



גיליון מידע: הגנה על אנשים מפני אפליה המבוססת על דת או על תפיסה דתית, על מוצא משותף או על מאפיינים אתניים

תפקידו של המרכז לזכויות האזרח (CRC) של משרד העבודה (DOL):

המרכז לזכויות האזרח (CRC) מקדם שוויון הזדמנויות על ידי הערכה, חקירה ופסיקה של תלונות על אפליה וביצוע בדיקות צינת לניהול ולאכיפת חוקי שוויון הזדמנויות. המרכז לזכויות האזרח (CRC) אוכף מספר חוקים המגנים על אנשים מפני אפליה, כולל סעיף VI של חוק זכויות האזרח משנת 1964 (סעיף VI), 42 U.S.C. סעיף 2000d ואילך, ותקנות היישום שלו ב-29 C.F.R. חלק 31; וסעיף 188 לחוק החדשנות וההזדמנויות של כוח העבודה (WIOA), 29 U.S.C. סעיף 3248 ותקנות היישום שלו ב-29 C.F.R. חלק 38. גיליון מידע זה מתאר את הדרכים בהן ההגנות הללו מכסות אנשים שהם יהודים, נוצרים, מוסלמים, סיקים, הינדיים, בודהיסטים או מקבוצה דתית אחרת, או נתפסים ככאלה.

הגנה מפני אפליה לפי סעיף VI:

סעיף VI חל על מקבלי סיוע פיננסי פדרלי, כולל מענקים במסגרת תוכניות המנוהלות על ידי סוכנויות משרד העבודה (DOL), כגון מנהל הבטיחות והבריאות של המכרות (MSHA), מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית (OSHA), שירות התעסוקה וההכשרה של הוותיקים (VETS) ומנהל התעסוקה וההכשרה (ETA).

סעיף VI אוסר אפליה על רקע גזע, צבע או מוצא לאומי, לרבות אפליה (כולל הטרדה) על בסיס ממשי או נתפס: (1) מוצא משותף או מאפיינים אתניים; וכן (2) אזרחות או תושבות במדינה בעלת דת דומיננטית או זהות דתית מובהקת. למרות שסעיף VI אינו מגן באופן מפורש על אנשים מפני אפליה המבוססת על דת בלבד (כלומר, אמונות דתיות, מצוות או מנהגים), אפליה של אנשים מכל דת עלולה להוות אפליה על בסיס גזע, צבע או מוצא לאומי כאשר היא כרוכה או מבוססת על, למשל:

- השמצות או סטריאוטיפים גזעניים, אתניים או על בסיס מוצא,
- הופעתו של אדם, לרבות צבע עורו, תכונותיו הפיזיות או סגנון לבושו, המשקפת מסורות או מורשות אתניות ודתיות כאחד,
- מבטא זר או שמו הלועזי של אדם (כולל שמות הקשורים בדרך כלל למוצא משותף מסוים או למאפיינים אתניים), או
- העובדה שאדם דובר שפה שאינה אנגלית, לדוגמה עברית או ערבית.

הגנה מפני אפליה לפי סעיף 188 של WIOA:

סעיף 188 של WIOA חל על מקבלי קרנות פדרליות תחת סעיף I של WIOA, כולל, למשל, סוכנויות כוח אדם לאומיות, מפעילים נקודתיים או מרכזי עבודה אמריקאים (AJC), מעסיקי הדרכה בעבודה וקבלנים ומפעילי מרכזים של חברות השמה. ראה 29 C.F.R. סעיף 38.4(zz).

בדיוק כמו סעיף VI, סעיף 188 של WIOA אוסר אפליה על רקע גזע, צבע או על בסיס מוצא לאומי. בנוסף, סעיף 188 אוסר אפליה על רקע דת בהקשר עם סעיף I של WIOA - תוכניות ופעילויות במימון. בהקשר של תוכניות או פעילויות נותני שירות, איסור זה כולל, למשל, שלילה או הגבלת ההזדמנות של אדם להשתתף בדבר מה; בידול האדם או טיפול בו נפרד; התייחסות לאדם באופן שונה מאחרים בקביעה האם הוא עומד בדרישות זכאות או בדרישות אחרות; או מתן כל סיוע, הטבה, שירות או הכשרה לאדם, השונים או הניתנים בצורה שונה מזו הניתנת לאחרים. ראה 29 C.F.R. סעיף 38.6(b).

תקנות WIOA גם אוסרות במפורש הטרדה על רקע דת, כולל, בנסיבות מסוימות, הערות פוגעניות על דתו של אדם או כל התנהגות מילולית או פיזית לא רצויה אחרת המבוססת על דת. ראה 29 C.F.R. סעיף 38.10.

התאמה דתית לפי סעיף 188 של WIOA:

תקנות ה-WIOA קובעות שאסור לנותני שירות רפואי לסרב לתת שירות מותאם למנהגים או לאמונות דתיות של אדם, אלא אם כן הדבר יגרום ל"קושי מיותר". ראה 29 C.F.R. סעיף 38.6(c)(2). בקשות לשירות מותאם לדת יכולות לכלול, למשל, שינויים בלוחות זמנים או חופשות עבור חגים דתיים, פטורים או שינויים בדרישות מדים, לבוש או שגרת טיפוח המתנגשות עם מנהגי דת, או מתן אזור שקט לתפילה בזמן ההפסקה.

מי מוגן?

כפי שצוין לעיל, סעיף VI וסעיף 188 ב-WIOA מגנים על יחידים (כולל, אך לא רק, מוטבים, מועמדים ומשתתפים) מכל הדתות, לרבות, אך לא רק, יהודים, נוצרים, מוסלמים, סיקים, הינדיים, ובודהיסטים, מאפליה על רקע גזע, צבע או על בסיס מוצא לאומי. בנוסף, ההגנה מפני אפליה דתית לפי סעיף 188 של WIOA חלה לא רק על אנשים המשתייכים לדתות מסורתיות ומאורגנות, אלא גם על אחרים המחזיקים באמונות דתיות, אתיות או מוסריות.

דוגמאות לאירועים שעלולים, בהתאם לנסיבות, להעלות חששות להפרת סעיף VI ו/או של סעיף 188 של WIOA:

עובד קתולי מבקש שינוי בלוח הזמנים מהמעסיק שלו בהדרכה בעבודה, כדי שיוכל להשתתף בטקס הכנסייה ביום שישי הטוב. המעסיק מסרב, למרות שיש עובד מוסמך אחר שזמין להחלפת המשמרת.

אישה דוברת ערבית מתקשרת לסוכנות כוח אדם האזורית שלה כדי לבקש סיוע, אך נציגת הסוכנות איתה היא מדברת מפסיקה את השיחה בפתאומיות מכיוון שהיא מניחה שהאישה מוסלמית ולדעתה האמונה המוסלמית והמבטא החזק של האישה לא יאפשרו לה למצוא עבודה.

פקידה שעובדת עבור סוכנות שנותנת שירות מטעם משרד העבודה (DOL), המספקת שירותים לחיילים משוחררים עם מוגבלויות, מסרבת לטפל בפנייה של מועמד יהודי מכיוון שהיא מאמינה שיהודים אינם זקוקים לעזרה כלכלית ויש לתת עדיפות למועמדים אחרים.

אישה המתרגלת את דת הוודו מהאיטי, מספרת ליועצת הקריירה שלה בתוכנית חזרה לעבודה, שהיא מעוניינת להמשיך בקריירה של אחות מוסמכת (CNA). היועצת מנסה להוריד אותה מעניין ומסרבת לחבר אותה למשאבי הכשרה וקובעת שמכיוון שהיא "מאמינה בקסם", היא לא מתאימה לקריירה ברפואה.

משתתפת בתוכנית הכשרה רפואית מדווחת למדריך\ה ששמעה משתתף אחר מספר בדיחות על השואה במהלך סדנת האוריינטציה ומאוחר יותר ראתה אותו מצייר צלבי קרס וכתובות נאצה אנטישמיות על ביתנים של חדר שירותים משותף. צוות תוכנית ההכשרה בעבודה מורה על הסרת הגרפיטי אך אינו נוקט בפעולה נוספת.

נמנעת מאדם מדת הרסטפארי, המעצב את שיערו בדרך אמונתו הדתית, ההזדמנות להגיש בקשה להירשם לתוכנית הכשרה לקריירה. יועץ הקבלה מניח באופן בלתי מוכח כי נראותו של מועמד זה לא מקצועית ועלולה להרתיע מעסיקים פוטנציאליים להעסיק אותו עם השלמת תוכנית ההכשרה בקריירה.

בוגר סיקי המשתתף בתוכנית הסבת מקצוע מכוסה נחקר ארוכות על ידי איש צוות שאינו מזהה אותו ותופס אותו ביטחוני בשל זקנו והטורבן המייצגים את דתו. איש הצוות דורש לדעת מאיפה הצעיר ומה הרקע הדתי שלו ומסרב לאפשר לו להתחיל את התוכנית עד אשר הממונה עליו יגיע.

מה יכול אדם לעשות אם הוא חווה אפליה על רקע דת, מוצא משותף או על בסיס מאפיינים אתניים?

כל מי שסבור שננקטו נגדו פעולות מפלות על ידי נותני שירות רפואיים, רשאי להגיש תלונה ל-CRC. למידע נוסף על הגשת תלונה, בקר בכתובת www.dol.gov/oasam/programs/crc/external-enforc-complaints.htm.

לסיוע ומשאבים נוספים, בקר בדף הבית של CRC בכתובת www.dol.gov/oasam/programs/crc/, או צור קשר עם CRC בטלפון 202-693-6502 או בדוא"ל בכתובת CRCExternalComplaints@dol.gov. אם אתה חירש, כבד שמיעה או מוגבל בדיבור, אנא חייג 7-1-1 כדי לגשת לשירות ממסר טלפוני.

שים לב שלמשאב זה אין תוקף והשפעה של החוק. האכיפה של CRC של סעיף VI ושל WIOA נובעת מהחוקים הללו ותקנות היישום שלהם.