

## 17. ماذا يمكنني أن أفعل عند معرفتي بوقوعي ضحية للتمييز من قبل رب عملي بسبب إعاقتي؟

يمكنك التقدم بشكوى لدى مكتب برامج متابعة الامتثال للعقود الاتحادية OFCCP. ليس عليك أن تعلم على وجه اليقين إن كان رب عملك مقاولاً اتحادياً أو مقاولاً فرعياً لتتقدم بشكوى.

## 18. كيف أتقدم بشكوى إلى مكتب OFCCP؟

يمكنك تقديم شكوى حول تعرضك للتمييز بإحدى الطرق التالية:

- ملء نموذج شكوى وإحالاته عبر شبكة الإنترنت عن طريق الموقع الرسمي لمكتب OFCCP.
- الحضور شخصياً إلى مكتب OFCCP وملء النموذج اللازم.
- إحالة نموذج الشكوى الجاهز عن طريق خدمة البريد، أو البريد الإلكتروني، أو الفاكس إلى المكتب الإقليمي التابع لـ OFCCP والذي يغطي نطاق مسؤوليته مكان وقوع عملية التمييز المزعومة.

يمكنك الحصول على نموذج الشكوى عبر شبكة الإنترنت على الموقع الإلكتروني <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> أو يمكنك الحصول على نسخته الورقية من جميع مكاتب OFCCP. لمعرفة عنوان أقرب مكتب إلى مسكنك، اطلع على القائمة الرقمية لمكاتب OFCCP على الموقع الإلكتروني [www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm](http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm)

تذكر توقيع النسخة النهائية من شكواك قبل تقديمها. لا يحرمك عدم توقيع الشكوى من تقديمها، لكن محقق مكتب OFCCP سيطلبك بالتوقيع عليها خلال إجرائه مقابلة معك لاحقاً. يجب تقديم الشكوى المتضمنة مزاعم التعرض للتمييز بسبب الإعاقة خلال 300 يوماً من تاريخ وقوع التمييز ما لم يسمح بتمديد المهلة لسبب وجيه.

## 19. هل يحق لرب عملي أن يرد على تقديمي شكوى ضده بالطرده من العمل أو خفض المركز الوظيفي أو المعاملة المتدنية؟

لا، يخالف رب عملك القانون بقيامه بتوجيه رد انتقامي ضدك في حال تقديمك شكوى أو المساهمة في تحقيق جارٍ. تحميك أنظمة مكتب OFCCP من التعرض للمضايقة، أو الترهيب، أو التهديد، أو الإكراه على ما لا ترغب، أو الانتقام منك بسبب ممارساتك المؤكدة لحقوقك.

## 20. هل يمكنني أن أحيل شكواي إلى كل من مكتب OFCCP ولجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC)؟

بالطبع، في حال تقديم شكواك إلى كل من مكتب OFCCP ولجنة EEOC ستبدأ الوكالة الملازمة لحالة الشكوى التحقيق فيها. قد ينقرر في بعض الحالات أن يشترك مكتب OFCCP ولجنة EEOC بالتحقيق في شكواك.

يعمل مكتب OFCCP بشكل عام على الاحتفاظ بالشكاوى المقدمة ضد المقاولين الاتحاديين بخصوص التمييز بسبب الإعاقة. كما يحتفظ أيضاً بشكاوى التمييز ضد المقاولين الاتحاديين عندما تتبين احتمالية وجود نمط من التمييز يشمل حشداً من الموظفين الفعليين أو المتقدمين بطلبات توظيف، والأشخاص الذين يدعون حدوث تمييز بسبب التوجهات الجنسية لأحدهم، أو الهوية الجنسية أو كون أحدهم محارباً قديماً محمياً. بالإضافة إلى احتفاظ مكتب OFCCP بالشكاوى الموجهة ضد المقاولين الاتحاديين التي تزعم تعرض أحدهم للتمييز بسبب استفساره عن الرواتب أو الدخول في مناقشة حولها أو الإفصاح عن أي راتب أمام الغير.

## 21. ماذا سيحدث في حال ثبت أنني وقعت ضحية للتمييز الوظيفي؟

ستصبح صاحب الحق في أن يتم تعويضك بما يضمن حصولك على ما حرمت منه نتيجة للتمييز. ستصبح مخولاً بالتوظيف، أو الترقية، أو العودة إلى عملك، أو حصولك على تسهيلات معقولة في العمل أو التقدم بطلب التوظيف، بالإضافة إلى إمكانية إعادة تعيينك. كما سيحق لك الحصول على رواتبك المتأخرة، أو دفعات مقدمة، أو علاوة على راتبك، أو ربما مزيج من هذا وذاك. وعلاوة على ذلك، إذا تبين لمكتب OFCCP أن المقاول الاتحادي أو المقاول الفرعي قد انتهك مضامين القسم 503 فمن الممكن أن يسعى مكتب OFCCP لحرمان الشركة من إمكانية الحصول على عقود اتحادية في المستقبل، أو إخراجها نهائياً من أي اعتبارات مستقبلية بهذا الشأن، أو ربما قد يتم إلغاء عقود اتحادية أو عقود معدلة قيد التنفيذ.

لمزيد من المعلومات:

إدارة العمل في الولايات المتحدة

مكتب برامج متابعة الامتثال للعقود الاتحادية

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

يرجى ملاحظة أن المعلومات الواردة في صحيفة الحقائق هذه لا تعدو كونها معلومات عامة. إذ لا يقصد منها أن تقوم مقام قوانين وأنظمة البرنامج المنوه عنه آنفاً.

## حقوق ذوي الإعاقة

### جميع الأشخاص ذوو الإعاقة محميون بقوانين مكتب OFCCP

#### 1. ماذا يعني أن يتعرض ذو الإعاقة للتمييز الوظيفي بسبب إعاقته؟

يصنف إجراء ما أو أكثر على أنه تمييز وظيفي بسبب الإعاقة عندما تتم معاملة متقدم بطلب توظيف أو موظف فعلي مؤهل لأداء العمل بطريقة غير ملائمة في أي جانب من جوانب العمل الوظيفي بسبب كونه ذو إعاقة أو كان كذلك سابقاً، أو عند معاملته على أساس إعاقته. كما قد يحدث التمييز الوظيفي على ما يبدو لذي إعاقة عندما تتطوي إجراءات أو سياسات رب العمل على تمييز غير متعمد يلقي بظلاله على الشخص المعاق.

#### 2. ما هي حقوقي؟

يمنع رفضك من التوظيف، أو مضايقتك، أو خفض رتبك الوظيفية، أو طردك من العمل، أو معاملتك بشكل سيء لكونك معاقاً، أو كنت كذلك يوماً ما، أو لأن رب عملك يعتبرك ذو إعاقة عقلية أو جسدية دائمة.

يمكنك بحكم كونك موظفاً ذي إعاقة أن تطلب ما تحتاج وعلى رب عملك أن يؤمن المرافق والمتطلبات الملازمة لحالتك بما يلزم لقيامك بعملك على أكمل وجه. إن رب عملك ملزم بتأمين متطلبات أدائك لعملك ما لم يتقن ذلك كاهله بالصعوبات أو التكاليف المادية.

وعلى نهج مماثل، على رب العمل في حال تقديمك طلب توظيف لديه أن يعمل على تأمين تسهيلات منطقية تناسب حالتك أثناء عملية التوظيف، مما يضمن قبولك في العمل أو وضع مؤهلاتك الوظيفية بعين الاعتبار. وكذلك يكون على رب العمل توفير ما يلزم ما لم يكن ذلك شاقاً عليه أو مكلفاً للغاية.

#### 3. هل يفرض مكتب OFCCP إجراءات عدم التمييز بسبب الإعاقة؟

بالطبع، يفرض مكتب OFCCP القسم 503 من قانون إعادة التأهيل. حيث أن القانون المذكور يسقط الشرعية عن أي إجراءات ينتهجها أرباب العمل المتعاقدون على أداء أعمال مع الحكومة الاتحادية عندما تتسم تلك الإجراءات بالتمييز الوظيفي ضد ذوي الإعاقة من الموظفين الفعليين أو المتعاقدين. الأمر الذي يعني ردع أرباب العمل عن اتخاذ

قرارات تمييزية في مسائل التشغيل، أو الرواتب، أو العائدات الوظيفية، أو المهام الوظيفية، أو عمليات الترقية، أو التسريح، أو التدريب، أو أي مسائل أخرى ترتبط بالتوظيف.

#### 4. من هم المحميون بواسطة مكتب OFCCP

يقوم مكتب OFCCP على حماية حقوق المتقدمين لوظائف والموظفين الفعليين لدى أرباب العمل المتعاقدين مع الحكومة الاتحادية أو المقاولين الفرعيين. كموظفي المصارف، وشركات التكنولوجيا المعلوماتية، ومصانع تعليب اللحوم، ومتاجر البيع بالتجزئة، وخطوط الإنتاج، وشركات المحاسبة، وشركات البناء، وغيرها من المنشآت.

### مفهوم الإعاقة

#### 5. ما هو تعريف "الإعاقة"؟

تعتبر شخصاً ذا إعاقة إذا تحققت بك الشروط التالية:

- اعتلال عقلي أو جسدي يحد بشكل كبير من قدرتك على أداء نشاط أو أكثر من أنشطتك الحياتية الرئيسية.
- سجل طبي يثبت وجود هذا النوع من الاعتلال.

قد تصنف أيضاً كشخص ذي إعاقة إذا اعتبرت معتلاً عقلياً أو جسدياً بما يحد من قدرتك على أداء نشاطات حياتية، أو أخذت بعين الاعتبار كشخص له تاريخ أو سجل بالإصابة باعتلال من هذا النوع حتى في حال خلوك من أي اعتلال.



## 6. ما هي الأمثلة على الإعاقة؟

عادة ما تعتبر حالات الاعتلال الجسدية المذكورة تالياً حالات إعاقة:

مرض السكري
السرطان
الصرع
العدوى بفيروس نقص المناعة المكتسب (الإيدز)
العمى

أما فيما يتعلق بالاعتلال العقلي المصنف على أنه إعاقة فنذكر على سبيل المثال لا الحصر:
الاضطراب الاكتئابي الحاد
الاضطراب ثنائي القطب
فصام الشخصية
اضطراب ما بعد الصدمة
اضطراب الوسواس القهري

## 7. ماذا يقصد بـ "يحد بشكل كبير"؟

يعني هذا أن حالة الاعتلال الموصوفة تحد إلى درجة كبيرة من قدرتك على أداء أنشطة يومية أساسية بالمقارنة مع مقدرة معظم الأشخاص. من غير الضروري أن يمنعك اعتلاك أو يؤدي إلى تقييدك بشكل هائل من أداء أنشطة حياتية هامة حتى يتم اعتبارك "محدود القدرة بشكل كبير".

مثلاً، إذا كانت إصابتك بمرض الاضطراب ثنائي القطب تمنعك من النوم لأكثر من ساعتين ليلاً في حين أن شخصاً عادياً ينام لثمانية ساعات ليلاً، فأنت حتماً محدود القدرة على النوم بشكل كبير. عند دراسة حالة شخص ما لتحديد ما إذا كان (محدود القدرة) أو لا، يمكن أن تؤخذ الآثار الجانبية السلبية للأدوية بعين الاعتبار. لا يعتبر القانون كل حالة اعتلال "إعاقة".

## 8. ماذا يقصد بـ "أنشطة حياتية رئيسة"؟

فيما يلي قائمة تتضمن بعضاً من الأنشطة الحياتية الرئيسية:

الرؤية	تناول الطعام
المشي	حمل الأشياء
التكلم	التعلم
التركيز	التواصل
العناية الشخصية	النوم
الوقوف	الانحناء
التنفس	القراءة
التفكير	تنفيذ الأعمال اليدوية

إضافة إلى ذلك، تعتبر الوظائف الجسدية الأساسية جزءاً من الأمور المصنفة كأنشطة حياتية رئيسة، بما في ذلك:

نظام المناعة

الأعضاء الخاصة بالحواس والجلد

النمو الطبيعي للخلايا

جهاز الهضم

الجهاز البولي التناسلي

الأمعاء

المثانة

الجهاز العصبي

الدماغ

الجهاز التنفسي

نظام الدورة الدموية

القلب والأوعية الدموية

الجهاز المكون للدم

الجهاز اللمفاوي

الجهاز العضلي الهيكلي

الجهاز التناسلي

## 9. هل أعتبر معاقاً إذا كانت علتي عرضية أو ساكنة؟

نعم، يعتبر الاعتلال حالة إعاقة إذا تسبب بالحد إلى درجة كبيرة من القدرة على أداء المهام الحياتية الرئيسية، سواء أكان عرضياً، أو متقطعاً، أو ساكناً.

## التقدم بطلب توظيف

## 10. هل أنا ملزم بالإفصاح عن إعاقتي لأحصل على الحماية عندما أتقدم بطلب توظيف؟

لا، سواء أبلغت عن إعاقتك أو لا، ستبقى محمياً من التمييز. وعموماً، سيتعين عليك إعلام رب عملك المرتقب بحاجتك إلى بعض التسهيلات، الأمر الذي سيمكنك من الحصول على تسهيلات معقولة. قد يحتاج رب العمل لبعض المعلومات حول إعاقتك حتى يتمكن من تقديم التسهيلات لك.

## 11. هل يحق لرب عملي مطالبتي بالخضوع لفحص طبي؟

ليس على رب العمل أن يسألك أي أسئلة طبية أو أن يخضعك لفحص طبي خلال تقدمك بطلب توظيف قبل أن يعرض عليك طبيعة العمل. ولكن يمكن له أن يتوجه بسؤالك ما إذا كنت قادراً على أداء العمل وكيف ترغب بتأديته في حال قدمت لك تسهيلات معقولة أو لم تقدم.

بعد عرض العمل عليك قد يتضمن العرض شروطاً معينة نذكر منها مثلاً:

- اجتياز اختبار طبي.
- الإجابة على أسئلة طبية محددة.

يجب أن يجيب جميع الموظفين الجدد على نفس الأسئلة أو أن يخضعوا لنفس الاختبار الطبي، وليس ذوي الإعاقة منهم فقط. وعلى كل حال، لا يحق لرب العمل التوجه بأي أسئلة طبية أو أن يطلب خضوعك للاختبارات الطبية إلا بعد توظيفك ومباشرتك العمل لديه.

- يحتاج رب عملك لوثائق طبية تثبت إعاقتك ليتمكن من دعم مطالبك بأي تسهيلات، وإلا

- سيعتقد رب عملك أن حالتك الصحية ستقف حائلاً بينك وبين أدائك للعمل بنجاح وأمان.

## 12. كيف سيتعامل رب عملي مع المعلومات عن حالتي الصحية؟

يفرض القانون على رب عملك أن يحتفظ بكافة المعلومات والسجلات الطبية في ملفات طبية منفصلة عن ملفات التوظيف وأن تبقى تحت سرية تامة.

## البحث عن تسهيلات معقولة

## 13. ما معنى "تسهيلات معقولة"؟

يمكن توضيح فكرة "التسهيلات المعقولة" على أنها تعديلات وتساويات تطل طبيعة العمل، أو مكانه، أو الطريقة المعتادة في أدائه، أو ظروفه، والتي تمنح المتقدم أو الموظف ذو الإعاقة فرصة التقدم بنجاح للوظيفة، أو أداء الواجبات الوظيفية، أو التمتع بمزايا وفوائد العمل الوظيفي. لا تغيير يطرأ على المهام الوظيفية تبعاً للتسهيلات المعقولة.

تختلف "التسهيلات المعقولة" المقدمة لك عما يقدم لموظفين أو متقدمين آخرين. وذلك لأن طبيعة الإعاقة ونوعية العمل هما العاملان الأساسيان في تحديد ماهية التسهيلات. يجب ألا تكون التسهيلات مكلفة أو مزعجة لرب العمل مهما كانت طبيعتها. يحق لرب العمل اختيار التسهيلات المعقولة التي سيوفرها، شرط أن تكون فعالة. مثلاً، قد يعمل مديرك على إنشاء منحدر بدلاً من المصعد لحل مشاكل الوصول إلى بيئة العمل.

## 14. ما هي الأمثلة على "التسهيلات المعقولة" التي تقدم خلال عملية التقدم لعمل أو للمساعدة على أداء العمل؟

يمكن تقديم تسهيلات معقولة بأشكال مختلفة. فيما يلي بعض الأشكال الشائعة:

- استخدام مواد مخطوطة بتنسيقات تمكن ذوي الاحتياجات الخاصة من الاستفادة منها مثل الطباعة بخط عريض، أو بطريقة بريـل للمكفوفين، أو استخدام التسجيلات الصوتية.
- تعديل أو تغيير جداول العمل.
- توفير قراء و مترجمين للغة الإشارة.
- إجراء عمليات التوظيف والمقابلات والاختبارات وأي إجراءات أخرى تتعلق بالتقدم للوظائف في أماكن يسهل الوصول إليها.
- عقد اجتماعات الموظفين في أماكن يسهل الوصول إليها.
- تأمين وتعديل المعدات والأجهزة اللازمة.
- تعديل وتساوية سياسات العمل وإجراءاته.
- تغيير بيئة العمل بما يتناسب مع متطلبات الوصول السهل.

## 15. كيف أطلب بتسهيلات معقولة؟

لا يتطلب الأمر إجراءً خاصاً بالنسبة للموظفين الفعليين أو المتقدمين على حد سواء. لست ملزماً بمفردات خاصة أو باستخدام عبارة "تحسينات معقولة" أثناء المطالبة بها، كما لست مطالباً بتقديم طلب خطي لذلك. كل ما عليك فعله هو التحدث ببساطة إلى رب عملك طالباً إليه إجراء تعديل أو تغيير في العمل يتناسب مع حالة إعاقتك. عليك إذ ذاك أن تكون على استعداد لتقديم ما يلزم من معلومات إلى رب عملك لوضعه بصورة إعاقتك.

في حال احتياجك لتسهيلات خلال إجراءات التقدم بطلب العمل فعليك أن تبلغ رب العمل بالتعديل أو التغيير المناسب لحالة إعاقتك خلال عملية التوظيف أو عند إجراء المقابلة. يمكن طلب هذا شفهيأ أو خطياً، أو بواسطة من ينوب عنك في تقديم الطلب، كأحد أفراد عائلتك مثلاً، أو صديق ما، أو مشرف صحي مختص، أو أي شخص يمثلك كمدرّب توظيف. بعد مطالبتك إياه بالتسهيلات، سيطلب رب العمل منك ملء بعض النماذج، أو القيام بإجراءات أخرى. لا يمكن لأي إجراء طلب إليك اتباعه أن يحرملك من الحصول على التسهيلات اللازمة عند احتياجك إليها.

يرجى ملاحظة أنك لست مطالباً بتقديم تاريخك الصحي الجسدي أو الذهني لتحصل على تسهيلات. كل ما عليك فعله هو تقديم المعلومات ذات الصلة المباشرة بطلبك لتحصل عليها.

## 16. هلـق يحق لرب عملي التدرع بطلبي لتسهيلات معقولة بغية تخفيض راتبي ليصبح أقل مما يتقاضاه آخرون يؤدون نفس العمل؟

لا يحق لرب عملك أن يجعلك تدفع ثمن حصولك على تسهيلات معقولة من خلال خفض راتبك أو دفع أجر أقل مما يحصل عليه آخرون لأداء نفس المهام الوظيفية.