

૯-૧૧ પછીની તીવ્ર નકારાત્મક પ્રતિક્રિયા વિષે તથપત્રક

<p>ઓ. એસ. સી. ઓફીસ ઓફ સ્પેશિયલ કૌસેલ ફોર ઈમિગ્રેશન રીલેટેડ અનફેર અમ્પ્લોયમેન્ટ પ્રેક્ટીસીસ સિવિલ રાઈટ્સ ડીવીઝન યુ. એસ. ન્યાય વિભાગ.</p>	<p>ઈ.ઈ.ઓ.સી. ઈકવલ એમ્પ્લોયમેન્ટ ઓપોર્ટ્યુનીટી કમિશન મૂળ : www.eeoc.gov/facts/backlash-employee.htm</p>
<p>અધિકાર ક્ષેત્ર : <u>નિષેધક વર્તન :</u> થોડા અપવાદો બાદ કરતા, નોકરીએ રાખવા, કાઢવા અને પૈસા લઈને ભરતી અથવા ભલામણ કરતા નાગરિક / આપ્રવાસ સ્થિતિ અને રાષ્ટ્રિય મૂળ વિષયી ભેદભાવ, રોજગાર યોગ્યતાની ખાત્રી કરવાની અન્યાયપૂર્ણ દસ્તાવેજ પ્રથાઓ અને બદલો લેવો. <u>સમાવિષ્ટ નિયોક્તા :</u> ચાર અથવા વધારે કર્મચારીઓ રાખનાર નિયોક્તાઓ નાગરિક / આપ્રવાસ સ્થિતિ વિષયી ભેદભાવ અને અન્યાયપૂર્ણ દસ્તાવેજ પ્રથાઓ સામેના નેપેધમાં સમાવિષ્ટ છે. ચાર થી ચૌદ કર્મચારીઓ રાખનાર નિયોક્તાઓ રાષ્ટ્રિય મૂળ વિષયી ભેદભાવ સામેના નેપેધમાં સમાવિષ્ટ છે. <u>સમાવિષ્ટ વ્યક્તિ :</u> અમેરિકી નાગરિકો અને કામ કરવા માટે અધિકૃત વ્યક્તિઓ રાષ્ટ્રિય મૂળ વિષયી ભેદભાવ અને દસ્તાવેજ દુરુપયોગ સામે સંરક્ષિત છે. અમેરિકી નાગરિકો, નવીન કાયદેસર કાયમી રહેવાસીઓ, શરણાર્થીઓ અને હંગામી રહેવાસીઓ નાગરિક / આપ્રવાસ સ્થિતિ વિષયી ભેદભાવ સામે સુરક્ષિત છે.</p>	<p>અધિકાર ક્ષેત્ર : <u>નિષેધક વર્તન :</u> રોજગાર સંબંધી, શરતો અને નિયમો સહિત ધાર્મિક, રાષ્ટ્રિય મૂળ, જાતિ, ઉંમર, અક્ષમતા, સગર્ભાવસ્થા અને વંશ ભેદભાવ. <u>સમાવિષ્ટ નિયોક્તા :</u> પંદર અથવા વધારે કર્મચારીઓ રાખનાર નિયોક્તાઓ. <u>સમાવિષ્ટ વ્યક્તિ :</u> આપ્રવાસન સ્થિતી નો ખ્યાલ કર્યા વગર કોઈ પણ વ્યક્તિ</p>
<p>રોજગારી ભેદભાવના દાખલા: <u>ધાર્મિક ભેદભાવ :</u> અનવર, એક ઈજીપ્તદેશનો શરણાર્થી, એક નાણાકીય સેવા આપતી કંપનીમાં નોકરીની અરજી કરે છે. એ અમેરિકી નાગરિક નથી અને એની પાસે ગ્રીન કાર્ડ નથી તે કારણે કંપની નોકરી આપવા અસંમતી દર્શાવે છે. તો અનવરે શું કરવું જોઈએ? અનવર ઓ.એસ.સી. પાસે નાગરિક / આપ્રવાસ સ્થિતિ વિષયી ભેદભાવ બદલ ફરિયાદ નોંધાવી શકે છે. તેઓ અમેરિકી નાગરિક અથવા કાયદેસર કાયમી રહેવાસીઓ નથી અથવા તેઓ પાસે ગ્રીન કાર્ડ નથી એ કારણે નિયોક્તાઓ શરણાર્થીઓને નોકરી આપવા નકારી ના શકે; સિવાય કે આ નાગરિક સ્થિતિ ભેદભાવ કાયદાર્થી, નિયમો પ્રમાણે અથવા સરકારી કરાર મુજબ જરૂરી છે. નિયોક્તાઓએ દરેક નવા રાખેલા કર્મચારીની, એ અમેરિકી નાગરિક હોય કે નહીં, રોજગાર પાત્રતાની, ફોર્મ આઈ-૯ ભરી ખાત્રી કરવી જરૂરી છે. વ્યક્તિઓ સ્વીકારવા યોગ્ય દસ્તાવેજોની યાદીમાંથી, સોસિયલ સીક્યુરીટી પત્રક અને વાહન ચાલક પત્ર સહીત, કશું પણ પસંદ કરી શકે છે. નિયોક્તાઓ આ માટે બીનનાગરિક પાસે ગ્રીન કાર્ડની માંગણી ના કરી શકે.</p>	<p>રોજગારી ભેદભાવના દાખલા: <u>ધાર્મિક ભેદભાવ :</u> નરીંદર, એક દક્ષિણ એશિયાનો શિખ જે પાઘડી પહેરે છે, તેણે એક રોકડિયાની નોકરી માટે અ.બ.ક. કંપનીમાં અરજી કરી છે. તેની અરજી નકારાઈ કારણ કે કંપની ને ડર છે કે નરીંદરના ધાર્મિક પોષાકથી કંપનીના ગ્રાહકોને તકલીફ થશે. તો અ.બ.ક. એ શું કરવું જોઈએ? અ.બ.ક. થી ગ્રાહકોની ધાર્મિક પોષાકની પસંદગીને લિધે નરીંદરને નોકરી નકારાઈ ના શકાય. તે ગેરકાયદેસર ધાર્મિક ભેદભાવ થાય. તે નરીંદરને શીખ હોવાના કારણે નોકરી નકારવા બરાબર ગણાય. કાર્યસ્થળમાં વ્યક્તિ સાથે તેના ધર્મ, જાતી કે રાષ્ટ્રિય મૂળ પર આધારીત પૂર્વગ્રહને લીધે પતિકૂળ વર્તાવ કરવો ગેરકાયદેસર છે.</p>

<p>દાખલાઓ ચાલુ</p> <p>નાગરિકિ/આપ્રવાસ સ્થિતિ વિષયી ભેદભાવ:</p> <p>* એક આયોક્તા એક પાટિયું લગાડે છે જેના ઉપર લખ્યું છે કે અમે ફક્ત અમેરિકીઓને જ નોકરી આપીએ છીએ.</p> <p>* એક નિયોક્તા એક અરજદારને નોકરી આપવા નકારે છે કારણ કે તે "અમેરિકી નાગરિક" જેવો/જેવી નથી લાગતો/લાગતી.</p> <p>* એક નિયોક્તા કર્મચારીઓને નોકરીમાંથી કાઢી મુકે છે જેઓ અમેરિકી નાગરિક નથી અથવા જેઓ વિદેશી જેવા દેખાય છે.</p> <p>રાષ્ટ્રિય મૂળ વિષયી ભેદભાવ :</p> <p>એક નિયોક્તા નોકરીના અરજદારોને નકારે છે કારણ કે તેઓ આરબ અથવા દક્ષિણ એશિયાના છે કે તેવા લાગે છે.</p> <p>એક નિયોક્તા એક કર્મચારીને નોકરીમાંથી કાઢી મુકે છે જે માથા પર દુપટ્ટો, બુરખો અથવા પાઘડી પહેરે છે.</p> <p>એક નિયોક્તા એવા કોઈને નોકરીએ રાખવા નકારે છે જેઓના ઉચ્ચારણ વિદેશી છે.</p> <p>એક નિયોક્તા એક પાકિસ્તાનમાં જન્મેલા કર્મચારી સંબંધી સતત જાતિય કલંકિત ભાષા વાપરે છે જેને લીધે એ કર્મચારીને રાજીનામું આપવા ફરજ પડે છે.</p> <p>અન્યાયી દસ્તાવેજી પ્રથાઓ:</p> <p>એક નિયોક્તા આરબ અમેરિકી વ્યક્તિઓએ અમેરિકામાં રોજગાર પાત્રતા પુરવાર કરવા આપેલા દસ્તાવેજોની (ફોર્મ આઈ-૯) ઝીણવટ પૂર્વક તપાસ કરીને બીજા નવા કર્મચારીઓ કરતા વધારે વાર નકારે છે.</p> <p>એક નિયોક્તા બધા દક્ષિણ એશિયાના કર્મચારીઓ પાસે નવું ફોર્મ આઈ-૯ ભરાવે છે જ્યારે બીજા કર્મચારીઓ પાસે નથી ભરાવતા.</p> <p>એક નિયોક્તા મુસ્લીમ દેખાતા અરજદારો અથવા નવા કર્મચારીઓ પાસે અમેરિકી નાગરિકતા પુરવાર કરતા દસ્તાવેજોની માંગણી કરે છે જ્યારે બીજા અરજદારો પાસે આઈ-૯ ફોર્મ ભરવા માટે કાયદેસર સ્વિકૃત કોઈ પણ દસ્તાવેજ (જેવા કે સોશીયલ સીક્યુરીટી પત્રક અથવા વાહન ચાલક પત્રક) ચલાવી લે છે.</p> <p>એક નિયોક્તા બીન નાગરિક પાસે ફોર્મ આઈ-૯ ભરવા માટે બીજા કાયદેસર સ્વિકૃત (સોશીયલ સીક્યુરીટી પત્રક અથવા વાહન ચાલક પત્રક સહિત) કોઈ પણ દસ્તાવેજો બતાવવાની તક આપવાને બદલે આઈ.એન.એસ. અથવા ડી.એચ.એસ. એ આપેલા દસ્તાવેજની માંગણી કરે છે</p>	<p>દાખલાઓ ચાલુ</p> <p>ધાર્મિક ભેદભાવ:</p> <p>બીજા ધર્મના કર્મચારીઓની જેમ મુસ્લિમ કર્મચારીઓને પણ સગવડો જોઈએ જેમ કે ધાર્મિક રજાઓ અથવા પોષાક કે વેશભૂષાના નિયમો.</p> <p>અ.બ.ક. કંપનીના મુસ્લિમ કર્મચારીઓ તેમના ઉપરીને દરખાસ્ત કરી કે તેમને નમાજ માટે સાથેના મકાનમાં રહેલા સભા માટેના ઓરડાનો ઉપયોગ કરવા દે. ત્યાર સુધી આ કર્મચારીઓ તેમના કાર્યસ્થળ પર નમાજ પઢતા હતા. તો અ.બ.ક. એ શું કરવું જોઈએ.</p> <p>જ્યારે ઓરડાની ધંધા માટે જરૂરત હોય ત્યારે અ.બ.ક. તેનો અંગત ધાર્મિક ઉપયોગ માટે ના પાડી શકે છે. પરંતુ ઘણું કરતા કર્મચારીઓને નમાજ માટે સભાખંડનો ઉપયોગ કરવા દેવામાં અ.બ.ક. ને કોઈ ખાસ તકલીફ નથી પડવાની. એવી જ રીતે નમાજ વિરામ સમયે પણ પઢી શકાય છે માટે કામના સમય દરમિયાન પુરતો સમય નમાજ માટે ફાળવતા કોઈ ખાસ તકલીફ નથી પડતી. જો બીજા મકાન પર જવા માટે વિરામ સમય કરતા વધુ સમય લાગે તો પણ કર્મચારીઓની સગવડ સાચવી શકાય છે જો કામ નો પ્રકાર સમાયોજ્ય હોય.</p> <p>અ.બ.ક. કર્મચારીઓને ધાર્મિક કારણોસર ગુમાવેલા સમયને વાળી લેવાનું કહી શકે છે.</p> <p>કાર્યસ્થળ પર સત્તામણીના દાખલા :</p> <p>મુહંમદ અ.બ.ક. કંપનીમાં કામ કરે છે. મુહંમદ એના ઉપરીને મળે છે અને ફરિયાદ કરે છે કે બિલ, એનો એક સહકાર્યકર્તા તેને નિયમીત રીતે "ઊંટ સવાર", "સ્થાનિક આતંકવાદી" અને "આયાતોલ્લા" જેવા નામોથી બોલાવે છે અને ઈરાદાપૂર્વક ગ્રાહકોની સમક્ષ તેને નાલાયક કહીને નીચાજોણું કર્યું છે. તો ઉપરીએ શું જવાબ આપવો જોઈએ?</p> <p>કાર્યસ્થળ પર ધાર્મિક કે જાતિય મૂળ વિષે, તેમના નિયંત્રણ નીચેના કોઈ પણ કર્મચારીથી થતા વાંધાજનક વર્તણૂક સામે પગલા લેવાની જવાબદારી વ્યવસ્થાપકો અને ઉપરીઓની છે. જો એ વ્યવસ્થાપક પોતે મુહંમદનો ઉપરી ના હોય તો તેણે યોગ્ય વ્યવસ્થાપક સુધી મુહંમદની ફરિયાદ પહોંચાડવી જોઈએ. જો અ.બ.ક. નક્કી કરે કે સત્તામણી થઈ છે તો તેણે બિલ વિરુદ્ધ શિસ્તની એટલી કાર્યવાહી કરવી જોઈએ કે સત્તામણી ચાલુ ના રહે.</p>
<p>ઓ.એસ.સી. નો સંપર્ક</p> <p>ઓ.એસ.સી. બાબત આરોપ ફોર્મ સહિત વધુ જાણકારી માટે અથવા ઓ.એસ.સી. ના બીનશુલ્ક કર્મચારી હોટલાઈન ૧ ૮૦૦-૨૫૫-૭૬૮૮ (ટી.ડી.ડી. ૧-૮૦૦-૨૩૭-૨૫૧૫) ઉપર જાઓ. આરોપ મુજબ ભેદભાવના પ્રસંગના ૧૮૦ દિવસની અંદર આરોપનામું ભરવું જરૂરી છે.</p>	<p>ઈ.ઈ.ઓ.સી. નો સંપર્ક</p> <p>ઈ.ઈ.ઓ.સી. વિષે વધુ જાણકારી માટે www.eeoc.gov પર જાઓ અથવા ૧-૮૦૦-૬૬૯-૪૦૦૦ (ટી.ટી.વાય ૧-૮૦૦-૬૬૯-૬૮૨૦) પર ફોન કરો આરોપ મુજબ ભેદભાવના પ્રસંગના ૧૮૦ દિવસની અંદર આરોપનામું ભરવું જરૂરી છે.</p>