

BIẾT CÁC QUYỀN CỦA BẠN

Mang Thai và Sinh Con Phân Biệt Đối Xử

OFCCP Bảo Vệ Quý Vị tránh bị Phân Biệt Đối Xử Do Mang Thai

1. Phân biệt đối xử do mang thai là gì?

Phân biệt đối xử do mang thai thường xảy ra khi một hãng sở đối xử bất lợi với một nhân viên hoặc đương đơn xin việc do đang mang thai, sinh con, hoặc có các chứng bệnh liên quan đến mang thai hoặc sinh con. Hình thức phân biệt đối xử này cũng có thể xảy ra khi một hãng sở có các chính sách hoặc phương thức hoạt động không nhận phụ nữ vào các công việc nhất định do họ có thể mang thai.

2. Tôi có những quyền gì?

Các điều luật mà OFCCP thi hành nghiêm cấm một công ty hợp tác kinh doanh với Chính Quyền Liên Bang phân biệt đối xử với bạn trong tuyển dụng, sa thải, trả lương, các quyền lợi, phân công nhiệm vụ, đề bạt, sa thải đồng loạt, huấn luyện việc làm, tuyển dụng, và các hoạt động nhân sự khác do tình trạng mang thai, sinh con của bạn, hay các chứng bệnh liên quan hoặc khả năng có thể sinh con.

Bạn được bảo vệ theo một số điều luật nếu có thai, sinh con, hoặc có một chứng bệnh liên quan đến việc mang thai hoặc sinh con.

- Bạn được phép làm việc cho tới chừng nào bạn có thể thực hiện công việc của mình.
- Bạn phải được đối xử giống như bất kỳ nhân viên nào khác có tình trạng sức khỏe tương tự nếu tạm thời bạn không thể thực hiện công việc của bạn do mang thai.
- Bạn có quyền yêu cầu hãng sở của bạn giữ chỗ công việc cho bạn khi bạn tạm nghỉ việc liên quan đến mang thai; vị trí đó phải được giữ cho bạn trong cùng một khoảng thời gian, và theo các điều khoản tương tự như các công việc được giữ chỗ cho những nhân viên nghỉ đau bệnh hoặc nghỉ vì lý do y tế khác.
- Bạn có quyền hưởng các quyền lợi tương tự như các nhân viên khác nghỉ phép.
- Bạn có thể được quyền nghỉ đến tối đa 12 tuần không được hưởng lương một năm vì các lý do sức khỏe (bao gồm mang thai và sinh con) và để chăm sóc con cái theo Đạo Luật Tạm Nghỉ Việc Vì Lý Do Sức Khỏe và Gia Đình (FMLA). Cả hai cha mẹ đều có

thể hội đủ điều kiện được tạm nghỉ việc theo diện FMLA. Các trường hợp vi phạm FMLA cần được báo cáo cho Ban Lương Bổng và Giờ Làm Việc của Bộ Lao Động (<http://www.dol.gov/whd>).

3. Có những việc cụ thể mà hãng sở của tôi không thể làm nếu tôi có thai, sinh con, hoặc có một chứng bệnh liên quan đến mang thai hoặc sinh con không?

Có. Đây là một số ví dụ về những gì hãng sở của bạn không được phép làm:

- Từ chối nhận bạn vào làm việc do bạn mang thai.
- Sử dụng việc mang thai của bạn làm lý do biện minh cho yêu cầu kiểm tra năng lực làm việc của bạn. Điều này bao gồm yêu cầu bạn phải hội đủ các điều kiện đặc biệt, chẳng hạn như phải cung cấp giấy xác nhận của bác sĩ cho biết bạn sẵn sàng trở lại làm việc nếu các điều kiện này là không bắt buộc đối với các nhân viên khác hiện đang tạm nghỉ việc vì lý do sức khỏe.
- Buộc bạn phải tiếp tục nghỉ việc cho đến khi con bạn chào đời nếu bạn vắng mặt do tình trạng sức khỏe liên quan đến mang thai và sau đó đã bình phục.
- Từ chối nhận bạn vào làm việc bởi vì bạn có con nhỏ, trừ khi hãng sở của bạn có chính sách tương tự đối với các nhân viên nam giới.
- Từ chối bao trả các khoản chi phí nằm viện và chi phí y tế khác liên quan đến việc bạn mang thai theo cách tương tự như sẽ bao trả các khoản chi phí này cho các chứng bệnh khác, nếu hãng sở của bạn cung cấp quyền lợi bảo hiểm sức khỏe cho nhân viên.
- Từ chối cho phép bạn, với tư cách là nhân viên đang mang thai hoặc cha/mẹ mới sinh con đang tạm nghỉ việc, tích lũy thâm niên làm việc, thời gian nghỉ phép, tăng lương, và các quyền lợi bảo hiểm khuyết tật tạm thời theo cách thức tương tự như những người đang tạm nghỉ việc vì lý do sức khỏe hoặc vì lý do khác.
- Từ chối cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt cho nhu cầu y tế liên quan đến mang thai của bạn trong khi cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt tương tự cho các nhu cầu y tế khác, chẳng hạn như cho phép bạn ngồi hoặc ăn bánh quy lát trong ca làm việc.



4. OFCCP bảo vệ những ai?

OFCCP bảo vệ quyền của các nhân viên và đương đơn xin việc tại 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. Tôi có thể làm gì nếu tôi tin là hãng sở của tôi đã phân biệt đối xử với tôi vì tôi mang thai, sinh con, có các chứng bệnh liên quan, hoặc khả năng mang thai của tôi?

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.

6. 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.

7. 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 đũa 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 đũa vì đã thực thi các quyền của bạn.

8. 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 chuyển hồ sơ khiếu nại cá nhân về phân biệt đối xử liên quan đến mang thai cho EEOC. Tuy nhiên, 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 cũng 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 cự 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.

9. 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 hành động phân biệt đối xử đó chưa bao giờ xảy ra. Bạn 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, nếu OFCCP thấy nhà thầu hoặc thầu phụ liên bang đó đã phân biệt đối xử, 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

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.

