ਯੂ.ਐਸ.ਦੀ ਸਮਾਨ ਰੋਜਗਾਰ ਅਵਸਰ ਆਯੋਗ (EEOC) ਨਸਲ, ਰੰਗ ਭੇਦ, ਧਰਮ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਲਿੰਗ, ਉਮਰ ,ਅਪਾਹਿਜ ਪੁਣੇ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਿਕ ਮੈਡਿਕਲ ਇਤਿਹਾਸ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਉੱਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਰੋਜਗਾਰੀ ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੇਂਦਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ। ਈ.ਈ.ਓ.ਸੀ. ਨੌਕਰੀ ਵਿਖੇ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਅਰੋਪਾਂ ਦੀ ਤਹਿਕੀਕਾਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤ ਸਾਬਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਈ.ਈ.ਓ.ਸੀ. ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਸਮਾਧਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਚੋਣਵੇਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਈ.ਈ.ਓ.ਸੀ. ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਪੀੜਿਤਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜਾ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ ਦਾਵਾ ਦਰਜ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਈ.ਈ.ਓ.ਸੀ. ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਫ਼ਤ ਹਨ।

ਰੋਜਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿੱਤਕਰਾ ਅਤੇ ਮੁਸਲਮਾਨ, ਅਰਬੀ, ਦੱਖਣੀ ਏਸ਼ੀਆਈ ਅਤੇ ਸਿੱਖ ਕੌਮਾਂ

ਇਹ ਪਰਚਾ ਇਹਨਾਂ ਕੌਮਾਂ ਨੂੰ ਅਸਰ ਕਰਦੇ ਆਮ ਦਫਤਰੀ ਮੁੱਦੇ ਬਿਆਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਸੰਬੰਧੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਮੁਮਕਿਨ ਸਮਾਧਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਮੁਲਾਜਮਾਂ ਦੇ ਹੱਕ :- ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਜਾਂ ਧਰਮ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਤੋਂ ਆਜ਼ਾਦ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹੱਕ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਖਰੀਆਂ ਧਾਰਮਿਕ ਮਾਨਤਾਵਾਂ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਮਾਹੌਲ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਪ੍ਰੰਤੂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਉਹਨਾ ਧਾਰਮਿਕ ਪ੍ਰੰਪਰਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹਨਾਂ ਲਈ ਉਹ ਜਗ੍ਹਾ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਮਾਲਿਕਾਨਾ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ :- ਮਾਲਿਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰਾ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਿਹਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ ਅਤੇ ਛੇੜ੍ਹ-ਛਾੜ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਪਨਾਉਣਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਧੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ। ਮਾਲਿਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਾਈਆਂ ਜਾਣ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਤੱਕ ਇਹ ਸਭ ਜਾਣਕਾਰੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਪਯੁਕਤ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਜਾਂ ਛੇੜ੍ਹ-ਛਾੜ ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਜਾਂਚ ਕਰਕੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਕੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਤਪੀੜ੍ਹਨ ਬੰਦ ਹੋਵੇ। ਮਾਲਿਕ ਦੀ ਇਹ ਵੀ ਜਿੰਮੇਦਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਮਾਹੌਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਜੇਕਰ ਇਸ ਨਾਲ ਮਾਲਿਕ ਦੇ ਵਪਾਰ ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾ ਪਵੇ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ ਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਈ.ਈ.ਓ.ਸੀ. (EEOC) ਨੂੰ ਇਥੇ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ

1-800-669-4000

(TTY 1-800-669-6820)

www.eeoc.gov

ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਅਧਾਰਿਤ ਵਿਤਕਰਾ

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਜਾਂ ਕੁੱਲ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਅਸਮਾਨ ਸਲੂਕ (ਜਿਵੇਂ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖਣਾ, ਕੱਢਣਾ, ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ, ਡਿਮੋਸ਼ਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਸਿਖਲਾਈ, ਛੁੱਟੀ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਫਾਇਦੇ) ਕਰਨਾ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨਨ ਰੰਗ ਅਤੇ ਨਸਲ ਅਧਾਰਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਵੀ ਨਿਖੇਦੀ ਹੈ। ਤੁਸੀ ਕਿਸ ਥਾਂ ਤੋਂ ਹੋ, ਤੁਹਾਡਾ ਕੁਲ, ਨਸਲ, ਬੋਲਣ ਦਾ ਲਹਿਜਾ, ਧਰਮ, ਦਿੱਖ, ਤੁਹਾਡਾ ਲਿਬਾਸ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਨਾਮ ਬਾਰੇ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਅਧਾਰਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ ਬਨਮ ਬੈਲੀ ਟੋਟਲ ਫਿਟਨੈਸ :- ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਾਬਿਲ ਆਵੇਦਕ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਪੰਜਾਬੀ ਅਮਰੀਕਨ ਵੰਸ਼ਾਵਲੀ ਅਤੇ ਸਿੱਖ ਧਰਮ ਸੰਬੰਧੀ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਜਿਹਨਾਂ ਦਾ ਉਸ ਨੌਕਰੀ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਪਿੱਛੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਮਨਾਂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਮਾਲਿਕ ਨੇ ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨਾਲ ਕੇਸਾ ਵਿੱਚ $24,000 ਮੁਆਵਜਾ ਦੇਣਾ ਮੰਨਿਆ।

ਗਾਹਕ ਦੀ ਪਸੰਦ :- ਇੱਕ ਮਾਲਿਕ ਵਲੋਂ ਕਿਸੇ ਆਵੇਦਕ ਨੂੰ ਇਸ ਕਰਕੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਦਿੱਖ ਜਾਂ ਨਾਮ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਚੁਣੀਂਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਗਾਹਕ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਕੇਵਲ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ:- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਰ ਵੇਲੇ ਅੰਗਰੇਜੀ ਬੋਲਣਾ ਲਾਜਮੀ ਕਰਨਾ (ਬ੍ਰੇਕ ਵੇਲੇ ਵੀ) ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਕੰਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਬੋਲਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦ ਹੈ।

ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਬੋਲਣ ਦਾ ਲਹਿਜਾ ਅਤੇ ਬਹਾਵ:ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੰਵਾਦ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਯੁਕਤ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਿਕ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਬੋਲਣ ਦਾ ਲਹਿਜਾ ਜਾਂ ਬਹਾਵ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀ ਕਰ ਸਕਦਾ।

ਧਰਮ ਅਧਾਰਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਅਤੇ ਧਾਰਮਿਕ ਸਹਣਸ਼ੀਲਤਾ

ਇਕ ਮਾਲਿਕ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਮਾਨਤਾਵਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਸਹਿਣਸ਼ੀਲਤਾ ਵਿਖਾਉਣਾ, ਜੇਕਰ ਇਸ ਨਾਲ ਮਾਲਿਕ ਦੇ ਵਪਾਰ ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾ ਪਵੇ।

Obtained from UNITED SIKHS

ਈ.ਈ.ਓ.ਸੀ. ਬਨਾਮ ਅਲਾਮੋ ਰੈਂਟ ਏ-ਕਾਰ-ਇੱਕ ਫੈਡਰਲ ਜੱਜ ਨੇ ਅਲਾਮੋ ਰੈਂਟ -ਏ-ਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੁਸਲਿਮ ਸੋਮਾਲੀ ਕਸਟਮਰ ਸੇਲਜ਼ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਨੂੰ ਰਮਦਾਨ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਸਿਰ ਦਾ ਸਕਾਰਫ਼ ਉਤਾਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਉਪਰੰਤ ਨੌਂਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣ ਕਾਰਨ ਧਾਰਮਿਕ ਪੱਖਪਾਤ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੁਣਾਇਆ।

ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਮੁੱਦੇ ਅਤੇ ਮੁਮਕਿਨ ਸਮਾਧਾਨ

ਧਾਰਮਿਕ ਸਮਾਈ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਝਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਇਕ ਧਾਰਮਿਕ ਕਾਰਣ ਕਰਕੇ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਸ ਨਾਲ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਉੱਪਰ ਕੋਈ ਅਨੁਚਿਤ ਸੰਕਟ ਨਹੀ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਧਾਰਮਿਕ ਮਾਨਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਰਤੀ ਰਿਵਾਜਾਂ ਲਈ ਨਿਆਸੰਗਤ ਲਿਹਾਜ਼ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਲਿਕ ਡਰੈਸ ਕੋਡ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਛੋਟ ਦੇ ਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਧਾਰਮਿਕ-ਸਿਰ ਦ ਪਹਿਨਾਵਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਧਾਰਮਿਕ ਪਹਿਰਾਵਾ ਪਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜਤ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਰਿਵਾਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਉਸਦੀ ਕਾਰਜ ਸਾਰਣੀ ਵਿੱਚ ਫੇਰਬਦਲ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜਤ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਮਾਧਾਨ ਕ ਹਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਗਰ ਰਹੇ ਹਨ।

ਡ੍ਰੈਸ ਕੋਡ/ਹੁਲੀਆ/ਧਾਰਮਿਕ ਚਿੰਨ

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਡ੍ਰੈਸ ਕੋਡ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸਤੁਤੀਕਰਨ ਉਸ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਮਾਨਤਾਵਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ?

ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਮਿਕ ਮਾਨਤਾ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦਿਆਂ ਡ੍ਰੈਸ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸਤੁਤੀਕਰਨ ਕੋਡ ਵਿੱਚ ਉਸ ਬਿਨੈਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁਟ ਦੇ ਦੇਵੇ, ਜੇਕਰ ਇਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਅਨੁਚਿਤ ਔਖਿਆਈ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ। ਕੁਝ ਸੂਰਤਾਂ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਧਾਰਮਿਕ ਪਹਿਰਾਵਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਯੂਨੀਫਾਰਮ ਵਾਲੇ ਰੰਗ ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਕਰਾ ਕੇ ਪਹਿਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਧਾਰਮਿਕ ਚਿਨ੍ਹ ਜਿਵੇਂ ਕਿਰਪਾਨ ਨੂੰ ਕਪੜਿਆਂ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਪਹਿਨ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਚਿਹਰੇ ਦੇ ਵਾਲਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਮਿਕ ਬੰਦਿਸ਼ਾਂ ਹਨ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਧਾਰਮਿਕ ਸਮਾਈ ਹੇਠ ਛੋਟ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹ ਆਪਣੀ ਦਾੜ੍ਹੀ ਨੂੰ ਉਪਯੁਕਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਢੱਕ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਗਾਹਕ ਦੀ ਪਸੰਦ ਉੱਪਰ ਨੋਟ : ਗਾਹਕ ਦੀ ਪਸੰਦ ਭਾਵ ਗਾਹਕ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਝੁਕਾਅ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ-ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅੱਗੇ ਬਚਾਅ ਦੀ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰ ਢੱਕਣ ਦੇ ਧਾਰਮਿਕ ਚਿੰਨ੍ਹ ਜਾਂ ਹੋਰ ਧਾਰਮਿਕ ਪਹਿਰਾਵਾ ਧਾਰਣ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜਤ ਦੇਵੇ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਨਾਲ ਕੁਝ ਗਾਹਕ ਅਸਹਿਜ ਮਹਿਸੂਸ ਕਿਉ ਨਾ ਕਰਨ, ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਭ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਉੱਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਦਬਾਅ ਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੋਵੇ।

ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ :- ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਸਭਾ ਵਿੱਚ ਹਾਜਿਰ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸਥਾਨ ਦੀ ਜਰੂਰਤ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਉਹ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ?

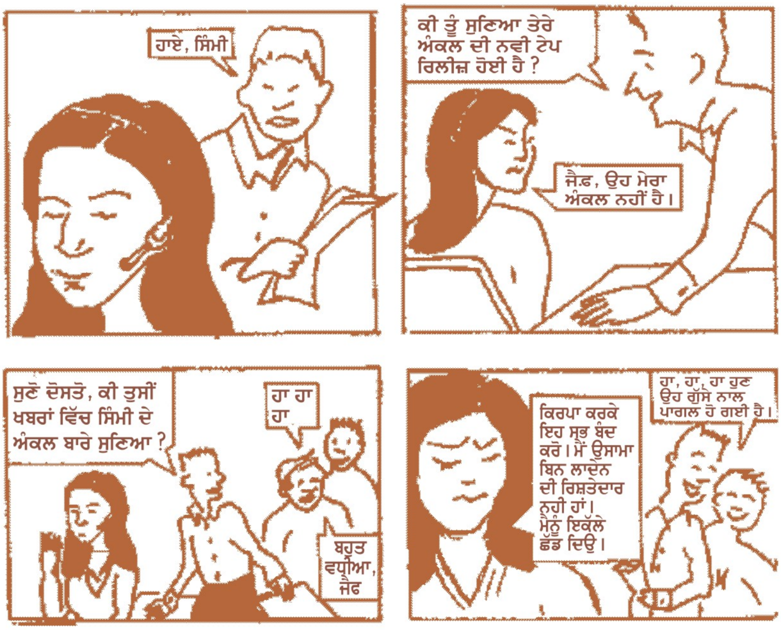
ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਫਤਰ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਸਭਾ ਵਿੱਚ ਹਾਜਰ ਹੋਣ ਲਈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਯੁਕਤ ਸਥਾਨ ਲਈ ਇਜਾਜਤ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਮਾਲਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਖਾਣੇ ਦੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਬ੍ਰੇਕ ਦਾ ਉਪਯੋਗ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਲਈ ਕੋਈ ਉਚਿਤ ਸਥਾਨ ਦਾ ਇੰਤਜਾਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਭ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਬ੍ਰੇਕ ਦੇ ਬਦਲੇ ਟਾਈਮ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਛੁੱਟੇ ਹੋਏ ਕੰਮ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਉਪਵਾਸ/ਰਮਜਾਨ

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਜ ਸਾਰਣੀ ਉਸ ਦੇ ਸ਼ਾਮ ਵੇਲੇ ਉਪਵਾਸ ਖੋਲਣ ਵਿੱਚ ਰੋੜਾ ਬਣਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ? ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਸ਼ਾਮ ਨੂੰ ਉਪਵਾਸ ਖੋਲਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਬਦਲੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਸਮਾਧਾਨ ਜਿਵੇ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਮਾਲਿਕ ਦੀ ਇਜਾਜਤ ਨਾਲ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸ਼ਿਫਟ ਬਦਲੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਹਿ ਕਰਮੀ ਦੀ ਰਜਾਮੰਦੀ ਨਾਲ ਸ਼ਿਫ਼ਟ ਦਾ ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਦੁਰਵਿਹਾਰ

ਤੁਹਾਡੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਜਾਂ ਧਰਮ ਕਾਰਣ ਬਦਸਲੂਕੀ ਵਿਚ ਅਣਭਾਉਂਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਜਾਂ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ, ਕੰਪਨੀ ਮਾਲਿਕ ਜਾਂ ਗੈਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਵੇਂ ਗਾਹਕ (ਖਰੀਦਦਾਰ) ਜਾਂ ਸਮਾਨ ਛੱਡਣ ਵਾਲਾ, ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ। ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਦਸਲੂਕੀ ਬਿਨਾ ਕਾਰਣ ਹੀ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਤੇ ਅਸਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਧਮਕਾਉਣ ਵਾਲਾ, ਵਿਰੋਧਮਈ ਜਾਂ ਨਾਗਵਾਰ ਕੰਮਕਾਜੀ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਬਦਸਲੂਕੀ ਦੇ ਉਦਾਹਰਣ ਹਨ ਗਾਲੀ-ਗਲੋਚ, ਨਾਗਵਾਰ ਚੁੱਟਕਲੇ, ਸਰੀਰਕ ਪ੍ਰਹਾਰ, ਭੱਦੇ ਚਿੱਤਰ ਬਣਾਉਣੇ, ਧਮਕੀਆਂ, ਵਿਅੰਗ, ਪੋਸਟਰ, ਈ-ਮੇਲ ਅਤੇ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਟਿੱਪਣੀਆਂ।



- **ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਬਨਾਮ ਬਾਰਬਰ ਡਾਜ** :- ਮੁਸਲਿਮ ਅਫ਼ਗਾਨੀ ਅਮਰੀਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੂਲ ਦੇਸ਼, ਉਤਪੱਤੀ, ਰੰਗ ਅਤੇ ਧਰਮ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਮੌਖਿਕ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ। ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਸੱਤ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ $550,000 ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਵਸੂਲ ਕੀਤਾ।

- **ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਬਨਾਮ ਸਟਾਕਟਨ ਸਟੀਲ** :- ਮੁਸਲਮਾਨ ਪਾਕਿਸਤਾਨੀ ਅਮਰੀਕਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਸਥਾਨਾਂ (ਜਿਹਦੇ ਵਿੱਚ ਆਦਮੀਆਂ ਦੇ ਸ਼ੌਚ ਘਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ) ਤੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਤੇ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਤੰਕਵਾਦੀ ਅਤੇ "ਕੈਮਲ ਜੋਕੀ" ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਅਤੇ ਧਰਮ ਕਾਰਨ ਵੀ ਬਦਸਲੂਕੀ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਚਾਰ ਲੋਕਾਂ ਵਾਸਤੇ $1,110,000 ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹਾਸਿਲ ਕੀਤਾ।

ਜਵਾਬੀ ਵਾਰ

ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਰਤਾਉ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਤਕਰਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹਨਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਹੱਕ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਲਿਕ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਪੱਖਪਾਤ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੰਡਿਤ ਕਰਨਾ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਵਿਹਾਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਵੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ ਇਸ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਿੱਚ ਕਿ ਮਾਲਿਕ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇਗਾ।

ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਬਨਾਮ ਕੁਈਨਜ਼ ਮੈਡੀਕਲ ਸੈਂਟਰ :- ਇੱਕ ਮੈਡੀਕਲ ਡਾਕਟਰ (ਜੋ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨਨ ਪੱਕਾ ਰਹਿਵਾਸੀ ਸੀ) ਦੁਆਰਾ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ ਪੱਖਪਾਤ ਬਾਰੇ ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਦੇ ਮਾਲਿਕ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ। ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨੇ ਰਾਜੀਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਡਾਕਟਰ ਲਈ $150,000 ਦਾ ਮੁਆਵਜਾ ਦਿਵਾਇਆ ਅਤੇ ਹਸਪਤਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਤ ਜਾਂ ਬਦਲੇ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਇੰਤਜਾਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਨਾਲ ਹੀ ਡਾਕਟਰ ਨੇ ਪਰਵਾਸੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦੇਸ਼ ਨਿਕਾਲੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੇਸ ਲੜਿਆ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਗ੍ਰੀਨ ਕਾਰਡ ਬਚਾ ਲਿਆ।

ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ?

1) ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣੋ

ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਧਰਮ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਲਿੰਗ ਭੇਦ (ਜ਼ੋਰ ਜ਼ਬਰ ਅਤੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ), ਉਮਰ (40 ਜਾਂ ਵੱਧ) ਅਤੇ ਅਪਾਹਿਜਤਾ ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਪੱਖਪਾਤ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

2) ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਬਦਸਲੂਕੀ ਨੂੰ ਦਸਤਾਵੇਜਬੱਧ ਕਰੋ

ਜੋ ਕੁਝ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਉਹ ਸਭ ਲਿਖੋ :- ਕੌਣ ? ਕਦੋਂ ? ਕਿਥੇ ? ਕੀ ਹੋਇਆ ਸੀ ? ਉਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਮਹਿਸੂਸ ਹੋਇਆ ? ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਧਮਕਾਏ ਗਏ ਸੀ ? ਗਵਾਹ : ਕੀ ਕਿਸੇ ਨੇ ਪੱਖਪਾਤ ਹੁੰਦਾ ਸੁਣਿਆ ਜਾਂ ਵੇਖਿਆ ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਤੁਹਾਡੇ ਉੱਪਰ ਅਸਰ ਵੇਖਿਆ ? ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਾਲ ਵੀ ਵਾਪਰਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕੋਈ ਚਿੱਠੀਆਂ, ਈ-ਮੇਲਾਂ ਜਾਂ ਫੋਨ ਮੈਸੇਜ ਜਿਸ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚਲਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਕੀ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਸੰਭਾਲੋ। ਇੱਕ ਡਾਇਰੀ ਜਾਂ ਕੈਲੇਂਡਰ ਤੇ ਨੋਟਸ ਬਣਾ ਕੇ ਰੱਖੋ : ਇਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮਿਤੀਆਂ ਯਾਦ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ।

3) ਪੱਖਪਾਤ ਬਾਰੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰੋ

- **ਦੋਸਤਾਂ, ਪਰਿਵਾਰ, ਸਹਿ ਕਰਮੀਆਂ, ਸਮਾਜਿਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਗਲ ਕਰੋ**:- ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਸਹਾਰਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਗਵਾਹੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- **ਪੱਖਪਾਤ ਬਾਰੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ, ਮੈਨੇਜਰ, ਮਨੁੱਖੀ ਸੰਸਾਧਨ ਵਿਭਾਗ ਜਾ ਬਾਸ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰੋ** :- ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰੋ।
- **ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨਾਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰੋ** :- ਜਿਆਦਾ ਤਰ ਰਾਜਾਂ ਵਿੱਚ ਤੁਸੀਂ ਸਭ ਤੋਂ ਤਾਜ਼ਾ ਪੱਖਪਾਤ ਦੀ ਘਟਨਾ ਤੋਂ 300 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨਾਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਾ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਕਈ ਰਾਜਾਂ ਵਿੱਚ ਤੁਸੀਂ ਈ.ਈ.ਉ.ਸੀ. ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਇਤ ਕੇਵਲ 180 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਇਸ ਲਈ ਦੇਰ ਨਾ ਕਰੋ।

EEOC : 800-669-4000 (TTY 800-669-6820) www.eeoc.gov