



Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission

जब हम किसी व्यक्ति के साथ भेदभाव किए जाने के बारे में बात करते हैं, तो इसका अर्थ होता है कि कानून के तहत किसी संरक्षित व्यक्तिगत विशेषता के कारण उनके साथ बुरी तरह से या अनुचित तरीके से व्यवहार किया जा रहा है। ऐसा कार्यस्थल में, स्कूल में, या जब हम कुछ खरीदते हैं या कोई सेवा प्राप्त करते हैं, तो उन स्थानों पर हो सकता है।

लोगों को एक संपूर्ण व्यक्ति के रूप में देखे जाने के बजाय दुर्भाग्यवश अक्सर उनके शरीर या पहचान के किसी पहलू पर आंका जाता है। विक्टोरिया में हमारे पास इस तरह के अनुचित व्यवहार से लोगों को संरक्षण के लिए एक कानून है।

कानून मेरा संरक्षण कैसे करता है?

विक्टोरिया के समानावसर अधिनियम 2010 (Equal Opportunity Act 2010) के तहत किसी संरक्षित व्यक्तिगत विशेषता के कारण भेदभाव किया जाना गैर-कानूनी है। हम भेदभाव से संबंधित शिकायतों को हल करने में सहायता कर सकते हैं।

संरक्षित विशेषताएँ

कानून के तहत संरक्षित विशेषताएँ हैं:

- आयु
- विकलांगता
- रोजगार गतिविधि
- निरस्त किया गया समलैंगिक आरोपण
- लैंगिक पहचान
- औद्योगिक गतिविधि
- वैध यौन गतिविधि
- वैवाहिक स्थिति
- माता/पिता और देखभालकर्ता होने की स्थिति
- शारीरिक विशेषताएँ
- राजनीतिक विश्वास या गतिविधि
- गर्भवस्था और स्तनपान करने की स्थिति
- पेशा, व्यापार या व्यवसाय
- नस्ल
- धार्मिक विश्वास या गतिविधि
- लिंग
- लैंगिक विशेषताएँ
- यौन अभिविन्यास
- आपराधिक दण्डकाल पूरा करने की स्थिति
- ऐसे व्यक्ति के साथ व्यक्तिगत संबंधता, जिसके पास इनमें से कोई व्यक्तिगत विशेषता है, या उसका होना माना जाता है।

सार्वजनिक जीवन में संरक्षण-प्राप्त क्षेत्र

जब भेदभाव सार्वजनिक जीवन के किसी क्षेत्र में होता है, तो यह गैर-कानूनी होता है। इन स्थानों में शामिल हैं:

- वृद्ध देखभाल और सेवानिवृत्ति
- बैंकिंग और बीमा
- क्लब
- रोजगार
- स्वास्थ्य सेवा, अस्पताल और जीपी
- होटल, कैंपिंग स्थल और किराये की संपत्तियां
- स्थानीय सरकार
- पुलिस, न्यायालय और सरकारी विभाग
- कारावास और युवा हिरासत-स्थल
- स्कूल, टेफ और विश्वविद्यालय
- दुकानें, रेस्तरां और नाइट क्लब
- खेल
- परिवहन सेवाएँ
- स्वयंसेवा।

इन क्षेत्रों में काम करने वाले लोग यह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं कि आपको भेदभाव का सामना न करना पड़े।

कार्यस्थल में भेदभाव

समानावसर अधिनियम के तहत कार्य-नियोक्ताओं का यह सकारात्मक कर्तव्य है कि वे भेदभाव को यथासंभव समाप्त करें।

संगठनों को भेदभाव की रोकथाम के लिए एक स्वस्थ कार्यस्थल संस्कृति निर्मित करनी चाहिए, और साथ ही शिकायतों का जल्दी तथा समुचित उत्तर देना सुनिश्चित करने के लिए उपाय भी स्थापित करने चाहिए।

इसमें सभी आकारों के कार्य-नियोक्ता शामिल हैं और यह रोजगार के सभी कदमों के लिए लागू होता है:

- पूर्णकालिक, अंशकालिक और आकस्मिक
- एजेंट और अनुबंधित कर्मचारी
- प्रशिक्षु और एप्रेंटिस।
- नौकरियों का विज्ञापन और नियुक्ति
- शारीरिक क्षति, बीमारी या गर्भावस्था के बाद काम पर वापिस आना
- कार्य-च्युति और अतिरेकता।

अलग-अलग प्रकार के भेदभाव

भेदभाव प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से हो सकता है। दोनों तरह के भेदभाव गैर-कानूनी हैं।

1. प्रत्यक्ष भेदभाव

यह तब होता है जब ऊपर सूचीबद्ध व्यक्तिगत विशेषता के कारण किसी के साथ अनुचित व्यवहार किया जाता है। यह अक्सर इस बारे में अनुचित अवधारणाओं के कारण होता है कि कुछ व्यक्तिगत विशेषताओं वाले लोग क्या कर सकते हैं और क्या नहीं कर सकते हैं।

उदाहरण के लिए, जॉर्ज एक निर्माण कंपनी के पास नौकरी के लिए आवेदन करता है, लेकिन उसे नौकरी नहीं मिलती है। जब जॉर्ज पूछता है कि उसे क्यों नहीं चुना गया, तो उसे बताया जाता है, “हमने पहले भी आपके देश के लोगों को रोजगार दिया है। आपके लोग हमारे कार्य की नैतिकता को साझा नहीं करते हैं।”

2. अप्रत्यक्ष भेदभाव

यह तब होता है जब किसी अनुचित आवश्यकता, शर्त या प्रथा के तहत किसी व्यक्ति (या लोगों के समूह) को व्यक्तिगत विशेषता के कारण नुकसान पहुंचता है।

उदाहरण के लिए, एक कारखाने में सभी कर्मचारियों को सुबह 6 बजे शुरू करने की आवश्यकता है। ऐसा प्रतीत हो सकता है कि सभी के साथ समरूप व्यवहार किया जा रहा है, लेकिन बच्चों की देखभाल करने वाले कर्मचारियों (सामान्य रूप से महिलाओं) को इससे नुकसान पहुंच सकता है। यदि इसकी यथोचित आवश्यकता नहीं है, तो यह अप्रत्यक्ष भेदभाव होगा।

क्या कानून में कोई अपवाद है?

समानावसर अधिनियम में कुछ अपवाद शामिल हैं, जिनका अर्थ है कि कुछ विशिष्ट परिस्थितियों में भेदभाव करना गैर-कानूनी नहीं है। उदाहरण के लिए, किसी के स्वास्थ्य, सुरक्षा या संपत्ति के प्रति वास्तविक खतरा मौजूद होने पर भेदभाव गैर-कानून नहीं होता है। अपवादों के बारे में अधिक पढ़ें।

यदि मेरे साथ भेदभाव किया जाता है, तो मैं क्या कर सकता/ती हूं?

आप हमारे पास [शिकायत कर सकते/ती हैं](#), या कोई और आपकी ओर से शिकायत कर सकता है। इस बारे में पता लगाएँ कि [शिकायतों के समाधान](#) में हम लोगों की सहायता कैसे करते हैं।

हम आपके अधिकारों के बारे में आपको जानकारी भी उपलब्ध करा सकते हैं। हमें **1300 292 153** पर कॉल करें, अथवा यदि आपको दुभाषिया की आवश्यकता है: **1300 152 494**.