

भेदभाव सम्बन्धी कानूनको समीक्षा – सरकारलाई बुझाइएको प्रस्तुतिकरण कार्यकारी सारांश

1. समान अवसर आयोग (इओसी) समानता प्रवर्द्धन गर्न तथा भेदभाव निर्मूल गर्न जिम्मेवार हङ्कङ्गको एक स्वतन्त्र वैधानिक निकाय हो । यसको मुख्य कार्यहरु मध्येको एउटा कार्य वर्तमान चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरु: लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश (एसडिओ), अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश (डिडिओ), पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश (एफएसडिओ), र जाति भेदभाव अध्यादेश (आरडिओ) को कार्यान्वयनलाई समीक्षा गर्नु पनि एक हो । जहाँ आफूलाई मुनासिव लाग्छ, त्यहाँ समान अवसर आयोगले हङ्कङ्ग विशेष प्रशासनिक क्षेत्रका प्रमुख कार्यकारी समक्ष राम्रोसँग समानतालाई प्रवर्द्धन गर्न तथा भेदभावलाई निर्मूल गर्नका लागि अध्यादेशहरुलाई संशोधन गर्नका लागि प्रस्तुतिकरण बुझाउन सक्दछ ।
2. इओसीले हङ्कङ्गका भेदभाव विरोधी कानूनहरुले एकाइशौं शताब्दीको समाजका आवश्यकताहरु, जसमा समानताका विषयहरु क्रमिक रुपमा विकास भइरहेका छन्, सँग मेल खानु पर्छ भन्ने कुरामा विश्वास गर्दछ । त्यसको परिणामस्वरूप, इओसीले सन् 2013 मार्च महिनामा विद्यमान सबै भेदभाव विरोधी कानूनहरुको समीक्षा गर्न तथा तिनीहरुलाई आधुनिकिकरण गर्नका लागि सरकारलाई सिफारिश गर्नको लागि भेदभाव विरोधी कानूनको समीक्षा (डिएलआर) सञ्चालन गर्‍यो ।
3. डिएलआरको हिस्साको रुपमा, इओसीले सहरव्यापी सार्वजनिक परामर्शको अभ्यास 8 जुलाई 2014 देखि 31 अक्टोबर 2014 सम्म गर्‍यो । इओसीले व्यक्तिगत तथा विभिन्न समूहहरु तथा सरोकार राख्ने संस्थाहरुलाई प्रतिनिधित्व गर्नेगरी धेरै लिखित प्रतिक्रियाहरु प्राप्त गर्‍यो, जसको संख्या 125,041 रह्यो । यो इओसीले परामर्श दस्तावेजका प्रश्नहरुले खडा गरेको सबै विषयहरूसँग सम्बन्धित सरकारलाई बुझाएको प्रस्तुतिकरणको कार्यकारी सारांश हो । इओसीले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरुमा सबैका लागि भेदभावको संरक्षणलाई सुधार गर्नको लागि कयौं क्षेत्रहरुमा आधुनिकिकरण गरिनुपर्दछ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।
4. बुझाइएको पूर्ण प्रतिवेदनको साथ साथै सार्वजनिक परामर्शका प्रतिक्रियाहरु सम्बन्धी रिपोर्ट (जसले परामर्शका प्रतिक्रियाहरुको वढी गुणात्मक तथा परिमाणात्मक जानकारीहरु विस्तृतमा दिन्छन्)को लागि कृपया www.eocdlr.org.hk मा क्लिक गर्नुहोस् ।

अध्याय 1: सार्वजनिक परामर्श सम्बन्धी प्रतिक्रियाहरूको विश्लेषण

1.1 अथाहा प्रतिक्रियाहरू तथा परामर्शका पछिल्ला दिनहरूमा सार्वजनिक परामर्शमा सर्वसाधारणहरूको चासोका कारणले गर्दा इओसीले प्राप्त भएका प्रतिक्रियाहरूलाई निम्न कारणहरूले गर्दा विस्तृत रूपमा विश्लेषण गर्न एकदमै महत्वपूर्ण छ भन्ने ठान्दछ :

- प्रतिक्रियाहरूको प्रवृत्ति पहिचान गर्न र निकाल्न सकिने निचोडहरू पत्ता लगाउन ;
- इओसीको अडानसँग ती निचोडहरू सान्दर्भिक हुन्छन् हुँदैनन् तथा कसरी सान्दर्भिक हुनसक्दछन् भनेर अध्ययन गर्न तथा तिनीहरूलाई प्राथमिकिकरण गर्न ; तथा
- यी विषयहरू सम्बन्धी सर्वसाधारणको बुझाईमा सुधार ल्याउनका लागि गरिने भावी कामलाई सहजीकरण गर्न ।

भाग 1 : संघ/संस्था तथा व्यक्तिहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरूको प्रकृति

1.2 विभिन्न प्रकारका संघ/संस्थाहरूबाट प्राप्त भएका प्रतिक्रियाहरू बीचमा, तथा संघ/संस्था र व्यक्तिगतरूपमा प्राप्त भएका प्रतिक्रियाहरू दुवैमा उल्लेख्य विविधता (भिन्नता) थियो । निम्न मुख्य प्रवृत्ति, विश्लेषण वा लक्षण पहिचान गरिएको थियो ।

- प्रस्तावलाई समर्थन गर्ने संघ/संस्थाको अनुपात व्यक्तिहरूको भन्दा उल्लेख्यरूपमा बढी थियो, तथा उनीहरू आफ्नो अडान वा विचारहरू विस्तृतमा उल्लेख गर्नको लागि बढी इच्छुक देखिन्थे । 77 वटा प्रश्नहरू मध्ये 57 वटा प्रश्नहरूमा संघ/संस्थाबाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरूमा बहुसंख्यक प्रतिशतले प्रस्तावको समर्थन गरे । यसको विपरित 77 वटा प्रश्नहरू मध्ये, 66 वटा प्रश्नहरूमा व्यक्तिहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरू मध्येमा, बहुसंख्यक प्रतिशतले प्रस्तावको समर्थन गरेनन् (वा विरोध गरे) ।
- महिला, अल्पसंख्यक जाति, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग वा मानव अधिकार सम्बन्धि काम गर्ने गैरसरकारी संघ/संस्थाहरूले सामान्यतया प्रस्तावको समर्थन गरे ।
- केहि श्रृंखलावद्ध प्रश्नहरूमा व्यक्तिगतरूपमा प्राप्त अधिकांश प्रतिक्रियाहरू पहिलेनै तयार पारिएको जवाफहरूमा केहि फेलवदलगरी बुझाइएको प्रतिक्रियाहरू थिए । व्यक्तिगत प्रतिक्रियाहरूमा उनीहरूले आफ्नो धारणाहरूको सम्बन्धमा कुनै पनि तर्कहरू दिएका थिएनन् जसको अर्थ इओसीले ती प्रतिक्रियाहरूले कुनै उचित चासो वा अन्य कुनै सम्बद्ध सूचनाहरू खडा गर्छ कि गर्दैन भन्ने सवालमा विश्लेषण गर्न सक्ने छैन भन्ने बुझिन्छ ।
- व्यक्तिगत प्रतिक्रियाहरूले मुख्यरूपमा एकदमै बढी अनुपातमा दुईवटा विषयवस्तुसँग सरोकार राख्थे : राष्ट्रियता, नागरिकता तथा रेसिडेन्स स्टेटसको आधारमा हुने भेदभावबाट संरक्षण ; र कोह्याविटिङ्ग (कानूनीरूपमा विवाह नभएको तर सँगै बस्ने जोडी)/डि फ्याक्टो सम्बन्धमा रहेका व्यक्तिहरूलाई हुने भेदभावबाट संरक्षण ।

1.3 माथिका प्रवृत्ति वा लक्षणहरूले इओसीले सार्वजनिक परामर्शका प्रतिक्रियाहरूमा आफ्नो धारणा/अडान निर्धारण गर्नका लागि कतिको वजन दिएको छ भन्ने कुरामा अर्थ राख्दछ । इओसीले सार्वजनिक परामर्श प्रमाण, अनुभव तथा तथ्यहरू प्राप्त गर्ने तर्फ लक्षित थियो जसले कानूनमा सुधार गर्नका लागि औचित्यहरू छ छैन भन्ने निर्धारण गर्ने मद्दत गर्ने छ भन्ने कुरामा जोड दिन्छ । यसले प्रस्तावहरूको हकमा सार्वजनिक धारणा सर्वेक्षण (पब्लिक ओपिनियन सर्भे) को रूपमा काम गरोस् भन्नाको लागि लक्षित थिएन । इओसीले मुख्यरूपमा सिमान्तीकृत अल्पसंख्यक समूहहरूको अधिकारको संरक्षणको हकमा, बढी जनसंख्या भएका व्यक्तिहरूको धारणाहरू अनिवार्यरूपमा निर्णायक हुनुहुँदैन भन्ने कुरालाई पनि स्वीकार गर्दछ । यसको साथसाथै इओसीले प्रतिक्रियाहरूलाई विश्लेषण गर्ने क्रममा, उठाइएका धेरै जसो चासोहरू सायद इओसीको प्रस्तावको उद्देश्य वा

तिनीहरूको सम्भाव्य कानूनी असरहरूको सही अर्थ नलगाइएकोले उत्पन्न भएको कुरा उल्लेख गर्दछ । त्यसैले गर्दा इओसीले प्रस्तावको समर्थन वा विरोध गर्ने संघ/संस्थाको संख्यामा भरपर्दा सावधानी अपनाउनुपर्दछ भन्ने ठान्दछ । यसको साथै आफ्ना धारणाहरू स्थापित गर्ने क्रममा इओसीले अध्याय 2 मा उल्लेख गरिएका अन्य सम्बद्ध आधारहरूलाई पनि ध्यानमा राखेको थियो ।

भाग II: थप अनुसन्धान, परामर्श तथा शिक्षाको आवश्यकता

- 1.4 केहि विषयहरू जुन मुख्यरूपमा जटिल छन्, जसले विभिन्न कानूनको दायरा वा नीतिको क्षेत्रलाई छुन्छन् तथा फरक धारणा सहित व्यापक विवाद भड्काउन सक्छन्, को सम्बन्धमा सरकारले कानूनी सुधारहरू कार्यान्वयन गर्नु पूर्व छुट्टै र सघन/गहन परामर्श गर्न उपयुक्त हुन सक्दछ भन्ने कुरामा इओसी विश्वास गर्दछ । यसले मुख्य सरोकारवालाहरूसँग सुधारका सम्भावित आशयहरूमा छलफल गर्नको लागि अवसरहरू फराकिलो बनाउनुको साथसाथै इओसीलाई विषयहरूमा सर्वसाधारणको बुझाई वृद्धि गर्न अवसर पनि दिन्छ ।

भाग III: परामर्श प्रक्रियाको दौरान उठाइएका थप विषयहरू

- 1.5 परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा केहि संघ/संस्था तथा व्यक्तिहरूले उमेर, लैङ्गिक भुकाव, लैङ्गिक पहिचान, इन्टरसेक्स स्थिति, धर्म वा आस्था र भाषा लगायतका नयाँ संरक्षणका विशेषताहरूमा हङ्कङ्का भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा समावेश गर्नको लागि आह्वान गरे । भेदभाव विरोधी कानूनको समीक्षा चारवटा भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा नयाँ संरक्षित विशेषताहरूको हकमा एकिकृत भेदभाव विरोधी कानूनहरूको विकास गर्ने तर्फ नभई तिनीहरूको सुधार गर्ने तर्फ केन्द्रित छ । तैपनि, आयोगले कतै विद्यमान संरक्षित विशेषताहरूलाई कुनै किसिमले विस्तार गरिनुपर्दछ भनेर विचार गर्नु महत्वपूर्ण छ भन्ने इओसीले ठान्दछ । यसकारणले गर्दा, इओसीले हालसालै दुई वटा अनुसन्धानहरू, उमेरको आधारमा हुने भेदभावको साथसाथै लैङ्गिक भुकाव, लैङ्गिक पहिचान तथा अन्तरलिङ्ग स्थितिको आधारमा हुने भेदभाव सम्बन्धी अध्ययनहरू गरेको थियो । इओसीले सरकारसँग माथिका कारणका आधारमा हुने भेदभाव तथा सम्भाव्य कानूनी सुधारहरूको साथसाथै अन्य क्षेत्रहरूमा पनि कानूनी आवश्यकताकालाई अगाडि वढाउनको लागि छलफललाई निरन्तरता दिनेछ ।

अध्याय 2: प्रस्तुतीकरण तयार गर्दाका सान्दर्भिक आधारहरु

2.1 भेदभाव विरोधी कानूनको समीक्षा प्रक्रियाको दौरान, इओसीले कुन विषय कानूनको वा सम्बन्धित सुधारको विषयवस्तु हुनुपर्दछ र यदि त्यसो हो भने कुन विषय चाहिँ अरुभन्दा उच्च प्राथमिकतामा पर्दछन् भन्ने निक्कै लोभनाको लागि एक भन्दा बढी आधारहरुलाई ध्यानमा राखेको थियो । यी कारणहरुमा निम्न पर्दछन् :

- इओसीको भूमिका र कानून कार्यान्वयनको गर्दाको अनुभव
- भेदभाव वा अन्य मानव अधिकारहरु प्रभावित भएको प्रमाण
- प्रभावित भएका व्यक्तिहरुको संख्या वा भेदभावको गम्भीरता
- भेदभावबाट विद्यमान संरक्षणको हद
- सुधारले भेदभावको संरक्षणको स्तरलाई कम गर्न सक्ने आधार
- विद्यमान कानूनले हङ्कङ्गको वा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारको दायित्वलाई परिपालना नगर्ने आधार
- अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारवादी निकायहरुले गरेका सिफारिशहरु
- हङ्कङ्गको जस्तै समान क्षेत्राधिकारका भेदभाव विरोधी कानूनहरु
- प्रस्तावले व्यापकरूपमा प्रणाली/व्यवस्थामा भएको असमानतालाई सम्बोधन गर्ने
- संघ/संस्था वा व्यक्तिहरुबाट प्रपोजलको समर्थन वा विरोधको स्तर
- सुधारले कानूनलाई बढी प्रष्ट बनाउने
- सुधारले कानूनलाई सरल बनाउन सक्ने
- सुधारले संरक्षणहरुमा एकरूपता ल्याउने
- सुधारले इओसीको प्रभावकारितामा सुधार ल्याउने
- विगतमा सरकार सहमत भएको प्रस्ताव
- सरकारले कानून लागू गरेको
- अपवादले कुनै न्यायसंगत लक्ष्य पुरा नगर्ने वा समानुपातिक नहुने

अध्याय 3 : उच्च प्राथमिकताका विषयहरू

- 3.1 दुई भागमा विभाजित अध्याय तीनले कानूनी सुधार वा अन्य कदमहरू उठाउनका लागि उच्च प्राथमिकताका केहि क्षेत्रहरूमा छलफल गर्दछ जसले इओसीद्वारा गरिएको धेरै महत्वपूर्ण कारक-तत्वहरूको विश्लेषणको आधारमा धेरै गम्भीर र बहुतै जरुरी चासो खडा गर्दछन् । इओसीले भाग I मा छलफल गरिएको विषयहरूको हकमा प्रस्तावित संशोधनहरूलाई सामान्यतया लागू गर्न सजिलो हुने धारणा राख्दछ । भाग II मा छलफल गरिएका विषयहरूको सवालमा, इओसीको प्रस्तावले सम्भवतः बहुल अधिकारक्षेत्र र नीतिका क्षेत्रहरूमा असर पार्ने सम्भावना भएकोहुँदा, इओसीले सरकारद्वारा कुनै कानूनी सुधार गर्नु पूर्व थप परामर्श तथा अनुसन्धान गरिनुपर्दछ भनेर सिफारिश गर्दछ । इओसीले भाग I र भाग II का विषयहरू समान महत्वका छन् तथा सरकारले तुरुन्तै यिनको सामना गर्नु पर्दछ भन्ने ठान्दछ ।

भाग I : उच्च प्राथमिकताको रूपमा लागू गर्नुपर्ने क्षेत्रहरू

A. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको लागि समानता

- 3.2 अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले उल्लेख्यरूपमा भेदभावको सामना निरन्तररूपमा गरिरहेको तथा रोजगारी, सेवाको प्रावधान, शिक्षा तथा परिसरहरूमा आवत-जावत जस्ता क्षेत्रहरूमा समान अवसरमा अवरोधहरू भोगिरहेको सम्बन्धमा यथेष्ट प्रमाणहरू छन् जसलाई कानूनी वा नीतिगत सुधारको आवश्यकता छ ।

(i) उचित समायोजन गर्नुपर्ने कर्तव्य

- 3.3 डिडिओ अन्तर्गत अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको लागि उचित समायोजन गर्नुपर्ने स्पष्ट आवश्यकता छैन । यसले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वलाई परिपालना गर्दैन तथा यसले अन्य समान क्षेत्राधिकारहरूमा भएको आधुनिकरणको विकासक्रमसँग मेल खाँदैन । इओसीमा प्राप्त भएका उजुरी समेत गरीकन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध भएको भेदभावको बलियो प्रमाणहरू छन् । यो विषयले हङ्कङ्गको अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको ठूलो संख्यालाई असर गर्दछ । यस प्रस्तावको सवालमा उक्त कर्तव्यलाई समावेश गर्नुपर्छ भन्नेमा परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा बलियो समर्थन, मुख्यरूपमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिसँग काम गर्नेहरूबाट प्राप्त भएको थियो ।

सिफारिश 1: सरकारले अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको लागि उचित समायोजनको स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने कर्तव्यलाई समावेश गरेर रोजगार ; वस्तु, सेवा र सुविधाको प्रावधान ; शिक्षा ; तथा परिसरहरू लगायतका सबै सम्बद्ध क्षेत्रहरूमा संशोधन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ । अनुचित कठिनाईको प्रावधानलाई खारेज गरिनुपर्दछ भन्ने थप सिफारिश गरिन्छ ।

(ii) सहयोगी जनावरसाथमा भएको अपाङ्गता भएको व्यक्तिका लागि भेदभावबाट स्पष्ट संरक्षण ।

- 3.4 विद्यमान कानूनमा जब कुनै मानिस विरुद्ध सहायता पुऱ्याउने जनावर भएको कारणले भेदभाव भएमा त्यो अपाङ्गता भेदभाव हुन्छ भन्ने स्पष्ट प्रावधान छैन । इओसीको भेदभाव विरोधी कानूनहरू कार्यान्वयन गर्दाको अनुभवको आधारमा, दृष्टी अपाङ्गता भएका तथा अन्य अपाङ्गता भएका धेरै मानिसहरू छन्, जो सम्भावित रूपमा प्रभावित भएका छन्, तथा हङ्कङ्गमा गाइड डग तथा अरु सहायक जनावरहरूको वृद्धो प्रयोग गर्ने योजनाहरू बनेका छन् । इओसीले यस सम्बन्धी भेदभावका प्रमाणहरू प्राप्त भएका सम्बन्धित उजुरीहरूमा देखिएको तथ्य माथि तथा परामर्शका दौरान संघ/संस्थाहरूबाट प्राप्त भएको उल्लेख्य समर्थनलाई पनि ध्यान दिएको छ ।

सिफारिश 2: सरकारले अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशको दफा 10 लाई सहायक जनावरसाथमा भएको आधारलाई भेदभाववाट संरक्षणको आधारको रूपमा थप गर्नेगरी तथा सहायक जनावरको स्पष्ट व्याख्या समावेश गर्नेगरी संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

(iii) मतदान गर्ने तथा निर्वाचनमा लड्नका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई भेदभाववाट संरक्षण ।

3.5 वर्तमान अवस्थामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सम्बन्धमा सार्वजनिक निकायहरू, वैधानिक सल्लाहकारी निकायहरू वा अरु सिफारिश गरिएका निकायहरूको निर्वाचनमा मतदान गर्ने अथवा खडा हुने सम्बन्धमा भेदभावलाई निषेध गर्ने स्पष्ट प्रावधान छैन । यसलाई अरु संरक्षित विशेषताहरू लिङ्ग, जाति तथा पारिवारिक स्थिति भन्दा फरक मान्न सकिन्छ, जसमा त्यस्तो संरक्षणहरू छन् । अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग सार्वजनिक जीवनमा मतदान गरेर वा निर्वाचनमा खडा भएर सहभागिता जनाउने अधिकारलाई आवश्यक बनाउँछन् । तथा संयुक्त राष्ट्र संघका निकायहरूले पनि हङ्कङ्ग सरकारलाई त्यसै अनुरूप कानूनहरू संशोधन गर्नका लागि विशेष सिफारिशहरू गरेको छ । यो विषयले साम्भावितरूपमा मानसिक विमारी वा बौद्धिक अपाङ्गता लगायतका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई प्रभाव पारेको छ तथा परामर्शमा इओसीको प्रपोजललाई संघ/संस्था तथा व्यक्तिहरू दुवैवाट उल्लेख्य समर्थन मिलेको थियो, जसमध्ये केहिले मतादान गर्ने अधिकार अस्वीकार गर्नु मानव अधिकारको सम्भावित उल्लंघन हो भन्ने उल्लेख गरेका थिए ।

सिफारिश 3: सरकारले अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध निर्वाचनमा मतदान गर्ने वा खडा हुँदा भेदभावलाई निषेध गर्ने व्यवस्था मिलाउनका लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ । सरकारले आफ्नो दैनिक कामहरू गर्न असमर्थ भएको भनेर घोषणा गरिएको व्यक्तिलाई विधान परिषद् तथा जिल्ला परिषद् निर्वाचनमा नाम दर्ता गर्नलाई अयोग्य बनाउने विधान परिषद् अध्यादेश तथा जिल्ला परिषद् अध्यादेशलाई समीक्षा गर्न थप सिफारिश गरिन्छ ।

B. महिलाका लागि समानता

3.6 हङ्कङ्गमा महिलाहरूले, मुख्यरूपमा बच्चा भएका महिलाहरूले आफ्नो जीवनको कयौं पाटाहरूमा भेदभावको सामाना गरिरहेका छन् जसले गर्दा उनीहरूको काममा पूर्णरूपले सहभागि हुने क्षमतालाई ठूलो असर पारेको छ । उनीहरूले धेरै क्षेत्रहरूमा उच्चरूपमा यौन दुर्व्यवहार (उत्पीडन) निरन्तर रूपमा भेलेका पनि छन् जसलाई खण्ड डि मा विस्तारमा छलफल गरिएको छ ।

(i) सुत्केरी विदा पश्चात् साविककै कामको पदमा काम गर्न पाउने महिलाको अधिकार

3.7 विद्यमान अवस्थामा महिलाको लागि सुत्केरी विदा पश्चात् साविककै पदमा काममा फर्कन पाउने अधिकारको सवालमा कुनै पनि संरक्षण छैन । यसलाई यस्तै अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारमा भएको संरक्षण भन्दा फरक मान्न सकिन्छ । इओसीले भेदभाव विरोधी कानूनको कार्यान्वयन अनुभवको आधारमा महिलाले गर्भावस्थाले गर्दा गर्भवती भएको अवधिमा, सुत्केरी विदा लिएको, तथा पछि काममा फर्कदा कामवाट निकालिएको लगायतका भेदभावको सामना गरिरहेको भन्ने प्रमाण पनि छ । परामर्श अभ्यासका दौरानमा कतिपय गैर-सरकारी संघ/संस्था तथा व्यक्तिहरूले महिलाहरूमा सुत्केरी विदा पश्चात् साविककै पदमा कम्तीमा पनि केहि समयका लागि काम गर्न पाउने अधिकार, उचित अपवाद लागू हुने भन्दा वाहेकको अवस्थामा निहित हुनुपर्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरे ।

सिफारिश 4: सरकारले सुत्केरी विदा पश्चात् महिलाहरूले साविककै भूमिकाको काममा फर्कन पाउने महिलाहरूको वैधानिक अधिकार सम्बन्धी कानून, यदि त्यो पद खारेज भएको अवस्थामा, उस्तै शर्तमा कुनै एक सुहाउँदो

वैकल्पिक पदको व्यवस्था गर्ने कानून ल्याउनको लागि सिफारिश गरिन्छ । यस्तो प्रावधान रोजगार अध्यादेश वा वैकल्पिकरूपमा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा संशोधन गरी समावेश गर्न सकिने छ ।

(ii) स्तनपान गराउने महिलाहरूको लागि भेदभाववाट स्पष्ट संरक्षण

3.8 वर्तमान अवस्थामा स्तनपान गराएको आधारमा हुने भेदभाव गैर-कानूनी हो भन्ने स्पष्ट प्रावधान छैन, यद्यपि इओसीले स्तनपानसँग सम्बन्धित भेदभावका उजुरीहरूलाई निकट पारिवारिक सदस्यको स्याहार गर्नेसँग सम्बन्धित पारिवारिक स्थिति भेदभावको रूपमा हेर्दछ । इओसीले स्तनपान गराउने महिलाहरूबाट कयौं उजुरीहरू प्राप्त गर्ने रेको छ, जसले विभिन्न क्षेत्रहरूमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष भेदभावको सामना गर्दछन् । हङ्कङमा स्तनपान गराउने महिलाहरूको संख्यामा गएका वर्षहरूमा लगाताररूपमा वृद्धि भइरहेको छ, जसले यस विषयलाई एकदमै महत्वपूर्ण बनाइरहेको छ ।

सिफारिश 5: सरकारले स्तनपान गराएको आधारमा हुने प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष भेदभावलाई निषेध गर्ने स्पष्ट प्रावधान लागू गर्नका लागि सिफारिश गरिन्छ । यी प्रावधानहरूलाई लिङ्ग भेदभावको प्रकारको रूपमा, भेदभावको छुट्टै किसिमको रूपमा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा वा वैकल्पिकरूपमा पारिवारिक भेदभाव अध्यादेशमा संशोधन गरेर गर्न सकिने छ । स्तनपानको परिभाषामा बच्चालाई पछि खुवाउनका लागि दुध निकाल्ने कार्य पनि उल्लेख गरिनुपर्दछ ।

C. सवै जातीय समूहका लागि समानता

3.9 जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गतका जातीय भेदभावका संरक्षणहरू अन्य भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू भन्दा वढी साँघुरा छन् वा यिनीहरूमा केहि उल्लेख्य अपवादहरू छन् जसले जातीय तथा सम्बद्ध भेदवादबाट हुने संरक्षणलाई कमजोर बनाउँछन् ।

(i) सरकारी काम कार्यवाही तथा अधिकार अभ्यास गर्दा जातीय भेदभाववाट संरक्षण प्रदान गर्ने

3.10 हालको अवस्थामा सरकारद्वारा आफ्नो काम कार्यवाही वा अधिकारहरू कार्यान्वयन गर्दा (हुनसक्ने) जातीय भेदभाववाट संरक्षण छैन । यो अन्य भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गतको संरक्षणहरूसँग समान छैन; उक्त संरक्षण नहुनु अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूको पनि उल्लंघन हो, तथा संयुक्त राष्ट्र संघले सरकारलाई उक्त संशोधन गर्नका लागि सिफारिशहरू गरिसकेको छ । हङ्कङका सवै व्यक्तिलाई उनीहरूको जाति व्यक्तिगत रूपमा जे भएता पनि असर पार्ने यो एकदमै महत्वपूर्ण विषय हो । तथा इओसीले उल्लेख्य अनुपातमा संघ/संस्थाहरूले सार्वजनिक परामर्शका प्रतिक्रियाहरूमा यस प्रस्तावलाई समर्थन गरेका थिए भन्ने कुरालाई उल्लेख गर्दछ ।

सिफारिश 6: सरकारद्वारा जाति भेदभाव अध्यादेशमा सरकारले आफ्नो काम कार्यवाही वा अधिकारहरूको अभ्यास गर्दा भेदभाव गर्नु गैर-कानूनी हो भनी समावेश गरेर उक्त अध्यादेशलाई संशोधन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

(ii) संबद्धताको कारण जातीय भेदभाववाट उच्चस्तरको संरक्षण

3.11 हालको अवस्थामा संबद्धताको कारण हुने जातीय भेदभाववाट सिमित संरक्षण मात्रै छ, जुन नजिकको आफन्तहरूको हकमा मात्र लागू हुन्छ, तथा अन्य सम्बद्ध व्यक्तिहरू जस्तै साथीहरू, सुसारेहरू तथा सहकर्मीहरूको हकमा लागू हुँदैन । यो संरक्षण अपाङ्गको सम्बन्धमा भएको तदनुरूपको संरक्षण भन्दा कम हो । इओसीले यस्तो संरक्षण सवै संरक्षित विशेषताहरूको हकमा विस्तार गरिनुपर्छ भनेर परामर्श गरे तापनि इओसीसँग मौजुदा अवस्थामा लिङ्ग, गर्भावस्था, बैवाहिक स्थिति तथा पारिवारिक स्थितिको संबद्धताको आधारमा हुने भेदभावको पर्याप्त प्रमाणहरू छैन ; जसले यी प्रावधानहरू अहिले नै अत्यावश्यक छन् भनेर पुष्टि गर्दछन् । संबद्धताको आधारमा जातीय भेदभाववाट सिमित संरक्षण भएकोले गर्दा, इओसीलाई यस

संरक्षणलाई अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशको जस्तै हाराहारी (समान तह)मा ल्याई मजुवूत बनाउनको लागि प्राथमिकतामा पर्नुपर्दछ, भन्ने ठान्दछ। इओसीले संवद्धताको कारणले हुनसक्ने सम्भाव्य जाति भेदभावका सोधपूछहरू प्राप्त गरेको छ, जसलाई यसले अगाडि वढाउन सकेको थिएन।

सिफारिश 7: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेशको प्रावधानहरूमा संवद्धताको कारणले हुने प्रत्यक्ष भेदभाव तथा दुर्व्यवहार (उत्पीडन) निषेध गर्दै नजिकको आफन्त सम्बन्धी प्रावधानहरूलाई खारेज गर्दै, त्यसको ठाउँमा सम्बद्ध व्यक्तिको परिभाषामा निम्न समावेश हुनेगरी संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- (a) कुनै व्यक्तिको लाग्ने वा स्वास्नी ;
- (b) कुनै व्यक्तिसँग वास्तविक घरेलु आधारमा बस्ने अर्को व्यक्ति ;
- (c) कुनै व्यक्तिको आफन्त ;
- (d) कुनै व्यक्तिलाई हेरचार वा स्याहार गर्ने व्यक्ति ; तथा
- (e) कुनै व्यक्तिसँग व्यापारिक, खेलकुद वा मनोरञ्जनात्मक सम्बन्धमा भएको अर्को व्यक्ति ।

(iii) धारणाको आधारमा हुने जातीय भेदभाववाट संरक्षण

3.12 मौजुदा अवस्थामा, जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत जातिको आधारमा धारणा वा आक्षेप (आरोप) लागेको कारणवाट हुने भेदभाववाट संरक्षण छैन। यो अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशभन्दा भिन्न छ, जसमा अपाङ्गताको सवालमा आक्षेप लागेको कारणले हुने भेदभाववाट स्पष्ट संरक्षण छ। यद्यपि इओसीले यस्तो संरक्षण सबै संरक्षित विशेषताहरूको लागि विस्तार गरिनुपर्छ भनेर परामर्श गरेको थियो, इओसीसँग विद्यमान अवस्थामा लिङ्ग, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति तथा पारिवारिक स्थितिको सम्बन्धमा धारणाको आधारमा हुने भेदभावको पर्याप्त प्रमाणहरू छैन, जसले हाललाई यस्तो प्रावधान राख्नलाई अतिआवश्यक बनाउँदछ। तैपनि इओसीले यस्तो संरक्षण जातिको हकमा समावेश गर्न उपयुक्त हुन्छ भन्ने ठान्दछ, किनकी यस्ता धेरै परिस्थितिहरू हुन्छन् जहाँ मानिसहरूलाई उनीहरू कुनै जातिको भएको ठान्ने सम्भावना बढी हुन्छ, जसको फलस्वरूप उनीहरूलाई कम अनुकूलपूर्ण तरिकाले व्यवहार गर्न सकिन्छ। हङ्कङ्गका कयौँ जातीय समूहहरूले उच्च स्तरमा जातीय भेदभाव, पूर्वाग्रही व्यवहार तथा परम्परागत (रूढीवादी) विचारको आधारमा व्यवहारहरूको सामना गरिरहेका छन् भन्ने प्रमाणहरूको आधारमा, इओसीलाई यस्तो संरक्षण यस प्रकारका स्थितिहरूलाई सम्बोधन गर्न तथा भेदभावलाई रोकथाम गर्नका लागि जरुरी हुनेछ भन्ने लागेको छ। सम्बद्धनको आधारमा हुने जातीय भेदभावको संरक्षणको थप गर्न इओसीले गरेको सिफारिसलाई मध्यनजर गर्दै इओसीले धारणाको आधारमा हुने जातीय भेदभाव विरुद्धको संरक्षणलाई एकरूपताको लागि पनि थप गरिनुपर्दछ, तथा संरक्षणको स्तर अपाङ्गतासँग सम्बन्धित स्तरसँग वरावर हुने भनेर सुनिश्चित गरिनु पर्दछ भन्ने ठान्दछ।

सिफारिश 8: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेशमा कुनै व्यक्ति कुनै जातीय समूहको भएको धारणा वा आक्षेप (आरोप) लागेको कारणले हुने प्रत्यक्ष भेदभाव तथा दुर्व्यवहार (उत्पीडन) बाट संरक्षण समावेश गर्नको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ।

(iv) व्यवसायिक तालिम तथा शिक्षासँग सम्बन्धित भेदभावलाई अनुमति दिने अपवादको खारेजी

3.13 अग्रेजी र चाइनिज दुवै हङ्कङ्गका कामकाजी भाषाहरू हुन् तथा दुवैले समान हैसियत राख्दछन्। मौजुदा अवस्थामा जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत व्यवसायिक तालिम तथा शिक्षाको पठनपाठनको माध्यममा भेदभावलाई अनुमति दिने अपवाद छ।

3.14 व्यवसायिक तालिम तथा शिक्षाको पठनपाठनको माध्यमको सन्दर्भमा इओसीसँग यस अपवादको असर एकदमै व्यापक रहेको छ भन्ने चिन्ता छ। इओसीले व्यवसायिक तालिम तथा शिक्षासँग सम्बन्धित भाषा सम्बन्धी भेदभावका कयौँ उजुरीहरू प्राप्त गरेको पनि छ, तथा अल्पसंख्यक जातिहरूसँग काम गरिरहेका केहि संघ/संस्थाहरूले व्यवसायिक तालिममा कोर्स पढाइने भाषाले गर्दा अल्पसंख्यक जातिका मानिसहरूले प्रायः

कठिनाईहरूको सामना गरेको कुरालाई पनि उल्लेख गरेका छन् । व्यवसायिक तालिमसँग सम्बन्धित अपवादले बिल अफ राइटस् (हङ्कङ्गको मूल कानून) तथा नागरिक तथा राजनैतिक अधिकारहरू सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी (आइसीसीपिआर) अन्तर्गत भाषाको आधारमा हुने भेदभावलाई रोक्नुपर्ने दायित्वहरूलाई परिपालना नगरेको पनि हुनसक्दछ । इओसीको अडान भनेको कुनै तालिमलाई मात्र एक भाषामा पढाउनुपर्ने जायज अवस्थाहरू (कुनै तालिम कुनै एक भाषामा मात्र प्रदान गर्नुको कुनै न्यायोचित उद्देश्य हुनु तथा त्यो समानुपातिक भएको भनेर मान्दा) हुन सक्दछन् तर पठनपाठनको माध्यमको सन्दर्भमा यसरी आम (व्यापक) अपवाद हुनु अनुपयुक्त हो भन्ने हो ।

सिफारिश 9: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेशको दफा 20(2) अन्तर्गतको व्यवसायिक तालिममा पठनपाठनको माध्यम सम्बन्धी फेरवदल गर्ने वा विभिन्न व्यवस्था मिलाएर भेदभाव गर्न अनुमति दिने अपवादलाई खोरज गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

3.15 शिक्षामा पठनपाठनको माध्यमको सम्बन्धमा, सरकारले विगतमा त्यो अपवाद सबै जातीय समूहका विद्यार्थीहरूको आवश्यकतालाई पुरा गर्नका लागि स्कूलहरूलाई विदा वा पठनपाठनको माध्यमलाई बदल्नको लागि वाध्यात्मक नबनाउनका लागि हो भन्ने संकेत गरेको थियो, जसले गर्दा अल्पसंख्यक जातिका विद्यार्थीहरूलाई उनीहरूकै आफ्नो भाषामा पठनपाठन गर्नको लागि स्कूलहरूलाई वाध्यकारी बनाउँदैन । इओसीले सरकारको अडानलाई बुझे तापनि इओसीलाई यो अपवाद धेरै व्यापक भएको तथा परिणामस्वरूप यसलाई अल्पसंख्यक जातिका विद्यार्थीहरूलाई चाइनिज दोश्रो भाषाको रूपमा अध्ययन गर्नको लागि कुनै पनि लक्षित सहायताको आवश्यकता आवश्यक छैन भनेर व्याख्या गर्न सकिने छ भन्ने चिन्ता छ । अल्पसंख्यक जातिका विद्यार्थीहरूले चाइनिज भाषा सिक्नको लागि उल्लेख्य मात्रामा अवरोधहरूको सामना गर्दछन् भन्ने सम्बन्धी ठोस प्रमाण छ, जसले समाजमा उनीहरूको समान सहभागीतालाई नकारात्मकरूपमा असर पारेको छ । शिक्षासँग सम्बन्धित अपवादले बिल अफ राइटस् तथा आइसीसीपिआर अन्तर्गत भाषाको आधारमा हुने भेदभावलाई रोकथाम गर्नुपर्ने हङ्कङ्गको आफ्नै तथा अन्तर्राष्ट्रिय दायित्वहरूको परिपालना नगर्न सक्दछ । इओसीले यस अपवादको खारेजीले वर्तमान शिक्षा प्रणालीलाई असर पार्नेछैन भन्ने विश्वास गर्दछ किनभने दुईवटा कामकाजी भाषामा पठनपाठन गराउनुलाई सम्भवतः न्यायसंगत उद्देश्य तथा समानुपातिक भएको तथा त्यसैकारणले यसलाई गैर-कानूनी नभएको भनेर मान्न सकिन्छ ।

सिफारिश 10: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेशको दफा 26(2) अन्तर्गतको शिक्षासँग सम्बन्धित पठनपाठनको माध्यममा फेरवदल गर्ने वा अर्कै व्यवस्था मिलाउन अनुमति दिने अपवादलाई खारेज गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

D. प्रत्यक्ष भेदभाव, अप्रत्यक्ष भेदभाव तथा दुर्व्यवहार (उत्पीडन)बाटको संरक्षणलाई सुधार गर्ने

(i) **प्रत्यक्ष भेदभावको संरक्षणमा सुधार गर्ने**

3.16 प्रत्यक्ष भेदभावको तर्जुमा गर्दा इओसीलाई दुईवटा विषयहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ भन्ने करामा विश्वास गर्दछ : संरक्षित विशेषताको आधारमा भेदभावको अर्थ (आशय) र प्रत्यक्ष भेदभावको मुद्दाको सवालमा तुलनाकर्ताको विषय ।

3.17 प्रत्यक्ष भेदभावको हालको परिभाषाले सबै भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूको हकमा कुनै व्यक्तिको निश्चित (तोकिएको) विशेषताहरूको आधारमा भएको भेदभावलाई जनाउँछ । यसको अर्थ भेदभावको सामना गरेको व्यक्तिसँग कुनै संरक्षित विशेषता हुनै पर्दछ र सम्भवतः यसले त्यस्ता परिस्थितिहरू जहाँ कुनै व्यक्तिलाई संरक्षित विशेषताको आधारमा कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गरिएको हुन्छ, तर निजसँग कुनै विशेषता छैन भने यसले त्यो परिस्थिति नसमेट्न सक्दछ । यो संरक्षण भएको रिक्तता (खाली ठाँउ) हो तथा यस्तै तुलना गर्न मिल्ने अन्य क्षेत्राधिकार भएको संरक्षणकोभन्दा तुलनामा भिन्न देखिन्छ । यसको अतिरिक्त, यो सम्बद्ध न र धारणा वा आक्षेपको कारणले हुने भेदभावको अन्य सम्बद्ध प्रावधानहरूसँग समान (एकरूपको) छैन ।

सिफारिश 11: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा प्रत्यक्ष भेदभावको परिभाषालाई संरक्षित विशेषताको आधारमा, कुनै व्यक्तिलाई कम अनुकूलपूर्ण तरिकाले व्यवहार गर्नु हो भनेर संशोधन गर्न नकि कुनै व्यक्तिसँग संरक्षित विशेषता हुनेपनि आवश्यकता उल्लेख गर्नेको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

3.18 प्रत्यक्ष अपाङ्गताको दावीहरूको सम्बन्धमा, हालको प्रावधानको भाषाले अपाङ्गता भएको व्यक्ति र “अपाङ्गता नभएको” अर्को व्यक्तिको बीचमा तुलना गर्न आवश्यक बनाउँछ, जसको अर्थ त्यस्तो अवस्थाहरू जहाँ कुनै एक अपाङ्गता भएको व्यक्तिलाई अर्को अपाङ्गता भएको व्यक्तिको तुलनामा कम अनुकूलपूर्ण तरिकाले व्यवहार गरिएमा संरक्षण लागू नहुन सक्दछ भन्ने हुनसक्छ । कुनै अपाङ्गता भएको व्यक्ति जस्तोकी मानसिक अपाङ्गता वा सरुवा रोग लागेको व्यक्तिहरूले अन्य किसिमको अपाङ्गता भएको व्यक्तिहरूले भन्दा वढी लाञ्छना वा भेदभावको सामना गर्नुपर्ने तथ्य, यस प्रावधानलाई सुधार गर्न आवश्यक छ भन्ने प्रमाण हो । संघ/संस्थाहरूबाट पनि यस सुधारको लागि बलियो समर्थन प्राप्त भएको छ, किनकी यसले अपाङ्गता भएको व्यक्तिहरूलाई उच्चस्तरको संरक्षण प्रदान गर्नेछ ।

सिफारिश 12: सरकारले अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशको दफा 6 र 8 को प्रत्यक्ष अपाङ्गता भेदभावको प्रावधानहरूलाई स्पष्ट बनाउनका लागि विभिन्न अपाङ्गताहरू भएका व्यक्तिहरू बीचमा हुने भेदभावबाट संरक्षण भन्ने समावेश गरी संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

(ii) अप्रत्यक्ष भेदभावको संरक्षणमा सुधार गर्ने

3.19 हालको अप्रत्यक्ष भेदभावको परिभाषा, “आवश्यकता वा शर्त” को दायरा ; हानी/क्षति वा बेफाइदा स्थापित गर्ने कुरामा ; तथा अप्रत्यक्ष भेदभाव न्यायोचित हुनको लागि के के गर्नुपर्छ भनेर गरिएको परिभाषा लगायतका धेरै विषयहरूमा एकदमै साँघुरो छ । यसको फलस्वरूप, केहि अवस्थाहरूमा भेदभावको दावीलाई अन्यायोचित भनेर भन्न सकिदैन । भेदभाव विरोधी कानूनहरूको कार्यान्वयन गर्दाको हाम्रो अनुभवको आधारमा, इओसीलाई अप्रत्यक्ष भेदभावको परिभाषालाई सुधार गरिनुनै पर्दछ, भन्ने लाग्दछ ।

सिफारिश 13: सरकारले सबै चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा अप्रत्यक्ष भेदभावको परिभाषालाई निम्न बमोजिम संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- कुनै प्रावधान, मापदण्ड वा अभ्यास लागू हुने वा समानरूपमा एउटै विशेषता सामेल नहुने व्यक्तिहरूमा पनि लागू हुने ;
- जुन संरक्षित विशेषता भएको व्यक्तिका लागि हानी हुने वा हुनसक्ने ;
- जसलाई कुनै न्यायसंगत उद्देश्य पुरा गरेर न्यायोचित छ भनेर देखाउन वा कुनै औचित्य भएको तथा उद्देश्यसँग समानुपातिक सम्बन्ध छ भनेर देखाउन नसकिने ।

(iii) दुर्व्यवहारको संरक्षणमा सुधार गर्ने

3.20 हालको अवस्थामा त्यस्ता कयौं अवस्थाहरू छन् जहाँ दुर्व्यवहारलाई निषेध गर्ने वर्तमान प्रावधानहरूले पर्याप्त संरक्षण प्रदान गर्दैनन् । यसमा साभ्का कार्यस्थल (जस्तो स्वयंसेवक अथवा सामानहरू विक्री गर्ने ठाँउ) मा काम गर्ने मानिसहरू जो रोजगारको सम्बन्धले गाँसिएका हुँदैन विरुद्ध लैङ्गिक, जातीय वा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण छैन ; हङ्कङमा दर्ता गरिएको पानीजहाज वा हवाईजहाजमा समेतमा सेवाग्राहीद्वारा सेवाप्रदायक विरुद्ध हुने जातीय तथा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण छैन ; एउटै परिसरमा बस्ने भाडावाल वा सह-भाडावाल विरुद्ध अर्को भाडावाल वा सह-भाडावालले गर्ने लैङ्गिक, जातीय वा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण छैन ; सदस्यहरू वा सम्भावित सदस्यहरू विरुद्ध क्व व्यवस्थापनले गर्ने लैङ्गिक, जातीय वा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण छैन । यसको अतिरिक्त इओसीले कर्मचारीहरू विरुद्ध हुने दुर्व्यवहार रोकथाम गर्नको लागि रोजगारदाताको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ भन्ने ठान्दछ, तथा हालको अवस्थामा रोजगारदाताको कानूनी

दायित्व , जहाँ उनीहरूले आफ्ना कर्मचारीहरू विरुद्ध कुनै तेश्रो पक्ष जस्तो की उपभोक्ताहरूद्वारा गरिने दुर्व्यवहार रोकथाम गर्न मुनासिब कदमहरू चाल्न चुकेका हुन्छन्, सम्बन्धी कुनै प्रावधान छैन ।

3.21 इओसीले दुर्व्यवहारका धेरै उजुरीहरू , मुख्यरूपमा लैङ्गिक दुर्व्यवहारका उजुरीहरू प्राप्त गर्दछ । माथि उल्लेखित केहि मुद्दाहरूमा दुर्व्यवहारको उजुरीलाई, त्यस्तो कुनै कानूनी संरक्षण उपलब्ध नभएको कारणले गर्दा इओसीले अगाडि बढाउन विफल भएको थियो । यी मध्य केहि विषयहरूमा, विगतमा इओसीले सरकारलाई कानूनी संशोधन गर्नको लागि सुझावहरू दिएको थियो, जसमा सरकार सिद्धान्तः सहमत भएको थियो तर परिवर्तन लागू गर्नका लागि सरकारले कुनै कदम चालेन । इओसीले केहि अध्ययनहरू गरेको थियो जसले उच्चस्तरमा लैङ्गिक दुर्व्यवहार विभिन्न क्षेत्रहरू जस्तो रोजगार, शिक्षा, तथा सेवाहरूको प्रावधानहरूमा व्याप्त रहेको संकेत गरेको थियो । केहि जोखिममा भएका समूहहरू, वैदेशिक घरेलु कामदारहरू समेत, मुख्यरूपमा संरक्षणमा भएको रिक्तताले गर्दा प्रभावित भएको भन्ने प्रमाण छ । यसले संभवतः विभिन्न कार्यक्षेत्रहरूमा संलग्न धेरै मानिसहरूलाई असर पार्दछ । तसर्थ इओसीले सरकारलाई निम्न सिफारिशहरू गर्दछ :

सिफारिश 14: सरकारले रोजगारदातालाई निजको कर्मचारीलाई तेश्रो पक्ष जस्तो कि उपभोक्ताहरूबाट हुने लैङ्गिक, जातीय वा अपाङ्गता दुर्व्यवहारका लागि यदि दुर्व्यवहार रोकथाम गर्नको लागि, निजलाई दुर्व्यवहारको जानकारी भएको तर निजले कुनै उचित कदमहरू चाल्न असफल भएको खण्डमा जवाफदेहि बनाउनका लागि लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशमा संशोधन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ;

सिफारिश 15: सरकारले साभ्का कार्यस्थलमा जस्तो की सामानहरूको विक्री गर्ने कामदारहरू तथा स्वयंसेवकहरू माथि हुने लैङ्गिक, जातीय तथा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण प्रदान गर्नका लागि लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशको प्रावधानहरूमा संशोधन गर्नका लागि सिफारिश गरिन्छ ;

सिफारिश 16: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेश र अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशका प्रावधानहरूमा सेवाप्रदायकलाई सेवाग्राहीले गर्ने जातीय तथा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण प्रदान गर्नको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ;

सिफारिश 17: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेश र अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशका प्रावधानहरूमा सेवाग्राहीले सेवाप्रदातालाई हङ्ककङ्ग वाहिर तर हङ्ककङ्गमा दर्ता गरिएका हवाइजहाज र पानीजहाजहरूमा हुने जातीय र अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण प्रदान गर्नका लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ;

सिफारिश 18: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशका प्रावधानहरूमा एउटै परिसरमा बस्ने भाडावाल वा सह-भाडावालहरू विरुद्ध अर्को भाडावाल वा सह-भाडावालले गर्ने लिङ्ग, जाति वा अपाङ्गता दुर्व्यवहारबाट संरक्षण प्रदान गर्नका लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ;

सिफारिश 19: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशमा सदस्यहरू वा संभावित सदस्यहरू विरुद्ध क्लवको व्यवस्थापनले गर्ने लिङ्ग, जातीय र अपाङ्गता भेदभावबाट संरक्षण प्रदान गर्नको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

E. सार्वजनिक निकायहरू सम्बन्धी संरक्षणको दायरा

3.22 वर्तमान अवस्थामा सार्वजनिक निकायहरूको सन्बन्धमा, संरक्षणमा रिक्तता (खाली ठाँउ) छ, किनकी चारवटै भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूले सार्वजनिक निकायहरूले आफ्नो कामकार्यवाही वा अधिकारहरू संपादन गर्दा भेदभाव गर्नु गैर-कानूनी हुन्छ भनेर उल्लेख गरेका छैनन् । यो दृष्टिकोण बिल अफ राइटस् अन्तर्गत सार्वजनिक निकायहरूले भेदभावलाई निषेध गर्नुपर्ने दायित्वसँग मेल खाँदैन । परामर्शको सन्दर्भमा कयौं

संघ/संस्थाहरूले कसलाई सार्वजनिक निकाय भनेर मान्नु पर्ने भनेर परिभाषित गर्नु महत्वपूर्ण हुने कुरा दर्शाएका थिए ।

सिफारिश 20: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा, यी अध्यादेशहरू सबै सार्वजनिक निकायहरूमा लागू हुने तथा तिनीहरूले आफ्नो कामकार्यवाही वा अधिकारहरूको अभ्यास गर्दा भेदभाव गर्नु गैर-कानूनी हुनेछ भन्ने प्रावधान समावेश गरी संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ । कतै सार्वजनिक निकायको परिभाषा आवश्यक त छैन भन्ने सम्बन्धमा पनि ध्यान दिइनुपर्छ ।

F. भेदभावका दावीहरू

(i) भेदभावको दावीको प्रमाणको सम्बन्धमा स्पष्ट प्रावधानहरू समावेश गर्नुपर्ने

3.23 प्रायः भेदभावको स्पष्ट प्रमाणहरू नहुनेहुँदा भेदभावका मुद्दाहरू प्रमाणित गर्न गाह्रो हुन्छ । यद्यपि भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा स्पष्ट रूपमा लेखिएको नभएता पनि, हङ्कङ्कका अदालतहरूले यस्तो दृष्टिकोण लिएका छन्, जहाँ, वादीले भेदभावको केहि प्रमाणहरू उपलब्ध गरिसके पछि, व्यवहारमा अदालतले कतै भेदभाव भएको थियो थिएन भन्ने निर्णय गर्नको लागि प्रतिवादीको प्रमाण वा वयान (स्पष्टीकरण) लाई हेर्ने गरेको छ । यस्तै क्षेत्राधिकार भएको अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारमा, यस्तो प्रमाणको भार प्रतिवादी तर्फ स्थान्तरण हुने सम्बन्धी उनीहरूको भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा स्वष्टरूपमा उल्लेख गरिएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारसँग सम्बन्धित निकाय (कमिटी)हरूले पनि स्पष्टरूपमा यस्तो अवधारणा/दृष्टिकोणलाई सिफारिश गरेका छन् । परामर्शको प्रतिक्रियामा, यस प्रस्तावमा सहमत भएका कयौं संघ/संस्थाहरूले भेदभावका दावीहरूलाई प्रमाणित गर्ने कठिनाइहरूलाई, कानूनमा स्पष्टरूपमा किन यस्तो प्रावधानहरू समावेश गरिनुपर्दछ भन्ने कुराको कारणको रूपमा औल्याएका थिए ।

सिफारिश 21: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा प्रमाणको मापक (मापदण्ड) र प्रमाणको भारका प्रावधानहरू निम्नानुसार समावेश गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- प्रमाणको मापक (मापदण्ड)को सम्बन्धमा, यसले वादीले संभावनाहरूको सन्तुलनको आधारमा भेदभाव भएको भनेर प्रमाणित गर्नुपर्ने छ भनेर देखाउनु पर्नेछ ;
- प्रमाणको भारको सम्बन्धमा, यसले वादीले तथ्यहरू स्थापित गर्नेपर्ने छ जसबाट भेदभाव भएको भनेर अनुमान लगाउन सकिनेछ, तथा वादीले यो स्थापित गरिसकेपछि, वास्तवमा भेदभाव भएको थिएन भनेर देखाउनु पर्ने प्रमाणको भार प्रतिवादीमा स्थान्तरण हुन्छ भनेर देखाउनु पर्नेछ ।

(ii) अप्रत्यक्ष भेदभावका दावीहरूमा क्षतिपूर्ति दिलाउने

3.24 वर्तमान अवस्थामा, लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक भेदभाव अध्यादेश तथा जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत अप्रत्यक्ष भेदभावको हकमा क्षतिपूर्तिको व्यवस्था, प्रतिवादीले वादीलाई कमअनुकूलपूर्ण तरिकाले व्यवहार गर्ने मनशाय गरेको परिस्थितिहरूमा मात्रै सिमित गरिएको छ । यहि बन्देज अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत लागू हुँदैन, तथा यसले क्षतिपूर्ति दिलाउने सम्बन्धका प्रावधानहरूमा खाडल (रिक्तता) सिर्जना गर्दछ । यो न्यायसंगत पनि देखिदैन किनभने भेदभाव प्रमाणित गर्नको लागि मनशाय आवश्यक तत्व होइन । यस प्रस्तावसँग राजी भएका अधिकांश संघ/संस्थाहरूले अप्रत्यक्ष भेदभावका लागि क्षतिपूर्ति दिलाउने कुरामा मनशाय एक पूर्व-शर्तको रूपमा हुनुहुँदैन भन्ने कुरा पनि औल्याएका थिए ।

सिफारिश 22: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक भेदभाव अध्यादेश, तथा जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गतको अप्रत्यक्ष भेदभावका दावीहरूका लागि क्षतिपूर्ति दिलाउनका लागि भेदभाव गर्ने मनशायलाई प्रमाणित गर्न आवश्यक बनाउने प्रावधानहरूलाई खारेज गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

भाग 2: थप अनुसन्धान, परामर्श तथा शिक्षा चाहिने उच्च प्राथमिकताका विषयहरू

A. समानतालाई प्रवर्द्धन तथा मूलप्रवाहिकरण गर्ने कर्तव्य

- 3.25 हङ्कङ्का विद्यमान भेदभाव विरोधी कानूनहरूको एउटा आधारभूत सरोकारको विषय भनेको भेदभावका दावीहरूमा सिष्टममा भएको तथा संस्थागत भेदभाव वा असमानताहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि सरकार तथा सार्वजनिक निकायहरूलाई समानता प्रवर्द्धन तथा भेदभाव उन्मुलन गर्नको लागि कुनै विशेष कर्तव्य मार्फत जरुरी बनाउनुको सट्टामा व्यक्तिगत निवारणलाई मुख्य (प्राथमिक)रूपमा जोड दिनु हो । यद्यपि सरकारले वास्तविक समानतालाई उच्चस्तरमा प्रवर्द्धन गर्नको लागि केहि उपायहरू ल्याए तापनि, तिनीहरू न व्यापक छन्, ननै विभिन्न समूहहरूको लागि पर्याप्त छन्, किनभने तिनीहरू केहि संरक्षित विशेषताहरू जस्तो की लिङ्ग वा जातिसँग मात्र सम्बन्धित छन् ; तथा केहि सरकारी र सार्वजनिक निकायहरूमा मात्र लागू हुन्छन् ; तथा तिनीहरूको कानूनी असर छैन ।
- 3.26 त्यहि समयमा, हङ्कङ्का बहुल-समूहहरूले, अल्पसंख्यक जातिहरू, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, तथा महिलाहरू समेतले सिष्टममा रहेको असमताको निरन्तर सामना गरेको मनग्य प्रमाणहरू छन् । अझ भन्नु पर्दा, अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूले कुनै पनि क्षेत्राधिकारले वास्तविक समानता हासिल गर्नका लागि सुविधा वा अवसरवाट वञ्चित भएका समूहहरूका लागि अग्रसर भएर कदमहरू चाललाई आवश्यक बनाउँछन् । यस्तै तुलना गर्न मिल्ने क्षेत्राधिकार भएको देशहरू जस्तो की संयुक्त अधिराज्य (बेलायत)मा, समानता प्रवर्द्धन तथा भेदभाव उन्मुलन गर्नलाई त्यस्तो कर्तव्य उनीहरूको भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा समावेश गरिएको छ । इओसीले यस प्रस्तावको लागि मुख्यरूपमा अल्पसंख्यक जातिहरू तथा महिलाहरूलाई प्रतिनिधित्व गर्ने संघ/संस्थाहरूवाट उल्लेख्य समर्थन प्राप्त भएको कुरालाई पनि उल्लेख गर्दछ ।
- 3.27 सार्वजनिक क्षेत्र (सेक्टर) समानता कर्तव्य हुनुपर्दछ भन्ने इओसीको अडान हो । यस्तो कर्तव्यले विभिन्न प्रकारले बहुल कार्यक्षेत्रहरू तथा अन्य कानूनहरूमा प्रभाव पार्ने हुँदा, इओसीले यसलाई लागू गर्नको लागि पहिलो कदमको रूपमा थप अध्ययन तथा सार्वजनिक परामर्श आवश्यक छ भन्ने ठान्दछ । यसले धेरै किसिमका कारकतत्वलाई ध्यान दिनुपर्छ जस्तो की कर्तव्यको दायरा ; कुन-कुन सरकारी विभाग तथा सार्वजनिक निकायहरूमा यस्तो कर्तव्य लागू हुने ; कानूनीरूपमा लागू गर्नको लागि सीमा तथा विधि ; तथा कर्तव्यलाई अनुगमन गर्ने तथा सम्बन्धित मार्गदर्शन बनाउनका लागि इओसीको सम्भावित भूमिका ।

सिफारिश 23: सरकारले सबै संरक्षित विशेषताहरूमा लागू हुने गरी समानता प्रवर्द्धन गर्न तथा भेदभाव उन्मुलन गर्नको लागि सार्वजनिक क्षेत्र (सेक्टर) समानता कर्तव्य लागू गर्नको लागि सार्वजनिक परामर्श र अध्ययन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

B. राष्ट्रियता, नागरिकता तथा रेसिडेन्सी स्टेटसको आधारमा हुने भेदभावबाट संरक्षण

- 3.28 वर्तमान अवस्थामा जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत राष्ट्रियता, नागरिकता वा रेसिडेन्सी स्टेटसको आधारमा हुने भेदभावबाट संरक्षण छैन । समग्रमा उल्लेख्य रिक्तता भएको कारणले गर्दा यसले धेरै संख्यामा व्यक्तिहरू तथा विविध समूहका मानिसहरूलाई असर गरेको छ किनभने हङ्कङ्कमा त्यस्ता धेरै परिस्थितिहरू छन् जहाँ विभिन्न जातीय समूहहरूले राष्ट्रियता, नागरिकता वा रेसिडेन्सी स्टेटसका आधारमा भेदभावको सामना गर्दछन् भन्ने बारेमा पर्याप्त प्रमाणहरू छन् । यस्तो संरक्षण नहुनु अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूसँग मेल खाँदैन तथा बहुपक्षीय संयुक्त राष्ट्र संघका कमिटी (निकाय)हरूले सरकारलाई यस्तो

संरक्षणलाई विस्तार गर्न सिफारिशहरू गरेका छन् । समान अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकार भएको केहि देशहरूले भेदभाववाट यस्तै संरक्षण प्रदान गर्दछन् ।

3.29 इओसीले राष्ट्रियता तथा नागरिकताको आधारहरूले रेसिडेन्सी स्टेटस भन्दा पृथक चासो खडा गर्दछ, भन्ने ठान्दछ तथा यिनीहरूले छुट्टाछुट्टैरूपमा छलफल गरेको छ ।

(i) राष्ट्रियता तथा नागरिकता

3.30 इओसीले राष्ट्रियता तथा नागरिकताको आधारहरूको सम्बन्धमा, हङ्कङको अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरू; राष्ट्रियता तथा नागरिकताका आधारमा हुने भेदभाव जातीय भेदभावसँग सम्बन्धित हुने तथ्य; तथा यस्तो भेदभाव हङ्कङमा भइरहेको प्रमाणको कारणहरूले गर्दा यस्ता आधारहरूवाट हुने भेदभाववाट संरक्षण लागू गर्नको लागि पर्याप्त औचित्य छ भन्नेमा ठान्दछ । यस क्षेत्रको प्रस्तावमा संघ/संस्थाहरूवाट मुख्यरूपमा मानव अधिकार, अल्पसंख्यक जातिहरू, आश्रय खोजेका व्यक्तिहरू तथा शरणार्थीहरू समेत; तथा महिलासँग काम गरिरहेको गैरसरकारी संस्थाहरूवाट सामान्यतया: बलियो समर्थन प्राप्त भएको थियो । प्रतिक्रियाहरू मध्ये केहिले हङ्कङका अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूलाई उल्लेख गरेका थिए तथा भेदभावको प्रमाणहरू पनि उद्धृत गरेका थिए । त्यसैगरी यस प्रस्ताव प्रति केहि संघ/संस्थाहरू, बैकिङ्ग क्षेत्र समेतले उचित चासो व्यक्त गरेका थिए । इओसीले यस्ता चासोका विषयलाई भेदभावलाई अनुमति दिने उचित अपवादहरू जसले न्यायसंगत उद्देश्य पूर्ति गर्दछन् तथा जुन समानुपातिक हुन्छन् जस्ता राखेर विभिन्न तरिकाले पर्याप्त रूपमा सम्बोधन गर्न सकिन्छ भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 24: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत सार्वजनिक परामर्श गर्न र त्यसपछि राष्ट्रियता तथा नागरिकताको आधारमा हुने भेदभाववाट संरक्षण लागू गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ । परामर्शले कसरी राष्ट्रियता तथा नागरिकतालाई परिभाषा गर्ने तथा राष्ट्रियता तथा नागरिकतासँग सम्बन्धित कुन कुन अपवादहरूलाई यथावत राख्ने वा खारेज गर्नुपर्ने लगायतका सान्दर्भिक विषयहरूलाई ध्यान दिनुपर्दछ ।

(ii) रेसिडेन्सी स्टेटस, मुख्यभूमिका चिना समेत

3.31 हङ्कङको रेसिडेन्सी स्टेटसको सम्बन्धमा, इओसीले यी आधारहरूमा हुने भेदभाववाट संरक्षण हुनुपर्दछ भन्ने ठान्दछ । यो संरक्षण रेसिडेन्सी स्टेटसको आधारमा मुख्यभूमिका चिनाहरू मात्र नभई सबैलाई लागू हुनेछ । इओसीले विभिन्न समूहका मानिसहरू, नयाँ आप्रवासीहरूको साथसाथै आश्रयको खोजीगरिरहेका तथा अरु संरक्षणका दावीवालाहरूले समेतले, यसको आधारमा भेदभाव सामना गरिरहेको भन्ने कुराको दरिलो प्रमाण भएको उल्लेख गर्दछ । यसैगरी यस प्रस्तावको सम्बन्धमा पर्यटन क्षेत्रका संघ/संस्थाहरूले पनि उचित चासो व्यक्त गरेका थिए ।

3.32 यी कुराहरूको बावजूद, इओसीले हङ्कङमा मानिसहरूलाई उनीहरूको रेसिडेन्सी स्टेटसमा आधारित भएर केहि परिस्थितिहरू जस्तो राजनैतिक अधिकारहरू प्रदान गर्ने वा सरकारी सेवा/सुविधा वा श्रोतहरू पाउने योग्यता निर्धारण गर्दा, भिन्न तरिकाले व्यवहार गर्नु न्यायसंगत हुनेछ भन्ने कुरामा पनि विश्वास गर्दछ । यस्ता परिस्थितिहरूमा हरेक मुद्दाको विशेष परिस्थिति, कुनै भेदभावपूर्ण असर कुनै न्यायोचित उद्देश्यका लागि भए नभएको तथा समानुपातिक भए नभएको समेतगरी विचार गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

3.33 सार्वजनिक परामर्शको दौरान, इओसीले यो विषय तथा मुख्यभूमिका चिनाहरू, अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता समेतको विषयमा, परामर्शको दौरान कडा चासोहरू उठाइएको थियो, जुन सायद जाति भेदभाव अध्यादेशको वर्तमान संरक्षणको दायरा वा इओसीको प्रस्तावहरूको कानूनी असरहरूको गलत व्याख्याको कारण भएको भन्ने कुरा उल्लेख गर्दछ । उदाहरणको लागि, इओसीको अडान भनेको एउटै जाति-भिन्न हुने भेदभाव (जहाँ कुनै व्यक्तिले आफ्नै जातिका मानिसहरूलाई अर्को जातिको मानिसहरूलाई भन्दा कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार

गर्ने) का केहि परिस्थितिहरु, यदि भेदभावको व्यवहारको लागि जाति एउटा कारण हो भने, यी परिस्थितिहरु जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत अहिलेनै निषेधित छन भन्ने हो । इओसीले यी चासोहरु कानूनद्वारा पर्याप्त रूपमा सम्बोधन गर्न सकिन्छ भन्ने ठान्दछ भन्ने कुरालाई जोड दिनु महत्वपूर्ण छ । वास्तवमै जाति भेदभाव अध्यादेशको विद्यमान ढाँचाले अहिले नै, तथा यदि संशोधन गरिएको खण्डमा, यस्ता परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्न सकिनेछ, जहाँ रेसिडेन्सीको आधारमा भेदभाव गर्नु न्यायसंगत हुनेछ । अरु चासोका विषयहरुलाई न्यायसंगत अपवादहरु समावेश गरेर लगायतका अन्य विभिन्न तरिकाहरुले समाधान गर्न सकिन्छ ।

सिफारिश 25: सरकारले सार्वजनिक परामर्श गरेपछि जाति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत हङ्कङको रेसिडेन्सी स्टार्टसको आधारमा हुने भेदभावबाट संरक्षण लागू गरोस् भन्ने सिफारिश गरिन्छ । परामर्शले संरक्षणको सम्भावित दायरा, कतै रेसिडेन्सी सम्बन्धी मौजुदा अपवादहरु खारेज गरिनुपर्ने वा संशोधन गरिनुपर्ने, तथा अरु कुनै विशेष अपवाद उपयुक्त हुने नहुने लगायतका सबै सान्दर्भिक विषयहरु माथि विचार गर्नुपर्नेछ । सरकार तथा इओसीले जाति भेदभाव अध्यादेशको कार्यान्वयन तथा रेसिडेन्सी स्टार्टस सम्बन्धी संरक्षणहरुको असर के हुनेछ भन्ने उच्चस्तरको बुझाइलाई प्रवर्द्धन गर्न थप सिफारिश गरिन्छ ।

C. कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धको हकमा परिवारका लागि समानता

(i) वैवाहिक स्थिति भेदभावबाट संरक्षण : कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धहरु

- 3.34 वर्तमान अवस्थामा, लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा भएका तर कानूनीरूपमा विवाह सम्बन्धमा नबाँधिएका व्यक्तिहरु, चाहे विपरितलङ्गी वा समलङ्गी हुन्, विरुद्ध हुने भेदभावबाट स्पष्ट संरक्षण छैन । हङ्कङमा अहिलेको अवस्थामा कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा रहेका जोडीहरुको कानूनी मान्यताको कुनै प्रणाली पनि छैन ।
- 3.35 कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा रहेका जोडीहरुको कानूनी मान्यताको अभाव तथा सम्बन्धित कानून र नीतिहरुको असरहरुले गर्दा उनीहरुले रोजगार सुविधाहरु, करको भूक्तानी, अध्यागमन अधिकार, पब्लिक हाउसिङ्ग, जन्मजात तथा पारिवारिक अधिकारहरु लगायतका जीवनका धेरै पक्षहरुमा भेदभावको सामना गर्दछन् । यहि समयमा, यसले बढ्दो संख्याका मानिसहरुलाई असर गर्ने सम्भावना छ, किन की हङ्कङमा परिवारको ढाँचा तथा विभिन्न किसिमका विवाहका धारणामा क्रमिक विकास भइरहेको छ तथा धेरै जोडीहरुले कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा जीवनयापन गरिरहेका छन् ।
- 3.36 हङ्कङको स्थितिले वैवाहिक स्थिति वा कुनै सम्बन्धमा भएको स्थितिको आधारमा भेदभावबाट संरक्षण गर्नुपर्ने अन्तर्राष्ट्रिय तथा सायद स्थानीय मानव अधिकारका दायित्वहरुलाई परिपालना गर्दैन, जुन परिस्थितिमा सम्बन्धमा भएका तर कानूनीरूपमा विवाह नगरेका जोडीहरु पर्दछन् । यस्तै क्षेत्राधिकार भएका केहि अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारहरुले कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धलाई कानूनी मान्यता दिएका छन् तथा भेदभावबाट संरक्षण प्रदान गरेका छन् । हालैको केहि विकासहरुले यस्तो केहि परिस्थितिहरु तर्फ डोर्न्याएका छन्, जहाँ हङ्कङको कानूनले कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धलाई मान्यता दिएको छ, जस्तो कि घरेलु हिंसा विरुद्ध संरक्षण तथा मेडिकल उपचारको सम्बन्धमा आफ्नो पार्टनरको तर्फबाट निर्णय गर्न सक्ने जस्ता कुराहरु पनि उल्लेखनीय छन् ।
- 3.37 इओसीले परामर्शको दौरान यस विषयमा धार्मिक निकायहरु तथा रोजगारदाताको समूहहरु लगायत दुवै व्यक्तिहरु तथा संघ/संस्थाहरुबाट कडा चासो व्यक्त गरिएको कुरालाई उल्लेख गर्दछ । विशेषरूपमा इओसीले धार्मिक समूह तथा निकायहरुको कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धको मान्यताको साथसाथै उनीहरुको धार्मिक स्वतन्त्रता सम्बन्धी अधिकारको चिन्तालाई ध्यान दिनुपर्ने कुराको महत्वलाई पूर्णरूपमा स्वीकार गर्दछ । यी विषयहरुलाई भेदभावबाट हुनसक्ने संरक्षणहरु तथा कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धको मान्यताको बारेमा विचार गर्नको लागि

ध्यानपूर्वक सोच्नुपर्ने हुन्छ । इओसीलाई उपयुक्त परिभाषा तथा न्यायोचित अपवाद लगायत अन्य माध्यमबाट, कानून र विभिन्न समूहहरू बीचमा उपयुक्त सन्तुलन हासिल गर्न सकिन्छ, भन्नेमा विश्वास छ ।

3.38 सिद्धान्तः इओसीले कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा रहेका व्यक्तिहरूलाई लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत वैवाहिक स्थितिका आधारमा भेदभावबाट संरक्षित हुनुपर्दछ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ । यद्यपि, यो भेदभाव विरोधी कानूनहरूको विषय मात्र नभई एकदमै ठूलो विषय हो, किनभने सम्बन्धको मान्यता नहुनु भनेको यसको असर बहुपक्षीय कानूनहरू तथा नीतिहरूमा पर्छ, भन्ने हो । कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा रहेको व्यक्तिहरूको लागि भेदभाव विरोधी कानूनको संरक्षण विस्तृत, समान तथा प्रभावकारी हुनका लागि, इओसीले कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धको लागि हङ्कङ्गमा कानूनी मान्यता हुनुपर्दछ, भन्नेमा पनि विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 26: सरकारले हङ्कङ्गमा विपरितलिङ्गी तथा समलिङ्गी कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा भेदभाव तथा सम्बन्धित सम्भाव्य कानूनी मान्यताको विषयको साथसाथै विदेशमा विद्यमान कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धहरू तथा एउटै लिङ्गी बीचको विवाहका सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन तथा सार्वजनिक परामर्श गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

परामर्शमा निम्न कुराहरू हुनुपर्ने छ :

- लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत वैवाहिक स्थितिको संरक्षणसँग सम्बन्धित भएर , कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा भएका व्यक्तिहरूलाई भेदभावबाट संरक्षण प्रदान गर्नको लागि विशेष अपवादको सम्भाव्य खारेजी, संशोधन वा थप गर्ने लगायतको विषयमा परामर्श गर्नुपर्ने ;
- सवै अन्य सम्भाव्य भेदभावपूर्ण कानून तथा नीतिहरूलाई सुधार गर्नु आवश्यक छ छैन भनी ध्यान दिनुपर्ने ;
- यस्ता सम्बन्धलाई मान्यता दिन सकिने अन्य तरिका तथा यसले कतिको हदसम्म विवपरित लिङ्गी तथा समलिङ्गी सम्बन्धलाई समेट्न सक्छ भनी ध्यान दिनुपर्ने ।

(ii) **पारिवारिक स्थिति भेदभावबाट संरक्षण : कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धहरू**

3.39 वर्तमान अवस्थामा कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा भएका व्यक्तिहरूलाई पारिवारिक भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत संरक्षण छैन , जहाँ उनीहरूले नजिकको पारिवारिक सदस्य जस्तो की उनीहरूको पार्टनरको हेरचाह गरेको भएतापनि । पहिलेको सम्बन्धको सन्दर्भमा जहाँ भूतपूर्व विवाह वा कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धको कारणले नजिकको परिवारको सदस्यको हेरचाह गर्ने कुनै व्यक्ति विरुद्ध भेदभावबाट कुनै संरक्षण पनि छैन ।

3.40 कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा भएका व्यक्तिहरूको वृद्ध गइरहेको संख्याको साथसाथै सामान्यतया: पारसपरिक मन्जुरी (मिलेमतो)मा छुट्टिने दम्पतीहरू (चाहे त्यो कानूनी विवाह होस् वा कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धमा)को संख्यामा वढोत्तरी भइरहेको अवस्थामा, इओसीले पारिवारिक स्थिति भेदभावबाट त्यस्ता व्यक्तिहरूको हकमा जसले वर्तमान वा पहिलेको सम्बन्धबाट स्थापित पारिवारिक सदस्यहरूलाई हेरचाह गर्नुपर्ने हुन्छ, कोट्याविटिङ्ग सम्बन्ध समेतमा संरक्षण हुनुपर्दछ, भन्ने ठान्दछ ।

3.41 यस विषयमा संघ/संस्था, मुख्यरूपमा धार्मिक निकायहरू तथा स्कूलहरू र व्यक्तिहरू दुवैले सार्वजनिक परामर्शको दौरान कडा चिन्ताहरू व्यक्त गरेका छन् भन्ने कुरालाई उल्लेख गर्दछ । उनीहरूले महिला र पुरुष बीच मात्रको विवाहको व्यवस्थालाई मान्यता दिइनुपर्ने, तथा भेदभाव विरुद्धको संरक्षण विवाहित दम्पतीहरूलाई मात्र प्रदान गरिनुपर्दछ, पारिवारिक सदस्यको हेरचाहको सवालमा समेत यस्तै दृष्टिकोणहरू व्यक्त गरेका थिए । इओसीले यस प्रस्तावको ध्यान भनेको समलिङ्गी विवाहको मान्यताको सम्बन्धमा नभएको, तर पारिवारिक सदस्यको हेरचाह गर्ने व्यक्तिहरूलाई, विवाह भएको होस् वा नहोस् तथा कतै त्यो विवाह वा कोट्याविटिङ्ग सम्बन्ध टुटिसकेको होस् वा नहोस्, त्यसलाई आधार नबनाइकन उनीहरूलाई भेदभावबाट संरक्षण गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिन्छ ।

सिफारिश 27: सरकारले पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गतको संरक्षणलाई विस्तार गर्ने सम्बन्धमा निम्न कुराहरुको सन्दर्भमा अध्ययन तथा परामर्श गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ :

- कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धहरुमा नजिकको पारिवारिक सदस्यहरुको हेरचाह गर्ने सम्बन्धमा ;
- भूतपूर्व जीवनसाथी वा कोट्याविटिङ्ग पार्टनरको नजिकको पारिवारिक सदस्यहरुको हेरचाह गर्ने सम्बन्धमा ।

अध्याय 4: परामर्शमा गरिएका अन्य विषयहरू सम्बन्धी प्रस्ताव

- 4.1 यो अध्यायले अन्य परामर्श दस्तावेजका प्रश्नहरूको बारेमा हाम्रो प्रस्तुतीकरणलाई समावेश गर्दछ । भाग I ले कानूनको लक्षहरू तथा संरक्षित विशेषताहरूसँग सम्बन्धित प्रश्नहरू माथि विचारविमर्श गर्दछ ; भाग II ले निषेधित विशेषताहका स्वरूपहरूलाई विचार गर्दछ ; भाग III ले निषेधित कार्यहरूसँग सम्बन्धित प्रश्नहरूलाई विचारविमर्श गर्दछ ; भाग IV ले समानता प्रवर्द्धन तथा मूलप्रवाहिकरण गर्ने सम्बन्धी प्रश्नहरूलाई विचारविमर्श गर्दछ ; भाग V ले अदालती कार्यवाहीका पक्षहरूको साथसाथै इओसीको अधिकार र विधान माथि विचारविमर्श गर्दछ ; तथा भाग VI ले गैरकानूनी भेदभावको अपवादको बारेमा विचारविमर्श गर्दछ ।
- 4.2 हरेक विषयमा, अध्याय 2 मा व्याख्या गरिएको सान्दर्भिक आधारहरूको मूल्यांकनमा भरपर्ने गरी इओसीको अडान फरक फरक छ । केहि विषयहरूमा, सरकारले कानूनी सुधारहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्नेछ भन्नेमा इओसी विश्वास गर्दछ, तर प्रस्तावित सुधारहरू विभिन्न कारणहरूले गर्दा अध्याय 3 मा व्याख्या गरिएका भन्दा अत्यावश्यक/जरुरी छैनन् । केहि विषयहरूमा इओसीले अहिले नै सुधारहरू गर्न अनावश्यक छ, तथा अरु विषयहरूमा कानूनी सुधारहरू गर्न अनावश्यक छ भन्ने ठान्दछ ।

भाग 1: कानूनको लक्ष्य र संरक्षित विशेषताहरू

A. कानूनहरूलाई एउटै कानूनमा गाभ्ने तथा कानूनका लक्ष्यहरू

(i) कानूनहरूलाई एउटै कानूनमा गाभ्ने

- 4.3 इओसीले कानूनलाई सरल बनाउनको लागि तथा जहाँ उपयुक्त हुन्छ, विभिन्न विशेषताका संरक्षणबीच सामञ्जस्य गर्नेको लागि कतै चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूलाई एउटै भेदभाव विरोधी अध्यादेशमा (एकिकरण) गाभ्न त सकिदैन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । इओसीको अडान भनेको यो एउटा मान्यहुने प्रस्ताव हुनसक्दछ भन्ने हो किनभने विद्यमान अध्यादेशहरू माभ केहि क्षेत्रहरूमा एकरूपताको अभाव छ । साथै यसले भविष्यमा कुनै सम्भाव्य विशेषताहरूलाई थप्नको लागि सहजीकरण गर्ने छ तथा तुलनागर्न मिल्ने क्षेत्राधिकारहरू तथा हङ्कङको अन्य कानूनमा भएको विकासको प्रवृत्तिलाई ध्यानमा राख्दा यो एक मान्य प्रस्ताव हुनसक्दछ ।

सिफारिश 28: सरकारले विद्यमान भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूलाई एउटै भेदभाव विरोधी अध्यादेशमा गाभ्नको लागि विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ ताकि यीनलाई सरल बनाउन तथा जहाँ उपयुक्त हुन्छ, तहाँ भेदभावको संरक्षणहरूलाई सामञ्जस्य गर्ने सकिनेछ ।

(ii) कानूनका लक्ष्यहरू

- 4.4 इओसीले कतै कानूनको लक्ष्यहरू एउटा लक्ष्यको दफामा उल्लेख गर्नु त पर्दैन भन्ने विषयमा परामर्श गरेको थियो जसले कानूनको बुझाई, व्याख्या तथा प्रयोगलाई बुझ्न मद्दत गर्न सक्दछ । इओसीले यस्तो लक्ष्यसम्बन्धी दफा राख्नको लागि विचार गर्न उपयुक्त हुनेछ भन्ने ठानेको छ । यद्यपि यस विषयले भेदभावको संरक्षणमा कुनै खास परिवर्तन नल्याउने हुँदा, अहिलेको अवस्थामा यो उच्च प्राथमिकताको विषय हो भन्नेमा विश्वास गर्दैन ।

सिफारिश 29: सरकारले भेदभावलाई उन्मुलन गर्ने तथा वास्तविक समानता प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष्यसँग सम्बन्धित कानूनको उद्देश्य उल्लेख गर्ने दफा चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा थप गरिनुपर्दछ वा पर्दैन भन्ने सम्बन्धमा विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

B. लिङ्ग र गर्भावस्थाका संरक्षित विशेषताहरू

(i) लिङ्गको संरक्षित विशेषता

- 4.5 इओसीले सबै लिङ्ग भेदभावका प्रावधानहरूलाई लिङ्ग-तटस्थ भाषा प्रयोग गर्नको लागि संशोधन गर्नु पर्छ, पढेन भन्ने विषयमा परामर्श गरेको थियो ताकि लिङ्ग भेदभावको संरक्षण महिला र पुरुष दुवैमा लागू हुने भनेर बुझ्नका लागि सजिलो हुन्छ। बनाउँछ। समग्रमा इओसीले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा यस्तो संशोधन गर्नको लागि सिफारिश गर्दछ। यद्यपि, यो अरु गरिनुपर्ने संशोधन भन्दा अत्यावश्यक छैन किनभने यो संशोधनमा भेदभावको संरक्षणमा कुनै ठोस परिवर्तन संलग्न छैन।

सिफारिश 30: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशका प्रावधानहरूमा तटस्थ शब्द “व्यक्ति” प्रयोग गरेर संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ताकि लिङ्ग भेदभाव समानरूपमा महिला वा पुरुष विरुद्ध हुने भेदभावमा लागू हुन्छ भनेर बढी स्पष्ट हुन्छ।

(ii) गर्भावस्थाको संरक्षित विशेषता

- 4.6 इओसीले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत कानूनमा बढि स्पष्टता प्रदान गर्नको लागि तथा सर्वसाधारणलाई कानूनी दायित्वहरू बुझ्न सजिलो गराउनका लागि महिलाहरूलाई सुत्केरी विदाको दौरान भेदभाववाट संरक्षित गराउनका लागि स्पष्ट उल्लेख गर्नु श्रेयकर हुन्छ हुँदैन भनेर परामर्श गरेको थियो। वर्तमान अवस्थामा कानूनमा यस्तो स्पष्ट व्यवस्था नभएको बावजुद पनि हङ्कङ्गका अदालतहरूले गर्भावस्था भेदभावमा महिलाहरू सुत्केरी विदा लिएको अवधि (शिशुलाई जन्म दिएको अवधि देखि काममा नफर्केको अवधिसम्म) वा काममा फर्किसके पछिको अवधिलाई समेट्ने गरी उदाररूपमा व्याख्या गरेका छन्। रोजगार अध्यादेशमा सुत्केरी विदामा बसेको कुनै पनि महिलालाई कामवाट निकाल्नु गैर-कानूनी हुनेछ भनेर स्पष्टरूपमा लेखिएको छ भन्ने उल्लेख गर्नुपर्ने सान्दर्भिक हुन्छ। इओसीले परामर्शको दौरान यस प्रस्तावको लागि संघ/संस्था र व्यक्ति दुवैवाट बलियो समर्थन प्राप्त गरेको कुरा पनि उल्लेख गर्दछ। यद्यपि, प्रस्तावमा विद्यमान संरक्षणमा उल्लेख गर्नुपर्ने कुरा संलग्न भएको तथा संरक्षणमा भएको कमीलाई पुर्ने कुरा संलग्न नभएकोले, इओसीलाई यो अरु प्रस्तावहरू भन्दा अत्यावश्यक भएको भन्ने लाग्दैन।

सिफारिश 31: लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशलाई महिलाहरू सुत्केरी विदामा भएको बेलामा सुत्केरी अवस्थाको आधारमा हुने भेदभाववाट संरक्षित हुन्छन् भन्ने स्पष्ट प्रावधान उल्लेख गरि संशोधन गरियोस् भन्ने सिफारिश गरिन्छ।

- 4.7 इओसीले सर्वसाधारणसँग कतै महिलाहरूलाई सम्भावित गर्भावस्थाको आधारमा, भविष्यमा उनीहरू गर्भवती हुनसक्ने कारणले कम-अनुकूलपूर्ण व्यवहार गरिन्छ भने यसका लागि स्पष्ट संरक्षण हुनुपर्छ वा पढेन भनी पनि परामर्श गरेको थियो। आयोगले विशेष चासोको साथ घरेलु कामदारहरूलाई प्रतिनिधित्व गर्ने कयौं संघ/संस्थाहरूवाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरूलाई ध्यान दिएको छ, जसले केहि कामदारहरूलाई उनीहरूका रोजगारदाता वा रोजगार एजेन्सीहरूले गर्भनिरोधक औषधिहरू खान वा गर्भवती जाँच गर्नको लागि दवाव दिएको कुरा उल्लेख छन्। भेदभावपूर्ण हुनुको साथसाथै यस्ता कार्यहरूले उनीहरूको लैङ्गिक स्वशासन तथा प्रजनन अधिकार सम्बन्धी मानव अधिकारको उल्लंघन गर्दछ। इओसीले सम्भावित गर्भावस्था भेदभावसँग सम्बन्धित उजुरीहरूलाई महिला विरुद्धको लिङ्ग भेदभावको रूपमा हेरेको भएता पनि, यस किसिमका केहि भेदभावमा मानव अधिकारको दुरुपयोग पनि हुन सक्ने तथ्यले गर्दा, इओसीले सम्भावित गर्भवती भेदभावलाई निषेध गर्ने स्पष्ट प्रावधान लागू गरिनुपर्दछ भन्ने (कुरा)मा विश्वास गर्दछ।

सिफारिश 32: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा सम्भावित गर्भावस्था भेदभावलाई निषेधित गर्ने स्पष्ट प्रावधान लागू गरोस् भन्ने सिफारिश गरिन्छ।

C. अपाङ्गताको संरक्षित विशेषता

- 4.8 इओसीले सर्वसाधारणसँग वर्तमान भेदभावको परिभाषा तथा दायरा जसले अपाङ्गताको व्याख्या गर्दछ उपयुक्त छ छैन वा संशोधन गरिनु पर्छ पढेन भनी परामर्श गरेको थियो । हङ्कङमा अष्ट्रेलियाको दृष्टिकोण जस्तै को अपाङ्गता भेदभाववाट संरक्षित छ भन्ने विद्यमान दायरालाई लघु तथा छोटो अवधिका विमारीहरु जस्तो रुघा-खोकि (इनफ्लुएन्जा) समावेश गर्नको लागि उदाररूपमा परिभाषित गरिएको छ । यो बेलायती दृष्टिकोण भन्दा भिन्न छ जसले उल्लेख्यरूपमा कसैको जिन्दगीलाई लामो अवधिसम्म असर गरेको बिगारलाई नकि लघु वा छोटो अवधिको लागि असर गर्ने बिगारलाई जोड दिन्छ ।
- 4.9 इओसीले लघु तथा छोटो अवधिका विमारीहरुसँग सम्बन्धित कयौं उजुरीहरु प्राप्त गर्दछ तथा केहि संघ/संस्थाहरुले परिभाषाको परिवर्तनलाई समर्थन गरेको कुरालाई उल्लेख गर्दछ, उदाहरणका लागि विद्यमान परिभाषाले विरामी विदाको प्रणालीलाई दुरुपयोग गर्न सहजीकरण गर्न सक्नेछ । तैपनि के तर्क गर्न सकिन्छ भने सान्दर्भिक कुरा भनेको कतै त्यो अवस्था कम अनुकूल व्यवहारको कारण हो होइन भन्ने हो नकि त्यो अवस्थाको गम्भीरता वा अवधि । उल्लेख्य संख्यामा अपाङ्गतासँग सम्बद्ध संघ/संस्थाहरुले यदि यो प्रस्तावलाई कार्यान्वयनमा ल्याइयो भने यसले भेदभाववाट विद्यमान संरक्षणको स्तरलाई कम गर्नेछ भन्ने चिन्ता व्यक्त गरेका थिए । त्यसैले इओसीले विद्यमान अपाङ्गताको परिभाषा हाललाई कायम राख्नु श्रेयस्कर हुन्छ भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 33: अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत विद्यमान अपाङ्गताको परिभाषा हाललाई कायमै राख्नको लागि श्रेयस्कर हुन्छ भन्ने सिफारिश गरिन्छ ।

D. पारिवारिक स्थितिको संरक्षित विशेषताहरु

- 4.10 इओसीले बढी स्पष्टताको लागि “पारिवारिक स्थिति” शब्दलाई “पारिवारिक जिम्मेवारी” शब्दले पदस्थापन गर्नु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । इओसीले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका कानून तथा अन्य क्षेत्राधिकारहरुमा यस संरक्षणको सम्बन्धमा विभिन्न प्रकारका शब्दहरु प्रयोग गरेको तथा अधिकांश संघ/संस्थाहरुले परामर्श प्रतिक्रियाहरुमा विद्यमान परिभाषा उपयुक्त भएको ठानेको कुरालाई उल्लेख गर्दछ । यसमा पनि भेदभावको संरक्षणमा कुनै ठोस परिवर्तन सामेल छैन ।

सिफारिश 34: पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत ‘पारिवारिक स्थिति’ शब्दलाई ‘पारिवारिक जिम्मेवारी’ शब्दमा परिवर्तन नगरियोस् भनी सिफारिश गरिन्छ ।

भाग II: निषेधित कार्यको रूपहरु

A. प्रत्यक्ष गर्भावस्था भेदभाव

- 4.11 इओसीले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशको प्रत्यक्ष गर्भावस्था भेदभावको सम्बन्धमा, तुलनाकर्ताको आवश्यकतालाई हटाउनु तथा गर्भावस्थाको कारण सिर्जित हुने अवस्थाहरु जस्तो कि विमारीलाई परिभाषामा समाविष्ट गर्नु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । अन्तर्राष्ट्रियरूपमा प्रत्यक्ष भेदभावका केहि मान्यताहरु छन् जस्तो की गर्भावस्थाको सम्बन्धमा महिलाहरु मात्र गर्भवती हुन सक्ने कुराले गर्दा, कुनै तुलनायोग्य अवस्था छैन । अन्य क्षेत्राधिकारहरुले पनि यस्तो तुलनाकर्ताको आवश्यकतालाई हटाइसकेका छन् तथा गर्भावस्थाको कारण सिर्जित अवस्थाहरुका लागि भेदभाववाट संरक्षण प्रदान गर्दछन् । इओसीले रोजगारदाताहरुले गर्भावस्थासँग सम्बन्धित विमारीका कारण विरामी विदा लिएका महिलाहरुलाई खराब सम्पादनको आधारमा

कामवाट निकालेको उजुरीहरु सामना गरेको छ । यस प्रस्तावका लागि मुख्यरूपमा संघ/संस्थाहरुबाट उल्लेख्यरूपमा समर्थन प्राप्त भएको थियो जसमध्ये केहि संघ/संस्थाले कानूनमा गर्भावस्थासँग जोडिएका सबै कम अनुकूलका व्यवहारहरुलाई निषेधित गरिनुपर्दछ भनेर स्पष्ट हुनु महत्वपूर्ण छ भन्नेमा सहमत भएका थिए ।

सिफारिश 35: लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गतको प्रत्यक्ष गर्भावस्था भेदभावको परिभाषालाई निम्न बमोजिम संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- तुलनाकर्ताको आवश्यकतालाई हटाएर ; तथा
- गर्भावस्थासँग सम्बन्धित कम अनुकूल व्यवहार जस्तो की विमारीलाई समावेश गरेर ।

B. महिला र पुरुषका लागि समान मूल्यको कामको लागि समान पारिश्रमिक

4.12 इओसीले समान मूल्यको लागि समान पारिश्रमिकका लागि विशेष प्रावधानहरु लागू गर्न आवश्यक छ छैन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । धेरै क्षेत्रहरु, उमेर समूह तथा शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका महिला र पुरुषबीच मध्यस्थ पारिश्रमिकमा भिन्नता भएको संकेत गर्ने प्रमाण छ । सार्वजनिक परामर्शमा यस प्रस्तावका लागि अत्याधिक समर्थनहरु प्राप्त भएको थियो, मुख्यरूपमा महिलाहरुसँग काम गर्ने संघ/संस्थाहरु तथा व्यक्तिहरुबाट । तैपनि कुनै क्षेत्र भित्र कुनै निश्चित भूमिकाका सम्बन्धमा पारिश्रमिकमा भिन्नता छ छैन भन्ने बारेमा धेरै प्रमाण छैन जुन समान मूल्यको लागि समान पारिश्रमिक प्रावधानहरुको औचित्यको लागि महत्वपूर्ण आधार हो । त्यसैले प्रमाणहरु तथा विशेष प्रावधानहरुको आवश्यकता छ छैन भनेर पुनः मूल्यांकन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

सिफारिश 36: सरकारले मुख्यरूपमा सार्वजनिक वा नीजि क्षेत्रहरुमा समान मूल्यको कामको लागि महिला र पुरुषबीच असमान पारिश्रमिकको प्रमाण छ छैन, तथा यदि छ भने कानूनी वा अन्य उपायहरु कुन उपयुक्त हुन सक्छ भन्ने सम्बन्धमा अध्ययन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

C. अपाङ्गता भेदभाव

4.13 इओसीले अपाङ्गताको कारण सिर्जना हुने भेदभावको नयाँ रूप (जस्तो की उपचारको लागि उल्लेख्य मात्रामा बेतलवी विदा लिनुपर्ने) लागू गर्नु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । अपाङ्गता भेदभाव कानूनको कार्यान्वयन गर्दाको अनुभवका आधारमा इओसीलाई माथिको चासोको विषय अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश (डिडिओ)मा केहि हदसम्म डिडिओको दफा 3 को कार्यान्वयनले सम्बोधन भैसकेको भन्ने विश्वास गर्दछ जुन दफाले यदि कुनै (भेदभावको) कार्य दुई वा बढी कारणहरुले गर्दा गरिन्छ तथा यदि ती मध्यको एक कारण उक्त व्यक्तिको अपाङ्गता हो भने, त्यो कार्य अपाङ्गताको कारणले गरेको हो भनेर लिइनेछ भन्ने उल्लेख गर्दछ । त्यसैले इओसीले वर्तमान संरक्षणहरुले प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष अपाङ्गता भेदभावबाट पर्याप्त संरक्षण दिन्छन् भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 37: इओसीलाई अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष अपाङ्गता भेदभावबाट वर्तमान संरक्षणहरुले पर्याप्त संरक्षण प्रदान गर्दछन् तथा हाललाई अपाङ्गताबाट सिर्जना हुने नयाँ प्रकारको भेदभावलाई समावेश गर्न अनावश्यक छ भन्नेमा विश्वास छ । तैपनि इओसीले प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष अपाङ्गता भेदभावका प्रावधानहरुको प्रभावकारिताको अनुगमनलाई निरन्तरता दिइरहने छ ।

D. दुर्व्यवहार (उत्पीडन)

- 4.14 दुर्व्यवहारलाई सबै संरक्षित विशेषताहरू अर्थात् लिङ्ग, गर्भावस्था, पारिवारिक स्थिति तथा वैवाहिक स्थिति समेतको हकमा निषेधित गर्नु पर्छ पढेन भन्नेमा इओसीले परामर्श गरेको थियो । वर्तमान अवस्थामा, संरक्षित विशेषताहरू जाति, अपाङ्गता र लिङ्गको हकमा यौन दुर्व्यवहारबाट मात्रै स्पष्ट संरक्षण छ । इओसीले विद्यमान संरक्षण तथा सम्बन्धित प्रमाणहरूलाई गहन मनन गरेको छ तथा लिङ्ग, गर्भावस्था, पारिवारिक स्थिति र वैवाहिक स्थितिका आधारमा हुने दुर्व्यवहारका परिस्थितिहरूलाई प्रायः हालकै प्रत्यक्ष भेदभावका प्रावधानहरू अन्तर्गत कार्यवाही गर्न सकिन्छ भन्नेमा विश्वास छ ।

सिफारिश 38: इओसीलाई लिङ्ग, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति वा पारिवारिक स्थिति दुर्व्यवहारहरूलाई निषेधित गर्ने प्रावधानहरू समावेश गर्नु हालको समयमा प्राथमिकता होइन भन्नेमा विश्वास छ ।

- 4.15 यसको अतिरिक्त, इओसीले जाति र अपाङ्गता, तथा यौन दुर्व्यवहारको आधारमा हुने विद्यमान दुर्व्यवहारको परिभाषाहरूमा गर्न सकिने संशोधनहरूको सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । इओसी संरक्षित विशेषताहरू बीचमा परिभाषाहरूमा एकरूपता (समानता) नभएको र तिनीहरू चाहिने जति गरि स्पष्ट नभएकोमा चिन्तित छ । इओसीलाई सबै किसिमका दुर्व्यवहारहरू, यौन दुर्व्यवहार समेतको परिभाषालाई सामञ्जस्य गर्नु उपयुक्त हुन्छ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ । तुलना गर्न सकिने क्षेत्राधिकारहरूमा पनि यहि बाटो (दृष्टिकोण)लाई अङ्कित गरिएको छ । साथै यस प्रस्तावका लागि संघ/संस्थाहरूबाट मुख्यरूपमा यौन दुर्व्यवहारलाई यौन प्रकृतिको अनावश्यक कार्य भनेर परिभाषा गरिनु मात्र भन्दा, यौन दुर्व्यवहारको परिक्षणलाई जाति तथा अपाङ्गता दुर्व्यवहारको परिक्षणसँग सामञ्जस्य बनाउने विषयमा उल्लेख्य मात्रामा समर्थन प्राप्त भएको थियो ।

सिफारिश 39: सरकारले जाति भेदभाव अध्यादेश, अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश तथा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशहरूमा निम्न कुराहरू गर्नेगरी संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- जातीय, अपाङ्गता तथा यौन दुर्व्यवहारका परिभाषाहरूलाई समान वा एकरूपताको बनाउनका लागि, यौन दुर्व्यवहारको हकमा यौन प्रकृतिको आचारण हुन आवश्यक हुनुपर्ने गरी संशोधन गर्न ; तथा
- सबै प्रकारका दुर्व्यवहारको परिभाषाहरूमा व्यक्तिपरक तथा वस्तुपरक परिक्षणको तत्वहरू हुनुपर्ने भनेर स्पष्टरूपमा उल्लेख गर्न ।

E. अन्तरविशेषता भेदभाव ¹

- 4.16 इओसीले अन्तरविशेषता भेदभाव, दुई वा बढी संरक्षित विशेषताहरू समेतको लागि, स्पष्ट प्रावधानहरू हुनु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । इओसीले कानूनी पक्षहरूलाई विस्तृतरूपमा विचार गरेको थियो । इओसीले भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूका विद्यमान प्रावधानहरू अन्तरविशेषता भेदभाव हुनसक्ने परिस्थितिहरूमा लागू गर्न पर्याप्त छ भन्नेमा विश्वास गर्दछ । यसको लागि यस्तै क्षेत्राधिकारहरूमा समकक्षी व्यवस्था छैन । यस्तो प्रावधानले यदि कुनै कार्य दुई वा सो भन्दा बढी कारणहरूले गरिएको, तथा ती कारणहरू मध्ये एउटा कारण उक्त व्यक्तिको संरक्षित विशेषता हो भने, सो कार्यलाई संरक्षित विशेषताको कारणले गरिएको भनेर लिइनेछ, भन्ने उल्लेख गर्दछ । यसले गर्दा अन्तरविशेषता भेदभावका लागि नयाँ प्रावधान समावेश गर्नुको औचित्य कम देखिन्छ तथा यी हाललाई जरुरी छैनन् । तथापि इओसीले अन्तरविशेषता भेदभावको स्थिति तथा विद्यमान प्रावधानहरूको पर्याप्तताको अनुगमनलाई निरन्तरता दिनेछ ।

¹ अन्तरविशेषता भेदभावको अवधारणा कुनै व्यक्तिलाई एक मात्र विशेषताको आधारमा भेदभाव गर्ने नभई अनेक विशेषताहरूको समिश्रण वा अनेक विशेषताहरू परस्परमा मिलेको कारणको आधारमा गरिने कम अनुकुलपूर्ण व्यवहारको तथ्यसँग सम्बन्धित छ ।

सिफारिश 40: अन्तरविशेषता भेदभावको सम्बन्धमा इओसीले भेदभावसँग सम्बन्धित विद्यमान प्रावधानहरूले एक भन्दा बढी संरक्षित विशेषताको कारणले गरिएको भेदभावका सम्बन्धमा पर्याप्त संरक्षण प्रदान गर्दछन् तथा हाललाई अन्तरविशेषता भेदभावको सम्बन्धमा नयाँ प्रावधानहरू समावेश गर्न जरुरी छैन भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

F. अन्य गैरकानूनी कार्य

(i) प्रिन्सिपल तथा एजेण्टहरूको कानूनी दायित्व

4.17 इओसीले एजेण्टहरूले गरेको गैरकानूनी कार्यको कानूनी दायित्वबाट प्रिन्सिपलका लागि, उनीहरूले गैरकानूनी कार्य रोकथाम गर्न उपयुक्त व्यवहारिक कदमहरू चालेका ठाउँमा कुनै बचाउ (प्रतिरक्षा) हुनु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । हङ्कङमा यस्तो बचाउ हाललाई रोजगारदाताको कानूनी दायित्वमा मात्र उपलब्ध छ जुन समान क्षेत्राधिकारका अवधारणासँग मेल खादैन । यो प्रस्तावले परामर्शको दौरान संघ/संस्थाहरूबाट बलियो समर्थन प्राप्त गरेको थियो, जसमध्ये धेरैले भेदभाव रोकथाम गर्नको लागि कुन कुन कुराले उपयुक्त व्यवहारिक कदम स्थापित गर्दछ, भन्नको लागि मार्गदर्शनको विकास गरिनुपर्दछ, भन्ने उल्लेख गरेका थिए ।

सिफारिश 41: सरकारले प्रिन्सिपलहरूको कानूनी दायित्वसँग सम्बन्धित प्रावधानहरू चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूको हकमा संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ताकि उनीहरूले भेदभाव रोकथाम गर्नको लागि उपयुक्त व्यवहारिक कदमहरू चालेका ठाउँमा उनीहरूका लागि बचाउको व्यवस्था उपलब्ध हुन्छ ।

(ii) भेदभावपूर्ण उद्देश्यको लागि विवरणहरू आग्रह गर्ने वा उपलब्ध गराउन आवश्यक बनाउने

4.18 इओसीले अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशसँग सम्बन्धित भेदभावपूर्ण उद्देश्य लागि विवरणहरूको आग्रहलाई निषेधित गर्ने प्रावधान सबै विद्यमान संरक्षित विशेषताहरूमा विस्तार गर्नु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । इओसीले यसले संरक्षणको स्तरमा सामञ्जस्यता तथा एकरूपतालाई सुनिश्चित गर्दछ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ । परामर्शको दौरान, समर्थन गर्ने संघ/संस्थाहरू मध्ये धेरैले यसले भेदभाव विरोधी संरक्षणहरूमा एकरूपता वा समानता ल्याउँछ, भन्ने धारणा व्यक्त गरेका थिए ।

सिफारिश 42: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र पारिवारिक भेदभाव अध्यादेशमा भेदभावपूर्ण उद्देश्यको लागि विवरणहरूको आग्रहको निषेधलाई समावेश गरी संशोधन गर्नका लागि सिफारिश गरिन्छ ।

भाग III: निषेधित आचरणका क्षेत्रहरू

A. खेलकूदका क्रियाकलापहरूमा भेदभाव निषेध

4.19 इओसीले खेलकूदको क्रियाकलापमा अपाङ्गता भेदभावबाटको विद्यमान स्पष्ट संरक्षणलाई सबै संरक्षित विशेषताहरूमा विस्तार गर्नु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । वर्तमान अवस्थामा अपाङ्गता भेदभावको हकमा मात्र एउटा सान्दर्भिक स्पष्ट संरक्षण छ । खेलकूदको क्रियाकलापको सहभागितालाई वस्तु, सेवा वा सुविधाका प्रावधानहरूले समेट्ने केहि परिस्थितिहरू भएतापनि अन्य धेरै परिस्थितिहरू, रेफ्रिको क्रियाकलाप, कोचिङ्ग तथा खेलकूद प्रशासनको क्रियाकलाप लगायतका परिस्थितिहरू छन् जहाँ सम्बन्धित प्रावधानहरू लागू हुदैनन् । इओसीले खेलकूदका क्रियाकलापहरूमा सहभागिताको सम्बन्धमा सबै भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा एकरूपताको लागि स्पष्ट संरक्षण हुनु पर्दछ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 43: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेशहरूमा खेलकूदका क्रियाकलापमा हुने भेदभावबाट संरक्षण प्रदान गर्नको लागि संशोधनहरू गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

B. दुर्व्यवहारसँग सम्बन्धित अन्य विषयहरू

(i) दुर्व्यवहारका लागि शैक्षिक संस्थाहरूको कानूनी दायित्व

4.20 इओसीले दुर्व्यवहारको नयाँ प्रावधानहरू, सवै संरक्षित विशेषताहरूमा समावेश गरिनु पर्छ, पढेन जसले शैक्षिक संस्थाहरूलाई उनीहरूलाई विद्यार्थीहरूबीच भएको दुर्व्यवहारको सूचना दिदा उनीहरूले उपयुक्त कदम चाल्न विफल भएको अवस्थामा कानूनी दायित्व लागू गर्दछ भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । वर्तमान अवस्थामा कुनै पनि शैक्षिक संस्थाको विद्यार्थीले अर्को विद्यार्थीलाई गर्ने यौन दुर्व्यवहारमा मात्रै शैक्षिक संस्था माथि कानूनी दायित्व छ । इओसी कानूनी पक्षहरूलाई थप विचार गरेको छ, तथा हाम्रो नजरमा त्यस्तो कानूनी दायित्व शैक्षिक संस्थाहरूका लागि जातीय, अपाङ्गता वा यौन दुर्व्यवहारको सम्बन्धमा अहिलेनै रहेको हुन सक्ने भन्ने लाग्दछ । अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश तथा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशका शिक्षा सम्बन्धी प्रावधानहरू अन्तर्गत शैक्षिक संस्थाहरूले कुनै विद्यार्थीलाई “कुनै अन्य अहित” को सामना गर्नदिनु गैरकानूनी हुन्छ भन्ने उल्लेख छ । साथै यसमा, त्यस्ता अवस्थाहरू जहाँ शैक्षिक संस्थाहरूलाई कुनै एक विद्यार्थीले अर्को विद्यार्थीलाई दुर्व्यवहार गरेको जानकारी भइसकेपछि, दुर्व्यवहारलाई रोकथाम गर्न तथा दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्तिलाई अनुशासित गर्न विफल भएको अवस्था समावेश हुन सक्नेछ भन्ने इओसीको दृष्टिकोण छ ।

सिफारिश 44: विद्यमान प्रावधानहरूको दायराहरूले गर्दा, इओसीले हाललाई शैक्षिक संस्थाहरूका लागि उनीहरूलाई विद्यार्थीहरूबीच यौन, जातीय, वा अपाङ्गता दुर्व्यवहार भएको जानकारी भएपछि उनीहरूले कुनै उपयुक्त कदम चाल्न विफल भएको अवस्थामा कानूनी दायित्व समावेश गर्न अनावश्यक छ भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

(ii) कुनै सेवाग्राहीले अर्को सेवाग्राहीलाई गर्ने दुर्व्यवहारको लागि कानूनी दायित्व

4.21 इओसीले सवै संरक्षित विशेषताहरूमा कुनै सेवाग्राहीले अर्को सेवाग्राहीलाई गर्ने दुर्व्यवहारका लागि कानूनी दायित्वका लागि नयाँ दुर्व्यवहारका प्रावधानहरूलाई समावेश गर्नु पर्छ, पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । यस्तै क्षेत्राधिकारहरूमा यस्तो कानूनी दायित्व समावेश छैन । अर्को भन्ने हो भने, हङ्कङ्गमा यौन दुर्व्यवहारको कार्यहरू यौनजन्य आक्रमण ठहरिन सक्छन् । तथा सामान्यरूपमा भन्नुपर्दा, भेदभाव विरोधी कानूनहरूले सार्वजनिक वृत्तमा हुने आम क्रियाकलापहरूमा भन्दा हेरचाह र जिम्मेवारी संलग्न हुने सान्दर्भिक सम्बन्धहरू जस्तो की रोजगार र शिक्षा जस्ता सवै परिस्थितिहरूमा संरक्षण प्रदान गर्ने तर्फ लक्षित हुन्छन् ।

सिफारिश 45: कुनै सेवाग्राहीले अर्को सेवाग्राहीलाई गर्ने यौन, जातीय वा अपाङ्गता दुर्व्यवहारलाई निषेध गर्ने प्रावधानहरू समावेश गर्नु हाललाई अनावश्यक छ भन्ने सिफारिश गरिन्छ ।

भाग IV: समानतालाई प्रवर्द्धन तथा मूलप्रवाहिकरण गर्ने

4.22 इओसीले विशेष उपायको अवधारणा र परिभाषासँग सम्बन्धित विषयहरूको सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । प्रथमतः इओसीले यस्तै क्षेत्राधिकारहरूमा भए जस्तै, विशेष उपायहरूलाई भेदभावको सिद्धान्तसँगको अपवाद (तसर्थ कानूनसम्मत् भेदभावको एउटा रूप) भन्दा वास्तविक समानता प्रवर्द्धन गर्नको लागि अग्रसर भएर गरिने उपायको रूपमा परिकल्पना गर्न श्रेयस्कर हुन्छ भन्नेमा विश्वास गर्दछ । यस प्रस्तावको लागि संघ संस्थाहरूबाट उल्लेख्य मात्रामा समर्थन प्राप्त भएको थियो, जसमध्ये केहिले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूमा विशेष उपायहरूलाई अनुमति दिने प्रावधानहरू समावेश हुन्छन् र यसको महत्वलाई स्वीकार गरिएको छ भन्ने तथ्यलाई उल्लेख गरेका थिए ।

4.23 यसको अतिरिक्त, वर्तमान विशेष उपायहरूको परिभाषामा यिनको उद्देश्यहरू, यी प्रावधानहरूको दायरा तथा कानूनसम्मत हुनकोलागि यिनको सीमाको सम्बन्धमा स्पष्टताको अभाव छ । यसलाई यस्तै खाले क्षेत्राधिकारहरूले अभिलम्ब गरेको दृष्टिकोण भन्दा फरक मान्न सकिन्छ, जहाँ तिनीहरूमा आफ्ना उद्देश्य, कार्यान्वयन गर्न सकिने परिस्थितिहरू तथा कहिले तिनीहरूको अन्त गरिनुपर्दछ भन्ने सवालमा बढी स्पष्टता छ । परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा यस प्रस्तावको सम्बन्धमा संघ/संस्थाहरूबाट वलियो समर्थन प्राप्त भएको थियो ।

सिफारिश 46: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत विशेष उपायहरूको प्रावधानहरूलाई निम्न बमोजिम संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- यिनीहरूलाई गैर-भेदभावका अपवादहरू भन्दा वास्तविक समानता प्रवर्द्धन गर्ने उपायहरू भनेर भेदभावका कानूनमै परिकल्पना तथा स्थापित गरेर ; तथा
- विशेष उपायहरूको परिभाषामा यिनीहरूको उद्देश्य, कार्यान्वयन गर्न सकिने परिस्थितिहरू तथा कहिले यिनीहरूको अन्त गरिनुपर्दछ भन्ने कुरामा बढी स्पष्टता प्रदान गरेर ।

भाग V: अदालती कार्यवाही, इओसीको अधिकार र विधानका पक्षहरू

A. अदालती कार्यवाहीका पक्षहरू

(i) निश्चित मुद्दाहरूमा इओसीले आफ्नो कानूनी खर्च असुलउपर गर्ने

4.24 इओसीले भेदभावका कानूनलाई वादीलाई कानूनी खर्च दिलाइएको अवस्थामा, इओसीले आफ्नो कानूनी खर्च असुलउपर गर्न सक्छ भनेर सुनिश्चित गर्नको लागि संशोधन गर्नु पर्छ पढेन भन्ने सवालमा परामर्श गरेको थियो । वर्तमान अवस्थामा, भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीले आफ्नो खर्चहरू (उदाहरणको लागि विशेषज्ञ रिपोर्ट तयार गर्दाको खर्च) असुलउपर गर्न सक्छ भन्ने व्यवस्था छ तर कानूनी खर्च (उदाहरणको लागि वादीको तर्फबाट सोलिसिटरकोरूपमा काम गर्दाको खर्च)असुलउपर गर्ने पाउने व्यवस्था छैन । यो अन्य अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारहरूभन्दा भिन्न छ । कयौं संघ संस्थाहरूले इओसीको यस प्रस्तावलाई समर्थन गरेको थिए, जसमध्ये एकले सफल/जितेको मुद्दाहरूमा कानूनी सहायता उपलब्धता गराइएको छ भने इओसीले आर्थिकरूपमा कष्ट व्यहोर्न नहुने कुरा उल्लेख गरेको थियो ।

सिफारिश 47: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीले कानूनी सहायता उपलब्ध गराएको मुद्दामा, वादीले मुद्दा जितेको तथा निजलाई खर्च उपलब्ध गराइएको छ भने इओसीले आफ्नो कानूनी खर्च असुलउपर गर्न सक्दछ भन्ने व्यवस्था गर्नेगरी संशोधन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

(ii) भेदभावपूर्ण अभ्यासका लागि इओसीले आफ्नै नाममा मुद्दा चलाउने

4.25 इओसीले आफ्ना अन्य अधिकारहरूसँग एकरूपता गर्ने कारणले गर्दा, आफ्नै नाममा भेदभावपूर्ण अभ्यासहरूको सन्दर्भमा अदालती चलाउन सक्षम हुनु पर्छ पढेन भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । वर्तमान अवस्थामा इओसीले आफ्नै नाममा भेदभावपूर्ण अभ्यासहरूको सन्दर्भमा अदालती कार्यवाही चलाउन सक्दैन, जुन निम्न आरोप लगाइएको उल्लंघनहरूसँग खादैन : कसैलाई विवरण उपलब्ध गराउनका लागि आग्रह ; भेदभावपूर्ण विज्ञापनहरू ; भेदभाव गर्नको लागि निर्देशन तथा भेदभावका लागि दवाव । यस विषयमा इओसीले सरकार समक्ष सन् 1999 र सन् 2000 मा प्रस्तुतीकरण बुझाएको थियो, जसमा सरकार सिद्धान्तः सहमत भएको थियो तर अहिलेसम्म संशोधन गरेको छैन । परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा, कयौं संघ/संस्थाहरूले इओसीको प्रस्तावको समर्थन गरेका थिए, जसमध्ये एकले इओसीसँग यस्तो अधिकार हुनु महत्वपूर्ण हुन्छ भन्ने उल्लेख गरेको थियो उदाहरणको लागि भेदभावको पीडित व्यक्ति अदालती कार्यवाहीको लागि डराएको खण्डमा ।

सिफारिश 48: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीलाई भेदभावपूर्ण अभ्यासहरूका लागि आफ्नै नाममा अदालती कार्यवाही प्रारम्भ गर्न सक्षम बनाउनका लागि संशोधन गर्नुपर्दछ भन्ने सिफारिश गरिन्छ ।

B. इओसीको अधिकार र संवैधानिक व्यवस्था

(i) इओसीको अधिकार

- 4.26 इओसीले मुख्यरूपमा आफ्ना अधिकारहरू वा व्यवहारमा अहिले नै गरिरहेको कामहरूलाई कानूनमा व्यवस्था गर्ने सम्बन्धमा कयौं विषयहरूमा परामर्श गरेको थियो ।
- 4.27 पहिलो विषयमा भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा इओसीले विधायिकाबाट नभई आफैले निर्देशिकाहरू जारी गर्नको लागि स्पष्ट अधिकार समावेश गरिनुपर्दछ भन्ने थियो । अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारको साथसाथै स्थानीय केहि अन्य वैधानिक निकायहरू दुवैमा, त्यस्तो मार्गदर्शन जारी गर्ने अधिकार कानूनमा स्पष्टरूपमा उल्लेख गरिएको छ । व्यवहारमा इओसीले यस्तो निर्देशिकाहरू समय समयमा जारी गर्दछ ।

सिफारिश 49: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीसँग विधायिकाबाट नभई आफैले निर्देशिका जारी गर्न अधिकार छ भन्ने व्यवस्था गरी संशोधन गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

- 4.28 दोश्रो विषय भनेको कतै औपचारिक अनुसन्धानका प्रावधानहरूले स्पष्टरूपमा साधारण तथा विशेष अनुसन्धानहरूको भिन्नतालाई उल्लेख गर्नुपर्दछ या पर्दैन भन्ने थियो । साधारणतया: अनुसन्धान कुनै निश्चित क्षेत्रसँग तथा विशेष अनुसन्धान विशेष संघ/संस्था वा व्यक्तिहरूसँग सम्बन्धित छ । वर्तमान अवस्थामा चारवटै भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीले औपचारिक अनुसन्धानहरू इओसीको कामकार्यवाहीसँग सम्बद्ध कुनै पनि विषयवस्तुमा गर्न सक्नेछ, भन्ने व्यवस्था भएतापनि ती प्रावधानहरू दुई किसिमका अनुसन्धानहरूको भिन्नता देखाउनको लागि त्यती स्पष्ट छैनन् ।

सिफारिश 50: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा गर्न सकिने दुई भिन्दा भिन्दै औपचारिक अनुसन्धानहरू (साधारण तथा विशेष)को भिन्तालाई बढी स्पष्टसँग उल्लेख गर्नका लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

- 4.29 तेश्रो विषयमा, औपचारिक अनुसन्धानको सम्बन्धमा, स्वेच्छिकरूपमा बाध्यकारी प्रतिबद्धता (बचनबद्धता)लाई² अनुमति दिने प्रावधानहरू समावेश गरिनु पर्छ, पर्दैन तथा इओसीद्वारा कार्यान्वयन गरिनु पर्छ, पर्दैन भन्ने हो । वर्तमान अवस्थामा यस्तो प्रावधान छैन, जुन प्रतिस्पर्धा आयोगको अधिकारको साथसाथै तुलना गर्न मिल्ने क्षेत्राधिकारहरूसँग अमिल्दो देखिन्छ । सरकारले विगतमा सिद्धान्त: यस प्रस्तावमा सहमति जनाएको थियो तर संशोधनलाई कानून मार्फत कार्यान्वयनमा ल्याएको छैन । यस प्रस्तावले परामर्शको दौरान संघ/संस्थाहरूबाट बलियो समर्थन पायो जसमध्ये एक कानूनी समूह (लिगल ग्रुप)ले बचनबद्धता मुद्दा मालिलाको तुलनामा लचिलो विकल्प हुनसक्नेछ जहाँ दुवै पक्षहरूले सहमति वा कार्ययोजनाको शर्तका सम्बन्धमा आपसी छलफल गर्न सक्दछन् ।

² यसले स्वेच्छिक तर बाध्यकारी बचनबद्धता वा करारनामालाई जनाउँछ, जहाँ औपचारिक अनुसन्धानहरू गरिसकिएको हुन्छ र त्यहाँ सार्वजनिक निकाय वा नीजि निकायले भेदभावका कार्यहरू गरेको हुनसक्ने भनी पहिचान गरिएको हुन्छ । यस्ता बचनबद्धताहरू संघ/संस्था वा व्यक्तिहरूका लागि कुनै कदमहरूमा सहमति जनाउन तथा भविष्यमा भेदभाव रोकथाम गर्नको लागि मद्दत गर्नको लागि एउटा संयन्त्र हुनसक्नेछ । यसले मुद्दा मामिलाको खर्च र समयलाई जोगाउन मद्दत गर्नेछ ।

सिफारिश 51: सरकारले इओसीलाई चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा औपचारिक अनुसन्धान गरिसकेपछि संघ/संस्थाहरूसँग स्वेच्छक वाध्यकारी प्रतिवद्धता (बचनवद्धता) गर्नसक्ने अधिकार प्रदान गर्नेको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ । इओसीसँग संघ/संस्थाहरूले यो प्रतिवद्धताको पालना नगरेको खण्डमा यसलाई लागू गर्ने अधिकार पनि हुनुपर्नेछ भन्ने थप सिफारिश गरिन्छ ।

4.30 चौथो विषयले सवै संरक्षित विशेषताहरूको हकमा अनुसन्धान र शिक्षामूलक कार्य गर्ने इओसीको अधिकारलाई भेदभाव विरोधी कानूनमा स्पष्टसँग उल्लेख गर्नु पर्छ पढेन भन्ने कुरालाई नियालेको थियो । वर्तमान अवस्थामा, यस्ता अधिकारहरू लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा मात्रै उल्लेख गरिएको छ तथा अन्य भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा यसको समकक्षी प्रावधानहरू छैनन् । यसलाई अन्य क्षेत्राधिकारको अवधारणा भन्दा फरक मान्न सकिन्छ । व्यवहारमा इओसीले सवै संरक्षित विशेषताहरूको सम्बन्धमा अनुसन्धान तथा शिक्षामूलक कार्यहरू सञ्चालन गरेको छ । परामर्शमा यस प्रस्तावको लागि संघ/संस्थाहरूबाट उल्लेख्य समर्थन प्राप्त भएको थियो ।

सिफारिश 52: सरकारले अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश तथा पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेशमा इओसीसँग यी अध्यादेशहरूको सम्बन्धमा अनुसन्धान तथा शिक्षामूलक कार्य गर्ने अधिकारहरू निहित छ भन्ने उल्लेख गर्नको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

4.31 पाचौं विषयले इओसीको अनुगमन गर्ने अधिकार तथा सरकारलाई समानता तथा भेदभावसँग सम्बन्धी विषयवस्तु र नीतिहरूमा सुझाव दिने कुरासँग सरोकार राख्दछ । वर्तमान अवस्थामा कानूनमा यस्ता अधिकारहरू स्पष्टसँग उपलब्ध गराइएको छैन । यद्यपि व्यवहारमा इओसीले प्रस्तावित कानून वा नीतिहरूले समानतासँग सम्बन्धित कुनै पनि विषयमा पार्ने वा पार्नसक्ने असरका सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने तथा सरकार र विधान परिषदलाई निष्पक्ष सुझाव दिने कार्य समय-समय (आवधिकरूपमा)मा गर्दछ । यसको साथै इओसीले व्यवहारमा हङ्कङमा लागू गरिएका अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूको परिपालन भए नभएको सम्बन्धमा अनुगमन गर्ने तथा संयुक्त राष्ट्र संघलाई प्रस्तुतीकरण बुझाउने कार्य गर्दछ । तुलना गर्न मिल्ने अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारहरूको साथसाथै अन्य स्थानीय वैधानिक निकायहरूमा, यस्ता केहि अधिकारहरू स्पष्टरूपमा कानूनमै उल्लेख गरिएको छ । यस प्रस्तावको सम्बन्धमा संघ/संस्थाहरूबाट उल्लेख्य मात्रामा समर्थन प्राप्त पनि भएको थियो, जसमध्ये अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग काम गर्ने गैरसरकारी संस्थाहरूको एउटा समूह तथा विधानसभाका पार्षदहरूले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धीको परिपालनाको अनुगमनका लागि इओसीको भूमिकालाई स्पष्टरूपमा कानूनमा उल्लेख गर्नुको उपयोगितामा जोड दिदै संयुक्त प्रस्तुतीकरण बुझाएका थिए ।

सिफारिश 53: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीसँग निम्न कुराहरूको अनुगमन तथा सुझाव दिने अधिकारहरू निहित छ भन्ने उल्लेख गर्नको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- सरकारलाई सान्दर्भिक विद्यमान तथा प्रस्तावित कानून तथा नीतिको हकमा ; तथा
- समानता तथा भेदभावसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूको सरकारले गरेको परिपालनाको सम्बन्धमा ।

4.32 छैठौं विषयले इओसीसँग कुनै सम्बद्ध भेदभावको विषयवस्तुसँग सम्बन्धित अदालती कार्यवाहीमा हस्तक्षेप गर्न तथा एमिक्श क्युरी (अदालतको मित्र) कोरुपमा उपस्थित हुनको लागि स्पष्ट अधिकार हुनु पर्छ पढेन भन्ने कुरालाई केलाएको थियो । यस्ता अधिकारहरू भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा स्पष्टताका साथ उल्लेख गरिएको छैन । व्यवहारमा इओसीले कयौं समानता तथा भेदभावसँग सम्बन्धित मुद्दाहरूमा स्वतन्त्र विज्ञकोरुपमा राय दिनेको लागि अदालतहरूमा निवेदन गरेको, हस्तक्षेप गरेको वा अदालतको मित्रकोरुपमा उपस्थित भएको छ । यस्ता अधिकारहरू स्पष्टरूपमा अन्य केहि वैधानिक निकायहरूको साथसाथै केहि अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्राधिकारहरूमा

उल्लेख गरिएको छ । परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा यसका लागि संघ/संस्थाहरूबाट उल्लेख्य समर्थन प्राप्त भएको थियो ।

सिफारिश 54: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा सान्दर्भिक अदालती कार्यवाहीहरूमा इओसीले हस्तक्षेप गर्न वा अदालतको मित्रकोरूपमा उपस्थित हुनको लागि निवेदन दिनसक्ने अधिकारहरू स्पष्टरूपमा उल्लेख गर्नको लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

4.33 निरीक्षण गरिएको अन्तिम विषय इओसीले कतै न्यायिक पुनरावलोकनको कार्यवाहीहरू दायर गर्नसक्ने सम्बन्धी छुट्टै अधिकारको स्पष्ट उल्लेख गरिनु पर्छ पढेन भन्ने थियो । व्यवहारमा कुनै पनि व्यक्ति वा संघ/संस्था, इओसी समेतले, सरकारले वा सार्वजनिक निकायले गैरकानूनी तवरले कार्य गरेको विश्वास गर्दछन् भने उनीहरूले न्यायिक पुनरावलोकनको माध्यमबाट त्यसलाई चुनौति दिनका लागि अदालतमा निवेदन दिनसक्दछन् । वर्तमान अवस्थामा इओसीको न्यायिक पुनरावलोकनको अधिकारलाई घुमाउरो पाराले मात्र लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा उल्लेख गरिएको छ । इओसीले यो अधिकार स्पष्टरूपमा कानूनमा उल्लेख गरिनुपर्दछ भन्ने कुरामा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 55: सरकारले भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत भेदभावसँग सम्बन्धित दावीहरूमा न्यायिक पुनरावलोकनको कार्यवाही दायर गर्नसक्ने अधिकार छ भनी उल्लेख गर्नका लागि चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

(ii) संवैधानिक विषयहरू

4.34 इओसीले सर्वसाधारणसँग यसको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित विभिन्न विषयहरूको कानूनी प्रावधानहरूका बारेमा परामर्श गरेको थियो ।

4.35 पहिलो विषयले इओसीले सर्वसाधारणसँग परामर्श गरेर आउँदा केहि वर्षहरूका लागि यसका कामको रणनीतिक प्राथमिकताका क्षेत्रहरूलाई समावेश गर्ने एउटा रणनीतिक योजना बनाउनु पर्छ पढेन भन्ने कुरालाई हेर्दछ । कानूनमा लिखित रणनीतिक वा कर्पोरेट योजनाहरू बनाउनुपर्ने कुनै आवश्यकता नभए तापनि, इओसीले सन् 2013 मा तीन वर्षे कार्य योजना प्रकाशित गरेर यससम्बन्धमा केहि हदसम्म सो कार्य गरिसकेको छ । तुलना गर्न मिल्ने क्षेत्राधिकारहरूमा रणनीतिक योजना बनाउनु आम कुरा हो, तथा यो आयोगको कामकार्यवाही रणनीतिक कार्यदिशा निर्धारण गर्न र सरोकारवालाहरूको सहभागिताका लागि महत्वपूर्ण हुन्छ ।

सिफारिश 56: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीले रणनीतिक योजनाहरू, जसले केहि वर्षहरूको लागि यसको कार्यको रणनीतिक प्राथमिकताका क्षेत्रहरू उल्लेख गर्दछन ; प्रकाशित गर्नुपर्ने तथा इओसीले सर्वसाधारणसँग तयार गरिएको रणनीतिक योजनाहरूको मसौदाहरू परामर्श गरी भन्ने उल्लेख गर्नका लागि संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

4.36 दोश्रो विषय इओसीलाई सरकारबाट स्वतन्त्र राख्ने व्यवस्था उपलब्ध गराउने कुरासँग सम्बन्धित छ । भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू, जुन सरकार तथा सार्वजनिक निकायहरूमा पनि लागू हुन्छन्, परिपालना गराउने भूमिका इओसीको भएको कारणले, इओसी सरकारबाट सिद्धान्तः र व्यवहारमा स्वतन्त्र रहनु महत्वपूर्ण हुन्छ । सरकारबाट समानता तथा/वा मानव अधिकारका निकायहरूको स्वतन्त्रताको महत्वलाई संयुक्त राष्ट्र संघको पेरिस सिद्धान्तहरूले पनि जोड दिएको छ । इओसीको स्वतन्त्र हैसियतको केहि मान्यतालाई लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा स्वीकार गरिएको छ तर मुख्यरूपमा स्वतन्त्रताको तत्वहरूलाई परिभाषित गर्ने थप प्रावधानहरू हुनु महत्तगार हुन सक्दछ । संघ/संस्थाहरूबाट यस प्रस्तावका लागि बलियो समर्थन प्राप्त भएको थियो ।

सिफारिश 57: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा इओसीको स्वतन्त्रताको आधाभूत तत्वलाई परिभाषा गर्नको लागि विशेष प्रावधान उल्लेख गर्नु उपयुक्त हुन्छ की भन्ने सम्बन्धमा थप ध्यान दियोस् भन्ने सिफारिश गरिन्छ ।

4.37 तेश्रो विषयले इओसीको बोर्ड मेम्बरको नियुक्ति प्रक्रिया तथा अनुभवसँग सरोकार राख्दछ । वर्तमान अवस्थामा इओसीको अध्यक्षको नियुक्ति प्रक्रियामा जस्तो, इओसीको बोर्ड मेम्बरहरूको लागि विज्ञापन वा अन्तर्वाता र नियुक्तिको लागि स्वतन्त्र प्यानलल हुनुपर्ने कुनै पनि कार्यविधि छैन । भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा बोर्ड मेम्बरको अनुभवसँग सम्बन्धित कुनै प्रावधानहरू पनि छैन जुन यस्तै क्षेत्राधिकारहरू र हङ्कङ्गको एउटा वैधानिक निकायको अवधारणासँग मेल खादैन । संघ/संस्था र व्यक्तिहरू दुवैबाट यस प्रस्तावको लागि बलियो समर्थन प्राप्त भएको थियो, जुन स्पष्टता र इओसीको प्रभावकारीतालाई वृद्धि गर्ने उद्देश्यका लागि उपयुक्त छ, भन्नेमा इओसीले विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 58: सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा निम्न प्रावधानहरू लागू गर्नको लागि विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- बोर्ड मेम्बरको नियुक्तिको लागि सार्वजनिकरूपमा विज्ञापन गरिने पदको प्रक्रिया अपनाउनुपर्ने वा स्वतन्त्र प्यानलको प्रयोग गर्नुपर्ने ;
- बोर्ड मेम्बरहरूको नियुक्तिको सम्बन्धमा विभिन्न क्षेत्रसँग सम्बद्ध समानताका विषयहरूको अनुभव लगायतका सान्दर्भिक हुने अनुभव ।

4.38 चौथो विषयले भेदभावका उजुरीहरूको सम्बन्धमा कायम गर्नुपर्ने सूचनाको गोपनीयतासँग सरोकार राख्दछ । अनुसन्धान र मध्यस्तता प्रक्रियाको पूर्णता र प्रभावकारितालाई सुनिश्चित गर्न, भेदभाव विरोधी कानून कार्यान्वयन सम्बन्धी अनुभवका आधारमा, इओसीले गोपनीयताको सिद्धान्तलाई पालना गर्न तथा ती प्रक्रियाहरूको दौरान प्राप्त भएका सूचनाहरू तेश्रो पक्ष जस्तो कि मिडिया (पत्रकार)लाई खुलाषा गर्न नहुने भन्ने कुरा महत्वपूर्ण हो भन्नेमा विश्वास गर्दछ । यसमा उजुरीमा संलग्न सबै पक्षहरू तथा इओसीले पालना गर्नुपर्ने गोपनीयता र सूचनाहरू खुलाषा गर्न नहुने कुरा पर्दछन् ।

सिफारिश 59:

सरकारले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा सबै पक्षहरू र इओसीले पेशागत सल्लाहकारहरू, कानून कार्यान्वयन गर्ने निकायहरू वा कानूनमा व्यवस्था गरिए भन्दा अरु अवस्थामा अनुसन्धान र मध्यस्तताको क्रममा प्राप्त भएका सबै सूचनाहरूको गोपनीयतालाई कायम राख्नुपर्ने प्रावधान लागू गर्नको लागि विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

(iv) मानव अधिकार आयोगको स्थापना

4.39 हङ्कङ्गमा मानव अधिकार आयोग स्थापना गर्न जरुरी छ, भन्ने विषयमा नियमित छलफल भएको छ, जसलाई विभिन्न संयुक्त राष्ट्र संघका निकायहरू तथा इओसीले पनि सिफारिश गरेका छन् । परामर्श प्रतिक्रियाको सम्बन्धमा, अधिकांश संघ/संस्थाहरू यो प्रस्तावमा सहमत भएका थिए । मुख्यरूपमा महिला, अल्पसंख्यक जाति तथा मानव अधिकारको क्षेत्रमा काम गर्ने गैरसरकारी संस्थाहरूको साथसाथै कानूनी निकायहरूबाट बलियो समर्थन प्राप्त भएको थियो । यस विषयको दायरा र जटिलताले चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गतको संरक्षणको सुधारभन्दा धेरै नै व्यापक भएकोले गर्दा यी विषयहरूमा सरकारले छुट्टै विस्तृत अध्ययन र सार्वजनिक परामर्श गर्नु श्रेयस्कर हुनेछ ।

सिफारिश 60: सरकारले छुट्टै विस्तृत अध्ययन र सार्वजनिक परामर्श गरेर मानव अधिकार आयोगको स्थापनाका लागि सौच विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

भाग VI: अपवाद

4.40 इओसीले भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा विद्यमान अपवादहरूको गहन अध्ययन गरेको थियो । इओसीले त्यस्ता धेरै अपवादहरू भएका, जसलाई सरकारले या त संशोधन गर्नुपर्ने वा खोरज (रद्द) गर्न विचार गर्नुपर्दछ भन्ने ठान्दछ । भेदभाव विरोधी कानूनका अपवादहरूलाई समीक्षा गर्दा, यी अपवादहरूले कुनै न्यायसंगत उद्देश्य पूर्ति गर्दछन् या कुनै पनि उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि प्रयोग गरिएको तरिका (माध्यम) समानुपातिक छन् भन्ने मुख्य चिन्ताको विषय हो ।

A. कानूनलाई बढी स्पष्ट बनाउनका लागि अपवादहरूलाई समूहिकरण गर्ने

4.41 इओसीले अपवादहरूलाई स्पष्ट बनाउनका लागि एकै ठाँउमा समूहिकरण गरिनु पर्छ, पढ्न भन्ने विषयमा परामर्श गरेको थियो । विद्यमान अवस्थामा, अपवादहरू भेदभाव विरोधी कानूनहरूमा विभिन्न भागमा रहेका छन्, जसले तिनिहरूलाई पछ्याउन गाह्रो बनाउँछ । इओसीलाई सबै अपवादहरूलाई कानूनको एक भाग (खण्ड)मा उल्लेख गरिनु श्रयकर हुनेछ भन्नेमा विश्वास छ । तथापि यसबाट भेदभावको संरक्षणमा कुनै वास्तविक परिवर्तन हुनेछैन, त्यसैले इओसीलाई यसको उच्च प्राथमिकता छ भन्नेमा विश्वास छैन ।

सिफारिश 61: सरकारले सबै अपवादहरूलाई चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूको अनुसूचिमा कानूनलाई बढी स्पष्ट बनाउनका लागि एउटै समूह बनाएर राख्नको लागि विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

B. वास्तविक पेशागत योग्यता (जिओक्यू)

4.42 वर्तमान अवस्थामा कुनै विशेषता सम्बन्धित पेशागत योग्यता जिओक्यू हो कि होइन भन्नको लागि सामान्य परिक्षण छैन । इओसीले जिओक्यूलाई एउटै परिभाषा र एकरूपताको हुनको लागि सबै संरक्षित विशेषताहरूमा सुधार गरिनुपर्दछ भन्ने सम्बन्धमा परामर्श गरेको थियो । केहि संघ/संस्थाहरूले परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा कसरी सुधारिएको जिओक्यूले जाति भेदभाव विरुद्धको संरक्षणलाई वृद्धि गर्न सकिन्छ भनेर प्रमाण पेश गरेका थिए ।

4.43 खासगरी अपाङ्गता भेदभावको सम्बन्धमा, इओसीको दृष्टिकोणमा रोजगारदाताहरूले उनीहरूको कर्मचारीहरूको लागि उपयुक्त समायोजन (अध्याय 3 मा छलफल गरिए मुताबिक) गर्नुपर्ने कर्तव्य हुनुपर्ने कुरालाई ध्यानमा राख्दै, इओसीले जिओक्यूको अपवाद, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको हकमा, यो उपयुक्त समायोजन गर्न सकिने ठाउँमा लागू हुँदैन भनेर संशोधन गरिनुपर्दछ भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 62: सरकारले वास्तविक पेशागत आवश्यकता (जिओक्यू)को परिभाषा लिइ भेदभाव अध्यादेश, अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश तथा जाति भेदभाव अध्यादेशमा संशोधन गर्न सिफारिश गरिन्छ । सरकारले सबै संरक्षित विशेषताहरूमा यिनीहरूलाई समान बनाउनको लागि निम्न वमोजिम परिभाषा गर्न सिफारिश गरिन्छ :

- पेशागत आवश्यकता हुनुपर्ने, जुन संरक्षित विशेषतासँग सम्बन्धित हुनुपर्ने ;
- कुनै आवश्यकता लागू गरिनु कुनै न्यायसंगत उद्देश्य प्राप्तिको लागि समानुपातिक तरिका (माध्यम) हुनुपर्ने ;
- आवेदक वा कामदारले आवश्यकता पुरा गर्न सक्दैन ; वा रोजगारदातासँग आवेदक वा कामदारले आवश्यकता पुरा गर्न सक्दैन भनेर सन्तुष्ट हुने कुनै जायज कारण हुनुपर्ने ।

अपाङ्गताको संरक्षित विशेषताको सम्बन्धमा पेशागत आवश्यकता पुरा गर्नको लागि उपयुक्त समायोजन गर्न सकिने अवस्थामा अपवाद लागू नहुने ।

C. विशेष उपायका अपवादमा भेदभावपूर्ण तालिम सम्बन्धी अपवाद समावेश गर्ने

- 4.44 सवै भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा, वर्तमान अवस्थामा रोजगारदाता वा ट्रेड यूनियनहरूले सञ्चालन गर्ने भेदभावपूर्ण तालिमसँग सम्बन्धित अपवादहरू छन् । इओसीले यी विशेष अपवादहरू राख्न जरुरी हुनेछैन भन्ने विश्वास गर्दछ, किनभने संशोधन गर्न प्रस्तावित गरिएको विशेष उपायका प्रावधानहरू (अगाडिनै छलफल गरिएको)को शब्दावली तालिमलाई समावेश गर्न काफि हुनेछ ।

सिफारिश 63: सरकारले भेदभावपूर्ण तालिमका अपवादहरूलाई खारेज गर्नुपर्ने तथा यसलाई विशेष उपायका अपवादहरूको एउटा हिस्साको रूपमा सवै चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा समावेश गर्नका लागि सिफारिश गरिन्छ ।

D. परोपकारी संघ/संस्थासँग सम्बन्धित अपवादलाई संशोधन गर्ने

- 4.45 सवै भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा परोपकारी संघ/संस्थाहरूले सेवा-सुविधाहरू संरक्षित विशेषता भएको व्यक्तिलाई मात्र उपलब्ध गराएर भेदभाव गर्न अनुमति दिने अपवादहरू छन् । तर यसमा कुनै त्यस्ता सुविधाको प्रावधानका लागि कुनै न्यायसंगत उद्देश्य र त्यो समानुपातिक हुनुपर्ने कुनै आवश्यकता छैन । परामर्श प्रतिक्रियामा, धेरै संघ/संस्थाहरूले संशोधनले परोपकारी संघ/संस्थाको व्याख्या र न्यायसंगत उद्देश्य तथा समानुपातिकताको सम्भाव्य अर्थ लगायतका विषयमा पार्नसक्ने प्रभाव/असरको बारेमा चासो व्यक्त गरेका थिए । यसले गर्दा इओसीले यस विषयमा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग थप परामर्श गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 64: सरकारले मुख्य सरोकारवालाहरूसँग परोपकारी संघ/संस्था सम्बन्धी चारवटा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा भएको अपवादलाई संशोधन गर्न उपयुक्त हुन्छ हुँदैन भन्ने सम्बन्धमा थप परामर्श गरोस् भनी सिफारिश गरिन्छ ।

E. साना घर नीतिको समीक्षा

- 4.46 न्यू टेरिटोरिज् साना घर नीतिले महिलाहरू विरुद्ध भेदभाव गर्दछ, तथा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश र जाति भेदभाव अध्यादेश सवैमा त्यस्तो भेदभावलाई जायज बनाउने अपवादहरू छन् । परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा, एकदमै धेरै संघ/संस्था तथा व्यक्तिहरूले यो नीतिको समीक्षा गर्नुपर्छ भन्ने कुरालाई समर्थन गरे । केहि संघ/संस्थाहरूले यो नीतिले स्पष्टरूपमा महिलाहरू विरुद्ध भेदभाव गर्ने तथा लैङ्गिक समानताको कुरामा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारका दायित्वहरूको उल्लंघन गर्ने हुँदा यसलाई खारेज गरिनुपर्दछ भन्ने उल्लेख गरे ।

सिफारिश 65: सरकारलाई विस्तारमा साना घर नीतिको समीक्षा गर्न तथा नीतिका भेदभावपूर्ण पक्षहरूलाई तथा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश, जाति भेदभाव अध्यादेश र पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेशका अपवादहरूलाई खारेज गर्नको लागि विचार गर्न सिफारिश गरिन्छ ।

F. लिङ्गसँग सम्बन्धित अपवाद

(i) उचाई, तौल र जिवित लाग्ने वा स्वास्नीसँग सम्बन्धित अपवाद

- 4.47 लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत लिङ्ग र उचाई वा तौल ; मृतक सरकारी अधिकारीको जिवित लाग्ने वा स्वानी र वालवच्चाहरूलाई प्रदान गरिने सुविधा सम्बन्धी अपवादहरू छन् । इओसीलाई यस्ता आम

अपवादहरूलाई कायमै राख्नको लागि पर्याप्त औचित्य छ, जस्तो लाग्दैन। यद्यपि मृतक सरकारी अधिकारीको जिवित लोग्ने वा स्वास्नी र बालवच्चाहरूलाई प्रदान गरिने निवृत्तिभरणका सम्वन्धमा इओसीले यसको आवश्यकताको लागि सरकारको तर्कलाई ध्यानमा राखेको छ (सन् मार्च 1993 भन्दा अगाडि नियुक्ति पाएका अधिकारीहरूको निवृत्तिभरण पाउने सन्तानहरू अझै जिवित छन्), तथा सरकारले यस अपवादलाई यथासक्य चाँडो भेदभावपूर्ण प्रावधानहरू अन्तर्गत निवृत्तिभरण पाउने व्यक्तिहरू सकिएपछि, खारेज गर्नुपर्दछ, भन्नेमा इओसी विश्वास गर्दछ।

सिफारिश 66: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश (SDO) मा भएको लिङ्ग सम्वन्धी अपवादहरू तथा निम्न कुराहरूलाई खारेज गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ :

- उचाई वा तौल सम्वन्धी आवश्यकताहरू (SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 1(a));
- मृतक सरकारी अधिकारीको जिवित लोग्ने वा स्वास्नी र बालवच्चाहरूलाई दिइने निवृत्तिभरणको सुविधाहरू (SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 7).

(ii) **करेक्सनल सर्भिसेस डिपार्टमेन्टमा नियुक्ति गर्ने महिला र पुरुषको संख्या**

4.48 वर्तमान अवस्थामा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा कुनै एक लिङ्गको व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्ने वा कार्यालय वा मातहतको शाखामा बहालवाला कर्मचारीको संख्यामा लिङ्ग भेदभावको अनुमति दिने एउटा अपवाद छ, जसलाई सरकारले मुख्यरूपमा करेक्सनल सर्भिसेस डिपार्टमेन्ट र त्यसको परिचालनको आवश्यकतासँग सम्वद्ध छ भनेर संकेत गरेको थियो। परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा, केहि समूहहरूले अपवाद कारागारको नियम मुताबिक उपयुक्त भएको टिप्पणी गरेका थिए जसले हिरासतमा राखिएको व्यक्तिलाई उही लिङ्गको अधिकारीले रेखदेख गर्ने वा खानतलासी गर्नलाई आवश्यक बनाउँछ। इओसीले यी सरोकारका विषयहरूलाई ध्यान दिएको छ तर यस्ता परिस्थितिहरू विद्यमान जिओक्यू सम्वन्धी अपवादहरूको साथसाथै लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश³ अन्तर्गतको "वैधानिक अपवाद" को कार्यान्वयनबाट सम्वोधन गर्न सकिन्छ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ। त्यसैले, आम अपवादलाई कायमै राख्नुपर्ने जरुरी छैन।

सिफारिश 67: सरकारले लिङ्गको आधारमा कुनै लिङ्गको व्यक्तिलाई नियुक्ति गर्ने वा कार्यालय वा मातहतका शाखामा बहालवाला कर्मचारीको संख्यामा भेदभावको अनुमति दिने अपवाद (SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 1(b) लाई खारेज गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ।

(iii) **लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत सुरक्षाको वचाउसँग सम्वन्धित अपवाद**

4.49 लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशमा हङ्कङ्गको सुरक्षालाई वचाउ गर्ने उद्देश्यको लागि गरिएको कार्यमा लिङ्गको आधारमा भेदभावको अनुमति दिने एउटा अपवाद छ। इओसी यो अपवादको आवश्यकताका सम्वन्धमा सरकारले प्रमाण उपलब्ध गराउनुपर्नेछ, भन्नेमा विश्वास गर्दछ। इओसी यो अपवादले कार्यहरू समानुपातिक हुनलाई आवश्यक बनाउँदैन भन्नेमा चिन्तित छ। यस्तो विचारहरू केहि संघ/संस्थाहरूले पनि उनीहरूको परामर्श प्रतिक्रियाहरूमा प्रतिबिम्बित गरेका थिए।

सिफारिश 68: सरकारले लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशको दफा 59 अन्तर्गत हङ्कङ्गको सुरक्षालाई वचाउगर्ने सम्वन्धमा लिङ्ग भेदभावलाई अनुमति दिने अपवादलाई कायमै राख्न वा खारेज गर्न उपयुक्त हुन्छ तथा यदि यसलाई कायमै राख्ने हो भने कतै यसमा समानुपातिकताको आवश्यकतालाई समावेश गर्न संशोधन गर्नु पर्छ, पढेन भनेर समीक्षा गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ।

³ वैधानिक अपवादको प्रभाव भनेको यदि अर्को कानूनमा कुनै प्रावधानहरू छ, जसले विशेषरूपमा लिङ्ग भेदभावको अनुमति दिन्छ भने, निर्पेधित लिङ्ग भेदभाव त्यो अवस्थामा लागू हुदैन भन्ने हो।

(iv) धर्मको आधारमा रोजगारमा लिङ्ग भेदभावलाई अनुमति दिने अपवाद

- 4.50 वर्तमान अवस्थामा लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत संगठित धर्मका लागि रोजगार वा योग्यताको सम्बन्धमा लिङ्ग भेदभावसँग सम्बन्धित अपवादहरू छन् जुन कुनै धर्मको सिद्धान्तलाई परिपालना गर्न वा त्यसका अनुयायीहरूको धार्मिक भावनालाई अपमान गर्नबाट जोगाउनको लागि आवश्यक हुन्छ। इओसीले कतै त्यस्तो अपवाद वैवाहिक स्थिति भेदभावलाई समावेश गर्नका लागि पनि विस्तार गर्नु पर्छ पदेन भन्ने विषयमा परामर्श गरेको थियो। परामर्शमा, उल्लेख्य मात्रामा संघ/संस्थाहरू, अधिकांश धार्मिक संघ/संस्थाहरू यसमा सहमत भएका थिए। अन्यले अपवादको विस्तार गर्दा यसलाई साँघुरो पाराले व्याख्या गरिनुपर्ने र यसले न्यायोचित उद्देश्य र समानुपातिकताको परिक्षणलाई पुरा गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख गरेका थिए। इओसीले धर्मको स्वतन्त्रताको अधिकारलाई सम्मान गर्न महत्वपूर्ण छ भन्ने कुरामा विश्वास गर्दछ, जसलाई भेदभाव सामना गर्नु नपर्ने अर्को व्यक्तिको अधिकारसँग सन्तुलन गरिनुपर्दछ। समग्रमा इओसीले यो विषय सबै सम्बद्ध सरोकारवाला पक्षहरू माझमा सार्वजनिक परामर्शको विषय हुनपर्दछ भन्नेमा विश्वास गर्दछ, ताकि सबै सम्बद्ध सरोकारवाला पक्षहरूको धारणा संकलन गर्न सकिन्छ। यो परामर्श लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत कोट्याविटिङ्ग सम्बन्धसँग सम्बन्धित वैवाहिक स्थिति भेदभावको सम्भावित सुधारहरूको तथा अध्याय 3 मा छलफल गरिए जस्तै कुनै अपवादको आवश्यकता छ छैन भन्ने परामर्शको एउटा हिस्सा हुनसक्नेछ।

सिफारिश 69: सरकारले सर्वसाधारणसँग लिङ्ग भेदभाव अध्यादेशको दफा 22 मा भएको रोजगारको क्षेत्रको धार्मिक अपवादहरूलाई वैवाहिक स्थितिको आधारमा विस्तार गर्नको लागि प्रमाण तथा औचित्य भए नभएको सम्बन्धमा परामर्श गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ।

G. पारिवारिक स्थितिसँग सम्बन्धित अपवाद

- 4.51 पारिवारिक भेदभाव अध्यादेशमा कुनै व्यक्तिको पारिवारिक स्थिति, नजिकको पारिवारिक सदस्यको हेरचाह गर्नुपर्ने जिम्मेवारी भएको आधारमा वीमा प्रीमियमको सम्बन्धमा भेदभावलाई अनुमति दिने एउटा अपवाद छ। परन्तु इओसीलाई नजिकको पारिवारिक सदस्यलाई हेरचाह गर्ने व्यक्तिका लागि विभिन्न तहको वीमा प्रीमियमको औचित्यको प्रमाण वा कारण छ जस्तो लाग्दैन।

सिफारिश 70: सरकारले पारिवारिक स्थितिको आधारमा वीमाको सम्बन्धमा भेदभावलाई अनुमति दिने पारिवारिक भेदभाव अध्यादेशको दफा 38 लाई खारेज गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ।

H. अपाङ्गतासँग सम्बन्धित अपवाद

- 4.52 अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशमा न्यून ज्याला अध्यादेश (मिनिमम वेज अर्डिनेन्स, एमडब्लुओ) अन्तर्गत अपवाद छ, जसले पूर्ण उत्पादकत्वभन्दा कम उत्पादकत्व छ भनेर मूल्यांकन गरिएको अवस्थामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई न्यून ज्यालाभन्दा कम पारिश्रमिक दिनको लागि अनुमति दिन्छ। अपवादको अभिप्राय सरकारले व्याख्या गरे बमोजिम पूर्ण उत्पादकत्व नभएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई काम गर्न वा काममा यथावतरपमै राख्न मद्दत गर्नु हो। एउटा महत्वपूर्ण वचाउ भनेको अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले मात्रै मूल्यांकन गर्नको लागि आग्रह गर्न सक्दछन्, नकि रोजगारदाताले। सार्वजनिक परामर्शमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूसँग काम गर्ने धेरै संघ/संस्थाहरूले प्रतिक्रियाहरू दिएका थिए। उत्पादकत्व मूल्यांकन प्रणाली तथा अपवादहरू खारेज गर्नुपर्छ वा कायमै राख्नुपर्छ भन्ने सम्बन्धमा एकदमै फरक फरक (विपरित) विचारहरू व्यक्त गरेका थिए।

सिफारिश 71: सरकारले रोजगारमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको उत्पादकत्व मूल्यांकन गर्ने प्रणालीको आवधिक अनुगमनलाई निरन्तरता दिइरहोस् तथा अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेशको अनुसूचि 5 को दफा 1 देखि दफा 3 अन्तर्गतका अपवादहरूको सम्बन्धमा यदि केहि गर्नुपर्ने भने के गर्न उपयुक्त हुन्छ भनी निर्धारण गरोस् भन्ने सिफारिश गरिन्छ ।

I. जातिसँग सम्बन्धित अपवाद

4.53 जाति भेदभाव अध्यादेशमा हङ्कङ्गको कम्पनीमा विदेशवाट काममा राखिएको तथा उक्त पदको लागि विशेष शिप, ज्ञान वा अनुभव चाहिने जुन हङ्कङ्गमा सजिलैसँग उपलब्ध नहुने जागिरको सम्बन्धमा उनीहरूको रोजगारीको शर्तका सम्बन्धमा एउटा अपवाद छ । इओसीलाई यो अपवाद आवश्यक छ जस्तो लाग्दैन तथा विदेशवाट भर्ति गरिने कामदारहरूको रोजगारको शर्त अरु व्यक्तिको तुलनामा विद्यमान प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष भेदभावका प्रावधानहरू अन्तर्गत केस वाई केसको आधारमा गर्नुपर्दछ भन्ने लाग्दछ । यो अन्य तुलनागर्न मिल्ने क्षेत्राधिकारहरूको अवधारणा अनुरूप छ ।

सिफारिश 72: सरकारले विशेष सिप, ज्ञान र अनुभव भएका विदेशीको रोजगारको शर्तहरूमा भेदभावको अनुमति दिने जाति भेदभाव अध्यादेशको दफा 13 लाई खारेज गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

4.54 जाति भेदभाव अध्यादेशमा विशेष सार्वजनिक पदहरूका लागि स्थानीय वा विदेशी कामदारहरूका लागि रोजगारको शर्तमा भेदभावको अनुमति दिने अपवाद छ । यो अपवादलाई कायमै राखिएको छ र विगतमा जस्तै केहि विदेशी भएको कारणले रोजगारको शर्तमा स्वीकार्य हुने भिन्नताहरू छन् । परामर्श प्रतिक्रियाका सम्बन्धमा, संघ/संस्थाहरूवाट यी प्रावधानहरू खारेज गरिनुपर्ने भनी वलियो समर्थन प्राप्त भएको थियो, केहिले यसले हङ्कङ्गका र बाहिरका बीच जातीय भेदभावलाई अनुमति दिने भन्ने टिप्पणी गरेका थिए । इओसीले सरकारले यस्ता रोजगारका शर्तमा भएको भिन्नतालाई हटाउन कुन कदमहरू चाल्नुपर्छ भन्ने सम्बन्धमा समीक्षा गर्नुपर्दछ ताकि व्यवहारमा भएको असमातालाई अन्त्य गर्न तथा अपवादलाई खारेज गर्न सकिन्छ भन्नेमा विश्वास गर्दछ ।

सिफारिश 73: सरकारले वैदेशिक र स्थानीय कामदारहरूको रोजगारको शर्तहरूको भिन्नतालाई अनुमति दिने जाति भेदभाव अध्यादेशको दफा 14 तथा अनुसूचि 2 का अपवादहरूलाई यथाशिघ्र खारेज गर्नको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

अध्याय 5: सुधार गरिसकिएका क्षेत्रहरु

1. इओसीले डिएलआर सञ्चालन गरे यता सरकारले विभिन्न विषयहरुमा विधायिक मार्फत चारवौं भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरुमा सुधारहरु कार्यान्वयन गरेकोमा इओसी प्रशन्न छ। निम्न उल्लेखित विशेष क्षेत्रहरुमा सरकारले तल उल्लेख गरिए बमोजिम गरेको हुनाले, थप कदम आवश्यक छैन :

- A. सेवाप्रदायकका ग्राहकहरुले गर्ने यौन दुर्व्यवहार निषेधित गर्ने नयाँ प्रावधानहरु लागू गरेको , वस्तु, सुविधा तथा सेवाहरुको प्रावधानको सम्बन्धमा हङ्ककङ्कमा दर्ता भएका पानीजहाज र हवाइजहाजमा हुने दुर्व्यवहारको लागि कानूनी दायित्व समेत [सेक्स डिस्ट्रिभिनेशन (एमेन्डमेन्ट) अर्डिनेन्स 2014]
- B. अपाङ्गता सम्बन्धी दावीहरुमा भेदभावपूर्ण अभ्यासहरुका लागि इओसीले कार्यान्वयन सूचना जारी गर्ने [स्टायट्यूट ल (मिसेलिनियस् प्रोभिजन्स) अर्डिनेन्स 2014]
- C. इओसीका सदस्यहरु तथा कर्मचारीहरुले असल नियतमा काम गरेको अवस्थामा व्यक्तिगत कानूनी दायित्वबाट संरक्षण [स्टायट्यूट ल (मिसेलिनियस् प्रोभिजन्स) अर्डिनेन्स 2014]
- D. लिङ्ग भेदभाव अध्यादेश अन्तर्गत लिङ्ग र वैवाहिक स्थिति भेदभावसँग सम्बन्धित निम्न बमोजिम खारेज गरिएको छ :
 - प्रहरी ट्याक्टिकल यूनिटमा पुरुषहरुको पदमा भएको आरक्षणमा भेदभाव : SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 1(c) ;
 - हातहतियार तालिममा भेदभाव : SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 1(d) ;
 - प्रजनन प्रविधिको कार्यविधिको प्रावधानमा विभिन्न वैवाहिक स्थिति भएका व्यक्तिहरु बीचको भेदभाव जुन अपवाद SDO को दफा 56B मा छ : SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 4 ;
 - बालबच्चाहरुलाई ग्रहण गर्नेसँग सम्बन्धित कुनै सेवाको कारणले विभिन्न वैवाहिक स्थिति भएका व्यक्तिहरुबीच भेदभाव जुन अपवाद SDO को दफा 56C मा छ : SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 5 ;
 - मृतक वा घाइते प्रहरी अधिकारीको अविवाहित विधवा/विधुरलाई उपलब्ध गराउने उपदानसँग सम्बन्धित वैवाहिक स्थिति भेदभाव : SDO को अनुसूचि 5 को भाग 2 को दफा 8।

[स्टायट्यूट ल (मिसेलिनियस् प्रोभिजन्स) अर्डिनेन्स 2014]