DIVISION OF VOCATIONAL REHABILITATION (ພະແນກການຟື້ນຟູວິຊາຊີບ, DVR)

ເອກະສານກ່ຽວກັບການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການລ້າງງານລູກຄ້າຂອງ DVR

ຊື່ທີ່ປຶກສາຂອງ DVR

ບັນດາລູກຄ້າຂອງ DVR ອາດຈະເຈລະຈາຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນບ່ອນເຮັດວຽກດ້ວຍໃນນາມຕົນເອງ ຫຼື ດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງ DVR ຖ້າມີການຮ້ອງຂໍ. ເພື່ອສະໜັບສະໜູນລູກຄ້າໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ຜູ້ກ່ຽວຮ້ອງຂໍຈາກນາຍຈ້າງ, DVR ຂໍມອບເອກະສານນີ້ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນໃນການລະດົມຄວາມຄິດກ່ຽວກັບການອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ການປະກອບເອກະສານທີ່ສົມເຫດສົມຜົນສະເພາະ ທີ່ອາດຈະສາມາດຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນລູກຄ້າໄດ້ ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ກ່ຽວເຈລະຈາຮ້ອງຂໍອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ. ບັນດາລູກຄ້າ ແລະ ທີ່ປຶກສາອາດຈະປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທີ່ລູກຄ້າສະໜອງໃຫ້ ເພື່ອຊ່ວຍກຳນົດຮູບແບບໃນການເຈລະຈາຂອງລູກຄ້າ.

ຊື່ລູກຄ້າຂອງ DVR:

ຄວາມພິການຂອງຂ້າພະເຈົ້າແມ່ນຫຍັງ ແລະ ມັນສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຂ້າພະເຈົ້າ (ສິ່ງທີ່ເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃນການເຮັດວຽກຂອງຂ້າພະເຈົ້າ) ຄືແນວໃດ?	ສິ່ງທີ່ຂ້າພະເຈົ້າສາມາດເຮັດໄດ້ ເພື່ອຈັດການກັບຄວາມພິການຂອງຕົນ ແມ່ນມີຫຍັງແດ່?
ສິ່ງທີ່ນາຍຈ້າງສາມາດເຮັດໄດ້ ເພື່ອຊ່ວຍຂ້າພະເຈົ້າສືບຕໍ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ສຳຄັນຂອງວຽກ ແມ່ນມີຫຍັງແດ່? (ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ຈະເປັນປະໂຫຍດ ແມ່ນມີຫຍັງແດ່?)	**ຖ້າຈຳເປັນ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານທາງດ້ານການແພດທີ່ຈະສາມາດສະໜອງໜັງສື ຫຼືເອກະສານເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຮ້ອງຂໍສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແມ່ນມີໃຜແດ່?**

ເບິ່ງດ້ານຫຼັງ ສຳລັບຕົວຢ່າງຂອງການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ລິ້ງເຊື່ອມຕໍ່ ໄປຍັງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມ.

ການຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກ

ຂ້າພະເຈົ້າຈະຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກໄດ້ແນວໃດ?

ອີງຕາມ EEOC, ທ່ານພຽງແຕ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ນາຍຈ້າງຂອງທ່ານຮູ້ວ່າ ທ່ານຕ້ອງການໃຫ້ມີການປັບຕົວ ຫຼື ການປ່ຽນແປງຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ດ້ວຍເຫດຜົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເງື່ອນໄຂທາງການແພດ. ທ່ານສາມາດໃຊ້ "ພາສາອັງກິດແບບທຳມະດາ" ເພື່ອເຮັດຄຳຮ້ອງຂໍຂອງທ່ານ ແລະ ທ່ານບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງກ່າວເຖິງ ADA ຫຼື ໃຊ້ຄຳວ່າ "ການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ."

ການຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດເປັນລາຍລັກອັກສອນ ເພາະສະນັ້ນທ່ານສາມາດຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກໄດ້ດ້ວຍການສົນທະນາແບບເຊິ່ງໜ້າ ຫຼື ນຳໃຊ້ວິທີການສື່ສານອື່ນໆ. ແນວໃດກໍຕາມ, ທ່ານອາດຈະຕ້ອງໄດ້ຂຽນຄຳຮ້ອງຂໍຂອງທ່ານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ເຖິງແມ່ນວ່ານາຍຈ້າງຂອງທ່ານບໍ່ຕ້ອງການກໍຕາມ.

ຂ້າພະເຈົ້າຈະຮູ້ເວລາທີ່ຈະຕ້ອງຂໍການອຳນວນຄວາມສະດວກໄດ້ແນວໃດ?

ທ່ານສາມາດຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກໄດ້ທຸກເວລາ ໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນການສະໝັກ ຫຼື ໃນຂະນະທີ່ທ່ານໄດ້ເຂົ້າເຮັດວຽກແລ້ວ. ການກຳນົດຊ່ວງເວລາທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ຈະບອກນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນໃນວຽກ ແມ່ນທ່ານເປັນຄົນຕັດສິນໃຈເອງ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ທ່ານຄວນຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນເວລາທີ່ທ່ານຮູ້ວ່າມີອຸປະສັກຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ກີດຂວາງທ່ານຈາກການແຂ່ງຂັນເຮັດວຽກ, ການປະຕິບັດວຽກ ຫຼື ການໄດ້ຮັບສະຫວັດດີການໃນການເຮັດວຽກຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ເນື່ອງຈາກຄວາມພິການ.

ຂ້າພະເຈົ້າຕ້ອງບອກນາຍຈ້າງຂອງຕົນວ່າ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມພິການບໍ່?

ພາຍໃຕ້ ADA, ນາຍຈ້າງພຽງແຕ່ຈະຕ້ອງໄດ້ໃຫ້ການອຳນວຍຄວາມສະດວກແກ່ສະເພາະພະນັກງານທີ່ປະສົບບັນຫາໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຍ້ອນຄວາມພິການເທົ່ານັ້ນ. ເພາະສະນັ້ນ, ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າທ່ານຈະແຈ້ງໃຫ້ນາຍຈ້າງຂອງທ່ານຊາບວ່າ ທ່ານມີຄວາມພິການເທົ່ານັ້ນ, ບໍ່ດັ່ງນັ້ນ ນາຍຈ້າງບໍ່ມີພັນທະທີ່ຈະພິຈາລະນາໃຫ້ການອຳນວຍຄວາມສະດວກພາຍໃຕ້ ADA.

ຂ້າພະເຈົ້າຕ້ອງໃຫ້ຂໍ້ມູນທາງການແພດຫຼາຍປານໃດໃຫ້ແກ່ນາຍຈ້າງຂອງຕົນ?

ພະນັກງານບາງຄົນ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຄວາມພິການໃຫ້ແກ່ນາຍຈ້າງຂອງຕົນ. ທ່ານອາດຈະຕ້ອງໄດ້ເລີ່ມຈາກການບອກນາຍຈ້າງຂອງທ່ານວ່າ ທ່ານກຳລັງມີບັນຫາຫຍັງຢູ່, ບັນຫາດັ່ງກ່າວນັ້ນມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມພິການ ແລະ ການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ທ່ານຕ້ອງການແມ່ນຫຍັງ. ນາຍຈ້າງບາງຄົນຈະບໍ່ຖາມຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມເລີຍ. ແນວໃດກໍຕາມ, ບັນດານາຍຈ້າງມີສິດທີ່ຈະຮ້ອງຂໍຂໍ້ມູນທາງການແພດເພີ່ມຕື່ມໄດ້ ໃນເວລາທີ່ພະນັກງານຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຖ້າທ່ານບໍ່ສະໜອງຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວໃຫ້, ນາຍຈ້າງຈະສາມາດປະຕິເສດຄຳຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກຂອງທ່ານໄດ້.

ການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ຂ້າພະເຈົ້າສາມາດຂໍໄດ້ ມີຫຍັງແດ່?

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ການອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແມ່ນການປ່ຽນແປງສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ ຫຼື ການປ່ຽນແປງວິທີການເຮັດວຽກແບບປົກກະຕິໃດໜຶ່ງ ຊຶ່ງຊ່ວຍໃຫ້ບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມພິການໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການຈ້າງງານຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ. ພາຍໃຕ້ ADA, ບັນດານາຍຈ້າງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສະໜອງການອຳນວຍຄວາມສະດວກ "ທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ" ສຳລັບບັນດາພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ. ເພາະສະນັ້ນ, ທ່ານສາມາດຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃດກໍໄດ້ ທີ່ຖືວ່າ "ສົມເຫດສົມຜົນ." ນີ້ແມ່ນບາງຕົວຢ່າງຂອງການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນຈາກ EEOC:

- ການເປີດໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ
- ການຈັດຫາໃຫ້ ຫຼື ການດັດແກ້ອຸປະກອນ
- ການຈັດຫາຜູ້ອ່ານ ຫຼື ນາຍແປພາສາທີ່ມີຄຸນສົມບັດເໝາະສົມ
- ການຊັບຊ້ອນວຽກໃໝ່ໄປຍັງຕຳແໜ່ງທີ່ຫວ່າງ
- ການລາປ່ອຍ

ສິ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ຈະບໍ່ຖືກພິຈາລະນາວ່າເປັນຕົວຢ່າງຂອງການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ, ເພາະສະນັ້ນ ຈຶ່ງບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີພາຍໃຕ້ ADA:

- ການຖອນ ຫຼື ລົບລ້າງໜ້າທີ່ທີ່ສຳຄັນອອກຈາກໜ້າວຽກ
- ການຫຼຸດມາດຕະຖານການຜະລິດລົງ
- ການສະໜອງລາຍການເຄື່ອງໃຊ້ສ່ວນຕົວ ເຊັ່ນ: ຂາທຽມ, ລໍ້ຍູ້, ແວ່ນຕາ, ເຄື່ອງຊ່ວຍຟັງ ຫຼື ອຸປະກອນທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ຖ້າພວກເຂົາຕ້ອງໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກ

ຂໍ້ຈຳກັດພຽງປະການດຽວ ໃນພັນທະຂອງນາຍຈ້າງໃນການສະໜອງການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ແມ່ນບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີການປ່ຽນແປງຫຼື ການດັດແກ້ດັ່ງກ່າວ ຖ້າມັນຈະເຮັດໃຫ້ເກີດ "ຄວາມລຳບາກເກີນຄວນ" ແກ່ນາຍຈ້າງ. "ຄວາມລຳບາກເກີນຄວນ" ໝາຍເຖິງ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ຫຼື ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຫຼວງຫຼາຍ ແລະ ມຸ່ງເນັ້ນໄປທີ່ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ສະຖານະການຂອງນາຍຈ້າງສະເພາະໃດໜຶ່ງ ທີ່ສຳພັນກັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຫຼື ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການສະໜອງການອຳນວຍຄວາມສະດວກສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ນາຍຈ້າງຕ້ອງປະເມີນເປັນແຕ່ລະກໍລະນີວ່າ ການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນສະເພາະນັ້ນ ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເກີນຄວນ ຫຼື ບໍ່.

ຂໍ້ມູນຂ້າງເທິງນີ້ ແມ່ນດັດແກ້ມາຈາກແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂອງ Job Accommodation Network (ເຄືອຂ່າຍການອຳນວຍຄວາມສະດວກສຳລັບການເຮັດວຽກ, JAN), "ຄູ່ມືພາກປະຕິບັດຂອງພະນັກງານໃນການຮ້ອງຂໍ ແລະ ການເຈລະຈາຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄົນອາເມລິກາທີ່ມີຄວາມພິການ." ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມ, ລວມທັງສະຖານະການຕົວຢ່າງ ແລະ ໜັງສືການຮ້ອງຂໍການອຳນວຍຄວາມສະດວກຕົວຢ່າງ, ໃຫ້ເຂົ້າເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນໃນ ເຄື່ອງມືການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງ JAN ທາງອອນລາຍໄດ້ທີ່ https://askjan.org/toolkit/index.cfm. ເຄືອຂ່າຍການອຳນວຍຄວາມສະດວກສຳລັບການເຮັດວຽກ ແມ່ນການບໍລິການໜຶ່ງຂອງ ສຳນັກງານນະໂຍບາຍການຈ້າງງານຄົນພິການ ຂອງກະຊວງແຮງງານແຫ່ງສະຫະລັດ.