

## لجنة بنسلفانيا للعلاقات الإنسانية وفيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) COVID-19

### نفرض لجنة بنسلفانيا للعلاقات الإنسانية قوانين تحمي بعض الحقوق المتعلقة بمكان إقامتك وعملك وتعلمك والحصول على الخدمات المقدمة للعمامة

تفرض لجنة بنسلفانيا للعلاقات الإنسانية قانونين مناهضين للتمييز، هما قانون العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا ("PHRA") وقانون الفرص التعليمية العادلة في بنسلفانيا ("PFEOA")، اللذان يحظران التمييز في التوظيف، والسكن، والملكية التجارية، والمرافق العامة، والمؤسسات التعليمية.

- حظر قانون العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا (PHRA) التمييز بسبب العرق، واللون، والعقيدة الدينية، والأصل، والعمر (وليس في الأماكن العامة)، والجنس، والأصل القومي، والإعاقة، واستخدام دليل أو حيوان الدعم، والحالة العائلية (السكن فقط).
- فيما يتعلق بأرباب العمل، ينطبق قانون العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا PHRA على أصحاب العمل الذين يوظفون أربعة أفراد أو أكثر في كومنولث بنسلفانيا.
- يتضمن قانون العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا PHRA وقانون الفرص التعليمية العادلة في بنسلفانيا PFEOA متطلبات التسهيلات المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تنطبق متطلبات التسهيلات المعقولة على أصحاب العمل ومقدمي المساكن وأصحاب المرافق العامة، من بين أمور أخرى، على النحو المنصوص عليه في قانون العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا PHRA واللوائح التنفيذية.
- كما يوفر قانون حقوق الملكية الفكرية واللوائح التنفيذية قواعد عمل لأصحاب العمل بشأن الفحوصات والاستفسارات الطبية.

### القوانين التي تطبقها لجنة العلاقات الإنسانية بولاية بنسلفانيا لا تتعارض مع متطلبات مركز السيطرة على الأمراض أو السلطات الفيدرالية أو الولاية أو المحلية الأخرى

يستمر تطبيق قانون العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا PHRA و قانون الفرص التعليمية العادلة في بنسلفانيا PFEOA واللوائح التنفيذية على الكيانات الخاضعة لهذه القوانين، ولكنها لا تتدخل في أو تمنع أصحاب العمل أو مقدمي الإسكان أو مالكي الأماكن العامة من اتباع الإرشادات والمقترحات المقدمة من CDC أو الولاية / المحلية سلطات الصحة العامة حول الخطوات التي يجب على أصحاب العمل، أو مقدمي الإسكان، أو مالكي المساكن العامة أن يتخذوا بشأن كوفيد-19. يجب على أصحاب العمل ومقدمي الإسكان وأصحاب المرافق العامة أن يتذكروا أن التوجيه من سلطات الصحة العامة من المحتمل أن يتغير مع تطور جائحة كوفيد-19. لذلك، يجب على أصحاب العمل ومقدمي الإسكان

وأصحاب المرافق العامة الاستمرار في متابعة أحدث المعلومات حول الحفاظ على سلامة مكان العمل وتوفير أماكن إقامة معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.

### لأصحاب العمل:

قدمت لجنة تكافؤ فرص العمل EEOC التوجيه (منشور بعنوان الاستعداد للوباء في مكان العمل وقانون الأمريكيين ذوي الإعاقة إصدار [PDF])، بما يتفق مع الحماية والقواعد في مكان العمل المنصوص عليها في القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA وقانون إعادة التأهيل التي يمكن أن تساعد أصحاب العمل على تنفيذ استراتيجيات للتنقل تأثير كوفيد-19 في مكان العمل. لا يزال المنشور عن الجائحة التي قدمته لجنة تكافؤ فرص العمل EEOC ، الذي كُتب أثناء تفشي فيروس H1N1 السابق، ملائمًا اليوم ويحدد مبادئ القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA وقانون إعادة التأهيل المعمول بها للإجابة على الأسئلة الشائعة حول مكان العمل أثناء الوباء. تم تحديثه اعتبارًا من 21 مارس 2020، لمعالجة الأمثلة والمعلومات المتعلقة بـ كوفيد-19 (تظهر المعلومات الجديدة بالخط العريض).

○ كما تنطبق المعلومات الواردة في المنشور عن الجائحة التي قدمته لجنة تكافؤ فرص العمل EEOC بشكل عام على أصحاب العمل بموجب قانون تقييم الأدوية والتوظيف. في حين يتم تحليل المطالبات المقدمة بموجب قانون تقييم المخاطر قبل الترحيل عمومًا وفقًا لنفس المعايير مثل نظرائهم الفيدراليين، يمكن تفسير قانون تقييم المخاطر قبل الترحيل على نطاق أوسع من القوانين الفيدرالية المقابلة إذا كان هناك شيء مختلف على وجه التحديد بين قانون حقوق التأليف والنشر والقانون الاتحادي المعمول به.

### إجابات على الأسئلة الشائعة في تحديد العمالة:

أعلنت منظمة الصحة العالمية (كوفيد-19) وباءً دوليًا. يتضمن المنشور عن الجائحة التي قدمته لجنة تكافؤ فرص العمل EEOC قسما منفصلا يجب على أسئلة أصحاب العمل الشائعة حول ما يجب فعله بعد الإعلان عن الجائحة. بتطبيق هذه المبادئ على جائحة كوفيد-19، قد تكون الإجابات التالية على الأسئلة الشائعة مفيدة.

### ما مقدار المعلومات التي قد يطلبها صاحب العمل من الموظف الذي يطلب إجازة مرضية، من أجل حماية باقى القوى العاملة أثناء جائحة كوفيد-19؟

أثناء الوباء، قد يسأل أصحاب العمل المشمولين بالقانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA هؤلاء الموظفين عما إذا كانوا يعانون من أعراض فيروس الوباء. بالنسبة لـ كوفيد-19، تشمل هذه الأعراض مثل الحمى أو القشعريرة أو السعال أو ضيق التنفس أو التهاب الحلق. يجب على أصحاب العمل الحفاظ على جميع المعلومات حول مرض الموظف كسجل طبي سري امتثالاً لـ القانون الأمريكي لذوي الإعاقة.

### متى يجوز لأصحاب العمل المشمولين بالقانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA قياس درجة حرارة الجسم أثناء جائحة كوفيد-19؟

بشكل عام، يعد قياس درجة حرارة جسم الموظف فحصاً طبياً. لأن CDC والسلطات الصحية بالولاية / الحكومة المحلية قد اعترفت بانتشار كوفيد-19 في المجتمع وأصدرت الاحتياطات المصاحبة، يمكن لأصحاب العمل قياس درجة حرارة جسم الموظفين. ومع ذلك، يجب أن يدرك أصحاب العمل أن بعض الأشخاص المصابين بـ كوفيد-19 ليس لديهم حمى.

### هل يسمح القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA لأصحاب العمل بمطالبة الموظفين بالبقاء في المنزل إذا كان لديهم أعراض كوفيد-19؟

نعم. يذكر مركز السيطرة على الأمراض أن الموظفين الذين يصابون بأعراض كوفيد-19 يجب أن يغادروا مكان العمل. لا يتدخل القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA مع أصحاب العمل باتباع هذه النصيحة.

### عندما يعود الموظفون إلى العمل، هل يسمح القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA لأصحاب العمل بطلب ملاحظات الأطباء التي تثبت لياقتهم للعمل؟

نعم. يُسمح بمثل هذه الاستفسارات بموجب قانون مكافحة غسل الأموال إما لأنها لن تكون مرتبطة بالإعاقة أو، إذا كانت جائحة الإنفلونزا شديدة بالفعل، فسيتم تبريرها بموجب معايير القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA للاستفسارات المتعلقة بالإعاقة للموظفين. ومع ذلك، من الناحية العملية، قد يكون الأطباء وغيرهم من أخصائيي الرعاية الصحية مشغولين للغاية أثناء تفشي الوباء وبعده مباشرة لتوفير وثائق اللياقة البدنية مقابل العمل. لذلك، قد يكون من الضروري اتباع نهج جديدة، مثل الاعتماد على العيادات المحلية لتقديم نموذج أو طابع أو بريد إلكتروني لتأكيد عدم إصابة الفرد بفيروس الوباء.

### إذا كان صاحب العمل يقوم بالتوظيف، فهل يمكنه فحص المتقدمين للكشف عن أعراض كوفيد-19؟

نعم. يمكن لصاحب العمل فحص المتقدمين للوظائف بحثًا عن أعراض كوفيد-19 بعد تقديم عرض عمل مشروط، طالما أنه يفعل ذلك لجميع الموظفين الجدد في نفس النوع من العمل. تنطبق قاعدة القانون الأمريكي لذوي الإعاقة ADA هذه سواء كان مقدم الطلب يعاني من إعاقة أم لا.

### هل يجوز لصاحب العمل قياس درجة حرارة مقدم الطلب كجزء من الفحص الطبي بعد العرض، قبل التوظيف؟

نعم. يسمح بأي فحوصات طبية بعد أن يقدم صاحب العمل عرض عمل مشروط. ومع ذلك، يجب أن يدرك أصحاب العمل أن بعض الأشخاص المصابين بـ كوفيد-19 ليس لديهم حمى.

### هل يجوز لصاحب العمل تأخير تاريخ بدء مقدم الطلب الذي لديه كوفيد-19 أو الأعراض المرتبطة به؟

نعم. وفقًا لتوجيهات مركز السيطرة على الأمراض (CDC) الحالي، لا يجب أن يكون الشخص المصاب بـ كوفيد-19 أو الأعراض المرتبطة به في مكان العمل.

### هل يجوز لصاحب العمل سحب عرض العمل عندما يحتاج إلى أن يبدأ مقدم الطلب على الفور ولكن الفرد لديه كوفيد-19 أو أعراضه؟

بناءً على توجيهات مركز السيطرة على الأمراض (CDC) الحالي، لا يمكن لهذا الفرد دخول مكان العمل بأمان، وبالتالي يمكن لصاحب العمل سحب عرض العمل.

### **كيف يمكن لمركز لجنة بنسلفانيا للعلاقات الإنسانية (PHRC) مساعدتي؟**

إذا شعرت أنك ضحية تمييز غير قانوني، فيمكنك تقديم شكوى إلى لجنة العلاقات الإنسانية في بنسلفانيا. يمكن العثور على نسخة من نماذج الشكاوى الحالية على:

<https://www.phrc.pa.gov/File-A-Complaint/ComplaintForms/Pages/default.aspx>.



يمكن إرسال النموذج بالبريد أو عبر البريد الإلكتروني إلى لجنة بنسلفانيا للعلاقات الإنسانية (PHRC) على: [PHRC@PA.GOV](mailto:PHRC@PA.GOV). للأفراد الذين يحتاجون إلى المساعدة أو التوجيه في حالات الطوارئ، يرجى الاتصال بالرقم 717-787-4410 بين الساعة 9:00 صباحًا - 4:00 مساءً.