पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश और मैं

Q: **पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश (FSDO) क्या है?**

A: FSDO एक भेदभावरोही कानून है जो 1997 में पारित किया गया था। इसके अन्तर्गत पारिवारिक स्थिति के आधार पर किसी पुरूष या महिला के साथ किसी भी व्यक्ति या संगठन के द्वारा भेदभाव किया जाना गैरकानूनी है। यह FSDO विभिन्न क्षेत्रों में लागू होता है।

Q: किन क्षेत्रों में मैं संरक्षित हूँ?

A: आप को निम्न क्षेत्रों में संरक्षण मिला हुआ है :

* रोजगार
* शिक्षा
* वस्तुओं, सुविधाओं, या सेवाओं का प्रावधान
* परिसरों का प्रबंधन तथा निपटान
* सलाहकारी निकायों में चुने जाने या नियुक्त होने और वोट देने की योग्यता
* क्लबों में भागीदारी
* सरकार की गतिविधियां

Q: कानून क्यों आवश्यक था?

A: श्रम बाजार में महिलाओं की बढ़ती और पिछले दशकों में जनसंख्या के उम्र में काफी वृद्धि हो जाने से समाज के लिए अत्यन्त महत्वपूर्ण और आवश्यक हो गया है कि पारिवारिक उत्तरदायित्वों वहन करनेवाला कर्मचारियों की आवश्यकताओं पर ध्यान दिया जाए। वर्तमान समय में पारिवारिक उत्तरदायित्वों (जैसेकी बच्चों की देखभाल और वृद्ध माँ/बापकी संरक्षण) को निभाना महिला और पुरूष दोनो कर्मचारियों के लिए अत्यन्त आवश्यक हो गया हैं। कर्मचारियों को कार्य और परिवार की मांगों में सन्तुलन बनाये रखने के लिए दिन ब दिन कठिनाईयों का सामना करना पड़ रहा है। कार्य और पारिवारिक उत्तरदायित्वों के बीच संभावित संघर्ष, कर्मचारियों के स्वास्थ्य, कार्यस्तर, वृत्ति विकास, उत्पादकता, साथ ही साथ प्रतिस्पर्धा करने की क्षमता पर भी काफी प्रभाव डालते हैं।

Q: **''पारिवारिक स्थिति'' क्या है?**

A: पारिवारिक स्थिति का अर्थ है कि किसी भी व्यक्ति को अपने परिवार के किसी भी सदस्य की जिम्मेदारी संभालनी पड़ती है। पारिवारिक सदस्य एक ऐसा व्यक्ति है, जो रक्त संबंध, विवाह, गोद प्रथा या रिश्तें के जरिये संबंधित होता है। इस प्रकार के रक्त संबंधों में शामिल है। माँ/बाप, भाई/बहन, पुत्र/पुत्री, दादा/दादी, नाना/नानी, पोता/पोती,

मामा/मामी, चाचा/चाची, बुआ/फुपाजी, भतीजा/भतीजी । विवाह संबंधों वैधानिक रूप से वैवाहिक संबंधों में बंधे पति-पत्नी का होता है। रिश्तों के संबंधों में विवाह द्वारा सृजित रिश्ते पडते है, उदाहरण के लिए सास और ससुर ।

Q: क्या हांगकांग के सभी रोजगार दाता पर FSDO लागू होता है?

A: हाँ । FSDO सभी रोजगार दाता पर लागू होता है, सिवाय उनकें जिनके कर्मचारी पुरी तरह या मुख्यतः हांगकांग से बाहर काम करते हैं।

Q: मैं एक अच्छा रोजगार दाता बनना चाहता हुँ । इस कारण मुझे अपने कर्मचारियोंके लिए किस प्रकार की व्यवस्थाएं करनी होंगी जिनके पास पारिवारिक स्थिति है ?

A: जब आप पारिवारिक स्थिति वाले कर्मचारियों की जरूरत पर विचार करते हैं तो आपको निम्न पद्धतियों को प्रयोग में लाना चाहिए :

* नियुक्ति, पदोन्नति, तबादला, प्रशिक्षण, पदच्युत करना या दंड देने के मामले पर अनुरुप चयन मानदण्ड को अपनाना होगा।
* किसी नौकरी विशेष के लिए पारिवारिक स्थिति वाले या बिना के व्यक्तियों के पर विचार करते वक्त पूर्वधारणा न रखें। उदाहरण के लिए कि पारिवारिक स्थिति वाले लोग ऐसी नौकरीयों के लिए अयोग्य हैं जहां घुमना पड़ता हो।
* किसी पद की विज्ञापन करते वक्त ''फुल टाईम'' न लिखें जब तक कि आप यह प्रमाणित न करसके की यह आवश्यक है।
* घूमने फिरने की जरूरतें कम से कम ही रखें और ऐसे कर्मचारियों को जिनके पास इन जरूरतों को पूरा करने के लिए वास्तविक समस्याएं हैं उन्हें छूट दिजिए ।
* इस बात को आश्वस्त करें कि शिफ्ट कार्य प्रबंधन, प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष भेदभाव से मुक्त है ।
* इस बात को भी आश्वस्त करें कि कर्मचारियों को ओवरटाईम कार्यों को करने या न करने की फैसला करने की छूट हो।
* जहाँ संभव हो वहाँ पार्ट-टाईम कार्य या जॉब शेयरिंग कर सकते हैं।
* पार्ट-टाईम कर्मचारियों से वेतन, पेन्शन, प्रशिक्षण और पदोन्नति के मामलों में एक समान ही व्यवहार करें।

FSDO के अन्तर्गत गैरकानूनी कार्य

Q: भेदभाव क्या हैं?

A: भेदभाव दो तरह के होते हैं — प्रत्यक्ष भेदभाव और अप्रत्यक्ष भेदभाव ।

प्रत्यक्ष भेदभाव तब होता है जब किसी व्यक्ति के साथ पारिवारिक स्थिति के आधार पर दूसरे व्यक्ति की तुलना में कम हितकारी व्यवहार किया जाता हैं । उदाहरण के लिए कोई रोजगारदाता एक बार बच्चा होने के बाद किसी महिला कर्मचारी को कम वेतन वाले स्थिति में इस लिए भेज देता है क्युंकी वो सोचता है कि एक महिला बच्चे के साथ यात्रा नहीं कर सकेगी।

अप्रत्यक्ष भेदभाव उस समय होता है जब कोई एक शर्त या जरूरत जो तर्कसंगत न हो हरेक लागू होता हैं, लेकिन व्यवहार में यह पारिवारिक स्थिति वाले लोगों पर बुरी तरह प्रभावित करती है। उदाहरण के लिए एक कम्पनी जोर देता है कि सभी कर्मचारी ओवरटाईम करें। लेकिन एक विधुर जिसके पास बच्चे हैं वो इस शर्त का पालन नही कर सकेगा। कम्पनी इस हाल में उसे पदच्युत कर देता है। शिकायतकर्ता को यह लगता है कि एक अकेले अभिभावक होने कि वजह से उसे पिड़ीत बनाया गया है। अगर कम्पनी इस बात को काम के लिए आवश्यक प्रमाणित नही कर सके तो यह पारिवारिक स्थिति के कारण अप्रत्यक्ष भेदभाव हो सकता है।

Q: क्या कोई रोजगार दाता मेरे पारिवारिक स्थिति के आधार पर मुझे नौकरी देने से इनकार कर सकता है?

A: रोजगारदाता को कोई भी नौकरी के आवेदक के साथ उसके पारिवारिक स्थिति के आधार पर भेदभाव करना गैरकानूनी है । उदाहरणके लिए, एक रोजगारदाता आपको नौकरी देने से इस लिए इनकार करता है क्युंकी उस पद में यात्रा के लिए जाना पड़ता है और वो सोचता है कि आप छोटे बच्चों की वजह से यात्रा नहीं कर सकेगी ।

Q: क्या कोई शौक्षिक संस्था या सेवा प्रदाता मुझे मेरी पारिवारिक स्थिति के कारण सुविधाओं या सेवाओं देने से इनकार सकता है?

A: सेवा प्रदाता के लिए पारिवारिक स्थिति के आधार पर पर वस्तुएं, सेवायें या सुविधाएं प्रदान करने से इनकार करना गैरकानूनी होता है । किसी शैक्षिक संस्था के द्वारा उपरोक्त कारणों कि वजह से किसीको भर्ती न करना या किसी छात्र का निष्कासित करना गैरकानूनी होता है ।

Q: अगर किसी की गवाह होने से या कोई मित्र या सहकर्मी जिसने शिकायत दर्ज की हो उनको जानकारी देनेसे कोई मुझसे कम हितकारी व्यवहार करे तो क्या ईओसी मेरा सहयोग करेगा?

A: हाँ । अगर शिकायतकर्ताकी मदद करने पर कोई आप से कम हितकारी व्यवहार करे तो आप पिड़ीत किए जाने की शिकायत दर्ज कर सकते है। इस अवस्था में आप कानून के अर्न्तगत संरक्षित है और आप को तुरन्त अपने मित्र या सहकर्मी की शिकायत देख रहे अधिकृत को जानकारी देना होगा ।

Q: क्या FSDO सरकार पर लागू होता है?

A: हाँ। FSDO के प्रावधान सरकार पर लागू होते हैं हाँलाकी कुछ ऐसे क्षेत्र हैं जिनको कानून से छुट प्राप्त है । जैसेकी:

– किसी अप्रवास कानून के तहत किये गये कार्य
– हांगकांग में प्रवेश और प्रस्थान
– अन्य वर्तमान वैधानिक प्रावधानों की पूरा करने के लिए किए गये कार्य

ईओसी के साथ शिकायत दर्ज करना

Q: अगर मेरे साथ भेदभाव किया जाए तो मै क्या करूं?

A: आप इनमें से कोई एक या ज्यादा कार्यों को कर सकते है:

– अगर शिकायत नौकरी से संबंधित है तो आप अपने व्यवसाय संगठन के प्रबंधक वर्ग से शिकायत दर्ज कर सकते है या अपने कर्मचारी संगठन या यूनियन से सहायता ले सकते है ।

– अगर शिकायत वस्तुओं सेवाओं, सुविधाओं या किसी शैक्षिक संस्था से संबंधित है तो आप सेवा प्रदाता से शिकायत कर सकते है या सेवा सुधार के लिए अनुरोध कर सकते है ।

– साथ ही आप समान अवसर कमिशन (ईओसी) में शिकायत दर्ज करा सकते हैं।

– अपना मुकदमा न्यायालय में दर्ज करा सकते है।

आपके साथ घटी घटनाओं आपके दिमाग में ताजा रहते ही अभिलेख कीजिए ताकि भबिष्य में अगर आप शिकायत दर्ज कराना चाहे तो इन वृतान्तों को याद कर सकते हैं ।

Q: मैं ईओसी में अपनी शिकायत कैसे दर्ज कराऊँ और ऐसा करने पर क्या होगा?

A: शिकायत लिखित रूप में दर्ज करानी होगी। यह आप खुद भी लिख सकते है या ऐसा करने के लिए किसी को भी अधिकृत कर सकते हैं। आप हमारे वेब साईट से शिकायत के फॉर्म डाउनलोड कर सकते हैं, या मदद के लिए हमारे हॉटलाईन में संपर्क कर सकते हैं । शिकायत प्राप्त होते ही ईओसीको इस पर छानबीन करना होगा। छानबीन के दौरान इसे यह फैसला करना होगा कि वो सुलह करे या छानबीन बंद करे ।

Q: क्या व्यक्तियों का एक समूह मिलकर एक शिकायत दर्ज करा सकता है?

A: हाँ । शिकायतकर्ता एक व्यक्ति, व्यक्तियों का समूह या कोई अन्य भी हो सकता है।

Q: क्या मैं एक पीड़ित व्यक्ति की प्रतिनिधित्व कर सकता हुँ?

A: हाँ । आप ऐसा कर सकते हैं। लेकिन एक प्रतिनिधि शिकायतकर्ता को यह प्रमाणित होगा कि उसको पीड़ित व्यक्ति की ओर से प्राधिकरण प्राप्त है।

Q: अगर मैं कोई शिकायत दर्ज कराना चाहूँ, तो कौनसी जानकारियाँ देनी होगी?

A: आपको शिकायत लिखित रुप में दर्ज कराना होगा और निम्न सूचना प्रस्तुत करना होगाः

– तारीख और ब्यौरा

– आपकी व्यक्तिगत जानकारी (नाम, संपर्क सूचना, लिगं, गर्भावस्था की स्थिति, या वैवाहिक स्थिति इत्यादि)

– उत्तरदाताओं के नाम (किसी व्यक्ति या कम्पनी का नाम) और संपर्क जानकारी

– भेदभाव, उत्पीड़न और पिडीत किए जाने की दावे को समर्थन देने वाली जानकारी

– भेदभाव के कारण आप पर पडा कोई भी भावनात्मक असर और क्षति के विवरण

– गवाहों पर जानकारी

अगर आपको लिखित शिकायत की तैयारी करने में कठिनाइ हो तो ईओसी के कर्मचारी आपकी सहायता कर सकता है।

जाँच और खोजबीन

Q: शिकायत के छानबीन ईओसी कैसी करेगी?

A: ईओसी को कानून के प्रावधान के अन्तर्गत किसी भी शिकायत पर छानबीन करानी होती है। शिकायतकर्ता के आरोपों को जबावदाता के पास, टिप्पणीयों के हेतू भेजा जाता है। इसके बाद जवाबों को शिकायतकर्ता तक भेज दिया जाता है । गवाह के बयानों को लिया जाता है और संबंधित सामग्री इकट्ठा की जाती है यह देखने के लिए कि क्या केस बन्द कर दे या फिर इसे सुलह के हेतु आगे बढ़ा जाए। सभी जानकारियों जो, जॉच की समयावधि के दौरान इकट्ठी की गई हो, उन्हें तृतीय पक्ष से गोप्य रखा जाता है। परन्तु इसे न्यायालय की कार्यवाहियों में पेश किया जा सकता है।

Q: कौनसी परिस्थितियां में ईओसी मेरे शिकायत की छानबीन को बन्द कर देगा?

A: ईओसी शिकायत पर छानबीन करने या फिर इसे बंद करने का फैसला तक करेगा जबः

– FSDO के अन्तर्गत शिकायत गैरकानूनी न हो तो
– पीड़ित व्यक्ति को छानबीन जारी रख्ने की इच्छा न हा।
– घटना के घटे हुए 12 महिने बीत चुके है
– इस शिकायत को उचित रूप से एक प्रतिनिधि शिकायत नहीं माना जा सकता है
– यह शिकायत ओछा, तगं करने के हेतु से प्रस्तुत या अर्थहीन है

Q: अगर मुझे भेदभाव कि महसुस हो तो क्या शिकायत दर्ज कराने के लिए समय सीमा होगी?

A: अगर आप ईओसी में शिकायत दर्ज कराना चाहते हो तो आपको घटना के 12 महीनो के भीतर ऐसा करना होगा। अगर आप कानूनी कार्यवाहियों को जिला न्यायालय में ले जाना चाहते है तो, आपको घटना के 24 महीनों के भीतर ऐसा करने की जरूरत है।

Q: ईओसी किस प्रकार किसी विवाद की सुलह करता है?

A: सुलहकर्ता दोनो पक्षोंको उन मुद्दों की जांच करने में जो शिकायत का कारण बनी, समझौते के बिन्दु पहचानें में और इस विवाद को सुलझाने के लिए बातचीत करने की सहायता करता है। कानून के प्रावधान के अन्तर्गत ईओसीको जरूरी होता है कि किसी भी शिकायत पर छानबीन करें और इसके बाद सुलह प्रक्रिया के जरिये मामले को सुलझायें । सुलह एक स्वेच्छिक प्रकृया है । सुलहकर्ता किसी भी पक्ष के वकालत नहीं करता है और निष्पक्ष कार्य सहयोगी के रूप में कार्य करता है जो समस्याओं को सुलझा सके। समझौते अलग किस्म होते के हैं और उनमें क्षमा–याचना, वित्तीय क्षतिपूर्ति, समान अवसर नीतियों को लागू कराने आदि का प्रावधान हो सकता है । निर्णय समझौता

इकरारनामा के समान होते है और कानूनी तौर पर मान्य होते हैं। अतिरिक्त जानकारी के लिए सुलह पर ईओसी की अतिरिक्त सुचनाएं पढ़ें।

Q: अगर सुलह असफल हो जाए तो ईओसी हमारे लिए क्या कर सकता है?

A: अगर सुलह के जरिए शिकायत की समाधान न हो पाए तो अदालत जाने के लिए कानूनी सहायता के लिए आप ईओसी में अनुरोध कर सकते हैं। सहायता कार्यो के अर्न्तगत कानूनी सलाह देना, ईओसी के वकीलों द्वारा प्रतिनिधित्व करना, बाहर के वकीलों द्वारा कानूनी प्रतिनिधित्व कराना या किसी भी रूप में ऐसी सहायता जिसे ईओसी उचित समझे पडता है। ईओसी की एक समिति सभी प्रकार की आवेदनों पर विचार करता है।

Q: ईओसी में गए बगैर क्या मैं स्वतंत्र रूप में अदालत जा सकता हूँ?

A: हाँ, कोई भी अदालत में स्वतन्त्र रूप से जा सकता है और ईओसी गए बगैर कानून के अन्दर सिविल कार्यवाहियाँ शुरू करा सकता है।

ज्यादा जानकारी के लिए संपर्क करें

Equal Opportunities Commission
16/F., 41 Heung Yip Road,Wong Chuk Hang, Hong Kong
Tel: 2511-8211

वेबसाईटः http://www.eoc.org.hk