

الدليل الأساسي لممارسة التمييز في مجال العمل بموجب قانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك

NEW YORK STATE
DIVISION OF
HUMAN
RIGHTS

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718) 741-8400

WWW. DHR.NY.GOV

بعض الأمثلة:

أنت سحاقيّة واصطحبت صديقتك لحضور حفلة في موقّع عملك. عند عودتك إلى العمل، بدأت المواد الخاصة بالكرامية للممثلين في الظهور على مكتبك. فهل هذا غير قانوني؟

يتوجب عليك الإبلاغ عن الواقعة على الفور إلى المسؤول المعين من قبل الشركة لتلقي الشكاوى. تأكدي من احتفاظك بنسخ من كافة المواد لسجلاتك الخاصة.

أنت نائبة للرئيس وتم تجاهلك في الترقية في عدة مناسبات. في كل مرة، يتم ترقية الذكور الأقل كفاءة. فهل هذا غير قانوني؟

إذا تم تجاهلك في الترقية بسبب النوع، يكون ذلك غير قانوني.

قامت بتقديم شكوى بحسن نية ضد صاحب العمل بسبب التمييز العرقي. فتم خفض رتبته على الفور. فهل هذا غير قانوني؟

قم بتقديم شكوى منفصلة بسبب التمييز، لأن توقيت خفض الرتبة يبدو أنه يتعلق بالنية في ممارسة التمييز والتمييز.

هل أنت بحاجة إلى تقديم شكوى إلى صاحب العمل بسبب التمييز قبل تقديمها إلى الشعبة؟

أنت غير مطالب بالقيام بذلك. بالرغم من أنه في العديد من الحالات إذا لم يتم إخطار صاحب العمل بحدوث التمييز ولم يُعط الفرصة لمعالجة الموقف، فلن يعد مسؤولاً عنه.

طريقة تقديم الشكاوى

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز في العمل

على أساس العمر، أو العرق، أو العرقية، أو

اللون، أو المنشأ القومي أو التوجه الجنسي،

أو الموقف العسكري، أو الجنس، أو الإعاقة،

أو النزعة الوراثية أو حالة الناقل للمرض، أو

الحالة الاجتماعية، يمكنك تقديم شكوى إلى

New York State Division of Human Rights

(شعبة حقوق الإنسان بولاية نيويورك).

يجب تقديم شكوى إلى الشعبة في غضون سنة

من الممارسة التمييزية موضع الشكاوى. لمزيد

من المعلومات أو لتقديم شكوى، يمكنك الاتصال

بأقرب مكتب إقليمي إلى منزلك أو مكان

عملك، أو زيارة موقعنا على شبكة الإنترنت

www.dhr.state.ny.us

الدليل الأساسي لممارسة التمييز في مجال العمل

لوقوف على الهدف الحقيقي من قول حاكم نيويورك "نيويورك واحدة"، من الأهمية بإمكان أن يحصل كل سكان نيويورك على فرص متساوية في الحصول على وظيفة خالية من كارثة التمييز. يأتي قانون حقوق الإنسان بولاية نيويورك بين أحد أوسع القوانين الخاصة بمواجهة التمييز في الدولة، حيث إنه يحظر التمييز في توظيف وفصل الموظفين، أو في الأجور، وكذلك التمييز من حيث بنود وشروط وامتيازات الوظيفة.

يحظر عليك قانون حقوق الإنسان التمييز في الوظيفة بناء على السن أو العرق أو العقيدة أو اللون أو الأصل القومي أو الميل الجنسي أو الموقف من التجنيد أو النوع أو الإعاقة أو الخصائص الوراثية التوجيهية أو حالة الحامل أو الحالة الاجتماعية لأي شخص. علاوة على أن الموظفين الذين يقومون بتقديم شكوى ضد التمييز يتم حمايتهم من اتخاذ أي إجراء تأري ضدهم من قبل أصحاب العمل. وينطبق هذا القانون على كل أصحاب العمل الذين لديهم أربعة موظفين أو أكثر.

عملية تقديم الشكوى داخليا

يملك معظم أصحاب العمل وسيلة داخلية للإبلاغ عن مزاعم القيام بعمليات تمييز في مكان العمل. فإذا كان صاحب العمل قد حدد وسيلة للإبلاغ عن عمليات التمييز، فعليك إتباعها والإبلاغ عن الأسلوب التمييزي إلى ممثل المؤسسة المعين لهذا الغرض. في العديد من الحالات، يكون هذا الممثل هو مدير الموارد البشرية، أو المستشار العام أو المشرف عليك. إذا كان المشرف عليك هو المتورط في التصرف التمييزي، فعليك إذن تقديم الشكوى إلى شخص أعلى منه في الإدارة. يمكن أن يؤثر عدم إتباعك الإجراءات الداخلية لتقديم الشكوى قبل التقدم إلى الشعبة أو وكالة أخرى بشكل عكسي على قضيتك.

قم بتسجيل

السلوك التمييزي المزعوم

من الأهمية بإمكان التأكد من الاحتفاظ بكافة الشكاوى المقدمة للمشرفين أو الإدارة مكتوبة، حيث غالبا ما يكون من الصعب إثبات الشكاوى اللفظية إذا أنكروا صاحب العمل معرفتها. لذلك يوصى بشدة تسجيل أو تدوين أو الاحتفاظ بمفكرة تعكس السلوك التمييزي الذي تعرضت له. يجب تحديث المدونة أو المذكرة يوميا بشكل منتظم. بمعنى آخر، يجب التدوين والتسجيل على أساس يومي أو بسرعة قدر الإمكان بعد حدوث السلوك التمييزي. يفضل الاحتفاظ بالمدونة أو المذكرة في المنزل.

ضرورة التقليل من الأضرار

إذا تم فصلك من قبل صاحب العمل، يجب القيام بمحاولات معقولة للحصول على عمل لتجنب الضرر المالي. ويعرف ذلك بتقليل الأضرار التي تلحق بك، وإثبات اتخاذك للخطوات الملائمة لإيجاد وظيفة، يوصى بتسجيل كافة الخطابات، ورسائل البريد الإلكتروني، والوثائق الأخرى التي توضح جهودك للحصول على وظيفة. قد يؤثر عدم تقليل الأضرار بشكل سلبي على كم التعويضات الممنوحة في حال قبول شكاوك.

إذا كان النصر حليفك في الشكوى، ما التعويضات المتاحة أمامك؟

الأضرار الفعلية: وتشمل الرواتب المتأخرة والتعويض عن المنافع المفقودة، مثل تغطية التأمين الطبي والمزايا الإضافية الأخرى.

الأضرار التعويضية: وتشمل التعويض عن الضرر، والألم والمعاناة النفسية.

العودة إلى المنصب الذي كنت تشغله إلى جانب بعض الإعانات الإنصافية الأخرى، مثل أمر الشخص المعتدي بالتوقف والكف عن سلوك معين، أو تبني سياسات إيجابية لمناهضة للتمييز.