

सार्वजनिक परामर्श – जातीय विभेद विधेयक अन्तर्गत रोजगार आचार संहिता

१५ नोभेम्बर २००८

लाम सिउ-वाई

लक्षहरू

- सरोकारवालाहरूको विचार संकलन
- प्रयोग योग्य आचार संहिताको विकाश
- रोजगारदाताहरूलाई उनीहरूको उत्तरदायित्व बोध गराउन र असल व्यवस्थापनका अभ्यासहरूको विकाश गर्ने सहयोग गर्ने
- कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको अधिकार र उत्तरदायित्वको बोध गराउन सहयोग गर्ने
- वैधानिक आवश्यकता

परामर्शका लागि प्रश्नहरू

- के यसमा तपाइँले खोजे अनुरूपको निर्देशन रहेको छ ?
- के उदाहरणहरू वास्तविक तथा उपयोगी छन् ?
- के कुनै कुरा थप गर्न या हटाउन आवश्यक छ ?
- के यो प्रष्ट लेखिनुको साथै सजिलै बुझ्न सकिने छ ?
- के तपाइँसंग समान अवसर आयोग (EOC) ले मनन गर्नु पर्ने कुनै सुझावहरू छन् ?

कार्यान्वयनका मितिहरू

- EOC को कार्यान्वयन संग सम्बन्धित प्रावधानहरू
 - कार्य तथा सामर्थ्य, अभ्यासको आचार, नियम र विधिहरू
 - अक्टोबर ३, २००८
- विशेष प्रावधानहरू
 - अप्रिल २००९

विषयवस्तुहरू

- परिचय (संहिताको उद्देश्य तथा अवस्था)
- “जातीयता” को परिभाषा
- रोजगारी सुरक्षाको परिधी
- निषेधित/गैरकानूनी क्रियाकलापहरूको बारेमा
- गैरकानूनी क्रियाकलापहरूको उत्तरदायित्व
- प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष विभेदको बारेमा थप जानकारीहरू
- अपवादहरू तथा असर नपर्ने कुराहरू
- असल अभ्यास
- अभियोग तथा कानूनी कारवाहीहरू

अवस्था

- संवैधानिक आचार संहिता
- कानूनमा नबाँधिएका र अन्य ऐनहरूमा निर्भर नहुने
- यद्यपि, मुद्दाहरूको फैसला गर्दा भने अदालतले आचार संहिताको कुनै पनि सान्दर्भिक अंशहरू अनुशरण गर्न सक्नेछ

“जाती” को परिभाषा

- जाती
- रंग
- पिँढी (सामाजिक स्तरिकरणका रूपहरू)
- राष्ट्रिय पहिचान
- जातीय वर्गको पहिचान

गैर जातीय

- आदिवासीहरू
- स्थाई बसोबास
- आवासको अधिकार
- बसोबास तथा भूमिको अनुमति
- बसाइँको प्रतिबन्ध वा शर्त
- बसोबासको अवधि
- राष्ट्रियता
- अन्य देशहरूको नागरिकता वा बसोबास अवस्था

सुरक्षाको परिधी

- पूर्ण वा मुख्य रूपमा हडकडमा कार्य गर्ने
- भर्ना तथा शर्तहरू
- पदोन्नती, तालिम, सरुवा, अन्य हानीहरू
- अवकाश: नविकरण-नहुने, रचनात्मक निष्काशन
- करारका कामदारहरू, साझेदारीहरू, कमिशन एजेन्टहरू
- योग्यता परिक्षणका अंगहरू, व्यवसायिक तालिम, रोजगारीका नियकायहरू
- “साना रोजगारदाताहरू” लाई लागू नहुने, “घरेलु कामदारहरू” तथा “धार्मिक विस्वासहरूको आदर”

निषेधित क्रियाकलापहरू

- जातीय विभेद (प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष)
- नजिकको नातेदारको जाती विशेष को आधारमा विभेद
- हैरानी(वैमनस्यको वातावरण समेत)
- मानहानी / अति मानहानी
- छलकपट / ठगी
- अन्य गैरकानूनी क्रियाकलापहरू (“विभेदपूर्ण विज्ञापनहरू” तथा “विभेदको लागि उक्साउनु र करकापमा पार्नु”)

दायित्व

- रोजगारदाता र प्रमुख दायित्व
- रोजगारदाताको गैरकानूनी क्रियाकलापमा सघाउ पुर्याउने कर्मचारीको जवाफदेहिता
- कर्मचारीको प्रत्यक्ष दायित्व
- रोजगारदाताको गैरकानूनी क्रियाकलापहरू रोक्न एक कर्मचारीको जायज व्यवहारिक कदमहरू
- नीति
- तालिम, सुपरिवेक्षण र क्षतिपूर्ति

प्रत्यक्ष विभेद

- नरामो व्यवहार
- काल्पनिक तुलना
- अनावश्यक प्रेरणा, तर प्रासंगिक
- एक भन्दा बढी कारण
- विभेद नगरिएका सोही जातीका अन्य व्यक्तिहरू- प्रासंगिक, तर पूर्ण जवाफ नहुन पनि सक्छ
- जातीभेद गर्नु/अलग्याउनु नरामो व्यवहार हो

प्रत्यक्ष विभेद

- प्रत्यक्ष प्रमाण कमै मात्र पाइन्छ
- आफ्नै पूर्वाग्रह र विभेद प्रति पनि विभेदकर्ता सचेत नहुन सक्छ
- अदालतले प्रतिवादीबाट स्पष्टिकरणको आशा गर्नु र चित्तबुझ्दो स्पष्टिकरणको अभावमा अप्रत्यक्ष प्रमाणहरूको आधारमा अड्कल या अनुमान गर्नु

अप्रत्यक्ष विभेद

- फरक जात जातीका व्यक्तिहरूको भर्नाको लागि समान आवेदन वा शर्तहरू
- कुनै निष्चित समुह(हरू)का मानिसहरूलाई प्रतिकूल असर वा बेफाइदा
- न्यायसंगत नहुनु

अप्रत्यक्ष विभेद

- आवश्यकता वा अवस्था
- आज्ञा पालन
- आज्ञाकारी व्यक्तिहरूको अनुपात तुलना
 - समूह क (१६/२०), ८०%
 - समूह ख (४०/८०), ५०%
 - समूह ख अन्यायमा परेको छ

अप्रत्यक्ष विभेद

- न्यायसंगत
 - कानूनी आधार
 - आधारसंग ठोस तथा समानुपितक सम्बन्ध
 - विकल्पहरूको बारेमा विचार
 - विभेदको प्रभाव र आवश्यकता बीचको संतुलन
 - प्रतिवादी माथिको भार

प्रत्यक्ष विभेद

- भेषभुषा
- भाषा
 - सेवा/उत्पादन को परिभाषा
 - संचारका तरिकाहरू
 - न्यायसंगत, संसाधनहरू, व्यवहारिक दायराहरू
 - रोजगारी

अपवादहरू

- मर्यादित पेशागत योग्यताहरू
- हडकड भन्दा बाहिरको ज्ञान र सीप वा दक्षता
- वर्तमान स्थानीय र वैदेशिक शर्तहरू
- विशेष/सकारात्मक मापदण्ड
- तालिमको व्यवस्था र कम प्रतिनिधित्व भएका समुहहरूलाई प्रोत्साहन
- राष्ट्रियता र अध्यागमन संबन्धी कानून
- संवैधानिक निकाय

असल अभ्यास

- नीति निर्माण
- कार्यान्वयन (विस्तार तथा तालिम)
- नयाँ भर्ना (विशेष प्रावधान)
- रोजगारीको अवधिमा
- चित्त दुखाई र अनुशासनका कुराहरु
- निष्कासन र अनावस्यक छनोट
- भाषा
- पुनरावलोकन र अनुगमन
- कम प्रतिनिधित्व भएका जातीय समूहहरु

जाहेरी तथा कानूनी प्रक्रियाहरु

- जाहेरी को कार्यान्वयन
- जाँचबुझ वा छानबिन
- मेल-मिलाप वा सम्झौता
- कानूनी सहायता
- कानूनी उपचारको अधिकार

प्रश्नोत्तर

- कुनै पनि तत्कालको प्रश्न वा प्रतिक्रियाहरुको स्वागत गरिन्छ
- समान अवसर आयोग बाट ८ डिसेम्बर २००८ सम्ममा लिखित प्रतिक्रिया पाउनुहुनेछ

ठेगाना: 19/F, Cityplaza Three
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing
फ्याक्स: २५११ ८१४२
इमेल: eoc@eoc.org.hk
फोन: २५२२ ८२११

-समाप्त -