



# मानेभन्ज्याङ गाउँपालिका

कोशी प्रदेश, ओखलढुङ्गा  
स्थानीय राजपत्र

खण्ड: ३

संख्या: ९

मिति: २०८०।०६।०८

## भाग २

### मानेभन्ज्याङ गाउँपालिका

#### कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण आचार संहिता २०८०

कार्यस्थलको वातावरण सुरक्षित, स्वच्छ, मर्यादित र लैंगिक मैत्री बनाउन एवम् कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पीडित कर्मचारी, कामदार, सेवाग्राही वा लाभग्राहीलाई संरक्षण गर्न कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार ऐन (निवारण), २०७१ को दफा २१, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा १०२ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी मानेभन्ज्याङ गाउँपालिकाले यो आचार संहिता बनाई लागु गरेको छ।

#### परिच्छेद-१

#### १. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:

- (क) यो आचार संहिताको नाम मानेभन्ज्याङ गाउँपालिकाको यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण आचार संहिता २०८० रहेको छ।
- (ख) यो आचार संहिता मानेभन्ज्याङ गाउँपालिकाको कार्यपालिकाले स्वीकृत गरेको मिति देखि लागु हुनेछ।

#### २. परिभाषा: विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस आचार संहितामा

- (क) “कर्मचारी” भन्नाले मानेभन्ज्याड गाउँपालिका र मानेभन्ज्याड गाउँपालिकामा रहेका सबै कार्यालयहरुमा कार्यरत स्थायी वा अस्थायी वा करार वा ज्यालादारी कर्मचारी वा कामदार सम्भन्नुपर्छ ।
- (ख) “जनप्रतिनिधि” भन्नाले मानेभन्ज्याड गाउँपालिका र यस गाउँपालिका अन्तर्गत रहेका वडाहरुका निर्वाचित र मनोनित प्रतिनिधिहरुलाई सम्भन्नु पर्छ ।
- (ग) “कार्यस्थल” भन्नाले मानेभन्ज्याड गाउँपालिका र यस गाउँपालिकाका अन्तर्गत रहेका वडा कार्यालयहरु र गाउँपालिकासंग सम्बन्धित सेवा प्रदान गर्ने कार्यालयहरु: स्वास्थ्य संस्था, शिक्षण संस्था, कृषि, वन, भेटेनरी आदि लगायतका कार्यालयहरुलाई सम्भन्नु पर्दछ र सो शब्दले कार्यालयबाट सञ्चालित क्रियाकलाप तथा आयोजना स्थल समेतलाई जनाउँछ ।
- (घ) “कार्यालय प्रमुख” भन्नाले कुनै कार्यस्थलको प्रशासनिक वा व्यवसायिक काम कारवाहीको सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार प्राप्त कार्यालय प्रमुख वा सो प्रयोजनका लागि प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गर्ने अधिकारी सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले त्यस्तो कार्यस्थलको अन्यत्र शाखा तथा इकाई रहेको भए त्यस्तो शाखा वा इकाईको प्रमुख समेतलाई जनाउँछ ।
- (ङ) “यौनजन्य दुर्व्यवहार” भन्नाले यसै संहिताको दफा ४ बमोजिमको कुनै कार्य सम्भन्नु पर्छ ।
- (च) “पालिका” भन्नाले मानेभन्ज्याड गाउँपालिकालाई जनाउँछ ।
- (छ) “सेवाग्राही” भन्नाले कुनै किसिमको सेवा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले कार्यस्थलमा उपस्थित व्यक्ति सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले निजको साथमा कार्यस्थलमा आउने व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ ।
- (ज) “लाभग्राही” भन्नाले पालिकाबाट कुनै कार्यक्रम, सुविधा, भत्ता, सेवाबाट लाभान्वित हुने व्यक्ति वा त्यस्तो व्यक्तिको परिवारका सदस्यलाई सम्भन्नु पर्छ ।
- झ) “समिति” भन्नाले यस संहिताको दफा ३२ बमोजिम गठित समितिलाई सम्भन्नु पर्छ ।

## परिच्छेद २

### कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धी कसूर

#### ३. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न वा गराउन नहुने

कसैले पनि कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न वा गराउनु हुँदैन ।

#### ४. यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने

(१) कसैले आफ्नो पद, शक्ति वा अधिकारको दुरुपयोग गरी, कुनै किसिमको दबाब, प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी वा हतोत्साहित गरी कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा देहायका कुनै कार्य गरे वा गराएमा यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिनेछ:

(क) यौनजन्य आशयले शरीरको कुनै अङ्गमा छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा,

- (ख) अशिलल तथा यौनजन्य क्रियाकलापसँग सम्बन्धित शब्द, चित्र, पत्रपत्रिका, श्रव्य, दृश्य, अन्य सूचना प्रविधि, साधन, वस्तु वा सामग्री प्रयोग वा प्रदर्शन गरेमा,
- (ग) लेखेर, बोलेर वा इशाराले अश्लील तथा यौनजन्य आशय प्रदर्शन वा प्रकट गरेमा,
- (घ) यौनजन्य क्रियाकलापको लागि प्रस्ताव गरेमा,
- (ङ) यौनजन्य आशयले जिस्काएमा वा हैरानी दिएमा
- (२) उपदफा (क) को खण्ड (क), (ख), (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि शैक्षिक सिकाई, अध्ययन अध्यापन, सूचनामूलक, अनुसन्धानमूलक, उपचार वा बचाउको सिलसिलामा कानून बमोजिमको आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्न असल नियतले गरिएको कुनै पनि काम कारवाहीलाई यौनजन्य दुर्यवहार गरेको मानिने छैन।

### परिच्छेद ३

#### कार्यालय प्रमुखको आचरण

##### ५. पदीय मर्यादा कायम गर्नुपर्ने:

- (१) कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थलमा आफ्नो सेवा, शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेको सीमा वा व्यवसायिक आचरणको सीमाभित्र रही पदीय मर्यादा कायम गर्नुपर्नेछ।
- (२) कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य दुर्यवहारको सम्बन्धमा शुन्य सहनशीलताको नीति अबलम्बन गर्नु पर्नेछ।

##### ६. सम्मानजनक र समान व्यवहार गर्नुपर्ने:

- (१) कार्यालय प्रमुखले कुनै कर्मचारी तथा सेवाग्राहीलाई जात, जाति, धर्म, भाषा, लिङ्ग, उमेर, राजनीतिक वा सामाजिक हैसियत, भौगोलिकता, राजनीतिक दृष्टिकोण, पहुँच वा सम्बन्ध, शारीरिक अवस्था, वैवाहिक स्थिति वा अन्य कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगरी सबैलाई सम्मानजनक र समान व्यवहार गर्नुपर्छ।
- (२) कार्यालय प्रमुखले उपदफा (१) मा उल्लेखित कुनै आधारमा कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई होच्याउने, अपमान हुने वा त्यस्तो कर्मचारीले असहज महसूस गर्ने गरी बोलाउन वा सम्बोधन गर्न वा गर्न लगाउन हुँदैन।
- (३) कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थलमा कार्यरत कुनै कर्मचारीलाई यौनजन्य आशयले आफूसंग नजिक राख्ने वा आफूसंग नजिक रहन बाध्य पार्न हुँदैन।

##### ७. पारदर्शिता कायम गर्नुपर्ने:

- (१) कार्यालय प्रमुखले आफू कार्यरत कार्य स्थलबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधा, त्यस्तो सेवा सुविधा प्रवाह गर्ने तरिका र प्रक्रियामा कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई भेदभाव नहुने गरी पारदर्शिता कायम गर्नु पर्नेछ।
- (२) कार्यालय प्रमुखले यौनजन्य आशयले कुनै कर्मचारीलाई विशेष सुविधा उपलब्ध गराउन वा उपहार दिनु हुँदैन।

८. **सहज सम्पर्कमा रहनु पर्ने:** कार्यालय प्रमुख कार्यस्थलमा रहँदा सबै कर्मचारीको सहज पहुँचमा रहनु पर्छ । कार्यालय प्रमुखले सबै कर्मचारीको गुनासो सुन्ने सरल व्यवस्था मिलाउनु पर्छ ।
९. **गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने:** प्रमुखले कुनै कर्मचारीले निजमाथि यौनजन्य दुर्व्यवहार भएको भनी गुनासो गरेमा त्यस्तो गुनासो गर्ने वा त्यसरी यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको भनिएको कर्मचारी वा सेवाग्राहीको मान प्रतिष्ठामा आघात नपुग्ने गरी गोपनीयता कायम गर्नुपर्छ ।
१०. **कर्मचारीसंगको व्यवहार:** कार्यालय प्रमुखले आफ्नो पद वा अधिकारको दुरुपयोग गरी कुनै पनि कर्मचारी वा सेवाग्राही वा लाभग्राहीसंग यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन ।

### परिच्छेद- ४

#### कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने आचरण

#### ११. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने:

कर्मचारीले कार्यस्थलमा आफ्नो पद, अधिकार वा शक्तिको दुरुपयोग गरी, कुनै किसिमको दबाव, प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राही वा लाभग्राहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्नु हुँदैन ।

#### १२. अश्लील शब्द प्रयोग गर्न नहुने:

कर्मचारीले कार्यस्थलमा आफूसँग कार्यरत महिला वा अन्य कर्मचारी वा सेवाग्राही प्रति यौनजन्य दुर्व्यवहार हुने खालका अशिष्ट वा अश्लील शब्द प्रयोग गर्नु हुँदैन ।

#### १३. परिचयपत्र र पोशाक लगाउनु पर्ने:

प्रमुख वा कर्मचारीले कार्यस्थलमा रहँदा कार्यालयले उपलब्ध गराएको परिचय पत्र र कार्यालयले निर्धारण गरे बमोजिमको मर्यादित पोशाक लगाउनु पर्नेछ ।

#### १४. कार्यस्थलमा उचित दुरी कायम गरी बस्नु पर्ने:

- (१) प्रमुख वा कर्मचारीले कार्यस्थलमा कार्यरत रहँदा एक आपसमा शारीरिक वा मानसिक रूपले असहज नहुने गरी उचित दुरी कायम गरी बस्नु पर्नेछ ।
- (२) प्रमुखले कार्यस्थलमा रहने कार्यकक्षको खाका (लेआउट) तयार गर्दा यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणमा सहयोग पुग्ने गरी खुला कोठा, कर्मचारीलाई एक आपसमा शारीरिक वा मानसिक रूपमा असहज नहुने गरीको दुरी कायम र सम्भव भएसम्म प्रमुखबाट एकैपटकमा सबैको निगरानी गर्न मिल्ने खालका कार्यकक्ष निर्माण गर्नु पर्नेछ ।

## १५. जानकारी गराउनु पर्ने:

कसैले कार्यस्थलमा कार्यरत कर्मचारी प्रति यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा वा त्यस्तो व्यवहार गर्न सक्ने संकेत देखेमा सो कुराको जानकारी तत्काल प्रमुखलाई गराउनुपर्छ ।

## १६. प्रयत्नशील रहनुपर्ने:

कर्मचारीहरु कार्यस्थलमा हुने वा हुन सक्ने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्न सधैं प्रयत्नशील रहनु पर्छ ।

### परिच्छेद- ५

#### सेवाग्राही र लाभग्राहीले पालना गर्नुपर्ने आचरण

## १७. यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने:

सेवाग्राही र लाभग्राहीले आफूले प्राप्त गर्ने सेवा सुविधासँग सम्बन्धित कार्यस्थलमा कार्यरत प्रमुख वा कर्मचारीहरु प्रति र सेवाग्राही वा लाभग्राही प्रति यस आचारसंहिता विपरित हुने गरी यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन ।

## १८. अनावश्यक हैरानी दिन नहुने:

- (१) सेवाग्राही र लाभग्राहीले आफ्नो कामसँग सरोकार भएको विषयमा बाहेक कार्यस्थलमा कार्यरत कर्मचारीसँग यौनजन्य आशयले अनावश्यक गफ गर्ने, कर्मचारीको काममा बाधा पुग्ने, कर्मचारीलाई असहज अनुभव हुने खालका गतिविधि गर्न हुँदैन ।
- (२) सेवाग्राही र लाभग्राहीले सम्बन्धित कर्मचारीको अनुरोधमा आफैँ उपस्थित भएर सेवा लिनुपर्ने अवस्थामा बाहेक कुनै पनि कर्मचारीको छेउमा गएर उभिने, बस्ने, कर्मचारीको शरीरको कुनै अंगमा छुने वा कुनै प्रकारले मानसिक तनाव दिने खालका गतिविधि गरी हैरानी दिने काम गर्न वा गराउन हुँदैन ।

## १९. गुनासो गर्नु पर्ने:

सेवाग्राही र लाभग्राहीले कार्यस्थलमा कुनै कर्मचारीले आफूसँग यस आचारसंहिता विपरित हुने गरी कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा वा गर्न खोजेमा त्यसको जानकारी तुरुन्त कार्यालय प्रमुखलाई दिनु पर्नेछ ।

### परिच्छेद- ६

#### गुनासोको व्यवस्थापन

## २०. गुनासोको सुनुवाई

- (१) कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही, लाभग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर कार्यालय प्रमुख समक्ष पन्ध्र दिनभित्र लिखित वा मौखिक रूपमा गुनासो गर्न सक्नेछ ।

- (२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै गुनासो गरेमा कार्यालय प्रमुखले सो सम्बन्धमा तुरुन्त छानवीन गर्नु पर्नेछ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम छानवीन गर्दा गुनासो गर्ने कर्मचारी वा सेवाग्राही वा लाभग्राहीलाई आरोपित व्यक्तिले यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको देखिएमा कार्यालय प्रमुखले देहायको कुनै वा सबै कार्य गर्न वा गराउन लगाउन सक्नेछः
- (क) दुवै पक्ष मञ्जुर भएमा पीडित र आरोपित व्यक्ति बीच मेलमिलाप गराइ दिन,
- (ख) आरोपित व्यक्तिलाई पीडित/प्रभावितसँग माफी मगाउन,
- (ग) आरोपित व्यक्तिलाई त्यस्तो काम पुनः नगर्न सचेत गराउन,
- (घ) आरोपित व्यक्तिबाट पीडित/प्रभावितलाई मनासिब क्षतिपूर्ति भराई दिन,
- (ङ) आरोपित व्यक्तिलाई सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय कारबाही गर्न।
- (४) कार्यालय प्रमुखले उपदफा (१) बमोजिम गरिएको गुनासोको टुङ्गो गुनासो गरेको मितिले पन्ध्रदिन भित्र लगाउनु पर्नेछ।

## २१. उजूरी दिन सक्ने

- (१) दफा २० मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही, लाभग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर यौनजन्य दुर्व्यवहार भए गरेको मितिले नब्बेदिन भित्र उपलब्ध भएका प्रमाण सहित प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ।
- (२) कुनै प्रमुखले दफा २० बमोजिम गरेको गुनासो निर्धारित अवधि भित्र टुङ्गो नलगाएमा त्यस्तो अवधि समाप्त भएको मितिले र सो दफा बमोजिम प्रमुखले गरेको निर्णय उपर कुनै पक्षले चित्त नबुझाएमा त्यस्तो निर्णय भएको मितिले सत्तरीदिन भित्र पीडित/प्रभावित कर्मचारी, सेवाग्राही, लाभग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकै वा आरोपित व्यक्तिले प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ।

## २२. मिलापत्र गर्न सक्ने

- (१) यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पीडित र आरोपित दुवै पक्षले चाहेमा मिलापत्रको लागि संयुक्त निवेदन दिन सक्नेछन्।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम मिलापत्रको लागि संयुक्त निवेदन परेमा कार्यालय प्रमुखले सो सम्बन्धमा पक्षहरूसँग आवश्यक परामर्श गरी मिलापत्र गराई दिनु पर्नेछ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम मिलापत्र गर्दा कुनै प्रकारको दस्तुर लाग्ने छैन।

## २३. उजूरीकर्ताको संरक्षण

- (१) यस आचार संहिता बमोजिम उजूरी गरेको कारणले मात्र कार्यालय प्रमुखले उजूरीकर्तालाई सेवाबाट हटाउन, अन्य विभागीय कारबाही गर्न वा निजको सरुवा, बढुवा लगायतका वृत्ति विकासमा असर पर्ने गरी कुनै किसिमको कारबाही गर्न पाउने छैन।
- (२) कार्यालय प्रमुखले उपदफा (१) विपरित कुनै कर्मचारी उपर कुनै किसिमको कारबाही गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सो व्यहोरा खुलाई प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम उजूरीमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट आदेश भएको पन्ध्रदिन भित्र कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ।
- (४) यस आचार संहिता बमोजिम उजूरी गरेको कारणबाट कुनै कर्मचारीले कार्यस्थलमा कुनै किसिमको असुरक्षा महसुस गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सुरक्षाको लागि कार्यालय प्रमुख समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ।
- (५) उपदफा (४) बमोजिम कुनै निवेदन प्राप्त भएमा कार्यालय प्रमुखले त्यस्तो कर्मचारीलाई कार्यस्थलमा सुरक्षाको उचित व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।
- (६) कार्यालय प्रमुख नै आरोपित पक्ष भएको हकमा त्यस्तो कर्मचारीले स्थानीय सुरक्षा निकाय समक्ष सुरक्षाको माग गर्न सक्नेछ र त्यसरी सुरक्षा माग भएमा सुरक्षा निकायले निजको सुरक्षा प्रबन्ध मिलाउन पर्नेछ।

### परिच्छेद-७

#### विविध

#### २४. आचार संहिताको पालना:

- (१) यस गाउँपालिकाको अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सबै जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, सेवाग्राही र लाभग्राहीह? सबैले यो आचार संहिताको पालना गर्नुपर्छ।
- (२) यस गाउँपालिकाका अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सबै जनप्रतिनिधि, एवम प्रत्येक कर्मचारीले अनुसूची १ मा दिइएको प्रतिबद्धता पत्रमा हस्ताक्षर गरी लिखित प्रतिबद्धता व्यक्त गर्नु पर्दछ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम गरेको लिखित प्रतिबद्धता कार्यालयमा अभिलेखबद्ध गर्नु पर्दछ।

#### २५. सूचना वा पोष्टर लगाउनुपर्ने:

कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थल परिसर, मुख्य प्रवेशद्वार वा कार्यस्थलभित्र सबैले देख्ने स्थानमा यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणमा सहयोग पुग्ने खालका सचेतनामूलक सूचना वा पोष्टर लगाउनु पर्नेछ।

#### २६. सेवाग्राहीको लागि प्रतीक्षास्थलको व्यवस्था गर्नुपर्ने:

कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थल परिसर भित्र उपयुक्त स्थानमा सेवाग्राहीको लागि प्रतीक्षास्थलको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ।

#### २७. सुरक्षा व्यवस्था मिलाउनु पर्ने:

कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणको लागि सवारी साधनको प्रयोग, कार्यालयको भौतिक अवस्था, कामको प्रकृति, कर्मचारीको संख्या, सेवाग्राहीलाई प्रदान गर्ने सेवा, सुविधा, उपलब्ध स्रोत र साधन समेतको आधारमा आवश्यक सुरक्षा व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।

### २८. लैंगिक संवेदनील भाषाको प्रयोग:

कार्यस्थलमा सबै जनप्रतिनिधि, कर्मचारी र सेवाग्राहीहरूले लैंगिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग गर्नुपर्नेछ।

### २९. कार्यक्षमा सी.सी.टी.भी.को प्रयोग:

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणको लागि सम्भव भएसम्म कार्यक्ष, कार्यस्थल तथा कार्यालय परिसरमा सी.सी.टी.भी.को प्रयोग गर्नु पर्नेछ।

### ३०. अनुगमन गर्नुपर्ने:

कार्यालय प्रमुखले कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन र यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणको लागि लागु गरिएको आचार संहिता पालना भए नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा अनुगमन गर्नु पर्नेछ।

### ३१. गुनासो पेटिकाको व्यवस्था गर्नु पर्ने:

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणको लागि कार्यालयको उपयुक्त स्थानमा गुनासो पेटिकाको व्यवस्था गरी प्रत्येक १५ दिनमा उजुरी पेटिका खोल्नु पर्ने र प्राप्त उजुरीहरू माथि कार्यालय प्रमुखले नियमानुसार कारवाही गर्नु पर्नेछ।

### ३२. संस्थागत व्यवस्था

(१) कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारका बारेमा तत्काल सुनुवाई गर्न तपशील अनुसारको सुनुवाई समिति रहने

उपाध्यक्ष - संयोजक

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत - सदस्य

सामाजिक विकास समितिको संयोजक - सदस्य

कार्यपालिकाले तोकेको कार्यपालिका सदस्यहरू मध्येबाट कम्तिमा एकजना महिला सहित २ जना - सदस्य

शिक्षाशाखाको प्रमुख - सदस्य

स्वास्थ्य शाखाको प्रमुख - सदस्य

स्थानीय प्रहरी प्रमुख - सदस्य

महिला, बालबालिका शाखा प्रमुख - सदस्य-सचिव



- (२) उपदफा (१) बमोजिम गठित समितिले कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार भएको भनि पीडित/प्रभावितले उजुरी गरेमा तत्काल सुनुवाई गरी राय सहितको प्रतिवेदन कार्यालय प्रमुख समक्ष पेश गर्नु पर्ने छ ।
- (३) उपदफा (२) बमोजिम प्रतिवेदन प्राप्त भएमा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही प्रतिवेदनको राय समेतलाई मध्यनजर गरी कारवाही गर्नु कार्यालय प्रमुखको कर्तव्य हुने छ ।
- (४) समितिले आफ्नो बैठक सञ्चालन कार्यविधि तथा प्रतिवेदनको ढाँचा आफैले तय गर्न सक्ने छ ।

## अनुसूची १

### आचार संहिता पालनाको प्रतिबद्धता:

म ..... पदमा कार्यरत ..... ले यो कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) आचार संहिता, २०८० पूर्ण रूपमा अध्ययन गरेँ, यस आचार संहिताको प्रावधानहरु प्रति मेरो पूर्ण मन्जुरी भएकोले इमान्दारी पूर्वक मन, वचन र कर्मले सम्मान र पालना गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु ।

हस्ताक्षर:-

आचार संहिता स्वीकृत गरेको मिति: .....

## अनुसूची २

### कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणका लागि प्रतिबद्धता:

यस मानेभन्ज्याङ गाउँपालिकाको कार्यालय, वडा कार्यालय, अन्तरगतका वडा कार्यालयहरु लगायत स्थानीय तहको क्षेत्राधिकार भित्र रहेका सम्पूर्ण कार्यालयहरुमा यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणका लागि निम्न प्रतिबद्धता जाहेर गर्दछौं ।

१. लैङ्गिक तथा जातिय विभेदपूर्ण शब्द तथा व्यवहार गर्दैनौं साथै अस्वाभाविक व्यवहारहरु (अरुलाई मन नपर्ने) गर्ने प्रयास नगर्ने ।
२. अपांगता भएका व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक, लैगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, महिला, तथा बालबालिका प्रति सकरात्मक बन्दछौं ।
३. हिंसाजन्य व्यवहार तथा दुर्व्यवहार (जातिय छुवाछुत, अपमान) गर्दैनौं र अरुलाई पनि गर्न दिने छैनौं ।
४. अरुलाई लेखेर, बोलेर, इसारा र व्यवहारले पिडादायक (Harassment) व्यवहार गर्ने छैनौं । अरुको निजि कुरामा चासो राख्ने छैनौं ।

५. आ-आफ्नो जिम्मेवारी इमान्दारीतापूर्वक पुरा पालना गर्नेछौं । सेवा दिदा विभेद गर्दैनौं । सबैमा सम्मान, सदभाव, सहयोगको व्यवहार गर्नेछौं ।
६. कार्यलयमा कसैले कसैलाई दुर्व्यवहार गरेमा सम्बन्धित व्यक्तिलाई जानकारी गराउनेछौं ।
७. कुनै पनि कर्मचारीले जात, जाति, धर्म, भाषा, लिङ्ग, उमेर, राजनीतिक वा सामाजिक हैसियत, भौगोलिकता, राजनीतिक दृष्टिकोण, पहुँच वा सम्बन्ध, शारीरिक अवस्था, वैवाहिक स्थिति वा अन्य कुनै पनि आधारमा कसै प्रति पनि भेदभाव नगरी सबैलाई सम्मानजनक, न्यायोचित र समान व्यवहार गर्नेछौं । सबै कर्मचारी तथा जनप्रतिनिधीले जात-जाती, धर्म, भाषा, लिङ्ग, उमेर, पालिकामा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) आचार संहिता, २०८० लाई अक्षरसः पालना गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछौं ।
८. कार्यलय परिसरमा हुने वा हुन सक्ने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारणका लागि कार्यलय प्रमुख, जनप्रतिनिधीह?, कर्मचारीहरु र सेवाग्राहीहरुले आ-आफ्नो पक्षबाट जिम्मेवारी बहन गर्नेछौं ।
९. कार्यलय प्रमुख र अन्य कर्मचारीले कार्यस्थलमा कार्यरत कुनै कर्मचारीलाई यौनजन्य आशयले आफुसंग नजिक राख्ने वा आफूसंग नजिक रहन बाध्य पार्ने छैनौं ।
१०. कार्यलय प्रमुख र अन्य कर्मचारीले यौनजन्य आशयले कुनै कर्मचारीलाई विशेष सुविधा उपलब्ध गराउन वा उपहार दिने कार्य गर्ने छैनौं ।
११. जनप्रतिनिधि र कर्मचारीलाई यस आचारसंहिताको अभिमुखीकरण र आवश्यकता अनुसार पुनर्ताजगी कक्षा सन्चालन गरी आचारसंहिताको प्रति समेत उपलब्ध गराउनेछौं ।
१२. स्थानीय तह मातहतमा रहेका सम्पूर्ण सेवा प्रदायक कार्यलयहरुमा कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण आचारसंहिता कार्यान्वयन गर्नका लागि पत्राचार गर्नेछौं ।
१३. प्रत्येक वर्ष आचार संहिताको कार्यान्वयन भएनभएको समीक्षा गरी प्रतिवेदन तयार गर्नेछौं र समीक्षाबाट प्राप्त सुझावहरुको आधारमा आचार संहितालाई परिमार्जन र परिस्कृत गर्नेछौं ।
१४. आचारसंहिताको फ्लेक्स प्रिण्ट तयार गरी सबैले देख्ने गरी कार्यलयको प्रवेशद्वार, जनप्रतिनिधि कक्ष, तथा कार्यलय प्रमुखको कक्ष र सबै इकाई तथा शाखाहरु लगायत पालिका भित्रका सम्पूर्ण कार्यलयहरुमा राख्नेछौं ।
१५. आचारसंहिता पालना नभएको अवस्थामा सुभाब दिनको लागि सुभाबपेटिका राख्नेछौं ।
१६. कार्यास्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारका बारेमा तत्काल सुनुवाई गर्न सुनुवाई समिति गठन गरी कृयाशील राख्नेछौं ।
१७. स्थानीय तहले बनाउने/बनाएको यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण आचारसंहितालाई अक्षरसः पालना गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछौं ।

२०८० जेठ.....मानेभन्ज्याङ गाउँपालिका, ओखलढुंगा