

صحيفة وقائع التمييز الإنتقالي بعد إعتداءات 9/11

<p style="text-align: center;">EEOC</p> <p style="text-align: center;">هيئة تكافؤ فرص العمل</p> <p style="text-align: center;">المصدر: www.eeoc.gov/facts/backlash-employee.htm</p>	<p style="text-align: center;">OSC</p> <p style="text-align: center;">مكتب المستشار الخاص لممارسات التوظيف غير المنصف المتعلقة بالهجرة</p> <p style="text-align: center;">قسم الحقوق المدنية، وزارة العدل الأمريكية</p>
<p style="text-align: center;">الاختصاص:</p> <p><u>السلوك المحظور:</u> التمييز على أساس الدين والموطن الأصلي والجنس والسن والإعاقة والحمل والعرق، والمتعلق بأي ناحية من التوظيف، بما في ذلك بنود وشروط التوظيف.</p> <p><u>أرباب العمل المشمولون:</u> أرباب العمل ذوو خمسة عشر موظفاً أو أكثر.</p> <p><u>الأشخاص المشمولون:</u> جميع الأفراد، بصرف النظر عن وضع هجرتهم.</p>	<p style="text-align: center;">الاختصاص:</p> <p><u>السلوك المحظور:</u> مع مراعاة بعض الحالات الاستثنائية، التمييز على أساس وضع الجنسية/الهجرة والموطن الأصلي والمتعلق بالتوظيف والإقالة والتعيين أو الإحالة مقابل رسم؛ والممارسات غير المنصفة في طلب الوثائق أثناء عملية إثبات الأهلية للعمل (إستمارة I-9 Form)؛ والإنتقام.</p> <p><u>أرباب العمل المشمولون:</u> أرباب العمل ذوو أربعة موظفين أو أكثر مشمولون في الحظر على التمييز على أساس وضع الجنسية/الهجرة والممارسات غير المنصفة في طلب الوثائق. وأرباب العمل ذوو أربعة إلى أربعة عشر موظفاً مشمولون في الحظر على التمييز على أساس الموطن الأصلي.</p> <p><u>الأشخاص المشمولون:</u> حاملو الجنسية الأمريكية والأفراد المصرحون للعمل كمحميون من التمييز على أساس الموطن الأصلي وإساءة إستعمال الوثائق. وحاملو الجنسية الأمريكية والمقيمون الدائمون الشرعيون واللاجئون السياسيون واللاجئون والمقيمون المؤقتون محميون من التمييز على أساس وضع الجنسية/الهجرة.</p>
<p style="text-align: center;">مثال عن التمييز في التوظيف:</p> <p style="text-align: center;"><u>التمييز على أساس الدين:</u></p> <p>ناريندر هو من السيخ من جنوب آسيا يعتمر عمامة وقدم طلب العمل كأمين للصندوق لدى فلان. ورفض فلان توظيفه لأنه كان يخشى أن زي ناريندر الديني سيسبب عدم الارتياح للزبائن. ما الذي على فلان أن يفعله؟</p> <p>لا يجوز لفلان رفض توظيف ناريندر بسبب تفضيلات الزبائن المتعلقة بالزي الديني، إذ يعتبر ذلك تمييزاً دينياً مخالفاً للقانون. ويكون ذلك كما لو رفض توظيف ناريندر لأنه من السيخ. فمن غير الشرعي أن تتم معاملة الأفراد سلبياً في مكان العمل بناءً على إنحياز متعلق بدينهم أو عرقهم أو موطنهم الأصلي.</p>	<p style="text-align: center;">مثال عن التمييز في التوظيف:</p> <p style="text-align: center;"><u>التمييز على أساس الدين:</u></p> <p>أنور هو لاجئ سياسي من مصر قدم طلب العمل في شركة للخدمات المالية. ورفضت الشركة توظيفه لأنه لا يحمل الجنسية الأمريكية ولا يحمل بطاقة الإقامة "جرين كارد". ما الذي على أنور أن يفعله؟</p> <p>يستطيع أنور رفع تهمة لمكتب OSC للإدعاء بالتمييز على أساس وضع الجنسية/الهجرة. ولا يجوز لأرباب العمل رفض توظيف لاجئين سياسيين أو لاجئين لأنهم لا يحملون الجنسية الأمريكية أو غير مقيمين بشكل دائم وشرعي، أو لأنهم لا يحملون بطاقة الإقامة "غريد كارد"، إلا إذا كان هذا التمييز على أساس وضع الجنسية مطلوباً بموجب القانون أو اللوائح أو عقد حكومي.</p> <p>على أرباب العمل إثبات أهلية عمل جميع الموظفين الجدد بصرف النظر عما إذا كانوا يحملون الجنسية الأمريكية، وذلك من خلال إستكمال إستمارة I-9 Form. ويجوز للأفراد أن يختاروا من قوائم وثائق مقبولة، بما في ذلك بطاقة غير مقيدة للضمان الاجتماعي ورخصة القيادة. ولا يجوز لأرباب العمل أن يشترطوا بطاقات "غريد كارد" لغير حاملي الجنسية لهذا الغرض.</p>

صحيفة وقائع التمييز الإنتقالي بعد إعتداءات 9/11

تابع الأمثلة	تابع الأمثلة
<p>التمييز على أساس الدين:</p> <p>شأنهم شأن موظفين من أديان أخرى، قد يحتاج الموظفون المسلمون إلى تسهيلات مثل أخذ إجازة للعطلات الدينية أو حالات إستثنائية لضوابط اللباس.</p> <p>حضر موظفون مسلمون في مؤسسة فلان أمام المشرف عليهم وطلبوا السماح لهم باستخدام قاعة مؤتمرات في مبنى مجاور للصلاة. وحتى تقديم هذا الطلب، كان هؤلاء الموظفون يصلون في مراكز عملهم. ما الذي يجب أن يفعله فلان؟</p> <p>عندما تكون القاعة مطلوبة لأغراض الأعمال، يستطيع فلان رفض إستخدامها لأهداف دينية شخصية، إلا أن من المرجح ألا يرفض السماح للموظفين باستخدام قاعة المؤتمرات للصلاة عبءاً غير ضروري على فلان في ظروف عديدة أخرى. وعلى نحو مماثل، غالباً ما يمكن الصلاة أثناء الاستراحات بحيث لا يؤدي تقديم الوقت الكافي أثناء ساعات العمل للصلاة إلى عبء غير ضروري. وإذا كان الذهاب إلى مبنى آخر للصلاة يستغرق وقتاً أطول من فترات الإستراحة المخصصة، لا يزال من الممكن التكيف مع الموظفين إذا كانت طبيعة العمل تسمح بمرونة في تحديد الأوقات. ويستطيع فلان إلزام الموظفين بالتعويض عن أي وقت عمل تم قضاؤه لطفوس دينية.</p> <p>أمثلة عن التحرش في مكان العمل:</p> <p>كان محمد يعمل لحساب فلان. واجتمع محمد بمديره واشتكى من أن أحد زملائه "بيل" يشير إليه بانتظام بعبارة مثل "راكب الجمال" و"الإرهابي المحلي" و"آية الله"، ولقد تعدد إحرجه أمام بعض الزبائن من خلال الإدعاء بأنه غير كفوء. كيف يجب أن يتصرف المشرف؟</p> <p>يكون المدراء والمشرفون الذين يعلمون بسلوك غير ملائم في مكان العمل على أساس الدين أو الموطن الأصلي، مسؤولين عن إتخاذ خطوات لتصحيح سلوك أي شخص خاضع لإدارتهم. على مدير محمد أن يحيل شكوى محمد إلى المدير الملائم إذا كان لا يشرف على "بيل". وإذا قرر فلان حدوث تحرش، فيجب إتخاذ إجراء تأديبي ضد "بيل" بما يكفي إلى حد كبير لضمان عدم إستمرار هذا التحرش.</p>	<p>التمييز على أساس وضع الجنسية/الهجرة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • علق رب عمل لاقته كتب عليها "نحن نوظف أمريكيين فقط". • رفض رب عمل توظيف أحد مقدمي طلب العمل لأنه مظهره لا يدل على أنه "مواطن أمريكي". • أقال رب عمل موظفين لا يحملون الجنسية الأمريكية أو كان مظهرهم "أجانباً". <p>التمييز على أساس الموطن الأصلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • رفض رب عمل توظيف مقدمي طلب العمل لأنهم من أصل أو مظهر عربي أو جنوب آسيوي. • أقال رب عمل موظفاً يعتزم وشاحاً أو حجاباً أو عمامة. • رفض رب عمل توظيف أي شخص يتكلم بلهجة أجنبية. • تلفظ رب عمل بعبارة مهينة لفئة عند الإشارة إلى موظف ولد في باكستان، مما أدى إلى إرغام الموظف على الاستقالة. <p>الممارسات غير المنصفة في طلب الوثائق:</p> <ul style="list-style-type: none"> • دقق ورفض رب عمل وثائق قدمها عرب أمريكيون لإثبات أهلية العمل في الولايات المتحدة (إستمارة Form I-9) إلى حد أكبر مما قام به بالنسبة لوثائق الموظفين الجدد الآخرين. • ألزم رب عمل جميع المنحدرين من جنوب آسيا بإستكمال إستمارة Form I-9 جديدة، بينما لم يلزم الموظفين الآخرين بذلك. • ألزم رب عمل مقدمي طلب عمل أو موظفين جدد يدل مظهرهم على أنه "مسلمون" بتزويد وثائق إثبات الجنسية الأمريكية، بينما سمح لغيرهم من مقدمي طلب العمل بتقديم أي مجموعة من الوثائق المقبولة قانونياً (مثل بطاقة الضمان الاجتماعي ورخصة القيادة) لإستكمال إستمارة Form I-9. • ألزم رب عمل هؤلاء الذين لا يحملون الجنسية الأمريكية بتزويد وثيقة صادرة عن "دائرة الهجرة والجنسية" [INS] أو "وزارة الأمن الوطني" [DHS] لإستكمال إستمارة Form I-9، بدلاً من السماح لهؤلاء الأفراد فرصة تقديم مجموعة وثائق مقبولة (بما في ذلك بطاقة غير مقيدة للضمان الاجتماعي ورخصة قيادة).
<p>الاتصال بهيئة EEOC: للحصول على مزيد من المعلومات عن هيئة EEOC، يرجى زيارة www.eeoc.gov أو الاتصال بالرقم 1-800-669-4000 (الطابعة البعادية 1-800-669-6820). يجب رفع التهم في غضون 180 يوماً من حدوث التمييز المزعوم.</p>	<p>الاتصال بمكتب OSC: للحصول على مزيد من المعلومات عن مكتب OSC، بما في ذلك الحصول على إستمارات رفع التهم، يرجى زيارة www.usdoj.gov/crt/osc أو الاتصال بالخط المباشر لمكتب OSC على الرقم المجاني 1-800-255-7688 (الطابعة البعادية 1-800-237-2515). يجب رفع التهم في غضون 180 يوماً من حدوث التمييز المزعوم.</p>