Machine Translated by Google

معاداة العرب، ومعاداة الشرق الأوسط، ومعاداة المسلمين، والتمييز المعادي للسامية غير قانوني

تعمل لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية (EEOC)على منع ومعالجة التمييز في العمل على أساس الدين والأصل القومي والعرق، بما في ذلك التمييز ضد أولئك الذين هم، أو يُنظر إليهم على أنهم، عرب، إسرائيليون، يهوديون، شرق أوسطيون، مسلمون، أو فلسطينية.

تحرش

•يحظر الباب السابع التحرش في مكان العمل -بما في ذلك ملاحظات أو سلوك غير مرحب به -بناءً على الدين الفعلي أو المتصور للفرد، الوطني الأصل، أو العرق. التحرش غير قانوني عندما يؤدي إلى ذلك قرار التوظيف السلبي، مثل الحرمان من أ زيادة الأجور، أو أنها متكررة أو شديدة لدرجة أنها تؤدي إلى بيئة عمل عدائية. حادثة واحدة يمكن أن تخلق بيئة عمل معادية إذا كانت شديدة بما فيه الكفاية، مثل عرض رموز معينة للعنف أو الكراهية (على سبيل المثال، الصليب المعقوف) تجاه الأفراد الذين يتقاسمون نفس الخاصية المحمية

•قد تشمل المضايقات على أساس الدين الإكراه للفرد أن يتخلى عن دين ما أو يغيره أو يتبنه الممارسة كشرط للتوظيف. تحرش على أساس الأصل القومي أو العرق يمكن أن تتضمن ملاحظات أو السلوك بناءً على مكان ميلاد الفرد، العرق أو الثقافة أو الاسم أو اللغة أو اللباس أو اللهجة.

•السلوك الذي يحدث خارج العمل يمكن أن يساهم في ذلك بيئة عمل معادية. على سبيل المثال، إذا كان ينشر الموظف إهانات دينية عن مسلم أو زميل العمل اليهودي على وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية الخاصة بهم, يستطيع تؤثر على مكان العمل إذا علم زميل العمل عن المشاركات مباشرة، أو زملاء العمل الآخرين رؤية ومناقشة لهم في العمل.

معاملة متباينة

يحظر الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس الدين والأصل القومي والعرق، في جميع جوانب التوظيف، بما في ذلك التوظيف والفصل من العمل والأجور والمهام الوظيفية والترقيات وتسريح العمال والتدريب والمزايا الإضافية، وأي شرط أو شرط آخر للتوظيف.

يمكن أن يشمل التمييز غير القانوني ضد المتقدمين أو الموظفين ما يلي:

•معاملة الفرد بشكل سلبي بناءً على حالته الفعلية أو الممارسات الدينية المتصورة أو العضوية في أ مجموعة أصل عرقية أو قومية معينة (على سبيل المثال، إسرائيلية أو فلسطيني)؛

•معاملة الفرد بشكل سلبي على أساس -افتراض أن الفرد يحمل آراء معينة بسبب دينهم، أو أصلهم القومي، أو عرقهم؛

•معاملة الفرد بشكل سلبي بسبب ارتباط الفرد الفعلي أو المتصور بـ أو العلاقة مع شخص من دين معين، الأصل القومي، أو العرق؛

•معاملة الفرد بشكل سلبي فعلياً أو متصوراً المشاركة أو الارتباط بمنظمات مدنية أو ثقافية أو المنظمات الدينية التي ترتبط ارتباطا وثيقا ديانات معينة أو أصول قومية أو عرقية مجموعات؛ أو

•معاملة الأفراد من مختلف الديانات الوطنية أصول، أو أجناس مختلفة بسبب هذه المحمية الخصائص عندما ينخرطون في خطاب مماثل أو سلوك.

أماكن دينية

يتطلب الباب السابع من أصحاب العمل المشمولين بالتغطية استيعاب التعارض بشكل معقول بين متطلبات العمل والمعتقدات أو الشعائر أو الممارسات الدينية الصادقة للفرد، ما لم يؤدي القيام بذلك إلى مشقة لا مبرر لها.

الفصل

قد تتطلب التسهيلات الدينية تغييرات في أماكن العمل، بما في ذلك تعديلات الجداول والإجازات والإعفاءات من قواعد اللباس. يحظر الباب السابع التمييز الوظيفي على أساس دينه أو أصله القومي أو العرق، على سبيل المثال، لا يجوز لصاحب العمل تعيين موظف في منصب لا يتعامل مع العملاء بسبب تحيز العميل الفعلي أو المفترض ضد الأفراد من الدين أو العرق، بما في ذلك الحجاب أو الكيباه/اليارمولك أو العمامة.

الانتقام

يحظر الباب السابع الانتقام من قبل صاحب العمل لأن الفرد قد انخرط في أنشطة محمية محددة بموجب الباب السابع، بما في ذلك طلب تسهيلات دينية، أو الاعتراض على التمييز في العمل أو معارضته، أو المشاركة في تحقيقات صاحب العمل أو لجنة تكافؤ فرص العمل، أو تقديم تهمة أو شكوى إلى لجنة تكافؤ فرص العمل.

إذا كنت تشك في حدوث تمييز، فاتصل بلجنة تكافؤ فرص العمل على الفور نظرًا لوجود حدود زمنية صارمة لتقديم الاتهامات.

www.EEOC.gov