

سُبل الحماية للعاملين الذين يضطلعون بمسؤوليات تقديم الرعاية

تعد مفوضية حقوق الإنسان في مدينة نيويورك مصدراً لمساعدتك على تعزيز أعمالك وأن تصبح صاحب عمل أكثر استيعاباً ومواءمة ممارسات التوظيف لديك لتكون متوافقة مع قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك. وتقدم هذه الوثيقة معلومات بشأن سُبل الحماية الجديدة للموظفين وطالبي الوظائف الذين يضطلعون بمسؤوليات تقديم رعاية وكذلك بشأن تغيير مهم في القانون الذي يؤثر على إجراءات التوظيف وصناعة القرار لديك.

ابتداءً من 4 مايو 2016، تُعد معاملة الموظفين أو المتقدمين للوظائف، من تقع على عاتقهم مسؤولية تقديم الرعاية، بطريقة مختلفة عن غيرهم من الموظفين بمثابة خرقاً لقانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك.

بموجب هذا الحكم الجديد، لا يجوز التمييز ضد الموظفين أو طالبي العمل إن كان أيًا منهم:

- والدًا/والدة لطفل دون سن الـ 18، بما في ذلك الأطفال بالتبني. ويقدم/تقدم الرعاية المباشرة والمستمرة لهذا الطفل؛ أو
- يقدم الرعاية المباشرة والمستمرة لأحد الوالدين أو أخ/أخت أو الزوج/الزوجة أو طفل (في أي فئة عمرية) أو جد/جدة أو حفيد ذي إعاقة أو شخص ما ذي إعاقة يعيش معه ويعتمد عليه للحصول الرعاية الطبية أو لتلبية احتياجات معيشتة اليومية.
- لا يجوز التمييز ضد الموظفين أو طالبي العمل بسبب ما يضطلعون به من مسؤوليات لتقديم الرعاية.
- يحدث التمييز ضد مقدم الرعاية عندما تتخذ قرارات التوظيف على أساس حالة مقدم الرعاية، والتي تتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، قرار عدم توظيف شخص ما أو ترقيته لأنه/لأنها، على سبيل المثال:
 - لديه/لديها أطفال في المنزل؛
 - لديه/لديها زوجة مريضة/زوج مريض؛
 - يكون الوالد بالتبني/تكون الوالدة بالتبني
 - يكون والدًا/وحيدًا/والدة وحيدة؛
 - على أساس الاعتقاد بأن الشخص الذي لديه أطفال أو يقدم الرعاية لأحد الأقارب ذوي الإعاقة لن يكون موظفًا جديرًا بالثقة؛
 - على أساس الاعتقاد بأن الأمهات يجب أن يبقين في المنزل مع أطفالهن.

هل القانون الجديد يشمل شركتي؟

جميع أصحاب العمل الذين لديهم أربعة موظفين أو أكثر في مدينة نيويورك يخضعون لقانون حقوق الإنسان في مدينة نيويورك، بما في ذلك هذا الحكم الجديد من أحكام القانون. ويُحتسب الملاك ضمن الأربعة موظفين. ولا يُشترط عمل الأربعة موظفين في نفس المكان، ولا يُشترط كذلك أن يعمل جميعهم في مدينة نيويورك. طالما أن أحدهم يعمل في مدينة نيويورك.

أي من الموظفين يتمتع بالحماية؟

يتمتع الموظفون بالحماية إذا كانوا يعملون بدوام كامل أو جزئي أو إذا كانوا متدربين (بأجر أو بدون أجر) أو إذا كان لديهم تصريح عمل أو لم يكن لديهم. كما يتمتع معظم المقاولين المستقلين بالحماية.

ما الذي يخضع للحظر

- لا يجوز لأصحاب العمل رفض تعيين المتقدمين للوظائف أو فصل الموظفين أو القيام بغير ذلك من أعمال التمييز ضد المتقدمين للوظائف أو الموظفين فيما يتعلق بشروط أو أحكام أو امتيازات العمل، بسبب مسؤوليات تقديم الرعاية التي تقع على عاتقهم.
- لا يجوز لأصحاب العمل تقديم بعض المزايا، مثل المرونة في التوقيت، لبعض الموظفين ورفض تقديم نفس المزايا للموظفين. المطالبين بها بسبب مسؤوليات تقديم الرعاية التي تقع على عاتقهم.
- لا يجوز لأصحاب العمل نشر إعلان عن وظيفة بنص على أي تقييد على الأفراد الذين سوف يوظفونهم على أساس مسؤوليات تقديم الرعاية التي تقع على عاتقهم.

ما الذي لا يخضع للحظر

- ليس فرضًا على أصحاب العمل أن يقدموا سكنًا للموظفين بسبب ما يضطلعون به من مسؤوليات لتقديم الرعاية. على سبيل المثال، لا يتعين على أصحاب العمل تغيير نوبة عمل أحد الموظفين أو السماح له بمغادرة العمل مبكرًا فقط لأن لديه مسؤوليات تقديم الرعاية. لا يجوز لأصحاب العمل، بالرغم من ذلك، رفض تقديم هذه المزايا للموظفين الذين لديهم مسؤوليات رعاية في حالة تقديمها لموظفين آخرين.
- لمزيد من المعلومات يُرجى زيارة الموقع nyc.gov/humanrights. يمكنك الحصول على مزيد من المعلومات حول مسؤولياتك بصفتك صاحب عمل بموجب قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك كما يمكنك الإشتراك في ورشة عمل مجانية.