



《哥伦比亚特区人权法案》

根据经修订的《1977年哥伦比亚特区人权法案》，哥伦比亚特区和雇主不能基于以下理由（实际或感知）而进行歧视：*

- 种族
- 肤色
- 性别（包括怀孕）
- 民族血统
- 宗教
- 年龄
- 婚姻状况
- 个人形象
- 性取向
- 性别认同或表达
- 家庭责任
- 预科教育
- 政治派别
- 遗传信息
- 残疾
- 信贷信息
- 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
- 无家可归状况

该法案禁止性骚扰和基于其他受保护类别的骚扰行为。

如果您认为发生了违反该法案的行为，您可向哥伦比亚特区人权办公室提出投诉。该过程不收取费用，无需律师。如果裁定属实发生了违反该法案的行为，则可判处损害赔偿金。

《哥伦比亚特区家事休假和医疗病假法案》

《1990年哥伦比亚特区家事休假和医疗病假法案》要求所有拥有 20 名或以上雇员的雇主提供长达 16 周无薪家事假，以：

- 分娩、收养或提供寄养；或
- 照顾患重病的家庭成员。

该法案还允许长达 16 周的无薪医疗病假，以：

- 疗养重疾，该重疾致使该员工在 24 个月内共有 32 周不能工作。

在病假期间，员工不应失去诸如资历或团体健康承保等福利。雇主可要求提供医疗证明，并在适用情况下要求提供合理的事先通知。

根据该法案，如果雇员在家事休假或医疗病假开始前的七年内被雇主雇用至少 12 个月（连续或不连续），并且在这 12 个月内至少工作 1,000 个小时，则有资格享受该法案所赋予的权利。

《哥伦比亚特区育儿假法案》

根据《1994年哥伦比亚特区育儿假法案》，身为父母的雇员在任一 12 个月期间有权获得总共 24 小时的休假**，以出席或参加其子女的学校相关活动。

对父母的定义如下：

- 儿童的亲生母亲或父亲；
- 拥有儿童合法监护权的人员；
- 担任儿童监护人的人员；
- 儿童的阿姨、舅舅或祖父母；或
- 与上述人员结婚的人员。

与学校有关的活动是指由学校或相关组织主办的活动。

雇员应在活动前至少 10 个日历日通知雇主其休假意愿，除非无法合理预见需要参与学校有关的活动。

投诉违法行为

如需向人权办公室提出有关此类违法行为的投诉，请访问：

- 网站 ohr.dc.gov；或
- 亲自到访 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001。

您也可以通过致电 (202) 727-4559 来寻求解答。

* 受保护不受歧视但不属于就业领域的其他类别包括：家庭状况、收入来源、居住地点或营业地点、密封的驱逐记录，以及家庭内部犯罪受害者身份。

** 休假不带薪，除非该父母选择使用雇主提供的任何带薪家事假、休假、个人假或补偿假。