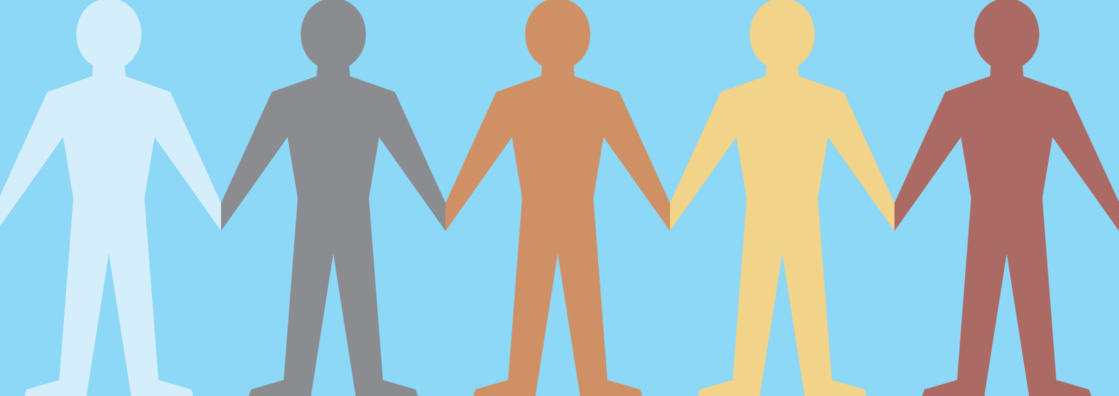
सामाजिक सौहार्दताको लागि हातेमालो

सम्मान, प्रेम, रेखदेख र समानता

जातीय भेदभाव विधेयक एक परिचय

(Nepali Version)



परिचय

सरकार हङकङमा निष्पक्ष र सौहार्दपुर्ण समाज कायम राख्नको लागि प्रतिबद्ध छ। आधारभूत कानुन (Basic Law) र अधिकार सम्बन्धी हङकङ विधेयक अध्यादेश (Hong Kong Bill of Rights Ordinance) ले निजी अधिकारहरूको रक्षा गर्दछन्। यस अन्र्तगत जातीय भेदभाव विरुद्धको अधिकार पनि सामेल छ। सम्पूर्ण जातीय भेदभाव उन्मूलन संबन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अवधारणा अन्तरगत सबै किसिमको जातीय भेदभाव निषेध र अन्त्य गर्नु हाम्रो कर्त्तव्य पनि हो।

यसै पृष्ठभुमीमा गृह सचिवले १३ डिसेम्बर २००६ मा विधानसभा (Legislative Council) मा जातीय भेदभाव विधेयक पेश गर्नुहुनेछ। यस विधेयकको संरचनाको अधिकांश भाग, हङकङमा मौजूद भेदभाव विरोधी कानुनहरू – लैङ्गिक भेदभाव अध्यादेश (Sex Discrimination Ordinance), अपागंता भेदभाव अध्यादेश (Disability Discrimination Ordinance) र पारिवारिक स्तरता भेदभाव अध्यादेश (Family Status Discrimination Ordinance) जस्तै बनाइएको छ। हामीले, सेप्टेम्बर २००४ देखि फेब्रुअरी २००५ सम्म जन–परामर्श अभ्यासमा संकलित विचारहरू पनि यसमा समावेस गरेका छौं। सार्वजनिक जानकारीको निम्ति यस पुस्तिकामा विधेयकको मुख्य विशेषताहरू र विधेयकमा सामेल सैद्धान्तिक विचारहरूको खाका दिइएको छ। सरल भाषामा भन्दा, विधेयकको सन्दर्भमा उठ्न सक्ने केही मुख्य मुख्य प्रश्नहरूको उत्तर यस पुस्तिकामा दिइएको छ।

यो पुस्तिका कुनै कानुनी दस्तावेज **हैन**। यो, प्रस्तावित विधेयकको छोटो परिचय मात्र हो र सो विधेयककमा विधानसभाद्वारा परिवर्तन, थपघट र सुधार हुन सक्नेछ। जातीय भेदभाव विधेयक र विधानसभामा विधेयक उपरको संक्षेपको पूर्ण प्रति गृह मामिला विभागको वेवसाईट http://www.hab.gov.hk बाट डाउनलोड गर्न सकिने छ।

मूल उद्देश्य

यस विधेयकको उद्देश्य हो –

- जातिको आधारमा सबै किसिमको भेदभाव, उत्पीडन र गाली–गलौजलाई गैर–कानुनी बनाउनु;
- जातिको आधारमा गरिने गम्भीर गाली–गलौज माथि निषेध गर्नु; तथा
- जातीय भेदभावलाई समान अवसर आयोग (Equal Opportunities Commission) को परिधिभित्र ल्याउनको लागि आयोगको कार्य र कर्त्तव्यमा विस्तार गर्नु।

हाम्रो उद्देश्य जनता, विशेषगरी कमजोर नागरिकहरूलाई, कुनै व्यक्ति वा संस्थाद्वारा गरिने जातीय भेदभाव देखि संरक्षण गर्नु हो। हाम्रो उद्देश्य यस्तो सुरक्षा उपायहरूको योजना खडा गर्नु हो, जसले सबै सम्बन्धित पक्षहरूको अधिकार र स्वतन्त्रतामा सन्तुलन कायम गर्दै यस्तो कानुन बनोस्, जसमा सन्तुलित न्याय होस्, जो व्यवहारिक होस् र प्रभावित सबै पक्षहरूलाई स्विकार योग्य होस्।

जातीय भेदभाव भनेको के हो ?

समग्रमा भन्नुपर्दा जातीय भेदभाव यस्तो परिस्थिति हो, जसमा कुनै व्यक्तिले अर्को व्यक्तिसँग उसको जातिको कारणले उसँग गर्ने व्यवहार–आचरणमा फरक गर्छ। जातीय भेदभाव, प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष, दुवै रूपमा हुनसक्छ। यसमा, नजिकको नातेदारको जातले गर्दा हुने भेदभाव, प्रताडना दिएर, जातिगत उत्पीडन गरेर र जातको आधारमा खिसी वा गाली–गलौज गरेर भेदभाव गरिनु सामेल छन्। हामी यस्तो परिस्थितिहरूमा यस किसिमका व्यवहारहरूलाई गैरकानुनी बनाउने प्रस्ताव गर्छौं। तलका अनुच्छेदहरूमा यस सम्बन्धि विस्तारमा वर्णन गरिएको छ।

"जाति" को परिभाषा

सम्पूर्ण जातीय भेदभाव उन्मूलन संबन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनमा निश्चित गरिएको परिभाषा अनुसार विधेयकमा लिखित "जाति" शब्दको अर्थ व्यक्तिको जाति, वर्ण, वंश वा राष्ट्रिय वा समूहगत पृष्ठभूमि हो। यस विधेयकमा राष्ट्रियता, नागरिकता, बसाइँ स्थिति, बसोबासको कुल समय वा व्यक्तिको कुनै खास गाउँसँग सम्बन्ध हुनु जातियताको आधार **होइन**।

जातिको आधारहरूमा भाषा सामेल छैन। त्यसैले विधेयकले कुनै भाषा–विशेषको प्रयोग सम्बन्धी बाध्यता सृजना गर्दैन। तर, कुनै कुनै पस्थितिमा कुनै भाषा विशेषको विशेषज्ञता चाहिनुलाई अप्रत्यक्ष जातीय भेदभाव मानिन पनि सक्छ। *(यस सम्बन्धी विवरण र उदाहरण तलको विषय "अप्रत्यक्ष जातीय भेदभाव" मा हेर्नुहोला ।)*

प्रत्यक्ष जातीय भेदभाव

जब कुनै व्यक्तिले अर्को व्यक्तिसँग जातिगत भिन्नताले गर्दा **प्रतिकुल** व्यवहार गर्छ, त्यस्तो परिस्थितिलाई प्रत्यक्ष जातीय भेदभाव भनिन्छ। उदाहरणको रूपमा – कुनै पसलेले कुनै ग्राहकलाई उ चिनिया होईन भनेर समान दिन ईन्कार गर्छ वा कुनै रोजगारदाताले कुनै आवेदनकर्ताले दिएको जागिरको आवेदनलाई सबै योग्यता हुँदाहुँदै पनि उ अल्पसंख्यक समुदायको भएको हुनाले आवेदन अस्विकार गर्छ भने त्यहां प्रत्यक्ष जातीय भेदभाव हुन्छ।

अप्रत्यक्ष जातीय भेदभाव

अप्रत्यक्ष भेदभावमा सोझै भेदभाव भएको देखिंदैन। यस्तो भेदभाव तब हुन्छ जब कुनै व्यक्तिले यस्तो शर्त राख्छ कि जुन वैध रूपमा त सबैको लागि बराबर लागु हुन्छ र बाहिरी रूपमा हेर्दा त्यसको जात–पातसँग सरोकार पनि हुँदैन तर पनि यसले कुनै जातिको लागि **प्रतिकुल** गराउँछ किनकी उनीहरूको लागि त्यो शर्त पुरा गर्न गाह्रो वा असम्भव हुन्छ। यस्तो शर्त तर्कसंगत रूपमा पनि निरर्थक हुन्छ र शर्त राख्नुको कारण जातपात बाहेक अन्य कुनै देखिंदैन। उदाहरणको लागि, कुनै कम्पनीले टाउको ढाक्न नपाउने नियम बनाउँछ अथवा कम्पनीले कुनै यस्तो जागिरको लागि चाइनिज भाषाको राम्रो ज्ञान हुनुपर्ने शर्त राख्छ, जसलाई चिनिया भाषा बुझ्नसक्ने व्यक्तिले पनि गर्न सक्छ। पहिलो उदाहरणको हकमा त्यो जागिर सिख धर्मको अनुयायीले पाउन सक्नेछैन किनकी उनीहरूले जातीय प्रचलनको रूपमा टाउकोमा पगडी बाँध्नुपर्छ। दोस्रो उदाहरणमा योग्यतालाई अनावश्यक रूपमा बढाइएको छ त्यसैले गैर चिनिया मुलको व्यक्तिले योग्यता पुरा गर्न सक्नैछैन।

योग्यताको मापदण्ड जायज हो वा हैन, यसको आंकलन दुई थरीको जाँचहरूद्वारा गर्न सकिन्छ। तर्कवाद र उपयुक्तताका अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्तहरूको अनुपालन गर्दै जायज नाजायजको आंकलन गर्नुको पहिलो जाँच हो : यो बुझ्नु कि त्यो मापदण्डले उद्देश्यसँग तर्कसंगत सम्बन्ध राख्छ कि राख्दैन तथा शर्त र मापदण्डले तर्कसंगत रूपमा खोजिएको उद्देश्यसँग तार्किक र तुलनात्मक रूपमा समताको सम्बन्ध राख्छ कि राख्दैन (कतै उद्देश्यभन्दा पर त गएको छैन) ।

नजिकको नातेदारको जातले गर्दा हुने भेदभाव

यस विधेयकले कुनै व्यक्तिको आफ्नो जातले गर्दा हुने जातीय भेदभाव मात्रदेखि हैन, नजिकको नातेदारको जातको कारणले हुने भेदभावदेखि पनि जोगाउँछ।

विधेयकमा "नजिकको नातेदार" भन्नाले श्रीमान वा श्रीमती, हजुर बा–आमा वा नाति–नातिनी, वा दाजु–भाई वा दिदी–बहिनी हुन्। उदाहरणको लागि, कुनै व्यक्तिलाई उसको श्रीमती अर्कै जातको वा अर्कै मुलुकको भएकोले (गैर चिनिया वा अन्य) व्यापारिक साझेदारीमा सामेल नगर्नुको कारण बन्नुहुँदैन।

प्रतिकार विरुद्ध भेदभाव

यस अन्तरगत कुनै एक व्यक्तिद्वारा अर्को व्यक्ति विरुद्ध जातीय भेदभाव मुद्दा हालेको हुनाले वा त्यस्तो मनसाय राखेको हुनाले उसलाई निरर्थक सताइएको हुन्छ। यस विधेयकले यस्ता मामिलाहरूमा सूचना दिने वा साक्षी बन्ने व्यक्तिहरूलाई पनि सुरक्षा प्रदान गर्दछ।

जातिय उत्पीडन

यस अन्तरगत एउटा व्यक्तिले अर्को व्यक्तिलाई उसको वा उसको नातेदार अन्य जातिको भएको हुनाले यस्तो व्यवहार गर्छ कि पीडित व्यक्तिलाई डर, त्रास वा अपमानित महशुस हुन्छ। यस्तो व्यवहार जातिमूलक अपशब्द मौखिक वा लिखित रूपमा व्यक्त गर्नु पनि सामेल रहन्छ।

यस अन्तरगत एउटा व्यक्तिले अर्को व्यक्तिलाई उसको वा उसको कुनै नजिकको नातेदारको जाति फरक हुनाले यस्तो व्यवहार गर्छ कि उसको काम गर्ने, पढ्ने वा प्रशिक्षण लिने वातावरण कष्टकर बनाइदिन्छ। यस विधेयकले यस्तो व्यवहारलाई गैर–कानुनी ठहऱ्याउँछ ताकि सबै व्यक्तिहरू, जुनसुकै जातिको भएतापनि सौहार्दपूर्ण वातावरणमा काम गर्न र पढ्न पाउन्।

जातको आधारमा खिसी वा गाली–गलौज गर्नु

यस अन्तरगत एउटा व्यक्तिले अर्को व्यक्तिको जातिले गर्दा उसको बारेमा सार्वजनिक रूपमा घृणा व्यक्त गर्दछ वा हाँसो–ठट्टा वा खिसी गर्दछ। यस विधेयकद्वारा यस्तो व्यवहार विरुद्ध न्यायालयमा देवानी मुद्धा हाल्न सकिन्छ। यस विधेयकले कुनै व्यक्तिलाई शारीरिक वा सम्पतिको नोकसानीको खतरा निम्त्याउन सक्ने जातीय भेदभाव र गम्भीर गाली–गलौजलाई कानुनी अपराध ठहऱ्याउँछ।

विधेयकको प्रयोग

यो विधेयक सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रको निम्नलिखित कार्यक्षेत्रहरूमा लागु हुन्छ :

(क) जागिर;
(ख) शिक्षा;
(ग) सामान, सुविधा, सेवा र क्षेत्रको व्यवस्था;
(घ) सार्वजनिक निकायहरूमा चुनाव र नियुक्ती;
(ङ) वकीलहरूको प्रशिक्षार्थी हुने वा कार्यकक्ष भाडामा लिने र वकीलहरूको लागि निर्देशन; तथा
(च) क्लबहरूमा सदस्यता र प्रवेश।

- यस विधेयकलाई किन उपर्युक्त क्षेत्रहरूमा मात्र सीमित राखिएको हो?

- कुनै व्यक्तिको जातीय भेदभाव विरूद्धको अधिकारलाई सुरक्षित गर्दा हामीले बाँकी जनताको कानुनी अधिकार र स्वतन्त्रताको पनि ख्याल गर्नुपर्छ। हामीले सबै क्षेत्रहरूमा जातिको आधारमा बराबर व्यवहारको माग गर्नु उचित हुँदैन। उदाहरण – कुनै व्यक्तिले आफूलाई मनपर्ने व्यक्तिलाई नै साथी बनाउन खोज्छ वा मनपर्ने रेष्टुरेण्टमा नै पस्न चाहन्छ। यस विधेयकमा प्रस्तावित व्यवस्थाहरू अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता अनुसार र हङकङका अन्य भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अनुसार नै छ।

- विभिन्न परिस्थितिहरूमा जातीय भेदभाव हुन पनि सक्छ, नहुन पनि सक्छ। यो विधेयक पारित भएपछि जातीय भेदभावका आरोपहरू र मुद्धाहरूको संख्या बढ्दैन र ? जातीय भेदभाव नभएको क्रियाकलापहरूमा पनि भेदभावको आरोपमा कानुनी कार्यवाहीमा परिंदैन भन्ने के छ ?

- भेदभाव विरोधी अन्य तीनवटा अध्यादेशहरू (लैङ्गिक भेदभाव अध्यादेश, अपाङ्गता भेदभाव अध्यादेश र पारिवारिक स्तर भेदभाव अध्यादेश) द्वारा प्राप्त अनुभवहरूले गर्दा हामी मान्छौं कि धेरैजसो गुनासो वा आरोपहरूको निवारण स्पष्टीकरण र मध्यस्थताद्वारा गर्न सकिन्छ। अनावश्यक मुद्धाहरूदेखि बच्नको लागि विधेयक बनाउँदा प्रभावकारी र स्पष्टताको विशेष ख्याल गरिएको छ। यसैले अस्पष्टता निवारणको लागि अनेकौं अपवाद मिश्रित धाराहरू सामेल गरिएको छ। प्रभावकारी रूपमा लागु गर्नको निम्ति समान अवसर आयोगले विभिन्न विशेसज्ञ र सम्बन्धीत पक्षहरूसंग सर–सल्लाह गरी कानुन लागु हुनु भन्दा अघि नै विधेयकमा उल्लिखित कार्यक्षेत्रमा कार्य गर्ने कर्मचारीहरूको लागि आचार संहिता तयार गरी मार्गदर्शन गर्नेछ।

रोजगार

विधेयक अन्तरगत रोजगारदाताहरूद्वारा आवेदकहरूमाझ वा कर्मचारीहरूलाई रोजगारी दिंदा वा रोजगारीको शर्तहरू, बढुवा, स्थानान्तरण, प्रशिक्षण र निष्कासनमा जातिको आधारमा भेदभाव गर्नु गैर–कानुनी हो।

यस्तै रोजगारीका मामिलाहरूमा जातीय भेदभाव बन्देज लगाउने प्रस्ताव गरिएको छ। जस्तै करारका कर्मचारी र कमिशन एजेण्टहरूको नियुक्ति, साझेदारी व्यवस्थाहरू, मजदुर युनियनहरू वा अन्य पेशागत संस्थाहरूको सदस्यता, पेशागत योग्यता प्रदान, पेशागत प्रशिक्षण तथा रोजगार एजेन्सीका सेवाहरू।

- ■ कम्पनीहरूद्वारा विदेशी कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको छुट्टै शर्तमा नियुक्ति गर्न अस्वाभाविक कुरा हैन। उनीहरूलाई स्थानिय चिनियाहरूलाई भन्दा बढी आकर्षक शर्तहरूमा नियुक्त गरिएको हुन्छ। के विधेयकद्वारा यस्तो व्यवस्थाहरूलाई पनि गैर–कानुनी बनाइनेछ ?
- □ जातीय बाहेकको अरू कुनै तर्कमा आधारित हो भने वैदेशीक शर्तहरूमा गरिएको विदेशी कर्मचारीको नियुक्ति मान्य हुन्छ। हामीले यो बुझ्दछौं कि यस्तो फरक शर्त सामान्यतः मानवीय संसाधन नीतिको आधारमा निर्धारित हुन्छ जसले गर्दा विशेष सीप र अनुभव भएका विदेशी कर्मचारीहरू, जो सामान्यतः हङकङमा हुँदैनन्, उनीहरूलाई आकर्षित गर्न सकियोस्। त्यसैले, कानुनलाई प्रष्ट पार्नको लागि, विधेयकमा यस्तो व्यवस्थाको निम्ति एउटा अपवादको व्यवस्था गरिएको छ। त्यस्तै वैदेशीक शर्तहरूमा आधारित नियुक्तिहरूलाई एउटा पुरानो कानुनद्वारा पनि सुरक्षित गरिएको छ।

- ■ के यो विधेयक सबै कर्मचारीहरू माथि समान रूपमा लागू हुन्छ ?
- □ यो विधेयक सबै जातिका कर्मचारीहरू, स्थायी वा अस्थायी, अल्पकालिक वा अनौपचारिक, माथि समान रूपमा लागू हुन्छ। यसमा कमिशनमा काम गर्ने र बाहिरी व्यवस्थाद्वारा काम गर्नेहरू पनि सम्मिलित छन्। तर एउटा अपवाद चाहीं छ, जहाँ कर्मचारीको जाति विशेष नै जागिरको लागि मुख्य योग्यता हुन्छ (जस्तै – नाटक निर्माणमा वास्तविकता ल्याउनको लागि वा कुनै खास जाति समूहको प्रभावकारी निजी सेवाको लागि)। जटिलता र व्यवधान नियन्त्रणको लागि पाँच वा त्यो भन्दा कम कर्मचारीहरू भएका साना व्यवसायहरूलाई विधेयक जारी भएको तीन वर्षसम्म छुट दिइएको छ। रोजगारदाताले घरेलु कामको लागि कुनै खास जातिको कर्मचारी राख्न

पाउँछ तर नियुक्ति पाएपछि त्यस कर्मचारीले पनि अरूले झैं जातीय भेदभाव देखि सुरक्षा पाउँछ। कुनै धार्मिक समुदायको भावनालाई आहत हुन नदिनको लागि त्यस सम्बन्धी धार्मिक संगठनमा, जहाँ सम्बन्धित धर्मको नियम मुताबिक सो धर्मका अनुयायीहरूमात्र काम गर्न पाउँछन्, त्यस्ता संघ संस्थाहरू वा मामिलाहरूमा यो विधेयक लागु हुँदैन।

- ■ हङकङमा अनेकौं अल्पसंख्यक समूहका व्यक्तिहरू घरेलु कामदारको रूपमा काम गर्दछन् र उनीहरू यहाँका स्थायी बासिन्दा होइनन्, फेरि पनि यस विधेयकले उनीहरूलाई जातीय भेदभाव देखि कसरी जोगाउँछ?

- □ यस विधेयकले हङकङमा सबै व्यक्तिहरूलाई जातीय भेदभाव देखि सुरक्षा प्रदान गर्दछ। ती व्यक्तिहरूको जाति वा बसाइँ स्तरसँग यसको कुनै संबन्ध हुनेछैन। त्यसैले घरेलु कामदारलाई पनि हङकङका अरू बासिन्दा वा कर्मचारीहरूलाई झैं यस विधेयकले सुरक्षा प्रदान गर्दछ। एउटा अपवाद छ, जसको सोझो सम्बन्ध नियुक्तिको समयमा रोजगारदाताको इच्छासँग छ; यो कुरा रोजगारदाताको अधिकार हो कि उसले घरेलु कामको प्रकृति अनुरूप रोज्न पाउनु पर्छ कि उसले कस्तो मान्छेलाई आफ्नो घरमा पस्न र सँगै बस्न दिने। सोही कारणले विधेयकमा यो प्रस्ताव गरिएको छ कि रोजगारदाताले जाति विशेषको आधारमा पनि घरेलु कामदारलाई रोज्न पाउनेछन्। तर नियुक्ति पछि घरेलु कामदारले पनि हङकङका अन्य व्यक्तिहरूले झैं रोजगार र विधेयकमा निर्दिष्ट अन्य गतिविधिहरूमा जातीय भेदभाव विरुद्ध उस्तै सुरक्षा पाउनेछन्।

- ■ साझेदारी भनेको जागिर होइन। विधेयक यस्ता साझेदारीहरू माथि कसरी लागू हुनेछ ?

- □ कुनै पनि कम्पनी, त्यसका साझेदार वा संभावित साझेदारहरू माथि हुने जातीय भेदभावको लागि जिम्मेवार हुन्छ। केहि व्यवसाय र कम्पनीहरूले उच्च पदका कर्मचारीहरूलाई बढुवा दिनुको साटो साझेदारीको प्रस्ताव गर्छन्। यस्ता साझेदारहरू बनाउँदा तथा मौजुदा साझेदारहरूसँग जातिगत आधारमा भेदभाव गर्न यस विधेयक बमोजिम गैर–कानुनी हुन्छ। यो विधेयक छ वा सो भन्दा बढी संख्यामा साझेदारहरू भएको फर्महरूमा लागू हुन्छ।

- **मजदुर युनियन र संगठनहरू माथि यस विधेयक कसरी प्रभावी हुनेछ?**

- मजदुर युनियन र संगठनहरूले आफ्ना सबै सदस्यहरू (र सदस्य बन्न इच्छुक व्यक्तिहरू) सँग जातीयतालाई आधार नमानी समान व्यवहार गर्नुपर्छ। यो सिद्धान्त सदस्यताको शर्तहरू र सदस्यहरूको लाभ, सुविधा र सेवाहरूमाथि लागू हुन्छन् (सदस्यहरूको सेवामुक्ति वा मृत्यु सम्बन्धी मौजुदा प्रावधान बाहेक)। विधेयकका संदर्भ प्रावधानहरू यस्ता संगठनहरूमाथि लागू हुँदैन जो कुनै विशिष्ट जातिय समूहको निम्ति स्थापित भएको हो, जसमा उनीहरूको सदस्यको वर्णसँग सम्बन्ध छैन र उनीहरूको स्थापना नयाँ ऐन लागु हुनुभन्दा पहिल्यै भइसकेको थियो।

- **यस विधेयकले रोजगार एजेन्सीहरूमाथि के प्रभाव पार्छ ?**

- रोजगार एजेन्सीहरूले आफ्नो सेवा र त्यसको उच्चतम स्तर निजका सबै ग्राहकहरूलाई उनीहरूको जातलाई वास्ता नगरी, समान रूपमा प्रदान गर्नुपर्छ। केहि खास मामिलाहरूमा जहाँ विशेष जाति रोजगारको मौलिक योग्यता हुन्छ, त्यहाँ विधेयकले छुट्टै व्यवहार गर्ने अनुमति दिन्छ। उदाहरण – घरेलु कामदार वा अरू कुनै कर्मचारी रोज्दा, जसमा उसको जात कामको लागि उपयुक्त योग्यता ठहर्छ, त्यहाँ रोजगारदातालाई जातको प्रयोग गर्न अनुमति छ।

- **जातिको आधारमा "पेशागत मौलिक योग्यता" भनेको के हो ?**

- पेशागत मौलिक योग्यता भनेको जागिरको विशिष्टता हो जसमा जागिर केवल एक वा केहि अन्य विशेष जातिहरू सम्म मात्र सीमित रहन्छ। कारण हुनसक्छ – वास्तविकता (जस्तै – नाटक/कला क्षेत्रको लागि) वा कुनै खास जातिको व्यक्तिहरूलाई दिइने निजी सेवालाई प्रभावशाली बनाउनको लागि (जस्तै – भाषा, संस्कृति र संस्कारहरूसँग परिचित हुन आवश्यक कामका लागि)। अन्य भेदभाव विरोधी कानुनहरूमा जस्तै, यस्ता कामहरूको लागि, रोजगारदाताले पेशागत मौलिक योग्यता (यहां दिइएको उदाहरणमा जाति विशेष) को आधारमा कामदार रोज्न पाउनेछन् ।

- यो विधेयकले रोजगारमाथि धर्मको सन्दर्भमा के प्रभाव पार्छ ?

- हामी धार्मिक स्वतन्त्रताको आदर गर्छौं। त्यसैले विधेयकमा संगठित धर्मको लागि रोजगार, अधिकार र योग्यता निर्धारणको अपवादको व्यवस्था गरिएको छ। त्यस्ता धर्महरू जसमा एक वा एकभन्दा बढी जातीय समूहहरूबाट भक्तहरू हुन्छन्, तिनीहरूको लागि यस अपवादको व्यवस्था विशेष रूपमा आवश्यक छ।

शिक्षा

शैक्षिक संस्थाहरू (विद्यालय, संस्था वा विश्वविद्यालय) द्वारा जातलाई आधार बनाएर भर्ना वा विद्यार्थीहरू सँग गरिने भेदभावपूर्ण आचरणलाई गैर–कानुनी बनाउन यस विधेयकले प्रस्ताव गरेको छ।

तर कुनै जाति विशेषको लागि बिदाको दिन वा शिक्षण–माध्यमको विशेष व्यवस्था गर्न वा मौजुदा व्यवस्थामा परिवर्तन गर्न शैक्षिक संस्थाहरू बाध्य हुनेछैनन्।

■ यदि विद्यालयहरूलाई, अल्पसंख्यक समूहको बालबालिकाहरूको निम्ति शिक्षण–माध्यमको विशेष व्यवस्था गर्न आवश्यक गरिएन भने ती बालबालिकाहरूको शिक्षा पाउने अवसरमा ह्रास आई जातीय भेदभाव हुँदैन र ?

□ सरकारले सबै जात र मूलका बालबालिकाहरूको शिक्षाको अधिकारलाई सधैं प्राथमिकता दिएको छ। त्यसैले हङकङमा सबै बालबालिकाहरूलाई नौ वर्ष सम्म निःशुल्क आधारभूत शिक्षा पाउने अधिकार छ। विधेयकको प्रावधानको अर्थ हो कि कुनै पनि अभिभावकले आफ्ना छोराछोरीको लागि कुनै विशिष्ट विद्यालय वा आ–आफ्नो जातीय भाषामा विशेष कक्षाहरूको माग गर्न पाउँदैनन्। युरोपेली मानवाधिकार न्यायालयको एउटा मुद्दामा बेल्जियममा बहुसंख्यकद्वारा बोलिने जर्मन भाषा भएको ठाउँमा फ्रांसेली भाषी बासिन्दाहरूले आफ्ना छोराछोरीहरूको लागि फ्रांसेली भाषालाई शिक्षण माध्यम बनाउने माग गरेका थिए। तर न्यायालयले, शिक्षाको अधिकार अन्तरगत अभिभावकले बोल्ने भाषालाई शिक्षण माध्यम बनाइनु पर्दैन र कुनै खास विद्यालयमा पढाउन पाउनु पर्छ भन्ने पनि होइन, भन्ने फैसला गरेको थियो।

■ के यसको अर्थ विद्यालयले स्वेच्छाले अल्पसंख्यक समुहका बालबालिकालाई भर्ना लिन अस्विकार गर्न पाउँछ?

□ एकदमै हैन। कुनै पनि शिक्षण संस्थाले जातलाई आधार बनाइ भर्ना वा विद्यार्थीसँग आचरणमा भिन्नता गर्नु गैर–कानुनी हो। अर्को शब्दमा, यदि कुनै बाल–बालिकाले आवश्यक योग्यता पुरा गर्दछ भने उसलाई भर्ना लिन समान अवसर दिनु पर्दछ र भर्ना भएपछि त्यस विद्यालयका अरू विद्यार्थीले जस्तै पाइने शिक्षाको अवसर र लाभहरू उसले पनि पाउनु पर्दछ।

सामान, सुविधा, सेवा र क्षेत्र

यस विधेयकले जनतालाई प्रदान गरिने सामान, सुविधा र सेवा, क्षेत्रको निर्धारण र क्षेत्रमा बस्ने व्यक्तिहरूमाथि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा भेदभाव गर्न गैर–कानुनी बनाउने प्रस्ताव गर्दछ।

"सुविधा र सेवा" अन्तरगत होटलमा बसाइँ; बैंक वा बीमा सेवाहरू; शैक्षिक सुविधाहरू; मनोरंजनपूरक, आनन्दपूरक वा खानपिनका सुविधाहरू; यात्रा वा वाहन सुविधाहरू; कुनै पेशा, व्यवसाय वा सरकारी विभाग आदिका सेवाहरू पर्दछन्।

- ■ के भेदभाव विरोधी सिद्धान्तको पालना गर्नु भनेको यो हो कि सबै रेष्टुरेण्टहरूले ग्राहकहरूलाई आफ्नो भोजनको विवरण–पत्र (मेनु) निजको भाषामा दिनुपर्दछ ?

- □ हैन, भाषा जातिको आधार हैन। सामान्य रूपमा भन्दा, यदि रेष्टुरेण्टले आफ्ना ग्राहकहरूलाई एउटै भाषामा, भनौं चिनिया भाषामा मात्र, मेनु पेश गर्दछ भने त्यसमाथि जातीय भेदभावको आरोप आउँदैन। अल्पसंख्यक समूह, जसले चिनिया भाषा प्रयोग गर्दैनन्, उनीहरूलाई हुने समस्या हामी बुझ्छौं। तर हामीले यो पनि बुझ्छौं कि निजी वा सार्वजनिक सेवा प्रदायकहरूलाई उनीहरूको कार्य संसारभरिको भाषामा गर्नु वा ग्राहकहरूसँग कुराकानी गर्दा उनीहरू सबैको भाषामा उल्था गर्नु व्यावहारिक रूपमा सम्भव छैन। हामीलाई विश्वास छ कि ती सेवा प्रदायकहरू, जसले कुनै विशिष्ट जातीय समूहलाई सेवा प्रदान गर्दछन्, उनीहरूले आफ्नो सेवालाई व्यावहारिक भएसम्म आवश्यक्ता अनुसार उपयुक्त भाषामा प्रदान गर्नेछन्।

- ■ आफ्नो फ्ल्याट भाडामा राख्दा, के घरबेटीले कुनै जात विशेषलाई मात्र भाडामा दिने शर्त राख्न पाउँछ?

- □ यहाँ परिस्थिति अनुसार यस्तो गर्न पाउने नपाउने कुराको निर्णय गर्नुपर्छ। जनताको रोज्न पाउने अधिकार कि उसको घरमा को प्रवेश गर्न वा बस्न पाउँछ। यसलाई मद्देनजर राख्दै विधेयकमा, वर्तमान भेदभाव विरोधी प्रावधानहरूसँगै एउटा "सानो निवास" को अपवादको व्यवस्था गरिएको छ। यो अपवाद अनुरूप, घरबेटीले जातिको आधारमा भाडावाललाई रोज्न पाउँछ, यदि उ वा उसको कुनै नजिकको नातेदार त्यस फ्ल्याटमा बसीराखेको छ र उसले भान्सा कोठा, बाथरूम जस्ता सुविधाहरूलाई साझा रूपमा प्रयोग गर्नुपर्ने बाध्यता छ भने। तर घरबेटी वा उसको कुनै नजिकको नातेदार त्यस फ्ल्याटमा बस्दैन अथवा

घरबेटीको वा उसको नजिकको नातेदारको परिवार बाहेक त्यो ठाउँमा सामान्यतः दुई परिवार वा छ जना भन्दा पनि बढी भाडामा बस्ने गर्छन भने त्यहाँ यो शर्त घरबेटीले राख्न पाउँदैन। यदि घरबेटीले आफ्नो घर कुनै एजेण्टको मद्दतबिना वा प्रचार प्रसार बिना भाडामा राख्न चाहन्छ भने यस्तो मौखिक भाडाको लेनदेन यस विधेयक अन्तरगत पर्दैन। सोही सिद्धान्त, दोहोरो भाडामा दिंदा (भाडामा लिएको व्यक्तिद्वारा घर भाडामा दिंदा) पनि लागू हुनेछ।

■ के एउटा पसलेले कुनै खास किसिमको समूहको व्यक्तिहरूलाई यस आधारमा लुगा बेच्न अस्विकार गर्न पाउँछ कि उसको पसलको लुगा ती व्यक्तिहरूले लगाए भने कम्पनीको इज्जत घट्छ?

□ पाउँदैन। यस्तो आचरण गर्नु सोझै जातीय भेदभाव गर्नु हो।

■ कुनै जातीय समूहका व्यक्तिहरूलाई लाभ दिने उद्देश्य भएको स्वैच्छिक निकायलाई जातीय भेदभावको आधारमा यस विधेयकले गैर–कानुनी ठहऱ्याउनेछ कि?

□ हैन, विधेयक बनाउँदा यस्ता स्वैच्छिक संगठनहरूको गतिविधिहरूलाई सीमित गर्ने वा प्रतिबन्धित गर्ने कुनै योजना छैन। विधेयकमा यस नीतिलाई प्रष्ट्याउन एउटा खास प्रावधानको व्यवस्था छ जसमा जनताको संगठित हुने स्वतन्त्रतालाई सुरक्षित राखिएको छ।

सार्वजनिक निकायहरूमा चयन र नियुक्ति

कुनै सार्वजनिक निकाय, सार्वजनिक अख्तियार वा सार्वजनिक क्षेत्रको सल्लाहकार वा कानुनी निकायको चुनावमा मत दिन, उम्मेदवार बन्न वा नियुक्तिको लागि, कुनै खास जातिको हुनुपर्ने भनि योग्यताको शर्त राख्नु यस विधेयकले गैर–कानुनी ठहऱ्याउँछ।

निश्चित सार्वजनिक निकायहरूमा योग्यताको लागि विशेष प्रावधानहरूको व्यवस्था गरिएको छ। यस विधेयकले त्यस्तो योग्यता शर्तहरूलाई असर पार्नेछैन।

- छुट पाएका सार्वजनिक निकायहरू कुन कुन हुन् ?

- यी निकायहरू विधेयकमा तोकिएको छ – मुख्य प्रशासक, कार्यकारी सभाका सदस्यहरू, प्रमुख अधिकारीहरू, विधानसभाका सदस्यहरू, विधानसभाका प्रमुख, पुनरावेदन न्यायालयका मुख्य न्यायाधीश र उच्च न्यायालयका प्रमुख न्यायाधीशहरूका लागि मात्र यो छुट लागु हुन्छ।

वकीलहरूद्वारा अथवा उनीहरूसंग सम्बन्धित भेदभाव

वकील वा उसको कर्मचारीले, प्रशिक्षार्थी वा प्रशिक्षार्थी हुन चाहने वा उसको कार्यकक्ष भाडामा लिएको वा लिन चाहने, व्यक्तिसँग जातिगत आधारमा भिन्न आचरण गर्नु विधेयकले गैर–कानुनी ठहऱ्याउँछ। त्यस्तै कुनै वकीललाई निर्देशन दिंदा वा उसँग निर्देशन लिंदा जातिगत भेदभावपूर्ण आचरण गर्नु पनि गैर–कानुनी हो।

- यस विधेयकमा वकीलहरूलाई किन छुट्ट्याइएको हो ?

- उनीहरूलाई छुट्ट्याइएको हैन। यस कुरामा कुनै शंका छैन कि वकीललाई निर्देशन दिंदा वा उसँग निर्देशन लिंदा अथवा उसको प्रशिक्षार्थी हुंदा वा उसको कार्यकक्ष भाडामा दिंदा भेदभाव विरोधी सिद्धान्तहरूको पालना गर्नुपर्छ। तर वकीलको पेशा र व्यवसायसँग सम्बन्धित अनेकौं व्यवस्थाहरू रोजगार, शिक्षा वा सेवाका प्रावधानहरू अन्तर्गत पर्दैनन्। त्यसैले छुट्टै व्यवस्था गरी वकीलको पेशा र कामसँग सम्बन्धित व्यवस्थाहरू पनि विधेयकमा पारिएको हो ।

क्लबहरूद्वारा भेदभाव

कुनै क्लबको सदस्यता प्रवेश तथा सदस्यहरूका लागि प्राप्त लाभ, सेवा र सुविधाहरूको उपयोगमा जातिगत आधारमा भिन्दा भिन्दै व्यवहार गर्नु यस विधेयकले गैर–कानुनी ठहऱ्याउँछ।

तर जुन क्लबहरूमा कुनै खास जातीय समूह वा जातीय समूहहरू मात्र सदस्य हुन पाउने मुख्य उद्देश्य हुन्छ, तिनीहरूमा यो प्रावधान लागू हुँदैन। संगठित हुने स्वतन्त्रता जस्ता मौलिक मानवाधिकारहरूको हनन नहोस् भनेर नै यो अपवादको व्यवस्था गरिएको छ।

अन्य गैर–कानुनी कार्यहरू

गैर–कानुनी कार्यहरूमा सामेल छन् –

- **भेदभावपूर्ण प्रणाली** (त्यस्तो योग्यता वा शर्त जसको परिणाम स्वरूप प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा जातीय भेदभाव हुन्छ)
- **भेदभावयुक्त विज्ञापनको प्रकाशन**
- **कुनै व्यक्तिलाई भेदभावको लागि निर्देशन दिनु वा दवाव गर्नु, र**
- **जातीय भेदभावपूर्ण गैर–कानुनी कार्यमा मद्दत पुर्‍याउनु ।**

रोजगारदाता र प्रमुखले व्यवहोर्नु पर्ने उत्तरदायित्व

मौजुदा अन्य भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूमा व्यवस्था गरिएझैं, रोजगारदाता, आफ्ना कर्मचारीहरूको कार्याविधिमा कार्यालयमा गरिएका भेदभावयुक्त कार्यहरूको लागि पनि कानुनी रूपमा उत्तरदायी हुन्छ। यसमा कर्मचारीले जागिरमा गरिने काम, जस्तै जागिर आवेदकको अन्तर्वार्ता लिनु अथवा संगै काम कर्मचारीलाई थर्काउनु वा उत्पीडित गर्नु, सामेल छन्। यदि रोजगारदाताले, त्यो भेदभावयुक्त कार्य वा जातीय भेदभाव हुन नदिनको लागि व्यावहारिक पाइलाहरू चालेको थियो भन्ने साबित गर्दछ भने उसले आफ्नो बचाउ गर्न सक्छ। चालिन सक्ने पाइलाहरू अन्तरगत, जातीय भेदभाव विरुद्ध नीति हुनु, कर्मचारीहरूलाई सो नीतिको बारेमा निर्देशन दिनु र उपयुक्त गुनासो तथा अनुगमन प्रणालीको व्यवस्था हुनु हो। समान अवसर आयोगद्वारा यस्तो व्यावहारिक निर्देशनहरूको आचार संहिता छिट्टै जारी गरिने छ।

यदि कुनै पनि एजेण्टले प्रमुखबाट अधिकार पाएको हुन्छ भने सो एजेण्ट (जस्तै फ्ल्याट विक्रीको लागि वारिसनामा गरिएको मान्छे) द्वारा गरिने कार्यहरूको लागि निजको प्रमुख उत्तरदायी हुन्छ।

अल्पसंख्यक जातिहरूको फाईदाको लागि दिइने अनुदान र विशेष कार्यहरूको निम्ति अपवादहरू

विधेयकले कुनै विशेष जातीय समूहको लागि विशेष व्यवस्था गर्नु पर्ने काममा कुनै अपरिहार्य नियम लागू गर्दैन। तर अप्रत्यक्ष रूपमा भेदभावयुक्त आवश्यक्ता वा शर्तहरू, जसलाई सम्बद्ध परिस्थितिमा लागू नगर्नु नै व्यावहारिक हुन्छ, यस्ता शर्तहरू राख्न यो विधेयकले रोक्दछ। साथै सरकारी नीति अनुरूप यस विधेयकले विभिन्न जातिका जनताहरूका लागि समान अवसर उपलब्ध गराउन प्रोत्साहित पनि गर्दछ। अतः यस विधेयकमा यस्ता जनहितकारी व्यवस्थाहरूको लागि अपवादहरू राखिएको छ। अर्को शब्दमा, यी जनहितकारी व्यवस्थाहरू जाति विशेषका व्यक्तिहरूको लागि मात्र लक्षित भएता पनि यसलाई भेदभावयुक्त मानिने छैन।

यी अपवादहरूको सम्बन्ध खासगरी निम्नलिखित विषयहरूसँग छ –

- **विशेष व्यवस्थाहरू** जसको लक्ष्य कुनै खास जातीय समूहको व्यक्तिहरूलाई उनीहरूको विशेष आवश्यकताहरू पुरा गर्नु, समान अवसर उपलब्ध गराउनु वा उनीहरूलाई सामान, लाभ, सेवा सुविधा, कार्यक्रम वा अवसरहरू उपलब्ध गराउनु हुन्छ।
- **अनुदान वा अनुदान कार्य,** कुनै विशेष जातीय समुहको लाभको लागि, तथा
- **विशेष प्रशिक्षणको प्रावधान,** विशेष जातीय समुहका व्यक्तिहरूको लागि, जसले गर्दा उनीहरू यस्तो जागिरको लागि तयार होउन् जसमा उनीहरूको समुह मध्ये कसैले पनि गरेको छैन वा त्यो जागिर गर्ने सम्बद्ध समुहको व्यक्तिहरूको संख्या न्युन छ।

विधेयकद्वारा प्रभावित नहुने अन्य मामिलाहरू

यस्ता मामिलाहरू अन्तरगत निम्नलिखित पर्दछन् –

- राष्ट्रियता, नागरिकता, बसाइँ स्तर वा नेचुरालाइजेसन र अध्यागमन संग सम्बन्धित ऐनहरूको प्रयोग;
- कानुनी वा संवैधानिक निकायद्वारा गरिने कार्यहरू;
- न्यू टेरेटोरीज अध्यादेश, र न्यू टेरेटोरीज लीज (विस्तार) अध्यादेश; तथा
- सरल 'सम्पूर्ण सामाजिक सुरक्षा सहायता योजना' (Comprehensive Social Security Assistance Scheme)

उल्लंघनको कानुनी परिणाम

जुन व्यक्तिले विधेयक अनुसार गैर–कानुनी काम गर्दछ, उसमाथि देवानी मुद्दा दायर गर्न सकिन्छ र जिल्ला अदालतमा उसमाथि सुनुवाई हुनसक्छ र फैसलामा क्षतिपूर्ति, घोषणा वा रोक्का आदेश हुनसक्छ ।

विधेयकका केही प्रावधानहरूमा कतिपय क्रियकलापहरूका लागि अपराधिक परिणामहरू पनि हुनसक्छन्। यी परिणामहरूमा सामेल छन् :

- अर्कामाथि भेदभावको आरोपमा झुटो वा गलत बयान दिनु वा समान अवसर आयोगलाई कानुनी जाँचको लागि चाहिने जरुरी जानकारीलाई लुकाउनु। यसको सजाय २५००० डलर सम्मको जरिवाना हुनसक्छ; तथा
- गम्भिर रूपमा गाली–गलौज अनि अनुचित व्यवहार गर्नु जसमा शारीरिक, सम्पत्ति वा घर आदिमा क्षति पुर्‍याउने धम्की दिनु वा अरूलाई धम्क्याउनको लागि उकसाउनु । यस्तो कार्य गरेमा १००,००० डलर सम्मको जरिवाना र २ वर्षको कैद हुनसक्छ।

समान अवसर आयोगको अधिकार र कर्त्तव्यहरू

समान अवसर आयोग, मौजूदा तीन भेदभाव विरोधी कानुनहरूलाई लागु गर्नको लागि उत्तरदायी छ। यी कानुनहरू हुन् – लैङ्गिक भेदभाव अध्यादेश (Sex Discrimination Ordinance), अपागंता भेदभाव अध्यादेश (Disability Discrimination Ordinance) र पारिवारिक स्तरता भेदभाव अध्यादेश (Family Status Discrimination Ordinance)। आयोगको अधिकार र कार्यहरूमा विस्तार गरेर यसमा जातीय भेदभाव पनि सामेल गर्ने प्रस्ताव हामीले गेरका छौं।

यी अधिकार र कार्यहरू हुन् –

- सबै थरीको जातीय भेदभाव समाप्त गर्नको लागि काम गर्नु;
- विभिन्न जातीय वा सामुहिक पृष्ठभूमि भएका व्यक्तिहरूलाई समान अवसरहरू उपलब्ध गराउनको लागि प्रोत्साहित गर्नु;
- विवादित पक्षहरू बिच आपसी सहमतिलाई प्रोत्साहित गर्नु;
- कानुनी मुद्दाहरूमा सहायता प्रदान गर्नु;
- जनहितको लागि औपचारिक जाँचबुझ गर्नु;
- भेदभावको उन्मुलनको निम्ति आचार संहिता जारी गर्नु र भिन्न जातिहरू बिच सौहार्दलाई प्रोत्साहित गर्नु; तथा
- जातीय भेदभाव अध्यादेश लागू भएपछि, सुचनाहरू जारी गरेर र भेदभावयुक्त तथा अन्य गैर–कानुनी कार्यहरू विरुद्ध मुद्दाहरू दायर गरेर, अध्यादेश कार्यान्वन गर्नु।

निष्कर्ष

हङकङको समृद्धिको कारण, अन्य बाहेक, यहाँको मिश्रित समाज र विभिन्न जाति, समुह र पृष्ठभूमि बोकेका व्यक्तिद्वारा यहाँ गरिने योगदान हो। जातीय सौहार्दता नै सौहार्दपूर्ण समाजिक वातावरणको महत्त्वपूर्ण कोशेढुंगा हो।

सरकार जनताको, जातीय भेदभाव विरुद्धको अधिकारको सुरक्षाको लागि प्रतिबद्ध छ। यस सन्दर्भमा यो प्रस्तावित जातीय भेदभाव विधेयक हाम्रो प्रतिबद्धता र निरंतर प्रयासहरूको प्रमुख भाग हो।

हामी विश्वास गर्दछौं कि यो ऐन, सार्वजनिक शिक्षा र एकिकृतका प्रयासहरू सँगसँगै लानुपर्दछ। यसै सन्दर्भमा, जातीय सौहार्दता र अल्पसंख्यक समुहहरूलाई मुलधारमा एकिकृतका गराउनको लागि कैयौं वर्षदेखि सरकारले अनेकौं प्रयासहरू गर्दै आएको छ। जस्तै – हामीले जातीय सौहार्द बढाउने किसिमका सामुदायिक कार्यक्रमहरू, प्रकाशनहरू र परियोजनाहरूलाई मद्दत गर्नको लागि सन् 1997 मा 'समान अवसर (जाति) कोष योजना' स्थापित गरेका थियौं। गृह मामिला विभाग अर्न्तगत जातीय सम्बन्ध इकाईले आफ्ना अरू कार्य र कर्त्तव्यहरू बाहेक, अल्पसंख्यक समुहहरूको लागि गुनासो तथा सोधपुछ हटलाईन संचालन गर्दछ। यस इकाईले विद्यालयहरूमा जातीय भेदभाव विरुद्ध जनचेतना बढाउनको लागि चर्चा परिचर्चाहरू र कार्यशालाहरूको आयोजना गर्दछ। हामी, 'जातीय सद्भावना संवर्धन समिति' (Committee on the Promotion of Racial Harmony) को महत्त्वपूर्ण सहयोग–सल्लाह तथा 'अल्पसंख्यक जातीय मंच' (Ethnic Minorities Forum) मार्फत अल्पसंख्यक जातीय समुहहरूसँग निरन्तर सम्पर्कमा रहन्छौं। अल्पसंख्यक समूहका सदस्यहरू पनि हाम्रो समाजमा एकिकृत हुनको सहयोगार्थ हामीले स्थानिय सामाजिक कल्याण संस्थाहरूलाई जिल्ला स्तरमा भाषा कक्षाहरू संचालन गर्न प्रायोजन गरेका छौं। । धेरै कामहरू गरी सकिएका छन् र थप कार्यक्रमहरू जारी रहनेछन्।

परिचयमा उल्लेख गरिए झैं यस पुस्तिकाको मुख्य उद्देश्य जातीय भेदभाव विधेयकको मुख्य विशेषताहरूको जानकारी दिनु हो जसले गर्दा सरकारी प्रस्तावको बारेमा एउटा साझा समझदारी कायम होस्। थप विवरण जान्न उत्सुक पाठकहरूलाई मूल विधेयक अध्ययन गर्न अनुरोध गरिन्छ।

विधेयक र यस पुस्तिकाको इलेक्ट्रोनिक प्रतिलिपी हाम्रो वेवसाईट http://www.hab.gov.hk मा उपलब्ध छन्। गृह मामिला विभागका स्थानिय जिल्ला कार्यालयहरूबाट पनि यस पुस्तिकाको प्रतिहरू प्राप्त गर्न सकिने छ।

*अनूदित संस्करण सन्दर्भको लागि मात्र प्रयोग गर्नुपर्छ। मुल अँग्रेजी र यस संस्करणमा कतै कुनै अन्तर वा विवाद आइपरेमा, मूल अँग्रेजी संस्करणलाई नै लागू मानिनेछ।

हङकङ विशेष प्रशासनिक क्षेत्रीय सरकार
गृह मामिला विभाग

डिसेम्बर २००६

Constitutional and Mainland Affairs Bureau (since 1.7.2007)

www.cmab.gov.hk