

## साझा कार्यस्थलहरूमा लैंगिक, अपांगता तथा जातीय दूर्यवहारबाट संरक्षण

19 जुन 2020 मा भेदभाव कानून (विविध संशोधन) अध्यादेश 2020 कार्यान्वयनमा आयो । यो अध्यादेशले लैंगिक भेदभाव अध्यादेश ((एसडिओ (SDO)), अपांगता भेदभाव अध्यादेश ((डिडिओ (DDO)), तथा जाति भेदभाव अध्यादेश ((आरडिओ (RDO)) लाई साझा कार्यस्थलहरूमा, जहाँ कुनै रोजगारी वा उस्तै कामको सम्बन्ध नभएका स्थानमा समेत हुने लैंगिक, अपांगता तथा जातीय दूर्यवहारबाट संरक्षण प्रदान गर्न संशोधन गर्‍यो ।

### कानूनले के भन्छ त:

एसडिओको दफा 23A अन्तर्गत, कुनै पनि कार्यस्थल जुन दुबै व्यक्तिको कार्यस्थल भएको ठाँउमा कुनै एक सहभागीले अर्को सहभागी माथि लैंगिक दूर्यवहार गर्नु गैर-कानूनी हुन्छ ।

डिडिओको दफा 22A अन्तर्गत, कुनै पनि कार्यस्थल जुन दुबै व्यक्तिको कार्यस्थल भएको ठाँउमा कुनै एक सहभागीले अर्को सहभागी माथि अपांगता दूर्यवहार गर्नु गैर-कानूनी हुन्छ ।

आरडिओको दफा 24A अन्तर्गत, कुनै पनि कार्यस्थल जुन दुबै व्यक्तिको कार्यस्थल भएको ठाँउमा कुनै एक सहभागीले अर्को सहभागी माथि जातीय दूर्यवहार गर्नु गैर-कानूनी हुन्छ ।

### कुनै कार्यस्थल भनेको के हो ?

कुनै “कार्यस्थल” लाई निम्न बमोजिम कुनै स्थल भनेर परिभाषित गरिएको छ:

- जहाँ कुनै व्यक्ति कार्यस्थल सहभागिको रूपमा काम गर्छ; वा
- त्यो व्यक्ति कार्यस्थल सहभागिका रूपमा हाजिर हुन्छ ।

सम्भाव्य साझा कार्यस्थलका उदाहरणहरू:

- कुनै निकायको कार्यालय जहाँ मानिसहरूले इन्टरनेट शिप गर्दछन्;
- कुनै व्यापारिकको चेम्बर जहाँ मानिसहरूले प्यूपिलेज को रूपमा कार्य गर्दछन्;
- प्रदर्शनी स्थलका साझा सुविधाहरू उपभोग गर्ने ठाँउका प्रदर्शनी बुथ वा स्ट्याण्ड;
- सहकार्य गर्ने स्थलहरू जहाँ भिन्नभिन्न निकाय (कम्पनी)का कामदारहरूले उक्त ठाँउको सुविधाहरू मिलेर उपयोग गर्दछन्;
- सामान प्रवर्द्धन गर्ने कम्पनीका कर्मचारीहरू काम गर्ने सुपरमार्केटका प्रवर्द्धनात्मक स्ट्याण्ड वा काउण्टरहरू;

- डिपार्टमेन्टल स्टोरका काउण्टरहरू जहाँ कन्साइनमेंट वर्करहरूले कन्साइनमेंटमा सामानहरू विक्री गर्दछन्; तथा
- परोपकारी वा गैर-सरकारी संस्था (NGOs) का सेवा केन्द्रहरू, जहाँ मानिसहरूले स्वयंसेवक भएर कार्य गर्दछन् ।

## कुनै कार्यस्थल सहभागि भनेको के हो ?

संशोधित यसडिओ (SDO), डिडिओ (DDO) र आरडिओ (RDO) अनुसार, दुबै व्यक्तिको कार्यस्थल भएको ठाँउमा कुनै एक सहभागिले अर्को कुनै सहभागि माथि लैंगिक दूर्व्यवहार, वा उक्त व्यक्तिको अपांगता वा जातिको आधारमा दूर्व्यवहार गर्नु गैरकानूनी हुन्छ । अध्यादेशहरू अन्तर्गत कार्यस्थल सहभागिलाई निम्न बमोजिम परिभाषित गरिएको छ:

- कुनै रोजगारदाता;
- कुनै कर्मचारी;
- कुनै करार कामदार (कन्ट्र्याक्ट वर्कर) ;
- कन्ट्र्याक्ट वर्करको मुख्य व्यक्ति (प्रिन्सिपल);
- कुनै कमिसन एजेण्ट;
- कमिसन एजेण्टको मुख्य व्यक्ति (प्रिन्सिपल);
- कुनै कम्पनीको साझेदार;
- कुनै इन्टर्न; वा
- कुनै स्वयंसेवक ।

**स्वयंसेवक** – कुनै व्यक्ति जसले कुनै कर्मचारी वा रोजगारदाताको क्षमता बीना स्वयंसेवीको काम गर्ने ।

**इन्टर्न** – कुनै व्यक्ति जसलाई अर्को कुनै व्यक्तिले नीजको कर्मचारीको रूपमा नभइ कुनै इन्टर्नशिपमा राखेको ।

कुनै “इन्टर्नशिप”लाई यस्तो अवधिको काम जसलाई कुनै पेशागत वा शैक्षिक योग्यता प्राप्त गर्नका लागि पुरा गर्नु आवश्यक हुन्छ भनेर परिभाषित गरिएको छ तथा यसमा कुनै प्यूपुलेज; वा अन्य कुनै अवधिको कामको पनि हुन सक्छ ।

## लैंगिक दूर्व्यवहार भनेको के हो ?

लैंगिक दूर्व्यवहार दुई प्रकारका हुन्छन् ।

(1) कुनै व्यक्ति तर्फ लक्षित कुनै अवाञ्छनीय व्यवहार

जब कुनै व्यक्तिले –

- अर्को कुनै व्यक्तिलाई अवाञ्छनीय यौनजन्य हरकत वा यौनजन्य लाभको लागि अवाञ्छनीय आग्रह गर्नु; वा
- अन्य कुनै यौनजन्य प्रकृतिका अवाञ्छनीय कार्य गर्नु, जसलाई कुनै उचित व्यक्ति (रिजनेवल पर्सन) ले सबै परिस्थितिहरू माथि विचार गर्दा, उक्त व्यक्तिले अपमानित महसूस गरेको, हिनताबोधको अनुभव गरेको वा त्रसित भएको भनेर महसूस गर्दछ ।

(2) यौनजन्य प्रतिकूल माहौल वा वातावरण सिर्जना गर्नु

कुनै व्यक्तिले आफू एकलै वा अरूसँग मिलेर, कुनै यौनजन्य प्रकृतिको क्रियाकलाप वा आचरण गर्ने जसले अर्को व्यक्तिका लागि प्रतिकूल वा त्रसित बनाउने माहौल वा वातावरण सिर्जना गर्ने । यस्ता आचरणमा उदाहरणका लागि यौनजन्य (फोहरी) चुटकिला (जोक्स) सुनाउने वा अश्लील तस्वीरहरू देखाउने जस्ता कार्यहरू पर्दछन् ।

यौनजन्य दूर्व्यवहार गैरकानूनी हो चाहे यो दूर्व्यवहार कुनै महिला वा पुरुष माथि गरिएको होस् तथा यौन दूर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिको लिंग (महिला वा पुरुष जो भए पनि) फरक पर्दैन ।

**उदाहरण: कन्साइन्मेन्ट वर्कर माथि भएको यौनजन्य दूर्व्यवहार**

डेजी कुनै ठुलो खुद्रा सामान बेच्ने पसलमा इलेक्ट्रोनिक्स सामानको प्रवर्द्धक (प्रमोटर)को रूपमा काम गर्छिन् । उनी प्रवर्द्धन गर्ने कम्पनी न की खुद्रा पसलको कर्मचारी हुन् । हेनरी खुद्रा पसलको कर्मचारी हुन् तथा डेजीले काम गर्ने शाखा मै काम गर्दछन् । कयौं पटक हेनरीले डेजी माथि यौनजन्य हरकत गरे जसले डेजीलाई अपमानित र त्रसित बनायो । यो संभवतः साझा कार्यस्थलमा हेनरीद्वारा डेजी माथि गरिएको गैरकानूनी यौन दूर्व्यवहार हुन सक्दछ ।

**अपांगता वा जातीय दूर्व्यवहार के हो?**

अपांगता दूर्व्यवहार कुनै व्यक्तिलाई नीजको अपांगताको आधारमा कुनै अवाञ्छनीय कार्य गर्नु हो जहाँ कुनै विवेकी व्यक्ति (रिजनेवल पर्सन) ले उक्त व्यक्तिले सो अवाञ्छनीय आचरणको कारणले अपमान, हिनताबोध वा त्रास महसूस गरेको भनेर आलंकरण गर्न

सकदछन् । उदाहरणका लागि, यसमा कुनै व्यक्तिको अपांगताको बारेमा अपमानजनक टिकाटिप्पणी गर्ने वा भद्दा मजाक पर्न सकदछ ।

**जातीय दूर्व्यवहार दुईवटा परिस्थितिहरूमा गैर-कानूनी हुन सकदछ:**

(1) कुनै व्यक्ति तर्फ लक्षित अवाञ्छनीय कार्य

जहाँ कुनै व्यक्ति, अर्को कुनै व्यक्तिको जातिको आधारमा, अवाञ्छनीय कार्यमा संलग्न हुन्छ, जसलाई कुनै उचित व्यक्ति (रिजनेवल पर्सन) ले, उक्त (अर्को) व्यक्ति अपमानित भएको, उसले हिनतावोधको अनुभव गरेको वा ऊ त्रसित भएको भनेर आलंकन गर्दछन्

(2) जातीयरूपमा प्रतिकूल वातावरण सिर्जना गर्नु

जहाँ कुनै व्यक्तिको जातिको आधारमा, कुनै व्यक्ति वा व्यक्तिहरू कुनै यस्तो कार्यमा संलग्न हुनु जसले अर्को कुनै व्यक्तिको लागि प्रतिकूल वा भयभित हुने खालको वातावरण सिर्जना गर्नु ।

**उदाहरण: कुनै स्वयंसेवकलाई गरिएको अपांगता दूर्व्यवहार**

कुनै एउटा परोपकारी संस्थाले दान गरिएको खाद्य सामाग्रीहरू सुबिधाबाट वञ्चित परिवारलाई प्रदान गर्दछ । यस संस्थाले कार्यालयमा खाद्य सामाग्रीहरू छुट्टाउनका लागि मद्दत गर्न नियमितरूपमा स्वयंसेवकहरूलाई लगाउँछ । श्री स्युन जसको शरीरको तल्लो भाग नचल्ने (पक्षघात भएको) छ र उनले विहल चेयर प्रयोग गर्दछन् । उनी एक वर्ष जति यस संस्थामा स्वयंसेवकको रूपमा काम गरिरहेका छन् । श्री स्युन र परोपकारी संस्था बीच कुनै पनि रोजगार सम्बन्ध छैन । श्री स्युनले कार्यालयमा काम गरिरहेको बेलामा परोपकारी संस्थाका कर्मचारी श्री वंगले श्री स्युन र उनको अपांगताको बारेमा कयौं पटक व्यंग्यात्मक टिप्पणी गरे । व्यंग्यात्मक लवजमा “किन हामीले अपांगता भएको जो कोहीलाई काम गर्न लगाउँछौं, यिनी निकम्मा छन्” भन्ने बाहेक श्री वंगले श्री स्युनलाई “महाशय, तपाईं अपांग तथा विहल चेयरमा हुनुहुन्छ, तपाईंको साथी कोहि कसरी हुनसक्छ ?” भने । कुनै साझा कार्यस्थलमा श्री वंगको श्री स्युन माथि गरेको यस्तो आचरण संभवतः गैरकानूनी अपांगता दूर्व्यवहार हुन सक्नेछ ।

### उदाहरण: कन्साइन्मेन्ट वर्कर माथि भएको जातीय दूर्व्यवहार

श्रीमती डिएगो, एक फिलिपिनो महिला, कुनै ठुलो खुद्रा (रिटेल) दोकानमा स्वास्थ्य सामाग्रीको प्रमोटरको रूपमा काम गरिन् । उनलाई खुद्रा पसलले नभई स्वास्थ्य सामाग्री कम्पनीले काममा राखेको थियो । श्रीमती च्योंग, एक चाइनीज महिला, खुद्रा पसलको कर्मचारी हुन् । उनी क्यासियरको रूपमा श्रीमती डिएगोले काम गर्ने स्वास्थ्य सामाग्री शाखामा काम गर्दछिन् । श्रीमती च्योंगले प्रायः फिलिपिनो महिलाको बारेमा ब्यंग्यात्मक मजाक तथा टिकाटिप्पणी गर्दछिन् – फिलिपिनोहरूलाई उदृत गर्दै उनीले फिलिपिनोहरू घरेलु कामदारको लागि मात्र ठिक हुन्छन्, यिनीहरू सबैले चोरी गर्छन् तथा यिनीहरूले अरूको लोभसँग प्रेमसम्बन्ध बनाउने प्रवृत्ति सम्भावना हुन्छ । यी टिकाटिप्पणीहरू श्रीमती च्योंगले श्रीमती डिएगोको अगाडि नै गरेकी थिइन् तथा श्रीमती च्योंगलाई उनी फिलिपिनो हुन् भन्ने थाहा छ । श्रीमती डिएगोले श्रीमती च्योंगको टिप्पणीले अपमानित भएको महसूस गरिन् । यो सम्भवतः श्रीमती च्योंगले श्रीमती डिएगो माथि साझा कार्यस्थलमा प्रतिकूल तथा त्रासजन्य वातावरण सिर्जना गरेर गैरकानूनी जातीय दूर्व्यवहार गरेको हुन सक्छ ।

### इन्टर्न र स्वयंसेवकहरूलाई राख्ने व्यक्तिको दायित्व

एसडिओ, डिडिओ तथा आरडिओ अन्तर्गत प्रतिनिधिक (प्रत्यायोजन गरिएको) दायित्वको अवधारणा लागू हुन्छ । यसको अर्थ भनेको एसडिओ (SDO), डिडिओ (DDO) तथा आरडिओ (RDO) अन्तर्गत रोजगारदाता वा कुनै एजेण्टको मुख्य व्यक्ति (प्रिन्सिपल) ले आफ्ना कर्मचारी वा एजेण्टले गर्ने लैंगिक, अपांगता वा जातीय दूर्व्यवहारका कार्यका लागि दायित्व बहन गर्नु पर्ने हुन्छ भन्ने हो, चाहे त्यो कार्यको बारेमा रोजगारदाता वा मुख्य व्यक्तिलाई थाहा होस् वा नहोस् वा उनीहरू सो कार्यसँग सहमत हुन् वा नहुन् । यदि रोजगारदाताहरूले कार्यस्थलमा त्यस्ता कार्यहरू हुन नदिनका लागि “उपयुक्त व्यवहारिक कदमहरू” चालेको प्रमाणित गर्नसकेमा मात्र उनीहरूसँग बचाव हुन सक्छ । यस्तो परिस्थितिमा मुख्य व्यक्तिका लागि कुनै पनि वैधानिक बचाव छैन ।

एउटा यस्तै खालको दायित्वको अवधारणा इन्टर्न वा स्वयंसेवकहरूलाई राख्ने व्यक्तिका सम्बन्धमा कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । संशोधित एसडिओ (SDO), डिडिओ (DDO) तथा आरडिओ (RDO) ले इन्टर्नशिपको दौरानमा इन्टर्नले गर्ने कार्यको सम्बन्धमा, इन्टर्नले गर्ने कार्यको रूपमा, तथा उक्त इन्टर्नलाई इन्टर्नशिपमा राख्ने व्यक्तिले गरेको कार्य भनेर मानिनेछ, चाहे सो कार्य उक्त व्यक्तिको जानकारी वा सहमति सहित वा वेगर उक्त कार्य भएको होस् वा नहोस् भनेर थप व्याख्या गरेको छ ।

यसैगरी कुनै स्वयंसेवकले आफ्नो स्वयंसेवको कार्यको दौरानमा गरेको कार्यलाई स्वयंसेवक आफैले गरेको, तथा उक्त स्वयंसेवकलाई काममा राखेको व्यक्तिले गरेको भनेर मानिनेछ, चाहे काममा राखेको व्यक्तिको जानकारी वा सहमति सहित वा वेगर उक्त कार्य भएको होस् वा नहोस् ।

कुनै इन्टर्न वा स्वयंसेवक राख्ने व्यक्तिको बचाव, निजले इन्टर्न वा स्वयंसेवकले त्यस्तो कार्य गर्न रोकथाम गर्नका लागि, वा इन्टर्नशिपको दौरान वा स्वयंसेवकको कार्य गर्दा त्यस्तो कार्यलाई रोकथाम गर्न उपयुक्त व्यवहारिक कदमहरू चालेको प्रमाणित गरेमा मात्रै रहन्छ । अन्ततः अदालतले मुद्दाको परिस्थितहरू माथि विचार गर्ने छ तथा इन्टर्न वा स्वयंसेवक राख्ने कुनै व्यक्तिले चालेका उपायहरू प्रयाप्त भए नभए निर्णय गर्नेछ ।

## साझा कार्यस्थलमा हुने दूर्व्यवहार रोकथाम गर्नका लागि असल अभ्यासहरू

### रोकथामका उपायहरू:

- साझा कार्यस्थलहरू जहाँ विभिन्न व्यक्तिहरूबीच रोजगार सम्बन्ध नभएका परिस्थितिहरूलाई समेट्नका लागि कम्पनी/संस्थाको दूर्व्यवहार विरोधी नीतिको विकास वा संशोधन गर्ने;
- सम्बद्ध व्यक्तिहरू जस्तो की कर्मचारी, करारमा काम गर्ने व्यक्ति, कन्साइन्मेन्ट वर्कर, इन्टर्न वा स्वयंसेवकहरूका लाई नयाँ कानून तथा संस्थाका नीतिहरूको बारेमा त्रिफिंग गर्नुहोस्;
- साझा कार्यस्थलमा काम गर्ने व्यक्तिहरूको दूर्व्यवहार सम्बन्धी उजुरीहरू हेर्नका लागि माध्ययमहरू स्थापित गर्नुहोस्, तथा उनीहरूलाई उजुरी गर्ने माध्ययमहरूको बारेमा जानकारी दिनुहोस्; तथा
- साझा कार्यस्थलमा काम गर्ने व्यक्तिहरूलाई कानूनमा भएको परिवर्तनहरू तथा आन्तरिक दूर्व्यवहार नीतिहरूको बारेमा नियमितरूपमा ध्यानाकर्षण तथा तालिमहरू प्रदान गर्नुहोस् ।

### उपचारात्मक उपायहरू:

- उजुरी वा दूर्व्यवहारका घटनाहरूलाई उचितरूपमा तथा छरितोसँग कारवाही गर्नुहोस्, जस्तो की छानवीन गर्ने;
- उजुरीकर्ताको सहमतिमा भविष्यमा दूर्व्यवहारका घटनाहरू थप हुन नदिनका लागि निजको कार्य गर्ने व्यवस्थामा अस्थाई फेरवदल गर्नुहोस्;

- उचित अनुशासनात्मक कारवाहीको कदम चाल्ने, जस्तो की दूर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिलाई चेतावनी दिने वा यदि गम्भीर भएमा, जहाँ आरोप साँचो तथा प्रमाणित भएमा त्यहाँ बर्खास्त गर्ने;
- आवश्यकतानुसार भविष्यमा यस्तै दूर्व्यवहारका घटनाहरू हुन नदिनका लागि काम गर्ने व्यवस्थाहरूलाई सुधार गर्ने; तथा
- कम्पनी/संस्थाको दूर्व्यवहार सम्बन्धी नीति, उजुरी हेर्ने प्रक्रिया तथा रोकथामका उपायहरूलाई नियमितरूपमा पुनर्विचार गर्ने ।

### असल अभ्यासको उदाहरण

कुनै सामाजिक सेवा सम्बन्धी एजेन्सीले समय समयमा जेष्ठ नागरिकलाई सेवाहरू, जस्तो की होम भिजिट तथा घर सरसफाई गर्ने सेवा प्रदान गर्नका लागि स्वयंसेवकहरूलाई काममा राख्दछ । सो एजेन्सीले विस्तृत लैंगिक दूर्व्यवहार विरोधी नीति विकास गरेको छ, जुन सबै फूल-टाइम तथा पार्ट-टाइम कर्मचारी, सहयोगी, तथा स्वयंसेवकहरूमा लागू हुन्छ । स्वयंसेवकहरूले स्वयंसेवक रूपमा काम थालनी गर्नुभन्दा पहिले उनीहरूले एजेन्सीको कर्मचारीद्वारा आयोजना गरिएको त्रिफिंगमा सहभागी हुनुपर्दछ । यसको अतिरिक्त, हरेक स्वयंसेवकलाई एउटा स्वयंसेवक ह्याण्डबुक (पुस्तिका) उपलब्ध गराइएको हुन्छ, जसमा एजेन्सी र स्वयंसेवकको भूमिका तथा जिम्मेवारीका साथसाथै लैंगिक दूर्व्यवहार विरोधी नीति तथा उजुरीका माध्यमहरूका बारेमा स्पष्टरूपमा लेखिएको हुन्छ । स्वयंसेवकहरूलाई उक्त पुस्तिका राम्रोसँग पढ्न तथा उनीहरूले यसको नियम तथा नियमनको पालना गर्न राजी छन् भनी देखाउनका लागि सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### पीडित व्यक्ति वा दूर्व्यवहार गरिएको व्यक्तिले के गर्नु पर्दछ ?

म कुनै विश्वविद्यालयमा दोश्रो वर्षको कानूनको एक महिला विद्यार्थी हुँ र मैले मेरो अनुभव वृद्धि गराउनका लागि कुनै कानूनी (ल) फर्ममा एउटा दश-हप्ते बिना पारिश्रमिक गृष्मकालीन (समर) इन्टर्नशीप पाएको छु । म कुनै पनि भत्ताको हकदार छैन तथा मेरो इन्टर्नशिपलाई नियमन गर्ने कुनै पनि रोजगार सम्झौता छैन । मेरो इन्टर्नशिपको दोश्रो हप्ताको दौरान, म प्यान्ट्रीमा भएको बेलामा ल फर्मको कुनै वकिल मेरो नजिक आए । उनले मेरो कम्मरमा छोए र म एकदमै आकर्षक भएको तथा मेरो जिउडाल (फिगर) राम्रो छ भने । उनले हामी कुनै रात डेटमा जान सक्ने, जस दौरान उनले मलाई व्यक्तिगतरूपमा तालिम दिन सक्ने तथा कसरी ग्राहकलाई खुशी पार्ने भन्ने टिप्सहरू मलाई दिने भन्ने कुरा बताए । के यो लैंगिक दूर्व्यवहार हो ? मैले के गर्नु पर्दछ ?

माथि उल्लेखित वकिलद्वारा गरिएको कार्य सम्भवतः लैंगिक दूर्व्यवहार हुन सक्दछ ।

- ✓ एसडिओ (SDO) मा भएको संशोधनहरूको अर्थ साझा कार्यस्थलमा इन्टर्न माथि हुने लैंगिक दूर्व्यवहार, चाहे कुनै इन्टर्न र संस्था बीच रोजगार सम्बन्धी सम्बन्ध नभएको भएता पनि गैर-कानूनी हुन्छ भन्ने हो ।
- ✓ लैंगिक दूर्व्यवहार विभिन्न स्वरूपका हुन्छन्, जस्तो की अवाञ्छनीय शारीरिक स्पर्श, कुनै व्यक्तिलाई घुरेर हेर्ने वा उसको शरिरको कुनै अंगलाई नराम्रो नजरले हेर्ने, कसैको शरीरको बारेमा टिकाटिप्पणी गर्ने, वा यौनजन्य कार्य (क्रियाकलाप) गर्ने । कुनै विवेकी (रिजनेवल) तेश्रो पक्षले सारा परिस्थितिलाई ध्यानमा राख्दै, विचार गर्दा उक्त व्यक्तिले अपमानित महसूस गरेको, हिनताबोध गरेको वा भयभित भएको भन्ने निष्कर्षमा पुग्दछ ।
- ✓ लैंगिक दूर्व्यवहार सामना गर्दा, तपाईंले दूर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति(हरू)लाई “नाई” भन्नु पर्दछ ।
- ✓ दूर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिको नाम, मिति, समय, स्थान तथा घटनाको विवरण, साक्षीहरूको विवरण (यदि छन् भने) सहित के के भएको थियो विस्तृतमा टिप्पणी गर्नुहोस् ।
- ✓ तपाईंको इन्टर्नशिप सुपरिपेक्षण गर्ने अधिकारी, विश्वविद्यालयको तपाईंको शिक्षक वा तपाईंले विश्वास गर्ने व्यक्तिसँग यस घटनाको बारेमा कुरा गर्नुहोस् ।
- ✓ ल फर्ममा उजुरी दायार गर्नुहोस् । उजुरीलाई न्यायसंगत र निष्पक्ष तरिकाले कारवाही गर्न ल फर्मलाई आग्रह गर्नुहोस् ।
- ✓ इओसीमा उजुरी दर्ता गर्नुहोस्, वा कानूनी कार्यवाही थाल्नुहोस् र जिल्ला अदालतमा हर्जानाको दाबी (क्लेम) दायर गर्नुहोस् ।

कसरी इओसी (EOC) मा पीडित वा दूर्व्यवहार झेलेको व्यक्तिले उजुरी दर्ता गर्न सक्छन् ?

चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत आफू विरुद्ध भेदभाव, दूर्व्यवहार वा गालीगलौज भएको ठान्ने जो कोहिले **लिखितमा** इओसीमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नेछन् तथा इओसीलाई निम्न मध्ये कुनै एक माध्यमबाट उजुरी बुझाउन सक्नेछन्:



हुलाक मार्फत पत्र



[इओसीको वेवसाइटमा उपलब्ध अनलाइन फाराम मार्फत](#)



फ्याक्स



इओसीको कार्यालयमा स्वयं गएर



टेलिफोन (सोधपूछका लागि मात्र)





एसएमएस (SMS) सेवा ((सुन्ने कठिनाइ/बोल्ने समस्या भएका व्यक्तिहरूले सोधपूछ गर्नको लागि मात्र)

भेदभाव-विरोधी अध्यादेशहरूसँग सम्बन्धित सोधपूछ: [अनलाइन सोधपूछ फाराम](#)

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

इओसीका सेवाहरूसँग सम्बन्धित सोधपूछ तथा उजुरी: [अनलाइन फाराम](#)

### इओसी (EOC) ले कसरी उजुरी माथि कारवाही गर्दछ ?

सोधपूछ वा उजुरी प्राप्त गरिसके पछि, इओसीले त्यसले उजुरीको सर्तहरू वा उजुरीको सीमा (श्रेसहोल्ड) पुरा गर्छ गर्दै नभनेर निश्चय गर्दछ, जस्तो की लिखितमा भए नभएको, पीडित व्यक्ति वा नीजले अख्तियारी दिएको प्रतिनिधिले दायर गरे नगरेको, तथा त्यसमा भेदभाव-विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत कुनै गैरकानूनी कार्यको आरोप भए नभएको ।

माथि उल्लेखित सर्तहरू पुरा हुने वित्तिकै, सोधपूछ वा उजुरीलाई औपचारिक उजुरीको रूपमा वर्गिकरण गरिन्छ, र त्यसलाई फलोअप गर्नका लागि तुरुन्तै मुद्दा अधिकृत (केस अफिसर) तोक्रे छ । इओसी उजुरी माथि कारवाही गर्दा, न्यायसंगत तथा निष्पक्षताका सिद्धान्तहरूलाई पालना गर्दै “पीडित-केन्द्रित” अवधारणालाई अंगीकार गर्न कटिबद्ध छ । जब कुनै उजुरीको अनुसन्धान गरिन्छ, तब इओसीले मुद्दासँग सम्बद्ध सबै जानकारीहरूलाई जाँच्ने छ तथा संलग्न सबै पक्षहरूलाई जवाफ दिने पर्याप्त अवसरहरू दिने छ । जहाँ उपयुक्त हुन्छ, त्यहाँ इओसीले पक्ष (पार्टी) हरूलाई विवाद मध्यस्तता मार्फत समाधान गर्न प्रोत्साहित गर्नेछ, जुन सम्पूर्णरूपमा स्वैच्छिक हुनेछ ।

यदि मध्यस्तता असफल भएमा, उजुरीकर्ताले प्रतिवादी विरुद्ध देवानी मुद्दा हाल्नका लागि इओसीमा कानूनी सहायताका लागि निवेदन दिन सक्नेछन् । स्थापित सिद्धान्तहरू अनुसार सहायताका सबै निवेदनहरू माथिको निर्णय इओसीको लिगल एण्ड कम्प्लेन्टस् कमिटी (कानून तथा उजुरी कमिटी) ले गर्नेछ ।

### इओसी (EOC) लाई कसरी सम्पर्क गर्ने ?

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

फ्याक्स: (852) 2511 8142

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

इमेल: [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk) (सामान्य सोधपूछका लागि मात्र)

एसएमएस (SMS) सेवा: 6972566616538 (सुन्ने कठिनाइ/बोल्ने समस्या भएका व्यक्तिहरूले सोधपुछ गर्नको लागि मात्र)

(भेदभाव-विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत भेदभाव सम्बन्धी सोधपुछ र उजुरीका लागि, कृपया माथिका अनलाइन फारामहरू प्रयोग गर्नुहोस् । )

**समान अवसर आयोग**

**अगस्त 2020**

नोट: यो पर्चा (लिफलेट) सन्दर्भको लागि मात्र हो तथा यसलाई कानूनी सल्लाहको विकल्पको रूपमा लिइनु हुँदैन ।