



保險

僱傭案例分析：

EEOC 違規行為分析

本文中的信息無意被解釋為法律或專業建議。尋求法律建議的僱主應與法律顧問交談。 ©2021 Zywave, Inc. 保留所有權利。

簡介

美國公平就業機會委員會（EEOC）負責執行聯邦法律規定，將因種族、膚色、宗教、性別、國籍、年齡（40歲或以上）、殘疾或遺傳原因歧視求職者的行為定為違法行為。EEOC通常會通過訴訟和採取其他法律行動來強制執行這一規定。

大多數擁有15名以上員工的雇主都需要遵守EEOC的規定（在年齡歧視案件中，擁有20名以上員工的雇主才需要遵守EEOC的規定）。大多數工會和職業介紹所也包括在內。

不遵守EEOC規定的雇主可能會陷入複雜的法律局面，或面臨巨額罰款。因此，雇主瞭解公司要如何遵守EEOC規定是非常重要的。

本文中的案例研究提供了違反EEOC規定的雇主的真實案例。包括違規行為的簡介，以及指導雇主如何避免違反EEOC規定。透過分析這些案例，雇主可以從相關行業中汲取教訓以此來避免違反EEOC的規定。



真實案例分析

加州聖地牙哥市——一家經營度假運動設施和鄉村俱樂部的公司同意[支付50萬美元並提供額外的救濟補助](#)，以解決EEOC提出的性騷擾和報復訴訟。

問題所在：

- 一些女員工遭到管理層人員和客戶的性騷擾。
- 據訴訟稱，投訴性騷擾的員工遭到了管理層人員的報復。
- 此類行為違反了1964年《民權法》第七章，該條款禁止對舉報此類指控的人進行性騷擾和報復。

加州弗雷斯諾市——一家冰淇淋公司將[支付20萬美元，並改進其招聘方式](#)，以解決EEOC提起的種族和國籍訴訟。

問題所在：

- 據訴訟稱，該公司在初級職位上更青睞招聘西班牙裔求職者，甚至阻止非西班牙裔求職者申請該公司初級職位。
- 該公司唯一一名非西班牙裔員工也因國籍原因在一週後被解雇。
- 該行為違反了1964年《民權法》第七章，該條款保護個人免受因個人國籍而產生的歧視。

密歇根州底特律市——市政府機構將[支付11.5萬美元並提供額外救濟補助](#)，以解決EEOC提出的年齡歧視訴訟。

問題所在：

- 據訴訟稱，一名56歲的求職者因其年齡原因被拒。
- 另一人聲稱，他們的工作受到了無理審查，且因其年齡原因，他們也經常收到貶低性言論。
- 此類行為違反了《就業年齡歧視法》，該法禁止歧視年齡在40歲或40歲以上的個人。

科羅拉多州丹佛市——一家製造商將[支付10萬美元並提供額外救濟補助](#)，以解決EEOC提出的歧視和報復訴訟問題。

問題所在：

- 據訴訟稱，一名求職者因其耳聾被拒。
- 求職者及就業安置宣導者還指控，他們因其投訴歧視和需要申請殘疾人住宿而遭到報復。
- 此類行為違反了《美國殘疾人法案》，該法案禁止歧視任何殘疾求職者。該法案還要求僱主需為殘疾員工提供合理的住所，使殘疾員工能夠履行基本的工作職能。



華興保險

解決問題

正如前面的案例分析所示，僱主很容易就違反了EEOC的規定。但如果對他們進行一些指導，僱主就能使公司的業務合規並讓員工權利受到保障。下面是有關前面討論案例的相關指導，將按違規類型分類。

性騷擾

聯邦政府禁止性騷擾，任何企業也應禁止性騷擾。員工的性別或性取向不應成為決定工作場所的因素。此外，每個員工在工作時都應該感到安全，不害怕任何形式的騷擾，尤其是來自僱主的騷擾。為此，最好的做法是僱主應定期回顧他們的性騷擾政策和培訓，確保所有員工都熟悉禁止性騷擾的規定。

種族和國籍歧視

僱主將種族作為僱傭條件是違法的。種族和國籍不應成為決定工作場所的因素。僱主必須公平地對待所有申請人和員工。最好的做法是定期回顧招聘要求，以確保一致公平的招聘標準。

年齡歧視

僱主不能因個人年齡在40歲或40歲以上就歧視他。一個組織不能僅僅為了「尋找更年輕的員工」就拒絕為他人提供職位。同樣，僱主也不能因為業績問題而單獨挑出年長員工，而忽視年輕員工的這類問題。我們鼓勵僱主檢討他們的招聘和績效評估標準，以確保所有員工都以相同的方式被評估。

殘疾歧視

與其他申請人一樣，僱主也必須考慮殘疾人。如果申請人有殘疾，僱主有義務為他提供合理的住所，以便他履行員工的基本職能。僱主不能因其殘疾而拒絕一個合格的殘疾求職者，也不能因需要申請合理住所，以便他履行基本工作職能而拒絕他。因此，僱主應避免在招聘過程中對殘疾人有無意的歧視。

報復

一般來說，上面討論的大多數案例都涉及了僱主的報復。報復是指僱主因求職者或員工對僱主指控聲稱自己有權免受就業歧視的時候，僱主可能就會對他們進行懲罰和報復。報復行為各不相同，可能包括給低績效分數、重新分配員工、散布謠言、進行口頭辱罵或過度刻意審查工作。在任何情況下，對員工或申請人的報復都是違法的。如果僱主被指控進行報復，尤其是對提出騷擾或歧視指控的員工進行報復，那麼僱主可能會陷入困境。

結論

這些案例分析表明，雇主很容易就違反EEOC的規定。因此，雇主在做出可能會付出昂貴代價的決定之前，尋求專業指導是非常重要的。其他類似行業的雇主從這些錯誤中汲取教訓，就可以避免重大違規行為，免受EEOC的訴訟。

