

العمل الإعاقة والتكيفات المعقولة

NEW YORK STATE
DIVISION OF
HUMAN
RIGHTS

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718) 741-8400

WWW.DHR.NY.GOV

بعض الأمثلة:

نظرك ضعيف وتستخدم حيوانا مثل الكلب لمساعدتك في التعرف على الطريق. ومع ذلك، قام صاحب العمل بمنعك من اصطحاب كلبك المرشد إلى مكان العمل. هل لديك حلول؟

من غير القانوني منع الشخص ضعيف البصر من استخدام كلبه المرشد في مكان العمل.

أنت تخضع لعلاج طبي ضروري نظرا لظروفك الصحية المتعلقة بإعاقتك. وسوف يستمر العلاج لمدة شهرين ومن المحتمل أن يسبب لك النعاس في الصباح. فهل يمكنك أن تطلب من صاحب العمل تعديل مواعيد عملك والسماح لك بالحضور في وقت متأخر، والبقاء بعد الوقت المحدد، خلال فترة العلاج الطبي المستمر؟

يمكنك أن تطلب من صاحب العمل مساعدتك بتلك الطريقة. ويجب أن تناقش صاحب العمل في حاجتك للتعديل كجزء من العملية التفاعلية المطلوبة من أصحاب العمل. يجب على صاحب عملك الموافقة على الطلب ما لم يسبب مشقة لا داعي لها.

لقد طلبت إجازة مرضية بسبب إعاقتك. هل من الممكن لصاحب العمل أن يطالبك بتقرير طبي؟

نعم. قد يكون هناك حاجة إلى إثبات مناسب من أجل الحصول على إجازة مرضية.

جرح ظهرك في حادث ولا يمكنك الجلوس لفترات طويلة دون أن تأخذ قسطا من الراحة والتجول لوقت قصير. ويقرر طبيبك بضرورة ذلك بسبب إصابتك. هل يمكنك أن تطلب تكيفات معقولة؟

يمكنك مطالبة صاحب العمل بالسماح لك بأخذ راحة للتعجيل لوقت قصير طالما كان ذلك مناسباً ولا يسبب مشقة لا داعي لها في العمل.

طريقة تقديم الشكوى

إذا كنت تعتقد أنه تم التمييز ضدك بسبب

الإعاقة أو تم حرمانك من التكيفات

المعقولة بسبب إعاقتك، يمكنك تقديم شكوى إلى

New York State Division of Human Rights

(شعبة حقوق الإنسان بولاية نيويورك). ويجب

تقديم شكوى إلى الشعبة في غضون سنة من

الممارسة التمييزية موضوع الشكوى.

لمزيد من المعلومات أو لتقديم شكوى،

يمكنك الاتصال بأقرب مكتب إقليمي إلى

منزلك أو مكان عملك، أو زيارة موقعنا

على شبكة الإنترنت

www.dhr.state.ny.us

الدليل الأساسي لممارسة التمييز في مجال العمل

توفر شعبة حقوق الإنسان بولاية نيويورك الحماية للأفراد ضد التمييز بسبب إعاقتهم.

يعرف قانون حقوق الإنسان الإعاقة على أنها:

”القصور البدني، أو العقلي أو الصحي الذي يعوق الأداء الطبيعي للجسم أو الممكن إثباته بواسطة تقنيات التشخيص المعتمدة طبياً، أو

السجل الخاص بتلك الإعاقة، أو

حالة ينظر إليها الآخرون على أنها إعاقة.“

ومع ذلك، فإن المصطلح يقتصر على الإعاقة التي، عند توفير تكييفات معقولة، لا تمنع الفرد من أداء الأنشطة المشتركة بطريقة مناسبة في العمل أو البحث عن وظيفة.

لا يجوز التمييز ضد الأفراد المعاقين في العمل، أو عند التقدم لعمل، أو التدريب المهني، أو التعويض الوظيفي، أو غيرها من شروط وأحكام العمل.

لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تمييزية بسبب تاريخ الإعاقة أو لاعتقاده بوجود إعاقة.

كما لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تمييزية كانتقام بسبب تقديم شكوى تتعلق بالتمييز.

القبود

لا يشمل قانون حقوق الإنسان بولاية نيويورك أصحاب العمل الذين يعمل لديهم عدد أقل من أربعة موظفين.

الأسئلة قبل استلام العمل

يجب على صاحب العمل عدم سؤال الموظفين المحتملين أسئلة قد تشكل أو تعبير عن التمييز بسبب الإعاقة. بعض أمثلة تلك الأسئلة:

- هل تعاني من إعاقة؟
- هل تم علاجك من قبل بسبب حالتك البدنية أو العقلية؟
- كم عدد الأيام التي تغيبت فيها عن العمل بسبب المرض في العام السابق؟
- هل ستطلب إجازة للحصول على علاج بعد تعيينك؟
- هل حصلت من قبل على التعويضات المخصصة للعاملين؟

يجوز لأصحاب العمل أن يطالبوا المتقدمين للوظيفة/الموظفين بإثبات القدرة على القيام بالأعمال البدنية الخاصة بوظيفة معينة، بنفس الطريقة التي يطالبون بها المتقدمين بإثبات القدرة والكفاءة في المجالات الأخرى.

يجوز لأصحاب العمل إجراء اختبارات للقوة البدنية، وخفة الحركة، والصلابة، والقدرة على الاحتمال، الخ، طالما أن هذه الاختبارات غير تمييزية، ويمكن إثبات العلاقة بينها وبين الواجبات المحددة في الوضع الوظيفي الذي تم التقديم له، فيتم تطبيقها بنفس الشكل على جميع المتقدمين للحصول على فئة معينة صالحة للعمل.

المهام الوظيفية الأساسية

ربما يقوم صاحب العمل بسؤال الموظفين المحتملين حول قدراتهم على أداء مهام وظيفية أو واجبات معينة. وبموجب قانون حقو ق الإنسان، يجب أن يكون الفرد قادراً على أداء المهام الأساسية الوظيفية على نحو مناسب، أي تلك المهام الضرورية لتلك الوظيفة. المهمة تكون ضرورية عندما يكون عدم القيام بها يوجب تغيير الوظيفة أو العمل.

تكييفات معقولة

التكييفات المعقولة هي التغييرات أو التعديلات التي تم إدخالها على وظيفة أو بيئة عمل بحيث تمكن الفرد المعاق من أداء المهام الأساسية للعمل بطريقة مناسبة. ومن أمثلة التكييفات المعقولة:

- تعديل مواعيد العمل
- إعادة توزيع المهام غير الأساسية للوظيفة

● الحصول على المعدات أو تعديلها

● توفير موقع عمل يسهل الوصول إليه

لا تتضمن التكييفات المعقولة توفير احتياجات الرعاية الشخصية، مثل وجود مساعد لتلبية الاحتياجات الشخصية، أو توفير المساعدات غير المرتبطة بالعمل، مثل الكرسي المتحرك.

المشقة غير الضرورية

صاحب العمل غير ملزم بتوفير تكييفات معقولة إذا كان ذلك يؤدي إلى مشقة لا داعي لها لصاحب العمل. المشقة غير الضرورية تعني الصعوبات الكبيرة أو التكاليف على صاحب العمل، مع وضعه في الاعتبار، العوامل الأخرى، مثل قدرة صاحب العمل، ونوع العمل، وطبيعة وتكاليف التسهيلات المطلوبة.

الجوانب الأخرى للتكييفات المعقولة

يجب على الموظف إبلاغ صاحب العمل بوجود إعاقة وبالحاجة إلى التكييفات المعقولة.

يجوز لصاحب العمل أن يطالب بتقرير طبي للتأكد من حاجتك إلى التكييفات المعقولة.

يجب أن يحافظ صاحب العمل على سرية المعلومات المتعلقة بالحالة الصحية للموظف.

يجوز للموظف أن يقترح ولكن لا يملئ أو امره، عند الحاجة إلى التكييفات المعقولة. ومن حق صاحب العمل اختيار التكييفات المعقولة التي سيتم توفيرها، طالما أنها تؤدي الغرض.

الموظف الذي يستخدم التكييفات المعقولة يجب أن يحافظ على مستوى مناسب من الأداء في العمل.

للمزيد من المعلومات الخاصة بقوانين الولاية التي تحظر التمييز بسبب الإعاقة وإجراءات تقديم الشكاوى، يرجى الاتصال بأي مكتب إقليمي تابع لشعبة حقوق الإنسان بولاية نيويورك، أو زيارة موقعنا www.dhr.state.ny.us.