

અનુક્રમણિકા

બાર્બરા રોશે લખેલું આમુખ 5

આ પુસ્તિકા વિષે ... 8

આ પુસ્તિકા શું કરે છે?
તમારે તે વાંચવી જરૂરી છે?
તમારે અભિપ્રાયો આપવા જરૂરી છે?
ખરડામાં આવેખેલા નિયમો ઉપલબ્ધ છે?

1. એક ઝડપી માર્ગદર્શિકા

કાયદો બદલવાની જરૂર શી છે? 11
કાયદો કેવી રીતે બદલશે?
આ ફેરફારો ક્યારે થશે?
ફાયદા શું છે અને ખર્ચ કેટલો છે?

2. કાયદામાં અપનાવવા માટેનાં અમારાં સૂચનો

કાયદો કેવી રીતે કામ કરે છે

ભેદભાવની અસર 18
મુખ્ય વિચારો
કાયદાનો અમલ કરાવવો
બાબતો હાથમા લેવાની પધ્ધતિમાં કેટલાક તફાવત
મુખ્ય ફેરફારો

મુખ્ય વિચારો અને એમાં રહેલી બાબતો

ભેદભાવ માટેનાં નવાં કારણો 22
એમાં કોનો સમાવેશ થાય છે?

સીધીસીધો ભેદભાવ
આડકતરો ભેદભાવ
પજવણી
વ્યવસાયિક જરૂરતો
હકારાત્મક પગલાં
નોકરીમાં રાખ્યા પછી ભેદભાવ
ફરિયાદ કરવી

અમુક ખાસ મદદઓ

વર્ણ **44**
જાતીય વલણ
ધર્મ અને માન્યતા
અસમર્થતા
ઉંમર
જાતીય ભેદભાવ

નિયમોના ફાયદા શા છે? **62**

ભેદભાવના ખર્ચને ઓછો કરવો
વિવિધતાના બહોળા ફાયદા
નિયમો બનાવવાનો ખર્ચ

3. સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવું

સલાહ અને માર્ગદર્શન **71**

જાતીય વલણ અને ધર્મ
સભાનતા જાગૃત કરવી
લેખિત માર્ગદર્શન
વ્યવહારુ માર્ગદર્શન

સમાનતા માટેની નવી સંસ્થાઓ **77**

4. અભિપ્રાયો કેવી રીતે આપવા

હું આ પુસ્તિકા વિષે મારું વલણ કેવી રીતે વ્યક્ત કરું?	80
નિયમોની નકલો મંગાવવા માટે હું શું કરું?	
બીજા કોઈ રૂપમાં આ પુસ્તિકા હું મેળવી શકું?	
જો આ પુસ્તિકામાં ન સમજાય તેવું કંઈ હોય તો શું કરું?	
વધુ દસ્તાવેજો જોઈતા હોય તો શું કરું?	

પરિશિષ્ટો

A	નોકરી આપનારા માલિકો હમણાં શું કરી શકે?	83
B	વધુ સલાહ હું કેવી રીતે મેળવી શકું?	85
C	વપરાયેલા શબ્દપ્રયોગોની સમજૂતી	88

આમુખ



અમને એવા સમાજની જરૂર છે જેમાં દરેકને પોતાની સંભવિત આવડતોને વિકાસવાનો મોકો મળે. અને હાલમાં અમારી પાસે જે જ્ઞાન, આવડતો અને અનુભવો છે તેનો સારો ઉપયોગ કરી શકે તેવું અર્થશાસ્ત્ર અમને જોઈએ છીએ. આ લક્ષ્યોને આંબવા માટે ભેદભાવના વિષયને હાથમાં લેવો અગત્યનું છે. એટલે જ અમે યુરોપભરમાં એક જ જાતનું માળખું રચાય તેની વાટાઘાટમાં સક્રિય ભાગ લજીવ્યો હતો. હવે એને અમારે એક સત્ય ઘટના બનાવવાની જરૂર છે.

કાયદા માટે અમારે કરવાનાં આગવાં કામોને ગઈ સાલ બે દસ્તાવેજોમાં અમે પ્રસિધ્ધ કર્યાં છે : ટુવર્ડ્સ ઈન્કલુઝન - ‘સમાવેશ તરફ’ (અસમર્થતા) અને ‘ટુવર્ડ્સ ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી - ‘સમાનતા અને વિવિધતા તરફ’ (વર્ણ, અસમર્થતા, જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમર). અમને એ માટે ઉત્તમ મંતવ્યો મળ્યાં છે: 1050 થી વધુ લોકો તરફથી. એકંદરે તમે અમારાં સૂચનોને ટેકો આપ્યો છે, ખાસ કરીને સમાનતાના કાયદાને, જ્યાં વ્યવહારુ હોય ત્યાં, સુસંગત બનાવવાના અમારા ધ્યેયને. અમુક ખાસ જુથોને ભેદભાવ જે જુદી જુદી રીતે અસર કરે છે તેના પર અમે ધ્યાન આપીએ એ માટે તમે ખાસ આગ્રહ રાખ્યો છે. તમે જે વિગતવાર સૂચનો કર્યાં છે એમાંનાં ઘણાંને લીધે નિયમોનો ખરડો તૈયાર કરવામાં અમને ખરેખર સારી મદદ મળી છે. હું મારિયા ઈગલ અને લોર્ડ ફિલ્કીન સાથે મળીને આજે એ પ્રસિધ્ધ કરું છું. આ દસ્તાવેજ સૂચિત કાયદાના મુખ્ય મુદ્દાઓને રજૂ કરે છે અને અમુક સૂચનો વિષે વધુ અભિપ્રાય માગે છે.

ગેરવાજબી ભેદભાવની અસર લોકોનાં જીવન પર હાનિકારક હોય છે એટલે અમે નવાં ક્ષેત્રોમાં લોકો માટે હોવા જોઈએ એવા હકને દાખલ કરીએ છીએ. અમે કાયદામાં મૂળની જ અમુક જરૂરિયાતો સ્થાપીશું એટલે પક્ષપાતને લીધે લોકોને કામ ન મળે એવું કદી બની શકે નહીં; એટલે

પજવણીને સત્વરે અને અસરકારક રીતે હાથમાં લઈ શકાય; અને તેથી કોઈ પણ પાર્શ્વ બૂમિમાંથી આવતાં લોકોને તાલીમ મેળવવાનો અને નોકરીમાં આગળ વધવાનો સમાન મોકો મળે. ખાસ કરીને, નોકરી આપનાર માલિકોને અમે શીખવવા માગીએ છીએ કે કામ કરનાર લોકો જ એમની સૌથી કિંમતી સંપત્તિ છે, અને તેથી તેમની તરફ બીનપક્ષપાતી વલણ રાખવું જરૂરી છે: ન વધારે કે ન ઓછું.

એમાં ધંધા માટે ઘણા ફાયદા રહેલા છે એનો પુરાવો પણ છે. તે છતાં, સમાનતા વિષે હજુ પણ લોકોમાં સારી એવી ગેરસમજ રહેલી છે. હકીકત તો એ છે કે ભેદભાવને હાથમાં લેવાથી કામ કરનારા સ્ટાફને આકર્ષી શકાય છે, તેમને કામ કરવા માટે પ્રેરી શકાય છે અને તેમને કામમાં ટકાવી પણ શકાય છે. આને લીધે આવડતો અને અનુભવનો ઉત્તમ ઉપયોગ કરવામાં કામ આપનાર માલિકોને મદદ મળે છે. એનાથી વધુ વિવિધતા ભર્યા કામદારો રોકી શકાય છે, નવા વિચારો વિકસાવી શકાય છે અને વધુ બહોળી બજાર સુધી પહોંચી શકાય છે. ટૂંકમાં, વાજબી વલણ અને ઉપજ સહિયારાં કામ કરે છે.

કામ આપનારા ઉત્તમ માલિકો તો આ વાત જાણે જ છે. એમાં લોકો સમાનતાને લક્ષમાં રાખીને બનાવેલી નીતિઓના વાસ્તવિક ફાયદા તરફ આપણું ધ્યાન દોરી શકે છે. આપણું જે પરંપરાગત ચલણ છે તેમાં વધુ સામાન્ય ફેરફાર લાવવાની બાબતને પ્રોત્સાહન અને ટેકો આપવા માટે અમે આ પુરાવાનો ઉપયોગ કરવા માગીએ છીએ. ટૂંકા સમયગાળામાં પણ કામ આપનારા બીજા માલિકો માન્ય રાખી શકાય તેવાં ધોરણો અપનાવવા માટે જલદી આગળ વધે એ પણ એટલું જ મહત્વનું છે. આમ કરવા માટે નીચે આપેલી બાબતો કરવી જરૂરી રહેશે:

- **અગ્રગણ્ય કામો માટેની સ્પષ્ટતા.** સમાનતા માટે અમે યુરોપમાં માન્ય રાખેલું માળખું અમલમાં મૂકાય એ આ પાર્લામેન્ટની હયાતિ દરમિયાન અમારું લક્ષ બની રહેશે, સાથેસાથે અમારી નીતિ વિષેના જાહેરનામા પ્રમાણે અસમર્થ લોકોના હક અને તકોને વિકસાવવાની અમારી કાર્યદક્ષતા ચાલુ જ રહેશે.
- **જેને કામમાં મૂકી શકાય તેવો કાયદો.** એકંદરે, અમારાં સૂચનો કાયદાને વધુ સુસંગત બનાવશે જેથી દરેક વ્યક્તિ અને કામ આપનારા માલિકો માટે હક અને ફરજની સમજણ વધુ સરળ બને.
- **બધાંની જાણકારીથી કરેલી તૈયારી.** એકદમ વાસ્તવિક માર્ગદર્શન હેઠળ, તબક્કાવારના અમલથી ખાતરી કરી શકાશે કે ધંધાની પેઢીઓ પાસે તૈયારી કરવા માટે પૂરતો સમય હોય અને જે લોકોનો એમાં સમાવેશ થતો હોય તે પોતાના હકને સમજી શકતાં હોય.

આ દસ્તાવેજ એ પ્રક્રિયાનો ભાગ છે. અમારાં મુખ્ય સૂચનોનો સંક્ષેપ આપવા સાથે માર્ગદર્શન માટે એ અમુક દાખલા પણ આપે છે - જેના વિષે અમે તમારા અભિપ્રાયને આવકારશું. અને એ કાયદાનો અર્થ ઘટાવવામાં અને જેમજેમ મુશ્કેલીઓ ઊભી થતી જાય તેમતેમ તેમનો નિવેડો લેવામાં મદદરૂપ થતી જુદીજુદી બીજી સેવાઓનું દિશાસૂચન બની રહે છે.

આખર પર પહોંચવા માટે કાયદો એક પગથિયું જ માત્ર છે. પરંપરાગત ચલણને બદલવાની બાબત સભાનતા વધારવાની તેમજ સમાનતાના ફાયદાને પ્રોત્સાહન આપવાની અમારી શક્તિ પર આધાર રાખશે. સરકાર તો દાખલો બેસાડીને મોખરે રહેશે, પણ બીજાં બંધાંએ પણ એટલો જ મહત્વનો ભાગ ભજવવાનો છે. એ બાબતને ખ્યાલમાં રાખીને મેં આજે એક જુદો મંત્રણા પત્રક પ્રસિધ્ધ કર્યો છે, જેનું શિર્ષક છે *ઇક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી: મેઈકીંગ ઇટ હેપન - 'સમાનતા અને વિવિધતા: સાકાર બનાવવી'*. સમાનતા માટેની સંસ્થાઓ આગામી વર્ષોમાં સમાન તકો અને સમાન વલણ બંધાં માટે એક સત્ય બની રહે તેવું કરવામાં મદદરૂપ થવા માટે શો ફાળો આપી શકે તે બાબતને તપાસે છે, અને આ સંસ્થાઓનાં બંધારણ માટેની જુદીજુદી પધ્ધતિઓ વિષે મંતવ્યો જાણવા માગે છે.

આ બહુ જ અગત્યનાં પ્રગતિ કાર્યો છે. અમે તમારાં મંતવ્યો આવકારવાની અપેક્ષા રાખીએ છીએ.

બાર્બરા રોશ

મિનિસ્ટર ફોર વિમેન - સ્ત્રીઓ માટેનાં પ્રધાન

ઓફિસ ઓફ ધ ડેપ્યુટી પ્રાઈમ મિનિસ્ટર

આ પુસ્તિકા વિષે.....

આ પુસ્તિકા શું કરે છે?

હાલમાં અમલમાં છે તે સમાનતાના કાયદામાં (જાતિ, વર્ણ, ધર્મ અને અસમર્થતા સંબંધિત બાબતોમાં) ફેરફાર લાવવાની અમારી યોજનાનો સંક્ષેપ આ પુસ્તિકા રજૂ કરે છે, અને (જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમર સંબંધિત) નવા કાયદાઓનો પરિચય કરાવે છે. છેલ્લા બે વર્ષ દરમિયાન ચાલી રહેલી મંત્રણામાં જેમણે ભાગ લીધો છે એમનાં માટે એ ખાસ લખવામાં આવી છે. પણ આમાં કાયદાનું પહેલેથી જ્ઞાન હોવું જરૂરી નથી, અને જે લોકો સમાનતાના કાયદાનો ઉપયોગ કરશે અને તેમાંથી ફાયદો મેળવશે તેમનાં માટે પણ આ ઉપયોગી થઈ પડશે.

Part 1 - ભાગ ૧ સૂચનો માટે એક ઝડપી માર્ગદર્શિકા થઈ પડશે. અમે સૂચવેલા ફેરફારો દાખલ કરવામાં આવે તે પહેલાં તેમની કાયદા પર કેવી અસર થશે તેની તમને સચોટ અને સરળતાથી પ્રાપ્ત કરી શકાય તેવી માહિતી સારા એવા સમયમાં જ મળે તેની ખાતરી કરવાની અમારી કાર્યદક્ષતાના જ્ઞાણ તરીકે અમે આ બધું કરીએ છીએ.

તમારે તે વાંચવી જરૂરી છે?

તમે કામ કરતાં હો કે શોધી રહ્યાં હો; જે તમે બીજાંને નોકરીમાં રાખતાં હો કે નવા કામદાર શોધી રહ્યાં હો; કે પછી તમે કામની જગ્યાએ, ખાનગી કમ્પનીમાં કે પછી વધુ અને આગળ અભ્યાસના વિભાગોમાં તાલીમ આપતાં હો, તો સમાનતાના કાયદામાં થનાર ફેરફારો વિષે તમારે જાણવું જરૂરી છે. સમાનતાના કાયદા વ્યવસાયિક અને ધંધાકીય સંસ્થાઓને, અને જે સંસ્થાઓ અમુક કામ અને વ્યવસાય સંબંધિત ધોરણો સ્થાપી રહી હોય તેમને પણ લાગુ પડે છે. અને અલબત્ત, વકીલો, એમ્પલોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ (નોકરિયાતો માટેનું ન્યાયપંચ)માં કામ કરતાં સામાન્ય લોકોને અને ઘણા પ્રકારના સલાહકારોને પણ એમાં ખાસ રસ હોય છે.

તમારે અભિપ્રાયો આપવા જરૂરી છે?

કાયદાને રૂપ આપી શકે તેવા ઘણા સિધ્ધાંતો વિષે અમે મંત્રણા કરી ચૂક્યાં છીએ. તે છતાં હજુ પણ અમુક મહત્વના મુદ્દા છે જે વિષે અમે તમારા અભિપ્રાયો જાણવા માગીએ છીએ. એ મુદ્દા આ ચિહ્ન દ્વારા બતાવવામાં આવ્યા છે:

?

ખરડામાં આવેખેલા નિયમો ઉપલબ્ધ છે?

હા. આ પુસ્તિકામાં આપેલી માહિતી વિવિધ પ્રકારનાં લોકો સુધી પહોંચી શકે એની ખાતરી કરી શકાય એ રીતે અમે એને અહીં કેન્દ્રિત કરી છે. આ દસ્તાવેજમાં અમારા સૂચનોની તારવણી આપેલી છે અને જ્યાં અમને સૌથી વધારે માહિતી જોઈએ છે તે વિષેના પ્રશ્નોની માહિતી એમાં માગી છે. તે ઉપરાંત, ખરડામાં આવેખેલા નિયમો વિષે તમારા અભિપ્રાય અમે આવકારીએ છીએ.

સમજૂતી આપતી નોંધો સહિત, નિયમોની નકલો 1000 જેટલી સંસ્થાઓને અમે મોકલશું, જેમાં સમાનતાના કાયદા વિષે હાલમાં કરેલી મંત્રણામાં જેમણે ભાગ લીધો હતો એમનો પણ સમાવેશ થાય છે. Part 4 - ભાગ ૪ માં એની નકલ કેવી રીતે મેળવવી એ તમે જાણી શકો છો, પાના 72 પર “અભિપ્રાય કેવી રીતે આપવા” એ સમજાવ્યું છે. મંત્રણા 24 જાન્યુઆરી 2003ના બંધ થશે.

Part 1 - ભાગ ૧

એક ઝડપી માર્ગદર્શિકા

એક ઝડપી માર્ગદર્શિકા

કાયદો બદલવાની જરૂર શી છે?

1. છેલ્લાં બે વર્ષ દરમિયાન, યુકે અને યુરોપિયન યુનિયનનાં બીજાં દેશોએ છ મુદ્દા: જાતિ, વર્ણ, અસમર્થતા, જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરના ક્ષેત્રમાં થતા ગેરવાજબી ભેદભાવને હાથ ધરવા માટે એક માળખું તૈયાર કર્યું છે. એ માળખાની વાટાઘાટમાં અમે આગેવાન રહ્યાં છીએ અને એ યુકેમાં અમલમાં મૂકાય એ જોવા અમે વચનબધ્ધ છીએ.
2. માળખામાં ત્રણ આદેશ રહેલા છે:
 - વર્ણ વિષેનો આદેશ (2002)નો વિસ્તાર સૌથી બહોળો છે. એમાં રોજગારી અને તાલીમમાં, માલ અને સેવા પૂરી પાડવાના કામમાં (જેમાં રહેઠાણ પૂરું પાડવાની સેવાનો સમાવેશ થાય છે), શિક્ષણ અને સામાજિક રક્ષણમાં વર્ણિય ભેદભાવ કરવાની મનાઈ છે.
 - રોજગારી વિષેનો આદેશ (2000) રોજગારી અને વ્યવસાયિક તાલીમને જ ફક્ત આવરે છે. એ જાતીય વલણ, ધર્મ, અસમર્થતા અને ઉંમરના ક્ષેત્રમાં ભેદભાવ કરવાની મનાઈ કરે છે.
 - સમાન વલણ વિષેનો આદેશ (1975) રોજગારી અને વ્યવસાયિક તાલીમમાં જાતીય ભેદભાવ કરવાની મનાઈ કરે છે. આ આદેશમાં કરેલા સુધારા વધારા 23 સપ્ટેમ્બર 2002 ના દિવસે પ્રસિધ્ધ કરવામાં આવ્યા હતા.

કાયદો કેવી રીતે બદલશે?

3. ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં, જાતિ, વર્ણ અને અસમર્થતાના ક્ષેત્રમાં રહેલા ભેદભાવથી લોકોનું રક્ષણ કરવા માટે કાયદા છે: ‘ધ સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટ’ - જાતીય ભેદભાવ માટેનો કાયદો - (SDA) અને ‘ઈક્વલ પે એક્ટ’ - સમાન

વેતન માટેનો કાયદો - (EPA); ‘ધ રેઈસ રિલેશન્સ એક્ટ’ - વાર્ષિક ભેદભાવ માટેનો કાયદો - (RRA) અને ‘ડિસએબિલિટી ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટ’ - અસમર્થતામા રહેલા ભેદભાવ માટેનો કાયદો - (DDA). યુરોપિયન કાયદા સાથે સુસંગત રહેવા માટે આ બધા કાયદામાં અમારે સુધારાવધારા કરવા જરૂરી રહેશે, પણ અમારા વલણમાં કોઈ નોંધપાત્ર ફેરફાર થશે નહીં.

4. નોકરીમાં અને તાલીમમાં જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરના ક્ષેત્રમાં રહેલા ભેદભાવને ગેરકાયદેસર ઠરાવવા માટે અમે નવા કાયદા દાખલ કરશું. અમે SDA અને RRA દાખલ કરતી વખતે જે રીત અપનાવી હતી તે જ ફરી આ કાયદા માટે અપનાવશું.
5. એકંદરે અમારાં સૂચનોની રચના એ રીતે કરી છે કે જેથી સમાનતાના કાયદા વધુ સુસંગત બને અને એનો ઉપયોગ વધુ સરળ બને. દાખલા તરીકે, અમે:
 - જ્યાં શક્ય હશે ત્યાં, બધા મુખ્ય વિચારો - સીધીસીધો ભેદભાવ, આડકતરો ભેદભાવ, પજવાણી અને બીજાંને ડુમલાના ભોગ બનાવવાં - માટે એ જ શબ્દપ્રયોગોનો ઉપયોગ કરશું. અસમર્થતાના કાયદામાં ઘણાખરા આડકતરા ભેદભાવના કિસ્સામાં “વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ”નો મુદ્દો જાળવી રાખશું.
 - જ્યાં તેઓ પોતાના નિર્ણયને વાજબી પુરવાર કરી શકે ત્યાં, નોકરી આપનારા માલિકોને કોઈ વ્યક્તિના ખાસ લક્ષણને લીધે તેને કામ આપવાની બાબતમાં થોડી છૂટછાટ આપશું.
 - ફરિયાદનો વધારે સત્વર નીવેડો લાવી શકાય તે માટે જે રીતે કાયદાનો અમલ કરાવાય છે તેમાં થોડા ફેરફાર લાવશું.
 - હાલમાં જે કાયદા છે તેમાં રહેલા અપવાદોની સંખ્યા ઘટાડશું, જેથી કામ શોધનારાં, કામમાં હોય તેવાં અને વ્યવસાયિક તાલીમ લઈ રહેલાં લોકોને એ વધુ સામાન્ય રીતે લાગુ પડે.

6. Part 2 - ભાગ ૨ માં અમે દાખલા આપીને એ વિચારો સમજાવીએ છીએ. જેમની પાસે કાયદાનું થોડું જ્ઞાન હશે તેમને જેઈતી વધારાની માહિતી પણ અમે આપશું.

આ ફેરફારો ક્યારે થશે?

7. અમે નવા અને સુધારાવધારાવાળા કાયદા આવતાં ચાર વર્ષના સમયગાળા દરમિયાન તબક્કેવાર અમલમાં મૂકતાં રહેશું. એ માટે સમયપત્રક હવે પછીના પાના પર આપેલો છે. ટૂંકમાં અમે નીચે આપેલી બાબતો કરશું:

- શક્ય હશે ત્યાં કાયદાના જુદાજુદા દોરોમાં થતી પ્રગતિ વિષે તે જ સમયે તમને જણાવતાં રહેશું. અમારે ખાતરી કરવી છે કે સમાનતાના કાયદામાં રસ ધરાવતાં બંધાને જ ફેરફારની સહિયારી અસર વિષે સમજ પડે;
- યુરોપમાં આપેલી અમારી વચનબંધતાને પૂરી પાડવાની સાથેસાથે, કાયદામાં થનાર ફેરફાર માટે તૈયાર રહેવા માટે તમને બને તેટલો સમય આપીએ.

8. અમુક ખાસ દોરોમાં સંકળાયેલા કેટલાક મુદ્દા ધ્યાનમાં રાખવા જરૂરી છે.

- અમે મંત્રણા માટે ખરડામાં આવેખેલા નિયમો પ્રસિધ્ધ કર્યા છે તે વર્ણ, ધર્મ અને માન્યતા, જાતીય વલણ, જાતિ અને અસમર્થતાને આવરી લે છે પણ ઉંમરને નહીં. આનું કારણ એ છે કે ઉંમરના ક્ષેત્રમાં થતા ભેદભાવને હાથ ધરવામાં નવા, વિવિધ પ્રકારના અને અટપટા પ્રશ્નો ઊભા થાય છે. અમે આના માટે ચાર વર્ષનો ગાળો નિયત કર્યો છે - ડિસેમ્બર ૨૦૦૬ સુધીનો - જેથી ખાતરી કરી શકાય કે અભિપ્રાય આપવા માટે અને તૈયારી કરવા માટે તમને પૂરતો સમય મળે. આ પુસ્તિકા પહેલું પગથિયું છે. સમાનતાના બંધા જ કાયદામાં જે આવેખેલા હશે તે અગ્રગણ્ય વિચારોને એમાં વર્ણવામાં આવ્યા છે. ઉંમરના આગવા નિયમોના ખાસ ઉદ્દેશો, તેમની રચના અને વિગતવાર પુરવણી માટે અમે આવતી સાલ ફરી મંત્રણા કરશું.

- જાતીય ભેદભાવના સંદર્ભમાં, મુખ્યત્વે યુરોપિયન કોર્ટ ઓફ જસ્ટીસે લીધેલા નિર્ણયોના ઉત્તેજનથી, અહીં આવેખેલા નિયમો સમાન વેતનના કાયદામાં અમુક મર્યાદિત સંખ્યામાં ફેરફારો આવરી લે છે. 23 સપ્ટેમ્બર 2002ની તારીખે લખેલા સમાન વલણ વિષેના આદેશમાં સુધારાવધારાની અસરને એકવાર ધ્યાનથી તપાસ્યા પછી, જાતીય ભેદભાવના કાયદામાં હજુ વધારે ફેરફારો લાવવાની જરૂર અમને કદાચ દેખાય. એ બારામાં અમે તમને ફરી પૂછશું.
- રોજગારી વિષેના આદેશમાં આવેખેલી અસમર્થતા માટેની પુરવણીઓને અમલમાં મૂકવી એ અસમર્થ લોકોના મૂળભૂત હકો અને તકોને વિકસાવવા માટેની અમારા 2001 ના જાહેરનામામાં દર્શાવેલી વચનબંધતાને પહોંચી વળવા પ્રતિ એક મહત્વનું પગલું છે. કાયદાને અમલમાં મૂકવાનો સમય આવશે કે તરત જ અમે વધારે કામ કરશું.
- નિયમોને ઉપયોગમાં લેવાથી અમને ખાતરી કરવાનો મોકો મળશે કે વર્ણ વિષેના આદેશના સિધ્ધાંતો અમારા કાયદામાં જુલાઈ 2003 સુધીમાં સંપૂર્ણ રીતે દાખલ કરવામાં આવ્યા હોય. વર્ણ વિષેના આદેશની સત્તા મર્યાદિત હોવાથી, રંગ અને નાગરિકતાના કારણે લાવેલા કિસ્સામાં તેના સિધ્ધાંતો આપોઆપ લાગુ પાડી શકાશે નહીં. આને કારણે રેઈસ રિવેશન્સ એક્ટમાં ઊભી થતી કોઈ પણ વિસંગતિને સુસંગત કરવાનો અમે ઈરાદો રાખીએ છીએ.

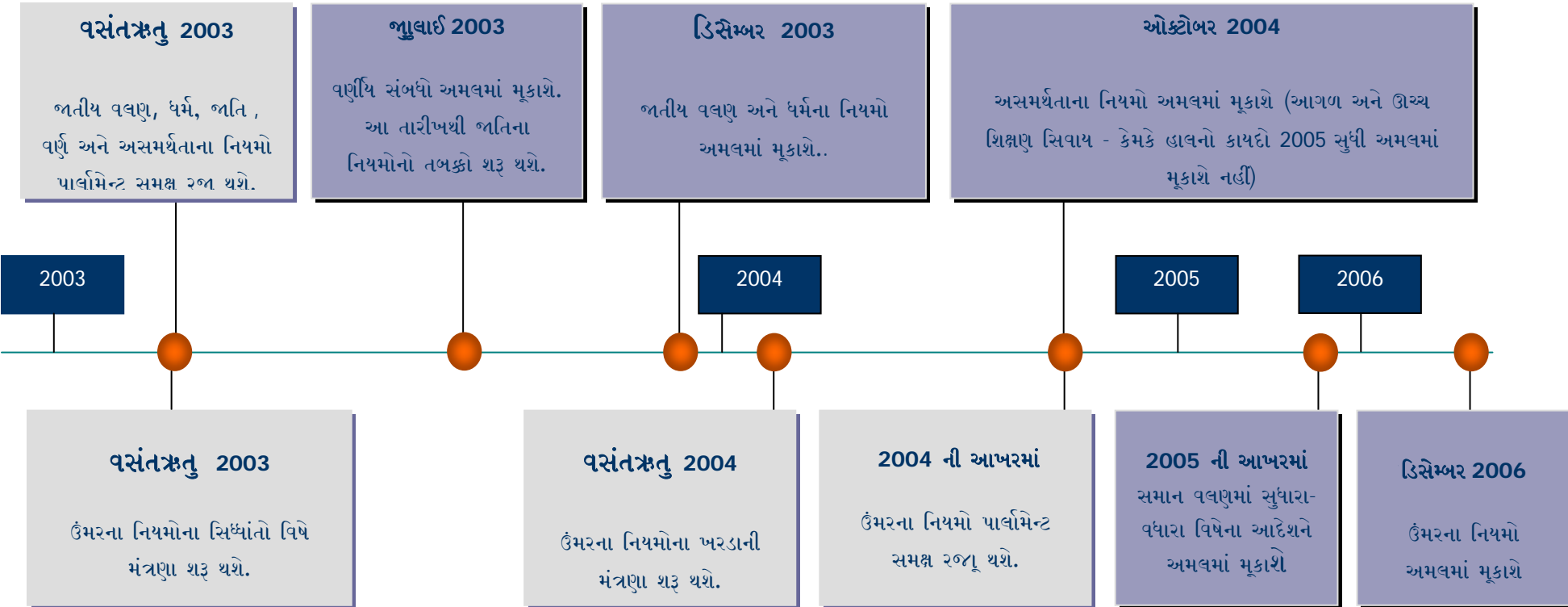
ફાયદા શું છે અને ખર્ચ કેટલો છે?

9. નિયમોમાં સુધારા કરવા માટે અમે વિકલ્પોનો પણ વિચાર કર્યો છે, પણ યુરોપમાં અમે કરેલી વચનબંધતાને પહોંચી વળવા માટે, નવા કાયદા જરૂરી અને યોગ્ય છે એવો અમારો આખરી નિર્ણય થયો છે.
10. પુરાવાથી સાબિત થયું છે કે રોજગારીમાં સમાનતાના સિધ્ધાંતો પર આધારિત નીતિઓનો અમલ ધંધા અને વ્યક્તિઓ માટે સારો એવો ફાયદાકારક નીવડે છે. ઉત્તમ આગેવાનોએ અપનાવેલી નીતિને અનુસરવા માટે નોકરી આપનારા વધુ

માલિકોને અમે પ્રોત્સાહન આપતાં રહેશું. દરમિયાનમાં, કાચદાનું મુખ્ય કામ માન્ય રાખી શકાય તેવાં ધોરણો નિયત કરવાનું જ હોઈ શકે. ખર્ચ અને ફાયદાનું અમે કરેલું અવલોકન પણ એ જ માર્ગનો પડઘો પાડે છે.

11. ટૂંકમાં, અમે ગણતરી કરી છે કે અમારી યોજનાના ફાયદા ખર્ચ કરતાં વધારે છે. નોકરીમાં નવા કામદારોને રોકવા માટેની, અને બઢતી અને તાલીમ માટેની નીતિઓનું અવલોકન કરવાનો ખર્ચ, દાખલા તરીકે, નોકરી આપનારા માલિકો માટે સાધારણ છે. એક નાના ધંધા માટે એક વાર જ કરવો પડતો ખર્ચ લગભગ £40 જેટલો જ હશે. પાના 60 પર આપેલા કોષ્ટકમાંથી વધુ વિગત મેળવી શકાશે. ‘ધ રેગ્યુલેટરી ઈમ્પેક્ટ અસેસમેન્ટ’ તમને www.dti.gov.uk/er/equality પર મળી શકશે.

યુરોપિયન માળખાને અમલમાં મૂકવા માટેનો સમયપત્રક : 2003-2006



Part 2 - ભાગ ૨

કાયદામાં અપનાવવા માટેનાં અમારાં
સૂચનો

કાયદો કેવી રીતે કામ કરે છે

ભેદભાવની અસર

12. ગેરવાજબી ભેદભાવની અસર હાનિકારક હોય છે, પછી ભલે ગમે તે કારણના આધારે લોકો બીજાંની જરૂરિયાત, સમર્થતા કે અણવિકસેલી આવડતો વિષે અનુમાન બાંધે. પણ જે પ્રમાણમાં ભેદભાવ ઉત્પન્ન થાય છે અને જે રીતે એ અમલમાં મૂકાય છે એના છ ‘દોરો’ છે અને દોરો દોરોએ તેમાં ફરક હોય છે.

- અમુક લક્ષણો નજરે ઓછાં ચડે છે, જ્યારે અમુક વધારે. જાતીય વલણની ખાનગી પ્રકૃતિને લીધે, દાખલા તરીકે, ‘લેઝબિયન’ સ્ત્રીઓ અને ‘ગેય’ પુરુષોને ઈન્ટરવ્યુ વખતે ગેરવાજબી રીતે નકારવાને બદલે નોકરીમાં ગોઠવાઈ ગયા હોય પછી તેમની પજવણી શરૂ થવાની વધુ શક્યતા છે. અમુક અસમર્થ લોકોને એ પ્રકારની નડતર હોય છે, જે તરત જ કદાચ નજરે નથી ચડતી, દાખલા તરીકે, એપિલેપ્સી કે માનસિક બીમારી.
- અમુક પ્રકારની ધાર્મિક માન્યતાઓ પર આધારિત ભેદભાવ કોઈ ખાસ સમાજનાં લોકોને અસર કરી શકે છે. ઉંમરને લીધે કરાતો ભેદભાવ આપણાંમાંનાં કોઈને પણ અસર કરી શકે છે, અને આપણા જીવનની કોઈ પણ કક્ષાએ.
- અમુક લક્ષણો સીધાસાદા છે: દાખલા તરીકે પુરુષ હોવું કે સ્ત્રી હોવું. બીજાં લક્ષણોને સહેલાઈથી પારખી શકાતાં નથી, અને તેથી તેમના પર નજર રાખવી વધારે મુશ્કેલ બને છે: બહુવિધ સંસ્કૃતિનાં મૂળ; અથવા તો અમુક અસમર્થતાની પ્રકૃતિ અને ગંભીરતા.
- અસમર્થ લોકોને નડતા ગેરલાભને નાબૂદ કરવા માટે ક્યારેક ભૌતિક વાતાવરણમાં ફેરફારો લાવવા પડે છે. બીજા દોર માટે આમ નથી બનતું.

મુખ્ય વિચારો

13. આ ફેરફારો હોવા છતાં, હાલમાં સમાનતાનો જે કાયદો છે તેમાં ઘણુંબધું એકસરખું છે. વિસ્તૃત રીતે જોઈએ તો, એ ચાર જાતની વર્તણૂક દાખવે છે: સીધીસીધો ભેદભાવ, આડકતરો ભેદભાવ, પજવણી અને બીજાંને પરિસ્થિતિના ભોગ બનાવવાં. આ વિચારો 28 થી 51 સુધીના ફકરામાં સમજાવ્યા છે.
14. કાયદો એ પ્રમાણે ઘડવામાં આવ્યો છે કે લોકોને સમાન તકો મળે એની ખાતરી કરી શકાય. નોકરી આપનારા માલિકો જે નિર્ણય લે કે તેમને એક ઉમેદવારને નોકરી પર નથી રાખવા કે તેને ઊંચી પદવી નથી આપવી કેમકે તે ઉમેદવાર બીજા ઉમેદવાર જેટલું સરસ કામ કરી શકે તેમ નથી, તો તેમ કરતાં તેમને કોઈ રોકી શકતું નથી. (અસમર્થ લોકો માટે આ સરખામણી ત્યારે જ થઈ શકે જ્યારે જરૂરી હોય તેવી “વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ”ને ધ્યાનમાં લેવાઈ હોય.
15. આખરે, કોઈક મર્યાદિત સંજોગોમાં અમુક લોકોના કોઈ ખાસ લક્ષણને **લીધે** તેમના તરફ જુદું વલણ બતાવવું પડે છે. આને વ્યવસાયિક જરૂરિયાતો કહેવાય છે. અમુક સંજોગોમાં, નોકરી શોધવામાં કે કામની જગ્યાએ કોઈ ખાસ જુથોએ અનુભવેલા ગેરફાયદાના વળતર તરીકે નોકરી આપનારા માલિકો જાતે પણ ‘હકારાત્મક પગલું’ લઈ શકે છે.

કાયદાનો અમલ કરાવવો

16. જે કોઈ પણ વ્યક્તિને એમ લાગે કે તેઓ ગેરકાયદેસર ભેદભાવના ભોગ બન્યા છે, તો તેમને ફરિયાદ કરવાનો હક છે. રોજગારીમાં અને કામની જગ્યામાં અપાતી તાલીમમાં થતા ભેદભાવના કિસ્સા ઘણે ભાગે ‘એમ્પલોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ’ (રોજગારી માટેનું ન્યાયપંચ) સાંભળે છે. દાખલા તરીકે, માલ અને સેવા પૂરી પાડવા જેવા, બીજા કિસ્સા ‘કાઉન્ટી’ અથવા ‘શેરીફ’ કોર્ટો હાથમાં લે છે. જે કોઈ વ્યક્તિ અથવા કમ્પની ગેરકાયદેસરનો ભેદભાવ કરતી પકડાય છે તો ‘ટ્રાઈબ્યૂનલ’ અથવા કોર્ટ વળતર અપાવી શકે છે (દા.ત. વેતન ગુમાવ્યાનું વળતર).

17. જાતિ, વર્ણ અને અસમર્થતા સંબંધિત ત્રણ સંસ્થાઓ ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં સ્થાપવામાં આવી છે: ધ ઈક્વલ ઓપરચ્યુનિટીઝ કમિશન (સમાન હક માટેનો આયોગ), ધ કમિશન ફોર રેશિયલ ઈક્વોલિટી (વર્ણીય સમાનતા માટેનો આયોગ), અને ધ ડિસએબિલિટી રાઈટ્સ કમિશન (અસમર્થતાના હક માટેનો આયોગ). વ્યક્તિગત તેમજ નોકરી આપનારા માલિકોને વ્યવહારિક સલાહ અને માર્ગદર્શન આપવા ઉપરાંત, કમિશનો પાસે કાયદાને અમલમાં મૂકાવવા માટેની ભૂમિકા પણ છે. જે વ્યક્તિઓને ભેદભાવ વિષે ફરિયાદ કરવી હોય, સામાન્ય રીતે નિરીક્ષણ માટે નિયત કરેલા કિસ્સામાં, તેમને કાનૂની સલાહ અને ટેકો આપે છે. તેમની પાસે ઔપચારિક તપાસ કરાવવાની, બિન-ભેદભાવ વિષેની નોટીસ આપવાની અને, જ્યારે જરૂરી હોય ત્યારે ભેદભાવને અટકાવવા માટે સરકારી હુકમ માગવાની સત્તા છે.

બાબત હાથમાં લેવાની પધ્ધતિમાં કેટલાક તફાવત

18. ભેદભાવ જે જુદીજુદી રીતે થાય છે, એ જોતાં એ અનિવાર્ય છે કે કાયદાના બધા જ દોરોમાં અલગ અલગ પ્રક્રિયા રહેલી હોય. દાખલા તરીકે:
- જ્યારે SDA અને RRA બધાં જ લોકોની, પછી ભલે તે ગમે તે જાતિ કે વર્ણનાં હોય, ભેદભાવમાંથી રક્ષા કરે છે, ત્યારે DDA ફક્ત એવાં જ લોકોની રક્ષા કરે છે જે અસમર્થ હોય કે રહી ચૂક્યાં હોય.
 - કોઈ પરિસ્થિતિ કે જરૂરિયાતને લીધે એક ખાસ જથ્થાનાં લોકોને બીજાં લોકોની સરખામણીમાં ગેરફાયદો થતો હોય, તો નોકરી આપનારા માલિકો પાસે SDA અને RRA હેઠળ તેની યથાર્તતા સાબિત કરાવવાની ફરજ પાડી શકાય છે. DDA હેઠળ જુદું થાય છે; અહીં જે કોઈ એક અસમર્થ વ્યક્તિને ઠીક એવો ગેરફાયદો થતો હોય, તો નોકરી આપનારા માલિકો પાસે કામમાં કે મકાનમાં “વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ” કરાવવાની ફરજ પાડી શકાય છે. બાબત હાથમાં લેવાની આ જુદી પધ્ધતિ જુદાજુદા પ્રકારની અસમર્થતા ધરાવતાં લોકોને જે બહોળી અડચણો અનુભવવી પડે છે એના પ્રતિરૂપે છે.

- સગર્ભાવસ્થાને લગતાં કારણોને લીધે સ્ત્રીઓનો પુરુષો કરતાં ઓછો પક્ષપાત થતો હોય એ જાતીય ભેદભાવનું એક ખાસ પ્રકારનું રૂપ છે.

મુખ્ય ફેરફારો

19. હમણાં સુધી કરેલી મંત્રણાના પરિણામે અમે સમાનતાના કાયદામાં જે મુખ્ય ફેરફારો સૂચવવા માગીએ છીએ તે હવે પછીનાં પાનાંમાં સમજાવવામાં આવ્યા છે. ટૂંકમાં,

- જે સૂચનોથી ખાતરી કરી શકાય કે કાયદામાં એક જ મૂળ વિચારો રહેલા છે અને જ્યાં વ્યવહારુ હોય ત્યાં બાબત હાથમાં લેવાની પધ્ધતિમાં સુસંગતા છે તેવાં સૂચનોને મજબૂત ટેકો મળ્યો છે. હવે પછીનાં પાનાંમાં અમુક દાખલા આપ્યા છે.
- ઘણાંએ એવું પણ ચીંધન કર્યું છે કે કાયદો કામ કરે એ જોવું હોય તો તેમાં થોડી છૂટછાટ હોવી જરૂરી છે. હવે પછીનાં પાનાં સમજાવે છે કે અપવાદ ક્યાં ઊભા થાય છે, અને વ્યવહારમાં કાયદાને કેવી રીતે અપનાવવામાં આવશે.

ભેદભાવ માટેનાં નવાં કારણો

જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરનાં કારણે થતા ભેદભાવને બિનકાનૂની બનાવવા અમે નવા કાયદા દાખલ કરશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

20. કામ શોધનારાં, કામ કરી રહ્યાં હોય કે તાલીમ લઈ રહ્યાં હોય તેવાં લોકો, પહેલી જ વાર, તેમના જાતીય વલણ, તેમના ધર્મ અને માન્યતા, કે તેમની ઉંમરને લીધે તેમની સાથે થતી ગેરવાજબી વર્તણૂક માટે ફરિયાદ કરી શકશે. હાલના કાયદાની જેમજ, આ નવા કાયદા સીધીસીધો ભેદભાવ, આડકતરો ભેદભાવ, પજવણી અને બીજાંને આક્ષેપ/હુમલાના ભોગ બનાવવાના કાર્યને ગેરકાનૂની બનાવશે. નવી જરૂરિયાતો માટે નોકરી આપનારા માલિકોને તૈયાર થવામાં આ સુસંગત વલણ મદદરૂપ થઈ પડશે. અને ગેરવાજબી ભેદભાવને જલદીથી નાબૂદ કરવાથી, વધુ વિવિધતાવાળા અને કામ કરવાની ધગશવાળા કામદારોથી થતો લાભ ધંધાઓ માણી શકશે, અને પોતાના કામદારોને નોકરીમાં લાંબો ગાળો ટકાવી રાખવાના સંજોગો પણ વધુ સારા બનશે.

કાયદો કેવી રીતે કામ કરશે

21. આ કાયદા નિયમોના ત્રણ જુદાજુદા ઘટકોનું રૂપ લેશે. યુરોપમાં આપેલી વચનબંધતાને અમલમાં મૂકવા માટે ધ યુરોપિયન કમ્યુનિટીઝ એક્ટ સરકાર માટે ‘બિલ’ (પાર્લામેન્ટમાં દાખલ કરાવાતો નવા કાયદા માટેની વિગતનો ખરડો)ની જગ્યાએ નિયમો વાપરવાનું શક્ય બનાવે છે. નવા કાયદા RRA અને SDA જેવા જ દેખાશે.

22. અમે રોજગારી કે તાલીમનાં ક્ષેત્રોની બહાર થતા ભેદભાવને આવરી લેવાનું સૂચન કરતાં નથી: દાખલા તરીકે જ્યારે માલની સગવડ કે સેવાઓ પૂરી પાડવામાં આવતી હોય. રોજગારી વિષેના આદેશમાં આમ કરવું જરૂર નથી. રોજગારીના નવા કાયદાને દાખલ કરવા એ પોતાની રીતે જ એક મહત્વનું પગલું છે, અને નોકરી આપનારા માલિકો અને બીજાંને તેમની નીતિઓ અને કાર્યપદ્ધતિઓને ઠીકસર ગોઠવતાં સમય લાગશે. આ કાયદાની અસરનું અમે અવલોકન કરતાં રહેશું.

ઉંમર વિષે એક નોંધ

23. ઉંમર સહિતના બંધા જ દોરોને લાગુ પડશે એ વિચારો આ પુસ્તિકા વર્ણવે છે. અમારો આશય છે કે સમાનતાના બંધા જ વિસ્તૃત પાસાં માટે સુસંગત વલણ અપનાવવું. ખાસ ઉંમરના કાયદાની વિગતો માટે જ અમે 2003 માં તમારી સાથે મંત્રણા કરશું.

એ કોને આવરી લે છે?

સમાનતાના બંધા કાયદા કામ શોધનારાં, કામ કરી રહેલાં અને તાલીમ મેળવી રહેલાં લોકોને સામાન્ય રીતે લાગુ પડશે.

વ્યવહારમાં એનો અર્થ શો થાય છે

24. ભેદભાવને હાથ ધરવામાં વ્યવહારુ હોય તેટલા બંધા નોકરી આપનારા માલિકો અને કામ કરતાં લોકોને આ કાયદાથી ફાયદો થાય એવું અમે ઈચ્છીએ છીએ. હાલના કાયદામાં રોજગારી માટે એક સામાન્ય વ્યાખ્યા છે જ - અને અમે તે જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમર માટેના નવા નિયમોમાં વાપરશું. આનો અર્થ એ થાય છે કે સમાનતાનો કાયદો બીજા કોઈ માટે કામ કરનારાં (જેમાં એજન્સી મારફત રોકેલા અને છૂટક કામ કરતા કામદારો પણ આવી જશે) અને, ઘણા કિસ્સામાં સ્વરોજગાર કામદારોને લાગુ પડશે. વેતન વિનાનું સ્વૈચ્છિક કામ એમાં આવરી લેવાશે નહીં.
25. અમે DDA માંથી ‘નાના બંધા માટેનો અપવાદ’ કાઢી નાખશું. આનો અર્થ એ થાય છે કે નાના (15 થી ઓછા કામદારોવાળા) બંધામાં કામ કરતાં, અને તેમાં નોકરી માટે અરજી કરતાં અસમર્થ લોકોને ભેદભાવમાંથી રક્ષણ મળશે.
26. અમે ખાતરી કરશું કે સમાનતાના બંધા કાયદા, દાખલા તરીકે, પોલીસ, બંધાદારી ભાગીદારીઓ, નાના પાયાથી શરૂ કરેલા બંધાઓ, બેરિસ્ટરો અને વકીલોને લાગુ પડે. આમાંનો કોઈ પણ વ્યવસાય DDA દ્વારા અગાઉ આવરી લેવાયો નથી.
27. જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમર નોકરી આપનારા માલિકો, તાલીમ આપતી ખાનગી કંપનીઓ, આગળ અને વધુ અભ્યાસ માટેની શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ દ્વારા અપાતી વ્યવસાયિક તાલીમને આવરી લેશે. આમાં કરેલી પુરવણીઓ SDA અને RRA માં છે એની સાથે સુસંગત રહેશે.

સીધીસીધો ભેદભાવ

સમાનતાના કાયદાના બધા જ ક્ષેત્રોમાં સીધીસીધો ભેદભાવનો ઉકેલ લાવવા માટે અમે સુસંગત વલણ અપનાવશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

28. સીધીસીધો ભેદભાવ ત્યારે થાય છે જ્યારે લોકો, દાખલા તરીકે, કોઈ વ્યક્તિની કામ કરવાની આવડતને જોવા કરતાં અયોગ્ય કારણો (જેવાં કે, વર્ણિય પક્ષપાત) પર આધારિત નિર્ણયો કરે છે. દાખલા તરીકે:

- સ્ત્રીઓની કામ કરવા માટેની યોગ્યતા વિષે પહેલીથી બંધાયેલાં મંતવ્યોને લીધે વેંચાણ વિભાગમાં સ્ત્રીને બદલે પુરુષની પસંદગી કરવી.
- કોઈ કામની અપેક્ષિત આવડતોને પહોંચી વળવાની ક્ષમતા ધરાવતાં હોવા છતાં અરજી કરનારનો ઈન્ટરવ્યૂ લેવાની ના પાડવી કેમકે એ અસમર્થતા ધરાવે છે.

29. જાતિ અને વર્ણ વિષેના, તેમજ વાસ્તવિકતામાં અસમર્થતા વિષેના કાયદામાં પણ, આ પ્રકારનું વલણ પહેલેથી જ બિનકાનૂની ગણાવેલું છે. જેટલું વ્યવહારુ હશે તેટલું, જાતીય વલણ, અને ધર્મ વિષેના નિયમો, તેમજ ઉંમરના કાયદા આ જ મૂળ વાતને લક્ષમાં લઈને તૈયાર કરવામાં આવશે. કામ હાથ ધરવાની સુસંગત પધ્ધતિ અપનાવવાથી કાયદો બધાં માટે સીધો અને સરળ બની જશે, ખાસ કરીને જે લોકોને એવું લાગતું હશે કે બે કે વધુ ક્ષેત્રોમાં તેમના પ્રત્યે ગેરવાજબી વર્તણૂક કરવામાં આવી છે.

તમે મંત્રણામાં શું કહ્યું છે

30. સુસંગત રીતે કામ હાથ ધરવાની પધ્ધતિ બારામાં અમને બહુ જ વધારે ટેકો મળ્યો હતો, મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં 659 માંથી 638 (97%) આ સૂચન સાથે સહમત થયા હતા.

કાયદો કેવી રીતે કામ કરશે

31. SDA અને RRA હેઠળ, જે નોકરી આપનારા માલિકાએ નોકરી માટેના કોઈ ઉમેદવારની કે કામદારની સાથે જાતિ અથવા વર્ણને લીધે પક્ષપાત ભરી એવી વર્તણૂક કરી હોય, જે એવા જ સંજોગોમાં બીજા કોઈ તરફ ન કરે, તો તેમણે સીધેસીધો ભેદભાવ કર્યો છે એવું માનવામાં આવશે. જાતીય વલણ અને ધર્મના નિયમોમાં સમાન વ્યાખ્યાનો ઉપયોગ થશે.
32. DDA ની વ્યાખ્યા ઓછો પક્ષપાત દાખવતી વધુ બહોળી વર્તણૂકને આવરી લે છે, જેમાંની અમુક વાજબી પણ હોઈ શકે. એ વાતને લક્ષમાં રાખીને, જે નોકરી આપનાર માલિક જરૂરી હોય તેવી વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરાવવાની શક્યતા વિષે વિચાર કર્યા બાદ પણ, એવો નિર્ણય લે કે એ કામ કરવા માટે તે કોઈ અસમર્થ વ્યક્તિને શોધશે નહીં કે કામમાં રાખશે નહીં કેમકે એ વ્યક્તિ એ કામ કરી શકે તેમ નથી, તો તેને પોતાના નિર્ણયનું વાજબીપણું પુરવાર કરવાની તક DDA હેઠળ મળે પણ ખરી. અમે એ પધ્ધતિ ચાલુ રાખવા માગીએ છીએ, જે સાધારણ રીતે સીધેસીધા ભેદભાવથી લોકોનું રક્ષણ કરે છે. કોઈ વ્યક્તિ અસમર્થતા ધરાવે છે ફક્ત એટલે જ, નહીં કે તેમની એ કામ કરવાની કે તાલીમ લેવાની અસમર્થતાને લીધે, તેમની તરફ ભેદભાવ રખાય, તો નોકરી આપનારા માલિકો એને વાજબી દાખવી શકે નહીં એવો નાનો પણ અગત્યનો ફેરફાર અમે એમાં કરશું.
33. રોજગારી વિષેના આદેશ હેઠળ, જ્યાં, દાખલા તરીકે, કોઈ કામમાં તાલીમ આપવા માટે સારા એવા સમયને ફાળવવો પડે છે; અથવા જ્યાં અમુક જૂથોનાં લોકોને રક્ષણ આપવાનો કે એકબીજા સાથે મેળવવાનો આશય રહેલો છે ત્યાં, નોકરી આપનારા માલિકોને અમુક ઉંમરનાં લોકોને કામ પર રાખવામાં

વધારે છૂટછાટ આપીએ છીએ. આ છૂટછાટના વિસ્તાર વિષેના બારામાં, તેમજ બીજા મુદ્દાઓ બારામાં અમે 2003 માં તમારી સાથે વધુ વિગતવાર મંત્રણા કર્યું.

34. સીધીસીધો ભેદભાવ વાજબી છે એવી દલીલ સામાન્ય રીતે નોકરી આપનારા માલિકો નથી કરી શકતા, પણ તેઓ ક્યારેક અમુક ખાસ વર્ણિય જાત, જાતિ, અસમર્થતા, જાતીય વલણ, ધર્મ કે ઉંમરની વ્યક્તિની નિમણૂક વાજબી ઠરાવી શકે છે, જ્યારે તે કામ માટે તેની જરૂરિયાત અનિવાર્ય છે. (આ મર્યાદિત સંજોગો વિષે તમે *વ્યવસાયિક જરૂરિયાતો* હેઠળ 52 મા ફકરામાંથી વધુ માહિતી મેળવી શકશો.)

આડકતરો ભેદભાવ

સમાનતાના કાયદાના બંધા જ ક્ષેત્રોમાં આડકતરો ભેદભાવનો ઉકેલ લાવવા માટે અમે સુસંગત વલણ અપનાવશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

35. આડકતરો ભેદભાવ ત્યારે થાય છે જ્યારે કોઈ નીતિ કે કાર્યપદ્ધતિ બંધાને લાગુ પડે છે, પણ અમુક જથાનાં લોકોને તેનાથી ગેરફાયદો થાય છે, (દાખલા તરીકે સ્ત્રીઓને), સિવાય કે એમ કરવા માટે સારાં કારણો હોય. આડકતરો ભેદભાવ ઘણીવાર અજાણતા થઈ જાય છે. દાખલા તરીકે:

સારા મુસ્લિમ છે અને એ તેની સ્થાનિક સુપરમાર્કેટમાં કામે જાય ત્યારે હિજાબ પહેરે છે. સુપરમાર્કેટની પદવી માટે એની પાસે સારી લાયકાત છે. આ કામમાં ગ્રાહકો માટેના મદદ ઉસ્કનું સંચાલન કરવાનું છે. પણ સુપરમાર્કેટનો નિયમ છે કે ગ્રાહકો સાથે સીધો સંપર્ક ધરાવતા કોઈ પણ કામદાર ટોપી કે સ્કાર્ફ પહેરી શકતાં નથી. સારાના મેનેજરે સમજાવ્યું છે કે ગ્રાહકો સરળતાથી તેમને સંબોધી શકે તે માટે બંધા સુપરમાર્કેટરોએ એક સરખો દેખાવ રાખવો જરૂરી છે. પણ, જ્યારે મેનેજર પર દબાણ મૂકવામાં આવ્યું ત્યારે મેનેજરે કબૂલ કર્યું કે જો યુનિફોર્મની સાથેસાથે સારા એના માથા પર સ્કાર્ફ પહેરશે તો કમ્પનીના પ્રભાવ પર કોઈ આડી અસર પડશે નહીં.

એક્સ પીએલસી જે લોકો કાર ચલાવી શકતાં હોય તેમને જ નોકરી પર રાખે છે. આનાથી કોઈને પોતાની અસમર્થતાને લીધે ડ્રાઈવિંગ લાયસન્સ મળી શક્યું નથી અને ખાસ ગેરફાયદો થઈ શકે છે, અને આમાં આડકતરો ભેદભાવ થયો છે એમ કહી શકાય.

36. પહેલા કિસ્સામાં યુનિફોર્મની જરૂરિયાત દેખીતી રીતે બિનપક્ષપાતી છે કેમકે એ સુપરવાઈઝરના કામ માટેના બધા જ ઉમેદવારોને લાગુ પડે છે. પણ જે લોકો પોતાના ધર્મને લીધે અમુક જ જાતનો પોશાક પહેરી શકે છે, તેમને આ નિયમથી ખાસ ગેરફાયદો થાય છે. નોકરી આપનાર માલિક જ્યારે આ કાર્ય પધ્ધતિનું વાજબીપણું નથી બતાડી શકતા, ત્યારે આ કારણસર તેને ઊંચી પદવી ન આપવી એ આડકતરો ભેદભાવ કહી શકાય. આવી જ બીજી દલીલ (વર્ણ પર આધારિત) એવી કમ્પનીને લાગુ પડી શકે છે, જે દાખલા તરીકે, કામની જાહેરાત કરતી વખતે ભાષાની બીનજરૂરી માગણી કરે છે.
37. બીજા કિસ્સામાં, પણ જરૂરિયાત દેખીતી બીનપક્ષપાતી છે. જ્યાં વાજબી હોય ત્યાં, [અસમર્થ] વ્યક્તિને પબ્લીક ટ્રાન્સપોર્ટ વાપરવાની છૂટ આપીને અથવા નજીવાં ડ્રાઈવીંગનાં કામ બીજાને આપીને કોઈ પ્રકારની વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરવાથી નિયમને નિવારી શકાય છે.
38. આડકતરા ભેદભાવને હાથમાં લેવા માટે સુસંગત પધ્ધતિ અપનાવવાથી નોકરી આપનારા માલિકો માટે, દાખલા તરીકે, ગેરવાજબી કાર્ય પધ્ધતિઓને ઓળખી અને બદલવાનું વધુ સહેલું થઈ પડશે. જે લોકોને એવું લાગતું હશે કે બે કે વધુ ક્ષેત્રમાં તેમના પ્રત્યે ગેરવાજબી વર્તણૂક કરવામાં આવી છે એમનાં માટે પણ કાયદો સીધો અને સરળ બની જશે.

તમે મંત્રણામાં શું કહ્યું છે

39. તમે આ સુસંગત પધ્ધતિને ટેકો આપ્યો છે. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં 664 લોકોમાંથી, ફક્ત 197 (30%) લોકોએ જ RRA માં બહુ જ થોડા ફેરફાર કરવાનું પસંદ કર્યું છે, જો એનાથી RRA માં જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમર માટેના નવા નિયમોની સરખામણીમાં આડકતરા ભેદભાવ માટે જુદું વલણ અપનાવવું પડે તો પણ. મોટા ભાગનાં લોકોએ - 467 (70%) - સુસંગત પધ્ધતિ પસંદ કરી છે.

કાયદો કેવી રીતે કામ કરશે

40. આડકતરા ભેદભાવના પરીક્ષણને આદેશોની હરોળમાં લાવવા માટે અમે SDA અને RRA બંનેમાં સુધારાવધારા કરશું. જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરના નવા કાયદા પણ એ જ પધ્ધતિ અપનાવશે.
41. નવી પુરવણી પરીક્ષણના ઘટકોને વધુ સ્પષ્ટ બનાવશે. કાયદો માન્ય રાખશે કે જેને લાગતુંવળગતું હોય તેવાં લોકોને થતો ખાસ ગેરફાયદો દેખાડવા માટે વિગતવાર સંખ્યાની ગણતરીઓ હંમેશાં શક્ય નથી હોતી કે નથી એનો ઉપયોગ કરવાની જરૂરત હોતી. આમ છતાંયે, જેનાથી અમુક ખાસ જૂથનાં લોકોને જે પુરવણી, માનદંડ (કાઈટિરીઅન) અથવા કાર્યપધ્ધતિથી ગેરફાયદો થતો હશે તેનો પુરાવો તો એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલોને હજુ પણ જોઈશે.

અસમર્થતા અને વાજબી વ્યવસ્થા / ગોઠવણ વિષેની નોંધ

42. જે કોઈ ખાસ અસમર્થ લોકો માટે ગેરફાયદો ઊભો થતો હોય, તો નોકરી આપનારા માલિકોએ વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરવી જ પડે એની ખાતરી ઢઢા કરે છે. અમે રોજગારી વિષેના આદેશ સાથે સુમેળ ધરાવતું વલણ ચાલુ રાખશું, પણ નોકરી આપનારા માલિકોએ પોતાની બધી નીતિઓ, કાર્યપધ્ધતિ અને માનદંડ (કાઈટિરીઅન) પર ધ્યાન આપવાની જરૂર છે એવું સ્પષ્ટ પણે જાહેર કરશું. અમુક મર્યાદિત સંજોગોમાં, બીજા દોરો માટે લેવાતા વલણ જેવું વધારે હોય એવું વલણ ઉપયોગમાં લેવાશે.

પજવણી

સમાનતાનો કાયદો પજવણીને આવરી લે તેવું અમે સ્પષ્ટ રીતે જણાવશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

43. અમે એ સ્પષ્ટ કરશું કે પજવણી સમાનતાના બધા જ કાયદામાં ગેરકાનૂની છે. દાખલા તરીકે:

જોન 'ગેય' છે. એની આવડત પર તમે એને કામ આપ્યું છે. પણ તમારા એક કામદાર એના તરફ નારાજીભર્યું વર્તન કરે છે. એમનું વર્તન હિંસક નથી. એ ગંદી ભાષા નથી વાપરતા. પણ 'ખુદ્દા પડવા' વિષેના સતત કથનો જોન પર દેખીતી અસર કરે છે; અને તમારી કમ્પનીમાં સહિયારા સંગઠન તરીકે કામ કરવાની આગવી ખાસિયત પર પાણી ફેરવી દે છે. જોન ઔપચારિક ફરિયાદ કરી શકે છે કે એમની સાથે કામ કરનાર વ્યક્તિ એમને ધમકી મળી રહી છે એવું વાતાવરણ ઊભું કરી રહી છે.

44. બાબત હાથ ધરવાની અમારી પધ્ધતિ નોકરી આપનાર માલિકને એમાં સંડોવાવા અથવા કામદારને ફરિયાદ કરવા માટે એક સ્પષ્ટ આધાર પૂરો પાડશે. જે લોકો પ્રત્યે બે કે વધુ ક્ષેત્રમાં ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે તેમના માટે પજવણીની વ્યાખ્યા માટે સુસંગત પધ્ધતિ અપનાવવી અર્થપૂર્ણ બની રહેશે.

તમે મંત્રણામાં શું કહ્યું છે

45. તમે આ સુસંગત પધ્ધતિને ટેકો આપ્યો છે. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં 663 લોકોમાંથી, 420 (63%) લોકોએ કહ્યું છે કે વર્ણ, જાતીય વલણ, ધર્મ, ઉંમર

અને અસમર્થતા માટે એક સુસંગત વ્યાખ્યા હોવી જરૂરી છે. સારી એવી લઘુ સંખ્યામાં 243 (37%) લોકોએ RRA માં ફેરફાર કરવાનું અમે ટાળીએ એ પસંદ કર્યું હોત. (એ તબક્કે અમે જાતીય વલણ માટેનાં સૂચનો કરી શક્યાં ન હતાં, કેમકે બ્રસેલ્સમાં નિયમો વિષે વાટાઘાટ હજુ ચાલુ હતી).

કાયદો કેવી રીતે કામ કરશે

46. રોજગારી અને વર્ણ વિષેના આદેશોની વ્યાખ્યાને ખરડામાં આવેખી છે તે જ રીતે આમ જ અપનાવી લેવી શક્ય નથી. ક્રિસ્સાને લગતા કાયદા હેઠળ, યુકેમાં જે પરીક્ષણોનો વિકાસ થયો છે તેના કરતાં ફરિયાદ કરનારાં માટે આ થોડી વધારે સખત હશે અને હાલમાં છે તે હકોમાં ઘટાડો થઈ શકે તેમ છે. તેના બદલે, અમે એવું સૂચન કરીએ છીએ કે પજવણી વિષે ફરિયાદ કરનાર દરેકે નીચે આપેલી બાબતો દેખાડવી પડશે:

- કાં તો એમના મોભાને હાનિ પહોંચી છે;
- કે પછી તેમને ધમકીભર્યું, દુશ્મનાવટવાળું, નીચા પાડતું, નાનપભર્યું અને અપમાનજનક વાતાવરણનો ભોગ બનવું પડ્યું છે.

નોકરી આપનાર માલિકે પજવણી અટકાવવા માટે પૂરતાં પગલાં નથી લીધાં એ કારણસર ટ્રાઈબ્યૂનલમાં તેમને, તથા જે વ્યક્તિના વર્તન માટે ફરિયાદ થઈ હોય તેમને પણ જવાબદાર ગણવામાં આવી શકે.

47. કોઈના વર્તનને પજવણી ગણી શકાય કે નહીં એનો નિર્ણય કરવા જે વાજબી છે તે દ્વારા એમ્પલોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલોને માર્ગદર્શન મળે એવું મંત્રણામાં ઘણાંએ માન્ય રાખ્યું છે. પણ “વાજબી વ્યક્તિ”ના પરીક્ષણનો વિચાર પૂર્વગ્રહને પડકાર્યો કરતાં તેને પ્રોત્સાહન આપી શકશે એવી ચિંતા, ખાસ કરીને, ‘લેઝબિયન’ અને ‘ગેય’ કમ્યુનિટિમાં સારા એવા પ્રમાણમાં ઊભી થઈ હતી. એ બાબત ધ્યાનમાં રાખીને, અમારા કાયદા એ ખાતરી કરશે કે ટ્રાઈબ્યૂનલ ફરિયાદ કરનારની દષ્ટિની સાથેસાથે બીજા સંડોવાયેલા સંજોગોને પણ ધ્યાનમાં લે, દાખલા તરીકે, જવાબદાર વ્યક્તિના આશયને.

જાતીય ભેદભાવ વિષે એક નોંધ

48. સમાન વલણમાં સુધારાવધારા કરવા વિષેના આદેશ 2002માં એવું આલેખન કરવામાં આવ્યું છે કે પજવણી (“કોઈ વ્યક્તિની જાતિ સંબંધી તેમને ન જોઈતી વર્તણૂક”) અને જાતીય પજવણી (“જાતીય પ્રકૃતિની શબ્દોની, શબ્દો વગરની અથવા શારીરિક ન જોઈતી વર્તણૂક, જેવીકે જાતીય ચાહનાની માગણી”) બંનેને ભેદભાવનાં રૂપ ગણવામાં આવશે. આદેશમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે “કોઈ વ્યક્તિ એ પજવણીને નકારી કાઢે કે તેને અધીન થાય એ બાબતને એ વ્યક્તિ વિષેના કોઈ નિર્ણય માટે આધારભૂત માની શકાવી ન જોઈએ.”
49. RRA અને DDAની જેમ SDA પણ પજવણી વિષે હજુસુધી ખાસ કોઈ ઉલેખન કરતો નથી, જો કે ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં કિસ્સાના કાયદામાં એવું ઘણા સમયથી સ્થાપિત કરેલું છે કે જાતીય પજવણીને જાતીય ભેદભાવ તરીકે માન્ય રાખી શકાય. એટલે SDA બંને પ્રકારની પજવણીને અને પજવણી તરફ કામદારના વલણ પર આધારિત નિર્ણયોને ગેરકાનૂની ઠરાવે એવો સુધારો અમે લાવવાનો ઈરાદો રાખીએ છીએ.

? તમને લાગે છે કે જાતીય વલણ, ધર્મ, વર્ણ, અસમર્થતા અને જાતિને લીધે થતા ભેદભાવ માટે ઉપયોગમાં લેવાતી વ્યાખ્યા જાતીય પજવણીને પણ એટલી જ અસરકારક રીતે લાગુ પડે છે?

આ વ્યાખ્યા હેઠળ જાતીય પજવણીના કયા રૂપ કદાચ નહીં આવરી લેવાયાં હોય?

પજવણી પ્રત્યે કામદારના વલણ પર આધારિત નિર્ણયોને અટકાવવા માટે આ વ્યાખ્યાને કેવી રીતે વિકસાવી શકાય છે?

બીજાંને આક્ષેપ/હુમલાનો ભોગ બનાવવાં

બીજાંને આક્ષેપ/હુમલાનો ભોગ બનાવવાની સમસ્યાને હાથ ધરવામાં અમે સમાનતાના બધા જ કાયદામાં સુસંગત પધ્ધતિ અપનાવશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

50. આક્ષેપ/હુમલાનો ભોગ કોઈક વ્યક્તિ ત્યારે બને છે જ્યારે તેઓ ભેદભાવ વિષે ફરિયાદ કરવામાં સંડોવાયાં હોય એટલે તેમની તરફ ગેરવાજબી વર્તન કરવામાં આવે છે. દાખલા તરીકે:

પીટર પાસે છાપકામના ધંધાનો 20 વર્ષનો અનુભવ છે. થોડાં વર્ષો પહેલાં તેનો સિનિયર મેનેજર તેને પજવે છે એવી તેની સાથે કામ કરતી એક સ્ત્રીની ઔપચારિક ફરિયાદને તેણે સહકાર આપ્યો હતો. તેને પુરાવો આપવા બોલાવવામાં આવ્યો હતો, અને ફરિયાદ માન્ય રખાઈ હતી. પણ ત્યારબાદ, કામમાં પ્રગતિ કરવા માટેની તકો જાણે થંભી ગઈ છે. પહેલાં જ્યાં તેને પ્રગતિ માટેના ઈન્ટરવ્યૂમાં સારો રિપોર્ટ મળતો, ત્યાં હવે કામ માટે આવેલી પાંચ અરજીઓને બહાર મોકલી દેવામાં આવી છે - એ કામ અંદરનાં હોવા છતાંયે અને એ કામ કરવા માટે પીટર કાબેલ હતો છતાંયે. એક વખત તો એને ખબર હતી કે એ એકલો જ ઉમેદવાર હતો. પીટરનું માનવું છે

51. બીજાંને આક્ષેપ/હુમલાનો ભોગ બનાવવાનાં કાર્યને હાથ ધરવા માટે સુસંગત વલણ નોકરી આપનારા માલિકો માટે, દાખલા તરીકે, ગેરવાજબી કાર્યપધ્ધતિઓને ઓળખી અને બદલવાનું કામ સરળ બનાવી દેશે. જે લોકોને લાગતું હશે કે તે આ પ્રકારનો ભોગ બન્યા છે તેમના માટે પણ કાયદો સીધો અને સરળ બની જશે. ભેદભાવ માટેનું કારણ ગમે તે હોય, પણ તે લોકોનું રક્ષણ પણ તે જ પ્રમાણે થશે.

વ્યવસાયિક જરૂરિયાતો

નોકરી આપનારા માલિકો ચોખવટ કરી શકશે કે કોઈ એક કામ માટે અમુક લક્ષણ હોવું ખરેખર જરૂરી છે.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

52. ઘણાખરા કામોમાં, વ્યક્તિગત લક્ષણો - જેવાં કે કોઈનો ધર્મ કે વર્ણ - નું મહત્ત્વ નહીં હોય. પણ લોકો બહોળા પ્રકારના સંજોગોમાં કામ કરે છે અને, અમુક પ્રસંગે, કોઈ ખાસ પ્રકારનું લક્ષણ હોવું એ ખરેખર જરૂરી હોય. વર્ણ, અસમર્થતા, ધર્મ, ઉંમર અને જાતીય વલણના કાયદામાં આ ઓળખવાની છૂટછાટ હશે.

એક હોસ્પિટલને એક 'ચેપ્લીન' (ખ્રિસ્તિ ધર્મગુરુ)ને કામમાં રાખવાની જરૂર છે. આ ચેપ્લીન લોકો સાથે પ્રાર્થના કરશે અને જ્યાં માગણી હશે ત્યાં એમને આધાત્મિક 'કાઉન્સેલિંગ' પ્રદાન કરશે. હોસ્પિટલમાં કરેલા એક નિરીક્ષણમાં જેવા મળ્યું હતું કે આ સેવા માગનારાં મુખ્યત્વે ખ્રિસ્તિ હતાં. આ માહિતીના પરિણામના આધારે આ કામ માટેનું વર્ણન રચવામાં આવ્યું છે. આ સંજોગોમાં હોસ્પિટલ નિર્ણય લઈ શકે છે કે ઉમેદવારે ખ્રિસ્તિ હોવું એ કામ માટે જરૂરી લાયકાત છે.

53. સામાન્ય અને ક્રિસ્તિના કાયદામાં ઘણા વખતથી સ્થાપિત થયેલું છે કે મર્યાદિત સંજોગોમાં નોકરી આપનારા માલિકો કોઈ ખાસ કામ માટે ફક્ત સ્ત્રી, કે પુરુષ, ઉમેદવાર માટે જ શોધ કરે. દાખલા તરીકે, જો કોઈ કામમાં બીજાં લોકો સાથે અત્યંત નજીકનો સંપર્ક રાખવો પડે એવી જરૂરિયાત હોય, તો એવાં કામોમાં ખાનગીપણું કે મર્યાદા જાળવવાનાં કારણોને લીધે કોઈ પુરુષ કે સ્ત્રીને જ કામમાં રાખવાં એ વાજબી ગણી શકાય ખરું. અમે SDA માં કોઈ ફેરફાર કરવાનો ઈરાદો ધરાવતાં નથી.

તમે મંત્રણામાં શું કહ્યું છે

54. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં 654 લોકોમાંથી, 619 (95 %) લોકોએ કહ્યું છે કે વર્ણ, જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરના કાયદામાં એક સામાન્ય પુરવણી હોવી જોઈએ કે જેમાં નોકરી આપનારા માલિકોને અમુક મર્યાદિત સંજોગોમાં, જ્યાં આ વાજબી ઠરાવી શકાય ત્યાં, “ખરેખરી વ્યવસાયિક જરૂરિયાત”ના આધારે કામદારો શોધવાની છૂટ હોવી જોઈએ. ફક્ત 35 (5%) એમાં સહમત ન હતાં.

કાયદો કેવી રીતે કામ કરશે

55. આ પુરવણીઓ બહુ મર્યાદિત રીતે અંકાશે. જાતીય વલણ, ધર્મ, ઉંમર, અસમર્થતા, અને વર્ણના કાયદા સ્પષ્ટ કરે છે કે વ્યવસાયિક જરૂરિયાતો “યથાર્થ” હોવી એ ખાસ જરૂરી છે. નોકરી આપનારા માલિકો આ પુરવણીઓ દ્વારા કાયદાને ટાળી શકશે નહીં, દાખલા તરીકે, બીજાં કારણોસર ભેદભાવ રાખીને. અરજી કરવા ઈચ્છતા કોઈ પણ ઉમેદવારને, અમુક લક્ષણને અનુલક્ષીને, એવું લાગશે કે કામ માટેનું વર્ણન ભેદભાવ દાખવે છે, તો એ હંમેશની જેમ ફરિયાદ કરી શકશે. તે પછી નોકરી આપનારા માલિકે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ પાસે સાબિત કરી આપવું પડશે કે એ કામ માટે તે ખાસ લક્ષણ ખરેખર જરૂરી છે.

હકારાત્મક પગલાં

હકારાત્મક પગલાંના વિચારને અમે જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરને આવરી લેવા વિકસાવશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

56. TUCના એક સંશોધન માટે ઈન્ટરવ્યૂમાં ભાગ લેનારાં ‘ગેય’ પુરુષો, લેઝબિયન સ્ત્રીઓ અને ટ્રિલ્ગાકાંક્ષી લોકોમાંથી 44% જેટલાંએ કહ્યું હતું કે તેમનાં જાતીય વલણને લીધે તેમને શારીરિક મારપીટની ધમકીનો કે મારપીટનો ભોગ બનવું પડ્યું છે. આ પ્રકારનો જ બીજો એક પુરાવો છે જેનાથી માની શકાય છે કે અમુક ધાર્મિક માન્યતા ધરાવતાં, અને અમુક ઉંમર વચ્ચેનાં લોકો કામ કરવાની જગ્યાએ ગેરફાયદો અનુભવી શકે છે.
57. અમે માનીએ છીએ કે હકારાત્મક પગલાં પરંપરાગતથી ચાલી આવેલું વલણ બદલવામાં મદદરૂપ થઈ શકે છે. નોકરી આપનારા માલિકો તેમના કામની જગ્યાએ ગેરફાયદો અનુભવતાં જૂથોમાંનાં લોકોને કામની પદવીઓ માટે અરજી કરવા કે ખાસ નિયત કરેલી તાલીમનો ફાયદો ઉઠાવવા માટે ઉત્તેજન આપી શકે એવી છૂટછાટ રહેશે.

સાયમન નાણાં રોકવાની એક બેન્કમાં કામદારોની સંભાળ રાખતા ‘પરસોનેલ’ વિભાગનો વડો છે. બેન્કને ફેરફારોનું સંચાલન કરવા માટે થયેલા આયોગના એક સંશોધનમાંથી સાયમન જાણે છે કે ઘણાખરા કામદારો એક સરખી પાર્શ્વ ભૂમિમાંથી આવે છે અને બધાંની એક સરખી જીવનપદ્ધતિ છે; અને એમાંના જે બહુ થોડા ‘ગેય’ કામદારો સંશોધન કરનાર સાથે બોલવા તૈયાર થયા હતા, એમણે પોતાની સાથે કામ કરનારાં બીજાં લોકો અને મેનેજરો તરફથી અમુક રીતે દબાણ અનુભવ્યું હતું. તંગ મજૂર બજારમાંથી નવી આવડતવાળા કામદારો માટેની હરીફાઈમાં ઊભા રહેવા માટે સાયમને નવા માર્ગો શોધવા જ રહ્યા – અને એ માને છે કે બેન્કમાં વધારે વિવિધતા ભર્યો મજૂરવર્ગ લાવવાનું સૂચન કરવા માટે બીજાં કારણો છે. બેન્ક પોતાનો આશય જાહેર કરવા માટે ‘ગેય’ પ્રેસમાં મહત્વની નોટીસ મૂકે છે, જેમાં સિનિયર સ્ટરની અને બીજા ઘણા પ્રકારની નોકરીની જાહેરાતો છે.

તમે મંત્રણામાં શું કહ્યું છે

58. આ સૂચન માટે મજબૂત ટેકો મળ્યો હતો. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં 616 લોકોમાંથી, 571 (93 %) લોકોએ માન્ય રાષ્ટ્ર કે જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરના RRA માં જે કારણો આલેખેલાં છે તેની સરખામણીમાં હોય તેવાં કારણો માટે નોકરી આપનારા માલિકોને હકારાત્મક પગલાં લેવાની છૂટ હોવી જોઈએ.

કાયદો કેવી રીતે કામ કરશે

59. RRAમાં છે તેવી જ હકારાત્મક પુરવણીઓ નવા કાયદામાં હશે. આમ કહ્યા છતાં, કામની જગ્યાએ અમુક વર્ષોનાં લોકોની સંખ્યા ઓછી છે એવો વિચાર જેમ વર્ષો બારામાં આવે છે, તેમ જાતીય વલણ અને ધર્મના બારામાં એટલો જલદી નથી આવતો. આ બાબતો વિષે રાષ્ટ્રીય સ્તરે બહુ થોડી સંશોધિત માહિતી ઉપલબ્ધ છે. અને, ખાનગીપણા અને સંવેદનશીલતાનાં કારણોને લઈને, નોકરી આપનારા માલિકો એમના કામદારો પાસેથી એ માહિતી કઢાચ ન પણ મેળવી શકે. ઓછી સંખ્યા વિષે કશુંક કરવાને બદલે, નોકરી આપનારા માલિકો અમુક ખાસ જૂથોનાં લોકો તમનાં જાતીય વલણ અને ધર્મને લીધે જે ગેરફાયદા અનુભવી રહ્યાં છે તેના વળતર રૂપે હકારાત્મક પગલાં લઈ શકશે.

60. આ જાતનાં પગલાં વધારે બહોળી પસંદગી કરવા માટે અમુક જૂથોનાં લોકોને પ્રેરતી જાહેરાતો કે તેમની જરૂરિયાતોને ખ્યાલમાં રાખીને તૈયાર કરેલી તાલીમ આપવા સિવાય વધુ કંઈ કરવા હજુ મર્યાદિત રહેશે. હકારાત્મક પગલાં નોકરી આપનારા માલિકોને સંખ્યા-ગણતરી વાપરવાની કે અમુક ખાસ લોકો માટે નોકરીની જગ્યાઓ અનામત રાખવાની છૂટ આપશે નહીં.

61. સમાનતાના બીજા કાયદા કરતાં DDA જુદો છે કેમકે એ ફક્ત અસમર્થતા ધરાવતાં લોકોનું જ રક્ષણ કરે છે, અસમર્થતા વગરનાંનું નહીં. એ કારણે અસમર્થ લોકો પ્રત્યે વધુ પક્ષપાતભર્યું વર્તન પહેલેથી જ કાયદેસર છે. એટલે અસમર્થતા માટે એ જ રીતે હકારાત્મક પગલાં લેવાની જરૂર રહેતી નથી.

નોકરીમાં રાખ્યા પછી ભેદભાવ

અગાઉની નોકરી સાથે જ્યાં સ્પષ્ટ સંબંધ જણાશે ત્યાં અમે ભેદભાવને ગેરકાનૂની બનાવશું.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

62. અગાઉની નોકરી આપનારા માલિક દ્વારા કરાયેલો ભેદભાવ પ્રમાણમાં અસમાન્ય છે, છતાંયે એનાં પરિણામો બહુ દૂર પથરાઈ શકે છે, દાખલા તરીકે, લોકોને બીજી નોકરી શોધવામાં અટકાયત ઊભી કરીને. અમે છ જે છ ક્ષેત્રોમાં થતા આ પ્રકારના ભેદભાવને ગેરકાનૂની બનાવશું. આવા કિસ્સાઓમાં ભેદભાવભર્યો ભલામણ પત્ર કે ભેદભાવનાં કારણોને લીધે ભલામણ પત્ર લખી આપવાની ના પાડવી એવું જ કંઈ હોવાની શક્યતા વધારે છે.

એક્સ લી. માટે 10 વર્ષ કામ કર્યો પછી, કેથરીન તેના પુત્રના જન્મ બાદ કામ છોડી દેવાનું નક્કી કરે છે. કેથરીનનો મેનેજર તેના નિર્ણયથી નાખુશ હતો અને જ્યારે તેણે પોતાના ઘર નજીક નવું કામ શોધવાનું નક્કી કર્યું ત્યારે તેના મેનેજરે તેને ભલામણ પત્ર લખી આપવાની ના પાડી. આથી કેથરીનની સ્થિતિ કફોડી બની ગય છે. એક્સ લી.માં કેથરીનના કામની નોંધ સારી હતી. એનું માનવું છે કે એની સગર્ભાવસ્થા અને માતૃત્વને લીધે એના પ્રત્યે ગેરવાજબી વર્તન કરવામાં આવ્યું છે. એ હવે એક્સ લી.માં કામ નથી કરતી છતાંયે, એના તરફ જાતીય ભેદભાવ થયો છે એવો કેસ એ એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલમાં લઈ જઈ શકશે.

એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલો

63. આ પ્રકારનો ભેદભાવ કોઈ કામ છોડી દે પછીના થોડા મહિના બાદ થવાનો સંભવ વધારે છે. પણ, સિધ્ધાંતમાં એ ગમે ત્યારે બની શકે છે. કેસને આગળ

ધરવા માટે ફરિયાદીએ બતાડવું પડશે કે ભેદભાવ અને અગાઉની નોકરી આપનાર માલિક સાથેનો સંબંધ એકબીજા સાથે સ્પષ્ટ રીતે સંકળાયેલા છે.

જેયને એક અકાઉન્ટન્સી ફર્મમાંથી પાંચ વર્ષ પહેલાં કામ છોડી દીધું. તે એક બારમાં પોતાનાં મિત્રો જોડે બેઠી છે અને અચાનક તેનો જૂનો મેનેજર તેને ભટકાઈ જાય છે. એ અમુક સંજ્ઞાત્મક વેણ બોલે છે. જો જેયન હજુ પણ પેલી ફર્મમાં કામ કરતી હોત તો આને જાતીય પજવણી ગણી શકાઈ હોત. પણ હવે તેઓ ફક્ત જાહેર જનતાની બે વ્યક્તિઓ તરીકે જ મળે છે, અને પજવણી અને અગાઉની નોકરી સાથે કોઈ સંબંધ નથી, એટલે જેયન જાતીય ભેદભાવનો કેસ દાખલ કરી શકે નહીં.

ફરિયાદ કરવી

એ જ કાર્યપદ્ધતિનો ઉપયોગ કરીને નોકરીમાં થતા ભેદભાવના કેસો એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલો સાંભળશે.

વ્યવહારમાં એનો શો અર્થ થાય છે

64. જે લોકો માને છે કે તેમની જાતિ, વર્ણ અથવા અસમર્થતાને લીધે તેમની સાથે ગેરવાજબી વર્તણૂક કરવામાં આવી છે, તેમની પાસે ફરિયાદ દાખલ કરવા માટે હાલ ત્રણ મહિનાની મુદત છે. ત્યારબાદ સૌ પ્રથમ એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ એમનો કેસ સાંભળશે. જાતીય વલણ, ધર્મ અને ઉંમરના નવાં ક્ષેત્રોમાં કામ પર થતા ભેદભાવના આક્ષેપોને એ જ રીતે હાથમાં લેવાય એ ડહાપણભર્યું લાગે છે.

એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલો

65. નોકરી આપનાર માલિક (કે બીજા પ્રતિવાદી)ને પ્રશ્નો પૂછવાથી કેસ તૈયાર કરવામાં મદદ મળે છે. આ કારણસર એક પ્રશ્નપત્ર છે જે દરેક વ્યક્તિ ભરી શકે છે.

66. જે લોકોએ અસમર્થતાને લીધે થયેલા ભેદભાવ વિષે ફરિયાદ કરી હશે તેમને એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ પાસે કેસને દાખલ કરાવ્યા પછી, નોકરી આપનાર માલિક કે બીજા પ્રતિવાદી ઉપર ભરેલા પ્રશ્નપત્રને રજૂ કરવા માટે ચાર અઠવાડિયાંની મુદત મળે તેની અમે ખાતરી રાખશું. બીજા દોરો માટે આપેલો સમય ત્રણ અઠવાડિયાં જ રહેશે. આ વધારાનું એક અઠવાડિયું અમુક અસમર્થ લોકોને જોઈતો વધુ સમય આપીને મદદરૂપ થશે. કેસ દાખલ કર્યા પહેલાં પણ પ્રશ્નપત્ર ભરીને મોકલી આપવાનો વિકલ્પ દરેક વ્યક્તિ પાસે હશે.

67. નોકરી આપનાર માલિકને પ્રશ્નપત્ર મળે કે “વાજબી સમયગાળા”માં તેનો જવાબ આપવો જરૂરી રહેશે. વહેલો મોકલેલો જવાબ ફરિયાદની નોંધ લઈ આગળ વધવું કે નહીં તેના નિર્ણયમાં મદદરૂપ થવામાં ખાસ ઉપયોગી નીવડી શકે છે.
68. અમે આ ક્રિયાને એકધારી બનાવવા માટે નોકરી આપનારા માલિકો અને બીજા પ્રતિવાદીઓને આઠ અઠવાડિયાંમાં પ્રશ્નપત્ર ભરવા માટેની મુદ્ત આપવાનું સૂચન કરીએ છીએ, સિવાય કે એમ ન કરવા માટે તેમની પાસે સારું કારણ હોય. નહીંતર ટ્રાઈબ્યૂનલ વિરોધ થઈ રહ્યો છે એવું અનુમાન બાંધી શકશે. આથી ફરિયાદનો જવાબ આપતાં લોકો માટે સ્પષ્ટતા પૂરી પડાશે, અને ભેદભાવના કેસોને હાથ ધરવાની કાર્યપધ્ધતિ વધુ અસરકારક બનશે.

? અસમર્થતા માટે આમ કરવાની બાબત વિષે અમે મંત્રણા કરી ચૂક્યાં છીએ. બીજા દોરો માટે આઠ અઠવાડિયાંની મુદ્ત દાખલ કરવા વિષે તમે સંમતિ આપો છો?

69. બંધા કાયદા સીધા અને સરળ બને એટલે અમે અમુક અપવાદોને રદ કરવાનું પણ સૂચન કરીએ છીએ. જાતિ અને વર્ણ વિષેના ભેદભાવની ઈંગ્લંડમાં બેરિસ્ટરો દ્વારા અને સ્કોટલેન્ડમાં વકીલો અને તેમના શિષ્યો દ્વારા કરાયેલી ફરિયાદો કાઉન્ટી અથવા શેરીફ કોર્ટોમાં સાંભળવામાં આવે છે. અમે આ બદલવા માગીએ છીએ, જેથી તેઓ પણ - બીજાં કામો કરતાં લોકોની જેમ - પોતાની ફરિયાદો એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલને કરી શકે.

? અસમર્થતા માટે આમ કરવાની બાબત વિષે અમે મંત્રણા કરી ચૂક્યાં છીએ. બીજા દોરો માટેનાં અમારાં સૂચનો વિષે તમે સંમતિ આપો છો?

70. છેવટે, અમે ખાતરી કરશું કે રોજગારી અને વર્ણ વિષેના આદેશોની મર્યાદામાં આવી જતા ભેદભાવના બધા જ કેસોમાં પુરાવાનો ભાર એક જ રીતે કામ કરે. જ્યારે ફરિયાદી ભેદભાવ થયો જ છે એવો સ્પષ્ટ પુરાવો રજૂ કરે, ત્યારે નોકરી આપનારા માલિક અને બીજા પ્રતિવાદીઓએ પુરવાર કરી આપવું પડશે કે તેમનાં પગલાં ભેદભાવના આશયવાળાં ન હતાં.

વર્ણ

71. 'ટુવર્ડ્સ ઇક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી' માં, રેઈસ રિલેશન્સ એક્ટ 1976 માં છ અપવાદો રદ થાય એવું સૂચન અમે કર્યું હતું કેમકે એ સમાન વર્તણૂકના સિધ્ધાંતથી વિરુદ્ધ ભાસતા હતા. 'યુરોપિયન કમ્યુનિટીઝ એક્ટ 1972' હેઠળના નિયમો વાપરવાથી ફેરફારો બહુ જ ઝડપથી લાવી શકવાની અને જુલાઈ 2003 ની અમારી લક્ષિત તારીખને પહોંચી વળવાની અમને છૂટ મળે છે. આનો અર્થ એ થશે કે RRA માં કરાઈ રહેલા ઘણા ખરા ફેરફારો ફક્ત વર્ણ અથવા વંશ અથવા રાષ્ટ્રીય મૂળના કારણે થતા ભેદભાવને જ લાગુ પડશે.

સાધારણ રીતે યુકેના રહેવાસી ન હોય તેવાં લોકો માટે રોજગારી અને તાલીમ

72. RRA એવું કહે છે કે જે આવડતો પછી દરિયાપારના દેશોમાં વપરાશે તેની તાલીમ આપવા માટે ગ્રેઈટ બ્રિટનનો રહેવાસી ન હોય તેવી વ્યક્તિને કામ આપવામાં ભેદભાવ દેખાડવો ગેરકાનૂની નથી. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં ઘણાં લોકો આ વિભાગને રદ કરવાના અમારા સૂચન સાથે સહમત થયાં હતાં, પણ અમુકને એવું લાગ્યું હતું કે જે એનાથી કોઈ વ્યક્તિને ફાયદો થતો દેખાતો હોય, તો આ અપવાદ ચાલુ રાખવો જોઈએ. પ્રગતિ કરતા દેશોના અનુભવ અને આવડતોને વધારવામાં મદદ કરવા એ વાપરી શકાય તે સાચું, પણ ક્યારેક એ અનિશ્ચિત ભેદભાવને વાજબી બનાવવા પણ વાપરવામાં આવી શકે ખરી.

? આ પુરવણી રદ થવી જોઈએ (જ્યાં સુધી એ વર્ણ અથવા વંશ અથવા રાષ્ટ્રીય મૂળના કારણે થતા ભેદભાવ સાથે જ સંકળાયેલી હોય)? અમે તમારાં મંતવ્યોને આવકારીએ છીએ.

ધર્માદાની સંસ્થાઓમાં રોજગારી

73. RRA માં રહેલો બધું આવરી લેતો અપવાદ અમે રદ કરવાનું સૂચન કર્યું હતું, જ્યાંસુધી અમુક ખાસ વર્ણનાં અથવા વંશનાં લોકોને લક્ષમાં રાખીને સેવા પૂરી પાડતી ધર્માદા સંસ્થાઓને એ જૂથોમાંથી અમુક ખાસ કાર્યો કરાવવા માટે કામદારને નોકરી પર રાખવામાં ભેદભાવ દાખવવાની છૂટ મળે. જ્યાં તેમને ખરેખરી વ્યવસાયિક જરૂરિયાત હોય ત્યાં ધર્માદા સંસ્થાઓ હજુ પણ કોઈ ખાસ વર્ણ અથવા વંશ અથવા રાષ્ટ્રીય મૂળનાં લોકોને અમુક ખાસ કાર્યો કરાવવા માટે નોકરી પર રાખી શકશે. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંથી 92% લોકો સહમત થયાં હતાં અને અમે એ અપવાદ રદ કરવાનું સૂચન કરીએ છીએ.

માલ અને સેવાઓ પૂરી પાડતી ધર્માદા સંસ્થાઓ

74. RRA માં રહેલો બધું આવરી લેતો અપવાદ પણ અમે રદ કરવાનું સૂચન કર્યું હતું, જ્યાંસુધી ધર્માદા સંસ્થાઓને અમુક ખાસ વર્ણનાં અથવા વંશનાં લોકોને લક્ષમાં રાખીને ફાયદાઓ અથવા સેવાઓ પૂરી પાડવાની છૂટ મળે. અમે એવું સૂચવ્યું હતું કે જ્યાં યોગ્ય હશે ત્યાં સહકાર પૂરો પાડવાનું ચાલુ રાખવા માટે હકારાત્મક પગલાંની પુરવણી પર પણ ધર્માદા સંસ્થાઓ આધાર રાખી શકશે. ભાગ લેનારાંમાંથી 93% લોકો આ બાબત સાથે સહમત થયાં હતાં. અમુકે એવો અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે આદેશમાં દાખવેલા હકારાત્મક પગલાંના વિચારને “ગેરફાયદા માટે વળતર” તરીકે ગણવાનું લોકોનાં જીવનમાં અભિવૃદ્ધિ કરવાનું કાર્ય કરતી ધર્માદા સંસ્થાઓને લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી. અમે આ અપવાદને રદ કરવાનું સૂચન કરીએ છીએ (આદેશમાં જેટલી પરવાનગી આપવામાં આવી છે એટલા પ્રમાણ સુધી) કેમકે એ સમાન વર્તણૂકના સિધ્ધાંતથી વિરુદ્ધ ભાસે છે.

? એવા દાખલા છે જ્યાં ધર્માદા સંસ્થાઓ એવી પ્રવૃત્તિઓ કરતી હોય જેને હકરાત્મક પગલાં ન ગણી શકાય, પણ સમાન વર્તણૂકના સિધ્ધાંતની હારોહાર એ ચાલે છે એમ કહી શકાય? અમે તમારાં મંતવ્યોને આવકારીએ છીએ, જેથી કરીને અમે નક્કી કરી શકીએ કે આ ધર્માદા સંસ્થાઓને એ પ્રવૃત્તિઓ ચાલુ રાખવાની છૂટ આપવાનું શક્ય બનશે કે નહીં.

પરદેશમાં નોકરી પર રાખેલાં દરિયો ખેડનારાં લોકો

75. બ્રિટિશ વહાણોમાં પરદેશમાં નોકરી પર રાખેલાં દરિયો ખેડનારાં લોકો માટેનો અપવાદ રદ કરવાના સૂચનને મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં સરેરાશ 93% લોકોએ સંમતિ આપી હતી. ગ્રેઈટ બ્રિટનની બહાર નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યાં હોય તેવાં દરિયો ખેડનારાં લોકોને રોજગારીની ઉમેદવારીમાં કે રોજગારીમાં થતા ભેદભાવમાંથી હાલ રક્ષણ મળતું નથી. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંએ રદ કરવાના પક્ષમાં અને તેની વિરુદ્ધમાં કરેલી દલીલો અમે ધ્યાનમાં લીધી છે, જેમાં ઓછી છૂટછાટ આપવામાં આવશે તો વહાણવટના ઉદ્યોગને ઉપાડી લેવા પડતા ખર્ચની દલીલો પણ હતી. એ પણ ખરું છે કે દરિયો ખેડનારાં લોકોને ભેદભાવમાં સમાન રક્ષણ મળવાની સુગમતા હોવી જોઈએ. અમે RRA માં રહેલી આ વધારાની પુરવણીઓ, જેમાં રંગ અને રાષ્ટ્રીયતા સહિતનાં બધાં જ કારણો પર આધારિત અપવાદને રદ કરવાની સત્તા છે, તેનો ઉપયોગ કરવાનું સૂચન કરીએ છીએ.

છથી ઓછી વ્યક્તિવાળી ભાગીદારીઓ

76. RRA માંની પુરવણીઓને અમે છથી ઓછી વ્યક્તિવાળી ભાગીદારીઓ માટે વિસ્તારવાનું સૂચન કર્યું હતું. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં 91% લોકો એમાં સહમત થયાં હતાં અને વર્ણ અથવા વંશ અથવા રાષ્ટ્રીયતાના મૂળ પર આધારિત ભેદભાવ વિષેની બાબતો માટે RRA માં યોગ્ય સુધારાવધારા કરવાનું સૂચન કરીએ છીએ. આ ફેરફાર SDA માં થઈ ચૂક્યો છે.

નાનાં રહેઠાણોનો નિકાલ કરવો અને સંચાલન કરવું

77. RRA માં કરેલી પુરવાણીઓ, જેને લીધે નાનાં રહેઠાણોના નિકાલ અને સંચાલનમાં મકાન માલિકોને વર્ણના કારણે ભેદભાવ કરવાની છૂટ મળતી હતી, એ અપવાદને રદ કરવાનું અમે સૂચન કર્યું હતું. આનો અર્થ એવો થશે કે જે મકાન માલિકો પોતાના ભાડૂતો સાથે સહિયારી સગવડો નહીં વાપરતા હોય તેઓ આ કારણોસર ભેદભાવ કરી શકશે નહીં. પણ, જે મકાન માલિકો પોતાના ભાડૂતો સાથે સહિયારી સગવડો વાપરતા હશે, તેમના માટે RRA ની પુરવાણીઓનો આ અપવાદ ચાલુ રહેશે. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં 81% લોકો આ બાબત સાથે સહમત થયાં હતા અને અમે આદેશમાં જેટલી હદે છૂટ આપી હશે તે પ્રમાણે RRA માં સુધારાવધારા કરવાનું સૂચન કરીએ છીએ..

સરકારી સત્તા હેઠળ થઈ રહેલાં કાર્યો

78. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંએ સરકારી સત્તા હેઠળ થઈ રહેલાં કાર્યોનો મુદ્દો ઊભો કર્યો હતો. RRA એમ કહે છે કે, જે કોઈ કાર્ય બીજા કોઈ કાયદાને અનુલક્ષીને કરવામાં આવ્યું હોય, તો આ કાયદામાં વર્ણના કારણે થતા ભેદભાવની જે મનાઈ કરેલી છે તે લાગુ પડતી નથી. આ અપવાદ વર્ણ વિષેના આદેશથી વિરુદ્ધ ભાસે છે અને અમે વર્ણ અથવા વંશ અથવા રાષ્ટ્રીય મૂળ સંબંધિત ભેદભાવને રદ કરવાનું સૂચન કરીએ છીએ.

? જે તમને લાગતું હોય કે એવા કોઈ ખાસ પ્રસંગો છે જ્યાં અપવાદ વાજબી ગણી શકાય તો અમે તમારાં મંતવ્યો આવકારશું.

જાતીય વલણ

જાતીય વલણની વ્યાખ્યા

79. “પરલ્લીંગાકાંક્ષી, સમલ્લીંગાકાંક્ષી અથવા ટ્રિલ્લીંગાકાંક્ષી વલણ”ને લીધે થતા ભેદભાવને ગેરકાનૂની બનાવવાના અમારા સૂચન માટે બહુ મજબૂત ટેકો મળ્યો હતો. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં 613 લોકોમાંથી 91 % સહમત થયાં હતાં. પણ ‘લેઝબિયન’ અને ‘ગેય’ કમ્યુનિટિમાં વિસ્તૃત ચિંતા છે કે “સમલ્લીંગાકાંક્ષી” શબ્દનો પ્રયોગ તબીબી દ્રષ્ટિએ ભલે સાચો હોય, પણ અમુકને તે અપમાનજનક લાગે છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં લઈને ખરડામાં આવેખેલા નિયમોમાં જાતીય વલણની વ્યાખ્યામાં અમે સમજાતિ, પરજાતિ, અથવા ટ્રિજાતિ તરફનું વલણ એ શબ્દપ્રયોગો વાપર્યા છે.

લગ્ન અને ફાયદા

80. ખરડામાં આવેખેલા નિયમો ચુકવણીને આવરી લે છે, જેમાં સામાન્ય રીતે પેન્શન ધરાવનાર વ્યક્તિના મૃત્યુ સમયે તેમના પાર્ટનર-(સાથી)ને મળતા ફાયદાનો સમાવેશ થાય છે. જ્યાં પેન્શન યોજનાના નિયમોમાં (દાખલા તરીકે) ફાયદા જ્યારે ફક્ત પરજાતિના પાર્ટનરોને જ મળવા જોઈએ એવું લખ્યું હશે - તેઓ પેન્શન ધરાવનાર વ્યક્તિ જોડે પરણેલાં હોય કે નહીં - ત્યાં અમે માનીએ છીએ કે તેને ગેરકાનૂની સીધેસીધો ભેદભાવ ગણી શકાય. પણ, જે ફાયદા પરિણિત યુગલો માટે વિશિષ્ટ રીતે નિયત કરેલા છે તે મળવા ચાલુ રહેશે. આથી એ હકીકતનો પડઘો પડે છે કે રોજગારી વિષેનો આદેશ “પરિણિત પરિસ્થિતિ અને તેના પર આધારિત ફાયદાના રાષ્ટ્રીય કાયદા પ્રત્યે બીનપક્ષપાતી છે.”

ધર્મ અને માન્યતા

ધર્મ અને માન્યતાની વ્યાખ્યા

81. આદેશમાં આવરી લેવાતાં ક્ષેત્રોમાં ધર્મ અને માન્યતાના કારણે થતા ભેદભાવની નવા કાયદામાં મનાઈ હોવી જોઈએ એવું અમે સૂચન કર્યું હતું. અમે આ શબ્દપ્રયોગોની વ્યાખ્યાને વધારે સ્પષ્ટ કરવા નથી માગતા, સિવાય કે “માન્યતા”નો અર્થ એવો ઘટાડવો કે એ ધાર્મિક કે તેના જેવી માન્યતા હોય, પણ વધુ સામાન્ય રીતે રાજકારણીય માન્યતા નહીં. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં 768 લોકોમાંથી 70 % આ વલણમાં સહમત થયાં હતાં, જે હવે ખરડામાં આલેખેલા નિયમોમાં અપનાવી લેવામાં આવ્યું છે.

ધર્મ અથવા માન્યતા પર આધારિત લોકાચાર

82. અમે એમ પણ કહ્યું છે કે આદેશમાં વાપરેલા શબ્દપ્રયોગને અનુલક્ષીને નવા કાયદામાં અમે એવી પુરવણીનો સમાવેશ કરવાનું સૂચન કર્યું છે, જેને લીધે જે સંસ્થાઓ પાસે ધર્મ અથવા માન્યતા પર આધારિત લોકાચાર હોય, તે લોકાચારની જાળવણી માટે તે સંસ્થાઓને જરૂરી નીતિઓ ઘડવાની છૂટ મળે. આ અપવાદમાં કઈ ખાસ સંસ્થાઓ આવરી લેવાશે એની વ્યાખ્યા કરવાનું સૂચન અમે નથી કર્યું, ન તો કોઈ સંસ્થાના લોકાચારને નભાવી રાખવા ખાસ નોકરીની પદવીઓની યોજવટ કરી છે. સરેરાશ, 263 સંસ્થાઓએ આ ખાસ સૂચનો વિષે અભિપ્રાય દાખવ્યો છે. આમાંની 11% સંસ્થાઓનું માનવું છે કે ધાર્મિક કે માન્યતાની સંસ્થાઓને આ સૂચનો પૂરતો સહકાર આપતાં નથી;

8% કે કદ્યું કે તેમના લોકાયારને જાળવી રાખવા માટે ધાર્મિક સંસ્થાઓને વધારાની મદદની જરૂર નથી; અને 14% નું માનવું છે કે સૂચનો જરૂરતથી વધુ આગળ ગયાં છે. મોટા ભાગની સંસ્થાઓ (67%) એ અમારા વલણને સહકાર આપ્યો છે, જે ખરડામાં આવેખેલા નિયમોમાં અપનાવવામાં આવ્યું છે.

83. તમે બીજી કેટલીય જાતના મુદ્દાઓ વિષે અભિપ્રાય આપ્યો છે, જેમાં, પોતાના લોકાયારને જાળવી રાખવા માટે રોજગારીની નીતિઓને અમલમાં મૂકવામાં, ધાર્મિક કે માન્યતાની સંસ્થાઓ બીજાં કોઈ કારણોસર ભેદભાવ કરી શકતી નથી એ તેમને યાદ દેવડાવવા માટે ખાતરી થતી હોય. ખોરાક, પહેરવેશ અને ધાર્મિક ક્રિયાકાંડ જેવા મુદ્દાઓ વિષે નોકરી આપનારા માલિકોને વિગતવાર માર્ગદર્શન જોઈશે, જેથી ધાર્મિક અને માન્યતાના કારણોસર પોતાના કામદારો પ્રત્યે સીધેસીધા કે આડકતરા ભેદભાવવાળા નિયમોને ટાળવામાં તેમને મદદ મળે એ બાબતમાં તમે અમારી સાથે સહમત થયાં હતાં.
84. 'સ્કૂલ સ્ટાન્ડર્ડ્સ એન્ડ ફેઈમવર્ક એક્ટ' અને 'ધ એજ્યુકેશન (સ્કોટલેન્ડ) એક્ટ' માં દાખવ્યું છે તેમ પોતાના ખાસ ધાર્મિક લક્ષણને જાળવી રાખવા માટે જરૂરી રોજગારીની નીતિઓ ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં ધાર્મિક સ્કૂલો અને સ્કોટલેન્ડમાં સાંપ્રદાયિક સ્કૂલો ચાલુ રાખી શકશે. તેઓ બીજાં કારણોમાંના કોઈ પણ કારણોસર પોતાના કામદારો પ્રત્યે ભેદભાવ કરી શકશે નહીં.

અસમર્થતા

નાના ધંધામાં નોકરી આપનારા માલિકો માટેના અપવાદને નાબૂદ કરવો

85. નોકરી શોધવાના માર્ગો સુધી પહોંચવા માટે અસમર્થ લોકો માટે DDA પહેલેથી જ મહત્વપૂર્ણ રક્ષણ પૂરું પાડે છે. 'ટુવર્ડ્સ ઈન્ક્લૂઝન' નામના અમારા 2001ના મંત્રણા દસ્તાવેજે આ રક્ષણ પ્રત્યે અમુક ફેરફારોનું સૂચન કર્યું છે, જેમાં હાલના અપવાદોને નાબૂદ કરવાની બાબતનો સમાવેશ છે. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં 80% લોકોએ નાના ધંધા વિષેના અપવાદનો અંત લાવવાની બાબતને સહકાર આપ્યો હતો. પોલિસ અને જેલની સેવાઓ, ધંધાદારી ભાગીદારીઓના ભાગીદારોના કિસ્સામાં હાલના અપવાદનો અંત લાવવાની બાબતને 80% થી વધુ લોકોએ સહકાર આપ્યો હતો. DDAમાંથી બીજા અપવાદોનો અંત લાવવાનાં અમારાં સૂચનોને પણ સમાન કક્ષાનો સહકાર મળ્યો હતો. ખરડામાં આવેખેલા નિયમોમાં આ બંધી પ્રક્રિયાઓ અમલમાં મૂકાશે.

વ્યવસાયિક પેન્શનો, જૂથ વીમો અને કામગીરી-પર-આધારિત વેતન

86. 'ટુવર્ડ્સ ઈક્વોલિટી અને ડાયવર્સિટી' નામની પુસ્તિકામાં અમે દેખાડ્યું છે કે વ્યવસાયિક પેન્શનો, જૂથ વીમો અને કામગીરી-પર-આધારિત વેતન યોજનાઓની પુરવણીમાં રોજગારી વિષેના આદેશના આડકતરા ભેદભાવ પ્રત્યેના વલણને ધ્યાનમાં લેવા DDA માં કેવીરીતે સુધારાવધારા કરવા પડશે. સભ્ય રાજ્યોને સંભવિત આડકતરા ભેદભાવના (એટલે કે જ્યાં દેખીતી તટસ્થ પુરવણી, માનદંડ અથવા કાર્યપધ્ધતિ છે જે અમુક અસમર્થ વ્યક્તિને અમુક ગેરફાયદો કરાવે છે) કિસ્સાને હાથ ધરવા માટે આ આદેશ બે જાતની

પ્રક્રિયામાંથી એકની પસંદગી કરવાની છૂટ આપે છે.

87. નોકરી આપનારા માલિકો, અને આવરી લેવાતાં બીજાં લોકોએ કાં તો:

- વાસ્તવિક માનદંડ વાપરીને કોઈ યોજનામાં રહેલા એક પણ પક્ષપાતી મુદ્દાને વાજબી ઠરાવવું પડે છે (એવું બતાડીને કે એનું ધ્યેય કાયદેસર છે અને એ ધ્યેયને પહોંચી વળવાના માર્ગ યોગ્ય અને જરૂરી છે); અથવા;
- કોઈ ખાસ અસમર્થ વ્યક્તિને ઠીક એવો ગેરફાયદાનો સામનો કરવો પડતો હોય તો તેનો નીવેડો લાવવા વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરવી પડે છે.

મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં સરેરાશ 53% લોકોએ પેન્શન અને જૂથના વીમાની યોજનાઓના કિસ્સામાં એક વાસ્તવિક વાજબી પધ્ધતિ વાપરવાનો પક્ષ લીધો હતો, જ્યારે કામગીરી-પર-આધારિત વેતનની યોજનાઓના કિસ્સામાં મંત્રણામાં ભાગ લેનારાંમાંનાં સરેરાશ 72% લોકોએ એક વાસ્તવિક વાજબી પધ્ધતિ વાપરવાનો પક્ષ લીધો હતો.

88. 'ટુવર્ડ્સ ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી' નામની પુસ્તિકા પ્રસિધ્ધ કર્યા બાદ, અસમર્થ લોકોનું ઉત્તમ પ્રકારે રક્ષણ કરવાની સાથેસાથે નોકરી આપનારા માલિકો, ટ્રસ્ટીઓ અને વ્યવસાયિક પેન્શન યોજનાઓના મેનેજરો અને વીમો લેનારાં પાસે તેમની સત્તા હેઠળનાં પગલાંનો ઉત્તમ યોગ્ય બચાવ હોય તેની ખાતરી કરવાની બાબત પર અમે વધારે વિચાર કર્યો છે. હવે અમે સીધી અને સરળ ફાંટ અમલમાં મૂકવાનું સૂચન કરીએ છીએ. એ છે:

- જ્યાં તેઓ યોજનાના નિયમો ઘડવા માટે જવાબદાર હશે અને જ્યાં એ નિયમો ઠીક એવો ગેરફાયદો ઊભો કરતા હશે ત્યાં, નોકરી આપનારા માલિકોને કોઈ ખાસ અસમર્થ લોકો માટે હવે વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરી આપવાની ફરજ પડશે.

- પેન્શન મેનેજરો, ટ્રસ્ટીઓ અને વીમો લેનારાંઓએ આ યોજના હેઠળ તેઓ પોતાની જવાબદારીઓ જે રીતે પૂરી કરે છે તેને વાસ્તવિક માર્ગ દ્વારા વાજબી ઠરાવવી પડશે (દા.ત. તજ્જીય-‘એક્ઝ્યુએરીઅલ’ પુરાવો આપીને).

એ કદા પછી, જ્યાં તેઓ અસમર્થ લોકો સાથે વાતચીત કરતાં હોય ત્યાં અને જ્યાં તેમની ફરિયાદો સાંભળવાની પ્રક્રિયા અમલમાં મૂકાતી હોય ત્યાં, પેન્શન મેનેજરો અને ટ્રસ્ટીઓએ વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરી આપવાની ફરજ પડશે.

? વ્યવસાયિક પેન્શન અને જૂથ વીમાની યોજનાઓ માટે વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ અને વાસ્તવિક વાજબીપણા વચ્ચેની સૂચિત ફાંટને અમલમાં મૂકવા માટે કોઈ વ્યવહારુ બાબતોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે?

89. કામગીરી-પર-આધારિત વેતન યોજનાઓ માટે, અમે સૂચન કરીએ છીએ કે જે કોઈ અસમર્થ વ્યક્તિને એવી કોઈ યોજનાથી ઠીક એવો ગેરફાયદો થતો હોય, તો નોકરી આપનારા માલિકોએ એ યોજનામાં વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરી આપવાની જરૂરત રહેશે. ઘણા ખરા કિસ્સામાં, અલબત્ત, જે જરૂર હશે તો અસમર્થ વ્યક્તિની કામગીરીને વધુ સારી બનાવવા માટે વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ પહેલેથી જ થઈ ચૂકી હશે એટલે જે રીતે યોજના કામ કરે છે એનાથી તેમને કોઈ ગેરફાયદો ઊભો ન થવો જોઈએ. આનો અર્થ એ થાય છે કે આવી યોજનાઓ ચાલુ રહેશે જે અસમર્થ લોકો કોઈ પણ જાતનો ગેરફાયદો અનુભવ્યા વિના તેમાં ભાગ લઈ શકે તે માટે વાજબી છે તે બધું કરવામાં આવ્યું છે એની ખાતરી કરવામાં આવી હોય.

? કામગીરી-પર-આધારિત-વેતનની યોજનાઓ માટે વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરવાની પદ્ધતિ સાથે તમે સહમત છો?

ભેદભાવભરી જાહેરાતો

90. તે ઉપરાંત, DDAમાં ભેદભાવભરી જાહેરાતો વિષે જે પુરવણીઓ છે તેને RRA અને SDAની વધુ હારોહાર લાવી શકાય એવું સૂચન અમે કરીએ છીએ. ભેદભાવભરી જાહેરાતો ગેરકાનૂની બનશે અને *ડિસએબિલિટી રાઈટ્સ કમિશન - (અસમર્થતાના હકો માટેનો આયોગ)*ને આવી જાહેરાતો છાપનાર વિરુદ્ધ પગલાં લેવાની સત્તા હશે. આમ કરવાથી, DDAમાં હાલ જે મોજૂદ પુરવણીઓ છે જે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલને ભેદભાવભર્યા આશયનું ફક્ત અનુમાન જ કરાવી શકે છે તેને વધુ અસરકારક બનાવશે, જ્યારે આવી જાહેરાતોનો કોઈ નોકરી આપનાર માલિક ઉપયોગ કરે છે, ત્યારે.



તમે આ સૂચન સાથે સહમત છો? તેને અમલમાં મૂકવા માટે એવી કોઈ બાબત છે કે જેને ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી હોય?

ઉંમર

અત્યાર સુધી કરેલી મંત્રણા

91. કામ શોધી રહેલાં, નોકરી કરતાં, કે વ્યવસાયિક તાલીમ લઈ રહેલાં લોકો પ્રત્યે ઉંમરને લીધે થતો ભેદભાવ અમે ડિસેમ્બર 2006 સુધીમાં ગેરકાનૂની બનાવવા માટે વચનબંધ છીએ. બીજા દોરો સાથે સુસંગત હોય તે જ પ્રકારનું અમારું વલણ રહેશે (ભાગ 2 જુઓ). પણ અમારી પહેલાની મંત્રણામાંથી નક્કી થયું છે કે આ બાબતો બહોળા પ્રકારની અને જોડે અટપટી પણ છે. આ વાતને ધ્યાનમાં રાખીને, નવા કાયદાનાં ધ્યેયો અને તેમની વિગતવાર પુરવણીઓ વિષે મંત્રણા કરવા માટે અમારી પાસે વધુ બહોળી મંત્રણા કરવાનો જે સમય ઉપલબ્ધ છે તેનો અમે પૂરેપૂરો ઉપયોગ કરવાનો ઈરાદો રાખીએ છીએ.
92. બંધી ઉંમરનાં લોકોને જે કામ કરવું હોય તો તેમને સામનો કરવી પડતી અડચણોને નાબૂદ કરવા માટે, ભેદભાવભરી વૃત્તિઓ કે ખોટાં અનુમાનો પર આધારિત ગેરવાજબી કાર્યપધ્ધતિઓને ઓળખી અને તેમના પર પાબંધી મૂકવાનું કામ અમને કરવું જ છે. પણ સાથેસાથે, અમે સમજી શકીએ છીએ કે ઉંમરને કારણે કોઈ પ્રત્યેની વર્તણૂકમાં વાજબી ગણી શકાય તેવા ફેરફારો કે અપવાદો હોઈ શકે. અમે એવી પહેલોને ગેરકાનૂની બનાવવા નથી માગતાં જેનાથી લોકોની કામે ચડવાની કે કામ પાછું શરૂ કરવાની કે પછી તાલીમ લેવાની તકો સુધરતી હોય. કે નથી અમે રદ કરવા માગતાં સ્પષ્ટ અને વાસ્તવિક રીતે વાજબી ગણી શકાય તેવી રોજગારીની કાર્યપધ્ધતિઓ.

ભવિષ્યની મંત્રણા

93. 'ટુવર્ડ્સ ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી' પ્રત્યે તમે દાખલેલાં મંતવ્યોથી અમને કઈ ખાસ કાર્યપધ્ધતિઓ કેટલી હદ સુધી માન્ય રાખી શકાય તેવી છે અને કઈ ભેદભાવભરી છે તેનું પ્રથમ અવલોકન કરવામાં મદદ મળી છે. આ બાબતમાં

આર્થિક હિસ્સો ધરાવનારાં લોકાની સાથે આની અનઔપચારિક મંત્રણા અમે ચાલુ રાખી છે અને ઉંમર વિષેના કાયદા જે રીતે કાયદાનાં બીજાં પાસાંને અસર કરી શકે તે માટે લેવાના માર્ગનું નકશાચિત્ર દોરવામાં મદદ કરી રહ્યાં છીએ. આ માહિતી અમે 2003માં એક જુદી મંત્રણામાં આલેખવા માગતાં સૂચનોને જાણકારી પૂરી પાડશે. અમે મંત્રણા માટે ઓછામાં ઓછાં 12 અઠવાડિયાં અલાયદા રાખશું. લાંબા ગાળાનો સમયપત્રકનો સંક્ષેપ પાના 16 પર આપેલો છે.

જાતીય ભેદભાવ

સગર્ભાવસ્થા અને માતૃત્વ

94. 'ધ ઈક્વલ ટ્રીટમેન્ટ અમેન્ડમેન્ટ ડાયરેક્ટીવ' - સમાન વર્તણૂકમાં સુધારાવધારા કરવા વિષેનો આશય - એવું સ્પષ્ટ કરે છે કે સગર્ભાવસ્થા કે માતૃત્વનાં કારણોસર સ્ત્રીઓને ઓછો પક્ષપાત કરવો એ ભેદભાવ કર્યો બરાબર જ છે.
95. જીબી કાયદો સગર્ભા સ્ત્રીઓનું અને નવી માતાઓનું ભેદભાવમાંથી હમણાં પણ રક્ષણ કરે છે. દાખલા તરીકે:
- સગર્ભાવસ્થા કે માતૃત્વનાં કારણોને લીધે નોકરીમાંથી રજા આપી દેવી એ આપોઆપ ગેરવાજબી ગણાય છે;
 - યુરોપિયન અને ઘરેલુ કિસ્સાના કાયદામાં સ્થાપિત થયેલું છે કે કોઈ સ્ત્રીનો સગર્ભાવસ્થાના કારણસર ઓછો પક્ષપાત કરવો એ જાતીય ભેદભાવ કર્યો બરાબર જ છે;
 - ઘરેલુ કિસ્સાના કાયદામાં સ્થાપિત થયેલું છે, કે મેટર્નિટી લીવની આખરે કોઈ પણ સ્ત્રી પોતાના તે જ કામ પર કે પછી જેની શરતો અને દરજ્જા તેના માટે ઓછા પક્ષપાતી ન હોય એવી સમાન પદવીએ કામે પાછી વળવાનો હક ધરાવે છે.
96. 'સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટ' (જાતીય ભેદભાવના કાયદા)માં આમાંનું કંઈ પણ સ્પષ્ટ નથી બતાવેલું. સગર્ભાવસ્થા કે માતૃત્વનાં કારણાનો પડઘો પાડવા - સમાન વર્તણૂક વિષેના આદેશમાં હાલમાં થયેલા સુધારાવધારા સાથે બ્રિટન કેવી

રીતે વળગી રહેશે તેની ચોખવટ કરવા માટે કાયદો બદલવો જોઈએ એવી દલીલ કરી શકાય તેમ છે. બીજી બાજુ જોઈએ તો, યુરોપિયન કોર્ટ ઓફ જસ્ટીસ દ્વારા થયેલા ચુકાદા મારફત જે વિવિધ જરૂરિયાતો સ્થાપિત થઈ છે તેમની ફક્ત નોંધ રાખવી એ માત્ર જ આ આદેશની અસર છે. આ જરૂરિયાતો આપણી કોર્ટો અને ટ્રાઈબ્યૂનલો દ્વારા લાગુ પાડવામાં આવી જ રહી છે. આ પાર્શ્વ ભૂમિકા જોતાં, SDA માં સુધારાવધારા કાયદાની ચોખવટ કરવા કરતાં તેમાં કદાચ અનિશ્ચિતતા લાવી શકે તેમ છે.

?

શું SDA એ સગર્ભાવસ્થા કે માતૃત્વનાં કારણોસર થતા ભેદભાવની ખાસ મનાઈ કરવી જોઈએ? અમે તમારાં મંતવ્યો આવકારીએ છીએ.

પજવણી

97. પજવણીને ગેરકાનૂની બનાવવાની આમારી યોજનાને અમે પાના 32 પર પ્રદાન કરી છે. 'ઇક્વલ ટ્રીટમેન્ટ અમેન્ડમેન્ટ ડાયરેક્ટીવ' - સમાન વર્તણૂકમાં સુધારાવધારા કરવા વિષેના આદેશ - પ્રમાણે જાતીય પજવણીની મનાઈ કરવા માટે, તેમજ કોઈ કામદારના પજવણી પ્રત્યેના પ્રતિભાવ પર આધારિત નિર્ણયો માટેની ખાતરી કરવા માટે ઉત્તમ પ્રક્રિયાઓ વિષે અમે તમારાં મંતવ્યો આવકારીએ છીએ.

ગત સમયગાળા માટેના વેતનની સમય મર્યાદા

98. જો સમાન વેતન માટેનો દાવો ફળીભૂત થાય, તો 'ઇક્વલ પેય એક્ટ' - (સમાન વેતનના કાયદા) પ્રમાણે કેસની કાર્યવાહી શરૂ થઈ હોય તે પહેલાંનાં બે વર્ષ સુધીનું વેતન ફરિયાદીને મળવાનો હક છે. અમે આ સમય મર્યાદાને વધારશું જેથી કરાર તોડવાને લીધે થતા દાવા માટેના ગાળાની હરોળમાં એ આવે. આ ઈંગ્લંડ અને વેઈલ્સમાં છ વર્ષ અને સ્કોટલેન્ડમાં પાંચ વર્ષ છે. અમુક જૂજ કેસોમાં, આ મર્યાદા લાંબી હોઈ શકે, દાખલા તરીકે, જ્યાં એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ અને કોર્ટ એવું માને કે નોકરી આપનાર માલિકે

ફરિયાદી પાસેથી ઉચિત માહિતી સંતાડી છે.

99. 'ટુવર્ડ્સ ઈક્વલ પેય' નામની પુસ્તિકામાં આ સૂચન માટે તમારાં મંતવ્યો અમે માગ્યાં હતાં. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં લોકોમાંથી મોટા ભાગનાં (72%) લોકોએ ફેરફારને ટેકો આપ્યો હતો. એ બે નિર્ણયો પછી થયો હતો:

- 1999 માં (લિવેઝ) યુરોપિયન કોર્ટનો ચુકાદો થયો હતો કે અરજી કરનાર સાથે છેતરપીંડી થઈ હોય તેવા કેસોમાં યુકેની બે વર્ષની મર્યાદા ગેરકાનૂની છે.
- ત્યારબાદ યુકેના એમ્પ્લોયમેન્ટ અપીલ ટ્રાઈબ્યૂનલમાં ચુકાદો થયો હતો કે હકથી મેળવેલા ગત સમયગાળા માટેના વેતનની સમય મર્યાદાને છ વર્ષ સુધી લંબાવી જોઈએ.

નવી સમય મર્યાદાઓ ઈંગ્લંડ અને વેઈલ્સમાં કરારનામાના કાયદામાં છે તે મર્યાદા ગાળાની, અને સ્કોટલેન્ડમાં જે નિર્દેશક ગાળો લાગુ પડે છે તેની હરોળમાં છે.

વાજબી કારણો ન હોવાં

100. જ્યાં, દાખલા તરીકે, કામની પ્રકૃતિ અસમાન લાગે છે ત્યાં, હાલમાં 'ઈક્વલ પેય એક્ટ' - સમાન વેતનનો કાયદો નોકરી આપનારા માલિકને દલીલ કરવાની છૂટ આપે છે કે સમાન વેતનના દાવા માટે વાજબી કારણો નથી. જે રૂઢિબધ્ધતાને કાયમી બનાવે છે એવા આ એકપક્ષી બચાવને નાબૂદ કરવાનો અમે ઈરાદો રાખીએ છીએ. તે છતાં પણ, અમે એવી પુરવણીનો સમાવેશ કરશું જેનાથી, જ્યાં કામની અવલોકન યોજના હેઠળ અલગ અલગ કક્ષા પર મૂકવામાં આવી ગયાં હોય એવાં બે કામો એકસરખી ગણતરીનાં નથી એવો નિર્ણય લેવાની ટ્રાઈબ્યૂનલને છૂટ મળે, જે કે યોજના સંતોષકારક હોવી જરૂરી છે. વધુ બહોળા સંજોગોમાં સમાન ગણતરીના દાવામાં સ્વતંત્ર નિષ્ણાતો ટ્રાઈબ્યૂનલમાં સાબિતી આપી શકે તે માટે તેમની ભૂમિકામાં અમે નાનો ફેરફાર લાવશું.

101. મંત્રણામાં ભાગ લેનારાં લોકોમાંથી 73% સમાન ગણતરીના દાવા માટેના આ સૂચન સાથે સહમત હતાં. આ ‘એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્ટ 2002’ - રોજગારીના કાયદાના વિભાગ 28 સાથે સુસંગત છે, જે ટ્રાઈબ્યૂનલો દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતી કાર્યપધ્ધતિઓને પણ સુધારવાનું ધ્યેય રાખે છે. એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ પાસે બંનેમાંથી એક પણ પક્ષના નકામા કે ત્રાસદાયક દાવાને રદ કરવાનો હોદ્દો હજુ પણ હશે. .

સમાન વેતનના દાવાને રજૂ કરવા માટેની સમય મર્યાદા

102. ‘ઈક્વલ પેય એક્ટ’ - સમાન વેતનના કાયદા હેઠળ, એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ સમક્ષ સમાન વેતનના દાવાને રજૂ કરી શકવા માટે કોઈ એક વ્યક્તિએ એ કામમાં છેલ્લા છ મહિના દરમિયાન હોવું જરૂરી છે. ‘ટુવર્ડ્સ ઈક્વલ પે’ નામની પુસ્તિકામાં અમે કહ્યું છે કે આ જરૂરિયાતમાં ફેરફાર લાવવા જરૂરી હતા કે નહીં એ બાબત ધ્યાનમાં લેતાં પહેલાં પ્રેસ્ટન કેસનો નિકાલ આવી જાય તેની અમે રાહ જોશું. ત્યારપછી, હાઉસ ઓફ લોર્ડ્સે એવો ચુકાદો આપ્યો છે કે કમ્યુનિટી કાયદા સાથે એ સુસંગત છે.
103. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, સમાન વેતનના દાવામાં હાલ જે છ મહિનાની સમય મર્યાદા છે તેને અમે જાળવી રાખશું. લેવેઝ ના કેસમાં યુરોપિયન કોર્ટે આપેલા ચુકાદા પ્રમાણે, જ્યારે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યૂનલ કે કોર્ટને એવું લાગશે કે નોકરી આપનારા માલિકે ફરિયાદીથી ઉચિત હકીકતો છૂપાવી છે, ત્યારે અમે એ સૂચન કરીએ છીએ કે સમય મર્યાદા લંબાવી શકાય.
104. એકબીજા સાથે સમયથી ન સંકળાયેલાં એવા કોન્ટ્રાક્ટનાં હારબંધ કામો માટે જો કોઈ વ્યક્તિને કામમાં રાખવામાં આવી હોય, અને એ કામોથી એક સ્થાયી રોજગારીનો સંબંધ બંધાઈ ગયો છે એવું માની શકાય છે, તો એ સંજોગોમાં કામદાર એ સંબંધના અંત પછીના છ મહિનાના ગાળા દરમિયાન દાવો કરી શકે તેવો ફેરફાર પણ અમે લાવશું. આ પ્રેસ્ટન કેસમાં હાઉસ ઓફ લોર્ડ્સે કરેલા ચુકાદાના એક ભાગને અમલમાં મૂકે છે.

105. સમાન વેતનના દાવામાં ઉપયોગ માટે ઉપલબ્ધ એક કાયદેસર બનાવેલા પ્રશ્નપત્રમાં વાપરેલી બાબતો અને તેના રૂપ વિષે અમે એક ખાસ કેન્દ્રિત મંત્રણા હાલ કરી રહ્યાં છીએ. અમે એવું સૂચન કરીએ છીએ કે નોકરી આપનારા માલિકે તેને આઠ અઠવાડિયાંની અંદર ભરી આપવું જરૂરી છે.
106. ‘ધ ઈક્વલ ઓપરચૂનિટીઝ કમિશન’ (સમાન તકો માટેનો આયોગ) ટૂંક સમયમાં જ તેમની 1997ની સમાન વેતન પરની કાયદેસર બનાવેલી કાર્યસંહિતાની સુધારેલી આવૃત્તિ તૈયાર કરવા માટે મંત્રણા શરૂ કરશે.

‘ધ ઈક્વલ ટ્રીટમેન્ટ અમેન્ડમેન્ટ ડાયરેક્ટીવ’ - સમાન વલણમાં સુધારાવધારા કરવા વિષેના આશય દ્વારા ઊભા કરાયેલા બીજા મુદ્દા

107. સમાન વલણમાં સુધારાવધારા કરવા વિષેનો આદેશ યુરોપભરમાં સમાન તકોને સુધારવા માટે ખાસ રચેલી અમુક ફરજો દાખલ કરી રહ્યો છે. આ મુખ્યત્વે નોકરી આપનારા માલિકોની નહીં પણ સરકારની ફરજો રહેશે. અમે આગામી મહિનાઓમાં આ મુદ્દા ધ્યાનમાં લઈશું.

નિયમોના ફાયદા શા છે?

ભેદભાવના ખર્ચને ઓછો કરવો

108. રોજગારીમાં (અને વધારે સામાન્ય રીતે વર્ણને સંબંધિત બાબતોમાં) માન્ય રાખી શકાય તેવાં ધોરણો પ્રદાન કરીને, નવા કાયદા ભેદભાવ વિષે હાલમાં થઈ રહેલા ખર્ચને ઓછો કરશે..
109. પ્રતિબંધક કાર્યપદ્ધતિઓ કમ્પનીના પોતાના કામદારો પર જ નહીં, પણ ઘણી વધારે વિકસિત અસર કરે છે. એનાથી કમ્પનીને મૂલ્યવાન માહિતી, અનુભવ અને આવડતો સુધી પહોંચવાની તક નથી મળતી. તકો ગુમાવવાના ખર્ચ ઉપરાંત, ભેદભાવના કારણે માનસિક તણાવથી થતી બીમારીઓ, ખરાબ કક્ષાનું કામ અને લાંબા ગાળાની ગેરહાજરીઓ ઊભી થાય છે. આવા પ્રસંગોની જાણ થાય ત્યારે લાઈન મેનેજમેન્ટ અક્રિય રહે તો સમસ્યા ઘણીવાર વધારે વિક્ષરે છે. અને છેવટે જ્યારે કામદારો ઔપચારિક ફરિયાદ કરે છે, ત્યારે ફરિયાદ સાંભળવાની કમ્પનીની પોતાની અંદરની પ્રક્રિયાઓ કે પછી ટ્રાઈબ્યૂનલની સુણવણીઓમાં કામદારો, તેમના મેનેજરો અને ટ્રેઈડ યુનિઅનના પ્રતિનિધિઓનો સમય વેડફાય છે. ટ્રાઈબ્યૂનલ દ્વારા થતી દરમિયાનગીરી કે સમાધાનમાં વિવિધ પ્રકારનાં લોકો અને ખર્ચ સંડોવાયેલાં છે, જેમાં કાનૂની ફી અને વળતરનો પણ સમાવેશ છે, ખાસ કરીને તેના પરિણામે જ્યારે નોકરિયાતોને કામ છોડી બીજી નોકરી કે કારકિર્દી શોધવી પડે છે.
110. ભેદભાવને હાથ ધરવા માટે આ અને બીજા પ્રકારના લીધેલાં પગલાં વ્યક્તિઓને સીધીસીધા ભોગવવા પડતાં પરિણામો અને ધંધા પર ચડતો ખર્ચ ઓછો કરવામાં મદદરૂપ થશે.

ધંધા માટે વિવિધતાના ફાયદા

111. સમાનતા પર આધારિત નીતિઓ વધુ બહોળા ફાયદા ઉત્પન્ન કરે છે. દાખલા તરીકે, લોકોની જીવનપદ્ધતિ જેવી બાબતોની ગેરવાજબી અસરથી પર રહીને, તેમની કાબેલિયતના પુરાવા પર આધાર રાખીને લોકોને કામ આપવામાં આવશે, તો તેમનાં કામો માટે ઉપલબ્ધ હોય તેવા ઉત્તમ કક્ષાનાં કામદારો મળશે એવો વિશ્વાસ કમ્પનીઓ વધારે રાખી શકશે. તેવી જ રીતે, કામ આપવાની દેખીતી વાજબી કાર્યપદ્ધતિઓથી ચાલચલાઉ કામ કરવા કરતાં લોકોને પોતાની સંપૂર્ણ સંભવિત આવડતથી કામ કરવાનું ઉત્તેજન મળશે.
112. અમુક સમયગાળા પછી, નોકરી પર રાખવા માટેની વાજબી કાર્યપદ્ધતિઓ ઘણીવાર વધુ વિવિધતાભર્યા કામદારો મેળવવામાં ફળીભૂત થશે અને કદાચ જે કમ્પ્યુનિટીમાં તમારો ધંધો હશે તેનું વધારે નજીકનું પ્રતિનિધિત્વ એમાં હશે. આને લીધે પણ ધંધામાં ફાયદા થાય છે. કોઈ એક મેનેજરની જ છાપ પાડતાં લોકોને નોકરીમાં રાખવા કરતાં વિવિધતાભર્યા કામદારો વધુ રચનાત્મક હોઈ શકે છે. એને લીધે ધંધા માટે નવા ગ્રાહકો સ્થાપિત કરી શકાય છે અને વધુ બહોળી બજાર સુધી પહોંચી શકાય છે.
113. લોકો ભલે કોઈ કમ્પનીની મોટામાં મોટી મૂડી હોય, પણ તેની ખ્યાતિ વધારે ને વધારે મહત્વની છે, પછી ભલે તે રાષ્ટ્રીય જાહેરાતથી મળી હોય કે સ્થાનિક ગપસપથી. જ્ઞાન પર આધારિત અર્થતંત્ર અર્થશાસ્ત્રમાં, જ્યાં આવડતવાળા કામદારો માટે સખત હરીફાઈ ચાલી રહી છે, ત્યાં રોજગારીની બાબતો વિષે અને સેવાની પુરવણી વિષે ખરાબ છાપ તરત પરખાઈ આવે છે. આર્થિક સાયકલના કોઈ પણ સમયે, સમાનતા માટેની સારી કાર્યપદ્ધતિ પર આધારિત નામના લાંબા ગાળે વધુ સજ્જડ ધંધો ઊભો કરવામાં મદદરૂપ થાય છે.

નિયમો માટેના ખર્ચા

114. નિયમો તૈયાર કરવાનું કામ, પણ તેનો પોતાનો ખર્ચ ઊભો કરે છે. નોકરી આપનારા માલિકોએ નવા હકો અને જવાબદારીઓ વિષે સભાન રહેવું જોઈએ અને જ્યાં જરૂરી હોય ત્યાં, નીતિઓ અને કાર્યપધ્ધતિઓને અનુકૂળ બનાવતાં રહેવું જોઈએ. એને સમય લાગશે. પણ એ બાબત ધ્યાનમાં લેવા જેવી છે કે:

- ફાયદા કરતાં નિયમો અમલમાં મૂકવાના કામના ખર્ચા ફક્ત પહેલા વર્ષમાં જ વધારે હોય છે, જ્યારે નોકરી આપનારા માલિકો તેનાથી માહિતગાર થતા હોય છે. નીતિ અપનાવવાના બીજા વર્ષની શરૂઆતથી ખર્ચા કરતાં ફાયદા વધારે હોય છે.
- નવા કાયદા બહુ સારો એવો ખર્ચ કરાવે છે. પણ, જાતીય વલણના કિસ્સામાં, અમે જે સમયગાળાનું અવલોકન કર્યું છે તેમાં ફાયદાનું માપ ખર્ચ કરતાં સારા એવા પ્રમાણમાં વધારે છે. ધર્મ અને માન્યતા માટે, શરૂઆતના ખર્ચા ભવિષ્યના ફાયદાથી ઓછા છે.
- ખર્ચા કાબૂમાં રાખી શકાય તેવા છે. નાના ધંધાઓને, દાખલા તરીકે, તેમની સભાનતા વધારવા £40 નો અને માર્ગદર્શન મેળવવા માટે £40 નો પ્રથમ વાર એક જ ખર્ચ થાય છે. એકંદરે, આ તેમના કામદાર દીઠ લગભગ £8 થશે. બીજી કોઈ પણ સંસ્થાની જેમ જ નાના ધંધાઓ ભેદભાવને હાથમાં લેશે તો તેમને ફાયદો જ થશે.
- ઉપર દાખવેલા ઘણાખરા ફાયદાને, ખાસ કરીને નોકરી આપનારા માલિકો માટેના ફાયદાને, નાણાકીય મૂલ્ય આપવું મુશ્કેલ છે અને વળી આર્થિક અવલોકનમાં એમનો સમાવેશ થતો નથી હોતો, એ છતાંયે આ સરખામણીઓ થઈ શકે છે.

- આખરે, સમાનતાના બંધા નિયમોનો ખર્ચ કમ્પનીઓને એકસામટો સહન કરવો પડશે નહીં. નવા અને સુધારાવધારા કરેલા કાયદા તબક્કાવાર ડિસેમ્બર 2003 અને ડિસેમ્બર 2006 વચ્ચેના ત્રણ વર્ષના ગાળા દરમિયાન દાખલ કરવામાં આવશે.
115. નીચે આપેલો કોઈ જાતીય વલણ, ધર્મ, વર્ણ, જાતિ અને અસમર્થતાના મુખ્ય ખર્ચા અને ફાયદાનો સંક્ષેપ આપે છે: અમે ખરડામાં મંત્રણા માટે નિયમો આલેખ્યા છે તે દોરોમાંના દરેકના. એને ટેકો આપતું અવલોકન તમે www.dti.gov.uk/er/equality પર ‘રેગ્યુલેટરી ઇમ્પેક્ટ અસેસમેન્ટ’(RIA) - નિયમોની અસરની આકારણી - માં જોઈ શકો છો. જેમજેમ મંત્રણાને લીધે નીતિ વિકસશે તેમતેમ અમે RIA ને વિકસાવવાનું ચાલુ રાખશું, અને કોઈ પણ સમયે તમારાં મંતવ્યો આવકારશું.

‘રેગ્યુલેટરી ઇમ્પ્રોવમેન્ટ’ (RIA) - નિયમોની અસરની આકારણી: નોકરી આપનારા માલિકો, વ્યક્તિઓ અને ટેક્સ ભરનારને થતા ફાયદા અને ખર્ચાનો સંક્ષેપ (£ મિલિયન)

		જાતીય વલણ	ધર્મ અને માન્યતા	વર્ણ	અસમર્થતા	જાતિ	
નોકરી આપનારા માલિકો	ફાયદા	સામાન્ય	ધંધા માટે ફાયદા સારા એવા છે, પણ એકદમ સચોટ રીતે માપવા મુશ્કેલ છે. તેમાં કામ સાથે બરાબરીની આવડતોને અસરકારક રીતે ગોઠવવી તેની ખાતરી; આવડતો અને જ્ઞાનની સારી સાચવણી; બીમારી અને લાંબા ગાળાની ગેરહાજરીઓની ટાળવણી; અને સામાન્ય રીતે કામદારોમાં કામ કરવા માટે વધારે સારી ધગશનો સમાવેશ થાય છે. સમાનતા પર આધારિત રોજગારીની નીતિઓ ફરિયાદ અને ટ્રાઈબ્યૂનલના ખર્ચાળ કેસો ટાળવામાં મદદ કરે છે. વિવિધતાભર્યા કામદારો વધુ રચનાત્મક હોઈ શકે, ધંધાને વધુ બહોળી બજાર સુધી પહોંચવામાં મદદ કરી શકે, અને એક હકારાત્મક છાપ પાડી શકે. આ બધા ફાયદા નીપજને મદદરૂપ થાય છે.				
	ખર્ચો	વાંચવા માટે માર્ગદર્શન	£13.7 (એક જ વખત)	£13.7 (એક જ વખત)	£6.9 (એક જ વખત)	£4.0 (એક જ વખત)	£6.4 (એક જ વખત)
		તૈયારીનું માર્ગદર્શન	નાનો વધારાનો ખર્ચ	નાનો વધારાનો ખર્ચ	નાનો વધારાનો ખર્ચ	નાનો વધારાનો ખર્ચ	નાનો વધારાનો ખર્ચ
		નોકરી પર રાખવાની પ્રક્રિયા	£0.2 (એક જ વખત)	£0.2 એક જ વખત)	£2.6 (એક જ વખત)	£0.7 (ફરીફરી કરવાનો)	
		ટ્રાઈબ્યૂનલો	£2.0 ફરીફરી કરવાનો	£2.0 ફરીફરી કરવાનો	£3.5 (ભાગીદારીઓ માટે ફરીફરી કરવાનો) અને £0.2 (ધર્માદા સંસ્થાઓએ ફરીફરી કરવાનો). £0.03 (સંબંધ પછીના કિસ્સામાં ફરીફરી કરવાનો.)	£1.4 (ફરીફરી કરવાનો)	કેસો માટે નાનો ખર્ચ: વાજબી કારણો ન હોવાનું સૂચન

	વેતન સિવાયનો બીજો ખર્ચ	આશ્રિત લોકો માટે રજા આપવી, ખાસ પ્રસંગે લીવ, વગેરે	કવાકોમાં છૂટછાટ આપવી, ધાર્મિક તહેવારો, વગેરે	ટ્રીટમેન્ટ માટે છૂટછાટ આપવી અને વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ			
	ભાગીદારીમાં જરૂરી સંમતિ			£3.5 (એક જ વખત)			
	ધર્મોદા સંસ્થાઓ			£0.4 (એક જ વખત))			
	પરદેશમાં નોકરી પર રાખેલા દરિયો ખેડનારાં લોકો			£40.5 (ફરીફરી કરવાનો)			
	બીજા	પેન્શનો: £1.1 – 1.6 (વર્ષ 1) વધીને £28-39 (વર્ષ 40), નોકરિયાતના વધારેલા કોન્ટ્રિબ્યૂશનો, નાણાં રોકાણમાંથી થયેલા લાભ, અને ટેક્સમાં કોઈ રાહત				હાલમાં જે વ્યવસાયોનો સમાવેશ નથી તેને માટે DDA ની વિસ્તૃતતા : £0.3 (એક જ વખત); £0.3 (ફરીફરી કરવાનો)	
	ગત સમયનું વેતન					£0.8 (ફરીફરી કરવાનો)	
સરવાળો	£13.9 (એક જ વખત); £3.1-3.6 (વર્ષ 1) વધીને £30-41 (વર્ષ 40) (ફરીફરી કરવાનો)	£13.9 (એક જ વખત); £2.0 (ફરીફરી કરવાનો)	£13.4 (એક જ વખત); £44.2 (ફરીફરી કરવાનો)	£4.3 (એક જ વખત); £2.4 (ફરીફરી કરવાનો)	£6.4 (એક જ વખત); £0.8 (ફરીફરી કરવાનો)		

		જાતીય વલણ	ધર્મ અને માન્યતા	વર્ણ	અસમર્થતા	જાતિ	
વ્યક્તિઓ	ફાયદા	સામાન્ય	ઉપલબ્ધ કામો સાથે બરાબરીની આવડતો ગોઠવવાની વધારે તકો; વિકાસ અને તાલીમને નિશ્ચિત બનાવવા; અને કારકિર્દીમાં પ્રગતિ માટેની યોજના ઘડવી. બીમારી અને લાંબા ગાળાની ગેરહાજરીઓને ટાળવી. કામ કરવાના ક્ષણોમાં છૂટછાટ હોય તેવી શક્યતા, આશ્રિતો, ધાર્મિક તહેવારો, અસમર્થતાની સારવાર માટે સમય આપવો, અથવા વાજબી વ્યવસ્થા/ગોઠવણ કરી આપવી.				
	ખર્ચો	નોકરી પર રાખવાની પ્રક્રિયા	£8.5-12.0 (ફરીફરી કરવાનો)	£9,0 (ફરીફરી કરવાનો)		£1.8 (ફરીફરી કરવાનો)	
		પ્રગતિ	£6.7-9.4 (ફરીફરી કરવાનો)	બરાબરીની વધારે સારી ગોઠવણ			
		દરિયો ખેડનારાં લોકોનું વેતન			£40.5 (ફરીફરી કરવાનો)		
		બીજા	પેન્શનો: £1.1 – 1.6 વર્ષ 1 માં વધીને £28-39 વર્ષ 40 માં, ઓછા કંઈ પણ વધારેલા કોન્ટ્રિબ્યુશનો,		મકાનમાલિકો તરફથી થતા ભેદભાવમાં રક્ષણ	DDA ના હાથમાં રહી શકે તવાં 7,000,000 વધારાનાં કામો	
	સરવાળો	સરવાળો	£16-24 વર્ષ 1 માં વધીને £43.2 – 60.4 વર્ષ 40 માં (ફરીફરી કરવાનો)	£9.0 (ફરીફરી કરવાનો)	£40.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£1.8 (ફરીફરી કરવાનો)	માર્પી નશકાય તેવા

ટેક્સ ભરનારાં	ફાયદા	ફાયદાનો એકદમ સચોટ માપ કાઢવો મુશ્કેલ છે, પણ નોકરી પર રાખવાની પ્રક્રિયા, તાલીમ અને પ્રગતિમાંથી મળતો વધારે ટેક્સ અને નેશનલ ઈન્શ્યોરન્સ કોન્ટ્રિબ્યૂશનોને શામિલ કરો, but include increased tax and National Insurance contributions from recruitment, training and promotion. ઓછા સોશિયલ સિક્યુરિટી બેનિફિટો (નજીવા)					
	ખર્ચો	ટ્રાઇબ્યૂનલો	£0.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£0.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£1.0 (ફરીફરી કરવાનો)	£0.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£0.1 (ફરીફરી કરવાનો)
		બીજા	સભાનતા વિષેની માહિતી	સભાનતા વિષેની માહિતી	સભાનતા વિષેની માહિતી	DDA ની વધારેલી સત્તાને અનુકૂળ થવાનો ખર્ચ. સભાનતા વિષેની માહિતી	સભાનતા વિષેની માહિતી
સરવાળો		£0.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£0.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£1.0 (ફરીફરી કરવાનો)	£0.5 (ફરીફરી કરવાનો)	£0.1 (ફરીફરી કરવાનો)	

Part 3 - ભાગ ૩

સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવું

સલાહ અને માર્ગદર્શન

116. નવા કાયદાને તૈયાર કરવો એ યુરોપમાં જેની વાટાઘાટ અમે કરી છે તે માળખાને અમલમાં મૂકવા પ્રત્યેનો એક અગત્યનો ભાગ છે. પણ નવા નિયમો આખરી પરિણામને પહોંચવા માટેનાં ફક્ત પગથિયાં જ છે. વ્યક્તિગત અને ધંધાના હિત માટે, અમે ઈચ્છીએ છીએ કે ભેદભાવ નાબૂદ કરવામાં નવા કાયદા વ્યવહારુ અસર કરે. આદેશો દ્વારા આવરી લેવાતી બંધી સંસ્થાઓ નવી જરૂરિયાતો સમજે અને, સમય જતાં, ઉત્તમ પ્રકારનાં ધોરણો પૂરાં પાડવામાં વધારે સંસ્થાઓને પ્રોત્સાહન મળે તેની ખાતરી કરવાનું અમારું ધ્યેય છે.

જાતીય વલણ અને ધર્મ

117. અમે અમારી પુસ્તિકા *ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી: મેઈકીંગ ઈટ હેપન - (સમાનતા અને વિવિધતા: સાકાર બનાવવી)*માં સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે અમારા લાંબા ગાળાની યોજના આવેખી છે. જાતીય વલણ અને ધર્મ માટેના સાવ નવા જ કાયદાને આવતા વર્ષના ડિસેમ્બર મહિનામાં અમલમાં મૂકવા માટેનો ટેકો પૂરો પાડવો એ અમારા માટે એક તાકીદના પડકાર હશે. અમે હાલ જે નિર્ણયો લઈએ તે લાંબા ગાળાના વિકલ્પોને બંધ ન કરી દે એ જોવું ખાસ મહત્વનું છે. તેના બદલે, આવતાં 2-3 વર્ષમાં વ્યક્તિગત અને ધંધાની જરૂરિયાતો પર વ્યવહારિક લક્ષ રાખીને સમય-મર્યાદિત પ્રવૃત્તિઓનું એક પેકેજ અમે દાખલ કરવાની યોજના ઘડી રહ્યાં છીએ.

118. નીચે આવેખેલાં કાર્યોમાંનાં અમુક મુખ્યત્વે સરકારની જવાબદારી છે. પણ અમે એ કબૂલ કરીએ છીએ કે સફળતાનો આધાર ઘણેભાગે બીજાં લોકોને અમારી સાથે જોડવામાં અને ભાગીદારીમાં કામ કરવામાં રહેલો હશે.

સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે લાંબા ગાળાની ગોઠવણોના રૂપ પ્રત્યે અમુક જ જાતનું કામ કરવું એવો અમે આગ્રહ રાખતાં નથી, કે નથી અમે પહેલેથી જ સરસ કામ કરતી પ્રથાઓ અને કડીબધ્ધતાની નવી યોજના ફરી ઘડવા માગતાં. આ પેકેજમાં સમાવિષ્ટ પગલાંને કાર્યશીલ બનાવવા માટે, વિધિવિધ પ્રેક્ષકો સુધી પોતાનો સંદેશો પહોંચાડવાની નોંધપાત્ર સિધ્ધિઓ ધરાવતા સમાનતાના આયોગો, ACAS અને બીજી સંસ્થાઓના અનુભવોમાંથી અમે દાખલા લઈશું.

સભાનતા જાગૃત કરવી

119. અમે ત્રણ મુખ્ય લક્ષ્યો સાથે અમુક પ્રસંગોનો બનેલો એક કાર્યક્રમ ગોઠવવાનો ઈરાદો રાખીએ છીએ:

- સક્રિય મંત્રણા, પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતી સંસ્થાઓ સાથે અને તેમની વચ્ચે નજીકના સંબંધો બાંધીને. હાલમાં અગ્રગણ્ય મુદ્દાઓ વિષેની મંત્રણાઓમાં અમને ઉત્તમ પ્રકારનાં વલણો જોવાં મળ્યાં છે. પણ બિન-ઔપચારિક વાટાઘાટો દ્વારા એ સંબંધોને જાળવી રાખવાનું કામ વિગતવાર નિયમો તૈયાર કરવા જેટલું જ મહત્વનું રહેશે. અમે એ પણ ખાતરી કરવા માગીએ છીએ, કે માર્ગદર્શન, એના બધાં જ રૂપમાં, ભેદભાવની અસર અને તેનો ઉકેલ લાવવાના સૌથી વધુ અસરકારક માર્ગોના અનુભવમાંથી કશુંક સતત ગ્રહણ કરતું રહે. .
- જાહેરાત: નવા કાયદામાં આવેખેલા હકો અને જવાબદારીઓ વિષેની સભાનતા જાગૃત કરવા માટે, અને કાયદાના આશય માટે. અમારે સંદેશો ફક્ત વ્યક્તિઓ અને નોકરિયાતો સુધી જ નહીં, પણ તાલીમ પૂરી પાડનારાં, વ્યવસાયિક લાયકાતો આપતી સંસ્થાઓ, એમ્પ્લોયમેન્ટ એજન્સીઓ અને બીજાં સુધી પહોંચાડવો પડશે.
- કડીબધ્ધતા જાળવવી: નવા કાયદાની જરૂરિયાતો અને નોકરી આપનારા માલિકોને જે છૂટછાટ આપવામાં આવશે એ રેઈસ એન્ડ ઈક્વોલિટી

એડવાઈઝરી સર્વિસ (વર્ણ અને સમાનતા માટે સલાહકારી સેવા), ACAS, સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યુરોઝ (નાગરિક સલાહ કેન્દ્રો), બિઝનેસ લિન્ક્સ, સ્થાનિક સરકાર અને બીજાં કડીબંધ તંત્રોમાં કામ કરતાં સલાહકારો સમજે તેની ખાતરી કરવા માટે. જ્યાં યોગ્ય હશે ત્યાં, અમે સમાનતાના આયોગો સાથે કામ કરશું. આ કડીબંધ તંત્રો સમાનતા વિષે સલાહ આપવા ઉપરાંત, રોજગારી અને HR (હ્યુમન રીસોર્સીઝ - કામદાર વર્ગની પૂર્તિ)ના વધારે બહોળા મુદ્દાઓ વિષે વ્યવહારિક સંબંધોમાં સલાહ આપી શકતા હોવા જોઈએ. સમાનતાના કાયદા વિષેની સામાન્ય સલાહ આપવા માટેની જે તકો બીજાં પાસે છે, જેમાં એકાઉન્ટન્ટો અને બેન્કો નોકરી આપનારા નવા અને નાના માલિકોને સેવા આપે છે તેનો સમાવેશ થાય છે, તે પણ અમે તપાસશું. તમે અમને કહ્યું છે કે નાણાકીય વિભાગમાં વિશિષ્ટ કાર્યપદ્ધતિ ઉપયોગમાં લેવાય છે, જેને અમારે ધ્યાનમાં લઈ વધારે વિસ્તૃત કરવાની જરૂર છે.

120. અમે ખાતરી કરશું કે અમારો કાર્યક્રમ, જ્યાં યોગ્ય હશે ત્યાં, સમાનતાની સંસ્થાઓની ભૂમિકા વિષે મંત્રણા કરવાની યોજનામાં બંધબેસતો થાય.

લેખિત માર્ગદર્શન

121. કાનૂની જરૂરિયાતો વિષેના પ્રશ્નોના વ્યવહારુ જવાબ લેખિત માર્ગદર્શનમાં સાદી ભાષામાં અપાવા જોઈએ. જાતીય વલણ અને ધર્મ વિષે, અમે જુદાજુદા પ્રકારની સામગ્રીઓ તૈયાર કરશું જે વ્યક્તિ, નાના ધંધા, HR નિષ્ણાતો, રોજગારીના ટ્રાઈબ્યૂનલો અને બીજાં લોકોના સમાવેશ સહિતના જુદાજુદા પ્રેક્ષકોની જરૂરિયાતો પૂરી પાડે. હવે પછીના પાના પર આપેલો કોષ્ટક એક માળખું પ્રદાન કરે છે, અને બતાવે છે કે નવું માર્ગદર્શન હાલ મોજૂદ છે અને સારી રીતે અપનાવવામાં આવી ચૂકી છે તેવી સામગ્રીઓ જોડે કેવી રીતે સંકળાયેલું રહેશે. ધ ઈક્વલ ઓપરચ્યુનિટીઝ કમિશન, કમિશન ફોર રેશિયલ ઈક્વોલિટી અને ડિસએબિલિટી રાઈટ્સ કમિશન જાતિ, વર્ણ અને અસમર્થતા વિષેનાં માર્ગદર્શન તૈયાર કરવા માટે જવાબદાર છે. .

122. અસરકારક સામગ્રીઓ તૈયાર કરવામાં તમારો હિસ્સો અગ્રગણ્ય રહેશે. ખાસ

સંગેગોમાં એક વ્યક્તિ તરીકે તમારા હકો, અથવા નોકરી આપનારા માલિક તરીકે તમારી જવાબદારીઓ વિષે તમારા પ્રશ્નોના વ્યવહારુ જવાબ માર્ગદર્શને આપવાની જરૂર છે. તમારા દાખલામાંથી તેને તારવવું પણ જરૂરી રહેશે કે આ સારી કાર્યપદ્ધતિના કિસ્સા છે કે નહીં અથવા ગેરવાજબી ભેદભાવની અસર વિષેની સાબિતી પ્રદાન કરવી જરૂરી રહેશે.

123. ACAS અને સમાનતાના ત્રણ આયોગો, જેમની પાસે સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે સારો એવો અનુભવ છે, તેમજ આર્થિક હિસ્સો ધરાવનારાં વિવિધ લોકો સાથે અમે નજીકમાં રહી કામ કરશું. અમારા ખરડા ઉપર તમારા વિચારો અને અભિપ્રાયોને અમારી વેબસાઈટ દ્વારા આવકારીને અને સેમિનારો અને કોનફ્રન્સો સમયે તમે શું ધારો છે એ પૂછીને અમે પરિણામો વિષે તમારી સાથે મંત્રણા કરશું. અમે અમારાં લક્ષ્ય જુથો સાથે ચર્ચાની ગોઠવણ કરીને ખાતરી કરશું કે માર્ગદર્શનનો ઘટક, શબ્દછટા અને રૂપ વિષેની મંત્રણામાં યોગ્ય પ્રતિનિધિત્વ થયું છે.

નવા દોરો માટે લેખિત માર્ગદર્શનનું માળખું

	સામાન્ય	વિશિષ્ટ
માહિતી	<p><u>પત્રિકાઓ</u> હકો અને જવાબદારીઓના અગ્રગણ્ય મુદ્દાને આવેખતી. પરિશિષ્ટ A માં આપેલી "ઈક્વોલિટી ઈઝ યોર બિઝનેસ ટૂ" દાખલા તરીકે, જે હાલના માર્ગદર્શન પર આધારિત છે એના વિષે અમને સારા અભિપ્રાયો મળ્યા છે.</p>	<p><u>સવિસ્તાર ઝુંબેશ</u> કાયદા માટેની આ ઝુંબેશમાં બધા નવા નિયમો ઉપર સમજૂતી આપેલી છે. MPs, વકીલો, રોજગારી ટ્રાઈબ્યૂનલના સભ્યો અને HR વ્યવસાયિકો જેવાં લોકો જે કાયદાના ખુલાસા માટે તેમાં નિયમિત જોતાં હોય છે તેમના માટે એની રચના કરાઈ છે.</p>
માર્ગદર્શન	<p><u>વિષયવાર માર્ગદર્શન</u> સારી કાર્યવાહી વિષેના આ માર્ગદર્શનમાં આવરી લેવાય છે: નોકરીની જાહેરાતનું કામ, કામદારોને ટકાવી રાખવા, વેતન, ફરિયાદોને હાથ ધરવી, કામદારોને બાકાત કરવા અને નિવૃત્તિ વગેરે.</p> <p>www.equalitydirect.org.uk ઈક્વોલિટી ડાયરેક્ટ વેબસાઈટમાં પહેલેથી જ આપેલી માહિતી ઉપલબ્ધ છે.</p>	<p><u>દોર-વિશિષ્ટ માર્ગદર્શન</u> - કાયદાની જરૂરિયાતો માટે. દાખલા તરીકે:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ધર્મ શું છે? • આ પેન્શનને કેવી રીતે અસર કરે છે? • હકારાત્મક પગલું એટલે શું?
ટેકો	<p>મજૂર બજાર વિષે સંશોધન અને ધંધા પર સમાનતાના ફાયદાઓ. ગણતરી સંશોધનનાં પરિણામો,</p>	<p>સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ પાસેથી વિશિષ્ટ દોરો માટેની યથાર્થ માહિતી. દાખલા તરીકે:</p>

	<p>થોડા જ સમયમાં, તેમનો કામદારવર્ગ સ્થાનિક વિવિધતામાંથી કેટલું અસરકારક પ્રતિનિધિત્વ ધરાવે છે એ અને એમાંથી શીખે છે એ જોવા સંસ્થાઓને મદદ કરી શકે તેમ છે.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • અમુક ખાસ ધર્મો વિષે માહિતી, અને કામની જગ્યાએ એમાંથી ઊભા થઈ શકતા મુદ્દાઓ. • મોજૂદ હોય તેવી કાર્યપદ્ધતિનું મૂલ્યાંકન: દાખલા તરીકે, સ્ટોનવોલ ડાયવર્સિટી ચેમ્પીઅન્સ પ્રોગ્રામ.
--	--	---

વ્યવહારુ સલાહ

124. માર્ગદર્શનનો એક વિશિષ્ટ ઈરાદો છે. કામની જગ્યાએ જ્યારે કોઈ મુદ્દો ઊભો થાય ત્યારે નોકરી આપનારા માલિકોને અને નોકરિયાતોને ઘણીવાર વધારે તાત્કાલિક સલાહ જોઈતી હોય છે. સમાનતાના કાયદા અને સારી કાર્યપદ્ધતિની જાણકારી ધરાવતી કોઈ વ્યક્તિ સાથે વાતચીત કરવાની તક મળે તો એ મુશ્કેલીઓ ઔપચારિક ફરિયાદોમાં પરિણમે તે પહેલાં, તેમનો જલદી અને સંતોષકારક નિવેડો લાવવામાં મદદ મળે છે. બન્ને બાજુને આ ડહાપણભર્યું લાગશે.
125. ભેદભાવના ઉકેલ માટેની વ્યવહારુ સલાહ લોકોને જ્યારે અને જ્યાં ખાસ જોઈતી હોય ત્યારે અને ત્યાં તે કડીબધ્ધ તંત્રો દ્વારા ઉપલબ્ધ હોય તેની ખાતરી કરવા સરકાર પહેલેથી જ નાણાબંડોળ પૂરું પાડે છે. ઈક્વોલિટી ડાયરેક્ટ, સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યૂરો અને સ્મોલ બિઝનેસ સર્વિસ આમાંના ફક્ત ત્રણ દાખલા છે. પરિશિષ્ટ B બીજા દાખલા આપે છે. જે લોકો કામદારો રોકવાની કે ધંધો વિકસાવવાની તૈયારીમાં છે તેમને સમાનતાનો સંદેશો પહોંચાડવામાં એકાઉન્ટ કરતી સંસ્થાઓ અને હાઈ સ્ટ્રીટ બેન્કોની કેટલી સંડોવણી છે તે વિષે અમે તેમની જોડે પણ વાતચીત કરશું. સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવામાં મદદ કરી શકે તેવાં કડીબધ્ધ તંત્રો વિષે બીજા વિચારો અમે આવકારીએ છીએ.

સમાનતા માટેની નવી સંસ્થાઓ

126. સમાનતાના બધા જ દોરોને આવરી લેતી એકત્રિત સલાહ, માર્ગદર્શન અને ટેકો આપી શકે તેવા એક જ કાયદેસર સ્થાપેલા કમિશનની પસંદગી માટે અમે દલીલો જોઈ એવું અમે ‘ટુવર્ડ્સ ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી’ નામની પુસ્તિકામાં આપ્યું હતું. મે મહિનાની 15 તારીખે, સમાનતા માટેના એક જ કમિશનની સ્થાપનાની સાધ્યતા સહિત, ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં સમાનતાની સંસ્થાઓ વિષે લાંબા ગાળાના વિકલ્પો તરફ ધ્યાન આપવા માટે એક પ્રોજેક્ટની ડેપ્યૂટી પ્રાઈમ મિનિસ્ટરની ઓફિસમાં સ્ત્રીઓનાં પ્રધાન બાર્બરા રોશે ઘોષણા કરી હતી.
127. આપણી સમાનતા માટેની સંસ્થાઓને મજબૂત બનાવતા સિધ્ધાંતો ઉપર અને બીજાં વ્યવસ્થાપનો માટે આપણી સામે જે વિકલ્પો ખુલ્લા છે તેના ઉપર આ ઘોષણાએ એક ચેતનવંતી વાટાઘાટને ઉત્તેજન આપ્યું હતું. આગળ વધવા માટે કયો માર્ગ ઉત્તમ છે તે જોવામાં અમે આર્થિક હિસ્સો ધરાવનારાંની તેમજ રસ ધરાવતાં બીજાં લોકોની સંડોવણીને ચાલુ રાખવા આતુર છીએ.
128. સમાનતા માટે કરવા જોઈતાં અગ્રગણ્ય કાર્યોની અને ભવિષ્યના પડકારોની સરકારની આકારણી આલેખતો એક મંત્રણા દસ્તાવેજ આ પુસ્તિકાની સાથેસાથે પ્રસિધ્ધ થયો છે. ગ્રેઈટ બ્રિટન અને દરિયાપારના દેશોના હાલ સુધીના અનુભવમાંથી શીખીને સમાન તકો અને સમાન વર્તણૂક દરેકને માટે એક હકીકત બનાવવામાં સમાનતા માટેની સંસ્થાઓ શો ફાળો આપી શકે છે તે ‘ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી: મેઈકીંગ ઈટ હેપન’ (સમાનતા અને વિવિધતા: સાકાર બનાવવી) નામની પુસ્તિકા જુએ છે. બધાં જુથોની જરૂરિયાતોને ખ્યાલમાં રાખીને, સમાનતાને એકત્રિત રૂપમાં પ્રોત્સાહન કેવી રીતે આપવામાં આવે, તેવાં ક્ષેત્રોને પારખે છે જ્યાં ભવિષ્યમાં વધારે ભાર મૂકવાની જરૂર હોય. ગમે તે વ્યવસ્થાઓ અમલમાં મૂકાય, પણ સ્કોટલેન્ડ અને

વેઈલ્સનાં લોકોની જરૂરિયાતો સંપૂર્ણ રીતે પૂરી પડતી હોય તેની ખાતરી કરવા પર અમે જે મહત્વ આપીએ છીએ તેનું ચીધન પણ આ પત્રક કરે છે.

129. ‘ઈક્વોલિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી: મેઈકીંગ ઈટ હેપન’ (સમાનતા અને વિવિધતા: સાકાર બનાવવી)માં સમાનતા માટેની સંસ્થાઓનાં વ્યવસ્થાપનો માટેના અમુક શક્ય વિકલ્પો આલેખેલા છે. અમે એ દરેક ઉપર અને બીજી કોઈ નવી ગોઠવણોને લાગતાવળગતા બીજા પ્રશ્નો વિષે મંતવ્યો આવકારીએ છીએ. તમે www.dti.gov.uk/er/equality પરથી મુખ્ય મુદ્દાનો સંક્ષેપ કે આખા દસ્તાવેજની કોપી ઉતારી શકો છો.

Part 4 - ભાગ ૪

અભિપ્રાયો કેવી રીતે આપવા

અભિપ્રાયો કેવી રીતે આપવા

હું આ પુસ્તિકા વિષે મારું વલણ કેવી રીતે વ્યક્ત કરું?

અમે આ દસ્તાવેજમાં પ્રશ્નો પૂછ્યા છે તેના જવાબ અમે આવકારશું. તમને મદદરૂપ થવા માટે અમે એક પ્રશ્નપત્ર અહીં બીડ્યો છે. તમારા અભિપ્રાયો ફોર્મમાં દેખાડેલા સરનામા પર 24 જાન્યુઆરી 2003 સુધીમાં કૃપા કરી મોકલી આપો. જો તમે ઈન્ટરનેટમાં જઈ શકતાં હો તો www.dti.gov.uk/er/equality પરથી ફોર્મની કોપી ડાઉનલોડ કરી અને ઈ મેઈલથી આ સરનામે પાછી મોકલી આપો:

way.ahead@dti.gsi.gov.uk

નિયમોની નકલો હું મંગાવી શકું છું?

હા. નિયમોના પાંચ સેટ છે: જાતીય વલણ અને ધર્મને આવરી લેતો નવો કાયદો, જેની સાથે રેઈસ રિલેશન્સ, ડિસએબિલિટી ડિસ્ક્રિમિનેશન અને ઈક્વલ પે એક્ટ્સ માં કરેલા સુધારાવધારા કરતા નિયમો છે. તમે આ દસ્તાવેજોની નકલો અમારી વેબ સાઈટ www.dti.gov.uk/er/equality પર જઈ મફત ડાઉનલોડ કરી શકો છો. તમારી પાસે ઈન્ટરનેટ ન હોય, તો તમે આગળના પાના પર આપેલા કોદામાંના ટેલિફોન નંબર પર ફોન પણ કરી શકો છો.

બીજા કોઈ રૂપમાં આ પુસ્તિકા હું મેળવી શકું છું?

હા. જેમને રસ હોય તે બધાં અમારાં સૂચનો વિસ્તૃત રીતે મેળવી શકે તેની ખાતરી કરવા માટે આ દસ્તાવેજ અમુક જુદાંજુદાં રૂપમાં ઉપલબ્ધ છે. આગળના પાના પર આપેલો કોદો વિકલ્પો આલેખે છે, મફત નકલ મંગાવવા શું કરવું તે જણાવે છે. જો તમને અસમર્થતા હોય અને બીજા કોઈ રૂપમાં તમને માહિતી જોઈતી હોય, તો અમને કૃપા કરી 0800 389 5685 નંબર પર ફોન કરી જણાવો.

જો આ પુસ્તિકામાં ન સમજાય તેવું કંઈ હોય તો શું કરું?

અમારાં સૂચનોમાંના કોઈ પણ સૂચનો વિષે તમને ચોખ્ખવટ જોઈતી હોય, તો કૃપા કરી નીચે આપેલી લાઈનોમાંથી એકને ફોન કરો. તમને જો કોઈ અસમર્થતા હોય અને તમે ફોર્મ ભરવા ન માગતાં હો, તો કૃપા કરી સામાન્ય પૂછપરછની લાઈનને ફોન કરો અથવા તમારાં મંતવ્યોને અમે કઈ રીતે ધ્યાનમાં લઈ શકીએ તેની ચર્ચા કરવા ઈ મેઈલ કરો Jayne.Berod@dti.gsi.gov.uk

ઉંમર	0800 028 8066	ધર્મ	0800 028 8074
અસમર્થતા	0800 389 5685	જાતીય વલણ	0800 028 8076
જાતિ	0207 273 8831	સામાન્ય મુદ્દાઓ	0800 028 8078
વર્ણ	0207 035 5416	ટેક્સ્ટ ફોન	0207 712 2492

દસ્તાવેજોની વધુ નકલો મંગાવવી

દસ્તાવેજો	રેકૉર્ડ્સ	આ નંબરે ફોન કરો
<u>ઈકોવિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી: ધ વેય અહેડ</u>		
• અંગ્રેજીમાં	02/1164	0870 1502 500
• વેલ્શમાં	02/1367	0870 1502 500
• અરેબિકમાં	02/1216	0870 1502 500
• ચાઈનીઝમાં	02/1217	0870 1502 500
• ગુજરાતીમાં	02/1219	0870 1502 500
• હિન્દીમાં	02/1218	0870 1502 500
• બ્રેઈલમાં	02/1220	0870 1502 500
• ઓડિયો ટેપ પર (સંક્ષેપ)	02/CAS5	0870 1502 500

મોટા અક્ષરોમાં	0800 028 8078
3.5" ડિસ્ક ઉપર	0800 028 8078

<u>ઈકોવિટી એન્ડ ડાયવર્સિટી: મેઈકીંગ ઈટ હેપન</u>	રેફરન્સ	આ નંબરે ફોન કરો
• અંગ્રેજીમાં	02/1353	0870 1502 500
• વેલ્શમાં	02/1355	0870 1502 500
• અરેબિકમાં	02/1357	0870 1502 500
• ચાઈનીઝમાં	02/1358	0870 1502 500
• ગુજરાતીમાં	02/1360	0870 1502 500
• હિન્દીમાં	02/1359	0870 1502 500
• બ્રેઈલમાં	02/1369	0870 1502 500
• ઓડિયો ટેપ પર (સંક્ષેપ)	02/02/CAS7	0870 1502 500
• મોટા અક્ષરોમાં		0800 028 8078
• 3.5" ડિસ્ક ઉપર		0800 028 8078

નિયમો અને સમજૂતી આપતી નોંધો	રેફરન્સ	ક્યાંથી મેળવવા
• અસમર્થતા	02/1369	0870 1502 500
• સમાન વેતન	02/1370	0870 1502 500
• વર્ણ	02/1371	0870 1502 500
• ધર્મ	02/1373	0870 1502 500
• જાતીય વલણ	02/1372	0870 1502 500

પરિશિષ્ટ A

નોકરી આપનારા માલિકો હમણાં શું કરી શકે?

આગે કદમ કરવા માટે નવો કાયદો દાખલ થાય તેની રાહ જોવાની જરૂર નથી. તમારી નોકરી આપવાની કાર્યપધ્ધતિઓને હમણાં ફરી જોઈ તે વાજબી છે તેની ખાતરી કરવી તમને ફાયદાકારક નિવડશે તેવો પુરાવો છે. આ કામ માટે હમણાં થોડો સમય કાઢવાથી ભવિષ્યમાં ફરિયાદોના બચાવ કરવાના ખર્ચને ટાળવામાં તમને મદદ મળશે. પણ તેમાંથી વધુ બહોળા ફાયદાઓ પણ છે: કામ કરવા માટે વધારે ઉત્સુક કામદારો, નોકરીમાં તેમનો લાંબો ટકાવ અને વધુ બહોળી બજાર સુધીની પહોંચ.

કામદારોને જાળવી રાખવા

- થમારા બધા કામદારો સાથે વાતચીત કરવાના માર્ગો ખુલા રાખો. તેનાથી બધાં માટે સરળતા વધશે.
- પ્રગતિ અને તાલીમ વિષેની તકો વિષે બધા જ કામદારોને જાણ હોય તેની ચોકસાઈ રાખજો અને જોજો કે તે વાજબી અને સમાન સિધ્ધાંત પર ઉપલબ્ધ હોય.
- નવા કામદારોને કામની જગ્યામાં ફેરવી બંધું બતાવીને, તેમના સહચારીઓની ઓળખાણ કરાવીને અને જે અંદરના નિયમો 'હાઉસ રૂલ્સ' હોય તે સમજાવીને તેમના માટે આવકારભર્યું વાતાવરણ ઊભું કરો.
- અસમર્થ કામદારોને કામ કરવાની વ્યવસ્થામાં કે કામની જગ્યામાં વધારે ગોઠવણની જરૂરત છે કે નહીં તેની નિયમિત ચોકસાઈ રાખો.

પજવણીનો ઉકેલ લાવવો

- પજવણી કે દાદાગીરી તરફ બેધ્યાન ન રહો/ અવગણના ન કરો. એ જતી રહેશે નહીં..
- પજવણી કે દાદાગીરી ચલાવી લેવામાં આવશે નહીં તેની ચોખવટ કરો અને કામદારોને કહી રાખો કે જો એમ થાય તો કોની પાસે જવું. મક્કમ નિર્ણય તમારા ધંધાને સરળતાથી ચાલવામાં મદદ કરશે.
- જે વ્યક્તિની પજવણી કે તેના પર દાદાગીરી થઈ રહી છે તેમનો જ વાંક કાઢવાની ઈચ્છાને રોકો અને તેમની પાસે શિસ્તપાલન ન કરાવો કે તેમને કામ પરથી કાઢી ન મૂકો. જે વ્યક્તિએ મુશ્કેલી ઊભી કરી છે તેમની સાથે કામ લો.

સહ-કામદારો વિરુદ્ધ ફરિયાદ

- શિસ્ત અને ફરિયાદ હાથ ધરવા માટે કાર્યવાહી રાખો. એ તમારા બધા કામદારોને લાગુ પડતી હોવી જોઈએ. એનાથી મુશ્કેલીઓ બહુ ગંભીર બની જાય તે પહેલાં જ તેમનો ઝટ નિવેડો લાવવામાં તમને મદદ મળશે.
- વર્ણ, જાતિ, અસમર્થતા, જાતીય વલણ, ધર્મ કે ઉમરનો ભેદભાવ રાખ્યા વિના શિસ્તપાલન માટે વાજબી અને દઢ પગલાં લેજો.

પરિશિષ્ટ B

વધુ સલાહ હું કેવી રીતે મેળવી શકું?

મેનેજર તરીકે કે વ્યક્તિ તરીકે, ભેદભાવના ઉકેલ માટે અથવા વિવિધતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે જો તમને સલાહ જોઈતી હોય, તો તમને નીચેના એક કે વધુ સંદર્ભોમાંથી મદદ મળી શકશે.

ACAS	'એડવાઈઝરી કોન્સલિએશન એન્ડ આર્બિટ્રેશન સર્વિસ'(ACAS) લોકોને અસરકારક રીતે સાથે મળી કામ કરવામાં મદદ કરનાર રોજગારીના સંબંધોમાં નિષ્ણાત છે. નોકરી આપનારા માલિકો અને તેમના ક્રમદારવર્ગો વચ્ચે મુશ્કેલીઓને અટકાવવા અને તેનો નિવેડો લાવવા, નોકરિયાત લોકોના હક વિષેની ફરિયાદોનો ઉકેલ લાવવા અને લોકોને અસરકારક રીતે સાથે મળી કામ કરવાનું પ્રોત્સાહન આપવા ACAS બિન-પક્ષપાતી માહિતી અને મદદ પૂરી પાડી શકે છે.	ઈંગ્લંડ 0121 456 5856 સ્કોટલેન્ડ 0141 204 2677 વેઈલ્સ 029 2076 1126 www.acas.org.uk
બિઝનેસ લિન્ક	ધંધો શરૂ કરવાનાં અને તેને ચલાવવાનાં બંધાં પાસાં વિષે ધંધાના માલિકો અને મેનેજરોને મદદ અને સલાહ પૂરી પાડતી રાષ્ટ્રીય સેવા..	0845 600 9006 www.businesslink.org.uk
સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યૂરો	સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યૂરોની સેવા લોકોનાં જીવન મધ્યે રહેલી મુશ્કેલીઓ વિષે મફત, ખાનગી, બિન-પક્ષપાતી અને સ્વતંત્ર સલાહ પ્રદાન કરે છે. આમાં દેવા, ગ્રાહકોને અસર કરતા મુદ્દા, બેનિફિટ્સ, રહેઠાણની બાબતો, કાનૂની બાબતો, રોજગારી અને ઈમિગ્રેશનનો સમાવેશ થાય છે. સલાહકારો ફોર્મ ભરવામાં,	ઈંગ્લંડ અને વેઈલ્સ સ્થાનિક ડિરેક્ટરી જુઓ www.nacab.org.uk સ્કોટલેન્ડ સ્થાનિક ડિરેક્ટરી જુઓ

	પૈસો ધીરનારાં સાથે વાટાઘાટ કરવામાં અને તેમના ગ્રાહકોનું કોર્ટમાં અથવા ટ્રાઈબ્યૂનલોમાં પ્રતિનિધિત્વ કરવામાં મદદ કરે છે.	www.cas.org.uk
કમિશન ફોર રેશિયલ ઈક્વોલિટી	<i>કમિશન ફોર રેશિયલ ઈક્વોલિટી</i> વર્ષીય ભેદભાવનો ઉકેલ લાવવા અને વર્ષીય સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે <i>રેઈસ રિલેશન્સ એક્ટ 1976</i> હેઠળ સ્થાપેલો જાહેર નાણાભંડોળથી ચાલતો, બિન-સરકારી આયોગ છે.	ઈલ્લંડ 020 7939 0000 સ્કોટલેન્ડ 0131 524 2000 વેઈલ્સ 029 2038 8977 www.cre.org.uk
કમ્યૂનિટી લીગલ સર્વિસ - CLS	લોકોને કાનૂની મદદ અને સલાહ મેળવવાનું સરળ બનાવવા માટે <i>કમ્યૂનિટી લીગલ સર્વિસ</i> આ સેવાઓ પ્રદાન કરતી સંસ્થાઓને સ્થાનિક કડીબધ્ધ તંત્રોમાં એકઠી કરે છે. આ કડીબધ્ધ તંત્રોમાં સોલિસિટરો, સિટિઝન્સ એડવાઈસ બ્યૂરોઝ, કાયદા કેન્દ્રો, સ્થાનિક ઓથોરિટીની સેવાઓ (લાઈબ્રેરીઓ સહિતની), કમ્યૂનિટી કેન્દ્રો અને એવી કેટલીયે બીજી સંસ્થાઓનો સમાવેશ થાય છે. CLSની અંદર રહેલી ઘણીખરી સંસ્થાઓ તેમની અમુક કે બધી સેવાઓ મફત પ્રદાન કરે છે.	www.justask.org.uk
ડાયવર્સિટી એક્શન ઈન લોકલ ગવર્નમેન્ટ - DIALOG	<i>ડાયવર્સિટી એક્શન ઈન લોકલ ગવર્નમેન્ટ</i> યૂનિટ કાયદાના વિકાસ અને સમાનતાની બાબતો માટે સારી કાર્યપદ્ધતિઓ વિષે સ્થાનિક ઓથોરિટીના મેનેજરોને માહિતી પૂરી પાડે છે. આ યૂનિટ સ્થાનિક સરકાર માટેના સમાનતાના નવા ધોરણને પ્રોત્સાહન આપે છે.	www.lg-employers.gov.uk

ડિસએબિલિટી રાઈટ્સ કમિશન	ડિસએબિલિટી રાઈટ્સ કમિશન (DRC) અસમર્થ લોકોના નાગરિક હકોની જાળવણીમાં મદદ કરવા માટે સરકારે સ્થાપેલો એક સ્વતંત્ર કાયદાવારનો આયોગ છે.	08457 622 633 www.drc-gb.org
ઈક્વલ ઓપરચૂનિટીઝ કમિશન - (સમાન તકો માટેનો આયોગ)	ઈક્વલ ઓપરચૂનિટીઝ કમિશન (EOC) એકવીસમી સદીના ખિટનમાં જાતીય ભેદભાવને નાબૂદ કરવા માટે કામ કરતી એક એજન્સી છે.	ઈંગ્લંડ 08456 015901 સ્કોટલેન્ડ 0141 245 1800 વેઈલ્સ 029 2034 3552 www.eoc.org.uk
ઈક્વોલિટી ડાયરેક્ટ	એક સ્થાનિક ફોન કોલની કિંમત માં ધંધાના મેનેજરોને સમાનતાના બહોળા વિષયો પર સત્તાવાર અને એકત્રિત સલાહ સહેલાઈથી મળી શકે તે માટે આ સેવા રચવામાં આવી છે..	0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk
ધ રેઈસ એન્ડ ઈક્વોલિટી એડવાઈઝરી સર્વિસ - REAS - (વર્ણ અને સમાનતા માટે સલાહકારી સેવા)	REAS - ધ રેઈસ એન્ડ ઈક્વોલિટી એડવાઈઝરી સર્વિસ ACASનો એક ભાગ છે. કામદારવર્ગમાં વર્ણિય સમાનતાની નીતિઓ અને કાર્યપદ્ધતિઓ વિકસાવવા અને અમલમાં મૂકવા માટે તે મદદ અને ખાનગી વ્યૂહરચનાત્મક સલાહ પૂરી પાડે છે. ગ્રાહકો માટે સ્થાનિક નિષ્ણાત સેવા ઉપલબ્ધ હોય તેની ખાતરી કરવા માટે દેશભરમાં છવાયેલા સલાહકારોની એક ટીમ સહિતની આ એક રાષ્ટ્રીય સેવા છે.	0121 452 5447-9
સ્મોલ બિઝનેસ સર્વિસ - (નાના ધંધા માટે સેવા)	સ્મોલ બિઝનેસ સર્વિસ (SBS) એક સરકારી એજન્સી છે જે નાના ધંધાઓના હિતને મોખરે મૂકે છે.	020 7215 5000 www.sbs.gov.uk

પરિશિષ્ટ C

વપરાયેલા શબ્દપ્રયોગોની સમજૂતી

કલમ 13

આ કલમ એમ્પ્લોયમેન્ટ એન્ડ રેઈસ ડાયરેક્ટિવ - રોજગારી અને વર્ણ માટેના આદેશો - માટે એક સંયુક્ત વ્યાખ્યા તરીકે વપરાવાની શરૂ થઈ છે. (નીચે જુઓ). યુરોપિયન કમ્યૂનિટીને સ્થાપિત કરતા કરારની કલમ 13 ના સંદર્ભમાં તે વપરાય છે. કલમ 13 જાતિ, વર્ણ, અસમર્થતા, જાતીય વલણ, ધર્મ કે માન્યતા અથવા ઉંમરને લીધે થતા ભેદભાવના ઉકેલ માટે લેવાનાં ધટતાં પગલાંનું સૂચન કરવા માટે યુરોપિયન કમિશનને સમર્થ બનાવે છે.

DDA

ડિસએબિલિટી ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટ 1995 - અસમર્થતાને લીધે થતા ભેદભાવનો કાયદો 1995

ડાયરેક્ટિવ - (આદેશ)

યુરોપિયન યૂનિયનના બધા સભ્ય રાજ્યો ઉપર નિયંત્રણ લાવતું એક કાનૂની સાધન છે. ડાયરેક્ટિવ નિયમોથી અથવા પ્રાથમિક /મુખ્ય વિધાનથી દરેક દેશના પોતાના કાયદામાં “મૂકી શકાય” તેવો હોવો જોઈએ.

એમ્પ્લોયમેન્ટ ડાયરેક્ટિવ - (રોજગારી વિષેનો આદેશ)

આ 2000ની સાલમાં યુરોપિયન સભ્ય રાજ્યો દ્વારા અપનાવાયેલો છે. એ એક માળખું પૂરું પાડે છે, જેમાં સભ્ય રાજ્યોએ જાતીય વલણ, ધર્મ અને માન્યતા, અસમર્થતા અને ઉંમરને લીધે કામ પર થતા ભેદભાવનો ઉકેલ લાવવો જ પડશે.

ઈક્વલ ટ્રીટમેન્ટ ડાયરેક્ટિવ - (સમાન વલણ વિષેનો આદેશ)

આ 1975ની સાલમાં યુરોપિયન સભ્ય રાજ્યો દ્વારા અપનાવાયેલો છે. એ એક માળખું પૂરું પાડે છે, જેમાં સભ્ય રાજ્યોએ જાતીય વલણને લીધે કામ પર અને તાલીમમાં થતા ભેદભાવનો ઉકેલ લાવવો જ પડશે. સભ્ય રાજ્યોએ ઈક્વલ ટ્રીટમેન્ટ એમેન્ડમેન્ટ ડાયરેક્ટિવ - સમાન વલણમાં કરેલા સુધારાવધારા વિષેના આદેશને 2002 ની શરૂઆતમાં અપનાવ્યો છે.

EPA

ઈક્વલ પેય એક્ટ 1970 - સમાન વેતનનો કાયદો 1970

રેઈસ ડાયરેક્ટિવ - વર્ણ વિષેનો આદેશ	આ 2000ની સાલમાં યુરોપિયન સભ્ય રાજ્યો દ્વારા અપનાવાયેલો છે. એ એક માળખું પૂરું પાડે છે, જેમાં સભ્ય રાજ્યો રોજગારી, માલ અને સેવાની પુરવણી, શિક્ષણ, સામાજિક રક્ષણ અને સામાજિક ફાયદા સહિતનાં બહોળી શ્રેણીનાં ક્ષેત્રોમાં વર્ણિય ભેદભાવનો ઉકેલ લાવશે.
RRA	રેઈસ રિવેન્શન્સ એક્ટ 1976 - વર્ણિય સંબંધો વિષેનો કાયદો 1976
SDA	સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન એક્ટ 1975 - જાતીય ભેદભાવનો કાયદો 1975
સ્ટ્રાન્ડ - (દોર)	કાયદાનું એક અંગ જે કોઈ ખાસ એક લક્ષણ ધરાવતાં હોય તેવાં લોકોની વિરુદ્ધ થતા ભેદભાવને ગેરકાનૂની બનાવે છે. ગ્રેઈટ બ્રિટનમાં સમાનતાના છ દોરો છે - જાતિ, વર્ણ, અસમર્થતા, જાતીય વલણ, ધર્મ અથવા ઉંમર