जाति भेदभाव अध्यादेश के
अन्तर्गत रोजगार पर कार्य प्रणाली की संहिता

Translation in Hindi
हिन्दी अनुवाद

विषय–सूची

अध्याय 1 – प्रस्तावना

1.1 जाति भेदभाव अध्यादेश पृष्ठ. 4
1.2 संहिता का उद्देश्य पृष्ठ 4
1.3 संहिता की स्थिति तथा प्रयोग पृष्ठ. 5
1.4 अच्छे रोजगार प्रथाओं की सिफारिशें और उदाहरण के प्रयोग पृष्ठ. 5

अध्याय 2 – आरडीओ के अन्तर्गत जाति का अर्थ

2.1 आरडीओ के अन्तर्गत जाति का क्या अर्थ है पृष्ठ 7
2.2 आरडीओ के अन्तर्गत कौन सा कार्य ऐसा है जिसे जाति के आधार पर कार्य नहीं माना जाता है पृष्ठ. 8

अध्याय– 3 – आरडीओ के भाग 3 का क्षेत्र

3.1 रोजगार क्षेत्र पृष्ठ 10
3.2 रोजगार का अर्थ पृष्ठ. 10
3.3 पुरी तरह या मुख्यतः हांगकांग से बाहर काम करना पृष्ठ 10
3.4 छोटे कर्मचारियों के लिए छुट अवधि पृष्ठ 12
3.5 घरेलू कामदार पृष्ठ 13
3.6 धर्म पृष्ठ. 13
3.7 अन्य व्यावसायिक संबंध पृष्ठ 13
3.7.1 करारीय कामदार पृष्ठ 13
3.7.2 साझेदार पृष्ठ. 14
3.7.3 कमीशन एजेन्ट्स पृष्ठ 14
3.7.4 बैरिस्टर्स पृष्ठ. 14
3.8 अन्य मामले पृष्ठ. 15
3.8.1 व्यावसायिक प्रशिक्षण पृष्ठ 15
3.8.2 रोजगार संस्थायें पृष्ठ. 15

अध्याय 4 – आरडीओ के अन्तर्गत अधिकार और उत्तरदायित्व

4.1 रोजगार दाताओं और मूख्य व्यक्तियो की जिम्मेदारियाँ पृष्ठ 17
4.2 कर्मचारियों और कामदारों के अधिकार और उनकी भूमिकायें पृष्ठ 18

अध्याय 5 – जातीय समानता को अमल में लाना और संबर्धन करना

5.1	आरडीओ के पालन करना	पृष्ठ 20
5.2	नीति को तैयार और लागू करना	पृष्ठ. 20
5.3	अच्छे रोजगार प्रक्रियायें और प्रथायें	पृष्ठ 21
5.3.1	अनुरूप चयन मानदंड का प्रयोग करके भर्ती	पृष्ठ 21
5.3.2	जाति कारक नही होना चाहिए	पृष्ठ 22
5.3.3	वास्तविक व्यावसायिक योग्यता(GOQ)	पृष्ठ 23
5.3.4	रिक्तियों का विज्ञापन	पृष्ठ 24
5.3.5	लघुसूची तैयार करना	पृष्ठ 25
5.3.6	जाति संबंधी जानकारी	पृष्ठ 26
5.3.7	साक्षात्कार करना	पृष्ठ. 26
5.3.8	परीक्षाएं	पृष्ठ 27
5.3.9	रोजगार संस्थायें या रोजगार सेवाओं के जरिये भर्ती	पृष्ठ 27
5.3.10	रोजगार, सुविधाएं, लाभ और सेवाओं के नियम और शर्तें	पृष्ठ 27
5.3.11	विदेशी कर्मचारीगण	पृष्ठ 30
5.3.12	भाषा	पृष्ठ. 30
5.3.13	पदोन्नति, तबादला और प्रशिक्षण	पृष्ठ. 31
5.3.14	जाति के आधार पर उत्पीड़न को रोकना	पृष्ठ. 32
5.3.15	शिकायत प्रक्रियाए	पृष्ठ 34
5.3.16	कर्मचारियों की बर्खास्तगी, अतिरेक और उनके प्रति_प्रतिकूल व्यवहार	पृष्ठ. 35
5.3.17	अनुगमन करना	पृष्ठ. 35
5.3.18	सकारात्मक कार्यवाही	पृष्ठ. 37

अध्याय 6 – आरडीओ के अन्तर्गत गैरकानूनी कृत्य

6.1	RDO के अन्तर्गत भेदभाव के प्रकार	पृष्ठ. 38
6.1.1	जातीय भेदभाव	पृष्ठ. 38
6.1.2	नजदीकी रिश्तेदार की जाति के आधार पर उसके साथ भेदभाव	पृष्ठ. 41
6.1.3	जुल्म के जरिये भेदभाव	पृष्ठ 42
6.2	जब रोजगार के अर्न्तगत, विभेदीकरण गैरकानूनी है	पृष्ठ. 42
6.3	गैर कानूनी जातीय उत्पीड़न	पृष्ठ 44
6.4	निन्दा करना और गंभीर निन्दा का अपराध	पृष्ठ 46
6.5	भेदभाव मूलक विज्ञापन	पृष्ठ 46
6.6	भेदभाव करने के लिए अनुदेश और दबाव	पृष्ठ. 46
6.7	आरडीओ के अन्तर्गत अनुमति प्राप्त कृत्य	पृष्ठ 47
6.7.1	वास्तविक व्यावसायिक योग्यता	पृष्ठ 47
6.7.2	हाँगकाँग के बाहर इस्तेमाल में आने वाले कौशलों का प्रशिक्षण	पृष्ठ 47
6.7.3	विशिष्ट कौशल, ज्ञान या अनुभव	पृष्ठ 47

6.7.4 रोजगार के वर्तमान स्थानीय और विदेशियों के लिए शर्ते पृष्ठ 48
6.7.5 सकारात्मक कार्यवाही पृष्ठ 49

अध्याय 7 – जब भेदभाव और उत्पीड़न का सामना हो पृष्ठ 50

7.1 आरडीओ के अन्तर्गत कानूनी संरझण पृष्ठ 50
7.2 ईओसी के द्वारा शिकायतों की हैण्डलिंग पृष्ठ 50
7.3 ईओसी द्वारा कानूनी सहायता पृष्ठ 52
7.4 ईओसी की अन्य कार्य पृष्ठ 53

जातीय समानता पर नमूनागत नीति पृष्ठ 54

प्रस्तावना

1.1 जाति भेदभाव अध्यादेश

1.1.1 जाति भेदभाव अध्यादेश आर डी ओ (RDO) 2008 में अधिनियमित किया गया था। इसके मुख्य उद्देश्य में शामिल है, जाति के आधार पर भेदभाव,उत्पीड़न और गाली देने को गैरकानूनी बतलाना और समान अवसर आयोग इओसी (EOC) को ऐसे भेदभाव उत्पीड़न दूर करने का कार्य साथ ही विभिन्न जाति के लोगों के बीच समानता और सौहार्द्रता को विकसित करना।[1]

1.1.2 रोजगार क्षेत्र में जाति के आधार पर होने वाले भेदभाव और उत्पीड़न विषय पर आर डीओ का भाग 3 आधारित है जिसके अंतर्गत रोजगार साथी अन्य व्यावसायिक संबंध [2] और मामले आते हैं। जिनके अंतर्गत इस भेदभाव और उत्पीड़न को गैरकानूनी ठहराया गया है। आरडीओ का भाग 3, किसी भी भेदभावपूर्ण विज्ञापन और अन्य गैर कानूनी कार्यों से संबंधित है।

1. 2 संहिता का उद्देश्य

1.2.1 यह कार्य प्रणाली की संहिता ई ओ सी के द्वारा जारी किया गया है, जो आर डी ओ के अनुच्छेद 63 पर आधारित है, जो यह व्यावहारिक सलाह देता है कि किस तरह जाति और अन्य गैरकानूनी कृत्यों के क्षेत्र में भेदभाव और उत्पीड़न को रोकना जो रोजगार क्षेत्र में दिखाता है और अन्य संबंधित पक्षों को प्रोत्साहित करना जिससे कि कार्यक्षेत्र में जातीय समानता और सौहार्द्रता कार्यक्षेत्र में प्रोत्साहित किया जा सके जिसके अन्तर्गत श्रेष्ठ आचरण को अपनाना, और आरडीओ के अंतर्गत उनके संबंधित अधिकारों और जिम्मेदारियों को समझाने में मदद करना, जिससे कि अन्य लोगों के अधिकारों का सम्मान कर सके और उनके अधिकारों के साथ छेड़छाड़ से रूके। यह संहिता मजदूरों और कामदार की मदद करता है जिससे कि वे जाने कि वे क्या कर सकते हैं अगर जाति के आधार भेदभाव और उत्पीड़न हो तो क्या कर सकते है

1.2.2 यह संहिता आर डी ओ के अन्तर्गत और संदर्भ में ही पढ़ा जाना चाहिए। इसे सम्पूर्ण रूप में पढ़ा जाना चाहिए और जातीय समानता बढाने की भावना से । इसे संकीर्णता के अर्थ में नहीं पढ़ा जाना चाहिए और न हीं न्यूनतम तरीके से इस

---

[1] RDO का लम्बा शीर्षक देखें (अनुच्छेद 602)

2 कोड का अध्याय 3 देखें (पृष्ठ–10)

पर विचार किया जाना चाहिए।

1.3 संहिता की स्थिति तथा प्रयोग

1.3.1 संहिता एक सांविधिक कोड है जो विधान परिषद के समक्ष रखा गया है यह संहिता अच्छे रोजगार की प्रक्रियाओं प्रथाओं के लिए सिफारिशें भी प्रदान करता है। यह नस्ली समानता और कार्यस्थल में सद्भाव को बढ़ावा देने के लिए इस्तेमाल किया जाना चाहिए। अच्छा रोजगार प्रक्रियाओं और प्रथाओं द्वारा कार्यस्थल से परे आगे की नस्लीय समानता और सद्भाव को बढ़ावा देने का लाभ मिलेगा। उदाहरण के लिए, जहां रोगार शिक्षा या अन्य सेवाओं और सुविधाओं से संबंधित है, कार्यस्थल में नस्ली समानता को बढ़ावा देने का प्रावधान यह सुनिश्चित करने में मदद करेगा भी है कि इन सेवाओं को नस्लीय विभेदीकरण या उत्पीड़न के बिना प्रदान कर रहे हैं। हालांकि संहिता कानून नहीं है, इसके प्रमाण के रूप में है और अदालत आर डी ओ [3] के अधीन किसी भी कार्यवाही में उत्पन्न प्रश्न का पता लगाने के लिए इस संहिता के प्रासंगिक भागों को लेगा उदाहरण के लिए, अगर, एक रोजगार दाता ने भेदभाव और उत्पीड़न को रोकने के लिए यथोचित व्यावहारिक कदम उठाने पर संहिता की सिफारिशों का पालन किया है, यह दिखाने के लिए रोजगार दाता की मदद कर सकते हैंकि रोजगार दाता ने कानून का पालन किया है ।

1.3.2 रोजगार के क्षेत्र में आर डी ओ के प्रयोग के साथ, कोड रोजगार के रिश्तों के लिए निजी और सार्वजनिक, दोनों क्षेत्रों में लागू होती है जब तक कि कर्मचारी उसके कार्य हांगकांग[4] में पूर्ण या मुख्य रूप से बाहर करते हैं। यह भी अन्य व्यावसायिक रिश्ते और संबंधित मामलों पर लागू होता है जैसे, ठेका श्रमिकों, कमीशन एजेंट, भागीदारी, व्यावसायिक प्रशिक्षण और रोजगार एजेंसियों[5] की सेवा ।

1.4 अच्छे रोजगार प्रथाओं की सिफारिशें और उदाहरण के प्रयोग

1.4.1 संहिता अच्छे रोजगार की प्रक्रियाओं और प्रथाओं पर सिफारिशें देता है[6]। रोजगारदाताओं और अन्य संबंधित पक्षों को उनके संगठनों और उपलब्ध संसाधनों की संरचना के उचित पैमाने पर उन्हें अपनाने के द्वारा इन सिफारिशों पर अमल करना चाहिए जो संगठन और व्यापार एक छोटे पैमाने पर एक सरल संरचना के साथ संचालित है, ये कम औपचारिक पद्धतियों को अपना ले सकते है, इसलिए जब तक वे नस्ली समानता को अभ्यास और बढ़ावा देने की भावना का पालन करें।

1.4.2 संहिता वर्णन करने के लिए सरल परिदृश्यों का उपयोग करता है कैसे

---

[3] RDO धारा 63(14)

[4] RDO धारा 16 और संहिता का अनुच्छेद 3.3 देखें (p.10)

[5] संहिता का भाग 3 देखें (p.10)

[6] संहिता का भाग 5 देखें (p.20)

सिद्धांतों और आर डी ओ की अवधारणाओं को रोजगार के क्षेत्र में लागू किया जा सकता है। भेदभाव कानून के प्रयोग बहुत एक विशेष मामले के तथ्यों पर निर्भर करता है। इस चित्र को संहिता में उपयोग के आर डी ओ के सिद्धांतों का एक सामान्य समझने में मदद करने का हैं। वे सभी आरडीओ संबंधित प्रावधान और कानूनी सुझाव संबंधित तथ्यों को समेट नहीं भी सकता है।

1.4.3 संहिता जारी करने के समय, वहाँ हांगकांग में आरडीओ से संबंधित फैसले पर आवेदन नहीं कर रहे हैं। नजीर और हांगकांग में अन्य भेदभाव कानूनों या कहीं और के अंतर्गत अन्य सामग्री (अन्तर्राष्ट्रीय कॉमन ला जैसे) समझने में और मदद कि कैसे आरडीओ संचालित ंहाता है ,प्रासंगिक नोट संदर्भ में जहां उचित दिया जाता है, यद्यपि वैधानिक प्रावधानों और वास्तविक परिस्थितियों हांगकांग और विदेशों के बीच मतभेद में किसी भी विशिष्ट परिस्थिति से संबंधित कानूनी सुझाव के लिए आरडीओ के संबंधित प्रावधान और कानूनी सुझाव नोट किया जाना चाहिए

1.4.4 जबकि संहिता कानून के सामान्य सिद्धांतों की व्याख्या करना है, यह कानून की नहीं एक पूर्ण और आधिकारिक बयान है और इसे किसी भी विशिष्ट के संबंध में उचित कानूनी सलाह लेने के लिए एक विकल्प के रूप में लिया नहीं जाना चाहिऐ। पाठकों को प्रासंगिक आरडीओ प्रावधानों और किसी भी विशेष परिस्थिति के संबंध में कोई कानूनी दायित्व की सीमा तक के लिए कानूनी सलाह का उल्लेख करना चाहिए।

2 आरडीओ के अन्तर्गत जाति का अर्थ

2.1 आरडी ओ के अन्तर्गत जाति का क्या अर्थ है

2.1.1 आरडीओ के अन्तर्गत यह प्रावधान है कि ''जाति'' का अर्थ किसी व्यक्ति का ''कुल'', ''वर्ण'', ''वंश'', ''राष्ट्रीयता'' या ''जातीय उद्गम''[7] से है । एक जातीय समूह का अर्थ ऐसे व्यक्तियों का समूह है, जिन्हें निम्न विशेषताओके संदर्भ में परिभाषित किया जाता है।[8] इस संदर्भ में समस्त प्रकार के जातीय भेदभाव को दूर करने को अन्तर्राष्ट्रीय समझौता (ICERD) के अनुच्छेद 1 में वर्णित जातीय भेदभाव के अर्थ के अनुसार है।

2.1.2 आरडीओ इसके आगे और ''वंश''[9] पर व्याख्या करते हुए बताते हैं कि, वंश के आधार पर भेदभाव का अर्थ है कि भेदभाव किसी समुदाय के सदस्यों के विरुद्ध सामाजिक स्तरीकरण के रूपों पर आधारित भेदभाव जैसे कि जाति व्यवस्था जो विरासत स्थिति की समान व्यवस्थाएं जो मानवाधिकारों के समान आनंद में क्षीण या बाधा उत्पन्न कराते हैं।

2.1.3 आरडीओ में ''जाति'', ''रंग'' राष्ट्रीयता या जातीय उद्भाव के आधार पर कोई वर्णन नहीं है। इन शर्तों को अनुपालित करने के लिए निम्नलिखित उपयोगी संदर्भ है।

(1) आईसीईआरडी **(ICERD)** की और संबंधित दस्तावेज [10];

(2) प्रकरण कानून और अन्य वस्तुएं जो अन्य अधिकार क्षेत्र में शामिल है (उदाहरण के लिए), अन्तर्राष्ट्रीय कॉमन ला विधिशास

2.1.4 उपरोक्त संदर्भ सामग्रियों में शामिल है जो बताता है कि:-

(1) जाति वाद और जातीय भेदभाव सामाजिक प्रक्रियाओं का परिणाम है जो समाज में इनमें से कुछ को सीमित करने के उद्देश्य से लोगों को अलग–अलग समूहों में वर्गीकृत करता है।[11] इस संदर्भ में, शब्द जैसें ''जाति'', ''रंग'', ''राष्ट्रीयता'' या जातीय भेदभाव जो कि भेदभाव के कानून में पाये जाते हैं, उनके काफी व्यापक और प्रचलित अर्थ हैं।[12]. वे परस्पर अनन्य नहीं है और

---

[7] RDOधारा 8(1)(a)

[8] RDOधारा 8(1)(d)

[9] RDO section 8(1)(c)

[10] उदाहरण के लिए, सभी प्रकार के जातीय भेदभाव के उन्मूलन पर बनी अष्टम समिति की सामान्य अनुसार (आईसीईआरडी के अन्तर्गत स्थापित स्वतंत्र विशेषज्ञ निकाय) यह बताता है कि व्यक्तियों का किसी विशिष्ट नस्लीय समूहों के अन्तर्गत सदस्यों के रूप में पहचान उनके स्वयं के पहचान पर आधारित होना चाहिए अगर, विरोधी के प्रति न्यायोचितता रहती है।ण

[11] नस्लवाद और जातीय विभेदीकरण के आधार पर नीति और सहायक नियमावली, अनुच्छेद 2.1 औन्टैरियो मानवाधिकार आयोग, कनाडा, 2005

कोई भी व्यक्ति एक से ज्यादा जातीय समूह [13] से संबंधित हो सकता है।.उदाहरण के लिए, किसी भी व्यक्ति को एशियाई के रूप में, पहचानने का कार्य, जाति या नस्ल के आधार पर किया जाता है। इसी तरह किसी व्यक्ति को चीनी बताना भी नस्ल के आधार पर पहचान करना है। हाँग काँग में रहने वाला कोई भी व्यक्ति, किसी भी एशियाई जातीय समूह साथ ही चीनी उत्पत्ति समूह में हो सकता ळें

(2) राष्ट्रीय मूल में शामिल है किसी राष्ट्र में मूल जो अब वर्तमान में नहीं है या एक ऐसा राष्ट्र जो आधुनिक अर्थ में राष्ट्र राज्य नहीं था[14]. राष्ट्रीय उद्भव समान नहीं है जितना कि राष्ट्रीयता। किसी व्यक्ति का जातीय उद्भव उसकी राष्ट्रीयता या नागरिकता से भी अलग हो सकता है। उदाहरण के लिए, अगर कोई व्यक्ति भारतीय उद्भव का जो हाँगकाँग में रहता है, उसकी मलेशियाई राष्ट्रीयता हो सकती है।

(3) कोई भी समूह एक जातीय समूह हो सकता है। (और उसके सदस्य का एक ही समूह होते हैं) अगर यह जनसंख्या का एक विशिष्ट भाग हो जो कि अन्य लोगों से अलग है, जिसका आधार पर्याप्त सम्मिश्रण है ही साझा प्रयासों, मान्यताओं, परम्पराओं और विशेषताओं का जिन्हें आम दीर्घ इतिहास या दीर्घ साझा इतिहास या अनुमानित साझा इतिहास से प्राप्त है।[15]. इस आधार पर, यहूदियों और सिखों को जातीय समूह के आधार पर रखा गया है।[16] इस समान संस्कृति के अन्य समूहों को भी एक जातीय समूह माना जायेगा।

(4) धर्म अपने आप में कोई जाति नहीं है। धर्म के आधार पर संदर्भित लोगों का समूह आरडीओ के अन्तर्गत एक जातीय समूह नहीं है। [17]. आरडीओ के अन्तर्गत जाति या नस्ल के आधार पर कार्य नहीं माना जाता है [18]. लेकिन आवश्यकतायें या शर्तें जो धर्म से संबंधित हो, वे अप्रत्यक्ष रूप से किसी जातीय समूह के विरुद्ध भेदभावपूर्ण हो सकते हैं, और यह जब है, तब आरडीओ का अनुप्रयोग होता है।[19].

2.2 <u>आरडीओ के अन्तर्गत कौन सा कार्य ऐसा है जिसे जाति के आधार पर कार्य नहीं माना जाता है</u>

---

11 किंग आन्सेल बनाम पुलिस (1979) 2 एजेडएलआर; देखें मांडला बनाव डॉवेलली) [1983] ICR 385

12 RDO अनुच्छेद 3(1)(d) और यूके कोड ऑफ प्रैक्टिस रोजगार में जातीय समानता, पृष्ठ 111, जातीय समाना के लिए कमीशन

14 यूके कोड ऑफ प्रैक्टिस रोजगार में जातीय समानता, पृष्ठ 111, जातीय समाना के लिए कमीशन

15 किंग आन्सेल बनाम पुलिस (1979) 2 एजेडएलआर; देखें मांडला बनाव डॉवेलली (1983) आईसीआर 385 और बीबीसी स्कॉटलैण्ड बनाम सॉस्टर (2001) आईआरएलआर आईएसओ 150 [2001] IRLR 150

16 किंग एन्सेल बनाम पुलिस [1979] 2 NZLR 531 और मांडला बनाव डॉवेलली [1983] ICR 385

17 न्याजी बनाम रिमनास (EAT, 10 May 1988, (अनरिपोर्टेड)

18 टावर हैमलेट्स लंदन बारो काऊंसिल बनाव रैबिन [1989] ICR 693

19 RDO अनुच्छेद 4(b) और संहिता का अनुच्छेद 6.1.1(2) देखें (पृष्ठ 41)

2.2.1 आरडीओ यह बताता है कि भाग 8(3) में वर्णित मामले के अन्तर्गत कृत्य ऐसे नहीं हैं जिन्हें आरडीओ के अन्तर्गत जाति पर आधारित माना जाता है। ऐसे कानून जो इन मामलों के अन्तर्गत किये जाते हैं वे आरडीओ 19 के अन्तर्गत अप्रत्यक्ष भेदभाव के शर्तों या दशाओं के भीतर नहीं आते हैं। [20].

(1) क्या वह आदमी एक देशी, ग्रामीण है या नहीं है?[21];

(2) क्या वह एक आदमी एक स्थानीय निवासी है या नहीं या उसके पास निवास या जमीन का अधिकार है या नहीं, या वह निवास के किसी प्रतिबंध या शर्त के अधीन है या नहीं या उसका हाँग काँग में निवास करने या रहने का अधिकार है या नही[22];

(3) हाँग काँग में किसी व्यक्ति के रहने की अवधि क्या है?[23];

(4) हाँग काँग में व्यक्ति की कोई विशिष्ट राष्ट्रीयता और नागरिकता है या नहीं?[24].

2.2.2 यद्यपि, ऐसे कार्य जो उपरोक्त मामलों के अन्तर्गत किये जाते हैं वे आरडीओ के अन्तर्गत भेदभाव के अन्तर्गत नहीं आते हैं, क्योंकि वे आरडीओ के अंतर्गत जाति के अर्थ में नहीं आते हैं, इन मामलों को आरडीओ के अंतर्गत जातीय विभेदीकरण के आवरण में नहीं छुपाया जाना चाहिए। जहाँ जातीय विभेदीकरण वास्तव में दिखता है, ऐसा व्यक्ति जिसके साथ विभेद किया गया है, वह न्यायालय में, कानूनी कार्यवाहियाँ करा सकता है, या ईओंओ से जांच और सुलह के लिए, शिकायत करा सकता है[25]

उदाहरण 1

उदाहरण के लिए, पाकिस्तानी मूल का एक हाँग काँग का निवासी किसी कम्पनी के मैनेजर नियुक्त होनके लिए आवेदन करता है। वह इस नौकरी के सभी शर्तों को पूरा करते हैं, लेकिन वह हाँग काँग की स्थायी निवासी नहीं है, कम्पनी ने उसके आवेदन पर विचार करने से आपत्ति की, क्योंकि वह केवल ऐसे लोगों को ही नियुक्त करेगी जो कि हाँग काँग के स्थायी निवासी है। वास्तव में कम्पनी न केवल ऐसे लोगों को नियुक्त करता है, जो कि हाँग काँग के स्थायी निवासी है और कम्पनी में काम करने वाले कई मैनेजर्स हैं जो भिन्न जातीय या राष्ट्रीय उत्पत्ति वाले हैं, तथा जो हाँग काँग के स्थायी निवासी नहीं हैं। यद्यपि फुटनोट्स 20 देखें आरडीओ सेक्शन 4(बी), और अनुच्छेद 11 का कोड (पृष्ठ 41) का अनुच्छेद 611(2) 21 आरडीओं सेक्शन ''देशीय निवासी'' एक ऐसा शब्द है, जो ग्राम प्रतिनिधि चुनाव अध्यादेश कैंप 576 में परिभाषित किया जाता है

---

[20] RDO धारा 4(b); और संहिता का अनुच्छेद 6.1.1(2) देखें (पृष्ठ 39)

[21] RDO धारा 8(3)(a); आदिबासी एक ऐसा शब्द है, जो ग्राम प्रतिनिधि चुनाव अध्यादेश Cap.576में परिभाषित किया जाता है।

[22] RDO धारा 8(3)(b)

[23] RDO धारा n 8(3)(c)

[24] RDO धारा n 8(3)(d)

[25] संहिता का भाग 7 देखें कोड (पृष्ठ.50)

3 आरडीओ के भाग 3 का क्षेत्र

3.1 रोजगार क्षेत्र

आर डी ओ का अंश 3 भेदभाव और उत्पीड़न जो रोजगार क्षेत्र में है जो संबंधित है, जिसमें रोजगार साथ ही अन्य व्यावसायिक संबंध और मामले करते हैं।

3.2 रोजगार का अर्थ

3.2.1 आरडीओ ''रोजगार'' को परिभाषित करता है, ''एक ऐसे सेवा करार या मजदूरी के रूप में या एक ऐसा करार जो किसी कार्य को व्यक्तिगत रूप से करने का करार है''[26]. रोजगार को परिभाषित आय कानून या श्रम कानून से ज्यादा व्यापक करता है। ऐसे लोग जो आम कानून या श्रम कानून के अन्तर्गत कामदार नहीं है वे आरडीओ के अन्तर्गत जातिगत भेदभाव और उत्पीड़न से संरक्षित है अगर वे रोजगार के आरडीओ परिभाषा में समाहित होते हैं।

उदाहरण 2:- यह आरडीओ, फिलीपिनी मूल के एक स्वरोजगार प्राप्त कर्मचारी पर भी लागू होता है जो किसी बार ओनर से व्यक्तिगत रूप से यह इकरारनामा करता है कि वह बार में प्रदर्शन कर सके। बार ओनर, आरडीओ के अन्तर्गत जातिगत भेदभाव या उत्पीड़न उसके साथ नहीं कर सकेगा.

3.2.2 निजी रोजगारदाता साथ ही सरकारी[27] और अन्य सार्वजनिक निकाय आरडीओ के अधीन है, और उनके कामदार और वर्कर्स, भेदभाव और उत्पीड़न रहित होकर जाति या नस्ल के आधार पर कार्य करते हैं.

3.3 पुरी तरह या मुख्यतः हांगकांग से बाहर काम करना

3.3.1 आरडीओ ऐसे लोगों पर लागू नहीं होता है जो हांगकांग में पूरी तरह या मुख्यतः बाहर रहकर कार्य करते हैं[28]। संदर्भगत प्रकरण कानून यह प्रकट करता है कि :-

(1) आरडीओ समस्त रोजगार दशाओं पर लागू होता है, जब तक कि हाँग काँग में मुख्यतः या फिर बाहर रहकर कार्य करता है, या पूरी तरह हाँग काँग के बाहर या हाँग काँग रजिस्टर्ड जहाज या वायुयान पर कार्य करता ह[29]

---

[26] RDO धारा 2 और इस समझौते के भीतर परिभाषा लिखने की आवश्कता नहीं है।.

[27] RDO धारा 3

[28] RDO धारा 16(1)

[29] हाऊँटन बनाम ओऊँ लाईन *(यूके) Ltd* [1986] IRLR 465; RDO धारा 16(1) *और*(2)

(2) यह सुनिश्चित करने के लिए क्या कोई व्यक्ति हाँग काँग या इसके बाहर कार्य करता है, के लिए हमें रोजगार की पूरी अवधि का निर्धारण करना होगा[30].

(3) एक व्यक्ति मुख्य रूप से हाँग काँग में ही के बाहर कार्य करता है। अगर यह सुनिश्चित हो जाए कि उसके अपने जीवन की रोजगार अवधि हाँग काँग से बाहर की अधिक है, इस दशा में, आरडीओ लागू नहीं होती [31].

(4) जब कोई व्यक्ति मुख्यतः हाँग काँग में कार्य करता है, तो आरडीओ लागू होता है, भले ही यह भेदभाव का कृत्य हाँग काँग के बाहर कार्य कार्य करता है। इसका अर्थ है कि आरडीओ किसी एक व्यक्ति पर लागू नहीं होता है, जो कि नस्लीय भेदभाव का शिकार होता है जब वह हाँग काँग के बाहर नियुक्त किया जाए, जब तक कि पूरे रोजगार की अवधि में, उसने हाँग काँग में ज्यादा काम किया है न कि हाँग काँग के बाहर [32].

उदाहरण 3:-

आरडीओ किसी डच मूल के एक मैनेजर पर लागू होता है जो हाँग काँग में 45% रहता है और 45 प्रतिशत हाँग काँग के बाहर अपने रोजगार की अवधि में रहता है। दूसरी ओर आरडीओ किसी जापानी मूल के एक फैक्ट्री सुपरवाईजर पर लागू नहीं होता है जो किसी कम्पनी द्वारा मेनलैण्ड में रहने और फैक्ट्री में कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाता ळेऔर हाँग काँग में बिल्कुल भी कार्य नहीं करें।.

उदाहरण 4:-

चीनी मूल का एक अकाउन्टेन्ट जिसने 5 वर्षों तक हाँग काँग के किसी कम्पनी में कार्य किया है, लेकिन उन्हें मेनलैण्ड के किसी कम्पनी के फैक्ट्री में कार्य के लिए और निवास के लिए बदली किया है। यद्यपि अकाउन्टेन्ट को अब हाँग काँग में रहकर कार्य तो नहीं क कारक करना पड़ता है। आरडीओ उन पर लागू होता है, क्योंकि अपने पूरे रोजगार जीवनावधि में ज्यादा समय उसने हाँग काँग में ही कार्य किया है। जब उसने मेनलैण्ड में 5 वर्षों से ज्यादा कार्य किया है उसने हाँग काँग के बाहर और ज्यादा समय तक कार्य किया होगा और उस पर आरडीओ नहीं लागू होगा।

3.3.2 आरडीओ किसी ऐसे व्यक्ति पर लागू होता है:-

(1) जो कार्य करते हैं किसी एक ऐसे जहाज पर जो हाँग काँग में रजिस्टर्ड

---

[29] सैगर बनाम मिनिस्ट्री ऑफ डिफेन्स[2005] IRLR 618

[31] कारबार बनाम सऊदी अरब एअरलाईन्स [1999] ICR 991

[32] सैगर बनाम मिनिस्ट्री ऑफ डिफेन्स [2005] IRLR 618

हो; या

(2) एक ऐसा हवाई जहाज जो हाँग काँग में रजिस्टर्ड है और किसी ऐसे के द्वारा ऑपरेटेड हो जिसका मुख्य बिजनेस प्लेस हाँग काँग में है, या फिर सामान्य रूप से हाँग काँग में रहता है,,

ज्ब तक कि वे हाँग काँग में पूरी तरह नहीं रहते है[33].

उदाहरण 5:-

आरडीओ किसी ऐसे व्यक्ति पर लागू होता है जो एक हाँग काँग रजिस्टर्ड जहाज पर 10% कार्य तो करता है लेकिन हाँग काँग के पानी से बाहर ही पूरा समय बिताता है।. आरडीओ किसी ऐसे व्यक्ति पर लागू होता है जो एक हाँग काँग रजिस्टर्ड जहाज पर कार्य तो करता है लेकिन हाँग काँग के पानी से बाहर ही पूरा समय बिताता है.

3.4 <u>छोटे कर्मचारियों के लिए छुट अवधि</u>

3.4.1 आरडीओ लागू होने के 3 वर्षों के लिए, तीन वर्षों की अवधि होती है, इसके दौरान आरडीओ सैक्शन (10)(1) और 10(2) ऐसे प्रावधान जो भेद दिखाते हैं, आरडीओ के अन्दर रोजगार में वे गैरकानूनी है। वे ऐसे कर्मचारियों पर लागू नहीं होते हैं जो 5 कामदार से ज्यादा कामदार नहीं नियुक्त करते हैं'' ।[34] अगर कोई कम्पनी, किसी दूसरी कम्पनी द्वारा नियंत्रित है या फिर 2 कम्पनियां किसी तीसरे व्यक्ति द्वारा नियंत्रित है तो दोनों ही कम्पनियों के कामदार[35] को कामदार की संख्या गिनती करने के लिए शामिल किया जाता है.

3.4.2 छुट अवधि ऐसे उत्पीड़न कृत्यों पर लागू नहीं होता है जो जुल्म के द्वारा नस्ल या विभेदीकरण के क्षेत्र में दिखते हैं[36]। सभी रोजगारदाता से यह जरूरी नहीं है कि जाति के नाम पर अपने कामदार के साथ भेदभाव करे या जुल्म कर उनके साथ भेदभाव करे। यह छुट अवधि घरेलू हेल्पर्स के नौकरी पर लागू नहीं होता[37] है। घरेलू कामदार [38] के रोजगारदाता उनकी भर्ती करने के बाद उनके साथ विभेद नहीं भी कर सकते हैं।

3.4.3 यह छुट अवधि 10 जुलाई 2011 तक समाप्त हो जायेगी जिस समय तक, आरडीओ के अन्तर्गत रोजगार में भेदभाव करने वाले प्रावधान सभी रोजगारदाताओ पर लागू होंगे। छुट अवधि के तहत भी अगर किसी

---

[33] RDO धारा 16(2)
[34] RDO धारा 10(3) और (8)
[35] RDO धारा 10(9)
[36] RDO धारा 6 और 10(3) और संहिता का अनुच्छेद 6.1. (पृष्ठ.42)
[37] RDO धारा 10(3)
[38] संहिता का अनुच्छेद 3.5 देखें (पृष्ठ.13)

रोजगारदाता के पास 5 कामदार से ज्यादा है तो इस स्थिति में आरडीओ उस दौरान जाति या नस्ल के आधार पर किये गये किसी भेदभाव पूर्ण कृत्य के संबंध में लागू होंगे।

3.5 घरेलू कामदार

3.5.1 आरडीओ सैक्शन 10(1)(ए) और (सी) भर्ती के क्षेत्र में, नस्लीय भेदभाव को गैर कानूनी मानते हैं, लेकिन ये प्रावधान ऐसे घरेलू सहायकों की भर्ती पर नहीं लागू है जहाँ उनके कार्यस्थल पर उस स्त्री/पुरुष के निकट रिश्तेदार रहते हैं[39]। उदाहरण के लिए कोई भी रोजगारदाता यह चुनाव कर ही सकता है, कि वह अपने घर में किसी इण्डोनेशियाई मूल के घरेलू कामदार को नियुक्त करे, और थाई मूल के नौकर को न करे जिसका कारण उनके जातीय मूल का अलग होना है।

3.5.2 जब एक बार घरेलू कामदार नियुक्त हो जाए तो उस पर आरडीओ भाग 10(2) अप्लाई होता है और जाति के आधार पर वह घरेलू कामदार से विभेद नहीं भी कर सकता है।

3.6 धर्म

आरडीओ का भाग 3 (जिसमें ऐसे प्रावधान हैं, जो आरडीओ के अंतर्गत रोजगार क्षेत्र में भेदभाव से संबंधित है) यह किसी संगठित धर्म के उद्देश्यों के लिए रोजगार पर लागू नहीं होता है, अगर रोजगार, किसी विशिष्ट जाति समूहों के लोगों तक सीमित हो जो धर्म के सिद्धांतों के अनुपालन के अंतर्गत हो, या फिर पहुँचाने से बचने के लिए हो[40]।

3.7 अन्य व्यावसायिक संबंध

3.7.1 करारीय कामदार

आरडीओ सैक्शन 15 के अन्तरगत ऐसे लोगों पर लागू होता है जो कि किसी एक ठेकेदार या प्रधान के उपठेकेदार द्वारा इसलिए नियुक्त किये जाते हैं कि वे प्रधान के लिए कार्य करे।[41] एक ठेकेदार ऐसा व्यक्ति होता है जो किसी प्रधान के साथ किसी समझौते में प्रवेश करता है जिससे कि वह प्रधान के लिए कार्य या ठेका वहन कर सके। [42] एक उपठेकेदार एक ऐसा व्यक्ति है जो किसी ठेकेदार या उपठेकेदार के साथ किसी समझौते में प्रवेश करता है कि वह कार्य का कोई एक

[39] RDO धारा 10(7)
[40] RDO धारा 23(1)
[41] RDO धारा 15(1)
[42] RDO धारा15(7)

भाग या पूरा सम्पादन कर सके।[43] यह प्रधान अपने ठेकेदार वर्कर्स के साथ किसी भी शर्तों पर जाति के आधार पर समझौते नहीं करेगा जो कि आरडीओ के सैक्शन 15 के अंतर्गत वर्जित है। अगर कोई प्रधान अपने ठेकेदार वर्कर्स के साथ न तो भेद करता है, नहीं उन्हें उत्पीड़ित करता है, तो आरडीओ के सैक्शन 15 के अंतर्गत कोई उत्तरदायित्व नहीं आयेगा। फिर भी प्रधान को न्यायोचित व्यावहारिक उपाय अपनाने होंगे जिससे कि, वह ठेकेदार वर्कर्स को अपने कर्मचारियों द्वारा विभेद से बचायें और अपने एजेन्ट्स को यह प्राधिकार न दें कि वह उनसे विभेद करे। (पेज18) कोड के अनुच्छेद 14.को.

उदाहरण 6 :;:-
एक सफाई करने वाले कामदार को नियुक्त करता है, और इसके अन्तर्गत वह किसी ट्रेडिंग फर्म (प्रधान) के साथ कंट्रैक्ट या ठेका करता है और सफाई करने वाले कामदार को ट्रेडिंग फर्म तक इसके ऑफिस सफाई के लिए भेजता है। सफाई करने वाले कामदार अलग–अलग जातीय मूल के हैं, (उदाहरण के लिए, कुछ चीनी मूल के हैं और कुछ दूसरे नेपाली मूल के हैं) वे सभी ट्रेडिंग फर्म के ठेकेदार वर्कर्स हैं, और उन्हें जाति के आधार पर किसी के साथ विभेद नहीं करना चाहिए.

3.7.2 साझेदार

आरडीओ सैक्शन 17 साझेदारी फर्मों पर लागू होता है जिनमें 6 या उससे ज्यादा साझेदार होते हैं। इन फर्मों को इनमें से किसी एक साझेदार के साथ भेद नहीं करना चाहिए या किसी एक व्यक्ति के साथ जो जाति के आधार पर साझेदार होने की इच्छा रखते हैं।

3.7.3 कमीशन एजेंट्स

आरडीओ सैक्शन 22 कमीशन एजेन्ट्स पर लागू होता है जिन्होंने पूरी तौर पर या आंशिक तौर पर कमीशन से वेतन प्राप्त किया है उनके प्रिंसिपल के लिए उदाहरण के लिए, कोई भी इंश्योरेन्स कम्पनी एक प्रिंसिपल के रूप में, जाति के आधार पर किसी के साथ विभेद नहीं कर सकता। विशेषकर अपने इंश्योरेंस एजेंट्स के विरुद्ध जिन्हें पूर्ण या आंशिक रूप से कमीशन सैक्शन 22 के अन्तर्गत रखा जाता है।

3.7.4 बैरिस्टर्स

आरडीओ सैक्शन 35(1) और (2) बैरिस्टर पर और उनके क्लर्कों पर लागू होता है और वे किसी भी प्युपिल या लेजेन्ट के विरुद्ध भेदभाव नहीं कर सकता है, उसे उसे प्युपिलेज या लेजेन्सी देने के विरूद्ध देने के बारे में।[44]

43RDOधारा15(7)

[44] RDO धारा 35(4), में शब्द जैसे ''प्यूपिल'', प्यूपिलेज, टैनेन्ट और टैनेन्सी के अर्थ है जो आमतौर पर, बैरिस्टर्स चैम्बर्स

आरडीओ सैक्शन 35(3) किसी भी व्यक्ति पर लागू होता है, जिसमें किसी बैरिस्टर को किसी व्यक्ति के द्वारा निर्देश देने, निर्देश रुकवाने या स्वीकार करने का क्षेत्र आता है, और इस तरह इन मामलों में जाति के क्षेत्र में भेदभाव नहीं दिखते हैं। उदाहरण के लिए, कोई भी मुवक्कील, किसी बैरिस्टर को निर्देश देने से मना नहीं कर सकता है, इस कारण कि वह बैरिस्टर भारतीय मूल का है

3.8 अन्य मामले

3.8.1 व्यावसायिक प्रशिक्षण

(1) आरडीओ सेक्शन 20 व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदाताओं पर लागू होता है। इन प्रदाताओं को जाति के आधार पर किसी भी व्यक्ति के साथ विभेद नहीं करना चाहिए जो प्रशिक्षण देकर तैयार करता है। उदाहरण के लिए एक तकनीकी कॉलेज किसी पाकिस्तन मूल के छात्र को प्रवेश नहीं दिलाता है, किसी मैकेनिक ट्रेनिंग कॉलेज में जिसका छात्र या छात्रा का जातीय मुल है।.

(2) एक वोकेशनल प्रशिक्षण प्रदाता को किसी जातीय समूह के किसी लोग के लिए अवकाश या भाषा का माध्यम के बारे में उनके अलग–अलग प्रबंधन या व्यवस्थापन की जरूरत नहीं है[45]. कोई भी प्रदाता कोर्सेज के लिए भाषागत जरूरतें सेट कर सकता है और साथ ही लोगों के लिए इनरोलमेन्ट को स्वीकार करा सकता है, जो अपने वंश या जाति की चिन्ता किये बिना जरूरत या पूरी नहीं कर सकते। ये भाषागत जरूरत या पूरी नहीं कर सकते। ये भाषागत जरूरत पाठ्यक्रम के साथ समरूप होना चाहिए।

(3) कोर्स संबंधी जानकारी और सामग्री को केवल पाठ्यक्रम के कार्य के लिए उसी भाषा में दिये जाने की आवश्यकता है। हालांकि जहाँ व्यावहारिक हो, वहाँ यह अच्छी आदत होगी अगर हम कोर्स डिजाईन कर सके और प्रोग्राम जानकारी और सामग्री इस तरह करे कि विभिन्न जातीय समूहों को वोकेशन ट्रेनिंग के लिए समान प्रशिक्षण मिले और प्रदाता ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित हो जाय.

3.8.2 रोजगार संस्थायें

(1) आरडीओ सैक्शन 21 वोकशनल ट्रेनिंग के प्रदाताओं पर लागू होता है। ये प्रदाता, जाति के आधार पर किसी व्यक्ति के साथ भेद नहीं करेंगे.

(2) आरडीओ सैक्शन 21(4) यह बताता है कि कोई भी रोजगार एजेन्सी सैक्शन 21 के अन्तर्गत किसी दायित्व के अन्तर्गत नहीं है, अगर यह बतायें कि यह किसी

के एक सेट के संदर्भ में है।

[45] RDO सैक्शन 20 (2)

नियोक्त के किसी एक कथन पर निर्भर है कि आरडीओ के अन्तर्गत नियोक्ता किसी भी व्यक्ति को गैर–कानूनी तौर पर रोजगार देने पर इनकार कर सकता है। उदाहरण के लिए, यह बताता है कि, ''जाति एक वास्तविक'' व्यावसायिक प्रशिक्षण[46] है.

(3) विज्ञापन की भाषा से संबंधित श्रेष्ठ आचरण और किसी नौकरी के लिए भाषागत आवश्यकता के लिए 5.3.4(3) कोड के (पृष्ठ 26).

46 संहिता का अनुच्छेद 5.3.3 देखें पृष्ठ (23)

4 RDO के अन्तर्गत अधिकार और उत्तरदायित्व

4.1 रोजगार दाताओं और मूख्य व्यक्तियो ं की जिम्मेदारियाँ

4.1.1 आरडीओ के अन्तर्गत नस्ल या जाति के आधार पर उत्पीड़न और भेदभाव की भावना से रहित होकर कार्य करने के लिए सभी कर्मचारी और मजदूर प्राधिकृत होते हैं अगर किसी रोजगारदाता ने ऐसा किया है तो इसने ऐसा, आरडीओ के अन्तर्गत काननी उत्तरदायित्वों का निर्वाह करते हुए किया है। नियोक्ता किसी भी कर्मचारी और मजदूरों से जाति के आधार पर न तो भेदभाव कर सकता है और नहीं उत्पीड़ित कर सकता है। अगर रोजगारदाता ने ऐसा किया है तो, आरडीओ के अन्तर्गत यह अपने नैतिक उत्तरदायित्व का पालन करेगी।[47].

4.1.2 आरडीओ सैक्शन 47(1) यह बताता है कि किसी कर्मचारी द्वारा रोजगार के क्षेत्र में किया गया कोई भी कार्य, कानून के अन्तर्गत रोजगारदाता द्वारा किया माना जायेगा। अगर किसी नियोक्ता ने ऐसा किया है तो इसने ऐसा, आरडीओ के अन्तर्गत काननी उत्तरदायित्वों का निर्वाह करते हुए किया है। नियोक्ता किसी भी कर्मचारी और मजदूरों से जाति के आधार पर न तो भेदभाव कर सकता है और नहीं उत्पीड़ित कर सकता है। अगर, रोजगारदाता ने ऐसा किया है तो, आरडीओ के अन्तर्गत यह अपने नैतिक उत्तरदायित्व का पालन करेगी।.

(1) आरडीओ के अन्तर्गत रोजगारदाता के लिए यह आवश्यक हो जाता है कि रोजगारदाता भेदभाव और उत्पीड़न को रोकने के लिए औचित्य व्यावहारिक कदम उठाये यह अनुशंसा की जाती है कि नियोक्ता श्रेष्ठ रोजगार आचरण और प्रक्रियाएं जैसा कि कोड के अध्याय 5 (पृष्ठ 21) में दिया गया है का अनुपालन करें और उन्हें लागू करें।

(2) सामाजिक मेल के अन्तर्गत शामिल है, वे मीटिंग्स जो कार्य के बाद तुरन्त होते हैं और साथ ही संगठित पार्टी जो यू.के. में एक ट्रिब्यूनल के द्वारा हुए थे जो न तथ्यों पर आधारित थे जो कि रोजगार के अधीन है भले ही कार्य क्षेत्र के बाहर या सामान्य कार्य दशाओं के बाहर, ये घटनायें घटती ह[48].

4.1.3 उसी प्रकार, आरडीओ भाग 47(2) यह बताता है कि प्रिंसिपल के ऑथोरिटी के भीतर किसी एजेन्ट द्वारा किया गया कोई भी कार्य (भले वह

---

47 RDO धारा 47(3)

48 ***लिंकन शायर पुलिस के चीफ कान्स्टेबल*** *बनाम (1999) एक लैगिंक भेदभाव का मामला जिसका* आरडीओ *के अनुपयोग के लिए सन्दर्भ माना है.*

व्यक्ति निहित बाद का या आगे का हो) इसे प्रधान के द्वारा किया गया कार्य इसी प्रकार ही माना जाता है। जिससे कि उदाहरण के लिए, प्रधान को ही उसके प्राधिकार के अनतर्गत नस्लीय भेदभाव के तहत उत्पीड़न एजेन्ट द्वारा किये जाने पर भी उत्तरदायी ठहराया जायेगा। प्रधानों को उनके एजेन्टों द्वारा किये जाने वाले भेदभाव और उत्पीड़न को रोकने के लिए, कोड 3 अध्याय 5 में वर्णित श्रेष्ठ रोजगार आचरण और प्रक्रियाओं के अनुपालन और अनुगमन कराने के लिए न्यायोचित कदम उठाना चाहिए। इससे प्रधानों को आरडीओ के तहत यह अनुपालित करने में मदद मिलेगी, जिसके अन्तर्गत वे यह सुनिश्चित कर सकेंगे कि उनके एजेन्टों को जाति या नस्ल के आधार पर उत्पीड़न और भेदभाव का कोई, प्राधिकार नहीं होता

4.2 कर्मचारियों और कामदारों के अधिकार और उनकी भूमिकायें

4.2.1 सभी एम्प्लॉईज और कर्मचारियों का यह अधिकार होता है कि क्षेत्र के आधार पर वह उत्पीड़न या भेदभाव रहित होकर कार्य करने का अधिकार रखे। इस अधिकार के अन्तर्गत नौकरी के अवसरों, रोजगार की शर्तें और दशाओं (जिनमें तबादले या प्रशिक्षण और पदच्युत या प्राचुर्यता पर पहुँच आता है। वे उपर्युक्त सम्मान या आदर के योग्य है और उन्हें किसी भी असम्मान पूणर्ध आचरण या वैमनस्य पूर्ण पर्यावरण के अन्तर्गत जाति[49] के अन्तर्गत उन पर आचरण नहीं करना चाहिए। साथ ही जाति के आधार पर आज किसी के साथ भेदभाव करने या उत्पीड़न करने के लिए दबाव नहीं डाला जाना चाहिए।[50] आरडीओ के अन्तर्गत कर्मचारियों और मजदूरों के आधार कानून द्वारा संरक्षित है। वे ईओसी तक कानूनी प्रक्रियाओं लाकर या शिकायत आरोपों को दर्ज कर दुबारा शिकायत पर सुनवाई के लिए प्रार्थना कर सकते हैं, जब कि उन्हें भेदभाव या अत्याचार की सामना करना पड़े। उनका दुबारा प्रतिकार कराने का अधिकार कानून द्वारा संरक्षित है और उनको ऐसा, जूल्म कराके कराना नहीं चाहिए[51].

4.2.2 कर्मचारीगण और वर्कर्स के साथ स्वयं रोजगार के क्षेत्र में अपने कर्मचारियों न तो भेदभाव करना चाहिए और नहीं उनपर उत्पीड़न करना चाहिए, और नहीं उनके नियोक्ता को ऐसा करने के लिए उत्पीड़ित करना होगा। आरडीओ सैक्शन 48(1) किसी भी व्यक्ति के लिए यह गैर–कानूनी मानेगा। अगर वह जानबूझकर किसी भी व्यक्ति के साथ आरडीओ के अन्तर्गत गैर–कानूनी कृत्य करे। आरडीओ सैक्शन(8) बताता है कि जब एम्प्लॉयर या प्रधान किसी भी कर्मचारी या एजेन्ट के कार्य के लिए उत्तरदायी होते हैं। आरडीओ सैक्शन 48(2)यह बताता है कि जब नियोक्ता या प्रधान किसी भी कर्मचारी या एजेन्ट के कार्य के लिए उत्तरदायी हो हैं और इस तरह नियोक्ता या प्रधान को उनके इस कृत्य में सहयोग देने का आरोपी माना जायेगा। दूसरे शब्दों में कर्मचारी और वर्कर्स वैयक्तिक रूप से, उत्तरदायी होते हैं, अगर वे जाति के आधार पर भेदभाव करते हैं या किसी भी व्यक्ति को ऐसा करने के लिए जाति के आधार पर भेदभाव

49 RDO धारा 43; और संहिता का अनुच्छेद 6.6 देखें (पृष्ठ 46)
50 संहिता का भाग 7 देखें (पृष्ठ.50)
51 संहिता का अनुच्छेद 6.1.3 देखें (पृष्ठ.42)

करते हैं, या किसी दूसरे व्यक्ति को उपदेश देते हैं या उनपर ऐसा व्यवहार करने के लिए दबाव डालते हैं कर्मचारी स्वयं जाति के आधार पर उत्पीड़न और भेदभाव के लिए जिम्मेदार होते हैं।[52].

4.2.3 कर्मचारी और मजदूरों का यह उत्तरदायित्व हो जाता है कि वे सहकर्मियों के अधिकारों का सम्मान करे। उन्हें सहकर्मियों के साथ जाति के आधार पर भेदभाव या उत्पीड़न नहीं करना चाहिए। उनकी अनुशंसायें की जाती है कि :-:

1) आरडीओ की जरुरतों को ध्यान में रखना और कोड के अनुशंसाओं का अनुसरण करना

2) एम्प्लायर की समानता नीति के साथ परिचित होना ओर इसका अनुगमन करना।

3) सह वर्कर्स के जातीय पहचान का सम्मान करना और नस्ल भेदभाव तथा उत्पीड़न मुक्त कार्य के अधिकारों से छेड़छाड़ करने से रोकना;

4) प्रबंधन द्वारा लिए गए उपचारों के साथ सहयोग कराना जिससे कि समान अवसर को विकसित करना और जाति के आधार पर भेद और उत्पीड़न को रोकना।

5) समान अवसर से संबंधित प्रशिक्षण में भाग लेना 52 :– कोड (वेज 45–48) के अनुच्छेद 6.2 और 6.3 को देखें।

52 संहिता का अनुच्छेद 6.2 और 6.3 देखें (पृष्ठ 42-44)

5 जातीय समानता को अमल में लाना और संबर्धन करना

5.1 आरडीओ के पालन करना

आरडीओ भाग 3 के अन्तर्गत एक रोजगार आचरण को बनाये रखने और विकसित करने के लिए श्रेष्ठ आचरण अभ्यास जरूरी है, जिसके अन्तर्गत शामिल है जातीय समानता की ओर व्यापक संदर्भ और जो जातीय समानता के विकास में, एक आधारभूत योगदान प्रदान करता है, और साथ ही इसे आचरण में भी समाविष्ट करता है। आरडीओ और उनके काननी दायित्वों का पालन करना। रोजगारदाताओं, नीचे बताये गये उपरोक्त अनुशंसाओं को अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है जो उसके संगठन और उपलब्ध संसाधनों के पैमाने के स्तर और संरचना के अनुसार है। ऐसे संगठन और बिजनेसेज जो छोटे स्तर पर कार्य करते हैं, वे कम औपचारिक आचरण अपना सकते हैं, जब तक कि वे जातीय समानता की भावना को अमल में लाकर उसका विकास कर रहे हैं।

5.2 नीति को तैयार और लागू करना

5.2.1 एक रोजगार आचरण को बनाये रखने और विकसित करने के लिए श्रेष्ठ आचरण अभ्यास जरूरी है, जिसके अन्तर्गत शामिल है जातीय समानता की ओर व्यापक संदर्भ और जो जातीय समानता के विकास में, एक आधारभूत योगदान प्रदान करता है, और साथ ही इसे आचरण में भी समाविष्ट करता है.

5.2.2 यह नीति बतलायेगा कि जातीय समानता के तहत इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि:-

(1) नस्लीय भेदभाव के आधार पर किसी के साथ बुरे तरीके से व्यवहार नहीं किया जायेगा;

(2) कोई भी नौकरी का प्रार्थना या किसी भी जातीय समूह को कोई भी कर्मचारी ऐसे किसी भी शर्तों या दशाओं का उल्लंघन नहीं करेगा जिसका सके अपने जातीय ग्रुप के लोगों पर बुरा प्रभाव है, तुलना में उस जातीय समूह से अलग जाति के, जब तक कि ये शर्तें या दशायें, एक न्यायोचित उद्देश्य माने जा सकते हैं, और उस उद्देश्य की ओर एक विवेकपूर्ण और समानुपाती संबंध जोड़ते हैं।

(3) रोजगार, प्रशिक्षण, और कैरियर विकास के क्षेत्र में सभी व्यक्तियों के लिए जातिगत आधार से रहित अवसर खुले हैं;

(4) हरेक जॉब प्रार्थी की जातिगत पहचान और कर्मचारी की भी, सम्मान किये जाने की आवश्यकता है, और किसी व्यक्ति पर भी किसी प्रकार से जातीय उत्पीड़न किया जाना नहीं चाहिए;

(5) सभी नौकरी के आवदकों तथा कर्मचारियों को यह समझना होगा कि एम्प्लायर पूरी तरह, नस्ल भेदभाव और उत्पीड़न दूर करने के लिए वचनबद्ध हैं और वे जानते हैं कि जातीय भेदभाव और उत्पीड़न काफी गैर–कानूनी है और संबंधित मुद्दों के बारे में उन्हें उचित जानकारी है;

(6) शिकायत व्यवस्था को उचित रूप में ध्यान में रखा जाता है जिसमें संयोक्ता जातीय भेदभाव और उत्पीड़न को दूर किया जाता है और वे जानते हैं कि जातीय भेदभाव और उत्पीड़न कुी गैरकानूनी है और वे संबंधित मुद्दों को उचित प्रकार से समझते हैं। यह शिकायत व्यवस्था के अन्तर्गत, नौकरी उम्मीदवारों और कर्मचारियों की जाति को ध्यान में रखा जाता है जिसमें अगर आन्तरिक रूप से कोई भी शिकायत या मुद्दा अगर संबंधित हो, और यह कि ऐसे मुद्दों पर उचित रूप से उचित सुधारात्मक क्रियाओं के जरिये विचार किया जायेगा और शिकायत या मुद्दे उठाने वाले किसी भी व्यक्ति के विरूद्ध प्रतिशोधात्मक कार्यवाही नहीं की जायेगी और कि सभी नौकरी के प्रार्थी और कर्मचारीगण इस बात पर आश्वस्त है कि वे शिकायत व्यवस्था का प्रयोग कर सके और इसकी क्रिया विधि जान सके।

5.2.3 प्रभावी होने के लिए, इस पॉलिसी में श्रेष्ठ रोजगार प्रक्रियाएं और आचरणों को कार्यान्वित किया जाना होगा जो उपरोक्त उद्देश्यों से आगे जायेगा। (संहिता के अनुच्छेद 5.3 को देखें (पृष्ठ 21)। यह अनुशंसा की जाती है कि पॉलिसी कार्यान्वयन के लिए पूरी जिम्मेदारी वरिष्ठ प्रबन्धन की है और यह कि कर्मचारीगण पॉलिसी के विकास और पुनर्विचार में संलग्न है। जैसे कि किसी संयुकत समिति के गठन द्वारा जिनमें मैनेजमेन्ट और कर्मचारी प्रतिनिधिगण शामिल है। इस पॉलिसी के विस्तृत रूप में यह वैयक्तिक संगठन और उपलब्ध संसाधनों के स्तर पर और संरचना पर निर्भर करेगा। लेकिन जातीय समानता को अमल में लाना और विकास करने का अनुसरण करना होगा। कोड के अंत में एक पॉलिसी का नमूना, संदर्भ और उचित अनुग्रहण के लिए संलग्न किया गया है। यह नीति सभी भर्ती संस्थाओं और कर्मचारियों तक प्रचारित और लोकप्रिय कराई जानी चाहिए।.

5.3 अच्छे रोजगार प्रक्रियायें और प्रथायें

5.3.1 अनुरूप चयन मानदंड का प्रयोग करके भर्ती

(1) नियोक्ताओं को सभी भर्ती संबंधी निर्णय, समरूप चयन पद्धति के आधार पर ही करना चाहिए। समरूप चयन पद्धति हरेक नौकरी के अनुसार विशिष्ट होनी चाहिए। वे उदाहरण के लिए इस तरह सेट किये जा सकते

हैं।

(a) जॉब होकर के जॉब का प्रकार, उदाहरण के लिए वाणिज्यिक अनुभव;

(b) नौकरी के लिए जरूरी अनुभव उदाहरण के लिए 5 वर्षों का अनुभव;

(c) शैक्षणिक अनुभव, उदाहरण के लिए वाणिज्यिक डिप्लोमा ;

(d) विशिष्ट तकनीकी और प्रबन्धकीय कुशलता उदाहरण के लिए कुछ निश्चित कम्प्युटर सॉफ्टवेयर का इसतेमाल, विशिष्ट भाषाओं में निपुणता (अगर नौकरी के संतोषजनक प्रदर्शन के लिए यह आवश्यक हो तो)[53];

(e) वैयक्तिक विशेषतायें जो नौकरी के लिए जरूरी होती है उदाहरण के लिए घूमने की इच्छा, अलग–अलग पृष्ठभूमियों के लोगों को मिलना ;और

(f) शारीरिक और अन्य क्षमताएं उदाहरण के लिए आँख हाथ समन्वय जो नाजुक असेम्बली कार्य के लिए जरूरी होता ह.

(2) समरूप चयन पद्धति (जिनमें भाषागत जरूरत ह[54]) उनमें नौकरी संबंधी जरूरतें परिलक्षित होनी चाहिए और उन्हें नौकरी के संतोषजनक प्रर्दशन के लिए उपयोगी होना चाहिए (और शॉर्ट लिस्टिंग के लिए संहिता के अनुच्छेद 5.3.5 को देखें (पृष्ठ 25) । यह अनुशंसा की जाती है कि रोजगारदाता किसी न्यायोचित भर्ती व्यवस्था के लिए, एक अनुरूप चयन मानदण्ड होना चाहिए और साथ ही साथ, समय समय पर चयन मानदण्ड का पुर्नपरीक्षण करना चाहिए कि वे अभी भी लागू होते हैं या उन्हें अभी भी संशोधित किये जाने की आवश्यकता है।.

5.3.2 <u>जाति कारक नही होना चाहिए</u>

(1) किसी व्यक्ति का जाति या नस्ल उसके किसी कार्य करने की योग्यता या क्षमता को प्रभावित नहीं करता है, जब कि वह जरूरीी योग्यतायें, कार्यकुशलता और नौकरी के अनुरूप वैयक्तिक गुण अपने पास रखे। रोजगारदाताओं को यह नहीं मान लेना चाहिए कि अलग–अलग नस्लों के लोग इस कार्य के लिए उपयोग नहीं है.

(2) अगर अनुरूप चयन मानदण्ड पर हम भर्ती निर्णयों को लें तो रोजगारदाता की जरुरतें पूरी हो जायेगी क्योंकि हरेक जाति के आदमी या औरत की योग्यता का निर्धारण उसको सुपुर्द किये गये कार्य के भली

[53] संहिता का अनुच्छेद 5.3.12 (पृष्ठ 30) और 6.1.1(2)(v) (पृष्ठ.41) देखें
[54] संहिता का अनुच्छेद 5.3.12 (पृष्ठ 30) और 6.1.1(2)(v) (पृष्ठ.41) देखें

प्रकार पूरा किये जाने पर निर्भर करती है, न कि उसकी जाति या नस्ल पर.

(3) केवल उस दशा में जहां कि नस्ल एक सच्ची व्यावसायिक योग्यता मानी गई है? संहिता के अनुच्छेद 5.3.3 को देखें (पृष्ठ 23), रोजगारदाताओं को इस बात को सुनिश्चित करना होगा कि रोजगारदाता किस आवेदन का प्रबंधन करे और साक्षात्कार करे, उन्हें इस बात से प्रशिक्षित करें कि वे न सोचे कि किसी विशिष्ट नस्ल के लोग किसी कार्य को संभाल नहीं सके और नस्ल इस वजह से रोजगार के क्षेत्र में एक निर्धारक तत्व नहीं हो सकता।.

(4) रोजगारदाताओं को यह सुनिश्चित करना होगा कि ऐसे कर्मचारी जो प्रार्थना अप्लीकेशन्स हैन्डल करते हैं और साक्षात्कार करते हैं, उन्हें प्रशिक्षित किया जाता है, जिससे वे यह धारणा न कर सके कि कोई विशिष्ट जाति समूह के लागों, को रोजगार नहीं देना चाहिए।. उदहारण के लिए, ऐसे उम्मीदवार जो नाम, वेशभूषा या बोली में पाकिस्तानी मूल के लगते हैं, उन्हें नौकरी में असवर न दिए जाने का कारण उनका नस्ल नहीं होना चाहिए.

5.3.3 <u>वास्तविक व्यावसायिक योग्यता (GOQ)</u>

(1) सिवाय उन दशाओं के जो आरडीओ सैक्शन–11 में वर्जित है वंश रोजगार न देने का एक निर्धारक तत्व नहीं होना चाहिए और अनुरूप चयन मानदण्ड प्रक्रिया में नस्ल को शामिल नहीं करना चाहिए। सैक्शन 11 के अन्तर्गत बतायी गई दशायें इस प्रकार ह:-

(a) इस नौकरी में कोई नाटकीय प्रदर्षन या क्षमता को शामिल किया जाता है, जिसके लिए किसी विशिष्ट जाति या समूह की आवश्यकता प्रमाण के लिए चाहिए ;

(b) इस नौकरी के अन्तर्गत, किसी कला के नमूने के निर्माण में किसी कलाकार या फोटोग्राफिक मॉडल के रूप में कार्य करना, जिसमें विज्युअल इमेजेज या इसके घटनायें आती है जिसके लिए किसी विशेष जाति के लोगों की आवश्यकता प्रमाणिकता के लिए जरूरी है;

(c) इस नौकरी के अन्तर्गत ऐसे स्थल पर कार्य करना आता है जहाँ, जनता द्वारा एक खास स्थल पर भोजन या पेय लेते हैं, प्रमाणिकता के लिए किसी विशिष्ट समूह की जरूरत होती है;

(d) इस नौकरी के होल्डर द्वारा, किसी विशिष्ट सेवा समूह के लोगों को वैयक्तिक सेवा दी जाती है। साथ ही उनके कल्याण का विकास ओर ये सेवायें उस विशिष्ट जातीय समूह के लोगों द्वारा किया जा सकता ;

(e) इस नौकरी के अन्तर्गत किसी विशिष्ट जातीय समूह के लोगों को ऐसी प्रकृति वाली वैयक्तिक सेवा प्रदान करना या ऐसी दशा में जिसके अन्तर्गत के उस विशिष्ट जातीय समूह की जरूरतों के अनुसार माफ, संस्कृति और परम्परायें तथा चेतना तथा अगर ऐसी दशा से जिसके अन्तर्गत सेवायें किसी विशिष्ट जातीय समूह द्वारा ही की जा सकती है।

(2) ऐसी दशा में जहाँ कोई नौकरी विशेष किसी जॉब दशा में होता है, तथा जहाँ नस्ल को एक वास्तविक व्यावसायिक योग्यता (GOQ) माना जाता है। अगर कोई नियोक्ता यह दावा करे कि वास्तविक व्यावसायिक योग्यता किसी नौकरी के लिए आवश्यक है, तो नियोक्ता के लिए ऐसा दिखाना आवश्यक हो जाता है और न्यायालय इस दावे को काफी कठोरता से संभालता है। उदाहरण के लिए, (डी) की दशा जो ऊपर बताई गई है वह प्रबन्धकीय ओर प्रषासनिक कार्यों में नहीं लागू होगी, क्योंकि जॉब होल्डर्स ने वैयक्तिक सेवायें नहीं प्रदान की और इन्होंने किसी विशेष जातीय समूह के सर्विस लोगों से प्रत्यक्ष संपर्क नहीं किया[55].

5.3.4 <u>रिक्तियों का विज्ञापन</u>

रोजगारदाताओं को इस बात को सुनिश्चित करना चाहिए कि इस विज्ञापनों की सामग्री अनुरूप चयन मानदण्ड पर आधारित है। रोजगारदाताआको उत्साहित किया जाता है कि वे:-

(1) ओपन स्वतंत्र आवेदनों के जरिये रिक्तियां भरे जिससे कि सभी जातीय समूहों के लोगों के पास ऐसा अवसर हो किवे आवेदन कर सके जहाँ रिक्तियां पदोन्नति तथा बदली के द्वारा भरी जाती है वहाँ यह जानकारी सभी कर्मचारियों तक प्रकाशित की जानी चाहिए जिससे कि किसी भी जातीय समूह के सभी आवेदनों पर कोई प्रतिबंध न लगाई जाए।s.

(2) आवेदन अवस्था पर परिचय पत्र के तस्वीर और प्रतिलिपि की माँग न करें क्योंकि इसे नस्लीय भेदभाव की दशा में एक कदम माना जा सकता है, यद्यपि, परिचय पत्र की मांग को माना जा सकता है। कारण यह पहचान उद्देश्यों के मध्यनजर मांगी जा सकती है।.

(3) रिक्तियों का विज्ञापन देना जिससे कि अलग–अलग शाखाओं का इस्तेमाल हो सकता है, जैसे कि समाचार पत्र, श्रम विभाग के नौकरी केन्द्र रोजगार एजेसियाँ, व्यवसायिक जर्नल्स और स्पेशलिस्ट पत्रिकायें या प्रकाशन जहां कि किसी नौकरी की जरूरतों के निर्वाह करने में उस

[55] *देखें अनुच्छेद,56. लंदन बारो ऑफ लैम्बेथ बनाम जातीय समानता* [1989] IRLR 379

विशिष्ट भाषा को जानना, पढना और लिखना जरूरी होता है[56]। विज्ञापन में इस बात का प्रावधान रहना चाहिए और उसी विशिष्ट भाषा में यह प्रकाशित होना चाहिए। इस बात के मद्देनजर कि अंग्रेजी और चीनी, हांगकांग की दो प्रचलित भाषायें हैं, तो रोजगारदाताओं को यह सलाह दी जाती है किवे न्यायोचित व्यावहारिक प्रसंगों में अंग्रेजी और चीनी मीडिया दोनों का ही इस्तेमाल कर सकते हैं। इस बात को जानकार कि कुद लोग, चीनी में बात तो कर सकते हैं, लेकिन पढ नहीं सकते हैं जहां कि नौकरी के अन्तर्गत चीनी बोलना पढना ही जरूरी है, लिखना या पढ़ना नहीं, इसके लिए चीनी जानना भी जरूरी है। उदाहरण के लिए किसी पूर्वानुभव या भाषा नियंत्रण में हमें जॉब की जरूरतें दिखनी चाहिए और उसे समरूप भाव से नस्ल या जाति छोड़कर सभी पर समान रूप में लागू होना चाहिए। संहिता के 5.3.2.2 अनुच्छेद को देखें (पृष्ठ 22).

(4) विज्ञापनों को शामिल करना जैसे कि इस पद के लिए सभी वर्ग जाति के लोगों को आवेदन स्वीकार्य है क्योंकि इससे सभी को यह स्पष्ट संकेत मिलेगा कि, सभी जाति समूह के लोगों का स्वागत है।

5.3.5 <u>लघु सुची तैयार करना</u>

यह अक्सर आवश्यक हो जाता है कि हम उम्मीदवारों का क्षेत्र सीमित करें, लघु सुची के द्वारा। लघु सुची_में कई अलग–अलग चरण हो सकते हैं और इसमें उम्मीवारों के साक्षात्कार के बिना ही लघु सुची_की जा सकती है।:-

(1) नियोक्ता,यह सुनिश्चित करें कि लघु सुची_को ध्यान दिये जाने समय समरूप चयन पद्धति को सामने रखकर उम्मीदवारों की माप करें;

(2) इस बात को निश्चित करें कि सभी उम्मीदवारों पर एक अनुरूप चयन मानदण्ड लागू किया जाना चाहिए, विभिन्न कारकों पर मूल्यांकन कराना।यह पूरी जानकारी गुप्त रखनी चाहिए और इसे अन्य उद्देश्यों के लिए इस्तेमाल नहीं किया जायेगा। जाति संबंधी जानकारी को जातीय समानता नीति के कार्यान्वयन पर निरीक्षण के उद्देश्य से इस्तेमाल किया जाना चाहिए।

(3) किसी भी जाति के लोगों की क्षमताएं के संदर्भ में पूर्व धारणा बनाने के परे रहिये जो किसी व्यक्ति के हक में सही ना हो।

(4) कर्मचारियों को इस तरह प्रशिक्षित करें की वो लघु सुचि तैयार करते वक्त आवेदकों को वस्तुनिष्ठ दृष्टिकोण से परक करे सके और यह ना समझें

[56] संहिता का अनुच्छेद 5.3.12 देखें, (पृष्ठ.30)

की किसी जाति के लोग काम के लिए कम उचित हो या काम देने के निर्णय करते समय जाति के आधार पर ना करें।

5.3.6 जाति संबंधी जानकारी

(1) यह अनुशंसा की जाती है कि अप्लीकेशन फॉर्म्स पर प्रश्नों का यह मतलब नहीं होना चाहिए कि नियोक्ता किसी जाति संबंधी तत्वों को ध्यान में रखेगा जो नौकरी से संबंधी नहीं है जो जाति के आधार पर नौकरी देने से इन्कार कर सकता है। जब तक कि गोवा लागू न होता[57] है.

2) जाति संबंधी जानकारी को किसी विशेष प्रावधान या प्रबंधन के उद्देश्य से लिया जा सकता है, उदाहरण के लिए ऐसे समय या तारीख संबंधी जो धार्मिक त्योहारों या धार्मिक पालन या आहारगत आवश्यकतायें या सांस्कृतिक नियमों के अनुसार ऐसा करना आवश्यक माना जाए। ऐसी जानकारी की मांग या इसे इस्तेमाल करने संबंधी जानकारी स्पष्ट रूप में बतायी जानी चाहिए। यह जानकारी पूरे प्रार्थना पत्र से बिल्कुल अलग होनी चाहिए और यह चयन पैनल के सदस्यों को इन्टरव्यू के पहले किसी भी हालत में पता नहीं होना चाहिए।भाषा में विज्ञापन देने के साथ, नियोक्तागण जहां आवश्यक या व्यावहारिक हों, वहां उन्हें अंग्रेजी में विज्ञापन की समझ दी जाती है। रोजगार एजेंसियों को इस बात का प्रोत्साहन दिया जाता है कि वे अंग्रेजी और चीनी भाषा दोनों में ही विज्ञापन दे सकते हैं। कृपया संहिता के अनुच्छेद 5.3.17 देखें (पृष्ठ 35) व्यक्तिगत सुचना संकलन करते समय व्यक्तिगत आंकड़े अध्यादेश (गोपनीयता) की पालन करें।

5.3.7 साक्षात्कार करना

यह अनुशंसा की जाती है कि:-

(1) नियोक्ता यह सुनिश्चित करें कि व्यक्तिगत स्टाफ, लाईन मैनेजर्स, और अन्य सभी दूसरे कर्मचारीगण जो स्टाफ भर्ती में लगा है वे गैर–विभेदक अभ्यास में, प्रशिक्षण प्राप्त करते हैं। यह भी उनके ध्यान में लाना चाहिए कि विभेदीकरण करने के लिए दूसरे को उपदेश देना या दबाव डालना काफी गैरकानूनी है[58];

2) ऐसे प्रश्न जो नौकरी की जरूरतों से संबंधित है वे साक्षात्कार के समय पूछे जाते हैं;

3) भर्ती प्रक्रिया को अभिलेख में रखना और साक्षात्कार 24 महीनों के लिए, या अगर यह उपयोगी और व्यावहारिक नहीं है तो भी 12 महीनों से

[57] संहिता का अनुच्छेद 5.3.3देखें, (पृष्ठ.23)
[58] RDO धारा 43 और 44

कम नहीं होना चाहिए।[59]

5.3.8 परीक्षाएं

।अगर चयन उद्देश्यों के लिए परीक्षाओं का इस्तेमाल किया जाये तो यह अनुशंसा की जाती है कि नियोक्तागण:-

(1) तो चयन की परीक्षा का इस्तेमाल करे जो कि नौकरी से संबंधित है और या कैरियर की जरूरतों से संबंधित है और यह किसी उम्मीदवार के वास्तविक या संभावित योग्यता जो उसके पद की जरूरतें या प्रशिक्षण के लिए आवश्यक होती है;

(2) जहां भी संभव हो, वहां व्यावसायिक प्रशिक्षण डिजाईनिंग वाले परीक्षणों का प्रयोग कर ले। इससे उम्मीदवार के संबंध में व्यक्तिपरकजानकारी मिल सकती है जो, उसकी बौद्धिक योग्यता, मानसिक योग्यता से होता है। इनका लाभ इसलिए है कि वे वस्तुनिष्ठ स्कोर्स देते हैं जो किसी मत या सापेक्ष व्याख्या पर निर्भर नहीं है।;

(3) परीक्षाओं का विषय वस्तु और अंक देने के प्रक्रिया को प्रासंगिक और भेदभाव रहित रखने के लिए नियमित रूप में इसका पुनरावलोकन करना

5.3.9 रोजगार संस्थायें या रोजगार सेवाओं के जरिये भर्ती

जब भर्ती रोजगार एजेंसियों द्वारा तथा श्रम विभाग द्वारा प्रदत्त रोजगार सर्विसेज और शैक्षणिक संस्थायें या गैर सरकारी संगइन द्वारा किये जाते हैं, नियोक्ता को उन्हें यह सलाह देनी होगी कि वे आरडीओ के साथ अनुपालन करें और जब तक व्यवहारोचित हो तब तक कोड की अनुशंसाओं का अनुगमन करें, केवल यह सुनिश्चित करें कि किसी भी प्रार्थी के विरुद्ध नस्लीय भेदभाव बनी होगी नियोक्ताओं को यह बताना चाहिए कि सभी जातीय समूहों के लिए नौकरी की सभी रिक्तियां खुली हुई है। जब तक कि न लागू हो (संहिता का अनुच्छेद 5.3.3 देखें (पृष्ठ 23))

5.3.10 रोजगार, लाभ, सुविधायें, सेवाओं के नियम और शर्तें :

(1) यह अनुशंसा की जाती है कि एम्प्लायर्स यह सुनिश्चित करें कि उनके आचरण, नियम और जयरतें अगर, किसी लाभ या सुविधाओं के अन्तर्गत किसी कर्मचारी से बुरा व्यवहार करते हैं और जिसका कारण उसकी जाति

[59] RDO के अन्तर्गत कोई शिकायत के साथ दर्ज करने के लिए समयावधि 12 महीनों की है और इसके लिए कानूनी कार्यवाही जो जिला न्यायालय में ली जाती है, 24 महीनों की है। (आरडीओ धारा 80) इसलिए अगर हम उचित रूप से रिकार्ड्स रखेंगे तो, सभी विवादों का समाधान हो पायेगा।.

है, (संहिता का अनुच्छेद 6.1.1(1) देखें (पृष्ठ 38) के प्रत्यक्ष विभेदीकरण के लिए

(2) यह भी अनुशंसा की जाती है कि नियोक्ताओं को किसी भी प्रकार से उस प्रभाव को कम कराना होगा कि उनके आचरण, नियम, और जरूरतों का किसी भी जातीय समूह पर बुरा या प्रतिकूल प्रभाव पड़े। (संहिता का अनुच्छेद 6.1.1(2) देखें (पृष्ठ 39) अप्रत्यक्ष विभेदीकरण के लिए जब कर्मचारियों के सांस्कृतिक या धार्मिक आचरण जैसे कि सर्विसेज के द्वारा भर्ती की जाती है साथ ही जो हमें ड्रेस कोट्स में दिखते हैं, साथ ही किसी एम्प्लायर की नीतियां या वर्कप्लेस जरूरतें इनमें यह अनुशंसा की जाती है कि नियोक्ता यह विचार करे कि क्या इन जरूरतों को बदलना या अपनाना है या नहीं। उदाहरण के लिए, नियोक्ता, कार्यकारी प्रबंधों में लचीलापन पर विचार कर सकते हैं. [60]

(3) वेतन कार्य में घंटे ओवरटाईम, बोनसेज, छुट्टी देना बीमारी अवकाश आदि मेगं यह प्रिंसिपल अपनाना चाहिए जिसके अन्तर्गत समान कार्य के लिए समान वेतन शामिल है।.

(4) जब सभी वस्तुएं समान हो तो, किसी एक जातीय समूह का कर्मचारी समान वेतन और लाभ के लिए वह अधिकृत है या उसको भी समान कार्य मिलेगा भले ह ीवह अलग जातीय समूहों का हो। ''समान कार्य'' का अर्थ है जो कि व्यापक रूप से समान स्वभाव का है और जहां उन दो महत्व का नहीं है जो रोजगार[61] के नियम और शर्त के अनुसार है।विभिन्न जॉब टाईटल्स, जॉब वर्णन या केट्रैक्युअल मान्यताओं का आवश्यक महत्व नहीं है कि कार्य पूरी तरह अलग है यह ऐसा है कि जॉब होल्डर्स वास्तव में वैसा ही करते हैं जिसका अर्थ है। यह सवाल कि क्या दो नौकरियां ''समान कार्य'' है। इससे कार्य के प्रकार के सामान्य विचार से पता चल सकता है और साथ ही कौशल और ज्ञान जो उसे करने में लगा है।

(5) समान कार्य के लिए समान वेतन से संबंधित सिद्धांत समान वैल्यू वाले कार्य के लिए समान वेतन देने का है। जहां किसी जातीय समूह के कर्मचारीगण ऐसा कार्य लेते है। जो दूसरे जातीय समूह के लोग भी ऐसा करते हैं भले ही कार्य अलग हो तो भी उन्हें एक समान वेतन और लाभ मिलने चाहिए। इसका अर्थ है कि समान वैल्यू की नौकरियों के समान

---

[60] देखें अहमद बनाम इनर लंदन एड्यूकेशन अथोरिटी (1977) आईसीआर 490 (जो कि रंग विभेद कानून के अन्तर्गत कोई केस नहीं है, लेकिन यह बतायेगा कि क्या नियोक्ता करे जो कि कर्मचारियों को प्रवेश करा सकते हैं। म्प्लायर (नियोक्ता) पूरी तरह तैयार था िकवह एक मुस्लिम कर्मचारी को पार्ट टाईम कार्य पर रखे जिससे कि वह शुक्रवार प्रार्थनाओं में उपस्थित हो सके और

टावर हेमलेट्स लंदन बॉरो कांऊसिल बनाम रैबिन (1989) आईआरसी 60.3 जहां एम्प्लायर पूरी तरह तैयार था कि वह किसी यहूदी जॉब अप्लीकेन्ट के लिए एक पार्ट टाईम वर्कर ढूँढे, क्योंकि उसे साबाद करना है, और वह शनिवार को कार्य नहीं कर सकता है।.

. [61]यू. के. समान भुगतान कानून 1970

वेतन हो

(6) विदेशी कर्मचारी अनुभव सुझाव देते हैं कि विभिन्न वर्कर्स द्वारा किये गये अलग नौकरियों को प्रयास, कौशलता, दायित्व और कार्यकारी दशाओं के संदर्भ में मांगे गये जरूरतों के आधार पर इसकी तुलना की जा सकती है।62 कर्मचारी वैयक्तिक वेतन दर को सेटें कर सकते हैं जो बाजार शक्तियों पर और वैयक्तिक कार्य प्रदर्शन पर आधारित है।[62] लेकिन उन्हें वर्कर्स के एक वर्ग को कम मजदूरी नहीं देना चाहिए जो जाति पर आधारित हो।.

(7) नियोक्ताओं को समान कार्य के लिए समान मजदूरी का भुगतान करना होगा और वे उत्साहित हो जाते हैं िकवे समान वैयू कार्य के लिए समान भुगतान करें। इसके अन्तर्गत एक ही संगठन के अंतर्गत विभिन्न नौकरियों के निरपेक्ष और व्यावसायिक मूल्यांकन होने की संभावना है या समान वेतन के मुद्दे को वैकल्पिक तरीकों से अनुगमन करना जो जाति के आधार पर गैर विभेदक प्रदर्शित किया जायेगा। सार्वधिक और निजी उपक्रमों में बड़े संगठन जिसमें एक संरचित मानव संसाधन डिपार्टमेन्ट हैं, वह इसमें आगे बढ़ सकता है।

(8) वेतन में वैयक्तिक अन्तर अपने आप में विभेद मूल नहीं है। हरेक मुद्दे पर विचार इसके पक्षों के अनुसार [63] निम्नलिखित बातों पर ध्यान देना आवश्यक है, जब समान कार्य के लिए समान भुगतान या समान मान के कार्य पर विचार करना महत्वपूर्ण है:-

(a) अलग–अलग कार्य प्रदर्शन की मूल्यांकन;

(b) सेवावधि;

(c) निरपेक्ष कार्य संबंधी कसौटी पर किसी दशा की कानून ग्रेडिंग और रिवैल्यूएशन;

(d) एक अल्पकालीन ट्रेनिंग दशा;;

(e) किसी विशिष्ट नौकरी वर्गीकरण में, आन्तरिक श्रमाभाव की उपस्थिति;

(f) किसी निम्नतरस्तर पर दशा का पुर्नवर्गीकरण, जहां कि वह व्यक्ति लगातार

.[62] ऐसी नियमावली जो कनाडियन मानवाधिकार कानून के भाग ।। के अप्लीकेशन को मानती है और कारकों का ध्यान रखती है वो समान मान के कार्य के लिए अलग–अलग मजदूरी को न्यायोचित ठहराती है, 1986

.[63] यू. के. समान वेतन एक्ट 1970 औरऐसी नियमावली जो कनाडियन मानवाधिकार कानून खण्ड 2 के प्रयोग की ख्याल करने वाले नियमावली और समान मूल्य की काम के लिए पृथक वेतन को उचित ठहरानेवाले तत्व की निर्धारण

1986

तनख्वाह का पहला स्तर पाता है;

(g) वेतन की प्रादर्शिक दरें; उदाहरण के लिए, किसी भी कर्मचारी को पुरस्कार दिया जाता है क्योंकि कार्य अलग–अलग स्थानों पर किया जाता है;;और

(h) आर्थिक कारक तत्व जैसे किसी कुशल श्रमक` एक विशेष प्रकार का अल्पकालीन अभाव.

5.3.11 <u>विदेशी कर्मचारीगण</u>

(1) ऐसे कर्मचारीगण जो विदेशों से कार्य के लिए हांगकांग में आते हैं, उनकी स्थिति स्थानीय कर्मचारियों से बिल्कुल अलग होती है और यह विभेद जाति के आधार पर नहीं होना चाहिए। उदाहरण के लिए, विदेशी कर्मचारियों को रीलोकेशन सहायता की जरूरत हो सकती है या उन्हें इसलिए रिक्रूट किया जात है, क्योंकि उनकी योग्यताएं ऐसी है जो कि हांगकांग में दुर्लभ है.

(2) यह अनुशंसा की जाती है कि, जब एम्प्लायर्स ऐसे दशाओं में जहां हांगकांग में बाहर विदेशी से आये कर्मचारियों का प्रश्न है, इसके अन्तर्गत वे उन्हें सुविधायें दिये जाते हैं जो स्थानीय कर्मचारियों को उपलब्ध नहीं होती`। वे यह सुनिश्चित करेंगे कि ये लाभ, विदेशी कर्मचारियों के लाभों के साथ सटीक बैठते हैं और उन्हें जाति के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाता है।.

(3) आरडीओ सैक्शन 12, 13, 14 और अनुसूची 2 ऐसे कर्मचारियों के साथ संबंधित है, जो ओवरसीज आते हैं आरडीओ अनुसूची 2 ऐसे कर्मचारियों को परिभाषित करती है ,जो वर्तमान रोजगार में है और रोजगार के ओवरसीज शर्तों पर है। और उनको भी करता है जो रोजगार के स्थानीय शर्तों पर है। ऐसी दशायें जहां, उपचार के अन्तर दिखते हैं आरडीओ के अन्दर जो इन दोनों प्रकार की कर्मचारियों के भीतर दिखते हैं, उन्हें आरडीओ सैक्शन 14 के अन्दर वर्णित किया जाता है। (संहिता का अनुच्छेद 6-7-2-6.7.4 देखें (पृष्ठ 47-48)).

5.3.12 <u>भाषा</u>

(1) : नियोक्ताओं को इस बात को सुनिश्चित करना होगा कि कोई भी भाषा संबंधी जरूरत (जिनमें शैक्षणिक योग्यता, सुप्रवाहता और उच्चारण जरूरी) है, शामिल है जो किसी नौकरी के लिए आवश्यक है ओर यह नौकरी के आशाजनक प्रदर्शन से संबंधित है (संहिता का अनुच्छेद 6.1.1(2)(v) देखें (पृष्ठ 41)देखें और अनुच्छेद 5.3.1 (पृष्ठ 21), और अनुच्छेद (5.3.4) (पृष्ठ 24) जिसमें भर्ती संबंधी शर्तें, रिक्तियों का विज्ञापन और शार्टलिस्टिंग

आदि है).

(2) A किसी भी व्यक्ति की किसी भाषा के उच्चारण उसकी जाति से संबंधित किया जा सकता है, नियोक्ताओं को इस बात से आश्वस्त होना चाहिए कि वे किसी भी कर्मचारी या मजदूर के साथ उसके उच्चारण[64] और जाति के आधार पर भेदभाव नहीं करना चाहिए। (देखें उत्पीड़न रोकने के लिए कोड (पेज 34) के अनुच्छेद 5.3.14 को। यह रोजगार के सभी पहलूओं पर लागू होता है जिनमें तबादला, ट्रान्सफर और ट्रेनिंग भी शामिल है। (संहिता का अनुच्छेद 5.3.13 देखें (पृष्ठ 31).

(3) जब वर्क फोर्स में ऐसे लोग शामिल होते हैं जो किसी कार्यस्थल की भाषा में निपुण न हो तो एम्प्लायर्स को इस बात को सुनिश्चित करने के लिए औचित्यपूर्ण व्यावहारिक कदम उठाने चाहिए, जिससे ि कवे स्वास्थ्य और सुरक्षा जरूरतों पर जानकारी, सूचना समझ सके साथ ही इनके साथ रोजगार संबंधी आए मामले उदाहरण के लिए सुरक्षा संकेत और सूचनाय.

5.3.13 <u>पदोन्नति, तबादला और प्रशिक्षण</u>

यह अनुशंसा की जाती है कि नियोक्ता निम्न बातों को ध्यान में रखें:-

(1) किसी भी मूल्यांकन व्यवस्था की आकलन पद्धति की जांच करना जो यह सुनिश्चित करे कि कर्मचारियों को उनकी योग्यता के आधार पर पदोन्नति की जाती है ओर कसौटी जो अपनाई जाती है (उदाहरण के लिए) कोई भी भाषागत जरूरत जाति के आधार भेदभाव मूलक नहीं है। नौकरी में प्रदर्शन हेतु मूल्यांकन स्तरों को प्रतिष्ठित करना चाहिए

(2) भर्ती के जैसे ही प्रोमोशन सैलेक्शन ऑर्गेनाईजर के पदों के लिए समरूप सैलेक्शन पद्धति की तुलना सभी उम्मीदवारों की योग्यताओं और गुणों से की जानी चाहिए, जिनमें उनकी योग्यता शामिल है। ऐसा व्यक्ति जिसका प्रोफाईल उस कार्य के लिए सर्वाधिक उचित है, उसे ही सेलेक्ट किया जाना चाहिए;

(3) जहां प्रोमोशन, ट्रेनिंग या ट्रांसफर के अवसर उठते हैं तो उस स्थिति में सभी स्टाफ के अप्लीकेशन की दशों बतायें जो उसमें रूचि रचता है ओर वह पत्राचार में लिखित संबंधित प्रक्रियाओं को सेट कर सकता है, जो सभी कर्मचारियों के लिए होता है जिनमें नस्ल की गुंजाईश न हो, जहां पर योग्यता ही सर्वोपरि हो।;

.[64] यू. के. समान वेतन एक्ट 1970 औरऐसी नियमावली जो कनाडियन मानवाधिकार कानून के भाग 11 के अप्लीकेशन को मानती है और कारकों का ध्यान रखती है वो समान मान के कार्य के लिए अलग–अलग मजदूरी को न्यायोचित ठहराती है, 1986

(4) सभी संभावित उम्मीदवारों का मूल्यांकन कर, और अगर पदोन्नति नामांकन के द्वारा सम्भव है, तो यह सुनिश्चित करें कि हरेक उचित प्रार्थी पर पुर्नविचार किया जॉय और साथ में कोई भी संभावित उम्मीदवार नजरअंदाज न किया जाय;

(5) पदोन्नति, बदली और प्रशिक्षण पर 24 महीनों के लिए, नोट्स पर रिकार्डस की जाचॅ करें या अगर यह व्यावहारिक न हो तो कम से कम 12 महीनों के लिए[65];

(6) नियमों का पुनरावलोकन करना और उनका परिवर्तन करना जो विभिन्न नौकरियों के बीच होता है अगर वे भेदभाव मूलक हो तो; और

(7) नीतियों की जाँच, संबंधी चुनाव से है साथ ही दिवस रीति और वैयक्तिक या करियर विकास संबंधी है। (उदाहरण के लिए, कोई भी भाषागत जरूरत जो यह निश्चित करें कि:-

(a) किसी भी जातीय समूह से किसी के साथ भी बुरे तरीके से आचरण नहीं किया जाता है जिसका आधार जाति हो, और दूसरी जाति के लोग को ज्यादा महत्त्व दिया जाता है;

(b) किसी भी जातीय समूह पर कोई भी प्रतिकूल प्रभाव को कम कर दिया जाता है;

(c) जहां आशा के प्रतिकूल विभिन्न जातीय समूहों के बीच प्रशिक्षण में असंतुलन देखा जाय तो वहाँ यह मामला पहचाना जाना चाहिये, और अगर जरूरी हो तो इसका उपचार किया जाना चाहिए जो विभेदमूलक नहीं है।.

5.3.14 <u>जाति के आधार पर उत्पीड़न को रोकना</u>

सभी जातीय समूहों के कर्मचारी और वर्कर्स, जाति के आधार पर मुक्त होने के लिए प्राधिकृत है, नियाक्ताओं को इस बात को सुनिश्चित करना होगा कि कार्यस्थल सुरक्षित और बुराई से और अपमान से रहित है। कर्मचारी और मजदूरों को एक–दूसरे के साथ काफी नम्रता और सम्मान से पेश आना चाहिए। साथ ही नियोक्तओं को इस बात को सुनिश्चित करना होगा कि:-

(1) समान अवसर नीति में एक स्पष्ट कथन या तथ्य बतायें कि जाति के आधार पर अत्याचार और उत्पीड़न को माना नहीं जायेगा।;

[65] आरडीओ के अन्तर्गत कोई शिकायत के साथ दर्ज करने के लिए समयावधि 12 महीनों की है और इसके लिए कानूनी कार्यवाही जो जिला न्यायालय में ली जाती है, 24 महीनों की है। (आरडीओ सैक्शन 80) इसलिए अगर हम उचित रूप से रिकार्ड्स रखेंगे तो, सभी विवादों का समाधान हो पायेगा।..

(2) एक ऐसा कार्य स्थलीय पर्यावरण देना जो कि सुरक्षित हो, (3) यह बताना कि जाति के आधार पर उत्पीड़न और अत्याचार बिल्कूल अस्वीकार्य है और उस आचरण के प्रकारों की व्याख्या करना।;

(3) यह बताना कि जाति के आधार पर किया गया उत्पीड़न[66] पूरी तरह अस्वीकार्य है और आचरण के विभिन्न प्रकारों की व्याख्या करना जो कि जाति के आधार पर उत्पीड़न कार्य माने जा सकते हैं। जैसे कि:-

(a) जातिगत निन्दाजनक गाली गलौज या अपमान जनक शब्द उदाहरण के लिए गाली बकना;

(b) कुछ निर्दिष्ट जातीय समूहों को बुरा लगने वाले नारेबाजी के शब्दों का उच्चारण।;

(c) जातीय मजाक, गाली, हँसी उड़ा या भद्दा मजाक उदाहरण के लिए किसी निर्दिष्ट जातीय समूहों के बात करने के ढंग या आचरण आति पर छींटाकशी करना;

(d) किसी भद्दे या बुरे शब्द का इस्तेमाल करना जब आप किसी निर्दिष्ट नस्ल के लोगों से बाते करते हो, समाज से बाहर करना, उनकी जातीय विशिष्टता के आधार पर;

(e) समाज से बाहर करना, उनकी जातीय विशिष्टता के आधार पर ;,

(f) जाति के आधार पर लोगों पर अत्याधिक काम कर बोझ डालना या जान बूझकर अवास्तव कार्य लक्ष्यों को प्राप्त करना;

(g) किसी विशिष्ट जातीय समूह से अकारण ही लोगों का चयन करना;

(4) ये सभी भर्ती एजेन्सीयों और कर्मचारियों को सूचित कर दें।

(5) इस बात का ध्यान रखें कि शिकायतें और आरोपों को उचित रूप में सूना जाना चाहिए, ऐसे करने में जो कि उत्पीड़न के एक आरोप के रूप में विचार करने का आरोंप जो निर्दिष्ट आन्तकि शिकायत प्रक्रियाओं के अनुसार हो, नियोग्यताओं को किसी शिकायत सुलझाने के लिए एक अनौपचारिक मार्ग दिखाना चाहिए;

(6)

[66] संहिता का अनुच्छेद 6.3.2 और 6.3.3 देखें (पृष्ठ 45).

(7) इस बात को सुनिश्चित करें कि अगर कोई भी शिकायत या आरोप[67] लेकर आये तो उस न तो जुल्म किया जाय और न ही पैनाल्टी की जायेगी.

5 .3.15 <u>शिकायत प्रक्रिया</u>

इस बात को सुनिश्चित करें कि

(1) इस बात को सुनिश्चित करें कि कर्मचारी जो श्रेष्ठ विचार रखते हैं, उन्होंने आरडीओ के अन्दर कार्यवाही किया है कि उन्हें अन्य कर्मचारियों से कम श्रेष्ठ व्यवहार मिला है। उदाहरण के लिए, अगर उन्हें प्रशिक्षण या प्रोमोशन के एि साईडलाईन किया या जो अनुशासित या अलग कर लें;

(2) कोई आन्तरिक शिकायत प्रक्रिया को सुनिश्चित करना या किसी अधिकारी को विभेदीकरण और उत्पीड़न के लिए नियुक्त करना जो संगठन में जाति या जुल्म के आधार पर विभेदीकरण और जुल्म से लड़ सके[68] । यह प्रक्रिया सभी कर्मचारियों को बता देनी होगी और समय–समय पर इसकी पुर्नपरीक्षा की जानी चाहिए;

(3) कर्मचारियों को यह सलाह देना जिससे कि वे आन्तरिक शिकायत व्यव्स्था का भली प्रकार प्रयोग करें, लेकिन इसमें, किसी व्यक्ति के ई ओ सी को अप्लाई या न्यायालय कि अप्लाई करने में कोई पूर्वाभास नहीं रहना चाहिए;

(4) विभेदीकरण और उत्पीड़न के समस्त प्रकार के शिकयतों के साथ संबंध रखता है, जो वंश या नस्ल पर आधारित हो, जहाँ इस पर गंभीरतापूर्वक प्रभावपूर्ण और शीघ्रता से विचार किया जाय यह नहीं माना जाना चाहिए कि जो अतिसंवेदनशील है इस हेतु गापनीयता को माना जाना चाहिए और आरोपकर्त्ता और शिकायतकर्त्ता के अधिकारों का सम्मान किया जाना चाहिए।;

(5) अनुशासनात्मक प्रक्रियाओं का प्रबंधन जाति की बात छोड़कर ही होनी चाहिए। देखें अनुच्छेद 6.151;

(6) शकायत और अनुशासनात्मक मामलों में 24 महीनों के लिए रिकार्डस की नोटिंग रखना और अगर यह व्याव्हारिक नहीं है तो कम से कम 12 महीनों से कम का भी नहीं होना चाहिय[69].

---

[67] संहिता का अनुच्छेद 6-1-3 देंखें (पृष्ठ 42)

[68] संहिता का अनुच्छेद अनुच्छेद 6.3.2 देंखें (पृष्ठ 42)

[69] आरडीओ के अन्तर्गत कोई शिकायत के साथ दर्ज करने के लिए समयावधि 12 महीनों की है और इसके लिए कानूनी कार्यवाही जो जिला न्यायालय में ली जाती है, 24 महीनों की है। (आरडीओ सैक्शन 80) इसलिए अगर हम उचित रूप से रिकार्ड्स रखेंगे तो, सभी विवादों का समाधान हो पायेगा।.

5.3.16 कर्मचारियों की बर्खास्तगी, अतिरेक और उनके प्रति प्रतिकूल व्यवहार

यह अनुशंसा की जाती है कि नियोक्ताएँ:-

(1) यह सुनिश्चित करें कि किसी विशिष्ट जातीय समूह का कर्मचारी न तो अनुशासित हैं या नहीं उसे हटाया जायेगा उनके कार्य या आचरण के लिए जिसे कि या तो नजरअंदाज किया जायेगा या फिर निन्दा की जायेगी अगर किसी अलग जातीय समूह के दूसरे कर्मचारी के केस में ऐसा हो;

(2) अतिरेक प्रक्रियओं को पुर्नविचार करना जिससे किसी जातीय समूह के कर्मचारियों को प्रभावित किया जाना आवश्यक है जिससे कि यह सुनिश्चित किया जाय कि जाति के आधार पर कोई विभेद न हो और नहीं कोई न्यायोचित और प्रतिकूल प्रभाव किसी जातीय समूह पर न हो।;

(3) यह सुनिश्चित करें कि ऐच्छिक रैडन्डैसी लाभ की शर्ते सुनिश्चित करें जो कि सभी जातीय समूहों में समान परिस्थितियों में हो।

(4) यह ध्यान दें कि जब डाऊन ग्रेडिंग या शार्टटाईम वर्किंग हो (उदाहरण के लिए किसी एम्प्लायर के बिजनेस में प्रकृतिया वौल्यूम में परिवर्तन आना) ऐसे में प्रबंधन को जाति के आधार पर भेद नहीं करना चाहि;

(5) 24 महीनों के लिए, पदच्युत या रिडन्डैडी की नोट्स का रिकार्डस रखना अगर सम्भव न हो तो कम से कम 12 महीनों के लिए[70];

(6) सार्वजनिक रूप में कोई भी क्रिया, में शामिल है सार्वजनिक रूप में, पब्लिक के सामने कोई भी प्रकार का संचार, जैसा कि बोलना, लिखना, शारीरिक संकेत या कपड़ा पहनना, फ्लैग्स, प्रतीक, पट्टी, और नमूनों द्वारा प्रदर्शन करना आदि।[71].

5.3.17 अनुगमन करना

(1) नियोक्ताओं को इस बात के लिए प्रोत्साहित करना कि वे समान अवसर नीति और श्रेष्ठ रोजगार प्रक्रियओं और क्रियाओं के लिए नियमित मॉनिटरिंग और रिव्यू कर सके। इस तरह निरीक्षण का उद्देश्य परिस्थिति का एक श्रेष्ठ अवलोकन करना है, उदाहरण:-:-

[70] आरडीओ के अन्तर्गत कोई शिकायत के साथ दर्ज करने के लिए समयावधि 12 महीनों की है और इसके लिए कानूनी कार्यवाही जो जिला न्यायालय में ली जाती है, 24 महीनों की है। (आरडीओ सैक्शन 80) इसलिए अगर हम उचित रूप से रिकार्ड्स रखेंगे तो, सभी विवादों का समाधान हो पायेगा।.

[71] संहिता का अनुच्छेद 5.3.14 देखें (पृष्ठ 32)

(a) जातीय समूहों से तैयार वर्क फोर्स की संरचना जिसमें कुछ बेचमार्को के साथ तुलना जैसे कि जनगणना आंकड;;;

(b) अलग–अलग जातीय समूहों के लोगों का संगठन में वितरण जिसका अधार नौकरी का प्रकार है या कार्यस्थल का प्रचार प्रयोग;;

(c) करियर विकास का पैटर्न (जिसमें पारिश्रमिक और सुविधायें निरस्तीकरण या अन्य अनुशासनात्मक कार्यवाही शामिल है) जो अलग–अलग जातीय समूहों के लोगों के हैं।

(2) ऐसी सूचनाएं बतायेंगे कि क्या विभिन्न जातीय समूह से होंगेः

उदाहरण:--

(a) रोजगार या पदोन्नति के लिए अप्लाई न करें और आशा से कम अप्लाई करें;

(b) उन्हें भर्ती नहीं, पदोन्नति ही या ट्रेनिंग के लिए और विकास के लिए उन्हें प्रशिक्षित नहीं हैं या किया जा रहा है, या काफी कम रूप में उन्हें नियुक्त किया या चयन किया जाता है, जितना कि उनके अप्लीकेशन की दर हो ;और

(c) वे कुछ निश्चित नौकरियों, विभगों या शाखाओं में केन्द्रित हों.

3) ऐसे संगठनों में जहाँ साधारण संरचना है वहाँ वैयक्तिक ज्ञान के जरिये ही परिस्थिति का मूल्यांकन किया जा सकता है, ऐसे संगठन जहाँ ज्यादा बड़ी संरचनाएँ होती हैं, निरीक्षण के अन्तर्गत, जानकारी का संचयन विश्लेषण और मूल्यांकन जानकारियों का होगा। उदाहरण के लिए, सर्वे सलाह और फीडबैक के जरिये। ऐसा विभिन्न चरणों में किया जा सकता है, जैसाकि ऑपरेशनल जरूरते या संसाधन अनुमति देती है और इसे पूर्व समझौते, कर्मचारी या प्रतिनिधियों के साथ मिलकर ही करना चाहिए। इस तरह जानकारी का संचयन काफी स्पष्ट रूप में बताना होगा। इकठ्ठी की गई जानकारी का उद्देश्य काफी अत्यंत गोपनीयता के साथ ध्यान देना होगा, पर्सनल डेटा (प्रायवसी) अध्यादेश का ध्यान देना चाहिए, एम्पलायर्स और अन्य संबंधितपक्षों को, इस तरह, जानकारी का संचयन और संकलन इसी तरह करना होगा जहाँ, यह विशेष व्यक्तियों के साथ कार्य नहीं साथ कार्य नहीं करता है।.

(4) निरीक्षण के दौरान प्राप्त जानकारी यह दिखाने में मदद करेगी किः–

(a) कर्मचारीगण और मजदूर (जॉब अप्लीकेन्ट्स में शामिल ह[72]) जो किसी जातीय समूह से है, उन्हें दूसरी जातीय समूह की तुलना में अगर बुरे तरीके से उनके साथ आचरण किया जाय तो;

(b) नीतियाँ, नियम और आचरणों का प्रतिकूल प्रभाव जातीय समूह पर.

[72] देंखें, अनुच्छेद 5.3.14 कोड के (p.34)

(5) अगर मॉनिटरिंग डेटा विभिन्न जातीय समूहों के बीच पर्याप्त विसंगतियाँ दिखाता है, तो एम्प्लायर्स को इस कारण की खोजबीन की जॉय जो यह निश्चित करें कि जाति, अवसरों का रूकावट है। उन्हें संबंधित पॉजिटिव नियमों और आचरणों का परीक्षण और जाँच करना होगा और देखें कि उनका किसी जातीय समूह पर कोई प्रतिकूल प्रभाव है या नहीं, अगर ऐसा हो तो, ऐसा प्रभाव कम करने के लिए कदम उठा.

(6) एम्प्लायर्स को यह उत्साहित किया जाता है कि सकारात्मक कार्यवाही कर सके जहाँ कोई भी जातीय समूह वर्कफोर्स में अल्पप्रतिनिधितव पाये, और इस प्रकार ऐस प्रभाव को कम करने के लिए कदम उठायें जॉय। (संहिता का अनुच्छेद 5.3.18 देंखें (पृष्ठ 37)).

5.3.17 <u>सकारात्मक कार्यवाही</u>

(1) अन्य हानियों या भेदभाव के कारण जो कि पूर्व में हुए किसी विशिष्ट जाति समूह के लोगों को अवसर से वंचित किया गया हो जिसकाकारण उनके पूरी योग्यता और अनुभव हेतु शिक्षा या प्रशिक्षण न दिया गया हो.

(2) इसलिए आर डी ओ सेक्शन 49. एम्प्लायर्स और अन्य संबंधित पार्टियों को यह अनुमित देता है कि वे किसी विशिष्ट समूह (समूहों) के लोगों को वस्तुएँ प्रदान करते है सुविधायें सेवाएँ, अवसर, अनुदान, लाभ या योजनाएं जो रोजगार संबंध में उनकी विशिष्ट जरूरतें पूरी करने के लिए आवश्यक है। साथ ही विवेकपूर्ण तरीके से रोजगार में उनके समान अवसरों को सुनिश्चित करें।ण

(3) आर डी ओ सेक्शन 51 और 52 नियोक्ताओं और अन्य संबंधित पार्टियों को किसी विशिष्ट जातीय (समूह या समूहों के लिए) किसी विशेष कार्य के लिए प्रशिक्षण देते हैं, सामान्य अगर वह पिछले 12 महीनों से हांगकांग में रहे या किसी विशिष्ट स्थान में किसी एम्प्लायर के लिए जब कोई भी व्यक्ति जो जातीय समूह से है, वह यह कार्य कर रहा है जो तुलनात्मक रूपमें छोटा है।.

आर डी ओ सेक्शन 40, 51 या 52 के अन्तर्गत किये गये कार्यवाहियाँ वे सकारात्मक कार्यवाही में शामिल है रोजगार, तबादला या पदोन्नति, भाषा क्लासेज, सुधरात्मक योजनायें और मैनेजमेन्ट कौशल ट्रेनिंग या अन्य प्रशिक्षण कोर्स.

(4) आर डी ओ के अन्तर्गत सकारात्मक कार्यवाही का अर्थ है प्रशिक्षण या प्रोत्साहन और उनके जाति के अधार पर किसी विशिष्ट जाति समूह तक रोजगार देना नहीं आता है[73].

[73] यू.के कोड ऑफ प्रैक्टिस जातीय समानता रोजगार पर, पृष्ठ 40, जातीय समानता 2005 के लिए कमीशन 2005

6 RDO के अन्तर्गत गैरकानूनी कृत्य

6.1 RDO के अन्तर्गत भेदभाव के प्रकार

RDO के अन्तर्गत भेदभाव के प्रकार : RDO तीन प्रकार के भेदभाव को बताता है वे हैं:-

6.1.1 जातीय भेदभाव

(RDO में जातीय विभेद निम्न दशाओं में होता है) [74]:-

(1) प्रत्यक्ष भेदभाव

प्रत्यक्ष विभेदीकरण तब होता है जबकि व्यक्ति अ, व्यक्ति ब से (जो किसी और जातीय समूह का है) से बुरी तरह पेश आता है जबकि व्यक्ति स से उसका व्यहार तुलनात्मक रूप में बेहतर है, (जो एक अलग तीसरे जाति ग्रुप का है) जो कि व्यक्ति ब की जाति का है, जबकि व्यक्ति ब और स एक जैसे है या पूरी तरह एक जैसी दशा में है।[75].

उदाहरण 7:-
: पाकिस्तानी मूल का एक व्यक्ति जो कैष्टोनीज थे धारा प्रवाह बोलता है लेकिन उसने एक चाईनीज नाम अपनाया है, टेलीफोन के माध्यम से, जहां वह एक सेल्स पर्सनल की नौकरी करता है और उसे एक साक्षात्कार के लिए आमंत्रित किया जाता है। लेकिन जबकि उसकी वेषभूषा यह बताता है ह कवह पाकिस्तानी मूल का है, ज बवह साक्षात्कार के लिए पहुँचता है तो उसे यह झूठ–मूठ से बताया जाता है कि किसी और को ले लिया गा है और वह साक्षात्कार रद्द कर दिया गया है। यह जाति के आधार पर बुरा उपचार है, अगर गैर पाकिस्तानी मूल के निवासी को साक्षात्कार के लिए मना नहीं किया गया होता।.

उदाहरण 8:-
जाति के आधार पर चाईनीज मूल के किसी वासी के साथ बुरा व्यवहार किया जाता है (सीधे भेदभाव), अगर मूल जातिगत उत्पत्ति में अन्तर होने के कारण किसी मैनेजर को जो अंग्रेजी मूल का है, चाईनीज मूल से ज्यादा दिया जाए, जबकि वे दोनों एक ही रोजगार स्थिति के अन्तर्गत है (क्योंकि वे दोनों एक ही नौकरी करते हैं और उनके एक जैसे अनुभव और उनके कार्य अच्छे हैं।.

---

[74] RDO सैक्शन 4(1)
[75] RDO सैक्शन 43 और 4(1)(a) और सैक्शन 8(5)

निम्न बिन्दुओं को ध्यान में रखना होगा:-

(a) आरडीओ सैक्शन 9 बताता है कि अगर यह कृत्य एक कारण से ज्यादा के लिए करें और उनमें से एक कारण किसी व्यकित की जाति है (भले ही यह मुख्य या ठोस कारण है या नहीं), तो इसे किसी व्यक्ति की जाति के कारण न किया जाना कहलाता है ;

(b) RDO`सैक्शन 4(3) बतायेगा कि, किसी व्यक्ति को उसकी जाति के आधार पर पृथक करना, सीधा विभेदीकरण है उदाहरण के लिए, पृथक्करण की नीति तब दिखती है, अगर गैर चाईनीज मूल के कर्मचारियों को, स्टाफ कैन्टीन में चाईनीज कर्मचारियों से अलग खाना खिलाने के लिए बैठाया गया;

(c) A किसी व्यक्ति की बोली पर अधिकार, जिसमें भाषा उच्चारण शामिल है। इसे उस स्त्री/पुरुष की जाति[76] से संबंधित किया जा सकता है और नियोक्ताओं को यह सुनिश्चित करना होगा कि उनकी भाषा या बोली के लिए कर्मचारी के साथ बुरा व्यवहार न किया जाए.

(2) **<u>अप्रत्यक्ष भेदभाव</u>**

अप्रत्यक्ष विभेदीकरण तब होता है जब कोई व्यक्ति कोई बाहरी गैर विभेदक जरुरत या शर्त सभी जातीय समूहों पर लागू कराता है [77], लेकिन:

(a) केवल किसी एक विशिष्ट जाति से एक तुलनात्मक छोटे अनुपात में ही लोग इस दशा या जरूरत के अनुसार कार्य कर सकते हैं न कि किसी जातीय समूह के लोगों का अनुपात;

(b) ऐसे लोग जो दशा या जरूरत के लिए अप्लाई करते हैं, वे गैर – नस्लीय आधार पर अपनी जरूरत या शर्त को यथोचित नहीं सिद्ध कर सकते हैं।;

(c) जरूरत या शर्त व्यक्ति के नुकसान के लिए है जो किसी विशिष्ट जाति के होने के कारण इन शर्तों को पूरा नहीं कर सकता।.

उदाहरण 9:-

A : स्वास्थ्य और सुधार की वजह से, दाढी पर निषेघ, फूड पैकेजिंग उद्योग मं एवं, आवश्यक शर्त या दशा है, जो अप्रत्यक्ष भेदभाव करता है, अगर उसका तुलना अन्य जातीय समूह से की जाए, अगर जानकारी यह बाती है कि यह ब्लैन्केट निषेध

[76] RDO सैक्शन 43 और 4(1)(a) और सैक्शन 8(5)
[77] RDO सैक्शन 4(1)(b)

न्यायपूर्ण नहीं है। उदाहरण के लिए, फेस मास्को का इस्तेमाल किया जाना चाहिए जिससे कि संतोषनक तरीके से स्वास्थ्य और सुरक्षा स्तरों का इस्तेमाल हो सके।[78].

निम्न बिन्दुओं को ध्यान में रखना होगा:-

(i) पसंद और कारक तत्वों को ध्यान में रखें, (जो किसी उद्देश्य की प्राप्ति के लिए एक सम्पूर्ण निरपेक्ष शर्त या दशा है) और जो आरडीओ के अन्तर्गत, जरूरत या शर्त के अर्थ में शामिल नहीं [79].

(ii) जरूरत या दशा को हम पूरा नहीं कर सकते अगर कोई व्यक्ति अपनी जाति या नस्ल के कारण इस प्रथाओं और परम्पराओं को मान न सके।[80].

(iii) आरडी ओ सैक्शन 4(2) बताता है कि कोई भी जरूरत या दशा काफी न्यायोचित है, अगर उसका कोई न्यायपूर्ण उद्देश्य हो और इस उद्देश्य के लिए एक विवेकपूर्ण और समानुपातिक संबंध हो।[81].

(iv) संदर्भ प्रकरण कानून के अनुसार कार्य के घंटे और ड्रेस पहनावे आदि शर्तें और जरूरतें, अप्रत्यक्ष भेदभाव की दावों को पूरा कर सकती है। इस बात को सुनिश्चित और न्यायोचित तथ्य है, हरेक मुद्दे को इसके गुणों के आधार पर जांच कराना होगा। साथ ही बढ़े हुए खर्चे के अनुसार इसके विपरीत कोई विभेदमूलक प्रभाव, घटी हुई कार्य क्षमता या विभिन्न जातीय समूह के लोगों को काम में लगाने पर, कोई गंभीर शारीरिक समस्या[82].

उदाहरण 10:-

किसी फूड पैकेजिंग उद्योग में दाढ़ी मूंछों पर निषेध, जो उदाहरण 10 में बताया गया है, काफी न्यायोचित है अगर जानकारी यह बताती है कि फेस मास्को के द्वारा सुरक्षा और स्वास्थ्य स्तरों 82 का उपयोग किया जा सकता है।[83].

उदाहरण. 11:-

एक नियोक्ता जो यह निश्चित करे कि यहूदी कर्मचारियों को नहीं ले सकता हैं (जिसको सबाथ करना होता है और शनिवार को काम नहीं

---

[78] यू.के कोड ऑफ प्रैक्टिस जातीय समानता रोजगार पर, पृष्ठ 20, जातीय समानता 2005 के लिए कमीशन देंखें, उदाहरण B; मांडला बनाम डॉवेलली [1983] ICR 385

[79] पेरेरा बनाम सिविल सर्विस कमीशन [1983] IRLR 166

[80] मांडला बनाम डॉवेलली [1983] ICR 385

[81] आंसवोर्न बनाम ईकोलिमिटेड [1985] 15 DLR (4th) 723

[82] आंसवोर्न बनाम ईकोलिमिटेड [1985] 15 DLR (4th) 723

[83] *पानेसर बनाम नेस्ले के लिमिटेड [1980] IRLR 60*

कर सकते है। लेकिन उनके ए शनिवार को कार्य करना इस जानकारी को जरूरत के साथ न्यायोचित ठहराना है कि उनको लेने से सुरक्षा खतरा में काफी बढ़ोत्तरी होगी लागत बढ जायेगी और कार्यक्षमता घट जायेगी।[84].

उदाहरण 12:-

किसी रिपेयर वर्कशॉप में, सुरक्षात्मक हेडगिअर पहन कर कार्य करने की जरूरत भले ही अगर यह सिक्खों के लिए अप्रत्यक्ष विभेदमूलक हो (जिन्हें अपनी प्रथा के अनुसार पगड़ी पहनना होता है) फिर भी यह न्यायोचित हैं अगर घायल होने का जोखिम और कर्मचारियों पर जिम्मेदारी की सम्भावना और यह कि जरूरत को लागू करना काफी कठिन है अगर किसी व्यक्ति के लिए कोई जरूरत को लागू करना काफी कठिन हो सकता है अगर किसी व्यक्ति के लिए यह कोई अपवाद न है[85].

(v) संदर्भ प्रकरण कानून यह बताता है कि शैक्षणिक या भाषा स्तर के सबंध में, जरूरत या शर्तें अप्रत्यक्ष विभेदीकरण के दावों को पूरा कर सकती है। नियोक्ताओं को, इन से एक जरूरत या शर्त को न्यायोचित ठहराना होगा जो कि ज्यादा महत्त्वपूर्ण है, न कि ज्यादा आवश्यक जो इस कार्य को पूरा करने के लिए आवश्यक है.

उदाहरण 13:-

यूनाईटैड किंगडम के एक सरकारी विभाग में एक क्लैरीकल अफसर या क्लेरीकल असिसटेन्ट बतौर नौकरी करता है सफल अप्लीकेन्ट्स के लिए यह आवश्यक होगा कि वह स्वयं जनता से इन्क्वायरीज प्राप्त करें और साथ ही टेलीफोन का भी सहारा लें। अंग्रेजी में बात करना और अंग्रेजी भाषा को समझना एक प्रधान जरूरत और यह जरूरत कि उम्मीदवारों को ''ओ'' लेवल की अंग्रेजी जानना जरूरी है पूरी तरह न्यायोचित है और इसे विरोधी नहीं कहा जा सकता है।[86]. ऐसी जरूरत काफी– न्यायोचित है, अगर यह जाति के आधार से संबधित नही तो क्यों कि यह नौकरी की जरूरत के अनुसार एक औचित्यपूर्ण और समानुपातिक संबंध अंग्रेजी भाषा में प्रवाह के उद्देश्य से बताती है।.

6.1.2 नजदीकी रिश्तेदार की जाति के आधार पर उसके साथ भेदभाव

किसी नजदीकी रिश्ते पर से जाति के आधारपर विभेदीकरण देखा जाता है जबकि व्यक्ति से व्यक्ति उसे बुरा आचरण उस नजदीकी रिश्तेदार के जाति के आधार पर

---

[84] *ऑसबोर्न बनाम इनको लिमिटेड [1985] 15 DLR (4th) 723*

[85] *सिंह बनाम ब्रिटिश रेल इन्जीरियरिंग लिमिटेड [1986] ICR 22*

[86] *रावल (गवल) बनाम स्वास्थ्य सामाजिक सुरक्षा विभाग* [1985] ICR 685

करता है।[87]. कोई नजदीकी रिश्तेदार का अर्थ है, किसी व्यक्ति की पत्नी, माता–पिता, बच्चा (जो विवाह से हुआ हो, गोद लिया या सौतेला बच्चा), पोता, पोती, भाई–बहन और सास–ससूर, साला, साली आदि[88].

उदाहरण 14:-

. किसी मैनेजर के साथ, जाति के आधार पर उसके नजदीकी रिश्तेदार के हाने के कारण भेदभाव किया जाता है, जबकि उसे डायरेक्टर के पद देने से इनकार किया जाता है, क्यों कि कम्पनी ने यह सोचा कि वह और उसकी पत्नी सामाजिक कार्यों में भाग ले सकते हैं क्यों कि उसकी पत्नी इन्डोनेशियन मूल की है और दूसरा मैनेजर जिसकी पत्नी इन्डोनेशियन मूल की नहीं है। उसे चुना नहीं जाता है।

.

6.1.3 <u>जुल्म के जरिये भेदभाव</u>

यह तभी होगा जबकि व्यक्ति अ, ब के साथ बुरा व्यवहार करता है। जिसका कारण है कि व्यक्ति या कोई तीसरे व्यक्ति ने ऐसा किया है या करना चाहता है, या संदेहवश ऐसा कहना चाहता है, [89]:-

(1) आरडीओ के अन्तर्गत कार्यवाहिंयाँ करना;

(2) आरडीओ के अन्तर्गत जानकारी पहुँचाना या गवाह देना;

(3) या फिर आरडीओ के संदर्भ द्वारा कुछ भी करना RDO;

(4) यह आरोप लगाना कि आरडीओ के प्रतिबंधों का उल्लंघन किया है,

*उदाहरण **15:-***

नेपाली मूल के कोई प्रंबधक को पीड़ा या जूल्म पहुँचाकर उसके साथ भेद्भाव किया जाता है। जबकि वह कोई शिकायत करें कि उसे चाईनीज मूल के निवासी के तुलना में कम वार्षिक बोनस जाति के आधार पर दिया गया है। और कम्पनी से यह कहकर हटा देता है कि उसने यह शिकायत कि है।.

6.2 <u>जब रोजगार के अर्न्तगत, भेदभाव गैरकानूनी है</u>

6.2.1 संहिता का अनुच्छेद 6.1.1 – 6.1.3 (पेज 38–42) के अनुच्छेद जिसमें लिखित तरीकों के अन्तर्गत नियोक्ता नौकरी प्रार्थियों के साथ भेद्भाव नहीं

---

[87] RDO धारा 2
[88] RDO धारा 6
[89] RDO धारा 10 (1) और संहिता का अनुच्छेद 6.7

कर सकता ह[90]:-

(1) इस बात को सुनिश्चित करने का प्रबंधन कि किसको नौकरी दी जानी चाहिए (उदाहरण के लिए कोई एम्प्लायर किसी नौकरी प्रार्थी का साक्षात्कार लेने के लिए मना नहीं कर सकता उस आधार पर कि नाम, चाल ढाल या बोली यह बताए कि वह व्यक्ति या पुरूष पाकिस्तानी मूल का हो);

(2) वह शर्तें जिस पर कि रोजगार दिये जाते हैं। (उदाहरण के लिए, कोई भी नियोक्ता किसी नौकरी प्रार्थी को किसी एक ही पोस्ट के लिए अगर वह चायनीज मूल का हो, जापानी मूल की तुलना न्यूनतम आरंभिक तनख्वाह नहीं देना चाहता है कारण मूल उद्भव अलग ह;

(3) रोजगार दिन में, अस्वीकार करना या जान बूझकर, किसी को नौकरी देने से वंचित करना (उदाहरण के लिए, अगर कोई नियोक्ता किसी को इस बात पर नौकरी से वंचित रखे कि वह भारतीय मूल का है।) .

6.2.2 नियोक्ताओं को कर्मचारियों और मजदूरों के साथ संहिता का अनुच्छेदों 6.1.1-6.1.3 (पेज.38 - 42) के अन्दर ऊपर बताये गये के अनुसार विभेद नहीं करना चाहिए[91]:-

(1) नौकरी के संबंध में (उसी एक ही नौकरी के लिए, कार्य करना, और सामान्य वेतन के लिए कार्य करना संभल नियोक्ता, किसी भी जाति के आधार पर ऐसा नहीं करेगा कि वह किसी नेपाली मूल के कर्मचारी से ज्यादा समय के लिए कार्य कराये न कि चाइनीज कर्मचारी सै);

(2) जब पदोन्नति ट्रांसफर या प्रशिक्षण, या किसी अन्य सुविधाओं या सेवाओं में, अवसर की बात आती है तो अस्वीकार करना या जानबुझकर, इन चीजों पर अधिकार कम कराना (उदाहरण के लिए कोई भी एम्प्लायर किसी चाइनीज मूल के कर्मचारियों को प्रमोशन के लिए प्रधानता नहीं देगा, क्यों कि उनकी उत्पत्ति में फर्क होगा;

(3) अगर हम किसी एम्प्लायर को अगर पदच्युत करें या उसे किसी प्रकार से प्रताड़ना दें (जैसे कि किसी डाऊन साईजिंग के अभ्यास के अंतर्गत, कोई भी नियोक्ता, जाति को एक कारक नहीं मान सकता है और चाइनीज मूल के, कर्मचारियों को अतिरेक कार्यों के लिए चुन सकता है) और अंग्रेजी मूल को बाद में।

---

[90] RDO धारा 10 (1) और संहिता का अनुच्छेद 6.7
RDO धारा 10 (4) and (5)

(4) ऐसी व्यवस्थायें जो मृत्यु या रिटायर्डमेंट संबंधी हो।[92];

(5) संदर्भ प्रकरण कानून यह बताता है कि कोई भी नियोक्ता को त्याग पत्र देने के लिए बाह्य किया जायेगा क्यों कि उसके साथ नियोक्ता द्वारा जाति के आधार पर आचरण किया जायेगा[93]।

(6) संदर्भ प्रकरण कानून यह बतलायेगा कि नियोक्ता अपने पहले कर्मचारियों के साथ किसी प्रकार का बुरा व्यवहार न करे, जो कि संहिता का अनुच्छेद 6.1. 1–6.1.3 (पृ॰ 38–42) में, अनुच्छेद में बताया गया है, जो नौकरी में अवसान के बाद , आन्तरिक अपील प्रक्रिया या संदर्भ पतों से संबंधित है।93 संदर्भ प्रकरण कानून यह बताता है कि कोई भी नियोक्ता को त्याग पत्र देने के लि उत्पीड़क आचरण किया जायेगा क्यों कि उसके साथ नियोक्ता द्वारा जाति के आधार पर आचरण किया जायेगा।[94];

6.3 <u>गैर कानूनी जातीय उत्पीड़न</u>

6.3.1 आरडीओ के अन्तर्गत यह गैरकानूनी है:-

(1) अगर कोई नियोक्त किसी विशिष्ट नस्ल या जाति के उम्मीदवार को नौकरी लेने से वंचित रखता है।[95];

(2) अगर कोई कर्मचारी किसी नौकरी प्रार्थी या अपने ही नियोक्ता के किसी कर्मचारी को उत्पीड़ित करता है,[96];

(3) अगर कोई प्रधान, किसी ठेकेदार के साथ नस्ल या जाति के आधार पर उत्पीड़न करता है[97];

(4) अगर कोई ठेका मजदूर किसी अन्य मजदूर से जाति के आधार पर उत्पीड़क आचरण करे[98];

(5) किसी पार्टनर शिफ्ट फर्म का कोई पार्टनर, जो नस्ल के आधार पर दूसरे पार्टनर व्यक्ति को पीड़ा पहुंचाता है जो पार्टनर के लिए आवेदन करे [99];

(6) अगर कोई प्रधान किसी कमीशन एजेंट के साथ उसकी जाति के आधार पर

---

[92] *चैंग चिंग वान बनाम वायथ (एच के) लिमिटेड 2001] HKC 129 गर्भावस्था विभेदीकरण जो त्यागपत्र में परिणत हुआ जिसका आर डी ओ के प्रार्थना पत्र में रेफरेन्स वैल्यू हो*

[93]

[94] RDO धारा 24(1) and (2)

[95] RDO धारा 24(3)

[96] RDO धारा 24(4)

[97] RDO धारा 24(5)

[98] RDO धारा 24(6), (7) and (8)

[99] RDO धारा 24(9)

अत्याचार करे[100];

(7) अगर कोई कमीशन एजेंट किसी अन्य कमीशन एजेंट के साथ जाति के आधार पर पीड़ा पहुँचाते ह[101];

(8) अगर कोई नौकरी प्रार्थी किसी अन्य को जाति के आधार पर उत्पीड़न पहुँचाय[102];

(9) जब जाति के आधार व्यक्ति में अ ब के साथ अत्याचार करें अगर व्यक्ति अ ऐसे स्थान पर रहता है, जहाँ व्यक्ति ब को तीसरे व्यक्ति द्वारा कार्य के लिए नियुक्त किया जॉय [103], तो जैसे कि एक लॉजर अगर किसी घरेलू नौकर को ऐसे जगह कार्य करने के लिए पीड़ा पहुँचाये जहां कि मालिक मकान ने उसे उस स्थान पर नियुक्त किया है जहाँ लॉजर रहता है;

(10) व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदाता अगर किसी प्रार्थे को प्रशिक्षण देने से इनकार करता है। अगर उसे पता चले कि वह भिन्न जाति का है[104];

(11) रोजगार एजेन्सिया या उनके स्टाफ अगर किसी व्यक्ति या व्यक्तियों को जाति के आधार पर सुविधाओं से वंचित रखते हैं।[105].

6.3.2 आरडीओ के अन्तर्गत जाति के आधार पर उत्पीड़न निम्न दशाओं में दिख पड़ता है:-

(1) <u>असभ्य आचरण गत उत्पीड़न</u>

व्यक्ति अ कोई लिखित तथय या गाली के द्वारा नस्लीय भेदभाव का प्रदर्शन करें व्यक्ति ब जिसका कारण व्यक्ति या उस व्यक्ति के नजदीकी जाति का भिन्न होना है जो कोई भी बुद्धिमान या विवेकी व्यक्ति या सोचेगा कि व्यक्ति ब की निन्दा होगी और उसे प्रताड़ित किया जा सकता है[106].। वहाँ ब उत्पीड़न की सम्भावना है अगर गुस्सा भड़काने बेईज्जत करने या नीचा दिखाने की कोई इच्छा नहीं है।

(2) <u>विपरीत वातावरणणीय उत्पीड़न व्यक्ति</u>

व्यक्ति अ अगर व्यक्ति ब सो उसके या उसके नजदीकी रिश्तेदार के जाति के कारण आचरण में केवल या अन्य व्यक्तियों के साथ बुरा आचरण करे तो, इससे व्यक्ति ब के लिए एक विरोधी वातावरण बन जायेगा[107].

---

[100] RDO धारा 24(10))
[101] RDO धारा 24(11)
[102] RDO धारा 24(12)
[103] RDO धारा 25(3)
[104] RDO धारा 25(4)
[105] RDO धारा 7(1)
[106] RDO धारा 7(2)
[107] RDO धारा 45(4)

6.3.3 अगर आप जानना चाहते है जाति के कारण व्यव्हार में उत्पीड़न के तरीके, तो कृपया देखें, अनुच्छेद 5.3.14(3) कोड के (p.34).

6.4 निन्दा करना और गंभीर निन्दा का अपराध

6.4.1 आरडीओ सेक्शन 45 के अन्तर्गत सार्वजनिक रूप से कार्य वाले व्यक्ति के लिए यह गैर कानूनी हो जाता है। कि वह जाति के आधार पर घृणा उत्पन्ना करें या गुस्सा दिखाये, इस प्रकार की सार्वजनिक क्रिया जाति के आधार गाली बकना है।.

6.4.2 सार्वजनिक रूप से कार्य वाले व्यक्ति के लिए यह गैर कानूनी हो जाता है कि वह जाति के आधार पर घृणा उत्पन्ना करें या गुस्सा दिखाये, किसी भी तरह की नारेबाजी करना, बुरी टिप्पणीयाँ या अपमान उदाहरण के लिए गाली बकना जातिगत मजाक छींटाकशी, हंसी या भद्दापन करना[108].

6.4.3 उद्देश्य के अन्तर्गत कोई गाली देने के कार्य में और किसी विशेष जाति के समूह के व्यक्तियों पर या उनकी सम्पति पर शारीरिक क्षति पहुँचाना एक ऐसा अपराध है। जिसके सिद्ध होने पर अधिकतम $100,000या 2 साल [109]की कैद हो सकती है। यह अपराध काफी गंभीरगाली माना जाता है

6.5 भेदभाव मूलक विज्ञापन

आरडीओ 42 सेक्शन पर किसी भी ऐसे विज्ञापन का प्रकाशन या प्रकाशन के कारण को अपराध पूर्ण बतायेगा जो यह बतायेगी या फिर इसे आरडीओ के अंश 3 के अन्तर्गत किसी व्यक्ति के इस प्रकार के आशय से भी देखा उदाहरण के लिए कोई ऐसा विज्ञापन प्रकाशित करना अपराध है जिसमें यह बताया गया है कि केवल चाईनीज मूल के लागों को ही नौकरी दी जायेगी। .

6.6 भेदभाव करने के लिए अनुदेश और दबाव

आरडीओ सेक्शन 43 के अन्तर्गत यह गैरकानूनी है अगर व्यक्ति का अ का ब पर अधिकार है और व्यक्ति सामान्यतः किसी व्यक्ति की इच्छानुसार कार्य करता है तो व्यक्ति अ ब से कोई गैर कानूनी कार्य करने के लिए कहता या कराने की कोशिश करें जो कि आर डी ओ के अन्तर्गत गैर कानूनी की कृत्य है (जिसमें किसी तीसरे व्यक्ति से भेदभाव करना या पीड़ा पहुँचाना आता है, जिसका आधार जाति है। आर डी ओ सेक्शन 44 के अन्तर्गत यह भी गैरकानूनी है जहाँ व्यक्ति अ किसी व्यक्ति

[108] RDOधारा 46
[109] RDOधारा 70

ब को बहलाता फुसलाता है। और ऐसी कोशिश करता है या उसे धमकी भी देता है जिससे कि वह आर डी ओ ने अन्तर्गत एक गैरकानूनी कार्य करें।

उदाहरण ***16:-***

पर्सनल मैनेजर के लिए यह आवश्यक हो जाता है कि वह मैनेजिंग डायरेक्टर से निर्देश प्राप्त रहै। मैनेजिंग डायरेक्टर पर्सनल मैनेजर को यह नहीं कह सकता कि वह ऐसे उमीदवरों की ही भर्ती करे जो कौकेशियन मूल के है और जनरल मैनेजर उन्हें ही चुनना चाहिए.

6.7 आरडीओ के अन्तर्गत अनुमति प्राप्त कृत्य

6 .7.1 वास्तविक व्यावसायिक योग्यता

जहाँ आरडीओ सेक्शन 11 के अन्तर्गत GOQ एक विशिष्ट तत्व है वहाँ रोजगार को नस्ल के आधार पर भी मना किया जा सकता है (देंखें कोड पेज.24 के ऊपर बताए अनुच्छेद 5.3.3 को) अगर कोई नियोक्ता यह दावा करें कि किसी जॉब पर लागू होता है तो इस दशा में नियोक्ता को यह जताना होगा कि एसो ही है और कोर्ट इस मामले की जांच सख्ती से करेगा.

6.7.1 हाँगकाँग के बाहर इस्तेमाल में आने वाले कौशलों का प्रशिक्षण

आरडीओ सेक्शन 12 यह बतायेगा कि (आरडीओ के अन्तर्गत विभेदीकरण संबंधी प्रावधन गैरकानूनी है।) यह किसी एक व्यक्ति के विशय में लागू नहीं होते, जिसमें किसी नियोक्ता का ऐसा कार्य है जो हांगकांग में नौकरी कर रहे के लिए है.

6.7.2 विशिष्ट कौशल, ज्ञान या अनुभव

(1) आरडीओ सेक्शन 13 यह बतायेगा कि आरडीओ सेक्शन 10 यह बतायेगा फिर RDO के अन्तर्गत (रोजगार में विभेदीकरण को गैरकानूनी बताने का प्रावधान) यह किसी एक एसे नियोक्ता के ऐस कृत्य पर लागू नहीं हाता है जहां किसी व्यक्ति को हांगकांग के कहर से हांगकांग में कार्य के लिए बदली या भर्ती किया गया है। जहाँ कार्य में, विशेष कुशलताओं ज्ञान और अनुभव की आवश्यकता होती है, कौशलों ज्ञान या अनुभव को निर्धारित करने में संबंधित जानकारियां शीघ्र ही हांगकांग में उपलब्ध है जिसमें, हांगकांग में, रिक्रूटमेंट के लिए प्रतिक्रिया और नियोजित समय शामिल है जो अन्य तुलनात्मक नौकरियों में दिखता है। साथ ही इनमें श्रम बाजार के बारे में भर्ती एजेन्सियां और अन्य सामान्य जानकारी शामिल है.

(2) यह कानून काफी विवेकपूर्ण होना चाहिए जिसमें सामान्य कौशल, ज्ञान या

अनुभव जो हांगकांग के बाहर हो, शामिल होना चाहिए। यह किया गया कार्य काफी उचित होगा अगर यह रोजगार के व्यापक अर्थों में शामिल है.

(3) आरडीओ सेक्शन 13 भी प्रयोग में लाया जाता है, जबकि किसी व्यक्ति के रोजगार या नौकरी का पुर्ननवीनीकरण किया जाते हैं। जब तक कि कानून विवेकपूर्ण है, तो वह स्त्री या पुरूष को भी पदोन्नति या बदली की जाती है.

(4) इस व्यक्ति को ऐसे कौशल ज्ञान या अनुभव प्राप्त हाने चाहिए जो हांगकांग में उपलब्ध नहीं है।.

6.7.3 रोजगार के वर्तमान स्थानीय और विदेशियों के लिए शर्ते

(1) आरडीओ सेक्शन 14 यह बताता है कि वर्तमान नौकरी में, एम्प्लायीज के लिए जैसा कि आरडीओ अनुसूची 2, आरडीओ सेक्शन 10 (ऐसा प्रावधान जो नौकरी में भेदभाव को गैरकानूनी बताया गया है) है।यह निम्न उपचार में अनुप्रयोगित नहीं होता है

(a) रोजगार के स्थानीय शर्तों के एक कर्मचारी और, रोजगार के ओवरसीज शर्तों पर एक कर्मचारी के बीच;

(b) ओवर सीज शर्तों वाली नौकरी के एक कर्मचारी के बीच जो कि किसी देश या स्थान का निवासी है और दूसरा कर्मचारीगण जिन्हें आरडीओ अनुसूची 2 में, स्पष्ट किया गया है;.

(2) जो आरडीओ अनूसूची 2 भाग 1 से 6 में है (जिनमें न्यायिक अफसर, आईसीएसी अफसर, अन्य सरकारी अफसर और विशिष्ट अंग्रेजी भाषा के अध्यापक है ज्यादा जानकारी के निए कृपया आरडीओ की ओर संकेत करें। अ) न्यायिक अधिकारी, आईसीएसी अफसर्स और अन्य सार्वजनिक अफसर.

(3) आरडीओ अनूसूची 2 भाग 11 बताता है कि:-

(a) न्यायिक अधिकारी, आईसीएसी अफसर्स और अन्य सार्वजनिक अफसर्स,

(i) रोजगार की स्थानीय शर्तों का अर्थ है कि वे स्थानीय परिस्थितिओं या सेवाओं की शर्ते जैसे रैग्यूलेशन्स, प्रषासनिक नियम, सर्क्युलर्स और सर्क्युलर मैमोरेन्डा जो इन ऑफिसर्स की नियुक्ति या रोजगार में समय–समय पर सामान्य रूप से अप्लाई होते हैं;

(ii) ओवरसीज रोजगार की शर्तों का अर्थ है, ओवरसीज शर्ते या सेवाओं की दशायें, जो ऐसे रैग्यूलेशन्स, प्रशासनिक नियाम सर्क्युलर्स और सक्युलर्स

मैमोरेन्डा में है जो समय के दौरान, इन अफसरों की नियुक्ति या नौकरी से संबंधित है।.

(b) किसी पब्लिक अफसर से अलग कोई कर्मचारी,

(i) रोजगार की स्थानीय शर्तों का अर्थ है सेवा की शर्तें या दशाएं जो, प्रधानतः समय काल में, किसी व्यक्ति के नौकरी पर अप्लाई होते हैं जो कि हांगकांग में स्थायी नागरिक न हो;

(ii) ओवरसीज रोजगार की शर्तों का अर्थ है, ओवरसीज शर्तें या सेवाओं की दशायें, जो ऐसे रैग्यूलेशन्स, प्रशासनिक नियाम सर्क्युलर्स और सक्युलर्स मैमोरेन्डा में है जो समय के दौरान, इन अफसरों की नियुक्ति या नौकरी से संबंधित है।.

(4) आरडीओ अनूसूची 2 में वर्णित वर्तमान नौकरी क कर्मचारीगण अपने प्रोमोशन, नौकरी के विस्तार, या नवीनीकरण या बर्खास्तगी के बाद रीएन्गेजमेन्ट को भी.....

6.7.4 सकारात्मक कार्यवाही

आरडीओ सैक्शन्स 49, 51 और 52 अनुमति देते हैं (देंखें 5.3.18 कोड के ऊपर बताए अनुच्छेद (पेज.24 को)सकारात्मक कार्यवाही के लिए जो जातीय समूहों को मदद देने के लिए होता है, जिन्हें पिछले समय में हानि पहुँची है, सकारात्मक कार्यवाही के उदाहरणों में शामिल है। रोजगार, तबादला या प्रोमोशन, लैंग्वेज क्लासेज, मेन्टरशिप योजनायें, और प्रबंधन कौशलों का प्रशिक्षण या अन्य प्रशिक्षण कोर्सेज .

7 जब भेदभाव और उत्पीड़न का सामना हो

7.1 आरडीओ के अन्तर्गत कानूनी संरक्षण

7.1.1 आर डी ओ के अन्तर्गत जाति के आधार पर कर्मचारियों या मजदूरों का अधिकार (जिनमें नौकरी प्रार्थी शामिल है, के नौकरी में भेदभाव और उत्पीड़न से मुक्त है वे कानून द्वारा संरक्षित है वे जिला न्यायालय में, कानूनी कार्यवाहियों को ला सकते हैं। जिससे कि जाति के आधार पर उनके साथ भेदभाव या उत्पीड़न किये जाने पर, उनकी हानियाँ या क्षति पर पुनर्विचार के लिए आवेदन कर सके। जब तक कि विभेदीकरण या उत्पीड़न किया जा रहा हो तो इसे 24 महीनों की सीमा के भीतर कानूनी प्रक्रिया ले आना चाहिए.[110]

7.1.2 एम्प्लायर्स और एम्प्लाईज को प्रोत्साहित किया जाता है कि, कानूनी कार्यवाहियों के पहले, अपने आरोप प्रक्रियाओं को आन्तरिक रूप से अनौपचारिक या औपचारिक रूप से इस्तेमाल कर विभेदीकरण और उत्पीड़न का समाधान किया जा सकता है। कर्मचारियों को इस बात के लिए प्रोत्साहित किया जाता है कि वे कानूनी प्रक्रियाओं से पहले, कानूनी मदद विभाग से कानूनी सलाह ले या कानूनी मदद के लिए आवेदन करें.

7.1.3 कानूनी प्रक्रियाएं लेने के एक विकल्प के साथ कर्मचारीगण या वर्कर्स (जिनमें नौकरी प्रार्थी शामिल है वे ईओसी से शिकायत दर्ज कर सकते हैं जिससे कि जाँच और सुलह किया जा सके। शिकायतों को 12 महीनों के भीतर दर्ज कराया जाना चाहिए जब कि विभेदीकरण या उत्पीड़न हो[111].

7.2 ईओसी के व्दारा शिकायतों की हैण्डलिंग

7.2.1 जब **EOC** में हम शिकायत दर्ज करते हैं तो, ईओसी शिकायत की जांच करेगी। यह खोजबीन, ईओसी और अन्य पार्टियों के लिए, मुद्दों के स्पष्टीकरण में मदद देने का एक कार्य है, जिससे कि सुलह के द्वारा इस समझौते को आगे बढ़ाया जा सके।

7.2.2. शिकायत में सभी पार्टियाँ (शिकायत कर्ता, उत्तरदाता और गवाह) सभी को जाँच के दौरान सभी संबंधित और उचित जानकारी देनी होगी में सभी पार्टियाँ (शिकायत कर्ता, उत्तरदाता और गवाह) सभी को जाँच के दौरान सभी संबंधित और उचित जानकारी देनी होगी.

---

[110] RDO धारा 80
[111] RDOधारा 78
112 RDO धारा 80 (3)

7.2.3 RDO सैक्शन 78(4)यह बतायेगा कि अगर ईओसी यह विचार करे कि शिकायत फिजूल, भ्रमित करने वाला, गलत बयान करने वाला है तथा अर्थहीन है, तो EOC किसी जाँच को रोक सकता है या इसे निरस्त भी करा सकता है। और दूसरी परिस्थितियां जहां EOC कोई शिकायत न करे या फिर किसी जाँच को निरस्त करे तो ऐसी जांच शामिल है जहां आरडीओ के अन्दर शिकायत गैर कानूनी है या फिर 12 महीने बीत चुके हैं जब तक कि कानून तैयार किया गया था, या जहां दुःखी व्यक्ति यह नहीं चाहते कि, जाँच को चलाया जाए या जारी रखा जाए.

7.2.4 अगर कानूनी कार्यवाहियां बाद में लायी जाय तो, जांच के दौरान प्रस्तुती की गई, साक्ष्य कोर्ट के अन्दर प्रवेश पाने योग्य है.

7.2.5 EOC जांच के दौरान एक स्वतंत्र और निरपेक्ष भूमिका अदा करता है। अगर जांच कराई जाए और इसे बंद नहीं कराई जाए तो EOC, पार्टियों को मदद करेगा िकवह सुलह द्वारा विवाद का समाधान करे।

7.2.6 शिकायत हैन्डलिंग प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य प्रक्रिया एक ऐसा समझौता है, जो सुलह द्वारा होता है। EOC प्रक्रिया की किसी एक दशा में पार्टियों के बीच सुलह की सम्भावना को खोज निकालते हैं। शिकायत दर्ज करने के बाद जांच के पहले, यह किसी जल्दी दशा में होता है, अगर पार्टियाँ शीघ्र ही समझौते पर नहीं पहुँच पाये तो उनके विस्तृत जानकारी में जाँच जारी रहेग.

7.2.7 अगर EOC, जाँच को बंद करता है तो यह सुलह प्रक्रिया की ओर औपचारिक रूप से आगे बढ़ेगा। सुलह प्रक्रिया में, पार्टियों के लिए यह निश्चित करना होगा कि वे कैसे इन विवादों को सुलह करने में सहमत होंगे। सुलह प्रक्रिया के क्रम में किसी द्वारा कहा और किया गया, अगले कानूनी प्रक्रियाओं में माने जाने के योग्य नहीं है जो मुद्दों से संबंधित है, सिवाय पार्टी की सहमति छोड़कर.

7.2.8 अगर पार्टियाँ किसी समझौते पर पहुँच सके तो एक सुलह समझौते पर सामान्यतः किया जाता है जो दोनों पार्टियों पर कानूनी तौर पर बाध्य है। पार्टियों के समझौते, समझौते की शर्तों के अधीन में आर्थिक क्षति पूर्ति नीतियों और आचरण में परिवर्तन बहाली या क्षमा याचना शामिल

है।.

7.2.9 ईओसी द्वारा व्यतीत किया गया शिकायत प्रक्रिया में समय कानूनी कार्यवाहियों के लिए 24 महीनों का समय नहीं लेता है।112 दूसरे शब्दों में, टाईमलाईन को विस्तारित किया जाता है, जिसमें शिकायत हैण्डलिंग प्रक्रिया में, ईओसी द्वारा व्यतीत किया गया समय बढ़ जाता है। .

7.2.10 ईओसी द्वारा प्रोसेस की गई शिकायत हैण्डलिंग प्रक्रिया विभेदीकरण और उत्पीड़न मुद्दों को समाधान करने के लिए कानूनी प्रक्रियाओं के एक विकल्प प्रदान करता है। इस प्रक्रिया की महत्वपूर्ण विशेषता गोपनीयता है। यह विकल्प एक कम औपचारिक, ज्यादा सस्ता, और मुद्दों को समाधान करने के लिए काफी तेज तरीका है, अगर हम इसे कानूनी समाधान करने के लिए काफी तेज तरीका है, अगर हम इसे कानूनी प्रक्रियाओं से तुलना करते हैं। लेकिन यह पार्टियों के सहयोग पर निर्भर करता है, और अगर दोनों पार्टियाँ सहमत हो तो यह एक समझौते में बदलेगा। इस प्रक्रिया के दौरान जाँच और खोजबीन में लाई गई है, वह कोर्ट में जमा या प्रवेश करने योग्य है, अगर कानूनी प्रक्रियाएं बाद में लाई जाए और यह जानकारी पार्टियों को यह मदद करेगी िकवे अपनी स्थितियों का मूल्यांकन कर सके।.

7.3 <u>ईओसी द्वारा कानूनी सहायता</u>

7.3.1 जब ई ओ सी के साथ कोई आरोप दर्ज किया जाय तो शिकायत की कोई सुलह नहीं होती है इसलिए कानूनी प्रक्रियाओं के लिए ई ओ सी से सहायता के लिए दुःखी व्यक्ति आवेदन पर विचार करेगा। इस बात को निश्चित करने के लिए कि क्या हरेक आवेदन में, मदद दी जाय या नहीं ई ओ सी कई व्यापक कारकों को अपने अन्तर्गत शामिल करेगा। विशेषकर भले ही कानून सिद्धांत का मुद्दा उठायें या कानून की जटिलता और साक्ष्य की शक्ति और क्या केस या मामला कोई व्यापक समस्या या ई ओ सी के कुशल मुद्दों पर विचार करता है।

7.3.2 कानूनी सहायता के लिए ई ओ सी हरेक आवेदन पर विचार करता हें. इस बात को निश्चित करने के लिए कि क्या हरेक आवेदन में, मदद दी जाय या नहीं ई ओ सी कई व्यापक कारकों को अपने अन्तर्गत शामिल करेगा। विशेषकर भले ही कानून सिद्धांत का मुद्दा उठायें या कानून की जटिलता और साक्ष्य की शक्ति और क्या केस या मामला कोई व्यापक समस्या या ई ओ सी के कुशल मुद्दों पर

विचार करता ळें

7.3.3 अगर ई ओ सी द्वारा कानूनी सहायता दी जाती है, तो इसमें केस पर कानूनी सलाह और प्रतिनिधित्व शामिल है जो ई ओ सी के कानूनी अफसरों या बाहरी वकीलों द्वारा होता है। ई ओ सी के द्वारा कानूनी सहायता पर अतिरिक्त जानकारी के लिए ई ओ सी के विशिष्ट प्रकाशन से संपर्क करें। अगर ई ओ सी द्वारा कानूनी मदद नहीं दी गई तो, दावेदार फिर भी जिला न्यायालय में कानूनी कार्यवाहियों को ले जा सकते हैं और os कानूनी सलाह प्राप्त कर सकते हैं या कानूनी मदद विभाग से कानूनी सहायता के लिए अप्लाई कर सकते हैं।

ईओसी की अन्य कार्य

7.4.1 ई ओ सी कानून द्वारा निर्मित एक वैधानिक निकाय है। शिकायत हैण्डलिंग और कानून सहायता के अतिरिक्त इसके अलग–अलग गैरविभेदीकरण कानून है जिनमें आर डी ओ शामिल है। ई ओ सी की दूसरे क्रियायें है।:-

(1) सभी प्रकार के जातीय विभेदीकरण, उत्पीड़न और गाली को दूर करने के लिए कार्य करना;

(2) सभी प्रकार के जातीय विभेदीकरण, उत्पीड़न और गाली को दूर करने के लिए कार्य करना;

(3) अलग–अलग जातीय या देशज पृष्ठभूमि वाले लोगों के बीच अवसरों की समानता बनाये रखना;

(4) आर डी ओ के अन्तर्गत, आरोपित गैरकानूनी कृत्य के जरिये सुलह के द्वारा समझौता;

(5) भेदभाव दूर करना और जातीय समानता के उत्थान के लिए कोड्स ऑफ प्रैक्टिस जारी;

(6) आर डी ओ को लागू कराना जिसमें प्रवर्तन नोटिसों को जारी कर, विभेदक आचरणों और अन्य निश्चित गैर कानूनी कृत्यों के संदर्भ में, कार्यवाही करना;

(7) आर डी ओ की कार्य प्रणाली रिव्यू करना और संशोधन के लिए प्रस्ताव भेजना.

जातीय समानता पर नमूनागत नीति

1. प्रस्तावना

1.1 [संगठन का नाम }यह प्रतिबद्ध है जिससे कि प्रतिभाओं कौशलों, अनुभव अलग–अलग लोगों के सांस्कृतिक परिप्रेक्ष्यों औश्र यह सुनिश्चित करना कि यह एक ऐसा संगठन है जहाँ कि सभी लोगों को सम्मान और महत्व दिया जाता है और हरेक आदमी अपनी पूरी सम्भावना प्राप्त कर सकता है, उसमें जाति, रंग, वंश या राष्ट्रीय या जातीय उद्भव जैसी कोई बात न हो।

1.2 [संगठन का नाम] बतायेगा कि जाति विभेदीकरण अध्यादेश के अन्तर्गत समान अवसर कमीशन द्वारा जारी कोड ऑफ प्रैक्टिस की हिदायतों का अनुसरण करेगी;.

2 उद्देश्य

2.1 इस पॉलिसी के उद्देश्यों को सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि:-

(1) लोगों को जाति, रंग, वंश राष्ट्रीय या जातीय उद्भव के बिना रोजगार प्रशिक्षण और करियर विकास सभी प्रशिक्षित व्यक्तियों के लिए एक समान खुले हैं;
(2) किसी भी जातीय समूह का कोई भी जरूरत या दशा के क्षेत्र में, नुकसान प्राप्त करेगा, जो गैर–नस्लीय क्षेत्र के आधार पर व्यायोचित नहीं ठहराया जा सकता हैं;
(3) सभी विशिष्ट योग्यता वाले लोग भले ही उनकी जाति, रंग, वंश, राष्ट्रीय या जातीय उद्भव है। लोगों को जाति, रंग, वंश राष्ट्रीय या जातीय उद्भव के बिना रोजगार प्रशिक्षण और करियर विकास सभी प्रशिक्षित व्यक्तियों के लिए एक समान खुले हैं;
(4) हरेक को समानता और आदर प्रदान करें और किसी को भी असभ्य आचरण के लिए प्रेरित न करे या फिर किसी के साथ भी विरोधी या नीच 'आचरण न करें' जो जाति वर्ण वंश राष्ट्रीय या देशीय मूल के आधार पर हो;
(5) शिकायत व्यव्स्था की उचित रूप से देख रेख की जानी चाहिए जिसमें जाति, रंग, वंश, राष्ट्रीयता या देशीय उत्पति के आधर पर भेदभाव या अत्याचार के विरूद्ध प्रतिशीघ्र नहीं होगी.

3 कार्यान्वयन

3.1 [संगठन का नाम] यह पॉलिसी, नीति प्रधानता देगी (स्थान))एक महत्त्वपूर्ण होगी;
3.2 [स्थिति] इस पॉलिसी की सभी जिम्मेदारी होगी और अगर अलग जो इस पॉलिसी के दैनिक प्रचालन के लिए जिम्मेदार होगा,;
3.3 यह नीति सभी कर्मचारियों और नौकरी प्रर्थियों को कम्यूनिकेट कर दी

जायेगी

3.4 मजदूरों को इनकी पॉलिसी और इसके कार्यान्वयन की नीति के बारे में बताया जायेगा;

3.5 मजदूरों को नीति और उनके अधिकारों और जिम्मेदारियों के बारे में बताया जायेगा।;

3.6 रोजगार, पदोन्नति, तबादला और प्रशिक्षण का विज्ञापन व्यापक रूप से, आन्तकि तरीके और बाह्य तरीके से कराया जायेगा और सभी प्रार्थियों स्वागत उनकी जाति वंश, रंग, राष्ट्रीय या देशीय उत्पत्ति के बिना ही किया जायेगी;

3.7 चयन प्रक्रिया और प्रदर्शन मूल्यांकन फोर्म में जॉब प्रशिक्षण अवसर को शामिल किया जायेगा;

3.8 इस पॉलिसी के प्रभावीपन की दैनिक जाँच होगी। मजदूरों के जातीय और नस्लीय पृष्ठभूमि और रोजगार पदोन्नति और प्रशिक्षण जो अप्लीकेन्ट्स की है, उनका कलेक्शन और विश्लेषण किया जायेगा, जिससे कि नीति का कार्यान्वयन हो। शिकायत अनुशासनात्मक कार्यवाही, कार्य प्रदर्शन मूल्याकंन और नौकरी निरस्तीकरण, भी जातीय समूह द्वारा होगी, शिकायत, अनुशासनात्मक क्रिया प्रदर्शन मूल्यांकन और रोजगार निरस्तीकरण पर भी जातीय समूहों द्वारा निरीक्षण किया जायेगी यह जानकारी, काफी गोपनीय रखी जायेगी और यह समानता के विकास और विभेदीकरण को दूर करेगी;

3.9 आवश्यकताएँ और दशाएँ आदि को परिणामों पर मॉनिटरिंग के मद्देनजर विचार किया जायेगा;

3.10 <u>जाति के आधार पर उत्पीड़न</u>

(1) हरेक कर्मचारी के साथ सम्मान के साथ आचरण किया जायेगा। सभी वर्कर्स का यह अधिकार है कि वे किसी एक पर्यावरण में कार्य करे जो गाली और अपमान से मुक्त हो जहाँ व्यक्ति एक दूसरे के साथ सम्मानपूर्वक आचरण है और नम्रता को मान देते हैं।.

(2) नस्ल, रंग, वंश, राष्ट्रीय या देशीय उत्पत्ति के आधार पर भेद करना अस्वीकार्य है। वर्कर्स को इसमें भाग नहीं लेना चाहिए, या कभी भी उत्पीड़न या डराने धमकाने के मामले में तो प्रोत्साहन देना चाहिए न ही मिलाप करना चाहिए और नहीं प्रलाप करना चाहिए किसी की भी बुरे आचरण, या पर्यावरण के अधीन नहीं होना चाहिए जो कि विराधपूर्ण या निन्दाजनक है। जिसका आधार, जाति, रंग, वंश राष्ट्रीय या देशीय उत्पत्ति है कर्मचारियों को अपने साथी वर्कर्स के प्रति मदद करना होगा जो उत्पीड़न के शिकार है. अस्वीकार्य आचरण के उदाहरणों में शामिल है।:-

(a) जाति के आधार पर बुरी टिप्पणीयाँ या अपमान उदाहरण के लिए गाली बकना जो, कुछ निश्चित जातीय समूह के लोग बुरा समझते हैं, वे इसे ''अभद्र या बुरा सोचते हैं जिसकी अवेहलना करनी चाहिए;

(b) किसी भी तरह की नारेबाजी न करना जो किसी निश्चित समूह के लोगों के लिए अपमानजनक है;

(c) जातिगत मजाक छींटाकशी, हंसी या भद्दापन करना;

(d) किसी निश्चित जाति के लोगों के साथ बाते करते वक्त, बुरा या भद्दा व्यवहार न करना।;

(e) किसी व्यक्ति या समूह को समाज से बाहर निकालना इस आधार पर कि वे कुछ निश्चित जातीय समूह से संबंध रखते हैं;

(f) कुछ लोगों के जाति रंग, वंश, राष्ट्रीय और जातीय उद्भव के आधार अत्याधिक वर्कलोड या अवास्तविक प्रदर्शन लक्ष्य रखना;

(g) किसी भी जातीय समूह से अनावश्यक लोगों को चुनना.

3.11 जाति, रंग, वंश राष्ट्रीय या जातीय उत्पत्ति के आधार पर, उत्पीड़न या विभेदीकरण संबंधी शिकायतें पर सुनवाई को काफी गंभीरतापूर्वक लिया जायेगा और शीघ्र तथा प्रभावपूर्ण तरीके से हल किया जायेगा और, इससे अनुशासनात्मक कार्यवाहियाँ जैसे पद से निकालना हो सकता है। .

Raymond TANG

Chairperson

EqualOpportunities Commission