

जातिभेद अध्यादेश अन्तर्गत
रोजगारमा कार्यप्रणाली सहित

Translation in Nepali
नेपालीमा अनुवाद

प्राक्कथन

जाति भेदभाव अध्यादेश तथा रोजगारमा यसको कार्यप्रणाली संहिता १० जुलाई २००९ देखि पूर्ण रूपमा लागु भएको छ। यसले हाम्रो समाजलाई राम्रो तथा यहाँ बस्ने हरेक जातिका मानिसहरूका लागि निष्पक्ष बनाउने एउटा नयाँ अवसर साथै नयाँ चुनौति पनि लिएर आएको छ।

हाम्रो जीवनको एउटा महत्वपूर्ण पक्ष भनेको रोजगार हो। जाति भेदभाव अध्यादेशले मानिसहरूलाई रोजगारसम्बन्धी विषयहरूमा जाति भेदभावबाट कसरी संरक्षण गर्छ भनेस्यस कार्यप्रणाली संहिताले वर्णन गर्नेछ। **जाति भेदभाव** अध्यादेश अन्तर्गत समान अवसर आयोगद्वारा यसलाई तयार गरी जारी गरिएको छ।

सन् १९९६ को लैंगिक भेदभाव अध्यादेश तथा अपांगता भेदभाव अध्यादेश अनि सन् १९९७ को पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश पछिको जाति भेदभाव अध्यादेश हंगकंगमा लागु गरिएको भेदभाव विरुद्धको कानूनहरूमध्ये चौथो हो। जाति भेदभाव अध्यादेशका व्यवस्थाहरू सामान्य रूपमा अन्य भेदभाव विरुद्धका अध्यादेशहरू जस्तै भएतापनि , यसमा हंगकंगको परिवेशमा मात्र विशेष रूपमा उत्पन्न हुनसक्ने जातिगत मुद्दाहरूको समाधान गर्ने व्यवस्थाहरू पनि समावेश गरिएका छन्।

यो कार्यप्रणाली संहिता जनसाधारण तथा साझेदारहरूको सुझाव लिएर तयार गरिएको छ। यसको उद्देश्य कानूनको व्याख्या गर्नुका साथै रोजगारसम्बन्धी विषयहरूमा जाति भेदभाव अध्यादेशको कसरी पालना गर्ने तथा कार्यस्थलमा जातिगत समानताको प्रवर्द्धन कसरी गर्ने भनेर व्यावहारिक मार्गनिर्देश प्रदान गर्नु हो।

तपाईंले यस कार्यप्रणाली संहितालाई उपयोगी पाउनुहुनेछ भन्ने हामी आशा गर्दछौं।

समान अवसर आयोग
जुलाई २००९

विषयहरू

खण्ड १ – परिचय

1.1	जाति भेदभाव अध्यादेश	4
1.2	संहिताको उद्देश्य	4
1.3	संहिताको स्थिति तथा उपयोग	4
1.4	असल अभ्यासका सूझावहरू तथा उदाहरणको प्रयोग	5

खण्ड २ – RDO अन्तर्गत जातिको अर्थ

2.1	RDO अन्तर्गत जाति भन्नाले के बुझिन्छ	7
2.2	धर्म	8
2.3	भाषा	8
2.4	RDO अन्तर्गत के के कार्यहरू जातिका आधारमा गरिएका होइनन्	9

खण्ड ३ – RDO को भाग ३ को दायरा

3.1	रोजगार क्षेत्र	11
3.2	रोजगारको अर्थ	11
3.3	पूर्ण रूपमा या मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गर्ने	11
3.4	साना रोजगारदाताहरूका लागि छुट अवधि	12
3.5	घरेलू सहायकहरू	13
3.6	धर्म	13
3.7	अन्य व्यवसायिक सम्बन्धहरू	14
3.7.1	करारका कामदारहरू	14
3.7.2	साझेदारहरू	14
3.7.3	कमिशन एजेण्टहरू	14
3.7.4	बारिस्टरहरू	14
3.8	अन्य विषयहरू	15
3.8.1	व्यावसायिक तालीम	15
3.8.2	रोजगार निकायहरू	16

खण्ड ४ – RDO अन्तर्गत अधिकार तथा जिम्मेवारीहरू

4.1	रोजगारदाता तथा मुख्य व्यक्तिहरूको जिम्मेवारीहरू	17
4.2	कर्मचारी तथा कामदारहरूको अधिकार तथा भूमिकाहरू	18

खण्ड ५ – जातीय समानताको अभ्यास तथा प्रवर्द्धन

5.1	RDO को पालना गर्ने	21
5.2	नीति निर्धारण तथा कार्यान्वयन	21
5.3	असल रोजगार प्रक्रिया तथा अभ्यासहरू	22
5.3.1	छनौटका समान आधारहरूको प्रयोगद्वारा नियुक्ति	22
5.3.2	जाति कुनै कारक बन्न हुँदैन	23
5.3.3	वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ)	24
5.3.4	रिक्तस्थानको विज्ञापन	25
5.3.5	प्रारम्भिक छनौट	25
5.3.6	जाति सम्बन्धी जानकारी	26

5.3.7 अन्तर्वार्ता	27
5.3.8 जाँचहरू	27
5.3.9 रोजगार निकाय अथवा रोजगार सेवाहरूका माध्यमबाटनियुक्ति	28
5.3.10 रोजगारका नियम तथा शर्तहरू, लाभहरू, सुविधाहरू तथा सेवाहरू	28
5.3.11 विदेशी कर्मचारीहरू	31
5.3.12 भाषा	31
5.3.13 बढ्दा, सरुवा तथा तालीम	32
5.3.14 जातिका आधारमा उत्पिडनको रोकथाम	33
5.3.15 गुनासो प्रक्रियाहरू	36
5.3.16 बर्खास्त, अतिरिक्तता तथा कर्मचारीहरूमाथि प्रतिकूल व्यवहार	37
5.3.17 अन्गमन	37
5.3.18 सकारात्मक कार्य	39

खण्ड ६ –RDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्यहरू

6.1 RDO अन्तर्गत भेदभावका प्रकारहरू	41
6.1.1 जातीय भेदभाव	41
6.1.2 निकट आफन्तको जातिका आधारमा भेदभाव	45
6.1.3 पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव	45
6.2 रोजगारमा भेदभाव कहिले अवैधानिक हुन्छ	45
6.3 अवैधानिक जातीय उत्पिडन	47
6.4 दुरुत्साहन तथा गम्भिर दुरुत्साहनको अपराध	48
6.5 भेदभावमूलक विज्ञापनहरू	49
6.6 भेदभावको लागि निर्देशन तथा दबाव	49
6.7 RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरू	49
6.7.1 वास्तविक व्यवसायिक योग्यता(GOQ)	49
6.7.2 हंगकंग बाहिर प्रयोगका लागि सीपमूलक तालीम	49
6.7.3 विशेष सीप, ज्ञान अथवा अन्भव	50
6.7.4 स्थानीय तथा विदेशीका लागि रोजगारका विद्यमान शर्तहरू	50
6.7.5 सकारात्मक कार्य	51

खण्ड ७ – भेदभाव तथा उत्पिडन भएको खण्डमा

7.1 RDO अन्तर्गत कानूनी संरक्षण	52
7.2 EOC द्वारा उजुरीमाथि कारबाही	52
7.3 EOC द्वारा कानूनी सहायता	53
7.4 EOC को अन्य कामहरू	54

जातीय समानतामाथि नमूना नीति	55
परिपूरक व्याख्यात्मक टिप्पणीहरू	58

1 परिचय

1.1 जाति भेदभाव अध्यादेश

- 1.1.1 जाति भेदभाव अध्यादेश (RDO) २००८ मा ल्याइएको थियो। यसको मुख्य उद्देश्य जातिका आधारमा भेदभाव, उत्पिडन तथा दुरुत्साहनलाई अवैधानिक ठहराउनु; तथा समान अवसर आयोग (EOC) लाई यस्ता भेदभाव, उत्पिडन तथा दुरुत्साहनको अन्त गर्ने साथै विभिन्न जातिका मानिसहरूमाझ समानता तथा सदभावनाको प्रवर्द्धन गर्ने काम सुम्पनु हो¹।
- 1.1.2 RDO को भाग ३ ले रोजगार तथा व्यवसायिक सम्बन्ध तथा विषयहरू लगायतका रोजगारका क्षेत्रमा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबारे² जानकारी दिनुका साथै यस्ता खाले भेदभाव तथा उत्पिडनहरूलाई अवैधानिक बनाउँदछ। RDO को भाग ५ ले भेदभावमुलक विज्ञापन तथा अन्य अवैधानिक कार्यहरूबारे बताउँछ।

1.2 संहिताको उद्देश्य

- 1.2.1 जातीय आधारमा हुने भेदभाव अनि उत्पिडन तथा अन्य अवैधानिक कार्यहरूलाई रोक्न र साथै रोजगारका क्षेत्रमा जातीय समानता तथा सौहार्द्रता प्रवर्द्धन गर्न यस कार्यप्रणाली संहिता (कोड) लाई RDO को धारा ६३ अनुसार EOC द्वारा जारी गरिएको हो। संहिताको उद्देश्य रोजगारदाता, कर्मचारी तथा अन्य सम्बन्धित पक्षहरूलाई असल अभ्यासको पालनाद्वारा कार्यक्षेत्रमा जातीय समानता तथा सौहार्द्रताको प्रवर्द्धन गर्न प्रोत्साहन प्रदान गर्नु, तथा उनीहरूलाई RDO अन्तर्गत आफ्ना अधिकार तथा जिम्मेवारीहरू बुझ्नमा मद्दत गर्नु हो जसले गर्दा उनीहरू अन्य मानिसहरूको अधिकारको सम्मान गर्न तथा यसको उल्लंघनबाट बच्न सक्ने छन्। कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई आफुप्रति जातीय भेदभाव तथा उत्पिडन भएको खण्डमा के गर्नु पर्दछ भन्ने थाहा पाउन पनि यो संहिताले मद्दत गर्नेछ।
- 1.2.2 यस संहितालाई RDO को संदर्भमा रयसैमा आधारित रहेर पढ्नु पर्नेछ। यो संहितालाई जातीय समानताको प्रवर्द्धनका भावनाका साथ सम्पूर्ण रूपमा पढ्नु पर्दछ। यसलाई न्युन अथवा सांघुरो विचारधाराका साथ हेरिनु हुँदैन।

1.3 संहिताको स्थिति तथा उपयोग

- 1.3.1 विधान परिषद समक्ष प्रस्तुत गरिएको यो संहिता एउटा वैधानिक संहिता हो। असल नियुक्तिका प्रक्रिया तथा अभ्यासहरूबारे यस संहिताले सुझावहरू प्रदान गर्दछ। यसलाई कार्यक्षेत्रमा जातीय समानता तथा सौहार्द्रताको प्रवर्द्धन गर्नका लागि प्रयोग गर्नुपर्नेछ। असल नियुक्तिका प्रक्रिया तथा अभ्यासहरूको पालना गर्नाले जातीय समानता तथा सौहार्द्रताको प्रवर्द्धन गर्ने कार्य कार्यक्षेत्रभन्दा बाहिर पनि फैलिनेछ। उदाहारणका लागि, शिक्षा अथवा अन्य सेवा तथा सुविधाहरू उपलब्ध गराउनुपर्ने रोजगार भएमा कार्यक्षेत्रमा जातीय समानताको प्रवर्द्धनले गर्दा यी सेवाहरू कुनै जातीय भेदभाव अथवा

¹ RDO को लामो शीर्षक हेर्नुहोस् (क्याप.६०२)

² संहिताको खण्ड ३ हेर्नुहोस्

उत्पिडनविना उपलब्ध गराउन सुनिश्चित पार्न सहायता पुग्नेछसंहिता कानून नभएतापनि, यसलाई प्रमाणका रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिने तथा अदालतले RDO अन्तर्गत कारबाही चलाएका बेला कुनै पनि प्रश्नहरूबारे निर्णय गर्न संहिताको सान्दर्भिक अंश प्रयोग गर्नेछ³। उदाहरणका लागि, यदि, कुनै रोजगारदाताले भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्नथोचित रूपमा सम्भवकदमहरू चाल्न संहिताको सुझावको पालना गरेको भएमा, आफुले कानूनको पालना गरेको भनेर देखाउन यसले रोजगारदातालाई मद्दत गर्न सक्नेछ।

- 1.3.2 रोजगार क्षेत्रमा RDO को कार्यान्वयनका सिलसिलामा, कर्मचारीहरूले आफ्नो काम पूर्ण रूपमा अथवा मुख्य रूपमा हंगकंग बाहिर गर्ने नभएसम्म⁴, दुवै निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रहरूका रोजगारका सम्बन्धमा संहिता लागु हुनेछ। यो अन्यव्यवसायिक सम्बन्धहरू तथा काम सम्बन्धी विषयहरूमा पनि लागु हुनेछ जस्तै, करारका कामदारहरू, कमिशन एजेण्ट, साझेदारी, व्यावसायिक तालीम तथा रोजगार निकायको सेवाहरू⁵।

1.4 असल अभ्यासकाका सुझावहरू तथा उदाहरणको प्रयोग

- 1.4.1 असल नियुक्तिका प्रक्रिया तथा अभ्यासहरूबारे यस संहिताले सुझावहरू प्रदान गर्दछ⁶। आफ्नो संस्थाको संरचना तथा उपलब्ध स्रोतअनुसार उपयुक्त प्रकारले यिनिहरूलाई अपनाएर रोजगारदाता तथा अन्य सम्बन्धित पक्षहरूले यी सुझावहरूको पालना गर्नुपर्नेछ। जातीय समानताको कार्यान्वयन तथा प्रवर्द्धनबारे भावनाको पालना भएसम्मसाधारण संरचनाका साथ साना क्षेत्रमा संचालित संस्था तथा व्यवसायहरूले कम औपचारिक व्यवहारहरू अपनाउन सक्नेछन्।
- 1.4.2 रोजगार क्षेत्रमा RDO को सिद्धान्त तथा अवधारणा लाई कसरी लागु गर्न सकिनेछ भनेर व्याख्या गर्नका लागि संहिताले सरल उदाहरणहरूको प्रयोग गर्दछ। भेदभावबारे कानूनको कार्यान्वयन धेरै हदसम्म प्रत्येक मुद्दाको आफ्नै तथ्यहरूमा निर्भर रहन्छ। संहिताका उदाहरणहरू RDO को सिद्धान्तहरू बुझ्न सहयोग गर्ने उद्देश्यले प्रयोग भएका छन्। यिनिहरूले सबै सान्दर्भिक तथ्यहरूबारे जानकारी नदिन पनि सक्छन्, त्यसकारण वास्तविक रूपमा पाठकले भोगेको कुनै पनि विशेष स्थितिका सम्बन्धमा प्रत्यक्ष लागु हुने भनेर बुझ्नु हुँदैन।
- 1.4.3 संहिता जारी गरेको समयमा हंगकंगको कुनैपनि अदालतले RDO लागु गरेर निर्णय गरेको छैन। हंगकंग या विदेशमा भेदभावबारे अन्य कानूनहरू अन्तर्गत नजीर तथा अन्य सामग्रीहरू (जस्तै अन्तर्राष्ट्रिय तथा कम्पन ल विधिशास्त्र) ले RDO कसरी संचालित रहन्छ भनेर बुझ्नमा मद्दत गर्न सक्ने तथा उपयुक्त भएअनुसार सान्दर्भिक तथ्यहरू फुट नोटहरूमा पनि दिइएका छन्। यति भएतापनि, विदेश र हंगकंगको वैधानिक प्रावधान हरू र वास्तविक परिस्थितिमाझ रहेको भिन्नताहरूको ध्यान राख्न जरुरी हुन्छ।

³ RDO खण्ड ६३(१४)

⁴ RDO खण्ड १६ तथा संहिताको अनुच्छेद ३.३

⁵ संहिताको खण्ड ३ हेर्नुहोस्

⁶ संहिताको खण्ड ५ हेर्नुहोस्

- 1.4.4 संहिताद्वारा कानूनको सामान्य सिद्धान्तको व्याख्या गरिने अपेक्षा राखिएतापनि, यो कानूनको आधिकारिक तथा पूर्णगर्णन होइन तथा यस्माई कुनै विशेष स्थितिका लागि उचित कानूनी परामर्श लिने विकल्पका रूपमा लिनु हुँदैन। कुनै विशेष स्थितिका सम्बन्धमा कुनै पनि कानूनी दायित्वहरूको हदबारे पाठकहरूले सान्दर्भिक RDO को प्रावधान हेर्नु तथा कानूनी परामर्श लिनुपर्नेछ।

2 RDO अन्तर्गत जातिको अर्थ

2.1 RDO अनुसार जाति भन्नाले के बुझिन्छ

- 2.1.1 RDO अनुसार जाति भनेको एक व्यक्तिको 'कुल', 'वर्ण', 'जाति', 'राष्ट्रियता' वा 'जातीय मूल' हो⁷। जातीय समूह भनेको यी विवरणहरूका सन्दर्भमा परिभाषित व्यक्तिहरूको समूह हो⁸। यसै सन्दर्भमा, इन्टरन्याश्रल कन्भेन्शन अन द एलिमिनेशन अफ अल फर्मस अफ डिस्क्रिमिनेशन (ICERD) को धारा १ मा उल्लेख गरिएको जातीय भेदभावको अर्थसम्मत नै RDO पनि रहेको छ।
- 2.1.2 कुलको आधारमा भेदभाव भन्नाले सामाजिक उचनिच जस्तै वंशद्वारा पाएको जात प्रथा या अन्य यस्तै प्रथामा आधारित समाजका सदस्यहरूविरुद्ध भेदभाव जसले उनीहरूको मानव अधिकारको समान हकलाई बदर या कमजोर पार्छ भनेर RDO ले "कुल"⁹ को अर्थलाई विस्तार गर्दछ।
- 2.1.3 'वर्ण', 'जाति', 'राष्ट्रियता' वा 'जातीय मूल' का अर्थका सम्बन्धमा RDO मा कुनै थप विवरण छैन। यी शब्दहरूको प्रयोग गर्दा तलका सन्दर्भहरू उपयोगी हुन सक्छन्:-

(1) ICERD तथा सम्बन्धित दस्तावेजहरू¹⁰;

(2) अन्य अधिकार क्षेत्रहरू जस्तै, कमन ल जुरिस्टिक्शन्समा नजीर तथा अन्य सामग्रीहरू।

2.1.4 माथिका सन्दर्भ सामग्रीहरूले निम्न कुराहरू जनाउँछन् :-

- (1) जातिवाद तथा जाति भेदभाव मानिसहरूलाई विभिन्न समूहहरूमा वर्गिकरण गर्ने खालको सामाजिक प्रक्रियाको नतिजा हो जसको असर उनीहरूमध्ये केहीलाई समाजमा छेउ लगाउनुहुन जान्छ¹¹। यसै सन्दर्भमा भेदभावबारे कानूनमा 'वर्ण', 'जाति', 'राष्ट्रियता' वा 'जातीय मूल' भन्ने शब्दहरूका फराकिला अर्थहरू छन्¹²। यिनिहरू एक आपसमा फरक छैनन् तथा कुनै व्यक्ति एकभन्दा बढी जातीय समूहमा पर्न सक्नेछ¹³। उदाहारणका लागि, एशियाली भनेर कसैलाई पहिचान गर्नु जाति को आधारमा गरिएको कार्य हो। चीनिया मूलको भनेर कसैलाई पहिचान

⁷ RDO खण्ड ८(१)(a)

⁸ RDO खण्ड ८(१)(d)

⁹ RDO खण्ड ८(१)(c)

¹⁰ उदाहारणका लागि, कमिटी अन द एलिमिनेशन अफ अल फर्मस अफ रेशल डिस्क्रिमिनेशन (ICERD) अन्तर्गत गठित स्वतंत्र विशेषज्ञहरूको एउटा समूह को सामान्य सुझाव VIII अनुसार कुनै विशेष जातीय समूहको भनेर कुनै व्यक्तिको पहिचान गर्ने कार्य कुनै विपरित तर्कहरू नरहेसम्म उनीहरूको स्वपहिचानमा आधारित हुनुपर्दछ।

¹¹ पोलसी एन्ड गाइडलाइन्स अन रेसिज्म एन्ड रेशल डिस्क्रिमिनेशन, अनुच्छेद २.१, ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग, क्यानाडा, २००५

¹² किंग-एन्सेल v प्रहरी [१९७९] २ NZLR ५३१ तथा मण्डला v डोवेल लि [१९८३] ICR ३८५

¹³ RDO खण्ड ८(१)(d) तथा UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट् पृष्ठ १११, कमिशन फर रेशल इक्वलिटी २००५

गर्नमा पनि यहि नै आधार हुन्छ । हंगकंगमा बस्ने एकजना व्यक्ति एशियाली या चीनिया जातीय मूलका कुनै पनि हुन सक्छन्।

- (2) राष्ट्रिय मूल अन्तर्गत हाल अस्तित्वमै नरहेको राष्ट्रको मूल अथवा वर्तमान परिपेक्ष्यमा कहिलै पनि राष्ट्र नमानिएको राष्ट्र या राज्य पनि पर्दछन्¹⁴। राष्ट्रिय मूल र राष्ट्रियता एउटै होइन। कुनै व्यक्तिको राष्ट्रिय मूल उसको राष्ट्रियता या नागरिकता भन्दा भिन्नै हुनसक्छ। जस्तै, हंगकंगमा बस्ने भारतीय मूलका एकजना व्यक्तिको राष्ट्रियता मलेशियाइ हुनसक्छ।
- (3) यदि एउटा समूह लामो साझा इतिहास अथवा अनुमानित साझा इतिहासबाट ल्याइएको साझा चलन, मान्यता, परम्परा तथा विशिष्टताहरूको प्रशस्त संयोजनका कारणबाट अन्यभन्दा फरक जनसंख्याको विशिष्ट भाग हुन गएमा उक्त समूह जातीय समूह (तथा समूहको जातीय मूल भएका यसका सदस्यहरू) हुनजानेछ¹⁵। यसका आधारमा, यहूदी तथा सिखहरूलाई जातीय समूह मानिन्छ¹⁶। उस्तै प्रकृतिका अन्य समूहहरूलाई पनि जातीय समूह मानिन्छ।

2.2 धर्म

- 2.2.1 धर्म आफैमा जाति होइन। RDO अन्तर्गत धर्मका आधारमा विभाजित मानिसहरूको एउटा समूहलाई जातीय समूह मानिदैन¹⁷। धर्मका आधारमा हुने भेदभावमा RDO लागू हुँदैन¹⁸। तर मानिसहरूका धार्मिक अभ्यासहरूमा असर गर्ने धर्मसंग सम्बन्धित आवश्यकता तथा शर्तहरूले केहि जातीय समूहहरूप्रति परोक्ष रूपमा भेदभाव गर्न सक्नेछर यसो हुन गएमा RDO लागू हुनेछ¹⁹ (उदाहरणको लागि हेर्नुहोस् तलको व्याख्या ९ को दाही पाल्ने विषयमा एकरूप प्रतिबन्धले धार्मिक चलन तथा रिवाज अनुसार दाही पाल्नुपर्ने केहि जातिय समूहहरूप्रति अप्रत्यक्ष रूपमा भेदभाव गर्नेछ)।

2.3 भाषा

- 2.3.1 मानिसहरूले प्रयोग गर्ने भाषाका प्रायजसो उनीहरूको जातिसित जोडिने हुनाले भाषाका आधारमा गरिने व्यवहारले केहि जातिय समूहहरूप्रति भेदभाव गर्नसक्नेछ वा जातिय उत्पिडन हुनसक्नेछ। भाषागत समस्याहरू रोजगारका विभिन्न पक्षहरूमा उत्पन्न हुनसक्ने हुनाले, संहिताको निम्नअनुसार फरक फरक भागहरूमा यिनिहरूबारे उल्लेख तथा वर्णन गरिनेछजस्तै, उदाहरणका लागि, ३.८.१(२) देखि (४), ५.३.१(१)(d), ५.३.१(२), ५.३.४(३), ५.३.५(२), ५.३.१२, ५.३.१३(१), ५.३.१४(८)(c), तथा ६.१.१(२)(v) हेर्नुहोस्।

¹⁴ RDO खण्ड ८(१) (d) तथा UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट, पृष्ठ १०९, कमिशन फर रेशल इक्वलिटी २००५

¹⁵ किंग-एन्सेल v प्रहरी (१९७९) २ NZLR ५३१; तथा मण्डला v डावेल लि (१९८३) ICR ३८५ अनि BBC स्कटल्याण्ड v सौस्टर [२००१] IRLR १५० पनि हेर्नुहोस्

¹⁶ किंग-एन्सेल v प्रहरी [१९७९] २ NZLR ५३१ तथा मण्डला v डावेल लि [१९८३] ICR ३८५

¹⁷ न्याजी v रेमान्स (EAT, १० मे १९८८, असूचित)

¹⁸ टावर ह्यामलेट्स लण्डन बारो काउन्सिल v रबिन [१९८९] ICR ६९३

¹⁹ RDO खण्ड ४(b); तथा संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस्

2.4 RDO अन्तर्गत के के कार्यहरू जातीय आधारमा गरिएका होइनन्

2.4.1 खण्ड ८(३) मा निर्धारित विषयका आधारमा गरिएका कार्यहरू RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा गरिएका कार्यहरू होइनन् भनेर RDO ले भन्दछ। यी विषयका आधारमा गरिएका कार्यहरू RDO अन्तर्गत परोक्ष भेदभावको परिभाषा अनुसार आवश्यकता तथा शर्तहरूमा पनि पर्दैनन्²⁰। यी विषयहरू हुन्:-

- (1) कुनै व्यक्ति आदिवासी हो या होइन²¹;
- (2) कुनै व्यक्ति स्थायी वासिन्दा हो या होइन अथवा अवतरण गर्ने या बस्ने अधिकार छ छैन अथवा बसोबासमा कुनै सीमा या शर्तहरूको अधिन छैन, अथवा हंगकंगमा अवतरण गर्ने तथा बस्ने अनुमति छ छैन²²;
- (3) कुनै व्यक्तिको हंगकंगमा बसोबासको अवधि कति पुगेको छ²³;
- (4) कुनै व्यक्तिको कुनै विशेष राष्ट्रियता तथा नागरिकता छ छैन²⁴।

2.4.2 माथिका विषयहरू RDO अन्तर्गत जातिको परिभाषामा नआउने भएकाले माथिका विषयमा आधारित कार्यहरूले RDO अन्तर्गत भेदभाव हुन नजाने भएतापनि, RDO अन्तर्गत वास्तविक रूपमा भएको जाति भेदभाव लाई लुकाउनका लागि यी विषयहरूको प्रयोग गरिनु हुँदैन। वास्तविक रूपमा जाति भेदभाव भएको स्थितिमा, भेदभावबाट पीडित व्यक्तिले अदालतमा कानूनी प्रक्रिया बढाउन सक्छ अथवा अनुसन्धान तथा मेलमिलापका लागि EOC मा उजुरी गर्न सक्नेछ²⁵।

उदाहरण १:

पाकिस्तानी मूलका एकजना हंगकंग वासिन्दाले एउटा कम्पनी म्यानेजरको कामका लागि आवेदन गर्दछ। उनले कामको सबै आवश्यकताहरू पूरा छन्, तर उनी हंगकंगको स्थायी वासिन्दा भने होइन। कम्पनीले उनको आवेदनमाथि विचार गर्न अस्वीकार गर्दछ तथा यसले हंगकंगको स्थायी वासिन्दालाई मात्र काममा लगाउँछ भनेर उन लाई भन्दछ। वास्तवमा, कम्पनीले हंगकंगको स्थायी वासिन्दालाई मात्र काममा लगाउने गर्दैन, तथा त्यस कम्पनीमा काम गर्ने कतिपय म्यानेजरहरू विभिन्न राष्ट्रियता तथा राष्ट्रिय मूलका छन्, जो हंगकंगका स्थायी वासिन्दा पनि होइनन्। कोहि मानिस स्थायी वासिन्दा हो / होइन भन्ने कुरा RDO अन्तर्गत जातीय आधार नहुने

²⁰ RDO खण्ड ४(b); तथा संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस्

²¹ RDO खण्ड ८(३)(a); "आदिवासीहरू" भनेको भिलेज रिप्रेजेन्टेशन इलेक्शन अर्डिनन्स क्याप.५७६ मा परिभाषित शब्द हो; "स्थापित गाउँ" भनेको गभर्मेन्ट रेन्ट (एसेसमन्ट एन्ड कलेक्शन) अर्डिनन्स क्याप.५१५ मा परिभाषित शब्द हो।

²² RDO खण्ड ८(३)(b)

²³ RDO खण्ड ८(३)(c)

²⁴ RDO खण्ड ८(३)(d)

²⁵ संहिताको खण्ड ७ हेर्नुहोस्

भएतापनि, माथिका जानकारीबाद उनको आवेदन अस्वीकार गर्नुपछिको मुख्य कारण भने उनको पाकिस्तानी मूल रहेको तथ्यअदालतले निकाल्न सक्नेछ, जो RDO अन्तर्गत जातीय आधार हो।

3 RDO को भाग ३ को दायरा

3.1 रोजगार क्षेत्र

RDO को भाग ३ ले रोजगारका क्षेत्रमा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबारे विस्तार गर्छ, जसमा रोजगार साथै अन्य व्यवसायिक सम्बन्ध तथा विषयहरू पर्दछन्।

3.2 रोजगारको अर्थ

3.2.1 RDO ले “रोजगार” लाई सेवा अथवा शिष्यताको एउटा करारका रूपमा, अथवा व्यक्तिगत रूपमा कुनै पनि काम गर्ने करारको रूपमा परिभाषित गर्दछ²⁶। रोजगारको यो परिभाषा कम्न ल अथवा श्रम विधान अन्तर्गतको परिभाषा भन्दा वृहत छ। यदि RDO का अनुसार रोजगारको परिभाषाभित्र पर्दछन् भने कम्न ल अथवा श्रम विधान अन्तर्गतकर्मचारी नठहरिने मानिसहरूलाई पनि RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट संरक्षा प्रदान गरिएको छ।

उदाहरण २ :-

एउटा बारमा व्यक्तिगत रूपमा प्रदर्शन गर्ने करारमा गर्नेफिलिपिनी मूलका एकजना स्व-रोजगारवाला संगितकारमाथि RDO लागु हुनेछ। बार मालिकले उसलाई RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा भेदभाव तथा उत्पिडन गर्न सक्नेछैन।

3.2.2 निजी रोजगारदाता साथै सरकारी²⁷ तथा अन्य सार्वजनिक निकायहरू सबै RDO द्वारा बाधिएका हुन्छन्, तथा उनीहरूका कर्मचारी तथा कामदारहरूले RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट स्वतंत्र रूपमा काम गर्ने अधिकार पाउँछन्।

3.3 पूर्ण रूपमा या मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गर्ने

3.3.1 आफ्नो काम पूर्ण रूपमा अथवा मुख्य रूपमा हंगकंग बाहिर गर्ने मानिसहरूमा RDO लागु हुँदैन²⁸। सन्दर्भ नजोरले देखाउँछ कि:

(1) कामदारले आफ्नो काम सम्पूर्ण रूपमा अथवा मुख्यतः हंगकंग बाहिर गर्ने, अथवा सम्पूर्ण रूपमा हंगकंग बाहिर हंगकंग पञ्जिकृत जहाज या विमानमा काम गर्ने नभएसम्म, RDO सबै रोजगारका स्थितिहरूमा लागु हुन्छ²⁹।

(2) कुनै व्यक्ति सम्पूर्ण रूपमा अथवा मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गर्ने हो होइन भनेर निर्धारण गर्नलाई पुर्ण सेवा अवधिको लेखाजोखा गर्नुपर्नेछ³⁰।

(3) कुनै व्यक्तिले सेवा अवधिभरिमा वास्तवमा हंगकंगमा भन्दा हंगकंग बाहिर

²⁶ RDO खण्ड २; तथा यस परिभाषा अन्तर्गतको करार लेखिनु पर्दैन।

²⁷ RDO खण्ड ३

²⁸ RDO खण्ड १६(१)

²⁹ हाउटन v ओलाउ लाइन (UK) लिमिटेड [१९८६] IRLR ४६५; RDO खण्ड १६(१) तथा (२)

³⁰ सागर v रक्षा मन्त्रालय [२००५] IRLR ६१८

बढी समय विताएको भएमा मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गरेको मानिन्छ। त्यस स्थितिमा RDO लागु हुनेछैन³¹।

- (4) कुनै व्यक्ति मुख्यतः हंगकंगमै काम गर्ने भए, भेदभावको कार्य हंगकंग बाहिरनै भएको भएतापनि RDO लागु हुनेछ। यसको अर्थ यदि सेवा अवधि भरिमा उसले हंगकंग बाहिर भन्दा हंगकंगमा बढी समय विताएको भएमा³² पनि हंगकंग बाहिर काममा खटिएको समयमा भेदभाव गरिएको कुनै व्यक्तिमाथि RDO लागु हुन्छ ।

उदाहरण ३ :-

सेवा अवधि भरिबाट हंगकंगमा ५५% तथा हंगकंग बाहिर ४५% समय विताएर काम गर्ने डच मूलका एकजना म्यानेजरमाथि RDO लागु हुन्छ। अर्कोतिर, कम्पनीले मुल भूमि चीन्मा अवस्थित कारखानामा बसेर काम गर्नका लागि नियुक्त गरेको तथा हंगकंगमा कहिलैपनि काम नगर्ने जापानी मूलका एकजना कारखाना सुपरिवेक्षकमाथि RDO लागु हुँदैन।

उदाहरण ४ :-

एउटा कम्पनीका लागि ५ वर्षसम्म काम गरेका चीनिया मूलका एकजना लेखापाललाई भरखरमुल भूमि चीन्मा अवस्थित कम्पनीको कारखानामा बसेर काम गर्नका लागि सरुवा गरिएको छ। लेखापालले हंगकंगमा काम नगर्नुपर्ने भएतापनि उसको हालसम्मको सेवा अवधिभरिमा धेरैजसो समय उसले हंगकंगमा बसेर काम गरेको हुनाले उमाथि RDO लागु हुन्छ। उसले ५ वर्षभन्दा बढीसमयका लागि मुल भूमि चीन्मा काम गरेपछि भने उसले आफ्नो सेवा अवधिमा हंगकंग बाहिर धेरै समय काम गरेको हुन्छ उमाथि RDO लागु हुने छैन।

- 3.3.2 उनीहरूले पूर्ण रूपमा हंगकंग बाहिर काम गर्ने नभएसम्म³³ निम्न स्थितिमा काम गर्ने मानिसहरूमा RDO लागु हुनेछः

- (1) हंगकंगमा पञ्जिकृत जहाज; अथवा
- (2) हंगकंगमा पञ्जिकृत तथा हंगकंगमै मुख्य व्यवसाय रहेको अथवा हंगकंगको साधारण वासिन्दा भएको कुनै व्यक्तिद्वारा संचालित विमान,

उदाहरण ५:

हंगकंगको पानीमा १०% मात्र समय विताउने भएपनि हंगकंगमा पञ्जिकृत जहाजमा काम गर्ने मानिसमाथि RDO लागु हुनेछ। हंगकंगमा पञ्जिकृत जहाजमा काम गर्ने तर सम्पूर्ण समय हंगकंगको पानीबाट बाहिर विताउने मानिसमाथि RDO लागु हुनेछैन।

3.4 साना रोजगारदाताहरूका लागि छुट अवधि

- 3.4.1 RDO लागु भए लगत्तैको एउटा ३ वर्षको छुट अवधि हुनेछ जतिवेला सम्म

³¹ काभर v साउदी अरबियन एयरलाइन्स [१९९९] ICR ९९1

³² सागर v रक्षा मन्त्रालय (२००५) IRLR ६१८

³³ RDO खण्ड १६(२)

५ जनाभन्दा बढी कर्मचारी नियुक्त नगर्ने रोजगारदाताहरूका हकमा RDO को खण्ड १०(१) तथा १०(२) (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाक्काई अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) लागु हुँदैन^{३४}। यो छुट अवधि १० जुलाई २०११ मा समाप्त हुनेछ। यदि एउटा कम्पनीलाई अर्को कम्पनीद्वारा नियन्त्रित गरिएको भए अथवा यदि दुइवटा कम्पनीलाई एकजना तेस्रो व्यक्तिद्वारा नियन्त्रित गरिएको भए, कर्मचारीको संख्या गणना गर्नका लागि दुवै कम्पनीको कर्मचारीहरूको संख्यालाई लिइनेछ^{३५}। नोट

- 3.4.2 पीडित बनाउने क्रियाका माध्यमबाट भेदभाव अथवा जातीय आधारमा उत्पिडन कार्यहरूका हकमा छुट अवधि लागु हुनेछैन^{३६}। सबै रोजगारदाताले आफ्ना कर्मचारीलाई कुनैपनि स्थितिमा पीडित बनाउने क्रियाका माध्यमबाट भेदभाव अथवा जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु हुँदैन। घरेलु सहायकहरूका नियुक्तिका सम्बन्धमा पनि छुट अवधि लागु हुने छैन^{३७}। घरेलु सहायकहरूका रोजगारदाताहरूले नियुक्तिपछि उनीहरूलाई कुनैपनि समयमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन।
- 3.4.3 छुट अवधिमा पनि यदि कुनैरोजगारदातासित कुनैपनि समयमा ५ भन्दा बढी कर्मचारी हुन्छन भने, उक्त समयमा गरेको जातीय आधारको भेदभावको कुनै पनि कार्यका सम्बन्धमा RDO लागु हुनेछ।

3.5 घरेलु सहायकहरू

- 3.5.1 RDO को खण्ड १०(१) (a) तथा (c) का अनुसार नियुक्तिका समयमा जातीय आधारमा हुने भेदभाक्काई अवैधानिक ठहराइन्छ। तर रोजगारदाता या उसका निकटतम आफन्तहरू बस्ने ठाउँमा काम गर्ने घरेलु सहायकहरूको नियुक्तिका भने यी प्रावधानहरू लागु हुँदैनन्^{३८}। जस्तै, एकजना रोजगारदाताले आफ्नो घरमा काम गर्नका लागि इन्डोनेशियन मूलका घरेलु सहायकको नियुक्ति गर्न विचार गर्न सक्नेछ तथा थाइ मूलका घरेलु सहायकको नियुक्ति गर्न अस्वीकार गर्न सक्नेछ।
- 3.5.2 घरेलु सहायकको नियुक्ति भइसकेपछि भने, RDO खण्ड १०(२) लागु हुनेछ तथा रोजगारदाताले जातीय आधारमा घरेलु सहायकमाथि भेदभाव गर्न सक्ने छैन।

3.6 धर्म

यदि धर्मको मर्यादा पालन गर्नेक्रममा नियुक्ति एउटा विशेष जातीय समूहमा सीमित रहने भए अथवा आफ्ना अनुयायिहरूको साझा धार्मिकवेदनशीलतालाई हानि गर्नबाट जोगाउनका लागि भए RDO को भाग ३ (RDO अन्तर्गत रोजगारका क्षेत्रमा हुने भेदभावबारे प्रावधान) स्थापित धर्मका प्रयोजनका लागि हुने रोजगारमा लागु हुँदैन^{३९}।

^{३४} RDO खण्ड १०(३) तथा (८)

^{३५} RDO खण्ड १०(९)

^{३६} RDO खण्ड ६ तथा १०(३); तथा संहिताको अनुच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

^{३७} RDO खण्ड १०(३)

^{३८} RDO खण्ड १०(७)

^{३९} RDO खण्ड २३(१)

3.7 अन्य व्यवसायिक सम्बन्धहरू

3.7.1 करारका कामदारहरू

करारका कामदारहरूमाथि RDO खण्ड १५ लागु हुनेछ। करारका कामदारहरू भनेको मुख्य व्यक्तिका ठेकेदार अथवा उप-ठेकेदारद्वारा मुख्य व्यक्तिका लागि काम गर्ने नियुक्त गरिएका कामदारहरू हुन्⁴⁰। ठेकेदार भनेको मुख्य व्यक्तिका लागि काम गर्ने उद्देश्यले मुख्य व्यक्तिसित करार गर्ने एकजना व्यक्ति हो⁴¹। उप-ठेकेदार भनेको कामको केहि या सम्पूर्ण भाग पूरा गर्न ठेकेदारका लागि काम गर्ने उद्देश्यले ठेकेदारसित करार गर्ने एकजना व्यक्ति हो⁴²। RDO खण्ड १५ अन्तर्गत जातीय आधारमा मुख्य व्यक्तिले आफ्ना करार कामदारहरूप्रति भेदभाव गर्नुहुने छैन। यदि कुनै मुख्य व्यक्तिले स्वयं आफ्ना करारवाला कामदारहरूप्रति भेदभाव या उत्पिडन नगरेमा, RDO खण्ड १५ अन्तर्गत कुनै दायित्व रहनेछैन। भएपनि मुख्य व्यक्तिले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई उनीहरूका करारका कामदारहरूमाथि भेदभाव या उत्पिडन गर्नबाट रोक्नका लागि उचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ तथा आफ्ना एजेण्टहरूलाई करारका कामदारहरूमाथि भेदभाव गर्ने अधिकार दिनु हुनेछैन(संहिताको अनुच्छेद ४.१ हेर्नुहोस)।

उदाहरण ६:-

एकजना सफाइ ठेकेदारले सफाइ कामदार हरूको नियुक्ति गर्दछ, तथा कुनै व्यापारिक संस्था(मुख्य व्यक्ति सितको करार अन्तर्गत सफाइ कामदारहरूलाई व्यापारिक संस्थाको कार्यालय सफा गर्न ठाउँदछ। सफाइ कामदारहरू भिन्नाभिन्नै राष्ट्रिय मूलका छन्(जस्तै, केहि चीनिया मूलका तथा केहि नेपाली मूलका छन्)। यिनिहरू सबै व्यापारिक संस्थाको करारका कामदारहरू हुन् त्यसैले यिनिहरू कसैमाथि पनि जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन।

3.7.2 साझेदारहरू

६ जना या बढी साझेदारहरू हुने साझेदासंस्थाका हकमा RDO खण्ड १७ लागु हुनेछ। यी फर्महरूले आफ्ना कुनैपनि साझेदार अथवा साझेदार बन्न चाहने कुनैपनि व्यक्तिहरूप्रति जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन।

3.7.3 कमिशन एजेण्टहरू

RDO खण्ड २२ आफ्ना मुख्य व्यक्तिका लागि पूर्ण रुपमा अथवा आंशिक रुपमा काम गरेको वापत कमिशनद्वारा तलब लिने कमिशन एजेण्टहरूमा लागु हुन्छ। जस्तै, RDO खण्ड २२ अन्तर्गत मुख्य व्यक्तिको रुपमा एउटा विमा कम्पनीले पूर्ण रुपमा अथवा आंशिक रुपमा कमिशन भुक्तान दिइने आफ्ना विमा एजेण्टहरूप्रति जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन।

3.7.4 बारिस्टरहरू

⁴⁰ RDO खण्ड १५(१)

⁴¹ RDO खण्ड १५(७)

⁴² RDO खण्ड १५(७)

RDO खण्ड ३५(१) तथा (२) बारिस्टर तथा उनीहरूका क्लर्कहरूमा लागु हुन्छ तथा उनीहरूले टेनेन्सी अथवा प्युपिलेजका सम्बन्धमा कुनै प्युपिल अथवा टेनेन्ट अथवा कुनैपनि व्यक्तिका विरुद्धजातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन। RDO खण्ड ३५(३) बारिस्टरलाई निर्देशन दिने, स्वीकार गर्ने या रोकेर राख्ने कुनैपनि व्यक्तिहरूमा लागु हुन्छ तथा यी विषयहरूमा पनिजातीय आधारमा भेदभाव हुनु हुनेछैन। जस्तै, एकजना मुवक्किलले वकील भारतीय मूलको भएको कारणले वकीललाई निर्देशन दिन अस्वीकार गर्नुहुँदैन।

3.8 अन्य विषयहरू

3.8.1 व्यावसायिक तालीम

- (1) RDO खण्ड २० व्यावसायिक तालीम प्रदाताहरूमा लागु हुन्छ। यी प्रदाताहरूले रोजगारमा काम लाग्ने तालीम लिनेमा लिन खोज्ने कुनै पनि व्यक्तिमाथि जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन। उदाहरणका लागि, एउटा प्राविधिक कलेजले एकजना पाकिस्तानी मूलका विद्यार्थीलाई उसको मूलका कारणले एउटा मेकानिक तालीम कक्षामा भर्ना दिन अस्वीकार गर्नु हुँदैन।
- (2) एउटा व्यावसायिक तालीम प्रदाताले कुनैपनि जातीय समूहका कुनैपनि व्यक्तिका लागि विदा या शिक्षण माध्यमका सम्बन्धमा आफ्ना व्यवस्थाहरू परिमार्जन गर्न अथवा अलग्गै व्यवस्थाहरू तयार गर्न आवश्यक पर्दैन⁴⁴। प्रदाताले पाठ्यक्रमको भाषिक आवश्यकताहरू निर्धारण गर्न सक्नेछ, जुन आवश्यकताहरू पाठ्यक्रमको विषयवस्तु अनुरूप हुनुपर्नेछ।
- (3) तथापि, सम्भव भएसम्म पाठ्यक्रम, कार्यक्रम, जानकारी तथा सामग्रीहरूलाई सबै जातीय समूहका मानिसहरूलाई व्यावसायिक तालीम प्राप्त गर्न समान अवसर प्राप्त गराउने उद्देश्यले तयार गर्नु तथा उपलब्ध गराउनु एउटा राम्रो अभ्यास हो। उदाहरणका लागि, प्रदायकहरूलाई कक्षाको टिपोट तथा अन्य पाठ्यक्रम सामग्रीहरू अंग्रेजी भाषामा उपलब्ध गराउन प्रोत्साहन गरिन्छ जसले गर्दा क्यान्टोनिज बोल्न सक्नेतर पढ्न नसक्ने र अंग्रेजी पढ्न सक्ने व्यक्तिहरूले क्यान्टोनिज भाषामा पढाइने कक्षामा भाग लिन सक्छन्।
- (4) प्रदायकहरूलाई, तालीमका लागि भाषिक आवश्यकता पाठ्य क्रमको विषयवस्तुसित मेल खाने बनाउन पनि प्रोत्साहन गरिन्छ जसले गर्दा विभिन्न जातिय समूहका मानिसहरू अनावश्यक भाषिक आवश्यकताले गर्दा यसबाट वञ्चित हुनु पर्नेछैन। उदाहरणका लागि, भाषिक आवश्यकतामा क्यान्टोनिज बोल्ने क्षमता मात्र भएको कुनै पाठ्यक्रमको लागि विद्यार्थीहरूले चीनिया पढ्न तथा लेख्न सक्नुपर्छ भन्नु अनावश्यक हुनेछ।

⁴³ RDO खण्ड ३५(४) अन्तर्गत, “प्युपिल”, “प्युपिलेज”, “टेनेन्ट” तथा “टेनेन्सी” शब्दहरूका सामान्य रूपमा बारिस्टरका कार्यालयको परिपेक्षमा गरिने प्रयोगसित सम्बन्धित अर्थहरू छन्।

⁴⁴ RDO खण्ड २०(२)

3.8.2 रोजगार निकायहरू

- (1) RDO खण्ड २१ रोजगार निकायहरूमा लागु हुन्छ। यी निकायहरूले उनीहरूका सेवा लिन चाहने कुनैपनि व्यक्तिको विरुद्ध जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन। रोजगारदाताहरूलाई जातिगत आधारमा भेदभाव गर्नमा निकायहरूले सहयोग गर्नु हुनेछैन⁴⁵, जस्तै, केहि जातिय समूहका कामदारहरूलाई कम तलबको व्यवस्था गर्नु।
- (2) RDO खण्ड २१(४) अनुसार एउटा रोजगार निकाय खण्ड २१ अन्तर्गतका कुनैपनि दायित्वबाट मुक्त रहनेछ यदि यसले कुनै रोजगारदाताले RDO अन्तर्गत कुनै व्यक्तिको नियुक्तिमा कानूनी रूपमा अस्वीकार गर्न सक्ने वताएको प्रमाण देखाउन सकेमा, उदाहारणका लागि, रोजगारदाताले जाति वास्तविक व्यवसायिक योग्यताको आधार⁴⁶ हो भन्ने उल्लेख गरेमा तथा यस्ता बयानप्रति विश्वास गर्न उचित हुने भएमा।
- (3) कुनै जागिरको भाषिक आवश्यकता तथा विज्ञा पनको भाषाबारे असल अभ्यासका लागि संहिताको अनुच्छेद ५.३.४(३) हेर्नुहोस्।

⁴⁵ RDO खण्ड ४८

⁴⁶ संहिताको अनुच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्

4 RDO अन्तर्गत अधिकार तथा जिम्मेवारीहरू

4.1 रोजगारदाता तथा मुख्य व्यक्तिहरूको जिम्मेवारीहरू

4.1.1 कर्मचारी तथा कामदारहरूले RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त भएर काम गर्ने अधिकार पाउँछन्। रोजगारदाताले आफ्ना कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई जातीय आधारमा भेदभाव अथवा उत्पिडन गर्नु हुँदैन। RDO अनुसार रोजगारदाताले भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न यथोचित सम्भवकदमहरू चाल्नुपर्नेछ। कुनै रोजगारदाताले यसो गरेको खण्डमा मात्र, उसले RDO अन्तर्गतको आफ्नो कानूनी जिम्मेवारी पूरा गरेको हुनेछ⁴⁷।

4.1.2 RDO खण्ड ४७(१) अनुसार सेवाका क्रममा कर्मचारीले गरेको कुनैपनि कामलाई RDO अन्तर्गत रोजगारदाताले नै गरेको भनेर मानिन्छ। कर्मचारीले गरेको कार्यको रोजगारदाताद्वारा अनुमोदन नभएको भए या यसबारे थाहा नभएको भएपनि सोहिअनुसार हुनेछ। उदाहरणको लागि, यदि एकजना कर्मचारीले अर्का कर्मचारीमाथि जातीय आधारमा भेदभाव गरेको रोजगारदाताले पनि उक्त कर्मचारीमाथि जातीय आधारमा भेदभाव गरेको मानिनेछ तथा रोजगारदाताले उक्त भेदभाव तथा उत्पिडन हुनबाट रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चालेको नभएसम्म, उ कानूनी रूपमा उत्तरदायि हुनेछ।

(1) जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्ने जिम्मेवारीहरू बहन गर्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई संहिताको खण्ड ५ मा वर्णन भएको जातिय समानताको नीति अक्सम्बन गर्ने साथै असल रोजगार अभ्यास तथा प्रक्रियाहरूका माध्यमबाट यी नीतिहरू अपनाउने तथा कार्यान्वयन गर्ने सुझाव गरिन्छ संहिताको खण्ड ५ ले रोजगारदाताका लागि जातिय समानताबारे नीतिको विषयवस्तु तथा रोजगारका असल अभ्यास तथा प्रक्रियाहरू तथा उपलब्ध स्रोत र आफ्नो संस्थाको संरचनाको स्तरअनुसार यसको कार्यान्वयनका लागि सुझावहरू प्रदान गर्दछ।

(2) कामको तुरन्तै पछिकर्मचारीहरू संलग्न भएको सामाजिक जमघटहरू तथा भोजहरू, उक्त समारोह सामान्य काम गर्ने समयभन्दा बाहिर अथवा कार्यस्थलबाट बाहिरै हुने भएपनि रोजगारको अवधिमा गन्निनुपर्नेछ भन्ने तथ्यका साथ UK मा एउटा इजलास राखिएको थियो⁴⁸। सामान्य कार्यालय समय वा कार्यस्थलभन्दा बाहिरको कुनै घटना रोजगार अन्तर्गत नै पर्छ वा पर्दैन भनेर प्रत्येक स्थितिको आफ्नै अवस्थाहरूमा भर पर्छ। संहिताको खण्ड ५ मा वर्णन भएअनुसार असल नियुक्तिका अभ्यास तथा प्रक्रियाहरू अपनाएर भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न उपयुक्त व्यावहारिक कदमहरू चाल्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई सुझाव दिइन्छ।

4.1.3 यस्तै प्रकारले, RDO खण्ड ४७ (२) अनुसार, मुख्य व्यक्तिको अधिकारका साथ

⁴⁷ RDO खण्ड ४७(३)

⁴⁸ लिंकलनशायर प्रहरीका चिफ कन्स्टेबल/स्टेब्स [१९९९] IRLR ८१, एउटा लैंगिक भेदभावबारे मुद्दा जसको RDO को कार्यान्वयनमा सान्दर्भिक महत्व छ।

(स्पष्ट अथवा अप्रत्यक्ष अर्थ दिनेपहिला अथवा पछि भएपनि एजेण्टले गरेको कुनै पनि कामलाई मुख्य व्यक्ति स्वयंले गरेको सरह मानिनेछ, जसले गर्दा, उदाहारणका लागि, मुख्य व्यक्तिको अधिकारका साथ एजेण्टले गरेको जातीय आधारमा कुनैपनि भेदभाव या उत्पिडनका लागि कानूनी रूपमा मुख्य व्यक्ति उत्तरदायि हुनेछ। संहिताको खण्ड ५ मा वर्णन भएअनुसार आफ्नो परिस्थिति सुहाउँदो कार्यस्थलमा असल अभ्यास तथा प्रक्रियाहरू अपनाएर तथा पालना गरेर, मुख्य व्यक्तिले आफ्ना एजेण्टहरूद्वारा हुने जातीय आधारका भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ। जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनका कार्य गर्ने आफ्ना एजेण्टहरूको अधिकार नरहेको कुरा सुनिश्चित पारेर यसले मुख्य व्यक्तिलाई RDO सम्मत कार्य गर्न सहायता गर्नेछ।

4.2 कर्मचारी तथा कामदारहरूको अधिकार तथा उनीहरूका भूमिकाहरू

- 4.2.1 सबै कर्मचारी तथा कामदारहरूका जातीय आधारका भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त भएर काम गर्ने अधिकार रहन्छ। यस अधिकारमा जागिरका अवसरहरूप्रति पहुँच, रोजगारका शर्त तथा नियमहरू (सुविधा तथा फाइदाहरू समेत), बढुवा, सरुवा या तालीमका अवसर तथा बर्खास्त अथवा अतिरिक्तताहरू पर्दछन्। उनीहरूलाई आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गर्नुपर्छ तथा अवांछित व्यवहार अथवा जातीय आधारमा हुने कुनै प्रतिकूल परिवेषमा पार्नुहुँदैन। जातीय आधारमा कसैलाई पनि भेदभाव या उत्पिडन गर्ने निर्देशन अथवा दबाव नलिने अधिकार पनि उनीहरूमा रहन्छ⁴⁹। RDO अन्तर्गतका कर्मचारी तथा कामदारहरूको अधिकारहरूको कानूनद्वारा संरक्षण प्रदान गरिएको छ। भेदभाव या उत्पिडन महसुस गरेमा यिनिहरूले कानूनी प्रक्रियाद्वारा अथवा EOC मा उजुरी दर्ता गरेर समाधान खोज्न सक्नेछन्⁵⁰। समाधान खोज्ने उनीहरूको अधिकारको पनि कानूनद्वारा संरक्षण प्रदान गरिएको छ तथा यसो गर्नाले उनीहरूमाथि पीडित बनाउने क्रियागर्न नपाउने प्रावधान पनि हुनेछ⁵¹।
- 4.2.2 कर्मचारी तथा कामदारहरू आफैँले आफ्ना सेवाकाममा आफ्ना सहकर्मीहरूलाई भेदभाव या प्रताडित गर्न पाउनेछैनन् तथा आफ्ना रोजगारदातालाई पनि यसो गर्नमा सहायता गर्न पाउने छैनन्। RDO खण्ड ४८(१) अनुसार कुनै व्यक्तिले जानाजान अर्को व्यक्तिलाई RDO अन्तर्गतका अवैधानिक कार्य गर्न सहायता गर्नु अवैधानिक हुन्छ। RDO खण्ड ४८(२) अनुसार कुनै रोजगारदाता अथवा मुख्य व्यक्ति कुनै कर्मचारी अथवा एजेण्टको कार्यप्रति जिम्मेवार रहेको बेला कर्मचारी अथवा एजेण्टले रोजगारदाता या मुख्य व्यक्तिलाई उक्त कार्य गर्न सहायता दिएको सरह मानिन्छ। अर्को शब्दमा, कर्मचारी तथा कामदारहरूले जातीय आधारमा भेदभाव गरेमा अथवा अर्को व्यक्तिलाई यसो गर्न निर्देशन या दबाव दिएमा उनीहरू स्वयं उत्तरदायि हुनेछन्। जातीय आधारमा हुने उत्पिडनबारे पनि कर्मचारी तथा कामदारहरू स्वयं उत्तरदायि हुनेछन्⁵²।
- 4.2.3 साथमा काम गर्ने अन्य कर्मचारीहरूको अधिकारको सम्मान गर्ने कर्मचारी तथा कामदारहरूको जिम्मेवारी हुनेछ। उनीहरूले आफ्ना सहकर्मीहरूलाई जातीय आधारमा भेदभाव अथवा उत्पिडन गर्नु हुँदैन। कर्मचारी तथा कामदारहरू

⁴⁹ RDO खण्ड ४३; तथा संहिताको अनुच्छेद ६.६

⁵⁰ RDO को खण्ड ७ हेर्नुहोस्

⁵¹ संहिताको अनुच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

⁵² संहिताको अनुच्छेद ६.२ तथा ६.३

विषयबारे परिचित भएर जाति भेदभावको उन्मुलनमा मद्दत गर्न सक्रिय हुन सक्नेछन् जसले गर्दा उनीहरूले कसैका विरुद्ध अन्जानमा भेदभाव गर्ने वा आफ्ना रोजगारदातालाई यसो गर्न सहायता गर्ने छैनन्। उपयुक्त भएअनुसार कर्मचारी तथा कामदारहरूले आफ्ना रोजगारदातालाई भेदभाव विरुद्ध नीतिहरू निर्माण गर्न तथा रोकथाममुलक उपायहरूको कार्यान्वयन गर्न पनि प्रोत्साहन गर्न सक्नेछन्। कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई भेदभावबारे, राम्रो नियतका साथ उजुरी गर्न चाहेका अथवा यस्तो उजुरी गरेका मित्र तथा सहकर्मीहरूलाई सहयोग गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ।

- 4.2.4 जातिय उत्पिडन अमान्य हुने प्रकारको वातावरण निर्माण गर्नमा मद्दत गर्न कर्मचारी तथा कामदारहरूको स्पष्ट भूमिका हुन्छ। मुद्दाप्रति जनचेतना तथा सम्बेदनशीलताद्वारा तथा उनीहरू आफ्नै र आफ्ना सहकर्मीहरूको व्यवहारद्वारा कुनै अपराध हुनेछैन भनेर सुनिश्चित पारेर उनीहरूले जातिय उत्पिडनको रोकथाममा योगदान पुर्‍याउन सक्नेछन्।
- 4.2.5 उत्पन्न हुने कार्य वातावरणप्रति सबै कर्मचारी तथा कामदारहरूको जिम्मेवारी तथा अधिकारहरू हुनेछन्। जातिय उत्पिडन, विशेष गरी यसको कम गम्भिर अवस्थामा, कार्यस्थलको सामान्य आचार संहिताभित्र हुनसक्नेछ। यसलाई परिवर्तन गर्न प्रत्येक कर्मचारी तथा कामदारहरूले आफ्नो तथा आफ्ना सहकर्मीहरूको आचरण तथा व्यवहारबारे पूनर्विचार गर्नु आवश्यक हुनेछ।
- 4.2.6 जातीय उत्पीडनसम्बन्धी व्यवहारहरू आफुलाई अमान्य हुने कुरा स्पष्ट पारेर तथा यस्ता व्यवहारबाट पीडित भएका तथा उजुरी गर्न चाहेका सहकर्मीहरूलाई सहयोग गरेर कर्मचारी तथा कामदारहरूले जातिय उत्पिडनलाई निरुत्साहित गर्नसक्नेछन्।
- 4.2.7 आफुमाथि जातिय उत्पिडन भएर पनि आफ्ना सहकर्मीहरूको प्रतिक्रियाबारे डराउनाले मानिसहरू प्राय उजुरी गर्दैनन्। उनीहरू कार्य वातावरण खराब गरेको दोष आफुमाथि लाग्ने खतरा उठाउन चाहदैनन्। उनीहरूले स्वयंले उत्पिडनलाई उक्साएको अथवा ठट्टा सहन नसक्ने भन्ने वचन सुन्न पनि उनीहरू चाहदैनन्। कर्मचारी तथा कामदारहरूले आफुलाई जातिय उत्पिडन अमान्य हुने कुरा आफ्ना वचन तथा कर्मबाट देखाएमा, यसबाट उत्पिडन भोगेकाहरूलाई टेवा पुग्ने तथा उजुरी गर्न अगाडी आउन सहज हुन जानेछ।
- 4.2.8 आफैले जातिय उत्पिडन भोगेका कर्मचारी तथा कामदारहरूले सम्भव भएसम्म उत्पिडकलाई उक्त व्यवहार स्पष्ट रूपमा अमान्य तथा अस्वीकार्य भएको कुरा जनाउनुपर्नेछ। उत्पिडकले एकपटक उक्त व्यवहार अवांछनीय भएको कुरा बुझिसकेपछि यसलाई अन्त्य गर्न यहिन्मैर्याप्त हुनसक्नेछ। यदि उत्पीडन अझै चलिरहेमा, कर्मचारी तथा कामदारहरूले उपयुक्त माध्यमबाट व्यवस्थापन/बा उनीहरूका कर्मचारी प्रतिनिधिलाई सूचना दिनुपर्नेछ तथा औपचारिक वा अनौपचारिक माध्यमबाट उत्पीडनलाई रोकनमा सहयोग मांग गर्नुपर्नेछ।
- 4.2.9 व्यवहार अवांछनीय भएको कुरा उत्पिडकलाई भन्नुपर्दा यदि कर्मचारी तथा कामदारहरूले एकलै सो काम गर्न नचाहने भए उनीहरूले एकजना सहकर्मी वा मित्रलाई उपस्थित हुन अनुरोध गर्न सक्नेछन्। व्यक्तिगत रूपमा उत्पिडकको सामना गर्ने कार्यकोअर्को विकल्प भनेको उसलाई लिखित पत्र लेखेर एक प्रति आफुसित राख्नु हो।

- 4.2.10 कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा उत्पिडकको सामना गर्न छाड्न वा असुरक्षित महसुस भएमा कर्मचारी तथा कामदारहरूले पहिला व्यवस्थापन र/वा उनीहरूका कर्मचारी प्रतिनिधिलाई सूचना दिनसक्ने तथा उक्त विषयको समाधान गर्न आवश्यक कदमहरू चाल्ने अनुरोध गर्न सक्नेछन्।
- 4.2.11 उत्पिडन चालु रहिरहेको अवस्थामा भन्ने कर्मचारी तथा कामदारहरूले सम्भव भएमा, यसउपान्त गर्नुपर्ने कार्यको लागि सुझाव लिनुपर्नेछ। कर्मचारीहरूको बाह्य सहयोग खोज्ने विकल्प सदा कायम रहनेछ जस्तै, EOC मा उजुरी दर्ता गर्ने वा जिल्ला अदालतमा (संहिताको खण्ड ७ हेर्नुहोस्) कानूनी प्रक्रिया चलाउने।
- 4.2.12 जातिय उत्पिडन भोगेका कुनै कर्मचारीका लागि पछि गएर घटनाबारे ठिक सम्झना गर्नलाई उक्त घटनाको टिपोट राख्न जरुरी हुनेछ।
- 4.2.13 कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई घटनाको तुरन्तैपछि उजुरी गर्न अगाडी आउन प्रोत्साहन गरिन्छ, किनभने समय अवधि वितेपछि कहिलेकाहीं मुद्दा कमजोर हुनसक्नेछ।
- 4.2.14 समग्रमा, कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई निम्नअनुसार गर्न सुझाव गरिन्छः
- (1) RDO को आवश्यकताहरूको पालना गर्न तथा संहिताको सूझावहरूको पालना गर्न;
 - (2) रोजगारदाताको समानता नीतिसित परिचित हुन तथा यसको पालना गर्न
 - (3) सहकर्मीका जातीय पहिचानको कदर गर्न तथा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त रूपमा काम गर्ने उनीहरूको अधिकारको हनन नगर्न;
 - (4) समान अवसरको प्रवर्द्धन गर्न तथा जातीय आधारमा हुने भेदभाव, उत्पिडन तथा बदनामीलाई रोक्न व्यवस्थापनद्वारा अपनाइएको उपाय हरूप्रति सहयोग गर्न;
 - (5) समान अवसरको सम्बन्धमा तालीमहरूमा भाग लिन।

5 जातीय समानताको अभ्यास तथा प्रवर्द्धन

5.1 RDO को पालना गर्ने

RDO को भाग ३ अन्तर्गत, रोजगारदाताले आफ्ना कुनैपनि कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडन गर्नु हुँदैन तथा यस्ता भेदभाव तथा उत्पिडनहरू रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ। असल रोजगारका अभ्यासहरू रोजगारदाताको लागि RDO सम्मत कार्य गर्ने तथा उनीहरूको कानूनी दायित्व पूरा गर्ने एउटा माध्यम हो। रोजगारदाताहरूलाई आफ्नो संस्थाको संरचना तथा आवश्यकता अनि उपलब्ध स्रोतअनुकूल निम्न अनुसारका सुझावहरूको पालना गर्ने प्रोत्साहन गरिन्छ। साधारण संरचनाका साथ साना क्षेत्रमा संचालित संस्था तथा व्यवसायहरूले जातीय समानताको कार्यान्वयन तथा प्रवर्द्धनबारे भावनाको पालना गर्ने भएसम्म कम औपचारिक व्यवहारहरू अपनाउन सक्नेछन्।

5.2 नीति निर्धारण तथा कार्यान्वयन

5.2.1 नियमवद्ध रीतिनै असल रोजगार अभ्यासको विकास तथा कायम्रात्रे सर्वोत्तम उपाय हो। रोजगारदाताहरूलाई जातीय समानताप्रति स्पष्ट निर्देशन दिने खालको एउटा समान अवसर नीति तयार गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ। यसले जातीय समानताप्रति रोजगारदाताको प्रतिवद्धताको प्रतिनिधित्व गर्नेछ तथा जातीय समानताको प्रवर्द्धन तथा यस लाई व्यवहारमा ल्याउन आवश्यक कार्यहरूका लागि प्रारूप तयार गर्दछ।

5.2.2 जातीय समानताका हकमा निम्नअनुसारका कुराहरू सुनिश्चित गर्नुनै यसको उद्देश्य रहेको छ भनेर नीतिले वर्णन गर्नुपर्नेछ:

- (1) जातीय आधारमा जागिरका कुनै पनि आवेदकलाई या कर्मचारीलाई अर्को व्यक्तिका तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गरिने छैन (RDO अन्तर्गत प्रत्यक्ष भेदभावको परिभाषाको लागि संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(१) हेर्नुहोस);
- (2) कुनै पनि जातीय समूहका आवेदक या कर्मचारीले आफ्ना जातीय समूहका मानिसहरूप्रति आफ्ना जातीय समूहभन्दा बाहिरका मानिसहरूभन्दा बढी प्रतिकूल असर हुने आवश्यकता या शर्तहरूबाट यस्ता आवश्यकता या शर्तहरूलाई एउटा जायज उद्देश्यपूर्ण भएको भनेर ठहर गर्न सकिने तथा उक्त उद्देश्यप्रति उचित तथा समानुपातिक सम्बन्ध भएको ठहर नभएसम्म नोकसानी भोग्नेछैन (RDO अन्तर्गत अप्रत्यक्ष भेदभावको परिभाषाको लागि संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस);
- (3) नियुक्ति, तालीम तथा वृत्ति विकासका अवसर जुनसुकै जातिका सबै योग्य मानिसहरूमा समान रूपमा उपलब्ध हुनेछ;
- (4) जागिरका प्रत्येक आवेदक तथा कर्मचारीहरूका जातीय पहिचानको सम्मान गरिने छ तथा कसैमाथि पनि कुनैपनि रूपमा जातीय उत्पिडन हुनेछैन;
- (5) जागिरका प्रत्येक आवेदक तथा कर्मचारी हरूले बुझ्नेका छन् कि रोजगारदाताले जाति भेदभाव तथा उत्पिडनको निर्मूल गर्ने निर्णय गरेका छन्; तथा उनीहरूलाई जाति भेदभाव तथा उत्पिडन अवैधानिक हो भन्ने

थाहा छ तथा उनीहरूमा सान्दर्भिक विषयको उचित सुझाव छ;

(6) जागिरका आवेदक तथा कर्मचारीहरू जुनसुकै जातिका भएतापनि उजुरी प्रक्रियामा आन्तरिक रूपमा कुनैपनि समस्या यष्टजुरीलाई उठाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ; तथा यस्ता विषयमाथि उचित समाधानका कार्य मार्फत कारबाही गरिनेछ; तथा समस्याबताउने या उजुरी गर्ने कसैका विरुद्ध पनि कुनैपनिप्रतिशोधको कारबाहीगरिने छैन, साथै सबै जागिरका आवेदक तथा कर्मचारीहरूलाई उनीहरूले उजुरी प्रक्रियाको प्रयोग गर्न सक्ने तथस्रोत गर्ने तरिकाबारे जानकारी छ।

5.2.3 प्रभावकारी हुनका लागि, नीतिलाई राम्रो रोजगारका विधिहरू अवलम्बनका माध्यमबाट कार्यान्वयन गरिनुपर्नेछ जसद्वारा माथिका उद्देश्य प्राप्त हुनेछ (संहिताको अनुच्छेद ५.३ हेर्नुहोस्)। नीतिको कार्यान्वयन गर्ने समग्र जिम्मेवारी वरिष्ठ व्यवस्थापनमा निहित रहनेछ भन्ने सुझाव गरिएको छ। व्यवस्थापन र कर्मचारी प्रतिनिधि सामेल हुने एउटा संयुक्त समितिको गठनकर्मचारीहरू नीतिको विकास तथा पुनरावलोकन कार्यमा संलग्न हुनेछन नीतिको विस्तृत विवरण व्यक्तिगत संस्थाको संरचना तथहैसियत तथा उपलब्ध स्रोतमाथि भर पर्नेछ, तर जातीय समानताको अभ्यास र प्रवर्द्धन गर्ने भावना भने सदा हुनुपर्नेछ। उपयुक्त भएअनुसार हेर्न तथा अवलम्बन गर्नको लागि संहिताको अन्तमा एउटा नमुना नीति संलग्न गरिएको छ। नीतिलाई सबै नयाँ नियुक्ति तथा कर्मचारीहरूमाझ वितरण गरिनुपर्नेछ तथा नयाँ नीतिबारेथाहा दिनु पर्नेछ।

5.3 असल रोजगार प्रक्रिया तथा अभ्यासहरू

5.3.1 छनौटका समान आधारहरूको प्रयोगद्वारा नियुक्ति

(1) रोजगारदाताले सबै नियुक्तिका निर्णयहरू छनौटका समान आधार मा गर्नुपर्नेछ। छनौटका समान आधारहरू कामअनुसार हुनुपर्दछ। यिनिहरू, उदाहरणका लागि, निम्नअनुसार हुन सक्नेछन्:

(a) पदाधिकारीसित हुनुपर्ने कामको अनुभवको प्रकार, जस्तै, विक्रीको अनुभव

(b) कामका लागि चाहिने अनुभवको अवधि, जस्तै, पाँच वर्षको अनुभव

(c) शैक्षिक योग्यता, जस्तै, विक्रीमा डिप्लोमा

(d) विशेष प्राविधिक या व्यवस्थापकिय अनुभव जस्तै कुनै कम्प्युटर सफ्टवेरको प्रयोग, कुनै विशेष भाषामा दक्षता (यदि काम लाई सन्तोषजनक हिसाबमा सम्पादन गर्न का लागि यो आवश्यक पर्ने भएमा⁵³);

(e) कामका लागि आवश्यक व्यक्तिगत योग्यता, जस्तै, भ्रमणका लागि राजी, विभिन्न पृष्ठभूमिका मानिसहरूसित भेट गर्न राजी; तथा

⁵³ संहिताको अनुच्छेद ५.३.१२ तथा ६.१.१(२)(v) हेर्नुहोस्

(f) कामका लागि आवश्यक शारीक तथा अन्य सीपजस्तै, नाजुक जडान कार्यको लागि आँखा र हातको समन्वय।

- (2) छनौटका समान आधार (भाषिक आवश्यकता समेत⁵⁴) ले जागिरका आवश्यकता दर्शाउनु पर्नेछ तथा सन्तोषजनक कार्य सम्पादन अनुकूल हुनुपर्नेछ (तथा प्रारम्भिक छनौटका लागि संहिताको अनुच्छेद १.३.५ हेर्नुहोस्)। असल रोजगारका प्रक्रिया स्थापना गर्ने क्रममा पहिलो खुडकिलोको रुपमा छनौटका समान आधारको विकास गर्न तथा यिन्हिरू सांद्भिक छन् / छैनन् अथवा परिमार्जनको आवश्यकता पर्ने/ नपर्ने भनेर हेर्न समय समयमा आधिरूको पुनरावलोकन गर्न रोजगारदातालाई सूझाव गरिन्छ।
- (3) निर्णयका आधारहरू स्पष्ट भएर संस्थालाई चाँडो निर्णय, सभ्या आधारहरू सोझै कार्य सम्पादनसित सम्बन्धित हुने भएकोले उचित निर्णय लिन यसले मद्दत गर्ने हुनाले तथा यिन्हिरूले प्रभावकारी रोजगार मुल्यांकनका आधार तय गर्ने हुनाले; छनौटका समान आधारहरूको प्रयोग रोजगारका असल अभ्यास हो। छनौटका समान आधारहरूलाई बढुवा, सरुवा वा तालीम जस्ता अन्य रोजगारका निर्णयहरू लिन कार्यमा पनि लागु गर्नुपर्नेछ। यी आधारहरूमाथि सबै जागिरका आवेदकहरू, कर्मचारी तथा कामदारहरूले पहुँच पाउनुपर्नेछ।

5.3.2 जाति कुनै कारक बन्नु हुँदैन

- (1) काममा आवश्यक योग्यता, सीप तथा व्यक्तिगत गुण हरू हुन्जेल कुनै व्यक्तिको जातिले उसको काम गर्ने क्षमता लाई असर गर्दैन। रोजगारदाताहरूले केहि विशेषजातीय समूहका मानिसहरू रोजगारका लागि उपयुक्त हुँदैनन भन्ने धारणा राख्नु हुँदैन।
- (2) छनौटका समान आधार मा नियुक्तिका निर्णय गर्नाले, रोजगारदातालाई फाइदा हुनेछ किनभने हरेक व्यक्तिलाई उसको काम गर्नेक्षमताका आधारमा मुल्यांकन गरिनेछतथा जाति जस्तो असान्द्भिक कुराको आधारमा निर्णय गरिनेछैन।
- (3) जाति वास्तविक व्यवसायिक योग्यता भएको अवस्थामा ब्हेक (संहिताको अनुच्छेद १.३.३ हेर्नुहोस्) कसलाई नियुक्ति दिने भन्ने कुराको निर्णय गर्ने आधारको रुपमा जातिको प्रयोग गरिनेछैन भन्ने रोजगारदाताहरूले निश्चित गर्नुपर्नेछ। विज्ञापनद्वारा, रोजगार निकायद्वारा, अथवा शैक्षिक संस्थानको वृत्ति कार्यालयद्वारा, जुनसुकै तरिकाबाट नियुक्ति गरिने भएपनि यो लागु हुन्छ।
- (4) आवेदनमाथि कारबाही गर्ने तथा अन्तर्वार्ता लिन कर्मचारीहरूकेहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू रोजगारका लागि उपयुक्त हुँदैनन भन्ने धारणा नराख्न तथा जातीय आधारमा कसै लाई रोजगार दिने निर्णय नगर्न तालीमप्राप्त छन् भनेर रोजगारदाताहरूले सुनिश्चित गर्नुपर्नेछ जस्तै, नाम,

⁵⁴ संहिताको अनुच्छेद १.३.१२ तथा ६.१.१(२)(v) हेर्नुहोस्

हाउभाउ अथवा बोलीबाट पाकिस्तानी मुलका लाग्ने कोहि उमेदवारलाई उसको मूलको आधारमा अस्वीकार गर्नु हुँदैन।

5.3.3 वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ)

- (1) RDO को खण्ड ११ मा निर्दिष्ट गरिएको अवस्थामा बाहेक जाल्तिई नियुक्ति अस्वीकार गर्ने आधार बनाउनु हुँदैन तथा एकरूप छनौटको आधारहरूमा जातिलाई उल्लेख गर्नु हुँदैन। RDO को खण्ड ११ मा निर्दिष्ट गरिएको अवस्थाहरू निम्नानुसार छन्:
 - (a) कामको प्रकृतिअनुसारकुनै नाटकिय प्रदर्शन या अन्य मञ्जेजनात्मक कार्यक्रममा भाग लिनुपर्ने हुन्छ जसका लागि वास्तविक चित्रणको कारणले गर्दा कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसको आवश्यकता पर्दछ।
 - (b) कामको क्रममा कुनै कलाकृति, दृश्य चित्रहरू अथवा दृश्य चित्रहरूको श्रङ्खला निर्माणमा कलाकार अथवा उटा फोटोग्रफिक मोडेलका रुपमा भाग लिनुपर्ने हुन्छ जसका लागि वास्तविक चित्रणको कारणले गर्दा कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसको आवश्यकता पर्दछ।
 - (c) काममा मानिसहरूलाई कुनै विशेष स्थितिमा खाना अथवा पेय पदार्थहरू प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ जसका लागि वास्तविक चित्रणको कारणले गर्दा उक्त कामका लागि उक्तजातीय समूहका मानिसको आवश्यकता पर्दछ।
 - (d) कामदारले कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई उनीहरूको कल्याणका लागि व्यक्तिगत सेवाहरू प्रदान गर्नुपर्दछ तथा यी सेवाहरू धेरै प्रभावकारी ढंगमा उक्तजातीय समूहका मानिसहरूद्वारा मात्र प्रदान गर्न सकिनेछ।
 - (e) कामदारले कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई कुनै विशेष प्रकृति तथा स्थितिमा व्यक्तिगत सेवाहरू प्रदान गर्नु पर्दछ जसमा सो जातीय समूहका आवश्यकताअनुसार भाषा, संस्कृति तथा परम्पराको ज्ञान आवश्यकता पर्नेछ तथा यी सेवाहरू धेरै प्रभावकारी ढंगमा उक्त जातीय समूहका मानिसहरूद्वारा मात्र प्रदान गर्न सकिनेछ।
- (2) जब माथिका स्थितिअनुसार कुनै विशेष जागिर पर्न जान्छ त्यतिवेला जातिलाई वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ) को रुपमा लिइन्छ। यदि कोहि रोजगारदाताले कुनै जागिरका लागि GOQ लागु हुन्छ भनेर दावी गरेमा उसलेनै यसको प्रमाण देखाउनुपर्नेछ तथा अदालतले पनि यस्ता दावीलाई कडाइका साथ हेर्ने छ। उदाहारणका लागि, माथिको (d) मा दिइएको अवस्थालाई व्यावस्थापकिय या प्रशासनिक कामका लागि लागु नहुने मानिएको छ किनभने यी पदका व्यक्तिहरूले विशेष जातीय समूहका मानिसहरूसित प्रत्यक्ष सम्पर्कका साथ व्यक्तिगत सेवा प्रदान गर्नुपर्ने थिएन⁵⁵।

⁵⁵ लण्डन बारो अफ ल्याम्बेथ v जातीय समानता आयोग [१९८९] IRLR ३७९

5.3.4 रिक्तस्थानको विज्ञापन

विज्ञापनको सामग्रीहरू छनौटका समान आधारमाथि आधारित हुनेछ भनेर रोजगारदाताहरूले निश्चित गर्नुपर्नेछ। रोजगारदाताहरूलाई निम्नअनुसार गर्न प्रोत्साहन गरिन्छः

- (1) सबै जातीय समूहका मानिसहरूले आवेदन दिनेसमान मौका पाउने गरी खुल्ला विज्ञापनद्वारा रिक्तस्थान पूरा गर्ने। बढुवा या सरुवाद्वारा रिक्तस्थान पुरा गर्नुपर्दा कुनैपनिजातीय समूहका मानिसहरूको आवेदनमा कुनै बन्देज नलाग्ने प्रकारले सबै योग्य कर्मचारीहरूका लागि विज्ञापन दिनुपर्छ।
- (2) परिचयपत्र नम्बर माग्नु स्वीकार्य हुने भएपछिआवेदन चरणमा फोटो तथा परिचयपत्रको प्रतिलिपहरू माग्ने नगर्नुहोस् जसले गर्दा जातीय आधारमा भेदभाव गर्ने धारणा रहेको जनाउन सक्नेछ अन्तर्वार्ता चरणमा परिचय प्रयोजनका लागि फोटो तथा परिचयपत्रको प्रतिलिपहरू माग्न सकिनेछ।
- (3) सबै जातीय समूहका मानिसहरूमा जानकारी पुग्न सक्ने प्रकारले रिक्तस्थानबारे विज्ञापन दिनुहोस्। विज्ञापनको लागि विभिन्न माध्यमहरूको प्रयोग गर्न सकिनेछ जस्तै खबर पत्रिका, श्रम विभागको जागिर केन्द्र, रोजगार निकायहरू, व्यावसायिक पत्रिका तथा विशेष पत्रिका या प्रकाशनहरू। कामलाई सन्तोषजनक हिसाबमा सम्पादन गर्नका लागि⁵⁶ कुनै विशेष भाषा पढ्ने तथा लेख्ने क्षमताको आवश्यकता पर्ने भएमा विज्ञापनमा सो भाषाको उल्लेख गर्न तथा उक्त भाषामै यसलाई प्रकाशित गर्न सकिनेछ। अंग्रेजी र चीनिया हंगकंगमा विद्यमान दुइवटाआधिकारिक भाषाहरू भएकोले रोजगारदाताहरूलाई व्यावहारिक भएसम्म दुवै अंग्रेजी र चीनिया भाषामा विज्ञापन गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ। कतिपय मानिसहरूले चीनिया बोल्न सक्ने तर पढ्न नसक्ने हुनाले, जागिरमा पढ्ने या लेख्ने नभएर बोल्ने क्षमताको मात्र आवश्यकता पर्ने भए, चीनिया भाषामा विज्ञापन गर्नुको अतिरिक्तसम्भव भएसम्म, अंग्रेजी भाषामा पनि विज्ञापन गर्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। रोजगार निकायहरूलाई सम्भव भएसम्म, दुवै अंग्रेजी र चीनिया भाषामा आफ्नो सेवा प्रदान गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ।
- (4) विज्ञापनमा “पद सबै जातीय समूहहरूका लागि समान रूपमा खुल्ला रहनेछ” जस्ता वाक्य राख्नुहोस्, जसले गर्दा सबै जातीय समूहहरूका आवेदकहरूलाई समान रूपमा स्वागत गरिन्छ भन्ने स्पष्ट सन्देश पुग्नेछ।

5.3.5 प्रारम्भिक छनौट

प्रारम्भिक छनौटद्वारा उमेदवारहरूको क्षेत्रलाई सीमित गर्नु प्राय जरूरी पर्दछ। प्रारम्भिक छनौटमा विभिन्न चरणहरू हुन सक्छ तर यो प्रक्रिया उमेदवारको अन्तर्वार्ता सहित या बिना पनि पूरा हुन सक्नेछ। रोजगारदाताहरूले निम्न अनुसार गर्न प्रोत्साहन गरिन्छः

- (1) प्रारम्भिक छनौटका क्रममा उमेदवारमाथि छनौटका समान आधारअनुसार

⁵⁶ संहिताको अनुच्छेद १३.१२ पनि हेर्नुहोस्

विचार गरिनेछ भन्ने निश्चित गर्नुहोस्;

- (2) सबै आवेदकहरूमा परीक्षण पद्यतिसमान रूपमा लागु गरिन्छ भनेर निश्चित गर्नुहोस्; विभिन्न विषयहरूमा अंक, जस्तै भाषाको दक्षता या पूर्व अनुभव जागिरको आवश्यकता अनुसार हुनुपर्ने तथा जातीय आधारमा नभएर समान रूपमा लागु गरिनुपर्नेछ;
- (3) छनौटका आधार तथा परीक्षण पद्यति समेत प्रारम्भिक छनौट प्रक्रियाको रेकर्ड कमसेकम २४ महिनासम्म राख्नुहोस्⁵⁷;
- (4) विभिन्न जातीय समूहहरूका मानिसहरूका क्षमताका सम्बन्धमा पूर्व धारणाहरू बनाउनबाट जोगिनुहोस् जुन सबै व्यक्तिका सम्बन्धमा लामुहुन सक्छ;
- (5) प्रारम्भिक छनौटका बेला आवेदकहरूको वस्तुनिष्ठ हिसाबमा तूलना गर्न तथा केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू रोजगारका लागि कम उपयुक्त हुन्छन् भन्ने धारणा नराख्न तथा जातीय आधारमा कसैलाई रोजगार दिने निर्णय नगर्नका लागि नियुक्तिबारे काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई तालीम प्रदान गर्नुहोस्।

5.3.6 जाति सम्बन्धी जानकारी

- (1) आवेदन फाराममा भएको प्रश्नहरूले GOQ लागु हुने अवस्थामा बाहेक, रोजगारदाताले कामसित असम्बन्धित कुनै विशेष जातीय तथ्यमा विचार गर्न चाहन्छ, तथा यसका फलस्वरूप, जातीय आधारमा नियुक्ति अस्वीकार हुनेछ भन्ने जनाउनु हुनेछैन भनेर सुझाव गरिन्छ⁵⁸।
- (2) जाति सम्बन्धी जानकारीहरू कुनै विशेष व्यवस्था गर्नका लागि मात्र मांग्न सकिनेछ, जस्तै, मिति या समय कुनै धार्मिक मारोह या चाडपर्वसित मेल खाने अवस्थामा अथवा खानपानबारे आवश्यकता या सांस्कृतिक चलनहरूका सम्बन्धमा। यस्ता जानकारीहरू मांग्ने तथा प्रयोग गर्ने उद्देश्य स्पष्टसाथ बताइनु पर्नेछ। आवेदन फारामको बाँकीभागबाट यस्ता जानकारीहरू अलग गर्न सकिने हुनुपर्नेछ तथा अन्तर्वार्ता भन्दा पहिला छनौट समितिका सदस्यहरूलाई थाहा दिनु हुँदैन। यस्ता जानकारीहरूलाई कडा गोपनीयताका साथ व्यवहार गरिनुपर्ने तथा अन्य प्रयोजनमा प्रयोग गरिनु हुँदैन। जाति सम्बन्धी जानकारीहरू जातीय समानता नीतिको कार्यान्वयनबारे अनुगमन गर्नका लागि पनि प्रयोग गर्न सकिनेछ (संहिताको अनुच्छेद ५.३.१७ हेर्नुहोस्)। यी जानकारीहरू संकलन तथा प्रयोग गरेका बेला व्यक्तिगत आंकडा (गोपनीयता) अध्यादेशको पालना गर्नुपर्नेछ।

⁵⁷ RDO अन्तर्गत ईओसीमा उजुरी गर्ने भएर २ महिना भित्र (RDO खण्ड ७८(४)(C)) र जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाही गर्ने भएर ४ महिना भित्र (RDO खण्ड ८०) गरिसक्नु पर्छ। विवादको अभिलेख राख्ने गरेमा विवाद सुल्झाउन मद्दत गर्नेछ।

⁵⁸ संहिताको अनुच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्

5.3.7 अन्तर्वार्ता

सीप तथा क्षमताहरूको प्रमाण खोज्ने तथा सामान्य अङ्कलहरूमा नभएर तथ्यहरूमा विश्वास गर्ने कुनै अन्तर्वार्ता लिने व्यक्ति निष्पक्ष हुने सम्भावना हुन्छ। असल व्यवस्थापन अभ्यासहरू संगसंगै रोजगारदाताहरूलाई निम्नअनुसार गर्न सुझाव गरिन्छः

- (1) नियुक्तिबारे काम गर्ने कर्मचारी हरू, लाईन म्यानेजर तथा कर्मचारी नियुक्तिमा संलग्न हुनसक्ने सबै कर्मचारीहरूले गैर-भेदभाव व्यवहारबारे तालीम प्राप्त गरेको सुनिश्चित गर्नुहोस्। अरुहरूलाई भेदभाव गर्नका लागि निर्देशन दिनु यद्बाव दिनु अवैधानिक हुनेछ भनेर पनि उनीहरूका ध्यानमा ल्याइनु पर्नेछ⁵⁹;
- (2) कुनै विशेष समयमा अन्तर्वार्ता दिन नसक्ने विभिन्न जातिय समूहका मानिसहरूलाई अर्को व्यवस्था गर्नुपर्दछ, जस्तै, शनिबारका दिन साबाथ मनाउनुपर्ने यहूदी मानिसहरू;
- (3) अन्तर्वार्तामा कामको आवश्यक कतासित सम्बन्धित प्रश्नहरू मात्र सोधिनुपर्छ;
- (4) छनौटका समान आधारहरूसित मेल खाने आवेदकको क्षमताबारे गरिएको हरेक अन्तर्वार्ताकर्ताको मुल्यांकनहरूलाई, अन्तर्वार्ताको लगतैपछि रेकर्ड गर्नु राम्रो अभ्यास हुनेछ। यसद्वारा आवेदकको क्षमता तथा कमजोरीहरूबारे एउटा युक्तिसंगत मुल्यांकन हुनुका साथै यसले जातिगत पक्षपातका कुनै आधारहिन तर्कहरूबारे मुल्यवान् स्पष्टिकरणको पनि काम गर्नेछ।
- (5) नियुक्ति प्रक्रिया तथा अन्तर्वार्ताहरूको रेकर्ड कमसेकम २४ महिनासम्म राख्नुहोस्⁶⁰।

5.3.8 जाँचहरू

यदि छनौट प्रयोजनका लागि जाँचहरू प्रयोग गरिने भएमा रोजगारदाताहरूले निम्नानुसार गर्न सुझाव गरिन्छः

- (1) विशेष गरी जागिर या /र वृत्ति आवश्यकतासित सम्बन्धित जाँचमात्र लिनुहोस् तथा यसले आवेदकको काम गर्ने या तालीम लिने वास्तविक या सम्भाव्य क्षमताको मापन गर्नुपर्नेछ।
- (2) सम्भव भएसम्म व्यावसायिक रूपमा तयार गरिएको जाँचहरू प्रयोग गर्ने प्रयास गर्नुहोस्। यसबाट आवेदकबारे महत्वपूर्ण वस्तुनिष्ठ जानकारीहरू आउन सक्छ, जस्तै, बुद्धिमता, कौशल तथा सीपहरू। यिनिहरूबाट

⁵⁹ RDO खण्ड ४३ तथा ४४

⁶⁰ RDO अन्तर्गत ईओसीमा उजुरी गर्ने भएर २ महिना भित्र (RDO खण्ड ७८(४)(C)) र जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाही गर्ने भएर ४ महिना भित्र (RDO खण्ड ८०) गरिसक्नु पर्छ। विवादको अभिलेख राख्ने गरेमा विवाद सुल्झाउन मद्दत गर्नेछ।

संख्यात्मक अंकनिकाल्न सकिन्छ जो कुनै धारणा या विषयगत व्याख्यामा निर्भर रहँदैन।

- (3) सान्दर्भिक भइरहोस तथा विषय यपरीक्षण पद्धतिमा कुनैपनि भेदभावबाट स्वतंत्र रहोस भनेर जाँचहरूलाई नियमित रूपमा पुनरावलोकन गरिराख्नुहोस्।

5.3.9 रोजगार निकाय अथवा रोजगार सेवाहरूका माध्यमबाट नियुक्ति

रोजगार निकायहरू, श्रम विभागको रोजगार सेवा शैक्षिक संस्थान, अथवा गैर सरकारी संस्थाका माध्यमबाट नियुक्ति गरिने भएमा, कुनैपनि आवेदकमाथि जातीय आधारमा कुनै भेदभाव हुनेछैन भन्ने निश्चित गर्नका लागि, रोजगारदाताले उनीहरूलाई RDO तथा व्यवहारिक भएसम्मसंहितामा दिएको सुझावहरूको पालना गर्नका लागि सुझाव दिनुपर्दछ। नियुक्ति प्रक्रियामा कुनै भेदभाव हुनु हुनेछैन भनेर रोजगार निकाय तथा सेवाहरूलाई निर्देशन दिनाले उनीहरूले कानूनअनुसार आफ्नो कर्तव्य पूरा गरेका छन् तथा निकाय तथा सेवाहरूलाई उनीहरूद्वारा भेदभाव गर्ने कुनै अधिकादिइएको छैन भनेर देखाउन रोजगारदाताहरूलाई मद्दत पुग्नेछ। रोजगारदाताहरूले रिक्तस्थान, GOQ लागू हुने नभएसम्म, सबै जातीय समूहहरूका मानिसहरूका लागि समान रूपमा खुल्ला रहनेछ भनेर जनाउनुपर्नेछ (संहिताकोको अनुच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्)।

5.3.10 रोजगारका नियम तथा शर्तहरू, लाभहरू, सुविधाहरू तथा सेवाहरू

- (1) कुनैपनि सुविधा, लाभ या सेवाप्रति पहुँचका सम्बन्धमा संस्थागत रोजगारका शर्त तथा नियमहरू, काम कर्तव्य र अधिकारहरू, शर्त, नीति, नियम तथा आवश्यकताहरूले कुनैपनि कर्मचारीहरूलाई उनीहरूका जातिको आधारमा भिन्नै जातिका अरु कर्मचारीहरूभन्दा कम अनुकूल तरिकामा व्यवहार गर्नेछैन भनेर रोजगारदाताहरूले निश्चित गर्नुपर्छ भन्ने सुझाव गरिन्छ (प्रत्यक्ष भेदभावका लागि संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(१) हेर्नुहोस्)। कमिशन, बोनस, भत्ता, निवृत्तिभरण, स्वास्थ्य बिमा योजना वार्षिक विदा, मेरिट वा कार्यसम्पादन भुक्तान, अथवा कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई प्राप्त अन्य कुनैपनि थप सुविधाहरूमाथि यो लागू हुनेछ। यदि त्यहाँ कुनैपनि फरक व्यवहार गरिएको भएमा त्यो कर्मचारीहरूको जातिसित सम्बन्धित छैन भनेर सुनिश्चित गर्नुहोस्।

- (2) संस्थाको अभ्यास, नियम तथा आवश्यकता हरूले कुनैपनि जातीय समूहहरूमा पर्न सक्ने प्रतिकूल असरलाई न्युनिकरण गर्नका लागि पनि रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गरिन्छ (अप्रत्यक्ष भेदभावका लागि संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस्)। कर्मचारीहरूको सांस्कृतिक अथवा धार्मिक अभ्यासहरू जस्तै, पोशाकहरू, रोजगारदाताको कार्यस्थलिय नीतिसित बाझ्ने भएमा, यी आवश्यकताहरूबारे फेरबदल गर्न या अपनाउन सम्भव हुने/नहुने भनेर रोजगारदाताले विचार गर्नु पर्छ भन्ने सुझाव गरिन्छ। उदाहारणका लागि, रोजगारदाताले काम गर्ने व्यवस्थामा लचिलोपन ल्याउने विचार गर्न सक्नेछ⁶¹। कर्मचारी तथा कामदारहरूले एकाअर्काको

⁶¹ अहमद v इनर लण्डन एड्युकेशन अथोरिटी [१९७७] ICR ४९० (जुन जातभेदको मुद्दा होइन तर कर्मचारीहरूका लागि नियोक्ताहरूले के गर्नुपर्नेछ भनेर व्याख्यात्मक हुनेछ) हेर्नुहोस्, जसमा एकजना मुसलमान कर्मचारीलाई

संस्कृति तथा रीतिरिवाजको कदर गर्नुपर्नेछ , तथा रोजगारदाताले कर्मचारीहरूका आवश्यकताहरूलाई कसरी पूरा गर्न सकिनेछ भनेर व्यावहारिक उपाय निकाल्नका लागि कर्मचारीश्रमिक संगठन तथा अन्य कार्यस्थलिय प्रतिनिधिहरूसित सल्लाह लिनुपर्नेछ।

- (3) तलव, काम गर्ने समय, अतिरिक्त समय काम गर्ने, बोनस, विदा, विरामी विदाहरूका सम्बन्धमा, रोजगारदाताहरूले समान कामका लागि समान तलवको सिद्धान्त कायम गर्नुपर्नेछ।
- (4) सबै कुरा समान हुँदा, एउटा जातीय समूहको एकजना कर्मचारीले अर्का जातीय समूहका अर्का कर्मचारीको जस्तै “उस्तै काम” गरेका बेला समान तलव सुविधाहरूको हकदारहुनेछ। “उस्तै काम” भन्नाले उनीहरूले गर्ने वास्तविक कामको फरकले रोजगारको शर्त तथा नियमहरूप्रति त्यति व्यावहारिक महत्व नराख्ने, तथा फराकिलो अर्थमा एकै प्रकारको काम बुझिन्छ⁶²। जागिरका विभिन्न पदहरू, जागिर विवरणहरू या करारगत दायित्वहरूले आवश्यकीय रूपमा काम लाई फरक ठहराउँदैन। जागिरदारले वास्तविक रूपमा के गर्छन् त्यहि महत्वपूर्ण हुन्छ। दुइवटा कामहरू “उस्तै काम” हो होइन भन्ने प्रश्नको जवाफ संलग्न कामहरूको प्रकार र यिनिहरूलाई पूरा गर्न चाहिने सीप तथा ज्ञानहरूमाथि सामान्य विचार गरेर पाउन सकिनेछ। “उस्तै काम” को उदाहरणहरू हुन् एउटै बैंकमा काम गर्ने चीनिया तथा भारतीय टेलरहरू एउटा रोजगार निकायमा काम गर्ने अनि ग्राहकहरूलाई अस्थायी कर्मचारीको आपूर्ति गर्ने एकजना पाकिस्तानी तथा सोहि एजेन्सीमा स्थायी कर्मचारीको आपूर्ति गर्ने अर्का चीनिया व्यक्ति, तथा एउटा उत्पादन लाईनको विभिन्न शाखामा काम गर्ने फोरम्यान तथा सुरपर्भाइजर।
- (5) समान कामका लागि समान तलवको सिद्धान्त वास्तवमा समान मूल्यको कामका लागि समान तलव हो। एउटा जातीय समूहका कर्मचारीहरूले अर्का जातीय समूहका कर्मचारीहरूको जतिकै मुश्किल काम गर्ने भएमा काम फरक भएपनि उनीहरूले एकै सुविधा तथा तलवहरूपाउनुपर्दछ। अर्थात्, समान मूल्यको कामका लागि समान तलव हुनेछ। विभिन्न जातिहरूलाई विभिन्न कामका लागि छुट्टयाइएमा तलबमा जाति भेदभाव हुनसक्नेछ, जस्तै, अन्य जातिका मानिसहरूले गर्ने कामको तुलनामा उच्चस्तरको तथा बढी तलब पाउने काम चीनिया मानिसहरूले मात्र गर्ने भएमा। यस्ता भिन्नतालाई विभिन्न जातिका मानिसहरूले गर्नसक्ने भनेर जागिरमा सीमा लगाउने भेदभावमुलक नियुक्ति छनौट तथा बढुवाका प्रक्रियाहरूद्वारा बल प्रदान हुनसक्नेछ।
- (6) आंशिककालीन कर्मचारीहरूले पूर्णकालीन कर्मचारीले झैं तुलनात्मक तलब वा सुविधाहरू प्राप्त नगर्ने अवस्थामा रोजगारदाताहरूले यस्ता व्यवस्थाहरू जातिसित सम्बन्धित नभएको सुनिश्चित गर्नुपर्दछ।

पार्ट टाइम काम गर्न दिन नियोक्ता तयार भएको थियो ताकि उसले शुक्रबारको प्रार्थना पूरा गर्न सकोस् तथा टावर ह्याम्लेट्स लण्डन बारो काउन्सिल वरबिन [१९८९] ICR ६९३ पनि हेर्नुहोस्, जहाँ एकजना नियोक्ता एकजना यहूदी आवेदकले साबाथका कारण शनिबार काम गर्न नसक्ने हुनाले अर्का एकजना पार्ट टाइम कामदार राख्न तयार भएका थिए।

⁶² UK समान तलव ऐन १९७०

- (7) विदेशको अनुभवअनुसार विभिन्न कामदारहरूले गर्ने विभिन्न कामहरूको तुलना कामदारबाट मांग गरिने सीप, जिम्मेवारी, प्रयास तथा काम गर्ने अवस्थाहरूका आधारमा गर्न सकिनेछ⁶³। रोजगारदाताहरूले वजार तथा व्यक्तिगत कार्य सम्पादनका आधारमा व्यक्तिगत तलव दर निर्धारण गर्न सक्नेछन् तर उस्तै काम गर्ने कुनै श्रेणिका कर्मचारी हरूलाई जातीय आधारमा कम तलव दिनु हुँदैन।
- (8) रोजगारदाताले समान कामका लागि समान तलवको सिद्धान्त कायम राख्नुपर्नेछ तथा क्रमिक रूपमा समान मुल्यका कामका लागि समान तलवको कार्यान्वयन गर्न उनीहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। यसमा एकै संस्थानमा विभिन्न कामका लागि बस्तुनिष्ठ तथा व्यावसायिक मुल्यांकन, अथवा जातीय आधारमा भेदभावरहित भएको देखाउन सकिने प्रकारको समान तलवको मुद्दालाई सुल्झाउने वैकल्पिक उपायहरूको आवश्यकता पर्नेछ। संरचित मानव स्रोत विभाग भएकामीजि तथा सार्वजनिक क्षेत्रका ठुला संस्थानहरूले यसमा पहल गर्न सक्नेछन्।
- (9) तलवमा व्यक्तिगत भिन्नता स्वयंमा भेदभाव मुलक हुनेछैन। हरेक मुद्दालाई यसका आफ्नै हिसाबले हेर्नुपर्दछ। विदेशको अनुभवअनुसार⁶⁴, समान काम अथवा समान मुल्यका कामका लागि फरक तलवको निर्णय गर्नका लागि तलका तथ्यहरू सान्दर्भिक हुनेछन्:
- (a) फरक कार्य सम्पादन मुल्यांकन;
 - (b) सेवा अवधि;
 - (c) वस्तुनिष्ठ काम सम्बन्धी आधारअनुसार पदको पु नरावलोकन तथा घट्टा;
 - (d) अस्थायी तालीमे पद;
 - (e) कुनै विशेष जागिर वर्गका लागि आन्तरिक श्रमिक संख्यामा कमी;
 - (f) कुनै पदलाई तल्लो स्तरमा पून वर्गिकरणजहाँ व्यक्तिले पहिलेकै तलव दरअनुसार तलव पाइरहनेछ;
 - (g) तलव दिने क्षेत्रिय दहरू; जस्तै, कुनै कर्मचारीलाई फरक ठाउँमा काम गरेको कारण बढी रकम प्रदान गरिने, तथा

⁶³ क्यानेडियन मानव अधिकार ऐनको खण्ड ११ को प्रयोगलाई सम्मान गर्ने निर्देशिका तथा समान मुल्यका कामका लागि फरक तलव उचित ठहराउने आधारहरू, १९८६

⁶⁴ UK समान तलव ऐन १९७० तथा क्यानेडियन मानव अधिकार ऐनको खण्ड ११ को प्रयोगलाई सम्मान गर्ने निर्देशिका तथा समान मुल्यका कामका लागि फरक तलव उचित ठहराउने आधारहरू, १९८६

(h) आर्थिक आधार, जस्तै कुनै खास सीपमुलक श्रमिक संख्यामा अस्थायी कमी।

(10) यसका अतिरिक्त, यस्ता विचारहरू निम्नअनुसार हुनुपर्नेछः

- (a) वास्तवमा भएको (जस्तै, एउटा जातिको मानिस अर्को जातिको मानिसभन्दा बढी अनुभवप्राप्त) हुनुपर्ने;
- (b) तलबको भिन्नताको लागि वास्तविक कारण हुनुपर्ने (जस्तै, सबै जातिलाई समान रूपमा लागू हुने रोजगारदाताको बर्षा प्रणाली, जसले उपयुक्त भएअनुसार, अनुभवहरूको निरन्तर कदर गर्छ);
- (c) तलबको अन्तर सम्बन्धी लेखाजोखा (जस्तै, बढी तलब बढी अनुभवका लागि इनाम होइन) हुनुपर्ने; तथा
- (d) रोजगारदाताले हासिल गर्न कायम गरेको नतिजाहरू प्राप्त गरेको हुनुपर्ने, जस्तै, कर्मचारीको कुनै विशेष अनुभवका कारणले उसले अर्को जातिका अर्का सहकर्मीले भन्दा राम्रोसित काम गर्नसक्ने।

5.3.11 विदेशी कर्मचारीहरू

- (1) विदेशबाट हंगकंगमा काम गर्न आएका कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा परिस्थितिहरू भने स्थानीय कर्मचारीभन्दा फरक हुन सक्नेछ र यस्ता फरकहरू जातीय आधारमा नहुन सक्छ। जस्तै, विदेशबाट आएका कामदारहरूलाई बसाइ सराइको भत्ता चाहिन सक्नेछ अथवा हंगकंगमा सजिलै प्राप्त नहुने सीप भएका कारणले उनीहरूलाई नियुक्त गरिएको हुनसक्छ।
- (2) विदेशबाट हंगकंगमा काम गर्न आएका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा परिस्थितिहरूको समाधान गर्ने क्रममा रोजगारदाताहरूले स्थानीय कामदारहरूलाई प्राप्त नहुने सुविधा उनीहरूलाई उपलब्ध गराएका समयमा जातीय आधारमा नभएर वैदेशिक कामदारहरूका परिस्थितिहरू अनुरूप यी सुविधाहरू दिइनेछ भन्ने निश्चित गर्नुपर्नेछ।
- (3) RDO खण्ड १२, १३, १४ तथा अनुसूची २ ले विदेशबाट हंगकंगमा काम गर्न आएका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा विस्तार गर्दछ। RDO को अनुसूची २ ले विद्यमान विदेशीका लागि रोजगारकर्तारहरू र स्थानीय रोजगारका शर्तहरू परिभाषित गर्दछ। यी कर्मचारीहरूमाझ RDO अन्तर्गत व्यवहारमा फरक गर्न पाइने परिस्थितिहरू RDO को खण्ड १४ मा दिइएको छ (संहिताको अनुच्छेद ६.७.२ देखि ६.७.४ हेर्नुहोस्)।

5.3.12 भाषा

- (1) कुनैपनि जागिरको भाषीक आवश्यकताहरू (शैक्षिक योग्यता, पढुता तथा लवजको आवश्यकता लगायत) कामको सन्तोषजनक सम्पादनका लागि आवश्यक तथा यससित सम्बन्धित हुनुपर्नेछ भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नुपर्नेछ (संहिताको अनुच्छेद ६.१.१(२)(v) तथा नियुक्तिका आधार, रिक्तस्थान विज्ञापन तथा प्रारम्भिक छनौटबारे अनुच्छेदहरू ५.३.१, ५.३.४ तथा ५.३.५ हेर्नुहोस्)।
- (2) कुनै भाषा बोल्ने कोहि व्यक्तिको उच्चारण उसको जातिसित सम्बन्धित

हनसक्छ, कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई उनीहरूका उच्चारणका करणले भेदभाव या प्रताडित गरिने छैन भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नुपर्नेछ⁶⁵ (उत्पिडन रोक्नेबारे संहिताको अनुच्छेद ५.३.१४ हेर्नुहोस्)। यो रोजगारको बढुवा, सरुवा, तालीम लगायतका सबै परिपेक्षरूमा लागु हुनेछ(संहिताको अनुच्छेद ५.३.१३ हेर्नुहोस्)।

- (3) कार्यस्थलमा प्रयोग गरिने भाषामा अदक्ष मानिसहरू कार्यदलमा संलग्न हुने स्थितिमा, उनीहरूलाई स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अनि रोजगारसम्बन्धी अन्य जानकारीहरू, जस्तै, सुरक्षा चिन्ह तथा सूचनाहरू, प्रदान गरिने तथा बुझाइने छ भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्न सम्पूर्ण यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ।

5.3.13 बढुवा, सरुवा तथा तालीम

रोजगारदाताहरूले निम्नानुसार गर्न सुझाव गरिन्छ:

- (1) कर्मचारीहरूलाई बढुवा गर्दा आधारहरू योग्यताको हुनेछ(जस्तै, कुनै भाषिक आवश्यकता) जातीय आधारमा भेदभावपूर्ण हुनेछैन भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नका लागि कुनैपनि मुल्यांकन प्रणालीको आधारहरूको जाँच गर्नुपर्दछ। कार्य सम्पादन मुल्यांकनका लागि नाप्न सकिने मापदण्डहरू खडा गरिनुपर्दछ;
- (2) बढुवाका लागि छनौटको पनि नियुक्तिका लागि जस्तै गरी व्यवस्था मिलाउनुहोस्। पदहरूका लागि छनौटका समान आधारहरूलाई सबै आवेदकका सम्भावित क्षमता समेत दक्षता तथा गुण हरूको विस्त्रित मुल्यांकन अनुसार तुलना गरिनुपर्दछ। कामको आवश्यकता अनुसार सबभन्दा मिल्ने योग्यता हुने व्यक्तिको चयन गर्नुपर्दछ;
- (3) बढुवा, तालीम या सरुवाका अवसर उत्पन्न भएका समयमा इच्छुक हुनसक्ने सबै कर्मचारीहरूलाई आवेदनका शर्तहरू उल्लेख गर्नुहोस् तथा लिखित रूपमा सम्बन्धित प्रक्रियहरू जुनसुकै जातिका भएपनि योग्य हुने सबै कर्मचारीहरूमा उपलब्ध गराउनुहोस्;
- (4) सबै सम्भाव्य उमेदवार हरूको मुल्यांकन गर्नुहोस् , तथा यदि बढुवा मनोनयद्वारा गरिने भए सबै योग्य मानिसहरूमाथि विचार गरिनेछ तथा कोहि पनि योग्य व्यक्ति छाडिनेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्;
- (5) बढुवा, तालीम तथा सरुवाका रेकर्ड हरू कमसेकम २४ महिनासम्म राख्नुहोस्,⁶⁶;
- (6) केहि निश्चित पद हरूको वीच सरुवामा बाधा दिने या सीमित गराउने

⁶⁵ पोलसी एन्ड गाइडलाइन्स अन रेसिज्म एन्ड रेशल डिस्क्रिमिनेशन, अनुच्छेद ३.६, ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग, क्यानाडा, 2005

⁶⁶ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो(RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो(RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नाले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

नियमहरू भेदभावपूर्ण भएको पाइएमा पुनरावलोकन तथा हेरफेर गर्नुहोस् केहि जातिय समूहका कर्मचारीहरू कुनै वास्तविक कारणबेगरे पारम्परिक रुपमा सरुवामा कठिनाइ हुनेखाले शाखाहरूमा मात्र सीमित हुनसक्छन् तथा

- (7) निम्नअनुसार निश्चित गर्नका लागि तालीम, डे रीलिस (कर्मचारीहरूलाई साताको एकदिन कलेजमा पढ्न जान दिने प्रणाली) तथा व्यक्तिगत वृत्ति विकासका लागि छनौटका सम्बन्धमा नीति, नियम तथा व्यवहारहरूको जाँच गर्नुहोस् (जस्तै, कुनै भाषाका आवश्यकताहरू):
 - (a) कुनैपनि जातीय समूहका कसैलाई पनि जातीय आधारमा एकजना अर्कै जातीय समूहका व्यक्तिभन्दा कम अनुकूल तरिकामा व्यवहार गरिनेछैन;
 - (b) कुनैपनि जातीय समूहहरूमाथि हुने प्रतिकूल असरलाई न्युनिकरण गरिन्छ;
 - (c) विभिन्न जातीय समूहका मानिस्हरूमाझ तालीममा सोचेको भन्दा बढी असन्तुलन हुन गएमा कारणहरूको पहिचान गरिनुपर्ने तथा आवश्यक परेमा यसको निवारण गर्नका लागि उपचारात्मक कार्य गरिनुपर्नेछ।

5.3.14 जातिका आधारमा हुने उत्पिडनको रोकथाम

- (1) सबै जातीय समूहका कर्मचारी तथा कामदारहरूमा जातीय आधारमा हुने उत्पिडनबाट मुक्त रुपमा रहने अधिकार रहन्छ। रोजगारदाताले सबै कर्मचारीहरूको जातीय पहिचानको सम्मान गरिने किसिमको कार्यस्थलिय वातावरण तयार हुनपर्ने कुराको निश्चित गर्नुपर्दछ।
- (2) जातिगत उत्पिडनबारे कुनै उजुरीको अनुपस्थितिले मात्र जातिगत उत्पिडन नै नभएको भन्ने बुझिँदैन। उजुरीबारे केहि पनि गरिनेछैन वा यसलाई तृच्छ ठहराइनेछ वा उजुरीकर्तालाई हाँसोको पात्र बनाइनेछ वा उनीहरूमाथि प्रतिशोधको डर हुनेछ भन्ने धारणाले गर्दा नि पीडितहरूले उजुरी गर्दैनन्।
- (3) यहाँ उल्लेखित रोकथाममुलक तथा प्रक्रियागत उपायहरू लागु गर्नाले कार्यस्थलको वातावरण अनुकूल बनाउन सहज गर्नुपर्दछ।
- (4) नीति तथा उजुरी प्रक्रियाहरू दुवैलाई कर्मचारी प्रतिनिधिहरूसित परामर्श तथा सहमतिद्वारा लागु गरिनुपर्नेछ। कर्मचारी तथा कामदारहरूको मर्यादाको कदर हुने एउटा कार्य वातावरण निर्माण तथा कायम गर्ने रणनीतिहरू संयुक्त रुपमा सहमत भएका अवस्थामा बढी प्रभावकारी हुनसक्छन्।
- (5) यस्तो वातावरण निर्माण गर्ने तथा जातिय उत्पिडनको घटना हुनेछैन भनेर निश्चित गर्ने कर्मचारी तथा कामदारहरूको पनि कर्तव्य तथा जिम्मेवारी हुनेछ भनेर रोजगारदाताहरूले स्पष्ट पार्नुपर्नेछ।
- (6) जातिगत आधारमा गरिने उत्पिडनलाई सहन गरिने छैन भनेर समान अवसर नीतिमा रोजगारदाताहरूले सपष्टसाथ उल्लेख गर्नुपर्नेछ।

- (7) समान अवसर नीतिमा दुर्व्यवहार तथा अपमानहरूरहित तथा सुरक्षित प्रकारको कार्य वातावरण हुनुपर्ने भनेर स्पष्टसाथ उल्लेख गरिएको हुनुपर्छ। कर्मचारी तथा कामदारहरूले एकाअर्कालाई नम्रता तथा आदरका साथ व्यवहार गर्नुपर्दछ।
- (8) जातिगत आधारमा हुने उत्पिडन अवैधानिक⁶⁷ तथा अस्वीकार्य भएको भनेर पनि स्पष्टसाथ उल्लेख गरिएको हुनुपर्छ तथा जातीय आधारमा भएको उत्पिडन मान्न सकिने व्यवहारका प्रकार हरूबारे बुझाइएको हुनुपर्नेछ, जस्तै:
- (a) जातीय रूपमा होच्याउने वचन अथवा अपमानहरू; जस्तै, कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खराब या अशिष्ट लाग्न सक्ने प्रकारले नाम बोलाउने कार्य नगर्नुहोस्;
- (b) कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खराब लाग्न सक्ने भित्ते लेखन, चित्र, या नारा या अन्य वस्तुहरूको प्रदर्शन;
- (c) जातिवादी चूटकिला, खिसी, ठट्टा गर्नु अथवा घोचपेच गर्नु; जस्तै केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरूका बोली अथवा बानिबारे हाँस्नु;
- (d) केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू भएका कारणले उनीहरूसित कुराकानी गर्दा तिरस्कारपूर्ण अथवा खराब लाग्नेलवजको प्रयोग गर्नु
- (e) जातका कारणले मानिसहरूलाई बहिष्कार गर्नु;
- (f) जातीय आधारमा मानिस हरूमाथि अत्याधिक कार्यभार या अव्यावहारिक कार्यसम्पादन लक्ष थोप्नु;
- (g) विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई मात्र अनावश्यक रूपमा कचकच गरिरहनु;
- (9) कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई गोपनीयताको पालना गरिने कुरामा निश्चित गराउँदै आन्तरिक उजुरी प्रक्रियाबारे जानकारी गराउनुपर्नेछ।
- (10) उजुरीबारे काम गर्न , सूचना तथा सुझाव प्रदान गर्न जिम्मेवार अधिकृतहरूको सम्पर्क विवरण दिइनुपर्नेछ , तथा उत्पिडकमाथि अनुशासनात्मक कारबाही गर्नसक्ने तथा उजुरीकर्तालेOC मा उजुरी दर्ता गर्नसक्ने अथवा जिल्ला अदालतमा कानूनी प्रक्रिया चलाउनसक्ने बारे एउटा टिप्पणी हुनुपर्नेछ।
- (11) सबै नयाँ नियुक्ति तथा कर्मचारीहरूमाझ माथिका कुराहरू थाहा गराइनु पर्नेछ;
- (12) गुनासो तथा उजुरीहरूमाथि उचित रूपमा कारबाही गरिनेछ भनेर निश्चित

⁶⁷ संहिताको अनुच्छेद ६.३.२ तथा ६.३.३ हेर्नुहोस्

गर्नुहोस्; यसो गर्दा, औपचारिक रूपमा निर्धारित आन्तरिकउजुरी कारबाही प्रक्रियाअनुसार उत्पिडन विरुद्ध औपचारिक उजुरी माथि कारबाहीका विकल्पका रूपमा रोजगारदाताहरूले उजुरीको समाधानका लागि एउटा अनौपचारिक मार्गको प्रस्तावनाबारे विचार गर्नुपर्दछ;

(13) गुनासो या उजुरी लिएर अगाडी आउँदा कसैलाई पनि पीडित बनाउने क्रिया⁶⁸ अथवा दण्डित गरिनेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्।

(14) वांछनीय रूपमा विशेष तालीमप्राप्त , एकजना समन्वयकर्तालाई दुवै औपचारिक तथा अनौपचारिक उजुरी प्रक्रियाहरूका स्थापना तथा कार्यान्वयनका लागि खटाउनुपर्नेछ।

(15) जातिगत उत्पिडन विरुद्ध एउटा सफल कार्यक्रमका लागि नीति को प्रभावकारी तथा नियमित संवर्धनको जरुरत पर्दछ जसले:

- (a) केहि अप्रिय व्यवहार गैरकानूनि हुनेछ भनेर यसले चेतावनी दिन्छ;
- (b) यस्ता व्यवहारहरू विरुद्ध व्यवस्थापनले कारबाही गर्नेछ भनेर स्पष्ट उल्लेख गर्छ;
- (c) जातिय उत्पिडनको सामना गरेमा के गर्नेपर्नेछ तथा उनीहरूको उजुरीमाथि प्रभावकारी तथा उचित दंगमा कारबाही गरिनेछ भनेर संस्थाका सबैजना मानिसहरूलाई थाहा दिने प्रावधान निश्चित गर्छ; तथा
- (d) जातिय उत्पिडनको कारणले उनीहरूलाई छुट्याइने अथवा उजुरी गरेमा पीडित बनाइने कार्य हुनेछैन भनेर कर्मचारीहरूलाई यसले आश्वासन दिन्छ।

(16) नीतिको प्रवर्द्धन गर्नलाई सूचनाहरू निम्नअनुसार उपलब्ध गराउन सकिनेछ:

- (a) कर्मचारी बैठकमा कुरा गरेर;
- (b) नीतिगत वयानहरूको वितरण तथा पून प्रसारण गरेर;
- (c) सूचनाहरू टाँसेर; तथा
- (d) तालीम तथा रिफ्रेशर(पुरानो तालिम ताजागर्ने पूनः तालिमकक्षाहरू संचालन गरेर।

(17) उजुरीबारे काम गर्ने समन्वयकर्ता वा अन्य कुनैपनि कर्मचारीले जातिय उत्पिडनबारे मुद्दाहरूमाथि सम्बेदनशील प्रकारले काम गर्न पर्याप्त तालीम पाउनुपर्नेछ, जस्तै:

- (a) जातिय उत्पिडन के हो: परिभाषा तथा उदाहरणहरू; उत्पिडनका स्थितिहरूमा हैसियत/सामर्थ्यको भूमिका; कुनै कुनै व्यक्तिहरूले किन उत्पिडन गर्छन भनेर कारणहरू उत्पिडनको अवस्थाहरूको पहिचान जस्तै खतरामा पर्नसक्ने कामदारहरू को हुन;

⁶⁸ संहिताको अनुच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

- (b) जातिय उत्पिडनको रोकथाम:प्रचारप्रसारको भूमिका, प्रचारप्रसार तथा उपलब्ध स्रोतहरूको प्रभावकारीदृग्मा कसरी प्रयोगगर्ने थाहा पाउनु कार्यस्थलको अनौपचारिक अनुगमन ; उत्पिडनका लक्षणहरूको पहिचान; तथा जातिय उत्पिडनको सम्भावित घटनाहरूबारे कर्मचारीहरूलाई चेतावनी दिने; तथा
- (c) जातिय उत्पिडनको सामना गर्ने: सोधपछमाथि प्रतिक्रिया दिने र गोपनीयता तथा विश्वसनीयताकायम गर्ने, पूर्वाग्रह नराखीकरा सन्ने सीप; उत्पिडनको सामना गर्न औपचारिक उजुरी गर्नेबाहेक अन्य वैकल्पिक उपायहरूबारे जनाउनेसहयोगका लागि जानसकिने अथवा उजुरी गर्न सकिने बाह्य निकायहरू जस्तै, EOC बारे जान।
- (18) औपचारिक वा अनौपचारिक जनसकै उजुरी प्रक्रिया प्रयोग गरेपनि उक्त प्रक्रियाहरू प्रभावकारी रूपमा काम गर्दछ भनेर सुनिश्चित गर्न जातिय उत्पिडनको उजुरीहरू तथा यिनिहरूको समाधानको समीक्षा तथा अनुगमन गर्नु रोजगारदाताहरूका लागि महत्वपूर्ण कदम हुनेछ।

5.3.15 गुनासो प्रक्रियाहरू

रोजगारदाताहरूले निम्न अनुसार गर्न सुझाव गरिन्छ:

- (1) RDO अन्तर्गत असल नियतका आधारमा कारबाही गरेका कर्मचारीहरूले अन्य कर्मचारीभन्दा कम अनुकूल व्यवहार प्राप्त गर्ने छैनन भनेर निश्चित गर्नुहोस्, जस्तै, तालीम या बढुवाका समयमविचार नगर्ने, अनुशासनात्मक कारबाही गरिने या बर्खास्त गरिने आदि;
- (2) संस्थाभिन्न जातीय आधार अथवा पीडित बनाउने क्रिया⁶⁹ का आधारमा गरिने भेदभाव र उत्पिडनबारे उजुरीउपर कारबाही गर्नका लागि आन्तरिक उजुरी कारबाही प्रक्रिया अथवा एकजना अधिकारी निर्धारण गर्नुहोस्। यो प्रक्रियाको जानकारी सबै कर्मचारीहरूमा दिइनुपर्नेछ तथा समय समयमा पुनरावलोकन गरिनुपर्नेछ;
- (3) उपयुक्त भएअनुसार EOC अथवा अदालतमा निवेदन दिने व्यक्तिगत अधिकारमाथि कुनै हस्तक्षेप नगरिकन आन्तरिक उजुरी प्रक्रियाको प्रयोग गर्न कर्मचारीहरूलाई सल्लाह दिनुहोस्;
- (4) जातीय अथवा पीडित बनाउने क्रियाका आधारमा हुने सबै भेदभाव तथा उत्पिडनका उजुरीहरूमाथि गम्भिरतार प्रभावकारिता साथ तुरन्तैकारबाही गर्नुहोस्। यिनिहरूलाई अति सम्बेदनशील व्यक्तिले तयार गरेको भन्ने ठान्नु हुनेछैन। गोपनीयताको पालना गर्नुपर्ने तथा दुर्बैक्ष र प्रतिक्षका अधिकारहरूको कदर गर्नुपर्नेछ;
- (5) अनुशासनात्मक कारबाहीलाई जातिसित नजोडि एकरूपताका साथ चलाउनुहोस्;
- (6) गुनासो तथा अनुशासनात्मक विषयहरूका रेकर्डहरू कमसेकम २४

⁶⁹ संहिताको अनुच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

महिनासम्म राख्नुहोस्⁷⁰।

5.3.16 बर्खास्त, अतिरिक्तता तथा कर्मचारीहरूमाथि प्रतिकूल व्यवहार

रोजगारदाताहरूले तलका अनुसार गर्न सुझाव गरिन्छः

- (1) जातिका आधारमा वा असांदाभिक जातिसम्बन्धी विषयहरू जस्तै भाषा, पहिरन वा पोशाकका आधारमा कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई बर्खास्त गर्ने अतिरिक्तता गर्ने अथवा प्रतिकूल व्यवहार गर्ने कार्यहुनेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्;
- (2) कुनै जातीय समूहका कर्मचारीहरूले गरेको कार्य वा व्यवहार जुन अर्का जातीय समूहका कर्मचारीका हकमा भने अनदेखा गर्ने अथवा स्वीकार गरिन्छ भने त्यसमाथि अनुशासनात्मक कारबाही तथा बर्खास्त गरिने छैन भन्ने सुनिश्चित गर्नुहोस्;
- (3) जातीय आधारमा कुनै भेदभाव भएको छैन भनेर निश्चित गर्नका लागि तथा कुनैपनि जातीय समूहमाथि पर्नसक्ने प्रतिकूल असरलाई हटाउनका लागि कुनैपनि जातीय समूहका कर्मचारीमाथि प्रभाव पार्ने अतिरिक्तता प्रक्रियाहरूको पुनरावलोकन गर्नुहोस्;
- (4) स्वेच्छाको अतिरिक्तता सुविधाहरूमाथि पहुँचका शर्तहरू समान रूपमा एकै प्रकारको या उस्तै परिस्थितिका सबै जातीय समूहका कर्मचारीहरूमा उपलब्ध हुन्छ भनेर निश्चित गर्नुहोस्।
- (5) पदबाट घट्टुवा गरेको समयमा या अल्प कालीन सेवारेका समयमा (जस्तै, रोजगारदाताको व्यवसायको प्रकृति या परिमाणमा हेरफेर भएका कारण) यस्ता व्यवस्थाले जातीय आधारमा भेदभाव गर्नेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्।
- (6) खारेज तथा अतिरिक्तताका विषयहरूका रेकर्डहरू कमसेकम २४ महिनासम्म राख्नुहोस्⁷¹;
- (7) कुनैपनि जातीय समूहका कर्मचारीहरूमाथि डर देखाउने, प्रताडित गर्ने, अथवा प्रतिकूल स्थितिमा पार्ने खालका कार्य हरूको रोकथामका लागि व्यवहार अथवा आचरणको मापदण्ड हरूको पालना भएको निश्चित गर्नुहोस्⁷²।

5.3.17 अनुगमन

⁷⁰ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो (RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो (RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नाले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

⁷¹ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो (RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो (RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नाले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

⁷² संहिताको अनुच्छेद ५.३.१४ हेर्नुहोस्

- (1) समान अवसर नीति तथा असल रोजगारका प्रक्रिया तथा अभ्यासहरूको कार्यान्वयनको नियमित रूपमा अनुगमन तथा पुनरावलोकन गर्नुको उचित सम्भव कदमहरू चालनका लागि रोजगारदाताहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। अनुगमनको उद्देश्य भने, उदाहरणका रूपमा, तलका विषय हरूसित सम्बन्धित स्थितिहरूको सहि समझ प्राप्त गर्नु हो:
 - (a) जातीय आधारमा श्रमशक्तिको संयोजन, जनसंख्या आंकडा जस्ता मुल्यांकनसित तुलनाका लागि;
 - (b) कामको किसिम तथा दर्जा अथवा कार्यथलोका आधारमा गरिने संस्थाभित्रका विभिन्न जातीय समूहहरूका मानिसहरूका विभाजन;
 - (c) विभिन्न जातीय समूहहरूका मानिसहरूका वृत्ति विकास (तलव सुविधा, सेवा सामाप्ति अथवा अन्य अनुशासनात्मक कारबाही लगायत) को स्वरूप।
- (2) यस्ता जानकारीहरूले कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूका बारेमा निम्न तथ्य देखाउने छु:
 - (a) नियुक्ति अथवा बढुवाका लागि आवेदन गर्दैनन् अथवा अपेक्षित भन्दा थोरैले मात्र आवेदन गर्छन्;
 - (b) नियुक्ति बढुवा अथवा तालीम अनि विकासका लागि छनौटमा पर्दैनन् अथवा उनीहरूका आवेदनको दरभन्दा निकै कम अनुपातमा नियुक्ति अथवा छनौट गरिएका छन्; तथा
 - (c) केहि विशेष प्रकारका जागिर, शाखा अथवा विभागमा एकत्रित भएका छन्।
- (3) सरल संरचना भएका संस्थारूमा व्यक्तिगत ज्ञानद्वारा स्थितिको मुल्यांकन गर्न सकिनेछ। ठुला संरचना भएका संस्था हरूमा सूचनाहरू संकलन, विश्लेषण तथा मुल्यांकनका औपचारिक तरिकाले अनुगमन गरिनुपर्दछ, जस्तै, सर्वेक्षण, परामर्श अनि सुझावका माध्यमबाट। यसलाई संचालन आवश्यकता अथवा स्रोतहरू उपलब्धताका आधारमा विभिन्न चरणमा गर्न सकिनेछ तथा कर्मचारी अथवा उनीहरूका प्रतिनिधि हरूसित अग्रिम परामर्शका साथ गर्नुपर्नेछ। सूचनाहरू संकलन गर्ने उद्देश्य स्पष्टसित उल्लेख भएको हुनुपर्दछ। संकलन गरिएको यस्ता जानकारीहरूलाई कडा गोपनीयताका साथ व्यवहार गरिनुपर्ने तथा अन्य प्रयोजनमा प्रयोग गरिनु हुनेछैन। सूचनाहरू संकलन तथा प्रयोग गरेका बेला, व्यक्तिगत आंकडा (गोपनीयता) अध्यादेशको पालना गर्नुपर्नेछ; यस सम्बन्धमा रोजगारदाता तथा अन्य पक्ष हरूले कुनै विशेष व्यक्ति लाई पहिचान नहुने किसिमले सूचनाहरू संकलन तथा प्रयोग गर्ने विचार गर्न सक्नेछन् ।
- (4) अनुगमनद्वारा प्राप्त जानकारीहरूले निम्न अनुसार छ/छैन भनेर देखाउन मद्दत गर्नेछु:
 - (a) कुनैपनि जातीय समूहका कर्मचारी तथा कामदार हरू (जागिरका

आवेदकहरू लगायत⁷³)लाई अन्य समूहका भन्दा कम अनुकूल तरिकामा व्यवहार गरिएको;

(b) नीति, नियम तथा व्यवहारले कुनैपनि जातीय समूहहरूमाथि प्रतिकूल असर पारेको।

- (5) यदि अनुगमन तथ्यांकले जातीय समूहहरूबीच निकै मात्रामा फरक देखाएमा, जातिको कारण बाधा भएको हो कि होइन भनेर रोजगारदाताले यसका कारण खोज्नुपर्नेछ। कुनैपनि जातीय समूहहरूमाथि प्रतिकूल असर पारेको छ कि छैन भनेर उनीहरूले सान्दर्भिक नीति नियम तथा अभ्यासहरूको जाँच तथा पुनराक्योचन गर्नुपर्नेछ; तथा यदि यसो हो भने यस्ता असरहरूलाई न्युनिकरण गर्ने कदमहरू चाल्नुपर्दछ।
- (6) श्रमदलमा कुनैपनि जातीय समूहहरूको प्रतिनिधित्व अपेक्षित भन्दा कम हुन सक्ने कुनैपनि अवस्थाहरूको समाधान गर्न सकारात्मक कदम चाल्नका लागि पनि रोजगारदाताहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ (संहिताको अनुच्छेद ५.३.१८ हेर्नुहोस्)।

5.3.18 सकारात्मक कार्य

- (1) विगतमा भएको भेदभाव या अन्य कडाइहरूका कारणले विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई आफ्ना क्षमताको पूरा फाइदा उठाउन चाहिने योग्यता या अनुभव प्राप्त गर्ने अवसरबाट बन्चित गराइएको हुन सक्नेछ।
- (2) त्यसकारण, RDO को खण्ड ४९ ले रोजगारदाता तथा सम्बन्धित पक्षहरूलाई कुनै विशेष जातीय समूह (या समूहहरू)का मानिसहरूलाई उनीहरूको रोजगारमा समान अवसर दिनको लागिमान, आफ्ना सेवाका सम्बन्धमा उनीहरूका विशेष आवश्यकतहरू पूरा गर्ने सुविधा सेवा, अवसर, अनुदान, लाभ तथा कार्यक्रमप्रति पहुँच उपलब्ध गराउने अनुमति दिन्छ।
- (3) हंगकंगमा विगतका १२ महिनामा सामान्यतया (अथवा कुनै विशेष स्थापनाको कुनै रोजगारदाताका लागि) उक्त समूह (या समूहहरू)बाट कसैले पनि उक्त काम गरेको छैनन् अथवा उक्त काम गर्दै गएको सोहि जातीय समूहका मानिसहरूको संख्या तुलनात्मक हिसाबमा कम भएको समयमा RDO खण्ड ५१ तथा ५२ ले रोजगारदाता तथा सम्बन्धित पक्षहरूलाई कुनै विशेष जातीय समूह (या समूहहरू)का मानिसहरूलाई कुनै विशेष कामका लागि तालीम प्रदान गर्न अनुमति दिन्छ।
- (4) RDO को खण्ड ४९, ५१ तथा ५२ अनुसार अपनाइएको उपायहरूलाई सकारात्मक कार्य भनिन्छ। सकारात्मक कार्यका उदाहरणहरूमा रोजगार सुरुवा या बढुवा, भाषाका कक्षाहरू, पथ प्रदर्शन योजना, तथा व्यवस्थापन सीप तालीम या अन्य तालीम कक्षाहरूका लागि आवेदन दिने प्रोत्साहन पर्दछन्।
- (5) RDO अन्तर्गतका सकारात्मक कार्य भन्नाले तालीम या प्रोत्साहन प्रदान

⁷³ जागिरका आवेदकहरूबाट जातिगत जानकारीहरू प्राप्त गर्नेबारे संहिताको अनुच्छेद ५.३.६ हेर्नुहोस्

गर्नु मात्र हो कुनै विशेष जातीय समूहका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूका जातिका आधारमा रोजगार उपलब्ध गराउने होइन⁷⁴।

⁷⁴ UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट, पृष्ठ ४०, कमिशन फर रेशल इक्वलिटी २००५

6 RDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्यहरू

6.1 RDO अन्तर्गत भेदभावका प्रकारहरू

RDO ले विभिन्न प्रकारका भेदभावहरूको व्याख्या गरेको छ। यिनिहरू हुन:

6.1.1 जातीय भेदभाव

RDO अन्तर्गत तलका स्थितिहरूमा जातीय भेदभाव भएको हुनेछ⁷⁵:-

(1) प्रत्यक्ष भेदभाव

व्यक्ति B र व्यक्ति C उस्तै अथवा भौतिक रूपमा एकै खाले अवस्थामा भएको स्थितिमा, अर्का व्यक्ति A ले व्यक्ति B को जातिका आधारमा व्यक्ति B (एउटा जातीय समूहको) प्रति व्यक्ति C (एउटा भिन्दै जातीय समूहको) का तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गरेमा प्रत्यक्ष भेदभाव भएको हुनेछ⁷⁶ ।

उदाहरण ७:-

स्पष्ट क्यान्टोनिज बोल्ने तथा चीनिया नाम राखेका पाकिस्तानी मूलका एकजना मानिसले टेलीफोनद्वारा एउटा सेल्स व्यक्तिको जागिरका लागि आवेदन गर्दछन् र अन्तर्वार्तामा बोलाईन्छन्। तर उसको रूपले उ पाकिस्तानी मूलको भएको झल्काउने हुनाले उ अन्तर्वार्ताका लागि गएका बेला उसित झुठो बोलेर कसै लाई पहिलानै नियुक्त दिइसकेको भनेर अन्तर्वार्ता अस्वीकार गरिन्छ। यो जातिका आधारमा गरिएको कम अनुकूल व्यवहार हुनेछ यदि अन्य मूलका अर्का आवेदकलाई पनि अस्वीकार गरिएको नभएसम्म।

उदाहरण ८:-

चीनिया मूलका एकजना म्यानेजरलाई जातिका आधारमा कम अनुकूल व्यवहार गरिएको हुनेछ प्रत्यक्ष भेदभाव गरिएको यदि उनीहरूका मूलको फरकका कारणले अंग्रेजी मूलका अर्का म्यानेजर लाई चीनिया मूलका म्यानेजर भन्दा बढी तलव दिएको भएमा। यो निक्याल उनीहरू दुवैले उस्तै अथवा भौतिक रूपमा एकै खाले अवस्थामा भएको जस्तै उनीहरू दुवैले एकै खाले काम गर्ने तथा उस्तै अनुभवहरू भएका तथा उनीहरू दुवैका कार्य सम्पादन पनि राम्रो भएको स्थितिमा हुनेछ।

तलका कुराहरूको ध्यान राख्नुपर्नेछ:

- (a) RDO को खण्ड ९ अनुसार यदि कुनै एउटा कार्य एकभन्दा बढी कारणले गरिएको तथा यी मध्ये एउटा कारण व्यक्तिको जाति भएमा (प्रवल अथवा महत्वपूर्ण कारण भए या नभएपनि), यसलाई व्यक्तिको जातिका कारणमा गरिएको भनेर मानिन्छ;

⁷⁵ RDO खण्ड ४(१)

⁷⁶ RDO खण्ड ४(१)(a) तथा खण्ड ८(५)

- (b) RDO को खण्ड ४(३) अनुसार कुनै व्यक्तिलाई जातिका आधारमा अन्य व्यक्तिहरूबाट अलग गर्नु प्रत्यक्ष भेदभाव हुनेछजस्तै, गैर चीनिया मूलका कर्मचारीहरूलाई आफ्नो भोजन चीनिया मूलका कर्मचारीहरूका भन्दा भिन्दै स्टाफ क्यान्टिनको छुट्टै भागमा खान लगाइयो भने अलग गर्ने कार्य भएको हुनेछ;
- (c) कुनै भाषामा दक्षता, व्यक्तिको उच्चारण समेत, उसको जातिसित सम्बन्धित हुनसक्छ⁷⁷, तथा कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई उनीहरूका भाषा तथा उच्चारणका कारणले कम अनुकूल व्यवहार गरिने छैन भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नुपर्नेछ।

(2) अप्रत्यक्ष भेदभाव

कुनै व्यक्तिले सबैजातीय समूहका व्यक्तिहरूमा गैरभेदभावमूलक देखापर्ने प्रकारको आवश्यकता अथवा शर्तहरू लागु गरेका बेला परोक्ष भेदभाव भएको हुनेछ⁷⁸, तर:-

- (a) कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूबाट उक्त जातीय समूहदेखि बाहिरका मानिसहरूबाट भन्दा निकै सानो अनुपातले मात्र उक्त आवश्यकता अथवा शर्तहरू पूरा गर्न सक्नेछन्;
- (b) आवश्यकता अथवा शर्तहरू लागु गर्ने व्यक्तिले उक्त आवश्यकता अथवा शर्तहरू गैर जातीय आधारमा यथोचित ठहराउन सक्दैनन्;
- (c) यसलाई पूरा गर्न नसक्ने हुनालेयो आवश्यकता अथवा शर्तहरू उक्त विशेष जातीय समूहका मानिसको हित विपरित हुन जानेछ।

उदाहरण ९:

कुनै खाद्य प्याकेजिंग कारखानामास्वास्थ्य तथा सुरक्षाका कारणले दाही पाल्नमा गरिनेएकनासको प्रतिबन्ध एउटा आवश्यकता अथवा शर्तहरू हो जसले परोक्ष रूपमा अन्यजातीय समूहका तुलनामासिख (जसले आफ्नो परम्पराअनुसार नै दाही राख्नुपर्ने हुन्छ) जस्ता कुनै जातीय समूहमाथि भेदभाव गर्दछ। यदि जानकारीका आधारमा यो एकनासको प्रतिबन्ध यथोचित (जस्तै, फेस मास्कको सन्तोषजनक प्रयोगले पनि स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका मापदण्ड पूरा गर्न सकिने) थियो भनेर ठहराउन नसकेमा⁷⁹।

तलका कुराहरूको ध्यान राख्नुपर्नेछ:

- (i) विचार गरिनुपर्ने आधार तथा प्राथमिकताहरू (कुनै उद्देश्य प्राप्तिका लागि एकदमै जरुरी आवश्यकता अथवा शर्तहरू विपरित) RDO

⁷⁷ पोलसी एन्ड गाइडलाइन्स अन रेसिज्म एन्ड रेशल डिस्क्रिमिनेशन, अनुच्छेद ३.६, ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग, क्यानाडा, 2005

⁷⁸ RDO खण्ड ४(१)(b)

⁷⁹ UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट, पृष्ठ २० उदाहरण B; तथा मण्डला v डोवेल लि [१९८३] ICR ३८५

अन्तर्गत आवश्यकता अथवा शर्तहरूको अर्थभित्र पर्दैनन्⁸⁰।

- (ii) यदि कुनै व्यक्तिले आफ्नो जातीय समूहको सांस्कृतिक अवस्था तथा परम्परा अनुसार कुनै आवश्यकता अथवा शर्तहरू एकरूपताका साथ पूरा गर्न नसक्ने भएमा⁸¹।
- (iii) RDO को खण्ड ४(२) अनुसार कुनै आवश्यकता अथवा शर्तहरूले कुनै वैधानिक उद्देश्य पूरा गर्ने तथा उद्देश्यप्रति युक्तिसंगत तथा समानुपातिक सम्बन्ध स्थापित गर्दछ भने यथोचित ठहराउन सकिनेछ ।
- (iv) काम गर्ने समय तथा व्यक्तिको रूपसित सम्बन्धित आवश्यकता अथवा शर्तहरूले परोक्ष भेदभावको दावी उत्पन्न गराउन सक्नेछ भनेर नजीरले जनाउँछ। कुनै आवश्यकता अथवा शर्त हरूलाई यथोचित ठहराउन सकिने हो होइन भनेर निर्णय गर्न कुनै विशेष जातीय समूहका व्यक्तिलाई राख्नमा कुनैपनि ठुलै मात्रामा हुने खर्चमा वृद्धि, कार्यक्षमतामा कमी, अथवा गम्भिर सुरक्षा समस्याहरूको तुलनामा कुनैपनि भेदभावमूलक असरहरूबारे विचार गरेर हरेक मुद्दालाई यसको आफ्नै हिसाबले हेर्नुपर्दछ।⁸²

⁸⁰ पेरेरा v सिभिल सर्भिस कमिशन [१९८३] IRLR १६६

⁸¹ मण्डला v डोवेल लि [१९८३] ICR ३८५

⁸² ओसबर्न v इन्को लिमिटेड [१९८५] १५ DLR (4th) ७२३

उदाहरण १०:

माथिको व्याख्यामा दिइएको खाद्य कारखानामा भएकैकनासको प्रतिबन्ध यथोचित हुनेछ यदि जानकारीका आधारमा फेस मास्कले स्वास्थ्य तथा सुरक्षाबारे मापदण्ड पुरा गर्न सक्दैन भनेर देखिन आएमा⁸³।

उदाहरण ११ :

शनिवारका दिनहरूमा पनि काम गर्नुपर्ने हुनालेयहदी कर्मचारीहरू (जसले साबाथ पालना गर्नु परेकाले शनिवारका दिनहरूमा काम गर्न सक्दैन) नरारखे भनेर निर्णय गर्ने एकजना रोजगारदाताले यो आवश्यकतालाई यथोचित भनेर देखाउन सक्दछ यदि जानकारीका आधारमा उनीहरूलाई काममा राख्न सुरक्षा खतरा बढ्न जान्नेनिकै परिमाणमा खर्चमा वृद्धि हुने तथा कार्यक्षमतामा कमी हुने देखिएमा⁸⁴।

उदाहरण १२ :

मरम्मत कारखानामा टाउकोको सुरक्षात्मक आवरण लगाउनुपर्ने आवश्यकता सिखहरूप्रति (जसले उनीहरूका परम्पराअनुसार फेटा लाउनुपर्दछ) परोक्ष रूपमा भेदभावक भएतापनि, चोटपटक लाग्ने खतरा तथा रोजगारदाताप्रतिको सम्भावित दायित्व तथा एकजनालाई छुट दिएको स्थितिमा यस्ताई लागु गर्न धेरै मुश्किल पर्ने भएका आधारमा यथोचित ठहराउन सकिनेछ⁸⁵।

- (v) शैक्षिक अथवा भाषिक मापदण्ड सित सम्बन्धित आवश्यकता अथवा शर्तहरूले परोक्ष भेदभावको दावी उत्पन्न गराउन सक्नेछ भनेर सन्दर्भ नजीरले जनाउँछ। रोजगारदाताले सान्दर्भिक भएको तथा काम गर्न आवश्यक पर्ने भन्दा बढी केहि मांग नगरिएको प्रमाणद्वारा कुनैपनि यस्ता आवश्यकता तथा शर्तहरूलाई उचित ठहराउन सक्नुपर्दछ। प्रत्येक मुद्दा यसको आफ्नै तथ्यहरूमा भर पर्छ र तलको क्रमसंख्या १३ को व्याख्या संदर्भका लागि मात्र हो।

उदाहरण १३:

वेलायतको एउटा सरकारी विभागमा क्लरिक्ल अधिकारी या क्लरिक्ल सहायकको जागिरका लागि सफल आवेदक हरूले व्यक्तिगत रूपमा अथवा टेलिफोनद्वारा मानिसहरूको सोधपुछमाथि कारबाही गर्नुपर्ने हुन्छ। अंग्रेजी बुझ्ने तथा बोल्ने क्षमता एउटा मुख्य आवश्यकता थियो तथा उमेदवारले अंग्रेजी भाषाको "O" स्तर या सोहि स्तर प्राप्त गरेको हुनैपर्नेछ भन्ने आवश्यकता समग्रमा उचित थियो तथा एकपक्षीय थिएन⁸⁶। यस्ता आवश्यकताहरूलाई जातिसित असम्बन्धित आधारमा यथोचित ठहराइन्छ किनभने यसले यथोचित तथा कामका लागि आवश्यक अंग्रेजीमा वातचित

⁸³ प्यानेसार v द नेस्ले कम्पनी लिमिटेड [१९८०] IRLR ६०

⁸⁴ ओसबर्न v इन्को लिमिटेड (१९८५) १५ DLR (4th) ७२३

⁸⁵ सिंघ v ब्रिटिश रेल इन्जिनियरिंग लिमिटेड [१९८६] ICR २२

⁸⁶ राभल v डिपार्टमन्ट अफ हेल्थ एन्ड सोशल सेक्युरिटी [१९८५] ICR ६८५

गर्नुपर्ने उद्देश्यप्रति युक्तिसंगत तथा समानुपातिक सम्बन्ध स्थापित गर्दछ।

6.1.2 निकट आफन्तको जातिका आधारमा भेदभाव

जब व्यक्ति A ले व्यक्ति B प्रति व्यक्ति B को निकट आफन्तको जातिले गर्दा अन्यहरूको तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गर्छ भने त्यो निकट आफन्तको जातिको आधारमा भेदभाव हुन्छ⁸⁷। निकट आफन्त भन्नाले एकजना व्यक्तिको श्रीमान श्रीमति, बुवा-आमा वा बच्चाहरू (आफ्नै, पालेका वा सौतेनी समेत), हजुर बुवा-आमा वा नाती-नातिना र सासु-ससुरा ठहरिन्छन्⁸⁸।

उदाहरण १४ :

एकजना म्यानेजरलाई निर्देशकमा पदोन्नतिका लागि आवेदन गर्दा उसको चयन गरिन्दैन किनभने कम्पनीका विचारमा उसकी श्रीमति इन्डोनेशियन मूलकी भएका कारण र उसकी श्रीमतिकम्पनीका सामाजिक कार्यक्रमहरूमा उपस्थितिका लागि योग्य छैनन तथा श्रीमति इन्डोनेशियन मूलकी नभएका अर्का म्यानेजरको चयन गरिन्छ भने उमाथि निकट आफन्तका जातिका आधारमा भेदभाव भएको छ।

6.1.3 पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव

जब व्यक्ति A ले व्यक्ति B प्रति व्यक्ति B अथवा एकजना तेस्रो व्यक्तिले निम्नअनुसारका कार्यहरू गरेको या गर्न चाहेकोअथवा गरेको या गर्न चाहेको भन्ने शंका गरिएका कारणमा अन्यहरूको तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गर्दछ भने त्यो पीडित बनाउने क्रिया गरिएको आधारमा भेदभाव हुन्छ⁸⁹:-

- (1) RDO अधीन कारबाहीलाई ल्याउनु;
- (2) RDO अन्तर्गत कारबाहीको सन्दर्भमा सूचना वा प्रमाण दिनु;
- (3) RDO अन्तर्गत वा सन्दर्भद्वारा केही पनि गर्नु;
- (4) कसैले RDO को विपरीत काम गरेको आरोप लगाउनु (आरोप झुटा भएको तथा असल विश्वासमा नगरिएको स्थितिमा बाहेक)।

उदाहरण १५ :

नेपाली मूलको एक म्यानेजरले यदि चीनिया मूलका अन्य म्यानेजरको तुलनामा आफुलाई जातीय आधारमा कम्ती वार्षिक बोनस दिईएको कारण उजुरी गर्दछ र यसो गरेकोमा कम्पनीले उसलाई बर्खास्त गर्दछ भने पीडित बनाउने क्रिया गर्ने भेदभाव हुनसक्छ।

6.2 रोजगारमा भेदभाव कहिले अवैधानिक हुन्छ

6.2.1 रोजगारदाताहरूले संहिताकोको माथिका अनुच्छेद ६.१.१ – ६.१.३ मा वर्णन

⁸⁷ RDO खण्ड ५

⁸⁸ RDO खण्ड २

⁸⁹ RDO खण्ड ६

गरिएअनुसार जागिरका आवेदकहरूमाथि भेदभाव गर्नु हुँदैन⁹⁰:-

- (1) कसलाई नियुक्त गर्ने निर्णय गर्दा (जस्तै, रोजगारदाताले कुनै जागिरका आवेदकलाई उसको नाम, रूप, बोलीले गर्दा उ पाकिस्तानी मूलको भएको थाहा भएको आधारमा अन्तर्वार्ता लिन अस्विकार गर्नु हुँदैन);
- (2) रोजगार प्रदान गरिने शर्तहरूमा (जस्तै, रोजगारदाताले मूलको फरकका कारणमा सोहि पदका लागिचीनिया मूलका आवेदकहरूलाई जापानी मूलका आवेदकहरूभन्दा कम शुरुवाति तलवको प्रस्ताव गर्नु हुनेछैन);
- (3) रोजगार दिन अस्वीकार गर्नु अथवा जानिबुझि प्रस्ताव नगर्नु (जस्तै, रोजगारदाताले कुनै जागिरका आवेदकलाई उ भारतीय मूलको भएको आधारमा रोजगार दिन अस्विकार गर्नु हुँदैन);

6.2.2 रोजगारदाताहरूले संहिताको अनुच्छेद ६.१.१ – ६.१.३ मा वर्णन गरिएअनुसार कर्मचारी तथा कामदारहरूमाथि भेदभाव गर्नु हुँदैन⁹¹:-

- (1) रोजगारका शर्तहरूमा (जस्तै, एकै खाले काम र तलव भएको उस्तै जागिरका लागि, रोजगारदाताले जातीय आधारमा ने पाली मूलका कर्मचारी लाई चीनिया मूलका कर्मचारीभन्दा लामो समय काम लगाउनु हुँदैन);
- (2) बढुवा, सरुवा या तालीमप्रति पहुँचका अवसरहरूमा अथवा कुनैपनि अन्य सुविधा, सेवा तथा सहुलियतहरूप्रति अथवा यी बस्तुहरूप्रति पहुँच उपलब्ध गराउनमा अस्विकार गर्नु वा जानीबुझी उपलब्ध नग राउनु(जस्तै, कुनै रोजगारदाताले मूलमा फरक पर्ने आधारमा बढुवाका लागि अन्य मूलका कर्मचारीहरूभन्दा चीनिया मूलका कर्मचारीहरूलाई बढी प्राथमिकता दिनु हुँदैन);
- (3) कर्मचारीलाई बर्खास्त गरेर अथवाअन्य कुनै हित विपरीत काम गराएजस्तै, कर्मचारीको संख्यामा कटौति गर्दा , रोजगारदाताले जाति लाई एउटा आधारका रूपमा प्रयोग गरेर अतिरिक्तता का लागि चीनिया मूलका कर्मचारीहरूलाई पहिला छानेर अंग्रेजी मूलका कर्मचारीलाई अन्तमा छान्नु हुँदैन);
- (4) मृत्यु अथवा अवकाससित सम्बन्धित व्यवस्थामा⁹²;
- (5) नजीर अनुसार रोजगारदाताद्वारा जातीय आधारमा भेदभाव भएका कारणले राजिनामा दिन बाध्य भए का एकजना कर्मचारी लाई रोजगारदाताद्वारा जातीय आधारमा बर्खास्त गरिएको सरहनै मानिनेछ⁹³;
- (6) नजीर अनुसार रोजगारदाताले आन्तरिक पुनरावेदन प्रक्रिया अथवा

⁹⁰ RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरूका लागि RDO खण्ड १०(१); तथा संहिताको अनुच्छेद ६.७ हेर्नुहोस्

⁹¹ RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरूका लागि RDO खण्ड १०(२); तथा संहिताको अनुच्छेद ६.७ हेर्नुहोस्

⁹² RDO खण्ड १०(४) तथा (५)

⁹³ चांग यिंग क्वानव वेथ (HK)लिमिटेड [२००१] HKC १२९, गर्भवति भेदभावबारे मुद्दा जसको फलस्वरूप राजिनामा गर्नुपरेको थियो र जसको RDO को कार्यान्वयनमा सान्दर्भिक महत्व छ।

बर्खास्तपछिको सन्दर्भ पत्र (रेफरेन्स लेटर) सित सम्बन्धित संहिताको अनुच्छेद ६.१.१ – ६.१.३ मा भनिएअनुसार भूतपूर्व कर्मचारी विरुद्ध भेदभाव पनि गर्नु हुँदैन⁹⁴

6.3 अवैधानिक जातीय उत्पिडन

6.3.1 RDO ले तलका कार्यहरूलाई अवैधानिक ठहराएको छः

- (1) रोजगारदाताले कुनै जागिरका आवेदक अथवा कर्मचारी लाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁵;
- (2) एकजना कर्मचारीले कुनै जागिरका आवेदक अथवा उसका रोजगारदाताका अर्का कर्मचारीमाथि जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁶;
- (3) एकजना मुख्य व्यक्तिले कुनै करारका कामदारमाथि जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁷;
- (4) एकजना करारका कामदारले कुनै अर्का करारका कामदारलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁸;
- (5) कुनै साझेदार संस्थाको एकजना साझेदारले कुनै अर्का साझेदार अथवा साझेदार बन्न आवेदन दिएका व्यक्तिलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁹;
- (6) एकजना मुख्य व्यक्तिले कुनै कमिशन एजेण्टमाथि जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु¹⁰⁰;
- (7) एकजना कमिशन एजेण्टले सहकर्मी कमिशन एजेण्टलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु¹⁰¹;
- (8) एकजना कर्मचारी अथवा जागिरका आवेदकले आफ्ना रोजगारदातालाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु¹⁰²;
- (9) व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्दछ यदि व्यक्ति A त्यहाँ बस्छ जहाँ व्यक्ति B लाई तेस्रो व्यक्तिद्वारा कामका लागि नियुक्त गरिएकोछ¹⁰³, जस्तै, यदि एकजना लजमा बास बस्नेले घरमालिकद्वारा

⁹⁴ राहस-हार्पर v रिल्याक्जन ग्रूप [२००३] IRLR ४८४

⁹⁵ RDO खण्ड २४(१) तथा (२)

⁹⁶ RDO खण्ड २४(३)

⁹⁷ RDO खण्ड २४(४)

⁹⁸ RDO खण्ड २४(५)

⁹⁹ RDO खण्ड २४(६), (७) तथा (८)

¹⁰⁰ RDO खण्ड २४(९)

¹⁰¹ RDO खण्ड २४(१०)

¹⁰² RDO खण्ड २४(११)

¹⁰³ RDO खण्ड २४(१२)

बास बसेको स्थानमा नियुक्त गरिएको घरेलु सहाय्यमाथि उत्पिडन गर्दछ;

(10) व्यावसायिक तालीम प्रदाताले तालीम लिन चाहने अथवा लिँदै गरेका मानिसहरूलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्दछ¹⁰⁴;

(11) रोजगार निकाय अथवा उनीहरूका कर्मचारीहरूले उनीहरूका सेवा लिन चाहने मानिसहरूलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्दछन्¹⁰⁵;

6.3.2 RDO अन्तर्गत तलका स्थितिहरूमा जातीय आधारमा उत्पिडन भएको हुनेछ:-

(1) तिरस्कारपूर्ण व्यवहार उत्पिडन

व्यक्ति A ले व्यक्ति B को जातिको अथवा व्यक्ति B को निकट आफन्तको जातिको आधारमा व्यक्ति B प्रति तिरस्कारपूर्ण व्यवहारमा संलग्न हुन्छ (जसमा लिखित या मौखिक बयानहरू पर्ने सक्छन्) जुन कुनै सामान्य सोच राख्ने व्यक्तिले व्यक्ति B माथि नराम्रो लाग्ने, होच्याउने या डर देखाउने कार्य भएको अनुमान गर्न सक्छ भने¹⁰⁶। चित्त दुखाउने, होच्याउने या डर देखाउने कार्य गर्ने कुनै मनसाय नभएतापनि उत्पिडनका लागि उत्तरादायि हुनुपर्नेछ।

(2) प्रतिकूल परिवेश उत्पिडन

व्यक्ति A स्वयं वा अन्य मानिसहरूका साथ व्यक्ति B को वा व्यक्ति B का आफन्तको जातिको आधारमा केही गर्दछ जसले व्यक्ति B को परिवेशमा प्रतिकूल असर पर्दछ¹⁰⁷।

6.3.3 जातिय उत्पिडनको रोकथामको असल अभ्यासहरूका लागि कृपया संहिताको अनुच्छेद ५.३.१४ हेर्नुहोस्। जातीय आधारमा हुने उत्पिडन मान्न सकिने व्यवहारका प्रकारहरूबारे कृपया संहिताको अनुच्छेद ५.३.१४(८) हेर्नुहोस्।

6.4 दुरुत्साहन तथा गम्भिर दुरुत्साहनको अपराध

6.4.1 RDO को खण्ड ४५ अनुसार कुनै व्यक्तिले कुनैपनि सार्वजनिक गतिविधिका माध्यमबाट जातीय आधारमा कुनै व्यक्तिहरूका बारेमा गम्भिरठट्टा गर्नु, घृणा देखाउनु, या तिरस्कार गर्नु अवैधानिक हुनेछ। यस्ता सार्वजनिक गतिविधि जातीय आधारमा हुने दुरुत्साहन हुन जान्छ।

6.4.2 जनमानससित गरिने कुनैपनि खाले संचार अथवा मानिसहरूद्वारा देख्न सकिने प्रकारको व्यवहार जस्तै बोल्ने, लेख्ने, इशारा अथवा कपडा लगाउने, चिन्ह, झण्डा, प्रतिकहरू तथा ब्याजहरू देखाउने कार्यहरू सार्वजनिक गतिविधिमा पर्दछन्¹⁰⁸।

¹⁰⁴ RDO खण्ड २५(३)

¹⁰⁵ RDO खण्ड २५(४)

¹⁰⁶ RDO खण्ड ७(१)

¹⁰⁷ RDO खण्ड ७(२)

¹⁰⁸ RDO खण्ड ४५(४)

6.4.3 लक्षित जातिका मानिसहरू या उनीहरूका सम्पत्तिको भौतिक हानिको धम्की देखाउने या यसो गर्ने उद्देश्यले गरिएको रुत्साहन फौजदारी अपराध ठहरिनेछ र बढीमा \$ १००,००० को जरिमाना तथा बढीमा २ वर्षको कारावासको सजाय हुनेछ¹⁰⁹। यस्ता अपराधलाई गम्भिर दुरुत्साहन भनिन्छ।

6.5 भेदभावमूलक विज्ञापन

RDO को खण्ड ४२ अनुसार कुनै व्यक्तिद्वारा RDO को भाग ३ अन्तर्गतका अवैधानिक कार्य गर्ने उद्देश्यलाई जनाउने प्रकारको कुनै विज्ञापन प्रकाशन गर्नु या प्रकाशन गर्न लगाउनु अवैधानिक हुन्छ। उदाहरणका लागि, कुनै कम्पनीद्वारा चीनिया मूलका मानिसहरू मात्र नियुक्त गरिनेछ भन्ने जनाउने प्रकारको विज्ञापन प्रकाशन गर्नु अवैधानिक हुन्छ।

6.6 भेदभावको लागि निर्देशन तथा दबाव

RDO को खण्ड ४३ अनुसार यदि व्यक्ति A को व्यक्ति B माथि अधिकार रहेको भएमा अथवा यदि सामान्यतया व्यक्ति A को इच्छा अनुसार व्यक्ति B चल्ने भए व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई RDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्य (जस्तै कुनै तेस्रो व्यक्तिलाई जातीय आधारमा भेदभाव या उत्पिडन गर्नु) गराउन खोज्नु अवैधानिक हुन्छ। RDO को खण्ड ४४ अनुसार व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई कुनै फाइदा दिएर अथवा धम्की दिएर RDO अन्तर्गतका कुनै अवैधानिक कार्य गर्न उक्साउनु या यसो गर्ने प्रयास गर्नु अवैधानिक हुन्छ।

उदाहरण १६:

कर्मचारी व्यवस्थापकले प्रवन्ध निर्देशकको निर्देशनहरू पालना गर्नुपर्दछ। प्रवन्ध निर्देशकले ककेशियन उमेदवारहरूलाई मात्र महा प्रवन्धकका पदमा राख्नु भनेर कर्मचारी व्यवस्थापकलाई अह्राउनु हुँदैन।

6.7 RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरू

6.7.1 वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ)

RDO को खण्ड ११ मा भनिए अनुसार GOQ लागु हुने भएमा जातिका आधारमा रोजगार दिन अस्वीकार गर्न पनि सकिनेछ (सहिताको माथिका अनुच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्)। यदि रोजगारदाताले GOQ लागु हुन्छ भनेर दावी गरेमा रोजगारदाता स्वयंले यसको प्रमाण दिनुपर्दछ तथा अदालतले पनि यस विषयमा कडाइका साथ हेर्दछ।

6.7.2 हंगकंग बाहिर प्रयोगका लागि सीपमूलक तालीम

RDO को खण्ड १२ अनुसार रोजगारदाताले कुनै हंगकंगमा (तर जो सामान्यतया हंगकंगमा बस्ने होइभनियुक्त व्यक्तिका फाइदाका लागि उहाँलाई पूर्ण रूपमा हंगकंग बाहिर काममा लगाउन आवश्यक पर्ने सीपका लागि तालीम प्रदान गर्ने उद्देश्यले गरेको कार्यमा RDO को खण्ड १० (RDO अन्तर्गत

¹⁰⁹ RDO खण्ड ४६

रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) लागु हुनेछैन।

6.7.3 विशेष सीप, ज्ञान अथवा अनुभव

- (1) RDO को खण्ड १३ अनुसार रोजगारदाताले कामका लागि हंगकंगमा सजिलै प्राप्त नहुने खालको सीप, ज्ञान र अनुभवको आवश्यकता पर्ने हुनाले हंगकंगमा काम गर्नका लागि कुनै हंगकंग बाहिरबाट नियुक्त गरिएको या सुरुवा गरिएको व्यक्तिका फाइदाका लागि गरेको कार्यमा RDO को खण्ड १० (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) लागु हुनेछैन। यस्ता सीप, ज्ञान र अनुभवहरू हंगकंगमा सजिलै प्राप्त हुने या नहुने भनेर विचार गर्नका लागि आवश्यक सान्दर्भिक तहसम्म हंगकंगमा नियुक्ति गर्न चाहिने समय र प्रतिक्रियाहरू, अन्य तुलनात्मक जागिरका लागि नियुक्ति गर्न चाहिने समय र प्रतिक्रियाहरू, रोजगार निकायबाट जानकारीहरू, तथा श्रम बजारबारे अन्य सामान्य सूचनाहरू पर्दछन्।
- (2) गरिएको कार्य सम्बन्धित सीप, ज्ञान र हंगकंग बाहिरका अनुभवहरू प्राप्त व्यक्तिलाई प्रदान गरिएको रोजगारका विद्यमान शर्तअनुसार यथोचित हुनुपर्नेछ। यदि तुलनात्मक हिसाबमा रोजगारका विद्यमान शर्तअनुसार भएमा, गरिएको कार्य यथोचित हुनेछ।
- (3) कुनै व्यक्तिको नियुक्तिको नविकरण गरिएका बेला अथवा उस लाई कम्पनीको सोहि समूहभित्र बढुवा या सुरुवा गरिएका बेलामा पनि , गरिएको कार्य यथोचित हुञ्जेलसम्म, RDO को खण्ड १३ लागु हुन्छ।
- (4) उक्त व्यक्तिसित हंगकंगमा सजिलै प्राप्त नहुने सीप, ज्ञान र अनुभवहरू वास्तवमै हुनुपर्दछ।

6.7.4 स्थानीय तथा विदेशी कामदारका रोजगारका विद्यमान शर्तहरू

- (1) RDO को खण्ड १४ अनुसार RDO अनुसूचि २ मा निर्दिष्ट रोजगारका कर्मचारीहरूका लागि, RDO को खण्ड १० (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) यी विभिन्न व्यवहारहरूमा लागु हुँदैन:-
 - (a) रोजगारको स्थानीय शर्तअनुसार काम गर्ने कर्मचारी र रोजगारको विदेशी कामदारको शर्तअनुसार काम गर्ने अर्का कर्मचारीमाझ;
 - (b) रोजगारको विदेशी कामदारका शर्तअनुसार काम गर्ने एउटा राष्ट्र या स्थानका नागरिकता या राष्ट्रियता हुने एकजनकर्मचारी र रोजगारको विदेशी कामदारका शर्तअनुसार काम गर्ने अर्का राष्ट्र या स्थानका नागरिकता या राष्ट्रियता हुने अर्का कर्मचारीमाझ।
- (2) RDO अनुसूचि २ मा निर्दिष्ट रोजगारका कर्मचारीहरू भनेका RDO अनुसूचि २ को खण्ड १ देखि ६ भित्र पर्ने (न्यायिक अधिकारी, ICAC अधिकारी, अन्य सरकारी अधिकारी तथा निर्दिष्ट अंग्रेजी शिक्षकहरू) हुन्। विस्तृत विवरणका लागि कृपया RDO मा हेर्नुहोस्

(3) RDO अनुसूचि २ को खण्ड ११ अनुसार:-

(a) न्यायिक अधिकारी, ICAC अधिकारी तथा अन्य सरकारी अधिकारीका लागि,

(i) रोजगारको स्थानीय शर्त भन्नाले समय समयमा यी अधिकारीहरूको नियुक्ति तथा रोजगारमा लागु हुने यस्ता नियमावलि, प्रशासनिक ऐन, परिपत्र या ज्ञापनपत्रको परिभाषा अन्तर्गतका सेवाको स्थानीय शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ;

(ii) रोजगारको विदेशी कामदारको शर्त भन्नाले समय समयमा यी अधिकारीहरूको नियुक्ति तथा रोजगारमा लागु हुने यस्ता नियमावलि, प्रशासनिक ऐन, परिपत्र या ज्ञापनपत्रको परिभाषा अन्तर्गतका सेवाको विदेशी कामदारको शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ।

(b) सरकारी अधिकारी बाहेक कुनैपनि अन्य कर्मचारीका लागि,

(i) रोजगारको स्थानीय शर्त भन्नाले हंगकंगका स्थायी बासिन्दा भएका व्यक्तिको समय समयमा कुनै रोजगारमा लागु हुने सेवाको शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ;

(ii) विदेशी कामदारको शर्त भन्नाले कुनै प्राथमिक तौरमा हंगकंगका स्थायी बासिन्दा नभएका व्यक्तिको रोजगारमा समय समयमा लागु हुने सेवाको वैदेशिक शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ।

(4) RDO अनुसूचि २ मा निर्दिष्ट रोजगारका कर्मचारीहरू आफ्ना बढुवा, सेवा विस्तार, अथवा नविकरण अथवा समाप्तिपछि पुनर्वहाली मा पनि सोहिअनुसार रहनेछन्।

6.7.5 सकारात्मक कार्य

RDO को खण्ड ४९, ५१ तथा ५२ अनुसार विगतमा पिछडिएका जातीय समूहहरूलाई सहायता प्रदान गर्नका लागि सकारात्मक कार्य गर्न सकिनेछ (संहिताको अनुच्छेद ५.३.१८ हेर्नुहोस)। सकारात्मक कार्यका उदाहारणहरूमा नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, भाषा कक्षा, पथ प्रदर्शन योजना, तथा व्यवस्थापन सीप तालीम या अन्य तालीम कक्षाहरू पर्दछन्।

7 भेदभाव तथा उत्पिडन भएको खण्डमा

7.1 RDO अन्तर्गत कानूनी संरक्षण

- 7.1.1 RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त रूपमा काम गर्ने कर्मचारी तथा कामदारहरूको (जागिरका आवेदकहरू लगायत) अधिकारको कानूनअनुसार संरक्षण प्रदान गरिन्छ । आफुमाथि जातीय आधारमा भेदभाव या उत्पिडन गरिएका समयमा उनीहरूले कुनै हानी अथवा क्षतिको समाधानका लागि जिल्ला अदालतमा सार्वजनिक कारबाही गर्न सक्नेछन्¹¹⁰। भेदभाव या उत्पिडन गरिएपछिको २४ महिनाभित्र कानूनी प्रक्रियाहरू चलाइनुपर्नेछ¹¹¹।
- 7.1.2 भेदभाव या उत्पिडनका मुद्दा हरूका समाधान गर्दा कानूनी प्रक्रिया अपनाउनुभन्दा पहिला आफ्ना उजुरी प्रक्रियाहरूको प्रयोगद्वारा आन्तरिक रूपमा औपचारिक या अनौपचारिक तरिकामा सुल्झाउनका लागि रोजगारदाताहरूलाई तथा कामदारहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। कानूनी प्रक्रिया अपनाउनुभन्दा पहिला कानूनी सल्लाह लिन या कानूनी सहायता विभागका कानूनी सहायताका लागि आवेदन दिन कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ।
- 7.1.3 कानूनी प्रक्रिया अपनाउने विकल्पका रूपमा कर्मचारी तथा कामदारहरूले (जागिरका आवेदकहरू लगायत) छानबीन तथा सुलहका लागि EOC मा उजुरी दर्ता गर्न सक्नेछन्¹¹²। भेदभाव या उत्पिडन गरिएपछिको १२ महिनाभित्र उजुरी दर्ता गरिनुपर्नेछ।

7.2 EOC द्वारा उजुरीमाथि कारबाही

- 7.2.1 EOC मा उजुरी दर्ता गरिएपछि, EOC ले उजुरीमाथि छानबीन गर्नेछ। छानबीन प्रक्रिया EOC तथा पक्षहरूका लागि उक्त मुद्दालाई स्पष्ट पार्नमा सहायता पुर्याउने एउटा अभ्यास हो जसले गर्नुसलहका आधारमा समस्याको समाधान गर्न सहज हुनेछ।
- 7.2.2 उजुरीका सबै पक्षहरू (पक्ष, विपक्ष तथा साक्षीहरू)ले छानबीनका समयमा सबै सान्दर्भिक तथा उपयुक्त जानकारीहरू उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।
- 7.2.3 RDO को खण्ड ७८(४) अनुसार, यदि उजुरी दुखः दिने, व्यर्थको तथा खराब नियतले गरिएको अथवा तथ्य विहिन भएको ठानेमा EOC ले छानबिन नचलाउन अथवा छानबिनलाई बन्द गर्न सक्छ। उजुरीहरू RDO अन्तर्गत अवैधानिक नभएका अथवा यस्तो कार्य भएको १२ महिनाभन्दा बढीवितिसकेको अथवा पीडित व्यक्तिले छानबिन चलाउन या जारी राख्न नचाहेको स्थितिहरूमा पनि EOC ले छानबिन नचलाउन अथवा छानबिनलाई बन्द गर्न सक्छ।
- 7.2.4 यदि पछिबाट कानूनी प्रक्रियाबढाइएमा छानबीन अवधिमा उपलब्ध गराइएका जानकारीहरू अदालत समक्ष प्रमाणस्वरूप पेस गर्न सकिनेछ।

¹¹⁰ RDO खण्ड ७०

¹¹¹ RDO खण्ड ८०

¹¹² RDO खण्ड ७८

- 7.2.5 छानबिनका अवधिमा EOC ले एउटा स्वतंत्र तथा निष्पक्षतामिका निर्वाह गर्दछ। यदि छानबिन चलाईएमा तथा बन्द नगरिएमा EOC ले पक्षहरूलाई सुलहको प्रक्रियाद्वारा उनीहरूका विवाद समाधान गर्न मद्दत गर्नेछ।
- 7.2.6 उजुरी प्रक्रियाको प्राथमिक उद्देश्य भने सुलहद्वारा समाधान गर्नु हो, EOC ले प्रक्रियाको कुनैपनि चरणमा पक्षहरूमाझ यसको सम्भावनाबारे हेर्न सक्नेछ। विस्तृत अनुसन्धान हुनुभन्दा पूर्व उजुरी दर्ता भएको तुरन्तै पछि कुनै पनि प्रारम्भिक चरणमा यो हुनसक्नेछ। यदि पक्षहरू प्रारम्भिक चरणमा समाधानमा पुग्न असमर्थ भएमा विस्तृत अनुसन्धान जारी रहनेछ।
- 7.2.7 यदि EOC ले छानबिन बन्द नगरेमा, यो औपचारिक रूपमा सुलह प्रक्रियातर्फ बढ्नेछ। सुलह प्रक्रियामा उनीहरूको विवादलाई समाधान गर्ने कस्तोप्रकारले सहमति ल्याउने भन्ने निर्णय पक्षहरूले गर्नुपर्दछ। मेलमिलाप प्रक्रियाका क्रममा पक्षद्वारा गरिएको तथा भनिएको प्रत्येक कुरा विवादसित सम्बन्धित त्यसउपान्तको कानूनी प्रक्रियामा पक्षहरूको इच्छाविपरित पेस हुन सक्दैन।
- 7.2.8 यदि पक्षहरू समाधानमा पुग्न सफल भएमा, सामान्यतया एउटा सम्झौतामा दस्तखत गरिनेछ जुन कानूनी रूपमा बाध्य हुनेछ। पक्षहरूको सम्झौतामा आधारित समाधानका शर्तहरूमा, आर्थिक क्षतिपूर्ति, नीति तथा व्यवहारहरूमा हेरफेर, पूर्वहाली तथा क्षमायाचनाहरू पर्दछन्।
- 7.2.9 उजुरी प्रक्रियामा EOC द्वारा विताइएको समयलाई कानूनी प्रक्रिया अपनाउनु पर्ने २४ महिनाको समयवधिभित्र गणना गरिनेछैन¹¹³। अर्को शब्दमा उक्त समयवधिमा उजुरी प्रक्रियामा EOC द्वारा विताइएको समय थप गरिनेछ।
- 7.2.10 EOC को उजुरी प्रक्रियाले भेदभाव तथा उत्पिडनका मुद्दाहरूका समाधानमा कानूनी प्रक्रियाको वैकल्पिक उपाय प्रदान गर्दछ। गोपनीयता यस प्रक्रियाको एउटा विशेषता हो। यो विकल्प कम औपचारिकरूपमा तथा कानूनी प्रक्रियाका तुलनामा यी मुद्दाहरूको समाधानका लागि चाँडो तरिका हुन सक्छ, तर यो पक्षहरूको सहयोगमा भर पर्दछ तथा दुवै पक्षहरू सहमत भएमा मात्र एउटा निष्कर्षमा पुग्न सक्नेछ। यदि पछि कानूनी प्रक्रिया बढाइएमा, छानबिन गर्ने क्रममा प्राप्त सूचनाहरू पक्षहरूलाई उनीहरूका अस्थायी मुल्यांकन गर्न सहायता गर्न अदालत समक्ष प्रमाणस्वरूप पेस गर्न सकिनेछ। EOC को उजुरी प्रक्रियाबारे थप जानकारीका लागि कृपया EOC द्वारा तयार निर्दिष्ट प्रकाशन हेर्नुहोस्। यदि पक्षहरूले मेलमिलापका माध्यमबाट विवादको समाधान गर्न नचाहेर जिल्ला अदालतद्वारा ठोस निर्णय प्राप्त गर्न चाहेमा उनीहरू सोझै कानूनी प्रक्रियामा जान सक्नेछन्।

7.3 EOC द्वारा कानूनी सहायता

- 7.3.1 EOC मा उजुरी दर्ता भएमा तर उजुरीबारे कुनै समाधानमा पुग्न नसकिएमा, पीडितले कानूनी प्रक्रिया चाल्नका लागि EOC बाट सहायताका लागि आवेदन गर्न सक्नेछ।

¹¹³ RDO खण्ड ८०(३)

7.3.2 EOC ले कानूनी सहायताका सबै आवेदनमाथि विचार गर्नेछ। हरेक आवेदनका हकमा सहायता उपलब्ध गर्ने नगर्ने बारे निर्णय गर्दा EOC ले विविध प्रकारका आधारहरू खास गरी मुद्दाले कुनै स्थित्तमाथि प्रश्न उठाउने हो/होइन, मुद्दाको जटिलता तथा प्रमाणहरूको संशक्तता तथा EOC को रणनीतिक उद्देश्यहरू जस्तै, EOC को उजुरी प्रक्रियाका अनुभवहरूमा जनाइए अनुसार मुद्दा कुनै व्यापक समस्याबारे हो/होइन भन्ने लेखाजोखा गर्नेछ।

7.3.3 EOC द्वारा कानूनी सहायता प्रदान गरिएमा, यसमा कानूनी सल्लाह, EOC का वकीलहरू अथवा बाहिरका वकीलहरूद्वारा मुद्दाको प्रतिनिधित्वहरू पर्न सक्दछन्। EOC को कानूनी सहायताबारे थप जानकारीका लागि कृपया EOC द्वारा तयार पारिएको प्रकाशन हेर्नुहोस्। यदि EOC द्वारा कानूनी सहायता प्रदान नगरिएमा उजुरीकर्ताले आफै जिल्ला अदालतमा कानूनी प्रक्रिया बढाउन सक्नेछन् तथा यसका लागि उनीहरूले कानूनी सल्लाह लिन सक्ने अथवा कानूनी सहायता विभागबाट कानूनी सहायताका लागि आवेदन दिन सक्नेछन्।

7.4 EOC को अन्य कामहरू

7.4.1 EOC कानूनद्वारा स्थापित एउटा वैधानिक निकाय हो। माथि वर्णन गरिएको उजुरी प्रक्रिया तथा कानूनी सहायता कार्यभन्दा बाहेक यसका RDO लगायतका विभिन्न गैर भेदभाव कानून अन्तर्गत अधिकार तथा काम हरू पनि छन्। RDO अन्तर्गत EOC का अन्य अधिकार तथा कामहरूमा यी पर्दछन्:-

- (1) सबै प्रकारको जातीय भेदभाव, उत्पिडन तथा दुरुत्साहनको अन्त्य गर्ने तर्फ काम गर्ने;
- (2) विभिन्न जातीय समूहका मानिसहरूमाझ अवसरको समानताको प्रवर्द्धन गर्ने;
- (3) RDO अन्तर्गत आरोपित अवैधानिक कार्यको सुलहद्वारा समाधानको लागि प्रोत्साहन गर्ने;
- (4) सार्वजनिक हितमा औपचारिक अनुसन्धान अथवा उपयुक्त कानूनी कारबाहीको पहल गर्ने;
- (5) जन शिक्षा तथा प्रचारप्रसारद्वारा भेदभावको अन्त्य तथा जातीय सौहार्दताको प्रवर्द्धनका लागि कार्यप्रणाली संहिता जारी गर्ने;
- (6) लागू गर्ने सूचना जारी गरेर तथा भेदभावमुलक अभ्यासहरू तथा केहि अन्य अवैधानिक कार्यहरूका सन्दर्भमा प्रक्रियाहरू चलाएर RDO लाई लागू गर्ने;
- (7) RDO को कार्यको पुनरावलोकन गर्ने तथा सुधारका लागि प्रस्तावना हरू बनाउने।

जातीय समानतामाथि नमुना नीति

1. परिचय

- 1.1 [संस्थाको नाम] विभिन्न मानिसहरूका दक्षता, सीप, अनुभव, सांस्कृतिक धारणाहरूको भरपूर प्रयोग गर्ने तथा उनीहरूलाई सम्मान तथा कदर गर्ने तथा जात, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता अथवा जातीय मूल जुनसुकै भएतापनि उनीहरूले आफ्नो पुर्ण क्षमताप्रयोग गर्न सक्ने प्रक्राको संस्था बनाउनका लागि प्रतिवद्ध छ।
- 1.2 [संस्थाको नाम] ले जाति भेदभाव अध्यादेशको पालना गर्ने तथा अध्यादेश अन्तर्गत समान अवसर आयोगद्वारा जारी गरिएको कार्यप्रणाली संहितामा दिइएको सुझावहरूको पालना गर्नेछ।

2 उद्देश्यहरू

- 2.1 यस नीतिको उद्देश्य निम्न कुराहरू सुनिश्चित पार्नु हो:
 - (1) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा कसैमाथि पनि कम अनुकूल व्यवहार गरिनेछैन;
 - (2) गैर जातीय आधारमा यथोचित ठहराउन नसकिने आवश्यकता अथवा शर्तहरूका कारणबाट कुनैपनिजातीय समूहका कसैले पन्निकोसानी भोग्नु पर्नेछैन;
 - (3) नियुक्ति, तालीम तथा वृत्ति विकासका अवसर जुनसुकै जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका भएपनि सबै योग्य मानिसहरूमा समान रूपमा उपलब्ध हुनेछ;
 - (4) प्रत्येकलाई आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गरिने तथा कसैलाई पनि कुनैपनि तिरस्कारपूर्ण व्यवहार गरिनेछैन अथवा जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने कुनै प्रतिकूल या भयपूर्ण वातावरणमा प्रस्तुत गराइने छैन;
 - (5) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूल जुनसुकै भएपनि उजुरी प्रक्रिया लाई उचित तवरमा संचालन गरिन्छतथा समस्या बताउने या उजुरी गर्ने अथवा जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा भएको भेदभाव या उत्पिडनमाथिकारबाही गर्ने कसैका विरुद्ध पनि कुनैप्रतिसोध लिइने छैन।

3 कार्यान्वयन

- 3.1 [संस्थाको नाम] को लागि यो नीति एउटा प्राथमिकताको विषय हुनेछ;
- 3.2 [पद] को यस नीतिबारे सम्पूर्ण जिम्मेवारि रहनेछ तथा यसनीतिको दैनिक संचालनका लागि [पद(यदि भिन्दै भएमा)] जिम्मेवार रहनेछन्।

- 3.3 सबै कामदार तथा जागिरका आवेदकहरूमा नीतिबारे जानकारी गराइनेछ;
- 3.4 नीति तथा यसको कार्यान्वयनबारे कामदासथा व्यवस्थापन कर्मचारीहरूसित सल्लाह लिइनेछ;
- 3.5 नीतिबारे तथा उनीहरूको अधिकार तथा जिम्मेवारीका सम्बन्धमा कामदार तथा व्यवस्थापन कर्मचारीहरूलाई तालीम दिइनेछ;
- 3.6 रोजगार, बढुवा, सरुवा तथा तालीमका अवसरबारे वृहत रूपमा आन्तरिक तथा बाह्य रूपमा विज्ञापन गरिनेछ तथा जुनसुकै जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका भएपनि सम्पूर्ण आवेदकहरूको स्वागत गरिनेछ;
- 3.7 छनौटका आधार तथा कार्य सम्पादन मुल्यांकनहरू पुर्णतया जागिर अथवा तालीमका अवसरहरूसित सम्बन्धित हुनेछन्;
- 3.8 यस नीतिको प्रभावकारीताको नियमित रूपमा अनुगमन गरिनेछ। नीतिको प्रभावकारीताको अनुगमन गर्न कामदार तथा रोजगार, बढुवा, सरुवा, तथा तालीमका आवेदकहरूका जाति तथा जातीय मूलका पछिल्ला विवरणहरू संकलन तथा विश्लेषण गरिनेछ। गुनासो, उजुरी प्रक्रिया, कार्य सम्पादन मुल्यांकन तथा सेवाबाट समाप्तिको पनि जातीय समूह अनुसार अनुगमन गरिनेछ। सूचनाहरूलाई अत्यन्त कडा गोपनियताका साथ राखिनेछ तथा समानताको प्रवर्द्धन गर्न तथा भेदभाक्काई रोकथाम गर्नका लागि मात्र प्रयोग गरिनेछ;
- 3.9 कर्मचारी, कामदार तथा व्यवस्थापन कर्मचारीहरूसित परामर्श गरेर समानताको प्रवर्द्धन गर्न तथा भेदभावको रोकथाम गर्न अनुगमन नतिजाका आधारमा रोजगारका शर्त तथा नियमहरू, नियम तथा अभ्यासहरू, आवश्यकता तथा शर्तहरूको समीक्षा गरिनेछ;
- 3.10 जातिका आधारमा हुने उत्पिडन
- (1) प्रत्येक कामदारहरूप्रति आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गरिनेछ। सबै कामदारहरूलाई, दुर्व्यवहार तथा अपमानबाट मुक्त रहेर हरेक व्यक्तिले एकाअर्काका लागि सम्मान तथा नम्रतासाथ व्यवहार गर्ने खालको परिवेषमा काम गर्ने अधिकार रहन्छ।
- (2) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने उत्पिडन स्वीकारयोग्य हुनेछैन। कामदारहरूले उत्पिडनमा भाग लिनु या यसका विषयमा कुराकानी गर्नु, प्रोत्साहन गर्नु या समर्थन गर्नु हुँदैन। कसैलाई पनि कुनैपनि तिरस्कारपूर्ण व्यवहार गरिनेछैन अथवा जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने कुनै प्रतिकुल या भयपूर्ण वातावरणमा प्रस्तुत गराइने छैन। कामदारहरू उत्पिडनका शिकार भएका आफ्ना सहकर्मीहरूप्रति सहयोगि हुनुपर्दछ। तिरस्कारपूर्ण व्यवहारका उदाहारणहरूमा यी पर्दछन्:
- (a) जातीय रूपमा होच्याउने वचन अथवा अपमानहरू; जस्तै, कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खराब या अशीष्ट लाग्न सक्ने प्रकारले नाम बोलाउने कार्यबाट टाढा रहनुपर्दछ;

- (b) कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खराब लाग्न सक्ने भित्ते लेखन, चित्र या अन्य वस्तुहरूको प्रदर्शन;
- (c) जातीय चुटकिला, खिसी, ठट्टा अथवा टीकाटिप्पणीहरू;
- (d) केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू भएका कारणले उनीहरूसित कुराकानी गर्दा होच्याउने या नराम्रो लाग्ने लवजको प्रयोग गर्नु;
- (e) केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू भएका कारणले उनीहरूलाई बहिष्कार गर्नु;
- (f) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा मानिसहरूमाथि अत्याधिक कार्यभार या अव्यावहारिक कार्यसम्पादन लक्ष थोप्नु;
- (g) विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई मात्र अनावश्यक रुपमा कचकच गरिराख्नु;

3.11 जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने भेदभाव या उत्पिडनबारे उजुरीलाई गम्भिर रुपमा लिइनेछ तथा प्रभावकारी ढंगमा तुरन्तै कारबाही गरिनेछ तथा यसका फलस्वरूपबर्खास्त लगायतका अनुशासनात्मक कारबाही पनि चलाइन सकिनेछ।

परिपूरक व्याख्यात्मक टिप्पणीहरू

EOC ले समय समयमा संहिताबारे परिपूरक व्याख्यात्मक टिप्पणीहरू जारी गर्नेछ। यी टिप्पणीहरू संहिताको अंग होइनन् तर उपर्युक्त भएअनुसार यिनिहरूद्वारा विषयहरूलाई स्पष्ट पार्ने अपेक्षा राखिन्छ।

EOC ले जारी गरेको परिपूरक व्याख्यात्मक टिप्पणीहरू निम्नअनुसार छन्:

- संहिताको विषयवस्तुलाई जातिय समानताको परिपेक्षमा लेखिएको छ। संहितामा छलफल गरिएका विषयहरूमा कुनै अन्य कानून तथा नियमहरूमा निर्भर रहने पनि हुनसक्नेछन्, जस्तै व्यक्तिगत सचनाको संकलन। संहिताले अन्य नियम तथा कानूनहरूलाई उछिन्ने छैन। अन्य नियम तथा कानूनहरू पनि लागू भएको स्थितिमा संहितालाई सांदाभिक नियम, कानून तथा सांदाभिक निकायहरूको सूझावहरूको आवश्यकताबमोजिम मन्नुपर्नेछ।