

## कार्यस्थलमा स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभाव र दूर्व्यवहार सम्बन्धी हातेपर्चा

### लुसीको कथा

लुसी 10 जना भन्दा कम कर्मचारीहरू भएको एक सानो कम्पनीका लागि क्लर्कको रूपमा काम गर्छिन् । उनी नानीलाई जन्म दिएर आफ्नो सुत्केरी बिदा पूरा गरेपछि काममा फर्किइन् । आफ्नो बच्चालाई स्तनपान गराउने आफ्नो चिकित्सको सल्लाह लिएर, लुसीले आफ्नो खाजा खाने ब्रेक (विश्राम) को अवधिमा कार्यालयको बैठक कोठामा दूध एक्सप्रेस (निकाल्न) गर्नका लागि आफ्नो रोजगारदातालाई अनुरोध गरिन् । कार्यालयको समयावधिमा कहिलेकाँही ग्राहकहरूलाई भेट्नको लागि प्रयोग गरिने बाहेक, धेरैजसो समय कोठा प्रयोग गरिदैनथ्यो । यद्यपि, रोजगारदाताले लुसीले कोठा फोहोर बनाउने र उक्त कोठा बैठक बाहेक अन्य उद्देश्यहरूका लागि प्रयोग गर्न सकिदैन भनी उनको अनुरोध अस्वीकार गर्छन् । यो लुसीले कोठामा अन्य सहकर्मीहरूलाई खाजा खाएको देखेको वावजुद भएको हो । लुसीले कार्यस्थलमा दूध एक्सप्रेस गर्नको लागि कोठा फेला पार्न नसकेकोले, उनले आफ्नो बच्चालाई स्तनपान नगराउने निर्णय गर्छिन् ।

### प्रश्नहरू

- के महिला काममा स्तनबाट दुध एक्सप्रेस (निकाल्दा) गर्दा स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभाव र दूर्व्यवहारबाट सुरक्षित छन् ?
- के लुसीको रोजगारदाताले उनलाई स्तनबाट दूध एक्सप्रेस (निकाल्न) गर्नको लागि बैठक कोठा प्रयोग गर्न अस्वीकार गरेर उनी माथि भेदभाव गर्दैछन् ?

**19 जुन 2021** बाट लागू हुने गरी, हङकङका सबै महिलालाई रोजगार र सम्बन्धित क्षेत्रहरू सहित, विभिन्न क्षेत्रहरूमा लिंग भेदभाव अध्यादेश (SDO) अन्तर्गत स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभाव र दूर्व्यवहारबाट संरक्षण गरिएको छ । रोजगारदाताले कानून अन्तर्गत महिला कर्मचारीलाई विशिष्ट अवस्थाहरूमा स्तनपान गराइरहेको कारण कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गर्नु वा दूर्व्यवहार गर्नु गैर-कानूनी हुन्छ ।

### स्तनपानको परिभाषा

SDO अन्तर्गत, स्तनपान गराउने कार्यलाई निम्नानुसार परिभाषित गरिन्छ:

- आफ्नै बच्चा भएतापनि वा नभएतापनि बच्चालाई स्तनपान गराउने कार्यमा संलग्न भएकी महिला ।
- स्तनबाट दूध एक्सप्रेस (निकाल्ने) गर्ने कार्यमा संलग्न भएकी महिला ।
- बच्चालाई आफ्नो स्तनको दूध खुवाउने तर भेदभावको सम्बन्धित कार्य गरिएको समयमा उक्त कार्य नगरेकी महिला ।



### कसलाई संरक्षण गरिएको छ ?

प्रत्याशित र विद्यमान कर्मचारीहरूसहित सबै कर्मचारीहरू (वैदेशिक घरेलू कामदारहरू सहित) लाई कानून अन्तर्गत स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभाव र दूर्व्यवहारबाट संरक्षण गरिएको छ । यसको साथै, कानूनले निम्न व्यक्तिहरूलाई संरक्षण गर्छ:

- ठेकेदार र सह-ठेकेदारहरू
- कमिशन एजेन्टहरू
- साझेदारी गरेका साझेदारहरू (त्यस्तो फर्म जहाँ छ जना भन्दा कम साझेदारहरू हुँदैनन्)

- व्यारिस्टर, शिष्य र कुनै पनि व्यारिस्टर च्याम्बरका भाडावालहरू
- रोजगार निकायहरूका सेवा प्रयोगकर्ताहरू
- स्तनपान दूर्व्यवहारको सम्बन्धमा साझा कार्यस्थलहरूमा कार्यरत तोकिएका व्यक्तिहरू

### स्तनपानसम्बन्धी भेदभाव, दूर्व्यवहार र अत्याचार भनेको के हो ?

कार्यस्थलमा स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभाव, दूर्व्यवहार र अत्याचार स्पष्ट प्रकारका आचरणहरू हुन् ।

**प्रत्यक्ष भेदभाव** – यसको अर्थ स्तनपान गराइरहेको कारण तुलनात्मक परिस्थितिहरूमा उक्त कर्मचारीलाई अर्को कर्मचारी (स्तनपान नगराइरहेको महिला कर्मचारी वा पुरुष कर्मचारी) भन्दा कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गर्ने भन्ने हो ।

**उदाहरण:** लुसीको माथि उल्लेख गरिएको अनुभव स्तनपानको आधारमा प्रत्यक्ष भेदभाव हो । यो रोजगारदाताले अन्य कर्मचारीहरूलाई अरु उद्देश्यहरूको लागि बैठक कोठा प्रयोग गर्ने अनुमति दिने तर लुसीलाई (स्तनबाट) दूध एक्सप्रेस (निकाल्न) गर्नको लागि प्रयोग गर्ने अनुमति नदिने कारणले भएको हो र परिणाम स्वरूप रोजगारदाताले तुलनात्मक परिस्थितिहरूमा उनलाई अन्य व्यक्तिहरूलाई भन्दा कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गर्छन् ।

**अप्रत्यक्ष भेदभाव** – यसको अर्थ स्तनपान गराउने वा नगराउने भन्ने कुरालाई ध्यानमा नराखी, सबै कर्मचारीहरूमा कुनै आवश्यकता वा अवस्था (सर्त) लागू गर्ने भन्ने हो, तर:

- यसलाई पालना गर्न सक्ने स्तनपान नगराउने कर्मचारीहरूको अनुपातभन्दा स्तनपान गराउने कर्मचारीहरूको अनुपात विशेष रूपमा कम हुन्छ;
- आवश्यकता वा सर्त न्यायोचित हुँदैन; र
- आवश्यकता वा सर्त स्तनपान गराउने कर्मचारीले पालना गर्न नसक्ने कारणले गर्दा उनीहरूको अहितमा हुन्छ ।

**उदाहरण:** नेन्सीले एक-घण्टाको लन्च ब्रेक सहित बिहान 9 बजेदेखि बेलुकी 6 बजेसम्म हासाको पाँच दिन प्याकेजिङ कम्पनीको लागि काम गर्छिन् । प्रत्येक दिन काम गर्ने अवधिमा, उनले आफ्नो छ महिनाको बच्चाको लागि स्तनको दूध एक्सप्रेस गर्न – एक पटक बिहानमा र एक पटक दिउँसोमा – दुई पटक 20-मिनेटको विश्राम लिन्छिन् । हालै कम्पनीले प्रति दिन कम्तीमा आठ घण्टासम्म सबै कर्मचारीहरूले काम गर्न आवश्यक हुने अन्यथा उनीहरूले आफ्नो कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित वार्षिक लाभांश (वोनस) गुमाउनेछन् भन्ने नीति लागू गरेको छ ।

यसको अर्थ नेन्सीले स्तनपान ब्रेकहरू लिन सक्ने छैनन् वा उनले ती ब्रेकका लागि लिइएको समय पूरा गर्न ओभरटाइम काम गर्नुपर्नेछ, अन्यथा उनले आफ्नो लाभांश गुमाउनु पर्नेछ । नेन्सी र अन्य स्तनपान गराउने कर्मचारीहरूमा अहितकारी प्रभाव पार्ने कम्पनीको नीतिको आवश्यकता कम्पनीले प्रमाणित गर्न नसक्दासम्म सम्भवतः गैरकानूनी अप्रत्यक्ष स्तनपान भेदभाव हुन सक्छ ।

**स्तनपान दूर्व्यवहार** – स्तनपान गराउने महिला माथि दुई प्रकारका दूर्व्यवहार हुनसक्छन् । यो कुनै व्यक्तिले निम्न कार्य गरेर स्तनपान गराइरहेको आधारमा कुनै महिलालाई दूर्व्यवहार गर्दा लागू हुन्छ:

- स्तनपान गराइरहेकी महिलासँग अवाञ्छनीय व्यवहार

कोहि व्यक्ति कुनै अवाञ्छनीय व्यवहारमा संलग्न हुने, जुन व्यवहारका सबै परिस्थितहरूलाई उचित व्यक्ति (रिजनेबल पर्सन) ले विचार गर्दा, उक्त व्यवहारद्वारा कुनै महिला अपमानित भएको, हिनताबोध महसुस गरेको वा भएभित भएको भनी आलंकन गर्दछ ।

- प्रतिकूल वा भयभित गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने महिलाको लागि प्रतिकूल वा भयभित गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने व्यवहारमा एकलै वा अन्य व्यक्तिहरूसँग मिलेर संलग्न हुने व्यक्ति ।

यस्ता व्यवहारमा महिलालाई वा उनको उपस्थितिमा मौखिक वा लिखितमा गरिने टिप्पणी पर्दछन् ।

**उदाहरण:** हडकडको कुनै प्राविधिक कम्पनीले आफ्ना कर्मचारीका लागि उत्कृष्ट परिवार मैत्री सुविधाहरू छन् भनी सुनिश्चित गर्न स्तनपान गराउने महिला कर्मचारीहरूका लागि आफ्नो कार्यालयमा नर्सिङ कक्ष स्थापना गर्न गइरहेको छ भन्ने निर्णय गर्छ । कम्पनीले योजनाहरूको बारेमा कर्मचारी बैठकमा घोषणा गर्दछ । बैठकमा धेरै पुरुष कर्मचारीहरूले कक्षलाई कार्यालयमा रहेका “भैंसीहरू” का लागि “भैंसी दुहुने कक्ष” भनेर भन्नुपर्छ भनी कोठाको पछाडि मजाक गरिरहेका हुन्छन् । स्तनपान गराउने महिला कर्मचारीले टिप्पणीहरू सुन्छिन् र ति टिप्पणीहरूबाट एकदमै अपमानित र आश्चर्य महसुस गर्छिन् । यो सम्भवतः प्रतिकूल वातावरण सिर्जना गरेर स्तनपान गराउने महिला कर्मचारी माथि गरिएको गैर-कानूनी दूर्यवहार हुन सक्छ ।

**अत्याचार** – यसको अर्थ सम्बन्धित कर्मचारीले निम्न कुराहरू गरेको वा गर्ने विचार गरेको वा गरेको वा गर्ने विचार गरेको शंका गरिएको कारण तुलनात्मक परिस्थितिहरूमा उक्त कर्मचारी (शोषित व्यक्ति) लाई अन्य कर्मचारीहरूभन्दा कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गर्ने भन्ने हो:

- रोजगारदाता (भेदभावकर्ता) वा अन्य कुनै व्यक्तिले SDO अन्तर्गत स्तनपान भेदभाव वा दूर्यवहार गरेको छ भनी आरोप लगाएको;
- SDO अन्तर्गत स्तनपान भेदभाव वा दूर्यवहारका लागि भेदभावकर्ता वा अन्य कुनै व्यक्ति विरुद्ध कार्यवाहीहरू गरेको;
- SDO अन्तर्गत स्तनपान भेदभाव वा दूर्यवहारका लागि भेदभावकर्ता वा कुनै अन्य व्यक्ति विरुद्ध अर्को कर्मचारी वा कुनै पनि व्यक्तिद्वारा हालिएको मुद्दा (कार्यवाही) हरूको सम्बन्धमा प्रमाण वा जानकारी दिएको; वा
- यसको अलावा, भेदभावकर्ता वा अन्य कुनै व्यक्तिको सम्बन्धमा SDO अन्तर्गत स्तनपान भेदभाव वा दूर्यवहारका प्रावधानहरू अन्तर्गत वा यसको सन्दर्भमा कुनै पनि कार्य गरेको ।

**उदाहरण:** बारबरा हडकडमा रहेको कुनै खुद्रा कम्पनीको लागि लेखापालको रूपमा रोजगारमा छिन् । सुत्केरी बिदापछि काममा फर्किदा, उनले कामको समयमा आफ्नो बच्चाको लागि स्तनको दूध एक्सप्रेस गर्नका लागि दुई पटक 20-मिनेटको विश्राम (ब्रेक) हरू लिने अनुरोध गर्छिन् । सुपरिवेक्षकले उनको अनुरोधलाई "स्तनपान गराउने महिलाले अन्य सबै जनाले जस्तै समान समय काम गर्नुपर्छ वा उहाँहरूले काम छोड्नुपर्छ र घरमा बस्नुपर्छ" भन्दै अस्वीकार गर्छन् । बारबराले यसलाई स्तनपानसँग सम्बन्धित प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष भेदभाव मान्छिन् र सुपरिवेक्षक विरुद्ध रोजगारदाता तथा समान अवसर आयोगमा उजुरी दायर गर्छिन् । उनले उजुरी दायर गरेपछि, उजुरी गरेको कारणले उनलाई तुरुन्तै कामबाट निकालियो । यो सम्भावित गैर-कानूनी अत्याचार हो ।

## भेदभाव र दूर्यवहारका कार्यहरू

रोजगारीमा स्तनपान भेदभाव वा दूर्यवहार प्रत्याशित वा विद्यमान कर्मचारीहरूसँग उत्पन्न हुन सक्ने अवस्थाहरू निम्न हुन्:

- जागिरको लागि नियुक्त नगरिने वा प्रस्तावमा कम अनुकूल सर्तहरू राख्ने ।
- बढुवा वा प्रशिक्षणका अवसरहरूमा समावेश नगराउने ।
- घटुवा वा कम अनुकूलपूर्ण सरुवा गर्ने ।
- स्तनपान गराउन वा स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्नका लागि उपयुक्त सुविधाहरू उपलब्ध गराउन अस्वीकृत गर्ने ।
- स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्न वा स्तनपान गराउने सम्बन्धमा दूर्यवहार गर्ने ।
- लचिलो कार्य अवधि वा आंशिक समय जस्ता काम गर्ने अवस्थाहरू परिवर्तन गर्ने अनुरोधहरू अस्वीकृत गर्ने ।
- अन्य कर्मचारीहरूको भन्दा कम तलब बढाउने वा कम बोनस दिने वा तलबमा पनि कटौती गर्ने ।
- विद्यमान भूमिकामा स्वास्थ्य जोखिम छ भने, अस्थायी वैकल्पिक भूमिका उपलब्ध गराउन अस्वीकृत गरिने ।
- कामवाट निकालिने वा कुनै अन्य नोकसानीको अधीनमा राख्ने ।

**रोजगारदाता र प्रमुखहरूको दायित्व:** रोजगारदाताहरू आफ्ना कर्मचारीहरूले उनीहरूको जानकारी वा स्वीकृतिमा गरे वा नगरे तापनि कर्मचारीको रोजगारीको अवधिमा गरिएको कुनै पनि भेदभावपूर्ण कार्यको लागि कानूनी रूपमा जिम्मेवार हुन्छन् । कर्मचारीलाई उक्त कार्यहरू गर्नबाट रोक्का लागि उचित व्यवहारिक कदमहरू अपनाएको पुष्टि गर्नसक्दा बाहेक रोजगारदातालाई कर्मचारीद्वारा गरिने भेदभावपूर्ण कार्यहरूका लागि जिम्मेवार ठानिनेछ ।

साथै, प्रमुखको अनुमति (स्पष्ट वा अन्तर्निहित भएपनि, र पहिला वा पछि भएतापनि) ले प्रमुखको एजेन्टको रूपमा व्यक्तिद्वारा गरिएको कुनै पनि कार्यलाई प्रमुखद्वारा गरिएको कार्यको रूपमा व्यवहार गरिनेछ ।

**भेदभाव गर्ने निर्देशनहरू र दबाव:** व्यक्तिलाई भेदभाव गर्ने निर्देशनहरू दिने वा स्तनपानको क्षेत्रमा अर्को व्यक्तिलाई भेदभाव गर्न दबाव दिने कार्य गैर-कानूनी हुन्छ ।

**गैरकानूनी कार्यहरूलाई सहायता गर्ने:** SDO अन्तर्गत स्तनपानसँग सम्बन्धित गैर-कानूनी कार्य गर्न अर्को व्यक्तिलाई जानीबुझी सहायता गर्ने व्यक्तिलाई आफैँले गैर-कानूनी कार्य गरेको रूपमा SDO को उद्देश्यको लागि कार्यवाही गरिनेछ ।

## स्तनपान भेदभाव र दूर्व्यवहार रोक रोजगारदाताहरूका लागि राम्रा अभ्यासहरू

रोजगारदाताहरूले स्तनपान गराउने र अन्य कर्मचारीहरूसँग राम्रो सञ्चार सुनिश्चित गर्नुपर्छ । उनीहरूले स्तनपान गराउने कर्मचारीहरूको प्रतिबद्धता, योग्यता वा प्रभावकारिता बारे कुनै धारणाहरू बनाउनु हुँदैन । साथै, रोजगारदाताहरू आफ्ना संस्थाहरू र स्तनपान गराउने कर्मचारीहरू दुबैका अधिकार र उत्तरदायित्वहरूको बारेमा सचेत हुनुपर्छ र उनीहरूले SDO र रोजगार अध्यादेशका प्रावधानहरू पालना गरेका छन् भनी सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

स्तनपान उत्पादकत्वको बाधक होइन । यसले वास्तवमा सीप भएका कर्मचारीलाई कम्पनीमै राखिराख्न मद्दत गर्न सक्छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) अनुसार, अनुसन्धानले महिलाहरूले काममा स्तनपान गराउन/दूध एक्सप्रेस गर्न सकेमा, लामो अवधिसम्म जागिरमा बस्ने सम्भावना बढी हुन्छ भनी देखाउँछ । कर्मचारीहरूको माझमा स्तनपान गराउने कर्मचारीलाई समर्थन गर्नमा रोजगारदाताहरूका लागि यसमा आवश्यक पर्ने कर्मचारीको समय र संरचना दुवैका हिसावले सीमित खर्चहरू समावेश हुन्छन् ।

## भेदभाव र दूर्व्यवहार रोकथाम गर्नका लागि रोजगारदाताहरूले लिन सक्ने कदमहरू

### 1. लिखित नीति विकास गर्ने

सम्पूर्ण कर्मचारी सदस्यहरूको परामर्शमा स्तनपान बारे लिखित नीति विकास र कार्यान्वयन गर्ने । नीतिले निम्न कुरा समावेश गर्नुपर्छ:

- कार्यस्थलमा स्तनपानलाई समर्थन गर्ने रोजगारदाताको धारणा र स्तनपान गराउने कर्मचारीहरूविरुद्ध हुने कुनै पनि भेदभाव वा दूर्व्यवहारलाई सहन गरिनेछैन भन्ने कुरा;
- स्तनपान गराउने वा स्तनबाट दूध निकाल्ने अनुरोधहरू गर्ने वा त्यस्ता अनुरोधहरूलाई हेर्ने प्रक्रियाका लागि कार्यविधिहरू;
- कार्य अवस्थाहरूमा समायोजका अनुरोधहरूलाई कसरी लिइनेछ र कस्ता प्रकारका समायोजनहरू विचार गर्न सकिन्छ र गरिन्छ भन्ने कुरा;
- कार्य अवस्थाहरूमा हुने परिवर्तनहरूले कसरी कर्मचारीहरूको तलवमान वा सम्बन्धित सुविधाहरूमा प्रभाव पार्नेछ वा पार्नेछैन भन्ने कुरा; र
- स्तनपान गराउने वा स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्ने कर्मचारीहरूको लागि उपलब्ध गराइने सुविधाहरू ।

### 2. कर्मचारीसँग नीति बारे कुराकानी गर्ने

सबै दर्जा र स्तरहरूका कर्मचारीहरूलाई नीति बारे प्रचारप्रसार गर्नुहोस् र नीति कार्यान्वयन गर्नका लागि जिम्मेवार व्यक्तिलाई प्रशिक्षण उपलब्ध गराउनुहोस् ।

### 3. स्तनपान गराउने कर्मचारीका लागि उपयुक्त सुविधाहरू उपलब्ध गराउने

स्तनपान गराउन वा स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्न कर्मचारीलाई सहज बनाउनका लागि गोप्य कोठा, अटेस लगाएर बस्न मिल्ने कुर्सी, टेबल र फ्रिज जस्ता उपयुक्त सुविधाहरूको विचार गर्नुहोस् र व्यवस्था मिलाउनुहोस् । उक्त सुविधाहरू स्थापना गर्नको लागि उपलब्ध नहुने वा सम्भव नहुने अवस्थामा,

कर्मचारीलाई नजिकैको सामुदायिक स्तनपान सुविधाहरूमा जान अनुमति दिने जस्ता कुनै पनि वैकल्पिक व्यवस्थाहरूको विचार गर्नुहोस् ।

#### 4. कार्य अवस्थाहरू समायोजन गर्ने अनुरोधहरूलाई सावधानीपूर्वक विचार गर्ने

रोजगारदाताहरूले अतिरिक्त ब्रेक (विश्राम) हरू लिने वा स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्नका लागि विद्यमान ब्रेकहरू विस्तार गर्ने, कामको सुरु र समाप्त हुने समय परिवर्तन गर्ने, पूर्ण समयदेखि आंशिक समयमा फेरबदली (स्विच) गर्ने वा कर्मचारी र तिनका बच्चाको स्वास्थ्य जोखिममा भएमा अस्थायी वैकल्पिक भूमिका अपनाउने जस्ता काम गर्ने अवस्थाहरू समायोजन गर्नका लागि कर्मचारीहरूको अनुरोधहरूलाई ध्यानपूर्वक विचार गर्नुपर्छ ।

### प्रश्न र जवाफहरू

**प्रश्न:** कर्मचारीहरूलाई प्रत्येक कार्य दिनमा कति पटक दूधपान ब्रेकहरू दिनुपर्छ ?

**उत्तर:** SDO ले दुग्धपान विश्रामहरूको संख्या किटान गर्दैन । स्वास्थ्य विभागका मार्गनिर्देशनहरू अनुसार, रोजगारदाताहरूलाई कूल आठ घण्टाको कार्य दिनमा दुई पटक 30-मिनेटको स्तनपान विश्रामहरू वा कूल एक घण्टा अनुमति दिने विचार गर्न सिफारिस गरिएको छ ।

**प्रश्न:** के दूधपान ब्रेकहरूलाई कार्य समयमा समावेश गरिनुपर्छ र सोही अनुसार प्रारिश्मिक दिइनुपर्छ ?

**उत्तर:** स्वास्थ्य विभागको मार्गनिर्देशनहरूले स्तनपान विश्रामलाई कार्य समयको रूपमा गणना गर्न र सोही अनुसार प्रारिश्मिक दिन सिफारिस गर्छ र ती विश्रामहरूको लागि तलव कटौती गर्नुहुदैन भनेर सिफारिस गर्दछन् । कर्मचारीहरूलाई दूध एक्सप्रेस गर्ने समय पूर्ति (शोधभरना) गर्न पनि अपेक्षा गरिँदैन । रोजगारदाताहरूलाई कार्यान्वयन गर्नुअघि प्रबन्धहरूको बारेमा कर्मचारीहरूसँग छलफल गर्न र सहमत हुन सिफारिस गरिन्छ ।

**प्रश्न:** कर्मचारीहरूलाई कति लामो समयसम्म दूधपान विश्रामहरू लिने अनुमति दिनुपर्छ? कर्मचारीले एक वर्षभन्दा लामो समयसम्म स्तनपान गराइरहेकी छिन् भने, के रोजगारदाताले उनका विश्रामहरू छोटो गराउने वा विश्रामहरू दिन बन्द गर्न सक्छन् ?

**उत्तर:** SDO ले महिलालाई स्तनपानसम्बन्धी भेदभावबाट कहिलेसम्म संरक्षित गर्ने भनी समय सीमा तोकेको छैन । हुकिँदै जाँदा बालबालिकाको दैनिक दूध पिउने परिमाण र स्तनपानको संख्या घट्दै जाने भएता पनि, प्रत्येक आमाहरूले आफ्नो बच्चालाई कति लामो समयसम्म स्तनपान गराउने भन्ने निर्णय गर्ने कुरा उनीहरूमा भर पर्छ । रोजगारदाताहरूले अवस्थाको विशेष परिस्थितिहरूको आधारमा स्तनपान गराउने वा स्तनपान गराउन जारी राख्ने प्रत्येक अनुरोधलाई लचिलो तरिकाले विचार गर्नुपर्छ ।

**प्रश्न: मैले सीमित स्रोतहरूले सानो फर्म चलाएको छु। कार्यालयमा कर्मचारीहरूका लागि स्तनबाट दूध निकाल्नको लागि गोप्य ठाउँ उपलब्ध छैन। यसको अर्थ मैले कानून उल्लङ्घन गरेको र स्तनपान भेदभाव गरेको छु भन्ने हुन्छ ?**

**उत्तर:** केही कम्पनीहरू वा विशेषगरी, साना कम्पनीहरूसँग कर्मचारीहरूलाई स्तनपान र स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्नका लागि उपयुक्त स्थान र सुविधाहरू उपलब्ध गराउन संसाधनहरू नहुन सक्छन् भन्ने कुरा बुझिन्छ। यी परिस्थितिहरूमा, रोजगारदाताहरूले स्तनपान गराउने कर्मचारीहरूलाई स्तनबाट दूध एक्सप्रेस गर्नका लागि नजिकैको समुदायिक बाल स्याहार सुविधाहरूमा जान वा सम्बन्धित कर्मचारी नजिकै बस्छन् भने, बच्चालाई स्तनपान गराउन घर जाने अनुमति दिने जस्ता वैकल्पिक व्यवस्थाहरूको विचार गर्न सक्छन्। रोजगारदाताहरू शौचालय वा बाथरूमहरू कहिल्यै पनि स्वच्छता (सरसफाई) का कारणहरूले गर्दा उपयुक्त सुविधाहरू हुँदैनन् भन्ने बारे पनि सचेत हुनुपर्छ। रोजगारदाताका लागि प्रबन्धहरूको बारेमा कर्मचारीहरूसँग छलफल गर्न र सहमत हुन एकदमै महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

**प्रश्न: के स्तनपान गराउने कर्मचारीले निश्चित भूमिका वा कर्तव्यहरू गर्न अस्वीकार गर्न सक्छन् ?**


**उत्तर:** विद्यमान (रोजगार) पदको मूलभूत प्रकृतिमा स्तनपान गराउने कर्मचारी वा उनको बच्चामा आयोन उत्पन्न गर्न आवश्यक शक्ति पर्याप्त मात्रामा भएको विकिरण जस्ता सम्भावित स्वास्थ्य जोखिमहरू समावेश भएमा रोजगारदाताले स्तनपान गराउने अवधिमा सम्बन्धित कर्मचारीको लागि अस्थायी वैकल्पिक भूमिकाहरू विचार गर्न आवश्यक हुन सक्छ।

#### स्तनपान मैत्री कार्यस्थल स्थापना गर्ने बारेमा स्रोतसमाग्रीहरू:

- रोजगार र सम्बन्धित क्षेत्रहरूमा स्तनपान गराउने बारेमा निर्देशन, EOC
- वस्तु, सुविधा र सेवाहरूको प्रावधानमा स्तनपान गराउने बारेमा निर्देशन, EOC
- [रोजगारदाताका लागि स्तनपान मैत्री कार्यस्थल स्थापना गर्ने बारे मार्गदर्शन, स्वास्थ्य विभाग](#)
- [रोजगारदाताका लागि स्तनपानलाई कामसँग जोड्ने मार्गदर्शन, स्वास्थ्य विभाग](#)


#### तपाईं माथि काममा स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभाव वा दूर्व्यवहार भएमा तपाईंले के गर्न सक्नुहुन्छ ?

कार्यस्थलमा स्तनपानको कारणले भेदभाव वा दूर्व्यवहार गरिएको छ भन्ने महसुस गरेको जो कोहिले EOC मा लिखित उजुरी दायर गर्न र निम्न च्यानलहरूमध्ये कुनै एउटा मार्फत EOC मा उजुरी पेश गर्न सक्छन् :

 हुलाक मार्फत पत्र

 [EOC वेबसाइटको अनलाइन फाराम](#)

 फ्याक्स

 EOC कार्यालयमा व्यक्तिगत रूपमा गएर

भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूसँग सम्बन्धित सोधपूछ : [अन-लाइन अनुसन्धान फाराम](#)

भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूसँग सम्बन्धित उजुरी: [अन-लाइन उजुरी फाराम](#)

EOC का सेवाहरूसँग सम्बन्धित सोधपूछ र उजुरी: [अन-लाइन फाराम](#)

थप जानकारीका लागि, कृपया सम्पर्क गर्नुहोस्:

**समान अवसर आयोग**

**(Equal Opportunities Commission)**

टेलिफोन: (852) 2511 8211 (साधारण सोधपूछका लागि मात्र)

फ्याक्स: (852) 2511 8142

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

इमेल: eoc@eoc.org.hk (साधारण सोधपूछका लागि मात्र)

SMS सेवा: 6972566616538 (सुन्ने/बोल्ने समस्याहरू भएका व्यक्तिहरूद्वारा अनुसन्धानको लागि मात्र)

(भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत भेदभावको बारेमा अनुसन्धान र उजुरीहरूका लागि, कृपया माथिका अनलाइन फारामहरू प्रयोग गर्नुहोस्।)



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

अप्रिल 2021

नोट : यो पर्चा (लिफलेट) सन्दर्भ समाग्रीको लागि मात्र हो र यसलाई कानूनी सल्लाहको विकल्पको रूपमा लिइनु हुँदैन ।