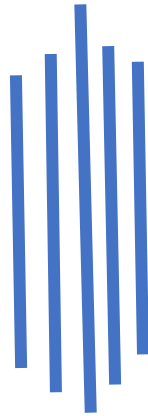


# लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण निर्देशिका, २०७७



प्रदेश सरकार

मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय

गण्डकी प्रदेश, पोखरा

२०७७



## लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण निर्देशिका, २०७७

**प्रस्तावना:** समानुपातिक समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा सबै प्रकारका विभेदको अन्त्य गर्दै समतामूलक समाजको निर्माण र सामाजिक न्याय सुनिश्चितता गर्न तथा लैंगिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण आन्तरिकीकरण गर्न आवश्यक भएकोले,

प्रदेश सुशासन ऐन २०७६ को दफा ४३ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी गण्डकी प्रदेश सरकारले यो निर्देशिका बनाएको छ।

### परिच्छेद १

#### प्रारम्भ

१. **सक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यो निर्देशिकाको नाम "लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण निर्देशिका, २०७७" रहेकोछ ।

(२) यो निर्देशिका तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस निर्देशिकामा:

(क) "कार्यालय" भन्नाले प्रदेश सरकार मातहतका आयोग, प्राधिकरण, प्रदेशस्तरीय निकाय र कार्यालय सम्झनु पर्छ ।

(ख) "निर्देशिका" भन्नाले लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी निर्देशिका, २०७७ सम्झनु पर्छ ।

(ग) "पहुँच र नियन्त्रण" भन्नाले कुनै पनि उपलब्ध श्रोत, साधन एवं सेवा सुविधा-लाभमा हिस्सा पाउने अधिकार र उपलब्ध श्रोत साधन सेवा सुविधा-लाभ बारे के गर्ने, के नगर्ने भनेर निर्णय गर्ने अधिकार सम्झनु पर्छ ।

(घ) "मन्त्रालय" भन्नाले प्रदेश सरकारका सबै मन्त्रालय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय समेतलाई जनाउँछ ।

(ङ) "लक्षित वर्ग तथा समुदाय" भन्नाले सरकारले उपलब्ध गराउने सेवा तथा सुविधाको उपभोग गर्नबाट बञ्चित महिला, पुरुष र बञ्चितमा परेको समुदाय सम्झनु पर्छ ।

(च) "लिङ्ग" भन्नाले जन्मजात प्राप्त जैविक तथा प्राकृतिक भिन्नतालाई सम्झनु पर्छ ।

- (छ) “लैङ्गिक (जेण्डर)” भन्नाले सामाजिक रूपले निर्धारित महिला र पुरुषको भूमिका तथा पहिचानका साथै उनीहरूबीचको सम्बन्धलाई सम्झनुपर्दछ ।
- (ज) “लैङ्गिक न्याय” भन्नाले लिङ्गको आधारमा हुने विभेद र अन्याय सम्बोधन गरी लैङ्गिक मैत्री तरिकाले उचित समाधान दिनु र न्याय पाएको महसुस हुने अवस्थालाई सम्झनु पर्छ ।
- (झ) “लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण” भन्नाले लैङ्गिक दृष्टिकोणले पछाडि पारिएका, महिला, पुरुष, अल्पसंख्यक तथा सिमान्तीकृत समुदायको समानता तथा अधिकार संरक्षण गर्न उनीहरूको समान र सक्रिय सहभागिता सम्झनु पर्छ ।
- (ञ) “लैङ्गिकमैत्री दृष्टिकोण” भन्नाले कुनै पनि विषयलाई लैङ्गिक समानताको दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गरिने कार्य सम्झनु पर्छ ।
- (ट) “लैङ्गिक समता” भन्नाले महिला र पुरुषप्रति निष्पक्ष हुने प्रक्रिया सम्झनुपर्दछ र यो महिला र पुरुषबीच निष्पक्ष र न्यायोचित रूपमा लाभ र जिम्मेवारीको बाँडफाँड हासिल हुने गरी चालिने कदमसँग सम्बन्धित छ ।
- (ठ) “लैङ्गिक समानता” भन्नाले सबै मानिसहरू लैङ्गिक भूमिकाद्वारा निर्धारण गरिएको सीमा भन्दा बाहिर रहेर आफ्नो व्यक्तिगत क्षमता विकास गर्न र विकल्पहरू निर्माण गर्न स्वतन्त्र रहेको अवस्थालाई सम्झनुपर्दछ र यसमा महिला तथा पुरुषका फरक व्यवहार, आकांक्षा र आवश्यकतालाई समान रूपमा मनन गरिन्छ, महत्व दिइन्छ पक्षपोषण गरिन्छ ।
- (ड) “लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण” भन्नाले महिला तथा पुरुष र विभिन्न सामाजिक समूहबीचको असमान शक्ति सम्बन्धहरूलाई सम्बोधन गर्ने अवधारणालाई सम्झनुपर्दछ र यसले यस्ता शक्ति सम्बन्धहरूको पुनःसन्तुलनका लागि आवश्यक कार्यमा ध्यान केन्द्रित गर्दछ तथा जुनसुकै सामाजिक पहिचान भएका सबै मानिसहरूको समान अधिकार, अवसर एवम् सम्मानलाई सुनिश्चित गर्दछ ।
- (ढ) “वञ्चित समूह” भन्नाले आर्थिक, जातीय, लैङ्गिक, अपाङ्गता र भौगोलिक कारणले लामो समयदेखि वञ्चित महिला, दलित, आदिवासी जातिगत समूहहरू, मधेशी पिछडा वर्ग, मुस्लिम, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, ज्येष्ठ नागरिक र दुर्गम क्षेत्रमा बसोबास गर्ने मानिसलाई सम्झनुपर्दछ र यसमा यौनिक तथा लैङ्गिक

अल्पसङ्ख्यक (अर्थात् लेस्वीयन, गे, बाइसेक्सुअल, ट्रान्सजेण्डर र इन्टरसेक्स—एलजीबीटीआई) पनि पर्दछन् ।

- (ण) “सशक्तीकरण” भन्नाले विभिन्न व्यक्ति तथा समूहहरूको सम्पत्ति तथा क्षमताको अभिवृद्धि गर्ने तथा उनीहरूलाई असर गर्ने संस्थाहरूका लागि कार्य गर्ने, संलग्न हुने, प्रभावित गर्ने तथा जिम्मेवार बनाउने कुरालाई जनाउँछ । यो मानिसहरू (महिला, पुरुष, अन्य बञ्चित तथा जोखिम समूहका) आफ्नो जीवनको बारेमा नियन्त्रण गर्ने, आफ्ना प्राथमिकताहरू निर्धारण गर्ने, सीपहरू हासिल गर्ने, आत्मविश्वास हासिल गर्ने, समस्या समाधान गर्ने र आत्मनिर्भर हुने कुरासँग सम्बन्धित छ ।
- (त) “सामाजिक समावेशीकरण” भन्नाले विपन्नता र सामाजिक बञ्चितीको जोखिममा रहेकाहरूले आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक जीवनमा पूर्णरूपमा सहभागी हुन आवश्यक अवसरहरू र स्रोतहरूको अवसर प्राप्त गरेको तथा आफू बस्ने समाजमा सामान्य रूपमा लिइने जीवनस्तर तथा सम्पन्नताको स्थिति हासिल गरेको सुनिश्चित गर्ने प्रक्रियालाई सम्झनुपर्दछ र यसले उनीहरूले आफूलाई असर पार्ने विषयवस्तुमा निर्णय लिने प्रक्रियामा अझ बढी सहभागी भएको तथा आफ्ना आधारभूत अधिकारहरूको उपभोग गर्न स्रोत साधन, अवसर तथा सेवाहरूमा पहुँच पुगेको सुनिश्चित गर्दछ ।
- (थ) “सीमान्तीकृत” भन्नाले राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक रूपले पछाडि परेका, विभेद र उत्पीडन तथा भौगोलिक विकटताको कारणले सेवा सुविधाको उपभोग गर्न नसकेका वा त्यसबाट बञ्चित रहेका संघीय कानून बमोजिमका मानव विकासको स्तर भन्दा न्यून स्थितिमा रहेका समुदाय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले अति सीमान्तीकृत र लोपोन्मुख समुदाय समेतलाई सम्झनु पर्छ ।

## परिच्छेद २

३. निर्देशिकाको उद्देश्य: यस निर्देशिकाको उद्देश्य देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

(क) मन्त्रालय, कार्यालय र अन्य निकायहरूको नीति तथा रणनीति, योजना, बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, नियमित अनुगमन तथा प्रतिवेदन पद्धतिमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई आन्तरिकीकरण गर्नु,

(ख) लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र सामाजिक समावेशीकरणका लागि आवश्यक पर्ने औजार, विधि तथा तरिकाको प्रयोगलाई सुनिश्चित गर्नु ।

### परिच्छेद ३

#### लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मापनका सूचकहरू

४. लैङ्गिक समानता एवं सामाजिक समावेशीकरणका लागि कार्यगत सूचकहरू: लैङ्गिक समानताका लागि योजनावद्ध विकासमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्न, लैङ्गिक दृष्टीकोणबाट तथ्यगत अध्ययन, अनुसन्धान र विश्लेषण गर्दै लैङ्गिक मैत्री वातावरण सिर्जना गर्न र लैङ्गिक सम्बेदनशील योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा लैङ्गिक दृष्टीकोण लगाई लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण प्राप्तीका लागि मार्गनिर्देश गर्न देहायका कार्यगत सूचकहरू रहनेछन् ।

- (क) उपसचिवस्तरको कर्मचारीलाई तोकी लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्पर्क बिन्दुको स्थापना,
- (ख) योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मुल्यांकन लगायत नीति निर्माण प्रकृत्यामा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्पर्क बिन्दुको सक्रिय सहभागिता,
- (ग) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मैत्री मानवस्रोत व्यवस्थापन,
- (घ) महिला, अपाङ्ग, यौनिक अल्पसंख्यक र पुरुष कर्मचारीको लागि अलग अलग चर्पीको व्यवस्था,
- (ङ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी तालिम प्राप्त कर्मचारी,
- (च) योजना, बजेट, कार्यान्वयन, अनुगमन, मुल्यांकन र प्रतिवेदनमा काम गर्ने कर्मचारीलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि तालिम,
- (छ) लैङ्गिक सम्बेदनशीलता र समावेशीकरण मापदण्ड निर्माण तथा सो सम्बन्धी क्षमता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन,
- (ज) लैङ्गिकमैत्री, अपाङ्गतामैत्री, बालमैत्री, ज्येष्ठनागरिकमैत्री पूर्वाधारको निर्माण तथा प्रयोगको सुनिश्चितता,
- (झ) गर्भवती तथा सुत्केरी कर्मचारीहरूको लागि सुविधाजनक समय (Flexible Hour)को व्यवस्था,

- (ज) कार्यस्थलमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार निवारणको लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरणमैत्री गुनासो सुनुवाई इकाईको व्यवस्था,
- (ट) लैङ्गिक हिंसा विरुद्ध शून्य सहनशीलता कायम गर्न प्रचलित कानूनको कार्यान्वयनको अवस्था,
- (ठ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्पर्क बिन्दु तोकिएको कर्मचारीलाई लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्बन्धी कार्यविवरण दिने व्यवस्था,
- (ड) योजना तर्जुमा अगाडि लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण विश्लेषण तथा अवस्थाको लेखाजोखा गर्ने व्यवस्था,
- (ढ) लैङ्गिक विश्लेषण तथा लैङ्गिक समानताको अवस्थाको लेखाजोखा र लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण विश्लेषण प्रतिवेदनका सिफारिसलाई योजनामा समावेश गर्ने व्यवस्था,
- (ण) योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा लक्षित समूहको सहभागिता,
- (त) लक्षित समुदायको हित हुने र लाभान्वित हुने खालको बजेट व्यवस्था,
- (थ) लैङ्गिक खण्डीकरण तथ्यांक संकलन, व्यवस्थापन तथा अध्यावधिक गर्ने व्यवस्था,
- (द) लैङ्गिक समानताको बारेमा विभिन्न सञ्चार माध्यमबाट जानकारीमूलक कार्यक्रम स्थानीय भाषामा प्रसारण गर्ने व्यवस्था,
- (ध) विद्यालय तथा उच्च शिक्षाका पाठ्यक्रममा प्रदेशको लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणका विषयवस्तु समेट्ने व्यवस्था,
- (न) प्रदेश समन्वय परिषद् लगायतका प्रादेशिक समिति तथा उपसमितिहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण दृष्टिकोण लगाउने व्यवस्था र कार्यक्रम,
- (न) लैङ्गिक दृष्टिकोणले समानुपातिक समावेशी प्रदेश बनाउने नीति र कार्यक्रम,
- (प) लैङ्गिकमैत्री कार्यवातावरणका लागि आचारसंहिता तर्जुमा र कार्यान्वयन,
- (फ) साझेदारीका लागि महिलाहरूद्वारा सञ्चालित सहकारीलाई विशेष प्राथमिकता दिई महिला सहकारीको प्रवर्धन,
- (ब) लैङ्गिक हिसालाई बढवा दिने साहित्यिक कृति, संस्कृति र भाषा तथा भनाइ, उखान टुक्काको अन्त्य गर्ने व्यवस्था,

- (भ) प्रदेश र स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानता र मूलप्रवाहीकरण सम्बन्धी समितिको गठन,
- (म) लैससास विश्लेषण गरी फरक फरक अवस्था र आवश्यकता भएका व्यक्ति र समूहको आवश्यकता पुरा गर्ने गरी भौतिक पूर्वाधार निर्माण गर्ने कार्यविधिको व्यवस्था,
- (य) लैङ्गिक तथा फरक क्षमता भएका व्यक्तिहरूको विशिष्ट मापदण्ड उपलब्ध गराउने व्यवस्था,
- (र) लघु, घरेलु र साना उद्योग सम्बन्धी व्यवसायिक तथा व्यापारिक तालिमहरूमा महिला र अपांगता भएका व्यक्तिलाई रोजगार सिर्जना,
- (र) विपद् तथा महामारीमा गर्भवती तथा सुत्केरी महिलाका, बालबालिका, अपाङ्गता तथा वृद्ध नागरिकका फरक आवश्यकताहरूको यथाशीघ्र परिपूर्ति गर्ने व्यवस्था,
- (ल) विभिन्न समुदायमा रहेको परम्परागत ज्ञानको पहिचान र प्रवर्धन गरिने रणनीति,
- (व) जलवायु परिवर्तनका असर र यसको अनुकुलनबारे तालिम,
- (र) लक्षित वर्ग तथा समुदायले सञ्चालन गरेको कृषि उद्यमलाई प्रवर्धन गर्ने,
- (श) विश्वविद्यालयको छात्रवृत्ति कार्यक्रममा लक्षित वर्ग तथा समुदायका विद्यार्थीहरूलाई प्राथमिकता दिने ।

#### परिच्छेद ४

##### संस्थागत संरचना

५. **निर्देशक समिति:** (१) यस निर्देशिकाको कार्यान्वयनमा सहजीकरण, समन्वय र अनुगमन गर्न गराउनका लागि देहाय बमोजिमको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण निर्देशक समिति गठन गरिएको छ ।

(क) प्रमुख सचिव, गण्डकी प्रदेश	संयोजक
(ख) सचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय	सदस्य
(ग) सचिव, सबै मन्त्रालय	सदस्य
(घ) सचिव, प्रदेश नीति तथा योजना आयोग	सदस्य



(ड) संयोजकले तोकेको कम्तीमा एकजना महिला सहित ३ जना लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण विज्ञ सदस्य

(च) सामाजिक विकास मन्त्रालय, सामाजिक विकास महाशाखा प्रमुख सदस्य

(छ) उपसचिव, मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रपरिषद्को कार्यालय सदस्य सचिव

(२) समितिको बैठकमा आवश्यकता अनुसार विज्ञ तथा कर्मचारीलाई आमन्त्रण गर्न सकिने छ ।

(३) समितिमा उपस्थित पदाधिकारी तथा कर्मचारीले नियमानुसारको बैठक भत्ता पाउनेछन् र उपदफा (१) को खण्ड (ड) बमोजिमका लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण विज्ञले यातायात खर्च समेत पाउनेछन् ।

(४) समितिको बैठक आवश्यकता अनुसार बस्नेछ ।

(५) समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि आफै निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

६. निर्देशक समितिको काम कर्तव्य र अधिकार: निर्देशक समितिको काम कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ ।

(क) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मर्म र उद्देश्य अनुरूप सबै मन्त्रालय र मातहतका निकायलाई बार्षिक बजेट, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्न निर्देशन दिने,

(ख) सबै मन्त्रालय र मातहतका निकायमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी सम्पर्कबिन्दु स्थापना गर्न निर्देशन दिने,

(ग) लैससास खण्डीकरण तथ्यांकको संकलन, व्यवस्थापन र विश्लेषण गरी योजना तर्जुमा गर्दा उक्त तथ्यांकहरूलाई प्रयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउने,

(घ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा संघ, प्रदेश तथा स्थानीय तहसँग समन्वय र सहजीकरण गर्ने,

(ङ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्पर्क बिन्दुको रूपमा काम गर्दै आएका कर्मचारीहरूको क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था गर्ने,

(च) लैङ्गिक समानता सम्पर्क बिन्दुको काम तथा भूमिकाको प्रभावकारीताको बारेमा अनुगमन मूल्यांकन समीक्षा गर्ने,

(छ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्बन्धी मन्त्रालयबाट प्राप्त प्रतिवेदन छलफल तथा समीक्षा गर्ने ।

७. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्पर्क व्यक्ति सम्बन्धी व्यवस्था: (१) सबै मन्त्रालय, प्रदेशस्तरीय निकाय र मातहतका कार्यालयमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण सम्पर्क व्यक्ति तोकिनेछ ।

(२) सम्पर्क व्यक्तिको रूपमा मन्त्रालयमा उपसचिवस्तर वा सो सरहका कर्मचारी र अन्य निकाय वा कार्यालयहरूमा कार्यालय प्रमुखभन्दा निकटतम तल्लो तहको कर्मचारी तोकनु पर्नेछ ।

(३) सामाजिक विकास मन्त्रालयले लैससास सम्पर्क व्यक्तिहरूबीच समन्वय तथा सहजीकरण गर्नेछ ।

(४) लैससास सम्पर्क व्यक्तिको काम, कर्तव्य अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ ।

(क) मन्त्रालय तथा निकायबाट बनाइने योजना, बजेट, नीति तथा कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण दृष्टीकोण लगाउने र लैङ्गिक मैत्री योजना बनाउन सहयोग गर्ने,

(ख) लैससासको लागि योजना बनाउनु अगाडि लैङ्गिक विश्लेषण र लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको परीक्षण गर्ने गराउने,

(ग) योजना तथा बजेट तर्जुमा गर्दा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्देशिकाले निर्दिष्ट गरेका सूचकका आधारमा आफ्नो मन्त्रालयको योजना र बजेट लैससासको दृष्टिकोणले लैङ्गिक मैत्री बनाउने कार्यमा सहयोग गर्ने,

(घ) लैङ्गिक समानताको लागि महिला र पुरुष सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रम प्रवर्द्धन गर्ने,

(ङ) लैङ्गिक मैत्री योजना तथा बजेट बनाउदा विपन्न, दलित, आदिवासी, सीमान्तकृत, पिछडिएको समुदाय, एकल महिला, लैङ्गिक अल्पसंख्यक, अपांगता भएका समुदाय र महिलाको विशेष आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी तर्जुमा गर्न सहयोग गर्ने,

(च) यस निर्देशिकामा भएका सूचकहरूको आधारमा स्वमूल्यांकन गरी मन्त्रालय, निकाय वा कार्यालयले तयार गर्ने वार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्न समन्वय र सहजीकरण गर्ने ।

८. समितिको गठन: मन्त्रालयले यस निर्देशिका कार्यान्वयनको लागि आवश्यकता अनुसार समिति बनाउन सक्नेछन् ।

९. कार्यनीति: यस निर्देशिकाको अधिनमा रही सबै मन्त्रालय तथा मातहतका निकायले कार्यनीति बनाई लागू गर्न सक्नेछन्।
१०. स्थानीय तहले मागनिर्देशन रूपमा लिन सक्ने: यस निर्देशिकामा व्यवस्था भएका प्रावधानहरू स्थानीय तहले लागू गरी लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशिकरण आन्तरिकीकरण गर्न सक्नेछन् ।
११. प्रतिवेदन:सबै मन्त्रालयले यस निर्देशिकामा भएका सूचकहरूको आधारमा स्वमूल्यांकन गरी बार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्नु पर्नेछ र सो प्रतिवेदन निर्देशक समितिमा पेश गर्नु पर्नेछ।
१२. थपघट वा हेरफेर गर्न सक्ने: प्रदेश सरकारले यस निर्देशिकामा आवश्यकता अनुसार व्याख्या, थपघट, संशोधन वा हेरफेर गर्न सक्नेछ ।