



सूचना पत्र

कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा (WHS) मामलों के संबंध में भेदभावपूर्ण, जबरदस्ती और भ्रामक आचरण

WHS के बारे में कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा अधिनियम 2020 (Work Health and Safety Act 2020) (WHS Act) भेदभावपूर्ण, जबरदस्ती और भ्रामक आचरण को प्रतिबंधित करता है। इसका मतलब यह है कि लोग अपने कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा के मुद्दों और चिंताओं को बिना किसी भेदभाव या जबरदस्ती के भय से उठा सकते हैं।

भेदभाव क्या होता है?

भेदभाव विभिन्न श्रेणियों के लोगों के साथ अन्यायपूर्ण या हानिकारक व्यवहार करना है। जबकि भेदभाव के सामान्य उदाहरण जाति, आयु, लिंग या विकलांगता के आधार पर हो सकते हैं, यह सूचना पत्र उस व्यक्ति के विरुद्ध भेदभाव का अवलोकन करता है जहां वे WHS कानूनों को लागू कर रहे हैं।

प्रतिबंधित कारणों से किया गया भेदभावपूर्ण आचरण WHS अधिनियम के अंतर्गत गैर-कानूनी है। प्रतिबंधित कारण आमतौर पर WHS कानूनों के तहत किसी अधिकार, कार्य या शक्ति का प्रयोग करने से संबंधित होते हैं।

भेदभावपूर्ण आचरण में किसी कार्यकर्ता को बर्खास्त करना या काम पर रखने से इनकार करना, किसी कार्यकर्ता के साथ सेवाओं के लिए एक अनुबंध को समाप्त करना या किसी कार्यकर्ता के पद को हानिकारक रूप से बदलना शामिल हो सकता है।

उपरोक्त में से किसी भी कार्रवाई का आयोजन करना, या इसे आयोजित करने या वास्तव में करने की धमकी देना भी भेदभावपूर्ण आचरण माना जा सकता है।

जबरदस्ती क्या होती है?

जबरदस्ती, बल या धमकियों का उपयोग करके किसी को कुछ करने के लिए मनाने की प्रथा है।

WHS के संबंध में जबरदस्ती का अर्थ है कि यह जरूरी है कि कोई व्यक्ति किसी दूसरे व्यक्ति को स्वास्थ्य और सुरक्षा शक्ति, कार्य या भूमिका का प्रयोग करने, या न करने, के लिए उसे डराने, उसपर दबाव डालने या उसे प्रेरित करने के उद्देश्य से कोई कार्रवाई न करे। इसमें इस तरह की कार्रवाई का आयोजन करना, या इसे आयोजित करने या वास्तव में करने की धमकी देना शामिल है।

गुमराह करने का क्या मतलब है?

किसी व्यक्ति के लिए जानबूझकर या लापरवाही से किसी अन्य व्यक्ति के बारे में निम्नलिखित से सम्बन्धित गलत या भ्रामक प्रतिनिधित्व प्रस्तुत करना अपराध है:

- WHS कानूनों के तहत उसके अधिकार या दायित्व (उदाहरण के लिए, काम बंद करने का अधिकार)
- WHS कानूनों के अंतर्गत एक प्रक्रिया या कार्यवाही शुरू करने या उसमें भाग लेने की उसकी क्षमता (उदाहरण के लिए, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रतिनिधि के चुनाव का अनुरोध करने का अधिकार)
- WHS अधिनियम के तहत अनुपालन शक्तियों वाले किसी पक्ष को शिकायत या पूछताछ करने की उसकी क्षमता (उदाहरण के लिए, यह दावा करना कि परिस्थितियाँ किसी समस्या को हल करने के लिए वर्कसेफ (WorkSafe) निरीक्षक को बुलाने की अनुमति नहीं देती हैं)।

यह बहकावा केवल तभी है जब जिस पक्ष को बताया गया है, उससे जानकारी पर विश्वास करने और उस पर भरोसा करने की अपेक्षा की जा सकती है।

परिणाम

यदि कोई व्यक्ति उत्तरदायी या दोषी पाया जाता है, तो संबंधित न्यायालय या न्यायाधिकरण दंड लगा सकता है या आदेश दे सकता है। उदाहरण के लिए, किसी कार्यकर्ता को पुनर्नियुक्त करने या पुनर्नियोजित करने के लिए एक आदेश दिया जा सकता है।

कोई प्रतिवादी उत्तरदायी नहीं भी हो सकता है यदि वे साबित कर सकता/सकती है कि आचरण परिस्थितियों में उचित था और आचरण का एक महत्वपूर्ण कारण WHS कानूनों का पालन करना था।

अतिरिक्त सलाह

यदि आपको सहायता की आवश्यकता है या आपको विश्वास है कि आपके साथ कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा के संबंध में भेदभावपूर्ण, जबरदस्ती या भ्रामक आचरण किया गया है, कृपया वर्कसेफ संपर्क केंद्र (WorkSafe Contact Centre) से ईमेल द्वारा WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au या टेलीफोन 1300 307 877 द्वारा संपर्क करें।

अन्य राज्य, क्षेत्र और राष्ट्रमंडल कानून भी भेदभावपूर्ण, जबरदस्ती और भ्रामक आचरण से सुरक्षा प्रदान करते हैं। उदाहरण के लिए, निष्पक्ष कार्य अधिनियम 2009 (राष्ट्रमंडल) (Fair Work Act 2009 (Cth)) या समान अवसर अधिनियम 1984 (डब्ल्यू ऐ) (Equal Opportunity Act 1984 (WA)) में सामान्य सुरक्षाएं। निष्पक्ष कार्य अधिनियम 2009 (Fair Work Act 2009) के बारे में अधिक जानकारी के लिए, कृपया निष्पक्ष कार्य आयोग (Fair Work Commission) या निष्पक्ष कार्य लोकपाल (Fair Work Ombudsman) से संपर्क करें।

अधिक जानकारी के लिए, पढ़ें [व्याख्यात्मक दिशानिर्देश : भेदभावपूर्ण, जबरदस्ती और भ्रामक आचरण \(Interpretive guideline: Discriminatory, coercive and misleading conduct\)](#)।

यह एक संक्षिप्त मार्गदर्शिका है। कर्तव्य धारकों को कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की पूर्ण समझ के लिए [कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा अधिनियम 2020 \(Work Health and Safety Act 2020\)](#) और संबंधित नियमों का संदर्भ लेना चाहिए।