



IDG समूह DMCC



1405 JBC 5, क्लस्टर W, Jumeriah Lakes Towers, PO Box 50784, Dubai, UAE

समानता, विविधता र समावेशीकरण (EDI) नीति

फेब्रुअरी २०२२

संस्करण २

संस्करण नियन्त्रण

संस्करण	जारी मिति	लेखक	रिलीजको लागि अधिकृत
1	अगस्ट १८	जी विन्टर	
2	फेब्रुअरी २२	जे PLETT	

सामग्रीको तालिका

IDG समूह DMCC.....	1
समानता, विविधता र समावेशीकरण.....	1
समानता, विविधता र समावेशीकरण (EDI) नीति.....	4
1. नीति को उद्देश्य	4
2. IDG को प्रतिबद्धता EDI	5
2.1. उपयुक्तता	5
2.2. IDG को लागि चुनौती	6
3. मूल्याङ्कन गर्दै विविधता	4
3.1. उमेर	6
3.2. अपाङ्गता	7
3.3. लिङ्ग	5
3.4. जात/जाति र संस्कृति	5
4. भेदभाव	6
5. भर्ती र चयन	7
6. अपाङ्गताहरू	7
7. अंशकालिक र निश्चित अवधिको काम	7
8. यस नीतिको उल्लङ्घन	8
9. जिम्मेवारीहरू	8
10. समान तलब नीति	8

समानता, विविधता र समावेशीकरण (EDI) नीति

समानता भनेको मानिसहरूलाई निष्पक्ष र पूर्वाग्रह बिना व्यवहार गर्ने तथा कार्यस्थल र बृहत् समाजमा विविधतालाई प्रोत्साहन र मूल्यवान गर्ने र मर्यादा/समावेशलाई बढावा दिने अवस्था सिर्जना गर्नु हो।

IDG आफ्नो कार्य स्थल को वातावरण तेस्तो बनाउन प्रतिबद्ध छ जहाँ अवसरको समानता साथै जातीय, लिङ्ग, गर्भावस्था र मानवत्व, वैवाहिक वा नागरिक साझेदारी स्थिति, लिङ्ग पुनः नियुक्ति, असक्षमता, धर्म वा विश्वास, उमेर वा यौन झुकावको आधारमा गैरकानूनी भेदभाव हुनेछैन। IDG सबै प्रकारका भेदभावहरूको सक्रिय रूपमा विरोध गर्ने र सबै कर्मचारीहरू र ग्राहकहरूलाई सम्मान र मर्यादाका साथ व्यवहार गर्ने कुरामा प्रतिबद्ध छ।

समानतालाई बढावा दिने र समावेशी संगठनात्मक संस्कृतिमा योगदान गर्ने नीतिहरू, प्रक्रियाहरू, मनोवृत्ति र व्यवहारहरू सुनिश्चित गर्न हामी प्रतिबद्ध छौं। हामी हाम्रो काम गर्ने व्यवस्था, नीति र अभ्यासहरूमा उचित समायोजन गर्ने लक्ष्य राख्छौं जसले हाम्रा विविध दायराका कर्मचारीहरूलाई हामीसँग रोजगारी लिन र जारी राख्न सक्षम बनाउँछ।

हाम्रा ग्राहकहरू, उपभोक्ता, र आपूर्तिकर्ताहरूलाई तिनीहरूको फाइदाको लागि EDI प्रति हाम्रो प्रतिबद्धताको आधारमा र तिनीहरूको सम्मान र विश्वास कमाउन र वारेन्टी गर्न, हामी निष्पक्ष रूपमा व्यवहार गर्न प्रतिबद्ध छौं।

हाम्रो EDI नीतिले सान्दर्भिक कानूनी मापदण्डहरूलाई ध्यानमा राख्छ। हामी यस क्षेत्रमा पत्र र भावना दुवै पछ्याएर समानता कानूनको पालना र प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष्य राख्छौं। हामी अनुचित भेदभाव हुन नदिन प्रयास गर्छौं जुन हामीले समानता, विविधता, समावेशी र मानव अधिकारको बाधक हो भनेर बुझ्छौं।

1. नीति उद्देश्य

कम्पनी भित्र कुनै पनि अनुचित वा भेदभावपूर्ण अभ्यासहरू सञ्चालन नहुने सुनिश्चित गर्न सबै IDG सुरक्षा कर्मचारीहरूलाई

निर्देशन दिन।

सबै प्रकारका गैरकानूनी भेदभाव रोक, कम गर्न र बन्द गर्न।

भर्ना, बढुवा, तालिम, विकास, मूल्याङ्कन, लाभ, तलब, रोजगारीका सर्तहरू, रिडन्डन्सी र बर्खास्तीहरू, क्षमता, योग्यता, अनुभव, सीप र उत्पादकत्वको आधारमा निर्धारण गर्ने सुनिश्चित गर्ने।

नीति र यसबाट प्रवाह हुने दृष्टिकोण, व्यवहार र अभ्यासहरूले हाम्रा ग्राहकहरूलाई IDG ले भेदभाव नगर्ने र समानता, विविधता र समावेशीकरणको उच्चतम मापदण्डहरू पूरा गर्दै सेवा प्रदान गर्ने कुरा पनि दसौँदछ

2. IDG को प्रतिबद्धता EDI

IDG निम्न EDI उद्देश्यहरू पूरा गर्न प्रतिबद्ध छ :

- हाम्रो काम र गतिविधिहरूमा निष्पक्ष र पूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्न, विविधताको साथ बुझ्ने, मूल्याङ्कन गर्ने र रचनात्मक रूपमा काम गर्ने
- हाम्रो भर्ती, छनोट, कार्यसम्पादन व्यवस्थापन र अन्य प्रक्रियाहरूमा कुनै अनुचित भेदभाव छैन भनी सुनिश्चित गर्न
- समानता प्रवर्द्धन गर्ने कार्य सुनिश्चित गर्न जसमा समानता स्क्रिनिङ र नीति साथै कार्यहरूको प्रभाव मूल्याङ्कन र प्रगतिशील विविधता कार्य योजनाहरू समावेश गर्न ।
- हामीले काम गर्ने व्यक्तिहरूसँग निष्पक्ष, मर्यादित र सम्मानका साथ व्यवहार गर्न
- बाधाहरू हटाउन र असमानता र अनुचित भेदभावको कारणले हुने असन्तुलनलाई हटाउन हाम्रो भूमिका खेल्न

सबै कर्मचारीहरूले उनीहरूको व्यवहार यस नीति अनुरूप छ भनी सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ। हामी हाम्रा ग्राहकहरू, उपभोक्ता , साझेदारहरू र आपूर्तिकर्ताहरूलाई यस नीति भित्र रही काम गर्दै यस नीतिको बारेमा सचेत गरौंन आवश्यक छ।

2.1. उपयुक्तता

यो नीति विश्वव्यापी रूपमा लागू हुन्छ तर देशका प्रबन्धकहरूले स्थानीय परिस्थितिले अनुमति दिएअनुसार यसलाई

व्यवस्थापन गर्नुपर्छ। जहाँ अभ्यास र कानून अधिक विकसित र व्यापक छन्, हामी यो निति पूरा गर्ने लक्ष्य राख्छौं। सबै कर्मचारीहरूले, कुनै पनि कुरामा, प्रत्येक व्यक्तिको आधारभूत मानव अधिकारलाई समर्थन गर्ने साथै यस नीतिसँग अनुचित व्यवहार नगर्ने सुनिश्चित गर्न आवश्यक छ।

2.2. IDG को लागि चुनौती

IDG ले प्रयाजसो संसारको सबैभन्दा चुनौतीपूर्ण र कठिन भागहरूमा काम गर्छ र EDI को लागि हाम्रो महत्वाकांक्षा र हामी काम गर्ने ठाउँको राजनीतिक, सामाजिक र सांस्कृतिक वास्तविकता र अपेक्षाहरू बीचको अन्तर्निहित तनाव छ भन्ने कुरा आत्मासाथ गर्दछ। यसबाहेक, हाम्रा ग्राहकहरू प्रायः हामीले प्रदान गर्ने मानव श्रोत र सेवाहरूको लागि उनीहरूको आवश्यकताहरूमा स्पष्ट हुन्छन्। यसले हाम्रो व्यवसायका केही क्षेत्रहरूमा स्पष्ट पूर्वाग्रह निम्त्याउँछ, जस्तै अधिल्लो सैन्य वा पुलिस सेवामा अनुभवी गार्डहरूको आवश्यकता, जसको मतलब तिनीहरू लगभग अनिवार्य रूपमा पुरुष गार्डहरू हुनुपर्दछ, अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय दुवै। जे होस्, हाम्रो प्रतिबद्धता हामी सधैं सक्रिय रूपमा EDI र उत्कृष्ट अभ्यासलाई बढावा दिन खोज्नेछौं भन्ने कुरा माँ रहन्छ।

3. मूल्याङ्कन गर्दै विविधता

विविधता समावेशीता र अवसरको अवधारणा हो जसले सबैका लागि सकारात्मक र थप सफल वातावरण सिर्जना गर्न खोज्छ। यो संगठन र यसमा काम गर्ने सबैलाई फाइदा हुने अभ्यासहरूद्वारा सपोर्टेड छ। लिङ्ग, उमेर, जात/जाति, यौन झुकाव, शारीरिक क्षमता, मानसिक क्षमता, धर्म र विश्वास, शिक्षा, आर्थिक हैसियत, व्यक्तित्व लगायतका (तर एकलै होइन) धेरै क्षेत्रहरूमा मानिसहरूमा धेरै समानता का साथै भिन्नता पनि छ भन्ने तथ्यलाई यसले आत्मसाथ गर्दछ। यी भिन्नताहरूलाई बुझ्ने, मूल्याङ्कन गर्ने र प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्नले व्यक्तिगत, टोली, संगठनात्मक र व्यापक सामाजिक स्तरमा सफलता बढाउन मद्दत गर्छ।

3.1. उमेर

हामी विभिन्न पुस्ता र उमेरका कार्यबल हुनु सकारात्मक हो भन्ने विश्वास गर्छौं। हाम्रो भर्ती नीतिले विशेष भूमिकाका लागि यसमा केही सर्तहरू लागू गर्दछ जहाँ भूमिकाको भौतिक मागहरूले ती सर्तहरू आवश्यक पारेको दसौँछ (जस्तै सशस्त्र अन्तर्राष्ट्रिय गार्डहरू)। जहाँ कुनै सर्तहरू लागू गरिएको छैन, त्यहाँ कुनै पूर्वनिर्धारित अवकाश उमेर छैन। यसले बुढ्यौलीले

अवसरहरूलाई कम गर्न नदिने सुनिश्चित गर्न योगदान पुऱ्याउँछ र हामीलाई सहकर्मीहरूलाई उनीहरूको उमेरको पर्वाह नगरी रोजगारी दिन मद्दत गर्दछ। यसले समावेशीकरण र विभिन्न उमेरका मानिसहरूसँग काम गर्दा प्राप्त हुने सिकाइलाई बढावा दिन्छ।

3.2. अपाङ्गता

हामी अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू विरुद्धको अन्यायपूर्ण भेदभावलाई सम्बोधन गर्न र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समावेशीकरणलाई प्रवर्द्धन गर्न प्रतिबद्ध छौं। हामी शारीरिक, संज्ञानात्मक र मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरू र दीर्घकालीन र अस्थिर स्वास्थ्य अवस्थाहरू समावेश गर्ने एक व्यापक अवधारणाको रूपमा अपाङ्गतालाई मान्यता दिन्छौं। हामी स्वीकार गर्छौं कि मानिसहरू प्रायः आफ्नो व्यक्तिगत कमजोरी वा सापेक्षिक क्षमता मार्फत अपाङ्गता भएका छैनन्, तर साझा सामाजिक मनोवृत्ति र शारीरिक र मनोवृत्ति अवरोधहरू मार्फत अपाङ्ग भएका छन् जसको परिणाम सीमान्तीकरण र पूर्ण मानव अधिकारहरूमा पहुँचको कमी हुन्छ। हामी सचेत रूपमा त्यस्ता अवरोधहरू पहिचान गरी हटाउन, उचित समायोजन गरेर र अपाङ्गताको सामाजिक मोडेललाई प्रवर्द्धन गरेर यसलाई सम्बोधन गर्न चाहन्छौं।

3.3. लिङ्ग

हामी लैङ्गिक भेदभावको सामना गर्न प्रतिबद्ध छौं। हाम्रो फोकस समानता प्रवर्द्धन गर्न र विश्वव्यापी रूपमा सामाजिक र आर्थिक असन्तुलन, नकारात्मक मनोवृत्ति, अलगाव, दुर्व्यवहार र हिंसाको अनुभव गर्ने महिला र केटीहरूको सम्बन्धमा अनुचित भेदभाव उन्मूलनमा छ। हामी पुरुष र केटाहरूले अनुभव गरेका असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्न पनि खोज्छौं, र उनीहरूलाई हामीले गर्ने कामबाट बञ्चित वा बहिष्कृत नगर्ने सुनिश्चित गर्ने तरिकाहरू खोज्छौं। हामी मान्दछौं कि मानिसहरूलाई तिनीहरूको लिङ्ग पुनः नियुक्ति, वा लिङ्ग पुनः नियुक्तिको आधारमा, वा तिनीहरू ट्रान्सलिङ्गी, अन्तरलिङ्गी वा लिङ्ग तरलता समावेश हुन सक्ने अर्को लिङ्ग पहिचान भएका कारणले भेदभावको शिकार भएका छन्। हामी हाम्रा सबै कर्मचारीहरूलाई समान सम्मानका साथ व्यवहार गर्न चाहन्छौं।

IDG सँग हाल यसको लैङ्गिक संरचनामा अपरिहार्य पूर्वाग्रह छ, जसमा अधिकांश कार्यबल पुरुष छन्। यो ग्राहकहरू र सर्तहरूको आवश्यकता हो तर यसलाई हाम्रो मानक वा यथास्थिति बढी सोच मानिनु हुँदैन। जहाँ यी बाह्य बाधाहरू लागू हुँदैनन्, हामी लैङ्गिक समानता खोज्छौं, र लैङ्गिक मुख्य प्रवाहलाई प्रवर्द्धन गर्न - प्रक्रिया र माध्यम जसद्वारा कुनै पनि लिङ्गका कुनै पनि कर्मचारी सदस्यलाई व्यवसायको मूलधारको हिस्सा मानिन्छ र तिनीहरूका लागि संपूर्ण अवसरहरू खुला हुनेछ ।

3.4. जात/जाति र संस्कृति

भेदभाव जानीजानी र जानाजानी हुन्छ भन्ने छैन। त्यहाँ भेदभाव गर्ने सूक्ष्म र अचेतन तरिकाहरू छन्। यी कुनै विशेष समूहको क्षमता, विशेषता र हितका बारेमा सामान्य अनुमान लगाउने र विशेष समूहलाई फाइदा वा बेफाइदा गर्ने कुरालाई विचार नगरी आवश्यकताहरू, सर्तहरू वा मापदण्डहरू लागू गर्दा उत्पन्न हुन सक्छन्। त्यसैले हामीले सबै प्रकारका अनुचित भेदभाव र आवश्यकताहरू, सर्तहरू वा मापदण्डहरूबाट बच्न सावधानी अपनाउन आवश्यक छ। हामी भेदभाव, बहिष्कार, डिमोटिभेशनमा परिणत हुने सूक्ष्म व्यवहारहरूप्रति सतर्क हुनुपर्दछ र अंजान पूर्वाग्रहप्रति सतर्क रहनुपर्छ।

3.5. धर्म र आस्था

हामी कर्मचारी र IDG मा काम गर्ने बाह्य सम्पर्कहरू, र हामीले सञ्चालन गर्ने समुदायहरूमा रहेका धर्महरू/विश्वासहरूको कदर र सम्मान गर्छौं। हामी आवश्यकता र प्राथमिकताहरू पूरा भएको सुनिश्चित गर्न प्रयास गर्छौं। हामी प्रार्थना, ध्यान वा शान्त प्रतिबिम्बको लागि समर्पित विश्वास वा शान्त कोठा प्रदान गर्दछौं। हामी आवश्यकता अनुसार हाम्रा सुविधाहरूको लचिलो प्रयोग गर्ने बातावरण को व्यवस्था गर्छौं।

विशेष सांस्कृतिक र धार्मिक आवश्यकताहरूसँग द्वन्द्व हुन सक्ने विद्यमान कार्य आवश्यकताहरू भएमा, आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्षम बनाउन यी भिन्नता वा अनुकूलन गर्न उचित रूपमा व्यावहारिक छ कि छैन भनेर हामी ध्यानपूर्वक विचार गर्छौं।

3.6. यौन अभिमुखीकरण

हामी लेस्बियन, समलिङ्गी, उभयलिंगी र हेटेरोसेक्सुअल मानिसहरूलाई समावेश र मूल्यवान महसुस गर्न समर्थन गर्न प्रतिबद्ध छौं। हामी विश्वास गर्छौं कि सबै सहकर्मीहरूलाई तिनीहरूको हुन् भन्ने पक्षहरू साझा गर्ने बारे चिन्ता नगरी काममा आफैं बस्ने अधिकार छ। हामी लेस्बियन, समलिङ्गी, उभयलिंगी कर्मचारीहरू विरुद्ध हुने भेदभाव र उत्पीडनको सामना गर्न र उनीहरूको समावेशलाई समर्थन गर्न प्रतिबद्ध छौं।

हामी राम्ररी जान्दछौं कि हामीले काम गर्ने धेरै देशका कानून र संस्कृतिहरू विशेष गरी लेस्बियन, समलिङ्गी र उभयलिंगी मानिसहरूप्रति शत्रुतापूर्ण छन्। यो IDG को लागि एक विशेष चुनौती हो, तर हामी सबै सहकर्मी र ग्राहकहरूलाई उनीहरूको यौन पहिचान को परवाह नगरी सहयोगी वातावरण प्रदान गर्न खोज्छौं।

4. भेदभाव

भेदभाव होशियारी र जानाजानी हुन्छ भन्ने छैन। त्यहाँ भेदभाव गर्ने सूक्ष्म र अचेतन तरिकाहरू छन्। यी कुनै विशेष समूहको क्षमता, विशेषता र हितका बारेमा सामान्य अनुमान लगाउने र विशेष समूहलाई फाइदा वा बेफाइदा गर्ने कुरालाई विचार नगरी आवश्यकताहरू, सर्तहरू वा मापदण्डहरू लागू गर्दा उत्पन्न हुन सक्छन्। त्यसैले हामीले सबै प्रकारका अनुचित भेदभाव र आवश्यकताहरू, सर्तहरू वा मापदण्डहरूबाट बच्न सावधानी अपनाउन आवश्यक छ। हामी भेदभाव, बहिष्कार, डिमोटिभेशनमा परिणत हुने सूक्ष्म व्यवहारहरूप्रति सतर्क हुनुपर्दछ र बेहोश पूर्वाग्रहप्रति सतर्क रहनुपर्छ।

तपाईंले वर्तमान र पूर्व कर्मचारीहरू, जागिर आवेदकहरू, ग्राहकहरू, उपभोक्ताहरू, आपूर्तिकर्ताहरू र आगन्तुकहरू सहित अन्य व्यक्तिहरू विरुद्ध गैरकानूनी रूपमा भेदभाव वा उत्पीडन गर्नु हुँदैन। यो कार्यस्थलमा, कार्यस्थल बाहिर (ग्राहक, आपूर्तिकर्ता वा अन्य कार्य-सम्बन्धित सम्पर्कहरूसँग व्यवहार गर्दा वा कार्य पोशाक लगाएको बेला), र कार्य-सम्बन्धित यात्राहरू वा सामाजिक घटनाहरू सहित कार्यक्रमहरूमा लागू हुन्छ।

निम्न प्रकारका भेदभावहरू यस नीति अन्तर्गत निषेधित छन् र गैरकानूनी छन्:

प्रत्यक्ष भेदभाव : संरक्षित विशेषताको कारण कसैलाई कम अनुकूल व्यवहार गर्ने। उदाहरणका लागि, जागिरको आवेदकलाई उनीहरूको धार्मिक विचारहरूको कारण वा तिनीहरू समलिङ्गी हुन सक्ने कारणले अस्वीकार गर्ने।

अप्रत्यक्ष भेदभाव: एक प्रावधान, मापदण्ड वा अभ्यास जुन सबैलाई लागू हुन्छ तर एक विशेष संरक्षित विशेषता भएका व्यक्तिहरूलाई अरुभन्दा बढी असर गर्छ र उचित हुँदैन। उदाहरणका लागि, पार्ट-टाइमको सट्टा पूर्ण-समय काम गर्न आवश्यक हुँदा महिलाहरूलाई प्रतिकूल असर पार्छ किनभने तिनीहरूसँग सामान्यतया पुरुषहरू भन्दा बढी बाल हेरचाह प्रतिबद्धताहरू हुन्छन्। यस्तो आवश्यकता भेदभावपूर्ण हुनेछ जबसम्म यो जायज हुन सक्दैन।

उत्पीडन: यसले यौन उत्पीडन र सुरक्षित विशेषतासँग सम्बन्धित अन्य अनावश्यक आचरण समावेश गर्दछ, जसमा कसैको मर्यादा हनन गर्ने वा उनीहरूका लागि डराउने, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक वा आपत्तिजनक वातावरण सिर्जना गर्ने उद्देश्य वा प्रभाव हुन्छ। उत्पीडनलाई हाम्रो विरोधी उत्पीडन र धम्की नीतिमा थप व्यवहार गरिएको छ।

पीडित: भेदभाव वा उत्पीडनको बारेमा गुनासो गरेको वा समर्थन गरेको कसैको विरुद्ध प्रतिशोध।

असक्षमता भेदभाव: यसमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष भेदभाव, असक्षमताको प्रभावको कारणले कुनै पनि अनुचित कम अनुकूल उपचार,

र असक्षमताको कारणले हुने हानिहरूलाई कम गर्न उचित समायोजन गर्न असफलता समावेश गर्दछ।

5. भर्ती र चयन

- a) भर्ती, पदोन्नति र अन्य छनोट अभ्यासहरू जस्तै रिडन्डन्सी छनोटहरू योग्यताको आधारमा, भेदभावबाट बच्ने वस्तुगत मापदण्डहरू विरुद्ध सञ्चालन गरिनेछ। सम्भव भएमा एकभन्दा बढी व्यक्तिद्वारा सर्टलिस्टिङ गर्नुपर्छ।
- b) रिक्त पदहरू सामान्यतया श्रम बजारको विविध खण्डमा विज्ञापन गरिनु पर्छ। विज्ञापनहरूले स्टिरियोटाइपिङ वा शब्दहरू प्रयोग गर्नबाट जोगिनुपर्छ जसले विशेष समूहहरूलाई आवेदन गर्न निरुत्साहित गर्न सक्छ।
- c) जागिर आवेदकहरूलाई प्रश्नहरू सोध्नु हुँदैन जसले संरक्षित विशेषताको आधारमा भेदभाव गर्ने इरादा सुझाव दिन सक्छ। उदाहरणका लागि, आवेदकहरूलाई उनीहरू गर्भवती वा बच्चा जन्माउने योजनामा छन् भनी सोध्नु हुँदैन।
- d) कानून द्वारा अनुमति दिइएको धेरै सीमित परिस्थितिहरूमा बाहेक, जागिरको प्रस्ताव गर्नु अघि जागिरका आवेदकहरूलाई स्वास्थ्य वा असक्षमताको बारेमा सोध्नु हुँदैन: उदाहरणका लागि, आवेदकले कामको आन्तरिक भाग प्रदर्शन गर्न सक्छ भनेर जाँच गर्न (कुनै पनि उचित समायोजनको खातामा लिने), वा असक्षमताको कारण अन्तर्वार्तामा कुनै समायोजन आवश्यक पर्न सक्छ कि भनेर हेर्ने। आवश्यक भएमा, सन्तोषजनक मेडिकल जाँचमा रोजगार प्रस्तावहरू सशर्त बनाउन सकिन्छ। स्वास्थ्य वा असक्षमता प्रश्नहरू समान अवसरहरूको अनुगमन फारमहरूमा समावेश गर्न सकिन्छ, जुन चयन वा निर्णय गर्ने उद्देश्यका लागि प्रयोग गर्नु हुँदैन।

6. अपाङ्गताहरू

यदि तपाईं असक्षम हुनुहुन्छ वा असक्षम हुनुभयो भने, हामी तपाईंलाई तपाईंको अवस्था बारे हामीलाई बताउन प्रोत्साहन दिन्छौं ताकि हामी कुन उचित समायोजन वा समर्थन उपयुक्त हुन सक्छ भनेर विचार गर्न सक्छौं।

7. अंशकालिक र निश्चित अवधिको काम

अंश-समय र निश्चित-अवधिका कर्मचारीहरूलाई तुलनात्मक पूर्ण-समय वा स्थायी कर्मचारीहरू जस्तै व्यवहार गरिनुपर्छ र फरक-फरक व्यवहार न्यायोचित नभएसम्म कम अनुकूल सर्त र सर्तहरूको आनन्द लिनुपर्छ।

8. यस नीतिको उल्लङ्घन

हामी यस नीतिको उल्लङ्घनमा कडा दृष्टिकोण लिन्छौं, जुन हाम्रो अनुशासनात्मक प्रक्रिया अनुसार व्यवहार गरिनेछ। जानाजानी भेदभावका गम्भीर मामिलाहरू घोर दुराचारको रूपमा परिणत हुन सक्छ जसको कारण बर्खास्त हुन्छ।

यदि तपाईं विश्वास गर्नुहुन्छ कि तपाईंले भेदभाव भोग्नु भएको छ भने तपाईंले हाम्रो गुनासो प्रक्रिया मार्फत तपाईंको पर्यवेक्षक वा मानव संसाधनलाई मुद्दा उठाउन सक्नुहुन्छ। उजुरीहरूलाई विश्वासमा लिइनेछ र उपयुक्त रूपमा छानबिन गरिनेछ।

भेदभावको बारेमा गुनासो गरेमा तपाईं पीडित हुनु वा बदला लिनु हुँदैन। यद्यपि, जानाजानी र खराब विश्वासका साथ झूटा आरोप लगाउनुलाई दुर्व्यवहारको रूपमा व्यवहार गरिनेछ र हाम्रो अनुशासनात्मक प्रक्रिया अन्तर्गत कारवाही गर्न सकिन्छ।

9. जिम्मेवारीहरू

EDI नीतिलाई व्यवहारमा ल्याउनु प्रत्येक कर्मचारीको जिम्मेवारी हो। घरबाट काम गर्नेहरू सहित, पूर्ण-समय, अंश-समय, अनिश्रित, निश्चित वा अस्थायी अनुबंधहरूमा, सेवाको लम्बाइको पर्वाह नगरी सबै कर्मचारीहरू नीतिको पालनामा आफ्नो पूर्ण भूमिका खेल्न जिम्मेवार छन्। यसको अर्थ नीति र यसका आवश्यकताहरूसँग परिचित हुनु र तिनीहरूलाई कार्यान्वयन गर्नु, साथै भेदभावले निर्णयलाई असर गर्न नदिने भनी सुनिश्चित गर्न मनोवृत्तिको समीक्षा गर्नु हो।

यो EDI नीतिको अस्तित्व आफैले भेदभाव रोक्न सक्दैन। यो महत्त्वपूर्ण छ कि कार्य वातावरण, सांस्कृतिक सम्बन्ध संग सुसंगत, सबैको मर्यादाको सम्मान गर्दछ र व्यापक रूपमा, मानिसहरू र संस्कृतिहरू बीच अवस्थित भिन्नताहरूको मूल्याङ्कन गर्न मद्दत गर्न सबैले व्यक्तिगत जिम्मेवारी लिन्छ। थप रूपमा, हामीले साझा गर्ने र हाम्रा सांस्कृतिक सम्बन्धहरूका उद्देश्यहरूसँग समानतामा रहेको कुरामा हामी अटुट हुनुपर्छ र निर्माण गर्न खोज्नुपर्छ।

सबै कर्मचारीहरूलाई अनुचित भेदभावले लिन सक्ने रूपहरू बारे सचेत हुन, तिनीहरूबाट जोगाउन र अरूलाई अनुचित रूपमा भेदभाव गर्न प्रभाव पार्न सक्ने कुनै पनि कार्यबाट बच्न सहयोग गरिनेछ। यो सबै स्तरहरूमा IDG को व्यवस्थापन मार्फत हासिल गरिनेछ, र सबै कर्मचारीहरूले IDG को मूल्य र नीतिहरू बुझ्न र कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ।

10. समान तलब नीति

IDG पुरुष र महिलाको लागि समान वेतनको सिद्धान्तमा प्रतिबद्ध छ। यस सन्दर्भमा "भुक्तानी" मा पारिश्रमिक मात्र नभई

रोजगारीका अन्य लाभहरू जस्तै बोनस र समय-समयमा रोजगार प्याकेज भित्र उपलब्ध गराइने सुविधाहरूको पहुँच पनि समावेश छ।

हामी द्वारा कार्यरत महिला र पुरुषहरूले समान रूपमा समान काम वा संस्थाको लागि समान मूल्यको काम गरिरहेका छन् भने तिनीहरूको लिंगसँग असंबद्ध विशिष्ट र स्पष्ट कारणहरू छन् जसले तलबमा कुनै भिन्नताको व्याख्या र औचित्य प्रमाणित गर्दछ। कतिपय अवस्थामा, समान काम गर्ने व्यक्तिहरूले वरिष्ठता, वृद्धि अंक, योग्यता र अन्य यस्ता कारकहरूको कारण फरक पारिश्रमिक प्राप्त गर्न सक्छन्।

तपाईंले IDG को गुनासो प्रक्रिया मार्फत यस नीति अन्तर्गत आफ्नो तलब र यसको मूल्याङ्कन सम्बन्धी कुनै पनि प्रश्न वा गुनासो उठाउनु पर्छ।