

من حَقِّكَ توفير مكان عمل لك خالٍ من التمييز العنصري

يحدث التمييز العنصري غير القانوني عندما يُعامل صاحب العمل أي عامل بطريقة تُناقض شروط وأحكام العمل، وذلك على أساس صفات معينة، مثل عرق العامل أو لونه أو أصله الأثني أو جنسه أو ميوله الجنسية أو دينه (على سبيل المثال، رفض توظيفك لأنك مسلم، أو دفع رواتب أقل للنساء، أو تكليف مهام أو جداول عمل ثانوية إلى الآسيويين، وما إلى ذلك).

كما أن التمييز العنصري القائم على صفات أخرى مثل الإعاقة والحمل والعمر (أكثر من 40 عامًا) والحالة العسكرية والوضع الاجتماعي يمكن أن يكون غير قانوني في ظل ظروف معينة.

كما يمكن أن يتضمن التمييز العنصري غير القانوني التحرش أو بيئة العمل العدائية بسبب تصرفات أو تعليقات مُسرف أو زميل عمل (على سبيل المثال، المناداة بالأسماء بطريقة شديدة اللهجة أو فظة أو النكات أو المضايقة أو التهديدات بسبب عرق العامل أو دينه أو التلامس بطريقة غير مُرضية أو تكرار الإيحاءات الجنسية على نحو مُشين بسبب جنس العامل).

وبمجرد أن يعرف صاحب العمل أو في حالة أن يتوجب عليه معرفة وجود تصرفات متسمة بالتمييز العنصري، فمن ثم يجب عليه اتخاذ إجراءات فورية لمنع استمرار هذه التصرفات.

ملاحظة: قد يكون من الصعب إثبات التمييز العنصري، فمن المهم تسجيل معلومات مُفصلة حول التصرفات أو التعليقات المتسمة بالتمييز العنصري. اتصل بنا أو بالوكالات المذكورة في الجزء الخلفي من هذا الكتيب إذا كان لديك أي أسئلة ترغب في طرحها أو إذا كنت ترغب في تقديم شكوى.

ماذا عن التمييز العنصري على أساس اللغة؟

يمكن أن يتضمن التمييز على أساس الأصل القومي التمييز على أساس اللغة، مثل:

- متطلبات إتقان اللغة الإنجليزية أو تحدثها بطلاقة
- سريان القواعد القائمة على اللغة الإنجليزية فقط*
- التمييز على أساس اللهجة

* في كاليفورنيا، يُعتبر سريان القواعد الإنجليزية فقط أمر غير قانوني، ولا يجوز استخدام هذه القواعد إلا إذا كانت هناك ضرورة قوية وواضحة ذات صلة بالعمل والتي لا يمكن تحقيقها بفعالية بأي طريقة أخرى، وبحيث يقدم صاحب العمل إخطارًا بهذه السياسة.

على سبيل المثال، قد يكون من غير القانوني أن يُطلب من العاملين ممن ينفذون أعمالهم من منازلهم التحدث باللغة الإنجليزية فقط في العمل، على الرغم من أن اللغة الإنجليزية ليست مطلوبة لأداء واجبات العمل خاصتهم.

ما هو التمييز العنصري على أساس الدين؟

يحدث التمييز على أساس الدين عندما يقوم أي صاحب عمل باتخاذ إجراء توظيف تعسفية ضد الموظف بسبب معتقدات الموظف الدينية.

ومثال على ذلك، إذا رفض صاحب العمل توظيف موظف أو قام بتخفيض أجره لأنه اكتشف أنه مُسلم.

من حَقِّكَ الحصول على تسهيلات معقولة بالنسبة لديانتك

بمجرد تقديم طلب، يجب على صاحب العمل توفير تسهيلات معقولة ومناسبة للمعتقدات أو الممارسات الدينية للموظف.

وتتضمن هذه التسهيلات: التغييرات في الجدول الزمني، وأذونات الغياب أثناء المراسم الدينية، والسماح ببعض أنماط اللباس أو الزينة.

على سبيل المثال، يحق للموظف طلب تغيير في الجدول الزمني بحيث يتناسب مع أداء صلاة الجمعة، وتتضمن أنماط اللباس أو الزينة التي يمكن أن طلبها من صاحب العمل الحق في ارتداء الحجاب أو الكوفية أو عدم تقصير الشعر أو شعر اللحية.

كما أن تفضيلات العمل أو تحيزه ضد هذه الأنماط ليس مبررًا لرفض التسهيلات الدينية للموظف.

ومع ذلك، يمكن لصاحب العمل أن يرفض توفير تسهيلات من هذا القبيل إذا كانت ستفرض عليه ضائقة أو مشقة غير ملائمة، مثل:

- التكاليف المبالغ فيها
- إضعاف عنصر الأمان
- التعدي على حقوق الموظفين الآخرين

وبالإضافة إلى ذلك، لا يُطلب من صاحب العمل بالضرورة توفير تسهيلات دينية محددة بطلبها الموظف. ويجوز لصاحب العمل توفير تسهيلات مختلفة بحيث تُحد من الصراع الديني.

المواعيد النهائية

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز العنصري، فمن المهم أن تتصرف بسرعة وأن تتواصل مع جمعية القانون الآسيوي (ALC)، و/أو دائرة التوظيف والإسكان العادل (DFEH) و / أو لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) في أقرب وقت ممكن، حيث أن هناك مواعيد نهائية لتقديم مطالبة بشأن التمييز العنصري. وعلى وجه العموم، فإن الموعد النهائي لتقديم مطالبة بشأن التمييز العنصري لدى دائرة التوظيف والإسكان العادل (DFEH) يكون بواع عام واحد من تاريخ التصرف المتمم بالتمييز العنصري، ويكون الموعد النهائي لتقديم مطالبة بشأن التمييز العنصري لدى لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) في غضون 300 يومًا من تاريخ التصرف المتمم بالتمييز العنصري.

اعرف حقوقك:

التمييز العنصري في مكان العمل، والتسهيلات المعقولة، والمضايقات



في خدمة المجتمع منذ عام
1972

تتمثل مهمة جمعية القانون الآسيوي (ALC) في تعزيز وترقية وتمثيل الحقوق القانونية والمدنية لمجتمعات آسيا وجزر المحيط الهادئ (API)، وذلك اعترافاً منها بوجود التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعرقية في الولايات المتحدة، كما تلتزم جمعية القانون الآسيوي (ALC) بالمطالبة بحقوق المساواة والعدالة لجميع قطاعات مجتمعنا مع التركيز بشكل خاص على تلبية احتياجات ذوي الدخل المنخفض والمهاجرين ومجتمعات آسيا وجزر المحيط الهادئ المهمشة.

جمعية القانون الآسيوي 2018

آخر تحديث: 2018/03/15

نشجعكم على استنساخ هذا الكتيب ونطلب منكم فقط الإشارة المرجعية إلى جمعية القانون الآسيوي عند إعادة طباعته.

يتم توزيع هذا الكتيب لأغراض زيادة الوعي العام بالقانون، ولا ينبغي اتخاذ المعلومات الواردة فيه على سبيل الاستشارة القانونية.

مُقتبس من: مشروع التوعية بالحقوق المدنية (CROP) الخاص بجامعة كاليفورنيا في بركلي والمساعدة القانونية في العمل (سابقاً: جمعية المساعدة القانونية -مركز قانون العمل).

أين يمكنني الحصول على أوجه المساعدة إذا تعرضت للتمييز العنصري أو المضايقة في العمل؟

يمكنك الاتصال بجمعية القانون الآسيوي (ALC) إذا كنت تعتقد أنك تتعرض للتمييز العنصري أو المضايقة بشكل غير قانوني في مكان العمل، حيث تُقدم الاستشارات القانونية باللغات وبالمجان، بما في ذلك، اللغة العربية واللغة الفارسية.

55 Columbus Avenue
San Francisco, CA 94111
415-896-1701
www.advancingjustice-alc.org

كما يمكنك أيضًا الاتصال و/أو تقديم شكوى إلى الوكالات الفيدرالية و/أو الوكالات على مستوى الولايات التي تُنفذ قوانين على مستوى الولايات والقوانين الفيدرالية المناهضة للتمييز العنصري. كما يمكن التواصل مع دائرة كاليفورنيا للتوظيف والإسكان العادل (DFEH) من خلال العنوان التالي:

DFEH Bay Area Regional Office
39141 Civic Center Drive, Suite 250
Fremont, California 94538
800-884-1684/510-789-1085
www.dfeh.ca.gov

كما يمكن التواصل مع لجنة الولايات المتحدة لتكافؤ فرص العمل (EEOC) من خلال العنوان التالي:

EEOC San Francisco District Office
450 Golden Gate Avenue, 5th floor West
San Francisco, California 94102
415-522-3000
www.eeoc.gov