समाजमा वातावरणीय शिक्षाको विकाश (सीड) संस्था

Police on Anti Sexual Harassment of SEED, 2020

लैंङ्गिक यौनजन्य तथा यौनिक्ता विरुद्धको नियन्त्रण नीति : २०२०

१ परिचय :

समाजमा वातावरणीय शिक्षाको विकाश (सीड) संस्था एक मुनाफा रहित सामाजिक तथा स्वयंसेवक संस्था हो । यस सीड संस्थाको सम्पूर्ण सदस्य एवं कर्मचारीहरुलाई सज्जन, इमान्दार, विश्वासीलो र नैतिकवान रही सधै जातीय, वर्गिय, लैङ्गिक दृष्ट्रिले सधै आत्म सम्मान र आदर गर्दै एक अर्का प्रति कुनै प्रकारको विभेद र भेदभाव नराखी कुनै किसिमको मानविय दुर्व्यवहार एवं मानसिक, शारीरिक जन्य यौन र यौनिक्ता माथि गरिने दुर्व्यवहार कार्य तथा घट्ना प्रति गम्भीर भई मानविय सदभाव र सम्मानको पक्षमा सधै मानविय अधिकारको क्षेत्रमा निरन्तर वकालत गर्ने उद्धेश्यले यो मानविय यौन तथा यौनिक्ताको विरुद्ध तथा नियन्त्रण गर्नको लागि यो नीति बनाईएको छ। यदि कोहि कर्मचारीले अर्को कर्मचारिलाई यौन दुर्व्यवहार गरिएको भेटिएमा उक्त निजको अनुसन्धानात्मक कार्य गरिनेछ र प्रमाणित भएको अवस्थामा निजलाई परामर्श गर्दै जागीरवाट बर्खास्त समेत गर्न सकिनेछ ।
यौन दुर्व्यवहारका सम्पुर्ण उजुरीहरुलाई गम्भिरतापुर्वक लिईने छ।

संस्थाको कार्यक्रम तथा परियोजनालाई मर्यादित, सुशासीत तथा अनुशासीत प्रकृयावाट कार्य संचालन गर्नको निमित्त सीड संस्थाको विधान २०५८ को दफा नं. २५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी संस्थाको केन्द्रिय समितिले कार्यक्रम/परियोजना वा कार्यालयमा कार्यरत सदस्य/कर्मचारी एवं अधिकारवालाहरुको लागि यो यौन तथा यौनिक्ता विरुद्धको नीति २०७६।९।२८ गतेको तर्जुमा जारी गरिएको छ।
यो नीतिलाई कार्यान्वयन गर्ने गराउने दायित्व संस्थामा आवद्ध सम्पूर्ण कर्मचारी एवं संस्थाका सदस्यहरुको हुने छ। यो नीति कार्यान्वयन गरे नगरेको अनुगमन तहगत कर्मचारी/समितिले गर्नेछ। यो यौन तथा यौनिक्ता विरुद्धको नीति लागु गर्दा कुनै पनि विवाद वा कठिनाई आइपरेमा सोको अन्तिम निर्णय दिने अधिकार केन्द्रिय कार्य समितिको हुने छ।

२. यौन दुर्व्यवहारको अर्थ :

यौन र यौनिक्तामाथिको दुर्व्यवहार एउटा प्राकृतीक यौन सम्बन्धि अस्वागतिय वा अनिच्छुक व्यवहार हो । जसले व्यक्तिलाई अपमानित, नैतिक पतन या घृनिष्टताको महशुस गराँउदछ । यसले यस्तो अवस्थामा समावेश गर्दछ जहाँ व्यक्ति एउटा कर्मचारीको शर्तमा यौन सम्बन्धि क्रियाकलापमा संलग्न हुन सक्छ। यस्तो अवस्थामा सो वातावरण ग्रहण गर्ने व्यक्तिको लागि शत्रुतात्मक घृनिष्तात्मक या अपमानिय बन्दछ।
यौन दुर्व्यवहारमा एक वा एक भन्दा वढि घटनाहरु पनि संलग्न हुन सक्छन साथै दुर्व्यवहार सम्बन्धि इच्छा विपरित क्रियाकलापहरु जस्तैः शारीरीक तथा मांनसिक दवाव मौखिक तथा ईसारा वा संकेत नैं यौन र यौनिक्ताको उदाहरण हुन यो यौन दुर्व्यवहारको शारीरिक व्यवहारको वारेमा स्पष्ट जानकारी समावेश गर्दछ जुन पर्याप्त वा सिमित छैन ।

३. शारिरीक व्यवहार : (Physical Conduct)

क) अनिच्छुक शारीरीक सम्पर्क साथै प्याट्ट पार्नु, चिमोठ्नु, सुमसुम्याउनु, थपथपाउनु, म्वाँई खानु, अँगालो मार्नु र असुहाउँदो छुवाई गर्नु ।
ख) शारीरिक अत्याचार तथा यौनजन्य सम्बन्धि व्यवहार र हमला एवं आक्रमन गर्नु ।
ग) यौन सम्बन्धि अनुग्रहको लागि पेशा सम्बन्धि डर धम्कि र त्रास देखाउँनु ।
घ) पुरस्कारको प्रयोग गर्नु ।
ङ) लोभलालच, आस्पासन र सपना वाँड्नु ।

४. Verbal Conduct (मौखिक व्यवहार)

क) व्यक्ति तथा कर्मचारीहरुको स्वरुप, उमेर, निजी जीवनको टिप्पणी गर्नु ।
ख) यौन सम्बन्धि टिप्पनी, कथा र चुटकिलाहरु सुनाउँनु र अडियो भिडियो देखाउँनु ।
ग) यौन आग्रह ।
घ) शारीरिक घनिष्टता र भेटको लागि बारम्बार र अनावश्यक सामाजिक निमन्त्रणा गर्नु ।
ङ) कर्मचारीको लिंङ्ग अनुसार असुहाउँदो व्यवहार र अपमान गर्नु ।

५. Non Verbal Conduct : (अमौखिक ईसाराको व्यवहार)

यसले यौन र यौनिक्तामाथिका दुर्व्यवहारका अमौखिक कृयाकलापहरुलाई बुझाउँदछ । जस्तै :
क) यौन सम्बन्धि प्रस्त पारिएका वा सांकेतीक सामग्रिहरुको प्रदर्शन ।
ख) यौन सम्बन्धि सांकेतीक ईसाराहरु वा हाउभाउ देखाउँनु वा भन्नु ।
ग) सिट्टि बजाउँनु वा सूचना जारी गर्नु ।
घ) शंकास्पद नजरले हेर्नू ।
ङ) कुनै वस्तुको प्रयोग गर्नु ।

६. कोही पनि व्यक्ति उसको लिङ्ग वा दुर्व्यवहार गर्नेको लिङ्ग विना योन दुर्व्यवहारको सिकार बन्न सक्छ । सीड संस्था स्वीकार गर्दछकि यौन दुर्व्यवहार एकै लिङ्ग भएका व्यक्ति विच पनि हुन सक्छ । यहाँ यो मान्य राख्दछकी यौन व्यवहार अनिच्छुक र अनावश्यक हुन पुग्दछ जव व्यक्ति प्रति हामी यौन र यौनक्ताको दुर्व्यवहार भएको कुरा बुझछौ ।
७. सीड संस्था स्वीकार गर्दछ कि यौन दुर्व्यवहार एउटा शक्ति सम्बन्धको प्रदर्शन हो । यो प्राय जसो काम गर्ने ठाउँमा असमानता सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरुका विच हुने गर्दछ । जस्तै : प्रबन्धक संयोजक, सुपरभाईजरमा वा अन्य कर्मचारी विच विचमा हुने क्रियाकलाप हो ।
८. कोही पनि व्यक्ति लगायत कार्यालयको कर्मचारी सीड संस्था सदस्य र अनौपचारीक कामदार, ठेकेदार अथवा पर्यटक भेटघाट गर्न आउने जो कोहि व्यक्ति हुन सक्छ । यदि उक्त व्यक्ति अरु कुनै व्यक्तिलाई अरु कुनै दुर्व्यवहार गरिएको उजुरी पाईएमा र उक्त उजुरी प्रमाणीत भएमा निजलाई संस्थाको आन्तरीक विधानको नीति र नियम अनुसार कानुनी कारवाहिको भागिदार हुने छ ।

९. यौन तथा शारीरिक यौनिक्तामाथिको दुर्व्यवहार आफ्नै कार्यालयमा होस वा त्यसको प्रांगणमा वा कार्यक्षेत्रमा होस, सामाजिक घटनाहरुमा, व्यापार, यात्रा तथा तालिमको दौरानमा होस् यि सवै ठाउँ क्षेत्रहरुमा हुने सम्पुर्ण शारीरिक यौन जन्य दुर्व्यवहार निषेधित गरिएको छ ।

१०. उजुरी प्रकृया (Complaints Procedure)

जो कुनै पनि शारीरिक यौनजन्य दुर्व्यवहार विषयवाट सकेसम्म उसले आरोपित दुर्व्यवहार कर्तालाई निजले गरेको व्यवहार अनावश्यक, अभद्र, अनैतीक या अनिच्छुक छ भनी छ भनेर सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । सीड संस्था अस्विकार गर्दछ कि यौन दुर्व्यवहार असमान सम्बन्ध विच हुन सक्छ । जस्तैं.. उदाहरणको लागि मात्र (सुपरभाईजर र उसको कर्मचारी विच) पिडित पक्षलाई अभियोगित दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिलाई खवरदारी गर्न असम्भव हुन सक्छ । यदि पिडित सिधा अभियोगित दुर्व्यवहारिलाई सुचित गर्न सक्छन भने उसले यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धि उत्तरदायि कर्मचारीलाई भन्न सक्छ जसले शारीरिक यौनजन्य दुर्व्यवहार सम्बन्धि उजुरी ग्रहण गर्दछ ।

११. जव नियूक्त व्यक्तिले यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धि उजुरी प्राप्त गर्दछ तव उसले :

क) तुरुन्त वास्तविक घटना भएको मिति, कारण र समय रेकर्ड गर्ने छ । पिडितपक्षको सही सत्य कुरा बुझि उसले चाहेको परिणाम निश्चित गर्न सक्ने छ ।

ख) अर्को कदमको छलफल र सहमति गर्ने : (चाहे औपचारी/अनौपचारीक उजुरीको रुपले) यदि पिडित पक्षले अनौपचारीक प्रकृयावाट समस्या समाधान नभएको महशुस गर्दछ र निज परिणामबाट सन्तुष्ट छैन भने उक्त निजले औपचारीक उजुरीवाट पनि अघि बढ्न सक्नेछ ।

ग) सवै छलफलको रेकर्ड गोपनिय हुनेछ र सुसम्मान गरिनेछ ।

घ) पिडित पक्षको रोजाईलाई सम्मान गरिनेछ ।

ङ) सुनिश्चित गर्दछ कि निज पिडितले उजुरी कानुनी रुपमा पनि सुल्झाउन सक्ने छ ।

सीड संस्थाले पीडित व्यक्तिको कानुनी परामर्शको लागि कानुनी अधिवक्तालाई नियूक्ति गर्ने छ र निजलाई विशेष कानुनी उपलब्ध गराई शारीरिक यौनजन्य दुर्व्यवहारको पिडितलाई मद्दत पुऱ्याउने छ । सीड संस्था अस्वीकार गर्दछ कि यौन दुर्व्यवहार प्राय काम गर्ने ठाउँमा असमान सम्बन्धको कारण हुने गर्दछ जसले गर्दा पिडित महशुस गर्दछ कि निज अगाडि आउन सक्दैन । सीड संस्था बुझ्दछ कि पिडित पक्षको उजुरी बनाउन नितान्त आवश्यक छ ।

१२. Informal Complaints Mechanism (अनौपचारिक उजुरी प्रकृया)

यदि पीडित पक्ष समस्या अनौपचारिक रुपले सुल्झाउन चाहन्छ भने कानुनी नियूक्त व्यक्तिले :

क) आरोपित दुर्व्यवहारीलाई आफ्नो प्रतिक्रिया लिन मौका दिनेछ ।

ख) सुनिश्चित गर्दछ कि आरोपित दुर्व्यवहारी उजुरी प्रकृयाको वारेमा जानकार हुने छ ।

ग) अनौपचारिक रुपले समस्याको समाधान खोज्नेको लागि सजिलो छलफलको वातावरण सृजना गरिदिने जसले गर्दा उजुरीवाला स्वीकार गरोस । नियूक्त परामर्शदातासँग समस्या समाधानको लागि विकल्पहरुको निकास खोजी गर्ने ।

घ) सुनिश्चि गर्दछ कि सबै गतिविधि गोपनिय हुने छ ।

ङ) उजुरी प्रकृयाको उपलब्धि पश्चात मानविय व्यवहार बन्द भएको छ कि छैन भनी निगरानी गर्ने

च) सुनिश्चित गर्दछ कि माथिको बुदा उजुरी पाउँनासाथ कार्यान्वयन गरिनेछ ।

१३. **Outside Complaints Mechanism** (बाहिरी उजुरी प्रकृया)

पीडित पक्ष जो शारीरिक यौनजन्य र यौनिक्तामाथि दुर्व्यवहारवाट पिडित छ उक्त पक्षले सम्वन्धित निकायमा वा बाहिर पनि उजुरी गर्न सक्छ। उक्त पीडित (औपचारीक/अनौपचारिक उजुरी प्रकृयावाट) अगाडि बढ्न सक्छ र राज्यको नियम कानुन अनुरुप अथवा कानुनी अदालत अनुसार हुने छ ।

क) **Sanctions & Disciplinary Measures**(स्वीकृती एवम अनुशासनात्मक मापदन्ड)

ख) जो कोही शारीरिक यौनजन्य दुर्व्यवहार एक अर्का प्रति गरिएको भेतीएमा सीड संस्थाको विधान र विभिन्न नीति नियमहरुको शर्त अनुसार कारवाही अगाडि वढाईने छ । जस्तैं.......

ग) मौखिक वा लिखित जानकारी

घ) विपरित कार्य मुल्यांकन

ङ) ज्यालामा कतौती

च) सरुवा

छ) पद पतन

ज) निलम्बन

झ) गयल

समर्थनको प्रकृया दुर्व्यवहारको तौल अनुसार निर्भर हुनेछ। उचित निरुत्साहित स्विकृती लागु गरिनेछ । जसले गर्दा सुनिश्चित होस कि यौन दुर्व्यवहार अनावश्यक रुपले व्यवहार नगरिओस । त्यस्तो दुर्व्यवहारी व्यक्तिलाई कर्मचारीवाट वर्खास्त गरिनेछ ।

१४. नीतिको कार्यन्वयन

सीड संस्था सुनिश्चित गर्दछ कि यो नीति सांपेक्ष व्यक्तिकहाँ पुग्ने छ । यो विधान कर्मचारीको पुस्तिकामा सामेल गरिनेछ । नयाँ कर्मचारीहरुलाई उनीहरुको प्रवेशका साथ यस नीतिको वारेमा सूसुचित गरिनेछ ।

प्रत्येक वर्ष सिड संस्था आफ्नो कर्मचारीहरुलाई नीति र नियमहरुलाई साझा बुझाई बनाउँनको लागि यस सम्बन्धि तालिमको व्यवस्था र थप सुधार र परिमाजन समेत गरिनेछ ।

१५. अनुगमन र मुल्याङ्कन

सीड संस्था शारीरिक यौनजन्य तथा यौनिक्तामाथिको दुर्व्यवहार नीतिको अनुगमन र मुल्याङ्कनको वढी नै महत्व राख्दछ। संस्थाले यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धि विभिन्न किसिमले डाटा संकलन गरि नीति र नियम कार्यन्वयन भए नभएको जानकारी लिईरहने छ ।

निरक्षक, व्यवस्थापक र उत्तरदायि व्यक्ति जो कोही यौन दुर्व्यवहारसँग संलग्न छन् वा छैनन् भन्ने विषयमा समय समयमा सीड संस्थामा रिपोटिङ्ग गर्नेछन । साथै सम्पुर्ण यौन घटनाको वारेमा भन्नेछन र सुझाव पनि दिनेछन । निरन्तर रुपमा यो कार्य जारि रहनेछ। यो रिपोर्टको आधारमा सीड संस्थाले आफ्नो नीतिको प्रभावकारिताको मापन गर्नेछ र आवश्यकता अनुसार नीति र नियम थप परिवर्तन तथा परिमार्जन गरि सुधार गर्नेछ।

१६. औपचारिक आरोप समाधान (**Formal Complaints Mechanism**)

क) यदि अनौपचारिक तरिकाले समस्याको समाधान नभएमा औपचारिक रुपमा समस्याको समाधान गर्नुपर्नेछ ।

ख) यदि पिडितले आरोप लगाउनासाथ संस्थाको भरपर्दो कर्मचारीले आफुभन्दा माथिल्लो **Human Resource Manager** लाई भनेर त्यसको वारेमा औपचारिक रुपमा काम अगाडि बढाउनुपर्नेछ

। यो कामको लागि **Human Resource Manager** ले आफै वा कुनै भित्र अथवा बाहिर **Officer** सम्म ल्याउने वा कुनैपनि **Committee** बनाई नियम अनुसार तिन जनालाई राख्नु पर्नेछ । (यस माथिको कुनै तरिका अपनाउँदा जुन उपयूक्त मानिने छ)

१७. छानविन कर्ताले गर्नुपर्ने कार्यहरु

क) पीडित र आरोपितलाई छुट्टाछुट्टै राखि अन्तर्वार्ता लिनुपर्ने ।
ख) उचित तेस्रो पार्टीको पनि छुट्टै अन्तरवार्ता लिनुपर्ने ।
ग) छानविनको रिपोर्ट पेश गर्नुपर्ने र निष्कर्षमा पुग्ने ।
घ) यदि दुर्व्यवहार गरिएको भए पीडितलाई कस्तो कारवाही दिदाँ उचित हुन्छ भनेर सोध्नु पर्नेछ । जस्तै : (माफि माग्दा, हुन्छ कि, अनुसासनमा राखेर हुन्छ कि, **Suspense** गरेर हुन्छ कि वा उसलाई निकालेर हुन्छ)
ङ) यदि पिडित अझैपनि दुविधामा भएको भए उसलाई मनपर्ने गरि काम गर्ने वातावरण मिलाउनु पर्नेछ ।
च) छानविनको रेकर्ड र त्यसमा गरिएका सवै कामको रेकर्ड राख्नुपर्नेछ र यो सवै गोप्य रुपमा राख्नु पर्नेछ ।

१८. आरोप प्रकृया:

क) यदि कुनैपनि कर्मचारी यौन दुर्व्यवहारको सिकार भएमा उसलाइ अफिसकै परामर्श दाताले सहयोग गर्नुपर्नेछ ।
ख) सीड संस्थाले आफै थाहा पाउनु पर्दछ कि यस्तो दुर्व्यवहार असमानताको कारणले हुन्छ, जसको कारण पीडित अगाडि वढ्न सक्दैन ।
ग) सीड संस्थाले मद्दत गर्नुपर्ने छ त्यस्को सिकार भएको पीडितहरुलाई उनीहरुको विचार राख्नको लागि मद्दत गर्नुपर्ने छ ।

१९. Informal Complants Mechanism (अनौपचारिक आरोप यन्त्र रचना)

क) यदि पीडित आफै अनौपचारिक रुपमा आफ्नो कुरा राख्न चाहन्छ भने, अफिसको भरपर्दो कर्मचारीको निगरानीमा राखेर ।
ख) आरोपिलाई उसमाथि लगाएको आरोपमा बोल्ने मौका दिईने छ । आरोपिलाई सवै प्रकृयाको जानकारी गराईने छ ।
दुवै पिडित र आरोपिलाई संगै राखेर उसको समाधान गर्नुपर्नेछ वा विचलिया अथवा अफिसको भरपर्दो कर्मचारीले उसको समाधान निकाल्नुपर्नेछ , तर यो कुरा अफिसमा गोप्य रुपमा राख्नुपर्नेछ । र अफिसले यस्तो कुरा नदोहरीयोस भनेर **Fllow up** गर्नुपर्नेछ , समय समयमा र यसको समाधान र पीडितले आरोप लगाउना साथ कदमहरु चाल्नु पर्ने छ ।

२०. Outside Complaints Mechanism (बाहिरी आरोप समाधान)

क) पीडितले आफ्नो कुरा आफ्नै अफिसमा नराख्नु उसले अरु आफन्त र साथीलाई भन्न सक्छ , उसमाथि गरिएको लैङ्गिक दुर्व्यवहारमा विचार विमर्श गर्ने ।
ख) उसले कानुनी आडको अनुसार गर्नसक्छ ।

२१. समर्थन र अनुसन्धान सम्बन्धि (Sanctions Disciplinary Measure)

यदि कुनै व्यक्तिले अरुलाई लैङ्गिक दुर्व्यवहार गरिएको भेटिएछ भने आफै जवाफदेहि हुनेछ र कार्यशैली अनुसार तल लेखिएका कुराहरु गर्न सकिनेछ ।

क) मौखिक र लिखित चेतावनी

ख) विपरित अभिनय जाँच

ग) ज्याला कतौती

घ) सरुवा

ङ) तह घटाउने

च) Suspense गर्ने

छ) पद र कर्मचारीवाट मूक्त गरिनेछ ।

कर्मचारीले गल्ति गरेको प्रकृती अनुसार सजाय दिईनेछ । अनावशयक रुपमा यो कुरालाई नलिनको लागि यो दण्ड वा सजाय बनाईएको हो । यदि कुनै मुद्दामा शारीरीक उग्र देखिएमा उसलाई तुरुन्त पद वा कामवाट मूक्त गरिने छ ।

२२. नीति कार्यन्वयन (Implementation ot this Police)

सीड संस्थाको यो नीतिलाई कार्यरत कर्मचारीलाई छलफलद्धारा र गोष्ठि सञ्चालन गरेर नै लिखित जानकारी गराईने छ । यो सवै कर्मचारीका Hand back मा लेखिएको हुनुपर्ने छ । नयाँ कर्मचारीलाई सवै नीति र नियमहरुको वारेमा तालिम दिएर मात्र कर्मचारी नियूक्त गरिने छ ।

क) हरेक वर्ष सीड संस्थाले सवै कर्मचारीहरुको लागि तालिम Cource राख्ने छ जसमा उनीहरुलाई संस्थाको नीति र नियमको वारेमा सबै जानकारी प्राप्त होस् ।

ख) यो सीड संस्थाको मुख्य निर्देशक वा कार्यक्रम संयोजकको काम हुनेछ । जसले आफ्नो मातहतका सबै कर्मचारीहरुलाई यस नीति नियमको वारेमा चेतनशिल र निर्देशित एवं व्यवहारिक कार्यान्वयन गराउँने काममा जोड दिनु पर्ने छ ।

२३. अनुगमन तथा मूल्याँकन : (monitoring & Evaluation)

लैङ्गिक यौनिक्तामाथिको शारीरिक यौन दुर्व्यवहार नीतिको लागि निरिक्षण, अनुगमन र रेखदेखको ठूलो भुमिका निर्वाहा गर्दछ । जसमा कार्यालय वा फिल्डमै रहेर सूचना र डाटा संकलन गर्दछ । यो नीति र नियम कत्तिको पालना भएको छ वा छैन भनेर जाँच गर्दछ । Supervisor, Manager वा अरु कोही भरपर्दो कर्मचारी जसले लैङ्गिक यौन दुर्व्यवहारको बारेमा यथार्थ सत्य तथ्यमा आधारित प्रमाण सहितको पुष्ट्याई हुने खालको दस्तावेजिकरणको रिपोर्ट तथा प्रतिवेदन बनाई पेश गर्नुपर्ने छ । यस नीतिलाई प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि समयको माग र आवश्यक्ता अनुसार र अनुभव तथा सिकाईको आधारमा थप सुधार गरि समय समयमा परिमार्जन गरिदै लगिने छ ।

धन्यवाद :