



ورقة حقائق: حماية الأفراد من التمييز على أساس الدين الفعلي أو المتصور، أو النسب المشترك، أو الخصائص العرقية

دور مركز الحقوق المدنية (CRC) التابع لوزارة العمل (DOL):

يعزز مركز الحقوق المدنية مبدأ تكافؤ الفرص، من خلال تقييم شكاوى التمييز والتحقيق فيها والفصل فيها، وإجراء مراجعات الامتثال لإدارة وإنفاذ قوانين تكافؤ الفرص. يطبق مركز الحقوق المدنية العديد من القوانين التي تحمي الأفراد من التمييز، بما في ذلك الباب السادس من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 (الباب السادس)، و42 U.S.C. § 2000d، وما يليها، ولوائح التنفيذ في 29 C.F.R. الجزء 31؛ والقسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA)، و29 U.S.C. § 3248، ولوائح التنفيذ في 29 C.F.R. الجزء 38. تصف ورقة الحقائق هذه الطرق التي تغطي بها هذه الحماية الأفراد الذين هم أو يُنظر إليهم على أنهم يهود أو مسيحيون أو مسلمون أو سيخ أو هندوس أو بوذيون، أو ينتمون إلى مجموعة دينية أخرى.

الحماية من التمييز بموجب الباب السادس:

ينطبق الباب السادس على متلقي المساعدة المالية الفيدرالية، بما في ذلك المستفيدين من المنح في إطار البرامج التي تديرها وكالات وزارة العمل DOL، مثل إدارة السلامة والصحة في المناجم (MSHA)، وإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، وخدمة توظيف وتدريب المحاربين القدامى (VETS)، وإدارة التوظيف والتدريب (ETA). يحظر الباب السادس التمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي، والذي يشمل التمييز (بما في ذلك التحرش) على أساس فعلي أو متصور: (1) النسب المشترك أو الخصائص العرقية؛ و(2) المواطنة أو الإقامة في بلد ذي دين سائد أو هوية دينية متميزة. على الرغم من أن الباب السادس لا يحمي الأفراد صراحةً من التمييز على أساس الدين فقط (أي المعتقدات الدينية أو الشعائر أو الممارسات)، فإن التمييز ضد الأفراد من أي دين قد يُسكّل تمييزًا على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي عندما يتضمن أو يستند إلى، على سبيل المثال:

- الإهانات أو الصور النمطية العنصرية أو العرقية أو الموروثة عن الأسلاف؛
- مظهر الشخص، بما في ذلك لون بشرته أو خصائصه الجسدية أو نمط لباسه الذي يعكس التقاليد أو التراث العرقي والديني؛
- اللهجة الأجنبية للشخص أو الاسم الأجنبي (بما في ذلك الأسماء المرتبطة عادةً بأصل مشترك معين أو خصائص عرقية)؛ أو
- حقيقة أن الشخص يتحدث لغة أخرى غير الإنجليزية، مثل العبرية أو العربية.

الحماية من التمييز بموجب المادة 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA):

ينطبق القسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA) على متلقي الأموال الفيدرالية بموجب الباب الأول من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA)، بما في ذلك، على سبيل المثال، وكالات القوى العاملة الحكومية، ومشغلي الخدمات الشاملة، أو مراكز التوظيف الأمريكية (AJC)، وأرباب العمل في التدريب أثناء العمل، ومقاولي Job Corps ومشغلي المراكز. انظر 29 C.F.R. § 38.4(zz).

مثل الباب السادس، يحظر القسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA) التمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي. بالإضافة إلى ذلك، يحظر القسم 188 التمييز على أساس الدين فيما يتعلق بالبرامج والأنشطة الممولة طبقاً للباب الأول من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA). في سياق البرامج أو الأنشطة المشمولة، يشمل هذا الحظر، على سبيل المثال، حرمان الفرد أو تقييده فيما يتعلق بأي فرصة للمشاركة؛ أو إخضاع الفرد للفصل أو المعاملة المنفصلة؛ أو معاملة الفرد بشكل مختلف عن الآخرين، في تحديد ما إذا كان يستوفي أي أهلية أو متطلبات أخرى؛ أو تزويد الفرد بأي مساعدة أو منفعة أو خدمة أو تدريب تختلف أو تُقدّم بطريقة مختلفة عن تلك المُقدّمة للآخرين. انظر 29 C.F.R. § 38-6 (ب).

كما تحظر لوائح قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA) صراحةً التحرش على أساس الدين، بما في ذلك، في ظروف معينة، الملاحظات المسيئة حول دين الشخص، أو غيرها من السلوكيات اللفظية أو الجسدية غير المرغوب فيها القائمة على الدين. انظر 29 C.F.R. § 38-10.

التسهيلات الدينية بموجب القسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA):

تنص لوائح قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA) على أنه يجب على الكيانات المشمولة ألا ترفض تسهيلات الممارسات أو المعتقدات الدينية للفرد، ما لم يؤدي ذلك إلى "مشقة لا داعي لها". انظر 29 C.F.R. § 38-6 (ج)(2). يمكن أن تتضمن طلبات التسهيلات الدينية، على سبيل المثال، تغييرات الجدول الزمني أو الإجازة للاحتفالات الدينية، أو الإعفاءات أو التعديلات على متطلبات الزي الرسمي أو الرداء أو العناية الشخصية التي تتعارض مع الممارسات الدينية، أو توفير منطقة هادئة للصلاة خلال وقت الاستراحة.

من هو المحمي؟

كما هو مذكور أعلاه، يحمي الباب السادس والقسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA) الأفراد (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، المستفيدين والمتقدمون والمشاركون) من جميع الأديان، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الأفراد اليهود والمسيحيون والمسلمون والسيخ والهندوس والبوذيين، من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الحماية من التمييز الديني بموجب القسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة WIOA لا تمتد فقط إلى الأشخاص الذين ينتمون إلى الديانات التقليدية والمنظمة، ولكن أيضًا إلى الآخرين الذين يعتقدون بصدق معتقدات دينية أو أدبية أو أخلاقية.

أمثلة على الحوادث التي يمكن أن تثير، حسب الظروف، المخاوف حسبما ينص الباب السادس و/أو القسم 188 من قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA):
يطلب موظف كاثوليكي تغيير الجدول الزمني من صاحب العمل للتدريب أثناء العمل؛ حتى يتمكن من حضور خدمة الكنيسة يوم الجمعة العظيمة. يرفض صاحب العمل، على الرغم من وجود موظف مؤهل آخر متاح لتغطية المناوبة.

تتصل امرأة ناطقة بالعربية بوكالة القوى العاملة التابعة للدولة لطلب المساعدة، لكن ممثلة الوكالة التي تتحدث معها تنهي المكالمة فجأة، لأنها تفترض أن المرأة مسلمة، وتعتقد أن العقيدة الإسلامية للمرأة ولهجتها القوية ستجعل من المستحيل عليها العثور على عمل.

ترفض كاتبة تعمل لدى إحدى الجهات المستفيدة من منحة وزارة العمل (DOL) التي تقدم خدمات للمحاربين القدامى ذوي الإعاقة، معالجة طلب لمقدم طلب يهودي؛ لأنها تعتقد أن اليهود لا يحتاجون إلى مساعدة مالية، ويجب إعطاء الأفضلية للمتقدمين الآخرين.

تخبر امرأة تمارس فودو الهايتية مستشارها المهني في برنامج إعادة الدخول المغطى أنها مهتمة بمتابعة مهنة كمساعد ممرض معتمد (CNA). لا يشجعها المستشار ويرفض ربطها بموارد التدريب، مشيرًا إلى أنها "تؤمن بالسحر"، فهي غير مناسبة لمهنة الطب.

أبلغت إحدى المشاركات في برنامج تدريبي وظيفي مغطى معلمها أنها سمعت مشاركا آخر يلقي النكات حول الهولوكوست خلال حدث توجيهي، وبعد ذلك، رآته يرسم الصليب المعقوف وغيرها من الرسومات المعادية للسامية على أكشاك الحمام المشترك. يأمر موظفو برنامج التدريب الوظيفي بإزالة الرسومات على الجدران، ولكنهم لا يتخذون أي إجراء آخر.

يُحرم فرد يؤمن بالرافستفارية، الذي يصف شعره وفقًا لمعتقداته الدينية، من فرصة تقديم طلب للتسجيل في برنامج تدريب مهني. يفترض مستشار القبول على نحو غير مقبول أن مقدم الطلب هذا يظهر بطريقة غير مهنية، قد تنتهي أصحاب العمل المحتملين عن توظيفهم عند الانتهاء من برنامج التدريب المهني.

يُستجوب شاب من السيخ يشارك في برنامج الانتقال الوظيفي المغطى بإسهاب من قبل موظف لا يتعرف عليه ويعتبره تهديدًا آمنًا؛ بسبب لحيته وعلامة المطلوبين دينيًا. يطلب الموظف معرفة من أين هو الشاب وما هي خلفيته الدينية، رافضًا السماح له ببدء البرنامج حتى يتدخل مشرفه.

ماذا يمكن أن يفعل الشخص إذا تعرض للتمييز على أساس الدين أو الأصل المشترك أو الخصائص العرقية؟

يمكن لأي شخص يعتقد أن إجراءات تمييزية قد أُتخذت من قِبل كيان مشمول، تقديم شكوى إلى مركز الحقوق المدنية (CRC). لمزيد من المعلومات حول تقديم شكوى، يُرجى زيارة www.dol.gov/oasam/programs/crc/external-enforc-complaints.htm.

للحصول على المساعدة والموارد الإضافية، يُرجى زيارة الصفحة الرئيسية لمركز الحقوق المدنية (CRC) على www.dol.gov/oasam/programs/crc/ أو الاتصال بمركز الحقوق المدنية (CRC) عبر الهاتف على 202-693-6502، أو عبر البريد الإلكتروني على CRCEXternalComplaints@dol.gov. إذا كنت تعاني من الصمم أو ضعف السمع أو تعاني من إعاقة في النطق، يُرجى الاتصال بالرقم 7-1-1 للوصول إلى خدمات ترحيل الاتصالات.

يُرجى ملاحظة أن هذا المورد ليس له سلطة وتأثير القانون. ينفذ مركز الحماية المدنية (CRC) للباب السادس وقانون الابتكار والفرص في القوى العاملة (WIOA)، من هذه القوانين ولوائحها التنفيذية.