

जाति विभेदीकरण अध्यादेश, रोजगार पर कोड ऑफ प्रैक्टिस

सार्वजनिक सलाह के लिए

आपको 8 दिसम्बर 2008 तक

समान अवसर आयोग में अपनी टिप्पणीयों

लिखित देने के लिए स्वागत किया जाता है।



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

अक्टूबर 2008

यह प्रपत्र, समान अवसर आयोग द्वारा जाति विभेदीकरण अध्यादेश के भाग 63 के अर्न्तगत सार्वजनिक सलाह के लिए जारी किया गया है।

कृपया 8 दिसम्बर, 2008 तक समान अवसर आयोग को अपने सुझाव भेज दे :

पता: 19/F, Cityplaza Three
14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing
Hong Kong

फैक्स: 2511 8142
ई-मेल: eoc@eoc.org.hk
फोन: 2511 8211

**जाति विभेदीकरण अध्यादेश, रोजगार पर
कोड ऑफ प्रैक्टिस सार्वजनिक सलाह के लिए
विषय सामग्री**

<u>भाग-1 प्रस्तावना</u>	5
1.1 कोड का उद्देश्य	6
1.2 कोड की स्थिति	6
1.3 अच्छे आचरण संबंधी प्रदर्शन और सुझाव	7
<u>भाग-2 अध्यादेश के अर्न्तगत जाति का अर्थ</u>	8
2.1 जाति का अर्थ क्या है?	8
2.1.1 जाति	8
2.1.2 रंग	8
2.1.3 वंश	9
2.1.4 राष्ट्रीय उत्पत्ति	9
2.1.5 जातीय उत्पत्ति	9
2.2 जातीय विभेदीकरण किसे नहीं माना गया है?	10
2.2.1 नये क्षेत्र, देशीय निवासी	10
2.2.2 स्थायी निवास स्थान, निवास करने का अधिकार लैण्ड, प्रतिबन्ध या उहराने की शर्त,	11
2.2.3 रिहायशी अवधि की लम्बाई	11
2.2.4 राष्ट्रीयता, नागरिकता या अन्य देशों के निवासीयों की दशा	12
<u>भाग-3 रोजगार संरक्षण का क्षेत्र रोजगार का क्षेत्र</u>	13
3.1 रोजगार का अर्थ	13
3.1.1 हॉग कॉग में पूरी तरह या बाहर कार्य करना	13
3.2 छोटे एम्पलायर्स	14

3.3	घरेलू सहायक	14
3.4	धर्म,	15
3.5	अन्य व्यावसायिक संबंधी	15
3.5.1	संविदा वर्कर्स	15
3.5.2	पार्टनर्स	15
3.5.3	कमीशन एजेन्ट्स,	16
3.5.4	बैरिस्टर्स	16
3.6	अन्य कार्य संबंधी मामले।	16
3.6.1	व्यवसायिक प्रसिक्षण	16
3.6.2	रोजगार एजेन्सियों	17
 भाग-4 अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी एक्ट्स एक झलक		18
4.1	“विभेदीकरण” क्या है?	18
4.1.1	जातीय विभेदीकरण	18
4.1.1.1	प्रत्यक्ष विभेदीकरण	18
4.1.1.2	अप्रत्यक्ष विभेदीकरण	18
4.1.2	निकट संबिधियों की जाति के आधार पर विभेदीकरण	19
4.1.3	शिकार बनना विभेदीकरण के जरिय	19
4.2	रोजगार संबंधों के विभिन्न पहलुओं और दशा पर अनुप्रयोग	20
4.3	जातीय अत्याचार का क्या अर्थ है?	22
4.3.1	बुरा आचरण पीड़ाकारी	22
4.3.2	विरोधी वातावरण और पीड़ाकारी	23
4.4	ऐसे संबंध जहाँ जातीय क्लेश गैरकानूनी है।	24
4.5	कलंक लगाना और गंभीर कलंक का अपराध	25
4.6	अध्यादेश के अर्न्तगत अन्य गैरकानूनी एक्ट्स	25
4.6.1	विभेद मूलक विज्ञापन	25

4.6.2	भेदभाव सम्बन्धी सलाह और दबाव	26
भाग— 5 गैरकानूनी एक्ट्स के लिए देयता -		27
5.1	एम्प्लायर और मुख्य देयता	27
5.2	एम्प्लायर के गैरकानूनी कृत्यों में सहायता देने पर कर्मचारियों की प्रदेयता	27
5.3	कर्मचारियों की प्रत्यक्ष प्रदेयता	28
5.4	गैरकानूनी कृत्यों को रोकने के लिए किसी एम्प्लायर के उचित कदम जो व्यावाहरिक रूप से उचित	28
5.4.1	नीति	29
5.4.2	प्रशिक्षण और सुधारात्मक क्रिया	29
भाग—6 प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष विभेदीकरण पर ज्यादा जानकारी		31
6.1	प्रत्यक्ष विभेदीकरण	31
6.1.1	तुलना	31
6.1.2	किसी एक कृत्य के लिए एक से ज्यादा आचरण	32
6.1.3	उद्देश्य	32
6.1.4	अन्य लोगों से व्यवहार निर्णयकारी नहीं हो सकते हैं	32
6.1.5	गवाह और प्रमाण का बोझ	33
6.2	<u>अप्रत्यक्ष विभेदीकरण</u>	34
6.2.1	जरूरतें या शर्तें	34
6.2.2	अनुपातों की तुलना	34
6.2.3	औचित्यपूर्ण जरूरतें या शर्तें	35
भाग 7 - अपवाद और मामलें जो प्रभावित नहीं हैं।		37
7.1	वास्तविक व्यावसायिक योग्यता	37
7.2	हॉग कॉग के भीतर इस्तेमाल में लायी जाने वाली कौशलों का प्रशिक्षण	38

7.3	विशिष्ट कौशलों प्रशिक्षण, अनुभव युक्त व्यक्तियों का रोजगार,	38
7.4	वर्तमान स्थानीय और ओवरसीज रोजगार की शर्तें,	38
7.5	विशिष्ट उपचार	38
भाग 8 - श्रेष्ठ आचरण		40
8.1	पॉलिसी ड्राअप करना	40
8.2	कार्यान्वयन	40
8.2.1	विस्तार और प्रशिक्षण	41
8.2.2	भती	42
8.2.3	रोजगार के दौरान	42
8.2.4	शिकायत और अनुशासनात्मक संबंध	43
8.2.5	निरस्तीकरण और बहुतायत का चयन	43
8.2.6	भाषा	44
8.2.7	समीक्षा और निरीक्षण	44
8.2.8	कम प्रतिनिधित्व वाले समूह	45
भाग 9 - शिकायत और कानूनी कार्यवाहियों		47
9.1	शिकायत संबंधी हैन्ड लिंग	47
9.1.1	जाँच	47
9.1.2	अनुरंजन	48
9.2	कानूनी सहायता	48
9.3	कानूनी कार्यवाहियों का अधिकार	49

1 प्रस्तावना

यह भाग कोड पर अध्यादेश (अध्यादेश) के अर्न्तगत जाति के वैयक्तिक अर्थ का ब्यौरा प्रस्तुत करता है

- (i) यह भाग 2 कोड पर अध्यादेश (अध्यादेश) के अर्न्तगत जाति के वैयक्तिक अर्थ का ब्यौरा प्रस्तुत करता है विशेषताओं पर अतिरिक्त जिसे कि हम जाति व्याख्या मानते हैं यह उन मामलों को भी बतायेगा जिसे जातीय विभेदीकरण नहीं माना जायेगा है। विशेषताओं पर अतिरिक्त जिसे कि हम जाति व्याख्या मानते हैं यह उन मामलों को भी बतायेगा जिसे जातीय विभेदीकरण नहीं माना जायेगा
- (ii) भाग-3 इस अध्यादेश के अर्न्तगत रोजगार की परिभाषा की व्याख्या करता है साथ ही कार्य संबंधो या मामलो के प्रकारों को भी बताता है, जो इसके अंदर संरक्षित हैं ऐसे मामले जो अध्यादेश के अर्न्तगत नहीं आते हैं, और इनके संरक्षण की सीमायें जो इसके अर्न्तगत संरक्षित हैं
- (iii) भाग 4 जातीय विभेदीकरण और पीड़ाकारी और अन्य गैरकानूनी कार्यो संबंधी एक झलक प्रस्तुत करता है
- (iv) भाग 5 गैरकानूनी कृत्यों के प्रति देयता आदि का वर्णन करता है जो एम्पलायर्स और कर्मचारियों के बीच होता है। इस बात की जानकारी दी जाती है कि किस प्रकार उचित व्यावाहारिक तरीके अपनाकर रोजगार प्रदाता कर्मचारियों को गैरकानूनी तरीके से आचरण कराने की देयता से बच सकते हैं।
- (v) भाग 6में प्रस्तावित, आधारभूत प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष विभेदीकरण पर यह और ज्यादा स्पष्टीकरण प्रस्तुत करता है। प्रत्यक्ष विभेदी करण के लिए यह विभिन्न मामले की व्याख्या करता है जैसे कि किसी उचित, समतुलक के साथ उचित तुलना की आवश्यकता उद्देश्य की महत्ता, गवाह और प्रमाण का बोझ अप्रत्यक्ष भेदभाव के लिए यह जरूरत या शर्त के तत्व की व्याख्या करता है साथ ही अनुपातो या भागो की तुलना और यह भी बताता है कि औचित्यपूर्ण जरूरत या शर्त क्या है?
- (vi) भाग 7 ऐसे अपवादो की व्याख्या करता है जो रोजगार संबंधी मुद्दों और ऐसी वस्तुओं से संबंधित है, जो अध्यादेश द्वारा प्रभावित नहीं है इसमें वास्तविक व्यावसायिक योग्यता, विशिष्ट औशल और ऐसे अनुभव शामिल है जो हॉग कॉग में नहीं पाये जाते साथ ही स्थानीय और ओवरसीज शर्तो पर वर्तमान रोजगार दशा और लाभ से वंचित जाति समूहों के लिए विशिष्ट उपाय
- (vii) भाग 8 ऐसे अच्छे आचरण का वर्णन करता है जिसे रोजगार कर्ता को अपनाना होगा, जिससे कि जातीय समानता का विकास हो सके और इस अध्यादेश के अर्न्तगत आने वाले शर्तो को पूरा किया जा सके।
- (viii) भाग 9 यह बताता है कि अगर कोई आदमी यह अनुभव करें कि कोई गैरकानूनी आचरण उसके विरुद्ध किया गया है, तो वह समान अवसर आयोग में शिकायत तथा आरोप दर्ज कर सकता है। EOC की भूमिका और क्रियाएँ जो शिकायत हैंडलिंग करने से संबंधित है, उन पर एक रूपरेखा प्रस्तुत की जाती है।

1.1 कोड का उद्देश्य

- 1.1.1 कोड का उद्देश्य – 2008 में यह अध्यादेश लागू किया जिससे कि विशिष्ट क्षेत्रों में, विभेदीकरण और पीड़ाकारी और अन्य संबंधित कृत्यों को गैर कानूनी बनाया जा सके। अध्यादेश का भाग 3 रोजगार और कार्य संबंधी मुद्दों पर विभेदीकरण और पीड़ा के अन्य कार्य करता है।
- 1.1.2 कोड ऑफ प्रैक्टिस (कोड) का उद्देश्य अध्यादेश की व्याख्या करना और प्रायोगिक निर्देश देना है, जिससे कि रोजगार दशाओं से जातीय विभेदीकरण को दूर किया जा सके। प्रधान तथा, इस कोड का उद्देश्य रोजगार कर्त्ताओं को अध्यादेश समझने और अनुपालन करने का अवसर देता है, और कार्य क्षेत्र में जातीय समानता का विकास अच्छे आचरण को प्रोत्साहित करके करना है। इसका उद्देश्य कर्मचारियों को कानून और उनके अधिकारों के विषय में सामान्य रूप से समझाना है, जिससे कि वे अपने अधिकारों को संरक्षण दे सकें, और वे उस वक्त क्या करें अगर कर्मचारियों के साथ भेदभाव किया जाता हो।
- 1.1.3 रोजगार कर्त्ता और कर्मचारियों के अतिरिक्त यह अध्यादेश अन्य व्यावसायिक संबंधों और कार्य संबंधी मामलों (जैसे संविदा मजदूरों कमीशन एजेन्ट्स साझेदारों वोकेशनल ट्रेनिंग और रोजगार एजेन्सीज की सेवाये आती है) सामान्य तथा ऐसे सिद्धान्त और श्रेष्ठ आचरण जो रोजगार दशाओं पर लागू होते हैं यह व्यावसायिक संबंधों और कार्य संबंधी मामलों के अन्य प्रकारों में लागू होगा। यन कोड ये सभी अन्य प्रकार के संबंधों और मामलों में जहाँ उचित हो विचार करेगा।
- 1.1.4 इस कोड को पूरी तरह पढ़ा जाना चाहिए और यह समानता के विकास की भावना क अनुसार होना चाहिए। इसे जितना हो सके, काफी सीमित रूप में इसको पढ़ा और समझा जाना चाहिए।

1.2 कोड की स्थिति

- 1.2.1 (EOC) समान अवसर आयोग द्वारा यह कोड जारी किया गया है, जो अध्यादेश के अर्न्तगत (S-63) है। जबकि EOC ने कोड को जारी करने की प्रस्तावना दी है सामान्य रूप में साथ ही विशिष्ट सौदेबाजों साथ ही सामान्य पब्लिक के साथ इसने सलाह किया। सलाह के बाद निषेधात्मक, लिखित के लिए वैधानिक परिषद के सामने यह प्रस्तुत किया जायेगा। और इसके बाद यह अपने वर्तमान रूप में तब से ही दिशा को प्रारंभ करता है
- 1.2.2 कोड EOC की दिशा को समझता है। फिर भी यह कोड किसी पर कानूनी बाध्यता नहीं रखता है या इसके कोई बाध्य कानूनी प्रभाव नहीं है और इस कोड को मानने से कोई भी देयता उत्पन्न नहीं होगी (S.65(14) कोड का उद्देश्य भी नहीं है और नहीं यह कानून का कोई सम्पूर्ण और नहीं निर्धारक तत्व है। केवल न्यायालय ही कानून पर निर्धारक आदेश दे सकते हैं।
- 1.2.3 जो भी हो कानूनों के निर्धारण में न्यायालय किसी भी महत्वपूर्ण भागों को भी अपने कार्यों में लेगा। उदाहरण के लिए अगर कोई एम्प्लॉयर न्यायालय को यह दिखा दें कि कोड के महत्वपूर्ण सुझावों को लागू किया जाँय तो, यह एम्प्लॉयर के विरुद्ध कोर्ट के किसी विपरीत निर्णय के अवसर को घटा देगा। अगर एम्प्लॉयर कोड के सुझावों को न माने तो उनके विरुद्ध किसी क्लेम की

दशा में उनके चाहे जैसे भी हो बताने की जरूरत हो सकती है जिसके अर्न्तगत. जाति विभेदीकरण अध्यादेश के अर्न्तगत देयताओं की जाँच की जाती है इनका अनुपालन किया जाता है।

1.3 अच्छे आचरण संबंधी प्रदर्शन और सुझाव

- 1.3.1 अध्यादेश की वर्किंगस के बारे में वर्णन करते समय कोड अध्यादेश की कार्य प्रणाली के बारे में बताने के लिए कोड यह बतायेगा कि किस तरह विभिन्न सिद्धांत और प्रस्तावनाये जो अध्यादेश के अर्न्तगत आते है, उन्हे विशिष्ट परिस्थितियों के अर्न्तगत अप्लाई कराता है। अधिकांश उदाकरण जबकि रोजगार दशाओं में जातीय विभेदीकरण से संबंधित होते है, उसी तरह कोड सिद्धांतो और प्रस्तावनाएँ जो सामान्यता जातीय विभेदीकरण से संबंधित है उनको सामान्यता कुछ गैर रोजगार दशाओं में प्रयोग कराता है।
- 1.3.2 यह अध्यादेश कानून की एक नयी वस्तु होती है। अब तक न्यायालय में इसके अर्न्तगत कोई निर्णय नहीं दिये जाते है। न्यायालय के निर्णय जो अन्य विभेदीकरण कानूनों के अर्न्तगत आते है, भले वह हांग कांग या कही हो जैसे कि आस्ट्रेलिया और यूनाईटेड किंगडम, वह हमें यह समझने में सहायता करेगे कि किस तरह अध्यादेश कार्य करता है। कुछ स्पष्टीकरण जो कोड द्वारा दिये गये है वे एक समान विभेदीकरण पर आधारित होते है।
- 1.3.3 विभेदीकरण कानून का अप्लीकेशन हरेक विशिष्ट केस के तथ्यों पर निर्भर करता है। कोड में दिये गये उदाहरण का उद्देश्य कानून के सामान्य जानकारी को गति प्रदान कराता है। पाठक के सामने आने वाले किसी विशिष्ट दशा के सभी महत्त्वपूर्ण तथ्यों को शामिल नहीं किया जा सकता है। उचित कानूनी सलाह हमेशा ली जानी चाहिए।
- 1.3.4 कोड अच्छे आचरण के सुझावों को भेजेगा। एम्प्लायर्स इन सुझावों को उचित मानकर उन्हे अपने आचरण में ढालेगा और उन्हे अपने और स्तर के संगठन के अनुसार तथा उपलब्ध संसाधनों के अनुसार व्यवस्थित करेगा।
- 1.3.5 जबकि कोड का उद्देश्य कानून की व्याख्या करना है और व्यावहारिक सहायता देना है और अच्छे आचरण को सुझाना है, तो कानून के बारे में प्रश्न होंगे। जिस पर कोई निश्चित जवाब नहीं दिये जा सकते है। इन सवालों के जवाबो के लिए न्यायालयों के आधिकारिक निर्णयों के लिए प्रतीक्षा करनी पड़ेगी। किसी विशिष्ट दशा के संबंध में उचित कानूनी सलाह लेना कोड का विकल्प नहीं है।

2 अध्यादेश के अर्न्तगत जाति का अर्थ

2.1 जाति का अर्थ क्या होता है?

- (i) अध्यादेश के अर्न्तगत जाति का अर्थ किसी व्याक्ति की जाति रंग, वंश या राष्ट्रीय या जातीय उद्भव हो। [s.8(1)(a)].
- (ii) यह अध्यादेश दुबारा "वंश" के अर्थ पर व्याख्या करता है। जिसमें यह वर्णन किया जाता है कि वंश के आधार पर विभेदीकरण का अर्थ है, समुदायों के सदस्यों के विरुद्ध भेदभाव जो सामाजिक स्तरीकरण के रूपों पर आधारित होते हैं, जैसे कि जाति व्याख्या या वंशानुगत दशा जो सामान्य सिस्टम्स पर आधारित होते हैं जो मानवाधिकारों के समान आनन्द को नष्ट करते हैं या बाधा देते हैं।
- (iii) हॉग कॉग के केस कानून के अभाव में इन सभी शब्दों का सामान्य प्रयोग काफी महत्त्वपूर्ण होगी। विभिन्न समूहों के लोगों के बीच अन्तर दिखा कर इन सभी शब्दों के अर्थों को बताना काफी अच्छा है।
- (iv) विभिन्न समूहों के लोगों के बीच विभेद करने के लिए इन सभी शब्दों की व्याख्या करना महत्त्वपूर्ण है। उनके अर्थ पारस्परिक रूप में निरपेक्ष नहीं हैं वे एक दुसरे में अन्तरनिहित नहीं हैं और उन्हें हमेशा हर एक दशा में अलग नहीं किया जा सकता है। उनमें से कुछ उदाहरण ओवरसीज कानून पर आधारित हैं।

2.1.1 जाति

उदाहरण 1:-

एक यूरोपीयन व्याक्ति और एक एशियन व्याक्ति, अलग-अलग जातियों से संबंध रखते हैं, और उनके अलग संस्कृतियों और जीवन के रास्ते हैं। इन विभिन्नताओं के बावजूद अगर वे एक ही एम्प्लायर के लिए एक ही कार्य करते हैं तो वे परफॉर्मैन्स के एक ही स्तर को पा जाते हैं। और इसे आय के संबंध में समान रूप में सोचना चाहिए। किसी यूरोपियन और एक एशियन व्याक्ति के बीच असमान आय के आधार पर विभेद करना जब कि दोनों के परफॉर्मैन्स स्तर समान हैं, वे अवैधानिक जातीय विभेदीकरण हो सकते

2.1.2 रंग

उदाहरण 2:-

विभिन्न जातियों के बीच अलग-अलग शारिरिक विशेषताओं के बीच त्वाचा का रंग सम्भवता पूरी तरह दिखता है। उदाहरण के लिए अफ्रीकन लोग, यूरोपियन लोग और एशियन लोगों में सामान्य तथा अलग-अलग त्वाचा के रंग होते हैं (काला, सफेद और पीला)। जातीय विभेदीकरण का एक रूप त्वाचा रंग विभेदीकरण बतलाता है। काली चमड़ी वाले लोग और सफेद चमड़ी वाले लोग के बीच विभेद सम्भवता गैर कानूनी है।

2.1.3 वंश

अध्यादेश [s.8(1)(c)] कहता है कि वंश का अर्थ सामाजिक स्तरीकरण जैसे जाति और अनलॉगस व्यवस्थाओं के रूपों का होना है।

ऐतिहासिक तौर पर, विश्व के अधिकांश भागों में हमने काफी सख्त सामाजिक व्यवस्थाएँ देखी हैं जहाँ लोगों को जन्म के आधार पर अलग-अलग श्रेणियों में बाँटा गया था। जन्म के अवसर जिनमें शिक्षा और कैरियर के अवसर आते हैं। उन्हें संबंधित जाति के आधार पर विभाजित किया जाता था। इन व्यवस्थाओं में, ऐसे लोग जिनका निम्नतर जातियों में जन्म हुआ, उन्होंने सामान्यरूप में विभेदीकरण की पीड़ा को भोगा भले ही उनकी योग्यता और पर्सनल चरित्र अच्छा रहा हो। इनमें से कुछ सिस्टम प्रचालन में रहते हैं जो कि अलग-अलग स्तरों में देखे जाते हैं आजकल संसार के अलग-अलग भागों में। अगर किसी व्यक्ति विशेष के अनुसार उसके साथ विभेदीकरण किया जायँगा तब, तो इससे यह गैर कानूनी हो जाता है।

2.1.4 राष्ट्रीय उत्पत्ति

राष्ट्रीय उद्भव का अर्थ सामान्यरूप में जिससे वे लोग संबंधित हैं। ऐसी समय जबकि विश्व की जनसंख्या स्थैतिक थी, तो इस देश में रहने वाले लोग एक ही राष्ट्र से संबंधित थे। अलग-अलग देशों के लोग, सामान्य तथा अलग-अलग राष्ट्रों से संबंधित थे। जैसे कि प्रवास ज्यादा बड़े पैमाने तक फैल गया और राष्ट्रों को विस्तारित किया गया या उन पर विजय पायी गयी, ऐसे लोग जो अलग-अलग उद्भवों के थे। वे एक ही देशों में रहने लगे। ये लोग अपनी राष्ट्रीय पहचान और अस्मिता को बना रख सकते हैं भले ही कितने पीढ़ियाँ बीते या फिर एक अलग राजनैतिक तत्व के रूप में जब सच्चे राष्ट्र के अस्तित्व नहीं रहा तो वे अपने राष्ट्रीय अस्तित्व पा सकते हैं।

आजकल विभिन्न लोगों के राष्ट्रीय अस्तित्वों में एक समान राष्ट्रीयता हो सकती है, उसे एक ही पासपोर्ट है, और उनके एक ही जीवन के रास्ते हैं।

उदाहरण 3:-

अंग्रेजी लोग स्कॉटिश लोग, आयरिश और वेल्श लोग जो यूनाइटेड किंगडम से हैं वे लोग अलग-अलग राष्ट्रीय उद्भवों के हैं जिनके अपने अलग-अलग समूह हैं, जिनका एक लंबा इतिहास है, जिनके अपने आम सांस्कृतिक परम्पराएँ, जीवन के मार्ग, परिवार और सामाजिक परम्पराएँ हैं। ये समूह अपने आपको अन्य लोगों से अलग रखते हैं। और उन्हें एक अलग जातीय गुप में बाँधा जाता है।

2.1.5 जातीय उत्पत्ति

जातीय उद्भव वह एक ऐसी पहचान है जो ऐसे गुणों के लोगों के द्वारा पहचान की जाती है ऐसे लोगों के समान जो आम राष्ट्रीय उद्भव वाले हैं, तो उस हालत में, विश्व के विभिन्न भागों में अलग-अलग समुदायों के लोग हैं जो अपनी एक लंबी ऐतिहासिक

धारणा और एक समान परिवारिक, और सामाजिक परम्पराये और रीतियों में भाग लेते हैं। इन समूहों के लोगो ने अन्य दूसरे समूहो के लोगो से अपने को अलग रखा और उन्हें अलग जातीय समूह माना जाता है। जातीय उद्भव ऐसे समूहो के लिए किसी व्यक्ति की पहचान है।

उदाहरण 4:-

पंजाब देश के सिक्ख लोग जिनमें भारत और पाकिस्तान हैं, उनके एक ही त्वचा के रंग, शारीरिक विशेषताएँ और आम पूर्वज हैं, जैसे कि उनके चारो ओर के हिन्दू लोग हैं। लेकिन सिक्ख लोगो की अपनी सांस्कृतिक परंपराएँ और इतिहास है। बाहरी वेषभूषा के बारे में यह कहा जा सकता है कि उनके सांस्कृतिक परंपराएँ और इतिहास है। बाहरी वेषभूषा के रूप में कट्टर सिक्खो ने अपने हेयर नहीं काटे और वे एक पगड़ी पहने रहते हैं। वे एक अलग जातीय समूह हैं। किसी भी सिक्ख के विरुद्ध भेदभाव एक व्यक्ति के लिए अनैतिक हो सकता है।

2.2. जातीय भेदभाव क्या नहीं है?

अध्यादेश यह स्पष्ट करता है कि लोगों के साथ आचरण करने में विशिष्ट मुद्दों को कसौटी के तौर पर इस्तेमाल करना और इन कसौटियों से उत्पन्न होने वाले विभेद को जातीय विभेदीकरण [s.8(2)&(3)]. के रूप में नहीं माना जायेगा। इन मुद्दों को बताने वाले कारण ऐसे प्रतीत होते हैं कि वे सामान्य रूप में, संबंधित नहीं हैं या वे ऐसे नीतियों से संबंधित हैं जो मुद्दे नीचे की ओर वर्णन के साथ दिये गये हैं, लेकिन वे जरूरी रूप में रोजगार संबंधी नहीं हैं।

2.2.1 नये क्षेत्र, देशीय निवासी

कुछ ऐसे लोग हैं जो हॉग कॉग में 1898 में गाँव में रहने वाले पुरुषों के वंशज हैं यहाँ अध्यादेश इन लोगों के बारे में बतायेगा। जिन्हे "देशी निवासी" और "प्रतिष्ठित गाँव" की संज्ञा देंगे। गाँव प्रतिनिधि चुनाव अध्यादेश Cap576 के लिए "देशी निवासी" शब्द का प्रयोग किया जाता है।

"देशीय निवासी" एक ऐसा शब्द है जो गाँव प्रतिनिधि चुनाव अध्यादेश Cap. 576 में प्रयुक्त किया गया था। यह उस व्यक्ति की ओर संकेत करता है, जो अध्यादेश के अर्न्तगत 1898 में किसी देशज गाँव का निवासी था या फिर ऐसा जो ऐसे नागरिकों का वंशज है।

प्रतिष्ठित गाँव" एक ऐसा शब्द है जिसे सरकारी किराया अध्यादेश (Assessment and Collection)Cap. 515 .में यह एक ऐसे गाँव की ओर संकेत करेगा, जो 1898 में हॉग कॉग में था।

इस व्यवहार में अन्तर एक जातीय विभेदीकरण नहीं कहलायेगा अगर वे इस बात पर आधारित है कि क्या वे इन पुराने गाँवो से एक हैं।

उदाहरण: 5:-

एक दुकानदार जो गाँव में एक छोटी दुकान चलाता है जो कि केवल गाँव के देशी निवासीयों को नौकरी देगा जो गाँव से है, क्योंकि दुकानदार किसी के भी साथ जातीय आधार पर भेदभाव नहीं करेगा।

2.2.2 स्थायी निवास स्थान, निवास करने का अधिकार लैण्ड, प्रतिबन्ध या ठहराने की शर्त,

हॉग कॉग के स्थायी निवासी ये लोग हो भी सकते हैं और नहीं भी हो सकते हैं। हॉग कॉग में आने वाले लोगों को अनुमति की जरूरत पड़ सकती है इसके पहले कि वे यहाँ आकर रहे। हॉग कॉग में उनका ठहरना, प्रवासीय कानून के अर्न्तगत लगाये गये प्रतिबन्धों या दशाओं के आधीन हैं

व्यवहार में होने वाले अन्तर जातीय विभेदीकरण नहीं कहलाये जा सकते अगर वे इस बात पर आधारित है कि हॉग कॉग में निवास की अवधि के अनुसार लोगो के साथ किये जाने वाले आचरण में अन्तर एक गैर कानूनी जातीय विभेदीकरण होगा।

- ◆ वह एक स्थायी निवासी है या नहीं
- ◆ उनके पास स्थायी निवास या लैण्ड का अधिकार या नहीं
- ◆ स्थायी निवास या लैण्ड का अधिकार हे या नहीं
- ◆ निवास की अवधि :- समय के अलग-अलग अवस्थाओं में अलग लोग हॉग कॉग में रह रहे हैं.

उदाहरण 6

हॉग कॉग के स्थायी निवासी ये लोग हो भी सकते हैं और नहीं भी हो सकते हैं। उनके पास घर का अधिकार नहीं है और नहीं हॉग कॉग में लैण्ड करने का अधिकार है। समय के अलग-अलग अवस्थाओं में अलग लोग हॉग कॉग में रह रहे हैं। हॉग कॉग में निवास की अवधि के अनुसार लोगो के साथ किये जाने वाले आचरण में अन्तर एक गैर कानूनी जातीय विभेदीकरण होगा।

2.2.3. रिहायशी अवधि की लम्बाई

निवास की अवधि समय के अलग-अलग अवस्थाओं में अलग लोग हॉग कॉग में रह रहे हैं। हॉग कॉग में निवास की अवधि के अनुसार लोगो के साथ किये जाने वाले आचरण में अन्तर एक गैर कानूनी जातीय विभेदीकरण होगा।

उदाहरण 7 :-

किसी रिक्लूटमेंट अभ्यास में अगर कोई उम्मीदवार चुना जाता है कि वह काफी दिनों से हॉग कॉग

में रह रहा है, जो कि अन्य उम्मीदवारों के समान या कुछ ज्यादा योग्य हो तो अन्य इस प्रकार के उम्मीदवारों के विरुद्ध गैरकानूनी जातीय विभेदीकरण नहीं होगा।

2.2.4 राष्ट्रीयता, नागरिकता या अन्य देशों के निवासीयों की दशा

राष्ट्रीयता नागरिकता या नागरिक अवस्था आवश्यक रूप से वैसे उतनी जरूरी नहीं है कि जैसे कि जाति, राष्ट्रीय या जातीय प्रादुर्भाव क्योंकि अलग-अलग जातियों या राष्ट्रीय उद्भवों के लोगों की एक समान राष्ट्रीयता होनी चाहिये।

उदाहरण 8:-

एक कम्पनी जिसका यूनाईटेड स्टेट्स ऑफ अमरीका में बिजनेस है वह किसी ऐसे व्यक्ति को नौकरी देने का निर्णय करता है जो कि अमरीकन राष्ट्रीयता का है और उसका एक अमरीकन पासपोर्ट है तथा वह किसी भी लोग के साथ जातीय आधार पर विभेद नहीं करती है जो कि अमरीकन राष्ट्रीयता से है और उनके कोई अमरीकन पासपोर्ट नहीं है।

यद्यपि, उपर्युक्त कसौटी को करना एक जातीय विभेदीकरण नहीं कहलायेगा, एम्प्लायर्स को यह जरूर विचार करना चाहिए कि उनके लिए क्या इन प्रक्रियाओं या निर्णयों को अपनाना जरूरी है।

अगर कर्मचारीगण इन कसौटी का प्रयोग बिना किसी कारण के करते हैं। श्रेष्ठ प्रतिभाओं को रिक्रूट करते हैं जो कि प्रतिभा सम्पन्न और कृतर उम्मीदवारों या कर्मचारी जो उपलब्ध है उनके पास कम संख्या में होंगे।

इसके अतिरिक्त जब भी एम्प्लायर्स उपरोक्त कसौटी को प्रयोग में लाते हैं प्रयोग में लाने का उद्देश्य करते हैं तो, अगर ये कसौटी उद्देश्य रूप में जरूरी नहीं है, और अगर कोई प्रमाण है कि उनको लगातार अनुप्रयोगित नहीं किया जाय तो दोष के खतरे हो सकते हैं कि कसौटी को वास्तविक रूप में अप्लाई नहीं किया गया है बल्कि वे जातीय विभेदीकरण के लिए एक आवरण है। अगर यह सिद्ध हो जाय कि उद्देश्यगत कसौटी महत्त्वपूर्ण नहीं है तो इससे गैरकानूनी जातीय भेदीकरण के महत्त्वपूर्ण दावे बन सकते हैं।

उदाहरण 9:-

कोई कम्पनी दक्षिण पूर्वी एशियाई उद्भव के अकाउन्टेन्ट को रोजगार में लगाने से इनकार करता है, जो हॉंग कॉंग में स्थायी तौर पर नहीं रहेगा, जो कहता है कि यह केवल स्थायी नागरिकों को ही लेगा। हालांकि अगर ऐसे सबूत आये, कि यह केवल यूरोपियनों को ही लेगा जो कि स्थायी निवासी नहीं हैं, तो यह गैरकानूनी जातीय विभेदीकरण होगा। और जो अन्यथा योग्य है जिसे रोजगार नहीं मिला है वहाँ जातीय विभेदीकरण दिखाया जा सकता है।

3 रोजगार संरक्षण का क्षेत्र रोजगार का क्षेत्र

इस अध्यादेश के अर्न्तगत (S.10), एम्प्लायर्स को नौकरी के उम्मीदवारों के विरोध में भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए और नहीं उनके जाति के आधार पर उनसे भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए

3.1 रोजगार का अर्थ

- (i) अध्यादेश [s.2] "रोजगार" को एक सेवा या शिक्षता का संविदा या एक ऐसा संविदा माना जाता है जो वैयक्तिक रूप में कोई कार्य करने के सिमित है। ऐसा कोई भी जिसे व्यक्तिगत रूप में समझौते के अर्न्तगत कार्य करना पड़ता है, वह एक कर्मचारी है, और इस समझौते का दूसरापक्ष कोई एम्प्लायर होगा। ऐसा कोई भी जो ऐसे समझौते के लिए अप्लाई करता है, वह एक नौकरी का उम्मीदवार होगा। यह अध्यादेश किसी भी कर्मचारी और नौकरी के उम्मीदवार को जातीय विभेदीकरण और पीड़ा अत्याचार से बचाता है।

उदाहरण 10:-

अगर कोई स्वरोजगार प्राप्त बढाई किसी एक दुकानदार से एक समझौता करता है, जिसके अर्न्तगत उसे किसी एक दुकान में व्याक्तिगत रूप से कोई रिपेयर कार्य करना पड़े तो, अध्यादेश के उद्देश्यों के तहत इस दुकान में वह कर्मचारी खुद ही कर्मचारी कहलायेगा। रिपेयर वर्क कराते रहने के दौरान उसके साथ किसी भी प्रकार का जातीय अत्याचार गैर कानूनी होगा।

- (ii) यह अध्यादेश निजी क्षेत्र और सार्वजनिक क्षेत्र दोनों में ही अप्लाई की जा सकती है सरकार और अन्य सार्वजनिक निकाय अध्यादेश द्वारा बाध्य होते है, और उन्हे रोजगार और संबंधित मुद्दों पर किसी के साथ विभेद नहीं करेगा।

3.1.1 हॉग कॉग में पूरी तरह या बाहर कार्य करना

- 3.1.1.1 ऐसे लोग जो कार्य करते है जहाज पर जिसका मुख्य बिजनेस स्थल हॉग कॉग है या सामान्य रूप में वह हॉग कॉग का नागरिक है। वे संरक्षित है, भले ही मुख्य रूप से हॉग कॉगके बाहर कार्य करते हो । [s.16(1)].

उदाहरण 11:

गुआंग होऊ की एक फ़ैक्ट्री में कार्य करने के लिए हॉग कॉग कम्पनी द्वारा एम्प्लायड फ़ैक्ट्री सुपरवाइजर, को अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षण मिलना सम्भव नहीं है। दूसरी टोर एक एकाउन्ट मैनेजर जो हॉग कॉग में कार्यरत है, अधिकांश समय तक, लेकिन उसे गुआंग होऊ फ़ैक्ट्री में महीने में एक बार जाना पड़ता है वह सम्भवतः अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षित होता है।

- 3.1.1.2 ऐसे लोग जो कार्य करते है :-

- (a) एक ऐसा जहाज जो हॉग कॉग में रजिस्टर्ड है, या एक ऐसे व्यक्ति द्वारा ऑपरेटेड है
- (b) या एक ऐसे व्यक्ति द्वारा ऑपरेटेड है, जिसका मुख्य बिजनेस स्थल हॉग कॉग है या सामान्य रूप में वह हॉग कॉग का नागरिक है। वे संरक्षित हैं, भले ही मुख्य रूप से हॉग कॉग[16(2)]. के बाहर कार्य करते हो ।

उदाहरण 12:-

एक होवर क्राफ्ट जो अपना ज्यादातर कार्यकाल हॉग कॉग वाटर्स के बाहर खुले समुद्र में व्यतीत करता है लेकिन होपर क्राफ्ट जो हॉग कॉग में रजिस्टर्ड है, वह इस अध्यादेश द्वारा संरक्षित होगी।

3.2 छोटे एम्प्लायर्स [s.10(3), (8) & (9)]

- (i) अध्यादेश लागू होने के 3 सालों के बाद एक ऐसा उन्नति काल होगा जिसके दौरान रोजगार विभेदीकरण पर प्रतिबन्ध की नीति एम्प्लायर्स पर अप्लाई नहीं होगी, जो 5 से ज्यादा कर्मचारियों को नौकरी में नहीं लगाता है। अगर कोई एक कम्पनी किसी दूसरी कम्पनी के द्वारा नियन्त्रित होती है या फिर दो कम्पनियाँ किसी एक तीसरे व्यक्ति द्वारा नियन्त्रित हो तो दोनों कम्पनियों के कर्मचारीगणों को यहाँ शामिल किया जाता है, जिससे कि कर्मचारियों की संख्या को गिना जा सके।
- (ii) वृद्धि अवधि 16 जुलाई 2011 पर निरस्त हो जायेगी (अध्यादेश के लागू होने के 3 वर्षों बाद) जिसके बाद, यह अध्यादेश बड़े या छोटे सभी एम्प्लायर्स पर लागू होगा।
- (iii) वृद्धि अवधि 16 जुलाई 2011 पर निरस्त हो जायेगी (अध्यादेश के लागू होने के 3 वर्षों बाद) जिसके बाद, यह अध्यादेश बड़े या छोटे सभी एम्प्लायर्स पर लागू होगा।

3.3 घरेलू सहायक [s.10(7)]

रोजगार विभेदीकरण पर निषिद्धता, घरेलू सेवकों की भर्ती पर लागू नहीं होती है जो ऐसे स्थल पर कार्य करते हैं जहाँ एम्प्लायर या उस स्त्री या पुरुष के पास के रिश्तेदार रहते हैं। एक बार नौकरी में लग जाने पर वह घरेलू सहायक अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षित हो जायेगा।

उदाहरण 13:-

कोई भी व्यक्ति कोई भी ऐसे किसी भी घरेलू सहायक को काम में नहीं ले का इरादा कर सकता है, जिसका कि कोई विशिष्ट राष्ट्रीय उद्भव है और इसके बदलें किसी दूसरे राष्ट्रीय उद्भव वाले घरेलू सहायकों को ही काम में लगा सकता है। जबकि कोई एम्प्लायर अलग-अलग देशों के घरेलू नौकर को भी नौकरी में लगा सकता है। यह अध्यादेश के अर्न्तगत गैर कानूनी नहीं हैं। उनके बीच में समानता होनी चाहिए। यह काफी गैर कानूनी उस समय हो जाता है जब राष्ट्रीय उद्भव के कारण एक को दूसरे से ज्यादा तनखाह मिलती है।

3.4 धर्म [s.23]. (S.23)

संगठित धर्म के लिए रोजगार के क्षेत्र में रोजगार विभेदीकरण निषेधाज्ञा लागू नहीं होती है। अगर किसी विशिष्ट जातीय समूहों तक किसी नौकरी को किया जाय, जिसका कारण धार्मिक सिद्धांतों के अनुपालन करने संवेदता पर हानि पहुँचाने को रोकने के लिए ऐसा किया रोजगार प्रदाता कर्मचारी (या व्यावसायिक संबंध के अतिरिक्त कार्य संबंधी सम्पर्क जो अन्य रूपों में देखने को मिलते हैं, वे इस अध्यादेश द्वारा संरक्षित होते हैं।

3.5 अन्य व्यावसायिक संबंधी

रोजगार प्रदाता (या व्यावसायिक संबंध के अतिरिक्त कार्य संबंधी सम्पर्क जो अन्य रूपों में देखने को मिलते हैं, वे इस अध्यादेश द्वारा संरक्षित होते हैं। :-

3.5.1 संविदा वर्कर्स (S.15)

संविदा मजदूर ऐसे लोग हैं जो किसी ठेकेदार या उपठेकेदार द्वारा नौकरी पर तीसरे व्यक्ति के लिए रखे जाते हैं (जिसे प्रिंसिपल कहा जाता है) एक ठेकेदार एक ऐसा व्यक्ति है जो किसी खास व्यक्ति के लिए किसी समझौते के अन्तर्गत कार्य करेगा जो वह सीधे उसी से करता है। जबकि सब कन्ट्रैक्टर एक ऐसा व्यक्ति होता है वह ठेकेदार का ऐसा कार्य लेता है जो उसने मुख्य व्यक्ति के लिए लिया है। यद्यपि संविदा मजदूर प्रधान मजदूरों द्वारा नौकरी पर नहीं लगाये जाते हैं फिर भी प्रधान व्यक्ति का संविदा मजदूरों के विरुद्ध भेदभाव नहीं करना चाहिए।

उदाहरण 14:-

एक क्लीनिंग ठेकेदार क्लीनर्स को काम पर लगायेगा, और जब वह किसी ट्रेडिंग फर्म (प्रधान व्यक्ति) के साथ समझौते के अधीन रहता है, तो इस के लिए वह क्लीनर्स को ट्रेडिंग फर्म तक इसके ऑफिस को साफ करने के लिए क्लीनर्स भेज देता है। जबकि क्लीनर्स जिन्हे भेजा जाता है। वे ऑफिस में आ जाते हैं इसी बीच ट्रेडिंग फर्म खोज बिन करता है कि इनमें से एक क्लीनर दक्षिण पूर्वी ऐशियाई उद्भव का है और वह उसे ऑफिस से क्लीनिंग के लिए प्रवेश कराने पर मना लगाता है, और उससे यह कहता है कि वह शीघ्र ही ऑफिस से निकल जाये क्योंकि इनमें से एक क्लीनर की जाति दक्षिण पूर्वी एशियाई है दूसरे क्लीनर चीन के हैं, इसलिए उन्हें ऑफिस में कार्य करने दिया जाता है। इससे अध्यादेश की शर्तों के भंग होने की सम्भावना रहती है।

3.5.2 पार्टनर्स [s.17]

अगर किसी पार्टनरशिप फर्म में 6 या इससे ज्यादा पार्टनर्स हो हो इन्हे जाति के आधार पर भेदभाव किसी भी पार्टनर या व्यक्ति के साथ नहीं करना चाहिए जो यहाँ पार्टनर बनना चाहता है।

उदाहरण 15:-

यह काफी गैरकानूनी होगा अगर किसी सॉलिसिटर पार्टनरशिप फर्म किसी द जाति के व्याक्ति को पार्टनर के रूप में पद संभालने पर रोक लगा दे, जबकि उसमें पार्टनर बनने की योग्यता है। भ्र

3.5.3 कमीशन एजेन्ट्स [s.22]

कमीशन एजेन्ट्स ऐसे लोग हैं जिन्हें अपने प्रिंसिपल के लिए कार्य करने के लिए कमीशन दिया जाता है, उदाहरण के लिए इन्श्योरेन्स एजेन्ट्स जिन्हें किसी इन्श्योरेन्स कम्पनी के इन्श्योरेन्स पॉलिसीज के बेचने पर कमीशन दिया जाता है। कमीशन एजेन्टों के साथ प्रिंसिपल को किसी तरह विभेदीकरीण नहीं करनचाहिए।

उदाहरण 16:-

अगर कोई इन्श्योरेन्स कम्पनी किसी तरह एक एजेन्ट को कम कमीशन देती है जो कि चीनी जाति का नहीं है, और वे ज्यादा अच्छे परफार्मैन्स देते हैं।

3.5.4 बैरिस्टर्स –[s.35]

हॉग कॉग के बैरिस्टर्स सेट ऑफ चैम्बर्स के अन्य बैरिस्टर्स के साथ एक संग कार्य करते हैं। ऐसे लोगों के लिए जो बैरिस्टर की तरह प्रैक्टिस करना चाहे तो उन्हें किसी प्रैक्टिसिंग बैरिस्टर का शिष्यत्व लेना पड़ता है।

इस अध्यादेश के अर्न्तगत बैरिस्टर्स या उनके क्लको को टेनेन्सी या शिष्यत्व के विषय में किसी भी व्याक्ति के साथ भेदभाव करना रोकना होगा।

किसी भी व्याक्ति के लिए यह पूरी तरह अवैधानिक होगा अगर वह उसे सलाह देने संबंधी भेदभाव करें या फिर उससे सलाह न लें।

उदाहरण 17:-

कसी ग्रुप ऑफ बैरिस्टर्स के लिए यह काफी गैरकानूनी होगी जो कि एक ही सेट ऑफ चैम्बर्स में कार्य करते हैं तो उनका यह अधिकार नहीं होता कि वह किसी योग्य बैरिस्टर को अपने सेट ऑफ चैम्बर्स में ज्वाईन करने पर रोक लगाये इस आधार पर कि वह दक्षिण पूर्वी एशियाई जाति का

3.6 अन्य कार्य संबंधी मामले।

अन्य कार्य संबंधी मुद्दे भी अध्यादेश के अर्न्तगत शामिल किये जाते हैं।

3.6.1 व्यवसायिक प्रशिक्षण (S.20)

वोकेशनल ट्रेनिंग के प्रदाताओं को अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षण मिलता है, और उन्हें ऐसे लोगों से विभेद नहीं करना चाहिए जो प्रशिक्षण लेना चाहेंगे या प्रशिक्षण प्राप्त है।

हालांकि, व्यावसायिक प्रशिक्षण के प्रदाताओं को अवकाशों और उपदेशों के माध्यम के लिए अलग-अलग जातीय समूहों के बीच का प्रबन्धन अन्तर करना नहीं पड़ता है।

उदाहरण 18:—

किसी भी तकनीकी कॉलेज के एक छात्र के लिए यह काफी गैरकानूनी हो जाता है। जबकि वह किसी मेकैनिक्ल ट्रेनिंग कोर्स में किसी छात्र को केवल इसलिए प्रवेश न दे, कि वह दक्षिण पूर्वी एशियाई मुल्क का है। साथ ही प्रवेश हो जाने पर कॉलेज बाध्य नहीं है। कि वह उसके लिए अवकाश और सलाह माध्यम बदल दे

3.6.2 रोजगार एजेन्सियों [s.21]

रोजगार एजेन्सियों जो वर्कर्स के लिए नौकरी दिलाने या कैरियर्सपर सहायता देने या फिर एम्प्लायर्स की सप्लाय देते हैं वे सभी इस अध्यादेश के अर्न्तगत आते हैं और उन्हें ऐसे लोगों के साथ भेद नहीं करना चाहिए। जिन्हें उनके सर्विसज की आशा है।

उदाहरण 19:—

किसी भी एम्प्लॉयमेन्ट एजेन्सी के लिए यह काफी गैरकानूनी हो जाता है, जब वह नौकरियों दिलाने के लिए किसी दक्षिणी पूर्वी एशियाई व्याक्ति को अस्वीकार करें।

4 अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी एक्टस एक झलक

4.1 “विभेदीकरण” क्या है?

यह अध्यादेश कई तरह के विभेदीकरण को परिभाषित करता है वे हैं –

4.1.1 जातीय विभेदीकरण

अध्यादेश के अर्न्तगत जातीय विभेदीकरण के दो अर्थ होते हैं (4) अगर यह दशा इनमें से कोई एक या दोनों के अर्न्तगत आती है तो उसे जातीय विभेदीकरण कहते हैं। वे हैं। प्रत्यक्ष विभेदीकरण होता है जबकि व्याक्ति |ए व्याक्ति ठ से बुरा आचरण करता है (पप एक अलग और बुरा तरीका) अपनाता है, जो कि अन्य लोगों के प्रति आचरणों से अलग है, और जिसका कारण ठ की जाति है। यह अध्यादेश “प्रत्यक्ष विभेदीकरण” का प्रयोग वास्तव में नहीं करता है लेकिन यह वह रूप है जिस तरह आमतौर पर अलग-अलग जाना जाता है।

4.1.1.1 प्रत्यक्ष विभेदीकरण [s.4(1)(a)]

प्रत्यक्ष विभेदीकरण होता है जबकि व्याक्ति **A**, व्याक्ति **B** से बुरा आचरण करता है (ie एक अलग और बुरा तरीका) अपनाता है, जो कि अन्य लोगों के प्रति आचरणों से अलग है, और जिसका कारण **B** की जाति है। यह अध्यादेश “प्रत्यक्ष विभेदीकरण” का प्रयोग वास्तव में नहीं करता है लेकिन यह वही रूप है जिस तरह आमतौर पर अलग-अलग जाना जाता है। अध्यादेश के अर्न्तगत अलग-अलग जातीय समूहों को विभक्त करना प्रत्यक्ष जातीय विभेद है। [s.4(1)(3)]

उदाहरण 20:-

प्रत्यक्ष विभेदीकरण एक साधारण उदाहरण है उस तरीके का जहाँ दक्षिण पूर्वी एशियाई संविदा क्लीनर ऊपर बताये गये उदाहरण 14 में बताया गया है। प्रिंसिपल से प्राप्त आचरण काफी अलग है, और अन्य क्लीनर्स के आचरण से खराब है और ऐसा है क्योंकि वह दक्षिण एशियाई जाति का है और अन्य क्लीनर्स चाईनीज है।

4.1.1.2 अप्रत्यक्ष विभेदीकरण [s.4(1)(b), and s4(2) to (5)]

जब किसी के साथ समान तरीके से आचरण किया जात है, लेकिन अगर इस ब्यवहार का एक प्रतिकूल आचरण होता है, या अगर इससे कोई हानि हो, जो कि किसी विशिष्ट जातीय समूह के लोगो पर किया जाँय तो इसे विभेदीकरण कहा जाता है और इसे आमतौर पर अप्रत्यक्ष विभेदीकरण माना जाता है (यद्यपि अध्यादेश वास्तव में “अप्रत्यक्ष विभेदीकरण” शब्दों का प्रयोग नहीं करता है)

इस अध्यादेश के अर्न्तगत समान आचरण एक ऐसी शर्त या जरूरत होती है जोकि अलग-अलग जातीय समूहों के लोगों पर समान रूप से लादी जाती है।

भले ही जरूरत या शर्त का एक विरोधी प्रभाव है। या इससे कि भी प्रकार की हानि हो जो विशिष्ट जातीय ग्रुप को पहुँचायी जाँय, क्या किसी जरूरत या दशा के कोई प्रतिकूल प्रभाव है या नहीं इससे हानि तो होती है, किसी भी विशेष जातीय समूह पर निर्धारण विभिन्न जातीय समूहों के लोगों के अनुपातों द्वारा निर्धारित होता है जो जरूरत या दशा के अनुसार अनुपालित किया जा सकता है। अगर किसी विशेष जातीय समूह में लोगों का अनुपात जो अनुपालन कर सकते हैं उनकी संख्या अन्य समूहों से काफी छोटी अप्रत्यक्ष रूप से विभेदपूर्ण होगा।

भले ही यह कुछ जातीय समूहों को बुरी और विपरीत तरीके से प्रभावित करें या जोखिम में रखा जाँय तो जरूरत या दशा काफी न्यायोचित हो सकती है भले ही इसका उद्देश्य वैधानिक हो और इस उद्देश्य को पूरा करने के लिए यह एक समानुपाती और उचित साधन है। एक न्यायोचित दशा, गैरकानूनी नहीं है।

उदाहरण 21:-

एक ऐसी जरूरत है कि किसी स्कूल के शिष्यों को हेडड्रेस नहीं पहनना चाहिए अगर इसे सभी शिष्यों पर सख्त रूप से अनुप्रयोग किया जाँय, इसे अप्रत्यक्ष रूप से विभेदपूर्ण सिक्ख शिष्यों के विरुद्ध रखा जाँय जो व्यवहार में इसको मान नहीं सकते हैं जो कम्पनी जातीय पहचान बनाए रखेंगे, अगर उन्हें पगड़ी पहनने की अनुमति न दी जाँय।

भाग 6 में तरह के के विभेदीकरण का आगे वर्णन किया गया है।

4.1.2 निकट संबंधियों की जाति के आधार पर विभेदीकरण

पास के रिश्तेदार की जाति पर विभेदीकरण तब दिखता है, जब व्यक्ति A, व्यक्ति B से बुरा आचरण करता है (एक अलग और बुरे तरीके से) जोकि अन्य लोगों से अलग है जिसका कारण व्यक्ति B के नजदीकी रिश्तेदार की जाति का होना है। कोई नजदीकी रिश्तेदार का अर्थ किसी व्यक्ति की पत्नी माता पिता या बच्चा (जो शादी से उत्पन्न हो, गोद लिया गया या सौतेला बच्चा) दादा या नाती, नजदीकी रिश्तेदार और ससुराल वाले (S.2)

उदाहरण 22:-

मैनेजर किसी एक कम्पनी में डायरेक्टर के प्रमोशन के लिए नहीं चुना जाता है भले ही वह योग्य हो क्योंकि वह दक्षिण एशियाई उद्भव का है जिससे कि उन्हें कम्पनी सामाजिक उत्सवों के लिए उचित नहीं माना जाता है जो कि सामान्य रूप में, डायरेक्टर्स और उनके पति पत्नियों द्वारा आमंत्रित किये जाते हैं।

4.1.3 शिकार बनना विभेदीकरण के जरिये

जब एक गैरकानूनी कृत्य किसी अध्यादेश के अर्न्तगत होता है (जैसे कि जातीय विभेदीकरण)

तो पीड़ित, इस मुद्दे को आन्तरिक रूप से खड़ा करने के लिए इच्छा कर सकता है। वह औपचारिक रूप से EOC को शिकायत भेज सकता है और वह कोर्ट में कानूनी कार्यवाही कर सकता है। ऐसे लोग हो सकते हैं जो इस मुकदमें पर सूचना या प्रमाण देंगे। ऐसे लोग जो चाहते हैं और ऐसा एक्शन लेते हैं, वे हमेशा अपने एम्प्लायर्स द्वारा काफी चिन्ता में पड़ते हैं जो उन्हें एक्शन लेने के लिए गैर रूप में आचरण करेंगे। अनुचित आचरण से इन लोगों को संरक्षण देने के लिए अध्यादेश इसे गैर कानूनी बनाता है जिससे कि उसके साथ विभेदीकरण किया जा सके। इस प्रकार का विभेदीकरण ऐसा विभेदीकरण होता है जो पीड़ित कराने के अर्न्तगत होता है।

पीड़ा कराने के द्वारा विभेदीकरण तभी घटता है जब व्यक्ति A व्यक्ति B के साथ बुरा आचरण करें (जो कि एकदम अलग और खराब तरीका हो) जो अन्य लोगों से भिन्न हो क्योंकि व्यक्ति B या एक तीसरे व्यक्ति ने एक एक्ट बनाया है जो अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षित होता है। अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षित एक्टस है –

- ◆ अध्यादेश के अर्न्तगत कार्यवाहियों को शुरू करना
- ◆ अध्यादेश के अर्न्तगत जानकारी देना या प्रमाण देना
- ◆ अध्यादेश के संदर्भ में या अर्न्तगत कुछ करना (जैसे कि EOC पर शिकायत प्रस्तुत करना)
- ◆ इस बात पर दोष देना कि कुछ लोगों ने अध्यादेश की धाराओं का उल्लंघन किया है (जैसे कि एम्प्लायर के साथ आन्तरिकरूप में मुद्दे, उठाना)

भले ही कोई व्यक्ति B या तीसरे व्यक्ति ने कुछ नहीं किया है या कोई संरक्षित एक्ट में इच्छा नहीं रखते है तो यह शिकार बनाने के तरीके से एक विभेदीकरण माना जाता रहा है, अगर कोई व्यक्ति A व्यक्ति B से एक अलग तरीके से व्यवहार प्रस्तुत करता है और वह एक खराब तरीका है जो कि अन्य लोगों से अलग है क्योंकि व्यक्ति A व्यक्ति B को जानता या संदेह करता है, या तीसरा व्यक्ति ऐसा करना चाहता है।

उदाहरण 23:—

अगर किसी विभेदी राष्ट्रीय उद्भव के मैनेजर जातीय विभेदीकरण के बारे में शिकायत करते हैं, इस प्रकार कि उन्हें अन्य मैनेजर्स की तुलना में कम बोनस दिया गया था। और कम्पनी उसे निकालने का निश्चय लेता है, क्योंकि वह यह शिकायत करता है यह पीड़ा देने के एक तरीका है जो गैरकानूनी विभेदीकरण के अर्न्तगत आता है।

4.2 रोजगार संबंधों की विभिन्न दशाओं और पहलुओं पर अनुप्रयोग

- 4.2.1 यह अध्यादेश किसी भी रोजगार संबंध की हरेक दशाओं और पहलुओं पर अनुप्रयोगित होता है। और यह निरस्तीकरण के बाद भी अनुप्रयोगित होता है। और निरस्तीकरण के बाद भी होता है। रोजगार के विभिन्न पहलुओं के संदर्भ में यह आय और सुविधाओं से कार्यकारी दशाओं और

प्रोमोशन, ट्रान्सफर और ट्रेनिंग तक चलता है। रोजगार प्रदाता को किसी भी दशा में, या पहलू में, जॉब अपलीकेन्ट या किसी भी कर्मचारी के साथ विभेद नहीं करना चाहिये।

4.2.2 प्रवेश के संदर्भ में एम्प्लायर को किसी नौकरी के उम्मीदवार के विरुद्ध किसी भी प्रकार का भेदभाव नहीं करना चाहिए। [s.10(1)]:-

- ◆ एक ऐसी प्रबंधन व्यख्या जो, यह निश्चत करे कि किसे नौकरी दी जाय।

उदाहरण 24:-

किसी नौकरी के उम्मीदवार के चीनी न होने पर इसे नौकरी के लिए साक्षात्कार न लेना उसके साथ विभेदीकरण करना है।

- ◆ एक ऐसी प्रबंधन व्यख्या जो, यह निश्चत करे कि किसे नौकरी दी जाय।

उदाहरण 25:-

अगर नौकरी के उम्मीदवारों को अलग – अलग जातीय समूहों में बांटा जाय और उन्हें अलग-अलग तनखाह दिया जाय, जो उनके समूहों के अनुसार हो, तो यह गैरकानूनी जातीय विभेदीकरण कहलायेंगे।

- ◆ अवहेलना करके या रोजगार देने को जानबूझकर हटा देना,

उदाहरण 26:-

उदाहरण 26- यह एक गैरकानूनी कार्य होगा अगर किसी नौकरी के उम्मीदवार को हम नौकरी न दे, क्योंकि वह चीनी नहीं है, जबकि वह इसके लिए एकदम उर्पयुक्त उम्मीदवार है।

4.2.3 रोजगार की अवधि और बर्खास्त करने संबंधी एम्प्लायर को किसी भी हालत में किसी के साथ वेदभाव नहीं करना चाहिए। [s.10(2)]:-

- ◆ रोजगार के संबंध में

उदाहरण 27:-

यह किसी भी एम्प्लायर के लिए काफी अनैतिक हो जाता है कि दक्षिण एशियई वर्कर से वह अन्य मजदूरों की तुलना में ज्यादा कार्य ले।

- ◆ प्रोमोशन ट्रान्सफर या ट्रेनिंग के अवसरों के लिए या किसी और सुविधाओं को उठाने के लिए इन सभी वस्तुओं में जान बुझकर हटाना या मिटा देना पर उपलब्ध कराना।

उदाहरण 28:-

अगर प्रोमोशन देते समय यूरोपीयन जाति के कर्मचारीगण को ज्यादा प्रधानता दी जाय

उनकी तुलना में जो कि यूरोपीयन जाति के नहीं हैं तो यह काफी गैर कानूनी होगा।

- ◆ कर्मचारीगण को अगर हम हटा दे या किसी भी तरह से निरस्तीकरण के लिए परेशान करे तो

उदाहरण 29:-

यह काफी गैर कानूनी होगा अगर कर्मचारीगण जो चीनी जाति के नहीं हैं, अगर उन्हें डाऊनसाइजिंग अभ्यास के वक्त सर्वप्रथम हटाने के लिए चुना जाँय।

- 4.2.4 डिसमिसल में शामिल है, रोजगार का नवीनीकरण और रचनात्मक डिसमिसल
- 4.2.5 रोजगार निरस्तीकरण के बाद कुछ ऐसी चीजे भी हो सकती है जो एक एम्प्लायर कर सकता है जो अध्यादेश के अर्न्तगत आती है। अगर कुछ भी पूर्व रोजगार से जुड़ी होती है, उदाहरण के लिए जहाँ एक संदर्भित पत्र दिया गया हो तो, एम्प्लायर को किसी पूर्व कर्मचारी के विरुद्ध भेदभाव नहीं कराना चाहिए।

उदाहरण 30:-

अगर ऊपर दिये गये उदाहरण में मैनेजर त्यागपत्र दे दें और कम्पनी के द्वारा किये गये गैरकानूनी विभेदीकरण के बारे में शिकायत करता है तो, यह काफी गैरकानूनी हो जाता है अगर कम्पनी एक शुद्ध परफॉरमेंस रैफरेन्स अपने भविष्य कर्मचारियों को बदले में देने से इनकार करे जो, गैरकानूनी विभेदीकरण की शिकायत कराने संबंधी है।

- 4.2.6 जबकि एम्प्लायर्स, कोई भी रिटायरमेंट प्रबन्धन करता है जो कि आर्डेनेन्स [s.10(4)], के शुरुआत के पहले हो तो चूने प्रबन्धो को कर्मचारियों के विरुद्ध नहीं करना होगा, जोकि प्रोमोशन या डिमोशन ट्रेनिंग या रोजगार निरस्तीकरण [s.10(5)].संबंधी है।

4.3 जातीय अत्याचार का क्या अर्थ है?

अध्यादेश के अर्न्तगत जातीय अत्याचार के दो अर्थ होते है (S.7) अगर कोई भी दशा इनमें से एक या दोनों अर्थों में दिखे तो जातीय अत्याचार होगा, अशोभनीय आचरण:

4.3.1 बुरा आचरण पीड़ाकारी [s.7(1)]:

जातीय अत्याचार उस समय होता है जब व्यक्ति A कुछ ऐसा करें जो कि व्यक्ति B के लिए अशोभनीय हो जिसका कारण व्यक्ति B की जाति या उनके निकट रिश्तेदार की जाति का होना।

कसी भी व्यक्ति A द्वारा किया गया कार्य कोई भी आचरण हो सकता है लेकिन यह भी ऐसा होना चाहिए कि अगर कोई ऐसा विवेकी व्यक्ति हो जो इस दशा की जाँच कर सके, जहाँ वे सभी महत्त्वपूर्ण दशाओं को पढ़ सके, वह आदमी भी यह सोचेगा कि व्यक्ति B पर अत्याचार होगा उसकी बेइज्जती होगी या फिर उसको इससे डराया धमकाया जायेगा। इस अत्याचार के लिए देयता है भले ही व्यक्ति का न कोई उद्देश्य या इरादा हो कि वह व्यक्ति B

को किसी भी तरह परेशान करे बेइज्जत करे या डराये।

इस तरह के पीड़ा पहुँचाने का एकमात्र उद्देश्य पीड़ित का पीड़ा पहुँचाना है, और अगर पीड़ित नहीं हो तो ऐसा नहीं होगा।

उदाहरण 31-

दक्षिण पूर्वी एशियाई जाति को नये काम में लगे वर्कर को “Ah Cha” कहा जाता है जिसे सह मजदूरों द्वारा संबोधित किया जाता है क्योंकि वे उसका नाम ही ले सके। दक्षिण पूर्वी एशियाई वर्कर इस तरह के नाम को नहीं पुकारते हैं, इसे असम्मान पूर्ण और नफरतपूर्ण मानते हैं, लेकिन उसके सहकार्य कर्ता, विरोध के बावजूद ऐसा करते थे। यह सम्भवतः जातीय अत्याचार होता है। यद्यपि पीड़ित व्यक्ति किसी भी पीड़ित अत्याचार से प्रभावित हो सकता है, इस प्रकार का अत्याचार आवश्यक रूप से पीड़ित पर केन्द्रित नहीं है, जैसा कि दिखता है और उसे किसी एक समयावधि के लिए न रहे।

4.3.2 विरोधी वातावरण और पीड़ाकारी [s.7(2)]

जातीय अत्याचार उस समय भी होता है, जब व्यक्ति A स्वयं या साथ में अन्य लोगों के लिए कुछ करता है, जिसका कारण व्यक्ति B की जाति या उसके रिश्तेदार की जाति का जिसका कारण B's का कार्य पर्यावरण का वैमनस्यपूर्ण होना या पीड़ा दायक होना है। फिर भी, व्यक्ति A द्वारा किया गया कोई आचरण या व्यवहार हो सकता है, जिसमें शामिल है कुछ कहना या लिखना, इससे व्यक्ति B का पर्यावरण काफी विरोधपूर्ण बन जाता है,

यह अत्याचार एक अशोभनीय आचरण संबंधी कलंक और साथ में, वातावरण संबंधी अत्याचार एक गैरकानूनी होता है। जबकि अध्यादेश के अन्तर्गत संरक्षण को विशिष्टता नहीं प्रदान किया गया है। कार्य संबंधी दशाओं में, विशिष्ट स्थितियाँ हैं। एक कॉन्ट्रैक्ट वर्कर को जातीय अत्याचार रहता है जहाँ व्यक्ति B किसी तीसरे व्यक्ति द्वारा कार्य के लिए नियुक्त किया जाता है, भले ही वह व्यक्ति वहाँ रहता है या नहीं।

उदाहरण 32:-

अगर नाजी शासन का प्रतीक जर्मनी में द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान कार्यालय में दर्शाया जाता है तो यहूदी कर्मचारीगण पर गुस्सा दिखाया जाता है और उसको भला बुरा कहा जाता है। इस प्रकार के ये कार्य संबंधी दशाओं में विशिष्ट दशाएँ हैं किसी एक जॉब एप्लीकेंट को जातीय दृष्टि से अत्याचार कराने पर : एम्प्लायर, अगर कोई कर्मचारी किसी नौकरी प्रार्थी को जातीय गत अत्याचार करें या किसी एक ही एम्प्लायर के और कर्मचारी को।

यह अत्याचार एक अशोभनीय आचरण संबंधी कलंक और साथ में, वातावरण संबंधी अत्याचार एक गैरकानूनी होता है

4.4 ऐसे संबंध जहाँ जातीय क्लेश गैरकानूनी है।

अध्यादेश के अर्न्तगत जातीय गत अत्याचार गैरकानूनी होता है यह अत्याचार एक अशोभनीय आचरण संबंधी कलंक और साथ में, वातावरण संबंधी अत्याचार एक गैरकानूनी होता है। जबकि अध्यादेश के अर्न्तगत संरक्षण को विशिष्टता नहीं प्रदान किया गया है। कार्य संबंधी दशाओं में, विशिष्ट स्थितियों है। [s.24]:-

- ◆ अगर कोई कर्मचारी किसी नौकरी प्रार्थी को जातीय गत अत्याचार करें
- ◆ अगर कोई एम्प्लायर किसी नौकरी प्रार्थी को जातीय गत अत्याचार करें
- ◆ एक कॉन्ट्रैक्ट वर्कर पर जातीय गत अत्याचार रहता है जहाँ व्यक्ति किसी तीसरे व्यक्ति द्वारा कार्य के लिए नियुक्त किया जाता है, भले ही वह व्यक्ति वहाँ रहता है या नहीं।
- ◆ अगर कोई प्रिंसिपल किसी कान्ट्रैक्ट वर्कर पर जातीय अत्याचार करता है, (या किसी प्रिंसिपल का कर्मचारी किसी कन्ट्रैक्ट वर्कर पर अत्याचार करे तो वह एम्प्लायर जो प्रिंसिपल है, उसे इस बुरे आचरण का दायी माना जायेगा (46) और तब वह कर्मचारी इस जातीय अत्याचार कराने में सहयोगी माना जायेगा।
- ◆ किसी संविदा मजदूर द्वारा अन्य संविदा मजदूर पर जातिगत अत्याचार करना
- ◆ किसी पार्टनरशिप फर्म का पार्टनर अगर दूसरे पार्टनर को जातीय गत दृष्टि से अत्याचार करना या कोई ऐसा व्यक्ति जो पार्टनर के रूप में अप्लाई करें।
- ◆ अगर कोई व्यक्ति किसी घरेलू मजदूर को घर पर कार्य करने के लिए बुलाये तो आसपास वाले लोगों को, इस घरेलू सहायक को तंग नहीं करना चाहिए।
- ◆ किसी कमीशन एजेन्ट द्वारा अन्य कमीशन एजेन्ट पर जातिगत अत्याचार करना
- ◆ किसी नौकरी प्रार्थी के द्वारा अपने एम्प्लॉयर से जातिगत अत्याचार करना
- ◆ अगर व्यक्ति A का किसी भी व्यक्ति B पर कोई प्रभाव नहीं तो यह भी काफी गैरकानूनी होगा। अगर व्यक्ति A B को फुसलाये, या फुसलाने की कोशिश करें इसमें वह कुछ सुविधाये दे सकता है या व्यक्ति B को धमकी दे सकता है, जिससे कि अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी कृत्य करें जिससे कि जातिगत विभेदीकरण तीसरे के साथ हो।

उदाहरण 33:-

अगर कोई व्यक्ति किसी घरेलू मजदूर को घर पर कार्य करने के लिए बुलाये तो आसपास वाले लोगों को, इस घरेलू सहायक को तंग नहीं करना चाहिए।

- ◆ व्यावसायिक प्रशिक्षण के प्रदाता जो जातिगत रूप में अत्याचार लोगों पर करते है जो प्रशिक्षित है या प्रशिक्षित होना चाहते है। [s.25(3)]

- ◆ एम्प्लॉयमेन्ट एजेन्सीज या उनके स्टाफ जो लोगो पर जातिगत अत्याचार करते है जिन को उनकी सेवाओं की आवश्यकता होती है।[s.25(4)]

4.5 कलंक लगाना और गंभीर कलंक का अपराध

4.5.1 जातीय अत्याचार के अतिरिक्त दोनों एम्प्लायर्स और एम्प्लॉयीज को यह नोट करना चाहिए कि इन कार्य कलापों को पब्लिक में क्रियाएँ माना जायेगा और पब्लिक में कोई भी किया गैर कानूनी हो सका है अगर यह घृणा गंभीर अपवाद बुरी तरह से चिढ़ाने के लिए की जाती है जो उनके जाति के कारण उत्पन्न होती है। इस तरह की क्रिया को बदनाम करना कहा जाता है [s.45]

4.5.2 पब्लिक या आचरण को किसी प्रकार की क्रिया में इस तरह का कम्यूनिकेशन आ सकता है जो कि क्रिया में इस तरह का कम्यूनिकेशन आ सकता है जो कि पब्लिक द्वारा दर्शाया जाता है, उदाहरण के लिए बोलना, लिखना, संकेतों द्वारा या कपड़े पहनने के ढंग संकेत दिखाना प्रतीक और संकेतों द्वारा दिखाना।

उदाहरण 34:-

एक सड़क का जूलूस जिसमें नारे बोले जाते है जो होलोकास्ट को न्यायोचित ठहराते है जिसमें वे यहूदी लोगों को नीचा ठहराते है। जो यहूदी लोगों के विरुद्ध गैरकानूनी जातिगत बदनामी में आता है।

4.5.3 कोई भी बदनाम करने वाला कृत्य जिसका उद्देश्य लोगों को शारीरिकरूप में हानि और इस हेतु धमकी देना है जिसमें कुछ लक्ष्यगत जातियों के साथ ऐसा किया जाता है साथ में उनकी सम्पत्ति भी शामिल है, इसके अर्न्तगत यह एक अपराध माना जाता है जो दंडनीय है जिसमें अधिकतम जुर्माना या 2 वर्षों की अधिकतम जेल हो सकती है (46)

4.6 अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी एक्ट्स

विभेदीकरण के विभिन्न रूपों के अतिरिक्त जातीय पीड़ा और बदनामी जो कि ऊपर बताई गई है तो हम देखते है कि काफी दूसरी रोजगार संबंधी क्रियाये है जो इस अध्यादेश के अर्न्तगत गैर कानूनी है। इन अन्य अध्यादेश के अर्न्तगत गैर कानूनी एक्ट्स में शामिल है।

4.6.1 विभेद मूलक विज्ञापन

अध्यादेश के अर्न्तगत (S.42) यह गैर कानूनी है कि किसी विज्ञापन को पब्लिश किया जाँय वह पब्लिकेशन का कारण बनें। जो यह बताता है या इसे उचित रूप में दर्शाना काफी महत्त्वपूर्ण हो जाता है कि या नौकरी किसी ऐसे को नही दी जायेगी उजो निश्चित जातीय गुप के को या किसी निश्चित जातिगत विशेषताये हो

- ◆ कुछ निश्चित जाति विशेषताओं यर जाति समूहो के लोगो को काम नहीं दिया जायेगा,

- ◆ या कुछ अनुचित जातिगत विभेदक जरूरते या दशाये जॉब अप्लीकेन्ट या जॉब होल्डर पर लागू होगी।

उदाहरण 35:-

एक ऐसा विज्ञापन जिसमें कहा जा रहा है कि चीनी डिश वाशर की आवश्यकता है एक रैस्टोरेन्ट के लिए, यह काफी गैर कानूनी होगा क्योंकि यह बताष गया की दूसरी जाति के लोगो को, जो चीनी मूल के नहीं है उन्हें कार्य नहीं दिया जायेगा।

उदाहरण 36

एक ऐसा विज्ञापन जहाँ फ्रेंच बोलने की योग्यता किसी रूम क्लीनर के लिए जरूरी है लेकिन यह काफी गैरकानूनी होगा अगर इसका चाईनीज लोगो पर बुरा प्रभाव पड़े जो फ्रेंच तेजी से बोल तो नहीं सकते लेकिन वे इस नौकरी के लिए योग्यता प्राप्त है।

4.6.2 भेदभाव सम्बन्धी सलाह और दबाव

अगर व्याक्ति A का व्याक्ति B पर कोई अधिकार है और अगर वह व्याक्ति A के इच्छाओ के अनुसार कार्य करे, तो यह काफी गैरकानूनी होगा अगर व्याक्ति A व्याक्ति D को अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी कार्य कराये |जिसकी किसी तीसरे व्याक्ति पर जातिगत अत्याचार और पीड़ा पहुँचे।

उदाहरण 37

किसी कम्पनी का मैनेजिंग डायरेक्टर सामान्यता वही करता है जो प्रधान शेयर होल्डर उसे करने के लिए कहता है अगर बड़ा शेयर होल्डर उसे यह कहे कि वह किसी प्रार्थी विशेष को जनरल मैनेजर की नौकरी न दे, कि कारण वह चीनी जाति का है तो यह गैरकानूनी है।

अगर व्याक्ति A का किसी भी व्याक्ति B पर कोई प्रभाव नहीं तो यह भी काफी गैरकानूनी होगा। अगर व्याक्ति A, B को फुसलाये, या फुसलाने की कोशिश करें इसमें वह कुछ सुविधाये दे सकता है या व्याक्ति B को धमकी दे सकता है, जिससे कि अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी कृत्य करें जिससे कि जातिगत विभेदीकरण तीसरे के साथ हो।

5 गैरकानूनी एक्ट्स के लिए देयता

5.1 एम्प्लायर और मुख्य देयता

- 5.1.1 यह गैर कानूनी किसी भी कर्मचारी द्वारा कोई भी कार्य जो कि अध्यादेश के अधीन हो वह पूरा माना जाता है, जो कि अध्यादेश के अधीन हो, वह पूरा माना जाता है, जो कि अध्यादेश के अन्दर हो भले ही एम्प्लायर न जाने या, इस बात को एप्रूव कर सकें कि एम्पलॉयी ने क्या किया है इसका अर्थ यह है कि अगर किसी कर्मचारी ने जातिगत अत्याचार दूसरे पर किया तो रोजगार प्रदाता पर भी उस प्रकार व्यवहार किया जायेगा। और उस पर अत्याचार का भागी होगा।
- 5.1.2 समान रूप में, एक एजेन्ट के द्वारा किया कोई भी कार्य जिसमें प्रिंसिपल की शक्ति है उसे प्रिंसिपल द्वारा सम्पन्न माना जाता है और इस तरह प्रिंसिपल को गैर कानूनी जातीय विभेद या अत्याचार के लिए उत्तरदायी माना जायेगा (S.42)(2) अध्यादेश के अर्न्तगत प्रिंसिपल से अथारिटी इसमें प्रकट रूप में नहीं दिखाया गया है, और नहीं ऐसा एजेन्ट के एक्ट के समाने है, और कोर्ट यह मान सकता है कि केस की दशाओं में अथारिटी को लागू किया गया था जो केस की दशाओं में सम्पन्न हुआ या किसी एजेन्ट के एक्ट के पश्चात् दिया गया।
- 5.1.3 अध्यादेश के अर्न्तगत एम्प्लायर की देयता ऐसी दशाओं तक जा सकती है जो वर्क प्लेस या वर्किंग घंटे के बाहर जा सकती है अगर वे पूरी तरह पर्याप्त रूप से संबंधित है।

उदाहरण 38:-

ऑफिस के घण्टे के बाद, किसी रेस्टोरेन्ट में एक ऑफिस नये वर्ष डिनर का आयोजन होता है। कोई भी कर्मचारी अपने सहकर्मी पर जातिगत अत्याचार करता है। यह एम्प्लायर पीड़ा के लिए दायी होता है।

5.2 एम्प्लायर के गैरकानूनी कृत्यों में सहायता देने पर कर्मचारियों की प्रदेयता

- 5.2.1 किसी भी व्यक्ति के लिए यहा गैरकानूनी होगा कि अगर वह जान बुझकर किसी व्यक्ति को गैरकानूनी कृत्यों के लिए सहायता दे जैसा कि अध्यादेश के अर्न्तगत आता है। जैसे कि किसी तीसरे व्यक्ति के साथ विभेदीकरण करना[s.48(1)].।
- 5.2.2 अगर कोई कर्मचारी या कोई एजेन्ट कोई कार्य करे, और अगर कोई कर्मचारी या प्रिंसिपल इस कार्य का दायी हो तो कर्मचारी या एजेन्ट को मालिक के मदद करता कहा जायेगा और इस तरह सहायता के लिए वैयक्तिक रूप से मदद करेगा। [s.48(2)].

उदाहरण 39:-

अगर कोई मैनेजर किसी नौकरी प्रार्थी के साथ कोई विभेद करता है जिसके अर्न्तगत वह उसे नौकरी देने से इनकार करता है क्योंकि वह चीनी जाति का नहीं है, कम्पनी एक एम्प्लॉयर के बतौर यह करता माना जायेगा, और उसे गैरकानूनी जातिगत विभेद के लिए दायी माना

जायेगा। यद्यपि मैनेजर स्वयं एक एम्प्लॉयर नहीं है और इस तरह वह प्रत्यक्षरूप से अस्वीकारता के योग्य माना जायेगा, और उसें किसी भी कर्मचारी के साथ गैरकानूनी रूप में विभेद करने में सहायता देने में उत्तरदायी माना जायेगा। यद्यपि मैनेजर स्वयं एम्प्लॉयर नहीं है और इस तरह वह प्रत्यक्षरूप से, अस्वीकारता के योग्य माना जायेगा, और उसे किसी भी कर्मचारी के साथ गैरकानूनी रूप में विभेद करने में सहायता देने में उत्तरदायी माना जायेगा।

5.3 कर्मचारियों की प्रत्यक्ष प्रदेयता

5.3.1 कोई भी कर्मचारी अन्य लोगो के प्रति जातिगत अत्याचार या बदनामी के लिए प्रत्यक्ष रूप से उत्तरदायी होगा। .

उदाहरण 40:-

इस 38 उदाहरण में कर्मचारी इस तरह की पीड़ा के लिए उत्तरदायी होगा।

5.3.2 इसके अतिरिक्त जैसा कि ऊपर बताये गये अनुच्छेद 5.1 में बताया गया है, एम्प्लॉयर, एम्प्लॉयीज के पीड़ा कार्य के लिए उत्तरदायी मानेगा। जबतक कि उन्होने इस पीड़ा को रोकने के लिए उचित व्यावहारिक तरीके न अपनाये। यहाँ महत्त्वपूर्ण प्रयास रोकने का है।

5.4 गैरकानूनी कृत्यों को रोकने के लिए किसी एम्प्लायर के उचित कदम जो व्यावहारिक रूप से उचित

[s.47(3)]

एम्प्लॉयर, एम्प्लॉयीज के पीड़ा कार्य के लिए उत्तरदायी मानेगा। जबतक कि उन्होने इस पीड़ा को रोकने के लिए उचित व्यावहारिक तरीके न अपनाये।

यहाँ महत्त्वपूर्ण प्रयास रोकने का है। किसी भी गैरकानूनी कार्य को इसके घटने के बाद रैमेडियल एक्शन के जरिये रोका नहीं जा सकता है। इसलिए केवल यह दिखाना पर्याप्त नहीं है कि किसी गैरकानूनी कार्य के बाद ही रैमेडियल एक्शन लिया जायेगा।

एम्प्लॉयर को यह दिखाना होगा कि उसने गैरकानूनी कृत्य के घटने के पूर्व समस्त एक्शन शुरू किया है। इस प्रकार एम्प्लॉयर को अच्छा आचरण कराना होगा जिससे कि भेदभाव हटाकर कार्य क्षेत्र में जातीय समानता का विकास किया। औचित्य पूर्ण, व्यावहारिक कदम उठाना जिससे कि कर्मचारियों के गैरकानूनी कृत्यों को रोका जा सके। वह एम्प्लॉयर के अच्छे आचरण का एक भाग होना चाहिये। केवल यही उचित रैमेडियल एक्शन जो कि इस घटना के बाद लिया गया, का मतलब यह नहीं है कि रैमेडियल एक्शन जरूरी नहीं हैं। श्रेष्ठ आचरण के एक प्रतिष्ठित संरचना के अर्न्तगत उचित सुधारात्मक प्रक्रिया को लेने की प्रक्रिया के बारे में कहा जा सकता है कि गैरकानूनी कृत्यों के लिए प्रभावपूर्ण रोक थाम की व्यवस्था होती है।

गुड प्रैक्टिस जो कि किसी एम्प्लॉयर द्वारा अपनायी जानी चाहिए। इस विषय पर भाग8 में वर्णन किया जायेगा। श्रेष्ठ प्रैक्टिस के अच्छे तत्व जो उचित कदम उठाने के लिए महत्त्वपूर्ण हैं, गैरकानूनी तरीके से कार्य करने से रोकते हैं। निम्न लिखित रूप में प्रकाश डाला गया है।

5.4.1 नीति

सबसे पहली चीज जो एम्प्लॉयर को करना चाहिए वह यह होगा कि वह एम्प्लॉयीज को यह स्पष्ट कर दे, कि जातीय विभेदीकरण और पीड़ा पहुँचाना, स्वीकार्य नहीं ऐसा करने के लिए यह हिदायत दी जाती है कि किसी भी एम्प्लॉयर को एक लिखित समान अवसर पॉलिसी देना होगा। ऐसी नीति में जातीय समान्यता में स्पष्ट संदर्भ शामिल करना होगा और यह व्याख्या करनी होगी कि

- ◆ किसी भी नौकरी के प्रार्थी या एम्प्लॉयी के साथ बुरा व्यवहार नहीं करना चाहिए जो उनके जाति या रंग से संबंधित हो जो अन्य प्रार्थियों और कर्मचारियों से अलग हो।
- ◆ किसी भी विशेष जातीय समूह के नौकरी प्रार्थी या कर्मचारियों के लिए कोई विरोधी प्रभाव दिखाया न जायेगा और जो एम्प्लॉयर के नियमों या आचरणों में किसी भी प्रकार के दशा या जरूरत का कारण नहीं बनेगा, जबतक कि जरूरत यारिक्रुटमैन्टको किसी वैधानिक उद्देश्य की प्राप्ति के लिए एक समानुपातिक और उचित साधन न माना जाय।
- ◆ रोजगार प्रशिक्षण और विकास के अवसर सभी जातियों के लिए एक समान खुले हैं।;
- ◆ हरेक के सम्मान की रक्षा की जानी होगी। किसी नौकरी प्रार्थी या कर्मचारी को किसी भी तरह के जाति पात अत्याचार का भागी नहीं बनाना होगा।
- ◆ सभी स्टाफ कर्मचारी को ऐसे व्यावहारिक आचरण से भली प्रकार परिचित कराना होगा जो कि स्वीकार्य नहीं है। (रैफरैन्स के लिए उदाहरण देना होगा);
- ◆ किसी भी प्रकार के चिन्ता या शिकायत को उठाने में नौकरी प्रार्थी और कर्मचारियों की एक शिकायत सिस्टम होती है, और इस तरह एम्प्लॉयर उचित रैमेडियल एक्शन के साथ ऐसे मुद्दों पर विचार करेगा।;
- ◆ किसी भी चिन्ता या शिकायत उठाने वाले मुद्दों पर कोई भी प्रत्याघात नहीं किया जायेगा। लेकिन व्यर्थ के शिकायत जो बुरी भावना के साथ किये गये हो, वे शायद अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन हो सकते हैं।

एम्प्लॉयर को संगठन के आचरण प्रक्रियाओं और नीतियों की देखरेख और जाँच करानी होगी जिससे कि यह सुनिश्चित किया जा सके कि वे समान अवसर नीतियों के साथ एक समान हैं। एक रोजगार के सभी दशाओं और स्तरों पर लागू होना चाहिए, जिनमें रिक्रूट शर्तें और प्रबन्धन परफॉर्मैन्स मूल्यांकन, रोजगार की सुविधाये, विकास और प्रशिक्षण के अवसर शिकायत और अनुशासनात्मक प्रक्रियायें और अनावश्यक सेलेक्शन और प्रक्रियाएँ आती हैं

5.4.2 प्रशिक्षण और सुधारात्मक क्रिया

सभी कर्मचारियों को अध्यादेश के बारे में भलीभांति परिचित कराना होगा और साथ ही एम्प्लॉयर के समान अवसरों की नीति और अप्लाई करने का तरीका आदि। उनके उत्तरदायित्व के अनुरूप प्रशिक्षण प्रदत्त कराना होगा, जिसके अर्न्तगत यह सुनिश्चित करना आवश्यक है कि क्या उचित व्यवहार है और स्थान है ऐसे स्टाफ जिनके निरीक्षणात्मक क्रियाएँ होती हैं, उनको प्रशिक्षित किया जाना चाहिए जिससे कि जाति गुण विशेष मुद्दों पर विचार कर सके। जिसमें शिकायतों और विचारों संबंधी हैण्डलिंग आती है जिससे कि उचित निरीक्षण और देखरेग करायी जाँय, और कोई निर्णय कानूनी क्षमता इस अध्यादेश को अवरूद्ध न कर सके।

अगर किसी एम्प्लॉयर के विरूद्ध कोई शिकायत या कानूनी प्रक्रियाएँ लायी जाँय तो एम्प्लॉयर को किसी दावे को संरक्षण देने के लिए बेहतर उपाय मिल सकता ह, सभी कर्मचारियों को उचित रूप में प्रशिक्षित किया जाँव और उन्हे अध्यादेश के बारे में भली भांति पहचान करायी जाँय, और संगठन के समान अवसर नीति और प्रत्येक के अधिकारों या दायित्वों से परिचित कराया जाँय।

- ◆ सभी कर्मचारियों को अध्यादेश के सभी कर्मचारियों को सभी कर्मचारियों को उचित रूप में प्रशिक्षित किया जाँव और उन्हे अध्यादेश के बारे में भली भांति पहचान करायी जाँय, और संगठन के समान अवसर नीति और प्रत्येक के अधिकारों या दायित्वों से परिचित कराया जाँय।
- ◆ ऐसे स्टाफ जिनके निरीक्षणात्मक क्रियाएँ होती हैं, उनको प्रशिक्षित किया जाना चाहिए जिससे कि जाति गुण विशेष मुद्दों पर विचार कर सके। जिसमें शिकायतों और विचारों संबंधी हैण्डलिंग आती है जिससे कि उचित निरीक्षण और देखरेग करायी जाँय, और कोई निर्णय कानूनी क्षमता इस अध्यादेश को अवरूद्ध न कर सके।

6 प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष विभेदीकरण पर ज्यादा जानकारी

एम्प्लॉयर और प्रिंसिपल देयता

अध्यादेश के अर्न्तगत विभेदीकरण से संबंधित बेसिक प्रस्तावनाओं को ऊपर सेक्शन, 4 में, गैरकानूनी कृत्यों के पुर्नविचार विषय पर प्रस्ताविक किया जाता है। यह भाग ज्यादा सूचना प्रदान करता है, जो प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष विभेदीकरण पर सेक्शन 4 में ज्यादा जानकारी दी गई है।

6.1 प्रत्यक्ष विभेदीकरण

प्रत्यक्ष विभेदीकरण विषय पर निम्नलिखित बिन्दुओं को नोट किया जा सकता है (कम पसंद किये जाने वाले आचरण):

6.1.1 तुलना

- (i) ऐसा आचरण जो किसी व्याक्ति पर किया गया है जो किसी विभेदीकरण का शिकार है उसकी तुलना किसी अन्य जाति के व्याक्ति से जिएसने ऐसा व्यह्वार पाया है, से करने चाहिए। यह दूसरा व्याक्ति एक कम्परेटर हो सकता है। यह कम्परेटर एक सच्चा व्याक्ति नहीं भी हो सकता है। यह कोर्ट कई सन्दर्भ ले सकता है कि किस तरह एक काल्पनिक कम्परेटर से व्यह्वार किया जाँय और इस आचरण से तुलना की जाँय जो विभेदीकरण की मांग करते है।
- (ii) किसी उचित तुलना को लाने के लिए कम्परेटर की दशाएँ या तो एक समान होनी चाहिए या विभेदीकरण की मांग करने वाले की दशा के समान होने चाहिए। अगर तुलना परिणाम देखे तो विभेदीकरण का दाव करने वाले के सागि थोड़े बुरे तरीके से व्यह्वार किया जाता है। इसका कारण व्याक्ति की जाति हो सकती है फिर हम प्रत्यक्ष विभेदीकरण देख सकते है।
- (iii) जातीय विभेदीकरण के संदर्भ में, ऐसा पूछना काफी शिक्षाप्रद होगा कि उस समय क्या होगा अगर भेदभाव का दावा करने वाले के साथउ बुरे तरीके से आचरण किया जाता है तुलना में कम्परेटर के साथ जिसमें व्याक्ति की जाति शामिल है, फिर साथ में प्रत्यक्ष विभेदीकरण भी है। जिसमें यह निर्धारण किया जाता है कि कम्परेटर के साथ कैसा व्यह्वार करें और यह निश्चय करें कि क्या जाति ही व्यह्वार का कारण

उदाहरण 41:-

वर्ष के अन्त में अकाउन्ट मैनेजरों को परफार्मेंस बोनसेज दिये जाते है। किसी दक्षिण पूर्वी का परफार्मेंस बोनस देते है, क्योंकि उसके सेल्स आंकड़े औसत से कम आता है। दूसरे चीनी अकाउन्ट मैनेजर्स जिन्होंने, स्टैन्डर्ड अनुपात पूरे कर लिये है, उन्हें एक महीने का बोनस दिया जाता है।

किसी जातीय विभेदीकरण के अर्न्तगत दक्षिण पूर्वी एशियाई मैनेजर द्वारा की गई शिकायत की उसे आधे महीने का ही बोनस दिया गया था, कभी भी सफल नहीं हो सकता क्योंकि उसकी दशा

में संबंधित परिस्थितियों अन्य अकाउन्ट मैनेजर्स की तुलना में काफी भिन्न है। इस तरह के उसका काय स्टैन्डर्ड सूची से काफी कम है जब कि अन्य मैनेजर्स का स्तर समान था। इस मुद्दे पर दूसरी तरह से विचार करना यह होगा कि अगर वह चीनी मूल का हो तो उसे आधे महीने का बोनस दिया जा सकता है, क्योंकि उसका सेल्स ज्यादा नहीं है, इसलिए आधे महीने के बोनस के लिए जाति कोई कारण नहीं होनी चाहिये।

जबकि दूसरी ओर, सभी अकाउन्ट मैनेजर्स जिनमें दक्षिण पूर्वी एशियाई मैनेजर हो जो स्टैन्डर्ड अनुपात मानते हो तो उसे फिर भी अगर आधे महीने का बोनस मिले, और अगर वह चाईनीज हो तो भी उसे एक महीने का बोनस दिया जायेगा तो इसे हम प्रत्यक्ष जातीय विभेदीकरण कहते हैं।

6.1.2 किसी एक कृत्य के लिए एक से ज्यादा आचरण [s.9]

अगर किसी एक से ज्यादा कारण के लिए कार्य किया जाता है, तो उनमें से एक कारण किसी व्यक्ति की जाति का होना है।

6.1.3 उद्देश्य

- (i) विभेदीकरण एक जटिल परिदृश्य है और यह अक्सर, अर्न्तनिहित – सामाजिक सांस्कृतिक दशाओं के कारण होता है। विभेदीकरण पैदा करने वाली हिंसा और जल किसी मनुष्य के दिमाग में हो सकती है जहाँ वह इसे भले ही समझ न सकें या अपने बारे में मानने से इनकार कर दें। किसी व्यक्ति के वैक्तिक मान ऐसे है जब कि वास्तव में यह जाति के कारण दूसरे व्यक्ति के प्रति कम अच्छे आचरण में योगदान देती है।
- (ii) इसके कारण, एक बार यह दिखाया जा सकता है कि किसी आदमी के साथ थोड़ा बुरा आचरण किया जाता है, और इसका कारण उसकी जाति रही है, और यह कि इस आचरण का कोई उद्देश्य नहीं है, और भले ही कोई अच्छा लक्ष्य हो, यह किसी विभेदीकरण के दावे का कोई उत्तर नहीं है।

उदाहरण 42:-

दक्षिण पूर्वी एशियाई जाति के किसी वर्कर को देखने पर जिस पर जातिगत अत्याचार और दुर्व्यवहार किया गया जिसको सहकर्मियों के लिए सहानुभूति महसूस करता है और उसने वर्कर की नौकरी से हटा दिया क्योंकि उसे मालूम है कि वर्कर एक बेहतर नौकरी पा सकेगा जो उसे दूसरी कम्पनी में मिल जायेगी क्योंकि उसकी प्रतिभा काफी अच्छी है। भले ही मैनेजर के मन में कोई बुरी भावना नहीं थी, फिर भी यह सम्भव है कि नौकरी से हटाना एक गैरकानूनी जातीय विभेदीकरण है।

6.1.4 अन्य लोगों से व्यवहार निर्णयकारी नहीं हो सकता है

पक्षपात पूर्ण व्यवहार उन तत्वों में से एक है जो आचरण को प्रभावित करते हैं। ये कई दशाओं

में हमारे आचरण पर प्रभाव डालता है लेकिन अन्य दशाओं में हमारे आचरण पर प्रभाव डालता है लेकिन अन्य वस्तुओं पर नहीं जो इस बात पर निर्भर रहते हैं कि उनमें कौन से तत्व प्रभावित करता है अन्य तत्वों को इसका अर्थ यह है कि किसी एक जाति समूह के कुछ लोगों के विरुद्ध विभेद किया जाता है या कुछ दशाओं में लेकिन कुछ लोग नहीं या कुछ लोगों के जीवन के संदर्भ में चूंकि किसी एक जाति समूह के कुछ सदस्यों के साथ भेद नहीं किया इसका यह आवश्यक अर्थ नहीं है कि उस जातीय समूह के किसी को भी भेदभाव का सामना नहीं करना पड़ेगा। प्रत्यक्ष विभेद इस बात से संबंधित है कि किस प्रकार एक विशिष्ट व्यक्ति के साथ आचरण किया जाता है और क्या उस व्यक्ति के जातिगत विशेषताये, ही उस स्त्री या पुरुष के साथ किए गये बुरे आचरण हैं। अगर बुरा यद्यपि एक ही जाति के, कुछ लोगों के साथ आचार नहीं किया जाता है, तो इसका अर्थ यह नहीं है कि जातीय विशिष्टताये, उस स्त्री/पुरुष के प्रति किये गये बुरे आचरण का फल है। किसी विशिष्ट जाति के लोगो के साथ कैसा बर्ताव किया जाता है, वह एक विचारणीय और महत्त्वपूर्ण प्रश्न है। यह विभेदीकरण संबंधी सम्पूर्ण दावों का अकेला समाधान नहीं हो सकता, जो यह नहीं बतायेगा कि, एक ही जाति समूह के अन्य लोगो के साथ अत्याचार नहीं होगा।

उदाहरण 43:-

अगर कोई एम्पलायर किसी उम्मीदवार को नौकरी देने से इसलिए इनकार करें कि उम्मीदवार दक्षिण पूर्वी एशियाई क्षेत्र का है लेकिन भले ही वहा एक सुयोग्य उम्मीदवार वह सफलतापूर्वक जातीय विभेदीकरण के दावों को बचा नहीं सकता केवल यह कहना ही काफी नहीं होगा कि उसके दक्षिण पूर्वी एशियाई कर्मचारी है।

6.1.5 गवाह और प्रमाण का बोझ

हॉग कॉग में किसी व्यक्ति के लिए अगर वह भेदभाव के दावें कर रहा हो तो उसे सबूत के तौरपर बुरे आचरण को दिखाना होगा और साथ ही यह भी दिखाना होगा कि यह जाति के कारण है

- (ii) कभी-कभार ऐसा व्यक्ति जो भेदभाव के दावे प्रस्तुत किये जा रहा हो, वह कोई एक उदाहरण नहीं प्रस्तुत कर सकता कि उसके साथ जातिगत आधार पर अत्याचार हुआ था। जैसा कि हॉग कॉग और अन्य देशों के न्यायालयों में बताया गया है, जहाँ कि एक ही विभेदीकरण कानूनी है वहाँ यह काफी असंतोषजनक है कि हम प्रत्यक्ष प्रमाण पा सकें, जातीय विभेद के और कि कुछ कर्मचारीगण अपने पर ही जातीय विभेदीकरण को स्वीकारेंगे।
- (iii) सामान्य रूप में न्यायालय, स्थैतिक प्रमाणों से सबूत जुटा पायेंगे। ऐसा व्यक्ति जो विभेदीकरण के दावे कर रहा हो और एक कम्परेटर के बीच आचरण का अन्तर साथ ही, उनमें जातिगत अन्तर का होना, सामान्यतः संभावित जातिगत विभेदीकरण को बतायेगा। ऐसी दशाओं में, जब तक इन आचरण के अन्तर के लिए गैर जातिगत व्याख्या स्पष्ट रूप से नहीं दिखती तो न्यायालय, हमेशा एम्पलॉयर से व्याख्या चाहेंगी। अगर किसी भी द्वारा कोई व्याख्या नहीं जाँय तो कोर्ट जातिगत विभेदीकरण का एक उदाहरण प्रस्तुत कर सकती है।

6.2 अप्रत्यक्ष विभेदीकरण

जैसा कि ऊपर भाग में दिखाया गया है, यह एक ऐसी दशा या जरूरत है जिसका एक प्रतिकूल प्रभाव होता है या यह एक किसी खास जाति समूह को प्रभावित करता है और जो न्यायोचित नहीं है।

6.2.1 जरूरत या दशाये

इस संदर्भ में जरूरत या दशाओं का अर्थ किसी पूर्व स्थिति का होना है जिसे प्राथमिक स्थिति के साथ माना जाता है इसके पहले कि कोई स्त्री या पुरुष चाहे गये लाभ को प्राप्त कर सके।

उदाहरण 44

अप्रत्यक्ष विभेदीकरण के उद्देश्य के रूप में स्टाफ के लिए यूनीफार्म पहना – एक जरूरत या दशा हो सकती है। क्योंकि किसी कर्मचारी को नौकरी पर लगने के लिए यूनीफार्म अवश्य पहना पड़ेगा। तब प्रश्न यह उठता है कि क्या इस यूनीफार्म का किसी जाति समूह पर विशिष्ट प्रभाव है या नहीं और क्या ये औचित्यपूर्ण है या नहीं।

6.2.2 अनुपातो की तुलना

- (i) इस बात को निश्चित करना कि क्या किसी विशेष जातीय समूह पर कोई हानिकारक प्रभाव पड़ेगा या बुरा प्रभाव पड़ेगा। यह अध्यादेश उस जातीय समूह के अनुपालन करने वाले लोगों के अनुपालन करने वाले लोगों के अनुपात की तुलना, अन्य जातीय समूहों से करता है। अगर उस जाति समूह के अनुपालन करने वाले लोगों का अनुपात अन्य जाति लोगों से कम है, तो काफी बुरा प्रभाव देखा जाता है।
- (ii) अनुपालन इस संदर्भ में का अर्थ यह नहीं होता है कि यह शारीरिक अनुपालन की केवल सम्भावना है। अगर किसी व्यक्ति के लिए यह व्यावहारिक रूप कठिन उचित हो कि वह किसी दशा या जरूरत के अनुसार उसे मानने के लिए बाध्य हो तो उस व्यक्ति को अनुपालन

उदाहरण 45:-

सिक्ख जाति के लोगों की यह धार्मिक आदत होती है कि वह अपने बालों को नहीं काटते हैं और वे हमेशा पगड़ी पहनते हैं। यह उनकी जातीय पहचान है। अन्य जाति समूहों के मानने वाले लोगों के अनुपातों में सिक्ख जाति में, अनुपालन करने के विषय पर कुछ नहीं देखा जाता है, या बहुत थोड़ा मिलेगा, एक ऐसी दशा या जरूरत कि सभी एम्प्लायर्स को अपना हेअर कट कटाना जरूरी है जिससे कि वह उनके कॉलर को न छुए और उन्हें बेसबाल कैप मिलें, जो उनके युनिफॉर्म का भाग हो तो, वह उस समय काफी जरूरी होगा। अगर सभी सिक्ख यह न माने, लेकिन शारीरिक दृष्टि से सम्भव होने पर भी वे अगर ऐसा करें, तो भी हम देखेंगे कि सिक्ख लोगों में अनुपालन की अनुपात काफी कम दिखेगी जो अन्य जातीय समूह के लोगों से कम होगी।

- (iii) अलग जाति समूहों में अनुपालित व्याक्तियों के अनुपात को निश्चित करने के लिए शुद्ध सांख्यिकीय प्रमाण काफी सहायक हो सकते हैं। लेकिन सांख्यिकीय प्रमाण के अभाव में न्यायालय स्थितिगत प्रमाणों से उदाहरण ले सकता है और सामान्य ज्ञान और अनुभव से जानकारी प्राप्त

कर सकता है। अगर अनुपालित व्यक्तियों के अनुपातों के बीच विभिन्न जातीय समूहों में अनुपात दिखता है जो बतायेगा कि कोई एक समूह दूसरे समूह की अपेक्षा छोटा है, और इसका कोई प्रतिकूल प्रभाव है या नहीं और यह जरूरत या दशा अप्रत्यक्ष रूप से विभेदकारी है। क्या कोई अनुपाती भाग अन्य की अपेक्षा छोटा है, तो यह अन्त में न्यायालय की जिम्मेदारी बन जाती है कि वह सभी परिस्थितियों में निर्णय दे।

- (iv) इस बात को निश्चित करना कि क्या किसी विशेष जातीय समूह पर कोई हानिकारक प्रभाव पड़ेगा या बुरा प्रभाव पड़ेगा। यह अध्यादेश उस जातीय समूह के अनुपालन करने वाले लोगों के अनुपालन करने वाले लोगों के अनुपात की तुलना, अन्य जातीय समूहों से करता है। अगर उस जाति समूह के अनुपालन करने वाले लोगों का अनुपात अन्य जाति लोगों से कम है, तो काफी बुरा प्रभाव देखा जाता है।

6.2.3 औचित्यपूर्ण जरूरतें या दशाएँ

- (i) एक ऐसी दशा या जरूरत जिसके किसी विशिष्ट जातिगत समूह पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है या हानि का कारण बनाता है, यह आवश्यक रूप से गैर कानूनी नहीं है, अगर एम्प्लॉयर या कोई भी व्यक्ति यह दिखा दे कि यह जाति के बावजूद औचित्यपूर्ण है
- (ii) यहाँ भार उस व्यक्ति पर है जो कि दशा को लागू कराता है यह दिखाने के लिए कि यह औचित्यपूर्ण है
- (iii) अध्यादेश कहता है कि कोई भी दशा या जरूरत औचित्यपूर्ण है, अगर इसका कोई वैधानिक उद्देश्य हो और यह किसी उद्देश्य के लिए एक औचित्यपूर्ण और आनुपातिक संबंध दिखाये।
- (iv) कोई भी गैर कानूनी उद्देश्य एक वैधानिक लक्ष्य बना जाता है इसमें जरूरी दशा के विभेदक प्रभाव और इसे लागू करने की जरूरत के बीच एक संतुलनकारी प्रभाव देखा जा सकता है।
- (v) इस बात को निश्चित करना कि कहीं संतुलन है इसलिए हरेक दलों के लिए उचित रूप से कोई भी सहज विकल्प खोज निकालना होगा जो कि दशा या जरूरत के अनुसार उसे प्रबंधन कर सके। एम्प्लॉयर्स को इस प्रकार तैयार कराना होगा कि वे किसी भी पॉलिसीज या नियमों के साथ कुछ भी कर सके। अगर वे कठोर हो और वे अगर विकल्पों या व्यवस्थाओं को खोजने संबंधी असहमति दिखते हैं तो जिसमें कोई महत्वपूर्ण कारण नहीं दिखते हैं तो न्यायालय उसे असफल दिखाते हैं कि जरूरत या शर्त पूरी तरह औचित्यपूर्ण नहीं है।

उदाहरण 46—

अगर कोई कम्पनी किसी भाषा अनुवादक को नियुक्त करे जो कि जापानी ट्रेडर्स के साथ बातचीत करने में सहायता देती है, जिसके अन्तर्गत उन्हें पूरी-पूरी जापानी भाषा में बोलना, पढ़ना और लिखना आना चाहिए। इस जरूरत के अन्तर्गत, गैर जापानी जातिसमूहों के आनुपातिक रूप से हानि पहुँचाने की सम्भावना होती है, भले ही कोई भी अन्य दूसरा जो जापानी मूल का भले ही न हो लेकिन फिर भी वह जरूरत पूरी कर सकता हो ऐसी किसी घटना में यह सम्भव हो जायेगा

कि नौकरी के उद्देश्य के अनुसार यह जरूरतें या दशाएँ काफी आवश्यक हो जाती हैं।

- (vi) इसके विपरीत एम्प्लॉयीज और लोग जो अप्रत्यक्ष विभेदीकरण की मांग करते हैं, उन्हें विकल्पों की खोज में सहयोग देना होगा। अगर वे अविवेकपूर्ण रूप सहयोग के लिए इनकार करेंगे, तो कोर्ट यह स्वीकार लेगा कि जरूरतें या दशाएँ पूरी तरह औचित्यपूर्ण हैं।

7 अपवाद और मामले जो प्रभावित न हो

वास्तविक व्यावसायिक विशिष्ट योग्यता निम्न दशाएँ वे है जहाँ जॉब होल्डर किसी विशेष जाति समूह का हो। अन्य मनोरंजन या नाटकीय प्रदर्शनो में परफार्मर अच्छा प्रदर्शन

यह भाग अध्यादेश के अर्न्तगत वार्णत अपवादों और दशाओं वाला कोई निर्णय गैर कानूनी नहीं होगा।

7.1 वास्तविक व्यावसायिक योग्यता [s.11]

निम्न दशाएँ वे है जहाँ जॉब होल्डर किसी विशेष जाति समूह का हो। up:-

- ◆ अन्य मनोरंजन या नाटकीय प्रदर्शनो में परफार्मर अच्छा प्रदर्शन

उदाहरण 47:-

यह सम्भव है कि किसी थर्ड नृत्य प्रदर्शन के संगठन कर्ता थर्ड मूल के नर्तको को ही लेना चाहते है जिससे कि परफार्मैन्स में वास्तविकता और सच्ची बाते आ सके। दूसरी ओर यह ऐसे क्लैरीकल स्टाफ पर लागू नहीं होगा जो आर्गनाईजर के लिए केवल प्रशासकीय कार्य करें।

- ◆ अन्य मनोरंजन या नाटकीय प्रदर्शनो में परफार्मर अच्छा प्रदर्शन

उदाहरण 48:-

एक फोटोग्राफर जो किसी प्रोजेक्ट पर कार्यरत है, वह भारतीय संस्कृति की झलक दिखाना चाहता है। इसके लिए वह केवल भारतीय कलाकारों को ही लेना चाहेंगे।

- ◆ व्यंजन में विशिष्टता साथ ही संस्कृति संवेदनशीलता

उदाहरण 49:-

एक रेस्टोरेन्ट जिसने रूसी व्यंजन में विशिष्टता हासिल की है वह स्थिति बनाये रखने के लिए केवल यूरोपीयन मूल के बेयरो को ही होटल में लेना चाहेंगे।

- ◆ जॉब होल्डर पर्सनल सर्विसेज को प्रभावपूर्ण तरीके से प्रदान कर सकता है जिसके अर्न्तगत उसे किसी विशेष समूह को पर्सनल सेवाये प्रदान करना पड़ता है जॉब होल्डर को वैयक्तिक सेवाये प्रदान करनी पड़ती है

- ◆ जॉब होल्डर को वैयक्तिक सेवाये प्रदान करनी पड़ती है जिसके अर्न्तगत भाषा की पहचान साथ ही संस्कृति, परम्पराओं रीति – रिवाजों और एक जातीय समूह की संवेदनशीलता आते है।

उदाहरण 50:-

कोई भी समाज सेवा संगठन कानूनी तौर पर दक्षिण पूर्वी एशियाई पूर्वी किसी व्यक्ति को रिक्रूट कर सकता है जिससे कि दक्षिण एशियाई युवाओं का काफी ज्यादा काउन्सलिंग दी जाय।

7.2 हॉग कॉग के भीतर इस्तेमाल में लायी जाने वाली कौशलों का प्रशिक्षण S.12

किसी भी एम्प्लॉयर के लिए यह गैर कानूनी नहीं होगा, अगर उसे हॉग कॉग में नौकरी देने के लिए सुविधाये दी जाय उस दशा में अगर नौकरी में कौशल ज्ञान और अनुभव की आवश्यकता है, जैसाकि हॉग कॉग में सम्भव नहीं है।

7.3 विशिष्ट कौशलों प्रशिक्षण, अनुभव युक्त व्यक्तियों का रोजगार [s.13]

- (i) किसी भी एम्प्लॉयर के लिए यह गैर कानूनी नहीं होगा अगर वह हॉग कॉग में रह रहे किसी को सुविधाये जिससे कि इस आदमी के कौशल को प्रशिक्षण द्वारा विकसित किया जा सकें जिसका उद्देश्य केवल हॉग कॉग के बाहर इस्तेमाल करना है।
- (ii) जॉब होल्डर में जरूरी कौशल, ज्ञान और अनुभव होना चाहिए, और उसे हॉग कॉग से या बाहर के लिए प्रवेश कराया जाय या ट्रान्सफर करी जाय।
- (iii) यह सुविधा जॉब होल्डर को दी जानी चाहिए जबकि उसका कॉन्ट्रैक्ट नवीन बनाया जाँच, और अगर उसे एक ही ग्रुप के कम्पनियो में ट्रान्सफर या जाय
- (iv) यह सुविधा जॉब होल्डर को दी जानी चाहिए जबकि उसका कॉन्ट्रैक्ट नवीन बनाया जाँच, और अगर उसे एक ही ग्रुप के कम्पनियो में ट्रान्सफर या जाय.

7.4 वर्तमान स्थानीय और ओवरसीज रोजगार की शर्तें [s.14 & Sch.2]

अध्यादेश के लागू किये जाने के, दस वर्षों पहले एम्प्लायर्स के लिए यह एक आम बात रही है, कि वे कर्मचारियों को उनके रिहायशी अवस्था की जाँच कर अलग-अलग शर्तों के अनुसार रोजगार प्रदान करते हैं। हॉग कॉग के स्थायी निवासियों को स्थानीय शर्तों के आधार पर, नौकरी में लिया जाता है, और अल्पकालीन नागरिकों को ओवरसीज की शर्तों के अनुसार लिया जाता है। स्थानीय शर्तों की अपेक्षा ओवरसीज शर्तें, कर्मचारियों को ज्यादा अच्छी लगती है नौकरी में बने रहना विस्तारीकरण या वर्तमान ओवरसीज और रोजगार के स्थानीय शर्तों का नवीनीकरण जो अध्यादेश के शुरू होने के बाद हुआ है, वह काफी गैर कानूनी होगा। यह निजी और सार्वजनिक क्षेत्रों में लागू होता है जिनमें न्यायिक अधिकारीगण भ्रष्टाचार विरोधी स्वतंत्र आयोग के अधिकारी विशिष्ट अंग्रेजी के अध्यापकगण और अन्य पब्लिक ऑफिसर्स आते हैं।

7.5 विशिष्ट उपचार [S.49]

- (i) पूर्व में किये गये विभेदीकरण और अन्य हानियों की वजह से कुछ विशिष्ट जातीय समूहों को अपने कैरियर की आकांक्षाओं को पाने के लिए जरूरी योग्यता नहीं होने से वे आव्यक योग्यता का अनुभव नहीं कर सकते हैं ऐसे परिस्थितियों में यह गैर कानूनी नहीं होगा अगर हम कम लाभ

पाने वाले जाति समूहों को विशिष्ट रूप में मदद करें जिससे कि वे अन्य लोगों के साथ समान शर्तों पर अवसरों के लिए प्रतिस्पर्धा कर सकें। इन उपायों को अध्यादेश के अर्न्तगत विशिष्ट उपाय कहा जाता है, और इनमें वे सुविधाये और सेवाये आती है, जैसेकि भाषागत कक्षायें और प्रशिक्षण और शिक्षा के अन्य प्रकार।

- (ii) कुछ विशिष्ट जातीय समूहों के लिए विशिष्टरूप से प्रदत्त किये जाने वाले ट्रेनिंग प्रशिक्षण होते हैं। या फिर लोगों को प्रोत्साहन दिया जाता है, जिसमें इन समूहों के लोगो को प्रोत्साहन दिया जाता है, जिससे कि वे नौकरिये के लिए अप्लाई कर सकेद्व अगर ये सभी समूह या तो अल्प प्रतिनिधित्व पाये हुए हैं या किसी नौकरी या व्यवसाय में पाये नहीं जाते हैं।
- (iii) विशिष्ट उपचारों की डिजाईनिंग और आपूर्ति करने से पहले, यह हिदायत दी जाती है कि उचित आंकड़े प्राप्त किए जाँय, के द्वारा सर्वेक्षण या अन्य जाँच निरीक्षण अभ्यास या तकनीकी के द्वारा हो सकता है जो इस बात को सुनिश्चित करेगा कि किस प्रकार और क्यों कोई भी विशेष जाति समूह का प्रतिनिधित्व कम होता है या उनको अल्प प्रतिनिधित्व मिलता है। विशिष्ट उपायों में सभी कम लाभ प्राप्त समूह शामिल होने चाहिए को कुछ समूहों को ही केवल समर्थन नहीं। बल्कि उनको भी जो कि पिछड़े हुए हैं।
- (iv) यह नोट करना काफी महत्त्वपूर्ण है कि स्वीकृति प्राप्त उपायों को केवल पिछड़े समूहों को अवसर प्रदान करने हेतू दिया जाता है जिससे कि वे अन्य समूहो के लोगों के साथ नौकरी के लिए प्रतिस्पर्धा कर सकें। वे यह नहीं चाहते कि किसी विशिष्ट जाति समूह से नौकरी दर्जों में आरक्षण लोगों को मिले

8 श्रेष्ठ आचरण

जातीय समानता के उत्थान और अध्यादेश के अर्न्तगत कर्मचारियों के लिए अपने कर्तव्यों का निर्वाह करने में जातीय विभेद को रोकने और अन्य गैरकानूनी कृत्यों को होने से रोकने में श्रेष्ठ आचरण या अभ्यास ही कुंजी है। अच्छे आचरण को लागू कराने से गैरकानूनी कृत्यों को दूर कराने और इसके दावों को सुरक्षा देने की भावना बंद हो जायेगी।

एक क्रमबद्ध उपाय को अपनाना ही श्रेष्ठ अभ्यास को विकसित और बंद करने का अर्वाश्रेष्ठ तरीका है। इस तरह के उपाय अपनाकर यह सुझाव दिया जाता है कि कर्मचारियों को एक समान अवसर पॉलिसी को रूपांकित करने और उचित रूप में कार्यान्वित कराना आता है। भले ही पॉलिसी में हमे दूसरे प्रकार की समानता शामिल करनी होगी, इसमें पूरी तरह जातीय समानता के तत्वों को शामिल कराना होगा।

8.1 पॉलिसी ड्राअप करना

जैसाकि ऊपर अनुच्छेद में बताया गया है निम्नलिखित को समान अवसरों की नीति में जातीय समानता के संदर्भ में स्पष्ट करना होगा।

- ◆ किसी भी नौकरी के प्रार्थी या कर्मचारी के साथ बुरा आचरण नहीं किया जाना चाहिए, जिसका कारण उसकी जाति का होना है, न कि अन्य कर्मचारियों और उम्मीदवारों के
- ◆ किसी भी नौकरी प्रार्थी या रोजगारियों के लिए, विशिष्ट जाति समूह के अर्न्तगत, कोई भी प्रतिकूल प्रभाव नहीं होगा जिसका कारण एम्प्लॉयर द्वारा प्रयोग में लाये जाने वाले नियम और दशाये है जब तक कि उन शर्तों और दशाओं के पीछे एक औचित्यपूर्ण उद्देश्य निहित न हो।
- ◆ रोजगार के अवसर, प्रशिक्षण और विकास सभी जातियों के लिए एक समान खुले हैं।
- ◆ हरेक के सम्मान और मर्यादा का आदर किया जाना चाहिए।
- ◆ कोई भी जॉब अप्लीकेन्ट या एम्प्लॉयी को किसी भी प्रकार के जातीय पीड़ा के विभिन्न प्रकारों में जान पहचान होनी चाहिए, जो कि स्वीकृत नहीं है (ऐसे रैफरेन्स के लिए, उदाहरणों को देना चाहिए)
- ◆ जॉब अप्लीकेन्ट्स और एम्प्लॉयीज के लिए शिकायत व्यवस्था है, जो किसी शिकायत या मुद्दा उठाने पर माधान करता है। और एम्प्लॉयर, उचित रैमेडियल क्रिया के साथ में इन मुद्दों पर बहस करेंगे।
- ◆ अगर कोई शिकायत उठाये तो कोई भी प्रतिहिंसा नहीं होगी। यद्यपि सबूत हीन शिकायतें जो बुरे भावना के साथ की गई हो, वे अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन हो जाती है।

8.2 कार्यान्वयन

केवल समान अवसरों की नीति अपनाना ही पर्याप्त नहीं है। एम्प्लॉयर्स को यह सुनिश्चित करना होगा कि नीति को भली प्रकार कार्यान्वित किया जाय। एम्प्लॉयर्स सम्भवतः अपने दायित्वों को मानने के लिए बाध्य

नहीं है, अगर पॉलिसी केवल पेपर पर ही हो तो ये हो सकता है कि एम्प्लॉयर्स उनके दावों को नहीं मानेंगे।

यह नीति सभी पहलुओं और दशाओं पर लागू होना चाहिए जिसमें रिक्रूटमेंट आय और सुविधायें कार्य की शर्तें और दशाएँ, कैरियर विकास और प्रशिक्षण परफार्मेंस मूल्यांकन शिकायत और अनुशासनात्मक मामलें, निरस्तीकरण और व्यतीकरण करना आता है। इस बात को सुनिश्चित करना जिससे कि पॉलिसी को भली प्रकार लागू किया जाय तो यहाँ दायित्वों का स्पष्ट संयोजन किया जाना चाहिए। नीति संबंधित मुद्दों पर विचार करने के लिए निर्धारित पदाधिकारियों को नियुक्त किया जाना चाहिए।

यहाँ एक सीनियर स्तर वालो लिडरशिप होगा जो पॉलिसी का प्रभावपूर्ण उत्थान और कार्यान्वयन करायेगा। बड़े संख्याओं, यह किसी कमिटी बोर्ड या डायरेक्टर स्तरीय निकाय को सौंपी जानी चाहिए। छोटे संगठनों में यह क्रिया जनरल मैनेजर द्वारा की जायेगी जिसमें एक डायरेक्टर या मालिक, बिजनेस से संबंधित होना चाहिए।

कार्यान्वयन के विभिन्न पहलुओं को नोट करना होगा।

8.2.1 विस्तार और प्रशिक्षण

यह पॉलिसी व्यापकरूप में विस्तार किया जाना चाहिए, और सभी रिक्रूट्स और एम्प्लॉयीज को यह जानकारी दी जानी चाहिए। यह कई तरह के साधनों द्वारा पूरा किया जा सकता है, जिसमें एक पॉलिसी कॉपी उनको देना जिसमें पेपर सर्क्युलेशन, के जरिये और वेब साईट पोस्टिंग या नोटिस बोर्ड शामिल है। एम्प्लॉयीज को एक रिकार्ड पर हस्ताक्षर करने के लिए कहा जा सकता है। जिससे कि वे इस पॉलिसी से भलीभांति परिचित हो। ट्रेनिंग कराया जाना चाहिए जो यह सुनिश्चित करे कि सभी एम्प्लॉयर्स अध्यादेश पर जानकारी ले लें और साथ ही एम्प्लॉयर के समान अवसर नीति और अप्लाई करने के तरीके होने चाहिए। प्रशिक्षण, कर्मचारी के स्तर और दायित्व के क्षेत्र के अनुसार ही होनी चाहिए।

कोड के महत्त्वपूर्ण अंशों में ट्रेनिंग के तत्वों की जानकारी दी जा सकती है। सभी स्टाफों को यह बताना होगा कि अन्य लोगों की जातीय मर्यादा को अक्षुण्ण रखना होगा। उन्हें इस बात की जानकारी होनी चाहिए कि कार्यक्षेत्र में कौन सा कार्य करना चाहिये। रिक्रूटमेंट से संबंधित है या जिनमें ऐसे स्टाफ जो सुपरवाइजरी क्रियायें है या, वे परफारमेंस मूल्यांकन से संबंधित है साथ ही स्टाफ प्लानिंग या विकास मूलक योजनाओं से नाता रखते हैं, उन सभी को इस बात की जानकारी देनी होगी कि सभी निर्णय और मूल्यांकन क्रियाओं को सख्त रूप में गुणों और महत्त्वपूर्ण जानकारी पर आधारित होना होगा। लोगों के विषय में सुनी सुनाई बात कहने या जलनपूर्ण निर्णय लोगों के अलग-अलग जातीय आधारों पर नहीं होना चाहिये।

इस बात की जानकारी देनी होगी कि सभी निर्णय और मूल्यांकन क्रियाओं को सख्त रूप में गुणों और महत्त्वपूर्ण जानकारी पर आधारित होना होगा। लोगों के विषय में सुनी सुनाई बात कहने या जलनपूर्ण निर्णय लोगों के अलग-अलग जातीय आधारों पर नहीं होना चाहिये।

प्रशिक्षण की जरूरतों को समय – समय पर रिव्यू कराया जाना होगा। ट्रेनिंग के रिकार्ड्स को

पर्सनल डेटा विधेयक के साथ समान रखना होगा। ट्रेनिंग की जरूरतों पर विचार किया जाना चाहिए समय समय पर

8.2.2 भती_

प्रवेश प्रक्रिया में जॉब की जरूरतें और चयन की शर्तों के उद्देश्य को निर्धारित किया जाना चाहिए और वह जॉब से संबंधित होना चाहिए। हरेक जॉब के उद्देश्य, कर्तव्य और क्षेत्र का सावधानीपूर्वक ध्यान दिया जाना चाहिए, इसके पहले कि कौशल योग्यता या अनुभव की जरूरतें हो जरूरत या निर्धारित शर्तें, ज्यादा ऊँची नहीं होनी चाहिए। इसके अर्न्तगत अनावश्यक भाषा जरूरतें जैसे कि किसी मैनुअल जॉब के लिए चीनी जरूरतें जबकि कैंटो नीज की थोड़ी ही जानकारी पर्याप्त होगी।

यहाँ चयन की शर्तें, कौशलों या अनुभव आदि को ध्यान में रखना है। किसी प्रक्रिया के शुरू होने से पूर्व कसौटी और उसे बाद में किसी विशेष उम्मीदवार को स्थान दिलाने के लिए परिवर्तन किया जाना चाहिए।

इस बात को नोट किया जाना चाहिये कि नौकरी के रिक्त स्थानों के विज्ञासों में इन सभी को शामिल करना गैर कानूनी हो सकता है।

- ◆ किसी निश्चित जातीय समूह के किसी भी व्यक्ति को नौकरी नहीं दी जायेगी जिसकी कुछ निश्चित जातीय विशेषताये है या,
- ◆ गैर न्यायपूर्ण जातीय विभेद मूलक जरूरतें या शर्तें किसी भी नौकरी उम्मीदवार या जॉब होल्डर पर लागू होगी।

अन्य दूसरे मामले जिन्हे रिक्लूटमेंट प्रक्रिया में शामिल किया जाना चाहिये।:-

- ◆ जिनमें फोटोग्राफस मंगाना,
- ◆ साक्षात्कार लेने से इनकार करना केवल इस बात पर कि प्रार्थी का नाम और अन्य जानकारी यह बताती है कि वह किसी विशेष जाति से है।
- ◆ नौकरी प्रार्थी और कर्मचारियों की संख्या जो सामान्य जनसंख्या के अनुपात में है जो सम्पूर्ण वर्क फोर्स या विशिष्ट किक्रयाओं या संगठन के भीतर स्तरों को बताते है।

8.2.3 रोजगार के दौरान

- (i) तनखाह बोनसेज और अन्य सुविधायें, परफारमेंस मूल्यांकन, कैरियर विकास शिकायत और अनुशासनात्मक मामले अतिरिक्त सेलेक्शन और निरस्तीकरण आदि जातीय ईर्ष्या की भावना से मुक्त होना चाहिए। किसी विशेष प्रकार के समूह के लोगों को प्रशिक्षण या सुविधाएँ देने के लिए

प्रोत्साहन या लक्ष्यगत प्रशिक्षण, एम्प्लॉयर्स दे सकते हैं अगर ये समूह किसी संगठन के स्तर पर जॉब में गैर प्रतिनिधित्व पाये हुए होते हैं। अन्य दूसरे मुकदमों में, अन्य दूसरी घटनाओं में उन्हें जाति के आधार पर विभेदीकरण नहीं करना चाहिए

- (ii) अन्तरिम नौकरी की रिक्तियों या प्रशिक्षण अवसरों के लिए अप्लीकेशन संबंधी दशा में एम्प्लॉयर्स को इस बात को सुनिश्चित करना होगा कि सभी संबंधित जानकारी जाति के बिना ही सभी योग्य व्यक्तियों तक पहुँचते हैं। प्रशिक्षण ट्रान्सफर या प्रमोशन के लिए सेलेक्शन पूरी तरह कठोरतापूर्वक संबंधित जानकारी और गुणों पर आधारित होनी चाहिये, और सभी योग्य उम्मीदवारों पर विचार जाति से हटकर किया जाना चाहिए। कोई भी निर्णय या प्रक्रिया जाति के बंधन में बंधी नहीं होनी चाहिए, और सभी उम्मीदवारों को जाति से हटकर विचारना होगा। कोई भी निर्णय या प्रक्रिया जातिगत मर्यादाओं में बंधी नहीं होनी चाहिए, और कोई भी सुनी बातों के आधार पर या हिंसागत कथन के विषय पर ऐसा नहीं किया जाना चाहिये।
- (iii) किसी कर्मचारी के जातिगत पृष्ठभूमि पर टिप्पणियाँ करना जो परफॉर्मेंस मूल्यांकन में शामिल या फिर चुनाव प्रक्रिया में आये, गैरकानूनी है। ऐसे कर्मचारी जिनको परफॉर्मेंस मूल्यांकन के लिए प्रशिक्षित किया जाता है उन्हें इस प्रकार ट्रेनिंग देनी होगी कि वे कार्य को सावधानीपूर्वक कर सकें। किसी परफॉर्मेंस, मुद्दे पर उचित दस्तावेजीकरण होना चाहिये।
- (iv) एम्प्लायर्स को जातीय विभिन्नता और संवेदनशीलता विषयों पर प्रशिक्षण देने के विषय में विचार करेंगे।

8.2.4 शिकायत और अनुशासनात्मक मामले

- (i) एम्प्लायर्स को बिना किसी जातीय मुद्दों के रंग लगाये सभी शिकायतों और अनुशासनात्मक मामलों की जाँच करनी होगी। अनुशासनात्मक क्रियायें काफी न्यायोचित और सतत होनी आवश्यक हैं, जिसमें कर्मचारी के जाति की बात है।
- (ii) जातीय विभेदीकरण और कलंक के दावों और आरोपों को भी गम्भीरतापूर्ण विचारना जाना चाहिये और इस पर तुरन्त विचार किया जाना चाहिये। कोई भी अगरद चिन्ता करे या शिकायत करे तो यह बदनामी किसी पर नहीं लगायी जायेगी, यद्यपि, फिजूल की शिकायतें जो बुरी भावना के साथ की जाती हैं, उन पर अनुशासनात्मक कार्यवाही की जायेगी।

8.2.5 निरस्तीकरण और बहुतायत का चयन

- (i) एम्प्लायर्स को एम्प्लॉयमेन्ट को रद्द नहीं करना होगा और नहीं जातीय आधारों पर अतिरिक्त निर्णय लिया जायेगा। निरस्तीकरण में कॉन्ट्रैक्ट का गैर नवीनीकरण और रचनात्मक रद्दीकरण होता है।
- (ii) एम्प्लायर्स को यह सुनिश्चित करना होगा कि, अतिरिक्त सेलेक्शन कसौटिया, किसी विशेष जातीय समूह पर कोई प्रभाव नहीं डालता है।

8.2.6 भाषा

- (i) भाषा एक सम्प्रेषण का उपकरण है। किसी विशेष भाषा को इस्तेमाल करने की योग्यता को सीधे या जैविकीय दृष्टि से किसी व्यक्ति की जाति विशेषताओं से कनेक्ट नहीं की जाती है, क्योंकि किसी भाषा को सीखना, किसी जाति के एक व्यक्ति के लिए अत्यन्त आवश्यक है इस अर्थ में विभेदीकरण जिसका कारण किसी विशिष्ट भाषा के इस्तेमाल में योग्यता के अभाव का है, वह सम्भवतः प्रत्यक्ष जातीय विभेदीकरण नहीं होगा।
- (ii) फिर भी किसी विशिष्ट भाषा के इस्तेमाल की योग्यता को एक ऐसी जरूरत या दशा माना जा सकता है, जिसको अवश्य प्राप्त किया जाना चाहिए इसके पहले कि हम किसी प्रकार के लाभ का आनन्द उठा सकें।
- (iii) जैसे कि किसी विशिष्ट भाषा का इस्तेमाल कम्यूनिकेशन का अकेला रास्ता नहीं है, क्योंकि अर्थपूर्ण कम्यूनिकेशन को बाद में भी इस्तेमाल में लाया जा सकता है जिसमें दूसरी भाषायें या नॉन वर्बल अन्या सम्प्रेषण के साधन आता है, एक ऐसा भाषागत जरूरत जिससे कुछ जातिय समूहों के लोगों को हानि में रखा गया है, वह एक गैर कानूनी विभेदीकरण हो सकता है अगर वह न्यायोचित न हो तो।
- (iv) कस्टमर्स के साथ प्रभावपूर्ण तरीके से सम्प्रेषण करना और मित्रों के साथ भी ऐसा करने की क्रिया एक अपरिवर्तनीय जरूरत या दशा रोजगार की होती है। फिर भी भाषा के इस्तेमाल में हम काफी व्यापक पूर्णता का स्तर देख सकते हैं। हॉंग कोंग में अंग्रेजी और चीनी भाषा, सरकारी भाषाएँ हैं और कैंटोनीज एक महत्त्वपूर्ण चीनी बोली है जो बोली जाती है। जनसंख्या का एक बड़ा भाग इनमें से एक का इस्तेमाल करता है। इन दोनों में एक भाषा या दोनों का इस्तेमाल हॉंग कोंग के ज्यादातर रोजगारों में समान होता है। भाषा के इस्तेमाल में हमें काफी उच्चस्तरीय निपुणता दिखती है। इसका अर्थ यह है कि अगर कुछ विशिष्ट भाषा को इस्तेमाल करने की योग्यता काफी न्यायोचित हो तो, एक अनावश्यक रूप से उँची जरूरत नहीं भी हो सकती है।

उदाहरण 51—

यह काफी न्यायोचित न लगने वाली चीज है कि किसी Farm 5 लेवल चाईनीज के लिए एक सुपर मार्केट कैंशियर होना चाहिये।

- (v) चीनी और अंग्रेजी भाषा छोड़ कर दूसरी भाषाओं को चुनना नौकरी के लिए एक न्यायोचित शर्त हो सकती है, अगर नौकरी में इस प्रतिमा की जरूरत होती है।

8.2.7 समीक्षा और निरीक्षण

- (i) एम्प्लायर्स को यह सुनिश्चित करना होगा कि सभी नियम आचरण नीतियाँ जुड़े हैं और साथ ही जातीय समानता तत्व भी है।

- (ii) एम्प्लायर्स के अन्य नियमों की जाँच करनी होगी, कि वे किसी विशेष जातीय समूह परी बुरा प्रभाव तो नहीं डाल रहे हैं।
- (iii) इसको करने के लिए, एम्प्लायर्स को जॉब को जॉब अप्लीकेशन से जानकारी लेनी होती है, साथ ही एम्प्लॉयीज से भी लेनी होती है (जिसमें सीनियर स्टाफ) होता है जो कुल मिलकर एक प्रोफाइल बनाते हैं। विभिन्न प्रकार की विधियाँ जैसे कि प्रश्नोत्तरी द्वारा सर्वे कराना या सलाह आदि के दौरान कर्मचारीगण, इसके नियमों और आचरण के प्रभावों पर जानकारी इकट्ठी कर सकते हैं। जिससे कि वह इस बात का पता लगा सके कि किसी विशिष्ट जातीय समूह पर कोई प्रतिरोधक प्रभाव पड़ने वाला है या नहीं।
- (iv) रिव्यू और मॉनिटरिंग रोजगार के सभी पहलुओं और दशाओं में की जानी चाहिए। जिसमें रिक्रूटमेंट कवरिंग तनखाह और लाभ कार्य की शर्तें या दशाये, करियर का विकास और ट्रेनिंग परफॉर्मैन्स मूल्यांकन शिकायत और अनुशासनात्मक मामले अतिरिक्त चयन और निरस्तीकरण शामिल हैं।

8.2.8 कम प्रतिनिधित्व वाले समूह

- (i) अगर रिव्यू और मॉनिटरिंग के परिणाम देखे तो या पायेंगे कि कुछ जातीय समूह या तो कम स्थित या कुछ लेवल पर अनुपस्थित रहते हैं एम्प्लायर्स अगर चाहे तो इन लोगों को इस गुप से लक्ष्यगत ट्रेनिंग या उचित सुविधाओं के लिए प्रशिक्षित करें। फिर भी हम यह देखते हैं कि एम्प्लायर्स को ऐसा करने के लिए बाध्य करने के लिए कोई कानूनी बाध्यता नहीं है।
- (ii) लक्ष्यगत प्रशिक्षण या सुविधाओं के द्वारा कम प्रतिनिधित्व प्राप्त जातिगत समूहों की रिक्रूटमेंट प्रोत्साहन देना, अन्य दूसरे निर्णय जो आय, बोनसेज और अन्य सुविधाओं के बारे में होता है। वे सभी जातिगत बंधन से मुक्त होने चाहिये।
- (iii) यह सम्भव है कि किसी विशिष्ट जातीय समूह के लोगों को रोजगार या उन्नति के साधन दिये जाँय जोकि सूची बद्ध अनुच्छेदो 7.1 से अलग है। यह काफी गैर कानूनी है, कि हम विशेष जातीय समूहो को अलग रखे, लेकिन एक ही नौकरी करने वाले को ना ही, जो जॉब की कुछ ड्यूटीज या जरूरतो के मुताबिक है।
- (iv) बड़े संगठनों में जहाँ जॉब अप्लीकेन्ट्स और कर्मचारीगण विभिन्न जातीय समूहो से हैं वहाँ कर्मचारियों को रिव्यू और मॉनिटरिंग प्रोसेस में ध्यान देना होगा। जिससे कि विभिन्न जातिगत समूहो के लोगो के संबंधो से संबंधित मामलों में, एम्प्लायर्स ध्यान दे।
- ◆ जॉब अप्लीकेन्ट्स और एम्प्लॉयीज जो सामान्य जनसंख्या के अनुपात में होते हैं जो पूरे वर्क फोर्स के साथ और फिर विशिष्ट क्रियाओं या स्तरों में संगठन में देखे जाते हैं।
- ◆ जॉब अप्लीकेन्ट्स की सफलता की दर;

- ◆ वेतन, लाभ, बोनसेज और परफार्मेंस की तनखाह,
- ◆ करियर विकास और प्रशिक्षण ;
- ◆ निरस्तीकरण की तारीख और अनुशासनात्मक मामले.

- (v) अगर हमें कुछ विषमताएँ मिलती हैं तो इसके कारणों की जाँच करानी होगी। जहाँ जातीय विचारधारये। निर्णय निर्धारण को महत्त्व देती है। वहाँ एम्प्लायर्स को इस घटना को होने देने से रोकना होगा। उचित ट्रेनिंग या प्रोत्साहन जो कम प्रतिनिधित्व वाले जातीय समूहों को दिये जाते हैं उन्हें विषमताओं को ठीक करने के लिए किया जाता है।
- (vi) मॉनिटरिंग और रिव्यू के लिए जानकारी इकट्ठी करने और उसका विश्लेषण करने में क्रमबद्ध प्लानिंग की जरूरत है। एम्प्लायर्स के किसी एक एक्शन प्लान को अपनाया जाएगा जिससे कि विभिन्न दशाओं और भागों को लिया जा सके। जहाँ हमारे सामने विषमताये दिखेगी या योजना हमें कुछ ऐसे लक्ष्यों को दिखाती है जो विभिन्न दशाओं में प्राप्त की जा सकती है।

9 शिकायत और कानूनी कार्यवाहियाँ

9.1 शिकायत संबंधी हैन्ड लिंग

अध्यादेश के अर्न्तगत अगर कोई व्यक्ति यह अहसास करें कि उसके विरुद्ध एक गैर कानूनी कृत्य या आचरण किया गया है तो वह लिखित में एक शिकायत EOC को आचरण के 12 महीनों के भीतर जारी करा सकता है।

EOC एक वैधानिक निकाय है जो कानून द्वारा बनाया जाता है। इसके अलग-अलग गैर कानूनी क्रियाये आती हैं जिनमें अध्यादेश आता हो अध्यादेश के अर्न्तगत इसके सामान्य क्रियाये हैं। जातीय विभेदीकरण पीड़ा और बदनामी को दूर करने की दिशा में कार्य करना। अलग-अलग जातीय समूहों के बीच समानता और समरसता का विकास करना

- ◆ जातीय विभेदीकरण पीड़ा और बदनामी को दूर करने की दिशा में कार्य करना। ;
- ◆ अलग-अलग जातीय समूहों के बीच समानता और समरसता का विकास करना
- ◆ अनुरंजन के जरिये, विवादों का निपटारा अध्यादेश के अर्न्तगत करना,
- ◆ अध्यादेश को कार्यकारी रखना और उसकी समीक्षा इस प्रकार करना;

EOC की भूमिकाये और दायित्व जो शिकायत से संबंधित है, इस जाँच का मुख्य उद्देश्य EOC और पार्टियों को पर्याप्त जानकारी प्रदान करना है। यह एक ऐसा आचरण है जो EOC के लिए मुद्दों के स्पष्टीकरण में मदद देता है साथ ही दलों को भी जिससे कि सफल समाधान बाद में पाया जा सके।

9.1.1 जाँच

- (i) EOC की भूमिकाये और दायित्व जो शिकायत से संबंधित है, इस जाँच का मुख्य उद्देश्य EOC और पार्टियों को पर्याप्त जानकारी प्रदान करना है। यह एक ऐसा आचरण है जो EOC के लिए मुद्दों के स्पष्टीकरण में मदद देता है साथ ही दलों को भी जिससे कि सफल समाधान बाद में पाया जा सके।
- (ii) दोनों ही दलों द्वारा अन्त में सभ महत्त्वपूर्ण और उचित जानकारी प्रदान की जानी चाहिए।
- (iii) अगर उपलब्ध जानकारी हो तो EOC यह विचार कर सकता है कि शिकायत बकवास मोड़ तोड़ने वाली गलत ढंग से प्रस्तुत की गई या फिर अर्थ हीन है तो इस दशाये, EOC न कोई जाँच शुरू कर सकता है वरन् वह इसे निरस्त कर सकता है। ऐसी दशा जहाँ कि EOC न तो कोई जाँच करती है और जाँच बन्द कराती है, वे ऐसी है जहाँ शिकायत अध्यादेश के अर्न्तगत गैरकानूनी नहीं है जहाँ कृत्य के 129 महीने बीत गये है और जहाँ पीड़ित व्यक्ति की कोई इच्छा नहीं होती है कि जाँच करायी जाँच या इसे जारी रखा जाँय।
- (iv) EOC जाँच के दौरान एक स्वतंत्र और पक्षपात हीन दशा बनाये रखेगा। अगर जाँच कराई जाँय और इसे जारी न रखा जाँय तो EOC अनुरंजन के जरिये विवाद को निपटारा करने के लिए दलों को मदद देने के लिए आगे आयेगी। EOC कोई भी निश्चित निर्णय इस शिकायत के गुणों

दिखायेगी, EOC इस शिकायत के अच्छे गुणों पर पूरे शिकायत हैण्डलिंग प्रक्रिया के दौरान कोई भ्रष्टी निर्धारित निर्णय नहीं देगी।

- (v) ऐसी जानकारी जो जाँच के दौरान दी जाती है उस पर प्रमाण के दौरान स्वीकृति तो दी जा सकती है, कोर्ट के सामने अगर कानूनी कार्यवाहियों को, बाद के चरणों में दिखाया जाय।

9.1.2 अनुरंजन

- (i) शिकायत हैण्डलिंग प्रक्रिया के दौरान, मुख्य उद्देश्य अनुरंजन के द्वारा शिकायत को सुलझाना है। EOC प्रक्रिया की दशा में हम पार्टियों के बीच समझौते की सम्भावना को खोज निकालते हैं। यह किसी जल्दी अवस्था में होता है जबकि शिकायत दर्ज हो जाय तो, विस्तृत वर्णन के पहले जाँच। अगर पार्टियों किसी समझौते पर शीघ्र न पहुँच सके तो विस्तृत की जाँच जारी रहेगी।
- (ii) अगर EOC जाँच को जारी नहीं रखे तो यह औपचारिकरूप से अनुरंजन प्रक्रिया तक पहुँचेगी। अनुरंजन प्रक्रिया में पार्टियों द्वारा यह निश्चित किया जायेगा कि कैसे और किस प्रकार विवाद को हल किया जायेगा। अनुरंजन की प्रक्रिया में जो कुछ भी कहा और करा जाता है। वह बाद के कानूनी प्रक्रियाओं में स्वीकार्य नहीं होता, जो ऐसे विवादों से संबंधित है जो पार्टी के सहमति से संबंधित है।
- (iii) अगर पार्टिया किसी समझौते पर पहुँच पाती है तो एक समझौता विवाद पर शीघ्र ही हस्ताक्षर कर दिया जाता है और यह पक्षों के बीच कानूनी तौर पर बाध्य होती है। पार्टियों के एग्रीमेन्ट के पक्ष में समझौता शर्तों में शामिल होता है और यह पार्टियों पर कानूनी रूप से बाध्य है। पार्टियों के समझौते पक्ष पर तथा समझौते में आर्थिक हानि पॉलिसी और प्रैक्टिस में परिवर्तन क्षमा प्रार्थना या बहाली

9.2 कानूनी सहायता

- (i) जब EOC पर कोई शिकायत दर्ज की जा चुकी हो तो, इस शिकायत का कोई समझौता नहीं होता है, तो इस दशा में पीड़ित व्यक्ति EOC में आवेदन कर सकता है जिससे के कानूनी कार्यवाहियों की जा सके।
- (ii) EOC कानूनी सहायता के लिए सभी आवेदन पर विचार करेगा लेकिन इसकी एक व्यापक इच्छा होती है जो कि यह निश्चय करें कि क्या वह किसी विशिष्ट केस में मदद देगा। इस संदर्भ में लीगल एड डिपार्टमेन्ट से अलग EOC एक कानूनी सहायक एजेन्सी है जो जातीय समानता मुद्दों से संबंधित है
- (iii) हरेक अप्लीकेशन में सहायता देने संबंधी निश्चित किया जाता है, और EOC कई प्रकार के कारक तत्वों को अपने साथ लेगा जिसमें शामिल है सिद्धांत का प्रश्न मुद्दों की जटिलता गवाह की शक्ति और EOC's के अपने लक्ष्यगत विचार और मुख्य तत्व।

- (iv) अगर कानूनी सहायता EOC द्वारा दी जाती है, तो इसमें EC के स्वयं के कानूनी अफसरों या बाहरी वकीलों द्वारा दिया गया सलाह और प्रतिनिधित्व आता है।

9.3. कानूनी कार्यवाहियों का अधिकार

- (i) इस अध्यादेश के अर्न्तगत अगर कोई व्यक्ति यह महसूस करें कि कोई गैर कानूनी आचरण उस स्त्री / पुरुष के विरुद्ध किया गया है तो इसके पास वह अधिकार हो जाता है कि वह कोर्ट के कानूनी कार्यवाहियों के जरिये सीधे दावों का अनुसरण कर सके, जहाँ उसे म्ळ में शिकायत दर्ज नहीं करानी पड़ेगी या
- (ii) अध्यादेश के अर्न्तगत कानूनी कार्यवाहियों जिला न्यायालयों में विचार के लिए दी जाती है जो अन्य कानूनी प्रक्रियाओं के समान है। समय-समय पर कार्यवाही शुरू करने के लिए 2 वर्ष की समय सीमा होती है। अगर EOC पर कोई शिकायत दर्ज कराती है तो EOC द्वारा बीताया गया समय जो जाँच और अनुरंजन के दौरान किया जाँय उसे दो वर्ष के समय अवधि में नहीं गिना जायेगा।
- (iii) अध्यादेश के अर्न्तगत लिये जाने वाले कानूनी प्रक्रियाये जो कि EOC के कानूनी सहायता के अप्लाई करने से अलग है एक ब्यक्ति भले वह स्त्री या पुरुष हो तो वह इसे अपने वकीलों द्वारा प्रस्तुत कर सकता है, या फिर कानूनी सहायता विभाग से कानूनी मदद की प्रार्थना करा सकता है।



平 等 機 會 委 員 會

EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址：香港太古灣道 14 號太古城中心三座 19 樓

Address: 19/F, Cityplaza Three, 14 Taikoo Wan Road
Taikoo Shing, Hong Kong

電話 Tel: (852) 2511 8211