

# 僱傭中的歧視和騷擾

## DISCRIMINATION AND HARASSMENT IN EMPLOYMENT

### 1. 什麼是“歧視”和“騷擾”？

“歧視”是指被區別對待或者不公平對待。僱傭中的對個人的特徵和身份的歧視，例如因性別或者種族而加以歧視是非法的，這是在反歧視法保護之下的。因為法律只禁止對某些受保護類別的歧視，所以不是所有的歧視或者不公平對待都是非法的。當老闆、主管、或者同事說某些事或者做某些事來產生恐嚇的、敵意的或者威脅性的工作環境，歧視就可能通過“騷擾”表現出來。如果騷擾的原因是受反歧視法保護的個人特徵或者身份，則此類騷擾是非法的。要到到非法的程度，騷擾一定要是非常地“嚴重或者普遍”，以至於干擾到員工工作的能力。多個聯邦以及州法律保護人們不受多種工作中的歧視。

有數個聯邦法律禁止歧視：

《1964年民權法案第七條》（第七條），禁止基與種族、膚色、性別（包括性騷擾）、原國籍、宗教、以及懷孕上的歧視；

《美國殘障人士法案》（“ADA”）禁止基於殘障的歧視；

《僱傭年齡歧視法案》（“ADEA”）禁止基與年齡（40歲以上）的歧視。

除了聯邦法外，加州也有一個法律禁止歧視。《公平就業與住房法案》（“FEHA”）禁止基於種族、膚色、性別（包括性騷擾）、原國籍、祖先、殘障、性傾向、性別認同（包括變性人身份），健康狀況（癌症）、懷孕、以及婚姻狀況的歧視。

### 2. 這些反歧視法適用於我嗎？

聯邦和州法律規定僱主在僱用、開除、發薪水、或者其他僱用的條款及條件上歧視屬於受保護群體的僱員或工作申請人是非法的。但是這些法律只適用於擁有一定數量以上僱員的僱主，數量如下：

《1964年民權法案第七條》（第七條，聯邦法）……………15個僱員

《美國殘障人士法案》（“ADA”，聯邦法）……………15個僱員

《僱員年齡歧視法案》（“ADEA”，聯邦法）……………20個僱員

《公平就業與住房法案》(“FEHA”，加州法)……………5 個雇員  
\*《公平就業與住房法》針對不受騷擾的保護，無論雇員數量多少都適用。

### 3. 識別歧視

“差異對待”的意思是指雇主故意挑出某個人或者某一群人並且因為非法的原因而給這些人以不平等對待。例如，受到“差異對待”的受害者有可能是下面列舉的一些人：

- 因種族原因而被拒絕某一崗位的工作或者升遷；
- 因為某主管或同事對女性或有色族裔不斷地做出評論而感到不安全或受到侮辱；
- 受到某主管的壓力，為了保住工作而與其發生性關係；
- 因為性取向而受到威脅。

“差異效果” 這個詞適用於當雇主有某項政策或做法有歧視效果的情形——雖然它並不單單挑出某一個受保護的群體加以區別對待——而此政策或做法與工作的要求並無關聯。這一類的歧視並不一定要是故意的才是非法的。此類政策或做法的例子包括：

- 給一個實際上不要求抬重物的工作強加上抬重物的要求（此類要求傾向於將婦女或有某種殘障的人士排除在外）；
- 某種將大部分非白人者排除在外的書面考試，而此考試與工作的要求無關；
- 禁止雇員在所有工作時間講其他語言，而只允許他們講英文。

### 4. 如果受到歧視，我可以怎麼辦？

保護自己：

- 在家裡記一本日記記下有歧視或騷擾嫌疑的事件。記下此類事件的日期、時間、以及目擊證人。如果您在任何時候需要採取行動，比如提起法律訴訟，那麼在不當行為發生的時候將其記錄下來會有所幫助。
- 將您發給雇主或雇主發給您的所有重要信件或文件都保留一份。
- 如果有性騷擾或者種族騷擾，應立即向經理或者主管投訴（除非那個人就是騷擾人，那麼投訴他/她會毫無意義）。然後再遞交一份書面投訴；自己保存一份。如果您不投訴，雇主可能過後會說它不知道有騷擾的情況。
- 如果您有任何疑問，不要在沒有法律諮詢下簽署任何東西。對與任何要求您放棄您的投訴權利的文件，或者要求您與雇主發生爭執時要通過仲裁解決的文件要很小心。

## 考慮您的選擇：

通常最好是先與主管或者經理談談來非正式地解決這種情況。

如果雇主有申訴程序的話，請依照該程序處理。與您的工會代表談話，如果您不是工會成員的話，去找雇主的人力資源或人事辦公室談一談。

您也可以選擇向聯邦平等就業機會委員會（EEOC）或者加州公平就業與住房部（DFEH）提出雇用歧視投訴，這些機構會免費調查您的投訴並試圖解決問題。如果您向這兩個機構中的一個機構投訴，您也應當要求該機構向另外那個機構“交叉提交 cross-file”您的投訴。您必須在最後發生的歧視或騷擾事件 300 天以內向 EEOC 提出投訴，或者在最後發生的歧視事件一年以內向 DFEH 提出投訴。（注意：聯邦政府雇員必須在 45 天以內向他們的雇主 EEO 辦公室提出投訴）。如果您沒有在這些時限以內提出投訴，您可能會失去受到合法保護而不受歧視或騷擾的權利。

如果 EEOC 或者 DFEH 找到歧視的證據而不能使您與雇主之間達成協議，該機構可能通過正式的聽證會或者提起訴訟來對您的案件“依法處置”。但是，您要知道 EEOC 和 DFEH 對於對於要依法處置哪些案件會仔細挑選，因此他們每年接受到的數千個案件中只會挑選很小一部分來進行依法處置。如果 EEOC 或 DFEH 選擇不對您的案件作出依法處置，您會從該機構收到一份“有權起訴 right to sue”的通知。（注意：在調查過程中的任何時候您都有權利要求一份《有權起訴》通知，這樣該機構將會停止調查。）只有您收到《有權起訴》的信件後，您才可以到法庭自己提起訴訟。如果您從 EEOC 拿到《有權起訴》通知，您必須在 90 天以內提起法律訴訟。如果您從 DFEH 拿到《有權起訴》通知，您必須在一年以內提起法律訴訟。如果您沒有在這些時限內提起法律訴訟，您可能會失去就歧視或者騷擾而提起法律訴訟的權利。

## 5. 如果我因為投訴被開除或受到紀律處分，應該怎麼辦？

根據州法律和聯邦法律，個人或者公司對投訴在工作場所受到歧視或者騷擾的人加以報復是違法的。報復可能包括諸如將某雇員解雇、將某雇員調轉到比較不好的崗位或比較不好的班組上、給某雇員做出其完全不應得到的負面考績評估、或者是將原來的騷擾變本加厲。假如任何人（包括同事或者主管）因為您提出正式投訴或者以其他方式抗議工作場所的非法歧視而對您加以報復，您可以向 EEOC 或 DFEH 提出報復投訴。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

法律援助會 - 勞工法律中心 2010 年 © 版權所有

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心的中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助