



# Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

## Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

## What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

## What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

## What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

## What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

**Submit** an inquiry through the EEOC's public portal:  
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Call** 1-800-669-4000 (toll free)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (ASL video phone)

**Visit** an EEOC field office (information at  
[www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**E-Mail** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



## EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

### Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

### Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

### Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

### Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

### Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

### Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

### Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.



# Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

## ¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

## ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

## ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

## ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

## ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

### Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

### Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

### Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

### Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

### Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),  
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

### Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

### Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)



# 了解您的权利： 职场歧视是违法的

美国平等就业机会委员会 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 执行联邦法律以保护您免受就业歧视。如果您认为您在职场或申请工作期间被歧视, 平等就业机会委员会可能可以帮助您。

## 谁受保护?

- (现任或前) 雇员, 包括经理和临时雇员
- 工会会员以及工会会籍申请人
- 就业申请人

## 涵盖什么组织受?

- 大多数私营雇主
- 州与当地政府 (作为雇主)
- 教育机构 (作为雇主)
- 工会
- 人事代理机构

## 什么类型的就业歧视是违法的?

在平等就业机会委员会的法律下, 无论您的移民状态为何, 雇主不能因为下列原因歧视您:

- 种族
- 肤色
- 信仰
- 国籍
- 性别 (包括怀孕、分娩以及相关的医疗情况、性向或性别认同)
- 年龄 (满40岁)
- 残章
- 基因资讯 (包括雇主要求或购买、使用或披露基因测试、基因服务或家庭医疗使用)
- 因就提出指控、合理地反对歧视或参与一项歧视诉讼、调查、程序, 二遭受报复
- 与行使有关残障歧视或怀孕便利的权利相关的干涉、胁迫或威胁。

## 哪些雇佣惯例可以被质疑为歧视性的?

雇佣的各个方面, 包括:

- 解职、解雇或裁员
- 骚扰 (包括不受欢迎的言语或肢体行为)
- 聘用或晋升
- 职业分配
- 薪酬 (不平等薪酬或报酬)
- 不为残障、怀孕、分娩或相关医疗情况、或真诚的宗教信仰、遵守或实践提供合理的便利
- 福利
- 职业培训
- 归类
- 推介
- 收取或披露雇员的基因资讯
- 要求或披露雇员的医疗资讯
- 可能合理地劝阻某人反对歧视、提出指控或参与一项调查或程序的行为
- 强迫、恐吓、威胁或干扰他人行使权利, 或协助或鼓励他人行使有关残障歧视 (包括便利) 或怀孕便利的权利的行为。

## 如果您认为发生了歧视, 您可以做什么?

如果您怀疑有歧视, 马上联系平等就业机会委员会。不要延迟, 因为就歧视提出指控受严紧的时间限制 (180 或 300 天, 取决于您居住或工作的地方)。您可以下列方式联系平等就业机会委员会:

透过平等就业机会委员会的公共门户网站提交询问:

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**致电:** 1-800-669-4000 (免费电话)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (ASL 录像电话)

**到访** 平等就业机会委员会的办公室 (资讯:

[www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**电邮:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

要更多有关平等就业机会委员会的资讯 (包括就歧视提出指控), 可到访: [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).





## 持有联邦承包或分包合同的雇主

劳工部的联邦合约合规计划 (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) 执行与联邦政府有做生意的公司的非歧视和平权行动承诺。如果您正在持有联邦承包或分包合同的公司申请工作或是公司的雇员, 您受联邦法律保护免受以下原因的歧视:

### 种族、肤色、信仰、性别、性向、性别认同、国籍

经修订的第 11246 号行政命令禁止联邦承包商进行基于种族、肤色、信仰、性别、性向、性别认同、国籍的就业歧视, 并要求采取平权行动以确保就业各个方面的机会均等。

### 询问、披露或讨论薪酬

经修订的第 11246 号行政命令保护联邦承包商的就业申请人和雇员以免因询问、披露或讨论其薪酬或其他就业申请人和雇员的薪酬而被歧视。

### 残障

经修订的 1973 年康复法案第 503 节保护合格的残障人士在联邦承包商的雇用、晋升、解雇、薪酬、附加福利、工作培训、分类、转介和其他就业方面不受歧视。残障歧视包括不对作为申请人或雇员的其他方面合格的残障人士的已知身体或精神限制提供合理便利, 除非给雇主带来过度困难。第 503 节还要求联邦承包商采取平权行动, 在包括行政级别在内的各级就业岗位上雇用合格的残障人士, 并在就业中提升他们的地位。

## 受保护的退伍军人身份

经修订的 1974 年越战退伍军人重新调整援助法, 38 U.S.C. 4212, 禁止对残疾退伍军人、最近离职的退伍军人 (即从现役退役或释放后三年内)、现役战时或竞选徽章退伍军人进行就业歧视, 并要求采取平权行动来招募、雇用和推进就业, 或武装部队服役勋章退伍军人。

### 报复

这些联邦法律禁止对提出歧视投诉、参与 OFCCP 诉讼或以其他方式反对联邦承包商歧视的人进行报复。

任何认为承包商违反了 OFCCP 权力下的非歧视或平权行动义务的人应立即联系:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (免费电话)

如果您失聪、有听力障碍或有语言障碍, 请拨打 7-1-1 以获得电信中继服务。也可以通过网路向 OFCCP 的帮助台提交问题来联系 OFCCP, 网址为 <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, 或致电 OFCCP 区域或地区办公室, 这些办公室列在美国政府劳工部的大多数电话簿中以及 OFCCP 的“联系我们”网页 <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>。

## 接受联邦财政援助的计划或活动

### 种族、肤色、国籍、性别

除了经修订的 1964 年民权法案第七章的保护外, 经修订的 1964 年民权法案第六章还禁止在接受联邦经济支援的计划或活动中基于种族、肤色或国籍的歧视。如果经济援助的主要目标是提供就业机会, 或者就业歧视导致或可能导致此类计划下提供服务的歧视, 则就业歧视包含在第六章中。1972 年教育修正案第九条禁止在接受联邦财政援助的教育项目或活动中出现基于性别的就业歧视。

### 残障人士

经修订的 1973 年康复法案第 504 节禁止在接受联邦财政援助的任何计划或活动中基于残障的就业歧视。禁止在就业的所有方面歧视无论他们有无合理便利条件都可以履行工作的基本职能的残障人士。

如果您认为您在接受联邦财政援助的任何机构的计划中受到歧视, 您应该立即联系提供此类援助的联邦机构。



# Alamin ang Iyong Mga Karapatan: Ang Diskriminasyon sa Lugar ng Trabaho ay Illegal

Ang U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ay nagpapatupad ng mga Pederal na batas na nagpoprotekta sa iyo laban sa diskriminasyon sa trabaho. Kung naniniwala kang nadiskrimina ka sa iyong trabaho o sa pag-aaplay ng trabaho, maaaring makatulong ang EEOC.

## Sino ang Protektado?

- Mga empleyado (kasalukuyan at dating empleyado), kabilang ang mga tagapamahala at mga pansamantalang empleyado
- Mga miyembro ng unyon at mga aplikante para sa pagiging kasapi ng isang unyon
- Mga aplikante ng trabaho

## Anong mga Uri ng Diskriminasyon sa Trabaho ang Illegal?

Sa ilalim ng mga batas ng EEOC, ang isang employer ay hindi maaaring magdiskrimina laban sa iyo, anuman ang iyong katayuan sa imigrasyon, batay sa:

- Lahi
- Kulay
- Relihiyon
- Bansang pinagmulan
- Kasarian (kabilang ang pagbubuntis, panganganak at mga kaugnay na kondisyong medikal, sekswal na oryentasyon, o pagkakakilanlan ng kasarian)
- Edad (40 taong gulang pataas)
- Kapansanan
- Genetikang impormasyon (kabilang ang mga kahilingan ng employer, o pagbili, paggamit, o pagsisiwalat ng mga genetikang pagsusuri, serbisyong genetika, o kasaysayang medikal ng pamilya)
- Pagganti para sa paghahain ng reklamo, makatwirang pagsalungat sa diskriminasyon, o paglahok sa isang kaso ng diskriminasyon, imbestigasyon, o paglilitis
- Panghihimasok, pamimilit, o mga pagbabanta na may kaugnayan sa paggamit ng mga karapatan tungkol sa diskriminasyon sa kapansanan o akomodasyon sa pagbubuntis.

## Anong mga Organisasyon ang Saklaw?

- Karamihan sa mga pribadong employer
- Estado at lokal na pamahalaan (bilang mga employer)
- Mga institusyong pang-edukasyon (bilang mga employer)
- Mga unyon
- Mga ahensya ng staffing

## Anong mga Kagawian sa Trabaho ang maaaring Hamunin o Labanan bilang Diskriminasyon?

Lahat ng mga aspeto ng trabaho, kabilang ang:

- Pagpapataksik, pagsisante, o pagkatanggal sa trabaho
- Panghahas (kabilang ang hindi kanais-nais na salita o pisikal na pagkilos)
- Pag-hire o promosyon
- Trabaho
- Bayad (hindi pantay na suweldo o kabayaran)
- Pagkabigong magbigay ng makatwirang akomodasyon para sa isang kapansanan; pagbubuntis, panganganak, o mga kaugnay na kondisyong medikal; o taos-pusong pinanghahawakan ang paniniwala sa relihiyon, pagtalima o gawi
- Mga benepisyo
- Pagsasanay sa trabaho
- Klasipikasyon
- Reperal
- Pagkuha o pagsisiwalat ng genetikang impormasyon ng mga empleyado
- Paghiling o pagsisiwalat ng medikal na impormasyon ng mga empleyado
- Pagkilos na maaaring makapagpahina ng loob ng isang tao mula sa pagsalungat sa diskriminasyon, paghahain ng kaso, o paglahok sa isang imbestigasyon o paglilitis
- Pagkilos na namimilit, nananakot, nagbabanta, o nakikialam sa isang taong gumagamit ng kanilang mga karapatan, o tumutulong o nanghihiyakat sa ibang tao na gamitin ang kanilang mga karapatan, tungkol sa diskriminasyon sa kapansanan (kabilang ang akomodasyon) o akomodasyon sa pagbubuntis.

## Ano ang Maaari Mong Gawin Kung Naniniwala Kang May Nangyaring Diskriminasyon?

Agad makipag-ugnayan sa EEOC kung pinaghihinalaan mong may diskriminasyon. Huwag iantala, dahil may mahigpit na mga limitasyon sa oras ng paghahain ng reklamong diskriminasyon (180 o 300 na araw, depende sa kung saan ang iyong tirahan/trabaho). Maaaring mong kontakin ang EEOC sa alinmang mga sumusunod na paraan:

**Magsumite** ng katanungan sa pamamagitan ng pampublikong portal ng EEOC:  
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Tumawag:** 1-800-669-4000 (walang bayad)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (ASL Video Phone)

**Bumisita** sa isang field office ng EEOC (impormasyon sa [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**E-Mail** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Ang karagdagang impormasyon tungkol sa EEOC, kabilang ang impormasyon tungkol sa paghahain ng reklamong diskriminasyon, ay makukuha sa [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



## MGA EMPLOYER NA MAY HAWAK NG MGA PEDERAL NA KONTRATA O SABKONTRATA

Ang Department of Labor's Office ng Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) ay nagpapatupad ng walang diskriminasyon at apirmatibong aksyon na mga pangako ng mga kumpanyang nakikipagnegosyo sa Pederal na Pamahalaan. Kung ikaw ay nag-aaplay ng isang trabaho sa, o isang empleyado ng, isang kumpanyang may Pederal na kontrata o sabkontrata, ikaw ay protektado sa ilalim ng Pederal na batas laban sa diskriminasyon ayon sa sumusunod na mga batayan:

### Lahi, Kulay, Relihiyon, Kasarian, Oryentasyong Seksual, Pagkakakilanlan ng Kasarian, Bansang Pinagmulan

Ang Ehekutibong Kautusan 11246, bilang naamyendahan, ay mahigpit na ipinagbabawal ang diskriminasyon sa trabaho ng mga pederal na kontratista anuman ang lahi, kulay, relihiyon, kasarian, oryentasyong seksual, pagkakakilanlan ng kasarian, o bansang pinagmulan, at nangangailangan ng apirmatibong aksyon upang matiyak ang pagkakapantay-pantay ng oportunidad sa lahat ng mga aspeto ng trabaho.

### Pagtatanong Tungkol, Pagsisiwalat, O Pagtalakay Sa Sahod

Ang Ehekutibong Kautusan 11246, bilang naamyendahan, ay pinoprotektahan ang mga aplikante at empleyado ng mga Pederal na kontratista laban sa diskriminasyon batay sa pagtatanong, pagsisiwalat, o pagtalakay sa kanilang sahod o sa kompensasyon ng ibang mga aplikante o empleyado.

### Kapansanan

Ang Seksyon 503 ng Batas Rehabilitasyon ng 1973, bilang naamyendahan, ay pinoprotektahan ang mga kwalipikadong indibidwal na may mga kapansanan laban sa diskriminasyon sa pag-hire, promosyon, pagsisante, sahod, mga benepisyo, pagsasanay sa trabaho, klasipikasyon, referral, at iba pang aspeto ng trabaho ng mga Pederal na kontratista. Kasama sa diskriminasyon sa kapansanan ang hindi makatwirang akomodasyon sa mga kilalang pisikal o mental na naglilimita sa isang pangunahing aktibidad sa buhay ng isang kwalipikadong indibidwal na may kapansanan na isang aplikante o empleyado, maliban na lang kung magdudulot ito ng matinding paghihirap sa employer. Iniaatas din ng Seksyon 503 na ang mga Pederal na kontratista ay gumawa ng apirmatibong aksyon na makapagtrabaho at maiangat ang trabaho ng mga kwalipikadong indibidwal na may mga kapansanan sa lahat ng antas ng trabaho, kabilang na ang mga nasa ehekutibong posisyon.

### Katayuan ng Protektadong Beterano

Ang Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act ng 1974, bilang naamyendahan, 38 U.S.C. 4212, ipinagbabawal ang diskriminasyon sa trabaho, at nangangailangan ng apirmatibong aksyon upang makarecruit, makapagtrabaho, at maiangat sa trabaho, mga beteranong may kapansanan, mga beteranong kalalabas lamang sa serbisyo (hal., mga active duty na umalis o lumabas sa loob ng tatlong taon), active duty wartime o campaign badge veterans, o Armed Forces service medal veterans.

### Pagganti

Ipinagbabawal ang pagganti laban sa isang taong nagsampa ng reklamong diskriminasyon, lumalahok sa isang paglilitis ng OFCCP, o kaya naman ay sumasalungat ito sa diskriminasyon ng mga pederal na kontratista sa ilalim ng mga batas ng Pederal.

Sinuman ang naniniwala na ang isang kontratista ay lumabag sa mga obligasyon nito sa walang diskriminasyon o apirmatibong aksyon sa ilalim ng mga awtoridad ng OFCCP ay agad na makipag-ugnayan sa:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (toll-free)

Kung ikaw ay bingi, mahina ang pandinig, o may kapansanan sa pagsasalita, mangyaring i-dial ang 7-1-1 upang ma-access ang telecommunications relay services. Maaari ring kontakin ang OFCCP sa pamamagitan ng pagsusumite ng katanungan online sa Help Desk ng OFCCP sa <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o sa pamamagitan ng pagtawag sa isang opisina ng rehiyon o distrito ng OFCCP, na karamihang nakalista sa mga direktoryo ng telepono sa ilalim ng U.S. Government, Department of Labor at sa webpage ng "Contact Us" ng OFCCP sa <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## MGA PROGRAMA O AKTIBIDAD NA TUMATANGGAP NG PEDERAL NA TULONG PINANSYAL

### Lahi, Kulay, Bansang Pinagmulan, Kasarian

Bilang karagdagan sa mga proteksiyon ng Titulo VII ng Batas ng mga Karapatang Sibil ng 1964, bilang naamyendahan, ang Titulo VI ng Batas ng mga Karapatang Sibil ng 1964, bilang naamyendahan, ay ipinagbabawal ang diskriminasyon batay sa lahi, kulay o bansang pinagmulan sa mga programa o aktibidad na tumatanggap ng Pederal na tulong pinansyal. Ang diskriminasyon sa trabaho ay saklaw ng Titulo VI na ang pangunahing layunin ng tulong pinansyal ay ang pagbibigay ng trabaho, o kung saan ang diskriminasyon sa trabaho ay nagdudulot o maaaring magdulot ng diskriminasyon sa pagbibigay ng mga serbisyo sa ilalim ng mga naturang programa. Ang Titulo IX ng Education Amendments ng 1972 ay nagbabawal ng diskriminasyon sa trabaho batay sa kasarian sa mga programa o aktibidad na pang-edukasyon na tumatanggap ng tulong pinansyal ng Pederal.

### Mga Indibidwal na may Kapansanan

Ang Seksyon 504 ng Batas Rehabilitasyon ng 1973, bilang naamyendahan, ay nagbabawal sa diskriminasyon sa trabaho batay sa kapansanan sa kahit anong programa o aktibidad na tumatanggap ng tulong pinansyal ng Pederal. Ang diskriminasyon ay ipinagbabawal sa lahat ng aspeto ng trabaho laban sa mga taong may kapansanan, mayroon man o walang makatwirang akomodasyon, ay maaaring gumanap ng mahahalagang tungkulin ng trabaho.

Kung naniniwala kang nadiskrimina ka sa isang programa ng alinmang institusyon na tumatanggap ng tulong pinansyal ng Pederal, agad kang makipag-ugnayan sa ahensyang Pederal na nagbibigay ng naturang tulong.





# أعرف حقوقك: التمييز في مكان العمل غير قانوني

تقوم لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة الأمريكية (EEOC) بتطبيق القوانين الفيدرالية التي تحميك من التمييز في التوظيف. إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز في العمل أو عند التقدم بطلب للحصول على وظيفة، فقد تتمكن لجنة تكافؤ فرص العمل من المساعدة.

## من هم المقصودون بالحماية؟

- الموظفون (الحاليين والسابقين)، بما في ذلك المديرين والموظفين المؤقتين المتقدمين للوظائف
- أعضاء النقابات والمتقدمون للانضمام للنقابات.

## ما هي المؤسسات المشمولة؟

- معظم أصحاب العمل الخاص
- حكومات الولايات والحكومات المحلية (كأصحاب عمل)
- المؤسسات التعليمية (كأصحاب عمل)
- النقابات
- وكالات التوظيف

## ما هي أنواع التمييز في العمل غير القانوني؟

بموجب قوانين لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC)، لا يجوز لصاحب العمل التمييز ضدك، بغض النظر عن وضع الهجرة الخاص بك، على أساس:

- العرق
- لون البشرة
- الدين
- الأصل القومي
- الجنس (بما في ذلك الحمل والولادة والظروف الطبية ذات الصلة، والتوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية)
- العمر (40 سنة فما فوق)
- الإعاقة
- المعلومات الوراثية (بما في ذلك طلبات صاحب العمل لأجراء اختبارات جينية أو استخدام أو كشف المعلومات الوراثية أو تأريخ الأمراض العائلية)
- الانتقام بسبب تقديم شكوى أو معارضة ورفض التمييز بشكل معقول أو المشاركة في دعوى قضائية أو تحقيق أو إجراء يتعلق بالتمييز
- التدخل أو الإكراه أو التهديدات المتعلقة بممارسة الحقوق فيما يتعلق بالتمييز بسبب الإعاقة أو بسبب التكيف في حالة الحمل.

## ما هي ممارسات التوظيف التي يمكن تحديدها وتقديم شكوى بشأنها على أنها تمييزية؟

جميع جوانب التوظيف، بما في ذلك:

- الاقالة، الفصل، أو التسريح
- التحرش (بما في ذلك السلوك اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه)
- التوظيف أو الترقية
- الانتداب (التكليف)
- الأجر (عدم المساواة في الأجور أو التعويض)
- عدم توفير المساعدة المعقولة في حالات الإعاقة؛ الحمل أو الولادة أو الحالة الطبية ذات الصلة؛ أو عند ممارسة المعتقد الديني المحترم والمتبع
- المزايا
- التدريب المهني
- التصنيف
- الإحالة
- الحصول على أو الكشف عن المعلومات الوراثية للموظفين
- الحصول على أو الكشف عن المعلومات الوراثية للموظفين
- السلوك الذي قد يثني شخصا ما بشكل معقول عن معارضة التمييز أو تقديم شكوى أو المشاركة في تحقيق أو إجراء يتعلق بالتمييز
- السلوك الذي يكره أو يخيف أو يهدد أو يتداخل مع شخص يمارس حقوقه، أو يساعد أو يشجع شخصا آخر على ممارسة حقوقه، فيما يتعلق بالتمييز ضد الإعاقة (بما في ذلك التفسيرات أو التسهيلات) أو التسهيلات المقدمة في حالة الحمل.

## ماذا يمكنك أن تفعل إذا كنت تعتقد أن التمييز قد حدث؟

اتصل بـ لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) على الفور إذا كنت تشك في التمييز. لا تتأخر، لأن هناك حدودا زمنية صارمة لتقديم شكوى بشأن التمييز (180 أو 300 يوما، اعتمادا على مكان إقامتك/ عملك). يمكنك الوصول إلى EEOC بأي من الطرق التالية:

**قم بزيارة** مكتب ميداني للجنة تكافؤ فرص العمل (المعلومات متوفرة على الموقع [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**البريد الإلكتروني** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

ويمكن الاطلاع على معلومات إضافية عن لجنة تكافؤ فرص العمل، بما في ذلك معلومات عن تقديم شكوى بشأن التمييز، على الموقع [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

**تقديم** استفسار من خلال الموقع الإلكتروني لـ EEOC

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

1-800-669-4000 (الرقم المجاني)

1-800-669-682 (استخدام إعدادات الكتابة عن بعد tty)

للأشخاص الذين لا يسمعون أو عندهم ضعف في السمع

1-844-234-5122 (اتصال هاتفي مع فيديو باستخدام لغة الإشارة)

**الاتصال على:**



# أصحاب العمل الذين لديهم عقود امع الحكومة الفدرالية أو شركات فرعية (عقود من الباطن)

## وضع المحاربين القدامى المحمي

قانون مساعدة المحاربين القدامى في عهد فيتنام لعام 1974 ، بصيغته المعدلة ، 38 U.S.C. 4212 ، يمنع التمييز في التوظيف ضد المحاربين المعاقين، ويتطلب اتخاذ إجراءات إيجابية لاستقطابهم وتعزيز تقدمهم في الوظائف، بما في ذلك المحاربين المنفصلين حديثاً (في غضون ثلاث سنوات من التسريح أو الأعفاء من الخدمة الفعلية)، أو قدامى المحاربين الذين لديهم خدمة فعلية في زمن الحرب ، أو قدامى المحاربين في الحملات وقدامى المحاربين الحائزين على وسام خدمة القوات المسلحة

## الانتقام

يحظر الانتقام من أي شخص يقدم شكوى من التمييز، أو يشارك في إجراءات مكتب برنامج الامتثال للعقود الفدرالية ( OFCCP )، أو يعارض التمييز بطر أخرى من قبل المقاولين الفيدراليين بموجب هذه القوانين الفيدرالية.

يجب على أي شخص يعتقد أن مقولاً قد انتهك التزاماته فيما يتعلق بعدم التمييز أو العمل الإيجابي بموجب سلطات مكتب برنامج الامتثال للعقود الفدرالية OFCCP الاتصال على الفور:

مكتب برامج الامتثال للعقود الفيدرالية (OFCCP)  
وزارة العمل الأمريكية  
200 شارع الدستور شمال غرب  
واشنطن العاصمة 20210

1-800-397-6251 (مجاني)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (toll-free)

إذا كنت أصم أو ضعيف السمع أو لديك إعاقة في الكلام ، يرجى الاتصال بالرقم 1-800-397-6251 للوصول إلى خدمات التتبع والاتصالات السلوكية واللاسلكية. يمكن أيضا الاتصال بـ OFCCP عن طريق إرسال سؤال عبر الإنترنت إلى مكتب المساعدة التابع لـ OFCCP على <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/> ، أو عن طريق الاتصال بمكتب إقليمي أو محلي تابع للـ OFCCP ، و المدرج في معظم أدلة الهاتف تحت (حكومة الولايات المتحدة) ، وزارة العمل وعلى صفحة "اتصل بنا" الخاصة بـ OFCCP على <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>

يفرض مكتب برامج الامتثال للعقود الفيدرالية التابع لوزارة العمل (OFCCP) التزامات عدم التمييز والعمل الإيجابي للشركات التي تتعامل مع الحكومة الفيدرالية. إذا كنت تتقدم بطلب للحصول على وظيفة مع، أو كنت موظفا في، شركة لديها عقد مع الحكومة الفدرالية أو عقد فرعي (من الباطن)، فأنت محمي بموجب القانون الفدرالي من التمييز على الأسس التالية :

## العرق، اللون، الدين، الجنس، التوجه الجنسي، الهوية الجنسية، الأصل القومي

ويحظر الأمر التنفيذي 11246، بصيغته المعدلة، التمييز في التوظيف من قبل المتعاقدين الفدراليين على أساس العرق، أو اللون أو الدين أو الجنس أو التوجه الجنسي. الهوية الجنسية، أو الأصل القومي، ويتطلب إجراءات إيجابية لضمان تكافؤ الفرص في جميع جوانب التوظيف.

## السؤال عن الأجر أو الإفصاح عنه أو مناقشته

ويحمي الأمر التنفيذي 11246، بصيغته المعدلة، مقدمي طلبات التوظيف والموظفين التابعين للمقاولين الفدراليين من التمييز على أساس الاستفسار عن أجورهم أو أجور مقدمي طلبات التوظيف أو أجور الموظفين الآخرين أو الكشف عنها أو مناقشتها.

## الإعاقة

وتحمي المادة 503 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، بصيغته المعدلة، الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين من التمييز في التوظيف والترقية والتسريح والأجر والاستحقاقات الإضافية، التدريب الوظيفي، والتصنيف، والإحالة، وغيرها من جوانب التوظيف من قبل المقاولين الفدراليين. ويشمل التمييز ضد الإعاقة عدم اتخاذ الترتيبات التيسيرية أو التسهيلات المعقولة للأفراد المؤهلين من ذوي الإعاقة والذين لديهم قدرات جسدية أو عقلية محدودة ومعروفة كأن يكونوا من مقدمي طلبات التوظيف أو الموظفين، على أن لا يشكل ذلك عبئاً غير معقول على صاحب العمل. وتنص المادة 503 أيضا على أن يتخذ المقاولون الفدراليون إجراءات إيجابية لتوظيف الأفراد المؤهلين ذوي الإعاقة وتعزيز تقدمهم في الوظائف على جميع مستويات العمل، بما في ذلك المستوى التنفيذي.

## البرامج أو الأنشطة التي تتلقى المساعدة المالية الفدرالية

### العرق، اللون، الأصل القومي، الجنس

بالإضافة إلى الحماية المنصوص عليها في الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964، بصيغته المعدلة، يحظر الباب السادس من قانون الحقوق المدنية لعام 1964، بصيغته المعدلة، التمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي في البرامج أو الأنشطة التي تتلقى المساعدة المالية الفدرالية.

ويغطي الباب السادس التمييز في التوظيف إذا كان الهدف الرئيسي للمساعدة المالية هو توفير فرص العمل، أو إذا كان التمييز في التوظيف يسبب أو قد يسبب التمييز في تقديم الخدمات في مثل هذه البرامج. ويحظر البند التاسع من تعديلات التعليم لعام 1972 التمييز في التوظيف على أساس الجنس في البرامج أو الأنشطة التعليمية التي تتلقى مساعدة مالية فدرالية.



# Konnen Dwa Ou: Diskriminasyon nan Travay Ilegal

**Komisyon Ameriken pou Opòtinite Egalego nan Travay (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) aplike lwa federal ki pwoteje w kont diskriminasyon nan travay. Si w kwè gen diskriminasyon ki te fèt kont ou nan travay oswa lè w ap aplike pou yon travay, EEOC kapab ede w.**

## Kimoun ki Pwoteje?

- Anplwaye (aktyèl ak ansyen), ki gen ladan yo kad ak anplwaye tanporè
- Moun k ap chèche travay
- Manm sendika yo ak moun ki aplike pou vin manm nan yon sendika

## Ki Òganizasyon ki Konsène?

- Pifò anplwayè prive yo
- Administrasyon lokal ak Eta (kòm anplwayè)
- Enstitisyon Ansèyman (antanke anplwayè)
- Sendika
- Ajans rekritman

## Ki Kalite Diskriminasyon nan Travay ki Ilegal?

Dapre lwa EEOC yo, yon patwon pa dwe fè diskriminasyon kont ou, kèlkeswa sityasyon imigrasyon w, sou baz:

- Ras
- Koulè
- Relijyon
- Orijin nasyonal
- Sèks (ki vle di gwosès, akouchman ak pwoblèm medikal ki konekte yo, oryantasyon seksyèl, oswa idantite sèks)
- Laj (40 lane oswa plis)
- Andikap
- Enfòmasyon jenetik (tankou demann patwon pou, swa achte, itilize, oswa divilge
- tès jenetik, sèvis jenetik oswa antesedan medikal famiyal)
- Reprezay paske ou pote plent, opoze w a on diskriminasyon nan yon jan ki rezonab, oswa patisipe nan yon pouswit jidisyèl, ankèt oswa pouswit kont diskriminasyon
- Entèferans, presyon oswa menas ki gen rapò ak egzèsis dwa fonde sou diskriminasyon akòz andikap oswa akomodasyon pou gwosès.

## Ki Pratik nan Travay ou ka Konsidre kòm Diskriminatwa?

Tout aspè nan travay, tankou:

- Konjedye, revoke, mete an disponiblite
- Pèsekisyon (sa gen ladan konpòtman vèbal oswa fizik endezirab)
- Rekritman oswa pwomosyon
- Afektasyon
- Salè (inegalite nan reminerasyon oswa konpansasyon)
- Absans amenajman rezonab pou yon andikap; gwosès, akouchman, oswa pwoblèm medikal ki gen pou wè ak sa; oswa yon kwayans, obsèvan oswa pratik relijye ki chè anpil
- Avantaj
- Fòmasyon pwofesyonèl
- Klasifikasyon
- Referans
- Jwenn oswa divilge enfòmasyon jenetik anplwaye
- Mande oswa divilge enfòmasyon medikal anplwaye
- Konpòtman ki siseptib pou l dekouraje yon moun opoze l a diskriminasyon, depoze yon plent, oswa patisipe nan yon ankèt oswa yon pouswit
- Konpòtman ki fòse, entimide, menase oswa ki anpeche yon moun egzèsis dwa li, oswa ede oubyen ankouraje yon lòt moun pou egzèsis dwa pa li, nan sa ki gen pou wè ak diskriminasyon baze sou andikap (ki gen ladan amenajman) oswa amenajman pou gwosès.

## Kisa W ka Fè Si W Kwè Gen Diskriminasyon?

Kontakte EEOC san pèdi tan si ou sispèk diskriminasyon. Pa tann lontan, paske gen delè estrik pou depoze yon plent pou diskriminasyon (180 oswa 300 jou, selon kote w ap viv/travay). Ou kapab kontakte EEOC nan youn nan fason sa yo:

**Soumèt** yon demann sou pòtay piblik EEOC a:  
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Rele** 1-800-669-4000 (gratis)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Videyo Telefòn ASL)

**Vizite** yon biwo lokal EEOC (enfòmasyon nan [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Imèl** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Gen plis enfòmasyon sou EEOC, tankou enfòmasyon sou kijan pou depoze yon plent pou diskriminasyon, ki disponib sou [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



# ANPLWAYÈ KI GEN KONTRA OSWA KONTRA SOUTRETANS FEDERAL

Biwo Pwogram Konfòmite Kontra Federal (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) Depatman Travay la garanti respè angajman kont diskriminasyon ak mezi diskriminasyon pozitif (*affirmative action*) konpayi k ap fè biznis ak Gouvènman Federal la yo ap pran. Si w ap prezante kandidati w pou yon travay nan, oswa ou se yon anplwaye nan yon konpayi ki gen kontra oswa kontra Soutretans federal, ou gen pwoteksyon lwa federal kont diskriminasyon ki baze sou:

## Ras, Koulè, Relijyon, Sèks, Oryantasyon Seksyèl, Idantite Sèks, Orijin Nasyonal

Dekrè 11246 la, jan li te modifye a, entèdi konpayi ki gen Kontra federal yo fè diskriminasyon nan travay ki baze sou ras, koulè, relijyon, sèks, oryantasyon seksyèl, idantite sèks, oswa orijin nasyonal, epi li egzijè yo pran mezi diskriminasyon pozitif (*affirmative action*) pou asire gen egalite nan opòtinite nan tout aspè travay.

## Poze Kesyon, Divilge Oswa Diskite Salè

Dekrè 11246 la, jan li te modifye a, pwoteje kandida pou pòs travay ak anplwaye konpayi ki gen Kontra federal yo kont diskriminasyon akòz sityasyon tankou poze kesyon sou, divilgasyon oswa diskisyon sou konpansasyon yo oswa sou konpansasyon lòt kandida oswa anplwaye.

## Andikap

Atik 503 Lwa Reyabilitasyon 1973, jan li te modifye a, pwoteje moun kalifye ki andikape kont diskriminasyon nan anbochaj, pwomosyon, revokasyon, salè, avantaj sosyo, fòmasyon pwofesyonèl, klasifikasyon, referans, ak lòt aspè nan travay nan konpayi ki gen Kontra federal yo. Sa konte kòm diskriminasyon baze sou andikap lè amenajman rezonab ki pran limit fizik oswa mantal an konsiderasyon pa fèt pou yon moun andikape ki kalifye apadesa epi ki se yon kandida pou yon pòs travay oswa yon anplwaye, eksepte si sa kreye gwo difikilte pou anplwaye a. Atik 503 a egzijè tou pou konpayi ki gen Kontra federal yo pran mezi afimatif pou anplwaye moun kalifye ki andikape epi fè yo pwogrese nan tout nivo nan travay, rive menm nan administrasyon an.

## Kategori Veteran Pwoteje

Lwa 1974 pou Asistans Reyajisteman Veteran Epòk Vyetnam nan, jan li te modifye a, 38 U.S.C. 4212, entèdi diskriminasyon nan travay kont, epi egzijè diskriminasyon pozitif (*affirmative action*) pou rekrite, anplwaye, epi kite pwogrese nan travay yo, veteran andikape, veteran ki fèk kite lame (sa vle di, nan twazan apre demobilizasyon oswa lè li kite sèvis aktif), veteran sèvis aktif nan tan lagè oswa ki gen badj kanpay, oswa ki te resevwa meday Fòs Lame.

## Reprezay

Li entèdi pou fè reprezay kont yon moun ki depoze yon plent pou diskriminasyon, ki patisipe nan yon pwosedi OFCCP, oswa ki, nan nenpòt ki lòt fason, opoze l a diskriminasyon konpayi ki gen Kontra federal fè dapre lwa Federal sa yo.

Nenpòt moun ki kwè yon konpayi ki gen kontra te vyole obligasyon li pou pa gen diskriminasyon oswa pran mezi diskriminasyon pozitif (*affirmative action*) nan kad otorite OFCCP yo ta dwe kontakte imedyatman:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)  
[Biwo Pwogram Konfòmite Kontra Federal la]  
Depatman Travay Etazini  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (gratis)

Si ou soud, ou gen pwoblèm pou tande oswa ou gen yon andikap lapawòl, tanpri rele 7-1-1 pou jwenn aksè nan sèvis relè telekomunikasyon yo. Ou ka kontakte OFCCP tou lè w soumèt yon kesyon sou Entènèt nan Biwo Asistans OFCCP nan <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, oswa lè w rele yon biwo rejyonal oswa distri OFCCP, ki nan lis pifò anyè telefòn sou non Gouvènman Ameriken, Depatman Travay epi sou paj wèb OFCCP “Kontakte nou” nan <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

# PWOGAM OSWA AKTIVITE K AP RESEVWA ASISTANS FINANSYE FEDERAL

## Ras, Koulè, Orijin Nasyonal, Sèks

Anplisde pwoteksyon Chapit VII nan Lwa sou Dwa Sivil 1964 yo, jan li te modifye a, Chapit VI Lwa sou Dwa Sivik 1964 la, jan li te modifye a, entèdi diskriminasyon sou baz ras, koulè oswa orijin nasyonal nan pwogram oswa aktivite ki resevwa asistans finansye federal. Chapit VI sible diskriminasyon nan travay si objektif prensipal asistans finansye a se bay travay oswa kote diskriminasyon nan travay lakòz oswa ka lakòz diskriminasyon nan bay sèvis nan pwogram sa yo. Chapit IX Amannman Edikasyon 1972 yo entèdi diskriminasyon nan travay sou baz sèks yon moun nan pwogram edikatif oswa nan aktivite ki resevwa asistans finansye federal.

## Moun ki gen Andikap

Atik 504 Lwa Reyabilitasyon 1973 la, jan li te modifye a, entèdi diskriminasyon nan travay sou baz andikap nan tout pwogram oswa aktivite ki resevwa asistans finansye federal. Tout aspè diskriminasyon entèdi nan travay kont moun ki andikape ki, avèk ou san amenajman rezonab, kapab rempli fonksyon esansyèl nan travay la.

Si w kwè diskriminasyon fèt kont ou nan yon pwogram nan nenpòt enstitisyon ki resevwa asistans finansye federal, ou ta dwe kontakte Ajans federal ki bay asistans sa a imedyatman.





# Знайте Свои Права: Дискриминация на Рабочем Месте Незаконна

Комиссия США по Соблюдению Равноправия при Трудоустройстве (Equal Employment Opportunity Commission, ЕЕОС) ответственна за обеспечение соблюдения федеральных законов, защищающих от дискриминации при приёме на работу. Если вы считаете, что подверглись дискриминации на работе или при приёме на работу, ЕЕОС может помочь.

## Кто Защищен?

- Работники (нынешние и бывшие), включая руководителей и временных работников
- Соискатели на вакантную должность
- Члены профсоюза и претенденты на членство в профсоюзе

## Какие Виды Дискриминации При Приёме На Работу Являются Незаконными?

В соответствии с законами ЕЕОС, работодатель не может дискриминировать вас, независимо от вашего иммиграционного статуса, на основании:

- Расовой принадлежности
- Цвета кожи
- Религиозных убеждений
- Национального происхождения
- Половой принадлежности (включая беременность, роды и соответствующие медицинские показания, сексуальную ориентацию и гендерную идентичность)
- Возраста (40 лет и старше)
- Недееспособности
- Генетической информации (включая запросы работодателей на покупку, использование или разглашение результатов генетических тестов, генетических услуг или семейной истории болезни)
- Ответных мер за предъявление обвинения, разумное возражение против дискриминации или участие в судебном процессе, расследовании или судебном разбирательстве по поводу дискриминации.
- Вмешательств, принуждения или угроз, связанных с осуществлением прав в отношении дискриминации по недееспособности или бытовых удобств для беременных.

## Какие Организации Включены?

- Большинство частных работодателей
- Государственные и местные органы власти (как работодатели)
- Образовательные учреждения (как работодатели)
- Профсоюзы
- Агентства по подбору персонала

## Какие Практики Трудоустройства Можно Оспорить как Дискриминационные?

Все аспекты трудоустройства, в том числе:

- Отставка, увольнение или сокращение
- Домогательства (включая нежелательное словесное или физическое домогательство)
- Набор кадров или повышение в должности
- Распределение работ
- Оплата (неравная заработная плата или компенсация)
- Неспособность обеспечить бытовые удобства для лиц с ограниченными возможностями; на время беременности, родов или связанных с ними заболеваниями; или приверженным религиозным убеждениям, с их соблюдением или практикой
- Льготы и пособия
- Профессиональная подготовка
- Классификация
- Направления на работу
- Наличие или разглашение генетической информации сотрудников
- Запрос или разглашение медицинской информации сотрудников
- Поведение, которое может разумно помешать кому-либо выдвинуть обвинение в дискриминации, предъявлять обвинения или участвовать в расследовании или судебном разбирательстве.
- Поведение, принуждающее, запугивающее, угрожающее или препятствующее кому-либо в осуществлении своих прав, помогающее или поощряющее кого-либо в осуществлении прав, в отношении дискриминации по недееспособности (включая приспособления) или бытовых удобств для беременных.

## Что Делать, если Вы Считаете, что Подверглись Дискриминации?

Немедленно свяжитесь с ЕЕОС, если вы подозреваете дискриминацию. Не откладывайте, потому что для подачи обвинения в дискриминацию установлены строгие сроки (180 или 300 дней, в зависимости от того, где вы проживаете/работаете). Вы можете связаться с ЕЕОС любым из следующих способов:

**Отправьте** запрос через общедоступный портал ЕЕОС:  
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Звоните:** 1-800-669-4000 (звонок бесплатный)  
1-800-669-6820 (телетайп)  
1-844-234-5122 (видеотелефон ASL)

**Посетите** местный офис ЕЕОС (информация на сайте [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office)). [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office)

**Электронная почта:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Дополнительная информация о ЕЕОС, в том числе информация о предъявлении обвинения в дискриминации, доступна на сайте [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



## РАБОТОДАТЕЛИ, ИМЕЮЩИЕ ФЕДЕРАЛЬНЫЕ КОНТРАКТЫ ИЛИ СУБКОНТРАКТЫ

Управление по Программам Соблюдения Федеральных Контрактов (OFCCP) при Министерстве Труда обеспечивает соблюдение обязательств компаний, ведущих дела с федеральным правительством в отношении недискриминации и позитивных действий. Если вы претендуете на работу или являетесь сотрудником компании с федеральным контрактом или субконтрактом, вы защищены в соответствии с Федеральным законом от дискриминации на следующих основаниях:

### Расовая принадлежность, Цвет кожи, Целигиозные убеждения, Половая принадлежность, Сексуальная ориентация, Гендерная идентичность, Национальное происхождение

Исполнительный указ 11246, с внесёнными в него поправками, запрещает дискриминацию при приёме на работу со стороны федеральных подрядчиков по признаку расовой принадлежности, цвета кожи, религиозных убеждений, половой принадлежности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения.

### Запросы, Разглашение Или Обсуждение Оплаты

Исполнительный указ 11246, с внесёнными в него поправками, защищает соискателей и сотрудников федеральных подрядчиков от дискриминации, основанной на запросах, разглашении или обсуждении их заработной платы, или заработной платы других соискателей или сотрудников.

### Недееспособность

Раздел 503 Закона о Реабилитации 1973 года, с внесёнными в него поправками, защищает квалифицированных лиц с ограниченными возможностями от дискриминации при приёме на работу, продвижении по службе, увольнении, оплате, дополнительных льготах, профессиональной подготовке, классификации, направлении на работы и других аспектах занятости федеральными подрядчиками. Дискриминация по признаку недееспособности включает в себя необеспечение бытовых удобств для общеизвестных физических или психических ограничений соискателя или работника с ограниченными возможностями, если только это не будет связано со значительными трудностями или расходами со стороны работодателя («чрезмерное бремя»). Раздел 503 также требует, чтобы федеральные подрядчики принимали позитивные меры для найма и продвижения по службе квалифицированных лиц с ограниченными возможностями на всех уровнях занятости, включая исполнительный уровень.

### Статус Защищённого Ветерана

Закон о Помощи Ветеранам Вьетнамской войны 1974 года, с поправками 38 U.S.C. 4212, запрещает дискриминацию при приёме на работу и требует принятия позитивных мер для набора, приёма на работу и продвижения по службе ветеранов-инвалидов, ветеранов в отставке (т.е. в течение трёх лет после отставки или освобождения от службы), ветеранов, служивших во время войны, ветеранов военных кампаний или ветеранов, награждённых медалью службы в Вооружённых Силах.

### Ответные Меры

Ответные меры в отношении лица, которое подаёт жалобу на дискриминацию, участвует в разбирательстве OFCCP или иным образом выступает против дискриминации со стороны федеральных подрядчиков в соответствии с настоящими федеральными законами, запрещены.

Любое лицо, которое считает, что подрядчик нарушил свои обязательства по недискриминации или позитивным действиям в соответствии с полномочиями OFCCP, должно немедленно связаться:

Управление по Программам Соблюдения Федеральных Контрактов (OFCCP)  
Министерство Труда США  
200 проспект Конституции, СЗ  
Вашингтон, округ Колумбия, 20 210  
1-800-397-6251 (звонок бесплатный)

U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (toll-free)

Если у вас проблемы со слухом или проблемы с речью, наберите 7-1-1, чтобы получить доступ к услугам ретрансляции телекоммуникаций. С OFCCP также можно связаться, отправив вопрос онлайн в службу поддержки OFCCP по адресу <https://ofccphelpdesk.dol.gov/sl/>, или позвонив в региональный или районный офис OFCCP, указанные в большинстве телефонных справочников при правительстве США, Министерстве Труда и на веб-странице OFCCP «Свяжитесь с нами» по адресу <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## ПРОГРАММЫ ИЛИ МЕРОПРИЯТИЯ, ПОЛУЧАЮЩИЕ ФЕДЕРАЛЬНУЮ ФИНАНСОВУЮ ПОМОЩЬ

### Расовая принадлежность, Цвет кожи, Национальное происхождение, Половая принадлежность

В дополнение к защите Раздела VII Закона о гражданских правах 1964 года с поправками, Раздел VI Закона о гражданских правах 1964 года с поправками, запрещает дискриминацию по признаку расовой принадлежности, цвета кожи или национального происхождения в программах или мероприятиях, получающих федеральную финансовую помощь. Дискриминация при приёме на работу попадает под действие Раздела VI, если основной целью финансовой помощи является обеспечение занятости, либо когда дискриминация в сфере занятости вызывает или может вызвать дискриминацию при предоставлении услуг в рамках таких программ. Раздел IX поправок в Образовании 1972 года запрещает дискриминацию при приёме на работу по половому признаку в образовательных программах или мероприятиях, которые получают федеральную финансовую помощь.

### Лица с Ограниченными Возможностями

Раздел 504 Закона о Реабилитации 1973 года с поправками запрещает дискриминацию при приёме на работу по признаку инвалидности в любой программе или деятельности, получающей федеральную финансовую помощь. Запрещается дискриминация во всех аспектах занятости в отношении граждан с ограниченными возможностями, которые, с бытовыми удобствами или без них, могут выполнять основные функции работы.

Если вы считаете, что подверглись дискриминации в программе какого-либо учреждения, получающего федеральную финансовую помощь, вам следует немедленно связаться с федеральным агентством, предоставляющим такую помощь.



# 了解您的權益： 工作場所歧視是非法的

美國平等就業機會委員會 (EEOC) 執行保護您免受就業歧視的聯邦法律。如果您認為自己在工作場所或求職過程中受到歧視，EEOC 可以提供幫助。

## 誰受到保護？

- 員工(現職和前任)，包括經理
- 工會會員和工會會員申請者和臨時僱員
- 求職者

## 哪些類型的就業歧視是非法的？

根據 EEOC 的法律，無論您的移民身份如何，雇主不得基於以下原因歧視您：

- 種族
- 膚色
- 宗教
- 國籍
- 性別(包括懷孕、分娩和相關醫療狀況、性取向或性別認同)
- 年齡(40 歲及以上)
- 殘障
- 基因信息(雇主不得要求或購買、使用或披露基因測試、

基因服務或家族病史)

- 因提出指控、反對歧視或參與歧視訴訟、調查或相關程序而受到報復

- 干涉、脅迫或威脅雇員行使有關殘障歧視或懷孕工作調整的相關權利。

## 涵蓋哪些組織？

- 大多數私人雇主
- 作為雇主的州和地方政府
- 作為雇主的教育機構
- 工會
- 職業介紹所

## 哪些職場行為可能觸發歧視？

和就業有關的各個方面，包括：

- 開除、解僱或裁員
- 騷擾(包括不受歡迎的口頭或肢體行為)
- 雇用或晉升
- 工作任務分配
- 薪酬(不平等的工資或補償)
- 對殘障、懷孕、分娩的員工醫療或員工的宗教文化需求提供合理便利的工作環境
- 福利
- 工作訓練
- 職務分類
- 推薦
- 獲取或披露員工的基因信息
- 要求或披露員工的醫療信息
- 可能阻止個人反對歧視、提出指控或參與調查或訴訟的行為
- 強迫、恐嚇、威脅或干擾他人行使權利，或協助和鼓勵他人行使有關殘障歧視(包括給予合理便利的工作環境)和懷孕有關的工作安排。

## 一旦發生了歧視，該怎麼辦？

如果您懷疑自己遭遇職場歧視，請立即聯繫 EEOC。不要拖延，因為提出歧視指控有嚴格的時間限制(180 或 300 天，取決於您的生活/工作地點)。您可以通過以下任何一種方式聯繫 EEOC：

**通過** EEOC 的入口網站查詢：

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**打電話：** 1-800-669-4000 (免費電話)

1-800-669-6820 (聽覺和語言障礙專線)

1-844-234-5122 (ASL 視頻電話)

**前往** EEOC 各地辦事處(信息在

[www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**電子郵箱：** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

更多 EEOC 的其他資訊，包括有關提出歧視指控的信息，請訪問 EEOC 網站 [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)。



## 持有聯邦合同或分包合同的雇主

勞工部聯邦合同監督辦公室 (OFCCP) 監督與聯邦政府開展業務公司的非歧視和平權行動。如果您正在申請與聯邦合同或分包合同公司的工作，或者已是該公司的雇員，就會受聯邦法律保護，免受基於以下原因的歧視：

### 種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同、國籍

經修訂的第 11246 號行政命令禁止聯邦承包商基於種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同或國籍的歧視，並要求採取平權措施以確保就業機會均等。

### 詢問、披露或討論薪酬

經修訂的第 11246 號行政命令保護聯邦承包商的申請人和雇員免受基於詢問、披露或討論他們的報酬或其他申請人或雇員的報酬的歧視。

### 殘障

修訂後的 1973 年康復法案第 503 節，保護合格的殘障人士在聯邦承包商的招聘、雇用、晉升、解僱、薪酬、附加福利、工作培訓、分類、轉介和其他就業方面不受歧視。除非在執行上有困難，殘障歧視包括雇主未能為身體或精神有缺陷的合格的殘障申請者或雇員提供合理便利的工作環境。第 503 節還要求聯邦承包商採取平權措施在各個級別就業中推動合格的殘障人就業，包括行政級別的職務。

## 接受聯邦財政資助的計劃或活動

### 種族、膚色、國籍、性別

除了修正後的 1964 年民權法案第七章的保護外，修正後的 1964 年民權法案第六章，禁止接受聯邦財政資助的計劃或活動基於種族、膚色和國籍的歧視。第六章涵蓋就業歧視，如果經濟援助的主要目的是提供就業機會，就業歧視導致或可能導致提供服務的歧視是被禁止的。在這樣的計劃下。1972 年教育修正案第九章，禁止獲得聯邦財政援助的教育項目或活動中基於性別的就業歧視。

### 受保護的退伍軍人身份

修訂後的 1974 年越戰退伍軍人重新調整援助法，38 U.S.C.4212，禁止就業歧視並要求採用平權措施來招募、雇用和推動傷殘退伍軍人、離職或退伍軍人（即在退役或退役後三年內），戰役退伍軍人，或榮獲武裝部隊服務獎章的退伍軍人。

### 報復

根據聯邦法律，對提出歧視投訴的人進行報復，參與 OFCCP 程序，或以其他方式反對歧視都是禁止的。任何認為承包商違反其非歧視或平權規定的人都應立即聯繫聯邦合同監督計劃辦公室 (OFCCP)

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (免費電話)

如果您失聰、有聽力或語言障礙，請撥打 7-1-1 電信中繼服務。也可以通過 OFCCP 在線提交取得幫助。通過 <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/> 上網向 OFCCP 服務台提問，或致電 OFCCP 區域或地區辦事處，可在美國的大多數電話簿在政府和勞工部和 OFCCP 的“聯繫我們”頁面找到我們。  
<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

### 殘障人士

修正後的 1973 年康復法案第 504 條，禁止任何接受聯邦財政援助的計劃或活動中歧視殘障。如果殘障人士在無論有無合理便利的工作環境和條件下都可以執行工作的基本職能，就不該受到歧視。

如果您在任何聯邦財政資助機構的課程中受到歧視，請立即聯繫聯邦提供此類協助的機構。

(2023 年 6 月 27 日修訂)





# Nhận Biết Quyền Hạn Của Bạn: Phân Biệt Đối Xử Tại Nơi Làm Việc Là Bất Hợp Pháp

Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC) thi hành luật Liên bang nhằm bảo vệ bạn khỏi bị phân biệt đối xử trong việc làm. Nếu bạn tin rằng bạn đã bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc hoặc khi xin việc, EEOC có thể giúp bạn.

## Ai được bảo vệ?

- Các nhân viên (hiện tại và trước đây), bao gồm cả các nhân viên quản lý và nhân viên tạm thời
- Các thành viên công đoàn và những người xin gia nhập công đoàn
- Các ứng viên nộp đơn xin việc

## Tổ chức nào được Bảo vệ?

- Hầu hết các nhà tuyển dụng tư nhân
- Chính quyền tiểu bang và địa phương (với tư cách là người sử dụng lao động)
- Tổ chức giáo dục (với tư cách là người sử dụng lao động)
- Các công đoàn
- Các cơ quan nhân sự

## Những Kiểu phân biệt đối xử việc làm nào là Bất hợp pháp?

Theo luật của EEOC, chủ lao động không được phân biệt đối xử với bạn, bất kể tình trạng nhập cư của bạn, dựa trên nền tảng:

- Chủng tộc
- Màu da
- Tôn giáo
- Nguồn gốc quốc gia
- Giới tính (kể cả việc thai nghén, sinh nở và các điều kiện liên quan sức khỏe, định hướng tình dục hoặc định dạng giới tính)
- Tuổi tác (40 tuổi hoặc lớn hơn)
- Khuyết tật
- Thông tin về di truyền (bao gồm cả việc chủ lao động yêu cầu, hoặc mua, sử dụng, hay tiết lộ các xét nghiệm và dịch vụ về di truyền, hay tiền sử bệnh gia đình)
- Trả thù vì đã thưa kiện, chống lại sự phân biệt đối xử một cách hợp lý, hay vì đã tham gia vào vụ kiện, điều tra, hay một thủ tục chống sự phân biệt đối xử
- Can thiệp, ép buộc hoặc đe dọa liên quan đến việc thực hiện các quyền hạn liên quan đến sự phân biệt đối xử trong tình trạng khuyết tật hoặc sự tiện nghi trong trường hợp thai nghén.

## Thực hành việc làm nào có thể bị thách thức là phân biệt đối xử?

Tất cả các khía cạnh của việc làm, bao gồm:

- Sa thải, đuổi việc hoặc tạm thời sa thải
- Quấy rối (bao gồm cả hành vi thể chất hoặc lời nói gây khó chịu)
- Tuyển dụng hoặc thăng chức
- Phân công
- Trả lương (tiền lương hoặc bồi thường không công bằng)
- Không cung cấp sự thuận tiện cho người khuyết tật; tình trạng mang thai, sự thai nghén, sinh nở hay liên quan tình trạng sức khỏe; hoặc sự tuân thủ một niềm tin hoặc thực hành tôn giáo được tôn trọng một cách chân thành
- Các phúc lợi
- Sự huấn luyện đào tạo nghề
- Phân loại
- Sự chuyển đi để xem xét
- Thu thập hoặc tiết lộ thông tin di truyền của nhân viên
- Yêu cầu hoặc tiết lộ thông tin y tế của nhân viên
- Hành vi có thể làm nản lòng ai đó chống lại sự phân biệt đối xử một cách hợp lý, nộp đơn buộc tội hoặc tham gia vào một cuộc điều tra hoặc tố tụng
- Hành vi ép buộc, đe dọa, hăm dọa hoặc cản trở ai đó thực hiện các quyền của họ, hoặc hỗ trợ hoặc khuyến khích người khác thực hiện các quyền, liên quan đến phân biệt đối xử với người khuyết tật (bao gồm cả các tiện nghi) hoặc sự thuận tiện khi mang thai.

## Bạn có thể làm gì nếu bạn tin đã có sự phân biệt đối xử?

Hãy nhanh chóng liên hệ với EEOC nếu bạn nghi ngờ có hành vi phân biệt đối xử. Đừng chậm trễ, vì có những giới hạn thời gian nghiêm ngặt để nộp đơn buộc tội phân biệt đối xử (180 hoặc 300 ngày, tùy theo nơi bạn sống/làm việc). Bạn có thể liên hệ với EEOC bằng những cách bất kỳ như sau đây:

**Gửi** yêu cầu thông qua cổng thông tin công cộng của EEOC:  
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Gọi:** 1-800-669-4000 (miễn phí)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Điện thoại Video ASL)

**Đến** văn phòng hoạt động của EEOC (thông tin tại [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Thư điện tử E-Mail:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Thông tin bổ sung về EEOC, kể cả thông tin về việc nộp đơn buộc tội phân biệt đối xử, có sẵn tại [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



## Những người sử dụng lao động có Hợp đồng Liên bang hoặc Hợp đồng phụ

Văn phòng Bảo đảm Tuân thủ Hợp đồng Liên bang (OFCCP) của Bộ Lao Động buộc các công ty cam kết cương quyết không kỳ thị khi làm việc cho Chính phủ Liên bang. Nếu bạn đang nộp đơn xin việc hoặc là một nhân viên của một công ty có hợp đồng hoặc hợp đồng phụ với Liên bang, bạn được bảo vệ theo luật Liên bang không bị phân biệt đối xử dựa trên các nền tảng sau:

### Chủng tộc, Màu da, Tôn giáo, Giới tính, Sự Định hướng tính dục, Định dạng giới tính, Nguồn gốc quốc gia

Sắc lệnh 11246, như đã được sửa đổi, nghiêm cấm phân biệt đối xử trong tuyển dụng bởi các nhà thầu Liên bang dựa trên chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, sự định hướng tính dục, định dạng giới tính hoặc nguồn gốc quốc gia và yêu cầu phải có hành động quả quyết để đảm bảo cơ hội bình đẳng trong mọi khía cạnh của việc làm.

### Hồi hạn, Tiết lộ hoặc Bàn cãi về Thù lao

Sắc lệnh 11246, như đã được sửa đổi, bảo vệ người nộp đơn xin việc và nhân viên của các nhà thầu Liên bang khỏi sự phân biệt đối xử dựa trong việc hồi hạn, tiết lộ hoặc thảo luận về thù lao của họ hoặc tiền lương của người nộp đơn hoặc nhân viên khác.

### Khuyết tật

Như đã được sửa đổi, Mục 503 của Đạo luật bảo vệ Sự Phục Hồi năm 1973, bảo vệ những người khuyết tật đủ điều kiện khỏi bị các nhà thầu Liên bang phân biệt đối xử trong tuyển dụng, thăng chức, sa thải, trả lương, phúc lợi phụ, đào tạo nghề, phân loại, giới thiệu và các khía cạnh khác của việc làm. Phân biệt đối xử với người khuyết tật bao gồm việc không cung cấp điều kiện hợp lý cho những hạn chế về thể chất hoặc tinh thần đã biết của một cá nhân khuyết tật đủ điều kiện là người nộp đơn hoặc nhân viên khác, trừ ra việc gây khó khăn quá mức cho người sử dụng lao động. Mục 503 cũng yêu cầu các nhà thầu Liên bang thực hiện hành động tích cực để tuyển dụng và thăng cấp trong mọi công việc cho những cá nhân khuyết tật đủ điều kiện ở tất cả các cấp độ việc làm, bao gồm cả cấp độ điều hành.

## Các Chương trình hay Hoạt động được tài trợ của Liên bang

### Chủng tộc, Màu da, Nguồn gốc Quốc gia, Giới tính

Cùng với sự bảo vệ của Tiêu đề VII của Đạo luật Dân quyền năm 1964, như đã được sửa đổi, Tiêu đề VI của Đạo luật Dân quyền 1964, nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da hoặc nguồn gốc quốc gia trong các chương trình hoặc hoạt động nhận được tài trợ của Liên bang. Phân biệt đối xử trong việc làm được đề cập trong Tiêu đề VI nếu mục tiêu chính của sự tài trợ là cung cấp việc làm, hoặc khi sự phân biệt đối xử về việc làm gây ra hoặc có thể gây ra sự phân biệt đối xử trong việc cung cấp dịch vụ theo các chương trình đó. Tiêu đề IX của Tu chính án Giáo dục năm 1972 nghiêm cấm phân biệt đối xử về việc làm trên cơ sở giới tính trong các chương trình hoặc hoạt động giáo dục nhận sự tài trợ từ Liên bang.

### Tình trạng Bảo vệ Cựu chiến binh

Đạo luật Hỗ trợ Tái điều chỉnh cho Cựu chiến binh Thời kỳ Chiến tranh Việt Nam năm 1974, đã được sửa đổi, 38 U.S.C. 4212, cấm phân biệt đối xử trong việc làm và yêu cầu hành động cương quyết để tuyển dụng, thuê mướn và thăng cấp trong việc làm, cho các cựu chiến binh khuyết tật, cựu chiến binh mới xuất ngũ (tức là trong vòng ba năm kể từ khi rời quân ngũ hoặc rời khỏi nghĩa vụ), cựu chiến binh đang phục vụ trong thời chiến hoặc chiến dịch, hoặc cựu quân nhân với huy chương phục vụ trong Lực lượng Vũ trang.

### Sự trả thù

Nghiêm cấm hành vi trả thù đối với người nộp đơn khiếu nại về phân biệt đối xử, tham gia vào một thủ tục tố tụng của OFCCP hoặc phản đối sự phân biệt đối xử của các nhà thầu Liên bang theo các luật Liên bang này.

Bất kỳ người nào tin rằng một nhà thầu đã vi phạm nghĩa vụ không phân biệt đối xử hoặc không có hành động khẳng định theo cơ quan có thẩm quyền của OFCCP nên liên hệ ngay với:

Văn phòng Chương trình Tuân thủ Hợp đồng Liên bang (OFCCP)  
Bộ Lao động Hoa Kỳ  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (số miễn phí)

Nếu bạn bị điếc, lãng tai hoặc có khuyết tật về giọng nói, vui lòng quay số 7-1-1 để truy cập các dịch vụ chuyển tiếp viễn thông. Bạn cũng có thể liên hệ với OFCCP bằng cách gửi câu hỏi trực tuyến tới Bộ phận trợ giúp của OFCCP tại <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, hoặc bằng cách gọi tới văn phòng khu vực hoặc quận của OFCCP, được liệt kê trong hầu hết các danh bạ điện thoại của Chính phủ Hoa Kỳ, Bộ Lao động và trên trang mạng "Liên lạc với chúng tôi" của OFCCP tại <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

### Những Cá Nhân Bị Khuyết Tật

Mục 504 của Đạo luật bảo vệ Sự Phục Hồi năm 1973, như đã được sửa đổi, cấm phân biệt đối xử về việc làm trên cơ sở khuyết tật trong bất kỳ chương trình hoặc hoạt động nào nhận tài trợ của Liên bang. Nghiêm cấm phân biệt đối xử trong mọi khía cạnh của việc làm đối với người khuyết tật, những người có hoặc không có các tiện nghi hợp lý, có thể thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc.

Nếu bạn tin rằng bạn đã bị phân biệt đối xử trong một chương trình của bất kỳ tổ chức hay cơ quan nào nhận tài trợ của Liên bang, bạn nên liên hệ ngay với cơ quan Liên bang cung cấp tài trợ đó.