

DFEH



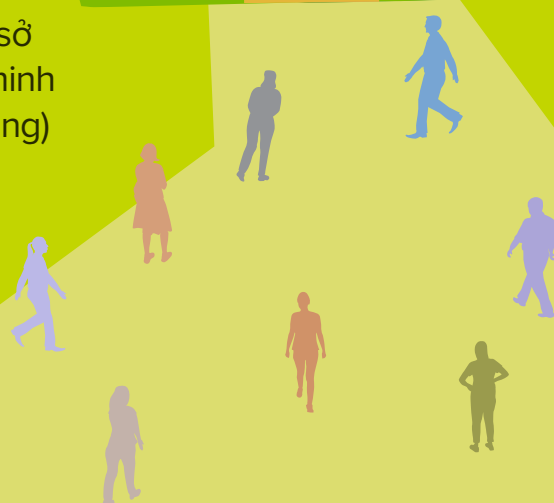
CƠ QUAN THANH TRA BÌNH ĐẲNG TRONG VIỆC
LÀM VÀ GIA CƯ

ĐƯỜNG HƯỚNG CỦA NHÀ THANH TRA CÔNG BẰNG
TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CƯ (DEPARTMENT OF FAIR
EMPLOYMENT AND HOUSING) LÀ BẢO VỆ NGƯỜI DÂN
CALIFORNIA KHÔNG BỊ KỶ THỊ TRÁI PHÉP TRONG SỞ
LÀM, CHỖ Ở VÀ TẠI CÁC PHƯƠNG TIỆN CÔNG CỘNG,
CŨNG NHƯ BẢO VỆ KHỎI BỊ XÚC PHẠM BỞI CÁC HÀNH
VI BAO ĐỒNG VÌ THÙ GHÉT VÀ BUỒN LẬU NGƯỜI

LUẬT PHÁP CALIFORNIA NGHIÊM CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ & QUẤY RỐI NƠI LÀM VIỆC

Sở Việc làm và Nhà ở Công bằng California (California Department of Fair Employment and Housing, DFEH) thi hành các luật bảo vệ bạn khỏi sự phân biệt đối xử và quấy rối bất hợp pháp trong việc làm dựa trên thực tế hoặc nhận thức về những đặc tính sau của bạn:

- TỔ TIÊN
- TUỔI TÁC (40 trở lên)
- MÀU DA
- KHUYẾT TẬT (thể chất, tinh thần, HIV và AIDS)
- THÔNG TIN DI TRUYỀN
- BẢN DẠNG GIỚI TÍNH, THỂ HIỆN GIỚI TÍNH
- TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN
- TÌNH TRẠNG Y TẾ (đặc điểm di truyền, ung thư hoặc hồ sơ hoặc tiền sử ung thư)
- TÌNH TRẠNG QUÂN SỰ HOẶC CỰU CHIẾN BINH
- NGUỒN GỐC QUỐC GIA (bao gồm sử dụng ngôn ngữ và sở hữu bằng lái xe được cấp cho những người không thể chứng minh sự hiện diện của họ tại Hoa Kỳ được ủy quyền theo luật liên bang)
- CHỦNG TỘC (bao gồm nhưng không giới hạn ở kết cấu tóc và kiểu tóc bảo vệ. Kiểu tóc bảo vệ bao gồm nhưng không giới hạn ở các kiểu tóc như tết tóc, búi tóc và xoắn)
- TÔN GIÁO (bao gồm trang phục tôn giáo và thực hành 채식주의)
- GIỚI TÍNH (bao gồm mang thai, sinh con, cho con bú và/hoặc các tình trạng y tế liên quan)
- THIÊN HƯỚNG TÌNH DỤC





ĐẠO LUẬT VỀ VIỆC LÀM VÀ NHÀ Ở CÔNG BẰNG CALIFORNIA (CALIFORNIA FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT) (ĐẠO LUẬT CHÍNH PHỦ PHẦN TỪ 12900 ĐẾN 12996) VÀ CÁC QUY ĐỊNH THỰC THI CỦA ĐẠO LUẬT (BỘ LUẬT QUY ĐỊNH CỦA CALIFORNIA, TIÊU MỤC 2, PHẦN TỪ 11000 ĐẾN 11141):

- 1.** Nghiêm cấm bất kỳ ai quấy rối nhân viên, người nộp đơn, thực tập sinh không lương, tình nguyện viên và nhà thầu độc lập và yêu cầu chủ lao động thực hiện tất cả các bước hợp lý để ngăn chặn quấy rối. Điều này bao gồm việc nghiêm cấm quấy rối tình dục, quấy rối giới tính, quấy rối dựa trên tình trạng mang thai, sinh con, cho con bú sữa mẹ và/hoặc các tình trạng y tế liên quan, cũng như quấy rối dựa trên tất cả các đặc điểm khác được liệt kê ở trên.
- 2.** Yêu cầu tất cả các chủ lao động cung cấp thông tin cho mỗi nhân viên của họ về bản chất, sự bất hợp pháp và các biện pháp pháp lý áp dụng cho quấy rối tình dục. Chủ lao động có thể phát triển các ấn phẩm của riêng mình, phải đáp ứng các tiêu chuẩn được quy định trong Bộ Luật Chính Phủ California phần 12950 hoặc sử dụng tài liệu từ DFEH.
- 3.** Yêu cầu chủ lao động có từ 5 nhân viên trở lên và tất cả các tổ chức công cộng đào tạo cho tất cả nhân viên về việc ngăn chặn quấy rối tình dục, bao gồm quấy rối dựa trên bản dạng giới, biểu hiện giới và khuynh hướng tính dục.
- 4.** Nghiêm cấm chủ lao động hạn chế hoặc cấm sử dụng bất kỳ ngôn ngữ nào tại mọi nơi làm việc, trừ khi có lý do cần thiết về mặt công việc. Chủ lao động phải thông báo cho nhân viên về việc hạn chế ngôn ngữ và hậu quả đối với vi phạm. Đồng thời, nghiêm cấm chủ lao động phân biệt đối xử với người nộp đơn hoặc nhân viên vì họ có bằng lái xe được cấp cho người không thể chứng minh rằng sự hiện diện của họ ở Hoa Kỳ được ủy quyền theo luật liên bang.
- 5.** Yêu cầu chủ lao động điều chỉnh hợp lý theo tín ngưỡng và nghi thức tôn giáo của nhân viên, thực tập sinh không lương, hoặc người nộp đơn xin việc, bao gồm mặc hoặc mang quần áo tôn giáo, trang sức hoặc đồ tạo tác, cũng như kiểu tóc, tóc trên khuôn mặt, hoặc lông/tóc trên cơ thể, là một phần của việc thực hành niềm tin tôn giáo của một cá nhân.
- 6.** Yêu cầu chủ lao động điều chỉnh hợp lý cho nhân viên hoặc người nộp đơn xin việc mắc khuyết tật để giúp họ thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc.
- 7.** Cho phép người nộp đơn xin việc, thực tập sinh không lương, tình nguyện viên và nhân viên nộp đơn khiếu nại với DFEH về chủ lao động, cơ quan giới thiệu việc làm hoặc công đoàn lao động vì đã không trao việc làm bình đẳng theo yêu cầu của pháp luật.
- 8.** Nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với bất kỳ người nộp đơn xin việc, thực tập sinh không lương hoặc nhân viên trong việc tuyển dụng, thăng chức, phân công, chấm dứt, hoặc bất kỳ điều khoản, điều kiện hoặc đặc quyền nào của việc làm.
- 9.** Yêu cầu chủ lao động, cơ quan giới thiệu việc làm và công đoàn lưu giữ các đơn xin việc, hồ sơ nhân sự và hồ sơ giới thiệu việc làm trong tối thiểu bốn năm.
- 10.** Yêu cầu chủ lao động cung cấp các đợt nghỉ phép lên đến bốn tháng cho nhân viên mất sức lao động do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan.
- 11.** Yêu cầu chủ lao động điều chỉnh hợp lý theo yêu cầu của nhân viên, theo lời khuyên của nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của họ, liên quan đến việc mang thai, sinh con hoặc tình trạng y tế liên quan.

- 12.** Yêu cầu chủ lao động có từ 5 nhân viên trở lên phải cho phép nhân viên hội đủ điều kiện được nghỉ phép tối đa 12 tuần trong thời gian 12 tháng: để chăm sóc cho tình trạng y tế nghiêm trọng của bản thân họ; để chăm sóc cho con cái ở mọi lứa tuổi*, vợ/chồng, bạn tình cùng chung sống, cha mẹ**, ông bà, cháu hoặc anh chị em ruột mắc bệnh trạng nghiêm trọng; để gắn kết với con cái mới có (mới sinh, nhận nuôi hoặc được sắp đặt nuôi dưỡng tạm thời); hoặc vì các lý do khẩn cấp quân sự nhất định.
- 13.** Yêu cầu các cơ quan giới thiệu việc làm phải phục vụ mọi người nộp đơn như nhau, từ chối các yêu cầu công việc phân biệt đối xử và cấm chủ lao động và các cơ quan giới thiệu việc làm đưa ra các yêu cầu trước tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử hoặc xuất bản các quảng cáo việc làm thể hiện ưu tiên tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử.
- 14.** Nghiêm cấm các công đoàn phân biệt đối xử trong tuyển thành viên hoặc cử thành viên thực hiện các công việc.
- 15.** Nghiêm cấm trả đũa người phản đối, báo cáo hoặc hỗ trợ người khác phản đối sự phân biệt đối xử bất hợp pháp.

NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Luật pháp quy định các biện pháp khắc phục cho các cá nhân gặp phải các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bị trả đũa tại nơi làm việc bị nghiêm cấm. Những biện pháp khắc phục này bao gồm thuê tuyển, trả trước, truy lĩnh lương, thăng chức, phục chức, lệnh đình chỉ, phí làm chứng chuyên gia, phí và chi phí luật sư hợp lý, thiệt hại do trừng phạt và tổn thất về mặt tinh thần.

Người nộp đơn xin việc, thực tập sinh không lương và nhân viên: Nếu quý vị tin rằng quý vị đã bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả đũa, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại với DFEH. Nhà thầu và tình nguyện viên độc lập: Nếu quý vị tin rằng quý vị đã bị quấy rối, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại lên DFEH.

Khiếu nại phải được nộp trong vòng ba năm* kể từ khi xảy ra hành vi phân biệt/quấy rối/trả đũa gần nhất. Đối với nạn nhân dưới mười tám tuổi, không muộn hơn ba năm sau hành động phân biệt/quấy rối/trả đũa gần nhất hoặc một năm sau sinh nhật lần thứ mười tám của nạn nhân, tùy theo ngày nào muộn hơn.

Nếu quý vị đã gặp phải sự phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả đũa tại nơi làm việc, hoặc bị từ chối nghỉ việc vì lý do gia đình hoặc y tế không chính đáng, hãy nộp đơn khiếu nại với DFEH.

CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Sở Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (Department of Fair Employment and Housing)
dfeh.ca.gov
Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

Nếu quý vị bị khuyết tật và cần một biện pháp điều chỉnh hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ về các khiếu nại của quý vị. Hãy liên lạc với chúng tôi thông qua các cách thức kể trên hoặc, nếu quý vị là người khiếm thính hoặc gặp khó khăn về nghe hoặc nói, thông qua Dịch Vụ Tiếp Âm California (California Relay Service) (711).

DFEH cam kết cung cấp quyền truy cập tài liệu của chúng tôi bằng định dạng thay thế như một biện pháp điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật khi được yêu cầu.

Bộ Luật Chính Phủ phần 12950 và Bộ Luật Quy Định California, tiêu mục 2, phần 11013, quy định tất cả các chủ lao động phải đăng tải tài liệu này. Tài liệu phải được đăng một cách dễ thấy trong các văn phòng tuyển dụng, trên bảng thông báo của nhân viên, trong phòng chờ của cơ quan giới thiệu việc làm, hội trường công đoàn và những nơi khác mà nhân viên tụ tập. Mọi chủ lao động có hơn 10% số nhân viên tại bất kỳ cơ sở hoặc trung tâm nào không nói tiếng Anh cũng phải đăng thông báo này bằng ngôn ngữ hoặc các ngôn ngữ thích hợp đó.

* “Con” có nghĩa là con đẻ, con nuôi hoặc con chăm sóc nuôi dưỡng tạm thời, con riêng, người được giám hộ hợp pháp hoặc con của nhân viên hoặc bạn tình cùng chung sống của nhân viên, hoặc người mà nhân viên đứng tên với tư cách là cha mẹ.
** “Cha mẹ” bao gồm cha mẹ đẻ, cha mẹ nuôi hoặc cha mẹ chăm sóc nuôi dưỡng tạm thời, cha mẹ vợ/chồng, cha mẹ kế, người giám hộ hợp pháp hoặc người khác đã đứng tên với tư cách cha mẹ cho nhân viên khi nhân viên còn nhỏ.