

**NGHIÊM CẤM HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ QUẤY RỐI NƠI LÀM VIỆC DỰA TRÊN TÌNH TRẠNG KHUYẾT TẬT HOẶC ĐƯỢC COI LÀ KHUYẾT TẬT CỦA MỘT NGƯỜI**

**CƠ QUAN THANH TRA BÌNH ĐẲNG TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CỨ ĐƯỜNG HƯỚNG CỦA NHÀ THANH TRA CÔNG BẰNG TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CỨ (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) LÀ BẢO VỆ NGƯỜI DÂN CALIFORNIA KHÔNG BỊ KỶ THỊ TRÁI PHÉP TRONG SỞ LÀM, CHỖ Ở VÀ TẠI CÁC PHƯƠNG TIỆN CÔNG CỘNG, CÙNG NHƯ BẢO VỆ KHỎI BỊ XÚC PHẠM BỞI CÁC HÀNH VI BẠO ĐỘNG VÌ THÙ GHÉT VÀ BUỒN LẬU NGƯỜI**



## **LUẬT PHÁP CALIFORNIA NGHIÊM CẤM HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ DỰA TRÊN TÌNH TRẠNG KHUYẾT TẬT THỰC TẾ HOẶC ĐƯỢC COI LÀ KHUYẾT TẬT CỦA MỘT CÁ NHÂN**

### **BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC TIỀM NĂNG**

DFEH đóng vai trò là bên tìm hiểu thực tế khách quan và cố gắng giúp các bên tự nguyện giải quyết tranh chấp. Nếu DFEH tìm thấy đủ bằng chứng về hành vi phân biệt đối xử và các nỗ lực giải quyết đều thất bại, DFEH có thể thay mặt cho bên khiếu nại nộp đơn kiện cho tòa án dân sự, sau khi có phiên hòa giải bắt buộc.

Nếu nhận thấy đã xảy ra hành vi phân biệt đối xử, tòa án có thể yêu cầu tiến hành các biện pháp khắc phục như:

1. Thiệt hại cho nỗi đau tinh thần từ mỗi người sử dụng lao động hoặc người vi phạm pháp luật
2. Thuê tuyển hoặc phục chức
3. Truy lĩnh tiền lương hoặc thăng chức
4. Thay đổi chính sách hoặc các thực thi của người sử dụng lao động
5. Tổn hại mang tính chất trừng phạt
6. Phí và chi phí luật sư hợp lý

Nhân viên cũng có thể yêu cầu xử lý vụ việc thông qua một vụ kiện riêng tại tòa án dân sự sau khi khiếu nại đã được đệ trình với DFEH và Thông báo Quyền khiếu kiện đã được ban hành.

## **NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI**

Nếu quý vị cho rằng mình là nạn nhân của hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại bằng cách liên hệ với DFEH theo như thông tin được mô tả dưới đây. Quý vị phải nộp đơn khiếu nại trong vòng ba năm kể từ ngày xảy ra hành vi phân biệt đối xử gần nhất. DFEH sẽ ưu tiên xử lý các đơn khiếu nại của những người mắc bệnh nan y.

Để sắp xếp một cuộc hẹn, hãy liên lạc với Trung tâm Truyền thông theo thông tin bên dưới.

Nhân viên cũng có thể đeo đuổi vấn đề thông qua một vụ kiện riêng tại tòa án dân sự sau khi khiếu nại đã được đệ trình với DFEH và Thông báo Quyền khiếu kiện đã được ban hành.

Nếu quý vị có khuyết tật và cần biện pháp điều chỉnh hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ quý vị bằng cách ghi chép thông tin của quý vị qua điện thoại hoặc thông qua Dịch vụ tiếp âm California (California Relay Service) (711) đối với những người Khiếm thính hoặc mắc chứng Khó nghe hay mắc khiếm khuyết về khả năng sử dụng lời nói, hoặc quý vị có thể liên lạc với chúng tôi theo thông tin bên dưới.

## **LIÊN LẠC VỚI CHÚNG TÔI**

[www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

Số điện thoại miễn cước: (800) 884-1684

Số máy chữ điện báo (TTY): (800) 700-2320

[contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov)

## **HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG CÔNG VIỆC LÀM DỰA TRÊN TÌNH TRẠNG KHUYẾT TẬT**

Đạo Luật Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (FEHA), do Sở Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (DFEH) ban hành, nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc dựa trên tình trạng khuyết tật hoặc được coi là khuyết tật của một người. Ngoài ra, FEHA nghiêm cấm hành vi trả thù vì đã thực hiện quyền FEHA, như nộp đơn khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử. Luật cũng yêu cầu người sử dụng lao động phải điều chỉnh công việc phù hợp với các cá nhân bị khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần trừ khi người sử dụng lao động có thể chứng minh được rằng làm như vậy có thể gây ra những khó khăn không đáng có.

Luật bảo vệ các tình trạng khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, bao gồm cả bệnh HIV/AIDS, bất kể tình trạng cách ly hiện tại. Luật cũng bảo vệ các tình trạng bệnh lý được xác định là bệnh ung thư hoặc các đặc điểm di truyền.

Tình trạng khuyết tật không bao gồm các chứng rối loạn hành vi tình dục, nghiện cờ bạc, thói ăn cắp vặt, chứng cuồng lửa, hoặc chứng rối loạn lạm dụng chất gây nghiện tác động thần kinh do hiện đang sử dụng ma túy bất hợp pháp.

# HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC DỰA TRÊN TÌNH TRẠNG KHUYẾT TẬT



## FEHA VÀ ĐẠO LUẬT LIÊN BANG VỀ CỘNG DÂN HOA KỲ BỊ KHUYẾT TẬT:

FEHA cung cấp các biện pháp bảo vệ toàn diện hơn dành cho những người bị khuyết tật so với luật liên bang. Những người sử dụng lao động tại California có từ năm nhân viên trở lên đều phải tuân thủ theo FEHA. California cũng áp dụng các định nghĩa rộng hơn về tình trạng khuyết tật tinh thần, tình trạng khuyết tật thể chất và tình trạng bệnh lý so với luật liên bang.

Theo luật của California, khuyết tật chỉ là “hạn chế” một sinh hoạt chính. Không như luật liên bang, tình trạng khuyết tật không nhất thiết phải liên quan đến “hạn chế đáng kể” mới được coi là khuyết tật. Có thể xác định được một tình trạng hay khuyết tật có khả năng “hạn chế” sinh hoạt chính, bất kể việc có sử dụng biện pháp giảm thiểu hay không, như dùng thuốc hay cấy ghép bộ phận giả, trừ khi chính biện pháp giảm thiểu đó hạn chế một sinh hoạt chính.

## ĐIỀU CHỈNH HỢP LÝ

Người sử dụng lao động cần phải tiếp xúc với nhân viên để tìm hiểu tất cả các biện pháp điều chỉnh hợp lý cho người đó trước khi từ chối giao việc cho người đó hoặc đưa ra bất kỳ quyết định nào liên quan đến việc làm. Nhu cầu điều chỉnh có thể phát sinh từ biện pháp giảm thiểu, như dùng thuốc cho tình trạng khuyết tật chính.

Biện pháp điều chỉnh được coi là hợp lý nếu không gây ra những khó khăn không đáng có cho doanh nghiệp của người sử dụng lao động. Biện pháp điều chỉnh hợp lý có thể bao gồm, nhưng không giới hạn, việc thay đổi nhiệm vụ trong công việc hoặc số giờ

làm việc, bố trí lại khu vực làm việc và/hoặc cung cấp các thiết bị hỗ trợ cơ học hoặc điện. Người sử dụng lao động có thể nhận được hỗ trợ từ các cơ quan chính phủ và các chuyên gia bên ngoài để xác định xem có thể thực hiện những điều chỉnh nào.

## TÀI LIỆU ĐÁNH GIÁ Y TẾ ĐỘC LẬP

Người sử dụng lao động phải cho phép người xin việc có cơ hội nộp tài liệu đánh giá y tế độc lập nếu có nghi ngờ về việc liệu người đó có thể thực hiện các hoạt động cần thiết nếu đảm nhiệm một công việc khi có hoặc không có điều chỉnh hợp lý không. Việc không cho phép nộp tài liệu đánh giá y tế độc lập có thể là một hành vi vi phạm pháp luật khác.

## HÀNH VI PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Sau đây là hai lý do mà những người sử dụng lao động thường đưa ra nhưng không phải là những lý do hợp lý được chấp nhận, có liên quan đến hành vi phân biệt đối xử với những người khuyết tật:

- Khả năng gây tổn hại trong tương lai với người đó hoặc những người khác
- Tuyển dụng các cá nhân khuyết tật sẽ làm tăng mức phí bảo hiểm của người sử dụng lao động

Bất kỳ quyết định cá nhân hoặc có liên quan đến công việc nào dựa trên một trong những lý do sau đây đều không phải là hành vi phân biệt đối xử:

- Người đó không thể thực hiện các chức năng thiết yếu trong công việc và không có sự điều chỉnh hợp lý nào có thể giúp người đó thực hiện được các “chức năng thiết yếu” trong công việc.
- Người đó có thể tạo ra mối nguy hiểm tiềm ẩn và thực tế cho bản thân hoặc người khác khi thực hiện công việc và không có sự điều chỉnh hợp lý nào có thể loại bỏ hoặc làm giảm mối nguy hiểm đó

## CÂU HỎI TUYỂN DỤNG

FEHA nghiêm cấm các chủ doanh nghiệp, dù là bằng lời nói hay văn bản:

1. Hỏi về mọi thông tin liên quan đến việc thăm khám y tế hay tâm lý, hoặc các câu hỏi có liên quan đến bất kỳ người xin việc hoặc nhân viên nào trước khi đưa ra lời mời làm việc
2. Hỏi trực tiếp hoặc gián tiếp về việc người xin việc hoặc nhân viên có bị khuyết tật tinh thần hoặc thể chất, hoặc tình trạng bệnh lý khác không
3. Hỏi về bản chất và mức độ nghiêm trọng của tình trạng khuyết tật tinh thần hoặc thể chất, hoặc tình trạng bệnh lý

Tuy nhiên, người sử dụng lao động có thể hỏi về khả năng của người xin việc để thực hiện các chức năng liên quan đến công việc và có thể trả lời câu hỏi của người xin việc về việc có biện pháp điều chỉnh hợp lý hay không.

Sau khi đưa ra lời mời việc làm cho người xin việc, người sử dụng lao động có thể yêu cầu người đó đi khám y tế hoặc tâm lý trước khi bắt đầu công việc. Tuy nhiên, việc thăm khám hoặc dò hỏi cần liên quan đến công việc và phù hợp với nhu cầu của hoạt động kinh doanh và tất cả nhân viên thực hiện cùng loại công việc đều phải tiến hành thăm khám hoặc dò hỏi.

Người sử dụng lao động cũng có thể tiến hành tổ chức các cuộc thăm khám y tế tự nguyện, bao gồm thăm khám cả về tiền sử bệnh lý, như một phần của chương trình kiểm tra sức khỏe nhân viên. Thông tin này phải được lưu trữ riêng và tách biệt với hồ sơ việc làm cũng như hồ sơ cá nhân. Người sử dụng lao động không được phạt nhân viên do từ chối tham gia quá trình thăm khám y tế tự nguyện.