

PRIS UPDI

विश्व YWCA's को युवती
तथा किशोरीहरूका लागि
रूपान्तरणकारी नेतृत्व मार्गदर्शन

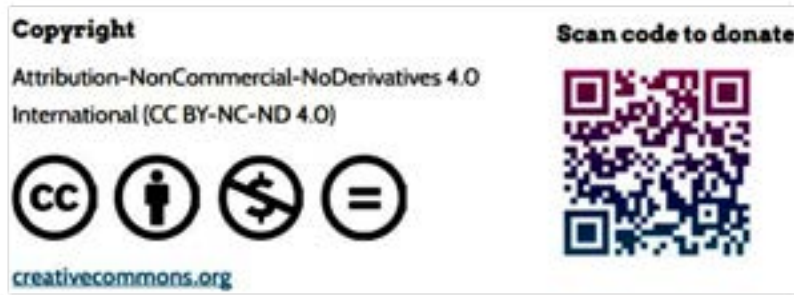


परिवर्तनकारी नेतृत्व यसको सबैभन्दा सरल स्वरूपमा ज्ञान, सीप र नारीवादी मूल्यहरू बीचको अन्तरक्रिया हो, जसको परिणामस्वरूप व्यक्ति र सामाजिक प्रणालीमा सकारात्मक परिवर्तन हुन्छ, जसले गर्दा शक्ति संरचनाहरू परिवर्तन हुन्छन् ।

विश्व YWCA को बारेमा

हामी एक विश्वव्यापी महिला अधिकार संगठन हौं जसले जीवन र संसारलाई राम्रोको लागि रूपान्तरण गर्न हरेक वर्ष विश्वभरका लाखौं महिला, किशोरी र बालिकाहरूलाई संस्कृति र विश्वासहरूमा संलग्न गर्दछ। एक सयभन्दा बढी देशहरूमा उपस्थितिको साथ, हाम्रो काम तल्लो स्तरमा संचालित छ, स्थानीय समुदायमा आधारित छ र महिलाहरूको परिवर्तनकारी शक्तिमा निहित छ।

हामी महिला, किशोरी र बालिकाहरूलाई अगुवायी र परिवर्तनकर्ता बन्नका लागि समर्थन र अवसरहरू प्रदान गर्दछौं जसले उनीहरूको अधिकारको रक्षा गर्ने र उनीहरूको समुदायलाई प्रभाव पार्ने मात्र होइन तर उनीहरूका साथीहरूलाई पनि त्यस्तै गर्न प्रेरित गर्दछ। महिला तथा किशोरीहरूद्वारा महिला तथा किशोरीहरूका लागि आफ्नो समुदायमा देख्ने अद्वितीय आवश्यकताहरूको प्रतिक्रियात्मक कार्यक्रम संचालन गरी महिला र किशोरी अगुवायीहरूको एक बलियो, अन्तरपुस्ता सञ्जाल निर्माण गर्नमा केन्द्रित छौं।



यो प्रकाशन अपरिवर्तित र सम्पूर्ण रूपमा, विश्व YWCAलाई दिइएको क्रेडिटको साथ कुनै पनि मिडियामा गैर-व्यावसायिक रूपमा पुनः वितरण गर्न सकिन्छ।

विश्व YWCA २०२२ को उत्पाद पहिलो संस्करण जुलाई २०२२ मा छापिएको थियो।

विषय सूची

खण्ड १: शुरू गर्दै.....

- यो मार्गदर्शिका कसरी प्रयोग गर्ने
- यस मार्गदर्शनमा म कसरी परिचालन हुनुपर्छ?.....
- पहुँच
- साइनपोस्टिड.....
- स्वरूपण.....
- अनुवाद
- अपेक्षित परिणामहरु

पृष्ठभूमि

- हामीले राइज अप गाइडलाई किन अद्यावधिक गर्नुपर्छ ?
- अपेक्षित परिणामहरु
- यो मार्गदर्शन अद्यावधिक गर्ने प्रक्रिया के थियो ?
- यो मार्गदर्शन कसको लागि हो ?
- कोभिड-१९ को महामारीले किशोरीहरूमा कस्तो असर पारेको छ ?
- सुरक्षित स्थानहरू सिर्जना गर्न किन महत्वपूर्ण छ ?

खण्ड २: नेतृत्व + शिक्षा.....

- क. रूपान्तरणकारी नेतृत्व.....
- किशोरीहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्वप्रति YWCAको दृष्टिकोण
- यो नेतृत्व परिवर्तनकारी हुनुको कारण के हो?
- ख. मानव अधिकार
- मानव अधिकार भनेको के हो ?
- मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने जिम्मेवारी कसको हो ?
- संयुक्त राष्ट्रसंघको मानव अधिकारसँग के सम्बन्ध छ ?.....
- “अधिकारधारकहरू” को हुन ? अनि “कर्तव्यवाहकहरू” को हुन ?.....
- मानव अधिकारबारे चेतना जगाउनु बालिका र किशोरीहरूका लागि किन महत्वपूर्ण छ ? ..
- मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण (HRBA) भनेको के हो ?.....
- HRBAले सक्रियतालाई कसरी समर्थन गर्न सक्छ ?
- त्यसोभए, बालिकाहरू, किशोरीहरू र महिलाहरूको लागि यी सबै कुराहरूको अर्थ के हो ? ..
- महिला मानव अधिकार रक्षकहरूको संरक्षण गर्दै
- ग. नारीवादी मूल्य + सिद्धान्तहरू
- समता + समानता.....
- प्रतिच्छेदन + अन्तरपुस्ता.....
- विविधता + समावेशिता.....
- घ. सिप अभिवृद्धि
१. सुरक्षित स्थानहरू सिर्जना गर्ने

२. अनलाइनमा सुरक्षित रहने
३. भरपर्दो प्रमाण र अनुसन्धानलाई बुझ्नु र पत्ता लगाउने
४. नीतिगत परिवर्तनको वकालत र प्रभाव
५. समन्वय र साभेदारीको व्यवस्थापन.....
६. रणनीतिपैरवी, संचार र निगरानी
७. स्रोत साधनको परिचालन र चन्दा संकलन.....
८. विविधतालाई आत्मसात र प्राथमिकीकरण गर्ने
९. नेतृत्वका चुनौतीहरूलाई निर्देशित गर्न.....

ड. किशोरीहरूको अधिकार मानव अधिकार हो: मुद्दाहरू बुझ्नु.....

१. यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार (SRHR)
२. आर्थिक सबलीकरण
३. शान्ति र न्याय
४. जलवायु आपतकालीन स्थिति.....
५. मानसिक स्वास्थ्य.....
६. यौन तथा लैङ्गिक हिंसा (SGBV).....
७. विश्वास + नारीवाद.....

खण्ड ३: सहजकर्ताको टुलबक्स.....

शुरू गर्दै.....

क. तालिमको लागि तयारी गर्दै.....

१. यस मार्गदर्शिकालाई सान्दर्भिक बनाउँदै.....
२. आफ्ना श्रोताहरूलाई परिभाषित गर्दै.....
३. तार्किक विचारहरू.....
४. तपाईंको सहभागीहरूलाई संलग्न गर्दै
५. कार्यसूची बनाउँदै

ख. सहजीकरणका सुझावहरू.....

ग. आइसब्रेकर्स + उर्जा प्रदान.....

घ. आपूर्ति + सामग्री.....

ड. अतिरिक्त संदर्भ दस्तावेज + टेम्प्लेट.....

हाजिरी पत्र.....

सहमति फाराम

रसद नोट

च. आफ्नो प्रशिक्षणको मूल्यांकन गर्ने + सम्पर्कमा रहनु

छ. कार्यपत्रक, गतिविधिहरू + प्रिन्टआउटहरू.....

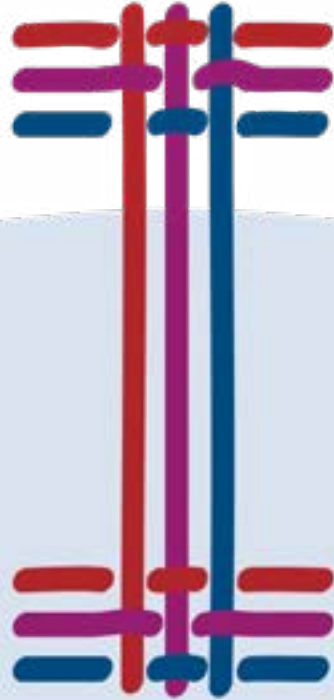
स्वीकारोक्तिहरू

- अनुलग्नकहरू.....
- अनुलग्नक १: मुख्य बुँदा + वाक्यांश.....
- अनुलग्नक २: संक्षिप्त नाम.....
- अनुलग्नक ३: अतिरिक्त संसाधन / थप पठन.....
- अनुलग्नक ४: राईज अप मार्गदर्शन अद्यावधि.....



खण्ड १:

शुरू गर्दै



नमस्ते अगुवायी (नेतृ) हरु,
विश्व YWCA को राईज अप ! किशोरीहरूका लागि मार्गदर्शिका
स्वागत छ । हामी तपाईंहरूको उपस्थितिले खुशी छौं र तपाईंसँगको
यस यात्राका लागि उत्साहित छौं ।

विश्व YWCA मा, हामीलाई थाहा छ कि महिला, किशोरी र
बालिकाहरूको नेतृत्व विकास गर्ने लगानीले, व्यक्ति र नेतृत्व
त्यसपछि सम्पूर्ण समुदाय - र विश्वको रूपान्तरणमा परिणाम
दिन्छ । विश्व YWCA प्रगतिशील, समुदायमा आधारित नेतृत्वको
लागि प्रतिबद्ध छ, विशेष गरी प्रोग्रामिंगको माध्यमबाट जुन
महिला, किशोरी र बालिकाहरूको लागि नेतृत्व गरिन्छ । जब
महिला, किशोरी र बालिकाहरू अगुवायी/नेत्री र परिवर्तनकारी
बन्न उठ्छन्, उनीहरू एक प्रभावशाली शक्ति बन्छन् र तात्कालिन
परिवेशभन्दा धेरै टाढा सामाजिक परिवर्तनकारी बन्छन् ।

विश्व YWCA को नेतृत्व कार्य र दृष्टिकोण नारीवादी र
प्रगतिशील छन्; समुदायमा-आधारित तथा अंतःक्रियात्मक; अती
सीमान्तकृत र कम प्रतिनिधित्वमा केन्द्रित; र सबै विविधतामा
महिला, किशोरी र बालिकाहरूको आवश्यकता र प्राथमिकताहरू
प्रति उत्तरदायी छ ।

YWCA मा नेतृत्व कार्य YWCA जत्तिकै पुरानो छ । राइज अप
कार्यक्रम ! सन् २०१० मा एशिया प्रशान्तमा श्रिजना गरिएको थियो
जसको उद्देश्य युवा महिलाहरू, किशोरीहरूको 'सशक्तीकरणमा
योगदान पुऱ्याउन र किशोरीहरूका लागि किशोरी नेतृत्व कार्यक्रम
सिर्जना गर्न थियो, ताकि उनीहरू प्रगति गर्न सक्नु र उनीहरूको
नेतृत्व विकास होस् । जब हामी "परिवर्तनकारी" नेतृत्व भन्छौं,
हामीले ज्ञान, सीप र नारीवादी मूल्यहरूलाई एकसाथ ल्याउने
नेतृत्वलाई बुझाउँछौं, जुन सबै समुदायहरूको बृहत्त र भलाईको
लागि सरेखित छन् ।

यो गाडडले YWCA किशोरीहरूको विद्यमान ज्ञान, रचनात्मकता
र सकारात्मक सामाजिक बृद्धि गरी आर्थिक र पर्यावरणीय
परिवर्तनको लागि नेतृत्वकर्ता बन्ने क्षमतामा निर्माण गर्दछ ।
यसले ती प्रक्रियाहरू आत्मसात गर्दछ, जसद्वारा किशोरीहरूले
उनीहरूको शक्तिहरू अन्वेषण गर्छन्, आफैलाई शिक्षित बन्छन्,
निर्णयनिर्माताहरूको रूपमा पहिचान गर्छन्, र शक्ति असन्तुलनलाई
बुझ्न र व्यवस्थापन गर्न, अन्यायलाई चुनौती दिन, शक्तिशाली
व्यक्तिहरू जवाफदेही बनाउन र उनीहरूको जीवनमा सकारात्मक
परिवर्तन ल्याउन आत्मविश्वास, ज्ञान, सूचना, सीप र समर्थन गर्दछ
। यसले राइज अपको मुल मूल्यहरू पनि अँगालेको छ ! प्रशिक्षण र
परामर्शको लागि यसको सहभागितात्मक सहकर्मी-देखि-सहकर्मी
दृष्टिकोणलाई सुदृढ गर्दछ । यसले किशोरीहरूको नेतृत्वले
सक्रियरूपमा पितृसत्तात्मक संरचनाहरूलाई ध्वस्त पार्ने लक्ष्य
राखेको छ र नेतृत्वलाई उपनिवेशीकरण गरेर वर्तमान र भविष्यका
किशोरी नेताहरूको एक शक्तिशाली, सहयोगी सञ्जाल निर्माण
गर्न मद्दत गर्दछ ।

1. Young women at the YWCA Solomon Islands with support
from the Fiji Women's Rights Movement.

थप थाहा पाउनुहोस्
हामी अवधारणाहरूको बारेमा थप बुझ्नेछौं
खण्ड २ मा पितृसत्तात्मक संरचना र उपनिवेशवादको उन्मूलन



यस मार्गदर्शनका माध्यमबाट, हामी एक सुन्दर कार्यकर्ता टेपेस्ट्री
एकसाथ निर्माण गर्ने आशा गर्दछौं, अद्वितीय कपडाहरू (त्यो तपाईं
हो !) बनाउनको लागि एकसाथ आउने विभिन्न श्रेडहरूबाट सुरु
हुन्छ र परिवर्तनकारी र नारीवादी नेतृत्वका सबै प्रमुख तत्वहरूमा
बुन्दै । प्रत्येक धागोले लुगालाई महत्त्व दिएभैं हामी पनि एक
व्यक्तिबाट अर्को गतिविधिमा निर्माण गर्न खोज्छौं ।



यो मार्गदर्शन कसरी प्रयोग गर्ने

यो मार्गदर्शन प्रयोगकर्ता-अनुकूल र विभिन्न सन्दर्भहरू र दर्शकहरूलाई अनुकूलन गर्न सजिलो हुन निर्माण गरिएको छ । अनुकूलनशीलताको पछ्याडिको विचार यो हो कि, तपाईं सामग्रीको तत्वहरू तपाईंको वास्तविकताका पक्षहरू र तपाईंको सहकर्मी समूह र समुदायका सदस्यहरूसँग सह-सिर्जना गर्न सक्षम हुनुहुनेछ ताकि तपाईंको विशिष्ट सन्दर्भको आवश्यकताहरू र फोकसलाई राम्रोसँग फिट गर्न सकियोस् । जबकि त्यहाँ राइज अपको विशिष्ट उल्लेखहरू छन् ! यस मार्गदर्शनमा कार्यक्रम, यसले विश्व YWCA सँग उनीहरूको सम्बद्धताको परवाह नगरी संसारभरका व्यापक उमेर दायरामा बालिकाहरू र किशोरी हरूको लागि पहुँचयोग्य, सान्दर्भिक र उपयोगी हुन खोज्छ । मार्गदर्शनले जो कोहीलाई र सबैलाई बोल्छ जो एक आधार निर्माण गर्न यो परिवर्तनकारी नेतृत्व मोडेल अन्वेषण गर्न उत्सुक छ; यो विशेष गरी किशोरी र बालिकाहरूको लागि सान्दर्भिक र उपयोगी हुनको लागि पनि हो, तर पुरुष र बालकहरू तथा सबै लिंग सम्बद्धताहरूमा र उनीहरूको सबै विविधतामा मानिसहरूको लागि पनि ।

जब हामी “तपाईं” भन्छौं, हामी तपाईं जो हुनुहुन्छ भनेर उल्लेख गर्दछौं; एक स्वयंसेवक समूहको रूपमा, एक मुनाफा रहित संगठन, एक विद्यार्थी अनुसन्धान समूह, एक निगम वा एक सामुदायिक नेताको सदस्यको रूपमा। यसको अतिरिक्त, यो संगठनहरूको लागि उपयोगी हुने गरी डिजाइन गरिएको छ जुन उनीहरूको नेतृत्व यात्रामा बालिकाहरू र किशोरीहरूलाई समर्थन गर्न इच्छुक छन् । यो मार्गदर्शकाले “तपाईं” को पूर्ण विविधताको कल्पना गर्ने प्रयास गर्दछ जुन आशाको साथ कि तपाईं आफैलाई सम्पूर्ण कागजातमा देख्नुहुन्छ र वास्तवमा तपाईंसँग प्रतिध्वनित हुने पक्षहरू छनौट गर्नहोस् ।

म कसरी यस मार्गदर्शन अनुसार परिचालन हुनु पर्छ ?

तपाईंको श्रोताहरूको रुचि र आवश्यकताहरू, साथै उनीहरूको सन्दर्भलाई ध्यानमा राख्दै यो मार्गदर्शनलाई तीन खण्डहरूमा विभाजित गरिएको छ जसले तपाईंलाई तपाईंको प्रशिक्षणको लागि तयारी र सुविधा प्रदान गर्न मद्दत गर्दछ तथा तपाईंको श्रोताहरूको रुचि र आवश्यकताहरू, साथै उनीहरूको सन्दर्भलाई ध्यानमा राख्दछ ।

खण्ड १: सुरु गर्दै

यस खण्डमा परिवर्तनकारी नेता बन्ने कलालाई नसिक्न, सिक्न र पुनः सिक्नको लागि आफ्नो मनमर्षिसकलाई तयार गर्न तपाईंले जान्नुपर्ने सबै कुराहरू समावेश गरिएको छ । यस खण्डको लक्ष्य तपाईंलाई सही “दृष्टिकोण” को साथ खण्ड २ मा पुग्न सुसज्जित गर्न हो, यो स्वीकार गर्दै कि तपाईं सम्भवतः यस पुस्तिकालाई कुनै पनि क्षणमा केहि फरक सुविधाजनक बिन्दुहरूबाट हेर्दै हुनुहुन्छ:

शिक्षार्थीको रूपमा र एक सहजकर्ताको रूपमा । यस खण्डमा परिचय, यो मार्गदर्शनकसरी प्रयोग गर्ने, र पृष्ठभूमि जानकारी समावेश गर्दछ जुन तपाईंलाई यस यात्राको अधिकतम बनाउनको लागि उन्मुख गर्न मद्दत गर्दछ ।

खण्ड २: सिक्ने + नेतृत्व

यस खण्डले तपाईंलाई परिवर्तनकारी नेतृत्व, नेतृत्व यात्रा, मानव अधिकार, र किशोरी हरूले प्राथमिकताको रूपमा पहिचान गरेका मुद्दाहरूको समर्थन गर्न व्यावहारिक सिपको वरिपरिका प्रमुख अवधारणाहरूसँग संलग्न हुन आमन्त्रित गर्दछ । यस खण्डको लक्ष्य तपाईंलाई परिवर्तनकारी नेताको रूपमा आवश्यक ज्ञान र सिपको साथ तयार गर्न हो। यो तपाईं मार्फत जाने र तपाईं र आफ्नो समुदायसँग प्रतिध्वनित को चयन गर्न को लागि हो, र तपाईं यी कुञ्जी अवधारणाहरूसँग सहज छन् भनेर सुनिश्चित गर्न तपाईं अवसर प्रदान गर्नेछ। ध्यान दिनुहोस् कि यस खण्डका विषयहरू पूर्ण छैनन्, तर तिनीहरू आधारभूत र व्यावहारिक जानकारी प्रस्तुत गर्न र प्रदान गर्न डिजाइन गरिएका छन् जुन आशाको साथ नेतृत्व बढाउन र बढाउनको लागि तपाईंले आफ्नो रुचि र प्राथमिकताहरूको आधारमा थप सिक्नुहुनेछ । राइज अप ! यी (र कुनै पनि) विषयहरूको निरन्तर सिक्न र अन्वेषणलाई प्रोत्साहित गर्दछ, र यस खण्डको लक्ष्य तपाईंलाई त्यसो गर्न समर्थन गर्न जानकारी प्रदान गर्न हो ।

खण्ड ३: सहजकर्ताको उपकरण पेटीका

यस खण्डले तपाईंलाई खण्ड २ मा सिकेका सबै कुराहरू लिन र तपाईंलाई र तपाईंको साथीहरूलाई ठिक हुने प्रशिक्षणमा परिणत गर्न सुसज्जित गर्दछ । यसमा समावेश हुनेछ :

- प्रशिक्षणको लागि तयारीको बारे मा जानकारी, सहित :
 - यस मार्गदर्शकालाई सान्दर्भिक बनाउने
 - आफ्ना श्रोताहरूलाई परिभाषित गर्दै
 - तार्किक विचारहरू
 - आफ्ना सहभागीहरूलाई संलग्न गर्ने
 - कार्यसूची बनाउने
- सुविधा सुभावाहरू
- आइसब्रेकर्स + एनर्जिजर्स
- आपूर्ति + सामग्री
- अतिरिक्त सन्दर्भ कागजातहरू
- प्रशिक्षणको मूल्यांकन + जडान रहनु
- कार्यपत्रीका, गतिविधिहरू + प्रिन्टआउटहरू

कागजातको अन्त्यमा, त्यहाँ एक बलियो अनुलग्नक छ जसमा निम्न समावेश छ :

- शब्दावली + प्रमुख सर्तहरू

- संक्षेप
- थप स्रोतहरू + थप अध्ययन
- यो मार्गदर्शनअद्यावधिक गर्ने प्रक्रियाको बारेमा जानकारी

प्रत्येक खण्ड पहिले को खण्ड मा थप गरि निर्माण गरिएको छ । जब सम्म तपाईं खण्ड ३ मा पुग्नुहुन्छ, तपाईंसँग ज्ञान हुनेछ जुन तपाईंलाई आफ्नो यात्रा अन्वेषण गर्न र/वा तपाईंको समुदायमा बालिकाहरू र किशोरीहरूको लागि प्रशिक्षण योजना बनाउन को लागी एक नेता वा अगुवायीको रूपमा आवश्यक छ ।

पहिलो दुई खण्डहरूले तपाईंलाई “शिक्षार्थी” को रूपमा गाइडमार्फत हिंडन आमन्त्रित गर्दछ, र तपाईंको नेतृत्व यात्रालाई समर्थन गर्न डिजाइन गरिएको छ, चाहे तपाईं सहजकर्ता बन्ने योजना बनाउँदै हुनुहुन्छ/प्रशिक्षणको लागि ठाउँ सिर्जना गर्नहोस्/उनीहरूको नेतृत्व यात्रामा अरूलाई समर्थन गर्नहोस् । यो मार्गदर्शन अनुकूलन योग्य छ, जसले तपाईंलाई कुन खण्ड आवश्यक छ भनेर छनौट गर्न र कुन समुदाय/क्षेत्रमा किशोरीहरूको सन्दर्भको लागि आवश्यक छ भनेर छनौट गर्न सकिन्छ । तपाईं सम्पूर्ण मार्गदर्शनपूरा गर्न आवश्यक छैन, तर यो अत्यधिक सिफारिस गरिएको छ। हामी कागजातभरि कार्यशालाहरू वा प्रशिक्षणहरू सञ्चालन गर्ने सन्दर्भ गर्दछौं, तर कृपया तपाईंको समय, ज्ञान, रुचि, सन्दर्भ र प्रशिक्षणको नेतृत्व गर्नेयोजनाहरूको आधारमा धारा १ र २ मा मात्र ध्यान केन्द्रित गर्न स्वतन्त्र महसुस गर्नहोस् । धारा ३ तपाईंलाई समर्थन गर्न को लागी हो किनकि तपाईं एक प्रशिक्षणको लागि योजना, डिजाइन, कार्यान्वयन, र मूल्यांकन गर्नहुन्छ ।

पहुँचयोग्य स्थान

यो राइजअप! मार्गदर्शन सबै क्षमता र पहिचान को मान्छे को लागि अनुकूल छ । यो मिष्टिसकमा समावेशको साथ डिजाइन गरिएको छ । एक जीवित कागजातको रूपमा, यदि तपाईं सामग्रीको साथ कुनै खाली स्थान वा समस्याहरू देख्नुहुन्छ भने, हामी तपाईंलाई प्रतिक्रिया र अन्तर्दृष्टि साभेदारी गर्न आमन्त्रित गर्दछौं । नेतृत्व प्रशिक्षण प्रक्रिया कसरी सञ्चालन गरिन्छ भनी हामी सह-निर्माण र साभेदारीको शक्तिमा विश्वास गर्दछौं । हामी सबै मिलेर सबै क्षमता भएका व्यक्तिहरूको अद्वितीय वास्तविकताको आधारमा यो नेतृत्व निर्माण प्रक्रियालाई अझ समावेशी बनाउन सक्छौं । यदि तपाईंसँग प्रतिक्रिया छ वा साभेदारी गर्न चाहानुहुन्छ भने कृपया सम्पर्क गर्नहोस्। सम्पर्क विश्व YWCA मा : getinvolved@worldfywca.org

साइनपोस्टिड

जब तपाईं कागजात मार्फत जानुहुन्छ, तपाईंले निम्न डिजाइन तत्वहरू नोटिस गर्न सक्नुहुनेछ:

प्रमूख सर्तहरु: :कुनै पनि समयमा तपाईंले पहिलो पटक कुनै शब्द देख्नुहुन्छ, यसलाई गुलाबी रंगमा हाइलाइट गरिनेछ र एक परिभाषा एनेक्सको शब्दावली खण्डमा प्रदान गरिनेछ, वा स्टीकी नोट ढाँचामा परिभाषित गरिनेछ ।

सहजकर्ताको लेन्स



कुनै पनि बेला तपाईंले रातो बाकस देख्नुहुन्छ भने, तपाईंलाई त्यस क्षणमा आफूलाई सहजकर्ताको रूपमा सोच्न र तपाईंको “सहजकर्ताको दृष्टिकोण” लगाउन आमन्त्रित गरिन्छ । चश्मा को एक जोडी जस्तै ! हामी मानिरहेका छौं कि तपाईं आफूलाई प्रशिक्षणको तयारी गर्न अघि परिवर्तनकारी नेतृत्वका विभिन्न पक्षहरूको बारेमा सिक्न मार्गदर्शन मार्फत जाँदै हुनुहुन्छ । तपाईं यस गाइडको पछाडि टिपणीहरू लिन छनौट गर्न सक्नुहुनेछ जब तपाईं खण्ड २ मार्फत जानुहुन्छ, किनकि यसले तपाईंलाई खण्ड ३ मा पुग्ने समयसम्म तपाईंको प्रशिक्षणको लागि तयारी गर्न मद्दत गर्न सक्छ । यो केवल तपाईंको अतिरिक्त ज्ञान-निर्माणको लागि हो ।

थप थाहा पाउनुहोस्



जब तपाईं हरियो बाकस देख्नुहुन्छ, हामी थप जानकारी प्रदान गर्दछौं र/वा तपाईंलाई कागजातमा अर्को ठाउँमा पठाउँछौं (सम्भवतः एक अनुलग्नक) यदि तपाईं थप सिक्न चाहनुहुन्छ भने श्रोतहरू प्रस्ताव गर्न सक्नुहुन्छ ।

अनुस्मारक



नीलो बाकसको कुनै पनि पाठ तपाईंलाई “शिक्षाथी” / सहभागी र सहजकर्ताको रूपमा एक अनुस्मारक हो ।

सो हेरचाह / मानसिक स्वास्थ्य जाँच



जब तपाईं पहिलो बाकस देख्नुहुन्छ, हामी तपाईंलाई आफूसँग जाँच गर्न आमन्त्रित गर्दछौं, विशेष गरी कुनै पनि भारी सामग्री पछि । तपाईंको शरीरमा कस्तो महसुस भइरहेको छ? के तपाईं सामग्रीमा कडा प्रतिक्रिया दिइरहनुभएको छ? आफूले सिकेको कुरा मनन गर्न, समर्थन पाउन वा कसैसित सिकेको कुराको कुनै पक्षबारे कुरा गर्न केही समय निकालेर के तपाईंलाई फाइदा हुन्छ? पहिलो बाकस तपाईंको सास समात्ने मौका हो ।

ढाँचाकरण

तपाईं कागजात हेर्दै जादा, विभिन्न जानकारीहरू यी विभिन्न ढाँचामा देखिनेछ ।

खण्ड २ परिवर्तनकारी नेतृत्वका तीन “सूत्रहरू” वरिपरि आकार दिइएको छ:

पहिलो किनारा ज्ञान हो

यो एक प्राविधिक विशेषज्ञ बन्न सम्भव छ तर अझै पनि एक परिवर्तनकारी नेता हुन सक्दैन । मानव अधिकार, मानसिक स्वास्थ्य, जलवायु परिवर्तन, आदि जस्ता मुख्य अवधारणा र मुद्दाहरू बुझ्दा तपाईंको विश्वदृष्टिकोणलाई परिवर्तनकारी नेताको रूपमा आकार दिन मद्दत गर्दछ र बालिकाहरू र महिलाहरूले सामना गर्ने धेरै मुद्दाहरू कसरी अन्तरसम्बन्धित छन् भनेर प्रदर्शन गर्न मद्दत गर्दछ ।

दोस्रो किनारा सिप हो

त्यसै गरी, यो एक विशेषज्ञ अभ्यासकर्ता हुन सम्भव छ तर परिवर्तनकारी नेता हुन सक्दैन । यी सीपहरूले तपाईंलाई आफूले प्राप्त गरेको ज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्न र तपाईंको समुदाय र त्यसभन्दा बाहिर प्रभाव पार्न मद्दत गर्नेछ ।

तेस्रो किनारा नारीवादी मूल्यहरू हुन्

यो त्यो ठाउँ हो जहाँ तपाईंले प्राप्त गर्नभएको ज्ञान र तपाईंले सिकेका सीपहरू लिनुहुन्छ र यसलाई समता, अन्तरविच्छेदन र सुरक्षाको साथ लागू गर्नहुन्छ । तपाईंले आफ्नो सीप र ज्ञानलाई आफ्नो समुदाय र विश्वसँग बाँड्न अपनाउनुभएको दृष्टिकोणले नै यसलाई साँच्चिकै रूपान्तरणकारी बनाउँछ, र नारीवादी मूल्य प्रणालीले तपाईंलाई त्यसो गर्न समर्थन गर्नेछ ।

खण्ड ३ उपकरण र टेम्प्लेटहरूले भरिएको छ, जसमध्ये केही तपाईंले मुद्रण गर्न छनौट गर्न सक्नुहुन्छ । तपाईंले सम्भवतः यो PDF को अलग-अलग पृष्ठहरू डाउनलोड गर्नपर्नेछ, र त्यहाँ एक मौका छ कि तपाईंको टाइप गरिएको जानकारी प्रत्येक खण्डमा पूर्ण रूपमा मुद्रण नहुन सक्छ । दुर्भाग्यवश, यो डिजिटल फाइलको सीमा हो जुन हामी नियन्त्रण गर्न असमर्थ छौं । हामी पहिले एक पृष्ठ परीक्षण र त्यसपछि धेरै पृष्ठहरू मुद्रण सिफारिस गर्दछौं । हामी तपाईंलाई प्रेरणाको रूपमा उपकरणहरू र टेम्प्लेटहरू प्रयोग गर्न र आवश्यक कुनै पनि समायोजन गर्न आमन्त्रित गर्दछौं !

अनुवाद

जब तपाईं यो मार्गदर्शन मार्फत जानुहुन्छ, र यसलाई तपाईंको अद्वितीय स्थानहरूमा प्रयोग गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ, केहि चीजहरू के हुन् जुन तपाईं आफ्नो सन्दर्भको लागि सबैभन्दा सान्दर्भिक बनाउनको लागि मनमा राख्न चाहनुहुन्छ ?

तपाईंको स्थानीय भाषामा यो सामग्री हुनु भनेको धेरै कुञ्जी कदमहरू मध्ये एक हो जुन तपाईंले यो सुनिश्चित गर्न सक्नुहुनेछ कि सामग्रीहरू तपाईंको समुदायमा बालिकाहरू र किशोरीहरूको लागि उपलब्ध छन् । अनुवाद प्रक्रियाबाट गुज्रँदै गर्दा मूल सामग्री अक्षुण्ण रहन्छ भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न महत्वपूर्ण छ । यसको अतिरिक्त, प्रत्येक भाषामा लैङ्गिक संवेदनशील शब्दहरू प्रयोग गर्न र प्रतिलिपि अधिकार विश्व स्तरसँग रहेको सुनिश्चित गर्न सम्भन्नु महत्वपूर्ण छ । हामी मान्दछौं कि यस उपकरणमा समावेश गरिएको केहि सामग्री अत्यधिक संवेदनशील छ वा तपाईंको देशमा अवैध हुन सक्छ । मुद्रित वा अनुवाद गर्न पठाउनु अघि हामी तपाईंलाई खाली वा कालोसँग खण्डहरू पार गर्न सिफारिस गर्दछौं । अनुवादको साथ समर्थनको लागि:

getinvolved@worldfywca.org

अपेक्षित परिणामहरू

यद्यपि यो मार्गदर्शन तपाईंको लागि निर्देशन हो -शिक्षार्थी र सहजकर्ता - सिक्न र तपाईंको स्थानीय सन्दर्भको प्रयोग गर्न र अनुकूलन गर्न र महिला, किशोरी र बालिकाहरूको समूह, र व्यापक समुदायहरूसँग काम गर्न, परिणाम वास्तवमा तपाईंमा निर्भर छ । तपाईं यसबाट के प्राप्त गर्न चाहनुहुन्छ ? यस प्रशिक्षणको अन्त्यसम्ममा, तपाईं (र तपाईं जस्तै किशोरीहरू जो तपाईंको साथ / सुविधामा प्रशिक्षणमा हुन सक्छन्) हुनेछ :

१. मानव अधिकार, मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण, र समग्रमा तर तपाईंको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रामा पनि यसको महत्वको बारेमा गहिरो समझदारी विकास गर्नहोस् ।

२. आफ्नो रूपान्तरणकारी नेतृत्व यात्रानिर्माण र सुदृढीकरण जारी राख्न चुनौती र अवसरहरू पहिचान गर्न सिकनुहोस् ।
३. संसारभरिका महिला, किशोरी र बालिकाहरूलाई प्रभावित गर्ने आफ्नो प्राथमिकताका मुद्दाहरूको गहिरो समझदारी निर्माण गर्नहोस्, स्रोतहरू र अवसरहरूको संक्रमण मार्फत तपाईंको समुदायको विशिष्ट आवश्यकताहरू अन्वेषण गर्न ।
४. तपाईंको रुचि र तपाईंको समुदायको आवश्यकताको आधारमा, तपाईंको प्राथमिकता मुद्दाहरूको लागि वकालत गर्न कौशलको विविधता विकास गर्नहोस् ।
५. आत्मसम्मान र आत्मविश्वास बढाउने सीप राख्नुहोस् ।
६. नीतिलाई प्रभावित गर्ने क्षमताको विकास गर्ने र आफ्नो अधिकार र आफ्नो समुदायमा अरूको अधिकारको पक्षमा वकालत गर्ने ।
७. सुरक्षित स्थानहरू निर्माण, सुविधा र अभ्यास गर्न सक्षम हुनुहोस् र नेटवर्कको रूपमा सिक्ने, साभेदारी र परिचालनलाई समर्थन गर्न तपाईंको भूमिकालाई अझ बलियो बनाउनुहोस् ।
८. साथीहरूसँग बढ्दो आत्मीयता र समर्थन निर्माण गर्नहोस् ।



हामीले किन राईज अप ! गाइड अद्यावधिक गर्छौं ?

बदलिँदो विश्वमा, यो महत्वपूर्ण छ कि किशोरीहरूको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रालाई समर्थन र सुदृढ गर्न डिजाइन गरिएका उपकरण र स्रोतहरू अनुकूलन योग्य, स्केलेबल र उनीहरूको वास्तविकता, सन्दर्भ र आवश्यकताहरूसँग सान्दर्भिक छन् ।

यस पाठ्यक्रम सन् २०१७ मा प्रकाशित भएको थियो । त्यसबेलादेखि नै विश्वले विश्वव्यापी महामारीको अनुभव गरेको छ जसले किशोरी लगायत अति सीमान्तकृत जनसंख्याको जीवनमा असमान प्रभाव पारेको छ । कोभिड-१९ ले हाम्रो काम गर्ने, अन्तरक्रिया गर्ने र सहकार्य गर्ने तरिकालाई मात्र असर गरेन, यसले गरेको प्रगतिको नाजुकता र महिला तथा बालिका विरुद्ध हुने हिंसा, यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार, जलवायु न्याय र लैङ्गिक समानताजस्ता युवा महिलाले चासो राख्ने विषयहरूमा निरन्तर रहेको खाडलबारे पनि प्रकाश पार्यो ।

यसले वकालत र क्षमता विकास गर्ने तरिकाहरू पनि परिवर्तन गर्‍यो, अनलाइनको कामलाई अझ बढी चलायमान बनायो । भर्चुअल संलग्नताले पैरवीहरूको विविधतालाई विगतमा पहुँच योग्य नभएको खाली स्थान र कुराकानीमा भाग लिन सक्षम बनायो । यद्यपि, यसले सुरक्षित डिजिटल स्पेसहरू र नयाँ उपकरणहरू सिर्जना गर्ने आवश्यकतालाई अनलाइन र अफलाइनमा यो संलग्नतालाई कायम राख्नको लागि बढायो, ताकि डिजिटल स्पेसहरू एक सशक्त उपकरणमा बनाइएको सुनिश्चित गर्न सकियोस् ।

कोभिड-१९ ले नवप्रवर्तन र हातमा स्रोतसाधनको माध्यमबाट समुदायमा जटिल समस्या समाधान गर्न युवा र परिवर्तनकारी नेतृत्वले खेल्ने भूमिकालाई थप मजबुत बनाएको छ । कोभिड-१९ महामारी प्रतिकार्यका उपायहरूबाट अनुमानित १.२ अर्ब युवाहरू प्रभावित भएका छन् ।^१ तैपनि, विश्वभरका युवाहरू कोभिड-१९ को नकारात्मक प्रभावहरूको प्रतिक्रियामा अग्रपङ्क्तिमा उभिए र महामारीबाट अझ राम्रो तरिकाले अघि बढ्न र युवाहरूलाई सुनिश्चित गरे । अहिले र कोभिड पछिको विश्वमा सबै निर्णय प्रक्रियाको केन्द्रमा छन् । निरन्तर लगानी प्रमुख हो,^३ जस्मा स्थानीय समाधानहरू, अनुकूली प्रोग्रामिंग, लचिलो डिजिटल र समग्र दृष्टिकोणहरू, परामर्श र सहकर्मी-देखि-सहकर्मी समर्थनमा विशेष ध्यान केन्द्रित गर्दछ ।^४ कोभिड-१९ को प्रकोप सुरु हुनुअघि नै विश्व YWCA ले लक्ष्य २०३५ मा प्रतिबिम्बित भएअनुसार विश्वभरका महिला, किशोरी र किशोरीहरूको नेतृत्व र सामूहिक शक्ति विकास गर्ने प्रतिबद्धता जनाएको थियो ।

हामी विश्वास गर्दछौं कि किशोरीहरूको आवश्यकतामा आधारित उपकरणहरू पुनरावलोकन गर्नमा मूल्य छ ताकि उनीहरू प्रभावकारी र उनीहरूको नयाँ वास्तविकताप्रति उत्तरदायी हुन जारी राख्नुहोस् । यस मार्गदर्शिकालाई परिमार्जन र अद्यावधिक गर्ने हाम्रो प्रयासहरू हरेक तहमा सह-निर्माण सुनिश्चित गर्न नारीवादी परामर्श विधिहरूमा एकीकृत छन् । यस उपकरणमा समावेश गरिएको भाषा र शब्दावलीहरू सबै पहिचान र क्षमताहरूको मैत्रीपूर्ण र समावेशी छन् भनेर सुनिश्चित गर्न पनि त्यत्तिकै महत्वपूर्ण थियो । हामी शब्दजाल र अवधारणाहरूको प्रयोगबाट जोगिन्छौं जुन धेरै प्राविधिक छन्; हामी पाठकलाई विविधता र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिन र मनाउन प्रोत्साहित गर्दछौं; हामी लिङ्ग गैर-अनुरूप मानिसहरूलाई असर गर्ने मुद्दाहरू स्वीकार गर्दछौं, र यस मार्गदर्शनलाई प्रयोग गर्न, अनुकूलन गर्न र सान्दर्भिक बनाउनको लागि एक प्रमुख सिद्धान्त र उपकरणको रूपमा प्रतिच्छेदनमा एक खण्ड समावेश गर्दछौं । एक जीवित कागजातको रूपमा, यदि तपाईं कुनै खाली स्थानहरू देख्नुहुन्छ भने, हामी तपाईंको प्रतिक्रिया र अन्तर्दृष्टिलाई स्वागत गर्दछौं: getinvolved@worldywca.org

2. Big 6 Youth Organisations. “Young People Championing Post-Pandemic Futures”. December 2020 globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf

3. The Global Youth Mobilization (GYM) is a movement of young people taking action to improve their lives and their communities now and in a post-COVID-19 world. Powered by the Big Six – the world’s largest global youth organisations – and supported by the World

Health Organization and the United Nations Foundation, GYM aims to harness this momentum to address the negative impacts of the pandemic on young people and support them to build back better. Learn more about GYM globalyouthmobilization.org/about

4. The Global Youth Mobilization (GYM). Interim Report, February 2022 globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

लक्ष्य २०३५ परिवर्तनको सिद्धान्त



विश्व YWCA एउटा आन्दोलन हो जसले बालिकाहरू, किशोरीहरू र महिलाहरूलाई विश्वव्यापी रूपमा आफ्नो जीवन र संसारलाई अझ राम्रो बनाउन जोड्ने र परिचालन गर्छ। लक्ष्य २०३५ आन्दोलनको सामूहिक लक्ष्य हो र भविष्यको लागि प्रतिबद्धता हो, र YWCA ले २०३५ सम्म जारी गर्न काम गर्ने प्रभावलाई बताउँछ।

विश्व YWCA को उद्देश्य

विश्व YWCA एउटा आन्दोलन हो जसले बालिकाहरू, किशोरीहरू र महिलाहरूलाई विश्वव्यापी रूपमा आफ्नो जीवन र संसारलाई अझ राम्रो बनाउन जोड्ने र परिचालन गर्छ। लक्ष्य २०३५ आन्दोलनको सामूहिक लक्ष्य हो र भविष्यको लागि प्रतिबद्धता हो, र YWCA ले २०३५ सम्म जारी गर्न काम गर्ने प्रभावलाई बताउँछ।

विश्व YWCA को दृष्टि

विश्व YWCA को दर्शन एक पूर्ण समावेशी संसार हो जहाँ न्याय, शान्ति, स्वास्थ्य, मानव मर्यादा, स्वतन्त्रता र वातावरणको हेरचाह महिला नेतृत्वद्वारा प्रवर्द्धन र निरन्तरता गरिन्छ। विश्व YWCA ले सबै मानव जातिको समान मूल्यलाई मान्यता दिन्छ। यस तर्फ, विश्व YWCA ले स्वयम्सेवा, सदस्यता, विविधता, सहिष्णुता, पारस्परिक सम्मान, अखण्डता र जिम्मेवार जवाफदेहिताको बकालत र समर्थन गर्दछ। विश्व YWCA को शक्ति र एकता यसका नेताहरू, विगत र वर्तमानको विश्वासबाट प्रेरित छ, जसको मानवताको सेवा विश्व YWCA (विश्व YWCA संविधान) को उद्देश्यलाई अगाडि बढाउँछ।

लक्ष्य २०३५



२०३५ सम्ममा, १०० मिलियन किशोरी र बालिकाहरूले सबैलाई समावेशी, दिगो YWCA आन्दोलनको नेतृत्व गर्दै, हिंसा र युद्धविहीन संसार, लैंगिक समानता र सृजना गर्न शक्ति संरचनाहरू परिवर्तन गर्छन्।

लक्ष्य २०३५ को लागि आधारभूत विश्वासहरू



शक्ति संरचनाले किशोरी र बालिकाहरूलाई उनीहरूको मानव अधिकार जान्न र दावी गर्न र उनीहरूको पूर्ण क्षमता प्राप्त गर्नबाट रोक्छ।



किशोरी र बालिकाहरूको संलग्नता र परिचालन राम्रोको लागि परिवर्तनको उत्प्रेरक हो।



जब किशोरी र बालिकाहरू, तिनीहरूको सबै विविधतामा, तिनीहरूको घर, समुदाय र राष्ट्रहरूमा नेता वा अगुवायीको रूपमा कार्य गर्दछन्, तिनीहरू औपचारिक र अनौपचारिक शक्ति संरचनाहरू परिवर्तन गर्छन्।



शान्ति, न्याय, स्वास्थ्य, स्वतन्त्रता र वातावरणको हेरचाहको विश्व निर्माण गर्न किशोरी र बालिकाहरूको नेतृत्व आवश्यक छ।



विश्वास, सामाजिक न्याय र मानव अधिकारप्रतिको प्रतिबद्धताले विविध र समावेशी YWCA आन्दोलनलाई चलाउँछ।

लक्ष्य २०३५ को लागी फोकस



संलग्न किशोरी र बालिकाहरू र तिनीहरूका सहयोगीहरू



युवा संगठन, नेता वा अगुवायी र आन्दोलन



लक्ष्य २०३५ मा योगदान गर्ने रणनीतिक साभेदार संगठन र नेताहरू

लक्ष्य २०३५ हासिल गर्ने तरिकाहरू



सहकार्य, परिचालन र परामर्श गरेर YWCA को भित्री र बाहिरी भूमिगत अगुवाईहरूमा परिवर्तन ल्याउने।



स्थानीय, सामुदायिक, राष्ट्रिय र क्षेत्रीय यथार्थहरूद्वारा सूचित मानव अधिकारमा आधारित, नारीवादी, र विश्वास र सामाजिक न्याय संचालित नेतृत्व विश्वभरका समुदायहरूमा जरा गाडिएको छ।



उद्देश्य संचालित, युवा महिला नेतृत्व मा प्रामाणिक लगानी।



विश्वव्यापी मानव अधिकार एजेन्डालाई प्रभावकारी रूपमा प्रभाव पार्न विश्वभरका YWCA र व्यक्तिगत र संगठनात्मक सहयोगीहरू बीच रणनीतिक सहकार्य।



शक्ति संरचना परिवर्तन गर्न प्रेरणादायक, कार्य-उन्मुख, प्रमाण-आधारित पैरवी।

यो मार्गदर्शन अद्यावधिक गर्ने प्रक्रिया के थियो?

२०२१ मा, विश्व YWCA ले Torchlight Collective लाई राइज अप अद्यावधिक गर्ने रोमाञ्चक कार्य गर्न संलग्न गर्यो ! किशोरी परिवर्तनकारी नेतृत्व को लागि मार्गदर्शन । यसलाई प्राप्त गर्न, परामर्श टोलीले यो नयाँ मार्गदर्शन उत्पादन गर्न एक यात्रा (रेखाचित्र १) सुरु गर्यो जहाँ महिला, किशोरी र बालिकाहरू प्रक्रियाको प्रत्येक चरणमा केन्द्रीय थिए । प्रारम्भिक बिन्दु उपलब्ध विभिन्न स्रोतहरूको समीक्षा थियो - राइज अपको अधिल्लो संस्करण सहित ! मार्गदर्शन- YWCA को दृष्टिकोण र नेतृत्वको लागि मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू राम्रोसँग बुझ्न । त्यसपछि, एक नारीवादी परामर्श प्रक्रियाको माध्यमबाट, समूहले नेतृत्वको अर्थ, सफलताका कथाहरू र यस गाइडलाई उन्नयन गर्न किशोरीहरूको नेतृत्वका अवरोधहरू बारे गहिराईमा सोचेका थिए, जसमा परामर्शको क्रममा भाग लिने किशोरीहरूले पहिचान गरेका प्रमुख मुद्दाहरू समावेश छन् । यो राइज अपको नयाँ र सुधारिएको संस्करण ! मार्गदर्शन, यो सह-निर्माण प्रक्रिया र सहयोगी यात्राको परिणाम हो, जसले समावेशीकरण, विविधता र नारीवादी सिद्धान्तहरू र अभ्यासहरूलाई यसको मूलमा राख्छ ।

अभै सिक

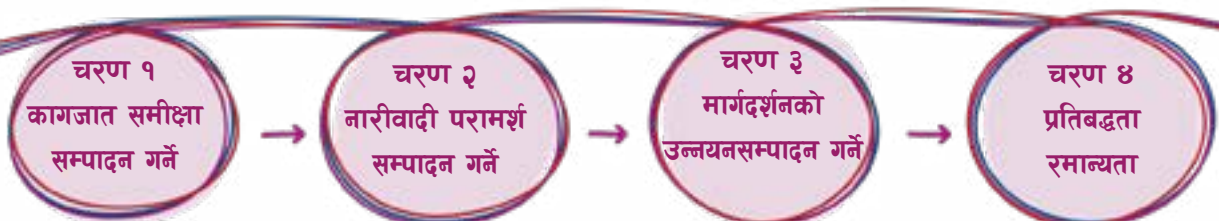
अनुलग्नक ४ मा तपाईंले प्रक्रियाको प्रत्येक चरणको बारेमा थप जानकारी पाउनुहुनेछ किनभने यो विश्व YWCA फेमिनिस्ट परामर्श विधिसँग मेल खान्छ ।



यो मार्गदर्शन कसको लागि हो?

यो मार्गदर्शन जो कोहीको लागि हो र किशोरीहरूको शक्तिमा लगानी गर्न इच्छुक सबैको लागि हो । यसमा आफ्नो परिवर्तनकारी नेतृत्व कौशल विस्तार गर्न चाहने व्यक्तिगत युवा महिलाहरू समावेश छन्, विशेष गरी आफ्नो समुदायमा काम गर्नेहरू, जो सबैभन्दा सीमान्तकृत, पिछडिएका र प्रायः कम प्रतिनिधित्व भएका छन् : किशोरी र महिलाहरू जसले किशोरी नेता/अगुवायीहरूको एक समूहलाई प्रशिक्षण र निर्माण गरिरहेका छन्, साथै उनीहरूको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राको समर्थनमा किशोरी र बालिकाहरूसँग काम गर्ने संगठनहरू ।

चित्र १. राइज अप को अद्यावधिक किशोरीहरूको परिवर्तनकारी नेतृत्वका लागि मार्गदर्शिका



अधिल्लो राइज अपको समीक्षा ! किशोरी परिवर्तनकारी नेतृत्वको लागि मार्गदर्शन । नेतृत्व र मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूको लागि YWCA को दृष्टिकोणको अतिरिक्त कागजातहरूको समीक्षा ।

विश्व YWCA नारीवादी परामर्श पद्धतिको प्रयोग गर्दै, परामर्श समूहले नेतृत्व प्रशिक्षणको साथ सहभागीहरूको अनुभव; नेतृत्वको अर्थ र किशोरी नेता / अगुवायीहरूको भूमिका; बाधाहरू र सफलताका कथाहरू बारे गहिरो सोच ।

परामर्श चरणमा उठाइएका विषय र चुनौतीहरू अनुसार पाठ्यक्रमको उन्नत सामग्री र संरचना ।

YWCA टोलीको सहकार्यमा, अद्यावधिक गरिएको म्यानुअललाई अन्तिम रूप दिइएको थियो कि यसको सामग्रीले किशोरी नेताहरूको विविधतालाई बोल्छ, जुन यो म्यानुअल प्रयोग गर्नेछ ।

कोभिड-१९ ले किशोरी हरुलाई कस्तो असर पारेको छ ?

कोभिड-१९ ले विश्वभरका युवामा असमान प्रभाव पारेको छ । विद्यालय बन्द हुँदा विश्वव्यापी विद्यार्थी जनसंख्याको ८७% को अनुमानलाई प्रभावित गर्यो, ⁵ जबकि युवा बेरोजगारी र रोजगारीको असुरक्षा बढेको थियो। लकडाउनका कारण युवाहरूको मानसिक स्वास्थ्यमा असर पर्नका साथै उनीहरूलाई लैङ्गिक तथा पारस्परिक हिंसाको अनुभव गर्ने उच्च जोखिममा पार्नका साथै उनीहरूले अनलाइनमा बढी समय बिताएका कारण साइबर बुलिङ पनि भएको थियो । ⁶

महामारीले विद्यमान असमानतालाई अझ दयनीय बनायो । किशोरी र बालिकाहरू, विशेष गरी गरिबी र सीमान्तकृत सन्दर्भहरूमा बाँचिरहेकाहरू वा ग्रामीण र एकलो समुदायहरूमा बस्नेहरू, घरमा हेरचाह र घरेलु कामको लागि क्षतिपूर्ति गर्न स्कूलबाट बाहिर निकाल्ने सम्भावना बढी थियो, ⁷ साथै रोजगारी को हानि र कम आयको कारण उनीहरूको परिवारमा आर्थिक बोझ । ⁸

रिमोट लर्निङले डिजिटल डिभाइड वा महिला, किशोरी र किशोरीहरूले डिजिटल टेक्नोलोजी र पर्याप्त इन्टरनेट कनेक्टिभिटीमा पहुँचका लागि सामना गर्नेपने अवरोधहरूलाई उजागर गरेको छ। पहिले नै चुनौतीपूर्ण सन्दर्भमा थदै जसले उनीहरूको गुणस्तरीय शिक्षामा पहुँचको अधिकारलाई कुण्ठित गर्दछ ।

केटा र केटीको तुलनामा किशोरी र बालिकाहरूको स्वायत्तता र निर्णय गर्ने शक्ति कम छ; आर्थिक अनिश्चितताको समयमा, तिनीहरूले आफ्नै आवश्यकताहरू पूरा गर्ने सम्भावना कम हुन्छ । ⁹ UN Women को अनुसन्धानले महामारी सुरु भएदेखि नै महिला, किशोरी र किशोरीहरूविरुद्ध लैङ्गिक हिंसा बढेको देखाएको छ जसले हिंसा, खाद्य असुरक्षा र मानसिक स्वास्थ्यबीचको सम्बन्धलाई उजागर गरेको छ । ¹⁰ केही देशमा घरेलु खाद्य असुरक्षाले महिला, किशोरी र बालिकालाई लैङ्गिक हिंसा र श्रम शोषणको उच्च जोखिममा राख्ने गरेको पहिचान गरिएको छ ।

महामारीका कारण किशोरी हरू असाध्यै प्रभावित भएका छन् । यति हुँदाहुँदै पनि कोभिड-१९ विरुद्धको प्रतिकार्य रणनीतिको डिजाइन र कार्यान्वयनमा किशोरी लाई समावेश गरिएको छैन । तैपनि, किशोरी हरूले समुदायहरूको समर्थनमा विशेष गरी स्वास्थ्य र शिक्षाको महत्वपूर्ण क्षेत्रहरूमा अग्रपंक्तिका प्रतिक्रियाहरूमा बलियो नेतृत्व देखाएका छन् जुन बहुसंख्यक महिला र महिला-नेतृत्व क्षेत्रहरू हुन् ।

किशोरी र बालिकाहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा लगानी

महिनावारी वर्जित गर्न कोभिड-१९ संकटकका बीच युवा सशक्तीकरण - नेपाल
युवा नेत्री/अगुवायी रोनी शाक्यले कोभिड-१९ को महामारीले महिनावारी स्वास्थ्यमा पारेको असरबारे छलफल गर्न युवालाई सुरक्षित स्थान उपलब्ध गराउन नेपालका किशोरी तथा किशोरीलाई प्रशिक्षण दिएकी थिइन् । स्थानीय सरकारसँगको साभेदारीमा समूहले कोभिड-१९ सुरक्षा अभ्यासलाई बढावा दिन युवाहरूलाई होममेड स्यानिटरी प्याड, ट्याण्ड स्यानीटाइजर फेस मास्क र साबुन पनि प्रदान गरेको छ ।

विश्वव्यापी युवा परिचालन

“शक्ति परिवर्तन: कोभिड १९ प्रतिक्रिया र रिक्भर अन्तरिम रिपोर्टको नेतृत्व गरिरहेका युवाहरू (फरवरी २०२२)

Globalyouthmobilization.

[globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf)

[Interim-Impact-Report-February-2022.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf)

गर्न, विशेष गरी सीमान्तकृत, उपेक्षित र कम प्रतिनिधित्व भएका समुदायहरूका युवाहरूलाई सबै तहमा निर्णय प्रक्रियामा समावेश गरिएको सुनिश्चित गर्न र यस र अन्य सामाजिक, आर्थिक र पारिस्थितिकीय संकटहरूको सामना गर्न रणनीतिहरू, नीतिहरू र कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनमा अर्थपूर्ण रूपमा संलग्न भएको सुनिश्चित गर्न आधारभूत छ । किशोरी अधिकार संगठन र आन्दोलनहरूको पुनरुत्थान गरेर, हामी शक्ति को स्थानान्तरण मा योगदान गर्दछौं, समुदायहरूमा हस्तान्तरण, समानता र न्याय चलाउनुहोस् र सुरक्षित र लचिलो स्थानहरू निर्माण गर्नहोस् जहाँ महिला, किशोरी र बालिकाहरूले फस्टाउन र अधिकारहरूको पूर्ण प्रयोग गर्न सक्दछन् ।

5. UNESCO. Education: From disruption to recovery. en.unesco.org/covid19/educationresponse

6. Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 2

7. UN Women. How COVID-19 Impacts Women and Girls. Available at interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html

8. Plan International (2021). HALTING LIVES 2 In their Own Voice: Girls and Young Women on the Impact of COVID-19. Available at planinternational.org/publications/halting-lives-2

9. Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 6.

10. UN Women (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. Available at data.unwomen.org/publications/vaw-rqa

सुरक्षित स्थानहरू सिर्जना गर्नु

किन महत्वपूर्ण छ ?

सुरक्षित स्थानहरू सिर्जना गर्ने किन महत्वपूर्ण छ ?

‘सुरक्षित’ हुनुभनेको भेदभावरहित आफ्नो अधिकारको उपभोग गर्ने हो । सेफ स्पेस सिर्जना गर्ने भनेको भौतिक वा भर्चअल रूपमा छलफलका लागि ठाउँ तयार पार्न हो, जहाँ सबैले पूर्ण रूपमा भाग लिन, अनुभव र चुनौतीहरू साभेदारी गर्न, सूचनामा पहुँच गर्न, अधिक जागरूकता विकास गर्न र उनीहरूको क्षमता निर्माण गर्न सक्षम छन् । एक सुरक्षित स्थान सिर्जना गर्दा किशोरी र बालिकाहरूलाई साथीहरू फेला पार्न, सञ्जाल निर्माण गर्न र संगै काम गर्न अवसरहरू खुल्छ ।

YWCA ले महिला, किशोरी र बालिकाहरूका लागि सुरक्षित स्थान हरू प्रदान गर्ने र सिर्जना गर्ने इतिहास छ । यो १८५५ मा आन्दोलनको सिर्जनाको लागि आधारभूत अवधारणा हो र तबदेखि विश्व YWCA ले सुरक्षित स्थानहरू सिर्जना गर्नका लागि आठ परिभाषित तत्वहरू र उत्तम अभ्यासहरूको मानकहरूको रूपरेखा तयार गरेको छ । यी मानकहरू इतिहास, अनुभव, बदलिँदो प्रविधीका साथै विश्वभरका किशोरीहरूको विभिन्न सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक सन्दर्भहरूद्वारा सूचित हुन्छन् । यी मानकहरू अनुकूलन योग्य छन्, र विभिन्न समुदायहरूको विभिन्न आवश्यकताहरूमा अनुकूलित र सान्दर्भिक हुन सक्छन् ।

विश्व YWCA भित्र सुरक्षित स्थान र उत्तम अभ्यास मानकहरूको दश परिभाषित तत्वहरू हुन् :

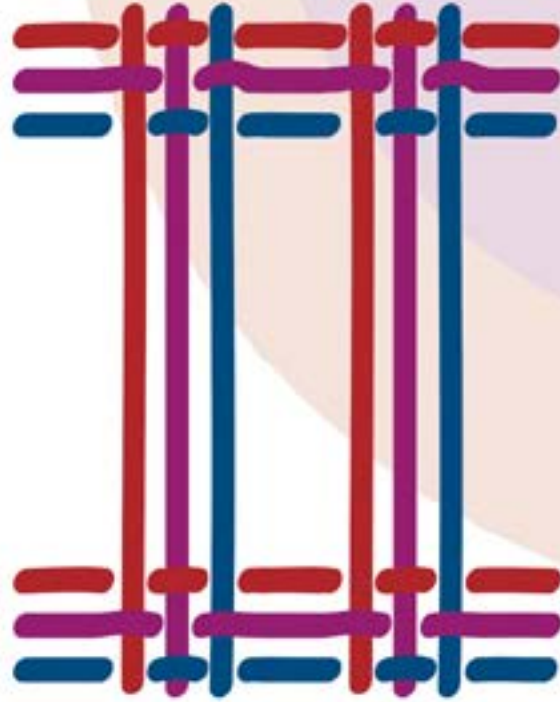
१. पहुँच
२. सुरक्षा र गोपनीयता
३. नेतृत्व र सहभागिता
४. सही र भरपर्दो सूचना
५. विश्वास र समुदाय
६. समावेशिता
७. समग्र दृष्टिकोण
८. अन्तरपुस्ता सहयोग
९. गरिमा र सम्मान
१०. साभेदारी र जवाफदेहिता

तपाईं सिएप अभीवृधी खण्डमा सुरक्षित स्थानहरू कसरी सिर्जना गर्ने भन्ने बारेमा थप पढ्न सक्नुहुन्छ, वा YWCA सुरक्षित स्पेस मार्गदर्शनर YWCA भर्चअल सेफ स्पेसहरू सन्दर्भ गर्न सक्नुहुन्छ ।



खण्ड २:

नेतृत्व + सिकाई



यो सम्भव छ कि तपाईं यो मार्गदर्शन पढ्दै हुनुहुन्छ किनभने तपाईं विश्वास गर्नुहुन्छ कि एक राम्रो संसार सम्भव छ, विशेष गरी महिला, किशोरी र बालिकाहरूको लागि। तपाईं आफ्नो वरपर निरन्तर अन्याय भइरहेको देख्न सक्नुहुन्छ, जसमध्ये विगत केही वर्षहरूमा अझ खराब भएको छ - हिंसा, असमानता, गरीबी, जलवायु हास र तपाईं आफैले भोग्नु भएको, तपाईंको समुदायमा, देशमा, तपाईंको क्षेत्रमा र संसारभरि भइरहेको अनुभव र यसको बारेमा केही गर्ने चाहना। संसारभरि तपाईं जस्ता थुप्रै मानिसहरू साहसी भई उभिएका छन् र “अन्याय भएको छ” भनेर आवाज उठाइरहेका छन्, तर “पर्याप्त” मात्र काफी छैन। यस चुनौतीपूर्ण समयमा सामूहिक प्रयासलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न प्रत्येक व्यक्तिको भूमिका हुन्छ। अनि मार्ग निर्देशन गर्न युवाहरू, विशेष गरी किशोरी हरूको नेतृत्व चाहिन्छ।

महिला, किशोरी, बालिका र गैरबाइनरी मानिसहरूले शताब्दियौंदेखि प्रणालीगत उत्पीडनको सामना गर्दै आएका छन्। अक्सर, भेदभावका अन्य रूपहरू - जातिवाद, सक्षमतावाद, वर्गवाद, र अधिक - ले लैङ्गिक असमानतालाई बढाउँछ। शिक्षादेखि विपद् राहत र स्वास्थ्यदेखि जलवायु परिवर्तनसम्मका सबै क्षेत्रमा यसको प्रभाव हामी देख्छौं।¹¹ तथापि, असमानता, अन्याय र

11. www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropyand-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feministmovements.pdf

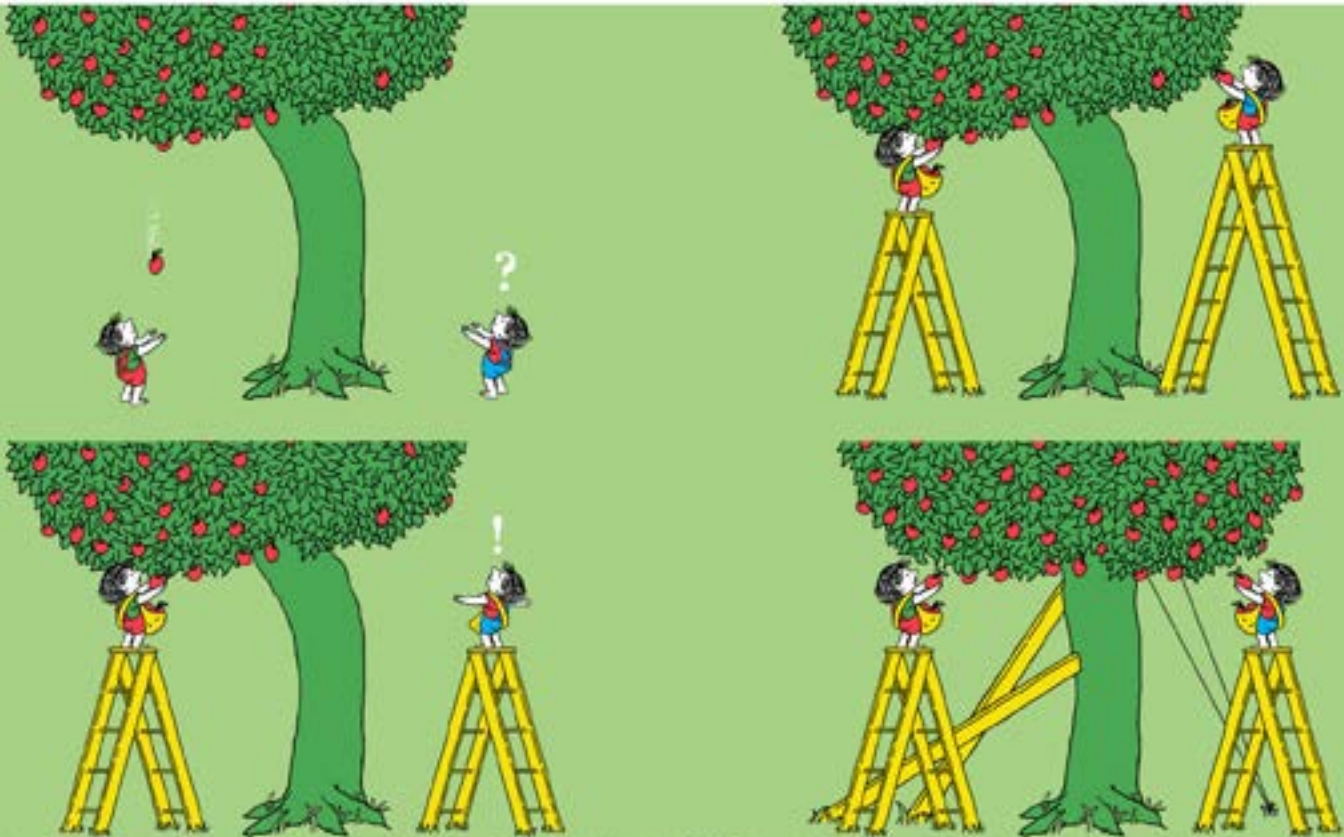
उत्पीडनबाट सबैभन्दा बढी प्रभावित भएकाहरूबाट जसले सबैभन्दा परिवर्तनकारी परिवर्तन ल्याएको छ, यो नै नेतृत्व हो। तर नेता/अगुवायी को हो? नेता/अगुवायी हुन के गर्नपर्छ?

हामी सबै विभिन्न तरिकामा नेता हौं, र यो मार्गदर्शन तपाईंलाई परिवर्तनकारी नेता/अगुवायी बन्ने यात्रामा साथ दिन निर्माण गरिएको छ। रूपान्तरणकारी नेतृत्वको अन्वेषण गरेर, तपाईं समानताको समर्थनमा के प्रभाव पार्न सक्नुहुन्छ, तपाईं विश्वव्यापी जातिवाद विरोधी,¹² विरोधी उत्पीडन आन्दोलनहरूमा कसरी योगदान गर्न सक्नुहुन्छ भनेर निर्धारण गर्न सक्षम हुनुहुनेछ,¹³ र उपनिवेशवादी प्रयासहरू, र यसले जहा कहिका बालिकाहरू, किशोरीहरू र महिलाहरूको लागि के अर्थ राख्नेछ।

यो खण्ड तपाईंलाई र तपाईंसँग काम गरिरहेका अन्य किशोरी हरूलाई ज्ञान, सीप, स्रोतहरू र नारीवादी मूल्य प्रणालीको साथ सुसज्जित गर्न को लागी हो जुन तपाईंलाई तपाईंको नेतृत्व यात्राको साथ आवश्यक पर्दछ। निम्न खण्डहरूमा, अर्थपूर्ण परिवर्तन सिर्जना गर्न र तपाईं चिन्तित वा भावुक हुनुहुन्छ जो कुञ्जी मुद्दाहरू अन्वेषण गर्न आफ्नो टूलबक्समा थप्न सक्नुहुन्छ कुञ्जी कौशल निर्माण गर्ने मौका हुनेछ। तर पहिला त जग बसालौं।

12. simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism

13. simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome



Illustrations by @lunchbreath, based on Shel Silverstein's Giving Tree for John Maeda's 2019 Design in Tech Report.

तपाईंले ख्याल राख्नुभएको विषयमा मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण लिनुले न्याय ल्याउनका लागि धेरै सञ्जालहरू मध्ये एक प्रदान गर्दछ, र हामी यसलाई यहाँ सँगै अन्वेषण गर्नेछौं। तपाईं एक परिवर्तन गर्न एक मानव अधिकार पैरवीकर्ता बन्न आवश्यक छैन! मानव अधिकारको आधारभूत ज्ञानले तपाईंको सक्रियता, पैरवी र न्याय खोज्ने प्रयासमा मद्दत गर्नेछ।

परिवर्तनकारी नेतृत्वको साथ शुरु
गरौं ।

थप जान्नुहोस्: नेतृत्वलाई उपनिवेश गर्दै

"उपनिवेशमुक्त" नेतृत्व गर्नुको अर्थ के हो ? यस बारेमा

थप जान्नको लागि यो पोटकास्ट हेर्नुहोस्

(१) उपनिवेशको अर्थ के हो; (२) विश्व उपनिवेशवादले

आदिवासी समुदायहरूमा पारेको प्रभाव र (३) तपाईंको

नेतृत्व अभ्यासमा उपनिवेशकरण कसरी लागू गर्ने

| [www.yorku.ca/edu/unleading/-podcast-](http://www.yorku.ca/edu/unleading/-podcast-episode/decolonizing-leadership)

[episode/decolonizing-leadership](http://www.yorku.ca/edu/unleading/-podcast-episode/decolonizing-leadership)



क. रूपान्तरणकारी नेतृत्व

YWCA's का दृष्टिकोण किशोरीहरूलाई रूपान्तरणकारी नेतृत्व किशोरीहरूले आफू, परिवार, समुदाय र संगठनहरूमा सकारात्मक परिवर्तन सिर्जना गर्न अन्य व्यक्तिहरूसँग सहकार्य गर्न, प्रेरणा दिन, सह-सिर्जना गर्न र रचनात्मक परिवर्तनलाई प्रेरित गर्ने शक्ति राख्छन्।¹⁴

त्यहाँ मूल्यहरूको एक श्रृंखला छ जुन किशोरीहरूको लागि नेतृत्व कौशल, उनीहरूको शक्तिको जागरूकता, उनीहरूको अधिकारको ज्ञान र कार्यको लागि अवसरहरू विकास गर्न महत्वपूर्ण छन्। आफ्नो मानव अधिकारलाई स्वीकारने र रक्षा गर्ने क्रममा एउटी किशोरीले भोग्ने सिक्ने प्रक्रिया र अनुभवहरू, जबकि आफ्नो देश र त्यसभन्दा बाहिरको आन्दोलनलाई बलियो बनाउन नेतृत्व आवश्यक छ।

■ नारीवादी र प्रगतिशील: समाजमा लैङ्गिक शक्ति सम्बन्धको विश्लेषण गर्न एक विचारधारा र एक रणनीतिक ढाँचा उपकरणको रूपमा नारीवाद। यसले सामाजिक परिवर्तनको विकास गर्न पनि मद्दत गरेको छ। रणनीतिहरू जसले यी शक्ति सम्बन्धहरूको रूपान्तरणलाई सबै सामाजिक परिवर्तन प्रक्रियाहरूको केन्द्रमा विचार गर्दछ। एकल अवधारणा हुनुको सट्टा, त्यहाँ नारीवादको परिधी छ, संसारभरका नारीवादीहरूको जीवित अनुभव, पहिचान र समुदायहरूद्वारा आकार दिइएको छ। नारीवादी परिवर्तनका हस्तक्षेपहरू प्रायः 'लैङ्गिक दृष्टिकोण' मार्फत हेरिन्छ, अर्थात् के लैङ्गिक समानता र महिला अधिकारलाई सचेत रूपमा सम्बोधन र परिवर्तन प्रक्रियाबाट अगाडि बढाइरहेको छ भन्ने सोधिन्छ।¹⁵

■ समुदायमा आधारित: हामीले माथि उल्लेख गरेभन्ने यो मार्गदर्शन र राईज अप! कार्यक्रम किशोरीहरूको स्थानीय वास्तविकतामा आधारित छ।

■ रूपान्तरणकारी नेतृत्वले मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्नपर्छ भन्ने बुझाइबाट उत्पन्न हुन्छ र अन्तर्निहित कारकहरूले असमानता, अशक्तता र किशोरीहरूले समुदाय र तल्लो तहमा आफ्नो मानव अधिकारको उपभोग गर्न नसक्नु हो।

■ अन्तरपुस्ता : यसले पीढीहरू बीचको अन्तर सम्बन्ध वर्णन गर्दछ। एक अन्तरपुस्ता दृष्टिकोण प्रत्येक व्यक्तिको जीवित अनुभवको सन्दर्भमा आधारित छ, उनीहरूको उमेरबाट स्वतन्त्र, र हामी उनीहरूबाट के सिक्न सक्छौं।¹⁶ नेतृत्व बाँडफाँड गर्न अक्सर अन्तरपुस्ता हो। सँगै काम गरेर, सबै उमेरका महिलाहरूले एक अर्कालाई बढ्न, उनीहरूको शक्तिलाई अधिकतम गर्न र परिवर्तन निर्माताको रूपमा उनीहरूको क्षमता पूरा गर्न मद्दत गर्न सक्दछन्।

■ लचिलो र उत्तरदायी : लचिलो नेता वा अगुवायीहरू प्रतिकूलता, आघात, त्रासदी र खतराहरूबाट अनुकूलन र पुन प्राप्त गर्न सक्षम छन्। व्यक्तिहरूमा भएको विशेषता हुनुको सट्टा, लचिलोपन सो-हेरचाह, सञ्जाल निर्माण र सहयोगको माध्यमबाट सिक्न र बलियो बनाउन सकिन्छ। लचिलोपनले उनीहरूको समुदाय, संगठन, परिवार आदि भित्रका किशोरीहरूमा ध्यान केन्द्रित गरेर उत्तरदायी नेतृत्व कायम राख्न पनि मद्दत गर्न सक्छ।

■ दिगो: रूपान्तरणकारी नेतृत्व दिगो हुनका लागि व्यक्तिगत र संस्थागत दुवै तहमा दीर्घकालीन लगानी आवश्यक छ। नेतृत्व एक निरन्तरता हो जसको सुरुवात हुन्छ तर कुनै निश्चित अन्त हुँदैन। जब किशोरीहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सामेल गरिन्छ र उनीहरूको मानव अधिकारको दाबीहरू सुधारिएको सेवाहरू, न्यायिक कार्यहरू र समतामूलक नीतिहरूमा प्रतिबिम्बित हुन्छन् तब दिगो समाधानमा पुग्न सकिन्छ।

14. World YWCA. Aspiring Leaders Inspiring Change. www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeaders-BookletWebVersion-June2021.pdf

15. World YWCA Glossary and Definitions www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Move-ment-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf

16. Idem.



सहजकर्ताको दृष्टिकोण

माथिको खण्ड पढेपछि, हुन सक्छ तपाईंको समूहमा तपाईं विभिन्न प्रकारका नेतृत्वहरूको अन्वेषण गर्न चाहनुहुन्छ जब तपाईं प्रशिक्षण सत्र राख्नुहुन्छ । तर, त्यसो गर्न 'अधि, तपाईंले आफ्नै जीवनमा देख्नुभएको नेतृत्वका प्रकारहरू सोचनको लागि केही मिनेट लिनुहोस् । नेतृत्वको एउटा उदाहरण के हो जुन तपाईंले प्रभावकारी, न्यायसंगत, र प्रभावशाली पाउनुभयो ? यसको विपरीत, के तपाईं कसैको बारेमा सोचन सक्नुहुन्छ जो नेतृत्वमा हुनुहुन्छ जो परिवर्तनकारी छैन वा यो यी मानहरूसँग मेल खाँदैन ?

युवा महिलाहरूको नेतृत्व कथाहरू (नानाको टोजो, २५ वर्ष, जापान)

नानाकोले आफ्नो स्नातक पूरा गरेकी थिइन् र इन्टरनेटमा स्वयंसेवाको अवसरहरू खोज्दै थिइन् जब उनी YWCA माको बारे थाहा पाईन र तुरुन्तै सामेल हुन उत्प्रेरित महसुस गरिन् ।

नानाको जापानका विद्यार्थीहरूसँग आफ्नो कामका प्रती भावुक छिन् । उनी विद्यालयका विद्यार्थीहरूका लागि नेतृत्व प्रशिक्षण र कार्यशालाहरू आयोजना गर्छिन् । सानै उमेरमा नेतृत्वका मूल्यमान्यतालाई परिचालन र समर्थन गर्न जरूरी छ, ताकि युवा किशोरीहरूले समाजमा आफ्नो उचित स्थानको माग गर्न सकून् भन्ने कुरामा उनी विस्वस्त छिन् ।

नानाको युवाहरूको आवश्यकताहरू प्रति ग्रहणशील छ र समुदायको प्रमाण र वास्तविकताहरू द्वारा संचालित छ । उनी स्कूलका विद्यार्थीहरूलाई डिजिटल प्लेटफर्ममा पैरवी गर्ने क्षमता र सचेत सोचलाई प्रभावित गर्न मूलधारको मिडियाको भूमिकाको बारेमा कुराकानीमा संलग्न गर्छिन् । उनले युवा कामकाजी महिलाहरूमा कार्यस्थलमा निराशाको चुनौतीहरू र विश्वविद्यालयका विद्यार्थीहरू बीच उच्च स्तरको तनावलाई सम्बोधन गर्छिन् ।

महामारी अघि उनी शैक्षिक संस्थामा गएर विद्यालयका विद्यार्थीसँग प्रत्यक्ष संवाद गर्थिन् । उनी अहिले अनलाइन जागरूकता सत्रहरू र प्रशिक्षण कार्यशालाहरू संचालन गर्ने गर्छिन् । युवा कामकाजी महिलाहरू र विश्वविद्यालयका विद्यार्थीहरू बीच सौहार्दता निर्माण गर्न, उनी प्रायः समूहमा आधारित मनोरंजक गतिविधिहरू आयोजना गर्छिन् जहाँ उनीहरूले आफ्नो मनपर्ने संगीत, पुस्तकहरू र चलचित्रहरू साझा गर्छन् । नानाकोले तिनीहरूलाई लैंगिक लेन्सको साथ विश्लेषण गर्ने अवसर प्रयोग गर्दछ ।

आफ्नो समुदायमा आधारित नेतृत्व दृष्टिकोणको साथ, नानाकोले पारस्परिक आदान-प्रदान र साझा शिक्षाको वातावरणलाई प्रोत्साहित गरिरहेको छ । जापानमा यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकारको बारेमा धेरै हदसम्म नबोलेको भए तापनि नानाकोले किशोरी र बालिकाहरूलाई आफ्नो शरीर र आवश्यकतामा आएको परिवर्तनबारे कुरा गर्न राजी गराउन सफल भएका छन् ।

संसारले प्रगति गरिरहेको जस्तो देखिए तापनि समान अधिकारका लागि अबै लामो यात्रा तय गर्न बाँकी छ । घरमा, किशोरीहरूले आफ्नो परिवारसँग आफ्नो शरीरको बारेमा प्रश्नहरू सम्बोधन गर्न सुरक्षित स्थान पाउँदैनन् । कार्य क्षेत्रमा, संस्कृति प्रयतः लैंगिक विभेद छ । विवाहित परिवारमा, महिलाहरूलाई मुख्यतया गृहिणी र बच्चाहरूको हेरचाहकर्ताको रूपमा हेरिन्छ । तर यिनै महिलाहरूले आ-आफ्नो दृष्टिकोणमा परिवर्तन देखिरहेका छन् । सीप निर्माण, आत्मविश्वास र ज्ञान आदानप्रदानमा ध्यान केन्द्रित गर्दै नानाकोले किशोरी तथा बालिकाहरूको सहभागितामा निरन्तर वृद्धि गर्न प्रोत्साहित गर्न सफल भएको छ । यसले आकांक्षी किशोरीहरूको समुह सिर्जना गरेको छ जुन ठूलो सोचन र आफ्नो सपनाहरू पछ्याउन इच्छुक छन् । नानाकोको अर्को लक्ष्य जापानमा धेरै भन्दा धेरै महिलाहरूलाई निर्णय गर्ने भूमिकामा अर्कषित गर्न हो ।



नेतृत्वलाई के ले रूपान्तरणकारी बनाउँछ?

YCWAले सबै युवा महिलाहरूलाई नेतृत्व क्षमताको विविधता भएको नेताको रूपमा मान्यता दिन्छ । राईज अप ! र यसको नेतृत्व यात्रा को लक्ष्य सबै किशोरीहरूले आफ्नो विचार व्यक्त गर्न र उनीहरूको जीवनमा र उनीहरूका वरिपरिका मानिसहरूको जीवनमा महत्त्वपूर्ण मुद्दाहरूको लागि कार्य गर्न तयार महसुस गर्छन्, जबकि समर्थित र सुरक्षित महसुस गर्छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न हो । यो उनीहरूले स्थान खोज्ने, स्थान बनाउने, ओगट्ने र अन्य किशोरी नेताहरूलाई स्थान दिने बारे पनि हो ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व एउटा यस्तो यात्रा हो जुन परिवर्तनकारी

बदलाव ल्याउने दिशामा अग्रसर छ, जसले शक्ति संरचनालाई परिवर्तन गर्दछ, र टिकाउ तथा दिगो हुन्छ । यो किशोरी, महिला र बालिकाहरूको प्रगतिलाई अवरोध गर्ने र शक्ति संरचना र सम्बन्धहरूमा परिवर्तन गर्न सक्षम पार्ने युगौं पुरानो मानदण्डहरू माथि प्रश्न उठाउने गति निर्माण गर्ने बारेमा हो । जब यस्तो परिवर्तनको नेतृत्व किशोरीहरूले गर्छन्, यो लैङ्गिक रूपान्तरणकारी परिवर्तन प्रक्रिया बन्छ, जसले लैङ्गिक मुद्दाहरूलाई प्राथमिकता दिन्छ, र उनीहरूलाई केन्द्रमा राख्छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वका लागि आवश्यक सही किसिमको ज्ञान, सीप र मूल्यमान्यताले सुसज्जित युवा किशोरीहरू परिवर्तनकारी बदलाव ल्याउने यात्रामा अग्रसर हुन सक्छन् । तलको म्याट्रिक्सले केही कुञ्जी ज्ञान, सीप र मूल्यहरू परिभाषित गर्दछ, जुन राईज अप ! ले यसको किशोरी नेताहरूको लागि परिकल्पना गर्दछ:





सम्भनुहोसः नेतृत्व एक निरंतरता हो यसको मतलब यो हो कि किशोरीहरू उनीहरूको यात्राको विभिन्न चरणहरूमा यस प्रशिक्षणमा आउनेछन् “तपाईं पनि हुनेछ” निम्न तत्वहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व यात्राको अन्तरसम्बन्धित छन् र एक अर्कामा शक्तिप्रदायक छन् । यो दृष्टिकोण निर्देशात्मक वा रैखिक छैन, र यसलाई “One-size-fits-all” मोडेलको रूपमा प्रस्तुत गर्नु हुँदैन ।

नेतृत्व कौशल र मनोवृत्ति जुन समयको अवधिमा खेती गरिन्थ्यो । एक असल नेता त्यो हो जो एक सक्षम छ र लगातार अरूलाई अक्षम राम्रो बनाउन खोज्छ । त्यसैले परिवर्तनकारी नेता त्यो हुनुपर्छ, जसले समस्याको आलोचनात्मक निदान गर्न सकोस् र आफ्नो परिस्थिति र परिस्थितिबाट सिक्न तयार होस् । नेतृत्वका लागि आत्मविश्वास र सिर्जनशील हुने, बाहिर सोच्ने, सहानुभूतिपूर्ण र सहयोगी हुने र आफ्नो वातावरण (घर, समुदाय, ग्रह) लाई अक्षम समान र समतामूलक स्थान बनाउन तयार हुने गरी काम गर्ने क्षमता पनि चाहिन्छ ।

जब युवा महिलाहरू रूपान्तरणकारी नेता बन्छन्, उनीहरूले सक्षमको रूपमा काम गर्छन् र उनीहरूको समुदायमा उनीहरूका वरपरका मानिसहरूलाई बोल्न, समस्याहरूको निदान गर्न र सहकार्यको माध्यमबाट समाधान खोज्न सशक्त बनाउँदछन्, जसले गर्दा ती आवश्यक साना परिवर्तनहरू हुन्छन् जुन रूपान्तरणकारी परिवर्तन ल्याउनमा परिणत हुन्छन् ।

यी राइज अप ! परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राका प्रमुख घटकहरू हुन् ।

■ आफैलाई चिन्नुहोस्

तपाईंको आत्म-जागरूकता र आत्मविश्वास निर्माणले तपाईंको जीवनको हरेक चरणमा अन्वेषण गर्न र छनौट गर्न आधार बनाउदछ । यसको अर्थ, उदाहरणका लागि, आफ्नो रुचिको बारेमा सोच्नु; आफ्नो भावनाहरू संग जडान र तिनीहरूलाई स्वीकार; तपाईंको प्रतिच्छेदन पहिचानहरू, तपाईंले समुदायमा के ल्याउनुहुन्छ, तपाईंको शक्तिहरू, क्षमताहरू र तपाईंलाई आफ्नो बारेमा सबैभन्दा मनपर्ने चीजहरूको बारेमा प्रतिबिम्बित गर्दछ । यात्राको यो भागले तपाईंलाई आफ्नो अद्वितीय चरित्र मनाउन र आफूलाई एक नेताको रूपमा पत्ता लगाउन आमन्त्रित गर्दछ ।

■ आफ्नो अधिकार चिन्न

आफ्नो अधिकारको बारेमा बुझ्दा मानव अधिकारका मुद्दाहरूको रूपमा समस्याहरूको गहिरो समझ, लैङ्गिक असमानताहरू हाइलाइट गर्न, भेदभावको स्पष्ट पहिचान गर्न र तिनीहरूका मूल कारणहरू उजागर गर्न मद्दत गर्दछ । तपाईंको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राको यस क्षणमा ट्याप गर्न, तपाईंको समुदाय वा देशमा समस्या के हो भनेर सोच्नुहोस् । कुन कुरा सही लाग्दैन वा अनुचित लाग्छ? किशोरी र बालिकाहरूको कुन समूह मानव अधिकार उल्लङ्घनको बढी जोखिममा छ? तपाईंको सन्दर्भमा मानव अधिकारको बारेमा तपाईंको ज्ञान विस्तार गर्नमा भेदभावपूर्ण सांस्कृतिक प्रथाहरू, परम्पराहरू वा नीतिहरू र कानूनहरूको पहिचान गर्नका साथै तपाईंको अधिकारहरूको संरक्षण र संवर्द्धन गर्ने जिम्मेवारी भएका व्यक्तिहरू र यसको बारेमा निर्णय गर्ने शक्ति भएका व्यक्तिहरू पनि समावेश छन् । अन्तमा, के गर्नपर्छ र किशोरीहरूलाई कसरी व्यस्त राख्न सकिन्छ भनेर सोच्नुहोस् ।

■ हाम्रो नेतृत्व बलियो बनाउन

जब तपाईं मानव अधिकारका चुनौतीहरू पहिचान गर्ने आफ्नो क्षमता बढाउनुहुन्छ, तपाईं आफ्नो र अन्य किशोरीहरूको भलाइलाई असर गर्ने एउटा साझा कारणको वरिपरि समर्थन उत्पन्न गर्नुहुन्छ । यसले एकता र साझा उद्देश्यको भावना सिर्जना गर्न मद्दत गर्दछ । सूचना, सहयोग र प्रोत्साहनको साथ, तपाईं र अन्य किशोरीहरूले समस्याहरू पहिचान गर्न सक्नुहुन्छ, तपाईंको मानव अधिकारहरू पहिचान गर्न सक्नुहुन्छ, रणनीतिक साभेदारीहरू गठन गर्न, समाधानहरू व्यवस्थित गर्न र परिवर्तनको लागि पैरवी गर्न सक्नुहुन्छ । सामाजिक आन्दोलनहरू, साथीहरू र साथीहरू, जस्तै दिमाग समूहहरू, र नागरिक समाज संगठनहरूको सञ्जाल सबैले तपाईंको नेतृत्व लाई बढावा दिन भूमिका खेल्न सक्छन् । विश्वास, समावेशीकरण, विविधता र गोपनीयताका मुद्दाहरू मानव अधिकारको तपाईंको विश्लेषणमा तपाईंलाई समर्थन गर्न र अधिकारको ज्ञानबाट अधिकारको लागि कार्यगर्न आवश्यक तत्वहरू हुन् । चाहे तपाईं व्यक्तिगत रूपमा वा आन्दोलनभित्र कार्य गर्ने निर्णय गर्नुहुन्छ, यो एक सक्षम वातावरण सुनिश्चित गर्न महत्त्वपूर्ण छ जसले विभिन्न नेतृत्व छनौटहरूलाई समर्थन गर्दछ ।

■ पैरवी र सहकार्य

एक सहायक वातावरणले तपाईंलाई परिस्थितिहरूको मूल्यांकन गर्न र पैरवीलाई समर्थन गर्न जानकारी सङ्कलन गर्न (घर, स्कूलमा, समुदाय, वा राष्ट्रिय वा विश्वव्यापी स्तरमा) सुसज्जित गर्दछ । कार्य गर्न र पैरवी गर्न छनौट गरेर, तपाईं भेदभावपूर्ण र अन्यायपूर्ण अभ्यासहरू र नीतिहरूलाई चुनौती दिने अवसरहरू सिर्जना गर्नुहुन्छ । मानव अधिकारको दृष्टिकोणबाट परिस्थितिको नेतृत्व र विश्लेषण गर्ने क्षमताको साथ, तपाईं प्रासंगिक निर्णय निर्माताहरूको पहिचान गर्नुहुन्छ र समाधान खोज्न उनीहरूसँग संलग्न हुनुहुन्छ । नियमित चेक-इन र प्रदर्शन ट्याकिङले सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक निर्णय लिने चक्रमा सक्रिय

संलग्नता कायम राख्छ। समानता, न्याय, सामाजिक समावेशीकरण र मानव अधिकार प्राप्तिका लागि परिवर्तनलाई प्रभावित गर्न नै तपाईंको पैरवीको उद्देश्य हो ।

■ हाम्रो नेतृत्व साभेदारी

एक नेता वा अगुवायीको रूपमा, तपाईं आफ्नो समुदायका अन्य किशोरी र बालिकाहरूसँग यो सशक्तीकरण अनुभव साभेदारी गर्नको महत्व बुझ्नुहुन्छ, यो जान्दाजान्दै कि उनीहरूको नेतृत्व यात्रामा अरूलाई समर्थन गर्न र उनीहरूको आवाजलाई बढावा दिनुले सामाजिक न्यायको प्रयासलाई समृद्ध र बलियो बनायी अरूलाई नेतृत्व गर्न प्रेरित गर्न हो । साभेदारी नेतृत्व प्रायः अन्तर पुस्तामा हुन्छ । तपाईंको यात्राको यो भागले तपाईंलाई आफ्नो घर, स्कूल, समुदाय र देशका किशोरी नेताहरू र अन्य युवा व्यक्तिहरूसँग सम्बन्धहरू बढावा दिन प्रोत्साहित गर्दछ, अरूलाई प्रेरित गर्न जीवन कौशल, जानकारी, र तपाईंको आफ्नै नेतृत्व अनुभवहरू साभेदारी गर्न प्रोत्साहन गर्दछ । साभेदारी गरेर तपाईं किशोरी र बालिकाहरूको सामूहिक शक्तिलाई बलियो बनाउनुहुन्छ ।

परिणाम दुई आयामी छ, तपाईं, एक किशोरीको रूपमा, एक अधिक आत्मविश्वास र एक सक्षम नेता वा अगुवायी हुन को लागी समर्थित छन् । साथै, प्रगतिमा बाधा पुऱ्याउने गहिरो जरा गाडेका असमानता र शक्ति संरचनालाई चुनौती दिन र परिवर्तन गर्न तपाईं आफ्नो क्षमता प्रयोग गर्नुहुन्छ । व्यक्तिगत स्तरमा यति परिवर्तनकारी नेतृत्व कौशलहरू आफ्नो समुदाय र देशलाई लैङ्गिक शक्ति असन्तुलन, बहिष्करणकारी निर्णय लिने प्रक्रियाहरू र भेदभावपूर्ण मनोवृत्तिलाई सम्बोधन गर्न चुनौती दिन पनि उत्तिकै शक्तिशाली हुन्छन् ।

“अनुभवले हामीलाई देखाएको छ कि एकल किशोरीहरूको व्यक्तिगत आवाजहरू प्रायः बिसन्धन् वा बेवास्ता गरिन्छ, तर सँगै उनीहरूको सामूहिक आवाज स्मरण गरिन्छ वा सुनिन्छ ।
किशोरीहरू के चाहन्छन् YWCA २०१४

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंले यो खण्ड रूपान्तरणकारी नेतृत्व, पढेपछि निम्न कुराहरू प्रतिबिम्बित गर्न केही समय लिनुहोस् । नेतृत्वसँग अहिलेसम्मको यात्रा कस्तो रह्यो ? तपाईं आफ्नो नेतृत्व यात्रामा आज जहाँ हुनुहुन्छ त्यहाँ पुग्न तपाईंको प्रक्रियाको बारेमा तपाईं आफ्नो समूहसँग के साभेदारी गर्न सक्नुहुन्छ ? त्यसपछि, सहभागीहरूलाई उनीहरूको आफ्नै नेतृत्व यात्रामा प्रतिबिम्बित गर्न आमन्त्रित गर्नुहोस् ।

(नोट: खण्ड ३ को गतिविधि २ हेर्नुहोस्)



चित्र २. परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा

आफैलाई
चिन्नुहोस् ।



हाम्रो नेतृत्वलाई
बलियो बनाउनुहोस् ।



हाम्रा अधिकारहरू
जान्नुहोस् ।



हाम्रो नेतृत्व
साम्भेदारी गर्न होस् ।

पैरवी र
सहकार्य



ख. मानव अधिकार

मानव अधिकारको कुरा गरौं। तिनीहरू के हुन्? तिनीहरू कहाँबाट आएका हुन्? तिनीहरूको बारेमा थाह पाउनु किन महत्वपूर्ण छ? आफ्ना साथीहरू र समुदायका सदस्यहरूलाई तिनीहरूबारे थाह छ कि छैन भनेर पक्का गर्न किन महत्वपूर्ण छ? तपाईंको कामका लागि मानव अधिकारको अर्थ के हो? विशेष गरी, मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणले बालिकाहरू, किशोरीहरू र महिलाहरूका लागि उनीहरूको सबै विविधतामा के अर्थ राख्छ? हामी यी सबै प्रश्नहरू र थप सँगै समाधान गर्नेछौं।

तर पहिले, हामी केहि आधारभूत कुराहरू कभर गर्न निश्चित गरौं मानव अधिकार भनेको के हो?

मानव अधिकार सबै मानव जातिको जन्मजात अधिकार हो, जुन जाति, लिंग, राष्ट्रियता, जातीयता, भाषा, धर्म वा अन्य कुनै पनि स्थितिको बास्ता नगरी सबै मानिसमा निहित अधिकार हो। मानव अधिकारहरूमा दासत्व र यातनाबाट मुक्ति, विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता, काम गर्ने र शिक्षाको अधिकार, र अन्य धेरै कुराहरू समावेश छन्। सबैलाई बिना भेदभाव यी अधिकारहरूको अधिकार छ।¹⁷

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

यो उच्च सम्भावीत छ कि तपाईं मानव अधिकारको अवधारणामा नयाँ हुनुहुन्छ जस्तै तपाईंको साथीहरू जस्तै जब तपाईं कार्यशालाको नेतृत्व गर्नुहुन्छ। तपाईंले आफ्नो समूहसँग के प्रमुख मानव अधिकार मुद्दाहरू सबैलाई ख्याल छ भन्ने विषयमा आफ्नो समूहसँग बसेर मथन गर्न सक्नुहुनेछ। यस खण्डमा प्रवेश गर्नु अघि, तपाईंले आफ्नो समुदायमा भइरहेको देख्नुभएका केही मानव अधिकार मुद्दाहरू (वा मानव अधिकार उल्लङ्घनहरू) वा विश्वव्यापी स्तरमा तपाईंलाई चासो छ भनेर लेखन ३ मिनेट लिनुहोस्।

मानव अधिकार चार मुख्य सिद्धान्तहरूद्वारा निर्मित छन्:

१. सार्वभौमिक र अपरिहार्य

हरेक व्यक्ति जन्मजात हुन्छ र उसको समान अधिकार हुन्छ। सबै मानिसहरू, संसारका सबै ठाउँमा तिनीहरूको हकदार छन्। मानव अधिकार सबै मानव जातिको जन्मजात अधिकार हो।

उदाहरणका लागि: तपाईं जन्मेको ठाउँ, छालाको रङ, तपाईंले मान्ने धर्म, तपाईंको लैङ्गिक पहिचान वा यौन अभिमुखीकरण, तपाईंको क्षमता, तपाईंले बोल्ने भाषा, तपाईंले प्राप्त गर्न सक्नु भएको शैक्षिक स्तर, तपाईंले कामको लागि गर्नभएको कार्य -

सबैसँग अधिकारहरू छन् जुन न त दिइएको छ न त लिएको छ। त्यहाँ अधिकारहरू उल्लङ्घन वा अस्वीकार हुन सक्छन्, वा यी अधिकारहरूमा पहुँचमा बाधा पुग्न सक्छ, तर अधिकारहरू आफैमा सधैं त्यहाँ छन्।

२. अन्तरनिर्भर

एउटा अधिकारको पूर्ति पूर्णतया वा भित्र निर्भर गर्दछ, अन्य अधिकारहरूको पूर्तिको लागि। जीवनयापनको पर्याप्त स्तर प्राप्त गर्ने सबैको अधिकारलाई अन्य अधिकारको मूल्यमा सम्भौता गर्न सकिदैन। यसको मतलब अधिकारको एक समूह अर्को बिना पूर्ण रूपमा उपभोग गर्न सकिदैन।

उदाहरणका लागि: स्वच्छता र स्वच्छतामा पहुँच एक आधारभूत मानव अधिकार हो। तथापि, सेनिटरी प्याडको पहुँच, विशेष गरी किशोरी र बालिकाहरूको लागि, अक्सर धेरै समुदाय र देशहरूमा पूर्वाग्रह र वर्जितले बाधा पुऱ्याउँछ। यो कलंकले महिला, किशोरी र बालिकाहरूको प्रजनन स्वास्थ्यमा हानिकारक प्रभाव पार्छ। यसबाहेक, धेरै समुदायमा, किशोरी र बालिकाहरूलाई स्कूल जान अनुमति दिइदैन (वा त्यसो गर्न धेरै लज्जित हुन सक्छ) जब उनीहरूको महिनावारी हुन्छ, जसले उनीहरूको शिक्षाको अधिकारलाई असर पार्छ। मानव अधिकारको अन्योन्याश्रित प्रकृतिले किशोरी र बालिकाहरूको शिक्षाको अधिकार पूरा गर्न मासिक धर्म स्वच्छतामा पहुँच सुनिश्चित गर्न व्यापक दृष्टिकोणको आवश्यकता पर्दछ।

३. अविभाज्य

अधिकारलाई अन्य अधिकारभन्दा माथिबाट छुट्टयाउन वा वर्गीकृत गर्न सकिदैन। सबै मानव अधिकारको समान हैसियत छ। प्रत्येक व्यक्तिले आफ्नो विकासात्मक, शारीरिक, मनोवैज्ञानिक र आध्यात्मिक आवश्यकताहरूको सन्तुष्टिको माध्यमबाट व्यक्तिको मानवीय गरिमाको प्राप्तमा योगदान पुऱ्याउँछ।

उदाहरणका लागि: कोभिड-१९ प्रकोप पछि, धेरै देशहरूले प्रतिक्रियाहरू लागू गरे जसले महिलाहरूको आवश्यकता र अधिकारहरूलाई ध्यानमा राखेन। उदाहरणका लागि, प्रजनन स्वास्थ्य आपूर्ति र सेवाहरू अवरुद्ध भए। यी अवरोधहरू विशेष गरी महिला, किशोरी र बालिकाहरूको लागि सेवाहरूको दीर्घकालीन सार्वजनिक स्वास्थ्य परिणामहरू छन्। कोभिड-१९ आपतकालिन अवस्थामा सरकारको पुनरुत्थान रणनीतिले महिला अधिकारलाई ध्यानमा राखेर प्रजनन स्वास्थ्य आपूर्ति र सेवामा निरन्तर आर्थिक सहयोग सुनिश्चित गर्ने हस्तक्षेपको माग गर्दछ।

17. www.un.org/en/global-issues/human-rights

४. समानता र गैर-भेदभाव

सबै मानिस मर्यादामा समान छन् । रंग, जाति, जातीय, लिङ्ग, उमेर, भाषा, यौन भुकाव, धर्म, राजनीतिक दृष्टिकोण, राष्ट्रिय, सामाजिक वा भौगोलिक उत्पत्ति, अपाङ्गता वा अन्य कुनै अवस्था वा स्थितिको आधारमा कसैलाई पनि भेदभाव गर्न हुँदैन ।

उदाहरणका लागि: अन्ना युद्धबाट भाग्दै गरेकी १६ वर्षीया युक्रेनियन किशोरी हुन् । अदिति भारतकी युनिभर्सिटीकी छात्रा हुन् र दुई सन्तानकी आमा हुन् । इन्डि ग्वाटेमालाका आदिवासी समुदायका अगुवा हुन् । यी तीन किशोरी हरू विभिन्न सन्दर्भबाट आएका छन् र उनीहरूले आफ्नो जीवनभर विभिन्न चुनौतीहरूको सामना गरेका छन् । तथापि, तिनीहरू सम्मानमा समान रूपमा जन्मेका थिए र उनीहरूको शरणार्थी स्थिति, उनीहरूको शैक्षिक स्तर, उनीहरूका बच्चाहरू छन् वा छैनन्, वा उनीहरूको जातीयताको परवाह नगरी उनीहरूको मानव अधिकारको पूर्ण पहुँच र प्रयोग गर्न हकदार छन् ।

यहाँ मानव अधिकारको बारेमा केही आधारभूत जानकारी दिनको लागि एक द्रुत भिडियो छ:

विश्वव्यापी मानव अधिकार के के हुन् ?

[Benedetta Berti](#)



मानिसको अधिकार संरक्षण गर्ने जिम्मेवारी कसको हो ?

छोटो उत्तर: हामी सबै जिम्मेवार छौं । तर जब हामी मानव अधिकारको बारेमा कुरा गर्छौं, हामी पहिलो र सबैभन्दा महत्वपूर्ण कानुनी प्रणालीको बारेमा कुरा गरिरहेका हुन्छौं, तर त्यो जीवनका अन्य धेरै पक्षहरूसँग जोडिएको छ - सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, आदि। यसलाई अलिअलि तोडौं ।

मानव अधिकारलाई शक्ति प्रदान गर्ने मुख्य इन्जिन र यी अधिकारहरूसँग सम्बन्धित जवाफदेहीता अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून हो । यस कानूनको निकायको आधारहरू संयुक्त राष्ट्रसंघको बडापत्र र मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र हुन्, जुन क्रमशः १९४५ र १९४८ मा संयुक्त राष्ट्र संघ महासभाले पारित गरेको थियो, दोस्रो विश्वयुद्धको भयावहतापछि, जसले संयुक्त राष्ट्र संघलाई स्थापित गर्‍यो जुन आज हामी जान्दछौं र संयुक्त राष्ट्रसंघको मुख्य उद्देश्यहरू मध्ये एकको रूपमा “मौलिक मानव अधिकारमा विश्वास को पुष्टि” गर्न को लागि स्पष्ट गर्दछ । त्यसयता संयुक्त राष्ट्रसंघले महिला, बालबालिका, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, अल्पसङ्ख्यक र अन्य कमजोर समूहका लागि विशिष्ट

मापदण्डसमावेश गर्न मानव अधिकार कानूनलाई क्रमशः विस्तार गर्दै लगेको छ, जसले अहिले उनीहरूलाई भेदभावबाट जोगाउने अधिकार पाएका छन् जुन धेरै समाजमा लामो समयदेखि प्रचलित थियो ।¹⁸

अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकार सन्धिहरूको अनुमोदनको माध्यमबाट, सरकारहरूले घरेलु कानूनहरू - वा राष्ट्रिय कानूनहरू (सामान्यतया संविधान) - तिनीहरूको सन्धि दायित्व र कर्तव्यहरूसँग मिलाउने प्रक्रियामा जान्छन्। छोटकरीमा, सरकारहरू जिम्मेवार छन् । संक्षेपमा भन्ने हो भने, सरकारहरू जिम्मेवार छन् यी मानव अधिकारहरूलाई उनीहरूको राष्ट्रिय कानुनी प्रणाली भित्र कार्ययोग्य बनाउन । यसबाहेक, जहाँ राष्ट्रिय कानूनहरू राज्य लगायत कुनै पनि पक्षबाट गरिएका मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूलाई सम्बोधन गर्न असफल हुन्छन्, त्यहाँ क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा उपलब्ध व्यक्तिगत र सामूहिक उजुरीहरूको लागि संयन्त्र र प्रक्रियाहरू छन् । यी क्षेत्रीय र विश्वव्यापी स्तरका संयन्त्रहरूमा विशेष न्यायाधिकरणहरू, क्षेत्रीय अदालतहरू, र आपराधिक अदालतहरू (अन्तर्राष्ट्रिय फौजदारी अदालत, जसले नरसंहार, युद्ध अपराध, मानवता विरुद्ध अपराध, र आक्रामकताको लागि व्यक्तिहरूको प्रयास गर्दछ; र अन्तर्राष्ट्रिय न्यायालय, जुन संयुक्त राष्ट्रसंघको प्रमुख न्यायिक शाखा हो) । यी संयन्त्रहरूको मुख्य कार्यादेश अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार मापदण्डहरू वास्तवमै स्थानीय स्तरमा सम्मान, कार्यान्वयन र कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न मद्दत गर्न हो ।¹⁹

थप थाहा पाउनुहोस्

इन्डोनेसियाली सरकारले पश्चिम पपुवामा आदिवासीहरूसँग भएको मानव अधिकार उल्लङ्घनको उदाहरण यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ । पश्चिम पपुवा वा पपुवा इन्डोनेसियाको नियन्त्रणमा रहेको एक प्रान्त हो । पश्चिम पपुवाका मानिसहरू इन्डोनेसियाको कानूनद्वारा संरक्षित छैनन् र आभनो अधिकारदाबी गर्न असमर्थ छन्, र क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा समर्थन खोजिरहेका छन् (बरू राष्ट्रिय स्तर) पश्चिम पपुवान जनताका लागि मानव अधिकार उल्लङ्घन र स्वतन्त्रताको मुद्दाहरू सम्बोधन गर्न । (www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351)

18. www.un.org/en/global-issues/human-rights

19. www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

संयुक्त राष्ट्रसंघले मानव अधिकारसँग के गर्नुपर्छ ?

संयुक्त राष्ट्रसंघ ६ वटा मुख्य निकायहरू मिलेर बनेको छ, जसले मानव अधिकार उल्लङ्घनको अनुगमन र अनुसन्धान गर्दछ:

- महासभा: यो १९३ सदस्य राष्ट्रहरू सम्मिलित संयुक्त राष्ट्रसंघको मुख्य विचार, नीति निर्माण र प्रतिनिधि अङ्ग हो ।
- सुरक्षा परिषद: यसको प्राथमिक जिम्मेवारी अन्तर्राष्ट्रिय शान्ति र सुरक्षा कायम राख्नु हो, जुन १५ सदस्य राष्ट्रहरू (५ स्थायी / १० अस्थायी) द्वारा शासित छ, प्रत्येकले एक मत प्राप्त गर्दछ ।
- आर्थिक र सामाजिक परिषद: यो समन्वय, नीति समीक्षा, नीति संवाद र आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय मुद्दाहरूमा सिफारिसहरू, साथै अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा सहमत विकास लक्ष्यहरूको कार्यान्वयनको लागि प्रमुख निकाय हो।
- ट्रस्टीशिप काउन्सिल: परिषद १९९४ मा भंग गरिएको थियो, तर ११ ट्रस्ट क्षेत्रहरूको लागि अन्तर्राष्ट्रिय पर्यवेक्षण प्रदान गर्न स्थापना गरिएको थियो जुन सात सदस्य राज्यहरूको प्रशासन अन्तर्गत राखिएको थियो, र यो सुनिश्चित गर्दछ कि स्वायत्त शासन र स्वतन्त्रताको लागि क्षेत्रहरू तयार गर्न पर्याप्त कदमहरू चालिएका थिए ।
- अन्तर्राष्ट्रिय न्याय अदालत: यो अदालत हेगको पिस प्यालेसमा आधारित संयुक्त राष्ट्रसंघको प्रमुख न्यायिक अंग हो; अदालतको भूमिका अन्तर्राष्ट्रिय कानून अनुसार, राज्यहरूद्वारा प्रस्तुत कानूनी विवादहरूको समाधान गर्न हो ।
- संयुक्त राष्ट्र संघ (UN) सचिवालय: महासचिव र दशौं हजार अन्तर्राष्ट्रिय संयुक्त राष्ट्र कर्मचारी सदस्यहरू समावेश गर्दछ जसले महासभा र संगठनका अन्य प्रमुख निकायहरू द्वारा अनिवार्य रूपमा संयुक्त राष्ट्रसंघको दैनिक कार्यहरू पूरा गर्दछ ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

जब तपाईं प्रशिक्षणको नेतृत्व गर्दै हुनुहुन्छ, यो संयुक्त राष्ट्रसंघको जागरूकता सहभागीहरूको के सुन्न रोचक हुनेछ । तर पहिले, तपाईंले संयुक्त राष्ट्रसंघसँग कसरी काम गर्नभएको छ? कुन क्षमतामा? तपाईंका विचारहरू के-के हुन्? संयुक्त राष्ट्रसंघीय प्रणालीबारे तपाईंले सुनेका केही आलोचनाहरू के के हुन्?

संयुक्त राष्ट्रसंघका मुख्य निकायहरूका अतिरिक्त, त्यहाँ धेरै आयोगहरू, कोष सुविधाहरू, विभागहरू र एजेन्सीहरू छन् । संयुक्त राष्ट्र प्रणालीको बारेमा थप जान्नको लागि, संयुक्त राष्ट्रसंघका विभिन्न निकायहरूको यो चार्ट र तिनीहरूका कार्यहरूको

बारेमा केही हेर्नहोस् । (हामी यस मार्गदर्शनमा बालिकाहरू र महिलाहरूलाई असर गर्ने विशेष मानवअधिकार मुद्दाहरूको बारेमा छलफल गर्नेछौं, त्यसैले सम्पर्कमा रहनुहोस् ।)

“अधिकार धारकहरू” को हुन् ? र को हुन् “कर्तव्य वाहकहरू” ?

संयुक्त राष्ट्रसंघका मुख्य निकायहरूका अतिरिक्त, त्यहाँ धेरै आयोगहरू, कोष सुविधाहरू, विभागहरू र एजेन्सीहरू छन् । संयुक्त राष्ट्र प्रणालीको बारेमा थप जान्नको लागि, संयुक्त राष्ट्रसंघका विभिन्न निकायहरूको यो चार्ट र तिनीहरूका कार्यहरूको बारेमा केही हेर्नहोस् । (हामी यस मार्गदर्शनमा बालिकाहरू र महिलाहरूलाई असर गर्ने विशेष मानवअधिकार मुद्दाहरूको बारेमा छलफल गर्नेछौं, त्यसैले सम्पर्कमा रहनुहोस् ।)

“अधिकार धारकहरू” को हुन्? र को हुन् “कर्तव्य वाहकहरू”? कर्तव्य वाहक भनेको मानव अधिकारको सम्मान, संवर्द्धन र अनुभूति गर्ने र मानव अधिकार उल्लङ्घनबाट अलग रहने विशेष दायित्व वा दायित्व भएको संस्था वा व्यक्ति हो जबकि सबै मानिस अधिकार धारक हुन् ।

अधिकार धारक र कर्तव्य वाहकको सम्बन्ध वाहक दुवै तरिकाले काम गर्दछ:

- व्यक्तिहरू र समुदायहरूलाई प्रभावित गर्ने निर्णयहरूमा भाग लिनको लागि उनीहरूको अधिकारको बारेमा पूर्ण जानकारी हुनु आवश्यक छ ।
- मानव अधिकारप्रतिको आफ्नो प्रतिबद्धता पूरा गर्न आफ्नो क्षमता, स्रोत साधन र राजनीतिक इच्छाशक्ति विकास गर्न सरकार र अन्य कर्तव्यवाहकहरूलाई अक्सर सहयोगको खाँचो पर्छ ।

थप जान्नको लागि :

[अधिकार धारक र कर्तव्य वाहकहरू: अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रणाली](#)



[UNCRC \(भाग २\): को हो को ?](#)

अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणले परिणामसँग मात्र होइन तर ती परिणामहरू कसरी प्राप्त हुन्छन् भन्ने कुरासँग पनि सम्बन्धित छ । यसले यो मान्यता दिन्छ कि मानिसहरू निष्क्रिय प्राप्तकर्ताहरूको सट्टा परिवर्तनको अभिनेता र एजेन्ट दुवै हुन् । संस्थाहरूलाई



जवाफदेही बनाउन जनतासँग सूचना, शिक्षा, स्रोत र क्षमता छ भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ । कार्यक्रम माथि उनीहरूको स्वामित्व सुनिश्चित गर्न मात्र होइन, तर प्रगतिलाई कायम राख्न पनि तिनीहरूको सहभागिता केन्द्रीत छ ।

अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणले कर्तव्य-वाहकहरूको आफ्नो दायित्वहरू पूरा गर्ने क्षमता विकास गर्दछ र अधिकारधारकहरूलाई उनीहरूको अधिकार दावी गर्न प्रोत्साहित गर्दछ ।²⁰

सरकारका तीन तहका दायित्व हुन्छन् :

हरेक अधिकारको सम्मान, संरक्षण र पूर्ति गर्ने ।

१. अधिकारको सम्मान गर्न भनेको अधिकारको उपभोगमा हस्तक्षेप नगर्न हो ।
२. अधिकारको रक्षा गर्नको अर्थ अन्य पक्षहरूलाई अधिकारको उपभोगमा हस्तक्षेप गर्नबाट रोक्नु हो।
३. अधिकारको पूर्ति गर्न भनेको जनतालाई आफ्नो अधिकारको उपभोग गर्न सक्षम बनाउन श्रोतको बाँडफाँड लगायतका कानून, नीति, संस्था र प्रक्रियाहरू लागू गर्न सक्रिय कदम चाल्नु हो ।

उदाहरणका लागि: यसको एउटा उदाहरण हेरौं किनकि यो अशक्तता अधिकारसँग सम्बन्धित छ ।

- सम्मान गर्ने दायित्व - राज्य पक्षहरूले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारको उपभोगमा हस्तक्षेप गर्नबाट अलग रहनुपर्छ । उदाहरणका लागि, राज्यहरूले अपाङ्गता भएका

व्यक्तिहरूमा उनीहरूको सहमति बिना चिकित्सा प्रयोगहरू गर्न वा अपाङ्गताको आधारमा व्यक्तिलाई विद्यालयबाट बहिष्कार गर्न हुँदैन ।

- संरक्षण गर्ने दायित्व - तेस्रो पक्षहरूद्वारा गरिएका यी अधिकारहरूको उल्लङ्घन राज्य पक्षहरूले रोक्नै पर्छ । उदाहरणका लागि, राज्यहरूले निजी रोजगारदाताहरूलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि न्यायोचित र अनुकूल काम गर्ने वातावरणहरू प्रदान गर्न आवश्यक पर्दछ, जसमा उचित आवास प्रदान गरेर, यसको अर्थ अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसहित सबै कर्मचारीहरूको आवश्यकताहरूलाई समर्थन गर्न काम गर्ने परिस्थितिहरू अनुकूलित हुनुपर्दछ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई दुर्व्यवहार वा दुर्व्यवहारबाट जोगाउन राज्यहरू लगनशील हुनैपर्छ ।
- पूरा गर्ने दायित्व - राज्य पक्षहरूले यी अधिकारहरूको पूर्ण प्राप्तिको लागि उपयुक्त विधायिकी, प्रशासनिक, बजेट, न्यायिक र अन्य कार्यहरू गर्नपर्दछ (माथिको बाकस हेर्नहोस्) ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको मानवअधिकारको रक्षा गर्न राज्यले लिन सक्ने प्रशासनिक र विधायी कारवाहीका केही उदाहरणहरू यहाँ छन्

- भेदभावको अन्त्य गर्न विधायिका र अन्य उपायहरू अपनाउनु
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको विशिष्ट आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने र बेवास्ता नगर्ने सुनिश्चित गर्न सबै नीति तथा कार्यक्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारको संरक्षण र संवर्द्धन गर्ने ।
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार हनन गर्ने कुनै पनि अभ्यासलाई सचेतना जगाएर, नीति तथा कानूनको कार्यान्वयन,

20. www.unfpa.org/human-rights-based-approach

र स्रोतसाधन सेवाहरूबाट रोक्नुहोस् ।

- सार्वजनिक क्षेत्रले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारको सम्मान गरेको सुनिश्चित गर्नुहोस् ।
- निजी क्षेत्र र व्यक्तिहरूले सचेतना अभियान, शिक्षा र दृश्यताको माध्यमबाट अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारको सम्मान गर्ने सुनिश्चित गर्नुहोस् ।
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि पहुँचयोग्य वस्तु, सेवा र प्रविधिको अनुसन्धान र विकास सहभागितामूलक दृष्टिकोणद्वारा गर्ने र अन्य संस्थाहरूलाई पनि त्यस्तो अनुसन्धान गर्न प्रोत्साहित गर्ने ।
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई सहायक प्रविधिको बारेमा पहुँचयोग्य जानकारी प्रदान गर्ने ।
- सबै सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई महासन्धिको अधिकारसम्बन्धी प्रशिक्षणको प्रवर्द्धन गर्ने र निजी क्षेत्रलाई यस्तै तालिम लिन प्रोत्साहन र प्रावधान गर्ने ।
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग कानून र नीतिहरूको विकास र कार्यान्वयन गर्न र उनीहरूसँग सरोकार राख्ने निर्णय लिने प्रक्रियाहरूमा परामर्श र संलग्न गर्नुहोस् ।

हनन भइरहेको बेला थाहा पाउन सक्छन् र तिनीहरूको विरुद्ध आवाज उठाउन सक्छन् ।

२. यसले विविधताको महत्वलाई जोड दिन्छ । जब मानिसहरू, विशेष गरी बच्चाहरू, किशोरकिशोरीहरू, र युवाहरू (र विशेष गरी युवा महिलाहरू !) उनीहरूको मानव अधिकारको बारेमा जानकारीको सम्पर्कमा छन्, यसले उनीहरूलाई सानै उमेरदेखि विविधता र समानताको अवधारणाहरूको सम्मान गर्न प्रोत्साहित गर्दछ । यसले के देखाउँछ भने, जाति, लिंग, धन, जातीयता, भाषा, धर्म आदि मानिसहरू बीच जतिसुकै भिन्नता भए तापनि हामी समान अधिकारधारी हौं ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको स्थानीय सन्दर्भमा विविधताको अर्थ के हो?

तपाईंको समुदायका विभिन्न समूहहरूलाई कसरी व्यवहार गरिन्छ / यसले उनीहरूको मानव अधिकारमा कस्तो प्रभाव पार्छ भनेर विचार गर्नुहोस् । तपाईंको समुदायमा यो कस्तो देखिन्छ भनेर सोच्न एक क्षण लिनुहोस् ।



३. यसले इतिहास बुझ्नका लागि फुलर दृष्टिकोण प्रदान गर्दछ । विगतको अन्यायबाट पाठ सिक्न र भविष्यमा हुने हस्तक्षेपहरूलाई मार्गदर्शन गर्न मानव अधिकारको दृष्टिकोणबाट इतिहास बुझ्नु महत्वपूर्ण छ । यसबाहेक, इतिहासको माध्यमबाट मानव अधिकारको बारेमा सिक्न सरल र पक्षपातपूर्ण आख्यानहरूलाई चुनौती दिन्छ, विशेष गरी औपनिवेशिक र दमनकारी प्रणाली र अभिनेताहरूको दृष्टिकोणलाई प्राथमिकता दिने कथाहरू ।
४. यसले मानिसहरूलाई मानव अधिकारका मुद्दाहरूको मूल कारणहरू पहिचान गर्न प्रोत्साहित गर्दछ । समस्याहरूको जडलाई पहिचान गरेर, मानिसहरू परिवर्तनमा योगदान गर्न अभ्र राम्रो तरिकाले सुसज्जित हुन्छन् । उदाहरणका लागि, लैङ्गिक हिंसा युवा महिलाहरूका लागि मानव अधिकारको मुद्दा हो भनेर थाह पाएर मात्र पुग्दैन । यसलाई प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्न, मानिसहरूले जान्न आवश्यक छ कि लैङ्गिक आधारित हिंसा भेदभावपूर्ण सांस्कृतिक विश्वास र मनोवृत्तिमा गहिरो रूपमा जरा गाडेको छ जसले असमानता र शक्तिहीनतालाई कायम राख्छ, विशेष गरी महिला, किशोरी र बालिकाहरूमा ।
५. यसले आलोचनात्मक सोच र विश्लेषणात्मक क्षमतालाई बढावा दिन्छ । मानव अधिकार, शिक्षा र मानव अधिकारको बारेमा जागरूकता बढाउने बारेमा जानकारी प्रदान गर्नको अलावा मानिसहरूले आलोचनात्मक सोच प्रयोग गर्न र जानकारीको विश्लेषण गर्न पनि आवश्यक छ । धेरै मानव अधिकारका मुद्दाहरू जटिल छन्, र सबै मानव अधिकारका मुद्दाहरू अन्य मुद्दाहरूसँग प्रतिच्छेदन गर्छन् (तल अन्तर्विरोधको परिभाषा हेर्नुहोस्) । मानव अधिकारका मुद्दाहरूमा काम गर्न हामी सबैले सोच्न, विश्वसनीय / विश्वसनीय स्रोतहरू पहिचान गर्न, पूर्वाग्रहहरूलाई चुनौती दिन र तर्कहरू निर्माण गर्न आवश्यक छ । यसले मानव अधिकारसम्बन्धी छलफललाई थप

बालिकाहरू र किशोरीहरूका लागि मानव अधिकारबारे सचेतना जगाउनु किन महत्वपूर्ण छ ?

जब स्थायी परिवर्तन सिर्जना गर्ने कुरा आउँछ, मानव अधिकारको आधारभूत चेतनाले निम्न योगदान गर्न मद्दत गर्दछ :

१. यसले मानिसहरूलाई आफ्नो अधिकार दावी गर्न सक्षम बनाउँछ । तपाईंको मानव अधिकारको बारेमा जान्न पाउनु मानव अधिकार हो ! ²¹ यो शिक्षा पाएर किशोरीहरूले आफ्नो अधिकार

21. "Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups, and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms," Article 6

फलदायी र अर्थपूर्ण बनाउँछ ।

६. यसले सहानुभूति र ऐकतालाई प्रोत्साहन गर्छ । मानव अधिकार कार्यको एउटा महत्त्वपूर्ण अंश भनेको मानव अधिकार सार्वभौमिक छ भन्ने कुरालाई स्वीकार गर्ने हो । जब मानिसहरूले अधिकारहरू अन्यत्र उल्लङ्घन भइरहेको महसुस गर्छन्, उनीहरूले सहानुभूति र ऐक्यबद्धता महसुस गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ, विशेष गरी यदि उनीहरूले संसारका विभिन्न भागहरूमा यस्तै उल्लङ्घनहरू अनुभव गरिरहेका छन् भने । यसरी नै आन्दोलनहरू निर्माण हुन्छन् । एक व्यक्तिको अधिकारको हनन गर्न भनेको सबैको अधिकारको उल्लङ्घन हो । यो विश्वासले मानिसहरूलाई एकताबद्ध बनाउँछ - एक अर्काबाट धेरै फरक पनि - र कार्यलाई उत्तेजित गर्दछ ।
७. यसले मानिसलाई मानव अधिकारको कदर गर्न प्रोत्साहित गर्छ । जब मानिसहरूले मानवअधिकारको बारेमा चेतना र बुझाइ प्राप्त गर्छन्, उनीहरूले के सिक्छन् त्यसले उनीहरूका मूल्यहरूलाई आकार दिन सक्छ । मानव अधिकार कर्तिको महत्त्वपूर्ण छ र ती अधिकारको रक्षा गर्न लायक छन् भन्ने कुरा उनीहरूले महसुस गर्नेछन् । जब तपाईं मानव अधिकारको बारेमा जान्नुहुन्छ, तब तपाईं खडा हुने सम्भावना बढी हुन्छ जब उनीहरूले विश्वास गर्छन् कि उनीहरूको अधिकार (र अरूको अधिकार) खतरामा परेको छ ।
८. यसले सामाजिक न्यायका गतिविधिलाई प्रोत्साहन गर्छ । जब मानिसहरू शिक्षित हुन्छन् र आवश्यक सीप, ज्ञान र स्रोतहरूबाट सुसज्जित हुन्छन्, उनीहरूले आफ्नो समुदायमा सामाजिक न्यायको लागि काम गर्नेछन् । यसमा समाजका सबैभन्दा कमजोर सदस्यहरूका लागि जागरुकता बढाउने र आधारभूत आवश्यकताहरू पूरा गर्ने संस्थाहरूको स्थापना / समर्थन समावेश छ । सामाजिक न्याय र समानतामा विश्वास गर्न एउटा महत्त्वपूर्ण पहिलो पाइला हो, र मानव अधिकार बारे बुझेर तिनका बारे कसरी पैरवी गर्ने भन्ने नै परिवर्तन कसरी हुन्छ भन्ने हो ।
९. यसले सरकारलाई जवाफदेही बनाउँछ । मानव अधिकार शिक्षा (HRE) ले मानिसहरूलाई संगठनहरूलाई जवाफदेही बनाउन प्रोत्साहित मात्र गर्दैन । यसले उनीहरूलाई सरकारहरूलाई जवाफदेही बनाउन प्रोत्साहित गर्दछ, किनकि उनीहरू मुख्य कर्तव्य-वाहकहरू हुन् । मानव अधिकार विज्ञहरूका अनुसार HRE सरकारको जवाफदेहिताका लागि महत्त्वपूर्ण छ । ज्ञान, सीप र जोशले सुसज्जित, नागरिकहरूसँग मुद्दाहरूमा आफ्ना सरकारहरूलाई चुनौती दिन र परिवर्तनको माग गर्ने शक्ति छ । HRE ले विश्वव्यापी मानव अधिकार समुदायलाई संसाधन र जडानका साथ कार्यकर्ताहरू प्रदान गर्न पनि मद्दत गर्दछ ।²²

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको प्रशिक्षणको क्रममा, सहभागीहरूलाई उनीहरूको मानव अधिकार उल्लङ्घनको बारेमा थप सोचन को लागी समर्थन गर्न उपयोगी हुन सक्छ, समुदाय जसले उनीहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा असर नपार्ने सम्भावना छ । पहिलो, आफैलाई लागी, कुनै पनि स्थानीय अधिकार उल्लङ्घनको बारेमा सोचन एक क्षण लिनुहोस् जुन तपाईंले देख्नुभएको छ जुन तपाईंलाई प्रत्यक्ष रूपमा असर गर्दैन तर तपाईंलाई थाहा छ कि गलत छन् । तपाईंको लागि के आउँछ हेर्नुहोस् ।

सो हेरचाह जाँच

यस बिन्दुसम्म धेरै जानकारी साभता गरिएको छ । तपाईंसँग कसरी बसिरहेको छ? के तपाईंलाई छुट्टी लिन आवश्यक छ ? आफ्नो शरीरलाई तान्काउनुहोस् । अलिकति पानी पिउनुहोस् । खाजा खानुहोस् ।

मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण (HRBA) भनेको के हो ?

एचआरबीए पाँच प्रमुख मानव अधिकार सिद्धान्तहरूद्वारा आधारित छ, जसलाई प्यानल पनि भनिन्छ: सहभागिता, जवाफदेहिता, गैर-भेदभाव र समानता, सशक्तिकरण र वैधता ।²³

- सहभागिता - सबैलाई निर्णय लिने प्रक्रियामा सक्रिय सहभागिताको अधिकार छ, जसले उनीहरूको अधिकारको उपभोगलाई प्रभावित गर्दछ ।
- जवाफदेहिता - कर्तव्य-वाहकहरू अधिकार-धारकहरू प्रति आफ्नो दायित्वहरू पूरा गर्न असफल भएमा जवाफदेही हुन्छन् । मानव अधिकार उल्लङ्घन हुँदा प्रभावकारी उपचार हुनुपर्छ ।
- गैर-भेदभाव र समानता - सबै व्यक्तिहरू कुनै पनि प्रकारको भेदभाव बिना आफ्नो अधिकारको हकदार छन् । सबै प्रकारका भेदभावलाई निषेध, रोकथाम र उन्मूलन गरिनुपर्छ ।
- सशक्तिकरण- सबैलाई आफ्नो अधिकार दावी गर्न र प्रयोग गर्न

22. Adapted from: www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/

23. Adapted from: ennhri.org/about-nhris/human-rights-basedapproach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights

अधिकार छ । व्यक्ति र समुदायले आफ्नो अधिकारलाई बुझ्नु पर्दछ र उनीहरूको जीवनमा असर पार्ने नीतिहरूको विकासमा भाग लिनु आवश्यक छ ।

- वैधानिकता - दृष्टिकोणहरू राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा निर्धारित कानूनी अधिकारहरूको अनुरूप हुनुपर्दछ ।

HRBAले सक्रियतालाई कसरी समर्थन गर्न सक्छ?

जब तपाईं एक कार्यक्रम, एक अभियान, वा कुनै पनि प्रकारको हस्तक्षेप डिजाइन गर्ने बारे सोच्दै हुनुहुन्छ, यो जच्चब्राम्रो अभ्यासलाई ध्यानमा राख्न उपयोगी छ ।²⁴

- हस्तक्षेपले स्पष्ट रूपमा बताउँछ कि मानव अधिकारको प्राप्ति एक अन्तिम लक्ष्य हो ।
- मानिसहरू (विशेष गरी विभिन्न पृष्ठभूमिका बालिकाहरू र किशोरीहरू) वस्तुहरू र सेवाहरूको निष्क्रिय प्राप्तकर्ताहरूको सट्टा उनीहरूको आफ्नै विकासको प्रमुख अभिनेताहरूको रूपमा मान्यता प्राप्त छन् ।
- अर्थपूर्ण र समतामूलक सहभागिता एउटा साधन र लक्ष्य दुवै हो ।
- रणनीतिहरू सशक्तीकरण हुन्, अशक्त हुँदैनन् ।
- दुवै परिणाम र प्रक्रियाहरू निगरानी र मूल्यांकन गरिन्छ ।
- हस्तक्षेपहरू सीमान्तकृत र बहिष्कृत समूहहरूमा केन्द्रित छन् ।
- यो प्रक्रिया स्थानीय स्वामित्वमा छ र बालिका र महिलाहरूको प्राथमिकताहरूमा निहित छ ।
- हस्तक्षेपको उद्देश्य असमानताहरू कम गर्न र पिछडीएकाहरूलाई सशक्त पार्न हो ।
- सन्दर्भ, इतिहास र परिस्थितिको पूर्ण विश्लेषण मुख्य मुद्दाहरू / अन्यायको तात्कालिक, अन्तर्निहित र मूल कारणहरू पहिचान गर्न सञ्चालन गरिन्छ ।
- विश्लेषणले मुख्य कर्तव्य वाहकको रूपमा राज्यको क्षमता र अन्य गैर-राज्य पक्षहरूको भूमिका सहित सबै सरोकारवालाहरूलाई समावेश गर्दछ ।
- मानव अधिकार मानकहरूले हस्तक्षेपमा मापन योग्य लक्ष्यहरू र सूचकहरूको निर्माणलाई मार्गदर्शन गर्दछ ।
- रणनीतिक साभेदारीहरू विकसित र दिगो छन् ।

24. Adapted from: www.unfpa.org/human-rights-based-approach

तपाईंलाई थाहा छ विश्व धट्टबले आम्हो अस्तित्वको दशकहरूमा शान्तिको बारेमा ४० भन्दा बढी प्रस्तावहरू पारित गरेको छ र UNSRC लाई अपनाउने र कार्यान्वयनको लागि एक प्रमुख अधिवक्ता हो? शान्ति र न्यायको वरिपरि YWCAको मुख्य लक्ष्यहरू मध्ये एक भनेको नीति निर्माण र शान्ति प्रक्रियाहरूमा युवा महिला र अन्तरपुस्ताका नेताहरूको समावेशीकरण र अर्थपूर्ण सहभागिता र प्रतिनिधित्व बढाउनु हो ।

त्यसोभए, यी सबै कुराहरूले बालिकाहरू, किशोरी र महिलाहरूको लागि के अर्थ राख्छ ?

संयुक्त राष्ट्रसंघको स्थापना कालदेखि नै महिलाको मानव अधिकार संयुक्त राष्ट्रसंघको मूल्य प्रणालीको केन्द्रमा रहँदै आएको छ । संयुक्त राष्ट्रसंघको प्रारम्भदेखि नै महिला मानव अधिकारको प्रयासको लामो इतिहास भए तापनि महिला र किशोरीहरू त्यसभन्दा धेरै अघिदेखि नै सामाजिक र मानव अधिकार आन्दोलनको अगुवा रहँदै आएका छन् । यसबाहेक, महिला, किशोरी र बालिकाहरूले विश्वको आधा जनसंख्याको प्रतिनिधित्व गर्छन् र त्यसैले, यसको आधा सम्भावना पनि छैन । मौलिक मानव अधिकार हुनुका साथै पूर्ण मानव क्षमता र दिगो विकाससहितको शान्तिपूर्ण समाज प्राप्तिका लागि लैङ्गिक समानता आवश्यक छ । महिला र पुरुषबीच अधिकार र अवसरको पूर्ण समानता हासिल गर्न अबै लामो यात्रा तय गर्न बाँकी छ । लैङ्गिक हिंसाका विविध रूपहरूको प्रतिकार गर्न र गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्य, आर्थिक स्रोतहरू र राजनीतिक जीवनमा महिला, किशोरी र बालिका र पुरुष, किशोर र बालकहरू दुवैको समान पहुँच सुनिश्चित गर्न अत्यन्त महत्त्वपूर्ण छ । कानूनी कारवाही गर्नभन्दा पनि, एक साथ आउनु र अन्यायमा मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण लागू गर्न वार्तालाप सुरु गर्ने, परिवर्तन गर्न जिम्मेवारहरूलाई दबाव दिने र समान विचारधारा भएका समुदायहरूलाई जोड्ने एक शक्तिशाली तरिका हो । समयबित्दै जाँदा परिवर्तन आउन सक्छ, तर अदालतहरूमा मात्र होइना नियमहरू परिवर्तन गर्न, कलंक र वर्जितहरूलाई

चुनौती दिन, र आधारभूत संगठनलाई समर्थन गर्न कानून परिवर्तन गर्न जत्तिकै महत्त्वपूर्ण छ।²⁵

विशेष गरी महिलाहरूमा केन्द्रित मानव अधिकार सम्बन्धी उपकरणहरूको सन्दर्भमा, महिला विरुद्ध सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि (CEDAW) अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सन्धि हो जुन सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण छ। ऋग्भृष्ट ले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव हटाउने र विश्वव्यापी रूपमा महिला र पुरुषबीच समान अधिकार प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष्य राखेको छ। महिला अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय विधेयकका रूपमा व्याख्या गरिएको यो महासन्धि सन् १९७९ को डिसेम्बरमा संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासभाले पारित गरेको थियो। सन् १९८१ को सेप्टेम्बरमा बीसौँ राज्यको अनुमोदनपछि यो महासन्धि अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिको रूपमा लागू भएको थियो। संयुक्त राष्ट्रसंघका १९३ सदस्य राष्ट्रमध्ये १८९ राष्ट्रले CEDAW (संयुक्त राज्य अमेरिका, इरान, पलाउ, सोमालिया, सुडान र टोंगा अपवाद हुन...) लाई अनुमोदन गरेका छन्।²⁶

यहाँ CEDAW को सिद्धान्तहरू / जनादेश व्याख्या गर्ने संक्षिप्त भिडियोहरूको एक शृंखला छनू :



CEDAW दूत र संक्षिप्त: गैर भेदभावको सिद्धान्त व्याख्या गर्दै

CEDAW दूत र संक्षिप्त: राज्य दायित्वको सिद्धान्त

CEDAW दूत र संक्षिप्त: को सिद्धान्त वास्तविक समानता

महिलाविरुद्ध हुने भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी समिति (CEDAW) स्वतन्त्र विज्ञहरूको एक निकाय हो जसले CEDAWको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी पाएको छ। CEDAW कमिटीमा विश्वभरका २३ जना महिला अधिकारसम्बन्धी स्वतन्त्र विज्ञहरू रहेका छन्। समितिको कामका बारेमा थप जान्नका लागि यहाँ क्लिक गर्नहोस्।

CEDAW लाई अनुमोदन गरेका १८९ राज्यहरू मध्ये प्रत्येकले महासन्धिमा वर्णन गरिएका अधिकारहरू सम्बन्धी अपनाएका उपायहरू र राज्यले महिलाहरूको अधिकारलाई कायम राख्नमा गरेको प्रगतिको बारेमा रिपोर्ट गर्नपछि। राज्यसँग नीतिमा प्रगति गर्न, कारवाही गर्न र प्रतिवेदन दिन समयसीमा छ। समितिले प्रत्येक प्रतिवेदनको जाँच गर्दछ र यसको चिन्ता र सुझावहरू राज्य पक्षलाई “समापन अवलोकन” को रूपमा सम्बोधन गर्दछ। गैरसरकारी संस्था (NGO) र नागरिक समाज संगठनहरू (CSO) ले यस प्रक्रियामा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छन्, किनकि उनीहरू

प्रायः आफ्ना प्रतिबद्धताहरूको लागि सरकारहरूलाई जिम्मेवार ठहराउँछन् र राज्यले गरिरहेको मानव अधिकार उल्लङ्घनको आवाज उठाउँछन्। इन्टरनेसनल वुमेन्स राइट्स एक्सन वाच (International Womens Rights Action Watch) -IWRAW_CEDAW को अग्रणी संस्था हो, जसले विश्वभरका गैरसरकारी संस्थाहरूलाई सहयोग प्रदान गर्दछ किनकि उनीहरूले महिलाको मानव अधिकारको लागि जवाफदेहीता खोजिरहेका छन्। यसको अतिरिक्त, रटगर्स र एरोले एक उपकरण (तल हेर्नहोस्) प्रदान गर्दछ कि तपाईंको सरकारले के गर्न प्रतिबद्ध छ र उनीहरूले प्रमुख महिला मानव अधिकार मुद्दाहरूको बारेमा उनीहरूको रिपोर्टिङमा कसरी गरि रहेका छन् भनेर पत्ता लगाउने।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

रटगर्स / एरो उपकरण र भिडियोमा हेर्नुहोस् कि सीईडीएडब्ल्यू (CEDAW) अन्तर्गत तपाईंको सरकारको दायित्वहरू कसरी निर्धारण गर्ने र उनीहरूले आफ्ना प्रतिबद्धताहरू पूरा गरिरहेका छन् कि छैनन् भनेर हेर्नको लागि भिडियो हेर्नुहोस्। के यो जानकारी पहुँच गर्न सजिलो छ? तिनीहरूले के गरिरहेका छन् भनेर थाह पाउन कोसिस गर्दा तपाईंले सामना गर्नुपरेका केही चुनौतीहरू के-के हुन्? कार्यशाला वा प्रशिक्षणमा यो अभ्यास गर्नुअघि के तपाईं आफ्ना साथीहरू कहाँबाट आएका हुन् भनेर अरु केही देशहरू खोज्न सक्नुहुन्छ?

महिला मानव अधिकार रक्षकहरूको संरक्षण

जो कोही, उनीहरूको पेशा वा जागिरको परवाह नगरी, मानव अधिकार रक्षक हुन सक्छ, तिनीहरूमुख्यतया उनीहरूको रोजगार वा कामको पदनामले भन्दा उनीहरूले के गर्छन् र केको लागि खडा हुन्छन् भन्ने आधारमा पहिचान गरिन्छ। केही मानव अधिकार रक्षकहरू पेशेवर मानव अधिकार कर्मीहरू, मानव अधिकार मुद्दाहरूमा काम गर्ने वकिलहरू, पत्रकारहरू वा मिडियाकर्मीहरू, ट्रेड युनियनवादीहरू हुन्। यद्यपि, धेरै मानवअधिकार रक्षकहरूले मानव अधिकारको पक्षमा आफ्नो कामबाट राजस्व कमाउन सकेका छैनन्। कतिपयले संयुक्त राष्ट्र संघ, अफ्रिकी युनियन वा काउन्सिल अफ युरोप जस्ता क्षेत्रीय निकायहरू र/वा राज्यका राजधानीहरूमा²⁷ पैरवी गर्दै मानव अधिकारमा अन्तर्राष्ट्रिय समुदायसँग संलग्न हुन पनि काम गर्छन्।

25. www.un.org/en/global-issues/gender-equality

26. utgers.international/resources/cedaw-advocacy/

27. humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders



सन् २००० मा सुरक्षा परिषदले पारित गरेको थियो ।

महिला, शान्ति र सुरक्षासम्बन्धी प्रस्ताव १३२५, जसले संयुक्त राष्ट्रसङ्घका सबै शान्ति र सुरक्षा प्रयासहरूमा महिलाको बढ्दो सहभागिता र लैङ्गिक दृष्टिकोणको समावेशीकरण (निर्णय लिने र शान्ति प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता, प्रशिक्षण र शान्ति स्थापनामा लैङ्गिक दृष्टिकोण र संयुक्त राष्ट्रसङ्घको रिपोर्टिङ प्रणालीमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण सहित) को आह्वान गर्दछ । त्यसयता संयुक्त राष्ट्रसङ्घको सुरक्षा परिषदले महिला, शान्ति र सुरक्षासम्बन्धी विभिन्न प्रस्तावपारित गरिसकेको छ । सन् २००८ मा, यसले ऐतिहासिक प्रस्ताव १८२० (२००८) पारित गर्यो, जुन द्वन्द्वको अवस्थामा यौन हिंसालाई सम्बोधन गर्न समर्पित पहिलो थियो। त्यसपछिका अनुवर्ती प्रस्तावहरू, (२००५), १८८८ (२००५), १८८५ १५६० (२०१०), द्वन्द्व-सम्बन्धित यौन हिंसाको रोकथाम र प्रतिक्रियामा केन्द्रित छन्, र यस उद्देश्यको लागि संयुक्त राष्ट्र संघ वास्तुकला स्थापित गरेको छ, जसमा द्वन्द्वमा यौन हिंसामा विशेष प्रतिनिधिको नियुक्ति र कानूनको शासन र द्वन्द्वमा यौन हिंसामा विशेषज्ञहरूको समूहको स्थापना ।

के तपाईंलाई थाहा छ कि संकल्प १३२५ को अंगीकारको लागि धक्का दिन विश्व YWCA एक प्रमुख शक्ति भएको छ ?

www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender

महिला मानव अधिकार रक्षक (WHRDs) सबै महिला, किशोरी र बालिकाहरू हुन् जुन कुनै पनि मानव अधिकारको मुद्दामा काम गर्छन् (जसले आफूलाई “महिला / किशोरी रक्षकहरू” वा “बालिका रक्षकहरू” को रूपमा पहिचान गर्छन्), र सबै लिंगका व्यक्तिहरू जसले महिला अधिकार र लैङ्गिक समानतासँग सम्बन्धित अधिकारहरूलाई बढावा दिन काम गर्छन्। किनभने WHRD को कामलाई यथास्थितिलाई खतरामा पार्ने, रूपमा हेरिन्छ । पारिवारिक र लैङ्गिक भूमिकाको परम्परागत धारणालाई चुनौती दिँदै यसले अक्सर महिला र बालिकालाई जोखिममा पार्छ। यसले राज्य र गैर-राज्य अभिनेताहरू, समुदायका नेताहरू र परिवारका सदस्यहरूद्वारा कर्लकित, बहिष्करण र शत्रुता निम्त्याउन सक्छ जसले उनीहरूलाई आफ्नो कामको माध्यमबाट धर्म, सम्मान वा संस्कृतिलाई खतरामा पार्छ ।

यसबाहेक, काम स्वयं, नारीवादी आन्दोलनहरूमा उनीहरूको सहभागिता, वा उनीहरूले के हासिल गर्न प्रयासरत छन् - उदाहरणका लागि, महिला अधिकारको प्राप्ति वा लैङ्गिक समानतासँग सम्बन्धित अन्य अधिकारहरूको प्राप्ति - ले पनि उनीहरूलाई आक्रमणको लागि लक्ष्य बनाउँदछ, व्यक्तिगत र सामूहिक रूपमा WHRDलाई निरुत्साहित गर्न, र उनीहरूको कामलाई पछ्याउनबाट ।²⁸ द्वन्द्व, जारी नागरिक वा राजनीतिक अशान्ति वा लामो संकट भएका देशहरूमा WHRD को लागि

28. www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

यो विशेष गरी साँचो हो, ²⁹ चाहे यो द्वन्द्व दशकौंदेखि विद्यमान छ वा बदलिँदो राजनीतिक विश्वव्यापी परिदृश्यमा आधारित छ । सबै मानव अधिकार रक्षकहरूका लागि अनुकूल वातावरण सुनिश्चित गर्ने र रक्षकहरूलाई खतरा र आक्रमणबाट जोगाउनु राज्यको प्राथमिक दायित्व हो । अन्तर्राष्ट्रिय समुदायका साथै संयुक्त राष्ट्रसङ्घको राष्ट्रिय स्तरको उपस्थितिको पनि सहयोग, अर्थपूर्ण संलग्नता र उनीहरूको संरक्षण गर्ने दायित्व छ । महिला मानव अधिकार रक्षकहरूमाथि हुने धम्की, आक्रमण, हिंसा र अन्य दुर्व्यवहारको तत्काल अनुसन्धान गरिनुपर्छ । तथापि, व्यवहारमा, WHRD हरू प्रायः प्रभावकारी, समावेशी र लैङ्गिक-उत्तरदायी सुरक्षा संयन्त्रहरू बिना छोडिएका छन् ।

मानव अधिकार रक्षक (HRD)³⁰ सम्बन्धी घोषणापत्र WHRD को महत्वपूर्ण भूमिकालाई मान्यता दिने दिशामा एक पाइला हो र सबै मानव संसाधन विकास र राज्यहरूको दायित्वहरूको सान्दर्भिक अधिकारको रूपरेखा प्रस्तुत गर्दछ । संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासभाले महिला मानव अधिकार रक्षकहरूको संरक्षणसम्बन्धी यो ऐतिहासिक प्रस्ताव पनि पारित गरेको छ ।³¹

तपाईंको मानव अधिकारको काममा सुरक्षित, स्वस्थ र समझदार रहन मद्दत गर्न यहाँ केही स्रोतहरू छन् :

- संसारलाई बचाउने प्रयास गर्दा लचिलो रहनु (खण्ड २): युवा कार्यकर्ताहरूका लागि एक कल्याण कार्यपुस्तिका (एमनेस्टी इन्टरनेसनल)
- लैङ्गिक कागजात : महिला मानव अधिकार रक्षकहरूको लागि र यसको बारेमा एक मार्गदर्शन (महिला मानव अधिकार रक्षकहरू अन्तर्राष्ट्रिय गठबन्धन)
- सुरक्षाको हाम्रो अधिकार: महिला मानव अधिकार रक्षकहरूको संरक्षणका लागि समग्र दृष्टिकोण (महिला मानव अधिकार रक्षक अन्तर्राष्ट्रिय गठबन्धन)
- अधिकारदावी, न्यायदावी: महिला मानव अधिकार रक्षकों पर एक गाइडबुक (महिला मानव अधिकार रक्षक अंतर्राष्ट्रीय गठबंधन)
- महिला मानव अधिकार रक्षक र पत्रकारहरूको संरक्षण बढाउने: सर्भाइभर्सको दृष्टिकोण (वेबकास्ट इभेन्ट, १२ अप्रिल २०२२)
- हाम्रो अधिकार, हाम्रो सुरक्षा: महिला मानव अधिकार रक्षकहरूको लागि संसाधनहरू (अन्तर्राष्ट्रिय भूमि गठबन्धन)
- महिला मानव अधिकार रक्षकहरू निकासी उद्योगहरूको सामना गर्दै (AWID)

29. www.humanitariancoalition.ca/protractedcrises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods

30. [Additional languages available here: undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False](http://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)

31. www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

ग. नारीवादी मूल्यहरू + सिद्धान्तहरू

परिवर्तनकारी नेता वा अगुवायीले वास्तवमै बुझेका छन् कि असल नेतृत्व भनेको अरूलाई नेतृत्व गर्न सहयोग गर्न र सक्षम पार्न हो र अरूमाथि होइन तर अरूसँग मिलेर शक्ति निर्माण गर्न हो । यस मार्गदर्शनमा तपाईंले देख्नुहुनेछ कि धेरै नारीवादी मूल्यहरू र सिद्धान्तहरू अन्य खण्डहरूमा देखा पर्दछन् । तर यी मूल्य र सिद्धान्तहरूको जडमा आधारभूत अवधारणाहरू के हुन् भनेर बुझ्नको लागि यो खण्ड महत्वपूर्ण छ ।

समता + समानता

परिवर्तनकारी नेतृत्वले जीवनका सबै पक्षमा शक्तिको भूमिकालाई मान्यता दिन्छ। यो महत्त्वपूर्ण छ कि जब तपाईं नेता / अगुवायीको रूपमा आफ्नो यात्रामा गनुहुन्छ, तपाईं आफूसँग भएको शक्ति (वा धारण गर्न मानिन्छ) र यसलाई सबैसँग कसरी साभेदारी गर्ने भनेर विचार गर्नुहुन्छ। जब समतामा निहित हुन्छ, दृष्टिकोणहरू बढाउँदै, नेतृत्वसँग सामूहिक परिवर्तनको लागि धेरै आवश्यक गति निर्माण गर्ने शक्ति छ। शक्ति विभिन्न प्रकारका प्रकट हुन्छ।

उदाहरणका लागि, प्रशिक्षणको लागि तपाईंको कोठा कसरी व्यवस्थित गरिएको छ? के तपाईंसँग कोठाको अगाडि एउटा स्पिकरले बाँकीलाई सम्बोधन गर्ने कोठा व्यवस्थित गरेको छ? के तपाईंसँग समान साभेदारीको लागि सर्कल छ? कोठामा पहुँच गर्न हवीलचेयरको लागि च्याम्प छ? शक्ति गतिशीलता परिवर्तन गर्न तपाईं के गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारे सचेत हुन आवश्यक छ। सीप-निर्माण खण्ड र सहजकर्ताको टूलबक्समा धेरै उपकरणहरूले यसलाई प्रश्न गर्ने र चुनौती दिने तरिकाहरू प्रदान गर्दछ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

रटर्गर्स / एरो उपकरण र भिडियोमा हेर्नुहोस् कि सीईडीएडब्ल्यू (CEDAW) अन्तर्गत तपाईंको सरकारको दायित्वहरू कसरी निर्धारण गर्ने र उनीहरूले आफ्ना प्रतिबद्धताहरू पूरा गरिरहेका छन् कि छैनन् भनेर हेर्नको लागि भिडियो हेर्नुहोस् । के यो जानकारी पहुँच गर्न सजिलो छ ? तिनीहरूले के गरिरहेका छन् भनेर थाह पाउन कोसिस गर्दा तपाईंले सामना गर्नुपरेका केही चुनौतीहरू के-के हुन् ? कार्यशाला वा प्रशिक्षणमा यो अभ्यास गर्नुअघि के तपाईं आभना साथीहरू कहाँबाट आएका हुन् भनेर अरू केही देशहरू खोज्न सक्नुहुन्छ ?

“हामीले नारीवादको दृष्टिकोणको लागि लड्नुपर्छ जसले अन्य शक्ति असमानताहरू, ऐतिहासिक र औपनिवेशिक गतिशीलतालाई विचार गर्दछ जसले उत्पीडनको यस चक्रको संरचनामा पुरुष लिङ्गलाई निम्त्याउँछ । नस्लवाद विरोधी र समर्थन प्रणालीहरू निर्माण नगरीकन जसमा जातीय महिलाहरूको आवश्यकताहरू समावेश छन्, विरुद्धको लडाईं लैङ्गिक हिंसा अपूर्ण रहनेछ ।” -राक्वेल बेनेट, ब्राजिल

अन्तक्रियात्मक+अन्तरपुस्ता

मूलतः सन् १९८९ मा किम्बरले केन्शोले तयार पारेको प्रतिच्छेदन एउटा सिद्धान्त र एउटा औजार हो जसले हामीलाई दमन र विशेषाधिकारको अद्वितीय अनुभवमा योगदान गर्न सक्ने तरिकाहरू बुझ्न र प्रतिक्रिया दिन मद्दत गर्दछ।³² यसको अर्थ हाम्रो पहिचानको अन्तरसम्बन्धित प्रकृतिले नयाँ र अन्योन्याश्रित शक्ति सम्बन्ध, भेदभाव, (असमानता) वा विशेषाधिकारहरू सिर्जना गर्न सक्छ।³³

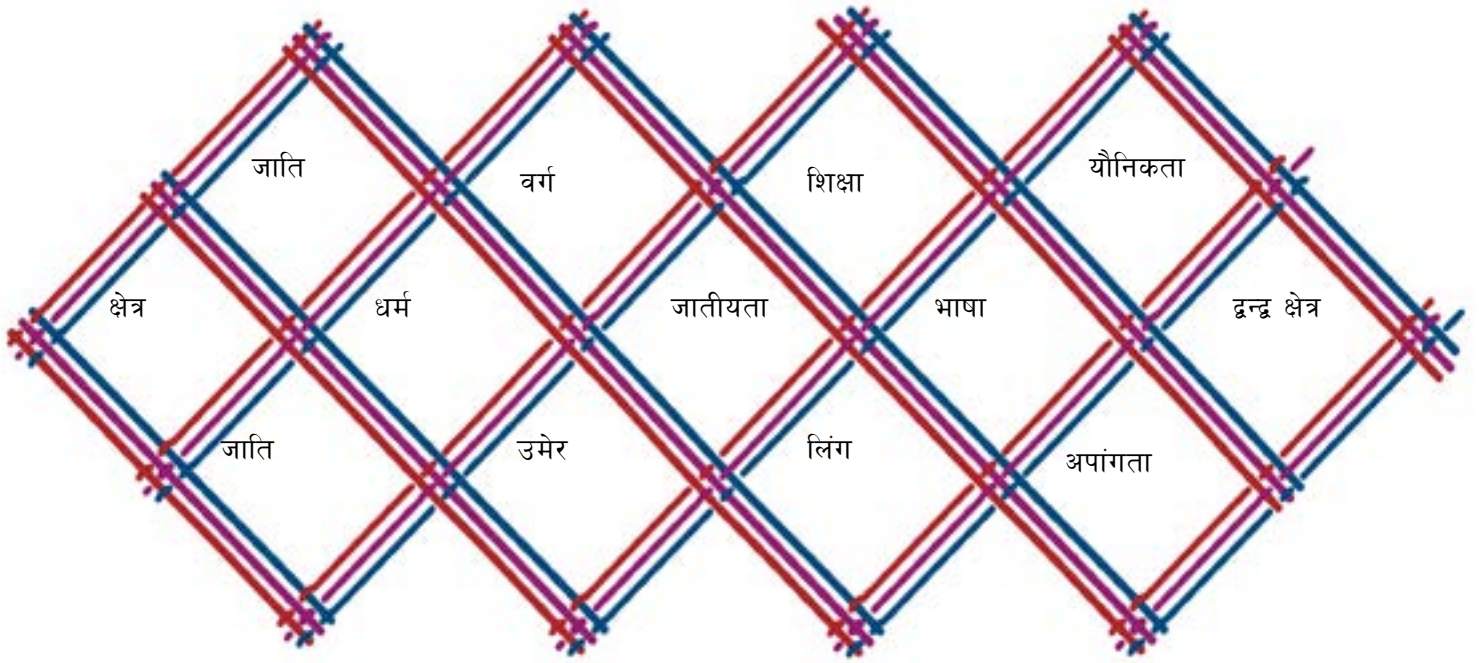


प्रतिच्छेदन १०१

नेतृत्वलाई उपनिवेशमुक्त गर्न र शक्ति संरचनालाई रूपान्तरण गर्न अन्तरविरोध महत्वपूर्ण छ। जब हामी अन्तरविरोधलाई एक सिद्धान्तको रूपमा अँगाल्छौं, हामी विविधतालाई अँगाल्छौं र उनीहरूको पहिचानका सबै पक्षहरूलाई स्वीकार गर्दै युवा महिलाहरूसँग सहकार्य गर्ने आधार निर्माण गर्दछौं। किशोरीहरूको विभिन्न जीवित वास्तविकताहरू बुझ्दा युवतीहरूको एक समूहलाई अर्को समूहमाथि थप हानि (उत्पीडन) र बहिष्करणबाट जोगिन मद्दत गर्दछ। यसले परामर्श, संवाद, स्वस्थ बहस र नारीवादी र मानव अधिकारका सिद्धान्तहरूको अभ्यासको माध्यमबाट रूपान्तरणकारी नेतृत्वका लागि सुरक्षित स्थानहरू निर्माण गर्न विविधता र समावेशीकरण कसरी महत्वपूर्ण छ, भन्ने कुरालाई पनि पुष्टि गर्दछ।

32. UNPRPD and UN Women (2022). INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT An Intersectional Approach to Leave No One Behind. Available at www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

33. World YWCA Glossary and Definitions www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf



Source: World YWCA & Feminism India (स्रोत: विश्व YWCA र फेमिनिज्म इंडिया)

परिवर्तनकारी नेता बन्नको लागि तपाईंको यात्रामा एक इन्टरसेक्सनल दृष्टिकोण समावेश गर्न आवश्यक छ।³⁴

- रिफ्लेक्सिभिटी : तपाईंको आफ्नै अचेतन पूर्वाग्रहहरू, विश्वासहरू, निर्णयहरू र अभ्यासहरू, साथै तपाईंको संगठनको जाँच गर्नहोस्, र यसले कसरी तपाईंले काम गर्ने र अन्य युवतीहरूसँग संलग्नतालाई प्रभाव पार्न सक्छ।
- मर्यादा, छनौट र स्वायत्तता : सबै किशोरीहरूको मर्यादा, छनौट र स्वायत्तताको सम्मान र समर्थन गर्नहोस्।
- पहुँच र सार्वभौमिक डिजाइन : पहुँच र उचित आवास सुनिश्चित गर्दै एक सार्वभौमिक डिजाइन दृष्टिकोण लिनुहोस्।
- विविध ज्ञान : प्राथमिकता दिनुहोस् र विभिन्न प्रकारका ज्ञान भएका व्यक्तिहरूबाट सिक्नुहोस् जो सामान्यतया 'विशेषज्ञ' भूमिकाहरूबाट बहिष्कृत छन्। शक्ति र ज्ञान उत्पादन र डिजाइन बीचको सम्बन्ध छ।
- अन्तक्रियात्मक पहिचानहरू : समय र स्थानअनुसार फरक-फरक हुने अद्वितीय सामाजिक प्रभावहरू सिर्जना गर्न विविध पहिचानहरूले कसरी अन्तरक्रिया गर्छन्, विचार गर्नहोस्।
- सम्बन्ध शक्ति : तपाईंको आफ्नै सहित रिलेशनल पावरको बारेमा सचेत हुनुहोस् र चुनौती दिनुहोस्। मानिसहरूले एक सन्दर्भ / समयमा शक्ति र अर्कोमा उत्पीडनको अनुभव गर्न सक्दछन्।
- समय र स्थान : समय र अन्तरिक्षको प्रभावलाई पहिचान गर्नहोस्। कुनै पनि कुरा स्थिर छैन, विशेषाधिकार र बेफाइदा

34. UNPRPD and UN Women (2022). Op. cit., p. 13-14.

तरल छ, र हाम्रो सामाजिक स्थिति र स्थानबाट प्रभावित छ।

- रूपान्तरणकारी र अधिकारमा आधारित : सामाजिक संरचनालाई रूपान्तरण गरेर र स्रोत र सम्बन्धको उत्पादन र बाँडफाँड गर्ने तरिकामा परिवर्तन गरेर मानव अधिकारलाई बढावा दिने र असमानतालाई सम्बोधन गर्ने।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

यस खण्डको समीक्षा गरिसकेपछि, तपाईंको प्रतिच्छेदन पहिचानहरू हेर्न र यस खण्डको सुरुमा तपाईंले सुरु गर्नुभएको कुराकानी जारी राख्न एक क्षण लिनुहोस्। विशेषाधिकार र उत्पीडन दुवैको अनुभव तपाईं कसरी गर्नुहुन्छ? यो कसरी हुन्छ? अनुभवले तपाईंको सिकाई र तपाईंको नेतृत्वलाई कसरी दृष्टिकोण गर्नुहुन्छ? सहभागीहरूलाई आत्म-प्रतिबिम्बको क्षणको लागि प्रोत्साहित गर्नुहोस्, साथै, र साभेदारीको लागि सुरक्षित स्थान प्रदान गर्नुहोस्।

(नोट: खण्ड ३ को क्रियाकलाप १ हेर्नुहोस्)

जति अन्तरसम्बन्ध कुञ्जी हो, साँचो नेतृत्वले समुदायहरूसँग काम गर्न अन्तरपुस्ताका भिन्नता र समानताहरू खेल्न सक्ने भूमिका बुझ्दछ। समुदायहरूसँगको तपाईंको काममा, सामाजिक परिवर्तन हासिल गर्न थप सामूहिक दृष्टिकोण राख्नका लागि पुस्ताहरूका मानिसहरू बीच अर्थपूर्ण संलग्नता हुनु महत्वपूर्ण छ। विभिन्न पुस्ताहरूको बारेमा सचेत हुनुले हामीलाई साभेदारी र सहयोगको लागि अवसरहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्दछ।

उमेरवादले प्रभावकारी सहकार्यका लागि ठूलो अवरोध खडा गर्न

सकछ । यो भेदभावको एक उदाहरण हो जसले तपाईंलाई कसैलाई उनीहरू को हो भनेर हेर्नबाट रोक्छ, बरु तिनीहरूको एक धारणाको सट्टा मानिसहरूले कुराकानीमा धेरै प्रतिच्छेदन वास्तविकताहरू ल्याउँदछन्, र उमेर तिनीहरूमध्ये एक मात्र हो । यो भेदभाव दुवै तरिकामा जान सकछ, र उनीहरूको उमेरको आधारमा समूहको बारेमा नकारात्मक धारणाहरू समावेश गर्दछ ।

तपाईं अन्तरपुस्ता हुदै हुनुहुन्छ भनी सुनिश्चित गर्न यहाँ के गर्न सक्नुहुन्छ :

- जिज्ञासु, खुला, दयालु र विभिन्न उमेर समूहहरूको सम्मान हुनुहोस् ।
- एक सहयोगी दृष्टिकोणबाट सोच्नुहोस् - ज्ञान, सीप, संसाधनहरूको आदान-प्रदानलाई सुविधाजनक बनाउँदछ ।
- उमेर परामर्श अवसरहरू प्रदान गर्नुहोस् ।
- विभिन्न परिस्थिति र दिनचर्याहरू समायोजन गर्ने संलग्नता गतिविधिहरू प्रस्ताव गर्नुहोस् ।
- विभिन्न कार्य शैलीहरू, प्रविधिको पहुँच र एक्सपोजर र सामाजिक मुद्दाहरू र पुस्तौंसम्म उनीहरूको प्रभावबुझ्न खुला हुनुहोस् ।

विविधता + समावेशिता

जब तपाईं अन्तरक्रियात्मक र अन्तरपुस्ता समूहहरूमा काम गर्नुहुन्छ, तपाईं धेरै फरक व्यक्तिहरूसँग अन्तरक्रिया गर्नुहुनेछ । हामी मध्ये प्रत्येक फरक छ, सायद हामी कसरी हेर्छौं, हाम्रो धार्मिक वा आध्यात्मिक विश्वास, हाम्रो उमेर वा हामी कहाँबाट आएका छौं । सबै मानिसहरू फरक छन् भनेर बुझ्नु र स्वीकार गर्न, र यी फरक दृष्टिकोणहरूबाट सम्मान र सिक्नु महत्वपूर्ण छ :

- महत्वपूर्ण सम्बन्ध र गठबन्धनहरू निर्माण गर्ने
- समुदाय र अपनत्वको भावना सिर्जना गर्ने
- प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू र सामुदायिक संलग्नतामा गहिरो अन्तर्दृष्टि थप्ने ।

नेताहरू समावेशी हुनु महत्वपूर्ण छ, र अभि महत्वपूर्ण छ कि प्रत्येक व्यक्तिले उनीहरूको भूमिका र जिम्मेवारीलाई जान्दछन् जब यो सक्रिय रूपमा समावेशीकरण सुनिश्चित गर्ने कुरा आउँछ । भाषा समावेशिता को प्रदर्शन र प्रवर्धन को लागि एक शक्तिशाली उपकरण हो । तपाईंले भर्खरै अधिल्लो खण्डहरूमा सिकेका अन्तरक्रियात्मक वास्तविकताहरूलाई ध्यानमा राख्नुहोस् । समावेशिता सुनिश्चित गर्न भाषा प्रयोग गर्दै, र शक्ति-साभेदारी र आमन्त्रित अडानबाट वाक्यहरू फ्रेम गर्नाले तपाईंको वरिपरि सबैलाई सुरक्षित महसुस गर्न र निष्क्रिय सहभागीहरू हुनुको सट्टा सामेल हुन सशक्त महसुस गर्न मद्दत गर्न सकछ । अर्को अध्यायमा, तपाईं कसरी विविधता, समानता र पहुँचलाई दिमागमा राखेर डिजाइन गर्ने बारे थप जान्नको लागि सुरक्षित ठाउँ कसरी निर्माण गर्ने भन्ने बारे जानकारी मार्फत जानुहुनेछ, जबकि खण्ड ८ ले तपाईंलाई विविधता र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिन र स्वीकार गर्नमा गहिरो लैजान्छ ।



घ. सीप निर्माण

यस खण्डले मुख्य प्राविधिक, व्यावसायिक र अन्तर-व्यक्तिगत सीपहरूको सिंहावलोकन प्रदान गर्दछ जुन तपाईंको सक्रियतालाई अधिक प्रभावकारी बनाउन विभिन्न मुद्दा क्षेत्रहरू र परिस्थितिहरूमा लागू गर्न सकिन्छ, र जुन तपाईंको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रामा सान्दर्भिक छ ।

यो खण्ड हेर्दै गर्दा, यो याद राख्नु महत्त्वपूर्ण छ कि तपाईंले युवा महिला र केटीहरूको विभिन्न समूहहरूसँग काम गरिरहनु भएको छ, र तिनीहरूको पृष्ठभूमि र वास्तविकताहरू अरुभन्दा धेरै फरक हुन सक्छन् । उदाहरणका लागि, कोही-कोही प्राविधिसँग परिचित हुन सक्छन् र दैनिक रूपमा इन्टरनेट प्रयोग गर्छन्, जबकि अरूको प्राविधिमा सीमित पहुँच हुन सक्छ, र जमीनमा बढी सक्रिय हुन सक्छ ।

तपाईं यस खण्ड हेर्दैजादा, निम्न कुराहरू मनन गर्न आवश्यक छ :

- यस खण्डको सामग्री एक सिंहावलोकन हो, र यदि तपाईं आफ्नो ज्ञान गहिरो बनाउन चाहनुहुन्छ भने अन्वेषण गर्नको लागि थप पठन / अतिरिक्त स्रोतहरू छन् ।
- तपाईं विभिन्न किशोरी र बालिकाहरूसँग काम गर्नहुनेछ, र तिनीहरूको पृष्ठभूमि र वास्तविकता अरुभन्दा धेरै फरक हुन सक्छ भनेर. तपाईं आफुलाई उनिहरूको स्थानमा राख्नुहोस् र तिनीहरूले निर्माण गर्न चाहनुहुने सिपको स्तर बारेमा सोचन आमन्त्रित गर्नुहोस् ।
- कोही-कोही मानिसहरू आफ्नो सम्पूर्ण जीवन र आफ्नो क्यारियरभरि यी सीपहरूमा काम गर्छन् । अवधारणाहरू तुरुन्तै पहिलो पटक नआउन सक्छ, तर तपाईं (सहयोगकर्ता) लाई यो सामग्रीसँग काम गर्दा आफू र आफ्ना सहभागीहरूसँग धैर्य गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ !

प्रत्येक सिप उपखण्ड एक परिचय, सुझाव र गतिविधिहरू प्रदान गर्दछ । तपाईंले प्रत्येक गतिविधिको पूर्ण विवरण सहजकर्ताको टूलबक्समा थप चरणहरूको योजना बनाउन पाउनुहुनेछ, जसमा कुन सीप अर्को सान्दर्भिक हुनेछ ।

यी सीपहरूसँग परिचित हुँदा, परिवर्तन सिर्जना गर्ने, वा पैरवी गर्ने भनेको सामूहिक कार्य, नेटवर्कहरू सिर्जना गर्ने र एकअर्कालाई समर्थन गर्ने बारे हो भन्ने कुरालाई ध्यानमा राख्न आवश्यक छ । यद्यपि यो अत्याधिक वा एकलो हुन सक्छ प्रयास गर्न र आफैले केहि परिवर्तन गर्न सक्छ, यदि तपाईं तपाईंका साथीहरू र तपाईंको समुदाय संग नजिकबाट काम गर्नहुन्छ भने, धेरै धेरै हासिल गर्न सकिन्छ । अर्को शब्दमा, जब हामी यहाँ “तपाईं” भन्छौं, हामी केवल तपाईंलाई मात्र बुझाउँदैनौं ; हामी तपाईं र अरूलाई सँधै बुझाउँछौं ।

१. सुरक्षित स्थानहरू सिर्जना गर्दै

‘सुरक्षित हुनु’ को अर्थ कलंक र भेदभावबाट मुक्त भएर आफ्नो अधिकारको उपभोग गर्न हो । सुरक्षित स्थान भन्नाले यस्तो स्थान हो जहाँ सहभागीहरूले आफ्ना अनुभव र चुनौतीहरू साटासाट गर्न, सूचनामा पहुँच प्राप्त गर्न, अधिक जागरूकता विकास गर्न र उनीहरूको क्षमता निर्माण गर्न सक्दछन् । सुरक्षित स्थानले किशोरी र बालिकाहरूलाई एक अर्कासँग सहानुभूति राख्ने, साथीहरू फेला पार्ने र परिवर्तनको साभा चासो र इच्छा भएका अरूहरूसँग सञ्जाल निर्माण गर्ने अवसरहरू पनि सिर्जना गर्दछ । यी अवसरहरूले मुद्दाहरू, चुनौतीहरू र सम्भावित समाधानहरूमा छलफल गर्न सक्षम बनाउँदछ ।

त्यसैगरी, प्रशिक्षण सत्र, समूहगत छलफल वा छरछिमेकका साथीहरूसँग कुराकानी गर्दा पनि व्यापक समाजमा कठिन वा ‘वर्जित’ ठानिएका विषयहरूमा छलफल गर्ने अवसरहरू प्रदान गर्न सकिन्छ । यद्यपि यी छलफलहरू धेरै रोमाञ्चक र प्रेरणादायी हुन सक्छन्, यो सम्झनु महत्त्वपूर्ण छ कि विभिन्न व्यक्तिहरूले फरक दृष्टिकोण राख्छन् र दृढतापूर्वक विश्वास राखेका छन् । उनीहरूको आफ्नै र एकअर्काको अनुभवहरू प्रतिबिम्बित गर्न प्रोत्साहित गर्नहोस् ।

सुरक्षित स्थानको मुख्य तत्व परिवर्तनकारी कार्यहरूको योजना बनाउन सन्तुलित र भावनात्मक रूपमा स्वस्थ छलफलहरूको माध्यमबाट जागरूकता निर्माण गर्न हो । सुरक्षित स्थानहरूले संलग्नताको लागि अवसरहरू थप सुविधाजनक बनाउन सक्छ र सरकारी प्रतिनिधिहरू, नीति निर्माताहरू र अन्य निर्णय निर्माताहरूसँग प्रत्यक्ष संवाद थप सहजिकरण गर्न सक्छ ।

सुरक्षित स्थानमा तपाईंले गर्न सक्नुहुन्छ:

- विभिन्न मुद्दाहरूको बारेमा जागरूकता निर्माण
- भ्रमहरू भङ्ग
- साभा सरोकारहरू छलफल
- आफ्नो विचारको लागि भेदभाव वा बहिष्कृत नभइकन स्वतन्त्र रूपमा कुरा गर्नहोस्
- कलंक र डरको मुद्दाहरू पार गर्नहोस्
- आफ्ना साथीहरूसँग आफ्नो अनुभव प्रमाणित गर्नहोस्
- तपाईंले चासो राख्ने समस्याहरू सम्बोधन गर्न समाधानहरू पहिचान गर्नहोस्

नोट: प्रमाणीकरणको अर्थ अरूको अनुभवसँग सहमत हुनु, न्याय गर्न वा “ठीक” गर्न होइन, बरु अरूको भावना, विचार, अनुभव, मूल्य र विश्वासलाई स्वीकार्न हो ।

विश्व YWCA भित्र दस परिभाषित तत्वहरू र उत्तम अभ्यास मानकहरू

१. पहुँच

प्रशिक्षण सत्रहरू र बैठकहरू पहुँचयोग्य, केन्द्रीय र सुविधाजनक स्थानहरूमा हुन्छन्, जहाँ सुरक्षा र गोपनीयता सुनिश्चित गरिन्छ, र सबै सहभागीहरूले पूर्ण रूपमा पहुँच गर्न र सत्रहरूमा भाग लिन सक्छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्न आवश्यक आवास वा विभिन्न उपकरणहरू प्रदान गर्नपर्छ। मोबाइल आउटरीच कार्यक्रमहरू र ग्रामीण सञ्जालहरू प्रयोग गरेर दुर्गम क्षेत्रहरू र पृथक समुदायहरूमा पहुँच सुनिश्चित गर्ने। प्रशिक्षणको लागि भर्चअल प्लेटफर्महरूको बारेमा कुरा गर्दा पहुँचयोग्य, प्रयोगकर्ता-अनुकूल, गोपनीय र हिंसाबाट मुक्त छन् (उदाहरणका लागि साइबर बुलिङ)।

परिदृश्य उदाहरण:

एउटा स्थानीय संस्थाले किशोरी र बालिकाहरूका लागि नेतृत्व कार्यक्रम सञ्चालन गरेको थियो। कार्यक्रम स्थल सामुदायिक क्षेत्रभन्दा निकै टाढा थियो। कार्यक्रम स्थलमा पुग्न किशोरी र बालिकाहरूले कम्तीमा दुई वटा बस चढेर जंगल पार गर्नपर्थ्यो। वाईडब्ल्यूसीए (YWCA) ले दैनिक रूपमा यातायात भत्ता प्रदान गर्थ्यो। तर दिनको उज्यालोमा घर फर्कन नसकेकाकारण सहभागीलाई आवतजावत गर्न निकै गाह्रो भएको थियो। प्रतिक्रिया सत्रको क्रममा उनीहरूले यो कुरा उल्लेख गरेका थिए, जसपछि संस्थाले यो सुनिश्चित गर्न एक बिन्दु बनायो कि त्यसपछिका कार्यक्रम स्थलहरू सहभागीहरूको लागि सजिलै पहुँच योग्य मात्र होइन तर सुरक्षित आवास र भोजनको लागि प्रावधानहरू समावेश गरिएको छ, जसले उनीहरूलाई यातायात, यात्रा, सुरक्षा र कार्यक्रममा पुग्न खर्च गरिएको समयको बारेमा कुनै चिन्ता बिना पूर्ण रूपमा भाग लिन सक्षम बनाउनेछ।

२. सुरक्षा र गोपनीयता

सुरक्षित स्थानहरूले सहभागीहरूको सुरक्षा र गोपनीयता सुनिश्चित गर्नपर्दछ, छलफलको बारेमा गोपनीयता सहित; यदि सुरक्षित स्थानबाट कुनै पनि जानकारी वा सामग्री साभ्या गर्ने हो भने, सहभागीहरूबाट सहमति माग्नुपर्छ र प्रदान गर्नपर्दछ।

परिदृश्य उदाहरण:

एक स्थानीय गैरसरकारी संस्थाले घरेलु हिंसाको पहिचान र रोकथाम सम्बन्धी कार्यशाला सञ्चालन गरिरहेको थियो र स्थानीय समुदायका थुप्रै किशोरीहरू सहभागी थिए। साभेदारी गर्ने एउटा सत्रको क्रममा एउटी किशोरीले आफ्नो व्यक्तिगत अनुभव सुनाइन् र आफ्नो कुरा सुनाउँदै गर्दा रुन थालिन्। उनले यो पनि महसुस गरिन् कि उनका धेरै छिमेकीहरूले एक गहिरो व्यक्तिगत कथा सुनिरहेका थिए जुन उनले पहिले कहिल्यै कसैलाई भनेकी थिइन्। एक जना कर्मचारीले यो कुरा बुझे र समूहलाई ती किशोरीले गोपनीयताको आश्वासनमा आफ्नो कथा सुनाएको कुरा सम्झाए र आशा गरे कि उपस्थित अन्यहरूले उनलाई यस कठिन भावनात्मक यात्रामा साथ दिनेछन्। कि सबैलाई थप स्पष्टता र समर्थनको लागि उनको वा टोलीमा अरूलाई सम्पर्क गर्न स्वागत थियो। अन्य सबै सहभागीहरूले युवतीलाई आश्वासन दिए कि उनको कथा उनीहरूसँग सुरक्षित छ, र धेरैले उनी ठीक छ भनी सुनिश्चित गर्न नियमित रूपमा उनीसँग जाँच गर्ने प्रस्ताव पनि गरे। आफ्नो अनुभव सुनाइरहेकी ती किशोरीले अब आफ्ना अनुभवहरू बाँड्ने ठाउँ मात्र पाएकी थिइन् तर तिनलाई बुझ्ने र साथ दिने साथीहरू पनि पाएकोमा राहत महसुस गरिन्।

३. नेतृत्व र सहभागिता

महिला र किशोरीहरूको नेतृत्वमा रहेका ठाउँहरू जसले सबै उमेरका सहभागीहरू र तिनीहरूको सबै विविधतामा सुरक्षित, समावेशी र सशक्तिकरण गर्ने ठाउँहरू प्रस्ताव गर्छन्। नेतृत्व विकास र समावेशी सहभागिता ऐक्यबद्धता र स्वामित्व लाई बढावा दिनको लागि आवश्यक घटकहरू हुन् जसले युवा महिलाहरूलाई परिवर्तनको संवाहक हुन सशक्त बनाउँदछ।

परिदृश्य उदाहरण:

अर्को महिनाको कार्यक्रम र गतिविधिहरू बारे छलफल गर्न हाम्रो टोली बैठक बस्न बसेको थियो। टोलीमा हामीसँग दुई नयाँ कनिष्ठ कर्मचारीहरू थिए जो हामीसँग सामेल भए। नयाँ हुनुको नाताले तिनीहरू सधैं थप सिक्नका लागि प्रश्नहरू सोध्न रुचाउँछन्। बैठकमा

टिम लिडरले एक्सन आइटमहरू प्रत्यायोजन गरिरहँदा, एक युवा कनिष्ठ कर्मचारीले समयसीमाको बारेमा प्रश्न सोधे । टोलीका नेता रोकिए, र कर्मचारीको चिन्तालाई सम्बोधन गर्न केही क्षण लिए । तिनले व्यापक समूहलाई कुनै शङ्का वा चिन्ता छ कि छैन भनेर जाँचन पनि एक छिन समय लगाइन् । उनले टोलीलाई शंका लागेको बेला प्रश्नहरू उठाउन प्रोत्साहित गरिन्, उनीहरूलाई सम्झाइन् कि यो राम्रो अभ्यास हो, र उनीहरूको प्रश्नहरूले आफूलाई मात्र होइन, तर अरूलाई पनि मद्दत गर्दछ, र सबैलाई थप स्पष्टता र समर्थनको लागि टोलीमा उनी वा अरूलाई सम्पर्क गर्न स्वागत गर्छिन् ।

४. सही र भरपर्दो सूचना

तथ्यात्मक रूपमा सही, प्रमाण-आधारित जानकारी साभेदारी र प्रचार गर्दछ, जसले सहभागीहरूलाई आवश्यक स्रोतहरूमा पहुँच गर्न र सूचित छनौटहरू गर्न सशक्त बनाउँदछ ।

परिदृश्य उदाहरण:

हालै हामी एक कच्ज सत्र प्रदान गर्दै थियौं । सत्र महिनावारी स्वास्थ्य स्वच्छतामा केन्द्रित थियो । सहजकर्ताले महिनावारीको बारेमा कुरा गर्दै भने कि प्रत्येक सामान्य महिलाको २८ दिन हुन्छ र यदि तपाईंलाई अर्को कम वा बढी छ भने यसको मतलब तपाईंलाई गम्भीर स्वास्थ्य समस्या छ । सत्रमा धेरै किशोरी र बालिकाहरू डराएका र भ्रमित देखिन्थे । एक जना सहभागीले हात उठाएर त्यो गलत जानकारी हो भनेर औल्याइन् । तर सहजकर्ता भने अडिग थिए । तथापि, त्यहाँ स्थानीय सामुदायिक क्लिनिककी एक जना नर्स थिइन् जसलाई सत्रमा बोल्न आमन्त्रित गरिएको थियो । नर्सले समूहलाई सल्लाह दिन विस्तारै हस्तक्षेप गरिन् कि धेरै महिला र केटीहरूले २८ दिनको मासिक चक्र अनुभव गर्न सक्छन्, तर अरूको लामो वा छोटो चक्र हुन सक्छ, र थप स्पष्टता प्रदान गर्न उदाहरणहरूको साथ केही कारणहरू पनि बताए । किशोरीहरूले आफ्नो, आफ्नो शरीर र रजस्वला चक्रको बारेमा अभि बढी जान्न पाएकोमा कृतज्ञ र राहत महसुस गर्दै सत्र छोडेका थिए ।

५. विश्वास र समुदाय

जहाँ सहभागीहरू एकसाथ आउन सक्छन्, खुला रूपमा अनुभवहरू साभेदारी गर्न सक्छन्, उनीहरूको विचारहरू, उनीहरूका चुनौतीहरू र आघातहरू छलफल गर्न सक्छन्, अरूसँग ऐक्यबद्धता र विश्वास निर्माण गर्न सक्छन्, जबकि गोपनीयताको आश्वासन र मान्य र समर्थित महसुस गर्छन् ।

परिदृश्य उदाहरण:

सनाया (२२ वर्ष) स्थानीय वाईडब्ल्यूसीए को भ्रमण गर्छिन् जहाँ उनलाई अन्य वाईडब्ल्यू / डब्ल्यू द्वारा स्वागत गरिएको थियो । उनलाई वाईडब्ल्यूसीए भ्रमण गर्नको उद्देश्य सोधिएको थियो, लजालु र कसरी जवाफ दिने भनेर अनिश्चित थिए उनले एक शब्द पनि बोलेनन् । वाईडब्ल्यूसीए मा वाईडब्ल्यू ले उनको हेरचाह गर्यो र हेमलाई आराम गर्न सिटिंग क्षेत्रमा आमन्त्रित गर्यो । उनीसँगै आएकी एक किशोरीले वाईडब्ल्यूसीएका कामहरू साभेदारी गरिन् र आवश्यक परेको खण्डमा सहयोग गरिन् । सनायाले त्यसपछि महसुस गरिन् कि उनी वाईडब्ल्यूसीएमा निर्धक्क भएर बोल्न सक्छिन् किनभने यो वाईडब्ल्यूको लागि ठाउँ हो । र यदि अन्य वाईडब्ल्यूले उनलाई प्रोत्साहित नगरेको उनलाई थाहा हुने थिएन ।

६. समावेशिता

सुरक्षित स्थानहरू जहाँ सबै सहभागीहरू खुला रूपमा साभेदारी गर्न र सम्मान गर्न स्वतन्त्र महसुस गर्छन्, तिनीहरूको पहिचानको पर्वाह नगरी; जहाँ सबैले आफ्नो विविधतामा अँगालो र स्वागत महसुस गर्छन् ।

परिदृश्य उदाहरण:

मोनिंकाले नाजनीनलाई आफ्नो स्थानीय गैरसरकारी संस्थाको बैठकमा निमन्त्रणा दिएकी थिइन् । तिनीहरूले किशोरीहरूको नेतृत्वबारे नयाँ प्रशिक्षण कार्यक्रम गरिरहेका थिए र मोनिंकालाई विश्वास थियो कि तिनको साथीले यसको आनन्द उठाउनेछ । नाजनीन नर्भस थिइन्, उनले त्यहाँका कुनै पनि मानिसहरूलाई चिनेकी थिइनन्, र उनी निश्चित थिइन् कि उनी अफ्युनरो मान्नेछिन् । निश्चित रूपमा, जब उनी कार्यक्रममा गइन्, उनले धेरै फरक पहिरन मात्र लगाएकी थिइनन्, तर सबैले उनको स्पाइक गरिएको निलो केशलाई हेरिरहेका थिए । जब आफ्नो परिचय दिने पालो आयो, उनी लज्जित भइन् र आफ्नो नाम सुनाइन् र आफ्नो बारेमा कुनै जानकारी थपिनन् । पक्कै पनि, जब उनी कार्यक्रममा गइन्, उनले न केवल धेरै फरक लुगा लगाएकी थिइन्, तर सबैजना उनको काँडिएको निलो कपालमा हेरे ! जब उनको आफ्नो परिचय दिने पालो आयो, उनले लजालु महसुस गरिन् र आफ्नो नाम गनगन गरिन्, र आफ्नो बारेमा कुनै जानकारी थपिनन् । सहभागी अन्य किशोरीहरू मध्ये एकले उनलाई आफ्नो सुन्दर कपालको रङको बारेमा समूहलाई सबै कुरा बताउन निमन्त्रणा दिइन् र अर्की किशोरीले उत्साहित हुँदै स्पाइकहरू कसरी यति राम्रो राखिन् भनेर सोधिन् । नाजनीनले माथि हेरिन् र महसुस गरिन् कि अरूहरू उनलाई भेट्न र उनलाई चिन्न उत्सुक थिए । त्यसपछि उनी आराम गरिन् र चाँडै हाँस थालिन् र अन्य सहभागीहरूसँग प्रशिक्षणको आनन्द लिन थालिन् ।

७. समग्र दृष्टिकोण

सहभागीहरूको जीवनलाई असर गर्ने र सहभागीहरूको वास्तविक आवश्यकताहरू पूरा गर्ने र उत्तरदायी हुने जानकारी र सेवाहरू प्रदान गर्ने बहुविध पक्षहरू र सन्दर्भहरूलाई ध्यानमा राख्दै ।

परिदृश्य उदाहरण:

हाम्रो संस्थामा हामी सबै महिला, किशोरी र बालिकाहरूको आवश्यकता अनुसार विभिन्न कार्यक्रमहरू प्रदान गर्दछौं । हामी हाम्रो अनौपचारिक विक्रेताहरूलाई आर्थिक सशक्तिकरण कार्यक्रम अन्तर्गत जीवन कौशल प्रदान गर्दछौं, हामी हाम्रा युवा महिलाहरूलाई नेतृत्व कार्यक्रमहरू प्रदान गर्दछौं, हामीसँग सबै उमेरका लागि निरक्षरता कार्यक्रमहरू पनि छन् जसले उचित विद्यालय जान सक्दैनन् । यदि हामीले एक प्रकारको कार्यक्रम मात्र प्रदान गर्छौं भने हामी हाम्रो समुदायमा सबैसम्म पुग्न सक्दैनौं ।

८. अन्तरपुस्ता सहयोग

विशेष गरी महिला, किशोरी र बालिकाहरूको लागि नेतृत्व विकास गर्न ध्यान केन्द्रित गर्दै विभिन्न उमेर समूहहरू बीच सम्मान र समानतामा आधारित अन्तरपुस्ता संवाद, साभेदारी, परामर्श, सहयोग र सहयोग जस्ता सहयोगी सम्बन्धहरूलाई प्रोत्साहित र सिर्जना गर्ने ।

परिदृश्य उदाहरण:

हाम्रो YWCA मा एउटी किशोरीलाई राष्ट्रिय महासचिव (NGS) नियुक्त गरियो । उनी ल्क को रूपमा नियुक्त हुनुअघि सदस्य र परियोजना कर्मचारीको रूपमा पाँच (५) वर्ष भन्दा बढी YWCA मा रहेकी छिन् । बोर्डको पहिलो बैठक आयो र उनले राष्ट्रिय बोर्डका सदस्यहरूलाई रिपोर्ट, कार्यक्रमको स्थिति आदि प्रस्तुत गर्नपर्थ्यो । उनी यति नर्भस थिइन् र कहाँबाट सुरु गर्ने थाहा थिएन । बोर्डका एक जना वरिष्ठ सदस्य उठेर नर्भस हुनु ठीक हो भनेर उनलाई आश्वासन दिए र उनको छेउमा गएर उभिए र उनको पहिलो प्रक्रियामार्फत उनलाई मार्गदर्शन गर्नभयो । उनलाई मदत गर्ने क्रममा वरिष्ठ बोर्ड सदस्यले यो पनि उल्लेख गर्नभयो कि YWCA सँग यति धेरै नयाँ प्रविधिहरू थिए जुन उनले आफ्नो प्रस्तुतिमा प्रयोग गरेकी थिइन् । भेटपछि तिनले YWCA लाई आफूले प्रयोग गरिरहेको प्रविधि कसरी प्रयोग गर्ने भनेर सिकाउन आग्रह गरिन् । त्यसैले यी दुईबीच राम्रो सिकाइ भएको थियो ।

९. मर्यादा र सम्मान

पारस्परिक सम्मान र मर्यादाको संस्कृति कायम गर्दै, सहभागीहरू बीच विश्वास बढाउँदै, र मानिसहरूले न्याय वा भेदभावको डर बिना एकअर्कालाई समर्थन, प्रेरणा, प्रोत्साहन र प्रमाणीकरण गर्न सक्ने ठाउँको रूपमा सेवा गर्ने ।

परिदृश्य उदाहरण:

हालसालै हाम्रो संस्थाले ग्रामीण किशोरीहरूमा केन्द्रित युवा सम्मेलनको आयोजना गरेको थियो । तथापि, सहभागी हुनेहरूमा ग्रामीण किशोरीहरू मात्र नभई विविध किशोरीहरू पनि थिए । हामीसँग विभिन्न धर्म, फरक यौन पहिचान, फरक भूगोल, फरक जातीयता र अनुभवका विभिन्न स्तरका किशोरीहरू थिए । वार्डिडब्ल्यूलाई असर गर्ने विभिन्न मुद्दाहरू जान्न को लागी यो यस्तो व्यावहारिक घटना थियो । हामी एक समूहमा केन्द्रित थियौं तर ष्ट को प्रत्येक अन्य समूहलाई स्वीकार गर्दा धेरै ठूलो आदानप्रदान र सिक्न को लागी अनुमति दिए र शिखर सम्मेलनमा सबैले एक अर्कालाई र उनीहरूको मतभेदलाई सम्मान गरे ।

१०. साभेदारी र जवाफदेहिता

मानिसहरूलाई समुदाय र नेतृत्वको अभ्यास गर्न, र आफू र अरूलाई, विशेष गरी व्यापक समुदायको लागि जवाफदेही हुनको लागि एक ठाउँको रूपमा सेवा गर्दै । यसबाहेक, लैङ्गिक समानता र महिला अधिकारको समर्थनमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन को लागी कार्य गर्दछ ।

परिदृश्य उदाहरण:

एउटी किशोरी एकपटक हाम्रो संस्थामा आइन् र आफूलाई भएको स्वास्थ्य समस्याको लागि सहयोग मागिन् । उनले आफू अस्पताल जान लज्जित भएको र उनीहरूको सहयोग लिन नचाहेको र हामीकहाँ आउने निर्णय गरेको बताइन् । हाम्रो संगठनको नजिकैको क्लिनिकसँग राम्रो सम्बन्ध भएकोले हामीले ती किशोरी लाई हाम्रो संस्थामा आएमा नर्स र डाक्टरसँग कुरा गर्न ठीक छ कि छैन भनेर सोध्यौं । उनले भनिन् कि उनी हाम्रो स्थानमामा सहज महसुस गर्ने भएकोले त्यसो गर्न चाहन्छिन् । YW ले उनलाई आवश्यक सहयोग दियो र उजि बिस्तारै निको हुदै थिईन् । उनले समुदायमा गएर अन्य महिला, किशोरी र बालिकालाई हामीले गरेका कामबारे जानकारी गराएकी थिइन् र आज हामीले हाम्रो संस्थामा एउटा सानो क्लिनिक स्थापना गरेका छौं, जसले समुदायका महिला, किशोरी र बालिकाहरूलाई अस्पताल जान लज्जित तुल्याउँछ ।

कार्यक्रम स्थलमा कसरी पुग्ने भनेर चिन्तित भएको कुनै कार्यक्रममा भाग लिनुभएको छ ? के तपाईं प्रश्न सोध्न वा आफ्ना विचारहरू साभना गर्न डराउनुहुन्छ किनभने तपाईं सही वा गलत हुनुहुन्छ भनेर निश्चित हुनुहुन्छ ? यी १० वटा मानक अभ्यासहरू मध्ये प्रत्येकबारे छलफल गर्न समूहसँग केही समय बिताउनुहोस् । प्रत्येक व्यक्ति र समूहले आफ्नो पृष्ठभूमि वा समुदाय वा अनुभवको आधारमा फरक-फरक चिन्ता र समस्याहरू उठाउनेछन् । मानिसहरूले यी स्तरहरू बुझ्ने विभिन्न तरिकाहरू बारे मनन गर्न केही क्षण लिनुहोस् र समूहलाई तिनीहरूलाई सुहाउँदो तरिकामा स्तरहरू बनाउन मदत गर्नुहोस् ।



सुरक्षित स्थान कसरी सिर्जना गर्ने

एक सुरक्षित स्थान सुविधा वा सिर्जना धेरै जिम्मेवारीको साथ आउँदछ । यसले विश्वास निर्माण गर्न, गोपनीयता सुनिश्चित गर्न र गोपनीयताको प्रत्यनभूतिमा ध्यान केन्द्रित गर्नपर्छ । सहभागीहरूले पूर्ण रूपमा बुझ्नुपर्छ र परिचयात्मक र विश्वास अभ्यासहरूसँग संलग्न हुनुपर्दछ ।

सुरक्षित स्थान निर्माण गर्दा ध्यान दिनुपर्ने केही कुराहरू:

- आफ्नो मनोवृत्ति र विश्वासको मूल्यांकन : हामी प्रत्येक आ-आफ्नै धारणा र पूर्वाग्रहका साथ आउँदछौं। आत्म जागरूकता सुनिश्चित गर्न यी मान्यताहरू र ज्ञानमा प्रतिबिम्बित गर्न महत्त्वपूर्ण छ ।
- भावनासँग व्यवहार गर्ने: केही गतिविधिहरूले व्यक्तिगत कथाहरू, वा बलियो भावनाहरू ल्याउन सक्छ, वा सहभागीहरू र सहजकर्ताहरूको लागि कठिन भावनाहरू ट्रिगर गर्न सक्छ । यी सुरक्षित ठाउँहरूलाई साँच्चिकै रूपान्तरणकारी बनाउन, कमजोर क्षणहरूलाई पहिचान गर्न, बुझ्न र त्यसलाई बिस्तारै र सम्मानका साथ व्यवस्थापन गर्न महत्त्वपूर्ण छ ।
- प्रकटीकरण संग व्यवहार: सहभागीहरूलाई हिंसा वा आक्रमणका व्यक्तिगत अनुभवहरू बाँड्न आमन्त्रित गर्न हुँदैन, तर कोही-कोहीले त्यसो गर्न छनौट गर्न सक्छन् । त्यस्ता खुलासाहरूलाई गम्भीरतापूर्वक, सम्मानपूर्वक र न्यायविना लिनुपर्छ । सान्दर्भिक सेवा प्रदायकहरू र समर्थन समूहहरूको सम्पर्क विवरणहरूको सूची तयार गर्न पनि महत्त्वपूर्ण छ र त्यस्ता प्रकटीकरणहरूसँग व्यवहार गर्न प्रशिक्षित र अनुभवी कुनै पनि सहभागीहरू ट्रिगर हुनुपर्दछ र कार्यशाला भन्दा बाहिर थप समर्थन चाहिन्छ ।
- विश्वास को विकास: याद राख्नुहोस् कि सुरक्षित अन्तरिक्षमा साभना गरिएको कुरा एक अर्काको सशक्त बनाउनको लागि हो । यसलाई पूर्वाग्रह, निर्णय वा भेदभाव बिना सुन्नुपर्छ । प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो विचार राख्ने अधिकार छ । यसको मतलब यो होइन कि सबैले यसलाई स्वीकार गर्नुपर्छ । तथापि, तपाईं आक्रमण बिना आफ्नो विचार साभना गर्न सक्षम हुनुपर्छ । शक्ति सम्बन्धको पहिचान र सम्बोधन गर्नुहोस् ।

तपाईं र तपाईंका सहभागीहरू सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यता र रूढिवादबाट प्रभावित हुनेछ । लिंग, जाति, क्षेत्र, लोकप्रियता वा अन्य कारणजस्ता पहिचानका आधारमा सहभागीहरूबीच शक्ति गतिशीलता हुन सक्छ । कोही-कोही भने लाजमान्न सक्छन् ।

- गोप्यता र गोपनीयता: सहभागीहरू विश्वस्त हुन आवश्यक छ कि साभना गरिएका अनुभवहरू भौतिक सुरक्षित स्थानभन्दा बाहिर पनि सुरक्षित छन् । सहभागीहरूले सत्र पछि धम्की वा पर्दाफास भएकोमा चिन्तित महसुस गर्न सक्छन् । समूहमा विश्वास निर्माण एक क्रमिक प्रक्रिया हो, जहाँ सहभागीहरूले एक अर्कासँग सम्बन्ध विकास गर्छन् । यस खण्डको अन्त्यमा हुने गतिविधिले सहभागीहरूलाई सुरक्षित स्थान के हो भनेर परिभाषित गर्न मद्दत गर्दछ, जसमा सम्मान, विश्वास र जवाफदेहीताको अभ्यास कसरी गर्ने भन्ने समावेश छ ।

सम्झनुहोस्

आफ्नो समूह सानो र सरल राख्नुहोस् । सबैसँग उनीहरूको विचारहरू साभना गर्न समय र सान्त्वना छ भनेर सुनिश्चित गर्न तपाईंको समूहमा धेरै सहभागीहरू हुनुहुँदैन । सहभागीहरूको आदर्श संख्या १२ वा कम हुनेछ ।



- सामूहिक आचार संहिता को स्थापना गर्नुहोस् । सहभागीहरूले अपेक्षाहरू परिभाषित गर्नु भनी सुनिश्चित गर्न तलको साभना सम्झौता गतिविधिलाई सन्दर्भ गर्नुहोस् ।
- त्यसपछिका गतिविधिहरूमा सहभागिता सुनिश्चित गर्नुहोस् र कुराकानीहरू स्वैच्छिक छन् यदि उनीहरूले मन पराउँदैन भने सहभागीहरूलाई अनुभव हरे साभेदारी गर्न बाध्य नपार्नुहोस् ।
- भावनाहरू हुनु सामान्य कुरा हो, र हामी सबैले यसलाई फरक तरिकाले व्यक्त गर्दछौं ।
- सहभागीहरूलाई आश्वस्त पार्नुहोस् कि यदि उनीहरूलाई आवश्यक छ भने उनीहरू एक क्षणको लागि कोठाबाहिर जान स्वतन्त्र छन् ।
- नकारात्मक प्रतिक्रिया नदिनुहोस् वा अरुको अनुभव वा विचारलाई अस्वीकार नगर्नुहोस् ।
- लैङ्गिक पहिचान बारे कुनै धारणा नबनाउनुहोस्
- लैंगिक भाषाबाट बच्नुहोस् : “प्रेमी” वा “प्रेमिका” को सट्टा “साथी” प्रयोग गर्नुहोस् ।

■ यदि सहभागीहरूले व्यक्तिगत अनुभवको हिंसात्मक वा विचलित विवरणहरू खुलासा गरेमा, व्यक्तिलाई सल्लाह दिने प्रयास नगर्नुहोस् । सुनेर समर्थन प्रस्ताव गर्नुहोस् । तपाईं सान्दर्भिक सेवा प्रदायक र समर्थन समूहहरूको सूची पनि प्रदान गर्न सक्नुहुन्छ ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण



के तपाईं कहिल्यै कुनै समूह वा क्लबमा संलग्न हुनुभएको छ जहाँ तपाईंसँग साम्ना सम्भौताहरू छन् जुन तपाईंसँगै बोल्नुहुन्छ ? ती मध्ये केही सम्भौताहरू के-के थिए र तिनीहरूले कसरी समूहको सेवा गरे, त्यसबारे एकछिन विचार गर्नुहोस् ।

(त्यहाँ खण्ड ३ मा एक गतिविधि छ जसले तपाईंलाई तपाईंको प्रशिक्षण समूहसँग सामान्य सम्भौताहरू मस्यौदा गर्न मद्दत गर्दछ) ।

सुरक्षित स्थानहरू निर्माण बारे थप जान्नको लागि, कृपया निम्न स्रोतहरू हेर्नुहोस् :

- **सहजीकरण निर्देशिका:** मानव अधिकार शिक्षाका लागि सहभागितामूलक पद्धतिहरू प्रयोग गर्ने मार्गदर्शिका (एम्नेस्टी इन्टरनेसनल)
- जी ए ल बीटी क्यू (GLBTQ) युवाहरूको लागि सुरक्षित स्थान सिर्जना गर्दै: एक उपकरण (संयुक्त राज्य अमेरिकामा युवा र बालिकाको सर्वश्रेष्ठ मित्र फाउन्डेसनका लागि पैरवी)
- सुरक्षित स्थान मार्गदर्शन (विश्व YWCA)
- भर्चअल सुरक्षित स्थानहरू (विश्व YWCA)

२. अनलाइनमा सुरक्षित रहनु

इन्टरनेट र सामाजिक सञ्जाल हाम्रो जीवनको एक महत्वपूर्ण हिस्सा बनेको छ । हामी मध्ये धेरै अनलाइन छौं, इन्टरनेट प्रयोग गरेर सिक्न, खेल खेल्न, साथीहरूसँग कुरा गर्न, अनुसन्धान गर्न वा किनमेल गर्न । तथापि, वास्तविक संसारमा जस्तै, अनलाइन संसारमा पनि मानिसहरू अनलाइन छन् जसले तपाईंलाई हानि पुर्याउने प्रयास गर्न सक्छन् । अक्सर बालिकाहरू/किशोरीहरू अनलाइन लक्षित हुन्छन् किनभने तिनीहरू किशोरी र महिला हुन्, र यदि तिनीहरू राजनीतिक रूपमा मुखर, अशक्त, कालो वा एलजीबीटीआईक्यू (LGBTIQ)+ को रूपमा पहिचान गर्छन् भने, यो गलत हुन्छ ।³⁵ यी खतराहरूबारे सिकेर, आफ्ना साथीहरू र आमाबाबु वा शिक्षकहरूसित कुरा गरेर र अनलाइनमा सुरक्षित रहनबारे सुसूचित निर्णयहरू कसरी गर्ने भनेर सिकेर आफूलाई

कसरी सुरक्षित राख्ने भनेर जान्नु महत्वपूर्ण छ ।

विभिन्न प्रकारका अनलाइन खतराहरूमा फिशिंग र मालवेयर जस्ता सफ्टवेयर समस्याहरू, वा अनलाइन बुलिङ्ग र साइबरस्टकिङ जस्ता व्यक्तिहरूसँग समस्याहरू समावेश हुन सक्छन् । अनलाइन बुलिङ्ग, जसलाई साइबर बुलिङ्ग पनि भनिन्छ, हुन सक्छ अन्य प्रकारका बदमाशी जतिकै हानिकारक छ । साइबरस्टकिङ भन्नाले इन्टरनेट र अन्य प्रविधिको प्रयोग गरेर अर्को व्यक्तिलाई सताउने र इमेल, सोसल मिडिया र अन्य डिजिटल प्लेटफर्महरू जस्तै म्यासेजिङ एप्स आदिको माध्यमबाट हुन सक्छ । साइबरस्टकिङ साइबर बुलिङ्गको अधिक खतरनाक रूप हो, किनकि यसले सामान्यतया पीडितको सुरक्षाको लागि खतरा को अर्थ दिन्छ, र सामान्यतया जानबूझकर र निरन्तर हुन्छ ।

अधिकांश समय, प्राप्तकर्ताले आफ्नो अप्रसन्नता व्यक्त गरे पनि वा व्यक्तिलाई रोक्न आग्रह गरे पनि अन्तरक्रिया समाप्त हुँदैन । लक्ष्यमा निर्देशित सामग्री प्रायः अनुपयुक्त र कहिलेकाहीं विचलित पनि हुन्छ, जसले व्यक्तिलाई भयभीत, व्यथित, चिन्तित र चिन्तित महसूस गर्न सक्छ ।

यसमा निम्न कुरा समावेश हुन सक्छ:

- सन्देशहरू वा अनलाइन खेलहरूमा मतलबी वा अपमानजनक कुराहरू लेख्नु
- सामाजिक सञ्जालमा हानिकारक सन्देशहरू पोस्ट गर्न
- लज्जाजनक तस्वीरहरू र भिडियोहरू आदानप्रदान गर्न
- कसैलाई लज्जित गर्न वा सताउन नक्कली खाताहरू सिर्जना गर्न
- व्यक्तिगत जानकारी प्रकट गर्न र दुरुपयोग गर्न (वा अरूलाई अग्रेषित गर्न) तत्काल सन्देशको साथ कसैलाई संलग्न गर्न
- कथाहरू, कार्टनहरू, मिमहरू वा तस्वीरहरू जस्ता अनलाइन सामग्रीहरू सिर्जना गर्ने जसले अरूको उपहास गर्दछ
- गोप्य कुराहरू प्रकट गर्ने, कसैको प्रतिष्ठामा आँच पुऱ्याउनका लागि गसिप वा अफवाह फैलाउनु
- कसैको पासवर्ड चोरेर उनीहरूलाई अनलाइन प्रतिरूपण गर्न

साइबर बुलिङ्गको सामना गर्न सरल सुझावहरू:

- आमाबाबु वा विश्वासिलो वयस्कलाई धम्कीको जानकारी दिनुहोस्
- धम्की दिन प्रयोग गरिएको खाताको रिपोर्ट गर्न/होस् र ब्लक गर्न/होस्
- जवाफ नदिनुहोस् । यदि तपाईंले तिनीहरूलाई बेवास्ता गर्न/भयो भने, तिनीहरूले चासो गुमाउन सक्छन् ।
- तिनीहरूले तपाईंलाई पठाएका सबै सन्देशहरू र तस्वीरहरू राख्नुहोस्, तिनीहरू पछि प्रमाणको रूपमा उपयोगी हुन सक्छन् ।

35. Plan International, Free to be Online. plan-international.org/publications/free-to-be-online

सामाजिक सञ्जाल अर्को ठाउँ हो जहाँ धेरै काम, र थप रूपमा, बदमाशी, हुन्छ। सामाजिक सञ्जाल प्रयोग गर्दा याद राख्नुपर्ने केही सुझावहरूः³⁶

- आफ्नो व्यक्तिगत जानकारी निजी राख्नुहोस्।
- पोस्टहरू रिपोर्ट गर्ने कसरी हो जान्नुहोस्
- आफ्नो पासवर्ड सुरक्षित राख्नुहोस् र तिनीहरूलाई नियमित रूपमा परिवर्तन गर्नुहोस्, कम्तिमा प्रत्येक तीन महिनामा।
- नियमित रूपमा तपाईंको गोपनीयता र सुरक्षा सेटिङहरू जाँच गर्नुहोस् र कस जाँच गर्नुहोस्।
- आफूले बाँडेको कुरामा होसियार हुनुहोस्। यदि त्यहाँ केहि छ भने तपाईं निजी राख्न चाहनुहुन्छ भने, यसलाई अनलाइन नराख्नुहोस्, तपाईंको पोस्टहरू निजी भए तापनि अरुको बारेमा पनि सचेत रहनुहोला। उदाहरणका लागि, अनलाइनमा अरुको फोटो पोस्ट गर्न अघि अनुमतिको लागि जाँच गर्नुहोस्।
- तपाईंको साथीहरूको सूचीमा अपरिचित व्यक्तिहरू थप्नबाट बच्नुहोस्, वा यदि तपाईं अपरिचित व्यक्ति थप्न चाहनुहुन्छ भने पृष्ठभूमि र साभा साथीहरू वा जडानहरू कस चेक गर्नुहोस्।
- यदि पहिलो पटक अनलाइन साथीलाई व्यक्तिगत रूपमा भेट्दै हुनुहुन्छ भने, सुरक्षित रहन नबर्सनुहोस् – एक साथी वा विश्वासयोग्य व्यक्तिलाई बैठकको बारेमा केही विवरणहरू बताउनुहोस्, जस्तै स्थान, तपाईंले भेट्नु भएको व्यक्तिको बारेमा केही जानकारी आदि दिनको समयमा भेट्ने प्रयास गर्नुहोस्। र सार्वजनिक स्थानमा आफ्नो प्रवृत्तिलाई विश्वास गर्नुहोस्, यदि यो सही लाग्दैन भने, छोड्नुहोस्।
- नबर्सनुहोस्, इन्टरनेटमा जानकारी धेरै मानिसहरूद्वारा सजिलै उपलब्ध र पहुँच योग्य छ। तपाईं फोटो र स्थिति अद्यावधिक सहित, सामाजिक मिडिया मार्फत सावधानीपूर्वक व्यवस्थापन गर्दै साभा गरेर अनलाइन उपलब्ध जानकारी नियन्त्रण गर्न सक्नुहुन्छ।
- विनम्र अनलाइन हुनुहोस्। दयालु हुन नबर्सनुहोस्, व्यक्तिगत टिप्पणीहरूबाट बच्न (विशेष गरी यदि तपाईं कसैसँग असहमत हुनुहुन्छ भने!)। संलग्न हुन तथ्यहरू र कारण प्रयोग गर्नुहोस्।
- अनलाइन वा मानिसहरूसँग व्यक्तिगत वा यौन सुझावात्मक फोटोहरू साभेदारी गर्न अघि सावधानीपूर्वक विचार गर्नुहोस्। तपाईंले आफ्नो गोपनीयता को सम्मान गर्न तिनीहरूलाई विश्वास छ कि छैन बारेमा सोचन महत्त्वपूर्ण छ। त्यस्तै, अरुको सहमति बिना अरुको फोटो शेयर गर्न हुँदैन। सम्बन्धुहोस् कि यी सजिलैसग अनलाइन साभेदारी गर्न सकिन्छ, वा 'लीक' हुन सक्छ, र यसले तपाईं वा अन्य व्यक्तिको लागि धेरै चोट, क्रोध वा कानुनी समस्या पनि निम्त्याउन सक्छ।
- यदि तपाईं अनलाइन केहि देख्नुहुन्छ, जुन तपाईंलाई मन पर्दैन वा अप्ठ्यारो पाउनुहुन्छ, त्यहाँ तपाईंले गर्न सक्ने धेरै चीजहरू

छन् : ब्लक र अनफलो खाता वा पृष्ठ पोस्टिंग अपसेट वा अपमानजनक सामग्री। तपाईं पनि सामग्री बारे गुनासो गर्न सक्नुहुन्छ। यदि तपाईंले विचलित पार्ने सामग्री फेला पार्नुभयो भने, तपाईंका साथीहरूसँग कुरा गर्न राम्रो हुन्छ वा तपाईंले विश्वास गर्ने कसैलाई भन्नुहोस् ताकि तिनीहरूले तपाईंलाई समर्थन गर्न सक्छन्।

कोभिड-१९ को महामारीका कारण बैठक र समूहगत छलफलजस्ता धेरै नियमित कुराहरू अनलाइनमा सर्न थाले। सम्बन्धुपर्ने महत्त्वपूर्ण कुराहरू मध्ये एक यो हो कि अनलाइन स्थानहरू पनि सुरक्षित, सम्मानजनक र आरामदायक हुनुपर्दछ।

यदि तपाईं अनलाइन बैठक वा छलफलहरू होस्ट गर्न चाहनुहुन्छ भने, यहाँ ध्यानमा राख्नुपर्ने केही सुझावहरू छन् :³⁷

- एक मञ्चको छनौट गर्नुहोस् जुन अरुको पहुँच छ, र सहज छ।
- अग्रिम मा आफ्नो मञ्चको परीक्षण गर्नुहोस्
- आफ्नो प्रस्तुति वा गतिविधिहरूको लागि राम्ररी तयार हुनुहोस्।
- सहभागीहरूलाई पहिल्यै निमन्त्रणा गर्नुहोस्, र उनीहरूलाई थाहा दिनुहोस् कि अरु को सामेल हुनेछन्।
- कुराकानी र आदरको लागि आधारभूत नियमहरू सेट गर्न आफ्नो बैठक वा छलफलमा केही प्रारम्भिक समय खर्च गर्नुहोस्।
- गोप्यता र गोपनीयता सुनिश्चित गर्नुहोस्, र आवश्यक भएमा गुमनामी पनि।
- शान्त मानिसहरूलाई पनि बोल्ने मौका छ कि छैन भनेर सुनिश्चित गर्नुहोस्।

37. Adapted from YWCA Safe Spaces

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

के तपाईं कहिल्यै कुनै समूह वा क्लबमा संलग्न हुनुभएको छ जहाँ तपाईंसँग साभा सम्भौताहरू छन् जुन तपाईं सँगै बोल्नुहुन्छ ? ती मध्ये केही सम्भौताहरू के-के थिए र तिनीहरूले कसरी समूहको सेवा गरे, त्यसबारे एकछिन विचार गर्नुहोस्।

(त्यहाँ खण्ड ३ मा एक गतिविधि छ जसले तपाईंलाई तपाईंको प्रशिक्षण समूहसँग सामान्य सम्भौताहरू मस्यौदा गर्न मद्दत गर्दछ)।

36. www.worldywca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcmfinal_lo_res.pdf (page 103)



अनलाइन सुरक्षित रहनको बारेमा थप जान्नको लागि, कृपया निम्न स्रोतहरू हेर्नुहोस :

- [Women's Guide to Cyber Safety 2022](#) (WizCase, May 2022)
- [Social media privacy guide](#) (internetmatters.org)
- [How online gender-based violence affects the safety of young women and girls](#) (Web Foundation, 8 March, 2021)
- [Free to be online?](#) (Plan International)
- [It's time to take girls' digital safety and literacy seriously](#) (World Economic Forum, 11 Oct 2021)
- [Cyber Safe Girl e-book](#)
- [We Rise, We Lead](#) (World YWCA's Young Women-led Feminist Consultation Methodology Guide), World YWCA, 2022

३ भरपर्दो प्रमाण र अनुसन्धान बुझ्ने र खोज्ने

तपाईंको समुदायका नेताहरूको रूपमा, तपाईं केही समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न र परिवर्तन गर्न उत्सुक हुन सक्नुहुन्छ। तपाईंले सुरु गर्न अघि, यो मुद्दालाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्न सावधान अनुसन्धान गर्न महत्वपूर्ण छ। एकचोटि तपाईंले मुद्दा पहिचान गरेपछि, तपाईंले भरपर्दो प्रमाण फेला पार्न आवश्यक हुनेछ।

प्रमाण भनेको तथ्य वा जानकारी हो जसले तपाईंको मागलाई समर्थन गर्दछ, जुन चीजहरू परिवर्तन गर्न आवश्यक छ। भरपर्दो प्रमाण भन्नाले व्यावसायिक विशेषज्ञता, अघिल्लो अनुसन्धान, वा विशेष अधिकारी वा स्रोतहरूद्वारा प्रकाशित तथ्याङ्कको आधारमा सक्षम र जाँच गरिएको स्रोतबाट प्राप्त जानकारी हो।

तपाईंले सङ्कलन गर्नपर्ने जानकारी समावेश छ: विभिन्न व्यक्तिहरू समस्याबाट कसरी प्रभावित हुन्छन्, कुन कारकहरूले समस्यामा योगदान पुर्याउँछन्, यी कारकहरू मध्ये कुनलाई सम्बोधन गर्न सजिलो छ र कसले सम्भवतः समस्यालाई सम्बोधन गर्न सक्छ। सूचनाको भरपर्दो स्रोतका केही उदाहरणहरू यस प्रकार छन्।

- संयुक्त राष्ट्र एजेन्सीहरू (उदाहरणका लागि [संयुक्त राष्ट्र महिला](#))
 - गैरसरकारी संस्था वा नागरिक समाज संगठन अनुसन्धान / विषयसँग सम्बन्धित रिपोर्टहरू
 - शैक्षिक कागजात, चिकित्सा वा जर्नल लेखहरू जुन यस विषयमा विशेषज्ञता प्राप्त गर्दछ
 - तपाईंको देशको राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालय
- यी मध्ये केही स्रोतहरू विषयको आधारमा भिन्न हुन सक्छन्, उदाहरणका लागि यौन र प्रजनन स्वास्थ्य अधिकारहरूको अनुसन्धान गर्दा, त्यहाँ स्थानीय संगठनहरू पहिले नै यस विषयमा काम गरिरहेका हुन सक्छन् – तिनीहरूको कार्यालय र कार्यकर्ताहरूसँग

पहिले नै धेरै राम्रो जानकारी उपलब्ध हुने सम्भावना छ। त्यसै गरी, त्यहाँ विश्वव्यापी अभियानहरू र स्थानीय सामाजिक मिडिया पहलहरू छन् जुन उपयोगी जानकारी हुन सक्छ।

माथिको उदाहरणले जानकारी सङ्कलन गर्न सकिन्छ भनेर देखाउँछ:

- कानून र नीतिहरू
- निष्पक्ष / स्वतन्त्र / गैर-लाभकारी मिडिया प्रकाशनहरू
- इन्टरनेट र सामाजिक मिडियाबाट प्रमाणित स्रोतहरू
- स्थानीय वा अनलाइन पुस्तकालयमा अनुसन्धान
- शिक्षाविद्, पत्रकार वा विषय विशेषज्ञहरू जस्ता विशेषज्ञहरूसँग कुरा गर्ने
- आफ्नो समुदायका साथीहरू र साथीहरूसित कुरा गर्न – विषयवस्तुको प्रत्यक्ष अनुभव भएका व्यक्तिहरू
- अन्य कार्यकर्ताहरू, संगठनहरू वा विशेषज्ञहरू जसले यस विषयमा काम गरेका छन्

याद गर्नुहोस् कि धेरै अप्रमाणित जानकारी अनलाइन उपलब्ध छ, र TikTok भिडियो वा कसैको क्षलकतबनचक खाता वा थ्यगतादभ भिडियोहरूमा पनि सबैभन्दा सटीक जानकारी नहुन सक्छ। कृपया प्रमाणित गर्नुहोस् र आफ्नो जानकारीको स्रोतहरू सावधानीपूर्वक जाँच गर्नुहोस्। सुनिश्चित गर्नुहोस् कि जानकारी समय सापेक्षीत छ, र सम्भव भएसम्म, कम्तिमा दुई स्रोतहरूबाट

उदाहरण:

म्यान्मारमा महिलाविरुद्ध हुने अपराधसम्बन्धी तथ्याङ्कको अनुसन्धानले सूचनाका विभिन्न स्रोतहरू पत्ता लगायो, जस्तै:

- [UNFPA](#) देशको डेटा र जानकारी
- संयुक्त राष्ट्र उच्च कार्यालय मानव अधिकार आयुक्त ([OHCHR](#)) ले म्यान्मारमा यौनिक तथा लैङ्गिक हिंसा र जातीय द्वन्द्वको लैङ्गिक प्रभावसम्बन्धी प्रतिवेदन तयार पारेको छ।
- [अनलाइन पुस्तकालय, अनलाइन बर्मा/म्यान्मार लाइब्रेरी](#)बाट विभिन्न प्रकारका जानकारी र रिपोर्टहरू
- लोकप्रिय र स्थानीय मिडिया आउटलेट, द इरावाडीबाट [मिडिया लेख](#)
- लोकप्रिय अन्तर्राष्ट्रिय मिडिया आउटलेट, [न्यू योर्क टाइम्स](#)बाट मिडिया लेख
- UN Women द्वारा प्रकाशित [आधिकारिक रिपोर्ट](#)

जानकारी प्रमाणित गर्ने प्रयास गर्नुहोस्।

वैकल्पिक रूपमा एक नेताको रूपमा तपाईं जमीनबाट प्रमाणहरू सङ्कलन र दस्तावेजीकरणमा संलग्न हुन सक्नुहुन्छ। के तपाईंलाई थाहा छ कि प्रमाण संकलन र विश्लेषणको प्रक्रियालाई नारीवादी र साँच्चिकै सहभागितामूलक बनाउन सकिने तरिकाहरू छन्? विश्व YWCA को नारीवादी परामर्श पद्धति गहन व्याख्याको

एक ठूलो स्रोत हो र यसमा धेरै उपकरणहरू र टेम्प्लेटहरू समावेश छन् जसले तपाईंलाई धेरै सजिलो तरिकामा जमीनबाट प्रामाणिक प्रमाणहरू सिर्जना गर्न सुरु गर्दछ। यसले विविधता, समानता, पहुँच र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिँदै किशोरी र महिलाहरूको आवाजलाई समावेश गर्न मद्दत गर्दछ। तपाईं विश्व YWCA को यस उपकरणको बारेमा थप पढ्न सक्नुहुन्छ:

- हामी उठ्छौं, हामी नेतृत्व गर्छौं: विश्व श्रमिक को युवा महिलाहरूले नारीवादी परामर्श गाइडको नेतृत्व गरे
- अनुसन्धान कसरी सञ्चालन गर्ने: एक सिंहावलोकन, सामुदायिक उपकरण बक्स

सहजकर्ताको दृष्टिकोण



जानकारीका केही भरपर्दो स्रोतहरूको बारेमा सोचनको लागि एक क्षण लिनुहोस्। आफ्नो देश वा क्षेत्रीय सन्दर्भलाई ध्यानमा राख्नुहोस् र आफ्नो सरकारी वेबसाइटहरू हेर्नुहोस्। याद गर्नुहोस् कि यो विभिन्न देशहरू र विषयहरूका लागि फरक हुनेछ - उदाहरणका लागि, थाइल्याण्डमा महिलाहरू विरुद्धको हिंसासम्बन्धी डेटाको लागि सरकारी स्रोत केन्यामा महिलाहरू विरुद्धको हिंसासम्बन्धी डेटाको लागि सरकारी स्रोतभन्दा धेरै फरक हुनेछ।

प्राथमिक अनुसन्धानको लागि अनुसन्धान सुभावहरू ! तपाईं आफ्नो अनुसन्धान सहभागितामूलक बनाउन सक्नुहुन्छ। यसको अर्थ तपाईंले सम्बोधन गर्न खोज्नुभएको समस्यालाई परिवर्तन गरेर लाभ उठाउनेहरूलाई समावेश गर्न हो। तिनीहरूलाई योजना र समुदाय नेतृत्व डाटा संग्रह को नेतृत्व मा तिनीहरूलाई संलग्न गरेर सह-अनुसन्धानकर्ताहरू बनाउन सकिन्छ। विविध आवाजहरूलाई प्रोत्साहन दिनुहोस् र ऐतिहासिक रूपमा बहिष्कृत भएकाहरूको अन्तर्दृष्टि समावेश गर्नहोस्। प्रमाणमा आधारित अनुसन्धान जुन भरपर्दो डेटा र तथ्याङ्कमा आधारित छ जुन सरकार र नीति निर्माताहरूलाई विश्वस्त पार्नको लागि राम्रो छमाथिको भरपर्दो डाटाका लागि स्रोतका धेरै उदाहरणहरू छन्, याद गर्नुहोस् कि तपाईंले काम गरिरहनुभएको समुदायहरू प्रायः डाटाको मुख्य र महत्त्वपूर्ण स्रोत हुन सामुदायिक नेतृत्वमा गरिएको डाटा सङ्कलनले सामान्यतया भूमिगत वास्तविकताहरूको वास्तविक प्रतिबिम्ब प्रदान गर्दछ। तपाईंले जानकारीको साथ के गर्नहुनेछ, र तपाईं यसलाई कहाँ र कसरी प्रयोग गर्ने आशा गर्नुहुन्छ भनेर सहभागीहरूलाई बताएर तपाईंको अनुसन्धानलाई पारदर्शी राख्नुहोस्। सुरक्षित ठाउँहरू सिर्जना गर्नुहोस् र विभिन्न परिप्रेक्ष्यहरूलाई तपाईंको अनुसन्धानलाई सूचित गर्न अनुमति दिनुहोस्। सहयोगीहरू, सह-अनुसन्धानकर्ताहरू, सहयोगीहरू र सहभागीहरूसँग सम्बन्ध निर्माण गरेर अनुसन्धानको स्वामित्वलाई स्वीकार गर्नुहोस् र प्रवर्द्धन गर्नुहोस्। यसले उनीहरूलाई तपाईंको अनुसन्धानमा संलग्न हुनको लागि लगानी र सशक्त दुवै महसुस गर्न मद्दत गर्नेछ। विश्वास निर्माणको लागि गोपनीयता कुञ्जी हो। सुनिश्चित गर्नुहोस् कि तपाईंले आफ्नो जानकारी सावधानीपूर्वक भण्डार गर्नुभयो। मानिसहरूलाई सोध्नुहोस् यदि तिनीहरू अज्ञात रहन रुचाउँछन्।

४. पैरवी र प्रभावकारी नीति परिवर्तन

अब तपाईंले भरपर्दो प्रमाण र डेटा फेला पार्ने तरिकाहरू सिक्नुभएको छ, यो पैरवीको बारेमा थप सिक्ने समय हो ! सबै पैरवी साँचो, भरपर्दो र / वा प्राथमिक प्रमाणमा आधारित हुनुपर्दछ। पहिले हामी



“पैरवी भनेको उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि रणनीति र कार्य दुवै समावेश गर्दछ। पैरवीको उद्देश्य उनीहरूलाई असर गर्ने निर्णयहरूमा सरोकारवालाहरूको संलग्नता हो। उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि कार्यहरू, जस्तै ती सरोकारवालाहरूलाई लविड गर्ने, सामान्यतया समयको साथमा, र बढ्दो रूपमा हुन्छ।”

From [World YWCA Glossary and definitions](#)

“पैरवी भनेको अर्को व्यक्ति, स्थान वा चीजको पक्षमा वा समर्थनमा बोल्ने कार्य हो। यसले समानता, सामाजिक न्याय, सामाजिक समावेशीकरण र मानव अधिकारलाई बढावा दिन्छ। यसको उद्देश्य सम्भव भएसम्म सबै भन्दा प्रत्यक्ष र सशक्त तरिकामा चीजहरू बनाउनु हो।”
Adapted from: [Empowerment Matters CIC, & National Development Team for Inclusion \(NDTi\). \(2014\). Advocacy QPM: recognising quality in independent advocacy; Code of Practice. Action for Advocacy](#)

यसलाई परिभाषित गर्नेछौं, र त्यसपछि हामी प्रभावकारी पैरवी प्रयासहरू व्यवस्थित गर्ने विभिन्न तत्वहरूको बारेमा कुरा गर्नेछौं।

पैरवी भनेको मूलतः अधिकार, हित वा विचारको समर्थन, संवर्द्धन वा प्रतिरक्षा गर्न हो। सबैलाई डर, भेदभाव र हिंसाबाट मुक्त भएर आफ्नो उत्तम जीवन जिउने अधिकार छ। यी अधिकारहरू स्थानीय, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विभिन्न प्रकारका कानूनहरू द्वारा संवर्द्धित र संरक्षित गरिन्छ। यी कानूनहरूले सामान्यतया राज्य वा सरकारलाई आफ्ना नागरिकहरूको सुरक्षा गर्न र मानव अधिकारमा जनताको पहुँच सुनिश्चित गर्न र उनीहरूको अधिकार उल्लङ्घन भएको छ भने उनीहरूलाई न्यायमा पहुँच गर्न मद्दत गर्न निर्देशन दिन्छ। यस्ता कानूनहरूले यस्ता अन्यायहरू फेरि दोहोरिनबाट रोक्ने प्रतिज्ञा पनि गर्छ।

हाम्रो समुदायका युवा नेताहरूको हैसियतमा हामी हाम्रा साथीहरू वा तिनका परिवारले सामना गर्नेपरेका समस्या वा चुनौतीहरूबारे सुन्न सक्छौं। कहिलेकाहीं हामीले कानून वा कार्यक्रमले सोचेअनुसार काम गरिरहेको छैन भनी भेट्टाउन सक्छौं

वा मानिसहरूमा नकारात्मक प्रभाव पार्छ। यहाँ पैरवी महत्त्वपूर्ण हुन्छ, त्यसैले हामी मानिसहरूलाई समर्थन गर्न सक्छौं, उनीहरूको समस्याहरूको बारेमा जागरूकता र ज्ञान बढाउन सक्छौं र सरकारी अधिकारीहरू र आम जनतालाई पनि मद्दत गर्न र स्थिति परिवर्तन गर्न प्रभाव पार्न सक्छौं।

पैरवीका विभिन्न प्रकारहरू छन् - यस खण्डमा, हामी नीति पैरवीको बारेमा सिक्नेछौं। नीति पैरवी भनेको सरकार, निगम वा अन्यको अनुचित कानून वा कार्यक्रमहरू परिवर्तन गर्न वा प्रभावित गर्न प्रयास गर्न पैरवीको प्रयोग हो जुन नागरिकहरू वा मानिसहरूको ठूलो समूहहरूमा धेरै शक्ति र प्रभाव छ। यो निम्नका लागि महत्त्वपूर्ण छ :

- विशिष्ट समस्याहरू समाधान गर्ने
- ठोस परिवर्तनहरू सुविधाजनक पार्नहोस्
- सार्वजनिक नीति र कार्यक्रमलाई प्रभावित गर्ने
- युवा र नारीवादी आन्दोलनहरू सहित नागरिक समाज र

आन्दोलनहरूलाई सुदृढ पार्ने

- विविधता र समावेशीकरणलाई बढावा दिने
- असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्नेहोस्
- जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने

जवाफदेहिता पैरवीको वास्तवमै महत्त्वपूर्ण भाग हो । यसको कारण के हो भने जवाफदेहिता भनेको सरकार र अन्य सरोकारवालाहरूले किशोरकिशोरीको स्वास्थ्य र कल्याणका लागि आफ्ना दायित्व, प्रतिज्ञा र प्रतिबद्धताहरू पालना गरेको सुनिश्चित गर्ने औपचारिक प्रक्रिया हो । जवाफदेहिता संयन्त्रले कुन कार्य र नीतिले काम गरिरहेको छ र कुन लाई परिवर्तन गर्न आवश्यक छ भनेर पनि पहिचान गर्दछ ।³⁸ जवाफदेहिताले सरकार र नागरिक समाजबीचको संवादलाई बढाउँछ र सुधार गर्छ र मानिसहरूलाई आफ्नो अधिकारको अनुभूति गर्न र माग गर्न मद्दत गर्छ ।

पैरवीले जवाफदेहिताका लागि धेरै अवसरहरू सिर्जना गर्न सक्छ

- अन्यायपूर्ण वा भेदभावपूर्ण परिस्थिति वा अभ्यासलाई चुनौती दिनुहोस् ।
- सामाजिक अनुगमनमा सहभागी भई सामाजिक तथा राजनीतिक प्रक्रियामा युवा किशोरी को सक्रिय सहभागिता र प्रगति को मूल्यांकन ।
- बढ्दो जवाफदेही संयन्त्र र निर्णयकर्ताहरूको समझ
- स्रोतको बाँडफाँड र खर्चमा सुधार
- सुधारिएको सेवा र नीतिहरूको लागि ज्ञान र माग सिर्जना गर्नेहोस्
- युवाहरूको लागि पहुँच योग्य राम्रो डेटा उत्पन्न गर्नेहोस्

उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न र निर्णय प्रक्रियालाई प्रभाव पार्ने धेरै तरिकाहरू छन् । उदाहरणका लागि, छलफल, पत्रकार सम्मेलन वा सडक नाटक, विरोध गीत आदि जस्ता गतिविधिहरू प्रयोग गरेर जनता वा सरकारी अधिकारीहरूलाई अधिकारको बारेमा जागरूकता बढाउन र उनीहरूको रक्षा गर्न सूचित गर्ने ।

उदाहरणका लागि: एक समुदाय स्तरको युवा नेतृत्वको संगठनले स्थानीय गैरसरकारी संस्थासँग साभेदारी गरेर महिनावारी स्वास्थ्य र स्वच्छताको बारेमा जागरूकता बढायो । उनीहरूले विद्यालय जाने किशोरकिशोरी, किशोरकिशोरी समूह, युवा समिति, महिला तथा आमा समूह, महिला सामुदायिक स्वास्थ्य स्वयंसेविका, सामुदायिक अगुवा र अन्य सामान्य समुदायका सदस्यहरूसँग प्रशिक्षण सत्र सञ्चालन गर्न विद्यालय र स्थानीय संस्थाहरूसँग

सम्पर्क गरे । उनीहरूले जिल्ला स्वास्थ्य र लैङ्गिक अधिकारीहरूलाई पनि आमन्त्रण गरे जसले उनीहरूको कामको समर्थन र प्रशंसा गरे र अन्य जिल्लाहरूमा पनि यस्ता सत्रहरू दोहोर्‍याउने प्रतिबद्धता व्यक्त गरे । यसबाहेक, राष्ट्रिय सरकारले मे २०२० देखि विद्यालयहरूमा सेनेटरी प्याडको निःशुल्क वितरण को व्यवस्था गरेको छ ।

त्यसोभए एक व्यक्तिले वास्तवमा परिवर्तनको पैरवी गर्न कसरी सुरु गर्छ ? अर्को केही खण्डहरूले तपाईंलाई र तपाईंको साथीहरू/साथीहरूलाई योजना बनाउन र तपाईंको पैरवी सुरु गर्न मद्दत गर्नेछ ।

तपाईंको पैरवीको योजना बनाउँदा ध्यानमा राख्नुपर्ने केही सरल चरणहरू:

१. आफ्नो पैरवी लक्ष्य र उद्देश्यहरू परिभाषित गर्नेहोस्
 २. मानव अधिकारको दृष्टिकोणबाट तपाईंको मुद्दाविश्लेषण गर्नेहोस् (मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणमा थप जानकारीको लागि खण्ड २ ए हेर्नहास्)
 ३. सान्दर्भिक निर्णय निर्माताहरू र सम्भावित साभेदारहरू पहिचान गर्नेहोस् (मानचित्रण हितधारकहरू) (नेटवर्किंग र प्रबन्ध साभेदारीमा अर्को खण्ड हेर्नहास्)।
 ४. उपयोगी रणनीतिहरू पहिचान गर्नेहोस् र तपाईंको पैरवी कार्य योजना सिर्जना गर्नेहोस् (पैरवी रणनीतिमा खण्ड हेर्नहास्)
 ५. आफ्नो पैरवी योजना लागू गर्नेहोस् ।
 ६. अझ धेरै मानिसहरू संलग्न गर्नेहोस् ।
 ७. समाधान खोज्न पहिचान गरिएको निर्णय निर्माताहरूसँग संलग्न हुनुहोस् ।
- हामी वास्तवमा पैरवीको योजना बनाउन गहिराइमा डुब्नु अघि, महिला र किशोरीहरूबाट प्रत्यक्ष रूपमा सुन्नको लागि यो **पोडकास्ट** सुन्नुहोस् किनकि उनीहरूले पैरवीमा उनीहरूको अनुभव र प्रयासहरू साभ्ना गर्छन्, अभियानहरूको लागि परिचालन गर्छन्, र जमीनमा र नीतिगत स्तरमा दुवै कदम चाल्छन् ।

लक्ष्य र उद्देश्यहरू परिभाषित गर्दै

तपाईंको पैरवीको योजना बनाउने पहिलो चरणहरू मध्ये एक लक्ष्य र उद्देश्यहरू पहिचान गर्न हो । तपाईंको लक्ष्य भनेको तपाईंको कामको परिणामको रूपमा तपाईं के चाहनुहुन्छ भन्ने व्यापक परिभाषा हो ।

पैरवीको उद्देश्य भनेको तपाईंले प्राप्त गर्न चाहेको परिवर्तन हो । यो वर्णन गर्नपर्छ:

38. Advocating for change for adolescents! (2018) pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!

- तपाईंको दृष्टिकोण
 - समस्या
 - तपाईंसँग काम गर्न चाहानुभएको सरोकारवालाहरू
 - तपाईंले काम गर्न चाहानुभएको स्थान
- उद्देश्यहरूले तपाईंले हासिल गर्न खोज्नु भएको उद्देश्यको विस्तृत वर्णन गर्दछ ।
- तपाईंको उद्देश्यहरूले निम्न कुराहरू वर्णन गर्नेपर्छ :
- तपाईं कोसँग सम्पर्क गर्न चाहनुहुन्छ
 - तपाईं कोसँग काम गर्न चाहनुहुन्छ ?
 - तिम्रो साथीहरू ?
 - स्थानीय समुदायका सदस्यहरू ?
 - सरकारी अधिकारीहरू? सायद यी सबै विकल्पहरू ?
 - तपाईं कस्तो परिवर्तन हासिल गर्न चाहनुहुन्छ
 - कहिले (समयावधि) तपाईं परिवर्तन प्राप्त गर्नहुनेछ
- कहिलेकाहीं पैरवी कार्यहरू महत्वपूर्ण सार्वजनिक घटनाहरू जस्तै

चुनाव वा उत्सवहरू, वा कानुनी मुद्दाहरू जस्तै कानून संशोधन, वा अदालतका मुद्दाहरू वरिपरि केन्द्रित हुन सक्छ। कुनै-कुनै अवस्थामा यो प्राकृतिक विपत्ति वा युद्ध वा दङ्गाजस्ता हिंसाजस्ता अत्यावश्यक वा आपतकालीन अवस्था हुन सक्छ। पैरवीका उद्देश्यहरू प्रति संवेदनशील हुनु पर्दछ, र तदनुसार निर्माण गर्न पर्दछ ।

■ कहाँ (स्थान)

यो कार्यहरू व्यक्तिगत रूपमा, विभिन्न स्थानहरूमा, वा अनलाइन/डिजिटल घटनाहरूमा पनि निर्भर गर्दछ ।

■ तपाईं किन यस समस्यालाई सम्बोधन गर्न चाहनुहुन्छ? यसलाई परिभाषित गर्न महत्वपूर्ण छ किनकि यसले पैरवी कार्यहरूको आवश्यकता र कस्ता प्रकारका कार्यहरू आवश्यक छन् भनेर दोहोर्‍याउन मद्दत गर्दछ ।

■ यस विषयमा तपाईं कसरी सजग हुनुहुनेछ ? तल विस्तृत उदाहरणले तपाईंलाई आफ्नो लक्ष्य र उद्देश्यहरू कसरी व्यवस्थित र योजना बनाउने भनेर बुझ्न मद्दत गर्नेछ ।

उदाहरण: प्राथमिकता को मुद्दा वरिपरि लक्ष्य र उद्देश्य योजना

हाम्रो समाजमा सडक यौन उत्पीडन धेरै छ। मेरा साथीहरू र म प्रायः एकलै बाहिर जान डराउँछौं, वा अँध्यारो छ भने। यदि हामीले हाम्रो परिवारलाई गुनासो गर्छौं भने, उनीहरूले हामीलाई घरमा बस्न भन्छन्। जब हामी स्कूल वा ट्युसन वा साथीको घरमा जान्छौं, हामी ठूलो समूहमा जान खोज्छौं। हामीलाई कसले मद्दत गर्न सक्छ र यसलाई कसरी रोक्ने भन्ने हामीलाई थाहा छैन। यहाँ, हाम्रो पैरवी लक्ष्यहरू वर्णन गर्नेपर्छ:

- तपाईंको दृष्टि - सबैले आत्मविश्वासका साथ बाँच्न सक्षम हुनुपर्दछ, एक अर्कालाई सम्मान गर्नेहोस्, र डरबिना बाँच्नुहोस्
 - समस्या - धेरै सडक यौन उत्पीडन, समुदायमा धेरै व्यक्तिहरू निराश, क्रोधित र भयभीत छन् र के गर्ने थाहा छैन
 - तपाईं सँग काम गर्न चाहानुभएको सरोकारवालाहरू - समुदायका सदस्यहरू, एक गैरसरकारी संस्था वा संगठन जसले सडक यौन उत्पीडनको बारेमा जागरूकता बढाउँछ, स्थानीय सरकारी अधिकारीहरू, सम्भवतः स्थानीय प्रहरी, स्थानीय मिडिया
- तपाईंले काम गर्न चाहनुभएको स्थान - समुदायमा नै
- तपाईंले काम गर्न चाहानुभएको स्थान समुदाय नै हो ।

■ हामी कहाँ पुग्न चाहन्छौं:

१. समुदाय (पुरुष र केटाहरू पनि समावेश छन् किनकि यिनीहरू उनको उदाहरणमा उत्पीडनको अपराधी हुन्, यो रिपोर्ट र प्रत्यक्ष अनुभवबाट प्रमाणित हुन्छ ।)
२. स्थानीय गैरसरकारी संस्था स्टप स्ट्रिट ट्यारेसमेन्ट
३. स्थानीय युवा क्लबहरू - यौंग पिपुल युनाइटेड (एक सामुदायिक सहायता समूह), द ब्याड ब्वाइज क्लब (एक फिटनेस क्लब), र इको क्लब, स्थानीय वातावरण क्लब
४. स्थानीय सरकारी अधिकारी सुश्री सिंह, जो हाम्रो क्षेत्रको प्रशासक हुनुहुन्छ
५. स्थानीय प्रहरी निरीक्षक सुश्री रुडे र महिला सेलको प्रभारी उनकी सहकर्मी श्रीमती देवी
६. डिजिटल मिडिया प्लेटफर्म ई-न्यूज, जुन समुदाय र स्थानीय युवाहरूमाभन्ने धेरै लोकप्रिय छ

■ हामी कस्तो परिवर्तन हासिल गर्न चाहन्छौं:

१. हामी सडक यौन उत्पीडन रोक्न चाहन्छौं
२. सडकमा हुने यौन उत्पीडन अस्वीकार्य, हानिकारक र कानूनद्वारा दण्डनीय छ भन्ने कुरा सबैले बुझ्नुपर्छ र थाहा पाउनु पर्छ ।
३. मानिसहरूले आफूलाई प्रताडित गरिएको वा कसैलाई सताएको देखेमा कसरी प्रतिक्रिया दिने वा गुनासो गर्ने भन्ने कुरा जान्नु पर्दछ ।
४. उत्पीडनको सजाय छिटो र कडा हुनुपर्छ

■ यो परिवर्तन हामी कहिले (समयावधि) भित्र प्राप्त गर्नेछौं:

१. हामी कम्तिमा एक वर्ष यस विषयमा काम गर्नेछौं ।
२. हामी नियमित रूपमा हाम्रो प्रयासहरूको मूल्यांकन गर्नेछौं कि उनीहरूले काम गरिरहेका छन् कि छैनन्, वा हामीले रणनीतिहरू र गतिविधिहरू परिवर्तन गर्न आवश्यक छ कि छैन ।

नोट: यो एउटा उदाहरण मात्र हो । सामान्यतया यस्तो समयसीमा पैरवी प्रयासमा भाग लिने विभिन्न साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूसँग छलफल गरेपछि मात्र निर्धारण गर्न पर्दछ । यी समयावधिहरू तपाईंको पैरवी प्रयासहरूको वास्तविक परिणाम र मुद्दाको गहिराइमा पनि निर्भर हुन सक्छ, केही उदाहरणहरूमा पैरवीले परिवर्तन प्राप्त गर्न वर्षौं लाग्न सक्छ, त्यसपछि यो प्रभावकारी र महत्वपूर्ण रहन्छ भनेर सुनिश्चित गर्न निरन्तर प्रयासमा लाग्न सक्छ ।

■ कहाँ (स्थान):

१. हामी हाम्रो आफ्नै समुदायमा शारीरिक रूपमा काम गर्नेछौं - सञ्चालन गरिएका कार्यशालाहरू र गतिविधिहरू सकेसम्म स्थानीय रूपमा गर्नपर्दछ, ताकि धेरैले भाग लिन सकून् भनेर सुनिश्चित गर्न सकियोस् ।
२. अनलाइन - सामाजिक मिडिया र ई-न्यूज जस्ता लोकप्रिय डिजिटल समाचार प्लेटफर्महरू प्रयोग गर्दै जुन स्थानीय र विशेष गरी युवाहरूमा ठूलो प्रभाव पार्छ

■ किन:

१. सडक यौन उत्पीडन खराब, अस्वीकार्य र कानून द्वारा दण्डनीय छ ।
२. यसले भयानक हानि र आत्मविश्वासको कमी निम्त्याउन सक्छ । यसले मानसिक स्वास्थ्यमा ठूलो प्रभाव पार्छ र यसले मानिसहरूलाई भयभीत र असुरक्षित महसुस गराउन सक्छ । यो विशेष गरी तपाईंको आफ्नै समुदायमा, तपाईंको आफ्नै साथीहरूको बीचमा यस्तो महसुस गर्नु राम्रो हैन ।

■ कसरी:

१. स्थानीय प्रहरी अधिकारीहरूको सहयोगमा सम्पूर्ण समुदायसँग कार्यशालाहरू र गतिविधिहरू सुश्री रुडे र सुश्री देवी र स्थानीय प्रशासनमा सुश्री सिंहको सहयोग, सडक यौन उत्पीडन किन खराब छ भनेर व्याख्या गर्न र बुझ्न, र यसलाई कसरी सामना गर्ने भन्ने बारे
२. गैरसरकारी संस्था स्टप स्ट्रिट ह्यारेसमेन्ट सँगको सहकार्यमा पुरुष र बालिकाहरूसँग कार्यशालाहरू र गतिविधिहरू
३. कला प्रतियोगिताहरू, सडक थिएटर उत्पादनहरू, सार्वजनिक कार्यक्रमहरू र स्थानीय युवाहरूसँग पत्रकार सम्मेलनहरू जस्ता गतिविधिहरू स्थानीय युवा क्लबहरू र डिजिटल मिडिया प्लेटफर्महरूद्वारा सहजीकरण गरिएको छ ।

लक्ष्य VS उद्देश्य

माथिको उदाहरणले तपाईंलाई देखाउँदछ कि लक्ष्यहरू दीर्घकालीन छन् र सामान्य रूपमा इच्छित परिणामहरू व्यक्त गर्दछन्, जबकि उद्देश्यहरू सामान्यतया अल्पकालिक गतिविधिहरू हुन्, र विशेष गरी परिणामहरू व्यक्त गर्छन्।

तलको तालिका थप विस्तृत छ:

	लक्ष्य	उद्देश्यहरू
दायरा	इच्छित परिणाममा व्यापक, सामान्य कथनहरू	साँघुरो, सामान्यतया धेरै विशिष्ट लक्ष्यहरू
विशिष्टता	समग्र वांछित परिणाम	त्यो नतिजा हासिल गर्न ठोस कार्यहरू आवश्यक छन्
नम्बर	सामान्यतया एउटै लक्ष्य उपयुक्त हुन्छ	सामान्यतया एउटा लक्ष्य हासिल गर्न धेरै उद्देश्यहरू आवश्यक हुन्छन्
समय रेखा	समय रेखा	छोटो वा मध्यम अवधि
मापन	एक चौथाई वा एक वर्षमा मूल्याङ्कन गरिनेछ (अर्थात् दीर्घकालीन)	दैनिक, साप्ताहिक वा मासिक आधारमा अयस्कको मूल्याङ्कन हुने सम्भावना छ (अर्थात् छोटो अवधि)
रणनीति	एक विशेष दिशा वा दृष्टि निर्धारण गर्नको लागि धेरै उपयोगी	अन्तिम नतिजा तिर योजना चरणहरूको लागि महत्वपूर्ण

आफ्नो उद्देश्य योजना बनाउँदा, तिनीहरूलाई कब्ज राख्न सम्झनुहोस् :

- विशिष्ट - यसको मतलब यो हो कि तपाईंको उद्देश्यले तपाईं कुन परिवर्तन हेर्न चाहानुहुन्छ भनेर धेरै विशेष रूपमा परिभाषित गर्नपर्दछ। गलत अर्थ लगाउन सकिने शब्दजाल वा सामान्य शब्दहरू प्रयोग गर्नबाट जोगिनुहोस्।
- मापन योग्य - तपाईं के प्राप्त गर्न चाहनुहुन्छ कसरी मापन गर्ने बारेमा सोच्नुहोस्।
- प्राप्त गर्न सक्ने - विचार गर्नुहोस् कि तपाईं कसरी तपाईं आफ्नो लक्ष्यको नजिक पुग्न चाहानुभएको सबै चरणहरू तोड्न सक्नुहुन्छ।
- सान्दर्भिक - सम्झनुहोस् कि तपाईंको उद्देश्यहरूले तपाईंलाई तपाईंको लक्ष्यहरू प्राप्त गर्ने दिशामा एक पाइला नजिक लैजानुपर्छ।
- समयमै (वा समयबद्ध) - अधिकांश पैरवी उद्देश्यहरूले यथार्थवादी समयसीमाहरू निर्धारण गर्नुपर्छ (उदाहरणका लागि २-५ वर्षहरू प्राप्त)। विचार गर्नुपर्ने अर्को कुरा यो हो कि

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईं लक्ष्य र उद्देश्यहरू बीचको भिन्नताको बारेमा भ्रमित हुन सक्नुहुन्छ। यसलाई विचार गर्नुहोस्: कल्पना गर्नुहोस् कि तपाईंको लक्ष्य सगरमाथाको टुप्पोमा पुग्नु हो। तपाईंको उद्देश्यहरू वास्तवमा त्यहाँ पुग्नको लागि तपाईंले पूरा गर्न आवश्यक कार्यहरू हुनेछन्। तपाईंको उद्देश्यहरू, यस अवस्थामा, पहाड चढ्न स्फूर्त र स्वस्थ हुनदेखि, तपाईंको साथमा सही मार्गदर्शन फेला पार्न, दायो ब्याकप्याक र बुटहरू किन्न, इत्यादी। के यसले तपाईंलाई यो अवधारणालाई कसरी सजिलो बनाउन सक्छ भनेर सोचन मद्दत गर्छ?



तपाईं आगामी चुनाव, राष्ट्रिय उत्सव दिवस वा महिला दिवस जस्ता विश्वव्यापी दिवस जस्ता महत्वपूर्ण कार्यक्रमहरूसँग मेल खाने आफ्नो उद्देश्यहरू मिलाउन चाहनुहुन्छ कि ?

खण्ड ३ को क्रियाकलाप ३ ले तपाईंलाई आफ्नो उद्देश्यलाई कसरी संकुचित गर्ने भनेर राम्ररी बुझ्न मद्दत गर्नेछ।

पैरवी र नीति परिवर्तनलाई प्रभाव पार्ने बारेमा थप जान्नको लागि, कृपया निम्न स्रोतहरू हेर्नुहोस्:

- [पैरवीलाई कसरी परिभाषित गरिएको छ ?](#)³⁹
- अनुसन्धान प्रमाणले मान्यता राख्छ : [ट्रान्जिसन देशहरूमा नीति वकालत गर्न गाइड](#) (International Centre for Policy Advocacy)।⁴⁰
- [स्मार्ट पैरवी](#) (उन्नत परिवार नियोजन)
- [पैरवी उपकरण पोडकास्ट](#) (YWCA)

39. UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls, 2010

40. Full citation: Young, Eóin and Lisa Quinn (2012) Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries. [Online Publication - International Centre for Policy Advocacy]. Available from: advocacyguide.icpolicyadvocacy.org

५. नेटवर्किंग र साभेदारी

व्यवस्थापन

तपाईंलाई थाहा छ कि तपाईं के परिवर्तन गर्न चाहनुहुन्छ, यो कसले गर्न सक्छ भनेर हेर्न आवश्यक छ। यी तपाईंको सहयोगीहरू, वा तपाईंको साभेदारहरू हुन सक्छन्। यी व्यक्तिहरू र समूहहरू हुन् जसले निर्णय निर्माताहरूलाई प्रभावित गर्न सक्छन्। यसमा सरकारी अधिकारीहरू र नीति निर्माताहरू, विधायकहरू, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय एजेन्सीहरू र गैर-लाभकारी संगठनहरू, समुदायका नेताहरू, धार्मिक नेताहरू, युवा क्लबहरू, विद्यार्थीहरूको गठबन्धनहरू र तपाईंको समुदायका विभिन्न सरोकारवालाहरू (जस्तै आमाबाबु र हजुरबा हजुरआमा) पनि समावेश हुन सक्छन्। सम्झनुहोस् कि एक ठोस वा राम्रो साभेदारी तब हुन्छ जब प्रत्येक व्यक्तिले समूहमा मूल्य थप्छ, र एजेन्डाहरू र अभिप्रायहरू थप्न वा बलियो पार्ने अवसरहरू छन् र पैरवीको प्रक्रियामा पूर्ण रूपमा भाग लिन सक्षम छन् (यदि उनीहरूले छनौट गर्छन् भने)।

साभेदारहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्दछ:

- प्रभावकारी कार्य सुनिश्चित गर्न
- पूल स्रोतहरू र एक अर्काबाट सिक्नुहोस्
- नयाँ विचार र रणनीतिहरू विकास गर्नहोस्
- उत्तम अभ्यासहरू पहिचान गर्नहोस्
- क्षमता निर्माण गर्नहोस्

तपाईंको साभेदारहरू र सञ्जालहरूले तपाईंलाई सम्भावित बाधाहरू र परिणामहरू सहित कारकहरू नक्शा गर्न मद्दत गर्न सक्छन्। नबिर्सनुहोस् लिङ्ग, स्थान वा सम्बद्धताको परवाह नगरी जो कोही पनि तपाईंको सहयोगी वा विरोधी हुन सक्छ। उदाहरणका लागि, एलजीबीटीक्यूआई ईन्ड्युत्तक्ष० अधिकारहरूको समर्थन गर्ने संगठन अभियानहरूमा एक प्रमुख सहयोगी हुन सक्छ जुन सम्भावित रूपमा उनीहरूको कारणलाई पार गर्न मद्दत गर्न सक्छ, उदाहरणका लागि शारीरिक स्वायत्ततामा अभियान। वैकल्पिक रूपमा, पुरुष अधिकार समूहका सदस्यहरू, वा पुरुष अधिकार कार्यकर्ताहरूले महिला अधिकारलाई बढावा दिने कुनै पनि अभियानको विरोध गर्ने सम्भावना धेरै हुन्छ।

विभिन्न प्रकारका सहयोगीहरू निम्नानुसार सूचीबद्ध गर्न सकिन्छ:

- सक्रिय सहयोगीहरू - ती प्रभावशाली र निर्णय निर्माताहरू जसले तपाईंलाई समर्थन गर्छन्। यी मानिसहरूले तपाईंलाई मदत गर्नेछन्।
- निष्क्रिय सहयोगीहरू - ती व्यक्तिहरू जो तपाईंसँग सहमत हुन सक्छन्, तर यसको बारेमा केही पनि गरेका छैनन्।
- तटस्थहरू - ती व्यक्तिहरू जसले विशेष गरी विषयको वास्ता गर्दैनन् वा तपाईंलाई समर्थन गर्छन् र तटस्थ रहने सम्भावना छ।
- निष्क्रिय विरोधीहरू - ती व्यक्तिहरू जो तपाईंसँग असहमत

हुन सक्छन्, तर यसको बारेमा केही पनि गर्न सक्दैनन्।

- सक्रिय विरोधीहरू - ती प्रभावशाली व्यक्तिहरू र निर्णय निर्माताहरू जसले तपाईंलाई समर्थन गर्दैनन्। यी मानिसहरूले तपाईंको विरुद्धमा काम गर्नेछन्।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको प्रशिक्षण मा, तपाईं सहयोगीहरू र प्रभावकारहरूको मानचित्रणको माध्यम बाट सहभागीहरू लाई हिंड्न सक्नुहुन्छ। त्यसो गर्नुभन्दा पहिले, तपाईंले आफ्नो समुदायमा दैनिक रूपमा भेट्नुहुने सबै प्रकारका व्यक्तिहरूको बारेमा सोच्नुहोस्। धेरै जना तपाईंका साथी हुन सक्छन् र तपाईंले गर्नुहुने कुनै पनि कुराको समर्थन र प्रोत्साहन दिन सक्छन् भने कोही-कोही हरेक कुराको आलोचना गर्न तयार हुन सक्छन्। तपाईंको विचारमा तपाईंका सहयोगी को हुनेछन्? को-को महत्वपूर्ण प्रभावकारहरू हुन सक्छन्?



सम्भावित सहयोगीहरू संलग्न गर्न सुझाव र उपाय

अधिकांश मानिसहरू व्यस्त छन्, र अधिक काम गर्छन्, विशेष गरी प्रशासनिक र सरकारी कार्यलयहरूमा काम गर्नेहरू। यद्यपि तपाईंले चाहे जस्तो त्यस्तै गरी, धेरै संस्था वा मिडिया हाउसहरू तपाईं र तपाईंको समूहसँग साभेदारी गर्न इच्छुक नहुन सक्छन्। तल केही सुझावहरू उपायहरू छन् जुन कुञ्जी प्रभावकहरू तपाईंको पैरवी अभियानमा एक प्रमुख साभेदार हुन चाहन्छन्।

१. सधैं विनम्र र आदरणीय हुनुहोस्
२. स्थानीय रीतिरिवाज, सन्दर्भ र परम्परालाई बुझ्नुहोस् र नोट गर्नुहोस्, तिनीहरूले अभियानलाई कसरी बढावा दिन मद्दत गर्न सक्छन् भनेर जाँच गर्नुहोस्। उदाहरणका लागि, प्रभावशाली धार्मिक विचार र प्रचलनहरूले यस अभियानको विरोध गर्न सक्छन् तर प्रगतिशील स्थानीय धार्मिक अगुवायीले प्रभावशाली प्रवचनभन्दा फरक महत्वपूर्ण प्रभाव पार्न सक्छन्।⁴¹
३. आफ्नो प्रभावकारलाई ध्यानपूर्वक बुझ्नुहोस् - उदाहरणका लागि, कुनै राजनीतिज्ञले चुनावी वाचा गरेको हुन सक्छ वा कुनै प्रमुख पप स्टारले लोकप्रियताका लागि समर्थन गर्ने वाचा गरेको हुन सक्छ। तिनीहरूको काम वा कारणहरूको तपाईंको अभियानसँग कुनै सम्बन्ध छ कि छैन जाँच गर्नुहोस्। तपाईं आफैलाई सोध्न सक्ने प्रश्नहरू:
 - हाम्रा प्रार्थमिकताहरू कसरी मिल्दोजुल्दो छन्?
 - हाम्रो पैरवी अभियानले तिनीहरूलाई आफ्नो लक्ष्य हासिल गर्न कसरी मदत गर्न सक्छ?

41. [The rebel Buddhist monk who supports abortion and LGBT rights](#)

■ के हाम्रा सरोकारवालाहरू एकअर्कामा घुलमिल हुन्छन् ?

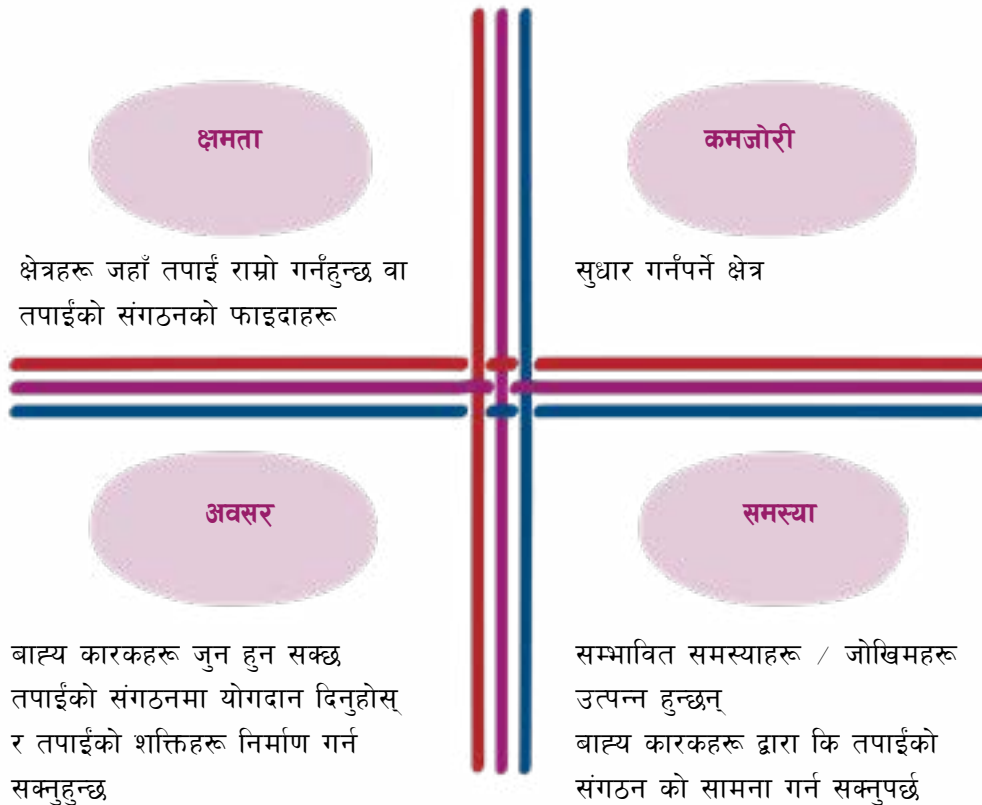
४. पैरवीको प्रश्नलाई सरल शब्दमा व्याख्या गर्नहोस् ।
५. मानिसहरूले सोध्न सक्ने मुख्य प्रश्नहरूको अपेक्षा र तयारी गर्नहोस् (FAQ)। यदि तपाईंलाई प्रश्नको जवाफ थाहा छैन भने, भन्नुहोस् कि तपाईं यसलाई हेर्नुहुनेछ र तिनीहरूलाई थाहा दिनुहुनेछ । (र तिनीहरूलाई प्रतिक्रिया दिन सम्झाउनुहोस् ।)
६. मुख्य सरोकारवालाहरूसँग सम्बन्ध पहिचान गर्नहोस् र सिर्जना गर्नहोस् - प्रमुख सरोकारवालाहरूसँग सम्बन्ध पहिचान गर्नहोस् र सिर्जना गर्नहोस् - तिनीहरूलाई नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्नहोस्, र जब तपाईं उनीहरूबाट केही चाहनुहुन्छ तब मात्र उनीहरूलाई सम्पर्क नगर्नुहोस् ।
७. आमन्त्रित गर्नहोस् र तिनीहरूलाई उपयुक्त / सान्दर्भिक पैरवी गतिविधिहरू सह-संचालन गर्नका लागि सोध्नुहोस् ।
८. तिनीहरूलाई उल्लेख गर्नहोस् ! अधिकांश सार्वजनिक व्यक्तित्वहरूले सकारात्मक प्रचारको आनन्द लिन्छन्, र यो प्रायः तिनीहरूले तपाईंलाई मदत गर्न प्रोत्साहन गर्नेहो ।
९. प्रशासनिक अधिकारीहरूसँग व्यवहार गर्दा, लिखित कागजातहरू, रिपोर्टहरू वा अनुरोधहरू पेश गर्नहोस् । यदि तपाईं कुनै कार्यालयमा मुख्य कागजातहरू पेश गर्दै हुनुहुन्छ भने हस्ताक्षरित रसिदहरूको लागि सोध्नुहोस् ।
१०. दृष्टिकोण र विशिष्ट कार्यहरू प्रदान गर्नहोस् जब प्रभावकार

हरूले तपाईंको पैरवी अभियानलाई समर्थन गर्न छनौट गर्छन् - उदाहरणका लागि तपाईं उनीहरूलाई समर्थनमा पत्रहरू पठाउन, सार्वजनिक मंचहरूमा सान्दर्भिक प्रमाणहरू हाइलाइट गर्न, तपाईंको समूहको लागि बैठकहरू व्यवस्थित गर्न आदि सोध्न सक्नुहुन्छ ।

११. तिनीहरूलाई धन्यवाद, सधैं र बारम्बार !

६. पैरवी रणनीति, सञ्चार र अनुगमन

अब तपाईंले आफ्नो लक्ष्य प्राप्त गर्न साभेदारहरू पहिचान गर्नभएको छ, अब तपाईंले रणनीतिहरू र कार्यहरूको बारेमा सोच्न आवश्यक छ । एक रणनीतिक योजना संग सुरु गर्न राम्रो हुने छ ! यसले तपाईंलाई तपाईंको कार्यहरू सूचीबद्ध गर्न मद्दत गर्दछ ।



SWOT विश्लेषणले तपाईंलाई केवल तपाईंको आन्तरिक शक्ति र कमजोरीहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्दैन, तर तपाईंलाई तपाईंको काममा बाह्य प्रभावहरू भन्दा बाहिर हेर्न पनि मद्दत गर्दछ । उदाहरणका लागि, तपाईंलाई थाहा हुन सक्छ कि सडक यौन उत्पीडन तपाईंको देश वा क्षेत्रमा एक ठूलो मुद्दा हो, र त्यसपछि SWOT विश्लेषणको क्रममा, तपाईंले फेला पार्न सक्नुहुनेछ कि तपाईंको देशको कानूनले सडक यौन उत्पीडनलाई रोक्न वा दण्डित गर्न अत्यन्तै कमजोर छ । यसलाई पहिचान गर्दा तपाईं यसलाई सम्बोधन गर्न चाहनुहुन्छ भनेर महसुस गर्न सक्नुहुन्छ र तपाईंको देशको कानून परिवर्तन गर्न मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ । एक पटक तपाईंले आफ्नो ऋइत विश्लेषण पूरा गरेपछि, तपाईंले प्रयोग गर्न सक्नुहुने रणनीतिहरूको बारेमा सोच्न आवश्यक छ । रणनीतिमा सरकारी अधिकारीहरूसँग भेटघाट गर्ने वा च्याली र पत्रकार सम्मेलन गर्ने जस्ता धेरै फरक कुराहरू समावेश हुन सक्छन् । नविर्सनुहोस्, प्रभावकारी हुन तपाईंको पैरवी गर्ने रणनीति र गतिविधिहरू समयानुकूल हुनुपर्छ । सही रणनीतिले तपाईंको कामलाई समर्थन गर्न थप मानिसहरूलाई प्रोत्साहित गर्न मद्दत गर्नेछ ।

रणनीतिहरू छनौट गर्दा, समूहमा छलफल गर्नहोस् :

- के यो सम्भव छ ? तपाईंले सामना गर्नपर्ने चुनौतीहरू के-के हुन् ? तपाईंलाई के हासिल गर्न सजिलो हुनेछ ?
- हामीसित पहिलेदेखि नै कस्ता सीप र स्रोतहरू छन्?
- के अरूले यस्तो प्रयास गरेका छन्? के भयो?
- के यसले तपाईंका सहयोगीहरू वा निर्णयकर्ताहरूलाई संलग्न गराउँछ ?

तपाईंको रणनीति सार्वजनिक वा निजी हुन सक्छ, तपाईं कसरी आफ्नो अभियान सन्देश र संचार व्यवस्थित मा निर्भर गर्दछ । तपाईं आफ्नो पैरवीको बारेमा कसरी कुराकानी गर्नहुन्छ भन्ने कुरा महत्वपूर्ण छ किनकि यसले यो किन महत्वपूर्ण छ, तपाईं के प्राप्त गर्न चाहनुहुन्छ, तपाईं यसलाई कसरी प्राप्त गर्नहुनेछ र यसले पार्ने सकारात्मक प्रभावलाई व्याख्या गर्न मद्दत गर्दछ ।

तपाईं दुई तरिकाबाट रणनीतिको बारेमा सोच्न सक्नुहुन्छ:

- सार्वजनिक अभियान - तपाईं कसरी जागरूकता बढाउन सक्नुहुन्छ, सार्वजनिक समर्थन निर्माण गर्न सक्नुहुन्छ र मिडिया मार्फत तपाईंको श्रोताहरूलाई संलग्न गर्न सक्नुहुन्छ । यसमा प्रेस विज्ञप्तिहरू, प्रेस सम्मेलनहरू आयोजना गर्ने, सार्वजनिक सहभागिता निमन्त्रणा गर्ने सामाजिक सञ्जाल अभियानहरू, अभियानलाई प्रवर्द्धन गर्न सामाजिक सञ्जाल र पप संस्कृति प्रभावकारीहरूलाई संलग्न गराउने समावेश हुन सक्छ ।

- निजी अभियान - तपाईंले कसरी राजनीतिक निर्णयकर्ताहरूलाई

संलग्न तथा प्रभाव पार्न सक्नुहुन्छ । यसमा विशिष्ट निर्णयकर्ताहरूलाई पत्र लेख्नु, तिनीहरूको व्यक्तिगत समर्थन माग्नु वा प्रभुत्वशाली भाषणको विरुद्धमा बोल्ने प्रमुख धार्मिक अगुवायीहरूलाई सामेल गर्ने समावेश हुन सक्छ ।⁴²

अभियान को सन्देश र संचार महत्वपूर्ण छ । उनीहरूले अभियानले के हासिल गर्न खोज्छ, यो किन प्राप्त गर्न योग्य छ, अभियानले यसलाई कसरी प्राप्त गर्नेछ (विशिष्ट कार्यहरू सहित) र यस उपलब्धिको सकारात्मक प्रभावहरू स्पष्ट गर्न मद्दत गर्दछ । तपाईं आफ्नो पैरवी बढाउन धेरै फरक तरिकाहरू प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ, निम्न सहित:

- निर्णय निर्माताहरूसँग बैठकहरू - यी ती प्रतिनिधिहरू हुन सक्छन् जो प्रभावित सरोकारवालाहरूसँग स्थलगत बैठकहरू बस्न सक्छन् ।
- सार्वजनिक सभाहरू - यसमा पत्रकार सम्मेलनहरू वा सार्वजनिक सुनवाईहरू समावेश हुन सक्छन् ।
- प्यानल छलफल / अन्तर-पुस्ता संवादहरू
- मूलधारका मिडियाहरू - पत्रकारहरूसँगको बैठकहरू, पत्रकार सम्मेलनहरू, सम्पादकलाई पत्रहरू, ओप-एडहरू इत्यादी ।
- प्रविधि र डिजिटल मिडिया - तपाईं सामाजिक मिडिया र अनलाइन अभियानहरू, पोडकास्टहरू, रेडियो, स्वतन्त्र मिडिया र डिजिटल समाचार प्लेटफर्महरू, ब्लगहरू, वेबसाइटहरू, सर्वेक्षण मञ्चहरू, हस्ताक्षर मञ्चहरू, र अझ धेरै त्यस्ता विभिन्न डिजिटल मिडिया प्रयोग गर्न सक्नुहुनेछ ।

परिवर्तनका लागि सफल अभियानहरू सञ्चालन गर्ने एउटा महत्वपूर्ण भाग भनेको तपाईंले प्रगति गरिरहनु भएको छ कि छैन भनेर निरन्तर जाँचगर्न हो । यसलाई मूल्यांकन भनिन्छ । तपाईंको काम प्रगति भइरहेको छ कि छैन, तपाईंले काम नगर्ने कुनै पनि गतिविधिहरू रोक्न आवश्यक छ कि छैन, र तपाईंलाई रणनीति परिवर्तन गर्न आवश्यक छ कि छैन भन्ने बुझ्नका लागि मूल्यांकनले मद्दत गर्छ । यदि रणनीति प्रभावकारी छैन भने हतोत्साहित नहुनुहोस्, यसको मतलब यो मात्र हो कि तपाईंले आशा नगुमाईकन विश्राम लिन, प्रतिबिम्बित गर्न र पुनः सक्रिय हुन आवश्यक छ ।

प्रगतिलाई प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्नको लागि तपाईंलाई विशेष पैरवी उद्देश्यहरू र सूचकहरू, अभियानको स्थिति मूल्याङ्कन गर्न प्रमाणहरू, प्रमाण सङ्कलनका लागि आवश्यक डाटा सङ्कलन उपकरणहरू आवश्यक पर्दछ ।

स्पष्ट सूचकहरूको योजनाले तपाईंलाई तपाईंको मूल्याङ्कनमा मद्दत गर्नेछ । उदाहरण को लागी, एक सूचक तपाईंको यूट्यूब भिडियो कति हेरिएको थियो, वा मिडियाका कति सदस्यहरू तपाईंको प्रेस सम्मेलनमा उपस्थित भएका थिए । अन्य सूचकहरू निम्नानुसार हुन सक्छन् :

42. [LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others](#)

- केस स्टडीज
- फोकस समूहहरू
- समीक्षा बैठकहरू
- मिडिया ट्रयाकिङ
- नीति ट्रयाकिङ

- सामाजिक मिडिया विश्लेषण
- सरोकारवालाहरूसँग नियमित सर्वेक्षण वा अन्तरवार्ता
अर्को गतिविधिले तपाईंलाई तपाईंको मूल्यांकनको योजना बनाउन
मद्दत गर्नेछ ।

पैरवी रणनीति योजना गर्नका लागि ६ चरणहरू

चरण १: पैरवी योजना फ्रेम ।

निम्न प्रश्नहरू विचार गरेर सुरु गर्नहोस् :

- तपाईं कुन समस्याबारे चासो राख्नुहुन्छ ?
- तपाईं किन यसको वास्ता गर्नहुन्छ ?
- यस विषयमा तपाईंलाई कस्तो लाग्छ ? (चिन्तीत? रिसाउनुभया ? दुःखद ?)
- तपाईंलाई के परिवर्तन गर्नपर्छ जस्तो लाग्छ ?
- यो परिवर्तन गर्न कसले मद्दत गर्न सक्छ ?
- यस विषयमा अरू कसले ध्यान दिनुपर्छ ?
- यस विषयमा अरूले किन चासो देखाउनुपर्छ ?

यो मुद्दा किन महत्वपूर्ण र सान्दर्भिक छ भनेर पहिचान गर्न र पर्याप्त सन्दर्भ प्रदान गर्न प्रमाणमा आधारित अनुसन्धान प्रयोग गर्नहोस् । मानव अधिकारको दृष्टिकोणबाट तपाईंको मुद्दाविश्लेषण गर्नहोस् (मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणको बारेमा थप जानकारीको लागि खण्ड १ हेर्नहोस्)

चरण २: स्पष्ट लक्ष्य र उद्देश्यहरू मस्यौदा गर्नहोस् ।

नीतिको पैरवी र प्रभाव पार्ने सम्बन्धमा धारा ४ मा व्याख्या गरिएभैं यसले स्पष्ट सन्देश वा वक्तव्यको साथ मद्दत गर्नेछ कि तपाईं के दीर्घकालीन परिवर्तन चाहनुहुन्छ ।

चरण ३: पैरवी मूल्यहरू परिभाषित गर्नहोस् ।

पैरवीले कायम राख्ने र बलियो बनाउने केही मूल्यहरू के-के हुन् ? ध्यानमा राख्नुपर्ने केही मूल्यहरू :

- एक सुरक्षित स्थान सिर्जना गर्ने
- समावेशी भाषाको प्रयोग
- सहयोगीहरू र साभेदारहरूसँग सहयोग र सह-निर्माणलाई बढावा दिने
- विविधतालाई अंगीकार गर्ने र समावेशीकरणलाई बढावा दिने

निम्न कुराहरू विचार गर्नहोस् :

- तपाईं कस्ता मूल्यहरू कायम राख्न चाहनुहुन्छ ?
- तपाईंका मित्रहरू, समुदाय वा सहयोगीहरूले कस्ता मूल्यमान्यताहरू कायम राख्न चाहनुहुन्छ ?

चरण ४: पैरवीको लागि सहयोगीहरू, विरोधीहरू र अन्य सान्दर्भिक हितधारकहरूको पहिचान गर्नहोस् ।

पैरवी प्रयासहरूको लागि सार्वजनिक समर्थन प्राप्त गर्न, साभेदारी र गठबन्धनले अधिकतम सार्वजनिक समर्थन प्राप्त गर्न मद्दत गर्ने सम्भावना छ भनेर विचार गर्न महत्वपूर्ण छ । त्यस्तै गरी, सामूहिक स्वामित्वलाई बढावा दिदै कुन प्रक्रियाहरूले विश्वास निर्माण गर्न, गठबन्धनहरू सिर्जना गर्न र प्रभावकारी सहयोग सिर्जना गर्न सम्भव छ भनेर विचार गर्नहोस् । तपाईं नेटवर्किंग र साभेदारी व्यवस्थापनमा खण्ड छ मा यस बारेमा थप पढ्न सक्नुहुन्छ ।

चरण ५ : तपाईंको सन्देश प्राप्त गर्नहोस्

प्रभावकारी र प्रभावकारी पैरवीको लागि राम्रो सन्देश महत्वपूर्ण छ । यसको अर्थ निम्न लिखित हो:

पैरवी को बयान स्पष्ट हुनु पर्छ, र मानिसहरूलाई ध्यान दिन र पैरवीको प्रश्नलाई समर्थन गर्ने तरिकामा वितरित र सुदृढ हुनुपर्दछ । खण्ड ६ मा पैरवीको सन्देश सम्प्रेषण गर्न प्रयोग गर्न सकिने विभिन्न तरिकाहरूको विवरण दिइएको छ। तपाईं अहिंसात्मक कार्यका १९८ विधिहरू, [युवा कार्यकर्ता टूलकिट](#)को पृष्ठ ढढ, युवाहरूको लागि अधिवक्ताहरू, २०१९ बाट पनि जाँच गर्न सक्नुहुनेछ ।

चरण ६: निगरानी र मूल्यांकन ।

के राम्रो भइरहेको छ र के राम्रो गर्न सक्छ भनेर बुझ्न मद्दत गर्न पैरवी रणनीतिहरूको प्रगति र परिणामहरूको अनुगमन महत्वपूर्ण छ । अनुगमन संयन्त्रले जवाफदेहीतालाई पनि बढावा दिन्छ, र सही रिपोर्टिङले सार्वजनिक समर्थन वा अनलाइन समर्थकहरूमा वृद्धि जस्ता गतिविधिहरू र परिणामहरू ट्याक गर्न मद्दत गर्न सक्छ । आवश्यक कुनै पनि समायोजनको सुविधाको लागि मूल्यांकन नियमित रूपमा हुनुपर्दछ ।

यसलाई विचार गर्नहोस् :

- पैरवी गर्ने गतिविधिहरू र रणनीतिहरूले कसरी काम गर्छ ?
- अब राम्रो के गर्न सकिन्छ ?
- फरक तरिकाले के गर्न सकिन्छ ?

गतिविधि ८ 'पैरवी गतिविधि मूल्यांकन'

You can find more activities to help plan advocacy strategies in [this toolkit](#) by The International Planned Parenthood Federation (IPPF), 2011 as well as [this toolkit](#) by Unicef.



सहजकर्ताको दृष्टिकोण

के कुनै समय थियो जब तपाईंले केही प्रयास गर्नुभयो र तपाईं सफल हुनुभएन ? यसले तपाईंलाई कस्तो महसूस गरायो ? के तपाईंले अब राम्रो महसूस गर्न केही गर्नुभयो ? के तपाईंले फेरि प्रयास गर्नुभयो ? तपाईंले केही प्रयास गर्दा र सफल हुँदा तपाईंलाई कस्तो लाग्यो ?

थप थाहा पाउनुहोस्

त्यहाँ किशोरी र बालिकाहरूको नेतृत्वमा कामको लागि आर्थिक सहयोगको ऐतिहासिक अभाव भएको छ । प्रायजसो नारीवादी आन्दोलनहरू र जमीनी स्तरका संगठनहरूलाई प्रमुख वित्त पोषण संगठनहरूले बेवास्ता गर्छन् । यद्यपि, विगत केही दशकहरूमा, केही नारीवादी कोषहरू सिर्जना गरिएका छन्, जसले स्थानीय महिला नेतृत्वको संस्थाहरूसँग साभेदारी सिर्जना गर्न र आभन्नै समुदायमा समस्याहरू पहिचान गर्न र समाधानहरू सिर्जना गर्न कोषमा केन्द्रित छन् । [Association for Women's Rights in Development \(AWID\)](#) (एडब्ल्यूआईडी) ले सन् २०१५ मा एक रिपोर्ट जारी गरेको थियो जसमा कोषकर्ताहरूले कसरी सम्भावित रूपमा नारीवादी आन्दोलनहरूको लागि प्रचुर स्रोतहरू प्रदान गर्न सक्दछन् भनेर अन्वेषण गरिएको थियो । AWID र अन्य नारीवादी कोषहरू विश्वास गर्छन् कि जब किशोरी र बालिकाहरूले सहकार्य गर्छन् र सँगै काम गर्छन्, उनीहरूले परिवर्तनकारी परिवर्तन सिर्जना गर्न सक्दछन् ।

७. स्रोत परिचालन र चन्दा संकलन

अग्रणी परिवर्तन संसाधन गहन हुन सक्छ । यसका लागि रकम, समय प्रतिबद्धता र सामग्रीको आवश्यकता पर्न सक्छ । कोष सङ्कलन र स्रोतहरू परिचालन योजना पैरवीको एक महत्वपूर्ण भाग हो । यसले तपाईंको रणनीति र योजनालाई असर गर्न सक्ने हुनाले तपाईंलाई कुन स्रोतहरू आवश्यक पर्न सक्छ भनेर तपाईंले ट्याक राख्नुपर्छ । तपाईंको पैरवी बजेटमा तपाईंको टोलीको लागि लागत, यात्रा, फोन लागत वा क्षमता निर्माण, गतिविधिहरू (अभियान, नेटवर्किंग, सम्मेलनहरू, मिडिया सम्बन्ध, आदि) र चार्ट पेपर वा मुद्रण जस्ता विविध लागतहरू जस्ता कारकहरू समावेश हुनुपर्दछ ।

अन्य लागतहरूमा घटनाहरूमा भाग लिनु, भिडियो उत्पादन वा सामाजिक मिडिया लागत आदि समावेश हुन सक्छ ।

स्रोत जाँच सूची

- आफ्नो कामको योजना बनाउँदा अरूको प्राथमिकता विचार गर्न नबिसर्नुहोस्
- अनुमोदन प्रक्रियाहरूको लागि लिने समयलाई विचार गर्नहोस्
- कति जना मानिसहरू संलग्न हुनेछन् र कति समयसम्म संलग्न हुनेछन् भन्ने कुरा ध्यानमा राख्नुहोस्
- आफ्नो टोलीको लागि क्षमता निर्माण गतिविधिहरू थप्न नबिसर्नुहोस्

तपाईं तलका लिङ्कहरूमा नारीवादी कोषहरूको बारेमा थप पढ्न सक्नुहुन्छ:

- [प्रोस्पेरा](#) (महिला कोषको अन्तर्राष्ट्रिय सञ्जाल)
- [फ्रिडा](#)
- [डोरिया फेमिनिस्ट फण्ड](#)
- [मामा क्यास](#)
- **नारीवादी को परिस्थितिक प्रणाली तर्फ** : एक रूपरेखा र व्यावहारिक गाइड, एसोसिएशन फोर वुमन राइट्स इन डेवलपमेन्ट (एविड) (AWID) द्वारा



सहजकर्ताको दृष्टिकोण

अनुदानबाहेक अन्य स्रोत साधन परिचालन गर्ने कस्ता अवसरहरू हुन सक्छन् ? के तपाईंको कुनै साभेदारसँग कार्यालय मुद्रक छ जुन तपाईंले प्रयोग गर्न सक्नुहुनेछ ? अखबार वा पत्रिकामा काम गर्ने कोही साथी छ कि छैन ? के तपाईंले क्राउडफन्डिङको बारेमा सुन्नुभएको छ ? यी विकल्पहरू मध्ये कुन तपाईंका लागि उपलब्ध छन् विचार गर्नुहोस् ।

- अभिभावकको स्थिति
- सामाजिक स्थिति वा धन
- शिक्षा
- उमेर
- शरीरको आकार
- शारीरिक क्षमताहरू
- स्थान वा क्षेत्र

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

के तपाईंलाई प्रतिच्छेदनता बारे पढेको याद छ ? यसलाई विचार गर्नुहोस् : तपाईंले हाल काम गरिरहनुभएको यस समूहमा अवस्थित विभिन्न प्रतिच्छेदनहरू के के हुन् ? तपाईं कतिलाई चिन्न सक्नुहुन्छ ? सबैलाई अन्तर्विरोधको महत्वको बारेमा सम्भाउन ! तपाईं समूहमा यो छलफल गर्न सक्नुहुन्छ !



- विविधताको अर्थ हामी एक अर्कासँग सबै तरिकाले भिन्न हुने हो ।
- भेदभाव तब हुन्छ जब मानिसहरूलाई नराम्रो व्यवहार गरिन्छ किनभने तिनीहरू कुनै न कुनै तरिकामा फरक हुन्छन् ।
- समावेशीकरण भनेको एउटा ठाउँ हो जहाँ प्रत्येक व्यक्तिको भिन्नता भए तापनि उनीहरूको दृष्टिकोण र अनुभवहरूको लागि सम्मान र मूल्यवान हुन्छ ।
- समानता भन्नाले उमेर, क्षमता, लिंग, आय, शैक्षिक स्तर, संस्कृति र पृष्ठभूमिको परवाह नगरी सबै व्यक्तिको आवश्यकता पूरा गर्न अवसर, शक्ति र स्रोतहरूको न्यायोचित वितरणलाई जनाउँछ ।
- जातिवाद विरोधी को अर्थ जातीय पूर्वाग्रह, प्रणालीगत नस्लवाद, र विशिष्ट जातीय समूहहरूको उत्पीडनको सामना गर्न को लागी विचार र राजनीतिक कार्यहरूको एक श्रृंखला हो । यसमा सामान्यतया सचेत प्रयासहरू र जानाजानी कार्यहरू समावेश हुन्छन् जुन व्यक्तिगत र प्रणालीगत दुवै स्तरमा सबै व्यक्तिहरूको लागि समान अवसरहरू प्रदान गर्ने उद्देश्यले गरिन्छ ।⁴³

तपाईंको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राका लागि विविधता र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिनु र स्वीकार्न किन महत्वपूर्ण छ ?

हामी सबै फरक छौं । हामी कहाँबाट आएका हौं, वा हामी कसरी हेर्छौं, वा हामीले विश्वास गर्ने विचारहरू, वा हामी प्रेरित व्यक्तिहरूको कारणले पनि हुन सक्छ ! कहिलेकाहीं, यी भिन्नताहरूले भेदभावनिम्त्याउन सक्छ, या त खुला उत्पीडन जस्ता स्पष्ट तरिकामा, वा सूक्ष्म तरिकामा । बालिका र किशोरीहरूलाई भेदभाव गर्ने विभिन्न तरिकाहरू छन् । उदाहरणका लागि बालिकाहरूलाई आफ्नो शिक्षा पूरा गर्न नदिनु वा सबै महिलाले विवाह गरेर बच्चा

43. en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism



सम्झनुहोस्

- तपाईंको देशमा अनुदान प्राप्त गर्न (वा दिने) कानूनहरू अनुसन्धान गर्नुहोस्, किनकि तिनीहरू विभिन्न देशहरूको लागि फरक छन् ।
- तपाईंको अनुदानकर्तालाई सावधानीपूर्वक अनुसन्धान गर्नुहोस् - तपाईंको समूहलाई सोध्नुहोस् किन यो विशेष दाता तपाईंको काममा रुचि राख्न सक्छ । के तिनीहरूसँग उनीहरूको वित्तपोषणको लागि निश्चित एजेन्डा वा शर्तहरू छन् ?
- दान वेबसाइटहरू वा सदस्यता संग्रहहरू मार्फत क्राउडफन्डिङमा हेर्नुहोस् ।
- मानिसहरू पनि स्रोतहरू हुन् । समर्थन प्राप्त गर्नका लागि आभन्नो सञ्जाल प्रयोग गर्नुहोस् र साथसाथै वकालत गर्ने विभिन्न सीपहरू र क्षमताहरू प्राप्त गर्नुहोस् ।

ट. प्राथमिकता र विविधतालाई आत्मसात गर्नु

जब तपाईं समस्या परिवर्तन गर्न काम गर्दै हुनुहुन्छ, तपाईं विभिन्न स्थान र पृष्ठभूमिका धेरै फरक व्यक्तिहरूसँग भेट्न र काम गर्नहुनेछ । केहि चीजहरू जसले हामीलाई एकअर्काबाट भिन्न बनाउँछ :

- लिङ्ग
- यौन अभिमुखीकरण
- जातीय वा संस्कृति
- धर्म वा आध्यात्मिकता
- वैवाहिक स्थिति



जन्माउनुपर्छ भन्ने आम धारणा हुन सक्छ ।
त्यसोभए विविधता र समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिनु र
स्वीकार गर्न कस्तो देखिन्छ ?

विविधता भनेको पार्टीमा आमन्त्रण गरिनु हो
समावेशीकरण भन्नाले नाचका लागि आमन्त्रण
गर्नु हो ।
-वेर्ना मायर्स

नृत्य कार्यक्रममा जानुभएको कुरा कल्पना गर्नहोस् । कोठा विभिन्न
व्यक्तिहरूले भरिएको छ, जो एक अर्काबाट फरक देखिन्छन्, जसले
फरक पहिरन लगाउँछन्, र जसले फरक शैलीमा नृत्य गर्छन् ।
यो विविधता हो ।

तथापि, विविधता र समावेशीकरण एउटै कुरा होइन । जबकि
विविधता 'के' मा केन्द्रित छ, जसले मानिसहरूलाई फरक
बनाउँदछ, समावेशीकरणको अर्थ 'कसरी' उनीहरूको भिन्नताहरू
स्वीकार, पदोन्नति र स्वागत गरिन्छ, भन्ने हो । नृत्य कार्यक्रममा
समावेश हुनुको अर्थ यो हो कि आयोजकहरूले विभिन्न प्रकारका
मानिसहरूको लागि स्थानलाई विचार गरेको छ र सक्षम बनाएको
छ, उदाहरणका लागि के स्थल हवीलचेयर पहुँच योग्य छ ? के
त्यहाँ सबैका लागि राम्रो तरिकाले चिन्हित, पहुँचयोग्य र सीमांकन
गरिएको शौचालयहरू छन् ? के उपलब्ध खानाले विभिन्न खाद्य
प्राथमिकताहरू, एलर्जी, वा प्रतिबन्धहरूको लागि अनुमति दिन्छ ?
के सबैले नृत्यमा सामेल हुन सहज महसुस गर्छन् ? डान्स फ्लोरलाई
साँच्चिकै समावेशी बनाउन, यो महत्वपूर्ण छ कि हवीलचेयरमा
अतिथिहरू सहित प्रत्येक व्यक्तिलाई निमन्त्रणा गरिएको छ, डर
र निर्णयबाट मुक्त, केवल नृत्य आनन्दको लागि !

विविधतालाई प्राथमिकता दिनु र स्वीकार्न र समावेशीकरणको
अभ्यास गर्न महत्वपूर्ण छ, किनभने:

- यसले तपाईंलाई व्यक्तिगत, सामाजिक र संस्थागत पूर्वाग्रहहरूले
धेरै मानिसहरूलाई हानि पुऱ्याउँदछ, किनभने तिनीहरू फरक
छन् भनेर महसुस गर्न मद्दत गर्दछ,
- यसले तपाईंलाई गठबन्धन निर्माण गर्न मद्दत गर्दछ
- यसले तपाईंलाई अभ्यास गर्न र प्रत्येक व्यक्तिको फरक-फरक
ऊर्जा, परिप्रेक्ष्य र अनुभवहरू छन् भन्ने तथ्यको लागि आदर
प्राप्त गर्न मद्दत गर्दछ ।

अधिकांश परम्परागत, पदानुक्रमित र पितृसत्तात्मक अवस्थामा
यस्ता व्यक्तिहरू पहिले नै सीमान्तकृत र किनारा लगाइएका हुन्छन्
। उनीहरू डराएका छन् वा असमर्थ छन् वा बोल्न र प्रभुत्वशाली
बहुमतको अगाडि आफ्ना विचारहरू साझा गर्न अनुमति दिँदैनन्
। तिनीहरू डराउँछन् वा असक्षम छन् वा बोल्न निषेध गरिएको
छ र प्रभावशाली बहुमतको अगाडि आफ्नो विचार साझा गर्न
अनुमति छैन । समावेशीकरण उनीहरूको जिम्मेवारी होइन । यो
एक व्यक्तिको जिम्मेवारी होइन जो फरक छ वा 'मिल्लैन' भन्ने
कुरा सुनिश्चित गर्न कि तिनीहरू समावेश छन् र समायोजित
छन् । समावेशीता सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी नेता, सहजकर्ता,
निर्णयकर्ता र उनीहरूका साथीहरूमा पनि हुन्छ । नेताहरूको लागि
समावेशी हुनु, व्यक्तिगत र विविध परिप्रेक्ष्यहरू खोज्नु (र मूल्य)
खोज्नु, समुदाय र आवद्धताको भावना सिर्जना गर्न, र उनीहरूको
टोली वा समूहबीच गहिरो सम्बन्ध निर्माण गर्न महत्वपूर्ण छ ।
नेताहरू समावेशी हुनु, व्यक्तिगत र विविध दृष्टिकोणहरू (र मूल्य)
खोज्नु, समुदाय र अपनत्वको भावना सिर्जना गर्न, र उनीहरूको
टोली वा समूहबीच गहिरो सम्बन्ध निर्माण गर्न महत्वपूर्ण छ ।
सबै भन्दा राम्रो समावेशी नेताहरू ती हुन् जो खुला विचारधारका
छन्, सहानुभूतिको साथ उनीहरूको टोलीको भिन्नताहरू स्वीकार

गर्छन्, विविधतालाई अँगाल्न सक्षम छन्, र विविध राय, सन्दर्भ र दृष्टिकोण भएका व्यक्तिहरूलाई पूर्ण रूपमा भाग लिन आमन्त्रित गर्छन्, विशेषतः निर्णय लिने भूमिकाहरूमा ।

त्यस्तै गरी, समूहका साथी वा समूहका सहभागीहरू, विशेष गरी प्रभावशाली बहुसंख्यक समूहहरूबाट आएकाहरूले समावेशीकरण सुनिश्चित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छन् ।

समावेशीकरण सुनिश्चित गर्नहोस् : तपाईं निर्वाह गर्न सक्ने भूमिका !

■ आफ्नो पूर्वाग्रह जाँचगर्नहोस् : एक व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहको बारेमा तपाईंको विचारलाई प्रभाव पार्न सक्छ भन्ने बारे सचेत हुनुहोस् । हामीमध्ये धेरैजना जानाजानी वा नजानेर मानिसहरूविरुद्ध धेरै कारणले पूर्वाग्रही हुन सक्छौं – तिनीहरूको समुदाय, तिनीहरूको धर्म, भौगोलिक अवस्थिति, तिनीहरूको पहिरन वा तिनीहरूले प्रयोग गर्ने भाषाको कारण हामी पक्ष वा विपक्षमा पूर्वाग्रहहरू बनाउन सक्छौं । आफैलाई सोध्नुहोस् : के मेरो पूर्वाग्रह तथ्य वा भावनामा आधारित छ ? के मलाई यो व्यक्ति वा उनीहरूको संस्कृति, समुदायको बारेमा पर्याप्त जानकारी छ ?

■ केही फरक गर्नहोस् : विभिन्न व्यक्तिहरूसँग संलग्न हुन र कुराकानी गर्न सुरु गर्नहोस्, आफ्नो साथीहरूको दायरा फराकिलो पार्नहोस् । तपाईंको समुदायमा एउटा समूहलाई भेट्नुहोस् जहाँ तपाईं अल्पसंख्यक हुन सक्नुहुन्छ ! के तपाईं केही नयाँ सिक्दै हुनुहुन्छ ? के तपाईं तिनीहरूको बारेमा फरक तरिकाले सोच्दै हुनुहुन्छ ? के तपाईं आफ्नो भ्रम / शङ्का हटाउन प्रश्नहरू सोच्दै हुनुहुन्छ ? हाम्रो र हाम्रो वरपरका मानिसहरूको बारेमा पहिल्यै भएका विश्वासहरू माथि प्रश्न उठाउनु सजिलो छैन, त्यसैले मानिसहरूलाई चिन्न र उनीहरूका बारेमा जान्न समय निकाल्नुहोस् ।

■ समानताहरूमा केन्द्रित हुनुहोस् : जबकि विविधताले हामी सबै एक अर्काबाट फरक छौं भन्ने प्रकाश पार्छ, समावेशीकरणले प्रत्येकसँग समानताहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्न मद्दत गर्न सक्छ, उदाहरणका लागि हामी किन परियोजनाको बारेमा भावुक महसुस गर्दछौं । समानतामा ध्यान केन्द्रित गर्नाले हामीलाई रूढीवादी धारणाहरू महसुस गर्न र हटाउन मद्दत गर्दछ, र यसैले हामीसँग पूर्वकल्पित पूर्वाग्रहहरू कम गर्दछ ।

■ हस्तक्षेप गर्नहोस्, अवरोध गर्नहोस्, सहयोगी हुनुहास् : अरूलाई विविधताको बारेमा आक्रामक हुन नदिनुहोस् । उदाहरणका लागि, यदि तपाईंको साथीले समलिंगीहरूलाई लिएर मजाक गरिरहेको छ भने, सँगै नहाँस्नुहोस् । यदि तपाईंको काकाले अर्को धर्मको बारेमा अशिष्ट व्यवहार गरिरहनुभएको छ भने, तपाईं उहाँलाई भन्न सक्नुहुन्छ कि यो असभ्य छ । यदि तपाईं आफ्नो विशेषाधिकारमा सचेत (र विश्वस्त) हुनुहुन्छ भने, तपाईं पूर्वाग्रह र रूढीवादीहरू तोडेर अन्य मानिसहरूलाई मदत गर्न यसलाई प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ ।

“ हामी बिना,हाम्रो बारेमा केही छैन !”

उदाहरणका लागि: अशक्तताप्रतिको सामान्य मनोवृत्तिले अक्सर अशक्ततालाई व्यक्तिको “समस्या” को रूपमा बुझ्दछ, र अक्सर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई बहिष्कृत गर्दछ । तिनीहरू प्रायः दयनीय हुन्छन्, वा डराउँछन्, वा केवल ‘असामान्य’ को रूपमा हेरिन्छ । यद्यपि, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले असक्षमताको एक वैकल्पिक बुझाइ विकास गरेका छन्, जसलाई अपाङ्गताको सामाजिक मोडेल भनिन्छ । यस परिप्रेक्ष्यले सुझाव दिन्छ कि जब विभिन्न व्यक्तिहरूमा फरक जैविक ‘अशक्तता’ हुन सक्छ (जस्तै, बहिरा हुनु, वा डाउन्स सिन्ड्रोम भएको, वा सिक्न गाह्रो भएको वा ह्वीलचेयरमा बस्नु), यो समाज हो जसले तिनीहरूलाई वास्तवमै ‘अक्षमता’ बनाउँछ । ८

यस बारेमा सोच्नुहास् । अपाङ्गता समाजले सिर्जना गरेको सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक र आर्थिक अवरोधको परिणाम हो जसले वास्तवमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिको आवश्यकतालाई विचार गर्दैन ।

जब नगर परिषदले शहरको लागि २० नयाँ बस स्टपहरू घोषणा गर्दछ, ह्वीलचेयरमा एक व्यक्ति, वा एक दृष्टिविहिन व्यक्तिको आवश्यकतालाई विचार नगरी, परिषदले जानीजानी त्यस व्यक्तिलाई अक्षम (वा बस स्टपमा पहुँच गर्न असमर्थ!) बनाउँदछ ।

तथापि, जब मेयर र धेरै परिषद सदस्यहरूले योजना बैठकहरूमा बस स्टपहरू प्रयोग गर्ने सम्भावना भएका विविध व्यक्तिहरूलाई (अपाङ्गता अधिकार समूहका प्रतिनिधिहरूसहित) आमन्त्रित गर्छन्, तब उनीहरूले विविधतालाई विचार गरिरहेका छन् । जब विभिन्न समूहका सदस्यहरूलाई उनीहरूको दृष्टिकोण र विचार प्रस्तुत गर्ने अवसर प्रदान गरिन्छ, र सुनिन्छ, साथै उनीहरूको विचारहरूलाई ध्यानमा राखिन्छ, तब नगर परिषद साँच्चिकै समावेशी हुन्छ ।

* Adapted from IDEAS Toolkit on Inclusive Decision-Making: TOOLKIT FOR MEDIA., British Council. (2014).

भिन्नता र समरूपतालाई स्वीकार र आत्मसात गर्दै तपाईंले प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मान र महत्व दिन सक्नुहुन्छ, र उनीहरूको सहयताले तपाईंको कामले शक्तिशाली समूह वा गठबन्धनहरू सिर्जना गर्न अवसर ल्याउछ ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

के तपाईंले कहिल्यै धेरै मानिसहरूको बिचमा एकलै महसुस गर्नुभएकोछ ? के तपाईं चाहनुहुन्छ कि धेरै भन्दा धेरै मानिसहरूले तपाईं र तपाईंको रुचिलाई बुझून् ?



तपाईं यहाँ विविधता बुझ्न र आत्मसात बारे थप गतिविधिहरू पाउन सक्नुहुन्छ ।

५. नेतृत्व चुनौतीहरू निर्देशित गर्दै

किशोरी र बालिकाहरूले आफ्नो समुदायमा अगुवाको रूपमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने क्षमता राख्छन् । नेतृत्वका चुनौतीहरूलाई कसरी निर्देशित गर्ने र निर्णय प्रक्रियामा संलग्न हुने ठाउँ बनाउने कुरा सिक्नु किशोरीहरूको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राको अर्को महत्वपूर्ण पक्ष हो । यसको अर्थ, उदाहरणका लागि, आन्दोलन र संगठनहरू भित्रको अन्तरपुस्ता गतिशीलतालाई हेर्न हुन सक्छ; अभ्यास गरिएका विभिन्न नेतृत्व मोडेलहरू बुझ्नु, र परिवर्तनकारी दृष्टिकोण पछ्याउने अन्य नेताहरूसँग काम गर्न हो । जबकि केही चुनौतीहरू एक विशिष्ट परिस्थितिमा बाँधिएका छन्, अन्य जारी छन् । तयारी गर्ने एउटा तरिका भनेको सम्भावित चुनौती वा जोखिमहरूको पहिचान गर्न हो । यसले हामीलाई सम्भावित समाधानहरूको आकलन गर्न पनि मद्दत गर्नेछ ।



सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको पैरवी लक्ष्यको यात्रा कल्पना गर्नुहोस् । यसलाई प्राप्त गर्न तपाईंले के कस्ता कदमहरू चाल्नुभएको छ ? तपाईंको मार्गमा आउन सक्ने सम्भावित अवरोधहरू के-के हन् ? सम्भावित चुनौतीहरू के के हन् ? समूहलाई यी कुराहरूको बारेमा सोच्न लगाउनुहोस् र सम्भावित समाधानहरूमा छलफलको लागि तिनीहरूलाई लेख्नुहोस् । के केही चुनौतीहरू तपाईं वा तपाईंका साथीहरूका लागि धेरै जोखिमपूर्ण लाग्छन् ? के एउटै लक्ष्य हासिल गर्ने कुनै फरक तरिका छ ? यस अध्यायको खण्ड ५ र ६ मा तपाईंलाई मद्दत गर्ने सुझावहरू र उपायहरू छन् ।

किशोरीहरूले आफ्नो नेतृत्व यात्रामा सम्भावित रूपमा सामना गर्न सक्ने केही चुनौतीहरू र विविध नकारात्मक मनोवृत्ति, अभ्यासहरू र कारकहरू समावेश छन् :

- सांस्कृतिक अवरोधहरू
- विघात पुरुषत्व
- संकुचित नागरिक स्थानहरू
- टोकनवाद
- जोखिम र खतराहरू ⁴⁴

बाधा र विरोध निर्देशित गर्ने शीर्ष सुझावहरू

- तयारी गर्नहास् ! तपाईंको पैरवी मुद्दा बारे राम्ररी जान्नुहोस्, आत्मविश्वासी, रचनात्मक हुनुहोस् र नडराउनुहोस् !
- यसलाई सरल राख्नुहोस् ! सरल, सटीक र सकारात्मक भाषा प्रयोग गर्नहोस् ।
- विवादलाई स्वीकार गर्नहोस् र समाधान गर्नहोस् ।
- साभेदारी र सहयोगीहरू (लैङ्गिकहरू मर्फत) सिर्जना गर्नहोस् र कायम राख्नुहोस् । सहकार्य गर्ने अवसरहरूको खोजी गर्नहोस् । जति धेरै आवाजहरू, विशेष गरी विविध र समावेशी छन् भने, आवाज त्यति नै चर्को हुन्छ !
- आफ्नो प्रतिद्वन्दी बारे जान्नुहोस् । आफ्नो विपक्षीको लक्ष्य, सन्देश, रणनीति र तिनका सहयोगीहरूलाई बुझ्ने प्रयास गर्नहोस् ।
- प्रमाण देखाउनुहोस् ! प्रतिद्वन्दीको सामना गर्न तथ्य र प्रमाणमा आधारित अनुसन्धानमा आधारित तर्कहरू प्रयोग गर्नहोस् ।
- कुनै-कुनै कुरामा सम्झौता गर्न सकिदैन र कहिलेकाहीं सम्झौता पनि गर्न सकिन्छ भनेर थाह पाउनुहोस् । परिस्थिती अनुसार आवश्यक परेको बेला जान दिन तयार रहनुहोस् ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको प्रशिक्षणको क्रममा, तपाईं सहभागीहरूलाई निर्देशन गर्न चुनौतीहरू र रणनीतिहरूमा उनीहरूको आफ्नै मूल्यांकन सञ्चालन गर्न समर्थन गर्न चाहनुहुन्छ । खण्ड ३ मा क्रियाकलाप ४ हेर्नुहोस् ।



- युवा नेतृत्व मार्फत लचिलोपन निर्माण ([UNDRR](#))
- किशोर किशोरी GBV Survivors सँग काम गर्दै अन द मूभ सेवा प्रदायकहरूको लागि गाइड ([UNICEF LACRO](#))
- २०२० सुरक्षा नीति ([FRIDA](#))
- संकट प्रतिक्रिया र लचिलो समुदायहरूलाई समर्थन गर्ने युवा नेतृत्व पारिवीको भविष्य (महिला प्रमुख समूह) ([OECD iLibrary](#))
- डिजिटल केयर ([FRIDA](#))
- पारिवीको भविष्य ([Women's Major Group](#))

44. Risk assessments are conducted prior to any activities or initiatives involving young women and girls, to anticipate possible challenges and ways of responding to identified risks. Where high risks are identified, activities will not proceed until a mitigation strategy is developed that reduces the risk to a medium or low level. Risk assessment should, however, be an ongoing process, and one which girls and young women themselves are involved in. Risk registers should be updated regularly

ड किशोरी अधिकारहरू मानव अधिकार

हुन् : मुद्दाहरू बुझ्दै

सन् २०१५ मा विश्व श्रृंखले सन् २०३५ सम्ममा “न्याय, लैङ्गिक समानता र हिंसा र युद्धरहित विश्व निर्माण गर्न १० करोड किशोरी र बालिकाहरूले शक्ति संरचनामा रूपान्तरण गर्ने, दिगो श्रृंखला आन्दोलनको नेतृत्व गर्ने, सबैलाई समेट्ने” साहसिक, परिवर्तनकारी लक्ष्य अपनाएको थियो। यो लक्ष्य दिगो विकासका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघको सन् २०३० को कार्यसूची र यसका १७ वटा दिगो विकास लक्ष्य (कम्) बाट प्रेरित छ- गरिबी उन्मूलन र विश्वव्यापी शान्तिसहित आर्थिक, सामाजिक र वातावरणीय विकास हासिल गर्ने प्रयासमा कसैलाई पनि पछाडि नछोड्ने प्रतिबद्धता गरिएको विश्वव्यापी कार्ययोजनाबाट प्रेरित छ। सन् २०३० को एजेन्डाले मर्यादा र समानतालाई केन्द्रमा राखेको छ। मानव अधिकारमा आधारित, नारीवादी, विश्वास र स्थानीय समुदायमा आधारित र तल्लो तहमा आधारित अन्तरविरोधात्मक नेतृत्व निर्माण गर्ने दिशामा श्रृंखलाको काम यो रूपान्तरणकारी दृष्टिकोणसँग मेल खान्छ र दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न महत्वपूर्ण छ।

लैङ्गिक समानताको प्रगति निकै सुस्त, अत्यन्त नाजुक वा धेरै खण्डित भएको छ। विश्वका कुनै पनि देशले लैङ्गिक समानता हासिल गर्न सकेका छैनन् र अहिलेकै प्रवृत्ति रहिरहने हो भने लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने सन् २०३० को समयसीमा पूरा हुने छैन।⁴⁵

हामी विश्वास गर्दछौं कि किशोरीहरूको संलग्नता र नेतृत्व राम्रो भविष्य सिर्जना गर्न महत्वपूर्ण छ। विश्व श्रृंखला महिला, किशोरी र बालिकाहरूको व्यक्तिगत र सामूहिक शक्तिलाई सामाजिक परिवर्तनको पक्षमा समर्थन र उत्प्रेरित गर्न प्रतिबद्ध छ, साथै संगठनात्मक सहयोगीहरू, साभेदारहरू र व्यापक विश्वव्यापी महिला आन्दोलनसँग मिलेर काम गर्न प्रतिबद्ध छ। हामी महिला नेतृहरूको बलियो, अन्तरपुस्ता सञ्जाल निर्माण गरेर, किशोरी र बालिकाहरूका सहभागिता, नेतृत्व र वकालतमा विशेष लगानी गरेर यो गछौं। हाम्रो विश्वव्यापी सामूहिक कार्यको माध्यमबाट, हामी दिगो विकास लक्ष्यभित्रका मुख्य क्षेत्रहरूमा योगदान गर्दछौं।

■ विश्व YWCA लक्ष्य २०३५ र दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्न लैङ्गिक समानता र समावेशीकरणलाई बढावा दिन र समावेशी,

45. EM2030. ‘Back to Normal’ is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index (Working: Equal Measures 2030, 2022). www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index

शान्तिपूर्ण समाजलाई प्रवर्धन गर्न युवा महिला, सहयोगी र संगठनहरूको समावेशी आन्दोलनको विस्तार र निरन्तरता (कम् ५, १०, १६, १७)।

■ नेतृत्व विकास र संलग्नतालाई समर्थन गर्ने हाम्रो कार्यको माध्यमबाट किशोरी र बालिकाहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्वलाई सक्षम र समर्थन गर्न श्रृंखलाआन्दोलनको पहुँच र प्रभावकारिता विस्तार गर्ने; समावेशीकरण र जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने; र हरेक स्थानमा लैङ्गिक समानता, नारीवादी संस्थाहरूलाई सुदृढ पार्ने (SDG ४, ५, १०, १६)।

■ यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य तथा महिला तथा बालिका विरुद्धको अधिकार र हिंसामा विशेष ध्यान केन्द्रित गरी महिला तथा बालिकाहरूलाई उनीहरूको मानव अधिकारको दावी गर्न र स्थानीय, राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय प्राथमिकताहरू र नीतिहरूलाई प्रभावित गर्न सञ्जाल र स्थानहरूको सुविधा प्रदान गर्ने। (SDG ३, ५, १० र १६)

टुलकिटको यो खण्डले युवा महिलाहरूका लागि केही ठूला मानवअधिकार मुद्दाहरूलाई रूपरेखा दिन्छ, जुन युवा महिलाहरूले आफैले पहिचान गरेका छन्।⁴⁶ CEDAW⁴⁷ जस्ता मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौताले सबै क्षेत्रहरूमा महिला र बालिकाहरू विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभावहरूलाई हटाउन र समाजमा महिला र केटीहरूको समान अधिकारलाई प्रवर्धन गर्न देशहरूलाई आवश्यक छ। यी सबै मुद्दाहरू अरूसँग सम्बन्धित छन्, र तिनीहरू सबैसँग उप-समस्याहरूको एक श्रृंखला छ, जुन पनि प्रतिच्छेदन गर्दछ। यस खण्डको लागि छनोट गरिएका मुद्दाहरूले किशोरीहरूले सामना गर्ने सबै चुनौतीहरूलाई पूर्ण रूपमा समेट्दैनन्, तर किशोरीहरूले तिनीहरूको लैङ्गिक र विपन्न स्थानको समाजको कारणले सामना गर्ने अद्वितीय स्वास्थ्य र सामाजिक चुनौतिहरू बुझ्नको लागि आधार प्रदान गर्नेछ।

46. These seven issues were prioritised by the young women and girls who participated in the consultation process led by the Torchlight Collective, with the support of the World YWCA and young women leaders, including those engaged in the RiseUP! Program. However, more issues can exist. We encourage you to use your skills in data collection and information gathering from prior sections to deep dive on specific themes as needed. Learn more about the Feminist Consultation Phase to produce this Guide in ANNEX 4: RISE UP! GUIDE UPDATE.

47. www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

यी विषयहरू तपाईंलाई सीमित गर्न को लागी होइन, किनकि यी मुद्दाहरू मध्ये कुनै पनि साइलोमा अवस्थित छैन, तर बरु तपाईंलाई यी ७ विषयहरू अलि गहिरो अन्वेषण गर्न र तपाईं, तपाईंका साथीहरू र तपाईंको समुदायले त्यहाँबाट ध्यान केन्द्रित गर्न चाहानुहुन्छ भनेर आफैलाई निर्णय गर्न आधार प्रदान गर्दछ ।

मुख्य मुद्दाहरू हुन् :

१. यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार
२. आर्थिक सशक्तिकरण
३. शान्ति र न्याय
४. जलवायु आपातकाल
५. मानसिक स्वास्थ्य
६. यौनिक तथा लैङ्गिक हिंसा
७. विश्वास र नारीवाद

प्रत्येक विषय अन्तर्गत, तपाईं पाउनुहुनेछ:

- मुद्दाको परिभाषा र यो कसरी लिङ्गसँग प्रतिच्छेद गर्दछ भन्ने व्याख्या
 - प्रत्येक मुद्दा क्षेत्र भित्र आफ्नो अधिकार को एक सूची
 - यो विषय तपाईंको समुदायको लागि कसरी सान्दर्भिक छ भनेर बुझ्न मद्दत गर्ने समूहसित सोचन वा छलफल गर्न केही प्रश्नहरू
 - थप पढ्नका लागि कार्य-उन्मुख स्रोतहरूको सूची
- प्रदान गरिएको जानकारीको लक्ष्य तपाईंलाई यी विषयहरूमा तपाईंको आफ्नै शिक्षाको लागि स्पिंगबोर्डे दिनुका साथै तपाईंको समुदायमा काम गरिरहेका किशोरीहरूको रुचि र प्राथमिकताहरूको आधारमा प्रशिक्षण सत्रको योजना बनाउन पर्याप्त जानकारी दिनु हो । जानकारी पूर्ण छैन, बरु अतिरिक्त स्रोतहरूको साथ एक सिंहावलोकन ताकि तपाईं तपाईंलाई आवश्यक विवरण को स्तर क्युरेट गर्न सक्नुहुन्छ ।



सहजकर्ताको दृष्टिकोण

मार्गदर्शनको यस बिन्दुमा, तपाईं खण्डहरू, विषयहरू र अवधारणाहरू बीच अगाडि र पछाडि जान अभ्यस्त हुनुहुन्छ । तपाईं एक आलोचनात्मक सोच्ने सुपरस्टार हुनुहुन्छ ! मलाई यकीन छ कि तपाईं यस खण्डबाट बताउन सक्नुहुनेछ की, यी सबै मुद्दाहरू अन्तरसम्बन्धित छन् । मानसिक स्वास्थ्य शान्ति र न्यायसँग जोडिएको छ । यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार पनि आर्थिक अधिकारका विषय हुन् । तपाईंले यस सूचीमा देख्नुभएको दुई अन्तरसम्बन्धहरू मध्ये एकलाई लेख्नुहोस्, र तिनीहरूलाई एकसाथ के सम्बन्ध राख्नुहुन्छ भनेर सोचन थाल्नुहोस् ।

१. यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार (SRHR)

सबैको फरक-फरक SRHR आवश्यकताहरू छन् । सबै मानव अधिकार जस्तै, सबैलाई आफ्नो अधिकारमा पहुँच हुनुपर्छ । युवा महिला र लैङ्गिक गैर-अनुरूप व्यक्तिहरूको युवा पुरुषहरू भन्दा फरक आवश्यकताहरू छन्, र उनीहरूको अधिकारमा पहुँच गर्नमा विशिष्ट अवरोधहरू सामना गर्छन् ।⁴⁸ ग्रामीण समुदायका युवाहरू; विविध धार्मिक, सांस्कृतिक र जातीय पृष्ठभूमिबाट; र शिक्षाका विभिन्न स्तरहरूसँग, उनीहरूको SRHR पहुँच गर्दा ज्ञान, आवश्यकता, क्षमता र स्रोतहरू फरक-फरक हुन्छन् । जो गर्भवती छन्, आमाहरू छन्, LGBTQI छन्, जससँग बाँचिरहेका छन्, वा यौन- वा लिङ्ग-आधारित हिंसाको अनुभव गरेका छन् तिनीहरूका पनि विभिन्न आवश्यकताहरू छन् ।

SRHR किन महत्वपूर्ण छ ?

धेरै देशहरूमा प्रजनन स्वास्थ्य समस्याहरू १५-४९ उमेर समुहका महिला, किशोरी तथा बालबालिकाहरूको लागि खराब स्वास्थ्य र मृत्युको प्रमुख कारण हो ।⁴⁹ लैङ्गिक असमानताले महिला र केटीहरूको यौन र प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकारहरू (SRHR) महिला, युवती र केटीहरू, र लैङ्गिक विविधताका मानिसहरूलाई आफ्नो शरीर, कामुकता, र स्वास्थ्यको बारेमा निर्णय गर्न आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्न असक्षम पार्छ । थप रूपमा, ती निर्णयहरू गर्न आवश्यक पर्ने व्यापक स्वास्थ्य सेवा, सूचना र सेवाहरूमा धेरैको पहुँच छैन । विश्वका २१ करोड ४० लाखभन्दा बढी महिला आधुनिक गर्भनिरोधक साधन चाहन्छन्, तर पहुँचको अभावमा छन् । गर्भावस्था र बच्चा जन्माउनका लागि रोकथाम गर्न सकिने कारणबाट दैनिक ८०० भन्दा बढी महिलाको मृत्यु हुने गरेको छ

48. At World YWCA, we stand for inclusion and safety of LGBTIQ people. We know that women and people of marginalized genders and sexualities share the commonality of oppression by patriarchy, with the added intersectional experiences of race, geographical location, religion, culture, class and colonization. World YWCA has been fighting for gender equality for over a century, and we believe that an inclusive, intersectional approach to human rights is vital to sustaining a bold, progressive women's movement. We know that diversity brings strength to women's movements and have sought to deliver advocacy and support to diverse communities for many years, in our commitment to strengthen community bonds with and between diverse groups of women, young women and girls. To learn more: www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-worldywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqiwomen-and-marginalised-gender

49. UNFPA. Sexual and reproductive health. www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand

भने ७६ देशमा सहमति भएका वयस्कहरूबीचको समलिंगी सम्बन्ध अबै पनि गैरकानुनी छ। यी अस्वीकार्य वर्जनाहरू, पूर्वाग्रहहरू, गलत धारणाहरू र प्रतिबन्धात्मक कानूनहरू र नीतिहरूको परिणाम हो, र SRHR को वरिपरि अवस्थित परम्पराहरू जसले महिला, किशोरी र बालिकाहरूको एसआरएचआरमा नियन्त्रणलाई सीमित गर्दछ, सेवाहरूमा उनीहरूको पहुँचलाई सीमित गर्दछ र उनीहरूको कल्याणलाई असर गर्दछ। यसबाहेक, महिला, किशोरी, र बालिकाहरू अक्सर SRHR मुद्दाहरूको बारेमा कुरा गर्न र जानकारी प्राप्त गर्न सुरक्षित र सहयोगी स्थानहरू छैनन्।

थप थाहा पाउनुहोस्

सरकारहरूले विश्वभरि SRHR को उल्लङ्घन गर्छन्।

■ २३ युरोपेली देशहरूले ट्रान्सजेन्डर व्यक्तिहरूलाई उनीहरूको लिङ्गलाई कानुनी रूपमा मान्यता दिनु अघि नसबन्दी गर्न आवश्यक छ।

■ असुरक्षित गर्भपतनका जटिलताका कारण हरेक वर्ष ४७,००० गर्भवतीको मृत्यु हुने गरेको छ र यो संख्या धेरै बढी छ।

■ प्रति वर्ष १४ मिलियन भन्दा बढी किशोर किशोरीहरू जन्म दिन्छन्, मुख्य रूपमा बलात्कार र अनावश्यक गर्भावस्थाको परिणाम

■ ७६ देशहरूले समान लिङ्गका वयस्कहरूद्वारा सहमतिमा यौन कार्यलाई अपराध मान्छन्

[Global Fund for Women, Sexual and Reproductive Justice. www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice](http://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice)

तपाईं सँग अधिकार छ:

■ आफ्नो शरीरलाई के गर्ने भनेर आफैँ सोच्नुहोस्। यो आफ्नो जीवन र भविष्यको बारेमा आफ्नै सूचित निर्णय गर्ने अधिकारको बारेमा हो। यसलाई छनौट गर्न सशक्त बन्नु हो।

■ आफ्नो यौन अभिमुखीकरण, लैङ्गिक पहिचान, र लैङ्गिक अभिव्यक्ति सहित आफ्नो यौनिकता परिभाषित गर्नहोस्। यी तरिकाहरू हुन् जसमा एक व्यक्तिले आफ्नो लिङ्ग पहिचान गर्दछ र / वा व्यक्त गर्दछ, जसमा आत्म-छवि, उपस्थिति, र लैङ्गिक भूमिकाहरूको अवतार समावेश छ। आफ्नो लैङ्गिकता (उदाहरण को लागि : पुरुष, महिला, अन्तरलिंगी, आदि) सामान्यतया व्यक्तिको शारीरिक जीवविज्ञानको आधारमा जन्मको समयमा तोकिएको छ। व्यक्तिको लिङ्ग (उदाहरणका लागि पुरुष, महिला, लिङ्ग, आदि) व्यक्तिको आन्तरिक भावना र पहिचान हो। व्यक्तिको लैङ्गिक अभिव्यक्ति (उदाहरणका लागि पुरुष, स्त्री, एन्ड्रोजिनस, आदि) भनेको कसरी एक लैङ्गिक गुणहरू, प्रस्तुतीकरणहरू, भूमिकाहरू, र अधिक को प्रतीक हो।⁵⁰

50. Basic Definitions: Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE). www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-andsexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en

■ यौन सक्रिय हुने वा नहुने निर्णय गर्ने; आफ्नो यौन साथी छनौट गर्नहोस्; र सुरक्षित र आनन्ददायक यौन अनुभवहरू प्राप्त गर्नहोस्। सुरक्षित यौनसम्पर्कले एक जना संक्रमित नभएको साथीसँगको यौनसम्बन्ध र जख्क लगायत यौन संचारित रोगहरू विरुद्ध सुरक्षाको प्रयोगलाई समेट्छ। यौन आनन्दको आनन्द लिनु र आफ्नो शरीरको बारेमा राम्रो महसुस गर्न, तपाईंको यौन अभिमुखीकरणसँग सहज हुनु स्वस्थ यौनिकताको भाग हो।⁵¹

■ विवाह गर्ने कि नगर्ने, कहिले र कसलाई विवाह गर्ने भनेर निर्णय गर्नहोस्।⁵²

■ बच्चा जन्माउने कि नजन्माउने र कति बच्चा जन्माउने भनेर निर्णय गर्नहोस्।

■ व्यापक यौनिकता शिक्षामा पहुँच जुन बच्चाहरू र युवाहरूको कल्याणको लागि केन्द्रीय छ। यसले उनीहरूलाई आफ्नो जीवनमा स्वस्थ र जिम्मेवार छनौट गर्न आवश्यक ज्ञान र सीपको साथ सुसज्जित गर्न मद्दत गर्दछ।⁵³

■ आधुनिक गर्भनिरोधकहरूको दायरामा पहुँच।⁵⁴

■ सुरक्षित गर्भपतन सेवाहरूमा पहुँच। सुरक्षित गर्भपतन सेवाको पहुँचले असुरक्षित गर्भपतनबाट हुने चोटपटक, रोग र मृत्युलाई कम गर्छ।⁵⁵

■ एचआईभी र एसटीआई रोकथाम र उपचार सेवाहरू प्राप्त गर्नहोस्।⁵⁶

■ लिङ्गमा आधारित हिंसा, हानिकारक परम्परागत अभ्यासहरू (जस्तै महिलाको यौनाङ्ग विच्छेदन), घरेलु हिंसा, घनिष्ठ साभेदार हिंसा, बलात्कार र यौन दुर्व्यवहारबाट मुक्त जीवन बिताउनुहोस्।⁵⁷

51. Plan Parenthood. Sex and Pleasure. www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-andpleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create,and%20make%20you%20feel%20good

52. Equality and Human Rights Commission. Article 12: Right to marry. www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry

53. UNESCO (2021). The journey towards comprehensive sexuality education. Global status. report www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The_journey_towards_comprehensive_sexuality_education_-_Global_status_report.pdf

54. WHO (2020). Family planning/contraception methods. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception

55. WHO (2022). Abortion care guideline. www.who.int/publications/i/item/9789240039483

56. WHO (2021). HIV/AIDS. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids

57. UN Women Asia Pacific. Women live a life free of violence asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence



सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको समुदायमा कुन SRHR समस्या बढी प्रचलित छन् ? यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित तपाईंसँग अन्य अधिकार के कस्ता छन् ? के तपाईंलाई तपाईंको समुदायमा SRH सेवाहरू कसरी पहुँच पुऱ्याउने भन्ने बारे थाहा जानकारी छ ?

सेल्फ केयर चेक

तपाईंको शरीर र तपाईंको sexuality को बारेमा सोच्नु गहिरो व्यक्तिगत हो । यसले तपाईंले भोग्नुभएका अनुभवहरू वा तपाईंका साथीहरू वा साथीहरूले तपाईंसँग साभेदारी गरेका अनुभवहरू त्याउन सक्छ जुन हानिकारक थियो । यदि तपाईं तपाईंको अनुभव को बारेमा कसै संग कुरा गर्न को लागि आवश्यक छ भने, कृपया यो कुरा गर्न को लागि तपाईंलाई विश्वास गर्ने कोही सम्म पुग्नुहोस् । त्यहाँ सम्भावित स्थानीय वा राष्ट्रिय कल-इन सेन्टरहरू पनि छन्, अनलाइन वा व्यक्तिगत रूपमा तपाईंले यस क्षेत्रमा सहयोग गर्न तालिम प्राप्त व्यक्तिसँग कुरा गर्न आवश्यक भएमा तपाईंले सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ । यो एक समय पनि हुन सक्छ जहाँ तपाईं अभिभूत हुनुहुन्छ किनकि हाम्रो कामुकता पुष्टि हुन्छ र तपाईं यस यात्रामा थप सहयोग खोज्दै हुनुहुन्छ । त्यसैगरी, तपाईंले विश्वास गर्ने साथीहरू वा साथीहरूसँग सम्पर्क गर्नुहोस् ।



थप जानकारी

- पूर्ण कथा: गर्भपतन समावेश गर्ने व्यापक यौन शिक्षाको लागि वकालत गर्दै (Ipas)
- गर्भपतन पहुँच र अधिकारका लागि राजनीतिक समर्थन विस्तार गर्दै: अभियानकर्ताहरूका लागि विश्वव्यापी पाठ (Ipas)
- किशोर किशोरीहरूको यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य (ASRH) मानवीय सेटिडहरूको लागि उपकरण : २०२० संस्करण (संकटमा प्रजनन स्वास्थ्यमा अन्तर-एजेन्सी कार्य समूह)
- COVID-19 उपकरण श्रृंखलामा यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकारहरू (मातृ, नवजात र बाल स्वास्थ्यको लागि साभेदारी)
- सुरक्षित ठाउँहरूमा किशोर किशोरीहरूको यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य हस्तक्षेपहरूको अनुगमन र मूल्याङ्कनका लागि उपकरण (महिला शरणार्थी आयोग)
- युवा अधिकारका लागि युवा शक्ति: तपाईंको राष्ट्रिय युवा रणनीतिको विकासका लागि अन्तरक्रियात्मक उपकरण (एम्नेस्टी इन्टरनेशनल)
- Global LEAD उपकरण : सामुदायिक विकासमा योगदान र नेतृत्व गर्न युवाहरूलाई अवसरहरू समर्थन गर्ने स्रोतहरू (USAID)
- यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार अनि मानसिक स्वास्थ्यको पैरवीका लागि ए यंग वुमन उपकरण (World YWCA & Feminism in India, 2020)

तपाईं सँग अधिकार छ:

- समान वा समान काम गर्ने पुरुषहरूलाई समान ज्याला आर्जन गर्नुहोस् । महिलाहरूले पनि पुरुषसह समान ज्याला पाउँछन्, विशेष गरी यदि उनीहरू एउटै कामको श्रेणीमा काम गरिरहेका छन् भने ।⁵⁸
- पारिश्रमिक कमाउनुहोस् जसले मानव मर्यादाको योग्य अस्तित्व सुनिश्चित गर्दछ र आवश्यक भएमा, सामाजिक सुरक्षाका अन्य रूपहरूद्वारा पूरक हुन्छ । काम गर्ने प्रत्येक व्यक्तिलाई न्यायोचित र अनुकूल पारिश्रमिक पाउने अधिकार छ जसले उनीहरूको अस्तित्वलाई सुनिश्चित गर्दछ जुन मानव गरिमाको योग्य छ ।⁵⁹
- पुरुषहरू जस्तै समान आर्थिक अवसरहरू प्राप्त गर्नुहोस् । यसले महिलाहरूलाई पुरुषसह समान स्थान प्राप्त गर्न अनुमति दिन्छ र महिलाहरूलाई उत्पादनको कुनै पनि माध्यममा उनीहरूको पूर्ण क्षमता लाई उजागर गर्न अनुमति दिन्छ ।
- उचित र अनुकूल परिस्थितिहरूमा र बेरोजगारी विरुद्ध सुरक्षाको साथ स्वतन्त्र रूपमा काम गर्नुहोस् । प्रत्येक व्यक्तिलाई काम गर्ने, रोजगारीको स्वतन्त्र छनोट, कामको न्यायपूर्ण र अनुकूल अवस्था र बेरोजगारी विरुद्ध संरक्षण गर्ने अधिकार छाड्नु आर्थिक स्वायत्तता छ । यसमा समावेश छ ।⁶⁰

२. आर्थिक सशक्तिकरण

लैङ्गिक समानता, महिला अधिकार, गरिबी उन्मूलन र सबैका लागि समावेशी आर्थिक वृद्धिका लागि युवा महिलाको आर्थिक सशक्तिकरण महत्वपूर्ण छ । सबै श्रम बजारमा महिलालाई असमान व्यवहार गरिँदै आएको छ । आर्थिक सशक्तिकरणले जाति, धर्म, उमेर, वर्ग, जाति, शारीरिक क्षमता, बसाइँसराइको स्थिति, यौन भुकाव र लैङ्गिक पहिचानको आधारमा हुने भेदभावलाई पनि प्रतिच्छेद गर्दछ, जसले धेरैलाई गरिबीमा धकेल्छ ।

58. Gender Equality Law Center. EQUAL PAY. www.genderequalitylaw.org/equal-pay

59. United Nations. Universal Declaration of Human Rights www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

60. ILO. C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

- यौन हिंसा, बेचबिखन, साभेदार हिंसा, र असुरक्षित यौन सम्बन्धबाट स्वतन्त्रता सहित सुरक्षित, सुरक्षित र स्वस्थ अवस्थामा काम गर्नहोस् ।⁶¹
- आफ्नो हितको रक्षा गर्न श्रमिक संघ र श्रमिक समूहहरू जस्ता श्रम आन्दोलनहरू गठन गर्नहोस् वा जोड्नुहोस् वा संगठित गर्नहोस् । यसले कुनै पनि प्रकारको शोषण र दुर्व्यवहारबाट जोगाउनको लागि संघको स्वतन्त्रतालाई समेट्छ ।⁶²
- बैंक क्रेडिट पहुँच गर्नहोस् । यसले केटीहरू र महिलाहरूलाई आफ्नो बचतमा अनुकूलन गर्न, व्यवसाय बढाउन र आफू र आफ्नो परिवारलाई गरिबी र जोखिमबाट बाहिर निकाल्न सक्षम बनाउँछ ।⁶³
- आर्थिक स्वायत्तता हो । यसमा आर्थिक सशक्तिकरण नीतिहरूमा सकारात्मक कार्यहरू समावेश छन् ।⁶⁴
- महिलाहरूलाई उनीहरूको जागिर सुनिश्चित गर्न र उनीहरूको जीवनलाई जोखिममा पार्ने रोजगारीबाट अनुचित बर्खास्तीकरणलाई सीमित गर्न श्रम सुरक्षाहरूमा पहुँच गर्नहोस् ।⁶⁵
- आराम, काम गर्ने घण्टाको उचित सीमा र तलब सहित आवधिक बिदाहरू सहित ।^{66, 67}
- बालिका र महिलाहरूले गरेको बेतलबी घरेलु कामको मान्यता र प्रशंसा । यसले योगदान गर्दछ, र घरको अर्थतन्त्र र पारिवारिक जीवनको लागि आधार बनाउँछ ।⁶⁸

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

जब तपाईं आफ्नो समुदायका बालिकाहरू र किशोरीहरूको बारेमा सोच्नुहुन्छ, के आर्थिक सशक्तिकरणको बारेमा यी कुनै पनि मुद्दाहरूले तपाईंलाई उनीहरूको जीवनमा कुनै पनि समस्याहरूको बारेमा सोच्न बाध्य पार्छ ? तपाईंको आफ्नै जीवनमा के हुन्छ ?



थप थाहा पाउनुहोस्

- बालिकाको आर्थिक सशक्तिकरण (प्लान इन्टरनेशनल)
- युवा महिलाहरूको लागि आर्थिक सशक्तिकरण र सीप विकास (UN WOMEN)
- युवा र महिला आर्थिक सशक्तिकरण परियोजना (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन)
- किशोर किशोरी र युवा महिला आर्थिक सशक्तिकरण कार्यक्रमहरू: समीक्षाहरूको समीक्षाबाट उदीयमान अन्तर्दृष्टिहरू (जनसंख्या परिषद)
- महिला आर्थिक सशक्तिकरणमा संयुक्त राष्ट्र महासचिवको उच्च-स्तरीय प्यानलबाट रिपोर्टहरू र उपकरणहरू



61. WHO (2017). Protecting Worker's Health. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health
62. ILO. CHAPTER II Substantive provisions of labour legislation: Freedom of Association. www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm
63. International Finance Cooperation (IFC). Bridging the Gender Gap in Access to Finance. www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance
64. EUROSOCIAL Programme for Social Cohesion in Latin America. Economic Autonomy and Care. eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf
65. ILO. The benefits of International Labour Standards. The challenges of globalization have made international labour standards more relevant than ever. What benefits do they provide today? www.ilo.org/global/standards/introduction-tointernational-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm
66. UN. Universal Declaration of Human Rights, Article 24. www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-humanrights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20with%20pay
67. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic,_Social_and_Cultural_Rights
68. Hirway, Indira (March 2015). "Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications" (PDF). Indian Journal of Labour Economics. 58 (1): 1–21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.

३. शान्ति र न्याय

एक शताब्दी भन्दा बढी समयदेखि द्वन्द्व र द्वन्द्वपछिको क्षेत्रमा काम गर्दै आएको श्रमकृषि विश्वव्यापी आन्दोलनले समुदाय, देश, क्षेत्र र विश्वमा शान्ति र न्यायको पैरवी गरिरहेको छ ।⁶⁹

हामीलाई थाहा छ कि युद्ध, द्वन्द्व र हिंसाले महिला, युवती र बालिकाहरूलाई फरक फरक असर गर्छ । द्वन्द्व र अस्थिरताको समयमा, महिला, युवती र बालिकाहरू यौन हिंसा, दुर्व्यवहार, विस्थापन, बढ्दो गरिबी, आघात, र लैङ्गिक असमानता, स्वास्थ्य र शिक्षामा पहुँचको बढ्दो समस्याहरूको गम्भीर जोखिममा छन् । हामी शान्ति र न्याय सहितको संसारमा विश्वास गर्छौं । यो दर्शन हासिल गर्न, समावेशी र प्रभावकारी मात्र होइन दिगो शान्ति निर्माण गर्न महिला, युवती र केटीहरूको सक्रिय सहभागिता र नेतृत्व चाहिन्छ ।

69. Peace with justice has been a constant vision and goal throughout the more than 160 years of the global YWCA movement, as we know that not only are women, young women, and girls profoundly, negatively impacted by war and conflict, but their leadership is essential to promoting non-violence and achieving lasting peace and justice. YWCAs around the world support this goal through the development and mobilisation of women's leadership, with a particular focus on supporting the meaningful participation of young women as leaders in advancing peace and justice in their communities, countries, regions, and the world

महिला, किशोरी र बालिकाहरूलाई यी प्रक्रियाहरूमा अर्थपूर्ण रूपमा संलग्न हुनको लागि, उनीहरूको नेतृत्व सिप विकास गर्न, ज्ञान प्राप्त गर्न र उनीहरूको समुदायमा विशेषज्ञ बन्न, उनीहरूलाई आफ्नो अधिकारको माग गर्न र सक्रिय रूपमा संलग्न हुन सक्षम बनाउन सुरक्षित स्थान र स्रोतहरू प्रदान गर्न शान्ति र मेलमिलापको प्रयासमा महत्वपूर्ण छ।

युवा महिलाहरू धृक् (महिला, शान्ति र सुरक्षा) र YPS (युवा, शान्ति र सुरक्षा) दुवै एजेन्डाको हिस्सा हुन् र अभै पनि उनीहरूलाई “महिला र युवा” को श्रेणीमा राख्दा बहिष्करणको जोखिममा छन्। यसैले, आवाजहरूको विविधतालाई स्वीकार गर्न र समावेश गर्न र धृक् र थउक एजेन्डाहरू भित्र आवश्यकताहरूको विविधतालाई सम्बोधन गर्न महत्वपूर्ण छ। व्यवस्थित संकलन र दुवै लिङ्ग र उमेर-अलग तथ्याङ्कको प्रयोग, र दुवै लिङ्ग - र उमेर-संवेदनशील विश्लेषण, साथै किशोरी एजेन्सीलाई समर्थन गर्न र उनीहरूको विशिष्ट आवश्यकताहरू सम्बोधन गर्न आवंटित कोषको पर्याप्त वित्तपोषण र अनुगमन एक अनिवार्य छ।⁷⁰

द्वन्द्वको लैङ्गिक प्रभावलाई सम्बोधन गर्ने थुप्रै विश्वव्यापी प्रतिबद्धताहरू छन्। दिगो विकास लक्ष्य १६⁷¹ ले न्यायपूर्ण, शान्तिपूर्ण र समावेशी समाजको प्रवर्द्धनको लागि आह्वान गर्दछ। महिला, शान्ति र सुरक्षासम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय सुरक्षा परिषदको ऐतिहासिक प्रस्ताव १३२५ (२०००)⁷² ले सशस्त्र द्वन्द्वबाट महिला र बालबालिका सबैभन्दा बढी प्रभावित भएको र शान्ति स्थापनामा महिलाको महत्वपूर्ण भूमिकालाई पुष्टि गरेको छ। यसले शान्ति सुरक्षा कायम गर्ने र प्रवर्द्धन गर्ने सबै प्रयासमा महिलाको समान सहभागिता र पूर्ण सहभागिताको महत्व र द्वन्द्व रोकथाम तथा समाधानका सम्बन्धमा निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका बढाउनुपर्नेमा जोड दिएको छ।

तपाईं सँग अधिकार छ:

- जवाफदेही र समावेशी संस्थाहरूको साथ सुरक्षित र शान्तिपूर्ण समाजमा बाँच्नुहोस्। द्वन्द्व, असुरक्षा, कमजोर संस्था र न्यायमा सीमित पहुँच दिगो विकासका लागि ठूलो खतरा हो।⁷³
- शान्ति र न्यायको खोजीमा भाग लिनुहोस्,⁷⁴ र द्वन्द्वको रोकथाम, व्यवस्थापन र समाधानको लागि राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरू र संयन्त्रहरूमा सबै निर्णय गर्ने तहमा प्रतिनिधित्व बढेको छ।

70. UN Women (2018). Young women in peace and security: at the intersection of the YPS and WPS agendas. Available at www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf

71. Learn more about SDG 16 here: www.sdg16hub.org

72. United Nations Security Council, Resolution 1325 (2000). www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#/resolution

73. Goal 16: Promote just, peaceful and inclusive societies www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice

74. OSAGI (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women). Landmark resolution on Women, Peace and Security www.un.org/womenwatch/osagi/wps

थप थाहा पाउनुहोस्

सन् २००० यता सुरक्षा परिषदले महिला, शान्ति र सुरक्षासम्बन्धी १० वटा प्रस्ताव पारित गरिसकेको छ। तिनीहरूले मिलेर डब्लूपीएसमा अन्तर्राष्ट्रिय नीति ढाँचा निर्माण गर्छन्। ट संकल्पहरूमा दायित्वहरू अन्तर्राष्ट्रिय देखि राष्ट्रिय स्तरसम्म फैलिएका छन्। तिनीहरूले द्वन्द्व र द्वन्द्वपछिको अवस्थामा महिलाहरूको अधिकारको प्रवर्द्धन र संरक्षण गर्न कामलाई मार्गदर्शन गर्छन्

- सुरक्षा परिषद प्रस्ताव Resolution 2122 (2013) मध्यस्थता टोलीमा लिङ्ग विशेषज्ञहरूको लागि आह्वान गर्दछ। संकल्प 2106 (2013) मध्यस्थता प्रयासमा एसजीवीवीको मुद्दाहरू हाइलाइट गर्दछ। संकल्प २२४२ (२०१५) ले द्वन्द्व रोकथामका लागि महिला तथा बालिकाको सशक्तीकरण र लैङ्गिक समानता महत्वपूर्ण छ भन्ने कुरालाई पुनः पुष्टि गरेको छ। युवा, शान्ति र सुरक्षासम्बन्धी प्रस्ताव २२५० (२०१५) शान्ति र सुरक्षा कायम गर्न र प्रवर्द्धन गर्न युवाहरूले खेल्ने सकारात्मक भूमिकालाई मान्यता दिने पहिलो प्रस्ताव थियो भने त्यसपछिको प्रस्ताव २४१६ (२०१८) ले शान्ति प्रक्रियामा युवा सहभागिताको महत्वलाई दोहोर्‍याएको छ।

- अपमानजनक र अपमानजनक व्यवहार, बलात्कार, जवर्जस्ती वेश्यावृत्ति र आक्रमण जस्ता मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूबाट सुरक्षित रहनुहोस्। मानव अधिकारका मापदण्डहरू लागू गर्नाले गुनासोहरू सम्बोधन गर्न, असमानता कम गर्न र लचिलोपन निर्माण गर्न सकिन्छ।⁷⁵
- सुरक्षित स्थानहरूमा पहुँच गर्नहोस् जहाँ तपाईं कसरी द्वन्द्वहरूको पुनरावृत्ति र समाधानमा संलग्न हुने तथा न्यायपूर्ण र दिगो शान्ति निर्माण गर्न मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ। यसले निर्णय लिने, शान्ति र संस्थागत सुधारमा उनीहरूको सहभागिताको लागि एक माध्यमको रूपमा सेवा गर्दै द्वन्द्व रोकथाम र समाधानमा महिला, युवती र केटीहरूको सहभागितालाई प्राथमिकतामा राख्न मद्दत गर्दछ।^{76, 77}
- शान्ति वार्ता, शान्ति र द्वन्द्वपछिको पुनर्निर्माण र पुनर्स्थापनामा भाग लिनुहोस् र आफ्नो आवाज सुन्नुहोस्। यो समावेशिता

75. OHCHR. Preventing violations and strengthening protection of human rights, including in situations of conflict and insecurity. www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-humanrights-including-situations-conflict-an

76. United Nations Peacekeeping. PROMOTING YOUTH, PEACE AND SECURITY. peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security

77. UN Women. Conflict prevention and resolution. www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution



सिर्जना गर्ने र आफ्नो विविधतामा रहेका सबै जनसंख्यालाई शान्ति निर्माण र पुनर्निर्माणमा भाग लिन अनुमति दिने एक भाग हो ।

- कुनै पनि युद्ध अपराधको लागि न्याय पहुँच गर्नहोस् जुन तपाईं पीडित हुनुहुन्छ ।⁷⁸ राज्यहरूको आफ्नो जनसंख्याको सुरक्षा गर्ने र नरसंहार, मानवता विरुद्धको अपराध वा युद्ध अपराधका लागि जिम्मेवार व्यक्तिहरूलाई जवाफदेही बनाउने र पीडितहरूलाई प्रभावकारी उपचारको अधिकार सुनिश्चित गर्ने प्राथमिक जिम्मेवारी छ ।⁷⁹
- दिगो शान्ति निर्माण गर्न मेलमिलाप, क्षतिपूर्ति, र सत्यको लागि साम्प्रदायिक खोजको लागि च्यानलहरू पहुँच गर्नहोस् । संक्रमणकालीन न्यायले समाज र सरकारहरूलाई विगतलाई उचित रूपमा सम्बोधन गर्न, खण्डित सम्बन्धहरू पुनर्निर्माण गर्न, प्रभावित समाजहरूलाई रूपान्तरण र सशक्तिकरण गर्न मद्दत गर्न महत्वपूर्ण छ जसले उल्लङ्घनको पुनरावृत्तिलाई रोक्न र दिगो शान्ति सुनिश्चित गर्दछ ।⁸⁰



थप थाहा पाउनुहोस्

- तथ्य र तथ्याङ्क: महिला, शान्ति र सुरक्षा (संयुक्त राष्ट्र महिला)
- युवा महिला र बालिकाहरू पढ्छन्, नेतृत्व गर्छन् र शान्तिपूर्ण समुदायहरू निर्माण गर्छन् । युवा महिला र बालिकाहरूको साक्षरता, नेतृत्व, आर्थिक सशक्तिकरण, मिडिया र थिएटर को लागि एक उपकरण (महिला शान्ति निर्माणकर्ताहरूको विश्वव्यापी नेटवर्क)
- धार्मिक र विश्वासमा आधारित अभिनेताहरूसँग संलग्नता मार्फत संक्रमणकालीन न्यायलाई सुदृढ गर्दै: एक मूल्याङ्कन उपकरण (न्याय, सत्य र मेलमिलापको लागि विश्वव्यापी पहल)
- सत्य, रोटी, र चिया: द्वन्द्व-सम्बन्धित यौन हिंसा र युद्धबाट जन्मिएका बच्चाहरूबाट बाँचेका महिलाहरूको पुनः एकीकरणको लागि एउटा उपकरण (न्याय, सत्य र महिलाको सहभागिता (विदेश सम्बन्ध परिषद्)
- लक्ष्य १६ पैरवी उपकरण : शान्तिपूर्ण, न्यायपूर्ण र समावेशी समाज (पारदर्शिता, जवाफदेहिता र सहभागिता (TAP) नेटवर्क, संयुक्त राष्ट्रको वरिपरि राष्ट्रिय स्तरको पैरवीका लागि सरोकारवालाहरूको लागि व्यावहारिक मार्गनिर्देशन ।
- हामी यहाँ छौं: युवा समावेशी शान्ति प्रक्रियाहरूको लागि एकीकृत दृष्टिकोण (A. Altiok & I. Grizelj, 2019)
- शान्ति प्रक्रियामा महिला सहभागिता (विदेशी सम्बन्ध परिषद्)
- महिला, शान्ति र सुरक्षासम्बन्धी कार्य समूह
- संयुक्त राष्ट्रका स्थायी प्रतिनिधिहरूलाई दृष्टिगत खुल्ला पत्र: महिला, शान्ति र सुरक्षा (WPS) मा सुरक्षा परिषद् खुला बहसमा सिफारिसहरू (महिला, शान्ति र सुरक्षामा कार्य समूह)

४. जलवायु आपातकालीनता

जलवायु परिवर्तन स्थानीय स्तरमा (उदाहरणका लागि, बाढी वा खडेरीको कारण कम वा बढी वर्षा) र विश्वव्यापी स्तरमा (बढ्दो विश्वव्यापी तापमान वा नदी, ताल र समुद्रको बढ्दो स्तर) मा महसूस गरिन्छ । छोटो र लामो जलवायु परिवर्तनका कारण वातावरण, पानी र सरसफाइमा पहुँच, कृषि र जीविकोपार्जन तथा सामाजिक तथा लैङ्गिक सम्बन्धमा पर्ने असरहरू दिनप्रतिदिन स्पष्ट हुँदै गएका छन् । यी परिवर्तनहरूले बालिका र महिलाहरूलाई असमान रूपमा असर पार्छ, जसले विश्वभरका समाजहरूमा

78. UN Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect. Accountability. www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml

79. Idem.

80. UN. Thematic Paper: Peacebuilding, Sustaining Peace and Transitional Justice. www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org/peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf

उनीहरूको कमजोरीलाई गहिरो बनाउँदछ ।

महिलाहरू प्रायः आफ्नो आय र कल्याणको लागि प्राकृतिक स्रोतहरूमा निर्भर हुन्छन् र घरको पानी र इन्धन आपूर्तिको लागि जिम्मेवार हुन्छन् ।

यसको लागि जिम्मेवार हुन्छन् धेरै समाजहरूमा, महिला र बालिकाहरूले प्रायः सामाजिक र लैङ्गिक अवरोधहरूको सामना गर्नुपरेको छ, जसले जलवायु परिवर्तनका चुनौतीहरू र नकारात्मक प्रभावहरू कम गर्न उपलब्ध स्रोतहरूमा पहुँच गर्न असम्भव बनाउँदछ । पहिलेदेखि नै विद्यमान संरचनागत लैङ्गिक असमानताको अर्थ विपत्तिले बालक र पुरुषलाई भन्दा महिला र बालिकालाई फरक तरिकाले असर गर्छ, भन्ने हो ।⁸¹ यसले तयारी, निकासी, प्रतिक्रिया, मृत्युको संख्या र रिक्तभरीलाई पनि असर गर्दछ ।

महिला, किशोरी र बालिकाहरू विपद् राहत प्रयासहरूमा अग्रपंक्तिमा हुने सम्भावना बढी हुन्छ, तर रणनीतिहरूको डिजाइन र योजनामा विरलै समावेश गरिन्छ । विपद्को समयमा जोखिम न्यूनीकरण र पूर्वतयारीका लागि उनीहरूको मूल्य र योगदानको बढ्दो मान्यताले महिला, किशोरी र बालिकाहरूलाई समुदायमा आधारित प्रक्रिया र निर्णय प्रक्रियामा अभि बढी एजेन्सी र नेतृत्व दावी गर्न सुरु गर्ने मार्ग प्रशस्त गर्दछ,⁸² जसले सामुदायिक लचीलापनलाई बढावा दिन्छ र लैङ्गिक समानतालाई बढावा दिन्छ।⁸³

तपाईं सँग अधिकार छ:

- संरचनात्मक असमानताहरूले कसरी पर्यावरणीय संकटहरूमा तपाईंको जोखिम बढाउँछ जान्नुहोस् ।
- तपाईंको वातावरणमा जलवायु परिवर्तनको प्रभाव कम गर्ने रणनीतिहरूबाट लाभ उठाउनुहोस् ।
- जलवायु परिवर्तन र पारिस्थितिकीय संकटको रोकथाम, अनुकूलन र प्रतिक्रियामा संलग्न हुनुहोस् ।
- वातावरणीय परिवर्तनहरूको सामना गर्न आर्थिक, राजनीतिक र सामाजिक समर्थनमा पहुँच ।⁸⁴
- जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा सबै तहमा निर्णय प्रक्रियामा भाग लिनुहोस् । यो सान्दर्भिक जानकारीको पहुँच, जिम्मेवार निकायहरूसँग परामर्श सञ्चालन र अवधारणा, डिजाइन, र

योजना सहित निर्णय लिने सबै चरणहरूमा सक्रिय संलग्नता द्वारा प्राप्त गर्न सकिन्छ ।⁸⁵

- जोखिम न्यूनीकरणका लागि आवश्यक स्रोतहरू र कार्यहरू पहुँच गर्नहोस् । पहुँच तत्वहरूमा विकासको अधिकार र आधारभूत आवश्यकताहरूको सन्तुष्टि समावेश छ । विनियोजन मुद्दाहरूमा स्रोतको बाँडफाँड, जोखिम र बोझ र जलवायु परिवर्तनका चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि महत्वपूर्ण जिम्मेवारीहरू तोक्ने समावेश छन् ।⁸⁶
- लैङ्गिक समानता र जलवायु परिवर्तनका पहलहरूमा बालिका र महिलाहरूको सहभागिता/जलवायु परिवर्तन स्रोतहरूको विनियोजनको माग । बालिकाहरू र महिलाहरूको स्थानीय ज्ञान र नेतृत्व, उदाहरणका लागि, दिगो स्रोत व्यवस्थापन र/वा घरपरिवार र सामुदायिक स्तरमा अग्रणी दिगो अभ्यासहरूले जलवायु परिवर्तनको प्रभावहरू व्यवस्थापन गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ ।⁸⁷

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको समुदायमा कुन जलवायु समस्याहरू सबैभन्दा बढी प्रचलित छन् भनेर सोच्नुहोस् । जलवायु न्यायसँग सम्बन्धित तपाईंसँग भएका केही अन्य अधिकारहरू के के हुन् ? यी प्रश्नहरूको बारेमा सामूहिक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्न सहभागीहरूसँग छलफलको लागि एक ठाउँ खोल्नुहोस् ।



थप थाहा पाउनुहोस्

- जलवायु न्याय को केन्द्रमा सबै महिला र बालिकाहरूको साथमा खडा हुनु (OHCHR)
- बालिका शिक्षा र जलवायु तथा वातावरण परिवर्तन बीचको सम्बन्धबारे हामी के जान्दछौं? (AGEE)
- जलवायु संकट एक लैङ्गिक संकट हो (Video ACT Alliance)
- काम गर्न तयार हुनुहोस् । जलवायु पैरवी र कार्यको लागि व्यावहारिक सुझावहरू (युनिसेफ)
- युवा जलवायु कार्यकर्ताहरूको लागि उपकरणहरू (युनिसेफ)



५. मानसिक स्वास्थ्य

हालका वर्षहरूमा, त्यहाँ वरिपरि बढेको जागरूकता र मानसिक स्वास्थ्यले व्यक्तिको समग्र स्वास्थ्य र आनन्दमा खेल्ने महत्त्वपूर्ण भूमिकाको स्वीकार गरेको छ ।

मानसिक स्वास्थ्यमा हाम्रो भावनात्मक, मनोवैज्ञानिक र सामाजिक कल्याण समावेश छ । यसले हामीले सोच्ने, महसुस गर्ने र व्यवहार गर्ने तरिकालाई असर गर्छ । यसले हामीले तनावलाई कसरी ट्यान्डल गर्छौं, अरूसँग सम्बन्धित छौं र छनोट गर्छौं भनेर निर्धारण गर्न मद्दत गर्छ । बाल्यावस्था र किशोरावस्थादेखि प्रौढावस्था सम्म जीवनको हरेक चरणमा मानसिक स्वास्थ्य महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यो स्वास्थ्यको आधारभूत पक्ष र सामाजिक न्यायको मुद्दा हो ।⁸⁸

सन्दर्भको आधारमा, विशिष्ट व्यक्तिहरू र समूहहरूमा मानसिक रोगहरूको अनुभव गर्ने उच्च जोखिम हुन सक्छ । केही जोखिम कारकहरू बायोमेडिकल हुन सक्छन् (उदाहरणका लागि हामी हाम्रो परिवारबाट प्राप्त वंशानुगत गुणहरू)। तथापि, त्यहाँ पर्यावरणीय कारकहरू र सामाजिक निर्धारकहरू पनि छन् जसले मानिसहरूको निश्चित समूहहरूको संवेदनशीलता बढाउँदछ (उदाहरणका लागि दुखद घटनाहरू, हिंसा, दुर्व्यवहार वा उपेक्षा, आदिको जोखिम) ।

तपाईं सँग अधिकार छ:

- गोपनीयता, सम्मान र सहानुभूति सुनिश्चित गर्ने मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरूको लागि परामर्श र उपचारमा पहुँच ।
- भेदभाव, जबर्जस्ती, शोषण, हिंसा, न्याय वा कलंक बिना मानसिक स्वास्थ्य जानकारी, स्रोत र सेवाहरूमा पहुँच ।
- आत्म हेरचाहको लागि समय र अवसरहरू छन् । आत्म-हेरचाह भनेको आराम गर्ने तरिकाहरू खोज्नु मात्र होइन । यो मानसिक, शारीरिक, भावनात्मक, सामाजिक र आध्यात्मिक रूपमा आफ्नो हेरचाह गर्ने बारे हो । तपाईंको स्वास्थ्य र कल्याणको हेरचाह गर्नको लागि, यी प्रत्येक क्षेत्रहरूलाई सम्बोधन गर्न अनुमति दिने सन्तुलन फेला पार्न महत्त्वपूर्ण छ ।⁸⁹
- आपतकालीन अवस्थामा मानसिक स्वास्थ्य सेवाको पहुँच ।

सेल्फ केयर चेक

अरूलाई सहयोग गर्नुअघि आफ्नो ख्याल राख्नु महत्त्वपूर्ण छ । यो स्वार्थ होइन, यो सुनिश्चित गर्नको लागि आवश्यक छ कि हामी मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरू विकास गर्दैनौं / बढाउँदछौं ।

88. World YWCA and Feminism in India (2020). A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health. Available at shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf

89. Elizabeth Scott, PhD (2022). 5 Self-Care Practices for Every Area of Your Life. www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729

सहजकर्ताको दृष्टिकोण

तपाईंको समुदायमा कुन मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरू सबैभन्दा बढी व्याप्त छन् भनेर सोच्नुहोस् । मानसिक स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित तपाईंसँग भएका अन्य केही अधिकारहरू के के हुन् ? यी प्रश्नहरूको बारेमा सामूहिक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्न सहभागीहरूसँग छलफलको लागि एक स्थान बनाउनुहोस् । प्रिंटाउट १

थप थाहा पाउनुहोस्

- SRHR र मानसिक स्वास्थ्यमा पैरवीको लागि एक किशोरीको उपकरण (YWCA)
- द स्टेट अफ द वर्ल्ड्स चिल्ड्रेन २०२१ अन माई माइन्ड: बालबालिकाको मानसिक स्वास्थ्यको प्रबर्द्धन, संरक्षण र हेरचाह (युनिसेफ)
- एक वैश्विक युवा मानसिक स्वास्थ्य पैरवी उपकरण : A Resource To Drive Action To Address Youth Mental Health (World Economic Forum)
- किशोरकिशोरीहरूलाई उपकरणको विकास गर्न मद्दत गर्ने (विश्व स्वास्थ्य संगठन र युनिसेफ)

६. यौन तथा लैङ्गिक हिंसा (SGBV)

यौनिक तथा लैङ्गिक हिंसा भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिको इच्छा विपरीत गरिने र लैङ्गिक मान्यता र असमान शक्ति सम्बन्धमा आधारित कुनै पनि कार्यलाई जनाउँछ । यसमा शारीरिक, भावनात्मक वा मनोवैज्ञानिक र यौन हिंसा, र स्रोतहरू अस्वीकार वा सेवाहरूमा पहुँच समावेश छ ।⁹⁰

यौन तथा लैङ्गिक हिंसा (एसजीवीभी) रोकथाम गर्न सकिने भए तापनि यसले मृत्यु लगायत तात्कालिक र दीर्घकालीन शारीरिक, यौनिक र मानसिक परिणामहरू निम्त्याउन सक्छ । यो यौन हिंसा, जबर्जस्ती विवाह, बलात्कार, महिला जननेन्द्रिय (Genital) क्षतविक्षत, मौखिक दुर्व्यवहार र धम्कीको माध्यमबाट प्रकट हुन्छ । SGBV को दायरा र ब्रेथ सांस्कृतिक परिवर्तनशीलतासँग फरक छ । डिप्रेसन, पोस्ट-ट्रमाटिक तनाव, र अन्य चिन्ता विकारहरूले महिला र बालिकाहरूको कल्याणमा नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्छ

90. UNHCR (The UN Refugee Agency). Sexual and gender based violence (SGBV) prevention and response. [emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response](https://www.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response)

। यसले महिलाहरूलाई समाजमा पूर्ण रूपमा भाग लिनबाट पनि रोक्छ ।

सामाजिक र आर्थिक प्रभावहरू धेरै छन् र परिवार, समुदाय र समाजमा फैलिएका छन् । युद्ध देखि बाढीसम्मका विविध संकटका कारण जनसंख्याको गरिबी र विस्थापनले बालिका र महिलाहरूको SGBV कमजोरी बढाउँछ ।

बालिका र महिलाहरूलाई मनोवैज्ञानिक हिंसाबाट जोगाउनु SDG को प्रमुख लक्ष्य (५.२) हो । महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धि (CEDAW) र महिला विरुद्ध हुने हिंसा उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घको घोषणापत्रका साथै संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्का थुप्रै प्रस्तावहरू लगायत थुप्रै अन्तर्राष्ट्रिय नीतिगत प्रतिबद्धताहरू छन् । कम्तीमा पनि १५५ देशले घरेलु हिंसासम्बन्धी कानून पारित गरेका छन् । तथापि, यी कानूनहरू लागू गर्न चुनौतीहरू कायमै छन्, जसले महिला, किशोरी र बालिकाहरूको सुरक्षा र न्यायमा पहुँचसीमित गर्दछ ।

तपाईं सँग अधिकार छ:

- सुरक्षित हुनुहोस् र कन्चल लगायत सबै प्रकारका हिंसाबाट मुक्त रहनुहोस्, चाहे त्यो घरमा, स्कूलमा, कार्यस्थल, विस्थापन शिविर, र सबै सार्वजनिक स्थानहरूहोस् ।⁹¹
- तपाईंलाई आवश्यक पर्ने चिकित्सा हेरचाह र मनोसामाजिक सहयोगमा पहुँच, प्रशिक्षित कर्मचारीहरू, बलात्कारको क्लिनिकल व्यवस्थापनको लागि पर्याप्त आपूर्ति र उपकरणहरू ।
- चिकित्सा हेरचाह र मनोसामाजिक सहयोगमा प्रशिक्षित कर्मचारीहरू, बलात्कारको क्लिनिकल व्यवस्थापनको लागि पर्याप्त आपूर्ति र उपकरणहरूमा तपाईंको पहुँच
- यदि तपाईं जोखिममा हुनुहुन्छ भने सुरक्षित घर, आश्रय, वा वैकल्पिक स्थानमा पहुँच गर्नहोस्
- कानूनी सल्लाह र समर्थन मा पहुँच
- न्यायमा पहुँच
- निष्पक्ष परीक्षणमा भाग लिनुहोस्
- आफ्नो गोप्यता र गोपनीयता कायम राख्नुहोस्

सहजकर्ताको लेन्स

आफ्नो समुदायमा जीबीभीको सबैभन्दा प्रचलित रूपहरू के हुन् भनेर सोच्नुहोस् । एसजीबीबीबाट बच्ने बालिका र महिलाहरूले तपाईंको समुदायबाट कसरी मदत माग्न सक्छन् ? तपाईंको समुदायमा SGBV लाई सम्बोधन गर्ने मार्गहरू के के हुन् ?

थप थाहा पाउनुहोस्

- **लैङ्गिक हिंसा (UNFPA)**
- **कोभिड-१९ प्रतिक्रिया भित्र लैङ्गिक-आधारित हिंसा जोखिमहरू पहिचान र न्यूनीकरण (Global Protection Cluster - GBV Prevention and Response & IASC)**
- **किशोर किशोरी GBV सर्भाइभर्स अन द मुभ (UNICEF LACRO) सँग काम गर्दै**
- **हिंसारहित सप्ताह २०२१ “लिङ्गमा आधारित हिंसाका लागि अन्तरपुस्ता कार्य: भविष्यको सह-निर्माण” (वर्ल्ड YWCA)**
- **तथ्य पत्रक । महिला हिंसा (WHO, मार्च २०२१)**
- **द्वन्द्व र अस्थिरताको अवस्थामा महिलाको मानव अधिकार र लिङ्ग सम्बन्धी सरोकारहरू (उच्चायुक्तको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार कार्यालय, OHCHR)**
- **महिला विरुद्ध हुने हिंसा उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय घोषणापत्र (OHCHR)**

७. विश्वास + नारीवाद

थुप्रै महिला, किशोरी र बालिकाहरूका लागि विश्वास एक सुरक्षित स्थान हो, र यौन, शारीरिक, मनोवैज्ञानिक र आर्थिक दुर्व्यवहार जस्ता मानव अधिकार उल्लङ्घनहरूको सामना गर्न बल र आशाको स्तम्भ हो ।

विश्वका थुप्रै धर्म, धर्मगुरु र धार्मिक समुदायहरूमा पितृसत्ताको प्रभाव विश्वासमा आधारित संलग्नताको लागि सबैभन्दा ठूलो चुनौती हो ।⁹² अर्को ठूलो चुनौती के हो भने यौन र यौनसम्बन्धी विषयहरू अक्सर वर्जित विषयहरू हुन् जसले गर्दा धार्मिक अगुवायीहरू र धार्मिक समुदायहरूसित यस विषयमा कुराकानी गर्न गाह्रो हुन्छ ।

प्रायजसो मानिसहरूले विश्वास र नारीवादलेसँगै काम गर्दैनन् भन्ने तर्क गर्छन्, तर जब कोभिड-१९ ले प्रहार गर्‍यो, हामीले समुदाय स्तरमा महत्वपूर्ण समर्थन र स्रोतहरू प्रदान गर्ने विश्वासमा आधारित संस्थाहरूले खेलेको भूमिकामा वृद्धि भएको देख्यौं ।

विश्वमा आधारित संगठनहरूले खेलेको भूमिकाले समुदायस्तरमा महत्वपूर्ण समर्थन र स्रोतहरू प्रदान गर्‍यो । विश्वासमा आधारित संगठन र समुदायहरूले कोभिड-१९ महामारीको मानवीय

91. People who experience gender violence suffer from different human rights violations – for example the right to life, gender equality, the right to health, prohibition of discrimination on the grounds of sex, protection of physical integrity, freedom from torture and degrading treatment, freedom from discrimination and the right to safety and security. www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights

92. Le Roux, E. 2019. Religion, development, and GBV: Suggestions for a strategic research agenda. Research report. Washington DC: Joint Learning Initiative on Faith and Local Communities. www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

प्रतिक्रियामा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका थिए र विश्वासका युवा नारीवादी महिलाहरू यसको एक महत्वपूर्ण हिस्सा थिए। ऐक्यबद्धता र करुणाको सिद्धान्तमा प्रेरित भएर सेवा प्रदान गर्ने स्वास्थ्यकर्मी र प्राथमिक हेरचाहकर्ताका रूपमा उनीहरू संकटको अग्रपङ्क्तिमा थिए। यी किशोरीहरूले आफ्नो विश्वास समुदायमा परिवर्तनकारी नेतृत्वको उदाहरण प्रस्तुत गरे र उनीहरूलाई दिइएको सीमित भूमिकालाई समेत चुनौती दिए।⁹³ कोभिड-१९ लाई प्रतिक्रिया दिन समर्थन गर्ने विश्वास संगठनहरूसँग संलग्न हुनुले पनि अन्य क्रस-कटिड मुद्दाहरू जस्तै आत्मीय साभेदार हिंसालाई सम्बोधन गर्न मद्दत गर्यो।

यसले विकास र मानवीय दुवै क्षेत्रमा सामुदायिक सेवा प्रदान गर्न विश्वासमा आधारित संस्थाहरूको भूमिका कसरी परिवर्तन भइरहेको छ भन्ने देखाउँछ। अधिकांश दुर्गम स्थानहरूमा जहाँ सरकारी सेवाहरू अवस्थित छैनन्, विश्वासमा आधारित संगठनहरूले समुदायको सेवा गर्छन्। सेवाहरू शिक्षा कार्यक्रमहरू (विद्यालय, विश्वविद्यालयहरू र पूजास्थलहरू सिक्ने र ज्ञान आदानप्रदानको ठाउँ बन्ने) देखि स्वास्थ्य सेवा, पानी र सरसफाइ र कमजोर र सीमान्तकृतहरूको लागि परम्परागत पशुपालन हेरचाहको दायरा प्रदान गर्दछ।⁹⁴ किशोरीहरू सहित विश्वासका अगुवाहरू, र संगठनहरू पनि सेवा वितरणको माध्यमबाट समुदाय स्तरमा मुद्दाहरू सम्बोधन गर्न र उनीहरूको सामुदायिक युवा समूहहरू र महिला समूहहरूसँग काम गरेर संलग्न हुन सक्दछन्।



सम्झनु

विश्वास संस्थाहरू पुग्न निश्चित सन्दर्भहरूमा जोखिमपूर्ण हुन सक्छ। यद्यपि, त्यहाँ केही स्रोतहरू छन् जुन किशोरीहरूले कोसँग काम गर्ने भनेर जान्न पहुँच गर्न सक्छन्। उदाहरणका लागि, विश्व परिषद्को चर्च नेटवर्क मार्फत काम गर्ने चर्चहरू छन्। साथै, चर्चहरूको प्यासिफिक सम्मेलनले चर्चहरूको सूची प्रदान गर्दछ जहाँ युवा महिला नेताहरू, तिनीहरूका संगठनहरू, समुदायहरू र नेटवर्कहरूले प्रत्येक देशमा सम्भावित सहयोगीहरूलाई पहिचान गर्न सक्छन्।

93. Berkeley Center for Religion, Peace & World Affairs. Young Women of Faith and Transformative Leadership in COVID-19 Response. An Intergenerational Conversation. berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-incovid-19-response

94. YWCA. Envisioning 2035 - 100 Million Women and Girls Shaping a Just and Inclusive World www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf

विश्वासमा आधारित नेता/अगुवायीहरूलाई किशोरीहरूको अधिकारलाई बढावा दिन हामी के गर्न सक्छौं:

1. SGBV लाई सम्बोधन गर्नका लागि आस्थाका संस्था र समूहहरूलाई प्रवेश बिन्दुको रूपमा प्रयोग गरी उनीहरूसँग संवेदनशीलता र सिकाईको माध्यमबाट सकारात्मक रूपमा संलग्न भई विशेष गरी समाजमा भेदभावमा परेका कमजोरहरूका लागि समानता र सेवामा साभ्ना सिद्धान्तहरू चित्रित गरेर।
2. धर्मका अगुवा र संगठनहरूसँग मिलेर आफ्ना प्रवचनहरू लगायत संस्थाहरू भित्र महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका हिंसाहरू उन्मूलन गर्न सहयोगी कार्यहरूको लागि मार्गहरू सिर्जना गर्न।
3. लैङ्गिक भेदभाव र रूढीवादी सोचको अन्त्य कसरी गर्ने भन्ने विषयमा धार्मिक विद्वानहरूसँग छलफल गर्नहोस्।
4. दुर्व्यवहार र हिंसाका कार्यहरूको भर्त्सना गर्न र मिडियामा अलार्म बजाउन शान्ति स्थापनाको वरिपरि कुराकानीको नेतृत्व गर्न विश्वासी नेता र संगठनहरूलाई संलग्न गर्नहोस्।
5. सरकारी सेवाको अस्तित्व नै नभएका विभिन्न समुदायमा आफ्ना सेवा र कार्यक्रममार्फत आस्थाका नेता तथा संस्थासँग मिलेर काम गर्ने।
6. विश्वासमा आधारित नेता वा अगुवायी र संस्थाहरूसँग काम गर्नहोस् जुन उनीहरू भावुक छन्, तर उनीहरूको ध्यानमा कसरी मुद्दाहरू प्रतिच्छेदन गर्छन् र महिला, किशोरी र बालिकाका मुद्दाहरू उनीहरूको उद्देश्यअनुरूप सम्बोधन गर्न सकिन्छ।
7. आस्थामा आधारित नेताहरू र संस्थाहरूसँग उनीहरू भावुक छन् भन्ने कारणमा काम गर्नहोस्, तर तिनीहरूको ध्यानाकर्षण पनि ल्याउनुहोस् कि कसरी समस्याहरू काट्छन् र महिला, युवती र बालिकाहरूका मुद्दाहरूलाई तिनीहरूको कारण अनुरूप सम्बोधन गर्न सकिन्छ।

सहजकर्ताको लेन्स

तपाईं, एक युवा नेता र सहजकर्ताको रूपमा, विश्वासमा आधारित संगठनहरू वा विश्वास समुदायहरूसँग संलग्न हुनुभएको छ कि छैन भनेर प्रतिबिम्बित गर्न एक क्षण लिनहोस्। यो अनुभवले तपाईंको नेतृत्व यात्रालाई कसरी आकार दिएको छ? के त्यहाँ कुनै पाठहरू सिकेका छन् जुन तपाईं सहभागीहरूसँग साभेदारी गर्न सक्नुहुन्छ? यदि तपाईं आफैले यी अनुभवहरू अनुभव गर्नुभएको छैन भने, समूहका अन्य किशोरीहरूलाई तिनीहरूका केही कथाहरू साभ्ना गर्न आमन्त्रित गर्नहोस् र उनीहरूलाई सहयोगी विश्वासमा आधारित समुदाय कस्तो देखिन्छ भनेर प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्।





थाहा पाउनुहोस्

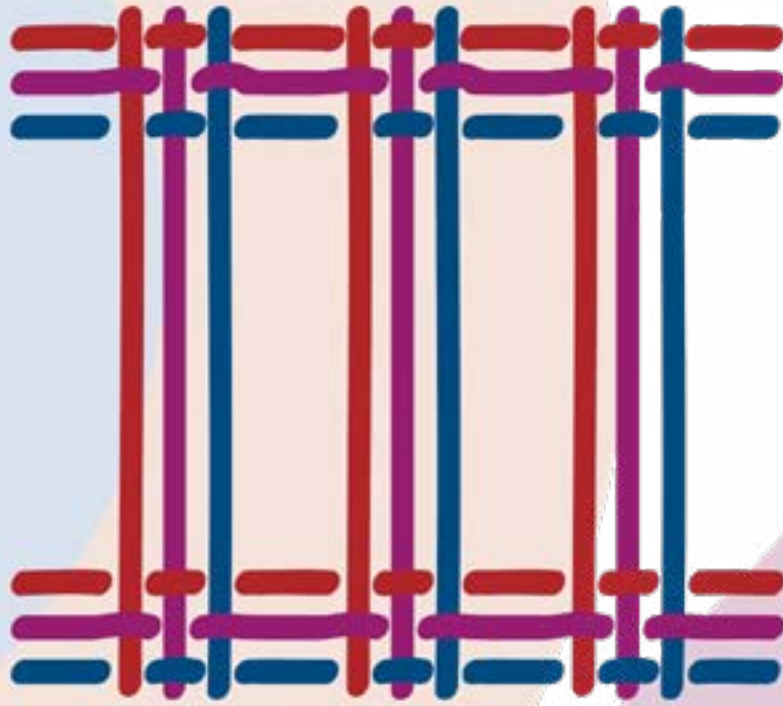
- महिला, विश्वास र मानव अधिकार (UNFPA)
- विश्वास र नारीवाद – के तिनीहरूलाई मिलान गर्न सकिन्छ? (Op-ed by Susan Carland, 2021)
- फेथ एंड फेमिनिज्म, ए होली एलायंस (By Hellen LaKelly Hunt, 2004)
- महिला मानव अधिकारको पुष्टि । विश्वासमा आधारित संगठनहरूका लागि स्रोतहरू (The Lutheran World Federation)
- “तिमीहरूका बीचमा यस्तो हुनेछैन “ लिङ्ग र शक्तिमा एक विश्वास प्रतिबिम्ब (The Lutheran World Federation)
- विश्वास र नारीवाद पोटकास्ट
- अन्तर्विच्छेदन नारीवाद र ईसाई विश्वास मा पोटकास्ट को श्रृंखला, धर्म र विकाससम्बन्धी स्रोतहरू (धर्म र दिगो विकासमा अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारी)
- धर्म र विकास सम्बन्धी स्रोतहरू (International Partnership on Religion and Sustainable Development)

LINK



खण्ड ३:

सहजकर्ताको उपकरण बक्स



तपाईंले आफ्नो समुदाय र संसारमा देख्न चाहनुभएको परिवर्तन ल्याउन मद्दत गर्न मानव अधिकार, परिवर्तनकारी नेतृत्व, मुख्य मुद्दाहरू र सीपहरू बारे ज्ञानको एक साँच्चै बलियो आधार निर्माण गर्नभएको छ । तपाईंको दिमाग शायद धेरै जानकारीले भरिएको छ, र तपाईं सोच्दै हुनुहुन्छ कि तपाईं यो सबै प्रशिक्षणमा कसरी अनुवाद गर्न जाँदै हुनुहुन्छ । चिन्ता नलिनुहोस हामीले तपाईं लाई पायौं !

आत्म हेरचाह जाँच



हामी तपाईंको प्रशिक्षणको लागि योजना बनाउने प्रक्रियामा जानु अघि, आउनुहोस् तपाईंसँग जाँच गरौं। तपाईंको ऊर्जाको स्तर कस्तो छ ? के तपाईं ऊर्जावान र जान तयार महसुस गर्दै हुनुहुन्छ? यदि त्यसो हो भने, आउनुहोस् जारी राखौं, के तपाईं अलि कठिन महसुस गर्दै हुनुहुन्छ वा कुनै चिन्ता गर्नुहुन्छ ? यदि त्यसो हो भने, प्रक्रियाको यो चरण सुरु गर्नु अघि एक विश्राम लिनुहोस्। आफ्नो योजनामा विश्वस्त हुन तपाईंलाई के चाहिन्छ ? सबै भावनाहरू स्वागत योग्य छन् र तपाईं कुनै पनि तरिकामा अदभुत हुनुहुन्छ, त्यसैले कृपया आफैसँग इमानदार हुनुहोस ।

यो खण्ड तपाईंलाई यी सबै जानकारी लिन र यसलाई तपाईंको समुदायमा अन्य युवा महिलाहरूसँग सञ्चालन गर्न सक्ने प्रशिक्षणमा रूपान्तरण गर्न मद्दत गर्न डिजाइन गरिएको हो। हामी तपाईंलाई यस सामग्रीमा तपाईंका साथीहरूसँग तालिम सत्रको योजना, कार्यान्वयन र मूल्याङ्कन कसरी गर्ने भन्ने बारे जानकारी दिनेछौं ।

यस खण्डमा निम्न जानकारी समावेश हुनेछ:

- क. तपाईंको प्रशिक्षणको लागि कसरी तयारी गर्ने, तपाईंको श्रोताहरूलाई कसरी परिभाषित गर्ने, तार्किक विचारहरू, तपाईंको सहभागीहरू सम्म पुग्न/संलग्न गर्न, तपाईंको एजेन्डा योजना गर्ने सहित ।
- ख. सहजीकरण सुभावहरू
- ग. आइसब्रेकरहरू र ऊर्जावानहरू
- घ. आपूर्ति + सामग्री
- ङ. अतिरिक्त सन्दर्भ कागजातहरू
- च. आफ्नो प्रशिक्षणको मूल्यांकन गर्नेहोस्
- छ. कार्यपत्रक, क्रियाकलाप + प्रिन्टआउट



सुरुवात गर्दै

प्रशिक्षण सुरु गर्नअघि, यहाँ केही प्रश्नहरू छन् जुन तपाईं आफैलाई एक सहजकर्ताको रूपमा सोध्न चाहनुहुन्छ:

□ के खण्ड १ र २ मा कुनै सामग्री छ जुन मैले अबै सहज महसुस गरिन र मैले यसमा प्रशिक्षण सुविधा पुऱ्याउनु अघि अलि अलि पढ्न आवश्यक छ?

■ सम्भन्नुहोस्, तपाईंले पहिले सहज हुने सेक्सनहरूमा तालिम सुरु गर्न सक्नुहुन्छ, अन्य खण्डहरूलाई पछि प्रशिक्षित गर्न अनुमति दिंदै, तपाईंलाई पढ्न र अनुसन्धान गर्न थप समय दिन्छ।

□ मेरो प्रशिक्षणमा म कुन - कुन खण्डहरू समावेश गर्न चाहन्छु?

■ तपाईंले हरेक खण्डमा तालिम दिन आवश्यक छैन भनेर सचेत हुनुहोस्। तपाईंलाई सबैभन्दा सान्दर्भिक लाग्ने खण्डहरू चयन गर्नहोस् वा सहभागीहरूसँग परामर्श गर्नुहोस् ।

□ के मैले आफ्नो सिक्ने प्रक्रियामा आत्म-हेरचाह एकीकृत गर्न सकेँ? के म आफ्नो र सहभागीहरूको लागि सहजीकरण प्रक्रियामा यसलाई कायम राख्न सक्षम हुनेछु ?

□ खण्ड १ र २ मा मेरो सहजकर्ताको दृष्टिकोण कस्तो थियो? के म सहभागीहरूको अनुभवको बारेमा सोच्न सक्षम भएँ जस्तो लाग्छ ?

□ सहभागीहरूले थाह पाएर र महसुस गरेर प्रशिक्षणबाट टाढै बस्नुपर्छ भन्ने म चाहन्छु ? यसलाई वास्तविकतामा परिणत गर्न म कसरी समर्थन गर्न सक्छु ?

□ सहजकर्ताको रूपमा मैले उजागर गर्न चाहने चीजहरू के के छन्, (मेरो शैली के हो? मेरो मुल्य के हो ?)

□ के मेरो सामग्रीले सहभागीहरूलाई विभिन्न सिक्ने शैलीहरू प्रतिबिम्बित गर्दछ: दृश्य (छविहरू, भिडियोहरू, आदि), अडियो (सुन्नेहरूका लागि बोल्ने नोटहरू), पढ्ने र लेख्ने कार्य (गतिविधिहरू)

■ सहभागीहरूको सिक्ने शैलीहरू फरक छन् । केही तस्वीरहरू मार्फत सिक्छन् केही सुन्ने र बोल्ने माध्यमबाट; केही पढ्ने र लेख्ने माध्यमबाट; र अन्य गतिविधिहरूसँग ।

समूहलाई कुशल र अर्थपूर्ण काम गर्न सहयोग गर्न नै सहजीकरण

हो । यो कोठामा भएका सबैजनाको कुरा सुनिन्छ भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने, र प्रत्येक पटक समूह सँगै आउँदा कार्ययोग्य नतिजा सुनिश्चित गर्ने बारे हो । राम्रो सहजकर्ताको लक्ष्य भनेको सहभागीहरूलाई उत्पादक रूपमा सोचन र अन्ततः आलोचनात्मक विचारहरू व्यक्त गर्न, महत्त्वपूर्ण प्रश्नहरू सोध्न, चरहरू पत्ता लगाउन, समाधानहरू खोज्न र उत्पादक कार्यहरू पहिचान गर्न प्रोत्साहित गर्ने हो। एक दक्ष सहजकर्ताले समूहको सहयोगको सम्भावित घर्षण वा सूचीहीनता हटाएर र टोलीलाई पछ्याउनको लागि अर्थपूर्ण प्रक्रिया प्रदान गरेर टोलीको प्रदर्शनलाई सुपरचार्ज गर्न सक्छ ।

सहजकर्ताको दृष्टिकोण: एक अन्तिम पटक ! :)

के तपाईंले कहिल्यै कुनै कार्यशाला वा समूहगत गतिविधिमा भाग लिनुभएको छ जसमा सहजकर्ता थियो ? सहजकर्ताको बारेमा तपाईंले के देख्नुभयो ? के उनले सुरक्षित ठाउँ सिर्जना गरिन ? के तिनले आफ्नो सुविधाको भूमिकामा केही कुराहरू गरिरहेकी थिइन् जुन सम्भवतः पूर्ण रूपमा स्पष्ट थिएन तर यसले बैठकको सफलतामा योगदान पुऱ्यायो ? उसको सहजीकरण कौशल वा शैलीको बारेमा वास्तवमै काम गर्ने ३ कुराहरू प्रतिबिम्बित गर्न र लेख्नको लागि एक क्षण लिनुहोस् ।



क. तालिमको तयारी गर्दै

निम्न चेकलिस्टहरूले तपाईंलाई तपाईंको सत्रको लागि तयारी गर्न मद्दत गर्नपर्छ। यी प्रश्नहरूको जवाफको साथ (वा कम से कम तपाईं यसको बारेमा कसरी जानुहुन्छ भन्ने विचार), तपाईं आफ्नो प्रशिक्षणको सुविधाको लागि राम्रो आकारमा हुनुहुन्छ। यो सिफारिस गरिएको छ कि तपाईं प्रशिक्षण मितिको कम्तिमा ६ हप्ता अघि तयारी सुरु गर्नहोस्।

१. यस मार्गदर्शकलाई सान्दर्भिक बनाउने

यो मार्गदर्शनकसरी कार्यान्वयन गर्ने योजना बनाउँदा, यो महत्त्वपूर्ण छ कि तपाईंले भेटनुहुने सबै विभिन्न प्रकारका व्यक्तिहरू

र सहभागीहरूलाई ध्यानमा राख्नुहोस्। तपाईंले यो सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ कि सामग्री केहि चिज हो जुन उनीहरूसँग सहज छ, विषय अनुसार, तर पनि उनीहरू सामग्री संग पूर्ण संलग्न गर्न सक्षम छन्। विशेष गरी, कुनै पनि कार्यक्रम वा प्रशिक्षणमा विशेष गरी किशोरी र बालीकाहरूको लागि, तिनीहरूको आवश्यकता र छनौट महत्त्वपूर्ण हुन्छ। यो महत्त्वपूर्ण छ कि तपाईं तिनीहरूलाई सकेसम्म धेरै निर्णय बिन्दुहरूमा संलग्न गर्ने प्रयास गर्नहोस् र सामग्रीलाई अनुकूलन गर्नहोस्।

यो पनि याद गर्नहोस् कि कोभिड-१९ महामारीपछि, धेरै बैठकहरू र प्रशिक्षण सत्रहरू अब व्यक्तिगत रूपमा नहुन सक्छन्। यसले केही सहभागीहरूका लागि मोबाइल फोन र इन्टरनेटको पहुँच जस्ता चुनौतीहरू खडा गर्न सक्छ। एक प्रामाणिक, सूचित दृष्टिकोण हुनुको लागि गाइडमार्गदर्शन लाई अनुकूलन गर्न महत्त्वपूर्ण छ, र सहभागीहरूलाई उनीहरूले अवधारणाहरू अन्वेषण र पत्ता लगाउने, योजना रणनीतिहरू र परिवर्तनहरू लागू गर्दा आफूसँग सम्बन्धित महसुस गर्न अनुमति दिन्छ।

तपाईंको मार्गदर्शन अनुकूलनको लागि जाँच सुचि

- तयार रहनुहोस्। आफ्नो अनुसन्धान गर्नहोस्। यस समुदायमा के के समस्याहरू सामान्य छन्, र सहभागीहरूले कुन स्रोतहरू पहुँच योग्य हुनेछन् भन्ने जान्नुहोस्।
- तपाईंले मार्गदर्शनको माध्यमबाट जाँदा नोटहरू लिनुहोस् र तपाईंले विकास गरेको संस्करण निर्देशन गर्न र मद्दत गर्न तपाईंको आफ्नै अनुकूलनहरू समावेश गर्ने मार्गदर्शनको नोट विकास गर्नहोस्।
- पहिलेको सिक्ने अनुभवहरूको आधारमा सिक्नुहोस् र अनुकूलन गर्नहोस्।
- तपाईं वा साभेदार संस्थाहरूसँग पहिल्यै प्रशिक्षण सामग्री, गतिविधि मार्गदर्शनवा आइस ब्रेकर अभ्यासहरू उपलब्ध छन् कि छैनन् जाँच गर्नहोस्।
- तपाईंलाई अनुवाद को आवश्यकता हुन सक्छ र प्रयोग गरिएको भाषा सांस्कृतिक रूपमा संवेदनशील हुनुपर्छ।
- मार्गदर्शनमा स्वदेशी र स्थानीय ज्ञान र केस स्टडीहरू समावेश गर्नहोस्।
- तपाईंलाई अनुवादक वा विशेषज्ञ प्रशिक्षकको सहयोग चाहिन्छ कि भनेर विचार गर्नहोस्।
- तपाईंको काम व्यक्तिगत रूपमा वा अनलाइनमा सञ्चालन गर्नपर्छ कि पढेन जाँच गर्नहोस्।
- तदनुसार आफ्नो स्थान / प्लेटफर्म छनौट गर्नहोस्, र सुनिश्चित गर्नहोस् कि यो सबैका लागि सुविधाजनक छ। उदाहरणका लागि, तपाईंको स्थानमा पुग्न वा तपाईंको डिजिटल प्लेटफर्ममा सामेल हुन तपाईंका सहभागीहरूको शारीरिक क्षमताहरू विचार गर्नहोस्।
- प्रयोग गरिएका केस स्टडीहरू, गतिविधिहरू र पूरक सामग्रीहरू उनीहरूको समाज र समुदायको प्रतिनिधि हुन् भनेर सुनिश्चित गर्नहोस्।
- सबैभन्दा सीमान्तकृत र/वा प्रतिनिधित्व गरिएका सहभागीहरूलाई समावेश गर्न नबिसर्नुहोस्।
- सबैजना पूर्ण रूपमा सहभागी हुन सक्षम छन् भनी सुनिश्चित गर्न सुरक्षित ठाउँ सिर्जना गर्ने सुझावहरू सम्झनुहोस्।
- संस्था र समुदायका वक्ताहरूलाई ल्याउनुहोस् जसले यस मुद्दालाई पर्याप्त रूपमा प्रतिनिधित्व गर्न सक्षम हुनेछन् तर सहभागीहरूको दृष्टिकोण पनि।
- उदाहरणद्वारा नेतृत्व गर्नहोस्। नम्रताका साथ प्रस्तुत हुनुहोस् र सबैलाई आदर गर्नहोस्।

अन्य स्रोतहरू र

उपकरणहरू

- उपकरण: युवा जन अधिवक्ताको रूपमा, अन्तर्राष्ट्रिय योजनाबद्ध अभिभावक महासंघ (IPPF), २०११
- उपकरण: मेरो शरीर मेरो अधिकार: यौन र प्रजनन अधिकार मानव अधिकार हो, Amnesty International, 2015, London.
- उपकरण: किशोरका लागि परिवर्तनको वकालत गर्दै! मातृ, नवजात र बाल स्वास्थ्यको लागि साझेदारी (The Partnership) र महिला वितरण, दण्ड द्वारा सुधारिएको किशोर स्वास्थ्य र कल्याणको लागि वकालत गर्न युवा मानिसहरूको लागि व्यावहारिक उपकरणकिट ।
- युवा कार्यकर्ता उपकरण, पैरवीकर्ताबाट युवाका लागि २०१९ बाट ।
- मेरो शरीर, मेरो मन (YWCA)
- महिला र केटीहरूको शक्ति, एक विश्वव्यापी वकालत टूलकिट, बेइजिङ + २५ प्रक्रियाको लागि र त्यसपछि, महिलाहरू साभा भविष्यका लागि संलग्न छन् । (WECF), 2020
- सामान्य स्रोतहरू, Beautiful Rising मा पढ्ने र प्रशिक्षण सामग्री।
- संयुक्त राष्ट्र युवा नेता प्रशिक्षण कार्यक्रम

२. श्रोता परिभाषित गर्दै

तपाईंले तालिमको सामग्री खोज्नु अघि, प्रशिक्षणको लागि तपाईंको सम्भावित दर्शकहरूको बारेमा आफैलाई निम्न प्रश्नहरू सोध्नुहोस्:

- तालिममा कुन उमेर समूहको प्रतिनिधित्व हुनेछ? (१८ देखि ३० वर्षको उमेरको दायरा भित्रका सहभागीहरू चयन गर्न सिफारिस गरिन्छ)
- उनीहरूसँग यी मुद्दाहरूमा कुन स्तरको पृष्ठभूमिको ज्ञान हुनेछ?
- एक सत्रको लागि कतिजना युवतीहरू छानिनेछन् ?
 - छनोट गर्दा, आफूले चाहेका सहभागीहरूको सही संख्या नभएको बेला पनि योजना बनाउन ध्यान दिनुहोस् ।
- के सम्पूर्ण सत्रमा उपस्थित हुन आवश्यक छ ?
 - केही सहभागीहरू काम गरिरहेका वा अध्ययन गरिरहेका हुन सक्छन्, त्यसैले यो जानकारी उनीहरूका लागि उपयोगी हुनेछ ।
- के तिनीहरूले प्रशिक्षण सत्र अघि कुनै पूर्व-कार्य (सर्वेक्षण पूरा गर्ने, कलमा सामेल हुने, आफ्नो कथा साभा गर्ने) गर्न सक्षम हुनेछन् ?

- मैले सहभागीहरूलाई सुरुदेखि नै संलग्न हुनको लागि ठाउँ सुरक्षित बनाउनको लागि पहिले नै कुन जानकारीहरू साभा गर्न आवश्यक छ ?
- के सहभागीहरू व्यक्तिगत रूपमा सँगै आउन सक्षम हुनेछन्? (COVID प्रतिबन्धहरू? यातायात चुनौतीहरू? आदि) यदि होइन भने, के तिनीहरू डिजिटल रूपमा संलग्न हुन सक्षम हुनेछन्?
- यदि तिनीहरू डिजिटल रूपमा संलग्न हुनेछन्, भने के तिनीहरू सबैमा कम्प्युटर गोपनीयतामा पहुँच छन्? डाटा / वाइफाइ?
- तालिम कहिले हुने हो? उपलब्धताको लागि तपाईं कसरी समायोजन / योजना बनाउनुहुनेछ? समय क्षेत्र एक विचार हो?
 - सहभागीहरूलाई पूर्ण रूपमा संलग्न हुनको लागि उत्तम समयको बारेमा सोच्नुहोस्
- के समुहमा सबैले एउटै भाषामा काम गर्न लागेका छन् के त्यहाँ अनुवादक हुनेछ?
- म कसरी सुनिश्चित गर्न सक्छु कि म सीमान्तकृत समुदायका केटीहरू/युवा महिलाहरू (जस्तै एचआईभी संग बस्ने केटीहरू, प्रवासी केटीहरू, ट्रान्सजेन्डर केटीहरू, इत्यादि) र जो विभिन्न क्षमताहरूको प्रतिनिधित्व गर्दछन् र तिनीहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्दछु ।
 - के सामग्रीहरू ब्रेलमा उपलब्ध गराइनेछ?
 - त्यहाँ एक सांकेतिक भाषा अनुवादक हुनेछ?
 - के गतिशीलता समस्याहरू भएका जो कोहीको लागि ठाउँ पहुँचयोग्य हुनेछ?

- के तपाईं एक सांस्कृतिक रूपमा उपयुक्त स्थानमा पहुँच गर्न सक्षम हुनुहुन्छ जुन अनुकूलन अनुरूप स्वागत छ ?
- के कसैलाई पनि सहभागी हुन/उपस्थित हुनको लागि अभिभावक वा हेरचाहकर्ता बाट अनुमति/सहयोग लिनुपर्नेछ? के यो उनीहरूको लागि बाधा हुनेछ ?
- के त्यहाँ कुनै स्थानीय वा राष्ट्रिय बिदाहरू छन् जसको बारेमा तपाईं सचेत हुनुपर्दछ र प्रशिक्षणको समयमा ध्यान मा राखेर योजना बनाउनुपर्छ ?

३. तार्किक विचारहरू

यदि तपाईं व्यक्तिगत वा अनलाइन मार्फत प्रशिक्षणको सहजिकरण गर्न हुन्छ भने यहाँ योजना बनाउनको लागि केहि तार्किक विचारहरू छन् ।

छ धुक्रस यो तपाईंको प्रशिक्षणको के, कहाँ, कहिले, किन सोच्ने समय हो । एकचोटि तपाईंले यी सबै जानकारीहरू एकसाथ

तान्नुभएपछि, तपाईंसँग तपाईंको सहभागीको लागि रसद नोट ड्राफ्ट गर्न आवश्यक सबै चीजहरू छन् । (रसद नोटमा थपको लागि तल हेर्नुहोस् ।

- को: यो तपाईंको सहभागी सूची हो
- के: यो प्रशिक्षणको लागि तपाईंको लक्ष्य / उद्देश्य हो, र अन्ततः तपाईंको एजेन्डा
- कहिले: यो तपाईंको प्रशिक्षण को मिति र समय हो ।
- कहाँ: यो तपाईंको प्रशिक्षण को स्थान हो ।
- किन: यो तपाईं प्रशिक्षण मा पूरा गर्ने योजना छ।
 - बैठकको स्थान: के तपाईं स्थानीय एनजीओ द्वारा दान गरिएको सम्मेलन कोठा / बैठक स्थान प्राप्त गर्न सक्षम हुनुहुन्छ? के तपाईं सामुदायिक केन्द्र, चर्च, वा कसैको घरमा भेट्न सक्षम हुनुहुन्छ जुन सुरक्षित र पहुँचयोग्य छ, र कुनै शुल्क बिना सुरक्षित गर्न सकिन्छ?
 - खाना/स्फूर्ति: यदि तपाईं केहि घण्टा भन्दा बढीको लागि भेट्न जाँदै हुनुहुन्छ भने, तपाईं सहभागीहरूलाई खाना र पेय प्रदान गर्न सक्षम हुनुहुन्छ?
 - सह-सुविधा / नोट लिने: के तपाईंसँग एक सह-सहजकर्ता छ? के तपाईंसँग नोटहरू लिन / भि उपकरणहरू / ज्ञान व्यवस्थापन गर्न मद्दत गर्न कोही छ?
 - यातायात: यदि सहभागीहरूले यात्रा गर्नपर्थो भने के तपाईं डाटा / वाइफाइ खर्चको लागि छात्रावृत्ति / प्रतिपूर्ति प्रस्ताव गर्न सक्षम हुनुहुन्छ?
 - डाटा / वाइफाइ शुल्क : यदि तपाईं तपाईंको प्रशिक्षण अनलाइन सञ्चालन गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईं डेटा / वाइफाइ खर्च को लागी छात्रावृत्ति / प्रतिपूर्ति प्रस्ताव गर्न सक्षम हुनुहुन्छ?
 - बजेट: यदि केही लागत छ भने, के तपाईं स्पष्ट रूपमा पहिचान गर्न र सानो बजेट सिर्जना गर्न सक्षम हुनुहुन्छ? के तपाईंसँग कोष छ? कसरी र कहाँ कोष प्राप्त गर्ने?



अभै सिकौं

रसद नोट के हो? यो एउटा कागजात हो जुन तपाईंले आफ्ना सहभागीहरूका लागि तयार गर्नुहुन्छ ताकि तिनीहरूसँग तालिमको लागि तयार हुन आवश्यक पर्ने सबै कुरा एउटै कागजातमा छ। यसलाई तपाईंको प्रशिक्षणको लागि सबै तार्किक विवरणहरू समावेश भएको अवधारणा नोटको रूपमा सोच्नुहोस्। रसद नोट कसरी ड्राफ्ट गर्ने बारे थप जानकारीको लागि “अतिरिक्त सन्दर्भ कागजातहरू” हेर्नुहोस् ।

- सम्पर्क विवरणहरू: यदि कसैसँग प्रश्न छ भने, तिनीहरू कसलाई सोध्न सक्छन् फोन नम्बर समावेश गर्नुहोस् (र यदि तपाईं विभिन्न मञ्चहरूमा उपलब्ध हुनुहुन्छ भने संकेत गर्नुहोस्) र इमेल ठेगाना ।

४. तपाईंका

सहभागीहरूलाई संलग्न गर्दै

एकचोटि तपाईंले “कोठा” (डिजिटल कोठा सहित, यदि प्रशिक्षण अनलाइन छ भने) मा को हुन गइरहेको छ भन्ने बारे स्पष्ट भइसकेपछि, यो उनीहरूलाई पुग्ने समय हो ।

- के तपाईंलाई सहभागीहरूको लागि महत्वपूर्ण मुद्दाहरू वा विषयहरूको भावना छ? तिनीहरूले तालिममा ल्याउने सीप स्तरको भावना र ज्ञानको आधारको भावना छ?
- यदि होइन भने, के तपाईं बैठक भन्दा पहिले सर्वेक्षण पठाउन वा सहभागीहरूसँग कलहरू राख्न सक्षम हुनुहुन्छ?
- सहभागीहरूका अनुसार तालिम सञ्चालन गर्ने उपयुक्त समयको बारेमा जानकारी प्राप्त गर्ने कुनै सजिलो तरिका छ? डूडल पोल वा सर्वेक्षण?
- के तपाईंसँग सबैको सम्पर्क विवरण छ? यसमा तिनीहरूको नाम, इमेल ठेगाना, र फोन नम्बर (कम्तीमा) समावेश छ।
- सहभागीहरूसँग कुराकानी गर्नको लागि उत्तम प्लेटफर्म के हो? के तपाईं इमेल मार्फत जानकारी साझा गर्नुहुन्छ? या धजबतकबउउ समूह सिर्जना गर्नुहुन्छ ।
- के तपाईं सहभागीहरूलाई एजेन्डामा जानकारी दिने / इनपुट दिने अवसर प्रदान गर्न सक्षम हुनुहुन्छ? यदि त्यसो हो भने, त्यो प्रतिक्रिया सङ्कलनको लागि तपाईंको प्रक्रिया के हो?
- के तपाईं फोटो खिच्ने योजनामा हुनुहुन्छ?
- यदि तपाईं तस्वीरहरू खिच्ने योजना गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईंसँग सहभागीहरूको सहमति छ र तिनीहरूको प्रतिलिपिहरू सुरक्षित

र सुरक्षित रूपमा सुरक्षित गर्नहोस्। सहभागीहरूलाई सहमति फारमको कारण र उनीहरूका तस्वीरहरू केका लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ, भनेर स्पष्ट रूपमा व्याख्या गर्न महत्वपूर्ण छ। सहमति फारम कसरी मस्यौदा गर्ने भन्ने बारे थप जानकारीको लागि “अतिरिक्त सन्दर्भ कागजातहरू” हेर्नहोस् ।

सहभागीहरू संलग्न र पुष्टि भएपछि, तपाईं कार्यशालाको सामग्रीको बारेमा सोचन तयार हुनुहुन्छ !

५. एजेन्डा बनाउदै

त्यहाँ ओगट्न धेरै सम्भावित सामग्रीहरू छन्, त्यसैले तपाईंले यस समयमा काम गरिरहनुभएका विशिष्ट सहभागीहरूका लागि अगाडि बढ्ने उत्तम तरिका के हुनेछ भनी बुझ्न सहजकर्ताको रूपमा तपाईंको भूमिका हो। यो आदर्श हो कि तपाईं सहभागीहरूसँग एजेन्डा डिजाइन गर्नहोस् - या त प्रत्यक्ष वा सर्वेक्षण वा कुनै प्रकारको परामर्श उपकरण/प्रक्रिया मार्फत उनीहरूलाई परामर्श गरेपछि - तर कहिलेकाहीं यो तपाईंलाई पहिले मस्यौदा तयार गर्न र यसलाई अन्तिम रूप दिनु अघि तपाईंले इनपुट प्राप्त गर्न निश्चित गर्नहोस् ।

पहिले सोध्न केहि प्रश्नहरू:

- यो तालिम अनलाइन वा व्यक्तिगत रूपमा हुनेछ ?
- यदि अनलाइन छ भने, के सहभागीहरू लगातार दिन सम्म सामेल हुन सक्षम हुनेछन्? वा तपाईंले हप्तामा एक पटक केही हप्ताको लागि योजना बनाउनुपर्छ?
- समूहको सीप/पृष्ठभूमि ज्ञान/प्राथमिकताका आधारमा तपाईंले विभिन्न विषयहरूमा कतिको गहिराइमा डुब्न सक्नुहुन्छ? (यसले निर्धारण गर्नेछ कि तपाईं प्रत्येकको लागि कति समय छुट्याउनु पर्छ।)
- तपाईंको तालिमको अन्तिम लक्ष्य के हो? (उदाहरणका लागि - के यो अभियानको योजना बनाउनु हो? के यो केवल ज्ञान र सीपहरू बाँड्नको लागि हो? के यो तपाईंको समुदायमा केटीहरू र युवतीहरू बीच प्राथमिकताहरूको बारेमा सहमति निर्माण गर्न हो ताकि तपाईं लामो समयसम्म सँगै काम गर्न सुरु गर्न सक्नुहुन्छ?)
- सत्र अन्तरक्रियात्मक हुन सक्ने केही तरिकाहरू के हुन्, चाहे यो व्यक्तिगत वा अनलाइन होस? यसको मतलब सत्रहरू, धेरै आइसब्रेकरहरू, सहभागीहरूलाई एकअर्कासँग कुरा गर्ने अवसरहरू, इत्यादि बीच चेक-इनका लागि स्थान बनाउनु हो । यसरी, सहभागीहरू केवल “श्रोताहरू” को सट्टा स्पेसको अंश हुन् ।



तपाईंका जवाफहरूमा निर्भर गर्दै, ध्यानमा राख्नु पर्ने केही कुराहरू छन्:

■ प्रभावकारी भर्चअल सत्रको सुविधाको लागि, ६-१२ सहभागीहरू बीचको होस्टिंग संलग्नता र कुराकानीको लागि सहभागीहरूको संख्याको हिसाबले राम्रो सीमा हुन सक्छ। सहभागीहरू एक पटकमा ४ घण्टाभन्दा बढी समयसम्म स्क्रिनको अगाडि नरहने गरी सामग्रीलाई केही दिनमा फैलाउनुले सबैलाई फाइदा पुग्छ, किनकि यसले सहभागीहरूलाई स्क्रिनको समयमा फोकस गुमाउन / धेरै जलेको हुनबाट जोगाउँछ।

□ तपाईं यो सुनिश्चित गर्न चाहानुहुन्छ कि सहभागीहरूसँग उनीहरूलाई चाहिने प्रविधिमा पहुँच छ - कम्प्युटर वा फोन, प्रयोगकर्ता-अनुकूल डिजिटल प्लेटफर्म (जुम, गुगल भेट, आदि), भरपर्दो डाटा वा इन्टरनेट जडान।

□ एक प्रभावकारी व्यक्तिगत सत्रको सुविधाको लागि, २० - २५ सहभागीहरू बीचको आयोजकले तपाईं व्यक्तिगत सामग्री प्रदान गर्न सक्षम हुनुहुन्छ तर सामूहिक कार्यको लागि पर्याप्त व्यक्तिहरू पनि छन् भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नेछ। यो संख्या तपाईंसँग सह-सहजकर्ता छ वा छैन भन्ने कुरामा निर्भर हुनेछ, जुन यस आकारको समूहको लागि अत्यधिक सिफारिस गरिन्छ।

□ तपाईं कोठाको सेटअप जस्ता चीजहरूको बारेमा सोच्न चाहनुहुन्छ (के तपाईंलाई कोठाको अगाडि प्यानल छलफलको लागि ठाउँ चाहिन्छ? अनुवादकहरूको लागि ठाउँ? समूहहरू तोड्नको लागि ठाउँ? भित्ताहरूमा पोस्ट-यसको लागि ठाउँ? तपाईंको एजेन्डाको प्रकृतिमा आधारित छ।

प्रत्येक सत्र, प्रत्येक गतिविधि, र आफ्नो लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न कति समय छ भनी निर्धारण गर्न यो तपाईं मा निर्भर हुनेछ।

तपाईंको एजेन्डा योजनाको लागि सुझावहरू:

□ व्यक्तिगत प्रशिक्षण सत्रहरूको लागि:

प्रत्येक सत्रमा धेरै अतिरिक्त समयमा निर्माण गर्न सम्भन्नुहोस्। तपाईंले सोच्नु भन्दा धेरै समय लाग्छ। सत्रहरू लामो समयसम्म चल्नेछन्, मानिसहरू ढिलो हुन सक्छन्, र तपाईंले विश्राम पछि समूहलाई फिर्ता ल्याउन आवश्यक छ।

प्राथमिकता, प्राथमिकता, प्राथमिकता! आफैलाई सोध्नुहोस्, “यदि तिनीहरूले एक दिनबाट मात्र तीन चीजहरू हटाए भने, म ती तीन चीजहरू के होस् भन्ने चाहन्छु?” त्यसपछि तपाईंका सत्रहरू उत्तम प्राथमिकताहरू वरिपरि सञ्चालन गर्नुहास् र प्रत्येक दिन थप जान्न प्रयास गर्न भन्दा सहभागीहरूले अवशोषित र प्रतिबिम्बित गर्न सक्नु भनेर सामग्रीलाई छुट्याउनु राम्रो हो।

□ प्रभावकारी प्रशिक्षण सत्रहरूको लागि:

तपाईंका सहभागीहरूका लागि सिक्ने सत्रहरू र अन्तरक्रियात्मक सत्रहरू (जहाँ तिनीहरू कलमा अरूसँग काम गरिरहेका छन् को संयोजन पाउनु सबैभन्दा आकर्षक हुनेछ। प्रस्तुतीकरणहरूको लामो सत्रहरूबाट बच्न प्रयास गर्नुहोस्, जुन कभर गर्न कति सामग्री छ भनेर गाह्रो छ। तपाईं सहभागीहरूलाई ब्रेकआउट

समूहहरूमा जाने र केही विषयहरू सँगै छलफल गर्न, र उनीहरूलाई समूहमा फिर्ता रिपोर्ट गर्न समय दिएर धेरै अवसरहरू दिएर यो वरिपरि प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ।

■ साधारणतय

□ तपाईं हरेक दिन तपाईंको सामुदायिक सम्झौताहरू दोहोर्‍याएर दिनको लागि टोन सेट गर्न र तपाईंले स्पेसमा सँगै सिर्जना गरिरहनुभएको जवाफदेहिताको बारेमा समूहलाई सम्झाउनको लागि सुरु गर्न चाहानुहुन्छ।

□ प्रत्येक दिनको सुरुमा, तपाईंले अधिल्लो दिनको समापन सत्रमा प्राप्त गर्नभएको केही प्रतिक्रियाहरू (अज्ञात रूपमा) दोहोर्‍याउन र त्यस प्रतिक्रियाको आधारमा तपाईंले एजेन्डामा अनुकूलन गर्नभएको क्षेत्रहरू पहिचान गर्न सहजकर्ताको रूपमा उपयोगी हुन सक्छ।

□ दिनको बिचमा हुने सत्रहरू (बिहान ढिलो, दिउँसो, बेलुका) प्रायः त्यस्ता हुन्छन् जहाँ ऊर्जा र विश्रामको लागि समय नभएमा तपाईंले मानिसहरूको ऊर्जा र ध्यान गुमाउनुहुन्छ। दिनको बीचमा यो ठाउँलाई प्राथमिकता दिन निश्चित हुनुहोस्, र तपाईंले एक दिनमा के हासिल गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारे आफ्नो अपेक्षाहरू (र सहभागीहरू!) व्यवस्थापन गर्नुहोस्।

□ राम्रो समापन सत्रको शक्तिलाई कम नठान्नुहोस्। सहभागीहरू थकित हुनेछन्, तर यो उनीहरूका लागि सकारात्मक महसुस गर्ने दिनबाट टाढा जानको लागि मौका हो र उनीहरूले धेरै कुरा सिकेका छन्, तपाईं उनीहरूको जानकारीले अभिभूत महसुस गरिरहेका छन्। समापन सत्र सुरक्षित गर्ने योजना बनाउनुहोस् र प्रतिक्रिया दिन सबैलाई ३० मिनेट छोड्नुहोस्। यो प्रतिक्रियाले तपाईंलाई अर्को दिनको सत्र अघि समायोजन गर्न पनि मद्दत गर्न सक्छ।

यहाँ २० सहभागीहरू र दुई सहजकर्ताहरू छन् भनी मान्दै तीन-दिने प्रशिक्षण एजेन्डाको नमूना छ। यो एउटा नमूना मात्र हो, र यो प्रिस्क्रिप्टिभ हुनको लागि होइन; जे होस्, तपाईंले यस ढाँचालाई आधारभूत रूपमा प्रयोग गरेर आफ्नै प्रशिक्षण डिजाइन गर्न सक्नुहुन्छ वा आवश्यक महसुस गरे अनुसार समायोजन गर्न सक्नुहुन्छ। पाठहरूको तयारी गर्दा प्रत्येक सत्रको नेतृत्व गर्ने वा समर्थन गर्ने तपाईंको सह-सुविधाकर्तासँग सहमत हुनु पनि राम्रो हुन्छ।

खाली एजेन्डा नमूनाको लागि “कार्यपत्रहरू, गतिविधिहरू + प्रिन्टआउटहरू” हेर्नुहोस् ।

दिन १: परिचय	दिन २: शिप	दिन ३: मुद्रा
विहानको सत्र	विहानको सत्र	विहानको सत्र
ब्रेक	ब्रेक	ब्रेक
विहानको सत्र	विहानको सत्र	विहानको सत्र
खजा समय	खजा समय	खजा समय
दिउँसोको सत्र १ पछि	दिउँसोको सत्र १ पछि	दिउँसोको सत्र १ पछि
खजा समय	खजा समय	खजा समय
दिउँसोको सत्र २ पछि	दिउँसोको सत्र २ पछि	दिउँसोको सत्र २ पछि
समापन / प्रतिबिम्ब	समापन / प्रतिबिम्ब	समापन / प्रतिबिम्ब



ख. सहजीकरण

सुभावहरू

सहजकर्ताको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ, र सहजकर्ता हुन आवश्यक सीपहरू निर्माण गर्न समय लाग्छ। त्यहाँ सहजीकरणका पक्षहरू हुन सक्छन् जुन एक नेताको रूपमा तपाईंको प्राकृतिक सीपहरूमा खेल्छन्, तर तपाईं प्रभावकारी हुनको लागि सिद्ध हुनु आवश्यक छ जस्तो महसुस नगर्नुहोस्। सम्झनुहोस्, यो तपाईंको सिक्ने यात्रा पनि हो! यो सीपको निर्माणले मात्र परिवर्तनकारी नेताको रूपमा तपाईंको प्रभावकारितालाई बलियो बनाउनेछ।

समग्रमा, आफूलाई दबाबबाट मुक्त गर्ने प्रयास गर्नुहोस्, र सहभागीहरूको साथसाथै आफूलाई एक सहकर्मीको रूपमा सोच्नुहोस्। तपाईं अर्थपूर्ण कुराकानीहरू हुनको लागि कन्टेनरहरू सिर्जना गर्दै हुनुहुन्छ, र सबै समस्याहरू समाधान गर्न वा सबै जवाफहरू हुन आवश्यक छैन।

यहाँ केहि गुणहरू छन् जसले राम्रो सहजकर्ता बनाउँछ १६

यहाँ कार्यशालाहरू कसरी चलाउने भन्ने बारे केही मार्गदर्शन दिन सक्ने कार्यशालाहरूको सुविधाका लागि केही थप स्रोतहरू छन्।

- ढ प्रभावकारी सहजकर्ताको आवश्यक सीपहरू (र तिनीहरूलाई कसरी सुधार गर्ने!)
 - अन्तर्मैत्री सहजीकरण सुभावहरू
 - कसरी महान् सहजकर्ता बन्ने - तपाईंलाई आवश्यक ढ सहजीकरण सीपहरू (तिनीहरूलाई सुधार गर्न सुभावहरू सहित)
 - प्रभावकारी सहजकर्ता को शीर्ष ११ वटा शिप
 - सहजीकरण कौशल: कसरी राम्रो सहजकर्ता बन्ने(आधारशिला गतिशीलता
 - सहजकर्ता को भूमिका: एक सफल निष्कर्ष (मन उपकरण) को माध्यम बाट एक घटना को मार्गदर्शन
- यी स्रोतहरूको बारेमा नोट: धेरै सहजकर्ताहरूले आफ्नो काम संस्था वा कम्पनीहरूसँग व्यावसायिक सेटिङमा गर्छन्। समुदाय र तपाईंका दर्शकहरूमा तपाईंको भूमिका अनुसार यी सुभावहरू अनुकूलन गर्नुहोस्, र के उपयोगी छ लिनुहोस्।

४ संरचित

छलफलको लागि संरचना प्रदान गर्न प्राकृतिक उपहार छ।

३ सुन्छन्

राम्रो सुन्ने बानी अभ्यास गर्नुहोस्।

२ सुरक्षित

सुरक्षित वातावरण सिर्जना र कायम राख्ने शिप

१ निष्पक्ष

पूर्वाग्रह बिना अन्तरक्रिया उत्तेजित गर्ने क्षमता।

५ निडर

सोचलाई चुनौती दिन र नयाँ सम्भावनाहरू सिर्जना गर्ने प्रश्नहरू।

६ सक्रिय

समूहहरूमा प्रतिक्रियाशील छैन।

७ लचिलो

आवश्यक कुराकानीको लागि अनुमति दिन धेरै कठोर छैन।

८ जडान

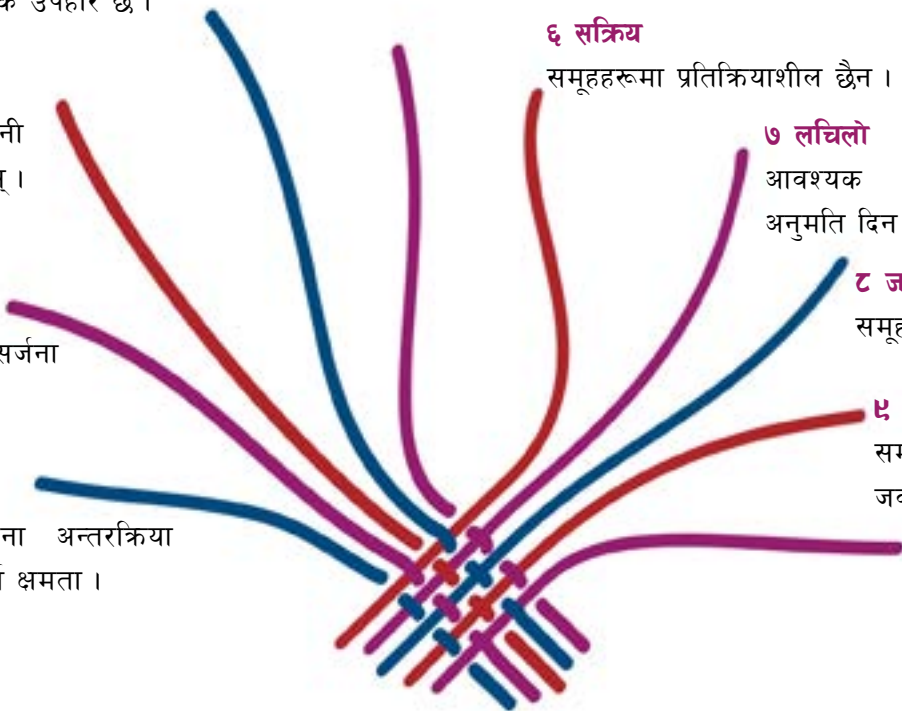
समूहसँग जोडिन सक्छ।

५ समयमै

समूहलाई समयमै जवाफदेही बनाइनेछ।

१० सामाजिक

सामाजिक बुद्धिको उच्च स्तर छ।



ग. आइसब्रेकरहरू + ऊर्जा प्रदान गर्ने

जब तपाईं दिनभरि जानुहुन्छ, तपाईंले यो याद गर्न चाहानुहुन्छ, कि तपाईं मानवहरूसँग काम गर्दै हुनुहुन्छ, र रोबोट होइन! त्यसकारण त्यहाँ दिनमा बायो ब्रेक र एनर्जाइजरहरू समावेश गर्न आवश्यक छ, ताकि सहभागीहरूले उनीहरूको रगत प्रवाह गर्न सकून्। थप रूपमा, त्यहाँ पलहरू हुनेछन् जहाँ तपाईं सहभागीहरूले एकअर्कालाई चिन्ने, विश्वास र सुरक्षा सँगै निर्माण गर्न र समूह खोल्न सहज महसुस गर्न चाहनुहुन्छ। यहाँ आइसब्रेकरहरू र ऊर्जा प्रदान गर्नको लागि केहि विकल्पहरू छन् ।

- उत्कृष्ट कार्यशाला उर्जाकर्ता (कार्यशाला)
- आइसब्रेकरहरू
- व्यक्तिगत बैठकहरूको लागि:
- कुनै पनि बैठकलाई वार्मअपगर्न ३५ रमाइलो बैठक आइसब्रेकरहरू
- १५ गम्भीर रूपमा रमाइलो बैठक आइस ब्रेकरहरू: खेल र प्रश्न
- बैठकहरूको लागि
- २५ रमाइलो आइसब्रेकर खेलहरू

□ ७० रमाइलो (पनीर होइन) आइस ब्रेकर खेल र गतिविधिहरू य ३६ हास्यास्पद रमाइलो आइसब्रेकर विचारहरू, खेलहरू, र गतिविधिहरू २०२२ मा तपाईंको अर्को बैठकको लागि

- प्रभावकारी बैठकहरूको लागि:
- जुम आइसब्रेकरहरू: २०२२ को लागि ५५ प्रो सुभावहरू
- ३२ रमाइलो जुम आइसब्रेकरहरू तपाईंले २०२२ मा निश्चित रूपमा प्रयास गर्नपर्छ
- २०२२ मा कुनै पनि अनलाइन कार्य बैठकको लागि बल रोलिड प्राप्त गर्न ३१ रमाइलो जुम आइसब्रेकरहरू
- यी धेरै आइसब्रेकर गतिविधिहरू र एनर्जाइजरहरू व्यावसायिक सेटिडहरूका लागि हुन्, त्यसैले तपाईंलाई युवा महिलाहरूसँग आफ्नो प्रशिक्षणको लागि अनुकूल गर्न वा आफ्नै सिर्जना गर्न प्रोत्साहित गरिन्छ ।

[LINK](#)

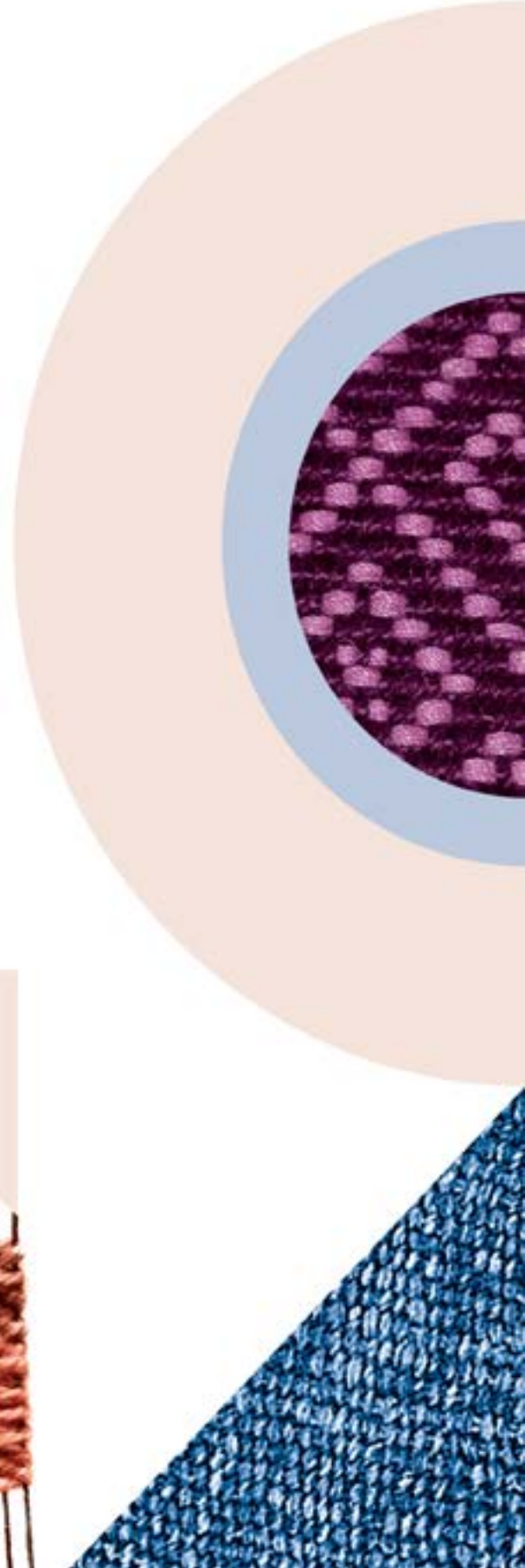


घ. आपूर्ति + सामग्री

यदि तपाईं केवल केहि गतिविधिहरू प्रयोग गर्ने योजना गर्दै हुनुहुन्छ, भने, सामग्रीहरू प्रत्येक गतिविधिमा नोट गरिएका छन् ताकि तपाईं तयार गर्दा सीधै तीबाट आकर्षित गर्न सक्नुहुन्छ।

तपाईं तपाईंको प्रशिक्षण को लागी तयार हुदै हुनुहुन्छ, यदि तपाईं सबै गतिविधिहरू लाई लागू गर्न को लागी योजना बनाउदै हुनुहुन्छ भने तपाईंलाई आवश्यक पर्ने सबै सामग्रीहरूको किनमेल सूची यहाँ छ। तपाईंले अपेक्षा गरिरहनुभएको सहभागीहरूको संख्याको लागि पर्याप्त प्राप्त गर्न सम्भन्नुहोस्।

- कम्प्युटर
- प्रोजेक्टर
- इन्टरनेट जडान
- फ्लिप चार्ट वा बोर्ड
- मार्कर वा क्रेयन्स
- कागजका पानाहरू वा नोटबुकहरू
- कलम वा पेन्सिल
- फ्ल्यासकार्डहरू वा पोस्ट-इट्स
- रेखाचित्र २ को ह्यान्डआउटहरू: अन्तर्क्रियात्मक पहिचानहरू
- क्विजको ह्यान्डआउट्स 'कस्ता प्रकारको डिजिटल नागरिक हौ तिमी?'
- नमूना जोखिम मूल्याङ्कन को हस्तान्तरण
- वकालत मुद्दाको ह्यान्डआउट्स
- मानसिक स्वास्थ्य मा गतिविधि को लागी ५ परिदृश्य को फोटोकपी
- समस्या ट्री विश्लेषण गतिविधिबाट रूख ग्राफिकको ह्यान्डआउट्स



ड. थप सन्दर्भ

कागजातहरू + नमूनाहरू

तपाईंले आफ्नो एजेन्डाको लागि योजना र तयारी गर्दा, त्यहाँ सन्दर्भ कागजातहरू वा अतिरिक्त स्रोतहरू हुन सक्छन् जुन तपाईंले आफ्नो प्रशिक्षणलाई समर्थन गर्न आवश्यक पर्दछ। यसमा समावेश हुन सक्छ:

- हाजिरी पत्र
- सहमति फारम
- रसद नोट

यो भन्दा तल तपाईंले यसलाई आफैले कसरी मस्यौदा गर्ने र तपाईंलाई आवश्यक पर्ने जानकारीको विवरण पाउनुहुनेछ।

उपस्थिति पत्र

यो ग्रिड भएको कागजको टुक्रा जतिकै सरल हुन सक्छ जहाँ सहभागीहरूले प्रत्येक दिन साइन इन गर्न सक्छन्। तपाईंले तिनीहरूको नाम, तिनीहरूको इमेल वा फोन नम्बर (यद्यपि तपाईं तिनीहरूसँग सम्पर्कमा रहनुहुन्छ), र सहभागीहरू टेबलमा आउँदा तपाईंले हरेक दिन जान्न आवश्यक पर्ने अरू कुराहरू सोध्न चाहनुहुन्छ।

सहमति फारम

सहमति फारमहरू तपाईं र तपाईंका सहभागीहरू तपाईंको प्रशिक्षणको दिनहरूमा उनीहरूको सहभागिता कस्तो देखिनेछ भन्ने अपेक्षाहरूसँग पङ्क्तिबद्ध छन् भनेर सुनिश्चित गर्ने उपकरण हो। तपाईं कार्यपत्रको वर्णन गर्ने दुईवटा वाक्यको साथ सुरु गर्न चाहानुहुन्छ, ताकि उनीहरूलाई थाहा हुन्छ कि उनीहरूले सहमति फारममा हस्ताक्षर गर्दा केमा भाग लिइरहेका छन्। तपाईंको सहमति फारममा निम्न भाषाहरू समावेश हुन सक्छ:

स्वैच्छिक सहभागिता:

उदाहरणका लागि - म बुझ्छु कि मेरो सहभागिता स्वैच्छिक छ र म कुनै पनि समयमा, कुनै कारण नदिई र बिना लागत फिर्ता लिन स्वतन्त्र छु। म स्वेच्छाले यस अध्ययनमा भाग लिन सहमत छु।

पारदर्शिता:

उदाहरणका लागि - म बुझ्छु कि मलाई यो सहमति फारमको प्रतिलिपि दिइनेछ।

फोटो विमोचन

उदाहरणको लागि - म मेरो कुनै पनि फोटोहरूलाई रिपोर्टिङ उद्देश्यका लागि स्पष्ट रूपमा प्रयोग गर्न अनुमति दिन्छु।

यदि तपाईं कुनै फोटो खिच्न जाँदै हुनुहुन्छ भने, तपाईंलाई मिडिया

रिलीज आवश्यक पर्दैन। तर तपाईंले सामुदायिक सम्झौताहरू खण्डमा उठाउन चाहनुहुने कुरा हो, ताकि सबै सहभागीहरूलाई उनीहरूले एकअर्काको खिचिरहेका तस्वीरहरू कहाँ समाप्त हुँदैछन् भन्ने कुरा स्पष्ट होस्, उदाहरणका लागि, सामाजिक सञ्जाल।

रसद नोट

जब तपाईं सहभागीहरू सम्म पुग्दै हुनुहुन्छ, तपाईं सुनिश्चित गर्न चाहानुहुन्छ कि उनीहरूसँग सबै पुष्टि गरिएको जानकारी एकै ठाउँमा छ। एक रसद नोटले घटना (कहाँ, कहिले, आदि) को बारेमा सबै आधारभूत विवरणहरू समावेश गर्दछ, साथै सहभागीलाई तपाईंसँगको समयमा आवश्यक पर्ने सबै कुरा समावेश गर्दछ। के सहभागीहरू रातभर होटलमा बसिरहेका छन्? तिनीहरू कहाँ बसिरहेका छन् र कति रातहरू छन् भन्ने कुराको नोट बनाउनुहोस्, र घटनाहरूका लागि क्रेडिट कार्ड प्रदान गर्न आवश्यक हुन सक्छ (वा होटेलमा चेक इन र चेकआउट नीतिहरू तिनीहरूको समयको लागि सान्दर्भिक छन्) उल्लेख गर्नुहोस्। के तिनीहरूले प्रति दिन, यातायात, इत्यादिको लागि छात्रवृत्ति प्राप्त गर्दैछन्? कुनै पनि प्रतिपूर्ति प्रक्रियाका सर्तहरू लेख्नुहोस् (के रसिदहरू आवश्यक छन्?), र उनीहरूको सहभागिताको एक भागको रूपमा कुन लागतहरू कभर गरिनेछन् भनेर व्याख्या गर्नुहोस्।

यो कागजात सटीक, संक्षिप्त र स्पष्ट हुनुपर्छ। सुनिश्चित गर्नुहोस् कि तपाईं जो कोहीको लागि सम्पर्क विवरणहरू समावेश गर्नुहोस् जुन सहभागीहरूले उनीहरूलाई कुनै समस्या, प्रश्नहरू, आदि छ भने सम्पर्क गर्न सक्छन्।

च. तपाईंको प्रशिक्षणको मूल्याङ्कन गर्दै + सम्पर्कमा रहनु

तपाईंले नेतृत्व गरिरहनुभएको प्रशिक्षण सत्र सहभागीहरूलाई उपयोगी छ कि छैन भनेर जान्नको लागि, तपाईंले सहभागीहरूको आवश्यकता र ज्ञानको आधारको आधारभूत बुझाइ स्थापित गर्न आवश्यक छ। तिनीहरू कुन प्रकारको मुद्दाहरूको बुझाइको साथ सत्रमा आउँदैछन्, र तपाईंको सत्रले परिवर्तनकारी नेताको रूपमा उनीहरूको क्षमता कसरी विस्तार गरेको छ? तिनीहरूसँग पहिले नै कस्ता सीपहरू छन्? तपाईंको प्रशिक्षणको प्रभावलाई साँच्चै कैद गर्न, तपाईंले छोटो आवश्यकता मूल्याङ्कन सञ्चालन गर्न आवश्यक छ। यसलाई पूर्व-प्रशिक्षण मूल्याङ्कन, पूर्व-परीक्षण, वा आधारभूत सर्वेक्षण पनि भन्न सकिन्छ जुन तपाईंले पहिलो सत्रको क्रममा एक हप्ता अघि सहभागीहरूको लागि सिर्जना गर्नुभयो। तपाईंलाई आवश्यक जानकारीले प्रशिक्षण योजनालाई पनि मद्दत गर्नेछ, र तपाईंलाई एजेन्डा र सामग्रीहरू सिर्जना गर्न मद्दत गर्न सक्छ। पहिले नै उल्लेख गरिएभैं, यो गाइड अनुकूलन योग्य छ र यसले तपाईंलाई पूर्ण रूपमा भन्दा साना भागहरूमा डेलिभर गर्न अनुमति दिन्छ। तसर्थ, तपाईंको पूर्व-मूल्याङ्कन सर्वेक्षणबाट यो जानकारी प्राप्त गर्नले तपाईंलाई उनीहरूको आवश्यकताहरू राम्रोसँग पहिचान गर्न र तिनीहरूको आवश्यकता, वास्तविकता र सन्दर्भहरू पूरा गर्ने तालिमको योजना र वितरण गर्न यस गाइडको सामग्री अनुकूल बनाउन मद्दत गर्दछ।

तालिमको बखत त्यहाँ केही अन्तरक्रियात्मक गतिविधिहरू छन् जसलाई तपाईं सहभागीहरूले तपाईंले आदान प्रदान गर्नुभएका कुराहरू जस्तै रोल प्ले, बडी म्यापिङ, र समूह वा व्यक्तिगत प्रस्तुतिहरू राम्रो उदाहरण हुन् भनी बुझ्न मद्दत गर्न प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ।

सत्र पछि, सत्रबाट के ज्ञान, सीप, र अनुभव प्राप्त भएको छ भनेर हेर्नको लागि पोस्ट-ट्रेनिंग मूल्याङ्कन उपकरणहरू प्रकाशित हुनुपर्छ। तपाईंले के परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारे एक सहजकर्ताको रूपमा मूल्यवान जानकारी पनि पाउनुहुनेछ (तपाईंको शैलीका पक्षहरू सहित!) अर्को पटकको लागि। थप रूपमा, तपाईं कुन सामग्री परिवर्तन गर्ने बारे थप जान्नुहुनेछ, सहभागीहरूबाट मुख्य टेकवेहरू, र सहभागीहरूले प्रशिक्षण पछि कसरी प्रयोग गर्ने योजना बनाउँछन्।

सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा, तपाईंले यस मार्गदर्शकमा काम गर्दा मूल्याङ्कन उपायहरूले समयको साथ प्रभाव पार्छ, र सत्रहरूको परिणाम र त्यसभन्दा पछाडि सहभागीहरूको समग्र प्रगति ट्याक र निगरानी गर्न विभिन्न उपकरणहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ।

तपाईंको प्रशिक्षणको मूल्याङ्कनले तपाईंलाई के काम गरिरहेको छ र कुन कुरामा सुधार आवश्यक छ भन्ने बुझाइ प्रदान गर्न मद्दत गर्दछ, र सहभागीहरूले भरिएको अर्को उपकरण, प्रशिक्षण मूल्याङ्कन प्रयोग गरेर मूल्याङ्कन गर्न सकिन्छ। यस मूल्याङ्कनका नतिजाहरूले भविष्यको कामलाई सूचित गर्नुपर्छ र तपाईंलाई आफ्नो सहजीकरण सीपहरू सुधार गर्न र भविष्यको योजना र डेलिभरी आवश्यक भएको ठाउँमा मद्दत गर्नुपर्दछ। सहजीकरण एक सीप हो जुन समय र सावधानीपूर्वक मूल्याङ्कन र मूल्याङ्कनबाट बलियो हुन्छ।

पूर्व-प्रशिक्षण मूल्याङ्कन उपकरण

तपाईंले आफ्नो एजेन्डामा समावेश गर्न छनौट गरिरहनुभएको विषयहरूमा आधारित पूर्व-प्रशिक्षण मूल्याङ्कन उपकरणको मस्यौदा तयार गर्नुहुनेछ। उदाहरणका लागि, यदि तपाईं वकालत तालिममा ध्यान केन्द्रित गर्दै हुनुहुन्छ भने, तपाईंले तपाईंको तालिममा समेट्न लाग्नु भएको वकालत खण्ड र मुख्य पक्षहरूलाई नजिकबाट पढ्न सिफारिस गरिन्छ। तपाईंले उनीहरूको ज्ञानको स्तर, सामग्रीको कुनै पनि पक्षसँग अनुभवहरू, वा उनीहरूले प्रशिक्षणमा आउन सक्ने सीपहरू बारे प्रश्नहरू सोध्न सक्नुहुन्छ।

नमूना प्रश्नहरू:

- १-५ को स्केलमा, तपाईंलाई प्रचार को बमारेमा के थाहा छ?
 - हो / होइन - के तपाईं क्विट विश्लेषणसँग परिचित हुनुहुन्छ?
 - १-५ को स्केलमा, तपाईंलाई स्मार्ट उद्देश्यहरू केही थाहा छ?
- तपाईंले भ्याउनु हुने सामग्रीमा आधारित प्रश्नहरू सोध्दै हुनुहुन्छ, र त्यसपछि तपाईंले तिनीहरूलाई ज्ञान वा सीपमा वृद्धि निर्धारण गर्न प्रशिक्षण पश्चातका मूल्याङ्कन उपकरणमा पुनः सोध्नुहुनेछ। सीप र ज्ञानको मूल्याङ्कन गर्नुको अतिरिक्त, तपाईंले खुल्ला-अन्त, गुणात्मक प्रश्नहरू पनि सोध्न सक्नुहुन्छ, जस्तै, “यस तालिममा तपाईं सबैभन्दा बढी केको लागि तत्पर हुनुहुन्छ?” तपाईंले Survey Monkey वा न्ययनभि।यक जस्ता साधारण सर्वेक्षण उपकरण प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ, वा फेसबुक वा इन्स्टाग्राममा वा व्हाट्सएप मार्फत मतदान कार्य प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। यो तपाईंको लागि तपाईंका सहभागीहरूलाई चिन्न सुरु गर्ने मौका हो, त्यसैले तपाईंले त्यो समुदाय निर्माण गर्न सुरु गर्नु तपाईंको हातमा छ! तपाईंले समूहको लागि काम गर्ने जुनसुकै सञ्चार च्यानलमा मूल्याङ्कन उपकरण साभेदारी गर्नुहुनेछ।

प्रशिक्षण पश्चातको मूल्याङ्कन उपकरण

तालिम पछि, तपाईं सहभागीहरूले ज्ञान र सीपहरू प्राप्त गरे वा भएन भनेर जान्न चाहनुहुने छ, तर तपाईंसँग उनीहरूको सहजकर्ताको रूपमा उनीहरूको अनुभव कस्तो थियो र उनीहरूले समग्र रूपमा प्रशिक्षणको बारेमा कस्तो महसुस गरे भनेर पनि जान्न चाहनुहुन्छ।

तपाईंसँग एक मूल्याङ्कन खण्ड हुन सक्छ, जसले पूर्व-प्रशिक्षण मूल्याङ्कनलाई प्रतिबिम्बित गर्दछ, ताकि तपाईं ज्ञान र सीपहरूमा

भएको वृद्धिको मूल्याङ्कन गर्न सक्नुहुन्छ। थप रूपमा, तपाईं सामग्रीको डेलिभरी (वा, तपाईंको सुविधा) र सामग्री आफैँको बारेमा उनीहरूको विचारहरू जान्न चाहानुहुन्छ।

राईज अप सँग तपाईंको प्रशिक्षण पछि मूल्याङ्कन उपकरणको लागि नमूनाको रूपमा काम गर्न सक्ने प्रशिक्षण मूल्याङ्कन फारम छ।

सम्पर्कमा रहनु

गति राख्नु र सहभागीहरूसँग सम्पर्कमा रहनु तपाईंको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राको समुदाय-निर्माण पक्षमा साँच्चै महत्त्वपूर्ण कदम हो। तपाईं विभिन्न तरिकामा सम्पर्क रहन सक्नुहुन्छ र अगाडि बढ्नको लागि उत्तम दृष्टिकोण र विधि निर्धारण गर्न सहभागीहरूसँग काम गर्न सक्नुहुन्छ। सम्पर्कमा रहनका लागि निम्न केही सुझावहरू छन्।

इमेल र तत्काल सन्देश अनुप्रयोगहरू जस्तै व्हाट्सएप, फेसबुक मेसेन्जर वा विश्व वृद्ध मञ्चहरू मार्फत सामूहिक संचार व्यवस्थित गर्नुहोस्, नियमित छलफलहरू, अनलाइन वा व्यक्तिगत रूपमा सहमत हुनुहोस्।

वृद्ध कार्यक्रमहरूमा भाग लिनुहोस् र स्थानीय, राष्ट्रिय र विश्वव्यापी वृद्ध कार्य र अद्यावधिकहरूको साथ रहनुहोस्।

सहभागीहरू बीच जैविक सम्पर्कलाई प्रोत्साहन दिन पनि महत्त्वपूर्ण छ, र उनीहरूले नियमित रूपमा प्रशिक्षण पछि प्रगति र अद्यावधिकहरू साझा गर्न सुझाव दिन्छन्। सुरक्षित ठाउँ सँगै बाँड्दा र तालिम लिनुले एकअर्काको समर्थन गर्न त्यहाँ रहेका परिवर्तनकारी नेताहरूको नेटवर्क बनाउँछ। यो चलिरहेको सुरक्षित स्थान सहभागीहरू आफैँ र सहयोगी संस्थाहरूद्वारा सह-नेतृत्व गर्न सकिन्छ। यी संस्थाहरूले पूर्व छात्र कार्यक्रमहरू, अन्तरपुस्ताको नेतृत्व संवादहरू, र सुरक्षित ठाउँहरू, साथै समर्थन वकालत अभियानहरू र गतिविधिहरू आयोजना गरेर यी सम्पर्कमा रहेकाहरूको लागि मुख्य सहजीकरण भूमिका खेल्न सक्छन्।

यदि त्यहाँ रुचि छ भने, यो सिफारिस गरिन्छ कि समूहमा कसैले प्रशिक्षणको प्रभाव, कुनै सीप वा ज्ञानको बारेमा थप आवश्यकताहरू, र नयाँ प्रभावकारी अभ्यासहरू प्रवर्द्धन गर्न ठाउँको बारेमा बुझ्न सहभागीहरूसँग अनौपचारिक फलो-अप बैठकहरू आयोजना गर्नको लागि स्वयंसेवक बनाउनुहोस्। यस प्रकारका बैठकहरूले प्रशिक्षणबाट सिकेका कुराहरू कार्यान्वयन गर्दा सहभागीहरूले सामना गरेका अवरोध वा चुनौतीहरू साझा गर्ने अवसर पनि प्रदान गर्नेछ। यो आयोजक र/वा सहजकर्ताहरूको लागि ती चुनौतीहरूलाई निरन्तर रूपमा सम्बोधन गर्न रणनीतिहरू विकास गर्न मद्दतकारी हुनेछ।

LINK

छ. कार्यपत्रहरू, गतिविधिहरू + प्रिन्टआउटहरू

यस खण्डले गतिविधिहरूको एक सेटलाई रूपरेखा दिन्छ, जसले प्रस्तुत गरिएको केही सामग्रीलाई अभ्यास गर्ने अवसरहरू प्रदान गर्दछ।

यस खण्डले खण्ड ३ मा प्रस्तुत गरिएका केही सामग्रीहरू अभ्यास गर्नका लागि अण्डरस्कोर / सुदृढीकरण / अवसरहरू प्रदान गर्ने गतिविधिहरूको सेटलाई रूपरेखा दिन्छ। तपाईंले गतिविधिहरूको लागि प्रत्येक विकल्पहरू हेर्नुभयो भने, कुन गतिविधिहरू छनौट गर्ने तपाईंमा निर्भर हुनेछ। तपाईंको सन्दर्भ मा तपाईंको प्रशिक्षण सबै भन्दा राम्रो कुन कार्यक्रम हुन्छ।

गतिविधि १ - अन्तरविच्छेदन

सिफारिस समय

- ६० मिनेट

सामग्री

- कम्प्युटर
- प्रोजेक्टर
- इन्टरनेट जडान
- फ्लिप चार्ट वा बोर्ड
- मार्करहरू
- फल्यासकार्ड पोस्ट ईटस्
- रेखाचित्र २ को ट्यान्डआउटहरू: अन्तरक्रियात्मक पहिचानहरू

निर्देशनहरू

- १ समूहसँग यस खण्डमा समावेश गरिएको अन्तर्विच्छेदन १०१ मा रहेको भिडियो हेर्नुहोस्। यदि इन्टरनेट जडान, कम्प्युटर वा प्रोजेक्टर उपलब्ध छैन भने, अन्तर्विच्छेदन के हो भनेर व्याख्या गर्न भिडियोमा प्रस्तुत गरिएका तीनवटा उदाहरण/कथाहरू सुनाउनुहोस्।
- २ सहभागीहरू बीच फल्यासकार्डहरू/पोस्ट-इटस् वितरण गर्नुहोस्।
- ३ त्यसपछि सहभागीहरूलाई रेखाचित्र २ हेर्न र तिनीहरूको आफ्नै अन्तर्क्रियात्मक पहिचानहरू प्रतिविम्बित गर्न सोध्नुहोस्।
- ४ तिनीहरूलाई फल्यासकार्डहरू प्रयोग गर्न वा पोस्ट-इटस् प्रयोग गर्न सोध्नुहोस् एउटा संक्षिप्त वाक्य वा विचार लेख्नको लागि कुन पहिचानहरूले उत्पीडनको अनुभवहरूको परिणाम पाएको छ र कुन पहिचानहरूले विशेषाधिकारको अनुभवहरूको परिणाम पाएको छ।
- ५ सहभागीहरूले विभिन्न विचारहरू साझा गर्न एक भन्दा बढी फल्यासकार्ड/पोस्ट-इट प्रयोग गर्न सक्छन्।
- ६ फल्यासकार्डहरू सङ्कलन गर्नुहोस् र त्यसपछि तिनीहरूलाई भित्ता वा बोर्डमा टाँस्नुहोस्, उत्पीडनका अनुभवहरू र विशेषाधिकारका अनुभवहरूलाई सन्दर्भ गर्नेहरूलाई छुट्याउनुहोस्।
- ७ समूहद्वारा साझा गरिएका विचारहरू ठूलो स्वरमा पढ्नुहोस्।
- ८ अन्तमा, निम्न प्रश्नको जवाफ दिन सामूहिक छलफललाई प्रोत्साहित गर्नुहोस्
 - युवा महिलाहरूको परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्राको लागि अन्तरविच्छेदन किन महत्त्वपूर्ण औजार हो ?
- ९ समूहद्वारा साझा गरिएका विचारहरू फ्लिप चार्ट वा बोर्डमा लेख्नुहोस्।

यस गतिविधिलाई अनलाइनमा सहज बनाउनको लागि नोट गर्नुहोस् हामी तपाईंलाई यो गतिविधि सञ्चालन गर्न मिरो (बैठक र कार्यशालाहरूको लागि डिजिटल ट्वाइटबोर्ड) जस्ता उपकरणहरू हेर्न सुझाव दिन्छौं। वैकल्पिक रूपमा, सहभागीहरूलाई उनीहरूका विचारहरू च्याट वा मञ्चको प्रभावकारी फोरममा साभेदारी गर्न सोध्नुहोस् जहाँ तपाईं प्रशिक्षण सुविधा दिनुहुन्छ। ध्यान दिनुहोस् कि केही सहभागीहरूले आफ्ना जवाफहरू खुला रूपमा साझा गर्न चाहँदैनन्। सहभागीहरूलाई आफ्ना विचारहरू तपाईंलाई मात्र पठाउने अवसर प्रदान गर्नुहोस् (मञ्च, इमेल वा व्हाट्सएपमा निजी सन्देशहरू मार्फत) ताकि तपाईंले समूहसँग गोप्यता सुनिश्चित गर्दै साभेदारी गर्न सक्नुहुन्छ।

गतिविधि २ - परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा

सिफारिस समय

- ३५-४५मिनेट

सामग्री (यदि व्यक्तिगत सहजीकरण गर्दा)

- फ्लिपचार्ट पेपर
- मार्कर / रड / क्रेयोन

निर्देशनहरू

सहभागीहरूलाई एक युवा महिलाको रूपमा नेता भएकोले उनीहरूलाई कहाँ लैजान सक्छ भन्ने बारेमा कुराकानी सुरु गर्न आमन्त्रित गर्नुहोस्। प्रत्येक सहभागीलाई उसले आफ्नो नेतृत्व यात्रामा आफूलाई कहाँ देख्छे भनेर प्रतिबिम्बित गर्न सोध्नुहोस्। सन्दर्भको रूपमा परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रालाई चित्रण गर्ने वृत्त रेखाचित्र प्रयोग गर्नुहोस्।

यहाँ संवाद खोल्नका लागि प्रश्नहरूको सुझाव गरिएको सूची छ। याद गर्नुहोस् कि तपाईं तपाईंसँग काम गरिरहनुभएको सन्दर्भ र दर्शकहरूको आधारमा तपाईं तिनीहरूलाई अनुकूलन गर्न सक्नुहुन्छ।

- तपाईंको नेतृत्व यात्राको कुन मोडमा हुनुहुन्छ ?
- के तपाईंलाई आफ्नो मानव अधिकार थाहा छ जस्तो लाग्छ? र यदि त्यसो हो भने, के तपाईं ती अधिकारहरूको बारेमा कुरा गर्न र दावी गर्न तयार र तयार महसुस गर्नुहुन्छ? किन वा किन नगर्ने?
- तपाईं वा तपाईंको समुदायलाई असर गर्ने समस्याहरू समाधान गर्न तपाईंलाई आवश्यक पर्ने समर्थन छ? तपाईंको नेतृत्वलाई बलियो बनाउन तपाईंलाई के चाहिन्छ (आफ्नो परिवार, समुदाय, विद्यालय, सरकार, आदिवाट)?
- के तपाईंलाई थाहा छ कि स्थानीय वा राष्ट्रिय समस्याहरू समाधान गर्न कसले मद्दत गर्न सक्छ?
- के तपाईंसँग सम्भावित रूपमा सहयोग गर्न वा तपाईंको वकालतलाई समर्थन गर्न सक्ने शक्तिको स्थानमा मानिसहरू छन्? यी मानिसहरू को हुन?
- के तपाईंको समुदायका अन्य युवा महिलाहरूसँग तपाईंको नेतृत्व अनुभव साझा गर्ने अवसरहरू छन्? तपाईं यसलाई कसरी गर्नुहुनेछ?
- तपाईंले देख्न चाहनुहुने परिवर्तनहरू दिगो छन् भनी तपाईं कसरी पक्का गर्न सक्नुहुन्छ, यसको मतलब तिनीहरू दीर्घकालीन छन् र तिनीहरूले आफूलाई भन्दा बढी असर गर्नेछन्?

सहभागीहरूलाई उनीहरूको प्रतिबिम्ब र यी प्रश्नहरूको जवाफहरूमा आधारित उनीहरूको नेतृत्व यात्रा कस्तो देखिन्छ भनेर चित्रण गर्न सोध्नुहोस्। तिनीहरूलाई रचनात्मक हुन र रमाइलो गर्न प्रोत्साहित गर्नुहोस्।

नेतृत्व यात्रा रेखाचित्रहरू साझा गर्नुहोस् ताकि सबैले तिनीहरूलाई देख्न सकून्। यदि कसैले बाँकी समूहसँग साभेदारी गर्न सहज महसुस गर्दैन भने त्यो ठीक छ। समूहका स्वयंसेवकहरूलाई उनीहरूको परिवर्तनकारी यात्रा नक्साको बारेमा कुराहरू सोध्नुहोस्। सहभागीहरूले साझा गरेको यात्रामा आधारित सामूहिक छलफलको साथ यो गतिविधि बन्द गर्नुहोस्। त्यहाँ समानताहरू छन्? कस्ता नयाँ विचारहरू आए ? के त्यहाँ समूहका अन्य युवा महिलाहरूसँग सहकार्य गर्ने अवसरहरू छन्? अरु युवतीहरूको कथा सुन्दा कस्तो लाग्यो ?

यस गतिविधिलाई अनलाइनमा सहजीकरण गरिएको खण्डमा अनुकूलन गर्नको लागि नोट: सहभागीहरूलाई उनीहरूको नेतृत्व यात्रा कागजको टुक्रा, नोटबुक वा कार्डबोर्डमा कोर्न लगाउनुहोस्, तिनीहरूसँग पहिले नै भएका सामग्रीहरू प्रयोग गरेर वा तिनीहरूलाई कोलाज गर्न सोध्नुहोस्। यदि उनीहरू साझा गर्न सहज छन् भने, उनीहरूलाई उनीहरूको रेखाचित्र / कोलाज देखाउन र समूह छलफलमा भाग लिन उनीहरूको स्क्रिन साझा गर्न अनुमति दिनुहोस्। वैकल्पिक रूपमा, तपाईंले तिनीहरूलाई फोटो खिच्न र तपाईंको इमेल वा फोनमा पठाउन अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ। त्यसपछि तपाईं समूहको बाँकीसँग रेखाचित्र साभेदारी गर्न सक्नुहुन्छ।

गतिविधि ३ - साभा सहमति

सिफारिस समय

- ८० मिनेट

सामाग्री

- फिलपचार्ट र पेन

प्रत्येक पटक सहभागीहरू दिन वा सत्रको सुरुमा एकसाथ आउँछन्, एक अर्कालाई साभा सम्झौताको सम्झना गराउनुहोस् जुन तपाईंले सँगै बनाउनुहुनेछ। यस गतिविधि पछाडिको मुख्य सन्देश भनेको सहभागीहरूले एकअर्कालाई विश्वास गर्न सक्षम हुने सम्मानजनक गतिशीलता स्थापना गर्नु हो। तिनीहरूले गोपनीयता र गोपनीयताको अर्थ के हो भन्ने साभा बुझाई पनि सेट गर्नेछन्। यो गतिविधि सहभागीहरूलाई एक अर्कालाई सम्मान र दयालु व्यवहार गर्नु परिवर्तनकारी नेता बन्न महत्त्वपूर्ण छ भनेर पहिचान गर्न मद्दत गर्न हो।

उद्देश्य: सहभागीहरूले आफ्नै प्राथमिकताहरूमा आधारित नियम र सम्मान पहिचान गर्नेछन्।

निर्देशनहरू (यस गतिविधिमा घ भागहरू छन)

- भाग १: तपाईंको लागि आदरको अर्थ के हो? (३० मिनेट)
- भाग २: साभा सम्झौतामा आउँदैछ (३० मिनेट)
- भाग ३: बन्द सर्कल (२० मिनेट)

भाग १: तपाईंलाई आदरको अर्थ के जस्तो लाग्छ ?

सहभागीहरूले व्यक्तिगत रूपमा उनीहरूलाई आदर र विश्वासको अर्थ के हो भनेर प्रतिबिम्बित गर्नुपर्छ। उनीहरूले सहज र सुरक्षित महसुस गर्न आवश्यक पर्ने कुराहरू लेख्नुपर्छ। तिनीहरूलाई विचार गर्न प्रश्नहरू:

- तपाईंको लागि आदरको अर्थ के हो जस्तो लाग्छ?
- तपाईंलाई सहज महसुस गर्न के चाहिन्छ?
- तपाईंलाई यस ठाउँमा के चाहिन्छ, जसले तपाईंलाई भाग लिन स्वतन्त्र महसुस हुन्छ?
- तपाईंलाई यो गतिविधि गर्दा कस्तो लाग्यो?

सहभागीहरूले आफूलाई महत्त्वपूर्ण लागेका कुराहरू लेख्नुपर्छ, र उनीहरूलाई सकेसम्म विशिष्ट हुन प्रोत्साहन दिनुपर्छ।

भाग २: साभा सहमतिमा

सुरक्षित ठाउँ सेट गर्नको लागि आधारभूत नियमहरूको अर्थ के हुन सक्छ भनेर सहभागीहरूलाई व्याख्या गर्नुहोस्। प्रत्येक सहभागीलाई नियमहरू लेख्न लगाउनुहोस् जुन उनीहरूले सबैले पालना गरेको चाहन्छन्। प्रतिबिम्बको लागि सहभागीहरूलाई समय दिनुहोस्। सहजकर्ताहरूले नियमहरू पनि सुझाव दिन सक्छन्। आधारभूत नियमहरूको लागि केही सुझावहरू:

- सुन्नु मुख्य कुरा हो
- विभिन्न विचार र विचारहरूको सम्मान गर्नुहोस्
- कसैको बारेमा कुनै धारण नबनाउनुहोस्।
- एक अर्कालाई सहयोग गर;
- रमाइलो गर

भाग ३: बन्द सत्र

सहभागीहरू भेला हुन्छन् र प्रत्येकले सुझाव दिएका नियमहरूबारे छलफल गर्छन्। प्रतिबिम्ब र छलफलको लागि सहभागीहरूलाई समय दिनुहोस्, यो सूचीमा थप्नु अघि सबै सहभागीहरू सहमत छन् भनी सुनिश्चित गर्नुहोस्। सबै स्वीकृत नियमहरू लेख्नुहोस् र सबैले देख्न सक्ने ठाउँमा यसलाई प्रदर्शन गर्नुहोस्। यी तपाईंका साभा सम्झौताहरू हुन्।

कार्यपत्र १ - डिजिटल नागरिकता प्रश्नोत्तरी

सिफारिस समय

- २० मिनेट

सामाग्री

- क्विजको प्रिन्टआउटहरू
- कलम

- के तपाईंले इन्टरनेटमा देखे सबै जानकारीलाई विश्वास गर्नुहुन्छ?
 - होईन! म सधैं जाँच गर्छु कि यो सत्य हो।
 - जानकारी साँचो हो वा होइन भन्ने बारे म साँच्चै सोचिदिन।
 - अनलाइनमा जे देख्छु म त्यसलाई नै विश्वास गर्छु।
- के तपाईं नयाँ एपहरू पत्ता लगाउन वा नयाँ प्रविधिको बारेमा सिक्न इच्छुक हुनुहुन्छ?
 - हो, मलाई यस बारे सिक्न र बुझ्न मन पर्छ।
 - म कहिलेकाहीं यसमा चासो राख्छु, तर सधैं होइन।
 - मलाई यसमा कुनै चासो छैन।
- के तपाईं अनलाइन हुँदा मान्छेहरूको लागि राम्रो र विनम्र हुनुहुन्छ?
 - हो, म जहिले पनि अनलाइनमा के लेख्दै वा पोस्ट गर्दैछु भन्ने बारे होसियारीसाथ सोचिदिन।
 - मलाई लाग्छ कि म प्रायः विनम्र छु, तर म लेख्नु अघि सधैं सोचिदिन।
 - म के लेख्छु वा अनलाइन पोस्ट गर्छु भन्ने कुरामा मलाई खासै मतलब छैन।
- के तपाईंलाई थाहा छ कसरी अनलाइन सुरक्षित रहने?
 - हो, म मेरो गोपनीयता सुनिश्चित गर्न, मेरो सेटिङहरू जाँच गर्न र मेरो गोपनीयता र पासवर्डहरू जस्ता परिवर्तन गर्नमा धेरै सावधान छु।
 - मलाई लाग्छ कि म सुरक्षित छु तर म सामान्यतया मेरो गोपनीयता सेटिङहरू जाँच गर्न बिर्सन्छु।
 - मलाई लाग्दैन कि मलाई केहि हुनेछ, त्यसैले म चिन्तित छैन।
- के तपाईं फोटो पोस्ट वा सेयर गर्नु अघि राम्ररी सोच्नुहुन्छ?
 - हो, म सधैं यो तस्वीर देख्न पाउँदा खुसी हुन सक्छु भन्ने विचार गर्छु यदि हो भने, म यसलाई साभवा गर्नेछु।
 - म सधैं सोचन छोडिदिन।
 - मानिसहरूले के सोच्छन् भन्ने कुरामा मलाई परवाह छैन।
- के तपाईं आफ्नो साथी वा परिवारका सदस्यहरू जस्तै अरूको फोटो पोस्ट वा आदान प्रदान गर्नुअघि राम्ररी सोच्नुहुन्छ?
 - हो, म सधैं विचार गर्छु की 'यो तस्वीर देखेर सबै खुसी हुनेछन्? यदि हो भने मात्र, म यसलाई साभवा गर्नेछु।
 - म सधैं सोचन छोडिदिन।
 - मानिसहरूले तिनीहरूको बारेमा के सोचन सक्छन् भन्ने कुरा मलाई मतलब छैन।
- के तपाईं अनलाइन आचरणको लागि तपाईंको देशको कानून बारे सचेत हुनुहुन्छ?
 - हो। म कुनै पनि कानून उल्लङ्घन गर्न धेरै सावधान छु। म कहिले पनि गैरकानूनी रूपमा फाइलहरू डाउनलोड गर्दिन वा अन्य व्यक्तिको काम प्रतिलिपि गर्दिन।
 - मलाई धेरै थाहा छैन तर म गैरकानूनी रूपमा फाइलहरू डाउनलोड गर्दिन वा अन्य व्यक्तिहरूको काम प्रतिलिपि गर्दिन।
 - मलाई थाहा छैन कि मेरो देशमा कानूनहरू छन्/कानूनहरू के छन्।

प्रायः बकः बधाई छ! तपाईं सुरक्षित र समझदार तरिकामा प्रविधि प्रयोग गर्नुहोस्। तपाईं एक उत्कृष्ट डिजिटल नागरिक हुनुहुन्छ।

प्रायः बकः : तपाईं अझ राम्रो गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईं अनलाइन हुँदा सावधानीपूर्वक सोच्ने प्रयास गर्नुहोस्।

प्रायः ऋकः : तपाईं सुरक्षित हुनुहुन्छ र अर्थपूर्ण डिजिटल पहिचान निर्माण गर्न सिक्नको लागि थप कुराहरू छन्।

* Adapted from British Council

कार्यपत्र २ - स्थिति विश्लेषण

सिफारिस समय

- ६० मिनेट

सामग्री

- कलम
- कागज

केटीहरू र युवतीहरूको जीवनलाई असर गर्ने धेरै कारकहरू छन्। यी कारकहरू सामाजिक वा राजनीतिक, उनीहरू बस्ने स्थान (जस्तै ग्रामीण वा शहरी), उनीहरूलाई असर गर्ने वा उनीहरूको कल्याणको विरुद्धमा पक्षपात गर्ने विभिन्न कानूनहरू, वा उनीहरूको जीवन र स्वास्थ्यलाई असर गर्न सक्ने विभिन्न कार्यक्रमहरू र नीतिहरूको कार्यान्वयनको गुणस्तरबाट पनि हुन सक्छ।

स्थिति विश्लेषण भनेको स्थानीय, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा कुनै पनि मुद्दाको मूल्याङ्कन हो। एक पूर्ण स्थिति विश्लेषणले समस्याको उत्पत्ति बुझ्न, मुद्दा कतिको महत्त्वपूर्ण वा महत्त्वपूर्ण हुन सक्छ, वकालतका लागि बलियो प्रमाण आधार सिर्जना गर्नका साथै उपलब्ध सम्भावित स्रोतहरू र सहयोगीहरूलाई बुझ्न मद्दत गर्दछ।

सहजकर्ताको लागि नोट:

तपाईंले आफ्नो समस्यालाई सही रूपमा पहिचान गर्न र तलको गतिविधि चार्टको लागि प्रयोग गर्न प्रिन्टआउट २ बाट समस्या ट्री प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। सहभागीहरूले सँगै पूरा गर्नको लागि तपाईं प्रिन्टआउट २ प्रिन्ट गर्न सक्नुहुन्छ।

स्थिति विश्लेषण चार्ट

मुद्दा	डाटा र स्रोत (स्थानीय)	डाटा र स्रोत (राष्ट्रिय)	नोटहरू

स्थिति विश्लेषण चार्टले सान्दर्भिक राष्ट्रिय नीतिहरूलाई संकुचित गर्न मद्दत गर्दछ, जसले नीति मूल्याङ्कनमा अभ्यास गर्दछ।

राष्ट्रिय नीति र रणनीति मूल्याङ्कन

नीतिको स्रोत सूचीबद्ध गर्नुहोस् के तिनीहरू लागू भइरहेका छन्?

कानून र नीति ढाँचा	के तिनीहरू अवस्थित छन्?	नीतिको स्रोत सूचीबद्ध गर्नुहोस्	के तिनीहरू लागू भइरहेका छन्?

माथि सूचीबद्ध नीतिहरू म्याप र मूल्याङ्कन गर्न आवश्यक छ, जसलाई पछ्याएर तपाईंले आफ्नो मुद्दासँग सान्दर्भिक विश्वव्यापी प्रतिबद्धताहरू पहिचान गर्न आवश्यक छ।

गतिविधि ४ पावर म्यापिङ सहयोगी र प्रभावहरू

सिफारिस समय

- ६० मिनेट

सामग्री

- फ्लिप चार्ट
- कलम

उद्देश्य: तपाईंको वकालत कार्यलाई विभिन्न तरिकाले प्रभाव पार्ने विभिन्न सहयोगीहरूलाई पहिचान गर्ने

निर्देशनहरू

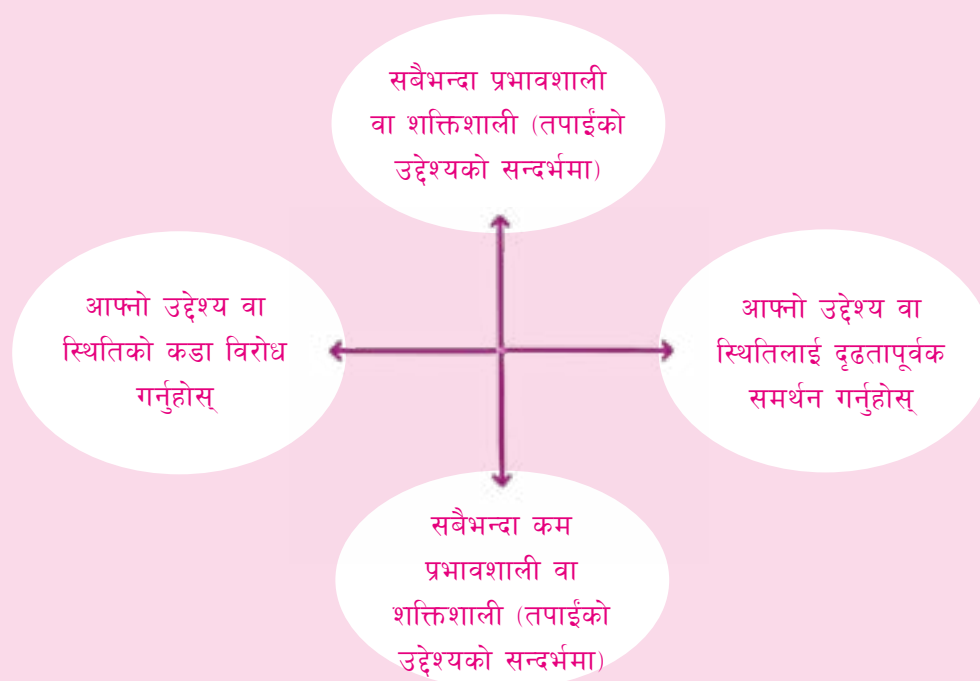
आफ्नो प्रभावकारी पहिचान संग सुरु गर्नुहोस्। समूहका प्रश्नहरू सोध्नुहोस् जसले तिनीहरूलाई निम्न पहिचान गर्न मद्दत गर्नेछ:

- तपाईंलाई आफ्नो लक्ष्य हासिल गर्न मद्दत गर्न सक्ने निर्णय गर्न सक्ने व्यक्तिहरू। तिनीहरूको नाम, र तिनीहरूको भूमिका।
- के त्यहाँ कुनै अन्य संगठित सरोकारवालाहरू छन्, उदाहरणका लागि गैर नाफा वा समूह वा संस्था वा व्यक्तिहरूलाई तपाईंले उनीहरूको नाम र तिनीहरूको भूमिकालाई विचार गर्न आवश्यक छ।
- यहाँ कुनै महत्त्वपूर्ण सरोकारवालाहरू प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित भएका छन् (जस्तै शहरका युवतीहरू, जो संगठित हुन सक्छन् वा नहुन सक्छन्)
- तपाईंको कामलाई प्रत्यक्ष रूपमा आक्रमण गर्ने वा विरोध गर्ने कोही छ? कामलाई प्रत्यक्ष रूपमा आक्रमण गर्ने वा विरोध गर्ने कोही छ?

एकचोटि समूहले यी प्रश्नहरूको जवाफ दिएपछि र तिनीहरूका मुख्य प्रभावकारहरू पहिचान गरेपछि, अब तपाईंका प्रभावकारीहरूलाई राख्नको लागि निम्न रेखाचित्र प्रयोग गर्नुहोस्। प्रत्येक नाम निम्न आधारमा व्यवस्थित हुनुपर्छ:

- निर्णयमा उनीहरूले कति प्रभाव पार्छन्।
- तिनीहरूले तपाईंको लक्ष्यलाई समर्थन गर्नेछन् वा गर्दैनन्।

यस अभ्यासले तपाईंलाई प्रत्येक प्रभावकारीलाई बुझ्न मद्दत गर्नुपर्दछ। यसले तपाईंलाई सम्पर्कहरू पहिचान गर्न र यी महत्त्वपूर्ण प्रभावकारहरूलाई प्रभाव पार्ने सम्भावित तरिकाहरू पहिचान गर्न मद्दत गर्नेछ।



* Adapted from Guide to Power Mapping and Analysis, Anita Tang

(पावर म्यापिङ र विश्लेषण, अनिता ताङ गाइडबाट अनुकूलित)

गतिविधि ५ - स्मार्ट उद्देश्य

सिफारिस समय

- ६० मिनेट

सामग्री

- फ्लिप चार्ट
- कलम

सहजकर्ता नोटहरू: प्रिन्टआउट १ बाट समस्या रूखलाई सन्दर्भ गर्नुहोस्। सूचीबद्ध परिणामहरूमा ध्यानपूर्वक हेर्नुहोस्। ती परिणामहरू प्राप्त गर्न तपाईंले प्रयोग गर्न सक्ने उद्देश्यहरू के हुन्? (धेरै उद्देश्यहरू सेट नगर्न सम्भन्नुहोस्)

अब, तपाईंको उद्देश्य स्मार्ट छ कि छैन जाँच गर्नुहोस्।

विशिष्ट:

- के तपाईंको प्रश्न विशिष्ट छ?
- के उद्देश्यको स्पष्ट नतिजा छ?
- कुनै निश्चित समय सीमा छ?
- के तपाईंलाई परिवर्तन हासिल गर्न मद्दत गर्ने निर्णयकर्ताहरूलाई थाहा छ?

मापन योग्य:

- चाहेको परिवर्तन भएको छ कि छैन थाहा छ?
- के तपाईं नियमित रूपमा प्रगति ट्र्याक गर्न जानकारी र प्रमाणहरू सङ्कलन गर्न सक्नुहुन्छ?

प्राप्त गर्न सकिने:

- तपाईंले निर्णय गर्नुभएको समयसीमामा यो हासिल गर्न सकिन्छ?
- आउन सक्ने सम्भावित चुनौतिहरू र सीमितताहरू के हुन्?

सान्दर्भिक:

के तपाईंले प्राप्त गर्न चाहनुभएको इच्छित परिवर्तन धेरै मानिसहरूका लागि महत्त्वपूर्ण र सान्दर्भिक छ?

समयमै:

- तपाईंले चाहेको परिवर्तन कहिले प्राप्त गर्नुहुनेछ?
- तपाईंले निर्णय गर्नुभएको समय सीमामा यो हासिल गर्न सकिन्छ?

गतिविधि ६ - पैरवी गतिविधिहरूको मूल्याङ्कन

सिफारिस समय

- ६० मिनेट

सामग्री

- फ्लिप चार्ट
- कलम

निर्देशनहरू

गतिविधिहरू र कार्यनीतिहरू को समीक्षा गर्न को लागि पहिलो ३० मिनेट को गतिविधि समय को उपयोग गर्नुहोस् र तिनीहरू सफल भए कि भनेर मूल्याङ्कन गर्नुहोस्, र तपाईंले के राम्रो गर्न सक्नुहुन्छ। एउटा उदाहरण तल समावेश गरिएको छ।

वकालतका गतिविधि	के काम गर्यो	प्रमाण	के काम भएन	वकालत सूधार गर्न परिवर्तनहरू
उदाहरण: सामाजिक अभियान गर्नुभयो	तपाईंले सञ्जाल आयोजना गर्नुभयो	यो इन्स्टाग्राममा निकै राम्रो भयो।	धेरै मानिसहरूले या त इन्स्टाग्राम पृष्ठमा पोस्ट र कथाहरूसँग साभेदारी र संलग्न छन्। ट्विटरमा लगभग कुनै चासो वा संलग्नता छैन।	• जहाँ हामीसँग स्पष्ट रूपमा राम्रो संलग्नता छ। • हाम्रो ट्विटर सञ्चालनमा संलग्नता बढाउन सम्भावित स्वयंसेवकहरू पहिचान गर्नुहोस्।

एकचोटि तपाईंले आफ्नो सबै गतिविधि र कार्यनीतिहरूको सूचीकरण र मूल्याङ्कन गरिसकेपछि, निम्न प्रश्नहरूलाई समूहको रूपमा छलफल गर्नुहोस्।

- हामीले रोक्नु पर्ने केहि छ? समूहले के काम नगरेको छ छलफल गर्नुपर्छ, र बन्द गर्नुपर्छ।
- हामीले जारी राख्नु पर्ने केहि छ? समूहले के काम गर्यो र जारी राख्नु पर्छ छलफल गर्नुपर्छ।
- हामीले सुरु गर्नुपर्ने केहि छ? समूहले तपाईंको उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न आवश्यक परिवर्तनहरू छलफल गर्नुपर्छ।
- तपाईंलाई के कुरामा शङ्का थियो? तपाईंलाई के कुराले विश्वस्त बनायो?

*Adapted from . Geneva: World Health Organization; 2017 (WHO/FWC/ Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and WellbeingNMC/17.2). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

गतिविधि ७ - विविधता छलफल गर्दै: विचार स्टार्टर

सिफारिस समय

- ३० मिनेट

सामग्री

- कागज वा नोट प्याड
- कलम

भाग १: समूहमा निम्न प्रश्नहरू प्रस्तुत गर्नुहोस्। तिनीहरूलाई सोचन र लेखन १० मिनेट दिनुहोस्।

प्रश्नहरू:

- तपाईंले विविधता शब्दको बारेमा के बुझ्नुहुन्छ?
- विविधता भन्ने शब्द सुन्दा तपाईंलाई के लाग्छ?
- के तपाईंले कहिल्यै आफ्नो ठाउँबाट बाहिर वा समूहमा अप्ठ्यारो महसुस गर्नुभएको छ? यो तपाईंलाई कस्तो लाग्यो? तपाईंले के गर्नुभयो ?

भाग २: सहभागीहरूलाई अनियमित रूपमा चयन गरिएका समूहहरूमा विभाजन गर्नुहोस्, र उनीहरूलाई आफ्ना उत्तरहरू (यदि उनीहरू चाहनुहुन्छ भने) साभेदारी गर्न र १० मिनेटसम्म छलफल गर्न अनुमति दिनुहोस्।

भाग ३: प्रत्येक समूहबाट एक व्यक्तिले उनीहरूको छलफलको हाइलाइटहरू साभेदा गर्न सक्छन्।

यस गतिविधिले सहभागीहरूलाई एकअर्कासँग विश्वास निर्माण गर्न मद्दत गर्दछ, जब तपाईं यस खण्डको बाँकी भागमा जानुहुन्छ।

गतिविधि ८ - छलफलको समय

सिफारिस समय

- ३० मिनेट

सामग्री

- कागज वा नोट प्याड
- कलम

भाग १: सहभागीहरूलाई अनियमित रूपमा चयन गरिएका समूहहरूमा राख्नुहोस्। उनीहरूको समूहसँग छलफल गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रस्तुत गर्नुहोस्। तिनीहरूलाई सोचन र छलफल गर्न २० मिनेट दिनुहोस्।

म कसरी व्यक्तिगत रूपमा आफूलाई र मेरो कार्यहरूलाई थप समावेशी हुन परिवर्तन गर्न सक्छु ?

सहभागीहरू पुनः संगठित हुन्छन् र प्रत्येक समूहबाट एक व्यक्तिले उनीहरूको छलफलबाट हाइलाइटहरू व्यापक समूहमा प्रस्तुत गर्न सक्छन्।

समापनमा, सबै सहभागीहरूलाई सम्झाउनुहोस् कि जब तपाईं यो ठाउँ छोड्नुहुन्छ, तपाईं सधैं आफैलाई सम्झाउन चाहनुहुन्छ कि हाम्रो समाज र समुदायहरू धेरै, धेरै फरक व्यक्तिहरू मिलेर बनेका छन्। हामी तपाईंको कामबाट सिक्न वा समर्थन गर्न चाहने जो कोहीलाई सधैं स्वागत र समावेशी हुने आशा गर्दछौं।

कार्यपत्र ३ - जोखिम मूल्याङ्कन

सिफारिस समय

- ९० मिनेट

सामग्री

- कलम, पेन्सिल
- नमूना जोखिम मूल्याङ्कन को हस्तान्तरण
- वकालत मुद्दाको ट्यान्डआउट्स

वकालतका मुद्दा

मारिया, १५ वर्षकी, १० मा नेतृत्व प्रशिक्षणमा सामेल हुन्छिन् र स्वास्थ्य र शिक्षाको अधिकार र आफूले चाहेको बेला र कसैसँग विवाह गर्ने अधिकारको बारेमा जान्दछिन् ।

मारिया गर्भवती हुन्छिन् र उनको शिक्षकले उनलाई स्कूल छोड्न र फर्केर नआउन भन्छिन् । उनलाई थाहा छ कि शिक्षक गलत छ र उनलाई स्कूल जानबाट रोक्न सक्दैन। उनी केही गर्न चाहन्छिन् तर के गर्ने निश्चित छैन ।

मारियालाई केही अन्य केटीहरूको बारेमा थाहा छ जसले स्कूल छोडे किनभने तिनीहरू गर्भवती थिए, कोहीलाई विवाह गर्न पनि बाध्य पारियो। मारियाले केटीहरूको शिक्षालाई समर्थन गर्ने स्थानीय संस्थामा पुग्छिन् र अन्य केटीहरूसँग कुरा गर्छिन्। उनीहरूले सबै बालबालिकालाई विद्यालय जान सहयोग गर्ने राष्ट्रिय शिक्षा कानूनको बारेमा जानकारी सङ्कलन गर्छन् र उनीहरूले विद्यालय बाहिरका बालबालिकाका कथाहरू सङ्कलन गर्छन् जुन उनीहरूले विद्यालय निर्देशकसँग साभा गर्ने योजना बनाएका छन् ।

मारिया र विद्यालय बाहिरका केटीहरू, स्थानीय संस्थाका प्रतिनिधि र सहयोगी अभिभावकको साथमा विद्यालय निर्देशकसँग भेटघाट हुन्छ। उनीहरूले प्रत्येक बालबालिकालाई विद्यालय जाने अधिकार रहेको बताए । तिनीहरूले आफ्ना कथाहरू साभा गर्छन् र स्कूल छोडेका सबै गर्भवती केटीहरूलाई फिर्ता ल्याउन आग्रह गर्छन् ताकि तिनीहरू सबैले आफ्नो स्कूलको पढाइ पूरा गर्न सकून् ।

मारिया अरू केटीहरू पनि स्कूल जाने आफ्नो अधिकारको लागि खडा हुन सक्छन् भनेर जान्न चाहन्छिन्। उनले आफ्नो समुदायका अन्य केटीहरूलाई आफ्नो कथा साभा गर्न र उनीहरूलाई आफ्नो लागि खडा हुन र अध्ययन गर्न प्रेरित गर्ने निर्णय गर्छिन् । चाहे जे भए पनि

चुनौती (हरू) के हुन्?

प्रतिपक्ष को हो ?

सम्भावित सहयोगी को हुन् ?

मारिया र तिनका सहयोगीहरूले चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न के रणनीतिहरू राख्न सक्छन्?

निर्देशनहरू

- सहभागीहरूलाई ३-४ समूहहरूमा विभाजन गर्नुहोस् ।
- प्रत्येक समूहलाई नमूना जोखिम मूल्याङ्कन र वकालत मुद्दाको ट्यान्डआउटहरू दिनुहोस् ।
- समूहहरूलाई मारियाको कथा पढ्न र उनको समुदायमा शिक्षाको अधिकार लगायत केटीहरूको अधिकारको बारेमा चेतना जगाउनको लागि वकालत योजना पढ्न लगाउनुहोस् ।
- त्यसपछि प्रत्येक समूहलाई प्रदान गरिएको नमूना प्रयोग गरेर जोखिम मूल्याङ्कन गर्न लगाउनुहोस् ।
- यो अभ्यास पूरा गर्न समूहहरूलाई ४५ मिनेट दिनुहोस् ।
- त्यसपछि सहभागीहरूलाई पुनः समूहबद्ध गर्न र उनीहरूको निष्कर्ष साभा गर्न भन्नुहोस् ।
- के त्यहाँ कुनै खतरा वा जोखिमहरू छन् जुन विचार गरिएन ?
- तपाईंले के समानता र भिन्नताहरू पहिचान गर्नुभयो ?

*Adapted from Youth Work Essentials www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx

प्रिन्टआउट १: मानसिक स्वास्थ्य परिदृश्यहरू

सिफारिस समय

- ६० मिनेट

सामाग्री (यदि व्यक्तिगत सहजीकरण गर्दा:

- ५ परिदृश्यहरूको फोटोकपीहरू

निर्देशनहरू

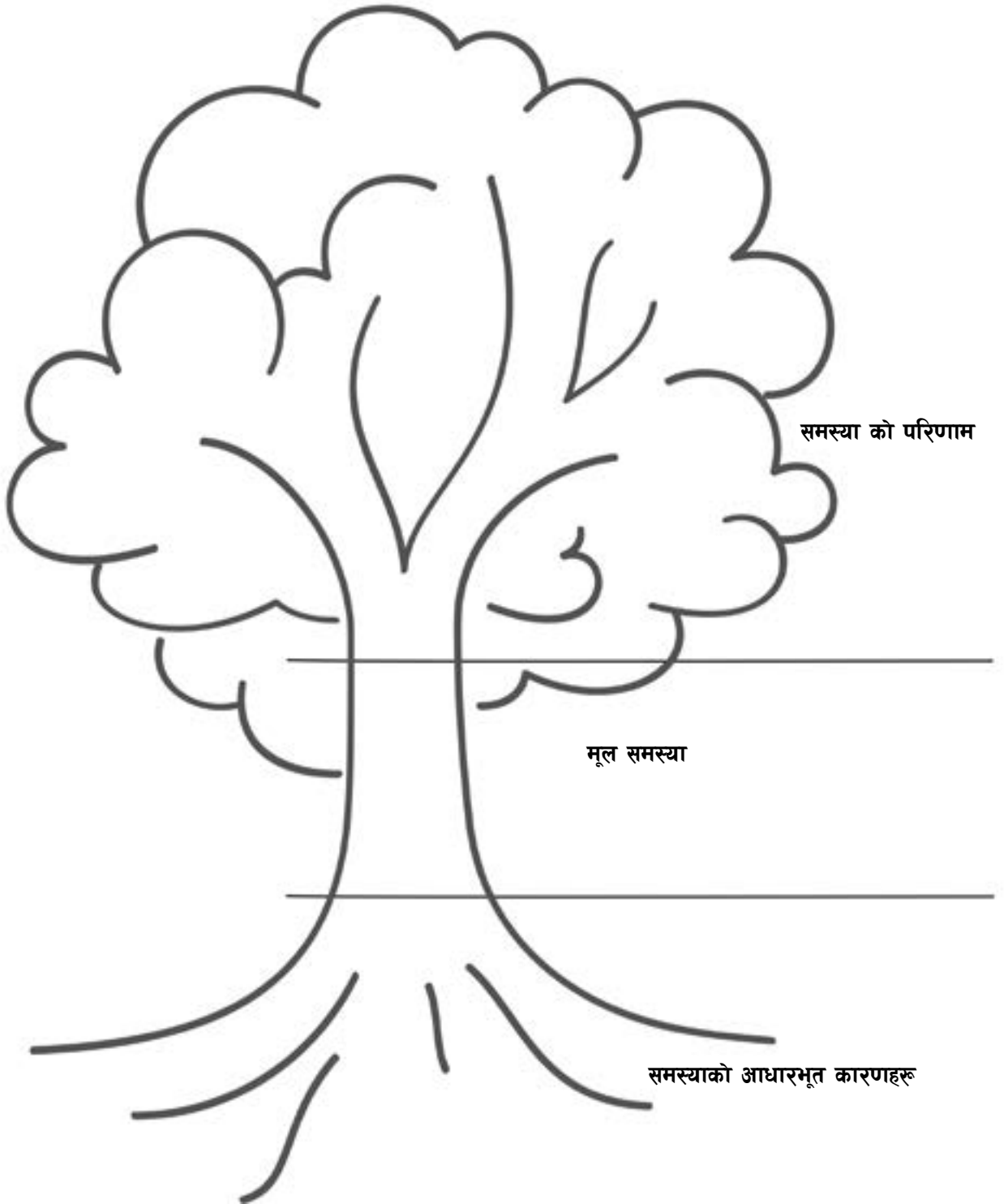
आत्म हेरचाह विचारहरू: ध्यान दिनुहोस् कि यो गतिविधिले उदाहरणहरू र खुला छलफलहरू प्रस्तुत गर्न सक्छ, जसले सहभागीहरू बीच विगतको आघातलाई ट्रिगर गर्न सक्छ। यदि कसैले गतिविधिमा संलग्न हुन सहज महसुस गर्दैन भने, यो युवती (महिला) लाई विश्राम लिन दिनुहोस् र तपाईंले यो गतिविधिलाई सहजीकरण गरिसकेपछि सत्रमा फर्कनुहोस् ।

सहभागीहरूलाई ५ समूहमा विभाजन गर्नुहोस्। यी प्रश्नहरूको जवाफ दिन प्रत्येक समूहले निम्न परिदृश्यहरू मध्ये एउटामा छलफल गर्नेछ :

- प्रत्येक परिदृश्य कुन मानसिक स्वास्थ्य समस्याको बारेमा हो ?
- के त्यहाँ कुनै अन्तरसम्बन्धित समस्याहरू छन् ?
- के यो परिदृश्य यी युवतीहरूको मानसिक स्वास्थ्यप्रति सम्मानजनक थियो? किन ?
- के तपाईंले प्रत्येक परिदृश्यमा केहि फरक गर्नुहुनेछ ?

परिदृश्यहरू:

१. नमिता अनिच्छित गर्भावस्था अन्त्य गर्न चाहन्छिन्। उनी एक क्लिनिकमा जान्छिन् र डाक्टरले उनलाई यसबारे सोचन र अर्को हप्ता फर्केर आउन आवश्यक छ भनी बताउँछन्। उनले गर्भपतनपछि डिप्रेसनमा परेका महिलाहरूको बारेमा एउटा पर्चा पनि दिन्छिन्।
२. न्गुएत आफ्नो वार्षिक स्वास्थ्य जाँच मा छ। डाक्टरले उनको यौन स्वास्थ्यको बारेमा सोध्न थाल्छन्, र प्रश्नहरू सोध्छन् “के तपाईं यौन सक्रिय हुनुहुन्छ?” “के तपाईं पुरुष र/वा महिलाहरूसँग यौनसम्पर्क गर्दै हुनुहुन्छ?” “तपाईं कक्षक वा अनिच्छित गर्भधारणबाट कसरी जोगाउनुहुन्छ?” “के तपाईं आफैलाई कसरी सुरक्षित राख्ने भन्ने बारे कुनै प्रश्नहरू छन्?” न्गुएत प्रश्नहरू सोध्छन्, र डाक्टरले तिनीहरूलाई जवाफ दिन्छ। उनी केही कन्डम र जानकारीमूलक पर्चाहरू लिएर क्लिनिक छोड्छिन्।
३. बेमिडेलको देशमा राजनीतिक अशान्ति पछि, उनी र उनको परिवार शरणार्थी शिविरमा सर्नुपर्थो। एक बिहान बेमिडेल हिड्न बाहिर निस्कँदा, उनलाई एक व्यक्तिले आक्रमण गरे। उनको साथीले उनलाई पुलिसमा जान र चिकित्सा हेरचाह प्राप्त गर्न मद्दत गर्छ।
४. उनको समुदायमा खडेरीको कारण, मारिया र उनको परिवार सधैं। स्थानान्तरण पछि, मारियाले जागिर पाउँछिन्। उनले आफ्नो कमाइलाई बैंक खातामा राख्छिन् जबसम्म उनले कम्प्युटर कक्षाहरूका लागि पर्याप्त पैसा बचत गर्दैनन् जसले उनलाई पदोन्नति प्राप्त गर्न मद्दत गर्दछ।
५. डेडे घानामा SRHR को लागि एक युवती महिला अधिवक्ता हुन्। कोभिड लकडाउनको समयमा, उनी एकलो महसुस गरिरहेकी थिइन्। उनले एक अनलाइन परामर्श सेवा फेला पार्छिन्। उनको सत्रहरूमा, डेडेको थेरापिस्टले उनको घरमा हुन सक्ने कुनै पनि हिंसा र दुर्व्यवहारको लागि पनि उनको स्क्रीनिंग गर्दछ।



कार्यपत्र ४ - तालिम मूल्याङ्कन फारम

आदरणीय नेताहरु,

राईज अप को सबै मोड्युलहरू सफलतापूर्वक पूरा गर्नुभएकोमा धन्यवाद! नेतृत्व प्रशिक्षण पुस्तिका विश्व ऋद्ध मा हाम्रो आफ्नै सिकाइ प्रक्रियाको भागको रूपमा, हामी तपाईंलाई यो प्रतिक्रिया फारम पूरा गर्न केही मिनेट समय निकाल्न अनुरोध गर्दछौं। तपाईंको इनपुट र सुझावहरूले हामीलाई के काम गरिरहेको छ र सामग्री, योजना र मोड्युलहरूको वितरणको सन्दर्भमा सुधार आवश्यक छ भनेर बुझ्न मद्दत गर्नेछ।

तपाईंको समयको लागि धन्यवाद र हामी आशा गर्दछौं कि तपाईंले हामीसँग सिक्न रमाईलो गरिरहनुभएको छ जसरी हामीले तपाईंको सामूहिक अनुभवहरू र अन्तर्दृष्टिहरूबाट सिक्किरहेका छौं।

तपाईंले साभेदारी गर्नुभएको जानकारीलाई कडा रूपमा गोप्य राखिनेछ र (संस्थाको नाम थप्नुहोस) द्वारा आन्तरिक अनुसन्धान र मूल्याङ्कन उद्देश्यका लागि मात्र प्रयोग गरिनेछ।

समग्र प्रशिक्षण अनुभव

निर्देशकहरू

कृपया निम्नलाई तपाईंको भावनासँग कतिको नजिकबाट मेल खान्छ भन्ने आधारमा मूल्याङ्कन गर्नुहोस् (५ शीर्ष स्कोर हो, १ न्यूनतम स्कोर हो):

■ तपाईं तपाईंको प्रशिक्षणको समग्र अनुभवलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नुहुन्छ?

५. उत्कृष्ट ४. धेरै राम्रो ३. राम्रो २. त्यति राम्रो छैन १. सबै राम्रो छैन

■ तालिमले तपाईंलाई कुन हदसम्म व्यस्त राख्यो, रुचि राख्यो र आत्म-प्रतिबिम्बको साथसाथै सहकर्मी सिकाइतर्फ उन्मुख थियो?

५. अत्यधिक संलग्न ४. संलग्न ३. औसत २. धेरै होईन १. हुदैन

■ प्रत्येक एकाइको अन्त्यमा, तपाईंले सिकेका कुराहरू बारे तपाईं कतिको स्पष्ट हुनुहुन्थ्यो र तपाईं यसलाई आफ्नो सन्दर्भमा कतिको राम्ररी लागू गर्न सक्नुहुन्छ ?

५. अति स्पष्ट ४. स्पष्ट ३. औसत २. धेरै होईन १. बिल्कुल स्पष्ट छैन

■ तपाईंले आफ्ना सहजकर्ताहरूलाई उनीहरूको वितरण शैली र मनोवृत्तिको सन्दर्भमा कसरी फेला पार्नुभयो ?

५. उत्कृष्ट ४. धेरै राम्रो ३. राम्रो २. त्यति राम्रो छैन १. सबै राम्रो छैन

■ विभिन्न सत्रहरूमा तपाईंका शङ्काहरू स्पष्ट गर्नको लागि तपाईंको सहजकर्ता कतिको समयमै र राम्रोसँग तयार थियो?

५. उत्कृष्ट ४. धेरै राम्रो ३. राम्रो २. त्यति राम्रो छैन १. सबै राम्रो छैन

तालिम वितरण

निर्देशनहरू

कृपया तलका विरुद्धमा टिक गर्नुहोस् तिनीहरूले तपाईंको भावनासँग कतिको मिल्दोजुल्दो छ भन्ने आधारमा (कुनैमा टिक गर्नुहोस्) के तालिमले तपाईंका साथीहरूसँग सहभागितामूलक तरिकामा अन्तरक्रिया गर्न पर्याप्त ठाउँ उपलब्ध गराएको छ?

हो केही हदसम्म होईन

के तालिमले तपाईंलाई शंका/प्रश्न सोध्नको लागि पर्याप्त ठाउँ उपलब्ध गराएको छ?

हो केही हदसम्म होईन

के प्रशिक्षणले आत्म प्रतिबिम्बको लागि पर्याप्त समय प्रदान गर्यो?

हो केही हदसम्म होईन

के तपाईंका प्रश्न/प्रश्नहरू सन्तोषजनक रूपमा जवाफ दियो?

छ केही हदसम्म छैन

के प्रशिक्षणमा पर्याप्त विश्राम र आरामको लागि समय थियो?

थियो केही हदसम्म थिएन

तपाईंको समग्र प्रशिक्षण अनुभव कस्तो थियो

सहभागीमूलक समावेशी सहकर्मी-शिक्षा उत्पन्न भयो चिन्तनशील माथिका सबै माथिको कुनै पनि होईन कुनै अन्य

कार्यपत्र ४ - तालिम मूल्याङ्कन फारम

पुस्तिका सामग्री र स्रोतहरू

निर्देशनहरू

कृपया निम्न मूल्याङ्कन गर्नुहोस् तिनीहरूले तपाईंको भावनासँग कतिको नजिकबाट मेल खान्छ (५ शीर्ष स्कोर हो, १ न्यूनतम स्कोर हो)। प्रश्न ६ देखि ९ गुणात्मक छन् त्यसैले कृपया वर्णनात्मक प्रतिक्रियाहरू प्रदान गर्नुहोस् ।

के तपाईं म्यानुअलको खण्ड ३ 'सुरुवात गर्नु' अन्तर्गतका निर्देशनहरू स्पष्ट, संक्षिप्त र बुझ्न सजिलो थियो भन्न चाहनुहुन्छ?

५. अति स्पष्ट ४. स्पष्ट ३. औसत २. धेरै होईन १. बिल्कुल स्पष्ट छैन

तपाईंले खण्ड २ अन्तर्गत सिकाइ स्रोतहरू कतिको उपयोगी पाउनुभयो?

५. उत्कृष्ट ४. धेरै राम्रो ३. राम्रो २. त्यति राम्रो छैन १. सबै राम्रो छैन

तपाईंले खण्ड ३ अन्तर्गत सहजकर्ताको उपकरण बाकस कतिको उपयोगी पाउनुभयो?

५. उत्कृष्ट ४. धेरै राम्रो ३. राम्रो २. त्यति राम्रो छैन १. सबै राम्रो छैन

म्यानुअलमा विभिन्न खण्डहरू अन्तर्गतका गतिविधिहरू/व्यायामहरू तपाईंले कसरी फेला पार्नुभयो?

५. उत्कृष्ट ४. धेरै राम्रो ३. राम्रो २. त्यति राम्रो छैन १. सबै राम्रो छैन

तपाईंले कुन प्रकारका स्रोतहरू सबैभन्दा उपयोगी पाउनुभयो? (लागू भएमा धेरैमा टिक गर्नुहोस्

पठन सामग्री (कागज, लेख, ट्यान्डआउट, केस स्टडी आदि) आइसब्रेकरहरू ऊर्जावान भिडियो र चलचित्रहरू टेम्प्लेटहरू / कार्यपत्रहरू अन्य

के म्यानुअल खण्डहरू पर्याप्त राम्ररी गतिमा छन् र पर्याप्त जानकारी छन्? यदि छ भने, तपाईं किन त्यसो भन्नुहुन्छ? यदि छैन भने, के थप्न सकिन्छ? कृपया विस्तारित गर्नुहोस्

के तपाईंलाई लाग्छ कि त्यहाँ कुनै विशेष खण्ड/गतिविधि/उपकरण छ जुन तपाईंले पालना गर्न असमर्थ हुनुहुन्छ र परिवर्तन/परिमार्जन गर्न आवश्यक छ। विस्तृत गर्नुहोस् ।

म्यानुअललाई कसरी बलियो बनाउन सकिन्छ जस्तो लाग्छ? सामग्री, शैक्षिक उपकरण, सहजकर्ता र अन्य विचारहरूको सन्दर्भमा तपाईंको विचारमा के कमीहरू छन्?

कुनै अन्य सुझाव वा टिप्पणी?

कृतज्ञताहरू

RiseUp मार्गदर्शन महिलावादी सिद्धान्त र अनुसन्धान पद्धतिमा आधारित सहकार्य र सह-सृजनको शक्तिबाट के सम्भव छ, भन्ने स्पष्ट उदाहरण हो । यो काम धेरै महिनाको सत्रहरू, समय क्षेत्र र देशहरूमा अन्तरपुस्ताका नेताहरूसँग फैलाउन सजिलो थिएन – र अबै पनि महिला र युवतीहरूले यो अन्तिम उत्पादन सिर्जना गर्न World YWCA र Torchlight Collective सँग मिलेर काम गरे।

विश्व युवा महिला क्रिस्चियन एसोसिएसन व्यक्तिगत अनुभव, प्राविधिक विशेषज्ञता, समय र प्रयासको लागि कृतज्ञ छ, जुन सामूहिक रूपमा YWCA Rise Up को दोस्रो संस्करणमा परिणाम भयो ! युवा महिला परिवर्तनकारी नेतृत्वको लागि मार्गदर्शन। यस गाइडको सामग्री युवा महिला र युवा महिला नेताहरू, सहजकर्ताहरू, सल्लाहकारहरू, र विभिन्न देशहरू र पृष्ठभूमिका साभेदारहरूसँग परामर्श प्रक्रिया मार्फत विकसित गरिएको थियो; र विश्वभरका विभिन्न कार्यालयहरूमा YWCA सदस्यहरू । यस पुस्तिकामा अपनाइएका प्राथमिकताका विषयवस्तु, दिशा र दृष्टिकोणहरू पहिचान गर्न छलफलमा भाग लिने विश्वभरका युवा महिला नेताहरूलाई हामी विशेष मान्यता दिन्छौं । चयन गरिएका युवा महिला नेताहरूको सहभागिता बिना यो उपकरणको सफल परीक्षण सम्भव हुने थिएन । विभिन्न क्षेत्रहरूमा सहजकर्ताहरू । तिनीहरूले तिनीहरूको सन्दर्भमा प्रयोगयोग्यता र सान्दर्भिकता प्रमाणित गर्दै र यसबाट लाभ उठाउनेहरूलाई सामग्री र सन्दर्भलाई जीवन दिए ।

गाइडको यो नयाँ संस्करण सिर्जना गर्ने प्रक्रियामा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने डा. सुची गौर र निर्मला गुरुड लगायत विश्व YWCA टोलीको अटल मार्गदर्शन र समर्थन। जेड ब्राडी, नाओमी वोयेन्गु र क्याथरिन वान्जिकुको योगदान बिना काम अधुरो हुने थियो ।

यो काम राईज अप को एक भागको रूपमा सिर्जना गरिएको हो! नेतृत्व र वकालत पहलका लागि युवा महिलाहरूलाई परिचालन (२०२०-२४) एशिया-प्रशान्त क्षेत्रमा अस्ट्रेलिया सरकारद्वारा समर्थित हामी राधिका विजोयिनी, हम्फ्रेस इभलिया, सेसिलिया गार्सिया रुइज, लिन्डसे मेनार्ड-फ्रीम्यान र सारा पेलेग्रोमको टर्चलाइट कलेक्टिभ सल्लाहकार टोलीका सदस्यहरूलाई समीक्षा प्रक्रिया, परामर्श, मस्यौदा र डिजाइनको नेतृत्व गर्नका लागि विशेष रूपमा आभारी छौं । -महिला र युवा महिला नेताहरूसँग सृजना कार्यशालाहरू र एक विस्तृत अन्तिम गाइडमा योगदान र अन्तरदृष्टि दस्तावेजीकरण । यो पुस्तिका डिजाइन गर्नुभएकोमा एनरिको जियानफ्रान्चीलाई विशेष धन्यवाद ।

अनुलग्नकहरू

अनुलग्नक १: मुख्य शब्दहरू + वाक्यांशहरू हामीलाई शब्दावली किन चाहिन्छ ?

बृहत् महिला आन्दोलनका धेरै नेता र कार्यकर्ताहरू यो कुरामा सहमत छन् कि एक पटक सामाजिक परिवर्तनको दर्शन दिने शब्दहरू आफ्नो मौलिक अर्थबाट वञ्चित भएका छन् । उदाहरणका लागि, सुरक्षित ठाउँ, सशक्तिकरण र संलग्नता जस्ता शब्दहरू व्यापक महिला आन्दोलनका विभिन्न सदस्यहरूले फरक-फरक रूपमा प्रयोग गरिरहेका छन् । यो शब्दावली यसलाई समाधान गर्न र नेताहरू र भूमिगत कार्यकर्ताहरूलाई निरन्तर रूपमा प्रयोग गरिने साझा भाषा प्रदान गर्नको लागि हो ।

यो शब्दावलीले प्रायः प्रयोग हुने शब्दहरू - चाहे तिनीहरू “प्राविधिक शब्दहरू”, “अपरेसनल शब्दहरू” वा “विशेष शब्दजालहरू” हुन् । यसले सबैले सजिलै बुझ्न सक्ने परिभाषाहरू प्रदान गर्ने प्रयास गर्दछ, चाहे तिनीहरू आन्दोलनका सदस्यहरू, महत्वाकांक्षी सदस्यहरू, सहयोगीहरू, साभेदारहरू वा हामीसँग काम गर्ने सरोकारवालाहरू हुन् ।

क्षमतावाद

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू (मानसिक, भावनात्मक, र/वा शारीरिक) विरुद्ध भेदभाव र पूर्वाग्रह केही शरीरहरू (विशिष्ट र असामान्य) अरूहरू भन्दा बढी मूल्यवान् छन् भन्ने विश्वासमा आधारित । क्षमतावाद ले मानिसहरूलाई तिनीहरूको क्षमताको आधारमा परिभाषित गर्दछ र अपाङ्गता भएका मानिसहरूलाई “कमभन्दा कम” (जस्तै, सम्मान र विचारको योग्य नभएको, योगदान गर्न र जीवनमा भाग लिन नसक्ने, र अन्य गलत धारणाहरू) को रूपमा वर्गीकृत गर्दछ । क्षमता सचेत वा बेहोश हुन सक्छ, र संस्था, प्रणाली, र समाजको व्यापक संस्कृतिमा सम्मिलित हुन्छ ।

दुरुपयोग

शारीरिक, यौन, मौखिक वा मनोवैज्ञानिक रूपमा, हानिकारक, वा आपत्तिजनक तरिकामा उपचार गर्न; समावेश गर्दछ - कसैलाई वा कसैको बारेमा कठोर र अपमानजनक भाषा प्रयोग गर्न; यौन गतिविधिमा जबरजस्ती गर्न; बलात्कार वा दुर्व्यवहार; चोट वा पीडा निम्त्याउने नियतले जस्तै (हिट, लात, चीजहरू फ्याँक्नु, यात्रा) प्रहार गर्ने ।

जवाफदेहिता

जवाफदेही हुनु भनेको कार्य, काम, कार्यक्रम वा कानूनको पालनाको लागि जिम्मेवार हुनु हो । उत्तरदायित्व भनेको कुनै व्यक्ति वा समूहले कुनै विशेष कार्यको लागि लिने जिम्मेवारी हो । यसलाई विश्वास चाहिन्छ, र प्रायः एक प्रवर्तन संयन्त्र र यसको पालना नगर्ने परिणामहरूसँग जोडिएको हुन्छ । उदाहरणः मानव अधिकारको लागि जवाफदेहिता भनेको निश्चित व्यक्तिहरू (उदाहरणका लागि सरकारी प्रतिनिधिहरू र सेवा प्रदायकहरू) ले मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र पालना गर्नुपर्छ भन्ने हो । जवाफदेहितालाई कारवाहीमा राख्नु भनेको युवा महिलाहरूलाई थाहा छ र उनीहरूको अधिकारको माग गर्ने सुनिश्चित गर्नु हो, र जिम्मेवारहरूले परिस्थिति सुधार गर्न कदम चाल्छन् ।

अभिनेता र परिवर्तन को एजेन्ट

यी व्यक्तिहरू हुन् जसले समूह, समुदाय, संस्था वा राष्ट्रमा परिवर्तनका लागि उत्प्रेरकको रूपमा काम गर्छन् । तिनीहरूले अरूलाई प्रेरणा दिएर र नयाँ सोच र नयाँ विचारहरू मार्फत साझा पाठ्यक्रम तिर तिनीहरूलाई प्रभाव पारेर उत्प्रेरकको रूपमा काम गर्छन् । त्यसैले तिनीहरू परिवर्तनका प्रवर्तक हुन् ।

वकालत

वकालत भनेको उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि रणनीति र कार्य दुवै समावेश गर्दछ । वकालतको उद्देश्य उनीहरूलाई असर गर्ने निर्णयहरूमा सरोकारवालाहरूको संलग्नता हो । उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि कार्यहरू, जस्तै ती सरोकारवालाहरूलाई लविड गर्ने, सामान्यतया समयको साथमा, र बढ्दो रूपमा हुन्छ ।

सकारात्मक कार्य

सकारात्मक कार्य भनेको शिक्षा र रोजगारी जस्ता क्षेत्रहरूमा उनीहरूको लिंग, जाति, लैंगिकता, धर्म वा राष्ट्रियताको आधारमा विशेष समूहहरूलाई समावेश गर्न खोज्ने सरकार वा संगठन भित्रका नीति र अभ्यासहरूको सेटलाई जनाउँछ । ऐतिहासिक र अन्तर्राष्ट्रिय

रूपमा, सकारात्मक कार्यको लागि समर्थनले रोजगारी र तलबमा असमानता हटाउने, शिक्षामा पहुँच बढाउने, विविधता प्रवर्द्धन गर्ने, र विगतका स्पष्ट गल्तीहरू, हानिहरू, वा अवरोधहरूलाई सम्बोधन गर्ने जस्ता लक्ष्यहरू हासिल गर्न खोजेको छ ।

आयुवाद

स्टेरियोटाइपहरू (हामी कसरी सोच्दछौं), पूर्वाग्रह (हामी कस्तो महसुस गर्छौं), र भेदभाव (हामी कसरी व्यवहार गर्छौं) अरू वा आफूलाई उमेरको आधारमा। आयुवादले खराब स्वास्थ्य, सामाजिक अलगाव, पहिले मृत्यु, र यति धेरै निम्त्याउन सक्छ । दुर्भाग्यवश, आयुवाद संस्था र क्षेत्रहरूमा व्यापक रूपमा प्रचलित छ, र अर्थव्यवस्था र समाजमा दूरगामी परिणामहरू छन् । उमेरवादका केही उदाहरणहरूमा तपाईंको उमेरको कारणले आफ्नो जागिर गुमाउनु, युवाहरूलाई अकुशल र गैरजिम्मेवारको रूपमा हेर्नु वा तिनीहरूको उमेरको कारणले कसैको चिन्तालाई बेवास्ता गर्नु समावेश छ ।

जातिवाद विरोधी

जातीय पूर्वाग्रह, प्रणालीगत नस्लवाद, र विशिष्ट जातीय समूहहरूको उत्पीडनको प्रतिरोध गर्नका लागि विचार र राजनीतिक कार्यहरूको दायरालाई एन्टी-रेसिज्म समावेश गर्दछ। नस्लवाद विरोधी सामान्यतया सचेत प्रयासहरू र जानाजानी कार्यहरू वरिपरि संरचित हुन्छ, जुन व्यक्ति र प्रणालीगत स्तरमा सबै मानिसहरूलाई समान अवसरहरू प्रदान गर्ने उद्देश्यले गरिन्छ ।

दमन विरोधी आन्दोलन

दमन विरोधी आन्दोलनहरूले हाम्रो समाजमा भएका दमनहरूलाई पहिचान गर्न र त्यसका प्रभावहरूलाई कम गर्न र अन्ततः हाम्रो समुदायमा भएको शक्ति असंतुलनलाई समान बनाउन खोज्छ ।

पूर्वाग्रहहरू

व्यक्तिगत विशेषता वा स्टेरियोटाइपहरूमा आधारित व्यक्तिहरूको समूहको बारेमा सचेत पूर्वावस्था वा सामान्यीकरण। केही पूर्वाग्रहहरू सकारात्मक र उपयोगी हुन सक्छन्। अन्य पूर्वाग्रहहरू ज्ञानको सट्टा पूर्वाग्रहहरूमा आधारित हुन सक्छ। यी संज्ञानात्मक सर्टकटहरूले कहिलेकाहीं निर्णयहरू निम्त्याउन सक्छ, जसले हतार निर्णयहरू र भेदभावपूर्ण अभ्यासहरू निम्त्याउन सक्छ। (अचेतन/अनिहित पूर्वाग्रहहरू पनि हेर्नुहोस् । (अचेतन/अनिहित पूर्वाग्रहहरू पनि हेर्नुहोस् ।

बायो ब्रेक्स

सहभागीहरूले वाशरूम वा बाथरूमहरू प्रयोग गर्न सक्ने बेलामा बैठकहरूमा विश्रामहरूलाई जनाउँछ ।

क्षमता निर्माण

व्यक्ति वा संस्थाको पूर्वाधार, सीप वा विशेषज्ञता, शासन र मानव संसाधनलाई सुदृढ गरेर आफ्नो लक्ष्य पूरा गर्ने क्षमताको सुधार गर्नु हो । क्षमता अभिवृद्धि तालिम, लगानी, अनुभवमूलक सिकाइ, संगठनको माध्यमबाट सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ ।

संयुक्त राष्ट्र संघको बडापत्र

संयुक्त राष्ट्र संघको बडापत्र संयुक्त राष्ट्र संघको संस्थापक दस्तावेज हो। यो २६ जुन १९४५ मा सान फ्रान्सिस्कोमा संयुक्त राष्ट्र संघको अन्तर्राष्ट्रिय संगठनको सम्मेलनको समापनमा हस्ताक्षर भएको थियो र २४ अक्टोबर १९४५ मा लागू भएको थियो। संयुक्त राष्ट्र संघले आफ्नो अनौठो अन्तर्राष्ट्रिय कारणले विभिन्न मुद्दाहरूमा कारवाही गर्न सक्छ। चरित्र र यसको बडापत्रमा निहित शक्तिहरू, जुन अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि मानिन्छ। यसरी, संयुक्त राष्ट्र बडापत्र अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको एक उपकरण हो, र संयुक्त राष्ट्र सदस्य राष्ट्रहरू यसमा बाध्य छन्। संयुक्त राष्ट्र संघको बडापत्रले राष्ट्रहरूको सार्वभौम समानतादेखि लिएर अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धमा बल प्रयोगको निषेधसम्म अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धका प्रमुख सिद्धान्तहरूलाई संहिताबद्ध गर्दछ। सन् १९४५ मा संयुक्त राष्ट्र संघको स्थापना भएदेखि नै यस संस्थाको मिशन र कामलाई यसको संस्थापक बडापत्रमा रहेका उद्देश्य र सिद्धान्तहरूद्वारा निर्देशित गरिएको छ, जसलाई सन् १९६३, १९६५ र १९७३ मा तीन पटक संशोधन गरिएको छ। अन्तर्राष्ट्रिय न्यायालय, प्रिन्सिपल संयुक्त राष्ट्र संघको न्यायिक अंग, अन्तर्राष्ट्रिय न्यायालयको विधान अनुसार काम गर्दछ, जुन संयुक्त राष्ट्रको बडापत्रमा संलग्न छ, र यसको अभिन्न अंग बनाउँछ ।

सिस्जेंडर

ती व्यक्तिहरूको वर्णन गर्दछ जसको लिङ्गपहिचान वा अभिव्यक्ति सामान्यतया उनीहरूलाई जन्ममा तोकिएको लिंगसँग सम्बन्धित व्यक्तिहरूसँग मिल्छ ।

जलवायु

एक संकीर्ण अर्थमा जलवायु सामान्यतया “औसत मौसम” को रूपमा परिभाषित गरिन्छ, वा अधिक कठोर रूपमा, तथ्याङ्कीय विवरणको रूपमा सान्दर्भिक परिमाणहरूको बीचमा महिनादेखि हजारौं वर्षसम्मको अवधिमा अर्थ र परिवर्तनशीलताको रूपमा। विश्व मौसम विज्ञान संगठन (WMO) द्वारा परिभाषित अनुसार शास्त्रीय अवधि ३ दशक हो। यी मात्राहरू प्रायः सतह चरहरू जस्तै तापमान, वर्षा, र हावा हो। व्यापक अर्थमा जलवायु भनेको जलवायु प्रणालीको सांख्यिकीय विवरण सहित राज्य हो।

आपतकालिन जलवायु परिवर्तन

जलवायु परिवर्तन भन्नाले लामो समयसम्म रहने जलवायु मापनमा हुने कुनै पनि महत्वपूर्ण परिवर्तनलाई जनाउँछ। अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा, जलवायु परिवर्तनले तापमान, वर्षा, वा हावाको ढाँचामा हुने ठूला परिवर्तनहरू समावेश गर्दछ, जुन धेरै दशक वा लामो समयसम्म हुन्छ। जलवायु आपतकाल भनेको जलवायु परिवर्तनलाई कम गर्न वा रोक्न र यसबाट हुन सक्ने सम्भावित अपरिवर्तनीय वातावरणीय क्षतिबाट बच्न तत्काल कदम चाल्नु पर्ने अवस्था हो।

कोडिङ (वा अनुक्रमणिका)

डेटा संरचना र लेबल गर्ने माध्यमको रूपमा व्यापक विचार र विषयहरू (जस्तै उमेर, लिंग, सामाजिक आर्थिक स्थिति, क्षेत्र) मा कोडहरू तोक्ने।

सामुदायिक नेता

परिभाषित समुदाय भित्र प्रभाव पार्ने वा परिवर्तन गर्ने क्षमता भएको व्यक्ति। यो भूमिका औपचारिक हुन सक्छ (जस्तै, निर्वाचित अधिकारीहरू, धार्मिक नेताहरू, मान्यता प्राप्त जातीय-सांस्कृतिक नेताहरू, वा विशिष्ट औपचारिक समूहका नेताहरू) वा अनौपचारिक (मद्दत गर्न मन पराउने व्यक्ति)।

गोप्यता

विशेष विवरणहरू वा अनुसन्धान टोली बाहिर कसैसँग साभेदारी नगर्ने प्रतिज्ञा वा प्रतिबद्धता, विशेष गरी अनुसन्धान सहभागीहरूको पहिचान प्रकट गर्न सक्ने विवरणहरू।

परामर्श

एजेन्डालाई कसरी अगाडि बढाउने भन्ने बारे संलग्नता र प्रतिक्रिया खोज्ने व्यक्तिगत र/वा अनलाइन प्रक्रियाहरूको योजनाबद्ध श्रृंखला। एक नारीवादी परामर्श गैर-हाइरार्किकल हुन संरचित छ र अतिरिक्त-व्यक्तिगत र बाहिरी कारकहरू हेर्नुपर्छ। नारीवादी परामर्श सांस्कृतिक रूपमा उत्तरदायी र सशक्त हुन्छ। अझ व्यापक रूपमा, परामर्श औपचारिकदेखि अनौपचारिकसम्म हुन सक्छ; र सक्रिय (मानिसहरूले निर्णय लिने प्रक्रियामा टिप्पणी र प्रतिक्रिया प्रदान गर्छन्) निष्क्रिय (मानिसहरूलाई मात्र सूचित गरिन्छ)।

संविधान

एक औपचारिक र कानुनी कागजात जसले आधारभूत नियम र नियमहरू सेट गर्दछ, जसले मानव संघ गठन गर्दछ। संविधानले राज्य र देशहरूका लागि आधारभूत नियम र नियमहरू प्रदान गर्न सक्छ, YWCA जस्ता संस्थाहरूका लागि पनि।

साइबरस्टाकिंग

यो एक व्यक्ति, व्यक्तिहरूको समूह, वा इन्टरनेट वा अन्य इलेक्ट्रोनिक माध्यमहरू प्रयोग गर्ने कम्पनीलाई हैरानी गर्न, धम्की दिन वा पीछा गर्न सञ्चारको डिजिटल रूपहरूको व्यवस्थित प्रयोग हो। डिजिटल स्पेसमा निरन्तर मनोवैज्ञानिक दबावले पीडितको जीवनलाई असहनीय बनाउन सक्छ। केही अवस्थामा, अफलाइन उत्पीडन र शारीरिक हिंसा पनि अनलाइन स्टकिङको साथ हुन सक्छ। साइबरस्टाकिंग धेरै देशहरूमा अपराध हो।

डिजिटल विभाजन

डिजिटल डिभाइडले इन्टरनेट पहुँच भएका र वर्ल्ड वाइड वेबमा प्रदान गरिएका नयाँ सेवाहरू प्रयोग गर्न सक्नेहरू र यी सेवाहरूबाट बहिष्कृत व्यक्तिहरू बीचको भिन्नतालाई जनाउँछ।

अशक्तिकरण

यो एक व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहलाई केहि गर्न र निश्चित लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न सक्षम हुन सीमित गर्ने कार्य हो। यसले व्यक्तिहरूलाई आफ्नो जीवनमा परिवर्तन गर्न चाहेका चीजहरूलाई प्रभाव पार्ने कुनै शक्ति, वा इच्छा वा माध्यम हुँदैन।

भेदभाव

लिंगको आधारमा गरिएको कुनै पनि भेदभाव, बहिष्कार वा प्रतिबन्ध जसले महिला र महिलाको मान्यता, आनन्द वा व्यायामलाई कमजोर पार्ने वा खारेज गर्ने प्रभाव वा उद्देश्य हो, तिनीहरूको वैवाहिक स्थितिलाई ध्यान नदिई, पुरुष र महिलाको समानताको आधारमा, मानव अधिकारको र राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक वा अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा मौलिक स्वतन्त्रताहरू“ संयुक्त राष्ट्र, १९७९ ‘महिला विरुद्ध सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि,’ धारा १। भेदभाव कानून (de jure) वा अभ्यास (de facto) दुवैबाट हुन सक्छ। CEDAW महासन्धिले कानून, नीति, प्रक्रिया वा अभ्यासमा समावेश भए पनि भेदभावका दुवै रूपहरूलाई पहिचान र सम्बोधन गर्दछ।

- कानूनी भेदभाव जस्तै, केही देशहरूमा, एक महिलालाई आफ्नो पतिको सहमति बिना देश छोड्न वा काम गर्न अनुमति छैन।
- वास्तविक भेदभाव उदा. एक पुरुष र महिलाले एउटै कामको स्थिति र एउटै कर्तव्यहरू गर्न सक्छन्, तर तिनीहरूको फाइदा फरक हुन सक्छ।

विविधता

“हामी सबैसँग भएका अद्वितीय आयाम, गुण र विशेषताहरूको विविधता” लाई बुझाउँछ। विविधताले हाम्रो पहिचान, अनुभव, र दृष्टिकोणमा भिन्नताहरू कब्जा गर्छ। यो एउटा दिइएको ठाउँ वा समूह भित्र मानिसहरूलाई फरक बनाउने कुराको ‘ऐना’ हो; यद्यपि, विविधता त्यो ठाउँ वा समूह भित्र समान शक्ति वा पहुँचको ग्यारेन्टर होइन।

कर्तव्य वाहक

यी व्यक्तिहरू हुन् जसको कुनै कुरामा निश्चित जिम्मेवारी हुन्छ। जीवन र मानव अधिकारको रक्षा गर्ने जिम्मेवारी हुन सक्छ।

आर्थिक स्वायत्तता

यो व्यक्तिको आर्थिक भविष्यको बारेमा स्वतन्त्र निर्णय गर्ने क्षमता हो। यसले मर्यादाका साथ जीवन निर्धारण र प्रभाव पार्न उत्पादनका साधनहरू निर्णय गर्न र प्रयोग गर्न सक्षम बनाउँछ।

सहानुभूति

मानिसहरूका भावनाहरू बुझ्ने क्षमता र तिनीहरूको सन्दर्भको फ्रेममा आधारित तिनीहरूले के सोचिरहेका वा महसुस गरिरहेका हुन सक्छन् भनेर कल्पना गर्ने क्षमतालाई भनिन्छ। समानुभूति तीन प्रकारका हुन्छन्। संज्ञानात्मक समानुभूति भनेको अरु कसैको दृष्टिकोण बुझ्ने क्षमता हो। भावनात्मक समानुभूति भनेको अरुले के महसुस गरेको महसुस गर्ने क्षमता हो। समानुभूतिपूर्ण चिन्ता भनेको कसैलाई तपाईंबाट के चाहिन्छ भनेर सचेत रूपमा निर्धारण गर्ने क्षमता हो।

सशक्तिकरण

एक व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहलाई शक्तिको विकास वा पुनर्स्थापना गर्ने प्रक्रिया लाई सशक्तिकरण भनिन्छ। सशक्तिकरणले अक्सर व्यक्तिहरूलाई बलियो, अधिक आत्मविश्वासी बन्न, र थप एजेन्सी प्रयोग गर्न र उनीहरूको जीवन, अधिकार र छनौटहरूमा नियन्त्रण गर्न मद्दत गर्दछ।

संलग्नता

एक औपचारिक वा अनौपचारिक सम्झौता जसमा एक व्यक्तिले संगठन, टोली वा समूहको विशिष्ट कारण वा गतिविधिमा आफूलाई प्रतिबद्ध गर्दछ। प्रायः, संलग्नता सदस्य र संगठन बीचको व्यक्तिगत वा भावनात्मक सम्बन्धको परिणाम हो, किनकि तिनीहरू समान कारणहरू, मिशन, दृष्टि, र/वा मूल्यहरूका लागि जोश र प्रतिबद्धता साभा गर्छन्।

समानता गैर भेदभाव

समानता भनेको प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो जीवन र प्रतिभाको अधिकतम उपयोग गर्ने समान अवसर छ भनी सुनिश्चित गर्नु हो, र आफू कहाँ, के वा को जन्मेको वा अन्य विशेषताहरूको कारणले कसैलाई पनि गरिब जीवनको सम्भावना नहोस् भन्ने विश्वास गर्नु १०७

हो । समानताले मान्यता दिन्छ कि ऐतिहासिक रूपमा, विशेष विशेषताहरू भएका मानिसहरूका निश्चित समूहहरू जस्तै । निश्चित जाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, महिला र समलिंगी र समलिंगीहरूले भेदभावको अनुभव गरेका छन् । भेदभावले व्यक्तिको संरक्षित विशेषताको कारणले गर्दा कुनै व्यक्ति विरुद्ध कम अनुकूल व्यवहारलाई जनाउँछ । गैर-भेदभाव भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिगत पक्षलाई अनुग्रह नगर्नु हो ।

समता

उमेर, क्षमता, लिङ्ग, आम्दानी, शिक्षाको स्तर, संस्कृति र पृष्ठभूमि जस्तोसुकै भए पनि सबै व्यक्तिको आवश्यकता पूरा गर्न अवसर, शक्ति र स्रोतसाधनको उचित वितरणलाई समता भनिन्छ ।

वातावरणीय परिवर्तनहरू

वातावरणीय परिवर्तन भनेको प्रायः मानवीय प्रभाव र प्राकृतिक पारिस्थितिक प्रक्रियाहरूको कारणले हुने वातावरणको परिवर्तन वा गडबड हो । वातावरणीय परिवर्तनहरूले विभिन्न कारकहरू समावेश गर्दछ, जस्तै प्राकृतिक प्रकोपहरू, मानव हस्तक्षेपहरू, वा जनावरहरूको अन्तरक्रिया ।

प्रमाण-आधारित अभ्यास

प्रमाण-आधारित अनुसन्धान भनेको नयाँ अध्ययनलाई सूचित गर्न व्यवस्थित र पारदर्शी तरिकामा अधिल्लो अनुसन्धानको प्रयोग हो ताकि यसले मान्य, प्रभावकारी र पहुँचयोग्य तरिकामा महत्वपूर्ण प्रश्नहरूको जवाफ दिइरहेको छ ।

सहजकर्ता

एक व्यक्ति जसले छलफल मार्फत समूहलाई मार्गदर्शन गर्दछ । नारीवादी सिद्धान्तहरू पछ्याउने एक सहजकर्ता विशेषाधिकार र शक्ति गतिशीलताको बारेमा सजग हुन्छ । तिनीहरू सहभागीहरूमाथि महत्वपूर्ण शक्ति बिना सहभागीहरूको समुदायबाट आउँछन् । तिनीहरू सुनिश्चित गर्छन् कि सहभागीहरू सत्रको सही मालिक हुन् । तिनीहरू सुरक्षित ठाउँ बढाउन सहभागीहरूसँग सहकार्य गर्छन् ।

विश्वास / विश्वासमा आधारित

केहि (जस्तै संगठन, आन्दोलन वा दृष्टिकोण) को वर्णन गर्दछ जसको मान वा मिशन निश्चित विश्वास वा विश्वासको प्रणालीमा आधारित वा प्रेरणा लिन्छ ।

नारीवाद

एउटै अवधारणा हुनुको सट्टा, विश्वभरका नारीवादीहरूको जीवित अनुभव, पहिचान र समुदायहरूद्वारा आकारको नारीवादको स्पेक्ट्रम छ । नारीवाद भनेको सबै लिङ्गका समान अधिकार र अवसरहरू भएको कुरा हो । यो महिलाको विविध अनुभव, पहिचान, ज्ञान र शक्तिहरूको सम्मान गर्ने र सबै महिलाहरूलाई उनीहरूको पूर्ण अधिकारहरू महसुस गर्न सशक्त बनाउन प्रयास गर्ने बारे हो ।

नारीवादी

एक दृष्टिकोण जसले शक्ति सम्बन्धको परिवर्तनलाई, विशेष गरी लिङ्ग, सबै सामाजिक परिवर्तन विश्लेषण वा प्रक्रियाहरूको केन्द्रमा राख्छ । महिला र अन्य सीमान्तकृत र/वा कम प्रतिनिधित्व लिङ्गहरूको सशक्तिकरणमा नारीवादी परिवर्तन हस्तक्षेप केन्द्र; लैङ्गिक शक्ति सम्बन्ध को रूपान्तरण; र लैङ्गिक समानताको विकास। नारीवादी परिवर्तन हस्तक्षेपहरू प्रायः “लैङ्गिक लेन्स” मार्फत हेरिन्छ (जस्तै: लैङ्गिक समानता र महिला अधिकारहरू परिवर्तन प्रक्रियाद्वारा सचेत रूपमा सम्बोधन र उन्नत भइरहेको छ कि भनेर सोध्ने) ।

लैङ्गिक समानता

एक राज्य जहाँ लैङ्गिक समानता महिला, पुरुष, केटी र केटा र सबै लिङ्गका व्यक्तिहरूले समान अधिकार, व्यवहार, जिम्मेवारी र अवसरहरूबाट लाभान्वित हुन सक्छ । लैङ्गिक समानताले समानतालाई बुझाउँदैन । लैङ्गिक समानता: लैङ्गिक समानताले सबै लिङ्गका मानिसहरूलाई समान अधिकार र अवसरहरू प्रदान गर्ने लक्ष्य राखेको भए तापनि यसले उमेर, जाति, जाति, क्षमता, यौन भुकाव आदि जस्ता अन्य कारकहरूका कारण महिला र लैङ्गिक अल्पसंख्यकहरूले सामना गर्न सक्ने प्रणालीगत अवरोधहरूलाई सम्बोधन गर्दैन । लैङ्गिक समानताले निष्पक्षता र न्याय प्रदान गर्ने लक्ष्य राख्छ ताकि सीमान्तकृत समूहहरूले यी अवसरहरूमा पहुँच गर्न र यी अधिकारहरूबाट लाभान्वित हुन सकून् । यो पनि हेर्नुहोस्: “इंटरसेक्सनल”। उदाहरण: लैङ्गिक समानताले पुरुष र महिलालाई एउटै बुलेट-प्रूफ भेस्ट दिने हो, यद्यपि तिनीहरूको शरीरको आकार प्रायः फरक हुन्छ (जस्तै महिलाले आफ्नो छातीमा भेस्ट फिट गर्न सक्षम

नहुन सकछ) । लैङ्गिक समानताले प्रत्येक व्यक्तिलाई बुलेटफुफ भेस्ट दिनेछ जुन तिनीहरूको शरीरको आकार अनुरूप हुन्छ ।

लैङ्गिक समानता

लैङ्गिक समानता पुरुष र महिला, केटा र केटीहरूका लागि निष्पक्ष हुने प्रक्रिया र महत्वपूर्ण रूपमा परिणाम र परिणामहरूको समानता। लैङ्गिक समानतामा ऐतिहासिक वा प्रणालीगत पूर्वाग्रह वा भेदभावको क्षतिपूर्ति गर्न अस्थायी विशेष उपायहरूको प्रयोग समावेश हुन सकछ । यसले भिन्नता उपचारलाई बुझाउँछ जुन निष्पक्ष छ र सकारात्मक रूपमा लिङ्ग भूमिका वा मानदण्ड वा लिङ्गहरू बीचको भिन्नताको कारणले हुने पूर्वाग्रह वा बेफाइदालाई सम्बोधन गर्दछ। समताले सुनिश्चित गर्दछ कि महिला र पुरुष र केटीहरू र केटाहरूलाई समान अवसर छ, सुरु बिन्दुमा मात्र होइन, तर अन्तिम रेखामा पुग्दा पनि। यो महिला र पुरुषको विभिन्न आवश्यकता, सांस्कृतिक अवरोधहरू र विशिष्ट समूहको (विगत) भेदभावलाई ध्यानमा राखेर दुवै लिङ्गहरूको उचित र न्यायपूर्ण व्यवहारको बारेमा हो ।

लिङ्ग अभिव्यक्ति

एक व्यक्तिको विशेषताहरू र व्यवहारहरू (जस्तै उपस्थिति, पहिरन, व्यवहार, बोली ढाँचा, र सामाजिक अन्तरक्रियाहरू) जुन लिङ्गको लागि विशिष्ट मानिन्छ ।

लैङ्गिक पहिचान

एक व्यक्तिको भित्री, पुरुष, महिला, केहि अन्य वा बीचमा भएको गहिरो-अनुभूति, उनीहरूलाई जन्ममा तोकिएको लिंगको पर्वाह नगरी। सबैको लैङ्गिक पहिचान हुन्छ ।

लिङ्गदृष्टिकोण

नागरिक संलग्नता कार्यक्रमहरू र सामग्रीहरूमा लैङ्गिक लेन्स लागू गर्नुको अर्थ सामग्री र पाठ्यक्रम निर्णयहरू गर्नेहरूले ती कार्यक्रमहरू र सामग्रीहरूलाई विशेष ध्यान दिएर लैङ्गिक असन्तुलन वा प्रस्तुत गरिएका कुराहरूमा पूर्वाग्रहहरू हेर्छन् ।

लिङ्ग अनुरूप

यो शब्दले ती व्यक्तिहरूलाई जनाउँछ जसले उनीहरूलाई जन्ममा तोकिएको महिला वा पुरुष लिङ्गको आधारमा उनीहरूले कस्तो देखिने वा व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने बारे अन्य व्यक्तिहरूको विचार वा स्टेरियोटाइपहरू पछ्याउँदैनन् । यी अपेक्षाहरू संस्कृतिहरूमा भिन्न हुन सकछन् र समयसँगै परिवर्तन भएका छन् ।

लैङ्गिक संवेदनशीलता

लिङ्गले अरूको उपचारमा कसरी प्रभाव पार्छ भन्ने बारे सचेत गराउँछ। उदाहरणका लागि भाषाको शक्ति सम्बन्ध बुझ्दा पनि कहिलेकाही लिंगको फरक अर्थ लाग्छ ।

लक्ष्य

लक्ष्यहरूले चाल्नु पर्ने कदमहरू परिभाषित र मात्रा निर्धारण गर्दछ। तिनीहरू सही दिशामा प्रगति देखाउने संकेत पोष्ट हुना तिनीहरू मापनयोग्य छन् र प्रश्नहरूको जवाफ दिन्छन्, “कहिले?” र “कति?” लक्ष्यहरू विशेष प्रभाव सिर्जना गर्ने लक्ष्य राख्छन्। उदाहरणका लागि: विश्व YWCA को लक्ष्य दृष्टिकोण ले भविष्यको लागि स्पष्ट दृष्टिकोण वर्णन गर्दछ: “२०३५ सम्ममा, १० करोड युवा महिला र केटीहरूले न्याय, लैङ्गिक समानता, र हिंसा र युद्धविहीन संसार सिर्जना गर्न शक्ति संरचनाहरू परिवर्तन गर्नेछन् सबै महिलाहरू समावेशी दिगो YWCA आन्दोलनको नेतृत्व गर्दै ।”

शासन

नियम, नीति, प्रक्रिया र संरचनाहरूको स्थापना जसले संगठन भित्र भूमिका र जिम्मेवारीहरू परिभाषित गर्दछ । शासन र यससँग सम्बन्धित प्रक्रियाहरूले संगठन भित्रका विभिन्न कलाकारहरूले कसरी अन्तरक्रिया गर्छन्, निर्णय गर्छन् र जवाफदेही हुन्छन् भन्ने मार्गदर्शन गर्दछ ।

हानि

चोट लाग्ने कार्य र भनिएको चोटको परिणाम । हानि शारीरिक, भावनात्मक, आध्यात्मिक, वा मनोवैज्ञानिक पनि हुन सकछ । हानि या

त जानाजानी वा अनजानमा हुन सक्छ । जब कसैलाई हानि पुग्छ, उनीहरूले आफूलाई हानि भएको महसुस गर्न सक्दैनन् वा कसरी प्रतिक्रिया दिने भनेर थाहा नहुन सक्छ । तिनीहरू उक्त कुरालाई अस्वीकार गर्दै पनि हुन सक्छ । हानिको अनुभव गरिरहेको व्यक्तिलाई निको हुन र निको हुनको लागि समर्थन र समय चाहिन्छ ।

मानवीय मर्यादा

मानव मर्यादा भनेको मानव जातिको मानवताको लागि अन्तर्निहित एक विशेष मूल्य रहेको मान्यता हो र जसरी तिनीहरू मानव भएकाले मात्र सम्मानको योग्य छन् । मर्यादा भनेको व्यक्तिको आफ्नै लागि मूल्यवान र सम्मानित हुने र नैतिक रूपमा व्यवहार गर्ने अधिकार हो ।

मानव अधिकार

मानव अधिकार भनेको हाम्रो राष्ट्रियता, बसोबास गर्ने स्थान, लिङ्ग, लिङ्ग, राष्ट्रिय वा जातीय उत्पत्ति, जाति, धर्म, भाषा, वा अन्य कुनै पनि हैसियत जुनसुकै भए पनि सबै मानव जातिका लागि निहित अधिकारहरू हुन् । हामी सबै मानव अधिकारका लागि विना भेदभाव समान रूपमा हकदार छौं । यी अधिकारहरू सबै अन्तरसम्बन्धित, अन्तरनिर्भर र अविभाज्य छन् ।

मानव अधिकार आधारित दृष्टिकोण (HRBA)

यसले गैर-भेदभाव, सहभागिता र जवाफदेहिता जस्ता मानव अधिकार सिद्धान्तहरू लागू गर्ने दृष्टिकोणको वर्णन गर्दछ । मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणले हरेक कार्यक्रम, परियोजना र गतिविधिमा मानवअधिकारको परिपूर्तिलाई प्रमुख प्राथमिकतामा राख्छ ।

समावेश

पूर्ण सहभागिता र सम्बद्धता सक्षम गर्न अवरोधहरू हटाउने कार्य समावेश गर्नु हो । समावेशीकरणले चुनौतिहरू पहिचान गर्न, मानिसहरूलाई के चाहिन्छ भनेर बुझ्न, र समान स्थान र अनुभवहरू पालनपोषण गर्न उचित आवास उपलब्ध गराउने उद्देश्यले भएको जस्तो देखिन्छ ।

समावेशी

समावेशी हुनु भनेको जोसुकै भए पनि अरूको लागि आफ्नो भावनालाई समर्थन गर्नु हो । समावेशी स्थानहरू प्राप्त हुन्छन् जब व्यक्तिहरूसँग उनीहरूको पहिचानको वास्ता नगरी, विचार साझा गर्न, निर्णयहरू गर्न, र सम्मान र मूल्यवान महसुस गर्ने एजेन्सी हुन्छ । समावेशी स्थानहरू प्रवर्द्धन गर्न, YWCA ले जाति, जातीय, स्वास्थ्य, स्थिति, वर्ग, जात, भिन्न रूपमा अपाङ्गता, आदिवासी, उमेर, यौन भुकाव, लैङ्गिक पहिचान र विश्वासको विविधतालाई पूर्ण रूपमा स्वीकार गर्दछ र स्वीकार गर्दछ ।

समावेशीता

अरूको लागि सम्बन्धित भावनालाई समर्थन गर्दै, तिनीहरू जोसुकै भए पनि । समावेशीता प्राप्त हुन्छ जब मानिसहरूसँग उनीहरूको विचार साझा गर्न, निर्णयहरू गर्न, र सम्मान र मूल्यवान महसुस गर्ने एजेन्सी हुन्छ, तिनीहरूको पहिचानको वास्ता नगरी । समावेशीता प्रवर्द्धन गर्न, विश्व YWCA ले जाति, जातीय, स्वास्थ्य, स्थिति, वर्ग, जाति, भिन्न रूपमा अपाङ्गता, आदिवासी, उमेर, यौन भुकाव, लैङ्गिक पहिचान, र विश्वासको विविधतालाई पूर्ण रूपमा स्वीकार गर्दछ र स्वीकार गर्दछ ।

नवीनता

नवीनता एउटा प्रक्रिया हो जसले नयाँ सिर्जना गर्दछ वा अवस्थित संयन्त्रहरूलाई सुधार गर्दछ 'राम्रो' समस्या समाधान गर्नको लागि । उदाहरणका लागि, 'नवप्रवर्तन' ले एउटा जटिल प्रक्रियालाई सहज बनाउने हस्तक्षेपको परिचय दिएर सामाजिक, प्राविधिक वा व्यापारिक समस्याको समाधान गर्नेछ ।

अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून

अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनले नागरिक र आफ्नो अधिकार क्षेत्र भित्रका अन्य व्यक्तिहरूप्रति राज्यहरूको दायित्वलाई नियन्त्रण गर्दछ । मानवअधिकार कानूनले मानवीय आदर्शको सर्वोच्चतालाई समेटेको छ, जसमा प्रत्येक मानिससँग अधिकार र स्वतन्त्रताको सेट छ । अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनले राज्यहरूले सम्मान गर्न बाध्य हुने दायित्वहरू तोकेको छ ।

अन्तरपुस्ता

पुस्ताहरू बीच र तिनका बीचको सम्बन्धको वर्णन गर्दछ। एक अन्तरपुस्ताको दृष्टिकोण प्रत्येक व्यक्तिको जीवित अनुभव, तिनीहरूको उमेरबाट स्वतन्त्र, र हामी तिनीहरूबाट के सिक्न सक्छौं भन्ने सन्दर्भमा आधारित छ।

अन्तर्विच्छेदन / अन्तरविच्छेदन

अन्तर्विच्छेदन / अन्तरविच्छेदन कानून प्रोफेसर किम्बरले विलियम्स क्रैनशा द्वारा बनाईएको शब्द हो। जाति, वर्ग र लिङ्ग जस्ता सामाजिक वर्गीकरणहरूको अन्तरसम्बन्धित प्रकृति। जब यी सामाजिक वर्गहरू एक व्यक्ति वा समूहमा लागू हुन्छन्, तिनीहरू नयाँ र अन्तरनिर्भर शक्ति सम्बन्धहरू, भेदभावहरू, (गैर) फाइदाहरू, वा विशेषाधिकारहरू सिर्जना गर्न ओभरल्याप हुन्छन्।

इन्टरसेक्स

इन्टरसेक्स एक सामान्य शब्द हो जुन विभिन्न परिस्थितिहरूको लागि प्रयोग गरिन्छ जसमा एक व्यक्ति प्रजनन वा यौन शरीर रचनाको साथ जन्मिएको हुन्छ जुन “महिला” वा “पुरुष” हुँदैन। कहिलेकाहीँ डाक्टरहरूले अन्तरलिङ्गी बच्चाहरू र बच्चाहरूको शरीरलाई “पुरुष” वा “महिला” को बाइनरी विचारहरू मिलाउनको लागि शल्यक्रिया गर्छन्। डाक्टरहरूले सधैं अन्तरलिङ्गी बच्चाहरूलाई कानुनी लिङ्ग (पुरुष वा महिला, धेरैजसो राज्यहरूमा) तोकेका छन्, तर, गैर-अन्तरलिङ्गी व्यक्तिहरू जस्तै, यसको मतलब यो होइन कि उनीहरूले हुर्केर लैङ्गिक पहिचान पाउनेछन्। यसले बालबालिकाको स्वास्थ्यको लागि आवश्यक नभएको अवस्थामा बालबालिकाको शरीरमा चिकित्सा प्रक्रियाहरू गर्नु ठीक हो वा होइन भन्ने प्रश्नहरू उठाउँछ। इन्टरसेक्स हुनु भनेको मानिसमा स्वाभाविक रूपले हुने भिन्नता हो, र यो कुनै चिकित्सा समस्या होइन - त्यसैले, बालबालिकाहरूमा चिकित्सा हस्तक्षेपहरू (जस्तै शल्यक्रिया वा हर्मोन थेरापी) सामान्यतया चिकित्सकीय रूपमा आवश्यक हुँदैन। इन्टरसेक्स हुनु पनि धेरै मानिसहरूले महसुस गरे भन्दा बढी सामान्य छ। ठ्याक्कै कति व्यक्तिहरू अन्तरलिङ्गी छन् भन्ने कुरा थाहा पाउन गाह्रो छ, तर अनुमानले अमेरिकामा जन्मेका १०० जनामध्ये १-२ जना अन्तरसेक्सिङ्ग हुन्छन् भन्ने सुभाव दिन्छ। त्यहाँ धेरै फरक तरिकाहरू छन् जो कोही इन्टरसेक्स हुन सक्छ। केही अन्तरलिङ्गी व्यक्तिहरूमा जननांग वा आन्तरिक यौन अंगहरू हुन्छन् जुन पुरुष/महिला कोटिहरूको बाहिर पर्दछन् – जस्तै डिम्बग्रन्थि र अण्डकोषको तन्तु भएका व्यक्ति। अन्य अन्तरलिङ्गी व्यक्तिहरूसँग XY (सामान्यतया पुरुषसँग सम्बन्धित) र XX (सामान्यतया महिलासँग सम्बन्धित) भन्दा भिन्न क्रोमोजोमहरूको जस्तै XXY संयोजन हुन्छ। केही व्यक्तिहरू बाह्य जननांगहरू लिएर जन्मेका हुन्छन् जुन सामान्य पुरुष/महिला वर्गहरूमा पर्छन्, तर तिनीहरूको आन्तरिक अंगहरू वा हार्मोनहरू छैनन्। यदि कुनै व्यक्तिको जननांग डाक्टर र नर्सहरूले जन्मेको बेला अपेक्षा गरेको भन्दा फरक देखिन्छ भने, कसैलाई जन्मदेखि नै अन्तरलिङ्गी भनेर चिन्न सकिन्छ। अन्य समयमा, किशोरकिशोरी अवस्थामा जाँदा सम्म पनि कसैलाई जीवनमा पछिसम्म तिनीहरू इन्टरसेक्स हो भनेर थाहा नहुन सक्छ। कहिलेकाहीँ एक व्यक्तिले आफ्नो सम्पूर्ण जीवन बिताउन सक्छ कि उनी अन्तरसेक्स हो भनेर पत्ता लगाउन।

ज्ञान व्यवस्थापन

ज्ञान व्यवस्थापन भनेको संगठन भित्र कर्मचारीहरूको ज्ञान र अनुभवलाई परिभाषित गर्ने, संरचना गर्ने, कायम राख्ने र साभेदारी गर्ने सचेत प्रक्रिया हो। ज्ञान व्यवस्थापनको प्राथमिक लक्ष्य भनेको जानकारी वा संस्थागत ज्ञानको खोजीमा रहेका कर्मचारीहरूलाई जानकारी भएका व्यक्तिहरूसँग जडान गर्न सहज बनाउनु हो। ज्ञान व्यवस्थापनका केही विधिहरू सूचना प्रविधि प्रणालीहरू हुन्, उदाहरणका लागि, डाटाबेसहरू, इन्ट्रानेटहरू, एक्स्ट्रानेटहरू, र पोर्टलहरू; विधिहरू; वा मानव नेटवर्कहरू, उदाहरणका लागि, अभ्यास समुदायहरू।

नेतृत्व

व्यक्तिहरूको समूहलाई सशक्तिकरण, सहयोग, प्रेरणा वा सल्लाह दिने, किशोरी परिवर्तनकारी नेतृत्वले श्रद्धा युवा महिलाहरूको विद्यमान ज्ञान, रचनात्मकता र क्षमतालाई सकारात्मक सामाजिक, आर्थिक र वातावरणीय परिवर्तनका नेताहरूको रूपमा निर्माण गर्छ। यसले ती प्रक्रियाहरूलाई आत्मसात गर्छ जसद्वारा किशोरीहरूले संयुक्त रूपमा आफ्नो शक्तिहरू अन्वेषण गर्छन्, आफूलाई शिक्षित गर्छन्, र निर्णय निर्माताहरूको रूपमा परिचित गर्छन्। यसले उनीहरूलाई शक्ति असंतुलन बुझ्न र व्यवस्थापन गर्न, अन्यायलाई चुनौती दिन, शक्तिशाली व्यक्तिहरूलाई जवाफदेही बनाउन र उनीहरूको जीवनमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन आत्मविश्वास, ज्ञान, सूचना, सीप र समर्थन प्रदान गर्न खोज्छ।

LGBTIQ+

लेस्बियन, समलिङ्गी, उभयलिङ्गी, ट्रान्सजेन्डर, इन्टरसेक्स र क्वियर समुदायलाई जनाउने साझा संक्षिप्त नाम।

लविड:

लविड, व्यक्ति वा निजी स्वार्थ समूहहरू (Private interest group) द्वारा सरकारका निर्णयहरूलाई प्रभाव पार्ने कुनै प्रयास; सामान्यतया विधायिका कक्ष बाहिरको लवीमा यसको मौलिक अर्थमा यसले विधायकहरूको मतलाई प्रभाव पार्ने प्रयासलाई जनाउँछ। कुनै पनि राजनीतिक प्रणालीमा कुनै न कुनै रूपमा लविड अपरिहार्य हुन्छ।

रसद टिपणी

यो कुन सामग्रीहरू आवश्यक छ, तिनीहरू कसरी व्यवस्थित हुन्छन् र एक विशेष सत्रको लागि प्रयोग गरिन्छ भन्ने सल्लाह हो।

मालवेयरहरू

मालवेयर (छोटकरीमा “दुर्भावपूर्ण सफ्टवेयर” एउटा फाइल वा कोड हो, सामान्यतया नेटवर्कमा वितरण हुन्छ, जसले आक्रमणकारीले चाहेको कुनै पनि व्यवहारलाई संक्रमित, अन्वेषण, चोरी वा सञ्चालन गर्छ। किनभने मालवेयर धेरै प्रकारहरूमा आउँछ, त्यहाँ कम्प्युटर प्रणालीहरू संक्रमित गर्न धेरै तरिकाहरू छन्। कम्प्युटर भाइरस, वर्म, ट्रोजन हर्स, ransomware, spyware, adware, rogue software, wiper, / scareware सहित धेरै प्रकारका मालवेयर अवस्थित छन्।

उत्पादनका साधन

उत्पादनका साधन भनेको वस्तु, सेवा, र तिनको रसद विक्रवितरणको लागि आवश्यक पर्ने भूमि, श्रम र पुँजीको सामाजिक उपयोग र स्वामित्वलाई समेट्ने अवधारणा हो। यसमा श्रमिकहरू बीचको सामाजिक सम्बन्ध, प्रविधि, र प्रयोग गरिएका अन्य स्रोतहरू समावेश छन्।

सीमान्तकृत र/वा कम प्रतिनिधित्व भएका समुदायहरू

लिङ्ग, उमेर, जातीय, धर्म वा विश्वास, स्वास्थ्य स्थिति, अपाङ्गता जस्ता विभिन्न व्यक्तिगत विशेषताहरू वा आधारहरूको अन्तरक्रियाका कारण बहुविध भेदभावको शिकार हुने जोखिममा दिइएको संस्कृति, सन्दर्भ र इतिहास भित्रका मानिसहरूका समूहहरू हो। यौन अभिमुखीकरण, लैङ्गिक पहिचान, शिक्षा वा आय, वा विभिन्न भौगोलिक स्थानहरूमा बस्ने।

आन्दोलन-निर्माण

आन्दोलन-निर्माण समस्या र सरोकारहरूको प्रतिक्रियामा समुदायहरूलाई संगठित र परिचालन गर्ने प्रक्रिया हो। आन्दोलन निर्माणमा समस्या किन अवस्थित छ भन्ने साभा विश्लेषण, परिवर्तनका लागि साभा दृष्टिकोण र एजेन्डा र छोटो तथा दीर्घकालीन रणनीतिहरू समावेश हुन सक्छन्। आन्दोलन-निर्माणमा संलग्न व्यक्तिहरूले सञ्चार, भूमिका र जिम्मेवारीहरू, र प्रक्रियाहरूका लागि साभा सिद्धान्त र संयन्त्रहरू परिभाषित गर्न आवश्यक छ।

गैर-भेदभाव

गैर-भेदभाव, गैर-भेदभावलाई व्यवहारमा ल्याउनु भनेको सबैलाई निष्पक्ष र समान रूपमा व्यवहार गरिएको सुनिश्चित गर्नु हो। उदाहरणका लागि सरकारी सेवाहरू, परियोजनाहरू, कार्यक्रमहरू र नीतिहरूले व्यवहारमा गैर-भेदभाव लागू गर्ने समाजका सदस्यहरूलाई सेवा दिनैपर्छ जो प्रायः पछाडिका, सीमान्तकृत, मौन र समान रूपमा उपेक्षित हुन्छन्। प्रत्येक देश वा समुदायमा फरक फरक सीमान्तकृत मानिसहरू हुन सक्छन्। तर, युवा युवतीहरू प्रायः सबैभन्दा बढी भेदभावको शिकार हुन्छन्।

अनलाइन / साइबर बुलिङ

साइबरबुलिङ भनेको सेलफोन, कम्प्युटर र ट्याब्लेट जस्ता डिजिटल उपकरणहरू मार्फत दिइने धम्की हो। साइबर धम्की SMS, टेक्स्ट, र एपहरू मार्फत वा सामाजिक सञ्जाल, फोरम, वा खेलमा अनलाइनबाट हुन सक्छ जहाँ मानिसहरूले सामग्री हेर्न, सहभागी हुन वा सुचना आदानप्रदान गर्न सक्छन्। साइबर बुलिङले अरू कसैको बारेमा नकारात्मक, हानिकारक, भूटा वा खराब सामग्री पठाउने, पोस्ट गर्ने वा साभेदारी गर्ने समावेश गर्दछ। यसले कसैको बारे लज्जास्पद वा अपमानजनक व्यक्तिगत वा निजी जानकारी आदानप्रदान गर्न समावेश गर्न सक्छ। केही साइबर बुलिङहरू सिमा पार गरि अवैध वा आपराधिक व्यवहार गर्दछ। सामाजिक मिडिया, जस्तै फेसबुक, इन्स्टाग्राम, स्न्यापच्याट, र टिकटक; मोबाइल वा ट्याब्लेट उपकरणहरूमा पाठ सन्देश र सन्देश अनुप्रयोगहरू; तत्काल सन्देश, प्रत्यक्ष सन्देश, र इन्टरनेटमा अनलाइन च्याटिङ; अनलाइन फोरमहरू, च्याट कोठाहरू, र सन्देश बोर्डहरू, जस्तै चम्ममप्ल इमेल; अनलाइन गेमिङ समुदायहरू यस्ता ठाउँहरू हुन जहाँ प्रायतः सबैभन्दा बढी ससाइबर बुलिङ हुन्छ।

सहभागी

व्यक्ति जसले अनुसन्धान गतिविधिहरूको समयमा आफ्नो विचार र दृष्टिकोण साभा गर्न सहमति जनाउछ ।

सहभागितामूलक

एजेन्डा, प्रक्रिया, र परिणामहरूमा शक्ति र स्वामित्व साभा गर्न विभिन्न प्रविधिहरू प्रयोग गर्ने प्रक्रिया । सहभागीहरूलाई सम्भावित समाधान र कार्यहरू पहिचान गर्न प्रोत्साहित गरिन्छ । विधिहरूले सीमान्तकृत र/वा कम प्रतिनिधित्व भएका समूहहरूको दृष्टिकोणलाई स्पष्ट पार्ने र साभा गर्ने लक्ष्य राख्दछन् जबकि शक्ति र अधिकारको स्थितिमा भएकाहरूसँग उनीहरूको प्रत्यक्ष सहयोगलाई समर्थन गर्दछ ।

साभेदारी

दुई वा बढी व्यक्ति वा संस्थाहरू बीचको पारस्परिक रूपमा लाभदायक सम्बन्ध । साभेदारीमा, दुबै साभेदारहरू साभा उद्देश्यको वरिपरि सामेल हुन्छन्, र प्रत्येक साभेदारको पूर्ण रूपमा मान्यता प्राप्त एजेन्सी र भूमिका हुन्छ ।

फिसिड

यो एउटा आक्रमण हो जसले तपाईंलाई व्यक्तिगत जानकारीहरू जस्तै क्रेडिट कार्ड नम्बरहरू, बैंक जानकारी, वा पासवर्डहरू भन्न लगाएर तपाईंको पैसा, वा तपाईंको पहिचान चोर्ने प्रयास गर्दछ ।

नीति पैरवी

नीति परिवर्तन पूरा गर्न पैरवीको प्रयोग । नीति परिवर्तनले सरकार, निगम, र जनताको ठूलो समूहमा शक्ति वा प्रभाव राख्ने अन्य निकायहरूको परिवर्तन कानून, कार्यक्रम, ढाँचा, दृष्टिकोण, मापदण्डहरू, आदि समावेश गर्न सक्छ ।

स्थिति

तपाईंको पहिचानलाई आकार दिने सामाजिक र राजनीतिक सन्दर्भ जस्तै तपाईंको जात, वर्ग, लिङ्ग, लैङ्गीता, र क्षमता । स्थितिले तपाईंको पहिचानले कसरी प्रभाव पार्न सक्छ र सम्भावित पूर्वाग्रह - संसारमा तपाईंको दृष्टिकोणलाई पनि वर्णन गर्दछ ।

शक्ति

दक्षता वा प्रभाव पार्ने क्षमता- व्यक्तिगत कार्य मार्फत वा सामूहिक प्रयासहरूमा योगदान गरेर - अरूको व्यवहार वा घटनाक्रम ।

शक्ति गतिशीलता

व्यक्ति, संगठन, सरकार, वा जीवनका अन्य क्षेत्रहरूमा प्रभाव र नियन्त्रणको प्रणाली । शक्ति संरचना हरेक सम्बन्धमा, परिवारमा र संगठनहरूमा अवस्थित हुन्छ । असमान र अनुचित शक्ति संरचनाहरूले मानिसहरूको एजेन्सी र व्यवहारलाई कसरी असर गर्न सक्छ भनेर बुझ्न यो महत्वपूर्ण छ ।

विशेषाधिकार

“सामाजिक समूहको सदस्यताका कारण केही व्यक्तिहरूलाई सजिलै उपलब्ध हुने स्रोतहरू र सामाजिक शक्तिमा अपरिचित पहुँचा” विशेषाधिकार अन्तर्निहित हुन सक्छ (जस्तै: सेतो विशेषाधिकार, पुरुष विशेषाधिकार, आदि) वा तपाईंको पहिचानको कारणले एक अनार्जित लाभ (जस्तै: वर्ग विशेषाधिकार, वयस्क विशेषाधिकार, आदि) । यी प्रकारको वावजुद, विशेषाधिकार भनेको तपाईंले आफ्नो सामाजिक समूहको आधारमा र प्रायः अर्को सामाजिक समूहको खर्चमा राख्नुभएको शक्ति हो ।

जातिकृत (जनसंख्या)

समूहहरू जसलाई समाजले विशेष गरी औपचारिक संस्थाहरूबाट प्रणालीगत वा संस्थागत नसलवाद मार्फत जातीय वर्ग तोकेको छ जसले उनीहरूलाई प्राप्त हुने भेदभावपूर्ण वा दमनकारी व्यवहारलाई निर्धारण गर्दछ । जाति भनेको उत्पीडित माथि शासकद्वारा थोपेको सामाजिक निर्माण हो ।

जातिवाद

जातिको अन्तर्निहित श्रेष्ठतामा विश्वास र अन्य सबैमाथि प्रभुत्वको अधिकार - जातिमा आधारित उत्पीडनको विश्वव्यापी प्रणाली

हो । जातीय भेदभाव र अन्याय समाजको राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक संरचनामा शताब्दीयौंदेखि सम्मिलित छ । यद्यपि, २०२० मा, संयुक्त राज्य अमेरिकामा जर्ज फ्लोयडको हत्याको भिडियोले विश्वभर एकताको विरोध प्रज्वलित गर्न सीमा पार गर्यो । यस क्षणले Black Lives Matter (BLM) आन्दोलनलाई उत्तेजित गर्दै विश्वव्यापी जातीय गणनालाई जगायो । थप जान्नका लागि UNESCO's Racism and Discrimination course.

उचित आवास

उचित आवास भन्नाले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई सबै मानव अधिकार र मौलिक स्वतन्त्रताहरूको समान आधारमा आनन्द वा अभ्यास सुनिश्चित गर्नको लागि असमान वा अनुचित बोझ नलागेको आवश्यक र उपयुक्त परिमार्जन र समायोजनहरू सम्भक्तु पर्छ ।

लचक

यो कठिनाइहरूबाट छिट्टै पुनः प्राप्त गर्ने क्षमता हो, वा जीवनमा कठिन परिस्थितिहरूको सामना गर्ने र पछि फर्की हेर्ने र बढ्ने क्षमता हो ।

स्रोत परिचालन

लक्ष्य हासिल गर्न वा क्षमता निर्माण गर्न स्रोतहरू (उदाहरण कोष, विशेषज्ञता, ज्ञान, मानिसहरू, आदि) उठाउने वा प्रयोग गर्ने प्रक्रिया । यसमा अवस्थित स्रोतहरूको राम्रो प्रयोग, र अधिकतम बनाउने पनि समावेश छ ।

अधिकार धारकहरू

अधिकार-धारकहरू व्यक्ति वा सामाजिक समूहहरू हुन् जोसँग विशेष कर्तव्य वाहकहरूको सम्बन्धमा विशेष अधिकारहरू छन् । सामान्य शब्दमा, मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र अन्तर्गत सबै मानव अधिकार धारक हुन् । विशेष सन्दर्भहरूमा, त्यहाँ प्रायः विशिष्ट सामाजिक समूहहरू छन् जसको मानव अधिकार पूर्ण रूपमा अनुभूति, सम्मान वा संरक्षण छैन । प्रायः यी समूहहरूमा महिला र बालिकाहरू, जातीय अल्पसंख्यकहरू, आदिवासी जनजातिहरू, र प्रवासी र युवाहरू समावेश हुन्छन् ।

सुरक्षित ठाउँ

अन/अफलाइन (भर्चुअल वा व्यक्तिगत) ठाउँहरू जसले सबै मानिसहरू सुरक्षित, सहज महसुस गर्न र राजनीतिक, आर्थिक, वा व्यक्तिगत हानिको डर वा धम्की बिना आफ्ना अनुभव, विचार र विचारहरू साझा गर्न सक्ने वातावरण प्रदान गर्न खोज्छन् ।

सो हेरचाह

यो एक बहुआयामी, बहुआयामिक प्रक्रिया हो जुन रणनीतिहरूमा उद्देश्यपूर्ण संलग्नता हो जसले स्वस्थ कार्यलाई बढावा दिन्छ र कल्याणलाई बढाउँछ । अनिवार्य रूपमा, यस शब्दले एक व्यक्तिले आफ्नो शारीरिक, मानसिक, र भावनात्मक स्वास्थ्यलाई बढावा दिनको लागि लिने सचेत कार्यलाई वर्णन गर्दछ ।

लिंगवाद

स्टेरियोटाइपिड, पूर्वाग्रह, र/वा कसैको लिङ्ग वा लिङ्गमा आधारित भेदभाव ।

यौन अभिमुखीकरण

समान र/वा अन्य लिङ्गका व्यक्तिहरू प्रति व्यक्तिको शारीरिक वा भावनात्मक आकर्षण । सीधा, समलिङ्गी, र उभयलिङ्गी यौन भुकाव वर्णन गर्ने केही तरिकाहरू हुन् । यो नोट गर्न महत्वपूर्ण छ कि यौन भुकाव लैङ्गिक पहिचान र अभिव्यक्तिबाट अलग छ । ट्रान्सजेन्डर व्यक्तिहरू गैर-ट्रान्सजेन्डर मानिसहरू जस्तै समलिङ्गी, उभयलिङ्गी वा सीधा हुन सक्छन् ।

यौन द्विविभाजन

पुरुष र महिलालाई छुट्टाछुट्टै वर्गको रूपमा व्यवहार गर्दै, मानौं तिनीहरूमा केही समान छैन । उदाहरणका लागि, पुरुष र महिलाहरू लिङ्गमा तरलताको रूपमा अवस्थित छन् भन्ने कुरालाई बेवास्ता गर्दै, र परिणाम स्वरूप समान चीजहरूको कदर गर्न सक्छ ।

सामाजिक परिवर्तन

समाजलाई शासित गर्ने शक्ति संरचना र मानिसहरूद्वारा आयोजित सांस्कृतिक मान्यता र मूल्यहरू दुवैमा परिवर्तन । पैरवी, स्रोत

परिचालन, आन्दोलन निर्माण र शक्ति संरचना परिवर्तन गर्ने युवतीहरू सबै सामाजिक परिवर्तन हासिल गर्ने उपायहरू हुन् ।

सामाजिक न्याय

यो न्याय समाजमा सम्पत्ति, अवसर र विशेषाधिकारको वितरणको सन्दर्भमा हो। पश्चिमी र एसियाली संस्कृतिहरूमा, सामाजिक न्यायको अवधारणाले प्रायः व्यक्तिहरूले आफ्नो सामाजिक भूमिकाहरू पूरा गर्न र समाजबाट उनीहरूको हक प्राप्त गरेको सुनिश्चित गर्ने प्रक्रियालाई उल्लेख गरेको छ ।

दिगो विकास

दिगो विकास संयुक्त राष्ट्र संघको सर्वाङ्गीण दृष्टान्त हो । दिगो विकासको अवधारणालाई १९८७ ब्रुन्डल्याण्ड आयोगको प्रतिवेदनले “भविष्यका पुस्ताको आफ्नै आवश्यकताहरू पूरा गर्ने क्षमतामा सम्झौता नगरी वर्तमान आवश्यकताहरू पूरा गर्ने विकास” भनेर वर्णन गरेका थिए ।

दिगो विकासका लक्ष्यहरू

दिगो विकासका लक्ष्यहरू (SDGs), जसलाई विश्वव्यापी लक्ष्यहरू पनि भनिन्छ, संयुक्त राष्ट्र संघले २०१५ मा गरिबीको अन्त्य गर्न, ग्रहको रक्षा गर्न, र २०३० सम्ममा सबै मानिसहरूले शान्ति र समृद्धिको आनन्द लिने कुरा सुनिश्चित गर्न कार्यको विश्वव्यापी आह्वानको रूपमा स्वीकार गरेका थिए। १७ SDGs एकीकृत छन् - तिनीहरूले स्वीकार्छन् कि एक क्षेत्रमा कार्यले अन्य क्षेत्रमा परिणामहरूलाई असर गर्नेछ, र त्यो विकासले सामाजिक, आर्थिक र वातावरणीय दिगोपनलाई सन्तुलनमा राख्नुपर्छ । देशहरूले सबैभन्दा पछाडि परेकाहरूका लागि प्रगतिलाई प्राथमिकता दिन प्रतिबद्ध छन् । कम्क गरिबी, भोकमरी, एड्स, र महिला र केटीहरू विरुद्ध भेदभाव अन्त्य गर्न डिजाइन गरिएको हो। हरेक सन्दर्भमा SDGs हासिल गर्नका लागि सबै समाजको रचनात्मकता, ज्ञान, प्रविधि र वित्तीय स्रोतहरू आवश्यक छन्। हाम्रो संसारलाई रूपान्तरण गर्न १७ दिगो विकास लक्ष्यहरू (SDGs): लक्ष्य १: गरीबी छैन; लक्ष्य २: शून्य भोक; लक्ष्य ३: राम्रो स्वास्थ्य र कल्याण; लक्ष्य ४: गुणस्तरीय शिक्षा; लक्ष्य ५: लैङ्गिक समानता; लक्ष्य ६: सफा पानी र सरसफाई; लक्ष्य ७: किफायती र स्वच्छ ऊर्जा; लक्ष्य ८: सभ्य काम र आर्थिक वृद्धि; लक्ष्य ९: उद्योग, नवप्रवर्तन र पूर्वाधार; लक्ष्य १०: घटाइएको असमानता; लक्ष्य ११: दिगो सहर र समुदायहरू; लक्ष्य १२: जिम्मेवार उपभोग र उत्पादन; लक्ष्य १३: जलवायु कार्य; लक्ष्य १४: पानी मुनि जीवन; लक्ष्य १५: भूमिमा जीवन; लक्ष्य १६: शान्ति र न्याय बलियो संस्थाहरू; लक्ष्य १७: लक्ष्य हासिल गर्न साझेदारीहरू ।

SWOT विश्लेषण

SWOT (शक्ति, कमजोरी, अवसर, र खतराहरू) विश्लेषण भनेको संस्था वा समूह जस्ता संस्थाको प्रतिस्पर्धात्मक स्थितिको मूल्याङ्कन गर्न र रणनीतिक योजना विकास गर्न प्रयोग गरिने ढाँचा हो । SWOT विश्लेषणले आन्तरिक र बाह्य कारकहरू, साथै वर्तमान र भविष्यको सम्भावनाको मूल्याङ्कन गर्दछ ।

लक्षित समूहहरू

लक्षित समूहहरू भन्नाले आफ्नो काम संग पुग्न चाहनुहुने व्यक्तिहरूको विशिष्ट समूहहरू हुन् यिनिहरूलाई उमेर, जाति, भूगोल, लिङ्ग विचको विभिन्न क्रमपरिवर्तनको आधारमा परिभाषित गर्न सकिन्छ । उदाहरणका लागि, श्रृङ्खल अन्तर्गत, लक्षित समूहहरूलाई निम्न रूपमा परिभाषित गरिएको छ: महिलाहरू: १८ वर्ष र माथिका युवतीहरू: ३० वर्ष वा मुनिका महिलाहरू: नाबालिगहरू, १७ वर्ष र कम उमेरका

आघात

भावनात्मक, शारीरिक, वा शारीरिक प्रतिक्रिया एक वा बढी हानिकारक अनुभवहरूको परिणामस्वरूप दीर्घकालीन आघात उच्च-तनाव वातावरणमा बारम्बार र लामो समयसम्म एक्सपोजरबाट आउँछ । जटिल आघात धेरै घटनाहरूको जोखिमबाट आउँछ । माध्यमिक आघात अनुभव गरेको कसैको नजिकको सम्पर्कबाट आउँछ । तीव्र आघात एकल पृथक घटनाबाट आउँछ। यस बावजूद, आघात प्रायः कुनै देखिने संकेतहरू बिना तनाव प्रतिक्रियाको रूपमा वर्णन गरिन्छ । लक्षणहरूमा सुन्नता, अलगाव, र केही नामको लागि भटकाको भावना समावेश हुन सक्छ । धेरै मानिसहरूले आफ्नो जीवनको कुनै न कुनै बिन्दुमा एउटा दर्दनाक घटना अनुभव गर्छन् । यसलाई ठीकसँग सम्बोधन नगरी, आघातले व्यक्तिको कल्याणमा दीर्घकालीन प्रभाव पार्न सक्छ ।

ट्रान्सजेन्डर

एउटा विशिष्ट शब्द जुन व्यक्तिहरूको लैङ्गिक पहिचान र/वा अभिव्यक्ति जन्ममा तोकिएको लिङ्गभन्दा फरक छ भनेर वर्णन गर्न प्रयोग ११५

गर्न सकिन्छ। एक व्यक्ति जसको लिङ्ग जन्ममा तोकिएको थियो तर पुरुषको रूपमा पहिचान गर्ने व्यक्ति ट्रान्सजेन्डर पुरुष हो (जसलाई महिला-देखि-पुरुष ट्रान्सजेन्डर व्यक्ति वा 'त' पनि भनिन्छ)। एक व्यक्ति जसको लिङ्गजन्ममा तोकिएको थियो पुरुष थियो तर जसले महिलाको रूपमा पहिचान गर्दछ एक ट्रान्सजेन्डर महिला हो (जसलाई पुरुष-देखि-महिला ट्रान्सजेन्डर व्यक्ति वा 'त' पनि भनिन्छ)। यस परिभाषाद्वारा वर्णन गरिएका केही व्यक्तिहरूले आफूलाई ट्रान्सजेन्डर ठान्दैनन् - उनीहरूले अन्य शब्दहरू प्रयोग गर्न सक्छन्, वा पुरुष वा महिलाको रूपमा मात्र पहिचान गर्न सक्छन्। एक व्यक्तिलाई नियोक्ताको गैर-भेदभाव नीतिहरू लागू गर्नको लागि ट्रान्सजेन्डरको रूपमा पहिचान गर्न आवश्यक छैन।

परिवर्तनकारी न्याय

एउटा राजनीतिक ढाँचा र दृष्टिकोण जसले हिंसा, हानि, र दुर्व्यवहारको प्रतिक्रिया गर्छ। यसको सबैभन्दा आधारभूत रूपमा, परिवर्तनकारी न्यायले हिंसालाई कम गर्न थप हिंसा र/वा हानि न्यूनीकरणमा संलग्न नगरी हिंसाप्रति प्रतिक्रिया दिन खोज्छ। TJ लाई “कुराहरू ठीक बनाउन”, “सही सम्बन्ध” प्राप्त गर्ने वा सँगै न्याय सिर्जना गर्ने तरिकाको रूपमा सोच्न सकिन्छ।

समायोजन

जन्ममा तोकिएको लिंगबाट लिङ्ग पहिचानमा परिवर्तन गर्ने प्रक्रिया। त्यहाँ ट्रान्सिजन गर्न धेरै फरक तरिकाहरू छन्। केही व्यक्तिहरूको लागि, यो एक जटिल र विश्व YWCA ट्रान्सजेन्डर समावेश नीति विश्व YWCA कार्मिक नीतिहरू - स्वीकृत जुलाई २०१९ प्रक्रिया हो जुन लामो अवधिमा हुन्छ, जबकि अरूका लागि यो एक वा दुई-चरण प्रक्रिया हो जुन छिटो हुन्छ। संक्रमणमा “बाहिर आउँदै” (परिवार, साथीहरू, र सहकर्मीहरूलाई बताउन); कानूनी कागजातहरूमा नाम र/वा लिङ्गपरिवर्तन; र, धेरै ट्रान्सजेन्डर व्यक्तिहरूको लागि, तर आवश्यक छैन, हर्मोन र शल्यक्रिया जस्ता चिकित्सा उपचारमा पहुँच समावेश हुन सक्छ।

संक्रमणकालीन न्याय

संक्रमणकालीन न्यायले उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न, न्याय प्रदान गर्न र मेलमिलाप प्राप्त गर्नको लागि ठूलो मात्रामा विगतको द्वन्द्व, दमन, उल्लङ्घन र दुर्व्यवहारको विरासतसँग सम्झौता गर्ने समाजको प्रयाससँग सम्बन्धित प्रक्रिया र संयन्त्रहरूको पूर्ण दायरालाई समेट्छ। यी प्रक्रियाहरूमा न्यायिक र गैरन्यायिक दुवै संयन्त्रहरू समावेश हुन सक्छन्, जसमा सत्यको खोजी, अभियोजन पहल, परिपूरण, र नयाँ उल्लङ्घनहरूको पुनरावृत्ति रोकन विभिन्न उपायहरू समावेश छन्, जसमा: संवैधानिक, कानूनी र संस्थागत सुधार, नागरिक समाजको सुदृढीकरण, स्मारक प्रयासहरू, सांस्कृतिक पहलहरू, अभिलेखहरूको संरक्षण, र इतिहास शिक्षाको सुधार पर्छ। संक्रमणकालीन न्यायले पीडितहरूलाई पहिचान प्रदान गर्ने, राज्यका संस्थाहरूमा व्यक्तिहरूको विश्वास बढाउने, मानवअधिकार प्रतिको सम्मानलाई सुदृढ गर्ने र कानूनी शासनको प्रवर्द्धन गर्ने, मेलमिलाप र नयाँ उल्लङ्घनहरूको रोकथामको लागि एक कदमको रूपमा रहेको छ। संक्रमणकालीन न्याय प्रक्रियाहरूले गुनासो र विभाजनहरूलाई सम्बोधन गर्न मद्दत गर्न सक्छ भनेर बारम्बार देखाएको छ। यस उद्देश्यका लागि, त्यस्ता प्रक्रियाहरू सन्दर्भ-विशिष्ट, राष्ट्रिय स्वामित्वको, र पीडितहरूको आवश्यकताहरूमा केन्द्रित हुनुपर्छ। जसले, तिनीहरूबाट समाजलाई जोड्ने, सशक्त बनाउन र परिवर्तन गर्न सक्छन् र यसरी दिगो शान्तिमा योगदान पूर्याउन सक्छन्।

अनुसन्धानमा पारदर्शिता

यसले “अनुसन्धानकर्ताहरूको प्रमाण-आधारित ज्ञान दावीहरूको मूल्याङ्कनलाई सहज बनाउनको लागि उनीहरूको प्रमाण, विश्लेषण, र अनुसन्धान डिजाइनलाई सार्वजनिक गर्ने नैतिक दायित्व छ” भन्ने साभा विश्वासलाई जनाउँछ (Lupia & Elman, 2014)। यस अवधारणाको तीन आयामहरू छन् डेटा, विश्लेषणात्मक, र उत्पादन पारदर्शिता। १. डाटा पारदर्शिता (वा “डेटा पहुँच”) को मानकले अनुसन्धानकर्ताहरूलाई तिनीहरूको अनुभवजन्य निष्कर्षहरू रहेको प्रमाणहरू सार्वजनिक गर्न बाध्य बनाउँछ। २. विश्लेषणात्मक पारदर्शिताको मानकले अनुसन्धानकर्ताहरूलाई उनीहरूले प्रमाण कसरी मापन, व्याख्या र विश्लेषण गर्छन् भनेर सार्वजनिक गर्न बाध्य बनाउँछ। ३. उत्पादन पारदर्शिताको मानकले सामाजिक वैज्ञानिकहरूलाई उनीहरूले गर्ने अनुसन्धान डिजाइन र विधि छनौटहरूको फराकिलो सेट सार्वजनिक गर्न बाध्य पार्छ।

टोल

त्यो जसले अरूको ध्यान आर्कषण गर्न चाहेरै आपत्तिजनक र कष्ट पुराउने अनलाईन सन्देशहरू पठाउँछन्।

टोकनवाद

जब सीमान्तकृत र/वा कम प्रतिनिधित्व गरिएको समूहका व्यक्तिहरूलाई आवाज दिइएको देखिन्छ, तर वास्तवमा उनीहरूले के गर्छन् वा कसरी भाग लिन्छन् भन्ने बारे थोरै वा कुनै विकल्प हुँदैन।

अचेतन / निहित पूर्वाग्रह

हाम्रो पहिचान र हामी यस विषयमा जतिसुकै शिक्षित भए तापनि हाम्रो समझ, कार्य, र निर्णयहरूलाई असर गर्ने मनोवृत्ति वा स्टेरियोटाइपहरू र हामी सबैसँग अन्तर्निहित पूर्वाग्रहहरू छन्। यी संघहरू धेरै प्रारम्भिक उमेरमा विकास गर्न थाल्छन् र प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष सन्देशहरूको जोखिम मार्फत जीवनकालमा जारी रहन्छन्।

संयुक्त राष्ट्र

संयुक्त राष्ट्र संघ यसको सदस्य देशहरू बीच राजनीतिक र आर्थिक सहयोग बढाउनको लागि १९४५ मा गठन गरिएको एक अन्तर्राष्ट्रिय प्रशासकीय निकाय हो। संयुक्त राष्ट्र संघ दोस्रो विश्वयुद्ध पछि राष्ट्र संघबाट बाहिर निस्कियो; अहिले विश्वका लगभग सबै देश सदस्य छन्। यसमा संयुक्त राष्ट्र आर्थिक र सामाजिक परिषद सहित पाँच प्रमुख घटक भागहरू छन्, जसले १५ विशेष एजेन्सीहरूको काम समन्वय गर्दछ।

विश्वव्यापी र अपरिहार्य (मानव अधिकार)

मानव अधिकार अपरिहार्य छन्: तपाईंले यी अधिकारहरू गुमाउन सक्नुहुन्न जति तपाईं मानव हुन बन्द गर्न सक्नुहुन्छ। मानव अधिकार अविभाज्य छन्: तपाईंले अधिकार अस्वीकार गर्न सक्नुहुन्न किनभने यो “कम महत्त्वपूर्ण” वा “गैर-आवश्यक” छ। मानव अधिकार एक अर्कामा निर्भर छन् सबै मानव अधिकार एक पूरक फ्रेमवर्क को भाग हो। तिनीहरू विश्वव्यापी छन् किनभने तिनीहरू सबै मानिसहरूमा लागू हुन्छन्।

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र (UDHR) मानव अधिकारको इतिहासमा कोसेढुङ्गाको दस्तावेज हो। विश्वका सबै क्षेत्रका विभिन्न कानुनी र सांस्कृतिक पृष्ठभूमि भएका प्रतिनिधिहरूद्वारा मस्यौदा तयार पारिएको घोषणापत्रलाई पेरिसमा १० डिसेम्बर १९४८ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाले घोषणा गरेको थियो (सामान्य सभाको प्रस्ताव २१७ ए) सबै जनता र सबैका लागि उपलब्धिहरूको साझा मानकको रूपमा। राष्ट्रहरू। यसले पहिलो पटक आधारभूत मानवअधिकारलाई विश्वव्यापी रूपमा सुरक्षित गर्नको लागि तय गरेको छ र यसलाई ५०० भन्दा बढी भाषाहरूमा अनुवाद गरिएको छ। गम्ज लाई विश्वव्यापी र क्षेत्रीय स्तरमा स्थायी आधारमा आज लागू भएको सत्तरी भन्दा बढी मानवअधिकार सन्धिहरू अपनाउन प्रेरित र मार्ग प्रशस्त गरेको रूपमा व्यापक रूपमा मान्यता प्राप्त छ।

विश्वव्यापी डिजाइन

सार्वभौमिक डिजाइन भनेको अनुकूलन वा विशेष डिजाइनको आवश्यकता बिना नै सम्भव भएसम्म सबै मानिसहरूले प्रयोग गर्न मिल्ने उत्पादनहरू, वातावरण, कार्यक्रमहरू र सेवाहरूको डिजाइन हो। विश्वव्यापी डिजाइनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको विशेष समूहका लागि सहायक उपकरणहरू समावेश गर्दै जहाँ यो आवश्यक छ।

बेतलबी घरेलु काम

भुक्तान नगरिएको श्रमलाई कुनै प्रत्यक्ष पारिश्रमिक नपाउने श्रम भनेर परिभाषित गरिएको छ। बेतलबी काम भनेको घरायसी, हेरचाह र घरेलु काम हो जुन सामान्यतया महिला र केटीहरूमा पर्छ। धेरै हदसम्म अदृश्य, अमूल्य र पारिश्रमिक नभएको श्रम हो; र महिला र केटीहरूको स्कूल जाने, तलब काम गर्न, आफ्नो कल्याणमा ध्यान केन्द्रित गर्न वा उनीहरूको नागरिक सहभागिता अधिकारहरू प्रयोग गर्न समय पाउने क्षमतालाई बाधा पुऱ्याउँछ।

दृष्टि

दृष्टिले समयसँगै के हासिल गर्न चाहन्छ, भन्ने इष्टतम बाँछित भविष्यको अवस्था परिभाषित गर्दछ। दर्शन भनेको प्रायः जवाफ वा मानसिक चित्र हो जुन जब सोधिन्छ, 'हामी के हासिल गर्न चाहन्छौं, लामो समयसम्म?' यसले परिवर्तनलाई मार्गदर्शन र प्रेरणा प्रदान गर्दछ।

युवती

एक मानिसहरूको व्यापक वर्ग जसमा तिनीहरूको सबै विविधतामा, जो १६ देखि ३५ वर्षका बीचका छन् (यद्यपि खास संगठनात्मक वा सांस्कृतिक परिभाषाहरूमा निर्भर गर्दै) र महिला वा गैर-बाइनरीको रूपमा पहिचान गर्छ।

अनुलगनक २: सक्षिप्त रूप

CSE	Comprehensive Sexuality Education
CSW	Commission on Status of Women
GGCA	Global Gender and Climate Alliance
HIV	Human Immunodeficiency Virus
HRBA	Human Rights-Based Approach
HRC	Human Rights Council
ILO	International Labour Organization
ITGSE	International Technical Guidance on Sexuality Education
LGBTIQ	Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer
NGO	Non-Governmental Organization
OHCHR	The Office of the UN High Commissioner for Human Rights
SGBV	Sexual and Gender-Based Violence
SRHR	Sexual and Reproductive Health and Rights
STI	Sexually Transmitted Infection
UN	United Nations
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNFCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change
YWCA	Young Women's Christian Association

अनुसूची ३: थप स्रोतहरू / थप अध्ययन

प्रति खण्ड थप अध्ययन

परिचय

१. Young people championing post-pandemic futures Policy recommendations from the big 6 youth organisations www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-PandemicFutures.pdf

कोभिड-१९ महामारीका कारण बालबालिका र युवायुवतीहरूले सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरूलाई उजागर गर्न ठूला ६ युवा संगठनहरूद्वारा प्रकाशित अनुसन्धान पत्र। यो जनसांख्यिकीय तर्फबाट संयुक्त आह्वान हो जसमा यी चुनौतिहरू पार गर्न लागू गर्न सकिने नीतिगत समाधानहरूमा सिफारिसहरू छन्।

२. कोरोनाभाइरस मन्दीले युवा बेरोजगारीमा जातीय असमानतालाई अझ दयनिय बनाउने धम्की दिन्छ, अन्वेषकहरूले चेतावनी दिए www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youthunemployment-black-lives-matter-1.890568

शेफिल्ड विश्वविद्यालयको वेबसाइट लेख "युवा बेरोजगारीमा कोरोनाभाइरस मन्दीको प्रभाव" को बारेमा अनुसन्धान पछि विशेष गरी युवा अश्वेत, एसियाली र अल्पसंख्यक जातीय (BAME) मानिसहरूप्रति जातीय असमानताहरूमा केन्द्रित छ।

३. ILO निगरानी: COVID-19 र कामको संसार। चौथो संस्करण अपडेट गरिएको अनुमान र विश्लेषण www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf कामको संसारमा COVID-19 को निरन्तर प्रभावमा ILO को अद्यावधिक अनुमान र विश्लेषण। विश्लेषणले व्यापार घण्टा कभर गर्दछ; कार्यस्थल र व्यापार बन्द; लकडाउनको प्रभाव। यसले यी परिवर्तनहरूले औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रमा युवा -बेरोजगारीमा परेको प्रभाव, महामारी अघि सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरू र महामारीपछिको वृद्धिलाई समेट्छ।

४. कोरोनाभाइरस: मानसिक स्वास्थ्य आवश्यकता भएका युवाहरूमा प्रभाव youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरूको इतिहास भएका युवाहरूमा कोरोनाभाइरसको प्रभावको बारेमा युवा दिमाग यूके सर्वेक्षण। सर्वेक्षणले केही हदसम्म लामो समयवाधिलाई समेटेको थियो जहाँ युवाहरूलाई आवागमनको स्वतन्त्रता थियो, आंशिक तालाबन्दी र बेलायतको पूर्ण तालाबन्दी। नतिजाहरूले उनीहरूले मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरू, उनीहरूले अनुकूलन गर्नुपर्ने संयन्त्रहरू र समर्थन पहुँच गर्न कठिनाइहरूको सामना गर्न सामना गरेका असंख्य चुनौतीहरू देखाउँछन्।

५. Ureport -Opinions

ureport.in/opinion/4311

कार्यक्रम प्राथमिकताहरू, आपतकालीन प्रतिक्रिया र वकालत कार्यहरूमा युवाहरूलाई संलग्न गराउन युनिसेफको डिजिटल प्लेटफर्म बालबालिकालाई प्रभाव पार्ने विशेष क्षेत्रहरूमा वास्तविक समयका विचारहरू विश्लेषण, म्याप र सार्वजनिक रूपमा प्रदर्शित हुन्छन्। सर्वेक्षणको उद्देश्य जानकारी आदान प्रदान गर्ने, सचेतना जगाउने र सान्दर्भिक निर्णयकर्ताहरू र सरोकारवालाहरूद्वारा कार्य गर्न सकिने परिमाणान्मक डाटा सङ्कलन गर्ने हो। अन्तरक्रियाहरू युवा मानिसहरूका लागि बनाइएका छन् र देश विशिष्ट छन्।

६. शिक्षा: अवरोध देखि प्राप्ति सम्म

en.unesco.org/covid19/educationresponse

युनेस्कोद्वारा विद्यालय बन्द हुँदा र विश्वभरको शिक्षामा परेको प्रभावबारे युनेस्कोले तयार पारेको तथ्य पाना। तथ्यपत्रमा विद्यालय बन्दको विश्वव्यापी अनुगमनमा थप स्रोतहरू छन्; विद्यालय बन्दको कुल अवधि; र COVID-19 खोपका लागि प्राथमिकतामा राखिएका शिक्षकहरू (in-article links).

७. सामाजिक गतिशीलता र COVID-19; शैक्षिक असमानताको लागि COVID-19 संकटको प्रभाव www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf

यो पत्रले COVID-19 महामारीको शुरुवातको समयमा सामाजिक गतिशीलतामा प्रभावलाई सम्बोधन गर्दछ विशेष गरी शिक्षा र कार्यस्थलमा आफ्नो समयको माध्यमबाट वञ्चित युवाहरूमा। Sutton Trust UK को प्राथमिकता क्षेत्रहरूले प्रारम्भिक वर्षहरू, विद्यालयहरू, प्रशिक्षुहरू, उच्च शिक्षा (विश्वविद्यालय र विद्यार्थी वित्तमा पहुँच सहित) र कार्यस्थलमा पहुँच समावेश गर्दछ।

मानवअधिकार

१. विश्वव्यापी मुद्दाहरू - मानव अधिकार

www.un.org/en/global-issues/human-rights

मानव अधिकार मा संयुक्त राष्ट्र वेबसाइट लेख; आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक र राजनीतिक अधिकारहरूलाई छुने मानव अधिकार कानूनको परिचय; मानव अधिकार महासन्धि र परिषद्।

२. अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून

www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून

३. मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय विधेयक; एक संक्षिप्त इतिहास, र दुई अन्तर्राष्ट्रिय करार www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights

मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय बिलको इतिहास, राज्यहरूको जिम्मेवारी, दुई अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू र तिनीहरू कसरी अनुगमन गरिन्छन्।

४. सन्धि निकायहरू - सन्धि निकायहरू के हुन्

www.ohchr.org/en/treaty-bodies

संयुक्त राष्ट्र संघ भित्रका दश सन्धि निकायहरू मानव अधिकारमा मान्यता प्राप्त योग्यता भएका स्वतन्त्र विशेषज्ञहरूबाट बनेका छन्। यस वेबसाइटको लेखले निकायहरू (इन-लेख लिङ्कहरू) र सन्धिमा तोकिएका अधिकारहरूलाई हाइलाइट गर्दछ।

५. मानव अधिकार शिक्षा के हो?

www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education

मानव अधिकार शिक्षा र महत्व को एक परिचय।

६. मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण

www.unfpa.org/human-rights-based-approach

संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष द्वारा मानव अधिकार आधारित दृष्टिकोण को एक विवरण

७. मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोण

ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20

by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.

राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूद्वारा मानव अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणको विवरण

८. लक्ष्य दृष्टि: परिवर्तनको सिद्धान्त

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf

विश्व युवा महिला क्रिश्चियन संघ द्वारा परिवर्तन को सिद्धान्त दस्तावेज

यौन र प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार (SRHR)

१. गर्भपतन स्टिग्मा यहाँ समाप्त हुन्छ: स्वास्थ्य र अधिकारहरू बुझ्न र कार्यको लागि एउटा उपकरण

www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here Ipas

गर्भपतन स्टिग्मालाई सम्बोधन गर्न र कम गर्न टूलकिट विकसित गरियो। टूलकिटलाई समुदायका सदस्यहरू, स्वास्थ्यकर्मीहरू, कार्यकर्ताहरू र समुदायमा आधारित संस्थाहरूसँग प्रयोगको लागि डाउनलोड गर्न सकिन्छ।

२. गर्भपात मनोवृत्ति रूपान्तरण: विश्वव्यापी दर्शकहरूको लागि एक मूल्य स्पष्टीकरण टूलकिट www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-globalaudiences

प्रशिक्षण कार्यक्रम कर्मचारी, प्राविधिक सल्लाहकारहरू र प्रजनन स्वास्थ्यको क्षेत्रमा काम गर्नेहरूका लागि गर्भपतन मूल्यहरू स्पष्टीकरण र मनोवृत्ति परिवर्तन हस्तक्षेपहरूमा Ipas यपकरणम्।

३. SRHR र मानसिक स्वास्थ्यमा वकालतका लागि एक युवा महिलाको टूलकिट www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-healthrights-and-mental-health

यो टूलकिट, विश्व YWCA रणनीति अनुरूप, SRHR मा युवा महिलाको वकालतलाई समर्थन गर्ने र राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र विश्वव्यापी स्तरहरूमा उठ्न र बोल्न, र कथाहरू परिवर्तन गर्न सामूहिक कार्य गर्न उनीहरूको आत्मविश्वास निर्माण गर्ने कार्यक्रममा लंगरिएको छ।, नीतिहरू, र उच्च गुणस्तर सेवाहरू माग गर्न। केन्द्रीय स्तम्भ युवा महिलाहरूको लागि आकांक्षी कथा कथन मार्फत प्रमाण-आधारित वकालत पहलहरू डिजाइन गर्न, उनीहरूको अधिकार र शारीरिक स्वायत्ततालाई जोड दिने हो। विश्व YWCA ले विश्वभरि SRHR र मानसिक स्वास्थ्यको बारेमा बढ्दो युवा महिला आन्दोलन र ज्ञानको शरीरमा योगदान गर्न चाहन्छ। यसले सामूहिक कार्यलाई गति दिने लक्ष्य राखेको छ, जहाँ युवा महिलाहरू परिवर्तनको चालकको रूपमा केन्द्रमा छन्

४. गर्भपतन बारे कसरी शिक्षित गर्ने; सहकर्मी शिक्षकहरू, शिक्षकहरू र प्रशिक्षकहरूको लागि गाइड

www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf गर्भपातमा शिक्षक, शिक्षक र प्रशिक्षकहरूको लागि आईपीपीएफ शिक्षा गाइड विकसित गरियो

५. व्यापक यौन शिक्षा कार्यक्रमको मूल्याङ्कन: लिङ्ग र सशक्तिकरण परिणामहरूमा फोकस www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf

व्यापक यौन शिक्षा कार्यक्रमको मूल्याङ्कन: लिङ्ग र सशक्तिकरण परिणामहरूमा फोकस - CSE मा विभिन्न विशेषज्ञहरूसँगको बैठक पछि UNFPA द्वारा विकसित प्रकाशना बैठक CSE प्रोग्रामिड, अनुसन्धान, र विभिन्न सन्दर्भहरूमा अनुकूलनमा निरन्तर र उदीयमान प्रवृत्तिहरूको मूल्याङ्कन गर्न आयोजित गरिएको थियो।

६. महत्वाकांक्षी नेताहरू प्रेरणादायी परिवर्तन

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf

एशिया, अफ्रिका र पूर्वी युरोपका विश्व YWCA सँग सम्बन्धित १५ युवा महिला नेताहरूको कथाहरूको सङ्कलन जसले यौन र प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार (SRHR) र मानसिक स्वास्थ्यको बारेमा पहलहरू मार्फत आफ्नो समुदायमा परिवर्तनलाई ड्राइभ गरिरहेका छन्।

आर्थिक सशक्तिकरण

१. रिपोर्ट र उपकरणहरू

hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits

महिला आर्थिक सशक्तिकरणमा केस स्टडीहरू र राम्रा अभ्यासहरू समावेश गर्ने युएन वुमनद्वारा स्रोतहरूको सङ्कलन। प्रत्येक उपकरणमा परिवर्तनकारी परिवर्तनका लागि विशेष सिफारिसहरू सहितको कार्य समूह पेपरको साथ हुन्छ।

२. मेनामा लैङ्गिक-स्मार्ट लगानी: महिला सशक्तिकरणको लागि लगानी रणनीतिहरूलाई सुदृढ गर्ने इजिप्टको परिप्रेक्ष्य [seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_\(1\).pdf](http://seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_(1).pdf)

इजिप्टमा लिङ्ग-स्मार्ट लगानीको सिकाइ र अनुभव र GSI लगानीको लागि प्रस्तावित दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्नको लागि एक संक्षिप्त

विकास ।

३. महिला अर्थतन्त्र

hbr.org/2009/09/the-female-economy

आजको संसारमा महिला र अर्थतन्त्रमा हार्वर्ड व्यापार समीक्षा - तिनीहरूको योगदान, चुनौतीहरू र सफलता।

४. इजिप्ट फिनटेक काशतले लन्च अफ्रिकाको नेतृत्वमा राउन्डमा ४ ज्ञाठछ: कोष उठाउँछ www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding

टेक इन अफ्रिकाको लेख पब्लिकजबत मा, इजिप्टमा आधारित फिनटेक स्टार्टअपले क्षेत्रीय लगानीकर्ताहरूसँगको सहकार्यमा रकम उठाउँदै।

५. लैङ्गिक समानता स्कोरकार्ड पुस्तिका

www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf

SEAF द्वारा SMEs मा महिला आर्थिक सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानता र विविधता र निजी कोष उद्योग मा समावेशीकरण को प्रगति मा विकसित एक पुस्तिका ।

६. महिलाको आर्थिक सशक्तिकरण र कम्पमा लैङ्गिक समानता र निजी कोष उद्योगमा विविधता र समावेशीकरणलाई अगाडि बढाउने एउटा उपकरण data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf

ASEAN (दक्षिण पूर्व एसियाली राष्ट्रहरूको संघ) लैङ्गिक दृष्टिकोणको बारेमा एक सहयोगी प्रतिवेदन, लैङ्गिक डेटाको अभाव सहित, लैङ्गिक समानता र दिगो विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्न प्रगति ट्याक गर्नका लागि अधिक लगानी र डेटाको प्राथमिकताको लागि आह्वान। (SDGs)

७. एसियाली विकास आउटलुक (ADO) २०१५ अपडेट: महिलालाई सक्षम बनाउने, एशियालाई ऊर्जा दिने

www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia

वार्षिक एशियन डेभलपमेन्ट आउटलुक: यस प्रकाशनले दृष्टिगत मा एसियाको हालैको आर्थिक कार्यसम्पादन र २०१७ सम्मको यसका सम्भावनाहरू - पूर्वानुमानहरू पूरा भएको, पूर्वानुमान र वास्तविक परिणामहरू बीचको भिन्नताको विश्लेषण प्रस्तुत गर्दछ।

८. लैङ्गिक समानता र एसिया र प्यासिफिकमा दिगो विकास लक्ष्यहरू र २०३० सम्ममा परिवर्तनकारी परिवर्तनका लागि आधारभूत मार्गहरू

www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apsdg-report_web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304

एसडीजी ढाँचा भित्र लैङ्गिक समानतामा प्रगतिको बारेमा एशिया विकास बैंक र यूएन वुमनको सहकार्यमा रिपोर्ट; लैङ्गिक समानता हासिल गर्न प्राथमिकताका कार्यहरू; र लैङ्गिक समानता र महिला र केटीहरूको सशक्तिकरणलाई सम्बोधन गरेर २०३० एजेन्डा कसरी हासिल गर्ने भन्ने बारे एशिया र प्रशान्तको लागि पहिलो मूल्याङ्कन ।

९. ग्लोबल वेज रिपोर्ट दृष्टिगत: लैङ्गिक तलब अन्तरको पछाडि के छ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

ILO Global wage report 2018/19 with a focus on gender pay gaps

१०. व्यवसाय र व्यवस्थापन मा महिला परिवर्तन को व्यापार लागी मामला www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

व्यवसाय र व्यवस्थापनमा महिला सम्बन्धी दृष्टिगत मा प्रकाशित आईएलओ ग्लोबल रिपोर्ट: लैङ्गिक विविधताका कारण शीर्षमा संगठनात्मक कार्यसम्पादनमा सुधार गर्न नयाँ अन्तरदृष्टि प्रदान गर्ने व्यवसाय ।

११. लैङ्गिक समानताको लागि क्वान्टम लीप सबैका लागि कामको राम्रो भविष्यको लागि www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

ILO द्वारा काम शताब्दी पहिलमा महिलाको सन्दर्भमा प्राप्त अनुसन्धान, तथ्याङ्क, सिकाइ र अन्तर्दृष्टिको दस्तावेज ।

१२. COVID-19 लैङ्गिक समानतामा फर्कन कुनै बहाना होइन www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf

ADB ले COVID-19 र यसको प्रभावको बाबजुद लैङ्गिक समानतामा निरन्तर वकालत र प्रयासहरूको आवश्यकता बारे संक्षिप्त जानकारी दियो।

१३. लैङ्गिक र सामाजिक समावेश चेकलिस्ट: मैले के विचार गर्न आवश्यक छ ?

www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf

प्राविधिक र अन्य गतिविधिहरूमा लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणको एकीकरणलाई समर्थन गर्न अफ्रिका गाइड ।

१४. घानामा सामाजिक सुरक्षामा चिन्ताजनक संकेतहरू www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-

GhanaWeb लेख सामाजिक सुरक्षा र घट्दो प्रयासहरू वर्णन गर्दै

१५. काममा मातृत्व र पितृत्व कानून र संसारभरि अभ्यास www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
आईएलओले विश्वभर काममा मातृत्व र पितृत्व सम्बन्धी राष्ट्रिय कानून र अभ्यासमा रिपोर्ट गर्दछ।
१६. अफ्रिकी आर्थिक दृष्टिकोण दृष्टिकोण विशेष विषयवस्तु: दिगो शहर र संरचनात्मक रूपान्तरण www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf
अफ्रिकी आर्थिक आउटलुक (AEO) २०१६ अफ्रिकाको स्थिति र दुई वर्षको पूर्वानुमान बारे रिपोर्ट
१७. अफ्रिकी महिला सशक्तिकरण: कार्यको लागि एजेन्डा www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf
अफ्रिका लैङ्गिक समानता सूचकांक २०१५
१८. मानव अधिकार, सुरक्षा र आर्थिक विकासमा महिला र जलवायु परिवर्तनको प्रभाव र एजेन्सी giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf
जर्जटाउन इन्स्टिच्युट फर वुमन, पीस एन्ड सेक्युरिटीले महिला र जलवायु परिवर्तनसम्बन्धी प्रतिवेदन र जलवायु परिवर्तनसँग सम्बन्धित निर्णय गर्ने उच्च तहमा महिलाको समावेशी वृद्धिको आवश्यकतालाई मूल्याङ्कन गर्छ (रिपोर्ट डाउनलोड गर्न लिङ्क प्रदान गर्दछ) ।
१९. लचिलोपन र अनुकूलन पहल सिंहावलोकन www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative
BSR'sको लचिलोपन र अनुकूलन पहल (READI) को एक सिंहावलोकन जुन व्यवसायहरूको लागि एक कर्पोरेट प्लेटफर्म हो जसले मूल्य श्रृंखलामा जलवायु जोखिममा लचिलोपन बढाउने र व्यापक सामाजिक लचिलोपनलाई उत्प्रेरित गर्ने क्षमतामा सुधार गर्ने रणनीतिहरू विकास गर्दछ (पूर्ण अवलोकन र २०१४ स्कोप डाउनलोड गर्न लिङ्क प्रदान गर्दछ काम)।
२०. प्रभावकारी महिला आर्थिक सशक्तिकरण रणनीतिहरू निर्माण गर्ने। क्षेत्र-विशिष्ट अवसरहरू र सहयोगको लागि मामला www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf
महिलाको आर्थिक सशक्तिकरणमा बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूसँग अन्तर्वार्ता लिएर, नवीनतम साहित्य, अभ्यास र कार्यक्रमहरू संकलन गरी तयार पारिएको प्रतिवेदन। यसले समग्र र एकीकृत दृष्टिकोण प्रयोग गरी आर्थिक महिला सशक्तिकरणका लागि रणनीतिहरू निर्माण गर्न खोज्ने कम्पनीहरूका लागि गाइडको रूपमा काम गर्दछ ।
२१. बालिकाहरू माध्यमिक विद्यालयमा सुरक्षित रूपमा पुग्दै: तान्जानियामा यातायात क्षेत्रमा लैङ्गिक-आधारित हिंसाको सामना गर्दै files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf
शैक्षिक विकासका लागि एकेडेमीले २००० मा तान्जानियामा विद्यालय जाने छात्राहरूले विद्यालय जाने क्रममा भोग्नुपरेका चुनौतीहरूको बारेमा सर्वेक्षण गरेको थियो र उनीहरूले यातायात क्षेत्रमा विशेष गरी विभिन्न प्रकारका लैङ्गिक हिंसाको सामना गर्नुपरेको प्रतिवेदन तयार पारेको थियो ।
22. Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015
23. unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf
UNESCO डिजिटल रिपोर्टिङरीले प्रतिवेदनका लागि लिङ्क प्रदान गर्दै शिक्षा २०००-२०१५: उपलब्धिहरू र चुनौतीहरू; EFA ग्लोबल निगरानी रिपोर्ट, २०१५

शान्ति + न्याय

1. #BulletAndDove

www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel

द्वन्द्वमा बाँचिरहेका अन्तरपुस्ता महिलाहरूको साक्षी खातामा एक You तगदभ भिडियो, कार्य र करुणाको लागि आह्वान

2. #BulletAndDove

www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o

अब मौन छैन: शान्ति तर्फ अन्तरपुस्ता कार्य

3. धार्मिक र विश्वासमा आधारित अभिनेताहरूसँग संलग्नता मार्फत संक्रमणकालीन न्यायलाई सुदृढ गर्दै: एक मूल्याङ्कन उपकरण gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf

न्याय, सत्य र मेलमिलापका लागि ग्लोबल इनिशिएटिभ (GIJTR) उपकरण संक्रमणकालीन न्याय प्रक्रियाहरूमा विश्वासमा आधारित संस्थाहरूको भूमिका, योगदान वा कमीको मूल्याङ्कन गर्न

४. सत्य, रोटी, र चिया: द्वन्द्व-सम्बन्धित यौन हिंसा र युद्धबाट जन्मेका बच्चाहरूबाट बाँचेका महिलाहरूको पुनः एकीकरणको लागि

एउटा उपकरण

gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf

न्याय, सत्य र मेलमिलापका लागि ग्लोबल इनिसेप्टिभ (GIJTR) टूलकिट द्वन्द्व-सम्बन्धित यौन हिंसाबाट पीडित महिला र युद्धबाट जन्मेका बच्चाहरूको पुनः एकीकरणको लागि ।

जलवायु आपतकाल

१. युवा जलवायु कार्यकर्ताहरूको लागि उपकरण
www.voicesofyouth.org/climate-toolkit
बच्चाहरूको लागि ज्ञान, उपकरण, र स्रोतहरूमा युनिसेफ उपकरण र युवाहरू विश्वव्यापी युवा जलवायु कार्यमा भाग लिन र परिवर्तनको वकालत गर्न ।
२. अभिनय गर्न तयार हुनुहोस जलवायु वकालत र कार्यको लागि व्यावहारिक सुझावहरू
www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf
युनिसेफले किशोर र युवाहरूलाई जलवायु वकालत र कार्यको लागि तयारी गर्न मद्दत गर्नका लागि व्यावहारिक सुझावहरूको सङ्कलन गर्दछ ।
३. विद्यार्थी र युवाहरूको लागि जलवायु परिवर्तन टूलकिट
livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth
जलवायु परिवर्तनमा विद्यार्थी र युवाहरूको लागि लाइभ र सिक्नुहोस् वातावरणीय शिक्षा टूलकिट
४. मानसिक स्वास्थ्य र हाम्रो परिवर्तनशील जलवायु: प्रभाव, प्रभाव, र मार्गदर्शन
www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf
मानसिक स्वास्थ्य मा जलवायु परिवर्तन को प्रभाव मा ब्रू सहयोगी रिपोर्ट। प्रतिवेदनले स्वास्थ्य र चिकित्सा पेशेवरहरू, समुदाय र निर्वाचित नेताहरू, र जनतालाई मानसिक स्वास्थ्यलाई ध्यानमा राखेर संलग्नतामा मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ ।
५. एक ग्लोबल युवा मानसिक स्वास्थ्य एडभोकेसी टूलकिट
www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit
विश्वव्यापी युवा मानसिक स्वास्थ्य वकालत मा एक Orygen / WEF टूलकिट
६. महिला, लैङ्गिक समानता र जलवायु परिवर्तन
www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf
यी मुद्दाहरूबाट महिलाहरू कसरी प्रभावित हुन्छन् भन्ने बारे युएन वुमन तथ्य पाना; र तिनीहरूले कसरी प्रतिक्रिया दिन्छन्, तल सान्दर्भिक संयुक्त राष्ट्रको जनादेश र सूचना स्रोतहरूको सन्दर्भको साथ प्रदान गरिएको छ ।
७. लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरण र प्रकोप जोखिम न्यूनीकरणमा नेतृत्व: संयुक्त राष्ट्र प्रणालीको लागि महत्वपूर्ण कार्यहरू
www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf
विपद् जोखिम न्यूनीकरणमा लैङ्गिक समानता र महिला नेतृत्वको स्थितिमा संयुक्त अध्ययन
८. महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मूलन समितिले जलवायु परिवर्तनको सन्दर्भमा विपद् जोखिम न्यूनीकरणका लैङ्गिक सम्बन्धी आयामहरूमा सामान्य सिफारिस नम्बर ३७
९. tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf

पोडकास्ट

१. सीग्रास बचाउनुहोस, आफूलाई बचाउनुहोस
forwhatitsearth.podbean.com
यूके मा seagrass मा यो पृथ्वी पोडकास्ट एपिसोड के हो; वर्णन, समुद्री जीवन र हामी यसलाई कसरी बचाउन सक्छौं।
२. डेभिड मिलिव्यान्डसँग शरण खोज्दै
www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en
आक्रोश र आशावाद पोडकास्ट एपिसोड जलवायु संकट समाधान गर्न र विश्वलाई पुनर्निर्माण गर्ने बारे
३. डा. अरविन्द कुमारसँग हरेक सासको कुरा
www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en

सार्वजनिक महामारीको रूपमा वायु प्रदूषणमा आक्रोश र आशावाद पोडकास्ट एपिसोड

४. AURORA संग दुख र आनन्द संग बाँचन सिक्दै

www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en

शोक र आनन्द प्रशोधनमा आक्रोश र आशावाद पोडकास्ट एपिसोड; मानसिक स्वास्थ्य सुधार

५. एम्मा हावर्ड बायडको साथमा अनुकूलन भनेको अस्तित्व हो

www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en

एम्मा हावर्ड बायडको साथमा अनुकूलन भनेको अस्तित्व रूपमा परिवर्तन हुने मौसममा अनुकूलनमा आक्रोश र आशावाद पोडकास्ट एपिसोडत्व हो

६. विश्व YWCA पोडकास्टहरू

worldywcapodcast.buzzsprout.com

यी महिला अधिकार, मानव अधिकार र सामाजिक न्यायको अवस्थाको बारेमा विश्व YWCA द्वारा तयार गरिएका कुराकानीहरूको शृंखला हुन् । तिनीहरू समावेश छन्:

आन्दोलनको निर्माण: केन्या र बेलारुसबाट आफ्नो पहुँच र प्रभावलाई निरन्तरता दिने कार्यकर्ताहरूको कामबाट पाठ ।

अनलाइन एडभोकेसी: प्रयोग गरेर महिला र केटीहरूलाई सशक्त बनाउने पाठ केन्या, नर्वे र पोल्याण्डबाट इन्टरनेट र सोशल मिडिया ।

२०२० थ्रोब्याक: शान्ति र न्यायको लागि आयोजन र कार्य: जेनेभा शान्ति सप्ताह २०२० नीति कार्यबाट एपिसोड 1M दक्षिण अफ्रिका र प्यालेस्टाइनमा सार्वजनिक स्वास्थ्य, लैङ्गिक समानता र विकासको क्षेत्रमा केन्द्रित नीतिहरू सुधार गर्न सक्रिय कार्यबाट पाठहरू

समुदायलाई परिचालन गर्दै: दक्षिण अफ्रिका, दक्षिण सुडान र प्यालेस्टाइनबाट लिङ्ग-आधारित हिंसा, शत्रुता, र स्वामित्वको बारेमा अभियानहरूबाट पाठ ।

२०२० थ्रोब्याक: शान्ति र न्यायको लागि संगठित र अभिनय: जेनेभा शान्ति सप्ताह २०२० बाट एपिसोड ६

मानसिक स्वास्थ्य

१. SRHR मानसिक स्वास्थ्य मा वकालत को लागि एक जवान महिलाको उपकरण

www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health

SRHR र मानसिक स्वास्थ्य मा वकालत युवा महिलाहरू को लागि SRHR र मानसिक स्वास्थ्य मा वकालत मा एक विश्व YWCA महिलाका उपकरण को लागि एक जवान महिलाका उपकरण

२. एक ग्लोबल युवा मानसिक स्वास्थ्य एडभोकेसी उपकरण

www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

विश्वव्यापी युवा मानसिक स्वास्थ्य वकालत मा एक Orygen / WEF उपकरण

३. मानसिक स्वास्थ्य समस्या को प्रकार

www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems

Mind UK द्वारा मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरू वर्णन गर्ने लेख

४. UNAIDS र WHO द्वारा एक संयुक्त प्रकाशन HIV रोकथाम को एकीकरण को महत्व मा जोड दिदै

UNAIDS र WHO द्वारा संयुक्त प्रकाशन HIV रोकथाम, 130 परीक्षण, उपचार र हेरचाह र HIV संग बाँचिरहेका मानिसहरूको लागि मानसिक स्वास्थ्य सेवाहरू एकीकृत गर्ने महत्त्वलाई जोड दिन्छ। यसले उपकरणहरू, उत्कृष्ट अभ्यासहरू, सिफारिसहरू, र दिशानिर्देशहरूको संकलन प्रदान गर्दछ, जसले मानसिक स्वास्थ्य र HIV को अन्तरसम्बन्धित मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्न हस्तक्षेप र सेवाहरूको एकीकरणलाई सहज बनाउँछ ।

५. 25 तरिकाहरू तपाईंले प्रत्येक एक दिन आत्म-हेरचाह अभ्यास गर्न सक्नुहुन्छ

www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips

विभिन्न आत्म-हेरचाह दिनचर्यामा महिला स्वास्थ्य पत्रिका द्वारा एक लेख

६. पोडकास्टहरू: राम्रो महसुस गर्ने सूची

feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts

मानसिक स्वास्थ्यको सुधारमा केन्द्रित पोडकास्टहरूको क्युरेट गरिएको सूची

सिक्ने सीपहरू

1. GLBTQ युवाहरूको लागि सुरक्षित ठाउँ सिर्जना गर्दै: एक उपकरण
www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtc-youth-a-toolkit
LBTQ युवाहरूको लागि सुरक्षित ठाउँ सिर्जना गर्न युवा उपकरणका लागि अधिवक्ताहरू (उमा फाइल डाउनलोड गर्न लिङ्क प्रदान गर्दछ)
2. महिला र केटीहरूको सशक्तिकरणको एक वैचारिक मोडेल
docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf
विल एण्ड मेलिन्डा गेट्स फाउन्डेसनको संक्षिप्तमा महिला र केटीहरूको सशक्तिकरणको मोडेलको वर्णन गरिएको छ र महिला र केटीहरूको सशक्तिकरणमा कामलाई सूचित गर्न मोडेलको प्रयोगको व्यावहारिक प्रभावहरूको समीक्षा गर्दछ ।
3. नेतृत्व कौशल विकास भिडियो
www.careergirls.org/video/become-a-leader
क्यारियर केटीहरू सीप विकास भिडियो (अतिरिक्त सामग्री डाउनलोड गर्न लिङ्कहरू प्रदान गर्दछ)
4. Skills4Girls: केटी-केन्द्रित सीप विकास; एक सिकाइ एजेन्डा
www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf
युनिसेफले केटीहरूको सशक्तिकरणका लागि सीप-निर्माण पहलहरूको कार्यान्वयन र मूल्याङ्कनको खोजी समीक्षा पछि, निष्कर्षहरूमा सहयोगी प्रकाशन, तिनीहरूको डिजाइन र कार्यान्वयनमा केटी-केन्द्रित भएकाहरूमा विशेष ध्यान दिएर ।
5. पोडकास्ट: नयाँ अर्थव्यवस्थाको लागि आवश्यक सीपहरू निर्माण गर्न महिलाहरूलाई सशक्तिकरण
apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy
एक अमेरिकी पब्लिक युनिभर्सिटी पोडकास्ट एपिसोडमा महिलाहरूका विभिन्न समस्याहरू र उनीहरूले कसरी आफूलाई सशक्त बनाउन सक्छन् ।
6. पोडकास्ट श्रृंखला: केटीहरूको लागि संसार परिवर्तन गर्दै
odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls
लिङ्ग मापदण्डहरूमा एक ओडीआई तीन भाग पोडकास्ट एपिसोड; लैङ्गिक मापदण्डहरू परिवर्तनसँग सम्बन्धित चुनौतीहरू; र लैङ्गिक मापदण्डहरू परिवर्तन गर्न उपलब्ध अवसरहरू ।
7. पोडकास्ट: महिला सशक्तिकरणको लागि सुन्नको लागि ७ पोडकास्टहरू
matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment
महिला सशक्तिकरणमा केन्द्रित पोडकास्टहरूमा म्याचस्टिक रचनात्मक लेख ।

SGBV

1. महिला विरुद्ध हिंसा रोकन: अफ्रिकी महिला संगठनहरूको लागि एक प्राइमर
raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations
अफ्रिकी महिला विकास कोषसँग विकास गरिएको यो प्राइमरले अफ्रिकामा महिला विरुद्ध हुने हिंसालाई रोकनको लागि नारीवादी दृष्टिकोणको खोजी गर्छ, वर्तमान प्रमाणहरूलाई रूपरेखा दिन्छ, र छ्द्र रोकथाम कार्यक्रममा मुख्य विवादहरू खोल्छ ।
2. इन्फोग्राफिक: COVID-19 महामारीको समयमा महिला विरुद्ध हिंसा रोकथाम
raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic
यो COVID-19 को समयमा हिंसा रोकन को लागि एक श्रृंखला हो । दिगो सक्रियता र रोकथाम कार्यक्रम COVID-19 महामारीको समयमा अत्यावश्यक रहन्छ - जस्तै लकडाउन र अन्य COVID-19 आवश्यकताहरूले उत्पन्न हुने महिला र बालबालिकाको लागि तत्काल जोखिमहरूलाई सम्बोधन गर्दछ, जसले हिंसालाई बढावा दिन सक्छ, बाँचेकाहरूलाई अलग गर्न सक्छ, र आवश्यक सेवाहरूमा पहुँच सीमित गर्दछ । यो शृङ्खलाले यी चुनौतीपूर्ण समयमा हिंसा रोकन काम गर्ने कार्यकर्ता संगठनहरूलाई व्यावहारिक विचार र रणनीतिहरू प्रदान गर्दछ ।
3. GBV केस व्यवस्थापन र COVID-19 महामारी
www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf
GBViE हेल्पडेस्क UK ले COVID-19 महामारीलाई ध्यानमा राख्दै केस व्यवस्थापनमा टिप्पणी गर्दछ,

४. केस व्यवस्थापन, GBVIMS/GBVIMS+ र COVID-19 महामारी
www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic_GBVIMS_March_2020.pdf
 COVID-19 महामारीलाई ध्यानमा राखी केस व्यवस्थापनमा GBVIMS नोट
५. कोभिड-१९ र महिला हिंसा। स्वास्थ्य क्षेत्र/प्रणालीले के गर्न सक्छ
apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 यो महिला विरुद्धको हिंसा र COVID-19 को प्रतिक्रियामा स्वास्थ्य प्रणालीहरूले के गर्न सक्छ भनेर वर्णन गर्ने WHO को स्रोत हो।
६. लिङ्ग आधारित हिंसाको लागि अन्तरपुस्ता कार्य: भविष्यको सह-निर्माण। हिंसा रहित हप्ता २०२१
www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf
www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021
 यो विश्व YWCA उपकरणले हिंसा बिना हप्ताको समयमा संगठित र वकालत गर्न सामग्री, विचार र सुझावहरू प्रदान गर्दछ।

पोडकास्ट :

१. GBVIMS, GBVIMS+, Case Management and COVID-19
www.gbvims.com/covid-19
 COVID-19 महामारीलाई ध्यानमा राख्दै GBV सेवाको सेवा प्रावधानमा GBVIMS नोट
२. हटलाइनहरू र मोबाइल फोनहरू मात्र होइन: COVID-19 को समयमा लिङ्ग आधारित हिंसा सेवा प्रावधान
www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19
 कोभिड-१९ महामारीलाई ध्यानमा राखी न्यूरु सेवाको सेवा प्रबन्धमा युनिसेफ नोट (उमा कागजात डाउनलोड गर्न लिङ्क प्रदान गर्दछ)।
३. विषयगत क्षेत्रका लागि उपकरण र स्रोतहरू
gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121
 GBV AoR-UNFPA उपकरणहरू र विभिन्न विषयगत क्षेत्रहरूको लागि सेवा प्रावधानमा स्रोतहरू (सान्दर्भिक उपकरणहरू डाउनलोड गर्न लिङ्कहरू प्रदान गर्दछ)।
४. COVID-19 महामारीको समयमा GBV कार्यक्रममा असक्षमता विचारहरू
www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf
 GBV AoR ले कोभिड-१९ महामारीको समयमा GBV रोकथाम, जोखिम न्यूनीकरण र प्रतिक्रिया प्रयासहरूमा असक्षमतामा ध्यान एकीकृत गर्न लैङ्गिक-आधारित हिंसा (GBV) चिकित्सकहरूलाई समर्थन गर्नको लागि जानकारी र व्यावहारिक मार्गदर्शनको नोट।
५. तीव्र आपतकालमा यौन र लिङ्ग-आधारित हिंसा कानुनी संरक्षणको लागि मार्गनिर्देशन
reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies
 वार चाइल्ड क्यानाडाको मार्गनिर्देशक यौन र लैङ्गिक-आधारित हिंसाको लागि तीव्र आपतकालमा कानुनी सुरक्षा (उमा मा मार्गदर्शक डाउनलोड गर्न लिङ्क प्रदान गर्दछ)।
६. राम्रो स्कूल उपकरण
raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit
 चार सम्बन्धहरूमा केन्द्रित परिचालन संस्कृतिमा स्कूलव्यापी प्रभावको लागि आवाज उपकरण उठाउँदै: शिक्षक विद्यार्थी, सहकर्मी-साथी, विद्यार्थी- र शिक्षक-देखि-स्कूल, र अभिभावक- र समुदाय-विद्यालय शासन
७. द्रुत लिङ्ग विश्लेषण
insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis
 लिङ्ग विश्लेषणमा केयर इन्टरनेशनल रिपोर्ट, लैङ्गिक असमानतामा योगदान गर्ने मुख्य मुद्दाहरू पहिचान गर्ने व्यवस्थित प्रयास (अप्रोच, दिशानिर्देश, उपकरण, सिकाइ र स्रोतहरू डाउनलोड गर्नको लागि लेखमा लिङ्कहरू प्रदान गर्दछ)।
८. मानवीय कार्यमा लिङ्ग-आधारित हिंसा हस्तक्षेपहरू एकीकरण गर्नका लागि मार्गनिर्देशनहरू जोखिम कम गर्ने, लचिलोपनलाई बढावा दिने र रिक्ततामा सहायता गर्ने।
gbvguidelines.org/en
 मानवीय कार्यमा लिङ्ग आधारित हिंसा हस्तक्षेपहरू एकीकृत गर्नका लागि GBV पकेट दिशानिर्देशहरू (विभिन्न भाषाहरूमा दिशानिर्देशहरू डाउनलोड गर्न लिङ्कहरू प्रदान गर्दछ)।

१. साभेदारीमा पुरुष र महिला: लिंग-आधारित हिंसालाई सम्बोधन गर्न विश्वास समुदायहरूलाई परिचालन गर्दै
www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence
 यस पेपरले लैङ्गिक हिंसा (GBV) हस्तक्षेपहरू 'महिला' वा 'पुरुष' आन्दोलनहरू भित्र फ्रेम गरिनु पर्छ वा यौन र लैङ्गिक आधारित हिंसाको रोकथाम र प्रतिक्रियामा विश्वास समुदाय र संगठनहरूको भूमिका सहित अन्य आयामहरूलाई एकीकृत गर्नुपर्छ भन्ने बहसमा योगदान पुऱ्याउँछ। यसले तर्क गर्दछ कि त्यहाँ आवश्यकता छ, विशेष गरी ग्लोबल साउथमा विश्वास समुदायहरूमा, एक एकीकृत दृष्टिकोणको धारणा अन्वेषण गर्न। प्रतिबन्धात्मक पितृसत्तात्मक संरचनाहरूको प्रभुत्व भनेको पुरुषहरू र विशेष गरी पुरुष विश्वास नेताहरूलाई व्यवस्थित रूपमा लक्षित गर्नु मुद्दालाई साभेदारहरूको रूपमा सम्बोधन गर्न र विश्वासमा आधारित हस्तक्षेप रणनीतिहरूमा समावेश गर्न आवश्यक छ।
२. लिङ्ग आधारित हिंसा (न्युख) मा विश्वास अभिनेता संलग्न: लन्डन ग्लोबल न्युख कार्यक्रम दृण्ड-दृण्ड बाट उत्कृष्ट अभ्यासहरू
www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf
 यस प्रकाशनले लैङ्गिक अन्याय, यसको मूल कारणहरू र यसका परिणामहरूमा विश्वास अभिनेताहरूको काममा उत्कृष्ट अभ्यासहरू हाइलाइट गर्दछ। यसले संस्थाहरू र धार्मिक संस्थाहरूलाई लैङ्गिक अन्यायलाई निरन्तर रूपमा सम्बोधन गर्न अग्रपंक्तिमा रहन प्रेरित गर्न खोज्छ।
३. लैङ्गिक-आधारित हिंसा विरुद्ध लड्न अन्तर-विश्वास उपकरण
www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors
 यो उपकरणले विश्वासका नेताहरूलाई उनीहरूको समुदायमा महिला, केटीहरू र लैङ्गिक गैर-अनुरूप व्यक्तिहरूको सुरक्षा गर्न कार्य गर्न बोलाउँछ। यसले कसरी महामारीले लैङ्गिक-आधारित हिंसा बढाएको छ र विश्वासका नेताहरूले हस्तक्षेप गर्न र पीडित र बाँचेकाहरूलाई समर्थन गर्न सक्ने तरिकाहरू बताउँछ।
४. विश्व YWCA - प्रार्थना र विश्व फेलोशिप २०२१ को YMCA हप्ता
www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021
 चलिरहेको विश्वव्यापी महामारीले हाम्रो दैनिक जीवनमा प्रभाव पार्ने र नयाँ परिवर्तन र चुनौतीहरू प्रस्तुत गर्न जारी राख्दा, प्रार्थनाको विश्व हप्ताको विषयवस्तुले हामीलाई निको र पुनर्स्थापनाको प्रक्रियामा प्रतिबिम्बित गर्न निम्तो दिन्छ। यस स्रोतले क्षमा र समावेशी भावनाको साथ समुदायहरूमा सेवाको क्रममा प्रतिबिम्बलाई प्रोत्साहित गर्न खोज्छ, र परमेश्वरको बिना शर्त प्रेम मनाउँछ र सबैको लागि मर्यादा सुनिश्चित गर्छ।
५. मर्यादा पुनर्स्थापना: महिला विरुद्ध हिंसा अन्त्य गर्न धार्मिक समुदायहरूको लागि एउटा उपकरण
www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women
 यो पुस्तिका धार्मिक नेताहरू, आस्थाका समुदायहरू र अन्तर-धार्मिक परिषदहरूका लागि हो। यसले महिला विरुद्ध हुने हिंसा रोकन प्रयास गर्ने कार्यक्रमहरूका लागि दिशानिर्देशहरू प्रदान गर्दछ। पुस्तिकाको पहिलो खण्डले महिला विरुद्ध हुने हिंसाको प्रकृतिको समीक्षा गर्दछ; दोस्रो खण्डले आठ क्षेत्रहरूमा कार्यका लागि उपकरणहरू प्रदान गर्दछ: शिक्षा र जागरूकता; रोकथाम; वकालत; एक अन्तर-धार्मिक रिट्रीट को आयोजन; समर्थन र हेरचाह; न्याय सम्बोधन गर्दै: दण्डहीनताको अन्त्य; मिडिया संग साभेदारी; र अनुगमन र मूल्याङ्कन।
 IGWG Gender and Health Toolkit
६. सक्रियता उपकरण को जट्ट दिन
www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit
 यो उपकरण विश्वासमा आधारित कार्य र लैङ्गिक-आधारित हिंसाको अन्त्यमा लामो समयसम्म प्रतिबिम्बलाई प्रेरित गर्ने उद्देश्य हो। यसमा १६ कार्यहरू छन्, लैङ्गिक हिंसा विरुद्धको १६ दिनको सक्रिय अभियान हो। प्रत्येक कार्य चरण र प्रतिबिम्बित एक सान्दर्भिक शास्त्र वा उद्धरणको साथ सुरु हुन्छ।
७. लिङ्ग, कामुकता र विश्वास: एक उपकरण
www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit
 यो अन्तरक्रियात्मक टूलकिटले लिंग र यौनिकताको सम्बन्धमा सामाजिक न्याय प्रवर्द्धन गर्न काम गर्ने विश्वास समुदाय र विश्वास नेताहरूलाई समर्थन गर्न खोज्छ। टूलकिटले छवटा मोड्युलहरू समावेश गर्दछ: लैङ्गिकता र लिङ्ग विविधता; यौन र प्रजनन स्वास्थ्य र अधिकार; यौन तथा लैङ्गिक हिंसा; महिला, लिङ्ग र शक्ति; संस्कृति, परम्परा र विश्वास; र, उत्तरदायी हुनु, सहयोगी बन्नु।

८. मर्यादा पुनर्स्थापना, महिला विरुद्ध हिंसा अन्त्य गर्न धार्मिक समुदायहरूको लागि एउटा उपकरण

www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY_End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf

यो उपकरणले धार्मिक नेताहरू, विश्वास समुदायहरू र अन्तर-धार्मिक नेताहरूलाई महिला विरुद्ध हुने हिंसाको अन्त्य गर्न मद्दत गर्न जागरूकता र रोकथाम र वकालत कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न उपकरणहरू प्रदान गर्दछ। यसमा शिक्षा र जागरूकता, र मर्यादा पुनर्स्थापना मा दुई खण्डहरू छन् ।

९. धर्म, विकास र न्दख एबच्च लैङ्गिक समानता र सशक्तिकरण कार्य-स्ट्रीमको लागि रणनीतिक अनुसन्धान एजेन्डाका लागि सिफारिसहरू

www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

यस प्रतिवेदनको उद्देश्य धर्म, विकास र न्दख बीचको अन्तरसम्बन्धमा ज्ञान र प्रमाणको कमीलाई समाधान गर्न मद्दत गर्न मद्दत गर्न सक्ने विशिष्ट योगदानहरूको पहिचान गर्न मद्दत गर्नु हो ।

अनुलगनक ५: राईज

अप गाइड अपडेट

नयाँ राइज अप उत्पादन गर्न यात्रा! युवा महिलाको परिवर्तनकारी नेतृत्वको लागि गाइडले विश्व YWCA र टर्चलाइट कलेक्टभलाई एकै ठाउँमा ल्यायो, एक अन्तर्राष्ट्रिय, बहु-अनुशासनात्मक परामर्श समूह जसले यो महत्त्वपूर्ण कार्य गरेको थियो।

महिला, युवती र केटीहरू प्रक्रियाको प्रत्येक चरणमा केन्द्रित थिए, जसमध्ये प्रत्येकले ज्ञान, आत्मविश्वास र उपलब्ध अवसरहरू वृद्धि गर्न युवा महिलाहरूको परिवर्तनकारी नेतृत्वको शक्तिको अवस्थित प्रमाणको आधारमा यस उपकरणलाई सह-सृजना गर्न एक अर्कामा बुनेका थिए। युवा महिलाहरूलाई, र लैङ्गिक समानता र उनीहरूको घर र समुदायमा युवा महिलाहरूको अधिकारको प्राप्तिमा सकारात्मक प्रभाव पार्न।

परामर्श टोलीले उपलब्ध विभिन्न स्रोतहरूको डेस्क समीक्षाको साथ सुरु गर्‍यो – राइज अपको अघिल्लो संस्करण सहित! मार्गनिर्देशन - नेतृत्वको लागि YWCA को दृष्टिकोण र मार्गनिर्देशन सिद्धान्तहरू राम्रोसँग बुझ्नको लागि। प्रारम्भिक प्रतिक्रियालाई सामग्री र संरचनामा ठूला चित्र सिफारिसहरूमा मिलाइएको थियो जुन त्यसपछि परामर्श प्रक्रियाको क्रममा प्रबल र विस्तार गरिएको थियो।

सहभागितामूलक अनुसन्धानको माध्यमबाट युवा महिलाहरूको आवाजलाई केन्द्रित गर्ने महत्त्वलाई बुझेर उनीहरूलाई ज्ञानका सह-निर्माताहरूको रूपमा मान्यता दिने, विश्व YWCA नारीवादी परामर्श विधि प्रक्रियाको दोस्रो चरणको डिजाइन र कार्यान्वयन गर्न महत्त्वपूर्ण थियो (फेब्रुअरी-मार्च २०२२ मा सम्पन्न)।

तिनीहरूको डेटा सङ्कलनको लागि मिक्स-विधिको दृष्टिकोण मार्फत, परामर्श टोलीले नेतृत्व प्रशिक्षणको साथ सहभागीहरूको अनुभवमा गहिरो डुब्यो; नेतृत्वको अर्थ र युवा महिला नेताहरूको भूमिका; युवा महिला नेतृत्व प्रशिक्षण बारे बाधाहरू र सफलता कथाहरू; र RiseUp सहित युवा महिला नेतृत्व प्रशिक्षण कसरी सुधार गर्ने भन्ने बारे प्रतिक्रिया! गाइड। यी विधिहरूले पहुँच, सुरक्षा र गोपनीयता, नेतृत्व र सहभागिता, सही र भरपर्दो जानकारी, विश्वास र समुदाय, समावेशीता, समग्र दृष्टिकोण, अन्तर पुस्ताको सहयोग, मर्यादा र सम्मान, र युवा महिला सहभागीहरूलाई सुनिश्चित गर्न साभेदारी र जवाफदेहिताको सुरक्षित स्थान सिद्धान्तहरू पछ्याएको थियो। राजनीतिक, आर्थिक वा व्यक्तिगत हानिको डर बिना आफ्नो अनुभव, राय, र विचार साझा गर्नुहोस्।

Torchlight Team द्वारा समिक्षा गरिएका कागजातहरू र भिडियोहरूको सूचि:

- उठ्नुहोस्: युवा महिलाको परिवर्तनकारी नेतृत्वको लागि गाइड
- परिकल्पना २०३५
- लक्ष्य २०३५: परिवर्तनको सिद्धान्त
- विश्व YWCA रणनीतिक योजना: २०२०-२३
- नेतृत्वमा विश्व YWCA बायुलरप्लेट
- युवा महिला नेतृत्वलाई समर्थन गर्दै
- एशिया र प्रशान्त: अनुसन्धान संक्षिप्त
- नारीवादी MEL
- विश्व YWCA भर्चुअल सुरक्षित ठाउँहरू
- सुरक्षित स्थान प्रशिक्षण गाइड
- विश्व YWCA नारीवादी परामर्श पद्धति
- विश्व YWCA शब्दावली र परिभाषाहरू
- कन् मा विश्व YWCA बायुलरप्लेट
- शान्ति, GBV, SRHR, आदिमा विश्व YWCA बायुलरप्लेटहरू।
- उठ्नुहोस् युवा महिलाको परिवर्तनकारी नेतृत्वको लागि गाइड (पकेट संस्करण)
- एशिया र प्यासिफिकमा युवा महिला नेतृत्वको सशक्तिकरण (भिडियो)

अनलाइन सर्वेक्षण

- भाषाहरू:
अंग्रेजी, स्पेनिश, फ्रान्सेली
- २३६ प्रतिक्रियाहरू

खुला सत्र फोकस समूह छलफल

- ३ खुला सत्रहरू
- १४ सहभागीहरू
- पूर्व RiseUp सहित प्रमुख YWCA कोहोर्टहरू! देश संयोजकहरू, आन्दोलनका नेताहरू, र महासचिवहरू (विश्व र सदस्य संघहरू)

गहिरो अन्तर्वार्ताहरू

पूर्व RiseUp सहित प्रमुख YWCA कोहोर्टसका तीन समूहका सहभागीहरूसँग १२ गहन अन्तर्वार्ताहरू! देश संयोजकहरू, आन्दोलनका YWCA नेताहरू, र महासचिवहरू (विश्व र सदस्य संघहरू)

विधिहरू

निष्कर्षहरूको विश्लेषणले प्रतिबिम्ब, अन्तर्दृष्टि, र परामर्श प्रक्रियामा साभा गरिएको प्रतिक्रियामा समानता देखाएको छ। समग्रमा, सहभागीहरूसँग नेतृत्वको अर्थ के हो भन्ने सामान्य ज्ञान थियो र प्रायः यसलाई अरूको सेवा गर्ने र सँगै काम गर्ने / अरूलाई साभा लक्ष्य हासिल गर्न मद्दत गर्ने सन्दर्भमा बनाइएको थियो।

सहभागीहरूले पनि उस्तै धेरै बाधाहरू, विशेष गरी महिलाहरू, युवा महिलाहरू र केटीहरूले नेतृत्व प्रशिक्षण र पहलहरू सञ्चालन गर्ने सांस्कृतिक अवरोधहरू पनि उल्लेख गरे। नेतृत्वमा पुरुषवादी र उमेरवादी पूर्वाग्रह; सामुदायिक समर्थनको कमी र युवा महिलाहरूलाई नेताको रूपमा हेर्ने इच्छा (जसमा उनीहरूविरुद्ध प्रतिक्रिया समावेश हुन सक्छ); युवा महिला नेतृत्वलाई समर्थन गर्ने समर्पित कार्यक्रमहरूमा पहुँच, बुझ्न गाह्रो हुने भाषा; उनीहरूको सन्दर्भमा लागू हुने प्रशिक्षणको कमी; र तार्किक चुनौतीहरू।

यी चुनौतिहरू पार गर्न र सफल प्रशिक्षण प्राप्त गर्न एक राम्रो प्रशिक्षित सहजकर्ताको महत्त्व महत्त्वपूर्ण पक्ष मानिएको थियो। युवा महिला नेतृत्वको उपयोग गर्नका लागि अन्य महत्त्वपूर्ण सक्षमकर्ताहरू उनीहरूको अधिकारको व्यापक प्रवर्द्धन हुनु, सुरक्षित स्थान को निर्माण; युवा महिलाहरूलाई सँगै काम गर्न अनुमति दिन साथीहरूको नेटवर्क निर्माण गर्दै; बलियो अन्तर-पुस्ता नेतृत्वको मोडेलिङ, र स्थानीय समुदायहरूको समर्थन हुनु।

सहभागीहरूले मुख्य मानव अधिकारका मुद्दाहरू बारे थप जान्न इच्छुक थिए - परामर्श प्रक्रियाको क्रममा युवा महिलाहरूले आफैँले ७ मुद्दाहरू पहिचान गरेका थिए, साथै सुरक्षित ठाउँहरू सिर्जना गर्ने, परियोजना व्यवस्थापन, साभेदारी र नेटवर्किङ निर्माण गर्ने सीपहरू विकास गर्ने। सहभागीहरूले पनि म्यानुअलको लेआउटमा समान प्रतिक्रिया दिए, थप स्पष्टता, राम्रो दृश्यहरू, थप रोचक रंगहरू, र उपकरणहरूको विविधता (जस्तै डिजिटल र अडियोभिजुअल सम्पत्तिहरू) को लागी आह्वान गरे।

राइज अप को यो नवीकरण र सुधारिएको संस्करण! गाइड भनेको यस सह-सिर्जना प्रक्रिया र सहयोगी यात्राको परिणाम हो, जसले समावेशीकरण, विविधता र नारीवादी सिद्धान्तहरू र अभ्यासहरूलाई यसको मूल भागमा राख्छ। विश्वभरका युवा महिलाहरूले - YWCA आन्दोलन भित्र र बाहिरबाट - सक्रिय रूपमा प्रक्रियालाई परिभाषित गर्न, कार्यविधि निर्माण गर्न, र अन्तिम उत्पादनको प्रमाणीकरणमा भाग लिनुभयो; एक जीवित दस्तावेज जसले नेतृत्वमा प्रभावशाली दृष्टिकोणलाई चुनौती दिन्छ र न्याय, शान्ति, स्वास्थ्य, मानव मर्यादा, स्वतन्त्रता, र सबै मानिसहरूका लागि दिगो वातावरण प्राप्त गर्न विश्वभरका महिला, युवती र किशोरीहरूको सामूहिक शक्तिलाई समर्थन गर्दछ।

