

## 9/11 के बाद प्रतिशोधी भेदभाव

<p>ओ एस सी</p> <p>विशेष परामर्शदाता कार्यालय आप्रवासन सम्बन्धी अनुचित रोजगार आचरण नागरिक अधिकार विभाग, अमेरिकी न्याय मंत्रालय</p>	<p>ई ई ओ सी</p> <p>समान रोजगार अवसर आयोग Source: <a href="http://www.eeoc.gov/facts/backlash-employee.htm">www.eeoc.gov/facts/backlash-employee.htm</a></p>
<p><b>अधिकार क्षेत्र</b></p> <p><u>निषिद्ध आचरण:</u> विशेष मामलों को छोड़कर नौकरी पर रखने, नौकरी से निकाल देने और एक विशेष शुल्क लेकर नौकरी देने या दिलवाने, रोजगार योग्यता के प्रमाणीकरण की प्रक्रिया (फार्म आई-9) के दौरान नाजायज़ दस्तावेज़ों की मांग करने और राष्ट्रिकता/आप्रवासन दर्जे तथा मूल राष्ट्रिकता को लेकर प्रतिशोधी रवैय्या अपनाने की मनाही है।</p> <p><u>रोजगारदाता ध्यान दे:</u> चार या चार से ज़्यादा कर्मचारियों वाले रोजगारदाताओं पर राष्ट्रिकता, आप्रवासन दर्जे को लेकर और असंगत दस्तावेज़ों की मांग करके काम न देने की मनाही है। चार से चौदह कर्मचारियों वाले रोजगारदाता को मूल राष्ट्रिकता के आधार पर भेदभाव करने की मनाही है।</p> <p><u>आरक्षित व्यक्ति:</u> अमेरिकी राष्ट्रिक और प्राधिकृत व्यक्ति मूल राष्ट्रिकता को लेकर किए जाने वाले भेदभाव और अवैध दस्तावेज़ों के इस्तेमाल की परिधि में नहीं आते। अमेरिकी राष्ट्रिक, हाल में वैध घोषित स्थायी निवासी, राजनीतिक शरण प्राप्त व्यक्ति, शरणार्थी और अस्थायी निवासी, राष्ट्रिकता और आप्रवासन दर्जे संबंधी भेदभाव से संरक्षित हैं।</p>	<p><b>अधिकार क्षेत्र</b></p> <p><u>निषिद्ध आचरण:</u> रोजगार चाहे जैसा भी हो, रोजगार की शर्तें चाहे जो भी हों, इस क्षेत्र में किसी तरह का भी धार्मिक भेदभाव, मूल राष्ट्रिकता, लिंग, आयु, शारीरिक अक्षमता, गर्भधारण और जातीय भेदभाव नहीं बरता जायगा।</p> <p><u>रोजगारदाता श्रेणी:</u> जिसके पास पन्द्रह या इससे ज़्यादा कर्मचारी हों।</p> <p><u>कर्मचारी श्रेणी:</u> सभी व्यक्ति चाहे उनका आप्रवासन दर्जा कुछ भी हो।</p>
<p><b>रोजगार भेदभाव के उदाहरण</b></p> <p><u>धार्मिक भेदभाव:</u></p> <p>अनवर, मिस्र से आया हुआ राजनीतिक शरण प्राप्त व्यक्ति है। वह एक वित्तीय सेवाएं देने वाली कंपनी में नौकरी के लिए आवेदन देता है। कंपनी उसे नौकरी देने से इंकार कर देती है क्योंकि वह अमेरिकी राष्ट्रिक नहीं है और न ही उसके पास स्थायी रूप से रहने के अधिकार देने वाला ग्रीन कार्ड है। ऐसे में अनवर को क्या करना चाहिए?</p> <p>अनवर विशेष परामर्शदाता के कार्यालय में राष्ट्रिकता/आप्रवासन दर्जे को लेकर बरते गए भेदभाव के विरुद्ध शिकायत कर सकता है। रोजगारदाता राजनीतिक शरण पाने वाले या शरणार्थी को यह कह कर नौकरी देने से इंकार नहीं कर सकता कि वह अमेरिकी राष्ट्रिक नहीं है या वैध स्थायी निवासी नहीं है, या उसके पास ग्रीन कार्ड नहीं है। ऐसा क़दम तभी उठाया जा सकता है जब कि क़ानून, नियम या सरकारी ठेके में यह ज़रूरी ठहराया गया हो।</p> <p>रोजगारदाताओं के लिए आई-9 फ़ार्म भरवा कर यह सुनिश्चित कर लेना ज़रूरी है कि सभी नए कर्मचारी रोजगार पाने योग्य हैं या नहीं, वह अमेरिकी राष्ट्रिक हैं या नहीं। प्रार्थी रोजगार के लिए स्वीकार्य दस्तावेज़ों की सूची में से चयन कर सकता है। इन दस्तावेज़ों में अबाधित सोशल सिक्क्यूरिटी कार्ड और ड्राइवर्स लाइसेन्स शामिल हैं। इस उद्देश्य के लिए रोजगारदाता को गैर-राष्ट्रिकों से ग्रीन कार्ड दिखाने के लिए कहने की आवश्यकता नहीं।</p>	<p><b>रोजगार भेदभाव के उदाहरण</b></p> <p><u>धार्मिक भेदभाव:</u></p> <p>नरिन्दर एक दक्षिण एशियाई सिख हैं जो पगड़ी पहनता है। वह किसी कंपनी में कैशियर की नौकरी के लिए आवेदन देता है। उसे नौकरी देने से इसलिए इन्कार कर दिया जाता है क्योंकि उसकी धार्मिक वेशभूषा को देखकर ग्राहक घबरा सकते हैं। ऐसे में कंपनी को क्या करना चाहिए?</p> <p>कंपनी, नरिंदर को नौकरी देने से इस कारण इंकार नहीं कर सकती कि ग्राहक उसकी धार्मिक वेशभूषा को देखकर घबराहट महसूस कर सकते हैं। नरिंदर के साथ यह धार्मिक भेदभाव अवैध होगा। नौकरी देने से इंकार का कारण उसका सिख होना होगा। किसी को उसके धर्म, जाति या राष्ट्रीय मूल के प्रति दुराग्रह के आधार पर नौकरी न देना और उसके साथ सद्व्यवहार न करना गैरकानूनी है।</p>

<p>उदाहरण जारी</p> <p><b>राष्ट्रिकता और आप्रवासन दर्जे को लेकर भेदभाव</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* रोजगारदाता लिखकर लगाता है : "हम केवल अमेरिकियों को नौकरी देते हैं"</li> <li>* रोजगारदाता आवेदक को नौकरी देने से इसलिए इंकार करता है कि वह अमेरिकी राष्ट्रिक की तरह दिखाई नहीं देता या देती."</li> <li>* रोजगारदाता उन कर्मचारियों को नौकरी से निकाल देता है जो अमेरिकी राष्ट्रिक नहीं हैं या "विदेशी" दिखाई देते हैं.</li> </ul> <p><b>मूल राष्ट्रिकता को लेकर भेदभाव</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* रोजगारदाता उन आवेदकों को नौकरी देने से इंकार कर देता है जो अरब या दक्षिण एशियाई मूल के हैं या वैसे दिखाई देते हैं.</li> <li>* रोजगारदाता उस कर्मचारी को नौकरी से निकाल देता है जो सिर को दुपट्टे से ढक कर रखते हैं, पर्दा करते हैं या पगड़ी पहनते हैं.</li> <li>* रोजगारदाता हर उस व्यक्ति को नौकरी देने से इंकार करता है जिसके बोलने का ढंग विदेशी है.</li> <li>* रोजगारदाता पाकिस्तान में जन्मे कर्मचारी को संबोधित करते हुए निंदा भरे शब्दों का इस्तेमाल करता है जिसके परिणाम में कर्मचारी को मजबूरन त्यागपत्र देना पड़ता है.</li> </ul> <p><b>दस्तावेजों को लेकर अन्यायपूर्ण आचरण</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* रोजगारदाता अमेरिका में नौकरी पाने की योग्यता प्रदर्शित करने के लिए अरब मूल के अमेरिकियों द्वारा पेश किये गए दस्तावेज रद्द कर देता है (फार्म आई-9)</li> <li>* रोजगारदाता सभी दक्षिण एशियाइयों से नया आई-9 फार्म भरने को कहता है जबकि अन्य कर्मचारियों से ऐसा नहीं कहा जाता.</li> <li>* रोजगारदाता आई-9 फार्म को पूरा करने के लिए मुस्लिम दिखाई देने वाले आवेदकों या नये कर्मचारियों से अमेरिका की राष्ट्रिकता प्रमाणित करने वाले दस्तावेज उपलब्ध कराने को कहता है जबकि अन्य आवेदकों से केवल कानूनी रूप से स्वीकार्य दस्तावेज उपलब्ध कराने के लिए कहा जाता है (जैसे कि सोशल सिक्यूरिटी कार्ड और ड्राइवर्स लाइसेन्स.)</li> <li>* रोजगारदाता आई-9 फार्म मुकम्मल करने के लिए गैरराष्ट्रिकों से आई एन एस या डी एच एस द्वारा जारी किया गया दस्तावेज पेश करने के लिए कहता है जबकि दूसरी तरफ वह आवेदकों को स्वीकार्य दस्तावेज पेश करने का अवसर नहीं देता (जैसे कि अबाधित सोशल सिक्यूरिटी कार्ड और ड्राइवर्स लाइसेन्स.)</li> </ul>	<p>उदाहरण जारी</p> <p><b>धार्मिक भेदभाव</b></p> <p>अन्य धर्मों के कर्मचारियों की तरह, मुस्लिम कर्मचारियों को भी धार्मिक अवसरों पर छुट्टियों की ज़रूरत होती है या विशेष वेशभूषा धारण करने और सजने की इजाज़त की ज़रूरत होती है.</p> <p>किसी कंपनी के मुस्लिम कर्मचारी अपने अफसर से नमाज़ पढ़ने के लिए पड़ोस की इमारत के बैठक के कमरे का इस्तेमाल करने की इजाज़त मांगते हैं. अनुरोध करने से पहले यह कर्मचारी अपने वर्क स्टेशन पर ही नमाज़ पढ़ रहे होते हैं. ऐसे में कंपनी को क्या करना चाहिए?</p> <p>कमरे की ज़रूरत जब व्यापारिक कामकाज के लिए हो तो कंपनी निजी धार्मिक कृत्यों के लिए कमरे का इस्तेमाल रोक सकती है. कर्मचारियों को कमरे का इस्तेमाल धार्मिक क्रियाओं के लिए करने देने में कंपनी को कोई कठिनाई नहीं होनी चाहिए. नमाज़ अवकाश के समय भी पढ़ी जा सकती है, इसलिए काम के घंटों के दौरान नमाज़ के लिए पर्याप्त समय देने में कोई कठिनाई नहीं होनी चाहिए. यदि नमाज़ पढ़ने के लिए दूसरी इमारत में जाने में अवकाशकाल से ज़्यादा समय लगता है, तो काम को लचीला बनाकर कर्मचारियों के अनुरोध को स्वीकार किया जा सकता है. कंपनी कर्मचारियों से कह सकती है कि जो अतिरिक्त समय नमाज़ पढ़ने में लगता है, उसकी पूर्ति वह ज़्यादा समय तक काम करके करें.</p> <p><b>काम की जगह पर परेशानियों के उदाहरण</b></p> <p>मोहम्मद एक कंपनी में काम करता है. वह अपने प्रबंधक से शिकायत करता है कि उसका सहकर्मी बिल उसे हमेशा एक स्थानीय आतंकवादी कह कर "कैमल जौकी" और "आयातोल्लाह" के नाम से संबोधित करता है और कि बिल ग्राहकों के सामने उसे जानबूझ कर लज्जित करता है. कंपनी के प्रबंधकों तथा अन्य अधिकारियों को जब काम की जगह पर धर्म या राष्ट्रीय मूल पर आधारित आपत्तिजनक आचरण की जानकारी मिलती है, तो उनकी ज़िम्मेदारी बनती है कि वे अपने मातहत किसी भी कर्मचारी के आचरण को सही करने हेतु कदम उठाएँ. यदि बिल उनके मातहत नहीं हैं तो प्रबंधक को उनके प्रबंधक तक मोहम्मद की शिकायत पहुंचानी चाहिए. अगर कंपनी इस निश्चय पर पहुंचती है कि मोहम्मद को वास्तव में परेशान किया गया है, तो उसे बिल के खिलाफ ऐसी अनुशासनिक कार्यवाही करनी चाहिए जो इस तरह के आचरण की रोकथाम के लिए कारगर हो.</p>
<p>विशेष परामर्शदाता कार्यालय ओ सी सी के साथ संपर्क: ओ सी सी से और ज़्यादा जानकारी के लिए और शिकायती फार्म प्राप्त करने के लिए इस पर जाएं <a href="http://www.usdoj.gov/crt/osc">www.usdoj.gov/crt/osc</a> या ओ एस सी की निःशुल्क वर्कर हौटलाइन 1-800-255-7688 (TDD 1-800-237-2515) पर टेलीफोन करें.</p> <p>तथाकथित भेदभाव बरते जाने के बाद आरोप 180 दिनों के अन्दर अन्दर दर्ज किया जाना चाहिए.</p>	<p>ई ई ओ सी से संपर्क: ई ई ओ सी के बारे में और जानकारी के लिए इस पर जाएं <a href="http://www.eeoc.gov">www.eeoc.gov</a> या इस नंबर पर निःशुल्क टेलीफोन करें 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820). तथाकथित भेदभाव बरते जाने के बाद आरोप 180 दिनों के अन्दर अन्दर दर्ज किया जाना चाहिए.</p>