

حماية عمال المنازل بموجب قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك

لجنة مدينة نيويورك لحقوق الإنسان هي جهة لمساعدة العمال وأصحاب العمل على فهم حقوقهم والتزاماتهم بموجب قانون مدينة نيويورك لحقوق الإنسان (NYCHRL). يوفر هذا المستند معلومات تتعلق بالحماية الجديدة في مكان العمل.

اعتبارًا من ١٢ مارس ٢٠٢٢ ، ستحمي (NYCHRL) عمال المنازل في مدينة نيويورك من التمييز والمضايقة والانتقام. كما أنها ستؤهلهم للحصول على تسهيلات معقولة.

من هو عامل الخدمة المنزلية ذو الحقوق المنصوص عليها في القانون؟

ستطبق تدابير الحماية الخاصة بـ (NYCHRL) على جميع العمال المنزليين الذين يؤدون عملاً في مدينة نيويورك.

- يشمل العمال المنزليين ومربيين الأطفال ، وعمال الرعاية المنزلية ، و منظفون المنزل ، أو أي عامل تم توظيفه في منزل ليقدم خدمات رعاية الأطفال ، أو رعاية المسنين ، أو خدمة المرافقة أو خدمات التدبير المنزلي. وسوف يتم تغطية معظم العاملين بدوام كامل وبدوام جزئي.
- استثناءات: لا يغطي القانون أولئك الذين يعملون في بعض الأحيان فقط. كما أنه يستثني العمال المرتبطين بصاحب العمل أو الشخص الذي يتلقى الرعاية ، والعاملين الذين يقدمون خدمات المرافقة ويعملون في نفس الوقت من قبل وكالة خارجية.

من هو صاحب العمل الذي لديه التزامات بموجب القانون؟

أي شخص يقوم بتشغيل عامل منزلي في مدينة نيويورك ، بخلاف العمل بشكل عرضي أو غير منتظم. وهذا يشمل أرباب العمل الذين يعملون بشكل فردي وكذلك الشركات. يتم أيضًا تغطية وكالات التوظيف والأشخاص الذين يساعدون العمال في العثور على وظائف من قبل NYCHRL.

- ملحوظة: على الشخص الذي يوظف أو يعين حتى عامل منزلي واحد التزامات بموجب قانون NYCHRL.

ما هي الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في القانون الجديد؟

1. للعمال المنزليين الحق في التخلص من التمييز.

- لا يمكن لأصحاب العمل التمييز ضد عاملات المنازل على أساس جنسهن الفعلي أو المتصور ، أو الأصل القومي ، أو العرق ، أو حالة الهجرة ، أو الدين ، أو أي فئة أخرى محمية بموجب قانون حقوق الإنسان في نيويورك. هذا يعني أنه لا يجوز لأصحاب العمل فصل أو رفض توظيف عامل منزلي ، أو دفع رواتب أقل لهم ، أو مضايقتهم أو السماح لهم بالتعرض للمضايقة ، أو معاملتهم بطريقة أقل احترامًا بسبب كونهم ضمن الفئة المحمية.
- لمزيد من المعلومات حول الحماية من التمييز الوظيفي والفئات المحمية بموجب NYCHRL، قم بزيارة [الموقع الإلكتروني للمفوضية](#).

2. يحق للعمال المنزليين الحصول على تسهيلات معقولة ، أو إجراء تغييرات على جدولهم الزمني أو واجباتهم الوظيفية لتمكينهم من أداء الوظائف الأساسية لعملهم.

- يحق للموظفين الحصول على تسهيلات معقولة للاحتياجات المتعلقة بالإعاقة أو الحمل أو الحالات الطبية ذات الصلة ، والولادة ، والرعاية ، والممارسات أو الشعائر الدينية ، وحالة كونهم ضحية للعنف المنزلي أو العنف الجنسي أو المطاردة.
- إذا كان صاحب العمل مدرجًا أن الموظف قد يحتاج إلى سكن معقول ، فيجب عليه المشاركة في حوار تعاوني أو مناقشة بحسن نية مع الموظف لفهم احتياجاته ومناقشة التسهيلات المحتملة.

- لمزيد من المعلومات حول التسهيلات المعقولة بموجب قانون نيويورك لحقوق الإنسان، راجع [إرشادات القانون التنفيذي للجنة بشأن التمييز على أساس الإعاقة وقواعد الحماية فيما يتعلق بالحمل والولادة والحالات الطبية ذات الصلة](#).

3. عند التوظيف، لا يمكن لأصحاب العمل طرح أسئلة على العمال المنزليين حول تاريخ رواتبهم، أو الاستفسار عن تاريخهم الانتمائي، أو مطالبتهم بإجراء اختبار المخدرات قبل التوظيف للكشف عن الماريجوانا / THC.

4. يحق لعمال المنازل إرسال إشعار كتابي حول الحماية من التحرش الجنسي، و التدريب المتعلق بالحماية من التحرش الجنسي.

- بمجرد تعيين عامل منزلي، يجب على صاحب العمل تزويده بإخطار كتابي بحقوقه فيما يتعلق بالتحرش الجنسي، ونشر إشعار باللغتين الإنجليزية والإسبانية بشأن الحماية من التحرش الجنسي، والتأكد من تلقيه تدريبًا سنويًا على قانون مدينة نيويورك لحقوق الإنسان للحماية من التحرش القائم على نوع الجنس.

5. يحق للعمال المنزليين التخلص من الانتقام لمعارضتهم التمييز، أو طلب الإقامة المعقولة (انظر # 2)، أو تقديم مطالبة قانون مدينة نيويورك لحقوق الإنسان

هل يوجد أي جزء من قانون مدينة نيويورك لحقوق الإنسان لا ينطبق على عمال المنازل؟

نعم. هناك عدد قليل من المجالات في قانون حقوق الإنسان في المدينة التي لا تنطبق على عمال المنازل.

- لا ينطبق إجراء الفرصة العادلة وما يتصل به من تدابير حماية التوظيف على أساس الاعتقالات المعلقة، والادانات الجنائية. ومع ذلك، لا يمكن لأصحاب العمل أن يسألوا أو أن يأخذوا في الحسبان عدم إدانة الموظف المحتمل، أو التوقيفات السابقة له أو الاتهامات الجنائية، أو التأجيلات في التفكير في الفصل، أو الأحكام المتعلقة بارتكاب جرائم الأحداث، أو الإدانات المختومة في التوظيف.
- لا يُطلب من أرباب عمل عمال المنازل تزويد الموظفين بإخطار كتابي بحقوقهم فيما يتعلق بالتمييز أثناء الحمل أو الاحتفاظ بغرفة أو سياسة مخصصة للإرضاع. ومع ذلك، إذا احتاج الموظفون إلى وسائل الراحة المتعلقة بالحمل، بما في ذلك التسهيلات للسماح للعمال بشطف الحليب في العمل، فيجب على أصحاب العمل إجراء حوار تعاوني وتوفير وسائل الراحة ما لم يفرض عليهم ذلك عبثًا لا داعي له.

كيف يمكن أن يبدو التمييز المحظور ضد عمال المنازل؟

فيما يلي بعض الأمثلة على السلوك الذي ينتهك قانون مدينة نيويورك لحقوق الإنسان:

- يقوم صاحب العمل بفصل مساعدة صحية منزلية بعد أن علم أنها طلبت إجازة لحضور استشارات الحمل لأن صاحب العمل لا يعتقد أن المساعدة يمكنها القيام بالمهمة أثناء الحمل.
- تخبر صاحبة العمل مديرة منزل غير موثقة أنها إذا أبلغت عن أي حالات تمييز تعرضت لها في منزلها، فسوف تتصل بدائرة الهجرة (ICE).
- تكتشف مربية ذات بشرة داكنة أن المربيات السابقات ذوات البشرة الفاتحة اللواتي كن يعملن لدى نفس صاحب العمل قد حصلن على أجر أكثر بكثير مما تتقاضاه. عندما تواجه صاحب العمل بشأن هذا الأمر، يوضح صاحب عملها أن "الموظفين ذوي البشرة السمراء لا يعملون بجد مقارنةً بذوي البشرة الفاتحة".
- يخبر المريض مضيقة المنزل أنه لا ينبغي لها الإبلاغ عن تحرشه الجنسي و إلا فإنه سيتأكد من أنها "لن تتمكن أبدًا من العمل في هذه المدينة مرة أخرى."

هل لعمال المنازل في نيويورك حقوق بموجب قوانين أخرى؟

نعم. يحق للعمال المنزليين الحصول على إجازة مرضية آمنة مدفوعة الأجر، والحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي، ويوم راحة واحد (1) في الأسبوع، وما لا يقل عن ثلاثة (3) أيام إجازة مدفوعة الأجر في السنة. كما يحق لعمال المنازل بدوام كامل الحصول على تعويضات العمال وتأمين استحقاقات العجز، ويحق لبعض عمال المنازل الحصول على إجازة عائلية مدفوعة الأجر. انظر هنا لمزيد من المعلومات حول حقوق العمال المنزليين في ولاية نيويورك.

ماذا أفعل إذا كانت لدي أسئلة حول هذه الحقوق والالتزامات أو كنت أرغب في الإبلاغ عن التمييز؟

اتصل بمفوضية حقوق الإنسان على: ٢١٢٤١٦٠١٩٧ أو قم بزيارة الموقع الإلكتروني NYC.gov/HumanRights يمكنك تقديم شكوى، أو ترك معلومة من مجهول، أو معرفة المزيد حول مسؤولياتك، أو الاشتراك في ورشة عمل مجانية.