

《哥伦比亚特区人权法案》家政工人保护新规 ——执法指南 24-01 日期：2023 年 9 月 29 日



目的：

此指南文件出自哥伦比亚特区人权办公室（“OHR”），旨在帮助公众理解新颁布的 **2022 年《家政工人就业权修正法案》**（“该法案”）对 1977 年《哥伦比亚特区人权法》(DCHRA) 和 1999 年《人权办公室设立法案》(HREA) 所做的立法变化。¹本文件仅可用于教育目的，不可作为适用于特定情况的法律建议。任何需要法律建议的个人或实体应咨询律师。

新法规有哪些作用？

2022 年《家政工人就业权修正法案》（“该法案”）对 DCHRA 进行了修正，将“家政工人”纳入受 DCHRA 反歧视规定保护的工人范围。此外，该法案还对 HREA 进行了修正，要求 OHR 就涉及“家政工人”的雇佣情况制定书面指南。²这意味着受保护的家政工人现可根据《哥伦比亚特区人权法案》提起歧视投诉。适用于家政工人的受保护特征有 18 项。请经 [此处](#) 查看我们的受保护特征信息表。更多信息，请参见下文。

背景：

一直以来，DCHRA 不涵盖“家政工人”的雇主。该法案对雇主定义进行修正，将在家中雇用家政工人的雇主包括在内，从而确保家政工人受到保护，不因其享有的受保护特征而受到歧视。

请注意，成为家政工人本身并非受保护特征。而是该法案禁止雇主以受保护特征为由歧视家政工人。根据 DCHRA，现包括家政工人在内的雇员享有 **18** 项受保护特征：

- 年龄
- 肤色
- 信贷信息
- 残疾
- 家庭责任
- 性别认同和表达
- 基因信息
- 无家可归状况
- 婚姻状况
- 预科教育
- 民族血统
- 个人外表
- 政治派别
- 种族
- 宗教
- 性别
- 性取向
- 家庭暴力、性犯罪或跟踪骚扰行为（“DVSOS”）的受害者或其家庭成员身份³

¹ 《哥伦比亚特区法律》(DC Law) 第 24-305 条。

² 该法案全文可经此处查阅：<https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/laws/24-305>

³ 《哥伦比亚特区法典》(DC Code) 第 2 篇第 1402.11 节。请参见下文有关该保护的说明。

因此，该法案禁止雇主以任一受保护特征为由歧视其家政工人。歧视行为包括不雇佣某人、让员工处于敌意的工作环境中，或对向 OHR 投诉的员工进行报复。

什么是“家政工人”，以及该法案如何保护他们？

家政工人⁴是指在私人住宅中提供有偿服务的雇员。家政工人可能包括定期提供居家儿童保育服务，如保姆；老年人照料服务，如护士或其他协助；清洁服务；烹饪或食品制备；以及其他相关家务服务的人员。⁵家政工人不包括雇主的家庭成员；从事住宅维修工作，如建筑或管道工程的人员；提供宠物护理的人员；或仅不定期或按需从事有偿工作的个人。⁶

以下情景提供了有关新法律如何保护家政工人免受歧视的信息。

情景 1:

一对夫妻偶尔晚上一起外出，他们偶尔会找一个保姆。这位保姆可能不被视为家政工人，因为其提供的服务为“临时性”，即不定期或偶尔提供。因此，该保姆不受 DCHRA 的保护。

情景 2:

一位雇主希望雇佣一名住家家政工人，要求该雇员住在雇主的家中。婚姻状况和家庭责任为 DCHRA 规定的受保护特征。⁷雇主不得因为某人有配偶或子女而拒绝雇佣他们；但，DCHRA 并不要求雇主为雇员的配偶或子女提供住所。

豁免:

大多数情况下，该法案确保家政工人享有与任何其他员工相同的保护。但是，由于家政工人的就业情况与其他就业情况在关键方面存在差异，因此 DCHRA 在适用于家政工人及其雇主的方式方面存在一些例外或差异。

⁴ 《人权法》中以前称之为“家政佣人”。
⁵ 请参见《哥伦比亚特区法典》第 32 篇第 107.01 节
⁶ 同上
⁷ 《哥伦比亚特区法典》第 2 篇第 1402.11(a) 节。

性别为真正职业资格。⁸

在某些情况下，家政工人需要协助个人进行穿衣、洗澡、如厕或其他涉及个人隐私权的活动。在这种情况下，出于对隐私的考虑，雇主可能希望雇用某个性别（包括女性、双性和男性）的人员。因此，该法案规定，只要性别为真正职业资格（“BFOQ”），雇主根据性别进行雇佣不构成非法歧视行为。性别为真正职业资格的条件包括：

- A. 雇主有事实依据相信雇佣某一特定性别的个人会损害在私人住宅中接受服务个人的隐私权；
- B. 接受服务的个体拥有应受法律保护的隐私权；以及
- C. 不存在保护个人隐私权益的合理替代方案。

“事实依据”是指基于事实的理由，例如所涉及的特定工作职责，支持性别为真正职业资格的信念。事实依据不包括基于刻板印象或主观意见的信念。此外，“性别”不包括性取向或性别表达。实际上，该法案明确规定，如果就业决策基于以下因素，则不存在性别方面的“真正职业资格”豁免：

- A. 相对于另一个群里，将一个群体刻板化对待；
- B. 拟定雇员的实际或感知性取向；或
- C. 拟定雇员的首选姓名或个人代词。

情景 3：

一位雇主希望雇佣某人来照顾其年迈的母亲。这份工作将涉及协助其母亲洗澡、更衣和如厕。雇主在广告中称，该工作只对女性开放。只要雇主有事实依据，相信身为女性是为其母亲（也是女性）提供贴身服务的真正职业资格，以保护其母亲的隐私权，并且不存在其他合理的替代方案来保护其母亲的隐私权益，这种情况可能并不违反 DCHRA。

情景 4：

一位雇主希望雇佣一个保姆来照顾其年幼的孩子。雇主认为，女性天生是护理好手，因此雇主在招聘广告上说，这份工作只对女性开放。这种情况很可能违反了 DCHRA，因为雇主没有事实依据便认为身为女性是从事该工作的必要条件。相反，这种观念基于对男性和女性的普遍刻板印象，并非基于性别歧视的合法理由。

⁸ 《哥伦比亚特区法典》第 2 篇第 1402.12(c) 节

家庭暴力、性犯罪或跟踪骚扰行为 (DVSOS) 的受害者（或其家庭成员）身份。⁹

DCHRA 禁止在就业中歧视家庭暴力、性犯罪或跟踪骚扰行为的受害者或其家庭成员（“DVSOS”身份）。此外，DCHRA 要求雇主为具有 DVSOS 身份的雇员提供某些便利，比如允许他们请假出席法庭听证会。该法案不排除家政工人享有这些保护的权利，家政工人的雇主不能因为其雇员的 DVSOS 身份而进行歧视。但由于可能存在安全问题，该法案允许家政工人的雇主在必要时向他人披露员工的身份信息，以保护工作场所的居民免受伤害。例如，如果某人为跟踪骚扰行为的受害者，而骚扰者仍在逃，并很可能会跟踪该个人到工作地点，则雇主可以向住所内的其他人披露雇员的 DVSOS 身份信息，以保护其本人及其家人。

关于雇员在 DCHRA 下权利的通知。¹⁰

《DCHRA》要求雇主张贴关于雇员在《DCHRA》下权利的通知。如果因在私人住宅内张贴通知不可行或不可取，家政工人的雇主可向其家政员提供本指南副本，而非张贴通知。

我是家政工人。如果我认为自己因受保护特征而遭到歧视，我该怎么办？

如果您认为自己在 DCHRA 下的权利受到侵犯，您可以向 OHR 提交一份受理调查表。受理调查表必须在所指称歧视行为或发现该歧视行为之日起的一年内提交。受理调查表可通过以下方式提交：

- 在线：ohr@dc.gov
- 亲自递送/邮寄：441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010
- 电子邮件：intake@ohr.dc.gov
- 传真：(202) 727-9589

⁹ 《哥伦比亚特区法典》第 2 篇第 1402.11(c-1) 节。

¹⁰ 《哥伦比亚特区法典》第 2 篇第 1402.52 节。