

# 平等的就業機會奠基於

# 法律

## 民營企業雇主、州政府/地方政府、教育機構、就業服務中心及勞工組織

大多數民營企業雇主、州政府/地方政府、教育機構、就業服務中心及勞工組織的求職者及員工受聯邦法律關於以下方面相關歧視的保護：

### 種族、膚色、宗教、性別、原始國籍

1964 年民權法案第七章修訂禁止在雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面對種族、膚色、宗教、性別（包括懷孕）或原始國籍等予以歧視。宗教歧視包括未能合理包容不會造成過度重負的員工宗教信仰。

### 殘障

1990 年美國殘障法案第一章及第五章修訂保護合格的殘障求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的殘障歧視。法律同時要求所述機構為合格的殘障求職者及員工提供合理包容，除非這類包容會對雇主造成過度重負時則不適用。

### 年齡

1967 年就業年齡歧視法修訂保護年滿 40 歲以上的求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的年齡歧視。

### 性別（工資）

除 1964 年民權法案第七章修訂禁止性別歧視外，1963 年平等薪資法案修訂禁止執行大致上同等工作、需要同等技能、心力及責任的工作、在相同地點的類似工作條件下依據性別支付不同薪資的性別歧視。

### 遺傳基因

2008 年遺傳基因歧視防治法第二章保護求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的遺傳基因資訊歧視。GINA 也限制雇主取得遺傳基因資訊，並嚴格限制公開遺傳基因資訊。遺傳基因資訊包括求職者、員工及其家屬的遺傳基因測試資訊、家屬病症文件（家屬病歷），以及求職者、員工或其家屬要求或接受遺傳基因檢測的服務。

### 報復

所有聯邦法律皆禁止報復控告歧視、參與歧視訴訟或以其他方式反對歧視的個人。您認為遭受歧視時可採取的措施

控告就業歧視有其嚴格的時間限制。為了使 EEOC 能夠代表您採取行動，並維護您個人最終需要訴諸的法律追訴權，在疑似出現歧視的狀況下，您應該主動聯絡 EEOC：

美國平等就業機會委員會（EEOC），電話為 1-800-669-4000（免付費）或 1-800-669-6820（聽力殘障人士免付費 TTY 號碼）。[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) 或美國政府/聯邦政府部門大部分的電話簿均提供 EEOC 現場辦事處的相關資訊。如需有關提出控告之類其他關於 EEOC 的資訊，請造訪 [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)。

---

## 持有聯邦契約或分包契約的僱主

持有聯邦政府契約或分包契約的公司求職者及員工受聯邦法律關於以下方面相關歧視的保護：

### 種族、膚色、宗教、性別、原始國籍

第 11246 號行政命令修訂禁止種族、膚色、宗教、性別或原始國籍等工作歧視，並要求採取平權措施，以確保就業所有層面達到機會平等。

### 殘障人士

1973 年復健法案修訂第 503 節保護合格的殘障求職者及員工免受雇用、晉升、解雇、支薪、津貼補助、工作培訓、分級、推薦以及其他就業方面的殘障歧視。法律同時要求所述機構為合格的殘障求職者及員工提供合理包容，除非這類包容會對僱主造成過度重負時則不適用。第 503 節也要求聯邦政府承包商在就業所有層面（包括執行層面）積極雇用及晉升合格的殘障員工。

### 殘障、最近分居、受其他方面保護，及功勳卓著之退伍軍人

1974 年越戰退伍軍人調整援助法案修訂 38 U.S.C. 4212 禁止工作歧視，並要求採取平權措施以雇用及晉升殘障退伍軍人、最近分居的退伍軍人（自退伍或除役之日起

三年內）、受其他方面保護的退伍軍人（戰爭期間或戰役/出征期間服役且獲頒戰役獎章的退伍軍人），以及功勳卓著之退伍軍人（服役期間參與美國軍事行動而獲頒軍隊服役獎章的退伍軍人）。

### 報復

禁止報復控告歧視、參與 OFCCP 訴訟或以其他方式反對歧視的個人。

任何認為簽訂契約的一方違反上述主管機關非歧視或平權措施義務的個人應該立即聯絡：

美國勞工部聯邦契約規範計畫辦公室 (OFCCP) 地址：200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210，電話：1-800-397-6251 (免付費) 或 (202) 693-1337 (TTY)。寄送電子郵件至 [OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov)，或者撥打電話簿上列出之美國政府勞工部大部分電話洽詢 OFCCP 區域或地區辦事處，均可聯絡 OFCCP。

---

## 接受聯邦財務援助的計畫或活動

### 種族、膚色、原始國籍、性別

除 1964 年民權法案第七章修訂的保護外，民權法案第六章禁止接受聯邦財務援助的計畫或活動出現種族、膚色或原始國籍歧視。如果財務援助的主要宗旨是提供就業，或者就業歧視導致或可能導致在這類計畫下提供服務時造成歧視，則就業歧視受第六章所規範。1972 年教育修正案第九章禁止接受聯邦財務援助的計畫或活動出現性別方面的就業歧視。

### 殘障人士

1973 年復健法案修訂第 504 節禁止接受聯邦財務援助的任何計畫或活動出現殘障方面的就業歧視。禁止在就業所有層面歧視經過或未合理包容並且可以執行必要工作職責的殘障人士。

如果您認為自己在任何接受聯邦財務援助的機構所提出的計畫中遭受歧視，您應該立即聯絡提供這類援助的聯邦機構。

# “平等就業機會就是法律”海報修訂

## 雇主進行聯邦合同或分包合同條款的修訂

這項11246條行政命令修訂如下：

### 種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同、民族血統

修改後的11246條行政命令禁止就業方面在種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同，或民族血統方面的歧視，並要求採取扶持性行動，確保在就業機會的所有方面機會平等。

### 薪酬保密

修改後的11246條行政命令保護申請人及雇員免於在 詢、披露，或討論其補償或其他申請人或雇員的賠償時受到不公平對待。

殘疾人章節修訂如下：

### 殘疾人士

修改後的1973年康復法第503節保護有資格的殘疾人士不受雇用、晉升、解雇、工資、福利、就業培訓、分類、詢、和其他就業機會方面的歧視。

對殘疾人的歧視包括對已知肢體或心智有行為限制的人士、

或合格的殘疾申請人或雇員做出不合理的工作安排，雇主雇傭非常困難的除外。

第503節還要求，聯邦承建商採取積極的行動，雇傭並促進合格殘疾人在各個層級，包括管理層的就業。

越南戰爭期間，特殊殘疾退伍軍人章節修訂如下：

### 保護退伍軍人

修改後的《1974年越南戰爭期間退伍軍人調整援助法》38 U.S.C. 4212 條，禁止就業歧視，

並要求採取扶持性行動征聘、雇用、和促進雇用傷殘軍人、最近退伍的軍人(即，

在三年內退伍或離開現役)戰時現役或隨軍記者退伍人員、或武裝部隊服役獎章獲得者退伍軍人。

《EEOC P/E-1(Revised 11/09)補充條例》“平等就業機會就是法律”海報。

如果你認為你已經受到歧視請聯絡 OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | [www.dol.gov](http://www.dol.gov).