

**នីតិវិធីបណ្តឹង**

មនុស្សគ្រប់គ្នាមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមច្បាប់ និងមានសិទ្ធិស្វែងរកសំណងការខូចខាតចំពោះការរំលោភបំពានដែលបានចោទប្រកាន់ដោយគ្មានភស្តុតាង។ បណ្តឹងលំនៅស្ថានទាំងឡាយត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការខូចខាតដែលបានចោទប្រកាន់។ ការស៊ើបអង្កេតទាំងឡាយត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់ថា តើមានមូលហេតុសមស្របដែលជឿថា មានការរំលោភលើច្បាប់បានកើតមានឡើង និងដើម្បីចាត់វិធានការកែប្រែការអនុវត្តដែលមានការរើសអើង ឬកែប្រែនូវគោលនយោបាយទាំងឡាយ។ ដើម្បីទទួលបាននូវព័ត៌មានបន្ថែមទៀតអំពីនីតិវិធីបណ្តឹងនេះ សូមលោកអ្នកទស្សនាគេហទំព័ររបស់យើង ឬទាក់ទងមកការិយាល័យរបស់យើង។

**រដ្ឋាស៊ុនតោន  
គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស**

**OLYMPIA HEADQUARTERS**  
711 South Capitol Way, Suite 402  
P.O. Box 42490  
Olympia, Washington 98504-2490  
360-753-6770

**SPOKANE**  
Rock Pointe Plaza III  
1330 North Washington Street, Suite 2460  
Spokane, Washington 99201  
509-568-3196

**EVERETT**  
729 100<sup>th</sup> Street SE  
Everett, WA 98208

**VANCOUVER**  
312 SE Stonemill Dr., Bldg 120  
Vancouver, WA 98684

**YAKIMA**  
15 West Yakima Ave., Ste 100  
Yakima, WA 98902

**EAST WENATCHEE**  
519 Grant Rd  
East Wenatchee, WA 98802

**WEBSITE:** [www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov)  
**TOLL FREE:** 1-800-233-3247  
**TTY:** (360) 586-2585

*Se Habla Español*

សូមលោកអ្នកឱ្យយើងបានដឹង  
ប្រសិនបើលោកអ្នកត្រូវការអ្នកបកប្រែ  
ឬការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានសមរម្យ។

**ការរើសអើង**

**ការងារ**



**រដ្ឋាស៊ុនតោន**

**គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស**

ដោយបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ 1949  
ដោយអង្គនីតិបញ្ញត្តិរដ្ឋាស៊ុនតោន  
គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្សរដ្ឋាស៊ុនតោនគ្រប់គ្រង  
និងអនុវត្តច្បាប់រដ្ឋាស៊ុនតោន ប្រឆាំងនឹងការរើសអើង  
ជំពូក 49.60 RCW

បេសកកម្មនៃគណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្សរដ្ឋាស៊ុនតោន  
គឺដើម្បីបង្ការ និងលុបបំបាត់ការរើសអើង  
តាមរយៈការអនុវត្តច្បាប់ដោយយុត្តិធម៌  
ការប្រើប្រាស់ធនធានដ៏មានប្រសិទ្ធភាព  
និងការបង្កើតនូវភាពជាដៃគូប្រកបដោយផលិតភាព  
នៅក្នុងសហគមន៍។

ដោយបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ 1949  
ដោយអង្គនីតិបញ្ញត្តិរដ្ឋាស៊ុនតោន  
គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្សរដ្ឋាស៊ុនតោន (WSHRC)  
ទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រង  
និងអនុវត្តច្បាប់រដ្ឋាស៊ុនតោនប្រឆាំងនឹងការរើសអើង ជំពូក  
49.60 (WLAD)  
នៃក្រមរដ្ឋាស៊ុនតោនដែលបានពិនិត្យឡើងវិញ (RCW) ។



ទីភ្នាក់ងារធ្វើការដើម្បីបង្ការ  
និងលុបបំបាត់ការរើសអើងតាមរយៈ ការស៊ើបអង្កេតបណ្តឹង  
ដំណោះស្រាយដលោះជម្រើសផ្សេងៗ ការអប់រំ ការហ្វឹកហ្វឺន  
និងសកម្មភាពផ្សេងៗ។

**តើការរើសអើងការងារគឺជាអ្វី?**

ការអនុវត្តន៍ការរើសអើងក្នុងការងារដោយផ្អែកលើវណ្ណៈដែលត្រូវបាន  
ការពារណាមួយ គឺជាការខុសច្បាប់។  
ការរើសអើងការងារកើតមានឡើងនៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ត្រូវបាន  
គេប្រព្រឹត្តិដោយមិនត្រឹមត្រូវ  
ដោយសារស្ថានភាពវណ្ណៈការពាររបស់បុគ្គលនោះ។

**វណ្ណៈដែលត្រូវបានការពារនៅក្នុងការងាររួមមាន:**

ជាតិសាសន៍ ឬពណ៌សម្បុរ  
ជាតិពិការភាព  
ជំនឿសាសនា  
ភេទ ឬការមានផ្ទៃពោះ  
ចំណង់ផ្លូវភេទ ឬអត្តសញ្ញាណកម្មមិនដ៏  
អតីតយុទ្ធជន ឬស្ថានភាពជាយោធា  
វត្តមាននៃការរំព្រោះណាមួយ ពីការភាពដោយវិញ្ញាណ ឬដោយរូបកាយ  
ប្រើប្រាស់សេវាសង្គម  
មានផ្ទុកមេរោគហ៊ីវ ឬរលាកថ្លើមប្រភេទសេ  
ស្ថានភាពគ្រួសារ  
អាយុ(លើសពី 40 ឆ្នាំ)  
ស្ថានភាពអ្នកដែលលាតត្រដាងការប្រព្រឹត្តិពុំត្រឹមត្រូវរបស់បុគ្គលិករដ្ឋ។  
វាគឺជាការខុសច្បាប់ផងដែរចំពោះការគបតទៅនឹងបុគ្គលណាមួយដែល  
ប្តឹង ឬចូលរួមនៅក្នុងបណ្តឹងរើសអើងនោះ។  
ការរើសអើងដោយខុសច្បាប់អាចកើតមានឡើង  
ក្នុងកំឡុងពេលដំណើរការដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារ  
តាមរយៈការស៊ើបសួរការងារជាមុនដោយអយុត្តិធម៌  
ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។  
របៀបដែលរើសអើងការងារអាចកើតមានឡើងរួមមាន:  
ការប្រព្រឹត្តិមិនស្មើគ្នាដែលបុគ្គលម្នាក់ត្រូវបានគេប្រព្រឹត្តិផ្សេងទៅវិញ  
ឬដោយអយុត្តិធម៌  
បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្នកធ្វើការជាមួយគ្នាដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រ  
ហាក់ប្រហែលគ្នានៅកន្លែងធ្វើការងារ  
ដែលនៅក្រៅពីវណ្ណៈការពាររបស់បុគ្គល។ ផលប៉ះពាល់មិនស្មើគ្នា  
ដែលនិយោជកអាចមានគោលនយោបាយ  
ឬការអនុវត្តន៍ដែលហាក់ដូចជាអព្យាក្រឹត្យ  
ប៉ុន្តែបណ្តាលឱ្យមានការប្រព្រឹត្តិដោយអយុត្តិធម៌ទៅលើក្រុមទាំងមូលនៃ  
បុគ្គលទាំងឡាយដោយផ្អែកលើវណ្ណៈការពាររបស់ពួកគេ។  
បរិយាកាសរំខាន ឬអវិភាពការងារ  
ដែលក្នុងនោះលក្ខខណ្ឌការងារមិនអាចទ្រាំទ្របាន  
ដោយសារតែវណ្ណៈការពាររបស់និយោជកដែលបុគ្គលមួយដែលមានការ  
គ្រិះរិះសមរម្យក្នុងកន្លែងរបស់និយោជកនឹងមានអារម្មណ៍បង្ខំចិត្តលៃ  
លែងពីការងារ ការខកខានមិនបានទទួលពីការភាព ឬជំនឿសាសនា  
ឬការគបតចំពោះការប្តឹងអំពីការរើសអើង។



ការរើសអើងការងារត្រូវបានដាក់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដោយច្បាប់រដ្ឋ  
និងច្បាប់សហព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធកុលាការ  
តាមរយៈបណ្តឹងរំខានដែលបង្កើតច្បាប់យុត្តិសាស្ត្រដែលបកស្រាយ  
និងអនុវត្តច្បាប់តាមស្ថានភាពនៃហេតុការណ៍ជាក់លាក់។  
ច្បាប់រើសអើងការងាររដ្ឋស៊ីនតោនត្រូវបានបង្កើតអំពីដំបូងដោយ  
49.60 មាតិកា 162 នៃក្រមរដ្ឋបាលស៊ីនតោន ច្បាប់យុត្តិសាស្ត្រ។  
ច្បាប់រើសអើងការងារនៃរដ្ឋសហព័ន្ធរួមមាន: មាតិកា VII  
នៃច្បាប់សិទ្ធិពលរដ្ឋឆ្នាំ1964 មាតិកា I  
នៃច្បាប់ជនជាតិអាមេរិកាំងដែលមានពិការភាព  
ការរើសអើងអាយុក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ1967(ADEA)  
ច្បាប់ទទួលប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នាឆ្នាំ1963 (EPA)  
ច្បាប់មិនរើសអើងព័ត៌មានអំពីហ្សែន(GINA)  
ច្បាប់ទទួលប្រាក់កម្រៃសមរម្យរបស់ Lilly Ledbetter  
និងច្បាប់យុត្តិសាស្ត្រ។

**ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង**

យោងតាម RCW 49.60, បណ្តឹងទាំងឡាយអំពីការរើសអើងការងារ  
ត្រូវប្តឹងជាមួយដំបូងដោយ អេសអេចអ៊ីស៊ី(WSHRC) នៅក្នុងរយៈពេល 6  
ខែនៃកាលបរិច្ឆេទការខូចខាតដែលបានចោទប្រកាន់។  
ច្បាប់អាជ្ញាយុកាលមានរយៈពេល 2

ឆ្នាំចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការខូចខាតចោទប្រកាន់សម្រាប់បុគ្គលទាំង  
ឡាយដែលនឹងដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយផ្អែកលើស្ថានភាពអ្នកដែលលាត  
ត្រដាងការប្រព្រឹត្តិពុំត្រឹមត្រូវរបស់បុគ្គលិករដ្ឋ។

ដាប់បិលយូ អេសអេចអ៊ីស៊ី(WSHRC)  
គ្មានយុត្តាធិការទៅលើនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមាននិយោជកកិច្ច  
ជាង 8 ឆ្នាំ កុលសម្ព័ន្ធជាតិខ្មែរអាមេរិកាំង រដ្ឋបាលរដ្ឋសហព័ន្ធ  
និយោជកជាសាសនា  
ឬក៏ការទាមទារទាំងឡាយដែលនៅខាងក្រៅរដ្ឋស៊ីនតោននោះឡើយ។



**ការអនុវត្តច្បាប់ដោយយុត្តិធម៌**

គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្សរដ្ឋស៊ីនតោនមានភាពអព្យាក្រឹត្យ  
គឺជាទីភ្នាក់ងារអនុវត្តច្បាប់ដោយស្វែងរកការពិត។  
គណៈកម្មការមិនដើរតួនាទីធ្វើជាអ្នកកសាងសម្រាប់ភាគីណាមួយនោះ  
ឡើយក្នុងកំឡុងពេលស៊ើបអង្កេត  
ប៉ុន្តែធ្វើការកសាងសម្រាប់ផលប្រយោជន៍ច្បាប់ក្នុងការបង្ការ  
និងលុបបំបាត់ការរើសអើង។