

कार्यस्थल में स्तनपान भेदभाव और उत्पीड़न पर पत्रक

लूसी की कहानी

लूसी एक छोटी कंपनी में क्लर्क के रूप में कार्य करती है जहां 10 से कम कर्मचारी हैं। वह जन्म देने के बाद अपना प्रसव अवकाश पूरा करके काम पर लौटती है। उसके डॉक्टर द्वारा शिशु को स्तनपान करवाने की सलाह मानते हुए वह लंच ब्रेक के दौरान ऑफिस में एक मीटिंग कक्ष में दूध एक्सप्रेस करने की अनुमति के लिए नियोक्ता से अनुरोध करती है। कार्य समय के दौरान कभी-कभार क्लायंट से मीटिंग करने में इस्तेमाल होने के अलावा यह कमरा ज्यादातर समय इस्तेमाल में नहीं रहता है। परंतु, नियोक्ता ने लूसी के अनुरोध को यह कहते हुए ठुकरा दिया कि वह कमरे को गंदा कर देगी और वह कमरा केवल मीटिंग के लिए इस्तेमाल किया जा सकता है, किसी और उद्देश्यों के लिए नहीं। इस तथ्य के बावजूद कि लूसी ने अन्य सहकर्मियों को उसी कमरे में लंच करते हुए भी देखा है। क्योंकि लूसी को अपने कार्य स्थल पर दूध एक्सप्रेस करने के लिए और कमरा नहीं मिल सका, इसलिए वह अपने शिशु को स्तनपान करवाना बंद करने का निर्णय लेती है।

प्रश्न

- क्या महिलाओं को स्तनपान भेदभाव और उत्पीड़न से सुरक्षा प्राप्त है जब वे कार्यस्थल पर दूध एक्सप्रेस करती हैं?
- क्या लूसी के नियोक्ता उसे दूध एक्सप्रेस करने के लिए मीटिंग कमरे का इस्तेमाल करने से इंकार करके उसके विरुद्ध भेदभाव कर रहे हैं?

19 जून 2021 से आरंभ, हांगकांग में सभी महिलाओं को लैंगिक भेदभाव अध्यादेश (SDO) के अंतर्गत स्तनपान भेदभाव और उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान की गई है। यह सुरक्षा रोजगार और संबंधित क्षेत्रों के साथ दूसरे क्षेत्रों को कवर करती है। एक नियोक्ता के लिए महिला कर्मचारी के साथ कम अनुकूल व्यवहार करना, या महिला कर्मचारी का उत्पीड़न करना गैरकानूनी है जब वह कानून के अंतर्गत विशिष्ट परिस्थितियों में स्तनपान करवाती है।



स्तनपान की परिभाषा

SDO के अंतर्गत, स्तनपान को इस प्रकार परिभाषित किया गया है:

- एक महिला जो किसी शिशु को स्तनपान करवाने के कार्य में लगी हुई है, चाहे वह शिशु उसका जैविक बच्चा है या नहीं।
- एक महिला जो स्तनों से दूध निकालने का कार्य कर रही है।

- एक महिला जो अपने स्तनों से किसी बच्चे को दूध पिलाती है, परंतु ऐसा वह भेदभाव के कार्य या व्यवहार होने के समय नहीं कर रही है।

कैसे सुरक्षा प्राप्त है?

कानून के अंतर्गत संभावित और मौजूदा कर्मचारियों (विदेशी घरेलू सहायकों सहित) सभी कर्मचारियों को स्तनपान भेदभाव और उत्पीड़न से सुरक्षा प्राप्त है। इसके अलावा, कानूनी सुरक्षा निम्न को भी प्रदान करता है:

- कांटेक्टर और सब-कांटेक्टर
- कमीशन एजेंट
- पार्टनरशिप में साझादार (जहां एक फर्म में छह से कम सदस्य नहीं हों)
- किसी भी बैरिस्टर चैम्बरों में बैरिस्टर, शिष्य और किरायेदार
- रोजगार एजेंसियों के सेवा उपयोगकर्ता
- स्तनपान उत्पीड़न के संबंध में सार्वजनिक कार्यस्थलों पर कार्यरत विशिष्ट व्यक्ति

स्तनपान भेदभाव, उत्पीड़न और अत्याचार क्या है?

कार्यस्थल पर स्तनपान भेदभाव, उत्पीड़न और अत्याचार आचरण के विशिष्ट रूप हैं।

प्रत्यक्ष भेदभाव – इसका मतलब है तुलनात्मक परिस्थितियों में एक स्तनपान करवाने वाली कर्मचारी के साथ अन्य कर्मचारी (स्तनपान नहीं करवाने वाली महिला कर्मचारी या पुरुष) की अपेक्षा कम अनुकूल व्यवहार करना, क्योंकि वह स्तनपान करवाती है।

उदाहरण: ऊपर वर्णित किया गया लूसी का अनुभव स्तनपान के आधार पर प्रत्यक्ष भेदभाव है। क्योंकि नियोजित मीटिंग कक्ष को अन्य कर्मचारियों को दूसरे उद्देश्यों के लिए इस्तेमाल करने देता है, लेकिन इसे लूसी को दूध एक्सप्रेस करने की अनुमति नहीं देता है। परिणामस्वरूप उसके साथ तुलनात्मक परिस्थितियों में कम अनुकूल व्यवहार करता है।

अप्रत्यक्ष भेदभाव – इसका मतलब है सभी व्यक्तियों पर एक शर्त या आवश्यकता लागू करना, इसका ध्यान रखे बगैर कि चाहे वे स्तनपान करवाती हैं या नहीं, परंतु:

- जो इसका पालन कर सकती हैं उन स्तनपान करवाने वाली महिलाओं का अनुपात स्तनपान नहीं करवाने वाले उन व्यक्तियों के अनुपात से काफी कम है जो इसका पालन कर सकते हैं;
- यह शर्त या आवश्यकता न्यायोचित नहीं है; और
- यह शर्त या आवश्यकता एक स्तनपान करवाने वाली महिला के लिए नुकसानदायक है, क्योंकि वह इसका अनुपालन नहीं कर सकती है।

उदाहरण: नैसी एक पैकेजिंग कंपनी में सप्ताह में पांच दिन 9 से 6 बजे तक एक घंटे के लंच ब्रेक के साथ काम करती है। कार्य के दौरान प्रतिदिन, वह अपने छह माह के बच्चे के लिए दूध एक्सप्रेस करने के लिए दो 20-मिनट के ब्रेक लेती है – एक सुबह में और एक दोपहर में। अभी हाल ही में कंपनी ने एक नीति लागू की है जिसमें सभी कर्मचारियों को प्रतिदिन आठ घंटे कार्य करना आवश्यक है, या वे अपने कार्यप्रदर्शन संबंधी बोनस को खो देंगे।

इसका मतलब है कि नैसी दूध एक्सप्रेस करने के लिए ब्रेक नहीं ले सकती है, या उसे उन ब्रेक में लगाए गए समय की पूर्ति करने के लिए ओवरटाइम कार्य करना होगा, अन्यथा वह अपना बोनस खो देगी। कंपनी की नीति, जिससे नैसी और अन्य स्तनपान करवाने वाली महिलाओं पर हानिकारक प्रभाव होगा, स्तनपान का गैरकानूनी अप्रत्यक्ष भेदभाव होने की संभावना है, जब तक कंपनी इस शर्त को न्यायोचित नहीं बता सकती है।

स्तनपान उत्पीड़न – स्तनपान करवाने वाली महिलाओं के प्रति उत्पीड़न के दो रूप हैं। यह उस समय लागू होता है जब निम्न तरीकों से कोई व्यक्ति इस आधार पर एक महिला का उत्पीड़न करता है कि महिला स्तनपान करवाती है:

- स्तनपान करवाने वाली महिला के प्रति अवांछित व्यवहार
जब कोई व्यक्ति अवांछित व्यवहार में शामिल होता है, जो एक न्यायसंगत व्यक्ति सभी परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह अनुमान लगाता है कि महिला उस व्यवहार से आहत, अपमानित या भयभीत होगी।
- एक प्रतिकूल या डरावना माहौल बनाना
कोई व्यक्ति अकेले, या अन्य लोगों के साथ मिलकर ऐसे व्यवहार में शामिल होता है जो महिला के प्रति एक प्रतिकूल या डरावना माहौल बनाता है।
ऐसे व्यवहार में शामिल है एक महिला को या उसकी उपस्थिति में ऐसा कथन कहना, चाहे वह कथन मौखिक या लिखित रूप में हो।

उदाहरण: हांगकांग में एक टेक्नोलॉजी कंपनी ने निर्णय किया कि यह स्तनपान करवाने वाली महिला कर्मचारियों के लिए कार्यालय में एक नर्सिंग रूम स्थापित करने वाली है ताकि सुनिश्चित किया जाए कि इसके पास अपने स्टाफ के लिए बेहतर परिवार अनुकूल सुविधाएं हैं। कंपनी स्टाफ की मीटिंग में इस योजना की घोषणा करती है। मीटिंग में अनेक पुरुष स्टाफ सदस्य कमरे पर पीछे से मजाक बनाते हैं कि उन्हें उस कक्ष को कार्यालय की सभी “गायों” के लिए “गाय दुहने का कक्ष” का कमरा कहना चाहिए। एक स्तनपान करवाने वाली महिला को यह टिप्पणियां सुनाई पड़ी और उनसे बहुत भयभीत और स्तब्ध महसूस किया। यह स्तनपान करवाने वाली महिलाओं के लिए एक प्रतिकूल माहौल बनाकर गैरकानूनी उत्पीड़न करने जैसा है।

अत्याचार – इसका मतलब है एक कर्मचारी (पीड़ित व्यक्ति) के साथ दूसरे कर्मचारियों की अपेक्षा तुलनात्मक परिस्थितियों में कम अनुकूल व्यवहार होता है क्योंकि उस संबंधित व्यक्ति ने निम्नलिखित किया है या उसका करने का इरादा था या उसके द्वारा ऐसा करने या इरादा होने की आशंका है:

- आरोप लगाती है कि नियोक्ता (भेदभाव करने वाले) या अन्य व्यक्ति ने SDO के अंतर्गत गैरकानूनी ढंग से स्तनपान भेदभाव या उत्पीड़न किया है;
- भेदभाव या उत्पीड़न करने वाले या अन्य व्यक्ति पर SDO के अंतर्गत गैरकानूनी ढंग से स्तनपान भेदभाव करने के लिए कानूनी कार्रवाई करती है;
- भेदभाव या उत्पीड़न करने वाले या अन्य व्यक्ति पर SDO के अंतर्गत गैरकानूनी ढंग से स्तनपान भेदभाव करने के लिए कानूनी कार्रवाई करने पर इसके संबंध में सबूत या जानकारी प्रदान करते हैं; या
- अन्यथा भेदभाव या उत्पीड़न करने वाले या अन्य व्यक्ति के संबंध में SDO के अंतर्गत स्तनपान भेदभाव के प्रावधानों के संदर्भ में अन्य कोई भी कार्रवाई करते हैं।

उदाहरण: बारबरा हांगकांग में एक रीटेल कंपनी में अकाउंटेंट के रूप में कार्य करती है। जब वह मातृत्व अवकाश के बाद कार्य पर वापस लौटती है तो वह कार्यदिवस में अपने शिशु के लिए दूध एक्सप्रेस करने के लिए दो 20-मिनट के ब्रेक लेने के लिए अनुरोध करती है। सुपरवाइजर उसके अनुरोध पर यह कहते हुए इंकार कर देता है कि “स्तनपान करवाने वाली महिलाओं को उतना समय ही काम करना चाहिए जितना अन्य लोग करते हैं या उन्हें कार्य छोड़कर घर में रहना चाहिए”। बारबरा इसे प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से स्तनपान पर भेदभाव मानते हुए सुपरवाइजर के विरुद्ध अपने नियोक्ता और समान अवसर आयोग को शिकायत करती है। उसके शिकायत दर्ज करवाने के बाद उसे तुरंत नौकरी से हटा दिया जाता है क्योंकि उसने शिकायत की थी। यह गैरकानूनी उत्पीड़न करने जैसा है।

भेदभाव और उत्पीड़न के कार्य

ऐसी स्थितियां जहां संभावित या मौजूदा कर्मचारियों के साथ स्तनपान भेदभाव या उत्पीड़न की स्थितियां पैदा हो सकती हैं:

- नौकरी नहीं देना या प्रस्ताव में कम अनुकूल शर्तों की पेशकश।
- प्रमोशन या प्रशिक्षण अवसरों में वंचित करना।
- डिमोशन या कम अनुकूल ट्रांसफर।
- स्तनपान या दूध एक्सप्रेस करने के लिए उपयुक्त सुविधाओं से इंकार करना।
- स्तनपान या दूध एक्सप्रेस करने के संबंध में उत्पीड़न करना

- काम करने की दशाओं को बदलने, जैसे लचीला कार्य या पार्ट टाइम कार्य करने के अनुरोधों को इंकार करना।
- अन्य कर्मचारियों की अपेक्षा कम वेतन वृद्धि देना, या वेतन में कटौती भी करना।
- मौजूदा भूमिका में यदि स्वास्थ्य जोखिम है तो एक अस्थायी वैकल्पिक भूमिका देने से इंकार करना।
- बर्खास्त करना या कोई अन्य नुकसान करना।

नियोक्ता और प्रमुख लोगों का उत्तरदायित्व: नियोक्ता अपने कर्मचारियों के द्वारा भेदभाव करने के कार्यों के प्रति जिम्मेदार हैं, जो उनके रोजगार के दौरान किए गए हैं, चाहे वे नियोक्ता की अनुमति या जानकारी के साथ या इसके बगैर किए गए हैं। नियोक्ता को अपने कर्मचारी के भेदभावी कार्यों के लिए जिम्मेदार ठहराया जाएगा, जब तक नियोक्ता यह सिद्ध नहीं करता/ती है कि उसने कर्मचारी को ऐसे कार्य करने से रोकथाम के लिए तर्कसंगत कदम उठाए हैं।

इसके साथ ही, किसी व्यक्ति द्वारा एक मुखिया के एजेंट के रूप में मुखिया के अधिकार सहित किए गए कार्य को (चाहे प्रकट या निहित, और चाहे पहले या बाद में) उस मुखिया द्वारा किया गया माना जाएगा।

भेदभाव करने के लिए निर्देश और दबाव: यह एक व्यक्ति के लिए गैरकानूनी है कि स्तनपान के आधार पर किसी दूसरे व्यक्ति को भेदभाव करने का निर्देश दे, या दबाव डाले।

गैरकानूनी कार्यों में सहयोग करना: कोई व्यक्ति जो जानबूझकर किसी अन्य व्यक्ति की SDO के अंतर्गत स्तनपान भेदभाव से जुड़े गैरकानूनी कार्य में सहायता करता है, उसके साथ SDO के प्रयोजन से स्वयं गैरकानूनी कार्य करने के रूप में व्यवहार किया जाएगा।

स्तनपान भेदभाव और उत्पीड़न की रोकथाम के लिए नियोक्ताओं हेतु सही कार्यपद्धतियां

नियोक्ताओं को स्तनपान करवाने वाली और अन्य कर्मचारियों के साथ अच्छा संचार सुनिश्चित करना चाहिए। उन्हें स्तनपान करवाने वाली कर्मचारियों की प्रतिबद्धता, क्षमता या कुशलता के संबंध में धारणाएं बनाने से बचना चाहिए। इसके अतिरिक्त, कर्मचारियों को संगठनों और स्तनपान करवाने वाली महिलाओं दोनों के अधिकारों और जिम्मेदारियों के बारे में जागरूक होना चाहिए, और सुनिश्चित करना चाहिए कि वे SDO और रोजगार अध्यादेशों के प्रावधानों का पालन करते हैं।

स्तनपान उत्पादकता में एक बाधा नहीं है। यह वास्तव में कार्यकुशल स्टाफ को साथ बनाए रखने में सहायक है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के अनुसार, अनुसंधान दर्शाते हैं कि महिलाएं यदि कार्यस्थल में स्तनपान/दूध एक्सप्रेस कर सकती हैं तो उनके रोजगार में लंबी अवधि तक बने रहने की

संभावना है। स्तनपान करवाने में कर्मचारियों का समर्थन करने में नियोक्ताओं की केवल सीमित लागत होती है, कर्मचारी का समय और इंफ्रास्ट्रक्चर दोनों शामिल करके।

नियोक्ताओं के लिए भेदभाव और उत्पीड़न की रोकथाम के लिए उठाए जाने वाले कदम

1. एक लिखित नीति तैयार करें

स्टाफ के सभी सदस्यों के साथ सलाह करके स्तनपान पर एक लिखित नीति तैयार और लागू करें। इस नीति में उल्लेख किया जाए:

- कार्यस्थल में स्तनपान पर नियोक्ता की दृष्टि, और स्तनपान करवाने वाली कर्मचारियों के विरुद्ध भेदभाव या उत्पीड़न को सहन नहीं करने का निर्णय;
- स्तनपान या दूध एक्सप्रेस करने के लिए अनुरोध और उन पर कार्रवाई करने की प्रक्रिया;
- कार्य करने की स्थितियों में समायोजन करने के अनुरोधों पर कैसे विचार किया जाएगा और किस प्रकार के समायोजन पर विचार और कार्य किया जाएगा;
- किस प्रकार कार्य करने की स्थितियों में बदलाव कर्मचारी के वेतन और संबंधित लाभों को प्रभावित करेंगे या नहीं; और
- कर्मचारियों के लिए स्तनपान या दूध एक्सप्रेस करने के लिए बनाई जाने वाली सुविधाएं।

2. नीति स्टाफ को संचारित करें

इस नीति को सभी रैंकों और स्तरों पर सभी स्टाफ सदस्यों को प्रसारित करें, और जो नीति को लागू करने के जिम्मेदार हैं उन्हें प्रशिक्षण प्रदान करें।

3. स्तनपान करवाने वाले स्टाफ को उपयुक्त सुविधाएं प्रदान करें

स्टाफ को स्तनपान या दूध एक्सप्रेस करने में सुविधा के लिए उपयुक्त सुविधाओं पर विचार और उनकी व्यवस्था करें, जैसे निजता के साथ कमरा, बैंक रेस्ट सहित कुर्सी, मेज और रेफ्रिजरेटर। यदि इन सुविधाओं को उपलब्ध या स्थापित करना संभव नहीं है तो किसी वैकल्पिक व्यवस्था पर विचार करें, जैसे स्टाफ को नजदीकी कम्प्युनिटी स्तनपान सुविधाओं में जाने की अनुमति देना।

4. कार्य स्थितियों में समायोजन करने के अनुरोधों पर ध्यानपूर्वक विचार करना

नियोक्ताओं को कर्मचारियों के कार्य स्थितियों में समायोजन करने के अनुरोधों पर ध्यानपूर्वक विचार करना चाहिए, जैसे दूध एक्सप्रेस करने के लिए अतिरिक्त ब्रेक लेना या मौजूदा ब्रेक को बढ़ाना, कार्य के आरंभ और समाप्ति समय में बदलाव करना, फुल टाइम से पार्ट टाइम कार्य में

बदलना, या एक अस्थायी वैकल्पिक भूमिका यदि कर्मचारी और उनके शिशु का स्वास्थ्य जोखिम में हो।

प्रश्न एवं उत्तर

प्र: कर्मचारियों को प्रत्येक कार्य दिवस में दुग्धपान के कितने ब्रेक होने चाहिए?

उ: SDO दुग्धपान के ब्रेक की संख्या निर्धारित नहीं करता है। स्वास्थ्य विभाग के दिशानिर्देशों के अनुसार, नियोक्ताओं को कुल आठ-घंटे के कार्य दिवस में दो 30-मिनट या कुल एक घंटे के लिए दूध एक्सप्रेस करने के ब्रेक की अनुमति देने पर विचार करना चाहिए।

प्र: क्या दुग्धपान के ब्रेक कार्य समय में शामिल होने चाहिए और उसके अनुरूप वेतन मिलना चाहिए?

उ: स्वास्थ्य विभाग के दिशानिर्देशों की अनुशंसा है कि दुग्धपान के ब्रेक को कार्य समय में गिना जाना चाहिए और उसके अनुरूप वेतन मिलना चाहिए, और उन ब्रेक के लिए वेतन में कटौती नहीं करनी चाहिए। नियोक्ताओं को इस समय की पूर्ति करवाने की अपेक्षा भी नहीं करनी चाहिए। यह सिफारिश की जाती है कि नियोक्ता व्यवस्थाओं को लागू करने से पहले कर्मचारियों के साथ चर्चा करें और सहमति प्राप्त करें।

प्र: कर्मचारियों को कितने लंबे समय तक दुग्धपान के ब्रेक की अनुमति होनी चाहिए? यदि कोई कर्मचारी एक वर्ष से अधिक समय से स्तनपान करवा रही है, क्या नियोक्ता उसके दुग्धपान के ब्रेक को कम कर सकता है या उसे ब्रेक देना बंद कर सकता है?

उ: SDO एक समय सीमा निर्धारित नहीं करता है जिसके अंदर किसी महिला को स्तनपान भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त है। यद्यपि बच्चों की दैनिक दूध ग्रहण करने और स्तनपान करवाने की आवृत्ति में बच्चे के बड़े होने के साथ कमी होती है, यह माताओं पर व्यक्तिगत रूप से निर्भर है कि वह अपने बच्चे को कितने समय तक स्तनपान करवाने का निर्णय लेती हैं। नियोक्ताओं को मामले की विशिष्ट परिस्थितियों के आधार पर स्तनपान करवाने या स्तनपान को जारी रखने के प्रत्येक अनुरोध पर लचीलापन अपनाते हुए विचार करना चाहिए।

प्र: मैं सीमित संसाधनों के साथ एक छोटी सी फर्म संचालित करता/ती हूँ। कर्मचारियों के लिए ऑफिस में दूध एक्सप्रेस करने के लिए निजता वाला कोई स्थान उपलब्ध नहीं है। क्या इसका मतलब है कि मैंने कानून का उल्लंघन किया है और स्तनपान भेदभाव किया है?

उ: यह समझ में आता है कि कुछ कंपनियों और खासतौर पर छोटी कंपनियों के पास कर्मचारियों के लिए स्तनपान करवाने या दूध एक्सप्रेस करने के उपयुक्त स्थान और सुविधाएं प्रदान करने के संसाधन नहीं हो सकते हैं। ऐसी परिस्थितियों में, नियोक्ता वैकल्पिक व्यवस्थाओं पर विचार कर

सकते हैं, जैसे स्तनपान करवाने वाली महिलाओं को दूध एक्सप्रेस करने के लिए नजदीकी सामुदायिक शिशु देखभाल इकाईयों में जाने की अनुमति देना अथवा यदि संबंधित कर्मचारी नजदीक रहती है तो बच्चे को स्तनपान करवाने के लिए घर जाने की अनुमति देना। नियोक्ताओं को जानकारी होनी चाहिए कि शौचालय और स्नानगृह स्वच्छता के कारणों की वजह से कभी भी उपयुक्त सुविधाएं नहीं हो सकती हैं। यह महत्वपूर्ण है कि नियोक्ता कर्मचारियों के साथ व्यवस्थाओं पर चर्चा करें और सहमति प्राप्त करें।

प्र: क्या एक स्तनपान करवाने वाली कर्मचारी विशेष भूमिका या कर्तव्य का पालन करने से इंकार कर सकती है?

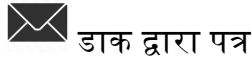
उ: यदि मौजूदा रोजगार स्थिति की अंतर्निहित प्रकृति में स्तनपान करवाने वाली कर्मचारी या उसके बच्चे के लिए संभावित स्वास्थ्य जोखिम शामिल हैं, जैसे आयनीकृत रेडिएशन के संपर्क में होना तो नियोक्ता के लिए संबंधित कर्मचारी के लिए स्तनपान करवाने की अवधि के दौरान उसकी अस्थाई वैकल्पिक भूमिकाओं पर विचार करना आवश्यक हो जाता है।

स्तनपान करवाने के अनुकूल कार्यस्थल स्थापित करने के स्रोत:

- रोजगार और संबंधित क्षेत्रों में स्तनपान पर मार्गदर्शन, EOC
- वस्तुएं, सुविधाएं और सेवाएं प्रदान करने में स्तनपान पर मार्गदर्शन, EOC
- [An Employer's Guide to Establishing Breastfeeding Friendly Workplace, Department of Health](#)
- [An Employee's Guide to Combining Breastfeeding with Work, Department of Health](#)

क्या करें यदि आप स्तनपान भेदभाव या उत्पीड़न से पीड़ित हैं?

कोई भी महिला जिसे लगता है कि उसके साथ उपरोक्त वर्णित क्षेत्रों में स्तनपान करवाने के आधार पर भेदभाव या उत्पीड़न किया गया है वह EOC को लिखित रूप में शिकायत दर्ज करवा सकती है और शिकायत EOC को निम्नलिखित चैनलों में से किसी के द्वारा भेज सकती है:



डाक द्वारा पत्र



[EOC वेबसाइट पर ऑनलाइन फार्म](#)



फैक्स



EOC ऑफिस में व्यक्तिगत रूप से

भेदभाव-रोधी अध्यादेशों के संबंध में पूछताछ: [On-line Enquiry Form](#)

भेदभाव-रोधी अध्यादेशों के संबंध में शिकायत: [On-line Complaint Form](#)

EOC की सेवाओं के संबंध में पूछताछ और शिकायत: [On-line Form](#)

अधिक जानकारी के लिए, कृपया संपर्क करें:

समान अवसर आयोग

(Equal Opportunities Commission)

टेली: (852) 2511 8211 (केवल सामान्य पूछताछ के लिए)

फैक्स: (852) 2511 8142

पता: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

ईमेल: eoc@eoc.org.hk (केवल सामान्य पूछताछ के लिए)

SMS सेवाएं: 6972566616538 (सुनने में असामान्य/बोलने में असामान्य लोगों द्वारा पूछताछ के लिए)

(भेदभाव-रोधी अध्यादेशों के अंतर्गत पूछताछ और शिकायतों के लिए, कृपया उपरोक्त ऑनलाइन फार्मों का उपयोग करें।)



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

अप्रैल 2021

नोट: यह पत्रक केवल संदर्भ के लिए है और इसे कानूनी परामर्श के विकल्प के रूप में नहीं लेना चाहिए।