

就業和公共場所歧視行為之情境

1
2
3
4
5

1 Jeff 應徵了一家跨國企業的销售職位，該企業總部位於紐約市。他符合該職位的所有應徵條件，而且該公司曾告知 Jeff，他是此職位的「完美人選」，但該公司對其進行信用調查後發現，Jeff 的信用評分較低，隨後拒絕了 Jeff 的求職申請。

2 Priya 是一位穆斯林女性，包著頭巾，某天她在大型百貨公司的客戶服務部工作時，一名憤怒的顧客朝著她大喊「恐怖份子」。事後 Priya 向上級報告此事，結果其老闆認為「讓穆斯林人在客戶服務部工作會造成太大困擾」，於是決定將她調動到後勤部分，這樣便無需與顧客接觸。

3 在會計師事務所舉辦的一場面試中，人力資源代表詢問 Craig 是否曾經犯過重罪。Craig 透露其在 20 多年前曾因持有大麻而遭逮捕。結果該公司告知 Craig，因為公司政策規定不得聘用曾涉及不法行為之人士，接著就草草結束了面試。

4 Sandra 是法律認定之失明人士，並且有使用服務性動物。她在咖啡廳點餐完畢後，咖啡廳經理走向她並告知「不得攜帶動物」，接著要求她將「寵物」放在室外，或是離開這家餐廳。

5 Ximena 在生完小孩後返回職場工作，並向其主管說明，她在辦公室需要時間及空間來擠母乳。她的主管告訴她可以在洗手間的隔間內進行，但同時也擔心，擠母乳會使她頻繁地離開工作崗位，這樣會使她的工作效率受到影響。

如需更多資訊，或要回覆是否參與關於《紐約市人權法》(NYC Human Rights Law) 為主題的免費研討會，請致電 (212) 416-0197 或造訪 NYC.gov/HumanRights。

NYC 人權委員會

NYC.gov/HumanRights

[f](#) [@](#) [t](#) [v](#)

@NYCCHR



開放的企業環境 造就更強大的企業

依據《紐約市人權法》規範的之
企業及歧視保護



NYC 人權委員會



企業與《紐約市人權法》

《紐約市人權法》是全美涵蓋範圍最廣的反歧視法之一，由紐約市人權委員會執行，用於保障紐約市民在就業、住房及公共場所中免受歧視及騷擾。紐約市的每一個企業雇主和提供公共場所之業者，在僱用員工和/或販售商品及提供服務時皆有責任依據法律規範行事，且必須遵守職責，以避免違法。協助企業遵守《紐約市人權法》是我們的優先要務。

5 項雇主須知

所有僱用四名及以上員工的紐約市雇主，皆須遵守《紐約市人權法》之規範，不論其員工為全職或兼職、長期或臨時、需合法報稅或無需繳稅之聘僱、付費或無需付費之實習生。部分法律規定適用於所有員工，無需考慮企業的規模大小。雇主不得因工作應徵者及員工的年齡、移民身分、逮捕或前科記錄、照護提供者身分、膚色、信用記錄、薪資歷史、殘障狀況、性別、性別認同或表達、婚姻或伴侶狀況、國籍、懷孕、種族、宗教/信仰、性傾向、現役或退伍軍人身分、遭受家暴、遭受性侵害或是被跟蹤之受害者狀況，以及失業狀況而予以歧視。

1. 根據法律，在與工作應徵者相關之任何受保護的範疇內，您不得對其作出歧視聲明、在面試過程中詢問歧視問題、刊登歧視廣告，或流傳帶有歧視意味的工作公告。在法律所保護的任何範疇內，您亦不得在制定僱傭決議時（例如，僱用、晉升、降級、開除等決議）帶有任何歧視。
2. 您必須與您的員工協同合作，確保能為其提供合理的便利安排，例如，基於員工的殘障狀況、懷孕、宗教，或是遭受家暴、遭受性侵害或被跟蹤之受害者狀況，調整員工的工作時間表或職責，以配合特定的需求，除非相關安排會造成貴企業的「過度負擔」，否則應予以安排。
3. 在做出條件式錄取的僱傭決議前，您不得在廣告、申請表或面試過程中詢問工作應徵者的犯罪記錄。在聘用過程中，您不得詢問應徵者的薪資歷史，或以其薪資歷史作為聘僱參考依據。
4. 就紐約市的大多數工作而言，雇主不得調查員工的信用報告；詢問員工關於債務、子女撫養、止贖權、貸款和破產等問題；透過消費者報告機構取得員工的消費者信用歷史記錄；或使用員工的信用歷史記錄來做出聘僱決定。
5. 針對員工因認為受到歧視而做出之反抗行為；提出投訴；參與、協助調查或在調查中作證；提出訴訟；或舉行聽證會，雇主因此做出報復屬違法行為。

5 項公共場所業者須知

所有為一般大眾提供商品或服務之企業，皆有責任遵守《紐約市人權法》之規範。這代表企業不得根據下列類別：年齡、移民身分、膚色、殘障狀況、性別、性別認同或表達、婚姻或伴侶狀況、國籍、懷孕、種族、宗教/信仰、性傾向、現役或退伍軍人身分，對顧客、會員、參與者或客戶做出任何歧視行為。

1. 您必須針對商品或服務，為您企業的所有顧客提供完整且一致的愉悅享受。
2. 您必須為身心障礙人士提供合理的便利安排，這可能包括對營業場所結構的改變，或是對現有政策的調整。
3. 若您經營的是商店或餐廳等企業，必須允許身心障礙人士攜帶服務性動物進入您的營業場所。
4. 旨在防止店內行竊的政策及實務做法，必須不帶有任何歧視，而且負責實行相關政策的員工必須經過訓練，確保他們不會基於歧視之理由而對待特定客戶。
5. 必須允許客戶依據其性別認同或表達來使用洗手間，而無需提供其性別「證明」。