British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* : रोजगार प्रदाता

प्रेजेन्टर के नाम

एजेंडा

- उद्घाटन और परिचय
- बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* (*संहिता*) का परिचय
- संरक्षित क्षेत्र के रूप में रोजगार
- ट्रिब्यूनल से वास्तविक जीवन की कहानियां
- प्र और उ - निष्कर्ष में

**याद रहे: हम सार्वजनिक जानकारी प्रदान कर रहे हैं न कि कानूनी सलाह।*

सीखने के मकसद

इस सत्र के अंत तक, आप निम्न में सक्षम होंगे:

- बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* को अन्य मानवाधिकार कानूनों में स्थान दे सकेंगे
- बी.सी. की मानवाधिकार प्रणाली में प्रयुक्त होने वाले शब्दों को पहचान सकेंगे
- बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* के तहत भेदभाव की पहचान कर सकेंगे
- इस बात की पहचान कर सकेंगे कि मानवाधिकारों संबंधी शिकायतें करने के लिए किन संरक्षित निजी विशेषताओं का उपयोग किया जा सकता है

हम हैं...

बीसी मानवाधिकार आयुक्त का कार्यालय

हमने 17 साल की गैर-मौजूदगी के बाद 2019 में दोबारा काम-काज शुरू किया था।

हमारे पास इन स्थानों पर कर्मचारी हैं...

प्रिंस जॉर्ज, केलोना, वैंकूवर और विक्टोरिया

British Columbia's
Office of the Human Rights Commissioner

हमारा जनादेश

बी.सी. में असमानता, भेदभाव और अन्याय के मूल कारणों को कानूनों, नीतियों, प्रथाओं और संस्कृतियों में बदलाव करके दूर करना। हम यह काम शिक्षा, अनुसंधान, सिफारिश, पूछताछ और निगरानी के माध्यम से करते हैं।

फोटो: बी.सी. मानवाधिकार आयुक्त कसारी गोवेंदर

बी.सी. में मानवाधिकार

बी.सी. मानवाधिकार क्लीनिक (और अन्य)

लोगों को ट्रिब्यूनल के समक्ष शिकायतें पेश करने में सहायता देता है

बी.सी. मानवाधिकार ट्रिब्यूनल*

लोगों की शिकायतों की सुनवाई और उन पर फैसला करता है*

बी.सी. मानवाधिकार आयुक्त का कार्यालय

भेदभाव के मूल कारण पर कार्रवाई करता है

*यदि आप किसी यूनियन से जुड़े हैं और कार्य स्थल पर आपके साथ भेदभाव हुआ है, तो आप अपनी यूनियन से संपर्क कर सकते हैं। यूनियन मानवाधिकार मुद्दों को लेकर शिकायतें दर्ज करने में कर्मचारियों की मदद कर सकती हैं।

रोजगार प्रदाता के रूप में आपके कर्तव्य

रोजगार प्रदाता के रूप में, बी.सी. की मानवाधिकार संहिता का पालन करना आपका कर्तव्य है।

मानवाधिकार 101 वीडियो

https://www.youtube.com/watch?v=-1Kxw5g-TMc

मानवाधिकारों के तीन स्तर

मैं कहां संरक्षित हूं?

क्षेत्र

संहिता दैनिक जीवन के कुछ **क्षेत्रों** में भेदभाव पर रोक लगाती है।

क्या संरक्षित है?

विशेषताएं

उन **क्षेत्रों** में व्यक्तिगत **विशेषता**ओं के कारण किसी व्यक्ति के साथ भेदभाव करना अवैध है।

रोजगार

आवास

आयु, आपराधिक दोष सिद्धि,
लिंग पहचान या अभिव्यक्ति,
पारिवारिक स्थिति, वैवाहिक स्थिति
वंश, रंग, उत्पत्ति का स्थान, जाति,
मानसिक विकलांगता, शारीरिक अपंगता,
सेक्स, यौन झुकाव,
आय का स्रोत, देशज पहचान
राजनीतिक धारणा, धर्म

सेवाएं

प्रकाशन

बी.सी. की मानवाधिकार संहिता	रोजगार	सेवाएं	आवास – किराएदार	आवास – खरीदार
वैवाहिक स्थिति	✓	✓	✓	✓
धर्म	✓	✓	✓	✓
लैंगिक पहचान/अभिव्यक्ति	✓	✓	✓	✓
जाति	✓	✓	✓	✓
रंग	✓	✓	✓	✓
मूल निवास	✓	✓	✓	✓
नस्ल	✓	✓	✓	✓
अपंगता	✓	✓	✓	✓
लिंग	✓	✓	✓	✓
यौन झुकाव	✓	✓	✓	✓
देशज पहचान	✓	✓	✓	✓
आयु	✓	✓	✓	
पारिवारिक दर्जा	✓	✓	✓	
आपराधिक दोष सिद्धि	✓			
राजनीतिक धारणा	✓			
आय का वैध स्रोत			✓	

प्र & उ रिमाइंडर

भेदभाव क्या है?

निजी विशेषता से संबंधित **हानिकारक व्यवहार** के लिए प्रयोग किया जाता है।

बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* के तहत किसी व्यक्ति के साथ भेदभाव हुआ है अगर निम्नलिखित सभी सत्य हैं:

1. उनके पास संहिता के तहत संरक्षित निजी विशेषता(एं) हैं
2. उन्होंने नुकसान का अनुभव किया है (इसे "प्रतिकूल प्रभाव" के रूप में भी जाना जाता है)
3. उनकी निजी विशेषता(एं) नुकसान का कारक हैं

भेदभाव क्या नहीं है?

हालांकि भेदभाव में **हानिकारक व्यवहार** होता है, लेकिन व्यवहार में हर अंतर भेदभावपूर्ण नहीं है।

रोजगार प्रदाता के लिए औचित्य

एक रोजगार प्रदाता निम्नलिखित तीन बातों को सही साबित करके भेदभावपूर्ण प्रतीत होने वाली कार्रवाई को सही ठहरा सकता है:

- उद्देश्य तर्कसंगत रूप से कार्य करने से जुड़ा है
- रोजगार प्रदाता ने इसे अपनाया क्योंकि उन्हें लगा कि यह काम से संबंधित एक वैध उद्देश्य के लिए है
- अनुचित कठिनाई के बिना कर्मचारी को समायोजित करना असंभव है

समायोजित करने का कर्तव्य

दो महत्वपूर्ण सिद्धांत:

- बाधाओं को दूर करने के लिए सभी उचित प्रयास करने का कर्तव्य ताकि कर्मचारी समान रूप से भाग ले सकें
- पूछताछ करने का कर्तव्य

अनुचित कठोरता

...वह बिंदु है जिस पर वह सब कुछ किया जा चुका है, जो उचित रूप से संभव है,

और

रोजगार प्रदाता से और अधिक करने की अपेक्षा करना अनुचित होगा।

उपाय

उपाय मुआवजे का एक स्वरूप है - न कि केवल वित्तीय - जब किसी के पास मानवाधिकार की उचित शिकायत हो।

ट्रिब्यूनल से वास्तविक जीवन की कहानियां

क्या आपको याद है कि भेदभाव की पहचान कैसे की जाए?

बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* के तहत किसी व्यक्ति के साथ भेदभाव हुआ है यदि निम्नलिखित सभी सत्य हैं:

1. उनके पास संहिता के तहत संरक्षित निजी विशेषता(एं) हैं
2. उन्होंने नुकसान का अनुभव किया है (इसे "प्रतिकूल प्रभाव" के रूप में भी जाना जाता है)
3. उनकी निजी विशेषता(एं) नुकसान का कारक हैं

प्रकरण परिदृश्य # 1: स्टोर और क्रिसमस

- बेवर्ली एक स्टोर में काम करती हैं और यहोवा की विटनेस हैं।
- उनका प्राथमिक कार्य अलमारियों में सामान रखना है।
- क्रिसमस के समय बेवर्ली के सुपरवाइजर ने उनसे पॉइन्सेटियास लगाकर स्टोर को सजाने के लिए कहा।
- उन्होंने यह कहते हुए इससे मना कर दिया कि क्रिसमस के लिए सजना-संवरना उसकी धार्मिक मान्यताओं के विरुद्ध है।
- सुपरवाइजर ने उनसे कहा कि उनके पास दो ही विकल्प हैं: या तो पॉइन्सेटिया को अलमारी में सजाएं या नौकरी छोड़ दें।
- बेवर्ली अपनी जगह से उठ खड़ी हुईं और दुकान से चली गईं कि वह इसे सजा नहीं सकती।

प्रकरण परिदृश्य #2: लॉगिंग कंपनी

- शियोमारा एक लॉगिंग कंपनी में कर्मचारी हैं।
- कर्मचारी ने आरोप लगाया कि उनकी रोजगार प्रदाता लॉगिंग कंपनी ने शारीरिक अक्षमता के आधार पर उनके साथ भेदभाव किया।
- यह घटना एक घायल सहकर्मी को बचाने के दौरान हुई, जिसे हवाई एम्बुलेंस से अस्पताल ले जाया गया था।
- अपनी अक्षमता के कारण, शियोमारा संचार समन्वयक के रूप में कार्य करने के लिए कार्यालय में रुकी रही, जबकि अन्य लॉगर घायल की मदद के लिए साइट पर गए।
- बचाव के दौरान संचार समन्वयक के रूप में काम करने वाले घंटों के लिए शियोमारा का वेतन रोक दिया गया था।
- रोजगार प्रदाता ने कहा कि शियोमारा ने कुछ नहीं किया जबकि उनके सहयोगियों ने कड़ी मेहनत की।

प्रकरण परिदृश्य #3: लाइब्रेरी

- ऐनी एक पब्लिक लाइब्रेरी में फुल टाइम लाइब्रेरियन हैं।
- वह पीठ की चोट के कारण तीन महीने से बीमारी की छुट्टी पर हैं।
- ऐनी और उनकी यूनियन के प्रतिनिधि उनके काम पर लौटने की योजना बनाने के लिए लाइब्रेरी के ह्यूमन रिसोर्स एडवाइजर से मिलते हैं, जिसमें उनके डॉक्टर की सिफारिशें भी शामिल हैं।
- ऐनी के डॉक्टर ने सलाह दी है कि वह दो सप्ताह के लिए प्रतिदिन दो घंटे काम पर लौटें और धीरे-धीरे छह सप्ताह के अंत तक पूरे समय काम करना शुरू कर दें।
- ऐनी के डॉक्टर का कहना है कि उन्हें व्यायाम करने के लिए बार-बार ब्रेक लेना पड़ सकता है और बैठने/खड़े होने डेस्क से उन्हें फायदा मिलेगा।
- लाइब्रेरी ऐनी को बैठकर/खड़े रहकर काम करने वाली डेस्क मुहैया कराने और काम पर धीरे-धीरे लौटने के लिए उन्हें काम देने के लिए सहमत है।
- जब ऐनी बीमारी की छुट्टी पर थी, लाइब्रेरी ने एक नई टेक्नोलॉजी का इस्तेमाल करना शुरू कर दिया। फुल-टाइम काम फिर से शुरू करने से पहले ऐनी को उस टेक्नोलॉजी की ट्रेनिंग लेनी पड़ेगी।
- उनके सुपरवाइजर ने उन्हें ट्रेनिंग के लिए साइन अप किया, जो दो दिन की थी।
- दर्द के कारण ऐनी को ट्रेनिंग से जल्दी निकलना पड़ा। ट्रेनिंग पूरा करने के लिए उन्होंने कोई और कदम नहीं उठाया और उन्हें फुल टाइम काम पर लौटने की इजाजत नहीं दी गई।
- ऐनी ने मानवाधिकार ट्रिब्यूनल में शिकायत की। अन्य बातों के अलावा उन्होंने कहा कि ट्रेनिंग के लिए आना-जाना काफी दूर था और पूरे दो दिन की ट्रेनिंग उनके लिए बहुत कठिन थी।

हमने किन बातों पर गौर किया

- अन्य मानवाधिकार कानूनों में बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* को अवस्थित किया
- बी.सी. मानवाधिकार प्रणाली में इस्तेमाल होने वाले शब्दों की पहचान की
- बी.सी. की *मानवाधिकार संहिता* के तहत भेदभाव की पहचान की
- मानवाधिकार संबंधी शिकायतें करने के लिए किन संरक्षित निजी विशेषताओं का उपयोग किया जाए, की पहचान की

प्र & उ

British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

धन्यवाद

अधिक संसाधनों के लिए **bchumanrights.ca**
पर जाएं या सोशल मीडिया
@humanrights4bc पर हमें खोजें

हमें ईमेल करें:
info@bchumanrights.ca