



## 因族裔背景歧視的情況說明

1964年的民權法第七章保護個人在就業方面不受族裔背景以及種族、膚色、宗教信仰和性別的歧視。

因為雇員或工作申請人的族裔背景而加以歧視是非法的。任何人都不應該因為出生地、祖先、文化或某一民族共有的語言特點而被拒絕就業機會。也不應該因為與某族裔群體的成員結婚或聯合；成為弘揚某一族裔之團體的成員或與該團體聯合；出席或參與和某一族裔團體相連系的學校、教會、寺廟或清真寺；或者擁有某一族裔的姓氏等緣故而拒絕公平就業機會。

### 只說英語的規定

要求雇員在工作中只能說英語的規定可能違背民權法案第七章，除非雇主可以證明這是工作需要。如果雇主確信只說英語對工作是至關重要的，則應該告訴雇員他們什麼時候必須說英語，以及違犯規定的後果。雇主如果沒有告訴雇員這一規定，任何由于違反只說英語的規定而造成的不利雇員就業的決定將被視為歧視的證據。

### 口 音

雇主因為某人的口音或說話方式而不授予就業機會時必須證明具有合理的非歧視性的理由。情況調查側重該人士的資格條件以及他/她的口音和說話方式是否對行使工作職責有不利影響。如果採取要求雇員或工作申請人英語流利的規定以致排斥某一族裔背景的人員，而且此規定並非與工作職能有關，則可能違犯民權法第七章。

### 騷 擾

基于族裔背景的騷擾違反民權法第七章。針對某人族裔背景的族裔性污辱謾罵或者其它言語舉止如果形成恐嚇性、敵視或令人生厭的工作環境，不適當地防礙工作或影響到個人的就業機會，即構成騷擾。

僱主有責任保持工作地點沒有針對族裔背景的騷擾。對於代理人或擔任管理的僱員在工作中的騷擾行為，不論是否經僱主授權或禁止，僱主都可能負有責任。在某些情況下非僱員對工作中僱員的騷擾，僱主也可能負有責任。

## 可能屬於歧視的與移民有關的一些做法

1986年的移民改革與控制法（IRCA）要求僱主證明所有1986年11月6日以後僱用的僱員都有在美國合法工作的權利。該法律同時禁止基於出生國背景或國籍的歧視。僱主挑出某特定出生國背景的人或者看來像是來自外國的人，讓其提供工作證明，這樣作可能違犯移民改革與控制法與民權法第七章。在僱用或就業機會分配中強求公民身份或給美國公民予優先權的僱主可能違犯該法律，除非是特定工作的合法要求或契約規定的要求。如果要求或優先權是出於對特定出生國背景的人的歧視，僱主也可能違犯該法律。

## 控告歧視

如果你因族裔背景受到歧視，你有得到補償的權利，即把你安排在若沒發生歧視原來可以安排的工作位置上。你可能有權受到僱用、晉升、恢復原職、補發薪水或其它經濟賠償。你還有可能有權因為今後的經濟損失，精神苦惱和不便得到補償。如果僱主惡意或肆無忌憚地無視你的權利，也可以有懲罰性賠償。你還有權得到律師費的補償。

可以在任何美國公平就業機會委員會（EEOC）地方辦公室控告因為族裔背景而遭到的歧視。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。想取得有關公平就業機會委員會所執行法律的信息可以打免費電話800-669-EEOC。公平就業機會委員會的免費聾啞人電話（TDD）800-800-3302。如果提出要求，此說明可以以其它方式提供。

有關移民改革與控制法規定的就業權利與義務，可以打電話到與移民有關的不公平僱用行為辦公室，電話：1-800-255-7688。