

**RECORD OF DISCUSSIONS BETWEEN
JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
AND
AUTHORITIES CONCERNED OF THE GOVERNMENT
OF FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF NEPAL
ON
JAPANESE TECHNICAL COOPERATION
FOR THE GENDER MAINSTREAMING AND SOCIAL INCLUSION PROJECT**

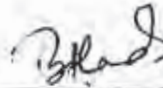
With Regard to the Minutes of Meeting between the Preparatory Study Team and the Government of the Federal Democratic Republic of Nepal (hereinafter referred to as "the Government of Nepal") dated September 29 2008, Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") had an series of discussions, through the Chief Representative of JICA in Nepal, with the Authorities Concerned of the Government of Nepal with respect to desirable measures to be taken by JICA and the Government of Nepal for the successful implementation of Gender Mainstreaming and Social Inclusion Project.

As a result of the discussions, and in accordance with the provisions of the Agreement on Technical Cooperation between the Government of Japan and the Government of Nepal, signed in Kathmandu on September 3, 2003, the JICA and Nepalese authorities concerned agreed to recommend to their respective Governments the matters referred to in the document attached hereto.

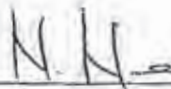
Kathmandu, 7 December, 2008



Mr. Punya Prasad NEUPANE
Secretary,
Ministry of Local Development,
Government of
Federal Democratic Republic of Nepal



Ms. Brinda HADA
Secretary
Ministry of Women, Children and Social Welfare
Government of
Federal Democratic Republic of Nepal



Mr. Noriaki NIWA
Chief Representative
Nepal Office
Japan International Cooperation Agency



THE ATTACHED DOCUMENT

I. COOPERATION BETWEEN JICA AND THE GOVERNMENT OF NEPAL

1. The Government of Federal Democratic Republic of Nepal (hereinafter referred to as "the Government of Nepal") will implement the Project (hereinafter referred to as "the Project") in cooperation with Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA").
2. The Project will be implemented in accordance with the Master Plan which is given in Annex I.

II. MEASURES TO BE TAKEN BY JICA

In accordance with the laws and regulations in force in Japan and the provisions of Article III of the Agreement, JICA, as the executing agency of technical cooperation for the Government of Japan, will take, at its own expense, the following measures according to the standard procedures of its technical cooperation scheme.

1. DISPATCH OF JAPANESE EXPERTS

JICA will provide the Government of Nepal with the services of the Japanese experts as listed in Annex II. The provision of Article III (b) of the Agreement will be applied to the above-mentioned experts.

2. PROVISION OF MACHINERY AND EQUIPMENT

JICA will provide to the Government of Nepal with such machinery, equipment and other materials (hereinafter referred to as "the Equipment") necessary for the implementation of the Project as listed in Annex II. The provision of Article III (c) of the Agreement will be applied to the Equipment.

3. TRAINING OF NEPAL PERSONNEL IN THIRD COUNTRIES AND JAPAN

JICA will provide technical trainings in third countries and Japan to the personnel of the Government of Nepal, who are connected with the Project

III. MEASURES TO BE TAKEN BY THE GOVERNMENT OF NEPAL

1. The Government of Nepal will take necessary measures to ensure that the self-reliant operation of the Project will be sustained during and after the period of Japanese technical cooperation, through full and active involvement in the Project by all related authorities, beneficiary groups and institutions.
2. The Government of Nepal will ensure that the technologies and knowledge acquired by the Nepalese nationals as a result of the Japanese technical cooperation will contribute to the economic and social development of Nepal.
3. In accordance with the provisions of Article VI of the Agreement, the Government of Nepal will grant in Nepal privileges, exemptions and benefits to the Japanese experts referred to in II-1 above and their families.
4. In accordance with the provisions of Article VIII of the Agreement, the Government of Nepal will take the measures necessary to receive and use the Equipment provided by JICA under II-2 above and equipment, machinery and materials carried in by the Japanese experts referred to in II-1 above.
5. The Government of Nepal will take necessary measures to ensure that the knowledge and experience acquired by the Nepalese personnel from technical training in Japan and third countries

N

PAE

R

will be utilized effectively in the implementation of the Project.

6. In accordance with the provision of Article V (b) of the Agreement, the Government of Nepal will provide the services of Nepalese counterpart personnel and administrative personnel as listed in Annex IV.
7. In accordance with the provision of Article V (a) of the Agreement, the Government of Nepal will provide the project with the buildings/office spaces and facilities as listed in Annex V.
8. In accordance with the laws and regulations in force in Nepal, the Government of Nepal will take necessary measures to supply or replace at its own expense machinery, equipment, instruments, vehicles, tools, spare parts and any other materials necessary for the implementation of the Project other than the Equipment provided by JICA under II-2 above.
9. In accordance with the laws and regulations in force in Nepal, the Government of Nepal will take necessary measures to meet the running expenses necessary for the implementation of the Project.

IV. ADMINISTRATION OF THE PROJECT

1. Joint Secretary of General Administration Division and Self-Governance Coordination Division, Ministry of Local Development and Joint Secretary of Women, Social Welfare and Children Division, Ministry of Women, Children and Social Welfare, as the Co-project Director, will bear overall responsibility for the administration and implementation of the Project.
2. Under Secretary of Local Body Support Section, Ministry of Local Development and Director of Planning Section, Department of Women Development, as the Co-project Manager, will be responsible for the managerial and technical matters of the Project.
3. The Japanese Team Leader (Chief Technical Advisor) will provide necessary recommendations and advice to the Project Director and the Project Manager on any matters pertaining to the implementation of the Project.
4. The Japanese experts will give necessary technical guidance and advice to Nepalese counterpart personnel on technical matters pertaining to the implementation of the Project.
5. For the effective and successful implementation of technical cooperation for the Project, a Joint Coordinating Committee (JCC) and a Project Management Committee (PMC) will be established by the Government of Nepal and JICA. The functions and compositions of JCC and PMC are described in Annex V.

V. JOINT EVALUATION

Evaluation of the Project will be conducted jointly by JICA and the Nepalese authorities concerned, at the middle and during the last six months of the cooperation term in order to examine the level of its achievements and impacts.

VI. CLAIMS AGAINST JAPANESE EXPERTS

In accordance with the provision of Article VII of the Agreement, the Government of Nepal undertakes to bear claims, if any arises, against the Japanese experts engaged in technical cooperation for the Project resulting from, occurring in the course of, or otherwise connected with the discharge of their official functions in Nepalese except for those arising from the willful misconduct or gross negligence of the Japanese experts.

N

De

S

VII. MUTUAL CONSULTATION

There will be mutual consultation between JICA and the Government of Nepal on any major issues arising from, or in connection with this Attached Document.

VIII. MEASURES TO PROMOTE UNDERSTANDING OF AND SUPPORT FOR THE PROJECT

For the purpose of promoting support for the Project among the people of Nepal, the Government of Nepal will take appropriate measures to make the Project widely known to the people of Nepal.

IX. TERM OF COOPERATION

The duration of the technical cooperation for the Project under this Attached Document will be Five years from February 1st, 2009.

ANNEX I	MASTER PLAN
ANNEX II	LIST OF JAPANESE INPUT
ANNEX III	LIST OF NEPAL COUNTERPART AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL
ANNEX IV	LIST OF BUILDINGS AND FACILITIES
ANNEX V	JOINT COORDINATING COMMITTEE AND PROJECT MANAGEMENT COMMITTEE
ANNEX VI- I	PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)
ANNEX VI- II	PLAN OF OPERATION (PO)

N

L P

ANNEX I MASTER PLAN

1. Basic Framework of the Project

1. Project Title

Gender Mainstreaming and Social Inclusion Project

2. Implementing Organization

Ministry of Local Development
Ministry of Women, Children and Social Welfare
Department of Women Development
DDC, WDO, Municipality, VDC
GM/SI related Coordinating Committees
Line ministries concerned at national level and district level

3. Super Goal of the Project

Quality of life of women and socially excluded groups is improved in Nepal

4. Overall Goal of the Project

GM/SI responsive programs are developed and implemented in Nepal

5. Purpose of the Project

GM/SI responsive programs are implemented at the national level and two targeted districts (Syangja and Morang)

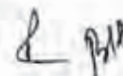
6. Outputs

GM/SI responsive mechanism is developed through the institutional capacity enhancement at the national government and two targeted districts.

0. Project Management is implemented to the Project appropriately.

1. GM/SI understanding of persons concerned of VDC, Municipality, WDO and DDC in collaboration with GM/SI related Coordinating Committees in the two districts, DWD, MoLD, MoWCSW and GFP/SIFP at the national level are enhanced through trainings.
2. DDC, WDO, Municipality, VDC and other members of GMCC/SICC in the targeted two districts are able to carry out "GM/SI Appraisal" on development plans and "GM/SI Audit" on budget of implementing plans in accordance with GM/SI related guidelines.
3. DDC, WDO, Municipality, VDC and other members of GMCC/SICC in the targeted two districts are able to formulate GM/SI responsive development plans in accordance with GM/SI guidelines.
4. "GM/SI Monitoring team" consisting of DDC, WDO, Municipality, VDC and GMCC/SICC members in the targeted two districts are able to periodically carry out "GM/SI Monitoring" on implementing plans and projects.
5. "GM/SI responsive practical operational manuals for local bodies (LBs) and WDO" are developed in the two districts based on processes, practices and lessons gained by the Project.
6. Dissemination strategies of "GM/SI practical operational manuals for LBs and WDO" to other districts are developed jointly by MoLD, MoWCSW, DWD and GFP/SIFP at the national level.
7. Function of GM/SI related coordinating committees are enhanced and networking is strengthened.

N_e



7. Activities

- 0-1. Conduct baseline survey on the all Objectively Verifiable Indicators of Project Design Matrix (PDM).
- 0-2. Conduct one day Project Cycle Management (PCM) Work Shop to formulate OVI Monitoring System (PCM method) of the Project.
- 0-3. Carry out OVI Monitoring regularly.

- 1-1. Conduct baseline assessment for the GM/SI understanding.
- 1-2. Formulate training plan based on the result of assessment (trainees, curriculum, resource persons, etc.).
- 1-3. Conduct Training of Trainers.
- 1-4. Conduct GM/SI basic training.
- 1-5. Conduct refresher training.
- 1-6. Develop "GM/SI basic training module".

- 2-1. Review all the exiting GM/SI guidelines.
- 2-2. Hold a series of meetings to study "GM/SI appraisal" and "GM/SI audit" based on GM/SI related guidelines.
- 2-3. Conduct baseline survey for the analysis of implementing situations of GM/SI appraisal and GM/SI audit.
- 2-4. Formulate the implementing plan for GM/SI appraisal and GM/SI audit.
- 2-5. Develop indicators for GM/SI appraisal and GM/SI audit at the district level.
- 2-6. Organize implementing body for GM/SI appraisal and GM/SI audit in each district.
- 2-7. Conduct GM/SI appraisal on district development plans.
- 2-8. Conduct GM/SI audit on district development budgets.
- 2-9. Modify implementing procedure of GM/SI appraisal and GM/SI audit.

- 3-1. Hold a series of meetings to study "GM/SI planning process" based on GM/SI related guidelines.
- 3-2. Form "GM/SI planning promotion team" in the targeted two districts.
- 3-3. Conduct training on GM/SI responsive project planning (such as SWOT, PCM, etc.) for local bodies, WDO and concerned organizations.
- 3-4. Program GM/SI responsive planning steps based on GM/SI related guidelines according to each district GM/SI situations.
- 3-5. Conduct GM/SI planning trainings for village women, men, socially excluded groups.
- 3-6. Formulate development plans in accordance with the steps.
- 3-7. Implement community based GM/SI responsive projects and feed back to the GM/SI planning.

- 4-1. Conduct baseline survey for the analysis of implementing situations of GM/SI Monitoring.
- 4-2. Formulate the implementing plan for GM/SI Monitoring based on the result of survey.
- 4-3. Form "GM/SI Promotion Monitoring team".
- 4-4. Develop a checklist and monitoring plans for GM/SI Promotion Monitoring at the district level.
- 4-5. Conduct orientation meetings for GM/SI Promotion Monitoring in the districts.
- 4-6. Conduct GM/SI Promotion Monitoring based on the above plan.
- 4-7. Revise the checklist based on the monitoring activities.
- 4-8. Implement regular monitoring system.

- 5-1. Form a team to develop "GM/SI practical operation manuals for LBs and WDO" in each district
- 5-2. Record the process on Output 1 ~ 4 of the project to develop the manuals
- 5-3. Support DDC/VDC to produce GM/SI profiles based on the collected information and surveys
- 5-4. Develop the manuals
- 5-5. Hold consultation workshops in each district.

N

R 2/11

- 6-1. Study on "GM/SI practical operation manuals for LBs and WDO" of each district at the national level (meetings and field trips).
 - 6-2. Develop the dissemination strategies of the manuals to other districts.
 - 6-3. Suggest the GM/SI strategies to LGCDP and other related organizations.
 - 6-4. Identify necessary skills for dissemination of manuals.
 - 6-5. Conduct skill trainings on related personnel at the national level for dissemination.
 - 6-6. Launch the dissemination activities by GoN.
-
- 7-1. Assess the GM/SI promotion situation and capacity of the members of GM/SI related meetings (GFP Joint Meeting and etc.) at the national level.
 - 7-2. Review on the function and roles of GM/SI related meetings and develop an action plan to activate and coordinate.
 - 7-3. Implement the action plan by GM/SI related meetings.

12

R B

ANNEX II LIST OF JAPANESE INPUT

1. Dispatch of experts

- (1) Dispatch of Experts
 - a. Chief Technical Advisor
 - b. Gender Mainstreaming Expert
 - c. Social Inclusion Expert
 - d. Local level planning and management/Monitoring and Evaluation
 - e. Capacity Development/ Training
 - f. Financial Management and Administrative Expert

2. Provision Equipment

Equipment necessary for the effective implementation of the Project will be provided by JICA to the Government of Nepal within the budget allocated for its technical cooperation.

- a. Vehicles and Motorbikes
- b. Computers and related office equipments

3. Training in third countries and Japan

Training for counterpart personnel(Government Officials) related with the Project will be conducted in Nepal, Japan and other countries.

N

L Path

ANNEX III LIST OF NEPAL COUNTERPART AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL

<Ministry of Local Development>

Joint Secretaries of General Administration Division and Self-Governance Coordination Division

Under Secretary of Local Body Support Section
Section Officers of Local Body Support Section
Section Chief and Section Officers of the Planning Section

<Ministry of Women, Children and Social Welfare>

Joint Secretary of Women, Social Welfare and Children Division

Under Secretary of Women Development and Coordination Section
Section Officers of Women Development and Coordination Section
Section Chief and Section Officers of the Planning Section

<Department of Women Development>

Director General
Director of Planning Section
Section Officers of Planning and Training Section

<Syangja District>

- DDC
- Local Development Officer
- Planning Officer
- Social Development officer
- WDO and staffs
- GM/SI related Coordination Committee Members
- VDC Secretaries

<Morang District>

- DDC
- Local Development Officer
- Planning Officer
- Social Development officer
- WDO and staffs
- GM/SI related Coordination Committee Members
- VDC Secretaries

Na

LM

ANNEX IV LIST OF BUILDINGS AND FACILITIES

The following space and facilities will be provided by the Government of Nepal for the implementation of the Project.

1. Necessary office space and facilities for Japanese Experts
2. Other facilities mutually agreed upon as required.

N



ANNEX V JOINT COORDINATING COMMITTEE AND PROJECT
MANAGEMENT COMMITTEE

I Joint Coordinating Committee(JCC)

The JCC will be formed and its meetings will be held at least once a year for the smooth implementation of the Project. The prospective function and members of the JCC are as follows.

1) Function

- (a) To approve the Project Plan to be formulated by the Project in accordance with the Record of Discussion
- (b) To review overall progress of the technical cooperation project, in particular, activities carried out based on the above Project Plan
- (c) To review and exchange views on major issues arising from or in connection with the Project
- (d) To periodically revise the PDM and PO, as necessary.
- (e) To recommend and request for necessary actions to the organizations, concerned.

2) Members

- (a) Co-Chairperson: Secretary, Ministry of Local Development (MoLD)
Secretary, Ministry of Women, Children and Social Welfare

- (b) Members:

Nepalese side

<MoLD>

Joint Secretary of General Administration Division and Self-Governance Coordination
Division

<MoWCSW>

Joint Secretary of Women, Social Welfare and Children Division

<DWD>

Director General

<Syangja>: as necessary

LDO, WDO

<Morang>: as necessary

LDO, WDO

Representative of LGCDP Programme Coordination Unit

Japan side

Resident Representative, JICA Nepal Office

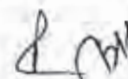
Chief Technical Advisor of the Project

Other experts of the Project as necessary

Observers: Embassy of Japan

*The MoLD/MoWCSW/DWD and JICA can invite other personnel as

N



necessary.

II Project Management Committee(PMC)

The PMC will be formed and the meetings will be held quarterly, or more as necessary for the smooth implementation of the Project. The venue could be at the national and districts levels in turn. Prospective function and the members are as follows.

1) Function

- (a) To review the progress of the Project, in particular, activities carried out based on the approved Project Plan.
- (b) To decide next trimester's activities based on the review,
- (c) To monitor the progress and coordinate necessary activities with related organizations concerned.
- (d) To implement necessary countermeasures for issues, as necessary.

2) Members

- (a) Co-Chairperson: Joint Secretary, Ministry of Local Development
Director General, Department of Women Development (DWD)

(b) Members:

Nepal side

<MoLD>

Section Chief and Section Officer of Local Body Support Section

<MoWCSW>

Section Chief and Section Officer of Women Development and Coordination Section

<DWD>

Section Chief and Section Officer of Planning Section and Staff of DWD

LDO/WDO of Syangja and Morang districts

Representative of LGCDP Programme Coordination Unit

Japan side

Representative from JICA Nepal Office

Chief Technical Advisor of the Project

Other experts of the Project

*The GoN and JICA can invite other personnel as necessary.

H

J
PH

Project Design Matrix (PDM)

ANNEX VI- I
as of December 2008

Project Name: Gender Mainstreaming and Social Inclusion Project (GMSIP) in Nepal **Duration of the Project:** January 2009 to January 2014 (5 years)

Target Area: National Level, Syangja Dist. and Morang Dist. **Version Number:** 1

Responsible Agencies: MoL.D., MoWCSW/DWD and JICA

Implementing Agencies: MoL.D., MoWCSW, DWD, DDC, WDO, Municipality, VDC and GM/SI related Coordinating Committees. Line ministries concerned at the national and district levels

Target Group: Women and socially excluded groups

Date: September 29, 2008

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
<p>Super Goal Quality of life of women and socially excluded groups is improved in Nepal.</p>		<p>District Gender Empowerment Measures, District Gender Development Indicators, District Social Inclusion Indicators and house hold surveys etc.</p>	
<p>Overall Goal GM/SI responsive programs are developed and implemented in Nepal.</p>	<p>GM/SI responsive programs are implemented in 12 districts (Syangja, Morang, Palpa, Tanahun, Kaski, Parbat, Gulmi, Ilam, Panchthar, Sunsari, Dhanakuta and Jhapa) by the year 201X.</p>		<p>Priority of GM/SI policy in Nepal is not changed.</p>
<p>Project Purpose GM/SI responsive programs are implemented at the national level and two targeted districts (Syangja and Morang).</p>	<ol style="list-style-type: none"> The number of GM/SI programs/projects is increased to XX% at the national level and YY% at two targeted districts level by the end of the Project. The proportion of GM/SI responsive budget is increased to at least XX% at two targeted districts by end of the Project. The proportion of women and social excluded groups directly benefiting from all development projects/programs is increased to at least XX% at two targeted districts by the end of the Project. 	<p>MOF Red book DDC plan & annual report MOF Red book Rural Progress Report of Line Ministries (MIS)</p>	<p>GM/SI practical operation manuals developed by the Project are authorized with necessary revisions and disseminated to other districts as planned on dissemination strategies by the government of Nepal.</p>

RAM

<p>Outputs GM/SI responsive mechanism* is developed through the institutional capacity enhancement at the national government and two targeted districts.</p> <p>0. Project Management is implemented to the Project appropriately.</p> <p>1. GM/SI understanding of persons concerned of VDC, Municipality, WDO and DDC in collaboration with GM/SI related Coordinating Committees in the two districts, DWD, MoLD, MoWCSW and GFP/SIFP at the national level are enhanced through trainings.</p> <p>2. DDC, WDO, Municipality, VDC and other members of GMCC/SICC in the targeted two districts are able to carry out "GM/SI Appraisal" on development plans and "GM/SI Audit" on budget of implementing plans in accordance with GM/SI related guidelines.</p> <p>3. DDC, WDO, Municipality, VDC and other members of GMCC/SICC in the targeted two districts are able to formulate GM/SI responsive development plans in accordance with GM/SI guidelines.</p> <p>4. "GM/SI Monitoring team" consisting of DDC, WDO, Municipality, VDC and GMCC/SICC members in the targeted two districts are able to periodically carry out "GM/SI Monitoring" on implementing plans and projects.</p> <p>5. "GM/SI responsive practical operational manuals for local bodies (LBs) and WDO" are developed in</p>	<p>0-1. Monitoring system for Objectively Verifiable Indicators is implemented to the Project by the first six months of the Project.</p> <p>1-1. A total of XX key personnel are trained as resource persons in GM/SI within three years of the Project.</p> <p>1-2. At least 3 types of resource materials on GM/SI are developed within three years at the central level.</p> <p>2-1. Participatory GM/SI appraisal/audit are carried out at DDC, WDO, municipalities, VDCs and other members of GMCC/SICC at the district level with in XX years of the Project.</p> <p>3-1. GM/SI responsive projects are implemented in 20 VDCs and all municipalities (two in Syangja and one in Morang) in each district.</p> <p>4-1. GM/SI monitoring team monitors at least XX% programs/projects regularly (every six months).</p> <p>4-2. At least one person from each organization regularly participates in monitoring.</p>	<p>Project monitoring records</p> <p>Project monitoring records</p> <p>Project monitoring records</p> <p>Project monitoring records</p> <p>Project monitoring records</p> <p>Project monitoring records</p> <p>Operational manual</p> <p>Project monitoring records</p> <p>GM/SI strategy paper</p>	<p>95% of trained personnel are utilized at GM/SI related responsibility.</p>
---	--	---	---

WV

<p>the two districts based on processes, practices and lessons gained by the Project.</p> <p>6. Dissemination strategies of "GM/SI practical operational manuals for LBs and WDO" to other districts are developed jointly by MoLD, MoWCSW, DWD and GFP/SIFP at the national level.</p> <p>7. Function of GM/SI related coordinating committees are enhanced and networking is strengthened.</p>	<p>5-1. XX number of operational manuals prepared and implemented by local bodies and WDO by the end of the third year of the Project.</p> <p>5-2. XX% of related organizations utilized GM/SI operational manuals developed by the Project by the end of the Project.</p> <p>6-1. Dissemination strategies of "GM/SI practical operational manuals for LBs and WDO" are developed by the end of the Project.</p> <p>7-1. More than 90% of the GMCC decisions are implemented.</p> <p>7-2. Annual action plans of GMCC, SICC and GFP meeting are implemented by the end of the year 20XX.</p>	<p>Security level at two targeted districts are not deteriorated severely.</p>
<p>Activities</p> <p>0-1. Conduct baseline survey on the all Objectively Verifiable Indicators of PDM.</p> <p>0-2. Conduct one day PCM WS to formulate OVI Monitoring System (PCM method) of the Project.</p> <p>0-3. Carry out OVI Monitoring regularly.</p> <p>1-1. Conduct baseline assessment for the GM/SI understanding.</p> <p>1-2. Formulate training plan based on the result of assessment (trainees, curriculum, resource persons, etc.).</p> <p>1-3. Conduct Training of Trainers.</p> <p>1-4. Conduct GM/SI basic training.</p> <p>1-5. Conduct refresher training.</p> <p>1-6. Develop "GM/SI basic training module".</p> <p>2-1. Review all the exiting GM/SI guidelines.</p>	<p>Japan side</p> <p>1. Dispatch of Japanese Experts (1) Chief Technical Advisor (2) Gender Mainstreaming Expert (3) Social Inclusion Expert (4) Local level planning, Monitoring and Evaluation Expert (5) Capacity development/Training Expert (6) Financial and Administrative Expert</p> <p>2. Training in-country, in third countries and in Japan</p> <p>3. Provision of Equipment</p> <p>4. Local cost</p>	<p>Input</p> <p>Nepal side</p> <p>1. Assignment of counter personnel of MoLD, MoWCSW, DWD at the national level and DDC, WDO in Syangja and Morang districts at the local level</p> <p>2. Project office, facilities /equipment</p> <p>3. Necessary budget</p>

27

Pre-Conditions

- 2-2. Hold a series of meetings to study "GM/SI appraisal" and "GM/SI audit" based on GM/SI related guidelines.
- 2-3. Conduct baseline survey for the analysis of implementing situations of GM/SI appraisal and GM/SI audit.
- 2-4. Formulate the implementing plan for GM/SI appraisal and GM/SI audit.
- 2-5. Develop indicators for GM/SI appraisal and GM/SI audit at the district level.
- 2-6. Organize implementing body for GM/SI appraisal and GM/SI audit in each district.
- 2-7. Conduct GM/SI appraisal on district development plans.
- 2-8. Conduct GM/SI audit on district development budgets.
- 2-9. Modify implementing procedure of GM/SI appraisal and GM/SI audit.
- 3-1. Hold a series of meetings to study "GM/SI planning process" based on GM/SI related guidelines.
- 3-2. Form "GM/SI planning promotion team" in the targeted two districts.
- 3-3. Conduct training on GM/SI responsive project planning (such as SWOT, PCM, etc.) for local bodies, WDO and concerned organizations.
- 3-4. Program GM/SI responsive planning steps based on GM/SI related guidelines according to each district GM/SI situations.
- 3-5. Conduct GM/SI planning trainings for village women, men, socially excluded groups.
- 3-6. Formulate development plans in accordance with the steps.
- 3-7. Implement community based GM/SI responsive projects and feed back to the GM/SI planning.

- 4-1. Conduct baseline survey for the analysis of implementing situations of GM/SI Monitoring
- 4-2. Formulate the implementing plan for GM/SI Monitoring based on the result of survey.
- 4-3. Form "GM/SI Promotion Monitoring team".
- 4-4. Develop a checklist and monitoring plans for GM/SI Promotion Monitoring at the district level.
- 4-5. Conduct orientation meetings for GM/SI Promotion Monitoring in the districts.
- 4-6. Conduct GM/SI Promotion Monitoring based on the above plan.
- 4-7. Revise the checklist based on the monitoring activities.
- 4-8. Implement regular monitoring system.
- 5-1. Form a team to develop "GM/SI practical operation manuals for LBs and WDO" in each district
- 5-2. Record the process on Output 1 ~ 4 of the project to develop the manuals
- 5-3. Support DDC/VDC to produce GM/SI profiles based on the collected information and surveys
- 5-4. Develop the manuals
- 5-5. Hold consultation workshops in each district.
- 6-1. Study on "GM/SI practical operation manuals for LBs and WDO" of each district at the national level (meetings and field trips).
- 6-2. Develop the dissemination strategies of the manuals to other districts.
- 6-3. Suggest the GM/SI strategies to LGCDP and other related organizations.
- 6-4. Identify necessary skills for dissemination of manuals.

Handwritten signature

6-5. Conduct skill trainings on related personnel at the national level for dissemination.

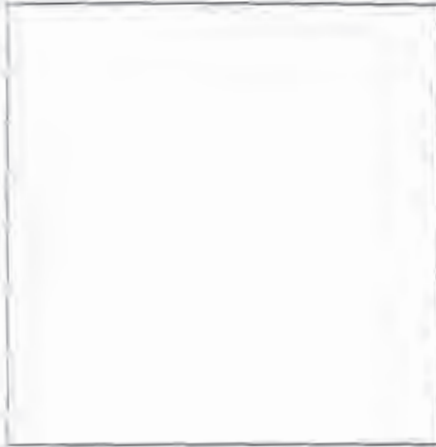
6-6. Launch the dissemination activities by GoN.

7-1. Assess the GM/SI promotion situation and capacity of the members of GM/SI related meetings (GFP Joint Meeting and etc.) at the national level.

7-2. Review on the function and roles of GM/SI related meetings and develop an action plan to activate and coordinate.

7-3. Implement the action plan by GM/SI related meetings.

* Mechanism – Institutionalized GM/SI responsive planning, implementing and M/E cycle and appraisal/audit of program/projects in national and local governments, which is established through Output 2 – Output 7 as below.



8.2.2

Gender Mainstreaming and Social Inclusion Project (GMSIP) in Nepal

ANNEX VI- II Tentative Plan of Operation (PO) as of November 23, 2008

Planned Activities	Fiscal Year 2009				2010				2011				2012				2013				Person in charge	Organization (Central)	Organization (Local)	Materials & Equipment	Remarks																			
	Quarter I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV																								
3.3	Conduct baseline survey for the analysis of implementing situations of GM/SI Monitoring.																																											
3.4	Formulate the implementing plan for GM/SI Monitoring based on the result of survey.																																											
3.5	Form "GM/SI Planning Promotion Monitoring team".																																											
3.6	Develop a checklist and monitoring plans for GM/SI Promotion Monitoring at the district level.																																											
3.7	Conduct orientation meetings for GM/SI Promotion Monitoring based in the districts.																																											
3.8	Conduct GM/SI Promotion Monitoring based on the above plans.																																											
3.9	Revise the checklist based on the monitoring activities.																																											
3.10	Implement regular monitoring system (develop monitoring procedures).																																											
4.1	Local level																																											
4.2	Form a team to develop "GM/SI practical operation manuals for LBs and WDOs" in each district.																																											
4.3	Record the process on Output 1 - 4 of the Project to develop the manuals.																																											
4.4	Support DDC/VDC to produce GM/SI profiles based on the collected information and surveys.																																											
4.5	Develop manuals in each district.																																											
4.6	Hold consultation workshops in each district.																																											
5.1	Local level																																											
5.2	Study on "GM/SI practical operation manuals for LBs and WDOs" of each district at the national level (Meetings and field trips).																																											
5.3	Develop the dissemination strategies of manuals to other districts.																																											
5.4	Suggest the GM/SI strategy to LGCDF and other related organizations.																																											
5.5																																												
6.1																																												
6.2																																												
6.3																																												

Handwritten signature/initials.

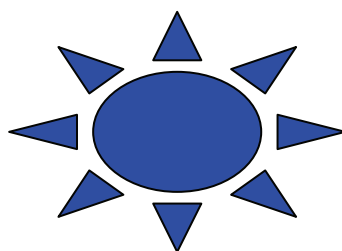
3. 要請書

PROJECT PROPOSAL

ON

GENDER MAINSTREAMING AND SOCIAL INCLUSION PROJECT

(GMSIP)



mitted to:

Japan International Cooperation Agency

Kathmandu By

Ministry of Local Development

Department of Women Development

Lalitpur

PROJECT PROPOSAL

ON

GENDER MAINSTREAMING AND SOCIAL INCLUSION PROJECT (GMSIP)

Project Research and Design Team:

Reshmi R Pandey: Under Secretary, Ministry of Local Development
Gopi K Khanal, Under Secretary, Ministry of Local Development
Surya Koirala, Section Officer, Ministry of Local Development
Keshav P Regmi: Under Secretary, Department of Women Development
Subash C Siwakoti: Section officer, Ministry of Local Development
Mr Khum K Acharaya, Section Office, the Ministry of Women, Children and Social Welfare
Laxmi Konwar, JICA Nepal Office, Kathmandu

PROJECT REVIEW

Ganga Dutta Awasthi, Joint Secretary, Ministry of Local Development
Bishnu Nath Sharma, Joint Secretary, Ministry of Local Development

FACILITATION:

Tsumori YUSUKE
Assistant Resident representatives
JICA Nepal Office

EXPERT SERVICES:

Ms. Yumiko TANAKA

COORDINATION:

1. Gopi K Khanal

Ministry of Local Development
Kathmandu
Tel: 977-1-5526207
Email: lbscs@wlink.com.np

2. Laxmi Konwar

Japan International Cooperation Agency
Nepal office
Kathmandu
Tel 977-1-5552711
Email: laxmikonwar@gmail.com

PROJECT PHILOSOPHY

Participatory Local Social Development
(PLSD)

Date: July, 2007

Lists of Abbreviation

DWD	Department of Women Development
MWCSW	Ministry of Women, Children, and Social Welfare
MLD	Ministry of Local Development
INGO	International Non Governmental Organization
MDG	Millennium Developments Goals
NGO	Non Governmental Organization
VDC	Village Development Committee
GDI	Gender Development Index
GEM	Gender Empowerment Measurement
DYP	District Yearly Plan
VYP	Village Yearly Plan
DCC Committee	District Gender Mainstreaming and Social Inclusion Coordination Committee
VCC Committee	Village Gender Mainstreaming and Social Inclusion Coordination Committee
PLSD	Participatory Local Social Development
PMC	Project Management Committee
GSI	Gender and Social Inclusion
LDF	Local Development Fund
SMG	Social Mobilisation Group
SM Group	Social Mobilization Group
GSIAG	Gender and Social Inclusion Action Group in Each Ministry
NLN	National level Network
VLP	Village Level Policy
DLP	District Level Policy
NLP	National Level Policy

APPLICATION FORM FOR JAPAN' S TECHNICAL COOPERATION

i. **Date of Entry:** Day 27 Month July Year 2007

II. **Applicant:** The Government of Nepal

III. **Project Title:** GENDER MAINSTREAMING AND SOCIAL INCLUSION
PROJECT

IV. **Implementing Agency:**

Name:

1. Ministry of Local Development
2. Women Development Department

Address:

Shree Mahal Pulchowk , Nepal.

Tel. No. : 977-1-5526207,

Fax No. 977-1-5522045

E-Mail: lbscs@wlink.com.np

Contact Persons

1. Mr. Gopi K Khanal, Under Secretary, Ministry of Local Development
2. Mr Keshav P Regmi , Under Secretary , Women Development Department
3. Mr Ritu Raj Bhandrai, Under Secretary, Ministry of Women, Children and Social Welfare

1. BACKGROUND OF THE PROJECT

In Nepalese context, gender refers to socially constructed roles and socially learned behaviours and expectations associated with females and males. Women and men are different biologically –but the society and its cultures interpret and elaborate these innate biological differences into a set of social expectations about what behaviours and activities are appropriate, and what rights, resources, and power they possess. Achieving gender equality (equal opportunities, or life chances, to access and control socially valued goods and resources) and gender equity (fairness of treatment in terms of rights, benefits, obligations and opportunities for women and men, according to their respective needs) through **gender mainstreaming** (the process by which reducing the gaps in development opportunities between women and men and working towards equality between them) are the key to the success in national development.

Overcoming gender inequality remains one of Nepal's greatest development challenges as the latest available figures show:

- Only 42 % of Nepali women to be literate compared to 65 % of men;
- The average men years of schooling to be 1.9 years for females compared to 3.6 years of males
- Less than 1% of high-level government decision makers are women

Women in Nepal have been suffering from many forms of discrimination. Domestic violence, alcoholic husbands, sexual harassment, domestic loan, early child marriage, high level of maternal mortality rate, are the common problems faced by Nepalese women. Similarly, many women in Terai region have become the victims of dowry system. Empowerment of women economically, socially, and politically is crucial for gender equity and gender mainstreaming. Empirically, it has been proved that strengthening women rights, providing resources under their control and institutionalising their voices in every sphere of governance is most for the overall development of women in Nepal.

Nepal is a diverse country with 101 ethnic groups speaking more than 92 languages. It is diverse not only from culture and social perspective but also from physical perspective. Like gender discrimination, social exclusion is also one of the major impediments to the development of Nepal. Theoretically, Social exclusion occurs when a group is barred from the rights or entitlements as a citizen, where rights include the social right to a certain standard of living and to participation in society. In the Nepalese context social inclusion is empowerment of women, disables, poor, indigenous ethnic community, dalit, madheshi, other economically and socially disadvantages groups through rights, resources and voices. Exclusion has distinct regional dimensions in Nepal. The continued impoverishment and underdevelopment of the mid and far-western development regions constitutes a glaring manifestation of historical geographical exclusion that has shut every population segment -irrespective of caste ,religion and sex -out of mainstream development. From this perspective, any analysis disadvantaged groups that focuses only on women, Dalits, indigenous people, madheshi, Muslim will fail to capture the true picture of exclusion in Nepal. However, Nepal's low human development level stems not only from the country's physical features -locational constraints, but its steep entrenched social structures. Many groups in Nepal have not been mainstreamed. The high caste Brahamin and Chhetri, though less than a third of total population, nonetheless occupy two-thirds of governance positions. Another advantaged group is the Newar, but a 13 % share in governance. By contrast, the Madheshi, 31 % of the Nepalese population, hold only a 12 % share in governance representation. The hill ethnic representation is similar: 22% in population and 8% in governance. The dalit fare worst with regard to share of population vis-à-vis positions of power. Economically too, there is disparity among different groups of society. Following trends in poverty incidence by ethnicity show this disparity:

Caste/Ethnicity	Proportion below poverty line	
	1996	2004
Newar	19.3	14.0
Upper Caste	34.1	18.4
Yadav	28.7	21.3
Dalits	57.8	45.5
Muslims	43.7	41.3
Hill Janjatis	48.7	44
Tharus	53.4	35.4

Nepal 41.8 30.8
Source: Central Bureau of Statistics 2005

Since the 1970s, Government of Nepal has committed itself to a variety of policies and strategies for promoting gender equity and equality, as well as women's empowerment in national development processes. It has endorsed the Beijing Platform for Action and ratified convention on eradication of discrimination against women (CEDAW). Most recently, it has adopted a rights-based approach to enable women to participate actively in all spheres and sectors of development.

Promotion and realization of human rights, gender equality, and social inclusion, combined with an effective and participatory approach to transitional justice and reconciliation are at the centre of Nepal's aspirations for peace and development. Support for building democratic institutions, reintegration and consolidating peace through national and local level initiatives will also be critical.

The Government of Nepal has ratified various human rights instruments and proclaimed its support for inclusive democracy and gender equality. While much remains to be done on the implementation side, Nepal has made great strides towards gender equity and social inclusion in terms of policy of late.

A notable development has been the anti-discriminatory enactment. On 28 September 2006, the House of Representatives passed an Act to amend some Nepal Acts to ensure Gender Equality. A total of 65 provisions in various Acts that were deemed discriminatory against women have now been either amended or repealed by virtue of this legislative initiative.

Another breakthrough has been the resolution of House of Representatives in favour of proportionate representation of women in all parts of the state structure. The May 30, 2006 resolution calls for guaranteeing, at least, 33 percent participation of women in all state apparatus. The proclamation is a clear indication of political commitment to equal opportunities and has paved the way for affirmative action to bring more and more women in positions of power. As of now, women occupy less than 10 percent of public positions, most of them in lower echelons.

Some other achievements are as follows:

■

- Ratification by the House of Representatives of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women 1999 (18 December 2006)
- ‘The Citizenship Act 2006’ allowing equal rights to women to acquire citizenship (26 November 2006)
- ‘The National Women’s Commission Act 2006’ with the mandate for working to establish women’s human rights (28 December 2006)
- Gender-responsive budgeting and gender audit systems introduced in the government mechanism
- The Nepal Government initiative to adopt the Zero Tolerance policy at work places (2006)
- A number of Supreme Court verdicts to establish women’s rights in light of CEDAW, CRC and other international instruments
- Three Bills, namely on ‘Human Trafficking’, on ‘Domestic Violence’ and on ‘Sexual Harassment’, in the pipeline
- The Ministry of Local Development decision to require all 3,915 Village Development Committees to earmark at least Rs. 150,000 (out of the yearly block grant of Rs. 1 million) for funding projects designed to empower women, children and other disadvantaged groups (26 September 2006)
- CEDAW plan of action to ‘guarantee women’s reproductive and basic health rights’ and BPFSA plan of action on ‘women and health’ which guide the concerned ministries to work for ensuring women’s rights
- The Ministry of Women, Children and Social Welfare conducting regular meetings with Gender Focal Points of sectoral ministries to share new policies, dimensions, legislation and sectoral initiatives in line with gender-responsiveness
- A national coalition committee representing 34 different GOs, I/NGOs and donor agencies formed to work together on violence against women (including violence during pregnancy).

- The first point of the Nepal's 3 year interim plan (TYIP) identifies social justice and social inclusion as national priorities.
- Government has created some organisation mechanism such as Monastery Management Committee; Neglected, Suffered, and Oppressed Community Upliftment Development Board, National Federation of Development of Indigenous Nationalities, National Dalit Commission, National Women Commission, etc to look after GSI issues in Nepal.

Nevertheless, the formal and informal institutions and mechanisms required to implement these good intentions are not fully in place and a number of key challenges will need to be surmounted, including institutional strengthening for gender-responsive and socially inclusive governance and enabling the disadvantaged communities to voice their concerns in a participatory process of governance.

Social inclusion through series policy and programme intervention is crucial for the peace and stability in Nepal. Interim Constitution of Nepal has stated that Nepal is a multi-ethnic, multilingual, multicultural democratic, independent, indivisible, and inclusive state. The three year interim plan has

Recently, Nepal has been making some efforts to address these concerns through series of policy, programme and institutional interventions. The draft of Approach Paper of Three year Interim Plan has set social inclusion as one of the major development policy of Nepal in the national development. The approach paper has the policy to mainstream the socially exclusive groups madheshi, disable, dalit, women, indigenous people, through economic, social, and civic empowerment bringing them into the mainstream of development process and governance.

Despite some previous efforts, the goals of gender mainstreaming and social inclusion have not been fully achieved. Past efforts did not make an integrated approach on these issues. Local bodies were neglected into the process of policy and programme interventions. Gender mainstreaming and social inclusion were taken separately despite their interwoven nature. Gender mainstreaming and social inclusion is vital for overall peace and prosperity of Nepal. Enough social preparation were lacking in the programme. Many institutions were created without strong coordination among major stakeholder.

Nepal has committed to fulfil the target set in millennium development goal. This project will be supportive to fulfil the target set in Millennium

development goal through direct and indirect policy and project intervention. Social mobilization will increase the awareness of women in terms of reproductive health, women rights resulting in the reduced maternal mortality rate and increased women literacy rate.

There are numerous institutional mechanisms from local to centre for gender mainstreaming and social inclusion. However, due to lack of effective coordination existing mechanisms on GSI are not as effective as they are supposed to be. Similarly, these institutions lack necessary capacity to carry on their assignments.

This proposed project on gender mainstreaming and social inclusion has the aim to create an integrated institutional mechanism from settlement to national level for policy dialogue and coordination on GSI issues through the capacity development of all concerned stakeholders. This project will help the socially exclusive group of target VDCs to raise their living standard through self-help development initiatives. At the centre there will be regular coordination mechanism and at the very bottom there will be numerous cooperatives of people from socially exclusive groups. Local bodies will have the capacity to implement GSI activities. The major issues of GSI in Nepal not the lack of policy and mechanisms rather the lack of coordination and practical intervention from the very bottom level of the people to the centre.

2. OUTLINE OF THE PROJECT

2.1 Project Rationale

Nepal is multilingual, multiethnic, multicultural countries with more than 101 ethnic groups speaking more than 92 languages. It is diverse both in terms of location (Physical) and socio-cultural characteristics. Despite its diverse socio-economic and physical characteristics, Nepal has not been able to mainstream the major segments of society in all spheres of national governance. The dominant of some ethnic groups in the governance and in the economic front has resulted in series of crises in the country. One of the prime factors of the conflict of the past 12 years was due to inability of state to address the issues associated with gender and social inclusions. In order to achieve peace, prosperity and stability in the country, the country must address these issues. From the gender perspective women in

Nepal are lagging behind in many fronts. They are both the sufferers and victims of discrimination.

Nepal has just come through a period of political uncertainty. Thanks to the popular movement of April 2006, the country has returned to democratic rule and democracy has ushered in a process of national reconciliation.

Currently USD 250, Nepal's per capita income is persistently low. Nearly one-third of the country's 23 million population is ranked below the national poverty-line. The proportion of the under-five underweight children is 48.3, an appalling value of this widely used indicator of hunger. Other indicators of development are just as well disappointing.

The incidence of poverty has been disproportionate in Nepal – spatially, higher in isolated areas than elsewhere, socially higher in the disadvantaged quarter than in the rest of the population and in gender terms higher among women than among men. Poverty in Nepal is widespread – but it is also often localized, stratified and feminized. The leverage for any anti-poverty intervention, therefore, lies in the intersection of these three dimensions of the poverty map.

Government has created various institutional mechanisms to address the issues related to GSI. However, these in situations lack both capacity and coordination to carry on their assignments. Similarly, local bodies have vital role to play to address local issues on GSI due to their proximity with the local people. At the community level, there are various social mobilisation group dominated by women and they are instrumental to gender mainstreaming and social inclusion provided that they are empowered and equipped with necessary capacity. .

The project will support government intervention in this intersection, strengthening gender-responsive and socially inclusive governance in a learning perspective, as well as directly reducing poverty on the margins of society. The project will play a crucial role to fulfil the constitutional spirit of gender mainstreaming and social inclusion.

2.2 OVERALL GOAL

- Institutionalization of gender equity and social inclusion in all machinery of national public governance through capacity building and achieving improved quality of life of women and socially exclusive groups in target Village Development Committee.

2.3 PROJECT PURPOSE

- Integrated institutional mechanisms will be enhanced for gender mainstreaming and social inclusion through action learning both at centre and local levels.
- Necessary capacity of all local and national stakeholders will be enhanced to promote and institutionalize socially inclusive and gender-equally public governance
- Support to solve the local issues related to gender and social inclusion through empowerment and self-help development initiatives.

2.4 PROJECT OUTCOME AND OUTPUTS:

2.4.1 PROJECT OUTCOMES

- Integrated gender and social inclusion mechanism will be enhanced in the government system from VDC to central level.
- Both the community and government of all level will have the capacity to solve the local issues related to gender disparity and social exclusion through gender mainstreaming and social inclusion.
- Existing social mobilization group will be empowered from the perspective of gender and social inclusion.

2.4.2 PROJECT OUTPUTS

Output One: Strengthened Institutional Mechanisms

In order to coordinate all the activities related to gender mainstreaming and social inclusion, existing mechanisms on GSI will be enhanced further institutionalised at different level.

1. District Gender Mainstreaming Social and Inclusion Committee

Structure:

In order to coordinate the district level GSI activities and to provide policy feedback

to District Development Committee, existing District Gender Mainstreaming Committee formed under the chairmanship of DDC Chairperson, will be strengthened as the District Gender Mainstreaming and Social Inclusion Committee. Beside existing members, following stakeholders will be invited in the committee:

- District Development Committee
- Non-Government Organizations involved in GSI in the district
- GSI Focal person District Line Agencies
- Local Development Fund
- Association of VDCs in the district
- NGO Federation in the district
- Concerned Sectoral Committee of the DDC
- Municipality in the district
- Other concerned stakeholder as identified by the Committee

Responsibility:

- To become the venue for interaction on GSI related issues in the district
- Providing policy feedback to District Development Committee for formulating GSI policies in the district.
- Coordinate GSI activities of all stakeholders so as to avoid duplication and overlapping in the district
- Exchange the innovative ideas and policies in the field of GSI
- Coordination with other district GSI network
- Monitoring and evaluation ongoing GSI activities and projects in the district
- To become district watchdog on GSI
- Review of ongoing activities
- Lobbying and advocacy for the GSI in the district
- Publication and dissemination of information on GSI through of annual report and other publications in the district.

Meeting and Venue

As mentioned in the guidelines.

2. Village Gender Mainstreaming and Social Inclusion Coordination Committee:

In order to coordinate the VDC level GSI activities and to provide policy feedback to VDC and DDC a VDC level coordination committee on GSI will be institutionalised under the chairmanship of VDC Chairperson. Following stakeholders will be the network members:

- Village Development Committee
- Women members of VDC
- Service centre of the line agencies in the VDC
- Non-Government Organizations involved in GSI in the VDC
- Community-based organizations involved in GSI in the VDC
- Other concerned stakeholder as identified by the network

Responsibility:

- To become the venue for interaction on GSI related issues in the VDC
- Providing feedback to Village Development Committee for formulating GSI Projects in the VDC.
- Coordinate GSI activities of all stakeholders so as to avoid duplication and overlapping in the VDC.
- Exchange the innovative ideas and policies in the field of GSI
- Coordination with other VDC GSI network
- Monitoring and evaluation ongoing GSI activities and projects in the district
- To become Village Watchdog on GSI
- Review of ongoing GSI activities in the VDC
- Helping local people to settle the disputes related to GSI in the VDC.
- Lobbying and advocacy for the GSI in the VDC

Meeting and Venue

VDC Office will be Secretariat of the networking. The monthly meeting of the network will be held at the VDC Office. All the concerned stakeholders can be invited in the meeting.

3. National Network on Gender Mainstreaming Social and Inclusion

Structure:

Various government and non-government organizations are involved in the field of gender mainstreaming and social inclusion in Nepal. Ministry of Local Development and Ministry of Women, Children and Social Welfare are the focal ministry for social inclusion and gender mainstreaming respectively. In each ministry there are gender focal persons. Various multi-lateral and bi-lateral donor agencies, INGOs and donor funded programmes have also their own mechanism for GSI activities. In order to coordinate all the stakeholders, a National Level Network on Gender and Social Inclusion will be institutionalised under the chairmanship of Secretary of Ministry of Local Development. Following stakeholders will be the network members:

- National Planning Commission
- Ministry of Local Development
- Ministry of Finance

- Ministry of Women, Children and Social Welfare, Member
- Women Development Department
- National Dalit Commission
- National Women Commission
- GSI focal person of bi-lateral and multi-lateral agencies
- National Reputed NGOs working in the field of GSI
- Gender Focal Person of the Ministries
- Reputed INGOs working in the field of GSI
- Other institutions involved in GSI

Responsibility:

- To become the venue for interaction on GSI related issues
- Providing policy feedback to help MLD and MWCSW for formulating GSI policies
- Coordinate GSI activities of all stakeholders so as to avoid duplication and overlapping
- Exchange the innovative ideas and policies in the field of GSI
- Networking with similar international network
- Monitoring and evaluation ongoing GSI activities and projects
- To become national watchdog on GSI
- Review of ongoing activities
- Lobbying and advocacy for GSI at the centre
- Publication and dissemination of information on GSI through of annual report and other publications.

Meeting and Venue

Ministry of Local Development will be Secretariat of the networking. The monthly meeting of the network will be held at the Ministry of Local Development. All the concerned stakeholders can be invited in the meeting. During the project implementation period, the members of project management committee will be invited in the meeting.

Output Two: Capacity Development

Project will support to build the necessary capacity to institutionalize and promote gender mainstreaming and social inclusion in all spheres of national as well as local governance and development. Following outputs will be realized at the end of the project:

1. Capacity at National Level

- Gender mainstreaming and social inclusion perspectives become a natural and integrated part of key ministerial core tasks

- To build on the capacity of the ministries to be able to perceive society' s gender and social inclusion challenges in the context of their own policy areas.

- Capacity building of Gender and social inclusion action groups

- Preparation of National Level GSI Profile

2. Capacity at District Level:

- Gender auditing system will be effective in the district with the help of training and approved gender auditing manual.
- Gender friendly and social inclusion responsive District Yearly Plan will be effective with the development of appropriate guidelines and manuals.
- Gender friendly and social inclusion responsive reporting as well as monitoring and evaluation system will be in effective.
- DDC will have capacity to provide necessary policy feedback to the national government on gender and social inclusion issues.
- DDC will have the capacity to solve the inter-VDC gender and social inclusion issues
- Appropriate manpower will be developed at district level on gender and social inclusion.

3. Capacity at VDC Level

- Gender auditing system will be effective in the VDC with the help of training and approved gender auditing manual.
- Gender friendly and social inclusion responsive Village Yearly Plan will be effective with the development of appropriate guidelines and manuals.
- Gender friendly and social inclusion responsive reporting as well as monitoring and evaluation system will be in effective.
- VDC will have capacity to provide necessary policy feedback to the DDC on gender and social inclusion issues.
- DDC will have the capacity to solve the inter-Ward gender and social inclusion issues
- Appropriate manpower will be developed at Village level on gender and social inclusion.

Output Three: Empowered Social Mobilization Group

- SM Group will start work in coordinated manner
- SM Group will be able to sort out local GSI Issues
- Trained and capable SM group will in function
- SM Group will be able to transform into cooperatives
- Integrated gender friendly and inclusive local development activities will be in place.

2.5 PROJECT ACTIVITIES

Activity One: Preparation of results-based implementation plan

- A detailed implementation plan will be developed at the beginning of the project activities. To do so a planning workshop will be conducted with all the stakeholders and key implementing agencies, as well as JICA. The objective will be to lay out in detail the necessary steps for a successful implementation of the project including monitoring and evaluation. A critical element of the implementation plan which must be addressed at the beginning of the project will be the phase out process and sustainability of the mechanism

Activity Two: Capacity Building of National Level

1. Preparation of National GSI profile
2. Strengthening Information system on GSI at the centre level
3. Strengthening pro-GSI fiscal decentralization system
4. Strengthening performance -based/formula-based funding system for local bodies
5. Strengthening GSI auditing, GSI budgeting, GSI reporting, and GSI Monitoring and Evaluation system
6. In-country and foreign training to counterpart and other concerned stakeholders

Activity Three: Capacity Building District Level

1. Helping DDC to make District Five Year sectoral and periodic plan .
2. Strengthening GSI-friendly participatory planning and development system
3. Strengthening District level GSI Information system
4. Institutional development of WDO
5. Strengthening GSI-friendly monitoring and evaluation system at the district level
6. Strengthening GSI auditing and budgeting system in the district
7. Strengthening HRD Section and District Information Section of DDC
8. Capacity building of women development office
9. Strengthening capacity of existing GSI institutional mechanism
10. Exposure visits to district stakeholders
11. Supporting DDC to strengthen the District GSI network
12. Training to DDC and WDO officials on gender mainstreaming and social inclusion
13. Supporting DDC to localise MDG

Activity Three: Capacity Building at Local Level:

1. Support to VDC to make five years district periodic plan

2. Supporting VDC to develop GSI friendly , consistent and uniform Village Yearly Plan/Village Development Plan
3. Supporting VDC to implement GSI Auditing and GSI budgeting system
4. Supporting VDC to prepare Village Profile
5. Supporting VDC to strengthen GSI friendly reporting , monitoring and evaluation systems
6. Exposure Visits to local stakeholders
7. Supporting VDC to effective implementation of LSGA.
8. Strengthening capacity of VDC Secretariat.
9. Orientation and training on GSI to local stakeholders
10. Training to mother group and other SM Group on GSI

Activity Five: Identification of GSI mainstreaming problems and issues of Key sector:

1. Research and consultations and verification from ward to centre
2. Preparation data bank and national profile on GSI Issues
3. Advocacy , lobbying and dissemination of the key issues and findings

Activity Six : Empowerment of SM Group

- I. Selection of Target VDCs
- II. Figuring out the local GSI issues
- III. Training to SM Group as per their demands
- IV. Inclusion of dalit, ethnic community, marginalised women in SM Group.
- V. Registration and affiliation of the social mobilization group at the Secretariat of LDF in the DDC
- VI. Helping SM Group on saving and credit mobilization.
- VII. Awareness building to SMG on human rights, women rights, maternal health and other GSI issues etc.
- VIII. Training to SM Group on income generating activities such as kitchen garden, primary and preventive health skills, micro-enterprises etc. on demand-driven basis.
- IX. Supporting SM Group on their self-help initiatives.
- X. Mobilization of NGO to help existing SM Groups

The project will mobilize NGOs at local and central level to conduct different activities. At the local level their role will be on awareness and social mobilization activities whereas at the central level the NGOs role will be to provide knowledge and expertise on Gender and Social Inclusion and on the advocating the issues of mainstreaming of gender and social inclusion in the government as well as NGOs activities. This participation

of the NGOs will not only contribute towards the project but will ensure good public private partnership and also community ownership of the project from the very beginning which ensures the sustainability of the program.

Activity Seven: Dissemination of Information to the policy makers and sharing of information

- Regular review meetings and exchange visits will be conducted at the community, district, and national levels along with governmental and non-governmental agencies to discuss the progress and issues of the ongoing program. These meetings will allow for further refinement of the program.

2.5 PROJECT MANAGEMENT

In order to implement this project, different project implementation mechanisms will be created both at centre and district level.

I. National Steering Committee:

Structure

1. Secretary, Ministry of Local Development, Coordinator
2. Joint- Secretary, Ministry of Women, Children and Social Welfare, Member
3. Director General , Women Development Department , Member
4. Representative from JICA , member
5. Joint Secretary, Ministry of Local Development, Member Secretary

Responsibility

- Higher level Coordination
- Approval of Operating Guidelines
- Policy support to government
- Monitoring and Evaluation of the Programme
- Approval of Overall Capacity Development Plan
- Allocation of Programme Budget to the District

II. National Project Management Committee

Structure:

1. Ministry of Local Development
2. Women Development Department
3. Ministry of Women, Children and Social Welfare
4. Representative from JICA

Responsibility

- Reporting to Steering Committee
- Coordination , Monitoring and Evaluations of the projects
- Functional coordination with development partners
- Preparing manuals Operational Guideline, guidelines, etc.
- Releasing budget to District
- Support Central Level coordination
- Information sharing from districts.
- Discuss the implementation principle.
- Technical Advise to Steering Committee on Policy Matters

Secretariat:

Ministry of Local Development will be the secretariat of the PMC.

III. District Project Management Committee

Structure:

1. Local Development Officer, Coordinator
2. Executive Officer, Local Development Fund, Member
3. Women Development Officer Programme Officer of DDC, Member Secretary

Responsibility:

Implementation of the project at the district

Coordination of ongoing project activities of GMSIP

Financial Reporting of GMSIP to National Project Management Committee

Monitoring and evaluation of GMSIP Activities

Capacity Building of the VDCs

Secretariat:

Secretariat of Local Development Fund will be the secretariat District Project Management Committee

2.6 IMPLEMENTATION SCHEDULE:

This project will be implemented in three phases for nine years starting from January 2008 – December 2016.

PHASES	Time Frame	Number of Districts in each Distric	Number of VDCs Total Number Of VDC
---------------	-------------------	--	---

ONE	January 2008 to December 2010	10	60
TWO	January 2011 to December 2011		
THREE	January 2008 to December 2010		
Total	9 Years		

2.7 IMPLEMENTING AGENCY:

Policy Level Activities:

- Ministry of Local Development
- Department of Women Development
- District Development Committee
- Village Development Committee
- Women Development offices
- Line Agencies

Capacity Building Activities and empowerment

- Ministry of Local Development
- District Development Committee

2.8 PROJECT BENEFICIARIES

- a. Women
- b. Occupational caste
- c. Indigenous Communities and madheshi
- d. Disables
- e. Other marginalized households of the communities

2.9 PROJECT STAKEHOLDERS

- Local bodies officials
- Ministry of Local Development
- Ministry of Women
- Policy Makers
- Government Officials
- Community Based Organization
- Other stakeholders

2.10 TARGET AREAS: FIRST PHASE

The project will be implemented in three phases. In the first phase, project will be implemented in following districts:

Bhaktapur	Kavre
Chitwan	Nawalparasi
Kaski	Parbat

These districts are selected for the smooth monitoring and evaluation of the project. As this type of integrated project on GSI is the new initiation, it is necessary to select some key districts having frequent access to road.

The name of VDCs will be selected by DDC Council itself. Steering Committee may recommend some specific suggestion on the selection of target VDCs.

The Steering Committee will decide the name of the district for the second and third phase based on following criteria.

- Level of need as determined by various development indicators on gender and social inclusion;
- Number of other NGOs and INGOs with programs giving preference to those areas more underserved by this sector.
- Number of other programmes
- Political and security stability.
- Human Development Index
- Gender Empowerment Measures
- Gender Development Index

2.11 MONITORING AND EVALUATION:

1. By Steering Committee
2. By Local Bodies
3. By JICA
4. By Project management Committee
5. By other stakeholders

2.12 PROJECT SECRETARIAT

The Ministry of Local Development functions as secretariat and offers expert assistance in the Social Inclusion issues whereas Ministry of Women, Children, and Social Welfare will provide technical support in the field of Gender and Disabilities issues to the project.

2.13. MAJOR COMPONENTS:

- To promote inclusion counting excluded groups in national statistics as part of a national framework of citizen rights. Counting excluded populations in censuses and surveys provides the government with basic information for allocating resources, designing policies and programs, and enforcing the law.
- Supporting government institutions are advocacy agencies in civil society, including NGOs and grass-root organizations, which are central to the promotion, vigilance and enforcement of group-based social rights. They help sustain the

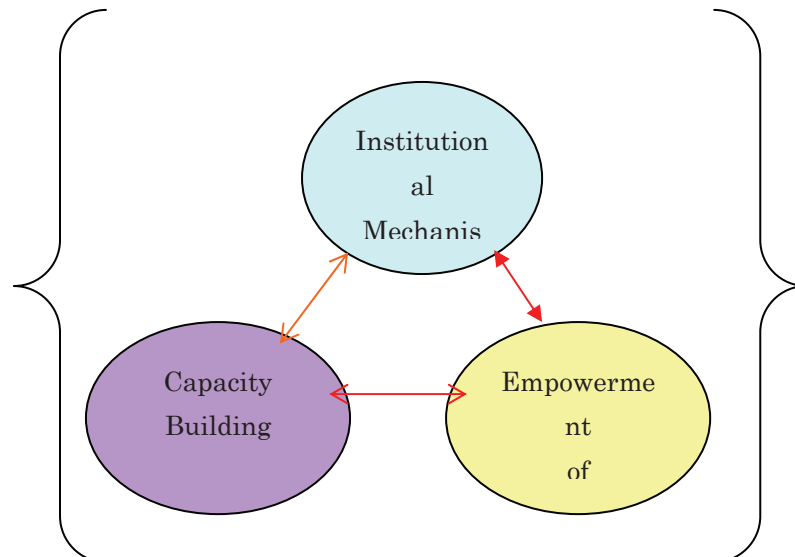
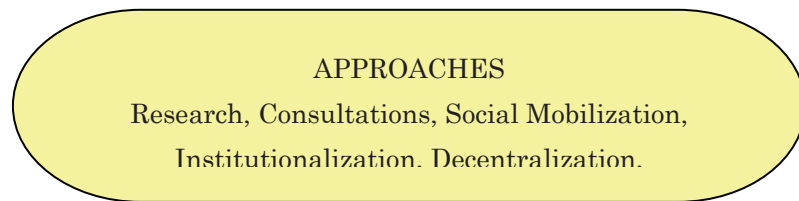
interest of the government and society in general on the social inclusion of disadvantaged groups and provide a safe and nurturing environment where members from excluded groups can thrive.

- Affirmative action policies will be encouraged to play a wider role in bringing to the forefront issues of discrimination and identity, again with wider societal implications.

All ministries will have visible initiatives in their own core areas that clearly demonstrate that gender and gender equality are incorporated systematically. The ministries will built up capacity and methodologies for systematic impact assessment of initiatives in relation to mainstreaming of gender and social inclusion.

The program will give priorities for social inclusion of socially discriminated and/or disadvantaged children such as the disabled and low caste children through creating awareness among the teachers, the children, and their families.

Project Components



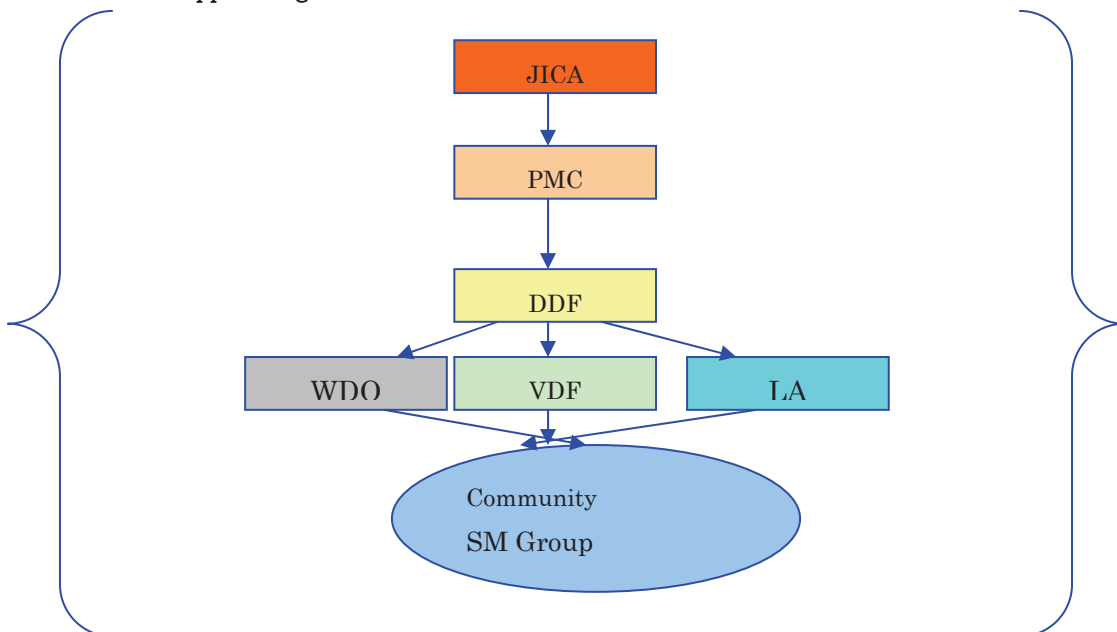
2.14 PROJECT BUDGET:

Other than counterpart expenditures and management cost at the centre, JICA will provide following assistance to various types of activities in the first phase.

S.No	Inputs	Target	Remarks
1	Vehicles	Centre	For centre and district
2	Experts	Gender-1 Social Inclusion -1	For MLD For DWD
3	Volunteers	Target Districts	6 JOCV
4	Training in Japan and Third Country	Counterpart and other	
5	In-country training	District stakeholders	
6	Capacity Building	Local and national	
7	Institutional Mechanism	Local and national	
8	Support to empowerment	Community	
9	Other logistics-computer, multimedia projectors , other necessary equipment	Centre and district	
10	Overhead Expenditures	Project Management	

2.15. Supporting Agency: JICA

2.16 Supporting Mechanism and its allocation:



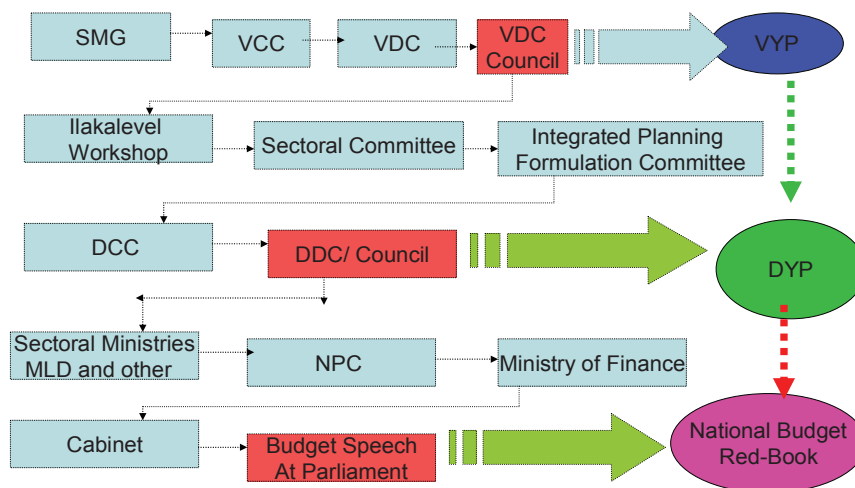
DDF = District Development Fund
 VDF= Village Development Fund
 PMC= Project Management Committee
 WDO = Women Development Office
 WCC= Ward Coordination Committee
 LA = Line Agencies
 PG= POWER GROUP

Performance-based funding system will be applied in the allocation of the project budget to the district. Specific project related minimum conditions and performance measures will be developed. Each year project management committee will assess minimum conditions and performance measures of the target district. Only the district which will meet the minimum conditions will be qualified to get the support from the project. Extra bonus budget will be provided to best performing district and penalty will be imposed to the mal-performer. The detailed criteria on MCPM will be decided by the project steering committee.

2.17. PLANNING PROCESS:

Multi - Steps Participatory Planning process as envisioned by LSGA

Participatory Planning Process



SMG = Social Mobilization Group
 DCC = District Level GSI Coordination Committee
 VCC= Village Level GSI Coordination Committee

NPC= National Planning Council
 DDC= District Development Committee
 DYP = District Yearly Plan
 VYP = Village Yearly Plan

2. 18. PROJECT DESIGN APPROACH:

PLSD Approach

- Selection of Natural Village
- Analysis of Local Societal System
- Analysis of beneficiaries and target areas in terms of Resources
 Prevailing Organization
 Norms
- Analysis of Local Capability
- Finding of Gaps

Designing the Project

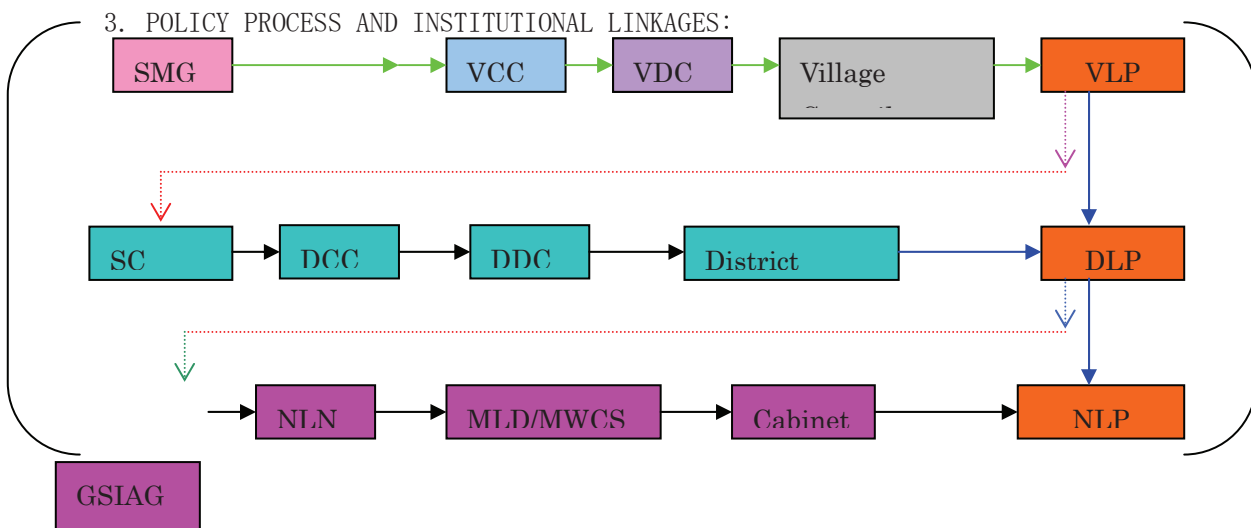
2. 19. AUDITING:

Auditing will be carried out at the VDC level, district level and at the centre level.

2. 20. ACCOUNTING SYSTEM:

According to LSGA

JICA System will be used for reporting requirement



GSIAG= Gender and Social Inclusion Action Group in Each Ministry

NLN= National level Network

VLP= Village Level Policy

DLP= District Level Policy

NLP= National Level Policy

SC= Sectoral Committee of DDC looking after GSI

MWCSW= Ministry of Women, Children and Social Welfare

DCC = District Level GSI Committee

VCC = Village level GSI Committee

4. ROLE OF DIFFERENT STAKEHOLDERS:

Ministry of Local Development:

- Formulation of policy on social inclusion by incorporating the feedback from different mechanism of GSI
- Chairing the Steering Committee of the project
- Coordination, monitoring, and evaluation of local bodies.
- Providing venue to the Project Management Committee
- Monitoring and evaluation of the project

Ministry of Women, Children and Social Welfare:

- Formulation of policy on Gender mainstreaming by incorporating the feedback from different mechanism of GSI
- Representing the Steering Committee of the project
- Coordination, monitoring, and evaluation of tasks of Women Development Offices
- Monitoring and evaluation of the project

Women Development Department

- Helping the parent ministry to formulate the policy on gender mainstreaming
- Representing the Steering Committee of the project
- Representing the National Project Management Committee
- Providing technical feedback to the ministry on the issue of gender mainstreaming

District Development Committee:

- Formulation of District Level policy of GSI
- Providing policy feedback on GSI to the government
- Monitoring , evaluation and coordination of the project
- Implementation of capacity development component of the project
- Chairing the District Project Management Committee
- Capacity Building of VDCs

Women Development Office

- Helping DDC to formulate district level policy on gender mainstreaming
- Monitoring of gender mainstreaming component of the project

- Reporting to National Project Management on the status of the project
- Representing the District Project management Committee
- Providing venue for the District Level Networking on GSI

Village Development Committee:

- Implementation of Social mobilization and local development componet of the project in the community
- Networking organizations involved in GSI
- Monitoring , evaluation and coordination of the project
- Reporting to DDC
- Formulation of VDC level policy on GSI
- Solving local issues on GSI

5. SECURITY SITUAGTION

There are no any problems of security in the target districts for implementation of the project

6. RELATED ACTIVITIES

Decentralised Local Governance and Support Programme
Proposed Local Governance and Decentralized Watershed Management

4. PCM ワークショップ及び SWOT ワークショップ結果

PCM ワークショップ結果

1) シャンジャ郡 問題分析系図 (1. GMCC, 2. DDC, 3. WDO, 4. VDC)

Syangja WS Results on September 22, 2008

“Core Objective and Means to achieve objective”

	GMCC	DDC	WDO	VDC
Core Objective	Institutional development of GMCC in district	Establishment of GM/SI Unit with adequate resources	WDO can conduct GM/SI promotion programs in the District	GM/SI integrated Plan is implemented
Means	<p>1. Regular Monitoring and follow-up</p> <p>2. Implementation of GM/SI budget and program</p> <p>3. Revised GMSI Guideline is supplied and oriented</p> <p>4. Policy and directives given from central level to district level</p>	<p>1. Fulfillment of commitments (Political parties, GO staffs, DDC leadership)</p> <p>2. Skillful & Trained manpower</p> <p>2-1. Basic training on GM/SI (Conflict mgmt., Social & Gender Audit, Gender budgeting, Social mobilization)</p> <p>3. Given more priority in GM/SI</p> <p>4. Increment in GM/SI sensitization</p>	<p>1. Self-confidence & leadership development of WDO</p> <p>1-1. Dist. Gender profile & statistic data are collected by WDO</p> <p>1-2. Change of traditional attitude forwards GM/SI</p> <p>1-3. Office mgmt. of WDO</p> <p>2. Training for WDO provided</p> <p>2-1. Budget allocated from DWD / MoWCSW</p> <p>2-2. GM/SI policy with budget adopted by GON</p> <p>3. Good coordination & Network development in both National</p>	<p>1. Awareness on GM/SI</p> <p>1-1. New GM/SI curriculum included</p> <p>1-2. Awareness training</p> <p>1-3. Inclusion mandatory for implementation</p> <p>2. Coordination expanded on the sectoral agencies</p> <p>2-1. Improvement in decision making process</p> <p>2-2. Transparency in DM, info-f</p> <p>3. Received policy & program on time</p> <p>4. Enough trained HR</p>

			<p>& Local levels</p> <p>3-1. Common understanding on GM/SI among line agencies & NGOs etc.</p>	
--	--	--	--	--

WS Results in Syangja on September 22, 2008

“Necessary Capacity Developments in each organization”

	GMCC	DDC	WDO	VDC
Necessary Capacity Developments	<ul style="list-style-type: none"> - Trainings (skill, attitude and knowledge) - Training material, manual etc. - GM/SI Monitoring Indicator - Gender & Social Audit skill - Establish GM/SI database in GMCC member office & DDC 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacity Building Trainings To the Staff (National, International) ◆ Conflict Management ◆ Report Writing ◆ Decision making ◆ Social Mobilization (Advanced training) ◆ Participatory rural appraisal training ◆ MIS training ◆ Planning tools and tech. ◆ Training on Social Audit & Gender Audit 	<ul style="list-style-type: none"> - GM/SI Basic Trainings - Self-confidence Training (Computer Skill, Language, Leadership development) - Proposal writing Skill - Data Collection - Office Management Skill - Training conducting Skill 	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness program & new curriculum - GM/SI training for VDC Secretary & Representative - GM/SI sensitization to VDC level CBOs, Users groups, Women groups, Club, etc.

		- Capacity Building Training To Community Leaders, Target Groups		
Others	- Equipment, Training Hall etc. - Study observation tour - Advertisement through media - Overall Budget			Electricity, Computers, Internet facility

2) モラン郡 目的分析系図 (全体)

WS Results in KTM on September 24, 2008

Morang Dist. “Necessary Capacity Developments in each organization”

	GMCC	DDC	WDO
Necessary Capacity Developments	- GM Training (TOT) - Reading materials - Monitoring/Evaluation Skill -	- Capacity building trainings Such as MIS, Conflict Management, Project Cycle Management, Social Auditing Skill, Gender & Policy (on DDC members, Line-agencies, Political parties)	- Information sharing of GM/SI between WDO and other staffs. - GM/SI Training Skill for the all staffs - Advanced computer training for GM/SI related statistic data - GM/SI related skill & knowledge to women's groups - Equipments management (Computer, Motorcycle, LCD, Digital Camera, etc.)

Others	- Reading materials (Guideline, Bulletin, Publication, Manuals) - Exposure visit	- Equipments (Arc GIS software, LCD, Laptop Computer, GPS)	
---------------	---	--	--

SWOT ワークショップ結果

1) シャンジャ郡

Results of Workshop in Syangja District

September 11, 2008 (11:00 – 15:30)

1. GMCC

1-1. Mission

Promotion of welfare works in the district through promotion of Gender Equity.

1-2. Roles

- Advocacy for GM/SI Sectoral
- Facilitation during program planning & implementation.
- GM/SI focused activities formulation by coordination among different agencies.
- Information flow.

1-3. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Gender Focal Points existed - Have sectoral coordination approach - Some LA have Policy Guideline on GM/SI (FDO, others) - Some Sectoral offices have GM/SI policy and budget - Trained HR in DDC, VDC level - Road facility reached remote area 	<ul style="list-style-type: none"> - No regular GMCC meeting held (2006:1 time, 2007:1 time) - No orientation of GM by WDO - WDO is out of district - No study materials on GM/SI - Trained HR have no roster in GMCC -Lack of Gender Focal person's knowledge - GMCC members are not coordinated - Some sectoral offices have policy but no budget - Gender & Social audit (DDC, Line agency) has not been implemented

	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Have GM/SI policy - project / program - DDC budget has been increasing - NGO will come with GM/SI - Additional resources on GM/SI 	<ul style="list-style-type: none"> - Transfer of members such as LDO - Political difference (parties) - GMCC is not active

2. DDC

2-1. Mission

Improve living status of dis advanced area, class, sex and community through their empowerment and inclusion in development.

2-2. Roles

- Generating empowerment opportunity for SI. Building Infrastructure (road, water/sanitation, irrigation)
- Empowerment → women and children, Dalit / Ethnic groups, Disabled / disadvantaged area / class and sex.
- Planning & Implementation (periodic, annual)
- Monitoring / Evaluation → DDC work, VDC's work, NGOs / GOs / PS
- Coordination among GOs, NGOs and private organization
- Political participation of women, Dalit, disabled ethnic groups

2-3. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - People's representation at local level - Direct services to the citizen - Trained & able HR for social mobilization - Access to road to all VDC and municipality - Organized committee for development of women, disabled, Dalit group - Internal resources such as Electricity royalty for women development 	<ul style="list-style-type: none"> - Lack trained HR in GM/SI - Lack of accessibility during rainy season due to rural road - Not able to have separate GM/SI unit - Lack of resources for social development - Weak educational & economic situation of Dalit / Indigenous class - Less women staff in DDC

	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Activeness of GO, VO, VG and NGO - Active political parties participation in development with new change - Social mobilization program in 29 VDC - Capable staff in admin, technical and SM sector - Active groups, CMC political pressure group network, mother's group 	<ul style="list-style-type: none"> - Lack of resources as per GM/SI - Changes in structures, pattern in policy, organization due to new change - Difficulty in continuity of GO/NGO coordination

3. WDO

3-1. Mission

Progressive family based on Gender equity.

3-2. Roles

- Gender Mainstreaming
- Empowerment
- Social Inclusion

3-3. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Sustainable institutional development thru groups - Good motivation factor - Saving & mobilization & income generation - Various trained HR - Request of more women dev. program 	<ul style="list-style-type: none"> - Lack of training as per time (change) - Not able to cover all district - Patriarchal structure - Less budget and HR
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Special program - Use of inclusion with Democracy 	<ul style="list-style-type: none"> - Political instability - Lack of opportunity - Group disorganized due to less program - Limited budget

4. VDC

4-1. Mission

Improve Economic & social development in VDC for marginalized people such as Women, Dalit, Janajati, Indigenous people, Children and disabled to empower, mainstreaming and inclusion.

4-2. Roles

- To solve problems in each wards. Problems → priorities
- Allocate budget based on the prioritized demand and needs of people in the villages.
- Provide selected plan and curriculum to the target groups thru the community.
- Develop annual and multiple-year budget in VDC
- Promote marginalized people (women, Dalit, Janajati, Indigenous people, children, disabled) by acquire knowledge and skills with special budget to sustain.

4-3. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Good participatory - Budget from government - Lots of forest - Water resources, herb, natural res. - Tourism area - Increasing the marginalized peoples participation - Semi-skilled manpower 	<ul style="list-style-type: none"> - Not timely budget - No election, no leadership - Not utilized natural resources effectively - No manpower to implement program - No coordination among political parties - Electricity and road access
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - LGCDP implemented 23 VDCs - Tourism possibility - Democracy - NGOs expanding their area - NGOs / donor supports 	<ul style="list-style-type: none"> - Less awareness of GMSI - Mountain area, lot of slope land - No infrastructure, no NGO's projects

Issues of Organization

5-1. GMCC

- Not achieved
- Institutional development is necessary

5-2. VDC

- Lack of trained HR on GM/SI

- Lack of resources on GM/SI
- Lack of integrated planning on GM/SI

5-3. WDO

- Approach & structure WID →GAD
- Need more resources on GM/SI
- Absence of WDO

5-4. DDC

- Need GM/SI Unit & resources
- GSI responsive Planning, Monitoring and Evaluation

2) モラン郡

Results of Workshop in Morang District

September 18, 2008 (8:00 – 11:00)

1. GMCC

1-1. Mission

- Gender mainstreaming and Social Inclusion for Women, Children, backward people, Disabilities, Senior citizens, Coordination, Collaboration

1-2. Roles

- Coordination and Collaboration
- Net-working Planning/Budget
- Reporting
- Monitoring and Evaluation
- Advisory function for Development Programme to Line agency

1-3. On-going Projects

<DEO>

- None formal Education
- Training on Gender Girls Education
- Free education Scholarship

<DAO>

- Femal Agriculture Group Microfinance Group
- Income Generation Programme

<Public Health>

- Safe Motherhood for HIV/STI
- Free Essential Health Care
- Family Planning FCHVs Mobilization
- Safe Drinking water and sanitation

1-4. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Existing GMCC - Regular Meeting(3 times yearly) - Stakeholder's Participation Programe (NGO, MP, UN) - National Policy Guideline 	<ul style="list-style-type: none"> - Inadequate Budget for WS/Training, IEC - Lack of Human resources - Lack of coordination
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - National Commitment - Participation of more stakeholders - New Nepal new concept system 	<ul style="list-style-type: none"> - Political Instabiity - Lack of Peace safety, security -Un certainty of policy - Socio economic geographic and culture Ginderances(Southern Parts)

2. DDC

2-1. Mission

Inclusive Development Through the Promotion of Gender Equality and Social Inclusion

Ex)Improve living status of dis advanced area, class, sex and community through their empowerment and inclusion in development.

2-2. Roles

- Planning
- Coordination
- Monitoring
- Evaluation

EX)

- Generating empowerment opportunity for Sl. Building Infrastructure (road, water/sanitation, irrigation)
- Empowerment → women and children, Dalit / Ethnic groups, Disabled / disadvantaged area / class and sex.
- Planning & Implementation (periodic, annual)
- Monitoring / Evaluation → DDC work, VDC's work, NGOs / GOs / PS
- Coordination among GOs, NGOs and private organization
- Political participation of women, Dalit, disabled ethnic groups

2-3 Ongo-ing programme/activity

- Women Development(Enpowerment)
- Disadvantage Group Development
- Ethnic and Tribunial Development
- Welfare Programme
- Youth self Emploment Programe
- Parricipation of Disadvantage group in construcruib work
- Poverty Reduction through social Mobilization

2-3. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Gender Focal Section(1 person) - Available of Human Resource - Coordination among line agencies - Established of District Coordination Committee(Dalit, Janajati/Aadobshi) - Equity Based District 	<ul style="list-style-type: none"> - Inadequate resource(Finance, Human) - Inadequeate of contemporary Trating Opportunities - Absent of Elected Bodies - Lesss number of Employee form minority community
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Activeness of Stakeholders to implement the programme - Social Mobilization Programme in 18 VDCs. - Proper understanding Amongs Political Parties(good relationship) 	<ul style="list-style-type: none"> - Security Threat in Southern Part(12 VDCs) - Difficult to bring NGO/INGO in concentrated programme - Geographical Situatio in Nothern Part(8 VDC in Non-access by Vehicle) - Socio-Culture of Conservative in Southern part

3. WDO

3-1. Mission

Equality Based Family

3-2. Roles

- Gender Focal Agency
- Contactor

- Coordinator
- Facilitator
- Advocate
- Gender Equality and Empowerment

3-3. On-going Programmes/Projects/Activities

- Reproductive health and violence
- Economic empowerment
- Human Trafficking
- Under Social Welfare
- Child Welfare program
- Related to disability
- Senior citizen treatment service

3-4. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - GMCC Meeting Regular(3 times per year) - Roles of Gender Focal Agency - Women groups and cooperation in 37 VDC - Effective coordination 	<ul style="list-style-type: none"> - Not being able to orient GMCC due to regular transfer - Limit Resource - No Gender Audit - No program for Gender Focal Person - Lack of GM/SI study
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Opportunity to coordinate with line agency - Opportunity to work on Gender as Expert - DDC funding on gender(50,000 Rp/FY2008) - GM Guideline 2061 - TYIP mention clearly to implement GMSI 	<ul style="list-style-type: none"> - Political instability - Duplication instability - Duplication of programme

4. VDC

4-1. Mission

- Provide Sustainable development through inclusion and being responsible toward citizens,

4-2. Roles

- Organizing for Institutional development
- Training for capacity development
- Increase women representation in decision making

4-3. On going program/activity

- Integrated target program for Women and children
- Women participation in development
- CBO formation Operation
- Meaningful participation of all political parties
- VDC level inclusive women network

4-4. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Women's local network - Support from organization - Support budget provision for Women/Dalit/Disable Ethnic (25000 of 10000000 Women's mandatory Participation in the committee 	<ul style="list-style-type: none"> - Less literacy role of Women - Traditional role of women barrier to development - Women representation in Decision Making but not effective - Lack of Training
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Women's capacity has been increasing - Access of resource to Women - Women bargaining power is increasing - Women are becoming capable of programme implementation 	<ul style="list-style-type: none"> - Lack of resource - Lack of training - Illiteracy - not good security due to conflict - Lack of Implementation as per Act/Low

5. Issues of Organization

5-1. GMCC

- Capacity Building for GMCC member and Gender focal person (No provision)
- Irregularity of GMCC member

5-2. VDC

- Less capacity for GM/SI
- Lack of Awareness to political parties(10 active of 25 parties)

5-3. WDO

- Gender issues is Low Profile
- Duplication of Programme due to lack of coordination

5-4. DDC

- Limited Budget for GMSI
- Proper Coordination with NGO/INGO(GO coordination is good)
- Gender and social audit
- Inequitable distribution of resource(Not balance among VDCs)

Target

- Women
- Dalit/ Mushar(Damai, Kami, Sarki, Paswan)
- Disadvantage Group
- Disability
- Flood victims
- HIV effective

3) 中央レベル

Results of Workshop at Central Level (MoLD, MoWCSW, DWD)

September 17, 2008 (9:30 – 12:00) at JICA Nepal Office

1. MoLD

1-1. Mission (As per Questionnaire)

Vision: Autonomous Local Governments, base for New Nepal

Mission: For the development programs to be sustainable and to ensure effective service delivery to the masses, people's participation at the local level in the selection, plan formulation, implementation, and monitoring and evaluation is the driving concept.

1-2. Roles

- Formulate policies regarding GM/SI
- Support the programs implemented for GM/SI
- Co-ordination with local bodies and stakeholders to implement GM/SI programs
- Facilitate to LBs for GM/SI through social mobilization
- Record management of GM and SI related information at central level
- To provide grants for LBs

1-3. Ongoing Programs / Projects (As per Questionnaire 2-2-2. and 7-1.)

Activities

- Co-ordination and Networking
- Trainings
- Social Mobilization
- Lobbying and Advocacy
- Providing Guidelines to LBs

1-4. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Gender Focal person (Active) - Co-ordination & Networking mechanism from centre to local level - Focal Unit for SI - Established commissions / committees For SI - Clear provision on GM/SI in LSGA - Clear Guidelines on Gm/SI (Gender Budget Audit Guideline, Guidelines for Dalit/ Ethnic/ Madheshi etc.) - SM programs at VDC level - Professional staffs - GM/SI related programs / Projects 	<ul style="list-style-type: none"> - Data Mgmt. System (lack of) - Absence of elected local authority - Frequent transfer of professional staff - Lack of GM/SI related training and exposure opportunities to Gender focal person - Effective monitoring system (lack of)
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Govt. has given first priority in the line of decentralization / devolution / GM and SI in TYIP - Donor's are interested to work with MoLD - Community based networking 	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding about decentralization is only the responsibility of MoLD - Unnecessary political interference

	LSGA has opened to work with pvt. Sectors and NGOs	
--	--	--

2. MoWCSW

2-1. Mission

To establish Gender Equality

2-2. Roles

- Coordination
- Policy Intervention
- Advocacy

2-3. Ongoing Activities

A. Policy

- Drafting bills and regulation
- Preparing strategy paper on 33% women
- Preparing zero tolerance policy on VAW
- Gender Audit Guideline

B. Coordination

- Gender networking meeting
- Organizing various committees meeting
- Formal/informal networking with various stakeholders

C. Advocacy & Capacity Building

- Organizing advocacy program for different level of govt. officers
- Audio / Visual publication on gender concern
- Capacity Building (Training for GFP)
- Gender sensitive HRD
- Celebrating national / international day

2-4. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Ratification of CEDAW & its optional protocol - Some policy decisions like <ul style="list-style-type: none"> (i) 33% representation of women (ii) Zero tolerance policy (iii) Legal measures <ul style="list-style-type: none"> a) Human Trafficking control act. b) Domestic violence Bill c) Sexual harassment control bill - Declaration of abolition of some discriminatory social practices - GFP in each Ministries - Plan of Action on CEDAW /BPFA/ Anti trafficking - WDO's in 75 districts 	<ul style="list-style-type: none"> - Most of the programs are focused or concentrate for limited Geographic area and number - Most of the programs are focused to bridge the gaps rather than minimize discriminatory practice - Lack of conceptual clarity of GM (all level)
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Consideration of women's Rights as fundamental Rights in IC - Periodic plan document - Positive response from political party - 33% of women representation in CA - Initiation of Gender Unit & Gender strategy policy in some ministries - Overall Environment is conclusive in Gender issue - Gender responsive budget system 	<ul style="list-style-type: none"> - Gender is considered as women issues / matters and ear catching phenomenon / v. commit - Programs / planning (budget allocation) / planning format are not gender sensitive - Frequent transfer of GFP - Lack of conceptual clarity of GRB - Gender issue may dilute in SI

3. DWD

3-1. Mission (As in the questionnaire)

Vision: "An equity based prosperous family"

Mission: To uplift the lifting standards of deprived women and their families equitable by involving them in economic, social and political mainstream of the society by way of awareness, capacity development and social intermediation programs, and to safeguard

and promote the rights and interests of women.

3-2. Roles

- Facilitation: Technical backstopping, advocacy, training, Gender Budget / Audit, Disaggregated data, Action research, Gender screening of sectoral programs.
- Coordination: Net working, GMCC meeting, Partnership programs
- Liaison: Listing of NGOs, Information flow, Recommendations

3-3. Ongoing Projects/ Programs

- Women Development programme – 75 districts – GON(DWD)
 - Gender Equity & Empowerment of women – 15 districts – ADB/DWD
 - Decentralized Action for Children & Women (DACA) – 23 districts – UNICEF/DWD/MoLD
 - Strengthening decentralized
- (Others as in the Questionnaire)

3-4. SWOT Analysis

	Strengths	Weaknesses
Internal Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Experiences (since 1974) - Mandate by cabinet decision - Trained manpower - Coordination Committee - Inclusive membership (33% of Dalit, Women group, etc.) - Targeted programs - Nationwide network - Clear Guidelines 	<ul style="list-style-type: none"> - Inadequate staff capacity - Inadequate resources - Inadequate action research - Non permanent staffs - Inadequate training opportunities - Inadequate monitoring & reporting
	Opportunities	Threats
External Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Government policy to extend - Increasing govt. budget allocation - Increasing donor interest in GM/SI 	<ul style="list-style-type: none"> - Uncoordinated agencies support - Too much duplication by NGO, donors - Poverty ridden community - Diversified role

4. Issues of Organization

4-1. MoLD

- Establish Gender & Social Inclusion department

- Accounting achievement from implementation
- Gender responsive planning, budgeting and evaluation should be formulated
- Recording of information and activities on GM/SI

4-2. MoWCSW

- GM/SI Coordinating Committee in decision making level
- GM/SI responsive planning system (along with formats)
- GM/SI Data System to be developed

4-3. DWD

- Capacity development for DWD and WDOs on GM/SI
- Permanency of WDO staff
- Gender/Social Inclusive section should be existed
- Community based GM/SI
- Department level CC on GM/SI

5. 収集資料リスト

SN	Title	Organization	Nepali/English
1.	District Development Committee, Chitwan (Gender Strategies)	District level	Nepali
2.	District brief introduction of Syangia-2064	District level	Nepali- (translated English Version)
3.	Annual District Development Plan, Syangia- 2065	District level	Nepali (some important part translated)
4.	Syangia Educational Information-2065,	DEO	Nepali
5.	Syangia District Profile -2064,	DDC	Nepali
6.	Gender and Child Rights Mainstreaming Working Guideline 2061	District level	Nepali (translated English Version)
7.	Gender Focal Person's List	Central level	Nepali
8.	Department of Women Development Annual Progress Report (2063/64)	Central level	Nepali- (translated English Version)
9.	Department of Women Development, Annual Progress Report (2062/63)	Central level	Nepali- (translated English Version)
10.	Gender Discrimination and Youth's Health	MWCSW	Nepali
11.	Brief Introduction of Ministry and Annual Program, Budget and Progress Report 2064,	MOLD,	Nepali, (latest one under publication)
12.	NEPAL: Institutional Audit of the Department and its Women Development Offices	ADB	English,
13.	DFID Strategy paper on SI	Donor	English,
14.	Women Development Program, 2064/65	Central level	Nepali
15.	Annual report of WDO, Morang 2063/64	District level	Nepali

16.	Annual Progress Report of DDC Morang, 2065/2066	District level	Nepali
17.	District Development Plan, 2064/2065	District level	Nepali
18.	Job Description of the DDC Syangja	District level	Nepali- (translated English Version)
19.	Job Description of the DDC Morang	District level	Nepali
20.	Progress report DDC Morang, 2064/2065	District level	Nepali
21.	Syangja WDO Fact Sheet	District level	Nepali- (translated English Version)
22.	Gender and Social Equity Strategy of Ministry of Forest and Soil	Central level	Nepali
23.	Gender Responsive Budget	UNIFEM	Nepali
24.	Gender Assessment and Gender Budget	UNIFEM	Nepali
25.	Gender Mainstreaming related strategy of MOAC	MOAC	Nepali
26.	Gender Responsive Budget Committee	MOF	Nepali
27.	Educational data sheet of Morang	DEO	Nepali (translated English Version)
28.	Guideline related to formation of Dalit Class Upliftment District Coordination Committee	MOLD	Nepali (translated English Version)

29.	Guideline on the use of VDC Grant,	MOLD	Nepali
30.	Social Security Program Implementation Working Procedure	MOLD	Nepali (NEW)
31.	VDC Grant Implementation Guideline	MOLD	Nepali (NEW)
32	Local Self Governance Act(1999)	MoLD	English
33	Local Self Governance Regulation(1999)	MoLD	English
34	Local Authorities Fiscal Commission Report 2000	DANIDA	English
35	District Develop Plan Process	NPCS	English
36	District Development Committee Structure	MoLD	English
37	Municipality Structure	MoLD	English
38	Preliminary Study on Gender Mainstreaming and Social Inclusion Project in Nepal	JICA	English
39	UNIFEM Gender Mapping in Nepal Final Report	UNIFEM	English
40	Gender Country Profile(2007)	JICA	English
41	LGCDP Project Document	MoLD/Related donors	English
42	Institutional Assessment of MoLD	MoLD/DFID	English
43	DLGSP related documents	Mold/ Related donors	English
44	Three Year Interim Plan (GMSI part)	NPCS	English

45	DACAW Funding Proposal	UNICEF	English
46	ADB GEEW TA Report (http://www.adb.org/Documents/Reports/Consultant/39203-NEP/default.asp)	ADB	English
47	Gender Audit Budget Guideline	MoLD	English
48	Unequal Citizen(Executive Summary)	WB/DFID	English

6. 面談記録

日時 2008年9月9日(火) 11:40-13:00
場所 女性子ども社会福祉省 (MoWCSW)
面談相手 Mr. Mahendra P. Shrestha, Joint Secretary of MoWCSW, Section Officer のスタッフ女性2名、男性1名
面談者 Ms.Laxmi (JICA 事務所)、高橋、池田
入手資料 なし。質問票及び関連書類提出の催促を行う。

面談要旨

1. Joint Secretary へのプロジェクト準備進捗説明

- ・ 事前評価調査団の日程の確認。SWOT ワークショップ、プランニングワークショップへの出席を要請。また、各省庁のジェンダー・フォーカル・ポイント (GFP) のミーティングのアレンジを依頼する。GFP は現在、各省庁に1名ずつ計27名が任命され、四半期会議を行っている。次の会議は9月半ばの予定。GFP 会議については、各省庁のプロジェクトやプログラムの進捗報告、GFP の能力強化の研修計画などがなされている模様であり、その内容については、今後、現況調査と指導が必要と思われる。プロジェクト準備のためのミーティングには、農業省、教育省、保健省、地方開発省など関連機関のアクティブな GFP を招く予定。←9月16か17日、MoWCSW にて開催
- ・ チトワンとサンジャの2郡を選定した理由を説明。省は依存なし。ただし、Ms.Laxmi によると、プロジェクト担当者でありこれまでの準備過程にかかわってきた Mr. Mahendra P. Shrestha は、以前から、より女性の人権が阻害されたへき地郡での実施を期待してきたため、女性のエンパワーメントが既に進んでいる郡の選定には納得がいかない部分もあるとのこと。
- ・ Mr. Mahendra P. Shrestha は、SWOT 分析やワークショップに多くの省内スタッフが出席することで計画プロセスに混乱が起こることを懸念。開始後の協力は約束。←JS は他会議出席のため退席。

2. スタッフ (3名) との GD、主に GM/SI 業務に関する質疑応答

- ・ 地方行政・コミュニティー開発プログラム (LGCDP) は地方開発省のプログラムのため、そのジェンダー戦略及び SI (社会的包摂促進) 戦略に関しては、省は特にかかわっていない。LGCDP の GM/SI の現況も知らない。←LGCDP の GM/SI 担当者も、戦略策定の際に、MoWCSW からアドバイスを得たことはないというコメント。
- ・ 地方開発省とは、四半期の GFP 会議にて調整を行っているほか、ジェンダーに関する事態が起こった際は、不定期に会議を行う。
- ・ 地方開発省とは、Child Right Convention 策定の際に、調整を行った。
- ・ 地方開発省と女性開発局 (DWD) は郡レベルの業務でより密接にかかわっている。DWD は実施レベル、MoWCSW は政策レベルであり、DWD が女性開発事務所 (WDO) のモニタリングと指導を行う。MoWCSW は DWD の活動のモニタリングを行うが、WDO に関しては、現在、すべての WDO が temporary worker であるため、正規職員にする手続きを進めているところである。MoWCSW のモニタリング・セクションが年間のモニタリング計画を行

っている。

- MoWCSW は中央レベルの全省庁に GFP を任命し、定期会議にて調整を行っている。この機能強化に関しては、国連人口基金 (UNFPA) が過去 3~4 年にわたって支援を行ってきた。特に MoWCSW スタッフと GFP の能力強化研修が行われた。ただし、アジア開発銀行 (ADB) からは今のところ特にライン省庁の GM 能力強化に関する支援は入っていないとのこと。
- 他ドナーとしては、国連女性開発基金 (UNIFEM) が、女性に対する暴力や女性の政治参加の分野で、支援を行っている。
- ネパール国の GM/SI の昨今の動きについて、スタッフのうち女性 2 名は、GM や女性のエンパワーメントの活動が、SI のかけ声のもと縮小されていくことを懸念している。GM と SI が別の部署にて、独立して計画、実施されることを希望。SI は、地方開発省の管轄なので今後の計画による。
- GM ガイドラインは WDO が現場の活動をジェンダー主流化していくためのマニュアルであり、2005 年に DWD によって作成された。郡レベルのものであるため、MoWCSW はその作成自体にはかかわっていない。
- JICA のプロジェクトに関して、MoWCSW は省庁の GFP の調整を通して、ジェンダー主流化の中央レベルの能力強化にかかわっていけるであろう。また、DWD をファシリテートし、現場の WDO の業務を監督するメカニズムをつくっていけるだろう。

日 時 2008 年 9 月 9 日 (火) 13:45-14:40

場 所 DWD

面談相手 Mr. Ratna Kaji Bajracharya, Director General、同席者：Mr.ラクママンジー (プロジェクト・マネージャー候補、他スタッフ男性 1 名)

面談者 日浅、高橋、池田

入手資料 なし。質問票及び関連書類提出の催促を行う。

面談要旨

1. DG との質疑応答

- 事前評価調査団の日程の確認。SWOT ワークショップ、プランニングワークショップへの出席を要請。DWD と DDC の主要職員は、18 日から 21 日まで年次会議に出席のため出張中。2 郡の郡開発委員会 (DDC) 職員に関しては、調査団訪問時に現場に駐在するよう指示を出すとのこと。
- 2 郡選定の旨を報告。DWD は異存なし。DG は全面的な協力を快諾。様々なドナー活動があるが、JICA の CD 支援は待望していた旨。
- 2 郡のうち、シャンジャ郡に関しては、民族の多様性があり貧困層も多様で、紛争の被害を受けた場所でもあり、選定郡として適切であろう。また、カスキに近いという地域性、マーケットやハイウェイも通じ、利便性及び開発の可能性が高い。
- シャンジャ郡の WDO の勤務態度が好ましくない件について、DG は、今後のプロジェクトの円滑な実施のためにも人材の変更を検討するとの回答。ただし、シャンジャの WDO 事務所の他の女性オフィサー、及び DDC の地方開発官 (LDO) は優秀であるため、活動に問題はないと思われる。現在の WDO に関しては、5 年目になるが、カトマンズに在住しほとん

どシヤンジャ事務所に行かないため、そのパフォーマンスへの批判が各所から出ており、DDCは警告レターを出したところである。

- DDCに必要な能力強化の分野は、ジェンダー主流化、ラインエージェンシーの調整能力、アドボカシー、リーダーシップ、会計監査、委員会の問題解決、特にジェンダー主流化調整委員会（GMCC）の能力強化である。
- GMCCは、ラインエージェンシーの郡事務所に対して、GMに関するアドバイスをを行い、その業務をジェンダー主流化するための知識と情報が必要。特にこの部分へのCDを期待する。例えば、他州や他国のGMが進んだ郡レベルのオフィサーの活動を視察に行くことなど、DDC職員と関連セクター事務所職員の啓発が必要である。
- SIの推進はMoLDの責任であるが、現在のネパールではすべての省庁が考えていかなければならない課題であるため、DWDとしては、郡レベルで、女性のエンパワーメント活動のなかに、ダリットや低カースト、先住民、障害者、戦争被災者の女性を参画させ、開発リソースへのアクセスと裨益を増やしていく方針である。
- DWDは、現在、3つの目標—ジェンダー主流化、女性のエンパワーメント、SI—の下に業務を推進している。以前にJICAとの対話で、様々な女性のエンパワーメントの業務実施（特にマイクロクレジット）からジェンダー政策支援へとDWD業務をシフトしていくのが適当では、という指摘があったが、3つの目標のうち女性のエンパワーメントについては、村開発委員会（VDC）の女性対象のマイクロクレジット活動も非常に重要であると認識しており、現況では、ここがDWDの主業務である。
- WDOは中央で選ばれ、全国の郡に配属される。ほぼ2～3年で異動するシステム。ただし、プロジェクトの自立発展性の面から、2郡においてパフォーマンスの良いWDOについては、同郡に継続して配属するという事も考慮していきたい。また、WDOを正規職員にすることは必須であり、現在、MoWCSWとともに施策を進めている。
- プロジェクト開始にあたって、DWDのプロジェクト・マネージャーとして、ラクママンジー氏を想定している。これまでもGFPとして、GM/SI分野に詳しく、JICAの準備プロセスも認識している人物。

日 時 2008年9月9日（火）15:00-16:20

場 所 LGCDP ミーティングルーム

面談相手 Ms.Manju Thapa (GM/SI specialist, Technical team), Mr. Hikmat Bista (Team leader, Decentralization and local governance specialist, Technical team)

面談者 日浅、高橋、池田

入手資料 ①Local Bodies Gender Budget Audit Guideline 2008 (MoLD, Approved on May 2008)
②GE/SI concept paper (prepared by Manju Thapa, LGCDP, August 28,2008)

面談要旨

1. Team leader と GM/SI specialist に対して、双方のポリシーと業務に関する共有

- JICA より、本プロジェクトのコンセプト説明及び事前評価調査団の訪問目的の説明。LGCDPの2名は、プログラムの実施開始（2009年1月15日予定）のため、新規で雇用されたばかりであり、JICAのGM/SIプロジェクトについてほとんど認識がなく、外部からの

情報により誤解を生じていたため、日浅職員より時間をかけて技プロのアプローチと本プロジェクトの骨組みを説明する。←2名ともに本プロジェクトの意義を納得。特に、2郡での実施において、GM/SI の具体的な体制と機能強化に関して、情報交換及び支援を行いたいと、JICA 側から説明。LGCDP も、GM/SI の強化のため、その支援を期待するとのこと。GM/SI 分野で、**compete** するのではなくどう **align** するかを共に考えていきたい。

- LGCDP の GM/SI 担当者は、国連開発計画（UNDP）での活動が長く、ネパールにおけるこの分野のスペシャリストである。チームリーダーも同様に英国国際開発省（DFID）での地方行政分野での経験が長い。
- GM/SI 担当者が作成したばかりの LGCDP-GM/SI の事業デザインによれば、GM/SI 目標は、長期目標と短期目標に分けられており、長期目標は、「地方開発省（MoLD）内に GM/SI セクションを設立すること」、「それぞれの市民の権利と選択と声（Right, Choice, Voice）が確保されること」、の2点である。プログラム開始時点での短期目標は、「GM/SI プロファイル作成」「GM/SI 概念の共通理解」「GM/SI 戦略策定（政策ガイドライン）とそのオリエンテーション」の3点である。
- 現在、以上のうち、GM/SI 戦略の草稿を完成したところ。この戦略は、カナダ国際開発庁（CIDA）、ADB、ドイツ技術協力公社（GTZ）などの協働の下に策定した。←このドラフトは最終化が済めば共有できる。
- MoLD を再編し、GM/SI セクションをつくることが、長期戦略のために必須である。現在、MoLD に働きかけている。
- JICA には、実施段階において、2郡でのキャパシティー・ディベロップメント（CD）のプロセスを常にフィードバックしてもらいたい。それを LGCDP の GM/SI 計画の参考にすることができる。
- 中央レベルでの CD に関しては、LGCDP としては、全く関心ない。LGCDP は、地方の行政組織の強化を人々の Right, Choice, Voice のために行うものである。そのために、**downward accountability** のアプローチをとり、中央はほとんど手をつけない方針をとっている。ネパールの市民にとって、行政とは中央ではなく、郡や村のこと。ネパールの中央レベルの官僚は教育は高いができるはずのことをやろうとしない。彼らには強制力が必要なだけ、ある意味、変わることは期待していない。地方こそ人々の問題解決のために能力強化を必要としており、地方分権が進む過程のなかで、最もターゲットにする効果のある相手である。

（Mr. Hikmat Bista）

- MoWCSW は GM、MoLD が SI という分担であるが、どちらも弱い。GM/SI 担当者は、GM 経験は長いですが、SI に関してはチャレンジングな分野であるため、慎重な戦略づくりを行っていききたい。
- DWD は、ADB のマイクロクレジット業務を主に行っており、政策推進が弱い。そもそも、マイクロクレジット業務は、行政が実施するものではなく、民間が行うべきもの。行政は市民へのサービス提供に徹するべきである。WDO もこの業務に追いつまれている状況であるため、本来の GM 業務が滞っているのは問題である。2005年に策定された WDO の GM ガイドラインも、郡レベルの GM 促進にとって有効な文書であり、WDO に十分に活用されるべきであり、そのための CD が必要であろう。
- JICA の2郡の選定については、チトワン、シャンジャとともに、既にかなり女性のエンパワ

ーメントが進んだ開発地域であるため、他郡（特にへき地）での応用及び普及は難しいだろう。特にチトワンは大変進んでおり、シャンジャは教育レベルも高く、他地域への移民も多い。ネパールは多様な社会であるため、郡のどれを選ぼうと他郡普及は困難。（Mr. Hikmat Bista）

- ・ 15～28日は、LGCDPのアプライザル・ミッション訪問という重要な時期であるため、JICAの事前評価に関する活動にはかかわれそうにない。MoLDも同じ状況であろう。

日 時 2008年9月10日（水）13:00–16:00
場 所 Syangjya 郡 WDO（シャンジャ郡女性開発局）
面談相手 Ms. Shree Jamuna Poudel (Women Development Officer) 14:30～参加
Ms. Kagi Kzimari Khanal (Chief Women woker)
Ms. Satya Devi Pahari (Women worker)
面談者 池田、高橋、佐野、Ms. Laxmi Konwar
入手資料 なし

面談要旨

面談開始当初 WDO が不在であったため、チーフ女性ワーカーと女性ワーカーの2人が調査団に対応した（WDO は日頃から郡には不在がちなため、主にチーフ女性ワーカーがその代理を務めている状況）。

1. 質問票の回答内容について確認

・人 員

現在の女性局の人員は、10名（12名のポストのうち2名が空席となっている）。内訳は女性局長1名、チーフ女性ワーカー1名（1名空席）、女性ワーカー3名（1名空席）、経理1名、ヘルパー1名である。（質問票回答参照）

このほか遠隔地の女性開発ユニット・オフィス（コンタクト・オフィス）がガリヤンとワリンにあり、それぞれチーフが1人ずつで計2名いる。

・GMCC（ジェンダー主流化委員会）について

GMCCは四半期に1度開催している。メンバーは、LDOが委員長で委員は18名。議題は、開発プログラムの進捗状況や、新しいカリキュラムが開始される際の合意事項などである。

現在DWDに研修開催のリクエストをしている。内容は、GMCCの委員を対象としたジェンダー主流化の研修である。講師は委員会のメンバーで、LDOとDFOのオフィサー。LDOは他郡でGMの研修を既に受けている。DFOはタイでマスターを取った際にGMもSIも勉強をした人物で、JICAプロジェクトでも働いた経験がある。

課題としては、委員会に対して十分なスーパーバイズができていないことである。

・DDCとの会議について

DDCとは、新しいプログラムがこの地域に入る際に、地域選定などで会合をもつ。また、SIや貧困に関するニーズなど、何か問題があったときに会議をもつ。そのような機会以外に

も、様々な委員会があり、そのような場で、ジェンダーアドバイスをしている。例えば、予算など。

- 研修の実施

WDO が実施している研修は、①GM、②SI、③ベーシック・トレーニング（女性グループが結成された際に、基本的人権から会計、経営などグループの活動に必要なと思われる広い分野について基礎的な内容を研修）、④村落の男性と女性を対象としたジェンダー研修などである。

- NGO ネットワーク

NGO ネットワークに対しては、予算のコンサルテーションをして、重複を避けるようにしている。

- ラインエージェンシーに対して

アドバイスは、例えば畜産で家畜飼育の研修を女性対象に実施すると、女性だけが働くような結果となることについてどうするか。また、土壌保全のオフィスに対してはどのようにしてユーザーグループの女性メンバーを増やすかなどである。（WDO）

- 地域の女性の現状

現在の郡の女性たちの状況は、VDC によって様々なレギュレーションができていくことを知り、権利意識が芽生えたが、それをどこで訴えたらいいか分からない。これらは、女性グループの組合化活動や 1982 年から国連児童基金（UNICEF）が実施したマイクロクレジットなど所得創出の活動によるところが大きい。（WDO）

しかし女性たちの現状はまだまだ問題が多い。VDC から活動の資金を受けてもマネジメントを知らない。どのように会計をし、利益をあげるかも理解できていない。どのように運営するのかを教えてもらっていない。（Chief Women Worker）

- SI をどのようにしているか

VDC のなかでは、各 Ward に女性委員会がある。女性グループは、25 人以上になると委員会に入り、さらに 50 人から 400 人規模で女性組合になる。

もともとは、ミドルクラスのメンバーだけだったが、Dalit などをメンバーに入れることを義務づけた。郡のどこかのグループに入らなければ、サービスを受けることができないからである。強制ではなく、メンバー登録しないとサービスが受けられないということを理解してもらおう。

- JICA プロジェクトへのタイム・アロケーションはできるか（WDO が不在がちと聞いたが）

この郡へ JICA プロジェクトが入ったら、WDO はプロジェクト活動に必要なだけの時間と人員を用意する準備がある。

日 時 2008年9月11日(木) 15:45-16:30
場 所 LDO office, DDC
面談相手 Mr. Dipendra Raj Paudel, Local Development Officer、同席者：GFP
面談者 池田、高橋、赤松、佐野、Ms.Laxmi
入手資料 ①Annual Report (FY2007/2008)
②District Profile of Syangja
③Statistics Leflet of Syangja District

面談要旨

1. LDO との質疑応答

- ・ 同日に受け取った質問票の回答と、同日に行った Basic SWOT の議論を基に、DDC の GM/SI 業務の再確認を行った。また、事前評価調査団の日程の確認。今後のプロジェクト・サイクル・マネージメント (PCM) ワークショップへの出席を要請。DDC の主要職員の JICA 別案件のためのカトマンズ出張との日程調整。
- ・ LDO は GM/SI に理解が厚く、リーダーシップがあり活動的で DDC 内と関連機関からも信頼されている人物。GMCC 議長を務める。JICA 本邦研修の地域開発に参加した経験あり。また、国内にて GM/SI の職員向け研修にも参加。←プロジェクトのキーパーソンとなり得る。

以下、LDO からの聞き取り。

- ・ GM/SI の推進に関しては、DDC 内に GM/SI ユニットを設立することが緊急課題である。現在、DDC 内のインフォメーションセンター・ソーシャルセクションがその任務を担っているが、再編が必要。←シャンジャ郡では、GM/SI を概念や配慮ではなく、既にセクターとして認識している。
- ・ ジェンダー予算の計画、そのモニタリングに至る機能が弱い。この能力強化が必要。
- ・ DDC 予算についての説明一国からの予算の流れ、DDC からコミュニティーに至る予算の流れ。DDF、VDF、CDF の関係説明。シャンジャ郡は、電気と観光により収入は潤沢。
- ・ 現在、国は DDC 全予算の 1~5%を GM/SI 予算に割り当てるよう規定している。シャンジャ DDC では、それを上回って、予算の 10%を GM/SI 予算に割り当てている。FY2008、2009 ともに GM/SI 予算は 220 万ルピー。この 10%割り当ては、他郡に比べても革新的な取極めである。
- ・ シャンジャ郡の GM/SI ポリシーと戦略については、年間報告書の p.16~19 に記載してある。
- ・ GM/SI に関する調整委員会は、4つ。GMCC、子どもの福祉、低カーコスト、先住民の委員会。うち、GMCC は、現在、WDO の不在により、活動が停滞している。また、ガイドラインに沿った予算計画や監査活動が行われていないのが問題。本委員会はラインエージェンシーの GM/SI 活動推進を行う重要な役割であるため、現在、各省庁郡事務所で任命されている GFP 間の調整と情報共有のために、委員会を活性化させるリーダーシップが必要。
- ・ VDC とは、月次会議を開き、60VDC 議長すべての出席を呼びかけており、ほぼ 90%が毎月、主席している。内容は、主に VDC の月次報告書を基に活動報告、DDC からの通達、連絡事項など。LGCDP が始まれば、この 60VDC すべてで活動が行われる見込みであり(現在は 29VDC のみ)、更に業務が多忙になる。

- それぞれのセクターのラインエンジェンシーとは、GM/SI 分野では、保健省、教育省、森林省の郡事務所代表と年次会議を開催している。プログラムやプロジェクトの進捗状況を確認。←森林省の GFP（男性）は、ジェンダー意識及び知識が高く、今後、プロジェクトの活動のなかでジェンダートレーナーとして参画が期待できる。
- DDC 職員は、特に GM/SI に関する研修を受けたことがないため、今後、研修機会を増やしてほしい。また、プロジェクトマネジメントのスキルは必須。
- 現在も、郡のプロファイルや、統計リーフレットなど作成に努めているが、今後、更にデータ、情報分析の充実を図っていきたい。そのためにも、インフォメーションセンターの強化が課題である。GM/SI データの拡充には能力強化を期待したい。
- WDO の職務態度については、LDO も以前から懸念しており、本人に警告文も出し、DWD にも既に陳情している。プロジェクトを進めるにあたって、現場に張り付く活動的な WDO の任命が急務。
- GFP は既に DDC 内に 2 名の男性がおり、今後、プロジェクト担当とする予定。既に GM 知識は十分であり意欲的である。

日 時 2008 年 9 月 11 日（木）15:45－

面談相手 Mr. Dipendra Raj Paudel LDO, Syangja DDC

面談者 池田、高橋、佐野 FC、Ms. Laxmi、赤松

面談要旨

1. JICA

- 新プロジェクト調査の説明。既存プロジェクト、学校保健も実施中で、今後とも地方政府と情報共有、連携して実施していきたい。
- JICA は BOG に署名しており、プロジェクト実施することになった際には政党、政府関係者、市民団体を召集して説明会を行いたい。
- プロジェクトを Conflict Sensitive に実施していきたいので、郡の政治、社会、経済、治安情報をよく把握する必要がある、本日の聞き取りに加え、今後も定期的に面談を行いたいので、協力を願いたい。

2. LDO

- All Political Party Meeting が機能している。NC、UML、マオイスト、Nepal Communist Party-United、CPN-ML が主な政党で、その他 RPP、RJP、Jana Porcha Nepal が参加している。開発に関する課題はコンセンサスで決定してきた。NC、UML、マオイストが影響力をもっている。NC が野党に回ったが、これまでのところ郡での傾向は変わっておらず、今後あまり変わりはないと思われる。（CA 選挙では、NC 2 議席、UML 1 議席）
- RPP、RJP は活動しているが、王政派を前面に出して積極的に活動しているわけではない。
- 政党間関係は良好。選挙前も他郡に比べると、政党の衝突は少なかった。マオイストがあまり暴力的ではなかったことと、CDO、LDO がイニシアティブをとり、政党間の協議をもったことにより、衝突を抑えられた。選挙中治安悪化のためアクセスが悪くなった VDC も特になかった。

- ・人口の約 29%が少数民族にあたる。民族ベースのアクティブな政党はいない。マオイスト等政党の中に、グルン、マガルなどのグループがある。
- ・YCL は、道路建設などの社会活動を始めており、行動は改善された。入札への妨害もない。特に他グループからの妨害もない。
- ・60 のすべての VDC にセクレタリーが配置されている。HQ に滞在せず、VDC で活動している。セクレタリーのうち、66%がブラーミン、他はネワール、グルン、他少数民族。ダリットもいる。セクレタリーカースト・民族バックグラウンドによる問題は現在のところ起きていない。(ただし9月中に1名が定年退職)
- ・今年度予算配分の遅れは現在のところ、支障は来していない。郡の財源で賄っている。
- ・(WS では連邦制の導入は DDC への Threats と指摘) 民族別、地域別の連邦制になったとしても現在のところシャンジャ郡が分離される可能性は少ない。民族間の対立など住民の間で不安が広がっているわけでもない。DDC の機能がどうなるかという点が不安。
- ・北部、南部の開発が遅れているが、特に社会サービスデリバリーが遅れているというわけではない。すべての VDC に郡都への道路アクセスがある。
- ・メディアに関しては、ローカル FM が 1 つ。7~8 のローカル新聞がある。すべてのメディアが中立・公平性を保っているとはいえない。
- ・特にシャンジャ郡特有の不安定要因はない。水力発電、観光資源による収入があり、財源には恵まれている。

日 時 2008 年 9 月 12 日 (金) 10:30-

面談相手 Mr. Krishna Prasad Lamsal, CDO, Syangja

面談者 赤松

面談要旨

1. JICA

- ・新プロジェクト調査の説明。既存プロジェクト、学校保健も実施中で、今後とも地方政府と情報共有、連携して実施していきたい。
- ・JICA は BOG に署名しており、プロジェクト開始前には政党、政府関係者、市民団体を召集して、説明会を行いたい。
- ・プロジェクトを Conflict Sensitive に実施していきたいので、郡の政治、社会、経済、治安情報をよく把握する必要があり、本日の聞き取りに加え、今後も定期的に面談を行いたいので、協力を願いたい。

2. CDO

- ・BOG は聞いたことがあり、BOG 説明会の開催は賛成。CDO として協力は惜しまない。日本、英国、ドイツは政府を回避せずに、関係を保ちプロジェクトを行っていると理解している。
- ・All Political Party Meeting が機能している。治安と平和に関する問題が生じたときは CDO が会議を招集。NC、UML、マオイスト、Jana Mocha Nepal、RPP、RJP、CPN-United、CMN-ML 等が参加。特に影響力のあるのは NC、UML、マオイスト、なかでも NC。(CA 選挙では、

NC2 議席、UML1 議席)

- CDO が召集した治安と平和に係る会議の内容の例としては、学生がゼネラルストライキ、交通封鎖を起こした際、そのグループを政党が支援している場合もあり、政党からの説得を依頼する。その他、大きな犯罪が起きたとき等。政党は協力的で機能している。
- 選挙の際も目立った混乱はなかった。政党を召集して頻繁に会議を開いたことが効果的だった。選挙中治安悪化のためアクセスが悪くなった VDC も特になかった。暴力事件による武装警察の出動もなかった。
- NC が中央レベルで野党に回ったことに関して、現在のところ影響はない。しかし、中央から地方でも野党に回るように等の強力な指示があった場合、変化が起こる可能性はある。
- CA 選挙でマオイストが議席を得られなかった理由としては、伝統的にシャンジャは民主的な郡といわれており、NC の影響力が強い地域であること、マオイストの候補者がそれほど強力でなかったこと、2001 年に郡都を含む悲惨な攻撃をしており、ネガティブなイメージが残っていることが考えられる。議席は獲得しなかったが、票は僅差であり、ある程度の数の人々から支持を得たといえ、マオイストも影響力がある。
- YCL の活動は好ましいとはいえないが、暴力的ではない。警察を派遣したこともない。UML も Youth Forth を設立したが暴力的ではない。
- 民族ベースの政党はいない。民族間のテンションも今のところない。ダリット、マガルが伝統的に阻害されていたグループ。これらのグループに過激な政党が付き洗脳した場合、変化が起こる可能性は否定できない。
- RPP、RJP は活動しているが、王党派という看板は特に掲げていない。
- Local Peace Committee の設立を試みたが、マオイストが反対しており、これまで設立できていない。
- 国内避難民 (IDP) に関して、これまで 170 家族に約 240Lak を支給、帰還している。当初登録された人数は 316 人であったが、15 日ほど前に取りまとめた際は 596 人となった。マオイスト支持者で避難した者の申請、支援金をもらえると知って申請する者、政党がプレッシャーをかけて申請する者が増えている。また短期間避難した者が申請したりする。CDO が議長となり、政党、警察、DDC から成る IDP 委員会が審査して決定しているが、査定が非常に困難となっている。Local Peace Committee が設立されていれば、そこに参加している市民団体に参加してもらうことができるが、設立されていないので、市民団体は参加していない。郡都にとどまっている IDP はいない。ポカラ、カトマンズにいる者は、帰還を望まない者が多い。
- 紛争被害者家族 (紛争で死者のた家族) に 1Lak を支払っている。マオイストによって殺された者の登録が遅れている。
- IDP、紛争被害者のコミュニティーへの適応は問題ないと考える。
- マオイスト兵士 (PLA) の影響も少ない。除隊兵が帰還する可能性もあるが、数は把握できていない。個人的には、ポカラやカトマンズの大都市にとどまるか、海外への就職を希望する者が多いと思われ、シャンジャに戻ってくる兵士は少ないと思われる。CAAFAG (子ども兵) は 8~9 人帰還し、コミュニティーに戻ったと聞いている。
- 警察ポストは 19 あり、人員も配置され機能している。ただ半分ぐらいの警察ポストの建

物の再建が終わっておらず建物を借りて活動している。

- ・ メディアはFMが1つ。新聞もいくつかある。ポカラからのメディアに頼っていて、偏った報道というよりは、メディアのキャパシティが限定的である。
- ・ シャンジャは教育、経済レベルも高く、伝統的に民主的な郡（democratic）といわれている。一方、政党の力が強く、市民団体の影響力、キャパシティは弱い。人々の声が聞かれているとはいえない。ポカラの団体に頼っている感がある。市民団体、NGOともに政治色が濃い。Bar Association（NC）、Red Cross（UML）、ジャーナリスト連盟（NC）、Chamber of Commerce（NC）等。Insecもある政党に偏っていると思える。
- ・ 政党をコントロールできている限り、平和が保てると思う。
- ・ 特に開発が遅れているのは、郡境のVDC。ダリット少数民族も多い。（Chandibhanjung, Alamadevi, Pidikhola, Sirskot, Kalikakot, Chinnebas, Chitrehanjuang, Chisapani）

（所感）

政党間、民族間のテンションはなく、平和であり、政府と政党の関係は比較的良い。しかし、政党からの反発により Local Peace Committee を設立できていないことから、政党間の協力関係は必ずしも良いとはいえない。また政府とNGO、市民団体の間には距離があり連携が弱い。政府職員、市民団体、NGOもある政党の支持者である可能性が高いことから、十分配慮が必要。IDP、紛争被害者の登録に混乱が出ている。しかし帰還後の長期的なニーズの確認については、関心がない。

日時 2008年9月12日（金）10:30-12:00
場所 Syangja 郡 FDO（シャンジャ郡森林開発局）
面談相手 Mr. Kodar Natu Paudel (DFO)
Mr. Udhaw Bdr Ghimire (DSCO)
他、3名の森林官、3名の女性スタッフが同席
面談者 池田、高橋、佐野、Ms. Laxmi Konwar
入手資料 （提供を約束） “GM/SI focused Monitoring System by Community Forest Users Group”（英語版）

面談要旨

1. FDOによる森林局のGM/SIへの取り組みの概要説明

FDOのスタッフは全56名。そのうち女性が7名（約9%）である。内訳は森林官が2名、オフィススタッフが5名で、このうち2名は契約ベースの雇用となっている。

シャンジャの森林局では、Involving people to forest managementを目的とした活動をしている。

シャンジャ郡は、郡の中心をハイウェイと川が貫いており、交通システムに恵まれている。

コミュニティー・フォレストは、郡内60村・2市のうち、59村・2市に存在している。郡の土地利用区分は、32.1%が森林で、64.9%が農地である。森林はおよそ2,000haになるが、コミュニティー・フォレストとナショナル・フォレストは50%ずつである。

森林は、用材林と非用材林がある。シャンジャの非用材林ではシナモン、エッセンシャルオイル、竹などの生産がされている。特にシナモンと竹はシャンジャ郡が選んだ3大特産品のう

ちの2つであり、これら特産品の生産は、組合がつくられ、事業化されてゆく予定である。FDOではこのようなコミュニティー・フォレストでの事業を支援するために、スタッフには新しいスキルの研修を実施する計画である。

2. GM/SI への取り組み

森林省では2003年からGMを開始した。これには様々なドナー（GTZ、JICA、スイスなど）が支援した。ストラテジーをつくり、15郡を選んでコンサルテーションを実施した。FDO自身もJICAプロジェクトでは、GFPとしてコンサルテーションをした。SIについては、SABIHAで大きな成果があった。コンサルタントとして1郡を担当し、どのようにしてSIに取り入れてゆくかを伝えた。

シャンジャでも、ダリットと貧困層をコミュニティー・フォレストに取り込んでゆくつもりである。また、最低1つのポストを女性にし、森林オーナーの名簿では女性の名前を最初にするなどができる。

森林省は、最もGM/SIが進んでおり、GM/SIを最初に試みたところから少数民族グループの人を雇い、コミュニティー・フォレストを担当するスタッフにはGM/SIのセンシビリティをもつことが期待されている。

3. GM/SI 視点のモニタリング・システム

「GM/SI視点のモニタリング・システム」の実施をしている。コミュニティー・フォレストのユーザーグループにGM/SI視点をもってもらふ必要がある。ユーザーグループは活動の改善のため、グループごとにGM/SI視点のモニタリング・システムを計画・立案、実施している。GM/SI情報収集のためのフォーマットを開発して、すべてのチェック事項ができています。例えば、世帯の情報を収集する項目などがある。これらの項目によって、GM/SIの対象となる人々の情報も収集され、ユーザーグループの活動に生かされることになる。

このモニタリングシステムは、土壌保全にも適用させる予定で、そのほか女性グループの活動や、GMCCの活動としても彼らが合意すれば活用することができる。しかし、そのためにはすべてのラインエージェンシーの担当者がGM/SIを理解している必要がある。この部分は重要で、ラインエージェンシーのGM/SI教育、CDをJICAのプロジェクトで実施してもらえるとよいのではないかと。

4. FDO の組織構成及び予算は

森林局は、経理部門、総務部門、開発部門（技術）から成っており、開発部門にコミュニティー・フォレスト担当、GFPなどが所属している。

予算は以下のとおりで、そのほとんどをスタッフの給料が占めている。

総予算 (Rs.)	人件費	開発予算 (GM/SI 予算 20%)
85,000,000	75,000,000	800,000 (16,000)

5. FDO の GFP

ジェンダー・フォーカス・パーソン（男性）は、2005年に「Forest Regional Center」でGM/SI研修（Basic Gender Sensitization Training）15日間コースを受講している。この時のファシリテ

ーターは外部講師でジェンダーのスペシャリスト。内容は、フィールドトリップも含まれ、ジェンダーデータの収集なども学んだ。

1 ヶ月ほど前、WDO から GFP を任命されたが、これまでにオリエンテーションなどの通知はない。

6. DDC との連携

郡レベルの開発プランは DDC がすべてまとめているので、FDO も計画策定したら、DDC に持って行き承認を得ている。

また予算がらみだが、FDC から DDC に道路建設予算から 10% を道路際の女性たちに分配してもらおうようリクエストしていたところである。本来は DWO の仕事だと思うが、やっていないので、FDO がリクエストした。

7. WDO との連携

WDO の問題は、キャパシティーもあるが、郡に滞在していないことこそが大きな問題。滞在していないのなら、他の者に権限を渡すべき。根本の問題は、雇用形態が臨時雇用であるということ。また、雇用に際しても、選抜試験などもしてこなかった。

8. JICA GM/SI プロジェクトについて

GM/SI にフォーカスしたモニタリングが必要。DDC と WDO でのプロジェクト実施だけではだめではないか。

9. その他 (FDO の構想、意見)

- ・ 将来、Social Audit も森林局で始めたいと思っている。ぜひ、DFCC もつくりたい。
- ・ 「参加」だけではだめで、それがどうベネフィットを生んだかを検証するための、GM/SI 指標が必要だと思う。ガイドラインは政策なので、実施はそのままではできない。①予算のついた計画と、②ガイドラインそして③指標が必要と考えている。

日 時 2008 年 9 月 12 日 (金) 12:30-

面談相手 Ms. Nilmala, INSEC, Syangja

面談者 佐野 FC、赤松

面談要旨

1. JICA

- ・ 既存プロジェクト、新プロジェクト調査の説明。
- ・ プロジェクトを Conflict Sensitive に実施するため、郡の政治、社会、経済、治安情報をよく把握する必要がある、本日の聞き取りに加え、今後も定期的に面談を行いたいので協力を願いたい。

2. INSEC

- ・ 郡の状況は平和。

- ・ 人権、Social Justiceに係るモニタリングを行っている。紛争中は、行方不明者、国内避難民などの調査も行ってはいたが現在はやっていない。
- ・ 帰還した IDP のモニタリングを行っている。帰還民は小売店、教師、農業など元の職業に戻り、比較的順応している。帰還した家族は 15~16 家族。家屋が破壊されたり、占拠されたりしたままの家族は帰還できていない。避難先での生活を好み、帰還してからのギャップを懸念する家族は帰還を望んでいない。政府の登録に偏見があり、政党とのコネが強い人が支援を受けている。
- ・ 紛争で家族を失った人への直接的支援は行ってないが、DAO (District Administration Office) に連れて行き、どのような方法で支援を受けられるかを説明したりしている。行方不明者についても同様の支援。現在 20 人ほどの行方不明者がいる。
- ・ 国家治安部隊の被害を受けた者への支援はあるが、マオイストから被害を受けた家族への保障はない。
- ・ マオイスト、UML、NC の影響力が強い。政党間で大きな問題はないが、Local Peace Committee について政党側からの反対があり、設立できておらず、コーディネーションが良いとはいえない。CDO もある政党に若干偏っている。
- ・ YCL はそれほど過激ではない。Youth Force も問題ない。
- ・ CAAFAG (子ども兵) はナワルパラシにあるカントンメント (兵士宿营地) から 8~9 人帰還した。INSEC 本部より連絡があり、Ms.Nilmal が親と地元民を説得した。困難なプロセスだった。
- ・ ローカル FM は 1 局、全郡カバーできているわけではない。地元新聞は 1 紙。他はポカラからの配信。(若干 NC より)
- ・ 連邦制の議論については、先日 Jana Mocha 政党がセミナーを開いていた。民族ベースで分けない方がいいという意見が多い。住民も同様の意見が多かった。民族間のテンションはない。
- ・ 社会サービスデリバリーは、北、南地域で遅れている。保健、教育など。Ilakha 4 では毒蛇が多いが、血清が足りていない等の問題がある。
- ・ 土地のない人々はダリットを中心に存在する。グループとなって抗議活動を起こす動きは現在のところない。
- ・ 学生中心のゼネスト、交通封鎖が多い (石油値上げ、公共交通料金値上げなど)。
- ・ 警察の機能は弱く、政党からのプレッシャーもある。人々の警察への信頼はまだ低い。
- ・ 郡都外は人権や Social Justice に係る知識が低い。啓発が必要。家庭内暴力が多い (すべてのカースト)。Trade Union でも、児童労働に関して無関心。
- ・ WDO には女性からの相談が持ち込まれるため、WDO から依頼があり、コミュニティーに対して、Social Justice、レイプ、離婚、多重婚、Early Marriage、人身売買に関する話をした。しかし WDO オフィサーは座って聴講するのみで、WDO オフィサー自身、このような知識をもっているとは思えない。WDO への教育が必要。
- ・ 伝統的なしきたりに惑わされ、既存の法律を知らない人が多い (例えば、母の名前でも子どもを登録できるようになったこと等)。
- ・ INSEC 地域会議があり、移行期のネパールでどのような新しい課題があるかについて協議する。主に、政治、市民教育、経済、社会正義について。

- ・ 人権、Peacebuilding に係る活動をしている NGO は、Hafer International (農業)、Surodaya Club など。Care International は撤退。
- ・ 弁護士連盟とも連携するが、機能は弱い。若干の政治的偏りあり。
- ・ DDC の予算配分は地域的偏りがある。
- ・ Syangja Insec は Ms. Nilmala 一人事務所。法律のバックグラウンドはなく、独学で勉強。

(所感)

政党間、民族間のテンションはなく、平和であるが、政党・政府と NGO、市民団体の間には距離があり連携が弱い。郡全体の教育レベルは高いが、人権、社会正義に関する知識はまだ低い。WDO が女性からの相談を受けながら、対処しきれていない状況が続いている。

日 時 2008 年 9 月 12 日 (金) 15:00-16:00
 場 所 Syangjya 郡 DHO (シヤンジャ郡保健局)
 面談相手 Dr. Tana Nalt Paudel (District Health Officer)
 Mr. Amrit K Shrelt (FPI, Sup), Mr. Mitra Pd. Aryal (PPSO)
 Mr. Krishna Pd. Aryal (HETO), Mr. Narayan Kafie (HA), Mr. Him Cal Srbedi (CCS),
 Mr. Bishnu Subedi (DTLA), Mr. Shokakber Gautau (Neyas Sup), Mr. Sahkar Dhog
 Kasiei (SAHW officer)
 面談者 高橋、Ms. Laxmi Konwar
 入手資料 保健局パンフレット (ネパール語)

面談要旨

1. ジェンダーに関する保健省のガイドライン

研修マニュアルがあり、これをよく使っていたが最近では古くなったのであまり見ていない。

「Gender Sensitization Training Manual for Health Workers」(MoHP / UNFPA, 2001)

2. GM/SI 予算について

特に GM/SI 予算として分けられているわけではなく、活動も分かれていない。例えば家族計画や女性参加という形のプログラムを実施している。また、HDO スタッフの 1/3 は女性である。440 万ルピー。

3. GM/SI について

保健局としては、保健医療を必要としている人はだれでも同じようにするのが基本姿勢だ。

特別な政策として、ターゲット・グループがあり無料で医療サービスが受けられるという制度がある。

Pro poor、disadvantage、シニア、FCHV、disabled、poor の対象者は、病院、プライマリー・ヘルス・センターでの診療は無料。

また、ヘルス・ポストやサブ・ヘルスポストでは、全員が無料で診療を受けられる制度がある。

リプロダクティブ・ヘルスでは妊産婦死亡率低下のため、様々な取り組みがある。お産の際にヘルスセンターまでの移動手段をもたない妊婦については、交通手段を無料で提供している。さらに、お産に際しても、出産ごとに 1,000 ルピーが支払われる。これは何度目の出産でも同じ。また、32 種類の指定された薬が無料で提供される。また、2 年前からは「Comprehensive abortion care」のサービスが新しく提供されており、安全なアボーションが 1,000 ルピー（外部では 4,000~5,000 ルピー）で受けられる体制がある。

また、女性のこれまでの行動様式として、家族のなかで自身のプライオリティーが低く、病気でもなかなか医療サービスにアクセスしない。ネパール女性の出産後の大きな問題として子宮下垂（要確認）は深刻であり、出産後女性の 20%にこの問題があるが、これまでのところ、特に対策もとられていない。郡としての独自の取り組みは、地方分権化もまだ進んでいないので、ほとんどない。国家レベルのプログラムを実施しているというのが現状。

4. ジェンダー・フォーカル・パーソンについて

Family Planning Supervision Officer が、GFP になっている。

5. WDO との連携について

RHCC（リプロダクティブ・ヘルス調整委員会）では、同じメンバーである。

ポリオキャンペーンなども一緒に声をかけてやっているが、WDO 自身あまり活動的ではないので、WDO に役割があるわけではない。ヘルスケアについてはもっと連携が必要。

WDO が郡にいないことは、大きな問題（ワークショップでの議論のとおり）。

6. DDC との連携について

普通というところ。

7. GMCC について

GMCC の会議についても、WDO が議論された内容とは違う議事録を作成し、署名を求められたりもしている。つい最近のことで 2 ヶ月ほど前の話である。

WDO は、Gender Mainstreaming と Empowerment の違いを知らないのではないかと。

日 時	2008 年 9 月 12 日（金）15:00-16:15
場 所	DDC
面談相手	VDC Secretaries from 4 VDCs—Kyakmi, Sakha, Rangvang, and Majhakot Sivalaya VDC Mr.Durga Plagad Paudel, Mr. HIRamani Panday, Mr. Khamla Ohakal, Mr. Dalli Raj Subedi
面談者	池田、高橋、佐野
入手資料	なし

面談要旨

VDC Secretary とのフォーカスグループ・ディスカッション（参加者 4 名）

1. VDC が抱える問題は何か？

- ① 政党からの政治的な圧力が問題である。4VDC とも現在、3 政党（マオイスト、RPP、UML）が村内にて力をもっており、この 3 党の調整が困難。
- ② DDC からの予算（VDF）が VDC に到着するのが常に遅れている。また、その予算も少なく、年間 10 万ルピー（ブロックグラント）に多少の内部資金を加えたものである。この使い方については、MoLD 策定のガイドラインに従っている。また、遅れを補完するために、VDC の自己資金を使って事業を回している。
- ③ 住民からのニーズが多く、日々リクエストレーターが届くため、活動を選定するのが難しい。←VDP の手順は、まず住民のリクエストレーターに基づき、9 つのワードごとにミーティングで話し合い、年間活動を選定する。このワード・ミーティングには、VDC Secretary、3 政党の代表、女性、ダリット代表などが参加する。このミーティングの結果をプロポーザルにまとめ DDC に提出する。この後、DDC にて年次会議の際に、LDO の議長により、関係者（NGO 含む）を集め、参加者のコンセンサスに基づき年間計画を策定する。
- ④ 予算が届くのが遅いため、予算の有効利用ができない。
- ⑤ MoLD 及び DDC からの決定事項を VDC Secretary は住民に伝えているが、決定がしばしば変更になるため、住民の混乱を招いている。
- ⑥ DDC とは月例会議を開催し、60VDC Secretary が合同で進捗や問題点を討議するが、月に 1 回では、十分な議論ができず、適切な措置がとられていない。
- ⑦ 住民が法律に反したことをリクエストしてくることがあり、その処理に困る場合がある。住民の言い分を聞く場合もあるし、VDC 内の All Round Committee（女性、ユース、政党などの代表が集まった委員会）の議題にかけ、合議のうえに解決を図る場合もある。

2. 住民の主なニーズは何か？

- ① 飲料水－水資源は十分にあるが、住民が高地に住んでいるため、運ぶ手段がない。
- ② 電 気－4VDC のうち 2VDC には電気がない。2VDC もほんの少しの給電である。
- ③ 道 路

3. GM/SI 予算（5%と規定）の用途は何か？

- ① 縫製－ミシンの購入、トレーニング、女性対象
 - ② ろうそく作りによる収入向上、女性対象
 - ③ 鍋作りのための道具供与、鍋作りの職業カースト対象
 - ④ 農業－野菜、肥料、虫取り等の研修、Word が決定した男女農民対象
- GM と SI については、特に偏りはない。住民のニーズベースで行っている。

4. VDC Secretary の能力強化が必要な分野は？ どのような研修を受けたいか？

- ① PC トレーニング－事務所に PC が 1 台必要（4VDC ともなし）。事務やデータ処理のため PC スキルは必須である。
- ② 会計－VDF の管理
- ③ 計画のマネジメント－多岐にわたる住民からのリクエストを調整し、その計画を作成するまでの実務能力

- ④ 調停能力ー住民の結婚、離婚、財産、家庭問題などに関して、VDC Secretary がその negotiation を行っている。他郡にみられるように、NGO の支援により、VDC 内に mediator を置くような活動があれば、VDC Secretary にとっては業務軽減となるため、歓迎する。
- ⑤ オフィス・マネジメント能力ー様々な文書管理、日常業務のマネジメント一般

日 時 2008 年 9 月 12 日 (金) 15:30-

面談相手 Durga Prasad Paudel, Kyakumi VDC Secretary
Hiramani Panday, Rangwang VDC Secretary
Khamalal Dhakal, Shreeksishna Gandaki VDC Secretary
Dilli Raj Subedi, Maghkot Shibalaya VDC Secretary

面談者 池田、佐野 FC、赤松

面談要旨

- ・ 現在の仕事で困難なもののひとつは政党との調整。NC、UML、マオイスト、RPP が影響力あり。コミュニティーレベルから介入あり。Village Development Council には政党を招き、Annual Village Development Plan の承認を行う。意見の違いはあるが、コンセンサスにより決定できている。
- ・ 住民からのプロポーザルを Ward レベルで集め、VDC レベルで年に 1 度 Annual Village Development Plan を開催。VDC セクレタリーが議長。住民代表、政党、市民団体、NGO も参加。メンバーの女性は 2~3 人、他について規定はないが、少数民族、ダリット、障害者も参加している。
- ・ 予算が遅れてくるとも困難のうちの一つ。VDC で活用できる予算は限られている (10 Lak)。MLD からのガイドラインに沿って予算を配分する。
- ・ 予算が遅れてくると効果的に使えない。予算の配分について政党からのプレッシャーがある。
- ・ 水、電気へのニーズが高い。
- ・ 法律違反の事項に関して、無理に認めるようプレッシャーをかけられる。
- ・ ブロックグラントのうち、1%は GM/SI に利用。縫製、農業 (基本技術、農薬、肥料など、DADO からの技術的支援あり)、ろうそく作り、鍋などを作るカースト (カミ) への小道具の提供など。年に 1 度の Village Development Council で次年度の計画を決定。研修の参加者は Ward ごとに選定。
- ・ キャパシティー・ディベロップメントに関するニーズ
 - ① PC 研修
 - ② アカウンティング
 - ③ 計画管理
 - ④ Overseer としての技術力 (小規模灌漑、農業等)
 - ⑤ コンフリクトマネジメント
 - ⑥ 調停・和解
- ・ 住民からのいざこざ問題の調停も行う。特に研修を受けたわけではない。調停に係る支援を行っている NGO は知らない。そのような研修があれば受講したい。

日 時 2008年9月14日(日) 11:45-12:30
場 所 PO office, DDC
面談相手 Mr. Mohan Prasad Maraseni (Planning Officer, DDC)
面談者 池田、高橋、佐野、Ms.Laxmi
入手資料 ①質問票回答
②DDC組織図(ネパール語)
③チトワン DDC GM戦略(ネパール語)
④年次報告書(予定)
⑤年間計画(予定)

面談要旨

1. POとの質疑応答

- ・ 同日に受け取った質問票の回答を基に、POに対してGM/SI業務の再確認を行った。←LDOは超多忙なため、JICA調査団と話をする時間は取れず、POを任命したとのこと。POにより、DDC組織の説明を実施。
- ・ 予算に関しては、全2億ルピーのうち1,000万ルピーがGM/SI予算にあてられており、約5%の割合。この1,000万ルピーの内訳は以下のとおり。DACA W から DDF には、毎年2億1,300万ルピーが拠出され、そのうちDDCは560万ルピーを使っている。Dalit Disable Women活動に400万ルピー、Japan Development Programより100万ルピー。
- ・ DACA W は、36VDCのうち28VDCが対象であり、VDCレベルにはfacilitatorとmobilizerが雇われている。それぞれプログラムから月8,000ルピー、6,000ルピーが給与として支払われてきたが、現在は、VDC資金からこれを賄っている。
- ・ JICAのプロジェクトをチトワンで行う場合、DDCには4名のプログラム・オフィサーがいるため、担当者については問題ない。ただし、VDCでは上記のように、既にUNICEFやUNDPにより、村内のキーパーソンに給与が支払われてきたため、JICAのプロジェクトにかかわるためのインセンティブが求められよう。
- ・ VDC Secretaryの月例会議では、様々な問題が提示され、その解決法が議論される。VDC Secretaryは1名でVDCのすべての問題を処理しているため、大変忙しく、特に政党の調整などが問題となっている。
- ・ WDOとの定例会議は行われず、WDOとの連携は弱い。WDOは能力、資源ともに不足している。
- ・ ラインエージェンシーとは四半期の合同会議を開き、それぞれの進捗を報告している。
- ・ DDCにはGFPが1名いる。

2. LDOの面談態度

- ・ POとの面談後に4名でLDOにあいさつにうかがったが、5分たりとも時間は取れないという態度であった。午前中のSWOT分析には2時間半ほどの時間を割いて参加したこと、また午後も他の案件で多忙であったことなどが一因であろうが、これが、本日だけの問題なのか、選定を考慮する際に、GM/SI推進のキーパーソンであるLDOのコミットメントについてはよく検討する必要あり。SWOT中も参加態度は一刻も早く終えたいというものであ

り、他の参加者に多大な影響を与えていた。これまで、JICA 事務所からだれも本 LDO と対面して話をしていないことも一因か？

日 時 2008 年 9 月 14 日（日）16:00–18:00
場 所 WDO office
面談相手 Mr. Ms.Anjana Paudel (WDO), Ms.Deepa Ghimire(Supervisor)
面談者 池田、高橋、佐野、Ms.Laxmi
入手資料 ①Annual Report（予定）
②Annual Plan（予定）
③質問票回答（ネパール語）

面談要旨

1. 質問票に基づく質疑応答

- ・ 同日に受け取った質問票の回答と、同日に行った Basic SWOT の議論を基に、WDO の GM/SI 業務の再確認を行った。チトワン選定の可能性が低いため、今後のワークショップなどの日程は打診せず。
- ・ WDO 事務所は、現在、17 名。WDO1 名、Supervisor 2 名、Chief Women Worker 6 名、Women Worker 8 名で、全員がテンポラリーワーカーである。←WDO の正規雇用に関しては、本年 12 月までに、全国で採用試験が行われるとの噂。この採用試験に合格した者だけが正規職員となるが、現存の WDO ワーカーたちは、教育レベルも公務員としては低く、全員が雇用される可能性は低い。また、WDO は一般的に、村落の女性福祉や女性の収入向上のために働く WID 的メンタリティーのものが多く、現在のネパールの GM/SI 推進の理解が不足しているため、適正な正規 WDO として今後選定されるかどうかは疑わしい。いずれにしても、現 WDO は、郡の他組織と比較すると、能力、資源、立場ともに弱く、GM/SI のメインカウンターパートとしての調整能力に欠ける。これは、システムの問題であり、MoWCSW や DWD の改編が必要。
- ・ WDO 事務所は民間のビルを賃借したもので、今後、移転を強いられる可能性がある。
- ・ GMCC に関する戦略としては、ガイドライン（2008）に従っている。しかし、まだ、このガイドラインは活用されておらず、ジェンダー計画、ジェンダー予算、ジェンダーオーディットなどは、このガイドラインに沿って実施されていない。
- ・ WDO の GMCC 予算は、2007/2008 年で年間 7 万ルピーである。毎年、増額している。
- ・ GMCC 会議は四半期ごとに行われているが、活動は停滞している模様。メンバーは 21 名、メンバーへの GM 研修が必要である。←ワークショップでは LDO や GMCC メンバーから、委員会の役割が不明である、WID アプローチで GM の調整ができていない、などの意見。
- ・ GMCC の協議によって、DDC、DFO と NGO のジェンダーオーディットが計画されているが、まだ計画案は最終化されていない。
- ・ WDO には、DACAW やそのほかの UNICEF プロジェクト、デンマーク、SNV のプロジェクト、トラフィッキング、障害者への ID 発行、子どもの福祉など多岐にわたる活動があり、重複も見られる。
- ・ GM/SI 活動は DACAW で統合されているらしく、WDO のほとんどが DACAW で忙殺され、

GMCC 活動の方は手が回らない模様。

- 現在の WDO の問題点は、全員がテンポラリーであり訓練された人材が不足していること、事務所の確保、事務所の車がないこと、プログラムに重複が見られること、すべての VDC をカバーできていないこと、など。また、DDC からは GM/SI 推進において、そのファシリテーターである WDO の WID アプローチが問題として指摘された。
- WDO はカトマンズから毎週通う活動的な女性。Supervisor の 1 人も有能で地域にコミットしている（日本のオイスカ研修にて 11 ヶ月四国に滞在した経験あり）。どちらも、JICA のプロジェクトは歓迎し、協力を約束。
- しかし、どの分野を JICA に期待するか、という質問に対しては、DACAW がカバーしていない VDC における女性のエンパワーメント活動、収入向上活動など、DACAW を補完する女性の経済的活動という認識。GM/SI の包括的理解はできていない。

2. DACAW (Decentralization Action for Children and Women) について

- UNICEF により、2001～2006 年（フェーズ I）、2008～2010 年（フェーズ II）に実施
- 現在、WDO は、3VDC を対象。この VDC 内には、116 の女性グループ、117 人の Community Mobilizers。1 グループは、22～70 名の女性で結成されており、裨益者は全部で 3,816 世帯に及ぶ。
- 昨年度の拠出額は、1,400 万米ドル
- 活動分野は以下の 7 つ。
 - ① Community Action Process（実施機関：WDO, DDC, Social Farmers Development Corporation）
 - ② Social Policy (WDO, DDC, Community Level Research Center)
 - ③ Child Protection (DEO, NGOCC)
 - ④ Education (DEO,DPHO)
 - ⑤ Health and Nutrition (WDO, DDC,DPHO, Social Farmers Development Corporation)
 - ⑥ Water Sanitation (DPHO, DEO, Red Cross, Sanitation and Drinking Water Office)
 - ⑦ HIV/AIDS (DDC, District AIDS Committee, Hospital)
- DACAW 全般では 28VDC（全 36VDC のうち）を対象としている。うち、WDO は 3VDC、DDC は 23VDC、SFDC は 2VDC を受け持つ。
- 対象地域選定のクライテリアは以下のとおり。Disadvantage Group Mapping により、対象 VDC を選ぶ。また選定後は、Social mapping を行い、村の現況を把握する。
 - ① 栄養不足、不衛生
 - ② 飲料水の不足
 - ③ 女性に対する暴力
 - ④ 子どもの就学
 - ⑤ 抑圧的慣習
 - ⑥ ダリット、先住民人口
- VDC 内で 5 日間の研修を Community Mobilizer により実施、その後毎年、フォローアップ研修を行う。
- それぞれの VDC には、1 名ずつ Village Facilitator を採用する。

- DACAW により GM に関する研修は既に多数行われており、ジェンダー主流化、コミュニティー・モビライゼーション、リプロダクティブ・ヘルス、少年少女の問題、女性に対する暴力、女性の権利、子どもの権利、法整備など、様々な分野の研修が実施されてきた。
- 関連機関は上記のとおり多数であるが、この調整は、DACAW 郡調整委員会と VDC 調整委員会が行う。
- DACAW の問題としては、資金の供与が遅れること、実施に十分な時間がとれないこと、活動内容に重複があること、政党との調整の困難などがあげられた。
- JICA のプロジェクト郡に選定された場合、DACAW との重複及び混乱はないか、という質問に対しては、残りの 8VDC での実施を期待するとの回答。←調査団の印象としては、多岐の GO と NGO が統合的に連携して行う大事業が存在するチトワン郡では、JICA の GM/SI プロジェクトの効果が見えにくいことを懸念する。また、既に活性化した VDC の活動に、別アプローチを持ちこむことの妥当性が低い。

日 時 2008 年 9 月 15 日（月）8:30-9:45
 場 所 Cottage and Small Industry Office、チトワン郡
 面談相手 Mr. Ghana Shyam Pandey (Office Chief)
 面談者 池田、高橋、佐野、Ms.Laxmi
 入手資料 なし

面談要旨

1. CSIO の業務に関する質疑応答

- 本事務所は、industry（500 万ルピーから 3,000 万ルピーの事業）と business（500 万ルピー以下の事業）の 2 種類の事業を管理している。
- 主業務は、起業したい住民のためのスキルトレーニングの実施である。65 種類に至る研修があり、昨年までに 4,667 名の研修生が裨益した。そのうち女性の比率は 55%。女性向けの研修としては、農業、縫製、刺繍、織物、食品加工、ろうそく、お香作りなどが人気である。この研修を受けたあと、優秀でやる気のある研修生は、次のステップである起業トレーニングコースを受講することができる。こちらは、貯金や投資の仕方、マーケティング、価格の設定、など。
- 研修後に、ビジネスを立ち上げる者には中央からの予算により、シードマネーを融資している。5,000 ルピーから。返済率は 50%。返済できた者は再度融資を申し込める。個人とグループ対象。
- GM/SI に関する取り組みとしては、特に戦略やガイドラインはないが、以下の配慮を行っている。研修には、研修員や合同研修機関とコストシェアを行うものとそうでないものがあるが、コストシェアを行わず事務所から日当を配布するクラスには、弱者グループからの研修参加を促すために、貧困層、高齢者、ドロップアウト、女性を優先に選んでいる。
- 郡庁所在地ではなく、村での研修を増やし、研修を受けにくい層のアクセスを高めている。Ward には研修員選定委員会があるが、ここで、ダリット 1 名、女性 1 名、障害者 1 名を必ず選定するように呼びかけている。しかし、この層の中でも更に貧しいものは、この研修の案内情報すら入手することができないため（現在、VDC の連絡員は不在）、この対策はこ

れからの課題。

- ・ 本事務所にはスタッフが 11 名のみで、バイクは 1 台のみのため、以上の GM/SI 活動を村で行う資源が絶対的に不足している。

2. 郡の GMCC の活動状況について

- ・ 14 日に行った SWOT ワークショップにて最も積極的に GM/SI に関する発言を行ったのが、Pandey 氏であったため、彼の GMCC 活動に対する意見をうかがった。
- ・ GMCC は 2 年まえほどに結成され、会議は開かれてはいるが、いつも LDO と WDO からの報告だけで、ラインエージェンシーからのインプットができないため、本来の機能を果たしていない。農業、保健、森林、産業などそれぞれの活動の共有が必要である。
- ・ ラインエージェンシーの職員は、みな GM/SI の理念は十分理解しているが、実践に移せない状況。
- ・ とにかく、技術的支援も経済支援もなく、活動ができない。また、担当者や GFP に対する GM/SI 研修も行われていない。
- ・ WDO はいまだに福祉的アプローチであり、GM/SI の理解が足りないため、GMCC をうまくファシリテートできていない。
- ・ CSIO と DDC との関係は良好である。

日 時 2008 年 9 月 15 日 (月) 10:15-10:45

場 所 SO office, DDC

面談相手 Mr. Krishana Jayanti Poudel (Social Development Office r , DDC) チトワン郡

面談者 池田、高橋、佐野

入手資料 なし

面談要旨

1. GM/SI 業務について

- ・ GM/SI の取り組みとしては、DDF の 15~20% の予算を配分している。内訳は、女性、ダリット、障害者、子ども、アビダシに対してそれぞれ 100 万ルピー、HIV 関連に 30 万ルピー。HIV ポジティブは郡内に約 600 名おり、深刻な問題である。
- ・ ジェンダーに関する取り組みのなかでユニークなものとしては、2 名の娘をもち、3 人目の子どもを家族計画によって作らなかった夫婦に対する報奨金配布を行っている。←男の子が生まれるまで、と多産になる傾向
- ・ GMCC はうまく機能していないが、まずは、GM/SI の意義と定義について関係者の研修を行うべきである。いずれにしても、中央省庁がその重要性を認識し、下位に組織的に下ろさないことには業務は動かないだろう。LDO も議長としてやる気はあるが、予算もなく、活性化は難しい。
- ・ DDC は、多数のプログラムを回しているため、常に人員不足である。←チトワン郡の GM/SI 現況は、上位からのお達しをこなしている平均的な状況にみえる。シャンジャ郡でみられたような GFP やチーフたちの個人的なコミットメントや積極的な意思は見受けられない。またライン省庁同士の情報共有も薄い。WDO はいずれの郡も、WID 的アプローチで

他事務所から批判されている。

2. JICA プロジェクトへのかかわりについて

- SO がプロジェクトの窓口的役割を果たすことになるが、DACAW など多数の他プログラムを抱えているため彼を含め全職員がフィールドで多忙である。プロジェクトには、彼の部下を担当者にアサインすることになるが、DDC と VDC レベルで、担当者を 1 名確保することが重要であろう。自分はチーフとしてマネジメントはできる。
- DACAW と全く違うアプローチであることは理解しているし、歓迎する。関係者にはそれなりのインセンティブが必要であろう。
- 中央との連携に関しては、MoLD と DDC の双方にとって、政党の影響力が問題である。郡の開発課題や予算配置に関して政党委員会の意見を常に反映させなければならないため、この力関係の調整に関して、プロジェクトでも懸案してほしい。
- DDC は研修機会が少ないため、プロジェクトで能力強化のための技術的支援を期待する。
- 昨日の LDO の態度は多忙なためであり、JICA に対して、特にネガティブな意図はないと思う。彼が、DDC の GM/SI を初めて促進した人物である。ただし、1~2 ヶ月で他郡への異動が決定している。

日 時 2008 年 9 月 15 日（月） 11:15-11:45
場 所 DPHO office、チトワン郡
面談相手 Mr. Ramchandra Pathak (Public Health Officer)
面談者 池田、高橋、佐野
入手資料 なし

面談要旨

1. DPHO の GM/SI 業務について

- 中央省庁の GM/SI 戦略に沿っている。保健分野はこれまで独自の GM 戦略も行ってきた。
- 保健サービスへの平等なアクセスを図るうえで、地理的にへき地に住む人々、経済的に困難を抱える人々、女性など時間内に施設に来られない人々へのサービスを推進する方策を考えている。
- プログラムとしては、無料薬品配布、ヘルスポスト、サブ・ヘルスポストの設置（VDC）、プライマリー・ヘルス・センターの設置（郡）を行っている。郡内では、現在、PHC は 4、HP は 6、SHP は 31 施設。今年から、低料金での診察も始めた。この予算は中央から、調達は郡。
- 女性のヘルスボランティアは、各 Ward に 1 名を任命。これらの女性の存在により、村の女性の保健の問題が解決に向かうと同時に、ボランティア自体がエンパワーメントされ、自信をもって業務にあたり、女性のロールモデルとなりつつある。中央予算により、ボランティア研修も行われている（400~500 名対象）。
- DACAW からの支援も大きく、特に、Health and Nutrition の分野は GPHO が実施機関である。Water Sanitation 分野のアドバイザーなども行っている。DACAW は郡内のラインエンジェンシーや NGO を調整し、その連携を促しているため、チトワン郡では、DACAW 自体が

GM/SI をコーディネートしているような状況。ただし、GMCC の活性化も必須である。キーパーソンである WDO が 今後、GM/SI を理解し推進する立場になることが求められている。

日 時 2008 年 9 月 16 日 (火) 11:20–13:20
場 所 MoWCSW
面談相手 各省庁のジェンダー・フォーカル・ポイント 8 名との FGD—Ministry of Health, Ministry of Education, Ministry of Forest, Ministry of Agriculture, Ministry of Local Development, Ministry of Science and Technology, DWD, MoWCSW
面談者 日浅、高橋、池田、Ms.Laxmi
入手資料 ①GFP の TOR (MOWCSW)

面談要旨

1. 各省庁のジェンダー推進について

① 森林省

「Gender Equality and Social Inclusion Strategy」が 6 ヶ月前に承認されたばかり。GM/SI ユニットはまだない。コミュニティー・フォレストの活動においては、ジェンダー主流化が進んでおり、シャンジャ郡の DFO などは、省内でもリーダー的存在である。GFP はコミュニティー・フォレスター。

② 保健省

GM/SI 戦略があり、中央から郡の出先機関までこれに沿って計画している。戦略はあるが、システムチックなプログラムづくりや実践はまだで、GM/SI ユニットもない。この分野で支援をするドナーが多数あり、その統合が必要。村落で活動する女性ヘルス・ボランティアの活動が最も GM/SI に関連している。

③ 教育省

GM/SI 戦略については、オペレーショナルなレベルまで策定済み。中央から局、郡に至るまで、この戦略に従っている。例えば、女性校長推進、女子への奨学金配布、ダリットや貧困層への奨学金配布、小学校での女性教員割り当てなど。それぞれデータが充実しており、例えば、奨学金に関しては、GM/SI 分野で 6 万校に配布（うち、女生徒 4 万校、ダリット他 2 万校）。

④ 農業省

GFP は女性農民開発セクションの SO。GM 戦略はあり。女性の農業訓練参加の割合を増加させることを図っており、分野によっては（畜産、野菜など）、女性の参加率が大きくなっている。また、研修センターまで来られない村落女性たちのために、現地に出向くモーバイル研修を行っている。女性たちの参加率は上がったが、その発言率、意思決定率などが今後の課題である。「Gender Equality and Environment Section」があるのが画期的。

⑤ 科学技術省

戦略とユニットはなし。代替エネルギーの分野で、女性の重労働を軽減するためのかまど開発、ソーラーなどの推進を行っているが、女性の権利の配慮などまだ十分とはいえない。

⑥ DWD

郡レベルでは、ジェンダーオーディットを、村落レベルではソーシャルオーディットを推進している。GM の仕事は限られており、エンパワーメントの業務が多い。GFP にはリソースがなく、WDO の GM 研修も行われていない。←GM/SI 理解は弱い。

⑦ 地方開発省

現在、GM/SI 戦略を 1 月に向けて最終化中。また同時に GM/SI ユニットも立ち上げる予定。すべての DDC に 1 名ずつ GFP を任命済み。GMCC のためのジェンダーオーディットガイドライン研修を 3 日間全 DDC で行った。村落レベルでは VDF の運用ガイドラインがあり、100 万ルピーのうち、15 万ルピーは GM/SI 分野に使うように規定されているが、現在この額を 25 万ルピーにするよう取り組み中である。この使途に関しては、政党からの圧力が大きく、GM/SI 推進の障害となっている。村落の User Group には女性の 33%参加が割り当てられているが、参画が今後の課題。←発言も多くの確で、GFP のうちでも核となれそうな人材である。

2. GFP の課題

- ジェンダー・フォーカル・ポイントは、各省庁に 1 名ずつ任命された 26 名と、WoWCSW の 3 名の計 29 名。TOR は MoWCSW にて策定され、その TOR に沿ってそれぞれが省内にて、①ジェンダー問題のオリエンテーション、②ネットワーキング、③各局長のジェンダー会議などを行っているが、まだ農業省以外にはジェンダー・ユニット（及び GM/SI ユニット）はなく、予算も人材も不足している。GM/SI 戦略があるのは、教育省、保健省、農業省、森林省。地方開発省は策定中。
- Secretary や Joint Secretary が、ジェンダー推進を実践的に行える取り組みに積極的でない。したがって政策はあっても、組織的な取り組みとなっていない。
- GFP は Under Secretary レベルや Section Officer が任命され、そのオフィサーの個人的な熱意で行っている。ただし、従来の業務の追加であり、組織からの支援もないため、力がない。
- 中央レベルの GFP には以下の能力強化が必要である。
 - ① GM/SI 政策策定プロセス
 - ② リソースパーソンとしてのオリエンテーション能力
 - ③ 省内の高位のオフィサーに対する意識変革ロビー能力
 - ④ 概念ではなく実践的なジェンダー研修のフォローアップ分析から推進へ
 - ⑤ レポートライティング及びプロポーザルライティング
 - ⑥ ジェンダー予算の組み方とその実施、モニタリング

3. GM/SI の課題

- GFP の合同会議は、MoWCSW の呼びかけにより、26 の省庁 GFP を集めて、2、3 ヶ月に 1 度は開かれている。ネパールの国家政策を反映して、これを GM/SI フォーカルポイントに変更させることは可能であろうが、その推進者がいない。また、2 つは別々の問題であり他省庁が担当しているため、今後のそれぞれの省庁の動きによる。
- GM/SI ガイドラインを推進するメインアクターがいない。中央から郡に至るメカニズムが必要である。
- 本格的な GM/SI 推進のために、各省庁の Secretary レベルの定期的な GM/SI 会合が開催されるべきである。上位のオフィサーのコミットメントが急務。
- ジェンダー分野は既に全省庁に GFP もおり、様々なプログラムが具体化されているが、GM/SI を統合的に取り組み始めているのは、教育省、農業省、森林省、保健省である。← いずれも、ジェンダー推進が進んでいる省庁である。

日 時 2008 年 9 月 17 日 (水) 13:00-15:00

場 所 LGCDP ミーティングルーム

面談相手 Ms.Manju Thapa (GM/SI specialist, Technical team), Jaya Sarma (CIDA), Anita.K.Karuki (GTZ), Surya Nath Koirala (Under Secretary, Local Body Support Section, MoLD), Surya Badana Paudel (Section Officer, Local Body Support Section, MoLD), Chhaya Jha (GSI Strategy コンサルタント)、Sitaram Brasai (GSI Ss)

面談者 日浅、池田

入手資料 ①Draft Terms of Reference GE/SI Strategy for the LGCDP Program

面談要旨

LGCDP における GSI ストラテジー策定のため、現地コンサルタント (2 名) とコンサルテーションメンバー (CIDA、GTZ、ADB) の GM/SI specialist とともに本方針策定に係る方向性を共有。ただし、この日はネパール語での協議となったため、以下の点について確認を行ったうえで、詳細は 23 日午後 3 時からの打合せでプロジェクトと、双方のポリシーと業務に関する共有を行った。

- GE/SI ストラテジー作成にあたり、来年 1 月をめどに作成していくと共に、DraftTOR に、MoLD からのコメントに沿い、コンサルタントと協議を進めていく。なお、LGCDP のなかで本 Strategy の策定は、LGCDP のインセプションフェーズに取りまとめることになっており、MoLD と Development Partners として、CIDA、GTZ、ADB、UN 及び JICA が位置づけられることとなった。

→JICA としては、今後きちんと情報共有を進めていくこと、実際に 1 月までに現在の TOR で示すような 'Practical' 'Realistic' なものをつくるのは容易ではないとの意見を示す。ただし、LGCDP のスケジュールのなかで決められているため、予算等との絡みもあり、本方向で進めていくとともに、作成後の半年後の見直し等を進めていくこと等を検討しているとの説明があった。

- SI の定義については、TYIP の定義に沿って進めていくことを確認。SI は、Madeshi、dalit、Muslim、Janajati、Disability、Corner District、寡婦が対象となる。

- MoLD に Gender Equality and Social Inclusion Section を設立する方向で検討中。DDC における GMS をどのように進めるかを指示する機関となる。DDC は郡における SI の指導的立場のある機関であり、WDO とはラインミニストリーへの指示系統等から考えると、特に重複は起きないと説明。
→MoLD と DWD の役割分担について、再度確認していく必要があると説明。
- ストラテジー策定のための郡・地域コンサルテーションは、LDO を対象に進める Review ワークショップの最終日にコンサルテーションを行う日を設定予定。西部地区ネパールガンジで 10 月 19～21 日にワークショップを開催するので、その場でインプットする予定。
- 現在本ストラテジー策定に係る予算が 3,000 米ドルほど足りない。JICA、UNICEF 等から予算が出ないかとの問い合わせ
→地域ワークショップ分については負担可能。MoLD の旅費等は、会計規則で負担できない。詳細は CIDA と再度協議。

