



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

जातीय भेदभाव अध्यादेशबारे जान्ने

विदेशी घरेलु कामदार र उनीहरूका रोजगारदाताहरूका लागि एउटा मार्गदर्शिका

(नेपालीमा अनुवाद)

(Translation in Nepali)

विषय-सूचि

प्राक्कथन	4
खण्ड I - जातीय भेदभाव अध्यादेशका प्रमुख अवधरण तथा परिभाषाहरू	
1.1. जाति भनेको के हो?	5
1.2. के धर्म वा भाषाका आधारमा हुने भेदभावलाई RDO अन्तर्गत जातिका आधारमा भएको भेदभाव भनेर मानिन्छ?	5
1.3. RDO को उपादेयता के हो?	6
1.4. भेदभाव भनेको के हो?	6
1.5. जातीय उत्पीडन के हो?	7
1.6. पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव	8
1.7. जातीय दूरुत्साहन	9
1.8. रोजगारदाताको दायित्व के हो?	9
खण्ड II - दैनिक जीवनमा जातीय भेदभाव	
2.1. RDO को प्रयोग सम्बन्धमा	11
2.2. तलब सम्बन्धमा	12
2.3. विश्राम गर्ने दिन/ विदा सम्बन्धमा	14
2.4. धर्म	15
2.5. अस्पताल जाने सम्बन्धमा	16
2.6. डेरा सम्बन्धमा	17

2.7.	दायित्वको सम्बन्धमा	17
2.8.	करार समाप्ति	20
2.9.	रोजगार निकायको सम्बन्धमा	21

खण्ड III - EOC मा उजुरी दर्ता गर्ने

3.1.	मैले EOC मा उजुरी कसरी दर्ता गर्नसक्छु?	24
3.2.	उजुरी कसले दर्ता गर्नु सक्नेछ?	24
3.3.	के उजुरी दर्ता गर्नुकोलागि केही तोकिएको अवधि हुनेछ?	24
3.4.	उजुरीमा के के कुराहरू समावेश गराउनुपर्नेछ?	25
3.5.	के म तत्काल हडकड छोडेर जानु परेमा पनि उजुरी दर्ता गर्नसक्नेछु?	25
3.6.	EOC ले कुनै उजुरीको छानबीन कसरी गर्दछ?	25
3.7.	मध्यस्थता के हो?	26
3.8.	EOC ले कुनै उजुरीमाथि कसरी मध्यस्थता गर्दछ?	26
3.9.	मध्यस्थता असफल भएमा मेरा विकल्पहरू के के हुनेछन्?	27

खण्ड IV - घरमा जातीय सौहार्द्धता कायम राख्ने असल अभ्यासहरू

परिपूरक विवरण

जातीय भेदभाव अध्यादेशबारे जान्ने

विदेशी घरेलु कामदार र उनीहरूका रोजगारदाताहरूका लागि एउटा मार्गदर्शिका

- के तपाईंलाई थाहा छ तपाईंमाथि जाति भेदभाव अध्यादेश (RDO) कसरी लागु हुन्छ ?
- RDO अन्तर्गत तपाईंका अधिकार र जिम्मेवारीहरूबारे तपाईंलाई थाहा छ?
- RDO तपाईंको परिवारको सदस्यहरूमा पनि लागु हुन्छ भनेर के तपाईंलाई थाहा छ?
- आफ्नो घरेलु कामदारलाई जातिका आधारमा चयन गर्न अनुमति पाइन्छ?
- के धर्म र भाषाको आधारमा हुने भेदभावमाथि RDO लागु हुन्छ?

प्राकथन

हङकङका आधाभन्दा बढी अल्पसंख्यक जातीय मानिसहरू घरेलु कामदारको रूपमा काम गर्दछन्। हङकङको भेदभाव विरुद्ध अध्यादेशहरू -- लैंगिक भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक परिस्थिति भेदभाव अध्यादेश, अपांगता भेदभाव अध्यादेश तथा जातीय भेदभाव अध्यादेश -- ले बसोबास तथा रोजगारका अवधिमा उनीहरूको लिंग, वैवाहिक परिस्थिति, गर्भावस्था, पारिवारिक परिस्थिति, अपांगता तथा जातिको आधारमा हुने भेदभावबाट संरक्षण प्रदान गर्दछ।

यस पुस्तिकाले रोजगारदाता तथा विदेशी घरेलु कामदारहरूमा लागु हुने RDO र योसित सम्बन्धित व्यवस्थाहरूबारे सामान्य जानकारी उपलब्ध गराउँछ। यसले RDO को कार्यान्वयनमा समान अवसर आयोगको भूमिकाबारे पनि व्याख्या गर्दछ। यो पुस्तिकाले एउटा मार्गदर्शिकाका रूपमामात्र काम गर्ने आशा राखिन्छ। रोजगारदाता तथा विदेशी घरेलु कामदारहरूलाई RDO अन्तर्गतका विशेष परिप्रेक्षको व्याख्या वा स्पष्टिकरण चाहिएमा EOC बाट सल्लाह लिने अथवा स्वतंत्र रूपमा कानूनी सल्लाह लिने सुझाव गरिन्छ।

खण्ड ।

जातीय भेदभाव अध्यादेशका प्रमुख अवधारणा तथा परिभाषाहरू

जातीय भेदभाव अध्यादेश

जातीय भेदभाव अध्यादेश (RDO) जुलाई 2009 मा लागु गरिएको हो। यो कुनै व्यक्तिको जातिका आधारमा हुने भेदभाव, उत्पीडन तथा दुरुत्साहनमाथि रोक लगाउने भेदभाव विरुद्धको अध्यादेश हो। RDO ले यस्ता खाले भेदभाव, उत्पीडन तथा दुरुत्साहनलाई अन्त गर्ने तथा विभिन्न जातिका मानिसहरूमाझ समानता र सौहार्द्धताको प्रवर्द्धन गर्ने कार्य पनि समान अवसर आयोग (EOC) लाई सुम्पिएको छ।

1. जाति भनेको के हो?

कुनै व्यक्तिको सन्दर्भमा जाति भनेको उक्त व्यक्तिको जाति, जस्तै चीनिया या भारतीय आदि; उक्त व्यक्तिको वर्ण, जस्तै कालो, खैरो वा सेतो आदि; व्यक्तिको “कुल”, जस्तै उसको जात, तथा वंशानुगत दर्जा वा सामाजिक स्तर; उक्त व्यक्तिको राष्ट्रीय मूल, जस्तै श्रलंकेली, अथवा उक्त व्यक्तिको जातीय मूल जस्तै तामील आदि भन्ने बुझिन्छ।

2. के धर्म वा भाषाका आधारमा हुने भेदभावलाई RDO अन्तर्गत जातिका आधारमा भएको भेदभाव भनेर मानिन्छ?

धर्म वा भाषाका आधारमा हुने भेदभावलाई स्वयंमा RDO अन्तर्गत जातिका आधारमा भएको भेदभाव भनेर मानिन्दैन। तैपनि, धर्म र/वा भाषाका सम्बन्धमा केही आवश्यकता तथा शर्तहरूले परोक्ष रूपमा भेदभाव हुनसक्छ। कृपया विस्तृत विवरणका लागि प्रश्न 4 हेर्नुहोला।

3. RDO को उपादेयता के हो?

विदेशी घरेलु कामदारका रोजगारदाता लगायत सम्पूर्ण रोजगारदाताहरूमा RDO लागु हुन्छ। RDO ले विदेशी घरेलु कामदारका रोजगारदाताहरूलाई जातिका आधारमा आफ्ना कामदारहरूको चयन गर्ने अनुमति प्रदान गर्दछ। RDO का अन्य व्यवस्थाहरू रोजगार अनुबन्ध कार्यान्वयन भएपछि लागु हुन्छ, जुन कामदारहरू हड्कडमा प्रवेश गरेको समयमा हुनसक्छ (यो अवस्थामा कामदारले आफ्नो रोजगार भिसाका लागि हड्कड बाहिर पर्खनुपर्नेछ), अथवा अध्यागमन विभागद्वारा कार्यअनुमति जारी गरिने समयमा हुनसक्छ (जुन अवस्थामा अध्यागमन निर्देशकको अनुमति प्राप्त गर्ने समयका लागि नयाँ कामदारलाई हड्कड छाड्न जरुरी पर्दैन)।

कामदारले आफ्नो काम केही छोटो अवधिका लागि हड्कड बाहिर गर्नु परेको स्थितिमा पनि RDO लागु हुनेछ, जस्तै रोजगारदाताले कामदारलाई कुनै बिदामा आफ्ना साथै लिएर गएको अवस्था।

4. भेदभाव भनेको के हो?

आफू माथि आफ्नो जातिको आधारमा कम अनुकूल व्यवहार गरिएमा कुनै व्यक्तिले RDO अन्तर्गत भेदभाव भएको दावी गर्न सक्नेछ। यसलाई प्रत्यक्ष भेदभाव भनिन्छ।

कुनै रोजगारदाताले सबै जातिका सबैजनामा समान रुपमा असर गर्ने शर्त वा आवश्यकता लागु गर्छ तब रोजगारमा भेदभाव उत्पन्न हुन सक्छ। तैपनि, उक्त आवश्यकताहरूको परिणामस्वरूप, केही जातिका मानिसहरूलाई हानि पुग्न जान्छ (कुनै अन्य जातीय समूहका मानिसहरूका तुलनामा उक्त जातीय समूहका मानिसहरूको निकै सानो अनुपातले मात्र उक्त आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्ने भएकोले) तथा यस्ता खाले आवश्यकताहरूलाई रोजगारदाताले यथोचित ठहराउन सक्दैनन्। उदाहरणको लागि, यदि कुनै रोजगारदाताले आफ्ना घरमा काम गर्नेलाई अन्य विकल्प प्रदान नगरिकनै सुँगुरको मासु वा यसका उत्पादनहरूमात्र खान लगाएमा अधिकांश मात्रामा मुसलमान हुने इन्डोनिशियन घरेलु कामदारहरूलाई

समस्या उत्पन्न हुन सकेछ। यस अवस्थाले गर्दा उनीहरू आफ्नो काम छाड्न बाध्य हुने र यसको फलस्वरूप उनीहरूले हानि भोग्नुपर्ने हुनसक्छ।

यदि निम्नानुसार भएमा कुनै घरेलु कामदारले आफूमाथि भेदभाव भएको दावी गर्न सकेछ:

1. आफूमाथि कम अनुकूल व्यवहार भएको भन्ने लागेमा, तथा
2. आफ्नो जाति नै उक्त व्यवहार गरिनुको कारण भएको विश्वास गर्ने आधार भएमा।

5. जातीय उत्पीडन के हो?

कुनै अर्का व्यक्तिलाई जातिका आधारमा गरिने कुनैपनि तिरस्कारपूर्ण व्यवहारलाई जातीय उत्पीडन भनिन्छ। जातीय उत्पीडन दुई प्रकारका हुन्छन्:

(1) तिरस्कारपूर्ण व्यवहार उत्पीडन

RDO को खण्ड 24 (12) अनुसार कुनै रोजगारदाता तथा घरका अन्य सदस्यहरूले घरेलु कामदारको जातिको आधारमा कुनै तिरस्कारपूर्ण व्यवहार गर्न पाउनेछैन। यस्ता कार्यहरूको उदाहरणमा निम्न पर्नसक्छन्:

- अपमानजनक वा होच्याउने प्रकारको कुनै लिखित या मौखिक बयान;
- जातिगत ठट्टा, उपहास, हाँसो वा हेला गर्दै गिज्याउने;
- कुनै मानिसहरूसित कुरा गर्दा उनीहरू केही खास जातिका समूहहरूमा परेको आधारमा अपमानजनक भाषाको प्रयोग गर्ने;
- केही खास जातिका समूहका मानिसहरूलाई अत्याधिक मात्रामा कार्यभार थोपर्ने; अथवा
- केही खास जातिका समूहका मानिसहरूलाईमात्र अनावश्यक मात्रामा केही कामका लागि चयन गरिरहने।

(2) प्रतिकूल परिवेश उत्पीडन

रोजगारदाता स्वयं वा अन्य मानिसहरूसित मिलेर, घरेलु कामदारलाई जातिको आधारमा त्रासमय परिवेश उत्पन्न हुने प्रकारको कुनै व्यवहारमा संलग्न हुन्छ। उदाहरणको लागि, कुनै रोजगारदाताले घरका अन्य सदस्यहरूलाई घरेलु कामदारको जातिको सम्बन्धमा होच्याउने प्रकारको टिप्पणीसहितको पोस्टर वा खबरकागज टाँस्ने अनुमति दिनु। रोजगारदाता वा घरका सदस्यहरूको आफ्ना कामदारलाई डर लेखाउने वा नराम्रो गर्ने मनसाय नभएपनि यसले गर्दा उनीहरूको घरेलु कामदारलाई डर लाग्ने वा खराब अनुभव हुनसक्छ।

याद राख्नुपर्ने कुरा

जातीय उत्पीडनको स्थितिमा, उत्पीडन गर्ने उद्देश्यले व्यवहार गरिएको वा नगरिएको पनि हुनसक्छ। यदि घरेलु कामदारले आफ्ना जातिका आधारमा भएको केही व्यवहारद्वारा खराब या अपमानित अनुभव गरेको तथा कामदारले यसबाट अपमानित, त्रासित भएको वा खराब अनुभव गरेको भनेर कुनैपनि विवेकशील व्यक्तिले बुझ्नसक्ने परिस्थिति भएमा, उक्त व्यवहारलाई जातीय उत्पीडन मानिनेछ।

6. पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव

यदि कुनै रोजगारदाता वा उसका घरका सदस्यहरूले आफ्ना घरेलु कामदारमाथि निम्नअनुसारका कार्यहरू गरेको या गर्न चाहेको अथवा गरेको या गर्न चाहेको भन्ने शंका गरिएका कारणमा अन्यहरूको तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गर्दछ भने त्यो पीडित बनाउने क्रियाद्वारा गरिएको भेदभाव हुनेछ:

- (1) RDO अन्तर्गत कुनै उजुरी गरेको;
- (2) RDO अन्तर्गत गरिएको कुनै उजुरीका सम्बन्धमा सूचना वा प्रमाण दिएको;
- (3) कसैले RDO को विपरीत काम गरेको आरोप लगाएको (अभियोग झुटा भएको तथा असल विश्वासमा

नगरिएको स्थितिमा बाहेक)।

निम्न उदाहरणहरूले पीडित बनाउने क्रियाद्वारा गरिएको भेदभाव भएको देखाउन सक्छ। एकजना घरेलु कामदारले आफ्ना रोजगारदातालाई रोजगारदाताकै घरका कोहि सदस्यद्वारा जातीय आक्षेपद्वारा आफुमाथि उत्पीडन गरिएको भनेर उजुरी गर्दछ र यदि उक्त व्यवहार बन्द नभएमा EOC मा उजुरी गर्नेछु भनेर जानकारी गराउँछ। परिणामस्वरूप रोजगारदाताले उक्त कामदारको करार खारेज गर्ने निर्णय गर्दछ। यस्तो अवस्थामा घरेलु कामदारले आफुमाथि पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव गरिएको भनेर दावी गर्नसक्नेछ।

7. जातीय दूरुत्साहन

RDO को खण्ड 45 अनुसार, कुनै व्यक्तिले कुनैपनि सार्वजनिक गतिविधिका माध्यमबाट जातीय आधारमा कुनै व्यक्ति/ (हरू) का बारेमा गम्भिर मजाक गर्नु, घृणा देखाउनु, उपेक्षा गर्नु या तिरस्कार गर्नु अवैधानिक हुनेछ। जनमानससित गरिने कुनैपनि खाले संचार अथवा मानिसहरूद्वारा देख्न सकिने प्रकारको व्यवहारहरू सार्वजनिक गतिविधिमा पर्दछन्।

जस्तै, यदि कुनै रोजगारदाताले आफ्ना घरेलु कामदारको गल्तिमाथि सार्वजनिक रुपमा आवेगमा आएर उक्त गल्तिका बारेमा उसको जातिलाई नै ठूलो स्वरमा दोष लगाउने गरेर यस्तो टिप्पणीमा कामदारको गम्भिर उपेक्षा, हाँसो या तिरस्कार हुन जाने भएमा यसलाई जातीय दूरुत्साहन भएको मानिनेछ। जातिका आधारमा कसैमाथि गम्भिर उपेक्षा, घृणा, या तिरस्कारको भावना देखिने कुनै वक्तव्यलाई सार्वजनिक रुपमा पहुँच पाउन सकिने प्रकारले इन्टरनेटमा राख्नाले पनि जातीय दूरुत्साहन भएको मानिनेछ।

8. रोजगारदाताको दायित्व के हो?

RDO अन्तर्गत, रोजगारदाताहरू आफ्नो व्यवहारको लागि स्वयं जिम्मेवार हुनेछन्। यदि रोजगारदाताले घरेलु कामदारमाथि उत्पीडन गर्न घरको अन्य सदस्यहरूलाई प्रोत्साहन गरेमा वा जानि जानि गर्न लगाएमा

उक्त घरेलु कामदारका लागि प्रतिकूल वा त्रासयुक्त वातावरण उत्पन्न गरेकोमा पनि (रोजगारदाता स्वयं उक्त उत्पीडनमा संलग्न नभएतापनि) रोजगारदाता नै जिम्मेवार हुनेछन्। रोजगारदाताले उक्त घटना हुनबाट रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चालेको हुनुपर्नेछ, विशेष गरी कामदारले उक्त उत्पीडनबारे रोजगारदातालाई जनाएको अवस्थामा।

यदि कुनै रोजगारदाताले रोजगार निकायलाई करार अधिकारमा तोकिएको भन्दा थोरै रकममा काम गर्न इच्छुक हुने कुनै विशेष जातिका कामदारलाई नियुक्त गर्ने अधिकार दिएमा उक्त रोजगारदाता सो भेदभावमूलक कार्यका लागि पनि जिम्मेवार रहनेछन्। विदेशी घरेलु कामदारहरूको रोजगारदाताहरूलाई जातिका आधारमा आफ्ना कामदारहरूको चयन गर्ने RDO ले अनुमति प्रदान गर्ने भएतापनि, कामदारको जातिको आधारमा रोजगारको कम अनुकूल तथा शर्तहरू लगाउन भने रोक लगाउँछ। त्यसैकारण, RDO अन्तर्गत, कुनै रोजगारदाताले अर्का जातिका अर्का कामदारलाई भन्दा उक्त कामदारलाई थोरै रकम तिर्नुपर्ने कारणमा रोजगार निकायलाई कुनै विशेष जातिका कामदारलाई नियुक्त गर्ने अनुरोध गर्नु अवैधानिक हुनेछ।

याद राख्नुपर्ने कुरा

RDO को खण्ड 24 (12) अनुसार कुनैपनि परिषरमा बस्ने कुनैपनि व्यक्तिले त्यहाँ काम गर्ने अन्य व्यक्तिलाई उत्पीडन गर्न पाउनेछैन।

RDO नाबालकहरूका हकमा पनि लागु हुन्छ। आफ्ना घरका सदस्यहरूमा जातीय समानता तथा

RDO को महत्वबारे जानकारी गराउन हामी सबै रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गर्दछौं।

खण्ड II

दैनिक जीवनमा जातीय भेदभाव अध्यादेश

1. RDO को प्रयोग सम्बन्धमा

रोजगारदाताका लागि

Q1.1. के मैले मेरो रोजगार निकायलाई मेरोलागि एकजना थाई कामदार नियुक्त गर्ने अनुरोध गर्नसक्छु?

A हजुर, सक्नुहुनेछ। RDO ले रोजगारदाताहरूलाई जातिका आधारमा आफ्ना कामदारहरूको चयन गर्ने अनुमति दिन्छ।

Q1.2. मैले सोझै थाइलैंडबाट मेरो घरेलु कामदारको नियुक्ति गरेर उनीसित एउटा करार गरें। पछिबाट मैले आफ्नो विचार बदलेर एकजना फिलिपिनो कामदार नियुक्त गर्ने इच्छा गरें। के म यस्तो गर्नसक्छु?

A रोजगार अनुबन्धको शुरुवात भएपछि RDO लागु हुनेछ। तपाईंको कामदारले तपाईंका लागि काम गर्न शुरु नगरिकनै पनि यो हुन सक्नेछ। यसैले, रोजगार अनुबन्धको शुरुवात भइसकेपछि जातिका आधारमा तपाईंले आफ्नो विचार बदल्न सक्नुहुँदैन।

2. तलब सम्बन्धमा

रोजगारदाताका लागि

Q2.1. के मेरो श्रीलंकेली कामदारलाई फिलिपिनो कामदारलाई भन्दा थोरै रकम दिनसक्छु?

A सर्वप्रथम, तपाईंले आफ्नो विदेशी घरेलु कामदारलाई हङकङ सरकारले तोकिएको न्यूनतम मान्य ज्याला भन्दा कम भुक्तान गरेमा तपाईंले आपराधिक जुर्म गरिरहेको हुनु सक्नुहुन्छ। त्यसैकारण, तपाईंले आफ्नो कामदारलाई न्यूनतम मान्य ज्याला भन्दा कम भुक्तान गर्नु हुँदैन।
द्वितीय, तपाईंले एकजना कामदारलाई न्यूनतम मान्य ज्यालाभन्दा बढी तथा अर्का कामदारलाई जातिको आधारमा न्यूनतम मान्य ज्याला मात्र भुक्तान गर्नुहुँदैन। अनुभव, योग्यता, कामको आवश्यकता आदि जस्ता गैर जातीय आधारमा मात्र तपाईंले फरक ज्याला भुक्तान गर्न सक्नुहुनेछ। थोरै ज्याला पाउने कामदारलाई तपाईंले कारण जनाउनुभएमा राम्रो हुनेछ जसले गर्दा उसलाई आफूले जातिका आधारमा थोरै ज्याला पाएको होइन भन्ने ज्ञात हुनेछ।

Q2.2. मेरोमा विभिन्न जातिका दुईजना कामदारहरू छन्। त्यसमध्ये एकजना निकै लापरवाह छिन्। उनले मेरो घरको केही वस्तुहरू पनि फुटाइन्। त्यसकारण मैले उनको तलबबाट उक्त खर्च कटाउने विचार गरें। रोजगारदाताका हैसियतमा मेरो अधिकार मात्र प्रयोग गर्दा मैले उनलाई जातिको आधारमा भेदभाव गर्दैछु भनेर मेरो कामदारले भनिन्। यसबारे RDO ले के भन्दछ?

A तपाईंले आफ्ना कामदारहरूलाई कार्यसम्पादनको आधारमा अनुशासनमा राख्न सक्नुहुनेछ तर यदि तपाईंले A जातिका कुनै कामदारको तलब काट्नु भएर A जातिका कामदारले जस्तै व्यवहार गर्ने B जातिको अर्का कामदारको तलब कहिलैपनि काट्नुहुँदैन भने, यस कार्यलाई

प्रत्यक्ष भेदभाव भनेर मानिन्छ। कृपया ध्यान दिनुहोस् रोजगार अध्यादेशमा तलब कटौतीबारे पनि विशेष प्रावधानहरू उल्लेख छन्।

घरेलु कामदारहरूका लागि

Q2.3. मलाई मेरो रोजगारदाताले न्यूनतम मान्य ज्याला भन्दा थोरै भुक्तान गरेमा मैले के गर्नसक्छु?

A यदि तपाईंलाई आफ्नो जातिका आधारमा आफूले न्यूनतम मान्य ज्यालाभन्दा थोरै भुक्तान प्राप्त गर्दैछु भन्ने लागेमा तपाईंले EOC मा सल्लाह लिन र/वा RDO अन्तर्गत उजुरी गर्न सक्नुहुनेछ। एकै समयमा तपाईंले श्रम विभागमा पनि उक्त कम ज्यालाबारे सूचना दिन सक्नुहुनेछ।

Q2.4. यदि मैले न्यूनतम मान्य ज्याला पाउँदैन तर फरक जातिको मेरा सहकर्मी भन्दा कम ज्याला पाउँदैन भने मैले के गर्नुपर्नेछ?

A तपाईंले आफ्नो रोजगारदातासित कुरा गरेर आफूले अर्का कामदारभन्दा कम ज्याला पाएको कारण पत्ता लगाउनुपर्नेछ। तपाईंको रोजगारदातासित तपाईंलाई थोरै ज्याला दिने उचित कारण हुनुपर्नेछ। यदि कुनै सन्तोषजनक स्पष्टिकरण नभएको र तपाईंले आफ्नो जातिबाहेक सो भिन्नताबारे अन्य कुनैपनि कारण भेटाउन सक्नुभएन भने तपाईंले RDO अन्तर्गत सम्भाव्य उजुरीहरूबारे EOC मा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ।

3. विश्राम गर्ने दिन/ बिदाहरूका सम्बन्धमा

रोजगारदाताका लागि

Q3.1. एक वर्षमा मुसलमानको चाढ, नयाँ साल तथा स्वतंत्रता दिवस जस्ता इन्डोनेशियन बिदाको बदलीमा इन्डोनेशियन कामदारले आफ्नो वैधानिक बिदा त्याग्न राजी हुने कारणमा फिलिपिनो कामदारका सट्टामा मैले एकजना इन्डोनेशियन कामदारलाई नियुक्त गर्नु भन्ने रोजगार निकायको सुझाव छ। के मैले रोजगार निकायले सुझाव दिए अनुसार मान्नसक्छु?

A यदि तपाईंले आफ्नो इन्डोनेशियन कामदारलाई इन्डोनेशियन भएको कारणले रोजगार अध्यादेशद्वारा तोकिएको आफ्नो 9 दिनको वैधानिक बिदा त्याग्न राजी हुने शर्तमा यी तीन दिनहरूमा बिदा दिनु भयो तर आफ्नो फिलिपिनो कामदारलाई त्यही शर्त राख्न नभएमा त्यसलाई प्रत्यक्ष भेदभाव भएको मानिनेछ। तपाईंले रोजगार अध्यादेशको उल्लंघन गर्दै गरेको हुनुसक्छ।

Q3.2. यदि आफ्नो धार्मिक, सांस्कृतिक वा राष्ट्रीय दिवस मनाउन अथवा आफ्ना लागि महत्वपूर्ण अन्य समारोहहरूमा उपस्थित हुनका लागि मेरो कामदारले कुनै कामकै दिनमा बिदा लिने अनुरोध गरेमा के म अस्वीकार गर्न सक्छु?

A यदि तपाईंको कामदारलाई यस्ता दिनमा काम गर्न लगाउनु जरुरी परेमा र कुनै व्यावहारिक विकल्प पनि नभएमा तपाईंले उक्त अनुरोधलाई अस्वीकार गर्न सक्नुहुनेछ। तैपनि, एउटा असल रोजगारदाताको रूपमा, दुवै पक्षको आवश्यकताहरूको उचित प्रकारले पूर्ति गर्ने उद्देश्यले सन्तुलन कायम गरेर वैकल्पिक समाधान खोज्न हामी तपाईंलाई प्रोत्साहन गर्दछौं।

घरेलु कामदारहरूकालागि

Q3.3. यदि मेरो रोजगारदाताले मेरो विश्रामको दिनलाई मेरो सांस्कृतिक बिदाको दिनसित साट्ने अनुमति नदिएमा के यो भेदभाव भएको हुनेछ, जबकि उसले मेरो बिदाको दिनमा परेको उसको सांस्कृतिक बिदाको दिनमा काम गर्न लगाएको थियो।

A तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको सांस्कृतिक बिदाको दिन अथवा उसको सांस्कृतिक बिदाको दिनमा बिदा दिन अस्वीकार गर्नाले भेदभावमूलक कार्य नभएको पनि हुनसक्नेछ। यो कुरा तपाईंको यस्तो अनुरोधहरू अस्वीकार गर्ने उसको कारणमाथि भर पर्नेछ। तपाईंको रोजगारदाताको निर्णय जातिका आधारमा भएको जस्तो तपाईंलाई लागेमा तपाईंले EOC मा सल्लाह लिन सक्नुहुनेछ।

4. धर्म

रोजगारदाताका लागि

Q4.1. मेरोमा एकजना मुसलमान कामदार काम गर्छिन्। उनी इन्डोनेशियन हुन्। मैले उनलाई नियुक्त गर्दा उनले दिनमा पाँच पटक प्रार्थना गर्ने कुरा थाहा थिएन। के मैले मेरो घरेलु कामदारलाई प्रार्थना गर्न बन्द गर्न लगाउनसक्छु?

A RDO अन्तर्गत, धर्म आफैमा जाति होइन। तैपनि, धर्मका सम्बन्धमा केही आवश्यकताहरूद्वारा अप्रत्यक्ष भेदभाव हुनसक्नेछ। जस्तै यो स्थितिमा: यदि (i) तपाईंको कामदारलाई प्रार्थना नगर्नु भनेर तपाईंले कुनै आवश्यकता लागु गरेमा; (ii) यस्तो आवश्यकता लागु गर्ने कुनै उचित कारण तपाईंसित नभएमा; (iii) अन्य जातिका घरेलु कामदारका तुलनामा इन्डोनेशियनहरू बढी मात्रामा मुसलमान हुने भएकोले तपाईंको आवश्यकताले प्रमुख रूपमा इन्डोनेशियन घरेलु

कामदारलाई असर गर्ने भएमा; तथा (iv) यो आवश्यकताका कारणले गर्दा तपाईंको कामदारलाई हानि पुग्ने, जस्तै उसलाई पदबाट राजीनामा दिने दवाव उत्पन्न भएमा अप्रत्यक्ष भेदभाव भएको हुनसक्छ।

Q4.2. के मेरो मुसलमान कामदारलाई घरमा टाउकोको स्कार्फ नलगाउन भन्न सक्छु?

A टाउकोको स्कार्फ (हिजाब) भनेको मुसलमान महिलाको दैनिक पहिरनकै एउटा भाग हो। प्रश्न 4.1. मा व्याख्या गरिएको सिद्धान्त यहाँ लागू हुनेछ। यदि कामदारले काम गर्दा उनको सुरक्षामा प्रभाव परेमा तपाईंले उनको स्कार्फको लंबाई मिलाउन भनी भन्नु सक्नुहुन्छ। तर उचित कारण तभएसम्म तपाईंले आफ्नो कामदारलाई स्कार्फ नलगाउनु भनी भन्नु सक्नुहुँदैन।

5. अस्पताल जाने सम्बन्धमा

कामदारहरूका लागि

Q5.1. चिकित्सकलाई भेट्न जाँदा अथवा यदि अस्पताल जानु परेमा मेरो रोजगारदाता मसित जान्छु भनी जिद्दी गर्नुहुन्छन्। चिकित्सक/ नर्स सामान्यतया मेरो रोजगारदातासित सोझै कुरा गर्ने गर्दछन् र मेरो रोजगारदाताले सधैं मलाई चिकित्सकले भनेको कुरा बताउँदैनन्। के यो भेदभाव हो र मैले यसबारे के गर्नसक्छु?

A रोजगारदाताको तपाईंसित अस्पताल जानुको अनुरोधलाई भेदभाव भनेर नलिनु सक्छन्। तैपनि, तपाईंको चिकित्सा नियुक्तिको समयमा उपस्थित हुनको निम्ति तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको अनुमति लिनुपर्छ। विरामीको हैसियतमा, तपाईंको चिकित्सक वा नर्सलाई आफ्नो चिकित्सा अवस्थाबारे बुझाई माँगे तपाईंको अधिकार रहन्छ। यदि तपाईंले भाषा नबुझे भएमा,

आफूलाई एकजना दोभाषे उपलब्ध गराउन अस्पतालमा अनुरोध गर्न सक्नुहुनेछ अथवा सामुदायिक दोभाषे सेवाकोलागि 3106 3104 मा सम्पर्क गरेर टेलिफोनमार्फत दोभाषे सेवा उपलब्ध गराई माँग्न सक्नुहुन्छ।

6. डेरा सम्बन्धमा

रोजगारदाताका लागि

Q6.1. मेरो छोरी हाम्रो घरेलु कामदारसित एउटै कोठामा बस्न मन पराउँदिनन्। के मेरो कामदारलाई लिभिङ रुममा सुत्न लगाउनु अवैधानिक हुन्छ?

A यदि तपाईंको घरेलु कामदारलाई लिभिङ रुममा सुताउने तपाईंको निर्णय जातिका आधारमा गरिएको भन्ने लागेमा, उनले तपाईंले जातीय भेदभाव गरेको अनुमान गर्न सक्नेछिन्। यसको बाहेक, तपाईंको घरेलु कामदारलाई सुत्ने व्यवस्था तथा घरेलु कर्तव्यहरूको कार्य सूचिको वर्णन अनुसार उपयुक्त सुत्ने व्यवस्था गर्नु जरुरी हुनेछ जुन चाहिँ तपाईंको कामदारको रोजगार करारको भागमा हुन्छ।

7. दायित्वको सम्बन्धमा

रोजगारदाताका लागि

Q7.1. म नियमित रूपमा मेरो काम र भ्रमणहरूमा व्यस्त रहने भएकोले मैले कामदारको जिम्मा मेरो आमालाई सुम्पिँँ जो चाहिँ मसित बस्छिन्, जस्तै काम अह्लाउने र कामका सम्बन्धमा नियमित रूपमा निर्देशनहरू दिने र उनको तलब दिने जातीय आक्षेपको प्रयोगद्वारा मेरो आमाले जातीय उत्पीडन गरेको भनेर मेरो कामदारले एकपटक उजुरी गरेकि छिन्। यदि मेरो कामदारको आरोप सत्य भएमा, के मेरो आमाले RDO विपरीत काम गर्नुभएको हो? के म मेरो आमाको व्यवहारको

लागि जिम्मेवार रहनेछु?

A कुराकानिका अवधिमा जातीय आक्षेपको प्रयोग गर्नाले जातीय उत्पीडन भएको मानिन सकिनेछ। हामीले सदा जातीय आक्षेप, ठट्टा वा हाँसोहरूको प्रयोग गर्नबाट जोगिनुपर्दछ। त्यसकारण, तपाईंको आमाले आफ्ना कामदारसित कुराकानी गरे बेला, राम्रो या नराम्रो विचार बिना जातीय आक्षेप प्रयोग गरेको भएमा तपाईंको कामदारमाथि उनले जातीय उत्पीडन गरेको हुनसक्छ। उक्त स्थितिमा, आफ्नो व्यवहारको लागि तपाईंको आमा स्वयं जिम्मेवार हुनेछिन्। यदि तपाईंको कामदारले यसबारे तपाईंलाई जनाएपछि पनि यसलाई सच्याउने उपयुक्त कदम चाल्नु भएन भने, जातीय आक्षेपलाई प्रोत्साहन गरेर वा जानिजानि यसो हुन दिए आफ्ना कामदारका लागि एउटा प्रतिकूल वा त्रासमय वातावरण उत्पन्न गरेकोमा तपाईं पनि जिम्मेवार हुनुहुनेछ।

Q7.2. हामी मेनलैंडमा केही समयको बिदाको लागि गएको बेला त्यहाँ मेनलैंड चाइनाको मेरो एकजना आफन्तले मेरो कामदारमाथि उत्पीडन गरेकोमा के मलाई जिम्मेवार ठहराइनेछ?

A तपाईं हडकडबाहिर छोटो अवधिको लागि गएको बेलामा पनि RDO लागु हुनेछ। त्यसैकारण, उत्पीडनलाई प्रोत्साहन दिएर अथवा जानिजानि यसो हुन दिएर तपाईंको कामदारको लागि एउटा प्रतिकूल वा त्रासमय वातावरणको उत्पन्न गर्दा यदि तपाईंले उत्पीडनलाई रोक्न केही कारवाइ नलिएमा आफ्ना आफन्तसहित तपाईं पनि जिम्मेवार हुन सक्नुहुनेछ।

Q7.3. मेरो कामदारले उनलाई मेरो अर्को कामदारले जातीय आधारमा उत्पीडन गरिन् भनी दावा गरेमा मैले के गर्नु? के म मेरो अर्को कामदारको कार्यको लागि जिम्मेदार हुनेछु?

A रोजगारदाता भएको नातामा, तपाईंको आफ्नो कामदारले अन्य कामदारहरूलाई जातिको आधारमा भेदभाव या उत्पीडन गर्छन् भने तपाईं आफ्नो कामदारको कार्य लागि जिम्मेदार हुनुहुन्छ यदि तपाईंले आफ्नो अन्य कामदारलाई रोक निम्ति उचित साध्य कदमहरू लिनु भएको छैन भने।

घरेलु कामदारहरूका लागि

Q7.4. मेरो रोजगारदाताको अर्का कामदारले ममाथि जातीय उत्पीडन गरेमा मैले के गर्नुपर्नेछ?

A तपाईंमाथि सहकर्मीले जातीय उत्पीडन गरेमा आफ्नो रोजगारदातासित कुरा गर्नुपर्नेछ। यस्तो घटनालाई पून हुनबाट रोक्नलाई तपाईंको रोजगारदाताले उजुरीलाई सम्हाल्नु पर्नेछ अनि उपयुक्त कदम चाल्नुपर्नेछ। EOC मा उजुरी दर्ता गर्ने विचार गर्नुभएमा यी जानकारीहरू उपयोगी हुने भएकोले तपाईंलाई घटनाको समय र विवरणहरूको टिपोट गर्ने सुझाव दिइन्छ। यदि रोजगारदाताले अर्का कामदारलाई तपाईंमाथि उत्पीडन गर्नबाट रोक लगाउने उपयुक्त कदम नअपनाएमा तपाईंले अर्का कामदार अथवा कामदार र रोजगारदाता दुवैका विरुद्ध उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईंले रोजगारदाता विरुद्ध पनि उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ किनकि तपाईंको रोजगारदाता तपाईंको सहकर्मीको कार्यको लागि जिम्मेदार हुनुहुन्छ यदि रोजगारदाताले तपाईंको सहकर्मीलाई त्यसो गर्नुबाट रोक निम्ति उचित साध्य कदमहरू लिनु भएको छैन भने।

याद राष्ट्रपने कुरा

जातीय उत्पीडनको स्थितिमा, उत्पीडन गर्ने उद्देश्यले व्यवहार गरिएको वा नगरिएको पनि हुनसक्छ। यदि घरेलु कामदारले आफ्ना जातिका आधारमा भएको केही व्यवहारद्वारा खराब या अपमानित अनुभव गरेको तथा कामदारले यसबाट अपमानित, त्रासित भएको वा खराब अनुभव गरेको भनेर कुनैपनि विवेकशील व्यक्तिले बुझ्नसक्ने परिस्थिति भएमा, उक्त व्यवहारलाई जातीय उत्पीडन मानिनेछ।

8. करार समाप्ति

रोजगारदाताका लागि

Q8.1. मेरोमा विभिन्न जातीय समुदायबाट आएका दुईजना घरेलु कामदारहरू छन्। उनीहरू आपसमा मिल्दैनन्। त्यसैकारण, एकजना कामदारका सट्टामा त्यही जातीय समुदायको अर्को नयाँ कामदार लिने विचार गर्ने। के मलाई यसो गर्ने अनुमति छ?

A यदि तपाईंले जातिको आधारमा एकजना कामदारलाई हटाएर अर्कोलाई राख्ने इच्छा गर्नु भएमा यसलाई RDO को उल्लंघन गरेको मानिनेछ। यदि तपाईंले जातिसित असम्बन्धित कार्यसम्पादन वा अन्य व्यक्तिगत गुणहरू जस्ता गैर जातीय आधारमा कामदारलाई हटाउनु भयो भने यसलाई RDO को अन्तर्गत भेदभाव भनेर मानिनेछैन।

Q8.2. अर्को कामदारले जातीय रूपमा उत्पीडन गरेको भनेर उजुरी गरेको कारणमा एकजना कामदारको मैले करार समाप्त गरेमा के मलाई जातीय उत्पीडनको आरोप लाग्नसक्नेछ?

A यदि तपाईंको कामदार A ले कामदार B विरुद्ध B ले A लाई A को जातिका आधारमा उत्पीडन वा भेदभाव गरेको कारणमा उजुरी गरेमा तथा A को उजुरीको आधारमा तपाईंले A को करार समाप्त गर्ने निर्णय गरेमा, यसलाई A माथि पीडित बनाइने क्रियाद्वारा गरिएको भेदभाव मानिनेछ। पीडित बनाइने क्रियाद्वारा गरिएको भेदभाव RDO अन्तर्गत अवैधानिक हुनेछ।

9. रोजगार निकायको सम्बन्धमा

रोजगारदाताका लागि

Q9.1. मैले इन्डोनेशियन, श्रीलंकेली, भारतीय र नेपालीहरूलाई काममा लगाएर उनीहरूलाई न्यूनतम मान्य ज्यालाभन्दा थोरै तलब दिनसक्छु भनेर मेरो रोजगार निकायले मलाई भनेका छन्। रोजगार निकायको सुझाव अपनाएमा के मलाई RDO अनुसार जिम्मेवार ठहराइनेछु?

A RDO अनुसार, तपाईंले आफ्नो रोजगार निकायको सुझाव अनुसार गरेको भएतापनि कुनै व्यक्तिको जातिका आधारमा रोजगारका फरक शर्तहरू प्रदान गर्नु अवैधानिक हुनेछ। कुनै कामदारलाई उसको जातिका आधारमा थोरै तलब दिनुभएमा तपाईंलाई जिम्मेवार ठहराइनेछ। यसको अतिरिक्त, तपाईंले न्यूनतम मान्य ज्यालासम्बन्धी रोजगार कानूनको उल्लंघन गरेको मानिनेछ र सजायको भागिदार पनि हुन सक्नुहुनेछ।

Q9.2. मेरो कामदारको करार नवीकरणका लागि मैले एजेन्सी शुल्क तिर्नुपरेको थियो। मेरो कामदारलाई आधाजति शुल्क बेहोर्न लगाउनका लागि मेरो एजेन्सीले मलाई भनेको छ। के यो स्वीकारणीय छ?

A यदि रोजगार निकायले कुनै विशेष जातिका घरेलु कामदारका लागि यो सामान्य प्रक्रिया हो

भनेर तपाईंलाई यसो गर्ने सुझाव दिएकोले तपाईं करार नवीकरण शुल्कमा तपाईंको कामदारको योगदान चाहनुहुन्छ भने, यसद्वारा तपाईंको कामदार विरुद्ध उसको जातिको आधारमा भएको भेदभावमूलक कार्य हुनसक्नेछ तथा RDO को उल्लंघन गरेको मानिनेछ ।

घरेलु कामदारहरूका लागि

Q9.3. यदि रोजगार निकायले मेरो करार नवीकरणका लागि शुल्क तिर्न तथा थोरै तलबमा काम गर्न लगाएमा तथा करारमा उल्लेख भएको भन्दा कम मात्रामा विश्रामका दिनहरू दिएमा मैले के गर्नसक्छु?

A तपाईंको एजेन्सीले जातिका आधारमा तपाईंको नियुक्तिसम्बन्धी फरक शर्त तथा नियमहरू लगाउनुहुँदैन। तपाईंको रोजगारदातालाई पनि यसो गर्नबाट रोक लगाइन्छ। यदि तपाईंलाई जातिको आधारमा कम अनुकूल शर्तहरू लगाएको विश्र्वास लागेमा तपाईंले EOC सित परामर्श लिन सक्नुहुनेछ।

याद राख्नुपर्ने कुरा:

कुनै घरेलु कामदारले यदि निम्नानुसार भएमा आफूमाथि भेदभाव भएको भनेर दावी गर्न सक्नेछ:

1. आफूमाथि कम अनुकूल व्यवहार भएको भन्ने लागेमा, तथा
2. उक्त व्यवहार गरिनुको कारण आफ्नो जाति भएको विश्वास गर्ने आधार भएमा।

रोजगारदाताहरूले भेदभाव गर्नुबाट आफैलाई रोक्नुकोलागि, यस्ता खाले प्रश्नहरूद्वारा नियमित अंतरावलोकन गर्दै गर्न हामी सुझाव गर्दछौं: “के मेरो कामदार एउटा कुनै विशेष जातिको भएको कारणमा मैले यस्तो व्यवहार गरेको हुँ? अर्को जातिबाट आएको भए के मैले उसमाथि फरक व्यवहार गर्ने थिएँ?”

खण्ड III

EOC मा उजुरी दर्ता गर्ने

1. मैले EOC मा उजुरी कसरी दर्ता गर्नसक्छु?

उजुरी लिखित रूपमा EOC को ठेगानामा पठाउनुपर्नेछ। उजुरीलाई अनलाईन, हुलाकबाट, फ्याक्स, ईमेल अथवा व्यक्तिगत रूपमा बुझाउन सकिनेछ। तपाईंले EOC द्वारा उपलब्ध गरिएको उजुरी फारमको प्रयोग गर्न सक्नुहुनेछ।

उजुरी लेख्नु अघि पढ्नु परेमा अथवा भेदभाव विरुद्ध अध्यादेश तथा उजुरी दर्ता गर्ने प्रक्रियाहरूबारे प्रश्नहरू भएमा उजुरीकर्ता EOC मा जानुसक्नेछ। सहयोग चाहेमा तपाईंले EOC हटलाईनमा 2511 8211 मा फोन गर्न अथवा EOC लाई complaint@eoc.org.hk मा ईमेल गर्न सक्नुहुनेछ। अनुरोध गरेको खण्डमा हामी तपाईंलाई एकजना दोभाषे पनि उपलब्ध गराउन सक्छौं।

2. उजुरी कसले दर्ता गर्न सक्नेछ?

तपाईं स्वयंले दर्ता गर्न सक्नुहुनेछ अथवा आफ्ना तर्फबाट एकजना प्रतिनिधि नियुक्त गर्न सक्नुहुनेछ।

3. के उजुरी दर्ता गर्नुकोलागि केही तोकिएको अवधि हुनेछ?

तपाईंले EOC मा उजुरी दर्ता गर्न चाहेमा घटना घटेको 12 महिनाभित्र उजुरी गरिसक्नुपर्नेछ। यदि तपाईंले जिल्ला अदालतमा कानूनी प्रक्रिया चलाउन चाहेमा दुई वर्षभित्र यसो गरिसक्नुपर्नेछ।

4. उजुरीमा के के कुराहरू समावेश गराउनुपर्नेछ?

उजुरीमा यी कुराहरू समावेश गर्नुपर्छ:

- घटनाको मिति तथा विवरण
- नाम र सम्पर्क विवरण जस्ता व्यक्तिगत सूचनाहरू
- प्रतिवादी(हरू)को नाम तथा सम्पर्क विवरण
- गैर कानूनी कार्यहरूबारे तपाईंको दावीलाई समर्थन गर्ने तथ्यहरू
- भेदभावपूर्ण व्यवहारका कारणबाट तपाईंले भोग्नुभएको कुनै हानि या भावनात्मक क्षतिको विवरणहरू
- साक्षि (हरू) तथा उनीहरूका सम्पर्क विवरणबारे जानकारी

5. के म तत्काल हड्कड छोडेर जानु परेमा पनि उजुरी दर्ता गर्नसक्नेछु?

तपाईं स्वयं हड्कडमा नभएता पनि तपाईंले हामीसित उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुनेछ। तपाईंले आफ्नो देशबाट व्यक्तिगत रूपमा उजुरी दर्ता गर्न सक्नुहुनेछ र हामीले तपाईंसित चिठी, ईमेल, टिलिफोन अथवा अन्य उचित माध्यमहरू मार्फत सम्पर्क गर्नेछौं। तपाईंले हड्कडमा भएको आफ्नो साथी अथवा कुटुम्बलाई तपाईंको प्रतिनिधित्व गर्नु अधिकार दिन सक्नुहुनेछ। तर, तपाईंको उपस्थिति पछि आवश्यक हुनसक्नेछ।

छानबीन र मध्यस्थता

6. EOC ले कुनै उजुरीको छानबीन कसरी गर्दछ?

उजुरी प्राप्त भएपछि EOC ले पहिला मुद्दाको समीक्षा गर्नेछ (थप जानकारीहरू पनि माग्नु सकिनेछ) त्यसपछि प्रतिवादीहरूलाई उजुरीका बारेमा सूचना दिनेछ। उजुरीबारे सान्दर्भिक विवरण वा प्रमाणहरू र उनीहरूमाथि लगाइएको आरोपहरू EOC ले प्रतिवादीहरूलाई देखाउनेछन् र उजुरीको सम्बन्धमा

तिनीहरूको जवाफ र प्रश्नहरूको उत्तर दिन लगाउनेछन्। प्रतिक्रियाहरू त्यसपछि उजुरीकर्तालाई खण्डनको लागि उपलब्ध गराइनेछ। मुद्दा खारेज गर्ने या मध्यस्थता प्रक्रियाका लागि कारवाही गर्ने भनेर निर्णय गर्न साक्षीका वयानहरू लिइनेछ तथा सम्बन्धित सामग्रीहरू संकलन गरिनेछ। छानबीनका अवधिमा एकत्रित सबै जानकारीहरू तेस्रो पक्षबाट गोप्य राखिनेछ तर अदालती कारवाहीमा भने प्रयोग गर्न सकिनेछ। जिल्ला अदालतमा कानूनी कार्यवाही लिनुको लागि दिइएको दुई वर्ष अवधिको सीमामा EOC ले उजुरीको छानबीन गर्नुमा लगाएको अवधि गणन गरिनेछैन।

7. मध्यस्थता के हो?

मध्यस्थता भनेको विभिन्न पक्षहरूलाई एक ठाउँमा ल्याएर विवादलाई सुल्झाउने प्रयास गर्नु एउटा स्वेच्छिक प्रक्रिया हो। मध्यस्थता गर्दा दुवै पक्षलाई चित्त बुझ्ने प्रकारको एउटा साझा सहमतिमा ल्याई विवादबाट मुक्त पार्ने कोशिश गरिन्छ। मध्यस्थता प्रक्रियामा दुवै पक्षले आफ्नो विचार राख्ने अवसर पाउने भएकोले दुवै पक्षले एकाअर्काको अवस्थाको बारेमा राम्रो संग बुझ्ने मौका प्राप्त गर्दछन्। यसले गर्दा गलत धारणा वा सूचनाको आधारमा उत्पन्न भएको असमझदारी हटाइ व्यवहारमा साँचो परिवर्तन ल्याउने अवसर प्रदान हुनेछ। मध्यस्थताको प्रक्रियामा भेला गिएका सबै सूचनाहरू गोप्य राखिन्छन् र अदालती कारवाहीका लागि पनि उपलब्ध गराइदैन।

8. EOC ले कुनै उजुरीमाथि कसरी मध्यस्थता गर्दछ?

सामान्यतया, EOC को एकजना अधिकृतले मध्यस्थताकर्ताका काम गर्नेछन् जसले उजुरीको कारक विषयहरूको समीक्षा गर्न, सहमतिका बुँदाहरूको पहिचान गर्न तथा विवादको समाधानमाथि छलफल गर्न दुवै पक्षहरूलाई मद्दत गर्नेछन्। सहमतिपत्र एउटा करार समान हुने तथा कानूनी रूपले बाधिनै हुनेछ। मध्यस्थताकर्ताले दुवै पक्षहरूको समस्याहरूको समादान गर्न निम्ति उचित रूपमा र निष्पक्ष भई सहयोग

गर्नुपर्नेछ। सहमतिका शर्तहरू विवादको किसिम तथा पक्षहरूको परस्पर सम्झौतामा निर्भर रहनेछ। यसमा पूनर्बहाली, क्षमायाचना, अथवा आर्थिक सम्झौता इत्यादि पर्नसक्छन्। कृपया थप जानकारीका लागि EOC को पर्चा “मध्यस्थता के हो” पढ्नुहोस्।

9. मध्यस्थता असफल भएमा मेरा विकल्पहरू के के हुनेछन्?

मध्यस्थता असफल भएमा, उजुरीकर्ताले कानूनी सहायताका निम्ति EOC मा निवेदन पेश गर्न सक्दछ। कानूनी सहायतामा कानूनी सल्लाह, EOC का वकीलहरूद्वारा प्रतिनिधित्व, बाह्य वकीलहरूद्वारा कानूनी प्रतिनिधित्व अथवा EOC लाई उपयुक्त लागेको कुनै अन्य प्रकारको सहायताहरू पर्दछन्। कानूनी सहायताका लागि निवेदनउपर EOC को कानूनी तथा उजुरी समितिद्वारा निर्णय लिइनेछ। वैकल्पिक रूपमा, उजुरीकर्ताले मुद्दालाई स्वयं अदालत लगेर कानूनी प्रक्रिया चलाउन अथवा हड्कड SAR सरकारको कानूनी सहायता विभागमा सहायताका लागि सम्पर्क गर्न सक्नेछन्।

खण्ड IV

घरमा जातीय सौहार्द्धता कायम राख्ने असल अभ्यासहरू

विदेशी घरेलु कामदारलाई घरको कामका लागि नियुक्त गर्नु हङकङमा एउटा सामान्य प्रक्रिया हो। घरेलु कामदारले विशेष गरी घरभित्रको काम गर्ने भएतापनि उनीहरू पनि कर्मचारी भएकाले सदा एउटा असल कार्यगत सम्बन्ध बनाइराख्नु आवश्यक पर्दछ। हामी निम्नअनुसार घरमा जातीय सौहार्द्धता कायम गर्न सुझाव गर्दछौं:

1. नियुक्तिपूर्व आफ्ना जरुरतहरू एकाअर्कामा स्पष्ट रूपमा जनाउने

आफ्ना धर्मका कारणले केही घरेलु कामदारहरूले सुँगुरको मासु वा यसका उत्पादनहरू खाने गर्दैनन्। त्यसैले एकजना रोजगारदाताले एकजना मुसलमान घरेलु कामदारलाई सुँगुरको मासु बनाउन या खान लगाउनसक्ने कुरा नियुक्ति दिनुपूर्व नै प्रष्ट उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ। अर्कोतिर, यदि रोजगारदातालाई एकजना घरेलु कामदारको प्रार्थना गर्दा लगाउने कपडाको रंग वा टाउकोको स्कार्फसित समस्या भएमा उक्त विषयमा उनीहरूले घरेलु कामदारसित नियुक्तिपूर्व नै छलफल गर्नुपर्छ भनी सुझाव गरिन्छ। विदा, सुत्ने व्यवस्था, काम गर्ने व्यवस्था, लगाउनुपर्ने कपडा आदिका बारेमा पनि यस्तै प्रकारको छलफलहरू गरिनुपर्नेछ। घरेलु कामदारलाई उबाट के अपेक्षा राखिएको छ भनेर पहिलानै जनाउने उद्देश्यले आफ्ना आदतहरू तथा तोकिएको अपेक्षाहरूबारे जनाउनका लागि पनि रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गरिन्छ।

2. एकाअर्काको संस्कृति राम्रोसित बुझ्ने

दक्षिण पूर्वी एशियाली राष्ट्रका धेरै मानिसहरू बोल्दै गर्दा आफ्ना रोजगारदाताका आँखामा हेर्न असम्य ठान्दछन्। त्यसकारण, यी क्षेत्रबाट आएका घरेलु कामदारहरूले आफ्ना रोजगारदातासित कुरा गर्दा भूईँतिर हेर्न सक्छन्। रोजगारदाताले यो कुरालाई अभद्र भएको भन्ने अनुमान लगाउनसक्छन्।

यस्तै प्रकारले, धेरै दक्षिण एशियालीहरू दिनमा तीनपटक भात खान मन पराउँछन्। कसैलाई टाउकोमा छुने, हातको या खुट्टाको औंला देखाउनाले पनि अभद्र भएको मान्दछन्। त्यसैले, रोजगारदाताको तर्फबाट गरिएको मित्रवत इशारालाई पनि भुलवस अपमानका रूपमा लिन सकिनेछ। उदाहरणको लागि, थाईहरू आफ्नो टाउकोलाई एउटा पवित्र अंग मान्दछन्। त्यसकारण उनीहरू आफ्नो टाउकोमाथि कुनैपनि वस्तु झुन्डिएमा असुविधा महसुस गर्दछन्। अर्को हातमा, केही चीनिया रोजगारदाताले धेरैजना घरेलु कामदारले प्रार्थना गर्दा लगाउने कपडाको रंग, सेतो रंगले अशुभ रंग सूचित गर्छ भनेर मान्दछन्। त्यसकारण रोजगारदाता तथा विदेशी घरेलु कामदारलाई परस्पर समझदारीमा पुग्नका लागि एकाअर्काको संस्कृतिबारे ज्ञान राख्न हामी प्रोत्साहन गर्दछौं।

3. घरेलु कामदारको धार्मिक आवश्यकताबारे बुझ्ने

क्रिस्तान घरेलु कामदार आइतवारका दिन गिर्जाघर जान चाहन्छन्। एकजना बौद्ध तथा हिन्दू घरेलु कामदार समय समयमा मन्दिर जान चाहन्छन्। एकजना मुसलमान घरेलु कामदारले टाउकोको स्कार्फ लगाएर दिनमा पाँच पटक प्रार्थना गर्न, रमजान (घाम झुल्कनुभन्दा पहिला र अस्ताएपछि मात्र खाना खाने मुसलमानहरूका लागि एउटा शुभ महिना) मा उपवास बस्न तथा मुसलमान चाडपर्वमा सामूहिक प्रार्थना गर्न तथा मित्र र आफन्तहरूसित भेट गरेर मनाउन चाहन सक्छन।

आफ्ना घरेलु कामदारसित काम शुरु गर्नुभन्दा पहिला माथिका आवश्यकताहरू, जस्तै घरेलु कामदारले प्रार्थना गर्न प्रयोग गर्ने कोठा, प्रार्थना गर्न लगाउने कपडा/टाउकोको स्कार्फको रंग, आइतवार चर्च या मन्दिर जानुपर्ने अथवा मुसलमान चाडपर्वमा प्रार्थना गर्नुपर्ने घरेलु कामदारको लागि वैकल्पिक व्यवस्थाहरूबारे छलफल गर्न हामी रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गर्दछौं।

केही रोजगारदाताहरू पनि धार्मिक विचारका हुँदछन्। त्यसैले आफ्ना धार्मिक आवश्यकता वा अभ्यासहरूबारे आफ्ना घरेलु कामदारलाई जानकारी गराउन रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गर्दछौं।

4. जातीय आक्षेप तथा अरुहरूको जातिका बारेमा टिप्पणी गर्नबाट बच्ने

रोजगारदाता तथा घरेलु कामदारहरूले कुनैपनि समयमा जातीय आक्षेपको प्रयोग गर्नुहुँदैन तथा एकाअर्काको जाति, धर्म, संस्कृति या आदतका बारेमा टिप्पणी गर्नुहुँदैन।

5. RDO का बारेमा घरका सदस्यहरूलाई जानकारी गराउने तथा घरको सौहार्द्धता र जातीय समानताको प्रवर्द्धन गर्ने

घरमा हुने जातीय भेदभाव वा उत्पीडनलाई रोक्नका लागि, घरका सदस्यहरूलाई RDO को पालना गर्ने कुराको महत्वबारे जोड दिन तथा घरमा जातीय समानता र सौहार्द्धताको प्रवर्द्धन गर्न रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गरिन्छ। घरमा काम गर्ने सम्पूर्ण घरेलु कामदारहरूसहित परिवारका अन्य सदस्यहरूले RDO अन्तर्गत आफ्नो दायित्वहरूबारे बुझ्न जरुरी हुनेछ।

6. प्रत्यक्ष संचार कायम गर्ने

आफ्ना रोजगारका अवधिमा आफूमाथि कम अनुकूल व्यवहार भएको वा उत्पीडन भएको जस्तो लागेका समयमा घरेलु कामदारहरूले रोजगारदातासित कुरा गर्न सक्नेछन् भनेर उनीहरूलाई थाहा गराउने उद्देश्यले रोजगारदाताहरूलाई घरेलु कामदारसित पारस्परिक सम्मानमा आधारित प्रत्यक्ष संचार बनाइराख्न सुझाव गरिन्छ। आफूमाथि कम अनुकूल व्यवहार भएको जस्तो लागेमा रोजगारदाताले मुद्दाको समाधान गर्न सक्नुन भनेर आफ्ना रोजगारदातासित कुरा गर्न हामी घरेलु कामदारहरूलाई सुझाव गर्दछौं। मदभेतबाट बाँच्न निम्ति घरेलु कामदारहरूसित बातचीत गर्दा बुझ्न सकिने सरल भाषाको प्रयोग गर्न पनि हामी रोजगारदातालाई सुझाव गर्दछौं।

7. रोजगारदाताको आवश्यकता र उनीहरूका कामदारहरूको सांस्कृतिक, जातीय तथा धार्मिक आवश्यकताहरूबीच सन्तुलन कायम गर्ने

रोजगारदाताहरूलाई आफ्नो तथा आफ्नो कामदारहरूको आवश्यकताहरूबीच सन्तुलन कायम गर्ने सुझाव

गरिन्छ। रोजगारसम्बन्धी कुनै विशेष समस्यामा आफ्ना घरेलु कामदारहरूले आफूलाई भेट्दा उनीहरूको समस्याको समाधान गर्न पनि रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गरिन्छ। एकअर्कामाथि पारस्परिक सम्मान भएको आधारमा एउटा कार्यरत अवस्थाको सृजना गरेमा लामो समयसम्म काम गर्नुकोलागि मेलयुक्त सम्बन्ध र सबैजनालाई फाइदाको स्थिति उत्पन्न हुनेछ।

रोजगारदाताहरू र विदेशी घरेलु कामदारहरूलाई अन्य प्रचलित भेदभाव विरुद्ध अध्यादेशहरू, अर्थात् लैंगिक भेदभाव अध्यादेश, अपांगता भेदभाव अध्यादेश अथवा रिवारिक परिस्थिति भेदभाव अध्यादेशको अनुसार आफ्ना अधिकारहरू तथा कर्तव्यहरू बुझ्ने सुझाव दिइन्छ। यदि तपाईंलाई कुनै अभ्यासले भेदभाव विरुद्ध अध्यादेशको कुनै खण्डको विरोध गरेको शंका लागेमा तपाईंले हाम्रो हटलाईनमा (मुनि दिइएको) सल्लाहको लागि सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ। तपाईंको प्रश्नहरूको उत्तर दिन हाम्रो एउटा अधिकारी उपस्थित हुन्छ। तपाईं हाम्रो कार्यालयमा पनि आउनु सक्नुहुनेछ जहाँ हाम्रो अधिकारीले तपाईंसित भेटेर तपाईंको चिन्ताहरू सम्वहलनेछ।

EOC एउटा यस्तो संस्था हो जुन चाहिँ समानता तथा भेदभाव विरुद्धको प्रवर्धनमा सब भन्दा अघि छ। यदि तपाईंलाई हडकडको भेदभाव विरुद्ध अध्यादेश अन्तर्गत तपाईंको अधिकारहरू, EOC र EOC को उजुरी सम्वहलने प्रक्रियाको बारेमा थप जानकारी चाहेमा, कृपया सम्पर्क गर्नुहोस्:

समान अवसर आयोग

19/F Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road

Taikoo Shing, Hong Kong

हटलाईन: 2511 8211

वेबसाइट: <http://www.eoc.org.hk>

कार्यालय समय: सोमवार देखि शुक्रवार विहान 8:45 देखि बेलुका 5:45 सम्म

परिपूरक व्याख्यात्मक टिप्पणीहरू

यस पुस्तिकाको विषयवस्तुलाई जातीय समानता तथा जातीय सौहार्द्धताको प्रवर्द्धन गर्ने परिप्रेक्षमा लेखिएको छ। यस पुस्तिकामा छलफल गरिएका केही विषयहरूमा कुनै कुनै अन्य कानून तथा नियमहरूमा निर्भर रहने कुराहरू पनि हुनसक्नेछन्, जस्तै अध्यागमन अध्यादेश र रोजगार अध्यादेश। अन्य नियम तथा कानूनहरू पनि लागु भएको स्थितिमा, यस पुस्तिकालाई सांदर्भिक नियम, कानून र सांदर्भिक निकायहरूको सूझावहरूअनुसार स्वीकार्नुपर्नेछ। ती कानून तथा विनियमहरूको लागि तपाईंले अध्यागमन विभाग तथा श्रम विभागमा परामर्शको लागि सम्पर्क गर्ने इच्छा गर्नुसक्नुहुनेछ।