

सर्वोदय विकासका लागि अभियान नेपाल  
(सर्वोदय नेपाल) जुम्ला

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (GESI)  
नीति-२०७०  
(पहिलो संशोधन-२०७५)



## प्रस्तावना

आफ्नो संस्थागत संरचना तथा परियोजना र कार्यक्रमहरूलाई लैङ्गिक संवेदनशील, लैङ्गिक मैत्री र सामाजिक रूपमा समावेशी बनाउदै कार्यान्वयन गर्ने तथा स्थानीय स्तरमा रहेका संस्था र समुदायलाई, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका सवालमा सम्बेदनशील बनाउदै उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका आधारमा नीति निर्माण, निर्णय प्रक्रिया र कार्यान्वयनमा समान सहभागिता सुनिश्चित गर्दै ती वर्गको श्रोत माथिको पहुँच, नियन्त्रण तथा विकासका प्रतिफलहरूमा समान अवसरहरू सिर्जना गरि जीविकोपार्जनमा सुधार भई सशक्तिकरण तर्फ उन्मुख गराउने उद्देश्यले सर्वोदय नेपाल को विधान, २०७० को परिच्छेद ७ को धारा २५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी यस संस्थाको कार्यसमितिले यो लैङ्गिक नीति, २०७० विकास गरि पारित भई लागु गरेको छ ।

## परिच्छेद-१

### १. प्रारम्भिक

- क) यो लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (GESI) नीति सर्वोदय नेपाल, ललितपुरको कार्यसमितिका पदाधिकारी तथा सदस्यहरू, साधारण सदस्यहरू, कर्मचारीहरू तथा स्वयंसेवकहरूको हकमा पुर्ण रूपमा लागु हुनेछ ।
- ख) यो नीति (संशोधित) २०७० मंसिर १ गते बसेको संस्थाको कार्यसमितिको बैठकको निर्णय अनुसार २०७० फाल्गुण १ गते बाट लागू हुनेछ ।

### २. परिभाषा

- विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस नीतिमा
- क) संस्था भन्नाले सर्वोदय विकासका लागि अभियान नेपाललाई बुझनुपर्दछ ।
- ख) नीति भन्नाले संस्थाको यो लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण (GESI) नीतिलाई सम्झनुपर्दछ ।
- ग) कार्यसमिति भन्नाले संस्थाको विधान बमोजिम गठन भएको कार्यसमितिलाई बुझनुपर्दछ ।
- घ) पदाधिकारी भन्नाले संस्थाको विधानको बमोजिमका कार्य समितिका विभिन्न मुख्य पदहरूमा रहेका व्यक्तिहरूलाई बुझनुपर्दछ ।
- ङ) साधारण सदस्य भन्नाले संस्थाको विधान बमोजिम संस्थाको सदस्यता प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूलाई बुझनुपर्दछ ।
- च) कर्मचारी भन्नाले मासिक पारिश्रमिक पाउने गरी नियुक्त भई काममा संलग्न व्यक्तिहरूलाई बुझनुपर्दछ ।
- छ) स्वयंसेवक भन्नाले कुनै आर्थिक सुविधा प्राप्त नगरी आफ्ना अनुभव बढाउनको लागि वा सामाजिक सेवाका काममा संलग्न हुने इच्छा राखी संस्थाको निर्णय अनुसार काममा संलग्न भएका व्यक्तिहरूलाई बुझनुपर्दछ ।
- ज) विदा भन्दा संस्थाको कर्मचारी प्रशासन नियमावली तथा यस नीति बमोजिम पाउने विदालाई सम्झनुपर्दछ ।
- झ) क्षमता विकास भन्नाले तालिम, अध्ययन भ्रमण तथा अन्य विभिन्न उपायहरूद्वारा वर्तमान क्षमता बढाउन गरिने प्रयासलाई बुझनुपर्दछ ।

- ब) अवसर भन्नाले संस्थामा संलग्न व्यक्तिहरूलाई आर्थिक आर्जन वा ज्ञान सीप बढाउनका लागि प्राप्त हुने मौकालाई बुझ्नुपर्दछ ।
- ट) सामाजिक बञ्चितकरणमा परेका समुदाय भन्नाले गरीब, महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, बेरोजगार युवा, द्वन्द्व प्रभावित जनता, बालबालिका, शारीरिक अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई जनाउँछ ।

३. नियमावलीको व्याख्या गर्ने अधिकार :

१. यस नीतिले गरेको व्यवस्थामा कुनै प्रकारको द्विविधा उत्पन्न भएमा वा प्रश्न उठेमा सरोकारवालाले संस्थाको कार्यसमितिमा निर्णयार्थ पेश गर्नु पर्नेछ ।
२. यस नियमावलीको व्याख्या गर्ने अन्तिम अधिकार संस्थाको विधान २०७० (संशोधित) को परिच्छेद ७ को धारा २५ बमोजिम कार्यसमितिमा हुनेछ ।

### परिच्छेद-२

४. संस्थागत संरचना सम्बन्धी व्यवस्था :

४.१ संस्थाको कार्यसमितिमा सहभागिता:

१. संस्थाको कार्यसमितिको पदाधिकारीहरूमा कम्तीमा कुनै एक पदमा महिलाहरूको सहभागिता हुनेछ र कार्यसमितिको कुल संरचनामा कम्तीमा १०० प्रतिशत महिलाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गरिनेछ ।
२. संस्थाको साधारण सभाबाट कार्यसमितिको गठन हुँदा जुन पदमा महिलाको चयन भएको हो सो पद कुनै कारणले रिक्त हुन गएमा सो पदमा बाँकी अवधिको लागि समेत महिला नै चयन गरिनेछ ।
३. संस्थाको कार्यसमिति समावेशी गराइनेछ ।

४.२ संस्थाका साधारण सदस्यहरूमा सहभागिता:

१. संस्थाको साधारण सदस्यहरू मध्ये महिलाहरूको संख्या कम्तीमा ५१ प्रतिशत हुनेछ ।
२. यो नीति लागू हुँदा उक्त संख्याको अनुपात यस नीति बमोजिम नभएमा लागू भएको मिति देखि १ वर्षसम्ममा उक्त संख्याको अनुपात संस्थाको कार्यसमितिले मिलाउनेछ ।
३. साधारण सदस्यता वितरण गर्दा सामाजिक समावेशीकरणलाई ध्यान दिदै पछाडी पारीएका वर्ग वा जाती समेतलाई सदस्यता वितरण गरिनेछ ।

४.३ संस्थाका कर्मचारीहरूमा सहभागिता:

१. संस्थाको आन्तरिक वा बाह्य कुनै पनि श्रोतमा संचालन भएका कार्यक्रममा संलग्न हुने महिला कर्मचारीहरूको संख्या पनि कम्तीमा ३३ प्रतिशत कायम गर्न अधिकतम पहल हुनेछ ।
२. सामान्यतः बराबरी संख्यामा महिला पुरुष कर्मचारी नियुक्ती गर्ने प्रक्रियालाई अवलम्बन गरिनेछ तर विशेष/प्राविधिक कामको सन्दर्भमा उपलब्धताका आधारमा कर्मचारी छनौट गरिनेछ ।
३. कर्मचारी छनौट गर्दा सामाजिक समावेशीकरणलाई ध्यान दिदै पछाडी पारीएका वर्ग वा जाती समेतलाई समेत प्राथमिकतामा पारिनेछ ।

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

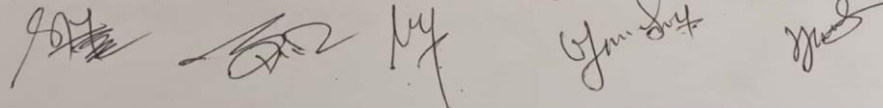
*[Signature]*



- ४.४ संस्थामा संलग्न हुने स्वयंसेवकहरुमा सहभागिता:  
संस्थामा संलग्न हुने महिला स्वयंसेवकहरुको संख्या पनि कम्तिमा ३३ प्रतिशत कायम गर्न अधिकतम पहल हुनेछ ।

### परिच्छेद-३

५. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणकालागि विशेष व्यवस्था :
- ५.१. कर्मचारीको लागि अनुभव सम्बन्धी व्यवस्था :  
संस्थाको कर्मचारीहरु छनौट गर्दा यस संस्थाको कर्मचारी प्रशासन नियमावली बमोजिम अनुभव मध्येमा पुरुषको लागि तोकिएको अनुभव भन्दा १ वर्ष कम भए पनि महिलालाई योग्यता पुगेको मानिनेछ ।
- ५.२. कार्यालय समय सम्बन्धी व्यवस्था :  
संस्थाको कार्यालय संचालन समयमा महिलाहरुलाई कार्यालय शुरु हुने समयमा १५ मिनेट ढिलो आउन पाउनेछन् ।
- ५.३. क्षमता विकास अवसर सम्बन्धी व्यवस्था:  
१. संस्थाको आन्तरिक रुपमा वा अन्य सरोकारवाला संस्था निकायहरुबाट प्राप्त हुने तालिम, भ्रमण तथा अन्य क्षमता अभिवृद्धिका अवसरहरुमा संस्थामा अ.बद्ध महिला र पुरुषलाई समानुपातिक रुपमा सहभागिताको अवसर दिइनेछ तर कुनै परियोजनामा संलग्न कर्मचारी महिला वा पुरुषको हकमा कार्यक्रमको माग अनुरूप सहभागिता गराइनेछ ।  
२. तालिम तथा अन्य क्षमता अभिवृद्धिका अवसरहरुमा कोटा पुऱ्याउने भन्दा पनि आवश्यकताको आधारमा समेत सहभागिता गराइनेछ ।
- ५.४. विशेष अवस्थामा दिईने सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था:  
कुनै महिला कर्मचारीको ६ महिनासम्मको बच्चा भएमा तालाई दिउँसो बढिमा ३० मिनेट शिशुलाई दुध खुवाउन समय दिइनेछ ।
- ५.५. विदा सम्बन्धी व्यवस्था :  
महिला कर्मचारी गर्भवती भएमा सुत्केरी हुनु अघि र पछि गरी निजले प्रसुति विदा ६० दिनसम्म लिन पाउनेछन् । कुनै पुरुष कर्मचारीको श्रीमती सुत्केरी भएमा समेत उक्त पुरुष कर्मचारीले १ महिनासम्म (३० दिन) विदा पाउनेछन् । यस्तो प्रसुति विदा बस्ने महिला वा पुरुष कर्मचारीले पुरा तलब पाउनेछन् तर यो विदा सेवा अविधभरमा दुईपटक मात्र पाइनेछ ।
- ५.६. पारश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था:  
महिला तथा पुरुष सदस्य, कर्मचारी तथा स्वयंसेवकहरुले बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी, सम्पादन गर्नुपर्ने कामको विवरण र पारश्रमिकमा कुनै भिन्नता रहने छैन ।





### परिच्छेद-४

६. परियोजना/कार्यक्रमको प्रस्तावना, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने क्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण :

६.१. परियोजना/कार्यक्रमको प्रस्तावना तथा योजना तर्जुमा गर्ने क्रममा निम्न कुराहरु ध्यान दिईनेछ ।

१. योजना तर्जुमाकालागि भएको भेलामा महिला तथा बञ्चित्तीकरणमा परेका समुदायको समानुपातिक उपस्थिती रहे/नरहेको
२. बञ्चित्तीकरणमा परेका समुदायको भावना वा चाहनालाई सम्बोधन गर्ने योजना बने/नबनेको
३. योजनाले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको लागि सकारात्मक विभेदको सिद्धान्त अपनाइए/नअपनाएको
४. परियोजना/कार्यक्रम संचालनकालागि अन्य निकायमा पेश गर्ने प्रस्तावनामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणसंग सम्बन्धित गतिविधि रहे/नरहेको
५. अन्य संघ संस्था तथा संगठनहरुलाई समेत लैङ्गिक समानताका लागि प्रोत्साहन गर्न तालिम तथा गोष्ठी र लैङ्गिक चेतनामूलक कार्यक्रम संचालन गर्नेछ । यस्ता कार्यक्रमहरु संस्था आफै र अन्य कुनै संस्थासंग साभेदारी रुपमा समेत गर्नेछ ।

६.२ परियोजना/कार्यक्रम कार्यान्वयनको क्रममा निम्न कुराहरु ध्यान दिईनेछ ।

१. योजनामा भए अनुसार लक्षित समुदायका महिला, दलित वा अन्य बञ्चित्तीकरणमा परेका समूहहरुको उपस्थितिमा कार्यक्रम हुने गरेको/नगरेको
२. तालिम तथा सशक्तिकरणको कार्यक्रममा महिला, दलित वा अन्य बञ्चित्तीकरणमा परेका समूहहरुको सहभागिता भए/नभएको
३. महिला, दलित वा अन्य बञ्चित्तीकरणमा परेका समूहहरुको समावेशितालाई महत्व दिई उनीहरुको आवश्यकतालाई सम्बोधन हुने प्रकृतीले गतिविधीहरु कार्यान्वयन भए/नभएका
४. कार्यक्रमको संचालनको अवधिमा गठित विभिन्न समिति/उप-समितिहरुमा महिला तथा दलित वा अन्य बञ्चित्तीकरणमा परेका समूह र समुदायको प्रतिनिधिहरुको समानुपातिक सहभागिता भए/नभएको

६.३ अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको क्रममा निम्न कुराहरु ध्यान दिईनेछ ।

१. कार्यक्रमले लक्षित गरेको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको उद्देश्य पूरा भए/नभएको
२. कार्यक्रमले समुदायको महिला तथा बञ्चित्तीकरणमा परेका समुदायको सोंच र व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याए/नल्याएको
३. तालिम तथा सशक्तिकरणको कार्यक्रममा योजना अनुरूप महिला, दलित वा अन्य बञ्चित्तीकरणमा परेका समूहहरुको सहभागिता तथा लाभान्वित भए/नभएको
४. सम्बन्धित महिला तथा बञ्चित्तीकरणमा परेका समुदायले परियोजना/कार्यक्रमलाई उपलब्धिमूलक भएको भन्ने महशुस गरे/नगरेको



## परिच्छेद-५

### ७. विविध

#### ७.१ नीतिको प्रभावकारीता अध्ययन समिति गठन

संस्थामा यो नीतिको कार्यान्वयन भए नभएको बारेमा अध्ययन गरी संस्थाको कार्यसमितिलाई पेश गर्न र नीतिको कार्यान्वयन भएर वा नभएर कसैलाई मर्का परेमा त्यस बारे सुनुवाई गर्नको लागि कार्यसमितिलाई १ जना महिलाको संयोजकत्वमा कार्यसमितिको निर्णय अनुसार बढिमा ३ जनाको नीतिको प्रभावकारीता अध्ययन समिति गठन हुनेछ र सो समितिले वर्षमा १ पटक सो सम्बन्धी अध्ययन गरि सिफारीस सहित कार्यसमितिको बैठकमा प्रतिवेदन पेश गर्नेछ ।

#### ७.२ नीतिमा व्यवस्था नभएको अवस्थामा

यस नीतिमा व्यवस्था नभएको कुरा संस्थाको विधान, अन्य नियमावलीहरु तथा साधारण सभा तथा कार्यसमितिबाट निर्णय भए बमोजिम हुनेछ ।

#### ७.३ संस्थासँग सम्बन्धित व्यक्तिहरुको व्यवहार

कुनै पनि महिला, दलित वा अन्य बञ्चित्ताकरणमा परेका समूहहरुलाई समुदाय तथा लिङ्गको आधारमा होच्याउने वा निजहरुको मर्यादामा आँच आउने खालका शब्द, उखान-टुक्का, किम्बदन्तीको प्रयोग प्रयोग गरिनेछैन । ती वर्गको ईज्जत तथा प्रतिष्ठामा आँच आउने कुनै पनि अभद्र तथा गैह्र कानुनी व्यवहार संस्थाका कुनै पनि सदस्य तथा कर्मचारीहरुबाट भएको उजुरी परेमा त्यसको छानबीन तथा न्याय दिलाउनका लागि एक छुट्टै संस्थागत न्यायिक समितिको गठन गरिनेछ । उक्त समितिको सिफारीसमा कार्यकारिणी समितिले सो नीन्दनीय कार्यमा संलग्न सदस्य तथा कर्मचारीलाई आवश्यक कारवाही गर्नेछ ।

#### ७.४ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी तालिम तथा सशक्तिकरण

कुनै पनि परियोजनामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको पाटोलाई समावेश गरिनेछ र संस्थाका पदाधिकारी, सदस्य तथा कर्मचारिहरुकालागि नियमित रुपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी अभिमूखिकरण गरिनेछ ।

