१. पृष्ठभूमि

नेपालको संविधानले प्रस्तावनामा लैंगिक विभेद अन्त्य गरी समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने व्यवस्था गरेको छ । महिलाको हक सम्बन्धी धाराले समान वंशीय अधिकार सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी अधिकार, राज्यका सबै निकायमा सहभागिता हुने अधिकार, सम्पत्ति तथा पारिवारीक मामिला सम्बन्धी अधिकार, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदको व्यवस्था गरेको छ । यसका साथै महिला विरुद्ध हुने हिंसाजन्य कार्यहरुलाई कानून बमोजिम दण्डनीय हुने व्यवस्था गरेको छ । समानताको हकले सामाजिक र सांस्कृतिक रुपले पछाडि परेका समुदाय समेतको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि संविधानमा विशेष प्रावधानहरुको व्यवस्था गरको छ। सामाजिक न्यायको हकले राज्यका निकायमा समावेशी र समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्तका आधारमा जनताको सहभागीताको अधिकार स्थापना गरेको छ ।

संविधान प्रदत्त हकको कार्यान्वयन गर्न तथा समानुपातिक समावेशीताका आधारमा राज्य संरचनाका सबै अङ्गहरूमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, लैगिंक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, किसान, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, पिछडिएका वर्ग र क्षेत्र सबैलाई सहभागी गराउने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको परिप्रेक्ष्यमा सामाजिक विविधता, असमानता, सामाजिक बञ्चितिकरणका कारण देखिएको कमजोर सामाजिक, आर्थिक अवस्थामा सुधार तथा प्रशासनिक निकायमा पहुँच वृद्धि गर्न आवश्यक रहेको छ ।

संघीय सरकारको नीति तथा कार्यक्रम विभिन्न कानूनी दस्तावेजहरुमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका मुद्दालाई सम्बोधन गर्दै राष्ट्रिय प्राथमिकताका साथ काम गर्दै थुप्रै उपलब्धी हासिल भएता पनि अझै पनि महिला तथा बञ्चितिमा परेका वर्ग समुदायको जीवनमा अपेक्षित परिवर्तन आउन सकेको देखिंदैन लैङ्गिक तथा सामाजिक विभेदजन्य व्यवस्था र व्यवहारहरु कायमै रहेका छन् ।राष्ट्रिय कानूनले प्रत्याभुत गरेका व्यवस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता तथा वर्तमान परिवेश र आवश्यकतानुसार तीनै तहका सरकार र मातहतका निकायमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई (लैससास मुलप्रवाहिकरण, आन्तरिकीकरण र संस्थागत गर्दै प्रदेश सरकारबाट सञ्चालन हुने योजना तथा कार्यक्रम प्रशासनिक क्रियाकलापलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मैत्री बनाउन सुदूरपश्चिम प्रदेश सरकार सुदूरपश्चिम प्रदेश लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण कार्यविधि, २०८० तर्जुमा गरि कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

२. परीक्षणको महत्व

नेपालको संविधानले प्रस्तावनामा सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मसात् गरी विविधताबीचको एकता, सामाजिक

सांस्कृतिक ऐक्यबद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवं प्रवर्धन गर्दै, 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 संकल्प गरेको छ । जसलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि सरकारले नीति तथा कार्यक्रम, संरचना, कार्यशैली र कार्यवातावरणलाई लैससासमैत्री बनाउन आवश्यक छ । यसै सन्दर्भमा सुदूरपश्चिम प्रदेश सरकारले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण कार्यविधी, २०८० जारी गरि प्रदेश सरकारका काम कार्वाहीलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (लैससास) मैत्री बनाउनका लागि आवश्यक लेखाजोखा गर्न ५ वटा क्षेत्रका ५० सूचक सहितको कार्यविधि तयार गरी परीक्षण कार्यलाई कार्यान्वयन गरेको छ।

उक्त कार्यविधिले व्यवस्था गरेका सूचकहरुको स्व-मुल्यांकनवाट मन्त्रालयको समग्र अवस्थाको विश्लेषण गरी सुधारका क्षेत्र पहिचान गर्ने भएको हुदा यसले सेवा प्रवाह, नीति नियम तथा कार्यशैलीमा र लैससासमैत्री कार्यस्थल बनाउन प्रत्येक आर्थिक वर्षमा लैससास परीक्षण गरिनु अतिनै आवश्यक छ ।

३. परिक्षणको उद्देश्यः

यस मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परिक्षण गर्नुको उद्देश्य देहाय बमोजिम रहेको छः

- भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्था पहिचान गर्ने र लैससासलाई मुलप्रवाहिकरण, आन्तरिकीकरण र संस्थागत गर्न आवश्यक सुझाव प्रदान गर्ने,
- लैससास परीक्षण मार्फत भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको संस्थागत संरचना र कार्यक्रमहरुमा महिला, लक्षित वर्ग र सीमान्तकृत समुहहरुलाई समावेश गरी लैगिक समानता र सबै जातजातीको अर्थपूर्ण सहभागिता गराई लैङ्गिक अन्तरहरुको प्रभावलाई सम्बोधन गर्दै लक्षित वर्गको सशक्तिकरण गर्ने, नीति योजना र कार्यक्रममा लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरण गर्ने,
- मन्त्रालयका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका क्षेत्रमा सचेतना अभिवृद्धि गर्दै आफ्नो निकायबाट सम्पादन हुने क्रियाकलाप लैससास उत्तरदायी बनाउन अभिप्रेरित गर्ने,
- मन्त्रालयका सबै कार्यक्रम, योजना र आयोजनाको हरेक चरणमा लैससास दृष्टिकोणबाट अनुगमन तथा मुल्यांकन गर्ने र यसलाई संस्थागत गर्न सहयोग गर्ने।

४. लैहिक समानता तथा सामाजिक समेशिकरण परीक्षणमा समेटिएका क्षेत्रहरुः

लैससास परीक्षणले मुख्य ५ वटा क्षेत्र अन्तर्गत रही ५० वटा सूचकहरुमा समेटेको छ । मन्त्रालयको कार्यविवरणका आधारमा उक्त सूचकमाथि विस्तृत छलफल गरी प्राप्त सुचना तथा जानकारीका आधारमा परिक्षण गरिएको छ ।

मुख्य क्षेत्रः

- नीति, कानून तथा योजना,
- संस्थागत व्यवस्था,
- मानव संसाधन तथा क्षमता बिकास,
- महिला, अपाङ्गता तथा बालबालिकामैत्री भौतिक संरचना र लैङ्गिकमैत्री तथा सामाजिक समावेशी मैत्री कार्यस्थल
- सुशासन तथा उत्तरदायित्व

५. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समेशिकरण परीक्षण विधि र तरिकाः- भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको लैससास परीक्षण तीन चरणमा विभाजन गरि सम्पन गरिएको थियो ।

क) तयारी चरणः

१. कार्यशालाको गोष्ठीको लागि परीक्षण समितिको बैठक बसी आवश्यक सामग्रीको तयारी गरिएको थियो। मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र, प्रदेश सरकार कार्य विभाजन नियमावली, संविधान, आवधिक योजना, प्रदेश सरकारले तर्जुमा गरेका मन्त्रालय सम्बद्ध ऐन, कानून, नीति, मार्गदर्शन, वार्षिक कार्यक्रम, बैठक पुस्तिका तथा कार्यक्रमको अध्ययन छलफल तथा विश्लेषण गरिएको थियो ।

२. मन्त्रालयका सबै कर्मचारी तथा पदाधिकारीलाई लैससास परीक्षण कार्यविधि बारे अनुशिक्षण गरिएको थियो।

३. परीक्षणका लागि सम्बद्ध सहभागीहरुको सूची तयार गरि परीक्षणका लागि मिति, समय र स्थान ताकिएको थियो, सोहि अनुसार सम्बन्धित सबै कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरुलाई सूचना सम्प्रेषण गरिएको थियो ।

ख) परीक्षण चरणः

१. तयारी चरणमा तय गरिएको मिति अनुसार सम्बन्धीत कर्मचारी, पदाधिकारी र समिति सदस्यहरुको उपस्थितिमा अनुसूची १ बमोजिमका सूचकमा छलफल गरि अंक प्रदान गरिएको थियो । यसरी अंक प्रदान गर्दा प्रमाणिकरणको आधारमा प्राप्त सूचना तथा जानकारीका आधारमा उत्तम देखिएको लाई १ अंक, मध्यम देखिएको लाई ०.५ र न्यून देखिएकोलाई ० अंक प्रदान गरिएको थियो ।

२. कर्मचारीसंगको छलफलबाट प्राप्त सूचना र जानकारीका आधारमा प्रारम्भिक रुपमा सूचकमा प्रदान गरिएको अङ्कमा परिक्षण समितिले आवश्यक छलफल तथा विश्लेषण गरि विभिन्न शाखा प्रमुख लगाएतका कर्मचारीसंग लक्षित समुह छलफल गरी समितिले अनुसूची १ मा अङ्क प्रदान गरिएको थियो ।

३. अनुसूची १ मा प्राप्त अंकको आधारमा बर्तमान अवस्थाको विश्लेषण गरिएको थियो। प्रत्येक सुचकमा सवल पक्ष, सुधार गर्नुपर्ने पक्ष, अवसर र चुनौती (SWOT) विश्लेषण गरि सोहि अनुरूप आवश्यक सिफारिश गरिएको थियो ।

४. सबल पक्ष, सुधार गर्नुपर्ने पक्ष, अवसर र चुनौतीको अवस्थालाई मध्यनजर गरि आगामी दिनमा मन्त्रालयलाई लैससासमैत्री बनाउन कार्य योजना तयार गरिएको थियो। विस्तृत कार्ययोजना तयारी सम्बन्धीत महाशाखा, शाखा र सम्पर्क व्यक्ति सहितको सहभागितामा गरिएको थियो ।

५. परीक्षणलाई गुणस्तर बनाउन मन्त्रालयका आवधिक योजना, कार्यक्रम, नीति, रणनीति, कार्यविधि, निर्णय, बैठक पुस्तिकाको गहन रुपमा अध्ययन गरिएको थियो

ग) प्रतिवेदन चरण

१. परिक्षण चरणबाट प्राप्त सूचना, जानकारीहरुको विश्लेषण गरि कार्यविधिको अनुसूची ५ अनुसार मस्यौदा प्रतिवेदन तयारीका लागि ३ सदस्य कार्यदल गठन गरी प्रारम्भिक प्रतिवेदन तयार गरिएको थियो। उक्त प्रतिवेदनमाथि परिक्षण समितिमा छलफल गरी आवश्यक परिमार्जन सहित मन्त्रालयका सचिव समक्ष प्रस्तुत गरिएको थियो ।

२. लैससास परिक्षणको मस्यौदा प्रतिवेदन माथि सचिवज्यू तथा भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयवाट प्राप्त प्रतिक्रिया समेतलाई मध्यनजर गरी अन्तिम प्रतिवेदन प्रतिवेदन तयार गरियो ।

६. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी परीक्षणमा सहभागी

- प्रदेश सचिव
- लैहिक समानता तथा सामाजिक समावेशी परीक्षण समितिका सदस्य
- विभिन्न महाशाखा तथा शाखा प्रमुख
- पदाधिकारीहरु तथा कर्मचारीहरु

७. लैहिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षणको विश्लेषण औजारहरु :

- मुख्य व्यक्तिसंग अन्तर्वार्ता,
- SWOT विश्लेषण,

- लक्षित समुह केन्द्रित छलफल,
- कार्यशाला गोष्ठी,
- दस्तावेज अध्ययन

८. परीक्षणबाट प्राप्त मुख्य उपलब्धिहरुः

- विभिन्न किसिमका कार्यदल, समिति गठन गर्ने क्रममा समावेशी बनाउने प्रयत्न गरिएको
- नीति तथा कानूनी दस्तावेजका विषयवस्तु, शब्द चयन र प्रावधानहरु लैससासमैत्री रहेका
- कार्यालयका वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन तथा विभिन्न समयमा कार्यालयबाट संचालन हुने कार्यक्रमहरुको वारेमा सरोकारवालाहरुलाई जानकारी दिन वेबसाईट तथा सामाजिक सन्जाल फेसबुक पेजमा राख्ने गरिएको
- कार्यालयमा गठन हुने समितिहरुमा महिलाको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने गरेको
- श्रेणीविहिन कर्मचारी करारमा पदपुर्ती गर्दा समावेशी सिद्धान्त अवलम्बन गर्ने नीति लिएको
- लैससास हेर्ने गरि अलग्गै मानविय श्रोतको व्यवस्था भएको

समग्रमा लैससास परीक्षण कार्यविधि, २०८० ले तोकेका विषयक्षेत्रको सम्बन्धमा भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालय संवेदनशिल रहेको भएता पनि सबै विषयक्षेत्रका सूचकहरु मन्त्रालयको कार्यप्रकृति र अधिकारक्षेत्र अनुसार प्रत्यक्ष सम्बन्धित नदेखिएको ।

९. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण

परीक्षणबाट देखिएका लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणको अवस्था

लैससास परीक्षणको समग्र नतिजा :

मुख्य शिर्षक	पूर्णाङ्क	प्राप्तांक	प्रतिशत	समग्र नतिजा
नीति, कानून तथा योजना	१५	११.५	७६.६	उत्तम
संस्थागत व्यवस्था	१०	९	९०	सर्वोत्तम
मानव संसाधन तथा क्षमता विकास	७	४	५७.१४	कमजोर
महिला, अपाङ्गता तथा बालबालिका मैत्री भौतिक संरचना	७	१.५	२१.४२	कमजोर

र लैङ्गिक मैत्री तथा सामाजिक समावेशी कार्यस्थल				
सुशासन तथा उत्तरदायित्व	११	६.५	५९.०९	सामान्य
जम्मा	५०	३२.५	६५	उत्तम

स्थानीय तहका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण दिग्दर्शन २०७८ लाई आधारमानी नतिजा विश्लेषण गर्दा सबै सूचकहरुको कुल प्राप्तांक ८०% भन्दा बढी हुदा सर्वोत्तमः सबै सूचकहरुको कुल प्राप्तांक ६०% भन्दा माथि देखि ८०% भन्दा कम हुदा उत्तम, सबै सूचकहरुको कुल प्राप्तांक ४०% भन्दा माथि ६०% भन्दा कम हुदा सामान्य र सबै सूचकहरुको कुल प्राप्तांक ४०% भन्दा कम भएमा कमजोर मान्ने गरे बमोजिम भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालय संस्थागत व्यवस्था क्षेत्रमा अवस्था राम्रो देखिएता पनि अन्य क्षेत्र र सूचकमा अवस्था सामान्य देखिन्छ । समग्र भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको नतिजा सामान्य देखिएकाले मन्त्रालयले आफ्नो सेवा प्रवाह, नीति तथा कार्यक्रम कार्यवातावरणलाई लैससास मैत्री बनाउन आगामी योजनालाई लैससास मैत्री प्राथमिकतामा राख्नु पर्ने देखिन्छ।

भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको लैससास परीक्षण गर्ने सन्दर्भमा ५ क्षेत्रका ५० सुचाकको आधारमा सबै पक्ष विश्लेषण गरिएको छ । जसले मन्त्रालयलाई लैससासमैत्री बनाउन समस्याको पहिचान र उपलब्ध अवसरको अधिकतम उपयोग गर्न सहयोग गर्नेछ ।

१०. सबल पक्ष, सुधार गर्नु पर्ने पत्र, अवसर र चुनौतीः

१०.१ नीति, कानून तथा योजना

सबल पक्षः

- विभिन्न किसिमका कार्यदल, समिति गठन गर्ने क्रममा समावेशी बनाउने प्रयत्न गरिएको
- नीति तथा कानूनी दस्तावेजका विषयवस्तु, शब्द चयन र प्रावधानहरु लैससासमैत्री रहेका
- नीति कानूनमा सबैको पहुँच स्थापित गराउने प्रयन्न गरेको
- नीति तथा कानून वेवसाइटमा प्रकाशन गर्ने गरेको
- आंशिक रुपमा दिगो विकास लक्ष्य सम्बोधनका लागि बजेट विनियोजन गर्ने गरेको ।

सुधार गर्ने पर्ने पक्षः

- नीति निर्माण गर्दा थप समावेशी कार्यटोली बनाउन र बैठकको नियमिततामा जोडदिनुपर्ने,
- वनेको कानून, नीति तथा कार्यविधि बारे सरोकारवालाहरुसंग नीति सञ्चार गर्नु पर्ने,
- मन्त्रालयको वृहद कार्यक्षेत्र भएकाले प्रदेश सरकारले मन्त्रालयको कार्यक्षेत्रलाई मध्यनजर गर्दै क्षेत्रगत बजेट सिलिङ्ग उपलब्ध गराउनुपर्ने,
- प्रत्येक बर्ष लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षणको लागि बजेट व्यवस्था गर्नुपर्ने
- लैससास परीक्षणलाई नियमित र निरन्तरता दिनुपर्ने साथै कार्ययोजनाको कार्यान्वयन प्रभावकारी रुपमा गर्नुपर्ने ।
- दिगो विकास लक्ष्यहरु ३,४,५,८,१० र १६ र प्रदेशले तर्जुमा गरेका नीतिगत व्यवस्था कार्यान्वयनका लागि आवश्यक बजेट विनियोजनमा गर्नुपर्ने
- मन्त्रालय र मातहतका सबै निकायहरुमा प्रभावकारी रुपमा लैससास मुलप्रवाहीकरण गरी नियमित अनुगमन गर्नुपर्ने ।

अवसर :

- लैससास मैत्री कानून निर्माण प्रक्रियामा मन्त्रालयको तदारुकता हुनु,
- क्रियाशिल प्रदेश सरकार र नीति निर्माण तहमा समुचित महिला एंव लक्षित समुदायको सहभागिता रहनु ।
- जागरुक र क्रियाशील जनशक्तिको उपलब्धता हुनु,
- विकास साझेदार निकायको उपलब्धता,

चुनौतीः

- न्यून जनशक्ति र अधिक कार्यभारका बिच प्रभावकारी कार्यसम्पादन गर्नु,
- सिमित बजेट बृहद कार्यक्षेत्रका बीच सामञ्जस्यता कायम गर्नु
- बजेट तथा कार्यक्रम निर्माणमा व्यवस्थित योजना प्रणाली अबलम्बन गर्नु,
- नीति तथा योजना निर्माणमा स्वार्थ समुहको, स्रोतको सिमितता र लक्षित वर्गका मुद्दा बिच तादाम्यता कायम गर्नु ।

१०.२ संथागत व्यवस्था

सबल पक्षः

- मन्त्रालयले प्रदान गर्ने सेवामा सेवाग्राहीलाई निःशुल्क सेवा प्रदान गर्ने गरेको,
- कर्मचारी पदपूर्ति गर्दा समावेशी प्रतिनिधित्वको नीति लिईएको,

- कुनै अवसर प्रदान गर्दा महिला तथा वञ्चितिकरणमा परेका समुदायका कर्मचारी पदाधिकारीलाई प्राथमिकता दिने गरेको ।
- लैससास हेर्ने गरि अलग्गै मानविय श्रोतको व्यवस्था भएको ।

सुधार गर्नुपर्ने पक्ष

- मन्त्रालयको निर्णायक तहमा महिला तथा बञ्चितिकरणमा परेका समुदायको प्रतिनिधित्वका लागि थप जोड आवश्यक,
- मन्त्रालयले करारमा श्रेणीविहिन तथा प्राविधिक भर्ना गर्दा लैससास समूहको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनुपर्ने,
- मन्त्रालयको सेवालाई प्रभावकारी बनाउने र सुशासनमा जोड दिने,
- लक्षित समूहको सशक्तिकरणका लागि विशेष प्रकारको कार्यक्रम र थप बजेट विनियोजन गरिनुपर्ने ।

अवसरः

- **लैससास हेर्ने इकाई तथा महाशाखामा मानवीय जनशक्तिको समुचित परिचालन गर्न सकिने।**
- **मातहत निकायलाई परिचालन गर्न सकिने ।**

चुनौतीः

- पूर्व स्थापित सामाजिक मूल्यमान्यताका बिच लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सवालमा रुपान्तरण ल्याउनु ।
- कार्यालयमा कुनैपनि अवसर प्रदान गर्दा महिला तथा वञ्चितिकरणमा परेका समुदायका कर्मचारीलाई प्राथमिकता दिने गरी सकारात्मक विभेदको नीतिलाई पूर्णरुपमा पालना गर्नु ।

१०.३ मानव संसाधन तथा क्षमता विकास

सवल पक्षः

- कर्मचारीको वृत्तिविकासमा सहयोग पुग्ने तालिममा सहभागी हुन प्रोत्साहन गर्ने गरिएको,
- तालिमका विषयवस्तुहरुमा लैससास विषय समावेश गरि यसका सवाललाई प्रवर्द्धन गर्ने गरिएको र तालिमको पृष्ठपोषण लिने गरेको ।

सुधार गर्नुपर्ने पक्षः

- कर्मचारीहरुको वृत्तिविकासका लागि क्षमता विकास योजना निर्माण र बजेट बिनियोजन गरी कार्यन्वयन गर्नुपर्ने,
- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवाल प्रति थप संवेदनशिल बनाउन कर्मचारीहरुको क्षमता अभिवृद्धिमा जोडदिनुपर्ने,

अवसरः

- लैससास नीति स्वीकृत भईसकेकोले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको क्षेत्रमा थप नतिजामुखी कार्य गर्न सकिने,

चुनौतीः

- राजनैतिक र प्रशासनिक नेतृत्वको परिवर्तन भईरहनु,
- न्युन कर्मचारी र बृहद कार्यक्षेत्रका बिच प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्नु,
- मानव संसाधनको विकास र सम्भारमा लगानी गर्नु ।

१०.४ महिला, अपांगता तथा बालबातिका मैत्री भौतिक संरचना र लैहिक मैत्री तथा समावेशी कार्यस्थलः

सवल पक्षः

- संघीय सरकारले निर्माण गरेको भवन निर्माण मापदण्ड पूर्ण रुपमा लागु गर्न प्रतिबद्ध रहेको,
- कार्यस्थललाई लैङ्गिक मैत्री र समावेशी बनाउन नेतृत्व तह र कर्मचारी सजक रहेको ।

सुधार गर्नु पर्ने पक्षः

- मन्त्रालयको भवनलाई लैङ्गिकमैत्री बनाउन शौचालय, कार्यालय प्रवेशद्वार, पिउने पानी र सरसफाई सामग्रीको यथोचित व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- कार्यालयका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुलाई कार्यस्थलमा हुने यौन हिंसा सम्बन्धी वार्षिक रुपमा अभिमुखीकरण गर्नुपर्ने,
- कार्यस्थलमा हुने लैङ्गिक हिंसा, दुर्व्यवहार सम्बोधनका लागि सुरक्षित र गोप्य गुनासो सुन्ने प्रणालीको स्थापना गर्नुपर्ने,
- गर्भवती, सुत्केरी, कर्मचारी तथा सेवाग्राहीका लागि आराम कक्ष र स्तनपान कक्षको स्थापना गर्नुपर्ने,
- स्तनपान गराईरहेका २ वर्ष मुनिसम्मका बालबालिका भएका कर्मचारीहरुको लागि स्तनपानका लागि स्तनपान समय निर्धारण गरि कार्यान्वयन गर्नुपर्ने,

अवसरः

- संघीय शासन प्रणालीका कारण आफैले कानून एवं लैङ्गिक तथा समावेशीमैत्री संरचना निर्माण गर्न सकिने व्यवस्था रहनु र मन्त्रालयको नेतृत्व लैङ्गिक तथा समावेशीमैत्री सेवा, संरचना र नीति निर्माणमा सकारात्मक रहनु ।

चुनौतीः

- मन्त्रालयको भवन भएता पनि स्थानको अभावले गर्दा पूर्णरुपमा लैङ्गिक तथा समावेशीमैत्री संरचना बनाउनु।

१०.५ सुशासन तथा उत्तरदायित्व

सबल पक्षः

- अन्तराष्ट्रिय सन्धि सम्झौता (सिड, बेजिंग कार्ययोजना, CRC, UNCRPD) लाई आफ्ना गतिविधिमा प्राथमिकताका साथ स्थान दिने गरेको.
- प्रदेशस्तरीय सिचाइ, खानेपानी, सडक, यातायात विषयगत क्षेत्रहरु क्रियाशिल रही पूर्व तयारी तथा प्रतिकार्य योजना निर्माण गरेको,
- विषयगत क्षेत्रहरुसंग समन्वय गरि उपलब्ध खण्डिकृत तथ्याङ्कको आधारमा सरोकारवालाहरु संग समन्वय गरि राहत वितरण लगाएका कार्य गर्ने गरेको ।

सुधार गर्नुपर्ने पक्षः

- अन्तराष्ट्रिय सन्धि सम्झौता (सिड, बेजिंग कार्ययोजना.CRC, UNCRPD) को कार्यान्वयनको लागि कार्यालयमा अनुगमन संयन्त्रको निर्माण गरि कार्यान्वयनमा जोड दिनुपर्ने,
- लैससासका सूचना तथा श्रव्य दृष्य सामाग्रीहरु स्थानीय भाषामा निर्माण गरि स्थानीय समुदायलाई लक्षित गरि सम्प्रेषण गर्नुपर्ने,
- मन्त्रालयले संचालन गरेका क्रियाकलापहरुले लक्षित समुदायमा पारेको सकारात्मक परिवर्तन, लाभ तथा असरको विश्लेषणलाई आगामी कार्यक्रम निर्माण गर्दा विश्लेषणबाट प्राप्त सिफारिस र सिकाईलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने,
- मन्त्रालय र मातहतका निकायहरुबाट सम्पादन गरिने क्रियाकलापको एकीकृत रुपमा खण्डिकृत तथ्यांक संकलन ढाँचा बनाई अध्यावधिक गरि त्रैमासिक रुपमा विश्लेषण गर्दै रणनीति र कार्यक्रम निर्माण गर्नुपर्ने,
- प्रदेशमा संचालन भएका (कार्यालय वा अन्य निकाय) लैससाससँग सम्बन्धी योजना तथा कार्यक्रमहरुको नियमित संयुक्त अनुगमन र समिक्षालाई प्राथमिकता दिनुपर्ने ।

अवसरः

- लैससास नीतिले व्यवस्था गरेका संयन्त्रको परिचालन गरि लैससासमैत्री सुशासन तथा उत्तरदायित्व सुनुचितता गर्न सकिने ।

चुनौतीः

- मन्त्रालयमा हुने नेतृत्व तहका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुको फेरबदलले लैससास नीतिले अबलम्बन गरेका प्राथमिकता तथा लक्ष्य प्राप्त गर्नु ।

११. **लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण अवस्था सुधारका लागि कार्ययोजनाः** परीक्षणवाट प्राप्त सूचना तथा अवस्थालाई सम्बोधन एवं सेवा प्रवाह र कार्यस्थल लैससास मैत्री बनाउन कार्ययोजना तयार गरिएको छ

विषय क्षेत्र	पुर्णाङ्क	प्राप्तांक	सुधारका क्रियाकलाप	मुख्य जिम्मेवारी			समयावधि	थप आर्थिक दायित्व	
				पहलकर्ता	निर्णयकर्ता	कार्यान्वयन कर्ता		पर्ने (अनुमानित रकम) र खर्च व्यहोर्ने श्रोत सहित	नपर्ने
नीति,कानून र योजना	१५	११.५	१. मन्त्रालयले कानून, नीति तथा रणनीति निर्माण गर्दा बन्ने कार्यदल, समितिहरुलाई लैससास समुहको अर्थपूर्ण सहभागिताको लागि लैससासमैत्री बनाउने ।	महाशाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	कानून शाखा	निरन्तर		नपर्ने
			२. प्रदेशमा तयार भएका कानून, नीति, रणनीति, कार्यविधि सम्बन्धित सरोकारवालाहरुसँग छलफल तथा अन्तरक्रिया गर्ने ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यकता अनुसार	
			३. लैङ्गिक हिंसा दुर्व्यवहार वा अन्य कुनै प्रकारका हिंसा वा गुनासो समयमै संबोधन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।	महाशाखा प्रमुख	मन्त्री	प्रदेश सचिव	निरन्तर		
			४. दिगो विकास लक्ष्यलाई केन्द्रमा राखी (लक्ष्य ६-स्वच्छ खानेपानी तथा सरसफाई, ७- स्वच्छ ऊर्जाको उपलब्धता, ९-उद्योग, नवप्रर्वतन र भौतिक पूर्वाधार १७-विश्वव्यापी साझेदारी ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	मन्त्री	प्रदेश सचिव	हरेक वर्ष योजना तर्जुमा गर्दा		

			५. प्रत्येक बर्ष लैससास परिक्षणको कार्ययोजनाको समिक्षा गरि कार्ययोजनाको कार्यान्वयन गर्ने ।	लैससास शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यकतानुसार	
			६. कार्यालय र मातहतका निकायहरुले तयार गरेका योजना, कार्यक्रमहरुमा महिला बालबालिका अपांगता भएका व्यक्ति तथा दलित, सिमान्तकृत, लोपोन्मुख सवालहरु मुलप्रवाहीकरणको सुनिश्चितताको लागि नियमित अनुगमन तथा पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने ।	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा प्रमुख	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा प्रमुख	लैससास सम्पर्क व्यक्ति र अनुगमन शाखा प्रमुख	निरन्तर		
			७. लोपन्मुख, सिमान्तकृत गरिब, जेष्ठ नागरिक, दलित लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक लक्षित नीति, रणनीति तथा योजना निर्माण गरी प्राथमिकताका साथ कार्य गर्ने ।	सबै शाखा प्रमुख	मन्त्री	सबै महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यकतानुसार	
			८. जलस्रोत, सिंचाइ र खानेपानी सम्बन्धी नीति कानून मापदण्ड तथा योजना तर्जुमा कार्यान्वयन र नियमन गर्दा लैससास विषयलाई प्राथमिकता दिइ कार्यान्वयन गर्ने ।	सम्बन्धित योजना शाखा प्रमुख	मन्त्री, प्रदेश सचिव	योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर		
			९. पूर्वाधार, सहरी विकास र यातायात सम्बन्धी नीति, रणनीति योजना कानून तथा मापदण्ड तर्जुमा एवं नियमन गर्दा लैससासका विषयलाई प्राथमिकता दिई कार्यान्वयन गर्ने ।	सम्बन्धित योजना शाखा प्रमुख	मन्त्री, प्रदेश सचिव	प्रदेश सचिव	निरन्तर		

			१०. मन्त्रालयले सूचना प्रवाह गर्दा स्थानीय भाषामा सूचनाको प्रवाह गर्ने ।	आर्थिक प्रशासन शाखा	प्रदेश सचिव	सूचना अधिकारी	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	
			११. कार्यालयमा हुन सक्ने सबै प्रकारका दुर्व्यवहार (जस्तै यौन जन्य, जातीय,लैङ्गिक हिंसा न्यूनीकरणको लागि आचार संहिता बनाएर लागु गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	मन्त्री,	प्रदेश सचिव	२०८३ मंसिर भित्र	आवश्यक तानुसार	
			१२. कार्यस्थलमा लैङ्गिक हिंसा तथा भेदभाव जन्य हिंसा न्यून गर्न शुन्य सहनशीलताको नीति अङ्गीकार गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	मन्त्री,	प्रदेश सचिव	२०८३ मंसिर भित्र		
			१३. कर्मचारीहरुको पदीय कार्य विवरणमा लैससासलाई समेत अभिन्न अंग मानी कार्यविवरणमा समावेश गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	२०८३ श्रावण भित्र		
संस्थागत व्यवस्था	१०	६.५	१.कार्यालयले करारमा कर्मचारी राख्दा (श्रेणी विहिन तथा प्राविधिक, अभियन्ता, स्वयमसेवक) गर्दा लैससास समुहको प्रतिनिधित्व सुनिश्चितता हुने गरि नीति लिई कार्यान्वयन गर्ने ।	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा प्रमुख	मन्त्री	प्रदेश सचिव	निरन्तर		
			२.लक्षित समुहको सशक्तिकरण भित्र प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितताको लागि कार्यालयमा एक अधिकार प्राप्त लैससास अनुगमन तथा नियमन समिति गठन गरि कार्य गर्ने ।	लैङ्गिक सशक्तिकरण शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन शाखा	२०८३ भाद्र भित्र	२५ हजार	

			३. कार्यालयमा सेवा प्रवाह वा नीति निर्माणका लागि गठन गरिने समिति, उपसमिति, कार्यदललाई लैससास मैत्री बनाउन नीतिगत निर्णय गरी बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	प्रदेश सचिव	योजना महाशाखा	२०८३		
			४. लैहिक हिंसा, दुर्व्यवहार जस्तै अन्य प्रकारका गुनासो सम्बोधन गर्नका लागि कार्यविवरण सहितको गुनासो सुन्ने सम्बोधन गर्न कार्यविवरण अनुगमन संयन्त्रको निर्माण गरि अधिकारी नियुक्त गरि कार्य गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा प्रमुख	२०८३ असोज	आवश्यक तानुसार	
			५.समावेशी प्रतिनिधित्व सहितको क्षमता विकासका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने र सुविधा र अवसरहरुको न्यायोचित वितरण गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	
			६.कार्यालयमा लैससास मैत्री भाषाको प्रयोग संस्कृतिको विकासको लागि कार्य गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा	सबै कर्मचारी	निरन्तर		
मानव संसाधन तथा क्षमता विकास	७	२.५	१.कार्यालयको लैससास सहितको क्षमता विकासको योजना निर्माण र यसको लागि आवश्यक बजेट बिनियोजन गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन योजना तथा अनुगमन महाशाखा	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	

			२.कार्यालयका कर्मचारीरुको लैससासमा क्षमता विकास गर्न प्राविधिक तालिम,क्षमता विकास तालिम, नेतृत्व विकास र भ्रमणको बार्षिक योजना बनाई सोही अनुसार बजेट विनियोजन गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	योजना महाशाखा	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा	२०८३ श्रावण भित्र योजना बनाउने र चैत्र भित्र कार्यान्वयन गर्ने	आवश्यक तानुसार	
			३.कार्यालयले सञ्चालन गर्ने तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, अनुशिक्षण लगायतका क्रियाकलापहरुमा बञ्चितिकरणमा परेका समुदायको सहभागिता,गुणस्तर, सेवासुविधाको पृष्ठपोषणका लागि चेकलिष्ट तयार गरि कार्यान्वयन गर्ने ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	सम्बन्धित महाशाखा प्रमुख	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	निरन्तर		
			४.कार्यालयको सम्पूर्ण कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरुलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण,सकारात्मक सोच सम्बन्धि तालिम र रुपान्तरित नेतृत्व विकास तालिम सञ्चालन गर्ने ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा	२०८३ माघ भित्र	आवश्यक तानुसार	
			५.कार्यालयले सञ्चालन गर्ने तालिमहरुमा लैससास संवेदनशील बनाउन अन्तर शाखा/महाशाखा समन्वय र सहकार्य गरि कार्यक्रम सञ्चालन गर्न वातावरण तयार गर्ने ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	सम्बन्धित महाशाखा प्रमुख	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर		
महिला अपाङ्गता तथा बालबालिका मैत्री भौतिक	७	३	१.कार्यालयको संरचना लैससासमैत्री बनाउने र नियमन गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	

संरचना र लैङ्गिकमैत्री तथा समावेशी कार्यस्थल			२.कार्यालयका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुलाई कार्यस्थलमा हुने यौन हिंसा सम्बन्धी बार्षिक रुपमा अभिमुखिकरणको योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यकतानुसार	
			३.कार्यालयस्थलमा हुनसक्ने यौन हिंसा जस्ता सम्वेदनशील क्रियाकलापलाई दुरुत्साहित गर्न गोप्य र सुरक्षित उजुरी संयन्त्रको विकास गरि कार्यान्वयन गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	२०८३ असोज		
			४.अपाङ्ग र लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक मैत्री शौचालय र खानेपानीको व्यवस्था गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यकतानुसार	
			५.गर्भवती, सुत्केरी, कर्मचारी तथा सेवाग्राहीका लागि आराम कक्ष, शिशु स्याहार र बालबालिकामैत्री कक्षको व्यवस्था गरि कार्यान्वयन गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	२०८३ मंसिर	आवश्यकतानुसार	
			६.स्तनपान गराईरहेका २ बर्ष मुनी सम्मका बालबालिका भएका कर्मचारीहरुको लागि स्तनपानको लागि स्तनपान समय तोकी कार्यान्वयन गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	२०८३ श्रावण		
सुशासन तथा उत्तरदायित्व	११	४.५	१. सेवा प्रवाहमा महिला र लक्षित समूहलाई विशेष व्यवस्था गर्ने निर्णय गरि कार्यान्वयन गर्ने।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	सबै महाशाखा प्रमुख	निरन्तर		

			२.अन्तराष्ट्रिय सन्धि सम्झौता (सिड, बेईजिङ्ग कार्ययोजना, CRC, UNCRPD) को कार्यान्वयनको लागि कार्यालयमा अनसगमन संयन्त्रको निर्माण गरि कार्य गर्ने ।	लैससास सम्पर्क व्यक्ति, जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख			
			३.कार्यालयले सम्पादन गरेका कामकारवाहीको सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख र आर्थिक प्रशासन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	
			४.कार्यालयले सञ्चालन गरेका क्रियाकलापहरुले नतिजामुखी अनुगमन प्रणालीको विकास गरी लक्षित समुदायमा परेको सकारात्मक परिवर्तन,लाभ तथा अवसरको विश्लेषण प्रकृया कार्यान्वयन गरि विश्लेषण गर्ने।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन योजना तथा अनुगमन शाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	
			५. अनुगमन प्रकृयाबाट प्राप्त भएका उपलब्धि तथा सुधारका पक्षलाई अभिल्खिकरण गरी आगामी कार्यक्रम निर्माण गर्न सिफारिस गर्ने ।	जनशक्ति व्यवस्थापन शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	

			६.कार्यालयले प्रवाह गर्ने सेवा वा आवश्यकताहरुको लक्षित वर्गसम्म पुर्याउने नीति अनुरुप स्थानीय भाषामा सूचना प्रवाह गर्ने कार्यलाई अंगिकार गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	सम्बन्धीत महाशाखा प्रमुख	सम्बन्धीत शाखा प्रमुख	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	
			७. कार्यालय र मातहतका निकायहरुबाट सम्पादन गरिने क्रियाकलापको एकिकृत रुपमा खण्डिकृत तथ्याङ्क संकलनको ढाँचा बनाई कार्यान्वयन र नियमन गर्ने ।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा	२०८३ श्रावण		
			८. प्राप्त भएका खण्डकृत तथ्याङ्कहरुको त्रैमासिक रुपमा विश्लेषण गरि अद्यावधिक गर्ने।	सम्बन्धित शाखा प्रमुख	प्रदेश सचिव	महाशाखा प्रमुख	निरन्तर		
			९. कलष्टर र अन्तर क्लष्टरहरुको बैठक नियमित गरी पूर्व तयारी र प्रतिकार्यको लागि योजना तथा प्रतिकार्य गर्ने ।	फोकल पर्सन	प्रदेश सचिव	प्रशासन तथा योजना महाशाखा	निरन्तर	आवश्यक तानुसार	

निष्कर्ष

भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको लैसमास परिक्षण सुदूरपश्चिम प्रदेश लैंङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण कार्यविधी २०८० का आधारमा गरियो । लैससास परिक्षण ५ वटा क्षेत्र (नीति, कानून तथा योजना, संस्थागत व्यवस्था, मानव संसाधन तथा क्षमता विकास, महिला, अपाङ्गता तथा बालबालिकामैत्री तथा सामाजिक समावेशी मैत्री कार्यस्थल र सुशासन तथा उत्तरदायित्व) मा आधारित रहेर गरियो । नीति योजना तथा कानूनमा पूर्णाङ्कमा १५ मा ११.५ अङ्क ७६.६६ प्रतिशत प्राप्त गरेको छ। त्यसैगरि संस्थागत व्यवस्थामा पूर्णाङ्क १० मा ९ अङ्क (९० प्रतिशत) मानव संसाधन तथा क्षमता विकासमा व्यवस्थामा पूर्णाङ्क ७ मा ४ अङ्क (५७.१४ प्रतिशत) महिला, अपाङ्गता तथा बालबालिकामैत्री भौतिक संरचना र लैडिकमैत्री तथा समावेशी मैत्री कार्यस्थलमा पर्णाङ्क ७ मा १.५(२१.४२ प्रतिशत) र सुशासन तथा उत्तरदायित्वमा ११ मा ६.५ अङ्क ५९.०९ प्रतिशत प्राप्त भएको छ । संस्थागत व्यवस्थामा मन्त्रालयको अवस्था राम्रो भने अन्य सूचकहरुमा सामान्य अवस्था देखिएकाले उक्त क्षेत्रमा क्रमिक रुपमा सुधारको आवश्यकता रहेको छ ।

पूर्वाधार विकास मन्त्रालयले यस भन्दा अघिल्लो आवको तुलनामा केही सुधारका प्रयासहरु गरेको देखियो। साथै लैससास परिक्षणका लागि आगामी आर्थिक वर्षमा बजेटको व्यवस्था समेत गरेको तथा पदाधिकारी र कर्मचारीहरु समेत यस विषयप्रति संवेदनशील र सजक रहेको पाईएकाले आगामी दिनमा लैसमासका क्षेत्रमा महत्वपूर्ण कार्य हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

१३. सुझाव

भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण पश्चात भौतिक पूर्वाधार विकास मन्त्रालयलाई तपसिलका सुझाव गरिएको छ :

क) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मन्त्रालयले आफ्नो वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम, मध्यमकालीन खर्च संरचना र आवधिक योजना तथा बजेटमा आन्तरिकीकरण एवं मूलप्रवाहीकरण गर्ने।

ख) मन्त्रालयले तयार गर्ने नीति, योजना, कार्यविधी, मापदण्ड तथा सञ्चालन गर्ने क्रियाकलापलाई लैससास मैत्री बनाउनका लागि अन्तर महाशाखा र शाखा विच समन्वय गर्नुर्ने।

ग) मन्त्रालयको भौतिक तथा सामाजिक संरचना महिला, बालबालिका तथा अपांगमैत्री बनाउनु पर्ने ।

घ) मन्त्रालयमा कार्यरत कर्मचारीहरुका लागि क्षमता विकास कार्यक्रम, उत्प्रेरणा र लैससास संवेदनशीलता वृद्धी हुने खालका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने ।

ङ) मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र वृहद भएकाले कार्यक्षेत्र अनुसार क्षेत्रगत रुपमा बजेट सिलिङ्गको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

च) मन्त्रालयले मन्त्रालय र मातहत निकायबाट लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका क्षेत्रमा भएका प्रयासहरुको नतिजामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने ।

छ) लैससास परिक्षण पश्चात देखिएका राम्रा तथा सबल पक्षको निरन्तरता र सुधार गर्नुपर्ने पक्ष एंव सुधारका लागि कार्ययोजना बनाई आगामी वर्षको वार्षिक कार्यक्रममा राखी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।