平 等 機 會 委 員 會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

地址Address : 香港黃竹坑香葉道41號16樓
16/F., 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong
電話Tel : (852) 2511 8211
傳真Fax : (852) 2511 8142
網址Website : www.eoc.org.hk
短訊查詢服務 SMS Enquiry Service: 6972566616538
(供聽障/有語言障礙人士使用 For people with hearing impairment/speech difficulties)

Information about the work of the EOC can be accessed via the EOC's mobile apps:
EOC-এর কাজ সম্পর্কিত তথ্য EOC'র মোবাইল অ্যাপস্-এর মাধ্যমে পাওয়া যেতে পারে।

Available on the iPhone App Store Download EOC iPhone App

ANDROID APP ON Google play Download EOC Android App

Aug 2016

বিদেশী গৃহকর্মী ও তাদের নিয়োগকর্তাদের জন্য একটি নির্দেশিকা

Race Discrimination Ordinance - A Guide for Foreign Domestic Helpers and their Employers

平 等 機 會 委 員 會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

(বাংলা অনুবাদ)
(Translation in Bengali)

বিদেশী গৃহকর্মী ও তাদের নিয়োগকর্তাদের জন্য একটি নির্দেশিকা

- আপনি কি জানেন যে কীভাবে জাতি বৈষম্য অধ্যাদেশ (Race Discrimination Ordinance), Cap 602 (RDO) আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য?
- আপনি কি RDO-এর আওতায় আপনার অধিকার এবং দায়িত্বগুলি জানেন?
- আপনি কি জানেন যে RDO আপনার পরিবারের সদস্যদের জন্যও প্রযোজ্য?
- জাতির উপর ভিত্তি করে আপনার সহায়তাকারীকে বেছে নেওয়ার অনুমতি আছে কি?
- ধর্ম ও ভাষার উপর ভিত্তি করে বৈষম্যের ক্ষেত্রে RDO কি প্রযোজ্য?

ভূমিকা

হংকং-এ অর্ধেকের বেশি জাতিগত সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের ব্যক্তিরা গৃহকর্মী হিসাবে কাজ করেন। হংকং-এর বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশগুলি - লিঙ্গ বৈষম্য অধ্যাদেশ (Sex Discrimination Ordinance), Cap 480, পারিবারিক অবস্থা সংক্রান্ত বৈষম্য অধ্যাদেশ (Family Status Discrimination Ordinance), Cap 527, অক্ষমতা সংক্রান্ত বৈষম্য অধ্যাদেশ (Disability Discrimination Ordinance), Cap 487 এবং জাতি বৈষম্য অধ্যাদেশ (Race Discrimination Ordinance), Cap 602— তাদের বসবাস ও চাকরির সময়কালে লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থা, গর্ভাবস্থা, পারিবারিক অবস্থা, অক্ষমতা ও জাতির ভিত্তিতে বৈষম্যের হাত থেকে তাদের সুরক্ষা দেয়।

এই পুস্তিকাটি RDO এবং এটির সংশ্লিষ্ট নিয়মগুলির একটি সাধারণ সংক্ষিপ্ত বর্ণনা দেয় যেহেতু সেগুলি নিয়োগকর্তা ও বিদেশী গৃহকর্মী'র ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়। এটি RDO-কে কাজে পরিণত করায় সমঅধিকার কমিশন [Equal Opportunities Commission (EOC)]-এর ভূমিকাও ব্যাখ্যা করে। একটি নির্দেশিকা হিসাবে কাজ করাই এই পুস্তিকাটির উদ্দেশ্য। যদি RDO বা অন্য কোনো বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশগুলির সুনির্দিষ্ট বিষয় সম্পর্কে নিয়োগকর্তা ও বিদেশী গৃহকর্মীকে ব্যাখ্যা বা অর্থ বোঝার প্রয়োজন হয় তাহলে তাদের EOC-এর সাথে পরামর্শ করতে বা স্বাধীন আইনি পরামর্শ চাইতে উৎসাহ দেওয়া হয়।

অধ্যায় ।

জাতিগত বৈষম্য অধ্যাদেশের প্রধান ধারণা এবং সংজ্ঞাগুলি

জাতিগত বৈষম্য অধ্যাদেশ

RDO জুলাই 2009-এ কার্যকরী হয়েছিল। এই বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশ একজন ব্যক্তির জাতির উপর ভিত্তি করে বৈষম্য, হয়রানি ও নিন্দা নিষিদ্ধ করে। বৈষম্য, হয়রানি ও নিন্দা RDO'র মাধ্যমে দূর করার সাথে সাথে বিভিন্ন জাতির ব্যক্তিদের মধ্যে সাম্য ও মেলবন্ধনে উৎসাহ দেওয়ার সুযোগ EOC পেয়ে থাকে।

1.1. জাতি বলতে কী বোঝায়?

জাতি বলতে কোন একজন ব্যক্তির জাতি, যেমন চাইনিজ বা ভারতীয় ইত্যাদি সেই ব্যক্তিটির গায়ের রং;,যেমন কালো, বা ফর্সা হওয়া; ব্যক্তিটির "বংশ", যেমন তার জাত, এবং উত্তরাধিকার সূত্রে প্রাপ্ত সামাজিক পরিচিতি যেমন একজন শ্রীলঙ্কার নাগরিক হওয়া, বা জাতিগত উৎস যেমন একজন তামিল হওয়া।

1.2. ধর্ম বা ভাষার ভিত্তিতে বৈষম্যকে কি RDO-এর আওতায় জাতির ভিত্তিতে বৈষম্য হিসাবে বিবেচনা করা হয়?

ধর্ম বা ভাষার ভিত্তিতে বৈষম্যকে RDO-এর আওতায় জাতির ভিত্তিতে বৈষম্য হিসাবে বিবেচনা করা হয় না। শর্ত বা নিয়ম পরোক্ষভাবে বৈষম্য তৈরি করতে পারে। তবে ধর্ম ও ভাষা কিংবা ধর্ম অথবা ভাষার বিষয়ে বিস্তারিত জানার জন্য অনুগ্রহ করে প্রশ্ন 4 দেখুন।

1.3. RDO-এর প্রাসঙ্গিকতাটি কী?

RDO সকল বিদেশী গৃহকর্মী নিয়োগকর্তা সহ সকল নিয়োগকর্তাদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। RDO নিয়োগকর্তাদের জাতির উপর ভিত্তি করে বিদেশী গৃহকর্মীদের বেছে নেওয়ার অনুমতি প্রদান করে। RDO-এর অন্যান্য নিয়মগুলি তখনই কার্যকর হয় যখন গৃহকর্মী'র চাকরির চুক্তি কার্যকরী হয়ে ওঠে। গৃহকর্মী হংকং-এ প্রবেশ করার সময়েও এটি কার্যকর হতে পারে (যেক্ষেত্রে গৃহকর্মীকে হংকং-এর বাইরে তার চাকরির ভিসার জন্য অপেক্ষা করতে হয়), অথবা যখন কাজের জন্য অনুমোদনটি অভিবাসন দপ্তর (Immigration Department)-এর প্রদত্ত হয় (যেক্ষেত্রে ডাইরেক্টর অফ ইমিগ্রেশন-এর কাছ থেকে অনুমোদন পাওয়া বাকি থাকলে নতুন সহায়তাকারীটির হংকং ছেড়ে না যাওয়া বাধ্যতামূলক হয়)।

RDO এমনকি সেক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হয় যখন গৃহকর্মীকে স্বল্প সময়কালের জন্য হংকং-এর বাইরে তার কাজের দায়িত্ব পালন করতে হয়, উদাহরণস্বরূপঃ যখন নিয়োগকর্তা গৃহকর্মীকে সাথে নিয়ে ছুটি কাটাতে যান।

1.4. বৈষম্য বলতে কি বোঝায়?

একজন ব্যক্তি RDO-এর আওতায় বৈষম্যের দাবি করতে পারে যদি তার জাতিগত পরিচয়ের কারণে তার সাথে সঠিক আচরণ ব্যবহার করা হয়। এটিকে বলা হয় প্রত্যক্ষ বৈষম্য।

চাকরিতে পরোক্ষ বৈষম্য ঘটতে পারে যখন একজন নিয়োগকর্তা এমন একটি শর্ত আরোপ করে যেটি জাতি নির্বিশেষে প্রত্যেকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়। তবে, সেই আবশ্যকতাটির ফলস্বরূপ, কোনো একটি নির্দিষ্ট জাতির মানুষ ক্ষতিগ্রস্ত হন (কারণ অন্যান্য জাতিগত দলগুলির তুলনায় সেই জাতিগত দলটির সদস্যদের শুধুমাত্র একটি ক্ষুদ্র অংশ এই ধরনের একটি শর্ত মেনে চলতে পারে) এবং নিয়োগকর্তার এমন একটি শর্ত আরোপ করার ক্ষেত্রে কোনো যুক্তি নেই। উদাহরণস্বরূপ, যদি একজন নিয়োগকর্তা বিকল্প বন্দোবস্ত না করে তার গৃহকর্মীকে শূকরের মাংস বা শূকরজাত খাবার খেতে বাধ্য করেন, তাহলে এটি ইন্দোনেশিয় গৃহকর্মী'র জন্য একটি সমস্যা সৃষ্টি করতে পারে, যাদের অধিকাংশ ব্যক্তিরাই মুসলিম, এবং হয়ত তাদের জন্য সমস্যা তৈরী করছে। এই অবস্থার জন্য তারা হয়ত তাদের চাকরি ছাড়ার চাপও অনুভব করতে পারেন।

একজন গৃহকর্মী দাবি করতে পারেন যে তার প্রতি বৈষম্য করা হয়েছে যদি তিনি:

(1) যদি তার সাথে সঠিক আচরণ না করা হয় এবং

(2) এটি বিশ্বাস করার কারণ থাকে যে বৈষম্যমূলক আচরণের কারণটি হল তার জাতিগত পরিচয়।

1.5. জাতিগত হয়রানি বলতে কী বোঝায় ?

জাতিগত হয়রানি হল একজন ব্যক্তির প্রতি তার জাতিগত পরিচয়ের কারণে কোন ধরণের অবাঞ্ছিত আচরণ করা। দু'ধরনের জাতিগত বৈষম্য আছে:

(1) অবাঞ্ছিত আচরণমূলক হয়রানি

RDO-এর ধারা 24 (12) জাতিগত পরিচয়ের ভিত্তিত গৃহকর্মী'র প্রতি একজন নিয়োগকর্তা ও অন্যান্য পারিবারিক সদস্যদের অবাঞ্ছিত আচরণ করা থেকে বিরত করে। নিচে বর্ণিত কাজগুলো এর উদাহরণঃ

- বাজে মন্তব্য বা অপমানজনক একটি মৌখিক বা একটি লিখিত বিবৃতি;
- জাতিগত পরিচয়কে কটাক্ষ করে রসিকতা, পরিহাস, উপহাস বা বিদ্রুপ;
- নির্দিষ্ট জাতিগত পরিচয়ের কারণে তাদের সাথে কথোপকথনের সময়ে অবমাননাকর সুর ব্যবহার করা;
- নির্দিষ্ট জাতির ব্যক্তিদের উপরে বেছে বেছে অতিরিক্ত কাজের বোঝা চাপানো;
- নাম বিকৃত করে ডাকা
- বিশেষ জাতিগত গোষ্ঠীর ব্যক্তিদের অকারণে বিদ্রুপ করে মজা করা।

(2) প্রতিকূল পরিবেশ জনিত হয়রানি

নিয়োগকর্তা, একা বা অন্যান্য ব্যক্তিদের সাথে একত্রে, (এমন আচরণ করেন যা গৃহকর্মীর জন্য ভীতিকর একটি পরিবেশ সৃষ্টি করে। উদাহরণস্বরূপ , একজন নিয়োগকর্তা পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের একটি পোস্টার বা খবরের কাগজের ক্লিপিং দেখানোর অনুমতি দেন যাতে গৃহকর্মী জাতি সম্পর্কে বিরূপ মন্তব্য আছে। এটি তাদের গৃহকর্মীক ক্ষুদ্ধ বা ভীত বোধ করাতে পারত এমনকি যদিও নিয়োগকর্তা বা পরিবারের সদস্যদের তাদের গৃহকর্মীকে ক্ষুদ্ধ করার ইচ্ছা ছিল না।

লক্ষণীয় বিষয়

একটি জাতিগত হয়রানির ঘটনায়, কাজটি হয়রানি করার উদ্দেশ্যে বা বিনা উদ্দেশ্যে করা হতে পারে। যদি বাড়ির কাজে গৃহকর্মী এমন একটি পরিস্থিতিতে তার জাতির ভিত্তিতে করা কোনো একটি কাজে ক্ষুদ্ধ বা অপমানিত বোধ করেন যেক্ষেত্রে একজন সচেতন ব্যক্তি আগে থেকেই অনুমান করবেন যে সহায়তাকারীটি ক্ষুদ্ধ, অপমানিত হবেন বা ভয় পাবেন, সেক্ষেত্রে কাজটিকে জাতিগত হয়রানি বিবেচনা করা হবে।

1.6. হয়রানির মাধ্যমে বৈষম্যমূলক আচরণ করা

নিম্মে বর্ণিত কাজগুলো গৃহকর্মী করেছেন বা করবেন অথবা করতে পারেন এই সন্দেহ বা আশংকা থেকে যদি নিয়োগকর্তা বা তার পরিবারের কোন সদস্য যদি গৃহকর্মী'র সাথে সঠিক আচরণ না করেন তবে তা হয়রানির মাধ্যমে বৈষম্যমূলক আচরণ করা হয়ঃ

হয়রানির

1. RDO-এর আওতায় অভিযোগ দায়ের করেন;
2. RDO-এর আওতায় দায়ের করা অভিযোগের সাথে সম্পর্কযুক্ত তথ্য বা প্রমাণ দেন;
3. কোনো ব্যক্তি RDO লংঘন করেছেন বলে অভিযোগ করেন (যেক্ষেত্রে অভিযোগটি মিথ্যা এবং সরল বিশ্বাস নিয়ে করা হয় না সেটি ছাড়া)

নিম্নলিখিত উদাহরণটি হয়রানি'র মাধ্যমে বৈষম্য হতে পারে। একজন গৃহকর্মী তার নিয়োগকর্তাকে অভিযোগ করেন যে নিয়োগকর্তার পরিবারের একজন সদস্য তাকে হয়রানি করেছেন, যিনি তার প্রতি জাত তুলে দোষারোপ করেছেন, এবং জানান যে যদি এই অভ্যাস বন্ধ না হয় তাহলে তিনি EOC-এর কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করবেন। ফলস্বরূপ, নিয়োগকর্তা গৃহকর্মী চুক্তিটি বাতিল করে দেওয়ার সিদ্ধান্ত নেন। এই ধরনের একটি পরিস্থিতিতে, গৃহকর্মী দাবি করতে পারেন যে নিয়োগকর্তা তার সাথে হয়রানির মাধ্যমে বৈষম্য করেছে।

1.7 জাতিগত সমালোচনা

RDO ধারা45 জনসমক্ষে কোনো কাজকর্মের দ্বারা, জাতির ভিত্তিতে অপর ব্যক্তির(দের) প্রতি ঘৃণার উদ্রেক করা, গুরুতর অবমাননা করা, বা গুরুতর উপহাস করাকে অবৈধ বলে ঘোষণা করে। জনসমক্ষে একটি কাজকর্মের অন্তর্ভুক্ত হল জনগণের সাথে যে কোনোপ্রকারের বার্তাবিনিময় অথবা জনগণের দ্বারা লক্ষণীয় আচরণ।

উদাহরণস্বরূপ, যদি একজন নিয়োগকর্তা গৃহকর্মীর ভুলের জন্য জনসম্মুখে তার উপর রেগে যান এবং জোরে জোরে তার জাতিগত পরিচয়কে ভিত্তি করে তার উপরে দোষ দিতে থাকেন এবং এই ধরনের মন্তব্যে গৃহকর্মীর প্রতি গুরুতর অবমাননা থাকে বা গুরুতর উপহাস থাকে, তাহলে এটিকে জাতিগত হয়রানি হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে। জনগণ সহজেই বুঝতে পারেন এমন একটি কিছু ইন্টারনেটে প্রকাশ করা যেটি জাতিগত পরিচয়ের ভিত্তিতে কারো প্রতি ঘৃণার উদ্রেক করে, গুরুতর অবমাননা করে, বা গুরুতর উপহাস করে সেটিকেও জাতিগত হয়রানি হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে।

1.8 নিয়োগকর্তার কী কী দায়বদ্ধতা আছে?

RDO-এর আওতায়, নিয়োগকর্তারা তাদের নিজেদের কাজ এবং তাদের কর্মচারীদের করা বেআইনি কাজগুলির জন্য দায়বদ্ধ। নিয়োগকর্তারা গৃহকর্মীর জন্য একটি প্রতিকূল বা ভয় দেখানো পরিবেশ সৃষ্টি করার জন্যও দায়বদ্ধ হতে পারেন যদি নিয়োগকর্তাটি পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের গৃহকর্মীকে হয়রানী করতে উৎসাহ দেন বা জ্ঞাতসারে তা অনুমোদন করেন (এমনকি যদি নিয়োগকর্তা নিজে হয়রানিতে যুক্ত না থাকেন তাহলেও) এই ধরনের ঘটনাগুলি প্রতিরোধ করার জন্য নিয়োগকর্তার উচিত যুক্তিসঙ্গত বাস্তব পদক্ষেপ গ্রহণ করা, বিশেষ করে যদি গৃহকর্মী হয়রানিটি নিয়োগকর্তার নজরে আনেন।

একজন নিয়োগকর্তা একটি বৈষম্যমূলক কাজের জন্যও দায়বদ্ধ হতে পারেন যদি নিয়োগকর্তাটি এমপ্লয়মেন্ট এক্সচেঞ্জ কে এমন একটি সুনির্দিষ্ট জাতির গৃহকর্মীকে নিয়োগ করার অনুমোদন দেন যিনি চুক্তিবদ্ধ সুযোগ-সুবিধার অধিকারগুলির থেকে কমে কাজ করতে আগ্রহী হবেন। যদিও RDO জাতিগত পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে বিদেশী গৃহকর্মীদের নিয়োগকর্তাদের তাদের সহায়তাকারীদের বেছে নেওয়ার অনুমতি দেয়, তবুও এটি কর্মচারীর জাতির উপর ভিত্তি করে চাকরির অসুবিধাজনক নিয়ম ও শর্তাবলী প্রদান করতে নিয়োগকর্তাকে বিরত করে। সেইজন্য, RDO-এর আওতায়, একজন এজেন্টকে একটি সুনির্দিষ্ট জাতি থেকে একজন সহায়তাকারীকে নিয়োগ করতে বলা নিয়োগকর্তার পক্ষে বেআইনি যাতে নিয়োগকর্তাটি সেই সহায়তাকারীকে ভিন্ন একটি জাতির অন্য সহায়তাকারীর থেকে কম মজুরি দিতে পারেন। সংস্থাটি দায়বদ্ধ থাকবে যদি এটি জ্ঞাতসারে নিয়োগকর্তাটিকে এই ধরনের বেআইনি কাজে সহায়তা করে, অর্থাৎ জাতিগত পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে বাড়ির কাজে সহায়তাকারীকে চাকরির কঠিন শর্তগুলি প্রদান করে।

লক্ষণীয় বিষয়

RDO-এর ধারা 24 (12) কোনো বাড়িতে কর্মরত কোনো ব্যক্তিকে সেই বাড়িতে বসবাসকারী যে কোনো ব্যক্তির মাধ্যমে হয়রানি করা জন্য নিষিদ্ধ করে।

RDO অপ্রাপ্তবয়স্কদের জন্যও প্রযোজ্য । আমরা সকল নিয়োগকর্তাদের উৎসাহিত করতে চাই যাতে তারা তাদের পরিবারের সদস্যদের কাছে জাতিগত সাম্য ও এবং RDO মেনে চলার উপর গুরুত্ব আরোপ করেন।

অধ্যায় II

দৈনন্দিন জীবনে জাতি বৈষম্য অধ্যাদেশ

2.1. RDO-এর প্রয়োগের ক্ষেত্রে

নিয়োগকর্তাদের জন্য

আমি কি আমার এমপ্লয়মেন্ট এক্সচেঞ্জ আমাকে একটি থাই গৃহকর্মী খুঁজে দিতে বলতে পারি?

হ্যাঁ, আপনি পারেন। জাতিগত পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে নিয়োগকর্তাদের তাদের গৃহকর্মী বেছে নেওয়ার অনুমতি RDO দেয়।

আমি আমার গৃহকর্মী সরাসরি থাইল্যান্ড থেকে নিয়োগ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলাম এবং তার সাথে একটি চুক্তি স্বাক্ষর করেছিলাম। পরে আমি সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করেছিলাম এবং পরিবর্তে একজন ফিলিপিনো গৃহকর্মীকে নিয়োগ করতে চেয়েছিলাম। আমি কি সেটা করতে পারি?

চাকরির চুক্তিটি একবার কার্যকরী হলে RDO প্রযোজ্য হয়। এটি আপনার সহায়তাকারী এমনকি আপনার জন্য কাজ শুরু না করলেও ঘটতে পারে। সেইজন্য, চুক্তিটি কার্যকরী হওয়ার পরে জাতিগত পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে আপনি আপনার সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করতে পারেন না।

2.2. বেতনের ক্ষেত্রে

নিয়োগকর্তাদের জন্য

আমি কি আমার শ্রীলঙ্কান গৃহকর্মী ফিলিপিনো গৃহকর্মী তুলনায় কম বেতন দিতে পারি?

প্রথমত, হংকং সরকারের নির্ধারিত ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য পারিশ্রমিকের চেয়ে আপনার বাড়ির কাজে গৃহকর্মী কম বেতন প্রদান করলে আপনি একটি অপরাধমূলক কাজ করতে পারেন। সেইজন্য, আপনার কোনো সহায়তাকারীকে অনুমোদিত ন্যূনতম পারিশ্রমিকের চেয়ে কম বেতন প্রদান করা আপনার উচিত নয়। দ্বিতীয়ত, জাতির উপর ভিত্তি করে একজন সহায়তাকারীর তুলনায় অপরজনকে আপনার বেশি অর্থপ্রদান করা উচিত নয়। আপনি শুধুমাত্র অভিজ্ঞতা, যোগ্যতা, কাজের প্রয়োজনীয়তার মতো অ-জাতিগত ভিত্তির উপর নির্ভর করে ভিন্ন ভিন্ন পারিশ্রমিক দিতে পারেন। যে সহায়তাকারী তুলনায় কম বেতন পান তাকে আপনার কারণগুলি জানানো সবচেয়ে ভাল উপায়, যাতে তিনি মনে না করেন যে তাকে তার জাতির কারণে আপনি কম অর্থ দেন।

ভিন্ন ভিন্ন জাতি থেকে আমার দুজন গৃহকর্মী আছেন। তাদের মধ্যে একজন খুবই অসাবধানী। সে আমার বাড়ির কয়েকটি জিনিস ভেঙে ফেলেছিল। তাই আমি তার বেতন থেকে সেই জিনিসের মূল্য কেটে নেওয়ার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলাম। আমার গৃহকর্মী বলেছিল যে আমি তার জাতিগত পরিচয়ের কারণে তার প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করেছিলাম। RDO এটি সম্বন্ধে কী বলে?

আপনি কাজের উপর ভিত্তি করে কর্মচারীদের শাস্তি দিতে পারেন। তা সত্ত্বেও, আপনি যদি জাতি A থেকে আসা আপনার সহায়তাকারীর বেতন কেটে নেন, কিন্তু জাতি B থেকে আসা আপনার অন্য সহায়তাকারী জাতি A থেকে আসা সহায়তাকারীর মতো একই কাজ করলেও কখনো বেতন না কাটেন, তাহলে এই কাজটিকে প্রত্যক্ষ বৈষম্যমূলক আচরণ এবং RDO-এর একটি লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচনা করা হতে পারে। অনুগ্রহ করে খেয়াল করুন যে চাকরি সংক্রান্ত অধ্যাদেশটিরও (Employment Ordinance) বেতন কাটার উপরে একটি বিশেষ নিয়ম আছে। অনুগ্রহ করে এই বিষয়ে শ্রম দপ্তরের (Labour Department) প্রকাশনাগুলি দেখুন।

আপনি কার্যসম্পাদনের উপর ভিত্তি করে কর্মচারীদের শাস্তি দিতে পারেন। তাসত্ত্বেও, আপনি যদি জাতি A থেকে আসা আপনার সহায়তাকারীর বেতন কেটে নেন, কিন্তু জাতি B থেকে আসা আপনার অন্য সহায়তাকারী জাতি A থেকে আসা সহায়তাকারীর মতো একই কাজ করলেও কখনো বেতন না কাটেন, তাহলে এই কাজটিকে প্রত্যক্ষ বৈষম্যমূলক আচরণ এবং RDO-এর একটি লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচনা করা হতে পারে। অনুগ্রহ করে খেয়াল করুন যে চাকরি সংক্রান্ত অধ্যাদেশটিরও (Employment Ordinance) বেতন কাটার উপরে একটি বিশেষ নিয়ম আছে। অনুগ্রহ করে এই বিষয়ে শ্রম দপ্তরের (Labour Department) প্রকাশনাগুলি দেখুন।

গৃহকর্মীদের জন্য

আমার নিয়োগকর্তা যদি আমাকে ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য পারিশ্রমিকের তুলনায় কম পারিশ্রমিক করেন তাহলে আমি কী করতে পারি?

আপনি যদি মনে করেন যে আপনি আপনার জাতিগত পরিচয়ের কারণে ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য পারিশ্রমিকের তুলনায় কম বেতন পান, তাহলে আপনি EOC-এর সাথে পরামর্শ করতে পারেন এবং/বা RDO-এর মোতাবেক একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। আপনি একই সাথে শ্রম দপ্তরে কম বেতন সম্পর্কেও রিপোর্ট করতে পারেন। যদি প্রয়োজন হয়, তাহলে EOC বা শ্রম দপ্তরের কাছে আপনার অভিযোগ দায়ের করতে আপনাকে সাহায্য করার জন্য আপনি NGO, আপনার সংশ্লিষ্ট দূতাবাস বা ট্রেড ইউনিয়নের কাছ থেকেও সহায়তা চাইতে পারেন।

আমি যদি ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য পারিশ্রমিক পাই কিন্তু আমার একজন ভিন্ন জাতির সহকর্মীর থেকে তা কম হয় তাহলে আমার কী করা উচিত?

আপনার নিয়োগকর্তার সাথে আপনার কথা বলা এবং আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে অন্য কর্মচারীদের থেকে কম অর্থপ্রদান করেন কেন সেই কারণটির সন্ধান করা উচিত। আপনাকে কম অর্থপ্রদান করার জন্য আপনার নিয়োগকর্তার কাছে যথাযথ যুক্তি থাকা প্রয়োজন। যদি কোনো সন্তোষজনক ব্যাখ্যা না থাকে এবং আপনি আপনার জাতি ছাড়া এই পার্থক্যের অন্য কোনো কারণ খুঁজে পেতে না পারেন, তাহলে RDO-এর আওতায় সম্ভাব্য অভিযোগের জন্য আপনি EOC-এর সাথে পরামর্শ করতে পারেন।

2.3. কর্মবিরতি/ছুটির দিনের ক্ষেত্রে

নিয়োগকর্তাদের জন্য

কর্মনিয়োগ সংস্থাটি পরামর্শ দিয়েছিল যে আমি যেন একজন ফিলিপিনো গৃহকর্মী পরিবর্তে একজন ইন্দোনেশিয়ান গৃহকর্মীকে নিয়োগ করি কারণ একজন ইন্দোনেশিয়ান ৩ দিনের ইন্দোনেশিয়ান ছুটির পরিবর্তে তার বিধিবদ্ধ ছুটিগুলি স্বেচ্ছায় ত্যাগ করতে রাজি হবেন। আমি কি কর্মনিয়োগ সংস্থাটির পরামর্শ মতো কাজ করতে পারি?

আপনি যদি একজন ইন্দোনেশিয়ান গৃহকর্মী এই শর্তে ওই তিন দিন ছুটি দেন যে তিনি ইন্দোনেশিয়ান হওয়ার কারণে চাকরি সংক্রান্ত অধ্যাদেশটির (Employment Ordinance), Cap 57 দ্বারা নির্ধারিত অবশিষ্ট ৯দিনের বিধিবদ্ধ ছুটি স্বেচ্ছায় ত্যাগ করবেন, কিন্তু একজন ফিলিপিনো গৃহকর্মীর জাতির কারণে আপনি তার সাথে একই কাজ করেন না, তাহলে এটিকে RDO-এর আওতায় একটি প্রত্যক্ষ বৈষম্যমূলক আচরণ হিসাবে বিবেচনা করা হতে পারে। আপনি হয়ত চাকরি সংক্রান্ত অধ্যাদেশটি (Employment Ordinance) লঙ্ঘনও করছেন।

আমি কি আমার গৃহকর্মীর অনুরোধ অস্বীকার করতে পারি যদি তিনি একটি কাজের দিনে তার ধর্মীয়, সাংস্কৃতিক বা জাতীয় দিবস উদযাপনের জন্য বা তার কাছে গুরুত্বপূর্ণ অন্য কোনো অনুষ্ঠানে উপস্থিত থাকার জন্য একদিনের জন্য ছুটি নিতে চান?

আপনি যদি চান যে আপনার গৃহকর্মী এই ধরনের একটি দিনে কাজ করুন এবং কোনো বাস্তব বিকল্প না থাকে, তাহলে আপনার সহায়তাকারীকে আপনার বুঝিয়ে বলা উচিত যে কেন আপনি অনুরোধটি রাখতে পারবেন না। তবে, একজন ভাল নিয়োগকর্তা হিসাবে, একটি ভারসাম্য বজায় রাখতে এবং একটি বিকল্প সমাধান খুঁজে নিতে আমরা আপনাকে উৎসাহ দিই যাতে উভয় পক্ষের চাহিদাগুলিই যথাযথভাবে মেটানো যায়।

গৃহকর্মীদের জন্য

আমার নিয়োগকর্তা যদি আমার সংস্কৃতির ছুটির দিনের সাথে আমার কর্মবিরতির দিনটিকে বিনিময় করার অনুমতি না দেন, যদিও তার সংস্কৃতির ছুটির দিনটি আমার কর্মবিরতির দিন হওয়া সত্ত্বেও আমাকে কাজ করতে বাধ্য করেন তাহলে এটি কি বৈষম্যমূলক আচরণ?

আপনার সাংস্কৃতির ছুটি বা তার সংস্কৃতির ছুটির সময়ে আপনাকে ছুটি দিতে অস্বীকার করা অপরিহার্যভাবে একটি বৈষম্যমূলক আচরণ নাও হতে পারে। এটি আপনাকে এমন একটি অনুরোধের অনুমোদন না দেওয়ার জন্য তাঁর কারণগুলির উপর নির্ভর করবে। আপনি EOC-এর সাথে পরামর্শ করতে পারেন যদি আপনার এটি বিশ্বাস করার কারণ থাকে যে আপনার নিয়োগকর্তার সিদ্ধান্ত আপনার জাতির উপর ভিত্তি করে।

2.4. ধর্ম

নিয়োগকর্তাদের জন্য

আমার একজন মুসলিম সহায়তাকারী আছেন। তিনি একজন ইন্দোনেশিয়ান। যখন আমি তাকে নিয়োগ করেছিলাম, তখন আমি বুঝতে পারি নি যে তাকে দিনে পাঁচ বার প্রার্থনা করতে হয়। আমি কি আমার বাড়ির কাজে সহায়তাকারীকে প্রার্থনা করা বন্ধ করতে বলতে পারি?

RDO-এর আওতায় ধর্মটি নিজে কোনো জাতিগত ভিত্তি নয়। তবে, ধর্মের সাথে সম্পর্কযুক্ত কিছু নির্দিষ্ট আবশ্যকতা পরোক্ষ বৈষম্যমূলক আচরণ হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ এই ক্ষেত্রে: যদি (i) আপনি আপনার সহায়তাকারীকে প্রার্থনা না করতে বলার মাধ্যমে একটি আবশ্যকতা আরোপ করেন; (ii) এই ধরনের একটি আবশ্যকতা আরোপ করার কোনো যথাযথ যুক্তি আপনার কাছে না থাকে; (iii) আপনার আবশ্যকতাগুলি প্রধানত ইন্দোনেশিয়ান বাড়ির কাজে সহায়তাকারীদের প্রভাবিত করবে কারণ অন্যান্য জাতির বাড়ির কাজে সহায়তাকারীদের তুলনায় অধিক সংখ্যক ইন্দোনেশিয়ানরা হলেন মুসলিম; এবং (iv) এই আবশ্যকতার জন্য আপনার সহায়তাকারী ক্ষতির সম্মুখীন হন, উদাহরণস্বরূপ তিনি তার পদটি থেকে পদত্যাগ করার চাপ অনুভব করেন, এটি পরোক্ষ বৈষম্যমূলক আচরণ সৃষ্টি করতে পারে।

আমি কি আমার মুসলিম গৃহকর্মীকে বাড়িতে হেডস্কার্ফ পরতে মানা করতে পারি?

হেডস্কার্ফ (হিজাব) মুসললিম মহিলাদের প্রতিদিনের আনুসঙ্গিক পরিধানের একটি অংশ।

Q4.1.-এ বর্ণিত মূলনীতিটি এখানেও প্রযোজ্য হয়। আপনি আপনার গৃহকর্মীকে তার স্কার্ফের দৈর্ঘ্য সামঞ্জস্যপূর্ণ করে নিতে বলতে পারেন যদি সেটি কাজের সময়ে তার নিরাপত্তাকে প্রভাবিত করে। তবে, একটি যুক্তিসঙ্গত কারণ ছাড়া আপনার সহায়তাকারীকে বাড়িতে তার হেডস্কার্ফ না পরতে বলা আপনার উচিত নয়।

2.5. হাসপাতালে সাক্ষাৎ করা

গৃহকর্মীদের জন্য

একজন ডাক্তার দেখাতে যাওয়ার সময়ে বা যদি আমার হাসপাতালে যাওয়ার প্রয়োজন হয় তাহলে আমার নিয়োগকর্তা জোর করেন যে তিনি আমার সাথে যাবেন।ডাক্তার/নার্স সাধারণত আমার নিয়োগকর্তার সাথে সরাসরি কথা বলেন এবং ডাক্তার আমাকে যা বলেন তা আমার নিয়োগকর্তা সর্বদা ব্যাখ্যা করেন না। এটি কি বৈষম্যমূলক আচরণ এবং এই ব্যাপারে আমি কী করতে পারি?

আপনার নিয়োগকর্তার আপনার সাথে হাসপাতালে যাওয়ার অনুরোধটিকে বৈষম্যমূলক আচরণ হিসাবে নাও বিবেচনা করা হতে পারে। তবে, আপনার চিকিৎসাগত অ্যাপয়েন্টমেন্টে উপস্থিত থাকার আগে আপনার নিয়োগকর্তার আপনার সম্মতির প্রয়োজন হবে। একজন রোগী হিসাবে, অন্যান্য ব্যক্তির উপস্থিতি ছাড়া আপনার ডাক্তার বা নার্সকে আপনার চিকিৎসাগত অবস্থা আপনাকে সরাসরি ব্যাখ্যা করতে বলার অধিকার আপনার আছে। আপনি যদি কথার ভাষাটি বুঝতে না পারেন, তাহলে আপনি হাসপাতালটিকে আপনাকে একজন দোভাষী দিতে বলতে পারেন অথবা আপনি টেলিফোন নম্বর 3106 3104-এ কমিউনিটি দোভাষী পরিষেবার (Community Interpretation Service) সাথে যোগাযোগ করতে পারেন এবং টেলিফোনের মাধ্যমে দোভাষী পরিষেবা পাওয়ার অনুরোধ করতে পারেন।

2.6. বাসস্থানের ক্ষেত্রে

নিয়োগকর্তাদের জন্য

আমার মেয়ে আমাদের গৃহকর্মী সাথে তার ঘরটি ভাগ করে নিতে পছন্দ করে না। আমার সহায়তাকারীকে লিভিং রুমে ঘুমোতে বলা কি আইনসম্মত নয়?

যদি আপনার গৃহকর্মী বিবেচনা করে যে তাকে লিভিং রুমে ঘুমোতে বলার সিদ্ধান্তটি তার জাতির কারণে, তাহলে সে মনে করতে পারে যে আপনি তার প্রতি জাতিগত বৈষম্যমূলক আচরণ করছেন। এছাড়াও, বাসস্থান ও ঘরোয়া কাজের তালিকা অনুযায়ী আপনার বাড়ির কাজে গৃহকর্মীকে যথাযথ বাসস্থান দেওয়া সুনিশ্চিত করা গুরুত্বপূর্ণ যা আপনার গৃহকর্মীর চাকরির চুক্তির একটি অংশ।

2.7. দায়বদ্ধতার ক্ষেত্রে

নিয়োগকর্তাদের জন্য

যেহেতু আমি আমার কাজে খুবই ব্যস্ত থাকি এবং ঘন ঘন সফরে যাই, তাই আমার সাথে একত্রে বসবাসকারী আমার মাকে একটি দৈনিক ভিত্তিতে আমার গৃহকর্মীকে পরিচালনা করতে বলেছিলাম, যেমন আমার গৃহকর্মীর কাজগুলি সম্পর্কে তাকে নির্দেশগুলি দেওয়া, তার বেতন দেওয়া, ইত্যাদি। আমার সহায়তাকারী একবার অভিযোগ করেছিল যে আমার মা একটি জাতিগত দোষারোপ করে তাকে জাতিগত হয়রানি করেছেন। যদি আমার সহায়তাকারীর অভিযোগ সত্য হয়, তাহলে কি আমার মা RDO লঙ্ঘন করেছিলেন? আমি কি আমার মায়ের আচরণের ব্যাপারে দায়িত্বশীল?

একটি কথাবার্তা বলার সময়ে জাতিগত দোষারোপ করা জাতিগত হয়রানি এবং RDO-এর একটি লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচিত হতে পারে। জাতিগত দোষারোপ, পরিহাস বা রসিকতাগুলি আমাদের এড়িয়ে চলা উচিত। সেইজন্য, যদি একটি কথাবার্তা বলার সময়ে আপনার মা আপনার গৃহকর্মীকে জাতিগত দোষারোপ করেন, তাহলে তা খারাপ অভিপ্রায়ে হোক বা না হোক, তিনি আপনার সহায়তাকারীর প্রতি হয়ত জাতিগত হয়রানিমূলক আচরণ করেছেন। সেই ক্ষেত্রে, আপনার মা তার নিজের কাজের জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন। আপনার সহায়তাকারী আপনাকে এটি সম্পর্কে বলার পরে পরিস্থিতিটি সংশোধনের জন্য আপনি যথাযথ পদক্ষেপ

না নিলে, জাতিগত দোষারোপ করতে উৎসাহ দেওয়া বা জ্ঞাতসারে সম্মতি দেওয়ার মাধ্যমে আপনিও আপনার সহায়তাকারীর জন্য একটি ক্ষতিকর বা ভয় দেখানো পরিবেশ সৃষ্টি করার ব্যাপারে দায়বদ্ধ হতে পারেন।

আমরা যখন মেইনল্যান্ড চায়নায় একটি স্বল্পকালীন ছুটি কাটাতে গিয়েছিলাম সেই সময়ে সেখানে আমার একজন আত্মীয় আমার গৃহকর্মী জাতিগত হয়রানি করলে আমি কি দায়িত্বশীল বিবেচিত হবো?

আপনি যখন হংকং-এর বাইরে একটি স্বল্পকালীন ছুটি কাটাতে যান সেই সময়েও RDO প্রযোজ্য হয়। সেইজন্য, আপনি যদি হয়রানিটি বন্ধ করার জন্য যথাযথ পদক্ষেপ না নেন, তাহলে আপনার গৃহকর্মীর জন্য একটি ক্ষতিকর বা ভয় দেখানো পরিবেশ সৃষ্টি করার জন্য আপনার আত্মীয়ের সাথে একত্রে আপনারও দায়বদ্ধ হওয়ার সম্ভাবনা আছে।

যদি আমার গৃহকর্মী দাবি করে যে আমার অন্য গৃহকর্মী তাকে জাতিগত হয়রানি করেছে তাহলে আমার কী করা উচিত? আমি কি আমার অন্যান্য গৃহকর্মীর কাজের ব্যাপারে দায়বদ্ধ?

একজন নিয়োগকর্তা হিসাবে, যদি আপনার কর্মচারী আপনার অন্য কর্মচারীর(দের) প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ বা হয়রানি করে তাহলে আপনি তারব কাজের জন্য দায়বদ্ধ হন যদি না আপনি আপনার অন্য কর্মচারীকে বাধা দেওয়ার জন্য যুক্তিসঙ্গত বাস্তব পদক্ষেপ নিয়ে থাকেন। আপনার গৃহকর্মীর অভিযোগটির সমাধান করার একটি বাধ্যবাধকতাও আপনার আছে।

গৃহকর্মীদের জন্য

আমার নিয়োগকর্তার অন্য গৃহকর্মী আমাকে জাতিগত হয়রানি করলে আমার কী করা প্রয়োজন?

আপনার সহকর্মী যদি আপনাকে জাতিগত হয়রানি করে থাকে তাহলে আপনার নিয়োগকর্তার সাথে আপনার কথা বলা উচিত। আপনার নিয়োগকর্তার আপনার অভিযোগের সমাধান করা উচিত এবং এই ধরনের একটি ঘটনা যাতে আর না ঘটে তা প্রতিরোধ করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপগুলি নেওয়া উচিত। আপনাকে বিবরণটি এবং ঘটনার সময়টি সম্পর্কে লিখে রাখতে পরামর্শ দেওয়া হয় যেহেতু আপনি যদি EOC-এর কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করার সিদ্ধান্ত নেন তাহলে এই তথ্যটি সহায়ক হবে। আপনি আপনাকে জাতিগত হয়রানি করার জন্য অন্য গৃহকর্মীর বিরুদ্ধে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। আপনি আপনার নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধেও একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন যেহেতু আপনার নিয়োগকর্তা আপনার সহকর্মীর কাজের জন্য দায়বদ্ধ আছেন যদি না নিয়োগকর্তাটি আপনার সহকর্মীকে বাধা দেওয়ার জন্য যুক্তিসঙ্গত বাস্তব পদক্ষেপ নিয়ে থাকেন।

খেয়াল করার বিষয়

একটি জাতিগত হয়রানির ঘটনায়, কাজটি হয়রানি করার উদ্দেশ্যে বা বিনা উদ্দেশ্যে করা হতে পারে। যদি গৃহকর্মী এমন একটি পরিস্থিতিতে তার জাতির ভিত্তিতে করা কোনো একটি কাজে ক্ষুদ্ধ বা অপমানিত বোধ করেন যেক্ষেত্রে একজন যুক্তিপূর্ণ ব্যক্তি আগে থেকেই অনুমান করবেন যে সহায়তাকারীটি ক্ষুদ্ধ, অপমানিত হবেন বা ভয় পাবেন, সেক্ষেত্রে কাজটিকে জাতিগত হয়রানি বিবেচনা করা হবে।

2.8. চুক্তি স্থগিত করা

নিয়োগকর্তাদের জন্য

আমার দুজন গৃহকর্মী আছেন যারা ভিন্ন ভিন্ন জাতিগত প্রেক্ষাপট থেকে এসেছেন। তাদের একের সাথে অপরের বনিবনা হচ্ছে না। সেইজন্য, আমি একজনকে রেখে দিয়ে অপর একজন গৃহকর্মীর পরিবর্তে একই জাতিগত গোষ্ঠীর একজন নতুন সহায়তাকারীকে আনার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলাম। আমার কি সেটি করার অনুমতি আছে?

আপনি যদি জাতির ভিত্তিতে একজন গৃহকর্মী বরখাস্ত করে অপর সহায়তাকারীকে রেখে দিতে পছন্দ করেন, তাহলে এটি RDO-এর একটি লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচিত হবে। আপনি যদি কার্যসম্পাদন বা অন্যান্য ব্যক্তিগত গুণাবলীর মতো অ-জাতিগত ভিত্তিতে আপনার গৃহকর্মীকে বরখাস্ত করেন যেগুলি জাতির সাথে সম্পর্কযুক্ত নয়, তাহলে এটি RDO-এর আওতায় একটি লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচিত নাও হতে পারে।

আমার একজন সহায়তাকারী আমার অন্য গৃহকর্মী তাকে জাতিগত হয়রানি করে বলে অভিযোগ করতে থাকার কারণে আমি যদি তার চুক্তিটি স্থগিত করে দিই তাহলে আমি কি জাতিগত বৈষম্যমূলক আচরণ করার ব্যাপারে অভিযুক্ত হবো?

যদি আপনার সহায়তাকারী A সহায়তাকারী B তাকে জাতির ভিত্তিতে হয়রান বা বৈষম্যমূলক আচরণ করার কারণে সহায়তাকারী B-এর বিরুদ্ধে অভিযোগ করে এবং আপনি A'র অভিযোগের জন্য A'র চুক্তি স্থগিত করে দেওয়ার সিদ্ধান্ত নেন, তাহলে এটি A'র বিরুদ্ধে নিগ্রহের মাধ্যমে একটি বৈষম্যমূলক আচরণ হিসাবে বিবেচিত হতে পারে। RDO-এর আওতায় নিগ্রহের মাধ্যমে বৈষম্যমূলক আচরণ করা বেআইনি।

2.9. কর্মনিয়োগ সংস্থার প্রসঙ্গে

নিয়োগকর্তাদের জন্য

আমার এমপ্লয়মেন্ট এক্সচেঞ্জ আমাকে বলেছিল যে আমি ইন্দোনেশিয়ান, শ্রীলঙ্কান, ভারতীয় এবং নেপালীদের নিয়োগ করতে পারি এবং তাদের ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য পারিশ্রমিকের তুলনায় কম অর্থ দিতে পারি। আমি যদি আমার সংস্থার পরামর্শ অনুসরণ করি তাহলে কি আমি RDO-এর আওতায় দায়বদ্ধ থাকি?

RDO-এর আওতায় কোনো একজন ব্যক্তির জাতির ভিত্তিতে চাকরির ভিন্ন ভিন্ন শর্তগুলি প্রদান করা বেআইনি এমনকি যদি আপনি আপনার এমপ্লয়মেন্ট এক্সচেঞ্জ পরামর্শ অনুযায়ী কাজ করেন তাহলেও। আপনি যদি আপনার সগৃহকর্মীর জাতির কারণে তাকে কম অর্থ দেন তাহলে আপনি দায়বদ্ধ বিবেচিত হবেন। এটি ছাড়াও, আপনি ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য পারিশ্রমিক সম্পর্কিত কর্মনিয়োগ আইনটিও লঙ্ঘন করবেন এবং আদালতে অভিযুক্ত হতে পারেন। অনুগ্রহ করে এই বিষয়ে শ্রম দপ্তরের (Labour Department) প্রকাশনাগুলি দেখুন।

আমার গৃহকর্মীর চুক্তি নবায়ন করার জন্য আমাকে সংস্থার ফী দিতে হয়েছিল। আমার সংস্থা আমাকে বলেছিল যে অর্ধেক ফী-এর ভার নিতে আমার গৃহকর্মীকে আমার বলা উচিত। এটি কি গ্রহণযোগ্য?

আপনি যদি চান যে আপনার গৃহকর্মী চুক্তির নবায়ন ফী-এর কিছুটা অর্থ দিক কারণ আপনার এমপ্লয়মেন্ট এক্সচেঞ্জ আপনাকে এই বলে পরামর্শ দিয়েছিল যে একটি নির্দিষ্ট জাতির বাড়ির কাজে গৃহকর্মীর ক্ষেত্রে এটি একটি সাধারণ রীতি, তাহলে এটি আপনার গৃহকর্মীর জাতির উপর ভিত্তি করে তার প্রতি একটি বৈষম্যমূলক আচরণ এবং RDO-এর একটি লঙ্ঘন হতে পারে।

আমার কর্মনিয়োগ সংস্থা যদি আমাকে আমার চুক্তি নবায়ন ফী-এর জন্য অর্থ দিতে বলে এবং আমাকে একটি স্বল্প বেতনে কাজ করতে বলে এবং চুক্তিতে যা ধার্য আছে তার চেয়ে কম কর্মবিরতির দিন স্বীকার করতে বলে তাহলে আমি কী করতে পারি?

জাতির উপর ভিত্তি করে আপনার চাকরির বিষয়ে কঠিন নিয়ম ও শর্তাবলী আরোপ করার প্রস্তাব দেওয়া আপনার সংস্থার উচিত নয়। এটি করা আপনার নিয়োগকর্তার পক্ষেও নিষিদ্ধ। আপনি EOC-এর সাথে পরামর্শ করতে পারেন যদি আপনার এটি বিশ্বাস করার কারণ থাকে যে আপনার জাতিগত পরিচয়ের র কারণে আপনি চাকরির কঠিন শর্তগুলি পাচ্ছেন। আপনি কর্মনিয়োগ আইনের আওতায় সম্ভাব্য লঙ্ঘনের জন্য শ্রম দপ্তরের সাথেও পরামর্শ করতে পারেন।

গৃহকর্মীদের জন্য

একজন গৃহকর্মী দাবি করতে পারেন যে তার প্রতি বৈষম্য করা হয়েছে যদি তিনি:

1. তিনি সঠিক ব্যবহার না পান, এবং
2. তার এটা বিশ্বাস করার একটি কারণ থাকে যে তার জাতিগত পরিচয়ের কারণে সঠিক আচরণ করা হচ্ছে না।

বৈষম্যমূলক আচরণ করা থেকে নিজেদের বিরত করার জন্য, এই ধরনের প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করার মাধ্যমে আমরা নিয়োগকর্তাদের নিয়মিতভাবে নিজেদের পরীক্ষা করে দেখার সুপারিশ করি যেমন: "আমার গৃহকর্মী একটি নির্দিষ্ট জাতিভুক্ত হওয়ার কারণেই কি আমি এইরকম আচরণ করছি? সে যদি অন্য একটি জাতিভুক্ত হতো তাহলে কি আমি তার সাথে ভিন্ন ব্যবহার করতাম?"

অধ্যায় III

EOC-এর কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করা

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

আইনটির আবশ্যকতা অনুযায়ী অভিযোগগুলি EOC-এর কাছে লিখিতভাবে দায়ের করতে হয়। অভিযোগগুলি অনলাইনে, বা ইমেল, ফ্যাক্স, ইলেকট্রনিক মেইলের মাধ্যমে বা সশরীরে উপস্থিত হয়ে জমা দেওয়া যেতে পারে। আপনি EOC-এর দ্বারা প্রদত্ত অভিযোগ ফর্মটি কাজে লাগাতে পারেন।

একজন অভিযোগকারী EOC-এর কাছে যেতে পারেন যদি তার অভিযোগগুলি লিখতে তার সমস্যা হয় অথবা বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশ এবং অভিযোগ প্রণালী সম্পর্কে তার প্রশ্ন থাকে। সহায়তার জন্য অনুরোধ জানাতে আপনি 2511 8211 নম্বরে EOC হটলাইনে ফোন করতে বা EOC-কে complaint@eoc.org.hk-এ ই-মেল করতে পারেন। আপনার যদি ভাষার সমস্যা থাকে, তাহলে আমরা অনুরোধক্রমে আপনাকে একজন দোভাষীও দিতে পারি।

3.2. কে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন?

আপনি নিজে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন অথবা আপনার পক্ষে হয়ে এটি করার জন্য একজন প্রতিনিধিকে নিয়োগ করতে পারেন।

3.3. একটি অভিযোগ দায়ের করার জন্য কোনো সময় সীমা আছে কি?

আপনি যদি EOC-এর কাছে অভিযোগ দায়ের করতে চান তাহলে একটি ঘটনাটি ঘটার সময় থেকে 12 মাসের মধ্যে আপনার এটি করা উচিত। আপনি যদি জেলা আদালতে (District Court) আইনি মামলাগুলি নিয়ে যাওয়ার সিদ্ধান্ত নেন, তাহলে দুই বছরের মধ্যে আপনার তা করা উচিত।

3.4. কী কী অভিযোগের অন্তর্ভুক্ত হওয়া উচিত?

এগুলি অভিযোগের অন্তর্ভুক্ত হওয়া উচিত:

- ঘটনার তারিখ ও বিবরণ
- ব্যক্তিগত তথ্য যেমন নাম ও যোগাযোগের তথ্য
- বিবাদী(দের) নাম ও যোগাযোগের বিবরণ
- বেআইনি কাজগুলি সম্পর্কে আপনার দাবির সমর্থনে তথ্য
- বৈষম্যমূলক কাজের কারণে আপনি ভোগ করেছেন এমন কোনো ক্ষতি বা মানসিক বিঘ্ন সংক্রান্ত বিবরণ
- সাক্ষী(দের) সম্পর্কিত তথ্য এবং তাদের যোগাযোগের বিস্তারিত বিবরণ

3.5. আমি যদি অবিলম্বে হংকং ছেড়ে চলে যাই তাহলেও কি আমি একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারি?

আপনি যদি হংকং-এ না থাকেন তাহলেও আপনি আমাদের কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। আপনি আপনার নিজের দেশ থেকে ব্যক্তিগতভাবে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন এবং আমরা আপনার সাথে চিঠি, ইমেল, টেলিফোন কল বা অন্যান্য উপযুক্ত উপায়ে যোগাযোগ করব। আপনি হংকং-এ আপনার বন্ধু, আত্মীয়, ট্রেড ইউনিয়ন বা অন্যান্য প্রতিনিধিকে আপনার অভিযোগটি উপস্থাপন করার জন্য অনুমোদন করতে পারেন। তবে, পরবর্তী পর্যায়ে হংকং-এ আপনার উপস্থিতি প্রয়োজন হতে পারে।

3.6. EOC কীভাবে অভিযোগটির তদন্ত করে?

অভিযোগটি পাওয়ার পরে EOC প্রথমে ঘটনাটির মূল্যায়ন করবে (অতিরিক্ত তথ্যের অনুরোধ জানানো হতে পারে)এবং তারপর বিবাদী(দের) অভিযোগটি সম্পর্কে জানাবে। EOC বিবাদী(দের) অভিযোগটির প্রাসঙ্গিক বিবরণ বা প্রমাণ দেখাবে এবং অভিযোগটির প্রতি তাদের উত্তর জিজ্ঞাসা করবে এবং তাদের জিজ্ঞাসা করা প্রশ্নগুলির উত্তর দেবেন। তারপর খন্ডন করার জন্য উত্তরগুলি অভিযোগকারীদের কাছে উপলভ্য করা হবে। ঘটনাটির মধ্যস্থতা করার দিকে এগিয়ে যাওয়া অথবা স্থগিত করে দেওয়া উচিত কিনা তা নির্ধারণ করার জন্য সাক্ষীর বিবৃতি নেওয়া হয় এবং প্রাসঙ্গিক সামগ্রীগুলি সংগ্রহ করা হয়। তদন্তের পর্যায়টিতে সংগ্রহ করা সকল তথ্য তৃতীয় পক্ষের কাছ থেকে গোপন রাখা হয় কিন্তু আদালতের কার্যধারায় ব্যবহার করা হতে পারে। একটি অভিযোগের তদন্ত করার জন্য EOC-এর যে সময় লাগে তা জেলা আদালতে আইনি পদক্ষেপটি নিয়ে যাওয়ার জন্য দুই বছরের সীমিত সময়কালের মধ্যে গণ্য হবে না।

3.7. মধ্যস্থতা বলতে কী বোঝায়?

মধ্যস্থতা হল একটি স্বেচ্ছামূলক প্রক্রিয়া, যেক্ষেত্রে বিবাদটি সমাধানের জন্য উপায়গুলির সন্ধানে বিভিন্ন পক্ষগুলিকে একত্রে আনা হয়। যাতে দুটি পক্ষই বিবাদ থেকে পিছু হটতে পারেন সেইজন্য উভয় পক্ষেরই সন্তোষ অনুযায়ী বিষয়টির সমাধান করার জন্য সাহায্য করতে মধ্যস্থতা একটি সাধারণ ক্ষেত্রের সন্ধান করে। যেহেতু বিবাদমান দুটি পক্ষকেই মধ্যস্থতা প্রক্রিয়াটি তাদের বক্তব্য জানানোর অনুমতি দেয়, তাই উভয় পক্ষের ক্ষেত্রেই অপরের অবস্থানটি আরো ভাল করে বোঝা সম্ভব হয়। এটি ভুল ধারণা বা তথ্যের উপর ভিত্তি করে গড়ে ওঠা ভুল বোঝাবুঝি দূর করতে এবং আচরণে একটি প্রকৃত পরিবর্তন আনতে সাহায্য করতে পারে। মধ্যস্থতা প্রক্রিয়ায় সংগৃহীত সকল তথ্য গোপনীয় রাখা হয় এবং আদালতের কার্যধারায় ব্যবহার করা হবে না।

3.8. EOC কীভাবে অভিযোগটির মধ্যস্থতা করে?

সাধারণত, EOC-এর একজন অফিসার মধ্যস্থতাকারী হিসাবে কাজ করবেন যিনি যে বিষয়গুলি অভিযোগটি সৃষ্টি করেছিল সেগুলি পরীক্ষা করতে, সম্মতির বিষয়গুলি সনাক্ত করতে এবং আপসে বিবাদটির একটি মীমাংসা করতে উভয় পক্ষকে সাহায্য করেন। মীমাংসার সম্মতি হল একটি চুক্তির সমতুল্য এবং আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক। পক্ষগুলিকে তাদের সমস্যাগুলির সমাধান করার জন্য সাহায্য করতে মধ্যস্থতাকারী ন্যায্যতা ও পক্ষপাতহীনতার সাথে কাজ করবেন। মীমাংসার শর্তগুলি বিবাদের প্রকৃতি এবং পক্ষগুলির পারস্পরিক সম্মতির উপর নির্ভর করবে। এটি অবস্থার পুনরুদ্ধার, দুঃখপ্রকাশক চিঠি বা আর্থিক মীমাংসার রূপে হতে পারে। অতিরিক্ত তথ্যের জন্য অনুগ্রহ করে EOC পুস্তিকা পড়ুন "মধ্যস্থতা বলতে কী বোঝায়"।

3.9. যদি মধ্যস্থতা ব্যর্থ হয় তাহলে আমার কী কী বিকল্প আছে?

যদি মধ্যস্থতা ব্যর্থ হয়, তাহলে অভিযোগকারী আইনি সহায়তার জন্য EOC-এর কাছে আবেদন করতে পারেন। আইনি পরামর্শ, EOC'র আইনজীবী বা বহিরাগত আইনজীবীদের প্রতিনিধিত্ব বা যে কোনো ধরনের সহায়তা যা EOC যথাযথ বিবেচনা করে সেগুলি আইনি সহায়তার অন্তর্ভুক্ত। আইনি সহায়তার জন্য আবেদনগুলি EOC-এর আইনগত ও অভিযোগ কমিটির (Legal and Complaints Committee) দ্বারা বিবেচিত হয়। বিকল্পে, অভিযোগকারীরাও নিজেরাই বিষয়টিকে আদালতে নিয়ে যাওয়ার মাধ্যমে আইনি মামলা চালাতে পারে, অথবা, সহায়তার জন্য হংকং SAR সরকারের (Hong Kong SAR Government)(আইনি সহায়তা বিভাগ (Legal Aid Department)-এ যেতে পারেন।

অধ্যায় IV

বাড়িতে জাতিগত সম্প্রীতি বজায় রাখার সুঅভ্যাসগুলি

একজন বিদেশী গৃহকর্মীকে বাড়িতে নিয়োগ করা হংকং-এ একটি সাধারণ রীতি। এমনকি যদিও বাড়ির কাজে সহায়তাকারীরা বাড়ির চৌহদ্দির ভেতরে কাজ করে, তাসত্ত্বেও তারা কর্মচারী এবং তাদের সাথে সবসময়ে কাজের সুসম্পর্ক বজায় রাখা উচিত। আমরা আপনাকে এগুলির মাধ্যমে বাড়িতে জাতিগত সম্প্রীতি বজায় রাখার পরামর্শ দিই:

4.1. চাকরির আগে আপনাদের চাহিদাগুলি একে অপরকে স্পষ্টভাবে জানানো

কিছু বাড়ির কাজে সহায়তাকারী তাদের ধর্মীয় কারণে শূকরের মাংস বা শূকরজাত খাবার খান না। সেইজন্য শূকরের মাংস নাড়াচাড়া করা বা শূকরের মাংস খাওয়ার ব্যাপারে একজন নিয়োগকর্তার আবশ্যকতাগুলি চাকরি দেওয়ার আগে স্পষ্টভাবে একজন মুসলিম বাড়ির কাজে সহায়তাকারীকে বলা প্রয়োজন। অপর পক্ষে, বাড়ির কাজে সহায়তাকারীর প্রার্থনার পরিধান বা হেডস্কার্ফের রঙ নিয়ে যদি নিয়োগকর্তার কোনো উদ্বেগ থাকে, তাহলে এই বিষয়টি বাড়ির কাজে সহায়তাকারীকে নিয়োগ করার আগে এই আলোচনা করার পরামর্শ দেওয়া হয়। ছুটির দিন, ঘুমানোর বন্দোবস্ত, কাজের ব্যবস্থাপনা, পোষাকের কোড, ইত্যাদি বিষয়গুলি সংক্রান্ত অনুরূপ আলোচনা হওয়া উচিত। নিয়োগকর্তাদের তাদের অভ্যাসগুলি ব্যাখ্যা করা এবং প্রত্যাশাগুলি জানানোর পরামর্শও দেওয়া হয় যাতে বাড়ির কাজে সহায়তাকারী জানেন যে তার কাছ থেকে ঠিক কী আশা করা হয়।

4.2. একে অপরের সংস্কৃতি আরো ভালভাবে বোঝা

দক্ষিণ পূর্ব এশিয়ার দেশগুলির অনেক মানুষ তাদের নিয়োগকর্তার সাথে কথা বলার সময়ে তার চোখের দিকে তাকানোকে অভদ্রতা হিসাবে বিবেচনা করেন। সেইজন্য, যে সকল গৃহকর্মী এইসকল অঞ্চল থেকে আসেন তারা তাদের নিয়োগকর্তার সাথে কথাবার্তা বলার সময়ে নিচের দিকে তাকিয়ে থাকতে পারেন। নিয়োগকর্তারা এটিকে অশ্রদ্ধাপূর্ণ বলে মনে করতে পারেন, যদিও বাস্তবে এটি সহায়তাকারীর অভিপ্রায় নয়।

একইভাবে, দক্ষিণ পূর্ব এশিয়ার অনেক ব্যক্তি দিনে তিনবার ভাত খেতে পছন্দ করেন। তারা কারো মাথা স্পর্শ করা, হাতের বা পায়ের আঙুল দিয়ে কিছু নির্দেশ করাকে রূঢ় আচরণ বলেও বিবেচনা করেন। সেইজন্য, নিয়োগকর্তার একটি বন্ধুত্বপূর্ণ ভঙ্গিকে অপমান হিসাবে ভুল ব্যাখ্যা করা হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, থাইরা তাদের মাথাকে তাদের দেহের একটি পবিত্র অঙ্গ হিসাবে বিবেচনা করে। সেইজন্য, তাদের মাথার উপরে কোনোকিছু ঝুলে থাকলে তারা অস্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। অপর পক্ষে, কিছু চাইনিজ নিয়োগকর্তা সাদা রঙকে দুর্ভাগ্যের সূচক একটি রঙ হিসাবে বিবেচনা করেন, যেটি অনেক বাড়ির কাজে সহায়তাকারী তাদের প্রার্থনার পোষাক হিসাবে ব্যবহার করেন। সেইজন্য, পাস্পরিক বোঝাপড়ায় এসে পৌঁছাতে আমরা নিয়োগকর্তা ও বিদেশী বাড়ির কাজে সহায়তাকারীদের একে অপরের সংস্কৃতি সম্পর্কে জানতে উৎসাহ দিই।

4.3 গৃহকর্মী'র ধর্মীয় প্রয়োজনীয়তাগুলি বোঝা

গৃহকর্মে সহায়তাকারীএকজন খ্রীষ্টান গৃহকর্মী রবিবার দিন চার্চে যেতে পছন্দ করতে পারেন। একজন বৌদ্ধ ও একজন হিন্দু বাড়ির গৃহকর্মী সময়ে সময়ে মন্দিরে যাওয়ার প্রয়োজন হতে পারে। গৃহকর্মে সহায়তাকারীএকজন মুসলিম বাড়ির কাজে সহায়তাকারী একটি হেডস্কার্ফ পরতে এবং দিনে পাঁচবার প্রার্থনা করতে, রমজানের সময়ে উপবাস করতে, এবং সার্বজনীন প্রার্থনা করা এবং বন্ধু ও আত্মীয়দের সাথে সাক্ষাৎ করার মাধ্যমে মুসলিম উৎসবগুলি উদযাপন করতে চাইতে পারেন।

কাজ শুরু করার আগে আমরা উপরের প্রয়োজনীয়তাগুলি নিয়োগকর্তাদের গৃহকর্মীর সাথে আলোচনা করতে উৎসাহ দিই, যেমন বাড়ির কাজে সহায়তাকারী প্রার্থনা করার জন্য কোন ঘরটি ব্যবহার করতে পারেন, হেডস্কার্ফ/প্রার্থনার পোষাকের পছন্দের রঙ, যে সকল বাড়ির কাজে সহায়তাকারীর রবিবার চার্চে যাওয়া বা মন্দিরে যাওয়া বা মুসলিম উৎসবের সময়ে প্রার্থনা করা প্রয়োজন তাদের জন্য বিকল্প বন্দোবস্ত করা, ইত্যাদি।

কিছু নিয়োগকর্তা ধর্মবিশ্বাসীও হন। সেইজন্য, নিয়োগকর্তাদের ধর্মীয় চাহিদা বা অভ্যাসগুলি তাদের গৃহকর্মী জানাতে আমরা উৎসাহ দিই।

4.4. জাতিগত দোষারোপ এবং অপরের জাতি সম্পর্কে মন্তব্য এড়িয়ে চলা

নিয়োগকর্তা ও গৃহকর্মীদের কখনোই জাতিগত দোষারোপ করা বা একে অপরের জাতি, ধর্ম, সংস্কৃতি বা অভ্যাস নিয়ে মন্তব্য প্রকাশ করা উচিত নয়।

4.5. RDO সম্পর্কে পারিবারিক সদস্যদের জানানো এবং জাতিগত সাম্য ও মেলবন্ধনে উৎসাহ দেওয়া

বাড়িতে জাতিগত বৈষম্যমূলক আচরণ বা হয়রানি প্রতিরোধ করার জন্য, নিয়োগকর্তাদের তাদের পারিবারিক সদস্যদের কাছে RDO মেনে চলার গুরুত্বের উপরে জোর দেওয়ার এবং বাড়িতে জাতিগত সাম্য ও মেলবন্ধনে উৎসাহ দেওয়ার পরামর্শ দেওয়া হয়। বাড়িতে নিয়োজিত সকল গৃহকর্মী সহ অন্যান্য পারিবারিক সদস্যদের জন্য RDO-এর আওতায় তাদের দায়বদ্ধতা বোঝা গুরুত্বপূর্ণ।

4.6. সরাসরি যোগাযোগ বজায় রাখা

নিয়োগকর্তাদের পরামর্শ দেওয়া হয় যেন তারা পারস্পরিক শ্রদ্ধার উপর ভিত্তি করে গৃহকর্মীদের সাথে সরাসরি যোগাযোগ বজায় রাখেন, যাতে তারা বোঝেন যে তারা যদি কম অনুকূল ব্যবহার পান বা তাদের চাকরির সময়কালে হয়রান হচ্ছেন বলে মনে করেন তাহলে তারা নিয়োগকর্তার সাথে কথা বলতে পারেন। গৃহকর্মীরা যদি মনে করেন যে তাদের সাথে কম অনুকূল ব্যবহার করা হচ্ছে তাহলে যাতে নিয়োগকর্তা বিষয়টিতে নজর দিতে পারেন সেইজন্য আমরা তাদেরকে তা নিয়োগকর্তাকে জানাতে উৎসাহ দিই। গৃহকর্মীদের সাথে কথোপকথনের সময়ে ভুল বোঝাবুঝি এড়িয়ে চলতে আমরা নিয়োগকর্তাদের সরল ভাষা ব্যবহার করতে বলি, যা বোঝা তুলনায় সহজ।

4.7. নিয়োগকর্তাদের চাহিদাগুলি ও তাদের সহায়তাকারীদের সাংস্কৃতিক, জাতিগত এবং ধর্মীয় চাহিদাগুলির মধ্যে একটি ভারসাম্য আনা

নিয়োগকর্তাদের তাদের চাহিদাগুলি ও তাদের সহায়তাকারীদের চাহিদাগুলির মধ্যে একটি ভারসাম্য বজায় রাখার পরামর্শ দেওয়া হয়। তাদের সহায়তাকারী যখন কোনো সুনির্দিষ্ট চাকরি সংক্রান্ত বিষয় নিয়ে তাদের কাছে আসেন তখন তাদের সহায়তাকারীর উদ্বেগগুলির প্রতি নজর দিতেও তাদের পরামর্শ দেওয়া হয়। একে অপরের প্রতি পারস্পরিক শ্রদ্ধার উপর ভিত্তি করে একটি কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করা একটি দীর্ঘমেয়াদী মিলপূর্ণ কাজের সম্পর্ক এবং সকলের জন্য একটি উভয়-পক্ষের-জয় বিশিষ্ট পরিস্থিতি সৃষ্টি করবে।

নিয়োগকর্তা ও বিদেশী গৃহকর্মীদের অন্যান্য বিদ্যমান বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশগুলি যেমন লিঙ্গ বৈষম্য অধ্যাদেশ, অক্ষমতা সংক্রান্ত বৈষম্য অধ্যাদেশ এবং পারিবারিক অবস্থা সংক্রান্ত অধ্যাদেশ-এর আওতায় তাদের অধিকার ও বাধ্যবাধকতাগুলি বোঝার পরামর্শ দেওয়া হয়। কিছু অভ্যাস বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশগুলির কোনো ধারার বিরোধিতা করছে কিনা এই ব্যাপারে আপনার যদি সন্দেহ থাকে, তাহলে আপনি পরামর্শের জন্য আমাদের হটলাইনে (নিচে তালিকাভুক্ত) যোগাযোগ করতে পারেন। আমাদের অফিসার আপনার প্রশ্নগুলির উত্তর দেবেন। আপনি আমাদের অফিসেও আসতে পারেন যেখানে আমাদের অফিসার আপনার সাথে দেখা করবেন এবং আপনার উদ্বেগের প্রতি মনোযোগ দেবেন।

EOC হল সাম্য এবং অ-বৈষম্যমূলক আচরণে উৎসাহদানকারী পুরোভাগে থাকা একটি প্রতিষ্ঠান। আপনি যদি হংকং বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশগুলির আওতায় আপনার অধিকারগুলি, EOC এবং এটির অভিযোগ পরিচালনা প্রণালীগুলি সম্পর্কে আরো তথ্য চান, তাহলে অনুগ্রহ করে যোগাযোগ করুন:

সমান সুযোগ কমিশন (Equal Opportunities Commission)

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

টেলি: 2511 8211

ইলেম: eoc@eoc.org.hk

ওবেকোইট: http://www.eoc.org.hk

অফিসের সম(সোবমার থেকে শু ার সকাল 8:45 থেকে বিকাল 5:45

সহায়ক ব্যাখ্যামূলক টিকা

এই পুস্তিকাটির বিষয়বস্তুগুলি প্রধানত জাতিগত সাম্য ও জাতিগত সম্প্রীতি উৎসাহ দেওয়ার দৃষ্টিকোণ থেকে লিখিত। এই পুস্তিকাতে আলোচিত কিছু বিষয় অন্যান্য আইন ও প্রবিধানগুলিরও অধীন হতে পারে, উদাহরণস্বরূপ অভিবাসন সংক্রান্ত অধ্যাদেশ (Immigration Ordinance), Cap 115 এবং চাকরি সংক্রান্ত অধ্যাদেশ (Employment Ordinance), Cap 57। যেক্ষেত্রে অন্যান্য আইন ও প্রবিধানগুলিও প্রযোজ্য হয়, সেক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক কর্তৃপক্ষের প্রাসঙ্গিক আইনগুলির আবশ্যকতার আওতায় এই পুস্তিকাটি পড়া উচিত। এই ধরনের আইন ও প্রবিধানগুলি সম্পর্কে আপনি অভিবাসন দপ্তর (Immigration Department)এবং শ্রম দপ্তরের (Labour Department) সাথে পরামর্শ করতে চাইতে পারেন।