TỜ THÔNG TIN

Đảm Bảo Tiếp Cận Công Bằng tới Hệ Thống Phát Triển Lực Lượng Lao Động Quốc Gia

Quy Định Cuối Cùng để khuyến khích cơ hội công bằng và không phân biệt đối xử theo Title I–các chương trình và hoạt động được hỗ trợ tài chính của WIOA
(Mục 188 - Các Quy định về Không phân biệt đối xử và Cơ hội Công bằng của WIOA, Phần 38, Title 29 của Bộ Pháp điển các quy định Liên bang)

Bối cảnh

Hệ thống phát triển lực lượng lao động là trụ cột trong giáo dục và đào tạo việc làm tại Hoa Kỳ. Hệ thống này tạo ra cơ hội cho hàng triệu người tìm việc và công nhân học những kỹ năng mới và có được công việc mới tốt hơn. Hệ thống cũng có vai trò vô cùng quan trọng trên thị trường lao động trong nước, đưa công nhân và doanh nghiệp lại với nhau để đảm bảo công nhân có thể tìm được những công việc tốt và người sử dụng lao động có thể tìm được những công nhân có tay nghề mà họ cần để duy trì kinh doanh phát đạt.

Một yếu tố thiết yếu của hệ thống phát triển lực lượng lao động là mọi người đều có thể tiếp cận được. Trung tâm Dân Quyền (CRC) của Bộ Lao động được giao nhiệm vụ đảm bảo tất cả mọi người đều có thể tiếp cận các chương trình, dịch vụ và phúc lợi mà hệ thống đem lại một cách công bằng và không phân biệt đối xử trái pháp luật. Những nguyên tắc này vô cùng quan trọng đối với một hệ thống phát triển lực lượng lao động hiệu quả. Như Bộ trưởng Lao động Thomas Perez đã nói: “Tất cả chúng ta đều biết rằng Hoa Kỳ sẽ thật sự mạnh nhất khi chúng ta có một đội hình đầy đủ”.

CRC đã cập nhật các quy định về việc thực hiện các điều khoản về cơ hội công bằng của Đạo Luật Cải Tiến và Cơ Hội Cho Lực Lượng Lao Động (WIOA), đã được lưỡng đảng thông qua và được ký thực thi vào tháng Bảy năm 2014, để bảo vệ những người tham gia và các bên hưởng lợi khác trong hệ thống phát triển lực lượng lao động. Các bên hưởng lợi là các đối tượng dự kiến được hưởng lợi các chương trình và hoạt động được hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA, bao gồm những người tham gia và tìm cách tham gia các chương trình đó. Những người tham gia là những người nhận hỗ trợ, lợi ích, dịch vụ hoặc đào tạo theo một chương trình hoặc hoạt động được hỗ trợ một phần hoặc toàn bộ về tài chính theo Title I của WIOA. Người tiếp nhận là những người nhận hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA trực tiếp từ Bộ hoặc thông qua Thống Đốc hoặc người tiếp nhận khác (bao gồm người kế nhiệm, người được ủy quyền hoặc người nhận chuyển giao của người tiếp nhận). Để hiểu rõ về việc áp dụng quy định này, người đọc nên xem phần "đối tượng áp dụng" của Quy Định Cuối Cùng ở mục § 38.2, định nghĩa "hỗ trợ tài chính" theo Title I của WIOA tại mục § 38.4(x) và § 38.4(y) và định nghĩa “người tiếp nhận” tại mục § 38.4(zz). Các tổ chức có liên hệ với hệ thống phát triển nhân công có thể là người tiếp nhận theo các mục đích của Mục 188 của WIOA và Quy Định Cuối Cùng, ngay cả khi họ không nhận hỗ trợ dưới dạng tiền. Quy Định Cuối Cùng cung cấp các ví dụ và diễn giải bổ sung.

Quy Định Cuối Cùng cung cấp các cập nhật quan trọng cho các quy định hiện tại vốn chưa được cập nhật một cách cơ bản từ năm 1999. Quy định cũ không phản ánh được nhiều điều chỉnh trong luật dân quyền kể từ thời điểm đó, các thay đổi về thủ tục và quy trình thực thi của CRC hoặc thực hành mới đối với người tiếp nhận hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA và người hưởng lợi (ví dụ NHƯ thường xuyên sử dụng các hệ thống trên nền tảng máy tính và internet).

Cập nhật đảm bảo toàn bộ hệ thống lực lượng lao động nhận thức được các quyền và trách nhiệm về cơ hội công bằng hiện tại của người hưởng lợi và người tiếp nhận hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA. Quy định này giúp tăng tính công bằng trong cơ hội dành cho hàng triệu người xin việc, người tham gia đào tạo, người hưởng lợi từ chương trình và người lao động của người tiếp nhận tài trợ, là những người tương tác với hệ thống lực lượng lao động hàng năm. Các cập nhật của quy định cũng đảm bảo khả năng tiếp cận hệ thống, nhất là đối với người khuyết tật, người có khả năng Anh ngữ hạn chế, người chuyển đổi giới tính có thể phải chịu các kiểu phân biệt đối xử về giới tính, người mang thai, người có con hoặc người có tình trạng y tế liên quan.

Những điểm mới trong Quy Định Cuối Cùng về Cơ Hội Công Bằng và Không Phân Biệt Đối Xử của WIOA

CRC đã sửa đổi các quy định của mình để thực hiện các nghĩa vụ về không phân biệt đối xử và cơ hội công bằng theo Mục 188 của WIOA. Mục 188 nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với những người trong mọi chương trình hay hoạt động được hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA, bao gồm đào tạo việc làm cho người trưởng thành và thanh niên và các chương trình hoặc hoạt động do các bên tiếp nhận tại các Trung Tâm Việc Làm Hoa Kỳ (trung tâm một cửa) cung cấp. Các chương trình và hoạt động này không được từ chối mời và cung cấp các dịch vụ cho các cá nhân vì lý do chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, nguồn gốc quốc gia, tuổi tác, khuyết tật, đảng phái chính trị hoặc tín ngưỡng. Những người hưởng lợi, người làm đơn và người tham gia, như quy định trong Quy Định Cuối Cùng, không thể bị từ chối các dịch vụ trong chương trình hoặc hoạt động vì lý do tình trạng công dân, và không thể bị từ chối quyền do tham gia vào một chương trình hoặc hoạt động được hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA. Quy định áp dụng đối với những người tiếp nhận hỗ trợ tài chính theo Title I của WIOA và đối với các chương trình và hoạt động được điều hành bởi các đối tác Trung Tâm Việc Làm Hoa Kỳ (đối tác một cửa) như một phần trong Hệ Thống Việc Làm Hoa Kỳ (hệ thống cung cấp một cửa), ví dụ như Bảo Hiểm Thất Nghiệp, Trợ Cấp Tạm Thời cho Gia Đình Khó Khăn, giáo dục cho người trưởng thành, Hỗ Trợ Điều Chỉnh Kinh Doanh và các chương trình khác. Quy Định Cuối Cùng:

- **Cập nhật các điều khoản về không phân biệt đối xử và cơ hội công bằng để phù hợp với luật pháp và các nguyên tắc pháp lý hiện hành**. Quy định đưa vào các thay đổi kể từ năm 1999 theo các luật dưới đây, được phản ánh trong các án lệ và hướng dẫn do các cơ quan liên ban khác ban hành, bao gồm Bộ Tư pháp, Bộ Giáo dục và Ủy ban Cơ hội Việc làm Công bằng:

- Title VI và Title VII của Đạo luật Dân Quyền năm 1964;
- Title IX của Tu Chính Án Giáo dục năm 1972;
- Đạo luật Người Khuyết tật Hoa Kỳ năm 1990 và Tu Chính Án Đạo luật Người Khuyết tật Hoa Kỳ năm 2008 và
- Mục 504 của Đạo Luật Phục Hồi Chức Năng năm 1973.

- **Đảm bảo bảo vệ chống phân biệt đối xử với người mang thai**. Quy định nêu rõ rằng phân biệt giới tính, bao gồm cả do mang thai, có con và các tình trạng y tế có liên quan theo Đạo luật Chống Phân biệt đối xử do Mang thai năm 1978, Tu Chính Án Title VII của Đạo luật Dân Quyền năm 1964 và theo Title IX của Tu Chính Án Giáo dục năm 1972.

- **Bảo vệ việc tiếp cận hiệu quả tới hệ thống lực lượng lao động cho những người có khả năng Anh ngữ giới hạn (LEP).** Các quy định nêu rõ rằng việc phân biệt đối xử về nguồn gốc quốc gia bao gồm cả việc không cung cấp các dịch vụ ngôn ngữ cho người có khả năng Anh ngữ hạn chế. Do đó, theo quy định này, người tiếp nhận phải tiến hành các bước hợp lý để đảm bảo rằng những người LEP được tiếp cận viện trợ, phúc lợi, dịch vụ và đào tạo một cách hiệu quả. Những bước này có thể bao gồm diễn giải bằng miệng và bản dịch bằng văn bản của các tài liệu bản cứng và điện tử bằng các ngôn ngữ ngoài tiếng Anh. Việc này sẽ đảm bảo những người LEP được biết về và có thể tham gia các chương trình hay hoạt động. Ngoài ra, quy định nêu rõ rằng các tài liệu là "quan trọng" và do đó phải được dịch sang ngôn ngữ được nói bởi một số lượng đáng kể hoặc một phần của dân số đủ điều kiện được phục vụ hoặc có thể gặp khó khăn. Quy định yêu cầu người tiếp nhận thống kê những người có khả năng Anh ngữ hạn chế và ngôn ngữ mà các những người muốn tham gia hệ thống phát triển lực lượng lao động muốn sử dụng để giúp đảm bảo rằng họ có các thông tin cần thiết để phục vụ các cá nhân LEP một cách hiệu quả. Cuối cùng, phụ lục của phần LEP của quy định mô tả những thông lệ có thể giúp người tiếp nhận tuân thủ các nghĩa vụ pháp lý của mình và gộp các hợp phần của kế hoạch nhằm tạo điều kiện cho những người có khả năng Anh ngữ giới hạn tiếp cận hiệu quả.

- **Đảm bảo người khuyết tật được tiếp cận với hệ thống lực lượng lao động bằng cách đưa các quy định phù hợp với luật dân quyền cho người khuyết tật cập nhật.** Quy định cuối cùng đưa các quy định của CRC phù hợp với Đạo Luật Sửa Đổi Đạo Luật về Người Khuyết Tật Hoa Kỳ năm 2008 và các quy định và hướng dẫn thực hiện do Bộ Tư pháp ban hành, cũng như các quy định và hướng dẫn thực hiện cuối cùng do Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Công Bằng ban hành. Các nội dung cập nhật của quy định đảm bảo rằng định nghĩa "khuyết tật" sẽ được diễn giải theo nghĩa rộng, cho phép thêm nhiều người khuyết tật được phục vụ hiệu quả trong hệ thống phát triển nhân công. Quy định cũng giải quyết các yêu cầu về khả năng tiếp cận (ví dụ như công nghệ thông tin và điện tử) và động vật phục vụ.

- **Đảm bảo rằng người tiếp nhận và người hưởng lợi nhận thức rõ về phạm vi đầy đủ của các trách nhiệm và quyền của họ.** CRC sửa đổi thông báo hoặc áp phích về cơ hội công bằng bắt buộc đối với người tiếp nhận để đảm bảo họ và những người tham gia các chương trình hay hoạt động của họ nhận thức được phạm vi các nghĩa vụ về

không phân biệt đối xử và cơ hội công bằng cũng như những điều chỉnh mới đây trong luật pháp. Ví dụ: những thay đổi phản ánh rằng "giới tính", với vai trò là một cơ sở phân biệt đối xử bị cấm, bao gồm cả việc mang thai, sinh nở và tình trạng y tế có liên quan, tình trạng chuyển đổi giới tính, bản dạng giới và đặc trưng giới tính. Tương tự, những thay đổi quy định rõ rằng phân biệt đối xử với người LEP có thể là một hình thức phân biệt đối xử về nguồn gốc quốc gia.

- **Quy định rõ về việc chống phân biệt đối xử về giới tính.** Quy định cuối cùng nêu rõ rằng sự phân biệt đối xử về tình trạng chuyển giới hay bản dạng giới hoặc phân biệt đối xử về đặc trưng giới tính là những hình thức phân biệt đối xử về giới tính, theo sự điều chỉnh tương tự của pháp luật về dân quyền. Ngoài ra, quy định công nhận rằng những diễn giải từ lĩnh vực luật pháp này, đặc biệt là liên quan đến phân biệt đối xử về khuynh hướng tình dục, có thể tiếp tục được điều chỉnh. Quy định nêu rõ rằng việc cấm phân biệt đối xử về giới tính của Mục 188 bao gồm, ở mức độ tối thiểu, sự phân biệt đối xử liên quan đến khuynh hướng tình dục của một cá nhân nếu có bằng chứng thành lập rằng sự phân biệt đối xử đó là về đặc trưng giới tính. CRC cũng dự kiến rằng luật về phân biệt đối xử về giới tính sẽ tiếp tục được điều chỉnh, và CRC sẽ tiếp tục theo dõi các phát triển về mặt pháp lý trong vấn đề này.

- **Cải thiện hiệu quả của chương trình thực thi của Bộ để hỗ trợ tuân thủ**.
    - Quy định tăng cường tính tuân thủ thông qua việc quy định rõ hơn về các trách nhiệm của người tiếp nhận, bao gồm các trách nhiệm liên quan đến các Cán Sự về Cơ Hội Công Bằng của họ và việc tăng cường thu thập dữ liệu. CRC sẵn sàng hỗ trợ kỹ thuật về vấn đề này. Người tiếp nhận có thể nộp các yêu cầu hỗ trợ kỹ thuật cho CRC vào địa chỉ civilrightscenter@dol.gov.
    - Quy định củng cố việc lưu giữ hồ sơ và những công việc khác của người tiếp nhận được thiết kế để tăng cường sự tuân thủ. Ví dụ, vai trò của các Cán Sự phụ trách về Cơ Hội Công Bằng được làm rõ để giúp đảm bảo những người đó được hỗ trợ, có thẩm quyền và nguồn lực cần thiết để thực hiện các trách nhiệm của họ.
    - Quy định tăng trách nhiệm theo dõi của các Thống Đốc nhằm cải thiện khả năng xác định và xử lý phân biệt đối xử có hệ thống bằng cách yêu cầu theo dõi hàng năm thay vì theo dõi "định kỳ" như hiện nay.