

什么是就业歧视？

基于任何受保护特征的就业歧视行为是违法的。当个人因其受保护特征而受到不公平待遇时，即属于就业歧视。



就业领域受保护特征包括：

- 种族/肤色（包括民族特有发型）
- 原国籍
- 公民/移民身份
- 宗教信仰
- 性别/怀孕
- 性取向/性别认同
- 退伍军人/军人身份
- 存有任何实际或潜在的感官、精神或身体残疾
- 使用服务性动物
- 患有 HIV 或丙型肝炎
- 婚姻状况
- 年龄（40 岁以上）
- 州雇员举报人身份

对提出或参与歧视投诉的任何个人进行报复也是违法行为。



非法歧视可能发生于就业申请过程中不公平的就业前调查，或就职期间。就业歧视可能包括：差别待遇——与工作场所中处于类似情况的不具受保护特征的同事相比，个人受到不同或不公平的对待；不同影响——在该种情况下，雇主的政策或做法可能看似中立，但会导致具有共同受保护特征的整个群体受到不公平待遇；骚扰/充满敌意的工作环境——工作条件由于雇员的受保护特征而令人无法忍受，处于同一环境下的理性自然人会被迫辞职；未能就残障状况或宗教信仰做出便利安排；或针对歧视投诉进行报复。

就业歧视受州、联邦法律以及法院系统的监管，通过诉讼产生判例法，进行解释和将法律应用于特定事实的情况。《Washington 州反就业歧视法》见于 RCW（Revised Code of Washington, Washington 修订法典）49.60；WAC（Washington Administrative Code, Washington 行政法典）第 162 章；以及判例法。联邦反就业歧视法包括：《1964 年民权法案》第七章；《美国残疾人法案》第一章；ADEA（Age Discrimination in Employment Act of 1967, 1967 年反就业年龄歧视法案）；EPA（Equal Pay Act of 1963, 1963 年同工同酬法案）；GINA（Genetic Information Non Discrimination Act, 遗传信息非歧视法案）；《Lilly Ledbetter 公平薪酬法案》；以及判例法。



WSHRC（Washington State Human Rights Commission, Washington 州人权委员会）致力于通过投诉调查、替代性争议解决，以及教育、培训和宣传活动来预防和消除歧视。

提交投诉

每个人都有遵守法律的义务，并有权在伤害发生后寻求赔偿。指控违反 RCW 49.60 的行为的投诉必须在伤害发生之日起六个月内提出，怀孕歧视案件除外（必须在一年内提出）；举报人投诉必须在两年内提出。投诉可在调查期间和解，但须经各方与 WSHRC 达成协议。

WSHRC 对雇员人数少于 8 人的雇主、美洲原住民部落、联邦政府，或 Washington 州以外的索赔案件没有管辖权。



法律的公平适用

Washington 州人权委员会是一个中立的实情调查执法机构；调查期间不为任何一方辩护，只为防止和消除歧视的法律辩护。

Washington 州人权委员会地址

总部

711 S. Capitol Way, Suite 402
P.O. Box 42490
Olympia, Washington 98504-2490
360-753-6770

SPOKANE 分部

Rock Pointe Plaza III
1330 N. Washington Street, Ste 2460
Spokane, Washington 99201

YAKIMA 分部

1205 Ahtanum Ridge Dr., Suite C
Union Gap, WA 98903

WENATCHEE 分部

519 Grant Rd
East Wenatchee, WA 98802



如您需要更多信息、有其他疑问或希望为您的组织提供培训，请致电 360-753-6770 或 800-233-3247 联系 WSHRC。如需更多关于此及其他民权问题的信息，请访问我们的官网

www.hum.wa.gov

Washington 州人权委员会



就业歧视

Washington 州人权委员会的使命是通过公平适用法律、有效利用资源及在社区中建立富有成效的伙伴关系来防止和消除歧视。