

ATLANTA REGIONAL WORKFORCE BOARD INSTRUCTION 16-03

DATE: May 3, 2016

SUBJECT: EEOC Posters in English, Spanish, Chinese and Arabic

PURPOSE: The purpose of this instruction is to disseminate Equal Employment Opportunity Is The Law posters in English, Spanish, Chinese and Arabic languages.

BACKGROUND: The law requires an employer to post a notice describing the Federal laws prohibiting job discrimination based on race, color, sex, national origin, religion, age, equal pay, disability or genetic information.

REFERENCE: U. S Equal Employment Opportunity Commission

POLICIES: The EEOC posters are to be placed prominently in Career Resource Centers and Youth Service Provider reception areas, and the message can be read to applicants or participants with disabilities that limit seeing or reading ability.

ACTION REQUIRED:

- a. The posters in all four languages are to be displayed prominently in Career Resource Centers and Youth Provider reception areas.
- b. All involved staff must read, initial the signature sheet and date this instruction, and the instruction should be placed in the instruction section of ARWB Policies and Procedures.

EFFECTIVE DATE: May 3, 2016



Rob LeBeau, Manager
Workforce Solutions

Attachments: EEOC Posters in Four Languages

c: All WFD Staff, Career Resource Center Staff and Youth Providers



Equal Employment Opportunity is THE LAW

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

DISABILITY

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

AGE

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

SEX (WAGES)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

GENETICS

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

RETALIATION

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected.

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at www.eeoc.gov or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at www.eeoc.gov.

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within

three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

RETALIATION

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at OFCCP-Public@dol.gov, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

RACE, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEX

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo es

LA LEY

Empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

EDAD

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desórdenes en los familiares (histórica médica familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

REPRESALIA

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN

Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con discapacidades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE. UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO STATUS PROTEGIDO

La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados

Programas o actividades que reciban asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO

Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE. UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

REPRESENTA

Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE. UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

平等就業機會是

法律

私人雇主、州與地方政府、教育機構、雇傭代理與勞工團體

大多數私人雇主、州與地方政府、教育機構、雇傭代理與勞工團體的求職人及員工均受聯邦法律保護，包括下列方面的歧視：

種族、膚色、宗教、性別及族裔背景

修訂後的「1964年民權法」第七章民權法令保護求職人及員工受基於種族、膚色、宗教、性別（包括懷孕）或族裔背景方面的雇用、晉升、解雇、工資、額外福利、工作培訓、類別、推薦及其它有關雇用的歧視。宗教信仰歧視包括沒有適度地適應員工的宗教實踐，如果提供適應不是過度的艱難。

殘障

修訂後的「1990年有殘障美國人法」的第一及第七章保護有資格的個人受基於殘障方面雇用、晉升、解雇、工資、額外福利、工作培訓、類別、推薦及其它有關雇用等方面的歧視。殘障歧視包括不提供合理適應給有殘障、符合資格的求職人或員工的已知的身體或心理上限制，如果提供適應不是過度的艱難。

年齡

修訂後的「1967年工作年齡歧視法」保護四十歲及四十歲以上的求職人及員工受基於年齡上的雇用、晉升、解雇、工資、額外福利、工作培訓、類別、推薦及其它有關雇用等方面的歧視。

性(薪酬)

除了修訂後的民權法第七章禁止性歧視外，修訂後的「1963年平等待遇法」禁止在實質上相等職業、在同一機構及相似環境需要相等技能、努力及責任工作上對女性或男性不平等薪酬的歧視。

遺傳

2008年「遺傳資料反對歧視法」第二章保護求職者及員工受基於遺傳資料的雇用、晉升、解雇、工資、額外福利、工作培訓、類別、推薦及其它有關雇用方面的歧視。GINA亦限制雇主取得遺傳資料並嚴格地限制遺傳資料的揭露。遺傳資料包括有關求職人及員工或他們家人的遺傳試驗資料、家人的疾病或心理疾病證明(家人的病歷)、和要求求職人、員工或他們的家人接受遺傳學服務或收到求職人、員工或他們家人所接受的遺傳學服務。。

報復

這些聯邦法律都禁止包蓋的雇主向提出歧視控告之人、參與歧視訴訟程序之人或反對一種非法的工作歧視之人的報復。

如果您認為已有歧視事件發生，您應該做什麼事情？

提出工作歧視訴訟是有嚴格的時間限制，為了保存美國平等就業機會委員會(EEOC)為您工作的能力及保護您最終需要提出私人的訴訟的權利，當您懷疑有歧視事情時您應立即聯絡EEOC：

EEOC 1-800-669-4000 (免費電話)或1-800-669-6820 (免費聾啞人電話)
EEOC 辦公室信息可以從 www.eeoc.gov 或在大多數電話簿美國政府或聯邦政府欄目找到有關EEOC的額外信息，包括提出控告的信息，可以在 www.eeoc.gov 找到。

持有聯邦合約或分包合約的雇主

向持有聯邦政府合約或分包合約公司的求職人及其員工
是受聯邦法律保護，包括下列的歧視：

種族、膚色、宗教、性別及族裔背景

修訂後的「總統命令11246」禁止基於種族、膚色、宗教信仰、性別及族裔背景為方面的工作歧視，並且要求有積極的行動來擔保就業各方面的平等機會。

有殘障的人

修訂後的「1973年復職法」的第503節保護有資格的人受基於殘障的雇用、晉升、解雇、工資、額外福利、工作培訓、類別、推薦及其它有關雇用方面的歧視。殘障歧視包括不提供合理適應給有殘障、符合資格的要求職人或員工的已知的身體或心理上限制如果適應不是過度的艱難。第503節亦要求聯邦承包商採取積極行動雇用及晉升有資格的殘障人士，包括領導層的工作。

有殘障的、最近退役的、其它受保護的、及有勳章的退伍軍人

修訂後的「1974年越戰時期退伍軍人重新適應援助法」38 U.S.C. 4212，禁止工作歧視及要求合聯邦約雇主需要積極行動來雇用及晉升殘障退

伍軍人、最近退役的退伍軍人（在從現役退役三年之內）、其它受保護的退伍軍人（在戰爭或獲得經批准戰役徽章的戰役或遠征裡服役的退伍軍人）和獲得三軍服役勳章的退伍軍人（在服役時參與獲頒發三軍服役勳章的軍事行動）。

報復

在這些聯邦法律下不許向一個提出歧視投訴、參與聯邦合約承諾計劃辦公室（OFCCP）訴訟程序或其它反對歧視的人報復。

任何人認為一個承包商違犯了在上述權威的非歧視或積極行動的義務，應立即聯絡：

OFCCP, 200 Constitution Avenue, N.W. Washington D.C. 20210,
1-800-397-6251 (免費電話)或(202) 693-1337 (聾啞人士專線)。亦可以用下列電子郵件地址OFCCP-Public@dol.gov, 或打電話到列於大部份電話簿的美國政府勞工部欄目的 OFCCP 區域或地區辦公室聯繫。

接受聯邦財政援助的節目或活動

種族、膚色、族裔背景及性別

除了修訂後的1964年民權法第七章的保護外，修訂後的1964年民權法第六章禁止接受聯邦財政援助的計劃或行動從事基於種族、膚色或族裔背景方面的歧視。如果主要的財務援助目的是提供工作，或工作歧視會導致或會導致在這些計劃中提供服務的歧視，那麼工作歧視是涵蓋在第六章1972年教育修正案的第九章禁止接受聯邦財政援助的教育計劃或活動裡從事基於性別的歧視。

有殘障的人

修訂後的1973年復職法的504節禁止任何接受聯邦財政援助的教育計劃或活動裡從事基於殘障的歧視。禁止在工作任何一方面對需要或無需合理的適應、可以執行工作必要的功能有殘障人士從事歧視。

如果您認為您在任何一個接受聯邦財政援助的機構受到歧視，您應該立即與提供這種幫助的聯邦部門聯繫。

القانون

يُلزم بتحقيق تكافؤ فرص العمل

أصحاب العمل من القطاع الخاص وحكومات الولايات والحكومات المحلية والمؤسسات التعليمية ووكالات التوظيف ومنظمات العمل

تكفل القوانين الفيدرالية للموظفين والمتقنين للحصول على وظائف لدى معظم أصحاب العمل من القطاع الخاص وحكومات الولايات والحكومات المحلية والمؤسسات التعليمية ووكالات التوظيف ومنظمات العمل الصالحة من التمييز على الأسس التالية:

العناصر الوراثية

تمنع المادة الثانية من قانون عدم التمييز على أساس معلومات العناصر الوراثية لعام 2008 التمييز ضد الموظفين والمتقنين بطليات للحصول على وظائف على أساس المعلومات الوراثية وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى، ويتضمن التمييز على أساس اللين الإخفاق في إجراء الترتيبات الكافية لممارسات الموظفين اللبئية حيثما لا تشكل هذه الترتيبات أية مضايقات غير مشروعة.

الإعاقة

تمنع العاقتان الأولى والخامسة من قانون المعاقين الأمريكيين لعام 1990، وتمثيلاته اللاحقة، التمييز ضد الأفراد المرطين على أساس الإعاقة وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى. يتضمن التمييز على أساس الإعاقة عدم إجراء الترتيبات الكافية بشكل مقبول بشأن المشاكل اللبئية والمعاقية المعروفة للأفراد المرطين ذوي الإعاقات من المتقنين للحصول على الوظائف أو المرطين حيثما لا تشكل هذه الترتيبات أية مضايقات غير مشروعة.

السن

يمنع قانون التمييز في التوظيف على أساس السن لعام 1967، وتمثيلاته اللاحقة، التمييز ضد المتقنين للحصول على وظائف أو المرطين الذين تبلغ أعمارهم 40 عاماً أو أكثر على أساس السن وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى.

نوع الجنس (الأجور)

فصلاً عن حظر التمييز على أساس نوع الجنس والتي تفرصه المادة السابعة من قانون الحقوق المدنية، وتمثيلاته اللاحقة، يحظر قانون المساواة في الأجور لعام 1963، وتمثيلاته اللاحقة، التمييز على أساس نوع الجنس وذلك فيما يتعلق بأجور النساء والرجال الذين يقومون بتنفيذ أعمال متسوية بصورة أساسية في الوظائف التي تتطلب مهارات وجود ومسؤولية متساوية في ظروف العمل المماثلة داخل المنشأة الواحدة.

تمنع المادة الثانية من قانون عدم التمييز على أساس معلومات العناصر الوراثية لعام 2008 التمييز ضد الموظفين والمتقنين بطليات للحصول على وظائف على أساس المعلومات الوراثية وذلك خلال التعيين والترقية والفصل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والتصنيف والإحالة وجوانب العمل الأخرى، يحظر قانون عدم التمييز على أساس معلومات العناصر الوراثية (GINA) أيضاً حصول صاحب العمل على معلومات العناصر الوراثية ويمنع بشفة من الكحاف عليها. تتضمن معلومات العناصر الوراثية تلك المعلومات المتعلقة بالفحوصات الوراثية للمتقنين للحصول على وظائف أو المرطين أو أفراد عائلاتهم؛ ظهور الأمراض أو الاضطرابات التي يعاني منها أفراد العائلة (التاريخ اللبئي للمثلية)؛ وطليات المتقنين للحصول على وظائف أو المرطين أو أفراد عائلاتهم للحصول على خدمات وراثية (جينية) أو الحصول عليها.

الانتقام

تحظر كافة هذه القوانين الفيدرالية على الجهات المشمولة بالانتقام من أي شخص يقوم برفع شكوى تتعلق بالتمييز أو يشارك في دعوى أو إجراء قضائي له علاقة بالتمييز أو يعترض على ممارسة توظيفية غير قانونية.

الإجراءات التي ينبغي عليك إتباعها إذا شعرت بأنك تعرضت لأفعال يرميها التمييز

هناك حدود زمنية صارمة مقرر لرفع شكوى بسبب التمييز في الوظائف أثناءها. والمحافظه على فترة "اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل" للتحرك بنبذة عاك وحماية حقاك في رفع دعوى قضائية خاصة، إذا أصبح تلك هو خيارك الأخير، يتعين عليك الاتصال باللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل سريعاً إذا شعرت بأنك تعرضت للتمييز:

اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل (EEOC)، 1-800-669-4000 (الهاتف المجاني) أو 1-800-669-6820 (رقم الهاتف القصي المجاني للأفراد ذوي الإعاقات السمعية). تتوفر المعلومات الخاصة بالمكاتب الجينية للجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل في موقع الويب www.eeoc.gov أو في معظم أدلة الهاتف داخل القسم الخاص بالحكومة الأمريكية أو الحكومة الفيدرالية. تتوفر معلومات إضافية حول اللجنة الأمريكية لتكافؤ فرص العمل، بما في ذلك المعلومات المتعلقة برفع الشكاوى، في موقع الويب www.eeoc.gov

أصحاب العمل المبرمين لعقود فيدرالية أو عقود من الباطن

تمنع القوانين الفيدرالية الشركات الحاصلة على عقود فيدرالية أو عقود من الباطن التمييز ضد المتقدمين لها للحصول على وظائف أو الموظفين العاملين لديها وذلك على الأسس التالية:

العرق واللون والدين ونوع الجنس و المواطن الاصلي

يحظر الأمر التنفيذي رقم 11246 ، وتعديلاته اللاحقة، التمييز في الوظائف على أساس العرق أو اللون أو الدين أو نوع الجنس أو المواطن الاصلي، ويقضي بضرورة اتخاذ إجراءات إيجابية لضمان تكافؤ الفرص في آفة جوانب التوظيف.

الأفراد ذوي الإعاقة

ينص القسم 503 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، وتعديلاته اللاحقة، التمييز ضد الأفراد المؤهلين على أساس الإعاقة وذلك خلال التعيين والترقية والنقل من الخدمة وما يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية والتدريب أثناء العمل والاشتيف والحالة وجوانب العمل الأخرى. ويضمن التمييز على أساس الإعاقة عدم إجراء الترتيبات الكافية بشأن المشاكل البدنية والعقلية المعروفة للأفراد المؤهلين ذوي الإعاقة من المتقدمين للحصول على الوظائف أو الموظفين حيثما لا تشكل هذه الترتيبات أية مصعقات غير مشروعة. ينص القسم 503 أيضاً على أن يتخذ المقاولون الفيدراليون إجراءات إيجابية لتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة على كافة مستويات العمل، بما في ذلك المستوى التنفيذي وتحقيق تقدم في هذا الشأن.

المحاربون القدامى والمعاقون والذين تركوا الخدمة حديثاً والمشمولون الآخرون بالحماية والحاصلون على أوسمة الخدمة بالقوات المسلحة

يحظر القسم 4212 38 U.S.C. من قانون المساعدة على إعادة التكييف لعام 1974 والخاص بالمحاربين القدامى خلال حقبة حرب فيتنام، وتعديلاته اللاحقة، التمييز في الوظائف، ويلزم بضرورة اتخاذ إجراءات إيجابية لتوظيف

البرامج أو الأنشطة التي تحصل على دعم مالي فيدرالي

العرق واللون والمواطن الاصلي ونوع الجنس

فضلاً عن أشكال الحماية التي كفلها المادة السابعة من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 ، وتعديلاته اللاحقة، تحظر المادة السابعة من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 ، وتعديلاته اللاحقة، التمييز على أساس العرق أو اللون أو المواطن الاصلي في البرامج أو الأنشطة التي تقدم لها مساعدات مالية فيدرالية. ويقتصر التمييز في الوظائف ضمنها في المادة السابعة إن كان الهدف الأساسي من المساعدة المالية هو توفير الوظائف أو إبدأ ان التمييز في الوظائف يمثل أو قد يمثل أي شكل من أشكال التمييز في تقديم الخدمات التي توفرها هذه البرامج. تحظر المادة التاسعة من تعديلات التعليم لعام 1972 التمييز في الوظائف على أساس نوع الجنس وذلك في البرامج أو الأنشطة التعليمية التي تقدم لها مساعدات مالية فيدرالية.

المحاربين القدامى المعاقين والمحاربين القدامى الذين تركوا الخدمة حديثاً (في غضون ثلاث سنوات من الصرف من الخدمة أو التسريح من الخدمة العسكرية) ، والمحاربين القدامى الآخرين المشمولين بالحماية (المحاربين القدامى الذين خدموا خلال إحدى الحروب أو في حملة أو بعثة انضمت لها مشاركات) والمحاربين القدامى الحاصلين على أوسمة الخدمة بالقوات المسلحة (المحاربين القدامى الذين شاركوا خلال فترة خدمتهم العسكرية في عمليات عسكرية للولايات المتحدة) فتح للمشاركة فيها أوسمة الخدمة في القوات المسلحة، وتحقيق التقدم المطلوب في كل ما سبق.

الانتقام

حظر الانتقام من أي شخص يقوم برفع شكوى تتعلق بالتمييز أو يشارك في إجراء لمكتب برامج المطالبة للعقود الفيدرالية أو يتعرض بأي شكل آخر على التمييز بموجب هذه القوانين الفيدرالية.

يتعين على أي شخص يعتقد أن أحد المقاولين أو المتعاقبين قد انتهك التزاماته المتعلقة بخدم التمييز أو الإجراءات الإيجابية بموجب القوانين المشار إليها أعلاه الاتصال فوراً بـ :

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (هاتف مجاني) أو (202) 693-1337 (هاتف نصي). يمكنك أيضاً الاتصال بمكتب برامج المطالبة للعقود الفيدرالية عن طريق البريد الإلكتروني على OFCCP-Public@dol.gov، أو عن طريق الاتصال الهاتفي بأحد المكاتب الإقليمية أو المحلية لمكتب برامج المطالبة للعقود الفيدرالية، وتتوافر أرقام الاتصال في معظم أمانة الولايات في الجاب المخصص للحكومة الأمريكية، وزارة العمل.

الأفراد ذوي الإعاقة

يحظر القسم 504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973 وتعديلاته اللاحقة التمييز في الوظائف على أساس الإعاقة وذلك في أي برنامج أو نشاط يقدم له مساعدة مالية فيدرالية. تحظر التمييز في كافة جوانب التوظيف وذلك ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يستطيعون تأدية مهام العمل الأساسية، سواء تم الترتيب لتأديتها بالضرورة المعقولة أم لا.

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز في برنامج أي مؤسسة تحصل على مساعدات مالية فيدرالية، يتعين عليك الاتصال فوراً بالوكالة الفيدرالية التي تقدم هذه المساعدة.