

Biện Pháp Bảo Vệ Nhân Viên Giúp Việc MỚI theo Đạo Luật Nhân Quyền DC - Hướng Dẫn Thực Thi 24-01

Ngày: Ngày 29 tháng 9 năm 2023



Mục Đích:

Đây là tài liệu hướng dẫn do Văn Phòng Nhân Quyền ("OHR", Office of Human Rights) DC cung cấp nhằm giúp công chúng hiểu các thay đổi luật pháp với Đạo Luật Nhân Quyền DC năm 1977 ("DCHRA", D.C. Human Rights Act) và Đạo Luật Thiết Lập Văn Phòng Nhân Quyền năm 1999 ("HREA", Human Rights Establishment Act) do **Đạo Luật Sửa Đổi Quyền Làm Việc của Nhân Viên Giúp Việc năm 2022** ("Đạo Luật") thực hiện.¹ Chỉ có thể dùng tài liệu này cho mục đích giáo dục và không dùng làm lời khuyên pháp lý để áp dụng vào một trường hợp cụ thể. Bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào cần tư vấn pháp lý nên tham khảo ý kiến từ một luật sư.

Bộ luật mới có tác dụng gì?

Đạo Luật Sửa Đổi Quyền Làm Việc của Nhân Viên Giúp Việc năm 2022 ("Đạo Luật") sửa đổi DCHRA để bao gồm "nhân viên giúp việc" làm những người lao động được bảo vệ theo các quy định chống phân biệt đối xử của DCHRA. Ngoài ra, Đạo Luật còn sửa đổi HREA để yêu cầu OHR tạo hướng dẫn bằng văn bản về các trường hợp việc làm liên quan đến "nhân viên giúp việc".² Điều này có nghĩa các nhân viên giúp việc được bảo vệ hiện có thể nộp khiếu nại phân biệt đối xử theo Đạo Luật Nhân Quyền. Có 18 đặc điểm được bảo vệ áp dụng cho nhân viên giúp việc. Xem tờ thông tin về các đặc điểm được bảo vệ của chúng tôi [tại đây](#). Cũng xem cả bên dưới để biết thêm thông tin.

Bối cảnh:

Về mặt lịch sử, DCHRA đã loại trừ các chủ lao động của "nhân viên giúp việc". Đạo Luật sửa đổi định nghĩa về chủ lao động để bao gồm những người sử dụng nhân viên giúp việc trong hộ gia đình của họ, đảm bảo rằng những nhân viên giúp việc được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử dựa trên bất cứ đặc điểm được bảo vệ nào theo công việc trong các đặc điểm được bảo vệ của họ.

Hãy lưu ý rằng việc là một nhân viên giúp việc không phải một đặc điểm một bảo vệ. Thay vào đó, Đạo Luật nghiêm cấm chủ lao động phân biệt đối xử nhân viên giúp việc dựa trên đặc điểm được bảo vệ. **18** đặc điểm được bảo vệ dành cho nhân viên, hiện bao gồm nhân viên giúp việc, theo DCHRA là:

- Tuổi Tác
- Màu Da
- Thông Tin Tín Dụng
- Khuyết Tật
- Trách Nhiệm Gia Đình
- Bản Dạng Giới và Thể Hiện Giới
- Thông Tin Di Truyền
- Tình Trạng Vô Gia Cư
- Tình Trạng Hôn Nhân
- Trúng Tuyển Đại Học
- Quốc Gia Xuất Xứ
- Ngoại Hình Cá Nhân
- Đảng Phái Chính Trị
- Chủng Tộc
- Tôn Giáo
- Giới Tính
- Xu Hướng Tính Dục
- Tình trạng là Nạn Nhân hoặc Thành Viên Gia Đình của Nạn Nhân bị Bạo Lực Gia Đình, Tấn Công Tính Dục hoặc Đeo Bám ("DVSOS")³

¹ Bộ Luật DC 24-305.

² Có văn bản đầy đủ của Đạo Luật tại đây: <https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/laws/24-305>

³ Bộ Luật DC § 2-1402.11. Xem lưu ý bên dưới về biện pháp bảo vệ này.

Do đó, Đạo Luật nghiêm cấm chủ lao động phân biệt đối xử nhân viên giúp việc của họ dựa trên bất kỳ đặc điểm được bảo vệ nào. Phân biệt đối xử bao gồm việc không thuê ai đó, bắt nhân viên làm việc trong một môi trường làm việc thù địch hoặc trả thù một nhân viên vì đã nộp đơn khiếu nại cho OHR.

"Nhân Viên Giúp Việc" Là Gì và Đạo Luật Bảo Vệ Họ Như Nào?

Nhân viên giúp việc⁴ là những nhân viên cung cấp các dịch vụ để lấy tiền thù lao tại nhà riêng. Nhân viên giúp việc có thể bao gồm những người thường xuyên cung cấp dịch vụ trông trẻ tại nhà như bảo mẫu; chăm sóc người cao tuổi như nhân viên điều dưỡng hoặc các loại hỗ trợ khác; các dịch vụ dọn dẹp; nấu ăn hoặc chuẩn bị thức ăn; và các dịch vụ gia đình liên quan khác.⁵ Nhân viên giúp việc *không* bao gồm thành viên gia đình của chủ lao động; những nhân viên thực hiện sửa chữa trong hộ gia đình như xây dựng hoặc sửa chữa đường ống nước; nhân viên chăm sóc thú cưng; hoặc những cá nhân chỉ thực hiện công việc được trả lương không thường xuyên hoặc khi cần thiết.⁶

Các trường hợp sau cung cấp thông tin về cách thức bộ luật mới bảo vệ những nhân viên giúp việc khỏi phân biệt đối xử.

Trường hợp 1:

Những phụ huynh thỉnh thoảng đi chơi cùng nhau vào buổi tối có một người trông trẻ mà họ đôi khi gọi. Người trông trẻ thường không được coi là nhân viên giúp việc vì họ cung cấp các dịch vụ theo cơ sở thông thường, có nghĩa là không thường xuyên hoặc vào những thời điểm ngẫu nhiên. Do đó, người trông trẻ không được DCHRA bảo vệ.

Trường hợp 2:

Chủ lao động muốn thuê một nhân viên giúp việc vào một vị trí cư trú, vị trí mà sẽ cần nhân viên sinh sống tại nhà của chủ lao động. Tình trạng hôn nhân và trách nhiệm gia đình là các đặc điểm được bảo vệ theo DCHRA.⁷ Chủ lao động *không* thể từ chối thuê một ai đó vì họ đã có vợ/chồng hoặc con cái; tuy nhiên, không điều gì trong DCHRA yêu cầu chủ lao động phải cung cấp chỗ ở cho vợ/chồng hoặc con cái của nhân viên của họ.

Trường Hợp Miễn Trừ:

Đa phần, Đạo Luật đảm bảo rằng nhân viên giúp việc được hưởng các biện pháp bảo vệ giống với bất kỳ nhân viên nào khác. Tuy nhiên, vì tình huống việc làm nhân viên giúp việc khác với tình huống việc làm khác ở những điểm mấu chốt, có một vài trường hợp ngoại lệ hoặc những điểm khác biệt về cách DCHRA áp dụng với nhân viên giúp việc và chủ lao động của họ.

⁴ Trước đây được gọi là "người giúp việc" trong Đạo Luật Nhân Quyền.

⁵ Xem Bộ Luật DC § 32-107.01

⁶ *Id.*

⁷ Bộ Luật DC § 2-1402.11(a).

Giới tính là tiêu chuẩn nghề nghiệp thật.⁸

Trong một vài trường hợp, nhân viên giúp việc sẽ làm việc với các cá nhân cần sự hỗ trợ trong việc mặc quần áo, tắm rửa, đi vệ sinh hoặc các hoạt động khác mà liên quan đến quyền riêng tư của cá nhân. Vào những hoàn cảnh như này, chủ lao động có thể muốn thuê một ai đó có giới tính ưu tiên (bao gồm nữ, liên giới, và nam) do những quan ngại về sự riêng tư. Theo đó, Đạo Luật quy định rằng điều đó sẽ **KHÔNG** là phương pháp phân biệt đối xử không hợp pháp vì một chủ lao động thuê nhân viên dựa trên giới tính, miễn là giới tính là một tiêu chuẩn nghề nghiệp thật ("BFOQ"). Giới tính là BFOQ khi:

- A. Chủ lao động có cơ sở thông tin để cho rằng việc thuê một cá nhân có giới tính cụ thể sẽ hủy hoại mong muốn riêng tư của cá nhân nhận dịch vụ tại nơi cư trú tư nhân;
- B. Cá nhân nhận dịch vụ có mong muốn riêng tư được pháp luật bảo vệ; và
- C. Không có sự thay thế hợp lý để bảo vệ mong muốn riêng tư của cá nhân.

Cơ sở thông tin có nghĩa là một lý do dựa trên các thông tin, như là các nhiệm vụ công việc cụ thể có liên quan, hỗ trợ niềm tin rằng giới tính là một BFOQ. Cơ sở thông tin *không* bao gồm những niềm tin dựa trên định kiến hoặc quan điểm chủ quan. Ngoài ra, giới tính không bao gồm xu hướng tính dục hoặc biểu hiện giới tính. Trên thực tế, Đạo Luật quy định cụ thể rằng không có sự miễn trừ BFOQ cho giới tính nếu quyết định tuyển dụng là dựa trên:

- A. Mô tả đặc tính rập khuôn của một nhóm trái với một nhóm khác;
- B. Thiên hướng tính dục hoặc nhận dạng tính dục của một nhân viên tương lai; hoặc
- C. Tên ưa dùng hoặc đại từ nhân xưng cá nhân của nhân viên tương lai.

Trường hợp 3:

Một chủ lao động muốn thuê ai đó để chăm sóc người mẹ cao tuổi của họ. Công việc sẽ đòi hỏi hỗ trợ mẹ của họ tắm rửa, thay đồ và đi vệ sinh. Chủ lao động đăng tuyển là chỉ khả dụng đối với phụ nữ. Trường hợp này thường không vi phạm DCHRA - miễn là chủ lao động có cơ sở thông tin để cho rằng việc là một phụ nữ là một tiêu chuẩn nghề nghiệp thuật của việc cung cấp các dịch vụ gần gũi cho mẹ của họ, người cũng là một phụ nữ, nhằm bảo vệ quyền riêng tư của mẹ họ và không có sự thay thế hợp lý để bảo vệ mong muốn riêng tư của mẹ họ.

Trường hợp 4:

Chủ lao động muốn thuê một bảo mẫu để trông con nhỏ của họ. Chủ lao động tin rằng phụ nữ là những người chăm sóc bẩm sinh, vì thế họ đăng tuyển là chỉ dành cho phụ nữ. Trường hợp này thường có vi phạm DCHRA vì chủ lao động không có cơ sở thông tin để tin rằng việc là một phụ nữ là cần thiết để thực hiện công việc. Thay vào đó, niềm tin này là dựa trên định kiến thường thấy về đàn ông và phụ nữ và nó không phải là một lý do được phép để phân biệt đối xử dựa trên giới tính.

⁸ Bộ Luật DC § 2-1402.12(c)

Tình trạng là Nạn Nhân (hoặc Người Thân Của Nạn Nhân) Bị Bạo Lực Gia Đình, Xâm Hại Tình Dục hoặc Bị Theo Dõi.⁹

DCHRA nghiêm cấm phân biệt đối xử trong việc làm với những người, hoặc thành viên gia đình của người, là nạn nhân của bạo lực gia đình, tấn công tình dục hoặc đeo bám (tình trạng "DVSOS"). Ngoài ra, DCHRA yêu cầu chủ lao động phải cung cấp một vài phương tiện hỗ trợ nhất định cho nhân viên có tình trạng DVSOS, như là cho phép họ xin nghỉ để tham gia các phiên điều trần tại tòa. Đạo Luật không loại trừ nhân viên giúp việc khỏi những biện pháp bảo vệ này, và chủ lao động của nhân viên giúp việc không thể phân biệt đối xử với họ dựa trên tình trạng DVSOS của họ. Tuy nhiên, do có thể có các ảnh hưởng về sự an toàn, Đạo Luật cho phép chủ lao động của nhân viên giúp việc tiết lộ tình trạng của nhân viên cho người khác nếu thông tin là cần thiết để bảo vệ các cư dân của nơi làm việc khỏi nguy hiểm. Ví dụ: nếu một ai đó là nạn nhân bị đeo bám, và kẻ phạm tội đeo bám vẫn đang tự do và có thể bám theo cá nhân đó tới chỗ làm, chủ lao động có thể tiết lộ thông tin về tình trạng DVSOS của nhân viên cho người khác ở nơi cư trú để bảo vệ chính họ và gia đình của họ.

Thông báo về Quyền của Người Lao Động Theo DCHRA.¹⁰

DCHRA yêu cầu chủ lao động phải đăng thông báo về các quyền của nhân viên của họ theo DCHRA. Vì không thể hoặc không muốn đăng các thông báo ở nhà riêng, chủ lao động của nhân viên giúp việc có thể cung cấp cho nhân viên giúp việc của họ một bản sao của hướng dẫn này thay vì đăng thông báo.

Tôi là một Nhân Viên Giúp Việc. Tôi Phải Làm Gì nếu Tôi Cho Rằng Tôi Đã Bị Phân Biệt Đối Xử Dựa Trên (Những) Đặc Điểm Được Bảo Vệ của Tôi?

Quý vị có thể nộp Bảng Câu Hỏi Tiếp Nhận cho OHR nếu quý vị cho rằng quyền của quý vị theo DCHRA đã bị vi phạm. Phải nộp Bảng Câu Hỏi Tiếp Nhận trong vòng một năm xảy ra hành vi phân biệt đối xử bị cáo buộc hoặc phát hiện ra hành vi đó. Có thể nộp Bảng Câu Hỏi Tiếp Nhận:

- Trực Tuyến: ohr@dc.gov
- Trực tiếp/Qua Hòm Thư: 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010
- Email: intake@ohr.dc.gov
- Fax: (202) 727-9589

⁹ Bộ Luật Code § 2-1402.11(c-1).

¹⁰ Bộ Luật DC § 2-1402.52.