

## Ủy Ban Quan Hệ Con Người Pennsylvania và COVID-19

### Ủy Ban Quan Hệ Con Người Pennsylvania Thực Thi Luật Bảo Vệ Một Số Quyền Có Liên Quan Đến Nơi Quý Vị Sống, Làm Việc, Học Tập Và Hưởng Các Dịch Vụ Được Cung Cấp Cho Công Cộng

PHRC thi hành hai đạo luật chống phân biệt đối xử là Đạo Luật về Quan Hệ Con Người Pennsylvania ("PHRA") và Đạo Luật về Cơ hội Giáo Dục Công Bằng Pennsylvania, nghiêm cấm phân biệt đối xử trong việc làm, nhà ở, nhà thương mại, chỗ ở công cộng và các tổ chức giáo dục.

- PHRA cấm phân biệt đối xử về **chủng tộc, màu da, tín ngưỡng tôn giáo, tổ tiên, tuổi tác** (không tại các chỗ ở công cộng), **giới tính, nguồn gốc quốc gia, khuyết tật, sử dụng động vật dẫn đường hoặc hỗ trợ và tình trạng gia đình** (chỉ về nhà ở).
- Đối với các chủ lao động, PHRA áp dụng với các chủ lao động sử dụng 4 nhân viên trở lên tại Tiểu Bang Pennsylvania.
- PHRA và PFEOA có các yêu cầu về chỗ ở hợp lý cho người khuyết tật.
- Các yêu cầu đối với chỗ ở hợp lý áp dụng đối với chủ lao động, người cung cấp nhà ở và chủ sở hữu nhà ở công cộng, trong số những người khác, được quy định bởi PHRA và các quy định thực hiện.
- PHRA và các quy định thực hiện cũng quy định các nguyên tắc về khám sức khỏe và yêu cầu y tế đối với các chủ lao động.

### Các Luật Được Ban Hành Bởi Ủy Ban Quan Hệ Con Người Pennsylvania Không Mâu Thuẫn Với Các Yêu Cầu Của Trung Tâm Kiểm Soát Dịch Bệnh Hoặc Chính Quyền Liên Bang, Tiểu Bang Hoặc Địa Phương Khác

PHRA, PFEOA và các quy định thực thi tiếp tục được áp dụng cho các tổ chức tuân theo các luật này, nhưng không can thiệp hoặc ngăn cản các chủ lao động, người cung cấp nhà ở hoặc chủ sở hữu của các chỗ ở công cộng tuân theo các hướng dẫn và đề xuất của CDC hoặc cơ quan y tế công cộng tiểu bang/địa phương về các bước mà chủ sở hữu chỗ ở công cộng nên áp dụng liên quan đến COVID-19. Các chủ lao động, người cung cấp nhà ở, người sở hữu chỗ ở công cộng nên nhớ rằng hướng dẫn từ các cơ quan y tế công cộng có thể sẽ thay đổi khi đại dịch COVID-19 tiếp tục diễn ra. Do đó, các chủ lao động, người cung cấp nhà ở và chủ sở hữu chỗ ở công cộng nên tiếp tục theo dõi các thông

tin mới nhất về việc duy trì sự an toàn và cung cấp chỗ ở hợp lý cho người khuyết tật.

### **Đối Với Chủ Lao Động:**

EEOC đã cung cấp hướng dẫn (một ấn phẩm có tên là [Sẵn Sàng Chống Đại Dịch tại Nơi Làm Việc và Đạo Luật Về Người Mỹ Khuyết Tật \[Bản PDF\]](#)), phù hợp với các quy tắc và quy định về bảo vệ nơi làm việc được cung cấp trong ADA và Đạo Luật Phục Hồi, có thể giúp chủ lao động thực hiện các chiến lược để giảm tác động của COVID-19 tại nơi làm việc. Ấn phẩm về đại dịch của EEOC được viết trong đợt dịch H1N1 trước đây vẫn còn tính liên quan đến hôm nay và xác định các nguyên tắc của Đạo Luật Phục Hồi và ADA đã được thiết lập để trả lời các câu hỏi thường gặp về nơi làm việc trong đại dịch. Nó đã được đăng tải vào ngày 21 tháng 3 năm 2020 để đưa ra các ví dụ và thông tin liên quan đến COVID-19 (thông tin mới được in đậm).

- Thông tin trong ấn phẩm về đại dịch của EEOC cũng thường được áp dụng cho các chủ lao động theo PHRA. Mặc dù các khiếu nại được đưa ra theo PHRA thường được phân tích theo cùng tiêu chuẩn với các đối tác liên bang, PHRA có thể được hiểu rộng hơn so với các đạo luật liên bang tương ứng nếu có điều gì khác biệt giữa PHRA và đạo luật liên bang hiện hành.

### **Trả Lời Các Câu Hỏi Thường Gặp Trong Bộ Trí Việc Làm:**

Tổ Chức Y Tế Thế Giới (WHO) đã tuyên bố COVID-19 là một đại dịch quốc tế. Ấn phẩm về đại dịch EEOC có một [phần riêng biệt](#) trả lời các câu hỏi phổ biến của chủ lao động về những việc cần làm sau khi công bố đại dịch. Áp dụng các nguyên tắc này cho đại dịch COVID-19, các câu trả lời sau đây cho các câu hỏi phổ biến có thể hữu ích cho quý vị.

### **Một chủ lao động có thể yêu cầu bao nhiêu thông tin từ một nhân viên gọi điện báo bệnh để bảo vệ các nhân viên còn lại của mình trong đại dịch COVID-19?**

Trong một đại dịch, các chủ lao động được phải tuân thủ ADA có thể hỏi những nhân viên báo bệnh rằng họ có mắc các triệu chứng của virus corona hay không. Đối với COVID-19, các triệu chứng này bao gồm sốt, ớn lạnh, ho, khó thở hoặc đau họng. Chủ lao động phải duy trì tất cả thông tin về bệnh của nhân viên dưới dạng hồ sơ y tế mật theo quy định của ADA.

*Cập nhật ngày 25 tháng 3 năm 2020*

### **Khi nào một chủ lao động phải tuân thủ ADA lấy số liệu thân nhiệt của nhân viên trong đại dịch COVID-19?**

Nói chung, việc đo thân nhiệt của nhân viên là kiểm tra y tế. Vì CDC và các cơ quan y tế tiểu bang/địa phương đã thừa nhận sự lây lan của COVID-19 trong cộng đồng và đưa ra các biện pháp phòng ngừa, chủ lao động có thể đo thân nhiệt của nhân viên. Tuy nhiên, các chủ lao động nên lưu ý rằng một số người mắc COVID-19 không bị sốt.

### **ADA có cho phép chủ lao động yêu cầu nhân viên ở nhà nếu họ mắc các triệu chứng COVID-19 không?**

Có. CDC tuyên bố rằng các nhân viên bị bệnh với các triệu chứng COVID-19 nên rời khỏi nơi làm việc. ADA không can thiệp với các chủ lao động theo lời khuyên này.

### **Khi nhân viên trở lại làm việc, ADA có cho phép chủ lao động yêu cầu giấy chứng nhận của bác sĩ xác nhận nhân viên đó đủ sức khỏe để làm việc không?**

Có. Các yêu cầu như vậy được ADA cho phép vì chúng không liên quan đến khuyết tật hoặc, nếu đại dịch cúm trở nên thực sự nghiêm trọng, chúng sẽ được chứng minh theo các tiêu chuẩn ADA đối với các câu hỏi liên quan đến khuyết tật của nhân viên. Tuy nhiên, trên thực tế, các bác sĩ và chuyên gia chăm sóc sức khỏe khác có thể quá bận rộn trong và ngay sau khi một đại dịch bùng phát để cung cấp giấy chứng nhận sức khỏe. Do đó, các cách tiếp cận mới có thể là cần thiết, ví dụ như phụ thuộc vào các phòng khám địa phương để cung cấp biểu mẫu, tem hoặc email để xác nhận rằng một cá nhân không mắc virus gây đại dịch.

### **Nếu một chủ lao động đang tuyển dụng, họ có thể kiểm tra sàng lọc các ứng viên về các triệu chứng mắc COVID-19 không?**

Có. Chủ lao động có thể sàng lọc những người xin việc về các triệu chứng COVID-19 sau khi đưa ra lời mời làm việc có điều kiện, miễn là việc đó được áp dụng với tất cả các nhân viên mới trong cùng một loại công việc. Nguyên tắc ADA này được áp dụng cho dù ứng viên có bị khuyết tật hay không.

**Chủ lao động có thể kiểm tra thân nhiệt của ứng viên như là một phần của cuộc kiểm tra y tế trước khi tuyển dụng không?**

Có. Bất kỳ cuộc kiểm tra y tế đều được cho phép sau khi chủ lao động đã đưa ra đề nghị tuyển dụng có điều kiện. Tuy nhiên, chủ lao động nên lưu ý rằng một số người mắc COVID-19 không bị sốt.

**Chủ lao động có thể trì hoãn ngày bắt đầu làm việc của một ứng viên là người bị mắc COVID-19 hoặc các triệu chứng liên quan đến COVID-19 không?**

Có. Theo hướng dẫn hiện hành của CDC, người mắc COVID-19 hoặc các triệu chứng liên quan đến nó không nên ở nơi làm việc.

**Chủ lao động có thể rút lại lời mời làm việc khi cần ứng viên bắt đầu làm việc ngay nhưng ứng viên đó mắc COVID-19 hoặc các triệu chứng COVID-19 hay không?**

Dựa trên hướng dẫn hiện tại của CDC, cá nhân này không thể vào nơi làm việc một cách an toàn và do đó, chủ lao động có thể rút lại lời mời làm việc.

**ỦY BAN QUAN HỆ CON NGƯỜI PENNSYLVANIA CÓ THỂ GIÚP TÔI NHƯ THẾ NÀO?**

Nếu các nhân viên, người tìm nhà ở hoặc thành viên trong cộng đồng cảm thấy rằng mình là nạn nhân của sự phân biệt đối xử bất hợp pháp thì có thể nộp đơn khiếu nại lên Ủy Ban Quan Hệ Con Người Pennsylvania. Mẫu đơn khiếu nại có tại:

<https://www.phrc.pa.gov/File-A-Complaint/ComplaintForms/Pages/default.aspx>.

Đơn có thể được gửi qua thư hoặc qua email cho PHRC tại địa chỉ [phrc@pa.gov](mailto:phrc@pa.gov). Đối với những người cần hỗ trợ hoặc hướng dẫn khẩn cấp, xin vui lòng gọi cho chúng tôi đến Đường Dây Nóng COVID-19 của chúng tôi theo số 717-787-9780 trong khoảng thời gian từ 9:00 sáng đến 5:00 chiều.