

本小册子旨在帮助你全面了解平等就业机会而编写

EEO 意味着平等就业机会

- 纽约市的平等就业机会政策包含些什么
- 你的平等就业机会的权利与责任包括哪些
- 你可以在哪里获得相关信息和帮助





“我着重致力于打造一个能体现纽约人口多元化与才能的市政工作团队。每一个人都很重要，我们整个城市将齐心协力来为我们充满活力和多元化的社区提供服务。我们的城市不属于任何个体或者个体集合。它属于所有人民。这是一座为那些生活困难的人群提供帮助、为每一个纽约人提供公平机会的城市。”

比尔·白思豪
市长



“我们的城市的劳动力主要集中在公共服务给所有我们伟大的社区，每个城市雇员有权在她/他感觉受到重视，尊重和有机会专业发展的环境中工作。DCAS 将作为一个主要来源指导机构关于包容性和公平就业的做法。我们的许多动态群落的多样性作为一个丰富的人才资源。这种多样性将激励我们的人力资源政策和公务员制度的管理，以提高我们的公平和包容性的公共服务使命。”

利西特·卡米洛
委员
全市行政服务部门



“我们不仅会包容差异，更会重视差异。一视同仁不仅仅是一种价值观，也是一种必要的措施。纽约市重视我们的每一名雇员，他们是我们最珍贵的财产。”

费尼莫尔·费舍尔
全市多元化和平等就业机会首席官员

目录

	页码
什么是平等就业机会？	6
多样化和包容性	6
纽约市的平等就业机会政策	7
受保护类别	8-10
违反平等就业机会政策示例	11-12
性骚扰	13-14
合理通融	15-20
就业平等机会投诉流程	22-26
外部资源	27-29
如何了解更多有关就业平等机会的信息？	30

什么是平等就业机会？

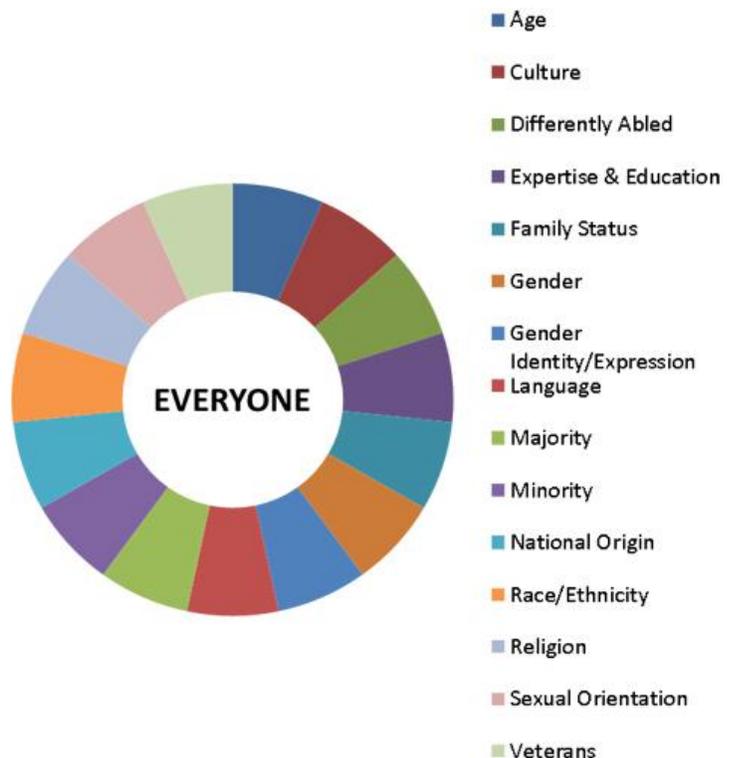


平等机会存在于当所有雇员及应聘者在寻找工作岗位时，不限其种族、性别、国籍和宗教等而能在职场中获得实现自我价值的**平等机会**。这意味着，所有影响招聘的决定和行为必须遵循非歧视原则，包括：测试、选拔、雇

佣、工作分配、薪水和福利、通融事项、工作环境、绩效评估、晋升、培训机会、职业发展、岗位调配、工作纪律及劳工合同终止。

多样化和包容性

除了致力于向公众提供平等的机会，我们还致力于重视多样化并为*所有的*纽约市雇员维持一个包容的工作环境。正是因为对思想、经历、文化以及背景的多样化采取了包容性的态度，我们才得以将工作做到最好。



纽约市的平等就业机会政策

纽约市是一个提供平等就业机会的雇主，并禁止在雇佣过程中对城市雇员和应聘者采取歧视行为，包括实际上或意识上对种族、肤色、民族、外侨身份、国籍、宗教或者信仰、性别等其他受保护类别的歧视行为。



纽约市的平等就业机会政策为雇员和应聘者提供一条投诉歧视的渠道，并且保护他们在进行平等就业机会投诉或参与平等就业机会调查时不受报复。想要了解更多关于纽约市平等就业机会政策的信息，请联系所在机构的平等就业机会处代表或者访问全市行政服务部门网站或是所在机构的内网。

如果你遭受了不公平的待遇，不管对方是经理、上司、同事、客户、顾客、咨询顾问、小贩或是非纽约市的雇员，你都可以提起投诉。如果你是一名经理或上级主管、工作经验积累计划的参与者 (WEP)、实习生（带薪或者不带薪），或者当其他人受到不公正对待时，你也可以提起投诉。

纽约市的平等就业机会政策的目标是为所有的雇员及应聘者提供平等的机会，确保本市一切工作场所都以下一页所列的受保护类别为基础，遵循无歧视原则，这其中包括骚扰。

受保护类别

遵循纽约市平等就业机会之政策

纽约市雇员在任一以下类别都免受歧视，无论是意识上还是实际受到的歧视：

年龄： 18 岁或 18 岁以上的人。

外侨身份或公民身份： 任何人的公民身份或任何非美国公民或非美国国籍的移民身份。然而，雇主须依据法律核实雇员的身份及工作资格。并且，公民身份对于某些工作来说是合法要求（例如警察）。

肤色： 通常与种族同义，基于肤色的歧视可能会发生，这是因为有些雇主可能会偏向于雇佣某一特定肤色人群，并且因为身体色素淀积的差异，歧视还有可能发生在同一种族中。

信仰和宗教： 包括宗教活动、宗教习俗和宗教信仰的方方面面，包括道德或道义信仰，因为传统宗教观念非常重视道德上的是非对错。

伤残： 任何身体上、医学上、精神上或心理上的损伤，或是有以上损伤历史，无论是在意识上或是实际上。如果在怀孕或者分娩过程中出现医疗状况，怀孕也同样被视为暂时性伤残。

性别： 性别包括实际的或者意识上的性别，并包括一个人的性别身份、自身形象、外貌、行为或表情，无论以上这些因素是否与传统理念一致，自这个人出身开始，其便获得合法的性别身份。怀孕或是分娩是属于性别相关的情况；因此，基于怀孕或分娩而产生的歧视属于性别歧视。

婚姻状况：无论一个人是已婚、离婚、单身、分居或是丧偶状态。“婚姻状况”应该与歧视个人结婚对象区别开来。

服役状况：兵役包括曾经服过兵役和正在服兵役，无论是自愿或非自愿在部队里正式服役过的应征者。

民族血统：籍贯以及祖籍，身体、文化、语言或民族特征，或名字与特定的国家或地区有关联。在有些情况下，基于外侨身份（移民身份）或者公民身份的歧视可能会发生，这被视为民族血统歧视。

同居关系：所有属于同居关系的个体。

易感基因特征/遗传信息：任何遗传基因和染色体或是遗传变异，由基因检测决定的或是由个人或家庭所推断出的信息，从科学或是医学角度上认定某个体或个体后代有可能会遗传疾病或者残障，或是从统计学角度，有很大风险遗传身体或精神疾病或残障。

逮捕和犯罪前科：通常来说，机构不能因某人有犯罪前科而拒绝为其提供工作机会，除非此罪名与工作职责有直接关系，或基于一系列因素，雇佣此人可能会给财产或安全带来不合理的风险。机构也不能询问与未经判罪的逮捕有关的问题，除非是尚未判决的逮捕。这些限制条例不适用于执法机构。

种族/民族：包括以下这些种类：美洲印第安人或阿拉斯加原住民、亚裔或太平洋岛屿居民、黑人、西班牙裔、白人，或者拥有两种或两种以上种族混血的人种，以及与种族/民族相关的个人特征（例如：发质、肤色或是某种脸部特征）。

性取向：异性恋、同性恋、双性恋或是无性恋，无论是实际上或是意识上。

失业状态：指那些没有工作的人、待业者，以及正在求职的人。

家庭暴力受害者：受到暴力对待或暴力威胁的个人，受害者的现任或是前任配偶、与受害者生育孩子的人、与受害者同居或曾经同居过的人、与受害者拥有持续社会关系或恋爱关系或是亲密关系的人以及与受害者长期或定期同住一屋的人的自我防卫行为均不包括在内。

性侵犯或被跟踪的受害者：被定为犯罪性质的“性侵犯”或“被跟踪”的受害者。

可能违反纽约市平等就业机会政策的示例



- 区别对待个人，例如拒绝给某人提供工作，因其被认为有残疾，无论此人是否真的残疾。同样，个人也不能因对其种族、宗教信仰、民族血统、年龄或性取向等等的假设或观念而受到歧视。
- 受到不友善的对待，无论是否针对某一个特定的个人，基于其种族、性别、宗教信仰、民族血统、年龄、残疾、性取向等方面，向其提供一个具有威胁性、恐吓性、冒犯性或敌对性的工作环境。
- 基于种族、性别、宗教信仰、民族血统、年龄、残疾和性取向等因素使用或发布带有贬义或带有侮辱性质的言论、诋毁、玩笑、手势、评论、材料或电子邮件。
- 因结婚对象、同居伴侣或关系对个人采取区别对待，或因个人的种族、宗教、民族血统身份对其采取区别对待；或因个人参与代表种族、宗教或民族血统利益的某些组织而对其区别对待；或因为个体的名字或其配偶或与其同居者的名字与种族、宗教或民族团体有关而受到区别对待。
- 因以下这些原因对个人进行报复或是骚扰行为：(1) 发起平等就业机会投诉；(2) 因残疾、宗教礼仪或活动、家庭暴力、

性侵犯或被跟踪或怀孕而寻求合理通融；(3) 在工作场所反对歧视；或是(4) 参与平等就业机会投诉的调查。

- **因以下原因未能做出合理通融：** 残疾、宗教礼仪或活动、家庭暴力、性侵犯或被跟踪或怀孕，除非给予合理通融会给机构带来过重负担。
- **在任何地点进行歧视和骚扰行为** 都应包括在工作场所之内，例如任何实地工作地点、任何与工作有关的非实地社会功能活动或在任何进行工作和讨论城市工作事项的地点。

我该如何确保我的行为不会违反平等就业机会政策？

你应该尊重你的所有同事及公众成员，并认识到你的行为对你身边的人产生的影响。

性骚扰

什么是性骚扰？

性骚扰是被联邦法、州法及城市法所禁止的一种歧视行为。联邦政府对性骚扰做了以下描述：不受欢迎的“性”方面提议、要求“性”的施惠，及其它有关“性”性质的言语或实际行动，对这些行为明示或暗示的服从或拒绝影响到个人的雇佣状况，不合理地影响到个人的工作绩效或营造出带恐吓性、敌对性或是冒犯性的工作环境。

什么是不受欢迎的行为？

不受欢迎的行为是指：不是由你主动发起的、鼓励、激起或要求的，并且令你感觉自己受到了嘲弄的行为，或是指那些带有侮辱性、冒犯性、强迫性、敌对性、恐吓性、威胁性的行为。

哪些类型的行为违反纽约市性骚扰政策？

- 讲性笑话或是针对个人发表令其不舒服的性评论
- 在邀请不受欢迎的情况下，不断要求同事与其约会
- 以提供职位便利为条件要求或迫使某人给予性的施惠，或是因某人拒绝性提议而威胁对其作出负面的工作决定
- 利用办公室设备、公司内部邮件、内网、电子邮件、社交媒体、电话、短信、语音信箱或公告栏发布或展示带有性暗示的信息、图片、卡通图像、海报或是其他物件
- 用目光挑逗、挤压、揉捏、抓或是其他触碰行为

是否每个人都有权被保护而不受到基于性和性别上的骚扰？

任何人都可能会受到性骚扰。男性可能受到女性或男性的骚扰。女性可能受到男性或女性的骚扰。无论骚扰对象是经理、上级、同事、另一部门或是另一机构的人、客户、顾客、咨询顾问、小贩或非纽约市的雇员，你都将受到保护以免遭性骚扰。即使你是

经理、上级主管、实习生、工作经验积累计划 (WEP) 参与者或是其他人，只要受到性骚扰，都可以提起投诉。

如果我并非有意性骚扰他人怎么办？

即使你并非有意伤害他人，你的行为可能是不受欢迎的、具有冒犯性、恐吓性或敌对性，所以均构成潜在的性骚扰行为。请注意其他人对你的行为所做出的反应——即你的行为对他人的影响，应该始终以礼貌和尊重待人。

性骚扰是否在所有情况下都包括与性本身有关的行为？

纽约市的平等就业机会政策不仅禁止有关性本身的骚扰——与性活动或性语言有关的行为——还禁止与粗俗语言、虐待行为或侮辱性语言、敌意、肢体冲突、恐吓有关的骚扰行为，或与个人性别有关的不公平对待行为。

其它骚扰形式

纽约市的平等就业机会政策禁止基于以下受保护类别的骚扰类型。骚扰行为包括但不限于：侮辱性或粗俗性语言、带有诋毁性质的玩笑、展示或传播带有贬义性质的手写或图像资料、虐待行为、敌意、肢体冲突、恐吓或其他不公平对待。

合理通融

除了禁止歧视行为，纽约市的平等就业机会政策同样为雇员和应征者提供基于以下类别的合理通融申请机会：

- 1) 残疾
- 2) 宗教
- 3) 是家庭暴力、性侵犯或被跟踪的受害者状态
- 4) 怀孕、分娩或相关的医疗状况。

申请的通融是否合理要依据具体情况来看。纽约市的机构应向雇员提供合理通融，除非这些合理通融会给机构带来过重负担。

对伤残人士的合理通融包括哪些？

合理通融包括：设备、对工作政策和工作活动的变更，以及其他帮助形式，例如：允许伤残人士应聘相关职位、执行工作任务、享受同其他非伤残同类雇员相同的福利与权益。



宗教相关的合理通融包括？

宗教相关的合理通融是指对工作规则或工作活动做出变动以尊重他人的宗教信仰。在纽约市的平等就业机会政策下，机构必须试图对雇员或应征者的宗教礼仪、信仰或宗教活动给予通融，除非这一通融会给机构带来过重负担。

我能申请哪些基于怀孕、分娩或相关医疗状况的通融？

视具体情况而定，机构可能被要求为员工提供基于怀孕、分娩或相关医疗状况的合理通融。此类合理通融可能包括：洗手间休息

时间、无薪病假、长时间工作员工的周期性休假以及体力劳动帮助。

家庭暴力、性侵犯或被跟踪的受害者享有的合理通融有哪些？

家庭暴力、性侵犯和被跟踪的受害者享有的合理通融是指对工作规则和工作活动做出变更，允许个人完成工作任务。在纽约市的平等就业机会政策下，机构必须试图给予家庭暴力、性侵犯或被跟踪的受害者合理通融，除非此通融会给机构带来过重负担。

我的机构可以为我提供哪些类型的通融？

依据具体情况，合理通融可能包括但不限于以下类别：

- **设施：**让伤残人士有机会享受并使用这些设施（例如：提供倾斜通道、伤残人士洗手间以及引导标示）。
- **工作重组：**例如：在雇员当中重新分配非关键性的打字、接电话或其他工作，将非关键性工作任务分配给其他人，取消非关键性工作任务，包括短期任务重组或自愿换班或工作任务再分配。



- **可修改的工作日程和休假安排：**提供休假（例如：批准带薪或无薪病假，或批准与法律和医疗相关的年假），短期或长期性的修改工作日程（例如：批准兼职工作安排或弹性的上下班时间）。
- **可修改的政策和辅助服务：**对工作活动、政策或工作程序做出修改，在应聘、面试和测试环节提供高质量的阅读放大器、翻译或其他辅助性服务，并且在培训和其他雇佣及雇佣相关活动中，包括在与雇佣相关的社会功能和市政府承办的活动中，提供体力劳动帮助、祈祷时间和祈祷地点，和对以下几点做出相应通融：例如外貌、着装，对工作地点、电话号码、单位、工作部门进行保密，或提供额外休息时间，以及为那些长期在工作岗位上的员工提供周期性休假。
- **设备：**提供改良的设备、装置或资料（例如：提供大号字印刷的电脑显示程序）。

更多合理通融的相关问题：

什么是过重负担？

过重负担是指某项通融在执行上非常困难、花费颇高、人力耗费大或具有破坏性，或某项通融可能会改变**机构业务的性质或正常运作**。每一项通融的申请都需要经过审核来评判是否为合理诉求，是否会给机构带来过重负担。

获得通融的方式？

与上级或经理或所在机构的平等就业机会处代表交谈即可。你可能会需要填写一张表格，此类表格在每一个平等就业机会办事处均有提供，并需要提供支持申请的相关文件。任何时候都能向机构提出通融的申请。

我所提供的有关申请的信息是否会保密处理？

机构工作人员必须尊重雇员的隐私。有关应征者或雇员的医疗状况信息或病例信息必须记录和保存在不同的独立表格和单独医疗档案中，这些档案应该被视为保密级病史档案，以下情况除外：
(i) 如果有关工作和申请通融中的限制条件，应通知上级和经理；
(ii) 如果伤残人士需要紧急救助，在适当时候，应通知紧急救助和安全人员；
(iii) 依照可适用法律，必须向参与投诉调查的政府官员提供相关申请信息。
(iv) 根据员工补偿法，应向员工补偿局提供相关信息；
(v) 应向保险提供商提供雇员的医疗或病史的相关信息。此外，应向机构的人事主管和总顾问提供相关信息，所提供的信息也将保密处理。

对于我提出的合理通融申请，机构是如何做出决定的？

机构将对你提出的合理通融申请进行评估并确定是否受理这一诉求。在有些情况下，机构可能会要求你提供所需的附加信息来作出相关决定。如果机构判定你有资格提出合理通融诉求，机构将

与你讨论将向你提供何种通融。平等就业机会官员可能会为这一进程提供便利并帮助研究合理的通融诉求。

如果机构认为我确实需要申请合理通融，我是否能享受我所申请的通融事项？

机构将考虑你的通融诉求，但最终机构有权力在有效的通融诉求中做出选择。如果你享受的通融已过有效期，你可以向你的上级或所在机构或伤残人士权利协调员申请另一项通融。

如果我的通融申请被拒绝了怎么办？

如果你的合理通融申请被拒绝，你可以接受机构的决定并终结申请程序，或对你所在的机构主管或他或她的指定人员发起上诉。如果你的上诉被驳回，你可以向你所在机构的平等就业机会处提起歧视投诉。

纽约市雇员享有基于以下类别的不受歧视的保护，
无论是意识上还是实际上的歧视：

年龄（18岁及以上）、外侨身份或公民身份、种族、肤色、信仰/宗教、残疾、性别（或性）
包括性别身份、婚姻状况、军籍、民族血统、同居关系、易感基因特征/遗传信息、逮捕或犯罪前科、
性取向、失业状况、家庭暴力受害者或性侵犯或被跟踪的受害者

如果我觉得自己受到了歧视，我能做些什么？

1

请看目录的“什么是平等就业机会”或是“纽约市的平等就业机会政策”或填写你所在机构的平等就业机会投诉表

2

为相关事件或行为提供文件证明

3

联系你所在机构的平等就业机会处

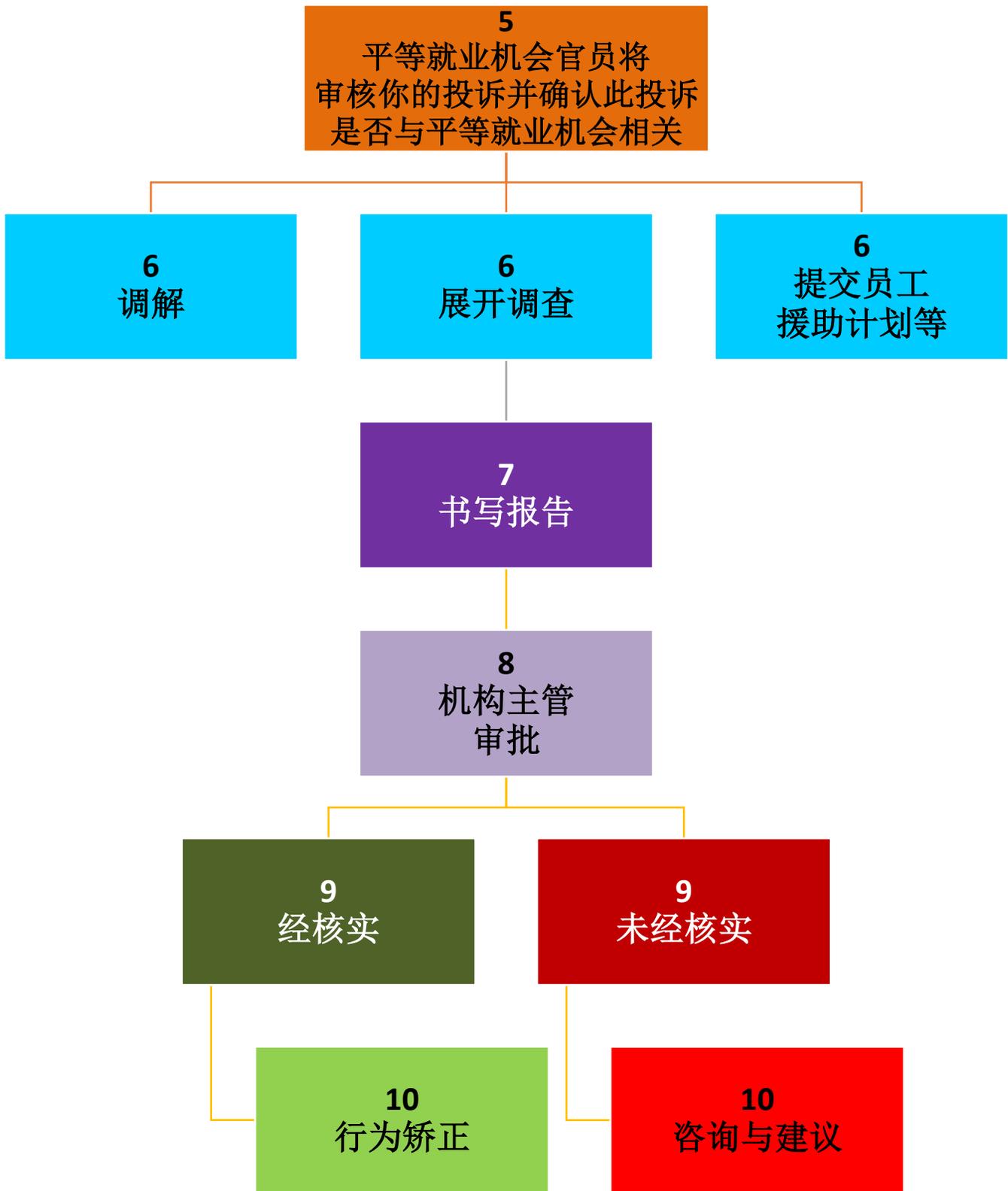
4

准备与平等就业机会官员进行会面，
以审核你所填的平等就业机会投诉表

5

平等就业机会官员将审核你的投诉并
确认此投诉是否与平等就业机会相关

与平等就业机会官员会面将发生什么？

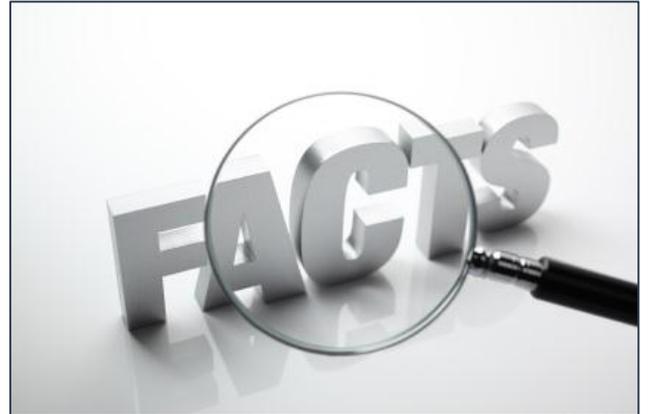


备注：可匿名提出投诉。有关匿名投诉事项，请参阅本册子的第 24 页。

平等就业机会投诉流程

在纽约市的平等就业机会政策下，哪些人享有不受歧视的保护？

纽约市全体雇员，包括机构主管、管理人员、经理、上级和基层员工，包括工作经验积累计划 (WEP) 的参与者及实习生都享有不受歧视的保护，这些歧视包括：基于种族、肤色、民族血统、宗教、性别、残疾或年龄上的骚扰行为，其他基于任何因素的歧视行为都是受到平等就业机会政策的禁止。



如果我觉得自己受到了歧视，我能做些什么？

- 请参阅“纽约市的平等就业机会政策”
- 为相关事件或行为提供文件证明（记录事件发生日期、当事人名字、事件发生地点等等。）
- 请尽快通知你所在机构的平等就业机会处代表
- 你可以向你所在机构的平等就业机会处提交内部投诉或是向任一反对歧视的联邦、州立和地方机构提出投诉。（投诉机构列表请查看 29-31 页）

如果我目击了歧视或骚扰行为，我该怎么做？

如果你认为在本市的机构中发生了任何类型的歧视行为，你应该联系你所在机构的平等就业机会官员或机构内其他平等就业机会代表。

我的投诉对象包括哪些？

纽约市的平等就业机会政策适用于你在工作场合中遇到的任何人。你可以投诉任何骚扰或歧视你的雇员，包括：机构主管、管理人员、经理、上级以及同事。你也可以投诉在你工作机构之外的其他人员，例如：客户、顾客、咨询顾问、小贩或其他公众成员。

如果我提出了投诉，作为目击者或是通融申请人，我是否受到保护而不被报复？

报复或骚扰任何平等就业机会投诉人、参与平等就业机会调查者或反对工作场合歧视行为的人员都违反了纽约市的平等就业机会政策。同样，申请合理通融也不应受到报复。你应该向任一机构的平等就业机会处代表报告你所受到的报复行为，你也可以在此基础上提起针对此报复行为的投诉。**报复行为包括：**威胁、降职、调任、解雇等等。

我可以不公开姓名来提出投诉吗？

可以，但是如果你不公开自己的身份，可能会增加投诉的调查难度。如果你要求隐藏你的身份，你所在机构的平等就业机会处代表会帮助你隐藏身份。你应该知道，尽管如此，有时候在调查的过程中，你的投诉对象可能还是会发现你的身份。

我该如何提起投诉？

你可以与你所在机构的平等就业机会处代表亲自会面。你也可以向你所在机构的平等就业机会处通过打电话、写邮件或是写信的方式提起投诉。

我向所在机构的平等就业机会处投诉的时限是多长？

你向所在机构的平等就业机会处投诉的**时限**是自你所投诉的事件发生以后的一年之内。如果你想向外部机构提起投诉，请注意，投诉的期限越短越好。（请查看第 31 页）

如果在投诉过程中我需要帮助怎么办？

请告知机构的平等就业机会处代表你所需要的帮助，例如：你实际所能到达的地点、需要手语翻译或是在投诉过程或参与投诉过程中需要特殊设备。如果你无法填写投诉表格，机构的平等就业机会处代表将帮你完成表格的填写。

我能否在工作时间会见我所在机构的平等就业机会处代表？

你可以在工作时间会见所在机构的平等就业机会处代表，但是首先，你应该得到离开工作区域的批准。只要你的离开不会打扰你所在部门的正常运作，你的上级必须批准你的离开要求。你不需要向你的上级解释你要会见平等就业机会处代表的原因。如果你同意，平等就业机会处代表可以安排在上班前或下班后与你见面，也可以在午饭时间或在你上级不知道的外部地点与你进行会面。

可以携带随行人员参与平等就业机会的会面吗？

你可以携带其他人参与平等就业机会的会面。这些人包括：同事、朋友、配偶、其他亲戚或家庭成员、工会代表、律师或是其他任何人，只要你能事先通知平等就业机会处代表。

平等就业机会的会面内容是什么？

机构的平等就业机会处代表将与你进行面谈，确定你的投诉原因。机构的平等就业机会处代表将与你讨论解决问题的可选择方案。这些选择包括你可以自行采取行为或者你可以寻求其他部门或机构提供帮助。

会面之前，你应做好准备以便讨论有关投诉的具体问题，并需要向平等就业机会调查官员尽可能提供有关投诉事件或行为的详尽信息，例如：事件发生日期、地点以及事件发生地的具体细节、受骚扰者或受歧视者的名字以及事件的任何目击证人名字。

如果我的投诉与平等就业机会无关怎么办？

你所在机构的平等就业机会处将与你讨论和研究解决办法，包括你可以自行采取行为或寻求其他部门、机构的帮助，依据具体情况而定。

什么是调解？

调解是一个自愿的、正式的、秘密的过程，为所有投诉者提供一个在双方都同意的基础上处理投诉的机会。这是一个不用展开全面调查就能快速解决投诉的选择。

平等就业机会调查包括哪些内容？

在调查过程中，机构的平等就业机会处代表将收集信息来核实投诉事件的真实性。这一过程包括：审核投诉、对所有有关人员进行面谈（包括任何目击证人或任何可能提供信息的人），审核文件或其他可用的文件证据。证据包括：任何记录、录音资料、照片或者你或其他目击证人所能提供的相关信息。

平等就业机会调查完成后会怎样？

机构的平等就业机会处官员将向你所在机构的主管汇报调查结果，该主管将决定是否同意和接受调查结果。在有些情况下，有关投诉的信息可能会提供给机构的纪律主任、总顾问或是监察主任。如果违反了纽约市的平等就业机会政策，违反行为将得到矫正。行为矫正可能包括以下纪律处分：正式申诉、停职、降职、罚款或解雇。也有可能包括一些必要的措施来消除违反行为对投诉者

本人及机构所产生的负面影响。机构的平等就业机会处官员将对机构主管做出的决定给予建议。

我的隐私能得到保护吗？

在投诉、调查、通融申请及记录过程中，有关人员的个人隐私将得到尽可能的保护。其他知晓投诉事件信息的人员或在执行合理通融过程中的必要人物都有可能参与平等就业机会事项的讨论，以便为基于残疾、宗教或家庭暴力受害者、性侵犯或被跟踪受害者以及怀孕、分娩或相关医疗状况等因素的被歧视者提供合理通融。因此，向那些有合法权力知晓投诉事件的人提供相关信息很有必要。

如果我提起投诉后改变主意想撤回投诉怎么办？

如果你在提起投诉后改变了主意，你所在机构的平等就业机会处官员仍然会对这一投诉是否需要采取后续行动进行相关调查。如果出现这种情况，官员将继续处理这一投诉并采取适当的行动。

如果我是平等就业机会投诉案例中的被投诉者怎么办？

如果有人投诉你违反平等就业机会政策，你必须配合相关调查。你可以携带一名代表，并且将有机会对这一投诉作出回应。

如果某人提起虚假投诉怎么办？

如果雇员有意向平等机会就业处提起关于歧视的虚假投诉，或者在调查过程中有意提供虚假信息，这些行为都可能被视为违纪行为。

如果我想在我工作机构外的范围提起投诉怎么办？

你可以向以下列表中的任一反对歧视的执法机构处提起投诉，例如：联邦、州立以及当地机构。如果你同时在你工作机构的平等就业机会处提起了同样的投诉，你所在机构的平等就业机会处官员将关闭这一内部投诉，你所在机构的总顾问将代表你所在的机构回应你的外部投诉。



纽约市人权委员会

100 Gold Street, Suite 4600

New York, NY 10038

(212)-306-7560（电话）

网址：www.nyc.gov/html/cchr/home.html

纽约州人权分局

One Fordham Plaza, 4th Floor

Bronx, NY 10458

(718)-741-8400

或

163 West 125th Street, 4th Floor

New York, NY 10027

(212)-961-8650（电话）；(212)-961-8999 (TTY)

或

55 Hanson Place, 3rd Floor
Brooklyn, NY 11217
(718) -722-2856
网址: www.dhr.ny.gov

**美国平等就业
机会委员会**

New York District Office
33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, NY 10004
(212)-336-3620 (电话) ; (212)-336-3622 (TTY)
网址: www.eeoc.gov

除了上述投诉机构, 因残疾而遭受歧视的人员还可向以下机构提起投诉:

美国司法部

Civil Rights Division
Disability Rights Section
New York Avenue Building
950 Pennsylvania Avenue N.W.
Washington, D.C. 20530
(202)-307-0663 (电话和 TDD)
网址: www.justice.gov/crt/index.php

因公民身份或移民身份而遭受歧视的人员还可向以下机构提起投诉:

美国司法部

Civil Rights Division
Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair
Employment Practices

Office of Special Counsel
New York Avenue Building
950 Pennsylvania Avenue NW
Washington, DC 20530

电话：(202)-616-5594；(202)-616-5525；1-800-255-7688

TDD：(202)-616-5525；1-800-237-2515

网址：www.justice.gov/crt/about/osc/

任何受到美国劳工部财政资助者歧视的人员可向资助者或民权中心提起投诉。想要向民权中心提起投诉的人员应该向以下地址发送投诉邮件：

United States Department of Labor

Director, Civil Rights Center

Frances Perkins Building, Room N-4123

200 Constitution Avenue, NW

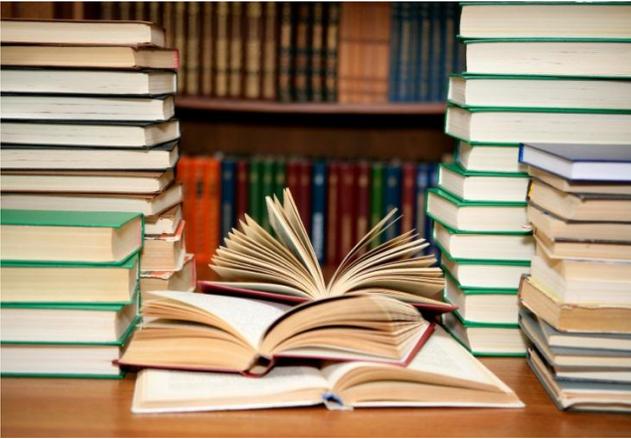
Washington, DC 20210

(202)-693-6502（电话）；(202)-693-6515/16 (TTY)

网址：www.dol.gov/oasam/programs/crc/

请注意：向以上任一机构提起投诉具有法定期限。在某些情况下，时限只有 180 天。如果你想向外部行政机构提起投诉，你应该及时联系外部机构。

如何了解更多有关就业平等机会的信息？



如果你想要了解更多信息，请联系你所在机构的平等就业机会处官员，或其他平等就业机会代表或访问你所在机构的内网。你也可以从全市行政服务部门网站上下载纽约市的平等就业机会政策，网址：

<http://www.nyc.gov/html/dcas/html/about/eo.shtml>

纽约市平等就业机会投诉流程：

http://www.nyc.gov/html/dcas/downloads/pdf/misc/eo_discriminationcomplaintprocedures.pdf

纽约市合理通融申请流程：

http://www.nyc.gov/html/dcas/downloads/pdf/misc/eo_reasonableaccommodation.pdf