नेपाल राजपत्र

नेपाल सरकारद्वारा प्रकाशित

खण्ड ६४) काठमाडौं, मंसिर ५ गते, २०७१ साल (पूर्वातिरिक्ताङ्क २६

भाग २

नेपाल सरकार

कानून, न्याय, संविधान सभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ८३ बमोजिम व्यवस्थापिका-संसदको हैसियतमा संविधानसभाले बनाएको तल लेखिएबमोजिमको ऐन सर्वसाधारणको जानकारीको लागि प्रकाशन गरिएको छ ।

संवत् २०७१ सालको ऐन नं.७

कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहारलाई निवारण गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

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

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

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 ।

(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 ।

1113

(घ) "यौनजन्य दुर्व्यवहार" भन्नाले दफा ४ बमोजिमको कुनै कार्य सम्झनु 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 सम्झनु 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 सम्झनु 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,

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

(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 कार्यहरु 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 उपायहरु अवलम्बन गर्ने,

(घ) पिडितलाई आवश्यकता अनुसार मनोविमर्श सेवा उपलब्ध गराउने,

(ङ) कार्यस्थलमा गुनासो पेटिका राख्ने ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागू हुनेछ।

(२) व्यवस्थापकले यौनजन्य दुर्व्यवहार विरुद्ध उजूरी गर्ने अवधि, कार्यविधि तथा उजूरी सुन्ने अधिकारीको सम्बन्धमा पीडितलाई स्पष्ट रुपमा 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 रुपमा 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 भराईदिन,

(ङ) आरोपित व्यक्तिलाई सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम विभागीय कारबाही गर्न ।

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

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

७. उजूरी 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 उजूरी सुन्ने अधिकारी समक्ष उजूरी 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 पक्षहरुसँग आवश्यक परामर्श गरी मिलापत्र गराईदिनु पर्नेछ ।

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

1117

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

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

1118

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

भएमा सुरक्षा निकायले समेत निजको सुरक्षाको प्रबन्ध मिलाउनु पर्नेछ ।

(८) यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेको प्रमाणित भएको कुनै कर्मचारीलाई सो कार्यालयमा राखिरहन उपयुक्त नदेखिएमा व्यवस्थापकले त्यस्तो कर्मचारीलाई आफैंले सरुवा गर्न सक्नेमा आफैले अन्यत्र सरुवा गर्नु पर्नेछ र अन्य अधिकारी वा निकायबाट सरुवा गर्नु पर्ने भएमा सरुवाको लागि त्यस्तो अधिकारी वा निकायमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

१०. <u>निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न गराउन सक्ने</u> : 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. <u>प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्ने</u> : (१) दफा १० बमोजिम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न खटिएको व्यक्तिले निरीक्षण तथा अनुगमनको कार्य समाप्त भएपछि देहायका कुराहरु 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 कुराहरु ।

(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

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

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 गर्नु पर्ने विषय भएमा निर्णयको लागि आवश्यक कारबाही प्रारम्भ गर्नु पर्नेछ ।

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

(२) कुनै व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिमको दायित्व वा अन्य व्यवस्था पालना नगरेको ठहरेमा निजलाई पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म 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 रुपैयाँसम्म 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 झुट्टा उजूरी दिएको ठहरेमा निजलाई दश हजार रुपैयाँसम्म 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 रुपमा कुनै क्षति पुगन 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 उजूरीको शुरु 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 रुपमा 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 पुनरावेदन 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 सुन्ने 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 भएतापनि आरोपित व्यक्ति व्यवस्थापक भएमा उजूरी सुन्ने अधिकारी आफैंले साठी दिनभित्र फैसला वा मिलापत्रको कार्यान्वयन गर्नेछ।

१८. तालीमको पाठ्यक्रममा समावेश गर्ने : तालीम दिने प्रत्येक निकायले यौनजन्य दुर्व्यवहार र सोको निवारण सम्बन्धी 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 पुर्‍याएको मानिने छैन।

२०. प्रचलित कानून बमोजिम हुने : यस ऐनमा लेखिए जति कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अन्यमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ।

1122

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।

२१. <u>आचार संहिता बनाउन सक्ने</u> : (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. <u>नियम बनाउने अधिकार</u> : यस ऐनको कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियम बनाउन सक्नेछ ।

आज्ञाले,
भेषराज शर्मा
नेपाल सरकारको सचिव

प्रमाणीकरण मिति: २०७१।८।५।६

मुद्रण विभाग, सिंहदरबार

1123

मुद्रण विभाग, सिंहदरबार, काठमाडौंमा मुद्रित । मूल्य रु. १०।-
गो.हु.द.नं. १६।२०६२।६३

आधिकारिकता मुद्रण विभागबाट प्रमाणित गरिएपछि मात्र लागु हुनेछ।