

विषय-वस्तु

| | |
|--|---|
| बारबरा रोश (Barbara Roche) द्वारा प्रस्तावना | 4 |
| इस पुस्तिका के बारे में ... | 7 |
| यह पुस्तिका क्या करती है ? | |
| क्या आपको इसे पढ़ने की जरूरत है ? | |
| क्या आपको टिप्पणी करने की जरूरत है ? | |
| क्या मसौदा विनियम (Regulations) उपलब्ध हैं ? | |

1. एक शीघ्र मार्गदर्शिका

| | |
|---------------------------|----|
| कानून क्यों बदलें ? | 10 |
| कानून किस प्रकार बदलेगा ? | |
| ये परिवर्तन कब होंगे ? | |
| लाभ और खर्च कितना होगा ? | |

2. कानून (Legislation) के लिए हमारे प्रस्ताव

| | |
|---------------------------|----|
| कानून किस तरह काम करता है | |
| भेदभाव का प्रभाव | 17 |
| मुख्य धारणाएं (Concepts) | |
| कानून लागू करना | |
| दृष्टिकोण में कुछ अंतर | |
| मुख्य परिवर्तन | |
| मुख्य धारणाएं और विषय | |
| भेदभाव के नए आधार | 21 |
| इसमें कौन सम्मिलित हैं ? | |
| प्रत्यक्ष भेदभाव | |
| अप्रत्यक्ष भेदभाव | |
| उत्पीड़न (Harassment) | |
| व्यावसायिक आवश्यकताएं | |
| सकारात्मक कार्रवाई | |
| रोजगार के बाद भेदभाव | |
| शिकायत करना | |

कुछ विशेष मुद्दे

| | |
|------------------|----|
| जाति | 41 |
| लैंगिक प्रवृत्ति | |
| धर्म और विश्वास | |
| अपंगता | |
| आयु | |
| लिंग भेदभाव | |

| | |
|--------------------------|----|
| विनियम के क्या लाभ हैं ? | 57 |
|--------------------------|----|

भेदभाव की लागत कम करना
विविधता (Diversity) के व्यापक लाभ
विनियम की लागतें

3. समानता को बढ़ावा देना

| | |
|---------------------|----|
| सलाह और दिशानिर्देश | 65 |
|---------------------|----|

लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म
जनचेतना उत्पन्न करना
लिखित दिशानिर्देश
व्यावहारिक सलाह

| | |
|-------------------|----|
| नए समानता संस्थान | 70 |
|-------------------|----|

4. टिप्पणी किस प्रकार करें

| | |
|---|----|
| इस पुस्तिका के प्रति किस प्रकार प्रतिक्रिया की जा सकती है ? | 72 |
| विनियमों की प्रतियाँ किस प्रकार मंगाई जा सकती हैं ? | |
| क्या वैकल्पिक रूपों में यह पुस्तिका प्राप्त की जा सकती है ? | |
| इस पुस्तिका में कुछ अस्पष्ट हो तब क्या करें ? | |
| और अधिक प्रलेख मंगाना | |

अनुलग्नक (Annexes)

| | | |
|---|--|----|
| A | नियोक्ता (Employers) अब क्या कर सकते हैं ? | 75 |
| B | मैं और अधिक सलाह कैसे प्राप्त करें ? | 77 |
| C | शब्दावली | 81 |

प्रस्तावना



हम एक ऐसा समाज चाहते हैं जिसमें हर किसी के पास अपनी क्षमता तक पहुंचने का अवसर हो। और एक ऐसी अर्थव्यवस्था चाहते हैं जिसमें हमारे पास मौजूद ज्ञान, कौशल और अनुभव का अच्छा उपयोग हो। इन लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए भेदभाव का सामना करना महत्वपूर्ण है। इसलिए हमने यूरोप में एक साझे ढांचे की रचना के लिए सक्रिय भूमिका निभाई। अब हमें इसे वास्तविकता बनाने की जरूरत है।

हमने पिछले वर्ष दो प्रलेखों में कानून के लिए अपनी प्राथमिकताएं निर्धारित की : सम्मिलित करने की ओर (अपंगता) और समानता और विविधता की ओर (जाति, अपंगता, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु)। हमें बड़ी अच्छी प्रतिक्रिया मिली : 1050 से अधिक पत्र, कुल मिलाकर आपने हमारे प्रस्तावों का समर्थन किया, विशेष रूप से उस लक्ष्य का जो जहां व्यवहार्य हो वहां समानता कानून को और अधिक सुसंगत बनाने से संबंधित था। आप इस बात पर भी ध्यान दे रहे थे कि हम उन विभिन्न तरीकों पर विचार करें जिनमें भेदभाव विशेष समूहों को प्रभावित करता है। वास्तव में कई पत्रों में विस्तृत मुद्दे उठाए गए जिनसे मसौदा विनियम तैयार करने में पहले ही सहायता मिल चुकी है जो मैं आज मारिया ईगल (Maria Eagle) और लार्ड फिलकिन (Lord Filkin) के साथ प्रकाशित कर रही हूँ। इस प्रलेख में प्रस्तावित कानून की मुख्य विशेषताओं का उल्लेख है और इसमें कुछ प्रस्तावों पर और अधिक टिप्पणियां मांगी गई हैं।

हम नए क्षेत्रों में अधिकार प्रस्तुत कर रहे हैं क्योंकि अनुचित भेदभाव का लोगों के जीवन पर हानिकारक प्रभाव पड़ता है। हम कानून में मूल आवश्यकताएं स्थापित करेंगे जिससे लोगों को पक्षपात के कारण नौकरियों से वंचित न किया जा सकेगा ; जिससे उत्पीड़न का जल्दी से और प्रभावी ढंग से सामना किया जा सकेगा ; और जिससे लोगों के पास प्रशिक्षण और पदोन्नति का

समान अवसर होगा, चाहे उनकी पृष्ठभूमि कैसी भी हो। विशेष रूप से हम यह चाहते हैं कि नियोक्ता यह मानें कि लोग उनके सबसे ज्यादा मूल्यवान संसाधन हैं और उनके साथ समानता का व्यवहार करें ; न ज्यादा, न कम।

यह दिखाने का प्रमाण मौजूद है कि व्यवसाय के लिए बहुत अधिक लाभ हैं। फिर भी समानता के बारे में बहुत ज्यादा गलतफहमी है। सच्चाई यह है कि भेदभाव का सामना करने से कर्मचारियों को आकर्षित करने, प्रेरित करने और अपने पास रखने में मदद मिलती है। इससे नियोक्ता कौशल और अनुभव का सर्वोत्तम उपयोग कर सकते हैं। इससे और ज्यादा विविध कार्यदल, नए विचार तथा व्यापक बाजारों तक पहुंच स्थापित करने में सहायता मिल सकती है। संक्षेप में समानता और उत्पादकता साथ-साथ चलते हैं।

सर्वोत्तम नियोक्ताओं को यह पहले से ही पता है। वे ठोस लाभों की तरफ संकेत कर सकते हैं जो समानता के आधार पर सीधे रूप से नीतियों से निकलते। हम संस्कृति में एक ज्यादा सामान्य परिवर्तन को प्रोत्साहित और समर्थित करने के लिए इस साक्ष्य का उपयोग करना चाहते हैं। उतना ही महत्वपूर्ण यह है कि छोटी अवधि में अन्य नियोक्ता स्वीकार करने योग्य मानकों को प्राप्त करने के लिए तेजी से अग्रसर होते हैं यह प्राप्त करने के लिए निम्नलिखित ज़रूरी है :

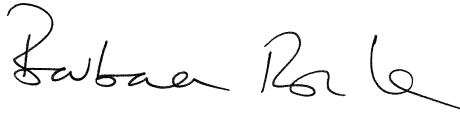
- स्पष्ट प्राथमिकताएं। अपंग लोगों के लिए अधिकार और अवसर प्रदान करने की हमारी घोषणापत्र की वचनबद्धता के साथ, हमारे द्वारा यूरोप में सहमत ढांचे को लागू करना, इस संसद की अवधि के दौरान समानता पर हमारा केन्द्र बिंदु होगा।
- उपयोगी कानून। कुल मिलाकर हमारे प्रस्ताव कानून को और अधिक सुसंगत बनाएं जिससे व्यक्तियों और नियोक्ताओं के लिए अधिकारों और कर्तव्यों को समझना आसान हो।
- सूचित तैयारी। व्यावहारिक दिशानिर्देश के साथ लागू करने के अलग-अलग चरणों को ध्यान में रखकर यह सुनिश्चित किया जा सकेगा कि कम्पनियों के पास तैयारी करने के लिए पर्याप्त समय है और इससे प्रभावित लोग अपने अधिकार समझें।

यह प्रलेख उस प्रक्रिया का भाग है। हमारे मुख्य प्रस्तावों को संक्षेप में बताते हुए इसमें सलाह के कुछ उदाहरण दिए गए हैं – जिनपर हम टिप्पणियों का स्वागत करते हैं। और इसमें ऐसी अनेक सेवाओं का सुस्पष्ट निर्देश है जो कानून को समझने के लिए तुरंत सहायता करती हैं और समस्याओं के उत्पन्न होने पर उनका समाधान करती हैं।

कानून किसी सिरे तक केवल माध्यम है। संस्कृति को बदलना, जनचेतना को जाग्रत करने और

समानता के लाभों को बढ़ावा देने की हमारी योग्यता पर निर्भर करेगा। सरकार उदाहरण द्वारा नेतृत्व करेगी पर दूसरों को भी समान रूप से महत्वपूर्ण भूमिका निभानी होगी। इसे ध्यान में रखते हुए मैंने आज समानता और विविधता : इसे संभव बनाना नामक एक अलग सलाह पत्र प्रकाशित किया है। इसमें इस बात पर विचार किया गया है कि समानता संस्थान आने वाले वर्षों में प्रत्येक के लिए समान अवसर प्रदान करने और समान व्यवहार करने के लिए क्या योगदान कर सकते हैं। इसमें इन संस्थानों की संरचना के लिए कई विकल्पों पर विचार भी मांगे गए हैं।

ये महत्वपूर्ण घटनाएं हैं। हम आपके विचार प्राप्त करने की प्रतीक्षा कर रहे हैं।



बारबरा रोश **BARBARA ROCHE**

महिला मंत्री Minister for Women

उप प्रधान मंत्री कार्यालय Office of the Deputy Prime Minister

इस पुस्तिका के बारे में ...

यह पुस्तिका क्या करती है ?

इस पुस्तिका में वर्तमान समानता कानून (लिंग, जाति और अंपगता के बारे में) को बदलने और नए कानून (लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु) प्रस्तुत करने के लिए हमारी योजनाएं संक्षेप में दी गई हैं। यह विशेष रूप से उनके लिए लिखी गई है जिन्होंने पिछले दो वर्षों में परामर्श में भाग लिया है। पर इसमें कानून की पिछली जानकारी की अपेक्षा नहीं है और यह ऐसे उन व्यक्तियों के लिए भी उपयोगी होनी चाहिए जो समानता कानून का उपयोग करेंगे और उससे लाभ उठाएंगे।

भाग 1 प्रस्तावों के बारे में संक्षिप्त जानकारी देता है। यह सब यह सुनिश्चित करने के लिए हमारी वचनबद्धता का भाग है कि आपको कानून के लागू होने से काफी पहले इसके प्रस्तावित परिवर्तनों के प्रभावों के बारे में सही और आसानी से समझी जा सकने वाली जानकारी मिल सकें।

क्या आपको इसे पढ़ने की जरूरत है ?

आपको समानता संबंधी कानून में परिवर्तनों के बारे में जानने की तब जरूरत है, जब आप नौकरी कर रहे हों या इसे खोज रहे हों, यदि आपने अन्यो को नौकरी में रखा हो या भर्ती करने की योजना बना रहे हैं या आप प्रशिक्षण प्रदान करते हैं, चाहे कार्यस्थल में, किसी निजी कम्पनी में या आगे की और उच्चतर शैक्षिक क्षेत्रों में। समानता कानून पेशेवर और व्यापारिक निकायों और ऐसे संगठनों पर भी लागू होता है, जो विशेष नौकरियों या व्यवसायों से जुड़े मानक निर्धारित और विनियमित करते हैं। और बेशक, वकीलों, रोजगार ट्रिब्यूनलों के सामान्य सदस्यों और अनेक सलाहकारों की इसमें बेहद रुचि होती है।

क्या आपको टिप्पणी करने की जरूरत है ?

हमने ऐसे कई सिद्धान्तों पर पहले ही परामर्श लिया है जो कानून को प्रभावित करेंगे। हालांकि ऐसे कई ज़रूरी मुद्दे हैं जिनपर हम आपके मत प्राप्त करना चाहेंगे। इनपर यह चिन्ह लगा है :

?

क्या मसौदा विनियम उपलब्ध हैं ?

हां। यह सुनिश्चित करने के लिए हमने इस पुस्तिका में उपलब्ध सूचना पर ध्यान केन्द्रित किया है कि यह अनेक प्रकार के पाठकों के लिए उपलब्ध हो। इस प्रलेख में हमारे प्रस्ताव की रूपरेखा दी गई है और इसमें उन प्रश्नों पर जानकारी मांगी गई है कि जिनके संबंध में हमें सबसे ज्यादा जानकारी की जरूरत है। फिर भी, हम मसौदा विनियमों पर टिप्पणियों का स्वागत करते हैं।

व्याख्यात्मक टिप्पणियों के साथ विनियमों की प्रतियां लगभग 1000 संगठनों को भेजी जाएंगी जिनमें वे सभी सम्मिलित हैं जिन्होंने समानता कानून पर हाल के परामर्श कार्यों में प्रतिक्रिया व्यक्त की। आप प्रति प्राप्त करने के बारे में भाग 4 पर, "टिप्पणी कैसे करें" के बारे में पृष्ठ 72 पर जानकारी प्राप्त कर सकते हैं। परामर्श 24 जनवरी 2003 को बंद हो रहा है।

भाग 1

एक शीघ्र मार्गदर्शिका

एक शीघ्र मार्गदर्शिका

कानून को क्यों बदलें ?

1. पिछले दो वर्षों में, UK और यूरोपीय संघ के अन्य देशों ने छः आधारों पर अनुचित भेदभाव को रोकने के लिए साझा ढांचा तैयार किया है ; लिंग, जाति, अपंगता, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु। हमने उस ढांचे पर चर्चा करने में मुख्य भूमिका निभाई और हम यु के में इसे लागू करने के लिए वचनबद्ध हैं।
2. ढांचे में तीन दिशानिर्देश सम्मिलित हैं :
 - जाति दिशानिर्देश (2000) [Race Directive (2000)] का क्षेत्र सबसे ज्यादा व्यापक है। इसमें नौकरी और प्रशिक्षण, वस्तुएँ और सेवाएँ (आवास सहित उपलब्ध कराने), शिक्षा और सामाजिक संरक्षण के क्षेत्रों में जातिगत भेदभाव की मनाही है।
 - रोजगार दिशानिर्देश (2000) [Employment Directive (2000)] में केवल रोजगार और व्यावसायिक प्रशिक्षण ही सम्मिलित है। इसमें लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म, अपंगता और आयु के आधार पर भेदभाव की मनाही है।
 - समान व्यवहार दिशानिर्देश (1975) [The Equal Treatment Directive (1975)] में रोजगार और व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्रों में लैंगिक भेदभाव की मनाही है। इस दिशानिर्देश में संशोधन 23 सितम्बर 2002 को प्रकाशित किया गया था।

कानून किस प्रकार बदलेगा ?

3. ग्रेट ब्रिटेन में हमारे यहां लोगों को लिंग, जाति और अपंगता के आधार पर भेदभाव से बचाने के लिए पहले ही कानून है : लिंग भेदभाव अधिनियम [Sex Discrimination Act (SDA)] और समान वेतन अधिनियम [Equal Pay Act (EPA)] ; और जाति संबंध अधिनियम [Race Relations Act (RRA)] और अपंगता भेदभाव अधिनियम [Disability Discrimination Act (DDA)] हमें इन अधिनियमों में कुछ संशोधन

करने होंगे, जिससे ये यूरोपीय कानून के अनुरूप हो जाएं पर हमारे दृष्टिकोण में कोई मूलभूत परिवर्तन नहीं होगा।

4. हम लैंगिक स्थिति, धर्म और आयु के आधार पर कार्य और प्रशिक्षण के स्थान पर भेदभाव को गैरकानूनी बनाने के लिए नया कानून पेश करेंगे। यह कानून SDA और RRA में प्रयुक्त दृष्टिकोण पर आधारित होगा।
5. कुल मिलाकर हमारे प्रस्ताव समानता कानून को और अधिक सुसंगत और प्रयोग में आसान बनाने के लिए हैं। हम कई काम करेंगे, उदाहरण के लिए :
 - सारी मुख्य धारणाओं के लिए जहां उपयुक्त हो समान शब्दों का उपयोग करना : प्रत्यक्ष भेदभाव, अप्रत्यक्ष भेदभाव, उत्पीड़न और अत्याचार। (अपंगता कानून में हम अधिकांश अप्रत्यक्ष भेदभाव संबंधित मामलों के लिए “उचित समायोजन” की धारणा रखेंगे)
 - नियोक्ताओं को लोगों की नियुक्ति करने के लिए इसलिए कुछ छूट प्रदान करना क्योंकि उनमें कोई खास विशेषता हैं बशर्ते वे अपने निर्णयों को उचित ठहरा सकें।
 - उस तरीके में कुछ परिवर्तन करना, जिसमें कानून लागू किया जाता है जिससे शिकायतों को और शीघ्र निपटाया जा सके।
 - वर्तमान कानूनों में अपवादों की संख्या कम करना, जिससे यह काम की तलाश कर रहे, नौकरी कर रहे और व्यावसायिक प्रशिक्षण ले रहे लोगों पर और ज्यादा सामान्य रूप से लागू हो सके।
6. भाग 2 में हमने उदाहरणों के साथ इन धारणाओं की व्याख्या की है। हम उन लोगों के लिए भी पूरक जानकारी प्रदान करते हैं, जिन्हें कानून की पहले ही से कुछ जानकारी हो।

ये परिवर्तन कब लागू होंगे ?

7. हम अगले चार वर्षों के दौरान चरणों में नए और संशोधन कानून पेश करेंगे। समय तालिका अगले पृष्ठ पर दी गई है। संक्षेप में, हम यह काम करेंगे :

- आपको, जहां तक सम्भव हो, उसी समय कानून के विभिन्न भागों में घटने वाली घटनाओं के बारे में सूचित करना। हम यह सुनिश्चित करना चाहते हैं कि समानता कानून में रूचि रखने वाला प्रत्येक व्यक्ति परिवर्तनों के संयुक्त प्रभाव को समझे।
- अपने द्वारा यूरोप में की गई वचनबद्धताओं का पालन करते हुए आपको कानून में हुए परिवर्तनों के लिए तैयारी करने के लिए यथासम्भव ज्यादा से ज्यादा समय देना।

8. विशेष भागों के बारे में अनेक बातों को ध्यान में रखने की जरूरत है।

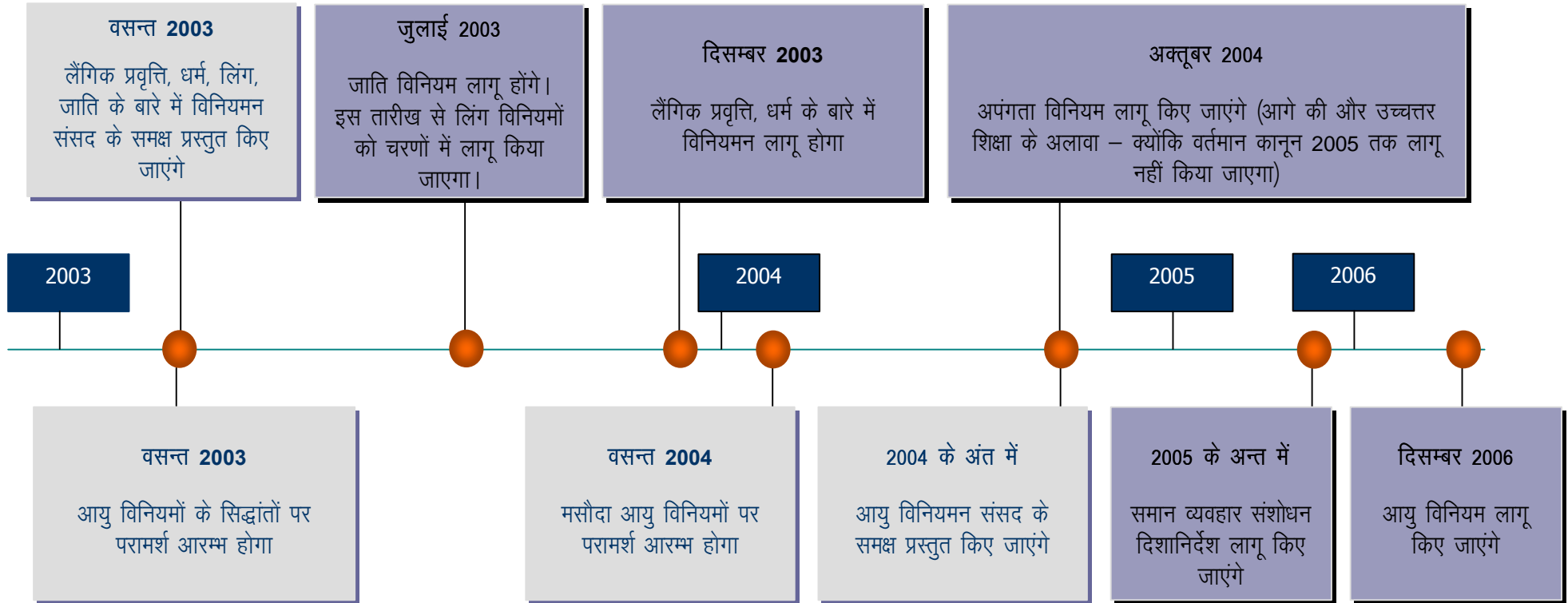
- मसौदा विनियम जो हमने जाति, धर्म और विश्वास, लैंगिक प्रवृत्ति, लिंग और विकलांगता के लिए और न कि आयु के लिए परामर्श के लिए प्रकाशित किए हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि आयु भेदभाव का सामना करने से नए व्यापक प्रकार के और जटिल मुद्दे उत्पन्न होते हैं। हमने इस बात को सुनिश्चित करने के लिए चार वर्ष – दिसम्बर 2006 तक – निर्धारित किए हैं ताकि आपके पास टिप्पणी करने और तैयारी करने के लिए पर्याप्त समय हो। यह पुस्तिका पहला कदम है। इसमें उन मुख्य धारणाओं का वर्णन किया गया है, जो सारे समानता कानूनों में आएंगी। हम आयु विनियमों, उनकी तैयारी और विस्तृत प्रावधानों के विशेष लक्ष्यों के बारे में दोबारा अगले वर्ष परामर्श लेंगे।
- लिंग भेदभाव के संबंध में विनियमों में समान वेतन अधिनियम में कुछ परिवर्तनों का उल्लेख है, जो मुख्य रूप से यूरोपीय न्याय न्यायालय (European Court of Justice) के निर्णयों से हुए हैं। जब हम दिनांक 23 सितम्बर 2002 को समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश के प्रभाव पर विचार कर लेंगे है, तब लिंग भेदभाव अधिनियम में और अधिक परिवर्तन करने की जरूरत होगी। हम इसके बारे में आपसे दोबारा सलाह लेंगे।
- रोजगार दिशानिर्देश के अपंगता प्रावधानों को लागू करना, अपंग लोगों के लिए मूलभूत अधिकार और अवसर देने की हमारी 2001 की धोषणापत्र वचनबद्धता को पूरा करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। जब कानून का समय होगा तब हम और भी कई काम करेंगे।

- विनियम का उपयोग करने से हम यह सुनिश्चित कर सकेंगे कि जातिगत दिशानिर्देश जुलाई 2003 तक हमारे कानून में पूरी तरह सम्मिलित हो जाएं। जातिगत दिशानिर्देश का क्षेत्र सीमित है, पर इसके सिद्धांत रंग और राष्ट्रीयता के आधार पर लाए गए मामलों में अपने आप लागू नहीं किए जा सकते। हम उन सारी असंगतियों में सुधार करना चाहते हैं जो मौका उत्पन्न होने के परिणामस्वरूप संशोधित जाति संबंध अधिनियम में उत्पन्न होती हैं।

लाभ क्या हैं और लागतें कितनी हैं ?

9. हमने विनियम को आगे बढ़ाने के लिए विकल्पों पर विचार किया है और यह निष्कर्ष निकाला है कि यूरोप में अपने द्वारा की गई बचनबद्धताओं को पूरा करने के लिए नया कानून आवश्यक और उपयुक्त है।
10. साक्ष्य यह बताते हैं कि ऐसी रोजगार नीतियों को अपनाने में व्यवसाय और व्यक्तियों के लिए बहुत लाभ हैं, जो समानता के सिद्धांत पर आधारित हैं। हम और अधिक नियोक्ताओं को सर्वोत्तम नियोक्ताओं द्वारा प्राप्त सफलता का पालन करने के लिए कहेंगे। इसी बीच कानून का कार्य स्वीकार करने योग्य मानकों की स्थापना होनी चाहिए। लागतों और लाभों का हमारा विश्लेषण इस दृष्टिकोण को व्यक्त करता है।
11. संक्षेप में, हमने यह आकलन किया है कि हमारी योजनाओं के लाभ लागतों से अधिक हैं। भर्ती, पदोन्नति और प्रशिक्षण के लिए अपनी नीतियों की समीक्षा करते समय नियोक्ताओं द्वारा वहन की जाने वाली लागतें कम हैं। एक छोटा व्यवसाय लगभग £40 की एकबारगी लागत वहन करेगा। और अधिक ब्यौरा पृष्ठ 60 पर देखा जा सकता है। विनियामक प्रभाव आकलन (Regulatory Impact Assessment) www.dti.gov.uk/er/equality पर उपलब्ध है।

यूरोपीय ढांचे को लागू करने के लिए समय तालिका : 2003–2006



भाग 2

कानूनों के लिए हमारे प्रस्ताव

कानून किस तरह काम करता है

भेदभाव के प्रभाव

12. अनुचित भेदभाव का हानिकारक प्रभाव होता है, लोगों द्वारा अन्यो की जरूरतों, योग्यता या क्षमता के बारे में पूर्व धारणाएं बनाने का चाहे जो भी आधार हो। पर भेदभाव जिस सीमा तक बढ़ता है और जिसे तरीके से यह उत्पन्न होता है, वह छह 'भागों' में अलग होता है।
- कुछ विशेषताएं अन्य विशेषताओं की तुलना में कम दिखाई देती हैं। उदाहरण के लिए लैंगिक प्रवृत्ति की निजी प्रकृति का अर्थ यह है कि साक्षात्कार के समय अनुचित रूप से अस्वीकृत किए जाने की तुलना में नौकरी में अच्छी तरह जम चुकने के बाद काम पर लगी समलैंगिक स्त्रियों (Lesbians) और पुरुषों (Gay men) के विरुद्ध भेदभाव के उत्पीड़न का रूप ले लेने की ज्यादा सम्भावना है। कुछ अपंग लोगों में ऐसी बीमारियां होती हैं जो शीघ्र दिखाई नहीं पड़ती, जैसे मिरगी या मानसिक बीमारी।
 - किन्हीं धार्मिक विश्वासों के विरुद्ध पक्षपात पर आधारित भेदभाव विशेष समुदायों को प्रभावित कर सकता है। आयु का भेदभाव हममें से किसी को भी और हमारे जीवन में कभी भी हमें प्रभावित कर सकता है।
 - कुछ विशेषताएं स्पष्ट होती हैं ; उदाहरण के लिए पुरुष या महिला होना। अन्य विशेषताओं को श्रेणीबद्ध करना कम आसान है और इसलिए इनकी निगरानी करना ज्यादा कठिन है : मिश्रित जातीय मूल का होना ; या कुछ अपंगताओं की प्रकृति और गम्भीरता।
 - उन दोषों पर काबू पाने के लिए कई बार लोगों को असमर्थ बनाने वाले भौतिक वातावरण में परिवर्तन की जरूरत होती है। अन्य भागों के लिए ऐसी स्थिति नहीं है।

मुख्य धारणाएं

13. इन अन्तरों के बावजूद वर्तमान समता कानून में बहुत कुछ साझा है। मोटे तौर पर यह चार प्रकार के व्यवहार को अवैध ठहराता है : प्रत्यक्ष भेदभाव, अप्रत्यक्ष भेदभाव, उत्पीड़न और अत्याचार। इन धारणाओं का पैराग्राफ 28 से 51 में वर्णन किया गया है।
14. कानून इस बात को सुनिश्चित करने के लिए तैयार किया गया है कि लोगों के पास समान अवसर हों। किसी नियोक्ता को उस हालत में किसी विशेष व्यक्ति को भर्ती या पदोन्नत न करने का फैसला करने से नहीं रोका जाता, अगर वह किसी दूसरे उम्मीदवार की भांति, अच्छी तरह से काम न कर सका है या सकी हो। (किसी अपंग व्यक्ति के बारे में किसी आवश्यक 'उचित समायोजन' को ध्यान में रखते हुए तुलना करने की जरूरत होगी।)
15. अन्त में कुछ ऐसी सीमित परिस्थितियां हैं, जब लोगों के साथ अलग तरह से व्यवहार करना वैध है क्योंकि उनमें कोई खास विशेषता होती है। इन्हें व्यावसायिक जरूरतें कहा जाता है। कुछ परिस्थितियों में नियोक्ता ऐसी क्षतियों के लिए क्षतिपूर्ति करने के लिए 'सकारात्मक कार्रवाई' भी कर सकता है, जिनको विशेष ग्रुपों ने नौकरी पाने में या काम में अनुभव किया है।

कानून लागू करना

16. व्यक्तियों को उस हालत में शिकायत करने का अधिकार है, अगर उनका विश्वास है कि वे गैरकानूनी भेदभाव के शिकार हैं। नौकरी और कार्य के स्थान में भेदभाव के बारे के मामलों की ज्यादातर रोजगार ट्रिब्यूनलों द्वारा सुनवाई होती है। अन्य मामलों की, जिनमें उदाहरण के लिए वस्तुएं और सेवाएं प्रदान करना सम्मिलित है, काउंटी या शेरिफ के न्यायालय में सुनवाई होती है। कोई ट्रिब्यूनल या न्यायालय उस स्थिति में क्षतिपूर्ति करने (उदाहरण के लिए आय की क्षति की भरपाई के लिए) का निर्णय दे सकता है, यदि कोई व्यक्ति या कम्पनी गैरकानूनी रूप से भेदभाव करती हुई पाई जाती है।
17. लिंग, जाति और अपंगता के संबंध में समानता को बढ़ावा देने के लिए ग्रेट ब्रिटेन में तीन संगठनों की स्थापना की गई है : समान अवसर आयोग, जातीय समानता आयोग और अपंग अधिकार आयोग। व्यक्तियों और नियोक्ताओं को व्यावहारिक सलाह और दिशानिर्देश देने के अलावा आयोग कानून का पालन करने में भूमिका निभाते हैं। वे आमतौर पर, परीक्षण मामलों में भेदभाव के विरुद्ध शिकायतें करने में कुछ व्यक्तियों को कानूनी सलाह

और सहायता देते हैं। उनके पास औपचारिक जांच-पड़ताल करने, गैर-भेदभाव नोटिस जारी करने और जहां आवश्यक हो वहां भेदभाव को जारी रखने से रोकने के लिए निषेधाज्ञा (injunction) लेने का भी अधिकार है।

दृष्टिकोण में कुछ अंतर

18. भेदभाव होने के तरीकों के बीच के अंतर को देखते हुए यह अनिवार्य है कि कानून के भागों में कुछ विविधता हो। उदाहरण के लिए :

- जबकि **SDA** और **RRA** सभी लोगों को भेदभाव से बचाते हैं चाहे उनकी जाति या लिंग कुछ भी हो, वहीं **DDA** केवल उन्हीं लोगों की रक्षा करता है जो अपंग हैं या अपंग रह चुके हैं।
- **SDA** और **RRA** के तहत नियोक्ताओं को किसी ऐसी स्थिति या अपेक्षा को उचित ठहराने के लिए कहा जा सकता है, जो लोगों के विशेष गुण को दूसरों की तुलना में हानि की हालत में रखती है। इसके विपरीत, **DDA** में नियोक्ताओं से उस हालत में अपनी व्यवस्थाओं या परिसरों में “उचित समायोजन” करना होता है, यदि वे किसी विशेष अपंग व्यक्ति को बहुत अधिक क्षति पहुंचाते हैं। यह अलग दृष्टिकोण अलग-अलग अपंगताओं वाले लोगों द्वारा सामना की जा रही अनेक समस्याओं को दर्शाता है।
- गर्भावस्था से जुड़े कारणों की वजह से महिलाओं की तुलना में पुरुषों के साथ ज्यादा अच्छा बर्ताव करना, लिंग भेदभाव का एक विशेष रूप है।

मुख्य परिवर्तन

19. निम्न पृष्ठों में उन मुख्य परिवर्तनों का विवरण दिया गया है जो हम अब तक किए गए विचार-विमर्श को देखते हुए समानता कानून (equality legislation) में करना चाहते हैं। संक्षेप में :

- ऐसे प्रस्तावों के लिए अत्यधिक समर्थन रहा है, जो यह सुनिश्चित करते हैं कि कानून में वहीं मूलभूत धारणा और जहां लागू हो सके वहां एक संगत दृष्टिकोण सम्मिलित हो। अगले पृष्ठों में कई उदाहरण दिए गए हैं।
- कईयों ने यह उल्लेख किया है कि अगर कानून ने काम करना है, तो इसमें थोड़ा लचीलापन होना चाहिए। अगले पृष्ठों में यह बताया गया है कि अपवाद कहां उत्पन्न होते हैं और किस प्रकार कानून को व्यवहार में लागू किया जाएगा।

भेदभाव के नए आधार

हम लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु के आधार पर भेदभाव को गैरकानूनी बनाने के लिए नया कानून पेश करेंगे।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

20. पहली बार काम की तलाश में लगे, नौकरी कर रहे और प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे व्यक्तियों के पास अपनी लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म या विश्वास या अपनी आयु के आधार पर अनुचित व्यवहार के बारे में शिकायत करने का अधिकार होगा। वर्तमान कानून की तरह, ये नए कानून प्रत्यक्ष भेदभाव, अप्रत्यक्ष भेदभाव, उत्पीड़न और अत्याचार को गैरकानूनी ठहराएंगे। इस संगत दृष्टिकोण से नियोक्ताओं को नई आवश्यकताओं के लिए तैयारी करने में सहायता मिलनी चाहिए। इससे अनुचित भेदभाव को शीघ्रता से हटाकर व्यवसायों को बेहतर कर्मचारी रखने के साथ-साथ और अधिक विविध और प्रेरित कर्मचारियों के लाभ प्राप्त होंगे।

कानून किस प्रकार काम करेगा

21. कानून विनियमों के तीन अलग सेटों का रूप लेगा। यूरोपीय समुदाय अधिनियम (European Communities Act) सरकार को किसी विधेयक के स्थान पर, विनियमों का उपयोग करके, यूरोप में की गई वचनबद्धताएं लागू करने में मदद करता है। नया कानून, RRA और SDA के काफी समान होगा।
22. हम उस भेदभाव को सम्मिलित नहीं करना चाहते जो रोजगार और प्रशिक्षण क्षेत्रों से बाहर होता है ; उदाहरण के लिए सुविधाएं और सेवाएं प्रदान करते समय। रोजगार दिशानिर्देशों में ऐसा करने की कोई अपेक्षा नहीं है। नए रोजगार कानून की शुरुआत इसके स्वयं के अधिकार में एक महत्वपूर्ण उपाय है और नियोक्ताओं और दूसरों को अपनी नीतियों और कार्यों को समायोजित करने के लिए समय की जरूरत होगी। हम इस कानून के प्रभाव को समीक्षा के अधीन रखेंगे।

आयु के बारे में एक टिप्पणी

23. इस पुस्तिका में आयु सहित सभी भागों पर लागू होने वाली धारणाओं का वर्णन किया गया है। हमारा लक्ष्य है – सारे समानता कानून में एक सुसंगत दृष्टिकोण अपनाना। हम 2003 में आयु कानून के ब्यौरे के बारे में आपसे विशेष रूप से सलाह लेंगे।

किस पर लागू होगा ?

सारा समानता कानून आमतौर पर काम की खोज में लगे, नौकरी कर रहे और प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे लोगों पर लागू होगा।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

24. हम भेदभाव का सामना करने के लिए कानून से लाभ उठाने के लिए व्यवहार्य सीमा तक नियोक्ता और लोग चाहते हैं। वर्तमान कानून में रोजगार की पहले से ही साझा परिभाषा है – और हम लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु पर नए विनियमों में इसका उपयोग करेंगे। इसका अर्थ यह है कि समानता कानून कर्मचारियों (एजेंसी के कामगारों और दिहाड़ी पर काम करने वाले कामगारों सहित) और कई मामलों में अपने रोजगार में लगे कामगारों पर लागू होगा। इसमें बिना वेतन का स्वैच्छिक कार्य सम्मिलित नहीं होगा।
25. हम में DDA से 'छोटी फर्मों को छूट' को हटाएंगे। इसका अर्थ यह है कि किसी छोटी फर्म (जिसमें 15 से कम कर्मचारी हों) में काम कर रहे अंपग लोगों या जो वहां नौकरी के लिए आवेदन करते हैं, उनकी भेदभाव से रक्षा की जाएगी।
26. हम यह सुनिश्चित करेंगे कि सारा समानता कानून लागू हो। उदाहरण के लिए पुलिस, व्यावसायिक भागीदारियों, छोटे उद्यमों, बैरिस्टर्स और वकीलों पर। इनमें से किसी भी श्रेणी को पहले DDA में सम्मिलित नहीं किया गया है।
27. लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु संबंधी नए कानून में नियोक्ताओं, निजी प्रशिक्षण कम्पनियों, आगामी शिक्षा कालेजों और उच्चतर शिक्षा संस्थानों द्वारा प्रदान किया जाने वाला व्यावसायिक प्रशिक्षण सम्मिलित होगा। ये प्रावधान SDA और RRA के प्रावधानों के अनुरूप होंगे।

प्रत्यक्ष भेदभाव

हम समानता कानून में प्रत्यक्ष भेदभाव का सामना करने के लिए एक सुसंगत दृष्टिकोण अपनाएंगे।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

28. प्रत्यक्ष भेदभाव तब होता है, जब लोग अनुपयुक्त कारणों (जैसे जातीय पक्षपात) पर अपने निर्णय आधारित करते हैं, बजाय, उदाहरण के लिए किसी व्यक्ति की काम करने की योग्यता पर। उदाहरण के लिए :

- कार्य के लिए महिला की उपयुक्तता के बारे में पहले से सोचे गए विचारों के कारण बिक्री विभाग में काम करने के लिए महिला की बजाय पुरुष को चुनना।
- आवेदकों का साक्षात्कार लेने से केवल इसलिए मना कर देना कि वे अपंग हैं, हालांकि वे कार्य के विनिर्देशों को पूरा करते हैं।

29. लिंग और जाति कानून पहले से ही इस प्रकार के व्यवहार को गैरकानूनी ठहराता है और वर्तमान में लागू अपंगता कानून भी इसे गैरकानूनी ठहराता है। लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म विनियमों को समान आधार पर तैयार किया जाएगा और आयु कानून में भी यथाव्यवहार्य सीमा तक ऐसा किया जाएगा। कानून को एक सुसंगत दृष्टिकोण सभी के लिए स्पष्ट बनाएगा, विशेष रूप से उन व्यक्तियों के लिए जो ऐसा सोचते हैं कि उनके साथ दो या इससे अधिक आधारों पर अनुचित रूप से व्यवहार किया जाता है।

आपने परामर्श में क्या कहा

30. सुसंगत दृष्टिकोण के लिए उत्साहवर्धक समर्थन था। जवाब देने वाले 659 व्यक्तियों में से 638 (97%) प्रस्ताव से सहमत थे।

कानून किस प्रकार काम करेगा

31. **SDA** और **RRA** के तहत नियोक्ताओं द्वारा उस हालत में भेदभाव बरता गया मान लिया जाएगा, यदि वे किसी नौकरी के आवेदक या कामगार के साथ किसी अन्य की तुलना में समान परिस्थितियों में लिंग या जाति के आधार पर कम अनुकूल व्यवहार करते हैं। लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म पर विनियमों में समान परिभाषा का उपयोग किया जाएगा।
32. **DDA** की परिभाषा में कम अनुकूल व्यवहार के अनेक प्रकार सम्मिलित हैं जिनमें से कुछ औचित्यपूर्ण हो सकते हैं। इसके ध्यान में रखते हुए इनमें यह प्रावधान है कि कोई नियोक्ता किसी जरूरी उचित समायोजन को ध्यान में रखने के बाद, किसी अपंग व्यक्ति को भर्ती न करने या नौकरी पर न रखने का निर्णय इस आधार पर उचित ठहरा सकता है, कि वह व्यक्ति कोई विशेष काम करने में असमर्थ है। हम वह दृष्टिकोण रखना चाहते हैं जो आमतौर पर प्रत्यक्ष भेदभाव के विरुद्ध रक्षा करता है। पर, हम यह सुनिश्चित करने के लिए **DDA** में एक छोटा पर महत्वपूर्ण परिवर्तन करेंगे कि नियोक्ता उस भेदभाव को उचित न ठहरा सकें, जो आमतौर पर किसी व्यक्ति की नौकरी करने या प्रशिक्षण प्राप्त करने की योग्यता पर ध्यान दिए बिना, केवल इसलिए होता है कि वह अपंग है।
33. रोजगार दिशानिर्देश के तहत हमारे पास नियोक्ताओं को किसी विशेष आयु के लोगों की नियुक्ति के लिए और अधिक छूट देने का विकल्प है : उदाहरण के लिए जहां नौकरी में प्रशिक्षण में अत्यधिक समय लगाना होता है ; या वहां जहां विशेष गुप के लोगों की रक्षा करने या एकीकृत करने की मंशा है। हम अन्य मुद्दों के साथ इस छूट की सीमा के बारे में और अधिक विवरण के साथ आपसे 2003 में परामर्श लेंगे।
34. हालाँकि नियोक्ता इस बात से आमतौर पर सहमत नहीं होते कि प्रत्यक्ष भेदभाव उचित है, वे वहां किसी विशेष जातीय मूल, लिंग, अपंगता, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म या आयु वाले किसी व्यक्ति को नियुक्त करने को उचित ठहरा सकते हैं, जहां काम की वास्तविक अपेक्षा है। (आप पैराग्राफ 52 में व्यावसायिक अपेक्षाओं के तहत इन सीमित परिस्थितियों के बारे में और अधिक जानकारी प्राप्त कर सकते हैं।)

अप्रत्यक्ष भेदभाव

हम समानता कानून से अप्रत्यक्ष भेदभाव का सामना करने के लिए संगत दृष्टिकोण अपनाएंगे।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

35. अप्रत्यक्ष भेदभाव तब होता है, जब कोई नीति या व्यवहार हर किसी पर लागू होता है, पर इससे किसी निश्चित ग्रुप (जैसे महिलाएं) को तब इससे नुकसान पहुंचता है, जब तक इसके लिए उपयुक्त कारण न हों। अप्रत्यक्ष भेदभाव आमतौर पर अनजाने में होता है। उदाहरण के लिए :

सारा एक मुस्लिम है और वह अपने स्थानीय सुपरमार्केट में काम के दौरान सिर पर परम्परागत मुस्लिम स्कार्फ, हिजाब, पहनती है। वह सुपरवाइजर की पदोन्नति पाने के लिए सुयोग्य है – जो एक ऐसा काम है जिसमें ग्राहक सहायता डेस्क से संबंधित काम देखना होगा। पर सुपरमार्केट का एक नियम है कि जो कर्मचारी जनता के सम्पर्क में रहते हैं, वे टोपी या स्कार्फ नहीं पहन सकते। उसके प्रबंधक ने उसे यह बताया है कि सारे सुपरवाइजरों को जनता के सामने एक जैसा दिखाई देना चाहिए जिससे वे उनसे सम्पर्क कर सकें। पर दबाव दिए जाने पर प्रबंधक यह स्वीकार करता है कि अगर सारा को अपनी बाकी की वर्दी के साथ अपना हेडस्कार्फ पहनना हो, तो इससे कम्पनी की छवि कम नहीं होगी।

X plc केवल उन्हीं लोगों को नौकरी पर लगाती है, जो कार चला सकते हैं। इससे विशेष रूप से उस व्यक्ति को नुकसान पहुंच सकता है, जो अपंगता के कारण ड्राइविंग लाइसेंस प्राप्त नहीं कर सका है और इस प्रकार यह अप्रत्यक्ष भेदभाव हो सकता है।

36. पहले उदाहरण में वर्दी की आवश्यकता स्पष्ट रूप से निष्पक्ष है क्योंकि यह सुपरवाइजर की भूमिका के लिए सारे उम्मीदवारों पर लागू होती है। पर इस नियम से उन लोगों को विशेष नुकसान पहुंचता है जिनके धर्म में उनके लिए किसी विशेष तरीके के कपड़े पहनने की जरूरत है। चूंकि नियोक्ता यह नहीं दिखा सकता कि यह कार्य उचित है, उस महिला

को इस आधार पर पदोन्नति देने से मना कर देना अप्रत्यक्ष भेदभाव होगा। (जातीय आधार पर) एक ऐसा ही तर्क किसी ऐसी कम्पनी पर लागू होगा जो उदाहरण के लिए भर्ती के समय अनावश्यक भाषा की जरूरतें लादती है।

37. दूसरे उदाहरण में आवश्यकता स्पष्ट रूप से निष्पक्ष भी है। इस नियम में समायोजन करके इससे निपटा जा सकता है, जैसे व्यक्ति को सार्वजनिक वाहन का उपयोग करने की अनुमति देना या दोबारा मामूली ड्राइविंग ड्यूटी देना, यदि ये दोनों काम तर्कसंगत हों।
38. अप्रत्यक्ष भेदभाव के प्रति एक संगत दृष्टिकोण नियोक्ताओं के लिए आसानी उत्पन्न करेगा, उदाहरण के लिए अनुचित कार्यों की पहचान करना और इन्हें बदलना। इससे कानून उन लोगों के लिए और भी अधिक सीधा बनेगा जो यह मानते हैं कि उनके साथ दो या अधिक आधारों पर अनुचित रूप से व्यवहार किया जाता है।

परामर्श में आपने क्या कहा

39. आपने इस दृष्टिकोण का समर्थन किया। जवाब देने वाले 664 लोगों में से केवल 197 (30%) ने लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु के संबंध में नए विनियमों की तुलना में RRA में अप्रत्यक्ष भेदभाव के प्रति अलग दृष्टिकोण रखने की कीमत पर RRA में परिवर्तनों को कम करना पसन्द किया। एक बड़े बहुमत – 467 (70%) – ने एक संगत दृष्टिकोण पसन्द किया।

कानून किस प्रकार काम करेगा

40. हम अप्रत्यक्ष भेदभाव के लिए परीक्षण को दिशानिर्देशों के अनुरूप बनाने के लिए SDA और RRA – दोनों में संशोधन करेंगे। लैंगिक स्थिति, धर्म और आयु के बारे में नया कानून इसी दृष्टिकोण का उपयोग करेगा।
41. नया प्रावधान परीक्षण के घटकों को और ज्यादा स्पष्ट रूप से पेश करेगा। कानून इस बात को मानेगा कि संबंधित लोगों के ग्रुप को विशेष नुकसान दिखाने के लिए विस्तृत सांख्यिकीय गणनाओं का उपयोग करना हमेशा सम्भव या आवश्यक नहीं है। इतना कहने के बाद रोजगार ट्रिब्यूनलों को फिर भी इस बारे में साक्ष्य पर विचार करने की जरूरत होगी कि क्या कोई प्रावधान, मानदंड या काम किसी विशेष ग्रुप के लोगों को नुकसान पहुँचाता है।

अपंगता और उपयुक्त समायोजनों के बारे में एक टिप्पणी

42. DDA यह सुनिश्चित करता है कि नियोक्ताओं को किसी विशेष अपंग व्यक्ति द्वारा सामना किए गए किसी व्यापक नुकसान से निजात पाने के लिए उपयुक्त समायोजन करने होंगे। हम इस दृष्टिकोण को जारी रखेंगे, जो रोजगार दिशानिर्देश के अनुरूप है पर यह उल्लेख करेंगे कि नियोक्ताओं को अपनी सारी नीतियों, कार्यव्यवहार और मानदंड पर विचार करने की आवश्यकता है। किन्हीं संकीर्ण परिस्थितियों में अन्य भागों जैसे किसी दृष्टिकोण का उपयोग किया जाएगा।

अत्याचार

हम इसे सुस्पष्ट बनाएंगे कि समानता कानून में अत्याचार सम्मिलित हो।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

43. हम इसे स्पष्ट बनाएंगे कि अत्याचार सारे समानता कानून में गैरकानूनी है। उदाहरण के लिए :

जान समलैंगिक है। आपने उसे योग्यता के आधार पर नौकरी दी। पर आपका एक कर्मचारी उससे अच्छा व्यवहार नहीं कर रहा है। उसका व्यवहार उग्र नहीं है। वह कड़ी भाषा का उपयोग नहीं करता। पर 'आउटिंग' के बारे में लगातार टिप्पणियों का स्पष्ट रूप से जान पर प्रभाव पड़ रहा है और इससे टीमवर्क पर असर पड़ रहा है, जो आपकी कम्पनी की एक विशेषता रही है। जान इस आधार पर औपचारिक शिकायत कर सकता है कि उसका साथी उस पर आक्रामक वातावरण तैयार कर रहा है।

44. हमारा दृष्टिकोण किसी नियोक्ता को हस्तक्षेप करने या किसी कर्मचारी को शिकायत करने के लिए स्पष्ट आधार प्रदान करेगा। अत्याचार को परिभाषित करने का संगत दृष्टिकोण उन लोगों के लिए उपयुक्त है, जो एक से अधिक आधार पर भेदभाव का सामना करते हैं।

परामर्श में आपने क्या कहा

45. आपने इस दृष्टिकोण का समर्थन किया। जवाब देने वाले 663 लोगों में से 420 (63%) ने यह कहा कि जाति, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म, आयु और अपंगता के लिए एक संगत परिभाषा होनी चाहिए। 243 (37%) के महत्वपूर्ण अल्पमत ने RRA में कोई परिवर्तन न करने को पसन्द किया। (हम उस समय लिंग भेदभाव के बारे में और अधिक प्रस्ताव करने में असमर्थ थे क्योंकि वार्ताएं ब्रूसेल्स में चल रही थीं)।

कानून किस प्रकार काम करेगा

46. रोजगार और जाति दिशानिर्देशों में परिभाषा को ठीक उसके तैयार किए गए रूप में अपनाना सम्भव नहीं है। यह उन परीक्षणों की तुलना में शिकायतकर्ताओं के लिए थोड़ा कड़ा होगा, जो मामला कानून (Case Law) के तहत यु के में विकसित हुए हैं और इनसे वर्तमान अधिकारों में कमी हो सकती है। इसकी बजाय हम यह व्यवस्था करने का प्रस्ताव करते हैं कि अत्याचार की शिकायत करने वाले किसी भी व्यक्ति को यह दिखाने की जरूरत होगी :

- या तो उनके सम्मान का उल्लंघन किया गया है
- या उन्हें आक्रामक, शत्रुतापूर्ण, घटिया, अपमानजनक या घृणास्पद वातावरण में रखा गया है।

वह व्यक्ति जिसका व्यवहार शिकायत का विषय है और कोई नियोक्ता जो अत्याचार रोकने के लिए अपर्याप्त कार्रवाई करे दोनों ही किसी ट्रिब्यूनल में बाध्य हो सकते हैं।

47. परामर्श में कई व्यक्ति इस पर सहमत थे कि रोजगार ट्रिब्यूनलों को किसी व्यवहार के उत्पीड़न होने या न होने का निर्णय लेते समय तर्क का सहारा लेना चाहिए। पर विशेष रूप से समलैंगिक स्त्रियों और पुरुषों में बहुत चिंता थी कि “उपयुक्त व्यक्ति” परीक्षण का विचार पक्षपात को चुनौती में रखते हुए हमारा कानून यह सुनिश्चित करेगा कि ट्रिब्यूनल अन्य संगत घटकों, जैसे प्रतिवादियों की मंशाओं के साथ शिकायतकर्ता के दृष्टिकोण पर विचार करे।

लिंग भेदभाव के बारे में एक टिप्पणी

48. समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश 2002 (The Equal Treatment Amendment Directive 2002) में यह उल्लेख किया गया है कि अत्याचार (“किसी व्यक्ति के सेक्स से संबंधित अवांछित आचरण”) और सेक्स के अत्याचार (“सेक्स की प्रकृति के किसी अवांछित शब्दिक, गैर-शब्दिक या शारीरिक आचरण का कोई रूप”) को भेदभाव के रूप माना जाना है। दिशानिर्देश इसे स्पष्ट करता है कि “किसी व्यक्ति की अत्याचार की अस्वीकृति या स्वीकृति को उस व्यक्ति को प्रभावित करने वाले निर्णय का आधार नहीं बनाना चाहिए।”

49. RRA और DDA की भांति, SDA अभी तक विशेष रूप से अत्याचार का उल्लेख नहीं करता हालांकि ग्रेट ब्रिटेन में मामला कानून ने काफी पहले साबित कर दिया है कि सेक्स के अत्याचार का मतलब सेक्स का भेदभाव हो सकता है। इसलिए हम अत्याचार के प्रति एक कर्मचारी की प्रतिक्रिया के आधार पर दोनों प्रकार के अत्याचारों को गैर-कानूनी ठहराने के लिए SDA में संशोधन करने का प्रस्ताव करते हैं।

? क्या आप ऐसा सोचते हैं कि लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म, जाति, अपंगता और लिंग के आधार पर भेदभाव के लिए प्रयोग की गई परिभाषा समान रूप से यौन उत्पीड़न पर लागू होती है?

किस प्रकार का यौन उत्पीड़न इस परिभाषा में सम्मिलित नहीं होगा ?

उत्पीड़न के प्रति किसी कर्मचारी की प्रतिक्रिया के आधार पर निर्णयों पर रोक लगाने के लिए परिभाषा का किस प्रकार विस्तार किया जा सकता है?

अत्याचार

हम समानता कानून से अत्याचार का सामना करने के लिए एक संगत दृष्टिकोण अपनाएंगे।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

50. अत्याचार उस समय होता है जब किसी व्यक्ति के साथ इसलिए अनुचित व्यवहार किया जाता है क्योंकि उसने भेदभाव के बारे में शिकायत की थी। उदाहरण के लिए :

पीटर के पास मुद्रण के व्यवसाय में 20 वर्ष का अनुभव है। कुछ वर्ष पहले उसने अपनी एक महिला साथी की मदद की, जिसने एक अधिकृत शिकायत की एक वरिष्ठ प्रबंधक उसका उत्पीड़न कर रहा है। उसे गवाही देने के लिए बुलाया गया और शिकायत मान ली गई। पर इसके बाद से उसकी कैरियर सम्भावनाएं थम सी गईं लगती हैं। जहां पहले उसे पदोन्नति के साक्षात्कारों के लिए अच्छी प्रतिक्रिया प्राप्त हो रही थी, वहीं पांच हालिया आवेदन पत्र छांटे गए हैं – हांलाकि वे आन्तरिक नौकरियां थीं जिनके लिए वह सुयोग्य था। उसे पता है कि वह अकेला आवेदक था। उसे सन्देह है कि उसे शिकायत में अपनी भूमिका के लिए शिकार बनाया जा रहा है।

51. शिकार बनाए जाने का सामना करने के लिए एक संगत दृष्टिकोण नियोक्ताओं के लिए अनुचित कामों को पहचानना और उन्हें बदलना आसान बनाएगा। यह कानून को ऐसे लोगों के लिए सरल भी बनाएगा जो यह अनुभव करते हैं कि उन्हें शिकार बनाया गया है। उनकी उसी तरीके से रक्षा की जाएगी, भेदभाव का आधार चाहे कुछ भी हो।

व्यावसायिक अपेक्षाएं

नियोक्ता इस बात का उल्लेख कर सकेंगे कि किसी नौकरी के लिए किसी खास विशेषता की वास्तविक रूप से जरूरत है।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

52. अधिकांश कामों में निजी विशेषताएं – जैसे किसी का धर्म या जाति – का कोई महत्त्व नहीं होगा। पर लोग अनेक प्रकार की परिस्थितियों में काम करते हैं और कुछ मामलों में कोई खास विशेषता रखना एक वास्तविक अपेक्षा होगी। जाति, अपंगता, धर्म, आयु और लैंगिक स्थिति संबंधी कानून में इसे मान्यता देने के लिए लचीलापन होगा।

कोई अस्पताल लोगों के साथ प्रार्थना करने और कहे जाने पर आध्यात्मिक सलाह देने के लिए किसी पुरोहित को नौकरी पर रखना चाहता है। कार्य का विवरण एक ऐसे सर्वेक्षण के जवाब में तैयार किया गया है, जिसमें यह पता लगा कि जिन अधिकांश लोगों को इस प्रकार की सेवा की जरूरत थी, वे ईसाई थे। इन परिस्थितियों में अस्पताल यह निर्णय ले सकता है कि ईसाई मत रखना नौकरी की वास्तविक अपेक्षा है।

53. उन सीमित परिस्थितियों का कानून और मामला कानून में पहले से अच्छी तरह वर्णन किया गया है, जिनमें कोई नियोक्ता किसी विशेष काम पर केवल किसी महिला या पुरुष को ही भर्ती कर सकता है। उदाहरण के लिए किसी पुरुष या महिला की भर्ती करना गोपनीयता या शालीनता के कारणों की वजह से तब उचित हो सकता है, अगर उस नौकरी में अन्य लोगों के साथ निकट सम्पर्क रखने की जरूरत हो। हम SDA में कोई परिवर्तन करने का प्रस्ताव नहीं रखते।

आपने परामर्श में क्या कहा

54. जवाब देने वाले 654 लोगों में से 619 (95%) इस बात से सहमत थे कि जाति, लैंगिक स्थिति, धर्म और आयु के कानून में एक सामान्य प्रावधान होना चाहिए, जिसमें

नियोक्ताओं को ऐसी सीमित परिस्थितियों में "वास्तविक व्यावसायिक अपेक्षा" के आधार पर कर्मचारियों की भर्ती करने की अनुमति होनी चाहिए, जिनमें यह उचित ठहराया जा सकता है। केवल 35 (5%) असहमत थे।

कानून किस तरह काम करेगा

55. ये प्रावधान सावधानी से तैयार किए जाएंगे। लैंगिक स्थिति, धर्म, आयु, अपंगता और जाति संबंधी कानून इसे स्पष्ट बनाएगा कि व्यावसायिक अपेक्षाएं "वास्तविक" होनी चाहिए। नियोक्ता इन प्रावधानों का उपयोग कानून से बचने के लिए नहीं कर सकते – उदाहरण के लिए अन्य आधारों पर भेदभाव द्वारा। यदि सम्भावित उम्मीदवार किसी खास विशेषता का हवाला देते हुए यह मानते हैं कि कार्य विवरण भेदभावपूर्ण है, तो वे आमतौर की भांति शिकायत कर सकते हैं। इसके बाद नियोक्ता को किसी रोजगार ट्रिब्यूनल को यह दिखाना होगा कि उस विशेषता की उस खास काम के लिए वास्तविक रूप से आवश्यकता है।

सकारात्मक कार्रवाई

हम लैंगिक स्थिति, धर्म और आयु को सम्मिलित करने के लिए सकारात्मक कार्रवाई की संकल्पना का विस्तार करेंगे।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

56. 44% समलैंगिक पुरुषों, समलैंगिक महिलाओं और द्विलैंगिक लोगों ने TUC के लिए अध्ययन में साक्षात्कार के समय यह कहा कि उन्हें अपनी लैंगिक स्थिति के कारण धमकी दी गई थी या उनके साथ शारीरिक हिंसा की गई थी। यह बताने के लिए ऐसा ही सबूत मौजूद है कि किन्ही विशेष धार्मिक विश्वासों वाले लोग और कुछ निश्चित आयु वाले लोग कार्य के स्थान में कष्ट में हो सकते हैं।
57. हम यह विश्वास करते हैं कि सकारात्मक कार्रवाई संस्कृति में परिवर्तन करने में सहायक हो सकती है। नियोक्ताओं के पास कार्य के स्थान में कष्ट में रह रहे लोगों को पदों के लिए आवेदन करने या समर्पित प्रशिक्षण से लाभ उठाने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए छूट होगी।

साइमन एक निवेश बैंक में कार्मिक विभाग का प्रधान है। बैंक को परिवर्तन करने के लिए सहायता देने के लिए आरम्भ किए गए अध्ययन से उसे यह पता है कि अधिकांश कर्मचारियों के पास समान पृष्ठभूमि और जीवनशैली है ; और यह कि अनुसंधानकर्ताओं से बात करने के लिए तैयार हुए बहुत कम समलैंगिक पुरुष कर्मचारियों ने स्वयं को किसी तरीके से अपने को अपने साथियों और प्रबन्धकों के दबाव में पाया। साइमन को एक कड़े श्रम बाजार में नई प्रतिभा के लिए प्रतिस्पर्धा करने के तरीकों का पता लगाना चाहिए – और उसका यह विश्वास है कि यह सुझाने के अन्य कारण हैं कि बैंक को और अधिक विविध कर्मचारियों की जरूरत है। बैंक कई प्रकार की नौकरियों, जिनमें कुछ वरिष्ठ स्तर की नौकरियां सम्मिलित हैं, का विज्ञापन देने के लिए समलैंगिक पुरुष प्रेस में प्रमुख नोटिस देकर अपनी मंशाओं का संकेत देता है।

परामर्श में आपने क्या कहा

58. इस प्रस्ताव का बहुत अधिक समर्थन किया गया। जवाब देने वाले 616 लोगों में से 571 (93%) लोग इस बात से सहमत थे कि कर्मचारी RRA में उल्लिखित आधारों की तर्ज पर लैंगिक स्थिति, धर्म और आयु के आधारों पर सकारात्मक कार्रवाई करने में समर्थ होने चाहिए।

कानून किस प्रकार काम करेगा

59. नए कानून में सकारात्मक कार्रवाई प्रावधान RRA में उल्लिखित प्रावधानों के काफी समान होंगे। इतना कहने के बाद कर्मचारियों में कम – प्रतिनिधित्व की संकल्पना लैंगिक स्थिति और धर्म पर उतनी जल्दी लागू नहीं होती, जितनी जल्दी यह जाति पर लागू होती है। इन मामलों पर बहुत कम राष्ट्रीय आंकड़े उपलब्ध हैं। और गोपनीयता और संवदेनशीलता के कारणों की वजह से नियोक्ता अपने कर्मचारियों से सूचना प्राप्त नहीं कर सकेंगे।
60. ये उपाय विज्ञापन और विशेष ग्रुपों की आवश्यकताओं पर केन्द्रित प्रशिक्षण करने के द्वारा उम्मीदवारों के व्यापक चयन को प्रोत्साहित करने तक सीमित होंगे। सकारात्मक कार्रवाई नियोक्ताओं को विशेष लोगों के लिए कोटे या आरक्षित नौकरियों का उपयोग करने की अनुमति नहीं देगी।
61. DDA अन्य समानता कानून से वहां तक भिन्न है, जहां तक यह किसी अपंगता वाले लोगों की रक्षा करता है, न कि बिना अपंगता वाले लोगों की। इसके परिणामस्वरूप लोगों के साथ ज्यादा अनुकूल रूप से व्यवहार करना पहले से ही कानूनी है क्योंकि वे अपंग हैं। इसलिए सकारात्मक कार्रवाई वाले उपायों की, अपंगता जैसे तरीके में आवश्यकता नहीं है।

नौकरी के बाद भेदभाव

हम भेदभाव को वहां गैर कानूनी बनाएंगे, जहां इसका पहली नौकरी के साथ साफ संबंध है।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

62. हालांकि किसी पूर्व नियोक्ता द्वारा भेदभाव तुलनात्मक रूप से असामान्य है, फिर भी इसके दूरगामी परिणाम हो सकते हैं, जैसे लोगों को कहीं और काम खोजने से रोकना। हम सभी छ: आधारों पर भेदभाव के इस रूप को गैरकानूनी बनाएंगे। इन मामलों में भेदभावपूर्ण कारणों हवाले होने या भेदभावपूर्ण कारणों के लिए हवाला देने की मनाही होने की बहुत अधिक सम्भावना है।

X लिमिटेड के लिए 10 वर्ष काम करने के बाद कैथरीन ने अपने बेटे के जन्म के बाद नौकरी छोड़ने का फैसला किया। उसका प्रबंधक उसके फैसले से खुश नहीं था और जब उसने अपने घर के पास नई नौकरी खोजने की कोशिश की, उसने हवाला (Reference) देने से मना कर दिया। इससे वह मुश्किल की हालत में पड़ गई। कैथरीन का X लिमिटेड में अच्छा रिकार्ड था। उसका यह विश्वास है कि उसके साथ गर्भावस्था और मातृत्व के कारण अनुचित रूप से व्यवहार किया गया है। वह रोजगार ट्रिब्यूनल में लैंगिक भेदभाव का मामला ला सकेगी, हालांकि वह X लिमिटेड की नौकरी में नहीं है।

कानून किस प्रकार काम करेगा

63. इस प्रकार के भेदभाव की किसी व्यक्ति द्वारा नौकरी छोड़ने के कुछ महीनों बाद होने की सबसे ज्यादा सम्भावना है। पर यह सैद्धान्तिक रूप से कभी भी हो सकता है। मामला लाने के लिए शिकायतकर्ता को यह दिखाने की जरूरत होगी कि भेदभाव और पहली नौकरी के संबंध के बीच सीधा सम्पर्क है।

जेन ने पांच वर्ष पहले एक एकाउंटेंसी फर्म में अपनी नौकरी छोड़ी। वह अपने दोस्तों के साथ एक बार में है। और उसकी अपने पिछले प्रबंधक से मुलाकात होती है। वह ऐसी कई टिप्पणियां करता है जिनका अर्थ उस हालत में यौन उत्पीड़न होता, अगर वह अभी भी वहां नौकरी कर रही होती। पर अब वे दो आम लोगों की तरह मिल रहे हैं और उत्पीड़न और पिछले रोजगार के संबंध के बीच कोई सम्पर्क नहीं है। इसलिए जेन यौन उत्पीड़न का मामला प्रस्तुत नहीं कर सकती।

शिकायत करना

नौकरी में भेदभाव के मामले, रोजगार ट्रिब्यूनलों द्वारा समान प्रक्रिया का उपयोग करते हुए सुने जाएंगे।

व्यवहार में इसका क्या अर्थ है

64. जो लोग यह सोचते हैं कि उनके साथ लिंग, जाति या अपंगता के कारण अनुचित व्यवहार किया गया है, वे वर्तमान में तीन महीनों में शिकायत दर्ज कर सकते हैं। इसके बाद मामला पहली नजर में रोजगार ट्रिब्यूनल द्वारा सुना जाता है। यह अच्छी बात है कि लैंगिक स्थिति, धर्म और आयु के नए आधारों पर कार्य के स्थान पर भेदभाव के दावों पर उसी तरह कार्रवाई की जानी चाहिए।

कानून किस तरह काम करेगा

65. किसी नियोक्ता (या अन्य प्रतिवादी) से प्रश्न पूछने में मामले को तैयार करने में मदद मिल सकती है। इस उद्देश्य के लिए एक प्रश्नावली है जो किसी व्यक्ति को पूरी करनी होती है।
66. हम यह सुनिश्चित करेंगे कि जो लोग अपंग भेदभाव के बारे में शिकायत करते हैं, उनके पास रोजगार ट्रिब्यूनल के यहां अपनी शिकायत दाखिल करने के बाद नियोक्ता या अन्य प्रतिवादी को प्रश्नावली जारी करने का चार सप्ताह का समय होगा। अन्य भागों के लिए दिया गया समय तीन सप्ताह रहेगा। इस अतिरिक्त सप्ताह से उन अपंग लोगों को मदद मिलेगी जिन्हें ज्यादा समय की जरूरत होती है। व्यक्तियों के पास शिकायत दाखिल करने से पहले प्रश्नावली को पूरा करने और भेजने का विकल्प होगा।
67. प्रश्नावली प्राप्त करने वाले नियोक्ता को "उचित अवधि के भीतर" उत्तर देना चाहिए। एक शीघ्र उत्तर यह निर्णय लेने में विशेष रूप से सहायक हो सकता है कि क्या शिकायत दाखिल की जानी चाहिए या नहीं या इसपर कार्रवाई की जानी चाहिए या नहीं।

68. हम नियोक्ताओं और अन्यो द्वारा आठ सप्ताहों के भीतर जब तक कोई अच्छा कारण न हो प्रश्नावली का उत्तर देने के द्वारा इस प्रक्रिया को सुचारु बनाना चाहते हैं। अन्यथा कोई ट्रिब्यूनल एक प्रतिकूल निष्कर्ष निकाल लेगा। इससे उन लोगों को स्पष्टता मिलेगी, जो शिकायतों का उत्तर देते हैं और इससे भेदभाव के मामलों के साज-सम्भाल की प्रक्रिया को ज्यादा कुशल बनाने में सहायता मिलेगी।

? हमने अपंगता के लिए ऐसा करने के लिए पहले ही परामर्श लिया है। क्या आप अन्य भागों के लिए आठ-सप्ताह की समय-सीमा रखने पर सहमत हैं ?

69. हम कानून को और अधिक सरल बनाने के लिए कुछ अपवादों को हटाने का भी प्रस्ताव रखते हैं। इंग्लैंड में बैरिस्टर्स, स्काटलैंड में वकीलों और उनके शिष्यों द्वारा लिंग और जाति भेदभाव की शिकायतें काउंटी या शेरिफ न्यायालय में सुनी जाती हैं। हम इसे बदलना चाहते हैं जिससे वे – अन्य नौकरियों में लगे लोगों की तरह – किसी रोजगार ट्रिब्यूनल को शिकायतें भेज सकें।

? हमने अपंगता के लिए ऐसा करने के बारे में परामर्श लिया है। क्या आप अन्य भागों के लिए प्रस्ताव से सहमत हैं ?

70. अन्त में, हम यह सुनिश्चित करेंगे कि सबूत का बन्धन रोजगार और जाति दिशानिर्देशों के दायरे के भीतर सारे भेदभाव में समान तरीके से काम करे। जब शिकायतकर्ता यह बताते हुए स्पष्ट प्रमाण देता है कि भेदभाव हुआ है, तब नियोक्ता या अन्य प्रतिवादी को यह साबित करना होगा कि उनके काम भेदभाव वाले नहीं थे।

जाति

71. समानता और विविधता की ओर (*Towards Equality and Diversity*) में हमने यह प्रस्ताव किया कि जाति संबंध अधिनियम 1976 (Race Relations Act 1976) में छह अपवादों को रद्द कर देना चाहिए क्योंकि वे समान व्यवहार के सिद्धांत के विरुद्ध लगते थे। यूरोपीय समुदाय अधिनियम 1972 (European Communities Act 1972) के तहत विनियमों के प्रयोग से हम तेजी से परिवर्तन कर सकते हैं और जुलाई 2003 की समय सीमा को पूरा कर सकते हैं। इसका यह अर्थ होगा कि RRA में किए जा रहे अधिकांश परिवर्तन केवल जाति या जनजाति या राष्ट्रीय मूल के आधारों पर लागू होंगे।

उन व्यक्तियों के लिए रोजगार और प्रशिक्षण जो आमतौर पर यु के में निवासी नहीं हैं

72. RRA में यह प्रावधान है कि किसी ऐसे व्यक्ति को नौकरी देने में भेदभाव करना गैरकानूनी नहीं है जो ग्रेट ब्रिटेन में निवासी नहीं है, कि उसे ऐसे कौशलों के प्रशिक्षण प्रदान किया जाए जिसका उपयोग बाद में विदेश में किया जाएगा। जबकि ज्यादातर जवाब देने वाले व्यक्ति इस धारा को रद्द करने के प्रस्ताव से सहमत थे, वहीं कुछ ये सोचते थे कि अपवाद को उस हालत में रखा जाना चाहिए, अगर यह व्यक्तियों को लाभ पहुंचाया जाना दिखाता था। इसका विकासशील देशों में अनुभव और कौशल में वृद्धि करने के लिए मदद के लिए उपयोग किया जा सकता है, पर यह अवांछित भेदभाव को उचित ठहराने के लिए भी उपयोग किया जा सकता है।

?

क्या यह प्रावधान रद्द कर दिया जाना चाहिए (जहां तब यह जाति या जनजातीय या राष्ट्रीय मूल के आधार पर भेदभाव से संबंधित है) ? हम विचारों का स्वागत करते हैं।

दान संस्थाओं द्वारा रोजगार

73. हम RRA में उल्लिखित अपवाद को रद्द करना चाहते थे, जहां तक यह दान संस्थाओं को निश्चित भूमिकाएं अदा करने के लिए विशेष जातीय या जनजातीय समूहों के लोगों को सेवाएं प्रदान करने के लिए दान संस्थाओं को अनुमति देता है। इसके बावजूद भी

दान संस्थाएं वहां निश्चित भूमिकाओं के लिए किसी विशेष जाति, जनजातीय या राष्ट्रीय मूल के लोगों को नौकरी पर रख सकेंगी, जहां उनके लिए ऐसा करने की वास्तविक व्यावसायिक आवश्यकता है। जवाब देने वाले 92% व्यक्ति इससे सहमत थे और हम इस अपवाद को रद्द करना चाहते हैं।

वस्तुओं और सेवाओं के प्रदानकर्ताओं के रूप में दान संस्थाएं

74. हम RRA में उल्लिखित अपवाद को भी रद्द करना चाहते थे, जहां तक यह किसी विशेष जाति या जनजातीय मूलों के लोगों को लाभ या सेवाएं प्रदान करने की अनुमति देता है। हमने यह सुझाव दिया कि दान संस्थाएं सकारात्मक कार्रवाई प्रावधानों पर निर्भर रह सकेंगी, जिससे वे जहां उपयुक्त हो, वहां सहायता प्रदान करना जारी रख सकें। 93% जवाब देने वाले इससे सहमत थे। कुछ जवाब देने वालों ने यह टिप्पणी की कि “नुकसान के लिए मुआवजे” के रूप में दिशानिर्देश में सकारात्मक कार्रवाई की अवधारणा उन दान संस्थाओं पर लागू नहीं होगी जिनका काम लोगों के जीवन में वृद्धि करना है। हम इस अपवाद को रद्द करना चाहते हैं (दिशानिर्देश में अनुमति की सीमा तक) क्योंकि यह समान व्यवहार के सिद्धांत के विरुद्ध लगता है।



क्या ऐसे उदाहरण सामने आए हैं जहां दान संस्थाएं ऐसे कार्य करती हैं, जो सकारात्मक कार्रवाई नहीं होते, पर जो इसके बावजूद भी समान व्यवहार के सिद्धांत के अनुरूप हैं। हम आपके मतों का स्वागत करते हैं जिससे हम इसपर विचार कर सकें कि क्या इन दान संस्थाओं को ये कार्य करना जारी रखने देना सम्भव होगा।

विदेश में भर्ती किए गए समुद्री कर्मचारी

75. कुल मिलाकर 93% जवाब देने वाले ब्रिटिश जहाजों में विदेश में भर्ती किए समुद्री कर्मचारियों के लिए अपवाद को रद्द करने के लिए प्रस्ताव से सहमत थे। समुद्री कर्मचारियों को वहां भर्ती या रोजगार में भेदभाव से वर्तमान में रक्षा प्राप्त नहीं है, जहां नौकरी ग्रेट ब्रिटेन में बाहर दी जाती है। हमने जवाब देने वाले व्यक्तियों द्वारा रद्द किए जाने और इसके विरुद्ध दिए गए तर्कों पर विचार किया जिनमें ऐसी लागतों के बारे में वे तर्क भी सम्मिलित हैं, जो नौवहन उद्योग तब वहन करेगा, अगर वहां कम लचीलापन हो। फिर भी यह सही है कि समुद्री कर्मचारियों को भेदभाव से रक्षा के लिए समान सुविधाएं मिलनी चाहिए। हम RRA में उन अतिरिक्त प्रावधानों का उपयोग करने का प्रस्ताव रखते

हैं जिनमें रंग और राष्ट्रीयता समेत सारे आधारों पर अपवाद को रद्द करने की शक्ति है।

छह से कम लोगों की भागीदारी

76. हम छह से कम लोगों की भागीदारियों में RRA के प्रावधान लागू करना चाहते थे। 91% जवाब देने वाले इससे सहमत थे और हम जाति या जनजातीय या राष्ट्रीय मूल के आधारों पर भेदभाव के संबंध में RRA में तदनुसार संशोधन करना चाहते हैं। SDA में ऐसा परिवर्तन पहले ही किया जा चुका है।

छोटे निवासों का निपटान और प्रबन्धन

77. हम RRA के प्रावधान के अपवाद को रद्द करना चाहते थे, जहां तक यह भू स्वामियों को छोटे निवासों के निपटान और प्रबन्धन में जातिगत आधार पर भेदभाव करने की छूट देता है। इसका यह अर्थ होगा कि वे भूस्वामी, जो अपने किराएदारों को सुविधाएं प्रदान नहीं करते, उन आधारों पर भेदभाव नहीं कर सकेंगे। पर जो भूस्वामी अपने किराएदारों को सुविधाएं प्रदान करते हैं, उन्हें RRA के प्रावधानों से छूट मिलना जारी रहेगा। 81% जवाब देने वाले इससे सहमत थे और हम दिशानिर्देश की अनुमति वाली सीमा तक RRA में इसके अनुसार संशोधन करना चाहते हैं।

कानूनी प्राधिकार के तहत किए गए काम

78. जवाब देने वालों ने कानूनी प्राधिकार के तहत किए गए कामों का मामला उठाया। RRA में यह प्रावधान है कि इस अधिनियम में उल्लिखित जाति भेदभाव से मनाहियां तब लागू नहीं होगी, जब अन्य कानूनों का पालन करने के लिए भेदभाव का कोई काम किया जाता है। यह अपवाद जाति दिशानिर्देश के विपरीत लगता है और हम जाति, जनजातीय या राष्ट्रीय मूलों के आधारों पर भेदभाव के संबंध में इसे रद्द करने का प्रस्ताव करते हैं।

? हम इस संबंध में आपके मतों का स्वागत करते हैं कि क्या कोई ऐसे विशेष मामले हैं जहां अपवाद उचित है।

लैंगिक प्रवृत्ति

लैंगिक स्थिति की परिभाषा

79. “इतरलैंगिक या समलैंगिक (Homo-sexual) या द्विलैंगिक (Bisexual) स्थिति” के आधारों पर भेदभाव को गैरकानूनी बनाने के लिए हमारे प्रस्ताव के लिए बहुत अधिक समर्थन था। 613 जवाब देने वालों में से 91% सहमत थे। फिर भी समलैंगिक महिलाओं और समलैंगिक पुरुषों में यह चिंता आम है कि “समलैंगिक” शब्द नैदानिक (Clinical) है और कुछ के लिए अपमानजनक है। इसे ध्यान में रखते हुए मसौदा विनियमों में एक ही लिंग या दूसरे लिंग या दोनों लिंगों के व्यक्तियों के प्रति स्थिति के संबंध में लैंगिक स्थिति को परिभाषित किया गया है।

विवाह और लाभ

80. मसौदा विनियमों में वेतन सम्मिलित है, जिसके बारे में आमतौर पर यह माना जाता है कि उसमें किसी पेंशनधारी की मृत्यु पर भागीदार को दिए जाने वाले लाभ सम्मिलित हैं। जहां (उदाहरण के लिए पेंशन के नियम दूसरे लिंग के भागीदारों तक लाभों को सीमित रखते हैं – चाहे वे पेंशनधारी से विवाहित हों या न हों – हमारा अनुमान है कि यह गैरकानूनी प्रत्यक्ष भेदभाव होगा। पर विशेष रूप से विवाहित जोड़ों को दिए जाने वाले लाभों की अनुमति रहेगी। यह इस तथ्य को दिखाता है कि रोजगार दिशानिर्देश “विवाह की स्थिति और उस पर निर्भर लाभों के आधार पर राष्ट्रीय कानूनों पर पूर्वग्रह के बिना” है।

धर्म और विश्वास

धर्म और विश्वास की परिभाषा

81. हमने यह प्रस्ताव किया कि नए कानून को दिशानिर्देश द्वारा सम्मिलित क्षेत्रों में धर्म और विश्वास के आधारों पर भेदभाव को रोकना चाहिए। हम सिवाय यह कहते हुए इन शब्दों की और अधिक परिभाषा नहीं देना चाहते कि “विश्वास” का अर्थ धार्मिक या ऐसा ही विश्वास है, पर आमतौर पर राजनीतिक विश्वास नहीं। जवाब देने वाले 768 लोगों में से 70% इस दृष्टिकोण से सहमत थे जिसे अब मसौदा विनियमों में अपना लिया गया है।

धर्म या विश्वास पर आधारित लोकाचार

82. हमने यह भी कहा कि हम दिशानिर्देश में शब्दावली के आधार पर नए कानून में एक प्रावधान सम्मिलित करना चाहते हैं जो ऐसे संगठनों को मदद करेगा, जिनके पास उन लोकाचारों को बचाना सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक रोजगार नीतियों का अनुसरण करने के लिए धर्म या विश्वास पर आधारित लोकाचार हैं। हमने परिभाषित नहीं किया कि इस छूट में कौन से विशेष संगठन सम्मिलित होंगे और न ही हम उन विशेष पदों का उल्लेख करने की मंशा रखते हैं, जो किसी संगठन के लोकाचार को सहारा देने के लिए अनिवार्य हैं। कुल मिलाकर 263 संगठनों ने इन विशेष प्रस्तावों पर टिप्पणी की। इनमें से 11% सोचते थे कि ये प्रस्ताव धार्मिक या विश्वास संगठनों की सहायता करने के लिए ज्यादा कुछ नहीं करते ; 8% ने यह कहा कि धार्मिक संगठनों को अपने लोकाचार की रक्षा के लिए अतिरिक्त सहायता की जरूरत नहीं है ; और 14% यह सोचते थे कि प्रस्ताव आवश्यकता से कहीं आगे निकल गए हैं। बहुमत (67%) ने हमारे दृष्टिकोण का समर्थन किया, जिसे अब मसौदा विनियमों में अपना लिया गया है।
83. आपने कई अन्य मुद्दों पर भी टिप्पणी की, जिसमें यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता सम्मिलित है कि उनके लोकाचार की रक्षा करने के लिए रोजगार नीतियों का अनुसरण करने में धार्मिक या विश्वास संगठनों को यह याद दिलाया जाता है कि वे किन्हीं अन्य आधारों पर भेदभाव नहीं कर सकते। आप हमसे इसपर सहमत थे कि नियोक्ताओं को भोजन, कपड़े और धार्मिक पालन जैसे मामलों पर विस्तृत परामर्श की जरूरत होगी, जिससे वे उन नियमों से बच सकें, जो धर्म और विश्वास के आधारों पर कर्मचारियों के

प्रति प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से भेदभाव करते हैं।

84. अपने धार्मिक चरित्र की रक्षा के लिए ग्रेट ब्रिटेन में फेथ स्कूल और स्काटलैंड में डिनोमिनेशनल स्कूल, आवश्यक रोजगार नीतियां जारी रख सकेंगे जैसा कि स्कूल मानक और ढांचा अधिनियम और शिक्षा (स्काटलैंड) अधिनियम में उल्लेख किया गया है। वे किसी अन्य आधार पर अपने कर्मचारियों के प्रति भेदभाव नहीं कर सकेंगे।

अपंगता

छोटे नियोक्ताओं के लिए छूट हटाना

85. DDA में पहले ही उन अपंग लोगों के लिए महत्वपूर्ण रक्षण है, जो नौकरी चाहते हैं। हमारे 2001 के परामर्श दस्तावेज सम्मिलित किए जाने की ओर ने इस रक्षण में कई परिवर्तनों का प्रस्ताव किया, जिनमें वर्तमान छूटों को समाप्त किया जाना सम्मिलित है। जवाबों से यह पता चला कि जवाब देने वालों में से 80% ने छोटे नियोक्ता की छूट समाप्त करने का समर्थन किया। पुलिस और जेल सेवाओं में नौकरियों और व्यावसायिक भागीदारियों में भागीदारों के मामलों में 80% से अधिक ने वर्तमान छूटों को समाप्त करने का समर्थन किया। DDA से अन्य छूटों को समाप्त करने के लिए हमारे प्रस्तावों के लिए समर्थन के समान स्तर थे। मसौदा विनियमों में इन सभी उपायों को लागू किया जाएगा।

व्यावसायिक पेन्शन, समूह बीमा और काम करने से संबंधित वेतन

86. समानता और विविधता की ओर (*Towards Equality and Diversity*) में हमने यह देखा कि व्यावसायिक पेन्शनों, समूह बीमें और काम करने से संबंधित वेतन योजनाओं के प्रावधान में अप्रत्यक्ष भेदभाव के प्रति रोजगार दिशानिर्देश के दृष्टिकोण को ध्यान में रखते हुए DDA में किस प्रकार संशोधन करने की जरूरत होगी। ये दिशानिर्देश सदस्य राज्यों को सम्भावित अप्रत्यक्ष भेदभाव के मामले में दो दृष्टिकोणों के बीच में से चुनाव करने के लिए अनुमति देते हैं (अर्थात् जहां प्रकट रूप से निष्पक्ष प्रावधान, मानदंड या प्रक्रिया है, जो किसी विशेष अपंग व्यक्ति को किसी विशेष नुकसान में रखते हैं)।

87. नियोक्ताओं और आय सम्मिलित पक्षों को इनमें से कुछ करने की जरूरत हो सकती है :

- वस्तुनिष्ठ मानदंड का उपयोग करते हुए किसी योजना के किसी भेदभावपूर्ण पहलू को उचित ठहराना (यह दिखाते हुए कि इसका वैध उद्देश्य है और इस उद्देश्य को प्राप्त करने के साधन उचित और आवश्यक हैं), या ;
- किसी ऐसे बड़े नुकसान को दूर करने के लिए उचित समायोजन करना जिसका कोई विशेष अपंग व्यक्ति सामना कर सकता है।

कुल मिलाकर 53% उत्तर देने वालों ने पेंशन और समूह बीमा योजनाओं के मामले में वस्तुनिष्ठ औचित्य दृष्टिकोण का समर्थन किया जबकि 72% ने काम से संबंधित वेतन योजनाओं के मामले में वस्तुनिष्ठ औचित्य का समर्थन किया।

88. समानता और विविधता की ओर प्रकाशित करने के बाद हमने इस संबंध में और विचार किया है कि नियोक्ताओं, न्यासियों और व्यावसायिक पेंशन योजनाओं के प्रबंधकों और बीमाकर्ताओं के पास अपने नियंत्रण वाले कामों के लिए सबसे अच्छा प्रतिरक्षण होना सुनिश्चित करते हुए अपंग लोगों की सबसे अच्छी तरह रक्षा कैसे करें। अब हम एक स्पष्ट खंड लागू करना चाहते हैं। अर्थात :

- कर्मचारियों को वहां विशेष अपंग लोगों के लिए उचित समायोजन करने होंगे, जहां वे योजना नियम तैयार करने के लिए जिम्मेदार हैं और उन नियमों से अत्यधिक नुकसान होता है।
- पेंशन प्रबंधकों, न्यासियों और बीमाकर्ताओं को वह तरीका उचित ठहराना होगा जिससे वे किसी वस्तुनिष्ठ तरीके (उदाहरण के लिए बीमांकिक प्रमाण का उपयोग करने के द्वारा) में योजना के तहत अपनी जिम्मेदारियां पूरी करते हैं।

इतना कहने के बाद, पेंशन प्रबंधकों और न्यासों को वहीं उचित समायोजन करने होंगे, जहां वे अपंग व्यक्तियों के साथ सम्पर्क करते हैं या शिकायत प्रक्रियाएं संचालित करते हैं।

? क्या कोई ऐसे व्यावहारिक मामले हैं जिनपर व्यावसायिक पेंशन और समूह बीमा योजनाओं के लिए उचित समायोजनों और वस्तुनिष्ठ औचित्यों के बीच प्रस्तावित विभाजन को लागू करते हुए विचार किए जाने की जरूरत है ?

89. कारगुजारी से संबंधित वेतन योजनाओं के लिए हम यह प्रस्ताव करते हैं कि नियोक्ताओं को उस स्थिति में उचित समायोजन करने चाहिए, अगर अपंग व्यक्ति को इससे अत्यधिक नुकसान होता है। पर अधिकांश मामलों में अपंग व्यक्ति के काम में सुधार करने के लिए जरूरत होने पर उचित समायोजन पहले ही कर लिया गया होगा जिससे योजना जिस तरीके से स्वयं काम करती है, वह उसे नुकसान न पहुंचाए। इसका यह अर्थ होगा कि ऐसी योजनाएं यह सुनिश्चित करते हुए जारी रह सकती हैं कि यह देखने के लिए हर उचित काम किया जाए कि अपंग व्यक्ति बिना नुकसान उठाए भाग ले सकें।

? क्या आप कारगुजारी से संबंधित वेतन योजनाओं के लिए उचित समायोजन दृष्टिकोण का उपयोग करने से सहमत हैं ?

भेदभावपूर्ण विज्ञापन

90. इसके अलावा, हम भेदभावपूर्ण विज्ञापनों पर DDA के प्रावधानों को RRA और SDA के प्रावधानों के अनुरूप ला रहे हैं। भेदभावपूर्ण विज्ञापनों को गैरकानूनी बनाया जाएगा और अपंगता अधिकार आयोग को उन लोगों के विरुद्ध कार्रवाई करने की शक्तियां दी जाएंगी जो ऐसे विज्ञापन प्रकाशित करते हैं। इससे DDA में वर्तमान प्रावधानों में वृद्धि होगी, जो वर्तमान में किसी रोजगार ट्रिब्यूनल को वहां किसी भेदभावपूर्ण मंशा का निष्कर्ष निकालने के लिए समर्थ बनाते हैं, जहां ऐसे विज्ञापनों का किसी नियोक्ता द्वारा उपयोग किया जाता है।

? क्या आप इस प्रस्ताव से सहमत हैं ? क्या कोई ऐसे विशेष मामले हैं जिनपर इन्हें लागू करते समय विचार करने की जरूरत है ?

आयु

अब तक किया गया परामर्श

91. हमें काम की खोज कर रहे, किसी नौकरी में लगे या व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे लोगों के प्रति आयु के भेदभाव को दिसम्बर 2006 तक गैरकानूनी बनाना है। हमारा सामान्य दृष्टिकोण अन्य विषयों (देखें भाग 2) के साथ संगत रहेगा। पर आरम्भिक परामर्श से यह पुष्टि हुई है कि मुद्दे विविध और जटिल हैं। इसे ध्यान में रखते हुए हम नए कानून और इसके विस्तृत प्रावधानों के लक्ष्यों के बारे में व्यापक रूप से परामर्श लेने के लिए उपलब्ध समय का पूरा उपयोग करना चाहते हैं।
92. हम भेदभावपूर्ण व्यवहारों और गलत धारणाओं के आधार पर अनुचित कार्यों की पहचान करना चाहते हैं और इन्हें रोकना चाहते हैं जिससे उन कठिनाइयों को दूर किया जा सके, जो सभी आयु के लोगों को तब झेलनी पड़ती हैं, अगर वे काम करना चाहते हों। पर इसके साथ-साथ हम यह मानते हैं कि आयु के आधारों पर व्यवहार में अंतर या अपवाद हो सकते हैं, जो उचित हैं। हम उन पहलों को गैरकानूनी नहीं बनाना चाहते जो लोगों के लिए अवसरों में सुधार करती हैं उदाहरण के लिए काम या प्रशिक्षण में आना या वापस लौटना। हम उन रोजगार पद्धतियों को प्रतिबंधित नहीं करना चाहते जो स्पष्ट रूप से और उद्देश्य की दृष्टि से उचित हो सकती हैं।

भविष्य का परामर्श

93. समानता और विविधता की ओर में आपके उत्तरों से उस मात्रा के बारे में आरम्भिक मत प्रदान करने में सहायता मिली है, जिस तक कोई विशेष पद्धतियां स्वीकार्य हैं और जो भेदभावपूर्ण हैं। हम इसके बारे में तथा उस तरीके को तैयार करने के लिए अंशधारकों (स्टेकहोल्डर्स) से अनौपचारिक रूप से परामर्श ले रहे हैं जिसमें आयु कानून, कानून के अन्य पहलुओं पर प्रभाव डाल सकता है। यह सूचना उन प्रस्तावों को सूचित करेगी जिन्हें हम एक अलग परामर्श दस्तावेज में 2003 में सम्मिलित करना चाहते हैं। हम परामर्श के लिए कम से कम 12 सप्ताह निर्धारित करेंगे। लम्बी अवधि की समय तालिका पृष्ठ 14 पर संक्षेप में दी गई है।

लिंग भेदभाव

गर्भावस्था और मातृत्व

94. समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश यह स्पष्ट करता है कि गर्भावस्था या मातृत्व से संबंधित कारणों की वजह से महिलाओं के साथ कम अनुकूल व्यवहार करने का अर्थ भेदभाव है।
95. GB कानून पहले ही गर्भवती महिलाओं और नई माताओं को भेदभाव से बचाता है। उदाहरण के लिए :
- गर्भावस्था या मातृत्व के आधारों पर नौकरी से हटाना अपने आप ही अनुचित है ;
 - यूरोपीय और घरेलू मामला कानून (Case Law) ने यह साबित किया है कि किसी महिला के साथ गर्भावस्था के कारण अनुकूल व्यवहार करने का अर्थ लिंग भेदभाव है;
 - घरेलू मामला कानून ने यह साबित किया है कि अपने मातृत्व अवकाश के बाद कोई महिला ऐसे निबंधनों और शर्तों पर अपनी नौकरी या किसी बराबर के पद पर लौटने की हकदार है, जो उसके लिए कम अनुकूल न हों।
96. इसमें से कुछ भी लिंग भेदभाव अधिनियम में सुस्पष्ट नहीं है। यह तर्क दिया जा सकता है कि गर्भावस्था और मातृत्व के बारे में कानून को व्यक्त करने के लिए अधिनियम में परिवर्तन किया जाना चाहिए – जिससे यह साफ किया जा सके कि ब्रिटेन कैसे समान व्यवहार दिशानिर्देश में हाल के संशोधनों का पालन करता है। दूसरी ओर दिशानिर्देश का प्रभाव केवल उन विभिन्न अपेक्षाओं को प्रस्तुत करना है, जो यूरोपीय न्याय न्यायालय के निर्णयों के माध्यम से स्थापित हुई हैं। वे पहले से ही हमारे न्यायालयों और ट्रिब्यूनलों द्वारा लागू हैं। इस पृष्ठभूमि में SDA में संशोधन करने से कानून को स्पष्ट करने की बजाय अनिश्चितता आ सकती है।

? क्या SDA को गर्भावस्था और मातृत्व के आधारों पर भेदभाव को विशेष रूप से रोक देना चाहिए ? हम आपके विचारों का स्वागत करते हैं।

उत्पीड़न

97. हमने उत्पीड़न को गैरकानूनी बनाने के लिए अपनी योजनाएं पृष्ठ 29 पर दी हुई हैं। हम समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश की अपेक्षा के अनुसार यह सुनिश्चित करने के सबसे अच्छे तरीकों पर आपके विचारों का स्वागत करते हैं ताकि यौन उत्पीड़न की मनाही हो और उत्पीड़न के प्रति किसी कर्मचारी की प्रतिक्रिया पर आधारित निर्णयों का लेना गैरकानूनी बना दिया जाए।

पिछले वेतन के लिए समय सीमा

98. यदि कोई बराबर वेतन का दावा सफल हो, तो समान वेतन अधिनियम शिकायतकर्ता को कार्यवाही आरम्भ होने की तारीख से पहले दो वर्षों तक पिछला वेतन प्राप्त करने का अधिकार देता है। हम इस सीमा में परिवर्तन करेंगे जिससे यह अनुबंध को भंग करने के दावों की अवधि के समान हो जाए। ये इंग्लैंड और वेल्स में छह वर्ष है और स्काटलैंड में पांच वर्ष है। किन्हीं विशेष मामलों में सीमा थोड़ी लम्बी हो सकती है, जहां उदाहरण के लिए रोजगार ट्रिब्यूनल या न्यायालय का यह विचार है कि नियोक्ता ने शिकायतकर्ता से संगत तथ्य छिपाए हैं।

99. हमने समान वेतन की ओर (*Towards Equal Pay*) में इस प्रस्ताव के बारे में मत देने के लिए कहा) जवाब देने वालों के बड़े बहुमत (72%) ने परिवर्तन का समर्थन किया। इसमें दो निर्णय हैं :

- 1999 (लेवेज़) में यूरोपीय न्यायालय का निर्णय कि यु के की दो वर्ष की सीमा उन मामलों में गैर कानूनी है जहां आवेदक को धोखा दिया गया है ;

- यु के के रोजगार अपील ट्रिब्यूनल में एक बाद का निर्णय कि पिछली अवधि के वेतन के प्रदान किए जाने को बढ़ाकर छह वर्ष कर दिया जाना चाहिए।

नई समय सीमाएं इंग्लैंड और वेल्स में अनुबंध कानून में सीमा अवधि और स्काटलैंड में लागू होने वाली निर्धारित अवधि के अनुरूप हैं।

कोई उचित आधार नहीं

100. वर्तमान में समान वेतन अधिनियम किसी नियोक्ता को यह तर्क देने के लिए अनुमति प्रदान करता है कि तब समान वेतन दावे के लिए कोई उचित आधार नहीं है, जब उदाहरण के लिए, काम प्रकृति में अलग लगता है। हम इस एकपक्षीय बचाव को समाप्त करना चाहते हैं, जो रूढ़िबद्ध धारणाओं को कायम रखता है। पर हम एक ऐसा प्रावधान सम्मिलित करेंगे, जो किसी ट्रिब्यूनल को यह निष्कर्ष निकालने की अनुमति देता है कि वहां दो काम समान मूल्य के नहीं हैं, जहां यह व्यवस्था देते हुए कि योजना सन्तोषजनक है, इन्हें कार्य मूल्यांकन योजना पर पहले ही अलग दर्जा दिया गया है। हम स्वतंत्र विशेषज्ञों की भूमिका में भी मामूली परिवर्तन करेंगे, जिससे वे कई प्रकार की परिस्थितियों में समान मूल्य के दावों में ट्रिब्यूनल को प्रमाण दे सकें।
101. परामर्श का जवाब देने वालों में से 73% समान मूल्य के दावों के लिए इस प्रस्ताव से सहमत थे। यह रोजगार अधिनियम 2002 की धारा 28 के अनुरूप है जिसका उद्देश्य ट्रिब्यूनलों द्वारा उपयोग की गई प्रक्रियाओं में सुधार करना है। कोई रोजगार ट्रिब्यूनल फिर भी किसी पक्षकार द्वारा तुच्छ या खिजाने वाले दावे को समाप्त करने की स्थिति में होगा।

समान वेतन के दावे प्रस्तुत करने के लिए समय सीमा

102. समान वेतन अधिनियम के अधीन कोई व्यक्ति किसी रोजगार ट्रिब्यूनल के सामने समान वेतन दावा करने के लिए पिछले छह महीनों के भीतर उस रोजगार में होना चाहिए। समान वेतन की ओर (*Towards Equal Pay*) में हमने यह कहा कि हम इस पर विचार करने से पहले प्रेस्टर मामले के परिणाम की प्रतीक्षा करेंगे कि क्या परिवर्तनों की इस आवश्यकता के लिए जरूरत है। हाऊस आफ लार्ड्स ने यह निर्णय दिया है कि यह सामुदायिक कानून के अनुरूप है।

103. इसे ध्यान में रखते हुए, हम समान वेतन के दावे प्रस्तुत करने के लिए वर्तमान छह महीने की समय-सीमा रखेंगे। लेवेज़ मामले में यूरोपीय न्यायालय के निर्णय के अनुसार हम यह प्रस्ताव करते हैं कि यह समय-सीमा वहां बढ़ाई जा सकती है जहां रोजगार ट्रिब्यूनल या न्यायालय यह सोचता है कि नियोक्ता ने शिकायतकर्ता से संगत तथ्य छिपाए हैं।
104. हम ऐसे परिवर्तन भी करेंगे जिससे कोई ऐसा व्यक्ति जो कई गैर-लगातार अनुबंधों पर नौकरी में रहने के फलस्वरूप एक प्रकार से स्थिर रोजगार में रहा है, वह अपने रोजगार संबंध की समाप्ति के छः महीनों के भीतर दावा कर सकेगा। यह प्रेस्टन मामले में हाउस आफ लार्ड्स के निर्णय के एक भाग को लागू करता है।
105. हम फिलहाल एक ऐसी कानूनी प्रश्नावली की विषय-वस्तु और आरूप के बारे में लक्षित परामर्श कर रहे हैं, जो समान वेतन दावों में उपयोग के लिए उपलब्ध हो। हम यह प्रस्ताव करते हैं कि किसी नियोक्ता को आठ सप्ताहों के भीतर इस प्रश्नावली का उत्तर देना चाहिए।
106. समान अवसर आयोग अपने 1997 के समान वेतन संबंधी कानूनी पद्धति कोड में संशोधन के लिए जल्दी ही परामर्श लेंगे।

समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश द्वारा उठाए गए अन्य मुद्दे

107. समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश में ऐसे अनेक प्रकार के कर्तव्य हैं जो यूरोप में समान अवसरों में सुधार के लिए तैयार किए गए हैं। ये मुख्य रूप से कर्मचारियों की बजाय सरकार की जिम्मेदारी होंगे। हम आगामी महीनों में इन मुद्दों पर विचार करेंगे।

विनियम के क्या लाभ हैं ?

भेदभाव की लागत में कमी करना

108. रोजगार (और व्यापक रूप से जाति के बारे में) में स्वीकार्य मानक स्थापित करके नए विनियम, भेदभाव की वर्तमान लागतों में कमी करेंगे।
109. विशेष पद्धतियों का किसी कम्पनी के अपने कर्मचारियों से बहुत परे प्रभाव होता है। वे कम्पनी को मूल्यवान ज्ञान, अनुभव और कौशलों तक पहुंच नहीं स्थापित करने देती। इन अवसर लागतों के अलावा भेदभाव से तनाव संबंधी बीमारियों, घटिया गुणवत्ता के काम और लम्बी अवधि की अनुपस्थिति हो सकती है। जब ये मामले प्रकाश में आते हैं, तब प्रबंधन द्वारा कार्रवाई न करने से आमतौर पर समस्या बढ़ जाती है। और जब कर्मचारी अन्त में औपचारिक रूप से शिकायत करते हैं, तब आन्तरिक शिकायत प्रक्रियाएं या ट्रिब्यूनल सुनवाईयां कर्मचारियों, उनके प्रबंधकों और ट्रेड यूनियन के प्रतिनिधियों का समय निर्धारित करती हैं। ट्रिब्यूनलों के माध्यम से मध्यस्थता या समाधान में अनेक प्रकार के लोग और लागतें सम्मिलित होती हैं, इसमें कानूनी शुल्क और विशेष रूप से उस हालत में मुआवजा सम्मिलित है, अगर कर्मचारी नई नौकरी या कैरियर खोजने के लिए इसे छोड़ देते हैं।
110. इनसे और भेदभाव के अन्य रूपों का सामना करने की कार्रवाई से व्यक्तियों द्वारा सामना किए गए सीधे परिणामों और व्यवसाय की लागतों को कम करने में मदद मिलेगी।

विविधता के व्यावसायिक लाभ

111. समानता पर आधारित नीतियों के व्यापक लाभ होते हैं। लोगों को उनकी योग्यताओं के प्रमाण और उदाहरण के लिए जीवनशैली के मामलों के बारे में अनुचित रूप से प्रभावित हुए बिना लोगों की सेवाएं किराए पर लेकर कम्पनियां अपने कामों के लिए उपलब्ध सर्वोत्तम व्यक्ति प्राप्त करने के बारे में ज्यादा आश्वस्त हो सकती हैं। समान रूप से प्रकट रूप से उचित भर्ती पद्धतियां लोगों को सामान्य रूप से काम करने की बजाए अपनी पूर्ण सामर्थ्य तक काम करने के लिए प्रोत्साहित करती हैं।

112. समय बीतने के साथ उचित भर्ती पद्धतियों से आमतौर पर ज्यादा विविध कर्मचारी प्राप्त होंगे और सम्भवतः ऐसे जो उस समाज का ज्यादा करीबी से प्रतिनिधित्व करते हैं, जहां वह व्यवसाय स्थित है। इससे भी व्यवसाय को लाभ होते हैं। विविध कर्मचारी उसकी तुलना में और अधिक रचनात्मक हो सकते हैं जिसे किसी विशेष प्रबंधक की छवि में भर्ती किया गया है। इससे व्यवसाय के लिए नए ग्राहक बनाने और व्यापक बाजारों तक पहुंच स्थापित करने में मदद मिल सकती है।
113. जबकि लोग किसी कम्पनी की महानत्तम सम्पत्ति होते हैं, वहीं इसकी छवि भी बहुत महत्त्वपूर्ण है, चाहे यह राष्ट्रीय प्रचार के माध्यम से प्राप्त की गई है या स्थानीय अफवाह के माध्यम से। आधुनिक ज्ञान पर आधारित अर्थव्यवस्था में, जहां कम्पनियों के बीच कुशल कर्मचारियों के लिए कड़ी प्रतिस्पर्धा है, वहां रोजगार के मामलों और सेवा सुपुर्दगी के संबंध में घटिया ख्याति की लागतें बहुत स्पष्ट हो सकती हैं। आर्थिक चक्र में किसी भी समय समानता पर अच्छी पद्धति पर आधारित ख्याति ही, लम्बी अवधि के लिए मजबूत, व्यवसाय बनाने में सहायता कर सकती है।

विनियम की लागतें

114. विनियम, बेशक, अपनी स्वयं की लागतें लाता है। नियोक्ताओं को नए अधिकारों और जिम्मेदारियों के बारे में पता होना चाहिए, और जहां जरूरी हो वहां उन्हें नीतियों और पद्धतियों में समायोजन करने चाहिए। इसमें समय लगेगा। फिर भी, यह ध्यान दिए जाने योग्य है कि :
- जोड़ी जा सकने योग्य लागतें केवल लागू किए जाने के पहले वर्ष में ही लाभों से अधिक हैं, जब नियोक्ता कानून से परिचित हो जाते हैं। नीति के दूसरे वर्ष के बाद से लाभ लागतों से अधिक हो जाते हैं।
 - नया कानून सबसे ज्यादा महत्त्वपूर्ण लागतें लाता है। फिर भी लैंगिक प्रवृत्ति के मामले में बताए जा सकने योग्य लाभ उस पूरी अवधि में लागतों से बहुत अधिक हो जाते हैं, जिसका हमने विश्लेषण किया है। धर्म या विश्वास के लिए भविष्य के लाभ आरम्भिक लागतों से बहुत अधिक होते हैं।

- लागतें वहन की जा सकती हैं। उदाहरण के लिए, छोटे व्यवसाय अपनी ज्ञान में वृद्धि करने और परामर्श प्राप्त करने के लिए प्रत्येक पर लगभग £40 की आरम्भिक अकेली लागत खर्च करते हैं। यह औसतन उनके प्रत्येक कर्मचारी के लिए लगभग £8 बैठती है। छोटे व्यवसाय उसी तरीके से भेदभाव का सामना करने से लाभ उठाएंगे, जिस प्रकार कोई अन्य संगठन उठाता है।
- ये तुलनाएं इस तथ्य के बावजूद भी की जा सकती हैं कि ऊपर वर्णित कई लाभों, विशेष रूप से कर्मचारियों के लिए, को मौद्रिक रूप दिया जाना कठिन है और इन्हें वित्तीय विश्लेषणों में सम्मिलित नहीं किया जाता।
- अन्त में कम्पनियां एक ही समय सारे नए विनियमों की लागत वहन नहीं करेंगी। नए और संशोधित कानून को दिसम्बर 2003 और दिसम्बर 2006 के बीच तीन वर्ष की अवधि में निर्धारित किया जाएगा।

115. निम्न तालिका में लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म, जाति, लिंग और अपंगता के लिए मुख्य लागतों और लाभों का संक्षेप में उल्लेख किया गया है : जो ऐसा प्रत्येक विषय है जिसपर हमने मसौदा अधिनियम, परामर्श के लिए प्रकाशित किए हैं। आप www.dti.gov.uk/er/equality पर विश्लेषण नियामक प्रभाव मूल्यांकन में समर्थक विश्लेषण देख सकते हैं। हम परामर्श द्वारा नीति के विकसित होने पर RIA को विकसित करना जारी रखेंगे और किसी भी समय आपकी टिप्पणियों का स्वागत करेंगे।

नियामक प्रभाव मूल्यांकन : नियोक्ताओं, व्यक्तियों और करदाताओं के लिए लाभ और लाभ का सारांश (£ मिलियन)

| | | लैंगिक स्थिति | धर्म और विश्वास | जाति | अपंगता | लिंग | |
|----------|--------|---|---|--|--|------------------|---|
| नियोक्ता | लाभ | सामान्य | व्यवसाय के बहुत लाभ हैं पर इन्हें निश्चित रूप से बताना कठिन है। इनमें कार्यों के प्रति योग्यताओं का ज्यादा कुशल तालमेल सुनिश्चित करना ; कौशल और ज्ञान को बेहतर रखना ; बीमारी और लम्बी अवधि की अनुपस्थितियों को रोकना ; और आमतौर पर कर्मचारियों को बेहतर रूप से प्रेरित करना सम्मिलित है। समानता पर आधारित रोजगार नीतियां शिकायतों और महंगे ट्रिब्यूनल मामलों को रोकने में सहायता करती हैं। विविध कर्मचारी और ज्यादा रचनात्मक हो सकते हैं ; व्यवसाय को व्यापक बाजारों तक पहुंचने में मदद कर सकते हैं, और सकारात्मक छवि बना सकते हैं। ये सभी लाभ उत्पादकता में सहायता करते हैं। | | | | |
| | लागतें | पढ़ने के दिशानिर्देश | £13.7 (केवल एक) | £13.7 (केवल एक) | £6.9 (केवल एक) | £4.0 (केवल एक) | £6.4 (केवल एक) |
| | | प्रस्तुत करने के दिशानिर्देश | कम अतिरिक्त लागत | कम अतिरिक्त लागत | कम अतिरिक्त लागत | कम अतिरिक्त लागत | कम अतिरिक्त लागत |
| | | भर्ती | £0.2 (केवल एक) | £0.2 (केवल एक) | £2.6 (केवल एक) | £0.7 (आवर्ती) | |
| | | ट्रिब्यूनल | £2.0 आवर्ती | £2.0 आवर्ती | £3.5 (भागीदारी के लिए आवर्ती) जमा £0.2 (दान के लिए आवर्ती)। £0.03 (संबंध के बाद वाले मामलों के लिए आवर्ती) | £1.4 (आवर्ती) | मामलों की कम लागत : कोई उचित आधार प्रस्ताव नहीं |
| | | गेर मजदूरी लागतें | आश्रितों, विशेष छुट्टी आदि के लिए समय देना | घंटों, धार्मिक त्योहारों आदि के लिए छूट देना | उपचार और उचित समायोजनों के लिए छूट देना | | |
| | | भागीदारी अनुपालन | | | £3.5 (केवल एक) | | |
| | | परोपकारी संस्थाएं | | | £0.4 (केवल एक) | | |
| | | विदेश में भर्ती किए गए समुद्री कर्मचारी | | | £40.5 (आवर्ती) | | |

| | | | | | | |
|-----|------------|---|--|---|---|---|
| योग | अन्य | पेंशन £1.1 – 1.6 (वर्ष 1) जो £28-39 तक बढ़ गई (वर्ष 40), घटा बढ़ाया गया कर्मचारी अंशदान, निवेश लाभ और कोई अन्य कर छूट | | | वर्तमान में सम्मिलित न किए गए व्यवसायों पर DDA लागू करना £0.3 (केवल एक) ; £0.3 (आवर्ती) | |
| | पिछला वेतन | | | | | £0.8 (आवर्ती) |
| | योग | £13.9 (केवल एक) ; वर्ष 1 में £3.1-3.6 जो वर्ष 40 में £30-41 हो जाएगा (आवर्ती) | £13.9 (केवल एक); £2.0 (आवर्ती) | £13.4 (केवल एक); £44.2 (आवर्ती) | £4.3 (केवल एक); £2.4 (आवर्ती) | £6.4 (केवल एक); £0.8 (आवर्ती) |

| | | लैंगिक स्थिति | धर्म और विश्वास | जाति | अपंगता | सेक्स |
|---------|--------|--------------------------|--|----------------------|-------------------------------|--|
| व्यक्ति | लाभ | सामान्य | उपलब्ध नौकरियों और योग्यताओं का तालमेल बिठाने करने ; विकास और प्रशिक्षण प्राप्त करने और कैरियर की प्रगति की योजना बनाने के लिए ज्यादा अवसर। बीमारी और लम्बी अवधि की अनुपस्थिति रोकना। लचीलेपन के साथ काम करने की योग्यता, आश्रितों, धार्मिक त्योहारों, अपंगताओं के लिए इलाज या उचित समायोज करना। | | | |
| | लागतें | भर्ती | £8.5-12.0 (आवर्ती) | £9,0 (आवर्ती) | | £1.8 (आवर्ती) |
| | | पदोन्नति | £6.7-9.4 (आवर्ती) | बेहतर मिलान | | |
| | | समुद्री कर्मचारी का वेतन | | | £40.5 (आवर्ती) | |
| | | अन्य | पेंशन : £1.1-1.6 (वर्ष 1) जो बढ़कर £28-39 हो जाएगी (वर्ष 40) जिससे कोई बढ़ाया गया अंशदान भी घटेगा | | जमींदारों के भेदभाव से रक्षा। | 7,000,000 अतिरिक्त पद DDA के दायरे में लाए गए |

| | | | | | | |
|-----|-----|---|---------------|----------------|---------------|--------------------------|
| योग | योग | वर्ष 1 में £16-24 जो वर्ष 40 में बढ़कर £43.2 – 60.4 हो जाएगी (आवर्ती) | £9.0 (आवर्ती) | £40.5 (आवर्ती) | £1.8 (आवर्ती) | मात्रा नहीं बताई जा सकती |
|-----|-----|---|---------------|----------------|---------------|--------------------------|

| | | | | | | | |
|--------|--------|--|---------------|---------------|---------------|---|---------------|
| करदाता | लाभ | लाभों की निश्चित रूप से मात्रा बताना कठिन है, पर इनमें बढ़ा हुआ कर और भर्ती, प्रशिक्षण और पदोन्नति से नेशनल इंश्योरेंस के अंशदान सम्मिलित हैं। कम सोशल सिक्योरिटी बेनिफिट्स (मामूली) | | | | | |
| | लागतें | ट्रिब्यूनलस | £0.5 (आवर्ती) | £0.5 (आवर्ती) | £1.0 (आवर्ती) | £0.5 (आवर्ती) | £0.1 (आवर्ती) |
| | | अन्य | जनचेतना सूचना | जनचेतना सूचना | जनचेतना सूचना | DDA के बढ़े हुए क्षेत्र के लिए समायोजन लागत / जनचेतना सूचना | जनचेतना सूचना |
| योग | | £0.5 (आवर्ती) | £0.5 (आवर्ती) | £1.0 (आवर्ती) | £0.5 (आवर्ती) | £0.1 (आवर्ती) | |

भाग 3

समानता को बढ़ावा देना

सलाह और दिशानिर्देश

116. नया कानून तैयार करना उस ढांचे को लागू करने का एक महत्वपूर्ण भाग है जिसपर हमने यूरोप में चर्चा की है। पर नए विनियम किसी अंत की तरफ केवल एक माध्यम हैं। हम व्यक्तियों और व्यवसाय के हित में कानून द्वारा भेदभाव को हटाने में एक व्यावहारिक प्रभाव चाहते हैं। हमारा लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि दिशानिर्देशों में सम्मिलित सारे संगठन, नई आवश्यकताओं को समझें और आने वाले समय में सर्वोत्तम मानकों को पूरा करने के लिए औरों को प्रोत्साहित करें।

लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म

117. हमने समानता और विविधता : इसे संभव बनाना में समानता को बढ़ावा देने के लिए अपनी लम्बी अवधि की योजनाओं का उल्लेख किया। एक तुरन्त आने वाली चुनौती होगी लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म के बारे में बिल्कुल नए संविधान को लागू करने का समर्थन करना, जो अगले वर्ष दिसम्बर में आरम्भ हो रहा है। यह विशेष रूप से महत्वपूर्ण है कि जो निर्णय हम अब लेते हैं, उन्हें लम्बी अवधि के लिए विकल्पों को बन्द नहीं कर देना चाहिए। इसकी बजाय हम अगले 2-3 वर्षों में व्यक्तियों और व्यवसाय की आवश्यकताओं पर व्यावहारिक बल के साथ समयबद्ध कार्यों के एक पैकेज की शुरुआत करने वाले हैं।

118. नीचे दिए गए कुछ कार्य मुख्य रूप से सरकार की जिम्मेदारी हैं। पर हम यह मानते हैं कि सफलता आमतौर पर अन्यों को नियुक्त करने और भागीदारी में काम करने पर निर्भर करेगी। हम समानता को बढ़ावा देने के लिए लम्बी अवधि की व्यवस्थाओं के आकार में पहले से कार्य को अधिकृत नहीं करना चाहते, न हम ऐसी प्रणालियों और नेटवर्कों को फिर से तैयार करना चाहते, जो पहले से ही अच्छा काम कर रही हैं। उपायों का यह पैकेज देने में हम उन समानता आयोगों, ACAS और अन्य संगठनों के अनुभवों के आधार पर कार्य करेंगे जिनके पास लोगों के एक विविध समूह के पास अपना संदेश भेजने का ट्रैक रिकार्ड है।

जनचेतना उत्पन्न करना

119. हम तीन मुख्य लक्ष्यों के साथ घटनाओं का कार्यक्रम आयोजित करना चाहते हैं ;

- सक्रिय परामर्श : प्रतिनिधि संगठनों के साथ और इनके बीच निकट सम्पर्क स्थापित करके। महत्वपूर्ण मुद्दों के बारे में हाल के परामर्श से बहुत अच्छी प्रतिक्रिया मिली है। पर अनौपचारिक चर्चाओं के माध्यम से इन सम्पर्कों को बनाए रखना उतना ही महत्वपूर्ण होगा, जितना विस्तृत विनियमों को बनाना होता है। हम यह भी सुनिश्चित करना चाहते हैं कि हर तरह का मार्गनिर्देश नियमित रूप से भेदभाव के प्रभाव और इसका सामना करने के सबसे प्रभावशाली तरीके के बारे में अनुभव पर आधारित हो।
- प्रचार : नए कानून में वर्णित अधिकारों और उत्तरदायित्वों और इसके उद्देश्य के बारे में जनचेतना उत्पन्न करके। हमें न केवल व्यक्तियों और कर्मचारियों तक, बल्कि प्रशिक्षण प्रदान करने वालों, अर्द्धक निकायों, रोजगार एजेंसियों और अन्यो तक सन्देश ले जाना होगा।
- नेटवर्किंग : यह सुनिश्चित करने कि जाति और समानता सलाहकार सेवा (Race Equality Advisory Service), ACAS, सिटिजंस एडवाइस ब्यूरो (Citizens Advice Bureaux) नागरिक सलाह ब्यूरो, बिजनेस लिंक्स (Business Links) व्यावसायिक समूहों, स्थानीय सरकार और अन्य नेटवर्कों में काम कर रहे सलाहकार, नए कानून की अपेक्षाओं और उस लचीलेपन को समझें जो नियोक्ताओं के पास है। जहां उपयुक्त होगा, हम समानता आयोगों के साथ काम करेंगे। ये नेटवर्क व्यापक रोजगार और वास्तविक रूप से मानव संसाधन मुद्दों पर सलाह देने में समर्थ होने चाहिए। हम उन अवसरों की भी खोज करेंगे जो अन्यो के पास समानता कानून के बारे में मूलभूत सूचना प्रदान करने के बारे में है, जिसमें वह सेवा भी सम्मिलित है जो एकाउंटेंट और बैंक, नए और छोटे नियोक्ताओं को प्रदान करते हैं। आपने हमें बताया है कि वित्तीय क्षेत्र में विशेष रूप से अच्छी प्रक्रिया है, जिसपर हमें विचार करना चाहिए और जिसे हमें व्यापक रूप से बढ़ावा देना चाहिए।

120. हम सुनिश्चित करेंगे कि यह कार्यक्रम जहां उपयुक्त हो, वहां समानता संस्थानों की भूमिका के बारे में सलाह लेने की योजनाओं से मेल खाए।

लिखित दिशानिर्देश

121. लिखित परामर्श को आम भाषा में कानूनी अपेक्षाओं के बारे में प्रश्नों का व्यावहारिक उत्तर देना चाहिए। लैंगिक प्रवृत्ति और आयु के बारे में हम अनेक प्रकार के ऐसे उत्पाद तैयार करेंगे, जो व्यक्तियों, छोटे व्यवसायों, मानव संसाधन विशेषज्ञों, रोजगार ट्रिब्यूनलों तथा अन्यो सहित, विभिन्न लोगों की जरूरतों को पूरा करते हों। अगले पृष्ठ पर दी गई तालिका एक ढांचा प्रस्तुत करती है और यह दिखाती है कि नया परामर्श किस प्रकार उन वर्तमान सामग्रियों से संबंधित होगा जिनका पहले से ही स्वागत किया जा चुका है। समान अवसर आयोग, (Equal Opportunities Commission) जातीय समानता आयोग और अपंगता अधिकार आयोग लिंग (Commission for Racial Equality and Disability Rights Commission), जाति और अपंगता के बारे में परामर्श प्रस्तुत करने के लिए उत्तरदायी हैं।
122. आपके द्वारा भाग लेना प्रभावशाली उत्पादों के लिए महत्वपूर्ण होगा। परामर्श को आपके प्रश्नों के व्यावहारिक उत्तर देने होते हैं, विशेष रूप से उन प्रश्नों के जो विशेष परिस्थितियों में एक व्यक्ति के रूप में आपके अधिकारों से और नियोक्ता के रूप में उनके कर्तव्यों से संबंधित हों। इसे आपके उदाहरणों को भी आधार बनाना होगा, चाहे यह अच्छी प्रक्रिया के मामले हों या अनुचित भेदभाव के प्रभाव के बारे में प्रमाण देते हों।
123. हम ACAS और उन तीन समानता आयोगों, जिनके पास समानता को बढ़ावा देने का व्यापक अनुभव है, और अनेक प्रकार के अंशधारकों के साथ काफी मिल-जुल कर काम करेंगे। हम अपनी वेबसाइट के जरिए मसौदों (drafts) पर विचार और टिप्पणियां आमंत्रित करके और सेमिनारों और सम्मेलनों में प्रतिक्रिया व्यक्त करने के लिए कहकर आपसे सलाह लेंगे। हम यह सुनिश्चित करने के लिए केन्द्रबिंदु समूहों (Focus Groups) के साथ वार्ताएं आयोजित करेंगे ताकि परामर्श की विषय-वस्तु, शैली और आरूप के बारे में सलाह, उचित रूप से प्रतिनिधित्व करने वाली हो।

नए विषयों के लिए लिखित परामर्श के लिए ढांचा

| | सामान्य | विशेष |
|---------|--|--|
| सूचना | <p>पत्रों में अधिकारों और उत्तरदायित्वों के बारे में मुख्य बिन्दुओं का उल्लेख है। एक ऐसा उदाहरण "समानता आपका व्यवसाय भी है" अनुलग्नक A में दिया गया है जिसने वर्तमान परामर्श के आधार पर अच्छी प्रतिक्रिया प्राप्त की है।</p> | <p>कानून का एक <u>विस्तृत साथी</u> जो सभी विनियमों पर टिप्पणी करता है। यह उन लोगों के लिए तैयार किया गया है जो नियमित रूप से कानून देखते हैं : संसद सदस्य, वकील, रोजगार ट्रिब्यूनलों के सदस्य और मानव संसाधन विशेषज्ञ।</p> |
| परामर्श | <p><u>अच्छी प्रक्रिया पर विषयक परामर्श</u> जिसमें भर्ती, कर्मचारी बनाए रखने, वेतन, शिकायतों का निपटारा, नौकरी से हटाने और सेवानिवृत्ति आदि का उल्लेख है। सामग्री पहले से ही समानता प्रत्यक्ष (Equality Direct) की वेबसाइट से उपलब्ध है : www.equalitydirect.org.uk.</p> | <p>कानून की जरूरतों के बारे में <u>विषय-विशेष परामर्श</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • धर्म क्या है ? • यह पेंशनों को कैसे प्रभावित करता है ? • सकारात्मक कार्रवाई क्या है ? |
| सहायता | <p>श्रम बाजार और समानता के व्यावसायिक लाभों के बारे में सामान्य अनुसंधान। उचित समय में गणना से प्राप्त परिणाम, संगठनों को इसपर विचार करने में मदद कर सकते हैं कि उनका कार्यदल कितनी कुशलता से अपने क्षेत्र के भीतर की विविधता का प्रतिनिधित्व करते हैं और उसका लाभ उठाते हैं।</p> | <p>विशेष विषयों के बारे में स्वैच्छिक क्षेत्र के संगठनों से संगत सूचना। उदाहरण के लिए :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ऐसे विशेष विश्वासों और मुद्दों के बारे में सूचना, जो वे काम के स्थान में उठा सकते हैं। • वर्तमान प्रक्रिया का मूल्यांकन : उदाहरण के लिए स्टोनवाल विविधता चैम्पियंस कार्यक्रम। |

व्यावहारिक सलाह

124. परामर्श का विशेष उद्देश्य है। पर नियोक्ताओं और कर्मचारियों को कार्य के स्थान में उठने वाले मुद्दों के बारे में आमतौर पर और ज्यादा शीघ्र सलाह की जरूरत होती है। किसी ऐसे व्यक्ति से बात करने का अवसर जो समानता कानून और अच्छी प्रक्रिया के बारे में जानता हो, समस्याओं के औपचारिक शिकायत बनने से पहले, इनके शीघ्र और सन्तोषजनक समाधान करने में सहायता कर सकती है। यह दोनों पक्षों के लिए अच्छा रहता है।
125. सरकार पहले ही यह सुनिश्चित करने के लिए धन देती है कि जब भी जहां भी लोगों को भेदभाव का सामना करने के लिए व्यावहारिक सलाह की जरूरत हो, तब यह अनेक नेटवर्कों के माध्यम से उपलब्ध हो। इक्वेलिटी डायरेक्ट, सिटिजंस एड्वाइस ब्यूरोज़ और स्माल बिजनेस सर्विस केवल तीन उदाहरण हैं। अनुलग्नक B में अन्य उदाहरण दिए गए हैं। हम लेखाकरण निकायों (accounting bodies) और हाई स्ट्रीट बैंकों से ऐसे व्यक्तियों को समानता के बारे में संदेश देने में उनकी भूमिका के बारे में भी बात करेंगे, जो भर्ती या विस्तार करने वाले हैं। हम नेटवर्कों के बारे में अन्य विचारों का स्वागत करते हैं, जो समानता को बढ़ावा देने में मदद कर सकते हैं।

नए समानता संस्थान

126. समानता और विविधता की ओर में हमने कहा कि हमने सारे समानता विषयों में एकीकृत सलाह, परामर्श और सहायता देने के लिए (स्टेट्युटरी कमीशन) का गठन करने के पक्ष में तर्क देखे। 15 मई को बारबरा रोश, जो उप प्रधानमंत्री कार्यालय में महिला मंत्री हैं, ने ग्रेट ब्रिटेन में समानता संस्थानों के लिए लम्बी अवधि के विकल्पों की जांच करने के लिए एक परियोजना की घोषणा की, जिसमें एकल समानता आयोग का गठन करने की व्यवहार्यता सम्मिलित है।
127. इस घोषणा ने उन दोनों सिद्धांतों पर एक जोरदार बहस आरम्भ कर दी जो हमारे समानता संस्थानों और हमें उपलब्ध संगठनात्मक विकल्पों को सहारा देते हैं। हम अंशधारकों और अन्य इच्छुक पक्षकारों को सम्मिलित करना, जारी रखने के लिए उत्सुक हैं क्योंकि हम इसे सर्वोत्तम अगला उपाय मानते हैं।
128. इस पुस्तिका के साथ एक परामर्श प्रलेख पहले ही प्रकाशित किया गया है जिसमें समानता के लिए प्राथमिकताओं का सरकारी मूल्यांकन और आने वाली चुनौतियों का उल्लेख है। समानता और विविधता : इसे संभव बनाना में इस बात का वर्णन किया गया है कि समानता संस्थान, ग्रेट ब्रिटेन और विदेशों में आज तक के अनुभव के आधार पर समान अवसरों और समान व्यवहार को सबके लिए एक वास्तविकता बनाकर क्या योगदान कर सकते हैं। इसमें क्षेत्र निर्धारित किए गए हैं जिनमें भविष्य में और अधिक बल दिए जाने की जरूरत है, जैसे कि एकीकृत तरीके में समानता को बढ़ावा देना, सारे समूहों की आवश्यकताओं का हिसाब रखना। इस पेपर में उस महत्त्व का संकेत भी किया गया है, जो हम यह सुनिश्चित करने के लिए देते हैं कि जो भी प्रबन्ध किए जाएं, वे स्काटलैंड और वेल्स के लोगों की जरूरतों को पूर्णतया पूरा करें।
129. समानता और विविधता : इसे संभव बनाना में समानता संस्थानों के लिए कई सम्भावित संरचनात्मक विकल्पों का वर्णन किया गया है। हम इनमें से प्रत्येक पर और किसी नए प्रबंध से संबंधित कुछ अन्य महत्त्वपूर्ण प्रश्नों पर भी टिप्पणियां आमंत्रित कर रहे हैं। आप www.dti.gov.uk/er/equality से मामलों का सारांश या पूरे प्रलेख की प्रति डाउनलोड कर सकते हैं।

भाग 4

टिप्पणी कैसे करें

टिप्पणी कैसे करें

मैं इस पुस्तिका पर कैसे प्रतिक्रिया व्यक्त करूँ ?

हम इस प्रलेख में अपने द्वारा पूछे गए प्रश्नों के उत्तरों का स्वागत करते हैं। हमने सहायता के लिए एक प्रश्नावली संलग्न की है। कृपया फार्म में दिए गए पते पर अपनी टिप्पणियां 24 जनवरी 2003 तक भेजें। यदि आपके पास इंटरनेट की सुविधा हो, तो आप www.dti.gov.uk/er/equality से फार्म की प्रति डाउनलोड कर सकते हैं। इसे ई-मेल द्वारा निम्न को वापस भेजें :

way.ahead@dti.gsi.gov.uk

क्या विनियमों की प्रतियों का आदेश दिया जा सकता है ?

हां। विनियमों के पांच सेट हैं : जाति संबंधों, अपंगता भेदभाव और समान वेतन अधिनियमों को संशोधित करने वाले विनियमों के साथ लैंगिक प्रवृत्ति और धर्म को सम्मिलित करते हुए नया कानून। आप www.dti.gov.uk/er/equality पर पधारकर इन प्रलेखों की प्रतियां मुफ्त में डाउनलोड कर सकते हैं। यदि आपके पास इंटरनेट की सुविधा न हो, तो आप अगले पृष्ठ पर दी गई तालिका में दिए गए टेलीफोन नम्बर पर फोन भी कर सकते हैं।

क्या वैकल्पिक आरूपों में यह पुस्तिका प्राप्त की जा सकती है ?

हां। यह प्रलेख यह सुनिश्चित करने के लिए कई आरूपों में उपलब्ध है ताकि हमारे प्रस्ताव उन्हें आसानी से उपलब्ध हों, जिन्हें इनमें रुचि हो। अगले पृष्ठ में दी गई तालिका में विकल्पों और इस बात का वर्णन किया गया है कि मुफ्त प्रति कैसे प्राप्त करें। यदि आपको अपंगता है और आपको एक अलग आरूप में सूचना की आवश्यकता है, तो कृपया हमें 0800 389 5685 पर फोन करके सूचित करें।

इस पुस्तिका में कुछ अस्पष्ट हो, तब मैं क्या करूँ ?

यदि आपको हमारे किसी प्रस्ताव के बारे में स्पष्टीकरण की जरूरत हो, तो कृपया निम्न में से किसी लाइन पर फोन करें। यदि आपको कोई अपंगता है और आप फार्म को भरना नहीं चाहते, तो इसपर चर्चा करने के लिए कि हम किस प्रकार आपके विचार जान सकते हैं, कृपया सामान्य पूछताछ लाइन पर सम्पर्क करें या **Jayne.Berod@dti.gov.uk** पर ई-मेल करें।

| | | | |
|--------|---------------|------------------|---------------|
| आयु | 0800 028 8066 | धर्म | 0800 028 8074 |
| अपंगता | 0800 389 5685 | लैंगिक प्रवृत्ति | 0800 028 8076 |
| लिंग | 0207 273 8831 | सामान्य मुद्दे | 0800 028 8078 |
| जाति | 0207 035 5416 | टेकस्ट फोन | 0207 712 2492 |

और अधिक प्रलेख मंगाना

| मुख्य प्रलेख | संदर्भ | फोन करें |
|----------------------------|---------|---------------|
| समानता और विविधता : भविष्य | | |
| • अंग्रेजी में | 02/1164 | 0870 1502 500 |
| • वेल्श में | 02/1367 | 0870 1502 500 |
| • अरबी में | 02/1216 | 0870 1502 500 |
| • चीनी में | 02/1217 | 0870 1502 500 |
| • गुजराती में | 02/1219 | 0870 1502 500 |
| • हिन्दी में | 02/1218 | 0870 1502 500 |
| • ब्रेल में | 02/1220 | 0870 1502 500 |
| • आडियो टेप पर (सार) | 02/CAS5 | 0870 1502 500 |
| • बड़े प्रिंट में | | 0800 028 8078 |
| • 3.5 "डिस्क पर | | 0800 028 8078 |

| समानता और विविधता : इसे होने देना | | |
|-----------------------------------|------------|---------------|
| • अंग्रेजी में | 02/1353 | 0870 1502 500 |
| • वेल्श में | 02/1355 | 0870 1502 500 |
| • अरबी में | 02/1357 | 0870 1502 500 |
| • चीनी में | 02/1358 | 0870 1502 500 |
| • गुजराती में | 02/1360 | 0870 1502 500 |
| • हिन्दी में | 02/1359 | 0870 1502 500 |
| • ब्रेल में | 02/1369 | 0870 1502 500 |
| • आडियो टेप पर (सार) | 02/02/CAS7 | 0870 1502 500 |
| • बड़े प्रिंट में | | 0800 028 8078 |
| • 3.5 "डिस्क पर | | 0800 028 8078 |

| विनियम और व्याख्यात्मक टिप्पणियां | संदर्भ | से |
|-----------------------------------|---------|---------------|
| • अपंगता | 02/1369 | 0870 1502 500 |
| • समान वेतन | 02/1370 | 0870 1502 500 |
| • जाति | 02/1371 | 0870 1502 500 |
| • धर्म | 02/1373 | 0870 1502 500 |
| • लैंगिक प्रवृत्ति | 02/1372 | 0870 1502 500 |

अनुलग्नक A

अब नियोक्ता क्या कर सकते हैं ?

आगे बढ़ने के लिए नए कानून के लागू करने की प्रतीक्षा करने की कोई जरूरत नहीं है। प्रमाण यह दिखाता है कि अब आपकी रोजगार पद्धतियों पर यह सुनिश्चित करने के लिए दोबारा देखना लाभप्रद हो सकता है कि वे निष्पक्ष हैं। इस समय निवेश करने से आप शिकायतों का बचाव करने की लागत बचा सकते हैं। पर इसके और भी अधिक लाभ हो सकते हैं : बेहतर प्रेरित कर्मचारी, कर्मचारियों को अपने यहां बनाए रखना और व्यापक बाजारों तक सम्पर्क।

काम के लिए सर्वोत्तम व्यक्ति पाना

- इस बात को अच्छी तरह जान लें कि काम का क्या अर्थ है और इसके कर्तव्य क्या हैं।
- आवेदकों से ऐसी सूचना देने के लिए कहें जिससे आपको यह पता चल सके कि वे काम कर सकते हैं।
- अपंग व्यक्ति से, जिसे कोई विशेष काम करने के लिए समायोजन की जरूरत हो सकती है, यह पूछें कि क्या कोई ऐसी चीज है जिससे वे काम ज्यादा कुशलता से कर सकते हैं।
- नौकरी से ना जुड़े प्रश्न न पूछें। तथ्य प्राप्त करें और खुले दिमाग के बनें।
- लोगों के साथ गुण-दोष के आधार पर व्यवहार करें। इस बारे में धारणाएं न बनाएं कि कौन "उपयुक्त" रहेगा।
- किसी खाली जगह के बारे में व्यापक रूप से विज्ञापन दें क्योंकि इससे आपको बेहतर आवेदकों को आकर्षित करने में मदद मिलेगी। केवल वर्तमान कर्मचारियों के मित्रों और परिवार पर निर्भर न रहें।
- भर्ती के अपने तरीके अनुकूल बनाएं जिससे अपंग व्यक्ति साक्षात्कार के लिए आवेदन कर सकें और इसमें भाग ले सकें।
- यदि आप कोई भर्ती एजेंसी का उपयोग करते हैं, तो यह सुनिश्चित करें कि आप उन्हें गैर-कानूनी ढंग से काम करने के लिए न कहें।
- यदि आप स्वयं भर्ती न कर रहे हों, तो इस बात का हिसाब रखें कि क्या हो रहा है।

अपने कर्मचारी को बनाए रखना

- अपने सभी कर्मचारियों के साथ सम्पर्क के खुले माध्यम रखें। इससे हर किसी को सुविधा होगी।
- यह सुनिश्चित करें कि पदोन्नति और प्रशिक्षण के अवसर सारे कर्मचारियों को पता हों और ये निष्पक्ष और समान आधार पर उपलब्ध हों।
- भर्ती हुए नए व्यक्तियों को कार्य का स्थान दिखाकर, उनके साथियों से परिचित करवाकर और उन्हें "गृह नियमों" से परिचित करवाकर ऐसा आभास दें कि वहां उनका स्वागत किया जा रहा है।
- इस बात की नियमित रूप से जांच करें कि क्या अपंग कर्मचारियों की कार्य की व्यवस्थाओं या कार्य के स्थान में और अधिक समायोजन करने की आवश्यकता है।

उत्पीड़न का सामना करना

- उत्पीड़न और बुलिङ्ग यानी भयभीत करने की अपेक्षा न करें। ये बातें दूर नहीं होंगी।
- यह स्पष्ट कर दें कि उत्पीड़न और बुलिङ्ग भयभीत करने को सहन नहीं किया जाएगा और कर्मचारियों को यह बता दे कि यदि ऐसा किया जाता है, तो किससे मिलना है। एक कड़े रूख से आपका व्यवसाय ज्यादा सुचारु रूप से चलाया जा सकता है।
- उस व्यक्ति को दोषी न ठहराएं, जिसे उत्पीड़ित और बुलिङ्ग का शिकार बनाया जा रहा है और उसे अनुशासित न करें या सजा न दें। उस व्यक्ति से निपटें जो समस्या उत्पन्न कर रहा है।

शिकायतें

- अनुशासन और शिकायतों की देखरेख के लिए प्रक्रियाएं रखें। वे आपके सारे कर्मचारियों पर लागू होनी चाहिए। इससे आप समस्याओं को तुरन्त और उनके ज्यादा गम्भीर होने से पहले ही सुलझा लेंगे।
- जाति, लिंग, विकलांगता, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म या आयु पर ध्यान दिए बिना अनुशासनात्मक कार्रवाई निष्पक्ष और निरन्तर रूप से लागू करें।

अपने कर्मचारियों को जानें

- आपके कर्मचारियों के बारे में मूलभूत जानकारी आपको इस बात की निगरानी करने में सहायता प्रदान करेगी कि आपकी नीतियां वास्तव में कैसे काम कर रही हैं। यह तब भी उपयोगी हो सकता है, जब आपके विरुद्ध कोई शिकायत की जाए।
- लोगों की संवेदनशीलताओं का आदर करें। यदि आप अपने कर्मचारियों की संरचना की जानकारी रखते हैं : उदाहरण के लिए लिंग, जाति, अपंगताएं या आयु की सूचना, तो अपने कर्मचारियों को यह बता दें कि आप यह जानकारी क्यों चाहते हैं।
- आप काम के आवेदकों और नियुक्तियों ; बीमारी की छुट्टी, अनुपस्थितियों और उसके कारणों ; अनुशासन और शिकायतों, कर्मचारियों के काम के घंटों ; वेतन की दरों, प्राप्त किए गए प्रशिक्षण का भी रिकार्ड रख सकते हैं।
- यदि कर्मचारियों ने उपयोगी जानकारी उपलब्ध करानी है, तो आपको उन्हें सम्भवतः सूचना के निष्पक्ष और उचित उपयोग के बारे में आश्वासन देना होगा। यह सुनिश्चित करें कि आप नौकरी में जानकारी की रक्षा करने के बारे में प्रक्रिया के कोड (कोड आफ प्रैक्टिस) का पालन करते हैं।

जहाँ लचीला होना के बारे में जरूरतें

- जहाँ उचित हो, वहाँ उन कार्य प्रक्रियाओं या व्यवस्थाओं में परिवर्तन करें जो अपंग कर्मचारियों या काम के आवेदकों को व्यापक हानि में रखती हैं।
- कार्य की व्यवस्थाओं में लचीले दृष्टिकोण से आपको और आपके कर्मचारियों को लाभ हो सकता है और इससे आपके व्यवसाय को मदद मिल सकती है। इसमें परिवार को या धार्मिक जरूरतों के लिए छूट के घंटे या समय प्रदान करना, और धार्मिक या सांस्कृतिक वर्दी कोड, विशेष रूप से जब आपके यहाँ वर्दी की अपेक्षाएं हैं, की इजाजत देना सम्मिलित है।

अनुलग्नक B

और सलाह कैसे प्राप्त करें ?

यदि आपके प्रबंधक या आम व्यक्ति के रूप में भेदभाव का सामना करने और विविधता को बढ़ावा देने के बारे में सलाह की जरूरत है, तो आप निम्न में से किसी एक या अधिक स्रोतों से मदद पा सकते हैं।

| | | |
|--|---|--|
| एकैस (ACAS) | सलाहकार, समझौता और मध्यस्थता सेवा (एड्वाइज़री, कंसिलिएशन एन्ड आरब्रिटेशन सर्विस ACAS) रोजगार संबंध विशेषज्ञ हैं, जो लोगों को एक साथ मिलकर कुशलता से काम करने में सहायता कर सकते हैं। ACAS निष्पक्ष जानकारी और सहायता उपलब्ध करा सकता है, नियोक्ताओं और उनके कर्मचारियों के बीच समस्याओं को रोककर और सुलझाकर, कर्मचारियों के अधिकारों के बारे में शिकायतें निपटाकर और लोगों को एक साथ मिलकर काम करने के लिए कुशलतापूर्वक प्रोत्साहित कर सकता है। | इंग्लैंड 0121 456 5856 स्काटलैंड 0141 204 2677 वेल्श 029 2076 1126 www.acas.org.uk |
| बिज़नेस लिंक्स (Business Links) | एक राष्ट्रीय सेवा, जो किसी व्यवसाय की स्थापना और इसे चलाने के लिए व्यवसाय के मालिकों और प्रबंधकों को सहायता और परामर्श प्रदान करती है | 0845 600 9006 www.businesslinks.org.uk |
| सिटिजंस एड्वाइस ब्यूरो यानी नागरिक परामर्श ब्यूरो | सिटिजंस एड्वाइस ब्यूरो उन समस्याओं के बारे में मुफ्त गोपनीय, निष्पक्ष और स्वतंत्र सलाह देते हैं; जो लोगों के जीवन के लिए महत्वपूर्ण हैं। इनमें ऋण और उपभोक्ता मामले, लाभ, आवास, कानूनी मामले, रोजगार और आप्रवास सम्मिलित हैं। सलाहकार फार्म भरने, पत्र लिखने, लेनदारों के साथ वार्ता करने और न्यायालयों या ट्रिब्यूनलों में ग्राहकों का प्रतिनिधित्व करने में सहायता करते हैं। | इंग्लैंड और वेल्श स्थानीय डायरेक्टरी देखें www.nacab.org.uk स्काटलैंड स्थानीय डायरेक्टरी देखें www.cas.org.uk |

| | | |
|---|---|--|
| <p>कमिशन फॉर रेशयल इक्वालिटी यानी जातीय समानता आयोग</p> | <p>कमिशन फॉर रेशयल इक्वालिटी सार्वजनिक रूप से वित्तपोषित गैर सरकारी निकाय है जिसकी स्थापना जातीय भेदभाव का सामना करने और जातीय समानता को बढ़ावा देने के लिए जाति संबंध अधिनियम 1976 (Race Relations Act1976) के तहत हुई थी।</p> | <p>इंग्लैंड 020 7939 0000 स्काटलैंड 0131 524 2000 वेल्श 029 2038 8977 www.cre.org.uk</p> |
| <p>(कम्युनिटी लीगल सर्विस यानी सामुदायिक कानूनी सेवा)</p> | <p>लोगों के लिए कानूनी सहायता और सलाह लेना आसान बनाने के लिए सामुदायिक कानूनी सेवा, स्थानीय नेटवर्कों में यह सेवा प्रदान कर रहे संगठनों को एक साथ लाती है। इन नेटवर्कों में सोलसिटर्स, नागरिक परामर्श ब्यूरो, कानूनी केन्द्र, स्थानीय प्राधिकरण सेवाएं (पुस्तकालयों सहित), सामुदायिक केन्द्र और कई अन्य संगठन सम्मिलित होते हैं। CLS के भीतर कई संगठन अपनी कुछ या सारी सेवाएं मुफ्त प्रदान करते हैं</p> | <p>www.justask.org.uk</p> |
| <p>DIALOG डायलाग</p> | <p>स्थानीय सरकारी इकाई में विविधता कार्रवाई (The Diversity Action in Local Government) समानता के मामलों पर कानूनी घटनाओं और अच्छी प्रक्रिया के बारे में स्थानीय प्राधिकार प्रबंधकों को सूचना प्रदान करती है। यह इकाई स्थानीय सरकार के लिए नए समानता मानक को बढ़ावा देती है।</p> | <p>www.lq-employers.gov.uk</p> |
| <p>डिसेबिलिटी राइट्स कमीशन यानी अपंग अधिकारी आयोग</p> | <p>डिसेबिलिटी राइट्स कमीशन (DRC) एक स्वतन्त्र सांविधिक निकाय है जिसकी स्थापना अपंग लोगों के लिए सिविल अधिकार लेने में सहायता करने के लिए की गई थी।</p> | <p>08457 622 633 www.drc-gb.org</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>ईक्वल औपरच्युनिटीज़ कमिशन यानी समान अवसर आयोग</p> | <p>ईक्वल औपरच्युनिटीज़ कमिशन एक ऐसी एजेन्सी है, जो 21वीं सदी के ब्रिटेन में सेक्स भेदभाव को समाप्त करने के लिए काम कर रही है।</p> | <p>इंग्लैंड 08456 015901 स्काडलैंड 0141 245 1800 वेल्श 029 2034 3552 www.eoc.org.uk</p> |
| <p>इक्वालिटी डायरेक्ट यानी समानता प्रत्यक्ष</p> | <p>यह एक ऐसी सेवा है जो व्यावसायिक प्रबंधकों को एक स्थानीय काल की लागत पर अनेक प्रकार के समानता मुद्दों पर अधिकृत और एक दूसरे से जुड़ी हुई सलाह देने के लिए तैयार की गई है।</p> | <p>0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk</p> |
| <p>REAS (आर ई ए एस)</p> | <p>जाति और समानता सलाहकार सेवा (The Race and Equality Advisory Service - REAS), ACAS की भाग है। यह सेवा नियोक्ताओं और अन्यो को मुफ्त और गोपनीय महत्वपूर्ण सलाह प्रदान करती है जिससे वे अपने कर्मचारियों के लिए जातीय समानता के नीतियों और प्रक्रियाओं का पालन कर सकें। यह एक राष्ट्रीय सेवा है जिसके सलाहकार पूरे देश में हैं जिससे यह सुनिश्चित किया जा सके कि ग्राहकों को स्थानीय विशेषज्ञता उपलब्ध है।</p> | <p>0121 452 5447-9</p> |
| <p>स्माल बिज़नेस सर्विस यानी लघु व्यावसायिक सेवा</p> | <p>स्माल बिज़नेस सर्विस (SBS) एक सरकारी एजेंसी हैं जो छोटे व्यवसायों के हितों की रक्षा करती है।</p> | <p>020 7215 5000 www.sbs.gov.uk</p> |

अनुलग्नक C

शब्दावली

| | |
|--------------------------|---|
| अनुच्छेद 13 | यह रोजगार और जाति दिशानिर्देशों (नीचे देखें) के लिए एक सामूहिक शब्द के रूप में प्रयोग हो रहा है। यह संधि के अनुच्छेद 13 की तरफ संकेत करता है, जिसके तहत यूरोपीय समुदाय की स्थापना हुई है। अनुच्छेद 13 यूरोपीय समुदाय को लिंग, जाति, अपंगता, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म या विश्वास और आयु के आधार पर भेदभाव का सामना करने के लिए यूरोपीय आयोग को समर्थ बनाता है। |
| DDA (डी डी ए) | अपंगता भेदभाव अधिनियम 1995 (Disability Discrimination Act 1995) |
| दिशानिर्देश | यह एक कानूनी दस्तावेज है, जो यूरोपीय संघ के सारे सदस्य देशों पर बाध्यकारी (binding) है। कोई दिशानिर्देश विनियमों या प्राथमिक कानून द्वारा घरेलू कानून में "प्रेषित" किया जाना चाहिए। |
| रोजगार निर्देश | यह यूरोपीय सदस्य देशों द्वारा 2000 में अपनाया गया। यह एक ऐसा ढांचा प्रस्तुत करता है जिसमें सदस्य देशों को लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और विश्वास, अपंगता और आयु के आधार पर कार्य और प्रशिक्षण में भेदभाव का सामना करना चाहिए। |
| समान व्यवहार दिशानिर्देश | यह यूरोपीय सदस्य देशों द्वारा 1975 में अपनाया गया। यह एक ऐसा ढांचा प्रदान करता है जिसके भीतर सदस्य देशों को कार्य और प्रशिक्षण में लिंग भेदभाव का सामना करना चाहिए। सदस्य देशों ने समान व्यवहार संशोधन दिशानिर्देश 2002 (Equal Treatment Amendment Directive 2002) के आरम्भ में अपनाया। |
| EPA (ईपीए) | समान वेतन अधिनियम 1970 (Equal Pay Act 1970) |

| | |
|----------------------|--|
| जाति दिशानिर्देश | यह यूरोपीय सदस्य देशों द्वारा 2000 में अपनाया गया। यह एक ऐसा ढांचा प्रदान करता है जिसके भीतर सदस्य देशों को रोजगार, वस्तुओं और सेवाओं के प्रावधान, शिक्षा, सामाजिक रक्षा और सामाजिक लाभ सहित विभिन्न प्रकार के क्षेत्रों में जातीय भेदभाव का सामना करना चाहिए। |
| RRA (आर आर ए) | जाति संबंध अधिनियम 1976 (Race Relations Act 1976) |
| SDA (एस डी ए) | लिंग भेदभाव अधिनियम 1975 (Sex Discrimination Act 1975) |
| विषय | कानून की एक ऐसी मद जो किसी खास विशेषता वाले लोगों के विरुद्ध भेदभाव को गैरकानूनी ठहराती है। ग्रेट ब्रिटेन में छः समानता 'विषय' हैं लिंग, जाति, अंपंगता, लैंगिक प्रवृत्ति, धर्म और आयु। |