

Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace

Volume V of V — Annexes

FIRST EDITION, DECEMBER 2019



Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace

Volume V of V

FIRST EDITION, DECEMBER 2019

The World Bank Group

© 2019 The World Bank Group
1818 H Street NW, Washington DC 20433
Telephone: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org/

Some rights reserved

This work is a product of the staff of The World Bank. The findings, interpretations, and conclusions expressed in this work do not necessarily reflect the views of the Executive Directors of The World Bank or the governments they represent. The World Bank does not guarantee the accuracy of the data included in this work. The boundaries, colors, denominations, and other information shown on any map in this work do not imply any judgment on the part of The World Bank concerning the legal status of any territory or the endorsement or acceptance of such boundaries.

Rights and Permissions

The material in this work is subject to copyright. Because The World Bank encourages dissemination of its knowledge, this work may be reproduced, in whole or in part, for noncommercial purposes as long as full attribution to this work is given.

Attribution

Please cite the work as follows: “World Bank. Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace, December 2019, World Bank.”

All queries on rights and licenses, including subsidiary rights, should be addressed to World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

Cover Photo: © 2019 Mariana Kaipper Ceratti/ World Bank

The Compendium is a working document intended as a reference tool for anyone interested in the topic of Sexual Harassment in the Workplace (development practitioners, lawyers, community leaders, academics, researchers, students, etc.). It does not constitute an exhaustive treatment of the legal framework on Sexual Harassment in the Workplace and may be updated from time to time.

ACKNOWLEDGEMENTS	IV
FOREWORD	VI
INTRODUCTION, DISCLAIMER AND LIMITATIONS	VII
ANNEX I: LEGISLATION FROM GABON	1
ANNEX II: LEGISLATION FROM NEPAL	4

Volume V of V

This compendium on Sexual Harassment in the Workplace is divided in V volumes. Each volume should be observed as a part of the whole.

ACKNOWLEDGEMENTS

The idea of the Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace came out of discussions held during several international seminars during the Law, Justice and Development Weeks promoted by the Legal Vice Presidency of the World Bank and by the Global Forum on Law, Justice and Development.

We wish to thank the following individuals for their outstanding contribution, research, assistance and guidance on this project:

Authors:

Aarushi Sinha

Alexandra Leão

Annabelle Vinois

Duygu Cicek

Edith Ruguru Mwenda

Eklavya Vasudev

Fatima Sanokho

Gamila Kassem

Gloria Kuoh

Isabel Micaela Santagostino Recavarren

Isabela Franco Emerick Albergaria

Isabella Micali Drossos

Laura Basse

Luciana Ribeiro Lepri

Luiza Lacerda Bogado

Maya Goldstein-Bolocan

Natália Mazoni Silva Martins

New Doe Kaledzi

Pierre Mury

Paula Tavares

Renske Hoekstra

Saba Nabeel Gheshan

Samila Dutra

Sara Guerreiro

Sheela Reddi

Souad Adnane

Viktoria Khaitina

Wendy Johanna Melisi

Editors:

Maya Goldstein-Bolocan, Legal Consultant, World Bank

Alexandra Leão, Legal Consultant, World Bank Group

Book Cover Design:

Dolie Schein, Knowledge Management Officer, World Bank

Peer Reviewers:

Alberto Rivera-Fournier, Chief Ethics Officer at the Inter-American Development Bank

Helen Rubenstein, Senior Counsel at Global Rights for Women.

Ligia Maura Costa, Full Professor at Fundacao Getulio Vargas – Escola de Administracao de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP), Director of the Fundacao Getulio Vargas Ethics Research Center, São Paulo, Brazil

Very special thanks for their guidance and support:

Sandie Okoro, Senior Vice President and General Counsel, World Bank

Irina Kichigina, Deputy General Counsel, World Bank

Alessandra Iorio, Associate General Counsel, World Bank

Amir Shaikh, Adviser to the Senior Vice President and General Counsel, World Bank

Francesca Daverio, Special Assistant to the General Counsel, Word Bank

Anne-Marie Burns, Anti-Harassment Coordinator, World Bank

Alexandra Leão, Legal Consultant, World Bank

Diana Arango, Gender Specialist, Gender, World Bank

Dolie Schein, Knowledge Management Officer, Legal Vice Presidency, World Bank

Gabriela Moreira, Team Assistant, World Bank

Georgina Wiese, Senior Program Assistant, Legal Vice Presidency, World Bank

Luciano Wuerzius, Senior Procurement Specialist, World Bank

Mariana Kaipper Ceratti, Online Communications Associate, World Bank

Nicolas Drossos, Public Finance, World Bank Management Expert

Srdjan Popovic, International Consultant

FOREWORD

Millions of women around the world continue to experience violence solely because of their gender. Gender-based violence is a pandemic that is often intractable, and it knows no boundaries.

The United Nations Declaration on the Elimination of Violence Against Women states that “violence against women is a manifestation of historically unequal power relations between men and women” and that it is “one of the most crucial social mechanisms by which women are forced into a subordinate position compared with men”.

This violence comes in many forms and includes domestic violence, child marriage, sexual violence during conflict, and sexual harassment among others.

Sexual harassment in the workplace is one of the most critical challenges facing the global community. Women constitute half the world population, and the benefits of including women in the workforce are countless. They are, without a doubt, an important asset to supporting the growth of every household, every community, and every country.

Women’s active participation in the economy, therefore, helps reduce poverty and promote higher GDP levels. As women join the labor force, the importance of ensuring a safe work environment cannot be emphasized enough.

Unsafe workplaces affect women’s labor market outcomes, and as importantly, the cost of sexual harassment is perceived by the victims as well as by businesses.

Introducing strong legislation that tackles sexual harassment— particularly in the workplace —is critical to providing an early layer of safety and protection for women.

The following Compendium of International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace provides a collection of international instruments that address the issue, and national legislations adopted to prevent and prosecute sexual harassment in the workplace. This is a practical online legal tool to inform and empower those seeking to put an end to sexual harassment in the workplace.

I hope this responds to the needs of all persons and professionals interested in this subject as well as those who work with and support women affected by sexual harassment at the work place or at risk.

Sandie Okoro
Senior Vice President and General Counsel
World Bank Group

INTRODUCTION, DISCLAIMER AND LIMITATIONS

Sexual Harassment in the Workplace (SHWP) is a universal and widespread phenomenon that affects millions of women of all social strata worldwide. It is an endemic issue that has gained increased visibility and attention since the beginning of the “#MeToo” movement.

In this Compendium on International and National Legal Frameworks on Sexual Harassment in the Workplace (the “Compendium”), SHWP is understood as a gender-specific form of violence, commonly directed against women and occurring in employment or the workplace. It includes requests for sexual favors, unwelcome sexual advances or other sexual conduct, whether physical or verbal, which involves a “quid pro quo” aspect (e.g. request for sexual favors used to make employment decisions) and/or creates an intimidating, hostile, toxic, humiliating or offensive working environment¹. As one of the pervasive expressions of gender-based violence, it reflects discriminatory social norms, stereotypes, impunity and gender inequality.

SHWP is viewed as a development challenge and has high economic and social costs. Despite its serious implications for women, employers and society at large, the behavior is widely accepted and minimized.

For survivors, who are overwhelmingly women, it can cause or justify physical and mental health problems, career interruptions, lost productivity, lost or reduced professional advancement and opportunities, lower earnings and work performance, limited employment options, abandonment of careers, forced job changes, unemployment, and persistent gender wage differences. SHWP also interacts with other types of discrimination related to ethnicity, sexual orientation, age and disability and can be viewed as a form of employment discrimination.

For employers, the impact of SHWP includes security issues, absenteeism, high turnover, negative effects on staff morale and productivity due to intimidating, toxic, hostile, humiliating or offensive work conditions or due to the lack of a diverse and inclusive workforce. SHWP may also result in substantial legal costs for employers.

The Compendium provides a survey of the key international and regional instruments as well as national legislation as they relate to SHWP². A number of countries have adopted legislation on SHWP protecting women specifically while others have not defined the gender of the victim or survivor.

The Compendium is a working document intended to be a reference tool for anyone interested in the topic of SHWP, such as survivors, advocates, development practitioners, lawyers, policy makers, academics, labor unions or staff representatives, among others. It does not constitute an exhaustive treatment of the legal framework on SHWP and may be updated from time to time.

The Compendium consists of topical chapters with jump links to source documents, such as United Nations instruments, regional treaties, and national legislations. It is based on information

¹ Behaviors amounting to sexual harassment may include, but are not limited to, touching, hugging, kissing, sexual assault, sexual or “dirty” jokes, comments on physical attributes, distributing sexually explicit material. Unwanted sexual statements can be made in person, in writing, or electronically. Sexual harassment may be committed by an employer/superior, a co-worker or a client.

² Relevant provisions may be found in criminal, civil, labor codes, anti-discrimination legislation and/or laws to protect from gender-based violence. In some cases, general provisions on sexual harassment have also been included.

available online, offline or both, and relies on research conducted, verified and updated as of November 2019³. The hyperlinked references are not under the control of the World Bank, nor is the World Bank responsible for the accuracy of the content provided through these references. The content of the Compendium does not necessarily reflect the views of the World Bank, its Board of Executive Directors, or the governments they represent. Furthermore, the World Bank does not guarantee the accuracy of the data included in this work.

The research on country-level SHWP legislation builds on the Women Business and the Law database⁴ and includes additional legislation found during the course and time-frame for compiling the research. The Compendium is limited to countries that have adopted specific laws or provisions addressing SHWP and includes legislation from almost 150 countries; as such, the absence of a country's name may be due to the fact that no SHWP legislation has yet been enacted or that no information was available online⁵.

Ending all forms of gender-based violence, including SHWP, is a critical development objective and comprehensive legislation addressing SHWP is a key first step towards ensuring prevention and protection. It is also a sine qua non condition for any effective strategy to address the problem. Nonetheless, many countries worldwide have yet to adopt laws against SHWP, while many others have adopted legislation that fails to comprehensively offer protection for the different types of survivors and against the different forms of abuse.

We hope the Compendium will contribute to this urgent and important debate.

Isabella Micali Drossos
Maya Goldstein-Bolocan
Paula Tavares
World Bank Group

³ Because it was developed primarily based on information publicly available online, the Compendium includes references to more than several hundred URLs and links to available treaties, laws and electronically published documents. All referenced URLs and links were verified and active at the time they were inserted. There is no guarantee as to their future accessibility nor as to the continued accuracy of the information contained therein after the last date on which they were last accessed and verified.

⁴ See more at <http://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/protecting-women-from-violence>.

⁵ When legislative information was not available online but was found by the team of authors, these have been attached as annexes to the Compendium.

VOLUME V

Annex I: Legislation From Gabon

présents et à venir et doit couvrir l'ensemble des activités budgétaires.

Article 49 .- La publication, dans les délais appropriés, d'informations sur les finances publiques est définie comme une obligation légale de l'administration.

Article 50 .- Le calendrier de diffusion des informations sur les finances publiques est annoncé au début de chaque année et respecté.

Article 51 .- L'information régulière du public sur les grandes étapes de la procédure budgétaire, leurs enjeux économiques, sociaux et financiers est organisée dans un souci de pédagogie et d'objectivité.

La presse, les partenaires sociaux et tous les acteurs de la société civile sont encouragés à participer à la diffusion des informations ainsi qu'au débat public sur la gouvernance et la gestion des finances publiques.

Article 52 .- Un guide synthétique budgétaire clair et simple est diffusé à destination du grand public, à l'occasion du vote du budget annuel, pour décomposer les grandes masses des recettes et des dépenses ainsi que leur évolution d'une année à l'autre.

Article 53 .- L'ensemble des informations et documents relatifs aux finances publiques mentionnés dans la présente loi sont publiés par tout moyen.

Chapitre huitième De l'intégrité des acteurs

Article 54 .- Le comportement des agents de l'État est régi par des règles déontologiques claires et largement connues de tous. Les règles et procédures disciplinaires de la fonction publique sont renforcées en ce qui concerne les infractions en matière de finances publiques. Un code de déontologie spécifique aux élus, inspiré des principes de la présente loi, est établi par le Parlement.

Article 55 .- Des sanctions sont prévues à l'encontre de tous ceux qui gèrent irrégulièrement les deniers publics.

Article 56 .- Nul ne peut être nommé ou affecté à un poste comportant des responsabilités financières sans vérification préalable de ses compétences techniques, de ses aptitudes professionnelles et de ses qualités morales.

Article 57 .- Les administrations financières, fiscales et douanières ainsi que leurs personnels doivent être protégés par la loi de toute forme d'influence.

Ces administrations veillent au respect des droits des contribuables et informent régulièrement le public de leurs activités.

Chapitre neuvième Des dispositions finales

Article 58 .- Des textes réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les dispositions de toute nature nécessaires à l'application de la présente loi.

Article 59 .- La présente loi, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée selon la procédure d'urgence et exécutée comme loi de l'État.

Fait à Libreville, le 30 janvier 2015

Ali Bongo Ondimba

Par le président de la République, chef de l'État,
Le premier ministre, chef du gouvernement
Pr. Daniel Ona Ondo

Le ministre de l'économie,
de la promotion des investissements
et de la prospective

Régis Immongault Tatangani

Le ministre du budget et des comptes publics
Christian Magnagna

Loi n° 8/2016

du 5 septembre 2016

modifiant et complétant certaines dispositions
des articles 8, 31, 34 et 35 de la loi n° 10/99
du 6 janvier 2001 sur l'autonomie administrative
et financière de l'Assemblée nationale
et du Sénat

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré et adopté.

Le président de la République, chef de l'État, promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} .- La présente loi, prise en application des dispositions des articles 47 et 53 de la Constitution, modifie et complète certaines dispositions des articles 8, 31, 34 et 35 de la loi n° 10/99 du 6 janvier 2001 sur l'autonomie administrative et financière de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Article 2 .- Les dispositions des articles 8, 31 alinéa 1, 34 alinéa 1, et 35 de la loi n° 10/99 du 6 janvier 2001 sont modifiées et se lisent désormais ainsi qu'il suit :

« **Article 8 (nouveau) .-** L'État est responsable des dommages de toute nature résultant du fonctionnement des services des chambres du Parlement.

Les actions en responsabilité sont portées devant les juridictions compétentes pour en connaître.

Dans les instances engagées contre une chambre du Parlement, celle-ci est représentée par l'Agence judiciaire de l'État. »

« **Article 31 (nouveau) .-** Conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 10/99 du 6 janvier 2001, le trésorier est placé sous l'autorité directe du président de chaque chambre du Parlement. Il constitue un cautionnement auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Pendant la durée de ses fonctions, sans préjudice des dispositions en vigueur en matière de finances publiques, il est soumis aux règles et procédures de contrôle de chaque chambre du Parlement.

Il encaisse les recettes, paie les dépenses, manie les fonds et valeurs et tient la comptabilité. Il assure le contrôle de la régularité de la dépense.

Il arrête le compte de gestion. »

« **Article 34 (nouveau) .-** Il est créé, au sein de chaque chambre du Parlement, une commission dénommée commission de vérification et d'apurement des comptes. La commission de vérification et d'apurement des comptes est composée de quinze membres parmi les élus de chaque chambre.

Elle doit refléter la configuration politique de chaque chambre.

Les modalités de désignation des membres ainsi que le fonctionnement de la commission de vérification et d'apurement des comptes sont fixés par le règlement de chaque chambre.

Les membres du bureau de chaque chambre ainsi que ceux de la commission de contrôle financier ne peuvent y siéger. »

« **Article 35 (nouveau) .-** La commission de vérification et d'apurement des comptes approuve les comptes, donne quitus aux ordonnateurs et administrateurs des crédits de leur gestion. Elle donne également décharge et quitus au trésorier.

Elle rend compte à la commission des finances lors de la deuxième session ordinaire du Parlement qui suit l'exercice budgétaire concerné.

Sur rapport de la commission des finances, du budget et de la comptabilité, les comptes sont adoptés par la plénière de chaque chambre.

Lorsque les comptes ne sont pas adoptés en plénière, le président de la commission des finances sollicite la certification des comptes par la Cour des comptes. »

Article 3 .- La présente loi, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée selon la procédure d'urgence et exécutée comme loi de l'État.

Fait à Libreville, le 5 septembre 2016

Ali Bongo Ondimba

Par le président de la République, chef de l'État,

Le premier ministre, chef du gouvernement

Pr. Daniel Ona Ondo

Le ministre du budget et des comptes publics
Christian Magnagna

Le ministre du développement durable,
de l'économie, de la promotion
des investissements et de la prospective
Régis Immongault Tatangani

Loi n° 9/2016

du 5 septembre 2016

fixant les quotas d'accès des femmes
et des jeunes aux élections politiques
et celui des femmes aux emplois
supérieurs de l'État

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré et adopté.

Le président de la République, chef de l'État, promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} .- La présente loi, prise en application des dispositions des articles 47 et 53 de la Constitution, fixe les quotas d'accès des femmes et des jeunes aux élections politiques et celui des femmes aux emplois supérieurs de l'État.

Article 2 .- Le principe des quotas vise à accroître la participation directe et active des femmes et des jeunes à la vie politique. Il garantit la représentation des femmes et des jeunes au Parlement, dans les conseils locaux, dans les bureaux des assemblées électives et, pour les femmes, dans les emplois supérieurs de l'État.

Ce principe s'inscrit dans le sens de la consolidation du système démocratique et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en République gabonaise.

Chapitre premier Des définitions

Article 3 .- Au sens de la présente loi, on entend par :

– **jeune** : toute personne des deux sexes âgée de dix-huit ans au moins et de quarante ans au plus,

– **quota** : le pourcentage de candidatures des femmes et des jeunes aux élections politiques et celui des femmes aux emplois supérieurs de l'État,

– **emplois supérieurs de l'État** : les emplois visés à l'article 20 de la Constitution.

Chapitre deuxième
Du quota de candidatures des femmes
et des jeunes aux élections politiques
et des modalités d'application

Section 1
Du quota de candidatures des femmes
et des jeunes aux élections politiques

Article 4 .- Le quota de candidatures des femmes et des jeunes aux élections visées par la présente loi se répartit comme suit :

- 30% de femmes,
- 20% de jeunes.

Article 5 .- Le quota fixé par la présente loi concerne les élections législatives, les élections des conseils locaux, les élections du bureau de l'Assemblée nationale et des bureaux des commissions générales permanentes.

Il s'applique uniquement aux femmes en ce qui concerne l'élection des sénateurs, du bureau du Sénat et des bureaux des commissions générales permanentes du Sénat.

Section 2
Des modalités d'application

Article 6 .- Le quota fixé par la présente loi s'applique aux candidatures titulaires présentées par tout parti politique ou groupement de partis politiques aux élections des députés, des sénateurs et des membres des conseils locaux.

Le quota fixé par la présente loi s'applique à la présentation des candidats aux postes des bureaux de l'Assemblée nationale, du Sénat, des assemblées locales et des commissions parlementaires.

Article 7 .- Les listes de candidatures aux élections locales garantissent indistinctement l'alternance homme/femme/jeune, conformément aux quotas fixés par la présente loi jusqu'à épuisement du nombre de candidatures.

Article 8 .- À l'issue du processus d'investiture, chaque parti politique ou groupement de partis politiques transmet à la Commission électorale nationale autonome et permanente un rapport détaillé sur l'application des dispositions de la présente loi.

Article 9 .- Dans les cinq jours suivant la clôture du dépôt des listes, la Commission électorale nationale autonome et permanente adresse aux partis politiques ou groupements de partis politiques ses observations sur l'application des dispositions de la présente loi.

Les partis politiques ou groupements de partis politiques qui n'auraient pas observé les dispositions de la présente loi ont un délai de quarante-huit heures pour s'y conformer.

Section 3 - Des sanctions

Article 10 .- Pour les scrutins de listes, les listes non conformes aux dispositions de la présente loi sont déclarées irrecevables.

Article 11 .- Dans le cadre des scrutins uninominaux, tout parti politique ou groupement de partis politiques qui ne se conforme pas à la présente loi encourt la suspension de sa participation aux élections envisagées ou la perte de 50% du financement public de la campagne électorale visée.

Chapitre troisième
Du quota des femmes
aux emplois supérieurs de l'État

Article 12 .- Trente pour cent des emplois supérieurs de l'État sont réservés aux femmes.

Chapitre quatrième
Des dispositions diverses et finales

Article 13 .- Des textes réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les dispositions de toute nature nécessaires à l'application de la présente loi.

Article 14 .- La présente loi, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée selon la procédure d'urgence et exécutée comme loi de l'État.

Fait à Libreville, le 5 septembre 2016

Ali Bongo Ondimba

Par le président de la République, chef de l'État,
Le premier ministre, chef du gouvernement
Pr. Daniel Ona Ondo

Le ministre de l'intérieur, de la décentralisation,
de la sécurité et de l'hygiène publiques
Pacôme Moubelet Boubeya

Le ministre de la fonction publique,
de la réforme administrative et de la modernisation
des cadres juridiques et institutionnels
Jean-Marie Ogandaga

Le ministre du budget et des comptes publics
Christian Magnagna

Le ministre du développement durable,
de l'économie, de la promotion
des investissements et de la prospective
Régis Immongault Tatangani

Loi n° 10/2016

du 5 septembre 2016

portant sur la lutte contre le harcèlement
en milieu professionnel

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré et adopté,
Le président de la République, chef de l'État, promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I

DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er} .- La présente loi, prise en application des dispositions des articles 47 et 53 de la Constitution, porte sur les principes et mécanismes de lutte contre le harcèlement en milieu professionnel.

Chapitre premier

Des définitions et du champ d'application

Article 2 .- Au sens de la présente loi, on entend par :

- **harcèlement** : tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en milieu professionnel,

- **harcèlement moral** : le fait de faire subir, sur le lieu ou à l'occasion du travail, des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié ou de l'agent public et susceptibles de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique et/ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel,

- **harcèlement sexuel** : le fait :
d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante,
d'user de toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte ou des faveurs

de nature sexuelle, que ceci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 3 .- Sous peine des sanctions prévues par la présente loi et/ou le code pénal, aucun salarié, agent public ou stagiaire ne doit subir, sur le lieu ou à l'occasion du travail, des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ou sexuel.

Article 4 .- Sous peine des sanctions prévues par la présente loi et/ou le code pénal, aucun salarié ou agent public, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de classement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné contre ou relaté de tels agissements.

Article 5 .- Les actes et attitudes constitutifs de harcèlement moral ou sexuel s'appliquent :

- aux relations entre les travailleurs ou agents publics et toute personne exerçant un pouvoir ou occupant une position hiérarchique,
- aux relations entre travailleurs ou agents publics de même niveau hiérarchique.

Chapitre deuxième

De la gestion des différends ou des conflits

Article 6 .- Le salarié, l'agent public ou le stagiaire qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel peut saisir, sous pli confidentiel, les délégués du personnel, l'employeur, l'inspection générale des services ou l'inspection du travail.

Article 7 .- La charge de la preuve des faits constitutifs de harcèlement moral ou sexuel incombe à la victime.

Il revient alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Article 8 .- Les délégués du personnel et les délégués syndicaux dans l'entreprise ainsi que l'organisation syndicale dans le secteur public disposent d'un droit d'alerte.

Article 9 .- Toute organisation syndicale représentative ou toute association légalement déclarée peut, avec l'accord écrit du salarié, engager toute action en son nom devant les autorités ou juridictions compétentes.

Au cas où le harcèlement n'est pas établi par l'autorité ou la juridiction saisie, l'employé et ses mandataires sont passibles de poursuites pour dénonciation calomnieuse.

Chapitre troisième - Des sanctions

Article 10 .- Sans préjudice des sanctions pénales prévues par les textes en vigueur, tout auteur de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu ou à l'occasion du travail encourt les sanctions disciplinaires majeures en application des textes en vigueur.

Article 11 .- Tout licenciement intervenu suite au refus de l'employé ou de l'agent public de subir ou continuer à subir tout acte ou toute situation avérée de harcèlement moral ou sexuel est nul.

Article 12 .- Toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement

Annex II: Legislation From Nepal

कार्यस्थलमा हुने पौनज्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१



नेपाल कानून आयोग

प्रकाशक : नेपाल कानुन आयोग,
नयाँ बानेश्वर, काठमाडौं, नेपाल

प्रकाशन सहयोगी : कानूनी शासन तथा मानवअधिकार
संरक्षण प्रणाली सबलीकरण कार्यक्रम/
युएनडीपी
Strengthening the Rule of Law and
Human Rights Protection System in
Nepal (ROLHR)/UNDP

© नेपाल कानुन आयोगमा सुरक्षित

वितरण : निःशुल्क

प्रकाशन प्रति : ५,०००

संस्करण मिति : दोस्रो, आषाढ २०७४

(२) यो ऐन प्रमाणीकरण भएको मितिबाट एकानब्बेऔं दिनदेखि प्रारम्भ हुनेछ ।

२. **परिभाषा** : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

(क) “उजूरी सुन्ने अधिकारी” भन्नाले दफा १४ बमोजिमको अधिकारी सम्झनु पर्छ ।

(ख) “कर्मचारी” भन्नाले कार्यस्थलमा कार्यरत कर्मचारी वा कामदार सम्झनु पर्छ ।

(ग) “कार्यस्थल” भन्नाले देहायका निकाय, संस्था वा फर्म सम्झनु पर्छ र सो शब्दले त्यस्तो निकाय, संस्था वा फर्मको कार्यसम्पादनको क्रममा प्रयोग हुने स्थल समेतलाई जनाउँछ:-

(१) सरकारी निकाय,

(२) नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संगठित संस्था,

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

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

(घ) “यौनजन्य दुर्व्यवहार” भन्नाले दफा ४ बमोजिमको कुनै कार्य सम्भन्नु पर्छ ।

(ङ) “व्यवस्थापक” भन्नाले कुनै कार्यस्थलको प्रशासनिक वा व्यावसायिक काम कारबाहीको सम्बन्धमा अन्तिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्ति वा सो प्रयोजनको 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 ।

(च) “सेवाग्राही” भन्नाले कुनै किसिमको सेवा प्राप्त गर्ने उद्देश्यले कार्यस्थलमा उपस्थित व्यक्ति सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले निजको साथमा कार्यस्थलमा आउने व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ ।

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 दबाव, 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) अश्लिल 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 (१) को खण्ड (क), (ख) वा (ग) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि शैक्षिक, सूचनामूलक, अनुसन्धानमूलक, उपचार वा बचाउको सिलसिलामा गरिएको कुनै पनि काम कारबाहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको मानिने छैन ।

५. **व्यवस्थापकको दायित्व** : (१) व्यवस्थापकले कार्यस्थलमा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन वा निवारण गर्नको लागि देहायका कार्यहरू गर्नु पर्नेछ :-

(क) कर्मचारीको सेवा, शर्त सम्बन्धी कानूनमा यौनजन्य दुर्व्यवहार निवारण सम्बन्धी आवश्यक व्यवस्था गर्ने,

(ख) यौनजन्य दुर्व्यवहार हुन नदिन कर्मचारी तथा

सेवाग्राहीलाई सजग गराउने,

(ग) यौनजन्य दुर्व्यवहार दोहोरिन नदिन आवश्यक
सुधारात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्ने,

(घ) पीडितलाई आवश्यकता अनुसार मनोविमर्श सेवा
उपलब्ध गराउने,

(ङ) कार्यस्थलमा गुनासो पेटिका राख्ने ।

(२) व्यवस्थापकले यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध उजूरी गर्ने
अवधि, कार्यविधि तथा उजूरी सुन्ने अधिकारीको सम्बन्धमा
पीडितलाई स्पष्ट रूपमा जानकारी गराउनु पर्नेछ ।

६. **गुनासोको सुनुवाई** : (१) कसैले कुनै कर्मचारी वा
सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य
दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही वा
निजका तर्फबाट जोसुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर व्यवस्थापक
समक्ष पन्ध्र दिनभित्र लिखित वा मौखिक रूपमा गुनासो गर्न
सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै गुनासो गरेमा
व्यवस्थापकले सो सम्बन्धमा तुरुन्त छानविन गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम छानविन गर्दा आरोपित
व्यक्तिले गुनासो गर्ने कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई यौनजन्य
दुर्व्यवहार गरेको देखिएमा व्यवस्थापकले देहायको कुनै वा
सबै कार्य गर्न वा गराउन लगाउन सक्नेछ :-

- (क) दुवै पक्ष मञ्जुर भएमा पीडित र आरोपित व्यक्तिबीच मेलमिलाप गराइदिन,
- (ख) आरोपित व्यक्तिलाई पीडितसँग माफी मगाउन,
- (ग) आरोपित व्यक्तिलाई त्यस्तो काम पुनः नगर्न सचेत गराउन,
- (घ) आरोपित व्यक्तिबाट पीडितलाई मनासिब क्षतिपूर्ति भराइदिन,
- (ङ) आरोपित व्यक्तिलाई सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय कारवाही गर्न ।

(४) व्यवस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम गरिएको गुनासोको टुङ्गो गुनासो गरेको मितिले पन्ध्र दिनभित्र लगाउनु पर्नेछ ।

७. **उजुरी दिन सक्ने :** (१) दफा ६ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई कार्यस्थलमा कुनै प्रकारको यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा सोबाट पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकैले त्यस्तो व्यक्ति उपर यौनजन्य दुर्व्यवहार भए गरेको मितिले नब्बे दिनभित्र प्रमाण सहित उजुरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ ।

(२) कुनै व्यवस्थापकले दफा ६ बमोजिम गरेको गुनासो निर्धारित अवधिभित्र टुङ्गो नलगाएमा त्यस्तो अवधि समाप्त

भएको मितिले र सो दफा बमोजिम व्यवस्थापकले गरेको निर्णय उपर कुनै पक्षले चित्त नबुझाएमा त्यस्तो निर्णय भएको मितिले सत्तरी दिनभित्र पीडित कर्मचारी, सेवाग्राही वा निजका तर्फबाट जोसुकै वा आरोपित व्यक्तिले उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ ।

(३) कुनै व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिमको दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना नगरेमा वा दफा ९ वा ११ बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारी वा निरीक्षण वा अनुगमन गराउने निकायले दिएको निर्देशनको पालना नगरेमा सरोकारवाला व्यक्तिले उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी दिन सक्नेछ ।

८. **मिलापत्र गर्न सक्ने :** (१) यौनजन्य दुर्व्यवहारबाट पीडित र आरोपित दुवै पक्षले चाहेमा मिलापत्रको लागि उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष संयुक्त निवेदन दिन सक्नेछन् ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम मिलापत्रको लागि संयुक्त निवेदन परेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले सो सम्बन्धमा पक्षहरूसँग आवश्यक परामर्श गरी मिलापत्र गराईदिनु पर्नेछ ।

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

९. **उजूरीकर्ताको संरक्षण :** (१) यस ऐन बमोजिम उजूरी गरेको कारणले मात्र व्यवस्थापकले कुनै कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन, अन्य विभागीय कारबाही गर्न वा निजको सुरूवा,

बहुधा लगायतका वृत्ति विकासमा असर पर्ने गरी कुनै किसिमको कारबाही गर्न पाउने छैन ।

(२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) विपरीत कुनै कर्मचारी उपर कुनै किसिमको कारबाही गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सो व्यहोरा खुलाई उजूरी 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 सच्याउन सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई आदेश दिनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारीबाट आदेश भएमा सम्बन्धित व्यवस्थापकले पुनरावेदन गर्ने म्याद नाघेको वा पुनरावेदन परेकोमा सो उपर निर्णय भएको पन्ध्र दिनभित्र त्यस्तो आदेश कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

(५) यस ऐन बमोजिम उजूरी गरेको कारणबाट कुनै कर्मचारीले कार्यस्थलमा कुनै किसिमको असुरक्षा महसुस गरेमा त्यस्तो कर्मचारीले सुरक्षाको लागि व्यवस्थापक समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

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

(७) व्यवस्थापकबाट उपदफा (५) बमोजिम निवेदन दिने

कर्मचारीलाई सुरक्षाको व्यवस्था नभएमा वा व्यवस्थापक आफै आरोपित पक्ष भएमा त्यस्तो कर्मचारीले स्थानीय सुरक्षा निकाय समक्ष सुरक्षाको माग गर्न सक्नेछ र त्यसरी 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 सरेवा गर्न सक्नेमा आफैले अन्यत्र सरेवा गर्न पर्नेछ र अन्य अधिकारी वा निकायबाट सरेवा गर्न पर्ने भएमा सरेवाको लागि त्यस्तो अधिकारी वा निकायमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

१०. निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न गराउन सक्ने : व्यवस्थापकले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा आचार संहितामा उल्लिखित दायित्व तथा अन्य व्यवस्थाको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा राष्ट्रिय महिला आयोग वा व्यवस्थापक कार्यरत 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 कुराहरू 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 ध्यानाकर्षण गराइएको विषय, र
- (ग) अन्य आवश्यक कुराहरू ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको प्रतिवेदन जाँचबुझ गर्दा कुनै व्यवस्थापकले यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम तथा आचार संहितामा उल्लिखित दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना गरेको नदेखिएमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई त्यस्तो दायित्व वा व्यवस्था पालना गर्न 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 गर्नु पर्ने देखिएमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले आवश्यक नीतिगत निर्णयको लागि सम्बन्धित निकाय समक्ष लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

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

१२. **सजाय :** (१) कसैले कुनै कर्मचारी वा सेवाग्राहीलाई यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको ठहरेमा निजलाई कसूरको प्रकृति हेरी छ महिनासम्म कैद वा पचास हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।

(२) कुनै व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिमको दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना नगरेको ठहरेमा निजलाई पच्चीस हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

(३) दफा ९ वा ११ बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारी वा निरीक्षण वा अनुगमन गर्ने गराउने निकायले दिएको निर्देशन कुनै व्यवस्थापकले पालना नगरेमा निजलाई पच्चीस हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम सजाय पाएको व्यक्तिले त्यस्तो सजाय हुने कार्य पुनः गरेमा निजलाई पटकै पिच्छे दोब्बर सजाय हुनेछ ।

(५) कसैले यस ऐन बमोजिम जानी जानी भुट्टा उजूरी दिएको ठहरेमा निजलाई दश हजार रूपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।

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

१३. **क्षतिपूर्ति तथा रकम भराई दिनु पर्ने :** यस ऐन बमोजिम परेको उजूरी छानविन गर्दा आरोपित व्यक्तिले यौनजन्य

दुर्व्यवहार गरेको ठहरिएमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले त्यस्तो व्यक्तिलाई दफा १२ बमोजिम सजाय गरी निजबाट पीडितलाई देहाय बमोजिमको क्षतिपूर्ति वा रकम भराई दिनु पर्नेछ :-

(क) शारीरिक वा मानसिक रूपमा कुनै क्षति पुग्न गएको भए त्यस्तो क्षति बापत मनासिव माफिकको क्षतिपूर्ति,

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

१४. **उजूरी सुन्ने अधिकारी** : (१) यस ऐन बमोजिमको उजूरीका शुरू कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई हुनेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि प्रमुख जिल्ला अधिकारी विरुद्धको उजूरीको कारबाही र किनारा गर्ने अधिकार सम्बन्धित क्षेत्रको क्षेत्रीय प्रशासकलाई हुनेछ ।

१५. **उजूरी सुनुवाई सम्बन्धी कार्यविधि** : (१) उजूरी सुन्ने अधिकारीले दफा ७ बमोजिम पर्न आएको उजूरीको कारबाही र किनारा गर्दा संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ बमोजिमको कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ ।

(२) पीडितले लिखित रूपमा अनुरोध गरेमा उजूरी सुन्ने अधिकारीले उजूरीको सुनुवाई बन्द इजलासमा गर्नु पर्नेछ ।

१६. **पुनरावेदन** : यस ऐन बमोजिम उजूरी सुन्ने अधिकारीले गरेको निर्णय उपर चित्त नबुझ्ने व्यक्तिले त्यस्तो निर्णय भएको मितिले पैंतीस 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 सुन्न अधिकारी समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

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

(४) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि आरोपित व्यक्ति व्यवस्थापक भएमा उजूरी सुन्ने अधिकारी आफैले साठी दिनभित्र फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गर्नेछ ।

१८. **तालीमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने** : तालीम दिने प्रत्येक निकायले यौनजन्य दुर्व्यवहार र सोको निवारण सम्बन्धी

◆ केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०७२ द्वारा संशोधित ।

विषयलाई तालीमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्नु पर्नेछ ।

१९. प्रचलित कानून बमोजिम मुद्दा चलाउन बाधा नपर्ने : यस ऐन बमोजिम कसूर मानिने कुनै काम कारबाहीमा अन्य प्रचलित कानून बमोजिम पनि सजाय हुने रहेछ भने त्यस्तो कानून बमोजिम मुद्दा चलाउन तथा कारबाही गर्न यस ऐनले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।
२०. प्रचलित कानून बमोजिम हुने : यस ऐनमा लेखिए जति कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अन्यमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।
२१. आचार संहिता बनाउन सक्ने : (१) यौनजन्य दुर्व्यवहारको निवारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारले आवश्यक आचार संहिता बनाई लागू गर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम बनाइएको आचार संहिताको अधीनमा रही प्रत्येक व्यवस्थापकले कार्यस्थलको प्रकृति अनुसार छुट्टै आचार संहिता बनाई लागू गर्नु पर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) तथा (२) बमोजिम बनाइएको आचार संहिताको पालना गर्नु सम्बन्धित सबैको कर्तव्य हुनेछ ।
२२. नियम बनाउने अधिकार : यस ऐनको कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ ।

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०७१।८।५

संशोधन गर्ने ऐन

केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको ऐन, २०७२

२०७२।१।१३

२०७१ सालको ऐन नं. ७

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्ने
सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक

प्रस्तावना : सुरक्षित, स्वच्छ तथा मर्यादित वातावरणमा काम गर्न पाउने प्रत्येक व्यक्तिको अधिकारलाई सुनिश्चित गर्दै कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न बाञ्छनीय भएकोले,

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ८३ बमोजिम व्यवस्थापिका-संसदको हैसियतमा संविधान सभाले यो ऐन बनाएको छ ।

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ :** (१) यस ऐनको नाम “कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार (निवारण) ऐन, २०७१” रहेको छ ।



WORLD BANK GROUP

1818 H St. NW
Washington, DC 20433