वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्रको कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार (निवारण)

आचार संहिता, २०८१

<u>प्रस्तावना:</u> कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारको रोकथाम तथा त्यस्ता क्रियाकलाप हुन नदिइ केन्द्रका व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीलाई मर्यादित र अनुशासित बनाई प्रभावकारी रुपमा सेवा प्रवाह गर्न वाञ्छनीय भएकोले;

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१ को दफा २१ को उपदफा (२) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्रले देहायको आचार संहिता बनाई लागू गरेको छ ।

परिच्छेद – १

<u>प्रारम्भिक</u>

<u>१. सक्षिप्त नाम र प्रारम्भः</u> (१) यो आचार संहिताको नाम "वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्रको कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार(निवारण) आचार संहिता, २०८१" रहेको छ ।

(२) यो आचार संहिता वैकल्पिक ऊर्जा विकास समितिले स्वीकृत गरेको मितिदेखि लागू हुनेछ ।

<u>२. परिभाषा: बिषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस आचार संहितामा</u>

(क) "उजूरी" भन्नाले यस आचार संहिता दफा ९ को उपदफा (१) बमोजिम परेको उजूरी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले पिडितमाथि भएको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारबारे व्यहोरा खोली केन्द्र समक्ष दिएको सूचना, जानकारी वा निवेदन समेतलाई जनाउँछ ।

(ख) “उजूरी सुन्ने अधिकारी” भन्नाले ऐन बमोजिमको उजुरीको शुरु कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार भएको सम्बन्धित जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई सम्झनु पर्छ ।

(ग) "ऐन" भन्नाले कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१ सम्झनु पर्छ ।

(घ) "कर्मचारी" भन्नाले केन्द्रमा कार्यरत कर्मचारी सम्झनु पर्छ र सो शब्दले केन्द्र अन्तर्गत संचालित कार्यक्रम, परियोजना, आयोजना वा कार्यालयमा कार्यरत केन्द्रका वा अन्यत्रबाट खटिएका कर्मचारी वा कामदार समेतलाई जनाउँछ ।

(ङ) "कार्यस्थल" भन्नाले केन्द्र वा केन्द्र अन्तर्गत संचालित कार्यक्रम वा परियोजनाको कार्यसम्पादनमा प्रयोग हुने स्थल सम्झनु पर्छ ।

(च) "केन्द्र" भन्नाले वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्र सम्झनु पर्छ ।

(छ) "छानविन समिति" भन्नाले भन्नाले यस आचार संहिता दफा ९ को उपदफा (३) बमोजिम बनेको उजूरी छानविन समिति सम्झनु पर्छ ।

(ज) "पीडित"भन्नाले यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारमा परेको व्यक्ति सम्झनु पर्छ।

(झ) "यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार" भन्नाले कसैले आफ्नो पद, शक्ति वा अधिकारको दुरूपयोग गरी कसैको इच्छा विपरित कुनै किसिमको दबाब, प्रभाव वा प्रलोभनमा पारी वा हतोत्साहित गरी व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा गरिने देहायका कुनै वा सबै कार्य सम्झनु पर्छ :-

(१) यौनजन्य आशयले शरीरको कुनै अंगमा छोएमा वा छुने प्रयास गरेमा र यौनजन्य आशयले भौतिक रुपमा जबरजस्ती गरेमा,

(२) अश्लील तथा यौनजन्य क्रियाकलापसँग सम्बन्धित शब्द, चित्र, पत्रपत्रिका, श्रव्य, दृश्य, अन्य सूचना प्रविधि (एसएमएस, इमेल, फेसबुक, ट्वीटर वा अन्य त्यस्तै किसिमका सामाजिक सञ्जाल), साधन, वस्तु वा सामग्री प्रयोग वा प्रदर्शन गरेमा,

(३) लेखेर, बोलेर वा इशाराले अश्लील तथा यौनजन्य आशय प्रदर्शन वा प्रकट गरेमा,

(४) यौनजन्य क्रियाकलापको लागि प्रस्ताव गरेमा,

(५) यौनजन्य आशयले जिस्क्याएमा वा हैरानी दिएमा,

(६) यौनजन्य अफवाह फैलाएमा, यौनजन्य अपमानजनक शब्दको प्रयोग गरेमा र चरित्र हत्या गरेमा ।

(ञ) "व्यवस्थापक" भन्नाले कुनै कार्यस्थलको प्रशासनिक वा व्यवसायिक काम कारवाहीको सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्ति वा सो प्रयोजनको लागि प्रत्यायोजित अधिकार प्रयोग गर्ने अधिकारी सम्झनुपर्छ । सो शब्दले त्यस्तो कार्यस्थलको अन्यत्र कार्यालय, आयोजना रहेको भए त्यस्तो कार्यालय वा आयोजनाको प्रमुख समेतलाई जनाउँछ ।

(ट) "सेवाग्राही" भन्नाले कुनै किसिमको सेवा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले कार्यस्थलमा उपस्थित व्यक्ति सम्झनुपर्छ र सो शब्दले निजको साथमा कार्यस्थलमा आउने व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ ।

(ठ) "संस्थागत प्रतिनिधि " भन्नाले केन्द्रलाई सेवा दिने कम्पनी वा अन्य संस्थाका प्रतिनिधि सम्झनुपर्छ । सो शब्दले केन्द्रसँग सम्बन्धित कार्यमा संलग्न रहेका केन्द्रको पूर्व मान्यता प्राप्त गरेका कम्पनी, उपभोक्ता समिति, परामर्शदाता संस्थाका प्रतिनिधि समेतलाई जनाउँछ ।

परिच्छेद – २

व्यवस्थापक तथा कर्मचारीको आचरण

३. व्यवस्थापकले पालना गर्नु पर्ने आचरण : (१) व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा आफ्नो सेवा, शर्त सम्बन्धी प्रचलित कानूनले तोकेको सीमा वा व्यवसायिक आचरणको सीमाभित्र रही पदीय मर्यादा कायम गर्नु पर्नेछ ।

(२) व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारको सम्बन्धमा शुन्य सहनशीलताको नीति अवलम्बन गर्नु पर्नेछ ।

(३) व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा रहँदा कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार सम्बन्धी गुनासो सुन्ने सरल व्यवस्था मिलाउनु पर्छ ।

(४) व्यवस्थापकले कुनै कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीले निजमाथि यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार भएको भनी गुनासो गरेमा त्यस्तो गुनासो गर्ने वा त्यसरी यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गरेको भनिएको कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीको मान प्रतिष्ठामा आघात नपुग्ने गरी गोपनीयता कायम गर्नु गराउनु पर्छ । व्यवस्थापकले पीडितलाई आवश्यकता अनुसार मनोपरामर्श सेवा उपलब्ध गर्नु गराउनु पर्नेछ ।

(५) उजूरी गरेको कारणले मात्र व्यवस्थापकले कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन, अन्य विभागीय कारबाही गर्न वा निजको वृत्ति विकासमा असर पर्ने गरी कुनै किसिमको कारबाही गर्न नहुने ।

(६) व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा रहने कार्यकक्षको खाका तयार गर्दा यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार निवारणमा सहयोग पुग्ने गरी खुल्ला कोठा र कर्मचारीलाई एक आपसमा शारीरिक वा मानसिक रुपमा असहज नहुने गरी दुरी कायम गर्न मिल्ने खालका कार्यकक्ष निर्माण गर्नु पर्नेछ ।

४. व्यवस्थापकको कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीसँगको व्यवहार: व्यवस्थापकले आफ्नो पद वा अधिकारको दुरुपयोग गरी कुनै पनि कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि र सेवाग्राहीसँग देहायको व्यवहार गर्नु हुँदैन :-

(क) यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गर्न,

(ख) यौनजन्य आशयले अनावश्यक निकटता बढाउन वा जिस्क्याउन,

(ग) यौनजन्य आशयले बिना काममा कार्यालय समय भन्दा बाहिर कार्यस्थलमा बस्न बाध्य पार्न,

(घ) यौनजन्य आशयले कुनै बिशेष सेवा सुविधा दिने प्रलोभन देखाउन,

(ङ) यौनजन्य कार्यको लागि शारिरीक वा मानसिक दवाब दिन वा हैरानी दिन ।

५. <u>कर्मचारीले पालना गर्नु पर्ने आचरण</u>: (१) कर्मचारीले कुनै किसिमको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गर्नुहुँदैन । कर्मचारीले कार्यस्थलमा व्यवस्थापक, अन्य कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा सेवाग्राहीप्रति शिष्ट र सभ्य शब्द प्रयोग गर्नुपर्छ ।

(२) कर्मचारीले कार्यस्थलमा रहँदा एक आपसमा शारिरीक वा मानसिक रुपले असहज नहुने गरी उचित दुरी कायम गरी बस्नु पर्नेछ ।

(३) व्यवस्थापक वा कर्मचारीले कार्यस्थलमा रहँदा कार्यालयले उपलब्ध गराएको परिचय पत्र र कार्यालयले निर्धारण गरेबमोजिमको पोशाक लगाउनु पर्नेछ ।

(४) कर्मचारी कार्यस्थलमा हुने वा हुन सक्ने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारलाई नियन्त्रण गर्न सधैं प्रयत्नशील रहनु पर्नेछ।

(५) यस आचार संहिता लागू भएको मितिले ३० दिनभित्र व्यवस्थापक, केन्द्रमा कार्यरत कर्मचारी तथा नयाँ नियुक्ति हुने कर्मचारीले सेवा प्रवेशको बखत **अनुसूची -१** वमोजिमको आचार संहिता पालना गर्ने सम्बन्धी स्व:घोषणा पत्रमा हस्ताक्षर गरी केन्द्रको प्रशासन शाखामा पेश गर्नुपर्नेछ ।

<u>परिच्छेद – ३</u>

<u>संस्थागत प्रतिनिधि तथा सेवाग्राहीको आचरण</u>

६. <u>संस्थागत प्रतिनिधिले पालना गर्नु पर्ने आचरण</u>: (१) संस्थागत प्रतिनिधिले कुनै किसिमको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गर्न गराउन हुँदैन । कम्पनी प्रतिनिधिले कार्यस्थलमा आफूसँग कार्यरत अन्य कामदार वा सेवाग्राहीप्रति अशिष्ट वा अश्लील शब्द प्रयोग गर्नुहुँदैन । कम्पनी प्रतिनिधिले कार्यस्थलमा रहँदा एक आपसमा शारिरीक वा मानसिक रुपले असहज नहुने गरी उचित दुरी कायम गरी बस्नु पर्नेछ ।

(२) संस्थागत प्रतिनिधि कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारलाई नियन्त्रण गर्न सधैं प्रयत्नशील रहनुपर्नेछ । स्थलगत कार्यमा खटिंदा केन्द्रद्वारा संचालित आयोजना वा परियोजनामा यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार हुन नदिन थप प्रयत्नशील रहनुपर्नेछ ।

(३) **अनुसूची -१** वमोजिमको आचार संहिता पालना गर्ने सम्बन्धी स्व:घोषणा पत्र संस्थाले हस्ताक्षर गर्ने सम्झौताको अभिन्न अङ्ग हुनेछ र उक्त स्व:घोषणा पत्रमा हस्ताक्षर गरी केन्द्रको प्रशासन शाखामा पेश गर्नुपर्नेछ ।

७. सेवाग्राहीले पालना गर्नु पर्ने आचरण: (१) सेवाग्राहीले कार्यस्थलमा व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा अन्य सेवाग्राही प्रति यस आचार संहिता विपरित हुने गरी यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार हुनसक्ने र मानसिक तनाव दिने खालका गतिविधि गर्न गराउन हुँदैन ।

(२) सेवाग्राहीले आफ्नो कामसँग सरोकार भएको बिषयमा बाहेक कार्यस्थलमा व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा अन्य सेवाग्राहीसँग यौनजन्य आशयले अनावश्यक कुराकानी गर्ने, काममा बाधा पुग्ने र असहज हुने खालका गतिविधि गर्न गराउन हुँदैन ।

(३) सेवाग्राहीले यौनजन्य आशयले व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा अन्य सेवाग्राहीको छेउमा गएर उभिने, बस्ने, शरीरको कुनै अङ्गमा छुने वा कुनै प्रकारको अस्वाभाविक वा अमर्यादित गतिविधि गर्न गराउन हुँदैन ।

८. **गुनासोको सुनुवाई :** (१) कसैले कुनै व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पिडित व्यक्तिले केन्द्रको गुनासो सुन्ने अधिकारी समक्ष गुनासो पेश गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएको गुनासोको आधारमा गुनासो सुन्ने अधिकारीले गुनासोको प्रकृति हेरी आवश्यक कारवाही अघि बढाउन सक्नेछ ।

परिच्छेद – ४

उजूरी, छानविन र सजाय

९. **उजूरी:** (१) कसैले कुनै व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित वा निजको इच्छाइएको व्यक्तिले व्यवस्थापक वा केन्द्रको उजूरी छानविन समिति समक्ष नब्बे दिनभित्र लिखित वा मौखिक रुपमा गुनासो गर्न गराउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि ऐनमा भएको व्यवस्था अनुसार कसैले व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गरेमा सो बाट पीडित व्यक्तिले त्यस्तो व्यक्ति उपर यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार भए गरेको मितिले नब्बे दिनभित्र प्रमाण सहित उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ ।

(३) यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार सम्बन्धित उजूरीको विवरण राख्न तथा छानविन गर्न देहाय बमोजिम एक छानविन समिति रहनेछ:

(क) केन्द्रको प्रशासन महाशाखा प्रमुख - संयोजक

(ख) केन्द्रको कानून शाखा प्रमुख वा केन्द्रले तोकेको कानून विज्ञ - सदस्य

(ग) केन्द्रको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण शाखा प्रमुख - सदस्य सचिव

(४) छानविन समितिले कार्यस्थलमा कुनैपनि स्रोतबाट प्राप्त भएका उजूरीको प्रारम्भिक जाँचबुझ गर्नेछ र उजूरीकर्ताले आफ्नो परिचय गोप्य राख्न चाहेमा वा उजूरीकर्ता बेनामी भएमा यस समितिले प्रारम्भिक जाँचबुझको नतिजाको आधारमा थप सूचना माग गर्न सक्नेछ ।

(५) उजूरीकर्ताले यस आचार संहिताको **अनुसूची-२** वमोजिमको विवरण छानविन समिति समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ । पीडित स्वयंले लिखित रुपमा दिएको उजूरी बाहेक र प्राप्त भएका अन्य उजूरीका हकमा छानविन समितिले सनाखत गराई **अनुसूची -२** वमोजिम लिखित विवरण राख्नुपर्नेछ ।

(६) केन्द्रमा पत्र, इमेल, फ्याक्स र टेलिफोन मार्फत वा मौखिक रुपमा उजूरी गर्न सकिनेछ । उजूरी दर्ताको लागि सम्पर्क विवरण **अनुसूची -३** वमोजिम हुनेछ ।

१०. <u>छानविन:</u> (१) दफा ९ बमोजिम प्राप्त उजूरीको छानबिन समितिले तुरुन्त प्रारम्भिक जाँचबुझ गर्नुपर्नेछ । प्रारम्भिक जाँचबुझको कार्य पुरा भएपछि आरोपितलाई आफू उपरको अभियोगमा सफाई पेश गर्न कम्तीमा सात दिनको समय दिनुपर्नेछ।

(२) प्रमाणको आधारमा यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार भएको छ कि छैन भन्ने यकिन गर्नुपर्नेछ। छानविन समितिले अरोपितको सफाई सहितको छानबिन प्रतिवेदन व्यवस्थापक समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त प्रतिवेदनको आधारमा व्यवस्थापकले गुनासोको टुङ्गो गुनासो गरेको मितिले पन्ध्र दिन भित्र लगाउनु पर्नेछ। तर काबु बाहिरको परिस्थिति परेमा छानविन समितिको प्रतिवेदन प्राप्त भएको पन्ध्र दिन भित्र गुनासोको टुङ्गो लगाउन बाध्य परेको मानिनेछैन ।

(४) केन्द्रले व्यवस्थापकबाट गुनासो किनारा लागेको जानकारी अनुपालन उप-समितिलाई गराउनु पर्नेछ ।

११. <u>सजाय सम्वन्धी व्यवस्था:</u> केन्द्रको उजूरी छानविन समितिले छानविन गर्दा आरोपित व्यक्तिले पीडितलाई यौनजन्य शोषण**,** दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गरेको प्रमाणित भएमा व्यवस्थापकले देहाय बमोजिम गर्न वा गराउन सक्नेछ**:**

(क) दुवै पक्ष मञ्जुर भएमा पीडित र आरोपित व्यक्तिबीच मेलमिलाप गराइदिन,

(ख) आरोपित व्यक्तिलाई पीडितसँग माफी मगाउन,

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

(घ) आरोपित व्यक्तिबाट पीडितलाई मनासिब क्षतिपूर्ति भराईदिन,

(ङ) केन्द्रका कर्मचारीको हकमा आरोपित कर्मचारीलाई "वैकल्पिक ऊर्जा विकास समिति, कर्मचारी सेवाशर्त नियमावली, २०६६" को "परिच्छेद ८- सजाय र पुनरावेदन" अनुसार विभागीय कारवाहीका लागि सिफारिस गर्न ।

१२. **<u>पुनरावेदन सम्वन्धी व्यवस्था:</u>** व्यवस्थापकले गरेको निर्णय उपर चित्त नबुझ्ने पक्षले त्यस्तो निर्णय भएको पैंतीस दिनभित्र वैकल्पिक ऊर्जा विकास समिति समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद – ५

<u>विविध</u>

१३. <u>उजूरीकर्ताको संरक्षण:</u> यस आचारसंहिता बमोजिम गुनासो वा उजूरी गर्ने पिडित वा उजूरीकर्ताको ऐनको दफा ९ को व्यवस्था बमोजिम संरक्षण गर्नुपर्नेछ ।

१४. <u>कार्यन्वयन गर्ने दायित्व:</u> कार्यस्थलमा यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार हुन नदिन र सो को निवारणको लागि लागू गरिएको आचार संहिता कार्यान्वयन गर्ने दायित्व व्यवस्थापकको हुनेछ ।

१५. <u>लैङ्गिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग:</u> कार्यस्थलमा व्यवस्थापक, कर्मचारी, सेवाग्राही र संस्थागत प्रतिनिधिहरुले लैङ्गिक संवेदनशील भाषाको प्रयोग गर्नु पर्नेछ ।

१६. <u>जानकारी गराउनु पर्ने:</u> केन्द्रसँग सम्बन्धित कार्यको हकमा व्यवस्थापक, कर्मचारी, संस्थागत प्रतिनिधि वा सेवाग्राहीप्रति यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार गरेमा वा त्यस्तो व्यवहार गर्न सक्ने संकेत देखेमा सो कुराको जानकारी केन्द्रलाई गराउनु पर्नेछ ।

१७. <u>सुरक्षा व्यवस्था मिलाउन पर्ने:</u> व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार निवारणको लागि उपलब्ध स्रोत र साधनको आधारमा आवश्यक सुरक्षा व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

१८. <u>नागरिक बडापत्रमा राख्नु पर्ने:</u> केन्द्रले यस आचार संहिताको बारेमा नागरिक बडापत्र र केन्द्रको सूचना पाटीमा उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

१९ . <u>चेतनामुलक कार्यक्रम, संचार तथा प्रशिक्षण:</u> केन्द्रले यस आचार संहिताको बृहत रूपमा प्रचार प्रसार गरी कर्मचारी तथा सान्दर्भिक संघ-संस्थालाई यस सम्बन्धी जानकारी प्राप्त भएको सुनिश्चित गर्नेछ । सचेतना, प्रचार-प्रसार र तालिमको निम्ति केन्द्रले देहाय बमोजिमका क्रियाकलापहरु गर्नुपर्नेछ ।

(क) केन्द्रको वेबसाइटमा आचार संहिता राख्ने,

(ख) यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहारको रोकथाम गर्न कर्मचारी तथा सरोकारवालाका लागि सचेतना र प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालन गर्ने ।

२०. <u>सि.सि.टि.भि. को प्रयोग:</u> कार्यस्थलमा यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार निवारणको लागि सम्भव भएसम्म सि.सि.टि.भि. को प्रयोग गर्नु पर्नेछ ।

२१. <u>प्रचलित कानून बमोजिम हुने:</u> यस आचार संहितामा उल्लिखित प्रावधानहरु प्रचलित कानूनसँग बाझिएमा, बाझिएको हदसम्म स्वत: अमान्य हुनेछ ।

अनुसूची -१

(दफा ५ र ६ संग सम्बन्धित)

यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार (निवारण) सम्बन्धी स्व:घोषणा पत्र

म ...., घोषणा गर्दछु कि मैले वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्रको कार्यस्थलमा हुन सक्ने यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार (निवारण) आचार संहिता, २०८१ पढेको र बुझेको छु । म यस आचार संहिता पालना गर्न प्रतिबद्ध छु । यस स्व:घोषणा पालना नगरेमा कानून बमोजिम कारबाही व्यहोर्न मेरो मञ्जुरी छ ।

हस्ताक्षर: .... मिति: ....

व्यवस्थापक/कर्मचारी/ संस्थागत प्रतिनिधिको नाम: ....

पद: ....

ठेगाना: ....

अनुसूची -२

(दफा ९ संग सम्बन्धित)

यौनजन्य शोषण, दुरुपयोग र दुर्व्यवहार सम्बन्धी उजूरी को ढाँचा

कार्यालयले भर्ने
दर्ता नं:
दर्ता मिति:

उजूरी छानविन समिति,
वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्र,
ताहाचल, काठमाडौं, नेपाल ।

१ पीडित[1] व्यक्तिको नाम, थर र ठेगाना (टोल सहित) फोन नम्बर:

२ कसूर गर्ने व्यक्तिको नाम, थर र ठेगाना टोल सहितः

३ कसूर गर्ने ब्यक्तिको हुलिया र परिचय खुल्ने अन्य विवरणः

४ कसूर सम्बन्धी विवरण (सम्भव भएसम्म खुलाउने) :

(क) कसूर भएको वा भइरहेको स्थान, ठाँऊ, मिति र समय,

(ख) कसूरसँग सम्बन्धित घटनाको विवरण,

(ग) कसूरको प्रकृति र कसूरसँग सम्बन्धित अन्य विवरण,

(घ) कसूरसँग सम्बन्धित सवुद प्रमाण,

(ङ) कसूरसँग सम्बन्धित अन्य विवरण ।

५ यो निवेदनको व्यहोरा ठिक साँचो छ, झुट्टा व्यहोरा लेखेको ठहरे कानून बमोजिम सहुँला, बुझाउँला । साथै छानबिन हुँदा वा उपस्थित हुनु पर्ने जनाउ पाए सो बमोजिम उपस्थित हुनेछु ।

उजूरी दिने व्यक्तिको
हस्ताक्षर:
नाम:
सम्पर्क नं.:
मितिः

[1] पिडितको नाम थर सम्बन्धी विवरण गोप्य रहनेछ ।

अनुसूची - ३

(दफा ९ संग सम्बन्धित)

उजूरी दर्ता सम्पर्क विवरण

उजूरी छानविन समिति

वैकल्पिक ऊर्जा प्रवर्द्धन केन्द्र, ताहाचल, काठमाडौं, नेपाल

सम्पर्क व्यक्ति:

(१) केन्द्रको प्रशासन महाशाखा प्रमुख वा

(२) केन्द्रको लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण शाखा प्रमुख

टेलिफोन: (+९७७ १) ४५९८०१३, ४५९८०१४

फ्याक्स: (+९७७ १) ५५४२३९७, ५५३९३९२

इमेल ठेगाना: seah@aepc.gov.np

पोस्ट बक्स: १४३६४