



حقائق نامہ: افراد کو حقیقی یا متصورہ مذہب، مشترکہ نسب یا نسلی خصوصیات کی بنیاد پر امتیازی سلوک سے تحفظ فراہم کرنا

محکمہ لیبر (Department of Labor, DOL) کے شہری حقوق کے مرکز (Civil Rights Center, CRC) کا کردار:

CRC امتیازی سلوک کی شکایات کا جائزہ لے کر، تفتیش کر کے اور فیصلہ کر کے اور یکساں مواقع کے قوانین کے انتظام اور نفاذ کے لیے تعمیل کا جائزہ لے کر مساوی مواقع کو فروغ دیتا ہے۔ CRC کئی ایسے قوانین نافذ کرتا ہے جو افراد کو امتیازی سلوک سے محفوظ رکھتے ہیں، جن میں 1964 کے شہری حقوق ایکٹ کا ٹائٹل VI (ٹائٹل VI)، 42 U.S.C. § 2000d، اور مابعد، اور 29 C.F.R. حصہ 31 پر اس کے نفاذ کے ضوابط؛ اور افرادی قوت کی جدت طرازی اور موقع ایکٹ (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA) کی دفعہ 188، 29 U.S.C. § 3248، اور 29 C.F.R. حصہ 38 پر اس کے نفاذ کے ضوابط شامل ہیں۔ یہ حقائق نامہ بیان کرتا ہے کہ یہ تحفظات کس طرح ان افراد کا احاطہ کرتے ہیں جو یہودی، عیسائی، مسلمان، سکھ، ہندو، بدھ یا کسی اور مذہبی گروہ سے ہیں یا سمجھے جاتے ہیں۔

ٹائٹل VI کے تحت امتیازی سلوک سے تحفظ:

ٹائٹل VI DOL ایجنسیوں جیسے معدن کی حفاظت اور صحت کی انتظامیہ (Mine Safety and Health Administration, MSHA)، پیشہ ورانہ حفاظت اور صحت کی انتظامیہ (Occupational Safety and Health Administration, OSHA)، ویٹرنز ایمپلائمنٹ اینڈ ٹریننگ سروس (Veterans' Employment and Training Service, VETS) اور ایمپلائمنٹ اینڈ ٹریننگ ایڈمنسٹریشن (Employment & Training Administration, ETA) کے زیر انتظام پروگراموں کے تحت عطیہ داروں سمیت وفاقی مالی امداد کے وصول کنندگان پر لاگو ہوتا ہے۔

ٹائٹل VI نسل، رنگ، یا قومی ماخذ کی بنیاد پر امتیازی سلوک کی ممانعت کرتا ہے، جس میں حقیقی یا محسوس کی جانے والی: (i) مشترکہ نسب یا نسلی خصوصیات؛ اور (ii) غالب مذہب یا الگ مذہبی شناخت والے ملک میں شہریت یا رہائش کی بنیاد پر (براسگی سمیت) امتیازی سلوک شامل ہے۔ اگرچہ ٹائٹل VI صریح طور پر افراد کو صرف مذہب (یعنی مذہبی عقائد، مشاہدات، یا طرز عمل) کی بنیاد پر امتیازی سلوک سے محفوظ نہیں رکھتا ہے، کسی بھی مذہب کے افراد کے خلاف امتیازی سلوک نسل، رنگ، یا قومی ماخذ کی بنیاد پر امتیازی سلوک پیدا ہو سکتا ہے جب اس میں درج ذیل شامل ہو یا اس پر مبنی ہو، مثال کے طور پر:

- نسلی، قومی، یا آبائی برے القاب یا دقیانوسی تصورات؛
- کسی شخص کی ظاہری صورت، بشمول اس کی رنگت، جسمانی خصوصیات، یا لباس کا انداز جو نسلی اور مذہبی روایات یا ورثے کی عکاسی کرتا ہو؛
- کسی شخص کا غیر ملکی لہجہ یا غیر ملکی نام (جس میں عام طور پر مخصوص مشترکہ نسب یا نسلی خصوصیات سے منسوب نام شامل ہوں)؛ یا
- یہ حقیقت کہ کوئی شخص انگریزی کے بجائے کوئی دوسری زبان بولتا ہے، جیسے کہ عبرانی یا عربی۔

WIOA کی دفعہ 188 کے تحت امتیازی سلوک سے تحفظ:

WIOA کی دفعہ 188 WIOA ٹائٹل I کے تحت وفاقی فنڈز کے وصول کنندگان پر لاگو ہوتی ہے، جس میں، مثال کے طور پر، ریاستی افرادی قوت کی ایجنسیاں، ون اسٹاپ آپریٹرز یا امریکی ملازمت کے مراکز (American Job Centers, AJC)، آن دی جاب ٹریننگ ایمپلائرز، اور جاب کارپس کے ٹھیکیدار اور مرکز آپریٹرز شامل ہیں۔ 29 C.F.R. § 38.4(zz) دیکھیں۔

جیسے WIOA کا ٹائٹل VI، دفعہ 188 نسل، رنگت، یا قومی ماخذ کی بنیاد پر امتیازی سلوک کی ممانعت کرتا ہے۔ مزید برآں، دفعہ 188 WIOA ٹائٹل I کے فنڈ فراہم کردہ پروگراموں اور سرگرمیوں کے سلسلے میں مذہب کی بنیاد پر امتیازی سلوک کی ممانعت کرتا ہے۔ احاطہ کردہ پروگراموں یا سرگرمیوں کے تناظر میں، اس ممانعت میں یہ شامل ہے، مثال کے طور پر، کسی فرد کو احترام کے ساتھ شرکت کرنے کے کسی بھی موقع سے انکار یا محدود کرنا؛ کسی فرد کو علیحدگی یا علیحدہ برتاؤ کا نشانہ بنانا؛ اس بات کا تعین کرنے میں کسی فرد کے ساتھ دوسروں سے مختلف سلوک کرنا کہ آیا وہ کسی اہلیت یا دیگر تقاضوں کو پورا کرتا ہے یا نہیں؛ یا کسی فرد کو کوئی امداد، فائدہ، خدمت، یا تربیت اس طرح فراہم کرنا جو دوسروں کو فراہم کی گئی امداد، فائدہ، خدمت یا تربیت سے مختلف ہو یا مختلف انداز سے فراہم کی جاتی ہو۔ 29 C.F.R. § 38.6(b) دیکھیں۔

WIOA کے ضوابط صریح طور پر مذہب کی بنیاد پر بھی ہراساں کرنے سے منع کرتے ہیں، بشمول، بعض حالات میں، کسی شخص کے مذہب کے بارے میں ناگوار تبصرے یا مذہب کی بناء پر دیگر ناپسندیدہ زبانی یا جسمانی طرز عمل۔ 29 C.F.R. § 38.10 دیکھیں۔

WIOA کی دفعہ 188 کے تحت مذہبی موافقت:

WIOA کے ضوابط بیان کرتے ہیں کہ احاطہ شدہ اداروں کو کسی فرد کے مذہبی طرز عمل یا عقائد سے موافقت اختیار کرنے سے انکار نہیں کرنا چاہئے الا یہ کہ ایسا کرنے سے "غیر ضروری مشکلات" کا سامنا کرنا پڑے۔ 29 C.F.R. § 38.6(c)(2) دیکھیں۔ مذہبی موافقت کی درخواستوں میں شامل ہو سکتے ہیں، مثلاً، مذہبی رسومات کے لیے شیڈول میں تبدیلی یا رخصت، یونیفارم، لباس، یا وضع قطع کے تقاضوں سے استثناء یا اس میں ردوبدل جو مذہبی ادائیگیوں سے متصادم ہوں، یا وقفے کے وقت نماز کے لیے پرسکون جگہ فراہم کرنا۔

کون محفوظ ہے؟

جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے، ٹائٹل VI اور WIOA کی دفعہ 188 تمام مذاہب بشمول لیکن بلا تحدید یہودی، عیسائی، مسلمان، سکھ، ہندو اور بدھ مت کے افراد (بشمول لیکن بلا تحدید مستفیدین، درخواست دہندگان، اور شرکاء) کی نسل، رنگ، یا قومی ماخذ کی بنیاد پر امتیازی سلوک سے تحفظ فراہم کرتے ہیں۔ مزید برآں، WIOA کی دفعہ 188 کے تحت مذہبی امتیازی سلوک سے تحفظ نہ صرف روایتی، منظم مذاہب سے تعلق رکھنے والے لوگوں کو ملتا ہے، بلکہ ان لوگوں کو بھی ملتا ہے جو مخلصانہ طور پر مذہبی یا اخلاقی عقائد رکھتے ہیں۔

ان واقعات کی مثالیں جو حالات کے لحاظ سے ٹائٹل VI اور/یا WIOA کی دفعہ 188 کی تشویشات کو اجاگر کر سکتی ہیں:

ایک کیتھولک ملازم اپنے آن دی جاب ٹریننگ آجر سے شیڈول میں تبدیلی کی درخواست کرتا ہے تاکہ وہ گڈ فرائیڈے پر چرچ کی خدمت میں شرکت کر سکے۔ آجر انکار کر دیتا ہے، اگرچہ شفٹ کو سنبھالنے کے لیے ایک اور اہل ملازم دستیاب ہے۔

ایک عربی بولنے والی خاتون مدد کی درخواست کرنے کے لیے اپنی ریاستی افرادی قوت کی ایجنسی کو فون کرتی ہے، لیکن ایجنسی کے جس نمائندے سے وہ بات کرتی ہے وہ اچانک کال کو کاٹ دیتی ہے کیونکہ وہ یہ سمجھتی ہے کہ عورت مسلمان ہے اور اسے لگتا ہے کہ عورت کے مسلم عقیدہ اور مضبوط لہجہ کی وجہ سے اس کے لیے کام تلاش کرنا ناممکن ہو جائے گا۔

DOL عطیہ دار کے لیے کام کرنے والی ایک کلرک جو معذوری کے حامل سابق فوجیوں کو خدمات فراہم کرتی ہے وہ یہودی درخواست گزار کی درخواست پر کارروائی کرنے سے انکار کر دیتی ہے کیونکہ اسے لگتا ہے کہ یہودی لوگوں کو مالی مدد کی ضرورت نہیں ہوتی ہے اور دیگر درخواست دہندگان کو ترجیح دی جانی چاہیے۔

ایک خاتون جو بیٹی کے وڈو مذہب کی پیروکار ہے وہ اپنے کیریئر مشیر کو ایک احاطہ شدہ ری اینٹری پروگرام میں بتاتی ہے کہ وہ ایک مصدقہ نرس اسسٹنٹ (CNA) کے طور پر اپنا کیریئر بنانے میں دلچسپی رکھتی ہے۔ مشیر اس کی حوصلہ شکنی کرتا ہے اور اسے تربیتی وسائل سے منسلک کرنے سے انکار کر دیتا ہے، یہ کہتے ہوئے کہ چونکہ وہ "جادو پر یقین رکھتی ہے"، لہذا وہ طب میں کیریئر کے لیے موزوں نہیں ہے۔

ایک احاطہ شدہ ملازمت کی ٹریننگ کے پروگرام میں ایک شریک کار اپنے معلم کو اطلاع دیتی ہے کہ اس نے ایک اور شریک کار کو ایک اورینٹیشن پروگرام کے دوران ہولوکاسٹ کے بارے میں مذاق بناتے ہوئے سنا ہے، اور بعد میں، اسے ایک مشترکہ ہاتھ روم کے اسٹالوں پر سواستک اور دیگر یہود مخالف گرافٹی بناتے ہوئے دیکھا ہے۔ ملازمت کی ٹریننگ کے پروگرام کا عملہ گرافٹی کو ہٹانے کا حکم دیتا ہے لیکن مزید کوئی کارروائی نہیں کرتا ہے۔

ایک راستافاری فرد، جو اپنے بالوں کا اسٹائل اپنے مذہبی عقائد کے مطابق رکھتا ہے، اسے کیریئر کے تربیتی پروگرام میں داخلہ لینے کے لیے درخواست جمع کرانے کا موقع نہیں دیا جاتا ہے۔ داخلہ کا کونسلر ناجائز طور پر یہ فرض کرتا ہے کہ یہ درخواست گزار غیر پیشہ ورانہ انداز میں پریزنٹیشن دیتا ہے جو ممکنہ آجروں کی کیریئر ٹریننگ پروگرام کی تکمیل پر انہیں ملازمت پر رکھنے کی حوصلہ شکنی کر سکتا ہے۔

ایک سکھ نوجوان بالغ جو ایک احاطہ شدہ کیریئر کی منتقلی کے پروگرام میں حصہ لے رہا ہے اس سے عملے کے ایک رکن کی طرف سے طویل پوچھ گچھ کی جاتی ہے جو اسے نہیں پہچانتا ہے اور اسے اس کے مذہبی طور پر لازمی داڑھی اور پگڑی کی وجہ سے سلامتی کے لیے خطرہ سمجھتا ہے۔ عملے کا رکن یہ جاننے کا مطالبہ کرتا ہے کہ نوجوان کا تعلق کہاں سے ہے اور اس کا مذہبی پس منظر کیا ہے، اور اسے سپروائزر کے مداخلت کرنے تک پروگرام شروع کرنے کی اجازت دینے سے انکار کر دیتا ہے۔

اگر کوئی شخص مذہب، مشترکہ نسب، یا نسلی خصوصیات کی بنیاد پر امتیازی سلوک کا سامنا کرتا ہے تو وہ کیا کر سکتا ہے؟

کوئی بھی شخص جسے لگتا ہے کہ کسی احاطہ شدہ ادارے کی طرف سے امتیازی سلوک کی کارروائیاں کی گئی ہیں تو وہ CRC کے پاس شکایت درج کرا سکتا ہے۔ شکایت درج کرانے کے بارے میں مزید معلومات کے لیے، براہ کرم www.dol.gov/oasam/programs/crc/external-enforc-complaints.htm ملاحظہ کریں۔

معاونت اور اضافی وسائل کے لیے، براہ کرم www.dol.gov/oasam/programs/crc/ پر CRC کا ہوم پیج ملاحظہ کریں، یا CRC سے بذریعہ فون 202-693-6502 پر یا بذریعہ ای میل CRCEXternalComplaints@dol.gov پر رابطہ کریں۔ اگر آپ سماعت سے محروم ہیں، سماعت کی کمی ہے، یا بولنے سے معذور ہیں، تو براہ کرم ٹیلی کمیونیکیشن ریلے خدمات تک رسائی کے لیے 1-7-1 ڈائل کریں۔

براہ کرم نوٹ کریں کہ اس وسائل میں قانون کی طاقت اور اثر نہیں ہے۔ CRC کا ٹائٹل VI اور WIOA کا نفاذ ان قوانین اور ان کے نفاذ کے ضوابط کے ذریعے ہوتا ہے۔