

صحيفة الوقائع: الحماية ضد التمييز في العمل على أساس قرارات الصحة الجنسية والإنجابية

اعتبارًا من تاريخ 20 مايو 2019، سيتمتع سكان نيويورك بالحماية ضد التمييز الوظيفي الذي قد يتعرضون له بسبب قراراتهم المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية. وهذا يعني أن أصحاب الأعمال لن يمكنهم اتخاذ أي إجراءات سلبية تجاه الموظف / الموظفة بدافع أي من قرارات الصحة الجنسية أو الإنجابية الخاصة بالموظف / الموظفة.

س: من المستفيد من هذه الحماية؟

أ. غالبية الموظفين والمتقدمين لشغل الوظائف في مدينة نيويورك مشمولون بهذه الحماية. إذا كان لدى صاحب العمل أربعة موظفين فأكثر، فلا يجوز له ممارسة أي تمييز بحق الموظفين أو المتقدمين لشغل الوظائف. يتمتع العمال والمتقدمون لشغل الوظائف بالحماية بغض النظر عما إذا كانوا يشغلون وظيفة بدوام كامل أو بدوام جزئي أو فترة تدريب. المقاولون المستقلون الذين ليس لديهم موظفون تابعون لهم يخضعون كذلك للحماية.

س: ما المقصود «بالقرارات المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية»؟

- أ. أي قرار يرتبط بتلقي الخدمات المتعلقة بالجهاز التناسلي ووظائفه. يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:
- خدمات واستشارات تنظيم الأسرة كالإجهاض وتحديد النسل ومنع الحمل الطارئ والتعقيم واختبار الحمل؛
 - الإجراءات الطبية المتعلقة بالخصوبة؛ و
 - الوقاية من الأمراض المنقولة جنسيًا واختبارها وعلاجها.

س: هل يشمل ذلك قرار تلقي العلاج بالهرمونات أو الرعاية المرتبطة بالتحول بالنسبة للمتحولين جنسيًا من سكان نيويورك؟

أ. نعم. يتمتع المتحولون جنسيًا بالحماية من التمييز بسبب قرارهم المتعلق بتلقي العلاج بالهرمونات أو الرعاية الأخرى ذات الصلة بالتحول، بما في ذلك رعاية الجهاز التناسلي أو وظائفه. فقد يكون ذلك أيضًا لوان التمييز على أساس الجنس، أو الإعاقة في بعض الحالات.

س: ما هي نوعية الإجراءات المحظورة؟

- أ. يحظر على أصحاب العمل معاملة الموظفين معاملة أدنى من غيرهم من الموظفين أو مضايقتهم نتيجة لقراراتهم المتعلقة بالصحة الجنسية أو الإنجابية. ومن الأمثلة على الانتهاكات في هذا الخصوص ما يلي:
- قيام صاحب العمل بانتقاد الموظفة بشكل متكرر بسبب متابعتها لعلاج التلقيح الصناعي (IVF)، إذا كان صاحب العمل يؤمن بأنه عمل غير "طبيعي"؛
 - قيام صاحب العمل بإنهاء خدمة الموظفة فور علمه بأنها قد أقدمت على الإجهاض؛
 - تجنب أحد المشرفين عقد اجتماعات مع أحد الموظفين في فريقه بعدما أن تنامي إلى علمه أن هذا الموظف قد طلب العلاج الوقائي من فيروس نقص المناعة المكتسبة (HIV).

س: هل يجب على أصحاب العمل استيعاب متطلبات، مثل إجازة القيام بالإجراءات الطبية أو المواعيد الطبية، لاتخاذ قرارات بشأن الصحة الجنسية أو الإنجابية؟

أ. لا يجب عليهم ذلك، لكن إذا كانت الإجراءات أو المواعيد تتعلق بالإعاقة أو الحمل أو الولادة أو أية حالة طبية ذات صلة، فقد يتعين على صاحب العمل استيعاب تلك المتطلبات بالفدر المعقول. بإمكانك الاطلاع على إرشادات اللجنة بشأن التمييز على أساس الحمل والتمييز على أساس الإعاقة من خلال هذا الرابط nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page للحصول على مزيد من المعلومات.

س: ما هي العواقب المترتبة على أصحاب العمل الذين تثبت مخالفتهم لأحكام القانون؟

أ. قد يلزمهم دفع تعويضات و/ أو غرامة و/ أو الالتزام بتعويض إيجابي إضافي كالتدريب الإلزامي ومتطلبات النشر.

بإمكاننا مساعدتك في حالة تعرضك للتمييز على أساس قرارات الصحة الجنسية والإنجابية. تواصل مع لجنة حقوق الإنسان لمدينة نيويورك هاتفياً على الرقم 311 أو مباشرة عبر خط المعلومات الخاص باللجنة على رقم 212-416-0197 لمزيد من المعلومات، تفضل بزيارة موقعنا عبر هذا الرابط nyc.gov/HumanRights.