

## भेदभाव संबंधी कानून की समीक्षा – सरकार के लिए प्रस्तुतिकरण

### अधिशालसी सारांश

1. समान अवसर आयोग (EOC) हांगकांग की एक स्वाधीन सार्वजनिक संस्था है जिसकी ज़िम्मेदारी समानता को बढ़ावा देना और भेदभाव को मिटाना है। EOC का एक महत्वपूर्ण कर्तव्य यह है कि वह विद्यमान चार भेदभाव विरोधी कानूनों की समय समय पर समीक्षा करे – लिंग भेदभाव अध्यादेश (SDO), विकलांगता भेदभाव अध्यादेश (DDO), पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश (FSDO) और जाति भेदभाव अध्यादेश (RDO)। बेहतर रूप से समानता को बढ़ावा देने और भेदभाव को मिटाने के लिए जहाँ उपयुक्त हो वहाँ EOC हांगकांग के चीफ इक्ज़ेकटिव को कानूनों में संशोधन हेतु प्रस्तुतिकरण दे सकता है।
2. EOC मानता है कि हांगकांग के भेदभाव विरोधी कानूनों को २१वीं सदी के समाज की जरूरतों को पूरा करना चाहिए जिसमें समानता के विषय को लेकर लगातार परिवर्तन है। इस कारण EOC ने भेदभाव संबंधी कानून की समीक्षा का मार्च 2013 में संचालन किया ताकि वह विद्यमान कानूनों की समीक्षा कर सके और उनके आधुनिकीकरण के लिए सरकार से सिफारिश कर सके।
3. इस समीक्षा के लिए EOC ने पूरे हांगकांग में 8 जुलाई 2014 से 31 अक्टूबर 2014 तक सार्वजनिक परामर्श का आयोजन किया। EOC को बड़ी संख्या में (125,041) व्यक्तियों और विभिन्न ग़ुपों एवं इच्छाओं का प्रतिनिधित्व करने वाले संस्थाओं से उत्तर आए। परामर्श दस्तावज के प्रश्नों द्वारा उठाए गए मुद्दों का सरकार को EOC के प्रस्तुतिकरण का यह अधिशालसी सारांश है। EOC का यह मानना है कि ऐसे कई क्षेत्र हैं जहाँ विद्यमान चार भेदभाव विरोधी कानूनों का आधुनिकीकरण करना आवश्यक है ताकि सबको भेदभाव से बेहतर सुरक्षा मिल सके।
4. पूरी प्रस्तुतिकरण और सार्वजनिक परामर्श से मिले उत्तरों के रिपोर्ट के लिए (जिसमें अधिक क्वालिटेटिव और क्वांटिटेटिव विवरण शामिल है) कृपया देखें [www.eocdlr.org.hk](http://www.eocdlr.org.hk).

## अध्याय 1: सार्वजनिक परामर्श से मिले उत्तरों का विश्लेषण

- 1.1. सार्वजनिक परामर्श को इतनी संख्या में उत्तरों का आना और उससे उत्पन्न लोगों में परामर्श को लेकर दिलचस्पी के कारण, EOC मानता है कि सभी उत्तरों का पूरी तरह से विश्लेषण आवश्यक है ताकि:
- प्रवाहों को पहचाना जा सके और जाँच कर सकें कि किस तरह के निष्कर्षों पर पहुँचा जा सकता है;
  - इस बात की जाँच हो सके कि यह निष्कर्ष EOC के दृष्टिकोण और प्राथमिकता के आधार पर उपयुक्त है कि नहीं
  - समाज में इन विषयों पर समझ बढ़ाने के लिए उपयुक्त कार्य किया जा सके

### भाग 1: संस्थाओं और व्यक्तियों से प्राप्त उत्तरों के प्रकार

- 1.2 प्राप्त उत्तरों में काफी विभिन्नता थी, न केवल विभिन्न संस्थाओं के उत्तरों के बीच बल्कि संस्थाओं और व्यक्तियों के उत्तरों के बीच भी। कुछ मूल प्रवाह और पैटर्न जो देखे गए वह निम्नलिखित हैं।
- प्रस्तावों का समर्थन करने वालों में व्यक्तियों की तुलना में संस्थाओं की संख्या अधिक थी और उन्होंने अधिकांशतः अपने समर्थन की वजह को विस्तारपूर्वक समझाया। 77 में से 57 प्रस्तावों का अधिकांशतः संस्थाओं ने अपने जवाबों में समर्थन किया। इसके विपरीत, 77 में से 66 प्रश्नों के लिए अधिकांशतः व्यक्तियों ने प्रस्तावों का विरोध किया।
  - महिलाओं, अल्प-संख्यक जाति समूह, विकलांग व्यक्तियों या मानव अधिकार के विषय में काम करने वाले गैर-सरकारी संगठन (NGO) अधिकतर प्रस्तावों के समर्थन में थे। इसके विपरीत ज़्यादातर, धार्मिक और पारिवारिक ग्रूप्स, प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालय जो धार्मिक आधार के हैं, और एम्प्लायर ग्रूप्स का प्रस्तावों से असहमत होने की अधिक संभावना थी।
  - व्यक्तियों से प्राप्त जवाबों में कई प्रश्नों के उत्तर अधिकतर एक ही प्रारूप के परिवर्तित रूप थे। अधिकांशतः व्यक्तियों ने अपने उत्तरों के समर्थन में कोई तर्क नहीं दिया, जिस कारण EOC यह नहीं जाँच सका कि उनके उत्तरों से क्या कोई प्रासंगिक सवाल उठते हैं या और विषय सामने आते हैं।
  - व्यक्तियों से प्राप्त जवाबों में अधिकतर दो विषयों को लेकर मुख्यतः दिलचस्पी देखी गई: राष्ट्रीयता, नागरिकता और प्रवासी स्थिति के आधार पर भेदभाव से सुरक्षा; तथा को-हैबिटिंग/डी फेक्टो रिश्ते में रहने वाले लोगों के साथ भेदभाव से सुरक्षा।
- 1.3 उपर उल्लेखित प्रवाह और पैटर्न का असर उठाए गए विषयों को लेकर EOC के अभिमत पर जन परामर्श से प्राप्त जवाबों को दी जाने वाली भारिता पर पड़ा है। EOC इस बात पर ज़ोर देता है कि जन परामर्श का उद्देश्य प्रमाण, अनुभव और तर्क इकट्ठा करना था जो इस प्रश्न में मदद कर सके कि रिफार्म की जरूरत है कि नहीं। जन परामर्श का कार्य मुद्दों पर जन विचार सर्वे करना नहीं था। EOC यह भी पहचानता है कि

अल्प संख्यक ग्रुपों के अधिकारों के विषय में, बहुमत के विचार निर्णायक नहीं माने जा सकते। उत्तरों की जाँच करने में EOC यह भी नोट करता है कि कई सारे विषय EOC के प्रस्तावों के लक्ष्य या उनके संभावित कानूनी परिणामों की गलत समझ के कारण उठाए गए हैं। इसलिए EOC मानता है कि समर्थन और विरोध करने वाली संस्थाओं और व्यक्तियों की गिनती पर निर्भर करते समय सावधानी बरतनी चाहिए। अपनी पोसिशन स्थापित करते समय, EOC ने कई अन्य फैक्टरों को भी ध्यान में रखा जो अध्याय 2 में दिए गए हैं।

## भाग 2: अधिक अनुसंधान, परामर्श और शिक्षित की आवश्यकता

- 1.4 उन मुद्दों पर जो कामप्लेक्स हैं, विभिन्न कानूनों और नीतियों के दायरे में आते हैं, और जिन्होंने काफी संख्या में विरोधी विचारों को उत्पन्न किया है, EOC मानता है कि कानूनी संशोधन करने से पहले सरकार द्वारा अलग एवं और गहरा जन परामर्श करना बहतर होगा। इससे मूल साझेदारों को संशोधन के संभावित परिणामों पर चर्चा करने का विस्तृत मौका मिलेगा और EOC को लोगों में इन विषयों पर समझ बढ़ाने का अवसर मिलेगा।

## भाग 3: जन परामर्श के दौरान उठाए गए और प्रश्न

- 1.5 कई संस्थाओं और व्यक्तियों ने भेदभाव विरोधी कानूनों में नए संरक्षित लक्षणों को शामिल करने की माँग की जैसे उम्र या आयु, सेक्शुअल ओरियन्टेशन, लैंगिक पहचान, इन्टरसेक्स स्थिति, धर्म या आस्था, और भाषा। भेदभाव संबंधी कानून की समीक्षा का फोकस विद्यमान चार भेदभाव विरोधी कानून रहा है, न कि नए संरक्षित लक्षणों पर नए भेदभाव विरोधी कानून बनाना। फिर भी, EOC का मानना है कि इस बात पर विचार करना ज़रूरी है कि क्या विद्यमान संरक्षित लक्षणों में विस्तार की आवश्यकता है। इस कारण, EOC ने हाल ही में 2 अनुसंधान किए, एक आयु संबंधी भेदभाव पर और दूसरा सेक्शुअल ओरियन्टेशन, लैंगिक पहचान और इन्टरसेक्स स्थिति संबंधी भेदभाव पर। EOC इन विषयों पर और कानूनी रीफार्म पर सरकार से बातचीत जारी रखेगा। अन्य लक्षणों से संबंधित कानून की आवश्यकता पर भी विचार किया जाएगा।

## अध्याय 2: प्रतिवेदन बनाने में उपयुक्त फैक्टर

2.1 भेदभाव संबंधी कानून की समीक्षा करते समय EOC ने कई सारे फैक्टरों को ध्यान में रखा इस बात का निर्णय करने में कि किन विषयों में कानूनी या अन्य संशोधन की जरूरत है और उनमें से किन विषयों को अधिक महत्व देना चाहिए। वह फैक्टर हैं:

- EOC की भूमिका और प्रचालन अनुभव
- भेदभाव या अन्य मानव अधिकारों के उल्लंघन के प्रमाण
- प्रभावित लोगों की संख्या या भेदभाव की संजीदगी
- भेदभाव से प्राप्त वर्तमान सुरक्षा
- रिफार्म के कारण भेदभाव से प्राप्त सुरक्षा कम हो सकती है
- वर्तमान कानून हांगकांग या अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रतिज्ञाओं का पालन नहीं करते
- अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार संगठनों की सिफारिश
- समान अधिकारों वाले और राष्ट्रों के भेदभाव संबंधी कानून
- प्रस्तावों से सिस्टेमिक असमानता पर असर पड़ेगा
- प्रस्तावों का संस्थाओं और व्यक्तियों से समर्थन की मात्रा
- रिफार्म से कानून और स्पष्ट हो जाएंगे
- रिफार्म से कानून और सरल हो जाएंगे
- रिफार्म से कानूनी सुरक्षा सुसंगत हो जाएगी
- रिफार्म के कारण EOC की प्रभाविता में सुधार होगा
- सरकार ने प्रस्ताव का पहले समर्थन किया था
- सरकार ने कानून लागू किया है
- अपवाद से कोई कानूनी लक्ष्य प्राप्त नहीं होगा न ही वह आनुपातिक होगा

## अध्याय 3: उच्चतर प्रधानता के विषय

3.1 अध्याय 3, जो दो भागों में बटा है, कई सारे उच्च प्रधानता के विषयों पर कानूनी संशोधन अथवा कार्यवाही की जरूरत पर विचार करता है जो EOC द्वारा मूल फैक्टों की जाँच के फलस्वरूप संजीदा एवं अत्यावश्यक सवाल उठाते हैं। EOC मानता है कि भाग 1 में दिए गए विषयों पर प्रस्तावित संशोधन कार्यान्वयन और प्रयोग में अधिक सरल है। भाग 2 में दिए गए विषय और उनपर EOC के प्रस्तावों का असर बहुत सारे कार्यक्षेत्रों और नीति क्षेत्रों पर पड़ सकता है। इस कारण EOC की सिफारिश है कि कोई भी कानूनी रिफार्म से पहले सरकार को और परामर्श एवं अनुसंधान करना चाहिए। EOC मानता है कि भाग 1 और भाग 2 दोनों में दिए गए विषय समान महत्व के हैं और सरकार को तुरंत उन पर कार्य करना चाहिए।

### भाग 1: कार्यान्वित करने वाले उच्चतर प्रधानता के विषय

#### A. विकलांगता वाले लोगों के लिए समान व्यवहार

3.2 इस बात के कई प्रमाण हैं कि विकलांगता वाले लोग काफी हद तक नौकरी, वस्तु और सेवाओं की प्राप्ति, शिक्षा एवं परिसर के ऐक्सस को लेकर भेदभाव और अढ़चनों का सामना करते हैं और इन क्षेत्रों में कानूनी तथा नैतिक संशोधन की जरूरत है।

#### (i) उचित समायोजन देने की ड्यूटी

3.3 DDO के तहत विकलांगता वाले लोगों को उचित समायोजन देने की कोई स्पष्ट बाध्यता नहीं है। यह बात अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार प्रतिज्ञाओं के विरुद्ध है और अन्य देशों में होने वाली कानूनी आधुनिकीकरण के विपरीत है। विकलांगता वाले लोगों के साथ होने वाले भेदभाव के अन्य सबूत हैं और EOC के पास आने वाली शिकायतों में भी ये देखे जाते हैं और यह विषय हांग कांग के कई सारे विकलांग व्यक्तियों को प्रभावित करता है। परामर्श में ड्यूटी के होने का ठोस समर्थन था, खासकर उनसे जो विकलांगता वाले लोगों के साथ काम करते हैं।

**सिफारिश 1:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार विकलांगता भेदभाव अध्यादेश (DDO) में उचित समायोजन देने की ड्यूटी को शामिल करे जो नौकरी; सामान और सेवाओं के प्रावधान; परिसर, और अन्य उपयुक्त क्षेत्रों में लागू होगा। आगे यह सिफारिश की जाती है कि 'अनुचित कठिनाई' के प्रयोजन को निकाल दिया जाए।

#### ii) सहायक जानवर रखने वाले विकलांगता वाले लोगों के साथ भेदभाव के खिलाफ खास सुरक्षा

वर्तमान में कोई स्पष्ट प्रयोजन नहीं है कि सहायक जानवर रखने वाले किसी विकलांगता वाले व्यक्ति के साथ भेदभाव को विकलांगता भेदभाव माना जाएगा। EOC के अनुभव के अनुसार हांग कांग में मंद दृष्टि और अन्य विकलांगता वाले ऐसे बहुत सारे लोग हैं जिनपर इस संशोधन का असर पड़ेगा। साथ ही हांग कांग में गाइड कुत्ते और सहायक जानवरों के प्रयोजन को बढ़ावा देने के प्लान हैं। EOC में आई शिकायतों में देखे गए भेदभाव के ठोस सबूत और इस प्रस्ताव को परामर्श के दौरान मिले समर्थन को भी EOC ने ध्यान में रखा है।

**सिफारिश 2:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार विकलांगता भेदभाव अध्यादेश (DDO) की धारा 10 में संशोधन करके स्पष्ट करे कि भेदभाव से सुरक्षा सहायक जानवर के साथ होने पर भी मिलेगा और सहायक जानवर की स्पष्ट परिभाषा दें।

iii) विकलांगता वाले लोगों का वोट देने में और चुनाव में खड़े होने में भेदभाव से सुरक्षा

3.5 वर्तमान में विकलांगता वाले लोगों का सामाजिक संस्थान, संवैधानिक परामर्श समिति या अन्य नियत निकाय के चुनाव में वोट देने और खड़े होने से संबंधित भेदभाव के खिलाफ कोई स्पष्ट निषेध नहीं है। इसके विपरीत, अन्य सुरक्षित अभिलक्षण - लिंग, जाति और पारिवारिक स्थिति - के लिए स्पष्ट सुरक्षा प्राप्त है। अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार प्रतिज्ञाएँ माँग करती हैं कि विकलांगता वाले लोगों का हक है कि वह सामाजिक जीवन में हिस्सा ले सकें जिसमें भेदभाव बगैर चुनावों में वोट करना और खड़ा होना शामिल है। संयुक्त राष्ट्र संगठन के निकायों ने हांग कांग सरकार से अपने कानून में संशोधन लाने की स्पष्ट सिफारिश की है। यह विषय संभवतः बहुत संख्या में विकलांगता वाले लोगों को प्रभावित करता है, जिनमें शामिल है मानसिक और बौद्धिक विकार वाले लोग; तथा इस प्रस्ताव का दोनो व्यक्तियों और संस्थाओं से समर्थन था। कुछ ने कहा कि वोट देने के अधिकार को न मानना मानव अधिकार का उल्लंघन है।

**सिफारिश 3:** यह सिफारिश की जाती है कि विकलांगता वाले लोगों का चुनाव में वोट देने और खड़े होने से संबंधित भेदभाव पर प्रतिबन्ध लगाने के लिए सरकार विकलांगता भेदभाव अध्यादेश (DDO) में संशोधन लाए। यह भी सिफारिश की जाती है कि सरकार विधान परिषद अध्यादेश और ज़िला परिषद अध्यादेश के नियमों को देखे जिसमें विकलांगता वाले व्यक्ति जो अपना कार्य संभालने में असफल घोषित किए गए हैं, विधान परिषद और ज़िला परिषद के चुनावों में वोट देने के लिए रजिस्टर नहीं कर सकते।

B. **महिलाओं के लिए समानता**

3.6 हांग कांग में महिलाएँ कई मामलों में, खासकर गर्भावस्था से संबंधित मामलों में, भेदभाव का सामना करती हैं जो उनकी नौकरी करने की क्षमता पर असर करता है। वह काफी हद तक यौन उत्पीड़न का भी सामना करती हैं जिसकी चर्चा भाग D में की गई है।

i) गर्भावस्था की छुट्टी के बाद नौकरी के उसी पोसिशन पर लौटने का अधिकार

3.7 वर्तमान में महिलाओं को गर्भावस्था की छुट्टी के बाद नौकरी के उसी पोसिशन पर लौटने के अधिकार के रूप में कोई सुरक्षा नहीं है, जैसा कि अन्य देशों में है। EOC के अनुभव अनुसार, महिलाएँ गर्भावस्था के दौरान, गर्भावस्था की छुट्टी के दौरान और छुट्टी से लौटने पर काफी भेदभाव और बर्खास्तगी का भी सामना करती हैं। परामर्श में कई गैर-सरकारी संगठनों और व्यक्तियों ने यह बताया कि महिलाओं को यह अधिकार होना चाहिए कि वह गर्भावस्था की छुट्टी के बाद नौकरी के उसी पोसिशन पर लौट सकें, कम से कम कुछ समय के लिए, न्यायिक अपवाद को ध्यान में रखते हुए।

सिफारिश 4: यह सिफारिश की जाती है कि सरकार यह संवैधानिक अधिकार बनाए कि महिलाएँ गर्भावस्था की छुट्टी के बाद नौकरी के उसी पोसिशन पर लौट सकें, या यदि वह पोसिशन उपलब्ध नहीं है, तो समान आय और शर्तों पर उपयुक्त दूसरी पोसिशन पर लौट सकें। ऐसा प्रोविजन या तो एम्प्लायमेंट अध्यादेश या लिंग भेदभाव अध्यादेश में संशोधन द्वारा शामिल किया जा सकता है।

ii) स्तनपान करने वाली महिलाओं का भेदभाव से विशिष्ट सुरक्षा

3.8 वर्तमान में ऐसी कोई विशिष्ट प्रोविजन नहीं है जो स्तनपान करने वाली महिलाओं के साथ भेदभाव को गैर-कानूनी करार देता है हालांकि EOC स्तनपान से संबंधित शिकायतों को पारिवारिक स्थिति भेदभाव मानता है जिसका संबंध निकटतम परिवार के किसी सदस्य की देखभाल से है। EOC के पास स्तनपान करने वाली महिलाओं से प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव की कई शिकायतें आती हैं। हांग कांग में स्तनपान करने वाली महिलाओं की संख्या भी लगातार बढ़ रही है और इस कारण यह मुद्दा और भी अहम बन गया है।

सिफारिश 5: यह सिफारिश की जाती है कि सरकार कानून में विशिष्ट प्रोविजन लाए जो स्तनपान करने वाली महिलाओं के साथ प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव को गैर कानूनी ठहराए। यह प्रोविजन या तो लिंग भेदभाव अध्यादेश में संशोधन द्वारा लिंग भेदभाव के एक रूप के तौर पर, भेदभाव के अलग वर्ग के तौर पर या पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश में संशोधन द्वारा शामिल किया जा सकता है। स्तनपान की परिभाषा में दूध एक्सप्रेस करना भी शामिल किया जाना चाहिए।

C. सभी जाति समूहों के लिए समानता

3.9 जाति भेदभाव अध्यादेश के अधीन जाति भेदभाव से सुरक्षा अन्य अध्यादेशों की तुलना में कम है या महत्वपूर्ण अपवाद शामिल करते हैं जिससे जातीय और संबंधित भेदभाव से सुरक्षा कमज़ोर हो जाती है।

i) सरकार द्वारा अपने कार्यों के निष्पादन करते समय और अपनी शक्तियों के प्रयोग करते समय भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करना

3.10 वर्तमान में सरकार द्वारा अपने कार्यों के निष्पादन करते समय और अपनी शक्तियों के प्रयोग करते समय भेदभाव करने पर कोई निषेध नहीं है। यह अन्य अध्यादेशों से विपरीत है; यह सुरक्षा में कमी अन्तर्राष्ट्रीय मानव अधिकारों का उल्लंघन है, और संयुक्त राष्ट्र संघ ने सरकार से संशोधन करने की सिफारिश की है। यह एक महत्वपूर्ण मुद्दा है जो हांग कांग में सभी पर असर करता है चाहे वो किसी भी जाति के हों, और EOC नोट करता है कि परामर्श में बढ़ी संख्या में संस्थाओं ने इस सिफारिश का समर्थन किया।

सिफारिश 6: यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करे कि सरकार द्वारा अपने कार्यों के निष्पादन करते समय और अपनी शक्तियों के प्रयोग करते समय भेदभाव करना गैर कानूनी है।

i. संसर्ग द्वारा जाति भेदभाव से बहतर सुरक्षा

- 3.1 वर्तमान में संसर्ग द्वारा जाति भेदभाव से सीमित सुरक्षा प्राप्त है, जो केवल करीबी रिश्तेदारों तक सीमित है, न कि अन्य सहयोगी जैसे मित्र, देख-रेख करने वाले और सहकर्मी। यह विकलांगता भेदभाव से प्राप्त समतुल्य सुरक्षा से कम है। हालांकि EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या यह सुरक्षा सभी संरक्षित लक्षणों तक फैलाई जानी चाहिए, परन्तु फिलहाल EOC के पास लिंग, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति एवं पारिवारिक स्थिति संबंधित संसर्ग द्वारा भेदभाव के पर्याप्त सबूत नहीं हैं जो इस प्रोविशन का इस समय समर्थन दे सके। चूंकि संसर्ग द्वारा जाति भेदभाव से बहुत सीमित सुरक्षा प्राप्त है, इस कारण EOC मानता है कि इसे DDO में प्राप्त सुरक्षा जितनी ही मज़बूत करने को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। EOC के पास संसर्ग द्वारा जाति भेदभाव को लेकर कई एनक्वायरियाँ आ चुकी हैं पर EOC उनपर कोई कदम नहीं उठा पाया।

**सिफारिश 7:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश में निकटतम रिश्तेदार के प्रोविशन को रद्द करके संशोधन करे जिससे सहयोगी की परिभाषा में निम्न सभी शामिल हों:

- (a) पति अथवा पत्नी;
- (b) अन्य व्यक्ति जो उसके साथ वास्तविक गृहस्त रिश्ते में रह रहा है;
- (c) रिश्तेदार;
- (d) देखरेख करने वाला; और
- (इ) अन्य व्यक्ति जिसका उसके साथ कारोबार, स्पोर्ट या रेक्रिएशनल संबंधी रिश्ता हो।

ii. बोध द्वारा जाति भेदभाव से सुरक्षा

- 3.12 वर्तमान में जाति भेदभाव अध्यादेश के तहत बोध या आरोपण द्वारा जाति भेदभाव से कोई सुरक्षा नहीं है। यह विकलांगता भेदभाव अध्यादेश से भिन्न है जिसमें बोध द्वारा विकलांगता भेदभाव से स्पष्ट सुरक्षा प्राप्त है। हालांकि EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या यह सुरक्षा सभी संरक्षित लक्षणों तक फैलाई जानी चाहिए, परन्तु फिलहाल EOC के पास लिंग, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति एवं पारिवारिक स्थिति संबंधित बोध द्वारा भेदभाव के पर्याप्त सबूत नहीं हैं जो इस प्रोविशन का इस समय समर्थन दे सके। परन्तु, EOC मानता है कि यह सुरक्षा जाति के लक्षण को देनी चाहिए क्योंकि ऐसी बहुत सी परिस्थितियाँ हैं जहाँ लोगों को किसी एक जाति का मानकर उनके साथ कम अनुकूल व्यवहार किया जाए। इस सबूत को ध्यान में रखते हुए कि हांग कांग में कई जातियों के लोग जाति भेदभाव, पूर्वधारणा और स्टीरियोटाइप का सामना करते हैं, EOC मानता है कि ऐसी सुरक्षा इन परिस्थितियों को और भेदभाव को कम करने के लिए जायज़ है। यह देखते हुए कि EOC ने संसर्ग द्वारा जाति भेदभाव से सुरक्षा की सिफारिश की है, EOC का मानना है कि बोध द्वारा जाति भेदभाव को भी शामिल किया जाना चाहिए ताकि जाति भेदभाव के लिए प्राप्त सुरक्षा विकलांगता के लिए प्राप्त सुरक्षा के बराबर हो।

**सिफारिश 8:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश में प्रत्यक्ष भेदभाव और बोध या किसी एक जाति का होने के आरोप के कारण उत्पन्न उत्पीड़न से सुरक्षा के लिए संशोधन करे।



iii. व्यावसायिक प्रशिक्षण और शिक्षा में भेदभाव को स्वीकार करने वाले अपवादों को रद्द करना

3.13 अंग्रेज़ी और चीनी भाषा दोनों हांग कांग की अफिशल भाषाएँ हैं और एक से दर्जे पर माने जाते हैं। वर्तमान में RDO के तहत एक अपवाद है जो व्यावसायिक प्रशिक्षण और शिक्षा के माध्यम में भेदभाव की स्वीकृति देता है।

3.14 व्यावसायिक प्रशिक्षण के माध्यम को लेकर EOC की यह चिंता है कि इस अपवाद का असर बहुत चौड़ा है। EOC के पास व्यावसायिक प्रशिक्षण में भाषा से संबंधित भेदभाव को लेकर कई शिकायतें आई हैं और कई संस्थाओं ने, जो अल्प जाति के लोगों के साथ काम करते हैं, नोट किया कि अल्प जाति के लोगों को व्यावसायिक प्रशिक्षण पाने में भाषा माध्यम के कारण कठिनाइयाँ का सामना करना पड़ता है। संभव है कि व्यावसायिक प्रशिक्षण के माध्यम को लेकर अपवाद अधिकार अधिनियम (Bill of Rights ) और नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय प्रण (ICCPR) के विरुद्ध हों। EOC का यह पॉसिशन है कि कुछ परिस्थितियों में एक ही भाषा में पढ़ाना उपयुक्त होगा (यह मानते हुए कि इसका जायज़ कारण है और उस भाषा में पढ़ाना यथोचित है) परन्तु भाषा के माध्यम को पूरा अपवाद देना अचित नहीं है।

**सिफारिश 9:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश की धारा 20(2) में दिए गए प्रोविशन को रद्द करे, जो व्यावसायिक प्रशिक्षण में शिक्षा के माध्यम में बदली या अलग आयोजन करने से संबंधित है।

3.15 शिक्षा के माध्यम को लेकर सरकार ने पहले कहा था कि यह अपवाद स्कूलों को किसी जाति विशेष के छात्रों के लिए छुट्टियों में या भाषा में बदली करने के दबाव से बचाने के लिए है, जैसे जातीय अल्पसंख्यक छात्रों को उनकी भाषा में पढ़ाने के लिए मजबूर करना। हालांकि EOC सरकार की बात समझता है, परन्तु उसे चिंता है कि यह अपवाद बहुत चौड़ा है, और इसका यह अर्थ निकाला जा सकता है कि जातीय अल्पसंख्यक छात्रों को चीनी भाषा सीखने में कोई खास सहायता देने की आवश्यकता नहीं है। इस बात का काफी सबूत है कि जातीय अल्पसंख्यक चीनी भाषा सीखने में कई रोड़ों का सामना करते हैं, जो समाज में समान रूप से जुड़ने में बाधाएँ डालता है। संभव है कि शिक्षा संबंधी यह अपवाद अधिकार अधिनियम (Bill of Rights ) और नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारों पर अंतरराष्ट्रीय प्रण (ICCPR) के तहत भाषा के आधार पर भेदभाव से बचाव प्रदान करने के विरुद्ध हो। EOC का यह मानना है कि इस अपवाद को रद्द करने से वर्तमान शिक्षा प्रणाली पर असर नहीं पड़ेगा, क्योंकि दो अफिशल भाषाओं में सिखाना जायज़ और यथोचित माना जाएगा, और इसलिए गैर-कानूनी नहीं है।

**सिफारिश 10:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश की धारा 26(2) में दिए गए प्रोविशन को रद्द करे, जो शिक्षा में भाषा में बदली करना या अलग आयोजन करने से संबंधित है।

**A. प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव से और उत्पीड़न से सुरक्षा को बहतर बनाना**

(i) प्रत्यक्ष भेदभाव से सुरक्षा को बहतर बनाना

3.16 EOC का मानना है कि प्रत्यक्ष भेदभाव के संरूपण में दो विषयों पर ध्यान दिया जाना चाहिए: संरक्षित लक्षण के आधार पर प्रत्यक्ष भेदभाव का अर्थ और प्रत्यक्ष भेदभाव के क्लेम्स में तुलनित्र।

3.17 वर्तमान में प्रत्येक भेदभाव विरोधी अध्यादेश में प्रत्यक्ष भेदभाव की परिभाषा *व्यक्ति* के किसी लक्षण के आधार पर उसके साथ भेदभाव से संबंधित है। इसका अर्थ है कि जो व्यक्ति भेदभाव का सामना कर रहा है

उसमें वह संरक्षित लक्षण होने चाहिए और यह परिभाषा उन सभी परिस्थितियों को निकाल देता है जिनमें कोई व्यक्ति किसी संरक्षित लक्षण के कारण भेदभाव का सामना करता है पर उसमें वह लक्षण नहीं है। यह संरक्षण में कमी है जो और देशों के तुलनीय कानूनों से अलग है। साथ ही यह संसर्ग और बोध या आरोपण द्वारा भेदभाव के प्रोविशन से भिन्न है।

**सिफारिश 11:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार सभी चार भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में प्रत्यक्ष भेदभाव की परिभाषा में बदलाव लाए कि व्यक्ति संरक्षित लक्षण के कारण भेदभाव का सामना करता है (तो वह प्रत्यक्ष भेदभाव कहलाएगा) न कि यह कि उस व्यक्ति में वह लक्षण होने चाहिए।

3.18 प्रत्यक्ष विकलांगता भेदभाव के दावे के लिए विकलांगता वाले व्यक्ति की तुलना किसी “बिना विकलांगता” वाले व्यक्ति के साथ किया जाता है, जिसका तात्पर्य है कि यदि विकलांगता वाले व्यक्ति को किसी दूसरे किस्म की विकलांगता वाले व्यक्ति की तुलना में कम अनुकूल व्यवहार किया जाता है तो उसे शायद कोई सुरक्षा प्राप्त न हो। इस विषय में रिफार्म की जरूरत के प्रमाण हैं, जैसे कि कुछ विकलांगताएँ जैसे मानसिक या छूत की बिमारी वाले लोग दूसरी विकलांगताओं वाले लोगों से अधिक भेदभाव का सामना करते हैं। रिफार्म के लिए संस्थाओं से बहुत समर्थन है क्योंकि इससे विकलांगता वाले लोगों को बहतर सुरक्षा मिलेगी।

**सिफारिश 12:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार विकलांगता भेदभाव अध्यादेश की धारा 6 और 8 में दी गई प्रत्यक्ष विकलांगता भेदभाव के प्रोविशन को संशोधित करे ताकि अलग-अलग विकलांगताओं वाले व्यक्तियों के बीच भेदभाव को शामिल किया जा सके।

(ii) अप्रत्यक्ष भेदभाव से सुरक्षा को बहतर बनाना

3.19 अप्रत्यक्ष भेदभाव की परिभाषा कई विषयों में बहुत सीमित है जैसे “आवश्यकता या शर्त” के अभिप्राय में; नुकसान या हानि साबित करने में; तथा न्यायिक अप्रत्यक्ष भेदभाव की परिभाषा। इस कारण, कुछ परिस्थितियों में भेदभाव के दावे नहीं किए जा सके। EOC में प्राप्त शिकायतें और दूसरे देशों में हो रहे परिवर्तन के आधार पर EOC का मानना है कि अप्रत्यक्ष भेदभाव की परिभाषा में सुधार होना चाहिए।

**सिफारिश 13:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार सभी चार भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में अप्रत्यक्ष भेदभाव की परिभाषा को संशोधित करे:

- कोई प्रोविशन, मापदंड या कार्य प्रणाली उन व्यक्तियों पर भी पूरी तरह लागू होगी जिनमें कथित लक्षण नहीं है;
- जो उस व्यक्ति के लिए नुकसानदेही हो सकता है जिसमें कथित सुरक्षित लक्षण हैं;
- जिसको कोई न्यायिक उद्देश्य की पूर्ति या उद्देश्य के साथ कोई उचित और अनुपातिक रिश्ता होते हुए साबित नहीं किया जा सकता।

(iii) उत्पीड़न से बचाव में सुधार

3.20 वर्तमान में ऐसी कई परिस्थितियाँ हैं जहाँ वर्तमान प्रोविशन उत्पीड़न से पर्याप्त सुरक्षा नहीं प्रदान करते हैं। इनमें शामिल हैं: सामाजिक कार्यस्थल में काम करने वाले (जैसे कि वालंटियर या कनसाइनमेंट पर काम करने वाले) और कोई नौकरी का रिश्ता न होने वाले लोगों को यौन, जाति और विकलांगता भेदभाव से कोई सुरक्षा नहीं है; सेवा प्रदाताओं का सेवा उपयोगकर्ताओं द्वारा जातीय और विकलांगता उत्पीड़न से कोई सुरक्षा नहीं, हाँग काँग रजिस्टर्ड जहाजों और विमानों पर भी नहीं; किराएदारों और उप-किराएदारों का उसी परिसर

में रहने वाले दूसरे किराएदारों और उप-किराएदारों द्वारा यौन, जाति या विकलांगता भेदभाव से कोई सुरक्षा नहीं है; क्लब मॅनेजमेंट का मेम्बर या होने वाले मेम्बर के प्रति यौन, जाति या विकलांगता भेदभाव से कोई सुरक्षा नहीं है। आगे, EOC का मानना है कि नौकरीदाताओं की महत्वपूर्ण भूमिका है कि अपने कर्मचारियों को उत्पीड़न से बचाए परन्तु इस समय नौकरीदाताओं पर कोई दायित्व नहीं है जहाँ वे अपने कर्मचारियों को किसी तीसरे पार्टी जैसे ग्राहक द्वारा उत्पीड़न से बचाने में असमर्थ रहे हों।

- 3.21 EOC के पास उत्पीड़न, खासकर यौन उत्पीड़न के बहुत सारी शिकायतें आती हैं। कुछ केसस में, EOC उत्पीड़न की शिकायत में कोई कदम नहीं उठा पाया क्योंकि इस विषय में कानूनी सुरक्षा प्राप्त नहीं है। ऐसे कई सारे विषयों पर EOC ने सरकार से संशोधन के लिए प्रस्तुतिकरण किए थे जिनपर सरकार सैद्धान्तिक तौर पर सहमत थी परन्तु कोई संशोधन नहीं किए। EOC ने कई सारे जाँच किए हैं जिनसे पता चला है कि कई सारे क्षेत्रों में जैसे नौकरी, शिक्षा और सेवाओं के प्रावधान में काफी अधिक यौन उत्पीड़न होता है। इस बात के भी सबूत हैं कि कुछ कमजोर ग्रुप, जिनमें घरेलु कर्मचारी शामिल हैं, इस सुरक्षा में कमी के कारण प्रभावित हो सकते हैं। यह सुरक्षा में कमी संभवतः विभिन्न क्षेत्रों में कई सारे लोगों को प्रभावित कर सकती है। इस कारण EOC सरकार से निम्न सिफारिशें करता है:

**सिफारिश 14:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और विकलांगता भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करके नौकरीदाता को कर्मचारी के प्रति किसी तीसरे पार्टी जैसे ग्राहक द्वारा यौन, जातीय या विकलांगता उत्पीड़न के लिए उत्तरदायी ठहराया जाए, जहाँ नौकरीदाता को उत्पीड़न की जानकारी है और वह कोई कदम नहीं उठाता।

**सिफारिश 15:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और विकलांगता भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करे ताकि सामाजिक कार्यस्थल पर काम करने वाले जैसे वालंटियर या कनसाइनमेंट कर्मचारियों को यौन, जातीय और विकलांगता उत्पीड़न से सुरक्षा मिल सके;

**सिफारिश 16:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश और विकलांगता भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करके सेवा प्रदाताओं को सेवा उपयोगकर्ताओं द्वारा जातीय और विकलांगता उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान कर सके;

**सिफारिश 17:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश और विकलांगता भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करके सेवा प्रदाताओं को सेवा उपयोगकर्ताओं द्वारा जातीय और विकलांगता उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान कर सके जहाँ यह उत्पीड़न हाँग काँग से बाहर पर हाँग काँग रजिस्टर्ड जहाह या विमान पर हुआ हो;

**सिफारिश 18:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और विकलांगता भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करे ताकि किराएदारों और उप-किराएदारों को उसी परिसर में रहने वाले दूसरे किराएदारों और उप-किराएदारों द्वारा यौन, जाति या विकलांगता भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त हो;

**सिफारिश 19:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और विकलांगता भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करे ताकि मेम्बर या होने वाले मेम्बर को क्लब मॅनेजमेंट द्वारा यौन, जाति या विकलांगता भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त हो।

F. सार्वजनिक प्राधिकारियों के संबंध में सुरक्षा का स्कोप

3.22 सार्वजनिक प्राधिकारियों द्वारा भेदभाव से सुरक्षा में वर्तमान में कमी है क्योंकि चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में यह नहीं दिया हुआ कि सार्वजनिक प्राधिकारियों द्वारा अपने कार्यों के निष्पादन और शक्तियों का प्रयोग करते समय भेदभाव करना गैर कानूनी है। यह पद्धति अधिकार अधिनियम के तहत सार्वजनिक प्राधिकारियों द्वारा भेदभाव न करने की बाध्यता के अनुकूल नहीं है। परामर्श में कई सारी संस्थाओं ने कहा कि यह परिभाषित करना जरूरी है कि सार्वजनिक प्राधिकारी किन्हे माना जाएगा।

**सिफारिश 20:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार सभी चार भेदभाव विरोधी अध्यादेशों को संशोधित करके यह प्रोविजन शामिल करे कि वह सभी सार्वजनिक प्राधिकारियों पर लागू होगा और अपने कार्यों के निष्पादन और शक्तियों का प्रयोग करते समय भेदभाव करना गैर कानूनी होगा। इस बात पर भी ध्यान देना होगा कि क्या सार्वजनिक प्राधिकारी की परिभाषा की जरूरत है।

## B. भेदभाव के दावे

### (i) भेदभाव के सबूत से संबंधित स्पष्ट प्रोविजन शामिल करना

3.23 भेदभाव के दावों को साबित करना मुश्किल होता है चूंकि अक्सर भेदभाव का प्रत्यक्ष सबूत नहीं होता। हालांकि ऐसा स्पष्ट रूप से भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में नहीं दिया गया है, हांग काँग की अदालतें प्रायः शिकायतकर्ता द्वारा भेदभाव के कुछ प्रमाण की प्रस्तुती पर, प्रतिवादी से भेदभाव के होने या ह होने के सबूत या स्पष्टीकरण की अपेक्षा करते हैं। समान कानूनों वाले देशों में सबूत के बोझ का इस प्रकार शिकायतकर्ता से प्रतिवादी पर डालना कानून में स्पष्ट रूप से दिया गया है। अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार संगठनों ने भी इस दृष्टिकोण की सिफारिश की है। परामर्श में कई संस्थाओं ने भेदभाव को साबित करने की कठिनाई को कारण बताते हुए इस बात को कानून में शामिल करने का समर्थन किया।

**सिफारिश 21:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार सभी चार भेदभाव विरोधी अध्यादेशों को संशोधित करके सबूत के मानक और बोझ पर प्रोविजन शामिल करे:

- सबूत के मानक के विषय में, प्रोविजन को यह बताना चाहिए कि शिकायतकर्ता को बलन्स ऑफ प्राबबिलिटी पर साबित करना होगा कि भेदभाव हुआ है;
- सबूत के बोझ के विषय में, इन्हें यह बताना होगा कि शिकायतकर्ता ऐसे प्रमाण दे जिससे भेदभाव का निष्कर्ष निकाला जा सके, और ऐसा करने पर सबूत का बोझ प्रतिवादी पर डाला जाएगा यह साबित करने के लिए कि भेदभाव नहीं हुआ था।

### (ii) अप्रत्यक्ष भेदभाव के लिए हर्जाना

3.24 वर्तमान में, SDO, FSDO और RDO के तहत अप्रत्यक्ष भेदभाव के लिए हर्जाना उन स्थितियों तक प्रतिबंधित है जहाँ प्रतिवादी में दावेदार के साथ नकारात्मक ढंग से बर्ताव करने का उद्देश्य था। यही प्रतिबन्ध DDO के तहत लागू नहीं होता है। यह इसलिए भी जायज़ नहीं है क्योंकि भेदभाव को साबित करने के लिए उद्देश्य का होना जरूरी नहीं है। परामर्श में कई संस्थाओं ने इस प्रस्ताव को माना और यह भी कहा कि अप्रत्यक्ष भेदभाव के लिए हर्जाना निश्चित करने में उद्देश्य को पूर्व शर्त नहीं बनाना चाहिए।

**सिफारिश 22:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश और जाति भेदभाव अध्यादेश के इस प्रोविजन को निरस्त कर दे जिसमें अप्रत्यक्ष भेदभाव के मामले में हर्जाना निश्चित करने के लिए भेदभाव करने के उद्देश्य को साबित करना जरूरी है।

## भाग 2: उच्चतर प्रधानता के विषय जिनपर और अनुसंधान, परामर्श और शिक्षा की आवश्यकता है

### A. समानता को बढ़ावा देने और मुख्यधारा में लाने का कर्तव्य

- 3.25 हाँग काँग के भेदभाव विरोधी अध्यादेशों को लेकर एक मूल चिंता यह है कि उनका मुख्य ध्यान व्यक्तिगत भेदभाव की शिकायतों का निवारण है, न कि प्रणालीगत और संस्थानिक भेदभाव को समाप्त करने के लिए कदम, जैसे सरकार और सार्वजनिक प्राधिकारियों पर समानता को बढ़ावा देने और भेदभाव को खत्म करने का कर्तव्य लागू करना। हालांकि सरकार ने मूल समानता को बढ़ावा देने के लिए कई उपायों को लागू किया है, EOC का फिर भी मानना है कि ये उपाय न तो विस्तृत हैं न पर्याप्त, क्योंकि वे केवल कुछ संरक्षित लक्षणों से संबंधित हैं; केवल कुछ ही सरकारी विभागों और सार्वजनिक प्राधिकारियों पर लागू हैं; और इनका कोई कानूनी प्रभाव नहीं है।
- 3.26 हाँग काँग में कई समूहों के प्रति लगातार प्रणालीगत भेदभाव के काफी सबूत हैं जैसे अल्प संख्यक जाति के लोग, विकलांगता वाले लोग और महिलाओं के साथ। आगे, अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रतिज्ञाएँ यह माँग करती हैं कि सरकारें कमज़ोर समूह के लोगों के लिए मूल समानता को बढ़ावा देने के अग्रसक्रिय कदम उठाएँ। कुछ समान कानून वाले देशों में जैसे ग्रेट ब्रिटेन के भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में समानता को बढ़ावा देने और भेदभाव को खत्म करने के स्पष्ट कर्तव्य शामिल किए गए हैं। EOC यह भी नोट करता है कि इस प्रस्ताव का खासकर अल्प संख्यक जाति और महिलाओं के संगठनों से काफी समर्थन था।
- 3.27 EOC का यह पॉसिशन है कि पब्लिक सेक्टर समानता ड्यूटी होनी चाहिए। चूंकि ऐसी ड्यूटी का कई क्षेत्रों और कानूनों पर विस्तृत असर पड़ेगा, EOC मानता है कि पहले और अनुसंधान और जन परामर्श की ज़रूरत है। इसमें अनेक विषयों पर ध्यान देना चाहिए जैसे कि ड्यूटी का विस्तार; किन सरकारी ब्यूरो और सार्वजनिक प्राधिकारियों पर ड्यूटी लागू होगी; कानूनी अमल की सीमा और प्रक्रिया; और ड्यूटी को मानीटर करने और उसपर दिशा-निर्देश देने की EOC की संभावित भूमिका।

**सिफारिश 23:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार समानता को बढ़ावा देने और भेदभाव को खत्म करने के लिए पब्लिक सेक्टर समानता ड्यूटी को लागू करने हेतु अनुसंधान और जन परामर्श करे जो सभी संरक्षित लक्षणों पर लागू होगा।

### B. राष्ट्रीयता, नागरिकता और निवास स्थिति के आधार पर भेदभाव से सुरक्षा

- 3.28 वर्तमान में, RDO के तहत राष्ट्रीयता, नागरिकता और निवास स्थिति के आधार पर भेदभाव से कोई सुरक्षा नहीं है। यह सुरक्षा में एक बहुत बड़ी कमी है जो बड़ी संख्या में और विभिन्न समूहों के लोगों को प्रभावित करता है, क्योंकि हाँग काँग में विभिन्न समूहों के लोगों के साथ राष्ट्रीयता, नागरिकता और निवास स्थिति के आधार पर भेदभाव के कई सबूत हैं। इस सुरक्षा का न होना अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रतिज्ञाओं के विपरीत है और कई संयुक्त राष्ट्र संघ की संस्थाओं ने सरकार से इसकी सिफारिश की है। बहुत से समान कानून वाले देशों में इस तरह के भेदभाव से सुरक्षा उपलब्ध है।

3.29 EOC नोट करता है कि राष्ट्रीयता और नागरिकता से उठाए गए मुद्दे, निवास स्थिति के मुद्दों से अलग हैं और इस कारण उन्हें अलग अलग पेश करता है।

(i) राष्ट्रीयता और नागरिकता

3.30 EOC का मानना है कि राष्ट्रीयता और नागरिकता के आधार पर भेदभाव से कानूनी सुरक्षा लाने के जायज़ कारण हैं जैसे हाँग काँग की अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रतिज्ञाएँ; यह तथ्य कि राष्ट्रीयता और नागरिकता के आधार पर भेदभाव जातीय भेदभाव से संबंधित है; और हाँग काँग में ऐसे भेदभाव के अनेक मिसाल। यह विचारणीय है कि इस विषय में EOC के प्रस्ताव पर अधिकांशतः प्रबल समर्थन था खासकर मानव अधिकार, अल्प संख्यक जाति समूह जिनमें असायकल खोजने वाले और रिफ्यूजी शामिल हैं तथा महिलाओं के क्षेत्र में काम कर रहे गैर-सरकारी संगठनों से। इनके द्वारा भेजे गए जवाबों में कई सारों ने हाँग काँग की अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रतिज्ञाएँ और भेदभाव की मिसालों का उल्लेख किया। कुछ संस्थाओं, जैसे बैंकिंग सेक्टर ने प्रस्ताव पर प्रासंगिक चिंताएँ भी व्यक्त कीं। EOC मानता है कि इन चिंताओं को उपयुक्त तरीकों में संभाला जा सकता है, जैसे उचित अपवादों को शामिल करके जहाँ वह जायज़ और यथोचित हों।

**सिफारिश 24:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जन परामर्श करे और फिर जाति भेदभाव अध्यादेश के तहत राष्ट्रीयता और नागरिकता के आधार पर भेदभाव से कानूनी सुरक्षा लाए। जन परामर्श में इस बात पर ध्यान दिया जाना चाहिए कि राष्ट्रीयता और नागरिकता को कैसे परिभाषित किया जाए और इस पर भी कि कौन से अपवाद रखे जाने चाहिए, कौन से रद्द कर देने चाहिए और किन नए अपवादों को शामिल करना चाहिए।

(ii) निवास स्थिति जिसमें महादेश चीन के लोग शामिल हैं

3.31 EOC का मानना है कि निवास स्थिति के आधार पर भेदभाव से कानूनी सुरक्षा होनी चाहिए। यह सुरक्षा सभी लोगों पर उनके निवास स्थिति के आधार पर लागू होगी, न केवल महादेश चीन के लोगों पर। EOC नोट करता है कि इस आधार पर विभिन्न ग्रुपों पर, जिसमें नए अप्रवासी और असायलम खोजने वाले लोग भी शामिल हैं, हो रहे भेदभाव के कई प्रमाण हैं। प्रस्ताव पर पर्यटन सेक्टर के कई संगठनों ने प्रासंगिक चिंताएँ भी व्यक्त कीं।

3.32 EOC यह भी पहचानता है कि कुछ परिस्थितियों में लोगों के साथ उनके निवास स्थिति के आधार पर अलग सा व्यवहार करना उपयुक्त है, जैसे राजनैतिक हक देना या सार्वजनिक सेवाओं या संसाधन पाने के लिए योग्यता के मानदंड तय करना। ऐसी परिस्थितियों में, हर मामले की विशेष अवस्था को ध्यान में लेना ज़रूरी है, और यह भी कि क्या इसका कोई विभेदकारी प्रभाव जायज़ और यथोचित था।

3.33 EOC परामर्श में उठाए गए इस मुद्दे पर और महादेश चीन के लोगों से संबंधित चिंताओं को नोट करता है जिसमें शामिल है बोलने की स्वतंत्रता, जो शायद RDO के तहत सुरक्षा के वर्तमान स्कोप या EOC के प्रस्ताव के कानूनी प्रभाव के बारे में गलत अभिप्राय के कारण हो सकते हैं। उदाहरण के लिए, EOC का यह मानना है कि आंतर जातीय भेदभाव की कुछ अवस्थाएँ (जहाँ कोई अपनी जाति के व्यक्ति से दूसरी जाति के व्यक्ति के मुकाबले कम अनुकूल व्यवहार करता है) RDO के तहत पहले से ही निषेध हैं, यदि व्यवहार की वजह जाति थी। इस बात पर ज़ोर देना आवश्यक है कि EOC मानता है कि कानून द्वारा इन चिंताओं का संकल्प हो सकता है। वास्तव में RDO के वर्तमान ढाँचे में इनका संकल्प होता है, और संशोधन के बाद उन स्थितियों

को भी शामिल किए जा सकते हैं जहाँ निवास स्थिति के आधार पर भेदभाव करना न्यायिक होगा। अन्य चिंताओं को भी विभिन्न तरीकों से, जिसमें जायज़ अपवाद शामिल हैं, संकल्पित किया जा सकता है।

**सिफारिश 25:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जन परामर्श करे और फिर जाति भेदभाव अध्यादेश के तहत निवास स्थिति के आधार पर भेदभाव से कानूनी सुरक्षा लाए। परामर्श को सभी उपयुक्त मुद्दों पर ध्यान देना चाहिए जैसे सुरक्षा का संभावित विस्तार, यदि निवास स्थिति से संबंधित वर्तमान के अपवादों को रद्द या संशोधित करना चाहिए और क्या कुछ स्पष्ट अपवाद उपयुक्त होंगे। आगे यह भी यह सिफारिश की जाती है कि सरकार RDO और निवास स्थिति पर उसके प्रयोग के बारे में जनता में समझ को बढ़ाए।

### C. सहवासी रिश्तों में रहने वाले परिवारों के लिए

#### (i) वैवाहिक स्थिति भेदभाव से सुरक्षा: सहवासी रिश्ते

- 3.34 वर्तमान में लिंग भेदभाव अध्यादेश के तहत उन व्यक्तियों के लिए भेदभाव से कोई स्पष्ट संरक्षण नहीं है जो इतरलिंगी या समलिंगी सहवासी रिश्ते में हैं पर विवाहित नहीं हैं। हाँग काँग में सहवासी रिश्तों को कानून द्वारा पहचान भी उपलब्ध नहीं है।
- 3.35 सहवासी रिश्तों में रहने वाले लोगों को कानूनी पहचान न होने की वजह से उन्हें कई मामलों में भेदभाव का सामना करना पड़ता है जैसे रोज़गार भत्ता, टैक्सेशन, इमिग्रेशन संबंधी हक, पब्लिक हौसिंग, विरासत और पारिवारिक हक। इस मामले का बढ़ती संख्या में लोगों पर असर पड़ेगा क्योंकि हाँग काँग में परिवार के ढाँचे में बदलाव और अधिक लोगों का सहवासी रिश्तों में रहने के कारण लोगों का विभिन्न तरह के परिवारों की तरफ नज़रिये में बदलाव आ रहा है।
- 3.36 हाँग काँग की स्थिति अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार प्रतिज्ञाओं के विपरीत है और शायद लोगों को वैवाहिक या रिश्ते की स्थिति, जिसमें अविवाहित पर रिश्ते में बंधे लोगों की भेदभाव से सुरक्षा का स्थानीय मानव अधिकार प्रतिज्ञाओं का भी उल्लंघन है। कई सारे समान कानूनों वाले देशों में सहवासी रिश्तों के लिए कानूनी पहचान है और भेदभाव से सुरक्षा भी। यह बात ध्यान रखने योग्य है कि हाल में हाँग काँग कानून कुछ परिस्थितियों में सहवासी रिश्तों को पहचानता है जैसे घरेलु हिंसा से सुरक्षा और सहवास करने वाले व्यक्ति के लिए मेडिकल चिकित्सा संबंधी फैसला करना।
- 3.37 EOC नोट करता है कि परामर्श में इस विषय को लेकर दोनों संस्थाओं, जिसमें धार्मिक और एम्पलायर ग्रूप शामिल हैं, और व्यक्तियों ने गहरी चिंताएँ व्यक्त कीं। खासकर, EOC इस बात का महत्व पहचानता है कि धार्मिक ग्रूपों और संस्थाओं की सहवासी रिश्तों के बारे में चिंताओं की तुलना में उनकी धार्मिक स्वतंत्रता के हक को भी ध्यान में रखना चाहिए। इन मुद्दों को ध्यान में रखते हुए सहवासी रिश्तों के लिए कानूनी पहचान है और भेदभाव से सुरक्षा के बारे में विचार करना चाहिए। EOC का मानना है कि कानून और विभिन्न ग्रूपों के हकों के बीच संतुलन संभव है जैसे उपयुक्त परिभाषाओं और अपवादों द्वारा।
- 3.38 सिद्धांतिक तौर पर, EOC मानता है कि सहवासी लोगों को SDO के तहत वैवाहिक स्थिति के आधार पर भेदभाव से संरक्षण प्राप्त होना चाहिए। परन्तु यह मुद्दा भेदभाव विरोधी अध्यादेशों से बड़ा है, क्योंकि रिश्ते

को न पहचानना और बहुत से कानूनों और नीतियों पर प्रभाव डालता है। EOC मानता है कि सहवासी लोगों के लिए विस्तृत, सुसंगत और प्रभावी भेदभाव विरोधी अध्यादेशों के होने के लिए ज़रूरी है कि हाँग काँग में सहवासी रिश्तों को कानूनी तौर पर पहचाना जाए।

**सिफारिश 26:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार इतरलिंगी और समलिंगी सहवासी रिश्तों से संबंधित भेदभाव और उससे जुड़ी इन रिश्तों की कानूनी पहचान के विषय पर विस्तृत अनुसंधान और जन परामर्श करे। इसमें विदेशों में प्रमाणित सहवासी रिश्ते और समलिंगी विवाहित रिश्ते शामिल होने चाहिए।

**परामर्श को:**

- राय लेनी चाहिए कि क्या सहवासी रिश्तों में रहने वाले लोगों के साथ वैवाहिक स्थिति संबंधित भेदभाव से लिंग भेदभाव अध्यादेश के तहत सुरक्षा प्रदान करना चाहिए जिसमें शामिल है संभावित खण्डन, संशोधन या कुछ स्पष्ट अपवादों को जोड़ना;
- उन सभी संभवतः भेदभावी कानूनों को जाँचना चाहिए कि क्या उनमें सुधार करना उचित है;
- इन रिश्तों को, जिसमें इतरलिंगी और समलिंगी रिश्ते शामिल हैं, पहचानने के विभिन्न पद्धतियों को जाँचना चाहिए कि।

(ii) पारिवारिक स्थिति भेदभाव से सुरक्षा: सहवासी रिश्ते

- 3.39 वर्तमान में सहवासी रिश्ते में रहने वाले लोगों को पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश के तहत कोई सुरक्षा नहीं है जहाँ वे किसी निकटतम परिवार के सदस्य जैसे सहवासी साथी की देखभाल कर रहे हों। जहाँ कोई पूर्व विवाह या सहवासी रिश्ते से जुड़े किसी निकटतम पारिवारिक सदस्य की देखभाल कर रहा हो, उस परिस्थिति में भी भेदभाव से कोई सुरक्षा नहीं है।
- 3.40 यह देखते हुए कि सहवासी रिश्तों में रहने वाले लोगों की संख्या और आपसी समझौते से अलग होने वाले कपल्स (विवाहित और सहवासी) की संख्या लगातार बढ़ रही है, EOC का मानना है कि ऐसे व्यक्तियों को पारिवारिक स्थिति भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त होनी चाहिए जहाँ वे वर्तमान या पूर्व परिवार (सहवासी रिश्ते द्वारा भी) के सदस्यों की देखभाल करते हैं।
- 3.41 इस मामले पर जन परामर्श दौरान संस्थाओं, खासकर धार्मिक संगठन और विद्यालयों, तथा व्यक्तियों द्वारा व्यक्त गहरी चिंताओं को EOC नोट करता है। दोनों ने एक जैसे विचार पेश किए कि सिर्फ पुरुष और महिला के बीच विवाह के रिश्ते को पहचाना जाना चाहिए और भेदभाव से सुरक्षा सिर्फ विवाहित कपल्स को दी जानी चाहिए, पारिवारिक सदस्यों की देखभाल की परिस्थिति में भी। EOC इस बात पर ज़ोर देता है कि इस प्रस्ताव का फोकस समलिंगी रिश्तों की पहचान के बारे में नहीं है बल्कि परिवार के सदस्यों की देखभाल के दौरान भेदभाव से है, चाहे वैवाहिक रिश्ता या सहवासी रिश्ता समाप्त हो गया हो।

**सिफारिश 27:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश के तहत निम्न परिस्थितियों को शामिल करने के लिए अनुसंधान और परामर्श करे:

- सहवासी रिश्ते से जुड़े परिवार के सदस्यों की देखभाल;
- पूर्वी पती अथवा पत्नी या सहवासी पार्टनर के निकटतम परिवार के सदस्यों की देखभाल।



## अध्याय 4: परामर्श के अन्य मुद्दों पर प्रस्ताव

- 4.1 यह अध्याय परामर्श के अन्य प्रश्नों पर हमारे प्रस्तुतीकरण को पेश करता है। भाग 1 में कानून के लक्ष्य और संरक्षित लक्षणों से संबंधित प्रश्नों की चर्चा है; भाग 2 में निषिद्ध आचरण के रूपों से संबंधित प्रश्नों की चर्चा है; भाग 3 निषिद्ध आचरण के क्षेत्रों से संबंधित प्रश्नों को देखता है; भाग 4 समानता को बढ़ावा देने और मुख्यधारा में लाने से संबंधित प्रश्नों पर चर्चा करता है; भाग 5 अदालत की कार्यवाही और EOC की शक्तियों और संविधान से संबंधित प्रश्नों पर चर्चा करता है; और भाग 6 गैर कानूनी भेदभाव में अपवादों की चर्चा करता है।
- 4.2 हर मुद्दे पर, उपयुक्त फैक्टर्स की जाँच के आधार पर EOC का विचार अलग अलग है जैसा अध्याय 2 दिया गया है। कुछ मुद्दों पर EOC का मानना है कि सरकार को कानूनी रिफार्म करना चाहिए, परन्तु यह रिफार्म कई कारणों की वजह से उतने ज़रूरी नहीं माने जाएँगे जितना अध्याय 3 में चर्चित मुद्दे। कुछ मुद्दों पर, EOC का मानना है कि कानूनी रिफार्म को इस समय करने की आवश्यकता नहीं है, और अन्य मुद्दों पर कानूनी रिफार्म की आवश्यकता नहीं है।

### भाग 1: कानून के लक्ष्य और संरक्षित लक्षण

#### A. एकीकरण और कानून के लक्ष्य

##### (f) कानून का एकीकरण

- 4.3 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों को एक भेदभाव विरोधी अध्यादेश में समेकित करना चाहिए ताकि कानून और सरल बन सके तथा जहाँ संभव हो विभिन्न लक्षणों के लिए संरक्षण को सुसंगत किया जा सके। भेदभाव अध्यादेशों के बीच कुछ क्षेत्रों में वर्तमान बेजोड़ता को देखते हुए EOC का मानना है कि यह बहतर उपाय है जिससे आगे जाकर नए संरक्षित लक्षणों को जोड़ने में सुविधा होगी और यह दूसरे तुलनीय देशों में हो रहे परिवर्तन और हाँग काँग के अन्य कानूनों के समान होगा।

**सिफारिश 28:** यह सिफारिश की जाती है कि सरलता और जहाँ संभव हो विभिन्न लक्षणों के लिए संरक्षण को सुसंगत करने के उद्देश्य से सरकार सभी चार भेदभाव विरोधी अध्यादेशों को एक भेदभाव विरोधी अध्यादेश में समेकित करने का विचार करे।

##### (ii) कानून के लक्ष्य

- 4.4 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या कानून के लक्ष्यों को एक प्रयोजन खंड में उल्लेखित किया जाना चाहिए जो कानून को समझने, व्याख्या करने और लागू करने में सहायक होगा। EOC का मानना है कि ऐसे प्रयोजन खंड को शामिल करने पर विचार किया जाना चाहिए। परन्तु चूंकि इससे भेदभाव सुरक्षा में अधिक असर नहीं पड़ेगा, EOC नहीं मानता कि इस समय यह प्रधानता का विषय है।

**सिफारिश 29:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार इस बात पर विचार करे कि क्या एक प्रयोजन खंड को भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में शामिल किया जाना चाहिए जो भेदभाव मिटाने और समानता को बढ़ावा देने के कानून के लक्ष्यों को उल्लेखित करता हो।

## B. लिंग और गर्भावस्था के संरक्षित लक्षण

### (i) लिंग का संरक्षित लक्षण

- 4.5 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या सभी लिंग भेदभाव प्रोविशन में संशोधन कर उनमें लिंग निष्पक्ष भाषा का प्रयोग होना चाहिए, ताकि इस बात की आसानी से पहचान हो सके कि लिंग भेदभाव महिला और पुरुष दोनों के साथ हो सकता है। EOC लिंग भेदभाव अध्यादेश में इस संशोधन की सिफारिश करता है। परन्तु यह इस समय और संशोधनों की तुलना में अतिआवश्यक नहीं है क्योंकि इससे भेदभाव सुरक्षा में अधिक असर नहीं पड़ेगा।

**सिफारिश 30:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश में 'व्यक्ति' शब्द का प्रयोग करने के लिए संशोधन करे ताकि यह साफ हो कि लिंग भेदभाव महिला और पुरुष दोनों के साथ हो सकता है।

### (ii) गर्भावस्था का संरक्षित लक्षण

- 4.6 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या इस बात को स्पष्ट रूप से उल्लेखित करना बहतर होगा कि SDO के तहत महिलाओं को गर्भावस्था की छुट्टी के दौरान भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त है ताकि लोगों को कानूनी कर्तव्यों को समझने में आसानी होगी। वर्तमान में हालांकि ऐसा स्पष्ट उल्लेखन नहीं है, हाँग काँग की अदालतों ने गर्भावस्था भेदभाव का बहुत उदार अनुवाद किया है जिसमें मेटर्निटी की छुट्टी दौरान (जन्म देने के बाद से काम पर लौटने तक) या काम पर लौटने के बाद, दोनों स्थितियों में महिलाओं के साथ कम अनुकूल व्यवहार को शामिल किया गया है। यह भी नोट करने लायक है कि एम्पलायमेंट अध्यादेश यह स्पष्ट करता है कि किसी महिला को उसकी गर्भावस्था की छुट्टी के दौरान नौकरी से निकालना गैर कानूनी है। परामर्श में इस प्रस्ताव का दोनों संस्थाओं और व्यक्तियों द्वारा ठोस समर्थन को EOC नोट करता है। परन्तु क्योंकि यह प्रस्ताव कानून में प्राप्त संरक्षण के स्पष्ट उल्लेखन के बारे में है न कि संरक्षण में कमी को मिटाने की, EOC का मानना है कि यह और प्रस्तावों जितना आवश्यक नहीं है।

**सिफारिश 31:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करके स्पष्ट रूप से उल्लेखित करे कि गर्भावस्था की छुट्टी के दौरान महिलाओं को गर्भावस्था भेदभाव से सुरक्षा प्राप्त है।

- 4.7 EOC ने इस बात पर भी जन परामर्श किया कि क्या संभावित गर्भावस्था से स्पष्ट सुरक्षा होनी चाहिए जहाँ किसी महिला के साथ कम अनुकूल व्यवहार किया जाता है क्योंकि वह आगे चलकर गर्भवति हो सकती है। EOC ने विदेशी डोमेस्टिक वर्कर्स को संबोधित करने वाली संस्थाओं के जवाबों को खास चिंता के साथ नोट किया जिसमें यह बताया गया कि कुछ वर्कर्स को उनके एम्पलायर या एम्पलायमेंट एजेन्सी ने गर्भ निरोधक दवाई या गर्भावस्था का टेस्ट लेने पर मजबूर किया। यह न सिर्फ भेदभावी है, परन्तु ऐसा करना यौन स्वायत्तता और प्रजनन के मानव अधिकारों के खिलाफ है। हालांकि EOC ने संभावित गर्भावस्था से संबंधित शिकायतों को लिंग भेदभाव का एक प्रकार मानकर उनपर विचार किया है, परन्तु चूंकि कुछ भेदभाव मानव अधिकार के उल्लंघन से संबंधित हैं, इस कारण EOC का मानना है कि संभावित गर्भावस्था भेदभाव से सुरक्षा के लिए एक स्पष्ट प्रोविशन लागू किया जाना चाहिए।

**सिफारिश 32:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश में संभावित गर्भावस्था भेदभाव को निषिद्ध करते हुए स्पष्ट प्रोविशन लागू करे।

### C. विकलांगता का संरक्षित लक्षण

- 4.8 EOC ने इस बात पर जन परामर्श किया कि क्या विकलांगता की वर्तमान परिभाषा और स्कोप उचित है या उसमें संशोधन की ज़रूरत है। हांग कांग में ऑस्ट्रेलिया की तरह ही, विकलांगता की वर्तमान परिभाषा और स्कोप काफी चौड़ा है जिसमें छोटी और थोड़े समय के लिए रहने वाली बिमारियाँ जैसे इनफ्लूएन्ज़ा शामिल हैं। यह ब्रिटिश प्रथा के विपरीत है जिसमें उन विकलांगताओं पर फोकस है जो किसी के जीवन को बहुत हद तक और लम्बे समय के लिए असर करते हैं और न कि उनपर जो छोटी और कम समय की हों।
- 4.9 EOC के पास छोटी और थोड़े समय के लिए रहने वाली बिमारियों से संबंधित काफी शिकायतें आती हैं और EOC नोट करता है कि कुछ संस्थाओं ने वर्तमान परिभाषा से उत्पन्न सिक लीव सिसटम के दुरुपयोग का उदाहरण देते हुए परिभाषा में बदलाव का समर्थन किया। फिर भी, यह विवादास्पद है कि क्या ध्यान देने वाली बात यह है कि उस स्थिति के कारण किसी को कम अनुकूल व्यवहार का सामना करना पड़ता है या कि वह स्थिति कितनी गंभीर या पुरानी है। काफी संख्या में विकलांगता से संबंधित संस्थाओं ने चिंता जताई कि अगर यह प्रस्ताव लागू होता है तो भेदभाव से वर्तमान सुरक्षा कम हो जाएगा। इस कारण EOC का मानना है कि फिलहाल विकलांगता के वर्तमान परिभाषा को बनाए रखना चाहिए।

**सिफारिश 33:** यह सिफारिश की जाती है कि फिलहाल विकलांगता भेदभाव अध्यादेश के तहत विकलांगता के वर्तमान परिभाषा को बनाए रखना चाहिए।

### D. पारिवारिक स्थिति का संरक्षित लक्षण

- 4.10 EOC ने स्पष्टता के विचार से “पारिवारिक स्थिति” को “पारिवारिक ज़िम्मेदारी” में बदलने पर जन परामर्श किया। EOC नोट करता है कि अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार कानून और अन्य देश इस सुरक्षा के लिए कई अलग शब्दों का प्रयोग करते हैं। बहुत सारी संस्थाओं ने परामर्श दौरान वर्तमान परिभाषा को उचित बताया। इसका भेदभाव से सुरक्षा पर भी अधिक असर नहीं पड़ेगा।

**सिफारिश 34:** यह सिफारिश की जाती है कि पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश के तहत “पारिवारिक स्थिति” को “पारिवारिक ज़िम्मेदारी” में न बदला जाए।

## भाग 2: निषिद्ध आचरण के रूप

### A. प्रत्यक्ष गर्भावस्था भेदभाव

- 4.11 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या लिंग भेदभाव अध्यादेश में प्रत्यक्ष गर्भावस्था भेदभाव साबित करने के लिए तुलनित्र की ज़रूरत को हटा देना चाहिए; और गर्भावस्था से उत्पन्न परिस्थितियाँ जैसे बिमारी, को शामिल किया जाना चाहिए। इस बात का अंतरराष्ट्रीय तौर पर मानना है कि प्रत्यक्ष भेदभाव की कुछ स्थितियों में कोई तुलनित्र नहीं है, जैसे गर्भावस्था से संबंधित क्योंकि सिर्फ महिलाएँ गर्भवती हो सकती हैं। और देशों ने भी तुलनित्र की आवश्यकता को निकाल दिया है और वह गर्भावस्था से उत्पन्न परिस्थितियों में भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करते हैं। EOC में ऐसी शिकायतें आई हैं जहाँ नौकरीदाता ने महिलाओं को गर्भावस्था संबंधी बिमारी हेतु सिक लीव लेने पर असन्तोषजनक कार्य-निष्पादन का कारण देकर नौकरी से

निकाल दिया हो। प्रस्ताव के लिए काफी समर्थन था खासकर संस्थानों से जिन्होंने माना कि कानून को यह बात स्पष्ट करनी चाहिए कि गर्भावस्था से संबंधित हर कम अनुकूल व्यवहार को निषिद्ध करार देना चाहिए।

**सिफारिश 35:** यह सिफारिश की जाती है कि लिंग भेदभाव अध्यादेश के तहत प्रत्यक्ष गर्भावस्था भेदभाव की परिभाषा में निम्न संशोधन किए जाएँ:

- तुलोनत्र की आवश्यकता को हटाना; और
- गर्भावस्था से संबंधित परिस्थितियाँ जैसे बिमारी के कारण कम अनुकूल व्यवहार

## **B. समान मूल्य के काम के लिए महिलाओं और पुरुषों के लिए समान वेतन**

1.12 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या SDO में समान मूल्य के लिए समान वेतन का विशिष्ट उपबंध लागू किए जाने की ज़रूरत है। इस बात का सबूत है कि महिलाओं और पुरुषों के औसतन वेतन में अंतर सभी सेक्टरों, आयु और शैक्षिक गूप्स में है। इस प्रस्ताव को काफी समर्थन मिला खासकर महिला संस्थाओं से और व्यक्तियों से। परन्तु किसी सेक्टर के भीतर क्या विशेष भूमिकाओं में वेतन अंतर है, इस बात का अधिक सबूत नहीं है जो कि समान मूल्य के लिए समान वेतन के विशिष्ट उपबंध की माँग करने के लिए ज़रूरी है। इस कारण सबूत को दोबारा जाँचने की आवश्यकता है कि क्या विशिष्ट उपबंध की ज़रूरत है या नहीं।

**सिफारिश 36:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार अनुसंधान करे कि क्या निजी और सार्वजनिक सेक्टरों में समान मूल्य के काम के लिए महिलाओं और पुरुषों की आय में अंतर है और अगर ऐसा है तो कौन सी कानूनी या और कार्यवाही उचित होगी।

## **C. विकलांगता भेदभाव**

1.13 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या विकलांगता से उत्पन्न भेदभाव (जैसे इलाज के लिए बिना वेतन के छुट्टी लेने की आवश्यकता) के लिए नई श्रेणी होना चाहिए। अनुभव द्वारा EOC का मानना है कि यह विषय को कुछ हद तक DDO के खंड 3 द्वारा संभाला जाता है, जिसमें दिया गया है कि यदि कोई व्यवहार दो या अधिक कारणों से किया जाता है, और एक कारण व्यक्ति की विकलांगता है, तो व्यवहार को विकलांगता के आधार पर किया गया माना जाएगा। इसलिए, EOC मानता है कि वर्तमान में प्रत्यक्ष और अपत्यक्ष विकलांगता भेदभाव से प्राप्त सुरक्षा पर्याप्त है।

**सिफारिश 37:** EOC का मानना है कि प्रत्यक्ष और अपत्यक्ष विकलांगता भेदभाव से प्राप्त वर्तमान सुरक्षा पर्याप्त है, और विकलांगता के आधार पर भेदभाव की नई श्रेणी का इस समय आवश्यकता नहीं है। फिर भी, EOC प्रत्यक्ष और अपत्यक्ष विकलांगता भेदभाव के प्रोविशन के प्रभाव को मानिटर करेगा।

## **D. उत्पीड़न**

1.14 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या सभी संरक्षित लक्षणों के संबन्ध में उत्पीड़न को निषिद्ध माना जाना चाहिए, जैसे लिंग, गर्भावस्था, पारिवारिक स्थिति और वैवाहिक स्थिति। वर्तमान में उत्पीड़न से सुरक्षा केवल जाति, विकलांगता और (यौन उत्पीड़न के संदर्भ में) लिंग के संरक्षित लक्षणों तक सीमित है। EOC ने वर्तमान संरक्षणों और संबंधी प्रमाण पर विचार किया और यह देखा कि लिंग, गर्भावस्था, पारिवारिक स्थिति

और वैवाहिक स्थिति के आधार पर हो रहे उत्पीड़न पर वर्तमान प्रत्यक्ष भेदभाव के प्रोविशन के तहत कार्यवाही की जा सकती है।

**सिफारिश 38:** EOC का मानना है कि लिंग, गर्भावस्था, पारिवारिक स्थिति और वैवाहिक स्थिति उत्पीड़न के खिलाफ प्रोविशन लाने की इस वक्त आवश्यकता नहीं है।

4.15 इसके अलावा EOC ने जाति और विकलांगता के आधार पर उत्पीड़न, तथा यौन उत्पीड़न के वर्तमान परिभाषाओं में संशोधन लाने पर परामर्श किया। EOC की यह चिंता है कि परिभाषाएँ विभिन्न संरक्षित लक्षणों के लिए अलग हैं, और स्पष्ट नहीं हैं। EOC का मानना है कि उत्पीड़न की परिभाषा को सभी प्रकार के उत्पीड़न जिसमें यौन उत्पीड़न भी शामिल है, के लिए समान होना चाहिए। और देशों में ऐसा किया जाता है और इसका संस्थाओं द्वारा काफी समर्थन था, खासकर यौन उत्पीड़न के टेस्ट को जाति और विकलांगता उत्पीड़न के टेस्ट के समान बनाने पर, न कि यौन उत्पीड़न को कामुक प्रवृत्ति का अवांछित आचरण के तौर पर परिभाषित करना।

**सिफारिश 39:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश, विकलांगता भेदभाव अध्यादेश और लिंग भेदभाव अध्यादेश में निम्न संशोधन करे:

- जाति, विकलांगता और यौन उत्पीड़न की परिभाषाओं को समान बनाए, पर उसमें यह जोड़ा जाए कि यौन उत्पीड़न के लिए कामुक प्रवृत्ति का अवांछित आचरण होना जरूरी है;
- यह स्पष्ट किया जाना चाहिए कि सभी प्रकार के उत्पीड़न की परिभाषाओं में व्यक्तित्व और निष्पक्ष दोनों पहलू हैं।

**E. अंतःअनुभागीय भेदभाव<sup>1</sup>**

4.16 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या अंतःअनुभागीय भेदभाव पर स्पष्ट प्रोविशन होने चाहिए, जिसमें दो या अधिक संरक्षित लक्षण के आधार पर भेदभाव भी शामिल है। EOC ने कानूनी पहलुओं को ध्यान से देखा और यह मानता है कि वर्तमान भेदभाव विरोधी प्रोविशन अंतःअनुभागीय भेदभाव के संभावित स्थितियों के लिए पर्याप्त है और जिनके लिए दूसरे देशों में कोई समान उदाहरण नहीं है। इस प्रोविशन के अनुसार, जब कोई व्यवहार दो या अधिक कारणों के लिए किया गया हो, और उसमें एक कारण है व्यक्ति का संरक्षित लक्षण, तो ऐसा माना जाएगा कि वह व्यवहार उस संरक्षित लक्षण की वजह से किया गया था। इसको देखते हुए, अंतःअनुभागीय भेदभाव पर स्पष्ट प्रोविशन को लाने की कम न्यायिक वजह है और इस वक्त इसकी जरूरत नहीं है। EOC अंतःअनुभागीय भेदभाव की परिस्थितियों पर और वर्तमान प्रोविशन की पर्याप्तता पर नजर रखेगा।

**सिफारिश 40:** अंतःअनुभागीय भेदभाव के विषय में, EOC का मानना है कि वर्तमान प्रोविशन, जहाँ भेदभाव एक से अधिक संरक्षित लक्षण के कारण हुआ है, पर्याप्त सुरक्षा प्रदान करते हैं, और अंतःअनुभागीय भेदभाव पर नए प्रोविशन की इस समय आवश्यकता नहीं है।

**F. अन्य गैर-कानूनी आचरण**

<sup>1</sup> अंतःअनुभागीय भेदभाव का संदर्भ ऐसी स्थिति से है जिसमें किसी के साथ कम अनुकूल व्यवहार न केवल एक लक्षण के कारण परन्तु कई लक्षणों के मेल या प्रतिच्छेदन के आधार पर किया जाता है।

(i) प्रिंसिपल और एजेंटों का दायित्व

4.17 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या प्रिंसिपल के लिए उस दशा में बचाव होना चाहिए जहाँ वे एजेंट द्वारा भेदभाव को रोकने के लिए उचित रूप से व्यवहार्य कदम उठाते हैं। हाँग काँग में इस समय केवल नौकरीदाता के दायित्व के लिए यह बचाव प्राप्त है, जो अन्य देशों से विपरीत है। इस प्रस्ताव का संस्थानों ने बहुत समर्थन किया, जिनमें से कई ने कहा कि इस बात पर निर्देशन की ज़रूरत है कि उचित व्यवहार्य कदम क्या माने जाएँगे।

**सिफारिश 41:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार प्रिंसिपल के दायित्व से संबंधित भेदभाव विरोधी अध्यादेशों के प्रोविजन को संशोधित करे ताकि उन्हें बचाव प्राप्त हो जहाँ उन्होंने उचित व्यवहार्य कदम उठाए हैं।

(ii) भेदभावी प्रयोग के लिए जानकारी मांगना या प्राप्त करना

4.18 EOC ने परामर्श किया कि क्या विकलांगता भेदभाव के उद्देश्य से जानकारी मांगने या अपेक्षा करने पर लागू निषेध को सभी संरक्षित लक्षणों पर भी लागू करना चाहिए। EOC का मानना है कि इससे सामंजस्य और संरक्षण का संगत स्तर निश्चित होगा। परामर्श में, कई समर्थक संस्थाओं ने नोट किया कि इससे भेदभाव विरोधी संरक्षण में संगती प्राप्त होगी।

**सिफारिश 42:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करके भेदभाव के उद्देश्य से जानकारी मांगने को निषिद्ध करार दे।

**भाग 3: निषिद्ध आचरण के क्षेत्र**

**A. खेल से संबंधित गतिविधियों में भेदभाव से संरक्षण**

4.19 EOC ने परामर्श किया कि क्या खेल गतिविधियों में विकलांगता भेदभाव से प्राप्त वर्तमान सुरक्षा को सभी संरक्षित लक्षणों में बढ़ाया जाना चाहिए। वर्तमान में केवल विकलांगता भेदभाव के क्षेत्र में व्यक्त संरक्षण है। हालांकि ऐसी परिस्थितियाँ हैं जहाँ खेल गतिविधियों में भागेदारी को सामग्री, सेवा और सुविधाओं के प्रावधान के तहत शामिल किया जा सकता है, परन्तु ऐसी परिस्थितियाँ भी हैं जहाँ संबंधित कानून लागू नहीं हो सकते, जैसे रेफेरी का व्यवहार, कोचिंग और खेल का प्रशासन। EOC का मानना है कि सामंजस्य के उद्देश्य से खेल से संबंधित गतिविधियों में भेदभाव से सभी भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में व्यक्त संरक्षण होना बेहतर है।

**सिफारिश 43:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करे ताकि खेल गतिविधियों में भेदभाव से संरक्षण को शामिल किया जा सके।

**B. उत्पीड़न से संबंधित और मामले**

(i) उत्पीड़न के लिए शिक्षा प्रशिक्षणों का दायित्व

4.20 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या सभी संरक्षित लक्षणों के लिए नए उत्पीड़न प्रोविजन की ज़रूरत है जो शिक्षा प्रशिक्षणों पर दायित्व डालते हैं जहाँ उन्हें छात्रों के बीच हुए उत्पीड़न की जानकारी दी गई हो पर उन्होंने उसपर कोई उचित कदम नहीं उठाए। वर्तमान में केवल शिक्षा प्रशिक्षण के छात्र पर दायित्व है जिसने

दूसरे छात्र का उत्पीड़न किया। EOC ने कानूनी दायरे पर भी विचार किया और हमारी नज़र में शिक्षा प्रशिक्षणों पर जाति, विकलांगता और यौन उत्पीड़न के क्षेत्रों में यह दायित्व पहले से मौजूद हो सकता है। DDO, RDO और SDO के शिक्षा संबंधी प्रोविशन के तहत, शिक्षा प्रशिक्षणों के द्वारा किसी छात्र को “अन्य हानि” पहुँचाना गैर कानूनी माना जाएगा; EOC मानता है कि इसमें ऐसी परिस्थितियाँ शामिल की जा सकती हैं जहाँ शिक्षा प्रशिक्षण को छात्रों के बीच हुए उत्पीड़न की जानकारी दी गई हो पर उन्होंने ऐसे व्यवहार को रोकने और उत्पीड़क के खिलाफ कोई उचित कदम नहीं उठाए।

**सिफारिश 44:** वर्तमान प्रोविशन के दायरे को देखते हुए, EOC का मानना है कि इस समय शिक्षा प्रशिक्षणों पर दायित्व डालना अनावश्यक है जहाँ उन्हें छात्रों के बीच हुए उत्पीड़न की जानकारी दी गई हो पर उन्होंने उसपर कोई उचित कदम नहीं उठाए।

**ii) सेवा उपयोगकर्ताओं का दूसरे सेवा उपयोगकर्ताओं का उत्पीड़न करने पर दायित्व**

4.21 EOC ने इस बात पर परामर्श किया किइ क्या सभी संरक्षित लक्षणों के लिए प्रोविशन की ज़रूरत है जिसमें सेवा उपभोगता का दूसरे सेवा उपभोगताओं को उत्पीड़ित करने पर दायित्व ठहराया जाएगा। दूसरे समान कानून वाले देशों में ऐसा दायित्व नहीं है। इसके अलावा, हाँग काँग में कुछ परिस्थितियों में क्रिमिनल ला लागू होता है, जैसे अगर यौन उत्पीड़न का व्यवहार यौन हमला या हिंसा बन जाता है। सामान्य तौर पर, भेदभाव विरोधी कानून उन परिस्थितियों में सुरक्षा प्रदान करने की चेष्टा करते हैं जिनमें देखभाल और ज़िम्मेदारी के वास्तविक रिश्ते हों, जैसे नौकरी और शिक्षा, न कि सार्वजनिक स्थलों पर सामान्य कार्य

**सिफारिश 45:** यह सिफारिश की जाती है कि सेवा उपभोगताओं का दूसरे सेवा उपभोगताओं द्वारा यौन, जाति या विकलांगता उत्पीड़न को निषिद्ध करने के प्रोविशन को लाना इस समय अनावश्यक है।

**भाग 4: समानता को बढ़ावा देना और मुख्यधारा में लाना**

4.22 EOC ने विशेष उपायों की संकल्पना और परिभाषा के मामले में परामर्श किया। पहला, EOC का मानना है कि दूसरे देशों की तरह, विशेष उपायों को वास्तविक समानता को बढ़ावा देने के लिए उठाए गए अग्रसक्रिय कदम के नज़रिए से संकल्पित करना बेहतर होगा न कि भेदभाव के सिद्धान्त के अंतर्गत अपवाद के तौर पर (और इस कारण भेदभाव का एक न्यायिक रूप के तौर पर)। इस प्रस्ताव का संस्थानों द्वारा काफी समर्थन था। कई संस्थानों ने इस बात का उल्लेख किया कि अंतर्राष्ट्रीय मानव अधिकार कर्तव्यों में विशेष उपाय की अनुमति देने हुए प्रोविशन शामिल हैं, और इससे इस बात की प्रमुखता साबित होती है।

4.23 साथ ही विशेष उपायों की वर्तमान परिभाषा में उनके प्रयोजन, दायरे और कानूनीपन की सीमा को लेकर स्पष्टता नहीं है। इस बात की तुलना और देशों की प्रणाली के साथ की जा सकती है जहाँ विशेष उपायों के उद्देश्य और परिस्थितियाँ जब उनका प्रयोग किया जा सकता है और कब उनके प्रयोग को बन्द कर देना चाहिए, ये सब बातें स्पष्ट हैं। परामर्श में भी इस प्रस्ताव का काफी संस्थानों ने समर्थन किया।

**सिफारिश 46:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार को चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों के तहत विशेष उपायों से संबंधित प्रोविशनों का संशोधन निम्न तरीके से करना चाहिए:

- वास्तविक समानता को बढ़ावा देने के लिए उठाए जाने वाले कदमों की दृष्टि से, न कि अपवाद के तौर पर संकल्पित और पोसिशन किया जाना चाहिए;

- विशेष उपायों की परिभाषा में उनके उद्देश्य और प्रयोग की परिस्थितियों और सीमा को और स्पष्ट किया जाना चाहिए।

#### भाग 5: अदालत की कार्यवाही के पहलू, EOC के अधिकार और संविधान

##### A. अदालत की कार्यवाही के पहलू

###### (i) कानूनी सहायता प्राप्त मामलों में EOC द्वारा अपनी लागतों की वसूली

4.24 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या भेदभाव कानून में संशोधन किया जाना चाहिए यह निश्चित करने के लिए कि यदि किसी कार्यवाही में दावेदार को लागतें दी जाती हैं तो EOC अपनी लागतें पुनः प्राप्त कर सकता है। वर्तमान में भेदभाव विरोधी अध्यादेशों के अंतर्गत EOC अपने खर्च (उदाहरण के लिए विशेषज्ञ का रिपोर्ट तैयार करना) वसूल कर सकता है, परन्तु कानूनी सहायता प्रदान करने के खर्च नहीं (जैसे दावेदार का प्रतिनिधित्व करने की लागतें)। यह और अधिकार क्षेत्रों से भिन्न है। कई संस्थानों ने इस प्रस्ताव का समर्थन किया, जिसमें एक ने नोट किया कि EOC को सफल कार्यवाही में कानूनी सहायता देने पर आर्थिक नुकसान नहीं भुगतना चाहिए।

**सिफारिश 47:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार भेदभाव कानून को संशोधित करे, यह सुनिश्चित करने के लिए कि EOC अपनी कानूनी लागतें पुनः प्राप्त कर सके जब दावेदार सफल हो और उसको लागतें प्रदान की जाती हैं।

###### (ii) EOC द्वारा भेदभावकारी व्यवहारों के लिए अपने स्वयं के नाम से कार्यवाहियाँ प्रारम्भ करना

4.25 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या अपने अन्य अधिकारों के साथ संगतता के कारणों से, EOC को भेदभावकारी व्यवहारों के लिए अपने स्वयं के नाम से कार्यवाहियाँ प्रारम्भ करने में सक्षम होना चाहिए। वर्तमान में EOC ऐसा नहीं कर सकता है, जो निम्न उल्लंघनों में कार्यवाही के विपरीत है: सूचना प्रदान करने के लिए किसी से अनुरोध करना; भेदभावपूर्ण विज्ञापन; भेदभाव करने के लिए आदेश और भेदभाव करने के लिए दबाव डालना। इस विषय पर EOC ने सरकार से 1999 और 2000 में प्रस्तुति की थी, जिसको सरकार ने सैद्धांतिक तौर पर मान लिया था पर आज तक उस पर कोई कदम नहीं उठाए गए हैं। परामर्श के दौरान, कई संस्थाओं ने EOC के प्रस्ताव का समर्थन किया। एक संस्थान ने नोट किया कि EOC के पास ऐसा अधिकार होना आवश्यक है खासकर ऐसी परिस्थितियों में जहाँ पीड़ित व्यक्ति स्वयं कार्यवाही करने से भयभीत हो।

**सिफारिश 48:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार को चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करना चाहिए जिससे EOC भेदभावकारी व्यवहारों के लिए अपने स्वयं के नाम से कार्यवाहियाँ प्रारम्भ कर सके।

##### B. EOC के अधिकार और संविधान

###### (i) EOC के अधिकार

4.26 EOC ने ऐसे कई मामलों पर परामर्श किया जिनका संबंध मुख्यतया अपने अधिकारों को स्पष्ट करना या उन कार्यों को जो EOC पहले से करता है उनका कानूनी पुष्टिकरण करना है।



4.27 पहला मुद्दा यह था कि क्या भेदभाव कानून में स्पष्ट अधिकार होना चाहिए कि EOC गैर-संवैधानिक मार्गदर्शन प्रस्तुत कर सकता है। अंतरराष्ट्रीय अधिकार क्षेत्रों और हाँग काँग के कुछ सार्वजनिक अधिकारियों में ऐसे मार्गदर्शन प्रस्तुत करने के अधिकार कानून में स्पष्ट किए गए हैं। वास्तव में EOC ऐसे गैर-संवैधानिक मार्गदर्शन समय समय पर पहले ही देता है।

**सिफारिश 49:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करे कि EOC को भेदभाव विरोधी कानूनों पर गैर-संवैधानिक मार्गदर्शन देने के अधिकार हैं।

4.28 दूसरा मुद्दा यह था कि क्या औपचारिक जाँच पड़ताल के प्रावधान में सामान्य और विशेष जाँच पड़ताल के बीच के अंतर को स्पष्ट किया जाना चाहिए। सामान्य जाँच पड़ताल किसी विशेष कार्यक्षेत्र से संबंधित होता है और विशेष जाँच पड़ताल किसी विशेष संगठन या व्यक्ति से संबंधित होता है। वर्तमान में हालांकि सभी भेदभाव विरोधी कानून मानते हैं कि EOC किसी भी विषय पर, जो उसके कार्यक्षेत्र से जुड़ा हुआ है, पर औपचारिक जाँच पड़ताल कर सकता है, परन्तु प्रावधान दोनो प्रकार के जाँच पड़ताल के अंतर के विषय में स्पष्ट नहीं है। यह और अधिकार क्षेत्रों के विपरीत है। जन परामर्श में इस बात का संस्थानों द्वारा अधिक समर्थन था जिसमें अधिकतर ने माना कि कानून का स्पष्टीकरण करना उपयोगी होगा।

**सिफारिश 50:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करके दोनों प्रकार के औपचारिक जाँच पड़ताल (सामान्य और विशेष) में अंतर को स्पष्ट करे।

4.29 तीसरा मुद्दा यह था कि क्या औपचारिक जाँच पड़ताल में स्वैच्छिक बाध्यकारी उपक्रमों को लाना चाहिए और EOC को उनको लागू करने के लिए अधिकार दिए जाने चाहिए। वर्तमान में ऐसे कोई प्रावधान नहीं हैं, जिस बात की तुलना प्रतियोगिता आयोग के अधिकार और अन्य अधिकार क्षेत्रों के साथ की जा सकती है जहाँ स्थिति विपरीत है। सरकार ने पहले इस प्रस्ताव का सैद्धांतिक तौर पर समर्थन किया था, पर संशोधन को लागू नहीं किया। इस प्रस्ताव का संस्थानों ने परामर्श में समर्थन किया, जिसमें एक लीगल संगठन ने कहा कि उपक्रम कानूनी कार्यवाही के बदले एक लचीला विकल्प हो सकता है जिसमें दोनो पार्टियाँ बातचीत के द्वारा समझौता या आगे के कदम तय कर सकते हैं।

**सिफारिश 51:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करे जिससे EOC को औपचारिक जाँच पड़ताल के बाद संगठनों के साथ स्वैच्छिक बाध्यकारी उपक्रमों को प्रस्तुत करने के अधिकार दिए जाएँ।

4.30 चौथा मुद्दा था कि क्या सभी संरक्षित लक्षणों के बारे में शोध और शिक्षा प्रदान करने के EOC के अधिकारों को भेदभाव अध्यादेशों में स्पष्ट किया जाना चाहिए। वर्तमान में ऐसे अधिकार केवल SDO में उल्लेखित हैं और अन्य अध्यादेशों में समान प्रावधान नहीं है। यह अन्य अधिकार क्षेत्रों के विपरीत है। व्यवहार रूप में EOC सभी संरक्षित लक्षणों के क्षेत्रों में शोध और शिक्षा का कार्य करता है। इस प्रस्ताव के लिए परामर्श में काफी समर्थन था।

**सिफारिश 52:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार विकलांगता भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश और पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश में संशोधन करे ताकि EOC को इन अध्यादेशों से संबंधित शोध और शिक्षा प्रदान करने का अधिकार प्राप्त हो।

4.31 पाँचवा मुद्दा EOC द्वारा सरकार को समानता और भेदभाव के मामलों में निगरानी रखने और सलाह देने के अधिकार से संबंधित है। वर्तमान में ऐसे अधिकारों का कानून में स्पष्ट उल्लेख नहीं है। हालांकि EOC पहले से ही समय समय पर प्रस्तावित कानून या नीति संबंधी मामलों के प्रभाव, जो कि समानता से संबंधित किसी मुद्दे को प्रभावित करेंगे या कर सकते हैं, की निगरानी करता है और उनके बारे में सरकार तथा विधान परिषद को सलाह प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त, EOC सरकार द्वारा अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार उत्तरदायित्वों के पालन के संबंध में संयुक्त राष्ट्र संघ के समक्ष नियमित रूप से निवेदन प्रस्तुत करता है। समान अधिकार क्षेत्रों में और दूसरे स्थानीय उंवैधानिक आयोगों में इस प्रकार के अधिकार कानून में स्पष्ट रूप से दिए गए हैं। इस प्रस्ताव का संस्थानों द्वारा काफी समर्थन था, जिसमें विकलांगता वाले लोगों के साथ काम करने वाले गैर-सरकारी संगठनों के एक गुठ और कुछ विधान परिषद के सदस्यों ने एक संयुक्त प्रस्तुती भेजी जिसमें EOC द्वारा संयुक्त राष्ट्र के CERD प्रतिज्ञा के पालन की निगरानी के अधिकार को स्पष्ट करने की उपयोगिता पर बल दिया गया है।

**सिफारिश 53:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करके इन विषयों पर EOC को निगरानी और सलाह देने के स्पष्ट अधिकार दे:

- संबंधित वर्तमान और प्रस्तावित कानून तथा नीति के बारे में सरकार की निगरानी और सलाह;
- समानता और भेदभाव के संबंध में सरकार द्वारा अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार उत्तरदायित्वों के पालन पर निगरानी और सलाह।

4.32 छटा मुद्दा यह था कि क्या EOC को न्यायामित्र (एमिकस क्यूरे) के रूप में भेदभाव संबंधी मामले में हस्तक्षेप करने का निवेदन करने का स्पष्ट अधिकार होना चाहिए। ऐसे अधिकार भेदभाव विरोधी कानूनों में स्पष्ट नहीं हैं। वास्तव में EOC ने न्यायालयों में निवेदन किया है और कई कार्यवाहियों में, जहाँ समानता और भेदभाव से संबंधित मुद्दा था, स्वतंत्र विशेषज्ञता प्रदान करने के लिए एमिकस क्यूरे के रूप में हस्तक्षेप किया है। कुछ संवैधानिक आयोगों और अंतरराष्ट्रीय अधिकारक्षेत्रों में ऐसे अधिकार स्पष्ट रूप से दिए गए हैं। परामर्श में इस मुद्दे का कई संस्थानों ने समर्थन किया।

**सिफारिश 54:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करे कि भेदभाव वाले मामले से संबंधित कार्यवाहियों में EOC की न्यायामित्र के रूप में हस्तक्षेप करने या पेश होने के लिए निवेदन करने का स्पष्ट अधिकार होना चाहिए।

4.33 आखरी मुद्दा था कि क्या EOC की न्यायिक समीक्षा कार्यवाहियों को प्रारंभ करने के अधिकार को EOC के प्रथक अधिकार के रूप में और अधिक स्पष्टता से उल्लेख किया जाना चाहिए। व्यावहारिक रूप में, कोई व्यक्ति या संस्थान जिसमें EOC भी शामिल है, जो मानता हो कि सरकार या सार्वजनिक निकाय ने गैर कानूनी व्यवहार किया है, वह न्यायालय को न्यायिक समीक्षा द्वारा इस व्यवहार को चुनौती देने की अर्जी दे सकता है। वर्तमान में इस न्यायिक समीक्षा कार्यवाही के EOC के अधिकार का केवल SDO में अप्रत्यक्ष रूप में उल्लेख है। EOC का मानना है कि ऐसे अधिकारों को कानून में स्पष्ट किया जाना चाहिए।

**सिफारिश 55:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करे ताकि EOC को भेदभाव के मामलों में न्यायिक समीक्षा कार्यवाही को प्रारंभ करने के अधिकार दिए जाएँ।

(ii) संवैधानिक मामले

- 4.34 EOC ने अपनी कार्य पद्धतियों पर संवैधानिक प्रावधानों से संबंधित कई विषयों पर जन परामर्श किया।
- 4.35 पहला मुद्दा इस बात पर ध्यान देता है कि क्या EOC को जनता से परामर्श करके कार्यनीति योजना पेश करना अपेक्षित होना चाहिए जो आगे के अनेकों वर्षों में इसकी कार्यनीति संबंधी कार्यक्षेत्रों की वरीयता को निर्धारित करती हो। हालांकि कानून में लिखित कार्यनीति या कॉर्पोरेट योजना तैयार करने की कोई अपेक्षा नहीं दी गई है, परन्तु EOC ऐसा कुछ हद तक करता है जैसे 2013 में एक तीन-वर्षीय कार्य योजना बनाई गई थी। कार्यनीति योजना बनाना समान अधिकारक्षेत्रों में सामान्य है और EOC के कार्य की नीति की दिशा को निर्दिष्ट करने में और हिस्सेदारों को उसमें शामिल करने में महत्वपूर्ण है।

**सिफारिश 56:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में संशोधन करे कि EOC के लिए कार्यनीति योजना पेश करना अपेक्षित होना चाहिए जो आगे के अनेकों वर्षों में इसकी कार्यनीति संबंधी कार्यक्षेत्रों की वरीयता को निर्धारित कर सके और EOC जनता से कार्यनीति योजना प्रारूप पर परामर्श करे।

- 4.36 दूसरा मुद्दा सरकार से EOC की स्वतंत्रता को बनाए रखने से संबंधित है। चूंकि EOC की भूमिका में शामिल है भेदभाव विरोधी अध्यादेशों के अनुपालन को लागू करना जो सरकार और सार्वजनिक निकायों पर भी लागू है, इस कारण यह अतिआवश्यक है कि EOC सैद्धांतिक और व्यावहारिक रूप से सरकार से स्वतंत्र रहे। सरकार से मानव अधिकार संस्थाओं की स्वतंत्रता के महत्व पर संयुक्त राष्ट्र पेरिस सिद्धांतों द्वारा भी जोर दिया गया है। SDO के तहत EOC की स्वतंत्रता का पहले से कुछ पहचान है, परन्तु स्पष्ट रूप से स्वतंत्रता के पहलुओं को उल्लेखित करते हुए प्रावधान लाभदायक हो सकते हैं। इस प्रस्ताव का संस्थानों ने समर्थन किया।

**सिफारिश 57:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार इस विषय पर और ध्यान दे कि क्या EOC की स्वतंत्रता के पहलुओं को उल्लेखित करते हुए एक स्पष्ट प्रावधान को भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में शामिल किया जाए।

- 4.37 तीसरा मुद्दा EOC के बोर्ड के सदस्यों की नियुक्ति और अनुभव से संबंधित है। वर्तमान में बोर्ड के सदस्यों की नियुक्ति के लिए विज्ञापन या स्वतंत्र पैनल की प्रक्रिया नहीं है जैसा कि EOC अध्यक्ष की नियुक्ति में होता है। भेदभाव अध्यादेशों में बोर्ड के सदस्यों के अनुभव को लेकर कोई प्रावधान नहीं है, जो और अधिकारक्षेत्रों और हाँग काँग के एक अन्य संवैधानिक संस्थान से भिन्न है। इस मुद्दे पर व्यक्तियों और संस्थानों दोनों से काफी ठोस समर्थन था, जो EOC मानता है कि स्पष्टता और EOC की प्रभाविता को बढ़ाने की दृष्टि से उपयुक्त है।

**सिफारिश 58:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार भेदभाव अध्यादेशों में शामिल करने की नज़र से इन बातों पर विचार करे:

- विज्ञापन के ज़रिए या स्वतंत्र पैनल के उपयोग द्वारा बोर्ड के सदस्यों की नियुक्ति की प्रक्रिया;
  - बोर्ड के सदस्यों का कार्य अनुभव जो बोर्ड में नियुक्ति के लिए उपयुक्त हो, जैसे विभिन्न क्षेत्रों में समानता से संबंधित विषयों पर।
- 4.38 चौथा मुद्दा भेदभाव की शिकायतों से संबंधित जानकारी की गोपनीयता के विषय पर है। जाँच और सुलह प्रक्रिया की सत्यनिष्ठा और प्रभाविता को बनाए रखने के लिए, अपनी परिचालन अनुभव के आधार पर EOC

का मानना है कि गोपनीयता के सिद्धांतों का पालन ज़रूरी है और इस प्रक्रिया के दौरान प्राप्त जानकारी को तीसरे पक्ष जैसे मीडिया को नहीं देना चाहिए।

**सिफारिश 59:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार भेदभाव अध्यादेशों में संशोधन करके नए प्रावधान को शामिल करे जिसमें जाँच और सुलह के दौरान प्राप्त सभी जानकारी को सभी पक्षों और EOC द्वारा गुप्त रखना ज़रूरी बनाए, सिवाय उस जानकारी के जो प्रोफेशनल सलाहकार, कानून प्रवर्तन अधिकारी या कानून के अनुसार देने की ज़रूरत हो।

(iv) मानव अधिकार आयोग की स्थापना

4.39 मानव अधिकार आयोग को स्थापित करने की ज़रूरत के बारे में हाँग काँग के समाज में नियमित रूप से चर्चा होती है, जिसकी सिफारिश कई संयुक्त राष्ट्र समितियों और EOC ने भी की है। परामर्श में कई संस्थाओं ने इसका समर्थन किया। महिलाओं, अल्प संख्यक जातियों और मानव अधिकार के क्षेत्र में काम करने वाले कई गैर सरकारी संस्थाओं ने इसका समर्थन किया। चूंकि कई मुद्दे चार भेदभाव कानूनों के संशोधन से कई ज्यादा चौड़े और पेचीदा हैं, इस कारण उन विषयों पर सरकार द्वारा अलग विस्तृत अनुसंधान और जन परामर्श करना बेहतर होगा।

**सिफारिश 60:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार एक विस्तृत अनुसंधान और जन परामर्श करके एक मानव अधिकार आयोग की स्थापना पर विचार करे।

**भाग 6: अपवाद**

4.40 EOC ने भेदभाव अध्यादेशों में शामिल अपवादों को जाँचा और मानता है कि ऐसे कई अपवाद हैं जो सरकार को संशोधित या रद्द करने चाहिए। इन अपवादों की समीक्षा करते समय EOC की प्रमुख चिंताएँ यह हैं कि अपवाद न्यायिक उद्देश्य की तुलना में आनुपातिक है।

**A. कानून को स्पष्ट करने की दृष्टि से अपवादों का समूहीकरण**

4.41 EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या स्पष्टता की दृष्टि से भी अपवादों को एक जगह समूहित करना चाहिए। वर्तमान में अपवाद भेदभाव कानूनों के अलग अलग भागों में दिए गए हैं जिससे उन्हें नेविगेट करने में मुश्किल पड़ती है। EOC का मानना है कि सभी अपवादों का कानून के एक खण्ड में समूहित करना बेहतर होगा। परन्तु क्योंकि इससे भेदभाव सुरक्षा पर मूल असर नहीं पड़ेगा, इस कारण EOC मानता है कि यह इस समय ज़रूरी नहीं है।

**सिफारिश 61:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार भेदभाव कानूनों को स्पष्ट बनाने के लिए सभी अपवादों को एक ही खण्ड में रखे।

## B. वास्तविक व्यावसायिक योग्यताएँ (GOQs)

- 4.42 वर्तमान में ऐसा कोई सामान्य परिक्षा नहीं है जिससे यह तय किया जा सके कि कोई व्यावसायिक योग्यता संबंधी लक्षण GOQ है कि नहीं। EOC ने GOQ को संशोधित करके सभी संरक्षित लक्षणों को एकमात्र और सुसंगत बनाने पर परामर्श किया। कुछ संस्थाओं ने परामर्श दौरान इस बात का सबूत पेश किया कि किस तरह संशोधित अपवाद जाति भेदभाव से उन्हें बेहतर संरक्षण प्रदान कर सकते हैं।
- 4.43 विकलांगता भेदभाव के संबंध में खासकर, EOC के इस विचार को ध्यान में रखते हुए कि नौकरी दाताओं पर उचित व्यवस्था करने का दायित्व होना चाहिए, EOC का मानना है कि विकलांग व्यक्तियों से संबंधित GOQ अपवाद में यह संशोधन किया जाना चाहिए कि जहाँ उचित व्यवस्था संभव है, वहाँ यह अपवाद लागू नहीं होगा।

**सिफारिश 62:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग भेदभाव अध्यादेश, विकलांगता भेदभाव अध्यादेश और जाति भेदभाव अध्यादेश में वास्तविक व्यावसायिक योग्यताएँ (GOQs) को परिभाषा में सुधार करे। यह सिफारिश की जाती है कि उसे सभी संरक्षित लक्षणों में सुसंगत बनाने के लिए इस प्रकार परिभाषित किया जाए:

- संरक्षित लक्षण से संबंधित एक व्यावसायिक आवश्यकता है;
  - आवश्यकता का परिचालन एक न्यायिक उद्देश्य को पाने का उचित साधन है;
  - उम्मीदवार या कर्मचारी आवश्यकता को पूरा नहीं करते; या उम्मीदवार अथवा कर्मचारी द्वारा आवश्यकता को पूरा करने की योग्यता के संबंध में नियोक्ता के संतुष्ट न होने का उचित उधार हो।
- विकलांगता से संबंधित संरक्षित विशेषता के संबंध में जहाँ व्यावसायिक आवश्यकता को पूरा करने के लिए उचित व्यवस्था की जा सकती है, वहाँ अपवाद लागू नहीं होते।

## C. विशेष उपाय अपवादों में भेदभावपूर्ण प्रशिक्षण के अपवाद को शामिल किया जाए

- 4.44 सभी वर्तमान भेदभाव कानूनों में नियोक्ताओं या श्रमिक संगठनों द्वारा भेदभावपूर्ण प्रशिक्षण से संबंधित अपवाद मौजूद हैं। EOC का मानना है कि इन विशेष अपवादों की आवश्यकता नहीं है क्योंकि संशोधित विशेष उपायों के प्रोविजन (पहले चर्चित) में प्रशिक्षण को भी शामिल किया जा सकता है।

**सिफारिश 63:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार चारों भेदभाव अध्यादेशों में भेदभावपूर्ण प्रशिक्षण अपवाद को रद्द करे और चारों भेदभाव अध्यादेशों में विशेष उपाय अपवादों में समाहित करे।

## D. धर्मार्थ संस्थाओं से संबंधित अपवाद में संशोधन

- 4.45 सभी भेदभाव अध्यादेशों में धर्मार्थ संस्थाओं द्वारा किए जाने वाले भेदभाव की अनुमति देने वाले अपवाद हैं, जो केवल संरक्षित विशेषताओं वाले व्यक्तियों को लाभ प्रदान करते हैं। परन्तु इन लाभों का न्यायिक और उचित होने की आवश्यकता पर कोई जोर नहीं है। परामर्श में कई संस्थानों ने संभावित संशोधन के असर पर न्यायिक और उचित उद्देश्य के होने के संबंधित तात्पर्य पर चिंता व्यक्त की। इस कारण, EOC मानता है कि इस विषय पर उपयुक्त साझेदारों के साथ परामर्श करना आवश्यक होगा।

**सिफारिश 64:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार मुख्य सउझेदारों से परामर्श करे कि क्या भेदभाव अध्यादेशों में धर्मार्थ संस्थाओं से संबंधित अपवाद में संशोधन करना उपयुक्त है।

## E. लघु घर नीति की समीक्षा

- 4.46 न्यू टेरिटोरीज़ लघु घर नीति महिलाओं के प्रति भेदभावपूर्ण है, और SDO, FSDO तथा RDO सभी में इस भेदभाव को कानूनी बनाते हुए अपवाद है। परामर्श में अधिकांश संस्थाओं और व्यक्तियों ने इस नीति की समीक्षा का समर्थन किया और कई संस्थाओं ने कहा कि इस नीति को रद्द किया जाना चाहिए क्योंकि यह महिलाओं के प्रति भेदभावपूर्ण है और लिंग समानता पर अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार कर्तव्यों के विरुद्ध है।

**सिफारिश 65:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लघु घर नीति की पूरी समीक्षा करे और इस बात पर विचार करे कि क्या इस नीति के भेदभावी पहलू और लिंग भेदभाव अध्यादेश, विकलांगता भेदभाव अध्यादेश और जाति भेदभाव अध्यादेश के अंतर्गत इस पर अपवाद रद्द कर दिए जाने चाहिए।

## F. लिंग से संबंधित अपवाद

### (i) लंबाई, भार और जीवित जीवनसाथियों से संबंधित अपवाद

- 4.47 SDO के तहत, लिंग तथा लंबाई एवं भार; और मृत सार्वजनिक अधिकारियों के जीवित जीवनसाथियों और बच्चों को पेंशन लाभों को प्रदान करने से संबंधित अपवाद मौजूद है। EOC का मानना है कि इन चौड़े अपवादों को बनाए रखने के जायज़ कारण नहीं हैं। परन्तु मृत सार्वजनिक अधिकारियों के जीवित जीवनसाथियों और बच्चों को लाभ प्रदान करने की आवश्यकता और तर्क को EOC मानता है (क्योंकि मार्च 1993 से पहले नियुक्त अफसरों के बच्चे अब भी पेंशन पा रहे हैं और यह विचार करता है कि इन अपवादों को रद्द कर देना चाहिए जब इस भेदभावपूर्ण प्रोविजन के तहत पेंशन लेने वाले कोई नहीं रह जाते।

**सिफारिश 66:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार जाति भेदभाव अध्यादेश (SDO) के उन अपवादों को निरस्त करे जो लिंग से और निम्नलिखित से संबंधित हैं:

- लंबाई या भार की आवश्यकताएँ (SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 1 (a));
- मृत सार्वजनिक अधिकारियों के जीवित जीवनसाथियों और बच्चों को पेंशन लाभों का प्रदान (SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 7).

### (ii) करेक्शनल सर्विसिस विभाग में काम कर रहे पुरुषों और महिलाओं की संख्या

- 4.48 वर्तमान में SDO में महिलाओं और पुरुषों की भर्ती की संख्या, काम करने की संख्या या विभिन्न पदों पर काम करने की संख्या को लेकर लिंग भेदभाव के अपवाद हैं, जो सरकार के अनुसार करेक्शनल सर्विसिस विभाग और उनकी परिचालन की ज़रूरतों के लिए विशेषकर उपयुक्त हैं। परामर्श में कुछ ग्रुपों ने नोट किया कि प्रिसन रूलस के अनुसार जहाँ समान लिंग के अफसर ही किसी का ध्यान रख सकते हैं या तलाशी ले सकते हैं, यह अपवाद उचित है। EOC इन चिंताओं को नोट करता है परन्तु यह मानता है कि ऐसी परिस्थितियाँ वर्तमान GOQ के अपवादों द्वारा तथा SDO के तहत “संवैधानिक अपवाद” द्वारा संभाले जा सकते हैं। इस कारण किसी चौड़े अपवाद की आवश्यकता नहीं है।

**सिफारिश 67:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार लिंग के आधार पर भेदभाव के अपवाद को रद्द करे जो भर्ती होने वाले, नौकरी करने वाले और विभिन्न पदों पर काम करने वाले प्रत्येक लिंग की संख्या से संबंधित है (SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 1(b))।

(iii) SDO के अंतर्गत राष्ट्रीय सुरक्षा से संबंधित अपवाद

- 4.49 SDO के अंतर्गत राष्ट्रीय सुरक्षा के उद्देश्य से किए गए कार्यों के लिए एक अपवाद है। EOC का मानना है कि सरकार को सबूत देना चाहिए कि यह अपवाद क्यों आवश्यक है। EOC की चिंता है कि यह अपवाद कार्यों के यथोचित होने की अपेक्षा नहीं करता; परामर्श में कुछ संस्थानों ने भी ऐसा विचार प्रकट किया।

**सिफारिश 68:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार SDO की धारा 59 में दिए गए हाँग काँग की सुरक्षा से संबंधित लिंग भेदभाव के अपवाद की समीक्षा करे कि क्या वह उपयुक्त है या रद्द किया जाना चाहिए, और अगर उसे रखा जाए तो क्या उसमें यथोचितता की मांग को शामिल किया जाना चाहिए।

(iv) धर्म के आधार पर नौकरी में लिंग भेदभाव का अपवाद

- 4.50 वर्तमान में SDO के अंतर्गत लैंगिक भेदभाव से संबंधित अपवाद हैं, जो किसी सुव्यवस्थित धर्म के लिए या तो रोज़गार अथवा योग्यता के बारे में हैं। अपवाद वहाँ लागू होता है जहाँ धर्म के सिद्धांत का पालन करने के लिए या उसके अनुयायियों के लिए साधारण धार्मिक भावनाओं को चोट पहुँचाने से बचने के लिए भेदभाव आवश्यक है। EOC ने इस बात पर परामर्श किया कि क्या यह अपवाद वैवाहिक स्थिति भेदभाव पर भी लागू होना चाहिए। परामर्श में अधिकतर संस्थानों ने जिनमें कई धार्मिक संस्थान थे, इस प्रस्ताव का समर्थन किया। औरों ने कहा कि अपवाद का सीमित अनुवाद होना चाहिए और उद्देश्य तथा यथोचितता की दृष्टिसे उचित होना चाहिए। EOC का मानना है कि धार्मिक अधिकारों का आदर ज़रूरी है, जिसका संतुलन औरों के साथ भेदभाव न होने के साथ होना चाहिए। EOC मानता है कि इस विषय पर जन परामर्श होना चाहिए ताकि सभी भागीदारों के तर्क पेश किए जा सकें। इस परामर्श को अध्याय 3 में दिए गए SDO के अंतर्गत सहवासी रिश्तों से संबंधित वैवाहिक स्थिति भेदभाव पर परामर्श के साथ जोड़ा जा सकता है कि क्या किसी अपवाद की ज़रूरत है।

**सिफारिश 69:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार इस बात पर जन परामर्श करे कि क्या SDO की धारा 22 में दिए गए नौकरी के क्षेत्र धार्मिक अपवाद में वैवाहिक स्थिति को भी शामिल किया जाना चाहिए।

**G. पारिवारिक स्थिति से संबंधित अपवाद**

- 4.51 FSDO के अंतर्गत बीमा प्रीमियम से संबंधित एक अपवाद है जो कि तात्कालिक पारिवारिक सदस्य की देखभाल के दायित्व वाले व्यक्ति के परिवार के संबंध में भेदभाव की अनुमति देता है। परन्तु EOC को कोई औचित्य नहीं लगता है जिसके कारण तात्कालिक पारिवारिक सदस्य की देखभाल करने वाले व्यक्तियों के लिए बीमा प्रीमियम के स्तर अलग-अलग हो सकते हैं।

**सिफारिश 70:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश की धारा 38 में दिए गए बीमा प्रीमियम से संबंधित अपवाद को रद्द करे।

**H. विकलांगता संबंधी अपवाद**

- 4.52 DDO में न्यूनतम मजदूरी अध्यादेश (MWO) के तहत प्रावधानों से संबंधित अपवाद मौजूद हैं जो विकलांग व्यक्तियों को न्यूनतम मजदूरी से कम भुगतान करने की अनुमति देते हैं जहाँ उनका आकलन पूर्ण उत्पादकता से कम होने के रूप में किया गया है। सरकार के अनुसार अपवाद का उद्देश्य उन विकलांगता वाले लोगों की मदद करना है जो नौकरी ढूँढने और बनाए रखने के लिए आवश्यक उत्पादकता नहीं रखते। एक महत्वपूर्ण

बचाव यह है कि आकलन की मांग केवल विकलांगता वाला व्यक्ति कर सकता है, न कि नियोक्ता। परामर्श में कई विकलांगता वाले व्यक्तियों के साथ काम करने वाली संस्थाओं ने उत्तर दिए, जिसमें बहुत ही विपरीत विचार व्यक्त किए गए हैं कि क्या उत्पादकता आकलन पद्धति को रद्द करना चाहिए या बनाए रखना चाहिए।

**सिफारिश 71:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार विकलांगता वाले व्यक्तियों के लिए नौकरी संबंधित उत्पादकता आकलन पद्धति का समय समय पर जाँच करे और इस बात पर ध्यान दे कि DDO अनुसूचि 5 के आइटम 1 से 3 में दिए गए अपवाद के संबंध में कदम उठाए कि नहीं और क्या कदम उठाए।

#### I. जाति से संबंधित अपवाद

- 4.53 RDO में एक अपवाद है जहाँ किसी व्यक्ति को विदेस से नियुक्त किया गया है तथा पद के लिए विशेष कुशलता, योग्यता या अनुभव की ज़रूरत है जोकि हाँग काँग में आसानी से उपलब्ध नहीं है। EOC का मानना है कि यह अपवाद आवश्यक नहीं है तथा अन्य व्यक्तियों की तुलना में विदेशी भर्ती की रोज़गार की शर्तों में भेदभाव से संबंधित मुद्दों को मौजूदा प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव कानूनों के तहत मामला दर मामला के आधार पर निपटाना चाहिए। यह और समान अधिकारक्षेत्रों की पद्धति के जैसा होगा।

**सिफारिश 72:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार RDO की धारा 13 में दिए गए विशेष कौशल, योग्यता अथवा अनुभव वाले विदेशी व्यक्तियों के लिए रोज़गार की शर्तों में भेदभाव की अनुमति देने वाले अपवाद को रद्द करे।

- 4.54 RDO में एक और अपवाद है जो नियोक्ताओं को विशिष्ट सार्वजनिक पदों के लिए स्थानीय या विदेशी कर्मचारियों को भिन्न शर्तों पर रखने की अनुमति देता है। यह अपवाद बना रहा है क्योंकि पहले उक्त पदों के लिए व्यक्ति विदेशी है या नहीं इसके आधार पर रोज़गार की शर्तों में अंतर था। परामर्श में इस अपवाद को रद्द करने पर ठोस समर्थन था, जहाँ कुछ संस्थाओं ने कहा कि इससे स्थानीय और विदेशी लोगों के बीच जाति भेदभाव को समर्थन मिलता है। EOC का मानना है कि सरकार इस बात की समीक्षा करे कि नौकरी की शर्तों में भिन्नता को कैसे समाप्त किया जाए और इस अपवाद को रद्द किया जाए।

**सिफारिश 73:** यह सिफारिश की जाती है कि सरकार RDO की धारा 14 में दिए गए अपवाद को जल्द से जल्द रद्द करे जो विदेशी और स्थानीय कर्मचारियों के लिए रोज़गार की शर्तों में अंतर करने की अनुमति देता है।



## अध्याय 5: वह क्षेत्र जहाँ संशोधन किए जा चुके हैं

EOC इस बात से संतुष्ट है कि ऐसे कई मुद्दे हैं जहाँ सरकार ने DLR पर जन परामर्श के बाद भेदभाव विरोधी अध्यादेशों में वैधानिक संशोधन लागू किए हैं। चूंकि नीचे दिए गए विशेष क्षेत्र सरकार द्वारा लागू कर दिए गए हैं, इन पर और एक्शन की ज़रूरत नहीं है।

- A. सामान, सुविधाओं और सेवाओं के प्रतवधान से संबंधित नए प्रावधान जो सेवाओं के प्रदाताओं का उपभोगताओं द्वारा यौन उत्पीड़न को गैर कानूनी बनाते हैं, जिसे हाँग काँग में रजिस्टर्ड जहाज और विमान पर हुआ उत्पीड़न शामिल है [यौन उत्पीड़न (संशोधित) अध्यादेश 2014]
- B. EOC द्वारा विकलांगता दावों में भेदभावपूर्ण व्यवहारों के लिए प्रचलन नोटिस का निकास
- C. EOC के सदस्यों और कर्मचारियों का वैयक्तिक दायित्व से संरक्षण जहाँ तक उन्होंने सद्भाव के साथ काम किया [अधिनियम कानून (विविध प्रावधान) अध्यादेश 2014]
- D. SDO के अंतर्गत लिंग और वैवाहिक स्थिति भेदभाव से संबंधित निम्न अपवादों का खण्डन:
  - पुलिस टेक्निकल यूनिट के पदों में पुरुषों के लिए आरक्षण के रूप में भेदभाव: SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 1(c);
  - शस्त्र प्रशिक्षण में भेदभाव: SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 1(d);
  - प्रजनन तकनीक की प्रक्रिया में विभिन्न वैवाहिक स्थिति के व्यक्तियों के बीच भेदभाव, क्योंकि SDO की धारा 56B में यह अपवाद शामिल है: SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 4;
  - विभिन्न वैवाहिक स्थिति के व्यक्तियों के बीच भेदभाव, जो बच्चों के गोद लेने से संबंधित किन्हीं सेवाओं के प्रावधान से उत्पन्न होते हैं, क्योंकि SDO की धारा 56C में यह अपवाद शामिल है: SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 5;
  - मृत और जखमी पुलिस अफसरों के अविवाहित विधवाओं को ग्रेच्यूटि लाभों को प्रदान करने की अनुमति से संबंधित वैवाहिक स्थिति भेदभाव: SDO अनुसूची 5 के भाग 2 का आइटम 8।[अधिनियम कानून (विविध प्रावधान) अध्यादेश 2014]