

NHỮNG NGƯỜI TỪNG TRẢI QUA BẠO LỰC VÀ CÁC THÀNH VIÊN GIA ĐÌNH CỦA NẠN NHÂN CÓ QUYỀN ĐƯỢC NGHỈ PHÉP VÀ ĐƯỢC HỖ TRỢ



FAQ

Cục Dân quyền (CRD) thực thi luật pháp California nhằm bảo vệ người dân khỏi sự phân biệt đối xử, quấy rối và các hành vi vi phạm dân quyền khác. Bắt đầu từ ngày 1 tháng 1 năm 2025, Đạo luật Việc làm và Nhà ở Công bằng sẽ cung cấp các biện pháp bảo vệ tại nơi làm việc cho những người từng trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện, cũng như những người có thành viên gia đình từng trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện. Các biện pháp bảo vệ bao gồm quyền có được biện pháp hỗ trợ hợp lý vì sự an toàn của người lao động hoặc gia đình họ. Đối với những người làm việc cho người sử dụng lao động có 25 nhân viên trở lên, các biện pháp bảo vệ cũng bao gồm quyền nghỉ làm để thực hiện một số hoạt động liên quan đến bạo lực. Dưới đây là câu trả lời cho những câu hỏi thường gặp về các biện pháp bảo vệ này.

CÁC CÂU HỎI CHUNG

1 | Hành vi bạo lực đủ điều kiện là gì?

Hành vi bạo lực đủ điều kiện có nghĩa là:

- Bạo lực gia đình
- Xâm hại tình dục
- Đeo bám
- Hành vi, cách ứng xử hoặc kiểu ứng xử liên quan đến thương tích hoặc tử vong
- Hành vi, cách ứng xử hoặc kiểu ứng xử liên quan đến súng hoặc vũ khí nguy hiểm khác
- Hành vi, cách ứng xử hoặc kiểu ứng xử liên quan đến các mối đe dọa gây thương tích hoặc tử vong

Việc có ai đó bị bắt, bị truy tố hoặc bị kết án vì hành vi bạo lực đủ điều kiện hay không không quan trọng.

2 | Thành viên nào trong gia đình phải trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện thì tôi mới được sử dụng những biện pháp bảo vệ này?

Nhân viên có thể yêu cầu nghỉ phép hoặc biện pháp hỗ trợ khi con, cha mẹ, ông bà, cháu, anh chị em ruột, vợ/chồng, bạn đời chung sống hoặc người được chỉ định của họ trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện. Người được chỉ định có thể là người có quan hệ huyết thống, chẳng hạn như dì hoặc chú, hoặc là người có vai trò tương đương với thành viên gia đình, chẳng hạn như bạn thân. Người sử dụng lao động có thể giới hạn nhân viên chỉ được nghỉ phép vì một người được chỉ định trong thời hạn 12 tháng.

3 | Liệu người sử dụng lao động của tôi có được phân biệt đối xử hoặc trả đũa tôi hoặc thành viên gia đình tôi vì tôi là nạn nhân của hành vi bạo lực đủ điều kiện không?

Không. Người sử dụng lao động không được sa thải, phân biệt đối xử hoặc trả đũa nhân viên vì họ hoặc thành viên gia đình họ là nạn nhân của hành vi bạo lực đủ điều kiện.

NGHỈ PHÉP

4 | Tôi cần phải nghỉ làm vì tôi là nạn nhân của hành vi bạo lực đủ điều kiện hoặc gia đình tôi là nạn nhân của hành vi bạo lực đủ điều kiện. Tôi có những quyền nào?

Tất cả nhân viên trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện đều được phép nghỉ làm để xin lệnh cấm hoặc biện pháp khắc phục khác nhằm đảm bảo sức khỏe, sự an toàn hoặc phúc lợi của họ hoặc con họ.

Nhân viên làm việc cho một công ty có 25 nhân viên trở lên và trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện được phép nghỉ phép để tham gia các hoạt động vì sức khỏe và sự an toàn của họ, bao gồm tìm kiếm các dịch vụ hỗ trợ hoặc chăm sóc sức khỏe, tham gia vào các thủ tục dân sự hoặc hình sự, di chuyển hoặc chăm sóc người thân bị thương do hành vi bạo lực đủ điều kiện. Quy định này cũng áp dụng với cả nhân viên có thành viên gia đình phải trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện.

5 | Tôi có thể nghỉ làm bao lâu sau khi trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện?

Nhân viên phải trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện được phép nghỉ làm tới 12 tuần để thực hiện các hoạt động được pháp luật bảo vệ. Nhân viên có thành viên gia đình qua đời do hành vi bạo lực đủ điều kiện cũng được phép nghỉ tối đa 12 tuần để thực hiện các hoạt động này.

Nhân viên có thành viên gia đình sống sót sau hành vi bạo lực đủ điều kiện sẽ được nghỉ làm tối đa 10 ngày để thực hiện các hoạt động được pháp luật bảo vệ. Có thể sử dụng tối đa năm ngày để giúp một thành viên gia đình di dời, bao gồm tìm kiếm nhà ở hoặc đăng ký cho trẻ em vào trường học hoặc nhà trẻ mới.

6 | Tôi có thể sử dụng kỳ nghỉ, thời gian nghỉ ốm hoặc các hình thức nghỉ việc khác để nghỉ làm sau khi trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện không?

Người lao động có thể sử dụng kỳ nghỉ, thời gian nghỉ có lương, nghỉ phép cá nhân hoặc nghỉ ốm có lương để nghỉ việc vì bất kỳ lý do nào được mô tả trong Câu hỏi thường gặp (FAQ) này. Nếu một nhân viên cũng đủ điều kiện nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép vì lý do Gia đình và Y tế liên bang (FMLA) hoặc Đạo luật Quyền Gia đình California (CFRA), thời gian nghỉ của họ do hành vi bạo lực đủ điều kiện sẽ được tính cùng lúc. Điều đó có nghĩa là nhân viên không được hưởng chế độ nghỉ phép nối tiếp nhau. Nếu họ sử dụng FMLA hoặc CFRA để nghỉ việc vì bất kỳ lý do nào được mô tả trong Câu hỏi thường gặp này, điều đó có thể làm giảm hoặc ngăn cản khả năng sử dụng FMLA hoặc CFRA của họ vì những lý do khác (chẳng hạn như sau khi sinh con).

7 | Tôi phải thông báo trước cho người sử dụng lao động bao lâu trước khi nghỉ việc sau khi trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện?

Nhân viên phải thông báo trước một khoảng thời gian hợp lý trước khi nghỉ phép, trừ phi việc thông báo trước không thể thực hiện được.

8 | Điều gì sẽ xảy ra nếu tôi vắng mặt không phép tại nơi làm việc sau khi trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện?

Người sử dụng lao động không được kỷ luật hoặc có hành động chống lại người lao động vì lý do vắng mặt không phép nếu người lao động đó, trong thời gian hợp lý, cung cấp thông tin

(được gọi là chứng nhận) về hành vi bạo lực đã xảy ra, nếu người sử dụng lao động yêu cầu. Chứng nhận có thể bao gồm:

- Báo cáo của cảnh sát
- Hồ sơ tòa án hoặc bằng chứng khác về việc ra tòa
- Tài liệu từ nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ
- Bản tường trình có chữ ký của người lao động hoặc người đại diện cho họ
- Tài liệu khác xác minh rằng một hành vi bạo lực đủ điều kiện đã xảy ra

Người sử dụng lao động của quý vị có nghĩa vụ giữ bí mật các yêu cầu nghỉ phép và tài liệu liên quan đến việc trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện. Các trường hợp ngoại lệ duy nhất là khi luật pháp liên bang hoặc tiểu bang yêu cầu phải tiết lộ thông tin – ví dụ như để phản hồi lệnh của tòa án hoặc trát đòi hầu tòa hợp lệ – hoặc khi việc tiết lộ thông tin là cần thiết để bảo vệ sự an toàn của người lao động tại nơi làm việc, chẳng hạn như gọi cảnh sát để báo cáo mối nguy hiểm trước mắt. Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động trước khi tiết lộ thông tin của họ hoặc của thành viên gia đình họ.

CÁC BIỆN PHÁP HỖ TRỢ HỢP LÝ LIÊN QUAN ĐẾN SỰ AN TOÀN

9 | Tôi có thể làm gì để cảm thấy an toàn tại nơi làm việc sau khi trải qua hành vi bạo lực đủ điều kiện?

Người lao động gặp phải hành vi bạo lực đủ điều kiện hoặc có thành viên gia đình gặp phải hành vi bạo lực đủ điều kiện có thể yêu cầu thay đổi nơi làm việc (được gọi là các biện pháp hỗ trợ hợp lý) để đảm bảo an toàn tại nơi làm việc. Ví dụ về các biện pháp hỗ trợ bao gồm:

- Chuyển công tác, điều động hoặc thay đổi lịch trình
- Thay đổi số điện thoại làm việc của quý vị
- Được phép mang điện thoại vào nơi làm việc
- Thay đổi vị trí làm việc của quý vị
- Lắp đặt khóa
- Hỗ trợ ghi chép lại hành vi bạo lực gia đình, tấn công tình dục, đeo bám hoặc hành vi bạo lực đủ điều kiện khác xảy ra tại nơi làm việc
- Thực hiện các quy trình an toàn
- Điều chỉnh cấu trúc công việc, cơ sở vật chất nơi làm việc hoặc yêu cầu công việc
- Giới thiệu đến một tổ chức hỗ trợ nạn nhân

Người sử dụng lao động có thể yêu cầu chứng nhận (xem câu hỏi 8) để chứng minh yêu cầu biện pháp hỗ trợ có liên quan đến hành vi bạo lực đủ điều kiện.

10 | Người sử dụng lao động có phải chấp thuận yêu cầu biện pháp hỗ trợ cụ thể của tôi không?

Tùy thuộc vào từng trường hợp. Người sử dụng lao động phải làm việc với người lao động để đề ra biện pháp hỗ trợ phù hợp với từng hoàn cảnh. Đây được gọi là quá trình tương tác và là yêu cầu bắt buộc theo luật. Khi quyết định có chấp thuận yêu cầu biện pháp hỗ trợ theo luật này hay không, người sử dụng lao động phải cân nhắc mọi mối nguy hiểm trước mắt mà người lao động hoặc thành viên gia đình của họ phải đối mặt.

Người sử dụng lao động cũng có thể cân nhắc liệu biện pháp hỗ trợ theo yêu cầu có gây ra khó khăn quá mức (tốn kém đáng kể về thời gian và/hoặc chi phí) cho người sử dụng lao động hay khiến nơi làm việc trở nên không an toàn cho những người lao động khác hay không. Nếu rơi vào trường hợp đó, người sử dụng lao động không phải chấp thuận yêu cầu này. Nhưng người sử dụng lao động phải làm việc với người lao động để xác định các biện pháp hỗ trợ thay thế vẫn đáp ứng được nhu cầu liên quan đến sự an toàn của người lao động mà không gây khó khăn quá mức cho người sử dụng lao động.

11 | Tôi có thể yêu cầu nhiều biện pháp hỗ trợ hợp lý vì sự an toàn của mình không?

Không có giới hạn về loại hoặc số lượng biện pháp hỗ trợ mà nhân viên có thể yêu cầu. Nếu hoàn cảnh thay đổi và quý vị cần một biện pháp hỗ trợ mới hoặc biện pháp hỗ trợ khác, hãy cho người sử dụng lao động của quý vị biết. Người sử dụng lao động của quý vị phải cùng thảo luận với người lao động (được gọi là quá trình tương tác), xem xét các yếu tố được mô tả trong câu hỏi 10.

KHIẾU NẠI VỀ QUYỀN CÔNG DÂN

12 | Điều gì sẽ xảy ra nếu người sử dụng lao động vi phạm luật bảo vệ nạn nhân (và gia đình nạn nhân) của các hành vi bạo lực đủ điều kiện?

Nếu yêu cầu nghỉ phép hoặc yêu cầu biện pháp hỗ trợ của quý vị bị từ chối, hoặc quý vị bị đối xử tiêu cực vì quý vị hoặc thành viên gia đình quý vị đã trải qua một hành vi bạo lực đủ điều kiện, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại lên Cục Dân quyền trong vòng ba năm kể từ ngày hành động của người sử dụng lao động diễn ra.

CÁCH NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân Quyền

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Số miễn cước: : 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Dịch vụ Chuyển tiếp California (711)

Người khuyết tật cần được áp dụng biện pháp hỗ trợ hợp lý? CRD có thể hỗ trợ quý vị về khiếu nại của mình.

Để xem bản dịch của hướng dẫn này, vui lòng truy cập: www.civilrights.ca.gov/posters/employment