्तरिय शिक्षा सुनिश्चित गर्ने र जीवन पर्यन्त सिकाईका अवसरहरू प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष्य राखेको छ। लक्ष्य ५ मा लैंङ्गिक समानता हासिलगर्ने र सबै महिला, किशोरी र बालिकालाई सशक्त बनाउने व्यवस्था रहेको छ। यो लक्ष्य कार्यान्वयन गर्न विभिन्न सहायक लक्ष्यहरू पनि तय गरिएको छ। राजनीतिक, आर्थिक र सार्वजनिक जीवनमा सबै निर्णयात्मक तहमा महिलाको पूर्ण प्रभावकारी नेतृत्व, सहभागिता र समान व्यवहार सुनिश्चित गर्ने सहायक लक्ष्य रहेको छ। लक्ष्य १६ मा दिगो विकासको लागि शान्तिपूर्ण र समावेशी समाजको प्रवर्द्धन गर्ने, सबैको न्यायमा पहुँच सुनिश्चित गर्ने र सबै तहमा प्रभावकारी, जवाफदेही र समावेशी संस्थाको स्थापना गर्ने उल्लेख छ भने यो लक्ष्य हासिल गर्न तय गरिएका सहायक लक्ष्यहरूका सबै तहमा उत्तरदायी, समावेशी, सहभागितामूलक तथा प्रतिनिधित्वमूलक नीति निर्माण सुनिश्चित गर्ने समेतका विषयहरू समावेश भएका छन्।

२.३.३ नेपाल पक्ष रहेका महासन्धि र नेपालको दायित्व

(क) नागरिक तथा राजनैतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६

यस प्रतिज्ञापत्रमा जाति, वर्ग, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अन्य विचार राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पति, सम्पति, जन्म वा अन्य हैसियतका आधारमा कुनै पनि प्रकारको भेदभाव नगरिने [धारा २(१)] उल्लेख गरिएको छ। स्वतन्त्रतापूर्वक राजनैतिक हैसियत निर्धारण गरी आफ्नो आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विकास गर्नसम्पूर्ण जनताहरूलाई आत्म निर्णयको अधिकार हुने [धारा (१)] व्यवस्था गरिएको छ।

(ख) आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६

यस प्रतिज्ञापत्रमा आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकारहरूको उपभोग गर्न समान अधिकार हुने [धारा (३)] उल्लेख गरिएको छ। शिशु जन्मनु अघि र पछिको उचित अवधिमा आमाहरूलाई विशेष संरक्षण गरिने र यस्ता अवधिभर काम गर्ने आमालाई तलवी विदा तथा पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा र फाईदा सहितको विदा दिने ....[धारा १०(२)] व्यवस्था गरिएको छ। क्षमताको आधारमा उचित उपायद्वारा निशुल्क शिक्षाको अवलम्वनबाट उच्च शिक्षा समान पहुच युक्त बनाउने .... [धारा १३ (२)] व्यवस्था गरेको छ।

(ग) महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्नेसम्बन्धी महासन्धि, १९७९

यस महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि, १९७९ ले महिलालाई राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक वा साँस्कृतिक वा अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा भेदभाव गर्न नहुने व्यवस्था गरेको छ।महासन्धिको धारा ७ ले राजनैतिक तथा सामाजिक जीवनमा महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मूलन गर्न सम्पूर्ण उपायहरू अवलम्बन गर्ने पक्ष राष्ट्रको दायित्व हुने व्यवस्था छ।सन्धिको कार्यान्वयनको लागि सरकारी नीतिको तर्जुमा र कार्यान्वयनमा सहभागी हुने तथा सार्वजनिक पद धारण गर्ने र सरकारका सबै तहहरूमा हुने सार्वजनिक कार्यहरू सम्पादनको गर्ने अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ।

(घ) महिलाको राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी महासन्धि, १९५२

यस महिलाको राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी महासन्धि, १९५२ ले महिलालाई कुनै पनि भेदभावविना पुरुषसरह निर्वाचनमा मतादान गर्ने, उम्मेदवार हुने, निर्वाचित हुने तथा सार्वजनिकपद धारण गर्ने अधिकार हुने व्यवस्था गरेको छ।

(ङ) बेइजिङ घोषणापत्र तथा कार्ययोजना, १९९५

यस बेइजिङ घोषणापत्र तथा कार्ययोजना, १९९५ मा महिला न्यायाधीश, वकील तथा अधिकृतको पुरुष न्यायाधीश, वकील तथा अदालतका अन्य अधिकृतसरह समान अधिकार हुने उल्लेख गरिएको छ। लक्ष्य नै

तय गरी लैङ्गिक रुपमा सन्तुलित न्यायपालिका बनाउन, महिला न्यायाधीशको सारभूत सहभागिता बढाउने तथा समान प्रतिनिधित्व कायम गर्ने घोषणा गरेको छ।

(च) महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि अन्तर्गतको नेपालको छैठौं आवधिक प्रतिवेदन माथि दिएको निष्कर्ष सुझाव, २०१८

महिला विरुद्ध भेदभाव उन्मूलन समितिले उल्लिखित प्रतिवेदनका सम्बन्धमा दिएका मुख्य सुझाव देहाय बमोजिम रहेका छन्–

- अन्तरवर्गीय र बहुविभेदको सामना गरिरहेका महिला, धार्मिक अल्पसंख्यक समुदायका रुपमा रहेका महिला, अपाङ्गता भएका महिला, दुर्गम स्थानमा बसोबास गर्ने महिला, समलिङ्गी महिला, विलिङ्गी, परलिङ्गी महिला तथा अन्तरलिङ्गी व्यक्ति र विस्थापित आप्रवासनमा परेका महिलाहरूलाई लक्षित गरी वित्तीय सहयोग र आम रुपमा बोलिने भाषामा कानूनी सहायता उपलब्ध गराउने,
- न्यायपालिकाका सबै सदस्यहरू, स्थानीय न्यायिक समितिका सदस्यहरू र कानून कार्यान्वयन अधिकारीहरूलाई मानव अधिकार परिषद्को विश्वव्यापी आवधिक समीक्षाको संयन्त्र अन्तर्गत पक्ष राज्यले दोस्रो चरणको समीक्षा अवधिमा व्यक्त गरेको प्रतिबद्धता अनुरुप महिला अधिकार र लैङ्गिकमैत्री अनुसन्धान तथा बयान कार्यविधिहरूका सम्बन्धमा राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान मार्फत अनिवार्य रुपमा तालिम उपलब्ध गराउने।
- राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति पारित हुन ढिलाई भई रहेको र राष्ट्रिय महिला आयोग, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालय, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र सामाजिक विकास मन्त्रालयहरूबीच लैङ्गिक समानता प्रवर्धन गर्ने कार्यमा पर्याप्त समन्वयको अभाव रहेकोले प्रभावकारी समन्वय कायम गर्ने।
- महिला अधिकार र लैङ्गिक समानताका विषयलाई सम्बोधन गर्न स्थानीय सरकारको अधिकार र क्षमता सुदृढ पार्ने र महिला नेतृत्वलाई स्थानीय तहबाटै विकास गराउन लक्षित बजेट विनियोजन गर्ने कार्यलाई पुनः लागू गर्ने।
- गरीब घर परिवार, दुर्गम क्षेत्र, तल्लो जातजाति, आदिवासी जनजाति र धार्मिक तथा भाषिक अल्पसंख्यक समूहका बालिकाहरू र शारीरिक अपाङ्गता भएका बालिकाहरूको लागि सहयोग संयन्त्र, छात्रवृत्ति र प्रोत्साहन अभिवृद्धि गरेर, शिक्षक शिक्षिकाहरूलाई समावेशी विद्यालयका सम्बन्धमा प्रशिक्षण दिएर र पक्ष राज्यको विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाको खाकामा ती उपायहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन गरेर शिक्षामा समानता र समावेशिता प्रवर्धन गर्ने क्रियाकलाप सुदृढ पार्ने;
- समुदायबाट मनासिब दुरीमा रहने गरी बालिका तथा अपाङ्गमैत्री विद्यालयहरू रहेको सुनिश्चित गर्ने र स्वच्छ खानेपानी र बालिकाहरूको लागि छुट्टै सफा शौचालयको व्यवस्था गर्ने;

- शिक्षक शिक्षिका प्रशिक्षण केन्द्र र कलेजहरूमा महिलाको प्रवेश वृद्धि लगायतका कार्य गरेर प्राथमिक र माध्यामिक तहमा शिक्षिकाको अनुपात अभिवृद्धि गर्ने;
- विभिन्न प्रकारका भेदभाव खेपी रहेका आदिवासी, जनजाति, दलित महिला, ग्रामीण महिला, अपाङ्गता भएकामहिला र हिन्दु समुदायमा विधवा महिलाका साथै द्वन्द्व र प्राकृतिक प्रकोपबाट प्रभावित महिलाहरूलगायतका महिलाहरूको स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा, सुरक्षित पानीर सरसफाई सेवा, खाना, उर्बर जमीन, प्राकृतिक स्रोत, आवास, ऋण र आयआर्जन गर्नेअवसरमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न विशेष अवसरहरू सम्बन्धी संवैधानिक प्रावधानहरूको मर्मअनुरुप हुने गरी स्पष्ट समयतालिका सहित अस्थायी विशेष उपायहरू अवलम्बन गर्नुका साथै राष्ट्रपति महिला उत्थान कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।

२.३.४ दातृ निकाय तथा अन्य गैरसरकारी निकायको सन्दर्भ

नेपालमा कार्यरत दातृ निकायहरूको लागि Common Framework for Gender Equality and Social Inclusion for International Development Partners Group, Nepal, 2017 जारी गरिएको पाइन्छ। यस साझा ढाँचामा नेपालको संविधानले लिएको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न तथा नेपालको दिगो विकासको लक्ष्य प्राप्तिको लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको नीति आवश्यक रहेको दर्शाइएको छ। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि स्थानीय, जिल्ला तथा केन्द्रीय स्तरमा रहेका संयन्त्रहरू, नीति कार्यन्वयनको लागि समावेशीकरण गर्नुपर्ने वर्ग तथा समुदायको पहिचान, समावेशीकरणको लागि नीतिको विकास तथा त्यसको कार्यान्वयन, अनुगमन, प्रतिवेदन तथा मूल्याङ्कन समेतका विषय उक्त फ्रेमवर्कमा उल्लेख गरिएको छ।

त्यसैगरी विभिन्न गैरसरकारी निकायहरूले कार्यक्रमगत रुपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका नीतिहरूको विकास गरी कार्यान्वयन गरेको पाइन्छ। Strengthening the Rule of Law and Human Rights Protection System in Nepal Programme (RoLHR) ले आफ्नो कार्यक्रमको लागि Gender Equality and Social Inclusion Mainstreaming Strategy लिएको पाइन्छ। गैरसरकारी क्षेत्रबाट सञ्चालित हरियो वन कार्यक्रम लगायतका कार्यक्रमहरूको लागि समेत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूलप्रवाहीकरणसम्बन्धी रणनीति बनाएको पाइन्छ।

२.४ नीतिगत संरचना

२.४.१ आवधिक विकास योजना

योजनावद्ध विकास प्रक्रियाको प्रारम्भसँगै नेपालमा वि. सं. २०१३ मा पहिलो योजना शुरु गरियो। यस प्रकार नेपालको योजनाबद्ध विकास प्रयास सुरु भएको साढे छ वटा दशक पुगी सकेको छ। पछिल्लो राजनीतिक परिवर्तनले स्थापित गरेको नागरिक अधिकारसँगै सामाजिक न्यायसहितको आर्थिक विकास र

समृद्ध समाजको निर्माण गर्ने विषय राज्यको प्राथमिकतामा परेको छ। विश्वव्यापीकरणको प्रभावलाई व्यवस्थापन गर्दै जनताको विकासको आकाङ्क्षालाई सम्बोधन गर्ने र समानुपातिक तथा सन्तुलित विकासको सुनिश्चताका लागि त्यसका प्राथमिकताहरूको पहिचान सहित योजनाहरूको निर्माण र कार्यान्वयन हुँदै आएका छन्।

हरेक आवधिक योजनाले त्यस समयको समाजको माग र आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई योजनाको निर्माण र कार्यान्वयन हुँदै आएको पाइन्छ। उदाहरणको लागि पहिलो योजनाको प्राथमिक क्षेत्र कृषि र सिंचाई, दोस्रो योजनाको यातायात र संचार तेस्रो योजनाको सामाजिक विभेदको अन्त्य गर्दै स्वच्छ समाजको निर्माण गर्ने चौथो योजनाले पुनः यातायात र सञ्चारलाई प्राथमिकतामा राख्यो।

पाँचौ योजनाको प्राथमिक क्षेत्र कृषि विकास र खाद्यान्न उत्पादन वृद्धि रहेको थियो र यसले महिला शिक्षिकाको नियुक्ति तथा महिलाहरूको संस्थागत प्रशिक्षण दिने व्यवस्था गरेको थियो। छैठौं योजनाको पहिलो प्राथमिकता कृषि र दोस्रोमा सामाजिक सेवाको अभिवृद्धि थियो। यसै योजानामा महिलाको निमित्त रोजगारीका अवसर बढाउने नीति लिएको पाइन्छ।

सातौ विकास योजना (२०४२–२०४७) ले नेपालमा लैङ्गिक समानताको विषय पहिलो पटक यसै योजनामा समावेश भएको पाइन्छ। यस योजनाले महिलाको विकासको लागि उनीहरूको सहभागिता जुटाउन सक्षम तुल्याउने र शिक्षाको अवसर बढाउने नीति लिएको थियो। **आठौं आवधिक योजना** (२०४९–२०५४) मा पनि महिलाको विकास, शिक्षा, स्वास्थ्य क्षेत्रमा सहभागिता बढाउने नीति लिइएको थियो। यसै योजनादेखि लैङ्गिकता सम्बोधन गर्ने बजेटको व्यवस्था गर्ने अवधारणा विकास भएको पाइन्छ। **नवौं योजना** (२०५४–२०५९) मा विभेदको अन्त्य गरी समानतामूलक व्यवस्था गर्ने, महिलापुरुष वीचको आर्थिक सामाजिक तथा अन्य विभेदका रुपहरू अन्त्य गर्ने, सचेतना कार्यक्रम, महिलाको आर्थिक, राजनीतिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा पहुँच बढाउनको लागि समान अधिकार हुने गरी कानूनमा सुधार गर्ने उद्देश्य तथा नीति लिएको थियो। **दशौं योजना** (२०५९–२०६४) मा लैङ्गिक समानता तथा मूल प्रवाहीकरणको क्षेत्रमा आवश्यक रणनीति, नीति तथा कार्यक्रमको व्यवस्था गर्दै भेदभाव अन्त्य गर्न कानूनी सुधार, सचेतना अभिवृद्धि तथा कानूनको कार्यान्वयन, लैङ्गिक बजेट लागू गर्ने, लैङ्गिक सम्पर्क विन्दुको स्थापना, राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना गर्ने नीति लिएको थियो।

एघारौं (तीन वर्षीय) अन्तरिम योजना (२०६४–२०६७) ले लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण तथा समावेशीकरणको विषयमा स्थानीय तहदेखि राष्ट्रिय तहको नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रियामा महिलाको कम्तीमा ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न आवश्यक रणनीति अवलम्बन गर्ने र मन्त्रालयले सञ्चालन गरेका कार्यक्रममा लाभान्वित संख्या कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला हुनुपर्ने, सम्पूर्ण राज्य संयन्त्रमा जातीय

संरचनाको आधारमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने, कानूनी उपचार तथा सहायता समिति सञ्चालन गर्ने जस्ता नीति तथा कार्यनीति लिएको थियो।

बाह्रौं योजना (२०६७-२०७०) ले सबै वर्ग र क्षेत्रका महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक सशक्तिकरण गर्दै दिगो शान्ति एवम् विकासमा महिलाहरूको भूमिकालाई सशक्त बनाउने र महिला विरुद्धका विभिन्न प्रकारका लैङ्गिंकतामा आधारित हिंसा एवम् विभेदको अन्त्य गर्ने उद्देश्य लिएको थियो।

तेह्रौं योजना (२०७०-०७३) ले लैङ्गिक समानता, समावेशीकरण र मूलप्रवाहीकरणको लागि महिलाको मुलभूत तथा समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै लैङ्गिक रूपले समावेशी र समतामूलक राष्ट्र निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको थियो। यस योजनाले शासन प्रणालीको प्रत्येक चरण र विकास प्रक्रियाको सबै चक्रमा महिलाहरूको उल्लेखनीय र सार्थक सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने रणनीति रहेको थियो। राज्यका संरचनामा महिलाको प्रतिनिधित्वलाई न्यूनतम ३३ प्रतिशत पुऱ्याउने, रोजगारी र स्वरोजगारीका लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, लोक सेवा परिक्षाको लागि तयारी कक्षाहरू सञ्चालन गरिने कार्यनीति लिएको पाइन्छ।

चौधौं योजना (२०७३/७४-२०७५/०७६) ले अपाङ्गताको आधारमा हुने सम्पूर्ण भेदभावहरूको अन्त्यका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीका अवसरहरूमा सहज पहुँच बढाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनस्तरमा सुधार गर्ने लक्ष्य लिएको थियो। लैङ्गिक समानतातर्फ यस योजनाले शासन प्रणालीको प्रत्येक तह र विकास प्रक्रियाका सबै चरणमा महिलाहरूको उल्लेखनीय र निर्णयमा प्रभाव पार्न सक्ने गरी अर्थपूर्ण सहभागिता बढाउने रणनीति लिएको थियो। साथै व्यावसायिक तथा सीपमूलक तालिम, छात्रवृत्तिको व्यवस्था, आधारभूत स्वास्थ्य सेवामा पहुँच, विशेष लक्षित कार्यक्रमहरू सञ्चालन, निजामति सेवालगायत राज्यका विभिन्न अङ्गमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व बढाउन विशेष तयारी कक्षाहरू सञ्चालन गरने समेतका कार्यनीति अवलम्बन गरेको थियो।

पन्धौं योजना (२०७६/०७७-२०८०/०८१) ले लैङ्गिक समानतामूलक राष्ट्र निर्माण गर्ने सोंच लिएको छ। महिलाको समान तथा अर्थपूर्ण सहभागितासहित सारभूत समानता कायम गर्ने लक्ष्य लिएको छ। यस योजनाले संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय तहबाट सबै क्षेत्रमा समान रूपमा अवसर, पहुँच, प्रतिफल र लाभ सुनिश्चित गर्न लैंगिक समानताको नीति अवलम्बन गर्ने व्यवस्था गरेको छ। त्यसैगरी राज्यका सबै तह, संरचना र विकास प्रक्रियाका प्रत्येक चरणमा महिलाको सहभागिता पचास प्रतिशत हुने व्यवस्था गर्ने कार्यनीति लिएको छ। आर्थिक रुपले विपन्न र सामाजिक रुपले पछाडि परेका महिलालाई विशेष प्राथमिकता दिंदै आर्थिक सशक्तिकरण र सामाजिक रुपान्तरण गर्ने रणनीति लिएको छ। न्यायमा सबैको समान पहुँच स्थापना गर्ने उद्देश्य लिएको छ। यस योजनाले समावेशीकरण सम्बन्धमा राज्यका सबै नागरिकको उपस्थिति र अर्थपूर्ण सहभागितामा समावेशी विकास गर्ने सोच लिएको छ। यस योजनाले

आर्थिक, सामाजिक तथा राजनीतिक अवसरबाट वञ्चितिमा परेका लक्षित वर्गका लागि मुलुकमा उपलब्ध साधन, स्रोत र सुविधामा समानुपातिक समावेशी पहुँचको सुनिश्चित गर्ने उद्देश्य सहित शासन सञ्चालन तथा विकासका सबै क्षेत्रको निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, आर्थिक, सामाजिक तथा भौगोलिक रुपले पछाडि परेका नागरिकहरूलाई सकारात्मक विभेद र आरक्षणको माध्यमबाट राजनैतिक, सामाजिक र प्रशासनिक क्षेत्रमा अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्ने समेतका कार्यनीति लिएको छ।

२.४.२ सरोकारवालाहरूका रणनीतिक योजना र भएका प्रयास

न्यायमा सहज पहुँचको लागि न्यायपालिकाबाट विभिन्न प्रयासहरू हुँदै आएका छन्। वैतनिक कानून व्यवसायीको व्यवस्था तथा सो सेवालाई प्रभावकारी बनाउन भएका प्रयासहरू र तत्सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था एक महत्वपूर्ण पक्ष हो। त्यसैगरी सर्वोच्च अदालतले न्यायमा पहुँच आयोगको गठन गरी त्यस्तो आयोगको कार्ययोजना तथा काम कारवाहीबाट न्यायमा पहुँच बढाउनको लागि निरन्तर लागि रहेको छ। अदालतमा प्रयोग हुने मुद्दाको कारवाहीसम्बन्धी ढाँचाहरूको व्यवस्था गरी ढाँचा भर्नको लागि अदालतबाटै सहयोग गर्ने व्यवस्था, अदालतमा दोभाषेको व्यवस्था जस्ता कार्यहरूबाट सर्वसाधारणको न्यायमा पहुँच बढाउनको लागि महत्वपूर्ण योगदान भईरहेको छ। निजामति सेवामा भएको सकारात्मक विभेदको व्यवस्थाबाट न्याय सेवाको पदहरू पदपूर्ति गर्दाको अवस्थामा महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित समुदायबाट समेत कर्मचारी सेवामा प्रवेश गरेको अवस्था छ। त्यसैगरी महिला तथा लक्षित वर्गलाई कानूनी शिक्षा तथा कानूनी क्षेत्रलाई पेशाको रुपमा अगाल्नको लागि आकर्षण गर्न कानूनको शासन तथा मानव अधिकार संरक्षण कार्यक्रम अन्तर्गत छात्रवृत्तिको व्यवस्था तथा नवोदित कानून व्यवसायीहरूबाट छनौटको आधारमा अभ्यास वृत्तिको व्यवस्था गरिएको छ। यसबाट न्याय सेवा तथा कानूनी क्षेत्रलाई विविधतायुक्त बनाउन तथा विभिन्न वर्ग र समुदायलाई न्यायपालिकाप्रति अपनत्व र विश्वास बढाउन योगदान पुग्नेछ।

(क) न्यायपालिकाको पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना

न्यायपालिकाको तेस्रो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७०/०७१– २०७५/०७६) ले न्याय सम्पादनको कार्यलाई छिटो छरितो तुल्याउने, न्यायिक प्रक्रियालाई अनुमान योग्य बनाउने, न्याय प्रणालीलाई पहुँच योग्य बनाउने, न्यायपालिका प्रति आस्था र विश्वास अभिवृद्धि गर्ने गरी चार वटा लक्ष्यहरू लिएको थियो। तेस्रो रणनीतिक योजनाले लिएका सबै लक्ष्यहरूको समग्रमा ७२.२७ प्रतिशत उपलब्धि भएको देखिन्छ।

न्यायपालिकाको चौथो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७६/७७– २०८०/०८१) मा योजनाले छिटो छरितो र गुणस्तरिय न्याय सम्पादन, न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि, न्यायिक शुसासनको प्रवर्धन, अदालत व्यवस्थापनको सुदृढीकरण, न्यायपालिका प्रतिको आस्था र विश्वास अभिवृद्धि गर्ने ५ वटा लक्ष्यहरू निर्धारण गरिएका छन्। यी लक्ष्यहरू प्राप्तिको लागि २३ वटा रणनीतिक उद्देश्यहरू लिएको छ। ती रणनीतिक

उद्देश्य मध्ये कानूनी सहायतालाई प्रभावकारी बनाउने, न्यायिक प्रक्रिया र प्रणालीबारे सूचना प्रवाह गर्ने, पीडित मैत्री न्याय प्रणालीको सुदृढीकरण गर्ने, मानव संशाधन व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाउने तथा अदालतका सरोकारवालासँगको सम्बन्ध र सहयोगलाई सुदृढ तुल्याउने समेतका रणनीतिहरू रहेका छन्।

न्यायमा पहुँच आयोगको आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ को वार्षिक कार्ययोजनाबाट न्यायमा पहुँच बढाउनको लागि सेवाग्राहीमा केन्द्रित रहेर सेवाग्राहीलाई अधिकारको विषयमा जानकारी दिने, कानूनी आधार तयार गर्ने जस्ता कार्यक्रम र सेवा प्रदायक निकायमा केन्द्रित रहेर अवरोधहरूको पहिचान, निःशुल्क कानूनी सहायतालाई विस्तार, वैतनिक कानूनी सेवा तथा प्रो बोनो (स्वेच्छिक कानूनी सेवा) लाई प्रभावकारी बनाउने, अनुगमन बढाउने, अनुवादकको व्यवस्था तथा अन्तर निकायको समन्वयलाई प्रभावकारी बनाउने व्यवस्था गरेको थियो। न्यायमा पहुँचका लागि पूर्वाधार सुधार तथा सेवा प्रदायक कर्मचारीको व्यवहार सेवाग्राही मैत्री बनाउने र विभिन्न जानकारीमूलक पुस्तिका प्रकाशन तथा वितरण गर्ने कार्यक्रमहरूसमेत भएको पाइन्छ। आ.ब. २०७५/०७६ का लागि न्यायमा पहुँच आयोगबाट न्यायमा पहुँचका अवरोधक तत्त्वहरूको पहिचान गरी सम्बोधन गर्ने, लक्षित वर्गको न्यायमा पहुँच अभिवृद्धि गरी सशक्तिकरणको लागि कानूनी आधारको विकास गर्ने, न्यायमा पहुँच सुनिश्चितताको लागि प्रभावकारी सहयोग प्रणाली विकास गर्ने समेतका लक्ष्यहरू लिएको छ।

सर्वोच्च अदालतबाट जारी भएको **वैतनिक कानून व्यवसायीको नियुक्ति र सेवाको शर्त सम्बन्धी निर्देशिका, २०७२** ले वैतनिक वकिल छनौटका लागि निर्धारण गरेका विभिन्न आधार र मूल्याङ्कनको आधार मध्ये १० अंक जनजाति र पिछडिएका वर्गका उम्मेदवारलाई दिइने व्यवस्था गरेको छ। त्यसैगरी उपलब्ध भएसम्म सर्वोच्च अदालतमा एक जना महिला वैतनिक वकिल राख्ने व्यवस्था गरेको छ।

(ख) महान्याधिवक्ताको कार्यालयको तेश्रो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७८/०७९ -२०८२/०८३)

कानूनी शासनको सुनिश्चितता परिदृष्य तय गरि वैज्ञानिक प्रमाणमा आधारित अभियोजन तथा प्रभावकारी प्रतिरक्षा गर्ने व्यावसायिक संस्थाको रूपमा स्थापित हुने परिलक्ष्य राखी अभियोजनलाई वस्तुगत र वैज्ञानिक प्रमाणमा आधारित बनाउने, मुद्दा तथा रिटको प्रभावकारी प्रतिरक्षा गर्ने, संवैधानिक तथा कानूनी जिम्मेवारी प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्ने, सरकारी वकील सेवालाई व्यावसायिक बनाउने र संस्थागत सुदृढीकरण गर्ने जस्ता ५ वटा मुख्य लक्ष्यहरू निर्धारण गरिएका छन्। यी परिलक्ष्यहरू प्राप्तिका लागि विभिन्न रणनीतिहरू सहित विभिन्न क्रियाकलापहरू निर्धारण गरिएको छ।

(ग) नेपाल बारको Periodic Strategic Plan 2020 – 2024

नेपाल बार एसोसियसनले पहिलो पटक Periodic Strategic Plan 2020 – 2024 तयार गरेको छ।यस रणनीतिले Accessible Quality Legal Service for Justice लाई प्राथमिकतामा राखी ४ वटा मुख्य नतिजाहरू परिकल्पना (Expected Results) गरेको छ। ती परिकल्पनाहरू यस प्रकार छन्।

(क) कानून व्यवसाय र कानून व्यवसायीको क्षमता अभिबृद्धि गर्ने

(ख) कानूनको शासन, सवैधानिक सर्वोच्चता, न्याय र मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने

(ग) कानून व्यवसाय पेशालाई सधैं परम इमानदारीताका साथ निर्वाह गरी जनताको विश्वासको योग्य हुनेमा कानूनी समुदायलाई विश्वस्त पार्ने।

(घ) नेपाल बारको संस्थागतरूपमा संस्थागत पुनः संरचना र पूर्वाधार विकास

(घ) नेपाल कानुनव्यवसायी परिषद्को पहिलो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७८/०७९-२०८२/०८३)

नेपाल कानून व्यवसायी परिषद् ऐन, २०५० बाट गठन भएको यस परिषद्ले करिव २८ वर्ष पछि औपचारिक रूपमा ऐनको दफा ८ बमोजिम परिषदको काम, कर्तव्यहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागी सक्षम र मर्यादित कानून व्यवसायमार्फत विधिको शासनको प्रबर्द्धन गर्ने परिदृश्य सहित प्रस्तुत प्रथम पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७८/०७९-२०८२/०८३) जारी गरिएको छ।

प्रस्तुत योजनाको परिदृष्य सक्षम र मर्यादित कानून व्यवसाय मार्फत विधिको शासनको प्रबर्द्धन रहेको छ भने कानूनको शासन र न्यायमा पहुँचको सुनिश्चितताका लागि व्यावसायिकरूपमा सक्षम र नैतिकरूपमा निष्ठावान कानून व्यवसायीको नियामक निकायको रूपमा स्थापित हुने परिलक्ष्य तय गरिएको छ। स्वच्छ सुनुवाइ, कार्य सम्पादनमा स्वच्छता, समानता र अविभेद, सदाचार र निष्ठा, मर्यादा र सम्मान, व्यावसायिक प्रतिनिधित्व, गुणस्तरीय सेवा, समावेशिता र समानुपातिक सहभागिता, लोकतन्त्र र स्वतन्त्र न्यायपालिकाप्रतिको प्रतिबद्धता, न्यायमा पहुँच, निरन्तर सिकाइलाई मुल्यको रूपमा लिईएको छ। योजनाले परिकल्पना गरेका परिदृश्य र परिलक्ष्य हासिल गर्नका लागि ६ वटा लक्ष्यहरू मध्ये लक्ष्य ५ को न्यायमा पहुँच अभिबृद्धि अन्तरगतको रणनीति ५.४ः परिषदका काम कारवाहीमा लैङ्गिक तथा समावेशी वातावरण सुनिश्चित गर्ने रहेको छ। यस रणनीतिको पहिलो क्रियाकलाप "दलित अल्पसङ्ख्यक र सीमान्तकृत वर्गका कानून व्यवसायीको सारभूत सहभागिता अभिबृद्धि गर्ने विषयमा समेत केन्द्रित हुने गरी लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी नीति तयार गर्ने" रहेको छ भनै दोश्रोमा "लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका बारेमा प्रत्येक प्रदेशमा प्रत्येक वर्ष अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने" रणनीति तय गरेको देखिन्छ।

२.४.३ नेपाल सरकारका क्षेत्रगत नीतिहरू

महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालयबाट लैङ्गिक समानता सम्बन्धमा राष्ट्रिय नीति जारी गर्ने प्रयास भई रहेको पाइन्छ। यस नीतिले लैङ्गिक समानता र समावेशीकरणको पक्षलाई मात्र समावेश गरेर नीतिलाई अन्तिम रुप दिने तर्फ कारवाही भईरहेको छ। यस मन्त्रालयबाट प्रस्तावित मस्यौदामा नीति योजना, कार्यक्रमको तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा लैङ्गिक समानतालाई अनिवार्य तत्वको रुपमा लिने व्यवस्था गर्न कानून निर्माण गर्ने व्यवस्था समेत मस्यौदामा समावेश गरेको पाइन्छ। नेपाल

सरकारका विभिन्न मन्त्रालयहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी, नीति, रणनीति वा मापदण्ड बनाई कार्यान्वयनमा ल्याएका छन्। मन्त्रालयहरूले जारी गरेका त्यस्ता नीति तथा मापदण्डमध्ये केही मन्त्रालयको नीति तथा मापदण्डको व्यवस्था संक्षेपमा देहायबमोजिम उल्लेख गरिएको छ।

संघीय मामिलातथा स्थानीय विकास मन्त्रालयले २०६६ सालमा नै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति जारी गरेको थियो। नीतिको मूल उद्देश्य मन्त्रालय अन्तर्गतका महाशाखा, शाखा, विभाग, इकाई तथा आयोगलगायतको संस्थागत संरचना तथा त्यसका कार्यक्रममा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणका विषयमा संवेदनशील हुने, स्थानीय निकायको कार्यक्रम तथा बजेटबाट यसको सुनिश्चितता गर्ने, सरोकारवालाको क्षमता बढाउने, स्थानीय विकास प्रक्रियामा महिला, बालबालिका तथा गरिव र वञ्चितिकरणमा परेकालाई सहभागिता गराउने रहेको पाइन्छ। यस नीतिले गरेका मुख्य व्यवस्थाहरू यस प्रकार छन्।

- समानुपातिक सहभागिता सहितको विकास, विकासमा समावेशीकरण र लैङ्गिक समानता, सशक्तिकरण, अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वको कार्यान्वयन गर्ने,
- संस्थागत संयन्त्र, प्रतिनिधित्व प्रणाली र कार्यक्षेत्रमा सुधार गर्ने,
- सचेतना र सशक्तिकरण गरी समावेशी विकास प्रक्रियाको थालनी, वित्तीय श्रोतमा पहुँच, संस्थागत तथा मानव स्रोत दुवैको क्षमता बढाउने, स्थानीय तहमा संस्थागत संयन्त्र, प्रतिनिधित्व प्रणाली तथा कार्य क्षेत्रगत शर्त समेत निर्धारण गरी संस्थागत संरचनामा समावेशी प्रतिनिधित्वको व्यवस्था,
- सचेतनामूलक कार्यक्रम, अन्तरक्रिया तथा सूचना प्रवाहबाट जानकारी बढाउने, लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणमा संवेदनशील बनाउने, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा, अनुगमनको लागि क्षमता बढाउने, संस्थागत सञ्जाल, महासंघहरूको क्षमता बढाउने,
- मन्त्रालय, विभागबाट सञ्चालित कार्यक्रममा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता हुनुपर्ने, दलित, आदिवासी जनजाति, पिछडिएका क्षेत्र, मधेशी, मुस्लिम, अपाङ्गता भएका व्यक्तिको सहभागिता सुनिश्चितता बढाउने र कार्यान्वयन तथा अनुगमन संयन्त्रको व्यवस्थामा जोड।

स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयको स्वास्थ्य क्षेत्रको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति, २०६६ ले लैङ्गिक समानता, समाजिक समावेशीकरण, समानता, समता तथा विपन्न वर्ग समेतको परिभाषा गरेको छ। यस रणनीतिले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण गर्न अनुकूल वातावरण तयार गर्न नीति, रणनीति, योजना र कार्यक्रम तयार गर्ने, सेवा प्रदायकको क्षमता अभिवृद्धि गरी लक्षित वर्गको स्वास्थ्य सेवामा पहुँच बढाउने, अधिकारमा आधारित स्वास्थ्य सेवा लिन खोज्ने बानीको विकास गर्ने उद्देश्य लिएको छ। यसले मूलत: देहायका रणनीति लिएको थियो :

- स्वास्थ्य क्षेत्रको नीति, रणनीति, योजना र मापदण्ड तथा बजेट निर्धारणमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सुनिश्चित गर्न विद्यमान नीति, नियम तथा निर्देशिकालाई विश्लेषण र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लागि नीतिगत व्यवस्था गर्ने,
- स्थानीय तहको योजना, कार्यक्रम बजेट तर्जुमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिई स्वास्थ्य सेवाको उपलब्धता र पहुँच बढाउने,
- योजना, कार्यक्रम, बजेट तर्जुमा अनुगमन मूल्याङ्कन लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको दृष्टिबाट गर्ने,
- स्वास्थ्य सेवा कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको विषय समावेश गर्ने,
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लागि विभिन्न संस्थाहरूबीच समन्वय र सहभागिताको विकास गर्ने,
- अस्पतालहरूमा सामाजिक सेवा इकाईको स्थापना तथा स्वास्थ्य मन्त्रालयमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण डेस्कको स्थापना गर्ने
- स्वास्थ्य सेवा प्रदायकको क्षमता अभिवृद्धि तथा सेवाप्रति उत्तरदायी बनाउन सेवा प्रदायक संस्थाको पद्धतिमा सुधार गर्ने,
- सेवाको पहुँच बढाउनको लागि निःशुल्क स्वास्थ्य कार्यक्रम सञ्चालन, लक्षित वर्गको लागि निःशुल्क प्रसुति कार्यक्रम र विशेष लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- जिल्ला अस्पतालमा एकजना महिला डाक्टर हुनुपर्ने,
- स्थानीय भाषा जान्ने स्वास्थ्यकर्मी र जिल्लास्तरमा नीति, सामाजिक परिक्षणको व्यवस्था गर्ने सशक्तिकरणको लागि सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गरिने तथा संस्थागत व्यवस्था अन्तर्गत केन्द्रस्तरमा मन्त्रालयमा वेगलै शाखा, विभागमा इकाई, अस्पतालमा सेवा इकाई स्थापना गर्ने,
- क्षेत्रीय स्तरमा सामाजिक सञ्जालको निर्माण तथा समुदाय स्तरमा स्वास्थ्य संस्थाको व्यवस्थापन समितिलाई समावेशी बनाउने,
- अनुगमन तथा प्रतिवेदन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउनको लागि केन्द्र, क्षेत्र, विभाग, जिल्ला समुदायस्तरबाट अनुगमन गर्ने,
- अनुगमनको लागि सहभागितामूलक अनुगमन, प्रतिवेदन प्रणाली, सेवाग्राही सम्पर्क अनुगमन, बैठक तथा आवधिक समीक्षाको प्रक्रियाअवलम्बन गर्ने।

सहरी विकास तथा भवन निर्माण मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मार्गदर्शन, २०७० ले विपन्न, वञ्चित समूह, जोखिममा परेका समूह, लैङ्गिक समता, समानता, सामाजिक समावेशीकरण लगायतका शब्दावलीहरूको परिभाषा गरिएको छ। यसमा मूलतः देहायका व्यवस्थाहरू रहेका छन्:

- मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकायमा सञ्चालित आयोजना लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धित क्रियाकलापहरूलाई एकीकृत रुपमा कार्यान्वयन गर्ने, अनुगमन गर्ने, कार्यक्रम तथा आयोजनामा उचित संबोधन गर्ने,
- मन्त्रालयमा सामाजिक समन्वय, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण शाखा, आयोजना तथा अन्य निकायहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण इकाईको स्थापना, विभागस्तरमा वेग्लै शाखाको स्थापना, क्षेत्रीय, डिभिजन वा सवडिभिजन स्तरमा इकाईको स्थापना गर्ने,
- आयोजनाको पहिचान, विश्लेषण, तयारी, पूर्व मूल्याङ्कन, कार्यान्वयन,अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका चरणमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको पक्षबाट विश्लेषण तथा समावेश गर्ने,
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लागि आयोजनाका चरणहरूमा, संस्थागत व्यवस्था, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्ने,

नेपाल सरकारले हालै जारी गरेको **एकीकृत राष्ट्रिय कानूनी सहायता नीति, २०७६** मा नेपालमा सरकारी तथा गैरसरकारी विभिन्न निकायबाट उपलब्ध गराउँदै आएको कानूनी सहायतालाई समन्वयात्मक र एकीकृत रुपमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ। नीतिको यस मस्यौदामा आर्थिक रुपले विपन्न पक्षको साथै सामाजिक कारणबाट आफ्नो कानूनी हकहित संरक्षण गर्न असमर्थ पक्षका लागि देवानी तथा फौजदारी मुद्दाका सबै चरणमा कानूनी सहायता उपलब्ध गराउने, सामाजिक कानूनी सहायता प्रणालीको विकास गर्ने, कानूनी सहायतालाई न्यायिक था अर्धन्यायिक क्षेत्रमा विस्तार गर्ने, सेवा उपलब्ध गराउने प्रक्रियालाई सरलीकरण गर्ने, वैतनिक वकिल नियुक्ति गर्दा तथा कानूनी सहायताको लागि कानून व्यवसायीको सूची तयार गर्दा समावेशी आधारमा गर्ने तथा लैंगिक हिंसा वा घरेलु हिंसा पीडित महिलालाई उपलब्ध भएसम्म महिला कानून व्यवसायी मार्फत निःशुल्क कानूनी सहायता उपलब्ध गराउने समेतका विभिन्न व्यवस्था प्रस्ताव गरिएको छ।

नेपाल प्रहरीमा लैङ्गिकमैत्री कार्य वातावरण तथा लैङ्गिकमैत्री भौतिक पूर्वाधार विकास गरी लैङ्गिक संवेदनशीलतालाई सुनिश्चित गर्न तथा शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने सवालमा सङ्गठन बाहिरका लैङ्गिक विषयहरूलाई प्रभावकारी रुपमा सम्बोधन गर्न तथा महिला प्रहरीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने प्रावधान सहित **नेपाल प्रहरीको लैङ्गिक नीति, २०६९** जारी गरिएको छ। यस नीतिले सङ्गठनका नीति, कार्यक्रम, योजना तथा नीति निर्णयमा लैङ्गिक समानता एवम् लैङ्गिक न्यायलाई समाहित गराई प्रत्यक्ष सेवा मार्फत महिलालाई न्याय दिने तथा महिला विरुद्धका विभेदकारी व्यवहारहरूलाई सम्बोधन गर्ने लक्ष्य लिएको छ।

परिच्छेद – तीन

न्यायपालिकामा लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशितासम्बन्धी वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण रणनीति निर्माण

३.१ लैङ्गिकसमानता र सामाजिक समावेशिताको वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण

३.१.१ निजामति सेवामा समावेशिता सम्बन्धी वर्तमान अवस्था

खुला विज्ञापनमा समावेशी समूहका उम्मेदवार सिफारिस सम्बन्धित समावेशी समुदाय/क्षेत्रलाई मात्र लक्षित विज्ञापनबाहेक अन्य समावेशी समूह, खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगितात्मक विज्ञापनहरूमा समावेशी उम्मेदवार छनौटको तुलनात्मक स्थिति यस खण्डमा प्रस्तुत गरिएको छ। वि.सं. २०६३ सालदेखि लागू भएको समावेशी पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयनको १२ वर्ष पूरा भई सकेको छ। निजामति सेवामा समावेशीकरणको अवस्था र प्रभाव सम्बन्धमा भएका अध्ययनहरूले निजामति सेवामा समावेशीकरण लागू भएको पछिल्लो ७ वर्षमा सेवा र नीति निर्माण तहमा महिलाको संख्या उत्साहवर्द्धक रहेको देखाएको छ। निजामति सेवामा महिलाको संख्या समावेशी नीति, कानून लागू हुनुअघि ९ प्रतिशत रहेकोमा सो अवधिमा २३.१७ प्रतिशत पुगेको देखिएको छ।समावेशीकरण नीति, कानून लागू गरिएको कारण आदिवासी जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएका क्षेत्रका व्यक्तिको सहभागिताको संख्या सारभूत रुपमा बढ्दै गएको अवस्था छ।

आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ मा गरिएका कुल सिफारिस पद संख्या ४ हजार ५ सय ७४ मा आ.प्र. तर्फको २ सय ९७ बाहेक ४ हजार २ सय ७७ मध्ये खुला विज्ञापन र समावेशी विज्ञापन दुवै गरेर ३२ प्रतिशत पदमा महिला, १९ प्रतिशत पदमा आदिवासी/जनजाति, १८ प्रतिशत पदमा मधेसी, ७ प्रतिशत पदमा पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवार, ५ प्रतिशत पदमा दलित उम्मेदवार र ३ प्रतिशत पदमा अपाङ्ग उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ। तालिका नं १ मा यससम्बन्धी विस्तृत विवरण प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका नं. १

विभिन्न विज्ञापनबाट सिफारिस भएका समावेशी समूहका उम्मेदवारहरू समावेशी समूहतर्फ विज्ञापन र दरखास्त

सिफारिस समूह	समावेशी समूह अनुसार सिफारिस उमेदवार संख्या						
	महिला	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे	जम्मा
आ.प्र	३२ (२६%)	३४ (२७%)	३१ (२५%)	१० (८%)	७ (६%)	११ (९%)	१२५ (१००%)
खुला	५४६ (४०%)	२३७ (१७%)	३४३ (२५%)	४१ (३%)	३६ (३%)	१७२ (१३%)	१३७५ (१००%)
महिला	६२५ (७७%)	९७ (१२%)	५१ (६%)	१० (१%)	१ (०%)	३१ (४%)	८१५ (१००%)
आ.ज	१२३ (१९%)	५०९ (७८%)	० (०%)	० (०%)	९ (१%)	१२ (२%)	६५३ (१००%)
मधेशी	६१ (१३%)	० (०%)	४०९ (८६%)	० (०%)	५ (१%)	० (०%)	४७५ (१००%)
दलित	३६ (१६%)	० (०%)	० (०%)	१६८ (७३%)	३ (१%)	२२ (१०%)	२२९ (१००%)
अपाङ्ग	१५ (११%)	७ (५%)	८ (६%)	० (०%)	९५ (६७%)	१७ (१२%)	१४२ (१००%)
पि.क्षे	१० (११%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	१ (१%)	७७ (८८%)	८८ (१००%)
जम्मा	**१४४८**	**८८४**	**८४२**	**२२९**	**१५७**	**३४२**	**३९०२**
प्रतिशत	**(३२%)**	**(१९%)**	**(१८%)**	**(५%)**	**(३%)**	**(७%)**	

स्रोतः लोक सेवा आयोगको साठी औं वार्षिक प्रतिवेदन २०७५।२०७६

समावेशी समूहतर्फ विज्ञापन र दरखास्तः प्रतिवेदन अवधिमा भएका बढुवा सूचना र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक विज्ञापन बाहेक निजामति सेवातर्फका कुल १ सय ३८ विज्ञापनमध्ये जम्मा १ सय २ विज्ञापनहरू अर्थात् ७४ प्रतिशत विज्ञापनहरू विभिन्न समावेशी समूहका लागि गरिएको थियो। उक्त विज्ञापनमध्ये ३ सय २६ पदका लागि समावेशी समूहका उम्मेदवारहरूका लागि लक्षित गरी विज्ञापन गरिएको थियो। यसरी भएका विज्ञापनहरूमा समावेशी समूहका लागि मात्र ६३ हजार ९ सय ८४ दरखास्त परेका थिए। जुन कुल दरखास्तको करीब ४८.६ प्रतिशत हो। विभिन्न समावेशी समूहमा परेको

प्रति पद औसत दरखास्त हेर्दा सबैभन्दा बढी महिला समूहमा २ सय ७७ जना र सबैभन्दा कम अपाङ्ग समूहमा ८१ जना रहेको देखिन्छ। विज्ञापनको पदसंख्या र संकलित दरखास्तसम्बन्धी विवरण तालिका नं २ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं. २

आ.व. २०७५/७६ मा भएका समावेशी विज्ञापन र दरखास्त

समावेशी समूह	महिला	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे	जम्मा
विज्ञापन संख्या	२५ (२५%)	२४ (२३%)	२३ (२२%)	१६ (१६%)	८ (७%)	६ (७%)	१०२ (१००%)
पद संख्या	१०९ (३३%)	९० (२८%)	७१ (२२%)	३२ (१०%)	१४ (४%)	१० (३%)	३२६ (१००%)
दरखास्त संख्या	३०१६४ (३३%)	१२९३९ (२८%)	१५३९१ (२२%)	३०२८ (१०%)	११३२ (४%)	१३३० (३%)	६३९८४ (१००%)
प्रति पद दरखास्त	२७७ (४७%)	१४४ (२०%)	२१७ (२४%)	९५ (५%)	८१ (२%)	१३३ (२%)	१९६ (१००%)

स्रोतः लोक सेवा आयोगको साठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन

समावेशी पदपूर्तिको प्रवृत्तिः समावेशी पदपूर्ति व्यवस्था लागू भएको आर्थिक वर्ष २०६४/०६५ देखि आ.व.२०७५/०७६ सम्म विभिन्न ६ समावेशी समूहका विज्ञापनबाट भएको सिफारिस संख्या तथा तत् तत् वर्षमा खुला विज्ञापनबाट भएको सिफारिस संख्या तालिका नं ३ मा प्रस्तुत गरिएको छ। उक्त अवधिमा समावेशी विज्ञापनबाट जम्मा २१ हजार ५ सय ४६ जना उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ भने खुला विज्ञापनहरूतर्फ सोही अवधिमा कुल ३१ हजार ६ सय ७१ उम्मेदवारहरू सिफारिस भएका छन्।

तालिका नं. ३

समावेशी तथा खुला विज्ञापनबाट सिफारिस भएका उम्मेदवार संख्या

आर्थिक वर्ष	समावेशी विज्ञापनबाट सिफारिस							खुल्ला सिफारिस
	महिला	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे	जम्मा	
०७५/०७६	६२५ (३३%)	५०९ (२७%)	४०९ (२२%)	१६८ (९%)	९५ (५%)	७७ (४%)	१८८३ (१००%)	२३९४
०७४/०७५	१०८८ (३४%)	८५८ (२६%)	७११ (२२%)	२९२ (९%)	१६३ (५%)	१३२ (४%)	३२४४ (१००%)	४००७
०७३/०७४	१३८३ (३४%)	१०२६ (२५%)	९०१ (२२%)	३८५ (१०%)	१८९ (५%)	१४२ (४%)	४०२६ (१००%)	५२७३
०७२/०७३	७९७ (३४%)	६२९ (२७%)	५०३ (२२%)	२१३ (९%)	१०१ (४%)	९५ (४%)	२३३८ (१००%)	३३००
०७१/०७२	६३९ (३२%)	५४७ (२८%)	४५४ (२३%)	१६८ (८%)	९५ (५%)	७६ (४%)	१९७९ (१००%)	२७८३
०७०/०७१	६२६ (३४%)	५०९ (२७%)	३८४ (२१%)	१७३ (९%)	९१ (५%)	७१ (४%)	१८५४ (१००%)	२७६७
०६९/०७०	३७२ (३४%)	३१८ (२८%)	२५४ (२२%)	१०६ (९%)	५१ (४%)	३५ (३%)	११३६ (१००%)	१७०७
०६८/०६९	३५२ (३४%)	२८० (२८%)	२१२ (२१%)	९९ (१०%)	४० (४%)	३० (३%)	१०१३ (१००%)	१८०५
०६७/०६८	४७१ (३५%)	३७१ (२८%)	३०० (२२%)	१०५ (८%)	५९ (४%)	४३ (३%)	१३४९ (१००%)	२४८७
०६६/०६७	४९५ (३५%)	३६८ (२६%)	३१९ (२२%)	१४२ (१०%)	६४ (४%)	४३ (३%)	१४३१ (१००%)	२०८०
०६५/०६६	११७ (३२%)	९४ (२६%)	९१ (२५%)	३६ (१०%)	१५ (४%)	१२ (३%)	३६५ (१००%)	८४०
०६४/०६५	३६६ (३९%)	२४५ (२६%)	१८३ (२०%)	८४ (९%)	३३ (४%)	१७ (२%)	९२८ (१००%)	२२२८
जम्मा	७३३१ (३४%)	५७५४ (२६%)	४७२१ (२२%)	१९७१ (९%)	९९६ (५%)	७७३ (४%)	२१५४६ (१००%)	३१६७१

स्रोतः लोक सेवा आयोगको साठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन

३.१.२ नेपाल न्याय सेवामा समावेशितासम्बन्धी वर्तमान अवस्था

(अ) न्याय समूहः नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूहमा आ. व २०७५/०७६ मा सबै तह (विशिष्ट, रा. प. प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी) का गरी कुल अधिकृत ७८९ जनामध्ये १५२ जना (१९ प्रतिशत) महिलाको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ८९ जना (११ प्रतिशत), मधेशी ४० जना (५ प्रतिशत), दलित १८ जना (२ प्रतिशत), अपाङ्ग ६ जना (१ प्रतिशत) र पिछडिएको क्षेत्रका १९ जना (२ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ। यसैगरी आ. व २०७६/०७७ सबै तह (विशिष्ट, प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी) का गरी कुल अधिकृत १०२८ जनामध्ये २४२ जना (२४ प्रतिशत) महिलाको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ११३ जना (११ प्रतिशत), मधेशी ५१ जना (५ प्रतिशत), दलित २४ जना (२ प्रतिशत), अपाङ्ग १२ जना (१ प्रतिशत) र पिछडिएको क्षेत्रका २२ जना (२ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ। माथिल्लो पदहरूमा लैङ्गिक तथा समावेशिताको न्यून प्रतिनिधित्व देखिन्छ भने तल्लो पदहरूमा सकारात्मक प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ। नेपाल न्याय सेवा, न्याय समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण तालिका नं ४ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं ४

नेपाल न्याय सेवाका न्याय समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण

क्र.सं.	कर्मचारीहरू	महिला	पुरुष	जम्मा	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे
क	**विशिष्ट**								
	२०७६/०७७	१ (२५%)	३ (७५%)	४ (१००%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
	२०७५/०७६	० (०%)	४ (१००%)	४ (१००%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
ख	**रा.प प्रथम**								
	२०७६/०७७	० (०%)	२० (१००%)	२० (१००%)	२ (१०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	१ (५%)
	२०७५/०७६	२ (१०%)	१९ (९०%)	२१ (१००%)	२ (१०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
ग	**रा.प द्वितीय**								
	२०७६/०७७	२१ (१०%)	१९० (९०%)	२११ (१००%)	१३ (६%)	८ (४%)	१ (०.५०%)	२ (१%)	३ (१%)
	२०७५/०७६	१८ (११%)	१५३ (८९%)	१७१ (१००%)	१४ (८%)	४ (२%)	३ (२%)	१ (१%)	२ (१%)

घ	रा.प तृतीय								
	२०७६/०७७	२२० (२८%)	५७३ (७२%)	७९३ (१००%)	९८ (१२%)	४३ (५%)	२३ (३%)	१० (१%)	१८ (३%)
	२०७५/०७६	१३२ (२२%)	४६१ (७८%)	५९३ (१००%)	७३ (१२%)	३६ (६%)	१५ (३%)	५ (१%)	१७ (३%)
	२०७४/०७५	६४ (१४%)	३८७ (८६%)	४५१ (१००%)	३३ (७%)	२० (४%)	६ (१%)	३ (१%)	१२ (३%)
जम्मा									
२०७६/०७७		२४२ (२४%)	७८६ (७६%)	१०२८ (१००%)	११३ (११%)	५१ (५%)	२४ (२%)	१२ (१%)	२२ (२%)
२०७५/०७६		१५२ (१९%)	६३७ (८१%)	७८९ (१००%)	८९ (११%)	४० (५%)	१८ (२%)	६ (१%)	१९ (२%)

स्रोतः न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६/०७७ र २०७५/०७६

(आ) सरकारी वकिल समूहः नेपाल न्याय सेवा, सरकारी वकिल समूहमा आ. व २०७५/०७६ मा सबै तह (विशिष्ट,प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी) का गरी कुल अधिकृत ४१३ जना मध्ये ६५ जना (१६ प्रतिशत) महिलाको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ३५ जना (८ प्रतिशत), मधेशी १३ जना (३ प्रतिशत), दलित ४ जना (१ प्रतिशत), अपाङ्ग ३ जना (१ प्रतिशत) र पिछडिएको क्षेत्रका १७ जना (४ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ। यसैगरी आ. व २०७६/०७७ मा सबै तह (विशिष्ट,प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी) का गरी कुल अधिकृत ४२६ जना मध्ये ६२ जना (१५ प्रतिशत) महिलाको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ३२ जना (८ प्रतिशत), मधेशी १८ जना (४ प्रतिशत), दलित ४ जना (१ प्रतिशत), अपाङ्ग २ जना (०.५० प्रतिशत) र पिछडिएको क्षेत्रका १७ जना (४ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ। यस समूहमा पनि माथिल्लो पदहरूमा लैङ्गिक तथा समावेशिताको न्यून प्रतिनिधित्व देखिन्छ भने तल्लो पदहरूमा सकारात्मक प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ। नेपाल न्याय सेवा, सरकारी वकिल समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण तालिका नं ५ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं ५

नेपाल न्याय सेवाका सरकारी वकिल समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण

क्र.सं.	कर्मचारीहरू	महिला	पुरुष	जम्मा	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे
क	**विशिष्ट**								
	२०७६/०७७	० (०%)	४ (१००%)	४ (१००%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
	२०७५/०७६	० (०%)	५ (१००%)	५ (१००%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
ख	**रा.प प्रथम**								
	२०७६/०७७	१ (३%)	३३ (९७%)	३४ (१००%)	१ (३%)	१ (३%)	० (०%)	० (०%)	१ (३%)
	२०७५/०७६	१ (४%)	२७ (९६%)	२८ (१००%)	१ (४%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	१ (४%)
ग	**रा.प द्वितीय**								
	२०७६/०७७	१२ (८%)	१४८ (९२%)	१६० (१००%)	१२ (८%)	४ (३%)	१ (१%)	० (०%)	६ (४%)
	२०७५/०७६	८ (५%)	१४० (९५%)	१४८ (१००%)	९ (६%)	३ (२%)	० (०%)	१ (१%)	३ (२%)
घ	**रा.प तृतीय**								
	२०७६/०७७	४९ (२१%)	१७९ (७९%)	२२८ (१००%)	१९ (११%)	९ (४%)	३ (२%)	२ (१%)	१० (६%)
	२०७५/०७६	५६ (२४%)	१७६ (७६%)	२३२ (१००%)	२५ (११%)	१० (४%)	४ (२%)	२ (१%)	१३ (६%)
जम्मा									
२०७६/०७७		६२ (१५%)	३६४ (८५%)	४२६ (१००%)	३२ (८%)	१८ (४%)	४ (१%)	२ (०.५०%)	१७ (४%)
२०७५/०७६		६५ (१६%)	३४८ (८४%)	४१३ (१००%)	३५ (८%)	१३ (३%)	४ (१%)	३ (१%)	१७ (४%)

स्रोतः न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६/०७७ र २०७५/०७६

(इ) कानून समूहः नेपाल न्याय सेवा कानून समूहमा आ.व २०७५/०७६ मा सबै तह (विशिष्ट, प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी) का गरी कुल अधिकृत २४१ जनामध्ये ६० जना (२५ प्रतिशत) महिलाको

प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ३१ जना (१३ प्रतिशत), मधेशी १२ जना (५ प्रतिशत), दलित ४ जना (२ प्रतिशत), अपाङ्ग २ जना (१ प्रतिशत), र पिछडिएको क्षेत्रका ६ जना (२ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ। यसैगरी आ. व २०७६/०७७ मा सबै तह (विशिष्ट, प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणी) का गरी कुल अधिकृत २६९ जनामध्ये ६९ जना (२६ प्रतिशत) महिलाको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ३० जना (११ प्रतिशत), मधेशी १४ जना (५ प्रतिशत), दलित ७ जना (३ प्रतिशत), अपाङ्ग ३ जना (१ प्रतिशत), र पिछडिएको क्षेत्रका ६ जना (२ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ। यस समूहमा पनि माथिल्लो पदहरूमा लैङ्गिक तथा समावेशिताको न्यून प्रतिनिधित्व देखिन्छ भने तल्लो पदहरूमा सकारात्मक प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ। नेपाल न्याय सेवा, कानून समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण तालिका नं ६ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं ६

नेपाल न्याय सेवाका कानून समूहका अधिकृत कर्मचारीहरूको विवरण

क्र.सं.	कर्मचारीहरू	महिला	पुरुष	जम्मा	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे
क	**विशिष्ट**								
	२०७६/०७७	१ (२५%)	३ (७५%)	४ (१००%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
	२०७५/०७६	० (०%)	५ (१००%)	५ (१००%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
ख	**रा.प प्रथम**								
	२०७६/०७७	२ (८%)	२३ (९२%)	२५ (१००%)	२ (८%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
	२०७५/०७६	३ (१२%)	२३ (८८%)	२६ (१००%)	२ (८%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
ग	**रा.प द्वितीय**								
	२०७६/०७७	२० (२२%)	७१ (७८%)	९१ (१००%)	१० (१२%)	४ (४%)	१ (१%)	१ (१%)	१ (१%)
	२०७५/०७६	८ (९%)	७८ (९१%)	८६ (१००%)	१२ (१४%)	५ (६%)	० (०%)	१ (१%)	१ (१%)

घ	रा.प तृतीय								
	२०७६/०७७	४६ (३१%)	१०३ (६९%)	१४९ (१००%)	१८ (१६%)	१० (५%)	६ (४%)	२ (१%)	५ (४%)
	२०७५/०७६	४९ (४०%)	७५ (६०%)	१२४ (१००%)	१७ (१४%)	७ (६%)	४ (३%)	१ (१%)	५ (४%)
जम्मा									
२०७६/०७७		६९ (२६%)	२०० (७४%)	२६९ (१००%)	३० (११%)	१४ (५%)	७ (३%)	३ (१%)	६ (२%)
२०७५/०७६		६० (२५%)	१८१ (७५%)	२४१ (१००%)	३१ (१३%)	१२ (५%)	४ (२%)	२ (१%)	६ (२%)

स्रोतः न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६/०७७ र २०७५/०७६

३.१.३ न्यायाधीशको पदमा समावेशितासम्बन्धी वर्तमान अवस्था

सर्वोच्च अदालतका कायम रहेका २० जना न्यायाधीशहरूमध्ये जम्मा ३ (१५ प्रतिशत) जना मात्र महिला न्यायाधीशको सङ्ख्या रहेको छ। उच्च अदालतमा कायम रहेको कुल न्यायाधीहरूमध्ये महिला न्यायाधीशको सङ्ख्या २१ जना (१४ प्रतिशत) रहेको छ भने जिल्ला अदालतमा कायम रहेको कुल न्यायाधीहरूमध्ये ११ (४ प्रतिशत) जना मात्र महिला न्यायाधीश रहेको अवस्था छ। न्याय परिषद नियमावली, २०७४ ले जिल्ला न्यायाधीशको पदपूर्तिको लागि संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम छुट्टाइएको पद मध्येबाट ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी महिला, आदीवासी/जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारहरू बीचमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

आ.व २०७५/०७६ मा सबै तहका न्यायाधीशहरू (सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालत)गरी कुल न्यायाधीश ४०९ जना मध्ये २८ जना (७ प्रतिशत) महिला न्यायाधीशको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ३४ जना (८ प्रतिशत), मधेशी १६ जना (४ प्रतिशत), दलित ४ जना (१ प्रतिशत), अपाङ्ग एक जना पनि नरहेको र पिछडिएको क्षेत्रका ५ जना (१ प्रतिशत) को प्रतिनिधित्व देखिन्छ।

यसै गरी आ.व २०७६/०७७ मा सबै तह न्यायाधीशहरू (सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालत) गरी कुल न्यायाधीश ४१७ मध्ये ३५ जना (८ प्रतिशत) महिला न्यायाधीशको प्रतिनिधित्व देखिन्छ। जसमा आदिवासी/जनजाति ४२ जना (१० प्रतिशत), मधेशी १८ जना (४ प्रतिशत), दलित ५ जना (१ प्रतिशत), अपाङ्ग १ जना (०.२० प्रतिशत) र पिछडिएको क्षेत्रका ५ जना (१ प्रतिशत) को

प्रतिनिधित्व देखिन्छ। सर्वोच्च अदालतमा लैङ्गिक तथा समावेशिताको न्यून प्रतिनिधित्व देखिन्छ भने उच्च र जिल्ला अदालतमा सकारात्मक प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ। न्यायाधीशहरूको सङ्ख्यात्मक विवरण तालिका नं ७ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं ७

माननीय न्यायाधीशहरूको सङ्ख्यात्मक विवरण

क्र.सं	अदालत	महिला	पुरुष	जम्मा	आ.ज	मधेशी	दलित	अपाङ्ग	पि.क्षे
१	सर्वोच्च अदालत								
	२०७६/०७७	३ (१५%)	१७ (८५%)	२० (१००%)	५ (२५%)	१ (५%)	० (०%)	० (०%)	० (०%)
	२०७५/०७६	३ (१५%)	१७ (८५%)	२० (१००%)					
२	उच्च अदालत								
	२०७६/०७७	२१ (१४%)	१३० (८६%)	१५१ (१००%)	१९ (१२%)	१३ (९%)	३ (२%)	० (०%)	३ (२%)
	२०७५/०७६	१७ (११%)	१४३ (८९%)	१६० (१००%)	१७ (११%)	१४ (९%)	३ (२%)	० (०%)	३ (२%)
३	जिल्ला अदालत								
	२०७६/०७७	११ (४%)	२३५ (९६%)	२४६ (१००%)	१८ (७%)	४ (२%)	२ (१%)	१ (०.४%)	२ (१%)
	२०७५/०७६	८ (४%)	२२१ (९६%)	२२९ (१००%)	१७ (७%)	२ (१%)	१ (०.५%)	० (०%)	२ (१%)
जम्मा									
२०७६/०७७		३५ (८%)	३८२ (९२%)	४१७ (१००%)	४२ (१०%)	१८ (४%)	५ (१%)	१ (०.२०%)	५ (१.२०%)
२०७५/०७६		२८ (७%)	३८१ (९३%)	४०९ (१००%)	३४ (८%)	१६ (४%)	४ (१%)	० (०%)	५ (१%)

स्रोतः न्याय परिषद् र न्याय सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६/०७७ र २०७५/०७६ र न्याय परिषदको मिति २०७७।११।२८ गते वसेको बैठकको निर्णय बमोजिम सर्वोच्च अदालत, उच्च अदालत र जिल्ला अदालतको न्यायाधीश पदमा नियुक्तिको सिफारिस

३.१.४ कानून व्यवसायीमा समावेशितासम्बन्धी वर्तमान अवस्था

कानून व्यवसायको क्षेत्रमा पनि महिलाको सङ्ख्या न्यून रहेको पाइन्छ। नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्बाट २०७७ सालको २८ औ (विशेष) परीक्षासम्ममा जम्मा ३०,४५९ कानून व्यवसायीमध्ये महिला कानून व्यवसायीको सङ्ख्या ३,७०७ (१२ प्रतिशत) रहेको छ। महिलाको प्रतिनिधित्व कम्तीमा ३३ प्रतिशत पुऱ्याउनको लागि पर्याप्त सङ्ख्यामा कानून तथा न्यायको क्षेत्रमा महिलालाई अध्ययन गर्न तथा पेशामा आउनका लागि आकर्षित गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ। कानून व्यवसायीहरूको विवरण तालिका नं ८ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं ८

कानून व्यवसायीहरूको विवरण

क्र.सं.	कानून व्यवसायीहरू	दर्ता भएका			अध्यावधिक भएका
		महिला	पुरुष	जम्मा	जम्मा
१	वरिष्ठ अधिवक्ता	२८ (६%)	४२० (९६%)	४४८ (१००%)	३३४
२	अधिवक्ता	२,९६० (१६%)	१५,९८४ (८४%)	१८,९४४ (१००%)	११,०५६
३	अभिवक्ता	७१४ (७%)	९,२६० (९३%)	९,९७४ (१००%)	३२६
४	अभिकर्ता	५ (०.५%)	१,०८८ (९९.५%)	१,०९३ (१००%)	१३
	जम्मा	**३,७०७** (१२%)	**२६,७५२** (८८%)	**३०,४५९** (१००%)	**११,७२९**

क्र.सं.	कानून व्यवसायीहरू	२०७६/०७७ सम्म			२८ औ (विशेष) परीक्षा सम्म		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	वरिष्ठ अधिवक्ता	२८ (६%)	४२० (९४%)	४४८ (१००%)	२८ (६%)	४२० (९४%)	४४८ (१००%)
२	अधिवक्ता	२१३८ (१३%)	१४४४० (८७%)	१६५७८ (१००%)	२९६० (१६%)	१५९८४ (८४%)	१८९४४ (१००%)
३	अभिवक्ता	७१४ (७%)	९२६० (९३%)	९९७४ (१००%)	७१४ (७%)	९२६० (९३%)	९९७४ (१००%)

४	अभिकर्ता	५ (.५%)	१०८८ (९९.५%)	१०९३ (१००%)	५ (५.५%)	१०८८ (९९.५%)	१०९३ (१००%)
	जम्मा	**२८८५** (१०%)	**२५२०८** (९०%)	**२८०९३** (१००%)	**३७०७** (१२%)	**२६७५२** (८८%)	**३०४५९** (१००%)

स्रोतः नेपाल कानूनव्यवसायी परिषद्को पहिलो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना २०७८।०७९-२०८२।०८३

३.१.५ कानूनी शिक्षा अध्ययन तथा भर्ना भएका विद्यार्थीमा समावेशितासम्बन्धी वर्तमान अवस्था

अहिलेसम्म त्रिभुवन विश्वविद्यालय, पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय र काठमाडौं विश्वविद्यालयमा ३ र ५ वर्षे स्नातक (एलएल बी) र २ वर्षे स्नातकोत्तर (एलएल एम) तहका साथै विद्यावारिधिसम्मको कानून विषयमा अध्ययन तथा अध्यापन भएको पाइन्छ। ती विश्वविद्यालय र १० जोड दुईका कलेज वा उच्च माध्यामिक विद्यालयहरूमा भर्ना भएका विद्यार्थीहरूको विवरण यसप्रकार छन्।

(अ) त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पस

त्रिभुवन विश्वविद्यालय उच्च शिक्षाका लागि देशको सबैभन्दा पुरानो र ठूलो विश्वविद्यालय एवम् राष्ट्रिय शैक्षिक संस्था हो। सरकारी स्वामित्वमा सञ्चालित यस विश्वविद्यालयको कानून संकाय अन्तर्गत ८ वटा आंगिक क्याम्पसहरूमा ३ वर्षे एलएल वि, पाँच वर्षे विए एलएल वि, एलएल एम र विद्यावारिधि सम्मको पढाई हुन्छ। यस विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण तालिका नं ९, १० र ११ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं ९

त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा एलएल एममा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण

क्र.सं	कलेजको नाम	दुई वर्षे एलएल एम			तीन वर्षे एलएल एम		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	नेपाल ल क्याम्पस, काठमाडौ (वागमति प्रदेश)						
	२०७५/०७६	२१ (४२%)	२९ (५८%)	५० (१००%)	१७ (४९%)	१८ (५१%)	३५ (१००%)
	२०७४/०७५	२१ (४२%)	२९ (५८%)	५० (१००%)	१९ (५४%)	१६ (४६%)	३५ (१००%)

२	नेशनल ल कलेज, ललितपुर (वागमति प्रदेश)				
	२०७५/०७६	२७ (५४%)	२३ (४६%)	५० (१००%)	पढाई नहुने
	२०७४/०७५	२२ (५४%)	२८ (५६%)	५० (१००%)	पढाई नहुने

तालिका नं १०

त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा तीन वर्षे एलएल वि, पाँच वर्षे विए एलएल वि मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण

क्र.सं	कलेजको नाम	तीन वर्षे एलएल वि			पाँच वर्षे विए एलएल वि		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	नेपाल ल क्याम्पस, काठमाडौ (बागमती प्रदेश)						
	०७५/०७६	२५६८ (२४%)	८२९५ (७६%)	१०८६३ (१००%)	७२ (७१%)	२९ (२९%)	१०१ (१००%)
	०७४/०७५	२०४६ (२३%)	६७८४ (७७%)	८८३० (१००%)	७२ (७१%)	२९ (२९%)	१०१ (१००%)
२	पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा (गण्डकी प्रदेश)						
	०७५/०७६	भर्ना नभएको			५० (७१%)	२० (२९%)	७० (१००%)
	०७४/०७५	१७५ (२८%)	४४९ (७२%)	६२४ (१००%)	४६ (६६%)	२४ (३४%)	७० (१००%)
३	नेशनल ल कलेज, ललितपुर (बागमती प्रदेश)						
	०७५/०७६	पढाई नहुने			८८ (५३%)	७७ (४७%)	१६५ (१००%)
	०७४/०७५	पढाई नहुने			७१ (६८%)	३४ (३२%)	१०५ (१००%)

तालिका नं ११

त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा तीन वर्षे एलएल वि, मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण

क्र.सं	कलेजको नाम	महिला	पुरुष	जम्मा
१	महेन्द्र वहुमुखी क्याम्पस, बाँके (लुम्बिनि प्रदेश)			
	२०७५/०७६	भर्ना नभएको		
	२०७४/०७५	२७२ (२३%)	९१६ (७७%)	११८८ (१००%)
२	महेन्द्र वहुमुखी क्याम्पस, सुनसरी (१ नं प्रदेश)			
	२०७५/०७६	भर्ना नभएको		
	२०७४/०७५	३११ (३१%)	७१० (६९%)	१०१२ (१००%)
३	महेन्द्रविन्देश्वरी वहुमुखी क्याम्पस, सप्तरी (२ नं प्रदेश)			
	२०७५/०७६	भर्ना नभएको		
	२०७४/०७५	२६७ (१८%)	११८९ (८२%)	१४५६ (१००%)
४	बुटवल वहुमुखी क्याम्पस, रुपन्देही (लुम्विनि प्रदेश)			
	२०७५/०७६	भर्ना नभएको		
	२०७४/०७५	१६३ (२७%)	४३८ (७३%)	६०१ (१००%)
५	हरिखेतान क्याम्पस, पर्सा (२ नं प्रदेश)			
	२०७५/०७६	भर्ना नभएको		
	२०७४/०७५	७३ (२५%)	२१४ (७५%)	२८७ (१००%)

स्रोतः त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरू बाट मिति २०७६ माघ २१ मा प्राप्त जानकारी अनुसार

(आ) पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पस

नेपालमा पर्याप्त शैक्षिक र गुणस्तरिय शिक्षाको विकासको लागि सन् १९९३ मा स्थापना गरिएको पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालयमा कानून विषयको उच्चस्तरसम्म अध्यापन गराउने गरिएको छ। यस विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरूमा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण तालिका नं १२ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं १२

पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरू पाँच वर्षे विए एलएल वि र एलएल एम मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण

क्र.सं	कलेजको नाम	पाँच वर्षे विए एलएल वि			एलएल एम		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
१	चक्रवर्ति हबी एकेडेमी काठमाडों (३ नं प्रदेश)						
	२०७५/०७६	५३ (५३%)	४७ (४७%)	१०० (१००%)	२६ (२६%)	७३ (७४%)	९९ (१००%)
	२०७४/०७५	५४ (५४%)	४६ (४७%)	१०० (१००%)	३१ (३२%)	६७ (६८%)	९८ (१००%)
२	ब्राइट भिजन कलेज काठमाडों (३ नं प्रदेश)						
	२०७५/०७६	३५ (६०%)	२३ (४०%)	५८ (१००%)	३ (२३%)	१० (७७%)	१३ (१००%)
	२०७४/०७५	३२ (६८%)	१५ (३२%)	४७ (१००%)	४ (२४%)	१३ (७६%)	१७ (१००%)
३	काठमाडौ स्कूल अफ ल, भक्तपुर (३ नं प्रदेश)						
	२०७५/०७६	१२८ (७८%)	३७ (२२%)	१६५ (१००%)	२३ (५८%)	१७ (४२%)	४० (१००%)
	२०७४/०७५	११७ (४०%)	९२ (६०%)	२९५ (१००%)	१७ (५८%)	१९ (४२%)	३६ (१००%)

स्रोतः पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय *परिक्षा नियन्त्रण कार्यालयबाट मिति २०७६ माघ २१ गते प्राप्त जानकारी अनुसार*

(इ) काठमाडौं विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरू

काठमाडौं विश्वविद्यालय सन् १९९१ को डिसेम्बरमा स्थापित यस विश्वविद्यालयमा मानविकी, व्यवस्थापन, वाणिज्य, विज्ञान, चिकित्साशास्त्र, इन्जिनियरिङ्ग र कानूनको पढाई हुने गरेको छ। यस विश्वविद्यालयले २०१३ देखि कानूनमा पाँच वर्षे विविएम एलएल वि शुरू गरेको छ। यस विश्वविद्यालयमा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण तालिका नं १३ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं १३

काठमाडौं विश्वविद्यालय अन्तर्गत सम्बन्धन प्राप्त तथा आंगिक क्याम्पसहरू पाँच वर्षे विए एलएल वि मा भर्ना भएका विद्यार्थीको विवरण

क्र.सं	कलेजको नाम	पाँच वर्षे विए एलएल वि		
		महिला	पुरुष	जम्मा
१	काठमाडौं विश्वविद्यालय (३ नं प्रदेश)			
	२०७५/०७६	३४(७७%)	१०(२३%)	४४(१००%)
	२०७४/०७५	३४(७६%)	११(२४%)	४५(१००%)

स्रोतः काठमाडौं विश्वविद्यालयको मिति २०७६ पुष २२ गते प्राप्त जानकारी अनुसार

(ई) उच्च माध्यामिक विद्यालयस्तरमा कानून विषयको अध्ययन तथा अध्यापन

शिक्षा ऐन, २०२८ मा गरिएको आठौं संशोधनले उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्को खारेज गरी राष्ट्रिय परीक्षा बोर्ड स्थापना गरेको र सो बोर्ड मार्फत माध्यमिक शिक्षाको सम्बन्धमा व्यवस्थापन तथा नियमन गर्ने व्यवस्था भएपछि कानून विषयमा अध्यापन गराउने विद्यालयको संख्या र कानून विषय अध्ययन गर्ने विद्यार्थीको संख्या समेत वृद्धि हुँदै गएको पाइन्छ। कानून विषयको प्रविणता प्रमाणपत्र तहको अध्ययनको अभावलाई केही हदसम्म पूर्ति गर्ने उद्देश्यले केही समयअघि देखि मात्र राष्ट्रिय परिक्षा वोर्डको सम्बन्धन प्राप्त केही कलेज वा उच्च माध्यामिक विद्यालयहरूमा कानून विषयको पनिअध्ययन अध्यापन हुने गरेको पाइन्छ।हालसम्म कक्षा ११ र १२ मा कानून विषय अध्यापन गराउन ४५ वटा उच्च माध्यामिक विद्यालयहरूले अनुमति लिएका छन्। ती विद्यालयमा भर्ना भएका विद्यार्थीहरूको विवरण तालिका नं १४ मा उल्लेख गरिएको छ।

तालिका नं. १४

कलेज वा उच्च माध्यामिक विद्यालयहरूमा कानून विषयमा भर्ना भएका विद्यार्थीहरूको विवरण

क्र.सं.	कोड	विद्यालयको नाम	ठेगाना	२०७५			२०७६		
				पुरुष	महिला	जम्मा	पुरुष	महिला	जम्मा
१	०५४४	श्री सत्यनारायण सेकेण्डरी स्कुल (१ नं प्रदेश)	विराटनगर, मोरङ	२१	१९	४०	३०	३२	६२

२	२५०१	श्री नेशनल इन्स्टिच्युट अफ साइन्स **(बागमती प्रदेश)**	पाटन, ललितपुर	२	४	६	६	७	१३
३	२५३३	श्री काठमाण्डौ मोडेल सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	इमाडोल, ललितपुर	७	२४	३१	९	३३	४२
४	३८२२	श्री निर्मल सेकेण्डरी स्कुल**(गण्डकी प्रदेश)**	वडागाउँ, तनहुँ	६	१४	२०	१५	२९	४४
५	८३३७	श्री प्यारागन ऐकेडेमी सेकेण्डरी स्कुल (१ नं **प्रदेश)**	विराटनगर, ३ मोरङ			०	१७	१४	३१
६	३४७४	श्री सिटि स्कुल अफ विरगञ्ज सेकेण्डरी स्कुल (२ नं **प्रदेश)**	विरगञ्ज १३, पर्सा			०	१९	५	२४
७	१७७८	श्री सर्वोदय बोर्डिङ सेकेण्डरी स्कुल (२ नं **प्रदेश)**	जनकपुरधाम ८ धनुषा			०	४	६	१०
८	३४०२	श्री हरि खेतान बहुमुखि क्याम्पस (२ नं **प्रदेश)**	विरगञ्ज, पर्सा			०	१२	७	१९
९	३४३२	श्री होलिल्याण्ड इङ्लिस सेकेण्डरी स्कुल (२ नं **प्रदेश)**	श्रीपुर, विरगञ्ज, पर्सा			०	३९	१४	५३
१०	२४१८	श्री बनेपा निस्ट सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	नयाँबस्ती बनेपा काभ्रेपलाञ्चोक			०	९	१७	२६
११	२५५०	श्री अक्सब्रिज इन्टरनेशनल सकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	लगनखेल, ललितपुर			०	०	९	९
१२	२६२३	श्री मोर्डन वोर्डिङ सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	दधिकोट ७ भक्तपुर	९	२२	३१	१५	२७	४२
१३	२६४६	श्री भक्तपुर निस्ट	मध्यपुर ठिमी,			०	१०	९	१९

		सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	भक्तपुर						
१४	२७३२	श्री ज्ञानकुञ्ज आवशिय सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	रवीभवन काठमाण्डौ	१३	२१	३४	८	१५	२३
१५	२७५०	श्री जेभियर इन्टरनेशन सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	कालोपुल, काठमाण्डौ			०	२	७	९
१६	२७६४	श्री हिमालय इङ्लिस बोर्डिङ सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	कोटेश्वर काठमाण्डौ			०	८	१७	२५
१७	२७६५	श्री अरुणिमा सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	बौद्ध, काठमाण्डौ			०	७	१३	२०
१८	२७९१	श्री एक्टिभ एकेडेमी सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	बसुन्धरा, काठमाण्डौ			०	७	२२	२९
१९	३०१६	श्री धादिङ वोर्डिङ सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	धादिङबेसी, धादिङ			०	१८	१५	३३
२०	३०५८	श्री एडभान्स एकेडेमी सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	निलकण्ठ ३, धादिङ			०	१७	२४	४१
२१	३१२०	श्री सिद्वार्थ सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	हेटौडा, मकवानपुर			०	१४	४९	६३
२२	७६१५	श्री नवोदित विद्याकुञ्ज सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	म्हेपी, काठमाण्डौ			०	९	१२	२१
२३	७६४४	श्री नेपालय एडुकेशन फाउण्डेशन सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	कलङ्की, काठमाण्डौ			०	१०	१८	२८
२४	७६५२	श्री काठमाण्डौ स्कुल अफ सेन्ट्रल स्टेट **(बागमती प्रदेश)**	सोल्टीमोड, कालीमाटि काठमाण्डौ			०	२१	३८	५९

२५	७६९०	श्री बुढानिलकण्ठ सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	नारायणस्थान, काठमाण्डौ			०	४	८	१२
२६	७७३८	श्री पुष्पलाल मेमोरियल सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	कपन, काठमाण्डौ			०	१२	१३	२५
२७	७७५१	श्री कामना इन्टरनेशनल सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	ढुङ्गेधारा, काठमाण्डौ			०	११	२०	३१
२८	७७७९	श्री महेन्द्र राष्ट्रिय सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	बालुवाटार, काठमाण्डौ			०	७	११	१८
२९	७७९८	श्री हृत ऐकेडेमी सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	बालाजु, काठमाण्डौ	२४	५०	७४	३२	५९	९१
३०	७८२९	श्री रिभेयरा इन्टरनेशनल सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	मैजुवहाल, चावहिल, काठमाण्डौ			०	९	१४	२३
३१	७८४५	श्री जुगल इङ्लिस मिडियम सेकेण्डरी स्कुल **(बागमती प्रदेश)**	कपन, काठमाण्डौ			०	१०	३२	४२
३२	४४४२	श्री लिमिठाना सेकेण्डरी स्कुल **(गण्डकी प्रदेश)**	फलेवास ७ लिमिठाना, पर्वत			०	७	४	११
३३	४५०८	श्री अमृत आदर्श सेकेण्डरी स्कुल **(गण्डकी प्रदेश)**	महेन्द्रपथ, बाग्लुङ			०	२	३	५
३४	५६६८	श्री हिमाल एकेडेमी **(लुम्बिनी प्रदेश)**	तुल्सीपुर ६ दाङ			०	२१	३०	५१
३५	५७१८	श्री धमबोझी सेकेण्डरी स्कुल **(लुम्बिनी प्रदेश)**	नेपालगञ्ज, बाँके	५	२	७	१३	११	२४
३६	४८०८	श्री महाकवी देवकोटा	सुनवल,			०	२७	२३	५०

		सेकेण्डरी स्कुल **(लुम्बिनी प्रदेश)**	नवलपरासी						
३७	४९१९	श्री अन्नपुर्ण सेकेण्डरी स्कुल **(लुम्बिनी प्रदेश)**	बुटवल, रुपन्देही	११	१६	२७	१५	१३	२८
३८	४९४७	श्री कालिका मानवज्ञान सेकेण्डरी स्कुल **(लुम्बिनी प्रदेश)**	बुटवल, रुपन्देही	२९	४१	७०	१५	४४	५९
३९	४९६६	श्री शान्ति नमुना सेकेण्डरी स्कुल **(लुम्बिनी प्रदेश)**	मणीग्राम आनन्दवन	७	२३	३०	२०	३६	५६
४०	८४११	श्री जनकल्याण सेकेण्डरी स्कुल **(लुम्बिनी प्रदेश)**	सैनामैना, ६ रुपन्देही	१०	२०	३०	११	३२	४३
४१	८४२५	श्री पामिर इन्टरनेशनल ऐकेडेमी **(लुम्बिनी प्रदेश)**	तिलोत्तमा, २ रुपन्देही			०	२	४	६
४२	५४४४	श्री न्यु मुनलाईट सेकेण्डरी स्कुल **(कर्णाली प्रदेश)**	मुसीकोट, रुकुम			०	६	९	१५
४३	५९६८	श्री पव्लिक ऐकेडेमी **(कर्णाली प्रदेश)**	विरेन्द्रनगर २ सुर्खेत			०	१५	१८	३३
४४	५९६९	श्री एडभान्स डव्लु.इ.एम. सेकेण्डरी स्कुल **(कर्णाली प्रदेश)**	विरेन्द्रनगर ३ सुर्खेत			०	३४	५२	८६
४५	५९७१	श्री सिद्वपाईला इ.एम. सेकेण्डरी स्कुल **(कर्णाली प्रदेश)**	विरेन्द्रनगर १० सुर्खेत			०	१८	२८	४६
जम्मा				१४४	२५६	४००	५९७	९१३	१५१०

स्रोतः राष्ट्रिय परिक्षा बोर्डको २०७६ माघ ८ गते ईमेल मार्फत प्राप्त जानकारी अनुसार

३.२ न्यायपालिकालाई लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशी बनाउनको लागि रहेका अवरोधहरू

न्यायपालिकालाई लैङ्गिक तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउनको लागि माथिका परिच्छेदमा उल्लेखित वस्तुस्थिति, विद्यमान नीतिहरू तथा कार्यान्वयनको अवस्था समेतको विश्लेषण र मूल्याङ्कनका आधारमा केही अवरोधक तत्वहरूको विद्यमानता समेत देखिन आएको छ।

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानबाट सन् २०१३ मा न्यायपालिकामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थाको विष्लेषणात्मक अध्ययनले न्यायपालिकालाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणयुक्त बनाउनको लागि आवश्यक नीतिगत व्यवस्थाको साथै संस्थागत, प्रणालीगत, प्रक्रियागत सुधार गर्नुपर्ने, त्यस्तो सुधार कानून अध्ययन अध्यापन, कानून व्यवसाय न्याय सेवा तथा न्यायपालिका समेतमा हुनुपर्ने निचोडसहितको सुझाव पेश गरेको छ।

उक्त अध्ययनले न्यायपालिकालाई लैङ्गिक रुपमा समान तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउनको लागि पहिचान गरेका कानूनी, प्रक्रियागत, संस्थागत तथा सामाजिक अवरोधहरूका सम्बन्धमा संक्षेपमा देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छः-

३.२.१ कानूनको शिक्षा प्राप्तिमा रहेका अवरोधहरू

कानूनी शिक्षाको महत्व र कानूनको अध्ययनबाट प्राप्त हुन सक्ने अवसरबारे विद्यार्थी तथा अभिभावकलाई पर्याप्त जानकारी गराउन नसकेको कारण कानून विषय अध्ययन गर्नको लागि महिला तथा लक्षित वर्गलाई आकर्षण गर्न सकिएको छैन। विद्यालयस्तरमा कानूनको आधारभूत विषयमा समेत जानकारी दिने पाठ्यक्रम रहेको छैन।

कानून विषयको अध्ययन खर्चिलो रहेको, अन्य कुनै विषयमा स्नातक गरेपछि मात्र कानूनको स्नातक तहमा भर्ना हुन पाउने र सो स्तरको अध्ययन गर्न कम्तीमा ३ वर्ष अवधि लाग्ने अवस्था पनि अवरोधको रुपमा रहेको छ। सीमित कलेज तथा विश्वविद्यालयमा मात्र अध्यापन हुने भएकाले स्थानीय रुपमा कानून विषय अध्ययन गर्ने अवसर उपलब्ध नहुनु तथा शुल्क तुलनात्मक रुपमा अन्य संकाय भन्दा बढी भएको कारण थप खर्च गर्नुपर्ने भएकाले लक्षित वर्गको यस विषयमा आकर्षण हुन सकेको छैन। त्यसैगरी यस विषयमा अध्ययन गर्न चाहने लक्षित वर्गका विद्यार्थीलाई आरक्षण र पर्याप्त छात्रवृत्ति उपलब्ध हुन सकेको छैन। त्यसैगरी कानूनको पाठ्यक्रमले नै गहन अध्ययन तथा विश्लेषणको माग गर्दछ। यसको लागि थप मिहिनेत तथा पाठ्य सामग्रीमा लगानी गर्दा बढी खर्चिलो हुने भई अध्ययनलाई निरन्तरता दिन कठिनाई आउने अवस्था रहन्छ।

परम्परावादी सामाजिक मान्यता कारणबाट पनि कानून अध्ययनमा महिलाको संख्या बढाउन अवरोध रहेको छ। आफ्नो परम्परागत पेश व्यवसायमा आकर्षित हुने सामाजिक प्रचलन, महिलालाई अध्ययनको लागि बाहिर पठाउन नचाहने सोंच यसको अर्को सामाजिक अवरोध हो। यद्यपी यी अवरोधका बावजुद पनि हालका शैक्षिक वर्षहरुमा महिला विद्यार्थीको संख्यामा बृद्धि भएको पाईन्छ ।

३.२.२ सेवा प्रवेशमा रहेका अवरोधहरू

सेवा प्रवेशको लागि कानूनी तथा प्रक्रियागत अवरोधहरू रहेका छन्। सेवा प्रवेशको लागि लिईने प्रतियोगितात्मक परीक्षा निश्चित स्थानमा मात्र लिईने व्यवस्था भएकाले आर्थिक अवस्था कमजोर भएको लक्षित वर्गको उम्मेदवारले त्यस्तो प्रतियोगितात्मक परीक्षामा भाग लिनको लागि कठिनाई हुने गरेको छ। परीक्षाको लागि पूर्व तयारी कक्षा, त्यसको लागि लाग्ने अवधि र खर्चको कारणबाट पनि लक्षित वर्गका प्रतिस्पर्धी उम्मेदवार आकर्षित हुन सकेका छैनन्।

संरक्षणात्मक उपायको कार्यान्वयनको कमी यस क्षेत्रको अर्को अवरोध रहेको छ। केहि वर्ष यताबाट न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित तृतिय श्रेणी अधिकृतको सेवा प्रवेश परिक्षामा प्रारम्भिक पत्रको परिक्षा हटाईए पनि न्याय सेवाको लक्षित वर्गको लागि सुरक्षित गरेको आरक्षित तथा समावेशी सबै पदहरुमा पूर्ति हुन नसकेको अवस्था छ। त्यसैगरी सेवामा प्रवेश गरेका व्यक्तिको लागि पनि लैङ्गिक तथा सामाजिक रुपमा समावेशी मैत्री एवम् सुरक्षित वातावरणको सृजना हुन सकेको छैन। सेवा प्रवेश गरेका महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिलाई व्यावसायिकता विकासको लागि तालिमको व्यवस्था रहेको छैन।

३.२.३ न्यायाधीश नियुक्तिमा रहेका अवरोधहरू

न्यायाधीशको नियुक्तिलाई समावेशी बनाउने नीति भए पनि निजामति सेवामा जस्तो पद आरक्षण गर्ने व्यवस्था गरी अवलम्बन गरिएको छैन। वर्तमान सामाजिक, आर्थिक सन्दर्भको कारणबाट पनि महिला तथा लक्षित वर्गको न्यायाधीश नियुक्तिमा अवरोधहरू रहेका छन्।

३.२.४ कानून व्यवसायको क्षेत्रमा रहेका अवरोधहरू

कानून व्यवसायलाई पेशाको रुपमा शुरुवात गर्न लगानीको आवश्यकता पर्ने र सोको व्यवस्थापन गर्ने विषय पनि समस्याको रुपमा रहेको छ। यसको लागि अर्को कानून व्यवसायीको फर्ममा अभ्यास गर्ने वा आफै ल फर्म खोलेर पेशा गर्ने भन्ने विकल्प रहेको हुन्छ। आफ्नै ल फर्म खोल्ने अवस्थामा त्यसको लागि लाग्ने खर्च तथा अरुको फर्ममा काम गर्दा जीवनयापनको लागि लाग्ने आवश्यक खर्चको व्यवस्था गर्न समस्या भई पेशालाई निरन्तरता दिन कठिनाई महसुस गर्ने गरेको देखिएको छ।

त्यसैगरी महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीले शिक्षा प्राप्त गरी सकेपछि आफूलाई प्रतिष्पर्धी बनाउन तथा आफ्नो सक्षमताप्रति विश्वास बढाउने अवसर नपाउँनु, व्यवसायमा आउन उत्प्रेरित नहुनु, पहुँच तथा सम्पर्कको कमीको अनुभूति अर्को अवरोध रहेको छ।

महिलाको लागि सामाजिक रुपमा थप चुनौतिहरू रहेका छन्। साँझ बिहान पनि पेशाको काममा खटिनुपर्ने, घर बाहिर जानुपर्ने हुन्छ। यो काम आफ्नो घरायसी तथा पारिवारिक कामको अतिरिक्त गर्नुपर्ने हुन्छ। यसरी महिलाको कामको बोझ बढी हुनु तथा कतिपय अवस्थामा परिवारबाट सहयोग प्राप्त नहुनु पनि अवरोधको रुपमा रहेको छ। महिला तथा लक्षित वर्गका नवोदित कानून व्यवसायीहरूलाई स्वयं कानून व्यवसायको क्षेत्र र ईजलासबाट समेत वाञ्छित रुपमा प्रोत्साहित गर्न सकिएको देखिँदैन।

३.३ महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको वृत्ति विकास तथा सेवामा निरन्तरताका केही अवरोध एवम् व्यवधानहरू

न्यायपालिकामा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको वृत्ति विकास तथा सेवामा निरन्तर टिकाई राख्न पनि केही अवरोध एवम् व्यवधानहरू अझै विद्यमान छन्। महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरू पनि बढुवाको लागि भौगोलिक क्षेत्र बापतको अंक आर्जनका लागि दुर्गम जानुपर्ने अपरिहार्यता, वैदेशिक तथा स्वदेशी अध्ययन तथा अवलोकनमा न्यून अवसर, नीति निर्माण अर्थात नेतृत्व बहन गर्ने ठाँउमा न्यून प्रतिनिधित्व र कार्यस्थलमा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको लागि उपयुक्त भौतिक संरचनाको अभाव लगायतका अवरोधले पनि महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको वृत्ति विकास तथा सेवामा निरन्तर टिकाई राख्न पनि त्यतिकै चुनौति रहेको पाइन्छ। यसले पेशामा आउन चाहने कानून व्यवसायी र पेशामा निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरणको सृजना हुन सकेको छैन। यसका लागि सम्बन्धित सरोकारवाला निकायसँग समन्वय गरी अल्पकालीन र दीर्घकालीन नीति तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ।

३.४ रणनीतिको आवश्यकता

नेपालको संविधानले लिएको सबै वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछूतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने संकल्पलाई पूरा गर्न न्यायपालिकालाई लैङ्गिक रुपमा समान तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउने रणनीतिको आवश्यकता रहेको छ।

नेपालले विभिन्न समयमा गरेका महासन्धि, अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, राष्ट्र संघीय समितिहरूका निष्कर्ष र सुझाव, घोषणापत्र एवम् कार्य योजना समेतबाट सृजित नेपालको दायित्व एवम् प्रतिवद्धतालाई कार्यान्वयन गरी अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा नेपालको न्यायपालिकालाई लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको

दृष्टिकोणबाट संवेदनशील न्यायपालिकाको रुपमा स्थापित गर्न यो रणनीतिको निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यक रहेको छ।

त्यसैगरी राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष व्यवस्था गर्ने, महिलाको मौलिक हकको कार्यान्वयन गर्न राज्यका सबै निकायमा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने दलितको हक तथा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको निकायमा सहभागी हुन पाउने लगायत लक्षित वर्गको हकको सुनिश्चितता मार्फत नेपालको न्यायपालिकालाई समावेशी तथा विविधतायुक्त बनाई न्यायपालिकाप्रतिको जनआस्था अभिवृद्धि गर्न समेत प्रस्तुत रणनीतिबाट सहयोग पुग्ने देखिन्छ।

३.५ रणनीतिको उद्देश्य तथा लक्ष्यहरू

उद्देश्य : न्यायपालिका र न्याय सेवामा महिला तथा लक्षितवर्गको उचित प्रतिनिधित्व र सहभागिता मार्फत लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सुनिश्चित गर्ने।

लक्ष्यहरू

लक्ष्य १: कानूनी शिक्षा प्राप्तिमा महिला तथा लक्षित वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने,

लक्ष्य २: न्यायपालिका र न्याय सेवामा महिला तथा लक्षित वर्गको सार्थक र सारभूत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने,

लक्ष्य ३: न्यायपालिका र न्यायिक सेवामा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धि एवम् सेवाको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने,

३.६ लक्ष्य प्राप्तिको लागि अवलम्बन गरिने रणनीतिहरू

न्यायपालिकालाई लैङ्गिक रुपमा समान तथा सामाजिक रुपमा समावेशी बनाउनको लागि लिईएको उल्लिखित लक्ष्य प्राप्तिको लागि देहायबमोजिमका रणनीतिहरू अवलम्बन गरिनेछः

लक्ष्य १ : कानूनी शिक्षा प्राप्तिमा महिला तथा लक्षित वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने,

रणनीति १: महिला तथा लक्षित वर्गलाई कानून विषयको अध्ययन गर्न अभिप्रेरित गर्ने,

रणनीति २: माध्यमिक तह (११ र १२ कक्षा) देखि नै कानून शिक्षा अध्ययनको लागि महिला तथा लक्षित वर्गलाई अवसर प्रदान गर्न विद्यालय, कलेज र विश्व विद्यालयहरूसँग सहकार्य गर्ने,

रणनीति ३: कानून शिक्षा अध्ययनको लागि महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्ति भर्नाका लागि निश्चित सिट संख्या सुरक्षित गर्न विद्यालय, कलेज र विश्व विद्यालयहरूसँग समन्वय गर्ने,

रणनीति ४: कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विपन्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरूको लागि छात्रवृत्ति तथा सहुलियतपूर्ण शैक्षिक कर्जा लगायतको व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने,

रणनीति ५: कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीहरूको लागि अदालत, न्यायिक निकाय तथा सम्बद्ध अन्य निकायमा अभ्यास वृत्ति (इन्टर्नसिप) गर्ने कार्यलाइ थप प्रभावकारी बनाउने,

रणनीति ६: महिला तथा लक्षित वर्गको लागि विभिन्न प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षालाई लक्षित गरी तयारी कक्षाको सञ्चालन गर्ने,

रणनीति ७: अदालतमा रिक्त हुने न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्यता पुगेका संभावित इच्छुक महिला तथा लक्षित वर्गका अधिकृत, कानून व्यवसायी, कानून र न्यायको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूको अभिलेख तयार गर्ने,

लक्ष्य २: न्यायपालिका र न्याय सेवामा महिला तथा लक्षित वर्गको सार्थक र सारभूत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने,

रणनीति १: सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा कम्तीमा पचास प्रतिशत न्यायाधीशको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूमध्येबाट नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति २: जिल्ला अदालतमा कम्तीमा पचास प्रतिशत न्यायाधीशको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका योग्यता पुगेका व्यक्तिहरू नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति ३: नेपालको संविधानको धारा १५२ बमोजिमका विशिष्टीकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरण जस्ता न्यायिक निकायमा रहने सदस्यहरूमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व गराउने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति ४: नेपाल न्याय सेवामा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने रिक्त पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पदमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वका लागि उपयुक्त नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति ५: वैतनिक कानून व्यवसायी तथा जिल्ला कानूनी सहायता समितिमा रहने अधिवक्ताको नियुक्तिलाई लैङ्गिकमैत्री तथा समावेशी बनाउन उपयुक्त नीति अवलम्बन गर्ने,

लक्ष्य ३: न्यायपालिका र न्यायिक सेवामा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धि एवम् सेवाको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने

रणनीति १: वृत्ति विकासलाई सहज एवम् प्रभावकारी बनाउन महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने,

रणनीति २: न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुने महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूका लागि कानून, न्याय तथा नेतृत्व विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,

रणनीति ३: स्वदेशी तथा वैदेशिक अध्ययन, अवलोकन भ्रमण, तालिम लगायतका अवसरमा मनोनयन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागितालाई सुनिश्चित गर्ने,

रणनीति ४: न्यायपालिका तथा न्याय क्षेत्रको योजना, नीति, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको अर्थपूर्ण सहभागितालाई सुनिश्चित गर्ने,

रणनीति ५: न्यायपालिका र न्याय क्षेत्रमा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गको सशक्तिकरणका लागि प्रभावकारी सञ्जाल र सूचना प्रणालीको स्थापना गर्ने,

रणनीति ६: न्यायपालिका र न्याय सेवामा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्तिहरूलाई सेवा वा व्यवसायको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने।

परिच्छेद – चार

लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण रणनीति कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्ययोजना

४.१ रणनीति कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्ययोजना

न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीतिको कार्यान्वयनको जिम्मेवार निकाय, सहयोगी निकाय तथा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अवधि निर्धारण गरिएको छ। कतिपय क्रियाकलापहरू निरन्तर रुपमा गर्नुपर्ने प्रकृतिका रहेका छन्। तत्काल कार्यान्वयन गर्न सकिने प्रकृतिका रणनीति तथा त्यस अर्न्तगतका क्रियाकलापहरूलाई अवधि तोकी कार्ययोजनामा प्रस्ताव गरिएको छ। कार्यान्वयनको तयारी र कार्यक्रमको प्रकृतिको आधारसमेतलाई विचार गरी कार्यान्वयनको अवधि प्रस्ताव गरिएको छ।

न्यायपालिकाको लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणसम्बन्धी रणनीतिले लिएका लक्ष्य प्राप्तिको लागि निर्धारित रणनीतिहरूको कार्यान्वयनको लागि मुख्य जिम्मेवार निकाय, सहयोगी निकाय, सूचक तथा समय सीमा सहितको कार्ययोजना देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ।

लक्ष्य १ : कानूनी शिक्षा प्राप्तिमा महिला तथा लक्षित वर्गको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने

रणनीति १: महिला तथा लक्षित वर्गलाई कानून विषयको अध्ययन गर्न अभिप्रेरित गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	कानून विषयको अध्ययनबाट प्राप्त हुने अवसरबारे विद्यालयस्तरमा जनकारीमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, उच्च तथा जिल्ला अदालतहरू, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	निरन्तर	वार्षिक रुपमा सञ्चालन हुने कार्यक्रमको संख्या	कानून अध्ययन गर्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरू अभिप्रेरित हुने।
२	कक्षा ९ र १० को पाठ्यक्रममा कानून र न्यायसम्बन्धी आधारभूत	सर्वोच्च अदालत कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि	२०७९ साल मंसिर मसान्तसम्म	पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने	कक्षा ९ र १० को पाठ्यक्रममा

	जानकारीमूलक पाठ्यक्रम समावेश गर्न समन्वय गर्ने	मन्त्रालय	मन्त्रालय		विषयवस्तु निर्धारण	कानून र न्यायको विषय समावेश भएको हुने।

रणनीति २: माध्यमिक तह (११ र १२ कक्षा) देखि नै कानून शिक्षा अध्ययनको लागि महिला तथा लक्षित वर्गलाई अवसर प्रदान गर्न विद्यालय, कलेज र विश्वविद्यालयहरूसँग सहकार्य गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	प्रत्येक प्रदेशमा कम्तीमा दशवटा विद्यालयमा कानून विषयको अध्ययन अध्यापन हुने व्यवस्थाका लागि थप विद्यालयहरूको संभाव्यता अध्ययन गर्न समन्वय गर्ने	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय प्रदेश सरकारको कानून मन्त्रालय, स्थानीय तह	२०८० साल पुष मसान्त सम्म	संभाव्यता अध्ययन प्रतिवेदन	थप विद्यालयहरूमा कानून विषयको अध्ययन अध्यापन शुरु भएको हुने।
२	महिला तथा लक्षित वर्गलाई दृष्टिगत गरी ११ र १२ कक्षाको कानून विषयको पाठ्यक्रम परिमार्जन तथा सुधार गर्न सहजीकरण गर्ने।	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	२०७९ साल पुष मसान्त सम्म	पाठ्यक्रम परिमार्जनका लागि समन्वय बैठक र छलफल	पाठ्यक्रम तयार भएको हुने।
३	कानूनमा स्नातक तह अध्ययन गर्न चाहने विद्यार्थीहरूलाई लक्षित गरी प्रत्येक प्रदेशमा कम्तीमा २ वटा	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्तको	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, प्रदेश	२०८० साल आषाढ मसान्त सम्म	समन्वय बैठक	कानून विषयको अध्ययन अध्यापनका लागि

	कलेजमा अध्ययन अध्यापन हुने व्यवस्थाका लागि सहजीकरण गर्ने।	कार्यालय	सरकारको कानून मन्त्रालय			कलेजको पहिचान हुने।
४	कानूनमा स्नातकोत्तर तह अध्ययन गर्न चाहने विद्यार्थीहरूको लागि प्रत्येक प्रदेशमा कम्तीमा एक विश्वविद्यालय वा अन्तर्गतको कलेजमा अध्ययन अध्यापन हुने व्यवस्थाका लागि सहजीकरण गर्ने।	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, सम्बन्धित विश्वविद्यालय	२०८१ साल आषाढ मसान्त सम्म	समन्वय बैठक	कानून विषयको अध्ययन अध्यापनका लागि विश्वविद्यालय वा कलेजको पहिचान हुने।
५	प्रत्येक प्रदेशमा कम्तीमा एउटा कानून पुस्तकालय स्थापना गर्नको लागि पहल गर्ने।	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सर्वोच्च अदालत, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, प्रदेश सरकार, केन्द्रीय कानून पुस्तकालय	२०८२ साल श्रावण मसान्त सम्म	पत्राचार, समन्वय बैठक, निर्णय	पुस्तकालय स्थापना भएको हुने।

रणनीति ३: कानून शिक्षा अध्ययनको लागि महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्ति भर्नाका लागि निश्चित सिट संख्या सुरक्षित गर्न विद्यालय, कलेज र विश्वविद्यालयहरूसँग समन्वय गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	कानून विषयको अध्यापन गर्ने विद्यालय, कलेज, विश्वविद्यालयमा कम्तीमा	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	सर्वोच्च अदालत, शिक्षा	२०७९ साल भाद्र मसान्तसम्म	समन्वय सम्बन्धी बैठक	समन्वय भएको हुने।

	पचास प्रतिशत सिट महिला तथा लक्षित वर्गलाई उपलव्ध गराउन समन्वय गर्ने।		मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय			
२	महिला तथा लक्षित वर्गलाई भर्नामा कम्तीमा पचास प्रतिशत सिट उपलव्ध गराउन नीति निर्माण गर्ने।	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, प्रदेश शिक्षा मन्त्रालय	विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, सम्बन्धित विश्वविद्यालय	२०७९ साल मंसिर मसान्तसम्म	निर्णय, नीति	सिट सुरक्षित भएको हुने।

रणनीति ४ : कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विपन्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरूको लागि छात्रवृत्ति तथा सहुलियतपूर्ण शैक्षिक कर्जा लगायतको व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विपन्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरूको लागि निश्चित संख्या तोकी सबै तहको अध्ययनमा छात्रबृत्तिको व्यवस्था गर्न समन्वय र सहजीकरण गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	अर्थ मन्त्रालय, शिक्षा मन्त्रालय, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग	निरन्तर	छात्रवृत्तिको लागि समन्वय बैठक	छात्रवृत्ति उपलब्ध भएको हुने।
२	कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विपन्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरूलाई सहुलियत	सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, सम्बन्धित	अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय	निरन्तर	शैक्षिक कर्जाको व्यवस्था	कानूनी शिक्षा अध्यनको लागि

	पूर्ण शैक्षिक कर्जाको लागि सहजीकरण गर्ने।	विश्वविद्यालय कलेजहरू	मामिला मन्त्रालय, नेपाल राष्ट्र बैंक, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, बैंक तथा वित्तीय संस्था			प्रोत्साहित हुने।
३	छात्रवृत्तिमा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीसँग न्याय र कानूनको क्षेत्रमा नेपालमा नै काम गर्ने कबुलियतनामा गर्ने।	सम्बन्धित विश्वविद्यालय कलेजहरू	शिक्षा मन्त्राल शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, विश्वविद्यालय, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	निरन्तर	कबुलियत-नामा	कानून र न्यायको क्षेत्रमा विपन्न महिला र लक्षीत वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
४	महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीको लागि छात्रावासको संभाव्यता अध्ययन गरी सुविधा उपलब्ध गराउन आवश्यक सहजीकरण गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	अर्थ मन्त्रालय, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, सम्बन्धित शैक्षिक संस्था	निरन्तर	संभाव्यता अध्ययन प्रतिवेदन / छात्रावास उपलब्धता	छात्रावासको सुविधा उपलब्ध गराउने नीति लागू भएको हुने।

रणनीति ५: कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीहरूको लागि अदालत, न्यायिक निकाय तथा सम्बद्ध अन्य निकायमा अभ्यास वृत्ति (इन्टर्नसिप) गर्ने कार्यलाइ थप प्रभावकारी बनाउने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	कानून शिक्षा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीहरूका लागि अदालत, न्यायिक निकाय तथा सम्बद्ध अन्य निकाय र संस्थामा अभ्यास वृत्ति (इन्टर्नसिप) गर्ने कार्यलाई उद्देश्यमूलक एवम् प्रभावकारी बनाउने	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, सम्बन्धित विश्वविद्यालय, कलेज	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय य	२०७९ आश्विन मसान्त	पाठ्यक्रम, अभ्यास वृत्ति सम्बन्धी निर्देशिका	कानूनका विद्यार्थीलाई व्यावहारिक ज्ञान तथा अनुभव हुने/ न्याय सेवामा आकर्षित गर्ने।
२	कानूनका विद्यार्थीहरूलाई महिला तथा लक्षित वर्गको न्यायमा पहुँचको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न र त्यस्तो वर्ग र समुदायलाई कानूनी शिक्षा प्रति आकर्षण गर्न समुदायमा आधारित क्रियाकलाप समावेश गरी पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्ने।	शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय विश्वविद्यालयहरू	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	२०८० साल मंसिर मसान्त	परिमार्जित पाठ्यक्रम	महिला तथा लक्षित वर्गको लागि कानूनी सहायता उपलब्ध हुने /कानूनी शिक्षा प्रति आकर्षित हुने।

रणनीति ६: महिला तथा लक्षित वर्गकोलागि विभिन्न प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षालाई लक्षित गरी तयारी कक्षाको सञ्चालन गर्ने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	कानून विषयको अध्ययन गर्न विद्यालय, कलेज, विश्वविद्यालयमा भर्नाका लागि तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने विषयमा महिला तथा लक्षित वर्गको जानकारीका लागि सूचना प्रवाह गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय सेवा तालिम केन्द्र, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय तथा प्रदेश शिक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	पत्रपत्रिका तथा विद्युतीय माध्यमबाट सूचना प्रकाशन तथा प्रशारण	सूचना प्रवाह भएको हुने।
२	कानून विषयको अध्ययन गर्न महिला तथा लक्षित वर्गको लागि तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने।	प्रदेश कानून मन्त्रालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय सेवा तालिम केन्द्र	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, सम्बन्धित कलेज, विश्वविद्यालय	निरन्तर	तयारी कक्षाको सञ्चालन	महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थी भर्नाको संख्यामा वृद्धि भएको हुने।
३	नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्ले सञ्चालन गर्ने अधिवक्ताको परीक्षाको	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय,	सर्वोच्च अदालत, नेपाल	निरन्तर	तयारी कक्षाको सञ्चालन/	अधिवक्ताको परीक्षामा महिला तथा

	लागि तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाउने।	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्	बारएशोसिएशन, कानून विषय अध्यापन गराउने विश्वविद्यालय		सहभागी संख्या	लक्षित वर्गका व्यक्तिको सफलताको संख्यामा वृद्धि हुने।
४	लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने अधिकृतको परीक्षाको लागि तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाउने।	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय सेवा तालिम केन्द्र, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	सर्वोच्च अदालत, महान्याधिवक्ताको कार्यालय, न्याय सेवा आयोग, महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय	निरन्तर	तयारी कक्षाको सञ्चालन/ सहभागी संख्या	लोक सेवा आयोगद्वारा लिईने प्रतिपर्धात्मक परीक्षामा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको सफलताको संख्यामा वृद्धि हुने।
५	न्याय सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने जिल्ला न्यायाधीशको परीक्षाको लागि तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाउने।	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सर्वोच्च अदालत, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	न्याय परिषद्, अर्थ मन्त्रालय, महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, नेपाल बार एसोशिएसन, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्	निरन्तर	तयारी कक्षाको सञ्चालन/ सहभागी संख्या	न्यायसेवा आयोगद्वारा लिईने जिल्ला न्यायाधीशको प्रतिष्पर्धात्मक परीक्षामा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको सफलताको संख्यामा वृद्धि हुने।

रणनीति ७: अदालतमा रिक्त हुने न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्यता पुगेका संभावित इच्छुक महिला तथा लक्षित वर्गका अधिकृत, कानून व्यवसायी, कानून र न्यायको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूको अभिलेख तयार गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा रिक्त हुने न्यायाधीशको पदमा नियुक्तिको लागि योग्यता पुगेका न्यायाधीश, अधिकृत, कानून व्यवसायी, कानून र न्यायको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूको अभिलेख तयार गरी अध्यावधिक गर्ने।	न्याय परिषद्, न्याय सेवा आयोग	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, विश्वविद्यालयका कानून अध्ययन संकाय	निरन्तर	विवरण संकलन तथा अद्यावधिक	विभिन्न तहको अदालतमा नियुक्ति हुन योग्यता भएका व्यक्तिको अद्यावधिक अभिलेख तयार भएको हुने।
२	न्याय परिषद्मा तयार गरिएको अभिलेखको आधारमा इच्छुक महिला तथा लक्षित वर्गका न्यायाधीश, अधिकृत, कानून व्यवसायी, कानून र न्यायको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूको छुट्टै सूची तयार गर्ने।	न्याय परिषद्, न्याय सेवा	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, विश्वविद्यालयका कानून अध्ययन संकाय	निरन्तर	सूचीको तयारी	विभिन्न तहको अदालतमा नियुक्ति हुन योग्यता भएका व्यक्तिको अद्यावधिक सूची तयार भएको हुने।

लक्ष्य २: न्यायपालिका र न्याय सेवामा महिला तथा लक्षित वर्गको सार्थक र सारभूत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने,

रणनीति १: सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा कम्तीमा पचास प्रतिशत न्यायाधीशको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरू मध्येबाट नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा न्यायाधीशको पद संख्या यकिन गरी त्यसमध्ये पचास प्रतिशत पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूबाट नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने।	न्याय परिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, नेपाल बार एसोसिएशन, विश्वविद्यालयका कानून अध्ययन संकाय	२०७९ चैत्र मसान्तसम्म	नीति तयारी बैठक र नीतिको स्वीकृति	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता हुने।
२	सर्वोच्च अदालत र उच्च अदालतमा रिक्त हुने न्यायाधीशको पदसंख्या यकिन गरी त्यस्ता पदमध्ये पचास प्रतिशत पद छुट्याई त्यस्ता पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका योग्यता पुगेका	न्याय परिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

	व्यक्तिहरूबाट नियुक्ति गर्ने।		कार्यालय, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, नेपाल बार एसोसिएशन, विश्वविद्यालयका कानून अध्ययन संकाय,			

रणनीति २ : जिल्ला अदालतमा कम्तीमा पचास प्रतिशत न्यायाधीशको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका योग्यता पुगेका व्यक्तिहरू नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) बमोजिम नियुक्ति गरिने प्रत्येक खण्डको पद संख्यालाई सतप्रतिशत मानी सोको पचास प्रतिशत पदमा योग्यता पुगेका महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिबाट नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने।	न्याय परिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	२०७९ मंसिर मसान्तसम्म	नीतिको स्वीकृति	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता हुने।
२	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (क) बमोजिम प्रत्येक वर्ष रिक्त हुने पदमध्ये पचास प्रतिशत	न्याय परिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि

	पदमा योग्यता पुगेका महिला तथा लक्षित वर्गका अधिकृतबाट नियुक्ति गर्ने।		मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय			हुने।
३	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ख) बमोजिम प्रत्येक वर्ष रिक्त हुने पदमध्ये पचास प्रतिशत पदमा योग्यता पुगेका महिलातथा लक्षित वर्गका अधिकृतबाट नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
४	नेपालको संविधानको धारा १४९ को उपधारा (२) को खण्ड (ग) बमोजिम प्रत्येक वर्ष रिक्त हुने पदमध्ये पचास प्रतिशतपदमा योग्यता पुगेका महिला तथालक्षित वर्गका अधिकृत तथा कानून र न्यायको क्षेत्रमा काम गरेको व्यक्ति, अधिवक्ता र कानून अध्ययन तथा अनुसन्धानमा संलग्न भएको व्यक्तिमध्येबाट नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

रणनीति ३ : नेपालको संविधानको धारा १५२ बमोजिमका विशिष्टीकृत अदालत, न्यायिक निकाय वा न्यायाधिकरण जस्ता न्यायिक निकायमा रहने अध्यक्ष तथा सदस्यहरू महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व गराउने नीति अवलम्बन गर्ने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	विषेश अदालत, प्रशासकिय अदालत, राजश्व न्यायाधिकरण, ऋण असुलि न्यायाधिकरण, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, श्रम अदालत, सूचना प्रविधि न्यायाधिकरण, सूचना प्रविधि पुनरावेदन न्यायाधिकरण, खानेपानी महशुल पुनरावलोकन आयोग, सार्वजनिक खरिद पुनरावेदन समिति, सशस्त्र प्रहरी विषेश अदालत, सैनिक विशेष अदालत, राष्ट्रिय पुनः निर्माण प्राधिकरण पुनरावेदन समिति, नगर विकास समिति, काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरण विकास समितिमा कम्तीमा एक जना महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्तिमध्येबाट प्रतिनिधित्व हुने गरी नियुक्ति गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने।	न्याय परिषद्, मन्त्रिपरिषद्	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय	२०७९ मंसिर मसान्त	नीतिको स्वीकृति	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता हुने।

२	विशेष अदालतमा रहने अध्यक्ष वा सदस्यहरूमध्ये प्रत्येक इजलासमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व रहने गरी विशेष अदालतको गठन गर्ने व्यवस्था गर्ने।	न्याय परिषद्, नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्,	सर्वोच्च अदालत कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	२०७९ मंसिर मसान्त	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
३	प्रशासकीय अदालतमा रहने अध्यक्ष वा सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व रहने गरी अदालतको गठन गर्ने व्यवस्था गर्ने।	नेपाल सरकार कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय मन्त्रिपरिषद्,	संघिय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	निरन्तर	नीति अवलम्बन	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व को सुनिश्चितता हुने।
४	राजस्व न्यायाधिकरणमा रहने कानून सदस्य, राजस्व सदस्य वा लेखा सदस्य मध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गबाट प्रतिनिधित्व रहने गरी नियुक्ति गर्ने।	नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, न्याय परिषद्	अर्थ मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
५	ऋण असुली न्यायाधिकरणमा रहने कानून सदस्य, बैंकिङ्ग सदस्य वा लेखा सदस्यमध्ये कम्तीका एकजना महिला वा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व रहने गरी नियुक्ति गर्ने।	नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्	अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, नेपाल राष्ट्र बैंक, न्याय सेवा आयोग	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
६	वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा रहने	नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्,	न्याय सेवा आयोग	निरन्तर	महिला तथा	महिला तथा लक्षित

	अध्यक्ष तथा सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व रहने गरी नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद्, सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय		लक्षित वर्गको नियुक्ति	वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
७	श्रम अदालतमा अध्यक्ष र सदस्यहरुको श्रम ऐन, २९७४ को दफा १५१ बमोजिम नियुक्ति गर्दा कम्तिमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व हुने गरी नियुक्त गर्ने।	सर्वोच्चअदालत न्याय सेवा आयोग	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
८	सूचना प्रविधि न्यायाधिकरणमा रहने कानून सदस्य, सूचना प्रविधि सदस्य र वाणिज्य सदस्यमध्ये कम्तिमा एकजना महिला वा लक्षित वर्गबाट पर्ने गरी नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद्, नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
९	सूचना प्रविधि पुनरावेदन न्यायाधिकरणमा रहने कानून सदस्य, सूचना प्रविधि सदस्य र वाणिज्य सदस्य भएमध्ये कम्तिमा एकजना महिला वा लक्षित वर्गबाट पर्ने गरी नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद्, नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
१०	निर्धारण गरेको खानेपानीको महसुलको सम्बन्धमा पुनरावलोकन गर्न गठन हुने महसुल	नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद् खानेपानी तथा सरसफाई	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा

	पुनरावलोकन आयोगमा रहने अध्यक्ष वा सदस्यमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गबाट पर्ने गरी नियुक्ति गर्ने।	मन्त्रालय			नियुक्ति	वृद्धि हुने।
११	सार्वजनिक खरिद पुनरावलोकन समिति गठन गर्दा अध्यक्ष वा सदस्य मध्येमा कम्तीमा एकजना महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्तिमध्येबाट नियुक्ति गर्ने।	नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्	सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
१२	सैनिक विशेष अदालतको अध्यक्ष वा सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा एकजना महिला वा लक्षित वर्गबाट रहने व्यवस्था गर्ने।	न्यायपरिषद् नेपाल सरकार मन्त्रिपरिषद्, नेपाली सेना	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, रक्षा मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
१३	सशस्त्र प्रहरी विशेष अदालतको अध्यक्ष वा सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गबाट नियुक्ति गर्ने।	नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् न्याय सेवा आयोग, गृह मन्त्रालय	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
१४	राष्ट्रिय पुनर्निर्माण प्राधिकरणले गरेको निर्णय वा आदेश उपर चित्त नबुझेमा पुनरावेदन गर्न रहने समितिको अध्यक्ष तथा सदस्यमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा	नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद् न्याय परिषद्	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

	लक्षित वर्गबाट पर्ने गरी नियुक्ति गर्ने।					
१५	नगर विकास समितिले गरेको निर्णय उपर पुनरावेदन सुन्न गठन हुने पुनरावेदन समितिका अध्यक्ष तथा सदस्यमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गबाट पर्ने गरी नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद् नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, शहरी विकास मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
१६	काठमाडौं उपत्यका विकास प्राधिकरणले गरेको निर्णयउपर पुनरावेदन सुन्न गठन हुने पुनरावेदनसमितिका अध्यक्ष तथा सदस्यमध्ये कम्तीमा एक जना महिला वा लक्षित वर्गबाट पर्ने गरी नियुक्ति गर्ने।	न्याय परिषद् नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद्	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, शहरी विकास मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति।	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

रणनीति ४: नेपाल न्याय सेवामा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने रिक्त पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पदमा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वका लागि उपयुक्त नीति अवलम्बन गर्ने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	न्याय सेवा र सरकारी वकील तथा महान्यायाधिवक्ताको मातहतमा रहने कर्मचारीको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून निर्माण गर्दा पैंतालीस प्रतिशत	न्याय सेवा आयोग सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, व्यवस्थापिका संसद् सचिवालय	२०८० बैशाख मसान्त	सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनको निर्माण	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता हुने

	पदमा महिला तथा लक्षित वर्गको आरक्षण हुने गरी आवश्यक कानून निर्माण गर्ने।					
२	न्याय सेवा र सरकारी वकील तथा महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय अन्तर्गत वर्ष रिक्त हुने पदमध्ये पैंतालीस प्रतिशत पदमा विज्ञापन गरी महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति गर्ने।	न्याय सेवा आयोग लोकसेवा आयोग महान्यायाधिवक्ता को कार्यालय	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, संघिय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	निरन्तर	पदपूर्तिको लागि प्रतिशत निर्धारण तथा विज्ञापन र नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

रणनीति ५: वैतनिक कानून व्यवसायी तथा जिल्लाकानूनी सहायता समितिमा रहने अधिवक्ताको नियुक्तिलाई लैङ्गिकमैत्री तथा समावेशी बनाउन उपयुक्त नीति अवलम्बन गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	वैतनिक कानून व्यवसायीको नियुक्ति गर्दा रोल क्रमका आधारमा महिला तथा लक्षित वर्ग रअन्य वर्गका अधिवक्ता मध्येबाट नियुक्ति गर्ने र एक भन्दा बढी पद भएका अदालतमा कम्तीका पचास प्रतिशत पदमा महिला	सर्वोच्च अदालत, सम्बन्धित अदालत	नेपाल बार एशोसियसन	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

	तथा लक्षित वर्गका अधिवक्तामध्येबाट नियुक्ति गर्ने।					
२	जिल्ला कानूनी सहायता समितिको पदमा महिला तथा लक्षित वर्गका अधिवक्ताहरूलाई प्राथमिकता दिई नियुक्ति गर्ने।	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, केन्द्रीय कानूनी सहायता समिति, नेपाल बार एशोसिएसन महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	जिल्ला कानूनी सहायता समिति	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको नियुक्ति	महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
३	जिल्ला कानूनी सहायता समितिले तयार गर्ने कानून व्यवसायीको सूचीमा महिला तथा लक्षित वर्गका कानून व्यवसायीको नाम समावेश गर्ने।	जिल्ला कानूनी सहायता समिति, केन्द्रीय कानूनी सहायता समिति	नेपाल बार एशोसिएसन	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गका कानून व्यावसायीको नाम सूचीमा समावेश	कानूनी सहायता प्रदान गर्ने महिला तथा लक्षित वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।

लक्ष्य ३ : न्यायपालिका र न्यायिक सेवामा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गकोक्षमता अभिवृद्धि एवम् सेवाको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने

रणनीति १: वृत्ति विकासलाई सहज एवम् प्रभावकारी बनाउन महिला तथा लक्षित वर्गको क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	न्यायपालिकामा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिको वृत्ति विकास	सर्वोच्च अदालत, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला	अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना	२०८० माघ मसान्त	नीतिको स्वीकृति।	न्यायपालिकामा महिला तथा

	तथा सेवामा निरन्त र टिकाई राख्न सम्बन्धित सरोकारवाला निकायसँग समन्वय गरी अल्पकालीनर दीर्घकालीन नीति तर्जुमा गरी लागू गर्ने।	मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ताको कार्यालय	आयोग, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय सेवा तालिम केन्द्र लोक सेवा आयोग संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय सम्बन्ध अन्य संवैधानिक आयोगहरू			लक्षितवर्गको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित भएको हुने
२	न्याय सेवामा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गका अधिकृतलाई उपसचिव, सहसचिव र जिल्ला न्यायाधीशको पाठ्यक्रममा आधारितरहेर क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय सेवा तालिम केन्द्र	न्याय परिषद्, न्याय सेवा आयोग, अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधि-वक्ता को कार्यालय	निरन्तर	क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रमको संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि भई संख्यामा वृद्धि हुने।

३	महिला तथा लक्षित वर्गका अधिवक्तालाई कानूनी लिखतहरूको मस्यौदा कला, बहसकला तथा कानून र न्यायका क्षेत्रमा विकास भएका नवीनतम अवधारणाको विषयमा क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।	नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, नेपाल बार एशोसिएसन, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	निरन्तर	क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रमको संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गको प्रतिष्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि भईन्याय सेवामा त्यस्ता वर्गको संख्यामा वृद्धि हुने।
४	नवोदित महिला तथा लक्षित वर्गका कानून व्यवसायीलाई व्यवसायमा स्थापित हुन तथा व्यावसायिक क्षमता अभिवृद्धि गर्न आवश्यक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।	नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय नेपाल बार एशोसिएसन	निरन्तर	क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रमको संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गका कानून व्यवसायीको व्यावसायिक क्षमता अभिवृद्धि हुने।
५	विश्वविद्यालय अन्तर्गत कानून विषय प्राध्यापन गर्ने महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिलाई न्याय सम्पादन, कानून व्यवसाय र प्राध्यापन सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।	सम्बन्धित विश्वविद्यालय नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्, नेपाल राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सर्वोच्च अदालत, अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय नेपाल बार एशोसिएन,	निरन्तर	क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रमको संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गका प्राध्यापन गर्ने व्यक्तिको व्यावसायिक क्षमता अभिवृद्धि हुने।

रणनीति २: न्यायाधीशको पदमा नियुक्ति हुने महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूका लागि कानून, न्याय तथा नेतृत्व विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	न्यायाधीशहरूको लागि सञ्चालन हुने क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरूको अतिरिक्त महिला तथा लक्षित वर्गका न्यायाधीशहरूलाई न्याय सम्पादनका चुनौती, नेतृत्व विकास र कानून तथा न्यायका क्षेत्रमा विकसित नवीनतम मान्यताबारे छुट्टै कार्यक्रमहरू निर्माण गरी सञ्चालन गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय परिषद्	अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	आवधिक रुपमा	कार्यक्रमको निर्माण र सञ्चालन भएको कार्यक्रमको संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गका न्यायाधीश हरूको बहुआयामिक क्षमता अभिवृद्धि हुने।

रणनीति ३: स्वदेशी तथा वैदेशिक अध्ययन, अवलोकन भ्रमण, तालिम लगायतका अवसरमा मनोनयन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागितालाई सुनिश्चित गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	स्वदेशी तथा विदेशी विश्वविद्यालयमा उच्च शिक्षा हासिल गर्न मनोनयन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्तिलाई प्राथमिता दिने।	सर्वोच्च अदालत, न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिष द्को	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको मनोनयन को संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गको अवसर वृद्धि हुने।

			कार्यालय, संघिय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय,			
२	कानून तथा न्यायको क्षेत्रमा हुने स्वदेशी तथा विदेशी अध्ययन, अवलोकन भ्रमण तथा तालिम कार्यक्रममा महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	अर्थ मन्त्रालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको मनोनयन को संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागिता अभिवृद्धि हुने।

रणनीति ४: न्यायपालिका तथा न्याय क्षेत्रको योजना, नीति, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको अर्थपूर्ण सहभागितालाई सुनिश्चित गर्ने

क्र.सं.	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	न्यायपालिका तथा न्याय क्षेत्रको योजना, नीति, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथामूल्याङ्कन गर्ने संरचना तथा संयन्त्रमा महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय,	सम्बन्धित अदालत, नेपाल बार एसोसिएसन, विश्वविद्यालय	निरन्तर	महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागी संख्या	महिला तथा लक्षित वर्गको सहभागिता अभिवृद्धि भएको हुने।

रणनीति ५ : न्यायपालिका र न्याय क्षेत्रमा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गको सशक्तिकरणका लागि प्रभावकारी सञ्जाल र सूचना प्रणालीको स्थापना गर्ने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	न्यायपालिका र न्यायक्षेत्रमा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूबीच निरन्तर सम्पर्क र समन्वय गर्न तथा उपयुक्त सञ्चार प्रणालीको स्थापना गर्न सहयोग गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय नेपाल बार एशोसिएसन विश्वविद्यालय	निरन्तर	समन्वय बैठक, सूचना सम्प्रेषण।	महिला तथा लक्षित वर्ग बीच सहकार्य र समन्वयमा अभिवृद्धि हुने।
२	न्यायपालिका, न्याय क्षेत्रमा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूबीच आपसी अनुभव आदान प्रदान गर्न अन्तरक्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय नेपाल बार एशोसिएसन विश्वविद्यालय	आविधक रुपमा	अन्तरक्रिया कार्यक्रम कोसंख्या	अनुभवहरू को आदान प्रदान भई सरोकार अभिव्यक्त हुने।
३	रणनीति कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार निकायका उच्च स्तरिय पदाधिकारी (नेतृत्व वर्ग) बीच	सर्वोच्च अदालत, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, न्याय परिषद, न्याय सेवा आयोग, कानून	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान,	आविधक रुपमा	अन्तरक्रिया कार्यक्रम को संख्या	रणनीतिकोप्रभावकारी कार्यान्वयन मा उच्च स्तरिय

	उच्च स्तरिय अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने।	व्यवसायी परिषद्				अधिकारीको (नेतृत्व वर्ग) सहयोग र समन्वयमा अभिवृद्धि हुने।

रणनीति ६: न्यायपालिका र न्याय सेवामा कार्यरत महिला तथा लक्षित वर्गको व्यक्तिहरूलाई सेवा वा व्यवसायको निरन्तरताको लागि अनुकूल वातावरण तयार गर्ने

क्र.सं	क्रियाकलाप	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	समय सीमा	कार्य सम्पादन सूचक	अपेक्षित नतिजा
१	सेवा वा व्यवसायमा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूलाई कार्य स्थलमा कुनै किसिमको लैङ्गिक वा सामाजिक विभेद हुन नदिने अवस्था सिर्जना गर्ने • लैङ्गिक वा सामाजिक विभेद नगरिने प्रतिवद्धतासम्बन्धी कार्यक्रम • यौन दुर्व्यवहार नहुने प्रतिवद्धता सम्बन्धी कार्यक्रम	सर्वोच्च अदालत, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल बार एसोसियसन	सर्वोच्च अदालत, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद् न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल बार एसोसियसन	निरन्तर	कार्यालयगत कार्यस्थलमा लैङ्गिक वा सामाजिक अविभेद नीति तयार	महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूले कुनैकिसिमको लैङ्गिक वा सामाजिक विभेद वेहोर्नु नपरेको हुने।
२	महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूलाई	सर्वोच्च अदालत, नेपाल कानून	सर्वोच्च अदालत,	निरन्तर	कार्यस्थलमा महिला	महिला तथा लक्षित

	अनुकूल हुने गरी भौतिक पूर्वाधार तयार गर्ने • स्तनपान कक्षको व्यवस्था • शिशु स्याहार केन्द्रको व्यवस्था • महिला कर्मचारीको लागि छुट्टै शौचालयको व्यवस्था • अपाङ्गतामैत्री शौचालयको व्यवस्था • अपाङ्गतामैत्री वा अवरोधरहित कार्य कक्ष वा कार्य वातावरणको व्यवस्था	व्यवसायी परिषद् न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल बार एसोसियसन	नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल बार एसोसियसन		तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरू अनुकूल हुने भौतिक पूर्वाधार निर्माण	वर्गका व्यक्तिहरूलाई अनुकूल हुने गरी भौतिक पूर्वाधार तयार हुने।
३	सेवा वा व्यवसायमा रहेका महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूको मातृत्व वा शिशुको अवस्था हेरी सहजता एवम् पारिवारिक वातावरणको लागि पायक पर्ने वा सहजता हुने कार्यस्थलमा नियुक्ति, पदस्थापना वा सरूवा गर्ने नीति अवलम्बन गर्ने	सर्वोच्च अदालत, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद, न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय,	सर्वोच्च अदालत, नेपाल कानून व्यवसायी परिषद्न्याय परिषद् कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय,	निरन्तर	कार्यस्थलमा महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूको उचित ठाँउमा नियुक्ति वा पदस्थापना	महिला तथा लक्षित वर्गका व्यक्तिहरूको सेवा वा व्यवसाय छोड्ने संख्यामा कमी आउने।

परिच्छेद – पाँच

विविध

५.१ समस्या र चुनौतिहरू

नेपाली समाजमा रहेको विविधताअनुरूप कानून तथा न्याय क्षेत्रलाई समावेशी बनाउँदै सक्षम र योग्यतम् जनशक्तिलाई न्यायपालिका, न्याय सेवा तथा न्याय र कानूनको क्षेत्रमा आकर्षण गर्न सकिएमा न्यायिक कार्यमा थप प्रभावकारिता आउन सक्दछ। साथै यसबाट न्यायालयप्रतिको आम नागरिकको जनआस्था अभिवृद्धि गर्नसमेत सहयोग पुग्दछ। कानून र न्यायको क्षेत्रमा अवसर र संभावना हुँदाहुँदै पनि कानूनको अध्ययन तथा न्याय सेवा र कानून व्यवसायलाई पेशा बनाउन चाहने जनशक्तिमा बढोत्तरी हुन सकेको छैन। त्यसमा पनि समावेशिताको अवस्थालाई हेर्ने हो भने त्यो उत्साहवर्द्धक छैन। लोक सेवा आयोगबाट न्याय सेवाको अधिकृतको लागि विज्ञापन हुँदा माग गरे जतिको संख्यामा आपूर्ति हुन सकेको अवस्था छैन। कानून विषय अध्ययन अध्यापन गराउने विश्वविद्यालय तथा कलेजको संख्यामा समेत कमी छ। त्यसैगरी कलेजमा विद्यार्थीको माग बमोजिमको संख्यामा भर्ना लिन सक्ने क्षमता समेत रहेको छैन। त्यसैले कानून अध्ययन गर्न चाहनेले सहजै यो विषय अध्ययन गर्न सक्ने अवस्था देखिँदैन।

कानून विषयमा प्रमाणपत्र तहको अध्ययन अध्यापन गराउने व्यवस्था हटे पछि कानूनको मध्यम स्तरको जनशक्तिको अभाव महसुस भई रहेको छ।न्याय सेवाको लागि आवश्यक पर्ने राजपत्र अनंकित श्रेणीको कर्मचारीको गुणस्तरीय सेवाको लागि कानूनको मध्यमस्तरको जनशक्ति विकासलाई पनि ध्यान दिनुपर्ने अवस्था छ। कानूनको मध्यमस्तरको जनशक्तिको विकासको लागि विद्यालयस्तरको कक्षा ११ र १२ मा कानून विषयको अध्यापन गराउने विद्यालय र विद्यार्थीको संख्यामा अभिवृद्धि हुनुपर्दछ। सबै क्षेत्रमा कानून अध्यापन गर्ने सक्षम शिक्षकको व्यवस्थापन गर्नु यस क्षेत्रको अर्को चुनौतिको रुपमा रहेको छ।

न्याय सेवाको राजपत्रांकित तथा राजपत्र अनंकित पदहरूमा निजामति सेवा ऐनमा गरिएको समावेशी व्यवस्थाले गर्दा महिला तथा लक्षित वर्गको प्रवेशको लागि अवसरको सिट भएको र सेवामा पनि यसको सकारात्मक प्रभाव परेको अवस्था छ। तथापि समावेशीतर्फका केही सिटहरूमा माग बमोजिमको संख्यामा पदपूर्ति हुन सकिरहेको छैन। मागबमोजिमको संख्यामा पदपूर्ति हुने अवस्था सृजना गर्न लक्षित वर्गबाट उम्मेदवार हुनेको संख्या बढाउन आवश्यक देखिन्छ। यसको लागि कानून विषयको अध्ययन गर्न महिला तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीलाई प्रेरित गर्नुपर्ने अवस्था छ। कानूनको क्षेत्रमा महिला तथा लक्षित वर्गका जनशक्तिको पर्याप्तताको अभावमा कानून तथा न्याय क्षेत्रलाई लैङ्गिकमैत्री र समावेशी बनाउन कठिन हुन्छ। योग्यता र गुणस्तरमा कुनै सम्झौता नगरी सक्षम र योग्यतम् जनशक्तिको विकासको लागि गुणस्तरियता अध्ययन अध्यापनको व्यवस्था हुनु वान्छनीय हुन्छ।

५.२ अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

प्रस्तुत रणनीतिको कार्यान्वयन अवस्थाबारे आवधिक रुपमा अनुगमन, समीक्षा र मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्दछ। यसका लागि छुट्टै **अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको खाका** तयार गर्नु पर्दछ। रणनीतिको मूल्याङ्कनको लागि सर्वोच्च अदालतमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कन संरचनाको स्थापना गर्नु पर्दछ। रणनीतिको कार्यान्वयन अवस्थाको सम्बन्धमा आवधिक रुपमा समीक्षा गरी जिम्मेवार निकायलाई आवश्यक सुझाव र पृष्ठपोषण दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ । यस रणनीतिको कार्यान्वयन अवस्थाको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने मुख्य जिम्मेवारी न्यायमा पहुँच आयोगलाई तोक्न सकिने छ । यसको अतिरिक्त तेस्रो पक्षबाट उपयुक्त विधि अवलम्वन गरी स्वतन्त्र मूल्याङ्कन समेत गर्न सकिन्छ। न्यायपालिका, अन्य न्यायिक निकाय तथा न्याय र कानूनको क्षेत्रमा रहेका यस रणनीतिको कार्यान्वयनको जिम्मेवार निकायबाट रणनीति कार्यान्वयनमा भए गरेका काम कारवाहीको प्रगतिको विषयमा निरन्तर अनुगमन तथा प्रतिवेदन प्रणालीको विकास गर्नु पर्दछ। न्यायपालिका भित्रको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्थाको विषयमा सर्वोच्च अदालतको वार्षिक प्रतिवेदनमा समेत आवश्यक विषय समावेश गर्ने तथा अन्य निकायको हकमा त्यस्तो निकायले प्रकाशन वा तयार गर्नुपर्ने वार्षिक प्रतिवेदन वा प्रगति विवरणमा उल्लेख गर्ने कार्यको थालनी गर्नु पर्दछ ।

सर्वोच्च अदालतमा यस विषयमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण शाखा र उच्च अदालत तथा जिल्ला अदालत लगायतका सम्बन्धित निकायहरूमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण एकाईको व्यवस्थाका लागि प्रयास हुनेछ। लैङ्गिक शाखा तथा एकाईहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी दक्ष जनशक्तिको व्यवस्था गरिनेछ। यस प्रकारका जनशक्ति तयारीको लागि राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठानबाट आवश्यक तालिमको व्यवस्था गरिनु पर्दछ।

लैङ्गिक शाखा तथा एकाईहरूले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीतिको कार्यान्वयनको अवस्था तथा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी आवश्यक तथ्याङ्कहरू संकलन गर्ने तथा सर्वोच्च अदालतमा रहेको शाखालाई समय समयमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ। त्यसैगरी नेपाल न्याय सेवा समावेशी भए नभएको विषयमा न्याय सेवा आयोग र न्यायाधीशको नियुक्ति तथा समावेशिताको विषयमा न्याय परिषद्मा छुट्टै शाखाको स्थापना गरी एकीकृत तथ्याङ्कको विकास, अभिलेखन तथा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ। यसै रणनीतिको परिच्छेद तीनमा विभिन्न विषय अन्तर्गत उल्लेख भएका तथ्याङ्कहरूलाई आधार मानी प्रस्तुत रणनीतिको कार्यान्वयन अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ । प्रस्तुत रणनीतिले लिएको लक्ष्य, समय सीमा अवधिभित्र प्राप्त भएको उपलब्धिको परिणाम र परिमाणको आधारमा पुनः रणनीतिको पुनरावलोकन गर्नु पर्दछ।

५.३ कार्यान्वयनमा रहेका संभावित जोखिमहरू

प्रस्तुत रणनीतिको कार्यान्वयनको सन्दर्भमा जोखिम पक्षहरू पनि रहेका छन्। नेपाल सरकारका विभिन्न मन्त्रालयले जारी गरेको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका नीतिहरूको कार्यान्वयन तथा आवधिक विकास योजनाले यस सम्बन्धमा लिएको नीतिको पूर्ण रुपमा कार्यान्वयन हुन नसकी रहेको अवस्थामा प्रस्तुत रणनीति तथा यस अन्तर्गतको कार्ययोजनालाई समयमै कार्यान्वयन गर्ने पक्ष चुनौतिपूर्ण रहेको छ। लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको विषय नेपालको संविधान तथा कानूनबाट अंगीकार गरी सकिएको भए पनि विभिन्न निकायबाट हुने नियुक्ति लगायतका विभिन्न पक्षहरूमा पूर्णत आत्मसात गर्न सकेको पाईंदैन। नियुक्ति गर्ने, आवश्यक स्रोत साधनको विनियोजन तथा व्यवस्थापन गर्ने पदाधिकारी तथा निकायमा यस रणनीतिको कार्यान्वयनको दृढता हुनु आवश्यक हुन्छ। रणनीति कार्यान्वयनका लागि सबैबाट तर्फबाट समर्थन र सहयोगको वातावरण सृजना गर्न नसकिएमा पनि रणनीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन कठिन हुन जान्छ।

हालको निजामति सेवा ऐन, २०४९ लगायतका ऐन तथा कानूनहरूमा विभिन्न सेवालाई समावेशी बनाउनको लागि गरेको व्यवस्था भन्दा नेपालको संविधानले गरेको वर्ग र समुदायको विभाजन बृहत तथा विस्तृत रहेको छ। संविधानले गरेको यो व्यवस्था बमोजिम समावेशीकरणको लागि नेपाल सरकारले वर्ग र समुदायको निर्धारण गर्दा हालको वर्ग र समुदायले प्राप्त गरेको अवसरमा फरक पर्न सक्ने भएको कारण संविधान बमोजिमको समावेशीकरणको कार्यान्वयन जोखिमपूर्ण हुन सक्दछ। यस रणनीतिको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा त्यस प्रकारका जोखिमहरू आउन सक्दछन्।

प्रस्तुत रणनीति कार्यान्वयनको लागि कतिपय नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। त्यस्तो व्यवस्था गर्न एक भन्दा बढी निकायको संलग्नता र सहयोग आवश्यक पर्ने भएकाले आवश्यक सहयोग र समन्वय नभएको अवस्थामा वा सबै निकायले समान रुपमा प्राथमिकता नदिएको अवस्थामा रणनीतिको कार्यान्वयन जोखिममा पर्ने देखिन्छ। त्यसैगरी रणनीतिमा क्षमता विकास तथा पहुँच र अवसरमा वृद्धि गर्ने कार्यक्रमहरू समेत रहेका छन्। यस्ता प्रकृतिका कार्यक्रमको लागि पर्याप्त स्रोत तथा साधन जुटाउने विषय थप चुनौतिपूर्ण रहेको छ। यसको लागि पर्याप्त बजेटको व्यवस्था मिलाउनुपर्ने अवस्था रहेको छ। बजेटको अभावमा कतिपय रणनीतिहरू कार्यान्वयन हुन सक्ने अवस्था रहँदैन। कोभिड १९ जस्ता संक्रमण एवम् महामारी भएको अवस्था भयो भने पनि रणनीति कार्यान्वयनमा प्रत्यक्ष असर पर्न सक्दछ ।

अनुसूची १

रणनीति तयारी निर्देशक समिति

क्र.सं.	नाम	पद	कार्यालय	
१	माननीय श्री सपना प्रधान मल्ल	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत	संयोजक
२	माननीय श्री केशरीराज पण्डित	कार्यकारी निर्देशक	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य
३	श्री तुलसी राम सेडाइ	सचिव	राष्ट्रिय महिला आयोग	सदस्य
४	श्री यमबहादुर बुढामगर	सहसचिव	न्याय परिषद् सचिवालय	सदस्य
५	श्री रमेश ढकाल	सहसचिव	कानुन, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
६	श्री राधिका अर्याल	सहसचिव	महिला,बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय	सदस्य
७	श्री दुर्गा खड्का	उपन्यायाधिवक्ता	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	सदस्य
८	श्री दुर्गा सिंह	प्रहरी उपरीक्षक	नेपाल प्रहरी महिला तथा बालबालिका सेवा निर्देशनालय	सदस्य
९	श्री उषा मल्ल पाठक	उपाध्यक्ष	नेपाल बार एसोसिएसन	सदस्य
१०	श्री अधिवक्ता मीरा ढुङ्गाना	अध्यक्ष	महिला, कानून र विकास मञ्च	सदस्य
११	श्री गीताञ्जाली सिंह	उपप्रतिनिधि	यु. एन. वुमन	सदस्य
१२	श्री सरिता ज्ञवाली	जेसी चिफ	राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग	सदस्य

१३	श्री तेज सुनार	लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण अधिकृत	यु एन डी पी / रोलार प्रोग्राम सदस्य	सदस्य
१४	माननीय श्री विनोदप्रसाद शर्मा	फ्याकल्टि/ न्यायाधीश	उच्च अदालत	सदस्य सचिव

अनुसूची २

रणनीति तयारी कार्यसमूह

क्र.सं.	नाम	पद	कार्यालय	
१	माननीय श्री टेकप्रसाद ढुङ्गाना	न्यायाधीश	उच्च अदालत, पाटन	संयोजक
२	माननीय श्री यमुना भट्टराई	न्यायाधीश	उच्च अदालत, पाटन	सदस्य
३	श्री डिल्लीराज घिमिरे	सहसचिव,	कानुन, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
४	डा. श्री शशि अधिकारी	प्राध्यापक	नागरिक समाज	सदस्य
५	श्री ममता खनाल	रजिस्ट्रार	प्रशासकीय अदालत	सदस्य
६	श्री हुमबहादुर के.सी.	उपसचिव	कानुन, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
७	श्री राजन कुमार के.सी.	कार्यक्रम व्यवस्थापक	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य

अनुसूची ३

मस्यौदा रणनीति उपरको परामर्श बैठकका सहभागीहरु

क्र.सं.	नाम	पद	कार्यालय
१	माननीय डा. दिवाकर भट्ट	फ्याकल्टी/जिल्ला न्यायाधीश	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान
२	श्री धर्मराज कुईकेल	सहसचिव	लोक सेवा आयोग
३	श्री खड्गराज अधिकारी	सहसचिव	न्याय परिषदको सचिवालय
४	श्री श्रीकृष्ण मुल्मी	निर्देशक	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान
५	श्री मिरा शेरचन	उपसचिव	राष्ट्रिय महिला आयोग
६	श्री रामप्यारी सुनुवार	उपसचिव	कानुन, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय
७	श्री केशव शर्मा	उपसचिव	लोक सेवा आयोग
८	श्री बद्रि तिवारी	उपसचिव	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय
९	श्री सौगात चालिसे	उपसचिव	उच्च अदालत पाटन
१०	श्री बिना दाहाल	उपन्यायाधिवक्ता	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय
११	श्री रोशनी पौड्याल	उपप्राध्यापक	नेपाल ल क्याम्पस
१२	श्री विदुरप्रसाद सापकोटा	वरिष्ठ प्रशासकीय अधिकृत	नेपाल कानून व्यवसायी परिषद
१३	श्री सरस्वती नेउपाने बस्याल	शाखा अधिकृत	न्याय सेवा तालिम केन्द्र
१४	श्री दीपिका थापा मगर	शाखा अधिकृत	सर्वोच्च अदालत
१५	श्री सरिता गौतम	शाखा अधिकृत	काठमाडौं जिल्ला अदालत

अनुसूची ४

सल्लाहकार समिति

क्र.सं.	नाम	पद	कार्यालय	
१	माननीय श्री सपना प्रधान मल्ल	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत	संयोजक
२	श्री नृपध्वज निरौला	मुख्य रजिष्ट्रार	सर्वोच्च अदालत	सदस्य
३	श्री डिल्लीराज घिमिरे	सचिव	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	सदस्य
४	माननीय श्री केदार पौडेल	नायव कार्यकारी निर्देशक	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य
५	श्री श्यामकुमार भट्टराई	सहन्यायाधिवक्ता	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	सदस्य
६	श्री मानबहादुर कार्की	सहसचिव	न्याय परिषद् सचिवालय	सदस्य
७	श्री धर्मराज कुईकेल	सहसचिव	लोक सेवा आयोग	सदस्य
८	श्री अरूणा जोशी	उपसचिव	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
९	श्री कल्पना कुमारी खतिवडा	उपसचिव	नेपाल कानून आयोग	सदस्य
१०	श्री सरिता रायमाझी	उपसचिव	महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय	सदस्य
११	श्री दिप्ति कार्की	प्रहरी नायव उपरीक्षक	नेपाल प्रहरी	सदस्य
१२	श्री रक्षा वस्याल, अधिवक्ता	उपाध्यक्ष	नेपाल बार एसोसिएसन	सदस्य
१३	श्री सुभा घले	कार्यक्रम विश्लेषक	न्यायमा पहुँच कार्यक्रम युएन वुमन	सदस्य

अनुसूची ५

पुनरावलोकन कार्यसमूह

क्र.सं.	नाम	पद	कार्यालय	
१	श्री डिल्लीराज घिमिरे	सचिव	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय	संयोजक
२	श्री लालबहादुर कुँवर	रजिष्ट्रार	सर्वोच्च अदालत	सदस्य
३	श्री यमबहादुर बुढामगर,	रजिष्ट्रार	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य
४	श्री ममता खनाल,	सहरजिष्ट्रार	सर्वोच्च अदालत	सदस्य
५	श्री हुमबहादुर के.सी.	सहसचिव	कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय	सदस्य
६	माननीय श्री गीता श्रेष्ठ	न्यायाधीश	काठमाडौं जिल्ला अदालत	सदस्य
७	श्री राजन कुमार के.सी.	कार्यक्रम व्यवस्थापक	राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान	सदस्य

अनुसूची ६

रणनीति पुनरावलोकनकर्ता

क्र.सं.	नाम	पद	कार्यालय
१	माननीय श्री दीपककुमार कार्की	वरिष्ठतम् न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
२	माननीय श्री मीरा खडका	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
३	माननीय श्री हरिकृष्ण कार्की	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
४	माननीय श्री विश्वम्भरप्रसाद श्रेष्ठ	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
५	माननीय श्री ईश्वरप्रसाद खतिवडा	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
६	माननीय डा. श्री आनन्दमोहन भट्टराई	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
७	माननीय श्री अनिलकुमार सिंन्हा	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
८	माननीय श्री प्रकाशमान सिंह राउत	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
९	माननीय श्री सपना प्रधान मल्ल	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१०	माननीय श्री तेजबहादुर के.सी.	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत

११	माननीय श्री बमकुमार श्रेष्ठ	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१२	माननीय श्री टंकबहादुर मोक्तान	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१३	माननीय श्री प्रकाशकुमार ढुंगाना	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१४	माननीय श्री सुष्मालता माथेमा	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१५	माननीय श्री हरिप्रसाद फुयाल	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१६	माननीय डा. श्री मनोजकुमार शर्मा	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१७	माननीय डा. श्री कुमार चुडाल	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१८	माननीय श्री नहकुल सुवेदी	न्यायाधीश	सर्वोच्च अदालत
१९	श्री लालबहादुर कुँवर	मुख्य रजिष्ट्रार	सर्वोच्च अदालत
२०	श्री नारायणप्रसाद पन्थी	रजिष्ट्रार	सर्वोच्च अदालत
२१	श्री देवेन्द्रराज ढकाल	सचिव	न्याय परिषद सचिवालय
२२	श्री निर्मला पौडेल	रजिष्ट्रार	सर्वोच्च अदालत
२३	श्री रमा पराजुली	सह न्यायाधिवक्ता	महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

समाप्त

प्रकाशन संख्या १०४

राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, नेपाल

मनमैंजू, काठमाडौं

फोन नं. ९७७-१-४०२७४४९/४०२७४५१ फ्याक्स नं.: ९७७-१-४०२७१४०

पोष्ट बक्स नं. २४८६५

Email: info@njanepal.org.np

URL: www.njanepal.org.np