

# धार्मिक विविधताओं पर उदार रुख

लुइस फ्रेनर

अमेरिकी कंपनियों में विविध पृष्ठभूमि के  
कर्मचारियों के लिए हुई पहल

**अ**मेरिकी कम्पनियां सांस्कृतिक विविधता के एक ऐसे मुद्दे पर दिशा-निर्देशों की तलाश में हैं जिस पर हाल तक किसी का ध्यान नहीं गया था। यह मुद्दा है कर्मचारियों की धार्मिक आस्थाओं और प्रचलनों के लिए कार्यस्थल पर गुजाइश निकालना।

येल यूनिवर्सिटी के सेंटर फॉर फ्रेथ एंड कल्चर के कार्यकारी निदेशक डेविड मिलर कहते हैं, “कई कम्पनियां अभी यह तो तय नहीं कर पाई हैं कि करना क्या है, लेकिन वे जानती हैं कि कुछ तो करना ही होगा। अमेरिकी कम्पनियों को धार्मिक विविधता के मुद्दों पर सलाह-मशाविरे को बहुत ज़रूरत है। मिलर सेंटर के एथिक्स एंड पिपरिचुएलिटी इन द वर्कप्लेस कार्यक्रम के प्रमुख भी हैं।”

मुस्लिम, हिन्दू, बौद्ध और अन्य धर्मों को मानने वालों के आव्रजन के कारण अमेरिकी कर्मचारियों में धार्मिक विविधता बढ़ रही है। अमेरिकी कानून के अनुसार अगर नियोक्ता पर बेज़ा भार न बढ़ता हो तो इन कर्मचारियों की आस्थाओं और परंपराओं के लिए जगह बनानी ही होगी। मिलर बताते हैं कि नियोक्ता केवल इसी कारण से धार्मिक मुद्दों से दो-चार नहीं हो रहे हैं, कार्यस्थल पर धार्मिक आस्था एक वास्तविक सामाजिक आन्दोलन है।

कई कर्मचारियों के लिए आस्था नैतिक मार्गदर्शन का स्रोत है। मिलर कहते हैं कि यह आस्था लोगों को अपने काम में अर्थ और उद्देश्य ढूँढ़ने में सहायता कर सकती है या कठिन और तनावभरी स्थितियों में उन्हें डांवाडोल होने से बचाए रख सकती है। लोग अपनी सम्पूर्णता के साथ कार्यस्थल पर आना चाहते हैं और कई लोगों के लिए इसमें धार्मिक आस्था भी शामिल



है। इसके अलावा एक वैश्विक बाजार में धार्मिक मतभेदों का सम्मान प्रतिभाशाली कर्मचारियों को आकर्षित करने, उन्हें टिकाए रखने और कम्पनियों के लिए और अधिक ग्राहकों तक पहुंच पाने में सहायक सिद्ध होता है।

टैननबॉम सेंटर फॉर इंटररिलिजियस अंडरस्टैंडिंग की अध्यक्ष जॉर्जेट बेनेट कहती हैं, “यह एक बहुत सशक्त और विकासशील प्रवृत्ति है। जब हमने इस मुद्दे पर काम शुरू किया था तो सब लोगों का कहना था कि विविधता का धार्मिक पक्ष कोई मुद्दा नहीं है। और अब तो जहां भी विविधता पर चर्चा होती है, वहां धर्म ज़रूर सामने आता है।”

बेनेट और मिलर दोनों ही कम्पनियों को अपने कर्मचारियों की धार्मिक परंपराओं को समतापूर्ण गुजाइश उपलब्ध करवाने के सम्बन्ध में सलाह देते हैं। बेनेट बताती हैं, “हमारे शोध से पता चला है कि कार्यस्थल पर धार्मिक अभिव्यक्ति सम्बन्धी लिखित

टैननबॉम की एक्ज़क्यूटिव वाइस प्रेसिडेंट ग्रेटर न्यू यॉर्क के लिए स्वास्थ्य बीमा योजना के सिलसिले में धार्मिक विविधता पर आयोजित कार्यशाला में अपने विचार व्यक्त करते हुए।

नीति के अस्तित्व मात्र से पूर्वाग्रह का बोझ कम करने में सहायता मिलती है।” कार्यस्थल और भेदभाव-विरोधी नीतियों में अक्सर धर्म का जिक्र होता है लेकिन सिर्फ 4 प्रतिशत कम्पनियों की ही निश्चित धार्मिक नीतियां हैं।

कार्यस्थल पर धर्म के संदर्भ में दोनों सलाहकार “सहिष्णुता” शब्द को पर्याप्त नहीं मानते। “सहिष्णुता अपर्याप्त है— हम परस्पर सम्मान और समझदारी की मांग कर रहे हैं।” हालांकि मिलर के इस विचार से कि लोगों की जिस धर्म में आस्था नहीं है, उसके प्रति उन्हें आदर के लिए बाध्य किया जा सकता है, कम लोग सहमत हैं। ज्यादातर अमेरिकी कानून इस मामले में अलग-अलग विचारों वाले लोगों के साथ सहिष्णुता की ही बात करते हैं।

## ज्यादा जानकारी के लिए:

टैननबॉम के बारे में

<http://www.tanenbaum.org>

येल विश्वविद्यालय का सेंटर फॉर फ्रेथ एंड कल्चर

<http://www.yale.edu/faith>



**दाएं:** माउटेन प्वाइंट हाईस्कूल, फिनिक्स में मैरिया शावेज विश्व धर्म कक्षा में। इस संस्थान में पहली बार विश्व धर्म को ऐच्छिक विषय के रूप में शामिल किया गया है। अमेरिका में हाईस्कूल के विद्यार्थियों को धार्मिक जानकारी देने का रुझान बढ़ रहा है।



फोटो: चूलिका किमिंग © ८०१३ - डॉक्यू.डॉक्यू.पी.

बेनेट बताती हैं कि जिन मुद्दों पर नीतियों में संशोधन की ज़रूरत हो सकती है, उनमें हिजाब जैसी धार्मिक महत्व की वेशभूषा, क्रॉस या छोटी यहूदी टोपी यारमुल्क, धार्मिक कृत्यों के लिए समय देना और प्रार्थना और ध्यान के लिए सुविधाएं देना शामिल होंगे। निजी या व्यावसायिक समस्याओं से जूझ रहे कर्मचारियों को परामर्श देने के लिए कुछ कम्पनियां धार्मिक विद्वानों को रखती हैं। इसका एक उदाहरण स्प्रिंगडेल, आर्कान्सास की कम्पनी टायसन फूड्स है जहां कारखानों और कार्यालयों में कर्मचारियों को सलाह देने के लिए 120 धार्मिक विद्वान हैं।

एक और उपाय धार्मिक आस्था पर आधारित कर्मचारी नेटवर्क समूह हैं। कुछ कम्पनियां डरती हैं कि इससे कर्मचारियों में अलगाव बढ़ेगा लेकिन बेनेट बताती हैं कि अमेरिकन एक्सप्रेस, फैनी मे और आईबीएम जैसी कई कम्पनियों में ये नेटवर्क काफी कारगर रहे और टेक्सस इन्स्ट्रूमेंट्स में कर्मचारियों

द्वारा संचालित ईसाई और मुस्लिम समूहों ने तो साझा परिचर्चाएं तक आयोजित की हैं।

मिलर कहते हैं, “आस्था पर आधारित कर्मचारी नेटवर्क समूहों की प्रक्रिया ठीक से चलती है तो विभिन्न समूहों के बीच विचार-विमर्श होता है, शैक्षणिक सत्र आयोजित होते हैं जिनमें बाकी कर्मचारी भी अपने मत के अलावा दूसरी परम्पराओं और आस्थाओं के बारे में जान पाते हैं। उनके सुर में सुर मिलाती बेनेट बताती हैं, आस्था पर आधारित कर्मचारी नेटवर्क समूहों के गठन की इजाजत न देने वाली कम्पनियों में भी शैक्षणिक सत्र हो रहे हैं। जब कर्मचारी एक सुरक्षित, स्वतंत्र माहौल में इन मुद्दों पर चर्चा कर पाते हैं तो परिणाम आशातीत ढंग से बढ़िया रहे हैं।”

टैननबॉम सेंटर फॉर इंटररिलिजयस अंडरस्टैंडिंग ने कुछ साल पहले जनरल मोटर्स कम्पनी को ऐसा ही शैक्षणिक सत्र आयोजित करने में मदद की थी जिसमें

आस्था पर आधारित कर्मचारी नेटवर्क समूहों के गठन की इजाजत नहीं है। विभिन्न धर्मों के अनुयायियों ने बताया कि वे अपनी आस्था में किन चीजों का बहुत सम्मान करते हैं, उनकी आस्था को कैसे रुद्दिबद्ध ढंग से देखा जाता है और इससे खुद उन पर क्या प्रभाव पढ़ता है। बेनेट बताती हैं कि इस सत्र के बाद अमेरिका में अल्पसंख्यक आस्थाओं के अनुयायी कर्मचारी इस बात से अभिभूत थे कि उन्हें अपनी आस्था और धार्मिक आचरणों के बारे में अपने सहयोगियों से बात करने का मौका मिला जबकि बहुसंख्य ईसाई और यहूदी कर्मचारी इस बात के लिए कृतज्ञ अनुभव कर रहे थे कि उन्हें आखिर वे बातें पता चलें जिनके बारे में वह कुछ भी नहीं जानते थे। बेनेट याद करती हैं, “उस ट्राइट्रेन भरे कमरे में जैसे सद्भाव की धारा बह रही थी।”



लुइस फ्रेनर यूएसइनफो की कार्यालय लेखिका हैं।



**धार्मिक विद्वान बेककी कॉर्टिस (बाएं)** और केंट गिलबर्ट जैक्सनविले, **फ्लोरिडा** में लूप पिज्जा रेस्तरां में। साथ में हैं रेस्तरां के प्रेसिडेंट और सह-संस्थापक माइक शिनडर। यह रेस्तरां अपने कर्मचारियों को स्वास्थ्य, मादक यदार्थों के सेवन, गर्भावस्था से जुड़ी चिंता और तनाव को दूर करने में मदद के लिए धार्मिक विद्वानों की सेवाएं लेता है।