রেস ডিসক্রিমিনেশন অর্ডিন্যান্স এবং আমি

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

(বাঙালি)

সংজ্ঞা ও উদাহরণ

1. রেস ডিসক্রিমিনেশন অর্ডিন্যান্স (RDO) বলতে কী বোঝায়

RDO হল একটি বৈষম্য-বিরোধী আইন যেটি মানুষকে তাদের জাতির ভিত্তিতে বৈষম্য, হয়রানি এবং নিন্দাবাদের বিরুদ্ধে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য 2008 সালের জুলাই মাসে জারি করা হয়েছিল। RDO এর অধীনে, একজন ব্যক্তিকে তার জাতির ভিত্তিতে বৈষম্য, হয়রানি এবং নিন্দাবাদ করা বেআইনি। 10 জুলাই 2009 থেকে RDO কার্যকরী হয়েছে।

2. আমাদের কেন RDO এর প্রয়োজন হয়?

বর্তমানে, হংকং এর জনসংখ্যার প্রায় 5 % অংশ জাতিগত সংখ্যালঘুদের নিয়ে গঠিত হয়। অন্য ব্যক্তির প্রথা, সংস্কৃতি, এবং ভাষার সাথে পরিচয় না থাকার ফলে অন্যান্য জাতিভুক্ত দলের প্রতি কুসংস্কার ও ছকে বাঁধা ধারণা গড়ে উঠতে পারে। কখনো কখনো, এই সকল কুসংস্কারগুলি বৈষম্য, হয়রানি এবং নিন্দাবাদের কারণ হয়।

ইন্টারন্যাশানাল কনভেনশন অন দা এলিমিনেশন অফ অল ফর্মস অফ রেসিয়াল ডিসক্রিমিনেশন (ICERD) –এর অধীনে জাতিগত বৈষম্য নিষিদ্ধ করা ও দূর করার দায়িত্ব হংকং এর আছে। এছাড়াও ইন্টারন্যাশানাল কোভেন্যান্ট অন ইকনমিক, সোশ্যাল অ্যান্ড কালচারাল রাইটস (ICESCR) এর অধীনে হং কং এর একটি বাধ্যবাধকতা আছে যাতে নিশ্চয়তা দেওয়া যায় যে চুক্তিপত্রটিতে জারি করা অধিকারগুলি জাতি বা অন্যান্য অবস্থার ভিত্তিতে যে কোনো প্রকার বৈষম্য ছাড়াই প্রয়োগ করা যাবে।[1] জাতি সংক্রান্ত, জতিগত হয়রানি এবং নিন্দাবাদের উপর ভিত্তি করে প্রতিকূল আচরণে যুক্ত হওয়াকে RDO–এর পক্ষ থেকে বেআইনি ঘোষণা করা হয়েছে। RDO কার্যশীল থাকলে, বিভিন্ন জাতির মানুষ একটি সম্প্রদায় হিসাবে জীবনযাপন ও কাজকর্ম করতে পারেন, যার ফলস্বরূপ হংকং–এর সংস্কৃতি সমৃদ্ধ হবে এবং আন্তর্জাতিক পরিমণ্ডলে এটি প্রয়োগের জন্য প্রতিযোগিতাপূর্ণ মনোভাব বৃদ্ধি করবে।

[1] প্রাথমিক আইনটির ধারা 39 অনুসারে HKSAR এর ক্ষেত্রে ICESCR প্রযুক্ত হয়

3. জাতি বলতে কী বোঝায়?

RDO অনুসারে, একজন ব্যক্তির প্রসঙ্গে জাতির অর্থ হল ব্যক্তিটির জাতি, বর্ণ, বংশ, জাতীয় বা জাতিগত উৎস। জাতিগত গোষ্ঠী কথার অর্থ হল ব্যক্তিদের একটি গোষ্ঠী যেটিকে জাতি, বর্ণ, বংশ, জাতীয় বা জাতিগত উৎস উল্লেখ করে সনাক্ত করা যায়। একজন ব্যক্তির জাতিগত গোষ্ঠী উল্লেখ করলে সেই ব্যক্তিটি যে জাতিগত গোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্ত সেটিরই উল্লেখ করা হয়।[2]

4. RDO এর অধীনে কোনগুলি "জাতি"র অন্তর্ভুক্ত নয়?

ধর্ম কোনো জাতি নয়। ধর্মের উল্লেখ করে বর্ণনা দেওয়া ব্যক্তিদের একটি গোষ্ঠী RDO এর সংজ্ঞার অনুসারে একটি জাতিগত গোষ্ঠী নয়। ধর্মের ভিত্তিতে বৈষম্য করার ক্ষেত্রে RDO প্রযোজ্য হয় না। তবে, ধর্মের সাথে সম্পর্কিত কিছু আবশ্যকতা বা শর্তাবলী অপ্রত্যক্ষভাবে নির্দিষ্ট কিছু জাতিগত গোষ্ঠীর বিরুদ্ধে বৈষম্য করতে পারে, এবং এটি ঘটলে RDO প্রযোজ্য হতে পারে।[3]

---

[2] আরো বিবরণের জন্য অনুগ্রহ করে RDO ধারা 8 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 2 দেখুন

[3] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 8 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 2 দেখুন

5. জাতিগত বৈষম্য বলতে কী বোঝায়?

সাধারণ কথায়, জাতিগত বৈষম্য বলতে বোঝায় মানুষের জাতির উপর ভিত্তি করে তাদের সাথে প্রতিকূল আচরণ করা।

দুই ধরনের জাতিগত বৈষম্য আছে: প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ।[4]

প্রত্যক্ষ বৈষম্য

যখন একই পরিস্থিতিতে একজন ব্যক্তির বা তার নিকট আত্মীয়ের জাতির কারণে তাঁর সঙ্গে অন্য একজন ব্যক্তির তুলনায় প্রতিকূল আচরণ করা হয় তখন প্রত্যক্ষ বৈষম্য ঘটে। একজন ব্যক্তিকে তার জাতির ভিত্তিতে আলাদা করে দেওয়াই হল প্রত্যক্ষ বৈষম্য। উদাহরণ: পাকিস্তানী বংশোদ্ভূত একজন ব্যক্তি যিনি সাবলীলভাবে ক্যান্টোনিজ বলেন এবং একটি চীনা নাম গ্রহণ করছেন তিনি সেলসপার্সনের চাকরির জন্য টেলিফোনযোগে আবেদন করেন এবং একটি সাক্ষাৎকারের জন্য তাকে ডাকা হয়। কিন্তু, তার চেহারা নির্দেশ করে যে তিনি পাকিস্তানী বংশোদ্ভূত, তাই যখন তিনি সাক্ষাৎকারের জন্য আসেন তখন তাকে মিথ্যা বলা হয় যে অন্য কাউকে ইতিমধ্যেই নিয়োগ করা হয়েছে এবং সাক্ষাৎকার নিতে অস্বীকার করা হয়। এটি হল জাতির ভিত্তিতে করা প্রতিকূল আচরণ, যদি না পাকিস্তানী বংশোদ্ভূত নন এমন অন্য একজন চাকরি-প্রার্থীকেও সেক্ষেত্রে সাক্ষাৎকার নিতে অস্বীকার না করা হয়ে থাকে। এটি হল RDO এর অধীনে একটি বেআইনি কাজ।

পরোক্ষ বৈষম্য

পরোক্ষ বৈষম্য হল যখন একটি একই আবশ্যকতা (আইন, নীতি, বিধি, শর্ত বা কার্যপ্রণালী) বা শর্তাবলী, যা অ-জাতিগত ভিত্তিতে সমর্থনযোগ্য নয়, সেটিকে বিভিন্ন জাতির মানুষের উপরে সমানভাবে প্রয়োগ করা হয় কিন্তু যেটির একটি সুনির্দিষ্ট গোষ্ঠীর উপরে একটি অন্যায্য প্রভাব আছে কারণ **(i)** অন্যান্য জাতিগত গোষ্ঠীর মানুষদের সংখ্যার তুলনায় সেই জাতিগত গোষ্ঠীর শুধুমাত্র অল্প সংখ্যক মানুষই সেই আবশ্যকতাটি পূরণ করতে পারেন, এবং/বা **(ii)** সেই সুনির্দিষ্ট গোষ্ঠীর ব্যক্তিদের কাছে আবশ্যকতাটি ক্ষতিকর কারণ তারা সেটি পূরণ করতে পারেন না। উদাহরণ: একটি খাদ্য প্যাকেজিং কারখানায় স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার কারণে দাড়ি রাখা সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধ করা হল এমন একটি আবশ্যকতা বা শর্ত যেটি অন্যান্য জাতিগত গোষ্ঠীগুলির সাথে তুলনায়, শিখদের (যাদের প্রথা অনুযায়ী দাড়ি রাখতে হয়) মতো জাতিগত গোষ্ঠীর প্রতি পরোক্ষভাবে বৈষম্যের সৃষ্টি করে, যদি তথ্য থেকে দেখা যায় যে এটি সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধকরণ সমর্থনযোগ্য নয়, উদাহরণস্বরূপ, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার মানদন্ডগুলি পূরণ করার জন্য ফেস মাস্ক ব্যবহার করা সন্তোষজনক হতে পারে।

<u>নিগ্রহের মাধ্যমে বৈষম্য করা</u>

নিগ্রহের মাধ্যমেও জাতিগত বৈষম্য ঘটে যদি একজন ব্যক্তি অপর একটি ব্যক্তির সাথে অন্য আর একজন ব্যক্তির তুলনায় অপেক্ষাকৃত কম অনুকূল আচরণকরা হয়, কারণ সেই ব্যক্তিটি বা একটি তৃতীয় পক্ষ **RDO** এর অধীনে সুরক্ষিত একটি কাজ করেছেন, যেমন তিনি একটি জাতিগত বৈষম্য সংক্রান্ত অভিযোগ করছেন বা করার পরিকল্পনা করছেন, কিম্বা তিনি আইনি পদক্ষেপ গ্রহণ করছেন বা অন্য কাউকে সেটি করতে সাহায্য করছেন। উদাহরণ: নেপালী বংশোদ্ভূত একজন ম্যানেজারের বিরুদ্ধে নিগ্রহের মাধ্যমে বৈষম্য করা হয় যদি তিনি অভিযোগ করেন যে জাতির ভিত্তিতে অন্য একজন চীনা বংশোদ্ভূত ম্যানেজারের থেকে তাকে কম বার্ষিক বোনাস দেওয়া হয়েছে, এবং তিনি এই অভিযোগটি করার কারণে সংস্থাটি তাকে বরখাস্ত করার সিদ্ধান্ত নেয়।[5]

6. জাতিগত হয়রানি বলতে কী বোঝায়?

যদি একজন ব্যক্তি অপর একজন ব্যক্তির বা তার নিকট আত্মীয়ের জাতির কারণে তার সাথে অযাচিত, অবমাননাকর, অপমানজনক বা আক্রমণাত্মক আচরণে যুক্ত হন, যা সেই ব্যক্তিকে বিপন্ন, অপমানিত বা অপদস্থ অনুভব করায় তাহলে এটি হল জাতিগত হয়রানি। জাতিগত হয়রানি যে কোনো রূপে হতে পারে --- শারীরিক, চাক্ষুষ, মৌখিক বা অ-মৌখিক--- এবং এমনকি একটি একক ঘটনাও জাতিগত হয়রানির অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। এটি সেক্ষেত্রেও ঘটে যখন একজন ব্যক্তি অন্য একজন ব্যক্তির বা তার নিকট আত্মীয়ের জাতির কারণে তার জন্য জাতিগতভাবে শত্রুতাপূর্ণ একটি পরিবেশ সৃষ্টি করে। এই আইন অনুসারে জাতিগত হয়রানি করা বেআইনি। উদাহরণ: কাউকে অপমানজনক নামে ডাকা, যেটি কিছু সংখ্যক জাতিগত গোষ্ঠীর মানুষের কাছে আপত্তিকর বা অভদ্র মনে হতে পারে, বা মানুষের সাথে কথা বলার সময়ে তাদের জাতির উপর ভিত্তি করে মর্যাদাহানিকর বা আপত্তিকর বাচনভঙ্গি ব্যবহার করা জাতিগত হয়রানি হতে পারে।[6]

---

[4] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 4 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 6 দেখুন

[5] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 6 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 6 দেখুন

[6] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 7 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 6 দেখুন

7. জাতিগতভাবে শত্রুতাপূর্ণ পরিবেশ বলতে কী বোঝায়?

একজন ব্যক্তির প্রতি জাতিগত কুসংস্কারপূর্ণ অবাঞ্ছিত আচরণ বা ব্যবহারের মাধ্যমে সৃষ্ট একটি ভীতিপ্রদ কাজের পরিবেশ যা সেই ব্যক্তিটির কাজ সম্পাদনে বাধা সৃষ্টি করে। ব্যবহারটি সুনির্দিষ্ট ব্যক্তিটিকে লক্ষ্য করে প্রত্যক্ষ বা সচেতনভাবে করার প্রয়োজন নেই। উদাহরণ: নির্দিষ্ট কোনো জাতিগত গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে আপত্তিকর হতে পারে এমন দেওয়াল লিখন বা স্লোগান বা অন্যান্য বস্তু প্রদর্শন জাতিগত শত্রুতাপূর্ণ পরিবেশের অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।[7]

8. জাতিগত নিন্দাবাদ বলতে কী বোঝায়?

এটি হল জনসমক্ষে করা কোনো একটি কাজ যেটি কোনো একজন ব্যক্তির জাতির কারণে তার প্রতি ঘৃণা, গুরুতর তাচ্ছিল্যের উদ্রেক করে, বা তাকে নিয়ে তীব্র পরিহাস করে। ব্যক্তিদের বা তাদের সম্পত্তির বা আবাসের বাস্তব ক্ষতির হুমকিপূর্ণ যে কোনো জাতিবাদী প্ররোচনাকে গুরুতর নিন্দাবাদ হিসাবে বিবেচনা করা হয় এবং তা $100,000 এর একটি সর্বাধিক জরিমানা ও সর্বাধিক দুই বছরের কারাবাসের শাস্তিযোগ্য অপরাধ।[8]

ব্যাপ্তি

9. কোন কোন ক্ষেত্রগুলি RDO এর আওতাভুক্ত?

RDO কয়েকটি ক্ষেত্রে সুরক্ষা প্রদান করে, নিম্নলিখিতগুলি যার অন্তর্ভুক্ত:[9]

- কর্মনিয়োগ
- শিক্ষা
- পণ্যদ্রব্য, সুযোগ-সুবিধা বা পরিষেবার ব্যবস্থা
- আবাসের বিলিব্যবস্থা বা ব্যবস্থাপনা
- জন সংস্থা, ইত্যাদির জন্য ভোট দেওয়ার যোগ্যতা এবং ভোটে দাঁড়ানো
- একজন ব্যারিস্টারের চেম্বারে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করার (pupilage) বা স্ব-নিযুক্ত পেশাজীবী (tenancy) হিসাবে যোগ দেওয়ার প্রস্তাব
- ক্লাবগুলিতে অংশগ্রহণ

---

[7] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 7 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 6 দেখুন

[8] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 45 ও 46 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 6 দেখুন

[9] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 10, 15, 17-22, 24-29, 34-36, 38-39 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 3 দেখুন

10. RDO কী হং কং এর সকল কর্মনিয়োগকারীকে অন্তর্ভুক্ত করে?

হ্যাঁ, RDO হং কং এর সকল কর্মনিয়োগকারীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়, শুধুমাত্র যেক্ষেত্রে কর্মচারীরা হং কং এর বাইরে সম্পূর্ণরূপে বা প্রধানত কাজ করেন সেগুলি ছাড়া।

11. RDO এর অধীনে ব্যতিক্রমগুলি কী কী?

RDO নিম্নলিখিত ব্যতিক্রমগুলি প্রদান করে যেটির অধীনে জাতির কারণে, বা জাতির উপর একটি প্রভাব আছে এমন গৃহীত সিদ্ধান্তগুলি বেআইনি হবে না:[10]

- প্রকৃত পেশাদারী যোগ্যতা
- হং কং এর বাইরে ব্যবহারের জন্য দক্ষতাগুলির প্রশিক্ষণ
- বিশেষ দক্ষতা, জ্ঞান বা অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিদের কর্মনিয়োগ
- স্থানীয় এবং বিদেশে কর্মনিয়োগের বিদ্যমান শর্তগুলি
- কবরস্থান, শ্মশান বা দেহাবশেষ রক্ষণস্থল (columbarium)
- বিশেষ ব্যবস্থা

[10] অনুগ্রহ করে RDO ধারা 11-14, 23, 30-33, 37, 40 এবং RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) অধ্যায় 6 দেখুন

সুনির্দিষ্ট উদাহরণগুলি

12. আমি একজন ফিনিপিনো এবং চাইনিজ পড়তে না পারার কারণে একজন নিয়োগকর্তা কি তার সংস্থায় আমাকে একটি চাকরির ইন্টারভিউ বা পদ দিতে অস্বীকার করতে পারেন?

একজন নিয়োগকর্তা কাউকে শুধুমাত্র তার জাতির কারণে একটি চাকরির ইন্টারভিউ বা পদ দিতে অস্বীকার করতে পারেন না। নিয়োগকর্তা যদি একজন প্রার্থীকে এই ভিত্তিতে বাতিল করেন তাহলে তাকে প্রমাণ করতে হবে যে চীনা ভাষা পড়ার দক্ষতা চাকরির একটি সমর্থনযোগ্য আবশ্যকতা। অন্যথায়, এটি বৈষম্য হতে পারে।

13. আমার জাতির কারণে একটি পরিষেবা প্রদানকারী বা একটি শিক্ষামূলক প্রতিষ্ঠান কি আমাকে পরিষেবা বা সুযোগ-সুবিধাগুলি প্রদান করতে অস্বীকার করতে পারে?

একজন ব্যক্তির জাতির কারণে পণ্যদ্রব্য, পরিষেবা বা সুযোগ-সুবিধাগুলি প্রদান করতে অস্বীকার করা একটি পরিষেবা প্রদানকারীর পক্ষে বেআইনি। একজন শিক্ষার্থীর জাতির কারণে তাকে অ্যাডমিশন নিতে অস্বীকার করা, বা বহিষ্কার করা একটি শিক্ষামূলক প্রতিষ্ঠানের পক্ষেও বেআইনি। [11]

14. আমি কি পরিষেবা প্রদানকারীদের বা আমার নিয়োগকর্তাকে আমার নিজের ভাষায় তথ্যের উপাদানগুলি প্রদান করার অনুরোধ করতে পারি?

এই আইনের অধীনে জাতিগত সংখ্যালঘু ভাষাগুলিতে তথ্যের উপাদানগুলি অনুবাদ করার কোনো আবশ্যকতা নেই। তবে, জাতিগত ঐক্য প্রচারের স্বার্থে পরিষেবা প্রদানকারী এবং নিয়োগকর্তাদের যোগাযোগের একটি কার্যকরী পদ্ধতি বহাল রাখা উচিত এবং সকলের প্রতি সমান আচরণ করা উচিত, যদি তাদের মক্কেল/কর্মচারীরা অ-চীনা ভাষাভাষী গোষ্ঠীগুলি থেকে আসেন এবং নির্দিষ্ট কিছু অপরিহার্য তথ্য অনুবাদ করার প্রয়োজন হতে পারে (যেমন স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা)।

---

[11] অনুগ্রহ করে RDO এর ধারা 26-27 দেখুন

15. আমি কি আমার কর্মচারী বা শিক্ষার্থীদের প্রতি "পাগড়ি নয়" আবশ্যকতাটি প্রয়োগ করতে পারি?

সকল কর্মচারী বা শিক্ষার্থী পাগড়ি পরতে পারবেন না এই আবশ্যকতাটি শিখদের বিরুদ্ধে পরোক্ষভাবে বৈষম্যমূলক হতে পারে, যারা বাস্তবে এটি মেনে চলতে পারবেন না, কারণ তারা বিশ্বাস করেন যে তাদের পাগড়ি পরার অনুমতি না দেওয়া হলে তারা তাদের পরিচিতি হারিয়ে ফেলবেন। তবে, মেরামতের কর্মশালা, নির্মাণের স্থলগুলিতে, বা বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের ক্লাসগুলিতে কর্মচারী/শিক্ষার্থীদের সুরক্ষাদায়ক হেডগিয়ার পরতে হবে এই শর্তটি যদি তাদের আঘাতের ঝুঁকি থেকে সুরক্ষা দেওয়ার নিরাপত্তামূলক কারণগুলির জন্য আরোপ করা হয় তাহলে এটি বৈষম্যের অন্তর্ভুক্ত হবে না।[12]

16. আমি একজন ভাল নিয়োগকর্তা হতে চাই; জাতিগত সাম্য সুনিশ্চিত করার জন্য কোন ধরনের বন্দোবস্ত আমি আমার কর্মচারীদের প্রদান করব?

জাতিগত সাম্য প্রচার করার জন্য আপনাকে RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির (Code of Practice on Employment) সুপারিশকৃত কার্যাভ্যাসগুলি গ্রহণ করতে উৎসাহিত করা হয়।[13]

---

[12] অনুগ্রহ করে RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির（Code of Practice on Employment）অধ্যায় 6 এর চিত্র 12 দেখুন

[13] অনুগ্রহ করে RDO এর অধীনে কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত কার্যাভ্যাস বিধির（Code of Practice on Employment）অধ্যায় 5 দেখুন

একটি অভিযোগ দায়ের করা

17. আমার প্রতি জাতিগত বৈষম্য, হয়রানি বা নিন্দাবাদ করা হলে আমি কী করতে পারি?

আপনি নিম্নলিখিত বিকল্পগুলির মধ্যে থেকে একটি বা একাধিক বেছে নিতে পারেন:

- এটি যদি শিক্ষা বা পণ্যদ্রব্য, পরিষেবা ও সুযোগ-সুবিধাগুলির ব্যবস্থা সম্পর্কিত হয় তাহলে শিক্ষামূলক প্রতিষ্ঠান বা পরিষেবা প্রদানকারীদের কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করুন।
- এটি যদি কর্মনিয়োগ সম্পর্কে হয় তাহলে পরিচালকবর্গের কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করুন।
- ইক্যুয়াল অপরচুনিটি কমিশন (EOC) এর কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করুন।
- আপনি নিজে বা আপনার নিজের আইনজীবির মাধ্যমে আপনার ঘটনাটি আদালতে পেশ করুন।

ঘটনাটি ঘটার পরে অবিলম্বে এবং যথাসম্ভব সম্পূর্ণরূপে লিপিবদ্ধ করা গুরুত্বপূর্ণ যাতে আপনি একটি অভিযোগ দায়ের করার বা আইনি পদক্ষেপ গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিলে আপনার সঙ্গে ঘটা ঘটনাটির সঠিকতা ও গুরুত্ব সুনিশ্চিত করা যায়।

18. আমি কীভাবে EOC এর কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারি?

একটি অভিযোগ অবশ্যই EOC-কে লিখিতভাবে উদ্দেশ করে জমা দিতে হবে। অভিযোগগুলি অনলাইন, বা ডাক, ফ্যাক্স, ইলেকট্রনিক মেল মাধ্যমে বা ব্যক্তিগতভাবে জমা দেওয়া যেতে পারে। পরিচিতি যাচাই করার উদ্দেশ্যে, ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ও/বা ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির একজন প্রতিনিধিকে অবশ্যই তার বৈধ পরিচিতির নথি EOC-কে প্রদান করতে হবে।

ফর্মটি পূরণ করার জন্য আপনার যদি সহায়তার প্রয়োজন হয়, তাহলে আপনি **2511 8211** নম্বরে EOC হটলাইনে ফোন করতে পারেন বা EOC-কে **complaint@eoc.org.hk** এ ইমেল করতে পারেন।

19. কে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন?

আপনি নিজে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন অথবা আপনার পক্ষ থেকে অভিযোগ দায়ের করার জন্য একজন প্রতিনিধিকে নিযুক্ত করতে পারেন। আপনি এটি ব্যক্তিগতভাবে বা দলগতভাবেও করতে পারেন।

20. একটি অভিযোগ দায়ের করার কতটা সময়সীমা আছে?

আপনি যদি EOC এর কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করতে চান তাহলে ঘটনাটি ঘটার 12 মাসের মধ্যে এবং আপনি যদি ডিস্ট্রিক্ট আদালতে আইনি মামলা করতে চান তাহলে 2 বছরের মধ্যে আপনার এটি করা উচিত।

21. অভিযোগে কী কী অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত?

অভিযোগগুলিতে অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত:

- ঘটনাটির বিবরণ ও তারিখ
- ব্যক্তিগত তথ্য যেমন নাম, যোগাযোগের তথ্য, আইডেন্টিটি কার্ডের নম্বর, ইত্যাদি
- বিবাদী(দের) নাম ও যোগাযোগের বিবরণ
- জাতির উপর ভিত্তি করে আপনার বৈষম্য, হয়রানি বা নিন্দাবাদের দাবিগুলিকে সমর্থনকারী প্রমাণ
- বৈষম্যমূলক কাজগুলির কারণে আপনাকে ভুগতে হয়েছে এমন যে কোনো ক্ষতি বা মানসিক শান্তিভঙ্গের বিবরণ।
- সাক্ষী(দের) সংক্রান্ত তথ্য

তদন্ত ও মীমাংসা

22. EOC কীভাবে অভিযোগটির তদন্ত করে?

অভিযোগটি পাওয়ার পরে EOC প্রথমে অভিযোগটি সম্পর্কে বিবাদী (দের)কে জানাবে। এর পরে উত্তরগুলি অভিযোগকারীর কাছে উপলব্ধ করা হবে। মামলাটিকে মীমাংসার দিকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়া উচিৎ নাকি স্থগিত করা উচিৎ তা নির্ধারণের জন্য সাক্ষীর বিবৃতি নেওয়া হয় এবং প্রাসঙ্গিক উপাদানগুলি সংগ্রহ করা হয়। তদন্তের পর্যায়টিতে সংগৃহীত সকল তথ্য তৃতীয় পক্ষগুলির কাছ থেকে গোপনীয় রাখা হলেও আদালতের মামলায় তা ব্যবহার করা হতে পারে।

23. মীমাংসা বলতে কীবোঝায়?

মীমাংসা হল একটি প্রক্রিয়া যেটির মাধ্যমে বিবাদটির সমাধানের উপায়গুলি সন্ধানের জন্য বিভিন্ন পক্ষগুলিকে একত্রে আনা হয়। মীমাংসা বিষয়টির সমাধান করার জন্য উভয় পক্ষের সন্তুষ্টি অনুসারে সাধারণ ভিত্তির সন্ধান করে যাতে দুজনেই বিবাদ মিটিয়ে ফেলতে পারেন। যেহেতু মীমাংসার প্রক্রিয়াটিতে উভয় পক্ষেরই বিবাদটিতে তাদের মতামত জানানোর অনুমতি আছে, তাই প্রতিটি পক্ষের ক্ষেত্রেই অন্যের অবস্থা আরো ভালভাবে বোঝা সম্ভব হয়। এটি একটি ভুল ধারণা বা তথ্যের উপর ভিত্তি করে ভুল বোঝাবুঝি দূর করতে এবং ব্যক্তির মনোভাবে একটি প্রকৃত পরিবর্তন নিয়ে আসতে সাহায্য করতে পারে। মীমাংসা প্রক্রিয়াটিতে সংগৃহীত সকল তথ্য গোপনীয় রাখা হয় এবং আদালতের মামলায় উপলব্ধ করা হয় না। মীমাংসা একটি স্বেচ্ছামূলক প্রক্রিয়া।

24. কীভাবে EOC অভিযোগটির মীমাংসা করে?

সাধারণত, EOC এর একজন অফিসার মীমাংসাকারী হিসাবে কাজ করবেন, যিনি যেটি থেকে অভিযোগ সৃষ্টি হয়েছিল সেই বিষয়টি পরীক্ষা করতে, সম্মতির বিষয়গুলি সনাক্ত করতে এবং বিবাদের একটি নিষ্পত্তিমূলক আপস ঠিক করতে উভয় পক্ষকে সহায়তা করবেন। নিষ্পত্তির সম্মতিটি একটি চুক্তির সমতুল্য এবং আইনগতভাবে বাধ্যবাধকতাপূর্ণ। মীমাংসা একটি সম্পূর্ণরূপে স্বেচ্ছামূলক প্রক্রিয়া এবং EOC কোনো একটি পক্ষের সমর্থক হয়ে কাজ করে না। এটি পক্ষগুলিকে তাদের সমস্যার সমাধান করতে সাহায্য করার জন্য সমগ্র প্রক্রিয়াটি জুড়ে নিরপেক্ষতা বজায় রাখে। নিষ্পত্তির শর্তগুলি বিবাদের প্রকৃতির উপর নির্ভর করে। এটি চাকরিতে পুনরায় বহাল করা, পদোন্নতি, স্থানান্তরিত করা, ক্ষমাপ্রার্থনার চিঠি, সমান সুযোগ সংক্রান্ত নীতিগুলি প্রণয়ন বা আর্থিক নিষ্পত্তি রূপে হতে পারে। অতিরিক্ত তথ্যের জন্য অনুগ্রহ করে EOC পুস্তিকায় "মীমাংসা বলতে কী বোঝায়" পড়ুন।

25. EOC কী সকল অভিযোগগুলির মীমাংসা করে?

আইন অনুসারে অভিযোগগুলির তদন্ত করতে EOC বাধ্য। যে কোনো মামলার মীমাংসা করার সিদ্ধান্তটি তদন্ত লব্ধ তথ্যগুলির উপর ভিত্তি করে নেওয়া হয়। EOC তদন্ত পরিচালনা না করার বা স্থগিত করার সিদ্ধান্ত নেবে যদি:

- অভিযুক্ত কাজটি RDO এর অধীনে বেআইনি না হয়
- ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিটি তদন্ত চালিয়ে যেতে না চান
- ঘটনাটির পরে 12 মাসের বেশি অতিক্রান্ত হয়েছে, বা
- অভিযোগটিকে একটি অভিযোগের নমুনা হিসাবে যথাযথভাবে আদালতে অভিযুক্ত করা না যায়

26. যদি মীমাংসা ব্যর্থ হয় তাহলে আমার কী কী বিকল্প আছে?

যদি মীমাংসা ব্যর্থ হয়, তাহলে অভিযোগকারী বিষয়টিকে আদালতে নিয়ে যাওয়ার আইনি সহায়তার জন্য EOC এর কাছে আবেদন করতে পারেন। আইনি সহায়তার অন্তর্ভুক্ত হতে পারে আইনি পরামর্শ, EOC'র আইনজীবীদের দ্বারা প্রতিনিধিত্ব বা EOC উপযুক্ত বিবেচনা করে এমন অন্য কোনো রূপে সহায়তা। সহায়তা প্রদান করার বা না করার সিদ্ধান্তটি EOC এর একটি কমিটির দ্বারা গৃহীত হয়। পরিবর্তে, অভিযোগকারীরা নিজেরাই বিষয়টিকে আদালতে পেশ করতে পারেন এবং আইনি কার্যধারা শুরু করতে পারেন।

আরো তথ্যের জন্য, অনুগ্রহ করে যোগাযোগ করুন:

ইক্যুয়াল অপরচুনিটি কমিশন (Equal Opportunities Commission)

16/F., 41 Heung Yip Road
Wong Chuk Hang
Hong Kong

টেলি: 2511 8211
ফ্যাক্স: 2511 8142
ইমেল: eoc@eoc.org.hk
SMS পরিষেবার মাধ্যমে অনুসন্ধান (শ্রবণের অক্ষমতা/বাক জনিত সমস্যা থাকা ব্যক্তিদের জন্য): 6972566616538
ওয়েবসাইট: www.eoc.org.hk

(উপলভ্যতার উপর নির্ভর করে, অনুরোধক্রমে দোভাষী পরিষেবার বন্দোবস্ত করা যেতে পারে)

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

Enquires & Complaints Hotline: (852) 2511 8211

EOC এর কাজ সম্পর্কে তথ্য EOC'র মোবাইল অ্যাপের মাধ্যমে পাওয়া যেতে পারে:

Information about the work
of the EOC can be accessed via the EOC mobile apps:

ANDROID APP ON Google play — Download EOC Android App

Download on the App Store — Download EOC iPhone App

03/2019