

BIẾT CÁC QUYỀN CỦA BẠN

Các Quyền Tại Nơi Làm Việc

OFCCP Bảo Vệ Bạn Tránh Bị Phân Biệt Đối Xử tại Nơi Làm Việc

1. Phân biệt đối xử về việc làm là gì?

Phân biệt đối xử về việc làm thường xảy ra khi một hãng sở đối xử ít ưu đãi hơn với một đương đơn xin việc hoặc một nhân viên chỉ bởi vì sắc tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, quốc gia nơi xuất thân, tình trạng khuyết tật, hoặc diện là cựu chiến binh được bảo vệ của người đó. Phân biệt đối xử trong việc làm cũng có thể xảy ra nếu một hãng sở kỳ luật, sa thải, hoặc áp dụng các biện pháp bất lợi đối với một nhân viên hoặc đương đơn xin việc vì đã thảo luận, tiết lộ, hoặc hỏi về lương bổng. Phân biệt đối xử về việc làm có thể nhắm tới một người hoặc một nhóm người.

2. Tôi có những quyền gì?

Bạn có quyền làm việc trong một môi trường không có hành động phân biệt đối xử. Bạn không thể bị từ chối việc làm, bị quấy rối/sách nhiễu, giáng chức, sa thải, trả lương ít hơn, hoặc bị đối xử kém ưu đãi hơn vì sắc tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, quốc gia nơi xuất thân, tình trạng khuyết tật, hoặc diện là cựu chiến binh được bảo vệ của bạn. Bạn cũng có quyền thảo luận, tiết lộ, hoặc hỏi về mức lương của bạn, mức lương của các đồng nghiệp của bạn, và mức lương dành cho các đương đơn xin việc.

3. OFCCP có thi hành các điều luật cấm phân biệt đối xử trong việc làm không?

Có. OFCCP thi hành Sắc Lệnh 11246, Mục 503 của Đạo Luật Phục Hồi, và Đạo Luật Trợ Giúp Tái Hòa Nhập cho các Cựu Chiến Binh Thời Kỳ Chiến Tranh Việt Nam. Nói chung, các điều luật này đều nghiêm cấm các công ty hợp tác kinh doanh với Chính Quyền Liên Bang phân biệt đối xử đối với các nhân viên và đương đơn dựa trên các lý do được luật pháp bảo vệ ghi trên. Hành động phân biệt đối xử vì một nhân viên hoặc đương đơn xin việc hỏi về hoặc thảo luận về, hoặc tiết lộ mức lương của họ cũng bị nghiêm cấm.

4. OFCCP bảo vệ những ai?

OFCCP bảo vệ quyền của các nhân viên và đương đơn xin việc của các công ty hợp tác kinh doanh với 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...

5. Làm thế nào để biết là tôi đang bị phân biệt đối xử?

Phân biệt đối xử có thể có nhiều dạng và không nhất thiết phải là chủ ý thì mới bị coi là bất hợp pháp. Thông thường, có hai dạng phân biệt đối xử mà luật pháp nghiêm cấm:

Đối xử khác biệt là khi hãng sở đối xử với một đương đơn hoặc nhân viên ít ưu đãi hơn những người khác trong cùng hoàn cảnh, và việc đối xử khác biệt đó là do sắc tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, quốc gia nơi xuất thân, tình trạng khuyết tật, hoặc diện là cựu chiến binh được bảo vệ của người đó.

Áp dụng khác biệt là khi một hãng sở có các chính sách hoặc phương thức hoạt động tưởng như công bằng và áp dụng bình đẳng nhưng lại có cách áp dụng bất lợi đối với các thành viên thuộc một giới tính, chủng tộc, hoặc nhóm sắc tộc nhất định, những người khuyết tật hoặc các nhóm được bảo vệ khác.

6. Một số ví dụ về phân biệt đối xử bất hợp pháp trong việc làm là gì?

Một số ví dụ về hành động phân biệt đối xử trong việc làm có thể là:

- Quy định tất cả các nhân viên gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha làm việc trong một khu vực nhất định;
- Trả lương cho phụ nữ thấp hơn nam giới cho cùng một công việc;
- Đưa cọc với những nhân viên nói tiếng Anh pha giọng nước ngoài không chỉ có một lần hay vượt quá phạm vi thân mật;
- Chỉ đề bạt một số nhân viên dựa trên sắc tộc hoặc chủng tộc của họ;
- Yêu cầu các bài kiểm tra, chẳng hạn như các bài kiểm tra toán hoặc các yêu cầu về nâng nhắc đồ vật, không liên quan đến việc thực hiện công việc đó nhưng giúp sàng lọc các đương đơn xin việc thuộc các nhóm cụ thể;
- Từ chối cho các nhân viên nữ nghỉ bệnh được hưởng lương đang bình phục sau khi sinh con nhưng lại cho phép các nhân viên bình phục sau khi giải phẫu đầu gối được phép nghỉ bệnh theo diện được hưởng lương; và
- Sa thải một nhân viên vì thảo luận mức lương của cô ta với một đồng nghiệp.



7. Tôi có thể làm gì nếu tôi tin là hãng sở của tôi đã phân biệt đối xử với tôi?

Bạn có thể khiếu nại với OFCCP nếu bạn nghĩ rằng bạn đã bị phân biệt đối xử trong việc làm, hoặc trong quá trình xin việc do sắc tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, nguồn gốc quốc gia, tình trạng khuyết tật, diện cựu chiến binh được bảo vệ, hoặc đã hỏi, thảo luận, hoặc tiết lộ về lương bổng và thù lao của bạn hoặc của những người khác. 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.

8. 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;
- Đích thân đến văn phòng OFCCP để điền mẫu đơn khiếu nại; hoặc
- Gửi qua đường bưu điện, qua email hoặc qua 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, truy cập các văn phòng OFCCP trên mạng trực tuyến tại website: <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 cáo buộc về phân biệt đối xử vì lý do sắc tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, xu hướng tính dục, nhận dạng giới tính, hoặc quốc gia nơi xuất thân phải khiếu nại trong vòng 180 ngày kể từ ngày xảy ra hành động bị cáo buộc là phân biệt đối xử, trừ khi thời gian khiếu nại được gia hạn vì lý do chính đáng. Khung thời gian 180 ngày tương tự áp dụng cho các khiếu nại cáo buộc phân biệt đối xử vì thảo luận, tiết lộ, hoặc hỏi về mức lương. Cáo buộc về phân biệt đối xử vì diện cựu chiến binh được bảo vệ hay tình trạng khuyết tật phải khiếu nại trong vòng 300 ngày kể từ ngày xảy ra hành động bị cáo buộc là phân biệt đối xử, trừ khi thời gian khiếu nại được gia hạn vì lý do chính đáng.

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

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

10. Tôi có thể khiếu nại với cả 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 dường như có quy luật về phân biệt đối xử ảnh hưởng đến một nhóm nhân viên hoặc đương đơn. OFCCP thường giữ các hồ sơ khiếu nại các nhà thầu liên bang, trong đó cáo buộc hành động phân biệt đối xử vì xu hướng tính dục hoặc nhận dạng giới tính, tình trạng khuyết tật, hoặc diện cựu 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 hỏi, thảo luận, hoặc tiết lộ mức lương.

11. 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 cũng có thể được tuyển dụng, đề bạt, phục hồi chức vụ, hoặc được sắp xếp lại công việc. Bạn cũng có thể được nhận lương trả cho thời gian trở về trước, lương trả trước, tăng lương, hoặc kết hợp các hình thức giải quyết này. Ngoài ra, OFCCP có thể cấm hoặc loại công ty đó ra khỏi qui trình xem xét cho các hợp đồng liên bang sau này hoặc hủy các hợp đồng hiện tại hoặc các điều chỉnh hợp đồng của công ty đó, nếu OFCCP thấy nhà thầu hoặc thầu phụ liên bang đó đã vi phạm bất kỳ điều luật nào của ủy ban.

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

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.

