

परिणाम मानचित्रण +  
समानता, जेंडर, और  
सामाजिक न्याय

परिवर्तनकारी बदलाव को आगे बढ़ाने के लिये परिणाम  
माचित्रण को बेहतर करना

सितंबर 2023



**Outcome Mapping**  
LEARNING COMMUNITY



## सारांश

परिवर्तनकारी बदलाव कार्य के सह-डिज़ाइन, सीखने, निगरानी और मूल्यांकन में समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय लेंस लाने के तरीकों के बारे में व्यावहारिक बातचीत का समर्थन करने के लिये इस लेख (पेपर) को पढ़ें।



परिणाम मानचित्रण (आउटकम मैपिंग) सामाजिक परिवर्तन के लिये बहु-कर्ता पहलों की प्रतिभागितापूर्ण योजना बनाने, निगरानी और मूल्यांकन करने के लिये एक नवीनतम दृष्टिकोण है। परिणाम मानचित्रण (OM+) समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय परिवर्तन एजेंटों के रूप में हमारे अभ्यास को बेहतर करता है और हमें अपने काम को इसपर आधारित करने में मदद करता है कि महिलाएं, दलित, आदिवासी और अन्य पिछड़े वर्ग और अल्पसंख्यक वर्ग (हाशिये के लोग) परिवर्तनकारी व्यवहार परिवर्तनों को कैसे समझते हैं और अनुभव करते हैं।

यह विचार मंथन वाला लेख OM अभ्यासकर्ताओं (प्रेक्टिशनर्स) को यह सोचने में मदद करने के लिये लिखा गया था कि कैसे OM+ सिद्धांतों, प्रमुख विचारों और संबंधित उपकरणों, रूपरेखाओं और प्रथाओं को जोड़कर वो अपने काम को बेहतर बना सकते हैं जो समानता, जेंडर और सामाजिक परिवर्तन पर ध्यान केंद्रित करते हैं। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि OM+ परिवर्तनकारी व्यवहार बदलाव और प्रक्रियाओं के समावेशी सह-डिज़ाइन पर ज़ोर देता है जो मानव और पारिस्थितिक भलाई (इकोलॉजिकल वेल-बीइंग) में सुधार के लिये यथास्थिति / उपनिवेशीकरण को चुनौती दे सकता है।

### **OM+, OM में एक नई मूल अवधारणा प्रस्तुत करता है।**

OM+ समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय प्रैक्टिशनर्स से उन बदलते संदर्भों और प्रणालियों को बेहतर ढंग से समझने का आह्वान करता है जिनमें वे काम कर रहे हैं, और जानबूझकर सह-डिज़ाइन प्रक्रिया के हर चरण में, शक्ति की गतिशीलता और असमानताओं को सीखने, पहचानने और उनमें भाग लेने के लिये कहता है। OM+ दृष्टिकोण, OM की चार मुख्य अवधारणाओं के अलावा, शक्ति, विशेषाधिकार और असमानताओं से संबंधित मानव व्यवहारों को पहचानने और संबोधित करने के लिये पाँचवीं आवश्यक अवधारणा को जोड़ता है।

OM+ क्रियाशील सिद्धांतों को OM के मूलभूत सिद्धांतों के अनुकूलन के रूप में प्रस्तुत करता है।

आउटकम मैपिंग तीन मूलभूत सिद्धांतों पर आधारित है और OM+ इन सिद्धांतों को परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करने के लिये कार्यवाही योग्य बनाने के लिये अपनाने हेतु विचार प्रस्तुत करता है:

1. हाशिये पर रहने वाले लोग जो समानता के व्यवहार के हकदार हैं, वे अपनी भलाई में तब सुधार करेंगे जब उनके पास निर्णय लेने में मदद करने और उनपर प्रभाव डालने के लिये ज्ञान, कौशल और शक्ति होगी।
2. न्यायसंगत सामाजिक, नीतिगत और व्यवस्था परिवर्तन, मानव व्यवहार में परिवर्तनकारी बदलावों पर निर्भर करते हैं।
3. लोगों के जीवन या वातावरण में निरंतर सुधार, प्रणाली (सिस्टम) में विविध लोगों, समूहों और संस्थानों (कर्ताओं) के बीच प्रामाणिक संबंधों पर निर्भर करता है।

## विषय-वस्तु

परिचय.....	5
OM+ क्या है और यह क्यों मायने रखता है? .....	6
OM+ तक की यात्रा कैसी रही? .....	10
OM+ OM में क्या जोड़ता है?.....	13
परिणाम मानचित्रण सिद्धांतों का उपयोग OM+ में किया जा सकता है.....	14
परिणाम मानचित्रण में मुख्य अवधारणाओं को OM+ में विस्तारित किया गया है .....	17
OM+ को व्यवहार में लाना, अब आगे क्या?.....	22

## आभारोक्ति

यह पेपर हेइडी शेफर और सोनल जवेरी द्वारा लिखा गया था। हम आउटकम मैपिंग लर्निंग कम्युनिटी स्टीवर्ड्स और विशेष रूप से, वीरा ब्लॉमस्टर (फिनलैंड), ग्लोवेन केई-मेन्सा (घाना) और साइमन हर्न (यूके) को OM+ के लिये उनके निरंतर समर्थन के लिये धन्यवाद देना चाहते हैं। हम उन कई आउटकम मैपिंग लर्निंग समुदाय के सदस्यों को भी धन्यवाद देना चाहते हैं जो शुरुआती सर्वेक्षणों के माध्यम से इस सफर में भाग लेने के लिये आगे आये। इनके साथ

हम बातचीत के लिये - सुशीला नेपाली, नेपाल, रीता डे, भारत, डेबोरा सिम्पसन, कनाडा, मोनिक सोसमैन, नीदरलैंड, कंचन लामा, नेपाल, कैया एम्ब्रोस, कनाडा, जूलियस न्यांगागा केन्या, और एंडाह निरारिटा, इंडोनेशिया - के भी आभारी हैं।

जूलियस न्यांगागा, कैया एम्ब्रोस, निदाल करीम, सारा अर्ल, मरियम स्मिथ, फ्लोरेस एटा, रिचर्ड स्मिथ और साइमन हर्न सहित एक रिसर्च और सहयोग समूह ने एक कार्यशाला में भाग लिया या 2022 में हमारे विचारों पर लिखित प्रतिक्रिया (फीडबैक) प्रदान की। और अंत में, अनुवाद प्रक्रिया में मदद करने वाले वालंटियरों को धन्यवाद जिनमें ऐनी-पियरे मिंगेलबियर (बेल्जियम) और एना लोपेज़ (ग्वाटेमाला) शामिल हैं।

---

यह रिपोर्ट आउटकम मैपिंग लर्निंग कम्युनिटी द्वारा प्रकाशित की गई है, जो 2006 में स्थापित एक खुला, वैश्विक नेटवर्क है और स्वैच्छिक स्टीवर्ड्स के एक बोर्ड द्वारा शासित है।

यह कार्य क्रिएटिव कॉमन्स: CC BY-NC-ND 4.0 के अंतर्गत लाइसेंस प्राप्त है।

कवर फोटो अनस्प्लैश पर पावलोस वेनस द्वारा है

## परिचय

यह लेख समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय के लिये समावेश और नेतृत्व पर ध्यान केंद्रित करके परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करने के लिये परिणाम मानचित्रण (OM) के बारे में सोचने और उपयोग करने के लिये एक नया दृष्टिकोण OM+ पेश करता है। इसे आउटकम मैपिंग लर्निंग कम्युनिटी (OMLC) के प्रबंधकों के इनपुट के साथ, OM प्रैक्टिशनर्स हेड्डी शेफ़र और सोनल ज़वेरी द्वारा लिखा गया था। यह सहयोगात्मक कार्य दुनियाभर के सामाजिक और पर्यावरणीय परिवर्तन प्रैक्टिशनर्स और मूल्यांकनकर्ताओं की भागीदारी के साथ विकसित हो रहा है।

इस लेख में, हम OM+ का सारांश प्रदान करते हैं। हम परिचय देते हैं कि यह क्या है और यह OM में और क्या जोड़ता है, साथ ही हम सीखने-सिखाने के इस सफ़र को जारी रखने और एक व्यावहारिक OM+ गाइड और अन्य संसाधन बनाने के लिये चल रही योजनाओं का भी परिचय देते हैं। हम दुनियाभर के आउटकम मैपिंग (OM) और आउटकम हार्वेस्टिंग (OH) प्रैक्टिशनर्स के साथ अनुप्रयोगों, अनुकूलन और प्रथाओं के लिये उपयोगी मार्गदर्शन के बारे में बातचीत को प्रोत्साहित और उसका समर्थन करना चाहते हैं जो जटिलता और समता-आधारित परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करते हैं।

### **परिणाम मानचित्रण (आउटकम मैपिंग (OM)) क्या है?**

आउटकम मैपिंग परिवर्तन दृष्टिकोण का एक सिद्धांत है जो कर्ताओं (व्यक्तियों या संगठनों) और व्यवहार परिवर्तन पर ध्यान केंद्रित करता है। यह आपके परिणामों को उन कर्ताओं के व्यवहार, रिश्तों या कार्यों में परिवर्तन के रूप में परिभाषित करने में मदद करता है जिनके साथ आप सीधे काम करते हैं। इसके बाद यह आपको प्रोजेक्ट के दौरान व्यवहार में देखे गये परिवर्तनों की निगरानी करने और अपने परिणामों का दस्तावेज़ीकरण करने के लिये एक रूपरेखा प्रदान करता है। OM को 1990 के दशक के अंत में कनाडा में इंटरनेशनल डेवलपमेंट रिसर्च सेंटर द्वारा विकसित किया गया था और 2006 से इसे प्रैक्टिशनर्स के एक आभासी (वर्चुअल) नेटवर्क, आउटकम मैपिंग लर्निंग कम्युनिटी (OMLC) द्वारा समर्थित किया गया है। यह एक विकसित हो रहा दृष्टिकोण है।

### **परिणाम मानचित्रण (आउटकम मैपिंग) में परिवर्तनकारी बदलाव**

ओएमएलसी (OMLC) का नया लेख बढ़ती समावेशी टीमों और संगठनों और आगे बढ़ती सहयोगी पहलों के रूप में परिणाम मानचित्रण में परिवर्तनकारी बदलाव का वर्णन करता है जो सामाजिक और पर्यावरणीय भलाई को प्रभावित करने के लिये यथास्थिति को बाधित करेगा। इसका मतलब है कि कौन शामिल है और कौन केंद्र में है, इसके बारे में स्पष्ट विकल्प बनाना। इसका मतलब हाशिये पर रहने वाले लोगों और समूहों के साथ बढ़ते सहयोगी संबंधों पर ध्यान केंद्रित करना है।<sup>1</sup>

इस संक्षिप्त सार में हम OM दृष्टिकोण में कुछ प्रमुख परिवर्धन (एडिशन) प्रस्तुत कर रहे हैं। OM के सभी प्रस्तावित रूपांतरण यहाँ प्रस्तुत नहीं किये जायेंगे। हम एक कार्यपुस्तिका (वर्कबुक) प्रकाशित करने की योजना बना रहे हैं जो OM के विचारशील डिज़ाइन, निगरानी और मूल्यांकन के प्रत्येक चरण के माध्यम से शक्ति विश्लेषण और समावेशन को मज़बूत करने के लिये अनुकूलन और अन्य विचारों को दर्शाती है। OM+ वर्कबुक केस की कहानियों के लिंक सहित मार्गदर्शक प्रथाओं को जाँचेगी।

## OM+ क्या है और यह क्यों मायने रखता है?

OM+ को, OM प्रैक्टिशनर्स का समर्थन करने के लिये विकसित किया गया था जो अपने दृष्टिकोण के भाग के रूप में समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय पर ध्यान केंद्रित करना चाहते हैं। जेंडर परिवर्तनकारी अभ्यास<sup>2</sup> और समता-केंद्रित सह-डिज़ाइन और मूल्यांकन को आउटकम मैपिंग में शामिल करने के लिये व्यावहारिक दिशा प्रदान करने हेतु OM+ की सोच और अभ्यास पिछले सात वर्षों में विकसित हुये हैं।

OM का उपयोग परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करने के लिये तब तक नहीं किया जा सकता है, जैसा कि हमने इसे ऊपर परिभाषित किया है, जब तक कि शक्ति को एक मूल अवधारणा के रूप में पहचाना और संबोधित नहीं किया जाता और सहभागितापूर्ण परिवर्तन प्रक्रियाओं में शक्ति और विशेषाधिकार को हमारे परिवर्तनकारी बदलाव कार्य के केंद्र में नहीं रखा जाता। इसलिए, OM+, OM के सिद्धांतों, मूल अवधारणाओं और मार्गदर्शक प्रथाओं का उपयोग करता है और जटिलता और समता-

---

<sup>1</sup> [20 years of Outcome Mapping: Evolving practices for transformative change - View the resource - Outcome Mapping Learning community](#)

<sup>2</sup> जेंडर परिवर्तन से तात्पर्य जेंडर समानता और न्याय प्राप्त करने के लिये मौजूदा जेंडर मानदंडों, शक्ति संबंधों और सामाजिक संरचनाओं को चुनौती देने और बदलने की मौलिक और व्यापक प्रक्रिया से है। इसमें जेंडर असमानता के मूल कारणों को संबोधित करना और सभी जेंडरों के सशक्तिकरण की दिशा में काम करना शामिल है। जेंडर परिवर्तन का उद्देश्य पितृसत्तात्मक व्यवस्था को खत्म करना और समावेशिता, विविधता और लिंग पहचान और अभिव्यक्तियों के पूर्ण स्पेक्ट्रम की मान्यता को बढ़ावा देना है।

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) के अनुसार, जेंडर परिवर्तन "मानदंडों, संस्थानों और प्रथाओं में बदलाव की एक प्रक्रिया है जो अधिक जेंडर-समान परिणाम की ओर ले जाती है और सभी लोगों की भलाई में सुधार करती है।" यह एक ऐसे समाज के निर्माण के लिये प्रणालीगत और दीर्घकालिक परिवर्तन की आवश्यकता पर जोर देता है जहाँ जीवन के सभी पहलुओं में जेंडर समानता अंतर्निहित हो।

स्रोत: संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी)। (2019)। जेंडर इक्वॉल्टी स्ट्रैटेजी 2018-2021।

<https://www.undp.org/publications/gender-equality-strategy-2018-2021> से लिया गया है।

आधारित परिवर्तनकारी बदलाव की योजना, निगरानी और मूल्यांकन के लिये आवश्यकतानुसार उन्हें अनुकूलित करता है या शामिल करता है।

परिवर्तनकारी बदलाव और मूल्यांकन की गति पिछले दशक में नाटकीय रूप से बढ़ी है, जो जलवायु परिवर्तन, समाज में असमानताओं और सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) के 'किसी को भी पीछे न छोड़ने'<sup>3</sup> के जोरदार और स्पष्ट आह्वान के कारण बढ़ी है। OM+ का विकास परिवर्तनकारी बदलाव को आगे बढ़ाने की इस चुनौती का जवाब देने के लिये किया गया है और यह OM शिक्षण समुदाय के भीतर पिछले काम से मिले सबकों पर आधारित है।

जैसे-जैसे दुनिया कोविड-19 महामारी से उभर रही है, प्रैक्टिशनर्स, मूल्यांकनकर्ता और मूल्यांकन के प्रभारी लोग अपने मूल मूल्यों, अंतरराष्ट्रीय स्तर पर वित्त पोषित विकास कार्यक्रमों और मूल्यांकन के उद्देश्यों और इनसे किसे लाभ होता है, खुद को इसपर विचार करने की चुनौती दे रहे हैं। महामारी और चल रही प्रतिक्रियाओं ने असमानताओं और कमजोर स्थितियों (उदाहरण के लिये घरेलू दुर्व्यवहार), शहरी गरीबों (उदाहरण के लिये प्राकृतिक पर्यावरण तक पहुँच के बिना), और कम आय/कम कनेक्टिविटी वाले घरों (उदाहरण के लिये ऑनलाइन शिक्षा पर बिना पहुँच या सीमित पहुँच) में लोगों पर असमान प्रभाव को उजागर किया है।

महामारी से पहले की घटनाओं ने जेंडर, हिंसा, अश्वेत-विरोधी और स्वदेशी-विरोधी नस्लवाद, और 2SLGBTQ+<sup>4</sup> उत्पीड़न और घृणा अपराधों सहित असमानताओं के बारे में जागरूकता पैदा की थी।

कुछ मुख्य आकर्षणों में पश्चिम में #metoo आंदोलन शामिल है जो 2017 में वायरल हुआ, जिसने दुनियाभर की महिलाओं को यौन उत्पीड़न और यौन उत्पीड़न के अपने अनुभवों को सार्वजनिक रूप से साझा करने के लिये प्रेरित किया। संयुक्त राज्य अमेरिका में मई 2020 में जॉर्ज फ्लॉयड की हत्या के बाद श्वेत वर्चस्व को समाप्त करने के लिये ब्लैक लाइव्स मैटर (अश्वेत जिंदगियाँ मायने रखती हैं) आंदोलन तेज़ हो गया, 2021 में जब पूरे कनाडा के पूर्व आवासीय स्कूलों में सैकड़ों और तब से हजारों स्वदेशी बच्चों की कब्रें खोजी गईं तब आक्रोश और बढ़ गया। ये घटनाएं उत्तरी अमरीका में प्रैक्टिशनर्स के लिये इस बात पर स्पष्ट फोकस लाती हैं कि उनके काम करने के तरीके किस हद तक न्यायसंगत, निष्पक्ष, उचित और परिवर्तनकारी हैं।

---

<sup>3</sup> [Take Action for the Sustainable Development Goals - United Nations Sustainable Development](#)

<sup>4</sup> टू स्पिरिटेड, लेस्बियन, गे, बाइसेक्सुअल, ट्रांस, क्वीर और क्वेश्चिंगिंग

साथ ही, वैश्विक दक्षिण (ग्लोबल साउथ) में विभिन्न प्रकार की असमानताओं, सामाजिक अन्याय, स्वदेशी भूमि अधिकार, जेंडर आधारित हिंसा और धार्मिक भेदभाव के खिलाफ विरोध और आंदोलन देखे गये हैं। प्रतिबंधात्मक गर्भपात कानूनों के खिलाफ दुनियाभर में विरोध प्रदर्शन हो रहे हैं। 2020 में लैटिन अमरीका में "नी ऊना मेनोस" आंदोलन ने जेंडर आधारित हिंसा के खिलाफ लड़ाई लड़ी। सरकारों द्वारा असमान और अनुचित प्रथाओं के खिलाफ अन्य उदाहरणों में भारत में किसानों का विरोध प्रदर्शन, सामाजिक समानता के लिये चिली में विरोध प्रदर्शन और ब्राजील में भूमि अधिकारों के लिये स्वदेशी आंदोलन शामिल हैं।

समान रूप से ग्लोबल साउथ को उपनिवेशीकरण और स्थानीयकरण की कमी से चुनौती मिली है। उदाहरण के लिये, वैश्विक आपूर्ति शृंखलाओं की मांग, कम वेतन, लंबे काम के घंटों और असुरक्षित कामकाजी परिस्थितियों वाले श्रमिकों का शोषण जारी रखती है। निष्कर्षण उद्योग ब्राजील के अमेज़न जंगलों और नाइजर डेल्टा क्षेत्र जैसे देशों में वैश्विक दक्षिण (ग्लोबल साउथ) के प्राकृतिक संसाधनों का दोहन करते हैं। ये विरोध सांस्कृतिक साम्राज्यवाद के खिलाफ प्रतिरोध या स्थानीय संस्कृतियों और परंपराओं की मान्यता और संरक्षण की मांग का रूप ले सकते हैं। उदाहरणों में वैश्विक उत्तर (ग्लोबल नॉर्थ) द्वारा स्वदेशी सांस्कृतिक प्रतीकों या पारंपरिक ज्ञान को एक उत्पाद बनाये जाने के खिलाफ विरोध प्रदर्शन शामिल हैं। कुल मिलाकर, वे वैश्विक दक्षिण में उपनिवेशीकरण, स्थानीयकरण, सामाजिक परिवर्तन, न्यायसंगत शासन और मानवाधिकारों के सम्मान की तत्काल आवश्यकता पर प्रकाश डालते हैं।



मूल्यांकन कॉन्क्लेव, 'समता और परिवर्तन: चुनौतीपूर्ण समय में मूल्यांकन' नई दिल्ली, भारत में



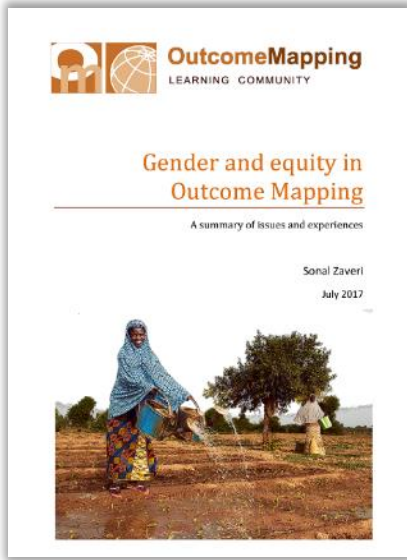
## जेंडर और समानता परिवर्तनकारी नियोजन, निगरानी और मूल्यांकन

ऐतिहासिक सामाजिक संरचनाओं के रूप में, जेंडर, समानता और समावेशन विकसित हो रहे हैं और बदल रहे हैं। योजना, निगरानी और मूल्यांकन पद्धतियों को उनके साथ विकसित करने की आवश्यकता है। हालाँकि सामाजिक संरचनाएं परिवार, समुदाय, धर्म, बाज़ार और सरकार की संस्थाओं द्वारा आकार लेती हैं, हमारी मान्यताओं, हमारे मूल्यों, हमारे मानसिक मॉडल और हमारे व्यवहारों में परिवर्तन लाकर उन्हें सचेत रूप से बदलना संभव है। इस तरह के बदलाव को सुविधाजनक बनाने में पर्यावरण और सामाजिक परिवर्तन से जुड़े लोगों की भूमिका महत्वपूर्ण होती है। OM+ जेंडर और समानता संबंधी बाधाओं को दूर करने के तरीकों का पता लगाने में सहायता प्रदान करता है जो महिलाओं और हाशिये पर रहने वाले लोगों के अधिकारों की प्राप्ति का उल्लंघन करते हुये अवसरों और संसाधनों तक पूर्ण और समान पहुँच को सीमित करते हैं।

OM+ उन लोगों का समर्थन करेगा जो इस स्थिति को अपनाते हैं कि जेंडर और समानता को संबोधित करने के लिये, हमें परिवर्तनकारी होना चाहिये, असमान मानदंडों, संरचनाओं और प्रणालियों को चुनौती देनी चाहिये जिन्होंने जानबूझकर और अनजाने में असमानताओं को कायम रखा है। **इसलिए, हम OM+ के उपयोग को एक जेंडर और समानता परिवर्तनकारी सह-डिज़ाइन/नियोजन, निगरानी और मूल्यांकन प्रक्रिया के रूप में वर्णित करते हैं, जो विविधता, समावेशन और सामुदायिक जुड़ाव को अपनाती है।**

सोनल जवेरी के अनुसार मूल्यांकन क्षेत्र में "परिवर्तनकारी" शब्द के बारे में विचार

मूल्यांकन क्षेत्र, अधिक न्यायसंगत और सामाजिक रूप से न्यायपूर्ण दुनिया की आवश्यकता के जवाब में, कई शब्दों का उपयोग करता है, जैसे कि लोकतांत्रिक मूल्यांकन, न्यायसंगत मूल्यांकन, सांस्कृतिक रूप से उत्तरदायी मूल्यांकन, अधिकार-आधारित मूल्यांकन और समावेशी मूल्यांकन। OM+ के साथ हम इन दृष्टिकोणों के बारे में बहस में नहीं पड़ते हैं और 'परिवर्तनकारी' शब्द का उपयोग करते हैं, क्योंकि हमारा मानना है कि सभी परिवर्तन तभी संभव हैं जब हम शक्ति और उसके उत्तोलकों (लीवर्स) को संबोधित करते हैं। हम यह भी स्वीकार करते हैं कि 'परिवर्तनकारी बदलाव' को टिकाऊ बनाने के लिये यह व्यक्तिगत, समूह, समुदाय, संस्था और व्यापक प्रणाली के स्तर पर होना चाहिये।



## OM+ तक का सफर कैसा रहा?

1990 के दशक के अंत में OM की उत्पत्ति में कर्ता-केंद्रित व्यवहार परिवर्तन के रूप में परिणामों का आंकलन करने पर मुख्य जोर दिया गया था। OM के डिज़ाइन में जेंडर और समानता को स्पष्ट रूप से शामिल नहीं किया गया था। 2017 में, सोनल ज़वेरी द्वारा पहला जेंडर और समानता के साथ आउटकम मैपिंग सर्वेक्षण आयोजित किया गया था जिसमें सवाल पूछा गया था कि 'जेंडर और सामाजिक समावेशन में OM का उपयोग करने में आपको सबसे अधिक मददगार या चुनौतीपूर्ण क्या लगा?' कुछ उत्तरदाताओं ने जेंडर और समता से संबंधित अपने कुछ काम

साझा किये, और कई अन्य लोग यह सीखना चाहते थे कि इसे अपने प्रोग्राम डिज़ाइन और मूल्यांकन में कैसे शामिल किया जाये। यह महसूस किया गया कि OM प्रैक्टिशनर्स जेंडर विश्लेषण और समावेशी, निष्पक्ष और न्यायपूर्ण परिवर्तन को परिभाषित करने में कौशल चाहते थे। 2017 के पेपर की सिफारिशों में OM में जेंडर और समता लेंस को शामिल करने और ऐसा करने की क्षमता बनाने के लिये संसाधनों की मांग की गई, जिसमें OM प्रैक्टिशनर्स को सलाह देने पर विशेष जोर दिया गया।

2019 में, ओएमएलसी (OMLC) प्रबंधकों ने 'समानता और जेंडर के लिये सिद्धांतों और प्रथाओं' को सामने लाने पर केंद्रित एक सर्वेक्षण आयोजित करके प्रतिक्रिया व्यक्त की, जिसका उद्देश्य OM में अग्रणी सोच और प्रथाओं को शामिल करने की क्षमता को मज़बूत करना है। सैंतीस देशों से साठ से अधिक प्रैक्टिशनर्स ने सर्वेक्षण का जवाब दिया। सर्वेक्षण में पता लगाया गया कि समता और/या जेंडर-परिवर्तनकारी दृष्टिकोण का उपयोग करके OM और OH को कैसे अनुकूलित किया जा रहा है। यह सर्वेक्षण हमें यह समझने में मदद करने के लिये डिज़ाइन किया गया था कि समानता और समावेशन के उद्देश्य से परिणाम मानचित्रण पहल में क्या हो रहा था। इसमें शामिल था कि व्यवहार में साझेदारों (पार्टनर्स) को कैसे चुना जा रहा था, शक्ति का मानचित्रण कैसे किया जा रहा था, और मूल्यांकन प्रश्नों को समता-सूचित तरीके से कैसे निर्धारित किया जा रहा था।

सर्वेक्षण के परिणामों को 2020 में एक वेबिनार, '[इवॉल्विंग OM फॉर इक्विटी-फोकस्ड एंड जेंडर ट्रांसफॉर्मेटिव चेंज प्रोसेसेस](#)' के माध्यम से OMLC के साथ साझा किया गया था। निष्कर्षों का उपयोग पेपर 'ट्वेंटी इयर्स ऑफ आउटकम मैपिंग: इवॉल्विंग प्रैक्टिसेज फॉर ट्रांसफॉर्मेटिव चेंज', 2021 में प्रकाशित, को सूचित करने के लिये किया गया था।' विशेष रूप से, OMLC के प्रबंधकों ने OM का उपयोग करके परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करने के लिये मार्गदर्शक प्रथाओं का एक सेट विकसित करने के लिये समता और/या

जेंडर परिवर्तनकारी मूल्यांकन प्रथाओं के लिये OM को अपनाने के उदाहरणों को आकर्षित किया, जिन्हें इस पेपर में दोबारा देखा गया है।

2021 में, आउटकम मैपिंग लर्निंग कम्युनिटी स्टीवर्ड्स ने आउटकम मैपिंग में परिवर्तनकारी बदलाव वाली सोच और अभ्यास के भीतर समानता और जेंडर को अंतर्निहित (एम्बेड) करने के लिये OMLC में क्षमता को मज़बूत करने के लिये एक व्यावहारिक संसाधन बनाने हेतु हेइडी शेफर और सोनल ज़वेरी का समर्थन किया। 2022 की शुरुआत में, OM - जिसे अब OM+ कहा जाता है - में समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय को मज़बूत करने के लिये विचारों का परीक्षण करने और नये संसाधनों पर सुझाव प्राप्त करने के लिये एक कार्यशाला आयोजित की गई थी।

इन वर्षों में, OM ने दिखाया है कि यह एक गतिशील, सीखने-आधारित पद्धति है जो फीडबैक लूप और सामाजिक और पर्यावरणीय परिवर्तन में काम करने वाले लोगों से सीखने के माध्यम से मज़बूत और अधिक लचीली हो जाती है। यह प्रैक्टिशनर्स के नेतृत्व में किये गये दो सर्वेक्षणों, OM के बीस साल पूरे होने का जश्न मनाने वाला पेपर, और OM+ को विकसित करने के लिये चल रही समुदाय-संबद्ध पद्धति से स्पष्ट है।

2022 के अंत में दो पायलट ओएम + प्रशिक्षण हुये, जिनमें नई दिल्ली, भारत में मूल्यांकन कॉन्क्लेव 'इक्विटी एंड ट्रांसफॉर्मेशन: इवैल्यूएशन चैलन्जिंग टाइम्स' और ब्रुसेल्स, बेल्जियम में 'आउटकम मैपिंग एंड आउटकम हार्वेस्टिंग फॉर ट्रांसफॉर्मेटिव चेंज विंटर स्कूल' शामिल हैं।



परिवर्तनकारी बदलाव के लिये आउटकम मैपिंग और हार्वेस्टिंग, विंटर स्कूल। ब्रुसेल्स, बेल्जियम में

## OM+ OM में क्या जोड़ता है?

OM के केंद्रीय विचार के रूप में शक्ति का समावेश और साथ ही परिवर्तनकारी बदलाव को प्रभावित करने के लिये शक्ति और विशेषाधिकार-सूचित रणनीति के लिये मार्गदर्शक अभ्यास OM+ द्वारा शुरू की गई मुख्य नई विशेषताएं हैं। यह परिवर्तनकारी बदलाव को संदर्भित करता है जिसमें शक्ति और संसाधनों तक पहुँच से संबंधित व्यवहारिक परिवर्तन (कार्य, इंटरैक्शन, रिश्ते और नीतियाँ) शामिल हैं। इसमें ऐसे परिवर्तन शामिल हैं जो प्रमुख पूर्वाग्रहों को चुनौती देते हैं, और दृश्य शक्ति के बिना कर्ताओं के दृष्टिकोण और अनुभव को शामिल करने का विशेषाधिकार देते हैं। OM+ तीन बुनियादी OM सिद्धांतों को बदलता है ताकि वे उन लोगों के लिये पर्याप्त स्पष्ट हों जो परिवर्तनकारी बदलाव पर काम करते हैं ताकि वे उन्हें व्यवहार में लाने में सक्षम हो सकें। OM+ परिवर्तनकारी बदलाव के लिये एक दृष्टिकोण है जिसके लिये OM दृष्टिकोण में एक नई मूल अवधारणा को जोड़ने की आवश्यकता होती है, जो शक्ति गतिशीलता और असमानताओं को पहचानने और संबोधित करने की आवश्यकता है। जब हम जेंडर, समानता, उत्पीड़न और सामाजिक न्याय की बात करते हैं, तो शक्ति की गतिशीलता और रिश्तों का समावेश मूलभूत होता है।

OM+ उन कार्यक्रमों के लिये सबसे अच्छा काम करता है जो सीधे जेंडर और असमानताओं को संबोधित करते हैं। हालाँकि, इसका उपयोग उन कार्यक्रमों को सह-डिज़ाइन और मूल्यांकन करने के लिये भी किया जा सकता है जो जेंडर निष्पक्ष (जेंडर न्यूट्रल) हो सकते हैं, लेकिन प्रणालीगत परिवर्तन करना चाहते हैं, जैसे कि वे जो पर्यावरण की रक्षा या शांति बनाने के लिये काम करते हैं, लेकिन सीधे उनके डिज़ाइन में जेंडर और समानता को संबोधित नहीं करते हैं। कुछ मामलों में, OM+ का उपयोग 'हल्के' संस्करण में किया जा सकता है, ऐसे चरणों और सिद्धांतों के साथ जो प्रत्येक विशेष कार्यक्रम के डिज़ाइन या मूल्यांकन संदर्भ के लिये सबसे अधिक लागू या व्यवहार्य हैं। ऐसे मामलों में, ऐसे कार्यक्रमों में जो स्पष्ट रूप से जेंडर और असमानताओं को संबोधित नहीं करते हैं, एक OM प्रैक्टिशनर को OM+ के कुछ पहलुओं को शामिल करने के लिये फंडर्स या मूल्यांकन करने वालों के साथ बातचीत करनी होगी।

## जेंडर समानता, उत्पीड़न-विरोधी और अंतरक्षेत्रीयता (इंटरसेक्शनैलिटी) की परिभाषा

जेंडर समानता के लिये महिलाओं, पुरुषों और विविध जेंडर पहचान वाले लोगों द्वारा सामाजिक रूप से मूल्य रखने वाली वस्तुओं, अवसरों, संसाधनों और पुरस्कारों का समान रूप से आनंद लेना आवश्यक है। जहाँ जेंडर असमानता मौजूद है, वहाँ आम तौर पर महिलाएं और हाशिये पर मौजूद जेंडर पहचानें वंचित हैं। दूसरी ओर, जेंडर समानता महिलाओं और पुरुषों के प्रति निष्पक्ष होने की प्रक्रिया है, जो ऐतिहासिक और सामाजिक नुकसान की भरपाई के लिये रणनीतियों और उपायों को सुविधाजनक बनाती है। जेंडर समानता गैर बराबरी को खत्म करने और महिलाओं और अन्य वंचित लोगों को सशक्त बनाने में मदद करती है; इस प्रकार सच्ची समानता प्राप्त करना आवश्यक हो जाता है।

उत्पीड़न-विरोधी स्वीकार करता है कि उत्पीड़न हमारे समाज/स्थान में मौजूद है। इसका उद्देश्य उत्पीड़न के प्रभावों को कम करना है और ऐसा करके लोगों के बीच मौजूद शक्ति असंतुलन को बराबर करना है। उत्पीड़न के कुछ उदाहरण संदर्भ के आधार पर लिंगवाद (सेक्सिज़्म), सक्षमतावाद, उपनिवेशवाद, आयुवाद और ऐसे अन्य 'वाद' हैं। सामाजिक न्याय सभी के अधिकारों का सम्मान करता है और असमानता का समाधान ढूंढता है।

जेंडर असमानताओं को समझने के लिये अंतरअनुभागीयता (इंटरसेक्शनैलिटी) केंद्रीय है। इंटरसेक्शनैलिटी हमें उन कई तरीकों को समझने और उनसे निपटने में मदद करती है जो किसी व्यक्ति की सामाजिक पहचान और स्थिति लाभ और उत्पीड़न के उनके अनुभव को प्रभावित करते हैं। यह हमें विशेषाधिकार और अधीनता के जटिल और कई स्रोतों का पता लगाने के लिये "महिलाओं" या "स्वदेशी" के सामान्यीकरण से आगे बढ़ने में मदद करती है और उन तरीकों को दृश्यमान बनाती है जो जाति, वर्ग, जेंडर, उपनिवेशवाद, आयु, विकलांगता और भेदभाव के अन्य कारक उत्पीड़न के अनुभव में योगदान करते हैं।

## परिणाम मानचित्रण सिद्धांतों का उपयोग OM+ में किया जा सकता है

OM+, OM में निहित उन्हीं तीन सिद्धांतों के साथ तालमेल में है।

1. लोग अपनी भलाई में योगदान करते हैं।
2. सामाजिक, नीति और व्यवस्था परिवर्तन मानव व्यवहार में परिवर्तन पर निर्भर करते हैं।
3. लोगों के जीवन या वातावरण में निरंतर सुधार रिश्तों पर निर्भर करता है।

हालाँकि ये सिद्धांत आधार बने हुये हैं, OM+ प्रत्येक सिद्धांत को समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय अभ्यास के माध्यम से परिभाषित करता है और सिद्धांतों को क्रियाशील (एक्शनबल) बनाता है।

तालिका: OM सिद्धांतों की तुलना OM+ अनुकूलित सिद्धांतों से करना।

OM सिद्धांत	OM+ क्रियाशील (ऐक्शनबल) अनुकूलित सिद्धांत
लोग अपनी भलाई में योगदान करते हैं।	<p><b>समानता के हकदार लोग तब अपनी भलाई में योगदान देंगे जब उनके पास योगदान देने, प्रभावित करने और निर्णय लेने के लिये ज्ञान और कौशल होंगे।</b></p> <p>ध्यान दें: यह सिद्धांत मानता है कि जब लोगों के पास अपनी बात कहने का मंच होता है तो वे अपनी भलाई में योगदान करते हैं और हस्तक्षेप को प्रभावित कर सकते हैं। जिन प्रणालियों में वे रहते हैं और काम करते हैं, उनमें विविध लोगों और समूहों के बीच न्यायसंगत और समावेशी संबंधों को बढ़ावा देने से शक्ति और संसाधनों तक समान पहुँच मज़बूत होगी। परिणाम स्वरूप स्वामित्व वाला (निरंतर चल रहा) परिवर्तन हो सकता है।</p>
सामाजिक, नीति और व्यवस्था परिवर्तन, मानव व्यवहार में परिवर्तन पर निर्भर करते हैं।	<p><b>न्यायसंगत सामाजिक, नीति और व्यवस्था परिवर्तन मानव व्यवहार में परिवर्तनकारी बदलावों पर निर्भर करते हैं।</b></p> <p>ध्यान दें: इस अवधारणा द्वारा परिवर्तनकारी व्यवहार परिवर्तन की आवश्यकता को स्वीकार किया जाता है। प्रणालियों, नीतियों और सामाजिक मुद्दों में निष्पक्ष परिवर्तन करना कठिन होगा क्योंकि वर्तमान राजनीतिक, सांस्कृतिक और सामाजिक प्रणालियाँ बहुत जटिल हैं और लंबे समय से शक्ति और प्रभुत्व द्वारा आकार दी गई हैं। उनकी सफलता लोगों के व्यवहार में बड़े बदलावों पर निर्भर करेगी।</p>
लोगों के जीवन या वातावरण में निरंतर सुधार संबंधों पर निर्भर करता है।	<p><b>लोगों के जीवन या वातावरण में निरंतर सुधार सिस्टम में विविध लोगों, समूहों और संस्थानों (कर्ताओं) के बीच प्रामाणिक संबंधों पर निर्भर करता है।</b></p> <p>ध्यान दें: यह सिद्धांत विविध सहयोगात्मक कार्यों के साथ-साथ न्यायसंगत, समावेशी और प्रामाणिक संबंधों की आवश्यकता को पहचानता है। निरंतर सुधार के लिये विभिन्न समूहों और प्रणालियों में कई स्तरों पर जानबूझकर कार्यवाही की आवश्यकता भी होती है। लोगों के जीवन और वातावरण में शक्ति और समानता से संबंधित संरचनात्मक सुधारों को बढ़ावा देने और मज़बूत करने के लिये सहयोगात्मक और समावेशी कार्यों की आवश्यकता है।</p>

OM में पहला सिद्धांत इस विश्वास पर आधारित है कि जब लोग अपनी भलाई में योगदान दे रहे हैं, तो वे परिवर्तन और इसके निरंतर परिवर्तन के स्वामी हैं। OM+ इस सिद्धांत की व्याख्या यह परिभाषित करके करता है कि ये लोग कौन हैं। वे समानता के हकदार समूह और व्यक्ति हैं, और हम मानते हैं कि लोगों के ये समूह अक्सर परिवर्तन और निर्णय लेने में योगदान देने और प्रभावित करने की सबसे कम शक्ति रखते हैं। समानता के हकदार समूह अक्सर विकास हस्तक्षेपों से सबसे अधिक प्रभावित होते हैं। लोग अपनी भलाई में योगदान देंगे, खासकर जब उनके पास निर्णय लेने और प्रभावित करने का ज्ञान और कौशल हो। हस्तक्षेप को प्रभावित करने के लिये उन्हें समाधानों में अपनी बात कहने में भी सक्षम होना चाहिये। OM+ के साथ समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय अभ्यास में परिभाषित OM का यह पहला सिद्धांत है, इसका मतलब है कि प्रैक्टिशनर्स और मूल्यांकनकर्ताओं को सक्रिय रूप से और पारदर्शी रूप से मूल्य देना होगा और जीवन के विविध अनुभवों और संदर्भ विशेषज्ञता को शामिल करना होगा।

OM+ दूसरे OM सिद्धांत - कि सामाजिक, नीति और प्रणालीगत परिवर्तन मानव व्यवहार में परिवर्तन पर निर्भर करते हैं - की व्याख्या करता है प्रणालीगत परिवर्तनों पर ध्यान केंद्रित करके जो मानव व्यवहार में परिवर्तनकारी बदलावों का वर्णन करते हैं। ये परिवर्तनकारी व्यवहार परिवर्तन हैं, जो अंतर्निहित जटिल सामाजिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक प्रणालियों को चुनौती देते हैं जिन्हें ऐतिहासिक रूप से शक्ति और विशेषाधिकार द्वारा परिभाषित किया गया है। शक्ति और विशेषाधिकार को बदलने वाले मानवीय व्यवहारों को पहचानना और संबोधित करना OM+ की एक मूल अवधारणा है जिसपर हमने अगले भाग में चर्चा की है।

OM के तीसरे सिद्धांत के साथ, OM+ हमें लोगों के जीवन और वातावरण में संरचनात्मक सुधार के रूप में निरंतर सुधार पर ध्यान केंद्रित करने के लिये आमंत्रित करता है जो न्यायसंगत और समावेशी रिश्तों पर निर्भर करता है। हालाँकि, संरचनात्मक सुधारों के लिये केवल रिश्तों से कहीं अधिक की आवश्यकता होती है। उन्हें उन प्रणालियों में विविध लोगों और समूहों के बीच न्यायसंगत और समावेशी संबंधों की आवश्यकता होती है जिनमें वे रहते हैं और काम करते हैं। ये ऐसे रिश्ते हैं जो सत्ता और संसाधनों तक समान पहुँच को मज़बूत करते हैं और लोगों के जीवन और पर्यावरण में निरंतर संरचनात्मक सुधार ला सकते हैं।

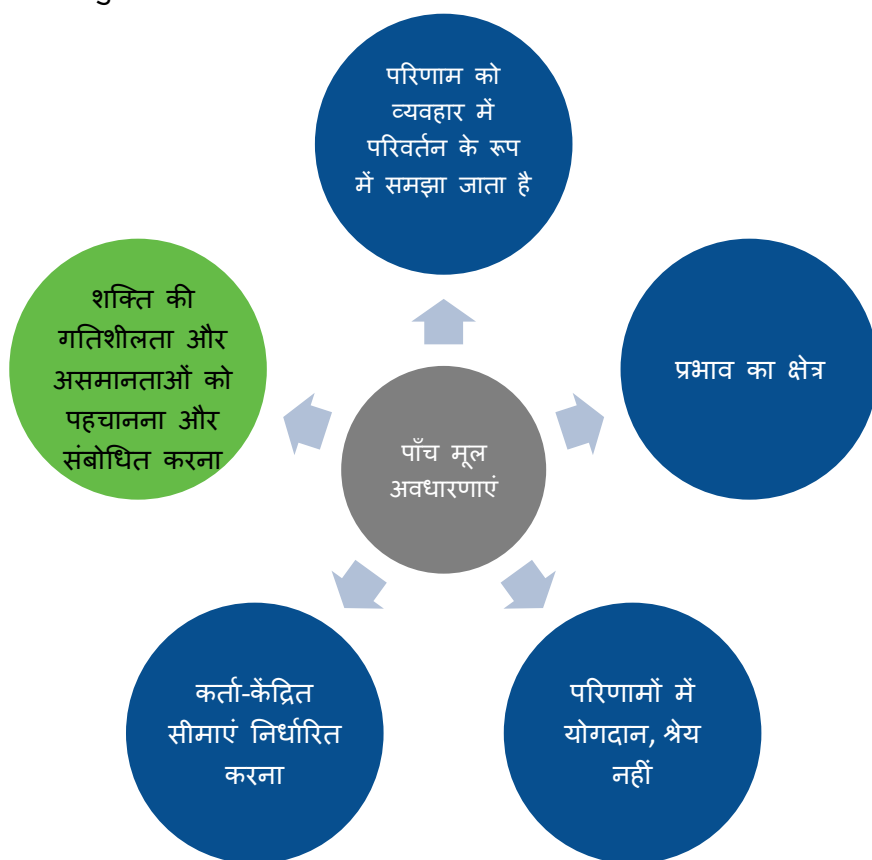
कार्यवाही करने में तीसरे सिद्धांत के लिये हमें जानबूझकर, समावेशी और सहयोगी कार्यों को सह-डिज़ाइन करने और कई स्तरों पर कई तरीकों से काम करने वाले विविध समूहों के बीच न्यायसंगत, समावेशी और प्रामाणिक संबंध बनाने की आवश्यकता है। दूसरे शब्दों में, लोगों के जीवन या वातावरण में निरंतर सुधार न्यायसंगत, समावेशी और प्रामाणिक संबंधों, कई स्तरों पर काम करने और सहयोगात्मक कार्यों के साथ विभिन्न प्रणालियों को फैलाने पर निर्भर करता है।



## परिणाम मानचित्रण में मुख्य अवधारणाओं को OM+ में विस्तारित किया गया है

इसके बाद, हम OM के पीछे के मुख्य विचारों पर एक नज़र डालते हैं। ये महत्वपूर्ण हैं, क्योंकि संदर्भ के आधार पर OM चरणों को संशोधित किया जा सकता है और भागों में उपयोग किया जा सकता है और सभी चरणों के बिना, या किसी भी क्रम में उपयोग किया जा सकता है। हालाँकि, मूल अवधारणाएं हमेशा मौजूद रहती हैं और यदि आप OM दृष्टिकोण का उपयोग कर रहे हैं तो ये आवश्यक आधार हैं। OM+ OM में पाँचवीं मूल अवधारणा - बहिष्करण की संरचनाओं और प्रणालियों के भीतर शक्ति को पहचानने और संबोधित करने की आवश्यकता - को जोड़ता है। OM+ स्पष्ट रूप से शक्ति की गतिशीलता के बारे में सीखने और समानता के हकदार लोगों और समूहों के साथ प्रामाणिक समावेश और नेतृत्व कैसे विकसित किया जाये, इसकी आवश्यकता को पहचानता है।

इस पाँचवीं मूल अवधारणा के साथ, OM+ हमें उन व्यवहारों को परिभाषित करने में मदद करता है जो परिवर्तनकारी हैं। इनमें अंतर्निहित शक्ति असंतुलन और वे प्रथाएं शामिल हैं जो असमान मानदंडों, संरचनाओं और प्रणालियों को चुनौती देती हैं, जो ज्ञात या अज्ञात हैं, जिन्होंने असमानताओं को कायम रखा है। जब OM के स्थान पर OM+ का उपयोग किया जाता है, तो व्यवहार में परिवर्तन अधिक स्पष्ट रूप से शक्ति और संसाधनों तक पहुँच प्राप्त करने, प्रमुख पूर्वाग्रहों के खिलाफ लड़ने और उन लोगों के विचारों और अनुभवों को शामिल करने के बारे में होता है जिनके पास स्पष्ट शक्ति नहीं है।



## ऐसी प्रथाएँ जो OM और OM+ में परिवर्तनकारी परिवर्तन का समर्थन करती हैं पाँच मूल अवधारणाएँ

आउटकम मैपिंग में पाँच मार्गदर्शक अभ्यास हैं जिन्हें परिवर्तनकारी बदलाव के समर्थन में दृष्टिकोण को मज़बूत करने के लिये प्रस्तावित किया गया है। OM+ का मुख्य अंतर शक्ति और विशेषाधिकार के बारे में आलोचनात्मक आत्म-चिंतन का समावेश है, और इस विशिष्ट प्रकार के अभ्यास के लिये संगठन और उससे परे भागीदारों के प्रति जवाबदेही है। नीचे दी गई तालिका दिखाती है कि परिवर्तनकारी बदलाव लाने के प्रयासों में सहायता के लिये अपनी OM प्रथाओं को गहरे स्तर तक ले जाने के लिये OM+ का उपयोग कैसे करें। OM+ सुसंगतता प्रदान करता है और परिवर्तनकारी बदलाव की दोतरफा प्रकृति को दृश्यमान बनाता है। OM+ मार्गदर्शक प्रथाओं को, यदि उन्हें परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करना है, तो उन्हें हमारे सभी रिश्तों के मूलभूत तत्व के रूप में, हमारे मानसिक मॉडल, पूर्वाग्रहों और विशेषाधिकार के बारे में सीखने के साथ-साथ प्रैक्टिशनर्स के रूप में हमारे चिंतनशील अभ्यास को शामिल करने की आवश्यकता होगी।

*हेइडी शेफ़र से शक्ति और विशेषाधिकार के बारे में सीखने में सहायता के लिये OM+ के बारे में चिंतन।*

*समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय का कार्य संबंधपरक, साहसी और पीढ़ी-दर-पीढ़ी तक फैला हुआ है। हम सभी में सचेत पूर्वाग्रह होता है और हममें से बहुत से लोगों के पास ऐसे फायदे हैं जिनके बारे में हम सोचते नहीं हैं। इसके लिये, लोगों को यह सीखते रहना होगा कि शक्ति असंतुलन का पता कैसे लगाया जाये और उसे कैसे ठीक किया जाये और एक-दूसरे को ऐसे तरीकों से काम करने के लिये जवाबदेह ठहराया जाये जो समावेशी हों और दूसरों का दुरुपयोग न करें। OM+ सिद्धांतों, अवधारणाओं और मार्गदर्शक प्रथाओं को अपनाना समूहों और समुदायों के साथ काम करने के उपनिवेशवाद-विरोधी, दमन-विरोधी और जेंडर-परिवर्तनकारी तरीकों वाले प्रैक्टिशनर्स को और अधिक समर्थन देने का एक तरीका है।*

तालिका: परिवर्तनकारी बदलाव के लिये मार्गदर्शक प्रथाएं

परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करने के लिये OM मार्गदर्शक अभ्यास	परिवर्तनकारी बदलाव का समर्थन करने के लिये OM + अनुकूलित मार्गदर्शक प्रथाएं
1. समावेशी और समानता-केंद्रित भागीदारी परिवर्तन प्रक्रियाओं को सुविधाजनक बनाना।	1. सहभागी परिवर्तन प्रक्रियाओं में शक्ति और विशेषाधिकार को अपने कार्य के केंद्र में रखना।
2. व्यक्तिगत, टीम और संगठनात्मक स्तर पर सीखने के प्रति जवाबदेह बनना।	2. व्यक्तिगत, टीम और संगठनात्मक स्तरों पर शक्ति और विशेषाधिकार के बारे में सीखने के प्रति प्राथमिकता के रूप में जवाबदेह बनना।
3. जटिल अनुकूली प्रणालियों की समझ विकसित करना और अनिश्चितता के लिये खुले रहना और नई चीजों की कोशिश करना।	3. जटिल अनुकूली प्रणालियों की समझ विकसित करना और अनिश्चितता के लिये खुले रहना, हर समय नई चीजें सीखना, अनुकूलन करना और नई चीजों की कोशिश करना।
4. प्रेरक और डेटा-संचालित सोच का उपयोग करके बार-बार चीजों को समूहिक रूप से समझने के लिये प्रतिबद्ध होना।	4. साक्ष्य का उपयोग करके सहयोगात्मक जेंडर और समानता-केंद्रित अर्थ-निर्माण के लिये प्रतिबद्ध रहना।
5. संदर्भ से नेतृत्व करना और आवश्यकतानुसार अन्य तरीकों और दृष्टिकोणों के साथ परिणाम मानचित्रण को संयोजित करना।	5. संदर्भ से नेतृत्व करना और आवश्यकतानुसार अन्य जेंडर, समानता और सामाजिक न्याय-केंद्रित दृष्टिकोण/ढांचे के साथ परिणाम मानचित्रण को संयोजित करना।

### OM+ की हाशिये पर मौजूद सीमा भागीदारों के साथ प्रामाणिक संबंधों के प्रति प्रतिबद्धता

OM+ में हम औपचारिक और अनौपचारिक शक्ति के चश्मे से अपने सीमा भागीदारों पर करीब से नज़र डालते हैं। हम उन सीमा भागीदारों को शामिल करने के लिये काम करते हैं जो प्रोजेक्ट से सबसे अधिक प्रभावित हैं। सबसे कमज़ोर लोगों को नज़रअंदाज़ करना अक्सर आसान होता है क्योंकि वे ऐसे लोग भी हो सकते हैं जो सबसे कम दिखाई देते हैं। OM+ में हम जेंडर और समानता-आधारित दृष्टिकोण का उपयोग करके अंतरक्षेत्रीय (इंटरसेक्शनल) कमज़ोरियों को संबोधित करते हैं, ताकि सबसे कमज़ोर लोगों को उन परिवर्तनों को निर्धारित करने में शामिल किया जा सके जिन्हें वे देखना चाहते हैं और साथ मिलकर यह पता लगाते हैं कि उन्हें कैसे पूरा किया जाये। OM+ का कहना है कि जानबूझकर सह-डिज़ाइन चरण के दौरान, सभी महत्वपूर्ण सीमा भागीदारों को मौजूद/ शामिल होना चाहिये, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि प्रोजेक्ट सीधे जेंडर और समता के बारे में है या नहीं। प्रोजेक्ट की शुरुआत में यह

संभव नहीं हो सकता है, लेकिन समय के साथ सीमा भागीदार कौन हैं, वे किसका प्रतिनिधित्व करते हैं और किसे छोड़ दिया गया है, इसकी समीक्षा करने की प्रक्रिया पर विचार करने की आवश्यकता है। एक बार ऐसा हो जाने के बाद, उस तरह के भरोसेमंद और वास्तविक संबंधों का निर्माण करना संभव होगा जिसमें प्रोजेक्ट के हाशिये के सीमा भागीदारों से नेतृत्व शामिल हो सकता है जो अक्सर सह-डिज़ाइन और अनुकूलन प्रक्रियाओं से बाहर रह जाते हैं।

## संदर्भ/हितधारक विश्लेषण और शक्तिशाली कर्ताओं के लिये OM+ की पूर्व-योजना

आउटकम मैपिंग की सात उद्देश्यपूर्ण डिज़ाइन प्रक्रियाओं को गतिशील होना चाहिये और सोच-विचार तथा सीखने के माध्यम से लगातार अपडेट किया जाना चाहिये। एक महत्वपूर्ण बदलाव जो OM + करता है, वह है जानबूझकर प्रोजेक्ट्स और कार्यक्रमों को डिज़ाइन करने से पहले पूर्व-नियोजन भाग को अधिक महत्व और स्पष्टता देना। यह पूर्व-नियोजन चरण OM+ दृष्टिकोण के लिये आवश्यक है। यह जटिलता-जागरूक और समता-आधारित सह-डिज़ाइन की नींव है और इसमें जेंडर और अंतरक्षेत्रीय (इंटरसेक्शनल) असमानताओं का संदर्भ विश्लेषण और हितधारक-शक्ति विश्लेषण शामिल है। यह सुझाव भी दिया जाता है कि इस तरह के शक्ति विश्लेषण का उपयोग प्रोजेक्ट या कार्यक्रम के जीवनकाल के दौरान समय-समय पर किया जाये, क्योंकि शक्ति संरचनाएं गतिशील होती हैं, और उस संदर्भ और प्रणालियों को लगातार समझने की आवश्यकता होती है जिसमें विविध कर्ता परस्पर बातचीत करते हैं।

चूँकि असमानताएं संरचनात्मक असंतुलन में निहित हैं, इसलिये विभिन्न कर्ताओं की शक्ति और प्रभाव की सीमा की पहचान करना महत्वपूर्ण है। यह पूर्व-नियोजन चरण उस पहचान को सक्षम करेगा जिसे OM+ 'शक्तिशाली कर्ता' कहता है। और, कम आवाज़ और शक्ति वाले सीमा भागीदारों की पहचान करने के लिये हितधारक-शक्ति मानचित्रण भी महत्वपूर्ण है। कुछ शक्तिशाली कर्ताओं (औपचारिक या अनौपचारिक शक्ति के साथ)<sup>5</sup> को कम आवाज़ और शक्ति के साथ हितधारकों पर उनके प्रभाव के कारण शामिल करने की आवश्यकता होगी। OM+ विभिन्न कर्ताओं और उनके अंतर्संबंधों को शामिल करने के साथ-साथ कई दृष्टिकोणों (उन लोगों के जो विशेषाधिकार प्राप्त हैं और जिन्हें विशेषाधिकार प्राप्त नहीं हैं) को महत्व देने के लिये OM का विस्तार करता है।

हितधारकों की यह नई श्रेणी औपचारिक और अनौपचारिक शक्ति धारक हैं, जैसे संस्थान, सेवा-वितरण संगठन, या सामुदायिक नेता, जिनके कार्य व्यवहार में सीमा भागीदारों के परिवर्तनों की सफलता के लिये

---

<sup>5</sup> औपचारिक शक्ति आमतौर पर दिखाई देती है, और हितधारक प्राधिकार की स्थिति रखता है। अनौपचारिक या छिपी हुई शक्ति में हितधारक शामिल होते हैं जो अक्सर दूसरों को प्रभावित करने के लिये पर्दे के पीछे काम करते हैं। इसका एक उदाहरण वह शक्ति हो सकती है जो एक सास अपनी बहू के प्रजनन अधिकारों पर रखती है। दूसरा उदाहरण वह शक्ति है जो गांव के एक बुजुर्ग के पास समुदाय में होती है।

महत्वपूर्ण हो सकते हैं। इसका उदाहरण एक धार्मिक नेता हो सकता है जो लड़कियों की शिक्षा का समर्थन करता है या नहीं करता है। वे प्रोजेक्ट के प्रत्यक्ष सीमा भागीदार या कर्ता नहीं हो सकते हैं जिनके साथ हमारा संबंध है। वे रणनीतिक साझेदारों का एक उप-समूह हो सकते हैं या नहीं भी हो सकते हैं और उन्हें हमेशा कुछ हद तक शामिल किया जाता है जब समता के हकदार सीमा साझेदारों की परिणाम चुनौतियों और प्रगति के चिन्हों में योगदान देने में उनकी महत्वपूर्ण भूमिका होती है।

OM+ में, शक्तिशाली कर्ताओं की पहचान की जाती है जो सहयोगी बन सकते हैं जो कमज़ोर परिस्थितियों में लोगों और समुदायों को प्रभावित कर सकते हैं या उनके लिये एक सक्षम वातावरण बना सकते हैं। शक्तिशाली कर्ताओं की भी पहचान की जाती है जो संभवतः गड़बड़ कर सकते हैं और एक ऐसा माहौल बना सकते हैं जो इतना सक्षम नहीं हो। उदाहरण के लिये, महिला सशक्तिकरण आंदोलनों को आम तौर पर धार्मिक और सामुदायिक नेताओं जैसे अधिक शक्तिशाली कर्ताओं से प्रतिक्रिया का सामना करना पड़ा है जो पितृसत्ता, सत्ता की स्थिति और विशेषाधिकार का प्रतिनिधित्व करते हैं। शक्तिशाली कर्ता, जो सहयोगी हैं, प्रोजेक्ट की सफलता के लिये महत्वपूर्ण हितधारक हैं और उनके पास औपचारिक और अनौपचारिक दोनों शक्तियाँ हो सकती हैं जो सीमा भागीदारों के परिणामों पर सकारात्मक प्रभाव डालती हैं। ऐसे सहयोगियों के साथ, अच्छे कामकाजी संबंध बनाने से प्रोजेक्ट को लाभ होगा। लेकिन शक्तिशाली कर्ता जो सहयोगी नहीं हैं, जोखिम और प्रतिक्रिया का स्रोत हो सकते हैं और उन्हें सावधानीपूर्वक निगरानी और प्रबंधन की आवश्यकता होगी। हितधारक-शक्ति विश्लेषण के माध्यम से पहचाने जाने वाले शक्तिशाली कर्ताओं का यह उपसमूह रणनीतिक भागीदारों में से एक हो सकता है या एक हितधारक हो सकता है जो सीमा भागीदारों की परिधि पर है लेकिन उनके व्यवहार पर कुछ हद तक शक्ति है।



EXPECT TO SEE



LIKE TO SEE



LOVE TO SEE



HOPE NOT TO SEE /  
BACKLASH

Expect to see	देखने की उम्मीद है
Like to see	देखना पसंद
Love to see	देखना पसंद है
Hope not see / backlash	आशा है न देखें/प्रतिक्रिया न करें

यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि शक्तिशाली कर्ता, हालाँकि प्रोजेक्ट योजना की गतिविधियों का लक्ष्य नहीं हैं, सीमा भागीदारों के व्यवहार में परिवर्तन को सक्षम या अक्षम करने के लिये कुछ शक्ति और प्रभाव रखते हैं। शक्तिशाली कर्ता सेवाओं, गतिविधियों या इससे भी बदतर स्थिति तक पहुँच को अवरुद्ध कर सकते हैं। वे द्वारपाल (गेटकीपर्स) हो सकते हैं जो मध्यस्थ के रूप में कार्य करते हैं, एक बिंदु से दूसरे तक पहुँच को नियंत्रित करते हैं। द्वारपाल उन लोगों तक पहुँच सुनिश्चित करके सकारात्मक भूमिका निभा सकते हैं जो शक्तिशाली हैं या काम का समर्थन कर रहे हैं। द्वारपाल भी शक्तिशाली लोगों तक पहुँच से इनकार कर सकते हैं या सेवाओं तक पहुँच में देरी कर सकते हैं। वे प्रतिक्रिया के लिये भी जिम्मेदार हो सकते हैं। OM+ में हम ऐसे संभावित नकारात्मक परिवर्तनों के लिये रणनीति तैयार करने के लिये "न देखने की आशा" प्रगति चिन्ह विकसित करते हैं। शक्तिशाली कर्ताओं के मामले में जो परिवर्तन को रोकते हैं या प्रतिक्रिया का समर्थन करते हैं, प्रोजेक्ट या कार्यक्रम को हमेशा उनके साथ प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से जुड़ने की आवश्यकता होगी ताकि कमज़ोर सीमा भागीदारों के व्यवहार को प्रभावित करने वाली स्थिति को कम किया जा सके। रिश्ते बनाने और उन्हें यथासंभव प्रभावित करने को प्राथमिकता देना ज़रूरी है।

## OM+ को व्यवहार में लाना, अब आगे क्या?



लोग सामाजिक न्याय, जेंडर समानता और निष्पक्षता के साथ आगे बढ़ने के तरीके खोजने के लिये उत्सुक हैं। हम आशा करते हैं कि OM+ का यह संक्षिप्त अवलोकन इस यात्रा में हमारे साथ जुड़ने के लिये आपकी उत्सुकता को बढ़ाएगा क्योंकि हम साथ मिलकर सीखेंगे कि OM के हिस्से के रूप में OM+ दृष्टिकोण को व्यावहारिक रूप से कैसे लागू किया जाये और इसे OM में कैसे जोड़ा जाये।

हम उभरते OM+ टूल, संसाधनों और मार्गदर्शक प्रश्नों का परीक्षण करने के लिये सहयोग की तलाश कर रहे हैं जो समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय दृष्टिकोण अपनाने और परिवर्तनकारी बदलाव के लिये OM और OH के अभ्यास में शक्ति और विशेषाधिकार के बारे में सीखने का समर्थन करते हैं। सहायक संसाधनों का प्रारंभिक संग्रह यहाँ पाया जा सकता है: <https://www.outcomemapping.ca/om-plus>

अगले प्रस्तावित कदम:

1. बातचीत में समानता और जेंडर-परिवर्तनकारी मूल्यांकन प्रैक्टिशनर्स को शामिल करना।
2. जेंडर, समावेशन और समानता के लिये उपयोगी दिशानिर्देश बनाने में सहायता प्राप्त करना जिनका उपयोग जानबूझकर सह-डिज़ाइन, परिणाम निगरानी और मूल्यांकन योजना के आजमाए हुये और सच्चे OM चरणों में लगातार किया जा सकता है।

3. क्षमता निर्माण करना और विचारशील नेताओं को कार्यशाला जारी रखने और एक सुविधाजनक क्रियाशील-शिक्षण (एक्शन लर्निंग) और स्व-अध्ययन समूह के माध्यम से OM+ विकसित करने के लिये आमंत्रित करना।

OM+ पर इस पेपर के साथ, परिणाम मानचित्रण प्रबंधक दुनिया भर में परिवर्तन निर्माताओं और समता एवं जेंडर मूल्यांकन नेटवर्क के साथ सहयोग को आमंत्रित करना चाहते हैं। यदि आप OM और OM+ के बारे में अधिक जानने में रुचि रखते हैं, या OM+ समानता, जेंडर और सामाजिक न्याय पर एक एक्शन-लर्निंग समूह में शामिल होने में रुचि रखते हैं, तो कृपया हमें [om-plus@outcomemapping.ca](mailto:om-plus@outcomemapping.ca) पर लिखकर बतायें।



**OutcomeMapping**  
LEARNING COMMUNITY

[www.outcomemapping.ca](http://www.outcomemapping.ca)