

## BIẾT CÁC QUYỀN CỦA BẠN

# Các Quyền của Người Khuyết Tật

## OFCCP Bảo Vệ Người Khuyết Tật tránh bị Phân Biệt Đối Xử

### 1. Phân biệt đối xử trong việc làm do tình trạng khuyết tật là gì?

Phân biệt đối xử trong việc làm vì tình trạng khuyết tật thường xảy ra khi hãng sở đối xử với một đương đơn xin việc hội đủ điều kiện hoặc một nhân viên một cách bất công trong việc làm vì người đó có hoặc từng có một tình trạng khuyết tật, hoặc được coi là bị khuyết tật. Phân biệt đối xử trong việc làm do tình trạng khuyết tật của một người cũng có thể xảy ra khi các chính sách hoặc thủ tục tương tự công bằng của hãng sở vô tình có tác động phân biệt đối xử đối với những người khuyết tật.

### 2. Tôi có những quyền gì?

Bạn không thể bị từ chối việc làm, bị sách nhiễu/quấy rối, giáng chức, sa thải, được trả lương ít hơn, hoặc đối xử tệ bởi vì bạn bị khuyết tật, hoặc từng bị khuyết tật, hoặc bởi vì hãng sở của bạn coi bạn là người ốm yếu về thể chất hoặc tâm thần vĩnh viễn.

Nếu bạn là nhân viên bị khuyết tật, bạn có thể yêu cầu, và hãng sở phải cung cấp “phương tiện trợ giúp đặc biệt” để giúp bạn thực hiện công việc của mình. Hãng sở của bạn phải cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt cho bạn trừ khi làm như vậy sẽ khiến hãng sở đó gặp khó khăn quá mức hoặc quá tốn kém.

Tương tự, nếu bạn là một đương đơn xin việc bị khuyết tật, hãng sở phải cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt trong quá trình xét đơn xin để cho phép bạn nộp đơn xin và được xem xét cho công việc. Xin nhắc lại là, phải cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt trừ khi việc đó quá khó khăn hoặc tốn kém.

### 3. OFCCP có thi hành các điều luật cấm phân biệt đối xử dựa trên tình trạng khuyết tật không?

Có. OFCCP thi hành Mục 503 của Đạo Luật Phục Hồi. Điều luật này nghiêm cấm các hãng sở hợp tác kinh doanh với Chính Quyền Liên Bang phân biệt đối xử với các đương đơn xin việc và nhân viên vì lý do khuyết tật.

Điều này có nghĩa là các hãng sở này không được phép phân biệt đối xử với bạn trong các quyết định tuyển dụng, sa thải, lương bổng, quyền lợi, giao việc, đề bạt, sa thải, huấn luyện, và các hoạt động khác liên quan đến việc làm.

### 4. OFCCP bảo vệ những ai?

OFCCP bảo vệ quyền của đương đơn xin việc và nhân viên của các nhà thầu và nhà thầu phụ của Chính Quyền Liên Bang. Trong đó bao gồm nhân viên tại các ngân hàng, các hãng công nghệ thông tin, các cơ sở đóng gói thịt, các tiệm bán lẻ, cơ sở sản xuất, hãng kế toán, và các công ty xây dựng, v.v...

## Định Nghĩa về Tình Trạng Khuyết Tật

### 5. Định nghĩa về “tình trạng khuyết tật” là gì?

Bạn có thể được coi là một người bị khuyết tật nếu bạn có:

- tình trạng sức khỏe thể chất hoặc tâm thần suy yếu, làm hạn chế đáng kể một hoặc nhiều sinh hoạt chính trong cuộc sống của bạn; hoặc
- đã từng có tình trạng suy yếu như vậy.

Bạn cũng có thể được coi là người bị khuyết tật nếu bạn được “xem như là” có một tình trạng khuyết tật về thể chất hoặc tâm thần làm hạn chế đáng kể một hoặc nhiều sinh hoạt trong cuộc sống của bạn, hoặc được “xem như là” đã từng có tình trạng khuyết tật như vậy ngay cả khi hiện tại bạn không bị khuyết tật.

### 6. Một số ví dụ về tình trạng khuyết tật là gì?

Các tình trạng suy yếu thể chất ghi dưới đây thường được coi là khuyết tật:

Bệnh tiểu đường	Ung thư
Mất trí	Nhiễm HIV
Mù lòa	



Các tình trạng suy yếu tâm thần thường được coi là khuyết tật bao gồm nhưng không giới hạn ở các tình trạng như:

Rối loạn trầm cảm chính yếu  
Rối loạn lưỡng cực  
Tâm thần phân liệt  
Rối loạn căng thẳng sau chấn thương  
Rối loạn ám ảnh ép buộc

## 7. Làm "hạn chế đáng kể" có nghĩa là gì?

Làm "hạn chế đáng kể" có nghĩa là tình trạng suy yếu của bạn hạn chế rất nhiều đến khả năng thực hiện một sinh hoạt chính trong cuộc sống so với đa số mọi người. Tình trạng suy yếu sức khỏe của bạn không bắt buộc phải khiến bạn không thể thực hiện, hoặc hạn chế đáng kể việc thực hiện một chức năng sinh hoạt chính trong cuộc sống thì mới được coi là "làm hạn chế đáng kể".

Ví dụ, nếu bạn chỉ ngủ 2 giờ đồng hồ một đêm do chứng rối loạn lưỡng cực trong khi một người trung bình ngủ 8 giờ đồng hồ một đêm, có nghĩa là bạn bị hạn chế đáng kể về giấc ngủ. Các phản ứng phụ bất lợi của thuốc men cũng có thể được xem xét khi xác định ai đó có bị "hạn chế đáng kể" hay không. Theo luật, không phải tất cả mọi tình trạng suy yếu sức khỏe được coi là khuyết tật.

## 8. "Sinh hoạt quan trọng trong đời sống" là gì?

Đây là danh sách một phần các sinh hoạt quan trọng trong cuộc sống:

Nhìn	Ăn
Đi lại	Nâng nhắc
Nói	Tiếp thu
Tập trung chú ý	Giao tiếp
Tự chăm sóc	Ngủ
Đứng	Gập người
Thờ	Đọc
Tư duy	Thực hiện các công việc bằng tay

Ngoài ra, các sinh hoạt chính trong cuộc sống còn là việc vận hành các chức năng quan trọng của cơ thể, bao gồm các chức năng của:

Hệ miễn dịch  
Da và Các cơ quan giác quan đặc biệt  
Phát triển Tế bào Bình thường  
Hệ tiêu hóa  
Hệ niệu sinh dục  
Ruột  
Bàng quang  
Hệ thần kinh  
Não

Hệ hô hấp  
Hệ tuần hoàn  
Hệ tim mạch  
Hệ nội tiết  
Hệ máu  
Hệ bạch huyết  
Hệ cơ xương  
Hệ sinh sản

## 9. Tôi vẫn có thể được coi là bị khuyết tật nếu tình trạng suy yếu sức khỏe của tôi theo giai đoạn hoặc đã thuyên giảm không?

Có. Tình trạng suy yếu sức khỏe theo giai đoạn hoặc không thường xuyên, hoặc đã thuyên giảm được coi là khuyết tật nếu tình trạng đó hạn chế đáng kể một chức năng sinh hoạt chính trong cuộc sống khi bị suy yếu.

## Nộp Đơn Xin Việc

### 10. Tôi có cần phải tiết lộ tình trạng khuyết tật của tôi khi nộp đơn xin việc để được bảo vệ không?

Không. Bạn được bảo vệ tránh phân biệt đối xử dù bạn có chia sẻ thông tin này hay không. Tuy nhiên, để được nhận phương tiện trợ giúp đặc biệt, bạn phải cho hãng sở tiềm năng biết là bạn cần phương tiện trợ giúp đặc biệt. Hãng sở có thể cần một số thông tin về tình trạng khuyết tật của bạn để cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt cho bạn.

### 11. Hãng sở của tôi có thể yêu cầu tôi khám sức khỏe không?

Nếu bạn nộp đơn xin việc, hãng sở không được phép yêu cầu bạn trả lời các câu hỏi sức khỏe hoặc khám sức khỏe trước khi mời bạn làm việc. Một hãng sở có thể hỏi để biết bạn có thể thực hiện công việc đó hay không và sẽ thực hiện như thế nào, cho dù có hoặc không có phương tiện trợ giúp đặc biệt.

Sau khi bạn được mời làm việc, lời mời đó có thể đi kèm với một số điều kiện, chẳng hạn như:

- có kết quả khám sức khỏe đạt yêu cầu; hoặc
- trả lời một số câu hỏi sức khỏe

Tất cả các nhân viên mới trong cùng một diện công việc đều phải trả lời các câu hỏi tương tự hoặc thực hiện thủ tục khám sức khỏe tương tự, chứ không phải chỉ là các nhân viên bị khuyết tật.

Thông thường, sau khi bạn được tuyển dụng và bắt đầu làm việc, hãng sở chỉ có thể hỏi các câu hỏi sức khỏe hoặc yêu cầu khám sức khỏe nếu:



- hãng sở đó cần chứng từ y tế để chứng minh cho yêu cầu phương tiện trợ giúp đặc biệt của bạn, hoặc
- hãng sở tin rằng bạn không thể thực hiện công việc đó một cách hiệu quả hoặc an toàn do tình trạng sức khỏe của bạn.

## 12. Hãng sở của tôi xử lý thông tin sức khỏe của tôi như thế nào?

Luật pháp quy định toàn bộ thông tin và hồ sơ y tế phải được giữ kín và lưu trong các hồ sơ y khoa tách riêng với hồ sơ việc làm khác.

## Yêu Cầu Phương Tiện Trợ Giúp Đặc Biệt

### 13. “Phương tiện trợ giúp đặc biệt” là gì?

“Phương tiện trợ giúp đặc biệt” là việc điều chỉnh hoặc thay đổi đối với một công việc hoặc nơi làm việc hoặc cách thức hoặc các tình huống thông thường để thực hiện công việc, cho phép một đương đơn hoặc nhân viên bị khuyết tật nộp đơn xin việc, thực hiện các nhiệm vụ của công việc đó, hoặc hưởng các quyền lợi và đặc quyền liên quan đến việc làm. Phương tiện trợ giúp đặc biệt không làm thay đổi các chức năng cơ bản của công việc.

“Phương tiện trợ giúp đặc biệt” của bạn có thể khác với phương tiện trợ giúp đặc biệt dành cho các nhân viên hoặc đương đơn xin việc khác. Sở dĩ như vậy là vì phương tiện trợ giúp đặc biệt đó phụ thuộc vào tình trạng khuyết tật và dạng công việc. Cho dù là gì đi nữa, phương tiện trợ giúp không được gây tổn kém hoặc gây trở ngại bất hợp lý cho hãng sở của bạn. Hãng sở của bạn có thể chọn dạng phương tiện trợ giúp đặc biệt sẽ có sẵn; tuy nhiên phương tiện trợ giúp đặc biệt đó phải hiệu quả. Ví dụ, hãng sở của bạn có thể chọn cung cấp đường dốc lên xuống thay vì thang máy để khắc phục các vấn đề về đi lại cho người khuyết tật.

### 14. Một số ví dụ về “phương tiện trợ giúp đặc biệt” có thể được cung cấp trong quá trình thuê mướn và sau này để giúp thực hiện công việc là gì?

Phương tiện trợ giúp đặc biệt hợp lý có thể có nhiều dạng. Sau đây là một số phương tiện trợ giúp đặc biệt thường gặp:

- Cung cấp văn bản tài liệu dưới dạng dễ sử dụng, chẳng hạn như bản in khổ lớn, chữ nổi Braille hoặc băng ghi âm.
- Điều chỉnh hoặc thay đổi lịch làm việc.

- Cung cấp người đọc giúp hoặc thông dịch viên và ngôn ngữ ra đầu.
- Tổ chức các hoạt động tuyển dụng, phỏng vấn, kiểm tra trình độ và các phần khác của thủ tục nộp đơn xin việc tại các địa điểm dễ tiếp cận.
- Tổ chức các cuộc họp nhân viên tại các địa điểm dễ tiếp cận.
- Cung cấp hoặc điều chỉnh phương tiện máy móc hoặc thiết bị.
- Điều chỉnh hoặc thay đổi các chính sách và thủ tục.
- Thay đổi môi trường làm việc sao cho giúp người khuyết tật đi lại dễ dàng hơn.

### 15. Làm thế nào để yêu cầu phương tiện trợ giúp đặc biệt?

Bạn không cần phải tuân theo thủ tục đặc biệt để yêu cầu phương tiện trợ giúp đặc biệt với tư cách là nhân viên hay đương đơn xin việc. Bạn không nhất thiết phải sử dụng các từ ngữ đặc biệt hoặc các từ “phương tiện trợ giúp đặc biệt” khi yêu cầu, và bạn cũng không bắt buộc phải gửi yêu cầu bằng văn bản. Bạn chỉ cần cho hãng sở của bạn biết là bạn cần một sự điều chỉnh hoặc thay đổi tại nơi làm việc do tình trạng khuyết tật. Bạn nên chuẩn bị sẵn sàng để cung cấp cho hãng sở của bạn đầy đủ thông tin để chứng minh là bạn có tình trạng khuyết tật.

Nếu bạn cần một phương tiện trợ giúp đặc biệt trong quá trình nộp đơn xin việc, bạn phải thông báo cho hãng sở đó biết là bạn cần sự thay đổi hay điều chỉnh đối với thủ tục nộp đơn xin việc hoặc phỏng vấn do tình trạng khuyết tật của bạn. Bạn có thể yêu cầu việc này bằng miệng hoặc bằng văn bản, hoặc người khác có thể yêu cầu giúp bạn. Ví dụ, một thành viên gia đình, bạn bè, chuyên gia y tế, hoặc người đại diện khác, chẳng hạn như nhân viên cố vấn việc làm. Sau khi đã yêu cầu, hãng sở có thể đề nghị bạn điền một số giấy tờ, hoặc tuân theo các thủ tục khác. Bất kỳ thủ tục nào mà bạn được đề nghị chấp hành sẽ không được phép cản trở việc cung cấp hoặc đáp ứng phương tiện trợ giúp đặc biệt kịp thời.

Điều quan trọng cần lưu ý là bạn không bắt buộc phải cung cấp toàn bộ tiêu sử sức khỏe hoặc sức khỏe tâm thần để có được phương tiện trợ giúp đặc biệt. Bạn chỉ cần cung cấp thông tin liên quan cần thiết để có được phương tiện trợ giúp đặc biệt.

### 16. Hãng sở của tôi có thể giảm lương hoặc trả lương cho tôi ít hơn các nhân viên khác làm cùng một công việc bởi vì tôi cần phương tiện trợ giúp đặc biệt không?

Không. Hãng sở của bạn không thể yêu cầu bạn phải trả một chi phí cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt bằng cách giảm lương của bạn hoặc trả lương cho bạn thấp hơn các nhân viên khác ở trong cùng một vị trí.



## Gửi Khiếu Nại

### 17. Tôi có thể làm gì nếu tôi tin là hãng sở của tôi đã phân biệt đối xử với tôi do tình trạng khuyết tật?

Bạn có thể khiếu nại với OFCCP. Bạn không cần phải biết chắc chắn là hãng sở của bạn là nhà thầu hoặc thầu phụ của liên bang để nộp đơn khiếu nại.

### 18. Làm thế nào để khiếu nại với OFCCP?

Bạn có thể khiếu nại về phân biệt đối xử bằng cách:

- Điền và nộp mẫu đơn khiếu nại trên mạng trực tuyến qua Website của OFCCP; hoặc
- Đích thân đến văn phòng OFCCP để điền mẫu đơn khiếu nại; hoặc
- Gửi qua đường bưu điện, qua email hoặc fax mẫu đơn khiếu nại đã điền tới cho văn phòng khu vực của OFCCP dành cho khu vực nơi xảy ra hành động bị cáo buộc là phân biệt đối xử.

Mẫu khiếu nại này có trên mạng trực tuyến tại:

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> và trên giấy tại tất cả các văn phòng của OFCCP. Để tìm văn phòng gần nơi bạn cư ngụ nhất, xem danh sách các văn phòng OFCCP trên mạng trực tuyến tại website: [www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm](http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm).

Bạn phải nhớ ký mẫu đơn khiếu nại đã điền. Nếu không làm như vậy, OFCCP vẫn sẽ tiếp nhận đơn khiếu nại của bạn nhưng một điều tra viên của OFCCP sẽ đề nghị bạn ký mẫu đơn khiếu nại trong một buổi phỏng vấn tiếp. Các khiếu nại cáo buộc về phân biệt đối xử do tình trạng khuyết tật phải được nộp trong vòng 300 ngày kể từ ngày xảy ra hành động bị cáo buộc là phân biệt đối xử, trừ khi thời gian nộp đơn khiếu nại được gia hạn vì lý do chính đáng.

### 19. Hãng sở của tôi có thể sa thải, giáng chức hoặc đối xử với tôi ít ưu đãi hơn vì tôi khiếu nại không?

Không. Luật pháp nghiêm cấm hãng sở của bạn trả thù bạn vì đã khiếu nại hoặc tham gia một cuộc điều tra. Các quy chế của OFCCP bảo vệ bạn tránh bị sách nhiễu/quấy rối, hăm dọa, đe dọa, ép buộc hoặc trả thù vì đã thực thi các quyền của bạn.

### 20. Tôi có thể khiếu nại với OFCCP và Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) không?

Có, nếu bạn khiếu nại với cả OFCCP và EEOC, khiếu nại của bạn sẽ được cơ quan thích hợp điều tra. Trong một số trường hợp OFCCP và EEOC có thể quyết định cùng hợp tác điều tra khiếu nại của bạn.

OFCCP thường giữ các hồ sơ khiếu nại nhà thầu liên bang, trong đó cáo buộc hành động phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật. OFCCP thường giữ các hồ sơ khiếu nại nhà thầu liên bang, trong đó dường như có quy luật về phân biệt đối xử ảnh hưởng đến một nhóm nhân viên hoặc đương đơn xin việc, và các trường hợp cáo buộc phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, hoặc diện cựa chiến binh được bảo vệ của một người. Thông thường, OFCCP giữ các hồ sơ khiếu nại nhà thầu liên bang, trong đó cáo buộc hành động phân biệt đối xử vì lý do người khác hời, thảo luận, hoặc tiết lộ về lương bổng.

### 21. Nếu có kết luận rằng tôi là nạn nhân bị phân biệt đối xử trong việc làm thì sao?

Bạn có thể được giải quyết sự việc theo hướng đưa bạn vào hoàn cảnh nếu hành động phân biệt đối xử đó không bao giờ xảy ra. Bạn có thể được tuyển dụng, đề bạt, phục hồi chức vụ, hoặc được cung cấp một phương tiện trợ giúp đặc biệt, bao gồm cả sắp xếp lại công việc. Bạn cũng có thể được trả lương cho thời gian trở về trước, lương trả trước, tăng lương, hoặc kết hợp các hình thức giải quyết này. Ngoài ra, nếu OFCCP thấy rằng nhà thầu hoặc thầu phụ liên bang đó đã vi phạm Mục 503, OFCCP có thể yêu cầu nghiêm cấm hoặc loại công ty đó ra khỏi thủ tục xem xét cho các hợp đồng liên bang sau này hoặc yêu cầu hủy các điều chỉnh hợp đồng hoặc các hợp đồng hiện tại của công ty đó.

*Để tìm hiểu thêm thông tin:*

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
**Office of Federal Contract Compliance Programs**  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

Vui lòng lưu ý tờ thông này chỉ cung cấp thông tin tổng quát. Tài liệu này không nhằm mục đích thay thế cho các quy chế và luật lệ hiện hành về chương trình đề cập trong tài liệu này.

