



يُعد التمييز ضد العرب والشرق أوسطيين والمسلمين والساميين أمر غير قانوني

تعمل هيئة تكافؤ فرص العمل الأمريكية على منع ومكافحة التمييز في العمل على أساس الدين والأصل القومي والعرق، بما في ذلك التمييز ضد من هم أو يُعتقد أنهم عرب أو إسرائيليون أو يهود أو شرق أوسطيون أو مسلمون أو فلسطينيون

عدم المساواة في المعاملة

يحظر الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 التمييز على أساس الدين والأصل القومي والعرق في جميع جوانب المعاملة، بما في ذلك التوظيف والفصل من العمل والأجور والتعيينات الوظيفية والترقيات وتسريح العمالة والتدريب والامتيازات الوظيفية وأية شروط أو أحوال توظيفية أخرى. ويمكن أن يشمل التمييز غير القانوني ضد طالبي العمل أو العاملين ما يلي:

- معاملة الفرد بشكل سلبي بناءً على ممارساته الدينية الفعلية أو المُدرّكة أو لانتمائه لمجموعة عرقية أو قومية معينة (على سبيل المثال، إسرائيلية أو فلسطينية).
- معاملة الفرد بشكل سلبي بافتراض أنه يحمل آراء معينة بسبب دينه أو أصله القومي أو عرقه.
- معاملة الفرد بشكل سلبي بسبب علاقته الفعلية أو المُدرّكة مع شخص ينتمي إلى دين أو أصل قومي أو عرق معين.
- معاملة الفرد بشكل سلبي بسبب مشاركته الفعلية أو المُدرّكة أو ارتباطه بمنظمات مدنية أو ثقافية أو دينية لها صلة وثيقة بديانات أو أصول قومية أو مجموعات عرقية معينة.
- معاملة الأفراد من مختلف الديانات أو الأصول القومية أو المجموعات العرقية بشكل مختلف بسبب هذه الخصائص التي يحميها القانون عندما ينخرطون في خطاب أو سلوك مشابه لهذه المجموعات.

العزل العنصري

يحظر الباب السابع العزل الوظيفي النوعي على أساس الدين أو الأصل القومي أو العرق. على سبيل المثال، لا يجوز لصاحب العمل تعيينه مستخدماً في منصب لا يواجه فيه العملاء بسبب تحيز هذا العميل الفعلي أو المُدرّك ضد الزي الديني أو العرقي، بما في ذلك الحجاب، والكبة/اليارملك، أو العمامة.

التحرش

- يحظر الباب السابع التحرش في مكان العمل - بما في ذلك الملاحظات أو السلوك غير المرغوب - بناءً على الدين الفعلي أو المُدرّك للفرد أو الأصل القومي أو العرق. يُعد التحرش سلوكاً غير قانوني عندما يؤدي إلى قرار سلبي في المعاملة، مثل الحرمان من الزيادات في الأجور، أو أن يكون متكرراً أو شديداً بما يؤدي إلى خلق بيئة عمل عدائية. حيث يمكن لحادث واحد أن يخلق بيئة عمل عدائية إذا كان شديداً بشكل كافٍ، مثل استعراض رموز عنف أو كراهية معينة (على سبيل المثال، الصليب المعقوف أو السواستيكا) تجاه الأفراد الذين يتمتعون بالحماية من التمييز.
- قد يشمل التحرش القائم على الدين إكراه الفرد على التخلي عن الدين أو تغييره أو اعتناقه ممارسة دينية كشرط للتوظيف. وقد يشمل التحرش القائم على الأصل القومي أو العرق تعليقات أو سلوك متعلق بمكان ميلاد الفرد أو عرقه أو ثقافته أو اسمه أو لغته أو لباسه أو لهجته.
- يمكن أن يساهم السلوك الذي يحدث خارج مكان العمل في خلق بيئة عمل عدائية. على سبيل المثال، إذا قام أحد العاملين بنشر إهانات دينية عن زميل مسلم أو يهودي على وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة به، فإن ذلك من شأنه أن يؤثر على مكان العمل إذا علم هذا الزميل بذلك بشكل مباشر أو إذا رأى أو ناقش الزملاء الآخرون هذه الإهانات في مكان العمل.

الاستيعاب الديني

يتطلب الباب السابع من أصحاب العمل المعنيين بهذا القانون استيعاب التعارض بين متطلبات العمل والمعتقدات أو الشعائر أو الممارسات الدينية الصادقة للفرد بشكل ملائم، ما لم يؤدي ذلك إلى مشقة لا مبرر لها. قد تتضمن التسهيلات الدينية تغييرات في الجدول الزمني للعمل والإجازات واستثناءات قواعد اللباس والعناية الشخصية عندما يكون ذلك ضرورياً لاستيعاب دين الفرد.

السلوك الانتقامي

يحظر الباب السابع الانتقام من قبل صاحب العمل بسبب انخراط الفرد في أنشطة محددة تحميها قواعد هذا الباب، بما في ذلك طلب تسهيلات دينية أو الاعتراض على التمييز في العمل أو المشاركة في تحقيقات صاحب العمل أو هيئة تكافؤ فرص العمل، أو تقديم شكوى إلى هيئة تكافؤ فرص العمل.

إذا كان هناك شك في حدوث تمييز، فعليك بالاتصال بهيئة تكافؤ فرص العمل على الفور نظراً لوجود حدود زمنية صارمة لتقديم الشكوى

