

您有權享受一個 沒有歧視的工作場所

非法歧視的出現是當僱主因某些特徵（例如工人的種族、膚色、原國籍、性別、性取向或宗教）而在僱傭條款和條件上對工人有不同的待遇。例如，因為您是穆斯林而拒絕僱用您，付給女性較少的薪酬，把低劣或不理想的任務或工作時間分配給亞裔，等等）。

基於殘疾、懷孕、年齡（40 歲以上）、軍人身份和婚姻狀況等其他特徵的歧視在某些情況下也可能是非法的。

非法歧視可以包括由於主管或同事的行為或評論而導致的騷擾或敵對工作環境（例如，因工人的種族或宗教而出現嚴重或普遍的辱罵、笑話、欺凌或威脅；或不受歡迎的觸摸或由於該工人的性別而重複提出約會要求）。

一旦僱主知道或應該知道有關這些歧視行為，僱主必須採取行動阻止它繼續下去。

注意：歧視可能難以證明。記錄有關歧視行為或評論的詳細信息很重要。如果您有任何疑問或想提出投訴，請聯繫我們或本手冊背面的機構。

語言歧視是怎樣的？

原國籍歧視可以包括語言歧視，例如：

- 要求英語能力或流利程度
- 只限英語的規則*
- 口音歧視

例子：工人在履行工作職責時不需要英語，要求後台工作人員在工作中只說英語可能是違法。

**在加州，僅限英語的規則被認為是非法的。而這規則只有在無法以其他方式有效地實踐強烈和明確、與工作相關的要求，而僱主亦就有關政策發出通告時才被允許。*

什麼是宗教歧視？

當僱主因僱員的宗教信仰而對僱員採取不利的僱傭行動時，就會產生宗教歧視。

一個例子是，如果僱主因為發現某人信奉伊斯蘭教而拒絕僱用她或削減她的工資。

您有權因您的宗教信仰 而獲得合理的安排

一旦提出要求，僱主必須為僱員的宗教信仰或習俗提供合理的安排，除非該安排對僱主造成過度困難，例如：

- 很高的成本
- 在安全方面的妥協
- 侵犯其他員工的權利

客戶偏好或偏見不是拒絕為員工提供宗教方便的理由。

合理（且不被視為過度困難）的安排包括：

- 更改工作時間表以便配合員工的宗教祈禱
- 服裝或修飾習俗，包括戴頭巾或不剪頭髮或留鬍鬚的權利
- 在宗教節日休假

如果僱主建議不同的安排抵消宗教衝突，那麼僱主不一定要按照僱員所要求的特定宗教安排。

限期

如果您認為自己可能受到歧視，請務必迅速採取行動並儘快聯繫律師、加州民權部 (CRD)、和/或平等就業機會委員會 (EEOC)。申訴歧視索賠是有限期規定的。一般來說，向 CRD 提出歧視索賠申訴的限期是歧視行為發生後一年內；向 EEOC 提出歧視索賠申訴的限期是歧視行為發生後的 300 天內。

如果我在工作中 受到歧視和騷擾， 我可以往哪裡尋求援助？

如果您認為您在工作場所受到非法歧視或騷擾，您可以聯繫亞洲法律聯會。我們提供免費和按語言需要的法律諮詢，包括中文、阿拉伯語和波斯語。

亞洲法律聯會地址、電話及電郵：

55 Columbus Avenue
San Francisco, CA 94111
415-896-1701

www.advancingjustice-alc.org

您還可以聯繫和/或向執行州及聯邦反歧視法的州和/或聯邦機構提出申訴。

加州民權部 (CRD) 的聯繫信息：

CRD 灣區區域辦事處

555 12th Street, Suite 2050
Oakland, CA 94607

Monday to Friday: 8am to 5pm

Phone: (800) 884-1684

contact.center@calcivilrights.ca.gov

美國平等就業機會委員會 (EEOC) 的聯繫信息：

EEOC 三藩市地區辦事處

450 Golden Gate Avenue, 5th floor West
San Francisco, California 94102

415-522-3000

www.eeoc.gov

亞洲法律聯會以推廣、促進、和受理亞太裔社區在法律及民權方面的事務為使命。有鑑于目前美國持續存在社會、經濟、政治和族裔不平等問題；本會致力追求社會各社群的平等及正義，並特別關注低收入、移民、服務不足的亞太裔及太平洋島民的需要。

2024 亞洲法律聯會

最新修訂日期：10/25/2024

本會歡迎把此單張覆印廣傳，請在重印時註明本會授權。

印製本單張之目的是為了提高公眾對法律的認識及醒覺。單張內容並非法律諮詢。

摘錄自：加州大學伯克萊分校的民權外展計劃 (CROP) 和勞工法律中心（前身為法律援助協會 - 就業法律中心）的勞工手冊。

認識您的權益：

工作場所的歧視、 合理的工作安排、 和騷擾

Workplace Discrimination Chinese

亞洲法律聯會



1972 開始為社區服務