Điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật tại nơi làm việc

TỜ THÔNG TIN

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

CÁC BIỆN PHÁP BẢO VỆ VIỆC LÀM TẠI CALIFORNIA

Luật California bảo vệ người khuyết tật khỏi bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Luật bảo vệ:

- Người xin việc
- Nhân viên
- Thực tập sinh
- Tình nguyện viên

Các biện pháp bảo vệ này áp dụng cho chủ lao động tư nhân có từ năm nhân viên trở lên và tất cả chủ lao động công.

Người khuyết tật có quyền yêu cầu điều chỉnh hợp lý tại nơi làm việc. Một điều chỉnh hợp lý là một thay đổi giúp người khuyết tật có thể thực hiện công việc của họ hoặc thăng tiến trong sự nghiệp. Điều này có thể bao gồm thay đổi địa điểm làm việc hoặc quy định tại nơi làm việc.

CHỨNG MINH NHU CẦU CẦN ĐIỀU CHỈNH

Người cần điều chỉnh hợp lý phải chứng minh rằng họ có khuyết tật được pháp luật công nhận.[1] Nói chung, để được điều chỉnh hợp lý tại nơi làm việc, một người phải có khiếm khuyết về tinh thần hoặc thể chất làm hạn chế khả năng thực hiện các hoạt động chính trong cuộc sống.

Các hoạt động chính trong cuộc sống là các hoạt động thể chất, tinh thần và xã hội, bao gồm các hoạt động ảnh hưởng đến khả năng làm việc hoặc thăng tiến trong sự nghiệp của một người. Ví dụ bao gồm:

- Suy nghĩ
- Giao tiếp
- Đi lại
- Nâng đồ vật và
- Tập trung

Một người có thể yêu cầu một điều chỉnh hợp lý ngay cả khi khuyết tật của họ:

- Đang thuyên giảm (như ung thư)
- Chỉ xảy ra vào một số thời điểm (như hen suyễn hoặc đau nửa đầu)
- Có thể điều trị bằng thuốc (như dùng insulin cho bệnh tiểu đường)
- Là tạm thời (chấn thương lưng, gãy tay)

YÊU CẦU ĐIỀU CHỈNH VÀ QUY TRÌNH TƯƠNG TÁC

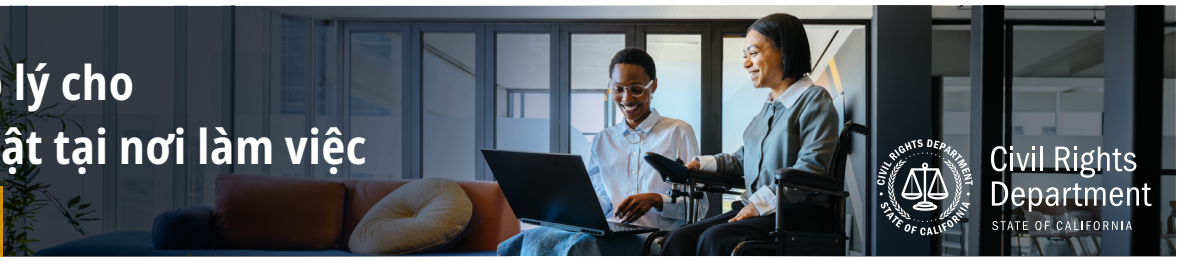
Chủ lao động không được yêu cầu người lao động phải yêu cầu điều chỉnh bằng văn bản hoặc phải dùng những từ ngữ cụ thể. Nếu một người khuyết tật yêu cầu thay đổi nơi làm việc hoặc điều kiện làm việc để họ có thể thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc, đó là yêu cầu điều chỉnh hợp lý. Không có giới hạn về thời điểm hoặc số lần một người có thể yêu cầu điều chỉnh. Có thể yêu cầu điều chỉnh bất cứ lúc nào trong thời gian làm việc.

---

1 Ví dụ về các tình trạng không được luật bảo vệ bao gồm các tình trạng không hạn chế các hoạt động chính trong cuộc sống, chứng ăn cắp vặt (ham muốn ăn cắp không kiểm soát được) và rối loạn sử dụng chất do hiện đang sử dụng ma túy bất hợp pháp. Tuy nhiên, nếu một người có rối loạn sử dụng chất tác động tâm thần, khiến một hoạt động chính trong cuộc sống bị hạn chế do việc sử dụng ma túy trong quá khứ, nhưng họ không còn sử dụng ma túy bất hợp pháp, họ có thể được coi là người khuyết tật.

Điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật tại nơi làm việc

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Khi yêu cầu điều chỉnh, người xin việc và nhân viên phải giải thích mối liên hệ giữa nhu cầu liên quan đến khuyết tật của họ và điều chỉnh mà họ yêu cầu. Điều này có nghĩa là giải thích cách điều chỉnh đó sẽ giúp họ thực hiện công việc như thế nào.

Chủ lao động phải phản hồi kịp thời các yêu cầu điều chỉnh hợp lý. Sau khi nhận được yêu cầu điều chỉnh, chủ lao động phải bắt đầu quy trình tương tác.[2] Đây là cơ hội để chủ lao động và người khuyết tật thảo luận về yêu cầu. Dù điều chỉnh có thể được chấp thuận theo yêu cầu hay không, mọi người đều phải tham gia quy trình tương tác một cách thiện chí và không làm chậm trễ quy trình điều chỉnh hợp lý.

Các điều chỉnh hợp lý có thể độc đáo và sáng tạo vì chúng đáp ứng nhu cầu cụ thể liên quan đến khuyết tật của từng người. Điều chỉnh có thể bao gồme:

- Cho phép động vật phục vụ tại nơi làm việc, như chó dẫn đường
- Cung cấp người đọc hoặc thông dịch viên
- Chuyển nhân viên đến địa điểm làm việc khác
- Phân công lại nhiệm vụ công việc
- Thay đổi lịch làm việc
- Điều chỉnh các kỳ thi, tài liệu đào tạo hoặc chính sách
- Cung cấp đào tạo bổ sung
- Cho phép nhân viên làm việc tại nhà

TÀI LIỆU Y TẾ HỖ TRỢ

Chủ lao động đôi khi có thể yêu cầu tài liệu y tế trong quy trình tương tác. Nhiều loại nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe có thể cung cấp tài liệu y tế. Những người này bao gồm:

- Bác sĩ
- Bác sĩ phẫu thuật
- Nha sĩ
- Nhà tâm lý học lâm sàng
- Nhà trị liệu hôn nhân và gia đình
- Chuyên gia châm cứu
- Y tá hộ sinh
- Nhân viên xã hội lâm sàng
- Các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe khác[3]

Khi chủ lao động không biết về khuyết tật và/hoặc khuyết tật không rõ ràng, họ có thể yêu cầu tài liệu y tế, có thể bao gồm:

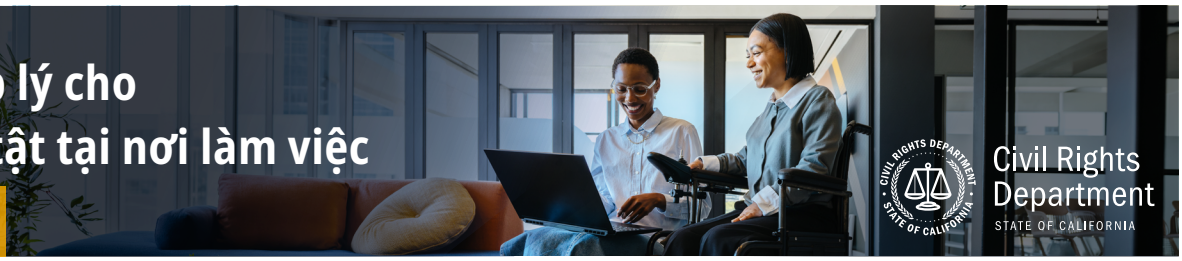
- Thư hoặc ghi chú từ nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe
- Mẫu chứng nhận chi tiết[4]
- Mẫu chứng nhận đơn giản[5]
- Mẫu yêu cầu thông tin y tế do nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoàn thành sau khi có yêu cầu

Nếu chủ lao động sử dụng mẫu chứng nhận y tế hoặc mẫu yêu cầu thông tin riêng, các mẫu này không được yêu cầu cung cấp nhiều thông tin hơn mức pháp luật cho phép chủ lao động thu thập. Điều này bao gồm yêu cầu hồ sơ y tế, chẩn đoán cụ thể hoặc thông tin về nguyên nhân gây ra khuyết tật. Nếu tài liệu y tế không rõ ràng, hoặc chủ lao động cần thêm thông tin, quy trình tương tác sẽ tiếp tục.

2 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11069
3 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11065(i)
4 Xem gói Request for Reasonable Accommodation của CRD (https://bit.ly/RApackage)
5 Xem các mẫu Certification of Healthcare Provider của CRD, liên quan đến nghỉ phép theo California Family Rights Act hoặc Federal Medical Leave Act (https://bit.ly/cfraforms) và nghỉ do khuyết tật thai kỳ, chuyển vị trí hoặc các điều chỉnh hợp lý khác (https://bit.ly/pregcert).

Điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật tại nơi làm việc

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Khi khuyết tật hoặc nhu cầu cần điều chỉnh là rõ ràng, chủ lao động không được yêu cầu tài liệu y tế. Ví dụ, chủ lao động không được yêu cầu tài liệu y tế từ một nhân viên văn phòng có khuyết tật vận động rõ ràng và cần bàn điều chỉnh được để sử dụng không gian làm việc của họ.

CHẤP THUẬN ĐIỀU CHỈNHS

Chủ lao động nên chấp thuận và thực hiện các điều chỉnh mà không trì hoãn, khi có thể.

Trong quy trình tương tác, chủ lao động và người yêu cầu điều chỉnh có thể tìm thấy nhiều cách điều chỉnh có thể giúp người đó thực hiện công việc.

Chủ lao động phải xem xét sở thích của người yêu cầu điều chỉnh. Tuy nhiên, khi có nhiều cách điều chỉnh hiệu quả, người sử dụng lao động có thể lựa chọn phương án phù hợp nhất với nhu cầu của họ.[6] Chủ lao động không được yêu cầu người lao động chấp nhận các điều chỉnh không đáp ứng nhu cầu liên quan đến khuyết tật của họ.

TỪ CHỐI ĐIỀU CHỈNH

Chủ lao động chỉ có thể từ chối yêu cầu điều chỉnh trong một trong các tình huống sau:

1. Người xin việc hoặc nhân viên không có khuyết tật được pháp luật công nhận,
2. Việc chấp thuận điều chỉnh loại bỏ một chức năng thiết yếu[7] của công việc,
3. Điều chỉnh tạo ra khó khăn và chi phí đáng kể cho chủ lao động (gánh nặng quá mức), hoặc
4. Điều chỉnh gây nguy hiểm cho sức khỏe và sự an toàn của người yêu cầu và những người khác tại nơi làm việc.

Chủ lao động nên xem xét các nguồn lực cụ thể mà họ đang có khi quyết định liệu một điều chỉnh có tạo ra gánh nặng quá mức hay không. Các yếu tố khác bao gồm:

- Quy mô doanh nghiệp
- Số lượng nhân viên
- Chức năng của doanh nghiệp
- Chi phí của điều chỉnh

Nếu chủ lao động có thể chứng minh rằng điều chỉnh sẽ tạo ra gánh nặng quá mức, họ vẫn phải tiếp tục quy trình tương tác. Chủ lao động phải cùng làm việc với nhân viên hoặc người xin việc để tìm các điều chỉnh phù hợp cho mọi người. Chủ lao động không được phớt lờ hoặc trì hoãn việc phản hồi yêu cầu để tránh chấp thuận yêu cầu. Họ cũng không được thuyết phục hoặc gây áp lực để nhân viên tìm việc khác nhằm tránh chấp thuận yêu cầu. Nếu chủ lao động đối xử tiêu cực hoặc không công bằng với người xin việc hoặc nhân viên sau khi họ yêu cầu điều chỉnh hợp lý, điều này có thể là hành vi trả đũa trái pháp luật.[8] Trả đũa có thể xảy ra dù điều chỉnh được chấp thuận hay bị từ chối.

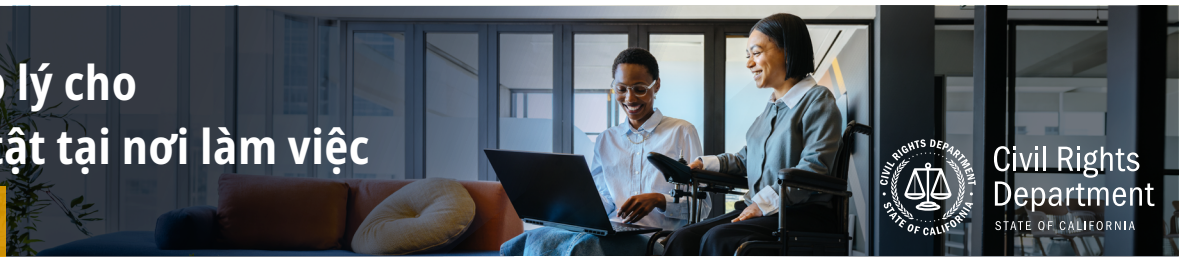
6 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11068(e)

7 Chức năng thiết yếu là các nhiệm vụ chính và/hoặc nền tảng của một công việc cụ thể. Ví dụ, nhiệm vụ là thiết yếu nếu công việc tồn tại chỉ để thực hiện nhiệm vụ đó, nhiệm vụ có tính chuyên môn cao, hoặc chỉ một số lượng hạn chế nhân viên có thể thực hiện nhiệm vụ đó. Gov. Code § 12926(f).

8 Tìm hiểu thêm về trả đũa trong tờ thông tin của CRD về trả đũa tại nơi làm việc (https://bit.ly/emp-retaliation)

Điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật tại nơi làm việc

TỜ THÔNG TIN



Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

NGHỈ LÀM SAU BẠO LỰC

Luật California yêu cầu chủ lao động cung cấp điều chỉnh hợp lý cho nhân viên là nạn nhân, hoặc có thành viên gia đình là nạn nhân, của một số hành vi bạo lực nhất định, vì sự an toàn của nhân viên khi làm việc. Điều chỉnh hợp lý có thể bao gồm thực hiện các biện pháp an toàn, phân công lại, sửa đổi lịch làm việc hoặc nhiều điều chỉnh khác để ứng phó với bạo lực gia đình, tấn công tình dục, theo dõi, đe dọa bạo lực, hành vi liên quan đến vũ khí nguy hiểm hoặc các hành vi bạo lực đủ điều kiện khác.[9]

NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Nếu quý vị tin rằng mình đã bị phân biệt đối xử vì khuyết tật, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại với CRD.

Sở Dân Quyền

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Miễn phí cuộc gọi:: 800.884.1684
Dịch vụ Tiếp âm California (711)

Quý vị có khuyết tật cần yêu cầu một điều chỉnh hợp lý? CRD có thể hỗ trợ quý vị với đơn khiếu nại.

Để xem bản dịch của hướng dẫn này, vui lòng truy cập calcivilrights.ca.gov/posters/employment

9 Gov. Code § 12945.8(e)(1)-(8).

Hướng dẫn này chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin, không thiết lập chính sách hoặc quyền thực chất, và không cấu thành tư vấn pháp lý