

## सामान्य कार्यक्षेत्रों में यौन, विकलांगता और जातीय उत्पीड़न से सुरक्षा

भेदभाव कानून (विविध संशोधन) अध्यादेश 2020 (Discrimination Legislation (Miscellaneous Amendments) Ordinance 2020), 19 जून, 2020 को लागू किया गया। इस अध्यादेश ने सामान्य कार्यक्षेत्रों में, और तब भी जब कोई रोज़गार या अन्य मिलते-जुलते कार्य-संबंध मौजूद नहीं हैं, यौन, विकलांगता और जातीय उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने के लिए लिंग भेदभाव अध्यादेश (Sex Discrimination Ordinance) (SDO), विकलांगता भेदभाव अध्यादेश (Disability Discrimination Ordinance) (DDO) और जातीय भेदभाव अध्यादेश (RDO) में संशोधन किए।

### कानून क्या कहता है:

SDO की धारा 23A के अंतर्गत किसी भी कार्यक्षेत्र में किसी प्रतिभागी द्वारा उसी कार्यक्षेत्र के दूसरे प्रतिभागी का यौन उत्पीड़न एक गैर-कानूनी कृत्य है।

DDO की धारा 22A के अंतर्गत किसी भी कार्यक्षेत्र में किसी प्रतिभागी द्वारा उसी कार्यक्षेत्र के दूसरे विकलांग प्रतिभागी का उत्पीड़न एक गैर-कानूनी कृत्य है।

RDO की धारा 24A के अंतर्गत किसी भी कार्यक्षेत्र में किसी प्रतिभागी द्वारा उसी कार्यक्षेत्र के दूसरे प्रतिभागी का उसकी नस्ल के आधार पर उत्पीड़न एक गैर-कानूनी कृत्य है।

### कार्यक्षेत्र क्या होता है?

"कार्यक्षेत्र" को एक ऐसे स्थान के रूप में परिभाषित किया गया है:

- जहाँ व्यक्ति कार्यक्षेत्र प्रतिभागी के रूप में काम करता है; या
- जहाँ व्यक्ति कार्यक्षेत्र प्रतिभागी के रूप में उपस्थित होता है।

संभव सामान्य कार्यक्षेत्रों के उदाहरण निम्नलिखित हैं:

- किसी संगठन का कार्यालय जहाँ व्यक्ति इंटरनशिप करता है;
- किसी बैरिस्टर का चेम्बर जहाँ व्यक्ति छात्र के रूप में मौजूद है;
- ऐसे प्रदर्शनी स्थल पर प्रदर्शनी बूथ या स्टैंड जहाँ कार्य सुविधाएँ साझा की जाती हैं;
- सहकार्य स्थान जहाँ अलग-अलग संगठनों से कर्मि कार्य सुविधाएँ साझा करते हैं;
- सुपरमार्केट में प्रचार के लिए स्टैंड या काउंटर जहाँ उत्पाद प्रचार कंपनियों के कर्मचारी सुपरमार्केट में काम करते हैं;
- डिपार्टमेंट स्टोर में काउंटर जहाँ कन्साइनमेंट कर्मि कन्साइनमेंट पर उत्पाद बेचते हैं; और
- चैरिटेबल या गैर-सरकारी संगठनों (NGOs) के सेवा केंद्र जहाँ व्यक्ति स्वैच्छिक कार्य करते हैं।

### कार्यक्षेत्र प्रतिभागी क्या है?

संशोधित SDO, DDO और RDO के अनुसार किसी भी कार्यक्षेत्र में किसी प्रतिभागी द्वारा उसी कार्यक्षेत्र के दूसरे प्रतिभागी का यौन उत्पीड़न या उसकी विकलांगता या नस्ल के आधार पर उत्पीड़न गैरकानूनी कृत्य है। अध्यादेश के अंतर्गत कार्यक्षेत्र प्रतिभागी को निम्नलिखित रूप से परिभाषित किया गया है:

- नियोक्ता;
- कर्मचारी;
- अनुबंधित कर्मि;

- अनुबंधित कर्मी का मालिक;
- कमीशन एजेंट;
- कमीशन एजेंट का मालिक;
- फर्म का कोई साझेदार;
- इंटर्न; या
- स्वयंसेवी।

**स्वयंसेवी** - वह व्यक्ति जो नियोक्ता या कर्मचारी के तौर पर कार्य ना करते हुए स्वेच्छा से कार्य करता है।

**इंटरन** - एक व्यक्ति जो किसी दूसरे व्यक्ति के लिए इंटरन के तौर पर कार्य तो करता है लेकिन वह उस दूसरे व्यक्ति का कर्मचारी नहीं होता।

"इंटरनशिप" को ऐसी कार्य अवधि के रूप में परिभाषित किया गया है जिसे किसी पेशेवर या शैक्षिक योग्यता हासिल करने के लिए पूरा करना ज़रूरी है और इसमें छात्र होना ज़रूरी होता है; यह कोई ऐसी कार्य अवधि भी हो सकती है जिसे आम तौर पर इंटरनशिप कहा जाता है।

### यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न दो तरह का होता है।

(1) किसी व्यक्ति के साथ अनचाहा आचरण करना

जब कोई व्यक्ति -

- किसी दूसरे व्यक्ति के साथ कोई अनचाही यौन हरकत करता है अथवा अनचाहे यौन संबंध का अनुरोध करता है; या
- किसी दूसरे व्यक्ति के साथ ऐसा अनचाहा यौन आचरण करता है, जिसे कोई भी समझदार व्यक्ति सारी परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह समझ सकता है कि ऐसे आचरण से दूसरे व्यक्ति को बुरा लगेगा, वह अपमानित महसूस करेगा या फिर डर जाएगा।

(2) यौन रूप से प्रतिकूल माहौल बनाना

कोई व्यक्ति अकेले या दूसरों के साथ मिलकर ऐसे यौन आचरण करता है जिससे दूसरे व्यक्ति के लिए प्रतिकूल या भयभीत करने वाला माहौल बनता है। इस तरह का आचरण यौन संबंधी चुटकुले सुनाने या अश्लील तस्वीरें दिखाने जैसे कृत्यों के रूप में हो सकता है।

यौन उत्पीड़न एक गैर-कानूनी आचरण है, चाहे यह किसी महिला के साथ किया जाए या फिर किसी पुरुष के साथ, और इससे भी कोई फर्क नहीं पड़ता कि यौन उत्पीड़न करने वाले व्यक्ति का लिंग क्या है।

### उदाहरण: एक कन्साइनमेंट कर्मी का यौन उत्पीड़न

डेज़ी एक बड़े रिटेल शॉप में कन्साइनमेंट पर इलेक्ट्रॉनिक उत्पादों के प्रचारक के रूप में काम करती है। वह रिटेल शॉप की नहीं बल्कि प्रचारक कंपनी की कर्मचारी है। हेनरी रिटेल शॉप का कर्मचारी है और उसी भाग में काम करता है जहाँ डेज़ी काम करती है। कई बार हेनरी ने डेज़ी के साथ यौन हरकत करने की कोशिश की जिससे डेज़ी ने अपमानित महसूस किया और वह डर गई। संभवतः यह एक सामान्य कार्यक्षेत्र में हेनरी द्वारा डेज़ी का गैर-कानूनी यौन उत्पीड़न है।

### विकलांगता या जातीय उत्पीड़न क्या है?

**विकलांगता उत्पीड़न** का संबंध किसी व्यक्ति की विकलांगता के आधार पर उसके साथ किए गए अनचाहे आचरण से है जहाँ कोई भी समझदार व्यक्ति सारी परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह समझ सकता है कि ऐसे आचरण से दूसरे व्यक्ति को बुरा लगेगा, वह अपमानित महसूस करेगा या फिर डर जाएगा। उदाहरण के लिए, इसमें व्यक्ति की विकलांगता के बारे में अपमानजनक टिप्पणियाँ या अप्रिय चुटकुले शामिल हो सकते हैं।

**जातीय उत्पीड़न** दो परिस्थितियों में गैर-कानूनी होता है:

(1) किसी व्यक्ति के साथ अनचाहा आचरण करना

जहाँ कोई व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति की नस्ल के आधार पर उसके साथ अनचाहा आचरण करता है, जहाँ कोई भी समझदार व्यक्ति यह समझ सकता है कि ऐसे आचरण से दूसरे व्यक्ति को बुरा लगेगा, वह अपमानित महसूस करेगा या फिर डर जाएगा।

(2) जातीय रूप से प्रतिकूल माहौल बनाना

जहाँ एक या अधिक व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति की नस्ल के आधार पर उसके साथ ऐसा आचरण करते हैं जिससे उसके लिए प्रतिकूल या डरावना माहौल बन जाता है।

**उदाहरण: एक स्वयंसेवी का विकलांगता उत्पीड़न**

एक चैरिटेबल संगठन गरीब परिवारों को दान में दी गई भोजन सामग्री बाँटता है। यह संगठन अपने कार्यालय में भोजन सामग्री की छँटाई में मदद के लिए स्वयंसेवियों को रखता है। श्री स्युएन के शरीर के निचले हिस्से में पक्षाघात हुआ है और वे व्हीलचेयर का उपयोग करते हैं। वे पिछले एक साल से इस संगठन में स्वयंसेवी हैं। श्री स्युएन और चैरिटेबल संगठन के बीच कोई रोज़गार संबंध नहीं है। यहाँ काम करने के दौरान उसी कार्यालय के एक दूसरे कर्मचारी श्री वोंग ने श्री स्युएन और उनकी विकलांगता को लेकर कई बार अपमानजनक टिप्पणियाँ की। व्यंग्य भरे लहजे में यह कहने के अलावा कि "हमने किसी विकलांग को काम के लिए क्यों रखा है, वो तो बेकार है", श्री वोंग ने श्री स्युएन से यह भी कहा: "श्री स्युएन आप विकलांग हैं और व्हीलचेयर से बँधे हुए हैं, तो आपका कोई दोस्त कैसे हो सकता है?" एक सामान्य कार्यक्षेत्र में श्री वोंग का श्री स्युएन के साथ ऐसा आचरण संभवतः गैर-कानूनी विकलांगता उत्पीड़न है।

**उदाहरण: एक कन्साइनमेंट प्रचारक का जातीय उत्पीड़न**

श्रीमती डीगो एक फ़िलिपिनो महिला हैं और वे एक बड़े रिटेल शॉप में स्वास्थ्य उत्पादों के प्रचारक के रूप में काम करती हैं। उन्हें रिटेल शॉप ने नहीं बल्कि स्वास्थ्य उत्पाद कंपनी ने प्रचारक के रूप में काम पर रखा है। श्रीमती चियंग एक चीनी महिला हैं और वे रिटेल शॉप की कर्मचारी हैं। वे उसी स्वास्थ्य उत्पाद भाग में कैशियर के रूप में काम करती हैं जहाँ श्रीमती डीगो काम करती हैं। श्रीमती चियंग अक्सर फ़िलिपिनो महिलाओं को लेकर व्यंग्य भरे चुटकुले सुनाती हैं और टिप्पणी करते हुए कहती हैं कि फ़िलिपिनो महिलाएँ केवल घरेलू कामों के लिए अच्छी होती हैं, वे सब चोर हैं और दूसरी महिलाओं के पतियों से प्रेम-संबंध बनाने में माहिर होती हैं। एक बार श्रीमती चियंग ने ये टिप्पणियाँ श्रीमती डीगो के सामने कीं जबकि श्रीमती चियंग को मालूम था कि श्रीमती डीगो फ़िलिपिनो हैं। श्रीमती चियंग की टिप्पणियों से श्रीमती डीगो ने अपमानित महसूस किया। संभवतः यह श्रीमती चियंग द्वारा श्रीमती डीगो का गैर-कानूनी जातीय उत्पीड़न है, जिससे एक सामान्य कार्यक्षेत्र में प्रतिकूल और डराने वाला माहौल बनता है।

**इंटरन और स्वयंसेवियों को रखने वाले व्यक्तियों का दायित्व**

SDO, DDO और RDO के अंतर्गत प्रतिनिधिक दायित्व की संकल्पना लागू होती है। इसका मतलब है कि SDO, DDO और RDO के अंतर्गत नियोक्ता या एजेंट का मालिक कर्मचारी या एजेंट के यौन,

विकलांगता या जातीय उत्पीड़न के लिए उत्तरदायी ठहराया जाएगा, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि नियोक्ता या मालिक को इस कृत्य की जानकारी थी या नहीं या वह इससे सहमत था या नहीं। नियोक्ता के पास बचाव का रास्ता केवल तब होगा जब वह यह साबित कर सके कि उसने कार्यक्षेत्र में कृत्य को रोकने के लिए सारे "उचित संभव उपाय" किए। ऐसी परिस्थितियों में मालिक के लिए कोई कानूनी बचाव उपलब्ध नहीं है।

इसी तरह की दायित्व संकल्पना इंटरन या स्वयंसेवियों को रखने वाले व्यक्ति के संबंध में भी बनाई गई है। संशोधित SDO, DDO और RDO यह भी प्रदान करते हैं कि इंटरनशिप के दौरान किसी इंटरन द्वारा किए गए कृत्य को इंटरन और उसे इंटरनशिप के लिए रखने वाले व्यक्ति द्वारा किया गया कृत्य माना जाएगा, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वह कृत्य उस व्यक्ति को बताकर या उसकी सहमति से किया गया था या नहीं।

इस तरह स्वैच्छिक कार्य की अवधि में किसी स्वयंसेवी द्वारा किए गए कृत्य को स्वयंसेवी और उसे काम के लिए रखने वाले व्यक्ति द्वारा किया गया कृत्य माना जाएगा, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वह कृत्य उस व्यक्ति को बताकर या उसकी सहमति से किया गया था या नहीं।

इंटरन या स्वयंसेवी को काम पर रखने वाले व्यक्ति के लिए बचाव का रास्ता केवल तब उपलब्ध होगा जब वह यह साबित कर सके कि उसने इंटरनशिप या स्वयंसेवी कार्य की अवधि में इंटरन या स्वयंसेवी को वह कृत्य या वर्णित कृत्यों को करने से रोकने के लिए सारे उचित संभव उपाय किए। अंत में, अदालत मामले की परिस्थितियों को ध्यान में लेकर फैसला लेगी कि क्या इंटरन या स्वयंसेवी को काम के लिए रखने वाले व्यक्ति द्वारा किए गए उपाय पर्याप्त थे या नहीं।

### **सामान्य कार्यक्षेत्र में उत्पीड़न को रोकने के लिए अच्छे अभ्यास**

#### **निवारक उपाय:**

- कंपनी/संगठन के लिए उत्पीड़नरोधी नीतियाँ बनाएँ या संशोधित करें ताकि सामान्य कार्यक्षेत्रों की उन परिस्थितियों को शामिल किया जा सके जहाँ व्यक्तियों के बीच कोई रोजगार संबंध नहीं हैं;
- प्रासंगिक व्यक्तियों, जैसे कर्मचारी, अनुबंधित कर्मी, कन्साइनमेंट कर्मी, इंटरन या स्वयंसेवी को काम शुरू करने से पहले नए कानूनों और संगठन की नीतियों के बारे में जानकारी प्रदान की जाए।
- सामान्य कार्यक्षेत्र में काम करने वाले व्यक्तियों द्वारा उत्पीड़न के बारे में शिकायतों का निपटान करने के लिए चैनल (मार्ग) स्थापित किए जाएँ और उन्हें शिकायत करने के लिए उपलब्ध तरीकों के बारे में सूचित किया जाए; और
- सामान्य कार्यक्षेत्र में काम करने वाले सभी व्यक्तियों को कानूनों में बदलावों और नवीनतम आंतरिक उत्पीड़नरोधी नीतियों के बारे में नियमित रूप से याद दिलाया जाए और प्रशिक्षण दिया जाए।

#### **उपचारात्मक उपाय**

- शिकायतों या उत्पीड़न की घटनाओं को उचित रूप से और शीघ्रता से निपटाया जाए, जैसे छानबीन करके;
- भविष्य में उत्पीड़न की घटनाएँ रोकने के लिए शिकायतकर्ता की सहमति से कार्य व्यवस्थाओं में अस्थायी बदलाव किए जाएँ;

- उचित अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाए, जैसे उत्पीड़न करने वाले को चेतावनी दी जाए या अगर कृत्य गंभीर है, तो बर्खास्तगी का आदेश दिया जाए जहाँ आरोप सच्चा और प्रमाणित हो चुका है;
- आवश्यकतानुसार कार्य व्यवस्थाओं में सुधार किए जाएँ ताकि भविष्य में उत्पीड़न की ऐसी घटनाओं को रोका जा सके; और
- उत्पीड़न पर कंपनी/संगठन की नीति, शिकायत-निपटान प्रक्रियाओं और निवारक उपायों की नियमित रूप से समीक्षा की जाए।

### अच्छे अभ्यास का उदाहरण

एक समाज सेवा एजेंसी बुजुर्गों को सेवाएँ प्रदान करने, जैसे बुजुर्गों के घर जाना और उनके घरों की सफाई करना, आदि में मदद के लिए समय-समय पर स्वयंसेवी रखती है। एजेंसी ने एक व्यापक यौन उत्पीड़नरोधी नीति बनाई है, जो सभी पूर्ण और आंशिक कर्मचारियों, सहयोगियों और स्वयंसेवियों पर लागू होती है। अपना स्वैच्छिक काम शुरू करने से पहले स्वयंसेवियों को एजेंसी के कर्मचारियों द्वारा आयोजित ब्रीफिंग में शामिल होना पड़ता है। साथ ही, हर स्वयंसेवी को एक स्वयंसेवी पुस्तिका दी जाती है। इसमें एजेंसी और स्वयंसेवियों की भूमिकाओं और ज़िम्मेदारियों के अलावा यौन उत्पीड़नरोधी नीति और शिकायत करने के तरीकों के बारे में स्पष्ट रूप से बताया जाता है। स्वयंसेवियों को पूरी पुस्तिका अच्छी तरह से पढ़ने के बाद एक समझौते पर हस्ताक्षर करने होते हैं जिससे यह स्पष्ट होता है कि वे उसके नियमों और नियमनों का पालन करने के लिए सहमत हैं।

### असंतुष्ट या उत्पीड़ित व्यक्ति को क्या करना चाहिए?

मैं एक महिला हूँ और विश्वविद्यालय में द्वितीय वर्ष की लॉ छात्रा हूँ और मुझे मेरा अनुभव बढ़ाने के लिए एक लॉ फर्म में 10-हफ्ते का अवैतनिक ग्रीष्म इंटरशिप मिली है। मैं किसी भी वेतन की हकदार नहीं हूँ और मेरी इंटरशिप को नियमित करने के लिए कोई रोज़गार समझौता नहीं हुआ है। मेरी इंटरशिप के दूसरे हफ्ते में एक दिन जब मैं पैट्री में थी, तो उस फर्म का एक वकील मेरे पास आया। उसने मेरी कमर को छूते हुए कहा कि मैं बहुत आकर्षक हूँ और मेरा फ़िगर अच्छा है। फिर वह बोला कि हम किसी रात डेट पर जा सकते हैं जिस दौरान वह मुझे खुद कोच करेगा और क्लाइंट को कैसे खुश करना है इसके बारे में सुझाव देगा। क्या यह यौन उत्पीड़न है? मुझे क्या करना चाहिए?

वकील द्वारा उपर्युक्त कृत्य संभवतः यौन उत्पीड़न है।

- ✓ SDO में संशोधनों का मतलब है कि सामान्य कार्यक्षेत्रों में इंटरन का यौन उत्पीड़न एक गैर-कानूनी कृत्य है, तब भी जब इंटरन को इंटरशिप पर रखने वाले संगठन और इंटरन के बीच कोई रोज़गार संबंध नहीं है।
- ✓ यौन उत्पीड़न के कई रूप होते हैं, जैसे अनचाहा शारीरिक संपर्क बनाना, किसी व्यक्ति को घूरना या उसके शरीर के अंगों को बुरी नज़र से देखना, उसके शरीर के बारे में टिप्पणियाँ देना या यौन प्रस्ताव देना। एक समझदार तृतीय पक्ष सारी परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह समझ सकता है कि ऐसे आचरण से दूसरे व्यक्ति को बुरा लगेगा, वह अपमानित महसूस करेगा या फिर डर जाएगा।
- ✓ यौन उत्पीड़न का सामना करते समय आपको उत्पीड़न करने वाले(वालों) को "नहीं" कहना चाहिए।

- ✓ जो कुछ भी हुआ उसे विस्तार से लिखें और इसमें उत्पीड़न करने वाले का नाम, तारीख, समय, स्थान, घटना का ब्यौरा और अगर गवाह हैं, तो उनके नाम भी शामिल करें।
- ✓ इस घटना की चर्चा आपकी इंटरनेट की देखरेख करने वाले अधिकारी, विश्वविद्यालय में आपके शिक्षक या भरोसेमंद व्यक्तियों के साथ करें।
- ✓ लॉ फर्म में शिकायत दर्ज कराएँ। फर्म को न्यायसंगत और निष्पक्ष तरीके से शिकायत का निपटान करने का अनुरोध करें।
- ✓ EOC में शिकायत दर्ज कराएँ या कानूनी कार्यवाही के लिए ज़िला अदालत में एक क्लेम फ़ाइल करें।

### असंतुष्ट या उत्पीड़ित व्यक्ति किस तरह से EOC में शिकायत दर्ज करा सकता है?

कोई भी व्यक्ति जिसे लगता है कि भेदभावरोधी अध्यादेशों में स्पष्ट किए गए प्रावधानों के अनुसार उसके साथ भेदभाव हुआ है, उसे परेशान किया गया है या बदनाम किया गया है, तो वह EOC के पास लिखित में शिकायत दर्ज करा सकता है और नीचे दिए गए किसी भी तरीके से EOC के सामने अपनी शिकायत प्रस्तुत कर सकता है:



मेल से पत्र



[EOC वेबसाइट पर ऑनलाइन फॉर्म](#)



फैक्स



EOC कार्यालय में खुद जाकर



टेलीफोन (केवल पूछताछ के लिए)



SMS सेवा (सुनने/बोलने में कठिनाई वाले व्यक्तियों द्वारा पूछताछ के लिए)

भेदभावरोधी अध्यादेशों के बारे में पूछताछ के लिए: [ऑनलाइन पूछताछ फॉर्म](#)

भेदभावरोधी अध्यादेशों के बारे में शिकायत के लिए: [ऑनलाइन शिकायत फॉर्म](#)

EOC की सेवाओं के बारे में पूछताछ और शिकायत के लिए: [ऑनलाइन फॉर्म](#)

### EOC शिकायतों का निपटान कैसे करता है?

पूछताछ या शिकायत मिलने पर EOC यह सत्यापित करेगा कि क्या यह शिकायत के प्रतिबंधों या सीमाओं को पूरा करता है, जैसे क्या यह लिखित में है, क्या इसे असंतुष्ट व्यक्ति द्वारा या उसके द्वारा प्राधिकृत प्रतिनिधि द्वारा दर्ज कराया गया है, और क्या इसमें भेदभावरोधी अध्यादेशों के अंतर्गत कोई आरोप या गैर-कानूनी कृत्य शामिल है।

उपर्युक्त प्रतिबंध पूरे होने पर पूछताछ या शिकायत को औपचारिक रूप से शिकायत के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा और उस पर आगे की कार्यवाही के लिए तुरंत एक मामला अधिकारी की नियुक्ति की जाएगी। EOC शिकायतों के निपटान के लिए न्यायसंगतता और निष्पक्षता के सिद्धांतों के पालन के साथ-साथ "पीड़ित-केन्द्रित" दृष्टिकोण अपनाने के लिए वचनबद्ध है। शिकायत की छानबीन करते समय EOC मामले से संबंधित सारी जानकारी की जांच-पड़ताल करेगा और सभी शामिल पक्षों को उत्तर देने के लिए पर्याप्त अवसर प्रदान करेगा। जहाँ उचित माना जाएगा, वहाँ EOC विवादी पक्षों को समझौते के माध्यम से सुलह करने के लिए प्रोत्साहित करेगा, जो कि पूरी तरह से स्वैच्छिक है।

अगर समझौता असफल रहा, तो शिकायतकर्ता प्रतिवादी के खिलाफ़ मुक़दमा दायर करने के उद्देश्य से कानूनी मदद के लिए EOC के पास आवेदन कर सकता है। मदद के लिए सारे आवेदनों पर EOC की कानूनी और शिकायत समिति (Legal and Complaints Committee) स्थापित सिद्धांतों के अनुसार विचार करती है।

### EOC से कैसे संपर्क करें?

टेलीफोन: (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 सेवा: 6972566616538 (सुनने/बोलने में कठिनाई वाले व्यक्तियों द्वारा पूछताछ के लिए)

(भेदभावरोधी अध्यादेशों के अंतर्गत भेदभाव के बारे में पूछताछ और शिकायतों के लिए कृपया ऊपर दिए गए ऑनलाइन फॉर्म का उपयोग करें।)

### समान अवसर कमीशन

#### अगस्त 2020

ध्यान दें: यह पुस्तिका केवल संदर्भ के लिए है और इसे कानूनी सलाह के एवज के रूप में नहीं लेना चाहिए।