



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

LUẬT PHÁP CALIFORNIA NGHIÊM CẤM HÀNH VI KỶ THỊ VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Sở Dân Quyền California (CRD) thực thi các luật bảo vệ quý vị khỏi bị kỳ thị và quấy rối bất hợp pháp trong công việc dựa trên tình trạng thực tế hoặc nhận thức của quý vị:

- DÒNG DỐI TỔ TIÊN
- TUỔI TÁC (40 tuổi trở lên)
- MÀU DA
- TÌNH TRẠNG KHIẾM KHUYẾT (thể chất, phát triển, sức khỏe tâm thần/tinh thần, HIV và AIDS)
- THÔNG TIN DI TRUYỀN
- THỂ HIỆN GIỚI
- BẢN DẠNG GIỚI
- TÌNH TRẠNG HÔN NHÂN
- TÌNH TRẠNG Y TẾ (đặc điểm di truyền, ung thư hoặc hồ sơ/tiền sử ung thư)
- TÌNH TRẠNG QUÂN NHÂN HOẶC CỰU CHIẾN BINH
- NGUỒN GỐC QUỐC GIA (bao gồm các hạn chế về ngôn ngữ và sở hữu bằng lái xe được cấp cho người nhập cư không có giấy tờ)
- SẮC TỘC (bao gồm cấu trúc tóc và kiểu tóc)
- TÔN GIÁO (bao gồm trang phục tôn giáo và thực hành 채식주의)
- RA QUYẾT ĐỊNH VỀ SỨC KHỎE SINH SẢN
- GIỚI/GIỚI TÍNH (bao gồm mang thai, sinh con, cho con bú và/hoặc các tình trạng y tế liên quan)
- XU HƯỚNG TÌNH DỤC





Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

LUẬT PHÁP CALIFORNIA NGHIÊM CẤM HÀNH VI KỶ THỊ VÀ QUẤY RỐI TẠI NƠI LÀM VIỆC

ĐẠO LUẬT NHÀ Ở VÀ VIỆC LÀM CÔNG BẰNG CALIFORNIA VÀ CÁC QUY ĐỊNH THI HÀNH BẢO VỆ DÂN QUYỀN TẠI NƠI LÀM VIỆC.

QUẤY RỐI

- Luật pháp nghiêm cấm bất kỳ đối tượng nào quấy rối nhân viên, ứng viên, thực tập sinh không lương, tình nguyện viên và người ký hợp đồng độc lập. Điều này bao gồm việc cấm quấy rối đối với bất kỳ đặc điểm nào được liệt kê ở trên, chẳng hạn như quấy rối tình dục, quấy rối giới tính và quấy rối do mang thai, sinh con, cho con bú và/hoặc các tình trạng y tế liên quan.
- Tất cả người sử dụng lao động đều phải thực hiện các biện pháp phù hợp để ngăn chặn mọi hình thức quấy rối, cũng như cung cấp thông tin cho mỗi nhân viên của họ về bản chất, tính bất hợp pháp và các biện pháp pháp lý áp dụng đối với hành vi quấy rối tình dục.
- Người sử dụng lao động có từ năm nhân viên trở lên và người sử dụng lao động công cộng phải đào tạo nhân viên về cách phòng chống quấy rối tình dục, bao gồm hành vi quấy rối liên quan đến bản dạng giới, thể hiện giới tính và xu hướng tình dục.

KỶ THỊ/HÒA GIẢI HỢP LÝ

- Luật pháp California nghiêm cấm người sử dụng lao động có từ năm nhân viên trở lên và người sử dụng lao động công cộng phân biệt đối xử đối với bất kỳ đặc điểm được bảo vệ nào đã liệt kê ở trên khi đưa ra quyết định về tuyển dụng, thăng chức, trả lương, phúc lợi, điều khoản làm việc, sa thải và các khía cạnh khác của công việc.
- Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc cấm sử dụng bất kỳ ngôn ngữ nào ở bất kỳ nơi làm việc nào trừ khi có lý do kinh doanh cần thiết và chính đáng. Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động về việc hạn chế ngôn ngữ và hậu quả của hành vi vi phạm.
- Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử với ứng viên hay nhân viên vì họ có bằng lái xe California hoặc ID được cấp cho một người không có giấy tờ.
- Người sử dụng lao động phải điều tiết một cách hợp lý niềm tin và thực hành tôn giáo của nhân viên, thực tập sinh không lương hoặc ứng viên xin việc, bao gồm cả việc mặc hoặc mang theo quần áo, trang sức hay vật dụng tôn giáo, cũng như kiểu tóc, râu hoặc lông trên cơ thể, được coi là một phần của việc tuân thủ niềm tin tôn giáo của cá nhân đó.
- Người sử dụng lao động phải sắp xếp cho nhân viên hoặc ứng viên xin việc bị khuyết tật một cách hợp lý để giúp họ thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc.

BIỆN PHÁP BẢO VỆ BỔ SUNG

Luật pháp California cung cấp các biện pháp bảo vệ bổ sung đối với các cá nhân làm việc cho người sử dụng lao động có năm nhân viên trở lên. Có thể áp dụng một số trường hợp ngoại lệ. Các biện pháp bảo vệ bổ sung này bao gồm:

- Các biện pháp bảo vệ cụ thể và quy trình tuyển dụng cho những người có tiền án tiền sự đang tìm kiếm việc làm
- Bảo vệ chống kỳ thị đối với nhân viên hoặc ứng viên sử dụng cần sa ngoài công việc và rời khỏi nơi làm việc

- Tối đa 12 tuần nghỉ phép được bảo vệ công việc cho nhân viên đủ điều kiện cần phải chăm sóc bản thân, thành viên gia đình (con ở mọi lứa tuổi, người hôn phối, bạn đời trong nước, cha mẹ, cha mẹ vợ, ông bà, cháu, anh chị em ruột) hoặc một người được chỉ định (có quan hệ huyết thống hoặc giống như gia đình với nhân viên); cũng như cần tạo sự gắn kết với một đứa trẻ mới; hoặc cho những tình huống khẩn cấp cụ thể liên quan đến quân sự
- Tối đa năm ngày nghỉ được bảo vệ công việc do mất người thân trong vòng ba tháng kể từ khi thành viên gia đình qua đời (con, người hôn phối, cha mẹ, anh chị em, ông bà, cháu, bạn đời trong nước hoặc cha mẹ vợ)
- Tối đa bốn tháng nghỉ phép được bảo vệ công việc cho nhân viên bị mất khả năng do mang thai, sinh con hoặc một tình trạng y tế liên quan, cũng như quyền được điều chỉnh công việc một cách hợp lý để hỗ trợ tình trạng mang thai, sinh nở hoặc một tình trạng y tế liên quan theo lời khuyên của nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe
- Tối đa năm ngày nghỉ phép được bảo vệ công việc sau một sự cố dẫn đến mất khả năng sinh sản (nhận con nuôi không thành công, mang thai hộ thất bại, sảy thai, thai chết lưu hoặc hỗ trợ sinh sản không thành công)
- Bảo vệ chống trả đũa khi một người phản đối, báo cáo hoặc hỗ trợ người khác phản đối hành vi kỳ thị bất hợp pháp, bao gồm việc gửi khiếu nại nội bộ hoặc khiếu nại với CRD

BIỆN PHÁP ĐỀN BÙ/GỬI KHIẾU NẠI

- Luật pháp quy định các biện pháp đền bù cho những cá nhân được bảo vệ chống hành vi kỳ thị, quấy rối hoặc trả đũa tại nơi làm việc. Những biện pháp đền bù này có thể bao gồm việc tuyển dụng, bồi thường trước, bồi thường sau, thăng chức, phục chức, lệnh ngừng tái phạm dành cho người vi phạm, phí nhân chứng chuyên gia, phí và chi phí cho luật sư hợp lý, thiệt hại cho việc trừng phạt và tổn thương tinh thần.
- Nếu quý vị tin rằng mình đã bị kỳ thị, quấy rối hoặc trả đũa, quý vị có thể gửi khiếu nại cho CRD. Những người ký hợp đồng độc lập và tình nguyện viên: Nếu quý vị tin rằng mình đã bị quấy rối, quý vị có thể gửi khiếu nại cho CRD.
- Quý vị cần phải gửi khiếu nại trong vòng ba năm kể từ khi hành động kỳ thị/quấy rối/trả đũa cuối cùng diễn ra. Đối với những người dưới 18 tuổi, quý vị cần phải gửi khiếu nại trong vòng ba năm sau hành động kỳ thị/quấy rối/trả đũa cuối cùng hoặc một năm sau sinh nhật lần thứ mười tám của mình, tùy theo thời điểm nào muộn hơn.

Nếu quý vị bị kỳ thị, quấy rối, hoặc trả đũa tại nơi làm việc, hãy gửi khiếu nại cho Sở Dân Quyền (CRD).

GỬI KHIẾU NẠI

Sở Dân Quyền calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Số Điện Thoại Miễn Phí: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Dịch Vụ Chuyển Tiếp California (711)

Quý vị là người khuyết tật cần được sắp xếp hợp lý?

CRD có thể hỗ trợ quý vị giải quyết khiếu nại.

Đạo Luật Nhà Ở và Việc Làm Công Bằng được hệ thống hóa tại Bộ Luật Chính Phủ các mục 12900 -12999. Các quy định thực hiện Đạo Luật nằm trong Bộ Luật Quy Định, tiêu đề 2, mục 4.1

Bộ Luật Chính Phủ mục 12950 và Bộ Luật Quy Định California, tiêu đề 2, mục 11023, yêu cầu tất cả người sử dụng lao động phải đăng tải tài liệu này. Tài liệu phải được dán sao cho dễ thấy trong các văn phòng tuyển dụng, trên bảng thông tin của nhân viên, trong phòng chờ của cơ quan việc làm, hội trường công đoàn và những nơi khác mà nhân viên tụ họp. Bất kỳ người sử dụng lao động nào có nhân viên tại bất kỳ cơ sở hoặc cơ quan nào, trong đó có hơn 10% số người không nói tiếng Anh, cũng cần đăng thông báo này bằng ngôn ngữ thích hợp.