

यौन दुर्व्यवहार विरुद्ध एम्नेस्टी इन्टरनेसनलको नीति

यो दस्तावेजले यौन दुर्व्यवहार विरुद्ध एम्नेस्टी इन्टरनेसनलको नीति तय गर्दछ। यस नीति एम्नेस्टी इन्टरनेसनलका सबै सदस्य, स्वयंसेवक, र कर्मचारीको लागि लागू हुनेछ र यसले सबै शाखा, संरचनामा यौन दुर्व्यवहारको उजुरी व्यवस्थापन गर्नका लागि मापदण्डको पहिचान गर्दछ।

यस नीतिले स्थानीय एआई इकाईका लागि यौन दुर्व्यवहारका कानून अन्तर्गत केही कानूनी क्षेत्राधिकारहरूको परिभाषित मापदण्डहरू रहने कुरालाई स्वीकार गरेको छ। त्यसैसगरी धेरै शाखा र संरचनाहरूमा पहिले नै सान्दर्भिक नीतिहरू रहेको कुरालाई पनि मान्यता दिईएको छ। यद्यपि यहाँ रेखांकन गरिएका भन्दा राम्रो मापदण्डहरू रहेमा ती मापदण्डहरू नै अवलम्बन गर्नु पर्छ। यो नीति ती मापदण्डहरूको विरोधाभास गर्न नभई उचित रूपमा पुरक बनाउनका लागि ल्याइएको हो।

यस नीतिमा उजुरीको अनुसन्धान गर्दा ख्याल राख्नुपर्ने प्रक्रिया र लिन सकिने व्यवहारिक कदमहरू समावेश गरिएको छ।

१) एआईको नीति

मानिसहरू र उनीहरूको मर्यादा र नैतिक र व्यक्तिगत निष्ठाको सम्मान, सबै मानव अधिकारहरूको आधारभूत सिद्धान्त हो।

यौन दुर्व्यवहारले मानिसको सम्मानमा आँच पुर्याउनुका साथै केही परिस्थितिहरूमा व्यक्तिको लिङ्गको आधारमा गरिने विभेदको एक रूप पनि हो।

सबै मानवअधिकारको प्रवर्धन गर्ने आफ्नो कामको सन्दर्भमा शारीरिक र मानसिक अखण्डता, आस्था र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता, र विभेदबाट स्वतन्त्रताको अधिकार लगायत गम्भीर दुरूपयोगको अन्त्य गर्ने एआईको उद्देश्य रहेको छ।

मानवअधिकार रक्षकहरूको विश्वब्यापी समुदाय रहेको एआईमा सदस्यहरूको लक्ष्य पारस्परिक सम्मान निर्माण र विभेद विरुद्ध लड्ने पर्दछ। यसको उद्देश्य र मुख्य मूल्यमान्यताहरू अनुरूप, एआईले आफ्ना सदस्य, कर्मचारी र स्वयंसेवकहरूको मर्यादा र सम्मानका साथ, विना विभेद व्यवहार गरिने अधिकारको पहिचान गरेको छ।

कुनै पनि प्रकारको यौन दुर्व्यवहार, यी अधिकारहरूको हनन् हो र त्यसैले यो अस्वीकार्य छ।

यौन दुर्व्यवहार विरुद्ध एआईको नीतिको उद्देश्यहरू यी हुन्:

- एआई भित्र दुर्व्यवहार मुक्त वातावरण सिर्जना गर्नु

- यौन दुर्व्यवहारको शिकार भएका व्यक्तिहरूको लागि सहयोग प्रदान गर्नु, र
- यौन दुर्व्यवहारको आरोपहरूलाई संबोधन गर्न निष्पक्ष र पारदर्शी प्रक्रियाहरूको स्थापनाको लागि सिद्धान्तहरू स्थापित गर्नु।

पारस्परिक सम्मान र समानताको कदर गर्ने र कुनै पनि किसिमको विभेद हतोत्साहित गर्ने जिम्मेवारी एआईको नेतृत्व र व्यवस्थापनको रहन्छ। उनीहरूले उजूरी भएका यौन दुर्व्यवहारका घटनामा तुरुन्त कारवाही अगाडी बढाउनु पर्ने हुन्छ।

आफ्नो दैनिक कार्य संचालन गरिरहेका वा संस्थाको गतिविधिहरूमा सामेल भइरहेका हुन्छन् त्यसकारण यो नीति एआईका सबैलाई लागू हुन्छ। यसले बैठक र सम्मेलनहरूमा सहभागी हुँदा वा एआईको कामका लागि यात्रा गर्दाको आचरण पनि समावेश गर्दछ। यसले एआईका सबैजनाको अधिकार र अरू प्रतिको दायित्वसँग पनि सरोकार राख्दछ। यस नीतिले राष्ट्रिय स्तरमा एआईका शाखा र संरचनामा यौन दुर्व्यवहार विरुद्धको नीति निर्माण भएको जानकारी गराउँछ।

१) यौन दुर्व्यवहार भनेको क हो ?

यौनिक प्रकृतिको कुनै पनि व्यवहार जसले अपमानजनक वा शत्रुतापूर्ण र त्रसित वातावरणको सिर्जना गर्छ त्यसलाई यौन दुर्व्यवहार भनिन्छ।

यौन दुर्व्यवहार विपरित लिङ्ग वा समान लिङ्गका व्यक्ति बीच हुनसक्छ। यो एक चोटी मात्र पनि हुनसक्छ वा बारम्बार दोहोरिने व्यवहार हुनसक्छ। यो एक व्यक्ति वा एक समूह प्रति लक्षित हुनसक्छ। दुर्व्यवहार भौतिक रूपमा अगाडी हुँदा वा फोन, चिठी, इमेल मार्फत पनि हुनसक्छ। सबैभन्दा गम्भीर रूपमा, अधिकारको दुरुपयोग गरी दुर्व्यवहार पनि हुनसक्छ।^१

दुर्व्यवहारको प्रकृति फरक हुन सक्ने भएपनि शक्तिको दुरुपयोग र त्रासपूर्ण अवस्थाको सिर्जना सबैमा हुन्छ।^२

यौन दुर्व्यवहारका प्रकार

परिस्थिति अनुसार यौन दुर्व्यवहारमा तल उल्लेख गरिएका समेत विभिन्न प्रकारका व्यवहार पर्न सक्छन्:

- जानाजानी र अवाञ्छित शारीरिक वा यौन सम्पर्क वा अनावश्यक रूपमा शारीरिक निकटता
- बारम्बार जिस्काउने, टिप्पणीहरू गर्ने वा अनुचित संकेत गर्ने, जुन सायद आफैमा सामान्य भएपनि दोहोरिदै गएमा आपत्तिजनक हुनसक्छ
- कार्यस्थलमा यौन उन्मुख प्रकृतिको सामग्री प्रदर्शन गर्ने
- अश्लील भाषा वा इशाराको प्रयोग गर्नु, वा अश्लील चुटकिला वा कथाहरू भन्नु

^१ यौन दुर्व्यवहारको थप परिभाषाको लागि यौन दुर्व्यवहारमा लागू हुने अन्तरराष्ट्रिय मानव अधिकार मापदण्डहरू परिच्छेद १ हेर्नुहोस्।

^२ "Tell Someone". A Discussion of Sexual Harassment. Harvard Business School, 2003.

- कसैको व्यक्तिगत आकृति र शारीरिक बनावटबारे बारम्बार वा अतिरंजित प्रशंसा गर्नु वा टिप्पणी गर्ने
- आफू इच्छुक नभएको कुरा स्पष्ट रूपमा भन्दा पनि सामाजिक गतिविधिहरू वा घुम्नको लागि बारम्बार निम्तो गर्ने

यौन दुर्व्यवहार विशेष गरी तब आपत्तिजनक हुन्छ जब यो प्रत्यक्ष वा निहित धम्कीसँग जोडिन्छ वा संस्थामा पदोन्नति वा विशेष व्यवहारको प्रलोभनसँग जोडिन्छ। यो स्थिति सामान्यतया तब उत्पन्न हुन्छ जब एक व्यक्ति शक्ति वा पदको आधारमा यौन अनुग्रह प्राप्त गर्नको लागि फाइदा लिन्छ, तर यो सहकर्मी वा अन्य कार्य सम्बन्धहरू बीच पनि हुनसक्छ।

कसैको आचरण यौन दुर्व्यवहार हो वा हैन निर्धारण गर्नको लागि उनीहरूको आशय मात्र नभई त्यो व्यवहारप्रति अरूको धारणालाई पनि ध्यान दिन आवश्यक छ। यदि कसैलाई आपत्तिजनक वा अपमानजनक लागेमा, जानीजानी होस् या अन्जानमा गरिएको कार्य यौन दुर्व्यवहार हुनसक्छ।

यौन दुर्व्यवहारको परिभाषामा अर्को महत्त्वपूर्ण तत्व भनेको त्यस आचरणले काम गर्ने वातावरणमा कुन हदसम्म हस्तक्षेप गर्दछ भन्ने पनि हो। बारम्बार दोहोरिएमा वा व्यास हुन गएमा हल्का आक्रामक टिप्पणी वा व्यवहार पनि दुर्व्यवहारको स्तरसम्म बढ्न सक्छ। एकै समयमा, एक मात्र घटना दुर्व्यवहारको रूपमा मानिन्छ, यदि यो यति गम्भीर छ कि यसले समग्र काम गर्ने वातावरणलाई विषाक्त बनाउँछ।

आचरण जुन यौन उत्पीडन मानिदैन

कसैलाई अपमानजनक लाग्न सक्ने थुप्रै खालका अस्पष्ट व्यवहारहरू अरूलाई आपत्तिजनक नलाग्न सक्छ; जस्तै लगाएको पोशाकमा टिप्पणी, शारीरिक बनावटबारे प्रशंसा, अनजानमा अरूलाई चोट पुग्न सक्ने चुटकिला जुन अरूलाई सामान्य लाग्न सक्छ।

एआई जस्तो विविधता भएको संस्थामा व्यक्तिहरूलाई कुन कुरा आपत्तिजनक हो भन्ने फरक-फरक विचार हुनसक्छ। तथापि, एआईको मूल मूल्यहरूले कुनै पनि सांस्कृतिक मूल्य वा अभ्यासलाई सताउने, धम्की दिने, होच्याउने वा अपमानित गर्ने व्यवहारलाई वैधता दिन अनुमति दिदैनन्।^३

सहकर्मीहरू बीच घनिष्ठ व्यक्तिगत सम्बन्ध आफैमा दुर्व्यवहार मानिदैन। तर अधिकार प्राप्त पदमा रहेका र "तल्लो श्रेणी" मा रहेका बीच यस्तो सम्बन्धले असमान व्यवहार, पक्षपात वा स्वार्थ वा कर्तव्यको द्वन्द्वको भान गराउन सक्छ।

^३ एआईको विधानको दफा २ मा "एम्नेस्टी इन्टरनेसनलले अन्तरराष्ट्रिय ऐक्यबद्धता, पीडितलाई प्रभवकारी उपचार, विश्वव्यापी कभरेज, मानव अधिकारको सार्वभौमिकता र अविभाज्यता, निष्पक्षता र स्वतन्त्रता, र लोकतन्त्र र आपसी सम्मानका सिद्धान्तहरू बोकेका मानव अधिकार रक्षकहरूको एक विश्वव्यापी समुदाय गठन गर्दछ" भनी उल्लेख गरिएको छ।

विगत वा वर्तमानको यस्तो सम्बन्धले सम्बन्धित व्यक्तिहरूलाई आफ्नो जिम्मेवारीहरू पूरा गर्ने तरिकालाई असर गर्नु हुँदैन। उनीहरूले काम गर्ने वातावरणलाई बाधा पुर्याउन सक्ने वा अरूको लागि कठिनाई वा असुविधा पैदा गर्ने खालको एक अर्का प्रति व्यवहार नगर्न सावधान हुनुपर्दछ। अर्को व्यक्तिसँगको आफ्नो सम्बन्धले गर्दा स्वार्थको द्वन्द्व उत्पन्न हुनसक्ने भान भएमा उनीहरूले आफ्नो प्रबन्धकबाट सल्लाह लिनुपर्ने हुन्छ र त्यस्तो कुनै द्वन्द्वबाट बच्ने उपाय अपनाउनु पर्ने हुन्छ। यस्तो सम्बन्ध अन्त्य भएमा त्यसमा संलग्न एक जनाले उजुरी दिने अवस्था पनि उत्पन्न हुनसक्छ।^४

२) व्यक्ति, नेतृत्व र व्यवस्थापनको जिम्मेवारी

एआईमा प्रत्येक व्यक्ति (सदस्य, स्वयंसेवक वा पारिश्रमिक पाउने कर्मचारी) संस्थाको मुख्य मूल्यमान्यताहरू अनुसार व्यवहार गर्नुपर्ने हुन्छ। निम्न कुरामा प्रत्येकको एक भूमिका रहेको हुन्छ:

- एआई धम्की, दुश्मनी, आपत्तिजनक व्यवहार र कुनै पनि किसिमको दुर्व्यवहारबाट मुक्त छ भन्ने सुनिश्चित गर्ने;
- एआई भित्र अरूको अखण्डता र मर्यादालाई हानि पुर्याउने वा आक्रमण गर्ने खालको व्यवहारलाई नसहने;
- एक उपयुक्त व्यक्तिलाई यौन दुर्व्यवहारको उजुरीको रिपोर्टिगमा सहयोग गर्ने र यौन दुर्व्यवहार उजुरीमा संलग्न सबैको गोपनीयताको सम्मान गर्ने; र
- यौन दुर्व्यवहारको मामला समाधानको लागि अनुरोध गरिएको बेला जानकारी प्रदान गर्ने।

यौन दुर्व्यवहार र त्रासरहित वातावरण सृजना गर्न र सो वातावरण कायम राख्न नेतृत्व र व्यवस्थापन दुबैको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। उनीहरू निम्न कुराहरूको लागि जिम्मेवार हुन्छन्:

- त्यस्तो वातावरण सृजना गर्न प्रयास गर्ने जहाँ सदस्यहरू, स्वयंसेवकहरू र कर्मचारीहरू अनुपयुक्त व्यवहारको विरुद्ध आवाज उठाउन विना प्रतिशोधको डर, द्वन्द्वको समाधान र निवारणको लागि उपलब्ध व्यवस्थाहरूको उपयोग गर्नको लागि स्वतन्त्र महसुस गर्छन्;
- आचरणको उच्चतम मापदण्डको स्थापना गरी उदहारण बनाउने;
- यो नीति र यसको प्रक्रियाहरूलाई एआईका सबै सदस्यहरूसम्म पुर्याउने;
- यौन दुर्व्यवहारको कुनै पनि घटनाको तत्काल संबोधन सुनिश्चित गर्न;
- गोप्य रूपमा समस्या उठाउन चाहनेहरूको लागि आफू उपलब्ध हुने र समयमै, निष्पक्ष र संवेदनशील ढंगमा त्यस्ता समस्याको समाधानको लागि कदम चाल्ने;
- यौन र अन्य प्रकारका दुर्व्यवहारको लागि "शून्य सहनशीलता" कायम राख्दै मर्यादित र पारस्परिक सम्मानको एक सकारात्मक काम गर्ने वातावरणलाई सक्रिय रूपमा प्रोत्साहन गर्ने।

⁴ कृपया "स्वार्थको द्वन्द्व र कर्तव्यको द्वन्द्व सम्बन्धी नीति तथा नियमहरू" सम्बन्धी आई ई सी दस्तावेज हेर्नुहोस्; एआई सूचकांक ORG २०/००२/२००४।

३) रोकथामका उपायहरू

यौन दुर्व्यवहार वा यौन दुर्व्यवहारको उजुरीबाट उत्पन्न मुद्दालाई रोक्न सबैभन्दा प्रभावकारी सदस्य, स्वयंसेवक र कर्मचारीहरूलाई यस नीतिबारे सचेत गराउनु र उजुरी गर्नेहरूको लागि प्रभावकारी प्रक्रिया प्रदान गर्नुहो।

एआईका सम्पूर्ण शाखा र संरचनाहरूका सदस्य, स्वयंसेवक र कर्मचारीहरूलाई यस नीतिकोबारे जानकारी दिईनुपर्छ र नयाँ कर्मचारीहरूको लागि इन्डक्सन प्रक्रियामा यो समावेश गर्ने। नयाँ सदस्यहरू, स्वयंसेवकहरू र कर्मचारीहरू यस नीति स्वीकार्य छ की छैन भन्ने प्रश्न गरिनु पर्दछ। नेतृत्व र व्यवस्थापनले यस नीति राम्रोसँग बुझी यसलाई कायम राख्ने जिम्मेवारी बहन गर्नुपर्दछ।

४) कार्यान्वयन र प्रभावकारिताको अनुगमन

एआईका शाखा र संरचनाहरूलाई अनुगमन समूहको गठन गर्न वा स्पष्ट रूपमा विद्यमान निकायलाई यस नीतिको पालन सुनिश्चित गर्ने र यस नीतिको बुझाई र स्वीकृति तथा यसका प्रावधानको अनुपालन सम्बन्धी प्रक्रिया र सुझावहरू प्रदान गर्ने जिम्मेवारी तोक्न सिफारिस गरिएको छ।

यौन दुर्व्यवहारको आरोप सामना गर्ने प्रक्रियाहरू

यस भागमा उल्लेख गरिएका सिद्धान्तहरूले एआईका शाखा र संरचनाहरू र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा यौन दुर्व्यवहारको उजुरीहरूलाई संबोधन गर्नको लागि प्रक्रियाहरूमा पालन गर्नुपर्ने न्यूनतम मापदण्डहरू स्थापित गरिएको छ।

१) न्यूनतम मापदण्डहरू

एआईका सदस्यहरू, स्वयंसेवकहरू वा कर्मचारीहरू संलग्न यौन दुर्व्यवहारको कुनै पनि आरोपलाई तुरुन्तै संबोधन गरिनु पर्छ। यसको अतिरिक्त एक उजुरीकर्ताले कानूनी तवरबाट समस्याको समाधान गर्नको लागि मुद्दा दायर पनि गर्न सक्छन्।

एआईका यस्ता आरोपहरूको सामना गर्न प्रक्रिया र अभ्यासहरू निष्पक्ष, पारदर्शी र एआईको मूल्य, मान्यताहरू अनुरूप भएसम्म स्थानीय कानूनहरूको मातहतमा हुनुपर्छ।

२) निष्पक्ष प्रक्रिया

कुनै पनि प्रकारको यौन दुर्व्यवहारको आरोपहरूलाई तुरुन्त र निष्पक्ष रूपमा समाधान गरिनु पर्छ। उजुरीमा संलग्न सबै मानिसहरूलाई निष्पक्ष रूपमा व्यवहार गरिनुपर्छ। दुबै पक्ष (उजुरीकर्ता र आरोपित) लाई कुनै पनि अनुसन्धानको स्थितिकोबारे सूचित गरिनुपर्छ। उजुरी दिने व्यक्ति वा अनुसन्धानमा सहयोग गर्ने जो कोही

विरुद्ध प्रतिशोध वा प्रतिकार सह्य हुने छैन। उजुरीकर्ता वा कथित पीडकलाई प्रभाव पार्ने प्रयास अस्वीकार्य रहनेछ।

३) गोपनीयता

स्थानीय तथा विश्वव्यापी स्तरमा एआईको प्रतिष्ठामा आंच आउंन नदिन र मुद्दा बन्द भैइसकेपछी मानहानीको दावी हुन नदिन सबै उजुरीहरूको सम्पूर्ण प्रक्रिया गोप्य राखिनुपर्छ र सबै संलग्न पक्षहरूको अधिकारको रक्षा गरिनुपर्छ। यौन दुर्व्यवहारको उजुरीबारे जानकार र सोको समाधानमा संलग्न सबैजनाले संवेदनशीलताको आवश्यकतालाई सम्मान गर्दै पूर्ण गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने हुन्छ। उजुरीकर्ता, आरोपित र एआईद्वारा सम्पूर्ण उजुरी प्रक्रियामा पूर्ण गोपनीयता कायम गर्नु पर्दछ। उजुरीको क्रममा प्रदान गरीएको सबै जानकारी गोप्य राखिनु पर्छ, र जब सम्म उजुरीकर्ता, आरोपित र एआई सहमत हुँदैनन्, तबसम्म ती जानकारीहरू सार्वजनिक गरिनु हुँदैन।

४) निष्पक्षता

सबै यौन दुर्व्यवहारका उजुरीहरूलाई राम्ररी र निष्पक्ष छानबिन गरिनेछ। कुनैपनि अन्वेषक वा अन्वेषकहरूको टोली उजुरीकर्ता वा आरोपितसँग कुनै सम्बन्ध नभएको मानिसहरू हुनुपर्छ। अन्वेषकहरूले उजुरीकर्ता, आरोपित र कुनै पनि साक्षीको अन्तर्वार्ता लिनुपर्छ। अन्वेषकहरूले पूर्ण गोपनीयता कायम राख्न र निष्पक्ष रूपमा कार्य गर्न कुरा लिखित रूपमा लिनुपर्छ।

५) शीघ्रता र समयबद्धता

उजुरीको छिटो समाधान गर्नको लागि उपयुक्त समयअवधि तोकिनुपर्छ। उजुरीकर्ताहरूलाई घटना पछि सकेसम्म चाँडो उजुरी दर्ता गर्न प्रोत्साहित गरिनुपर्छ। उजुरी दायर गर्ने क्रममा कुनैपनि बाधा नआउन सुनिश्चित गर्नु महत्त्वपूर्ण रहनेछ। एआईलाई उजुरी गरेपछि, यसको सुनुवाई समयमै गरिनुपर्छ र सबै संलग्नहरूको व्यक्तिगत सुरक्षा सुनिश्चित गर्नको लागि तत्काल कदम चाल्नुपर्छ।

६) उजुरीकर्ताहरूको अधिकार

यौन दुर्व्यवहारको बारेमा उजुरी दायर गर्ने जो कोहीलाई उचित व्यवहार गर्नु पर्छ र उनीहरूको गुनासो तुरुन्तै र जोखिम वा प्रतिकारको डर बिना संबोधन गर्नुपर्छ। उजुरीकर्ता:

- लाई सान्दर्भिक बाह्य सहायता सेवाहरूबाट उपयुक्त गोपनीयता सहित सल्लाहमा पहुँच प्रदान गरिनु पर्छ;
- को सबै प्रक्रियामा आफ्नो रोजाईको व्यक्तिको साथ हुने अधिकार हुन्छ;
- को पालन गरिने प्रक्रियाहरू, मुद्दाको प्रगति, र ती प्रक्रियाहरूबाट उत्पन्न हुनसक्ने अवस्थाबारे जानकारी पाउने हक हुन्छ;

- को उजुरीबारे के के रेकर्ड राखिनेछ जात्रे हक रहनेछ वा सान्दर्भिक भएसम्म उजुरी साँचो भएको पाईएमा उसको व्यक्तिगत फाईलमा त्यस उजुरीको केही रेकर्ड नरहने कुरा सुनिश्चित गर्ने अधिकार हुन्छ।

७) आरोपितको अधिकार

आरोपितलाई निष्पक्षतासाथ व्यवहार गरिने र उसको विरुद्ध रहेको उजुरी र उजुरी दर्ता गर्ने व्यक्तिको पहिचानको बारेमा जानकारी पाउने अधिकार छ। आरोपित:

- ले आफू विरुद्ध के आरोप लगाइएको छ भन्ने बारे विस्तृत जानकारी पाउनु पर्छ र उपयुक्त भएसम्म आरोपको एक लिखित बयान पनि पाउनुपर्छ, त्यस्तै आरोपमा प्रतिक्रिया दिने मौका रहेको कुरा बारे पनि जानकारी हुनुपर्छ;
- लाई प्रक्रियाको दौरान, उनीहरूको रोजाई एक व्यक्तिसँग साथ हुने अधिकार रहन्छ;
- को पालन गरिने प्रक्रियाहरू, मुद्दाको प्रगति, र र ती प्रक्रियाहरूबाट उत्पन्न हुन सक्ने अवस्था बारे जानकारी पाउने हक हुन्छ;
- उजुरीबारे के के रेकर्ड राखिनेछ जात्रे हक रहनेछ वा सान्दर्भिक भएसम्म उजुरी प्रमाणित नभएमा उसको व्यक्तिगत फाईलमा त्यस उजुरीको केही रेकर्ड नरहने कुरा सुनिश्चित गर्ने अधिकार हुन्छ।

८) उजुरीलिनने व्यक्ति, अनुसन्धानकर्ता र साक्षीहरूको कर्तव्य

उजुरी प्राप्त गर्ने जिम्मेवारी भएका व्यक्तिहरूको पहिचान गरी सदस्यहरू, कर्मचारीहरू र स्वयंसेवकहरूलाई जानकारी गराउनु पर्दछ। उदाहरणको लागि एक आवासीय बैठकमा, जिम्मेवारी प्राप्त उजुरी लिने व्यक्तिहरूका बारेमा शुरूमा घोषणा गर्नुपर्छ र उनीहरूलाई सम्पर्क गर्नको लागि तरिकाहरू भन्नु पर्छ। उजुरीका अन्वेषकहरूलाई उनीहरूको कर्तव्य पूरा गर्न तालिम प्राप्त हुनुपर्दछ र उनीहरूको कर्तव्य पूरा गर्नको लागि मार्गदर्शन दिनु पर्दछ, जो निम्नानुसार छन्:

- उजुरीकर्ता, आरोपित र कुनै साक्षीहरूको अन्तरवार्ता लिने
- आरोपितको भिन्नै र निष्पक्ष रूपमा अन्तरवार्ता लिने। उनीहरूले आरोपितलाई के आरोप लगाएको छ, र उनीहरू एक पूर्ण अनुसन्धान गर्न चाहन्छन् भन्ने कुरा पुष्टि गर्नुपर्छ
- आरोपितलाई आरोपहरूको पूर्ण जवाफ दिने मौका दिनुहोस्, र उनीहरूलाई सान्दर्भिक सेवासुविधाहरूबाट उपलब्ध गोप्य सल्लाहबारे जनाकारी दिने
- उपयुक्त भए साक्षीहरूको पहिचान गर्ने र गोपनीयता कायम गर्नका लागि प्रक्रियामा उनीहरूको संलग्नता न्यून राखे कुराको सुनिश्चित गर्ने। साक्षीहरू समस्याको तथ्य प्रमाणित गर्नको लागि मात्र आवश्यक हुन्छन्

अन्वेषकले प्रतिवेदन तयार गरी उजुरीको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी पाएको व्यक्तिलाई बुझाउनु पर्दछ। प्रतिवेदनमा क-कसको अन्तरवार्ता लिईएको थियो र अरू कसको उपस्थिति रहेको थियो भन्ने कुरा उल्लेख गर्नुपर्नेछ, साथै उनीहरूलाई के प्रश्न सोधिएको थियो, आरोपितको बारेमा अन्वेषक के निष्कर्षमा पुग्यो, र यस मामलामा के कारबाही उपयुक्त हुन सक्छ भन्ने उल्लेख गरिनुपर्नेछ। दुबै पक्षलाई अनुसन्धान प्रतिवेदनलाई अन्तिम रूप दिनु भन्दा पहिले टिप्पणी प्रदान गर्ने मौका दिनु पर्दछ, र उनीहरूको टिप्पणी प्रतिवेदनसँगै समावेश गरिनु पर्दछ।

९) अनुशासनात्मक र सुधारात्मक कारबाही

एआईका सदस्य, स्वयंसेवक वा कर्मचारी जो यौन दुर्व्यवहारको लागि दोषी पाईन्छन्, उनीहरूले अनुशासनात्मक कारबाही भोग्नुपर्ने हुन्छ र स्वयंसेवक र सदस्यहरूको हकमा एआईका गतिविधिहरूमा सहभागी हुन नपाउने वा रोजगार र/वा एआई सदस्यताको अन्त्य हुनेछ। अनुशासनात्मक कारबाहीको प्रकृति, परिस्थिति र निष्कर्षको आधारमा हुनेछ। उदाहरणका लागि, पीडकलाई यौन दुर्व्यवहार विरुद्धको प्रशिक्षणमा भाग लिन आवश्यक हुनसक्छ।

१०) उजुरीकर्ताको लागि उपचार

उजुरी प्रमाणित भएमा उजुरीकर्ताले मौखिक र लिखित माफी पाउनु पर्छ। घटना/घटनाहरूले पारेको असरका सम्बन्धमा सहयोगमा विचार गर्नुपर्छ, उदाहरणको लागि, चिकित्सा वा परामर्श शुल्कको भुक्तानी। सो घटना भएको वा घटना घट्न सक्ने वातावरणबाट बाहिर स्थानान्तरण गर्ने। उजुरीको अनुसन्धानको बखत संवेदना विदा प्रदान गर्न सकिन्छ।

११) आरोपितको लागि उपचार

छानबिन पछि उजुरी प्रमाणित नभएमा, आरोपितको पहिचान हुने कुनै पनि रेकर्ड वा दस्तावेज राखिनु हुँदैन।

१२) झूटा र निराधार आरोप

यौन दुर्व्यवहारको आरोपले गम्भीर परिणाम ल्याउन सक्छ। झुटो हो भन्ने थाहा पाएर पनि त्यस्तो आरोप लगाउनु अस्वीकार्य छ र झुटो र निराधार आरोप लगाएमा अनुशासनात्मक कारबाही हुन सक्छ।

व्यावहारिक रूपमा चालिनु पर्ने कदमहरू

शाखा तथा संरचनाहरूले अन्तर्राष्ट्रिय बैठकहरूका सन्दर्भमा स्थानीय विधि, कानून र कर्मचारी नियम अनुसार एक पछि अर्को गर्दै स्थापित गर्नुपर्ने प्रक्रियाहरूका लागि यस खण्डले थप मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ।

१. नीतिलाई प्रवर्धन गर्ने र उजुरी लिनका लागि एक व्यक्तिलाई मनोनयन गर्ने

कार्यस्थल, बैठक, आवासीय कार्यक्रम आदि कुनै पनि परिस्थितिमा यौन दुर्व्यवहार हुने सम्भावना छ। सदस्य, कर्मचारी र स्वयंसेवक/सहभागी सबैलाई एआईको नीति बारेमा सुसूचित गराउन आवश्यक छ।

सबै परिस्थितिमा, एम्नेस्टीले उजुरी लिनका लागि एक उपयुक्त व्यक्तिलाई (यदि घटना बैठकका क्रममा भएको भए) चयन गर्नेछ वा यस्ता उजुरीको दायित्व लिने जिम्मा प्रबन्धक/व्यवस्थापक/पर्यवेक्षक वा नेतृत्व वा व्यवस्थापनद्वारा तोकिएको व्यक्तिको हुनेछ भनेर सबैलाई थाहा दिइनेछ।

२. गुनासोलाई उजुरी गर्ने प्रक्रिया

सदस्य, स्वयंसेवक र कर्मचारीले यौन दुर्व्यवहारको उजुरी मनोनित व्यक्ति (यदि बैठकको क्रममा घटेको हो भने) वा उनीहरूको तत्कालीन प्रबन्धक/व्यवस्थापक/पर्यवेक्षक वा उनीहरूलाई विश्वास गर्ने कुनै अन्य प्रबन्धक/व्यवस्थापक वा नेतृत्व वा व्यवस्थापनद्वारा तोकिएको व्यक्ति समक्ष उजुरी ल्याउन सक्छन् जसलाई अन्वेषक वा कानूनी प्रतिनिधिको रूपमा मनोनित गर्न सकिन्छ।

उजुरीकर्तालाई घटनाहरूको सबै विस्तृत -उनीहरूको प्रतिक्रिया र चिन्ता, मिति, स्थान, साक्षी लगायतका बारेमा अभिलेख - गर्न भन्नुपर्छ। यो औपचारिक अनुसन्धानको क्रममा महत्त्वपूर्ण हुनेछ।

३. उजुरी प्राप्त गर्दा

उजुरी प्राप्त गर्न मनोनित गरिएको व्यक्तिले उजुरीकर्तासँग छलफल गरी उजुरी पछि हुने विकल्पहरूका बारेमा छलफल गर्नेछ। उजुरीकर्ताले परामर्श पछि कुनै थप प्रक्रिया नगर्ने निर्णय लिन सक्दछ। यद्यपि, यदि त्यहाँ हिंसा वा स्वास्थ्यको जोखिम छ भने उजुरी प्राप्त गर्ने व्यक्तिले सकेसम्म चाँडो कारबाही शुरू गर्नुपर्दछ।

४ कथित उत्पीडनकर्तालाई सूचित गर्ने

उजुरी प्राप्त गर्न मनोनित व्यक्ति वा अन्य उपयुक्त अधिकारीले आरोपितलाई औपचारिक रूपमा उजुरी र उजुरीकर्ताले कुन प्रक्रिया अपनाउने निर्णय गरेको छ भन्नेबारे सुसूचित गर्नेछ।

५ अनौपचारिक प्रक्रियाहरू

अनौपचारिक प्रक्रियाबाट मामिला समाधान गर्न सकिन्छ र उजुरीको गहिराईको आधारमा उपयुक्त हुनसक्छ। यस्ता प्रक्रियाको उद्देश्य अन्तर्निहित मुद्दाहरूको पहिचान र अपमानजनक व्यवहारको घटनालाई सकेसम्म चाँडो अन्त्य लागि हुनुपर्छ। अनौपचारिक प्रक्रियाहरू उपयुक्त र समानुपातिक भए, उजुरीकर्तालाई प्रस्तावहरू

दिनुपर्छ जसको छनौटले कार्यहरूको निर्धारण हुन्छ। उजुरीकर्ताले लिन सक्ने अनौपचारिक प्रक्रियाहरू निम्न छन् :

- उजुरीकर्ताले आरोपित व्यक्तिसँग एकलै वा कसैको साथमा गएर प्रत्यक्ष भेटेर वा लिखित रूपमा त्यस्तो व्यवहार रोक्नका लागि भन्न सक्छन्। कुनै पनि पत्रको प्रतिलिपि राख्नु पर्छ। सम्पर्क गरिएको व्यक्तिलाई थाहा नहुन सक्छ कि उनीहरूको व्यवहार अनुपयुक्त वा आपत्तिजनक छ, वा उनीहरूका शब्दहरू वा कार्यहरूको गलत अर्थ लगाईएको हुनसक्छ भनेर। कुनै पनि अवस्थामा, कुनै पनि भ्रमलाई स्पष्ट गर्न आवश्यक छ। जानीबुझी गरेको छ भने पनि यो आपत्तिजनक छ भनेर छिटो र स्पष्ट संकेत दिएमा यस्तो व्यवहार रोक्न पर्याप्त साबित हुन सक्छ।
- एआईको उपयुक्त अधिकारीले, उजुरीकर्ताको प्रवक्ताको रूपमा आरोपितसँग प्रत्यक्ष पुग्न सक्छन्।
- उजुरीकर्ता र आरोपित मध्यस्थताको लागि सहमत हुन सक्छन्, यस्तो अवस्थामा एक मध्यस्थकर्ता, जो दुबै पक्षहरूको लागि पारस्परिक रूपमा स्वीकार्य हो, नियुक्त गरिनेछ। यदि मध्यस्थताबाट कुनै सहमति आएन भने औपचारिक प्रक्रिया शुरू गर्न सकिन्छ।

६. औपचारिक प्रक्रियाहरू

यदि अनौपचारिक प्रक्रिया असफल वा मुद्दाको समाधानको लागि अनुपयुक्त छ, वा यदि उजुरीकर्ता अगाडि देखि नै औपचारिक प्रक्रियामा जान चाहन्छ भने, औपचारिक प्रक्रिया अपनाउन सकिन्छ।

- लिखित रूपमा उजुरी प्राप्त भएमा र उजुरी प्राप्त गर्न मनोनित व्यक्तिद्वारा स्वीकार गरेमा मात्र औपचारिक प्रक्रियाका लागि आहवान गर्न सकिन्छ।
- लिखित उजुरीमा सम्भव भएसम्म ती व्यवहार वा कार्य(हरू) दुर्व्यवहार भित्र पर्दछन् र त्यस्तो भएको समय, स्थान र परिस्थिति उल्लेख गर्नुपर्छ। उजुरीसँग सम्बन्धित कुनै अन्य जानकारी वा प्रमाणहरू यसमा हुनुपर्दछ। उजुरीमा आरोपित व्यक्ति, कुनै साक्षी वा कथित दुर्व्यवहारको बारेमा सुसूचित गराईएको व्यक्तिको पहिचान हुनुपर्छ।
- एकपटक औपचारिक उजुरी दर्ता भएपछि, प्रारम्भिक छानबिन गर्न र थप अनुसन्धानका लागि आधार स्थापित गर्नका लागि अन्वेषकलाई (एक व्यक्ति वा दुई वा तीन जनाको टोली) नियुक्त गर्नुपर्दछ। अनुसन्धानमा विस्तृत र यथार्थ दस्तावेजीकरण आवश्यक छ र यसका लागि अन्वेषक उजुरीकर्ता वा आरोपितसँग कुनै हिसावले सम्बन्धित हुनु हुँदैन भन्ने कुरा महत्त्वपूर्ण छ।
- उजुरीकर्ता र आरोपितलाई छुट्टाछुट्टै अन्तर्वार्ता लिनुपर्छ र उनीहरूलाई आफ्नो साक्षीहरू मनोनयन गर्न अधिकार छ।
- आरोपितलाई उजुरीको पूर्ण विवरण र आरोप प्रति लिखित जवाफ दिने अवसर दिनुपर्दछ।

- प्रक्रियाको दौरान, दुबै पक्षहरूलाई औपचारिक प्रक्रियाको प्रत्येक चरणमा आफूले रोजेको सहकर्मीको साथ पाउने अधिकार छ। अनुसन्धानको बखत, उजुरीकर्ता र आरोपित एक अर्कासँग नजिक हुन हुँदैन।
- छानबिनको निष्कर्ष र सिफारिसहरू, अधिकारी (जस्तै यस कार्यको लागि मनोनित बोर्ड सदस्य, सम्बन्धित प्रबन्धक/व्यवस्थापक/पर्यवेक्षक, बैठकको संयोजक) जसलाई निष्कर्षका आधारमा कारवाही गर्ने अधिकार प्राप्त छ र औपचारिक निष्कर्ष र कारवाहीको निर्णयको आधार हो ऊ समक्ष पेश गर्नुपर्दछ।
- निष्कर्ष र कारवाही गर्ने निर्णयका बारेमा प्रबन्धकले उजुरीकर्ता र आरोपितलाई प्रत्यक्ष तर छुट्टाछुट्टै भेटी औपचारिक जानकारी गराउनु पर्दछ। निष्कर्ष र चालिने कारवाहीको निर्णयको लिखित प्रतिलिपि दुबैलाई दिइनेछ।

७. पुनरावेदन

- दुबै पक्षले बोर्ड वा व्यवस्थापन वा बैठकको संयोजकबाट लिईने निष्कर्ष र निर्णयको विरुद्ध पुनरावेदन गर्न सक्नेछन्। संस्थाको व्यक्ति जो पूर्व प्रक्रियामा संलग्न व्यक्ति भन्दा वरिष्ठ छन् र पहिले उजुरीमा सामेल भएका छैनन् उसले पुनरावेदन सुन्नु पर्छ।

परिच्छेद १: यौन दुर्व्यवहार र मानवअधिकारका मापदण्डहरू

यौन दुर्व्यवहारलाई रोक्नको लागि धेरै मौलिक अधिकार र अन्तर्राष्ट्रिय कानून सिद्धान्तहरू लागू गरिएका छन् जस्तै यौन विभेद विरुद्धको अधिकार, मर्यादित कार्यस्थलको अधिकार र स्वस्थ र सुरक्षित कार्यस्थलको अधिकार।

मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र (UDHR) को धारा ३ मा सम्मानको अधिकार राखिएको छ: "सबैको जीवन, स्वतन्त्रता र व्यक्तिको सुरक्षाको अधिकार छ।" "व्यक्तिको स्वतन्त्रता र सुरक्षा" सँग सम्बन्धित अधिकार नागरिक र राजनीतिकअधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि(आईसीसीपीआर) को धारा (९) (१) मा छ: "सबैलाई स्वतन्त्रता र व्यक्तिको सुरक्षाको अधिकार छ। कसैलाई पनि स्वेच्छाचारी गिरफ्तारी वा थुनामा राखिने छैन। कानूनद्वारा स्थापित त्यस्ता प्रक्रियाका आधारहरू बाहेक कोही पनि आफ्नो स्वतन्त्रताबाट वञ्चित हुने छैनन्।"

"क्रूर, अमानवीय र अपमानजनक व्यवहार" बाट स्वतन्त्र जीवनको अधिकारको विषय आईसीसीपीआरको धारा ७ लगायत अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूमा राखिएको छ, जसमा "कसैलाई यातना वा क्रूर, अमानवीय वा अपमानजनक व्यवहार वा सजायको शिकार हुने छैन भनिएको छ। विशेष गरी स्वतन्त्र सहमति विना कोही पनि चिकित्सा वा वैज्ञानिक प्रयोगको लागि बाध्य पारिने छैन"।

संयुक्तराष्ट्र सङ्घको महिला माथि हुने हिंसासम्बन्धी विशेष समाधिककले कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहारलाई संसारमा महिलाहरू विरुद्ध हुने हिंसाको एक प्रमुख रूपको मान्यता दिएको छ^५ ।

महिला माथि हुने सबै प्रकारका विभेदका स्वरूपका अन्त्यसम्बन्धी महासन्धि (सिड)को सामान्य सिफारिस १९ ले यौन दुर्व्यवहारलाई यसरी परिभाषित गरेको छ :

“...शारीरिक सम्पर्क वा प्रयास, यौनउत्तेजित टिप्पणीहरू, कामुकचित्रहरू देखाउने वा शब्दमा वा कार्यहरूद्वारा यौनका लागि माग गर्ने, जस्ता अस्वागतीय यौन व्यवहार पर्छ, यस्तो आचरण अपमानजनक हुन सक्छ र स्वास्थ्य र सुरक्षामा समस्या आउन सक्छ; महिलालाई उनको आपत्तिले उनको भर्ना वा पदोन्नति सहित रोजगारीमा क्षति पुऱ्याउँछ वा यसले कार्यस्थलमा प्रतिकूल वातावरण सिर्जना गर्दछ भन्ने विश्वासका उचित आधारहरू तय भए भने यो विभेदकारी हुन्छ” (आइटम १८)

सिफारिसमा यो पनि भनिएको छ कि “रोजगारीको स्तर(गुण)मा गम्भीर आँच आउन सक्छ जब महिलाहरू विशेष लैंगिक हिंसाको शिकार हुन्छन् जस्तै कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहार। यौन दुर्व्यवहारले “स्वास्थ्य र सुरक्षामा समस्या” ल्याउन पनि सक्छ भनेर यसमा मान्यता दिइएको छ।

सन् १९९३ मा संयुक्त राष्ट्र सङ्घको साधारण सभाले महिला विरुद्धको हिंसा उन्मूलन (DEVAW, डिभ) लाई अनुमोदन गरेको थियो। यो ऐतिहासिक दस्तावेज संयुक्तराष्ट्र सङ्घको महिलाको अवस्थासम्बन्धी आयोग र संयुक्तराष्ट्र सङ्घको आर्थिक र सामाजिक परिषदको महिला विरुद्ध हुने हिंसा संबोधन गर्न लागि गरिएका प्रयासको प्रतिफल थियो। डिभ एक साधारण सभा घोषणा भएकाले सन्धि वा प्रतिज्ञापत्र जस्तो बाध्यकारी कानूनी अधिकार छैन, यो महिला विरुद्धको हिंसामा अन्तर्राष्ट्रिय समुदायद्वारा गरिएको सैधान्तिक समर्थनको एक अभिव्यक्ति हो र महिला हिंसा उन्मूलनको लागि बेजिंग घोषणापत्र र कार्यको लागि मंच सहित अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताको आधार बनेको छ। डिभले महिलाहरू विरुद्ध हिंसाको परिभाषामा “कार्यस्थल, शैक्षिक संस्थाहरू वा अन्यत्र हुने यौन दुर्व्यवहार र धम्की” सामेल गरेको छ र राज्यहरूले यसको उन्मूलनको लागी प्रयासहरू लिन प्रतिबद्धता गरेका छन्।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आई.एल.ओ) ले यौन दुर्व्यवहारलाई निषेधित यौन विभेद अन्तर्गत विभेद (रोजगार र पेशा) सन्धि (नं सि १११) रूपमा संबोधन गरेको छ। आई.एल.ओले यौन दुर्व्यवहार स्वास्थ्य र सुरक्षाको समस्या र अस्वीकार्य काम गर्ने अवस्था भनी स्पष्ट गरेको छ, र यो एक रूपको हिंसा हो जसले लैंगिकताको कारणले मुख्य रूपमा महिलाहरूलाई प्रभावित गर्दछ भनी डिभको दाबीलाई समर्थन गरेको छ।

⁵ महिला विरुद्ध हुने हिंसा, यसका कारणहरू र असरहरूको विशेष समाधिककको प्रतिवेदन,

राधिका कुमारास्वामी, संयुक्त राष्ट्र सङ्घको मानवअधिकारको ५३ औं बैठक, इसिन.४ /१९९७/४७,२ फेब्रुअरी १९९७

क्षेत्रीय स्तरमा दुबै युरोपियन युनियन (ईयू) र काउन्सिल अफ युरोप (सिओई) ले यौन दुर्व्यवहारलाई गैरकानूनी/व्यवहारको रूपमा संबोधन गर्दछन्। युरोपेली संघको संसद र परिषदले यौन र यौन उत्पीडन सम्बन्धी दुर्व्यवहारनिम्नानुसार परिभाषित गर्दछन्:

यौनसम्बन्धी दुर्व्यवहारमा "व्यक्तिको यौनसँग सम्बन्धित आचरण [जुन] जसको उद्देश्य वा प्रभावले व्यक्तिको मर्यादा मा आँच आउंछ र भयभीत, प्रतिकूल, अपमानजनक वा आक्रामक वातावरण सिर्जना गर्छ" ।

यौन दुर्व्यवहार "कुनै पनि रूपको अवांछित मौखिक, गैर-मौखिक, वा शारीरिक आचरण हो [जुन] जसको उद्देश्य व्यक्तिको मर्यादामा असर गर्ने विशेष गरी भयभीत, प्रतिकूल, अपमानजनक वा आक्रामक वातावरण सिर्जना गर्छ" ।

निर्देशन (यस)को अर्थ भित्र दुर्व्यवहार [यौनमा आधारित] र यौन दुर्व्यवहार [को] लिंगको आधारमा गरिने विभेदको रूपमा मानिन्छ र यसैले निषेधित छ। यस्ता व्यवहारलाई व्यक्तिको स्वीकारोक्ति वा अस्वीकारलाई प्रभावित गर्ने निर्णयको लएक आधारको रूपमा प्रयोग गर्न सकिदैन^६ ।

यौन दुर्व्यवहारलाई एक अपराधको रूपमा स्वीकार गरिएको सफलताका बावजूद पनि निषेधित व्यवहार भित्र के पछि भनी कुनै एक परिभाषा छैन र सबै सन्दर्भमा लागू हुने एक सर्वसहमत परिभाषाको खोज धेरै चुनौतीपूर्ण बन्दछ। धेरै जसो निषेधित व्यवहार सन्दर्भ विशेष हुने गर्दछ किनकि यसमा यस्ता व्यवहार समावेश हुन्छ जुन आजको सामाजिक सन्दर्भमा "सामान्य" वा "स्वीकार्य" को रूपमा लिन सकिन्छ, साथ साथै ती धेरै कानूनी मान्यता प्राप्त यौन अपराधहरूको परिभाषामा आउँछ। महिला विरुद्ध हिंसाको विशेष समाधिषक यौन दुर्व्यवहारको सन्दर्भमा निषेधित व्यवहारमा जोड दिन्छन्:

- प्रापकद्वारा नचाएको आचरण अन्य शब्दहरूमा अस्वगतीय र अपरस्परत
- प्रापकको दृष्टिकोणबाट आचरण भयभीत वा धम्कीपूर्ण

यौन दुर्व्यवहार धेरै देशहरूमा एक अघोषित अपराधको रूपमा रहेको छ यद्यपि हालैको प्रवृत्तिहरूमा सरकारहरूको तर्फबाट यसलाई अपराधिक बनाउनको लागि ठूलो इच्छाका संकेतहरू आएका छन्। यौन दुर्व्यवहार रोक्ने सरकारी रणनीतिहरू भित्र विशेष गरी शैक्षिक संस्था र कार्यस्थलमा हुने यौन दुर्व्यवहारलाई संवैधानिक र लैंगिक समानताको प्रावधानहरूको उल्लङ्घनको मानिन्छ।

आई.एल.ओको सन्धि र संकल्पको कार्यान्वयन सम्बन्धी विशेषज्ञ समितिहरूले राज्यहरूलाई यौन दुर्व्यवहारलाई संबोधन गर्न उपायहरू अपनाउन र त्यसो गर्दा समितिलाई बुझाउने प्रतिवेदमा निम्न जानकारी समावेश गर्न सिफारिस गर्दछन्।

- यौन दुर्व्यवहारलाई कसरी निषेध गरिएको छ

^६ २००२/७३/इसीको युरोपियन संसद र परिषदको २३ सेप्टेम्बर २०२१को निर्देशन

- प्रयोग गरिएको यौन दुर्व्यवहारको परिभाषा
- सुरक्षित गरिएकाहरूको दायरा
- सुरक्षाको दायरा
- कानूनी प्रावधानका दायित्वको दायरा
- भएका प्रशासनिक संयन्त्रहरू
- कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र र प्रक्रियाहरू;
- अदालती फैसलाहरू;
- शैक्षिक र चेतना बढाउने उपायहरू र
- नीति र सामूहिक सहमतिको माध्यमबाट यौन दुर्व्यवहारलाई संबोधन गर्नका लागि रोजगारदाता र श्रमिकसंगठनहरूसँग सहकार्य।