



WELLNESS • RECOVERY • RESILIENCE



منع التمييز في العمل ضد الأفراد ذوي الإعاقة الخاصة بالصحة العقلية

١. هل يعتبر الأفراد ذوي الإعاقة الخاصة بالصحة العقلية محميين من التمييز في العمل؟

نعم. التمييز القائم على أساس الإعاقة هو غير قانوني بمقتضى القانون الفيدرالي وقانون الولاية. الفقرة ١ من القانون الفيدرالي الأمريكيون ذوي الإعاقة (ADA, Americans with Disabilities Act) يحمي الأفراد ذوي الإعاقة في مجال العمل. هذا ينطبق على أصحاب الأعمال الخاصة الذين يعمل لديهم ١٥ موظف أو أكثر. وبموجب قانون الأمريكيون ذوي الإعاقة ADA فإن أصحاب الأعمال التابعة للولاية، المقاطعة والحكومة المحلية ينطبق عليهم هذا القانون بغض النظر عن عدد الموظفين. في حالة أي مضايقة، فإن قانون التوظيف و الإسكان العادل بكاليفورنيا (FEHA, California Fair Employment and Housing Act) ينطبق على جميع أصحاب العمل. إن قانون التوظيف و الإسكان العادل بكاليفورنيا FEHA يمنع التمييز في العمل بسبب الإعاقة الخاصة بالصحة العقلية وهذا يتضمن أصحاب العمل (العام والخاص معاً) الذين يعمل لديهم خمسة موظفين أو أكثر. الرجاء الإطلاع على قانون كاليفورنيا الحكومي قسم 12926 (د) (Cal. Government Code)، للمزيد من المعلومات الرجاء الإطلاع على الموقع:

http://www.dfeh.ca.gov/Publications_FEHADescr.htm

٢. من يعتبر محميا بموجب القانون الفيدرالي وقانون الولاية؟

يجب أن يكون الشخص مؤهلاً للقيام بالوظائف الأساسية من العمل مع وجود إعاقة. ومصطلح "الوظائف الأساسية من العمل" تعني واجبات العمل الأساسية للوظيفة التي يرغب الشخص ذو الإعاقة الحصول عليها. ومصطلح "الوظائف الأساسية" لا يتضمن الوظائف الهامشية للوظيفة. ودور معين في الوظيفة يعتبر أساسي لأن سبب وجود هذه الوظيفة هي أداء هذا الدور، وهناك عدد محدود من الموظفين متاحين لأداء هذا الدور الوظيفي، أو تم تعيين شخص لخبرته أو قدرته على أداء هذه الوظيفة المعينه. التفاصيل المكتوبة للوظيفة لها صلة وثيقة بالموضوع ولكنها

لاتحدد معنى "الوظائف الأساسية للوظيفة". الرجاء الاطلاع على قانون ٢٩ من قانون الضوابط الفيدرالية قسم ١٦٣٠,٢. الرجاء الاطلاع أيضاً على القانون الأمريكي للفرص المتساوية للعمل (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) والملحق الموجود في "الـ ADA : مسؤوليتك كصاحب عمل" ("The ADA: Your Responsibilities as an Employer") (www.eeoc.gov/facts/ada17.html).

مختلف القوانين تقوم بتعريف الإعاقة بطريقة مختلفة على سبيل المثال بموجب قانون الـ ADA الشخص يمكن أن يظهر إعاقة بوحدة من ثلاث طرق:

١. عندما يكون الشخص يعاني من حالة جسمانية أو عقلية والتي "تعوق بصورة جوهرية" نشاط رئيسي في الحياة (مثل المشي أو الرؤية).

٢. الشخص لديه تاريخ في الإعاقة (مثل حالة تأتي بصورة "عرضية" أو تكون في حالة " تراجع").^١

٣. يعتبر الشخص على أنه من ذوي الإعاقة.

وهذا يعني أن هذا الضعف أو الإعاقة لا تحد من قدرة الفرد من القيام بالعمل ولكن صاحب العمل أو صاحب عمل محتمل يعامل الشخص على هذا الأساس. ومن المتطلبات الإضافية أيضاً أن ينظر صاحب العمل أو صاحب عمل محتمل إلى الشخص على أنه ذو إعاقة عقلية أو جسمانية غير مؤقتة (تستمر أو من المتوقع أن تستمر لمدة ستة أشهر أو أقل).^٢

قانون كاليفورنيا يمنح تغطية أوسع من الـ ADA. هو يحمي الأفراد ذوي الإعاقة الجسمانية أو العقلية والتي تحد من (تجعل القيام بالنشاط صعباً) نشاط رئيسي في الحياة، خلل يتطلب الحصول على خدمات التعليم الخاصة، وحالة صحية (تتضمن السرطان أو خصائص تتعلق بالجينات).

٣. ما هي أنواع التمييز المحظورة؟

القوانين الفدرالية وقوانين الولاية تمنع التمييز أو التفرقة في أي جانب من جوانب العمل بما في ذلك التعيين، الفصل، التسريح من العمل، الأجر، تحديد الوظيفة، الترقيات، التدريب، الميزات الإضافية وأي حالة أخرى أو شرط آخر من العمل. هذه القوانين تتطلب من صاحب العمل توفير التجهيزات المعقولة للموظف أو المتقدم للوظيفة ذو الإعاقة.

^١ هذه نوع من الإعاقة تعوق بصورة جوهرية نشاط رئيسي في الحياة عندما تكون مفعلة. من أمثلة الإعاقات العرضية أو الساكنة تتضمن الصرع، ارتفاع ضغط الدم، تصلب العصبى المتعدد، الربو، مرض السكر، الإكتئاب الشديد، اضطراب المزاج الثنائي، الفصام، والسرطان.

^٢ القانون أيضاً يحمي الأفراد من التمييز بناءً على علاقاتهم بشخص ذو إعاقة ومن الأذى بسبب معارضته للتمييز (حتى لو لم يكن هؤلاء الأشخاص أنفسهم ذوي إعاقة). على سبيل المثال، فإنه غير قانوني التمييز ضد موظفة لأن زوجها ذو إعاقة أو لأنها قد شهدت لصالح موظف آخر قد تقدم يشكوى خاصة بالتمييز.

٤ . ما هي الأمثلة من "التجهيزات المعقولة"؟

أمثلة التجهيزات المعقولة يمكن أن تتضمن، جدول عملي أكثر مرونة، فترات راحة أكثر، تغييرات في الجوانب المادية في مكان العمل (علي سبيل المثال سهولة الوصول أو التقليل من الضوضاء والإضطرابات) أو التغيير في عملية الإشراف. ومن حق الموظف طلب أي تجهيز لأي شرط أو وضع في العمل يمكن أن يؤثر على إعاقة الفرد. بصفة خاصة الأفراد ذوي الإعاقات الخاصة بالصحة العقلية يمكن أن يحصلوا على تجهيزات معقولة ، على سبيل المثال، جدول عمل أكثر مرونة، فترات راحة أكثر و أطول، أيام أجازة للذهاب للجلسات الاستشارية. أياً كانت التجهيزات معقولة في حالة خاصة تشمل تحليل للحقائق المرتبطة بوضع خاص متضمنة التكاليف وقدرة صاحب العمل على دفعها.

و شبكة التجهيزات الخاصة بالعمل (Job Accommodation Network) هي مصدر جيد للأمثلة الخاصة بالتجهيزات المعقولة في مكان العمل للأفراد ذوي الإعاقة الخاصة بالصحة العقلية. (الرجاء الإطلاع على <http://askjan.org>).

٥ . كيف يمكن للموظف الحصول على تجهيزات خاصة؟

الشخص ذو الإعاقة يحتاج أن يسأل صاحب العمل أن يقوم بعمل التغيير المطلوب في مكان العمل إلا إذا كانت الإعاقة وإحتياج التغييرات واضحة. ومع ذلك، وقبل عمل أي تغييرات فعلى الفرد إبلاغ صاحب العمل أن الموظف لديه مشاكل في الصحة العقلية أو أي إعاقة أخرى. على الشخص أيضاً أن يقوم بشرح كيف أن التغيير المطلوب سيساعد في مجال العمل. وعلى صاحب العمل الإلتزام في المشاركة في العملية التفاعلية الخاصة بحاجة الموظف للتجهيزات.

٦ . هل يمكن لأي فرد غير الموظف أن يطلب تجهيزات خاصة؟

نعم. فرد من أفراد الأسرة، صديق، شخص يعمل في المجال الطبي او أي شخص آخر يمكن أن يطلب تجهيزات معقولة بالنيابة عن شخص ذو إعاقة.

٧ . هل يجب أن يكون هذا الطلب كتابة؟

لا. الطلبات المقدمة لطلب تجهيزات معقولة ليست بالضرورة أن تكون مكتوبة. الموظفون يمكن أن يقوموا بطلب تجهيزات سواء عن طريق المحادثة أو يمكنهم أن يقوموا باستخدام أي أسلوب آخر من أساليب الاتصال. بينما طلب تجهيزات خاصة لا يتطلب أن يقدم كتابياً، تبادل المراسلات مع الموظفين كتابة يمكن أن يساعد في تجنب الالتباس بخصوص ما سيحتاجه صاحب العمل من الموظف أو ماذا سيستطيع أو لن يستطيع صاحب العمل تقديمه ولماذا .

٨ . ماذا يجب علي صاحب العمل فعله؟

يجب أن يحافظ صاحب العمل على سرية طلب الموظف في الحصول على تجهيزات خاصة. وهذا يتضمن الاحتفاظ بالمعلومات الطبية في خزانة مؤمنة ومنفصلة. وهذا يعني أن الموظفين الآخرين لن يمكنهم الوصول لهذه المعلومات إلا إذا كانوا مشرفين أو موظفين آخرين يجب أن يكونوا على علم بهذه المعلومات لأنهم سوف يقوموا بتوفير هذه

التجهيزات. والكشف غير المشروع من صاحب العمل للمعلومات السرية يمكن أن ينتج عنه منح تعويضات للموظف. ويجب على صاحب العمل التشاور مع الموظف وإعطاء الأهمية الرئيسية للتجهيزات التي طلبها الموظف. ويمكن لصاحب العمل إختيار بديل أقل تكلفة طالما هذا الإختيار مناسب ويلبي إحتياجات الموظف. يجب على صاحب العمل توفير التجهيزات إلا إذا كان فعل هذا سوف يسبب صعوبة أو تكلفة بالغة لصاحب العمل ("معاناة/ضائقة غير ضرورية").

٩ . هل يجوز لصاحب العمل طلب وثائق؟

نعم. عندما تكون الحاجة للتجهيزات غير واضحة ، فيجوز لصاحب العمل أن يطلب من الموظف الوثائق المنطقية الخاصة بالإعاقة وقيود الأداء الوظيفي. من حق صاحب العمل أن يعرف أن الموظف لديه إعاقة كما تم تعريفها من قبل قانون الولاية أو القانون الفيدرالي والتي من أجلها يوجد إحتياج لتجهيزات مقبولة.

١٠ . هل يمكن لصاحب العمل الحصول على سجلات الصحة العقلية؟

لا. فلا يتطلب من صاحب العمل أن يطلب من الموظف أن يقدم سجلات تاريخ الصحة العقلية والتي ليست لها علاقة بالإعاقة أو بطلب التجهيزات المعقولة بموجب قوانين ال ADA وال FEHA. هذا الطلب للحصول على كافة الوثائق لا يعتبر معقولاً. فقط السجلات التي تحدد إذا كان الموظف عنده إعاقة كما هو محدد بموجب قوانين ال ADA وال FEHA والتي مطلوب أن توضح أن الموظف يحتاج التجهيزات المعقولة التي طلبت بسبب قيود في الاداء الوظيفي مرتبط بالإعاقة هي المسموحة.

في حالة عملية التعيين نفسها، وعلى حسب المرحلة في هذه العملية ، سجلات الصحة العقلية قد تكون أو لا تكون مطلوب الكشف عنها بموجب قوانين ال ADA وال FEHA. على سبيل المثال، إذا تم تقديم عرض عمل ولكن قبل بدء العمل نصت ال ADA أن الإفصاح عن المعلومات يعتبر مناسباً. ال FEHA تنص على أن الإفصاح عن المعلومات يعتبر مناسباً فقط إذا كان مرتبطاً بالعمل ويتفق مع ضرورة العمل.

عندما يكون قد مر أول يوم عمل وبموجب ال ADA وال FEHA الإفصاح عن المعلومات يعتبر مناسباً فقط إذا كان مرتبطاً بالعمل ويتفق مع ضرورة العمل.

الإفصاح عن سجلات الصحة العقلية لا يكون مطلوباً في أي وقت قبل أن يكون قد تم تقديم عرض عمل.

للمزيد من المعلومات الرجاء الإطلاع على EEOC قانون دليل التنفيذ للأمريكيين ذوي الإعاقات والإعاقات النفسية على الموقع: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

نحن نريد ان نعرف رأيك! بعد قراءة هذه النشرة الرجاء استكمال استفتاء الرأي البسيط الآتي كي تعطينا رأيك.

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

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

سلطة خدمات الصحة العقلية بكاليفورنيا (CalMHSA, California Mental Health Services Authority)، هي منظمة من حكومات المقاطعة تعمل لتحسين نتائج الصحة النفسية للأفراد، العائلات والمجتمعات. برامج الوقاية والتدخل المبكر والتي يتم تطبيقها بواسطة CalMHSA يتم تدعيمها من المقاطعات من خلال قانون خدمات الصحة العقلية (إقتراح ٦٣) (Mental Health Services Act, Prop. 63) والذي وافق عليه الناخبون. إقتراح ٦٣ يقوم بتقديم التدعيم المادي والإطار المطلوب لتوسيع خدمات الصحة النفسية للأفراد الذين كانوا محرومين منها سابقاً وجميع الطوائف المتنوعة في ولاية كاليفورنيا.

