

BIẾT CÁC QUYỀN CỦA BẠN

Phân Biệt Đối Xử dựa trên Giới Tính

OFCCP Bảo Vệ Bạn Tránh bị Phân Biệt Đối Xử dựa trên Giới Tính

Văn Phòng các Chương Trình Chấp Hành Hợp Đồng Liên Bang (OFCCP) thi hành Sắc Lệnh 11246, bản tu chính, nghiêm cấm các nhà thầu và thầu phụ của chính quyền liên bang phân biệt đối xử với nhân viên và các đương đơn xin việc dựa trên giới tính của họ.

1. Phân biệt đối xử dựa trên giới tính là gì?

Phân biệt đối xử trong việc làm thường xảy ra khi một hãng sở đối xử với một nhân viên hoặc đương đơn xin việc kém ưu đãi hơn những người khác vì giới tính của người đó. Hành động phân biệt đối xử cũng có thể xảy ra khi các chính sách hoặc thủ tục có vẻ như công bằng của hãng sở lại có ảnh hưởng bất lợi đáng kể đối với các nhân viên hoặc đương đơn xin việc vì xu hướng tính dục hoặc nhận dạng giới tính của họ.

2. Hãng sở của tôi có thể trả mức lương khác biệt cho tôi hoặc cung cấp phụ cấp khác với những người khác vì giới tính của tôi không?

Không. Các nhà thầu không được phép trả lương khác biệt cho bạn hoặc cung cấp quyền lợi khác với những người khác vì giới tính của bạn. Ví dụ, các nhà thầu không được từ chối cơ hội làm việc ngoài giờ, tham gia huấn luyện hoặc các vị trí hoặc mức lương cao hơn vì giới tính của một nhân viên. Phụ cấp bao gồm bảo hiểm y tế, bệnh viện, bảo hiểm nhân thọ, và các quyền lợi hưu trí; các chương trình thưởng và chia sẻ lợi nhuận; thời gian nghỉ phép, và các điều khoản điều kiện và đặc quyền khác về việc làm.

3. Các nhà thầu có thể đối xử khác biệt với nhân viên vì các định kiến giới tính không?

Không. Các nhà thầu không được phép sử dụng các định kiến để đối xử bất công với bạn vì bạn không chấp hành các yêu cầu về diện mạo hoặc cách cư xử của nam giới hoặc phụ nữ hoặc các dạng công việc nào mà nam giới hoặc phụ nữ nên làm.

4. Những người chăm sóc có được bảo vệ tránh bị phân biệt đối xử dựa trên giới tính không?

Có. Các nhà thầu không được đối xử phân biệt với bạn dựa trên những định kiến về nghĩa vụ chăm sóc. Ví dụ, các nhà thầu không được từ chối dành cơ hội việc làm cho các bà mẹ nếu cơ hội đó có sẵn cho các ông bố hoặc từ chối dành cho các ông bố một công việc linh hoạt có sẵn cho các bà mẹ.

5. Hãng sở của tôi có phải tạo điều kiện tiếp cận bình đẳng công ăn việc làm và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho tôi không?

Có. Các nhà thầu có phải tạo điều kiện để bạn tiếp cận bình đẳng công ăn việc làm và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Nhà thầu không được phép đề ra những yêu cầu dựa trên giới tính trừ khi nhà thầu đó có thể chứng minh rằng các yêu cầu này chỉ có thể thực hiện được bởi nam giới hoặc phụ nữ. Ngoài ra, nhà thầu không được đề ra các yêu cầu ảnh hưởng bất lợi đến các đương đơn xin việc do giới tính của họ, trừ khi các yêu cầu đó là liên quan đến công việc và cần thiết. Các nhà thầu cũng không được phép từ chối cho bạn tham gia các chương trình huấn luyện, các nhiệm vụ công việc hoặc các cơ hội phát triển khác có thể giúp bạn được đề bạt lên các vị trí có mức lương cao hơn vì lý do giới tính.

6. OFCCP có bảo vệ tôi tránh bị nhà thầu quấy rối tình dục không?

Có. Quấy rối tình dục là một dạng phân biệt đối xử dựa trên giới tính. OFCCP bảo vệ bạn tránh những hành động gợi dục gây khó chịu, đề nghị sinh hoạt tình dục, những lời nhận xét gây khó chịu về giới tính của một người, và cử chỉ hoặc lời nói gây khó chịu khác dựa trên giới tính. Những hành vi này bị nghiêm cấm khi chúng là điều kiện để bạn có được hoặc giữ việc làm; khi việc phục tùng những hành vi đó—hoặc từ chối—được sử dụng làm căn cứ để quyết định về việc làm; hoặc khi hành vi đó gây trở ngại bất hợp lý đến việc thực hiện công việc của bạn hoặc tạo một môi trường làm việc hăm dọa, thù địch, hoặc gây khó chịu.

7. OFCCP bảo vệ phụ nữ đang mang thai và các bà mẹ mới sinh con như thế nào?

Đương đơn xin việc hoặc nhân viên của các nhà thầu liên bang được bảo vệ tránh bị phân biệt đối xử, bao gồm mất việc làm, lương bổng, và bảo hiểm y tế vì mang thai, sinh con, hoặc các tình trạng sức khỏe liên quan. Ngoài ra, các nhà thầu phải cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt tại nơi làm việc vì nhân viên mang thai, sinh con, hoặc có tình trạng sức khỏe liên quan trong một số trường hợp khi các nhà thầu đó cung cấp phương tiện trợ giúp đặc biệt tương đương cho nhân viên khác, chẳng hạn như người khuyết tật hoặc có các thương tích liên quan đến công việc.



8. Các nhân viên chuyên giới có được bảo vệ bởi OFCCP không?

Các nhà thầu không được phép phân biệt đối xử vì nhận dạng giới tính. Các nhà thầu phải cho phép nhân viên và đương đơn xin việc sử dụng nhà vệ sinh, phòng thay quần áo, phòng tắm vòi sen, và cơ sở vật chất tương tự phù hợp với nhận dạng giới tính của họ. Ngoài ra, các chương trình quyền lợi chăm sóc sức khỏe do nhà thầu cung cấp không được từ chối hoặc hạn chế bảo hiểm chăm sóc sức khỏe dựa trên nhận dạng giới tính hoặc diện chuyên giới của bạn.

9. 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...

10. Tôi có thể làm gì nếu tin là hãng sỡ của tôi đã phân biệt đối xử với tôi do giới tính của tôi?

Nếu bạn nghĩ rằng bạn bị phân biệt đối xử trong việc làm, hoặc trong khi xin việc, bạn có thể khiếu nại với OFCCP. Bạn không cần phải biết chắc chắn là hãng sỡ của bạn là nhà thầu hoặc thầu phụ của liên bang để nộp đơn khiếu nại.

11. Làm thế nào để khiếu nại với OFCCP?

Bạn có thể gửi 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 <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> và bản trên giấy tại tất cả các văn phòng 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.

12. Hãng sỡ 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 sỡ 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.

13. Tôi có thể khiếu nại về phân biệt đối xử với cả OFCCP và Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) không?

Có. Có, nếu bạn khiếu nại với cả OFCCP và EEOC, khiếu nại của bạn sẽ chỉ được một trong các cơ quan này điều tra.

OFCCP thường giữ và điều tra các khiếu nại về các nhà thầu liên bang dựa trên nhận dạng giới tính hoặc xu hướng tính dục của đương đơn xin việc hoặc nhân viên. OFCCP cũng thường giữ các khiếu nại trong đó dường như có quy luật về phân biệt đối xử ảnh hưởng đến một nhóm nhân viên hoặc đương đơn, và các trường hợp cáo buộc phân biệt đối xử dựa trên tình trạng khuyết tật; diện cựu chiến binh được bảo vệ; hoặc việc thảo luận, tiết lộ, hoặc hỏi về lương bổng.

14. 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, nếu OFCCP thấy nhà thầu hoặc thầu phụ liên bang đó đã vi phạm Mục 503, 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 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.

