

Bảng Tính Điều Chỉnh Việc Làm Của Khách Hàng DVR

TÊN NHÂN VIÊN TƯ VẤN DVR

Khách hàng của DVR có thể tự mình thương lượng các yêu cầu điều chỉnh tại nơi làm việc hoặc yêu cầu DVR hỗ trợ. Để hỗ trợ khách hàng đưa ra quyết định điều chỉnh mà họ yêu cầu từ chủ lao động, DVR cung cấp bảng tính này như một nguồn tài liệu để suy xét về các điều chỉnh hợp lý cụ thể và tài liệu có thể hỗ trợ khách hàng khi họ thương lượng các yêu cầu điều chỉnh hợp lý. Khách hàng và nhân viên tư vấn có thể thảo luận về thông tin mà khách hàng cung cấp để định hình thương lượng của khách hàng.

Tên Khách Hàng DVR:	
Khuyết tật của tôi là gì và ảnh hưởng đến tôi như thế nào (những hạn chế về chức năng của tôi là gì)?	Tôi có thể làm gì để kiểm soát tình trạng khuyết tật của mình?
Người sử dụng lao động có thể làm gì để giúp tôi tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ thiết yếu của công việc? (Những điều chỉnh nào sẽ hữu ích?)	Nếu cần, chuyên gia y tế nào có thể cung cấp thư hoặc tài liệu để hỗ trợ yêu cầu điều chỉnh?

Xem mặt sau để biết các ví dụ về điều chỉnh hợp lý và các liên kết đến nhiều tài nguyên hơn.

Yêu Cầu Điều Chỉnh

Làm cách nào để yêu cầu điều chỉnh?

Theo EEOC, quý vị chỉ phải thông báo cho chủ lao động biết quý vị cần điều chỉnh hoặc thay đổi tại nơi làm việc vì lý do liên quan đến tình trạng sức khỏe. Quý vị có thể sử dụng "tiếng Anh đơn giản" để đưa ra yêu cầu của mình và không cần phải đề cập đến ADA hoặc sử dụng cụm từ "điều chỉnh hợp lý".

Yêu cầu điều chỉnh hợp lý không cần phải được lập thành văn bản, vì vậy quý vị có thể yêu cầu điều chỉnh trong một cuộc trò chuyện trực tiếp hoặc sử dụng bất kỳ phương thức giao tiếp nào khác. Tuy nhiên, quý vị có thể gửi yêu cầu của mình bằng văn bản ngay cả khi người sử dụng lao động không yêu cầu.

Làm cách nào để biết khi nào cần yêu cầu điều chỉnh?

Quý vị có thể yêu cầu điều chỉnh bất kỳ lúc nào trong quá trình nộp đơn hoặc ngay cả khi quý vị đang làm việc. Xác định thời điểm tốt nhất để nói với người sử dụng lao động về sự cần thiết của một điều chỉnh hợp lý trong công việc là một quyết định cá nhân. Nói chung, quý vị nên yêu cầu điều chỉnh khi quý vị nhận thấy có một rào cản tại nơi làm việc ngăn cản mình, do khuyết tật, không thể cạnh tranh cho một công việc, thực hiện một công việc hoặc tiếp cận bình đẳng với lợi ích việc làm.

Tôi có phải nói với người sử dụng lao động của mình về việc tôi bị khuyết tật không?

Theo ADA, người sử dụng lao động chỉ được yêu cầu cung cấp điều chỉnh cho những nhân viên đang gặp vấn đề tại nơi làm việc vì khuyết tật. Do đó, nếu quý vị không thông báo cho người sử dụng lao động về tình trạng khuyết tật của mình, người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải xem xét các biện pháp điều chỉnh theo ADA.

Mức độ thông tin y tế mà tôi phải cung cấp cho người sử dụng lao động là bao nhiêu?

Một số nhân viên không muốn cho người sử dụng lao động biết nhiều chi tiết về tình trạng khuyết tật của họ. Quý vị có thể bắt đầu bằng cách nói với người sử dụng lao động những khó khăn mà quý vị gặp phải khi làm việc, vấn đề đó có liên quan đến khuyết tật và ý tưởng về điều chỉnh của quý vị là gì. Một số người sử dụng lao động sẽ không hỏi thêm thông tin. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu thêm thông tin y tế khi nhân viên yêu cầu điều chỉnh và nếu quý vị không cung cấp, người sử dụng lao động có thể từ chối yêu cầu điều chỉnh.

Tôi có thể yêu cầu những điều chỉnh nào?

Nói chung, điều chỉnh là bất kỳ sự thay đổi nào trong môi trường làm việc hoặc trong cách mọi thứ được thực hiện theo thông lệ để cho phép một cá nhân khuyết tật được hưởng các cơ hội việc làm bình đẳng. Theo ADA, người sử dụng lao động được yêu cầu cung cấp điều chỉnh "hợp lý" cho nhân viên khuyết tật. Do đó, quý vị có thể yêu cầu bất kỳ điều chỉnh nào được coi là "hợp lý". Dưới đây là một số ví dụ về điều chỉnh hợp lý từ EEOC:

- có thể tiếp cận được các cơ sở hiện có
- mua lại hoặc sửa đổi thiết bị
- có người đọc hoặc thông dịch viên đủ điều kiện
- bổ nhiệm lại một vị trí trống
- được nghỉ vì lý do y tế

Những điều sau đây không được coi là hình thức điều chỉnh hợp lý và do đó không bắt buộc theo ADA:

- xóa hoặc loại bỏ một chức năng cần thiết khỏi một công việc
- hạ thấp tiêu chuẩn sản xuất
- cung cấp các đồ dùng cá nhân như chi giả, xe lăn, kính đeo mắt, thiết bị trợ thính hoặc các thiết bị tương tự nếu chúng cũng cần thiết trong công việc

Giới hạn duy nhất đối với nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc cung cấp các điều chỉnh hợp lý là không cần thay đổi hoặc sửa đổi nếu điều đó sẽ gây ra "khó khăn quá mức" cho người sử dụng lao động. "Khó khăn quá mức" có nghĩa là khó khăn hoặc chi phí đáng kể và tập trung vào các nguồn lực và hoàn cảnh của người sử dụng lao động cụ thể liên quan đến chi phí hoặc khó khăn trong việc đáp ứng một điều chỉnh cụ thể. Người sử dụng lao động phải đánh giá theo từng trường hợp xem liệu điều chỉnh hợp lý cụ thể có gây ra khó khăn quá mức hay không.

Thông tin ở trên phỏng theo nguồn của Mạng Lưới Điều Chỉnh Việc Làm, "Hướng Dẫn Thực Hành của Nhân Viên để Yêu Cầu và Thương Lượng Điều Chỉnh Hợp Lý theo Đạo Luật về Người Khuyết Tật của Hoa Kỳ." Để biết thêm thông tin, bao gồm các tình huống ví dụ và thư yêu cầu bản mẫu điều chỉnh, vui lòng xem các tài nguyên trực tuyến của JAN trong Bộ Công Cụ Điều Chỉnh tại Nơi Làm Việc theo địa chỉ <https://askjan.org/toolkit/index.cfm>.

Mạng Lưới Điều Chỉnh Việc Làm là một dịch vụ của Văn Phòng Chính Sách Việc Làm dành cho Người Khuyết Tật thuộc Bộ Lao Động Hoa Kỳ.