



IDG समूह DMCC

120 एमरात एट्रियम बिल्डिंग, शेख जायद आरडी, पीओ बक्स 50784 दुबई, युएई

समानता, विविधता र समावेशी (EDI) नीति  
(EQUALITY, DIVERSITY and INCLUSION  
(EDI) POLICY)

August 2018

संस्करण 1





## संस्करण नियन्त्रण

संस्करण	दिन	लेखक	रिलीजको लागि प्रमाणीकृत
1	AUG 18	G WINTER	



## सामग्रीको तालिका

सामग्री को तालिका

समानता, विभाजन र समावेशन (ईडीआई) नीति।

1. नीति उद्देश्य
  - 1.1 ईडीआई नीतिको लक्ष्य।
  - 1.2 आईडीजीको ईडीआईको प्रतिबद्धता।
२. ईडीआई नीति
  - 2.1 क्षमता
  - 2.2 आईडीजीको लागि चुनौती
  - 3.3 मूल्यमान्यता
3. सामान्य कथन
  - 1.1 स्कोप।
  - 2.2 अन्यायपूर्ण भेदभाव।
  - 3.3 भेदभाव र कानून।
  - 4.4 भेदभाव - मोटिभ र स्टिरियोटाइपहरू।
4. भेदभावको लागि प्राथमिक आधार।
  - 1.1 उमेर।
  - 2.2 अक्षमता ।
  - 3.3 लिंग ।
  - 4.4 जाति / जातीयता र संस्कृति।
  - 5.5 धर्म र विश्वास।
  - 6.1 यौन अभिमुखीकरण।
  - 7.7 समानता र भुक्तान।
  - 8.8 गुनासो र गुनासो ।
5. जिम्मेवारी।

## समानता, विभाजन र समावेशन (EDI) नीति

### १. नीति उद्देश्य

आईडीजी एक कार्य वातावरण हासिल गर्न प्रतिबद्ध छ जहाँ उमेर, अपाङ्गता, लिङ्ग सहित ट्रान्सजेन्डर, एचआईभी / एड्स स्थिति, वैवाहिक स्थिति सहित नागरिक साझेदारी, गर्भावस्था सहित कर्मचारीको उमेर, अपाङ्गता, प्रशिक्षण र विकासको आधारमा कुनै अनुचित भेदभाव हुँदैन। र मातृत्व, राजनीतिक राय, जाति / जातीयता, धर्म र विश्वास, यौन झुकाव, सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि, निर्वासन भएको वा नहुनेको आधारमा वा अन्य कुनै आधारमा खर्च गरिएको विश्वास, ट्रेड युनियन गतिविधि वा सदस्यता, कामको ढाँचा, निर्णय लिने सम्बन्धमा अप्रासंगिक हुन्छन्। हाम्रो EDI नीति प्रासंगिक कानूनी मापदण्डको लेखा लिन्छ। हामी लक्ष्य लिन्छौं र दुबै क्षेत्रमा यस क्षेत्रको भावनाको अनुसरण गरेर समानता कानूनको पालना गर्न र यसलाई प्रमोट गर्न। हामी अनुचित भेदभावबाट बच्न खोज्छौं जुन हामीले पहिचान गर्दछौं समानता, विविधता, समावेशीकरण र मानव अधिकारहरूको लागि बाधा हो।

हाम्रो EDI नीति प्रासंगिक कानूनी मापदण्डको लेखा लिन्छ। हामी लक्ष्य लिन्छौं र दुबै क्षेत्रमा यस क्षेत्रको भावनाको अनुसरण गरेर समानता कानूनको पालना गर्न र यसलाई प्रमोट गर्न। हामी अनुचित भेदभावबाट बच्न खोज्छौं जुन हामीले पहिचान गर्दछौं समानता, विविधता, समावेशीकरण र मानव अधिकारहरूको लागि बाधा हो।

#### 1.1 ईडीआई नीति को लक्ष्य

यस नीतिले सबै आईडीजी सुरक्षा कर्मचारीहरूलाई निर्देशन प्रदान गर्दछ कि यो कम्पनी भित्र कुनै अनुचित वा भेदभावपूर्ण व्यवहार व्यवहार गर्दैन। नीति र त्यसबाट प्रवाह हुने ब्यबहार र व्यवहारले हाम्रा ग्राहकहरूलाई देखाउँदछ कि आईडीजीले सेवा प्रदान गर्दछ जुन भेदभाव गर्दछ र ईडीआईको उत्तम मापदण्ड पूरा गर्दछ।

#### 1.2 आईडीजीको ईडीआई प्रतिबद्धता

IDG निम्न EDI उद्देश्यहरूको लागि प्रतिबद्ध गर्दछ: -

- हाम्रो काम र गतिविधिहरूमा निष्पक्ष र पूर्ण भागीदारी सक्षम गर्न विविधताको साथ रचनात्मक रूपमा बुझ्ने, मूल्यवान गर्ने र काम गर्ने।
- हाम्रो भर्ती, छनौट, प्रदर्शन व्यवस्थापन र अन्य प्रक्रियाहरूमा अनुचित भेदभाव नभएको सुनिश्चित गर्ने।

- c. समानता बढावा दिने कार्यको सुनिश्चितता गर्ने; यसले समानता स्क्रिनिंग सञ्चालन र नीति र कार्यहरूको प्रभाव मूल्यांकन र प्रगतिशील विविधता कार्य योजनाहरू समावेश गर्दछ।
- d. हामीले निष्पक्षता, मर्यादा र सम्मानका साथ काम गर्ने व्यक्तिहरूसँग व्यवहार गर्ने।
- e. अवरोधहरू हटाउन र असमानता र निराकरणमा हाम्रो भूमिका खेल्दै असमानता र न्यायसंगत भेदभावको कारण।
- f. सबै स्टाफहरू उनीहरूको व्यवहार यो नीतिसँग उपयुक्त छ भनेर सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ। हामी पनि ग्राहकहरू, ग्राहकहरू, साझेदारहरू र आपूर्तिकर्ताहरू लाई यस नीति बारे सचेत गराउनु पर्छ र यसलाई भित्र चलाउन आवश्यक छ।

## 2. EDI नीति

समानता भनेको निष्पक्ष, पक्षपात नगरी र पक्षपात नगरी मानिससँग व्यवहार गर्ने र कार्यस्थल र व्यापक समाजमा यस्तो परिस्थिति सिर्जना गर्ने कि विविधतालाई प्रोत्साहित गर्ने र मूल्यवान्करण गर्ने र मर्यादा र समावेशीकरणलाई बढावा दिन्छ।

2.1. नीति विश्वव्यापी रूपमा लागू हुन्छ तर कन्ट्री म्यानेजरहरूले यसलाई स्थानीय सर्तहरूले अनुमति दिए अनुसार व्यवस्थापन गर्न सक्दछन्। जहाँ अभ्यास र कानून अधिक विकसित र विस्तृत छन्, हामी यी पूरा गर्ने लक्ष्य राख्छौं। सबै कर्मचारीहरूलाई जेसुकै भए पनि उनीहरूको व्यवहारलाई नीतिसँग अनुरूप सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ जसले प्रत्येक व्यक्तिको मौलिक मानव अधिकारलाई समर्थन गर्दछ कि उनीहरूलाई अनुचित भेदभाव नगर्न सकिन्छ।

## 2.2 IDG को लागि चुनौती

आईडीजीले विश्वका केही सबै चुनौतीपूर्ण र गाह्रो भागहरूमा संचालन गर्दछ र मान्यता दिन्छ कि ईडीआईको लागि हाम्रो महत्वाकांक्षा र राजनीतिक, सामाजिक र सांस्कृतिक वास्तविकताहरू र हामी कहाँ काम गर्छौं त्यहाँका अपेक्षाहरू बीचमा अन्तर्निहित तनाव रहेको छ। यसका साथै, हाम्रो ग्राहकहरू प्रायः व्यक्ति र सेवाहरू प्रदान गर्ने तिनीहरूको आवश्यकतामा उच्च विशिष्ट हुन्छन्। यसले हाम्रो व्यवसायको केही पक्षहरूमा स्पष्ट पक्षपात गर्दछ, जस्तै गार्डहरू बनाउन अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय रूपमा बनाउने भारी व्याकुलता। जे होस्, हाम्रो प्रतिबद्धता अझै छ र हामी ईडीआई र सबै भन्दा राम्रो अभ्यास प्रमोट गर्न सधैं सक्रियतापूर्वक खोजी गर्नेछौं।

## 2.3 विविधता/ मूल्यवान

विविधता समावेशीको लागि अवधारणा हो र सबैको लागि सकारात्मक र अधिक सफल वातावरण सिर्जना गर्ने अवसरको अवसर हो। यो संगठनले फाइदा गर्ने अभ्यासहरू र यसमा काम गर्ने सबैले समर्थन गर्दछ। यो तथ्यलाई लेखाउँदछ कि मानिससँग धेरै समानता छ, तर लिङ्ग, उमेर, जाति / जातीयता, यौन झुकाव, शारीरिक क्षमता, मानसिक क्षमता, धर्म र विश्वास, शिक्षा, आर्थिक स्थिति, व्यक्तित्व, संचार शैली र काम गर्न दृष्टिकोण। यी भिन्नताहरूलाई बुझ्ने, मूल्याङ्कन गर्ने र प्रभावी ढङ्गले प्रबन्धन गर्दा व्यक्ति, टीम, संगठनात्मक र फराकिलो सामाजिक स्तरमा सफलतालाई बढावा दिन्छ।

## 3. सामान्य बयान

### 3.1 स्कोप

हामी सुनिश्चित गर्न प्रतिवद्ध छौं कि नीति, प्रक्रिया, दृष्टिकोण र व्यवहार जसले समानतालाई बढावा दिन्छ र समावेशी संगठनात्मक संस्कृतिमा योगदान दिन्छ।

यसमा हाम्रो भर्ती र छनौट प्रक्रियाहरू सामेल छन् जुन उमेर, अशक्तता, ट्रान्सजेन्डर र इन्टरसेक्स सहित लिङ्ग, नागरिक साझेदारी, राजनीतिक राय, जाति / जाति, धर्म र विश्वास, यौन सहित वैवाहिक स्थिति सहितको आधारमा कुनै अनुचित भेदभाव नभएको सुनिश्चित गर्नका लागि डिजाइन गरिएको हो। अभिमुखीकरण, खर्च गरिएको मान्यता, सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि, ट्रेड युनियन गतिविधि वा सदस्यता, निर्भरता, कार्य बाकी, वा कुनै अन्य अप्रासंगिक आधारहरूमा वा नहुँदाको आधारमा।

हामी हाम्रो कामको व्यवस्था, नीति र अभ्यासहरूमा उचित समायोजन गर्ने हाम्रो लक्ष्य राख्छौं जसले हाम्रो विविध श्रेणीका कर्मचारीहरू हामीसँग रोजगारी लिन, हामीलाई सेवाहरू प्रदान गर्न, हाम्रा प्रोजेक्टहरूमा, कार्यक्रमहरू, वर्गहरू र हामीले प्रशासित परीक्षा र अन्य गतिविधिहरूमा सक्षम बनाउँछन्।

हामी हाम्रो ग्राहकहरू, ग्राहकहरू र आपूर्तिकर्ताको निष्पक्ष व्यवहार गर्छौं, सम्मान र सम्मानका साथ EDI प्रति उनीहरूको फाइदाको लागि प्रतिबद्धतामा आधारित छ र सम्मान र विश्वास कमाउनका लागि वारेन्ट गर्दछौं।

### 3.2 अन्यायपूर्ण भेदभाव

न्याय संगत भेदभाव समानता, समावेशीकरण र मानव अधिकारको लागि बाधा हो र यस नीति भित्र पहिचान भएका सबै आधारमा आईडीजी भित्र अस्वीकार्य हुन्छ।

### 3.3 भेदभाव र कानून

हाम्रो व्यापक अन्तर्राष्ट्रिय प्रकृतिको बाबजुद आईडीजीको लागि प्रमुख मार्गनिर्देशन हो, मानवाधिकार ऐन 1998 जुन मानव अधिकार सम्बन्धी 1952 को तहत युरोपेली अधिवेशनलाई शामिल गर्दछ। धेरै देशहरू जसमा हामी यस अधिवेशनको सदस्यता लिन्छौं जुन धारा 14 मा तोकिएको छ, विशेष रूपमा निषेध लिंगिक, जाति, रंग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अन्य विचार, राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति, राष्ट्रिय अल्पसंख्यक, सम्पत्ति, जन्म वा अन्य स्थितिको संगति जस्ता आधारमा भेदभावको।

### 3.4 भेदभाव - मोटिभ र स्टीरियो टाइपहरू

होशियारी र जानाजानी भेदभाव हुने छैन। त्यहाँ भेदभाव गर्ने सूक्ष्म र बेहोश तरीकाहरू छन्। यी विशेष समूहको क्षमता, विशेषताहरू र चासो को बारे मा सामान्य धारणा बनाउन को लागी र आवश्यकताहरू, सर्त वा मापदण्ड लागू गर्न को लागी उनिहरू को लाभ वा हानि विशेष समूहहरू लाई ध्यान दिए बिना उत्पन्न हुन सक्छ। त्यसकारण हामीले सबै प्रकारका अनुचित भेदभाव र आवश्यकताहरू, सर्तहरू वा मापदण्डहरू त्याग्न सावधानी अपनाउनु पर्छ। भेदभाव, बहिष्कार, कही असर नहुने र बेहोस पूर्वाग्रह गर्न को लागी सावधानी अपनाउने सूक्ष्म आचरणप्रति हामी सतर्क हुनुपर्दछ।

## 4. विभेदको लागि प्राथमिक आधारहरू

IDG यसको ईडीआई नीति भित्र विशिष्ट चासोको धेरै क्षेत्रहरू छन्। त्यहाँ विविधताका 'प्राथमिक' क्षेत्रहरू छन्, नट पूर्ण सूची होईन। आईडीजीको विशिष्ट आवश्यकताहरू, ग्राहकहरू र हामी सेवाहरू प्रदान गर्ने प्रकृतिलाई ध्यानमा राख्दै, यी प्राथमिक आधारहरू कार्यान्वयन गर्न चुनौती हुन्, र केहि अवरोधहरूको साथ आउँदछ जुन अन्यथा कम खतरा, र कम तनाव वातावरणमा लागू हुँदैन। जबकि दिशानिर्देश छुट्टै नीतिहरूमा अवस्थित छ (उदाहरणका लागि भर्ती युगहरू) कर्मचारीहरू यी अवरोधहरू उचित, मूल्यवान छन् वा यस नीतिको पत्र र भावनाको उल्लंघनमा छन् कि भनेर जाँचन सधैं तयार हुनुपर्दछ। कर्मचारीहरूलाई कडाइका साथ प्रोत्साहन गरिएको छ कि छुट, संशोधन वा अन्यथा व्यवस्थापकहरूलाई पहिचान गरियो।

## 4.1 उमेर

हामी विश्वास गर्दछौं कि यो विभिन्न पुस्ता र उमेरहरूको कार्यशक्ति पाउन सकारात्मक छ। हाम्रो भर्ती नीतिले विशिष्ट भूमिकाका लागि यसमा केही अवरोधहरू लागू गर्दछ जहाँ भूमिकाको भौतिक मागहरूले यसलाई आवश्यक पार्दछ (उदाहरणका लागि सशस्त्र अन्तर्राष्ट्रिय गार्डहरू)। जहाँ कुनै अवरोधहरू लागू गरिएको छैन, त्यहाँ कुनै पूर्वनिर्धारित अवकाश उमेर छ। यसले उमेरलाई सुनिश्चित गर्न योगदान पुऱ्याउँछ यसले कम अवसरहरू निम्त्याउँदैन र हामीलाई उनीहरूको उमेरको बाबजुद सहकर्मीहरूलाई रोजगार दिन सहयोग गर्दछ। यसले समावेशीकरण र शिक्षालाई प्रोत्साहित गर्दछ जुन विभिन्न उमेरका व्यक्तिहरूसँग काम गरेर आउँदछ।

## 4.2 अशक्तता

हामी अशक्त मानिसहरू बिरुद्ध अनुचित भेदभावलाई सम्बोधन गर्न र अशक्त व्यक्तिको समावेशीकरणलाई प्रोत्साहित गर्न प्रतिबद्ध छौं। हामी अशक्ततालाई एक व्यापक अवधारणाको रूपमा पहिचान गर्दछौं जसमा शारीरिक, संज्ञानात्मक र मानसिक स्वास्थ्य मुद्दाहरू र लामो समयदेखि खडा हुने र उतार चढाव स्वास्थ्य अवस्थाहरू समावेश छन्। हामी स्वीकार गर्दछौं कि व्यक्तिहरू प्रायः उनीहरूको आफ्नै व्यक्तिगत कमजोरी वा सापेक्षिक क्षमता मार्फत असक्षम हुँदैनन्, तर साझा सामाजिक दृष्टिकोण र शारीरिक र मनोवैज्ञानिक अवरोधहरूको माध्यमबाट हुन्छन् जसको परिणामस्वरूप सीमान्तकरण र पूर्ण मानव अधिकारमा पहुँचको अभाव हुन्छ। हामी यसलाई सजिलैसँग पहिचान गर्न र यस्ता अवरोधहरू हटाएर, उचित समायोजन गरेर र अशक्तताको सामाजिक मोडेल प्रचार गरेर यसलाई सम्बोधन गर्न चाहन्छौं।

## 4.3 लिंग

हामी लैंगिक विभेदको सामना गर्न प्रतिबद्ध छौं। हाम्रो ध्यान समानता बढाउन र महिला र केटीहरूको सम्बन्धमा नाजायज भेदभाव निर्मूल गर्नमा छ, जसले विश्वव्यापी बारम्बार सामाजिक र आर्थिक असुविधा, नकारात्मक दृष्टिकोण, परायापन, दुरुपयोग र हिंसाको अनुभव गर्दछ। हामी पुरुष र केटाहरूले अनुभव गरेका असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्न पनि खोज्छौं र सुनिश्चित गर्ने तरिकाहरू खोज्छौं कि उनीहरू कामबाट वञ्चित वा बेवास्ता गरिदैन। हामी बुझ्छौं कि व्यक्तिलाई लिङ्ग पुनः नियुक्ति, वा कथित लिङ्ग पुनः नियुक्तिमा आधारित भेदभावको अधीनमा राखिएको छ, वा किनभने तिनीहरू ट्रान्सजेन्डर, इन्टरसेक्स हो वा अर्को लिङ्ग पहिचान हो जसमा लैंगिक तरलता समावेश हुन सक्छ। हामी हाम्रा सबै स्टाफलाई समान सम्मानका साथ व्यवहार गर्न खोज्छौं।



IDG सँग हाल यसको लिडगमा अपरिहार्य पूर्वाग्रह छ, अधिक संख्यामा कार्यबल पुरुषको साथ। यो ग्राहक र सर्तहरू द्वारा थोपेको आवश्यकता हो तर हाम्रो आदर्श वा यथास्थितिमा विचार गरिनु हुँदैन। जहाँ यी बाह्य अवरोधहरू लागू हुँदैन हामी लिडग समानता खोजी गर्दछौं, र लैंगिक मूलधारको प्रचार गर्न - प्रक्रिया र साधन जुन कुनै पनि लिडगको कुनै पनि स्टाफ सदस्यलाई व्यवसायको मूलधारको एक हिस्सा मानिन्छ उनीहरूलाई सबै अवसरका साथ खुला छ।

#### 4.4 जाति / जातीय र संस्कृति

हामी मान्दछौं कि जातीय भेदभाव एक जटिल घटना हो जुन जाति, राष्ट्रियता, धर्म, संस्कृति र / वा रंग र अन्य शारीरिक मार्करको आधारमा जातीय सम्बद्धतामा आधारित हुन सक्छ।

IDG को कार्य हाम्रो विभिन्न जातीय / जातीय, सांस्कृतिक समूहहरू र हामीले संलग्न गराएका समुदायहरूको मिश्रणले समृद्ध भएको छ र हामीले सिक्छौं कि एक धनी सांस्कृतिक मिश्रण र समझदारीले पारस्परिक समझदारी र आदानप्रदान गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ।

#### 4.5 धर्म र विश्वास

हामी आईडीजीमा र साथमा काम गरिरहेका कर्मचारीहरू र बाह्य सम्पर्कहरूद्वारा, र हामी सञ्चालन गरिरहेका समुदायहरूमा धर्म र विश्वासको सम्मान गर्दछौं। हामी यो सुनिश्चित गर्न कोशिस गर्छौं कि आवश्यकताहरू र प्राथमिकताहरू पूरा भएको छ। हामी प्रार्थना, ध्यान वा शान्त प्रतिबिम्ब को लागी समर्पित विश्वास वा शान्त कोठा प्रदान गर्दछौं। हामी हाम्रा सुविधाहरूको लचिलो प्रयोगको आवश्यकता अनुसार प्रावधान गर्छौं।

जहाँ अवस्थित कार्य आवश्यकताहरू छन् जुन विशेष सांस्कृतिक र धार्मिक आवश्यकताहरूसँग बाझिन सक्छ, हामी ध्यानपूर्वक विचार गर्दछौं कि यो आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्षम पार्नको लागि यी भिन्नता वा अनुकूलन गर्न व्यावहारिक छ कि छैन।

#### 4.6 यौन अभिमुखीकरण

हामी समलिंगी, उभयलिंगी र विपरीत लिंगी व्यक्तिलाई समाहित र मूल्यवान हुन सहयोग गर्न प्रतिबद्ध छौं। हामी विश्वास गर्छौं कि सबै सहकर्मीसँग आफू को हो को पक्षहरू साझेदारी गर्ने चिन्ता नगरिकन काममा आफैं बन्ने अधिकार छ। हामी लेस्बियन, समलिंगी, उभयलिंगी स्टाफ बिरुद्ध विभेद र उत्पीडनको सामना गर्न र उनीहरूको समावेशीकरणलाई समर्थन गर्न प्रतिबद्ध छौं।

हामी राम्ररी जान्दछौं कि हामीले काम गर्ने धेरै देशमा कानूनहरू र संस्कृतिहरू समलैंगिक, समलिंगी र उभयलिंगी मानिसहरूप्रति विशेष गरी प्रतिकूल छन्। यो आईडीजीको लागि विशेष चुनौती हो तर हामी सबै सहयोगीहरू र ग्राहकहरूलाई उनीहरूको यौन पहिचानको पर्वा बिना सहयोगी वातावरण प्रस्ताव गर्न चाहन्छौं।

#### 4.7 समानता र भुक्तान

IDG पुरुष र महिलाहरूको समान वेतनको सिद्धान्त प्रति प्रतिबद्ध छ। यस सन्दर्भमा "भुक्तानी" मा पारिश्रमिक मात्र नभई रोजगारका अन्य सुविधाहरू जस्तै बोनस र समय समयमा रोजगार प्याकेज भित्र उपलब्ध सुविधाहरूमा पहुँच समावेश छ।

हामीद्वारा नियोजित महिला र पुरुषहरू समान वेतन पाउने हकदार छन् यदि उनीहरूले काम गरिरहेछन् जुन यथोचित समान छ वा संस्थाको लागि समान मूल्यको हो यदि कुनै निश्चित र स्पष्ट कारणहरू छन् जुन उनीहरूको लि with्गसँग असम्बन्धित छ जसले वेतनमा कुनै भिन्नतालाई स्पष्ट पार्दछ र औचित्य प्रमाणित गर्छ। केही केसहरूमा समान काम गरिरहेका व्यक्तिहरूले जेष्ठता, वृद्धिशील बिन्दु, योग्यता र त्यस्ता अन्य कारकहरूको कारण विभिन्न वेतन प्राप्त गर्न सक्दछन्।

#### 4.8 गुनासो र गुनासोहरू

यो आशा गरिन्छ कि उजुरी सम्बन्धी मामिला अनौपचारिक रूपमा सम्भव छ, कम्तिमा पहिलो घटनामा, र वास्तवमै अनौपचारिक रूपमा समाधान गर्न सकिन्छ। कर्मचारी जो गुनासो छ प्रासंगिक सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ प्रबन्धक वा मानव संसाधन कर्मचारी। सबै उजुरीहरू विश्वासमा व्यवहार गरिनेछ। घटनामा यो विकल्प सम्भव छैन सम्भवतः सबै कर्मचारीहरू IDG को शिकायत नीति प्रक्रिया मार्फत उनीहरूका चिन्ताहरू उठाउन सक्षम छन्।

उजुरी गर्न चाहने बाह्य सम्पर्कहरूले IDG को उजुरी नीति प्रयोग गर्नुपर्दछ।

## 5 जिम्मेवारी

अभ्यासमा EDI नीति राख्नु प्रत्येक व्यक्तिगत कर्मचारीको जिम्मेवारी हो। घरबाट काम गर्नेहरू सहित सबै स्टाफहरू, पूर्ण-समय, अंशकालिक, अनिश्चित, निश्चित वा अस्थायी सम्झौताहरू, चाहे सेवाको लम्बाइको बाबजुद, नीति पालन गर्न आफ्नो पूर्ण भूमिका खेल्न जिम्मेवार छन्। यसको अर्थ नीति र यसको आवश्यकताहरूसँग परिचित हुनु र ती कार्यहरू गर्नुका साथै विवेकलाई न्यायलाई असर गर्ने अनुमति छैन भनेर सुनिश्चित गर्न दृष्टिकोणको आलोचनात्मक जाँच गर्नु हो।

यस ईडीआई नीतिको अस्तित्वले भेदभावलाई रोक्न सक्दैन। प्रत्येक व्यक्तिले सांस्कृतिक सम्बन्धसँग मिल्दोजुल्दो, सबैको मर्यादाको सम्मान गर्ने र व्यापक शब्दहरूमा व्यक्ति र संस्कृतिबीचको भिन्नतालाई महत्त्व दिने कुरा सुनिश्चित गर्न व्यक्तिगत जिम्मेवारी लिन्छ भन्ने कुरा महत्त्वपूर्ण छ। थप रूपमा, हामी अनुरूप हुनुपर्दछ र हामीले साझा गर्ने र हाम्रो सांस्कृतिक सम्बन्धको उद्देश्यहरूसँग साझा समानरूपमा निर्माण गर्न खोज्नुपर्दछ।

सबै स्टाफलाई अनुचित भेदभावले लिन सक्ने फार्महरूको बारेमा सचेत रहन, उनीहरूको बिरुद्ध सुरक्षा र अरूलाई अन्यायपूर्ण रूपमा भेदभाव गर्न सक्ने प्रभावबाट जोगिन सक्ने कुनै पनि कारवाहीबाट जोगिन सहयोग मिल्नेछ। यो सबै तहमा IDG को व्यवस्थापन मार्फत प्राप्त गरिनेछ, र सबै स्टाफलाई IDG को मानहरू, नीति बुझ्न र लागू गर्न आवश्यक छ।