



Religious Discrimination at Work

MCB dti

Unfair discrimination on grounds of religion is an unfortunate reality for many Muslims in Britain.

The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003, which came into force on 2nd December 2003, provide protection from discrimination in matters relating to employment and vocational training. Similar discrimination in the provision of goods, facilities and services is not covered under these Regulations but will be covered under forthcoming legislation.

However, it is important for the Muslim community to appreciate the present scope and potential of the law in this area, both as employees and employers. The Regulations apply to adherents of all religions and similar beliefs, as well as to those who have no belief. Therefore, Muslims need to bear in mind that just as these Regulations create rights for them, they also impose obligations and responsibilities on them not to discriminate, harass or victimise people of other religions or beliefs.

What protection does the new law provide?

It is now unlawful to discriminate, harass or victimise on grounds of religion or belief in all aspects of employment, including recruitment, pay, terms and conditions, training, promotion, dismissal and references.



The key provisions of the Employment Equality (Religion or Belief) Regulations are as follows:

DIRECT DISCRIMINATION –

To treat someone less favourably than another because of their religion or belief.

Example: A Muslim employee is not considered for promotion alongside his non-Muslim colleagues, even though he has the same qualifications and experience.

Example: A Muslim employer gives all her Muslim employees an extra day of paid leave for Eid-ul-Fitr, but refuses a request from a Hindu employee for an extra day of paid leave to celebrate Diwali.

INDIRECT DISCRIMINATION –

To apply a policy, procedure or practice equally to all employees, but which has the effect of disadvantaging someone of a particular religion or belief.

Example: A company introduces a uniform which requires all female employees to wear knee-length skirts. This applies equally to all female employees but disadvantages Muslim women.

Example: A Muslim employer introduces a uniform policy which requires all female employees to wear the hijab.

HARASSMENT –

To behave in a manner that violates the dignity of someone of a particular religion or belief, or creates a hostile, humiliating or offensive environment for them. Behaviour may be classed as harassment even if the conduct results from a mistaken perception of that person's religion or belief, or the conduct is in relation to someone associated with that person, such as, their spouse.

Example: *Offensive and hurtful comments in the workplace are routinely made about Islam. Such comments may amount to harassment even if the person targeted is not Muslim, but is perceived to be, or the comments are in relation to that person's Muslim spouse.*

Example: *Muslim employees often make comments about the 'immoral' values of their non-Muslim colleagues. Such comments may amount to harassment if they create an atmosphere which a colleague finds humiliating or offensive.*

VICTIMISATION –

To treat someone detrimentally because they have made or intend to make a complaint about discrimination or harassment, or assisted or intend to assist another in such a complaint.

Example: *An employee is not promoted because she assisted a Muslim colleague who had brought a discrimination claim on grounds of religion against their employer.*

If you experience any of the above, you may be able to take further action. For more advice, please see the contact details on page 4.

Is discrimination on grounds of religion or belief always unlawful?

No. It will not always be unlawful for employers to discriminate or treat people differently on grounds of religion or belief.



The law provides the following exceptions:

GENUINE OCCUPATIONAL REQUIREMENTS (GOR) –

THE GENERAL GOR – Discrimination will not be unlawful where it can be justified on the ground that there is a genuine and determining occupational requirement for an employee to be of a particular religion or belief, in order to do the job.

Example: A hospital wishes to appoint a chaplain to minister to the spiritual needs of patients and staff who are mainly Muslim. The hospital may be able to show that in the context in which the job is to be carried out it is a GOR that the appointee is a minister of the Muslim faith.

THE ORGANISATIONAL ETHOS GOR – Discrimination will not be unlawful where an organisation has an ethos based on a religion or belief and where, having regard to that ethos and the context and nature of the job, it is a genuine and proportionate requirement for the employee to be of that religion or belief.

Example: A Muslim school that maintains a strict Islamic ethos may require certain posts be filled by Muslims, where the role includes tasks or behaviour which uphold that ethos – for example, leading the pupils in prayer during the course of the day. However, it may not be proportionate to seek such a requirement for every post in that school – for example, the post of an accountant or caretaker.

GENUINE BUSINESS NEED –

Discrimination may be justified where it can objectively be shown to be a proportionate means of achieving a genuine organisational or business need.

Example: *A small toy shop employs four staff. Two Muslim employees request time off for a religious festival in the busy pre-Christmas period. It may be justifiable to refuse such a request if the shop could not cope without them.*

POSITIVE ACTION –

Employers may treat people of a particular religion or belief differently by taking positive action to remove past and existing inequalities. Employers must, however, still recruit, retain and promote on the basis of merit.

Example: *An organisation may provide extra training to Muslim employees so that they can be considered for jobs which have traditionally attracted few Muslim applicants. All applicants, however, must still be treated on merit.*

WHAT CAN I DO IF I HAVE BEEN DISCRIMINATED AGAINST, HARASSED OR VICTIMISED?

You should first speak to your manager or union representative. If this is not possible, or does not resolve the situation, you may need to seek legal advice. If you require further advice or information, you can view or contact the following:

DTI

for general information

www.dti.gov.uk/er/equality

ACAS

for practical and impartial advice on employment relations issues

Helpline 08457 47 47 47

Textphone 08456 06 16 00

www.acas.org.uk

Local Citizens' Advice Bureau, Law Centre or Solicitors
for legal advice

You can obtain details from the

Community Legal Service Helpline on 0845 608 1122

www.justask.org.uk

www.lawsoc.org.uk

The Muslim Council of Britain

for more information

Boardman House, 64 Broadway, Stratford, London E15 1NT

E-mail legal@mcb.org.uk

Telephone 020 8432 0585/6

www.mcb.org.uk

How else can Muslims benefit from the new law?

Muslim employees may be able to ask their employers to make certain reasonable adjustments at work to accommodate their religious needs and practices.



Requests must be reasonable as employers are not expected to accept unreasonable disruption to their activities.

Requests may include:

- Provision of prayer facilities
- Adoption of flexible working hours to allow attendance at Friday congregational prayers
- Development of a dress code that accommodates religious preferences
- Allowance of leave for religious holidays (e.g. Eid-ul-Adha, Eid-ul-Fitr, Yaum al-Ashura, Milad-un-Nabi)
- Accommodation of different dietary requirements at work

Similarly, Muslim employers need to take into account the needs of their non-Muslim employees and accommodate them within their workplace.

The MCB have produced a range of resources for employers and employees, including a Good Practice Guide, Training DVD and an Imam's Pack. To obtain copies of these please contact the MCB office (see page 4 for details).

التمييز الديني في العمل

ماذا يمكن أن أصنع لو تعرضت في عملي للتمييز أو المضايقة أو الاضطهاد؟ عليك أولاً أن تتكلم مع مديرك أو مع ممثل الموظفين حيث تعمل، فإن لم تستطع، أو لم يحل ذلك المشكلة، فعليك التماس النصيحة. في حال حاجتك إلى معلومات أو نصائح، يمكنك الاتصال بالعناوين التالية:

مكتب الإرشاد وإصلاح ذات البين وفض النزاعات
Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS).
هاتف: 08457 47 47 47

Textphone: 08457 06 16 00

Website: www.acas.org.uk.

مكتب إرشاد المواطن (الفرع المحلي)، أو مركز الخدمات القانونية، أو أي محامين مختصين

Citizens Advice Bureau, Law Centre or Specialist Solicitors.
يمكنك الحصول على التفاصيل من مكتب الخدمات القانونية

Community Legal Service

هاتف: 0845 608 1122
المجلس الإسلامي البريطاني

The Muslim Council of Britain

Boardman House, 64 Broadway, Stratford, London E15 1NT.

هاتف: 020 8432 0585/6

E-mail: legal@mcb.org.uk

Website: www.mcb.org.uk.

منذ الثاني من ديسمبر سنة 2003 بدأ تطبيق "أنظمة المساواة في العمل" (من حيث الدين أو المعتقد) للعام 2003، والتي توفر حماية ضد التمييز في جميع جوانب العمل، بما في ذلك التعيينات، والأجور، وظروف العمل، وفرص التأهيل، والترقيات، والنقل، والفصل من العمل، وطلب التزكيات.

البنود الأساسية

البنود الأساسية لـ "أنظمة المساواة في العمل" (من حيث الدين أو المعتقد) هي كما يلي:

التمييز المباشر معاملة البعض معاملة أقل إيجابية من غيرهم بسبب دينهم أو معتقداتهم.

التمييز غير المباشر تطبيق سياسات أو إجراءات أو ممارسات يتساوى فيها الجميع، ولكنها تؤدي إلى الإضرار بمن يعتقدون أدياناً ما، أو يعتقدون بمعتقدات معينة.

المضايقة التصرف بطريقة فيها انتهاك لكرامة البعض بسبب دينهم أو معتقداتهم، أو تتسبب في خلق جو ينسج بالعدائية أو الإذلال أو الإهانة لهم.

الاضطهاد معاملة البعض معاملة تلحق بهم الضرر بسبب تقديمهم شكوى عن التمييز أو المضايقة، أو لنيتهم القيام بذلك، أو بسبب مساعدتهم آخرين في تقديم مثل هذه الشكوى، أو لنيتهم القيام بذلك.

کام کی جگہ پر مذہبی بنیاد پر تمیز و تفریق روا رکھنا

ملازمت میں برابری (مذہب یا عقیدہ) کا قانون مجریہ ۲۰۰۳ء دسمبر ۲۰۰۳ء سے نافذ العمل ہو چکا ہے اور ملازمت سے متعلقہ تمام امور بشمول بھرتی، تنخواہ، کام کی نوعیت، تربیت، ترقی، تبادلہ، معطلی یا اخراج اور رٹائرمنٹ وغیرہ کے معاملہ میں مذہبی بنیادوں پر تمیز اور تفریق سے تحفظ فراہم کرتا ہے۔

بنیادی سہولیات

اس قانون کے تحت درج ذیل بنیادی سہولیات حاصل ہوں گی:

براہ راست تفریق سے تحفظ: یعنی افراد کے درمیان ان کے مذہب یا عقیدہ کی بنیاد پر تمیز رکھنا۔
بالواسطہ تفریق سے تحفظ: ایسی پالیسی، طریقہ کار یا عمل کہ جو بظاہر تو سب کے ساتھ مساویانہ کردار کا حامل ہو مگر جس کے نتیجہ میں چند افراد کے لیے ان کے مذہب یا عقیدہ کے حوالہ سے ناموافق حالات پیدا ہوں۔

پریشان کرنا یا ایذا پہنچانا: کسی کے ساتھ س طرح پیش آنا کہ اس کی عزت نفس اور اس کے مذہبی اعتقادات کی توہین ہو اور جذبات مجروح ہوں یا معاندانہ یا خصمانہ توہین آمیز یا جارحانہ حالات پیدا کرنا۔

بطور خاص نشانہ پر رکھنا: کسی کو خاص اس لیے نشانہ بنانا کہ اس نے مذہبی بنیادوں پر تمیز و تفریق کے خلاف شکایت کی ہو یا شکایت کر سکتا ہو یا اس نے ایسے کسی معاملہ میں کسی کی معاونت کی ہو یا اس کا ارادہ ظاہر کیا ہو۔

اگر میرے ساتھ مذہبی بنیادوں پر تفریق برتی جائے، ناموافق حالات پیدا کیے جائیں یا خاص طور پر نشانہ بنایا جائے تو مجھے کیا کرنا چاہیے:

اولاً، آپ کو اپنے مینیجر یا یونین کے نمائندہ سے بات کرنا چاہیے۔ اگر ایسا ممکن نہ ہو یا اس سے مطلوبہ نتائج برآمد نہ ہوں تو آپ کو مزید صلاح مشورہ اور رہنمائی حاصل کرنا چاہیے۔ مزید رہنمائی یا معلومات کے لیے آپ درج ذیل سے رابطہ کیجیے:

ایڈوائسری، کونسل ایجنسی اینڈ آر بیٹیشن سروس ACAS

ٹیلی فون ہیلپ لائن: 08457 47 47 47

ٹیکسٹ فون: 08457 06 16 00

ویب سائٹ: www.acas.org.uk

مقامی سٹیژن ایڈوائس بورو، قانونی مشاورت کامرکز یا ماہر قانون۔ آپ کمیونٹی لیگل سروس کے متعلق

معلومات فون نمبر: 0845 608 1122 سے حاصل کر سکتے ہیں۔

The Muslim Council of Britain, Boardman House,

64 Broadway, Stratford, London, E15 1NT

فون: 020 8432 0585/6

ای میل: legal@mcb.org.uk

ویب سائٹ: www.mcb.org.uk

কর্মক্ষেত্রে ধর্মীয় কারণে বৈষম্য

২ ডিসেম্বর ২০০৩ সাল থেকে এমপ্লয়মেন্ট ইকুয়ালিটি (ধর্ম বা বিশ্বাস) রেগুলেশন ২০০৩ কার্যকর হয়েছে এবং এ আইনের আওতায় বেতন, কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ, ট্রেনিং, পদোন্নতি, বদলি, চাকরিচ্যুতি ও রেফারেন্স প্রদান সহ কর্মক্ষেত্রের সাথে সংশ্লিষ্ট সকল প্রকার বৈষম্য থেকে রক্ষার ব্যবস্থা রয়েছে।

প্রধান প্রধান দিক:

এমপ্লয়মেন্ট ইকুয়ালিটি (ধর্ম ও বিশ্বাস) রেগুলেশনের প্রধান প্রধান দিকগুলো নিম্নে দেয়া হলো:

প্রত্যক্ষ বৈষম্য:

ধর্ম বা বিশ্বাসের কারণে অন্যদের তুলনায় কম আনুকূল্য প্রদান।

পরোক্ষ বৈষম্য:

সকলের জন্য এমন কোন পলিসি,নিয়ম বা ব্যবস্থা চালু করা যার ফলে বিশেষ কোন ধর্ম বা বিশ্বাসের প্রতি আস্থাশীল লোকদের অসুবিধায় পড়তে হয়।

নিপীড়ন:

এমন আচরণ করা যার ফলে বিশেষ কোন ধর্ম বা বিশ্বাসের অধিকারী লোকদের মর্যাদাহানি হয় অথবা তাদের জন্য বৈরি,অপমানজনক বা ক্ষতিকর পরিবেশ সৃষ্টি হয়।

প্রতিশোধমূলক নিপীড়ন:

বৈষম্য বা নিপীড়নমূলক আচরণের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের বা অভিযোগ দায়েরের ইচ্ছা প্রকাশ করা অথবা এ ধরণের অভিযোগ যারা করতে চায় তাদের সহযোগিতা করা অথবা সহযোগিতার ইচ্ছা প্রকাশ করার কারণে কাউকে নিপীড়ন করা।

বৈষম্য, নিপীড়ন বা প্রতিশোধমূলক নিপীড়নের শিকার হলে আমি কি করতে পারি?

আপনি আপনার ম্যানেজার অথবা ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধির সাথে কথা বলতে পারেন। এটা সম্ভব না হলে অথবা এর মাধ্যমে সমস্যার সমাধান না হলে আপনাকে অন্যদের পরামর্শ নিতে হবে। আপনি যদি এ ব্যাপারে তথ্য বা পরামর্শ চান তা হলে নিম্নে প্রদত্ত সংস্থাগুলোর সাথে যোগাযোগ করতে পারেন।

এডভাইজারি, কনসিলিয়েশন এন্ড আরবিট্র্যাশন সার্ভিস (ACAS)

টেলিফোন হটলাইন: 08457 47 47 47

টেক্সটফোন: 08457 06 16 00

ওয়েবসাইট: www.acas.org.uk

লোকাল সিটিজেন এডভাইস ব্যুরো, ল সেন্টার

অথবা স্পেশালিস্ট সলিসিটরস

আপনি কমিউনিটি লিগ্যাল হেল্পলাইন 0845 608 1122 নাম্বারে যোগাযোগ করে এ ব্যাপারে বিস্তারিত জানতে পারেন।

The Muslim Council of Britain,
Boardman House, 64 Broadway, Stratford, London E15 1NT.

টেলিফোন: 020 8432 0585/6

ই-মেইল: legal@mcb.org.uk

ওয়েবসাইট: www.mcb.org.uk

Somali

CUNSURINIMADA DIINEED EE KA JIRTA GOOBTA SHAQADA

Xeerka 2003 ee ku saabsan Sinnaanta Shaqada (ee xagga Diinta ama Caqiidada) wuxuu jiray oo lagu dhaqmayay tan iyo 2dii Diseembar 2003 wuxuuna qofka ka ilaaliyaa cunsurinimada ka jirta dhammaan arrimaha la xiriira shaqada, sida shaqaalaysiinta, xaaladda shaqada, tababarka, dallacsiinta, beddelaadda, cayrinta iyo qoraalada ka warbixinaya shaqada uu qofka soo qabtay (reference).

Qaybaha Ugu Muhimsan

Qaybaha ugu muhimsan ee Xeerarka Sinnaanta Shaqada (ee xagga Diinta iyo Caqiidada) waa kuwa soo socda:

Cunsurinimo Toos Ah: In dadka loola dhaqmo si ka fiican kuwa kale sababtuna ay tahay diinta ama caqiida ay aaminsan yihiin.

Cunsurinimo Aan Toos Ahayn: In dadkoo dhan lagu wada dabbaqo siyaasad, nidaam ama hab-dhaqan kaasoo si gaara wax u yeeleynaya dad leh diin ama caqiido gaar ah.

Kadeedid: inaad u dhaqantid hab waxyeelaya sharafta qof aaminsan diin ama caqiido gaar ah, ama in la abuurto jawi colaadeed iyo xaalad dhibaataynaysa ama wax udhimaysa qofka.

Dhibaataayn: In qof loola dhaqmo hab waxyeelayn leh sababtuna ay tahay asaga oo sameeyey ama ku tala jira inuu sameeyo cabasho la xiriirta cunsurinimo ama kadeedid, ama

asaga oo qof kale ku caawiyey ama ku tala jira inuu ku caawiyey cabasho noocaas oo kale ah.

Maxaan samayn karaa haddii ay ila soo gudboonaato cunsurinimo, kadeed ama dhibaataayn?

Marka hore waa inaad la hadashaa maamulahaaga ama wakiilkaaga ururka shaqaalaha. Haddii arrintaas ayan suurtagal ahayn, ama ay xal keeni weydo, waa inaad raadsataa talobixin. Haddii aad u baahan tahay macluumaad ama talobixin, waxaad la xiriiri kartaa meelaha soo socda:

Adeegga Talobixinta Heshiisiinta iyo Dhexdhexaadinta: Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS). Khadka Taleefanka ee Caawimaadda 08457 47 47 47, Tekestifoon 08457 06 16 00, Websaaytka Internetka www.acas.org.uk.

Ururka Talosiinta Muwaadinka ee Deegaanka (Local Citizens Advice Bureau), Xarunta Qaanuunka (Law Centre) ama Garyaqaanno (Solicitors) Arrinka Ku Takhasusay. Waxaad macluumaad dheeraad ah ka heli kartaa Khadka Taleefanka ee Caawimaadda ee Adeegga Qaanuuniga ee Beesha 0845 608 1122.

Ururka Muslimiinta ee Biritan: The Muslim Council of Britain, Boardman House, 64 Broadway, Stratford, London E15 1NT. Taleefan 020 8432 0585/6, limayl: E-mail legal@mcb.org.uk, Websaytka Internetka: www.mcb.org.uk.

The Muslim Council of Britain (MCB), which was founded in 1997, is an inclusive umbrella body that aspires to represent the interests of Muslims in Britain and is pledged to working for the common good of society as a whole. It is made up of major Muslim national, regional and local organisations and institutions including Mosques, education and charitable bodies.

The MCB seeks to meet the growing needs and expectations of the Muslim community in areas such as policy research, strategic planning for the community, encouraging participation in local and national affairs, the media and outreach to the wider society. In the few years since its inception, the MCB has achieved much at many levels of society and government for the benefit of the Muslim community and for the wider society as a whole.

For more information about the MCB please visit our website: www.mcb.org.uk.

While the information contained in this leaflet is as accurate as possible, it should not be regarded as a definitive statement of law.

ISBN 0-9543652-9-1