



## Biết Quyền Của Quý Vị Tại DC

### Đạo Luật Nhân Quyền DC

Theo Đạo Luật Nhân Quyền DC Năm 1977, đã được sửa đổi, DC và các chủ lao động không được phân biệt đối xử dựa trên (theo thực tế hoặc giả định):<sup>1</sup>

- Chủng Tộc
- Màu Da
- Giới Tính (bao gồm tình trạng mang thai)
- Quốc Gia Xuất Xứ
- Tôn Giáo
- Tuổi Tác
- Tình Trạng Hôn Nhân
- Ngoại Hình
- Xu Hướng Tính Dục
- Bản Dạng Giới Hoặc Thể Hiện Giới Tính
- Trách Nhiệm Gia Đình
- Trúng Tuyển Đại Học
- Đảng Phái Chính Trị
- Thông Tin Di Truyền
- Khuyết Tật
- Thông Tin Tín Dụng
- Là nạn nhân hoặc người thân của nạn nhân bị Bạo Lực Gia Đình, Xâm Hại Tình Dục hoặc Bị Theo Dõi (DVSOS)
- Tình Trạng Vô Gia Cư

Đạo Luật nghiêm cấm quấy rối tình dục và quấy rối dựa trên các đề mục được bảo vệ.

Nếu quý vị cho rằng việc vi phạm Đạo Luật đã xảy ra, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại cho Văn Phòng Nhân Quyền DC. Quy trình là miễn phí và không cần luật sư. Thiệt hại có thể được đền bù nếu việc vi phạm Đạo Luật được xác định là đã xảy ra.

### Đạo Luật Nghỉ Phép Vì Lý Do Gia Đình Và Y Tế DC

Đạo Luật Nghỉ Phép Vì Lý Do Gia Đình Và Y Tế DC Năm 1990 yêu cầu tất cả các chủ lao động có hơn 20 nhân viên phải cung cấp 16 tuần nghỉ phép không lương vì lý do gia đình:

- để sinh con, nhận nuôi hoặc chăm sóc thay thế; hoặc
- để chăm sóc cho một thành viên gia đình bị ốm nặngIt also allows up to 16 weeks of unpaid medical leave:

Được phép nghỉ tới 16 tuần nghỉ phép không lương vì lý do y tế:

- để hồi phục do bệnh nặng khiến cho nhân viên không thể đi làm tổng cộng 32 tuần trong thời gian 24 tháng.

<sup>1</sup> Các đề mục bổ sung được bảo vệ khỏi sự phân biệt nhưng không được có trong phần nghề nghiệp gồm có: tình trạng hôn nhân, nguồn thu nhập, nơi cư trú hoặc nơi làm việc, hồ sơ kiện tụng đã niêm phong và tình trạng là nạn nhân của xâm hại trong gia đình

Trong thời gian nghỉ phép, nhân viên sẽ không mất các quyền lợi như bảo hiểm người cao tuổi hoặc bảo hiểm y tế theo nhóm. Chủ lao động có thể yêu cầu chứng nhận y tế hoặc thông báo trước một cách hợp lý khi có thể.

Một nhân viên hội đủ điều kiện theo Đạo Luật nếu họ đã được chủ lao động nhận vào làm ít nhất 12 tháng liên tiếp hoặc không liên tiếp trong bảy năm trước khi bắt đầu nghỉ phép vì lý do gia đình hoặc y tế và đã làm việc ít nhất 1000 giờ trong vòng 12 tháng này.

### Đạo Luật Nghỉ Chăm Con DC

Theo Đạo Luật Nghỉ Chăm Con Năm 1994, nhân viên là phụ huynh sẽ được hưởng tổng cộng 24 giờ nghỉ phép<sup>2</sup> trong thời gian 12 tháng để có mặt hoặc tham gia các sự kiện liên quan tới trường học với con cái của họ.

Phụ huynh được định nghĩa là:

- Người mẹ hoặc cha sinh học của trẻ;
- người có quyền giám hộ hợp pháp;
- người có vai trò là người giám hộ của trẻ;
- cô/dì/thím/mợ/bác gái, chú/cậu/bác trai hoặc ông bà của trẻ; hoặc
- người đã kết hôn với người được ghi phía trên.

Sự kiện liên quan tới trường học là một hoạt động được nhà trường hoặc tổ chức liên kết tài trợ.

Bất kỳ nhân viên nào cũng phải thông báo cho chủ lao động về mong muốn nghỉ việc ít nhất 10 ngày trước sự kiện, trừ khi việc cần tham dự sự kiện liên quan tới trường học không thể đoán trước một cách hợp lý.

### Nộp Đơn Khiếu Nại Hành Vi Vi Phạm

Để nộp đơn khiếu nại về hành vi vi phạm các luật lệ này với Văn Phòng Nhân Quyền, hãy truy cập:

- **Trực tuyến tại** [ohr.dc.gov](http://ohr.dc.gov); hoặc
- **Trực Tiếp tại** 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

Chúng tôi cũng có thể trả lời các thắc mắc qua điện thoại theo số (202) 727-4559.

---

<sup>2</sup> Nghỉ phép không tính lương trừ khi phụ huynh chọn sử dụng bất kỳ thời gian nghỉ gia đình, nghỉ lễ, nghỉ vì lý do cá nhân hoặc nghỉ bù nào do chủ lao động cung cấp