

## من حقك 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 الاثني 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 مُشرف 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 تحديثها بطلاقة
- سريان القواعد القائمة على اللغة الإنجليزية فقط\*
- التمييز على أساس اللهجة

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.

\* 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.

## 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 حقك الحصول على تسهيلات معقولة بالنسبة لديانتك

بمجرد تقديم طلب، يجب على صاحب العمل توفير تسهيلات معقولة ومناسبة للمعتقدات أو الممارسات الدينية للموظف إلا لم كانت ستفرض عليه ضائقة أو مشقة غير ملائمة، مثل:

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

تفضيل العميل أو تحيزه ليس مبررًا لرفض الإقامة الدينية للموظف.

تشمل التسهيلات المعقولة (ولا تعتبر صعوبات لا داعي لها) ما يلي:

- التغييرات في الجدول الزمني
- أذونات الغياب أثناء المراسم المدنية
- السماح ببعض أنماط اللباس أو الزينة

لا يُطلب من صاحب العمل بالضرورة توفير الإقامة الدينية المعينة التي يطلبها الموظف، إذا كان لدى صاحب العمل إقامة مقترحة مختلفة تقضي على الصراع الديني.

## المواعيد النهائية

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز العنصري، فمن المهم أن تتصرف بسرعة وأن تتواصل مع محامي، و/أو قسم الحقوق المدنية (CRD) 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 قسم الحقوق المدنية (CRD) يكون بوعام واحد من تاريخ التصرف المتسم

## اعرف حقوقك:

# التمييز العنصري في مكان العمل، والتسهيلات المعقولة، والمضايقات

Discrimination at Work - Arabic



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 اعترافًا 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 2024

آخر تحديث: 2024/10/25

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 (سابقًا: جمعية المساعدة القانونية -مركز قانون العمل).

بالتمييز العنصري، ويكون الموعد النهائي لتقديم مطالبة بشأن التمييز العنصري لدى لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) في غضون 300 يومًا من تاريخ التصرف المتسم بالتمييز العنصري.

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.asianlawcaucus.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 قسم الحقوق المدنية (CRD) من خلال العنوان التالي:

Civil Rights Department  
555 12th Street, Suite 2050  
Oakland, CA 94607  
Monday to Friday: 8am to 5pm  
Phone: (800) 884-1684

[contact.center@calcivilrights.ca.gov](mailto:contact.center@calcivilrights.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, 5<sup>th</sup> floor West  
San Francisco, California 94102  
415-522-3000  
www.eeoc.gov