Acas कैसे मदद कर सकती है

क्लेम–पूर्व सुलह की व्याख्या

सूचित करना

सलाह देनी

प्रशिक्षित करना

आपके साथ काम करना

सूचित करना

सलाह देनी

प्रशिक्षित करना

आपके साथ काम करना

Acas सुलह

Acas एक सार्वजनिक रूप से धन प्राप्त करने वाला स्वतंत्र संगठन है। हमारा काम है अच्छे रोज़गार संबंधों को प्रोत्साहित करना।

यदि कोई व्यक्ति मानता है कि उसके रोज़गार अधिकारों[1] के संबंध में उसका कोई क्लेम बनता है, और वह व्यक्ति या उसका नियोक्ता हमारी मदद माँगता है, तो हम दोनों को स्वीकार्य समाधान ढूँढ़ने में उनके साथ मिल कर काम कर सकते हैं ताकि वे किसी ट्राइब्युनल द्वारा मामले को सुने जाने की ज़रूरत से बच सकें। इस प्रक्रिया को सुलह कहते हैं।

हम परिणामों को थोपते नहीं हैं और न ही विवाद के अंतर्गत मामले की सही या ग़लत बातों के बारे में फ़ैसले लेते हैं; हम केवल लोगों के मतभेदों को उनकी ख़ुद की शर्तों पर निपटाने में उनकी मदद करने की कोशिश करते हैं।

सुलह, किसी एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल को क्लेम प्रस्तुत किए जाने से पहले प्रदान की जा सकती है। इस पत्रिका में समझाया गया है कि उन मामलों में हम कैसे मदद कर सकते हैं।

यदि आपको कोई असमर्थता है तो कृपया हमें बताएँ कि क्या आपके केस पर काम करते समय हमें आपके लिए कोई विशेष व्यवस्था करने की ज़रूरत है।

यदि आपको किसी दुभाषिए का इस्तेमाल करने की ज़रूरत है, तो हम लैंग्वेज़ लाइन के माध्यम से बातचीत की व्यवस्था कर सकते हैं जो पूरी तरह से गोपनीय और निष्पक्ष सेवा है।

यह पत्रिका वैकल्पिक प्रारूपों में भी उपलब्ध कराई जा सकती है। अधिक जानकारी के लिए कृपया 08702 42 90 90 पर Acas पब्लिकेशन्ज़ को फ़ोन करें।

1 रोज़गार संबंधी ज़्यादातर कानूनी अधिकार केवल उन्हीं कर्मचारियों पर लागू होते हैं जो रोज़गार के अनुबंध के अंतर्गत काम करते हैं; लेकिन कुछ अधिकार, सेवाओं के लिए अनुबंध के अंतगरत काम कर रहे कार्यकर्ताओं पर भी लागू होते हैं। इस पत्रिका में 'कर्मचारियों' को, जहाँ उपयुक्त हो कर्मचारियों और कार्यकर्ताओं, दोनों के अर्थ में लिया जाना चाहिए। यदि अपने या आपके लिए काम करने वाले किसी व्यक्ति के रोज़गार के स्तर के बारे में आपको कोई संदेह हो, तो कानूनी सलाह लेना वांछनीय हो सकता है।

Acas सुलह की मुख्य विशेषताएँ

सुलहकर्ता **निष्पक्ष** होते हैं। इसका अर्थ है कि वे निम्नलिखित काम नहीं करते हैं:

- नियोक्ता या कर्मचारी का प्रतिनिधित्व करना
- पक्ष लेना
- किसी क्लेम या संभावित क्लेम की खूबियों पर कोई सुस्पष्ट राय देनी
- युक्तियों पर, या ट्राइब्युनल में जीतने के तरीके पर सलाह देनी
- लोगों पर किसी केस को निपटाने या उसे छोड़ने के लिए दबाव डालना।

सुलह **गोपनीय** होती है। इसका अर्थ है कि:

- जब तक आप न चाहें आपके द्वारा कही गई कोई भी बात किसी दूसरे व्यक्ति को नहीं बताई जाएगी, ट्राइब्युनल को भी नहीं।

सुलह **स्वतंत्र** होती है। इसका अर्थ है कि:

- यह एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल से पूरी तरह से अलग होती है और यदि कोई समझौता नहीं होता है, तो किसी क्लेम को अभी भी आगे बढ़ाया जा सकता है।

सुलह **स्वैच्छिक** होती है। इसका अर्थ है कि:

- नियोक्ता और कर्मचारी किसी भी समय सुलह में जाने या इससे बाहर होने का चुनाव कर सकते हैं
- सुलहकर्ता को किसी भी व्यक्ति को कोई कार्यवाही करने के लिए मज़बूर करने का अधिकार नहीं है
- इस बारे में कोई भी प्रतिबन्ध नहीं हैं कि निपटारे के समझौते की शर्तों में क्या शामिल किया जा सकता है (जब तक कि इसमें कोई भी गैर–कानूनी बात न हो)।

सुलह के इस्तेमाल के समय यह **मुफ़्त** होती है। इसका अर्थ है कि:

- इसे सार्वजनिक रूप से धन प्राप्त होता है: नियोक्ता या कर्मचारी से कोई शुल्क नहीं लिया जाता।

सूचित करना

सलाह देनी

प्रशिक्षित करना

आपके साथ काम करना

इसके क्या–क्या विकल्प हैं?

यदि कोई कर्मचारी महसूस करता है कि वह अपने रोज़गार संबंधी अधिकारों के बारे में शिकायत कर सकता है लेकिन उसने किसी एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल को क्लेम प्रस्तुत नहीं किया है, तो आगे बढ़े बिना मामले को सुलझाने के कई तरीके हैं:

कार्यस्थान प्रक्रियाओं का इस्तेमाल करें – किसी अन्य विकल्प पर विचार करने से पहले नियोक्ताओं और कर्मचारियों को हमेशा इसे आज़माना चाहिए। यह सभी संबंधित लोगों[2] के लिए आम तौर पर ज़्यादा तेज़, कम तनावपूर्ण और कम खर्चीला ढंग होता है;

Acas के माध्यम से सुलह करें – हम व्यक्ति के रोज़गार अधिकारों के बारे में लगभग हर प्रकार के संभावित क्लेम में सुलह करा सकते हैं। अधिकतर क्लेमों का समाधान बिना आगे बढ़े हो जाता है;

मामले को निजी रूप से निपटाएँ – नियोक्ता और कर्मचारी सीधे, या किसी व्यापारिक मध्यस्थ व्यक्ति की सहायता से बातचीत कर सकते हैं, और कुछ विशेष परिस्थितियों में एक मध्यमार्ग समझौते के द्वारा किसी संभावित क्लेम का निपटारा कर सकते हैं।

यदि ऊपर बताए गए एक या अधिक विकल्पों को आज़माने के बावजूद किसी समाधान पर सहमति नहीं बनती है, तो कर्मचारी अभी भी ट्राइब्युनल को क्लेम प्रस्तुत करने का चुनाव कर सकता है। यह अनिवार्य होता है कि क्लेम, संबंधित घटनाओं के बाद एक विशेष समय के अंदर किए जाएँ। ज़्यादातर मामलों में यह समय–सीमा तीन महीनों की होती है।

सीमित परिस्थितियों में ट्राइब्युनल देर से प्रस्तुत किए गए क्लेम स्वीकार कर सकते हैं; लेकिन सुलह या ऊपर वर्णन किए गए किन्हीं भी अन्य क्रियाकलापों में हिस्सा लेना इसके लिए आधार प्रदान नहीं करता है। यह पता लगाना कर्मचारी की ज़िम्मेदारी होती है कि कौन सी समय–सीमाएँ लागू होती हैं और सुनिश्चित किया जाए कि उस समय से पहले मामले का समाधान नहीं होने पर वे क्लेम करने का अधिकार खो न दें। जिन नियोक्तायों या कर्मचारियों को इस बारे में संदेह हो कि यह बात किसी विशेष मामले को कैसे प्रभावित कर सकती है, उन्हें कानूनी सलाह लेनी चाहिए।

2 'अनुशासनीय और शिकायत प्रक्रियाओं पर Acas की व्यवहार संहिता' में वे सिद्धांत बताए गए हैं जिनका पालन नियोक्ताओं और कर्मचारियों को उन कार्यस्थान संबंधी ऐसी अधिकांश समस्याओं के साथ निपटते समय करना चाहिए जो एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल के क्लेमों का विषय बन सकती हैं। यदि बाद में क्लेम किया जाता है और ट्राइब्युनल को पता चलता है कि या तो नियोक्ता अथवा कर्मचारी अनुचित ढंग से व्यवहार संहिता का पालन करने में असफल रहा है, तो हरजाने को 25% तक बढ़ाया या कम किया जा सकता है।

सुलह का चुनाव क्यों किया जाए?

- **इससे समय और पैसे की बचत होती है।** ट्राइब्युनल क्लेम के लिए तैयारी करने या उसका जवाब देने में काफ़ी समय लग जाता है और यदि ट्राइब्युनल की कोई सुनवाई होती है तो नियोक्ता और कर्मचारी के प्रतिनिधित्व संबंधी खर्चे हो सकते हैं।

- **तनाव को कम से कम करता है।** किसी ट्राइब्युनल क्लेम के लिए तैयारी करना या उसका जवाब देना भी तनावपूर्ण हो सकता है। लगभग प्रत्येक व्यक्ति को किसी केस के पीछे लगे रहने या उसका बचाव करने की प्रक्रिया मुश्किल लगती है, और ट्राइब्युनल में आना बहुत ज़्यादा कष्टपूर्ण हो सकता है।

- **तेज़ समाधान** की संभावना पेश करता है। बहुत सारे मामलों के साथ कुछ टेलिफ़ोन कॉलों या एक छोटी मीटिंग के माध्यम से निपटा जा सकता है और इसके बाद जल्दी ही सहमति दिए गए निपटारों को लागू किया जा सकता है।

- **दोनों के लिए जीत** का परिणाम उत्पन्न करता है। ट्राइब्युनल में, कोई व्यक्ति हमेशा हारता है; और 'विजेता' को भी प्रक्रिया से हमेशा अपना इच्छित फ़ैसला नहीं मिलेगा।

- नियोक्ता और कर्मचारी को **नियंत्रण** देता है। निपटारे समझौतों द्वारा किए जाते हैं। ट्राइब्युनल में फ़ैसलों को पक्षों के हाथों से निकाल लिया जाता है।

- विवाद का समाधान **नियोक्ता और कर्मचारी के लिए उपयुक्त ढंग से करता है,** न कि इस आधार पर ट्राइब्युनल की क्या कुछ देने की शक्ति है (जैसे कि ट्राइब्युनल संदर्भ दिए जाने का आदेश नहीं दे सकता है, या ही यह कह सकता है कि इनमें क्या शामिल होना चाहिए)।

- **सुनवाई की औपचारिकता** से बचता है। हालांकि अधिक्तर अदालतों की तुलना में ट्राइब्युनल कम 'औपचारिक' और कानून बातों वाले होते हैं, फिर भी यह एक अदालती प्रक्रिया होती है जिससे ज़्यादातर लोग अपरिचित और असुविधापूर्ण होते हैं।

- **रोज़गार संबंध के स्थायी रूप से बिगड़ जाने से बचने की संभावना** को बढ़ाता है – यदि नियोक्ता और कर्मचारी यही प्राप्त करना चाहते हैं।

सूचित करना

सलाह देनी

प्रशिक्षित करना

आपके साथ काम करना

सुलहकर्ता क्या करेगा?

यह छानबीन करने के लिए कि संभावित क्लेम का समाधान कैसे किया जा सकता है, सुलहकर्ता नियोक्ता और कर्मचारी के साथ मुद्दों पर बातचीत करेगा। ज़्यादातर यह टेलिफ़ोन पर होगा, लेकिन कभी–कभी सुलहकर्ता की अध्यक्षता में एक मीटिंग सहायक हो सकती है।

जहाँ उपयुक्त हो, सुलहकर्ता निम्नलिखित भी करेगाः

- सुलह की प्रक्रिया को समझाएगा
- समझाएगा कि ट्राइब्युनल कैसे काम करता है और ऐसी ही परिस्थितियों में क्लेमों का फ़ैसला करने में वे किन बातों पर ध्यान देंगें
- विकल्पों पर चर्चा करेगा
- नियोक्ता और कर्मचारी के हितों और चिंताओं, स्थितियों और इरादों को स्पष्ट करने में मदद करने के लिए प्रश्न पूछेगा
- हर एक व्यक्ति की यह समझने में मदद करेगा कि दूसरा व्यक्ति केस को कैसे देखता है, और
- नियोक्ता तथा कर्मचारी के बीच निपटारे के लिए किन्हीं भी प्रस्तावों को एक–दूसरे तक पहुँचाएगा।

सुलहकर्ता निम्नलिखित नहीं करेगाः

- केस पर या सुनवाई के संभावित परिणाम पर कोई फ़ैसला नहीं देगा
- नियोक्ता या कर्मचारी को सलाह नहीं देगा कि निपटारे के लिए किन्हीं प्रस्तावों को स्वीकार करना चाहिए या नहीं
- न तो प्रतिनिधि के रूप में काम करेगा और न ही किसी अन्य तरीके से पक्ष लेगा।

प्रतिनिधित्व के बारे में क्या है?

यदि आप आपकी तरफ़ से काम करने के लिए किसी प्रतिनिधि को नियुक्त करते हैं, तो हम उसके माध्यम से सुलह करेंगे। आपका प्रतिनिधि आपकी तरफ़ से किसी समझौते पर सहमति दे सकता है। क्योंकि निपटारे कानूनी रूप से बाध्य होते हैं, यह निश्चित करना महत्त्वपूर्ण है कि आपका प्रतिनिधि आपकी ज़रूरतों को अच्छी तरह से समझता हो, उसे आपकी तरफ़ से किसी समझौते में प्रवेश करने के लिए आपका स्पष्ट अधिकार प्राप्त हो और वह नियमित रूप से आपसे संपर्क रखता हो ताकि आपको सुलह में किसी भी प्रगति की जानकारी हो।

यदि मैं Acas के माध्यम से शिकायत का निपटारा कर लेता/लेती हूँ, तो क्या होता है?

यदि आप Acas के माध्यम से शिकायत का निपटारा करते हैं, तो समझौता कानूनी रूप से बाध्य होगा और उसके बाद विचाराधीन मामले पर एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल के पास कोई क्लेम प्रस्तुत नहीं किया जा सकता है। कानूनी रूप से बाध्य होने के लिए समझौतों का लिखित में होना ज़रूरी नहीं है, लेकिन सुलहकर्ता समझौते की शर्तों को एक Acas फ़ार्म पर दर्ज करेगा और समझौते के प्रमाण के रूप में इसे नियोक्ता और कर्मचारी को हस्ताक्षर करने के लिए भेजेगा।

यदि हम समझौते पर नहीं पहुँच सकते हैं, तो क्या होता है?

यह फ़ैसला करना कर्मचारी पर निर्भर करेगा कि वह एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल को कोई क्लेम प्रस्तुत करना चाहता है या नहीं। यदि वह चाहता है, तो ट्राइब्युनल की सुनवाई की ज़रूरत के बिना मामले का समाधान करने के उद्देश्य से Acas सुलह पेश करना जारी रखेगी।

सूचित करना

सलाह देनी

प्रशिक्षित करना

आपके साथ काम करना

मुझे ज़्यादा जानकारी या सलाह कहाँ से मिल सकती है?

यदि आपने पहले की किसी Acas सुलहकर्ता से बात कर ली है, तो आप पाएँगे कि वे आपकी स्थिति के उपयुक्त सलाह और जानकारी के स्रोतों को पहचानने में आपकी मदद कर सकते हैं। यदि नहीं, तो निम्नलिखित संगठन सहायक हो सकते हैं:

- Acas हेल्पलाइन (08457 47 47 47) रोज़गार संबंधी अधिकारों के बारे में सामान्य जानकारी और सलाह दे सकती है, लेकिन किसी क्लेम को तैयार करने और उसे ट्राइब्युनल को प्रस्तुत करने में सहायता नहीं कर सकती है।

- आप राड्रीय न्यूनतम वेतन, कृषि न्यूनतम वेतन, एम्प्लोयममेंट एजेन्सीस (रोजगार एजेंसियां), कार्य की समय सीमा और एक गेंगमास्टर के लिए काम करने के समय पर दुरुपयोग की रिपोर्ट करने के लिए और मुफ्त सलाह के लिए पे और वर्क राइट्स हेल्पलाइन को कॉल कर सकते है. टेलीफोन नंबर है 0800 917 2368, या टेक्स्टफ़ोन 0800 121 4042 और http://payandworkrightscampaign.direct.gov.uk/index.html

- राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन पर निःशुल्क मदद और सलाह देती है।

- इक्वॉलिटी डाइरेक्ट (08456 00 34 44), नियोक्ताओं (इस समय केवल इंग्लैंड में) को समानता कानून और काम करने के अच्छे तरीकों पर निःशुल्क सलाह और जानकारी दे सकता है।

- इक्वैलिटी एण्ड हयूमन राइट्स कमिशन (EHRC) समान वेतन और समस्त प्रकार के भेदभाव से संबंधित मामलों पर निःशुल्क मदद और सलाह दे सकता है। अधिक जानकारी के लिए 0845 604 (इसके बाद इंग्लैंड के लिए 6610; स्कॉटलेंड के लिए 5510; और वेल्स के लिए 8810 लगाएँ) पर फ़ोन करें और अपने निकटतम ऑफ़िस के विवरण प्राप्त करने के लिए www.equalityhumanrights.com पर जाएँ

- ट्रेड यूनियन (व्यापार संघ) और नियोक्ताओं के संघ शायद अपने सदस्यों को सलाह और सहायता दे सकते हैं।

- सिटीज़न्स एड्वाइस ब्यूरो, वकील, लॉ सेंटर और कुछ विशेषज्ञ परामर्शदाता, रोज़गार संबंधी अधिकारों और संभावित क्लेमों से संबंधित सभी मामलों पर सलाह और प्रतिनिधित्व प्रदान कर सकते हैं।

- एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल की सार्वजनिक पूछताछ लाइन (फ़ोनः 0845 795 9775; मिनीकॉमः 0845 757 3722) बता सकती है कि ट्राइब्युनल प्रणाली कैसे काम करती है और ट्राइब्युनल के प्रकाशनों के बारे में जानकारी दे सकती है। वे कानूनी सलाह नहीं देते हैं जैसे कि किसी क्लेम या जवाब पर सलाह देनी। एम्प्लॉयमेंट ट्राइब्युनल की वैबसाइट www.employmenttribunals.gov.uk पर नियोक्ताओं और कर्मचारियों के लिए उपयोगी जानकारी शामिल है।

8 ACAS कैसे मदद कर सकती है

छपी हुई जानकारी

ट्रेड यूनियनों, नियोक्ता संस्थाओं, सिटीज़न्स एड्वाइस ब्यूरो और लॉ सेंटरों से पत्रिकाएँ उपलब्ध हैं जिनमें ट्राइब्युनल की प्रक्रियाएँ बताई गई हैं।

डाटा सुरक्षा अधिनियम 1998

यदि आपको रोज़गार संबंधी किसी अधिकार के बारे में कोई शिकायत है या आप किसी रोज़गार संबंधी अधिकार के प्रति जवाब दे रहे हैं, तो Acas आपके द्वारा हमें दी गई जानकारी में से कुछ को कंप्यूटर पर डाल देगी। इससे हमें प्रगति की निगरानी करने में और आँकड़े तैयार करने में मदद मिलती है। यह जानकारी डिपार्टमेंट फॉर बिज़्नेसए इनोवेशन और स्किल्स (BIS) को पारित की जा सकती है।

और अंत में ...

हम हर समय एक उच्च स्तर की सेवा प्रदान करने की पूरी कोशिश करते हैं लेकिन यदि आप आपको मिली सेवा से संतुष्ट नहीं हैं, तो आपको आपके केस पर काम करने वाले Acas ऑफ़िस के डाइरेक्टर को पत्र लिखना चाहिए। मुख्य Acas ऑफ़िसों के पते इस पत्रिका के पीछे की तरफ़ दिए गए हैं।

सूचित करना

सलाह देनी

प्रशिक्षित करना

आपके साथ काम करना

इस पुस्तिका में दी गई जानकारी में अंतिम पुनःमुद्रण की तारीख़ तक संशोधन किया गया है – नीचे देखें।

Acas का उद्देश्य है बेहतर रोज़गार संबंधों के माध्यम से संगठनों और कामकाजी जीवन में सुधार लाना। हम नवीनतम जानकारी, स्वतंत्र सलाह, उच्च स्तरीय प्रशिक्षण प्रदान करते हैं और हम समस्याओं को सुलझाने और कार्य प्रदर्शन में सुधार लाने के लिए नियोक्ताओं और कर्मचारियों के साथ मिल कर काम करते हैं।

हम एक स्वतंत्र, सार्वजनिक रूप से धन प्राप्त करने वाला संगठन हैं और हमारी सेवाओं में से बहुत सारी सेवाएँ निःशुल्क हैं।

अप्रेल 2009

Acas आपके रोज़गार संबंधों की ज़रूरतों में मदद कर सकती है

प्रत्येक वर्ष Acas हज़ारों कार्यस्थानों से आए हुए नियोक्ताओं और कर्मचारियों की मदद करती है। इसका अर्थ यह है कि हम मौजूदा समय के रोज़गार संबंधों के मुद्दों के बारे में नवीनतम जानकारी रखते हैं – जैसे कि अनुशासन और शिकायत प्रबंधन, भेदभाव को रोकना और कार्यस्थानों में प्रभावपूर्ण ढंग से संचार करना। अपने संगठन के लिए हमारे व्यावहारिक अनुभव का अधिकतम लाभ उठाएँ – पता करें कि हम आपके लिए क्या कर सकते हैं।

हम सूचित करते हैं

हम आपके प्रश्नों का उत्तर देते हैं, आपकी ज़रूरत के तथ्य आपको देते हैं और आपके विकल्पों पर बातचीत करते हैं। फिर आप जानकार फ़ैसले ले सकते हैं। रोज़गार अधिकारों के कानून का व्यवहार में क्या अर्थ है, इस पर नवीनतम जानकारी रखने के लिए हमसे संपर्क करें – इससे पहले कि आप इन मामलों के नीचे दब जाएँ। हमारी हैल्पलाइन 08457 47 47 47 पर फ़ोन करें या हमारी वैबसाइट www.acas.org.uk पर जाएँ।

हम सलाह और निर्देशन देते हैं

हम आपके संगठन में अच्छे संबंध बनाने और उन्हें कायम रखने पर आपको व्यावहारिक जानकारी देते हैं। वैबसाइट पर हमारे प्रकाशन देखें या हमारी हैल्पलाइन से कहें कि वे आपका संपर्क आपके स्थानीय Acas सलाहकार से करा दें। हमारा इक्वॉलिटी डाइरेक्ट हैल्पलाइन 08456 00 34 44 समानता मुद्दों पर सलाह देता है, जैसे कि भेदभाव।

हम प्रशिक्षित करते हैं

नए कानून या लोगों को नियुक्त करने की मुख्य पहलुयों पर दो घंटे के सैशन से लेकर आपके संगठन के लोगों के लिए विशेष रूप से तैयार किए गए कोर्सों तक, हम आपके लिए उपयुक्त प्रशिक्षण पेश करते हैं। निस्संदेह, Acas के अतिरिक्त ऐसी सेवाओं के अन्य प्रदाता भी हो सकते हैं। आपके क्षेत्र में क्या आने वाला है, यह जानने के लिए और एक स्थान बुक करने के लिए वैबसाइट www.acas.org.uk/training देखें या हमारी ज़रूरत के अनुसार दी जाने वाली सेवाओं के बारे में अपने स्थानीय Acas ऑफ़िस में बात करें।

हम आपके साथ काम करते हैं

हम आपके साथ मिल कर आपके कारोबार के मुद्दों से निपटाने के लिए सक्रिय भागीदारी के साथ व्यावहारिक मदद और सहायता पेश करते हैं। यह हमारी प्रचलित समस्या का समाधान करने वाली सेवाओं में से एक द्वारा हो सकता है। या किसी ऐसे कार्यक्रम द्वारा किया जा सकता है जिसे हमने प्रभावपूर्ण रोज़गार संबंधों के लिए आपके कारोबार को मज़बूती से सही रास्ते पर लाने के लिए मिल कर तैयार किया

है। आप अपने Acas सलाहकार से मिलेंगे और कोई भी कदम उठाने से पहले विचार विमर्श करेंगे कि सही सही क्या कार्यवाही की ज़रूरत है।

Acas के मुख्य ऑफ़िस

Acas नैशनल
22nd Floor, Euston Tower,
286 Euston Road, London NW1 3JJ

ईस्ट मिडलैंड्ज
Lancaster House, 10 Sherwood Rise,
Nottingham NG7 6JE

ईस्ट ऑफ़ इंग्लैंड
Acas House, Kempson Way, Suffolk Business Park, Bury St. Edmunds,
Suffolk IP32 7AR

लंडन
23rd Floor, Euston Tower,
286 Euston Road, London NW1 3JJ

नॉर्थ ईस्ट
Cross House, Westgate Road,
Newcastle upon Tyne NE1 4XX

नॉर्थ वेस्ट
Commercial Union House,
2-10 Albert Square, Manchester M60 8AD

Pavilion 1, The Matchworks, Speke Road,
Speke, Liverpool L19 2PH

स्कॉटलैंड
151 West George Street, Glasgow
G2 2JJ

साउथ ईस्ट
Cygnus House, Ground Floor, Waterfront
Business Park, Fleet, Hampshire
GU51 3QT

Suites 3-5, Business Centre,
1-7 Commercial Road, Paddock Wood,
Kent TN12 6EN

साउथ वेस्ट
The Waterfront, Welsh Back,
Bristol BS1 4SB

वेल्स
3 Purbeck House, Lambourne Crescent,
Llanishen, Cardiff CF14 5GJ

वेस्ट मिडलैंड्ज
Apex House, 3 Embassy Drive,
Calthorpe Road, Egbaston,
Birmingham B15 1TR

यॉर्कशायर एन्ड हम्बर
The Cube, 123 Albion Street,
Leeds LS2 8ER

हैल्पलाइन **08457 47 47 47**

08456 06 16 00
मिनीकॉम इस्तेमाल करने वालों के लिए

08456 00 34 44
कार्यस्थान में समानता का प्रबंधन करने के बारे में प्रश्नों के लिए

www.acas.org.uk

04/09