



種族/膚色歧視的情況說明

1964年的民權法第七章保護個人不受基于種族和膚色以及族裔背景、性別、或宗教信仰的就業歧視。

由于任何雇員或工作申請人的種族或膚色而在僱用、解雇、晉升、報酬、工作培訓或者在任何其它工作環境條件和待遇上給予歧視都是非法的。第七章還禁止基于定型印象和對某些種族群體之能力、品質、或個人表現的預先結論而做出僱用決定。第七章還禁止蓄意歧視或者貌似合理但是能夠導致在人員比例上過多排斥少數族裔的僱用政策以及那些與工作無關的這類政策。

不能因為與不同族裔的人結婚或者有關係；因為屬于以族裔為基礎的組織的成員或與之有聯繫；或者出席或參加與某些少數族裔群體關聯的學校或崇拜地點而拒絕給予平等就業機會。

與種族有關的特征與狀態

基于相關種族的不可改變的特征，諸如膚色、毛發質地或某些面容的特征，而進行歧視違反法律第七章，盡管並非該種族所有成員都具有同樣的特點。

法律第七章還禁止基于基本影響某一種族的狀況進行歧視，除非所採取的措施與工作需要有關，同時與經營業務必需相一致。例如，鐮形血球主要發生在非洲裔美國人當中，免除鐮形血球者的政策必須與工作需要有關並且和經營業務相一致。同樣，禁止蓄胡須的僱用政策可能會歧視具有嚴重刮臉皰疹的非洲裔美國男性，除非該政策與工作需要有關並且和經營業務之條件相一致。

騷擾

基于種族及/或者膚色的騷擾違反法律第七章。族裔性的污辱，種族“玩笑，”攻擊性或毀損名譽的評論，或者其它歧視個人種族或膚色的言行，如果造成恐嚇性，不友善，或令人生厭的工作環境或者妨礙某人工作表現，都構成非法騷擾。

(接背面)

將雇員隔離與分類

如果將少數族裔雇員通過與其它雇員或顧客分開加以隔離就違反了民權法第七章。第七章還禁止主要派遣少數族裔到少數族裔集中的場所或聚居的地區。同時在某些職位排除少數族裔或者將雇員或工作分組或分類以致某些工作主要由少數族裔承擔，這些也都是非法的。雇主或僱傭機構通過將工作申請/履歷編號以便指明申請人的種族，這種做法構成將少數族裔排除在僱傭或某些職務之外的歧視證據。

僱傭前的詢問

僱傭前要求得到表明或趨向表明申請人種族的信息說明種族將被非法地用作僱傭的基礎。僱傭前征詢這種的信息就意味著要以此作為決定選擇的根據。因此，如果少數族裔成員被排斥在僱傭之外，則這種僱傭前征詢信息的做法即可能已構成歧視的證據。

然而，雇主可以為了履行平權法和 / 或追蹤申請人員的走向而合法地征詢其雇員或申請人的族裔信息。為了取得有關種族的信息但同時又避免歧視性的選擇，雇主可以使用“可分隔頁”來認證申請人的族裔背景。申請人填好表格及可分隔的頁張後，雇主把可分隔頁與申請表分開，而在選擇過程不使用可分隔頁。

控告歧視

可以在美國公平就業機會委員會（EEOC）地方辦公室提出種族和/或膚色的歧視控告。地方辦公室遍布全美50個城市並且列在電話簿“美國政府”之下。與本地區地方辦公室聯絡可打電話1-800-669-4000或聾啞人電話（TDD）1-800-669-6820。取得有關公平就業機會委員會執行的法律信息可以打免費電話1-800-669-EEOC或聾啞人電話（TDD）1-800-800-3302。向公平就業機會委員會控告歧視的時間限制為：自所說的歧視發生後180天內，在有平等就業機構的州時限為300天。

如果你因為種族和/或膚色受到歧視，可能有權得到僱傭、晉升、復職、追補工薪、或其它損失補償。也可能有權得到將來和過去的經濟損失，精神損失，不便和其它非經濟損失的補償。如果雇主心懷惡意或肆無忌憚地無視你受聯邦保護的權利，也可以有懲罰性補償。你還可以有權得到律師費的補償。

如果要求，此說明可以以其它方式提供。