अपांगता भेदभाव अध्यादेश र म

अपांगता भेदभाव अध्यादेश र म

यो पुस्तिकालाई समान अवसर आयोगले तयार गरेको हो।यसले अपांगता भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत अपांगता भएको व्यक्तिहरूको अधिकारहरू बारेमा सूचना प्रदान गर्दछ। समान अवसर आयोगले असल व्यवस्थापन अभ्यास श्रृङ्खलाको विकास पनि गरेको छ जसमा अपांगता भेदभाव अध्यादेश र रोजगारमा कार्यप्र णाली संहिता संबन्धी सूचनाहरूको लघुपत्र समावेश गरिएको छ।सल्लाह तथा सुझाव दिने संस्थाहरूलाई हामी धन्यबाद दिन चाहन्छौँ ।

थप जानकारीको लागि तल दिइएको ठेगानामा सम्पर्क गर्नुहोला:

Equal Opportunity Commission
19/F, CityPlaza Three, 14 Taikoo Wan Road
Taikoo Shing, Hong Kong
फोन: 2511-8211
वेबसाइट: http://www.eoc.org.hk

Q: अपांगता भेदभाव अध्यादेश (DDO) भनेको के हो?

A: यो अपांगताको आधारमा मानिसहरूमाथि गरिने भेदभाव, उत्पिडन र दुरुत्साहनबाट बचाउन ल्याइएको कानुन हो।

Q: DDO अन्तर्गत अपांगताको अर्थ के हो त?

A: DDO अन्तर्गत अपांगता भनेर कुनै पनि मानिसको शारिरिक वा मानसिक रूपमा पूर्ण वा आंशिक क्षति , शरिरको भागको पूर्ण वा आंशिक क्षति , रोग वा विमारीको कारक जीवाणुहरूको उपस्थिति जस्तै एचआईभी (HIV), व्यक्तिको शरिरको भागको राम्ररी नचल्ने वा राम्ररी विकास नभएको वा विग्रेको अवस्था, विमारी जसले गर्दा मानिसको वास्तविक ताबोध गर्ने क्षमता र मनोभावनामा प्रभाव पर्दछ वा जसको परिणामस्वरूप असामान्य व्यवहार र सिकाईमा समस्या हुने किसिमको अवस्था भनेर बुझिन्छ। अपांगता अन्तर्गत वर्तमान अपांगताको साथै विगतमा भएको तर अहिले नरहेको अपांगता या भविष्यमा हुन सक्ने अपांगता या कोही व्यक्तिमाथि आक्षेप लागेको अपांगता सबै समावेश छन्।

Q: यदि म अपांगता भएको **व्यक्ति भएमा के म DDO बाट संरक्षित छु?**

A: DDO ले सबै व्यक्तिलाई अपांगताको आधारमा गरिएको भेदभावबाट संरक्षण प्रदान गर्दछ।यदि तपाइँ अपांगता भएको व्यक्ति हुनुहुन्छ भने निश्चयपनि तपाईंको संरक्षण DDO ले गर्दछ। तपाइँ लाई कुनै पनि किसिमको अपाङ्गपन छैन भनेपनि निम्न अवस्थामा तपाईँलाई कानुनले संरक्षण गर्दछ:

- तपाईँसँग सम्बन्धित कुनै व्यक्तिलाई अपांगता भएको कारणले गर्दा तपाईँमाथि भेदभाव गरिएमा। सम्बन्धित व्यक्ति भन्नाले तपाईँको जिवनसाथी, तपाईंसँग बसिरहेको व्यक्ति, नातेदार, रोजगारी, व्यावसाय र विश्रामको साथी वा तपाईंको स्याहार गर्ने व्यक्तिलाई लिन सकिन्छ।

- तपाईँलाई अपांगताको आक्षेप लागेको कारणले भेदभाव गरिएमा।
- तपाईँलाई भविष्यमा हुन सक्ने अपांगताको विश्वासको आधारमा भेदभाव गरिएमा।

Q: भेदभाव के हो?

A: भेदभाव प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष हुन सक्छ।

समान परिस्थिति रहेको अवस्थामा अपांगताको आधारमा कुनै पनि व्यक्तिलाई अपांगता रहित व्यक्तिलाईभन्दा कम अनुकूल व्यवहार गरिएमा त्यहाँ प्र त्यक्ष भेदभाव रहेको बुझ्नु पर्दछ। यदि कुनै अवस्थामा प्रत्येक व्यक्तिमाथि समान, तर व्यावहारिक रुपमा अपांगता भएको व्यक्तिहरूलाई प्रतिकुल पार्ने तथा न्यायसंगत नहुने कुनै शर्त या आवश्यकताहरू लागु गरिएमा अप्रत्यक्ष भेदभाव भएको हुनेछ ।

Q: उत्पिडन के हो?

A: कुनै पनि व्यक्तिको अपांगताको कारण उ माथि गरिएको अप्रिय व्यवहार जो समझदारीसाथ विचार गर्दा त्यस व्यक्तिलाई हिंसात्मक, अपमानजनक अथवा भयपूर्ण लाग्न सक्छ त्यस्तो व्यवहारलाई उत्पिडन भन्न सकिन्छ। उदाहरणका लागि कसैको अपांगताबारे अपमानजनक वचनको प्रयोग, होच्च्याउँने किसिमका ठट्टा आदि। अपांगता भएको व्यक्तिहरूको बिरूद्धमा गरिने उत्पिडनलाई DDO ले अवैधानिक मान्दछ।

Q: दुरुत्साहन के हो?

A: दुरुत्साहन भन्नाले अपांगता भएको व्यक्तिहरूको बिरुद्धमा सार्वजनिक अभिव्यक्ति जसले उनिहरू प्रति घृणा वा आपत्तिजनक अवहेलना गर्न उक्साउँछ।उदाहरणका लागि, यदि कुनै व्यक्तिले सार्वजनिकरूपमा अपांगता भएको व्यक्तिहरूको व्यक्तिहरू अनुत्पादक वा समाजमाथि बोझ हुन् भनेर अभिव्यक्त गर्यो भने त्यो दुरुत्साहन बन्न सक्छ। अपांगता भएको व्यक्तिहरूको बिरूद्धमा गरिने दुरुत्साहनलाई DDO ले अवैधानिक मान्दछ।

Q: के हंगकंगका समस्त रोजगारदाताहरूमा DDO लागु हुन्छ?

A: उनीहरूका कर्मचारीहरूले आफ्नो काम पूर्ण रुपमा अथवा मुख्यत हंगकं ग बाहिर गर्ने अवस्थाबाहेक DDO हंगकंगका समस्त रोजगारदाताहरूमा लागु हुन्छ।

Q: यदि म अपांगता भएको व्यक्ति **भए कानुन अनुसार मेरो लागि गरिएको संरक्षण के हो त?**

A: कानुनले तपाईलाई भेदभाव, उत्पिडन वा दुरुत्साहन का विरूद्धमा निम्न क्षेत्रमा संरक्षण गर्दछ:

- रोजगारीका निम्ति (साझेदारी, ट्रेड युनियन सदस्यता, व्यवसायिक तालिम इत्यादि समेत।)
- शिक्षा
- परिसरहरूको विक्री र प्रबन्ध[1]
- वस्तु, सेवा र सुविधाको प्रावधान

[1] परिसर त्यस्ता स्थल हुन् जसलाई सर्वसाधरणले पहुँच गर्न सक्दछन्

- वकीलका रूपमा अभ्यास गर्न [2]
- क्लब तथा खेलकुद

यो संरक्षण तपाईँसँग सम्बन्धित व्यक्तिमा पनि लागु हुन्छ ।

Q: यदि म अपांगता भएको **व्यक्ति भए कुनै रोजगारदाताले मलाई रोजगारीबाट बञ्चित गर्न वा निष्कासन गर्न सक्छ?**

A: अपांगताको आधारमा कुनै पनि रोजगारदाताले जागीरको आवेदक माथि भेदभाव गर्दछ भने यो अवैधानिक ठहरिन्छ।यद्यपी, कुनै निश्चित अवस्थामा भने रोजगारदाताले कुनै निश्चित किसिमका अपांगता भएको व्यक्तिका लागि दायरा निर्दिष्ट गर्न सक्दछ किनकी:

(1) त्यस्तो व्यक्तिले कुनै पनि निश्चित किसिमको जागिरको मूल आवश्यकता परिपूर्ती गर्न सक्दैन ।उदाहरणका लागि, कुनै शारिरिक व्यामशालाको मालिकले व्हिलचेयर प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्थाको व्यक्तिले रोजगारीका निम्ति दरखास्त नदिनको लागि स्पष्ट पार्न सक्दछ किनभने व्यामशालाको प्रशिक्षकको पदका निम्ति उक्त व्यक्ति शारिरिक रूपमा तन्दुरुस्त हुनु पर्ने हुन्छ र उसले व्ययामका उपकरणहरू चलाएर अरूलाई सिकाउनु पर्ने हुन्छ ।

(2) अपांगता रहित हुनु कामको लागि वास्तविक व्यवसायिक योग्यता हो। कुनै काम जस्तै नाटक प्रदर्शनमा यथार्थ झल्काउन अपांग हुन नहुने। यस्तो किसिमको अवस्थामा , कुनै ठाउँमा राम्रोसँग देख्नसक्ने क्षमताका आधारमा गरिने भुमिकाका निम्ति दृष्टिसम्बन्धि समस्या भएका व्यक्तिलाई अस्विकार गर्न सकिन्छ।

Q: रोजगारीका मूल आवश्यकताहरू के के हुन्?

A रोजगारीका मूल आवश्यकताहरू भनेका उक्त कामको लक्षित उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न आवश्यक गुणहरू हुन्। अपांगता भएको व्यक्तिहरूको सवालमा, कामको उद्देश्य र उद्देश्य प्राप्तिका निम्ति अपनाइएका तरीका विच झुक्किनु हुदैन । कामको उद्देश्य प्राप्तिका निम्ति अपनाइएका तरीका कामको मूल आवश्यकतामा पर्दैन। कुनै पनि अपांगता भएको व्यक्तिले कामको मूल आवश्यकताहरू पुरा गर्न सक्छ या सक्दैन भन्ने यकिनका लागि रोजगारदाताले निम्न कुरामा ध्यान दिनु पर्दछ:

- उक्त व्यक्तिले सम्बन्धित रोजगारीको विषयमा प्राप्त गरेको तालिम, योग्यता र अनुभव
- कार्यरत कर्मचारीको सन्दर्भमा उसको कार्य दक्षता
- अन्य सम्बन्धित तत्वहरू

उदाहरणका लागि, ५० केजी वजन उठाउनु पर्ने डेलिभरी कर्मचारीका निम्ति त्यो ५० केजी उठाउन सक्ने न्यूनतम् आवश्यकता हुन जान्छ।शारिरिक रूपमा अपांगता रहित वा निरोगी हुनु नै पर्छ भन्ने न्यूनतम् आवश्यकता यस कार्यका लागि नहुन पनि सक्छ। (विस्तृत विवरणका लागि ईओसीद्वारा प्रकाशित प्रभावकारी असल अभ्यास श्रृङ्खला हेर्नुहोला)

---

[2] वकीलका लागि प्युपिलेज बन्ने वा तालिमको प्रस्ताव

Q: अपांगताका आधारमा कुनै पनि शैक्षिक स्थापना वा सेवा प्रदात्ताले मलाई सेवा वा सुविधा प्रदान गर्न अस्विकार गर्न सक्दछन्?

A: अपांगताको आधारमा सेवा प्रदाताले वस्तु, सुविधा वा सेवा प्रदान गर्न अस्विकार गर्नु वा कुनै पनि शैक्षिक स्थापनाले कुनै व्यक्तिलाई भर्ना गर्न अस्विकार गर्नु वा निस्कासन गर्नु अवैधानिक ठहरिन्छ।यद्यपी, यदि विद्यार्थीले आफ्नो अपांगताको कारणले शैक्षिक स्थापनाको यथोचित आवश्यकताहरू पनि पूरा गर्न नसक्ने अवस्थामा उक्त संस्थाले भर्ना गर्न अस्विकार गर्न सक्दछ।

Q: सरकारबाट सञ्चालन गरिने भर्ना अभ्यासहरू र विभिन्न सेवा सुविधाहरूका लागि DDO ले संरक्षण प्रदान गर्दछ त?

A: भर्ना अभ्यासहरूमा कुनै पनि रोजगारदाताले भेदभाव गरेमा यो कानुनविपरित मानिन्छ र यो कुरा सरकारद्वारा आह्वान गरिने जागिरका अवसरहरूमा पनि लागु हुन्छ। त्यस्तै गरि सरकारले आफ्नो काम गर्दा वा आफ्नो अधिकारको अभ्यास गर्दा अपांगता भएको व्यक्ति माथि भेदभाव गर्नु कानु नविपरित मानिन्छ तर अध्यागमन नियमअनुसार हंगकंगभित्रको प्रवेश वा हंगकंगबाट प्रस्थानमा वा वर्तमान प्रचलित वैधानिक प्रावधानहरूको पालना गर्ने परिपूर्तीको निम्ति गरिएको क्रियाकलापमा भने यो कुरा लागू हुँदैन।

Q: यदि मलाई कुनै सरूवा रोग लागेको छ भने रोजगारदाताले मलाई जागिरबाट बरखास्त गर्न सक्छ?

A: यदि सार्वजनिक स्वास्थको कारणले गर्दा जरुरी देखिएमा सरूवा रोग लागेको व्यक्तिलाई भेदभाव गर्नु कानुनविपरित मानिदैन। DDO अन्तर्गत "सरूवा रोग" भनेर रोग अवलोकन र निवारण अध्यादेशको पहिलो अनुसुचीमा उल्लेखित रोगहरु (जस्तैः टीबी र भाइरल हेपाटाइटिस) र सरकारी राजपत्रको स्वास्थ्य निर्देशिकामा उल्लिखित कुनै पनि सरूवा रोग बुझिन्छ। DDO अन्तर्गत एचआईभी वा एड्स रोगलाई सरूवा रोगमा गनिंदैन।

Q: कुनै निश्चित किसिमका अपांगता भएका मानिसहरूलाई मात्र वस्तु, सेवा, सुविधा वा अवसर प्रदान गर्नु कानुनसम्मत हो?

A: **DDO** अपांगता भएको वा अपांगता रहित दुवै किसिमका व्यक्तिहरूका लागि बराबरी अवसर प्रदान गर्न लागु गरिएको हो। अपांगता भएको व्यक्ति वा निश्चित किसिमका अपांगता भएको व्यक्तिहरूलाई वस्तु वा सेवा, सुविधा वा अवसरमा पहुँच दिएर वा विशेष आवश्यकताहरू परिपूर्ती गराउनका निम्ति रोजगारी , शिक्षा, क्लब वा खेलकुद , सार्वजनिक जमीनको प्रावधान वा वस्तु , सेवा वा सुविधा को संबन्धमा वा उनिहरूको क्षमता अभिबृद्धि गराएर स्वतन्त्ररूपमा बाँच्न मद्दत गर्नु कानुन विपरित मानिदैन ।

Q: म माथि भेदभाव गरिएको भन्ने लागेमा मैले के गर्न सक्नेछु?

A: तपाईँले तल दिइएकामध्ये एक वा बढी तरिका अपनाउन सक्नुहुन्छः

- यदि जागिरका बारेमा उजुरी भए, तपाईँले आफ्नो संस्थाको व्यवस्थापनमा उजुरी गर्न सक्नुहुनेछ अथवा तपाईँको कर्मचारी संगठन या संस्थाबाट मद्दतको अन्य उपायहरू खोज्न सक्नुहुनेछ
- यदि वस्तु, सेवा या सुविधा प्रदान गर्ने सम्बन्धमा अथवा शैक्षिक संस्थानका सम्बन्धमा उजुरी भए तपाईँले सेवा प्रदायककहाँ उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुनेछ अथवा सुधारका लागि अनुरोध गर्न सक्नुहुनेछ
- समान अवसर आयोगमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुनेछ

-तपाईँको मुद्दालाई अदालतमा लान सक्नुहुनेछ

कुनै घट्नाहरू घट्न गएमा त्यसको विवरण तपाईँको स्मृतिमा ताजा छँदै टिपोट गर्नुहोस्। पछि गएर तपाईँलाई उजुरी गर्नु परेमा वा अदालती कारबाही गर्न परेमा यस जानकारीले सहायता गर्नेछ। यदि मौखिकरूपमा गालिगलोच गरी भेदभाव गरिएको छ र त्यस्ता उत्पीडन वा दुरुत्साहन बोध गराउने किसिमका शब्दहरू सार्वजनिक रूपमा अभिव्यक्ति गरिएको छ भने स्मरण गर्नुहोस्।

Q: यदि म माथि भेदभाव गरिएको भन्ने लागेमा उजुरी गर्ने कुनै समय सीमा छ कि?

A: यदि तपाईँले ईओसीमा उजुरी दर्ता गर्न चाहनुहुन्छ भने तपाईँले घटनाको मितिले १२ महिना भित्र उजुरी गरिसक्नु पर्दछ।यदि तपाईँले जिल्ला अदालतमार्फत् कानुनी प्रक्रिया अगाडि बढाउन चाहनुहुन्छ भने घटनाको मितिले २ वर्षभित्र उजुरी गरिसक्नु पर्दछ।

Q: ईओसीले केसलाई कसरी मध्यस्तता गर्दछ?

A: कानुनअनुसार सर्वप्रथम ईओसीले भरसक प्रयत्न गरेर उजुरीकर्ता र विपक्षीवीच मध्यस्तता मार्फत सम्झौता गराउने कोशिस गर्नु पर्दछ।मध्यस्तता एउटा स्वैच्छिक प्रक्रिया हो जसमा दुवै पक्षले मध्यस्तकर्ता, जो ईओसीका अधिकृत हुन्छन, का मार्फत विवादलाई समाधान गर्ने कोशिस गर्दछ न। मध्यस्तकर्ताले कुनै पनि पक्षबाट वकालत गर्दैन यद्यपी दुई पक्षलाई समझदारीमा ल्याएर समस्या सुल्झाउन पक्षपातविहिन भूमिका निर्वाह गर्दछ। मध्यस्तकर्ताको भूमिका भनेको दुइ पक्षलाई विवादको वि षय पत्ता लगाउन, सहमितका बुंदाहरू पत्ता लगाउन र विवाद समाधान गर्नको लागि उपाय पत्ता लगाउन मद्दत गर्नु हो।आपसी समझदारीमा पुग्नका लागि सहमतिलाई कागजी प्रक्रियामा पुर्याइन्छ र दुवै पक्षबाट हस्ताक्षर गराइन्छ। दुवै पक्षको हस्ताक्षर सहितको सहमति पत्र निर्णायक सहमति हो जुन कानुनी तरिकाले बाँधिएको हुनेछ । समाधानका विभिन्न तरिका हुन सक्छन् जस्तै : क्षमा याचना पत्र, आर्थिक क्षतिपूर्ति, र अन्य समाधानका उपायहरू इत्यादि। ईओसीले पक्षहरूलाई आपसी समझदा रीमार्फत सहमतिमा पुग्न सहयोग गर्दछ ।

Q: समझदारी हुन नसकेमा इओसीले मेरो लागि के गर्न सक्छ त?

A: यदि उजुरीको मध्यस्ततािद्वारा समाधान गर्न नसकिएमा , अदालतमा जाने कानूनी सहायताका लागि तपाईँ ले ईओसीमा आवेदन गर्न सक्नुहुनेछ।सहायताहरूमा कानूनी सल्लाह, ईओसीको वकिलहरूद्वारा प्रतिनिधित्व, बाहिरका वकिलहरूद्वारा प्रतिनिधित्व अथवा ईओसीलाई उचित लागेको अन्य कुनै पनि प्रकारको सहायताहरू पर्दछन्।ईओसीको एउटा समितिले सबै आवेदनहरूमाथि विचार गर्दछ।

Q: यदि म पीडित व्यक्ति नभएपनि उजुरी गर्न सक्छु?

A: हो, सक्नुहुन्छ।तपाईँले कुनै पनि असन्तुष्ट व्यक्तिलाई प्रतिनिधित्व गर्न सक्नुहुन्छ।यसका लागि प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्तिले मुख्य उजुरीकर्ता अपांगता भएको व्यक्तिभएकोले आफुलाई उजुरी दर्ता गर्ने अधिकार प्राप्त भएको प्रमाण देखाउनुपर्नेछ। तपाईँ आधिकारिक व्यक्ति नभएको खण्डमा पनि तपाईँले ईओसीमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुन्छ। सोही बमोजिम ईओसीले तपाईँसँग आवश्यक परामर्श गर्नेछ।

Q: यदि मैले मरो साथी वा सहकर्मीले दर्ता गरेको उजुरीको समर्थनमा साक्षी बसेमा वा सूचना प्रदान गर्दा म माथि नराम्रो व्यबहार गरिन्छ भने मैले उजुरी दर्ता गर्न सक्छु त?

A: हो, तपाईँले उजुरीकर्ताको समर्थन गरेबापत तपाईँमाथि नराम्रो व्यवहार गरिएको छ भने यस्तो अवस्थामा तपाईँ लाई "पीडित बनाइएको" बुझिन्छ जुन DDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्य हो। तपाईँले "पीडित बनाइएका" बिरूद्धमा उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ। यदि यस्तो हुन गएमा तपाईँलाई कानुनले संरक्षण गर्दछ र त्यसैले तपाईँले आफ्नो संस्थाको उजुरी अधिकारी, कर्मचारी प्रतिनिधि, उजुरी सम्हालिरहेको व्यक्ति जस्तै वकील वा ईओसीलाई तूरुन्त सूचित गर्नु पर्दछ।

Q: यदि मैले उजुरी दर्ता गर्न चाहेमा मैले के कस्तो सूचना प्रदान गर्नु पर्दछ?

A: तपाईँले उजुरी लिखित रूपमा दिनु पर्दछ र निम्न कुराहरू प्रदान गर्नु पर्दछ:

- घटनाको विवरण र मिति
- तपाईँको व्यक्तिगत विवरण (नाम, सम्पर्क ठेगाना, अपांगताको स्थिति इत्यादि
- जवाफदेही (हरू) को नाम (कम्पनीको नाम) र सम्पर्क ठेगाना
- अपांगताको आधारमा गरिएको दुरुत्साहन वा उत्पिडनलाई समर्थन गर्ने कारण वा प्रमाणहरू
- तपाईँले बेहोर्नु परेको कुनै पनि क्षति वा भावनात्मक व्यवधानको विवरण
- साक्षी (हरू) का बारेमा सूचना

यदि तपाईँलाई लिखित उजुरी तयार गर्न समस्या भएमा ईओसीका कर्मचारीहरूले तपाईँलाई मद्दत गर्न सक्नेछन्।

उजुरी एकल रूपमा वा व्यक्तिहरूको समूहबाट गर्न सकिन्छ तपाइले अरु कसैलाई आफ्नो प्रतिनिधित्व गर्न लगाउन सक्नु हुन्छ तर प्रतिनिधिले पहिले तपाईको अनुमति प्राप्त गर्नु पर्छ। यसका लागि आधिकारिक व्यक्तिको अनुमति पहिले नै लिनु आवश्यक हुन्छ।

Q: कस्तो अवस्थामा ईओसीले मेरो उजुरीमाथि छानबीन बन्द गर्नसक्छ?

A: ईओसीले निम्न परिस्थितिहरूमा उजुरीमाथि छानबीन नगर्ने अथवा खारेज गर्ने निर्णय लिनेछ:

- उजुरी गरिएको घटना DDO अन्तर्गत अवैधानिक नभएमा
- पीडित व्यक्ति छानबीन अगाडी बनाउन इच्छुक नभएमा
- उक्त कार्य गरिएको १२ महिनाभन्दा बढी वितिसकेको भएमा
- उजुरीमाथि उचित तरिकाले प्रतिनिधि उजुरीको रुपमा कारवाही गर्न नसकिने भएमा
- उजुरी तुच्छ, दुख दिने नियतको, भ्रमजनित अथवा आधारहिन भएमा

समान अवसर आयोग २००८