



2024

ائتلاف دگرتوانی بریتیش کلمبیا

19

# برگه راهنما

## وظیفه‌ی مساعدت با کارمندان دچار دگرتوانی

تأمین مالی این برگه‌ی راهنما توسط بنیاد حقوقی پی‌سی فراهم شده است.

### خلاصه

این برگه‌ی راهنما درباره‌ی وظیفه‌ی قانونی مساعدت نسبت به دگرتوانی افراد، و به ویژه در مورد وظیفه‌ی مساعدت در زمینه‌ی رعایت حقوق بشر در محل کار است. این مقاله موضوع‌های زیر را پوشش خواهد داد:

- تعریف دگرتوانی
- تعریف تبعیض
- تبعیض در محل کار
- وظیفه‌ی مساعدت
- مسئولیت‌های کارفرمایان
- مسئولیت‌های کارمندان
- تعریف دشواری پی‌مورد
- اگر یک کارفرما مساعدت نکند چه کنیم
- منابع مفید

### تعریف دگرتوانی

قوانین حقوق بشر از افراد دچار دگرتوانی در مقابل تبعیض در محل کار محافظت می‌کند. قوانین حقوق بشر مبتنی بر یک تعریف کلی برای دگرتوانی هستند که شامل افراد دارای شرایط زیر می‌شود:

- دگرتوانی‌های جسمی و ذهنی
- دگرتوانی‌های دائمی و موقت
- دگرتوانی‌های مربوط به وابستگی یا مصرف مواد

ائتلاف دگرتوانی بریتیش کلمبیا



اطلاعات این برگه راهنما بر اساس قانون رایج در زمان نگارش تدوین شده است. قانون و سیاست‌ها ممکن است تغییر کنند. لطفا تاریخ این برگه راهنما را بررسی کنید.



## • دگرتوانی‌های یادگیری

برای دریافت مساعدت، نیازی به تشخیص رسمی پزشک برای اثبات دگرتوانی خود ندارید، اما به اطلاعاتی از طرف پزشک خود در مورد هر محدودیتی که شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد نیاز دارید. قوانین حقوق بشر از افراد در مقابل تبعیض بر اساس **دگرتوانی فرضی** نیز محافظت می‌کند. دگرتوانی فرضی یعنی اینکه شما دچار دگرتوانی نیستید، ولی کارفرمای شما بر این باور است که هستید و بر اساس این باور با شما رفتار متفاوتی دارد. در چنین حالتی نیز شما در مقابل تبعیض محافظت می‌شوید.

## تعریف تبعیض

از نظر حقوقی، تبعیض رفتار نادرست با یک شخص یا گروهی از افراد است به طوری که آن رفتار بر اساس ویژگی‌های محفوظ شخصی یا «مبانی ممنوعه» صورت گرفته باشد.

مبانی ممنوعه در بریتیش کلمبیا شامل موارد زیر هستند: هویت بومی، هویت یا بیان جنسیتی، وضعیت خانوادگی یا تأهل، سن، دگرتوانی جسمی یا ذهنی، نژاد، رنگ پوست، نیاکان، خاستگاه، باورهای سیاسی، جنس، گرایش جنسی، و محکوم بودن به جرمی نامربوط به شغل شما. اگر کارفرمای شما به دلیل یکی از این ویژگی‌های شخصی با شما رفتار نادرست دارد، آن رفتار تبعیض به شمار می‌رود.

این ویژگی‌های خاص شخصی، یا «مبانی ممنوعه» که تحت محافظت هستند می‌توانند بسته به استان محل زندگی شما و اینکه آیا کارفرمای شما توسط دولت فدرال یا دولت استانی نظارت می‌شود متفاوت باشد، ولی محافظتها در همه جای کانادا بسیار مشابه هستند. فرقی ندارد که کجای کانادا باشید و کدام قانون حقوق بشر شامل حال شما باشد، این قانون می‌گوید که نباید به دلیل دچار بودن به دگرتوانی با شما بدرفتاری شود.

قوانین حقوق بشر از افراد در مقابل تبعیض نسبت به جنبه‌های دیگر زندگی مانند مسکن، عضویت اتحادیه، و خدمات ارائه‌شده توسط مشاغل یا دولت نیز محافظت می‌کند. اطلاعات این برگه‌ی راهنما محدود به تبعیض مربوط به دگرتوانی در محل کار است.

## تبعیض در محل کار

تبعیض در محل کار شامل هر رفتار یا تصمیمی می‌شود که به دلیل دگرتوانی شما (یا تصور کارفرما از دگرتوانی شما) روی شما تأثیر می‌گذارد، مانند:

- استخدام نکردن یا ترفیع ندادن یک فرد
- اخراج کردن یک کارمند
- تغییر دادن کار یک کارمند به گونه‌ای که دستمزد، وظایف یا موقعیت او را کاهش دهد
-



- ارائه ندادن مساعدت‌های منطقی
- حمله یا آزار و اذیت توسط کارفرما، در صورتی که این حمله یا آزار و اذیت مربوط به دگرتوانی کارمند باشد.
- حمله یا آزار و اذیت توسط هرکسی در محل کار، مانند دیگر کارمندان یا مشتری‌ها، در صورتی که این حمله یا آزار و اذیت مربوط به دگرتوانی کارمند باشد.

## وظیفه‌ی مساعدت

گاهی اوقات داشتن رفتار منصفانه و برابر با افراد نیازمند داشتن یک رفتار متفاوت با آنها است. کارفرمایان این وظیفه را دارند که با کارمندان دچار دگرتوانی مساعدت کنند. وظیفه‌ی مساعدت شامل حذف یا تغییر قوانین، سیاست‌ها، شیوه‌ها، و رفتارهایی است که بر توانایی فرد برای انجام وظیفه‌های خود یا مشارکت مساوی در محیط کار تأثیر منفی می‌گذارند.

نمونه‌هایی از مساعدت می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- اصلاح وظیفه‌های یک کارمند
- اصلاح فیزیکی محیط کار
- فراهم کردن لوازم یا نرم‌افزارهای کامپیوتری خاص
- مرخصی دادن برای این‌که کارمند بتواند درمان خود را انجام دهد.

## وظیفه‌ی مساعدت: مسئولیت‌های کارفرمایان

قانون مقرر می‌کند که کارفرمایان وظیفه دارند که تا مرز دشواری بی‌مورد مساعدت کنند. دشواری بی‌مورد یعنی کارفرما استطاعت پرداخت هزینه مساعدت را ندارد یا این‌که چنان مساعدت‌هایی خطر بهداشتی و ایمنی ایجاد می‌کنند. یک کارفرما برای رعایت «وظیفه‌ی مساعدت» خود چه کار باید بکند؟

- کارفرمایان باید درخواست مساعدت کارمندان را با حسن نیت بررسی کنند. یعنی او باید بپذیرد که دلیل درخواست مساعدت کارمند این است که آن کارمند واقعاً باور دارد که برای ادامه‌ی کار نیازمند مساعدت است، و دلیل دیگری ندارد.
- باید اطلاعات موردنیاز برای تصمیم‌گیری درباره‌ی مساعدت را درخواست کنند. بسته به ماهیت مساعدت موردنیاز، ممکن است یک کارفرما فقط با کارمند خود گفتگو کند، یا ممکن است از پزشک یا متخصص پزشکی آن کارمند درخواست اطلاعات کند.
  - اجازه دارند فقط اطلاعات موردنیاز برای پاسخ به درخواست مساعدت کارمند را تقاضا کنند. آنها نمی‌توانند اطلاعات راجع به یک تشخیص خاص را درخواست کنند، یا راجع به اطلاعاتی که مربوط به درخواست مساعدت نیست پرسش کنند.
  - کارفرمایان باید همه‌ی اطلاعات بدست آمده را محرمانه نگهدارند.



- باید به موقع به درخواست‌های مساعدت رسیدگی کنند. تأخیر کارفرما نباید بر توانایی کاری و کسب درآمد آن کارمند تأثیر بگذارد.

علاوه بر این، کارفرما موظف است بررسی کند که آیا کارمندان به مساعدت نیاز دارند یا خیر، حتی اگر آن‌ها به طور مستقیم این را درخواست نکنند. برای مثال اگر یک کارمند در گذشته می‌توانست یک کار را انجام دهد اما ناگهان دیگر قادر به انجام آن نیست، کارفرما وظیفه دارد از آنها بپرسد که به مساعدت نیاز دارند یا نه. این کار «وظیفه‌ی پرسش» نامیده می‌شود.

### وظیفه‌ی مساعدت: مسئولیت‌های کارمندان

به عنوان یک کارمند، شما باید نیازهای خود برای مساعدت را با کارفرمای خود در میان بگذارید. ارتباط نوشتاری (مانند ایمیل) بهتر است زیرا به این ترتیب شما مدرکی از گفتگوی خود دارید. شما باید برای تسهیل مساعدتی که می‌خواهید، اطلاعات کافی درباره‌ی شرایط خاص خود ارائه دهید. تنها چیزی که کارفرمای شما باید بداند این است که دگرتوانی شما چگونه بر توانایی شما در انجام وظایف اساسی شغل شما تأثیر می‌گذارد. این یعنی:

- شما مجبور نیستید تا تشخیص یا نام دگرتوانی خود را به کارفرما بگویید.
- کارفرمای شما می‌تواند از شما بخواهد تا برای تأثیر دگرتوانی بر توانایی شما در انجام کارتان مدرک ارائه دهید. برای مثال، یک کارفرما می‌تواند یک گزارش پزشکی از پزشک یا ارائه‌دهنده‌ی مراقبت‌های بهداشتی شما درباره‌ی محدودیت‌های شما بخواهد. اگر از شما بخواهند چنین اطلاعاتی را ارائه کنید، شما باید قبول کنید، اما مسئولیت پرداخت تمام هزینه‌های مربوط به این گزارش با کارفرماست.
- در بیشتر موارد، کارفرما نمی‌تواند از شما بخواهد که یک معاینه‌ی پزشکی جداگانه انجام دهید یا با پزشک او صحبت کنید، ولی شرایطی وجود دارند که قانون اجازه‌ی این کار را می‌دهد.
- کارفرمای شما می‌تواند از شما یک تأییدیه بر مبنی اینکه شما روند درمانی پزشکتان را دنبال می‌کنید را بخواهد، اما نمی‌تواند درباره‌ی جزئیات آن بپرسد.

کارمندان باید مساعدت‌های منطقی پیشنهاد شده توسط کارفرمای خود را در نظر بگیرند. در برخی موارد، اگر کارفرما بتواند نشان دهد که مساعدت‌های منطقی ارائه داده‌است اما کارمند بدون ارائه‌ی یک دلیل موجه آن را رد کرده است، ممکن است بتواند ثابت کند که تبعیضی قائل نشده است.



## دشواری بی‌مورد

وظیفه‌ی یک کارفرما برای فراهم کردن مساعدت دارای محدودیت است. قانون این محدودیت را «دشواری بی‌مورد» می‌نامد. اگر این کار باعث «دشواری بی‌مورد» می‌شود، کارفرما موظف به مساعدت با دگرتوانی کارمند نیست. این اتفاق به ندرت رخ می‌دهد. در بیشتر موارد کارفرمایان می‌توانند برای دگرتوانی‌های کارمندان مساعدت فراهم کنند.

این‌که چه مواردی دشواری بی‌مورد محسوب می‌شود به شرایط هر موقعیت بستگی دارد. در ادامه برخی از عوامل مؤثر بر اینکه آیا مساعدت منجر به دشواری بی‌مورد برای کارفرما می‌شود یا خیر ارائه شده‌اند:

- هزینه‌ی مالی مساعدت برای کارفرما
    - این مبلغ باید خیلی بالا باشد تا دشواری بی‌مورد محسوب شود.
  - خطرهای بهداشتی و ایمنی
  - اندازه‌ی شرکت و انعطاف کارفرما
    - برای مثال، اثبات دشواری بی‌مورد برای یک شرکت بزرگ در مقایسه با یک کسب و کار کوچک با منابع کمتر دشوار خواهد بود.
  - تاثیر آن بر حقوق و منافع کارمندان دیگر
    - معمولاً تنها ناراحتی یا اختلال برای دشواری بی‌مورد محسوب شدن کافی نیست.
- اگر چه کارفرمایان باید تا حد دشواری بی‌مورد مساعدت کنند، اما این بدان معنا نیست که آن‌ها ملزم به ایجاد یک موقعیت جدید یا واگذاری شغل یک نفر به فرد دیگر هستند.

## اگر یک کارفرما با شما مساعدت نمی‌کند چه کنید

بهترین راه برای اطمینان از دریافت مساعدت موردنیاز شما این است که به طور واضح با کارفرما و مراقبتگر(ان) بهداشتی خود ارتباط برقرار کنید، و در صورت لزوم بر درخواست مساعدت خود پافشاری کنید.

اگر عضو یک اتحادیه هستید، اتحادیه نیز می‌تواند به شما در برقراری ارتباط با کارفرمای خود درباره‌ی درخواست مساعدت کمک کند.

متأسفانه، حتی زمانی که یک کارمند تمام تلاش خود را برای برقراری ارتباط با کارفرمای خود انجام می‌دهد، باز هم گاهی اوقات کارفرمایان متوجه نمی‌شوند یا ممکن است منطقی رفتار نکنند. حتی گاهی اوقات کارفرمایان پس از درخواست مساعدت کارمند، با اخراج کردن او تلافی می‌کنند. گاهی اوقات برای گرفتن حق برخورداری از مساعدت منطقی، لازم است اقدام قانونی انجام شود. در بی‌سی، این امر معمولاً به معنی شکایت کردن از کارفرما نزد دیوان حقوق بشر است.

- بیشتر کارفرمایان در بی‌سی تحت قوانین دولت استانی هستند، از این رو شکایت‌های حقوق بشر باید نزد دیوان حقوق بشر بی‌سی صورت بگیرند: <http://www.bchrt.bc.ca/>



- برخی از کارفرمایان تحت قوانین دولت فدرال هستند، و در آن موارد شکایت‌های حقوق بشر باید نزد کمیسیون حقوق بشر کانادا صورت بگیرند: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/>.

شکایت کردن نزد یک دیوان حقوق بشر می‌تواند استرس‌زا باشد. معمولاً این فرآیند زمان زیادی می‌برد و همیشه پیش‌بینی نتیجه‌ی آن دشوار است. اما در برخی موارد این کار می‌تواند تنها راه وادار کردن کارفرما به ارائه‌ی مساعدت منطقی یا برقراری عدالت برای کارمند باشد.

شاید بهتر باشد درباره‌ی موقعیت خود مشورت حقوقی بگیرید.

اگر عضو یک اتحادیه هستید، باید در مورد شکایت خود با نماینده‌ی اتحادیه صحبت کنید. در صورت از دست دادن شغل ممکن است مهلت بسیار کوتاهی برای ثبت شکایت داشته باشید، بنابراین باید فوراً با اتحادیه‌ی خود صحبت کنید.

مهلت ثبت شکایت حقوق بشر معمولاً تا یک سال پس از تاریخ رخ دادن تبعیض است، اما تعیین تاریخ دقیق شروع تبعیض می‌تواند دشوار باشد. اگر شما قصد ثبت شکایت حقوق بشری دارید، باید تلاش کنید تا بی‌درنگ توصیه‌ی حقوقی دریافت کنید.

مکان‌های زیر به افراد دارای درآمد متوسط به پایین توصیه‌ی حقوقی رایگان ارائه می‌دهند:

- کلینیک حقوقی دگرتوانی (Disability Law Clinic) معمولاً می‌تواند در قالب یک توصیه‌ی خلاصه از پشت تلفن مشاوره‌ی حقوقی ارائه دهد. لطفاً با ما از طریق [lawclinic@disabilityalliancebc.org](mailto:lawclinic@disabilityalliancebc.org) تماس بگیرید.
- کلینیک حقوق بشر بی‌سی (BC Human Rights Clinic): <https://bchrc.net/>
- برنامه‌ی توصیه‌های حقوقی دانشجویان حقوق (Law Students' Legal Advice Program): <https://www.lslap.bc.ca/>

گر درآمد شما بیشتر از حد دریافت کمک از این خدمات است، شما می‌توانید با خدمات ارجاع وکیل در Access Pro Bono تماس بگیرید تا به یک وکیل با تجربه در قانون حقوق بشر ارجاع داده شوید: [خدمات ارجاع وکیل | Access Pro Bono](#).



## منابع مفید

- راهنمای DABC درباره‌ی آشکار کردن دگرتوانی‌تان: <https://disabilityalliancebc.org/disclosureguide/>
- وبسایت آموزشگاه حقوق مردم درباره‌ی وظیفه‌ی مساعدت کارفرما: <https://peopleslawschool.ca/everyday-legal-problems/work/rights-work/your-employer's-duty-accommodate>
- وبسایت دفتر کمیسیون حقوق بشر بی‌سی درباره‌ی مسئولیت‌های کارفرمایان برای مساعدت با کارمندان: <https://bchumanrights.ca/human-rights/rights-and-responsibilities/employer/>
- صفحه‌ی وب انجمن آزادی مدنی بی‌سی در مورد وظایف کارفرمایان برای مساعدت: <https://bccla.org/privacy-handbook/main-menu/privacy5contents/privacy5.html.9>

\* اطلاعات موجود در این راهنما تنها برای آگاهی‌رسانی ارائه شده‌است و به هیچ عنوان نباید به عنوان مشاوره‌ی حقوقی تلقی شود.

این برگه‌ی راهنما را برنامه‌ی کلینیک حقوقی دگرتوانی، برنامه‌ای از ائتلاف دگرتوانی بریتیش کلمبیا، فراهم کرده است. از بنیاد حقوقی بریتیش کلمبیا برای تأمین هزینه‌های مالی این برگه‌ی راهنما سپاسگزاریم.

1450-605 Robson St., Vancouver, BC V6B 5J3 • تلفن: 236-427-1108 • فکس: 604-875-9227

تلفن رایگان: 1-800-663-1278 • [www.disabilityalliancebc.org](http://www.disabilityalliancebc.org)

سری کامل برگه‌های راهنما و نشریات DABC به صورت رایگان در نشانی زیر موجود است:

<https://disabilityalliancebc.org/publications>