

17. اگر معتقد باشم که کارفرما، به خاطر معلولیت، علیه من تبعیض قائل شده است، چه می توانم بکنم؟

می توانید به «OFCCP» شکایت کنید. برای ثبت شکایت، نیاز نیست با قطعیت بدانید که کارفرمایان پیمانکار فدرال است یا پیمانکار فرعی فدرال.

18. چگونه به «OFCCP» شکایت کنم؟

برای شکایت علیه تبعیض، می توانید:

- فرم آنلاین را از وبسایت «OFCCP» تکمیل و ارسال کنید؛ یا
- شخصاً فرم را در دفتر «OFCCP» تکمیل کنید؛ یا
- فرم تکمیل شده را با پست، ایمیل یا فکس به دفتر منطقه‌ای «OFCCP»، که محل تبعیض ادعایی تحت پوشش آن است، ارسال کنید.

فرم آنلاین از <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> قابل دریافت و فرم چاپی در کلیه‌ی دفترهای «OFCCP» موجود است. برای یافتن نزدیک‌ترین دفتر به محل زندگی‌تان، به فهرست آنلاین دفاتر «OFCCP»، به نشانی www.dol.gov/ofccp/contacts/ ofnation2.htm مراجعه کنید.

به خاطر داشته باشید که باید فرم شکایت تکمیل شده را امضا کنید. اگر امضا نکنید، «OFCCP» همچنان شکایت‌تان را دریافت خواهد کرد، اما مأمور تحقیق «OFCCP»، طی مصاحبه‌های بعدی، امضای‌تان را خواهد گرفت. شکایت از تبعیض مبتنی بر معلولیت باید ظرف مدت ۳۰۰ روز از تاریخ تبعیض ادعایی طرح شود، مگر آنکه زمان طرح شکایت به دلایل موجه تمدید بشود.

19. آیا کارفرمایم می تواند، به خاطر طرح شکایت، به اخراج، تنزل رتبه یا رفتار نامطلوب با من اقدام کند؟

خیر. رفتار تلافی‌جویانه‌ی کارفرما، به خاطر طرح شکایت یا شرکت‌تان در تحقیقات، غیرقانونی است. مقررات «OFCCP» از شما در مقابل آزار، ارباب، تهدید، زور یا تلافی ناشی از تأکید بر حقوق‌تان حمایت می‌کند.

20. می توانم شکایتی را به «OFCCP» و «کمیسیون فرصت‌های استخدامی برابر» (EEOC) تسلیم کنم؟

بله، اگر هم به «OFCCP» شکایت کرده باشید و هم به «EEOC»، تحقیقات شکایت‌تان را سازمان ذی‌ربط انجام خواهد داد. در بعضی موارد، ممکن است «OFCCP» و «EEOC» مشترکاً درباره‌ی شکایت‌تان تحقیق کنند.

در کل، «OFCCP» به شکایت‌هایی رسیدگی می‌کند که، با ادعای تبعیض به خاطر معلولیت، علیه پیمانکاران فدرال طرح می‌شوند. در کل، «OFCCP» به شکایت‌هایی رسیدگی می‌کند که علیه پیمانکاران فدرال مطرح شده و در آنها روال تبعیضی دیده می‌شود که گروهی از کارکنان یا متقاضیان و افراد مدعی تبعیض مبتنی بر گرایش جنسی، هویت جنسی یا کهنه‌سرباز تحت حمایت بودن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حالت کلی، «OFCCP» به شکایات‌هایی رسیدگی می‌کند که با ادعای تبعیض به خاطر سؤال و بحث درباره‌ی حقوق پرداختی یا اعلام آن، علیه پیمانکاران فدرال طرح می‌شوند.

21. اگر حکم بدهند که من قربانی تبعیض در استخدام بوده‌ام، چه خواهد شد؟

شاید محق به استفاده از قراردادی باشید که اعمال‌شان شما را در جایگاهی قرار می‌دهد که انگار تبعیضی رخ نداده است. شاید محق به استخدام، ترفیع یا اعاده‌ی حیثیت باشید یا تسهیلات معقولی مانند انتقال برای‌تان مقرر شود. همچنین، ممکن است محق به دریافت حقوق عقب‌افتاده، مساعده، افزایش حقوق یا ترکیبی از این قراردادها تشخیص داده شوید. علاوه بر این، اگر «OFCCP» حکم بدهد که پیمانکار یا پیمانکار فرعی فدرال «بخش ۵۰۳» را نقض کرده است، «OFCCP» می‌تواند درخواست بدهد که شرکت از قراردادهای فدرال آتی محروم یا از گزینه‌های سفارش این قراردادها کنار گذاشته یا درخواست بدهد که قراردادهای جاری شرکت یا اصلاحیه‌های آن لغو شود.

برای کسب اطلاعات بیشتر:

وزارت کار ایالات متحده،

دفتر برنامه‌های متابعت قراردادهای فدرال

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/ofccp

توجه کنید که گزاره برگ حاوی اطلاعات کلی است. بنا نیست جایگزین قوانین و مقررات جاری مرتبط با برنامه‌ی مدنظر باشد.

از حقوق‌تان آگاه باشید

حقوق معلولیت

«OFCCP» از افراد دچار «معلولیت» در مقابل «تبعیض» حمایت می‌کند

1. تبعیض در استخدام به خاطر معلولیت فرد به چه معناست؟

تبعیض در استخدام مبتنی بر معلولیت فرد معمولاً زمانی رخ می‌دهد که کارفرما با متقاضی استخدام واجد شرایط یا در کار با کارمندش، به خاطر معلولیتی که وی زمانی داشته است یا دارد یا به خاطر معلول تلقی شدن وی، درست رفتار نکند. همچنین، تبعیض در استخدام مبتنی بر معلولیت فرد زمانی رخ می‌دهد که سیاست‌ها یا روش‌های ظاهراً منصفانه‌ی کارفرما باعث تبعیضی ناخواسته علیه افراد دچار معلولیت می‌شود.

2. چه حقوقی دارم؟

معلولیت کنونی یا گذشته‌تان یا اینکه کارفرمای‌تان شما را دچار نقایص دائمی ذهنی یا جسمی می‌داند دلیلی برای استخدام‌نشدن، آزاردیدن، تنزل، اخراج، حقوق کمتر یا رفتار نادرست نیست.

اگر کارمندی دچار معلولیت هستید، می‌توانید، برای کمک به انجام وظایف شغلی‌تان، درخواست «تسهیلات معقول» بدهید، و کارفرما باید این تسهیلات را فراهم کند. کارفرمای‌تان باید «تسهیلات معقول» در اختیارتان قرار بدهد، مگر آنکه چنین کاری زحمت یا هزینه‌ی قابل‌توجهی بر کارفرما تحمیل کند.

به همین ترتیب، اگر متقاضی شغلی دچار معلولیت هستید، کارفرمای‌تان باید، در طول فرآیند ثبت درخواست، تسهیلات معقولی برای‌تان فراهم کند تا درخواست استخدام‌تان ثبت و بررسی شود. مجدداً، تسهیلات معقول فقط زمانی ارائه می‌شود که زحمت یا هزینه‌ی بیش از حدی تحمیل نکند.

3. آیا «OFCCP» قوانین مبارزه با تبعیض مبتنی بر معلولیت را اجرا می‌کند؟

بله. «OFCCP» «بخش ۵۰۳» از «قانون توان‌بخشی» را اجرا می‌کند. طبق این قانون،

برای کارفرمایانی که با «دولت فدرال» کار می‌کنند، اعمال تبعیض علیه متقاضیان استخدام و کارکنان به خاطر معلولیت‌شان غیرقانونی است. این یعنی کارفرمایان، در زمان تصمیم‌گیری در خصوص استخدام، اخراج، حقوق، مزایا، مأموریت‌های کاری، ترفیع، تعلیق، آموزش و سایر امور استخدامی مرتبط، نمی‌توانند علیه‌تان تبعیض قائل بشوند.

4. «OFCCP» از چه کسانی حمایت می‌کند؟

«OFCCP» حافظ حقوق متقاضیان کار و کارکنان پیمانکاران و پیمانکاران فرعی «دولت فدرال» است. این حمایت شامل کارکنان بانک‌ها، مؤسسات فناوری اطلاعات، کارخانه‌های بسته‌بندی گوشت، فروشگاه‌های خرده‌فروشی، کارخانه‌های تولیدی، مؤسسات حسابداری و شرکت‌های ساخت‌وساز و غیره می‌شود.

تعریف معلولیت

5. تعریف «معلولیت» چیست؟

در حالات زیر، معلول تلقی می‌شوید:

- نقص جسمی یا ذهنی‌ای که در انجام یک یا چند مورد از فعالیت‌های مهم زندگی‌تان محدودیت اساسی ایجاد می‌کند؛ یا
- سابقه‌ی چنین نقصی.

همچنین، اگر دچار نقایص جسمی یا ذهنی خاصی «تلقی می‌شوید» که باعث محدود اساسی در یک یا چند فعالیت مهم زندگی‌تان می‌شود یا دارای سوابق چنین نقایصی «دانسته می‌شوید»، حتی اگر دچار نقصی نباشید، ممکن است معلول تلقی شوید.

6. نمونه‌های معلولیت کدام است؟
نقایص جسمی زیر معمولاً

دیابت	سرطان
صرع	عفونت «اچ‌آی‌وی»
نابینایی	

نقایص ذهنی‌ای که معمولاً معلولیت تلقی می‌شوند، شامل، و نه محدود به، نقایص زیر است:

اختلال دوقطبی، شیزوفرنی
اختلال استرس پسارویداد،
اختلال وسواس جبری

7. «باعث محدودیت اساسی» به چه معناست؟
«باعث

محدودیت اساسی» یعنی نقص تان باعث می‌شود، نسبت به اکثر مردم، در انجام فعالیت‌های مهم زندگی‌تان دچار محدودیت‌هایی بشود. لزومی ندارد نقص شما را از انجام یکی از فعالیت‌های مهم زندگی باز دارد یا باعث محدودیت قابل‌توجه یا جدی‌تان در انجام آن کار شود تا «باعث محدودیت اساسی» تلقی گردد.

برای مثال، اگر به خاطر اختلال دوقطبی فقط دو ساعت در شب می‌خوابید، در حالی که افراد عادی به‌طور متوسط هشت ساعت خواب شبانه دارند، از نظر خواب دچار محدودیت اساسی هستید. عوارض جانبی منفی داروها ممکن است در تعیین «دچار محدودیت اساسی» بودن فرد لحاظ شوند. طبق قانون، هر نقصی معلولیت تلقی نمی‌شود.

8. «فعالیت‌های مهم زندگی» به چه معناست؟

در زیر، فهرست ناکامل فعالیت‌های مهم زندگی آورده می‌شود:

دیدن	خوردن
راه‌رفتن	بلندکردن
حرف‌زدن	یادگیری
تمرکز	برقراری ارتباط
خودمراقبتی	خواب
ایستادن	خم‌شدن
نفس‌کشیدن	خواندن
فکر کردن	انجام کارهای دستی

علاوه بر این، فعالیت‌های مهم زندگی شامل عملکرد دستگاه‌های مهم بدن، از قبیل موارد زیر، است:

اندام‌های حواس ویژه و پوست
رشد سلول‌های نرمال
دستگاه هاضمه
دستگاه تناسلی-ادراری
شکم

دستگاه عصبی
مغز
دستگاه تنفسی
دستگاه گردش خون
دستگاه قلبی-عروقی
دستگاه درون‌ریز
دستگاه همیک
دستگاه لنفاوی
دستگاه عضلانی-اسکلتی
دستگاه تولید مثل

9. اگر نقصم دوره‌ای یا در حال بهبود باشد، ممکن

است باز هم معلول تلقی شوم؟

بله. نقص دوره‌ای یا گهگاهی یا در حال بهبود، اگر باعث محدودیت جدی در امور اصلی زندگی فرد بشود، معلولیت تلقی می‌شود.

درخواست کار

10. برای بهره‌مندی از حمایت، آیا لازم است معلولیتم را در

زمان درخواست برای کار اعلام کنم؟

خیر. چه این اطلاعات را در میان بگذارید یا نگذارید، در مقابل تبعیض از شما حمایت می‌شود. با این حال، برای دریافت تسهیلات معقول، باید نیازتان به تسهیلات را به کارفرمای آینده‌تان اعلام کنید. ممکن است کارفرما، برای ارائه‌ی تسهیلات، به اطلاعات خاصی درباره‌ی معلولیت‌تان نیاز داشته باشد.

11. آیا کارفرمایم می‌تواند مرا به انجام معاینات

پزشکی ملزم کند؟

در زمان درخواست کار، کارفرما نمی‌تواند پیش از پیشنهاد شغل از شما سؤالات پزشکی بپرسد یا به انجام معاینات پزشکی ملزم‌تان کند. کارفرما می‌تواند از شما درباره‌ی داشتن توانایی انجام کار و چگونگی انجامش با یا بدون تسهیلات معقول سؤال کند.

بعد از دریافت پیشنهاد کار، ممکن است شرایط خاصی برای‌تان تعیین کنند، از جمله:

- مثبت‌بودن آزمایش‌های پزشکی، یا
- جواب‌دادن به پاره‌ای سؤالات پزشکی خاص.

همه‌ی کارکنان جدیدی که بناست در چنین شغلی مشغول شوند، و نه فقط کارکنان دچار معلولیت، باید به این سؤالات پاسخ یا آزمایش‌های یادشده را انجام دهند.

در کل، بعد از استخدام و شروع به کار، کارفرما فقط در صورتی می‌تواند درخواست معاینات پزشکی بدهد یا سؤالات پزشکی بپرسد که:

- به اسنادی برای تأیید درخواست تسهیلات‌تان نیاز داشته باشد، یا

- معتقد باشد، به خاطر بیماری‌تان، قادر به انجام درست یا ایمن کار نیستید.

12. کارفرمایم به چه شکل اطلاعات پزشکی‌ام را

مدیریت می‌کند؟

طبق قانون، سوابق و اطلاعات پزشکی باید به‌صورت محرمانه و جدا از سایر پرونده‌های استخدامی نگهداری شود.

درخواست تسهیلات معقول

13. «تسهیلات معقول» چیست؟
«تسهیلات معقول» تغییرات یا

تعدیلاتی است که در کار یا در محل کار یا در روال یا شرایط معمول انجام کار انجام می‌شود تا متقاضی یا کارمند معلول بتواند با موفقیت درخواست کار بدهد، وظایف شغلی‌اش را انجام بدهد یا از مزایا یا امتیاز استخدامی بهره‌مند شود. «تسهیلات معقول» در وظایف شغلی اصلی تغییری ایجاد نمی‌کند.

«تسهیلات معقول»تان ممکن است متفاوت از تسهیلات معقول کارکنان یا متقاضیان شغلی دیگر باشد. علت آن است که تسهیلات به ماهیت و نوع معلولیت وابسته است. تسهیلات، صرف نظر از ماهیتش، نباید موجب هزینه یا مشکلات بیش از حد برای کارفرمایتان شود. کارفرمای‌تان می‌تواند نوع تسهیلات معقولی را بناست فراهم شود تعیین کند؛ با این حال، تسهیلات باید اثربخش باشد. برای مثال، کارفرمای‌تان می‌تواند، بجای آسانسور، سطح شیب‌دار را برای حل‌وفصل مشکلات دسترس‌پذیری انتخاب کند.

14. چند نمونه از «تسهیلات معقولی» را نام ببرید که در

طول فرآیند استخدام و در مراحل بعدی برای کمک به

انجام وظایف شغلی قابل تأمین است.

تسهیلات معقول اشکال متنوعی دارد. در زیر، به چند نمونه از تسهیلات معقول متداول اشاره می‌شود.

- ارائه‌ی اطلاعات مکتوب در قالب‌های دسترس‌پذیر، مانند چاپ درشت، بریل یا نوار صوتی.
- تعدیل یا تغییر در برنامه‌های کاری.
- آوردن متن‌خوان یا مترجم زبان اشاره.

- برگزاری فرآیند جذب، مصاحبه‌ها، آزمون‌ها و سایر بخش‌های فرآیند درخواست کار در محل‌های دسترس‌پذیر.
- برگزاری جلسات پرسنل در محل‌های دسترس‌پذیر.
- تدارک یا ایجاد تغییرات لازم در تجهیزات و دستگاه‌ها.
- تغییر یا اصلاح سیاست‌ها و رویه‌ها.
- تغییر محیط کار برای بهبود دسترس‌پذیری.

15. روش درخواست تسهیلات معقول

چیست؟

چه متقاضی کار باشید یا کارمند، فرآیند خاصی برای درخواست تسهیلات وجود ندارد. در زمان مطرح‌کردن درخواست‌تان، نه نیاز است از کلمات خاص یا «تسهیلات معقول» استفاده کنید، نه نیاز است درخواست‌تان کتبی باشد. کافی است به کارفرمای‌تان بگویید، به دلیل معلولیت، نیاز است در کار تغییر یا تعدیلی اعمال شود. باید، با ارائه‌ی اطلاعات کافی، معلولیت‌تان را به کارفرمای‌تان ثابت کنید.

اگر در فرآیند درخواست کار به تسهیلات خاصی نیازمند باشید، باید به کارفرمای‌تان اطلاع بدهید که، به دلیل معلولیت‌تان، لازم است در فرآیند درخواست یا مصاحبه تغییرات یا اصلاحاتی اعمال شود. می‌توانید درخواست‌تان را به‌صورت کتبی یا شفاهی یا از طریق کس دیگری مطرح کنید. برای مثال، می‌توانید یکی از اعضای خانواده، دوستان، متخصصان بهداشت یا نمایندگان دیگر را به‌عنوان مربی شغلی‌تان انتخاب کنید. بعد از انجام درخواست، شاید کارفرما از شما بخواهد فرم‌های خاصی را تکمیل یا روال‌های دیگری را طی کنید. الزام به طی‌کردن هرگونه روال نباید مانع از ارائه‌ی به‌موقع تسهیلات به شما یا رسیدگی به‌موقع به چنین تسهیلاتی بشود.

لازم به ذکر است که، برای اخذ تسهیلات، نیازی نیست کل سوابق پزشکی یا سلامت پزشکی‌تان را ارائه کنید. کافی است اطلاعات لازم برای گرفتن تسهیلات را ارائه کنید.

16. آیا کارفرمایم می‌تواند، به دلیل نیاز به تسهیلات

معقول، حقوقم را کاهش بدهد یا کمتر از سایر

کارکنان با سمت مشابه پرداخت کند؟

خیر. هیچ کارفرمایی نمی‌تواند، با کاهش حقوق‌تان یا پرداخت حقوق کمتر نسبت به کارکنان با سمت مشابه، شما را به پرداخت هزینه‌ی تدارک تسهیلات معقول وادار کند.