



नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ

टेकु, काठमाडौं



कामको संसारमा हुने हिंसा तथा
यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध
प्रतिष्ठानको
आचार संहिता

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा
यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध
प्रतिष्ठानको
आचार सहिता

विषय सूची

१. परिचय	१
२. उद्देश्य	१
३. सिद्धान्त	२
४ परिभाषित मुख्य शब्दावलीहरु	३
५ निषेधित कार्य वा आचरण	४
६ उत्तरदायित्व	७
७. उजूरी गर्ने संयन्त्र	९
८. गुनासोको सुनुवाई	१०
आचार संहित पलाना गर्ने प्रतिबद्धता	११



प्राक्कथन

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघले समय समयमा उद्योग प्रतिष्ठानलाई सहयोग पुग्ने सामाग्री तयार गरी प्रकाशन गर्ने कार्य गर्दै आएको छ । यसै क्रममा “कार्यस्थल हिंसा र दुर्व्यवहार” विषयमा जानकारी एवं हिंसा र दुर्व्यवहार नियन्त्रण, रोकथाम एवं त्यसको निराकरण सम्बन्धी आचार संहिता प्रकाशन गर्न लागेकोमा निकै खुशी लागेको छ ।

कामको संसारमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहार सबैको सरोकार र मानव अधिकारको विषय हो । कामको संसारमा कसैले कसैलाई अभद्र, आपती हुने, धम्कीपूर्ण, अपमान जनक, शारीरिक एवं मानसिक हानी पुऱ्याउने व्यवहार गर्न हुदैन । कार्यस्थललाई हिंसा र दुर्व्यवहार मुक्त बनाउन अवलम्बन गर्नुपर्ने उपाय, हिंसा र दुर्व्यवहार गर्नेलाई कार्वाही र पिडितलाई उपचार गर्ने व्यवस्था गर्नु सबै रोजगारदाता र प्रतिष्ठानको जिम्मेवारी भित्र पर्दछ ।

हिंसा र दुर्व्यवहार मुक्त कामको संसार प्रवर्द्धन र सुरक्षित कामको संसार निर्माणमा सहयोग पुगोस भन्ने उद्देश्यले प्रत्येक प्रतिष्ठानले हिंसा र दुर्व्यवहार सम्बन्धी आचार संहिता बनाई लागू गर्न सहज होस भन्ने उद्देश्यले प्रतिष्ठानको लागि यो नमूना आचार संहिता निर्माण गरिएको छ । अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धी १९० अन्तराष्ट्रिय अभ्यास, हिंसा र दुर्व्यवहार सम्बन्धी विद्यमान नेपालको कानूनलाई आधार मानी तयार गरिएको यो आचार संहिता सबै प्रतिष्ठानको लागि मार्गदर्शनको रूपमा काम गर्ने विश्वास लिएको छु ।

यो आचार संहिता निर्माण गर्न जिम्मेवारी लिएकोमा रोजगारदाता परिषदका सभापति श्री रामचन्द्र संघई, महिला उद्यमी विकास समितिका सभापति श्री रीता सिंहलाई विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छ । अचार संहिता निर्माणको लागि प्राविधिक एवं आर्थिक सहयोग गर्ने अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन तथा यस अन्तर्गत जापान सरकार सहयोग PRS परियोजनालाई धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ ।

आचार संहिताको अग्रेजी लेखन गर्ने श्री पिडकी सिंह राणा, आचार संहिताको नेपाली अनुवाद र प्रकाशन सम्बन्धी कामको व्यवस्था मिलाउने महासंघका महानिर्देशक गोकर्ण राज अवस्थी, वरिष्ठ विज्ञ हंसराम पाण्डेय, सहायक निर्देशक हरि पौडेल र अधिकृत रिडकु घिमिरे सबैलाई धन्यवाद दिन चाहन्छ ।

शेखर गोल्चा

अध्यक्ष

प्रतिष्ठानको नाम तथा ठेगाना:

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध प्रतिष्ठानको आचार संहिता

१. परिचय

हिंसा र दुर्व्यवहारले श्रमिकहरूको मनोवैज्ञानिक, शारीरिक र यौन स्वास्थ्य, मर्यादा र आत्म-सम्मानलाई असर गर्ने, कामको संसारको सम्बन्ध, कार्यसम्पादन र कम उत्पादकत्व, साथै पारिवारिक र सामाजिक कार्यमा नकारात्मक असर पार्ने गर्दछ । यी चासो र चिन्ताका सबालहरूलाई सम्बोधन गर्नाले श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई फाइदा पुग्ने छ किनकि यसले राम्रो काम गर्ने वातावरणलाई बढावा दिनेछ, कर्मचारीहरूको समूहमा विश्वास, प्रेरणा र कार्यसम्पादनमा वृद्धि गर्नेछ र साथै यसबाट अन्य कुराका साथै बिरामी बिदा बाट गुम्ने दिनको संख्या पनि घटाउनेछ ।

प्रतिष्ठान आफ्ना कर्मचारी, सेवाग्राही, ठेकेदार, परामर्शदाता, स्वयंसेवकहरू – बोर्ड र अन्य सम्बद्ध सदस्यहरू र प्रतिष्ठान सँग काम गर्ने प्रशिक्षार्थीहरू, र यसको प्रतिनिधिको रूपमा काम गर्ने कुनै पनि अन्य व्यक्ति (यसपछि श्रमिक भनिन्छ) – लगायतका लागि पद वा स्थानको पर्वाह नगरी सुरक्षित अवस्थाहरू सुनिश्चित गर्न र प्रत्येक सदस्यको कल्याण, स्वास्थ्य र उत्पादकत्वलाई बढावा दिन काम गर्ने वातावरण प्रदान गर्न प्रतिवद्ध छ ।

२. उद्देश्य

कामको संसारमा हुने हिंसा र यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धी प्रतिष्ठानको आचार संहिता (यसपछि आचार संहिता भनिनेछ) ले हाम्रा सबै श्रमिकहरूले एकअर्कालाई र हामीले काम गर्ने व्यक्तिहरू, सेवाग्राहीहरू र समुदायहरूसँग समानता, मर्यादा र सम्मानजनक व्यवहार गर्नेका भन्ने सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य राख्छ । यो प्रतिष्ठान लिंग, वर्ग, जात, जाति, धर्म, उमेर, जाति, अपाङ्गता, यौन भुक्ताव, यौन पहिचान, र भौगोलिक क्षेत्रको पर्वाह नगरी सम्पूर्ण श्रमिकका लागि सुरक्षित, स्वच्छ तथा मर्यादित वातावरणमा काम गर्न पाउने अधिकारलाई प्रवर्द्धन गर्न चाहन्छ ।



हाम्रो श्रमिकलाई उनीहरूको भूमिका र हाम्रो संगठनात्मक/संस्थागत मान्यताहरूप्रति प्रतिबद्धताहरू अनुरूप आचरण गर्नको लागि मार्गदर्शन प्रदान गर्न प्रतिष्ठानको आचार सहिता डिजाइन गरिएको हो । हामीले हाम्रो लक्ष्य हासिल गर्नका लागि हाम्रो आचार संहिता नीतिहरूको पालना सुनिश्चित गर्न, आचारको अपेक्षित मापदण्डहरूको संदिग्ध वा आरोपित उल्लङ्घनहरूको पूर्ण खुलासा, र संस्थाको व्यावसायिक स्थिति कायम राख्नको लागि तयार गरिएको हो ।

३. सिद्धान्त

यो आचार संहिता निम्न सिद्धान्तहरूमा आधारित रहेको छ ।

३.१ सम्मान : लिङ्ग, वर्ग, जात, जाति, धर्म, उमेर, अपाङ्गता, लैडिंगता, लैडिंगक पहिचान, यौन अभिमुखीकरण र भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा विना भेदभाव सबैको हक, समानता र मर्यादाको सम्मान गर्ने ।

३.२ शून्य सहनशीलता : सबै प्रकारका हिंसा र यौनजन्य दुर्व्यवहार प्रति शून्य सहनशीलताको नीति अवलम्बन गर्ने ।

३.३ सुरक्षा – बालबालिका, महिला र सीमान्तकृत समुदायका सदस्यहरूको अधिकार सुरक्षित गर्ने ।

३.४ गोपनियता कायम राख्ने – पीडित पक्षलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा हानि पुन्याउन सक्ने घटनाको उजूरी गर्ने बाहेक सबै हिंसा र यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धित सवालहरू को गोपनीयता कायम राख्ने ।

४ परिमाणित मुख्य शब्दावलीहरू

आचार सहिता : भन्नाले कर्मचारीहरू र रोजगारदाता दुवैले पालना गर्नेपर्ने नीतिहरू/नियमहरू, र व्यक्तिहरूले दुर्व्ववहार एकअर्कासँग उचित रूपमा कसरी अन्तरक्रिया, छलफल एवं कुराकानी गर्नुपर्थ भन्ने बुझनु पर्छ ।

यौनजन्य दुर्व्ववहार : भन्नाले यौन प्रकृतिको कुनै पनि अवाञ्छित वा अवाञ्छनीय आचरण वा अन्य त्यस्तै प्रकारको मौखिक, गैर मौखिक लिखित वा साङ्घेतिक रूपमा वा विद्युतीय माध्यमबाट प्रयोग गरेमा, अशिलल चित्र वा तस्वीर देखाएमा, यौनका आशयले जिस्क्याएमा वा हैरानी दिएमा वा निजसँग अस्वाभाविक, अवाञ्छित वा अमर्यादित व्यवहार गरेमा निजले यौन दुर्व्ववहार गरेको मानिने छ । यो समान वा फरक लिङ्गका व्यक्तिहरू बीच हुन सक्छ ।

लैंड्रिकतामा आधारित हिंसा भन्नाले सार्वजनिक वा निजी जीवनमा लिङ्गको आधारमा शारीरिक, मानसिक र यौनिक रूपमा महिलामाथि चोट, हानी वा नोकसानी पुऱ्याउने वा दुःख दिने, धम्की, बाध्यता वा बलपूर्वक महिलाको स्वतन्त्रता हनन् गर्ने जस्ता लैंड्रिक विभेदमा आधारित हिंसाका कार्यहरू पर्दछन् ।



४ निषेधित कार्य वा आचारण

(दफा क) को आचार संहिता सम्भौता फारममा हस्ताक्षर गर्दै, म व्यक्तिगत रूपमा तल उल्लेखित कुनै पनि कार्य र/वा व्यवहार गर्ने छैन, वा त्यस्तो कार्यहरूमा अखलाई समर्थन/प्रोत्साहित गर्ने छैन :

५.१ हिंसा

दुर्व्ववहार हुने हिंसा शब्द वा कार्य दुवैबाट हुन सक्छ, र यस अन्तर्गत निम्न कार्यहरू र/वा व्यवहार पर्दछन् । दुर्व्ववहार हुने हिंसाका उदाहरणहरू यतिमा मात्रै सीमित नभई यस अन्तर्गत निम्न सवालहरू पर्दछन् ।

- » मौखिक: गाली, अपमान वा अपमानजनक भाषा
- » मौखिक वा लिखित धम्कीहरू: हानि पुर्याउने उद्देश्यको कुनै पनि अभिव्यक्ति
- » शारीरिक: सहकर्मी, सुपरिवेक्षक, वा सेवाग्राहीलाई हिर्काउने, धकेल्ने, थप्पड हान्ने, लात हान्ने र लडाउने
- » मनोवैज्ञानिक: अलग्याउने वा बन्दी बनाउने, सूचना आदान प्रदान नगर्ने, गलत सूचना दिने, धम्कीपूर्ण व्यवहार
- » गैर-मौखिक धम्कीपूर्ण व्यवहार: जस्तै मुद्दकी बजार्ने, सम्पत्ति नष्ट गर्ने वा वस्तुहरू फ्याँक्ने ।



५.२ यौनजन्य दुर्व्यवहार

यौनजन्य दुर्व्यवहार अन्तर्गत शब्द वा कार्यद्वारा अभिव्यक्त अवाञ्छित यौन क्रियाकलाप, निम्न हुन सक्छ :

- » शारीरिक
- » मनोवैज्ञानिक
- » मौखिक (जस्तै यौनजन्य टिप्पणी)
- » सांकेतिक

निम्न बुदाँहरुमा मात्रै सीमित नभई यौनजन्य दुर्व्यवहारका केही उदाहरणहरू समावेश छन्:

- » कसैको यौन भुकाव/अभिमुखीकरण वा लैड्जिक पहिचानको बारेमा अपमानजनक वा अशोभनीय टिप्पणीहरू गर्ने ।
- » लिंग/यौनिक अर्थ आउने गरी नाम-बोलाउने वा अस्पष्ट शब्द प्रयोग गर्ने ।
- » कसैको रूप, रंग, लुगा वा शरीरका अंगहरू बारे यौन टिप्पणीहरू गर्ने ।
- » व्यक्तिको यौनिकता मूल्याङ्कन गर्ने ।
- » पटक पटक कुनै व्यक्तिलाई भेटन वा सेक्सको लागि सोध्ने ।
- » यौन सुझावपूर्ण तरिकाले हेर्ने ।
- » इच्छा विरुद्धको यौनजन्य प्रस्ताव राख्ने ।
- » कुनै व्यक्तिलाई अनुपयुक्त तरिकाले छुने, स्पर्श गर्ने, वा यौनजन्य आशयले जिस्काउने वा हैरानी दिने ।
- » पेलिभक थ्रस्टहरू जस्ता अनुपयुक्त यौन इशाराहरू गर्ने ।
- » यौन वा अश्लील उखान वा मजाक गर्ने ।
- » कुनै पनि तरिकामा यौन सुझावहरू संप्रेसण गर्ने ।
- » कुनै पनि तरिकामा अनुपयुक्त यौनजन्य तस्विरहरू वा भिडियो सेयर गर्ने ।
- » वास्तवीक यौनजन्य आक्रमण गर्ने वा बलात्कार प्रयास गर्ने ।
- » यौन अनुग्रह तथा भेटनका लागि अनावश्यक रूपमा अनुरोध गर्ने ।
- » अनावश्यक स्पर्श गर्ने ।
- » तल भुक्ने वा ढल्कने ।
- » एकान्तमा पार्ने (Cornering) ।
- » पीछा गर्ने ।



अनावश्यक रूपमा अप्राकृतीक यौनजन्य तस्विरहरु र पोर्नोग्राफीक सामाग्रि प्रदर्शन वा प्रेसित गर्ने र सेक्सका लागि प्रस्ताव गर्ने ।

यौन दुर्व्यवहारले प्रायः दुबै Quid pro quo (कुनै चीजको बदलामा दिइएको अनुग्रह वा फाइदा) को र प्रतिकूल वातावरण (hostile environment) को तत्वको रूपमा लिने गर्दछ ।

५.३ Quid pro quo (कुनै चीजको बदलामा दिइएको अनुग्रह वा फाइदा)

- » सम्बन्धित व्यक्तिको लागि अप्रिय, अव्यावहारिक र आपत्तिजनक रहेको यौन प्रकृतिको कुनै पनि शारीरिक, मौखिक वा भावनात्मक आचरण र महिला र पुरुषको मर्यादालाई असर गर्ने यौनमा आधारित अन्य आचरण,
- » कुनै व्यक्तिले त्यस्ता आचरण स्वीकार वा अवज्ञा गरेको खण्डमा त्यसलाई आधार मानि घोषित वा अघोषित रूपमा उसको रोजागारीको सम्बन्धमा गरीने निर्णयमा असर पर्नु ।

५.४ प्रतिकूल काम गर्ने वातावरण

कुनै कर्मचारीको त्यस्तो व्यवहार जसले अरुलाई डरत्रास, प्रतिकूल अवस्था अपमान हुने किसिमको वातावरण सिर्जना गर्छ ।

५.५ प्रतिशोध लिन वा गर्ने निषेध

कुनै कामदार कसैले पनि कसैका विरुद्ध उजुरी दर्ता गर्ने वा अस्वीकृत उजुरीको समर्थनमा जानकारी वा प्रमाण प्रदान गरेमा त्यस्तो काम गर्ने व्यक्ति विरुद्ध कुनै पनि प्रकारको प्रतिशोध वा बदला, धम्की, जोरजुलुम वा जबरजस्ती गर्ने हुँदैन ।

६ उत्तरदायित्व

६ क. व्यक्तिगत जिम्मेवारी वा जवाफदेहिता:

तपाईंले व्यक्तिगत रूपमा आचार संहिताको विषयमा जानकारी राख्नुपर्छ, खास गरी तपाईं काम गर्ने प्रतिष्ठानको नीति नियम जुन तपाईंको काममा लागुहुन्छ जस्तै:

- » **सूचित रहनुहोस्** (आचार संहिता सम्बन्धी जानकारी दिने कार्यक्रम र उपलब्ध तालिममा सहभागी भई आफूलाई आचार संहिताको बिषयमा जानकार राख्नुहोस् ।)
- » **मार्गदर्शन खोज्नुहोस्** (कुनै सरोकारको बिषय वा चासोलाई संवोधन गर्ने क्रममा स्पष्ट नभएको कुनै बिषय छ भने अरुलाई प्रश्न सोधेर वा छलफल वा परामर्श गरेर सहयोग लिनुहोस् ।)
- » **अडिग रहनुहोस्** (आचार संहिताले उल्लेख गरेको मूल्य र मान्यताहरूमा अडिग रहनुहोस् र सम्झौता गर्न आएको दबाबको प्रतिरोध गर्नुहोस् ।)
- » **सवालहरू उठाउनुहोस्** (यदी कुनै कुरा ठिक लागेको छैन भने प्रश्न उठाउनुहोस्)

६ ख. प्रबन्धकको उत्तरदायित्वहरू

प्रबन्धक वा सुपरिवेक्षक वा बोर्ड सदस्यको रूपमा, तपाईं विश्वासको स्थितिमा हुनुहुन्छ । त्यो विश्वास कायम राख्न, तपाईंले सधैँ:^१

उदाहरणीय नेतृत्व गर्नुहोस्(अरुका लागि सकारात्मक उदाहरण बन्नुहोस्, हिंसा र यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध शून्य सहनशीलताको संस्कृतिको च्याम्पियन (रक्षा गर्ने व्यक्ति) भएर)

सकारात्मक र सम्मानजनक कार्य संस्कृतिको विकास गर्नुहोस् जहाँ हिंसा (लैङ्गिक हिंसा सहित) र यौनजन्य दुर्व्यवहार स्वीकार्य हुँदैन् ।

जनचेतना प्रवर्द्धन गर्नुहोस् र सबै श्रमिकलाई अनिवार्य आवधिक अभिमुखीकरण सञ्चालन गर्नुहोस् (प्रतिष्ठानको आचार संहिताको, र तपाईंले सुपरिवेक्षण/व्यवस्थापन गर्नेहरूलाई आचार संहिताको पालना गर्न जानकारी, ज्ञान र स्रोतहरू उपलब्ध गराइएको छ भनि सुनिश्चित गर्नुहोस्)

^१ **प्रबन्धक:** रोजगारदाताको तर्फबाट श्रमिकलाई काममा लागउने, नियन्त्रण गर्ने र निर्देशन दिने-प्रतिष्ठनको नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेर काम गर्ने व्यक्तिलाई बुझाउछ ।

सुपरभाईजर: विभागीय प्रमुख शाखा प्रमुख वा सो सरहको पदमा प्रतिष्ठानको श्रमिकको निरिक्षण, मूल्यांकन र सुपरिवेक्षण गर्ने व्यक्तिलाई जनाउछ ।

बोर्ड सदस्य: प्रतिष्ठनको अध्यक्ष, सचालक, कार्यकारी प्रमुखको रूपमा काम गर्ने र प्रतिष्ठानको अन्तिम जिम्मेवारी बहन गर्ने र प्रतिष्ठनको मामिलामा नीति, नियम र निर्देशन गर्ने पदाधिकारीलाई सम्झनु पर्दछ ।

आचरणको अनुगमन गर्नुहोस् (तपाईंले सुपरिवेक्षण/व्यवस्थापन गर्नेहरूलाई निगरानी गर्नुहोस्, र आफ्नो सुपरिवेक्षणमा रहेका गतिविधिहरूको लागि जिम्मेवारी लिनुहोस्)

उत्तरदायी हुनुहोस् (हिंसा वा यौनजन्य दुर्व्ववहार सम्बन्धी सवाल उठाउने जो कोहीको लागि खुला हुनुहोस्। रिपोर्टिङ गरिएको छ र सवालहरू गोप्य, निष्पक्ष र उपयुक्त तरिकाले समाधान गरिएको छ भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्नुहोस्)

व्यापक संचार (घटनाहरूको उजूरी गर्ने र त्यसको सम्बन्धमा भएका कार्वाहीको प्रकृया र प्रणालीहरूको व्यापक संचार, र तिनीहरूको नियमित समीक्षा र अद्यावधिक गर्नुहोस्।)



७. उजूरी गर्ने संयन्त्र

- » हिंसा वा यौनजन्य दुर्व्यवहार भोगेका कुनै पनि श्रमिक वा व्यक्तिले उजूरी दर्ता गर्न सक्छन्।
 - » कुनै कार्य वा हिंसा वा यौनजन्य दुर्व्यवहार भएको देखे उपस्थित व्यक्ति वा अन्य व्यक्तिले उजूरी दर्ता गर्न सक्छ।
 - » उजूरी दर्ता गर्ने व्यक्तिले हिंसा वा यौनजन्य दुर्व्यवहारको प्रकार, आरोपित व्यक्ति, समय, मिति र साक्षीहरू स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नुपर्छ।
 - » श्रमिकसँग अनौपचारिक रूपमा, औपचारिक रूपमा, वेनामी रूपमा वा गोप्य रूपमा घटना दर्ता गर्ने तरिकाहरू रहेका हुन्छन्।
 - » उजूरीहरु आन्तरिक वा बाह्य संयन्त्र गरी दुई छुटै तरिकाबाट दर्ता गर्न सकिन्छ।
 - **आन्तरिक संयन्त्र:** प्रशासनिक विषयहरूमा निर्णय गर्ने अधिकार भएको रोजगारदाता वा प्रबन्धक, वा मानव संसाधन विभागको प्रमुख, (प्रबन्धक) ले गुनासाहरु समाल्नेछन्।
 - **बाह्य संयन्त्र:** उजूरीको सुरु कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई हुनेछ।
 - » दुर्व्यवहार हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार रोकथाम ऐन अनुसार आन्तरिक उजूरी गर्नको लागि १५ दिनको समयावधि तोकिएको छ र बाह्य उजूरी गर्नको लागि ९० दिनको समयावधि तोकिएको छ। प्रतिष्ठानले घटनाको उजूरीका लागि कुनै पनि समयावधि हटाउने निर्णय पनि गर्न सक्छ।
- एक श्रमिक सदस्यले निषेधित आचरणको बारेमा जानी जानी गलत वा भूटो उजूरी गर्नु हुँदैन दुर्व्यवहार हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार रोकथाम ऐन अनुसार भूटो उजूरी गर्ने व्यक्तिलाई दश हजार रुपैयासम्म जरिवाना हुनेछ।



८. गुनासोको सुनुवाई

- » तथ्य पत्ता लगाउन छानविन गर्नु पर्दछ । व्यवस्थापन, कर्मचारी र स्वतन्त्र विज्ञहस्तको प्रतिनिधि सम्मिलित सुरक्षित कार्यस्थल वातावरण समितिले त्यस्तो उज्जूरीको छानविन गर्ने काम गर्नु पर्छ ।
- » उज्जूरीको विस्तृत अभिलेख राख्ने ।
- » आरोपित व्यक्तिले कुनै त्यस्तो अपमानजनक व्यवहार गरेको भएमा त्यस्तो कार्य रोक्न अनुरोध गर्ने ।
- » पीडित/प्रभावित केन्द्रित दृष्टिकोण/सरक्षण सम्बन्धी अवधारणा अपनाउनुहोस्, र प्रमाणको भार आरोपित व्यक्तिमा भएको कुराको सुनिश्चित गर्ने ।
- » बदला लिने अवस्थामा पीडित/प्रभावितको सरक्षण सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ । दोषी प्रमाणित भएमा संस्थामा आरोपित व्यक्तिको पहुँच निलम्बन वा समाप्त गर्ने ।
- » हिंसा र/वा दुर्व्ववहारको आरोप लागेका व्यक्तिमाथि अधिकार प्राप्त कुनै पनि अनुसन्धान वा अनुशासनात्मक अधिकारी समक्ष उजुरी दिने ।



आचार सहित पलाना गर्ने प्रतिबद्धता

म/हामीले कामको संसारमा हुने हिंसा र यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धी
आचार संहिता राम्ररी पढेको छु र बुझेको छु/ पढेका छौं र बुझेका छौ।

आचार संहिताको पालना गर्न गराउन प्रतिबद्धता सहित आचार संहितामा भएका प्रावधानहरु विपरित आचरण गरेमा वा आचार संहिताको पालना गर्न नसकदा चेतवनी, सुधारात्मक कारवाहीहरु वा काम बाट हटाईन समेतको कारवाही हुन सक्छ भन्ने बुझेको छु/छौ।

कामदारहरुको तर्फबाट हस्ताक्षर

प्रतिष्ठानको तर्फबाट हस्ताक्षर

मिति:

मिति:



धन्यवाद ।

Supported By

Building resilience for the future of work and the post COVID19:
Promoting rights and social inclusion through organization
and formalization (PRS) Project



International
Labour
Organization

ILO Office for Nepal
Dhobighat, Lalitpur
Nepal



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



FNCCI

Sahid Shukra FNCCI Milan Marg, Pachali, Teku
P.O. Box 269, Kathmandu, NEPAL
Telephone: +977-1-5362061, 5361022, 5362007
Fax: +977-1-5361022, 5362007
Email: fncci@mos.com.np