

投诉流程

每个人均有义务遵守法律，并有权利纠正涉嫌违法行为。住房投诉必须在涉嫌危害发生之日起一年内提起。针对是否有充足理由认为构成违法行为或是否应采取纠正歧视性做法或行为会实施调查。请登录我官方网站或与我办事处联系获取更多有关投诉流程的信息。

华盛顿州 人权委员会

奥林匹亚总部

华盛顿奥林匹亚 98504-2490

360-753-6770

402 单元，南卡皮托尔路 711 号
邮箱 42490

斯波坎市

华盛顿斯波坎 99201

509-568-3196

2460 单元，南华盛顿大街 1330 号
摇滚皇居广场 III (Rock Pointe Plaza III)

艾威雷特

华盛顿艾威雷特 98208

第 100 东南大街 729 号

温哥华

华盛顿温哥华 98684

120 大厦，斯顿弥尔东南大道 312 号

雅其玛

华盛顿雅其玛 98902

100 单元，雅其玛西大街 15 号

东韦纳奇

格兰特路 519 号

华盛顿东韦纳奇 98802

网站: www.hum.wa.gov

免费热线: 1-800-233-3247

传真: (360) 586-2585

Se Habla Español

如需口译人员或适当安排食宿，请提前告知。

就业歧视



华盛顿州

人权委员会

华盛顿州人权委员会由华盛顿州议会于 1949 年成立，负责管理及贯彻执行华盛顿州反歧视法华盛顿修订案的第 49.60 章节。

人权委员会的使命是通过公平公正地执行法律、合理有效地利用资源以及在社区内建立卓有成效的合作伙伴关系来预防和消除歧视。

华盛顿州人权委员会（WSHRC）由华盛顿州议会于 1949 年成立，负责管理及贯彻执行华盛顿州反歧视法(WLAD)华盛顿修订案(RCW)的第 49.60 章节。



该机构旨在通过投诉调查、其他争议解决方式以及教育、培训和宣传活动来预防和消除歧视。

什么是就业歧视？

对任何保护人群的就业歧视行为均为违法行为。个人由于其保护类别而遭受不公待遇即视为就业歧视。

就业相关的保护人群类别包括

种族/肤色
国籍
宗教信仰
性别/妊娠状态
性取向/性别认同
退役/在役状态
存在任何实际或推定的感官、精神或肉体残疾；
使用服务型动物；
HIV 或丙肝；
婚姻状况；
年龄（40 岁以上）；
州雇员举报状态

对提起或参与歧视投诉的任何个人的**报复**行为均属**违法行为**。

非法歧视可能通过就业前查询发生在任何就业申请流程中或在职期间。就业歧视发生方式包括：区别待遇，即个人被给予与其保护类别外类似境遇同事相比不同或不公的待遇；区别影响，即雇主可能采取看似中立的规定或实践行为，但由其导致某类人群由于共同的保护类别而整体遭受不公待遇；受侵扰/敌意的工作环境，即员工由于

其保护类别而遭受合理常人感觉在雇地会被迫辞职而无法忍受的工作条件；无法协调残疾或宗教信仰；或歧视投诉报复。



就业歧视在州及联邦法律中均有规定，法庭系统通过立法、形成判例法对实际-具体情况解释和法律应用。华盛顿州就业歧视法见于华盛顿修订案（RCW） 49.60；华盛顿管理法（WAC）162 款；以及判例法。联邦就业歧视法包括：1964 民权法第 VII 款；美国残疾人法第 I 款；1967 就业年龄歧视法（ADEA）；1963 平等报酬法（EPA）；反基因歧视法（GINA）；莉莉列得贝塔同工同酬法；以及判例法。

提起投诉

RCW 49.60 项下规定，就业歧视投诉必须在涉嫌危害发生之日的六（6）个月内向 WSHRC 提出。法律时效基于州雇员举报状态为提起投诉的个人涉嫌危害发生之日起两（2）年内。

WSHRC 对少于八（8）名雇员的雇主、美国土著部落、联邦政府、宗教雇主或华盛顿州以外的投诉不予管辖。



法律的公正执行

华盛顿州人权委员会是一个中立、调查实情的法律执行机构；在调查中不偏袒于任何一方，仅在预防和消除歧视方面为法律代言。