

## 9/11 পরবর্তী তীব্র প্রতিক্রিয়াজনিত বৈষম্যমূলক আচরণ বিষয়ে তথ্যপত্র

<p style="text-align: center;"><b>বিশেষ পরামর্শদাতার অফিস অর্থাৎ অফিস অব স্পেশাল কাউন্সেল (OSC)</b></p> <p style="text-align: center;">অভিবাসন সম্পর্কিত কর্মনিয়ন্ত্রিত ক্ষেত্রে অন্যান্য ক্রিয়াকলাপ নিয়ন্ত্রণের জন্য বিশেষ পরামর্শদাতার অফিস</p> <p style="text-align: center;">(Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair Employment Practices)</p> <p style="text-align: center;">নাগরিক অধিকার শাখা, আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের বিচার বিভাগ</p>	<p style="text-align: center;"><b>সমান কর্মনিয়ন্ত্রিত সুযোগ কমিশন অর্থাৎ ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপারচুনিটি কমিশন (EEOC)</b></p> <p style="text-align: center;">সমান কর্মনিয়ন্ত্রিত সুযোগ কমিশন (Equal Employment Opportunity Commission)</p> <p style="text-align: center;">সূত্র : <a href="http://www.eeoc.gov/facts/backlash-employee.html">www.eeoc.gov/facts/backlash-employee.html</a></p>
<p><b>এজিয়ার :</b></p> <p>নিষিদ্ধ আচরণ : নাগরিকত্ব/অভিবাসন সম্পর্কিত অবস্থান এবং জাতিগত উৎপত্তির কারণে কাজে নিয়োগ করা, বরখাস্ত করা এবং পারিশ্রমিক এর বিনিময়ে কর্মনিয়ন্ত্রিত অথবা কোনও সংস্থায় পাঠানো বিষয়ে বৈষম্য; কর্মনিয়ন্ত্রিত যোগ্যতা নির্ধারক পরীক্ষার (ফর্ম I-9) সময় নথিসংক্রান্ত অন্যান্য ক্রিয়াকলাপ; এবং প্রতিশোধ গ্রহণ।</p> <p>যে সব নিয়োগকর্তা এর অন্তর্ভুক্ত : নাগরিকত্ব/অভিবাসন সংক্রান্ত অবস্থানের কারণে বৈষম্যমূলক আচরণ অথবা নথিসংক্রান্ত অন্যান্য ক্রিয়াকলাপ নিষিদ্ধ করার বিষয়টিতে চারজন অথবা তার বেশি কর্মীকে নিয়োগ করেছেন এমন নিয়োগকর্তারা অন্তর্ভুক্ত। যে সব নিয়োগকর্তার অধীনে চার থেকে চোদ্দজন কর্মী আছেন তাঁরা জাতীয় উৎপত্তির কারণে বৈষম্য-বিরোধী আইনের অন্তর্ভুক্ত।</p> <p>যে সব ব্যক্তির অন্তর্ভুক্ত : আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক এবং যে সব বিদেশীরা কাজ করার অনুমতি পেয়েছেন, তাঁরা জাতীয় উৎপত্তির কারণে বৈষম্য এবং নথিপত্রের অন্যান্য ব্যবহার থেকে সুরক্ষিত। আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক, অনেক আইনত স্থায়ী অধিবাসী, আশ্রয়প্রার্থী এবং শরণার্থীরা নাগরিকত্ব/অভিবাসন সংক্রান্ত অবস্থানের বৈষম্য থেকে সুরক্ষিত।</p>	<p><b>এজিয়ার :</b></p> <p>নিষিদ্ধ আচরণ: কর্মনিয়ন্ত্রিত যে কোনও ক্ষেত্রে, যার মধ্যে কর্মী নিয়োগের শর্তাবলীও অন্তর্ভুক্ত, ধর্মীয়, জাতিগত উৎপত্তি এবং জাতিবৈষম্যক বৈষম্য।</p> <p>যে সব নিয়োগকর্তা এর অন্তর্ভুক্ত : যে সব নিয়োগকর্তার অধীনে পনেরজন অথবা তার চেয়ে বেশি কর্মী আছে।</p> <p>যে সব ব্যক্তি এর অন্তর্ভুক্ত : অভিবাসন সংক্রান্ত অবস্থান নিরপেক্ষভাবে যে কোনও ব্যক্তি।</p>
<p><b>কর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্যের উদাহরণ:</b></p> <p>নাগরিকত্ব/অভিবাসন সংক্রান্ত অবস্থান বিষয়ক বৈষম্য:</p> <p>আনোয়ার নামে এক মিশরীয় আশ্রয়প্রার্থী একটি আর্থিক পরিষেবা সংস্থায় একটি পদে কাজের জন্য আবেদন করল। তাকে প্রত্যাখ্যান করা হল কারণ সে আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক নয় এবং তার গ্রীন কার্ড নেই। এখন আনোয়ার কী করবে?</p> <p>আনোয়ার OSC এর অফিসে এই অভিযোগ করে একটি প্রতিবাদ জমা দিতে পারে যে সে নাগরিকত্ব/ অভিবাসন সংক্রান্ত অবস্থানের জন্য বৈষম্যের শিকার হয়েছে। আশ্রয়প্রার্থী অথবা শরণার্থীরা আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক নন অথবা আইনসিদ্ধ স্থায়ী অধিবাসী নন অথবা তাঁদের গ্রীন কার্ড নেই এই অজুহাতে নিয়োগকর্তারা কোনও কর্মীকে কাজে নিয়োগ করতে অস্বীকার করতে পারেন না।</p> <p>নিয়োগকর্তারা অবশ্যই সব নতুন কর্মীরা কাজে নিয়োগের যোগ্য কি না তা ফর্ম I-9 সম্পূর্ণ করার মাধ্যমে খতিয়ে দেখবেন। এই বিষয়টি কর্মীরা আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক কি না তার ওপর নির্ভর করবে না। এই উদ্দেশ্যে নাগরিক নন এমন ব্যক্তিদের কাছ থেকে নিয়োগকর্তারা গ্রীন কার্ড নাও চাইতে পারেন।</p> <p>গ্রহণযোগ্য নথির মধ্যে থেকে প্রত্যেক ব্যক্তি বেছে নিতে পারেন, যার অন্তর্ভুক্ত হল একটি অবাধ সোশ্যাল সিকিউরিটি কার্ড এবং গাড়ি চালানোর লাইসেন্স।</p>	<p><b>কর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্যের উদাহরণ:</b></p> <p>ধর্মীয় বৈষম্য:</p> <p>নরিন্দর নামে একজন দক্ষিণ এশীয় ব্যক্তি যে শিখদের পাগড়ি পরে, কখনও সংস্থায় ক্যাশিয়ারের পদে চাকরির জন্য আবেদন করে। তাকে নিয়োগ করা হয় না কারণ কখনও সংস্থা মনে করে যে নরিন্দরের ধর্মীয় পোশাকের জন্য খরিদদারেরা অস্বস্তি বোধ করবে। কখনও সংস্থার কী করবে?</p> <p>ধর্মীয় পোশাক সম্পর্কে খরিদদারদের পছন্দ-অপছন্দের জন্য কখনও নরিন্দরকে নিয়োগ করতে অস্বীকার করবে না। এটি করলে তা বেআইনি কাজ হিসাবে গণ্য হবে। নরিন্দরকে তার শিখ ধর্মের জন্য কাজে নিয়োগ করতে অস্বীকার করার যা অর্থ, এই আচরণের অর্থও তাই হবে। ধর্মবিশ্বাস, জাতি অথবা জাতিগত উৎপত্তি সম্পর্কে ধারণার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে কোনও ব্যক্তির সঙ্গে ভিন্ন আচরণ করা বেআইনি।</p>
<p><b>আরও উদাহরণ পরের পাতায়</b></p>	<p><b>আরও উদাহরণ পরের পাতায়</b></p>

<p><b>নাগরিকত্ব/অভিবাসন সংক্রান্ত অবস্থান বিষয়ক বৈষম্য:</b></p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা একটি নোটিশ বোলালেন যাতে লেখা আছে, “আমরা শুধু আমেরিকার নাগরিকদেরই নিয়োগ করি”।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা চাকরির আবেদনকারীকে নিয়োগ করতে অস্বীকার করলেন কারণ তাকে “আমেরিকার নাগরিকের” মত দেখতে নয়।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা সেই সব কর্মীদের বরখাস্ত করলেন যারা আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক নন অথবা যাদের দেখে “বিদেশী” বলে মনে হয়।</p> <p><b>জাতিগত উৎপত্তি সংক্রান্ত বৈষম্য:</b></p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা আবেদনকারীদের নিয়োগ করতে অস্বীকার করলেন কারণ তাঁরা আরব অথবা দক্ষিণ এশীয় অথবা তাঁদের দেখতে আরব অথবা দক্ষিণ এশীয়দের মত।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা এমন এক কর্মীকে বরখাস্ত করলেন যিনি মাথায় রুমাল, বোরখা অথবা পাগড়ি পরেন।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা এমন যে কোনও ব্যক্তিকে কাজে নিয়োগ করতে অস্বীকার করলেন যার উচ্চারণে বিদেশী টান আছে।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা পাকিস্তানে জন্ম এমন এক কর্মীকে অনবরত তাঁর জাতিগত উৎপত্তি নিয়ে কটাক্ষ করলেন যার ফলে সেই কর্মী চাকরি থেকে ইস্তফা দিতে বাধ্য হল।</p> <p><b>নৃসংক্রান্ত অন্যান্য ক্রিয়াকলাপ:</b></p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা অন্যান্য নতুন নিযুক্ত কর্মীদের তুলনায় অনেক কড়া মনোভাব নিয়ে আরব আমেরিকানদের আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রে কাজে নিয়োগের যোগ্যতা প্রতিষ্ঠার জন্য জমা দেওয়া নথিগুলি (ফর্ম I-9) পরীক্ষা করলেন এবং সেগুলি বাদ দিলেন।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা দক্ষিণ এশীয় কর্মীদের একটি নতুন ফর্ম I-9 সম্পূর্ণ করতে বাধ্য করলেন এবং অন্যান্য কর্মীদের তা করলেন না।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা চাকরির জন্য আবেদনকারী অথবা নতুন কর্মীদের মধ্যে যাদের দেখে “মুসলমান” বলে মনে হয় তাঁদের কাছে থেকে আমেরিকার নাগরিকত্ব সংক্রান্ত নথি চাইলেন যখন তিনি ফর্ম I-9 ভরার জন্য অন্য আবেদনকারীদের আইনত সিদ্ধ এমন নথিগুলির (যেমন সোশ্যাল সিকিউরিটি কার্ড অথবা গাড়ি চালানোর লাইসেন্স) কয়েকটি দেখালেই তা অনুমোদন করলেন।</p> <p>§ একজন নিয়োগকর্তা ফর্ম I-9 ভরার জন্য নাগরিক নন এমন ব্যক্তিদের কাছে INS অথবা DHS এর দেওয়া একটি নথি পেশ করার শর্ত জারি করলেন অথচ তাঁদের আইনত সিদ্ধ এমন কয়েকটি নথি (যার মধ্যে আছে অবাধ সোশ্যাল সিকিউরিটি কার্ড এবং গাড়ি চালানোর লাইসেন্স) দেখানোর সুযোগ দিলেন না।</p>	<p><b>ধর্মীয় বৈষম্য:</b></p> <p>অন্যান্য ধর্মাবলম্বী কর্মীদের মতই মুসলমান কর্মীদের জন্য কিছু মানিয়ে নেওয়ার প্রয়োজন হয় যেমন ধর্মীয় ছুটির দিন অথবা পোশাক-আশাক ও সাজগোজের ক্ষেত্রে কিছু ব্যতিক্রম।</p> <p>কখনও কখনও নিয়োগের মুসলমান কর্মীদের তাঁদের তত্ত্বাবধায়কদের কাছে গিয়ে অনুরোধ করলেন যাতে তাঁদের কোনও সংলগ্ন বাড়িতে একটি সভাকক্ষ নামাজ পড়ার জন্য দেওয়া হয়। এই অনুরোধ করার আগে পর্যন্ত ওই কর্মীদের তাঁদের কর্মস্থলেই প্রার্থনা করছিলেন। এখন কখনও কখনও কী করবে?</p> <p>যদি কাজের জন্য ঘরটির প্রয়োজন হয় তাহলে কখনও সেটিকে ব্যক্তিগত ধর্মীয় উদ্দেশ্যে ব্যবহার করতে দিতে অস্বীকার করতে পারে। তবে, সভাকক্ষটি কর্মীদের প্রার্থনার জন্য ব্যবহার করতে দিলে অন্যান্য অনেক ক্ষেত্রেই কখনও এর ওপর অন্যায় বাধা আসবে না। একই ভাবে অনেক সময় কর্মবিরতিতে প্রার্থনা করা যেতে পারে যাতে কাজের সময় প্রার্থনার জন্য যথেষ্ট সময় দেওয়ার ক্ষেত্রে কোনও অসুবিধা না হয়। যদি অন্য কোনও বাড়িতে প্রার্থনার জন্য গেলে বিরতির জন্য যে সময় ধার্য করা হয়েছে তার থেকে বেশি সময় লাগে, তাহলেও কর্মীদের প্রয়োজনের কথা ভেবে মানিয়ে নেওয়া যায় যদি কাজের ধরন এমন হয় যাতে কর্মসূচি নমনীয় হতে পারে। ধর্মীয় প্রথা পালনের জন্য কাজের সময়ের ক্ষতি হলে কখনও কখনও কর্মীদের সেই ক্ষতি পূরণ করার শর্ত দিতে পারে।</p> <p><b>কর্মক্ষেত্রে হয়রানির উদাহরণ:</b></p> <p>মোহাম্মদ কখনও কাজ করেন। মোহাম্মদ তাঁর ম্যানেজারের সঙ্গে দেখা করে অভিযোগ জানালেন যে তাঁর সহকর্মীদের মধ্যে বিল নামের একজন নিয়মিত তাকে “উটের পিঠে সওয়ার”, “স্থানীয় আতঙ্কবাদী” অথবা “আয়াতোল্লাহ” বলে গালাগালি দেয় এবং খরিদ্দারদের সামনে ইচ্ছাকৃতভাবে তাকে কাজের অযোগ্য বলে অপদস্থ করেছে। এক্ষেত্রে তত্ত্বাবধায়কের প্রতিক্রিয়া কী হবে?</p> <p>ম্যানেজার এবং তত্ত্বাবধায়ক অর্থাৎ সুপারভাইজাররা কর্মক্ষেত্রে ধর্ম অথবা জাতিগত উৎপত্তির কারণে কারও প্রতি আপত্তিকর আচরণের কথা জানলে তাঁদের নিয়ন্ত্রণাধীন যে কোনও কর্মীর আচরণ শুধরে দেওয়ার জন্য পদক্ষেপ নিতে পারেন। মোহাম্মদের ম্যানেজার যদি বিল এর তত্ত্বাবধানের দায়িত্বে না থাকেন তাহলে তিনি বিলের ম্যানেজারের কাছে মোহাম্মদের অভিযোগটি পৌঁছে দিতে পারেন। যদি কখনও সিদ্ধান্ত নেয় যে হয়রানি করা হয়েছে, তাহলে সংস্থা বিল এর বিরুদ্ধে এমন শাস্তিমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করবে যা ওই হয়রানি যাতে ভবিষ্যতে আর না হয় তা নিশ্চিত করার পক্ষে যথেষ্ট তাৎপর্যপূর্ণ হবে।</p>
<p><b>OSC এর সঙ্গে যোগাযোগ:</b> অভিযোগ জানানোর ফর্ম সহ OSC সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য <a href="http://www.usdoj.gov/crt/osc">www.usdoj.gov/crt/osc</a> ওয়েবসাইটে যান অথবা OSC এর বিনা মাসুলের ওয়াকার হটলাইন এ 1-800-255-7688 (TDD 1-800-237-2515) নম্বরে ফোন করুন। যে বৈষম্যমূলক আচরণের অভিযোগ জানানো হচ্ছে সেই আচরণ ঘটানোর 180 দিনের মধ্যে অভিযোগটি দায়ের করতে হবে।</p>	<p><b>EEOC এর সঙ্গে যোগাযোগ:</b> EEOC সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য <a href="http://www.eeoc.gov">www.eeoc.gov</a> ওয়েবসাইটে আসুন অথবা 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820) নম্বরে টেলিফোন করুন। যে বৈষম্যমূলক আচরণের অভিযোগ জানানো হচ্ছে সেই আচরণ ঘটানোর 180 দিনের মধ্যে অভিযোগটি দায়ের করতে হবে।</p>