

القانون

يُلزم بتحقيق تكافؤ فرص العمل

أصحاب العمل من القطاع الخاص وحكومات الولايات والحكومات المحلية والمؤسسات التعليمية ووكالات التوظيف ومنظمات العمل

تكفل القوانين الفيدرالية للموظفين والمتقدمين للحصول على وظائف لدى معظم أصحاب العمل من القطاع الخاص وحكومات الولايات والحكومات المحلية والمؤسسات التعليمية ووكالات التوظيف ومنظمات العمل الحماية من التمييز على الأسس التالية:

العناصر الوراثية

تمنع المادة الثانية من قانون عدم التمييز على أساس معلومات العناصر الوراثية لعام 2008 التمييز ضد الموظفين والمتقدمين بطلبات للحصول على وظائف على أساس المعلومات الوراثية وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى. يحظر قانون عدم التمييز على أساس معلومات العناصر الوراثية (GINA) أيضاً حصول صاحب العمل على معلومات العناصر الوراثية ويمنع بشدة من الكشف عنها. تتضمن معلومات العناصر الوراثية تلك المعلومات المتعلقة بالفحوصات الوراثية للمتقدمين للحصول على وظائف أو الموظفين أو أفراد عائلاتهم؛ ظهور الأمراض أو الاضطرابات التي يعاني منها أفراد العائلة (التاريخ الطبي للعائلة)؛ وطلبات المتقدمين للحصول على وظائف أو الموظفين أو أفراد عائلاتهم للحصول على خدمات وراثية (جينية) أو الحصول عليها.

الانتقام

تحظر كافة هذه القوانين الفيدرالية على الجهات المشمولة الانتقام من أي شخص يقوم برفع شكوى تتعلق بالتمييز أو يشارك في دعوى أو إجراء قضائي له علاقة بالتمييز أو يعترض على ممارسة توظيفية غير قانونية.

الإجراءات التي ينبغي عليك إتباعها إذا شعرت أنك تعرضت لأفعال يشوبها التمييز

هناك حدود زمنية صارمة مقررة لرفع شكوى بسبب التمييز في الوظائف أثناءها. وللحفاظ على قدرة "اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل" للتحرك نيابة عنك وحماية حَقك في رفع دعوى قضائية خاصة، إذا أصبح ذلك هو خيارك الأخير، يتعين عليك الاتصال باللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل سريعاً إذا شعرت أنك تعرضت للتمييز:

اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل (EEOC)، 1-800-669-4000 (الهاتف المجاني) أو 1-800-669-6820 (رقم الهاتف النصي المجاني للأفراد ذوي الإعاقة السمعية). تتوافر المعلومات الخاصة بالمكاتب الميدانية للجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل في موقع الويب www.eeoc.gov أو في معظم أدلة الهواتف داخل القسم الخاص بالحكومة الأمريكية أو الحكومة الفيدرالية. تتوافر معلومات إضافية حول اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل، بما في ذلك المعلومات المتعلقة برفع الشكاوى، في موقع الويب www.eeoc.gov

العرق واللون والدين ونوع الجنس و المواطن الاصلي

تحمي المادة السابعة من قانون الحقوق المدنية لعام 1964، وتعديلاته اللاحقة، الموظفين والمتقدمين للحصول على وظائف من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو نوع الجنس (بما في ذلك الحمل) أو المواطن الاصلي، وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى. ويتضمن التمييز على أساس الدين الإخفاق في إجراء الترتيبات الكافية لممارسات الموظفين الدينية حيثما لا تشكل هذه الترتيبات أية مضايقات غير مشروعة.

الإعاقة

تمنع المادتان الأولى والخامسة من قانون المعاقين الأمريكيين لعام 1990، وتعديلاته اللاحقة، التمييز ضد الأفراد المؤهلين على أساس الإعاقة وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى. يتضمن التمييز على أساس الإعاقة عدم إجراء الترتيبات الكافية بشكل معقول بشأن المشاكل البدنية والعقلية المعروفة للأفراد المؤهلين ذوي الإعاقة من المتقدمين للحصول على الوظائف أو الموظفين حيثما لا تشكل هذه الترتيبات أية مضايقات غير مشروعة.

السن

يمنع قانون التمييز في التوظيف على أساس السن لعام 1967، وتعديلاته اللاحقة، التمييز ضد المتقدمين للحصول على وظائف أو الموظفين الذين تبلغ أعمارهم 40 عاماً أو أكبر على أساس السن وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى.

نوع الجنس (الأجور)

فضلاً عن حظر التمييز على أساس نوع الجنس والذي تفرضه المادة السابعة من قانون الحقوق المدنية، وتعديلاته اللاحقة، يحظر قانون المساواة في الأجور لعام 1963، وتعديلاته اللاحقة، التمييز على أساس نوع الجنس وذلك فيما يتعلق بأجور النساء والرجال الذين يقومون بتنفيذ أعمال متساوية بصورة أساسية في الوظائف التي تتطلب مهارات وجهود ومسؤولية متساوية في ظروف العمل المماثلة داخل المنشأة الواحدة.

أصحاب العمل المبرمين لعقود فيدرالية أو عقود من الباطن

تمنع القوانين الفيدرالية الشركات الحاصلة على عقود فيدرالية أو عقود من الباطن التمييز ضد المتقدمين لها للحصول على وظائف أو الموظفين العاملين لديها وذلك على الأسس التالية:

العرق واللون والدين ونوع الجنس و الموطن الاصلي

يحظر الأمر التنفيذي رقم 11246 ، وتعديلاته اللاحقة، التمييز في الوظائف على أساس العرق أو اللون أو الدين أو نوع الجنس أو الموطن الاصلي، وبفضي بضرورة اتخاذ إجراءات إيجابية لضمان تكافؤ الفرص في آفة جوانب التوظيف.

الأفراد ذوي الإعاقة

يمنع القسم 503 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، وتعديلاته اللاحقة، التمييز ضد الأفراد المؤهلين على أساس الإعاقة وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى. يتضمن التمييز على أساس الإعاقة عدم إجراء الترتيبات الكافية بشأن المشاكل البدنية والعقلية المعروفة للأفراد المؤهلين ذوي الإعاقة من المتقدمين للحصول على الوظائف أو الموظفين حيثما لا تشكل هذه الترتيبات أية مضايقات غير مشروعة. ينص القسم 503 أيضاً على أن يتخذ المقاولون الفيدراليون إجراءات إيجابية لتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة على كافة مستويات العمل، بما في ذلك المستوى التنفيذي وتحقيق تقدم في هذا الشأن.

المحاربون القدماء والمعاقون والذين تركوا الخدمة حديثاً والمشمولون الآخرون بالحماية والحاصلون على أوسمة الخدمة بالقوات المسلحة

يحظر القسم 4212 38 U.S.C. من قانون المساعدة على إعادة التكييف لعام 1974 والخاص بالمحاربين القدماء خلال حقبة حرب فيتنام، وتعديلاته اللاحقة، التمييز في الوظائف، ويُلزم بضرورة اتخاذ إجراءات إيجابية لتوظيف

المحاربين القدماء والمعاقين والمحاربين القدماء الذين تركوا الخدمة حديثاً (في غضون ثلاث سنوات من الصرف من الخدمة أو التسريح من الخدمة العسكرية)، والمحاربين القدماء الآخرين المشمولين بالحماية (المحاربين القدماء الذي خدموا خلال إحدى الحروب أو في حملة أو بعثة اعتمدت لها شارات) والمحاربين القدماء الحاصلين على أوسمة الخدمة بالقوات المسلحة (المحاربين القدماء الذين شاركوا خلال فترة خدمتهم العسكرية في عمليات عسكرية للولايات المتحدة مُنح للمشاركين فيها أوسمة الخدمة في القوات المسلحة)، وتحقيق التقدم الملموس في كل ما سبق.

الانتقام

'حظر الانتقام من أي شخص يقوم برفع شكوى تتعلق بالتمييز أو يشارك في إجراء لمكتب برامج المطابقة للعقود الفيدرالية أو يعترض بأي شكل آخر على التمييز بموجب هذه القوانين الفيدرالية.

يتعين على أي شخص يعتقد أن أحد المقاولين أو المتعهدين قد انتهك التزاماته المتعلقة بعدم التمييز أو الإجراءات الإيجابية بموجب القوانين المشار إليها أعلاه الاتصال فوراً بـ :

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (هاتف مجاني) أو (202) 693-1337 (هاتف نصي). يمكنك أيضاً الاتصال بمكتب برامج المطابقة للعقود الفيدرالية عن طريق البريد الإلكتروني على OFCCP-Public@dol.gov، أو عن طريق الاتصال الهاتفي بأحد المكاتب الإقليمية أو المحلية لمكتب برامج المطابقة للعقود الفيدرالية، وتتوافر أرقام الاتصال في معظم أدلة الهواتف في الباب المخصص للحكومة الأمريكية، ووزارة العمل.

البرامج أو الأنشطة التي تحصل على دعم مالي فيدرالي

العرق واللون والموطن الاصلي ونوع الجنس

فضلاً عن أشكال الحماية التي تكفلها المادة السابعة من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 ، وتعديلاته اللاحقة، تحظر المادة السادسة من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 ، وتعديلاته اللاحقة، التمييز على أساس العرق أو اللون أو الموطن الاصلي في البرامج أو الأنشطة التي تقدم لها مساعدات مالية فيدرالية. ويعتبر التمييز في الوظائف مشمولاً في المادة السادسة إن أن الهدف الأساسي من المساعدة المالية هو توفير الوظائف أو إذا أن التمييز في الوظائف يمثل أو قد يمثل أي شكل من أشكال التمييز في تقديم الخدمات التي توفرها هذه البرامج. تحظر المادة التاسعة من تعديلات التعليم لعام 1972 التمييز في الوظائف على أساس نوع الجنس وذلك في البرامج أو الأنشطة التعليمية التي تقدم لها مساعدات مالية فيدرالية.

الأفراد ذوي الإعاقة

يحظر القسم 504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973 وتعديلاته اللاحقة التمييز في الوظائف على أساس الإعاقة وذلك في أي برنامج أو نشاط يقدم له مساعدة مالية فيدرالية. يُحظر التمييز في كافة جوانب التوظيف وذلك ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يستطيعون تأدية مهام العمل الأساسية، سواء تم الترتيب لتأديتها بالصورة المعقولة أم لا.

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز في برنامج أي مؤسسة تحصل على مساعدات مالية فيدرالية، يتعين عليك الاتصال فوراً بالوكالة الفيدرالية التي تقدم هذه المساعدة.