

श्री सुजय जी

पुजा

Pramila NSR

31/1/21

अपाङ्गता पुनर्स्थापना समाज, धादिङ लैङ्गिक नीति

२०८२

१. भूमिका

अपाङ्गता पुनर्स्थापना समाज (Disability Rehabilitation Society - DRSD), धादिङ वि.सं. २०७० सालमा अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा अपाङ्गता भएका व्यक्तिका अभिभावकहरूको पहलमा स्थापित एक गैरसरकारी, गैरधार्मिक, गैरराजनीतिक र मुनाफारहित सामाजिक संस्था हो। यस संस्थाको उद्देश्य अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको मानव अधिकारको सुनिश्चितता, पुनर्स्थापना र सामाजिक समावेशीकरणका लागि काम गर्नु हो। संस्थाले धादिङ जिल्लाभरिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षमता विकास, सीपमूलक तथा आयमूलक तालिम मार्फत आर्थिक शसक्तिकरण, गुणस्तरीय शिक्षा, स्वास्थ्य उपचार, सहायक सामग्री वितरण, स्वरोजगार तथा पहुँचयुक्तता प्रवर्धन लगायतका कार्यक्रममार्फत उनीहरूको गुणस्तरीय र सम्मानजनक जीवनयापनको लागि काम गर्दै आएको छ। संस्थाले नेपालको संविधान २०७२, अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी महासन्धी (यूएनसीआरपीडी) २००६, अपाङ्गता अधिकार ऐन २०७४, र नियमावली २०७७ मा उल्लेखित विभिन्न प्रावधानहरूको कार्यान्वयन गराउन निरन्तर जनवकालत, जनचेनता र दबावमूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिरहेको छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार प्रचलन र सुनिश्चितताको लागि यो संस्थाले आफ्ना विभिन्न गतिविधिहरूलाई स्थानीय सरकार, नागरिक समाज, गैर सरकारी तथा नीजि क्षेत्र, सञ्चार माध्यमहरू र अपाङ्गताको सवालमा सरोकार राख्ने सबै सरोकारवालासँग सहकार्य गर्दै अगाडी बढाइरहेको छ।

विभिन्न किसिमका लैङ्गिक भेदभाव तथा समाजको पुरातन मुल्य र मान्यताहरूले स्थापित गरेको महिला र पुरुष विचको शक्ति असन्तुलनले समाजलाई विकासको गतिमा अगाडी वढाउन विभिन्न अवरोधहरूको सृजना गरेको छ। पितृ सत्तात्मक सोच र संरचनाहरूको प्रभावबाट समाज मुक्त भइनसकेको कारण यसको प्रभाव अपाङ्गता भएका व्यक्तिको समुदायमा पनि देखिन्छ। यस क्षेत्रमा महिलामाथि विभिन्न प्रकारका असमान व्यवहार, भेदभाव, हिंसा लगायत नेतृत्व तहमा वा विभिन्न संस्थागत गतिविधिहरूमा महिलाको कम सहभागिताहुने गरेको छ।

अपाङ्गता पुनर्स्थापना समाज धादिङ सँधै महिला, पुरुष लगायत अन्य प्रकृतिका लैङ्गिक पहिचान व्यक्तिहरूबीचको समानता र समान शक्ति सन्तुलनमा विश्वास गर्ने संस्था हो। लैङ्गिक आधारमा गरिने कुनै पनि प्रकारका भेदभावमा यस संस्थाले शुन्य सहनसिलता अपनाउँछ। तसर्थ यसै उद्देश्य अन्तर्गत संस्थाको संरचना, परियोजना र गतिविधिहरूमा महिला, पुरुष तथा अन्य लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिको समान सहभागति प्रवर्धन गर्न, महिलामाथि हुने भेदभाव तथा असमान व्यवहार अन्त्य गर्न, अपाङ्गता भएका महिलाको नेतृत्व र सहभागितालाई प्रवर्धन गर्न र उनीहरूमाथि हुने हिंसा र दुर्व्यवहारलाई रोक्नयो लैङ्गिक नीति जारी गरिएको छ। यो नीति संस्थाका साधारण सदस्य, कार्य समिति, अन्य समिति तथा उपसमितिहरू, कर्मचारी, स्वयमसेवक वा

श्री सुजय जी

पुजा

Pramila NSR

31/1/21

श्री

अध्यक्ष
Sujany
पुजा
NSF

संस्थासँग अल्पकाल वा दीर्घकालिन रूपमा आवद्ध भएर काम गर्ने कुनैपनि संस्था, समुह वा व्यक्ति सबैको हकमा लागु हुनेछ।

परिभाषा र अवधारणाहरू

लैङ्गिक भेदभाव: लैङ्गिक भेदभाव भन्नाले महिला वा पुरुष भएको वा अन्य कुनै लैङ्गिक पहिचानको भएकै आधारमा व्यक्ति वा समुहमाथि गरिने असमान व्यवहार वा भेदभाव।

लैङ्गिक हिंसा वा दुर्व्यवहार: महिला वा पुरुष भएकै आधारमा वा अन्य लैङ्गिक पहिचान भएकै आधारमा व्यक्तिमाथि गरिने अपमान, शोषण, दमन, उत्पिडन, हिंसा, अत्याचार वा दुर्व्यवहार।

यौन हिंसा, उत्पिडन, दुर्व्यवहार: नेपालको प्रचलित कानून र नियमहरूमा उल्लेखित यौन हिंसा, उत्पिडन, दुर्व्यवहार सम्बन्धी परिभाषा र व्याख्या अनुसार।

२. उद्देश्य

यस नीतिका उद्देश्यहरू देहायबमोजिम रहेका छन्,

क) संस्थाका विभिन्न संरचना, परियोजना र गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता प्रवर्धन गर्नु।

ख) संस्थाका विभिन्न संरचना, परियोजना र गतिविधिहरूमा हुन सक्ने संभावित लैङ्गिक हिंसा र दुर्व्यवहार अन्त्य गर्नु।

३. नीति लागू हुने क्षेत्र

३.१. यो नीतिको परिपालना देहायका व्यक्ति, समुह र संरचनाले अनिवार्य गर्नुपर्नेछ।

क) संस्थाका साधारण सदस्यलगायत कार्यसमिति, उपसमिति, कार्यदल आदिमा आवद्ध रहेर काम गर्ने व्यक्तिहरू।

ख) संस्थाका कार्यरत कर्मचारी तथा स्वयंसेवक

ग) संस्थाको विभिन्न कामसँग आवद्ध रहेका वस्तु तथा सेवा आपूर्तिकर्ता, परामर्शदाता र विज्ञ व्यक्तिहरू।

घ) विभिन्न काम वा परियोजनासँग जोडिएका साझेदार संस्थाका व्यक्तिहरू।

४. मूल सिद्धान्तहरू

४.१. यस नीतिका मूल सिद्धान्तहरू देहायबमोजिम रहेका छन्।

क) समानता र समावेशिता: महिला, पुरुष तथा अन्य लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिहरूविक समानता र समान व्यवहार। संस्थाका संरचना, परियोजना, कार्यक्रम र गतिविधिहरूमा सबैको समावेशिकरण।

ख) गैरभेदभाव: लैङ्गिकको आधारमा गरिने सबै प्रकारका भेदभाव र असमान व्यवहारको अन्त्य।

श्री
Sujany
पुजा
NSF

पुजा

[Signature]

Sujay

पुजा अर्थी

[Signature]

[Signature]

NSP

Pramila

- ग) सहभागिता: संस्थाको संरचना, परियोजना, कार्यक्रम र गतिविधिहरूमा अपाङ्गता भएका महिला र अन्य लैङ्गिक पहिचान भएकाहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता ।
- घ) हिंसा र दुर्व्यवहार विरुद्ध शुन्य सहनशिलता: संस्थाभित्र विभिन्न संरचना, कार्यक्रम, गतिविधि भित्र लैङ्गिक आधारमा हुने कुनै पनि प्रकारको हिंसा वा दुर्व्यवहारको विरुद्ध शुन्य सहनशिलता अपनाउने ।
- ङ) विविधताको सम्मान: लैङ्गिक तथा अपाङ्गताको विविधतालाई पूर्ण सम्मान गर्ने ।

५. लैङ्गिक समानताको विषयमा अपनाउनुपर्ने न्यूनतम आचारसंहिता

५.१. यस संस्थाका साधारण सदस्य, कार्यसमिति, उपसमिति, कार्यदल, कर्मचारी, स्वयमसेवक, सेवा प्रदायक वा संस्थासँग आवद्ध साझेदार लगायत जोकोहिले पनि देहायबमोजिम न्यूनतम आचारसंहिता पालना गर्नुपर्नेछ ।

- क) संस्थाको संरचना, कार्यक्रम र गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता कायम गर्ने र यसलाई प्रवर्धन गर्ने ।
- ख) लिङ्गको आधारमा कसैलाई पनि कुनै प्रकारको भेदभाव वा असमान व्यवहार, दुर्व्यवहार, हिंसा वा अपमान गरिनेछैन ।
- ग) लिङ्गको आधारमा कसैलाई कुनै प्रकारको शोषण वा अनुचित व्यवहार गरिनेछैन ।
- घ) पद वा शक्तिको दुरुपयोग गरि कुनै पनि प्रकारको लैङ्गिक भेदभाव, हिंसा वा दुर्व्यवहार गरिनेछैन ।
- ङ) महिलाहरूमाथि हुने सबै प्रकारका हिंसा, दुर्व्यवहार र भेदभावहरू अन्त्यको लागि प्रतिवद्ध र क्रियाशिल रहने ।
- च) दैनिक कामकाजमा लैङ्गिक भेदभाव वा महिलाहरूप्रति अपमान जनाउने भाषा र शब्दावलीहरूको प्रयोग नगर्ने ।

६. कार्यस्थलमा लैङ्गिक समानता

- क) संस्थाभित्र गरिने कर्मचारी छनोट, समितिहरूको गठन प्रकृत्यामा कुनै पनि प्रकारको लैङ्गिक भेदभाव गरिनेछैन । योग्यताको आधारमामहिला वा अपाङ्गता भएका भएका महिलालाई यस्ता अवसरहरूमा प्राथमिकता दिइनेछ ।
- ख) कार्यालयमा महिलाहरूलाई नियमानुसार पाउने सामान्य विदा बाहेक नेपाल सरकारको नियम र अभ्यास अनुसार सुत्केरी विदा दिइनेछ र यस विषयमा विस्तृत रूपमा कर्मचारी नियमावलीमा उल्लेख गरिनेछ ।

[Signature]

पुजा

पुजा

Sujay

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Pramila

अर्थी



NSP

पुष्पा



Sujan

पुष्पा

NSP

अभिनव

NSP

Pramila NSP

- ग) कार्यालयमा काम गर्ने सबै कर्मचारी, कार्यसमिति सदस्य तथा पदाधिकारी, स्वयमसेवक, परामर्शदाता सबैलाई लैङ्गिक समानता र लैङ्गिक मैत्री व्यवहारको बारेमा अभिमुखिकरण दिइनेछ ।
- घ) कार्यस्थलमा उपलब्ध शौचालय लगायतका अन्य सेवा सुविधाहरू लैङ्गिक मैत्री र पहुँचयुक्त हुनेछन ।

७. परियोजना, कार्यक्रम र गतिविधिहरूमा लैङ्गिक समानता

- क) संस्थाले सञ्चालन गर्ने परियोजना तथा कार्यक्रमहरूमा अपाङ्गता भएका महिलाहरूको समान सहभागिता र प्रतिनिधित्व अभिवृद्धि गर्न आवश्यक मापदण्ड निर्माण गरि लागू गरिनेछ ।
- ख) परियोजनाका कर्मचारी तथा परियोजनासँग आवद्ध अन्य सरोकारवालाहरूलाई लैङ्गिक समानता र लैङ्गिक मैत्री व्यवहारको बारेमा तालिम तथा अभिमुखिकरण दिइनेछ ।
- ग) संस्थाबाट सञ्चालित कार्यक्रम तथा परियोजनाहरूमा नेतृत्वकर्ता, समन्वयकर्ता, विज्ञ, प्रशिक्षक लगायत अन्य विभिन्न भूमिकामा सकेसम्म महिलाहरूलाई प्रवर्धन गरिनेछ ।
- घ) अपाङ्गता भएका महिलाको शसक्तिकरण, क्षमताविकास र नेतृत्व विकासका लागि लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ । अपाङ्गता भएका महिलाभित्र पनि दलित, जनजाति, र अन्य सिमान्तकृत समुदायको सहभागितामा जोड दिइनेछ ।
- ङ) अपाङ्गताको वर्गीकरणको आधारमा सबै प्रकारको अपाङ्गताको सहभागिता र अति अशक्त र पूर्ण अशक्त अपाङ्गता भएका महिलाको सहभागितालाई विशेष प्राथमिकता दिइनेछ ।
- च) महिला र पुरुष बाहेक अन्य लैङ्गिक पहिचानभित्र पर्ने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सहभागितालाई प्रवर्धन गरिनेछ ।
- छ) कार्यक्रम तथा परियोजनाहरू निर्माण गर्दा अपाङ्गता भएका महिला तथा अन्य लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिका सवालहरूलाई विशेष ध्यान दिइनेछ ।

८. लैङ्गिक हिंसा र यौन उत्पीडन विरुद्ध गुनासो दर्ता

८.१. संस्थाको कार्यक्रम, परियोजना वा कार्यस्थलमा हुने सक्ने संभावित लैङ्गिक भेदभाव, हिंसा, दुर्व्यवहार, यौन हिंसा, यौन उत्पीडन तथा दुर्व्यवहारलाई रोक्न वा निषेध गर्न देहायबमोजिम गरिनेछ ।

- क) कार्यस्थलमा वा संस्थाको कार्यक्षेत्र वा अधिकारभित्र पर्ने कुनै पनि ठाउँमा कुनै प्रकारको लैङ्गिक भेदभाव, हिंसा वा दुर्व्यवहार भएको देखेमा, सुनेमा वा कुनै आसंका भएमा लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति (Gender Focal Person) लाई जानकारी गराउनु हरेक व्यक्तिको दायित्व तथा जिम्मेवारी हुनेछ ।

पुष्पा

Sujan

NSP

पुष्पा



अभिनव

Pramila

पुष्पा NSP

शुभ

Sujay

पुजा अर्का
पुजा अर्का

Bramila
NSP

१०. अभिमुखिकरण र प्रतिवद्धता

१०.१. हरेक नयाँ नियुक्त हुने कर्मचारी वा स्वयम सेवकलाई लैङ्गिक नीति र लैङ्गिकमैत्री व्यवहारमा न्यूनतम पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिताको बारेमा अभिमुखिकरण गरिनेछ र संस्थाको लैङ्गिक नीतिप्रति पूर्ण प्रतिवद्धता पत्रमा हस्ताक्षर गराइनेछ ।

१०.२. कुनै बस्तु वा सेवा आपूर्ति गर्न वा परामर्श सेवा दिन संस्थासँग आवद्ध हुने कुनै पनि व्यक्ति संस्था वा समुहलाई लैङ्गिक नीति, र लैङ्गिक मैत्री व्यवहारका लागि न्यूनतम पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिताको बारेमा अभिमुखिकरण गरिनेछ र संस्थाको लैङ्गिक नीति प्रति पूर्ण प्रतिवद्धता पत्रमा हस्ताक्षर गराइनेछ ।

१०.३. संस्थाका सबै पदाधिकारी, सदस्य, समिति तथा उपसमितिका सदस्य तथा पदाधिकारी, साधारण सदस्य सबैलाई लैङ्गिक नीति, र लैङ्गिक मैत्री व्यवहारका लागि न्यूनतम पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिताको बारेमा अभिमुखिकरण गरिनेछ र संस्थाको लैङ्गिक नीति प्रति पूर्ण प्रतिवद्धता पत्रमा हस्ताक्षर गराइनेछ ।

११. क्षमता अभिवृद्धि

११.१. संस्थाभित्र लैङ्गिक समानता र लैङ्गिक मैत्री वातावरण निर्माण गर्नको लागि कर्मचारी, कार्यसमिति वा साधारण सदस्यहरूको क्षमता विकासको लागि देहायबमोजिम गरिनेछ ।

क) संस्थाभित्रै लक्षित समुहहरूको लागि विभिन्न तालिमहरू सञ्चालन गर्ने ।

ख) लैङ्गिक समानता र लैङ्गिक मैत्री वातावरण सम्बन्धी विभिन्न संघसंस्थाहरूले सञ्चालन गरेका तालिमहरूमा सहभागी गराउने ।

ग) लैङ्गिक समानता सम्बन्धी विभिन्न दस्तावेजहरू अध्ययन गर्न अभिप्रेरित गर्ने

घ) लैङ्गिक समानता सम्बन्धी पालना गर्नुपर्ने आचारसंहिताहरूलाई कार्यालयका विभिन्न स्थानहरूमा भित्तामा टाँसेर राख्ने ।

१२. नीति कार्यान्वयन, अनुगमन र समीक्षा

१२.१. यस नीतिको पूर्ण पालना गर्ने तथा गराउने जिम्मेवारी तथा दायित्व संस्थाका साधारण सदस्य, कार्य समिति, अन्य समिति तथा उपसमिति तथा कर्मचारीहरूको हुनेछ ।

१२.२. नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएको नभएको अनुगमन कार्यसमितिका अध्यक्षको नेतृत्वमा गठित एक तीन सदस्यीय समितिले गर्नेछ ।

१२.३. नीतिको कार्यान्वयनको समीक्षा तथा पुनरावलोकन हरेक २ बर्षमा एक पटक गरिनेछ ।

शुभ

Sujay

पुजा

अर्का

NSP

Sujay

पुजा

अर्का

अर्का

Bramila



