தடுத்தல் இணைப்பின் LIGHTHOUSE INITIATIVE வழங்குகிறது

வேலைசெய்யும்போது இருக்கும் மனித உரிமைகள்

— ஒரு தகவல் வழிகாட்டி —

“உங்களுடைய உரிமைகள் எவை என்பது உங்களுக்குத் தெரியுமா?”

மனித உரிமைகளை ஒழுங்காட்சிப்படுத்துவது யார்?

கனடா அரசியலமைப்பு மத்திய மற்றும் மாகாண அல்லது பிராந்திய அரசாங்கங்களுக்கிடையில் சட்டரீதியான பொறுப்புகளைப் பங்கிட்டுள்ளது.

மத்திய அரசாங்கம்

வங்கிகள் மற்றும் விமானசேவைகள் போன்ற சில வேலைவழங்குநர்கள் மற்றும் சேவை வழங்குநர்களை மத்திய அரசாங்கம் ஒழுங்காட்சிப்படுத்துகிறது. அவை **“மத்திய அரசாங்கத்தினால் ஒழுங்காட்சிப்படுத்தப்படுபவை”** என விபரிக்கப்படுகின்றன.

கீழிருப்பதில் உங்களுக்குக் காப்பீடு இருக்கக்கூடும்:

கனடா மனித உரிமைகள் சட்டம்

www.laws-lois.justice.gc.ca

மாகாணரீதியான அல்லது பிரதேசரீதியான அரசாங்கம்

ஏனைய வர்த்தகங்கள் மற்றும் சேவை வழங்குநர்களை மாகாணங்களும் பிரதேசங்களும் ஒழுங்காட்சிப்படுத்துகின்றன, அத்துடன் அவர்களுக்கான மனித உரிமைகள் சட்டங்கள் அவர்களிடம் உள்ளன. ஒன்றாறியோப் பணியாளர்களுக்கான சட்டங்கள் அனேகமான விடயங்களில் ஒத்திருப்பதுடன் ஒரேமாதிரியான பல கோட்பாடுகளைப் பயன்படுத்துகின்றன. ஒன்றாறியோவில், அவை மனிதர்களைப் பாகுபாட்டிலிருந்து பாதுகாக்கின்றன.

கீழிருப்பதில் உங்களுக்குக் காப்பீடு இருக்கக்கூடும்:

ஒன்றாறியோ மனித உரிமைகள் சட்டத்தொகுப்பு

www.ohrc.on.ca

யார் காப்பீடு செய்யப்படுகின்றனர்?

அனேகமாக அனைத்துப் பணியாளர்களுமே காப்பீடு செய்யப்படுகின்றனர். உங்களுடைய கோரிக்கை மத்திய அரசாங்கத்தின் கீழா அல்லது மாகான அரசாங்கத்தின் கீழா இருக்கிறது என்பதைக் கண்டறிய மனித உரிமைகள் அலுவலர் ஒருவருடன் கதையுங்கள். சரியான இடத்துக்கு அவர்கள் உங்களை வழிகாட்டுவார்கள்.

வேலைக்கும் மனித உரிமைகளுக்கும் என்ன தொடர்பு இருக்கிறது?

- பாகுபாடு இன்றி, **வேலையில் சரிசமமாக நடத்தப்படுவதற்கு**, உங்களுக்கு ஒன்றாறியோவில் **சட்டரீதியான உரிமை** இருக்கிறது.
- வேலை என்ற பதம் பொதுவாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது, அத்துடன் அது பின்வருவோரை உள்ளடக்குகிறது:
  - **வேலைவழங்குநர்கள்**
  - **தனிப்பட்ட ஒப்பந்தக்காரர்கள்**
  - **தன்னார்வத் தொண்டர்கள்**
- தொழிற்சங்கம் என்பது பணியாளர்களின் உரிமைகளையும் ஆர்வங்களையும் பாதுகாப்பதற்கெனப் பணியாளர்களால் உருவாக்கப்பட்ட ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட ஒரு அமைப்பாகும்.
- பணியிடத்தில் பாகுபாடு மற்றும் தொந்தரவு இல்லாமல் உறுதிப்படுத்தும் இணைந்ததொரு கடமை **வேலைவழங்குநர்களுக்கும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும்** இருக்கிறது.
- **இனம், வம்சாவழி, பிறந்த இடம், நிறம், இனத் தோற்றம், குடியுரிமை, நம்பிக்கை, பால், பாலியல் ஆர்வம், பாலின அடையாளம், பாலின வெளிப்பாடு, வயது, குற்றங்களின் பதிவு, திருமண நிலை, குடும்ப நிலை அல்லது வலுவிழப்பு** காரணமான பாகுபாடு அல்லது தொந்தரவு இல்லாமல் வேலையில் சரிசமமாக நடத்தப்படுவதற்கான உரிமை அனைவருக்கும் இருக்கிறது.

பணியிடப் பாகுபாடு

- **பாதுகாக்கப்பட்ட விடயம் ஒன்றின் காரணமாக ஒருவரைக் கூடாமல் நடத்தல்** பாகுபாடு ஆகும். உதாரணத்துக்கு:
  - **இனம்**
  - **நம்பிக்கை (மதம்)**
  - **இனத் தோற்றம்**
  - **பாலியல் ஆர்வம்**
  - **வயது**
  - **திருமண நிலை**
  - **வலுவிழப்பு**

- பாகுபாடு **பல வடிவங்களில்** காணப்படுகிறது.
- பாகுபாடு, ஒருவரை அல்லது ஒரு குழுவை **இலக்கு** வைக்கலாம்.
- இதனைக் **காண்பது கடினமாக** இருக்கலாம் அல்லது இது அமைப்பின் ஒரு பகுதியாக இருக்கலாம்.
- **மனித உரிமைச் சட்டங்கள் பரிகாரமாக அமைகின்றன.** இதன் கருத்து என்னவெனில் அவை சிரமமான நிலைமைகளில் தண்டனையாக இல்லாமல் நிலைமையை சிறப்பாக்குவதற்கென இருக்கின்றன. சட்டங்கள் மக்களுக்கு அறிவூட்டல் மற்றும் விழிப்புணர்வை உருவாக்குவதன் மூலம் பாகுபாட்டை அகற்றவும் தடுக்கவும் முயற்சிக்கின்றன.

பாகுபாடுகளுக்கு உதாரணங்கள்:

- நீங்கள் கர்ப்பமாக இருப்பதால் உங்களுடைய வேலையிலிருந்து நீங்கள் நீக்கப்படுகிறீர்கள் (பால்)
- வேலை செய்யும்போது காயம்/வலி ஏற்பட்டதால் உங்களுடைய வேலையிலிருந்து நீங்கள் நீக்கப்படுகிறீர்கள் (வலுவிழப்பு)

தொந்தரவு: பொதுவான பாகுபாட்டுச் செயல்

ஒருவர் பின்வருவனவற்றைச் செய்யும்போது தொந்தரவு நிகழ்கிறது:

01

உங்களை ஒருவர் உடல்ரீதியாக அல்லது வாய்மொழி மூலம் **எரிச்சலூட்டல் அல்லது அவமானப்படுத்தல்.**

02

உங்களைப் பயப்படுத்தல் அல்லது அச்சுறுத்தல்.

03

உங்களுடைய இனம், மதம், பால், வயது, வலுவிழப்பு முதலியன பற்றி **விரும்பத்தகாத குறிப்புகள் அல்லது பகிடிகள் சொல்லல்.**

04

உங்களுடன் தொடுதல், தட்டுதல், கிள்ளுதல் அல்லது குத்துதல் போன்ற தேவையற்ற **உடல்ரீதியான தொடர்பு கொள்ளல்** — இது தாக்குதலாகவும் இருக்கலாம்.

! பணியிடத்தில் நிகழும் தொந்தரவு எதுவானாலும் அதற்கான பொறுப்பு வேலைவழங்குநர்களுக்கு இருக்கிறது. அத்துடன் எவரையாவது தொந்தரவு செய்கின்ற ஊழியருக்கு எதிராக அவர்கள் பொருத்தமான நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்.

முறைப்பாடு செய்தல்

கால எல்லை

பாகுபாடு நடந்த திகதியிலிருந்து **ஒரு (1) வருடத்துக்குள்** உங்களுடைய விண்ணப்பத்தை நீங்கள் தாக்கல் செய்யவேண்டும், தொடர்ச்சியான நிகழ்வுகள் நிகழ்ந்திருந்தால் கடைசி நிகழ்வு நடந்த **ஒரு (1) வருடத்துக்குள்** விண்ணப்பத்தை நீங்கள் தாக்கல் செய்யவேண்டும்.

தாக்கல் செய்யவேண்டிய இடம்

ஒன்றாறியோ மனித உரிமைகள் சட்டத் தொகுப்பு

இந்தச் சட்டத் தொகுப்புக்குள் அடங்கும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான முறைப்பாடுகள், **ஒன்றாறியோ மனித உரிமைகள் இணக்கமன்றில்** தாக்கல் செய்யப்படுகின்றன:

1-866-598-0322

WWW.HRTO.CA

கனடாவின் மனித உரிமைகள் சட்டம்

இந்தச் சட்டத்துக்குள் அடங்கும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான முறைப்பாடுகள் **கனேடிய மனித உரிமைகள் ஆணையத்தில்** தாக்கல் செய்யப்படுகின்றன:

1-888-214-1090

WWW.CHRC-CCDP.GC.CA

வேலையில் அனுசரிப்பு வழங்கவேண்டிய கடமை

சில வேளைகளில், **பணியாளர்கள் வேலை செய்வதைச் சாத்தியமாக்குவதற்குத்** தேவையான நடவடிக்கைகளை வேலைவழங்குநர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் எடுக்க வேண்டும். இது அனுசரிக்க வேண்டிய கடமை எனப்படும்.

இந்த அனுசரிக்க வேண்டிய கடமை, **வேலைவழங்குநர்கள், பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் சட்டரீதியான ஒரு கடமை** ஆகும்.

பணியாளர் ஒருவர் வேலையில் முழுமையாகப் பங்குபற்றுவதைத் தடுக்கும் தடைகளை நீக்குதல் என்பது அனுசரிக்க வேண்டிய கடமை என்பதன் கருத்தாகும்.

பணியிட அனுசரிப்புகளுக்கான உதாரணங்கள் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கலாம்:

வலுவிழப்பு	கர்ப்பம்	மதம் மற்றும் நம்பிக்கைகள்
காயம்/வலி, நோய், அல்லது பொருள் ஒன்றுக்கு அடிமையாதலின் பின்னர் பணியாளர் ஒருவரின் வேலை அல்லது பணியிடத்தை மறுசீரமைத்தல், அவருக்குப் பயிற்சி அல்லது பொருத்தமான மாற்று வேலை வழங்குதல்.	மருத்துவருடனான சந்திப்புகளுக்காக நெகிழ்ச்சியான ஓய்வு நேரம் மற்றும் வேலை அட்டவணை வழங்கல்.	குறிப்பிட்ட மதரீதியான விடுமுறை நாட்களில் பணியாளர் ஒருவர் வேலைசெய்யாமலிருப்பதை அனுமதித்தல்.

LIGHTHOUSE INITIATIVE
>>> PREVENTION LINK

PREVENTION LINK DISABILITY PREVENTION AT WORK

cope LOCAL 343

>>> preventionlink.ca