



अमरीका की समान रोजगार अवसर आयोग ( EEOC ) नस्ल, रंगभेद, धर्म, राष्ट्रीय मूल, लिंग, आयु, विकलांगता व पारिवारिक चिकित्सा इतिहास अथवा अनवांशिकी सूचना के आधार पर रोजगार में पक्षपात एवं उत्पीड़न के खिलाफ केंद्रीय कानून प्रयोग में ला रही है। ई.ई.ओ.सी. नौकरी में पक्षपात के आरोपों की तहकीकात करती है पक्षपात साबित होने पर ई.ई.ओ.सी. कर्मचारियों तथा समाज के हित में समस्या का समाधान करने की कोशिश करती है। कुछ चुनिंदा केसों में ई.ई.ओ.सी. भेदभाव को समाप्त करने के लिए पीड़ितों को मुआवजा दिलवाने के लिए मुकदमा कर सकती है।

ई.ई.ओ.सी. सेवाएं निःशुल्क हैं।

## रोजगार में पक्षपात एवं मुस्लिम, अरबी, दक्षिण एशियाई तथा सिख समुदाय।

*यह प्रचार पुस्तिका इन समुदायों को प्रभावित करते आम कार्य-स्थल मुद्दों को बयान करती है तथा पक्षपात समाप्त करने संबंधी निर्देश और संभव समाधान प्रस्तुत करती है।*

**कर्मचारियों के अधिकार :-** कर्मचारियों को उनके राष्ट्रीय मूल, या धर्म आधारित पक्षपात और उत्पीड़न से मुक्त वातावरण में कार्य करने का सम्पूर्ण अधिकार है। उन्हें अपनी शुद्ध धार्मिक मान्यताओं के पालन के लिए अनुकूल वातावरण का निवेदन करने का अधिकार है किन्तु उन्हें अपने नियोक्ता को उन धार्मिक परंपराओं के बारे में सूचित करना होगा जिनके समायोजन के वे इच्छुक हैं।

**नियोक्ता की जिम्मेदारी :-** नियोक्ता को पक्षपात और उत्पीड़न रोकने के लिए ठोस कदम उठाने चाहिए जिनमें पक्षपात और उत्पीड़न के खिलाफ नीति अपनाना और ऐसे मुद्दों की सूचना देने की पद्धति भी शामिल है। नियोक्ता को यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि सारे कर्मचारियों को प्रशिक्षण द्वारा नीतियाँ और कार्यवाही पूरी तरह से समझाई जानी चाहिए और यह भी सुनिश्चित किया जाए कि यह जानकारी उन तक उपयुक्त भाषा में दी जानी चाहिए। सबसे महत्वपूर्ण यह है कि यदि मालिक को पक्षपात या उत्पीड़न संबंधित शिकायत प्राप्त होती है तो उसे तुरंत कार्यवाई करके यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उत्पीड़न बंद हो। नियोक्ता की यह भी जिम्मेदारी है कि कर्मचारी को उसकी धार्मिक प्रतिबद्धता पूरी करने के लिए अनुकूल वातावरण मिलना चाहिए, यदि इससे नियोक्ता के व्यापार पर कोई प्रतिकूल प्रभाव न पड़े।

यदि आप महसूस करते हैं कि आपके कार्यस्थल पर आपके साथ पक्षपात किया गया है तो कृपया ई.ई.ओ.सी. को यहां पर संपर्क करें

1-800-669-4000

(TTY 1-800-669-6820)

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)



## राष्ट्रीय मूल आधारित पक्षपात

किसी व्यक्ति के राष्ट्रीय मूल या वंशावली के आधार पर उस के साथ असमान व्यवहार ( जैसे नौकरी पर रखना या निकालना, पदोन्नति या पदवनति, अनुशासन, प्रशिक्षण, छुट्टी, वेतन एवं अन्य लाभ ) करना गैर कानूनी है। कानूनन रंग और नस्ल आधारित पक्षपात निषेध है। आप किस स्थान से हैं, आपकी वंशावली, नस्ल, बोलने का लहजा, धर्म, दिखावट, पहनावा एवं आपके नाम के बारे में टिप्पणी राष्ट्रीय मूल आधारित पक्षपात के संकेत हो सकते हैं।



**ई.ई.ओ.सी. बनाम बैली टोटल फिटनेस :-** एक नौकरी के साक्षात्कार के दौरान एक काबिल आवेदक को उसकी पंजाबी अमरीकन वंशावली और सिख धर्म से संबंधित प्रश्न पूछे गए जिनका उस नौकरी से कोई लेना-देना नहीं था और इसके पश्चात उसे नौकरी देने से इंकार कर दिया गया। ई.ई.ओ.सी. द्वारा केस किए जाने पर नियोक्ता को \$24,000 हर्जाना देना पड़ा।

**ग्राहक की पसंद :-** एक नियोक्ता की ओर से किसी आवेदक को नौकरी देने से इंकार इसलिए करना कि उसकी दिखावट या नाम किसी चुनिंदा राष्ट्रीय मूल से संबंधित है जिसके कारण उनके “ ग्राहक परेशान हो सकते हैं ”, गैर-कानूनी है।

**केवल अंग्रेजी बोलने की अनिवार्यता :-** कर्मचारियों को हर समय अंग्रेजी बोलना लाज़मी करना ( ब्रेक के समय भी ), गैर कानूनी है। काम के दौरान जब एक आम भाषा का इस्तेमाल ज़रूरी हो तो अंग्रेजी बोलना अनिवार्य किया जा सकता है।

**अंग्रेजी का उच्चारण और बहाव :-** यदि कर्मचारी के संवाद करने का सामर्थ्य उसके काम के लिए काफी है तो नियोक्ता अंग्रेजी के उच्चारण तथा बहाव के आधार पर पक्षपात नहीं कर सकता।

## ❧ धार्मिक पक्षपात एवं धार्मिक समन्वय

एक मालिक का कर्तव्य है कर्मचारी की धार्मिक मान्यताओं के प्रति संवेदनशीलता दिखाना, यदि इससे नियोक्ता के व्यापार पर कोई प्रतिकूल प्रभाव न पड़े।



Obtained from UNITED SIKHS

ई.ई.ओ.सी. बनाम अलामो रेंट-ए-कार :- एक फैडरल जज ने अलामो रेंट-ए-कार को एक मुस्लिम सोमाली कस्टमर सेल्ज नुमाइंदे को रमजान के दौरान अपने सिर का स्कार्फ उतारने से इन्कार करने के पश्चात नौकरी से निकालने पर धार्मिक पक्षपात का आरोपी करार दिया।



# कार्यस्थल मुद्दे एवं मुमकिन समाधान



धार्मिक समन्वय की विनती करते समय कर्मचारी को अपने नियोक्ता को दृढ़तापूर्वक समझाना चाहिए कि यह विनती धार्मिक कारणों से है। यदि इस से कारोबार की गतिविधियों पर कोई अनुचित संकट नहीं उत्पन्न होता है, तो मालिक को धार्मिक मान्यताओं और रीति रिवाजों के लिए तार्किक फेरबदल कर देना चाहिए। उदहरणतया: मालिक ड्रेस कोड नीति में अपवाद के तौर पर कर्मचारी को सिर ढँकने का धार्मिक पहनावा या अन्य धार्मिक लिबास पहनने की इजाजत दे सकता है या फिर कर्मचारी के रीति रिवाजों की पूर्ति के लिए उसकी दफ्तर की समय सारिणी में फेरबदल करने की इजाजत दे सकता है। निम्नलिखित समाधान कई

## ड्रेस कोड/हूलिया/धार्मिक चिन्ह :-

यदि किसी कर्मचारी का ड्रेस कोड या प्रस्तुतिकरण उसकी धार्मिक मान्यताओं के खिलाफ है तब वह क्या कर सकता है? मालिक के लिए आवश्यक है कि धार्मिक मान्यताओं आदर करते हुए ड्रेस और प्रस्तुतिकरण कोड में उस आवेदक कर्मचारी को छूट दे यदि इस से कारोबार की गतिविधियों पर कोई अन्यथा संकट नहीं उत्पन्न होता। कुछ हालातों में कर्मचारी अपना धार्मिक लिबास कंपनी की वर्दी के रंग में ही तैयार करवा के पहन सकता है या धार्मिक चिन्ह जैसे कृपाण को वस्त्रों के नीचे पहन सकता है। यदि कर्मचारियों के चेहरे के बालों से संबंधित धार्मिक बंदिशें हैं तो कर्मचारी धार्मिक समन्वय के अंतर्गत छूट ले सकता है, सेहत एवं सुरक्षा दृष्टि संबंधित नियमों का पालन करते हेतु वह अपना चेहरा या दाढ़ी को उपयुक्त तरीके से ढांप सकता है।

**ग्राहक की पसंद पर नोट :-** ग्राहक की पसंद अथवा ग्राहक के पक्षपाती रवैये की सन्तुष्टी पक्षपात के कानून के समक्ष बचाव की दलील नहीं है। एक मालिक के लिए आवश्यक है कि वह अपने कर्मचारी को सिर ढँकने के धार्मिक चिन्ह या अन्य धार्मिक वस्त्र पहनने की इजाजत दे, चाहे इससे कुछ ग्राहक असहज ही क्यों न महसूस करे, यदि इस सब से उस के कारोबार पर अन्यथा प्रभाव नहीं पड़ता है।

**प्रार्थना :-** यदि कर्मचारी को काम के समय के दौरान प्रार्थना या प्रार्थना सभा में हाजिर होना आवश्यक हो या प्रार्थना के लिए उचित स्थान की जरूरत हो तो वह क्या कर सकता है।

कर्मचारी दफ्तर के समय के दौरान प्रार्थना करने हेतु या प्रार्थना सभा में हाजिर होने हेतु उपयुक्त स्थान की इजाजत ले सकता है। आम तौर पर मालिक अपने कर्मचारियों को प्रार्थना के लिए खाने की या कोई और ब्रेक का उपयोग या प्रार्थना करने के लिए उचित स्थान का इंतजाम कर सकता है। यदि इससे कारोबार पर कुप्रभाव नहीं पड़ता है। कर्मचारियों को दी गई ब्रेक के बदले में मालिक उन्हें अलग से टाईम पूरा करने को या छूटे हुए काम को छुट्टी में पूरा करने को कह सकता है।

## उपवास/रमजान

यदि किसी कर्मचारी की कार्यसारिणी उसके साय: काल में उपवास खोलने में अटकल बनता है तो वह क्या कर सकता है? कर्मचारी अपने सायंकाल में उपवास खोलने के बदले में लंच ब्रेक अथवा किसी और ब्रेक में कार्य कर सकता है। अन्य समाधान के तौर पर छुट्टी या मालिक की इजाजत से स्वैच्छिक शिफ्ट बदल अथवा किसी रजामंद सहकर्मी के साथ शिफ्ट में बदलाव कर सकता है।

## उत्पीड़न

आपके राष्ट्रीय मूल या धर्म के कारण अवांछनीय टिप्पणियां या सहकर्मियों, सुपरवाइजर, कंपनी मालिक या गैर कर्मचारी जैसे ग्राहक या सामान छोड़ने वाला, द्वारा दुर्व्यवहार शामिल है। गैरकानूनी बदसलूकी अकारण ही किसी व्यक्ति की कार्य क्षमता को प्रभावित करती है तथा धमकी भरा, विरोधी या आक्रामक कार्यकारी वातावरण बनाती है। दुर्व्यवहार के उदाहरण हैं- गाली गलौच, नागवार चुटकुले, शारीरिक प्रहार, भित्ति चित्रण, धमकियाँ, व्यंग्य, पोस्टर, ई-मेल तथा मौखिक टिप्पणियाँ।



ई.ई.ओ.सी. सी बनाम बार्बर डॉज :- मुस्लिम अफगानी, अमरीकी कर्मचारियों को उनके मूल देश, उतपत्ति, रंग, धर्म पर आधारित मौखिक दुर्व्यवहार का सामना करना पड़ा। ई.ई.ओ.सी. ने उन सात वर्करो के लिए \$ 550,000 का मुआवजा वसूला।

ई.ई.ओ.सी. बनाम स्टाकटन स्टील :- मुस्लिम पाकिस्तानी अमरीकन कर्मचारियों को अयोग्य स्थलों (पुरुष शौचालयों में भी) पर प्रार्थना करने पर मजबूर किया गया, उन्हें आंतकवादी व "कैमल जॉकी" भी कहा गया और उनके राष्ट्रीय मूल तथा धर्म के कारण भी दुर्व्यवहार किया गया। ई.ई.ओ.सी. ने इन चार लोगों के लिए \$1,110,000 मुआवजा हासिल किया।

## पलटवार

यदि कर्मचारियों को किसी का बर्ताव गैरकानूनी पक्षपात लगता है तो उन्हें पूर्ण अधिकार है कि वे उस दुर्व्यवहार के बारे में शिकायत करे। किसी भी नियोक्ता द्वारा कार्यस्थल में पक्षपात के शिकायकर्ता को या किसी को पक्षपात से संबंधित शिकायत करने में मदद करने वाले कर्मचारी को दंडित करना गैर कानूनी है। यदि जानकारी में लाया गया व्यवहार सत्य में पक्षपाती नहीं भी है तो भी शिकायतकर्ता कर्मचारी कानूनन सुरक्षित है।

**ई.ई.ओ.सी. बनाम क्वीन्ज़ मैडीकल सेंटर :-** एक मैडिकल डाक्टर (जो कि कानूनन पक्का निवासी था) द्वारा राष्ट्रीय मूल आधारित पक्षपात के बारे में ई.ई.ओ.सी. को शिकायत करने के पश्चात, उसके मालिक ने उसके प्रत्यार्पण की कोशिश शुरू कर दी। ई.ई.ओ.सी. ने रजामंदी करवाते हुए डाक्टर को \$150,000 मुआवजा दिलवाया तथा अस्पताल प्रबंधन को भविष्य में पक्षपात या पलटवार की स्थिति न उत्पन्न होने देने का प्रशिक्षण दिलवाया। साथ ही डाक्टर ने प्रवासी अदालत में प्रत्यार्पण के विरुद्ध केस की सुनवाई में अपना ग्रीन कार्ड बचा लिया।

### आप क्या कर सकते हैं।

#### 1. अपने अधिकारों को जानिए

नस्ल, रंग, धर्म, राष्ट्रीय मूल, लिंग भेद (उत्पीड़न तथा गर्भावस्था भी शामिल हैं), आयु (40 या ज्यादा) एवं विकलांगता पर आधारित पक्षपात गैर कानूनी है।

#### 2. पक्षपात तथा उत्पीड़न को दस्तावेज़बद्ध करें :-

**जो कुछ आप जानते हैं वह सब लिखें :-** कौन? कहां? कब? क्या हुआ था? उससे आपको कैसा महसूस हुआ? क्या आपको धमकाया गया था? गवाह: क्या किसी ने पक्षपात होते देखा या सुना या उसका आप पर असर देखा?

क्या ऐसा किसी और के साथ भी घटित हुआ है? कोई और संबंधित जानकारी? कोई **चिठ्ठीयां, ई-मेल या फोन संदेश** जिससे जानकारी मिलती हो कि क्या हुआ था, उन्हें संभालो। एक **डायरी या कैलेंडर** पर नोट्स बना कर रखें : इससे आपको महत्वपूर्ण तिथियाँ स्मरण रखने में मदद मिलेगी।

#### 3. पक्षपात के बारे में रिपोर्ट करे :-

##### • मित्र, परिवार, सहकर्मी, सामाजिक संस्थाओं से बात करें :-

वे आपको भावनात्मक सहारा दे सकते हैं तथा आपके लिए गवाही दे सकते हैं।

##### • पक्षपात के बारे में सुपरवाइजर, मैनेजर, मानव संसाधन विभाग, या बॉस से शिकायत करें :-

कंपनी में किसी अख्तियार वाले से बात करें।

##### • ई.ई.ओ.सी. के पास शिकायत करें :-

ज्यादातर राज्यों में पक्षपात की सबसे ताजा तरीन घटना के 30 दिनों के भीतर आप ई.ई.ओ.सी. के पास शिकायत दर्ज कर सकते हैं। कई राज्यों में आप ई.ई.ओ.सी. को केवल 180 दिनों के भीतर शिकायत कर सकते हैं। इसलिए देरी न करें।