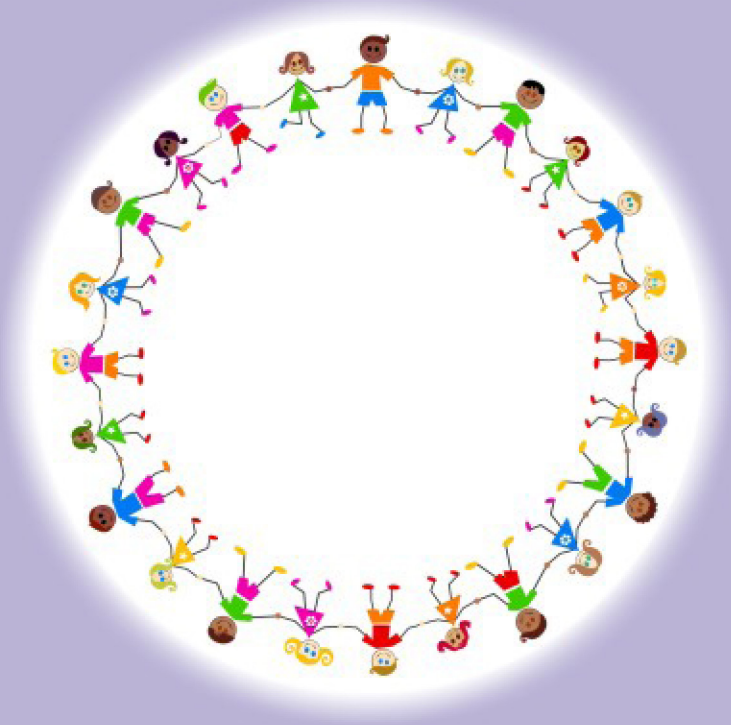


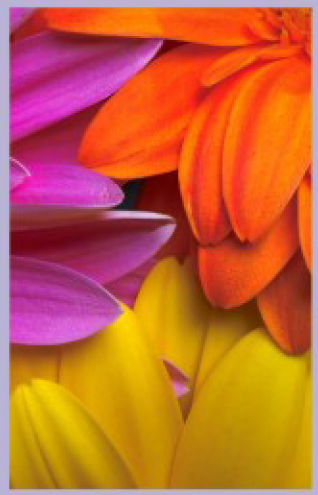
平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

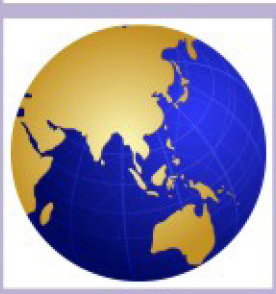
पूछताछ एवं शिकायत हॉटलाइन : (852)2511 8211

2009

जाति भेदभाव अध्यादेश और मैं

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION





(Hindi)

परिभाषा और उदाहरण

1. जाति भेदभाव अध्यादेश (आरडीओ) क्या है ?

आरडीओ, लोगों को उनकी जाति के आधार पर भेदभाव, उत्पीड़न और निंदा किए जाने से बचाने के लिए जुलाई 2008 में बनाया गया भेदभावरोधी कानून है। आरडीओ के अधीन, किसी व्यक्ति के साथ उसकी जाति के आधार पर भेदभाव करना, उसका उत्पीड़न या निंदा करना गैरकानूनी है। आरडीओ 10 जुलाई 2009 से लागू हो गया है।

2. हमें आरडीओ की जरूरत क्यों है ?

वर्तमान में, जातीय अल्पसंख्यकों की संख्या हांगकांग की जनसंख्या की 5% है। अन्य लोगों की परंपराओं, संस्कृति और भाषा से परिचित नहीं होने के कारण दूसरे जातीय समूहों के लोगों के विरूद्ध पूर्वाग्रह और रूढ़िबद्ध धारणाएं उत्पन्न हो सकती हैं। कभी–कभी, इन पूर्वाग्रहों के कारण भेदभाव, उत्पीड़न और निंदा की जाती है।

हांगकांग सभी प्रकार के जातीय भेदभाव का उन्मूलन करने संबंधी अंतर्राष्ट्रीय समझौते (आईसीईआरडी) के तहत जातीय भेदभाव को रोकने और दूर करने के लिए जिम्मेदार है। हांगकांग 'आर्थिक अंतर्राष्ट्रीय प्रसंविदा' (आईसीईएससीआर)' के तहत यह सुनिश्चित करने के लिए भी जिम्मेदारी रखता है कि प्रसंविदा में उल्लिखित अधिकारों का उपयोग जाति या अन्य स्थिति संबंधी किसी भी प्रकार के भेदभाव के बिना किया जाएगा।[1] आरडीओ जाति, जातीय उत्पीड़न और अपमान द्वारा कम अनुकूल व्यवहार किए जाने को गैरकानूनी बनाता है। आरडीओ के लागू होने से, विभिन्न जातियों के लोग एक समुदाय के रूप में रह सकते हैं और कार्य कर सकते हैं, जिसके परिणामस्वरूप हांगकांग की संस्कृति समृद्ध होगी और अंतर्राष्ट्रीय क्षेत्र में इसकी प्रतिस्पर्धात्मकता बढ़ेगी।

1. मूल कानून के अनुच्छेद 39 के आधार पर ICESCR, HKSAR पर लागू होता है
2. अधिक जानकारी के लिए, कृपया आरडीओ धारा 8 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय–2 देख
3. कृपया आरडीओ धारा 8 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 2 देखें

3. जाति क्या होती है ?

आरडीओ के अनुसार, किसी व्यक्ति के संबंध में जाति का अर्थ है व्यक्ति की जाति, रंग, वंश, राष्ट्रीय या जातीय मूल। जातीय समूह का अर्थ है जाति, रंग, वंश, राष्ट्रीय या जातीय मूल के संदर्भ में पहचान जाने वाला व्यक्तियों का समूह। किसी व्यक्ति के जातीय समूह के उल्लेखों में ऐसे किसी भी जातीय समूह का उल्लेख किया जाता है जिसके अंतर्गत वह व्यक्ति आता है।[2]

4. आरडीओ के अधीन 'जाति' के अंतर्गत क्या–क्या नहीं शामिल है ?

धर्म अपने आप में कोई जाति नहीं है। धर्म के संदर्भ में परिभाषित किया जाने वाला लोगों का समूह आरडीओ के अधीन कोई जातीय समूह नहीं होता है। आरडीओ धर्म के आधार पर किए जाने वाले भेदभाव पर लागू नहीं होता है। किन्तु, धर्म से संबंधित कुछ अपेक्षाओं या स्थितियों के कारण कतिपय जातीय समूहों के विरूद्ध अप्रत्यक्ष रूप से भेदभाव हो सकता है, और जब ऐसा मामला होता है, तो आरडीओ लागू हो सकता है।[3]

5. जातीय भेदभाव क्या होता है ?

सामान्य अर्थों में, जातीय भेदभाव लोगों के साथ उनकी जाति के आधार पर कम अनुकूल व्यवहार किए जाने के संबंध में होता है।

जातीय भेदभाव दो प्रकार के होते हैं: प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष।[4]

प्रत्यक्ष भेदभाव

प्रत्यक्ष भेदभाव तब होता है जब किसी व्यक्ति के साथ उसकी अपनी या उसके नजदीकी रिश्तेदार की जाति के कारण तुलनात्मक परिस्थितियों में किसी अन्य जाति के व्यक्ति की तुलना में कम अनुकूल व्यवहार किया जाता है। किसी व्यक्ति को उसकी जाति के आधार पर अलग–थलग कर देना भी प्रत्यक्ष भेदभाव है। उदाहरण के लिए: पाकिस्तानी मूल का कोई व्यक्ति, जिसने चीनी नाम अपनाया हुआ है और जो धारा प्रवाह कैंटोनीज भाषा बोलता है, सेल्सपर्सन की काम के लिए फोन पर आवेदन करता है और उसे साक्षात्कार के लिए बुलाया जाता है। परंतु साक्षात्कार के लिए उपस्थित होने पर, चूंकि उसको देखने से प्रतीत होता है कि वह पाकिस्तानी मूल का है उससे झूठ कह दिया जाता है कि किसी अन्य व्यक्ति को पहले ही काम पर रख लिया गया है और साक्षात्कार लेने से इनकार कर दिया जाता है। यदि किसी अन्य रोजगार ढूंढने वाले को, जो पाकिस्तानी मूल का नहीं है, साक्षात्कार से इनकार नहीं किया जाता है, तो यह जाति के आधार पर किया गया कम अनुकूल व्यवहार है। आरडीओ के अधीन यह एक गैरकानूनी कृत्य है।

अप्रत्यक्ष भेदभाव

अप्रत्यक्ष भेदभाव तब होता है जब विभिन्न जातियों के लोगों पर समान रूप से एक ही आवश्यकता (नियम, नीति, पद्धति, मानदंड या प्रक्रिया), जिसे गैरजातीय आधारों पर उचित नहीं ठहराया जा सकता है, लागू कर दी जाती है, परंतु जिसका किसी खास समूह पर अनुचित प्रभाव पड़ता है क्योंकि (i) अन्य जातीय समूहों के लोगों की संख्या की तुलना में उस जातीय समूह के लोगों की एक छोटी सी संख्या ही उस आवश्यकता को पूरा कर सकती है, और/अथवा (ii) शर्त उस खास समूह के व्यक्तियों के लिए हानिकर है क्योंकि वे इसे पूरा नहीं कर सकते हैं। उदाहरण: एक खाद्य पदार्थों की पैकेजिंग करने वाली फैक्ट्री में स्वास्थ्य और सुरक्षा कारणों से दाढ़ी रखने पर लगाया गया व्यापक प्रतिबंध, यदि सूचना के आधार पर औचित्यपूर्ण नहीं है, उदाहरण के लिए, क्योंकि स्वास्थ्य और सुरक्षा मानदंडों को चेहरे के मास्को का प्रयोगकर पूरा किया जा सकता है तो यह ऐसी आवश्यकता या शर्त है जो अप्रत्यक्ष रूप से, अन्य जातीय समूहों की तुलना में, सिक्खों (जिन्हें अपनी परंपरा के अनुसार, दाढ़ी रखनी होती है) जैसे जातीय समूहों के विरूद्ध भेदभाव करती है।

4. कृपया आरडीओ धारा 4 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 6 देखें
5. कृपया आरडीओ धारा 6 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 6 देख
6. कृपया आरडीओ धारा 7 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 6 देखें

निशाना बनाकर भेदभाव करना

यदि कोई व्यक्ति किसी व्यक्ति के साथ अन्य व्यक्तियों की तुलना में कम अनुकूल व्यवहार करता है क्योंकि उस व्यक्ति ने अथवा किसी तीसरे व्यक्ति ने आरडीओ के अधीन सुरक्षा प्रदान किया गया कोई कृत्य किया है, जैसे जाति भेदभाव संबंधी शिकायत करना या करने की योजना बनाना, कानूनी कार्यवाही करना, जाति भेदभाव के विरूद्ध गवाह के रूप में कार्य करना अथवा ऐसा करने में किसी अन्य व्यक्ति की मदद करना, तो यह निशाना बनाकर भेदभाव करना हो सकता है। उदाहरण: यदि नेपाली मूल का कोई प्रबंधक शिकायत करता है कि जाति के आधार पर उसे चीनी मूल के किसी अन्य प्रबंधक की तुलना में वार्षिक बोनस कम दिया गया है, और कंपनी उसे इस कारण से नौकरी से निकाल देने का निर्णय लेती है कि उसने यह शिकायत की है, तो उस पर निशाना बनाकर भेदभाव किया जा रहा है।[5]

6. जातीय उत्पीड़न क्या है ?

यदि कोई व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति की या उसके नजदीकी रिश्तेदार की जाति के कारण ऐसा अप्रिय, अशिष्ट, अपमानजनक या आपत्तिजनक व्यवहार करता है जिससे दूसरा व्यक्ति डरा हुआ, अपमानित या हताश महसूस करता है, तो यह जातीय उत्पीड़न है। जातीय उत्पीड़न शारीरिक, दृश्य, शाब्दिक या अशाब्दिक किसी भी रूप में हो सकता है, और सिर्फ एक घटना भी जातीय उत्पीड़न हो सकती है। यह तब भी होता है जब कोई व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति के लिए उसकी या उसके नजदीकी रिश्तेदार की जाति के कारण एक जातीय रूप से प्रतिकुल वातावरण उत्पन्न कर देता है। जातीय उत्पीड़न कानून के अधीन गैरकानूनी है। उदाहरण: गालीगलौज करना जो कतिपय जातीय समूहों के लोगों को आपत्तिजनक या अशिष्ट लग सकता है, अथवा लोगों से बात करते समय उनकी जाति के आधार पर अपमानजनक या आपत्तिजनक या आपत्तिजनक अंदाज का प्रयोग करना जातीय उत्पीड़न हो सकता है।[6]

7. जातीय प्रतिकुल वातावरण क्या है ?

यह किसी व्यक्ति के प्रति जातीय पूर्वाग्रहपूर्ण अप्रिय आचरण या व्यवहार द्वारा उत्पन्न किए गए भयपूर्ण वातावरण को बताता है। ऐसा व्यवहार किसी खास व्यक्ति के प्रति प्रत्यक्ष रूप से या जानबूझकर लक्ष्य किया जाना जरूरी नहीं है। उदाहरणः कतिपय जातीय समूहों के लिए आपत्तिजनक भित्ति चित्रण (ग्रैफिटी) या नारेबाजी या अन्य चीजों का प्रदर्शन एक जातीय प्रतिकुल वातावरण उत्पन्न कर सकता है।[7]

8. जातीय निंदा क्या है ?

यह सार्वजनिक रूप से की जाने वाली हरकत होती है जो किसी व्यक्ति के प्रति उसकी जाति के कारण घृणा, गंभीर तिरस्कार, या गंभीर उपहास किए जाने को उकसाती है। ऐसी कोई भी जातीय उकसाहट जिसमें व्यक्तियों को भौतिक हानि या उनकी संपत्तियों या परिसरों को भौतिक हानि होने का खतरा होता है, उसे गंभीर निंदा माना जाता है और इसके लिए अधिकतम $100,000 का जुर्माना और अधिकतम 2 वर्ष के कारावास की सजा हो सकती है।[8]

संभावनाएं

9. आरडीओ के अंतर्गत संरक्षित क्षेत्र कौन–कौन हैं ?

आरडीओ निम्नलिखित समेत कई क्षेत्रों में संरक्षण प्रदान करता है:[9]

- रोजगार
- शिक्षा
- वस्तुओं, सेवाओं या सेवाओं का प्रावधान
- परिसरों का निपटान या प्रबंधन
- सार्वजनिक संस्थाओं, इत्यादि के लिए मतदान करने और निर्वाचन के लिए खड़े होने की योग्यता
- किसी बैरिस्टर के चैंबर में प्युपिलेज या टेनेंसी की पेशकश
- क्लबों में भागीदारी

7. कृपया आरडीओ की धारा 7 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 6 देखें
8. कृपया आरडीओ धारा 45 तथा 46 तथा आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 6 देखें
9. कृपया आरडीओ की धारा 10, 15, 17–22, 24–29, 34–36, 38–39 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी कार्य प्रणाली का अध्याय 3 देखें
10. कृपया आरडीओ धारा 10 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार कार्य प्रणाली का अध्याय 3 देखें।
11. कृपया आरडीओ धारा 11–14, 23, 30–33, 37, 40 और आरडीओ के अंतर्गत रोजगार कार्य प्रणाली का अध्याय 6 देखें।

10. क्या हांगकांग में सभी रोजगारदाता आरडीओ के अंतर्गत आते हैं ?

जी हां, आरडीओ केवल ऐसे रोजगारदाताओं को छोड़कर जिनके कर्मचारी पूर्ण रूप से या मुख्य रूप से हांगकांग के बाहर काम करते हैं, हांगकांग में सभी रोजगारदाताओं पर लागू होता है। तथापि, इसमें छूट अवधि होती है जिसके दौरान आरडीओ की धारा 10(1) और 10(2) (प्रावधान जो आरडीओ के अंतर्गत रोजगार में भेदभाव को गैरकानूनी बनाते हैं) ऐसे रोजगारदाताओं पर लागू नहीं होती है जो छूट अवधि के दौरान पांच से अधिक कर्मचारी रोजगार पर नहीं रखते हैं। छूट अवधि के ब्योरे के लिए कृपया आरडीओ के अंतर्गत रोजगार संबंधी व्यवहार संहिता देखें।[10]

11. आरडीओ के अंतर्गत अपवाद क्या हैं ?

आरडीओ के अधीन निम्नलिखित अपवाद उपलब्ध हैं जिनके तहत जाति अथवा उसका असर होने के कारण लिए गए निर्णय गैरकानूनी नहीं होंगे।[11]

- वास्तविक व्यावसायिक योग्यता
- हांगकांग से बाहर उपयोग होने वाले कौशलों का प्रशिक्षण
- विशेष कौशलों, ज्ञान या अनुभव वाले व्यक्तियों का रोजगार
- वर्तमान स्थानीय और विदेशीयों के लिए रोजगार की शर्तें
- कब्रिस्तान, दाहगृह या कॉलमबरियम
- विशेष उपाय

विशिष्ट उदाहरण

12. क्या कोई रोजगारदाता मुझे साक्षात्कार या उसके संस्थान में जगह देने से इंकार कर सकता है, क्योंकि मैं एक फिलीपिनो हूं और चीनी भाषा नहीं पढ़ सकता/सकती हूं ?

कोई रोजगारदाता केवल उसकी जाति के आधार पर किसी व्यक्ति को नौकरी हेतु साक्षात्कार या उसे रोजगार देने से इंकार नहीं कर सकता है। रोजगारदाताओं को यह साबित करना होगा कि उस काम के लिए चीनी भाषा पढ़ने में निपुणता न्यायसंगत है और इस आधार पर आवेदक को अस्वीकृत कर सकता है। अन्यथा, यह भेदभाव माना जाएगा।

13. क्या कोई सेवाप्रदाता या एक शिक्षण प्रतिष्ठान मेरी जाति के कारण मुझे सेवा या सुविधा देने से इंकार कर सकता है?

किसी सेवाप्रदाता को किसी व्यक्ति की जाति के आधार पर सामग्री, सेवाओं या सुविधाएं देने से इंकार करना गैरकानूनी है। एक शिक्षण प्रतिष्ठान का किसी भी छात्र को उसकी जाति के आधार पर प्रवेश देने से इंकार या निष्काषित करना, गैरकानूनी है।[12]

14. क्या मैं अपने सेवाप्रदाताओं या अपने रोजगारदाता से अपनी भाषा में सूचना सामग्री देने का आग्रह कर सकता हूं ?

कानून के अंतर्गत जातीय अल्पसंख्यक भाषाओं में सूचना सामग्री के अनुवाद करने की अनिवार्यता नहीं है। फिर भी, जातीय सौहार्दता को बढ़ावा देने के लिए, सेवाप्रदाताओं और रोजगारदाताओं को एक प्रभावशाली संचार विधि अपनानी चाहिए तथा सबसे समान व्यवहार करना चाहिए। यदि कोई ग्राहक/कर्मचारी चीनी भाषा नहीं बोले जाने वाले समुदायों से आता है और उसे कतिपय आवश्यक सूचनाओं के अनुवाद की जरूरत पड़ सकती है (जैसे स्वास्थ्य एवं सुरक्षा)।

15. क्या मैं अपने कर्मचारियों और छात्रों के लिए "पगड़ी नही" की मांग रख सकता हूं ?

सभी कर्मचारियों अथवा विद्यार्थियों को पगड़ी न पहनने की अनिवार्यता, परोक्ष रूप से सिख समुदाय के विरूद्ध भेदभाव हो सकता है जो इसका अनुपालन नहीं कर पाएंगे, क्योंकि उनका विश्वास होता है कि अगर वो पगड़ी नहीं पहनेगें तो अपना परिचय खो देंगे। हालांकि, अगर यह जरूरत कर्मचारियों/छात्रों को वर्कशॉप में, निर्माण स्थल या व्यावसायिक प्रशिक्षणकक्षा में सुरक्षा कारणों से हेलमेट पहनने के लिए है जो चोट के जाखिम से बचाता है तो भेदभाव नहीं माना जाएगा।[13]

16. मैं एक अच्छा रोजगारदाता बनना चाहता हूं; जातीय समानता कायम रखने के लिए मैं अपने कर्मचारियों को किस प्रकार की व्यवस्था कर सकता हूं ?

आपको आरडीओ के अंतर्गत जातीय समानता बढ़ाने के लिए रोजगार की कार्यप्रणाली संहिता में जातीय समानता के प्रोत्साहन हेतु सिफारिश किए गए अभ्यास अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।[14]

12. कृपया आरडीओ धारा 26–27 देखें
13. कृपया आरडीओ के अंतर्गत रोजगार कार्य प्रणाली का अध्याय 6 का उदाहरण 12 देखें
14. कृपया आरडीओ के अंतर्गत रोजगार कार्य प्रणाली का अध्याय 5 देखें

शिकायत दर्ज करना

17. यदि मुझसे जातीय भेदभाव, उत्पीड़न या गाली गलौज किया जाता है तो मैं क्या कर सकता हूं ?

आप इनमें से कोई एक या ज्यादा कार्यों को कर सकते हैं:

- अगर शिकायत नौकरी से संबंधित है तो आप अपने व्यवसाय संगठन के प्रबंधक वर्ग से शिकायत दर्ज कर सकते हैं या अपने कर्मचारी संगठन या यूनियन से सहायता ले सकते हैं
- अगर शिकायत वस्तुओं सेवाओं, सुविधओं या किसी शैक्षिक संस्था से संबंधित है तो आप सेवा प्रदाता से शिकायत कर सकते है या सेवा सुधार के लिए अनुरोध कर सकते हैं।
- साथ ही आप समान अवसर आयोग (ईओसी) के पास शिकायत दर्ज करा सकते हैं
- अपना मुकदमा न्यालालय में दर्ज करा सकते हैं।

आपके साथ घटी घटनाएं आपके दिमाग में ताजा रहते ही अभिलेख कीजिए ताकि भविष्य में अगर आप शिकायत दर्ज करना चाहें तो इन वृतांतों को याद कर सकते हैं।

18. मै ईओसी में शिकायत कैसे दर्ज कर सकता हूं ?

शिकायत लिखित रूप में दर्ज करनी होगी। शिकायतें, ऑनलाइन या डाक या फैक्स या ईमेल द्वारा या व्यक्तिगत रूप से भी दर्ज की जा सकती हैं। पहचान को सत्यापित करने के लिए पीड़ित व्यक्ति तथा/अथवा पीड़ित व्यक्ति के प्रतिनिधि को ईओसी को अपने मान्य पहचान पत्र की एक प्रति उपलब्ध कराना जरूरी है।

यदि आपको फॉर्म भरने के लिए मदद की आवश्यकता है, आप 2511 8211 पर ईओसी हॉटलाइन पर फोन या ईओसी को complaint@eoc.org.hk पर ईमेल कर सकते हैं।

19. कौन शिकायत दर्ज कर सकता है ?

ऐसा करने के लिए या तो आप स्वयं अथवा अपनी ओर से कोई प्रतिनिधि नियुक्त कर सकते हैं। ऐसा आप अकेले या समूह में कर सकते हैं।

20. शिकायत दर्ज करने की समयसीमा क्या है ?

यदि आप ईओसी में शिकायत दर्ज करना चाहते हैं तो आपको घटना घटित होने के 12 महीनों के भीतर और यदि आप जिला न्यायालय में कानूनी कार्यवाही करने का निर्णय करते हैं तो दो वर्षों के भीतर शिकायत दर्ज करनी चाहिए।

21. शिकायतों में क्या शामिल होना चाहिए ?

शिकायतों में निम्न सूचना शामिल होना जरुरी है:

- घटना का विवरण और तिथि
- व्यक्तिगत जानकारी जैसे नाम, संपर्क जानकारी, पहचान पत्र नंबर आदि।
- प्रतिवादी(ओं) का नाम और संपर्क विवरण
- जातीय आधार पर भेदभाव, उत्पीड़न या गाली गलौज के अपने दावे की पुष्टि में प्रमाण
- भेदभाव गतिविधि के कारण आपको हुई किसी हानि या मानसिक कष्ट का विवरण
- गवाहों के बारे में सूचना

जांच और समझौता

22. ईओसी शिकायत की जांच कैसे करता है ?

शिकायत प्राप्त होने पर ईओसी सबसे पहले प्रतिवादियों को शिकायत के बारे में सूचित करेगा। फिर शिकायतकर्ता को प्राप्त उत्तर उपलब्ध कराए जाते हैं। गवाहों के बयान लिए जाते हैं और यह निश्चित करने के लिए कि समझौते की प्रक्रिया शुरू करनी चाहिए या रोक देनी चाहिए, प्रासंगिक सामग्री एकत्र की जाती है। जांच प्रक्रिया के दौरान प्राप्त की गई समस्त सूचना को तीसरे पक्ष से गोपनीय रखा जाता है, लेकिन अदालती कार्यवाही में इनका उपयोग किया जा सकता है।

23. सुलह क्या है ?

सुलह एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा विभिन्न पक्षों को विवाद के समाधान के तरीके खोजने के लिए एकसाथ लाया जाता है। सुलह के अंतर्गत दोनों पक्षों की संतुष्टी के अनुसार समस्याओं को सुलझाने का प्रयास किया जाता है। सुलह प्रक्रिया में दोनों पक्ष विवाद के बारे में अपनी बात कह सकते हैं, इससे दोनों पक्षों के लिए एक दूसरे की स्थिति की बेहतर समझने का मौका मिलता है। यह गलत पूर्वधारणाओं पर आधरित गलतफहमी को दूर करने तथा बर्ताव में वास्तविक बदलाव लाने में मदद कर सकता है। समझौता प्रक्रिया में एकत्रित की गई सभी सूचनाओं को गोपनीय रखा जाता है और अदालती कार्यवाही में उपलब्ध नहीं कराया जाता है। समझौता एक स्वैच्छिक प्रक्रिया है।

24. ईओसी शिकायत का सुलह कैसे कराता है ?

सामान्यतया, ईओसी का एक अधिकारी सुलहकर्ता के रूप में काम करेगा, जो दोनों पक्षों को मामले (जो शिकायत के कारण हैं) पर गौर करने, समझौते के बिंदुओं की पहचान करने और विवादों को सुलझाने के लिए बातचीत करने में मदद करता है। यह समझौता सहमति एक अनुबंध के समान है और कानूनी रुप से बाध्य होती है। सुलह एक पूर्णतया स्वैच्छिक प्रक्रिया है और ईओसी किसी भी पक्ष के लिए वकालत नहीं करता। यह पूरी प्रक्रिया के दौरान ईओसी दोनों पक्षों की समस्या की समाधान में मदद के लिए निष्पक्षता कायम रखता है। समझौते की शर्तें विवाद की प्रकृति पर निर्भर करती हैं। यह नौकरी में पुनःनियुक्ति, पदोन्नति, तबादला, क्षमायाचना पत्र, समान अवसर नीतियों को लागू करना या वित्तीय समझौते के रुप में हो सकता है। कृपया अतिरिक्त जानकारी के लिए ईओसी की ''सुलह क्या है'' पुस्तिका पढ़ें।

25. क्या ईओसी सभी शिकायतों का समाधान करेगी ?

कानून के अंतर्गत ईओसी को शिकायतों की छानबीन करना जरूरी होता है। किसी भी मामले का सुलह करने का निर्णय छानबीन के नतीजों पर आधारित होता है। ईओसी निम्न स्थितियों में छानबीन नहीं करने का निर्णय लेगीः

- यदि शिकायत आरडीओ के अंतर्गत गैरकानूनी कृत्य नहीं है
- यदि पीड़ित व्यक्ति छानबीन जारी रखना नहीं चाहता
- घटना के घटे हुए 12 महीने बीत चुके हों, अथवा
- यदि शिकायत को उचित रूप से प्रतिनिधि शिकायत नहीं माना जा सकता हो

26. यदि सुलह असफल होता है तो मेरे पास क्या विकल्प हैं ?

यदि सुलह असफल होता है तो शिकायतकर्ता अदालत में मामला ले जाने हेतु ईओसी से कानूनी सहायता के लिए आवेदन कर सकता है। कानूनी सहायता में, कानूनी सलाह, ईओसी अधिवक्ताओं का प्रतिनिधित्व, बाहर के अधिवक्ताओं का कानूनी प्रतिनिधित्व या सहायता का अन्य कोई रूप जिसे ईओसी उचित समझे, शामिल हैं। सहायता उपलब्ध करानी है या नहीं का निर्णय, ईओसी की एक समिति द्वारा लिया जाता है। वैकल्पिक रूप से, शिकायतकर्ता मामले को स्वयं अदालत ले जाकर कानूनी प्रक्रिया आरंभ कर सकता है।

अधिक जानकारी और इस मामले में प्रशिक्षण के लिए, कृपया संपर्क करें:

Equal Opportunities Commission
16/F., 41 Heung Yip Road,Wong Chuk Hang,
Hong Kong
Telephone: 2511 8211
Website: http://www.eoc.org.hk