

《紐約市人權法》： 企業作為雇主的義務

紐約市人權委員會是幫助紐約市企業成為包容性雇主並遵守《紐約市人權法》（「NYCHRL」）。本文件總結了雇主在《紐約市人權法》下的義務，多數情況下，《紐約市人權法》比州和聯邦法律涵蓋的內容更為廣泛。

雇主須知：《紐約市人權法》禁止歧視

- 基於以下原因歧視員工、實習生、求職者和獨立承包商是違法的：年齡；逮捕或定罪記錄；照護提供者身分；膚色；信用記錄；殘障狀況；性別；性別認同；移民身份；婚姻或伴侶關係狀況；軍旅服務；原國籍；懷孕；種族；宗教/信仰；薪資歷史記錄；性與生殖健康決策；性取向；家庭暴力、性暴力或被跟蹤的受害者；失業狀況；體重和身高（從2023年11月22日開始）。
- 《紐約市人權法》的大多數規定適用於有四名及以上員工，或一名及以上家庭傭工的工作場所。所有工作場所都禁止性騷擾行為。
- 全職、兼職員工以及實習生（帶薪或無薪）都受到保護。

《紐約市人權法》規定的雇主義務：*

教育員工關於他們的權利和保護，包括在招聘，工作期和解雇過程中免受因實際或被認為的受保障群體而被歧視的權利，以及免受報復的權利。

- 提供[性騷擾保護措施的書面說明在工作場所](#) & [張貼法律通知](#)（英語和西班牙語版本，所有雇主都需要），並確保員工每年接受[性騷擾培訓](#)（所有僱傭了 15 名及以上員工的雇主都需要這樣做）。
- 張貼[懷孕合理便利通知](#)（有 4 名及以上員工或一名或以上家政工人的雇主必須填寫）。
- 制定適合的[哺乳政策](#)和空間。員工有權擁有一個清潔、無障礙、可使用自來水的私人哺乳空間。
- 張貼委員會的[權利通知](#)是最佳做法。

在招聘廣告中包含[薪資範圍](#)。雇主應在列出任何職位時說明他們認為將支付的最低和最高工資。

採取包容性的招聘方法

- 在申請過程中的任何時候都不要詢問[薪資歷史](#)或[信用歷史](#)（這些問題在任何時候都是禁止的）。
- 在沒有遵循[《紐約市人權法》程序的情況下，不能詢問犯罪史](#)（大多數的工作在提供有條件的僱傭邀約之前，這些問題是被禁止的。也不要任何時候只憑過去的犯罪史而沒有遵守紐約市人權法程序去更改僱傭決定。監督或照顧兒童的職位）。

為員工提供合理的便利。這可能包括改變工作時間表或職責，或修改工作環境或支持軟件設備，以使個人能夠履行基本的工作職能，除非這會給企業帶來不必要的困難。

- 以下受保護類別需要合理的便利：
 - 殘疾；懷孕、分娩或相關身體狀況；宗教儀式；家庭暴力、性暴力或跟蹤的受害者身份；以及哺乳期。

強制執行：

- 根據《紐約市人權法》負有義務的雇主必須遵守法律和人權委員會的規則和程序。委員會可以選擇啟動調查，以確保雇主遵守法律。雇主必須對委員會的信件和諮詢信作出回應。

- 違反人權法的僱主可能會被追究責任，如果故意違反，最高可被處以 25 萬美元的民事處罰。委員會還可以評估受害者的精神痛苦損害和其他補救措施，可以要求違法者接受培訓，並可以強制要求其他補救措施如社區服務。

如何聯繫紐約市人權委員會：

- 電話：(212) 416-0197。
- 線上：任何人都可以舉報歧視行為、留下匿名舉報資訊，瞭解更多關於人權法權利和責任的資訊，或者在 [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights) 上註冊參加免費研討會。

*《紐約市人權法》的法律公告、情況介紹和常見問題解答可在委員會網站上以多種語言提供：

<https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/publications.page>。

州和聯邦法律也禁止工作場所的歧視。