

# الحمل في مكان العمل



تضمن القوانين الفيدرالية وقوانين ولاية  
ميشيغان حقوق الحوامل في مكان العمل  
وتحمي حقوقهن.

إن قرار رب العمل في تغيير مهام وظيفة الموظفة أو  
إنهاء عملها بسبب الحمل قد يعتبر تمييزاً مرتكزاً على  
الجنس تحت ظروف معينة.

اقترح القرار الصادر من المحكمة الأمريكية العليا في  
عام ١٩٩١ أنه من الأفضل ترك سلامة الجنين  
المحتمل إلى أبويه، وإذا تطلب الأمر، تركه إلى الهيئة  
التشريعية.

للاتصال بإدارة الحقوق المدنية لولاية ميشيغان  
(Michigan Department of Civil Rights)،  
يجب الاتصال برقم الاتصال المجاني  
1.800.482.3604.

لمستخدمي المبرقة الكاتبة (TTY) -  
1.877.878.8464

الموقع الإلكتروني:  
[www.michigan.gov/mdcr](http://www.michigan.gov/mdcr)



Produced under authority of PA 453 and PA 220 of  
1976, as amended.

CR 260 Revised January 2010  
Previous versions obsolete

Cost cZdrjthjg [ ) zsss Wd]Yg \*\* \* &%(, 'cf''%& YUW"

## قانون الإجازة للأسباب العائلية والطبية

لقد سُن قانون الإجازة للأسباب العائلية والطبية  
(Family and Medical Leave Act)  
الفيدرالي "من أجل عمل توازن بين متطلبات العمل  
 واحتياجات العائلات، وتعزيز استقرار العائلات  
 وأمنها الاقتصادي، ورفع المصالح الوطنية في حفظ  
 نزاهة العائلة."

يسمح هذا القانون للأباء أخذ إجازة لأسباب الحمل  
والمسائل الطبية ولأسباب أخرى متعلقة بالعائلة.

للحصول على مزيد من المعلومات عن هذا القانون،  
يجب الاتصال بشعبة الأجور والأجر بالساعة في  
وزارة العمل الأمريكية ( U.S. Department of  
Labor, Wage and Hour Division ) على  
رقم الهاتف 1-866-487-2365 أو زيارة الموقع  
الإلكتروني [www.dol.gov](http://www.dol.gov).

## مخاطر مكان العمل على الجنين

هناك مخاوف علمية متزايدة حول تعرّض النساء في  
سن إنجاب الأطفال إلى مواد خطيرة أو حالات غير  
سليمة في مكان العمل. يتحمّل رب العمل على عاتقه  
مسؤولية إعلام الموظفين عن الحالات أو المواد  
الكيميائية التي من المحتمل أن تكون مضرّة في مكان  
العمل. ويكون هذا صحيحاً على الأخص عندما يكون  
رب العمل على علم عن حالات مكان العمل التي من  
شأنها أن تضع إمراة حامل أو جنينها أو كلاهما قيد  
الاختطار.

## ماهية الأشياء التي يمكنك عملها بشأن تمييز الحمل

إن كنت تعتقدين أنك تعرضت لتمييز غير قانوني على أساس الحمل، فيجب الاتصال بإدارة الحقوق المدنية لولاية ميشيغان. سيبحث مندوب الحقوق المدنية معك مخاوفك ويحاول التوصل إلى حل المسألة. وفي حال كانت هذه الجهود غير ناجحة، فقد يُتخذ شكوى رسمية للحقوق المدنية. وفي حال تم رفع شكوى رسمية، فسيتلقى كلا الطرفين نسخة من الشكوى وشرحاً حول كيفية تقدّم سير العملية.

لا تقاضى إدارة الحقوق المدنية لولاية ميشيغان أجوراً لخدماتها.

طبية بسبب الحمل أو الولادة أو حالات طبية ذات الصلة بذلك يجب معاملتهن بطريقة شبيهة بالموظفين العاجزين على نحو مؤقت وطبي بسبب حالات أو إصابات أخرى غير متعلقة بالعمل.

لا يمكن إخضاع الموظفات لبدء إجازة الأمومة أو العودة منها في أوقات محددة سلفاً.



لا يمكن لرب العمل أن يعامل موظفة حامل بشكل مختلف عن الموظفين ذوي إعاقات طبية مؤقتة أخرى لأغراض التوظيف أو النقل أو تراكم المنافع بينما تكون تلك الموظفة في إجازة. يجب أن يكون التعويض لوقت الإجازة خلال فترة الأمومة متماشياً مع سياسة رب العمل لجميع أنواع إجازات الغياب الأخرى.

## قانون إيليويت – لارسون للحقوق المدنية

### The Elliott-Larsen (Civil Rights Act)

يحرّم قانون الحقوق المدنية لولاية ميشيغان التمييز بناءً على الجنس. وهذا يتضمن على سبيل المثال وليس الحصر، الحمل أو الولادة أو الحالات الطبية المتعلقة بها. ولا يمكن أن يُعامل أي فرد متأثر بمثل هذه الظروف بشأن أي غرض ذات صلة بالعمل بشكل يختلف عن أي فرد آخر لا يتأثر بعجز مماثل في العمل.

لا يحق لرب العمل إنهاء عمل المرأة بسبب حملها. في ديسمبر ٢٠٠٩، أضافت الهيئة التشريعية لولاية ميشيغان تعديلاً توضح فيه أن حمايات الحمل بموجب قانون الولاية هي نفس الحماية الموجودة بموجب القانون الفيدرالي.

## القانون الفيدرالي

قانون التمييز على أساس الحمل ( The Pregnancy Discrimination Act ) هو تعديل للباب السابع لقانون الحقوق المدنية ( Title VII of the Civil Rights Act ) لعام ١٩٦٤. يفرض التعديل أن الموظفات العاجزات بشكل مؤقت ولأسباب