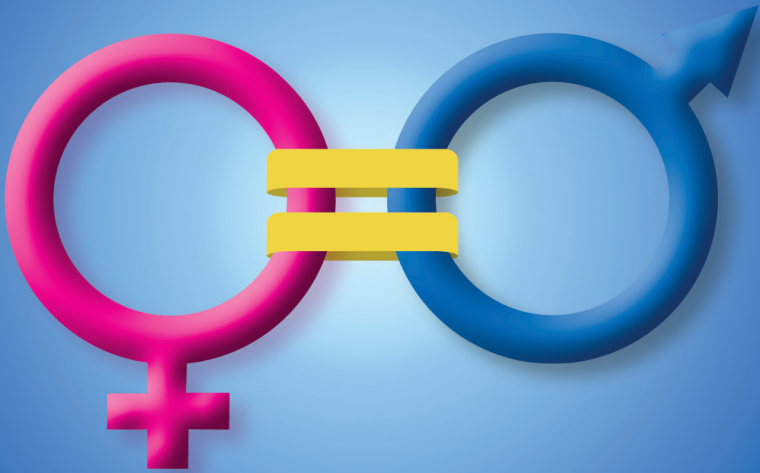


लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति-२०७७



राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग



प्रकाशन मिति : फागुन २०७७
संस्करण : प्रथम
प्रकाशन नं : २७८
सहयोग : राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको रणनीतिक योजना सहयोग परियोजना
संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रम (UNDP, Nepal)
डिजाइन र छपाई : मास्टरपिस विथ इम्याजिनेशन (९८५१०३१२५९)
सर्वाधिकार : राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ।

प्राक्कथन

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको संस्थागत विकासका लागि महत्वपूर्ण रहेको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिमा आफ्ना केही शब्द राख्न पाउनु मेरा लागि गर्व र सौभाग्यको कुरा हो । यसले आयोगभित्र र यसका कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको परिकल्पना गरेको छ । आयोगको संस्थागत लैङ्गिक मूल्याङ्कनको निष्कर्षका आधारमा तर्जुमा गरिएको यो नीति आयोगका कर्मचारी एवं सरोकारवालाहरूसँगको छलफल र परामर्शबाट तयार पारिएको हो । आउँदा दिनहरूमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई अभै सशक्त बनाउन र आयोगका कार्यक्रमहरूलाई थप समावेशी बनाउनमा यस नीतिले मद्दत गर्ने आशा मैले गरेको छु । यस नीतिमा भएका विषयहरूलाई भविष्यमा आयोगका रणनीतिक योजना र वार्षिक कार्यक्रमका अंश बनाइनेछन् । यस नीतिका कारण आयोगको संस्थागत कार्यसम्पादनमा सुधार आउनेछ भने आयोगमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र सामाजिक समावेशीकरणसम्बन्धी समस्या र अवरोध हटाउन पनि सहयोग पुग्नेछ भन्ने मेरो अपेक्षा छ ।

यस नीति तर्जुमाका लागि योगदान गर्नुहुने आयोगका सह-सचिव नवराज सापकोटालाई म धन्यवाद दिन चाहन्छु । त्यसैगरी, आयोगका उप-सचिव मन्जु खतिवडा तथा मानव अधिकार अधिकृत रेगम महर्जन पनि धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ । यस कार्यको हरेक चरणमा साथ दिई रचनात्मक पृष्ठपोषण उपलब्ध गराउने आयोगका सबै कर्मचारीको पनि म सराहना गर्दछु ।

वेद भट्टराई

सचिव

विषयसूची

प्राक्कथन	क
पृष्ठभूमि	१
उद्देश्य	१
मार्गनिर्देशक सिद्धान्त	२
परिभाषा	२
औचित्य	३
प्रयोजन	३
ढाँचा तथा परिकल्पना	४
नीति	४
नीतिको समीक्षा	७

१. पृष्ठभूमि

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग एक स्वतन्त्र र स्वायत्त संवैधानिक निकाय हो। मानव अधिकार आयोग ऐन, २०५३ बमोजिम २०५७ जेठ १३ मा स्थापना भएको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ बाट संवैधानिक हैसियत प्राप्त गरेको हो। नेपालको वर्तमान संविधानले समेत आयोगलाई संवैधानिक हैसियत प्रदान गरेको छ। नेपालको संविधानको धारा २४९ र राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन २०६८ को दफा ४ ले आयोगका अन्य काम, कर्तव्य र अधिकारहरू उल्लेख गरेको छ।

नेपालको संविधानले हरेक नागरिकका लागि समानता, सामाजिक न्याय र सामाजिक विभेदबाट मुक्तिको प्रत्याभूति गरेको छ भने, विद्यमान कानून एवं नेपाल पक्ष राष्ट्र रहेका मानव अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिहरूमा उल्लिखित अधिकार लगायत संविधानप्रदत्त समानता र आत्मसम्मानको सुनिश्चितताको थप प्रबन्ध राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन २०६८ ले पनि गरेको छ। संयुक्त राष्ट्र सङ्घको घोषणापत्रले मानवका मौलिक अधिकारहरू, मान र कदरका साथै महिला तथा पुरुषको समान अधिकारको पुनः पुष्टि याई गर्दै अझ बढी स्वतन्त्रता, सामाजिक प्रगति र जीवनस्तरको प्रवर्द्धन गर्ने अटोटे गरेको छ। मानव अधिकार राष्ट्रिय संस्थाहरूको अवस्थसँग सम्बन्धित सन् १९९३ को पेरिस सिद्धान्तले राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको स्वतन्त्रता र प्रभावकारी कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक न्यूनतम मापदण्ड स्थापित गरेको छ। नेपालको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले पनि लैङ्गिक विषयसँग सम्बन्धित विविध सवालहरूलाई जोड दिँदै सामाजिक प्रणालीमा गडेर रहेको लैङ्गिक असमानताजन्य समस्या समाधानका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट, शसक्तीकरण र लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई महत्व दिँदै आएको छ। त्यसैकारण, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको कार्यसम्पादनमा लैङ्गिक सवालहरूको प्राथमिकीकरणका लागि यस नीतिको तर्जुमा गरिएको हो।

२. उद्देश्य

- २.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको सङ्गठनात्मक संरचना, नीति तर्जुमा, कार्यक्रम निर्माण, बजेट विनियोजन, कार्यक्रम कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनभित्र लैङ्गिक समानता एकीकृत गर्नका लागि मार्गनिर्देश प्रदान गर्छ। सबैका लागि अवसरसहितको स्थिर, एकताबद्ध, समावेशी र समृद्ध कार्यस्थल बनाउनका लागि यस नीतिको तर्जुमा गरिएको हो।
- २.२ अन्य निकायका महाशाखा, विभाग र केन्द्रहरूका अन्य कार्यक्रमहरूसँग सहकार्यात्मक रूपमा यस लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिको कार्यान्वयन गर्ने परिकल्पना पनि आयोगको नीतिमा गरिएको छ। यद्यपि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नका लागि उद्देश्य, लक्षित समूह, संस्थागत व्यवस्था र चरणहरूलाई स्पष्ट पार्नु जरुरी छ।

३. मार्गनिर्देशक सिद्धान्त

- ३.१ सहभागिता र समावेशीकरण : यस नीतिअनुसार आयोगको नीति, कार्यक्रम तथा क्रियाकलापहरूको संरचना तयार गर्दा तिनमा महिला, पुरुष एवं यौनिक/लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता र समावेशीकरण सुनिश्चित हुनेगरी गरिनुपर्ने हुन्छ। लैङ्गिक उत्तरदायी नीति, कार्यक्रम, बजेट तर्जुमादेखि अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्मका सबै प्रक्रियामा त्यो प्रतिबिम्बित भएको हुनुपर्छ।
- ३.२ समानता र अविभेद : यस नीतिका अनुसार आयोगका नीति, कार्यक्रम तथा क्रियाकलापहरूबाट महिला, यौनिक/लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरू पनि समान रूपमा लाभान्वित हुनुपर्ने हुन्छ। यसअनुसार आयोगका प्रत्येक व्यक्तिलाई उसको पद जेसुकै भएपनि समान आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गरिनुपर्ने हुन्छ।
- ३.३ जवाफदेहिता : यो नीति आयोगसँग सम्बद्ध सबै व्यक्तिहरूका लागि बाध्यकारी हुनेछ। यस नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि संस्थागत तथा व्यक्तिगत जवाफदेहिता दुवै अत्यावश्यक हुन्छ।
- ३.४ पहुँचयुक्तता : यस नीतिअनुरूप आयोगले फरक क्षमता भएका व्यक्तिहरूका लागि समान पहुँच तथा समान अवसर प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ। पहुँचयुक्तताले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका साथसाथै वृद्धवृद्धा र ग्रामीण क्षेत्रका बासिन्दा लगायतको समावेशमा सहयोग पुऱ्याउँछ। राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कार्यक्रमहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू लगायत समाजका सबै तहका मानिसहरूका लागि पहुँचयुक्त हुनुपर्छ।

४. परिभाषा

यस नीतिको प्रयोजनका लागि -

- क. “आयोग” भन्नाले नेपालको संविधानको धारा २४८ बमोजिम स्थापना भएको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग भन्ने जनाउँछ।
- ख. “लैङ्गिक समानता” भन्नाले सबै लिङ्गका व्यक्तिहरूका लागि समान अधिकार, जिम्मेवारी तथा अवसर भन्ने जनाउँछ। यसको अर्थ सबै लिङ्गका व्यक्तिहरूका आकाङ्क्षा र आवश्यकताहरूलाई समान महत्त्व दिइनु हो।
- ग. “सचिव” भन्नाले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको सचिवलाई जनाउँछ।
- घ. “यौन प्रताडना” भन्नाले अवाञ्छनीय यौनजन्य कदम र यौनजन्य प्रकृतिका मौखिक वा शारीरिक व्यवहारलाई जनाउँछ। सो शब्दले कुनै व्यक्तिको रोजगारीका लागि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष सर्तका रूपमा रहेका वा कुनै व्यक्तिको कार्यसम्पादनलाई अनुचित ढङ्गले प्रभाव पार्ने नियतका साथ वा उसको कार्य वातावरणलाई भयपूर्ण, प्रतिक्ल वा अप्रिय बनाउने मनसायका साथ गरिने अवाञ्छनीय यौनजन्य कदम समेतलाई जनाउँछ।

ड. “सामाजिक समावेशीकरण” भन्नाले आयोगका क्रियाकलापमा अवसर, स्रोतमा पहुँच, आवाज र अधिकारको सम्मानमा अभिवृद्धिमार्फत् वञ्चितमा परेका मानिसहरूका लागि समाजमा सहभागिताका सर्तहरूमा सुधार ल्याउने प्रक्रियालाई जनाउँछ ।

५. औचित्य

- ५.१ नेपालका सबै मानिसहरूको मानव अधिकार संरक्षण एवं प्रवर्द्धनमा योगदान गर्ने कार्याधिकारसहितको संवैधानिक निकायका हैसियतले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले मानव अधिकारको अविच्छिन्न पाटोका रूपमा रहेका लैङ्गिक समानताका सवालहरूका विषयमा सम्बोधन गर्नु आवश्यक छ ।
- ५.२ आयोगको अधिल्लो रणनीतिक योजनाको मूल मान्यतामा उल्लिखित मानव अधिकारको संरक्षण एवं प्रवर्द्धन गर्ने जिम्मेवारीको सम्बोधन अनुरूप यस नीतिको विकास गरिएको हो । ती मान्यतामा- पहुँच, समानता र न्याय, जवाफदेहिता, निष्पक्षता, स्वतन्त्रता र स्वाधीनता, पारदर्शिता, सहभागिता र समावेशी एवम् विविधताको सम्मान रहेका छन् । लैङ्गिक समानता एक यस्तो विषय हो, जुन आयोगको मूल्य-मान्यतामा एक अभिन्न एवं सर्वव्याप्त विषयका रूपमा समेटिएको छ ।
- ५.३ यस लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिले आयोगका कामहरूका सबै पक्षमा लैङ्गिक समानतालाई एकीकृत गरिएको सुनिश्चित गर्नका लागि स्पष्ट नीतिगत मार्गनिर्देश गर्नेछ ।

६. प्रयोजन

- ६.१ आयोगको सङ्गठनात्मक संरचना र कार्य सञ्चालनभित्र लैङ्गिक समानतालाई साकार बनाउनका लागि यो नीति महत्वपूर्ण मार्गनिर्देशक ढाँचाको रूपमा रहेको छ । यस नीतिले आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी, स्वयंसेवी तथा प्रशिक्षार्थी (इन्टर्न) एवम् आयोगसँग सम्बद्ध सबैलाई समेट्छ । आयोगको परिसरभित्र वा बाहिर जहाँ सञ्चालित भएपनि, आयोगसँग सम्बद्ध औपचारिक वा अनौपचारिक सबै क्रियाकलापमा यो नीति लागु हुन्छ ।
- ६.२ यस नीतिले आयोगभित्र लैङ्गिक समानतालाई संस्थागत गर्नका लागि विस्तृत एवं रणनीतिक सिद्धान्तहरू प्रस्ताव गर्दै नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक दुवै पक्षमा लैङ्गिक समानतालाई समाहित गर्ने संस्थागत संस्कृतितर्फ उन्मुख हुन आवश्यक भएको स्वीकार गर्छ ।
- ६.३ यस नीतिको कार्यान्वयनका लागि स्पष्ट रणनीतिहरू उल्लेख भएको एक विस्तृत “लैङ्गिक समानता कार्ययोजना” तर्जुमा गरिनेछ । सो कार्ययोजना तयार गर्दा, आयोगमा आबद्ध सबै व्यक्तिहरू समावेश भएको सहभागितामूलक प्रक्रियामार्फत गरिनेछ ।
- ६.४ आवश्यकतानुसार जङ्गी तथा निजामती कर्मचारी, महिला अधिकारकर्मी, अभियन्ता र सङ्घसंस्थाहरू एवम् अन्य सरोकारवालाहरूसँगको बाह्य संलग्नतामा यस नीतिको आवश्यक सबलीकरण गरिनेछ ।

७. ढाँचा तथा परिकल्पना

- ७.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार ढाँचा, मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा-पत्र, महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेदको अन्त्यसम्बन्धी महासन्धि अनुरूप रहेको छ ।
- ७.२ लैङ्गिक समानताको अवधारणाले महिला, यौनिक/लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक तथा पुरुषहरूको आ-आफ्ना आवश्यकता अनुसारका न्यायोचित व्यवहारलाई जनाउँछ । यसले समान व्यवहार, वा फरक तर अधिकार, लाभ, दायित्व र अवसरका आधारमा समतुल्य मानिने व्यवहारलाई समेट्छ ।
- ७.३ लैङ्गिक समानता एक साभ्ना एवं अन्तरसम्बन्धित विषय हो । यसले जात/जातीयता, उमेर, लिङ्ग, यौन अभिमुखीकरण, अपाङ्गता, धर्म र स्थानका अन्तरसम्बन्धले असमानता, भेदभाव र वेफाइदाहरूलाई आकार दिइरहेका हुन्छन् र सीमान्तकृत समूह, धार्मिक अल्पसङ्ख्यक र यौनिक/लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक समूहका मानिसहरू लैङ्गिकतामा आधारित असमानताको बढी जोखिममा हुने गर्छन् भन्ने स्वीकार गर्दछ ।

८. नीति

यस नीतिलाई निम्न तीन क्षेत्रमा विभाजन गरिएको छ :

- ८.१ नीति तथा अभ्यासमा लैङ्गिक समानता,
- ८.२ लैङ्गिक संवेदनशील संस्थागत संस्कृतिको विकास,
- ८.३ गुनासो संयन्त्र ।

८.१ नीति तथा अभ्यासमा लैङ्गिक समानता

- ८.१.१ आयोगका सबै नीति, कार्यक्रम तथा क्रियाकलापहरू लैङ्गिक रुपमा संवेदनशील हुनेछन् । संस्थागत जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्नका लागि राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका सबै क्रियाकलापमा लैङ्गिक विषयमा ध्यान पुऱ्याइएको लेखाजोखा गर्न र सोअनुसार लैङ्गिक समानता प्राप्तिका लागि आवश्यक कदम चाल्न आयोगले अन्तिम निर्णय लिनुअघि तिनको अनुमोदन तथा परीक्षण गर्नेछ । यस नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नका लागि सबै कर्मचारीलाई क्रमशः लैङ्गिक संवेदनशील कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमासम्बन्धी तालिम दिइनेछ ।
- ८.१.२ तालिममा साथसाथै व्यक्तिगत एवं व्यावसायिक विकासका सबै पक्षमा महिला र पुरुषका लागि समान अवसरको सुनिश्चितता गरिनेछ । स्याहारको जिम्मेवारी भएका महिलाले कार्यालय बाहिर सञ्चालन हुने तालिममा सहभागी हुँदा लाभबाट बञ्चित हुन नपरोस् भन्ने अभिप्रायले आयोगले शिशुस्याहार सहायताको नीतिको अवलम्बन गर्नेछ ।

- ८.१.३ आयोगको परिसरभित्र र बाहिर महिला तथा यौनिक/लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यकहरूको सुरक्षा र आत्मसम्मान सुनिश्चित गर्नका लागि उनीहरूको लैङ्गिकतासँग सम्बन्धित आवश्यकताहरूको कदर गरिनेछ ।
- ८.१.४ महिला कर्मचारीहरू राष्ट्रिय कानून, नियमावली र आयोगको नीति अनुसारको मातृत्व संरक्षण (विदा र सुविधाका साथसाथै विभेदका विरुद्ध संरक्षण) का हकदार हुनेछन् । चुनौतीपूर्ण गर्भ, प्रजनन स्वास्थ्य समस्या र गर्भपतन भएका महिलाहरूको बिरामी र अन्य विदा सकिएको अवस्थामा उनीहरूका लागि विशेष विदाको प्रबन्ध गरिने वा घरबाटै काम गर्ने व्यवस्था गरिनेछ । खतरापूर्ण कार्यस्थल र वातावरणका कारण माथि उल्लिखित अवस्थाका महिलाहरूले नकारात्मक परिणाम भोग्नु नपरोस् भन्ने सुनिश्चित गर्नका लागि आवश्यक प्रबन्ध गरिनेछ ।
- ८.१.५ केन्द्रीय कार्यालयमा सञ्चालित दिवा-स्याहार केन्द्रलाई दिनको समयमा नवजात शिशु र साना बालबालिकाको रेखदेख र स्याहार गर्ने दिवा बालस्याहार संस्थाका रुपमा विकास गरिनेछ । त्यसैगरी, दिवा स्याहार केन्द्रको सुविधालाई प्राथमिकताका साथ प्रदेश र प्रदेश शाखा कार्यालयमा पनि विस्तार गरिनेछ ।
- ८.१.६ स्याहार एवं पारिवारिक जिम्मेवारी भएका कर्मचारीहरू लाभबाट बञ्चित हुन नपरोस् भन्ने सुनिश्चित गर्न उनीहरूलाई आवश्यक सहयोग गरिनेछ । कार्यालयहरूमा लचिलो कार्यसमय र विज्ञताको आधारमा जिम्मेवारी बहन गराउन ध्यान दिइनेछ ।
- ८.१.७ सम्पूर्ण श्रोत तथा अवसरहरू न्यायोचित तरिकाले विनियोजन गरिनुका साथै पद र लिङ्ग जे भएपनि सबैका लागि ती पारदर्शी बनाइने छन् ।
- ८.१.८ आयोगले आफ्नो संस्थाभित्र र सरोकारवालाहरूसँग सहकार्यात्मक तरिकाले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमहरू मार्फत् समानताजनक लैङ्गिक प्रतिनिधित्व र सामाजिक समावेशीकरणलाई प्राथमिकीकरण गर्नेछ ।
- ८.१.९ आयोगले आफ्ना सबै कार्य र प्रयासमा सामाजिक समावेशीकरण अभिवृद्धिका लागि बहिष्करण वा वर्ज्यतामा परेका समूहहरूसँग समन्वय गर्नेछ । राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक जीवनमा पूर्ण रुपले सहभागी हुनबाट रोक्ने अवरोधका सामना गरिरहेका समूह आयोगको कार्यक्रमको प्राथमिकतामा पर्नेछन् ।
- ८.१.१० आयोगले केन्द्रीय, प्रादेशिक र स्थानीय तहमा विभिन्न समिति एवं कार्यदलहरू गठन गर्दा लैङ्गिक सन्तुलन कायम गर्नेछ ।
- ८.१.११ आयोगले नेपाल सरकारद्वारा लागु गरिएका विद्यमान कानूनको समीक्षा गर्ने नीति अपनाएर यौन अभिमूखीकरणका आधारमा विभेद गर्ने कानून, नियमावली र नीतिहरूको संशोधन वा अन्त्य गरेर तिनलाई अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका संयन्त्रहरू अनुरूप बनाउन पहल गर्नेछ ।
- ८.१.१२ आयोगले कार्यालयका प्रमुखको जिम्मेवारी तोकदा समान लैङ्गिक प्रतिनिधित्व कायम गर्ने नीतिलाई पालन गर्नेछ ।
- ८.१.१३ आयोगले आफ्ना कार्यालयहरूमा मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता र मापदण्ड अनुरूपका सुरक्षित, प्रभावकारी, सहज पहुँचयुक्त एवं बाल संवेदनशील र लैङ्गिक संवेदनशील उजुरी व्यवस्थापन संयन्त्र विकास गर्नेछ ।

८.२ लैङ्गिक संवेदनशील संस्थागत संस्कृतिको विकास

- ८.२.१ लैङ्गिक समानतालाई वास्तविकतामा परिणत गर्न पूर्वसर्तको रूपमा रहने लैङ्गिक संवेदनशील संस्थागत संस्कृतिको निर्माणमा आयोगका सदस्य एवं कर्मचारीको जवाफदेहिता निश्चित गरिनेछ ।
- ८.२.२ मानव अधिकारको प्रवर्द्धन एवं संरक्षणका लागि स्थापित संवैधानिक निकायका रूपमा आयोग एक सुरक्षित र मर्यादित कार्यस्थल हुनेछ । आयोगमा कसैले पनि कुनैपनि प्रकारका भेदभाव र पूर्वाग्रहको अनुभवविना मर्यादित र सम्मानित रूपमा व्यवहार गरिएको महसुस गर्न सक्ने वातावरणको निर्माण गरिनेछ ।
- ८.२.३ कार्यस्थलमा मौखिक, शारीरिक, यौनजन्य वा मनोवैज्ञानिक लगायतका सबै प्रकारका हिंसा र प्रताडना प्रतिबन्धित हुनेछन् ।
- ८.२.४ आयोगमा नियुक्त हुने सबै कर्मचारीलाई कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य प्रताडना र लैङ्गिक संवेदनशीलताको तालिम प्रदान गरिनेछ । आयोगले आफ्नो जवाफदेहिता स्थापित गर्न र यस नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न कार्यस्थलमा हुने प्रताडना विरुद्ध शून्य सहनशीलताको नीतिसम्बन्धी पर्चा र पोष्टरहरू प्रष्टसँग देरिखने स्थानहरूमा राख्नेछ । सुरक्षित र मर्यादित कार्यस्थलको प्रवर्द्धन गर्ने संस्थागत संस्कृति विकास गर्नका लागि, कार्यस्थलमा हुने प्रताडनासम्बन्धी पुनर्ताजगी तालिम र नियमित छलफलको आयोजना गरिनेछ ।
- ८.२.५ सुरक्षित र मर्यादित कार्यस्थलका रूपमा आयोगले यस्तो संस्थागत संस्कृतिको विकास गर्नेछ, जहाँ कुनैपनि कर्मचारीले प्रताडनाको अनुभव गरेको खण्डमा औपचारिक प्रक्रियामा जान सहजता महसुस हुन्छ । कार्यस्थलमा हुने प्रताडनाका उजुरीहरूको संवेदनशीलतापूर्वक र गोपनीयताको ख्याल राख्दै सम्बोधन गरिनेछ ।

८.३ जवाफदेहिता र गुनासो संयन्त्र

- ८.३.१ यस नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुनिश्चित गर्न र समस्याहरूको सम्बोधन गर्नका लागि "लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति समिति" गठन गरिनेछ । सो समितिमा तपसिलबमोजिमका सदस्यहरू रहनेछन् । महाशाखा प्रमुखको पदमा महिला कर्मचारी नभएको अवस्थामा समिति गठन गर्दा लैङ्गिक सन्तुलनलाई पनि ध्यानमा राखिनेछ ।

तपसिल :

केन्द्रीय कार्यालयमा-

१. सचिव - संयोजक
२. प्रमुख, कानून महाशाखा- सदस्य
३. प्रमुख, प्रशासन महाशाखा- सदस्य
४. प्रमुख , अनुसन्धान महाशाखा- सदस्य
५. प्रमुख , लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण महाशाखा- सदस्य सचिव ।

प्रदेश/प्रदेश शाखा कार्यालयमा :

१. प्रदेश/प्रदेश शाखा कार्यालय प्रमुख - संयोजक
२. अधिकृत कर्मचारी एक - सदस्य
३. महिला अधिकृत कर्मचारी एक - सदस्य सचिव ।

- ८.३.२ आयोगका कर्मचारीहरूलाई समिति समक्ष गोप्य रुपमा उजुरी हाल्ने अधिकार हुनेछ । समितिले सम्बन्धित मुद्दामा निर्णय लिनका लागि पीडित र आरोपित दुवैको निष्पक्ष सुनुवाई गरेर निर्णय लिनेछ ।
- ८.३.३ महिलाहरूले सामना गर्ने विशेष अवरोधहरूको पहिचान गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई यस नीतिले स्वीकार्नेछ । यदि आफूभन्दा उच्च पदस्थ व्यक्ति पीडक रहेको लैङ्गिकतामा आधारित भेदभाव कसैले अनुभव गरेको भएपनि, आफ्नो मर्यादा गुम्ने र प्रति-हिंसा हुने डरविना उसले गुनासो संयन्त्रमा उजुरी दिन सक्नेछ । न्याय खोज्ने प्रक्रियाको अवधिभर र तत्पश्चात् पनि पीडितलाई सुरक्षित रहेको र सहयोग पाएको महसुस गराउने जिम्मेवारी गुनासो समितिका सदस्यहरूको हुनेछ ।
- ८.३.४ यो नीति प्रभावकारी ढङ्गले कार्यान्वयन भइरहेको सुनिश्चित गर्नका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण महाशाखाले वार्षिक रुपमा लैङ्गिक उत्तरदायी परीक्षण (gender responsive auditing) गर्नेछ । नीति र अभ्यासमा कुनै त्रुटि वा कमजोरी भएमा, परामर्श र सहभागितामूलक प्रक्रियामार्फत त्यसको सम्बोधन गरिनेछ ।
- ८.३.५ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण पद्धतिले केवल आवश्यकतामा परेकाका लागि मात्र नभएर सबै कर्मचारीका लागि समान अधिकार, अवसर र मूलप्रवाहको प्रत्याभूति गर्नेछ ।
- ८.३.६ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिको अङ्गका रुपमा आयोगका सबै साभेदार संस्था र सरोकारवालाहरूले महिला सशक्तीकरण, लैङ्गिक समानता र सामाजिक विविधताका सवालहरूको सम्बोधन गर्नु अनिवार्य हुने आयोगको दृष्टिकोण रहनेछ ।

९. नीतिको समीक्षा

हरेक एकदेखि तीन वर्षमा यस नीतिको समीक्षा गरिनेछ । आयोगको रणनीतिक दिशा परिवर्तन भएको अवस्थामा आयोगले नीतिको समीक्षा गर्नुपर्ने आवश्यकता महसुस गरेमा, रणनीतिक दिशामा भएको परिवर्तनसँगै यो नीतिको पनि अनुकूलन भएको सुनिश्चित गर्नका लागि कुनैपनि समयमा समीक्षा गर्न सकिनेछ ।

संवत् २०७७ साल असोज २८ गतेको आयोगको बैठकले गरेको निर्णय अनुसार यो नीति लागु भएको हो ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

हरिहरभवन, ललितपुर, नेपाल

पो.ब.नं. : १९८२, काठमाडौं, नेपाल ।

फोन : ०१-५०१००१५/१६/१७/१८

हटलाइन : ०१-५०१००००

फ्याक्स : ०१-५५४७९७३, ५५४७९७४

ई-मेल : nhrc@nhrcnepal.org

वेबसाइट : www.nhrcnepal.org