

## سكان نيويورك الأعزاء،

تتمتع ولاية نيويورك بتاريخ غني من التنوع الديني، وهو التقليد الذي تجسد في ميثاق الحقوق الذي تضمنه أمتنا والذي تكرسه القوانين التي تحمي حق كل إنسان في ممارسة عقيدته بحرية.

وبصفتي المدعي العام، ألتزم بحماية هذا التاريخ المشرف للتسامح الديني. لقد أنشأت مبادرة في مكتب الحقوق المدنية لدينا للتصدي لانتهاكات الحرية الدينية والتطبيق الصارم لقوانين مكافحة التمييز. ومن خلال التعليم والتوعية والتفاوض، سيقوم مكتب الحقوق المدنية لدينا باستئصال ممارسات التمييز الديني وضمان الامتثال للقوانين المتعلقة بالتسهيلات المعقولة للأشخاص المتدينين في مكان العمل.

يحتفظ الأمريكيون بحقهم في ممارسة الدين الذي يختارونه بإخلاص وبشكل صريح. إذا كنت قلقًا بشأن انتهاك حقوقك، فقد يساعدك هذا الكتيب في العثور على الإجابات والموارد التي تحتاجها. كما يمكنك الاتصال بمبادرة الحقوق الدينية التابعة لمكتب الحقوق المدنية على الرقم (212) 416-8250 أو (800) 771-7755.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

*Letitia James*

المدعي العام  
لولاية نيويورك  
ليتيشا جيمس



## المصادر

إذا كنت ترى أن حقوقك الدينية قد انتهكت، فيمكنك طلب المساعدة من المكاتب التالية:

### مكتب المدعي العام لولاية نيويورك، مكتب الحقوق المدنية - مبادرة الحقوق الدينية

28 Liberty Street, New York, NY 10005

(800) 771-7755 أو (212) 416-8250

(800) 788-9898 – TDD

civil.rights@ag.ny.gov / [ag.ny.gov/bureau/civil-rights](http://ag.ny.gov/bureau/civil-rights)

### قسم ولاية نيويورك لحقوق الإنسان

One Fordham Plaza, 4th Floor, Bronx, New York 10458

(718) 741-8400

TDD: 718-741-8300

[dhr.ny.gov](http://dhr.ny.gov)

يعالج قسم حقوق الإنسان بولاية نيويورك الشكاوى الفردية المتعلقة بالتمييز الديني التي تنتهك قانون ولاية نيويورك لحقوق الإنسان.

### لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية

33 Whitehall Street, 5th Floor, New York, NY 10004

(800) 669-4000

TDD: (800) 669-6820

[eoc.gov](http://eoc.gov)

تعالج لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية تهم التمييز الديني في العمل الذي ينتهك الباب السابع الفيدرالي.

توفر لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية (EEOC) معلومات إضافية لأصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بالتمييز الديني على الموقع: [eoc.gov/religious-discrimination](http://eoc.gov/religious-discrimination).

# الحقوق الدينية

## في مكان العمل



مكتب ولاية نيويورك  
لولاية نيويورك  
ليتيشا جيمس



## اعرف حقوقك - الموازنة بين المعتقد الديني والعمل

بغض النظر عن الدين الذي تمارسه، قد يكون من الصعب على العاملين وأصحاب العمل تجهيز ممارسة الشعائر الدينية في مكان العمل. تضمن القوانين الفيدرالية وقوانين الولاية أن سكان نيويورك قادرون على موازنة مسؤوليات العمل مع كونهم أيضاً مخلصين لدينهم.<sup>1</sup>

## الحماية من التمييز الديني والمضايقات والأعمال الانتقامية

بموجب قانون الولاية والقانون الفيدرالي، لا يجوز لأصحاب العمل:

- معاملة المتقدمين للوظيفة أو الموظفين بشكل مختلف بناءً على المعتقدات أو الممارسات الدينية، في أي مجال من مجالات العمل، بما في ذلك التوظيف، والتعيين، والمهام، والانضباط، والترقية، والمزايا؛
- أو تعريض الموظفين للمضايقات بسبب المعتقدات أو الممارسات الدينية؛
- الانتقام من المتقدمين للوظيفة أو الموظفين بسبب الإبلاغ عن التمييز الديني المزعوم في مكان العمل.

## أيام الاحتفالات الدينية

يطالب قانون ولاية نيويورك أصحاب العمل بالسماح للعاملين بالاحتفال بالأيام المقدسة، ما لم يتسبب ذلك في "مشقة لا داعي لها".

يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العاملين:

- تعويض العمل الفائت في وقت آخر؛
- أو احتساب الوقت الضائع مقابل الإجازة مدفوعة الأجر، بخلاف الإجازة المرضية؛
- أو أخذ إجازة بدون أجر مقابل الوقت الذي لم يتم تعويضه أو احتسابه على إجازة مدفوعة الأجر.

إذا كنت قلقاً بشأن انتهاك حقوقك، فيمكنك الاتصال بمبادرة الحقوق الدينية لمكتب الحقوق المدنية على الرقم 8250-416 (212) أو 775-771 (800). المعلومات الواردة في هذا الكتيب ليست بديلاً عن استشارة محامٍ متخصص أو خبير آخر.

<sup>1</sup> في ولاية نيويورك، تخضع الحماية ضد التمييز الديني لقانون ولاية نيويورك لحقوق الإنسان؛ على المستوى الفيدرالي، توجد إجراءات الحماية في الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964.

## ممارسة الشعائر الدينية الأخرى

يجب على أصحاب العمل أيضاً محاولة استيعاب الممارسات الدينية الأخرى، بما في ذلك متطلبات اللباس والمظهر الديني والصلاة خلال يوم العمل.

## أنواع التسهيلات

غالبًا ما تتضمن تسهيلات الممارسات الدينية جدولة التغييرات أو الاستثناءات من قواعد اللباس أو تعيين مكان بالعمل للصلاة. إذا وافق كلا الطرفين، فقد تشمل التسهيلات عمليات نقل جانبية أو تغييرات في متطلبات الوظيفة.

على الرغم من أن القانون لا يشترط ذلك، فقد يتبنى أصحاب العمل سياسات مرنة للإجازة والجدولة للسماح للموظفين بتلبية احتياجاتهم الدينية (مثل أوقات الوصول والمغادرة المرنة، واستراحات العمل المرنة، واستخدام وقت الغداء مقابل المغادرة المبكرة، أو ساعات العمل المرنة).

بموجب قانون ولاية نيويورك لحقوق الإنسان، يجوز لأصحاب العمل السماح للموظفين بتبادل الورديات مع زملائهم في العمل إذا لم يكن من الممكن توفير التسهيلات المعقولة الأخرى.

## سوف يؤدي تنفيذ السياسات والممارسات السليمة إلى الحد من التمييز الديني والمضايقات في مكان العمل

يمكن أن يساعد وضع سياسات ومعايير واضحة لمعالجة طلبات التسهيلات الديني في تقليل احتمالية التمييز الديني في مكان العمل. وتشمل السياسات والممارسات الفعالة أحكاماً تنص على ما يلي:

- إعلام الموظفين بحقوقهم في طلب تسهيلات معقولة لممارسة الشعائر الدينية؛
- وضع إجراء لطلب التسهيلات الدينية؛
- تدريب المديرين والمشرفين على النظر في جميع خيارات التسهيلات المتاحة؛
- التشاور مع الموظفين على الفور حول احتياجاتهم الدينية، والتسهيلات المطلوبة والخيارات المتاحة؛
- تقييم كل طلب بالكامل وتجنب الصور النمطية حول الممارسات الدينية أو المعتقدات أو أنواع التسهيلات المناسبة.

## يجب على أصحاب العمل «استيعاب المعتقدات الدينية بشكل معقول»

تتطلب قوانين الولاية والقوانين الفيدرالية من أصحاب العمل توفير ترتيبات تيسيرية دينية معقولة للمعتقدات الدينية التي يعتقدها الموظف بإخلاص، ما لم يخلق ذلك «مشقة لا داعي لها» على صاحب العمل. التسهيلات الدينية المعقولة هي تلك التي تسمح للموظفين باتباع معتقداتهم الدينية مع تغيير طفيف في بيئة العمل. لا تشمل المعتقدات الدينية المحمية معتقدات الديانات التقليدية المنظمة فحسب، بل تشمل أيضاً المعتقدات التي لا تشكل جزءاً من دين أو طائفة رسمية، حتى لو مارسها عدد قليل نسبياً من الناس.

## لتقييم ما إذا كان هناك عبء أو مشقة لا داعي لها، انظر إلى الحقائق المحددة للطلب، مثل:

- نوع مكان العمل؛
- طبيعة واجبات الموظف؛
- أي تكاليف ذات صلة متكبدة مقارنة بحجم صاحب العمل وميزانيته؛
- تأثير التسهيلات على أعمال صاحب العمل؛
- اتفاقيات المفاوضة الجماعية أو أنظمة الأقدمية المعمول بها؛
- عدد الأشخاص الذين يحتاجون إلى التسهيلات؛
- التأثير على سلامة مكان العمل؛
- ما إذا كانت التسهيلات المقترحة تتعارض مع القوانين الأخرى.

## من المهم أيضاً معرفة ما يلي:

- يحمي القانون جميع جوانب الشعائر والممارسات الدينية للفرد، حتى الممارسات التي «لا يقتضيها» الدين؛
- يجب على الموظف إخطار صاحب العمل بالحاجة إلى التسهيلات، ويجب أن يوفر الوقت والمعلومات الكافية لصاحب العمل لتقييم الطلب؛
- يجب على أصحاب العمل والموظفين العمل معاً لإيجاد التسهيلات.
- قد يطرح صاحب العمل أسئلة حول العادات الدينية لتقييم الطلب وتحديد التسهيلات؛
- لا يُطلب من صاحب العمل منح التسهيلات المحددة المطلوبة، طالما أن التسهيلات المعروضة تلبى الاحتياجات الدينية للموظف.