

# रोजगारमा लागू जातिभेद अध्यादेश संहिता

सार्वजनिक सुझावका लागि

तपाईंलाई आफ्ना सुझावहरू

इक्वेल अपर्च्युनिटीज कमिशनमा

डिसेम्बर 8, 2008 सम्ममा

लिखित रूपमा दिन स्वागत छ



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION

अक्टोबर 2008

यो दस्तावेज, जातिभेद अध्यादेशको खण्ड 63 अन्तर्गत सार्वजनिक सुझावको उद्देश्यका लागि इक्वेल अपर्च्युनिटीज कमिशनद्वारा जारी।

कृपया आफ्ना सुझावहरू डिसेम्बर 8, 2008 सम्ममा इक्वेल अपर्च्युनिटीज कमिशनलाई लिखित रूपमा पठाउनु होस्।

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

फ्याक्स: 2511 8142

ई-मेल : eoc@eoc.org.hk

टेलि: 2511 8211

# जातिभेद अध्यादेश अन्तर्गत रोजगारमा लागू संहिता

## विषय वस्तु

<u>खण्ड 1-परिचय</u>	4
1.1. संहिताको उद्देश्य	5
1.2. संहिताको स्थिति	6
1.3. व्याख्याको प्रयोग र राम्रो आचरणका सुझावहरू	6
<u>खण्ड 2- अध्यादेश अन्तर्गत जातिको अर्थ</u>	8
2.1 जाति भनेको के हो	8
2.1.1 जाति	8
2.1.2 वर्ण	9
2.1.3 मूल	9
2.1.4 राष्ट्रिय मूल	9
2.1.5 जातीय मूल	10
2.2 जातिभेद कसलाई भनिन्छ	10
2.2.1 नयाँ भूभागका रैथानेहरू	10
2.2.2 स्थायी निवासी, आवासको अधिकार, जग्गाको अधिकार, बसोबासमा प्रतिबन्ध शर्त, जमीन वा बस्ने अनुमति	11
2.2.3 बसोबासको अवधि	12
2.2.4 राष्ट्रियता, अन्य देशहरूको नागरिकता वा आवास स्थिति	12
<u>खण्ड 3- रोजगार संरक्षणको संभावना</u>	14
3.1 रोजगारको अर्थ	14
3.1.1 हंगकंग बाहिर पूर्ण वा मुख्य रूपमा काम	14
3.2 साना नियोक्ताहरू	15
3.3 घरेलु सहायक	16
3.4 धर्म	16
3.5 अन्य व्यवसायिक सम्बन्धहरू	16
3.5.1 अनुबन्धित कामदार	16
3.5.2 साझेदारहरू	17
3.5.3 कमिशन एजेण्टहरू	17
3.5.4 वकीलहरू	18

3.6 काम सम्बन्धी अन्य मामिलाहरू	18
3.6.1 पेशागत तालिम	18
3.6.2 रोजगार एजेन्सीहरू	19
<u>खण्ड 4- अध्यादेश अन्तर्गत गैर कानूनी कार्यहरूको समीक्षा</u>	20
4.1 'भेदभाव' भनेको के हो	20
4.1.1 जातिभेद	20
4.1.1.1 प्रत्यक्ष भेदभाव	20
4.1.1.2 परोक्ष भेदभाव	20
4.1.2 निकट आफन्तको जातिको आधारमा भेदभाव	21
4.1.3 फाइदा उठाएर भेदभाव	22
4.2 रोजगार सम्बन्धका विभिन्न पहलू र चरणहरूमा प्रयोग	23
4.3 'जातीय प्रताडना' भनेको के हो	25
4.3.1 तिरस्कारपूर्ण प्रताडना	25
4.3.2 प्रतिकूल परिवेश उत्पीडन	26
4.4 सम्बन्धहरू जहाँ जातीय उत्पीडन गैरकानूनी हो	26
4.5 प्रताडना र गंभीर प्रताडनाको अपराध	27
4.6 <u>अध्यादेश अन्तर्गतका अन्य गैरकानूनी कार्यहरू</u>	28
4.6.1 भेदभावपूर्ण विज्ञापनहरू	28
4.6.2 निर्देशहरू र भेदभावको दबाव	29
<u>खण्ड 5- गैरकानूनी कार्यहरूको जवाफदेही</u>	30
5.1 नियोक्ता र प्रिन्सिपलको जवाफदेही	30
5.2 नियोक्ताका गैरकानूनी कार्यहरूमा कर्मचारीको जवाफदेही	30
5.3 कर्मचारीको सोझो जवाफदेही	31
5.4 गैरकानूनी गतिविधिहरू रोक्न एक नियोक्ताद्वारा चालिने योग्य व्यवहारिक कदमहरू	31
5.4.1 नीति	32
5.4.2 तालिम, सुपरीवेक्षण र प्रतिकारमुलक कारवाही	33
<u>खण्ड 6- प्रत्यक्ष र परोक्ष भेदभावको थप विवरण</u>	34
6.1 प्रत्यक्ष भेदभाव	34

6.1.1 तुलना	34
6.1.2 एउटा कार्यका एक भन्दा बढी कारणहरू	35
6.1.3 उद्देश्य	35
6.1.4 अन्यहरूको व्यवहार निर्णयात्मक नहुन सक्छ	36
6.1.5 प्रमाण र सत्य-तथ्यको जिम्मेवारी	37
6.2 परोक्ष भेदभाव	37
6.2.1 आवश्यकता वा शर्त	37
6.2.2 समानताको तुलना	38
6.2.3 जायज आवश्यकता वा शर्त	39
खण्ड 7- <u>अपवादहरू र प्रभावित नहुने विषय-वस्तु</u>	41
7.1 सामान्य व्यवसायीक योग्यता	41
7.2 हंगकंग बाहिर प्रयोग गरिने सीपको लागि तालिम	42
7.3 विशेष सीप, ज्ञान वा अनुभवी व्यक्तिको रोजगार	42
7.4 स्थानीय र वैदेशिक रोजगारका विद्यमान नियमहरू	42
7.5 विशेष उपायहरू	43
खण्ड 8- <u>राम्रो आचरण</u>	44
8.1 नीति निर्माण	44
8.2 कार्यान्वयन	45
8.2.1 विस्तार तथा तालिम	45
8.2.2 भर्ना	46
8.2.3 रोजगारको अवधि	47
8.2.4 गुनासो र अनुशासनात्मक मामिलाहरू	48
8.2.5 सेवाबाट निलम्बन वा अनावश्यक भर्ना	48
8.2.6 भाषा	48
8.2.7 समीक्षा र अनुगमन	49
8.2.8 अनुपस्थित जाति समूह	50
खण्ड 9- <u>शिकायत र कानूनी प्रक्रिया</u>	52
9.1 शिकायत देख-रेख	52
9.1.1 छानवीन	52
9.1.2 समाधान	53
9.2 कानूनी सहायता	54
9.3 कानूनी कारवाहीको अधिकार	54

# 1 परिचय

यो खण्डले संहिताको एउटा परिचय दिन्छ।

- (i) जातिभेद अध्यादेश अन्तर्गत खण्ड 2 मा जातिको अर्थ बताइने छ। जाति भनी ठहर गरिने व्यक्तिगत विशिष्टताको वयाख्याको अलावा यसले जातिभेद ठहर नगरिने विषयहरूकोपनि वर्णन दिने छ
- (ii) खण्ड 3 ले अध्यादेश अन्तर्गतको रोजगार र कार्य सम्बन्धका प्रकार वा यस अन्तर्गत संरक्षित विषयहरूको विवरण दिने छ। अध्यादेशले नसमेट्ने विषयहरू र यसको संरक्षणका लागि सीमाहरूकोपनि वर्णन गर्ने छ।
- (iii) खण्ड 4 ले जातिभेद र उत्पीडन तथा अन्य गैरकानूनी गतिविधिहरूसँ सम्बद्ध प्राथमिक कानूनी विचारहरूको समीक्षा दिने छ।
- (iv) खण्ड 5 मा गैरकानूनी गतिविधिका लागि नियोक्ता र कर्मचारी दुबैको जवाफदेहीबारे वर्णन गरिने छ। आफ्ना कर्मचारीहरूलाई गैरकानूनी गतिविधिहरू गर्नबाट रोक्न योग्य व्यवहारिक कदम चालेर कसरी नियोक्ताहरूले आफ्नो जिम्मेवारीबाट छुटकारा पाउन सक्छन् त्यसको जानकारी दिइने छ।
- (v) खण्ड 6 ले खण्ड 4 मा राखिएको मुख्य विषय-वस्तुको पूरकको तवरमा प्रत्यक्ष र परोक्ष भेदभावबारे थप व्याख्या गर्ने छ। प्रत्यक्ष भेदभावका लागि यसले एउटा तुलनात्मक उपकरणद्वारा उपयुक्त तुलनाको खाँचो, उद्देश्यको सान्दर्भिकता, प्रमाण र सत्य-तथ्यको जिम्मेवारी लगायतका विषयहरूको व्याख्या दिन्छ। परोक्ष भेदभावका लागि यसले आवश्यकता वा शर्तको आधार, समानताको तुलना र जायज आवश्यकता वा शर्त के हो त्यसलाई बताउँछ।
- (vi) खण्ड 7 मा रोजगारका मामिला र अध्यादेशद्वारा असर नपारिने खालका विषयहरूको अपवादका सन्दर्भमा बताइने छ। यीनीहरूमा सामान्य व्यावसायीक योग्यता, विशेष सीप र हंगकंगमा उपलब्ध नभएको अनुभव, स्थानीय र वैदेशिक नियमहरूमा विद्यमान रोजगार र वंचित जातीय समूहका लागि अवसर प्रदान गर्ने विशेष उपाय सामेल छन्।
- (vii) खण्ड 8 मा जातीय समानतालाई प्रोत्साहित गर्ने र अध्यादेश अन्तर्गत त्यीनका शर्तहरूलाई पूरा गर्ने नियोक्ताहरूले व्यवहारमा ल्याउनु पर्ने राम्रो आचरणबारे चर्चा हुने छ।
- (viii) खण्ड 9 मा, कसैले आफुमाथि गैरकानूनी कार्य भएको महसुस गर्दछ भने उसले इक्वेल अपर्च्युनिटीज कमिशन (EOC) मा शिकायत दर्ता गराउन सक्नेबारे वर्णन छ। यसले, शिकायतहरूको छिनाफानाका लागि EOC का भूमिका र यस सिलसिलामा उपलब्ध अन्य विकल्पहरूकोपनि रोज्न सक्ने विषयलाई बताउँछ। यसले, एक व्यक्तिले कानूनी कारवाही गर्न सक्ने र यस सिलसिलामा उपलब्ध विकल्पहरूबारेपनि बताउँछ।

## 1.1 संहिताको उद्देश्य

1.1.1 विशेष क्षेत्रहरू जस्तै समाजका विभिन्न गतिविधिहरू जातिभेद र उत्पीडन तथा अन्य सम्बन्धित

कार्यहरूलाई गैरकानूनी बनाउने उद्देश्यले सन 2008 मा यो अध्यादेश लागू गरिएको हो। अध्यादेशको भाग 3 ले रोजगार र कामसँग सम्बद्ध मामिलाहरूमा भेदभाव र उत्पीडन रोकथामबारे बताउँछ।

- 1.1.2 आचरण संहिता (Code) लाई अध्यादेशको वर्णन र रोजगारको क्षेत्रमा भेदभावलाई रोक्नको लागि व्यवहारिक दिशा-निर्देश दिन बनाएको हो। प्राथमिक तवरमा यो संहितालाई, नियोक्ताहरूले अध्यादेशलाई बुझ्नु र पालना गर्नु साथै राम्रो आचरणद्वारा कार्यक्षेत्रमा जातीय समानतालाई प्रोत्साहित गर्नु भनेर ल्याइएको हो। यसलाई कानून र आफ्ना अधिकारबारे कर्मचारीहरूलाई सामान्य जानकारी बनाएर उनीहरूलाई आफ्ना अधिकारहरूको संरक्षण गर्ने तथा नियोक्ताले आफुप्रति भेदभाव गरेको महसुस हुँदा उनीहरूले के गर्नु पर्दछ त्यो बताउने उद्देश्यलेपनि ल्याइएको हो।
- 1.1.3 नियोक्ता र कर्मचारीहरूको अलावा यो अध्यादेशले अन्य व्यवसायीक सम्बन्धहरू र कार्य सम्बन्धित मामिलाहरूमा (जस्तै कामदार, कमिशन एजेण्ट, साझेदार, पेशागत तालिम र रोजगार एजेन्सीहरूको सेवा) हेर-विचार गर्दछ। साधारणतः रोजगारको मामिलामा लागू हुने सिद्धान्त र राम्रो आचरण, अन्य प्रकारका व्यवसायीक सम्बन्ध र सम्बन्धित मामिलाहरूमापनि लागू हुन्छन्। यो संहिताले यी सम्बन्ध र मामिलाहरूकोपनि उपयुक्त तरीकाले हेर-विचार गर्छ।
- 1.1.4 यो संहितालाई जातीय समानताको प्रोत्साहनका लागि जम्मै पढ्नु पर्दछ। यसलाई आंशिक वा हेल्चेकन्याइं तरीकाले हेर्ने होइन।

## 1.2 संहिताको स्थिति

- 1.2.1 यो संहितालाई अध्यादेश (S.63) अन्तर्गत इक्वेल अपर्च्युनिटीज कमिशन (EOC) ले जारी गरेको हो। EOC ले संहितालाई लागू गर्ने प्रस्ताव दिएपछि यसले जनतासँग साथै विशिष्ट व्यक्तिहरूसँग सर-सल्लाह गरेको थियो। सल्लाहपछि प्रस्तावित संहितालाई त्रुटि शुद्धिकरणका लागि लेजिस्लेटिभ काउन्सिल समक्ष प्रस्तुत गरियो र मात्र यो हालको स्वरूपमा प्रभावकारी भयो।
- 1.2.2 संहिताले EOC को रबैया र कानूनको जानकारी दिन्छ। तर संहिताले प्रत्यक्ष रूपमा कानूनी शर्तहरू वा कुनै कानूनी अनिवार्यता लागू गर्दैन, र संहिताको पालना नहुँदा कुनै जवाफदेही आई लाग्दैन (s.63(14)) । यो संहिता उद्देश्य-प्रणोदित होइन वा कानूनको एउटा सम्पूर्ण तथा निर्णायक स्वरूप होइन। अदालतले मात्र कानूनको निर्णायक सुनुवाई गर्न सक्छ।
- 1.2.3 तर अदालतले, निर्णायक मामिलामा संहिताको कुनै सान्दर्भिक हिस्सालाई ध्यानमा राख्ने छ। उदारणस्वरूप, कुनै नियोक्ताले अदालतलाई आफुले संहिताका सान्दर्भिक सुझावहरूको पालना गरेको प्रमाण गर्न सक्यो भने नियोक्ता विरुद्ध अदालतको फैसला आउने संभावना कम्ती हुन्छ। नियोक्ताले संहिताका सुझावहरूको पालना गरेको छैन र उ विरुद्धको मुद्दामा, उसले जातिभेद अध्यादेशको पालना गर्नमा आफुलाई के अडचन आई लाग्यो त्यसको व्याख्या दिनु पर्दछ।

## 1.3 व्याख्याको प्रयोग र राम्रो आचरणका सुझावहरू

- 1.3.1 अध्यादेशका क्रियाकलापबारे व्याख्या गर्न, यो संहिताले अध्यादेश अन्तर्गतका सिद्धान्त र विषयहरू विशेष परिस्थितिमा कसरी लागू हुन्छन् त्यसको विस्तारपूर्वक विवरण दिने प्रयास गर्दछ। धेरैजसो व्याख्याहरू रोजगार क्षेत्रमा जातिभेदसँग सम्बन्धित हुन्छन्, संहिताले पनि कतिपय सिद्धान्त

तथा सामान्यतः जातिभेदमा लागू विषय-वस्तुहरूको प्रयोग गैर रोजगार परिस्थितिमा प्रयोगको वर्णन गर्दछ।

- 1.3.2 यो अध्यादेश कानूनको एउटा नयाँ हिस्सा हो। यस अन्तर्गत हालसम्म हंगकंगमा कुनै अदालती फैसला आएको छैन। हंगकंग वा अन्य कतै (जस्तै अस्ट्रेलिया र संयुक्त अधिराज्य) का अन्य जातिभेद सम्बन्धी कानूनहरू अन्तर्गत अदालतका फैसलाहरूले यो अध्यादेशका काम-कारवाही बुझ्न मद्दत मिल्न सक्छ। संहिताद्वारा प्रदान गरिएका कतिपय व्याख्यहरू यस्तै प्रकारका भेदभाव सम्बन्धी कानून अन्तर्गत अदालतको फैसलाका वास्तविक मुद्दाहरूमा आधारित छन्।
- 1.3.3 भेदभाव सम्बन्धी कानूनहरूको प्रयोग प्रत्येक विशिष्ट मुद्दाहरूको वास्तविकतामा धेरै निर्भर रहन्छ। संहितामा प्रयोग व्याख्या, साधारणतः कानूनलाई बुझ्ने उद्देश्यले गरिएको छ। त्यसमा, पाठकद्वारा सामना गरिएका विशेष स्थितिहरूका सबै सान्दर्भिक वास्तविकता नसमेटिनपनि सक्छ र त्यसैले यो प्रत्यक्ष रूपमा लागू नहुन सक्छ। उपयुक्त कानूनी सल्लाह सँधै लिनु पर्छ।
- 1.3.4 संहिताले राम्रो आचरणका सुझाव दिने छ। नियोक्ताहरूले यी सुझावहरूलाई आफ्नो संगठन र उपलब्ध संसाधनहरूको प्रकृति तथा स्थिति बमोजिम सठीक तरीकाले व्यवहारमा ल्याउनु पर्दछ।
- 1.3.5 संहिताको उद्देश्य कानूनको व्याख्या र व्यवहारिक निर्देश तथा राम्रो आचरणको सुझाव दिने भएकाले कुनै व्याख्यात्मक जवाफ दिन नसक्ने संहिता भएको कानूनबारे प्रश्नहरू उठ्न सक्छन्। यी प्रश्नहरूको उत्तरले अदालतका फैसलाहरूको प्रतीक्षा गर्नु पर्ने छ। यो संहिता कुनै विशेष परिस्थितिमा उपयुक्त कानूनी सल्लाह लिनेको विकल्प होइन।

## 2 अध्यादेशमा जातिभेदको अर्थ

### 2.1 जाति भनेको के हो

- (i) अध्यादेशमा जाति भनेको हो एक व्यक्तिको 'कुल', 'वर्ण', 'जन्म', वा 'राष्ट्रीय' वा 'जातीय मूल' [s.8(1)(a)]
- (ii) अध्यादेशले, जन्म [s.8(1)(c)] को अर्थलाई जन्मको आधारमा थप वर्णन गर्दछ जहाँ भेदभाव भन्नाले एउटा जातिप्रथा वा यस्तै चलिआएको प्रथा जस्ता सामाजिक बन्धनमा आधारित समुदायका सदस्यहरू विरुद्धको भेदभावलाई बुझाउँछ जसले, उनीहरूलाई मानवअधिकारको समान उपभोग गर्नबाट वंचित राख्छ।
- (iii) जाति, वर्ण र राष्ट्रिय वा जातीय मूलको अर्थ विस्तारमा बताइएको छैन। हंगकंगमा यो कानूनको अनुपस्थितिमा, यी बुंदाहरूको सामान्य प्रयोग सान्दर्भिक हुन्छन्।
- (iv) विभिन्न समूहका मानिसहरूलाई समान ठहर गरेको यी बुंदाहरूको अर्थ वर्णन गर्नु उत्कृष्ट हुने छ। उनीहरूका अर्थ परस्पर सीमित हुँदैनन्। त्यीनीहरू एकमाथि अर्को हुन सक्छन् र सँधै स्पष्ट रूपमा छुट्ट्याउन नसकिने हुन्छन्। तल दिईएका वर्णनहरू कतिपय वैदेशिक कानूनमा आधारित छन्।



### 2.1.1 जाति

#### वर्णन 1:-

युरोपको एक व्यक्ति र एशियाको एक व्यक्ति भिन्न जातिका हुन्छन्। सामान्यतः उनीहरूका भिन्न शारिरीक विशिष्टता, र भिन्न संस्कृति अनि जीवनका तरीकाहरू भिन्न हुन्छन्। यी भिन्नताका बावजुद, उनीहरू एउटै नियोक्ताका लागि एउटै काम गर्दछन् भने उनीहरूले एउटै स्तरको प्रदर्शन देखाउन सक्छन् र उनीहरूलाई तलबको सिलसिलामा बराबरको सहूलियत दिनु पर्दछ। युरोपेली र एशियाली व्यक्तिलाई असमान तलब दिएर भेदभाव गर्नु जबकि उनीहरूको प्रदर्शन स्तर समान छ, यो गैरकानूनी जातिभेद हुन सक्छ।

### 2.1.2 वर्ण

#### वर्णन 2:-

विभिन्न जातिका मानिसहरूमाझ भिन्न शारिरीक विशिष्टतामा, छालाको रङ्ग शायद धेरै नजरमा पर्दछ। उदाहरणका लागि, अफ्रीकी, युरोपेली र एशियाली मानिसहरूको छालाको रङ्ग सामान्यतः भिन्दै हुन्छ (कालो, गोरो र पहेलो)। छालाको रङ्गबाट भेदभाव स्पष्टतः जातिभेदको एउटा स्वरूप हो। कालो छाला र गोरो छाला भएका व्यक्तिहरूबीचको भेदभाव गैरकानूनी हुन सक्छ।

### 2.1.3 जन्म

अध्यादेशले भन्दछ [s.8(1)(c)] जन्म भनेको जाति र सामान्यतः व्यवस्था जस्ता सामाजिक बन्धनका स्वरूपहरूलाई बुझाउँछ।

इतिहास हेर्दा, विश्वका धेरै भागहरूमा कडा सामाजिक व्यवस्थाहरू थिए जहाँ मानिसहरू जन्मदेखि विभिन्न वर्ग (जाति) मा विभाजित थिए। एक व्यक्तिको पहिचान शिक्षा र करियरका अवसरहरू लगायत जीवनका अवसरहरूको आधारमा जातिबाट हुन्थ्यो। यी व्यवस्थाहरूमा, तल्लो जातमा जन्मिने मानिसहरूले भेदभावको सामना गर्नु पर्दथ्यो र आफ्नो सामर्थ्य तथा व्यक्तिगत विशिष्टताका बावजुद उनीहरू आफुमा मानव जीवनका पूर्ण अवसरहरू विकास गर्न सक्दैन थिए। यी व्यवस्थाहरूमा कतिपय, विश्वका विभिन्न भागमा आजपनि छुट्टै तरिकाले व्याप्त छन्। हंगकंगमा यदि कुनै व्यक्तिको जातको आधारमा भेदभाव हुन्छ भने त्यो गैरकानूनी हुन सक्छ।

### 2.1.4 राष्ट्रीय मूल

राष्ट्रीय मूलले सामान्यतः कुनै राष्ट्रका मानिसहरूलाई बुझाउँछ। जुन समयमा विश्वको जनसंख्या स्थिर थियो, एउटै देशमा बसोबास गर्ने मानिसहरू साधारणतः एउटै राष्ट्रका वासिन्दा थिए। भिन्दै देशमा बसोबास गर्ने मानिसहरू भिन्दै राष्ट्रका थिए। जब बसाई सर्ने प्रक्रिया व्यापक स्तरमा शुरु भयो र राष्ट्रहरू फैलिए वा अर्को देशले आफ्नोमा गाभ्यो, तब भिन्दै राष्ट्रिय मूलका मानिसहरू एउटै देशमा बस्न थाले। यी मानिसहरूले कसैको पीढीपछि आफ्नै राष्ट्रियता कायम राख्न सक्छन् वा आफ्नै मूल राष्ट्रमा एउटा छुट्टै राजनीतिक अस्तित्व विद्यमान भएपनि उनीहरूले उसो गर्न सक्छन्। आज, भिन्दै मूलका मानिसहरूको एउटै राष्ट्रियता हुन सक्छ, एउटै राहदानी र जीवन स्तर एउटै हुन सक्छ।

#### वर्णन 3:-

संयुक्त अधिराज्यका अंग्रेज, स्कटिश, आईरिश र वेल्शका मानिसहरू भिन्दै मूलका हुन् तरपनि उनीहरू सबैले संयुक्त अधिराज्यको एउटै राहदानी व्यवहार गर्न सक्छन्। अंग्रेज र स्कटिश व्यक्तिहरूबीच भेदभाव गर्नु गैरकानूनी हुन सक्छ।

### 2.1.5 जातीय मूल

विश्वका विभिन्न भागमा एउटै राष्ट्रिय मूलका मानिसहरूमा विभिन्न समुदाय हुन्छन् जसले आफ्नै समूहबीच एउटा लामो इतिहास, आफ्नै साझा सांस्कृतिक परम्परा, जीवन स्तर, पारिवारिक तथा सामाजिक रीति र व्यवहार कायम राखेका हुन्छन्। यो मानिसहरूको समूहले स्वयमलाई आफु वरिपरिका मानिसहरूबाट अलग्गै राखेका हुन्छन् र उनीहरूलाई एउटा छुट्टै जातीय समूह भनिन्छ। त्यस्ता समूहहरूका व्यक्तिलाई मानिसहरूले जातीय मूलका तवरमा पहिचान गर्दछन्।

#### वर्णन 4:-

भारत र पाकिस्तानमा छरिएका पञ्जाब अञ्चलका सिखहरू एउटै छालाको रङ्ग, शारिरीक संरचना र एउटै पूर्वजहरू, उनीहरू वरिपरि बसोबास गर्ने हिन्दुहरूका सरह नै हुन्छन्। तर सिखहरूको आफ्नै सांस्कृतिक परम्परा र इतिहास छ। वाह्य रूपको आधारमा, कट्टार सिखहरूले आफ्नोप केश ककटाउदैनन् र उनीहरू एउटा फेटा बाँध्छन्। उनीहरूको एउटा छुट्टै जातीय समूह छ। एक सिख व्यक्ति विरुद्ध भेदभाव गैरकानूनी हुन सक्छ।

## 2.2 कसलाई जातिभेद ठहर गरिन्न

अध्यादेशले स्पष्ट रूपमा मानिसहरूसँगको आचरणमा कुनै विशेष व्यवस्था राख्ने, र यी व्यवस्थाहरूबाट उत्पन्न नतीजाहरूलाई जातीय भेदभाव [s.8(2) & (3)] ठहर गरिन्न भन्ने बताएको छ। यी विषयहरूलाई निर्दिष्ट गर्नुको कारण हो, सामान्यतः यस्ता मामिलालाई जातिसँग जोड्न सकिन्न वा उनीहरू नीतिहरूसँग सम्बन्धित हुन्छन् जो जातिभेदका चुनौतीहरूबाट मुक्त हुनु पर्दछ। यी मामिलाहरूलाई तल वर्णन गरिएको छ तर यी रोजगारसँग सम्बन्धित छन् भन्ने जरूरी छैन।

### 2.2.1 नयाँ भूभागका रैथानेहरू

सन 1898 मा हंगकंगका गाउँहरूमा बसोबास गर्नेका यी मानिसहरू सन्तान हुन्। अध्यादेशले यी मानिसहरूलाई "indigenous inhabitant" र "established village" को संज्ञा दिएको छ।

"indigenous inhabitant" एउटा संज्ञा हो ग्राम प्रतिनिधि चुनाव अध्यादेश क्याप. 576 को। यसले त्यो व्यक्तिलाई दर्शाउँछ जो 1898मा अध्यादेशको शाब्दिक अर्थमा एउटा भित्री गाउँको वासिन्दा थियो वा एक व्यक्ति जो यस्ता निवासीको सन्तान हो।

"established village" को प्रयोग गरिन्छ सरकारी भाडा (मूल्याङ्कन तथा संकलन) अध्यादेश क्याप. 515 मा। यसले, अध्यादेशको शाब्दिक अर्थमा सन 1898 मा हंगकंगमा विद्यमान एउटा गाउँलाई दर्शाउँछ।

एक व्यक्ति यी प्राचीन गाउँहरूको सन्तान हो वा होइन त्यसमा आधारित छ भने आचरणमा भिन्नतालाई जातिभेद ठहर गरिन्न।

### वर्णन 5:-

एउटा सानो गाउँमा एक पसलेले एउटा सानो पसल चलाउँछ र उसले गाउँ भित्रैका मानिसहरूलाई मात्र रोजगारमा राख्छ भने उसले अन्य मानिसहरूका साथ भेदभाव गरेको भन्न मिल्दैन।

### 2.2.2 स्थायी आवास, निवासको अधिकार, जग्गाको अधिकार, बस्नेमा अडचन वा शर्त, जमीन र बन्से अनुमति

मानिसहरू हंगकंगका स्थायी वासिन्दा हुन् वा नहुनपनि सक्छन्। उनीहरूको हंगकंगमा बसोबास गर्ने वा आगमन हुने अधिकार हुन वा नहुनपनि सक्छ। हंगकंग आउने र बस्ने अगावै मानिसहरूले अनुमति लिनु अनिवार्य छ। अध्यागमन ऐन अन्तर्गत उनीहरूको हंगकंग प्रवासमा प्रतिबन्ध वा शर्तहरू लाग्न सक्छन्।

आचरणमा भिन्नतालाई जातिभेद ठहर गरिन्न जब ती आधारित हुन्छन् यदि कुनै व्यक्ति

- ◆ एक स्थायी निवासी हो वा होइन, वा
- ◆ बसोबास, आगमनको अधिकार प्राप्त छ वा छैन, वा
- ◆ आगमन वा रहने अनुमति प्राप्त छ वा छैन, वा
- ◆ बसोबासका लागि प्रतिबन्ध वा शर्तको अधीन छ वा छैन।

### वर्णन 6:-

एउटा कम्पनी जसले हंगकंगमा कुनै विघ्न वा शर्त बिना बसोबासको अधिकार प्राप्त स्थायी निवासीहरूलाई मात्र रोजगार दिन्छ भने अन्य व्यक्तिहरूमाथि उसले जातिभेद गरेको छ भन्न सकिन्न।

### 2.2.3 निवासको अवधि

विभिन्न मानिसहरूले विभिन्न समायावधिमा हंगकंगमा बसोबास गरेका थिए होलान्। हंगकंगमा भिन्न समयदेखि बसोबास गरिरहेका मानिसहरूलाई भिन्न आचरण गरियो भने त्यो गैरकानूनी जातिभेदको श्रेणीमा आउँदैन।

### वर्णन 7:-

भर्ना प्रक्रियामा, समान योग्य वा त्यो भन्दा राम्रो उम्मेदवारको साटो हंगकंगमा धेरै लामो समयदेखि बसोबास गर्नेलाई चयन गरियो भने अन्य उम्मेदवारहरू विरुद्ध गैरकानूनी जातिभेद गरिएको ठहर गरिन्न।

### 2.2.4 राष्ट्रीयता, नागरिकता वा अन्य देशहरूको आवास-स्थिति

हंगकंगका मानिसहरूको विभिन्न राष्ट्रियता, नागरिकता व अन्य देशहरूको आवास स्थिति हुन सक्छ। यी मामिलाहरूको आधारमा मानिसहरूलाई भिन्दै तरीकाले आचरण गर्नुलाई गैरकानूनी जातिभेद भन्न सकिन्छ। राष्ट्रियता वा जातीय मूल सरह हुनु पर्ने अनिवार्य छैन किनभने भिन्न जाति वा राष्ट्रिय मूलका मानिसहरूको एउटै राष्ट्रियता हुन सक्छ।

#### वर्णन 8:-

संयुक्त राज्य अमेरिकामा व्यवसाय भएको एउटा कम्पनीले अमेरिकी राष्ट्रियता र अमेरिकी राहदानी भएको एक व्यक्तिलाई रोजगारमा नियुक्त गर्दछ भने अमेरिकी राष्ट्रियता र अमेरिकी राहदानी नभएका व्यक्तिहरू विरुद्ध त्यो जातिभेद होइन।

यद्यपि उपर्युक्त प्रावधानलाई जातिभेदको संज्ञा दिन सकिन्छ, नियोक्ताहरूले आफ्नो प्रक्रिया वा निर्णयमा यी प्रावधानहरूलाई व्यवहारमा ल्याउनु अनिवार्य छ वा छैन त्यसमा सावधानीका साथ विचार गर्नु पर्छ। उचित कारण बेगर नियोक्ताहरूले यी प्रावधानहरूको प्रयोग गर्दछन् भने उनीहरूले उत्कृष्ट निर्णय लिएनन् वा प्रतिभावानहरूको समूहबाट उत्कृष्ट प्रतिभा र इमान्दार उम्मेदवारको चयन गरेनन् वा उनीहरूका लागि उपलब्ध कर्मचारीहरूको संख्या सीमित हुने छ।

यसको अतिरिक्त, जहाँ नियोक्ताहरू उपर्युक्त प्रावधानहरूको प्रयोग गर्न इच्छुक छन्, यदि यी प्रावधानहरू यथार्थ रूपमा अनिवार्य छैनन् वा यसको प्रयोग निरन्तर नगरिएको प्रमाण च भने यी प्रावधानहरूको सठीक उपयोग गरिएन र जातिभेद गरियो भन्ने आरोप लाग्ने जोखिम हुन सक्छ। यी प्रावधानहरू यथार्थ छैनन् भन्ने भयो भने यसले गैरकानूनी जातिभेदको आरोपलाई सत्य प्रमाणित गर्न सक्छ।

#### वर्णन 9:-

एउटा कम्पनीले हंगकंगको स्थायी वासिन्दा नभएको एक दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको एक अकाऊण्टेण्टलाई, आफुले स्थायी निवासीहरूलाई मात्र रोजगार दिने भन्दै काममा राख्न अस्वीकार गर्‍यो। तर यदि यसले स्थायी वासिन्दा नभएका युरोपेली मूलका व्यक्तिहरूलाई रोजगार दिएको प्रमाण पाइयो भने यो गैरकानूनी हुन सक्छ। यदि अर्को दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको व्यक्ति जो स्थायी निवासी हो र योग्यपनि छ, तर उसलाई रोजगार दिन अस्वीकार गरियो भने यसलेपनि जातिभेदलाई दर्शाउन सक्छ।

### 3 रोजगार संरक्षणको संभावना

अध्यादेश अन्तर्गत [s.10], नियोक्ताहरूले, रोजगार आवेदक र कर्मचारीहरू को जात को आधारमा पुनीहरूप्रति भेदभाव व उत्पीडन कर्नु हुँदैनन्

#### 3.1 रोजगारको अर्थ

- (i) अध्यादेश [s.2] ले "रोजगार"को संज्ञा, सेवाको एक अनुबन्ध वा सिक्ने अवस्था वा कुनै कार्यका लागि व्यक्तिगत तवरमा एउटा अनुबन्धको रूपमा दिइएको छ। एउटा अनुबन्ध अन्तर्गत व्यक्तिगत रूपमा कार्य गर्ने एक कर्मचारी हुन्छ, र अनुबन्धको अर्को सदस्य नियोक्ता हुन्छ। यस्तो अनुबन्धका लागि आवेदन गर्ने व्यक्ति आवेदन हुन्छ। अध्यादेशले, रोजगार आवेदक र कर्मचारीलाई जातिभेद र उत्पीडनबाट संरक्षण प्रदान गर्दछ।

#### वर्णन 10:-

एक स्वरोजगार कारीगर जो व्यक्तिगत तवरमा एउटा पसलमा केही मरमत कार्यका लागि पसलेसँग अनुबन्धित छ भने अध्यादेश बमोजिम उ पसलेको एक कर्मचारी हो। पसलेद्वारा उसलाई मरमत कार्यको बेला जातिको आधारमा प्रताडित गर्नु गैरकानूनी हुन्छ।

- (ii) यो अध्यादेश निजी तथा सार्वजनिक खण्ड दुबैमा रोजगारका लागि लागू हुन्छ। सरकारी तथा अन्य सार्वजनिक इकाईहरूपनि यो अध्यादेशको दायरामा आउँछन् र रोजगार तथा सम्बन्धित मामिलाहरूमा भेदभाव गर्नु हुन्न।

#### 3.1.1 हंगकंग बाहिर पूर्ण वा मुख्य रूपमा काम

- 3.1.1.1 यो विधेयकले हंगकंगमा पूर्ण तथा मुख्य रूपमा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई मात्र संरक्षण दिन्छ। यसले पूर्ण वा मुख्य रूपमा हंगकंग बाहिर कार्यरतहरूलाई संरक्षण दिंदैन। [s.16(1)]

#### वर्णन 11:-

हंगकंगको एउटा कम्पनीद्वारा ग्वाङ्झाओको एउटा फ्याक्ट्रीमा कामका लागि खटाइएको एक फ्याक्ट्री सुपरभाईजरलाई यो अध्यादेशले संरक्षण दिने संभावना छैन। अर्कातिर, हंगकंगमा कार्यरत एक अकाऊण्ट म्यानेजर जसले महिना एकपटक मात्र ग्वाङ्झाओ फ्याक्ट्रीको दौडाहा गर्नु पर्छ उसलाई यो अध्यादेशले संरक्षण दिने संभावना छ।

#### 3.1.1.2 मानिसहरू जो काम गर्छन्:-

- (a) हंगकंगमा दर्ता एउटा जहाजमा, वा  
(b) हंगकंगमा दर्ता एउटा विमानमा जसको सञ्चालन एक व्यक्तिले गर्दछ जसको मुख्य व्यवसाय स्थल हंगकंगमा छ वा आम तवरमा उ हंगकंगको निवासी हो,

उसलाई हंगकंग बाहिर काम गरेपनि संरक्षण प्राप्त हुन्छ। [16(2)]

### वर्णन 12:-

एउटा होभरक्राफ्टको कप्तान जसले हंगकंग जलक्षेत्रभन्दा हंगकंग जलक्षेत्र बाहिर खुल्ला समुद्रमा आफ्नो धेरैजसो समय बिताउँछ, तर होभरक्राफ्टको दर्ता हंगकंगमा भएको छ भने यसलाई अध्यादेशले संरक्षण दिन्छ।

### 3.2 साना नियोक्ताहरू [s.10(3),(8) & (9)]

- (i) अध्यादेश व्यवहारमा आएको पहिला 3 वर्षहरूमा एउटा ग्रेस अवधि छ जहाँ 5 भन्दा धेरै कर्मचारी नराख्ने नियोक्ताहरूमा रोजगार भेदभाव रोकथाम ऐन लागू हुँदैन। यदि एउटा कम्पनीको नियन्त्रण अर्को कम्पनीले गर्दछ वा 2 कम्पनीहरूको नियन्त्रण तेस्रो व्यक्तिले गर्दछ भने कर्मचारीहरूको संख्या गणना गर्दा दुबै कम्पनीका कर्मचारीहरूलाई सामेल गरिन्छ।
- (ii) यो ग्रेस अवधि, घरेलु सहायकहरूको रोजगारमा लागू हुँदैन।
- (iii) ग्रेस अवधि 16 जुलाई, 2011 मा समाप्त हुने छ (अध्यादेश लागू भएको 3 वर्षमा), र तबदेखि सबै टुला-साना नियोक्ताहरूमा यो अध्यादेश लागू हुने छ।

### 3.3 घरेलु सहायकहरू [s.10(7)]

- (i) रोजगार भेदभाव रोकथाम ऐन, घरेलु सहायकहरूको नियुक्तिमा लागू हुँदैन जसले नियोक्ता वा उसका निकट आफन्तसँग काम गर्दछ। रोजगारमा लागि सके पछि घरेलु सहायकलाई अध्यादेशले संरक्षण दिन्छ।

### वर्णन 13:-

एक व्यक्तिले एक विशेष राष्ट्रिय मूलको घरेलू सहायक राख्न नचाहेन सक्छ र त्यसको सट्टा अर्को राष्ट्रिय मूलको घरेलू सहायक राख्न सक्छ। अध्यादेश अन्तर्गत यो रोजाई, गैरकानूनी होइन।

जहाँ नियोक्ताले दुई भिन्नै मूलका घरेलू सहायक राख्दछ, त्यहाँ दुबैबीच समानता हुनु पर्दछ। राष्ट्रिय मूलको आधारमा एकजनालाई अर्कोभन्दा धेरै तलब दिनु गैरकानूनी हो।

### 3.4 धर्म [s.23]

- (i) जब धर्मका सिद्धान्तहरूको पालना गर्न विशेष जातीय समूहका व्यक्तिहरूमा रोजगार सीमित छ वा अनुयायीहरूको धार्मिक संवेदनशीलतालाई दोष लाग्नबाट जोगाउन खोजिन्छ भने रोजगार भेदभाव रोकथाम ऐन संगठित धर्मको लागि रोजगारमा लागू हुँदैन।

### 3.5 अन्य व्यवसायिक सम्बन्धहरू

नियोक्ता-कर्मचारी (वा रोजगार आवेदक) सम्बन्धको अलावा कार्य सम्बन्धका अन्य स्वरूपहरूको संरक्षणपनि अध्यादेशले गर्दछ। यी हुन्:-

#### 3.5.1 अनुबन्ध श्रमिक [s.15]

अनुबन्ध कामदारहरू त्थी मानिस हुन् जसलाई एक अनुबन्धक वा उप-अनुबन्धकले एक तेस्रो व्यक्ति (प्रिन्सिपल भनिन्छ)का लागि काममा खटाउँछ। एक अनुबन्धक त्यो हो जसले प्रिन्सिपलका साथ सोझो एउटा अनुबन्ध अन्तर्गत प्रिन्सिपलका लागि काम सञ्चालन गर्दछ। उप-अनुबन्धकले, प्रिन्सिपलका लागि अनुबन्धकले गरेको कार्य नै गर्दछ। अनुबन्ध कामदारहरूलाई यद्यपि प्रिन्सिपलले खटाउँदैन, प्रिन्सिपलले अनुबन्ध श्रमिक विरुद्ध भेदभाव गर्न पाउँदैन।

#### **वर्णन 14:-**

एक सफाई अनुबन्धकले क्लीनरलाई खटाउँछ, र ट्रेडिङ फर्म (प्रिन्सिपल) का साथ एक अनुबन्ध अन्तर्गत क्लीनरलाई ट्रेडिङ फर्ममा उसको कार्यालयको सफाईका लागि पठाउँछ। कार्यालयको सफाईका लागि गएका क्लीनरहरूमा एकजना दक्षिण पूर्व एशियाली क्षेत्रको हो भन्ने जानेर ट्रेडिङ फर्मले उसलाई सफाईका लागि कार्यालयमा पस्न दिएन र अफिसबाट तत्काल बाहिर निस्कन भन्छ। अन्य क्लीनरहरू चीनका थिए र उनीहरूलाई अफिसमा काम गर्न दिइयो। यसले अध्यादेशको उल्लंघन गरेको संभावना छ।

### **3.5.2 साझेदारहरू [s.17]**

एक साझेदार फर्ममा 6 वा अधिक साझेदार छन् भने यसले साझेदार वा साझेदार बन्न चाहने कुनै व्यक्तिहरू विरुद्ध जातिभेद गर्नु हुँदैन।

#### **वर्णन 15:-**

सोलिसिटरहरूको एउटा फर्मले दक्षिण पूर्व एशिया क्षेत्रको एक विधिविज्ञलाई योग्यताको ावजुद साझेदारको रूपमा फर्ममा सामेल हुने अनुमति दिँदैन भने त्यो सम्भवतः गैरकानूनी हुन्छ।

### **3.5.3 कमिशन एजेण्टहरू [s.22]**

कमिशन एजेण्ट भनेको ती मानिसहरू हुन् जसलाई प्रिन्सिपलका लागि काम गरे बापत एउटा कमिशन दिईन्छ। उदाहरणका लागि, एउटा बीमा कम्पनीले बीमाका पोलिसी बेच्दा बीमा एजेण्टलाई दिने कमिशन। प्रिन्सिपलले कमिशन एजेण्टप्रति भेदभाव गर्नु हुँदैन।

#### **वर्णन 16:-**

एक बीमा कम्पनीले चीनीयाँ मूल बाहिरको एजेण्टलाई बराबरको प्रदर्शनका बावजुद कम्ती कमिशन दिनु गैरकानूनी हुन सक्छ।

### **3.5.4 वकीलहरू [s.35]**

हंगकंगका ब्यारिस्टरहरू भाडामा च्याम्बर लिएर बसेका अन्य ब्यारिस्टरहरूका साथ काम गर्दछन्। ब्यारिस्टरको तवरमा अभ्यास गर्न चाहनेले अभ्यास गरिरहेको एक ब्यारिस्टरका साथ विद्यार्थीको तवरमा काम गर्नु पर्दछ

अध्यादेश अन्तर्गत, ब्यारिस्टर वा उनीहरूका क्लर्कले च्याम्बरमा बस्ने वा विद्यार्थीको तवरमा काम गर्ने व्यक्तिहरूप्रति भेदभाव गर्नु हुन्न।

कुनै व्यक्तिलाई निर्देश दिँदा वा लिँदा भेदभाव गर्नुपनि गैरकानूनी हुन्छ।

### वर्णन 17:-

च्याम्बरमा अभ्यास गरिरहेका ब्यारिस्टरहरूद्वारा दक्षिण पूर्व एशियाको अर्को ब्यारिस्टरलाई योग्यताको बावजुद च्याम्बरमा प्रवेशको अनुमति नदिनु गैरकानूनी हुन सक्छ।

## 3.6 कार्य सम्बन्धी अन्य मामिलाहरू

यसको अतिरिक्त, कार्य सम्बन्धी अन्य मामिलाहरूलाईपनि अध्यादेशले समेट्छ। यी हुन्:-

### 3.6.1 पेशागत तालिम [s.20]

पेशागत तालिम प्रदान गर्नेहरूलाई अध्यादेशले समेट्छ र यसमा सामेल हुने वा तालिम चाहनेहरूप्रति भेदभाव हुनु हुन्न।

तर, पेशागत तालिम प्रदान गर्नेहरू विदा र निर्देशनको माध्यमको सिलसिलामा विभिन्न जातीय समूहका लागि छुट्टै प्रबन्ध गर्न वाध्य छैनन्। [s.20(2)]

### वर्णन 18:-

दक्षिण पूर्व एशियाको एक योग्य विद्यार्थीलाई एउटा टेक्निकल कलेजले मेकानिक तालिक कोर्सको लागि प्रवेश दिन अस्वीकार गर्नु गैरकानूनी हो। तर प्रवेशपछि, विदा र निर्देशनको माध्यमको सिलसिलामा छुट्टै प्रबन्ध गर्न कलेज वाध्य छैन।

### 3.6.2 रोजगार एजेन्सीहरू [s.21]

कामदारहरूका लागि रोजगार खोज्ने वा करियर सम्बन्धी दिशा-निर्देश दिने वा नियोक्ताहरूलाई कामदार उपलब्ध गराउने सेवा प्रदान गर्ने रोजगार एजेन्सीहरू अध्यादेशमा समेटिन्छन् र यीनीहरूले सेवा माग्ने मानिसहरूप्रति भेदभाव गर्नु हुँदैन।

### वर्णन 19:-

रोजगार एजेन्सीहरूले, दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको व्यक्तिका लागि रोजगार खोज्न अस्वीकार गर्नु गैरकानूनी हुन सक्छ।

## 4 अध्यादेश अन्तर्गत गैरकानूनी गतिविधिहरूको समीक्षा

### 4.1 भेदभाव भनेको के हो

अध्यादेशले विभिन्न प्रकारका भेदभावको व्याख्या दिन्छ। त्यी हुन्:

#### 4.1.1 जातिभेद

अध्यादेशमा जातिभेदका दुई अर्थ छन्[s.4]। यीमध्ये कुनैमा वा दुबैमा पर्ने खालको स्थितिमा जातिभेद ठहरिन्छ। यी हुन्:-



#### 4.1.1.1 प्रत्यक्ष भेदभाव [s.4(1)(a)]

व्यक्ति B को जातका लागि व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई अन्यहरूको तुलनामा कम्ती सहूलियत दिन्छ (जस्तै, एक अलग्गै वा नराम्रो तरीकाले) भने त्यो प्रत्यक्ष भेदभाव हो। अध्यादेशमा सोझो भेदभाव भन्ने शब्द प्रयोग गरिएको छैन तर आम तवरमा यसप्रकारको भेदभावलाई यसरी नै जानिन्छ। अध्यादेश अन्तर्गत, विभिन्न जातीय समूहलाई छुट्ट्याउनु प्रत्यक्ष जातिभेद हो [s.4(3)]

#### **वर्णन 20:-**

माथि 14 को वर्णनमा दक्षिण पूर्व एशियाली अनुबन्ध क्लीनरप्रतिको व्यवहार, सोझो भेदभावको एउटा उदाहरण हो। उसले प्रिन्सिपलबाट पाएको आचरण, अन्य क्लीनरहरूले पाएभन्दा भिन्न र नराम्रो थियो जुन उ दक्षिण एशियाली मूलको भएकाले थियो। यो गैरकानूनी प्रत्यक्ष जातिभेद हुन सक्छ।

#### 4.1.1.2 परोक्ष भेदभाव [s.4(1)(b), &s.4(2)to(5)]

सबैप्रति समान व्यवहारको बावजुद, समान व्यवहारले मानिसहरू विशेषगरी एउटा विशेष जातीय समूहमा नकारात्मक असर वा अहित गर्दछ भने यसलाईपनि भेदभाव ठहर गरिन्छ र आम तवरमा यो परोक्ष भेदभावले जानिन्छ (यद्यपि अध्यादेशले वास्तवमा "परोक्ष भेदभाव" शब्द प्रयोग गरेको छैन)।

अध्यादेश अन्तर्गत, विभिन्न जातीय समूहका मानिसहरूमा बराबर लागू गरिने एउटै व्यवहार एक आवश्यकता वा शर्त हुन्छ भनिएको छ।

आवश्यकता वा शर्तको प्रतिकूल असर वा यसले कुनै विशेष जातीय समूहको अहित गर्ने भन्ने निर्णय, विभिन्न जातीय समूहका मानिसहरूको समानुपाति तुलनाद्वारा गरिन्छ जसले आवश्यकता वा शर्तको पालना गर्न सक्छन्। एक विशेष जातीय समूहका पालना गर्ने मानिसहरूको अनुपात अन्य समूह भन्दा कम्ती भयो भने यो जातीय समूहका लागि आवश्यकता वा शर्त, परोक्ष भेदभाव ठहर हुने छ।

कतिपय जातीय समूहहरूमा प्रतिकूल असर पर्ने वा उनीहरूको अहित गरेको बावजुद आवश्यकता वा शर्तहरूलाई न्यायोचित ठहर्‍याउन सकिन्छ यदि यसको उद्देश्य विधिसम्मत छ र यो लक्ष हासिल गर्न यो एउटा समानुपाती र उचित माध्यम हो। एउटा जायज आवश्यकता वा शर्त गैरकानूनी होइन।

#### **वर्णन 21:-**

एउटा स्कूलका विद्यार्थीहरूले फेटा बाँध्न प्याउदैनन् भन्ने छ, सबै विद्यार्थीहरूमा कडाईका साथ यो नियम लागू गरियो भने यसले परोक्ष रूपमा सिख विद्यार्थीहरूप्रति भेदभाव गर्ने छ किनभने फेटा बाँध्न पाएनन् भने उनीहरूको जातीय पहिचान हराउँछ भनेर यो नियम उनीहरूले मान्न सक्ने छैनन्।

यी दुई प्रकारका भेदभावको थप विवरण खण्ड 6 मा दिइएको छ।

#### 4.1.2 निकट आफन्तको जातको आधारमा भेदभाव

जब व्यक्ति A ले व्यक्ति B प्रति उसको निकट आफन्तको जातले गर्दा अन्यहरूको भन्दा कम्ती अनुकम्पा देखाउँछ भने त्यो निकट आफन्तको जातको आधारमा भेदभाव [s.5] हुन्छ। निकट आफन्त भन्दा व्यक्तिकी श्रीमति, बुवा-आमा वा नानी (आफ्नै जन्मेका, पालेका वा सौतेला), हजुर बुवा-आमा वा नाती-नातिना र सासु-ससुरा ठहरिन्छन्। [s.2]

#### वर्णन 22:-

राम्रो प्रदर्शन देखाउने एक म्यानेजरलाई निर्देशकमा पदोन्नतिका लागि उसको योग्यताको बावजुद चयन नगर्नु किनभने उसकी श्रीमति दक्षिण पूर्व एशियाली मूलकी हो भने यो गैरकानूनी हुन सक्छ। कम्पनीका सामाजिक कार्यक्रमहरूमा निर्देशक र उनीहरूका श्रीमतिहरूको उपस्थिति रहनाले यसका लागि उनीहरू योग्य ठहरिँदैनन्।

#### 4.1.3 फाइदा उठाएर भेदभाव

अध्यादेश अन्तर्गत जब एउटा गैरकानूनी कार्य हुन्छ (जस्तै जातिभेद), पीडितले आफ्नो नियोक्ताका साथ आन्तरिक रूपमा यो मामिलालाई उठाउने इच्छा जनाउन सक्छ। उसले EOC लाई औपचारिक शिकायतपनि गर्न सक्छ र अदालतमा कानूनी कारवाही गर्न सक्छ। यो मुद्दाको सिलसिलामा सूचना वा प्रमाण दिने मानिसहरूपनि हुन सक्छन्। यस्तो मनशाय राख्ने वा यस्तो कारवाही गर्ने मानिसहरू, आफ्ना नियोक्ताहरूले प्रतिशोध लिने संभावना अनि उनीहरूप्रति नराम्रो व्यवहार गर्ने चिन्ताले डराएका हुन्छन्। यी व्यक्तिहरूलाई नराम्रो आवरणबाट जोगाउन यो अध्यादेशले उनीहरू विरुद्धको भेदभावलाई गैरकानूनी बनाएको छ। यस प्रकारको भेदभावलाई फाइदा उठाएर भेदभाव गर्नु भनिन्छ।

फाइदा उठाएर भेदभाव तब हुन्छ जब व्यक्ति A ले व्यक्ति B प्रति अन्यहरू भन्दा कम्ती अनुकम्पा देखाउँछ (अर्थात भिन्दै वा नराम्रो तरीकाले) किनभने उसलाई लाग्छ व्यक्ति B वा तेस्रो कुनै व्यक्तिले अध्यादेशमा संरक्षित एउटा कारवाही गरेको छ। अध्यादेश अन्तर्गत संरक्षित गतिविधिहरू हुन्: [s.6]

- ◆ कारवाहीलाई अध्यादेश अधीन ल्याउनु
- ◆ अध्यादेश अन्तर्गत कारवाहीको सन्दर्भमा सूचना वा प्रमाण दिनु
- ◆ अध्यादेश अन्तर्गत वा सन्दर्भद्वारा केही गर्नु (जस्तै EOC मा शिकायत गर्नु)
- ◆ कसैले अध्यादेशको विरोध गरेको आरोप लगाउनु (जस्तै आन्तरिक रूपमा नियोक्तासँग मामिला उठाउँदा)

व्यक्ति A ले व्यक्ति B वा तेस्रो व्यक्तिले कुनै संरक्षित गतिविधि गरेको वा मनशाय राखेको जानेर वा शक गरेर, उनीहरूले केही गरेका वा मनशाय राखेका छैनन् भनेपनि नराम्रो व्यवहार गर्दछ भने यो भेदभाव हुनेछ।

#### वर्णन 23:-

विदेशी मूलको एक म्यानेजरले यदि अन्य म्यानेजरको तुलनामा आफुलाई कम्ती वार्षिक बोनस दिईएको कारण जातिभेदको शिकायत गर्दछ र उसो गरेकोमा उसलाई निलम्बित गरिन्छ भनेर फाइदा उठाएर गर्ने यो गैरकानूनी कार्य हुन सक्छ।

## 4.2 रोजगार सम्बन्धी विभिन्न पहलू र चरणहरूमा प्रयोग

4.2.1 यो अध्यादेश एउटा रोजगार सम्बन्धका विभिन्न चरण र पहलूहरूमा लागू हुन्छ। रोजगारका विभिन्न चरणहरूमा यो नियुक्तिदेखि रोजगारको अवधि मार्फत निलम्बनसम्म लागू हुन्छ र बर्खास्त भएपछि पनि यो लागू हुन सक्छ। रोजगारका विभिन्न पहलूहरूको सिलसिलामा यो तलब र सहूलियतदेखि कार्य गर्ने अवस्था र पदोन्नतिका अवसरहरू, सरुवा तथा तालिमसम्म लागू हुन्छ। नियोक्ताले कुनै चरण वा पहलूमा एक रोजगार आवेदक वा एक कर्मचारीप्रति भेदभाव गर्नु हुँदैन।

4.2.2 नियुक्तिको सिलसिलामा, नियोक्ताले एक रोजगार आवेदकप्रति कुनै भेदभाव गर्नु हुँदैन [s.10(1)]:-

◆ कसलाई रोजगार दिने भन्ने विचार गर्दा व्यवहारमा ल्याइने विषयहरूमा

**वर्णन 24:-**

एक रोजगार आवेदक चीनीयाँ मूलको होइन भनेर उसको साक्षातकार लिन अस्वीकार गर्नु गैरकानूनी हुन सक्छ।

◆ रोजगार प्रदान गर्ने शर्तहरूमा

**वर्णन 25:-**

रोजगार आवेदकहरूलाई विभिन्न जातीय समूहमा विभाजित गरेर उनीहरूलाई समूहको आधारमा भिन्न-भिन्न तलब छुट्ट्याइने कार्य गैरकानूनी जातिभेद हुन सक्छ।

◆ रोजगार प्रदान गर्न अस्वीकार वा जानेर हटाउनु

**वर्णन 26:-**

रोजगारका लागि सुयोग्य भएको बावजुद आवेदक चीनीयाँ मूलको होइन भनेर उसलाई रोजगार नदिनु गैरकानूनी हुन सक्छ।

4.2.3 रोजगार अवधि र निलम्बनको सिलसिलामा नियोक्ताले कर्मचारीप्रति भेदभाव गर्नु हुन्न [s.10(2)]।

◆ रोजगारका शर्तहरूमा

**वर्णन 27:-**

अन्य कामदारहरू भन्दा दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको कर्मचारीहरूले धेरै घण्टा काम गर्नु पर्दछ भन्ने शर्त राख्नु नियोक्ताको गैरकानूनी कार्य हुन सक्छ।

◆ पदोन्नति, सरुवा वा तालिम वा अन्य कुनै सहूलियत, सुविधा वा सेवाका अवसरहरू प्रदान गर्न अस्वीकार वा वंचित गर्नु।

**वर्णन 28:-**

पदोन्नतिमा, युरोपेली मूलका स्टाफहरूलाई गैर युरोपेली मूलका स्टाफहरू भन्दा धेरै प्राथमिकता दिनु गैरकानूनी हुन सक्छ।

◆ कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्नु वा कुनै अन्य क्षति पुऱ्याउनु

**वर्णन 29:-**

चीनीयाँ मूल बाहिरका स्टाफलाई भारी काम धेरै गराउनु एक गैरकानूनी कार्य हुन सक्छ।

4.2.4 बर्खास्तमा, रोजगारको नवीकरण नगर्नु र सृजनात्मक तवरमा बर्खास्त गर्नु सामेल छन्।

4.2.5 रोजगारबाट हटाइएपछि नियोक्ताले आफ्नो कर्मचारीप्रति केही गर्न सक्ने कुराहरूलाई अध्यादेशले समेटेको छ। पूर्वको रोजगारसँग यस्तो कुनै सम्पर्क छ भने जस्तै, एउटा सन्दर्भ पत्र प्रदान गर्ने दिशामा नियोक्ताले एक पूर्व कर्मचारीप्रति भेदभाव गर्नु हुँदैन।

**वर्णन 30:-**

माथि 22 को वर्णनमा यदि म्यानेजरले कम्पनीमाथि गैरकानूनी भेदभावको आरोप लगाउँदै राजीनामा दिन्छ र कम्पनी छोड्छ र यसो गरेकोमा यदि उसको भावी रोजगारको लागि कम्पनीले एउटा उपयुक्त सन्दर्भ पत्र दिन अस्वीकार गर्दछ भने यो गैरकानूनी भेदभावको श्रेणीमा आउन सक्छ।

4.2.6 अध्यादेश लागू हुने अगावै नियोक्ताले कुनै सेवानिवृत्तिको व्यवस्था मिलाएको छ भने [s.10(4)] यी व्यवस्थाहरूले कर्मचारीहरूको पदोन्नति वा पदावनति, सरुवा, तालिम वा बर्खास्तको सिलसिलामा भेदभाव गर्न सक्दैन [s.१०(५)]।

### 4.3 'जातीय उत्पीडन भनेको के हो'

अध्यादेश अन्तर्गत, जातीय उत्पीडनका 2 अर्थ छन् [s.7]। कुनै स्थिति यी दुईमध्ये एक वा दुबैमा पर्दछन् भने जातीय उत्पीडन हुने छ:-

#### 4.3.1 तिरस्कारपूर्ण उत्पीडन [s.7(1)]

व्यक्ति B को जात वा उसको निकट आफन्तको जातको कारण जब व्यक्ति A ले यस्तो कार्य व्यक्ति B प्रति गर्दछ जुन तिरस्कारपूर्ण हुन्छ, त्यो जातीय उत्पीडन हुन्छ।

व्यक्ति A ले गरेको कुनै आचरण वा व्यवहार, जसमा केही भनेको वा लेखेको मात्र भएपनि व्यक्ति B का लागि तिरस्कारपूर्ण छ साथै यो स्थितिको सटीक मूल्याङ्कन गर्ने कोही व्यक्ति छ जसले सबै परिस्थिति बुझ्दछ र उसलेपनि ठान्दछ कि व्यक्ति B यसबाट रिसाउन, अपमानित वा भयभीत हुन सक्छ भने व्यक्ति A ले रिस उठाउने, अपमान वा धम्काउने मनशाय नराखेपनि उ उत्पीडनका लागि जवाफदेह हुन्छ।

यसप्रकारको उत्पीडन सामान्यतः पीडितलाई लक्षित गरि गरिन्छ र पीडितको अनुपस्थितिमा यो हुन सक्दैन।

**वर्णन 31:-**

दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको हालसालै भर्ना भएको एक कर्मचारीलाई उसका सहकर्मीहरू 'आ चा' भनी बोलाउँछन् किनभने उनीहरू उसको नाम उच्चारण गर्न सक्दैनन्। दक्षिण पूर्व एशियाली कामदारका लागि यसरी नाम राख्नु तिरस्कर हो र उसले यसलाई रिस उठाउने ठान्दछ अनि उसको आपत्तिका बावजुद उसका सहकर्मीहरू उसलाई यही नामले बोलाउँछन्। यो जातीय उत्पीडनको गैरकानून कार्य हुन सक्छ।

#### 4.3.2 प्रतिकूल परिवेश उत्पीडन [s.7(2)]

व्यक्ति A स्वयमले वा अन्य मानिसहरूका साथ व्यक्ति B को वा उसका आफन्तको जातिको सिलसिलामा केही गर्दछ जसले व्यक्ति B को कार्य परिवेशमा प्रतिकूल असर वा भय फैलिन्छ भने त्यो जातीय उत्पीडन हुन जान्छ। पुनः व्यक्ति A ले गरेको आचरण वा व्यवहार जसमा केही भनेको वा लेखेकोपनि सामेल हुन सक्छ, यदि उसले व्यक्ति B को कार्य परिवेशमा प्रतिकूल असर वा उसलाई भयभीत पार्दछ भने यो जातीय उत्पीडनको गैरकानूनी कार्य हो।

यद्यपि, पीडितलाई उत्पीडन आचरणले असर पार्न सक्छ, यसप्रकारको उत्पीडन पीडितलाई लक्षित गरि भएको भन्ने जरूरी छैन किनभने यो एक निश्चित अवधिसम्म रहन सक्छ जुन अवधिभरि पीडित त्यहाँ उपस्थित नै थिएन।

#### **वर्णन 32:-**

दोस्रो विश्वयुद्धको बेला जर्मनीको नाजी शासनको प्रतीक कार्यालयमा राखिन्छ भने यसबाट यहूदी स्टाफ रिसाउन वा भयभीत हुन सक्छन्। यस्तो प्रदर्शनले उनीहरूका लागि एक प्रतिकूल वा भयको वातावरणको सृजना गर्न सक्छ।

व्यवहार, एकै समयमा तिरस्कारपूर्ण आचरणको उत्पीडन र प्रतिकूल परिवेश उत्पीडन दुबै हुन सक्छ।

#### 4.4 सम्बन्धहरू जहाँ जातीय उत्पीडन गैरकानूनी हुन्छ

जातीय उत्पीडन गैरकानूनी हुन्छ जब यो अध्यादेशमा निर्धारित परिस्थितिमा हुन्छ। निर्धारित नभएका स्थितिमा अध्यादेश अन्तर्गत संरक्षण दिइँदैन। कामसँ सम्बद्ध परिस्थितिहरूमा जहाँ निर्धारित स्थितिहरू हुन् **[s.24]:-**

- ◆ नियोक्ताले रोजगार आवेदकलाई जातीय उत्पीडन दिनु
- ◆ नियोक्ताले कर्मचारीलाई जातीय उत्पीडन दिनु
- ◆ कर्मचारीले एक रोजगार आवेदक वा एउटै नियोक्ताको अर्को कर्मचारीको जातीय उत्पीडन गर्नु
- ◆ एक प्रिन्सिपलले एक अनुबन्ध श्रमिकलाई जातीय उत्पीडन दिनु (प्रिन्सिपलको एक कर्मचारीले एक अनुबन्ध श्रमिकलाई जातीय उत्पीडन दिन्छ भने नियोक्ताको हैसियतले प्रिन्सिपललाई उत्पीडन आचरण गरेको ठहर गरिन्छ र उ यसको जवाफदेह हुन्छ [s.47], र त्यो कर्मचारी उत्पीडन आचरणमा सहायक बनेकोमा जवाफदेह हुन्छ [s.48] ।
- ◆ एक अनुबन्ध श्रमिकले अर्को अनुबन्ध श्रमिकलाई उत्पीडन दिनु
- ◆ एउटा साझेदार फर्मको एक साझेदारले अर्को साझेदार वा साझेदार बन्नको लागि आवेदन गर्ने अर्को व्यक्तिको उत्पीडन गर्नु

- ◆ एक प्रिन्सिपलले कमिशन एजेण्टको उत्पीडन गर्नु
- ◆ एक कमिशन एजेण्टले अर्को सहयोगी कमिशन एजेण्टको उत्पीडन गर्नु
- ◆ एक रोजगार आवेदकले नियोक्ताको उत्पीडन गर्नु
- ◆ व्यक्ति A ले व्यक्ति B को उत्पीडन गर्नु, व्यक्ति A यदि व्यक्ति B लाई कामका लागि एक तेस्रो व्यक्तिले खटाएको ठाउँमा बसोबास गर्दछ वा व्यक्ति B त्यो स्थानमा बसोबास गरोस् कि नगरोस्।

#### वर्णन 33:-

यदि एक व्यक्तिले आफ्नो घरमा काम गर्ने एक घरेलु सहायक नियुक्त गर्दछ भने त्यो घरमा बसोबास गर्ने अन्यहरूले घरेलु सहायकमाथि उत्पीडन गर्न पाउँदैनन्।

- ◆ पेशागत तालिम दिनेहरूले तालिम लिने वा लिईरहेका व्यक्तिहरूलाई प्रताडित गर्नु [s.25(3)]
- ◆ रोजगार एजेन्सीहरू वा उनीहरूका स्टाफले उनीहरूको सेवा माग्ने मानिसहरूको उत्पीडन गर्नु [s.25(4)]

#### 4.5 प्रताडना र गंभीर प्रतडनाको अपराध

- 4.5.1 जातीय उत्पीडनको अलावा नियोक्ता र कर्मचारी दुबैले यो ध्यानमा राख्नु जरूरी छ कि कार्य गतिविधिहरूलाई सार्वजनिक रूपमा गरिने गतिविधि ठहर गरियोस् र सार्वजनिक रूपमा गरिने गतिविधि यदि अन्य मानिसहरूको जातिलाई लिएर टट्टा, गंभीर अपमान वा घृणालाई बढाउने उद्देश्यले गरिएको छ भने यो गैरकानूनी हुन सक्छ। यस्तो गतिविधिलाई अध्यादेश अन्तर्गत प्रताडना भनिन्छ [s.45]
- 4.5.2 सार्वजनिक गतिविधिमा जनतासँगको वार्तालाप वा जनताले देख्न सक्ने आचरण जस्तै बोल्ने, लेख्ने, संकेत वा पहिरन, ईशारा, झण्डा, प्रतीक वा पदवी, कुनैपनि सामेल हुन सक्छन्।

#### वर्णन 34:-

जनसंहार (Holocaust) लाई जायज ठहर्‍याउने उद्देश्यले निकालिएको सडक जुलुशबाट यदुदीहरूको अनादर गर्नुले यहूदी जातिलाई प्रताडना गर्ने गैरकानूनी कार्य ठहर हुन सक्छ।

- 4.5.3 विशेष जाति वा उनीहरूको सम्पत्तिलाई भौतिक क्षतिको खतरा पुऱ्याउने उद्देश्यले गरिएको प्रताडना एउटा अपराधीक कार्य हो जसको दण्डस्वरूप अधिकतम 1 लाख डलरको जरिवाना वा अधिकतम 2 वर्षको कैद हुन सक्छ। [s.46]

#### 4.6 अध्यादेश अन्तर्गतका अन्य गैरकानूनी कार्यहरू

भेदभाव, जातीय उत्पीडन र प्रताडनाका उपर्युक्त विभिन्न स्वरूपका अलावा रोजगार क्षेत्रमा सम्बन्धित अन्य कार्यहरूपनि छन् जुन अध्यादेश अन्तर्गत गैरकानूनी हुन्। यी अन्य गैरकानूनी कार्यहरूमा सामेल छन्:-

- 4.6.1 भेदभावपूर्ण विज्ञापनहरू

अध्यादेश अधीन [s.42], एउटा विज्ञापन प्रकाशित गर्नु वा गर्न खोज्नु गैरकानूनी हो जसमा यो सूचित गरिएको छ वा जसबाट यो बुझिन्छ:-

- ◆ कुनै निर्धारित जातीय समूह(हरू) वा निर्दिष्ट जातीय विशिष्टता भएकालाई रोजगार दिइन्न वा
- ◆ रोजगार आवेदक वा रोजगार गर्नेहरूका लागि जातीय भेदभावका नाजायज आवश्यकता वा शर्तहरू।

#### वर्णन 35:-

एउटा विज्ञापनमा, एक रेस्त्राँका लागि चीनियाँ भाँडा माइनेको आवश्यकता छ भन्नाले अन्य जातिका मानिसहरू जो चीनियाँ होइनन्, उनीहरूलाई काम मिल्दैन भन्ने संकेत जान्छ जो गैरकानूनी हुन सक्छ।

#### वर्णन 36:-

एउटा विज्ञापनमा भनिएको छ, एक होटलमा रुम क्लीनरको लागि धाराप्रवाह फ्रेंच बोल्न जान्ने व्यक्तिको आवश्यकता छ, यदि यस कामको लागि यो भाषाको सामर्थ्य अनिवार्य छैन भने यो गैरकानूनी हुन सक्छ र यसले योग्यता भएपनि धेरैजसो चीनियाँ मानिसहरूमा प्रतिकूल असर पार्न सक्छ जो धाराप्रवाह फ्रेंच बोल्न जान्दैनन्।

### 4.6.2 भेदभाव गर्ने निर्देश र दबाव

व्यक्ति A को अधिकार व्यक्ति B माथि छ वा व्यक्ति B ले व्यक्ति A का इच्छाहरू अनुसार नै काम गर्दछ र व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई गैरकानूनी काम गराउने प्रयास गर्दछ (जस्तै एक तेस्रो व्यक्तिलाई जातीय भेदभाव वा प्रताडित गर्न) भने अध्यादेश अन्तर्गत यो गैरकानूनी हुन सक्छ।

#### वर्णन 37:-

एउटा कम्पनीको प्रबन्ध निर्देशकले धेरैजसो त्यही गर्दछ जो मुख्य शेरर धारकले उसलाई गर्न भन्छ। मुख्य शेरर धारकले चीनियाँ मूल बाहिरको हुनाले एक आवेदकलाई महा-प्रबन्धकको पदमा नियुक्ति दिन भन्दछ भने त्यो गैरकानूनी हुन सक्छ।

व्यक्ति A को प्रभाव व्यक्ति B माथि छैन त्यहीपनि व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई केही सहुलियत वा धमकी दिएर गैरकानूनी कार्य गराउँछ वा गराउने प्रयास गर्दछ(जस्तै एक तेस्रो व्यक्तिलाई जातीय भेदभाव वा प्रताडित गर्न) भने अध्यादेशमा त्यो गैरकानूनी ठहर हुन सक्छ।

## 5 गैरकानूनी कार्यहरूको जवाफदेही

### 5.1 नियोक्ता र प्रिन्सिपलको जवाफदेही

- 5.1.1 एक कर्मचारीले गरेको जुनसुकै कार्य नियोक्ताले गरेको ठानिन्छ र अध्यादेशलेपनि त्यही ठहर गर्दछ चाहे कर्मचारीले गरेको कामप्रति नियोक्ता अनभिज्ञ होस् वा उसको अनुमति नहोस् [s.47(1)]। यसको अर्थ हो, यदि एक कर्मचारीले अर्को कर्मचारीप्रति जातिभेद गर्दछ भने नियोक्ताले सोही कार्य गरेको ठहर गरिन्छ र यसका लागि उ जवाफदेह हुन्छ। नियोक्ताले कर्मचारीलाई यस्तो कार्य गर्नबाट

रोक्न, योग्य व्यवहारिक कदम चालेको देखाउन सक्यो भने मात्र उ कर्मचारीको गैरकानूनी कार्यको जवाफदेह हुनबाट जोगिन सकछ।

5.1.2 यसैगरि, प्रिन्सिपलको अनुमति लिएर एक एजेण्टले गरेको कार्य प्रिन्सिपलले गरेको ठहरिन्छ र एजेण्टले गैरकानूनी जातिभेद वा उत्पीडन गन्यो भने त्यसको जवाफदेह प्रिन्सिपल हुन्छ [s.47(2)]। अध्यादेश अन्तर्गत, प्रिन्सिपलको अनुमति शीघ्र दिइएको वा एजेण्टको कार्यभन्दा पहिले दिइएको हुनु पर्छ भन्ने छैन र अदालतले त्यो अनुमति मुद्दाको परिस्थितिमा लागू भएको वा एजेण्टको कार्यभन्दा पछि दिइएको ठहर गर्न सकछ।

5.1.3 अध्यादेश अधीन गैरकानूनी कार्यको लागि एक नियोक्तालाई, कार्यक्षेत्र वा कार्यसमय बाहिरपनि जवाफदेह ठहर्न्याउन सकिन्छ, यदि त्यो क्षेत्र कार्यसँग सम्बद्ध छन् भने।

#### वर्णन 38:-

कार्यसमयपछि एउटा कार्यालयको नववर्षको रात्रिभोज एउटा होटलमा भयो जहाँ स्टाफको उपस्थिति थियो। एक कर्मचारीले एक सहकर्मीलाई जातीय रूपमा प्रताडित गन्यो। यस प्रताडनाका लागि नियोक्ता जवाफदेह हुन सकछ।

### 5.2 नियोक्ताका गैरकानूनी कार्यमा सहयोग गरेकोमा कर्मचारीको जवाफदेही

5.2.1 अध्यादेशमा, एक व्यक्तिको गैरकानूनी कार्यलाई जानेर मदत गर्ने व्यक्तिको लागिपनि यो गैरकानूनी हुन्छ, जस्तै एक तेस्रो व्यक्तिप्रति भेदभाव [s.48(1)]।

5.2.2 जब एक कर्मचारी वा एजेण्टले एउटा कार्य गर्छ र नियोक्ता वा प्रिन्सिपल यो कार्यप्रति जवाफदेह हुन्छ भने कर्मचारी वा एजेण्टलाई नियोक्ता वा प्रिन्सिपलको यस्ता कार्यमा सहयोग गरेकोमा व्यक्तिगत तवरमा जवाफदेह ठहर्न्याउन सकिन्छ। [s.48(2)]

#### वर्णन 39:-

चीनियाँ मूलको नहुनाले एक म्यानेजरले यदि एक रोजगार आवेदलाई काम दिन अस्वीकार गर्दछ भने, नियोक्ताको तवरमा कम्पनीले सोही कार्य गरेको ठहर गरिन्छ र गैरकानूनी जातिभेदका लागि उसलाई जवाफदेह बनाइन्छ। म्यानेजर स्वयम नियोक्ता नभएकोले उसलाई रोजगार दिन अस्वीकार गरेकोमा होइन आवेदकलाई रोजगार प्रदान नगर्ने कम्पनीको गैरकानूनी जातिभेद कार्यमा सहयोग गरेकोमा जवाफदेह ठहर्न्याइन्छ।

### 5.3:- कर्मचारीको सोझो जवाफदेही

5.3.1. एक कर्मचारी अन्य मानिसहरूप्रति जातिभेद वा प्रताडना गरेकोमा सोझै जवाफदेह हुने छ।

#### वर्णन 40:-

माथि 38 मा वर्णन प्रताडनाका लागि कर्मचारी सोझै जवाफदेह छ।

5.3.2. यसको अतिरिक्त 5.1 प्याराग्राफमा उल्लेखित गरेझैं, नियोक्तापनि कर्मचारीको प्रताडना



कार्यको जवाफदेह हुने छ यदि उसले यो प्रताडनालाई रोक्ने दिशामा उपयुक्त कदम चालेको छैन भने।

#### 5.4 गैरकानूनी गतिविधि रोक्न एक नियोक्ताले बढाउनु पर्ने योग्य व्यवहारिक कदमहरू [s.47(3)]

नियोक्तालाई जवाफदेह ठहर गर्न सक्ने गरि एक कर्मचारीले एउटा गैरकानूनी कार्य गरेको छ भने नियोक्ताले आफ्नो कर्मचारीलाई उसो गर्नबाट रोक्न योग्य व्यवहारिक पहल गरेको देखाएर जवाफदेही हुनबाट स्वयमलाई जोगाउन सक्छ।

रोकथामलाई प्राथमिकता दिइन्छ। एउटा गैरकानूनी कार्य भईसकेपछि प्रतिकारमुलक उपायद्वारा यसलाई रोक्न सकिन्न। त्यसैले, एक गैरकानूनी कार्य भईसकेपछि प्रतिकारमुलक उपाय गरिएको थियो भनेर देखाउनु पर्याप्त हुने छैन।

नियोक्ताले, गैरकानूनी कार्य हुने अगावै यसलाई रोक्न पहल गरेको देखाउनै पर्दछ। यसो गर्नको लागि, नियोक्ताले कार्यक्षेत्रमा भेदभाव रोक्न र जातीय समानतालाई प्रोत्साहित गर्न राम्रो आचरणलाई व्यवहारमा ल्याउनु पर्दछ। कर्मचारीको गैरकानूनी गतिविधिलाइ रोक्ने व्यवहारिक कदम, नियोक्ताको राम्रो आचरणको हिस्सा हुनु पर्दछ। घटना भईसकेपछि उचित प्रतिकारमुलक उपाय गरिएको थियो भन्ने देखाउनु पर्याप्त होइन यद्यपि प्रतिकारमुलक उपाय महत्वपूर्ण होइनन् भन्न मिल्दैन। राम्रो आचरणको स्थापित संरचनाको स्तरमा उचित प्रतिकारमुलक उपायहरू लिनेलाई मात्र गैरकानूनी कार्य रोकथाममा प्रभावकारी भन्न सकिन्छ।

नियोक्ताले व्यवहारमा ल्याउनु पर्ने राम्रो आचरणबारे खण्ड 8 मा थप छलफल गरिने छ। कर्मचारीहरूका गैरकानूनी गतिविधिहरूलाई रोक्ने योग्य कदमहरू अपनाईनेसग विशेष सान्दर्भिक राम्रो आचरणका तत्वहरूलाई तल दर्शाइएको छ:-

##### 5.4.1 नीतिहरू

पहिलो कुरा त नियोक्ताले जातिभेद र उत्पीडन सहन गरिन्न भनेर कर्मचारीहरूलाई स्पष्ट पारि दिनु पर्छ। यो गर्नका लागि, एक नियोक्ताले एउटा लिखित समान अवसर नीति तयार गर्नु पर्ने सुझाव दिइन्छ। यस्तो एउटा नीतिमा जातीय समानताको स्पष्ट सन्दर्भ सामेल हुनु पर्दछ र यो वर्णन हुनु पर्छ:-

- ◆ कुनै रोजगार आवेदक वा कर्मचारीलाई उसको जातको आधारमा अन्य आवेदक वा कर्मचारीहरू भन्दा तल्लो तहको आचरण गरिंदैन;
- ◆ नियोक्ताका कुनैपनि आवश्यकता वा शर्तहरू एउता जायज उद्देश्यको प्राप्तिमा लागि समानुपाती र सठीक हुन् भन्ने ठहर नभएसम्म यो कुनैपनि विशेष जातीय समूहको रोजगार आवेदक वा कर्मचारीलाई नकारात्मक प्रभाव वा अहित गर्ने हुनु हुँदैन;
- ◆ सबै जातिको लागि रोजगार, तालिम र विकासका अवसर बराबर हुनु पर्दछ;
- ◆ सबैको मर्यादाको सम्मान हुनु पर्दछ। कुनैपनि तरीकाले कुनै रोजगार आवेदक वा कर्मचारीको जातीय उत्पीडन हुनु हुँदैन;

- ◆ स्वीकार नहुने सबै खालका आचरणहरूको आभास सबै स्टाफलाई हुनु पर्दछ (सन्दर्भका लागि उदाहरण दिनु पर्दछ)
- ◆ कुनै गुनासो वा शिकायत गर्न रोजगार आवेदक र कर्मचारीहरूको लागि एउटा शिकायत गर्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ र नियोक्ताले यस्ता मामिलाको सटीक प्रतिकारमुलक उपायद्वारा समाधान गर्नु पर्दछ; गुनासो पोख्ने वा शिकायत गर्ने कसैको विरुद्ध प्रतिशोधको भावना हुनु हुन्न, यद्यपि नराम्रो उद्देश्यले गरिएको शिकायत विरुद्ध अनुशासनमुलक कारवाही गर्नपनि सकिन्छ।
- ◆ नियोक्ताले संगठनको चाल-चलन, प्रक्रिया र नीतिहरूको नियमित अनुगमन र समीक्षा मार्फत, समान अवसर नीतिका तथी अनुकूल छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नु पर्दछ। यो नियुक्ति, योग्यता र प्रबन्धन, प्रदर्शन मूल्याङ्कन, रोजगार सहूलियत, विकासका अवसर र तालिम, शिकायत र अनुशासनमुलक कारवाही र अनावश्यक चयन तथा प्रक्रियाहरू लगायत रोजगारका सबै चरण र पहलहरूमा लागू हुन्छ।

#### 5.4.2 तालिम, सुपरीवेक्षण र प्रतिकारमुलक कार्यवाही

सबै कर्मचारीहरूलाई अध्यादेश र नियोक्ताको समान अवसर नीति अनि यसलाई कसरी प्रयोग गर्ने भन्नेप्रति जागरुक बनाउनु पर्दछ। उनीहरूको जिम्मेवारीको उचित तालिम मार्फत कुन आचरण स्वीकार्य छ र कुन छैन त्यो बताउनु पर्छ। सुपरीवेक्षण कार्यमा सम्बद्ध स्टाफलाई गुनासो र शिकायतहरूको सटीक हेर्चाह लगायत जातीय समानता मामिलाको उचित समाधानको लागि तालिम दिइनु पर्दछ जसबाट उचित सुपरीवेक्षण हुन सकोस् र कुनै निर्णयले अध्यादेशको उल्लंघन नगरोस्।

नियोक्ता विरुद्ध एउटा शिकायत वा कानूनी प्रक्रियाको खण्डमा नियोक्ताले एउटा आरोपको राम्रो तरीकाले बचाव गर्न सक्ने छ जसमा यो देखाइयोस्:-

- ◆ सबै कर्मचारीहरूलाई सटीक तालिम दिएर अध्यादेश र संगठनको समान अवसर नीति तथा सबैका अधिकार र जिम्मेवारीप्रति जागरुक गराइएको छ;
- ◆ सबै कर्मचारीहरूको सटीक निरीक्षण गरिएको छ र कुनै गुनासो र शिकायतको समाधानका लागि उपयुक्त च्यानल छ र कुनै गुनासो तथा शिकायत देखिएको खण्डमा सटीक प्रतिकारमुलक कार्यवाहीद्वारा त्यसको हल गरिन्छ।

## 6. प्रत्यक्ष र परोक्ष भेदभावको थप विवरण

### नियोक्ता र मुख्य जिम्मेवारी

अध्यादेश अन्तर्गत भेदभावसँग सम्बद्ध प्राथमिक अवधारणा खण्ड 4 मा गैरकानूनी कार्यहरूको समीक्षा पेश गरियो। यो खण्डले सोझो र परोक्ष भेदभावमाथि खण्ड 4 को समीक्षाको पूरक थप जानकारी दिने छ।

#### 6.1 प्रत्यक्ष भेदभाव

प्रत्यक्ष भेदभावबारे निम्न बूँदाहरूको उल्लेख गर्न सकिन्छ (अर्थात, कम्ती अनुकम्पा आचरण)

### 6.1.1 तुलना

- (i) भेदभावको पीडित भन्ने आरोप लगाउने व्यक्तिले व्यवहारको तुलना भिन्दै जातको अर्को व्यक्तिले पाएको व्यवहारसँग गर्दछ। यो अर्को व्यक्तिलाई कम्पेरेटर भन्न सकिन्छ। कम्पेरेटर एक वास्तविक व्यक्ति नै हुनु पर्दछ भन्ने छैन। अदालतले एक काल्पनिक कम्पेरेटरलाई कस्तो व्यवहार दिइयो त्यो निर्णय लिएर भेदभावको आरोप लगाउने व्यक्तिलाई प्राप्त व्यवहारसँग तुलना गर्न सक्छ।
- (ii) एउटा सटीक तुलना गर्न, कम्पेरेटरको स्थिति भेदभावको आरोप लगाउने व्यक्ति सरह नै हुनु पर्दछ [s.8(5)&(6)]। यो व्यक्तिको जातले गर्दा भेदभावको आरोप लगाउनेप्रति कम्ती अनुकम्पा देखाइयो भन्ने नतीजा जब यो तुलनाले दिन्छ तब यो प्रत्यक्ष जातिभेद हुन्छ।
- (iii) जातिभेदको परिप्रेक्षमा, कम्पेरेटरको व्यवहार निर्धारण तथा यो व्यवहारका लागि जात नै कारण हो भन्ने निर्णयका लागि जातिभेदको आरोप लगाउने अर्को जातिको भएको भए के हुने थियो होला भनी सोध्नु जरूरी छ।

#### वर्णन 41:-

अकाऊण्ट म्यानेजरलाई साधारणतः वर्षको अन्त्यमा एक महिनाको प्रदर्शन बोनस दिइन्छ। दक्षिण पूर्व एशियाको एक अकाऊण्ट म्यानेजरलाई निर्धारित कोटा भन्दा कम्ती विक्री गरेकोमा आधा महिनाको मात्र बोनस दिइयो। चीनियाँ मूलको अर्को अकाऊण्ट म्यानेजरले निर्धारित कोटा हासिल गर्नाले एक महिनाकै बोनस थाप्यो।

दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको म्यानेजरद्वारा आफुलाई आधा महिनाको मात्र बोनस दिइयो भनी दायर शिकायत सफल हुने संभावना छैन किनभने त्यो स्थितिमा उसको सान्दर्भिक परिस्थिति अर्को अकाऊण्ट म्यानेजरको भन्दा भिन्न छ, उसको प्रदर्शन मानक कोटा भन्दा मुनि छ भने अर्काले कोटा पूरा गर्‍यो। यो मामिलालाई अर्को तरीकाले हेर्दा, चीनिया मूलको व्यक्तिले कोटा भन्दा कम्ती विक्री गरेको भए उसलेपनि आधा महिनाको बोनस पाउने थियो, त्यसैले आधा महिनाको बोनस पाउने कारण, जात होइन।

अर्कातिर, दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको लगायतका सबै अकाऊण्ट म्यानेजरले मानक कोटा हासिल गरे तर उसलाई फेरिपनि आधा महिनाको बोनस दिइयो, र चीनिया मूलको भए उसलाई पूरै महिनाको बोनस दिइने थियो भने यो प्रत्यक्ष जातिभेद हुन सक्छ।

### 6.1.2 एउटा कार्य गर्ने एकभन्दा धेरै कारण [s.9]

एउटा कार्य एकभन्दा धेरै कारणले गरिएको छ, तर त्यीमध्ये एउटा कारण एक व्यक्तिको जात हो भने यसलाई त्यो व्यक्तिको जातिका कारणले गरिएको ठहर गरिन्छ।

### 6.1.3 उद्देश्य

- (i) भेदभाव एउटा जटिल घटना हो र धेरैजसो यो सामाजिक-सांस्कृतिक स्थितिको मूलको नतीजा हो। भेदभाव तर्फ लाग्ने पक्षपातको भावना, यसलाई महसुस वा स्वीकार गरेरपनि व्यक्तिको दिमागमा विद्यमान हुन सक्छ। एउटा व्यक्तिका व्यक्तिगत मूल्यहरू कतिपय

निश्चित कार्यवाहीमा राम्रो हुन सक्छन् तर वास्तवमा जातको कारणले गर्दा अर्को व्यक्तिका लागि त्यति राम्रो व्यवहारका हुँदैनन्।

- (ii) यो कारणले गर्दा, कहिलेकहीं, जातिको हैसियतले एक व्यक्तिप्रति कम्ती अनुकम्पा भएको देखिन्छ तर वास्तवमा यो व्यवहारमा कुनै नराम्रो उद्देश्य लुकेको हुँदैन वा राम्रो उद्देश्य छ भनेपनि, यो जातिभेदको आरोपप्रति जवाफदेह हुँदैन।

#### वर्णन 42:-

दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको एक कामदारलाई उसका सहकर्मीहरूले प्रताडना दिएका र अपमान गरेका देखेर कामदारप्रति सहानुभूति देखाउँदै म्यानेजरले, उसलाई काबिल ठानेर अर्को कम्पनीमा उसले काम पाउला भन्टानेर जागिरबाट निकालि दिन्छ। अब म्यानेजरको कुनै गलत मनशाय नभएपनि रोजगार खोस्नु गैरकानूनी जातिभेदमा पर्न सक्छ।

### 6.1.4 अन्यको आचरण निर्णयात्मक नहुन सक्छ

आचरणलाई असर पार्ने कैयौं कारकहरूमा पक्षपात एक हो। यसले कतिपय अवस्थामा आचरणलाई वशमा राख्न सक्छ तर अरू अवस्थामा सक्दैन जुन अन्य कुनै कारकको सम्बद्धतामा निर्भर गर्दछ। यसको अर्थ हो, एउटा जातीय समूहका कतिपय सदस्यहरू विरुद्ध जातिभेद हुन सक्छ तर सोही समूहका अन्यमा हुँदैन, वा कुनै अवस्थामा हुन्छ, कुनैमा हुँदैन वा जीवनका कुनै पहलूमामा हुन्छ कुनैमा हुँदैन। एउटै जातीय समूहका कतिपय विरुद्ध जातिभेद भएन भने भन्दैमा यो जातीय समूहका कसैप्रति जातिभेद भएन भन्नु कदापि मिल्दैन। प्रत्यक्ष भेदभाव, एक विशेष व्यक्तिप्रति कस्तो आचरण गरिन्छ र यो आचरण उसको जातीय विशिष्टताको हो कि भन्ने विषयसँग सम्बद्ध छ। यद्यपि, एउटै जातीय समूहका अन्य मानिसहरूलाई कस्तो व्यवहार गरिन्छ त्यो विचार गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ तर एउटै जातीय समूहका अन्य मानिसहरूप्रति भेदभाव भएको छैन भन्नु यसको पूर्ण जवाफ नहुन सक्छ।

#### वर्णन 43:-

एक योग्य उम्मेदवार भएको बावजूद दक्षिण पूर्व एशियाको हुनाले एक व्यक्तिलाई रोजगार प्रदान गर्न एक नियोक्ताले अस्वीकार गर्दछ तर आफूसँग दक्षिण पूर्व एशियाली मूलका अरू कर्मचारी छन् भनेर उसले स्वयमलाई जातिभेदको आरोपबाट स्वयमलाई बचाउन सक्दैन।

### 6.1.5 प्रमाण र सत्य-तथ्यको जिम्मेवारी

- (i) हंगकंगमा जातको कारण आफुप्रति कम्ती अनुकम्पा देखाइयो भन्दै भेदभावको आरोप लगाउने व्यक्तिले प्रमाणहरू स्वयम संकलन गर्नु पर्दछ।
- (ii) धेरैजसो, भेदभावको आरोप लगाउने व्यक्ति, जातिको कारण सो कार्य भयो भन्ने प्रत्यक्ष प्रमाणलाई साबित गर्न असमर्थ हुन्छ। हंगकंग र अन्य देशका अदालतहरूद्वारा दिइएका यस्तै भेदभावका फैसलाहरूमा बताएको छ, जातिभेदका प्रत्यक्ष प्रमाण फेला पार्नु गाह्रो छ र कम्ती संख्यामा नियोक्ताहरूले भेदभावको कुरा स्वीकार गर्दछन्।
- (iii) सामान्यतः अदालतले परिस्थितिजन्य प्रमाणहरूबाट निर्णय लिन्छ। जातिभेदको आरोप लगाउने एक व्यक्ति र भिन्दै जातको एक कम्पेयरेटरलाई प्राप्त आचरणहरूले धेरैजसो जातिभेदको संभावनालाई औँल्याउँछन्। यस्ता मामिलामा, अदालतले नियोक्ताबाट

वर्णन माग्ने छ। नियोक्ताले पर्याप्त व्याख्या दिन सकेन भने अदालतले जातिभेद हो भन्ने फैसला दिन सकछ।

## 6.2 परोक्ष भेदभाव

जस्तो कि माथि खण्ड 4 मा दिइएको छ, परोक्ष भेदभाव एउटा आवश्यकता वा शर्तको प्रयोग हो जसको विशेष जातीय समूहहरूमा नकारात्मक असर पर्दछ वा उनीहरूको अहित हुन्छ जुन न्यायोचित होइन।

### 6.2.1 आवश्यकता वा शर्त

यस सन्दर्भमा आवश्यकता वा शर्त भनेको कुनै पूर्व शर्त हो जुन कसैले इच्छा गरे बमोजिम हासिल गर्ने लाभ भन्दा अगावै प्राप्त वा संकलन गर्नु पर्दछ।

#### **वर्णन 44:-**

स्टाफहरूका लागि परोक्ष भेदभावको उद्देश्यले पोशाक पहिरिनु पर्ने एउटा आवश्यकता वा शर्त हुन सकछ, किनभने रोजगारमा सामेल हुनेवालाहरूले पोशाक पहिरिने शर्तको पालना गर्नु पर्ने छ। प्रश्न यो उठ्छ कि यो आवश्यकता कुनै जातीय समूहमा असर पर्ने छ वा यसले उनीहरूको अहित गर्दछ वा गर्दैन, यदि गर्दछ भने के यो जायज छ?

### 6.2.2 समानताको तुलना

- (i) एउटा आवश्यकता वा शर्तले एउटा विशेष जातीय समूहको अहित गर्दछ वा उमाथि प्रतिकूल असर पार्छ भन्ने निर्धारण गर्न अध्यादेशले, यसको पालना गर्ने एउटा जातिका मानिसहरूको अनुपातसँग अर्को जातिका पालना गर्ने मानिसहरूको अनुपातसँग गर्दछ। यको पालना गर्ने एउटा समूहको अनुपात अर्को समूहको भन्दा कम्ती भयो भने त्यहाँ प्रतिकूल असर वा अहित हुन्छ।
- (ii) एउटा सन्दर्भमा स्वीकृत भनेको भौतिक स्वीकृति मात्र होइन। एउटा आवश्यकता वा शर्तलाई मान्यता दिन एक व्यक्तिलाई व्यवहारिक रूपमा गाह्रो वा अहित हुन्छ भने त्यो व्यक्तिलाई, भौतिक रूपमा उसो गर्न सक्षम भएपनि पालना गर्न नसकिने ठहर गरिन्छ।

#### **वर्णन 45:-**

केश नकाट्ने र फेटा बाँध्ने परम्परा र रिवाज सिखहरूको छ। यो उनीहरूको जातीय पहिचान भएको छ। सबै कर्मचारीहरूले कठालोलाई नछुने गरि केश काट्नु पर्ने र एउटा बेस बल क्याप पोशाकको रूपमा लगाउनु पर्ने आवश्यकता वा शर्त राखियो भने, भौतिक रूपमा सक्षम भएपनि आफ्नो जातीय पहिचानलाई छाडेर सिखहरूले यसको पालना गर्न सक्दैनन्। अन्य जातीय समूहका पालना गर्ने व्यक्तिहरू भन्दा सिखहरूको माझमा पालना गर्न सक्ने व्यक्तिहरूको अनुपात साह्रै कम्ती हुन्छ।

- (iii) विभिन्न जातीय समूहहरूमा जहाँ एउटा आवश्यकता वा शर्त लागू हुन्छ त्यहाँ यसको पालना गर्ने मानिसहरूको अनुपात निकाल्न सटीक सांख्यिकी प्रमाण सहायक सिद्ध हुन सकछ। तर सांख्यिकी प्रमाण नहुँदा अदालतले परिस्थितिजन्य प्रमाणबाट सटीक निर्णय निकाल्न सकछ र साझा ज्ञान तथा अनुभवबाट सटीक निष्कर्ष निकाल्न सकछ।

- (iv) यसको पालना गर्ने विभिन्न जातीय समूहहरूबीचको अनुपात यस्तो छ कि एउटा समूह अर्कोभन्दा सामान्य सानो छ भने त्यहाँ प्रतिकूल असर वा अहित देखिन्छ र आवश्यकता वा शर्त परोक्ष रूपमा भेदभावपूर्ण छन्। एउटाको अनुपात अर्कोभन्दा कम्ती छ भन्ने फैसला, अन्त्यमा अदालतले सबै परिस्थितिहरूको आधारमा लिनु पर्दछ।

### 6.2.3 जायज आवश्यकता वा शर्तहरू

- (i) एउटा विशेष जातीय समूहलाई एउटा आवश्यकता वा शर्तले प्रतिकूल असर पर्दछ वा अहित गर्दछ भने यो अनिवार्य रूपमा गैरकानूनी हुने पर्दछ भन्ने छैन। यसलाई लागू गर्ने नियोक्ता वा व्यक्तिले सबै जातिका लागि यो आवश्यकता वा शर्त जायज हो भन्ने देखाउन सक्थो भने त्यो गैरकानूनी हुने छैन।
- (ii) यो जायज हो भन्ने साबित गर्ने जिम्मा, आवश्यकता वा शर्त लागू गर्ने नियोक्ता वा व्यक्तिको हो।
- (iii) अध्यादेशले भन्दछ [s.4(2)], आवश्यकता वा शर्तले एक न्यायोचित उद्देश्य साधन गर्दछ र उद्देश्यको एउटा सरल तथा समानुपाती सम्पर्क व्योहर्छ भने यो जायज हुन्छ।
- (iv) कुनै विधिसम्मत उद्देश्य एक जायज उद्देश्य हुन सक्छ। आवश्यकता वा शर्तमा उद्देश्यको एक सरल तथा समानुपाती सम्पर्क स्थापित छ वा छैन त्यसमा आवश्यकता वा शर्तक भेदभावपूर्ण प्रभाव र यसलाई लागू गर्ने खाँचोबीच एउटा संतुलन कार्य सामेल रहन्छ।
- (v) संतुलन कहाँ छ त्यो निर्धारण गर्न, आवश्यकता वा शर्तको कुनै सुहाउँदो विकल्प वा समायोजनको सटीक अन्वेषण गर्नु सबै समूहको लागि महत्वपूर्ण छ। नियोक्ताहरू, कुनैपनि नीति वा नियमहरूप्रति लचिलो हुन तयार रहनु पर्दछ। यदि उनीहरू सख्त हुन्छन् र कुनै जायज कारणहरू बेगर आवश्यकता वा शर्तको कुनै विकल्प वा समायोजनको खोजीमा गंभीर हुन अस्वीकार गर्दछन् भने अदालतले उनीहरूलाई, आवश्यकता वा शर्तलाई जायज ठहर्‍याउन नाकाम ठहर गर्न सक्छ।

#### **वर्णन 46:-**

जापानी व्यापारीहरूका साथ वार्तामा सहयोगका लागि एउटा कम्पनीले दोभाषेलाई नियुक्त गर्दा जसका लागि आवेदकहरू जापानी बोल्ने, पढ्ने र लेख्नेमा धाराप्रवाह हुनु पर्नेछ। यो आवश्यकतामा गैर जापानी जातीय समूहका योग्य मानिसहरू भएपनि जापानीहरूको तुलनामा कम्ती फाइदामा रहने छन्। कुनैपनि सिलसिलामा कामको उद्देश्यलाई ध्यानमा राखेर आवश्यकतालाई जायज ठहर्‍याउन सकिने छ।

- (vi) अर्कातिर, परोक्ष भेदभावको आरोप लगाउने कर्मचारीहरूलेपनि विकल्प र समायोजन खोज्नमा मद्दत गर्नु पर्दछ। बिना कुनै कारण उनीहरू सहयोग गर्न मान्दैनन् भने अदालतले आवश्यकता वा शर्तलाई जायज ठहर गर्न सक्छ।

## 7 अपवाद र प्रभावित नहुने मामिलाहरू

यो खण्डले अध्यादेशमा वर्णित अपवाद र विशेष स्थितिबारे बताउने छ जहाँ जातिका कारण वा जातिमाथि प्रभाव पर्ने विषयहरू गैरकानूनी होइनन् भन्ने फैसला दिन्छ।

### 7.1 वास्तविक व्यवसायीक योग्यता [s.11)

निम्नलिखित स्थितिहरू त्यी स्थिति हुन् जहाँ एक नियोक्ताले एउटा कर्मचारीको माग कानूनी तवरमा एक विशेष जातीय समूहबाट गर्न सक्छ:-

- ◆ नाटाक वा अन्य मनोरञ्जनात्मक प्रदर्शन गरेको प्रामाणिकता

#### वर्णन 47:-

एउटा पारम्परिक थाई नृत्य प्रदर्शनको आयोजकले प्रदर्शनको प्रामाणिकताका लागि थाई मूलका नर्तकहरू भर्ना गर्न सक्छ। अर्कातिर, आयोजकका लागि क्लेरिकल काम गर्ने स्टाफमा यो लागू हुँदैन किनभने यो पूर्ण प्रशासनिक कार्य हो।

- ◆ कला र दृश्य चित्रहरूको काममा मोडेलको प्रामाणिकता

#### वर्णन 48:-

भारतीय संस्कृतिको प्रदर्शन गर्ने प्रोजेक्टमा एक फोटोग्राफरले कामको प्रामाणिकताका लागि भारतीय मूलकै मोडेल राख्न सक्छ।

- खाद्य र पेय सेवनको सम्बन्धमा प्रामाणिकता

#### वर्णन 49:-

रूसी भोजनको विशिष्ट एक रेस्ट्रॉले एक प्रामाणिक परिवेशको लागि युरोपेली मूलका वेटर/ वेट्रेस राख्न सक्छ।

- ◆ रोजगारमा रहेकाले एक विशेष जातीय समूहको व्यक्तिको कल्याणलाई प्रोत्साहित गर्न, व्यक्तिगत सेवा अति प्रभावित ढंगले प्रदान गर्न सक्छ

- ◆ रोजगारमा रहेकाले एक विशेष जातीय समूह जसको भाषा, संस्कृति र रिवाज तथा संवेदनशीलता बुझ्ने आवश्यकता हुन्छ, त्यीनीहरूलाई राम्रो ढंगले व्यक्तिगत सेवा प्रदान गर्न सक्छ।

#### वर्णन 50:-

एउटा सामाजिक सेवा संगठनले कानूनको दायरामा रहेर दक्षिण पूर्व एशियाको युवाका लागि राम्रो सुझाव दिने उद्देश्यले दक्षिण पूर्व एशियाली मूलको एक व्यक्तिलाई काममा राख्न सक्छ।

### 7.2 हंगकंग बाहिर प्रयोगका लागि सीपको तालिम [s.12]

एक नियोक्ताद्वारा हंगकंगको स्थानीय निवासी नभएको एक व्यक्तिलाई हंगकंगमा रोजगार उपलब्ध गराउने उद्देश्यले पूर्ण तवरमा हंगकंग बाहिर प्रयोग गर्ने सीपको तालिम दिएर उसलाई फाइदा पुऱ्याउनु गैरकानूनी होइन।

### 7.3 विशेष सीप, ज्ञान वा अनुभवी व्यक्तिको रोजगार [s.13]

- (i) कामले यदि हंगकंगमा उपलब्ध नभएको विशेष सीप, ज्ञान वा अनुभव माग्छ र एक नियोक्ताले एक व्यक्तिलाई हंगकंगमा रोजगार दिलाएर उसलाई फाइदा पुऱ्याउन खोज्दछ भने त्यो गैरकानूनी होइन।
- (ii) रोजगार धारकले आवश्यक सीप, ज्ञान र अनुभव वास्तवमै बोकेको हुनु पर्दछ र उसको नियुक्ति वा उसलाई हंगकंग बाहिरबाट सुरुवा गर्ने पर्ने छ।
- (iii) सीप, ज्ञान र अनुभव भएकाहरूका लागि हंगकंग बाहिर रोजगारमा विद्यमान सबै सान्दर्भिक परिस्थिति र शर्तहरूलाई ध्यानमा राखेर जायज सहूलियत दिनु पर्दछ।
- (iv) रोजगार धारकको अनुबन्ध नवीकरण भएपछि वा कम्पनीको समूह भित्रै उसको पदोन्नति वा सुरुवा हुँदा उसलाई दिइने सहूलियतहरू जारी रहन सक्छन्।



#### 7.4 स्थानीय र वैदेशिक रोजगारका विद्यमान शर्तहरू [s.14 & Sch.2]

अध्यादेश व्यवहारमा आउने दशकौं पहिला नियोक्ताहरूले स्टाफको निवास स्थितिको मध्यनजर विभिन्न शर्तहरूमा स्टाफलाई नियुक्ति दिनु आम थियो। हंगकंगका स्थायी निवासीहरू स्थानीय शर्तहरूमा र अस्थायी निवासीहरू वैदेशिक शर्तहरूमा नियुक्ति पाउँथे। वैदेशिक शर्तहरू साधारणतः स्थानीय शर्तहरू भन्दा हितैषी ठहरिन्थे। अध्यादेश लागू भएपछि रोजगारमा विद्यमान वैदेशिक र स्थानीय शर्तहरूलाई जारी राख्नु, विस्तार गर्नु वा नवीकरण गर्नु गैरकानूनी हुने छैन। यो, सार्वजनिक र निजी दुबै क्षेत्रमा लागू हुन्छ(न्यायिक अधिकारी, भ्रष्टाचार निरोधक स्वतन्त्र आयोगका अधिकारी, विशेष अंग्रेजी शिक्षक र अन्य सार्वजनिक खण्डका अधिकारी सहित)।

#### 7.5 विशेष उपायहरू [s.49]

- (i) विगतका भेदभाव वा अडचनका कारण विशेष जातीय समूहका मानिसहरू, आफ्नो करियर संभावनालाई पूर्णरूपमा महसुस गर्न आवश्यक योग्यता वा अनुभव हासिल गर्ने अवसरबाट वंचित हुन सक्छन्। यस्ता परिस्थितिमा, वंचित जातीय समूहहरूलाई अन्य मानिसहरूका साथ बराबरको प्रतिस्पर्धामा आउने अवसर प्रदान गर्न, उनीहरूलाई विशेष मद्दत दिने उपायहरू गर्नु गैरकानूनी होइन। यी उपायहरूलाई अध्यादेशमा विशेष उपाय भनिएको छ र यसमा भाषाका क्लास वा अन्य प्रकारका तालिम र शिक्षा जस्ता सुविधा तथा सेवाहरू सामेल हुन सक्छन्।
- (ii) अध्यादेशमा विशेष जातीय समूहहरूका लागि तालिम व्यवस्था विशेष रूपमा प्रदान गर्न विशेष अनुमति दिइएको छ, वा यी समूहका मानिसहरू कुनै रोजगार वा पेशामा अल्पसंख्यक वा अनुपस्थित रहे भने रोजगारको लागि आवेदन गर्न यी समूहका मानिसहरूलाई प्रोत्साहन दिइनु पर्दछ भनिएको छ [s.51&52]
- (iii) विशेष उपायहरू तयार गर्ने र कार्यान्वित गर्नु भन्दा पहिला एक सर्वेक्षण वा अन्य अनुगमन व्यवस्था वा तन्त्र मार्फत सठीक आँकडा संकलन गर्न सुझाव दिइन्छ जसबाट कुनै विशेष जातीय समूहहरू वंचित वा कम्ती संख्यामा किन उपस्थित छन् त्यो पत्ता लगाउन सकियोस। विशेष उपायहरूमा सबै वंचित वर्ग समेत हुनु पर्दछ र कतिपय समूहको पक्ष लिने तर बराबर वंचित अन्यहरूको नलिने हुनु हुँदैन।

- (iv) विशेष उपायहरू, वंचित समूहहरूलाई अन्य मानिसहरूका साथ बराबरीमा रहेर रोजगारका लागि प्रतिस्पर्धा गर्ने अवसर प्रदान गर्ने उद्देश्यका लागि मात्र हुन् भन्ने ध्यानमा राखियोस। यसको मतलब, विशेष जातीय समूहहरूका व्यक्तिका लागि रोजगार वा रोजगार कोटा दिनु होइन। वंचित समूहको व्यक्ति होइन भनेर एउटा काम वा रोजगार दिन अस्वीकार गर्नु, जातिको नाममा भेदभाव हो र यो गैरकानूनी हुन सक्छ।

## 8 राम्रो आचरण

राम्रो आचरण, जातीय समानताको प्रबर्धन र नियोक्ताहरूका लागि अध्यादेश अन्तर्गत जातिभेद र अन्य गैरकानूनी कार्यहरू रोक्ने दिशामा आफ्ना दायित्वहरू पालना गर्ने साँचो हो। राम्रो आचरण अपनाउँदा, गैरकानूनी कार्यहरूका आरोपहरूबाट जोगिने र पन्सिनेमा मद्दत मिल्ने छ।

राम्रो आचरणको विकास र कायमका लागि एउटा व्यवस्थित रबैया अपनाउनु उत्कृष्ट उपाय हो। यस्तो रबैया अपनाउँदा, नियोक्ताहरूलाई एउटा समान अवसर नीतिलाई तयार पारेर सही ढंगले कार्यान्वित गर्ने सल्लाह दिइन्छ। नीतिमा अन्य किसिमका समानताहरू सामेल हुन सक्छन् तर यसमा जातीय समानताका सबै तत्वहरू विशेष रूपमा समावेश हुनु पर्दछ।

### 8.1 नीति निर्माण

जस्तो कि माथि प्याराग्राफ 5.4.1 मा उल्लेख गरिएको छ, जातीय समानताको सम्बन्ध समान अवसरको नीतिमा निम्नको वर्णन हुनु पर्दछ:-

- ◆ कुनै रोजगार आवेदक वा कर्मचारीप्रति जातिको आधारमा अन्य आवेदक वा कर्मचारी भन्दा कम्ती अनुकम्पा देखाइँदैन;
- ◆ कुनै जातीय समूहका रोजगार आवेदक वा कर्मचारीलाई नियोक्ताका नियम वा कानूनका आवश्यकता वा शर्तहरूले कुनै नकारात्मक प्रभाव वा अडचन उत्पन्न गर्नु हुँदैन जबसम्म यी आवश्यकता वा शर्तहरूलाई एक विधिसम्मत उद्देश्य प्राप्तिको लागि एक समानुपाती र सठीक भनेर जायज ठहर गरिन्न।
- ◆ सबै जातिका लागि रोजगार, तालिम र विकासका अवसरहरू समान रूपमा खोलिनु पर्दछ;
- ◆ सबैको मर्यादा रक्षा गर्नु पर्दछ। कुनै रोजगार आवेदक वा कर्मचारीलाई जातीय उत्पीडन दिनु हुँदैन;
- ◆ सबै स्टाफलाई, स्वीकार्य नहुने व्यवहारका प्रकारहरूबारे जानकारी दिइएको हुनु पर्दछ(सन्दर्भका लागि उदाहरण दिनु पर्दछ);

रोजगार आवेदक र कर्मचारीहरूका लागि कुनै गुनासो वा शिकायत व्यक्त गर्न, शिकायत व्यवस्था छ र नियोक्ताले यस्ता मामिलाहरूको उपयुक्त प्रतिकारमुलक कार्यवाहीले सही ढंगले हल गर्ने छ; गुनासो वा शिकायत गर्ने विरुद्ध कुनै प्रतिशोधमुलक भावना हुनु हुन्न; यद्यपि नराम्रो विचारले गरिएको शिकायत विरुद्ध अनुशासनमुलक कारवाही हुन सक्छ।

## 8.2 कार्यान्वयन

एउटा समान अवसर नीति बनाउनु मात्र पर्याप्त होइन। नियोक्ताहरूले आफ्ना नीतिहरू सही ढंगले कार्यान्वित भएका छन् त्यो सुनिश्चित गर्नु पर्दछ। नियोक्ताहरूका नीति कागजमा मात्र विद्यमान छन् भने उनीहरूले आफ्ना दायित्वहरू नबुझेका हुन सक्छ।

यो नीति- नियुक्ति, तलब तथा सहूलियत, कामका नियम तथा शर्तहरू, करियरको विकास तथा तालिम, प्रदर्शन मूल्याङ्कन, शिकायत तथा अनुशासनमुलक मामिलाहरू, निलम्बन र अनावश्यक भर्ना लगायत रोजगारका सबै पहलू र चरणहरू लागू हुनु पर्दछ।

यो नीति सही ढंगले कार्यान्वयन हुने सुनिश्चित गर्न, जिम्मेवारीको स्पष्ट आवण्टन हुनु पर्दछ। नीतिका सान्दर्भिक मामिलाहरूको हेर-विचारका लागि नामित व्यक्तिलाई नियुक्ति दिनु पर्दछ। नीतिको प्रभावकारी प्रबर्धन र कार्यान्वयनको लागि जिम्मेवार एक वरिष्ठ स्तरीय नेतृत्व हुनु पर्दछ। ठुला संगठनहरूमा, निर्देशालय स्तरमा बोर्डको एउटा समिति वा निकायलाई यसको जिम्मेवारी दिन सकिन्छ। साना संगठनहरूमा यो जिम्मेवारी जनरल म्यानेजर, निर्देशक वा व्यवसायको मालिकले लिन सक्छ।

कार्यान्वयनको निम्न पहलूहरूमा ध्यान दिनु पर्दछ

### 8.2.1 विस्तार र तालिम

यो नीतिलाई विस्तारका साथ फैलएर सबै नियुक्ति र कर्मचारीहरूलाई जान्न दिनु पर्दछ। विभिन्न माध्यमहरू जस्तै- उनीहरूलाई नीतिको एउटा प्रतिलिपि दिएर, पेपर वितरणद्वारा, वेबसाईटमा पोस्ट गरेर वा सूचना पटमा टाँसेर यो काम गर्न सकिन्छ। नीतिप्रति कर्मचारीहरू सचेत छन् भन्ने जानकारीका लागि उनीहरूलाई एउटा रेकर्डमा हस्ताक्षर गर्न भन्न सकिन्छ।

अध्यादेश र नियोक्ताको समान अवसर नीति तथा त्यसका प्रयोगप्रति सबै कर्मचारीहरू सचेत छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न, तालिमको आयोजना हुनु पर्दछ। यो तालिम कर्मचारीहरूको स्तर र जिम्मेवारीको क्षेत्रमा सठीक हुनु पर्दछ। यो संहिताको सान्दर्भिक हिस्साले प्रशिक्षणको विषय-सूचीको जानकारी दिन सक्छ।

सबै स्टाफलाई अन्य मानिसहरूको जातीय मर्यादाको सम्मान गर्न भन्नु पर्दछ। उनीहरूलाई, कार्यक्षेत्रमा कुन व्यवहार स्वीकार्य छ र कुन छैन त्यसप्रति सचेत राख्नु पर्दछ। नियुक्ति, वा सुपरीवेक्षण कार्य वा प्रदर्शन मूल्याङ्कन, स्टाफ योजना वा विकाससँग सम्बद्ध स्टाफ, सबै निर्णय मूल्याङ्कन, योग्यता तथा सान्दर्भिक सूचनाको आधारमा गर्नु पर्दछ भन्नेप्रति सचेत हुनु पर्दछ। भिन्न जातीय समूहका मानिसहरूबारे कठोर सोच वा पक्षपातपूर्ण निर्णय लिनु हुँदैन।

प्रशिक्षणका आवश्यकताहरूको समय-समयमा समीक्षा हुनु पर्दछ। तालिमको रेकर्ड, व्यक्तिगत आँकडाका साथ मिलाएर राख्नु पर्दछ।

### 8.2.2 भर्ना

भर्ना प्रक्रियामा, एउटा कामको आवश्यकता र चयन प्रक्रिया यथार्थताका साथ निर्धारण र कामको सान्दर्भिक हुनु पर्दछ। कामको लागि सीप, योग्यता वा अनुभवमा आउनुभन्दा पहिला प्रत्येक कामको यथार्थता, कर्तव्य र संभावनाको ध्यानपूर्वक विचार गर्नु पर्दछ। आवश्यकता वा प्रक्रिया अनावश्यक रूपमा धेरै माथि राख्नु हुँदैन। यसमा भाषाको अनावश्यक आवश्यकता, जस्तै हातले गर्ने कामको लागि कलेज स्तरमा चीनिया भाषाको माग जहाँ क्याण्टोनीजको सामान्य जानकारीले काम दिन्छ।

चयन प्रक्रिया कडाइका साथ सीप, योग्यता वा अनुभवमा आधारित हुनु पर्दछ। चयनभन्दा पहिलै आवश्यकता र योग्यता निर्धारण गर्नु पर्दछ, एक विशेष उम्मेदवारलाई चयन गर्नको लागि यसमा पछि फेरबदल गर्नु हुँदैन।

यो ध्यानमा राख्नु पर्दछ कि निम्नलिखितको संकेत गर्ने रिक्त पदको विज्ञापन गैरकानूनी हुन सक्छ:-

निश्चित जातीय समूह(हरू) वा निश्चित जातीय विशिष्टता भएकालाई काम दिइदैन, वा रोजगाड आवेदक वा रोजगार धारकका लागि नाजायज जातिभेद आवश्यकता वा शर्त लागू हुने छन्।

भर्ना प्रक्रियामा जोगिनु पर्ने अन्य मामिलाहरूमा सामेल छन्:-

फोटोग्राफ माग्नु;

आवेदकको नाम वा अन्य सूचनाले कुनै एउटा विशेष जातीय समूहको संकेत दिन्छ भन्दैमा उसको साक्षातकार लिन अस्वीकार गर्नु;

साक्षातकारमा कामको आवश्यकता वा चयन प्रक्रियासँग प्रत्यक्ष रूपमा सान्दर्भिक नभएका प्रश्नहरू जस्तै- आवेदकको जाति, धर्म वा सांस्कृतिक पृष्ठभूमि

एउटा रोजगार एजेन्सी, भर्ना प्रक्रियामा सम्बद्ध छ भने नियोक्ताले उसँग आफ्नो जातीय समानताको अडान स्पष्ट पार्नु पर्दछ।

### 8.2.3 रोजगार अवधिमा

- (i) तलब, बोनस र अन्य सहूलियतहरू, प्रदर्शन मूल्याङ्कन, करियर विकास, शिकायत र अनुशासनमुलक मामिलाहरू, अनावश्यक चयन र निलम्बनका सबै निर्णयहरू जातिभेद मुक्त हुनु पर्दछ। नियोक्ताहरूले विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई प्रोत्साहन वा निश्चित तालिम वा सुविधाहरू उपलब्ध गराउनु पर्दछ यदि यी समूहहरू संगठनको एउटा रोजगार वा एक स्तरमा कम्ती उपस्थित हुन्छन् भने। अन्य सबै मामिलाहरूमा उनीहरूप्रति जातिको आधारमा भेदभाव हुनु हुँदैन।

(ii) आन्तरिक रिक्त पद वा तालिम अवसरहरूका सम्बन्धमा आवेदनका लागि नियोक्ताहरूले, सबै जातका योग्य व्यक्तिहरूसम्म सान्दर्भिक जानकारीहरू बराबर पुग्छन् त्यो सुनिश्चित पार्नु पर्दछ। तालिम, सरुवा वा पदोन्नतिको लागि योग्यता र सान्दर्भिक जानकारीको आधारमा चयन गर्नु पर्दछ र जुनसुकै जातिको भएपनि सबै योग्य उम्मेदवारहरूमाथि विचार हुनु पर्दछ। कुनै निर्णय वा प्रक्रियामाथि जातिको विचार हावी हुनु हुँदैन र भिन्न-भिन्न जातीय पृष्ठभूमिका मानिसहरूबारे कुनै कठोर सोच वा पक्षपातपूर्ण फैसला हुनु हुँदैन।

(iii) प्रदर्शन मूल्याङ्कन वा कुनै चयन प्रक्रियामा एक कर्मचारीको जातीय पृष्ठभूमिबारे विचार वा टिप्पणीबाट जोगिनु पर्दछ। प्रदर्शन मूल्याङ्कन गर्ने स्टाफलाई प्रदर्शनको उद्देश्यात्मक मूल्याङ्कन गर्ने तालिम दिनु पर्दछ। कुनैपनि प्रदर्शनको विषयमा उपयुक्त दस्तावेज कार्य हुनु पर्दछ।

(iv) नियोक्ताहरूले, जातीय अनेकता र संवेदनशीलताबारे कर्मचारीहरूलाई तालिम दिने विचार गर्नु पर्दछ।

#### 8.2.4 शिकायत तथा अनुशासनमुलक मामिलाहरू

(i) नियोक्ताहरूले, सबै शिकायत र अनुशासनमुलक मामिलाहरूलाई जातीय सोचबाट प्रभावित नभई सम्हाल्नु पर्दछ। अनुशासनमुलक कारवाहीहरूले, कर्मचारीहरूको जात जुनसुकै भएपनि निस्पक्ष र बराबरको हुनु पर्दछ।

(ii) जातिभेद र उत्पीडनको आरोपलाई गंभीरताका साथ लिएर तत्काल यसको हल खोज्नु पर्छ। गुनासो र शिकायत गर्ने कुनैपनि विरुद्ध प्रतिशोधको भावना राख्नु हुँदैन भने नराम्रो मनशायले गरिएका गलत शिकायतहरू विरुद्ध अनुशासनमुलक कारवाहीपनि हुन सक्छ।

### 8.2.5 निलम्बन तथा अनावश्यक चयन

- (i) नियोक्ताहरूले, जातको आधारमा रोजगारबाट निलम्बन वा अनावश्यक चयन गर्नु हुँदैन। बर्खास्तमा, अनुबन्धको नवीकरण नगर्नु र तार्किक निलम्बन सामेल छन्।
- (ii) नियोक्ताहरूले, अनावश्यक चयन प्रक्रियाबाट विशेष जातीय समूहमाथि नकारात्मक प्रभाव पर्दैन वा उनीहरूको कुनै अहित हुँदैन त्यो सुनिश्चित पार्नु पर्दछ।

### 8.2.6 भाषा

- (i) भाषा, सञ्चारको एउटा साधन हो। एक विशेष भाषाको प्रयोग गर्ने सामर्थ्य, एक व्यक्तिको जातको विशिष्टताका साथ जैविक रूपले जोडिएको हुँदैन किनभने कुनैपनि जातिको मानिसले कुनैपनि भाषा सिक्नु संभव छ। यो सिलसिलामा, एउटा विशेष भाषाको प्रयोग गर्न नजान्ने आधारमा गरिएको भेदभाव प्रत्यक्ष जातिभेद नहुन सक्छ।
- (ii) तर, एक विशेष भाषा प्रयोगको सामर्थ्यलाई कुनै सहूलियत पाउने पूर्वको एक आवश्यकता वा शर्तको तवरमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। जस्तो कि विशेष भाषा(हरू)को प्रयोग, संवादको मात्र माध्यम होइन किनभने अन्य भाषा वा सांकेतिक भाषा वा सञ्चारका अन्य साधनहरूको प्रयोग गरेरपनि अर्थपूर्ण संवाद हुन सक्छ, त्यसैले कतिपय जातीय समूहका व्यक्तिहरूलाई एउटा भाषाक आवश्यकताले अहित गर्न सक्छ र यसलाई जायज ठहर गरिएन भने यो परोक्ष भेदभावको गैरकानूनी कार्य हुन सक्छ।
- (iii) एउटा भाषा वा शर्त जायज छ वा छैन त्यो, अन्य उपयुक्त सञ्चारका साधन उपलब्ध छन् वा छैनन् र संवादका लागि एक उपयुक्त प्रयास हुन्छ वा हुँदैन त्यसमा निर्भर गर्दछ। संवाद गर्ने एक उपयुक्त प्रयास हुन्छ तर अरु कुनै उपयुक्त विकल्प छैनन् भने एउटा विशेष भाषा(हरू)लाई जायज ठहर गर्न सकिने संभावना छ।



- (iv) लगभग सबै खालका रोजगारमा ग्राहक तथा सहकर्मीहरूका साथ प्रभावकारी ढंगले संवाद गर्नु एक अटल आवश्यकता वा शर्त हो। हंगकंगमा, अंग्रेजी र चीनिया सरकारी भाषा हुन् र क्याण्टोनीज भाषा धेरैजसो चीनियाहरूले बोल्ने बोली हो। जनसंख्याको दुलो हिस्साले यीमध्ये एक वा दुबै भाषा बोल्छन्। हंगकंगमा लगभग सबै कार्यस्थलहरूमा यी दुईमध्ये एक वा दुबै भाषालाई जायज ठहर्‍याउने संभावना छ। तर भाषाको प्रयोगमा दक्षता स्तरको एउटा दुलो परिधि छ। अर्थात्, विशेष भाषा(हरू) प्रयोग गर्ने अनावश्यक दुलो माग नभएपनि सामान्य ज्ञान जायज हुन सक्छ।

#### वर्णन 51:-

सुपरमार्केटको एक क्याशियरले 5 स्तरको चीनिया भाषा जान्ने माग गर्नुलाई जायज ठहर्‍याउन गाह्रो हुन सक्छ

- (v) रोजगारको लागि चीनिया र अंग्रेजीलाई छाडेर अन्य भाषा जान्नेको आवश्यकता र शर्तलाईपनि जायज ठहर्‍याउन सकिन्छ यदि, यो काममा यस्तै सामर्थ्य चाहिन्छ भने।

### 8.2.7 समीक्षा र अनुगमन

- (i) नियोक्ताहरूले, आफ्ना सबै नियम, व्यवहार, नीति र प्रक्रियाहरू आफ्ना समान अवसर नीतिका साथ मिल्दा-जुल्दा र समानताका मूल्यहरू यीनमा रहन्छन् त्यो सुनिश्चित पार्नु पर्दछ।
- (ii) नियोक्ताहरूले, यी अन्य नियमहरूबाट कुनै विशेष जातीय समूहमाथि प्रतिकूल असर नपारुन वा उनीहरूको अहित नगरुन भन्ने सुनिश्चित पार्न यीनीहरूको समीक्षा गर्नु पर्दछ।
- (iii) यसो गर्नका लागि नियोक्ताहरूले, रोजगार आवेदक र कर्मचारीहरूको (वरिष्ठ स्टाफ लगायत) एउटा प्रोफाइल बनाउन उनीहरूबारे सूचना संकलन गर्नु पर्दछ। क्वेश्चनेयर वा सर-सल्लाहद्वारा सर्वेक्षण लगायतका विभिन्न पद्धतिहरू मार्फत नियोक्ताहरूले आफ्ना नियम र आचरणले विशेष जातीय समूहमा कुनै नकारात्मक असर त पारेको छैन वा उनीहरूको अहित त गरेको छैन त्यसको पत्ता लगाउन त्यीनका प्रभावहरूको सूचना संकलन गर्न सक्छन्।

- (iv) भर्ना, तलब र सहूलियत, कामका नियम र शर्तहरू, करियर विकास र तालिम, प्रदर्शन मूल्याङ्कन, शिकायत र अनुशासनमुलक मामिला, अनावश्यक चयन र निलम्बन लगायत रोजगारका सबै पहलू र चरणहरूमा समीक्षा र अनुगमन गर्नु पर्दछ।

### 8.2.8 अल्पसंख्यक जातीय समूह

- (i) कतिपय रोजगार वा कुनै स्तरमा कुनै समीक्षा र अनुगमनको नतीजाले, कतिपय जातीय समूह अल्पसंख्यकमा वा अनुपस्थित छन् भन्ने संकेत गर्नु भन्ने र नियोक्ताले चाहेको भन्ने, यी समूहका मानिसहरूलाई रोजगारको लागि आवेदन गर्न प्रोत्साहन दिन सक्छ र निश्चित तालिम वा उपयुक्त सुविधा उपलब्ध गराएर उनीहरूलाई अगाडि बढ्नमा मद्दत दिन सक्छ। तर, नियोक्तालाई यसो गर्न बाध्य गराउने कुनै कानूनी प्रावधान छैन।
- (ii) अल्पसंख्यक जातीय समूहका मानिसहरूलाई निश्चित तालिम सुविधा वा प्रोत्साहन दिने अलावा नियुक्ति, तलब, बोनस र अन्य सहूलियतहरू, प्रदर्शन मूल्याङ्कन, करियर विकास, शिकायत र अनुशासनमुलक मामिलाहरू, अनावश्यक चयन र निलम्बन लगायतका निर्णयहरू जातिभेदबाट मुक्त हुनु पर्दछ।
- (iii) प्याराग्राफ 7.1 मा वर्णन गरिएको सूची लागू नहुञ्जेल, विशेष जातीय समूहहरूका मानिसहरूलाई रोजगार वा अगाडि बढ्ने अवसर प्रदान गर्नु गैरकानूनी हुन सक्छ। निर्धारित ङ्चूटीको एउटै काम वा रोजगारको आवश्यकताबाट विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई छुट दिनु र अन्यलाई नदिनुपनि गैरकानूनी हुन सक्छ।
- (iv) ठुला संगठनहरू जहाँ अनेक जातीय पृष्ठभूमिका रोजगार आवेदक र कर्मचारीहरू छन् त्यहाँ नियोक्ताहरूले भिन्न जातीय पृष्ठभूमिका मानिसहरूबीच कुनै महत्वपूर्ण मतभेद उत्पन्न हुँदा निम्न मामिलाहरूमा समीक्षा र अनुगमन प्रक्रियामा ध्यान दिनु पर्दछ:-

सम्पूर्ण कार्यबल र विशेष कार्यका लागि वा संगठन भित्रको स्तरमा काम गर्न, रोजगार आवेदक र कर्मचारीहरू, जनसंख्याको समान अनुपातमा हुनु पर्दछ;  
रोजगार आवेदकको सफलता दर;  
तलब, सहूलियत, बोनस र प्रदर्शन ज्याला;  
करियर विकास र तालिम;  
निलम्बन र अनुशासनमुलक मामिलाहरूको दर

(v) यसमा कुनै मतभेद भयो भने, कारणहरूको छानबीन हुनु पर्दछ। निर्णय लिने कार्यमा जातबारे विचार गर्न सकिने हुँदा नियोक्ताहरूले, यस्तो कार्यलाई रोक्नु पर्छ। मतभेदहरूलाई पन्साउनको लागि अल्पसंख्यक जातीय समूहहरूलाई तालिम वा प्रोत्साहनपनि दिन सकिन्छ।

(vi) अनुगमन र समीक्षाका लागि सूचनाहरूको संकलन र विश्लेषणमा प्रणालीवद्ध योजना जरूरी हुन्छ। नियोक्ताहरूले, संगठनका विभिन्न चरण र भागहरूमा लक्षका साथ यीनीहरूको सञ्चालनका लागि एउटा कार्ययोजना तयार पार्नेबारे विचार गर्नु पर्दछ। मतभेदहरूको समाधान गरिनु पर्छ नै, यो योजनाले चरणहरूमा हासिल गरिने लक्षहरूपनि उपलब्ध गराउन सक्छ।

## 9 शिकायत तथा कानूनी प्रक्रिया

### 9.1 शिकायतको हेर-विचार

अध्यादेश अन्तर्गत, जसले आफुमाथि गैरकानूनी कार्य भएको महसुस गर्दछ उसले, यसको 12 महिना भित्रमा EOC लाई लिखित रूपमा शिकायत गर्न सक्छ

EOC, कानूनद्वारा गठित एउटा वैधानिक निकाय हो। यसका, अध्यादेश लगायत भेदभाव निरोधक विभिन्न कानूनहरू अन्तर्गत कार्यहरू छन्। अध्यादेश अन्तर्गतका यसका सामान्य कार्यहरू हुन्:-

जातीय भेदभाव, उत्पीडन र प्रताडना निर्मूल पार्ने तर्फ कार्य गर्नु;  
विभिन्न जातीय समूहहरूबीच समानता र सद्भावलाई बढावा दिनु;  
अध्यादेश अन्तर्गत मेलमिलापद्वारा विवादहरूको निदानका लागि उत्साहित गर्नु;  
अध्यादेशको कार्यवाहीलाई समीक्षाको अधीन राख्नु।

अध्यादेश अन्तर्गत शिकायतहरूको हेर-विचार गर्ने सम्बन्धमा EOC को भूमिका र जिम्मेवारी तल दिइएको छ। थप जानकारीका लागि, कृपया EOC द्वारा प्रकाशित विशेष प्रकाशन हेर्नु होस्।

#### 9.1.1 अन्वेषण

(i) EOC मा एउटा शिकायत दायर भएपछि यसले शिकायतको छानवीन गर्छ। EOC र अन्य पक्षहरूलाई सटीक जानकारी हासिल गराउनु, छानवीनको प्राथमिक उद्देश्य हो। यो, पछि सफल मेलमिलाप गराउन सक्ने संभावनालाई बढाउन, EOC र अन्य पक्षहरूका लागि मुद्दालाई स्पष्ट पार्नको लागि मद्दत गर्ने प्रक्रिया हो।

(ii) छानवीनको क्रममा दुबै पक्षहरूले सबै सान्दर्भिक र सटीक जानकारी दिनु पर्दछ।

(iii) प्राप्त सूचनाको आधारमा यदि EOC ले, शिकायत- हलुङ्गो, भ्रामक, अशुद्ध वा तथ्यहरूको अभाव भएको ठहर गऱ्यो भने EOC ले छानवीन नगर्न वा रोक्न सक्छ। अध्यादेश अन्तर्गत सो शिकायत गैरकानूनी होइन भने, घटना भएको 12 महिना पार भईसके भने वा शिकायतकर्ताले नै छानवीन नगराउने वा रोक्ने इच्छा जाहेर गऱ्यो भनेपनि EOC ले छानवीन नगर्न वा बीचैमा रोक्न सक्छ।

(iv) छानवीनको दौरान EOC ले एउटा स्वतन्त्र र पक्षपात रहित भूमिकालाई कायम राख्छ। छानवीन गरियो र यसलाई रोकियो छैन भने, EOC ले सम्बद्ध पक्षहरूलाई मेलमिलापद्वारा विवादहरू सुल्झाउने तर्फ मद्दतका लागि अगाडि कदम बढाउने छ। शिकायत समाधानको सम्पूर्ण प्रक्रियाको दौरान EOC ले, शिकायतको योग्यतामाथि कुनै निर्णायक फैसला दिने छैन।

(v) कारवाहीको उत्तरार्धमा कानूनी प्रक्रिया चल्ने भयो भने, छानवीनको क्रममा उपलब्ध सूचनाहरू अदालत समक्ष व्यवहारमा आउन सक्छन्।

### 9.1.2 मेलमिलाप

- (i) शिकायतको हेर-विचार प्रक्रियाको प्राथमिक उद्देश्य हो, मेलमिलापद्वारा शिकायतको समाधान, त्यसैले EOC ले प्रक्रियाको कुनैपनि चरणमा पक्षहरूबीच सम्झौताको संभावनालाई खोज्न सक्छ। यो कार्य, शिकायत दर्ता हुने बित्तिकै र विस्तारमा छानवीन शुरु हुने अगावै प्रारंभिक चरणमा हुन सक्छ। प्रारंभिक चरणमा पक्षहरूबीच सम्झौता हुन सकेन भने, विस्तारमा छानवीन प्रक्रिया जारी रहने छ।
- (ii) EOC ले छानवीन प्रक्रिया रोकेन भने, यसले औपचारिक तवरमा मेलमिलाप प्रक्रिया थाल्ने छ। मेलमिलाप प्रक्रियामा, आफ्ना विवादहरू कसरी सुल्झाउन सहमत हुने हो त्यो निर्णय लिने काम पक्षहरूको हुने छ। मेलमिलापको प्रक्रियामा एउटा पक्षले भनेको र गरेको सबै वस्तुहरू, यो पक्षको अनुमति बेगर, विवादको सिलसिलामा हुने परवर्ती कानूनी प्रक्रियामा लागू हुने छैनन्।

- (iii) पक्षहरूबीच एउटा सम्झौता भयो भने साधारणतः एउटा सम्झौता पत्रमा हस्ताक्षर हुन्छ जुन दुबै पक्षमा वैधानिक तवरमा लागू हुन्छ।

## 9.2 कानूनी सहायता

- (i) EOC मा एउटा शिकायत दर्ता भएको छ तर त्यसमा कुनै सम्झौता भएको छैन भने, शिकायतकर्ताले कानूनी प्रक्रियाको लागि EOC मा मदतको गुहार लगाउन सक्छ।
- (ii) EOC ले सबै आवेदनलाई कानूनी सहायताका लागि विचार गर्न सक्छ तर, कुनै मुद्दामा कानूनी सहयोग उपलब्ध गराउने-नगराउने निर्णय लिने उसको अधिकारमा क्षेत्रमा छ। यस सन्दर्भमा EOC, जातीय समानता मुद्दाहरूमा Legal Aid Department जस्तो कानूनी सहायता एजेन्सी होइन।
- (iii) प्रत्येक आवेदनमा सहयोग दिने-नदिने निर्णय लिँदा EOC ले, यो मुद्दामा सैद्धान्तिक प्रश्नहरू उठेका छन्, मुद्दाको गुणस्तर, तथ्यहरूको मजबूती र EOC का आफ्नै रणनीतिक चिन्ता र प्राथमिकताहरू लगायतका विस्तृत कारकहरूलाई ध्यानमा राख्दछ।
- (iv) EOC ले कानूनी सहायता उपलब्ध गरायो भने यसमा, कानूनी सल्लाह दिनु र EOC का आफ्नै कानूनी अधिकारी वा बाहिरका वकीलहरूले यो मुद्दामा बहस गर्नु सामेल हुन सक्छ।

## 9.3 कानूनी कारवाही गर्ने अधिकार

- (i) अध्यादेश अन्तर्गत, जसले आफु विरुद्ध गैरकानूनी कार्य भएको महसुस गर्दछ उसको, EOC मा शिकायत दर्ता नगराइ वा EOC मा कानूनी सहायताको लागि आवेदन नगरि नै अदालतमा कानूनी प्रक्रिया मार्फत सोझै मुद्दा दायर गर्ने अधिकार छ।

- (ii) अध्यादेश अन्तर्गतका कानूनी कारवाहीहरूको समाधान, अन्य निजामति प्रक्रिया सरह नै जिल्ला अदालतमा गरिन्छ। गैरकानूनी कार्य भएको 2 वर्ष भित्रमा कारवाही गर्ने समय सीमा निर्धारित छ। यो 2 वर्षको समय सीमामा, EOC मा शिकायत दर्ता छ भने त्यहाँ छानवीन र मेलमिलापको क्रममा EOC ले लगाएको समय सामेल हुँदैन।
- (iii) अध्यादेश अन्तर्गत कानूनी कारवाहीमा, कानूनी मद्दतका लागि EOC लाई आवेदन दिने अलावा एक व्यक्तिले आफ्नै वकीलद्वारा मुद्दा लड्न सक्छ वा Legal Aid Department बाट कानूनी मद्दतको लागि आवेदन गर्न सक्छ।



इक्वेल अपर्च्युनिटीज कमिशन

ढेगाना: **19/एफ**, सिटीप्लाजा थ्री , **14** ताइकू वान रोड  
ताइकू शिड, हंगकंग

ढेलि: **(852) 2511 8211**

फ्याक्स: **(852) 2511 8142**

वेबसाईट: **<http://www.eoc.org.hk>**