



Disability  
Rights  
California

California's Protection & Advocacy System  
Toll-Free (800)776-5746  
[www.disabilityrightsca.org](http://www.disabilityrightsca.org)



WELLNESS • RECOVERY • RESILIENCE

# Կանխարգելել մտավոր/հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող հաշմանդամ մարդկանց դեմ դրսևորվող աշխատանքային խտրականությունը

## 1. Մտավոր/հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող հաշմանդամ մարդիկ պաշտպանված են աշխատանքային խտրականությունից

Այո: Հաշմանդամության վրա հիմնված խտրականությունը՝ համաձայն դաշնային և նահանգային օրենքների, համարվում է անօրինական: Հաշմանդամ ամերիկացիների մասին դաշնային օրենքի Americans with Disabilities Act (ADA) 1-ին վերնագրի բովանդակությունը պաշտպանում է աշխատող հաշմանդամ մարդկանց: Այն վերաբերում է մասնավոր գործատուներին, ովքեր 15 և ավելի աշխատող ունեն: Համաձայն ADA-ի՝ նահանգի, վարչաշրջանի և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողներն ընդգրկվում են՝ անկախ աշխատողների թվից:

Անհանգստություն պատճառելու դեպքում Կալիֆորնիայի արդար աշխատանքի և բնակության մասին օրենքը (FEHA, California Fair Employment and Housing Act) վերաբերում է բոլոր գործատուներին: FEHA-ն նաև արգելում

է խտրականությունն աշխատանքում՝ մտավոր/հոգեկան առողջության հետ կապված հաշմանդամության պատճառով և ներառում է գործատուների (և՛ հանրային և՛ մասնավոր)՝ հինգ կամ ավելի աշխատողներով: *Տե՛ս* Կալիֆորնիայի կառավարման օրենսգրքի (Cal. Government Code) հոդված 12926(d)-ն: Հավելյալ տեղեկությունների համար տե՛ս՝ [http://www.dfeh.ca.gov/Publications\\_FEHADescr.htm](http://www.dfeh.ca.gov/Publications_FEHADescr.htm)

## **2. Ո՞վ է պաշտպանված՝ ըստ դաշնային և նահանգային օրենքի**

Մարդը պետք է որակավորում ունենա՝ կատարելու աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործառույթները և հաշմանդամություն ունենա: «Աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործառույթներ» տերմինը նշանակում է տվյալ պաշտոնի աշխատանքի այն հիմնական պարտականությունները, որն ստանձնում կամ ցանկանում է ստանձնել հաշմանդամություն ունեցող անձնավորությունը: «Հիմնական գործառույթներ» տերմինը չի ներառում տվյալ պաշտոնի ոչ էական գործառույթները: Աշխատանքի գործառույթը կարող է հիմնական համարվել, որովհետև այդ պաշտոնը գոյություն ունենալու պատճառը տվյալ գործառույթը կատարելն է. կան սահմանափակ թվով աշխատողներ, ովքեր կարող են այդ աշխատանքի գործառույթը կատարել, կամ որևէ անձնավորության վարձում են մասնագիտական հմտությունների կամ որոշակի գործառույթ կատարելու ունակության համար: Աշխատանքի գրավոր նկարագրությունները հարմար են, քայց չեն սահմանում «աշխատանքի հիմնական գործառույթների» իմաստը: *Տե՛ս* 29 C.F.R., հոդված 1630.2: Նաև տե՛ս ԱՄՆ հավասար հնարավորությունների աշխատանքի հանձնախմբի ( U.S. Equal Employment Opportunity Commission), ADA-ի «Ձեր պատասխանատվությունները որպես գործատու» (“The ADA: Your Responsibilities as an Employer”) հավելվածը ([www.eeoc.gov/facts/ada17.html](http://www.eeoc.gov/facts/ada17.html)):

Տարբեր օրենքներ տարբեր կերպ են սահմանում հաշմանդամությունը: Օրինակ, համաձայն ADA-ի՝ անձը կարող է հաշմանդամ համարվել հետևյալ երեք դեպքերից որևէ մեկում.

1. Անձն ունի ֆիզիկական կամ մտավոր/հոգեկան վիճակ, որն «զգալիորեն սահմանափակում է» կենսական գործունեության մեծ մասը (ինչպես օրինակ քայլելը կամ տեսնելը):

2. Անձը հաշմանդամության պատմություն ունի (ինչպես օրինակ մի հիվանդություն, որը «երբեմն է դրսևորվում» կամ «թուլացման փուլում» է):<sup>1</sup>

3. Անձին վերաբերվում են որպես հաշմանդամություն ունեցող:

Սա նշանակում է, որ վնասվածքը չի սահմանափակում անձի՝ տվյալ աշխատանքը կատարելու ունակությունը, բայց գործատուն կամ հնարավոր գործատուն այնպես է վերաբերվում տվյալ անձին, կարծես թե այն սահմանափակում է: Լրացուցիչ պահանջ է նաև այն, որ գործատուն կամ հնարավոր գործատուն վստահ է, որ տվյալ անձն ունի մտավոր/հոգեկան կամ ֆիզիկական խնդիր, որը ժամանակավոր (տևում է կամ ակնկալվում է, որ կտևի վեց ամիս կամ ավելի քիչ) չէ:<sup>2</sup>

Կալիֆորնիայի օրենքը ավելի լայն ընդգրկում է տրամադրում, քան ADA-ն: Այն պաշտպանում է ֆիզիկական կամ մտավոր/հոգեկան առողջության հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ում մոտ հիմնականում սահմանափակվում է կենսական գործունեությունը (գործունեության իրականացումը դժվարանում է), «խանգարում» որը պահանջում է հատուկ կրթության ծառայություններ և բժշկական վիճակ (ներառյալ քաղցկեղ կամ գենետիկ առանձնահատկություններ):

---

<sup>1</sup> Սա մի վնասվածք է, որն զգալիորեն սահմանափակում է հիմնական կենսական գործունեությունը, երբ որ տվյալ վիճակն ակտիվ է: Վնասվածքների օրինակներ, որոնք երբեմն են դրսևորվում կամ գտնվում են թուլացման փուլում ներառում են էպիլեպսիան, հիպերտենզիան (արյան բարձր ճնշումը) ցրված սկլերոզը, ասթման, դիաբետը, հիմնական դեպրեսիան, երկբևեռ հուզումնավոր խանգարումները, շիզոֆրենիան և քաղցկեղը:

<sup>2</sup> Օրենքը նաև պաշտպանում է մարդկանց խտրականությունից, որը հիմնված է հաշմանդամություն ունեցող անձի հետ ունեցած հարաբերության վրա և խտրականությանը հակադրվելու վրեժի դեմ (նույնիսկ եթե նրանք ինքներն էլ հաշմանդամություն չունեն): Օրինակ՝ անօրինական է խտրականություն դրսևորել մի աշխատողի հանդեպ նրա ամուսնու հաշմանդամ լինելու պատճառով կամ եթե նա վկայություն է տվել մեկ այլ աշխատողի անունից, ով խտրականության մեղադրանք է ներկայացրել:

### **3. Խտրականության ո՞ր տեսակներն են արգելված**

Դաշնային և նահանգային օրենքներն արգելում են խտրականության դրսևորում աշխատանքի ցանկացած ոլորտում, ներառյալ աշխատանքի ընդունելը, աշխատանքից ազատելը, աշխատանքի դադարեցումը, վճարումը, աշխատանքային պարտականությունները, առաջխաղացումները, վերապատրաստումը, լրացուցիչ վճարումները և աշխատանքի հետ կապված որևէ այլ պայման կամ դրություն: Այս օրենքները գործատուից պահանջում են պատշաճ հարմարություններ տրամադրել հաշմանդամություն ունեցող աշխատակցին կամ աշխատանքի համար դիմողին:

### **4. Որո՞նք են «պատշաճ հարմարությունների» օրինակները**

Պատշաճ հարմարությունների օրինակները կարող են ներառել ավելի ճկուն աշխատանքային պլան, հանգստի ավելի շատ ընդմիջումներ, ֆիզիկական փոփոխություններ աշխատավայրի տարածքում (ինչպես օրինակ մատչելիությունը կամ ադմուկի կամ ուշադրություն շեղող որևէ բանի կրճատումն է) կամ փոփոխություններ վերահսկողական գործընթացում: Աշխատողը կարող է հարմարություններ խնդրել աշխատանքի ցանկացած պայմանների համար, որն ազդում է տվյալ անձի հաշմանդամության վրա: Հատկապես մտավոր/հոգեկան առողջության հետ կապված հաշմանդամություն ունեցող անձիք կարող են պատշաճ հարմարություններ ստանալ, օրինակ ճկուն աշխատաժամանակ, ավելի հաճախակի կամ ավելի երկար տևող ընդմիջումներ կամ հանգստի ժամ` խորհրդատվության համար: Այն, թե արդյոք տվյալ հարմարությունը պատշաճ է այդ առանձնահատուկ դեպքի համար, ներառում է առանձնահատուկ իրավիճակի փաստերի վերլուծություն, ներառյալ դրա ծախսը և գործատուի կարողությունը` վճարելու դրա դիմաց:

Աշխատանքային հարմարությունների ցանցը (Job Accommodation Network ) աշխատավայրում պատշաճ հարմարությունների օրինակներին ծանոթանալու լավ ռեսուրս է այն անձնաց համար, ովքեր մտավոր/հոգեկան առողջության հետ կապված հաշմանդամություն ունեն:(Տե՛ս` <http://askjan.org>)

## **5. Ինչպե՞ս է աշխատողը հարմարություններ ձեռք բերում:**

Հաշմանդամություն ունեցող անձը պետք է իր գործատուին խնդրի կատարել իր ցանկացած փոփոխությունն աշխատավայրում, եթե հաշմանդամությունը և հարմարության կարիքը ակնհայտ չեն: Սակայն, նախքան որևէ փոփոխության կատարվելը, տվյալ անձնավորությունը պետք է իր գործատուին տեղեկացնի, որ ինքը մտավոր/հոգեկան առողջության հետ կապված հաշմանդամություն ունի: Այդ անձը նաև պետք է բացատրի, թե խնդրված փոփոխությունն ինչպես կօգնի նրան աշխատանքում: Գործատուն պարտավոր է ինտերակտիվ գործընթացի մեջ մտնել՝ աշխատողի հարմարության կարիք ունենալու հետ կապված:

## **6. Աշխատողից բացի մեկ ուրիշը կարո՞ղ է հարմարություն խնդրել:**

Այո: Ընտանիքի անդամը, ընկերը, բժիշկը կամ այլ ներկայացուցիչ կարող է պատշաճ հարմարություն խնդրել հաշմանդամություն ունեցող անձի անունից:

## **7. Խնդրանքները պետք է գրավո՞ր կերպով ներկայացվեն:**

Ոչ: Կարիք չկա, որպեսզի պատշաճ հարմարությունների համար արվող խնդրանքները գրավոր կերպով ներկայացվեն:

Աշխատողները կարող են հարմարություններ խնդրել խոսակցության ընթացքում կամ որևէ այլ կերպ : Չնայած կարիք չկա գրավոր կերպով հարմարություններ խնդրելու՝ աշխատողների հետ գրավոր կերպով հաղորդակցվելը կօգնի խուսափել թյուրիմացություններից առ այն, թե ինչ է գործատուն ակնկալում աշխատողից կամ այն, թե գործատուն ինչը պետք է հարմարեցնի և ինչու:

## **8. Ի՞նչ է պահանջվում գործատուից:**

Գործատուն պետք է աշխատողի՝ հարմարության նպատակով արված խնդրանքը գաղտնի պահի: Սա ներառում է բժշկական տեղեկություններն առանձին կողպված պահարանում պահելը: Սա նշանակում է, որ այլ աշխատողներին չպետք է մատչելի լինի այս տեղեկատվությունը, եթե նրանք

դեկավարներ չեն կամ այլ աշխատողներ, ովքեր պետք է իմանան, որպեսզի հարմարություն տրամադրեն: Գործատուի՝ գաղտնի տեղեկատվության սխալմամբ կատարված բացահայտումը կհանգեցնի աշխատողի նկատմամբ վնասի: Գործատուները պետք է խորհրդակցեն աշխատողի հետ և նախնական նկատառում տրամադրեն աշխատողի կողմից խնդրված հարմարությունների վերաբերյալ: Գործատուն կարող է ընտրել ավելի էժան այլընտրանքային տարբերակ, եթե այն համապատասխան է և բավարարում է աշխատողի կարիքները: Գործատուն պետք է հարմարություններ տրամադրի, քանի դեռ այդ կերպ վարվելը նշանակալից դժվարություն կամ ծախսեր չի առաջացնի գործատուի համար («չափից ավելի դժվարություններ»):

## **9. Գործատուն կարո՞ղ է փաստաթղթեր խնդրել:**

Այո: Երբ հարմարության կարիքն ակնհայտ չէ, գործատուն կարող է աշխատողից համապատասխան փաստաթղթեր խնդրել հաշմանդամության և ֆունկցիոնալ սահմանափակումների մասին: Գործատուն իրավունք ունի իմանալ, որ աշխատողը հաշմանդամություն ունի, ինչպես սահմանված է նահանգային կամ դաշնային օրենքով, որի համար պատշաճ հարմարությունների կարիք կա:

## **10. Գործատուն կարո՞ղ է ձեռք բերել մտավոր/հոգեկան առողջությանը վերաբերող բոլոր տվյալները:**

Ոչ: Գործատուն չի կարող աշխատողից պահանջել հոգեկան/մտավոր առողջության պատմությանը վերաբերող փաստեր ներկայացնել, որոնք առնչություն չունեն հաշմանդամության և պատշաճ հարմարությունների հետ՝ համաձայն ADA-ի և FEHA-ի: Ամբողջական փաստաթղթերի ներկայացման նման խնդրանքը պատշաճ չի համարվի: Թույլատրվում է պահանջել միայն այն փաստերը, որոնք ցույց են տալիս, որ աշխատողը հաշմանդամություն ունի, ինչպես սահմանված է ADA-ի և FEHA-ի կողմից, և որոնք պահանջվում են ապացուցելու, որ աշխատողը խնդրված պատշաճ հարմարությունների կարիքն ունի՝ հաշմանդամության հետ կապված ֆունկցիոնալ սահմանափակումների հետևանքով:

Աշխատանքի ընդունելու գործընթացում, կախված գործընթացի փուլից, հնարավոր է, որ պահանջվեն բացահայտել մտավոր/հոգեկան առողջությանը

վերաբերող տվյալները՝ համաձայն ADA-ի կամ FEHA-ի: Օրինակ՝ եթե աշխատանքն սկսվելուց առաջ աշխատանքի առաջարկի ժամկետը երկարաձգվել է, ապա ADA-ն համարում է, որ բացահայտումը տեղին է: FEHA-ն համարում է, որ բացահայտումը տեղին է, միայն եթե աշխատանքի հետ կապված է և համապատասխանում է բիզնեսի կարիքներին:

Երբ այն առաջին աշխատանքային օրվանից հետո է, համաձայն ADA-ի և FEHA-ի, բացահայտումը տեղին է, միայն եթե աշխատանքի հետ կապված է և համապատասխանում է բիզնեսի կարիքներին:

Մտավոր/հոգեկան առողջության հետ կապված տվյալների բացահայտում չի պահանջվում աշխատանքի առաջարկի երկարաձգումից ցանկացած ժամանակ առաջ:

Հավելյալ տեղեկությունների համար տե՛ս «EEOC-ի ուղեցույցի կիրառման ընթացակարգ հաշմանդամ ամերիկացիների և հոգեբուժական հաշմանդամությունների վերաբերյալ» ( “EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities”) <http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html> կայքէջում:

Մենք ցանկանում ենք տեղեկություններ ստանալ Ձեզնից: Այս փաստերի ամփոփագիրը կարդալուց հետո, խնդրում ենք մասնակցել այս փոքրիկ հարցմանը և հետադարձ կապ ապահովել մեզ հետ:

Անգլերեն տարբերակ՝

<http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form54/index.html>

Իսպաներեն տարբերակ՝

<http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form55/index.html>

*Կալիֆորնիայի մտավոր/հոգեկան առողջության ծառայությունների կառավարման մարմինը (CaMHSA, California Mental Health Services Authority) վարչաշրջանի կառավարման մարմիններից կազմված կազմակերպություն է, որն աշխատում է բարելավել հոգեկան առողջության արդյունքներն անհատների, ընտանիքների և համայնքների համար: Կանխարգելման և վաղ միջամտության ծրագրերը, որոնք իրականացվում են CaMHSA-ի կողմից, ֆինանսավորվում են վարչաշրջանների միջոցով՝ քվեարկողի կողմից հաստատված մտավոր/հոգեկան առողջության ծառայությունների մասին օրենքի հիման վրա (Mental Health Services Act) (Առաջարկություն 63): Առաջարկություն 63-ը ֆինանսական միջոցներ և շրջանակ է տրամադրում, որն անհրաժեշտ է ընդլայնելու մտավոր/հոգեկան առողջության ծառայությունները՝ նախկինում բավականաչափ ծառայություն չստացած բնակչությանը, ինչպես նաև Կալիֆորնիայի ողջ տարածքում միմյանցից տարբեր համայնքներում:*

