



इस्मा गाउँपालिका



## इस्मा गाउँपालिका

"कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको  
विधेयक- २०७९"



## इस्मा गाउँपालिका

इस्मा रजस्थल, गुल्मी

लुम्बिनी प्रदेश, नेपाल

"कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक - २०७९"



**प्रस्तावना-** सुरक्षित, स्वच्छ, तथा मर्यादित वातावरणमा काम गर्ने पाउने प्रत्येक व्यक्तिको अधिकारलाई सुनिश्चित गर्दै कार्यस्थलमा हुने यौन जन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले स्थानीय सरकार संचालन ऐनको परिच्छेद, १५ को दफा १०२ वमोजिम यो ऐन बनाइएको छ।

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ – (१) यस ऐनको नाम कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण ऐन २०७९ रहेको छ।

(२) यो ऐन स्थानीय राजपत्रमा प्रकाशित भएको मितिवाट लागू हुने छ।

२. परिभाषा – विषय अथवा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा

(क) "उजुरी सुन्ने अधिकारी" भन्नाले दफा १४ वमोजिमको अधिकारी समझनु पर्दछ।

(ख) "कर्मचारी" भन्नाले कार्यस्थलमा कार्यरत कर्मचारी वा कामदार समझनु पर्दछ।

(ग) "कार्यस्थल" भन्नाले देहायका निकाय संस्था वा फर्म समझनु पर्दछ र सो शब्दले त्यस्तो निकाय, संस्था वा फर्म को कार्यसम्पादन को क्रममा प्रयोग हुने स्थल समेतलाई जनाउँदछ।

(१) इस्मा गाउँपालिका अन्तर्गतका सबै सरकारी निकाय,

(२) इस्मा गाउँ कार्यपालिकाको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संगठित संस्था,

(३) प्रचलित कानून वमोजिम स्थापना भएको निकाय वा संगठित संस्था,

(४) कुनै व्यवसाय, कारोबार वा सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले प्रचलित कानून वमोजिम अनुमति प्राप्त गरेका वा दर्ता भएको फर्म निकाय वा संगठित संस्था।

(घ) "यौन जन्य दुर्व्यवहार" भन्नाले दफा ४ वमोजिमको कुनै कार्य समझनु पर्दछ।

(ड) "व्यवस्थापक" भन्नाले कुनै कार्यस्थलको प्रशासनीक वा व्यवसायीक काम कार्वाहिको सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार प्राप्त गर्ने वा सो प्रयोजनको लागि प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गर्ने अधिकारी समझनु पर्दछ र सो शब्द ले त्यस्तो कर्यस्थलको अन्यत्र शाखा तथा ईकाई रहेको भए त्यस्तो शाखा वा ईकाईको प्रमुख समेतलाई जनाउँछ।

(च) "सेवाग्राही" भन्नाले कुनै किसिमको सेवा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले कार्यस्थलमा उपस्थित व्यक्ति समझनु पर्दछ र सो शब्दले निजको साथमा कार्यस्थलमा आउने व्यक्ति समेतलाई जनाउँदछ।

३. यौनजन्य कार्य गर्न वा गराउन नहुने – कसैले पनि कार्य स्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न वा गराउनु हुदैन।

२  
४५८



#### ४. यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने:-

(१) कसैले आफ्नो पद शक्ति वा अधिकारको दुरुपयोग गरी कुनै किसिमको दबाव प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी वा हतोत्साहित गरी कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा देहायका कुनै कार्य गरे वा गराएमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने छ।

- (क) यौनजन्य आशयले शरीरको कुनै अङ्गमा छोए वा छुने प्रयास गरेमा,
- (ख) अक्षिल तथा यौनजन्य क्रियाकलाप सँग सम्बन्धित शब्द चित्र, पत्रपत्रिका, श्रव्य दृष्य तथा अन्य सूचना प्रविधि साधन वस्तु वा सामग्री प्रयोग वा प्रदर्शन गरेमा,
- (ग) लेखेर, बोलेर वा इशाराले अक्षिल तथा यौनजन्य आशय प्रदर्शन वा प्रकट गरेमा,
- (घ) यौनजन्य क्रियाकलापको लागि प्रश्ताव गरेमा,
- (ड) यौनजन्य आशयले जिस्काएमा वा हैरानी गरेमा,

(२) उपदफा (१) खण्ड (क) (ख) वा (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि शैक्षिक सूचना मुलक आनुशन्धान मूलक, उपचार वा बचाउको शिलशिलामा गरिएको कुनै पनि काम कावाहिलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने छैन।

५. व्यवस्थापकको दायित्व : (१) व्यवस्थापकले कार्यस्थालमा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन वा निवारण गर्नको लागि देहायका कार्यहरु गर्नुपर्नेछ-

- (क) कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी कानूनमा यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था गर्नु पर्ने।
- (ख) यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन कर्मचारी तथा सेवा ग्राहीलाई सजग गराउने,
- (ग) यौनजन्य दुर्व्यवहार दोहोरिन नदिन आवश्यक सुधारात्मक उपायहरु अबलम्बन गर्ने,
- (घ) पिडितलाई आवश्यकता अनुसार मनोविमर्श सेवा उपलब्ध गराउने,
- (ड) कार्य स्थलमा गुनासो पेटिका राख्ने,

(२) व्यवस्थापकले यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध उजुरी गर्न अवधि, ऐन तथा उजुरी सुन्ने अधिकारीको सम्बन्धमा पिडितलाई स्पष्ट रूपमा जानकारी गराउनु पर्ने छ।

*मंत्री*



६. गुनासोको सुनवाई : (१) कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवा ग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पिडित कर्मचारी, सेवग्राही वा निजका तर्फबाट जो सुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर व्यवस्थापक समक्ष १५ दिन भित्र मौखिक वा लिखित रूपमा गुनासो गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै गुनासो गरेमा व्यवस्थापकले सो सम्बन्धमा तुरुन्त छानबिन गर्नु पर्नेछ,

(३) उपदफा (२) बमोजिम छानबिन गर्दा आरोपित व्यक्तिले गुनासो गर्ने कर्मचारी वा सेवग्राहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहाररारेको देखिएमा व्यवस्थापकले देहायको कुनै वा सबै गर्न वा गराउन लगाउन सक्नेछ -

(क) दुबै पक्ष मन्जुर भएमा पिडित वा आरोपित व्यक्ति विच मेलमिलाप गराईदिन,

(ख) आरोपित व्यक्तिलाई पिडित सँग माफी मगाउन,

(ग) आरोपित व्यक्तिलाई त्यस्तो काम पुन नगर्न सचेत गराउन,

(घ) आरोपित व्यक्तिकाट पिडित लाई मनासिव क्षतिपूर्ति भराईदिन,

(ड) आरोपित व्यक्तिलाई सेवा सर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय कारबाही गर्न ।

(४) व्यस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम गरिएको गुनासोको टुङ्गो गुनासो गरेको मितिले १५ दिन भित्र लगाउनु पर्ने छ ।

७. उजुरी दिन सक्ने : (१) दफा ६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवा ग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पिडित कर्मचारी, सेवग्राही वा निजको तर्फबाट जो सुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर यौनजन्य दुर्व्यवहार भए गरेको मितिले ९० दिन भित्र प्रभाण सहित उजुरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ ।

(२) कुनै व्यवस्थापकले दफा ६ बमोजिम गरेको गुनासो निर्धारित अवधि भित्र टुङ्गो नलगाएमा त्यस्तो अवधि समाप्त भएको मितिले र सो दफा बमोजिम व्यवस्थापकले गरेको निर्णय उपर कुनै पछले चित नबुझाएमा त्यस्तो निर्णय भएको मितिले ७० दिन भित्र पिडित कर्मचारी सेवग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकै वा आरोपित व्यक्तिले उजुरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजुरी दिन सक्ने छ ।

*मूलिक*



(३) कुनै व्यवस्थापकले यस कार्यविधि बमोजिमको दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना नगरेमा वा दफा ९ वा ११ बमोजिम उजुरी सुन्ने अधिकारी वा निरीक्षण वा अनुगमन गराउने निकायले दिएको निर्देशन पालना नगरेमा सरोकारवालाले उजुरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजुरी दिन सक्ने छ ।

८. मिलापत्र गर्न सक्ने – (१) यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पिडित र आरोपित दुवै पक्षले चाहेमा मिलापत्रको लागि उजुरी सुन्ने अधिकारी समक्ष संयुक्त निवेदन दिन सक्नेछन् ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मिलापत्रको लागि संयुक्त निवेदन परेमा उजुरी सुन्ने अधिकारीले सो सम्बन्धमा आवश्यक परामर्श गरी मिलापत्र गराईदिनुपर्ने छ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम मिलापत्र गर्दा कुनै प्रकारको दस्तुर लाग्ने छैन ।

९. उजुरीकर्ताको संरक्षण : (१) यस ऐन बमोजिम उजुरी गरेको कारणले मात्र व्यवस्थापकले कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन, अन्य विभागीय कारबाही गर्न निजको सरुवा बढुवा लगायतका वृति विकासमा असर पर्ने गरी कुनै किसिमको कारबाही गर्न पाउने छैन ।

(२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) विपरित कुनै कर्मचारी उपर कुनै किसिमको कारबाही गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सो व्यहोरा खुलाई उजुरी सुन्ने अधिकारी समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम परेको निवेदन छानविन गर्दा निवेदनको व्यहोरा मनासिव देखेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो निर्णय बदर गर्न वा सच्चाउन सम्बन्धित व्यस्थापकलाई आदेश दिने छ ।

(४) उपादफा (३) बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकरीबाट आदेश भएमा सम्बन्धित व्यवस्थापकले पुनरावेदन गर्न म्याद नाघेको वा पुनरावेदन परेमा सो उपर निर्णय भएको १५ दिन भित्र त्यस्तो आदेश कार्यान्वयन गर्नु पर्ने छ ।

(५) यस ऐन बमोजिम उजुरी गरेको कारणबाट कुनै कर्मचारीले कार्यस्थलमा कुनै किसिमको असुरक्षा महसुस गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सुरक्षाको लागि व्यस्थापक समक्ष निवेदन दिन सक्ने छ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम कुनै निवेदन प्राप्त भएमा व्यवस्थापकले त्यस्तो कर्मचारीलाई कार्यस्थलमा सुरक्षाको उचित व्यवस्था गर्नु पर्ने छ ।

(७) व्यवस्थापकबाट उपदफा (५) बमोजिम निवेदन दिने कर्मचारीको सुरक्षाको व्यवस्था नभएमा वा व्यवस्थापकले आफै आरोपित भएमा त्यस्तो कर्मचारीले स्थानीय सुरक्षा निकाय समक्ष सुरक्षाको माग

*फूल दामा*

गर्न सक्नेछ र त्यस्री सुरक्षा माग भएमा सुरक्षा निकायले समेत निजको सुरक्षाको प्रबन्ध मिलाउनु पर्नेछ ।

(द) यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको प्रमाणित भएको कुनै कर्मचारीलाई सो कार्यालयमा राखिरहन उपयुक्त नदेखिएमा व्यवस्थापकले त्यस्तो कर्मचारीलाई आफैले सरुवा गर्न सक्नेमा आफैले अन्यत्र सरुवा गर्नु पर्नेछ र अन्य अधिकारी वा निकायबाट सरुवा गर्नुपर्ने भएमा सरुवाको लागि त्यस्तो अधिकारी वा निकायमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

१०. निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न गराउने सक्नेः व्यवस्थापकले यो ऐनमा उल्लिखित दायित्व तथा अन्य व्यवस्थाको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा व्यवस्थापक कार्यस्त रहे भन्दा माथिल्लो तहको निकायले कार्यस्थलको निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न वा गराउन सक्नेछ ।

११. प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने : (१) दफा १० बमोजिम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न खटिएको व्यक्तिले निरीक्षण तथा अनुगमनको कार्य समाप्त भएपछि देहायका कुराहरु खुलाई सम्बन्धित निकाय समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ-

- (क) सम्बन्धित व्यवस्थापकले पूरा गरे वा नगरेको दायित्व वा अन्य व्यवस्था,
- (ख) सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई दायित्व वा अन्य व्यवस्था पूरा गर्न ध्यानकर्षण गराईएको विषय, र
- (ग) अन्य आवश्यक कुराहरु ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको प्रतिवेदन जाँचबुझ गर्दा कुनै व्यवस्थापकले यो कार्यविधी र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा आचार संहितामा उल्लिखित दायित्व वा व्यवस्था पालना गर्ने निर्देशन दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम दिइएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित व्यवस्थापकको कर्तव्य हुनेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त प्रतिवेदनमा उल्लिखित विषयका सम्बन्धमा कुनै निकायबाट नीतिगत निर्णय गर्नुपर्ने देखिएमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले आवश्यक नीतिगत निर्णयको लागि सम्बन्धित निकाय समक्ष लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

तर त्यस्तो नीतिगत निर्णय आफैले गर्नु पर्ने विषय भएमा निर्णयको लागि आवश्यक कारबाही प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ ।

१२. सजायः (१) कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवा ग्राहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको ठहरेमा निजलाई कसूरको प्रकृति हेरीउजुरी सुन्ने अधिकारीले स्पष्टिकरण सोधन सक्नेछ ।



(२) उपदफा (१) बमोजिम स्पष्टिकरणमा चित नबुझेमा आवश्यक कारबाहीको लागि कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१ बमोजिमको सजायको लागि माथिल्लो निकायमा लेखी पठाउन सक्नेछ ।

(३) यस दफा बमोजिम कुनै कर्मचारी वा व्यक्तिले सजाय पाएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यसको जानकारी सम्बन्धित निकायलाई गराउनु पर्ने छ ।

१३. ज्ञतिपूर्ति तथा रकम भराईदिनु पर्ने : यस ऐन बमोजिम उजूरी छानबिन गर्दा आरोपित व्यक्तिले यौनजन्य दुर्व्यवहारगरेको ठहरिएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो व्यक्तिलाई दफा १२ बमोजिम सजाय गरी निजबाट पीडितलाई देहाय बमोजिमको ज्ञतिपूर्ति वा रकम भराई दिनु पर्नेछ-

(क) शारीरिक वा मानसिक रूपमा कुनै ज्ञति पुरन गएको भए त्यस्तो ज्ञति बापत मनासिव माफिको ज्ञतिपूर्ति ,

(ख) उजूरी गर्दा वा उजूरीको प्रतिरक्षा गर्दा लागेको वास्तविक खर्च ।

१४. उजूरी सुन्ने अधिकारी : (१) यस ऐन बमोजिमको उजूरीको शुरु कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार नेपालको संविधानको घारा २१७ बमोजिमको न्यायिक समितिको संयोजकलाई हुनेछ ।

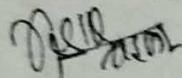
१५. उजूरी सूनुवाई सम्बन्धी कार्यविधि : (१) पीडितले लिखित रूपमा अनुरोध गरेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले सुनुवाई बन्द इजलासमा गर्नु पर्नेछ ।

१६. पुनरावेदन : यस ऐन बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय उपर चित नबुझ्ने व्यक्तिले त्यस्तो निर्णय भएको मितिले पैतिस दिनभित्र सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

१७. फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन : (१) यस ऐन बमोजिम भएको फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गर्ने दायित्व सम्बन्धित व्यवस्थापकको हुनेछ ।

(२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन नगरेमा सम्बन्धित उजूरीकर्ताले सोही व्यहोरा खुलाई उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम निवेदन पर्ने आएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले प्रचलित कानून बमोजिम त्यस्तो फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गराईदिनु पर्नेछ ।





(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि आरोपित व्यक्ति व्यवस्थापक भएमा उज्जूरी सुन्ने अधिकारी आफैले साठी दिनभित्र फैसला वा मिलापनको कार्यान्वयन गर्नेछ ।

१८. तालिमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने : तालिम दिने प्रत्येक निकायले यौनजन्य दुर्व्यवहार र सोको निवारण सम्बन्धी विषयलाई तालिमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्नु पर्नेछ ।

१९. प्रचलित कानून बमोजिम हुने : यस ऐनमा लेखिए जति कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अन्यमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।

२०. आचार संहिता बनाउन सक्ने : (१) यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण गर्ने सम्बन्धमा गाउँ कार्यपालिकाले आवश्यक आचार संहिता बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम बनाईएको आचार संहिताको अधीनमा रही प्रत्येक च्यवस्थापकले कार्यस्थलको प्रकृति अनुसार छुट्टै आचार संहिता बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) तथा (२) बमोजिम बनाईएको आचार संहिताको पालना गर्नु सम्बन्धित सबैको कर्तव्य हुनेछ ।

२१. नियम बनाउने अधिकार : यस ऐनको कार्यान्वयन गर्न गाउँ कार्यपालिकाको कार्यालयले आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ ।

*मुख्यमन्त्री*