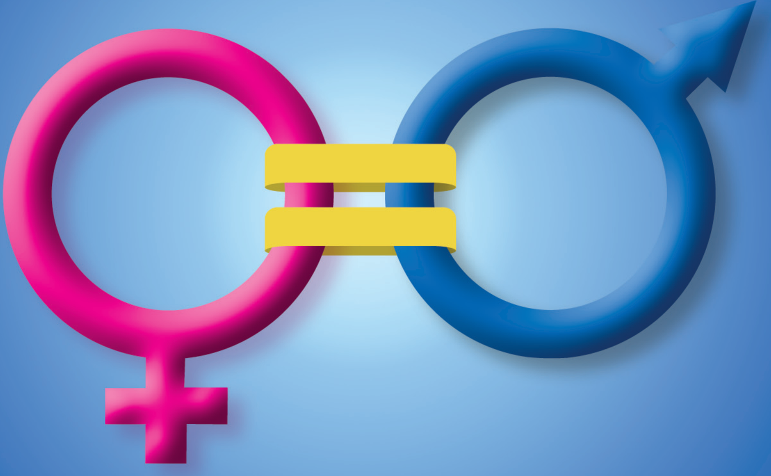
लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति-२०७७



राष्ट्रिय 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 अझै 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 पुष्ट्याइँ गर्दै अझ बढी स्वतन्त्रता, सामाजिक प्रगति र जीवनस्तरको प्रवर्द्धन गर्ने अठोट गरेको छ। मानव अधिकार राष्ट्रिय संस्थाहरूको अवस्थासँग 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 गढेर 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 मूल्याङ्नभित्र लैङगिक 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 रुपमा 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 मूल्याङ्नसम्मका 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 रुपमा 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 नीतिअनुरुप 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 महत्व 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 रुपमा रहेका वा कुनै व्यक्तिको कार्यसम्पादनलाई अनुचित ढङ्गले प्रभाव पार्ने नियतका साथ वा उसको कार्य वातावरणलाई भयपूर्ण, प्रतिकूल वा अप्रिय बनाउने मनसायका साथ गरिने अवाञ्छनीय यौनजन्य कदम समेतलाई जनाउँछ।

ङ. "सामाजिक समावेशीकरण" भन्नाले आयोगका क्रियाकलापमा अवसर, स्रोतमा पहुँच, आवाज र अधिकारको सम्मानमा अभिवृद्धिमार्फत् वञ्चितिमा 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 रुपमा रहेका लैङ्गिक समानताका सवालहरूका विषयमा सम्बोधन गर्नु आवश्यक छ।

५.२ आयोगको अघिल्लो रणनीतिक योजनाको मूल मान्यतामा उल्लिखित मानव अधिकारको संरक्षण एवं प्रवर्द्धन गर्ने जिम्मेवारीको सम्बोधन अनुरुप 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 रुपमा 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 रुपमा 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 रणनैतिक 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 अनुरुप 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 साझा एवं अन्तरसम्बन्धित विषय हो। यसले जात/जातीयता, उमेर, लिङ्ग, यौन अभिमूखीकरण, 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, प्रजनन् 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 स्रोत 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 वञ्चितिमा 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 अन्तर्राष्टिय मानव अधिकारका संयन्त्रहरू अनुरुप बनाउन पहल गर्नेछ।

८.१.१२ आयोगले कार्यालयका प्रमुखको जिम्मेवारी तोक्दा समान लैङ्गिक प्रतिनिधित्व कायम गर्ने नीतिलाई पालन गर्नेछ।

८.१.१३ आयोगले आफ्ना कार्यालयहरूमा मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता र मापदण्ड अनुरुपका 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 रुपमा 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 रुपमा आयोग एक सुरक्षित र मर्यादित कार्यस्थल हुनेछ। आयोगमा कसैले पनि कुनैपनि प्रकारका भेदभाव र पूर्वाग्रहको अनुभवविना मर्यादित र सम्मानित रुपमा 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 देखिने 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 रुपमा 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।

……………………………….

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

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 साझेदार 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।

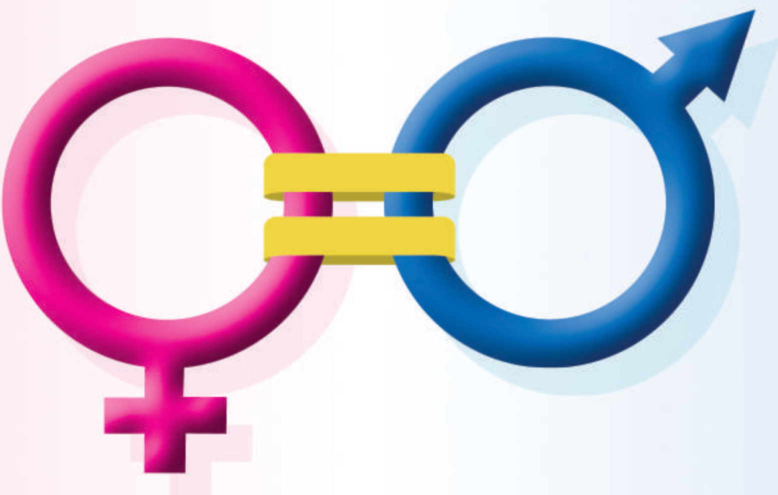
संवत २०७७ साल असोज २८ गतेको आयोगको बैठकले गरेको निर्णय अनुसार यो नीति लागु भएको हो।

....

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
हरिहरभवन, ललितपुर, नेपाल
पो.ब.नं. : १९८२, काठमाडौँ, नेपाल ।
फोन : ०१-५०१००१५/१६/१७/१८
हटलाइन : ०१-५०१००००
फ्याक्स : ०१-५५४७९७३, ५५४७९७४
ई-मेल : nhrc@nhrcnepal.org
वेबसाइट : www.nhrcnepal.org

Gender Equality *and* Social Inclusion Policy



National Human Rights Commission of Nepal

January 2021

Edition: **First**

Published by:
National Human Rights Commission of Nepal
Post Box No. 9182, Kathmandu, Nepal

Date of Publication: **January 2021**
Publication No.: **276**
No of copies: **500**

Supported by: **United Nations Development Programme** (UNDP)**, Nepal**

Design & Printed by: **Masterpiece with imagination** (9851031259)

All rights reserved: No part of this publication may be reproduced or printed to be stored or used in any form without the permission of the National Human Rights Commission. Only essential contents may be brought to use for intellectual and academic purpose, with due citation.

Foreword

It is my honor and privilege to write few words of inspiration in this GESI policy, one of the important documents for the organizational development. It envisions the gender equality and social inclusion within the National Human Rights Commission of Nepal and its outreach programs. This policy is formulated on the basis of the findings of the Institutional Gender Assessment of National Human Rights Commission of Nepal. The policy is developed in a participatory approach as informed by the assessment, consultations and discussions with NHRCN staff and stakeholders. I hope this policy helps contributing to further gender mainstreaming and the more inclusive outreach programs of NHRCN in the days to come. The issues in the policy shall also be a part of the strategic plans and annual programs in future. With this policy, NHRCN staffs feel more comfort and the institutional performance will also be enhanced. Similarly, this policy may help for behavioral change of the staffs that leads to eliminate the problems and obstacles in gender mainstreaming and social inclusion at NHRCN.

My sincere thanks go to the Chairperson and the members of the National Human Rights Commission of Nepal. I thank Mr. Nava Raj Sapkota, Joint Secretary of NHRCN for his contribution to formulate this policy. Similarly, Ms. Manju Khatiwada, Under Secretary and Ms. Regam Maharjan Human Rights Officer also deserve my thanks. I would also like to acknowledge all the officers from GESI division and the entire staffs of the NHRCN for their support and constructive feedbacks in all steps of this work.

Bed Bhattarai
Secretary

Contents

1. Background 1
2. Objectives 1
3. Guiding Principles 1
4. Definition 2
5. Rationale 2
6. Scope 3
7. Framework and Vision 3
8. Policy 4
9. Review of the Policy 7

1. Background

National Human Rights Commission of Nepal (NHRCN) is an independent and autonomous Constitutional body. It was established in the year 2000 as a statutory body under the Human Rights Commission Act 1997. In addition to the functions, duties and powers as referred to the Article 249 of the Constitution, other functions, duties and powers of the Commission are conferred by section 4 of the NHRC Act 2012. As the Constitution of Nepal guarantees every citizen the right to equality, social justice and freedom from social discrimination and the NHRC Act 2012 also ensures equality and dignity of a person provided by the Constitution and other prevailing laws including the rights contained in the international treaties regarding human rights to which Nepal is a party. The UN Charter reaffirms the faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person and in the equal rights of men and women and have determined to promote social progress and better standards of life in larger freedom. The Paris Principles relating to the status of national institutions 1993 establish the minimum standards required for the independence and effective functioning of NHRIs. NHRC Nepal also provides emphasis on various issues relating to gender and the importance of gender budgeting, empowerment and gender mainstreaming to overcome the problem of gender inequality which was rooted in social system. Therefore, this policy is formulated including a policy directive to prioritise the gender issues in the NHRCN functioning.

2. Objectives

2.1 The Gender Equality and Social Inclusion Policy (GESI) of National Human Rights Commission, Nepal (NHRCN) provides guidance to integrate Gender Equality within its organizational structure, policy formulation, program development, budget allocation, programme implementation, monitoring and evaluation. This policy has been formulated for the purpose of stable, united, inclusive and prosperous work place with opportunities for all.

2.2 Implementing Gender Equality and Social Inclusion policy in a collaborative manner with other programmes of the divisions, departments, and centres of other bodies is also envisaged in NHRCN policy however clearly underlining the objective, target group, institutional arrangements, and steps of GESI mainstreaming needs to be made explicit.

3. Guiding Principles

3.1 Participation and Inclusion: The policy mandates that NHRCN policies, programme and activities be structured in a way that ensures meaningful participation and inclusion of both men, women and sexual/gender minorities. This should be reflected in all processes: gender responsive policy, programme, budgeting to monitoring and evaluation.

3.2 Equality and non-discrimination: The policy requires that women, sexual/gender minorities benefit equally from its policies, programmes and activities. This also requires that every individual affiliated to NHRCN regardless of their higher or lower position be treated with the same dignity and respect.

3.3 Accountability: The policy is binding to all individuals associated with NHRCN. Both institutional and individual accountability is integral to ensure the effective implementation of the policy.

3.4 Accessibility: The policy requires NHRCN to provide equal access and equal opportunity to people with diverse abilities. Accessibility supports social inclusion for persons with disabilities as well as others, such as older people, people in rural areas. The programs of the NHRCN should be accessible to all layers of the society including persons with disabilities.

4. Definition

For the purpose of these Policies:

a. "Commission" means the National Human Rights Commission established in accordance with Article 248 of the Constitution of Nepal.

b. “Gender equality” means the equal rights, responsibilities and opportunities for people of all genders. It means that the aspirations and needs of all genders are considered, valued and favoured equally.

c. "Secretary" means the Secretary of the National Human Rights Commission of Nepal.

d. “Sexual harassment” means an unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when: submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, or · Submission to or rejection of such conduct by an individual is used as a basis for employment decisions affecting such individual, or such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.

e. “Social inclusion” means the process of improving the terms of participation in society, particularly for people who are disadvantaged, through enhancing opportunities, access to resources, voice and respect for rights in the NHRCN activities.

5. Rationale

5.1 NHRCN is a key constitutional body mandated to contribute to protect and promote human rights for all people in Nepal. Based on this, NHRCN is required to address concerns of Gender Equality, an integral component of human rights.

5.2 The present policy has been developed in response to its core values formulated in NHRCN's previous Strategic Plans to inform its responsibility of protecting and promoting human rights. These values are: access, equality and justice, accountability, impartiality, independence and autonomy, transparency, participation and inclusion, respect for diversity. Gender Equality is integral and cross cutting concern that encompasses core norms and values of NHRCN.

5.3 The Gender Equality and Social Inclusion policy is expected to provide clear policy guidance for ensuring the proactive and consistence integration of gender equality in all aspects of the NHRCN work.

6. Scope

6.1 This policy is an internal guiding framework for realizing Gender Equality within organizational structure and operations of NHRCN. The policy must include everyone associated with NHRCN: Chairperson and members, staffs, volunteers and interns working at central and provincial and branch offices of NHRCN. Policy applies to all formal and informal activities associated with NHRC, both inside and outside the premises of the NHRCN offices.

6.2 The policy offers broad and strategic principles for institutionalizing Gender Equality within NHRCN. Effective implementation of the policy will require the shift in organizational culture that embraces gender equality both in principle and practice.

6.3 This policy should be followed by formulation of a detailed "Gender Equality Action Plan", which will lay out clear strategies for implementation of the policy. This action plan needs to be formulated through a participatory consultative process with inclusion of all individuals associated with NHRCN.

6.4 This policy needs to be strengthened within the organization for its effective and meaningful implementation in its external engagements with other stakeholders such as the police, civil servants, women rights advocates, activists and organizations. GESI values needs not only to be learned but internalized through continuous practice to achieve Gender Equality and sensitivity within the organization.

7. Framework and Vision

7.1 The Gender Equality and Social Inclusion Policy is informed by International Human Rights Framework, including the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

7.2 The concept of gender equality refers to “fairness of treatment for women, sexual/ gender minorities and men, according to their respective needs. This may include

equal treatment or treatment that is different but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities.

7.3 The policy recognizes that gender equality is crosscutting and intersectional issue: experiences of inequality, discrimination and disadvantage are shaped by intersections of caste/ethnicity, age, gender, sexual orientation, disability, regional location. Individuals belonging to marginalized groups, religious minorities, sexual/gender minorities are more vulnerable to gender-based inequalities.

8. Policy

The policy is divided into three broad areas

8.1. Gender Equality in Policy and Practice
8.2. Fostering Gender Sensitive Organizational Culture
8.3. Grievance Mechanism

8.1 Gender Equality and Social Inclusion Policy and Practice

8.1.1 All policies, programmes and activities of NHRCN shall be gender sensitive. To ensure the institutional accountability, all programmes shall be approved and audited by the Commission before final decision to assess gender implications across all activities of NHRC Nepal, and then taking action to achieve gender equality. To ensure the effective implementation of the policy, all administrative staff shall be undertaken training in gender sensitive programming and budgeting.

8.1.2 Equal opportunities shall be ensured for women and men in all aspects of training, personal and professional development. To ensure women with caring responsibilities are not unfairly disadvantaged to attend out of office trainings, childcare support NHRCN shall pursue the policy to provide a priority to aid women’s growth and professional development.

8.1.3 Gender specific needs of women and sexual/gender minorities shall be respected to ensure their safety and dignity within and outside premises of NHRCN.

8.1.4 Women employees are entitled to maternity protection (leave and benefits as well as protection against discrimination) in accordance to national laws, regulations and NHRCN policy. Women staffs experiencing challenging pregnancy, reproductive health issues and miscarriage shall be considered the special provision of leave or work from home, in case of expiry of provisions of medical and other leaves. Workplace safety and security shall be maintained to ensure women employees in above mentioned condition do not face consequences due to hazardous work environments.

8.1.5 Day-care centre operated at the central office shall be developed as a day nursery institution that provides supervision and care of infants and young children during the daytime, particularly so that their parents can hold jobs. Similarly,

Day care centers' facility shall be expanded with priority in the Provincial and Provincial branch offices.

8.1.6 Staffs with caring and family responsibilities shall be supported to ensure they are not further disadvantaged. Allocation of branch office, Flexible working hours and allocation of responsibilities according to expertise need to be considered; their value and skills shall be recognized and respected.

8.1.7 All resources and opportunities shall be fairly allocated and transparent for all regardless of position and gender.

8.1.8 NHRC Nepal shall prioritize equitable gender representation and social inclusion within the institution and through its external outreach program including in the collaborative programs with the stakeholders.

8.1.9 NHRC Nepal shall coordinate with excluded or disadvantaged groups to enhance the social inclusion in all of its response and efforts. These groups confronting barriers that prevent them from fully participating in political, economic, and social life are in the priority of the NHRCN programs. They include the gender, age, location, occupation, race, ethnicity, religion, citizenship status, disability, and sexual orientation and gender identity (SOGI), among other factors.

8.1.10 NHRC Nepal shall pursue the gender balance while forming the different committees and task forces in the Central, Provincial and Local Levels.

8.1.11 NHRC Nepal shall pursue the policy of reviewing the existing laws enacted by the government of Nepal to make ease to amend or abolish laws, regulations and policies that discriminate on the sexual orientation ground to bring them in line with international human rights instruments.

8.1.12 NHRC Nepal shall pursue the policy of equitable gender representation including the office heads in its each of the offices.

8.1.13 NHRC Nepal shall develop safe, effective, easily accessible and child-sensitive, gender sensitive complaint handling mechanisms in the central, Provincial and provincial branch offices in compliance with international human rights norms and standards.

8.2. Fostering Gender Sensitive Organizational Culture

8.2.1 Gender sensitive organization culture is an important precondition to guarantee the realization of gender equality. This requires both institutional and individual accountability of commissioners and administrative staff working in senior level.

8.2.2 NHRC Nepal as a constitutional body for the promotion and protection of human rights, needs to be a safe and dignified workplace, regardless of the position, caste/ethnicity, gender, sexual orientation, disability, age and regional location. Everyone needs to be treated with dignity and respect without experiencing any form of discrimination and prejudice.

8.2.3 All forms of violence and harassment in the workplace, including verbal, physical, sexual, or psychological abuse, are prohibited. Sexual harassment, including unwelcome sexual advances, unwanted hugs and touches, suggestive or lewd remarks, requests for sexual favours, or the display of indecent, derogatory, or pornographic pictures, posters, drawings, or videos, are prohibited.

8.2.4 All staffs joining the service in NHRCN need to receive gender sensitization training including a module on workplace harassment. To establish accountability of the institution and to ensure effective implementation of this policy, brochures and posters on zero tolerance policy on workplace harassment need to be displayed where they are clearly visible. Refresher training and regular discussion about workplace harassment needs to be conducted toestablish the organizational culture that promotes safe and dignified workplace.

8.2.5 NHRC Nepal as a safe and dignified workplace needs to foster an organizational culture where all staff feels safe to seek formal procedure in an event of experiencing harassment. Complaints of workplace harassment need to be dealt with sensitivity, privacy and confidentiality. Staffs, who seek grievance mechanism, need to be protected from retaliation for complaining about harassment

8.3. Accountability and Grievance Mechanism

8.3.1 "Gender Equality and Social Inclusion Policy Committee" needs to be formed to ensure effective implementation of the policy and also to receive complaints and to address the problems. The committee will be comprised of following members:

Internal complaint mechanisms shall be managed at the Central, Provincial and Provincial Branch Offices. Under the internal complaint handling mechanism having the authority to decide on administrative matters, as per the NHRCN Staffs Rules or head of the department of the entity handling administrative matters; handles the complaints. Gender balance will also be considered in case the women staffs are not heads of the divisions while forming the Committee. At the Central Level:

1. Secretary – Convener
2. Head of the Legal Affair Division - Member
3. Head of the Administration Division - Member
4. Head of the Investigation Division - Member
5. Head of the GESI Division – Member Secretary

At the Provincial/Provincial Branch office

1. Head of Provincial/Provincial Branch office – Convener
2. Senior Officer – Member (nominated by Office Head)
3. One woman officer – Member Secretary (nominated by Office Head)

8.3.2 Staffs at NHRCN will have the right to make confidential complaints to the committee. Committee will organize an impartial hearing to both victims and

alleged perpetrators to decide the case and take necessary action to ensure justice is served.

8.3.3 The policy must recognize the need to identify the specific barriers faced by women. Anyone experiencing any form of gender-based discrimination should feel safe to seek grievance mechanism without fearing loss of dignity and retaliation in case of perpetrator being a person working in higher level. It is responsibility of members of the grievance committee that victims feel safe and supported during and after the process of seeking justice.

8.3.4 Annual Gender Responsive Auditing will be carried out by GESI division to ensure the policy is being effectively implemented. Any gaps in policy and practices will need revision on "Gender Equality Action Plan" through consultative and participatory process.

8.3.5 The GESI approach must focus on delivering equal rights, opportunities, and mainstream services to all employees notwithstanding only needy. The approach must also recognize embedded, power relations within the organization that disempower women, and the vulnerable creating a vicious cycle of intended and unintended exclusion.

8.3.6 As part of the GESI policy, make it mandatory for all its partner organizations and stakeholders to address women's empowerment, gender equality and social diversity issues. This also must include; gender/GESI mainstreaming, targeted/focused service delivery, social mobilization/empowerment, group formation and capacity strengthening.

9. Review of the Policy

This policy shall be reviewed every one to three years. If the Commission feels it should be reviewed in case of change in strategic direction of the Commission, the policy can be reviewed at any time to make sure that they align with the changes in strategic direction.

The policy has been enforced as per the decision of the Commission meeting held on October 12, 2020.

National Human Rights Commission of Nepal

Harihar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal
G.P.O. Box: 9182, Kathmandu, Nepal
Tel.: 00977-(0)1-5010015 (Hunting Line)
Audio Notice Board Service No.: 1618-01-5010015
Fax: 00977-(0)1-5547973
Website: www.nhrcnepal.org
E-mail: nhrc@nhrcnepal.org
Complaints : complaints@nhrcnepal.org