

## سيناريوهات التمييز في التوظيف والترتيبات التييسيرية العامة

1 Jeff (جيف) تقدم لووظيفة مبيعات في شركة دولية مقرها في مدينة نيويورك. يلي Jeff (جيف) جميع مؤهلات الوظيفة وقيل له إنه سيكون "مناسبًا جدًا" للشركة، ولكن تم رفض توظيفه بعد فحص سجله الائتماني الذي أظهر أن درجته الائتمانية منخفضة.

2 في يوم من الأيام، أطلق أحد العملاء الغاضبين على Priya (بريا)، امرأة مسلمة ترتدي الحجاب وتعمل في قسم خدمة العملاء في متجر كبير، اسم "إرهابية". بعد أن أبلغت Priya (بريا) عن الحادث، قرر رئيسها أنه "من الصعب جدًا وجود مسلمة في خدمة العملاء" ونقلها إلى وظيفة في المكاتب الداخلية بحيث تكون بعيدة عن التواصل مع العملاء.

3 أثناء إجراء مقابلة في شركة محاسبية، يسأل ممثل الموارد البشرية Craig (كريغ) عما إذا كان قد أدين من قبل في جناية أم لا. كشف Craig (كريغ) أنه اعتقل منذ أكثر من 20 عامًا بسبب حيازة الماريجوانا. فقيل له إن لدى الشركة سياسة بعدم توظيف أشخاص لديهم مشاكل في إنفاذ القانون وأنهى المقابلة فجأة.

4 Sandra (ساندرا) كفيفة قانونيًا وتستخدم حيوانًا في أداء المهام. بعد طلب الغداء في مقهى، اقترب منها المدير وأخبرها أن "الحيوانات غير مسموح بها" وطلب منها أن تبعد هذا "الحيوان الأليف" بالخارج أو تغادر المطعم.

5 تعود Ximena (زيمينا) إلى العمل بعد إنجاب طفل، وتبلغ مديرتها أنها تحتاج إلى مكان ووقت لضخ الحليب لطفلها في المكتب. يخبرها مشرفها بأنها تستطيع استخدام حجرة الحمام لذلك، ويعرب عن قلقه من أن يؤثر الوقت الذي تقضيه خارج المكتب للضخ على إنتاجيتها.

## عمل تجاري مفتوح عمل تجاري أقوى

الشركات التجارية والحماية من التمييز  
بموجب قانون حقوق الإنسان بمدينة نيويورك

إذا كنت ترغب في مزيد من المعلومات أو رد لحضور ورشة عمل مجانية بشأن  
قانون حقوق الإنسان بمدينة نيويورك، فاتصل بالرقم **(212) 416-0197**  
أو تفضل بزيارة الموقع الإلكتروني **NYC.gov/HumanRights**

لجنة حقوق الإنسان

NYC.gov/HumanRights

@NYCCHR

لجنة حقوق الإنسان



## الشركات التجارية وقانون حقوق الإنسان في مدينة نيويورك

تقوم لجنة مدينة نيويورك لحقوق الإنسان بتنفيذ قانون حقوق الإنسان بالمدينة، أحد أكثر القوانين شمولاً لمكافحة التمييز في البلد، ويحمي القانون سكان نيويورك من التمييز والمضايقات في العمل والإسكان والترتيبات العامة. كل عمل يستخدم أشخاصاً و/أو يبيع سلعةً وخدمات في مدينة نيويورك يتحمل مسؤوليات بموجب القانون كصاحب عمل وكموفر للترتيبات العامة، ويجب عليهم الامتثال لتلك المسؤوليات لتجنب انتهاك القانون. إن مساعدة الشركات التجارية في الامتثال لقانون حقوق الإنسان في مدينة نيويورك تعد من أولوياتنا.

## 5 أشياء يجب أن تعرفها كصاحب عمل

يجب على جميع أصحاب العمل في مدينة نيويورك الذين لديهم أربعة موظفين أو أكثر الامتثال لقانون حقوق الإنسان في مدينة نيويورك بغض النظر عما إذا كان موظفهم يعملون بدوام كامل أو بدوام جزئي أو بشكل مؤقت أو دائم أو يتلقون رواتبهم حسب السجلات أو خارج السجلات أو متدربين مدفوعي الأجر أو غير مدفوعي الأجر. بعض أحكام القانون تحمي الموظفين بغض النظر عن حجم الشركات التجارية. لا يمكن لأصحاب العمل التمييز ضد المتقدمين للوظائف والموظفين على أساس سنهم، ووضعهم في الهجرة، وسجل إدانتهم أو اعتقالهم، ووضع مقدم الرعاية، ولونهم، وسجلهم الانتمائي، وتاريخ راتبهم، والإعاقة، ونوع جنسهم، وهويتهم وتوجههم الجنسي، وحالة الزواج أو الشراكة، وأصلهم القومي، والحمل، والعرق، والدين/العقيدة، قرارات الصحة الجنسية والإنجابية، والتوجه الجنسي، والوضع كعضو حالي أو سابق في الخدمة العسكرية، ووضع كضحية للعنف المنزلي، أو لعنف جنسي، أو لمطاردة، ووضع البطالة.

1. لا يمكنك الإدلاء ببيانات أو طرح أسئلة أثناء المقابلات أو الإعلان أو تعميم إعلانات الوظائف التي تشير إلى وجود تحيز ضد مرشحين للوظائف المتعلقة في أي فئة محمية بموجب القانون. كما لا يمكنك التمييز في قرارات التوظيف مثل التوظيف أو الترقية أو تنزيل رتبته أو الفصل من العمل، من بين أمور أخرى، استناداً إلى أي فئة محمية بموجب القانون.

2. يجب أن تعمل مع موظفك لتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة، مثل تغيير جدول عملهم أو واجباتهم لتلبية احتياجات معينة بناءً على إعاقة الموظف أو الحمل أو الدين أو الوضع كضحية للعنف المنزلي أو الجرائم الجنسية أو المطاردة، ما لم تسبب هذه الترتيبات "مشقة لا مبرر لها" في عملك.

3. لا يمكنك أن تسأل عن السجل الجنائي للمتقدمين للوظائف في الإعلانات أو في طلبات التقديم أو في المقابلات قبل تقديم عرض مشروط للعمل. لا يمكنك أن تسأل عن أو تعتمد على تاريخ الراتب لمقدم الطلب خلال عملية التوظيف.

4. في معظم الوظائف في مدينة نيويورك، لا يستطيع أصحاب العمل أن يطلعوا على تقارير الائتمان؛ أو أن يسألوا الموظفين عن الديون ونفقات إعالة الطفل والحجوزات العقارية والقروض وحالات الإفلاس؛ أو أن يستخدموا وكالات تقدير الأهلية الائتمانية للعملاء للحصول على تاريخ الائتمان الاستهلاكي للموظفين أو الاستعانة بالتاريخ الائتماني عند اتخاذ قرار التوظيف.

5. من غير القانوني الانتقام من أحد الموظفين بسبب معارضة أي عمل يعتقد أنه تمييز أو تقديم شكوى أو الإدلاء بالشهادة أو المساعدة أو المشاركة في تحقيق أو إجراء أو جلسة استماع.

## 5 أشياء يجب أن تعرفها عن مقدمي خدمات الترتيبات التيسيرية العامة

جميع الشركات التجارية التي تقدم سلعةً أو خدمات للجمهور لديها مسؤوليات بموجب قانون حقوق الإنسان بمدينة نيويورك. وهذا يعني أنه لا يمكن للشركات التجارية التمييز ضد المستفيدين أو الأعضاء أو المشاركين أو العملاء استناداً إلى الفئات التالية: السن، ووضع الهجرة، واللون، والإعاقة، والجنس، والهوية أو التوجه الجنسي، والحالة الزوجية أو الشراكة، والأصل القومي، والحمل، والعرق، والدين/العقيدة، والتوجه الجنسي، والوضع كعضو سابق أو حالي في الخدمة العسكرية.

1. يجب أن توفر التمتع الكامل والمتكافئ بالسلع أو الخدمات لجميع العملاء.

2. يجب عليك توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة، والتي قد تشمل تغييرات هيكلية في المساحة الخاصة بك أو تغييرات في السياسات القائمة.

3. إذا كنت تدبر نشاطاً تجارياً مثل متجر أو مطعم، يجب السماح لحيوانات الخدمة بمرافقة الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسستك.

4. السياسات والممارسات الهادفة إلى منع السرقة من المتجر يجب ألا تكون تمييزية، ويجب تدريب الموظفين المسؤولين عن تنفيذ هذه السياسات لضمان عدم استهدافهم للعملاء على أساس أسباب تمييزية.

5. يجب أن يكون العملاء قادرين على الوصول إلى دورة المياة بما يتفق مع هويتهم أو توجههم الجنسي دون تقديم "إثبات" للجنس.