

जातिभेद अध्यादेश अन्तर्गत
रोजगारमा कार्यप्रणाली सहित

विषयहरू

खण्ड १ – परिचय

1.1	जातिभेद अध्यादेश	पृष्ठ	4
1.2	संहिताको उद्देश्य	पृष्ठ	4
1.3	संहिताको स्थिति तथा उपयोग	पृष्ठ	4
1.4	असल अभ्यासकाका सृजावहरू तथा उदाहरणको प्रयोग	पृष्ठ	5

खण्ड २ – RDO अन्तर्गत जातिको अर्थ

2.1	RDO अन्तर्गत जाति भन्नाले के बुझिन्छ	पृष्ठ	7
2.2	RDO अन्तर्गत के के कार्यहरू जातिका आधारमा गरिएका होइनन्	पृष्ठ	8

खण्ड ३ – RDO को भाग ३ को दायरा

3.1	रोजगार क्षेत्र	पृष्ठ	10
3.2	रोजगारको अर्थ	पृष्ठ	10
3.3	पूर्ण रुपमा या मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गर्ने	पृष्ठ	10
3.4	साना रोजगारदाताहरूका लागि छुट अवधि	पृष्ठ	11
3.5	घरेलू सहायकहरू	पृष्ठ	12
3.6	धर्म	पृष्ठ	12
3.7	अन्य व्यवसायिक सम्बन्धहरू	पृष्ठ	13
	3.7.1 करारका कामदारहरू	पृष्ठ	13
	3.7.2 साझेदारहरू	पृष्ठ	13
	3.7.3 कमिशन एजेण्टहरू	पृष्ठ	13
	3.7.4 वकीलहरू	पृष्ठ	14
3.8	अन्य विषयहरू	पृष्ठ	14
	3.8.1 व्यावसायिक तालीम	पृष्ठ	14
	3.8.2 रोजगार निकायहरू	पृष्ठ	14

खण्ड ४ – RDO अन्तर्गत अधिकार तथा जिम्मेवारीहरू

4.1	रोजगारदाता तथा मुख्य व्यक्तिहरूको जिम्मेवारीहरू	पृष्ठ	16
4.2	कर्मचारी तथा कामदारहरूको अधिकार तथा भूमिकाहरू	पृष्ठ	17

खण्ड ५ – जातीय समानताको व्यवहार तथा प्रवर्द्धन

5.1	RDO को पालना गर्ने	पृष्ठ	19
5.2	नीति निर्धारण तथा कार्यान्वयन	पृष्ठ	19
5.3	असल रोजगार प्रक्रिया तथा व्यवहारहरू	पृष्ठ	20
	5.3.1 छनौटका समान आधारहरूको प्रयोगद्वारा नियुक्ति	पृष्ठ	20
	5.3.2 जाति कुनै कारक बन्न हुँदैन	पृष्ठ	21
	5.3.3 वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ)	पृष्ठ	21
	5.3.4 रिक्तस्थानको विज्ञापन	पृष्ठ	22
	5.3.5 प्रारम्भिक छनौट	पृष्ठ	23
	5.3.6 जाति सम्बन्धी जानकारी	पृष्ठ	24
	5.3.7 अन्तर्वार्ता	पृष्ठ	24
	5.3.8 जाँचहरू	पृष्ठ	25

5.3.9	रोजगार निकष अथवा रोजगार सेवाहरूका माध्यमबाटनियुक्ति	पृष्ठ	25
5.3.10	रोजगारका नियम तथा शर्तहरू, लाभहरू, सुविधाहरू तथा सेवाहरू	पृष्ठ	25
5.3.11	विदेशी कर्मचारीहरू	पृष्ठ	27
5.3.12	भाषा	पृष्ठ	28
5.3.13	बढ्दा, सरुवा तथा तालीम	पृष्ठ	28
5.3.14	जातिका आधारमा उत्पिडनको रोकथाम	पृष्ठ	29
5.3.15	गुनासो प्रक्रियाहरू	पृष्ठ	31
5.3.16	बर्खास्त, अतिरिक्तता तथा कर्मचारीहरूमाथि प्रतिकूल व्यवहार	पृष्ठ	31
5.3.17	अनुगमन	पृष्ठ	32
5.3.18	सकारात्मक कार्य	पृष्ठ	34

खण्ड ६ –RDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्यहरू

6.1	RDO अन्तर्गत भेदभावका प्रकारहरू	पृष्ठ	35
6.1.1	जातीय भेदभाव	पृष्ठ	35
6.1.2	निकट आफन्तको जातिका आधारमा भेदभाव	पृष्ठ	39
6.1.3	पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव	पृष्ठ	39
6.2	रोजगारमा भेदभाव कहिले अवैधानिक हुन्छ	पृष्ठ	39
6.3	अवैधानिक जातीय उत्पिडन	पृष्ठ	41
6.4	दुरुत्साहन तथा गम्भिर दुरुत्साहनको अपराध	पृष्ठ	42
6.5	भेदभावमूलक विज्ञापनहरू	पृष्ठ	43
6.6	भेदभावको लागि निर्देशन तथा दबाव	पृष्ठ	43
6.7	RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरू	पृष्ठ	43
6.7.1	वास्तविक व्यवसायिक योग्यता(GOQ)	पृष्ठ	43
6.7.2	हंगकंग बाहिर प्रयोगका लागि सीपमूलक तालीम	पृष्ठ	43
6.7.3	विशेष सीप, ज्ञान अथवा अनुभव	पृष्ठ	43
6.7.4	स्थानीय तथा विदेशी कामदारका रोजगारका विद्यमान शर्तहरू	पृष्ठ	44
6.7.5	सकारात्मक कार्य	पृष्ठ	45

खण्ड ७ – भेदभाव तथा उत्पिडन भएको खण्डमा

7.1	RDO अन्तर्गत कानूनी संरक्षण	पृष्ठ	46
7.2	EOC द्वारा उजुरीमाथि कारबाही	पृष्ठ	46
7.3	EOC द्वारा कानूनी सहायता	पृष्ठ	47
7.4	EOC को अन्य कामहरू	पृष्ठ	48

जातीय समानतामाथि नमूना नीति	पृष्ठ	49
-----------------------------	-------	----

1 परिचय

1.1 जातिभेद अध्यादेश

- 1.1.1 जातिभेद अध्यादेश (RDO) २००८ मा ल्याइएको थियो। यसको मुख्य उद्देश्य जातिका आधारमा भेदभाव उत्पिडन तथा दुरुत्साहनलाई अवैधानिक ठहराउनु; तथा समान अवसर आयोग (EOC) लाई यस्ता भेदभाव, उत्पिडन तथा दुरुत्साहनको अन्त गर्ने साथै विभिन्न जातिका मानिसहरूमाझ समानता तथा सदभावनाको प्रवर्द्धन गर्ने काम सुम्पनु हो¹।
- 1.1.2 RDO को भाग ३ ले रोजगार तथा व्यवसायिक सम्बन्ध तथा विषयहरू लगायतका रोजगारका क्षेत्रमा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबारे जानकारी दिनुका साथै यस्ता खाले भेदभाव तथा उत्पिडनहरूलाई अवैधानिक बनाउँदछ², RDO को भाग ५ ले भेदभावमुलक विज्ञापन तथा अन्य अवैधानिक कार्यहरूबारे बताउँछ।

1.2 संहिताको उद्देश्य

- 1.2.1 जातीय आधारमा हुने भेदभाव अनि उत्पिडन तथा अन्य अवैधानिक कार्यहरूलाई कसरी रोक्ने भनेर व्यवहारिक मार्गदर्शन दिन र साथै रोजगारका क्षेत्रमा जातीय समानता तथा मेलमिलापको प्रवर्द्धन गर्न यस कार्यप्रणाली संहिता (कोड) लाई RDO को धारा ६३ अनुसार EOC द्वारा जारी गरिएको हो। संहिताको उद्देश्य रोजगारदाता, कर्मचारी तथा अन्य सम्बन्धित पक्षहरूलाई असल व्यवहारको पालनद्वारा कार्यक्षेत्रमा जातीय समानता तथा मेलमिलापको प्रवर्द्धन गर्न प्रोत्साहन प्रदान गर्नु, तथा उनीहरूलाई RDO अन्तर्गत आफ्ना अधिकार तथा जिम्मेवारीहरू बुझ्नमा मद्दत गर्नु हो जसले गर्दा उनीहरू अन्य मानिसहरूको अधिकारको सम्मान गर्ने, तथा यसको उल्लंघनबाट बच्न सक्नेछन्। कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई आफुप्रति जातीय भेदभाव तथा उत्पिडन भएको खण्डमा के गर्नु पर्दछ भन्ने थाहा पाउन पनि यो संहिताले मद्दत गर्नेछ।
- 1.2.2 यस संहितालाई RDO को संदर्भमा रयसैमा आधारित रहेर पढ्नु पर्नेछ। यो संहितालाई जातीय समानताको प्रवर्द्धनका भावनाका साथ सम्पूर्ण रूपमा पढ्नु पर्दछ। यसलाई न्युन अथवा सांघुरो विचारधाराका साथ हेरिनु हुँदैन।

1.3 संहिताको स्थिति तथा उपयोग

- 1.3.1 विधान परिषद समक्ष प्रस्तुत गरिएको यो संहिता एउटा वैधानिक संहिता हो। असल नियुक्तिका प्रक्रिया तथा व्यवहारहरूबारे यस संहिताले सुझावहरू प्रदान गर्दछ। यसलाई कार्यक्षेत्रमा जातीय समानता तथा मेलमिलापको प्रवर्द्धन गर्नका लागि प्रयोग गर्नुपर्नेछ। असल नियुक्तिका प्रक्रिया तथा व्यवहारहरूको पालना गर्नाले जातीय समानता तथा मेलमिलापको प्रवर्द्धन गर्ने कार्य कार्यक्षेत्रभन्दा बाहिर पनि फैलिनेछ। उदाहारणका लागि, शिक्षा अथवा अन्य सेवा तथा सुविधाहरू उपलब्ध गराउनुपर्ने रोजगार भएमा, कार्यक्षेत्रमा

¹ RDO को लामो शीर्षक हेर्नुहोस् (क्याप.६०२)

² संहिता (पृष्ठ १०) को खण्ड ३ हेर्नुहोस्

जातीय समानताको प्रवर्द्धनले गर्दा यी सेवाहरू कुनै जातीय भेदभाव अथवा उत्पिडनविना उपलब्ध गराउन सुनिश्चित पार्न सहायता पुग्नेछ। संविता कम्पन नभएतापनि, यसलाई प्रमाणका रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिने तथा अदालतले RDO अन्तर्गत कारबाही चलाएका बेला कुनै पनि प्रश्नहरूबारे निर्णय गर्न संविताको सान्दर्भिक अंश प्रयोग गर्नेछ³। उदाहरणका लागि, यदि, कुनै रोजगारदाताले भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्नथोचित रूपमा सम्भवकदमहरू चाल्न संविताको सुझावको पालना गरेको भएमा, आफुले कानूनको पालना गरेको भनेर देखाउन यसले रोजगारदातालाई मद्दत गर्न सक्नेछ।

- 1.3.2 रोजगार क्षेत्रमा RDO को कार्यान्वयनका सिलसिलामा, कर्मचारीहरूले आफ्नो काम पूर्ण रूपमा अथवा मुख्य रूपमा हंगकंग बाहिर गर्ने नभएसम्म⁴, दुवै निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रहरूका रोजगारका सम्बन्धमा संविता लागु हुनेछ। यो अन्यव्यवसायिक सम्बन्धहरू तथा काम सम्बन्धी विषयहरूमा पनि लागु हुनेछ जस्तै, करारका कामदारहरू, कमिशन एजेण्ट, साझेदारी, व्यावसायिक तालीम तथा रोजगार निकायको सेवाहरू⁵।

1.4 असल अभ्यासकाका सुझावहरू तथा उदाहरणको प्रयोग

- 1.4.1 असल नियुक्तिका प्रक्रिया तथा व्यवहारहरूबारे यस संविताले सुझावहरू प्रदान गर्दछ⁶। आफ्नो संस्थाको संरचना तथा उपलब्ध स्रोतअनुसार उपयुक्त प्रकारले यिनिहरूलाई अपनाएर रोजगारदाता तथा अन्य सम्बन्धित पक्षहरूले यी सुझावहरूको पालना गर्नुपर्नेछ। जातीय समानताको कार्यान्वयन तथा प्रवर्द्धनबारे भावनाको पालना भएसम्मसाधारण संरचनाका साथ साना क्षेत्रमा संचालित संस्था तथा व्यवसायहरूले कम औपचारिक व्यवहारहरू अपनाउन सक्नेछन्।
- 1.4.2 रोजगार क्षेत्रमा RDO को सिद्धान्त तथा अवधारणा लाई कसरी लागु गर्न सकिनेछ भनेर व्याख्या गर्नका लागि संविताले सरल उदाहरणहरूको प्रयोग गर्दछ। भेदभावबारे कानूनको कार्यान्वयन धेरै हदसम्म प्रत्येक मुद्दाको आफ्नै तथ्यहरूमा निर्भर रहन्छ। संविताका उदाहरणहरू RDO को सिद्धान्तहरू बुझ्न सहयोग गर्ने उद्देश्यले प्रयोग भएका छन्। यिनिहरूले सबै सान्दर्भिक तथ्यहरूबारे जानकारी नदिन पनि सक्छन्, त्यसकारण वास्तविक रूपमा पाठकले भोगेको कुनै पनि विशेष स्थितिका सम्बन्धमा प्रत्यक्ष लागु हुने भनेर बुझ्नु हुँदैन।
- 1.4.3 संविता जारी गरेको समयमा, हंगकंगको कुनैपनि अदालतमा RDO लागु गर्नेबारे निर्णय भएको छैन। हंगकंग या विदेशमा भेदभावबारे अन्य कानूनहरू अन्तर्गत नजीर तथा अन्य सामग्रीहरू (जस्तै अन्तर्राष्ट्रिय कमन ल विधिशास्त्र) ले RDO कसरी संचालित रहन्छ भनेर बुझ्नमा मद्दत गर्न सक्नेछ, तथा उपयुक्त भएअनुसार सान्दर्भिक तथ्यहरू फुटनोटहरूमा पनि दिइएका छन्, यति भएतापनि, विदेश र हंगकंगको वैधानिक प्रावधानहरू र वास्तविक परिस्थितिमाझ रहेको भिन्नताहरूको ध्यान राख्न जरुरी हुन्छ।

³ RDO खण्ड ६३(१४)

⁴ RDO खण्ड १६ तथा संविता (पृष्ठ १०) को परिच्छेद ३.३

⁵ संविता (पृष्ठ १०) को खण्ड ३ हेर्नुहोस्

⁶ संविता (पृष्ठ १९) को खण्ड ५ हेर्नुहोस्

- 1.4.4 संहिताद्वारा कानूनको सामान्य सिद्धान्तको व्याख्या गरिने अपेक्षा राखिएतापनि, यो कानूनको आधिकारिक तथा पूर्णघर्णन होइन तथा यस्ताई कुनै विशेष स्थितिका लागि उचित कानूनी परामर्श लिने विकल्पका रूपमा लिनु हुँदैन। कुनै विशेष स्थितिका सम्बन्धमा कुनै पनि कानूनी दायित्वहरूको हदबारे पाठकहरूले सान्दर्भिक RDO को प्रावधान हेर्नु तथा कानूनी परामर्श लिनुपर्नेछ।

2 RDO अन्तर्गत जातिको अर्थ

2.1 RDO अनुसार जाति भन्नाले के बुझिन्छ

2.1.1 RDO अनुसार जाति भनेको एक व्यक्तिको 'कुल', 'वर्ण', 'जाति', 'राष्ट्रियता' वा 'जातीय मूल' हो⁷। जातीय समूह भनेको यी विवरणहरूका सन्दर्भमा परिभाषित व्यक्तिहरूको समूह हो। यसै सन्दर्भमा, इन्टरन्याशनल कन्भेन्शन अन द एलिमिनेशन अफ अल फर्मस अफ डिस्क्रिमिनेशन (ICERD) को धारा १ मा उल्लेख जातीय भेदभावको अर्थसम्मत नै RDO पनि रहेको छ।

2.1.2 कुलको आधारमा भेदभाव भन्नाले सामाजिक उचनिच जस्तै वंशद्वारा पाएको जात प्रथा या अन्य यस्तै प्रथामा आधारित समाजका सदस्यहरूविरुद्ध भेदभाव जसले उनीहरूको मानव अधिकारको समान हकलाई बदर या कमजोर पार्छ भनेर RDO ले "कुल"⁹ को अर्थलाई विस्तार गर्दछ।

2.1.3 'वर्ण', 'जाति', 'राष्ट्रियता' वा 'जातीय मूल' का अर्थका सम्बन्धमा RDO मा कुनै थप विवरण छैन। यी शब्दहरूको प्रयोग गर्दा तलका सन्दर्भहरू उपयोगी हुन सक्छन्:-

(1) ICERD तथा सम्बन्धित दस्तावेजहरू¹⁰;

(2) अन्य अधिकार क्षेत्रहरूजस्तै, कमन ल जुरिस्टिडकशानमा नजीर तथा अन्य सामग्रीहरू।

2.1.4 माथिका सन्दर्भ सामग्रीहरूले निम्न कुराहरू जनाउँछन् :-

(1) जातिवाद तथा जातिभेद मानिसहरूलाई विभिन्न समूहहरूमा वर्गिकरण गर्ने खालको सामाजिक प्रक्रियाको नतिजा हो जसको असर उनीहरूमध्ये केहिलाई समाजमा छेउ लगाउनुहुन जान्छ¹¹। यसै सन्दर्भमा, भेदभावबारे कानूनमा 'वर्ण', 'जाति', 'राष्ट्रियता' वा 'जातीय मूल' भन्ने शब्दहरूका फराकिला अर्थहरू छन्¹²। यिनिहरू एक आपसमा फरक छैनन् तथा कुनै व्यक्ति एकभन्दा बढी जातीय समूहमा पर्न सक्नेछ¹³। उदाहरणका लागि, एशियाली भनेर कसैलाई पहिचान गर्नु जातिको आधारमा गरिएको कार्य हो। चीनिया मूलको भनेर कसैलाई पहिचान गर्नमा पनि यहि नै आधार

⁷ RDO खण्ड ८(१)(a)

⁸ RDO खण्ड ८(१)(d)

⁹ RDO खण्ड ८(१)(c)

¹⁰ उदाहरणका लागि, कमिटी अन द एलिमिनेशन अफ अल फर्मस अफ रेशल डिस्क्रिमिनेशन (ICERD अन्तर्गत गठित स्वतंत्र विशेषज्ञहरूको एउटा समूह) को सामान्य सुझाव VIII अनुसार कुनै विशेष जातीय समूहको भनेर कुनै व्यक्तिको पहिचान गर्ने कार्य कुनै विपरित तर्कहरू नरहेसम्म उनीहरूको पहिचानमा आधारित हुनुपर्दछ।

¹¹ पोलसी एन्ड गाइडलाइन्स अन रेसिज्म एन्ड रेशल डिस्क्रिमिनेशन, परिच्छेद २.१, ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग, क्यानाडा, २००५

¹² किंग-एन्सेल v प्रहरी [१९७९] २ NZLR ५३१ तथा मण्डला v डोवेल लि [१९८३] ICR ३८५

¹³ RDO खण्ड ८(१)(d) तथा UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट पृष्ठ १११, कमिशन फर रेशल इक्वलिटी २००५

हुन्छ। हंगकंगमा बस्ने एकजना व्यक्ति एशियाली या चीनिया जातीय मूलका कुनै पनि हुन सक्छन्।

- (2) राष्ट्रिय मूल अन्तर्गत हाल अस्तित्वमै नरहेको राष्ट्रको मूल अथवा वर्तमान परिपेक्ष्यमा कहिलै पनि राष्ट्र नमानिएको राष्ट्र या राज्य पनि पर्दछन्¹⁴। राष्ट्रिय मूल र राष्ट्रियता एउटै होइन। कुनै व्यक्तिको राष्ट्रिय मूल उसको राष्ट्रियता या नागरिकता भन्दा भिन्नै हुनसक्छ। जस्तै, हंगकंगमा बस्ने भारतीय मूलका एकजना व्यक्तिको राष्ट्रियता मलेशियाइ हुनसक्छ।
- (3) यदि एउटा समूह लामो साझा इतिहास अथवा अनुमानित साझा इतिहासबाट ल्याइएको साझा चलन, मान्यता, परम्परा तथा विशिष्टताहरूको प्रशस्त संयोजनका कारणबाट अन्यभन्दा फरक जनसंख्याको विशिष्ट भाग हुन गएमा उक्त समूह जातीय समूह (तथा समूहको जातीय मूल भएका यस्का सदस्यहरू) हुनजानेछ¹⁵। यसका आधारमा, यहूदी तथा सिखहरूलाई जातीय समूह मानिन्छ¹⁶। उस्तै प्रकृतिका अन्य समूहहरूलाई पनि जातीय समूह मानिन्छ।
- (4) धर्म आफैमा जाति होइन। RDO अन्तर्गत धर्मका आधारमा विभाजित मानिसहरूको एउटा समूह लाई जातीय समूह मानिदैन¹⁷। धर्मका आधारमा हुने भेदभावमा RDO लागु हुँदैन¹⁸। तर धर्मका सम्बन्धमा आवश्यकता तथा शर्तहरूले केहिजातीय समूहहरूप्रति परोक्ष रूपमा भेदभाव गर्न सक्नेछ, र यसो हुन गएमा RDO लागु हुनेछ¹⁹।

2.2 RDO अन्तर्गत के के कार्यहरू जातीय आधारमा गरिएका होइनन्

2.2.1 खण्ड ८(३) मा निर्धारित विषयका आधारमा गरिएका कार्यहरू RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा गरिएका कार्यहरू होइनन् भनेर RDO ले भन्दछ। यी विषयका आधारमा गरिएका कार्यहरू RDO अन्तर्गत परोक्ष भेदभावको परिभाषाअनुसार आवश्यकता तथा शर्तहरूमा पनि पर्दैनन्²⁰। यी विषयहरू हुन:-

- (1) कुनै व्यक्ति आदिवासी हो या होइन²¹;
- (2) कुनै व्यक्ति स्थायी वासिन्दा हो या होइन अथवा आगमन गर्ने या बस्ने

¹⁴ UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट, पृष्ठ १०९, कमिशन फर रेशल इक्वलिटी २००५

¹⁵ किंग-एन्सेल v प्रहरी [१९७९] २ NZLR ५३१; तथा मण्डला v डावेल लि [१९८३] ICR ३८५ अनि BBC स्कटल्याण्ड v सौस्टर [२००१] IRLR १५० पनि हेर्नुहोस्

¹⁶ किंग-एन्सेल v प्रहरी [१९७९] २ NZLR ५३१ तथा मण्डला v डावेल लि [१९८३] ICR ३८५

¹⁷ न्याजी v रैमान्स (EAT, १० मे १९८८, असूचित)

¹⁸ टावर ह्यामलेट्स लण्डन बारो काउन्सिल v रबिन [१९८९] ICR ६९३

¹⁹ RDO खण्ड ४(b); तथा संहिता (पृष्ठ ३६) को परिच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस्

²⁰ RDO खण्ड ४(b); तथा संहिता (पृष्ठ ३६) को परिच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस्

²¹ RDO खण्ड ८(३)(a); "रैथानेहरू" भनेको भिलेज रिप्रेजेन्टेशन इलेक्शन अर्डिनन्स क्याप.६ मा परिभाषित शब्द हो; "स्थापित गाउँ" भनेको गभर्मेन्ट रेन्ट (एसेसमन्ट एन्ड कलेक्शन) अर्डिनन्स क्याप.५१५ मा परिभाषित शब्द हो।

अधिकार छ छैन अथवा बसोबासमा कुनै सीमा या शर्तहरूको अधिन छैन, अथवा हंगकंगमा आउने तथा बस्ने अनुमति छ छैन²²;

(3) कुनै व्यक्तिको हंगकंगमा बसोबासमाको अवधि कति पुगेको छ²³;

(4) कुनै व्यक्तिको कुनै विशेष राष्ट्रियता तथा नागरिकता छ छैन²⁴।

2.2.2 यिनिहरू RDO अन्तर्गत जातिको परिभाषामा नआउने भएकाले माथिका विषयमा आधारित कार्यहरूले RDO अन्तर्गत भेदभाव बहने भएतापनि, RDO अन्तर्गत वास्तविक रूपमा भएको जातिभेद लाई लुकाउनका लागि यी विषयहरूको प्रयोग गरिनु हुँदैन। वास्तविक रूपमा जातिभेद भएको स्थितिमा भेदभावबाट पीडित व्यक्तिले अदालतमा कानूनी प्रक्रिया बढाउन सक्छ अथवा अनुसन्धान तथा मेलमिलापका लागि EOC मा उजुरी गर्न सक्नेछ²⁵।

उदाहरण १:

पाकिस्तानी मूलका एकजना हंगकंग वासिन्दाले एउटा कम्पनी म्यानेजरको कामका लागि आवेदन गर्दछ। उनले कामको सबै आवश्यकताहरू पूरा गरेको छ, तर उनी हंगकंगको स्थायी वासिन्दा भने होइन। कम्पनीले उनको आवेदनमाथि विचार गर्न अस्वीकार गर्दछ तथा यसले हंगकंगको स्थायी वासिन्दालाई मात्र काममा लगाउँछ भनेर उनलाई भन्दछ। वास्तवमा, कम्पनीले हंगकंगको स्थायी वासिन्दालाई मात्र काममा लगाउने गर्दैन, तथा त्यस कम्पनीमा काम गर्ने कतिपय म्यानेजरहरू विभिन्न राष्ट्रियता तथा राष्ट्रिय मूलका छन्, जो हंगकंगका स्थायी वासिन्दा पनि होइनन्। कोहि मानिस स्थायी वासिन्दा हो/होइन भन्ने कुरा RDO अन्तर्गत जातीय आधार नहुने भएतापनि, माथिका जाँकारीबाट, उनको आवेदन अस्वीकार गर्नुपछिको मुख्य कारण भने उनको पाकिस्तानी मूल रहेको तथ्यअदालतले निकाल्न सक्नेछ, जो RDO अन्तर्गत जातीय आधार हो।

²² RDO खण्ड ८(३)(b)

²³ RDO खण्ड ८(३)(c)

²⁴ RDO खण्ड ८(३)(d)

²⁵ संहिता (पृष्ठ ४६) को खण्ड ७ हेर्नुहोस्

3 RDO को भाग ३ को दायरा

3.1 रोजगार क्षेत्र

RDO को भाग ३ ले रोजगारका क्षेत्रमा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबारे विस्तार गर्छ, जसमा रोजगार साथै अन्य व्यवसायिक सम्बन्ध तथा विषयहरू पर्दछन्।

3.2 रोजगारको अर्थ

3.2.1 RDO ले “रोजगार” लाई सेवा अथवा शिष्यताको एउटा करारका रूपमा, अथवा व्यक्तिगत रूपमा कुनै पनि काम गर्ने करारको रूपमा परिभाषित गर्दछ²⁶। रोजगारको यो परिभाषा कम्पन ल अथवा श्रम विधान अन्तर्गतको परिभाषा भन्दा बृहत् छ। यदि RDO का अनुसार रोजगारको परिभाषाभित्र पर्दछन् भने कम्पन ल अथवा श्रम विधान अन्तर्गत नियुक्त नभएका मानिसहरूलाई पनि RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट संरक्षण प्रदान गरिएको छ।

उदाहरण २ :-

एउटा बारमा व्यक्तिगत रूपमा प्रदर्शन गर्ने करारमा अनुबन्धित फिलिपिनी मूलका एकजना स्व-रोजगारवाला संगितकारमाथि RDO लागु हुनेछ। बार मालिकले उसलाई RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा भेदभाव तथा उत्पिडन गर्न सक्नेछैन।

3.2.2 निजी रोजगारदाता साथै सरकारी²⁷ तथा अन्य सार्वजनिक निकायहरू सबै RDO द्वारा बाधिएका हुन्छन्, तथा उनीहरूका कर्मचारी तथा कामदारहरूले RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट स्वतंत्र रूपमा काम गर्ने अधिकार पाउँछन्।

3.3 पूर्ण रूपमा या मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गर्ने

3.3.1 आफ्नो काम पूर्ण रूपमा अथवा मुख्य रूपमा हंगकंग बाहिर गर्ने मानिसहरूमा RDO लागु हुँदैन²⁸। सन्दर्भ नजोरले सूचित गर्दछ कि:

- (1) कामदारले आफ्नो काम सम्पूर्ण रूपमा अथवा मुख्यतः हंगकंग बाहिर गर्ने, अथवा सम्पूर्ण रूपमा हंगकंग बाहिर हंगकंग पञ्जिकृत जहाज या विमानमा काम गर्ने नभएसम्म, RDO सबै रोजगारका स्थितिहरूमा लागु हुन्छ²⁹।
- (2) कुनै व्यक्ति सम्पूर्ण रूपमा अथवा मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गर्ने हो होइन भनेर निर्धारण गर्नलाई पूर्ण सेवा अवधिको लेखाजोखा गर्नुपर्नेछ³⁰।

²⁶ RDO खण्ड २; तथा यस परिभाषा अन्तर्गतको करार लेखिनु पर्दैन।

²⁷ RDO खण्ड ३

²⁸ RDO खण्ड १६(१)

²⁹ हाउटन v ओलाउ लाइन (UK) लिमिटेड [१९८६] IRLR ४६५; RDO खण्ड १६(१) तथा (२)

³⁰ सागर v रक्षा मन्त्रालय [२००५] IRLR ६१८

- (3) कुनै व्यक्तिले सेवा अवधि भरिमा हंगकंगमा भन्दा हंगकंग बाहिर बढी समय विताएको भएमा मुख्यतः हंगकंग बाहिर काम गरेको मानिन्छ। त्यस स्थितिमा RDO लागु हुनेछैन³¹।
- (4) कुनै व्यक्ति मुख्यतः हंगकंगमै काम गर्ने भए, भेदभावको कार्य हंगकंग बाहिरनै भएको भएतापनि RDO लागु हुनेछ। यसको अर्थ यदि सेवा अवधि भरिमा उसले हंगकंग बाहिर भन्दा हंगकंगमा बढी समय विताएको भएमा³² पनि हंगकंग बाहिर काममा खटिएको समयमा भेदभाव गरिएको कुनै व्यक्तिमाथि RDO लागु हुन्छ ।

उदाहरण ३ :-

सेवा अवधि भरिबाट हंगकंगमा ५५% तथा हंगकंग बाहिर ४५% समय विताएर काम गर्ने डच मूलका एकजना म्यानेजरमाथि RDO लागु हुन्छ। अर्कोतिर, कम्पनीले मुल भूमि चीनमा अवस्थित कारखानामा बसेर काम गर्नका लागि नियुक्त गरेको तथा हंगकंगमा कहिलैपनि काम नगर्ने जापानी मूलका एकजना कारखाना सुपरिवेक्षकमाथि RDO लागु हुँदैन।

उदाहरण ४ :-

एउटा कम्पनीका लागि ५ वर्षसम्म काम गरेका चीनिया मूलका एकजना लेखापाललाई भरखरमुल भूमि चीनमा अवस्थित कम्पनीको कारखानामा बसेर काम गर्नका लागि सरुवा गरिएको छ। लेखापालले हंगकंगमा काम नगर्नुपर्ने भएतापनि उसको हालसम्मको सेवा अवधिभरिमा धेरैजसो समय उसले हंगकंगमा बसेर काम गरेको हुनाले उमाथि RDO लागु हुन्छ। उसले ५ वर्षभन्दा बढीसमयका लागिमुल भूमि चीनमा काम गरेपछि भने उसले आफ्नो सेवा अवधिमा हंगकंग बाहिर धेरै समय काम गरेको हुनेछउमाथिRDO लागु हुने छैन।

3.3.2 उनीहरूले पूर्ण रुपमा हंगकंग बाहिर काम गर्ने नभएसम्म³³ निम्न स्थितिमा काम गर्ने मानिसहरूमा RDO लागु हुनेछः

- (1) हंगकंगमा पञ्जिकृत जहाज; अथवा
- (2) हंगकंगमा पञ्जिकृत तथा हंगकंगमै मुख्य व्यवसाय रहेको अथवा हंगकंगको साधारण वासिन्दा भएको कुनै व्यक्तिद्वारा संचालित विमान,

उदाहरण ५:

हंगकंगको पानीमा १०% मात्र समय विताउने भएपनि हंगकंगमा पञ्जिकृत जहाजमा काम गर्ने कुनै मानिसमाथि RDO लागु हुनेछ। हंगकंगमा पञ्जिकृत जहाजमा काम गर्ने तर सम्पूर्ण समय हंगकंगको पानीबाट बाहिर विताउने मानिसमाथि RDO लागु हुनेछैन।

3.4 साना रोजगारदाताहरूका लागि छुट अवधि

³¹ कार्भर v साउदी अरबियन एयरलाइन्स [१९९९] ICR ९९1

³² साग्गर v रक्षा मन्त्रालय [२००५] IRLR ६१८

³³ RDO खण्ड १६(२)

- 3.4.1 RDO लागु भए लगत्तैको एउटा ३ वर्षको छुट अवधि हुनेछ जतिवेला सम्म ५ जनाभन्दा बढी कर्मचारी नियुक्त नगर्ने रोजगारदाताहरूका हकमा RDO को खण्ड १०(१) तथा १०(२) (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाक्लाई अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) लागु हुँदैन³⁴। यदि एउटा कम्पनीलाई अर्को कम्पनीद्वारा नियन्त्रित गरिएको भए अथवा यदि दुइवटा कम्पनी लाई एकजना तेस्रो व्यक्तिद्वारा नियन्त्रित गरिएको भए, कर्मचारीको संख्या गणना गर्नका लागि दुवै कम्पनीको कर्मचारीहरूको संख्यालाई लिइनेछ³⁵।
- 3.4.2 पीडित बनाउने क्रियक्का माध्यमबाट भेदभाव अथवाजातीय आधारमा उत्पिडन कार्यहरूका हकमा छुट अवधि लागु हुनेछैन³⁶। सबै रोजगारदाताले आफ्ना कर्मचारीलाई कुनैपनि स्थितिमा पीडित बनाउने क्रियक्का माध्यमबाट भेदभाव अथवा जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु हुँदैन। घरेलु सहायकहरूका नियुक्तिका सम्बन्धमा पनि छुट अवधि लागु हुने छैन³⁷। घरेलु सहायकहरूका रोजगारदाताहरूले नियुक्तिपछि उनीहरूलाई कुनैपनि समयमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन³⁸।
- 3.4.3 छुट अवधि १० जुलाई २०११ मा समाप्त हुनेछ, जुन समयमा RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान सबै रोजगारदाताहरूमा लागु हुनेछ। छुट अवधिमा पनि यदि कुनैरोजगारदातासित कुनैपनि समयमा ५ भन्दा बढी कर्मचारी हुन्छन भने, उक्त समयमा गरेको जातीय आधारको भेदभावको कुनै पनि कार्यका सम्बन्धमा RDO लागु हुनेछ।

3.5 घरेलु सहायकहरू

- 3.5.1 RDO को खण्ड १०(१) (a) तथा (c) को अनुसार नियुक्तिका समयमा जातीय आधारमा हुने भेदभाक्लाई अवैधानिक ठहराइन्छ। तर रोजगारदाता या उसका निकटतम आफन्तहरू बस्ने ठाउँमा काम गर्ने घरेलु सहायकहरूको नियुक्तिमा भने यी प्रावधानहरू लागु हुँदैन³⁹। जस्तै, एकजना रोजगारदाताले आफ्नो घरमा काम गर्नका लागि इन्डोनेशियन मूलका घरेलु सहायकको नियुक्ति गर्ने विचार गर्न सक्नेछ तथा थाइ मूलका घरेलु सहायकको नियुक्ति गर्न अस्वीकार गर्न सक्नेछ।
- 3.5.2 तैपनि, घरेलु सहायकको नियुक्ति भइसकेपछिभने, RDO खण्ड १०(२) लागु हुनेछ तथा रोजगारदाताले जातीय आधारमा घरेलु सहायकमाथि भेदभाव गर्न सक्ने छैन।

3.6 धर्म

यदि धर्मको मर्यादा पालन गर्ने क्रममा नियुक्ति एउटा विशेषजातीय समूहमा सीमित रहने भए अथवा आफ्ना अनुयायिहरूको साझा धार्मिकवेदनशीलतालाई हानि गर्नबाट

³⁴ RDO खण्ड १०(३) तथा (८)

³⁵ RDO खण्ड १०(९)

³⁶ RDO खण्ड ६ तथा १०(३); तथा संहिता(पृष्ठ 39) को परिच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

³⁷ RDO खण्ड १०(३)

³⁸ संहिता (पृष्ठ 12) को परिच्छेद ३.५ हेर्नुहोस्

³⁹ RDO खण्ड १०(७)

जोगाउनका लागि भए RDO को भाग ३ (RDO अन्तर्गत रोजगारका क्षेत्रमा हुने भेदभावबारे प्रावधान) स्थापित धर्मका प्रयोजनका लागि हुने रोजगारमा लागु हुँदैन⁴⁰।

3.7 अन्य व्यवसायिक सम्बन्धहरू

3.7.1 करारका कामदारहरू

करारका कामदारहरूमाथि RDO खण्ड १५ लागु हुनेछ। करारका कामदारहरू भनेको मुख्य व्यक्तिका ठेकेदार अथवा उप-ठेकेदारद्वारा मुख्य व्यक्तिका लागि काम गर्ने नियुक्त गरिएका कामदारहरू हुन्⁴¹। ठेकेदार भनेको मुख्य व्यक्तिका लागि काम गर्ने उद्देश्यले मुख्य व्यक्तिसित करार गर्ने एकजना व्यक्ति हो⁴²। उप-ठेकेदार भनेको कामको केहि या सम्पूर्ण भाग पूरा गर्न ठेकेदारका लागि काम गर्ने उद्देश्यले ठेकेदारसित करार गर्ने एकजना व्यक्ति हो⁴³। RDO खण्ड १५ अन्तर्गत जातीय आधारमा मुख्य व्यक्तिले आफ्ना करारवाल कामदारहरूप्रति भेदभाव गर्नुहुने छैन। यदि कुनै मुख्य व्यक्ति ले स्वयं आफ्ना करारवाल कामदारहरूप्रति भेदभाव या उत्पिडन नगरेमा, RDO खण्ड १५ अन्तर्गत कुनै दायित्व रहनेछैन। भएपनि, मुख्य व्यक्तिले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई उनीहरूका करारका कामदारहरूमाथि भेदभाव या उत्पिडन गर्नबाट रोक्नका लागि उचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ तथा आफ्ना एजेण्टहरूलाई करारका कामदारहरूमाथि भेदभाव गर्ने अधिकार दिनु हुनेछैन(संहिताको परिच्छेद ४.१ हेर्नुहोस्(पृष्ठ 16))।

उदाहरण ६:-

एकजना सफाइ ठेकेदारले सफाइ कामदार हरूको नियुक्ति गर्दछ, तथा कुनै व्यापारिक संस्था(मुख्य व्यक्ति सितको करार अन्तर्गत)सफाइ कामदारहरूलाई व्यापारिक संस्था मा उसको कार्यालय सफाइ गर्न पठाउँदछ। सफाइ कामदारहरू भिन्नाभिन्नै राष्ट्रिय मूलका छन्(जस्तै, केहि चीनिया मूलका तथा केहि नेपाली मूलका छन्)। यिनिहरू सबै व्यापारिक संस्थाको करारका कामदारहरू हुन् त्यसैले यिनिहरू कसैलाई पनि जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन।

3.7.2 साझेदारहरू

६ जना या बढी साझेदारहरू हुने साझेदासंस्थाका हकमा RDO खण्ड १७ लागु हुनेछ। यी फर्महरूले आफ्ना कुनैपनि साझेदार अथवा साझेदार बन्न चाहने कुनैपनि व्यक्तिहरूप्रति जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन।

3.7.3 कमिशन एजेण्टहरू

RDO खण्ड २२ आफ्ना मुख्य व्यक्तिका लागि पूर्ण रूपमा अथवा आंशिक रूपमा काम गरेको वापत कमिशनद्वारा तलब लिने कमिशन एजेण्टहरूमा लागु हुन्छ।

⁴⁰ RDO खण्ड २३(१)

⁴¹ RDO खण्ड १५(१)

⁴² RDO खण्ड १५(७)

⁴³ RDO खण्ड १५(७)

जस्तै, RDO खण्ड २२ अन्तर्गत मुख्य व्यक्तिको रूपमा एउटा विमा कम्पनीले पूर्ण रूपमा अथवा आंशिक रूपमा कमिशन भुक्तान दिइने आफ्ना विमा एजेण्टहरूप्रति जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन।

3.7.4 वकीलहरू

RDO खण्ड ३५(१) तथा (२) वकील तथा उनीहरूका कर्कहरूमा लागु हुन्छ तथा उनीहरूले टेनेन्सी अथवा प्युपिलेजका सम्बन्धमा कुनै प्युपिल अथवा टेनेन्ट कुनैपनि व्यक्तिका विरुद्ध जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन⁴⁴। RDO खण्ड ३५(३) वकीललाई निर्देशन दिने, स्वीकार गर्ने या रकैर राख्ने कुनैपनि व्यक्तिहरूमा लागु हुन्छ तथा यी विषयहरूमा पनि जातीय आधारमा भेदभाव हुनु हुनेछैन। जस्तै, एकजना ले मुवक्किलले वकील भारतीय मूलको भएको कारणले वकीललाई निर्देशन दिन अस्वीकार गर्नुहुँदैन।

3.8 अन्य विषयहरू

3.8.1 व्यावसायिक तालीम

- (1) RDO खण्ड २० व्यावसायिक तालीम प्रदाताहरूमा लागु हुन्छ। यी प्रदाताहरूले रोजगारमा काम लाग्ने तालीम लिनेमा लिन खोज्ने कुनै पनि व्यक्तिमाथि जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन। उदाहारणका लागि, एउटा प्राविधिक कलेजले एकजना पाकिस्तानी मूलका विद्यार्थीलाई उसको मूलका कारणले एउटा मेकानिक तालीम कक्षामा भर्ना दिन अस्वीकार गर्नु हुँदैन।
- (2) एउटा व्यावसायिक तालीम प्रदाताले कुनैपनि जातीय समूहका कुनैपनि व्यक्तिका लागि विदा या शिक्षण माध्यमका सम्बन्धमा आफ्ना व्यवस्थाहरू परिमार्जन गर्न अथवा अलग्गै व्यवस्थाहरू तयार गर्न आवश्यक पर्दैन⁴⁵। प्रदाताले पाठ्यक्रमको भाषिक आवश्यकताहरू निर्धारण गर्न सक्नेछ, तथा उनीहरूको जातमा आधारित नगराइयस्ता आवश्यकता पूरा नगर्ने कसैलाई पनि भर्नाका लागि अस्वीकार गर्न सक्नेछ। यस्ता भाषिक आवश्यकताहरू पाठ्यक्रमको विषयवस्तु अनुरूप हुनुपर्नेछ।
- (3) पाठ्यक्रमबारे जानकारी तथा सामग्री पाठ्यक्रमको आवश्यक भाषामा मात्र उपलब्ध गर्न सकिनेछ। तथापि, सम्भव भएसम्म पाठ्यक्रम कार्यक्रम, जानकारी तथा सामग्रीहरू लाई सबै जातीय समूहका मानिसहरूलाई व्यावसायिक तालीम प्राप्त गर्न समान अवसर प्राप्त गराउने उद्देश्यले तयार गर्नु तथा उपलब्ध गराउनु एउटा राम्रो तरिका हो, तथा प्रदाताहरूलाई सोहीअनुसार गर्न प्रोत्साहन पनि गरिन्छ।

3.8.2 रोजगार निकायहरू

- (1) RDO खण्ड २१ रोजगार निकायहरूमा लागु हुन्छ। यी निकायहरूले

⁴⁴ RDO खण्ड ३५(४) अन्तर्गत, “प्युपिल”, “प्युपिलेज”, “टेनेन्ट” तथा “टेनेन्सी” शब्दहरूका सामान्य रूपमा वकीलका कार्यालयको परिपेक्षमा गरिने प्रयोगसित सम्बन्धित अर्थहरू छन्।

⁴⁵ RDO खण्ड २०(२)

उनीहरूका सेवा लिन चाहने कुनैपनि व्यक्तिका विरुद्ध जातीय आधारमा भेदभाव गर्नु हुनेछैन।

- (2) RDO खण्ड २१(४) अनुसार एउटा रोजगार निकाय खण्ड २१ अन्तर्गतका कुनैपनि दायित्वबाट मुक्त रहनेछ यदि यसले कुनै रोजगारदाताले RDO अन्तर्गत कुनै व्यक्तिको नियुक्तिमा कानूनी रूपमा अस्वीकार गर्न सक्ने वताएको प्रमाण देखाउन सकेमा उदाहारणका लागि, रोजगारदाताले जाति वास्तविक व्यवसायिक योग्यताको आधार⁴⁶ हो भन्ने उल्लेख गरेमा तथा यस्ता बयानप्रति विश्वास गर्न उचित हुने भएमा।
- (3) कुनै जागिरको भाषिक आवश्यकता तथा विज्ञापनको भाषाबारे असल अभ्यासका लागि संहिता (पृष्ठ २३) को परिच्छेद ५.३.४(३) हेर्नुहोस्।

⁴⁶ संहिता (पृष्ठ २४) को परिच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्

4 RDO अन्तर्गत अधिकार तथा जिम्मेवारीहरू

4.1 रोजगारदाता तथा मुख्य व्यक्तिहरूको जिम्मेवारीहरू

4.1.1 कर्मचारी तथा कामदारहरूले RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त भएर काम गर्ने अधिकार पाउँछन्। रोजगारदाताले आफ्ना कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई जातीय आधारमा भेदभाव अथवा उत्पिडन गर्नु हुँदैन। RDO अनुसार रोजगारदाताले भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ। कुनै रोजगारदाताले यसो गरेको खण्डमा मात्र, उसले RDO अन्तर्गतको आफ्नो कानूनी जिम्मेवारी पूरा गरेको हुनेछ⁴⁷।

4.1.2 RDO खण्ड ४७(१) अनुसार सेवाका क्रममा कर्मचारीले गरेको कुनैपनि कामलाई RDO अन्तर्गत रोजगारदाताले नै गरेको भनेर मानिन्छ। कर्मचारीले गरेको कार्यको रोजगारदाताद्वारा अनुमोदन नभएको भए या यसबारे थाहा नभएको भएपनि सोहिअनुसार हुनेछ। उदाहारणको लागि, यदि एकजना कर्मचारीले अर्का कर्मचारीमाथि जातीय आधारमा भेदभाव गरेमा रोजगारदाताले पनि उक्त अर्का कर्मचारीमाथि जातीय आधारमा भेदभाव गरेको मानिने छ, तथा रोजगारदाताले उक्त भेदभाव तथा उत्पिडन हुनबाट रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चालेको नभएसम्म, उ कानूनी रूपमा उत्तरदायि हुनेछ।

(1) जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्ने जिम्मेवारिहरू बहन गर्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई संहिता (पृष्ठ 19) को खण्ड ५ मा वर्णन भएकोअसल रोजगार व्यवहार तथा विधिहरूबारे नीति अपनाउने तथा कार्यान्वयन गर्ने सुझाव गरिन्छ।

(2) कामको तुरन्तै पछि कर्मचारीहरू संलग्न भएको सामाजिक जमघटहरू तथा भोजहरू, उक्त समारोह सामान्य काम गर्ने समयभन्दा छरि अथवा कार्यस्थलबाट बाहिरै हुने भएपनि, रोजगारको अवधिमै गन्निनुपर्नेछ भन्ने तथ्यका साथ UK को एउटा इजलास ले ठहर गरेकी थियो⁴⁸।

4.1.3 यस्तै प्रकारले, RDO खण्ड ४७ (२) अनुसार, मुख्य व्यक्तिको अधिकारका साथ एजेण्टले गरेको कुनै पनि कामस्पष्ट अथवा अप्रत्यक्ष अर्थ दिने पहिला अथवा पछि भएपनि)लाई मुख्य व्यक्ति स्वयंले गरेको सरह मानिनेछ, जसले गर्दा, उदाहारणका लागि, मुख्य व्यक्तिको अधिकारका साथ एजेण्टले गरेको जातीय आधारमा कुनैपनि भेदभाव या उत्पिडनका लागि कानूनी रूपमा मुख्य व्यक्ति उत्तरदायि हुनेछ। संहिताको खण्ड ५ मा वर्णन भएअनुसार आफ्नो परिस्थिति सुहाउदो राम्रो रोजगारका व्यवहार तथा विधिहरू अपनाएर तथा पालना गरेर, मुख्य व्यक्तिले आफ्ना एजेण्टहरूद्वारा हुने जातीय आधारका भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ। जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनका कार्य गर्ने आफ्नाएजेण्टहरूको अधिकार नरहेको कुरा सुनिश्चित पारेर यसलेमुख्य व्यक्तिलाई RDO सम्मत कार्य गर्न सहायता गर्नेछ।

⁴⁷ RDO खण्ड ४७(३)

⁴⁸ लिंकलनशायर प्रहरीका चिफ कन्स्टेबल/स्टेब्स [१९९९] IRLR ८१, एउटा लैंगिक भेदभावबारे मुद्दा जसको RDO को कार्यान्वयनमा सान्दर्भिक महत्व छ।

4.2 कर्मचारी तथा कामदारहरूको अधिकार तथा उनीहरूका भूमिकाहरू

- 4.2.1 सबै कर्मचारी तथा कामदारहरूका जातीय आधारका भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त भएर काम गर्ने अधिकार रहन्छ। यस अधिकार मा जागिरका अवसरहरूप्रति पहुँच, रोजगारका शर्त तथा नियमहरू (सुविधा तथा फाइदाहरू समेत), बढुवा, सरुवा या तालीमका अवसर तथा बर्खास्त अथवा अतिरिक्तताहरू पर्दछन्। उनीहरूलाई आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गरिने अधिकार छ तथा अवांछित व्यवहार अथवा जातीय आधारमा हुने कुनै प्रतिकूल परिवेषमा पार्नु हुँदैन। यिनिहरूमा जातीय आधारमा कसैलाई पनि भेदभाव या उत्पिडन गर्ने निर्देशन अथवा दबाव नलिने अधिकार पनि उनीहरूमा रहन्छ⁴⁹। RDO अन्तर्गतका कर्मचारी तथा कामदारहरूको अधिकारहरूको कानूनद्वारा संरक्षण प्रदान गरिएको छ। भेदभाव या उत्पिडन महसुस गरेमा यिनिहरूले कानूनी प्रक्रियाद्वारा अथवा EOC मा उजुरी दर्ता गरेर समाधान खोज्न सक्नेछन्⁵⁰। समाधान खोज्ने उनीहरूको अधिकारको पनि कानूनद्वारा संरक्षण प्रदान गरिएको छ तथा यसो गर्नाले उनीहरूमाथि पीडित बनाउने क्रियागर्न नपाउने प्रावधान पनि हुनेछ⁵¹।
- 4.2.2 कर्मचारी तथा कामदारहरू आफैँले आफ्ना सेवाकालमा आफ्ना सहकर्मीहरूसँग भेदभाव या प्रताडित गर्न पाउनेछैनन् तथा आफ्ना रोजगारदातालाई पनि यसो गर्नमा सहायता गर्न पाउने छैनन्। RDO खण्ड ४८(१) अनुसार कुनै व्यक्तिले जानाजान अर्को व्यक्तिलाई RDO अन्तर्गतका अवैधानिक कार्य गर्न सहायता गर्नु अवैधानिक हुन्छ। RDO खण्ड ४८(२) अनुसार कुनै रोजगारदाता अथवा मुख्य व्यक्ति कुनै कर्मचारी अथवा एजेण्टको कार्यप्रति जिम्मेवार रहेको बेला कर्मचारी अथवा एजेण्टले रोजगारदाता या मुख्य व्यक्तिलाई उक्त कार्य गर्न सहायता दिएको सरह मानिन्छ। अर्को शब्दमा, कर्मचारी तथा कामदारहरूले जातीय आधारमा भेदभाव गरेमा अथवा अर्को व्यक्तिलाई यसो गर्न निर्देशन या दबाव दिएमा उनीहरू स्वयं उत्तरदायि हुनेछन्। जातीय आधारमा हुने उत्पिडनबारे पनि कर्मचारी तथा कामदारहरू स्वयं उत्तरदायि हुनेछन्⁵²।
- 4.2.3 साथमा काम गर्ने अन्य कर्मचारीहरूको अधिकारको सम्मान गर्ने कर्मचारी तथा कामदारहरूको जिम्मेवारी हुनेछ। उनीहरूले आफ्ना सहकर्मीहरूलाई जातीय आधारमा भेदभाव अथवा उत्पिडन गर्नु हुँदैन। यिनिहरूलाई निम्न अनुसार सुझाव दिइन्छ:
- (1) RDO को आवश्यकताहरूको पालना गर्ने तथा संहिताको सूझावहरूको पालना गर्ने;
 - (2) रोजगारदाताको समानता नीतिसित परिचित हुन तथा यसको पालना गर्ने
 - (3) सहकर्मीका जातीय पहिचानको कदर गर्न तथा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त रूपमा काम गर्ने उनीहरूको अधिकारको

⁴⁹ RDO खण्ड ४३; तथा संहिता (पृष्ठ ४३) को परिच्छेद ६.६

⁵⁰ संहिता (पृष्ठ ४६) को खण्ड ७ हेर्नुहोस्

⁵¹ संहिता (पृष्ठ ३९) को परिच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

⁵² संहिता (पृष्ठ ३९-४१) को परिच्छेद ६.२ तथा ६.३

हनन नगर्न;

(4) समान अवसरको प्रवर्द्धन गर्न तथा जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडन रोक्न व्यवस्थापनद्वारा अपनाइएको उपायहरूप्रति सहयोग गर्न;

(5) समान अवसरको सम्बन्धमा तालीमहरूमा भाग लिन।

5 जातीय समानताको व्यवहार तथा प्रवर्द्धन

5.1 RDO को पालना गर्ने

RDO को भाग ३ अन्तर्गत, रोजगारदाताले आफ्ना कुनैपनि कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडन गर्नु हुँदैन तथा यस्ता भेदभाव तथा उत्पिडनहरू रोक्न यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ। असल रोजगारका अभ्यासहरू रोजगारदाताको लागि RDO सम्मत कार्य गर्ने तथा उनीहरूको कानूनी दायित्व पूरा गर्ने एउटा माध्यम हो। रोजगारदाताहरूलाई आफ्नो संस्थाको संरचना तथा आवश्यकता अनि उपलब्ध स्रोतअनुकूल निम्न अनुसारका सुझावहरूको पालना गर्ने प्रोत्साहन गरिन्छ। साधारण संरचनाका साथ साना क्षेत्रमा संचालित संस्था तथा व्यवसायहरूले उनीहरूले जातीय समानताको कार्यान्वयन तथा प्रवर्द्धनबारे भावनाको पालना गर्ने भएसम्म कम औपचारिक व्यवहारहरू अपनाउन सक्नेछन्।

5.2 नीति निर्धारण तथा कार्यान्वयन

5.2.1 नियमवद्ध रीतिनै असल रोजगार अभ्यासको विकास तथा कायम्रात्रे सर्वोत्तम उपाय हो। रोजगारदाताहरूलाई जातीय समानताप्रति स्पष्ट निर्देशन दिने खालको एउटा समान अवसर नीति तयार गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ। यसले जातीय समानताप्रति रोजगारदाताको प्रतिवद्धताको प्रतिनिधित्व गर्नेछ तथा जातीय समानताको प्रवर्द्धन तथा यस लाई व्यवहारमा ल्याउन आवश्यक कार्यहरूका लागि प्रारूप तयार गर्दछ।

5.2.2 जातीय समानताका हकमा निम्नअनुसारका कुराहरू सुनिश्चित गर्नुनै यसको उद्देश्य रहेको छ भनेर नीतिले वर्णन गर्नुपर्नेछ:

- (1) जातीय आधारमा जागिरका कुनै पनि आवेदकलाई या कर्मचारीलाई अर्को व्यक्तिका तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गरिने छैन;
- (2) कुनै पनि जातीय समूहका आवेदक या कर्मचारीले आफ्ना जातीय समूहका मानिसहरूप्रति आफ्ना जातीय समूहभन्दा बाहिरका मानिसहरूभन्दा बढी प्रतिकूल असर हुने आवश्यकता या शर्तहरूबाट यस्ता आवश्यकता या शर्तहरूलाई एउटा जायज उद्देश्यपूर्ण भएको भनेर ठहर गर्न सकिने तथा उक्त उद्देश्यप्रति उचित तथा समानुपातिक सम्बन्ध भएको ठहर नभएसम्म नोकसानी भोग्नेछैन;
- (3) नियुक्ति, तालीम तथा वृत्ति विकासका अवसर जुनसुकै जातिका सबै योग्य मानिसहरूमा समान रूपमा उपलब्ध हुनेछ;
- (4) जागिरका प्रत्येक आवेदक तथा कर्मचारीहरूका जातीय पहिचानको सम्मान गरिने छ तथा कसैमाथि पनि कुनैपनि तौरमा जातीय उत्पिडन हुनेछैन;
- (5) जागिरका प्रत्येक आवेदक तथा कर्मचारी हरूले बुझ्नेका छन् कि रोजगारदाताले जातिभेद तथा उत्पिडनको अन्त गर्ने निर्णय गरेका छन् तथा उनीहरूलाई जातिभेद तथा उत्पिडनअवैधानिक हो भन्ने थाहा छ तथा उनीहरूमा सान्दर्भिक विषयको उचित सुझाव छ;

(6) जागिरका आवेदक तथा कर्मचारीहरू जुनसुकै जातिका भएतापनि उजुरी प्रक्रियामा आन्तरिक रूपमा कुनैपनि समस्या या उजुरीलाई उठाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ; तथा यस्ता विषयमाथि उचित समाधानका कार्य मार्फत कारबाही गरिनेछ; तथा समस्याबताउने या उजुरी गर्ने कसैका विरुद्ध पनि कुनैपनिप्रतिशोधको कारबाहीगरिने छैन; साथै सबै जागिरका आवेदक तथा कर्मचारीहरूलाई उनीहरूले उजुरी प्रक्रियाको प्रयोग गर्न सक्ने तथ्यो गर्ने तरिकाबारे जानकारी छ।

5.2.3 प्रभावकारी हुनका लागि, नीतिलाई राम्रो रोजगारका विधिहरू अवलम्बनका माध्यमबाट कार्यान्वयन गरिनुपर्नेछ जसद्वारा माथिका उद्देश्य प्राप्त हुनेछ (संहिता (पृष्ठ २०) को परिच्छेद ५.३ हेर्नुहोस्)। नीतिको कार्यान्वयन गर्ने समग्र जिम्मेवारी वरिष्ठ व्यवस्थापनमा निहित रहनेछ भन्ने सुझाव गरिएको छ तथा व्यवस्थापन र कर्मचारी प्रतिनिधि सामेल हुने एउटा संयुक्त समितिको गठनद्वारा कर्मचारीहरू नीतिको विकास तथा पुनरावलोकन कार्यमा संलग्न हुनेछन । नीतिको विस्तृत विवरण व्यक्तिगत संस्थाको संरचना तथा हैसियत तथा उपलब्ध स्रोतमाथि भर पर्नेछ तर जातीय समानताको अभ्यास र प्रवर्द्धन गर्ने भावना भने सदा हुनुपर्नेछ। उपयुक्त भएअनुसार हेर्ने तथा अवलम्बन गर्नुको लागि संहिताको अन्तमा एउटा नमुना नीति संलग्न गरिएको छ। नीतिलाई सबै नयाँ नियुक्ति तथा कर्मचारीहरूमाझ वितरण गरिनुपर्नेछ तथा नयाँ नीतिबारे थाहा दिनु पर्नेछ।

5.3 असल रोजगार प्रक्रिया तथा व्यवहारहरू

5.3.1 छनौटका समान आधारहरूको प्रयोगद्वारा नियुक्ति

(1) रोजगारदाताले सबै नियुक्तिका निर्णयहरू छनौटका समान आधार मा गर्नुपर्नेछ। छनौटका समान आधारहरू कामभनुसार हुनुपर्दछ। यिनिहरू, उदाहारणका लागि, निम्नअनुसार हुन सक्नेछन्:

- पदाधिकारीसित हुनुपर्ने कामको अनुभवको प्रकार, जस्तै, विक्रीको अनुभव
- कामका लागि चाहिने अनुभवको अवधि, जस्तै, पाँच वर्षको अनुभव
- शैक्षिक योग्यता, जस्तै, विक्रीमा डिप्लोमा
- विशेष प्राविधिक या व्यवस्थापकिय अनुभव जस्तै कुनै कम्प्युटर सफ्टवेरको प्रयोग, कुनै विशेष भाषामा दक्षता (यदि काम लाई सन्तोषजनक हिसाबमा सम्पादन गर्न का लागि यो आवश्यक पर्ने भएमा⁵³);
- कामका लागि आवश्यक व्यक्तिगत योग्यता, जस्तै, भ्रमणका लागि राजी, विभिन्न क्षेत्रका मानिसहरूसित भेट गर्न राजी; तथा
- कामका लागि आवश्यक शारीरिक तथा अन्य सीपजस्तै, नाजुक जडान

⁵³ संहिता (पृष्ठ २८) को परिच्छेद ५.३.१२ तथा RDO को पृष्ठ ४३ को ६.१.१(२)(v) हेर्नुहोस्

कार्यको लागि आँखा र हातको समन्वय।

- (2) छनौटका समान आधार (भाषिक आवश्यकता समेत⁵⁴) ले जागिरका आवश्यकता दर्शाउनु पर्नेछ तथा सन्तोषजनक कार्य सम्पादन अनुकूल हुनुपर्नेछ (तथा प्रारम्भिक छनौटका लागि संहिता (पृष्ठ २३) को परिच्छेद ५.३.५ हेर्नुहोस्)। असल रोजगारका प्रक्रिया स्थापना गर्ने क्रममा पहिलो खुडकिलोको रूपमा छनौटका समान आधारको विकास गर्न तथा यिन्हिरू लागु हुन्छन्/ हुँदैनन अथवा परिमार्जनको आवश्यकता पर्ने/ नपर्ने भनेर हेर्न समयसमयमा आधाररूको पुनरावलोकन गर्ने रोजगारदातालाई सूझाव गरिन्छ।

5.3.2 जाति कुनै कारक बन्न हुँदैन

- (1) काममा आवश्यक योग्यता, सीप तथा व्यक्तिगत गुण हरू हुन्जेल कुनै व्यक्तिको जातिले उसको काम गर्ने क्षमता लाई असर गर्दैन। रोजगारदाताहरूले केहि विशेषजातीय समूहका मानिसहरू रोजगारका लागि उपयुक्त हुँदैनन भन्ने धारणा राख्नु हुँदैन।
- (2) छनौटका समान आधार मा नियुक्तिका निर्णय गर्नाले, रोजगारदातालाई फाइदा हुनेछ किनभने हरेक व्यक्तिलाई उसको काम गर्ने क्षमताका आधारमा मुल्यांकन गरिनेछ तथा जाति जस्तो असान्दर्भिक कुराको आधारमा निर्णय गरिनेछैन।
- (3) जाति वास्तविक व्यवसायिक योग्यता भएको अवस्थामा बाहेक (संहिता (पृष्ठ २१) को परिच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्) कसलाई नियुक्ति दिने भन्ने कुराको निर्णय गर्ने आधारको रूपमा जातिको प्रयोग गरिनेछैन भन्ने रोजगारदाताहरूले निश्चित गर्नुपर्नेछ कि । विज्ञापनद्वारा, रोजगार निकायद्वारा, अथवा शैक्षिक संस्थानको वृत्ति कार्यालयद्वारा, जुनसुकै तरिकाबाट नियुक्ति गरिने भएपनि यो लागु हुन्छ।
- (4) आवेदनमाथि कारबाही गर्ने तथा अन्तर्वार्ता लिने कर्मचारीहरूकेहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू रोजगारका लागि उपयुक्त हुँदैनन भन्ने धारणा नराख्न तथा जातीय आधारमा कसैलाई रोजगार दिने निर्णय नगर्न तालीमप्राप्त छन् भनेर रोजगारदाताहरूले सुनिश्चित गर्नुपर्नेछ। जस्तै, नामबाट अथवा बोलीबाट पाकिस्तानी मुलका लाग्ने कोहि उमेदवारलाई उसको मूलको आधारमा अस्वीकार गर्नु हुँदैन।

5.3.3 वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ)

- (1) RDO को खण्ड ११ मा निर्दिष्ट गरिएको अवस्थामा बाहेक जाल्साई नियुक्ति अस्वीकार गर्ने आधार बनाउनु हुँदैन तथा एकरूप छनौटको आधारहरूमा जातिलाई उल्लेख गर्नु हुँदैन। RDO को खण्ड ११ मा निर्दिष्ट गरिएको अवस्थाहरू निम्नानुसार छन्:

(a) काममा कुनै नाटकिय प्रदर्शन या अन्य मनोरन्जनात्मक कार्यक्रममा

⁵⁴ संहिता (पृष्ठ २८) को परिच्छेद ५.३.१२ (पृष्ठ २८) तथा RDO को पृष्ठ ४३ ६.१.१(२)(v) हेर्नुहोस्

भाग लिनुपर्ने हुन्छ जसका लागि वास्तविक चित्रणको कारणले गर्दा कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसको आवश्यकता पर्दछ।

- (b) काममा कुनै कलाकृति दृश्य चित्रहरू अथवा दृश्य चित्रहरूको श्रद्धालु निर्माणमा कलाकार अथवा एउटा फोटोग्रफिक मोडेलका रूपमा भाग लिनुपर्ने हुन्छ जसका लागि वास्तविक चित्रणको कारणले गर्दा कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसको आवश्यकता पर्दछ।
 - (c) काममा मानिसहरूलाई कुनै विशेष स्थितिमा खाना अथवा पेय पदार्थहरू प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ जसका लागि वास्तविक चित्रणको कारणले गर्दा उक्त कामका लागि उक्त जातीय समूहका मानिसको आवश्यकता पर्दछ।
 - (d) कामदारले कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई उनीहरूको कल्याणका लागि व्यक्तिगत सेवाहरू प्रदान गर्दछन् तथा यी सेवाहरू धेरै प्रभावकारी ढंगमा उक्त जातीय समूहका मानिसहरूद्वारा मात्र प्रदान गर्न सकिनेछ।
 - (e) कामदारले कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई कुनै विशेष प्रकृति तथा स्थितिमा व्यक्तिगत सेवाहरू प्रदान गर्नु पर्दछ जसमा सो जातीय समूहका आवश्यकता अनुसार भाषा, संस्कृति तथा परम्पराको आवश्यकता पर्नेछ तथा यी सेवाहरू धेरै प्रभावकारी ढंगमा उक्त जातीय समूहका मानिसहरूद्वारा मात्र प्रदान गर्न सकिनेछ।
- (2) जब माथिका स्थिति अनुसार कुनै विशेष जागिर पर्न जान्छ त्यतिवेला जातिलाई वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ) को रूपमा लिइन्छ। यदि कोहि रोजगारदाताले कुनै जागिरका लागि GOQ लागु हुन्छ भनेर दावी गरेमा उसले यसको प्रमाण देखाउनुपर्नेछ तथा अदालतले पनि यस्ता दावीलाई कडाइका साथ हेर्नेछ। उदाहरणका लागि, माथिको (d) मा दिइएको अवस्थालाई व्यावस्थापकिय या प्रशासनिक कामका लागि लागु नहुने मानिएको छ किनभने यी पदका व्यक्तिहरूले विशेष जातीय समूहका मानिसहरूसित प्रत्यक्ष सम्पर्कका साथ व्यक्तिगत सेवा प्रदान गर्नुपर्ने थिएन⁵⁵।

5.3.4 रिक्तस्थानको विज्ञापन

विज्ञापनको सामग्रीहरू छनौटका समान आधारमाथि आधारित हुनेछ भनेर रोजगारदाताहरूले निश्चित गर्नुपर्नेछ। रोजगारदाताहरूलाई निम्न अनुसार गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ:

- (1) सबै जातीय समूहका मानिसहरूले आवेदन दिने समान मौका पाउने गरी खुल्ला विज्ञापनद्वारा रिक्तस्थान पूरा गर्न बढुवा या सरुवाद्वारा रिक्तस्थान पूरा गर्नुपर्दा कुनैपनि जातीय समूहका मानिसहरूको आवेदनमा कुनै बन्देज नलाग्ने प्रकारले सबै योग्य कर्मचारीहरूका लागि विज्ञापन दिनुपर्छ।
- (2) परिचयपत्र नम्बर माग्नु स्वीकार्य हुने भएपछि आवेदन चरणमा फोटो तथा

⁵⁵ लण्डन बारो अफ ल्याम्बेथ v जातीय समानता आयोग [१९८९] IRLR ३७९

परिचयपत्रको प्रतिलिपिहरू माग्ने नगर्नुहोस् जसले गर्दा जातीय आधारमा भेदभाव गर्ने धारणा रहेको जनाउन सक्नेछ अन्तर्वार्ता चरणमा परिचय प्रयोजनका लागि फोटो तथा परिचयपत्रको प्रतिलिपिहरू माग्न सकिनेछ।

(3) सबै जातीय समूहका मानिसहरूमा जानकारी पुग्न सक्ने प्रकारले रिक्तस्थानबारे विज्ञापन दिनुहोस्। विज्ञापनको लागि विभिन्न माध्यमहरूको प्रयोग गर्न सकिनेछ जस्तै खबर पत्रिका, श्रम विभागको जागिर केन्द्र, रोजगार निकायहरू, व्यावसायिक पत्रिका तथा विशेष पत्रिका या प्रकाशनहरू। कामलाई सन्तोषजनक हिसाबमा सम्पादन गर्नका लागि⁵⁶ कुनै विशेष भाषा पढ्ने तथा लेख्ने क्षमताको आवश्यकता पर्ने भएमा विज्ञापनमा सो भाषाको उल्लेख गर्न तथा उक्त भाषामै यसलाई प्रकाशित गर्न सकिनेछ। अंग्रेजी र चीनिया हंगकंगमा विद्यमान दुइवटा प्रचलित भाषाहरू भएकोले रोजगारदाताहरूलाई व्यावहारिक भएसम्म दुवै अंग्रेजी र चीनिया भाषामा विज्ञापन गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ। कतिपय मानिसहरूले चीनिया बोल्न सक्ने तर पढ्न नसक्ने हुनाले, जागिरमा पढ्ने या लेख्ने नभएर बोल्ने क्षमताको मात्र आवश्यकता पर्ने भएमा चीनिया भाषामा विज्ञापन गर्नुको अतिरिक्त, सम्भव भएसम्म, अंग्रेजी भाषामा पनि विज्ञापन गर्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। रोजगार निकायहरूलाई सम्भव भएसम्म, दुवै अंग्रेजी र चीनिया भाषामा आफ्नो सेवा प्रदान गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ।

(4) विज्ञापनमा “पद सबै जातीय समूहहरूका लागि समान रूपमा खुल्ला रहनेछ” जस्ता वाक्य राख्नुहोस्, जसले गर्दा सबै जातीय समूहहरूका आवेदकहरूलाई समान रूपमा स्वागत गरिन्छ भन्ने स्पष्ट सन्देश पुग्नेछ।

5.3.5 प्रारम्भिक छनौट

प्रारम्भिक छनौटद्वारा उमेदवारहरूको क्षेत्रलाई सीमित गर्नु प्रायः जरूरी पर्दछ। प्रारम्भिक छनौटमा विभिन्न चरणहरू हुन सक्छ तर यो प्रक्रिया उमेदवारको अन्तर्वार्ता सहित या बिना पनि पूरा हुन सक्नेछ। रोजगारदाताहरूले निम्न अनुसार गर्न प्रोत्साहन गरिन्छ:

- (1) प्रारम्भिक छनौटका क्रममा उमेदवारमाथि छनौटका समान आधारानुसार विचार गर्नेछ भन्ने निश्चित गर्नुहोस्;
- (2) सबै आवेदकहरूमा अंक प्रणालीसमान रूपमा लागू गरिन्छ भनेर निश्चित गर्नुहोस्; विभिन्न विषयहरूमा अंक, जस्तै भाषाको दक्षता या पूर्व अनुभव जागिरको आवश्यकताअनुसार हुनुपर्ने तथा जातीय आधारमा नभएर समान रूपमा लागू गरिनुपर्नेछ;
- (3) विभिन्न जातीय समूहहरूका मानिसहरूका क्षमताका सम्बन्धमा पूर्व धारणाहरू बनाउनबाट जोगिनुहोस् जुन सबै व्यक्तिका सम्बन्धमा लागू नहुन सक्छ;
- (4) प्रारम्भिक छनौटका बेला आवेदकहरूको वस्तुनिष्ठ हिसाबमा तूलना गर्न

⁵⁶ संहिता (पृष्ठ २८) को परिच्छेद ५.३.१२ पनि हेर्नुहोस्

तथा केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू रोजगारका लागि कम उपयुक्त हुन्छन् भन्ने धारणा नराख्न तथा जातीय आधारमा कसैलाई रोजगार दिने निर्णय नगर्नका लागि नियुक्तिबारे काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई तालीम प्रदान गर्नुहोस्।

5.3.6 जाति सम्बन्धी जानकारी

- (1) आवेदन फाराममा भएको प्रश्नहरूले GOQ लागू हुने अवस्थामा बाहेक, रोजगारदाताले कामसित असम्बन्धित कुनै विशेष जातीय तथ्यमा विचार गर्न चाहन्छ, तथा यसका फलस्वरूप, जातीय आधारमा नियुक्ति अस्वीकार हुनेछ भन्ने जनाउनु हुनेछैन भनेर सुझाव गरिन्छ⁵⁷।
- (2) जाति सम्बन्धी जानकारीहरू कुनै विशेष व्यवस्था गर्नका लागि मांग गर्न सकिनेछ, जस्तै, मिति या समय कुनै धार्मिक समझौता चाडपर्वसित मेल खाने अवस्थामा अथवा खानपानबारे आवश्यकता या सांस्कृतिक चलनहरूका सम्बन्धमा। यस्ता जानकारीहरू मांग्ने तथा प्रयोग गर्ने उद्देश्य स्पष्टसाथ बताइनु पर्नेछ। आवेदन फारामको बाँकीभागबाट यस्ता जानकारीहरू अलग गर्न सकिने हुनुपर्नेछ तथा अन्तर्वार्ता भन्दा पहिला छनौट समितिका सदस्यहरूमा थाहा दिनु हुनेछैन। यस्ता जानकारीहरूलाई कडा गोपनीयता साथ व्यवहार गरिनुपर्ने तथा अन्य प्रयोजनमा प्रयोग गरिनु हुनेछैन। जाति सम्बन्धी जानकारीहरू जातीय समानता नीतिको कार्यान्वयनबारे अनुगमन गर्नका लागि पनि प्रयोग गर्न सकिनेछ (संहिता (पृष्ठ ३२) को परिच्छेद ५.३.१७ हेर्नुहोस्)। यी जानकारीहरू संकलन तथा प्रयोग गरेका बेला व्यक्तिगत आंकडा (गोपनीयता) अध्यादेशको पालना गर्नुपर्नेछ।

5.3.7 अन्तर्वार्ता

रोजगारदाताहरूले निम्नानुसार अनुसार गर्न सुझाव गरिन्छ:

- (1) नियुक्तिबारे काम गर्ने कर्मचारीहरू, लाईन म्यानेजर तथा कर्मचारी नियुक्तिमा संलग्न हुनसक्ने सबै कर्मचारीहरूले गैर-भेदभाव व्यवहारबारे तालीम प्राप्त गरेको हुनुपर्नेछ। अरुहरूलाई भेदभाव गर्नका लागि निर्देशन दिनु यादबाव दिनु अवैधानिक हुनेछ भनेर पनि उन्नीसका ध्यानमा ल्याइनु पर्नेछ⁵⁸;
- (2) अन्तर्वार्तामा कामको आवश्यकतासित सम्बन्धित प्रश्नहरू मात्र सोधिनुपर्नेछ;
- (3) नियुक्ति प्रक्रिया तथा अन्तर्वार्ताहरूको रेकर्ड २४ महिनासम्म राख्नुहोस्, अथवा यसो गर्न सम्भव नभए कम्तीमा पनि २ महिनासम्म राख्नुहोस्⁵⁹।

⁵⁷ संहिता (पृष्ठ २१) को परिच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्

⁵⁸ RDO खण्ड ४३ तथा ४४

⁵⁹ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो (RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो (RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

5.3.8 जाँचहरू

यदि छनौट प्रयोजनका लागि जाँचहरू प्रयोग गरिने भएमा रोजगारदाताहरूले निम्नानुसार गर्न सुझाव गरिन्छः

- (1) विशेष गरी जागिर या /र वृत्ति आवश्यकतासित सम्बन्धित जाँचमात्र लिनुहोस् तथा यसले आवेदकको काम गर्ने या तालीम लिने वास्तविक या सम्भाव्य क्षमताको मापन गर्नुपर्नेछ।
- (2) सम्भव भएसम्म व्यावसायिक रूपमा तयार गरिएको जाँचहरू प्रयोग गर्ने प्रयास गर्नुहोस्। यसबाट आवेदकबारे महत्वपूर्ण वस्तुनिष्ठ जानकारीहरू आउन सक्छ, जस्तै, बुद्धिमता, कौशल तथा सीपहरू। यिनिहरूबाट संख्यात्मक अंक निकाल्न सकिन्छ जो कुनै धारणा या विषयगत व्याख्यामा निर्भर रहँदैन।
- (3) सान्दर्भिक भइरहोस तथा विषय या अंकद्विने प्रक्रिया कुनैपनि भेदभावबाट स्वतंत्र रहोस भनेर जाँचहरूलाई नियमित रूपमा पुनरावलोकन गरिराख्नुहोस्।

5.3.9 रोजगार निकाय अथवा रोजगार सेवाहरूका माध्यमबाट नियुक्ति

रोजगार निकायहरू, श्रम विभागको रोजगार सेवा शैक्षिक संस्थान, अथवा गैर सरकारी संस्थाका माध्यमबाट नियुक्ति गरिने भएमा, कुनैपनि आवेदकमाथि जातीय आधारमा कुनै भेदभाव हुनेछैन न भन्ने निश्चित गर्नका लागि, रोजगारदाताले उनीहरूलाई RDO तथा व्यवहारिक भएसम्मसंहितामा दिइएको सुझावहरूको पालना गर्न का लागि सुझाव दिनुपर्दछ। रोजगारदाताहरूले रिक्तस्थान, GOQ लागु हुने नभएसम्म, सबै जातीय समूहहरूका मानिसहरूका लागि समान रूपमा खुल्ला रहनेछ भनेर जनाउनुपर्नेछ (संहिताको (पृष्ठ २१) को परिच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्)।

5.3.10 रोजगारका नियम तथा शर्तहरू, लाभहरू, सुविधाहरू तथा सेवाहरू

- (1) कुनैपनि सुविधा, लाभ या सेवाप्रति पहुँचका सम्बन्धमा संस्थाको नियम तथा आवश्यकता हरूले कुनैपनि कर्मचारी हरूलाई उनीहरूका जातिको आधारमा भिन्नै जातिको अरु कर्मचारीहरूभन्दा कम अनुकूल तरिकामा व्यवहार गर्नेछैन भनेर रोजगारदाताहरूले निश्चित गर्नुपर्छ भन्ने सुझाव गरिन्छ (प्रत्यक्ष भेदभावका लागि संहिता (पृष्ठ ३५) को परिच्छेद ६.१.१(१) हेर्नुहोस्)।
- (2) संस्थाको व्यवहार, नियम तथा आवश्यकता हरूको कुनैपनि जातीय समूहहरूमा पर्न सक्ने प्रतिकूल असरलाई न्युनिकरण गर्नका लागि पनि रोजगारदाताहरूलाई सुझाव गरिन्छ (अप्रत्यक्ष भेदभावका लागि संहिता (पृष्ठ 36) को परिच्छेद ६.१.१(२) हेर्नुहोस्)। कर्मचारीहरूको सांस्कृतिक अथवा धार्मिक व्यवहार हरू जस्तै, पोशाकहरू, रोजगारदाताको कार्यस्थलिय नीतिसित बाइने भएमा यी आवश्यकताहरूबारे फेरबदल गर्न या अपनाउन सम्भव हुने/नहुने भनेर रोजगारदाताले विचार गर्नु पर्छ भन्ने सुझाव गरिन्छ। उदाहरणका लागि, रोजगारदाताले काम गर्ने व्यवस्थामा

लचिलोपन ल्याउने विचार गर्न सक्नेछ⁶⁰ । कामदारहरूका आवश्यकताहरूलाई कसरी पूरा गर्न सकिनेछ भनेर व्यावहारिक उपाय निकाल्नका लागि रोजगारदाताहरूले कर्मचारी, श्रमिक संगठन तथा अन्य कार्यस्थलिय प्रतिनिधिहरूसित सल्लाह लिनुपर्नेछ।

- (3) तलव, काम गर्ने समय, अतिरिक्त समय काम गर्ने बोनस, विदा, विरामी विदाहरूका सम्बन्धमा, रोजगारदाताहरूले समान कामका लागि समान तलवको सिद्धान्त कायम गर्नुपर्नेछ।
- (4) सबै कुरा समान हुँदाएउटा जातीय समूहको एकजना कर्मचारीको पनि अर्का जातीय समूहका अर्का कर्मचारीको जस्तै “उस्तै काम” गरेका बेला समान तलव सुविधाहरूमा अधिकार हुनेछ। “उस्तै काम” भन्नाले उनीहरूले गर्ने वास्तविक कामको फरकले रोजगारको शर्त तथा नियमहरूप्रति त्यति व्यावहारिक महत्व नराख्ने, तथा फराकिलो अर्थमा एकै प्रकारको काम बुझिन्छ⁶¹। विभिन्न जागिरका पदहरू, जागिर विवरणहरू या करारगत दायित्वहरूले आवश्यकीय रूपमा काम लाई फरक ठहराउँदैन। जागिरदारले वास्तविक रूपमा के गर्छन् त्यहि महत्वपूर्ण हुन्छ। दुइवटा कामहरू “उस्तै काम” हो होइन भन्ने प्रश्नको जवाफ संलग्न कामहरूको प्रकार र यिनिहरूलाई पूरा गर्न चाहिने सीप तथा ज्ञानहरूमाथि सामान्य विचार गरेर पाउन सकिनेछ।
- (5) समान कामका लागि समान तलवको सिद्धान्त वास्तवमा समान म्युको कामका लागि समान तलव हो। एउटा जातीय समूहका कर्मचारीहरूले अर्का जातीय समूहका कर्मचारीहरूको जतिकै मुश्किल काम गर्ने भएमा काम फरक भएपनि उनीहरूले एकै सुविधा तथा तलवहरूपाउनुपर्दछ। अर्थात, समान मुल्यको कामको लागि समान तलव हुनेछ।
- (6) वैदेशी अनुभवअनुसार विभिन्न कामदारहरूले गर्ने विभिन्न काम हरूको तुलना कामदारबाट मांग गरिने सीप, जिम्मेवारी, प्रयास तथा काम गर्ने अवस्थाहरूका आधारमा गर्न सकिनेछ⁶²। रोजगारदाताहरूले वजार तथा व्यक्तिगत कार्य सम्पादनका आधारमा व्यक्तिगत तलव दर निर्धारण गर्न सक्नेछन् तर उस्तै काम गर्ने कु नै श्रेणिका कर्मचारी हरूलाई जातीय आधारमा कम तलव दिनु हुँदैन।
- (7) रोजगारदाताले समान कामका लागि समान तलवको सिद्धान्त कायम राख्नुपर्नेछ तथा निरन्तर रूपमा समान मुल्यका कामका लागि समान

⁶⁰ अहमद v इनर लण्डन एड्युकेशन अथोरिटी [१९७७] ICR ४९० (जुन जातिभेदको मुद्दा होइन तर कर्मचारीहरूका लागि रोजगारदाताले के गर्नुपर्नेछ भनेर उदाहरण हुनेछ) हेर्नुहोस्, जसमा एकजना मुसलमान कर्मचारीलाई पार्ट टाइम काम गर्न दिन रोजगारदाताले तयार भएको थियो ता कि उसले शुक्रबारको प्रार्थना पूरार्ण सकोस् तथा टावर ह्याम्लेट्स लण्डन बारो काउन्सिलरबिन [१९८९] ICR ६९३ पनि हेर्नुहोस् जहाँ एकजनारोजगारदाता एकजना यहूदी आवेदकले साबाथका कारण शनिबार काम गर्न नसक्ने हुनाले अर्का एकजना पार्ट टाइम कामदार राख्न तयार भएका थिए।

⁶¹ UK समान तलव ऐन १९७०

⁶² क्यानेडियन मानव अधिकार ऐनको खण्ड ११ को प्रयोगलाई सम्मान गर्ने दिशानिर्देश तथा समान मुल्यका कामका लागि विभिन्न तलव निर्धारण गर्ने आधारहरू, १९८६

तलवको कार्यान्वयन गर्न उनीहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। यसमा एकै संस्थानमा विभिन्न कामका लागि बस्तुनिष्ठ तथा व्यावसायिक मुल्यांकन, अथवा जातीय आधारमा भेदभावरहित भएको देखाउन सकिने प्रकारको समान तलवको मुद्दालाई सुल्झाउने वैकल्पिक उपायहरूको आवश्यकता पर्नेछ। संरचित मानव स्रोत विभाग भएका दुवै नीजि तथा सार्वजनिक क्षेत्रहरूका ठुला संस्थानहरूले यसमा पहल गर्ने सक्नेछन्।

(8) तलवमा व्यक्तिगत भिन्नता स्वयंमा भेदभाव मुलक हुनेछैन। हरेक मुद्दालाई यसका आफ्नै हिसाबले हेर्नुपर्दछ। वैदेशिक अनुभवअनुसार⁶³, समान काम अथवा समान मुल्यका कामका लागि फरक तलवको निर्णय गर्नका लागि तलका तथ्यहरू सान्दर्भिक हुनेछन्:

- (a) फरक कार्य सम्पादन अंक;
- (b) सेवा अवधि;
- (c) वस्तुनिष्ठ काम सम्बन्धी आधारअनुसार पदको पु नरावलोकन तथा घट्टा;
- (d) अस्थायी तालीमे पद;
- (e) कुनै विशेष जागिर वर्गका लागि आन्तरिक श्रमिक संख्यामा कमी;
- (f) कुनै पदलाई तल्लो स्तरमा पून वर्गिकरणजहाँ व्यक्तिले पहिलेकै तलव दरअनुसार तलव पाइरहनेछ;
- (g) तलव दिने क्षेत्रिय दरहरू; जस्तै, कुनै कर्मचारीलाई फरक ठाउँमा काम गरेको कारण बढी रकम प्रदान गरिने, तथा
- (h) आर्थिक आधार, जस्तै कुनै खास सीपमुलक श्रमिक संख्यामा अस्थायी कमी।

5.3.11 विदेशी कर्मचारीहरू

- (1) विदेशबाट हंगकंगमा काम गर्न आएका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा परिस्थितिहरू भने स्थानीय कर्मचारीभन्दा फरक हुन सक्नेछ तर यस्ता हुँदा यी फरकहरू जातीय आधारमा भएको हुँदैन। जस्तै, विदेशी कामदारहरूलाई बसाइ सराइको भत्ता चाहिन सक्नेछ अथवा हंगकंगमा सजिलै प्राप्त नहुने सीप भएका कारणले उनीहरूलाई नियुक्त गरिएको हुनसक्छ।
- (2) विदेशबाट हंगकंगमा काम गर्न आएका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा परिस्थितिहरूको समाधान गर्ने क्रममा रोजगारदाताहरूले स्थानीय कामदारहरूलाई प्राप्त नहुने सुविधाउनीहरूलाई उपलब्ध गराएका समयमा

⁶³ UK समान तलव ऐन १९७० तथा क्यानेडियन मानव अधिकार ऐनको खण्ड ११ को प्रयोगलाई सम्मान गर्ने दिशानिर्देश तथा समान मुल्यका कामका लागि विभिन्न तलव निर्धारण गर्ने आधारहरू, १९८६

जातीय आधारमा नभएर विदेशी कामदारहरूका परिस्थितिहरू अनुसार यी सुविधाहरू दिइनेछ भन्ने निश्चित गर्नुपर्नेछ।

- (3) RDO खण्ड १२, १३, १४ तथा अनुसूची २ ले विदेशबाट हंगकंगमा काम गर्न आएका कर्मचारीहरूका सम्बन्धमा विस्तार गर्दछ। RDO अनुसूची २ ले रोजगारको वैदेशिक शर्तअनुसार पर्ने, तथा रोजगारको स्थानीय शर्तअनुसार पर्ने कर्मचारीहरूबारे परिभाषा दिनेछ। यी कर्मचारीहरूमाझ RDO अन्तर्गत व्यवहारमा फरक गर्न पाइने परिस्थितिहरू RDO को खण्ड १४ मा दिइएको छ (संहिता (पृष्ठ ४३-४४) को परिच्छेद ६.७.२ देखि ६.७.४ हेर्नुहोस्)।

5.3.12 भाषा

- (1) कुनैपनि जागिरको भाषीक आवश्यकताहरू (शैक्षिक योग्यता, पढुता तथा लवजको आवश्यकता लगायत) कामको सन्तोषजनक सम्पादनका लागि आवश्यक तथा यससित सम्बन्धित हुनुपर्नेछ भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नुपर्नेछ (नियुक्तिका आधार रिक्रस्थान विज्ञापन तथा प्रारम्भिक छनौटबारे संहिता (पृष्ठ ३६) को परिच्छेद ६.१.१(२)(v) तथा परिच्छेदहरू ५.३.१ (पृष्ठ २०), ५.३.४ (पृष्ठ २२) तथा ५.३.५ (पृष्ठ २३) हेर्नुहोस्)।
- (2) कुनै भाषा बोल्ने कोहि व्यक्तिको उच्चारण उसको जातिसित सम्बन्धित हुनसक्छ, कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई उनीहरूका उच्चारणका करणले भेदभाव या प्रताडित गरिने छैन भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नुपर्नेछ⁶⁴ (उत्पिडन रोक्नेबारे संहिता (पृष्ठ 29) को परिच्छेद ५.३.१४ हेर्नुहोस्)। यो रोजगारको बढुवा, सरुवा, तालीम लगायतका सबै परिपेक्षरूमा लागु हुनेछ (संहिता (पृष्ठ २८) को परिच्छेद ५.३.१३ हेर्नुहोस्)।
- (3) काम गर्ने भाषामा अदक्ष मानिसहरू कार्यदलमा संलग्न हुने स्थितिमा, उनीहरूलाई स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अनि नियुक्तिका विषयमा अन्य कुह्ररू बारे जानकारीहरू, जस्तै, सुरक्षा विषय तथा सूचनहरू, प्रदान गरिने तथा बुझाइने छ भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्न सम्पूर्ण यथोचित सम्भव कदमहरू चाल्नुपर्नेछ।

5.3.13 बढुवा, सरुवा तथा तालीम

रोजगारदाताहरूले निम्नानुसार गर्न सुझाव गरिन्छ:

- (1) कर्मचारीहरूलाई बढुवा गर्दा आधारहरू योग्यताको हुनेछजस्तै, कुनै भाषिक आवश्यकता) जातीय आधारमा भेदभावपूर्ण हुनेछैन भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नका लागि कुनैपनि मुल्यांकन प्रणालीको आधारहरूको जाँच गर्नुपर्दछ। कार्य सम्पादन मुल्यांकनका लागि नापन सकिने मापदण्डहरू खडा गरिनुपर्दछ;
- (2) बढुवाका लागि छनौटको पनि नियुक्तिका लागि जस्तै गरी व्यवस्था मिलाउनुहोस्। पदहरूका लागि छनौटका समान आधार हरूलाई सबै

⁶⁴ पोलसी एन्ड गाइडलाइन्स अन रेसिज्म एन्ड रेशल डिस्क्रिमिनेशन, परिच्छेद ३.६, ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग, क्यानाडा, 2005

आवेदकका सम्भावित क्षमता समेत दक्षता तथा गुण हरूको विस्त्रित मुल्यांकन अनुसार तुलना गरिनुपर्दछ। कामको आवश्यकता अनुसार सबभन्दा मिल्ने योग्यता हुने व्यक्तिको चयन गर्नुपर्दछ;

- (3) बढुवा, तालीम या सरुवाका अवसर उत्पन्न भएका समयमा इच्छुक हुनसक्ने सबै कर्मचारीहरूलाई आवेदनका शर्तहरू उल्लेख गर्नुहोस् तथा लिखित रूपमा सम्बन्धित प्रक्रियहरू जुनसुकै जातिका भएपनि योग्य हुने सबै कर्मचारीहरूमा उपलब्ध गराउनुहोस्;
- (4) सबै सम्भाव्य उमेदवार हरूको मुल्यांकन गर्नुहोस् , तथा यदि बढुवा मनोनयद्वारा गरिने भए सबै योग्य मानिसहरूमाथि विचार गरिनेछ तथा कोहि पनि योग्य व्यक्ति छाडिनेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्;
- (5) बढुवा, तालीम तथा सरुवाका रेकर्डहरू २४ महिनासम्म राख्नुहोस्, अथवा यसो गर्न सम्भव नभए कम्तीमा पनि १२ महिनासम्म राख्नुहोस्⁶⁵;
- (6) केहि निश्चित पदहरूको सरुवामा बाधा दिने या सीमित गराउने नियमहरू भेदभावपूर्ण भएको पाइएमा पुनरावलोकन तथा हेरफेर गर्नुहोस्; तथा
- (7) निम्नअनुसार निश्चित गर्नका लागि त्सीम, डे रीलिस तथा व्यक्तिगतवृत्ति विकासका लागि छनौटका सम्बन्धमा नीति, नियम तथा व्यवहारहरूको जाँच गर्नुहोस् (जस्तै, कुनै भाषाका आवश्यकताहरू):
 - (a) कुनैपनि जातीय समूहका कसैलाई पनि जातीय आधारमा एकजना अर्कै जातीय समूहका व्यक्तिभन्दा कम अनुकूल तरिकामा व्यवहार गरिनेछैन;
 - (b) कुनैपनि जातीय समूहहरूमाथि हुने प्रतिकूल असरलाई न्युनिकरण गरिन्छ;
 - (c) विभिन्न जातीय समूहका मानिसहरूमाझ तालीममा असन्तुलन हुन गएमा, कारणहरूको पहिचान गरिनुपर्ने तथा आवश्यक परेमा यो भेदभावपूर्ण नभएको कुरा निश्चित गर्नका लागि उपचारात्मक कार्य गरिनुपर्नेछ।

5.3.14 जातिका आधारमा हुने उत्पिडनको रोकथाम

सबै जातीय समूहका कर्मचारी तथा कामदारहरूका जातीय आधारमा हुने उत्पिडनबाट मुक्त रूपमा रहने अधिकार रहन्छ। रोजगारदाताले सबै कर्मचारीहरूको जातीय पहिचानको सम्मान गरिने किसिमको कार्यस्थलिय वातावरण तयार हुनपर्ने कुराको निश्चितगर्नुपर्दछ। रोजगारदाताहरूले निम्न अनुसार गर्न सुझाव गरिन्छ:

⁶⁵ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो(RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो(RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नाले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

- (1) जातीय आधारमा गरिने उत्पिडन्माई सहन गरिने छैन भनेर समान अवसर नीतिमा सपष्टसाथ उल्लेख गर्नुहोस्;
- (2) सुरक्षित तथा अपमानहरूबाट मुक्त हुने प्रकारको कार्य वातावरण तयार गर्नुहोस्। कर्मचारी तथा कामदारहरूले एकाअर्कालाई नम्रता तथा आदरका साथ व्यवहार गर्नुपर्दछ;
- (3) जातीय आधारमा हुने उत्पिडन⁶⁶स्वीकार गरिने छैन भनेर बुझाउनुहोस् तथा जातीय आधारमा हुने उत्पिडन मान्न सकिने व्यवहारका प्रकार हरूबारे बुझाउनुहोस्, जस्तै:
 - (a) जातीय रूपमा होच्याउने वचन अथवा अपमानहरू; जस्तै, कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खराब या अशिष्ट लाग्न सक्ने प्रकारले नाम बोलाउने कार्यबाट बच्नुहोस्;
 - (b) कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खराब लाग्न सक्ने भित्ते लेखन या नारा या अन्य वस्तुहरूको प्रदर्शन;
 - (c) जातीय चूटकिला, खिसी, ठट्टा गर्नु अथवा छेडखान; जस्तै केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरूका बोली अथवा बानिबारे हाँस्नु;
 - (d) केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू भएका कारणले उनीहरूसित कुराकानी गर्दा तिरस्कारपूर्ण अथवा खराब लाग्नेलवजको प्रयोग गर्नु
 - (e) उनीहरूका जातीय समूहका कारणले मानिसहरूलाई हेला गर्नु;
 - (f) जातीय आधारमा मानिसहरूमाथि अत्याधिक कार्यभार या अव्यावहारिक सम्पादन लक्ष थोप्नु;
 - (g) विशेष जातीय समूहबाट मात्र मानिसहरूलाई अनावश्यक रूपमाकचकच गरिरहनु;
- (4) सबै नयाँ नियुक्ति तथा कर्मचारीहरूमाझ माथिका कुराहरू थाहा गराइनु पर्नेछ;
- (5) गुनासो तथा उजुरीहरूमाथि उचित रूपमा कारबाही गरिनेछ भनेर निश्चित गर्नुहोस्; यसो गर्दा औपचारिक रूपमा निर्धारित आन्तरिकउजुरी कारबाही प्रक्रियाअनुसार उत्पिडन विरुद्ध औपचारिक उजुरी माथि कारबाहीका विकल्पका रूपमा रोजगारदाताहरूले उजुरीको समाधानका लागि एउटा अनौपचारिक मार्गको प्रस्तावनाबारे विचार गर्नुपर्दछ;
- (6) गुनासो या उजुरी लिएर अगाडी आउँदा कसैलाई पनि पीडित बनाउने क्रिया⁶⁷ अथवा दण्डित गरिनेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्।

⁶⁶ संहिता (पृष्ठ ४२) को परिच्छेद ६.३.२ तथा ६.३.३ हेर्नुहोस्

⁶⁷ संहिता (पृष्ठ ३९) को परिच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

5.3.15 गुनासो प्रक्रियाहरू

रोजगारदाताहरूले निम्न अनुसार गर्न सुझाव गरिन्छः

- (1) RDO अन्तर्गत असल नियमका आधारमा कारबाही गरेका कर्मचारीहरूले अन्य कर्मचारीभन्दा कम अनुकूल व्यवहार प्राप्त गर्ने छैनन् भनेर निश्चित गर्नुहोस्, जस्तै, तालीम या बढुवाका समयमा अलग्गै, अनुशासनात्मक कारबाही गरिने या बर्खास्त गरिने आदि;
- (2) संस्थाभिन्न जातीय आधार अथवा पीडित बनाउने क्रिया⁶⁸ का आधारमा भेदभाव र उत्पिडनबारे उजुरीउपर कारबाही गर्नका लागि आन्तरिक उजुरी कारबाही प्रक्रिया अथवा एकजना अधिकारी निर्धारण गर्नुहोस्। यो प्रक्रियाको जानकारी सबै कर्मचारीहरूमा दिइनुपर्ने तथा समय समयमा पुनरावलोकन गरिनुपर्नेछ;
- (3) उपयुक्त भएअनुसार EOC अथवा अदालतमा निवेदन दिने व्यक्तिगत अधिकारबारे कुनै पक्षपातनगरिकन आन्तरिक उजुरी प्रक्रियाको प्रयोग गर्न कर्मचारीहरूलाई सल्लाह दिनुहोस्;
- (4) जातीय अथवा पीडित बनाउने क्रियाका आधारमा हुने सबै भेदभाव तथा उत्पिडनका शिकयातहरूमाथि गम्भिरता र प्रभावकारिता साथ तुरन्तै कारबाही गर्नुहोस्। यिनिहरूलाई अति सम्बेदनशील कोहि व्यक्तिले तयार गरेको भन्ने ठान्नु हुनेछैन। गोप्यताको पालना गर्नुपर्ने तथा दुवै वादी र प्रतिवादीका अधिकारहरूको कदर गर्नुपर्नेछ;
- (5) अनुशासनात्मक कारबाहीलाई जातिसित नजोडि एकरूपताका साथ चलाउनुहोस्;
- (6) गुनासो तथा अनुशासनात्मक विषयहरूका रेकर्डहरू २४ महिनासम्म राख्नुहोस्, अथवा यसो गर्न सम्भव नभए कम्तीमा पनि १२ महिनासम्म राख्नुहोस्⁶⁹।

5.3.16 बर्खास्त, अतिरिक्तता तथा कर्मचारीहरूमाथि प्रतिकूल व्यवहार

रोजगारदाताहरूले तलका अनुसार गर्न सुझाव गरिन्छः

- (1) कुनै जातीय समूहका कर्मचारीहरूमाथि, अर्का जातीय समूहका अर्का कर्मचारीका हकमा भने अनदेखा गर्ने अथवा माफ गर्ने प्रकारको कार्य या व्यवहारमा, अनुशासनात्मक कारबाही नगरिने तथा बर्खास्त गरिने छैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्;
- (2) जातीय आधारमा कुनै भेदभाव भएको छैन भनेर निश्चित गर्नका लागि तथा

⁶⁸ संहिता (पृष्ठ ३९) को परिच्छेद ६.१.३ हेर्नुहोस्

⁶⁹ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो (RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो (RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नाले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

कुनैपनि जातीय समूहमाथि कुनैपनि अकारण या प्रतिकूल असर लाई हटाउनका लागि कुनैपनि जातीय समूहका कर्मचारीमाथि प्रभाव पार्ने अतिरिक्तता प्रक्रियाहरूको पुनरावलोकन गर्नुहोस्;

- (3) स्वेच्छिक अतिरिक्तता सुविधाहरूमाथि पहुँचका शर्तहरू समान रूपमा एकै प्रकारको या उस्तै परिस्थितिका सबै जातीय समूहका कर्मचारीहरूमा उपलब्ध हुन्छ भनेर निश्चित गर्नुहोस्।
- (4) पदबाट घट्टुवा गरेको समयमा या अल्प कालीन सेवारेका समयमा (जस्तै, रोजगारदाताको व्यवसायको प्रकृति या परिमाणमा हेरफेर भएका कारण) यस्ता व्यवस्थाले जातीय आधारमा भेदभाव गर्नेछैन भनेर निश्चित गर्नुहोस्।
- (5) खारेज तथा अतिरिक्तताका विषयहरूका रेकर्डहरू २४ महिनासम्म राख्नुहोस्, अथवा यसो गर्न सम्भव नभए कम्तीमा पनि १२ महिनासम्म राख्नुहोस्⁷⁰;
- (6) कुनैपनि जातीय समूहका कर्मचारीहरूमाथि डर देखाउने, प्रताडित गर्ने, अथवा प्रतिकूल स्थितिमा पार्ने खालका कार्य हरूको रोकथामका लागि व्यवहार अथवा आचरणको मापदण्ड हरूको पालना भएको निश्चित गर्नुहोस्⁷¹।

5.3.17 अनुगमन

- (1) समान अवसर नीति तथा असल रोजगारका प्रक्रिया तथा अभ्यासहरूको कार्यान्वयनको नियमित रूपमा अनुगमन तथा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने उचित सम्भव कदमहरू चाल्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। अनुगमनको उद्देश्य भने, उदाहरणका रूपमा, तलका विषय हरूसित सम्बन्धित स्थितिहरूको सहि समझ प्राप्त गर्नु हो:
 - (a) जातीय समूहद्वारा गठित कार्यदल, जनसंख्या आंकडा जस्ता मुल्यांकनित तुलनाका लागि;
 - (b) कामको किसिम तथा ग्रेड अथवा कार्यथलोका आधारमा गरिने संस्थाभित्रका विभिन्न जातीय समूहहरूका मानिसहरूका विभाजन;
 - (c) विभिन्न जातीय समूहहरूका मानिसहरूका वृत्ति विकास (तलव सुविधा, सेवा सामाप्ति अथवा अन्य अनुशासनात्मक कारबाही लगायत) को ढाँचा।
- (2) यस्ता जानकारीहरूले कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूका बारेमा निम्न तथ्य देखाउने छ:
 - (a) नियुक्ति अथवा बढुवाका लागि आवेदन गर्दैनन् अथवा अपेक्षित भन्दा

⁷⁰ RDO अन्तर्गत, EOC मा उजुरी दर्ता गर्नुपर्ने समयसीमा १२ महिना हो (RDO खण्ड ७८(४)(c) तथा जिल्ला अदालतमा कानूनी कारबाहीका लागि २४ महिना हो (RDO खण्ड ८०), उचित रूपमा रेकर्डहरू राख्नले विवाद सुल्झाउनमा सहायता गर्नेछ।

⁷¹ संहिता (पृष्ठ २९) को परिच्छेद ५.३.१४ हेर्नुहोस्

थोरैले मात्र आवेदन गर्छन्;

- (b) नियुक्ति बढुवा अथवा तालीम अनि विकासका लागि छनौटमा पर्देनन् अथवा उनीहरूका आवेदनको दरभन्दा निकै कम अनुपातमा नियुक्ति अथवा छनौट गरिएका छन्; तथा
- (c) केहि विशेष प्रकारका जागिर, शाखा अथवा विभागमा एकत्रित भएका छन्।
- (3) सरल संरचना भएका संस्थहरूमा व्यक्तिगत ज्ञानद्वारा स्थितिको मुल्यांकन गर्न सकिनेछ। ठुला संरचना भएका संस्था हरूमा सूचनाहरू संकलन, विश्लेषण तथा मुल्यांकनका औपचारिक तरिकाले अनुगमन गरिनुपर्दछ, जस्तै, सर्वेक्षण परामर्श अनि सुझावका माध्यमबाट। यसलाई संचालन आवश्यकता अथवा स्रोत हरू ले अनुमति दिए अनुसार रूपमा विभिन्न चरणमा गर्न सकिनेछ तथा कर्मचारी अथवा उनीहरूका प्रतिनिधिहरूसित अग्रिम परामर्शका साथ गर्नुपर्नेछ। सूचनाहरू संकलन गर्ने उद्देश्य स्पष्टसित उल्लेख भएको हुनुपर्दछ। संकलन गरिएको यस्ता जानकारीहरूलाई कडा गोपनीयताका साथ व्यवहार गरिनुपर्ने तथा अन्य प्रयोजनमा प्रयोग गरिनु हुनेछैन। सूचनाहरू संकलन तथा प्रयोग गरेका बेला, व्यक्तिगत आंकडा (गोपनीयता) अध्यादेशको पालना गर्नुपर्नेछ; यस सम्बन्धमा रोजगारदाता तथा अन्य पक्ष हरूले कुनै विशेष व्यक्ति लाई पहिचान नहुने किसिमले सूचनाहरू संकलन तथा प्रयोग गर्ने विचार गर्न सक्नेछन् ।
- (4) अनुगमनद्वारा प्राप्त जानकारीहरूले निम्न अनुसार छ/ हैन छइन भनेर देखाउन मद्दत गर्नेछः
- (a) कुनैपनि जातीय समूहका कर्मचारी तथा कामदार हरू (जागिरका आवेदकहरू लगायत⁷²)लाई अन्य समूहका भन्दा कम अनुकूल तरिकामा व्यवहार गरिएको;
- (b) नीति, नियम तथा व्यवहारले कुनैपनि जातीय समूहहरूमाथि प्रतिकूल असर पारेको।
- (5) यदि अनुगमन तथ्यांकले जातीय समूहहरूबीच निकै मात्रामा फरक देखाएमा, जातिको कारण बाधा भएको हो कि होइन भनेर रोजगारदाताले यसका कारण खोज्नुपर्नेछ। कुनैपनि जातीय समूहहरूमाथि प्रतिकूल असर पारेको छ कि छैन भनेर उनीहरूले सान्दर्भिक नीति नियम तथा अभ्यासहरूको जाँच तथा पुनरावलोकन गर्नुपर्नेछ तथा यदि यसो हो भने यस्ता असरहरूलाई न्युनिकरण गर्ने कदमहरू चाल्नुपर्दछ।
- (6) कार्यदलमा कुनैपनि जातीय समूहहरूको प्रतिनिधित्व अपेक्षित भन्दा कम हुन सक्ने कुनैपनि अवस्थाहरूको समाधान गर्न सकारात्मक कदम चाल्नका लागि पनि रोजगारदाताहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ (संहिता (पृष्ठ ३४) को परिच्छेद ५.३.१८ हेर्नुहोस्)।

⁷² जागिरका आवेदकहरूबाट जातिगत जानकारीहरू प्राप्त गर्नेबारे संहिता (पृष्ठ २४) को परिच्छेद ५.३.६ हेर्नुहोस्

5.3.18 सकारात्मक कार्य

- (1) विगतमा भएको भेदभाव या अन्य क्वाड्राहरूका कारणले विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई आफ्ना क्षमताको पूरा फाइदा उठाउन चाहिने योग्यता या अनुभव प्राप्त गर्ने अवसरबाट बन्चित गराइएको हुन सक्नेछ।
- (2) त्यसकारण, RDO को खण्ड ४९ ले रोजगारदाता तथा सम्बन्धित पक्षहरूलाई कुनै विशेष जातीय समूह (या समूहहरू)का मानिसहरूलाई उनीहरूको रोजगारमा समान अवसर दिनको लागिमान, आफ्ना सेवाका सम्बन्धमा उनीहरूका विशेष आवश्यकतहरू पूरा गर्ने सुविधा सेवा, अवसर, अनुदान, लाभ तथा कार्यक्रमप्रति पहुँच उपलब्ध गराउने अनुमति दिन्छ।
- (3) हंगकंगमा विगतका १२ महिनामा सामान्यतया (अथवा कुनै विशेष स्थापनाको कुनै रोजगारदाताका लागि) उक्त समूह (या समूहहरू)बाट कसैले पनि उक्त काम गरेको छैनन् अथवा उक्त काम गर्दै गरेका सोहि जातीय समूहका मानिसहरूको संख्या तुलनात्मक हिसाबमा कम भएकोसमयमा RDO खण्ड ५१ तथा ५२ ले रोजगारदाता तथा सम्बन्धित पक्षहरूलाई कुनै विशेष जातीय समूह (या समूहहरू)का मानिसहरूलाई कुनै विशेष कामका लागि तालीम प्रदान गर्न अनुमति दिन्छ।
- (4) RDO को खण्ड ४९, ५१ तथा ५२ अनुसार अपनाइएको उपायहरूलाई सकारात्मक कार्य भनिन्छ। सकारात्मक कार्यका उदाहरणहरूमा रोजगार सरुवा या बढुवा भाषाका कक्षाहरू, पथ प्रदर्शन योजना, तथा व्यवस्थापन सीप तालीम या अन्य तालीम कक्षाहरूका लागि आवेदन दिने प्रोत्साहन पर्दछन्।
- (5) RDO अन्तर्गतका सकारात्मक कार्य भन्नाले तालीम या प्रोत्साहन प्रदान गर्नु मात्र हो कुनै विशेष जातीय समूहका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूका जातिका आधारमा रोजगार उपलब्ध गराउने होइन⁷³।

⁷³ UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट, पृष्ठ ४०, कमिशन फर रेशल इक्वलिटी २००५

6 RDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्यहरू

6.1 RDO अन्तर्गत भेदभावका प्रकारहरू

RDO ले विभिन्न प्रकारका भेदभावहरूको व्याख्या गरेको छ। यिनिहरू हुन:

6.1.1 जातीय भेदभाव

RDO अन्तर्गत तलका स्थितिहरूमा जातीय भेदभाव भएको हुनेछ⁷⁴:-

(1) प्रत्यक्ष भेदभाव

व्यक्ति B र व्यक्ति C उस्तै अथवा भौतिक रूपमा एकै खाले अवस्थामा भएको स्थितिमा, अर्का व्यक्ति A ले व्यक्ति B को जातिका आधारमा व्यक्ति B (एउटा जातीय समूहको) प्रति व्यक्ति C (एउटा भिन्दै जातीय समूहको) का तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गरेमा प्रत्यक्ष भेदभाव भएको हुनेछ⁷⁵ ।

उदाहरण ७:-

स्पष्ट क्यान्टोनिज बोल्ने तथा चीनिया नाम राखेका पाकिस्तानी मूलका एकजना मानिसले टेलीफोनद्वारा एउटा सेल्स व्यक्तिको जागिरका लागि आवेदन गर्दछन् र अन्तर्वार्तामा बोलाईन्छन्। तर उसको रूपले उ पाकिस्तानी मूलको भएको झल्काउने हुनाले उ अन्तर्वार्ताका लागि गएका बेला उसित झुठो बोलेर कसै लाई पहिलानै नियुक्त दिइसकेको भनेर अन्तर्वार्ता अस्वीकार गरिन्छ। यो जातिका आधारमा गरिएको कम अनुकूल व्यवहार हुनेछ यदि अन्य मूलका अर्का आवेदक लाई पनि अस्वीकार गरिएको नभएसम्म।

उदाहरण ८:-

चीनिया मूलका एकजना म्यानेजरलाई जातिका आधारमा कम अनुकूल व्यवहार गरिएको हुनेछ प्रत्यक्ष भेदभाव गरिएको यदि उनीहरूका मूलमा फरकका कारणले अंग्रेजी मूलका अर्का म्यानेजर लाई चीनिया मूलका म्यानेजर भन्दा बढी तलव दिइएको भएमा/ यो निकर्वाल उनीहरू दुवैले उस्तै अथवा भौतिक रूपमा एकै खाले अवस्थामा भएको जस्तै उनीहरू दुवैले एकै खाले काम गर्ने तथा उस्तै अनुभवहरू भएका तथा उनीहरू दुवैका कार्य सम्पादन पनि राम्रो भएको स्थितिमा हुनेछ।

तलका कुराहरूको ध्यान राख्नुपर्नेछ:

- (a) RDO को खण्ड ९ अनुसार यदि कुनै एउटा कार्य एकभन्दा बढी कारणले गरिएको तथा यी मध्ये एउटा कारण व्यक्तिको जाति भएमा (प्रवल अथवा महत्वपूर्ण कारण भए या नभएपनि), यसलाई व्यक्तिको जातिका कारणमा गरिएको भनेर मानिन्छ;

⁷⁴ RDO खण्ड ४(१)

⁷⁵ RDO खण्ड ४(१)(a) तथा ८(५)

- (b) RDO को खण्ड ४(३) अनुसार कुनै व्यक्तिलाई जातिका आधारमा अन्य व्यक्तिहरूबाट अलग गर्नु प्रत्यक्ष भेदभाव हुनेछजस्तै, गैर चीनिया मूलका कर्मचारीहरूलाई आफ्नो भोजन चीनिया मूलका कर्मचारीहरूका भन्दा भिन्दै स्टाफ क्यान्टिनको छुट्टैभागमा खान लगाइयो भने अलग गर्ने कार्य भएको हुनेछ;
- (c) कुनै भाषामा दक्षता, व्यक्तिको उच्चारण समेत, उसको जातिसित सम्बन्धित हुनसक्छ⁷⁶, तथा कर्मचारी तथा कामदारहरूलाई उनीहरूका भाषा तथा उच्चारणका कारणले कम अनुकूल व्यवहार गरिने छैन भनेर रोजगारदाताले निश्चित गर्नुपर्नेछ।

(2) परोक्ष भेदभाव

कुनै व्यक्तिले सबैजातीय समूहका सबैजनामा गैरभेदभावमूलक देखापर्ने प्रकारको आवश्यकता अथवा शर्तहरू लागु गरेका बेला परोक्ष भेदभाव भएको हुनेछ⁷⁷, तर:-

- (a) कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूबाट उक्त जातीय समूहदेखि बाहिरका मानिसहरूबाट भन्दा निकै सा नो अनुपातले मात्र उक्त आवश्यकता अथवा शर्तहरू पूरा गर्न सक्नेछन्;
- (b) आवश्यकता अथवा शर्तहरू लागु गर्ने व्यक्तिले उक्त आवश्यकता अथवा शर्तहरू गैर जातीय आधारमा यथोचित ठहराउन सक्दैनन्;
- (c) यसलाई पूरा गर्न नसक्ने हुनालेयो आवश्यकता अथवा शर्तहरू उक्त विशेष जातीय समूहका मानिसको हित विपरित हुन जानेछ।

उदाहरण ९:

कुनै खाद्य प्याकेजिंग कारखानामा स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका कारणले दाही पाल्नमा गरिनेएकनासको प्रतिबन्ध एउटा आवश्यकता अथवा शर्त हो जसले परोक्ष रूपमा अन्यजातीय समूहका तुलनामा सिख (जसले आफ्नो परम्पराअनुसार नै दाही राख्नुपर्ने हुन्छ) जस्ता कुनै जातीय समूहमाथि भेदभाव गर्दछ, यदि जानकारीका आधारमा यो एकनासको प्रतिबन्ध यथोचित, जस्तै, फेस मास्कको प्रयोगले पनि सन्तोषजनक तरिकामा स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका मापदण्ड पूरा गर्न सकिने थियो, भनेर ठहराउन नसकेमा⁷⁸।

तलका कुराहरूको ध्यान राख्नुपर्नेछ:

- (i) विचार गरिनुपर्ने आधार तथा प्राथमिकताहरू (कुनै उद्देश्य प्राप्तिका लागि एकदमै जरुरी आवश्यकता अथवा शर्तहरू विपरित) RDO

⁷⁶ पोलसी एन्ड गाइडलाइन्स अन रेसिज्म एन्ड रेशल डिस्क्रिमिनेशन, परिच्छेद ३.६, ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग, क्यानाडा, 2005

⁷⁷ RDO खण्ड ४(१)(b)

⁷⁸ UK कोड अफ प्र्याक्टिस अन रेशल इक्वलिटी इन इम्प्लोइमन्ट, पृष्ठ २० उदाहरण B; तथा मण्डला v डोवेल लि [१९८३] ICR ३८५

अन्तर्गत आवश्यकता अथवा शर्तहरूको अर्थभित्र पर्दैनन्⁷⁹।

- (ii) यदि कुनै व्यक्तिले आफ्नो जातीय समूहको सांस्कृतिक अवस्था तथा परम्परा अनुसार कुनै आवश्यकता अथवा शर्तहरू एकरूपताका साथ पूरा गर्न नसक्ने भएमा⁸⁰।
- (iii) RDO को खण्ड ४(२) अनुसार कुनै आवश्यकता अथवा शर्तहरूले यदि यसले कुनै वैधानिक उद्देश्य पूरा गर्ने तथा उद्देश्यप्रति युक्तिसंगत र समानुपातिक सम्बन्ध स्थापित गर्दछ भने यथोचित ठहराउन सकिनेछ ।
- (iv) काम गर्ने समय तथा रूपसित सम्बन्धित आवश्यकता अथवा शर्तहरूले परोक्ष भेदभावको दावी उत्पन्न गराउन सक्नेछ भनेर नजीरले जनाउँछ। कुनै आवश्यकता अथवा शर्तहरूलाई यथोचित ठहराउन सकिने हो होइन भनेर निर्णय गर्न हरेक मुद्दामाई यसको आफ्नै हिसाबले हेर्नुपर्दछ, कुनै विशेष जातीय समूहका व्यक्तिलाई राख्नमा कुनैपनि ठुलै मात्रामा हुने खर्चमा वृद्धी कार्यक्षमतामा कमी, अथवा गम्भिर सुरक्षा समस्याहरूको तुलनामा कुनैपनि भेदभावमूलक असरहरूबारे विचार गरेर⁸¹।

⁷⁹ पेरेरा v सिभिल सर्भिस कमिशन [१९८३] IRLR १६६

⁸⁰ मण्डला v डोवेल लि [१९८३] ICR ३८५

⁸¹ ओसबर्न v इन्को लिमिटेड [१९८५] १५ DLR (4th) ७२३

उदाहरण १०:

माथिको व्याख्या १० मा दिइएको खाद्य कारखानामा भएको एकनासको प्रतिबन्ध यथोचित हुनेछ यदि जानकारीका आधारमा फेस मास्कले स्वास्थ्य तथा सुरक्षाबारे मापदण्ड पुरा गर्न सक्दैन भनेर देखिन आएमा⁸²।

उदाहरण ११ :

शनिवारका दिनहरूमा पनि काम गर्नुपर्ने हुनालेयहदी कर्मचारीहरू (जसले साबाथ पालना गर्नु परेकाले शनिवारका दिनहरूमा काम गर्न सक्दैन) नरारखे भनेर निर्णय गर्ने एकजना रोजगारदाताले यो आवश्यकतालाई यथोचित भनेर देखाउन सक्दछ यदि जानकारीका आधारमा उनीहरूलाई काममा राख्नसुरक्षा खतरा बढ्न जान्नेनिकै परिमाणमा खर्चमा वृद्धि हुने तथा कार्यक्षमतामा कमी हुने देखिएमा⁸³।

उदाहरण १२ :

मर्मत कारखा नामा टाउकोको सुरक्षात्मक आवरण लगाउनुपर्ने आवश्यकता सिखहरूप्रति (जसले उनीहरूका परम्पराअनुसार फेटा लाउनुपर्दछ) परोक्ष रूपमा भेदभावमुलक भएतापनि, चोटपटक लाग्ने खतरा तथा रोजगारदाताप्रतिको सम्भावित दायित्व तथा एकजनालाई छुट दिएको स्थितिमा यस्लाई लागु गर्न धेरै मुश्किल पर्ने भएका आधारमा यथोचित ठहराउन सकिनेछ⁸⁴।

- (v) शैक्षिक अथवा भाषिक मापदण्ड सित सम्बन्धित आवश्यकता अथवा शर्तहरूले परोक्ष भेदभावको दावी उत्पन्न गराउन सक्नेछ भनेर सन्दर्भ नजीरले जनाउँछ। सान्दर्भिक भएको तथा काम गर्न आवश्यक पर्ने भन्दा बढी केहि मांग नगरिएको प्र माणद्वारा रोजगारदाताले कुनैपनि यस्ता आवश्यकता तथा शर्तहरूको कारण दिन सक्नुपर्दछ।

उदाहरण १३:

वेलायतको एउटा सरकारी विभागमा क्लरिक्ल अधिकारी या क्लरिक्ल सहायकको जागिरका लागि सफल आवेदक हरूले व्यक्तिगत रूपमा अथवा टेलिफोनद्वारा मानिसहरूको सोधपुछमाथि कारबाही गर्नुपर्ने हुन्छ। अंग्रेजी बुझ्ने तथा बोल्ने क्षमता एउटा मुख्य आवश्यकता थियो तथा उमेदवारले अंग्रेजी भाषाको "O" स्तर या सोहि स्तर प्राप्त गरेको हुनैपर्नेछ भन्ने आवश्यकता समग्रमा उचित थियो तथा एकपक्षीय थिएन⁸⁵। यस्ता आवश्यकताहरूलाई जातिसित असम्बन्धित आधारमा यथोचित ठहराइन्छ किनभने यसले यथोचित तथा कामका लागि आवश्यक अंग्रेजीमा वातचित गर्नुपर्ने उद्देश्यप्रति युक्तिसंगत तथा समानुपातिक सम्बन्ध स्थापित

⁸² प्यानेसार v द नेस्ले कम्पनी लिमिटेड [१९८०] IRLR ६०

⁸³ ओसबर्न v इन्को लिमिटेड [१९८५] १५ DLR (4th) ७२३

⁸⁴ सिंघ v ब्रिटिश रेल इन्जिनियरिंग लिमिटेड [१९८६] ICR २२

⁸⁵ राभल v डिपार्टमन्ट अफ हेल्थ एन्ड सोशल सेक्युरिटी [१९८५] ICR ६८५

गर्दछ।

6.1.2 निकट आफन्तको जातिका आधारमा भेदभाव

जब व्यक्ति A ले व्यक्ति B प्रति व्यक्ति B को निकट आफन्तको जातिले गर्दा अन्यहरूको तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गर्छ भने त्यो निकट आफन्तको जातिको आधारमा भेदभाव हुन्छ⁸⁶। निकट आफन्त भन्नाले एकजना व्यक्तिको श्रीमान श्रीमति, बुवा-आमा वा बच्चाहरू (आफ्नै, पालेका वा सौतेनी समेत), हजुर बुवा-आमा वा नाती-नातिना र सासु-ससुरा ठहरिन्छन्⁸⁷।

उदाहरण १४ :

एकजना म्यानेजरलाई निर्देशकमा पदोन्नतिका लागि आवेदन गर्दा उसको चयन गरिन्दैन किनभने कम्पनीका विचारमा उ र उसका श्रीमति इन्डोनेशियन मूलकी भएका कारणमा कम्पनीका सामाजिक कार्यक्रमहरूमा उपस्थितिका लागि योग्य छैनन तथा श्रीमति इन्डोनेशियन मूलकी नभएका अर्का म्यानेजरको चयन गरिन्छ भने उमाथि निकट आफन्तका जातिका आधारमा भेदभाव भएको छ।

6.1.3 पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव

जब व्यक्ति A ले व्यक्ति B प्रति व्यक्ति B अथवा एकजना तेस्रो व्यक्तिले निम्नअनुसारका कार्यहरू गरेको या गर्न चाहेको अथवा गरेको या गर्न चाहेको भन्ने शंका गरिएका कारणमा अन्यहरूको तुलनामा कम अनुकूल व्यवहार गर्दछ भने त्यो पीडित बनाउने क्रिया गरिएको आधारमा भेदभाव हुन्छ⁸⁸:-

- (1) RDO अधीन कारबाहीलाई ल्याउनु;
- (2) RDO अन्तर्गत कारबाहीको सन्दर्भमा सूचना वा प्रमाण दिनु;
- (3) RDO अन्तर्गत वा सन्दर्भद्वारा केही पनि गर्नु;
- (4) कसैले RDO को विपरीत काम गरेको आरोप लगाउनु।

उदाहरण १५ :

नेपाली मूलको एक म्यानेजरले यदि चीनिया मूलका अन्य म्यानेजरको तुलनामा आफुलाई जातीय आधारमा कम्ती वार्षिक बोनस दिईएको कारण उजुरी गर्दछ र उसो गरेकोमा कम्पनीले उसलाई बर्खास्त गर्दछ भने पीडित बनाउने क्रिया गर्ने भेदभाव हुनसक्छ।

6.2 रोजगारमा भेदभाव कहिले अवैधानिक हुन्छ

6.2.1 रोजगारदाताहरूले संहिताको (पृष्ठ ३५- ३९) को माथिका परिच्छेद ६.१.१ – ६.१.३ मा वर्णन गरिएअनुसार जागिरका आवेदकहरूमाथि भेदभाव गर्नु हुँदैन⁸⁹:-

⁸⁶ RDO खण्ड ५

⁸⁷ RDO खण्ड २

⁸⁸ RDO खण्ड ६

⁸⁹ RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरूका लागि RDO खण्ड १०(१); तथा संहिता (पृष्ठ ४३) को परिच्छेद ६.७ हेर्नुहोस्

- (1) कसलाई नियुक्त गर्ने निर्णय गर्दा (जस्तै, रोजगारदाताले कुनै जागिरका आवेदकलाई उसको नाम, रूप, बोलीले गर्दा उ पाकिस्तानी मूलको भएको थाहा हुने आधारमा अन्तर्वार्ता लिन अस्वीकार गर्नु हुँदैन);
- (2) रोजगार प्रदान गरिने शर्तहरूमा (जस्तै, रोजगारदाताले मूलको फरकका कारणमा सोहि पदका लागिचीनिया मूलका आवेदकहरूलाई जापानी मूलका आवेदकहरूभन्दा कम शुरुवाति तलवको प्रस्ताव गर्नु हुनेछैन);
- (3) रोजगार दिन अस्वीकार अथवा जानिबुझि प्रस्ताव नगर्नु (जस्तै, रोजगारदाताले कुनै जागिरका आवेदकलाई उ भारतीय मूलको भएको आधारमा रोजगार दिन अस्वीकार गर्नु हुँदैन);

6.2.2 रोजगारदाताहरूले संहिताको (पृष्ठ ३५ - ३९) को माथिका परिच्छेद ६.१.१ - ६.१.३ मा वर्णन गरिएअनुसार कर्मचारी तथा कामदारहरूमाथि भेदभाव गर्नु हुँदैन^{९०}:-

- (1) रोजगारका शर्तहरूमा (जस्तै, एकै खाले काम र तलव भएको उस्तै जागिरका लागि, रोजगारदाताले जातीय आधारमा नेपाली मूलका कर्मचारी लाई चीनिया मूलका कर्मचारीभन्दा लामो समय काम लगाउनु हुँदैन);
- (2) बढुवा, सरुवा या तालीमप्रति पहुँचका अवसरहरूमा अथवा कुनैपनि अन्य सुविधा, सेवा तथा सहूलियतहरूप्रति अथवा यी बस्तुहरूप्रति पहुँच उपलब्ध गराउनमा अस्वीकार गर्नु (जस्तै, कुनै रोजगारदाताले मूलमा फरक पर्ने आधारमा बढुवाका लागि अन्य मूलका कर्मचारीहरूभन्दा चीनिया मूलका कर्मचारीहरूलाई बढी प्राथमिकता दिनु हुँदैन);
- (3) कर्मचारीलाई बर्खास्त गरेर अथवाअन्य कुनै हित विपरीत काम गराएजस्तै, कर्मचारीको संख्यामा कटौति गर्दा , रोजगारदाताले जाति लाई एउटा आधारका रूपमा प्रयोग गरेर अतिरिक्तता का लागि चीनिया मूलका कर्मचारीहरूलाई पहिला छानेर अंग्रेजी मूलका कर्मचारीलाई अन्तमा छान्नु हुँदैन);
- (4) मृत्यु अथवा अवकाससित सम्बन्धित व्यवस्थामा^{९१};
- (5) नजीर अनुसार रोजगारदाताद्वारा जातीय आधारमा भेदभाव भएका कारणले राजिनामा दिन बाध्य भए का एकजना कर्मचारी लाई रोजगारदाताद्वारा जातीय आधारमा बर्खास्त गरिएको सरहनै मानिनेछ^{९२};
- (6) नजीर अनुसार रोजगारदाताले आन्तरिक पुनरावेदन प्रक्रिया अथवा बर्खास्तपछिको सन्दर्भ पत्रसित सम्बन्धित संहिता (पृष्ठ ३५ - ३९) को परिच्छेद ६.१.१ - ६.१.३ मा भनिएअनुसार भूतपूर्व कर्मचारी विरुद्ध भेदभाव

^{९०} RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरूका लागि RDO खण्ड १०(२); तथा संहिता (पृष्ठ ४३) को परिच्छेद ६.७ हेर्नुहोस्

^{९१} RDO खण्ड १०(४) तथा (५)

^{९२} चांग यिंग क्वानव वेथ (HK)लिमिटेड [२००१] HKC १२९, गर्भवति भेदभावबारे मुद्दा जसको फलस्वरूप राजिनामा गर्नुपरेको थियो र जसको RDO को कार्यान्वयनमा सान्दर्भिक महत्व छ।

पनि गर्नु हुँदैन⁹³

6.3 अवैधानिक जातीय उत्पिडन

6.3.1 RDO ले तलका कार्यहरूलाई अवैधानिक ठहराएको छः

- (1) रोजगारदाताले कुनै जागिरका आवेदक अथवा कर्मचारी लाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁴;
- (2) एकजना कर्मचारीले कुनै जागिरका आवेदक अथवा उसका रोजगारदाताका अर्का कर्मचारीमाथि जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁵;
- (3) एकजना मुख्य व्यक्तिले कुनै करारका कामदारमाथि जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁶;
- (4) एकजना करारका कामदारले कुनै अर्का करारका कामदारलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁷;
- (5) कुनै साझेदार संस्थाको एकजना साझेदारले कुनै अर्का साझेदार अथवा साझेदार बन्न आवेदन दिएका व्यक्तिलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁸;
- (6) एकजना मुख्य व्यक्तिले कुनै कमिशन एजेण्टमाथि जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु⁹⁹;
- (7) एकजना कमिशन एजेण्टले सहकर्मी कमिशन एजेण्टलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु¹⁰⁰;
- (8) एकजना कर्मचारी अथवा जागिरका आवेदकले आफ्ना रोजगारदातालाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्नु¹⁰¹;
- (9) व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्दछ यदि व्यक्ति A त्यहाँ बस्छ जहाँ व्यक्ति B लाई तेस्रो व्यक्तिद्वारा कामका लागि नियुक्त गरिएकोछ¹⁰², जस्तै, यदि एकजना लजमा बास बस्नेले घरमालिकद्वारा बास बसेको स्थानमा नियुक्त गरिएको घरेलु सहायकमाथि उत्पिडन गर्दछ

⁹³ राहस-हार्पर v रिल्याक्जन ग्रूप [२००३] IRLR ४८४

⁹⁴ RDO खण्ड २४(१) तथा (२)

⁹⁵ RDO खण्ड २४(३)

⁹⁶ RDO खण्ड २४(४)

⁹⁷ RDO खण्ड २४(५)

⁹⁸ RDO खण्ड २४(६), (७) तथा (८)

⁹⁹ RDO खण्ड २४(९)

¹⁰⁰ RDO खण्ड २४(१०)

¹⁰¹ RDO खण्ड २४(११)

¹⁰² RDO खण्ड २४(१२)

(10) व्यावसायिक तालीम प्रदान गर्नेहरूले तालीम लिन चाहने अथवा लिँदै गरेका मानिसहरूलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्दछ¹⁰³;

(11) रोजगार निकाय अथवा उनीहरूका कर्मचारीहरूले उनीहरूका सेवा लिन चाहने मानिसहरूलाई जातीय आधारमा उत्पिडन गर्दछन्¹⁰⁴;

6.3.2 RDO अन्तर्गत तलका स्थितिहरूमा जातीय आधारमा उत्पिडन भएको हुनेछ:-

(1) तिरस्कारपूर्ण व्यवहार उत्पिडन

व्यक्ति A ले व्यक्ति B को जातिको अथवा व्यक्ति B को निकट आफन्तको जातिको आधारमा व्यक्ति B प्रति तिरस्कारपूर्ण व्यवहारमा संलग्न हुन्छ (जसमा एउटा लिखित या मौखिक बयान पर्ने सक्छन् यदि कुनै सामान्य सोच राख्ने व्यक्तिले व्यक्ति B माथि नराम्रो लाग्ने, होच्याउने या डर देखाउने कार्य भएको अनुमान गर्न सक्छ भने¹⁰⁵। चित्त दुखाउने, होच्याउने या डर देखाउने कार्य गर्ने कुनै मनसाय नभएतापनि उत्पिडनका लागि उत्तरादायि हुनुपर्नेछ।

(2) प्रतिकूल परिवेश उत्पिडन

व्यक्ति A स्वयं वा अन्य मानिसहरूका साथ व्यक्ति B को वा व्यक्ति B का आफन्तको जातिको आधारमा केही गर्दछ जसले व्यक्ति B को परिवेशमा प्रतिकूल असर पर्दछ¹⁰⁶।

6.3.3 जातीय आधारमा हुने उत्पिडन मान्न सकिने व्यवहारका प्रकारहरूबारे कृपया संहिता (पृष्ठ २९) को परिच्छेद ५.३.१४(३) हेर्नुहोस्।

6.4 दुरुत्साहन तथा गम्भिर दुरुत्साहनको अपराध

6.4.1 RDO को खण्ड ४५ अनुसार कुनै व्यक्तिले कुनैपनि सार्वजनिक गतिविधिका माध्यममा जातीय आधारमा कुनै व्यक्तिहरूका बारेमा गम्भिर मजाक गर्नु, घृणा देखाउनु, या तिरस्कार गर्नु अवैधानिक हुनेछ। यस्ता सार्वजनिक गतिविधि जातीय आधारमा हुने दुरुत्साहन हुन जान्छ।

6.4.2 जनमानससित गरिने कुनैपनि खाले संचार अथवा मानिसहरूद्वारा देख्न सकिने प्रकारको व्यवहार जस्तै बोल्ने, लेख्ने, इशारा अथवा कपडा लगाउने, चिन्ह, झण्डा, प्रतिकहरू तथा ब्याजहरू देखाउने कार्यहरू सार्वजनिक गतिविधिमा पर्दछन्¹⁰⁷।

6.4.3 लक्षित जातिका मानिसहरू या उनीहरूका सम्पत्तिको भौतिक हानिको धम्की देखाउने या यसो गर्ने उद्देश्यले गरिएको दुरुत्साहनको फौजदारी अपराध

¹⁰³ RDO खण्ड २५(३)

¹⁰⁴ RDO खण्ड २५(४)

¹⁰⁵ RDO खण्ड ७(१)

¹⁰⁶ RDO खण्ड ७(२)

¹⁰⁷ RDO खण्ड ४५(४)

ठहरिनेछ र बढीमा \$ १००,००० को जरिमाना याबढीमा २ वर्षको कारावासको सजाय हुनेछ¹⁰⁸। यस्ता अपराधलाई गम्भिर दुरुत्साहन भनिन्छ।

6.5 भेदभावमुलक विज्ञापन

RDO को खण्ड ४२ अनुसार कुनै व्यक्तिद्वारा RDO को भाग ३ अन्तर्गतका अवैधानिक कार्य गर्ने उद्देश्यलाई जनाउने या जनाएको भन्ने सामान्य रूपमा बुझ्नुसकिने प्रकारको कुनै विज्ञापन प्रकाशन गर्नु या प्रकाशन गर्न लगाउनु अवैधानिक हुन्छ। उदाहरणका लागि, कुनै कम्पनीद्वारा चीनिया मूलका मानिसहरू मात्र नियुक्त गरिनेछ भन्ने जनाउने प्रकारको विज्ञापन प्रकाशन गर्नु अवैधानिक हुन्छ।

6.6 भेदभावको लागि निर्देशन तथा दबाव

RDO को खण्ड ४३ अनुसार यदि व्यक्ति A को व्यक्ति B माथि अधिकार रहेको भएमा अथवा यदि सामान्यतया व्यक्ति A को इच्छा अनुसार व्यक्ति B चल्ने भए व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई RDO अन्तर्गत अवैधानिक कार्य (जस्तै कुनै तेस्रो व्यक्तिलाई जातीय आधारमा भेदभाव या उत्पिडन गर्नुगराउन खोज्नु अवैधानिक हुन्छ। RDO को खण्ड ४४ अनुसार व्यक्ति A ले व्यक्ति B लाई कुनै फाइदा दिएर अथवा धम्की दिएर RDO अन्तर्गतका कुनै अवैधानिक कार्य गर्न उक्साउनु या यसो गर्ने प्रयास गर्नु अवैधानिक हुन्छ।

उदाहरण १६:

कर्मचारी व्यवस्थापकले प्रवन्ध निर्देशकको निर्देशन हरू पालना गर्नुपर्दछ। प्रवन्ध निर्देशकले ककेशियन उमेदवारलाई मात्र महा प्रवन्धकका पदमा खु भनेर कर्मचारी व्यवस्थापकलाई अहाउनु हुँदैन।

6.7 RDO अन्तर्गत गर्न सकिने कार्यहरू

6.7.1 वास्तविक व्यवसायिक योग्यता (GOQ)

RDO को खण्ड ११ मा भनिए अनुसार GOQ लागु हुने भएमा जातिका आधारमा रोजगार दिन अस्वीकार पनि गर्न सकिनेछ (सहिता (पृष्ठ २१) को माथिका परिच्छेद ५.३.३ हेर्नुहोस्)। यदि रोजगारदाताले GOQ लागु हुन्छ भनेर दावी गरेमा रोजगारदाता स्वयंले यसको प्रमाण दिनुपर्दछ तथा अदालतले पनि यस विषयमा कडाइका साथ हेर्दछ।

6.7.2 हंगकंग बाहिर प्रयोक्का लागि सीपमुलक तालीम

RDO को खण्ड १२ अनुसार रोजगारदाताले कुनै हंगकंगमा (तर जो सामान्यतया हंगकंगमा बस्ने होइभनियुक्त व्यक्तिका फाइदाका लागि उस्लाई पूर्ण रूपमा हंगकंग बाहिरका ममा लगाउन आवश्यक पर्ने सीपका लागि तालीम प्रदान गर्ने उद्देश्यले गरेको कार्यमा RDO को खण्ड १० (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) लागु हुनेछैन।

6.7.3 विशेष सीप, ज्ञान अथवा अनुभव

¹⁰⁸ RDO खण्ड ४६

- (1) RDO को खण्ड १३ अनुसार रोजगारदाताले कामका लागि हंगकंगमा सजिलै प्राप्त नहुने खालको सीप, ज्ञान र अनुभवको आवश्यकता पर्ने हुनाले हंगकंगमा काम गर्नका लागि कुनै हंगकंग बाहिरबाट नियुक्त गरिएको या सुरुवा गरिएको व्यक्तिका फाइदाका लागि गरेको कार्यमा RDO को खण्ड १० (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) लागु हुनेछैन। यस्ता सीप, ज्ञान र अनुभवहरू हंगकंगमा सजिलै प्राप्त हुने या नहुने भनेर विचार गर्नका लागि आवश्यक सान्दर्भिक तथ्याङ्कमा हंगकंगमा नियुक्ति गर्न चाहिने समय र प्रतिक्रियाहरू, अन्य तुलनात्मक जागिरका लागि नियुक्ति गर्न चाहिने समय र प्रतिक्रिया हरू, रोजगार निकायबाट जानकारीहरू, तथा श्रम बजारबारे अन्य सामान्य सूचनहरू पर्दछन्।
- (2) गरिएको कार्य सम्बन्धित सीप ज्ञान र हंगकंग बाहिरका अनुभवहरू प्राप्त व्यक्तिलाई प्रदान गरिएको रोजगारका विद्यमान शर्तअनुसार यथोचित हुनुपर्नेछ। यदि तुलनात्मक हिसाबमा रोजगारका विद्यमान शर्तअनुसार भएमा, गरिएको कार्य यथोचित हुनेछ।
- (3) कुनै व्यक्तिको नियुक्तिको नविकरण गरिएका बेला अथवा उस लाई कम्पनीको सोहि समूहभित्र बढुवा या सुरुवा गरिएका बेलामा पनि , गरिएको कार्य यथोचित हुञ्जेलसम्म, RDO को खण्ड १३ लागु हुन्छ।
- (4) उक्त व्यक्तिगत हंगकंगमा सजिलै प्राप्त नहुने सीप, ज्ञान र अनुभवहरू वास्तवमै हुनुपर्दछ।

6.7.4 स्थानीय तथा विदेशी कामदारका रोजगारका विद्यमान शर्तहरू

- (1) RDO को खण्ड १४ अनुसार RDO अनुसूचि २ मा निर्दिष्ट रोजगारका कर्मचारीहरूका लागि, RDO को खण्ड १० (RDO अन्तर्गत रोजगारमा हुने भेदभाव अवैधानिक ठहराउने प्रावधान) यी विभिन्न व्यवहारहरूमा लागु हुँदैन:-
 - (a) रोजगारको स्थानीय शर्तअनुसार काम गर्ने कर्मचारी र रोजगारको वैदेशिक शर्तअनुसार काम गर्ने अर्का कर्मचारीमाझ;
 - (b) रोजगारको विदेशी कामदारका शर्तअनुसार काम गर्ने एउटा राष्ट्र या स्थानका नागरिकता या राष्ट्रियता हुने एकजनकर्मचारी र रोजगारको विदेशी कामदारका शर्तअनुसार काम गर्ने अर्का राष्ट्र या स्थानका नागरिकता या राष्ट्रियता हुने अर्का कर्मचारीमाझ।
- (2) RDO अनुसूचि २ मा निर्दिष्ट रोजगारका कर्मचारीहरू भनेका RDO अनुसूचि २ को खण्ड १ देखि ६ भित्र पर्ने (न्यायिक अधिकारी, ICAC अधिकारी, अन्य सरकारी अधिकारी तथा निर्दिष्ट अंग्रेजि शिक्षक हरू) हुन्। विस्तृत विवरणका लागि कृपया RDO मा हेर्नुहोस्
- (3) RDO अनुसूचि २ को खण्ड ११ अनुसार:-

(a) न्यायिक अधिकारी, ICAC अधिकारी तथा अन्य सरकारी अधिकारीका लागि,

- (i) रोजगारको स्थानीय शर्त भन्नाले समय समयमा यी अधिकारीहरूको नियुक्ति तथा रोजगारमा लागु हुने यस्ता नियमावलि, प्रशासनिक ऐन, परिपत्र या ज्ञापनपत्रको परिभाषा अन्तर्गतका सेवाको स्थानीय शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ;
- (ii) रोजगारको विदेशी कामदारको शर्त भन्नाले समय समयमा यी अधिकारीहरूको नियुक्ति तथा रोजगारमा लागु हुने यस्ता नियमावलि, प्रशासनिक ऐन, परिपत्र या ज्ञापनपत्रको परिभाषा अन्तर्गतका सेवाको विदेशी कामदारको शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ।

(b) सरकारी अधिकारी बाहेक कुनैपनि अन्य कर्मचारीका लागि,

- (i) रोजगारको स्थानीय शर्त भन्नाले हंगकंगका स्थायी बासिन्दा भएका व्यक्तिको समय समयमा कुनै रोजगारमा लागु हुने सेवाको शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ;
- (ii) विदेशी कामदारको शर्त भन्नाले कुनै प्राथमिक तौरमा हंगकंगका स्थायी बासिन्दा नभएका व्यक्तिको रोजगारमा समय समयमा लागु हुने सेवाको वैदेशिक शर्त तथा नियमहरू बुझिन्छ।

(4) RDO अनुसूचि २ मा निर्दिष्ट रोजगारका कर्मचारीहरू आफ्ना बढुवा, सेवा विस्तार, अथवा नविकरण अथवा समाप्तिपछि पुनर्वहाली मा पनि सोहिअनुसार रहनेछन्।

6.7.5 सकारात्मक कार्य

RDO को खण्ड ४९, ५१ तथा ५२ अनुसार विगतमा पिछडिएका जातीय समूहहरूलाई सहायता प्रदान गर्नका लागि सकारात्मक कार्य गर्न सकिनेछ (संहिता (पृष्ठ ३४) को परिच्छेद ५.३.१८ हेर्नुहोस्)। सकारात्मक कार्यका उदाहारणहरूमा नियुक्ति, बढुवा, सरुवा, भाषा कक्षा, पथ प्रदर्शन योजना, तथा व्यवस्थापन सीप तालीम या अन्य तालीम कक्षाहरू पर्दछन्।

7 भेदभाव तथा उत्पिडन भएको खण्डमा

7.1 RDO अन्तर्गत कानूनी संरक्षण

- 7.1.1 RDO अन्तर्गत जातीय आधारमा हुने भेदभाव तथा उत्पिडनबाट मुक्त रूपमा काम गर्ने कर्मचारी तथा कामदारहरूको (जागिरका आवेदकहरू लगायत) अधिकारको कानूनअनुसार संरक्षण प्रदान गरिन्छ। आफुमाथि जातीय आधारमा भेदभाव या उत्पिडन गरिएका समयमा उनीहरूले कुनै हानी अथवा क्षतिको समाधानका लागि जिल्ला अदालतमा सार्वजनिक कारबाही गर्न सक्नेछन्¹⁰⁹। भेदभाव या उत्पिडन गरिएपछिको २४ महिनाभित्र कानूनी प्रक्रियाहरू चलाइनुपर्नेछ¹¹⁰।
- 7.1.2 भेदभाव या उत्पिडनका मुद्दाहरूका समाधान गर्दा कानूनी प्रक्रिया अपनाउनुभन्दा पहिला आफ्ना उजुरी प्रक्रियाहरूको प्रयोगद्वारा आन्तरिक रूपमा औपचारिक या अनौपचारिक तरिकामा सुलझाउनका लागि रोजगारदाताहरूलाई तथा कामदारहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ। कानूनी प्रक्रिया अपनाउनुभन्दा पहिला कानूनी सल्लाहलिन या कानूनी सहायता विभागा कानूनी सहायताका लागि आवेदन दिन कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहन गरिन्छ।
- 7.1.3 कानूनी प्रक्रिया अपनाउने विकल्पका रूपमा कर्मचारी तथा कामदारहरूले (जागिरका आवेदकहरू लगायत) छानबिन तथा सुलहका लागि EOC मा उजुरी दर्ता गर्न सक्नेछन्¹¹¹। भेदभाव या उत्पिडन गरिएपछिको १२ महिनाभित्र उजुरी दर्ता गरिनुपर्नेछ।

7.2 EOC द्वारा उजुरीमाथि कारबाही

- 7.2.1 EOC मा उजुरी दर्ता गरिएपछि, EOC ले उजुरीमाथि छानबिन गर्नेछ। EOC तथा पक्षहरूका लागि उक्त छानबिन मुद्दालाई स्पष्ट पार्नमा सहायता पुर्याउने एउटा अभ्यास हो जसले गर्दा सुलहका आधारमा समस्याको समाधान गर्न सहज हुनेछ।
- 7.2.2 उजुरीका सबै पक्षहरू (पक्ष, विपक्ष तथा साक्षीहरू)ले छानबिनका समयमा सबै सान्दर्भिक तथा उपयुक्त जानकारीहरू उपलब्ध गराउनु पर्नेछ।
- 7.2.3 RDO को खण्ड ७८(४) अनुसार, यदि उजुरी दुखः दिने, व्यर्थको तथा खराब मनसायले गरिएको अथवा तथ्य विहिन भएको ठानेमा EOC ले छानबिन नचलाउन अथवा छानबिनलाई बन्द गर्न सक्छ। उजुरीहरू RDO अन्तर्गत अवैधानिक नभएका अथवा यस्तो कार्य भएकोर महिनाभन्दा बढी वितिसकेको अथवा पीडित व्यक्तिले छानबिन चलाउन या जारी राख्न नचाहेको स्थितिहरूमा पनि EOC ले छानबिन नचलाउन अथवा छानबिनलाई बन्द गर्न सक्छ।
- 7.2.4 यदि पछिबाट कानूनी प्रक्रिया बढाइएमा जाँचका अवधिमा उपलब्ध गराइएका जानकारीहरू अदालत समक्ष प्रमाणस्वरूप पेस गर्न सकिनेछ।

¹⁰⁹ RDO खण्ड ७०

¹¹⁰ RDO खण्ड ८०

¹¹¹ RDO खण्ड ७८

- 7.2.5 छानबिनका अवधिमा EOC ले एउटा स्वतंत्र तथा निष्पक्षीयता निर्वाह गर्दछ। यदि छानबिन चलाईएमा तथा बन्द नगरिएमा EOC ले पक्षहरूलाई सुलहको प्रक्रियाद्वारा उनीहरूका विवाद समाधान गर्न मद्दत गर्नेछ।
- 7.2.6 उजुरी प्रक्रियाको प्राथमिक उद्देश्य भने सुलहद्वारा समाधान गर्नु हो, EOC ले प्रक्रियाको कुनैपनि चरणमा पक्षहरूमाझ यसको सम्भावनाबारे हेर्न सक्नेछ। विस्तृत अनुसन्धान हुनुभन्दा पूर्व उजुरी दर्ता भएको तुरन्तै पछि कुनै पनि प्रारम्भिक चरणमा यो हुनसक्नेछ। यदि पक्षहरू प्रारम्भिक चरणमा समाधानमा पुग्न असमर्थ भएमा विस्तृत अनुसन्धान जारी रहनेछ।
- 7.2.7 यदि EOC ले छानबिन बन्द नगरेमा, यो औपचारिक रूपमा सुलह प्रक्रियातर्फ बढ्नेछ। सुलह प्रक्रियामा उनीहरूको विवादलाई समाधान गर्ने कस्तोप्रकारले सहमति ल्याउने भन्ने निर्णय पक्षहरूले गर्नुपर्दछ। मेलमिलाप प्रक्रियाका क्रममा पक्षद्वारा गरिएको तथा भनिएको प्रत्येक कुरा विवादसित सम्बन्धित त्यसउपान्तको कानूनी प्रक्रियामा पक्षहरूको इच्छाविपरित पेस हुन सक्दैन।
- 7.2.8 यदि पक्षहरू समाधानमा पुग्न सफल भएमा, सामान्यतया एउटा सम्झौतामा दस्तखत गरिने जुन कानूनी रूपमा बाध्य हुनेछ। पक्षहरूको सम्झौतामा आधारित समाधानका शर्तहरूमा, आर्थिक क्षतिपूर्ति, नीति तथा व्यवहारहरूमा हेरफेर, पूर्वहाली तथा क्षमायाचनाहरू पर्दछन्।
- 7.2.9 उजुरी प्रक्रियामा EOC द्वारा विताइएको समयलाई कानूनी प्रक्रिया अपनाउनु पर्ने २४ महिनाको समयावधिभित्र गणना गरिनेछैन¹¹²। अर्को शब्दमा उक्त समयावधिमा उजुरी प्रक्रियामा EOC द्वारा विताइएको समय थप गरिनेछ।
- 7.2.10 EOC को उजुरी प्रक्रियाले भेदभाव तथा उत्पिडनका मुद्दाहरूका समाधानमा कानूनी प्रक्रियाको वैकल्पिक उपाय प्रदान गर्दछ। गोपनीयता यस प्रक्रियाको एउटा लक्षण हो। यो विकल्प कम औपचारिक सस्तो तथा कानूनी प्रक्रियाका तुलनामा यी मुद्दाहरूको समाधानका लागि चाँडो तरिका हुन सक्छ, तर यो पक्षहरूको सहयोगमा भर पर्दछ तथा दुवै पक्षहरू सहमत भएमा मात्र एउटा निष्कर्षमा पुग्न सक्नेछ। यदि पछि कानूनी प्रक्रिया बढाइएमा, छानबिन गर्ने क्रममा प्राप्त सूचना हरू पक्षहरूलाई उनीहरूका अवस्थाको मुल्यांकन गर्न सहायता गर्न अदालत समक्ष प्रमाणस्वरूप पेस गर्न सकिनेछ। EOC को उजुरी प्रक्रियाबारे थप जानकारीका लागि कृपया EOC द्वारा तयार निर्दिष्ट प्रकाशन हेर्नुहोस्।

7.3 EOC द्वारा कानूनी सहायता

- 7.3.1 EOC मा उजुरी दर्ता भएमा तर उजुरीबारे कुनै समाधानमा पुग्न नसकिएमा, पीडितले कानूनी प्रक्रिया चाल्नका लागि EOC बाट सहायताका लागि आवेदन गर्न सक्नेछ।
- 7.3.2 EOC ले कानूनी सहायताका सबै आवेदनमाथि विचार गर्नेछ। हरेक आवेदनका हकमा सहायता उपलब्ध गर्ने नगर्ने बारे निर्णय गर्दा EOC ले विविध प्रकारका आधारहरू खास गरी मुद्दाले कुनै सिद्धान्तमाथि प्रश्न उठाउने हो होइन मुद्दाको

¹¹² RDO खण्ड ८०(३)

जटिलता तथा प्रमाणहरूको सशक्तता तथा मुद्दा कुनै व्यापक समस्याबारे हो होइन अथवा EOC को रणनीतिक उद्देश्यहरू को लेखाजोखा गर्नेछ।

7.3.3 EOC द्वारा कानूनी सहायता प्रदान गरिएमा, यसमा कानूनी सल्लाह, EOC का वकीलहरू अथवा बाहिरका वकीलहरूद्वारा मुद्दाको प्रतिनिधित्वहरू पर्न सक्दछन्। EOC को कानूनी सहायताबारे थप जानकारीका लागि कृपया EOC द्वारा तयार पारिएको प्रकाशन हेर्नुहोस्। यदि EOC द्वारा कानूनी सहायता प्रदान नगरिएमा उजुरीकर्ताले आफै जिल्ला अदालतमा कानूनी प्रक्रिया बढाउन सक्नेछन् तथा यसका लागि उनीहरूले कानूनी सल्लाह लिन सक्ने अथवा कानूनी सहायता विभागबाट कानूनी सहायताको लागि आवेदन दिन सक्नेछन्।

7.4 EOC को अन्य कामहरू

7.4.1 EOC कानूनद्वारा निर्मित एउटा वैधानिक निकाय हो। माथि वर्णन गरिएको उजुरी प्रक्रिया तथा कानूनी सहायता कार्यभन्दा बाहेक यसका RDO लगायतका विभिन्न गैर भेदभाव कानून अन्तर्गत अधिकार तथा कामहरू छन्। RDO अन्तर्गत EOC का अन्य अधिकार तथा कामहरूमा यी पर्दछन्:-

- (1) सबै प्रकारको जातीय भेदभाव, उत्पिडन तथा दुरुत्साहनको अन्त्य गर्ने तर्फ काम गर्ने;
- (2) विभिन्न जातीय समूहका मानिसहरूमाझ अवसरको समानताको प्रवर्द्धन गर्ने;
- (3) RDO अन्तर्गत आरोपित अवैधानिक कार्यको सुलहद्वारा समाधानको लागि प्रोत्साहन गर्ने;
- (4) सार्वजनिक हितमा औपचारिक अनुसन्धानको पहल गर्ने;
- (5) भेदभावको अन्त्य तथा जातीय सौहार्दताको प्रवर्द्धनका लागि कार्यप्रणाली संहिता जारी गर्ने;
- (6) लागु गर्ने सूचना जारी गरेर तथा भेदभावमुलक अभ्यासहरू तथा केहि अन्य अवैधानिक कार्यहरूका सन्दर्भमा प्रक्रियाहरू चलाएर RDO लाई लागु गर्ने;
- (7) RDO को कार्यको पुनरावलोकन गर्ने तथा सुधारका लागि प्रस्तावना हरु बनाउने।

जातीय समानतामाथि नमुना नीति

1. परिचय

- 1.1 [संस्थाको नाम] विभिन्न मानिसहरूका दक्षता, सीप, अनुभव, सांस्कृतिक धारणाहरूको भरपूर प्रयोग गर्ने तथा उनीहरूलाई सम्मान तथा कदर र्मा तथा जात, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता अथवा जातीय मूल जुनसुकै भएतापनि उनीहरूले आफ्नो पुर्ण क्षमताप्रयोग गर्न सक्ने प्रकारको संस्था बनाउनका लागि प्रतिवद्ध छ।
- 1.2 [संस्थाको नाम] ले जातिभेद अध्यादेशको पालना गर्ने तथा अध्यादेश अन्तर्गत समान अवसर आयोगद्वारा जारी गरिएको कार्यप्रणाली संहितामा दिइएको सुझावहरूको पालना गर्नेछ।

2 उद्देश्यहरू

- 2.1 यस नीतिको उद्देश्य निम्न कुराहरू सुनिश्चित पार्नु हो:
 - (1) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा कसैमाथि पनि कम अनुकूल व्यवहार गरिनेछैन;
 - (2) गैर जातीय आधारमा यथोचित ठहराउन नसकिने आवश्यकता अथवा शर्तहरूका कारणबाट कुनैपनिजातीय समूहका कसैले पन्निकोसानी भोग्नु पर्नेछैन;
 - (3) नियुक्ति, तालीम तथा वृत्ति विकासका अवसर जुनसुकै जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका भएपनि सबै योग्य मानिसहरूमा समान रूपमा उपलब्ध हुनेछ;
 - (4) प्रत्येकलाई आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गरिने तथा कसैलाई पनि कुनैपनि तिरस्कारपूर्ण व्यवहार गरिनेछैन अथवा जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने कुनै प्रतिकूल या भयपुर्ण वातावरणमा प्रवेश गराइने छैन;
 - (5) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूल जुनसुकै भएपनि उजुरी प्रक्रिया लाई उचित तवरमा संचालन गरिन्छतथा समस्या बताउने या उजुरी गर्ने अथवा जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा भएको भेदभाव या उत्पिडनमाथिकारबाही गर्ने कसैका विरुद्ध पनि कुनैप्रतिसोध लिइने छैन।

3 कार्यान्वयन

- 3.1 [संस्थाको नाम] को लागि यो नीति एउटा प्राथमिकताको विषय हुनेछ;
- 3.2 [पद] को यस नीतिबारे सम्पूर्ण जिम्मेवारि रहनेछ तथा यसनीतिको दैनिक संचालनका लागि [पद(यदि भिन्दै भएमा)] जिम्मेवार रहनेछन्।

- 3.3 सबै कामदार तथा जागिरका आवेदकहरूमा नीतिबारे जानकारी गराइनेछ;
- 3.4 नीति तथा यसको कार्यान्वयनबारे कामदारहरूसित सल्लाह लिइनेछ;
- 3.5 नीतिबारे तथा उनीहरूको अधिकार तथा जिम्मेवारी का सम्बन्धमा कामदारहरूलाई तालीम दिइनेछ;
- 3.6 रोजगार, बढुवा, सरुवा तथा तालीमका अवसरबारे वृहत रूपमा आन्तरिक तथा बाह्य रूपमा विज्ञापन गरिनेछ तथा जुनसुकै जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका भएपनि सम्पूर्ण आवेदकहरूको स्वागत गरिनेछ;
- 3.7 छनौटका आधार तथा कार्य सम्पादन मुल्यांकनहरू पुर्णतया जागिर अथवा तालीमका अवसरहरूसित सम्बन्धित हुनेछन्;
- 3.8 यस नीतिको प्रभावकारीताको नियमित रूपमा अनुगमन गरिनेछ। नीतिको प्रभावकारीताको अनुगमन गर्न कामदार तथा रोजगार, बढुवा, सरुवा, तथा तालीमका आवेदकहरूका जाति तथा जातीय मूलका पछिल्ला विवरण हरू संकलन तथा विश्लेषण गरिनेछ। गुनासो, उजुरी प्रक्रिया, कार्य सम्पादन मुल्यांकन तथा सेवाबाट समाप्तिको पनि जातीय समूह अनुसार अनुगमन गरिनेछ। सूचनाहरूलाई अत्यन्त कडा गोपनीयताका साथ राखिनेछ तथा समानताको प्रवर्द्धन गर्न तथा भेदभाक्काई रोकथाम गर्नका लागि मात्र प्रयोग गरिनेछ;
- 3.9 अनुगमन नतिजाका आधारमा आवश्यकता तथा शर्त हरूको पुनरावलोकन गरिनेछ;
- 3.10 जातिका आधारमा हुने उत्पिडन
- (1) प्रत्येक कामदारहरूप्रति आदर तथा सम्मानका साथ व्यवहार गरिनेछ। सबै कामदारहरूलाई, दुर्व्यवहार तथा अपमानबाट मुक्त रहेर हरेक व्यक्तिले एकाअर्काका लागि सम्मान तथा नम्रतासाथ व्यवहार गर्ने खालको परिवेषमा काम गर्ने अधिकार रहन्छ।
- (2) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने उत्पिडन स्वीकारयोग्य हुनेछैन। कामदारहरूले उत्पिडनमा भाग लिनु या यसका विषयमा कुराकानी गर्नु, प्रोत्साहन गर्नु या समर्थन गर्नु हुँदैन। कसैलाई पनि कुनैपनि तिरस्कारपूर्ण व्यवहार गरिनेछैन अथवा जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने कुनै प्रतिकुल या भयपूर्ण वातावरणमा प्रवेश गराइने छैन। कामदारहरू उत्पिडनका शिकार भएका आफ्ना सहकर्मी हरूप्रति सहयोगि हुनुपर्दछ। अवांछित व्यवहारका उदाहारणहरूमा यी पर्दछन्
- (a) जातीय रूपमा होच्याउने वचन अथवा अपमानहरू; जस्तै, कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खाराब या अशीष्ट लाग्न सक्ने प्रकारले नाम बोलाउने कार्यबाट बच्नुपर्नेछ;
- (b) कुनै विशेष जातीय समूहका मानिसहरूलाई खाराब लाग्न सक्ने भित्ते लेखन या नारा या अन्य वस्तुहरूको प्रदर्शन;

- (c) जातीय चुटकिला, खिसी, मजाक अथवा छेडखानहरू;
 - (d) केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू भएका कारणले उनीहरूसित वातचित गर्दा होच्याउने या नराम्रो लाग्ने लवजको प्रयोग गर्नु;
 - (e) केहि विशेष जातीय समूहका मानिसहरू भएका कारणले उनीहरूलाई हेला गर्नु;
 - (f) जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा मानिसहरूमाथि अत्याधिक कार्यभार या अव्यावहारिक सम्पादन लक्ष थोप्नु;
 - (g) विशेष जातीय समूहबाट मात्र मानिसहरूलाई अनावश्यक रूपमा दुख दिइरहनु;
- 3.11 जाति, वर्ण, कुल, राष्ट्रियता तथा जातीय मूलका आधारमा हुने भेदभाव या उत्पिडनबारे उजुरीलाई गम्भिर रूपमा लिइनेछ तथा प्रभावकारी ढंगमा तुरन्तै कारबाही गरिनेछ तथा यसका फलस्वरूपबर्खास्त लगायतका अनुशासनात्मक कारबाही पनि चलाइन सकिनेछ।

Raymond TANG
सभापति
समान अवसर आयोग