



IDG समूह DMCC

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

# उत्पीड़न विरोधी र धम्की नीति

## ANTI-HARASSMENT AND BULLYING POLICY

फेब्रुअरी २०२०

संस्करण





## संस्करण नियन्त्रण

संस्करण	बितरान	लेखक	रिलीजको लागि एशटोरिज्ड
1.0	Feb 20	G WINTER	G WINTER





## सामग्रीको तालिका

### सामग्री को तालिका

1. उत्पीडन विरोधी र धम्की नीति।
2. यो नीतिको बारेमा ।
3. सतावट भनेको के हो?
4. के भइरहेको छ?
5. यदि तपाईं उत्पीडन वा धम्की दिइरहनुभएको छ भने।
6. सामेल र उनीहरूको लागि संरक्षण र समर्थन।
7. रेकर्ड राख्ने।





## एन्टी कडाइ र धम्की नीति

### 1. यो नीतिको बारेमा

IDG उत्पीडन र बदमाशी बाट मुक्त एक काम वातावरण प्रदान गर्न प्रतिबद्ध छ र सबै कर्मचारीहरू लाई व्यवहार, र सम्मान र सम्मानको साथ अरुहरूको व्यवहार सुनिश्चित गर्न।

यस नीतिले कार्यस्थल र कार्यस्थलभन्दा बाहिर हुने उत्पीडन वा बदमासीलाई कभर गर्दछ। यसले स्टाफ द्वारा दुर्व्यवहार र उत्पीडनलाई समेट्छ (जसमा परामर्शदाता, ठेकेदार र एजेन्सी कार्यकर्ताहरू समावेश हुन सक्छ) र साथै तेस्रो पक्षहरू जस्तै ग्राहकहरू, आपूर्तिकर्ताहरू वा हाम्रो परिसरमा आगन्तुकहरू द्वारा।

यो नीति कुनै पनि कर्मचारीको रोजगारीको सम्झौताको अंश होईन र हामी यसलाई कुनै पनि समयमा संशोधन गर्न सक्दछौं।

### 2. उत्पीडन भनेको के हो ?

उत्पीडन कुनै पनि अनावश्यक शारीरिक, मौखिक वा गैर मौखिक आचरण हो जुन व्यक्तिको मर्यादा उल्लंघन गर्ने वा डराउने, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, अपमानजनक वा आपत्तिजनक वातावरण सिर्जना गर्ने उद्देश्य वा प्रभाव हो। एकल घटना उत्पीडन गर्न को लागी राशि हुन सक्छ ।

यसले कसैलाई कम अनुकूल व्यवहार गर्नु पनि समावेश गर्दछ किनकि उनीहरूले विगतमा यस्तो व्यवहारमा पेश गर्न वा अस्वीकार गरे।

अवैधानिक उत्पीडनले यौन प्रकृति (यौन उत्पीडन, यौन शोषण र दुर्व्यवहार रोक्नको लागि आईडीजीको नीति हेर्नुहोस) को आचरण समावेश गर्न सक्दछ, वा यो उमेर, अशक्तता, लिङ्ग पुन नियुक्ति, वैवाहिक वा नागरिक साझेदार स्थिति, गर्भावस्था वा मातृत्व, जाति, रंग, राष्ट्रियता, जातीय वा राष्ट्रिय मूल, धर्म वा विश्वास, लिङ्ग वा यौन झुकाव। उत्पीडन अस्वीकार्य छ यदि यो यी कुनै पनि कोटीहरूमा पर्दैन भने पनि।





उत्पीडन समावेश हुन सकछ, उदाहरणका लागि:-

- a. अनावश्यक शारीरिक आचरण वा "दौडानु", छुनु, छेडनु र समातेर धक्का मार्नु।
- b. अप्रत्याशित यौन उन्नति वा सुझावपूर्ण व्यवहार (जुन उत्पीडन गर्नेले हानिकारकको रूपमा लिन सकछ)
- c. आपत्तिजनक ई-मेलहरू, पाठ सन्देशहरू वा सामाजिक मिडिया सामग्री;
- d. उपहास, नक्कल वा व्यक्तिको अक्षमतालाई बेटिलि। गर्दै व्यक्ति लक्षित "लक्षित" नभए पनि उत्पीडन हुन सकछ। उदाहरण को लागी, एक व्यक्ति विभिन्न जातीय समूह को बारे मा जातीय चुटकी द्वारा उत्पीडन हुन सकछ यदि चुटकुले आपत्तिजनक वातावरण सिर्जना गर्दछ।

### 3. बदमासी भनेको के हो?

बदमाशी गर्नु भनेको आपत्तिजनक, डराउने, द्वेषपूर्ण वा अपमानजनक व्यवहार हो जसले शक्तिको दुरुपयोग समावेश गर्दछ जसले एक व्यक्तिलाई कमजोर, दुः खी, अपमानित, कमजोर बनाउने वा धम्की दिन सकछ। शक्ति सँधै अधिकारको स्थितिमा हुनुको मतलब हुँदैन तर व्यक्तिगत शक्ति र डर वा डराउने माध्यमबाट जबरजस्ती गर्न दुवै दुबै सामेल हुन सकछ।

बदमाशीले शारीरिक, मौखिक र गैर-मौखिक आचरणको रूपमा लिन सकछ। बदमाश समावेश हुन सकछ, उदाहरण को तरीका द्वारा:

- a. शारीरिक वा मनोवैज्ञानिक खतरा;
- b. बढि निगरानी र डराउने स्तरहरूको निरीक्षण;
- c. कसैको प्रदर्शनको बारे अनुपयुक्त अपमानजनक टिप्पणीहरू;

श्रमिकको प्रदर्शन वा व्यवहारको वैधानिक, व्यावहारिक र रचनात्मक आलोचना, वा उनीहरूको रोजगारको क्रममा कामदारहरूलाई दिइएका व्यावहारिक निर्देशनहरू, उनीहरू आफैँमा बदमाशीको रूपमा हुँदैन।





#### 4. यदि तपाईं उत्पीडन वा धम्की भइरहेको छ भने

यदि तपाईं उत्पीडन वा दमन गरिएको छ भने, विचार गर्नुहोस् कि तपाईं जिम्मेवार व्यक्तिसँग अनौपचारिक रूपमा समस्या खडा गर्न सक्षम हुनुहुन्छ जस्तो लाग्छ। तपाईंले उनीहरूलाई स्पष्टसँग बुझाउनु पर्छ कि उनीहरूको व्यवहार स्वागत योग्य छैन वा तपाईंलाई असजिलो बनाउँदछ। यदि यो अत्यन्त गाह्रो वा अप्ठ्यारो हो भने, तपाईंले आफ्नो मनोनीत स्थानीय प्रतिनिधिसँग कुरा गर्नु पर्छ, जसले औपचारिक वा अनौपचारिक रूपमा मुद्दा सुल्झाउन गोप्य सल्लाह र सहयोग प्रदान गर्न सक्छ। यदि अनौपचारिक कदमहरू उपयुक्त छैनन्, वा सफल भएन भने, तपाईंले यो मुद्दा हाम्रो गुनासो प्रक्रिया अन्तर्गत औपचारिक रूपमा उठाउनु पर्छ।

एकपटक छानबिन पूरा भएपछि हामी तपाईंलाई हाम्रो निर्णय बारे सूचित गर्नेछौं। यदि हामी विचार गर्दछौं कि तपाईंले कुनै कर्मचारी द्वारा दुर्व्यवहार भोग्नु परेको छ वा बदमाश गरिएको छ भने, यो विषय अनुशासन प्रक्रिया अन्तर्गत सम्भावित कुव्यवहार वा घोर कुप्रथाको मामलाको रूपमा व्यवहार गरिनेछ। यदि उत्पीडन वा बदमाश तैस्रो पक्ष हो जस्तै ग्राहक वा अन्य आगन्तुकहरू, हामी के सोच्दछौं कि कुन समस्याहरूसँग व्यवहार गर्न उपयुक्त हुन्छ। तपाईंको गुनासो सम्हाले पनि वा नहोस्, हामी तपाईं र सम्बन्धित व्यक्तिबीचको कुनै पनि चलिरहेको सम्बन्ध व्यवस्थापन गर्ने उत्तम निर्णय गर्नेछौं।

#### 5. सम्मेलितहरूका लागि संरक्षण र समर्थन

कर्मचारीहरू जो गुनासो गर्दछन् वा कुनै पनि छानबिनमा राम्रो विश्वासमा भाग लिन्छन् परिणाम स्वरूप कुनै प्रकारको बदला लिन वा पीडित हुनु पर्दैन। जो कोहीले यस तरीकाले कसैको विरुद्ध बदला लिने वा पीडित भएको भेट्टाएमा हाम्रो अनुशासनात्मक प्रक्रियाअन्तर्गत अनुशासनात्मक कारवाही हुनेछ।

#### 6. स्थानीय प्रतिनिधि

आईडीजीको देश ब्यवस्थापन टोलीले एक घटना रिपोर्ट गर्न को लागी वा सल्लाह माग्ने सबै कर्मचारीहरू लाई सम्पर्क बिन्दु प्रदान गर्न प्रत्येक देश मा एक तटस्थ र उद्देश्य प्रतिनिधि को लागी नियुक्त गर्दछ। सम्पर्कका थप पोइन्टहरू ती स्थानहरूमा नियुक्त हुन सक्छन् जहाँ देश प्रतिनिधि पहुँच गर्न सम्भव छैन। प्रतिनिधिलाई कुनै पनि गुनासो सुन्ने र व्यवहार गर्ने आरोप लगाइन्छ, र यस नीतिको धारा per अनुसार कुनै पनि घटना गोप्य राख्नु पर्छ।

#### 7. रेकर्ड राख्ने

एक कर्मचारी द्वारा वा एक उजुरी को बारे मा जानकारी कर्मचारीको फाइल फाइल मा राख्न सकिन्छ, परिणाम को एक रेकर्ड को साथ र प्रक्रियामा संकलित कुनै नोट वा अन्य कागजात।

