

Discrimination at work

કામ ઉપર આચરવામાં આવતો ભેદભાવ

જેને માટે તમારા એમ્પ્લોયરને જવાબદાર ઠેરવી શકાય એવો ભેદભાવ

પગાર/વેતનમાં સમાનતા, વંશ-વર્ણ યા સેક્સને આધારે ભેદભાવ, પંગુતાને લીધે ભોગવવો પડતો ભેદભાવ: આ તમામને લાગુ પડતો કાયદો દરેક કામદારને આવરી લે છે.

ધર્મને આધારે યા ધાર્મિક માન્યતાને આધારે થતો ભેદભાવ તેમ જ જાતિય વલણને આધારે થતો ભેદભાવ ગેરકાનૂની લેખાય છે.

ભેદભાવ સામે સૌને રક્ષણ મળી રહે છે. એમાં,

- નવા શિખાઉ કારીગરો;
- કોઈ એમ્પ્લોયરના કાર્યાલયમાં પણ પોતે સ્વતંત્ર રીતે કામ કરનાર સેલ્ફ-એમ્પ્લોય્ડ હોય તે; અને,
- કામ-નોકરી માટે અરજ કરનાર ઉમેદવાર,

એ સૌ આવી જાય છે.

અન્ય કાર્યકરો ભેદભાવ આચરે તો તેની સામે તમારા એમ્પ્લોયરે તમને રક્ષણ પૂરું પાડવાનું હોય છે, અને ભેદભાવ ટાળવા માટે એણે અસરકારક પગલા લઈ બતાવવા જોઈએ. તમે કામ કરતા હો ત્યાં ‘ઈક્વલ ઓપોર્ટ્યુનીટીઝ સ્ટેટમેન્ટ’ - સમાન તકોનું નિવેદન - સ્પષ્ટ રીતે હોવું જોઈએ.

સમાન વેતન – સ્ત્રીઓ અને પુરુષો વચ્ચે ભેદભાવ

સ્ત્રી કે પુરુષ એક સરખું જ કામ કે સમાન કક્ષાનું કામ કરતા હોય તો તેમને સરખો જ પગાર મળવો જોઈએ. તમને એમ લાગે કે સ્ત્રી કે પુરુષ હોવાને લીધે તમને ઓછો પગાર મળે છે તો ૧૯૭૦ના ઈક્વલ પે એક્ટ હેઠળ તમે તમારા એમ્પ્લોયર સામે દાવો કરી શકો છો.

સમાન કક્ષાનું કામ હોય તો પગાર ઓછો આપવા પાછળ એમ્પ્લોયરે સબળ કારણ બતાવવું પડશે.

ઓછા પગાર વિષે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યુનલ સમક્ષ ધા નાખવી હોય તો સમાન કક્ષાનું કે લગભગ મળતું આવતું કામ કરનાર વિ-લૈંગિક વ્યક્તિના કામની સાથે તમારા કામની તુલના કરવી પડશે. તમે જો નોકરી છોડી જ દીધી હોય તો છ માસની અંદર અંદર આ દાવો માંડવો પડશે.

વંશ/વર્ણ ભેદ અને લિંગ ભેદ

વંશ/વર્ણ પર આધારિત ભેદભાવ રોકવાના કાયદા તમે નોકરીએ લાગો તે દિવસથી જ તમારી નોકરીના તમામ પાસાને આવરી લે છે.

‘રેશિયલ’ - વાંશિક - ની વ્યાખ્યામાં વર્ણ, જાતિ, રાષ્ટ્રિયતા, અસલ કૂળ/વંશ કે દેશ આવી જાય છે પણ ધર્મ એમાં નથી આવતો.

લિંગ ભેદની વ્યાખ્યામાં જાતિયતા, લિંગ, પરિણિત/અપરિણિત હોવાપણું તેમ જ લિંગાંતર/લિંગ પરિવર્તન આવી જાય છે.

ભેદભાવના પ્રકાર: સીધો યા આડકતરો ભેદભાવ અને રંજાડ/કનડગત

સીધો ભેદભાવ

કોઈ કાર્યકરના વંશ/વર્ણને કારણે, તેના સ્ત્રી/પુરુષ હોવાને કારણે યા પરિણિત/અપરિણિત હોવાને કારણે એના તરફ ઓરમાયું વર્તન આચરાય યા એને બરતરફ કરાય યા રીડન્ડન્સી અપાય યા એને ત્રાસ આપવામાં આવે, તો એ સીધો ભેદભાવ કહેવાય.

ઑટોમેટિક લિંગ-ભેદ

સગર્ભાવસ્થાને કારણે કે મેટર્નિટી લીવને કારણે કોઈ સ્ત્રી તરફ ઓરમાયું વર્તન આચરાય તો તે લિંગ-ભેદ ઑટોમેટિક લેખાશે.

આડકતરો ભેદભાવ

કામદારોના કોઈ એક સમૂહની સરખામણીમાં બીજા કોઈ સમૂહને પોતાના વંશ/વર્ણને કારણે, પોતે સ્ત્રી/પુરુષ હોવાને કારણે યા પરિણિત/અપરિણિત હોવાને કારણે કામને લગતી આવશ્યકતાઓ કે રીત-રસમો પાર પાડવામાં અડચણ પડે, યાને કે એ સમૂહને અઘટિત અસર થાય તેમ જ વધારે પ્રતિકૂળતાનો સામનો કરવો પડે એવી પરિસ્થિતિને આડકતરો ભેદભાવ લેખવામાં આવે છે.

રંજડ, કનડગત

પોતે અગાઉ ભેદભાવના ભોગ બન્યાની ફરિયાદ કરી હોય તે કારણથી યા સાથી કામદારના ભેદભાવને લગતા કેસમાં પોતે જુબાની આપી હોય તેને પરિણામે પોતા તરફ ઓરમાયું વર્તન દાખવવામાં આવે તેને રંજડ યા કનડગત કહેવાય છે.

ત્રાસ યા અત્યાચાર

તમારા ઉપર દાદાગીરી યા શારીરિક હુમલા થાય, એ કરનાર તમારા એમ્પ્લોયર પોતે જ હોય અથવા તમારી ફરિયાદનું યોગ્ય નિવારણ એમ્પ્લોયર ના કરે, તે પરિસ્થિતિ ત્રાસ યા અત્યાચાર ગણાય છે.

સિક્કાની બીજી બાજુ - સહેતુક આચરણ

સમાનતા સાધવાના આશયથી કોઈ એક સમૂહ (લિંગ, વંશ-વર્ણ પર આધારિત) તરફ વધારે કૃણી લાગણી બતાવવી તે સહેતુક આચરણ ગણાય છે. સામાન્યતઃ તો આવું વલણ ગેર-કાનૂની ગણાય, સિવાય કે:

- કોઈ એક સમૂહને એના શિક્ષણ, તાલીમ કે કલ્યાણ અર્થે ખાસ સવલતો કે સેવાઓ પૂરી પાડવાની હોય;
- કોઈ એક સમૂહની સંખ્યા કે સ્ત્રીઓની સંખ્યા કોઈ ક્ષેત્રમાં ઓછી હોય તો એ સંજોગોમાં એમ્પ્લોયર એ વર્ગના લોકોને કામે લગાડવા માટે કે તાલીમ મેળવવા માટે પ્રોત્સાહન આપી શકે એ કારણ હોય.

કયા સંજોગોમાં ભેદભાવ સાંખી લેવાય, ચલાવી લેવાય

નીચે બતાવેલ કામને માટે કોઈ ખાસ વંશ-વર્ણની વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે:

- અસલિયત જાળવવા માટે અભિનયકળા કે મનોરંજનના ક્ષેત્રમાં યા એવા કોઈ વાંશિક રેસ્ટોરન્ટમાં;
- તે તે વંશ-વર્ણના લોકોના કલ્યાણ અર્થે જે અંગત, વ્યક્તિગત સેવાઓ અપાય છે તેની ગુણવત્તા/અસરકારકતા જાળવવા માટે; અથવા,
- કોઈ પ્રાઈવેટ ઘરાનામાં.

નીચે બતાવેલ કામને માટે સ્ત્રીને જ યા પુરુષને જ રોકવામાં આવે:

- અસલિયત જાળવવા માટે શારીરિક બાંધો (બાહુબળ કે સહનશક્તિ ન જોતાં) અગત્યનો ભાગ ભજવે એવું કોઈ કામ, યા અભિનયકળા અથવા મનોરંજન;
- પ્રાઈવેટ રહેઠાણમાં યા જ્યાં ખાસ સંભાળ અપાતી હોય અને ત્યાં સ્ત્રી-પુરુષને અળગા રખાતા હોય એવી જગ્યામાં મર્યાદા/સભ્યતા જાળવવા અર્થે અને એકાંત માટે;
- સમલૈંગિક વ્યક્તિઓના કલ્યાણ અને કેળવણી અર્થે અપાતી સેવાઓની અસરકારકતા અને ગુણવત્તા જાળવવા માટે.

ડીસેબીલીટીને આધારે ભેદભાવ

ડીસેબીલીટીને આધારે થતા ભેદભાવ સામે કોને રક્ષણ મળી શકે?

તમારી રોજીંદી પ્રવૃત્તિઓ પાર પાડવામાં તકલીફ ઊભી થાય એવી કોઈ શારીરિક કે માનસિક અસ્વસ્થતા કે ખોડ તમે ભોગવતા હો તો કામને લગતા તમારા અધિકારો વલ્લપના ડીસેબીલીટી ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટ હેઠળ કદાચ સુરક્ષિત હશે. એમ્પ્લોયી તેમ જ નોકરી માટેના ઉમેદવારોને આવરી લેતો આ કાયદો વપથી ઓછી સંખ્યામાં કામદારો હોય ત્યાં લાગુ નથી પડતો. ઉપરાંત આગબોટમાં યા હવાઈ જહાજમાં કામ કરનાર, તેમ જ અગ્નિશામક દળો, પોલિસ, કેદખાનાના કાર્યકરો અને સશસ્ત્ર દળોને પણ આ કાનૂન બાકાત રાખે છે.

ડીસેબીલીટીને આધારે ભેદભાવ ક્યારે થયો કહેવાય

- તમારી ડીસેબીલીટીને કારણે તમારા તરફ ઓરમાયું વર્તન દાખવાય; અથવા,
- તમને કામ પર પડતી મુશ્કેલી ઉકેલ અર્થે તમારા એમ્પ્લોયર ‘વાજબી ફેરફારો’ કરવાનો ઇનકાર કરે અને આ ઇનકાર સાવ બેબુનિયાદ હોય,

તો આ ભેદભાવ ડીસેબીલીટીને આધારે ક્યારે થયો કહેવાય.

કામ પર ‘વાજબી ફેરફારો’

આ મથાળા હેઠળ નીચે બતાવેલ બાબતો આવી જાય છે:

- જેના થકી તમને મુશ્કેલી પડતી હોય તેવી અડચણો દૂર કરવા માટેના ફેરફાર;
- કામની જગા ઉપર પ્રત્યક્ષ પરિવર્તન;
- તમારા કામને લાગુ પડતી શરતો અને કલમોમાં ફેરફાર કે છૂટછાટ;
- જરૂરી તાલીમ પૂરી પાડવી, કાર્ય-પદ્ધતિઓમાં ફેરફાર કરવો, યા કોઈ રીડર કે દુભાષિયાની સેવા પૂરી પાડવી, અને માથા ઉપર દેખરેખ રાખવી

જો કે શું ‘વાજબી’ કહેવાય એ દરેક કિસ્સામાં જુદું જુદું હોય છે.

ભેદભાવના બીજા પ્રકાર

એચઆઈવી અને એઈડ્સથી પીડાતા માણસો

એચઆઈવી વાળા લોકોને આ ડીસેબીલીટી ડિસ્ક્રિમિનેશન કાનૂનથી રક્ષણ નથી મળતું, પણ જેને એઈડ્સ હોય તેવા લોકોને મળે છે. તમને એઈડ્સ વળગે અને

- તમે બિમાર પડો;
- એચઆઈવી/એઈડ્સથી બીજાનું સ્વાસ્થ્ય જોખમમાં મૂકાય એવું લાગે, તો

તો એ તમને બરતરફ કરવાનું વાજબી કારણ લેખાશે.

એચઆઈવી-ગ્રસ્તને કે એઈડ્સ-ગ્રસ્તને ત્રાસ આપનાર બરતરફીને પાત્ર ગણાશે.

તમારી ઉપર ત્રાસ ગુજરાતો હોય અને એમ્પ્લોયર કોઈ પગલાં ન લે या તમને ટેકો ન આપે તો તમે ‘કન્સ્ટ્રિક્ટિવ ડિસમિસલ’ હેઠળ વળતર માગી શકો છો.

ઉંમરને આધારે ભેદભાવ

ઉંમરને આધારે આચારવામાં આવતા ભેદભાવને ટાળવા માટે નવા કાયદા ૨૦૦૬ની સાલમાં દાખલ કરવાનું આયોજન થઈ રહ્યું છે. કામ પર આવો ઉંમરને આધારે થતો ભેદભાવ રોકવાની જુંબેશ સરકારે ચાલુ કરી જ દીધી છે. ઉંમરને લીધે તમને ખોટી રીતે કામેથી છૂટા કરવામાં આવે या તમારા તરફ ભેદભાવ વર્તવામાં આવે તો વળતર માટે ‘એમ્પ્લોયમેન્ટ રાઈટ્સ’ નામની પત્રિકામાં જુઓ.

તમે કામ પર ભેદભાવનો ભોગ બન્યા હો તો

તમને લાગે કે કામ પર તમે ભેદભાવનો ભોગ બન્યા છો અને તમે કાનૂની પગલાં લેવાનું વિચારતા હો તો ‘ડિસ્પ્યુટ્સ એટ વર્ક’ નામની પત્રિકામાં જુઓ.

સદા યાદ રાખો – તમારા અધિકારો બાબત તમને કોઈ સમસ્યા હોય તો તેનો ઝડપથી અને અસરકારક રીતે ઉકેલ લાવવા માટે એમ્પ્લોયર જેડે વાત કરવી. વિધિવત્ કાર્યવાહીમાં પડતા પહેલા કોઈ જાણકાર પાસેથી સલાહ લઈ લેવી.