

Gender Equality and Social Inclusion (GESI) Policy
लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति

२०७४



Sundar Nepal Sanstha, Surkhet

सुन्दर नेपाल संस्था, सुर्खेत

सुन्दर नेपाल संस्था सुर्खेतको लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति २०७४

पृष्ठभूमी:

सुन्दर आदर्श र समुन्नत समाजको परिकल्पना समाज परिवर्तन र न्याय हाम्रो चाहना भन्ने मूल मर्मका साथ स्थापना भएको सुन्दर नेपाल संस्था स्थापनाकालदेखि सशक्त मुनाफारहित सामाजिक गैह्रसरकारी संस्थाको रूपमा कार्यरत रहेको छ । संस्था दिगो जिविकोपार्जन, खानेपानी तथा सरसफाई, स्वस्थ र पोषण, शिक्षा, वन, वातावरण, नवीकरणीय ऊर्जा, मानव अधिकार तथा सुशासनका लगायतका क्षेत्रमा क्रियाशील रहेको छ ।

संस्थाले लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण समायोजनका लागि हालसम्म गरेका राम्रा अभ्यासका रूपमा संस्थाको साधारण सभाबाट निर्वाचित कार्यसमितिमा समावेशीतालाई विशेष ध्यानमा राखी जनजाती, दलित, महिला पछाडि पारिएका वर्गको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने अभ्यास गरिरहेको छ । संस्थागत तह र कार्यक्रम तहमा लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूल मर्मलाई स्थापित गरी संस्थालाई दिगो, पारदर्शी र पछाडी पारिएका वर्ग र समुदायको हक अधिकारको लागि सशक्त बकालत गर्न र संस्थालाई लैंगिक र सामाजिक समावेशी बनाई अगाडी बढाउदै समाजमा कायम रहेको लैंगिक तथा सामाजिक विभेदको अन्त्यका लागि मार्ग निर्देश गर्ने अभिप्रायका साथ लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति २०७४ जारी गरिएको छ ।

नेपालको संविधान २०७२ मा गरिएको लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धि व्यवस्था, अन्तराष्ट्रिय स्तरमा नेपाल पक्ष भएर हस्ताक्षर गरेका सन्धी महासन्धी, दिगो विकास लक्ष्य सन् २०१६ देखि २०३० ले लिएको लक्ष्यलाई समेत दृष्टिगत गरी यो नीति तय गरिएको छ ।

परिच्छेद १

परिभाषा:

- क) "संस्था" भन्नाले सुन्दर नेपाल संस्था बुझाउने छ ।
- ख) "पदाधिकारी" भन्नाले संस्थाको कार्यसमितिका विभिन्न पदहरुलाई बुझ्नु पर्दछ ।
- ग) "नीति" भन्नाले संस्थाको लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिलाई जनाउछ ।
- घ) "लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण" समाजमा विद्यमान सबै वर्ग, लिंग, जातजाति, भाषा भाषी, उमेर, भौगोलिक क्षेत्र, संस्कृतिको पहिचान गरी, सहभागिता, स्वामित्व, मित्रता र विविधताको कदर जस्ता आधारभूत मूल्यहरुलाई संस्थाको मुल प्रवाहीकरणमा ल्याउनुलाई जनाउदछ ।
- ड) "लैंगिक समता" महिला र पुरुष बीच जिम्मेवारी तथा प्रतिफल, लाभहरुको न्यायपूर्ण बाँडफाड हुनुलाई जनाउदछ । स्वभाविकरूपमा महिला र पुरुषका आ-आफ्ना छुट्टै-छुट्टै क्षमता, शक्ति तथा आवश्यकताहरु पहिचान गरी महिला पुरुष बीच व्याप्त असन्तुलनलाई न्यायपूर्ण तौरतरिकाले संबोधन गरिनु पर्दछ भन्ने कुरालाई पनि समेट्दछ ।



- च) "स्वयंसेवक" भन्नाले कुनै आर्थिक सुविधा प्राप्त गरी वा नगरी आफ्नो कार्य अनुभव बढाउनको लागि वा सामाजिक सेवाका काममा संलग्न हुने ईच्छा राखी संस्थाको निर्णय अनुसार काममा संलग्न भएका व्यक्तिहरूलाई बुझ्नु पर्दछ ।
- छ) "क्षमता विकास" भन्नाले तालिम, अध्ययन भ्रमण तथा अन्य विभिन्न उपायहरूद्वारा मानवीय क्षमता बढाउन गरिने प्रयासलाई बुझ्नु पर्दछ ।
- ज) "अवसर " भन्नाले संस्थामा संलग्न व्यक्तिहरूलाई आर्थिक आर्जन वा ज्ञान सीप बढाउनको लागि प्राप्त हुने मौकालाई बुझ्नु पर्दछ ।
- झ) "साधारण सदस्य" भन्नाले संस्थाको विधान बमोजिम प्रक्रिया पुऱ्याई सदस्यता प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूलाई बुझ्नु पर्दछ ।
- ञ) "वञ्चितकरण बर्ग"भन्नाले महिला, दलित, जनजाती, मधेसी, अपाङ्गता भएका व्यक्ति; तेस्रो लिङ्गी, अल्पसंख्यक, विपन्न तथा पछाडि पारिएका बर्ग आदिलाई जनाउने छ ।
- ट) "लाभान्वित समुह" भन्नाले संस्थाले निर्धारण गरेको मापदण्डका आधारमा लिङ्ग, उमेर, जाती बर्ग निर्धारित भौगोलिक क्षेत्रमा बसोवास गर्ने समुदाय वा समुहलाई बुझाउदछ । जसमा गरीब, विपन्न, सिमात्कृत तथा सामाजिक, आर्थिक राजनीतिक रूपमा पछाडि पारिएका महिला, एकल महिला तथा पुरुष, दलित, जनजातीहरूलाई बुझ्नुपर्नेछ ।

परिच्छेद २

२.१ नीतिको औचित्यता:

वञ्चितकरणमा रहेका समुदायहरूको विकासमा तथा उनीहरूको हक तथा अधिकारको सुनिश्चित गरी उनीहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याई दिगो, शान्ति र न्यायमा आधारित समाज स्थापनाका लागि संस्थाको भूमिका बढेको छ । स्थापना कालदेखि नै संस्थाले गर्ने हरेका क्रियाकलापहरूमा सबल, दिगो, पारदर्शी र समावेशी बनाउन पहल गरिरहेको सन्दर्भमा लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई थप व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन यो नीति कोशेदुङ्गा हुनेछ ।

२.२ नीतिका उद्देश्यहरू

२.२.१) संस्थाको हरेक तह, क्षेत्र तथा कार्यक्रमहरूलाई लैंगिकमुखी तथा समावेशी बनाउने

२.२.२) संस्थालाई विभिन्न परियोजनाका लागि प्राप्त राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय सहयोग र श्रोत साधनहरूबाट गरिने क्रियाकलापहरूमा लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई केन्द्रमा राखी कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमनमा अर्थपूर्ण सहभागिता गराउने ।

परिच्छेद ३

३.१ नीतिको कार्यान्वयनका क्षेत्र

महिला पुरुष तथा बहिस्करणमा पारिएका वर्गबीच सौहार्दपूर्ण र सम्मानजनक कार्यसम्पादनको वातावरण सृजना गरिने छ। काम, सुविधा, जिम्मेवारी र अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा महिला, पुरुष बहिस्करणमा परेका वर्गबीच भेदभाव गरिने छैन। संस्थाले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमुखी बनाउनका लागि सकारात्मक विभेदको प्रक्रिया अवलम्बन गर्नेछ।

३.२ लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण समायोजनका तहहरू

३.२.१ संस्थागत तह

क) साधारण तथा आजिवन सदस्यका सम्बन्धमा वञ्चितकरणमा पारिएका वर्ग, दलित, जनजाती महिलाहरूका लागि सदस्यता वितरणका लागि वर्षभरी संस्थाको सदस्यता खुल्ला रहनेछ। संस्थागत विकासका लागि हुने तालिम, सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला र भ्रमणमा वञ्चित समुदायका महिला सदस्यहरूलाई पहिलो प्राथमिकता दिइनेछ। आगामी पाँच वर्ष भित्रमा संस्थाका नयाँ साधारण तथा आजिवन सदस्यको बनौटमा ३३ प्रतिशत महिला र सामाजिक समावेशीकरणलाई प्राथमिकता दिइनेछ।

ख) संस्थाको कार्य समितिमा कार्यकारी पदहरू अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव र कोषाध्यक्ष मध्ये १ प्रमुख पदमा महिलाको प्रतिनिधित्व अनिवार्य गरिनेछ। कार्य समिति गठनमा कम्तिमा ४० प्रतिशत महिलाको सहभागिता सुनिश्चित गरिनेछ। संस्थाको साधारण सभाबाट कार्यसमितिको गठन हुदा जुन पदमा वञ्चितकरणमा परेका वर्गको चयन भएको हो, सो पद वीचमा कुनै कारणले रिक्त हुन गएमा सो पदमा बाकी अवधिका लागि सोही वर्गबाट चयन गरिनेछ।

ग) संस्थामा लैंगिक प्रवर्द्धनको लागि कार्यसमितिमा लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्पर्क व्यक्ति मनोनयन गरिनेछ।

घ) संस्थाले आवश्यकता अनुसार गठन गर्ने समिति, उपसमिति तथा आयोगहरूमा कम्तिमा ३३ प्रतिशत महिला रहने व्यवस्था गरिनेछ।

ङ) संस्थाको नियमित कार्यक्रममा वा बाह्य सरोकारवाला संस्था निकायहरूबाट प्राप्त हुने तालिम तथा अन्य क्षमता अभिवृद्धिका अवसरहरूमा तोकिएको अवस्था बाहेक संस्थाबाट महिला पुरुष तथा वञ्चितकरणमा पारिएका वर्गलाई प्राथमिकता दिइनेछ।

च) कर्मचारी भर्ना प्रक्रियामा लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको आधारमा प्राथमिकता सहित थप अंक दिइनेछ।

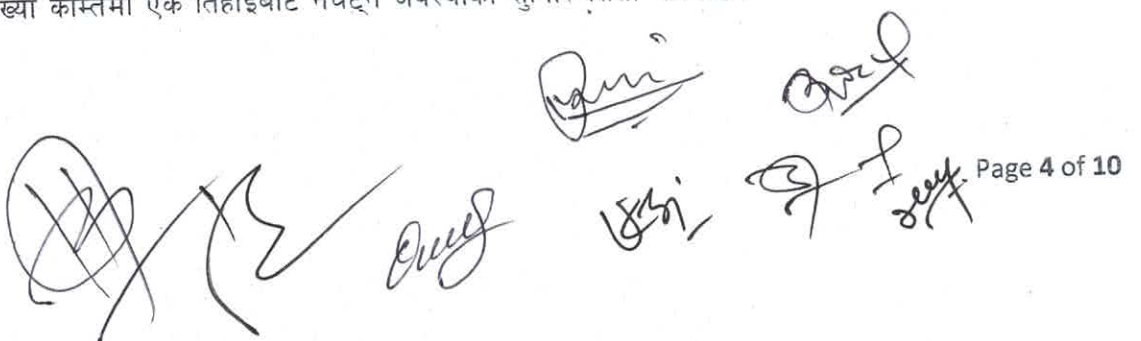
छ) संस्थाको मूल्य मान्यता लाई लैङ्गिकमुखी दृष्टिकोणबाट व्याख्या गर्दै त्यसलाई कार्यान्वयन गरिनेछ।

ज) महिला र पुरुषबीच सौहार्दपूर्ण र सम्मानजनक कार्यसम्पादनको वातावरण सुनिश्चित गरिनेछ।

झ) संस्थाको सबै परियोजनाहरू तथा कार्यक्रमहरूलाई लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण गरिनेछ।

ञ) संस्थामा लैङ्गिक अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्न प्रत्येक २ वर्षमा लैङ्गिक परिक्षण गरिनेछ।

ट) संस्थाको कुनैपनि तह, कार्यक्रम, परियोजना तथा कार्यालयमा रहने कर्मचारी संख्या मध्ये समानुपातिक रूपमा महिलाको संख्या कम्तिमा एक तिहाईबाट नघट्ने अवस्थाको सुनिश्चितता गरिनेछ।



३.२.२ परियोजना तथा क्रियाकलाप तहमा (समुदाय तहमा)

- परियोजना निर्माण, कार्यान्वयन र अनुगमनका विभिन्न चरणमा यो नीति लागु हुने छ।
- तालिम, सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला र भ्रमणमा बंचित समुदायमा महिलाहरुलाई प्राथमिकता दिइनेछ। हरेक परियोजनाको शुरु र अन्त्यमा GESI Assessment अनिवार्य गरिनेछ।
- हरेक साधारण सभामा संस्थागत लेखाजोखा अनिवार्य रुपमा गरिनेछ र समुदाय तहमा पनि GESI को लेखाजोखा गरिनेछ।
- हरेक नयाँ परियोजना प्रस्तावना लेखन गर्दा GESI का विषय बस्तुलाई अनिवार्य समेटिनेछ जसलाई सुशासनको एक अभिन्न अंगको रुपमा जोडेर क्रियाकलाप विकास गरिनेछ।
- संस्थागत विकासका लागि GESI मा क्षमता अभिवृद्धि गर्न साधारण सदस्यहरु, कार्यसमिति, उपसमितिहरु र कर्मचारीहरुलाई अभिमुखिकरण गरिनेछ।
- GESI सम्बन्धि विशेषज्ञ सिप र क्षमताकालागि आवश्यक साधन श्रोत जुटाउन साभेदार संस्थाहरुसंग योजनाबद्ध पहल गरिनेछ।
- हरेक समुदायमा योजना सञ्चालन गर्दा बञ्चित समुदायलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखिनेछ।
- हरेक परियोजना र क्रियाकलापको अनुगमन गर्दा जेसी दृष्टिविन्दुबाट समेत अनिवार्य अनुगमन गरिनेछ।
- अनुगमनबाट आएका उपलब्धिहरु, चुनौतिहरु, भनाईहरु, सफलताका कथाहरु र तथ्याङ्कहरु अनिवार्य रुपमा विद्युतिय तथा कागजीय भण्डारण, दस्तावेजिकरण, प्रकाशन र प्रशारण गरिनेछ।
- संस्थाको आन्तरिक वा बाह्य कुनै पनि श्रोतमा सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरु गर्दा लाभान्वित वर्गमा कम्तिमा ६० प्रतिशत महिलालाई सुनिश्चत गरिनेछ जसमा पछाडी पारिएका वर्गलाई समेत समेटिनेछ।
- कुनै विशेष कार्यक्रमको सन्दर्भमा महिला, पुरुष, बालबालिका वा बहिस्करणमा परेका वर्ग समुदाय लक्षित गरी निर्धारण गरिएको अवस्था भएमा सोहि बमोजिम कार्यान्वयन गरिनेछ।

३.२.३ कर्मचारी छनौटमा

- कर्मचारी छनौटका लागि गरिने हरेक पदको विज्ञापनमा अनिवार्य रुपमा महिला, दलित र जनजातिलाई विशेष प्राथमिकतामा राखिने छ भन्ने उल्लेख गर्ने।
- संस्थाको प्रशासनिक नियमावलिमा रहेको समावेशि अंक प्रदान सम्बन्धि सकारात्मक विभेदलाई कायम गरि पूर्ण कार्यान्वयन गर्ने।
- कर्मचारी छनौट गर्दा कम्तिमा ३३ प्रतिशत महिला कर्मचारीको संख्या कायम राख्न जोड दिइने छ र यसमध्ये कम्तिमा १५ प्रतिशत पछाडी पारिएका वर्गको समावेशिता वारे विशेष ध्यान दिइने छ।

३.२.४ कर्मचारीहरुको सेवा सुविधा सम्बन्धि

- यस संस्थामा कार्यरत महिला कर्मचारीलाई सुत्केरी विदा ६० दिन उपलब्ध गराइनेछ। विरामी भई संस्थाको नियम अनुसार भन्दा वढी डाक्टरको सल्लाह अनुसार, सो अवधि भन्दा वढि विदा बस्नु पर्ने भएमा औचित्य हेरी समस्या समाधान गरिनेछ।
- पुरुष कर्मचारीको श्रीमती सुत्केरी भएको बेला पुरुष कर्मचारीलाई सुत्केरी स्याहार विदा ७ दिन उपलब्ध गराइनेछ।



- कुनै महिला कर्मचारीको १ वर्ष सम्मको बच्चा साथमा भएमा निजलाई स्तनपान गराउन दैनिक ३०/३० मिनेटका दरले २ पटक गरी) १ घण्टा स्तनपानका लागि समय दिइने छ। संस्था र संस्थाद्वारा संचालन गरिने कार्यक्रममा २ वर्षसम्मको बच्चा सहित आउने आमा सहभागीका लागि बच्चा हेरचाह गर्ने व्यक्ति समेत ल्याउन प्रोत्साहन गर्ने र केयर टेकरको लागि व्यवस्था गर्न पहल गरिनेछ।

३.२.५ नीति कार्यान्वयनको आयाम

क) यो नीति सुन्दर नेपाल संस्थाको लागि लागू हुनेछ। संस्थासंग सम्बन्धित स्थलगत कार्यक्षेत्र, कार्यसमितिका पदाधिकारी, सदस्य, कर्मचारीहरु तथा स्वयमसेवकहरुका लागि लागू हुनेछ।

ख) सुन्दर नेपाल संस्थाको लागि साभेदारी सम्झौतामा बाधिएका साभेदार संस्थाका प्रतिनिधीहरु, कर्मचारी, परामर्शदाता, सम्झौताकर्ता समेत सबैका लागि उनीहरुको आफ्नो जेसी नीति नभएमा जेसी नीति बनाउन र सो नभएमा यो नीति लागू गर्न प्रोत्साहन गरिनेछ।

ग) सुन्दर नेपाल संस्थाद्वारा गठन तथा सञ्चालन गरिएका विभिन्न समितिहरु, संस्थामा आवद्ध क्लब सञ्जालहरुका लागि उनीहरुको आफ्नो जेसी नीति नभएमा जेसी नीति बनाउन र सो नभएमा यो नीति लागू गर्न प्रोत्साहन गरिनेछ।
घ) संस्थाले तोकेको जेसी सम्पर्क व्यक्तिको काम प्रभावकारी नभएको भन्ने गुनासो कार्यसमितिले लिखित रुपमा आएमा कार्यसमितिले आवश्यक सोधपुछ तथा छानविन गर्नेछ र समितिले आवश्यक ठानेमा निजलाई जिम्मेवारीबाट हटाउने छ।

३.२.६ कार्यक्रमको तहमा

क) संस्थाको आन्तरिक वा बाह्य कुनै पनि श्रोतमा सञ्चालन भएका कार्यक्रममा संलग्न हुने कर्मचारीहरुको संख्या पनि कम्तीमा ४० प्रतिशत बच्चितकरणमा परेका वर्ग हुने छन्। तर बच्चितकरणमा परेका वर्ग कर्मचारीको संख्यालाई सो भन्दा बढी गर्न कुनै रोकावट हुने छैन।

ख) कुनै महिला कर्मचारीको आकस्मिक गर्भपतन भएको रिपोर्ट पेश भएमा निजलाई १ हप्ता विदा दिइने छ।

ग) अपाङ्गता भएको व्यक्तिहरुको लागि सम्भव भएका संरचनालाई अपाङ्गतामैत्री बनाइनेछ।

घ) संस्थामा महिला तथा पुरुषको लागि छुट्टाछुट्टै शौचालय हुनेछ। दुवैले प्रयोग गर्नपर्ने अवस्था भएमा सोही बमोजिम महिला र पुरुष भएको संकेत चिन्ह राखिनेछ।

ङ) संस्थाको हरेक कार्यक्रमलाई लाभान्वित वर्ग सम्म प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन तथा सञ्चालन गर्न अनुगमन तथा मूल्यांकन समिति गठन गरिनेछ।

च) लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्बन्धि नीति कार्यान्वयन गर्ने शिलशिलामा आएका विभिन्न खालका सुझावहरुको उचित व्यवस्थापन र कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित निकायसम्म पुऱ्याउन सिफारिस संयन्त्र प्रणालीको व्यवस्था लागू गरिनेछ। जसका लागि प्रमुख भुमिका भएका लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति रहेको एक समितिको हुनेछ।



३.२.७) साभेदारीको तहमा

- क) संस्थाले साभेदार दातृसंस्थाहरूसंग आफ्नो लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण नीतिबारे कार्यक्रमको कार्यान्वयनका क्रममा जानकारी गराउने र कार्यान्वयनका लागि आवश्यक सहयोग लिनेछ ।
- ख) दातृ संस्थाहरूले आफ्नो साभेदार संस्थाको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण सरोकार समितिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि आर्थिक सहयोगको व्यवस्था गर्नुपर्ने छ ।
- ग) संस्थाले आफ्नो मातहतका साभेदारी संस्थाहरूलाई पनि सरकारी नीति र प्रचलित लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई पालना गर्न जोड दिनेछ ।
- घ) अन्तर्राष्ट्रिय, राष्ट्रिय तथा सांस्कृतिक रूपमा मनाइने विभिन्न दिवस, समारोह तथा कार्यक्रमका लागि वार्षिक रूपमा बजेट विनियोजन गरिनेछ ।

परिच्छेद ४

लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण उपसमितिको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार

४.१ लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण उपसमितिको गठन

संस्थामा यो नीतिको कार्यान्वयन भएर वा नभएर कसैलाई मर्का परेमा त्यस बारे सुनुवाई गर्नको लागि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण उप समिति गठन गरिने छ । जसमा कार्यसमितिको निर्णय बमोजिम १ जना कार्य समिति सदस्यको संयोजकत्वमा बढीमा ३ जनाको उप समितिको गठन हुनेछ र सो समितिको सिफारिसको आधारमा कार्यसमितिले निर्णय गर्नेछ ।

४.२ लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण उपसमितिको काम कर्तव्य र अधिकार

- क) संस्थाको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवस्था विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्यांकनमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्ने र संस्थागत तथा कार्यक्रमगत तहमा जेसी मैत्री बनाउन पहल गर्ने ।
- ख) समितिले लैङ्गिक तथा समावेशीकरण नीतिको उद्देश्य परिपूर्ति गर्नका लागि व्यवस्थापन समिति संगको समन्वयमा वार्षिक योजना तयार गरी लैङ्गिक सवालमा कर्मचारी तथा सदस्यहरूको क्षमता विकास गर्न तालिम तथा सवालगत गोष्ठीहरूको आयोजना गर्ने ।



च) संस्थाका साधारण सदस्य, संस्थापक सदस्य, पदाधिकारी तथा संस्थाका विभिन्न परियोजनामा कार्यरत कर्मचारीहरूले एक आपसमा तथा लक्षित समुदायका मानिसहरूसंग यौन दुर्व्यवहार गर्ने तथा यौनदुर्व्यवहारजन्य क्रियाकलापहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने गर्नुहुदैन ।

परिच्छेद ६

६.१ नीतिको कार्यान्वयन, जवाफदेहिता र प्रतिवेदन सम्बन्धमा

६.१.१ नीतिको कार्यान्वयन,

- क) संस्थाले लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण लाई अझ प्रभावकारी बनाउन आफ्नो कोष तथा दातृ निकायहरूबाट प्राप्त आवश्यक बजेट विनियोजन बार्षिक रुपमा गरी संस्थाको विनियमको परिधि भित्र रहेर खर्च गरिनेछ ।
- ख) संस्थामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण अवस्थाको मूल्याङ्कन गर्न प्रत्येक दुई वर्षमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परिक्षण (GESI Audit) गरिनेछ ।
- ग) यो लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति नेपालको प्रचलित कानूनसंग बाभिएको हकमा त्यस्ता दफाहरु स्वतः खारेज हुनेछन् ।

६.१.२ पारदर्शिता तथा जवाफदेहिता

- संस्थाले आफ्ना आर्थिक तथा कार्यक्रम गतिविधिहरूलाई बार्षिक प्रतिवेदनको रुपमा प्रकाशनमा ल्याउने छ ।
- संस्थाले स्वतन्त्र विज्ञ वा संस्थाबाट बार्षिक सामाजिक परीक्षण गराउने छ ।
- संस्थाले आफुले प्रदान गर्ने सेवा, सुविधा तथा सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम तथा बजेट उल्लेख भएको संस्थाको नागरिक बडापत्र संस्थाको प्रांगण वा वेवसाईटमा राख्ने छ ।
- संस्थामा एक सूचना अधिकारी हुनेछ, जसले तोकिएको प्रक्रिया पुऱ्याई संस्थाका सूचना तथा गतिविधिहरू उपलब्ध गराउने छ ।

६.१.३ जेसी प्रगति प्रतिवेदन :

संस्थाले तोकिएको जेसी सम्पर्क व्यक्तिले आफ्नो बार्षिक कार्य प्रगती प्रतिवेदन प्रत्येक वर्षको आषाढ मसान्त भित्र कार्यसमितिमा पेश गर्नुपर्ने छ । उक्त प्रतिवेदन संस्थाको साधारण सभामा कार्यसमिति मार्फत पेश गरिने छ ।



परिच्छेद ७

७.१ संसोधन तथा खारेजी सम्बन्धी व्यवस्था

यस नियमावलीमा भएको व्यवस्थालाई संस्थाका अन्य दस्तावेजहरु संग बाभिएको पाईएमा थपघट, खारेजी वा अन्य कुनै व्यवस्थापन समितिले आवश्यकता महसुश गरी कार्य समितिमा छलफल गरी संशोधन गर्न सकिने छ । संशोधनका लागि संस्थाको कार्यसमितिको निर्णय हुनु पर्नेछ र सोही संसोधित तथा खारेजी गरिएको कुरालाई आउँदो साधारणसभाबाट समेत अनुमोदन हुनु पर्नेछ । साथै यस लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति नेपालको प्रचलित कानुन संगबाभिएको हकमा त्यस्ता दफाहरु स्वतः खारेज हुनेछन् ।

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.