

Quý vị có quyền không bị phân biệt đối xử ở chỗ làm

Phân biệt đối xử trái pháp luật xảy ra khi chủ lao động đối xử với người lao động khác với các điều khoản và điều kiện khi tuyển dụng, bởi vì một số đặc điểm nhất định như chủng tộc, màu da, nguồn gốc dân tộc, giới tính, xu hướng tình dục, hoặc tôn giáo (ví dụ từ chối tuyển dụng quý vị do quý vị là Người Hồi Giáo, trả lương thấp hơn cho phụ nữ, giao việc hoặc phân công làm việc thấp kém cho người Châu Á, v.v.).

Phân biệt đối xử dựa theo các đặc điểm như tình trạng khuyết tật, có thai, tuổi tác (trên 40), tình trạng tham gia quân sự, và tình trạng hôn nhân cũng có thể trái pháp luật theo một số trường hợp.

Phân biệt đối xử trái pháp luật có thể bao gồm quấy rối hoặc môi trường làm việc không thân thiện do hành động hoặc nhận xét của giám sát hay đồng nghiệp (ví dụ sỉ nhục nặng nề hoặc ở khắp nơi, đùa cợt, bắt nạt hoặc đe dọa do chủng tộc hoặc tôn giáo của người lao động, hoặc sờ mó không có sự đồng ý hoặc lặp đi lặp lại đề nghị khiếm nhã do giới tính của người lao động).

Một khi chủ lao động biết hoặc được biết về hành động phân biệt đối xử, chủ lao động phải có hành động để chấm dứt việc phân biệt đối xử không được tiếp diễn.

Lưu ý: Việc phân biệt đối xử có thể là khó được chứng minh. Điều quan trọng là ghi nhận thông tin chi tiết về hành động hoặc nhận xét có tính cách phân biệt đối xử. Hãy liên hệ với chúng tôi hoặc các cơ quan được ghi ở mặt sau tờ rơi này nếu quý vị có thắc mắc hoặc lập hồ sơ khiếu nại.

Còn phân biệt đối xử về ngôn ngữ thì sao?

Phân biệt đối xử về nguồn gốc dân tộc bao gồm phân biệt đối xử về ngôn ngữ như là:

- Yêu cầu thành thạo hoặc lưu loát tiếng Anh
- Quy định chỉ nói tiếng Anh*
- Phân biệt đối xử về cách phát âm

Ví dụ, điều này có thể là không hợp pháp khi quy định là người lao động không phải tiếp xúc với khách hàng chỉ được nói tiếng Anh ở nơi làm việc, mặc dù tiếng Anh không phải là bắt buộc để thực hiện nhiệm vụ công việc của họ.

**Ở California, quy định chỉ sử dụng tiếng Anh được cho là trái pháp luật. Những quy định kiểu này được cho phép chỉ khi có nhu cầu liên quan đến công việc và rõ ràng rằng công việc không thể đạt được theo cách có hiệu quả bằng cách khác và chủ lao động đưa ra thông báo trong nội quy.*

Phân biệt đối xử về tôn giáo là gì?

Phân biệt đối xử về tôn giáo xảy ra khi chủ lao động thực hiện việc tuyển dụng bất lợi cho người lao động do đức tin về tôn giáo của người lao động.

Ví dụ chủ lao động từ chối thuê người lao động hoặc giảm lương của người lao động bởi vì chủ lao động phát hiện người lao động theo Đạo Hồi.

Quý vị có quyền có sự điều chỉnh phù hợp với tôn giáo của quý vị

Một khi yêu cầu được đưa ra, chủ lao động phải đưa ra điều chỉnh phù hợp với đức tin và thực hành tín ngưỡng của người lao động trừ khi chủ lao động gặp khó khăn quá mức về việc điều chỉnh, chẳng hạn như:

- Chi phí đáng kể
- Tiêu chuẩn an toàn không đạt được
- Xâm phạm quyền của người lao động khác

Sở thích hoặc sự thiên vị của khách hàng không phải là lý lẽ biện minh để từ chối việc điều chỉnh về tôn giáo đối với người lao động.

Việc điều chỉnh là phù hợp (và không được xem là khó khăn quá mức) bao gồm:

- Thay đổi lịch để điều chỉnh cho việc cầu nguyện jumah
- Tập quán ăn mặc hoặc trang phục chỉnh tề, bao gồm quyền đội khăn hijab hoặc kufi, hoặc không cắt tóc hay cạo râu
- Thời gian nghỉ theo ngày lễ tôn giáo

Chủ lao động không nhất thiết phải điều chỉnh cụ thể về tôn giáo theo yêu cầu của người lao động, nếu chủ lao động có đề nghị điều chỉnh khác mà loại bỏ được xung đột về tín ngưỡng.

Hạn chót

Nếu quý vị cho rằng quý vị có thể bị phân biệt đối xử, điều quan trọng là hãy nhanh chóng hành động và liên lạc với luật sư, Cục Dân quyền và/hoặc Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Công Bằng (EEOC) càng sớm càng tốt. Có hạn chót để lập hồ sơ khiếu nại phân biệt đối xử. Nói chung, hạn chót để lập hồ sơ khiếu nại phân biệt đối xử cho CRD là *một năm* kể từ ngày có hành động phân biệt đối xử. Hạn chót để lập hồ sơ khiếu nại phân biệt đối xử cho EEOC là trong vòng *300 ngày* kể từ ngày có hành động phân biệt đối xử.

Tôi có thể tìm được sự hỗ trợ ở đâu nếu tôi bị phân biệt đối xử hoặc bị quấy rối ở nơi làm việc?

Quý vị có thể liên hệ với **Asian Law Caucus** nếu quý vị tin rằng quý vị đang bị phân biệt đối xử trái pháp luật hoặc bị quấy rối ở nơi làm việc. Chúng tôi tư vấn pháp lý miễn phí theo ngôn ngữ bao gồm tiếng Hoa, tiếng Ả rập và tiếng Ba Tư.

55 Columbus Avenue
San Francisco, CA 94111
415-896-1701
www.asianlawcaucus.org

Quý vị cũng có thể liên hệ và/hoặc lập hồ sơ khiếu nại với cơ quan tiểu bang và/hoặc liên bang là cơ quan thực thi luật chống phân biệt đối xử tiểu bang và liên bang.

Cục Dân quyền (Civil Rights Department)
555 12th Street, Suite 2050
Oakland, CA 94607
Monday to Friday: 8am to 5pm
Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684
contact.center@calcivilrights.ca.gov
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Công Bằng Hoa Kỳ (EEOC), có thể được liên lạc qua:

EEOC San Francisco District Office
450 Golden Gate Avenue, 5th floor West
San Francisco, California 94102
415-522-3000
www.eeoc.gov

Sứ mệnh của Asian Law Caucus là nâng cao, cải tiến và đại diện cho các quyền pháp lý và quyền công dân của cộng đồng người gốc Châu Á và Đảo Thái Bình Dương. Nhận thức rằng những bất công xã hội, kinh tế, chính trị và chủng tộc vẫn tiếp tục hiện hữu tại Hoa Kỳ, Asian Law Caucus cam kết mang lại sự công bằng và công lý cho tất cả các thành phần của xã hội chúng ta và đặt trọng tâm phục vụ nhu cầu của những người gốc Châu Á và Đảo Thái Bình Dương có thu nhập thấp.

2024 Asian Law Caucus

Cập Nhật Lần Cuối: 10/25/2024

Chúng tôi khuyến khích sao chép tập tài liệu này và chỉ yêu cầu thừa nhận Asian Law Caucus khi in lại.

Tập tài liệu phát tay này được phân phát nhằm mục đích nâng cao ý thức pháp luật của công chúng. Không nên xem những thông tin này là tư vấn pháp lý.

Được thông qua từ: Dự Án Tiếp Cận Quyền Công Dân (CROP) của UC Berkeley và Trợ Giúp Pháp Lý ở Nơi Làm Việc (trước đây là Hội Trợ Giúp Pháp Lý – Trung Tâm Luật Lao Động).

Hiểu Biết Quyền của Quý Vị:

Phân Biệt Đối Xử Nơi Làm Việc, Điều Chỉnh Cho Phù Hợp, và Quấy Rối

Discrimination at Work Vietnamese



Phục vụ cộng đồng từ năm 1972