

纽约

受到重视的女性

为工作场所女性赋权



女性经济平等 法律工具包

女性和倡导者指南

LEGALMOMENTUM[®]
The Women's Legal Defense and Education Fund



目录

4	致谢
5	关于 Women Valued
9	引言
10	女性经济平等法律检查表
12	性别和性别歧视
17	性骚扰
21	同工同酬
25	最低工资和公平工资实践
29	经济机会
34	安全工作场所和公平工作条件
39	家庭暴力、性侵犯和跟踪骚扰
45	生殖和产妇保健
49	怀孕、分娩和哺乳
53	带薪家事假
57	儿童照顾协助和照顾者保护
60	公共福利
66	共同保护我们的权利
70	其他资源
71	尾注



致谢

女性经济平等法律工具包是 Legal Momentum *Women Valued* 倡议的一个项目。 *Women Valued* 通过 Mehri & Skalet, PLLC 的 Cy Pres 奖获得丰厚的资助。 纽约州律师协会基金会的资助部分地促成了这个项目。

Legal Momentum 对以成员的身份参加我们 Women Valued 顾问委员会的组织深表感谢。 这些组织志愿提供有针对性的专业知识，以改善我们的指导，从而更好地服务纽约州最易受伤害的女性。

Women Valued 顾问委员会

家庭生活中心

全国家政工人联盟

纽约公民自由联盟

纽约餐厅机会中心

家庭庇护所

康奈尔工人协会

纽约工人司法中心

Legal Momentum 还对积极贡献出时间、技能和专业知识，帮助我们改善这个工具包的所有个人和实体表示特别的感谢，其中包括：

Catherine Barnett、Maru Bautista、Maria Figueroa、Sharon Hang、Jill Hopfield、Hughes Hubbard & Reed LLP、Rachel Isreeli、Emma Kreyche、Beth Lyon、Yamila Ruiz、Marrisa Senteno、Tarra Uddin、KC Wagner、Shaina Weisbrot、Wenqing Zhu 以及 Lisa Zucker。

女性经济平等法律工具包的布局由 Randall Martin Design 的 Randall Martin 设计。

© 2022 年 Legal Momentum。本出版物受版权保护，但可免费用于教育、宣传和提供客户服务，前提是来源已全面获得承认和认可。有关其他使用的问题，请通过我们的网站 <https://www.legalmomentum.org> 联系 Legal Momentum。





关于 Women Valued

利用 Legal Momentum 的悠久历史和工作场所性别歧视方面的经验，*Women Valued* 对女性的经济赋权和工作场所平等性采取独特的交叉方式，优先考虑最得不到服务的女性未被满足的需求。通过实施由全面赋权和政策宣传这两部分组成的战略，Legal Momentum 正在领导为所有女性建立平等机会和全系统责任的工作场所文化。

考虑到这一目标，*倡议*代表工作场所和经济中最受低估的女性提供并参与针对性的法律教育和宣传，包括：

1 低收入女性；**2** 低工资女性，尤其是在高风险行业工作的女性，例如家政人员、酒店人员和农场工人等；**3** 移民女性；**4** 有色人种女性；以及 **5** 家庭暴力、性侵犯和跟踪骚扰受害者。

采取整体方法解决现有障碍，*Women Valued* 提供全面的指导，并参与对 13 个核心问题的倡导，这些问题可能会深刻影响女性的经济安全。

性别歧视 · 性骚扰 · 同工同酬 · 最低工资和工资窃取经济机会 · 安全工作场所和公平工作条件 · 家庭暴力幸存者的工作场所保护、生殖和母亲健康 · 性攻击和跟踪 · 生殖和产妇健康 · 孕妇、母乳喂养和分娩 · 带薪家庭假 · 儿童照顾协助公共福利 · 集体诉讼

Women Valued 强烈致力于确保所有女性更好地了解其权利。通过本工具包，*倡议*就 13 个核心问题教育女性及其倡导者，包括可获得的法律权利、保护和福利。凭借这种知识，从事最易受伤害女性方面的一线工作的倡导者将能更好地为客户提供影响其经济安全的关键信息。通过这种知识，所有行业的女性不仅能更好地保护自己，还能在歧视发生前在工作场所积极追求平等。

Women Valued 同样致力于确保我们的法律为所有女性实现有意义且全面的工作场所平等。通过 Legal Momentum 的女性权利法案，*倡议*制定了女性经济平等的全面立法议程，在相同的 13 个跨领域问题方面设定优先顺序。



人们放弃权力的最常见方式是认为他们没有任何权力。”

– Alice Walker
作者与活动家

WOMEN VALUED

为工作场所女性赋权

女性 经济平等法律 工具包

女性和倡导者指南



女性遭到低估

由于持续的性别歧视，女性在工作场所继续遭到低估。因此，女性常常难以找到体面的工作，面临雇主的不公平待遇，并遇到晋升障碍。

如果你是一位正在工作或试图找工作的女性，你可能会发现自己比男性同事得到的待遇差或工资少，在工作中遭受性骚扰或虐待，遭受不安全的工作条件，工资遭到剥夺或无法找到或保持工作等情况，因为你必须照顾孩子或其他家庭成员。

让事情变得更糟的是，许多这些不利因素通常聚集交织在一起，会一起导致超出控制的范围。例如，你可能更有可能成为性骚扰的目标，因为你的薪水低而且需要照顾家人，你的雇主知道你怕失去工作。

虽然女性经常认为这些情况是不可避免的，但重要的是，应记住这种情况并不是不可避免的。在这些情形下，有一系列旨在保护你的法律。事实上，当雇主采取的行动看似不公平时，他们可能在违反法律。为了保护你自己，你必须了解自己的权利并了解如何主张你自己的权利。

通过知识开拓你的价值

所有女性（无论经济状况或移民身份如何）都享有某些法律权利。认识到女性经常在工作场所面临一系列重叠问题，本工具包根据联邦、州和地方法律确定了纽约州的 13 项权利和福利，女性和倡导者应该了解这些内容。

通过提供有关这 13 个核心领域权利的基本信息，以及主张这些权利的方法，本工具包还将让你准备好 **1** 更好地确定你的权利何时被侵犯，**2** 提出正确的问题，了解可获得哪些权利和福利，**3** 采取措施保护你的权利，**4** 获得必要时主张这些权利的信心，**5** 采取预防措施，防止一种歧视行为蔓延成另一种歧视行为，以及 **6** 需要更为全面的支持来实现经济平等。

要做到积极主动，我们必须了解我们的权利和义务，甚至在我们面临歧视之前。我们越是主张我们的权利，并且当我们一起这样做时，这些法律保护就越有意义。

如何使用本工具包

本工具包适用于在纽约州工作和/或居住的女性，以及为纽约州妇女提供支持的倡导者。法律检查清单提供了本工具包涵盖的 13 项权利和福利的概要。每个后续部分都提供了有关以下方面的更详细指导，即适用的法律保护、涵盖的对象、你的权利、协助你的资源，以及你可以在联邦、州和地方层面进行投诉的选项。

适用法律：本工具包就你在联邦、州和地方法律项下的权利提供指导。联邦法律由国会颁布，在全国范围内适用。除了联邦法律外，国家还经常实行类似的（有时甚至更强有力的）法律。你工作或生活的县、城市或城镇也可能已经通过了保护你的法律，我们将这些法律称为地方法律。某些情况下，如果你的情况不在联邦法律的涵盖范围内，你可能会受到州或地方法律的保护，反之亦然。在纽约州，许多州和地方法律为女性提供了比联邦法律更强大的保护。本工具包就纽约州适用的所有三种法律提供指导。

涵盖范围：本工具包侧重于根据联邦、州和地方法律定义的、基于生理性别和社会性别的法律保护。根据法律的不同，本工具包中涵盖的许多权利适用于性取向、所有性别身份的人员、跨性别人员、工作家庭和男性。

本工具包还为我们经济中最受低估的女性提供针对性指导，包括 **1** 低收入女性；**2** 从事低薪工作的女性，尤其是从事家政工作、农场劳动或酒店等高风险行业的女性；**3** 有色人种女性；**4** 不稳定移民身份的女性；和/或 **5** 家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害者。

如何使用本工具包：工具包应当作为起点使用，在尝试基于你的居住地确定你的权利时为你提供指导。

请注意，本工具包仅供参考，无意提供法律意见。它是一个起点，不能代替与律师的交谈。虽然某些保护普遍适用于纽约州的所有个人，不管移民身份如何，但根据您的具体情况，或者根据你的雇主工作的人数，某些保护措施可能不适用于你。此外，还存在与你主张权利相关的成本和风险。因此，如果你对在此类一个或多个领域的权利有任何疑问，或者认为你的权利遭到侵犯，请联系法律倡导者或律师。

我们特别敦促男士，以父亲、丈夫或伴侣、兄弟、儿子或雇主的身份，使用本工具包来自我教育有关女性经济安全的广泛问题，并认识到她们在养育家人和努力实现平等、包容和多样化工作场所方面发挥的同等作用。

如需进一步协助：有关信息、推荐和资源（英语和西班牙语），请通过 Legal Momentum 帮助热线 (212) 925-6635，分机 650 或电子邮箱 help@legalmomentum.org 联系，或者访问本工具包末尾的“其他资源”部分。

女性经济平等法律检查表

此检查清单提供了经济平等法律工具包所涵盖的 13 项权利、保护措施和福利的概要。其中一些权利会重叠，但为便于参考，工具包已分成 13 个核心领域。例如，禁止生理性别和社会性别歧视是涵盖后续章节中许多单个禁令的主要禁令，这些单个禁令提供了更详细的指导。请注意，根据你的情况，某些保护措施可能不适用于你，或者可能适用其他保护措施。如需更多细信息，请访问工具包中的相应部分。

1



性别歧视

你有权在工作中不遭受基于生理性别或社会性别的歧视。这项权利是基本权利，涵盖以下许多具体的保护。法律还根据你的性别身份、性取向和家庭状况保护你。

2



性骚扰

你有权享有一个不存在性骚扰和虐待的工作场所。性骚扰是性别歧视的一种形式。

3



同工同酬

法律禁止雇主因你的生理性别或社会性别而支付你较少的工资。这种对待是性别歧视的一种形式。法律还禁止你的雇主因你与你的同事讨论或披露工资的费率而处罚你，并且视你工作的地点而异，雇主可能被禁止询问或依赖你以前的工资来确定你的新工资。

4



最低工资和公平工资实践

你有权获得工作报酬。雇主窃取你的工资、向你支付低于州最低工资水平的工资，或迫使你无工资工作都属违法行为。

5



经济机会

放款人或金融机构基于你的生理性别或社会性别拒绝贷款或融资都属于非法行为。资源可帮助你找到工作，改善你的财务状况，开始创业，获得教育、语言和技能培训以获得一份工作，包括更高薪酬的工作。

6



安全工作场所和公平工作条件

你拥有在安全工作场所工作的权利，远离可能导致你遭受严重伤害和在胁迫下工作的危险。根据你的情况，你还有权获得某些公平的工作实践，例如工间休息、休日息、病假、休假和公平日程安排。

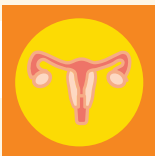
7



家庭暴力、性侵犯和跟踪骚扰

雇主根据你作为家庭暴力受害者的状况在工作场所歧视你是非法的。根据你居住的地方，可能存在其他保护措施，包括针对性侵犯或跟踪骚扰受害者的措施，这些保护措施可帮助你在解决虐待问题的同时保持工作或辞职。

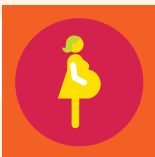
8



生殖和产妇保健

你有权在怀孕第 24 周前或任何医学上必要时进行安全保密的流产，以保护你的生命或健康。如果你接受 Medicaid 或拥有健康保险，你的医疗服务提供者必须涵盖关键的家庭规划服务，包括免费的避孕和流产服务。

9



怀孕、分娩和哺乳

雇主基于怀孕、分娩或相关疾病在工作场所对你采取较差的对待是非法的。这种对待是性别歧视的一种形式。也禁止雇主歧视工作中抽取母乳的员工，而且你有权为了这样做休息一会。根据你的情况，你有权享有更多的工作场所保护措施，以调整你的工作条件，或者在需要时获得带薪或无薪休假。

10



带薪家事假

如果你工作的天数和时间足够多，你有权获得带薪、工作受保障的休假，为新生儿、新收养的儿童或生病的家庭成员提供照料，或解决因为军事部署而产生的某些家庭需求。你还有权使用其他形式的休假，帮助你照顾自己和家人。

11



儿童照顾协助和照顾者保护

雇主因为你有孩子而歧视你是非法的。根据你的收入，你可能有资格获得儿童照顾协助，以帮助你获得或保持工作。

12



公共福利

根据你的收入，你可能有资格获得关键的公共福利，包括现金援助、食品援助、免费医疗保健和住房援助。如果你的福利被拒绝或终止，则必须提前通知你，并且你有机会就该决定提出异议。如果你不会说英语且需要帮助，你可以请求语言协助（笔译和口译）。

13



共同保护我们的权利

你可能有一定的权利和机会来组织、加入工会以及与其他工人一起采取行动，以提高你的工资和改善工作条件，而不会受到雇主的惩罚。

1

性别和性别歧视



你有权在工作中不遭受基于生理性别或社会性别的歧视。这项权利是基本权利，涵盖以下许多具体的保护。法律还根据你的性别身份、性取向和家庭状况保护你。



如果一个国家压制女性的潜力，并且失去其一半公民的贡献，那么这个国家无法真正实现繁荣。”

– Michelle Obama
律师及美国前第一夫人

什么是生理性别歧视或社会性别歧视？

生理性别和社会性别歧视仍然是一个常见的现实，并且会以许多不同的方式发生。如果基于你的性别、性别身份和/或性取向，你受到不同于其他申请人或员工的对待，且这种对待不利地影响雇主或潜在雇主对你的雇用或你的申请，则你可能是非法歧视的受害者。

请注意，性别歧视包括以下章节涵盖的行为，例如性骚扰、基于生理性别或社会性别的不平等报酬以及怀孕歧视。这些章节提供有关此类歧视形式的更详细指导。

生理性别或社会性别歧视有许多形式。歧视的一些例子可能包括以下情况，此时，雇主：

- 在相同资质的情况下，优先雇用男性。
- 拒绝聘请你担任某个职位，告诉你女性在生理上不足以胜任该职位。
- 有在女性有更多经验的情况下晋升经验较少的男性的惯例。
- 在工作场所让女性承担工资较低的工作。这可能发生在多种类型的工作场所，包括办公室、农场或服务行业。

- 向非怀孕人员提供其他医疗疾病的变通条件，但拒绝怀孕的员工提出的相关疾病的类似请求。
- 向一名具有相似培训和工作经验的男性员工支付的工资比从事相同工作的女性多。
- 让女性（而不是男性）从事历来通常分配给女性的任务，例如为办公室制作咖啡或者打扫卫生。
- 由于员工被认为缺乏女性或男性的气质或者不“符合”某个性别角色，而给予该员工较差的绩效评估。
- 参与性骚扰（见下一章关于性骚扰的部分）。

注意：根据雇主的规模，还禁止其他形式的歧视，其中一些通常与生理性别或社会性别歧视重叠，包括基于年龄、种族、肤色、国籍、宗教、残疾和家庭状况的歧视。

谁受法律保护？

一般而言，尽管确实存在例外情况，但都会涵盖所有雇主。

在美国任何地方，如果你为有 15 名或更多员工的雇主工作，包括私人雇主、政府雇主、雇用机构和劳工组织，你都有权在无性别歧视的环境中工作。¹

在纽约州和纽约市，如果你为有 4 名或更多员工的雇主或许可机构工作，则禁止基于你的性别（包括实际或感知性别身份）、家庭状况或性取向实施性别歧视。²法律特别保护计划拥有一个家庭的女性（例如，尽力怀孕或收养的女性），同时保护跨性别女性和 LGBTQ 社区的其他人。

纽约州法律现在明确规定，防止就业歧视的保护措施已延伸至涵盖行政、司法和立法部门的所有州和地方政府雇员，包括民选的官员和法官。³

家政人员：家政人员（即使是作为唯一员工工作的人员）也受到性别歧视的保护。⁴

纽约市：在纽约市，还禁止雇主因为你是看护者而歧视你。

如果你负责看护年幼的孩子、受照顾的亲属（例如，你的配偶、伴侣、父母、兄弟姐妹、（外）孙子女、（外）祖父母），或在你的家庭居住、依靠你的医疗护理和援助的人员，则你属于看护者。⁵

移民身份：尽管雇主可以在你没有工作许可时拒绝雇用你，⁶但一旦被雇用，雇主基于你的性别（或种族或民种等其他因素）而歧视你就属于违法行为，无论你的移民身份如何。即使你没有工作许可，这也适用。如果你提出投诉，或尝试主张你的法定权利以保护自己免受性别歧视，你的雇主威胁向有关机构报告也属于违反法律。简而言之，一旦被雇用，如果你试图报告工作场所的歧视行为，你的雇主便不得利用你的移民身份对你不利或对你进行惩罚。⁷

联邦法律还保护某些个人免受基于国籍或移民/公民身份的雇佣歧视。⁸例如，虽然法律不保护“未经许可的外国人”，但它保护美国公民、近期入籍的永久居民、被庇护者和难民。法律禁止雇主在雇用、解聘、招聘和推荐等方面根据员工的公民身份或移民身份歧视员工。

例如，如果你因为你不具工作许可的非公民而未获聘请或被解雇，而雇主选择不雇用你或不让你继续工作，因为他不希望“处理麻烦”的其他文书工作，则你可能遭受了非法歧视。

在进行雇用验证时，雇主必须接受你按指定验证列表提交的任何文件，但前提是这些文件合理真实且与你而不是其他人有关。禁止雇主仅要求特定的文件，要求政府规定的文件之外的更多文件，或要求申请人在接受工作邀请之前提交文件。如需更多信息，包括可接受文件的列表，请访问 <https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-resources/prevent-discrimination>。

你还有某些隐私保护。例如，如果你在纽约州提出联邦、州或当地歧视投诉，该机构或法院不应向你询问你的移民身份，如果询问，则你可以主张你具有隐私权。⁹

纽约市：在纽约市，禁止市政机构和执法机构询问你的移民身份或披露你的身份，但有限情况除外。¹⁰

请注意，如果你决定提起诉讼或采取法律行动，则你同样受法律保护，但你可能无权在法庭上获得相同的救济。¹¹

雇主对你根据这些法律行使权利而采取报复是非法的，但这并不意味着雇主不会处罚你。

如果你认为自己的权利遭到侵犯，请联系法律倡导者或律师，以确定保护自己的最佳方式。如需帮助，请访问本工具包末尾的“其他资源”部分。

家政人员：如果你是家政人员（例如，在私人家庭照顾儿童、老年人或残疾人士的人士，或者提供家庭护理服务、房屋清洁、烹饪或园艺服务的人士），如果骚扰行为产生恐吓、敌意或冒犯性的工作环境，纽约州禁止雇主基于你的性别对你作出该等歧视和骚扰行为。¹² 有关你权利的更多信息，请参阅《家政工权益法案》：<https://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm>。

农场工人：请注意，如果你是农场工人，某些劳动法可能不适用于你。但是，你受反歧视法律的保护，雇主因为你是一名女性或基于你的种族、民族、国籍或任何其他受保护类别而歧视或骚扰你属于违法行为。

注意：某些法律仅适用于被分类为“员工”的劳动者。但是，仅仅因为你不被雇主视为“员工”，并不意味着你不属于受该等法律保护的“员工”。如果你对法律是否适用于你有任何疑问，请与律师或法律倡导者联系。一个常见的误解（雇主通常将其作为一项优势）是，不管你的雇主如何称呼你，例如“独立承包商”，你都属于法律上的保护对象。这不一定适用于您，具体视你的雇佣情况而定。

我的合法权利是什么？

在纽约州，如果你受法律保护，则法律禁止你的雇主因为以下情形而不利地对待你：**1** 你是一名女性，或者被视为一名女性 **2** 你已怀孕，或 **3** 你有或负责照顾年幼的孩子。要让不利待遇符合被禁行为的定义，它必须不利地影响你雇佣关系的“条款和条件”。这意味着，你的雇主不能利用上述特征之一来决定不雇用你、解雇你或者让你降职、拒绝你晋升、向你支付较少的工资、以不利的方式变更你的工作职责或条件（如安排、班次或地点），或拒绝或限制你获得进阶和培训机会。

如果你认为自己受到歧视并向雇主报告，则雇主有责任调查你的投诉并及时纠正任何歧视行为。

报复：法律禁止在你提出歧视行为或对该行为表示异议时雇主实施“报复”（惩罚你）。其中包括：报告歧视行为、帮助同事报告、与其他员工联合对工作场所的歧视行为表示异议、提出歧视投诉或诉讼，或参与内部或外部调查。

在纽约州，“报复”是指雇主采取的任何不利的雇佣措施。换言之，你的雇主不能为了惩罚你报告性别歧视的行为而解雇你、降职、中止你的工作、削减你的工资或工作时间、向你分配更困难的工作职责，或开始发布不良的绩效评估。打击报复还可能包括更密集或批判性的监督、监控或者向你的同事说你的坏话。

自 2022 年 3 月 16 日起，法律规定，如果您的雇主因您质疑歧视而泄露您的人事档案，则属于“报复”。¹³

纽约市：在纽约市，“报复”的定义更广泛，因为它不仅仅限于负面的雇佣措施，而且包括雇主为了阻止你或任何其他员工报告歧视行为而采取的**任何**措施。因此，对于移民和移民工人而言，如果你报告歧视行为，雇主威胁向移民当局举报你便是非法的行为。

虽然报复行为是非法的，但雇主仍可能这样做。进行报复是一种单独的违法行为，即使雇主被认定为尚未歧视你，但是如果雇主曾对你进行报复，那么仍然是违法的，并且雇主仍然需要支付损害赔偿。

但是，请注意，即使你已投诉歧视行为，你仍必须遵守工作场所规则，你仍然可能会因为不良表现或违反工作场所规则而受到纪律处分或惩罚。

注意：在纽约，通常基于“雇佣自由原则”来雇佣劳动者，这意味着你可能会因任何理由或无理由遭到解雇，只要不是因为违法原因，例如基于生理性别或社会性别等受保护类别的歧视或报复。但是，如果你受工会的保护或者如果你拥有确立了不同标准的雇佣合同，那么你可能不是“雇佣自由原则”的员工。在这种情况下，你可能比“雇佣自由原则”员工享受更大程度的保护。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

“女性每次维护自己权利的时候，可能不知道，也没有宣扬，她其实是在支持所有女性。”

— Maya Angelou
诗人和民权活动家

如果你认为自己在工作场所遭受歧视，你可以采取各种措施来为自己提供支持。

咨询同事：与你的同事讨论他们的工作场所体验。与同事交谈是发现更广泛或类似问题的一个有效方法。

查看你的工作场所政策、雇佣合同和/或工会合同：如果你认为自己是工作场所性别歧视的受害者，则应获得一份工作场所政策的副本（若有），以便你知道要遵循的程序以及如何提出投诉。你的雇主可能会提供比法律更有效的保护措施。如果你签订了合同或某种形式的雇佣协议，请查看该协议，确定其是否对你如何向雇主提出异议设置了任何限制或者其是否包括任何额外的保护。如果你参加了工会，请联系你的工会代表，了解工会的政策、他们可以代表你提供支持的方式以及他们可以代表你协商的任何其他保护。

提前寻求法律指导：如果你认为自己在工作场所遭受性别歧视，你应该在此过程中提前联系律师或法律服务机构。有时只需告诉老板关于法律的问题就能解决问题。现有法律也很复杂，并制定了一些程序要求、报告截止日期以及你必须满足的法律标准，以便提出索赔。新的法律也会产生你可能不知道的新的法律保护措施。许多非营利组织提供免费咨询服务，可以根据你的收入或身份提供免费或低成本的法律援助。律师或倡导者可以为你提供必要的法律意见，帮助确定你的投诉是否有效，并帮助你制定策略。

如需指导或推荐，请通过 Legal Momentum 帮助热线：(212) 925-6635，分机 650 或电子邮箱 help@legalmomentum.org 联系。

记录歧视行为：歧视可能很难去证明，雇主通常可以通过表明除员工性别以外的因素为不利对待提供正当理

由。为了支持自己的情况，你应该尽早详细记录发生的所有事情（包括姓名、日期、地点、时间、目击者以及任何事件的性质）。你的文件资料应该包括（如可能）员工的姓名和对相反（或偏好）性别的对待情况，以便你更好地证明待遇差异。保持相关证据的纸质痕迹，包括报复威胁。保存与你的投诉相关的任何和所有证据的副本，例如电子邮件、短信、书面信件或笔记、语音邮件和照片的副本。保存并打印所有文件资料的副本，并将电子和/或硬拷贝保存在个人设备或你设在家里的文件夹中，以防你被终止雇佣关系或离开工作时无法再访问你的工作计算机或文件。

内部报告：一旦你告知雇主工作场所的歧视行为，雇主便有责任迅速采取合理措施纠正问题并防止以后再发生。事实上，如果不采取充分的纠正措施来解决歧视问题，雇主可能需要承担法律责任。因此，如果你希望雇主采取行动，或者如果你希望使雇主承担责任，你必须向雇主报告歧视行为。如果你决定不向雇主报告歧视行为，那么你可能无法向雇主提出法律主张。

如果你准备好向雇主报告歧视行为，则首先要求提供一份你工作场所政策的副本，以了解要遵循的程序以及与谁联系。如果你的工作场所没有制订政策，则首先向人力资源部或你的主管报告（如果他/她不是歧视你的人）。在小型企业环境中，这可能是报告的唯一途径。如果你属于工会，则可以联系工会代表获取更多指导。你应该清楚记录你提交的投诉以及雇主的响应，因此尝试以书面形式提交所有内容并请求以书面形式作出决定。如果你的雇主拒绝提供书面决定，则你应该保留书面记录，通过在电子邮件中记录你的口头谈话或者详细记录口头对话的内容。

提出行政投诉：如果你认为自己的雇主没有恰当地解决歧视投诉，你可以与以下机构联系或提交正式的行政投诉：

- 你当地的公平就业机构
- 纽约州人权局 (NYS-DHR)：<https://dhr.ny.gov/contact-us>
- 联邦平等就业机会委员会 (EEOC)：
<https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>

快速行动因为法律规定了与当地、州和联邦机构提出正式投诉以及提起诉讼的严格截止日期。在纽约州，如果你想向 EEOC 提出联邦投诉，你一般必须在歧视行为发生之日起 300 个日历日内进行。要向纽约州人权局提出州投诉，你一般必须在歧视行为发生之日起一年内提出。当地机构也有不同的截止日期。然而，请记住，确定适用于您的截止日期可能是一个复杂的决定，涉及多种因素，请咨询律师寻求指导。

你越早编写你的文件资料并提出投诉，情况就会越好——即使歧视仍在继续（如有必要，你也可以补充其他情况）。根据你提交地点的不同，机构可以采取不同的行动形式，例如帮助你调解争议、调查你的雇主、要求雇主改变做法、实施罚款、裁决损害赔偿、禁止雇主解聘或解雇你，或者在已经解雇你的情况下让雇主重新雇用你。

你可以自行向管理机构提出投诉。但是，如果你可以获得法律代表，则律师的协助可帮助你遵守法律要求，从而推进最有效的投诉。

提起诉讼：如果你觉得自己的雇主没有恰当地解决你的歧视投诉，则可以根据联邦、州和/或当地法律向雇主提起诉讼。为此，你可能需要满足某些先决条件或遵循某些程序。例如，如果你希望根据《民权法案》(Civil Rights Act) 第七章就性别歧视提起联邦诉讼，你必须首先向 EEOC 提出投诉。如果你选择仅根据纽约州法律提起索赔，则不需要在诉诸法院之前向行政机构提出投诉，但应咨询律师或法律倡导者，以确定哪种选择最适合你。

如果你在联邦或州法院提起诉讼，则可以获得各种类型的救济，包括工资损失、未来工资、自付费用以及情绪困扰的补偿性损害赔偿。

请记住，提起诉讼可能是一个复杂、昂贵且冗长的流程，因此应咨询律师或法律服务机构，帮助你评估索赔和了解你必须遵循的步骤。如上所述，根据你的收入或身份，你可以获得免费或收费低的法律援助。

2

性骚扰



你有权享有一个不存在性骚扰和虐待的工作场所。性骚扰是性别歧视的一种形式。



我看见她离我而去，她试图收回她的秘密，并把它们隐藏好。我看到她重新伪装成她曾经十分孤独的样子，我不禁小声说……我也是。”

– Tarana Burke
#MeToo Movement 创始人

什么是工作场所性骚扰？

性骚扰是性别歧视的一种形式。根据联邦、州和地方法律，这属于违法行为，包括基于性别（被视为或自我认为）、性取向、性别表达、性别身份和跨性别身份的骚扰。

性骚扰包括基于你的性别对你的工作造成负面影响的不受欢迎的身体或口头行为，成为雇佣的一个条款或条件，或者造成敌意的工作环境。如果你是求职者或已被雇佣，若你遭受以下情况，则你可能是性骚扰的受害者：

- 不受欢迎的性亲近，包括不受欢迎的接触或性性质的评论。例如，你感觉不舒服，因为你的同事一直说你看起来漂亮或性感。
- 要求性好处和/或威胁采取负面或积极的行动，取决于你如何对请求作出回应。例如，如果你不与他约会或者你不进行某些性行为，你的上司就威胁要通知移民局、解雇你或把你调到另一个地点或岗位。例如，你被雇来提供房屋清洁服务，但你被要求为雇主提供按摩。
- 造成敌意工作环境的不良身体或口头行为，例如：在性方面冒犯性的评论或玩笑、手势、媚眼或凝视，使用性诽谤，发送明显具有性意味的电子邮件或语音邮件，或展示色情、具有性意味的图像或书面材料。例如，你的同事在工作中经常盯着你，并告诉你“你看起来真的很

好”或通过短信向你发送色情图像；或者，你是一名家政人员，你的雇主身披浴巾或衣着暴露，经常在房子里走来走去。

- 性别成见，以贬损方式谈论性别，或按性别分配工作任务。例如，你的主管在工作时经常训斥你，告诉你男性比女性聪明，或者每天早上都要让你而不是男性同事为他准备咖啡。

注意：在工作场所以外发生的行为仍可能是性骚扰，取决于它是否以及如何影响你的工作。仅仅因为你害怕失去工作而与同事进行两厢情愿的恋爱或性关系或者在遭受压力的情况下这样做，那么你没有义务继续保持这种关系。

此外，性骚扰行为不一定是针对你。例如，性骚扰可能是同事墙上的海报或同事在路过时作出的评论。

谁受法律保护？

在纽约州和纽约市，所有雇主都必须遵守禁止性骚扰的法律，因此无论你的雇主规模有多大、无论你的移民身份如何，即使你是为雇主工作的唯一人员（如家政人员），你都有权远离性骚扰。¹⁴ 在纽约州，保护现在适用于基于合同在工作场所提供服务的任何人，包括承包商、分包商、供应商、顾问或在工作场所提供服务的任何人。受保护的个人包括独立承包商、“零工”工人、临时工以及提供设备维修或清洁服务的人员。

纽约市：在纽约市，保护免受基于你性别身份的骚扰（包括性骚扰）现在适用于所有雇主，无论你雇主的规模多大。

移民身份：无论你的移民身份如何，你都有权在无性骚扰的环境中工作。当然，你的雇主仍然可以就举报非法报复你，所以你应该寻求律师或倡导者的帮助，以确定如何应对。如需帮助，请访问本工具包背面的“其他资源”部分。另请注意，如果你是某些犯罪的移民受害者，你可能有资格获得一份特殊签证，以便在美国逗留并获得绿卡。例如，如果你是某些暴力或性犯罪的移民受害者，并且你愿意协助执法部门进行刑事调查或起诉，则你可能有资格获得 U 签证。或者，如果你是性或劳动力贩卖的幸存者，并且你愿意协助执法部门进行刑事调查和/或起诉，则你可能有资格获得合法的身份和工作许可。如需更多信息，请访问劳工部：<https://www.dol.gov/general/immigration/ut-visa> 或联系具有移民事务专业知识的律师。

家政人员：如果你是一名家政人员（即为另外一个人照顾儿童或老年人、代人照看房子或在家中做其他家政工作的人），你将受到禁止性骚扰的保护。你的雇主威胁或根据你服从不受欢迎的性亲近、性利益要求或其他具有性性质的言语或肢体行为提供工作将是非法的。¹⁵如果你是一名家政人员，可能很难报告性骚扰，因为你可能担心雇主会解雇你。如果你遭受性骚扰或遇到不安全或不舒适的情况，请记录相关行为（有关如何记录的更多指导，请参阅下一部分）。

即使你认为这种行为不足以严重到符合法律定义的程度，但却让你感觉不舒服，你可以采取措施来努力解决。考虑联系全国家政人员联盟或当地社区团体或工人中心寻求帮助，帮助你打算如何解决问题而不会失去工作。如需更多信息，请参阅我们的“其他资源”部分。

农场工人：如果你是纽约州的一名农场工人，你也同样受上述针对性骚扰的保护。¹⁶

我的合法权利是什么？

在纽约州，如果你受法律保护，则有权在不受性骚扰的环境中工作；性骚扰是性别歧视的一种形式。¹⁷

雇主必须确保性骚扰不会对你的雇佣造成负面影响，这意味着雇主不能根据你在工作中面对性骚扰的反应而解雇你、拒绝雇佣你、削减你的工资或减少你的工作时间。

这也意味着你的雇主或其他行为者（例如，高管、经理、主管、同事或客户）不得有不受欢迎的性行为，这种行为非常严重或频繁以至于会形成恐吓、敌意或辱骂的环境。

雇主不仅有责任避免性骚扰，还有责任调查投诉。雇主必须立即采取适当的行动来纠正性骚扰，并且必须采取合理措施防止发生性骚扰。未能这样做意味着你的雇主违反法律。

纽约市：纽约市的法律更具有保护性。如果你为纽约市的雇主工作，则行为不必严重或频繁到创造敌意工作环境的程度。因此，如果雇主因为你拒绝雇主的性亲近或要求对待你比同事差，你可以根据纽约市法律的要求提出索赔。

报复：雇主对报告性骚扰、反对性骚扰（例如，向报告性骚扰的同事提供支持）、提出投诉、提起诉讼或参与调查进行“报复”（惩罚你）均属于违法行为。请记住，在纽约州，如果报复导致对你的工作产生负面影响的行为，则禁止报复。但在纽约市，报复包括雇主采取的、可能会阻碍你或其他员工报告性骚扰的任何行动。

请注意，虽然报复行为是非法的，但雇主仍然可能这样做。报复行为是一项单独的罪行，因此雇主可能因你报告性骚扰处罚你而被裁定为犯罪，即使雇主的性骚扰行为本

身未被认定为犯罪。因此，雇主可能需要向你支付损害赔偿金。

但是，请注意，你仍然必须遵守合法的工作场所规则，并且你仍然可能因为不合规或不良表现而受到纪律处分或不利影响。

换言之，雇主为了惩罚你报告性别歧视的行为而解雇你、降职、中止你的工作、减少你的工资或工作时间、向你分配更困难的工作职责，或开始发布不良的绩效评估，均属于违法行为。报复行为还可能包括更加密集或批判性的监督、监控或者向其他员工说你的坏话。

政策和培训：在纽约州，所有雇主现在都必须采用性骚扰预防政策，并且必须就性骚扰开展年度互动培训。¹⁸雇主的政策必须明确说明你如何及向谁报告，并且必须包含你为报告性骚扰而可以填写的书面表格。雇主还必须包括一个程序，以确保你的投诉得到保密和及时地调查，并且以对各方公平的方式进行调查。此政策还必须向你提供有关适用法律以及如何提起诉讼或向行政机构提出投诉的信息。你应该回顾此政策，了解雇主应采取哪些措施来打击工作场所性骚扰。

如需更多信息，请访问：<https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-disorders-workplace>。

纽约市：从2022年4月1日开始，如果你为有15名或更多员工的纽约市政机构或私人雇主工作，则雇主的年度反性骚扰培训必须包含有关旁观者干预的信息。雇主还必须就其在工作中防止性骚扰和报复的责任以及如何恰当解决性骚扰投诉，培训监督和管理人

员。纽约市的所有雇主都必须发布反性骚扰海报，概述法律规定的权利和责任。如果你为一家市政机构工作，则雇主现在必须每年报告收到的性骚扰投诉数量以及这些投诉的结果。此信息将在纽约市人权委员会网站上公布。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

虽然采取行动可能会受到威胁，但你绝不应该在遭受性骚扰的环境中工作，这会导致焦虑、抑郁、恐惧和丧失信心。如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。考虑联系倡导者寻求帮助，以策略性地解决性骚扰，如果你想举报，则考虑了解如何与你的雇主及其他人员进行相关流程。

你可以通过 (212) 925-6635，分机 650 或电子邮箱 help@legalmomentum.org 联系，或者访问本工具包末尾的“其他资源”部分。

除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

明确表示性骚扰不受欢迎：明确表示性骚扰是不受欢迎的，这很重要。即使你过去顺从了某些行为，你也可以始终改变方向，使之知道这种行为是不受欢迎的。

记录骚扰行为：你可能需要表明骚扰行为是频繁或严重的，因此尝试详细记录发生的所有事情。

必要时，应联系执法部门：请记住，某些行为（例如，不受欢迎的身体接触、暴力胁迫或强迫性性行为）可能会导致犯罪，这可能会报告给当地警方，并可能导致对骚扰者提起刑事起诉。如果你在未获得工作许可的情况下工作并担心报告将如何影响你，请联系律师或法律倡导者。如需更多信息，请参阅本工具包末尾的“其他资源”部分。

干预以支持他人：报告或采取行动时，你不必是性骚扰的受害者。如果你是见证性骚扰的旁观者，请务必举报、支持你的同事并进行干预。在你的工作场所站出来打击性骚扰的人越多，孤立性骚扰和其可接受性就越

低。如果你是主管并且你收到有关性骚扰的投诉，请了解你必须采取哪些措施并报告该行为，以便你的雇主采取适当的行动。

提出行政投诉：如果你向雇主提出性骚扰投诉，并且认为你的雇主未采取纠正措施来解决该问题，你可以向当地的公平就业机构、纽约州人权局 (<https://dhr.ny.gov/contact-us>) 和/或联邦平等就业机会委员会 (EEOC) (<https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>) 提出正式的行政投诉。你必须及时提出投诉，以遵守相应的报告截止日期。

自 2022 年 7 月 14 日起，纽约州人权司将为工作场所性骚扰投诉设立免费保密热线。您可以通过该热线电话与公益律师联系。此类律师可以告知您的合法权利。¹⁹您可以拨打热线电话 1-800-HARASS-3。

在纽约州，如果你希望向 EEOC 提出联邦投诉，你一般必须在最近一次骚扰日期起 300 个日历日内进行。要向纽约州人权局提出州级投诉，你一般必须在发生骚扰之日起一年内提出。当地机构也有不同的截止日期。一些像纽约市一样的地方为性骚扰索赔提供了较长的截止期限。然而，请记住，确定适用于您的截止日期可能是一个复杂的决定，涉及多种因素，请咨询律师寻求指导。

自 2022 年 3 月 3 日起，根据联邦法律，您有权在法庭上起诉性骚扰或性侵犯，即使您之前与您的雇主签署的仲裁协议要求您通过仲裁解决争议。²⁰

3



同工同酬

法律禁止雇主因你的生理性别或社会性别而支付你较少的工资。这种对待是性别歧视的一种形式。法律还禁止你的雇主因你与你的同事讨论或披露工资的费率而处罚你，并且视你工作的地点而异，雇主可能被禁止询问或依赖你以前的工资来确定你的新工资。



我们仍然没有获得同等的报酬。如果你认为这不可能，那你就算一下。不平等的报酬伤害女性。它会伤害她们的家人，还会伤害我们所有人。你和我必须继续为实现同工同酬而奋斗。我每天起来都会这么想，因为我需要做出改变。”

– Lilly Ledbetter

Ledbetter 诉 Goodyear Tire 和 Rubber Co 一案的原告，该案件导致国会通过了 2009 年《莉莉·莱德贝特公平薪酬法案》(Lilly Ledbetter Fair Pay Act)

什么才算同工不同酬？

不能因为你是一个女人就应该得到更少的工资。根据生理性别或社会性别取得较低的工资是性别歧视的一种形式。但是，女性的薪酬低于从事同样工作的男性同事，而且她们通常不知道这一事实，因为不鼓励员工分享或讨论工资。此外，由于女性以往赚钱较少，女性经常以较低的工资开始新职位，而且在商定她们的新工资时，女性的谈判能力比男性同行更弱。这种趋势进一步抑制了女性的工资。

雇主可以通过各种方式采取歧视性工资的做法。

以下是许多例子中的几个：

- 雇主向你支付的工资比男性员工少，因为你（像其他女性一样）在过去的工作中被支付了较少的薪酬，而且雇

主询问过你以前的工资，并使用该工资作为雇佣你时设定新工资的依据。

- 虽然你与男性同事拥有相同的职务和职责，但你的雇主却向男性同事支付了更多的工资，认为他拥有更多经验，即使你知道他以前在不同的领域工作过且相比你的经验更少。或者，你的雇主向他支付更多工资，并告诉你：“他有家要养。”
- 雇主给你的担任同一职衔的男性同事加薪，但是决定不给你加薪，尽管你有类似的工作经验，因为你生育儿假或为了照顾儿童而兼职工作。你的雇主甚至可能会说：“等到你回来全职工作的时候再讨论加薪。”

谁受法律保护？

联邦法律禁止所有雇主基于性别进行工资歧视。²¹州法律同样禁止所有雇主（政府机构除外）进行工资歧视。²²

纽约市：在纽约市，根据《纽约市人权法》(New York City Human Rights Law)，工资歧视是一种性别歧视行为，这包括为有 **4 名或更多员工** 的私人雇主和政府工作的员工。²³

我的合法权利是什么？

同工同酬

根据联邦和州法律，你可以提出同工同酬投诉以及性别歧视投诉。根据同工同酬法（不同于反歧视法），你无需证明雇主基于你的生理性别或社会性别歧视你。

根据联邦和州同工同酬法，如果你在需要相同的技能、努力和责任的工作中，或在类似工作条件下与男性同事执行相同的工作，则禁止受该法约束的雇主向你支付不同的薪酬。²⁴保护范围涵盖所有形式的薪酬，包括工资、加班费、奖金、股票期权、利润分享、人寿保险和其他福利。

你的雇主仍可根据资历、绩效、生产数量或质量等因素，或与工作相关的“性别以外的善意因素，例如教育、培训或经验”等因素向你支付不同的工资。²⁵如果雇主将其中一个因素作为辩护的理由，则请务必自行评估你的教育、培训或经验。你可以提出雇主未考虑到的因素。此外，如果雇主声称你的较低工资是基于“性别以外的善意因素”，则雇主必须证明该因素并非基于性别差异，是与工作相关的并且与业务必要性相符。

即使雇主证明了这一点，如果你能表明基于性别的这种做法对你产生了不相称的影响，使得雇主可能在不造成这种影响的情况下达到了相同的目的，而且你的雇主拒绝采取替代做法，那么你仍可以赢得诉讼。²⁶你的雇主可能负责纠正工资差异，如果违反法律，可能要对其其他损害承担责任。

讨论工资：在纽约州，同样禁止雇主阻止或妨碍你就工资问题向同事提问、讨论或披露工资，并且不能惩罚你这样做。

薪资透明：自 **2022 年 11 月起**，拥有四名以上员工或者拥有一名或多名家政人员的纽约市雇主，必须在任何招聘、调动或晋升机会的广告中披露最低工资和最高工资。不这样做就会构成《纽约市人权法》所规定的歧视。您可以向纽约市人权委员会投诉未能公布其工资范围的雇主。²⁷

请求或依赖之前的工资

纽约市、韦斯特切斯特、萨福克、奥尔巴尼：因为女性的薪酬平均比男性的薪酬要低，各地已经通过了限制雇主在

招聘过程中询问和/或使用求职者以前工资的能力。这些法律的目的是阻止雇主继续依赖以前的工资差距设定求职者未来的工资，从而中断不平等的循环。

如果你在纽约市求职，无论你雇主的规模如何，或者在韦斯特切斯特、萨福克、奥尔巴尼县向有**4名或更多员工**的雇主求职，雇主若询问你在招聘过程中的以往职位工资，或者依赖你的工资历史记录来确定招聘流程中的工资，均属于非法行为。²⁸请注意，萨福克县法律将于2022年6月30日生效。如果你在奥尔巴尼县有**4名或更多员工**的雇主工作，那么雇主在提供录用通知前询问你的工资历史便是非法的，在此期间，雇主可以经你书面同意后确认你的工资历史。²⁹请记住，如果你是受劳资谈判协议约束的公共部门员工，这些法律可能不适用于你。

在上述所有地区，雇主仍然可以询问你有关工资和福利的期望。虽然不应提示你，但允许你自愿披露你之前的工资水平，供雇主考虑。

如果被问及工资历史情况，你可以向当地公平就业机构报告这种违规行为。在招聘流程中，如果你被问及有关工资历史的不允许的问题，你可以根据工作的要求和职责将对话转移到薪酬预期上，说明该工作与之前的工作有所不同，并提出有关该职位的薪酬范围设定问题。

纽约市：如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/salary-history-frequent-asked-questions.page>。

报复：雇主就你报告工资歧视、分享工资信息、提出投诉、提起诉讼或参与调查而“报复”（惩罚你），均属违法行为。换言之，禁止雇主为了惩罚你报告歧视行为而解雇你、降职、中止你的工作、减少你的工资或工作时间、向你分配更困难的工作职责，或开始发布不良绩效评估。报复行为还可能包括更加密集或批判性的监督、监控或者向其他员工说你的坏话。

请注意，虽然报复行为是非法的，但雇主仍可能这样做。报复是一种独立的工资歧视行为。因此，即使法院确定没有任何工资歧视，如果雇主对你进行报复，他们就已违反法律，并且可能需要向你支付损害赔偿金和律师费。

请记住，你仍然可能因为不良表现或违反合法的工作场所规则而受到纪律处分或者惩罚，只要雇主的行为不是基于你的生理性别或社会性别。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第1节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

与同事交流：因为许多雇主一直以来都依赖求职者的工资历史来设定新职位的工资，并且男性的薪酬通常比女性的薪酬高，因此你的薪酬可能比男性同事的要少。如果你担心自己的薪酬低于从事同类或类似工作的男性员工，那么一个选项就是询问你同事的工资。请注意，你的同事没有义务披露此信息，并且可能选择不这样做。另请注意，虽然法律禁止雇主对你与同事交谈薪酬一事进行报复，但这并不意味着雇主会遵守法律。你的雇主仍可能会进行报复。

为自己说话：许多女性经常认为她们将会基于绩效和辛勤工作获得回报，她们的职业生涯很顺利，直到她们意识到同事（通常是男性）获得加薪的原因是他们主动提

出了要求。如果你认为自己应该得到加薪，请与你的主管交谈并提出加薪。准备讨论你所做的工作、你的职责、成就、技能、绩效、让你表现出色的方式以及你为工作场所带来的价值。

告诉雇主并要求纠正工资差异：如果你意识到自己的薪酬低于男性同事，并且你认为工资差异没有正当的理由，那么你应该与主管交谈，要求纠正这些问题。在这样做之前，请尽可能多地了解男性同事的过去经验、你的职务、分类以及工作说明中规定的职责和技能。

与雇主谈论工资歧视可能很困难，但如果你已准备好，就可以更容易些。在谈话期间，你要强调，你做了相同的工作、承担相同的职责、在基本上类似的条件下工作，并且与男性同事相比，你拥有同等或互补的技能和经验。准备好提供以下信息：

- 说明你发现自己的薪酬低于男性同事，即使你和该同事从事同样的工作。
- 解释你与男性同事相比，在工作职责和责任方面如何相同。
- 突出你的技能和经验，以及它们与男性同事的经验相比更优秀、相同或互补的方式。
- 如果这有帮助，则提高工作绩效，突出你在职位上表现出色方法。

根据工资歧视的性质，你可能希望这样做：

- 要求雇主提高工资，以便在下一个工资周期之前与男性同事的工资相同。
- 要求雇主以溯及以往的方式纠正工资差异，这意味着雇主应向你支付你本应获得的收入的差额，可追溯到工资差距开始的时候。
- 如果雇主拒绝纠正这种情况，则请他们提供认为工资差异是公平的原因（最好以书面形式）。
- 如果雇主拒绝纠正这种情况，则查明是否有上诉流程或你可以提出投诉的平等机会办公室。

记录任何投诉：采用书面方式以电子邮件或正式投诉的形式记录你的请求。你还应该尝试从雇主处获得书面答复。如果你决定提出歧视投诉或提起诉讼，该记录可作为书面证据。记录你的口头谈话，使得你拥有在这些谈话中所说内容的记录。

注意：当你告诉雇主上述内容时，请记住，你*自动*受到法律保护。这意味着，雇主因为你要求同工同酬或就其进行询问而解雇你、惩罚你、削减你的工作时间、削减你的工资或做出任何不利的事情均属非法行为。如果雇主的确采取了上述任何行为，则违反了法律。虽然报复行为是非法的，但雇主仍可能这样做。你可能需要提起行政或法律诉讼来保护你的权利。如果雇主未能纠正此问题，若你决定在法院对工资歧视提出异议，你可能有权获得额外的损害赔偿。

提起关于同工不同酬的诉讼或行政投诉：如果你觉得自己遭受了工资歧视，你可以根据州和联邦同工同酬法律提起州或联邦诉讼。如果你还希望根据第 VII 篇提交雇佣歧视索赔，则首先需要向联邦平等就业机会委员会 (EEOC) 提出歧视投诉。

你还可以向以下机构提交一份正式的行政投诉：纽约州劳工厅 (<https://labor.ny.gov/workerprotection/publicwork/pwcontactus.shtm>)、纽约州人权局 (<https://dhr.ny.gov/contact-us>)、EEOC (<https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>)，或你当地的公平就业机构。

注意：你应该咨询律师或法律服务组织，获得关于如何提出投诉以及向谁投诉的指导，因为通常会涉及相关的复杂考虑事项，而且你经常必须快速提交才能符合相关报告截止日期。例如，如果你向上述某一机构提出投诉，你可能无法向其他机构提交*且*你可能稍后无法提起诉讼。

向纽约市提出投诉以反对工资历史请求：如果你为纽约市的雇主工作，该雇主在设定工资时不当地询问或依赖你以前的工资，则你可以向纽约市人权委员会提出投诉，该委员会有权对雇主进行罚款或判决补偿性损害赔偿。访问：<https://www1.nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page>。

4

最低工资和公平工资实践



你有权获得工作报酬。雇主窃取你的工资、向你支付低于州最低工资水平的工资，或迫使你无工资工作都属违法行为。



对女性的重视程度非常低，对她们的的工作也是如此……针对女性的歧视有一定的模式……随着我们采取行动结束针对女性的所有歧视，我们预计会解决这个问题。”

– Phumzile Mlambo-Ngcuka
联合国副秘书长兼联合国妇女署总干事

最低工资是多少？

请务必确保你获得了按照法律应向你支付的薪酬。在纽约州，最低工资于 2017 年 12 月提高，将在未来几年内根据雇主的规模和雇佣地点逐渐增加，直到整个州的小时工资达到 15 美元。³⁰请注意，存在更低的小时工资，如在快餐等收小费的行业，工人获得的工资被称为次最低工资。

要计算当前适用于你的最低工资，请使用该州的交互式网络工具：<https://labor.ny.gov/minimum-wage-lookup>。

要了解你本地的最低工资，请查看工资地图：<https://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>。

纽约州劳工厅还按行业提供摘要：

农场工人：https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/farm_labor.shtm

酒店和餐厅工作人员：
<https://www.labor.ny.gov/formsdocs/wp/part146.pdf>

建筑服务：
<https://www.labor.ny.gov/formsdocs/wp/part141.pdf>

美甲沙龙工作人员：<https://labor.ny.gov/workerprotection/nail-salon-industry.shtm>

其他行业：
<https://www.labor.ny.gov/formsdocs/wp/part142.pdf>

我的合法权利是什么？

定期且及时付款：雇主没有权利选择在他们希望的任何时候付款或跳过某次付款并在以后支付。你有权定期及时获得付款。³¹不同行业的法律法规可能对你的工资支付时间和频率提出具体的要求。大多数劳动者应每月在定期（指定）发薪日获发两次工资。³²按佣金工作的销售人员应至少每月支付一次工资。³³体力劳动者必须每周至少支付一次工资，并且须在赚得工资后不超过一周内支付。³⁴

家政人员：如果你是在纽约市直接为某个家庭工作的家政人员，则必须每周向你支付一次工资。³⁵

工资通知：如果你为私人雇主工作，则必须收到关于你工资的某些通知。雇用后，你的雇主必须以书面形式告知你的工资率；你的工资依据；你的定期发薪日；你将按时薪、班次、日期、周数、工资、计件、佣金还是按其他衡量标准支付薪酬；以及是否从你的工资中扣除任何减额。³⁶雇主还必须提供主要办公地的地址和电话号码。³⁷此通知必须以英语书写，如果是西班牙语、海地克里奥尔语、俄语、波兰语、中文或韩语，则必须以你的第一语言提供。³⁸

每次付款时，你都必须收到一份工资单。³⁹在降低或提高你的工资率之前还必须向你提供书面通知，除非你的工资表中已反映出加薪。⁴⁰

还必须以书面形式或公开发布的方式向你告知雇主有关病假、假期、个人休假、假日和工时的政策。⁴¹

如果你被终止雇用，必须以书面形式告知你终止雇用的日期以及取消福利的日期。⁴²

如果你报告有违反此要求的行为，雇主可能因未能提供适当的工资或工资报表通知而被处以罚款。

酒店工作人员：如果你在酒店业工作，则雇主还必须在每次工资发生变化时向你提供新的工资通知，无论工资率是提高还是降低。⁴³通知应该明确你的工资率、加班费率、从最低小时费率中扣除的小费抵扣额度（如有），并说明如果小费不足以使你的工资达到基本最低小时费率，则需要额外的工资。⁴⁴

小费抵扣额是指雇主在扣除小费之前可以从最低工资中减少的固定金额。如果你的工资通过小费补充，但并未达到最低工资，则雇主必须支付额外费用（“增加”）你的工资，以确保你的工资达到最低工资水平。雇主通常“忘记”这样做或声称这样做太难了——这种行为是非法的。

建筑：如果你在建筑业工作，以前未能支付工资的承包商和分包商必须向所有当前员工发出有关违法行为的书面通知。这些通知应是你工资报表的一部分。⁴⁵

向你支付适当的工资：雇主向你支付低于州最低工资水平的工资（你在一个给小费的行业工作的情况下支付低于次最低工资的工资）属于违法行为。⁴⁶这适用于所有劳动者，即使你没有工作许可，或者是从账外支付现金或每小时/每天/每周付款的。⁴⁷如果你是工会成员，则工会可能已经议定了更高的工资，在这种情况下，雇主必须向你支付工会同意的工资。根据你的工作类型，某些例外情况可能适用。

工资窃取：雇主需要就所有工作时间向所有劳动者支付工资。无论你的移民身份如何，无论你是否拥有合法工作许可，都是如此。雇主窃取任何员工工资的行为属违法行为。你的雇主可能会尝试很多方法这样做。例如，禁止雇主预扣全部或部分工资；扣除法律未要求的任何额外扣除额；收取你的小费；让你全天候工作；向你开具无效支票；未能支付加班费；以及扣除参加培训或使用设备的工资。对于获得小费的劳动者，这也意味着，如果你的工资在收小费后没有达到最低工资，那么雇主必须向你支付差额，以确保你的薪酬符合最低工资要求。

请记住，雇主**只能**进行法律规定的扣除，例如薪酬税和工资扣发，或你针对福利以书面形式授权的扣除，例如保险费、健康福利或工会会费。⁴⁸非法扣除的例子包括针对损坏、现金短缺、罚款、业务损失、支票更换的收费以及带薪家事假保险的扣除额。

加班：大多数劳动者都有权因超出标准工作时间表的工作时间而获得额外工资，这意味着如果你每周工作超过 40 小时，你必须就超过 40 小时的工作时间获得额外报酬（你正常工资的 1.5 倍）。⁴⁹这被称为加班工资。某些类别的劳动者尚不满足此要求，包括政府雇员、农业工作者、高管、专业员工以及兼职婴儿看护者。但是，如果你是工会成员，则工会可能会代表你协商一些加班福利，因此你应当与工会代表核实。关于加班不涵盖的雇佣类别列表，请访问：<https://www.labor.ny.gov/legal/counsel/pdf/overtime-frequently-asked-questions.pdf>。

护士：护士加班属不同规定涵盖的范围。根据《纽约州劳动法》(New York State Labor Law) 第 167 条，医疗保健雇主必须设定护士已经同意工作的预先确定的定期安排工作时间数，包括预先安排的应急值班时间和用于沟通患者状态的换班报告时间。禁止医疗保健雇主在这些定期安排的工作时间范围外要求护士工作，尽管法律上没有内容禁止雇主定期安排护士一周工作 40 小时以上。⁵⁰如需更多信息，请访问：https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workers_rights/Mandatory_OT_FAQ.shtm#0

贩卖人口：如果违反你的意愿强迫、威胁或诱导你工作，则你可能是人口贩卖的受害者，根据联邦法律和州法律，这属于违法行为。⁵¹人口贩卖受害者经常遭受各种侮辱行为，包括被迫无薪工作、被迫工作以偿还债务，或基于雇主提供住房的理由被拒绝支付报酬。例如，雇主保存你的护照、移民文件或其他身份文件是违法行为。如果你认为自己是人口贩卖的受害者，你可以通过 888-373-7888 联系国家人口贩卖资源中心的倡导者提供协助，或向纽约州劳工厅移民政策和事务部报告，其联系方式为电话：877-466-9757，电子邮箱：transpor@labor.ny.gov，网站：<https://labor.ny.gov/immigrants>。

该州可能提供一系列额外的服务，包括紧急临时住房、协助追回未付工资、工作安排和技能培训、法律援助、移民协助，包括通过针对人口贩卖受害者的特殊签证确立永久居住地；精神和身体健康服务，协助获得公共福利；笔译和口译；以及针对贩卖者的刑事或民事诉讼。

福利：根据州现行法律，大多数雇主不需要提供健康保险、养老金、带薪假期、带薪病假或开支。但是，如果你的雇主口头或书面承诺提供某些福利，或者这些福利包含在你的雇佣合同中，则雇主必须提供这些福利。如果雇主未能提供此类已承诺的福利，就属于非法工资窃取的例子。

报复：禁止雇主因为你报告工资违规行为而对你进行“报复”或惩罚。如果你举报你没有获得适当支付的加班费，或者你未获得最低工资，按照法律雇主不能对你进行报复。报复行为包括任何负面的雇佣行动，例如解雇、暂停你的工作、给予口头或书面警告，或更改你的工作时间表以便让你承担不喜欢或不利的班次。虽然报复是非法行为，但遗憾的是它却不曾少见。如果雇主对你报告工资违规行为进行报复，你可以向劳工部提出投诉。如果你被解雇，则雇主可能需要恢复你的职务，还可能需支付损害赔偿金和/或费用，以补偿你的律师费用。⁵²

移民身份：法律规定你可获得加班费，无论你的移民身份如何。

家政人员：如果你是一名家政人员，若你工作超过 40 小时，则有权获得最低工资和加班费。即使你是住家照顾者，并且你获得的是设定的工资，该规定也适用。你有权获得的加班金额可能存在一些差异，具体取决于你从事工作的类型。

家庭护理人员：自 2022 年 10 月 1 日起，家庭护理助理的最低小时工资将增加 2 美元，并从 2023 年 10 月 1 日起再增加 1 美元。

农场工人：如果你是一名农场工人，除非你不到 17 岁并且与父母或监护人在同一农场工作，否则你受最低工资规定的保护。最低工资适用于计件工作和固定工资工作。⁵³此外，在你被雇用时，雇主必须向你提供农场工作协议，其中必须列明你的工资率、工作类型、住房安排、工作时间和福利。⁵⁴



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

跟踪你的工资：你务必跟踪自己的工资，确保雇主向你支付全额工资。雇主可能首先妥善向你支付工资，然后慢慢开始采取不明扣费，或者更加不定期地向你付款。因此，你应定期审查工资单，并就你不理解的任何扣除额询问雇主。尽管跟踪你的工资可能需要时间并且可能很复杂，尤其是如果按每天或每个项目向你支付报酬，那么每天的记录都很重要，这样你就知道你是否获得公平公正的报酬，以及是否符合法律。记录向你支付的金额、向你支付报酬的日期以及从工资中扣除的任何扣除额。在笔记本电脑上或手机上书面记录，突出显示任何异常情况。如果你以后需要报告工资窃取行为，这将有助于你。

获得帮助：如果你认为雇主没有公平地向你支付报酬，但你 **1** 需要帮助来验证你的疑虑，**2** 害怕报告违规行为且你需要额外指导，或 **3** 需要帮助提出投诉，则考虑联系当地的倡导者或向你当地的工人中心寻求协助。请访问本工具包背面的“其他资源”部分，获取纽约州工人中心列表。

报告工资窃取、进行投诉或提起诉讼：如果你认为雇主在窃取你的工资或违反本州的其他工资规定，你可以向雇主反映违反行为、向纽约州劳工厅投诉，或者提起州或联邦诉讼。

考虑联系律师或法律倡导者寻求指导，帮助你制定最适合你的计划。虽然雇主对你投诉而报复你属于非法行为，但这并不意味着它不会发生。许多雇主的确会进行报复。最好与倡导者交谈，以便你了解风险。与律师讨论适合你的最佳策略也很有用。某些情况下，提起州或联邦诉讼可能比向劳工部投诉更实用。根据违规的性质，你可能有权获得法院更大范围的法律救济。例如，在法庭中法律允许员工寻求未付工资，可追溯 **6 年**，如果你是较长时间工资违规行为的受害者，则这可能对你有利。

要就投诉联系劳工部，请致电：1-888-4-NYS-DOL (1-888-469-7365)。如果你不说英语，他们会根据你的要求提供语言协助。请注意，你的雇主可能会因违反上述要求而犯罪，并且可能需要支付高达 20,000 美元的罚款。如果劳工部获得了针对你雇主的判决，若你因雇主的行为受到伤害，则该判决的一部分必须提供给你。其他处罚和报告要求可能适用于参与重复犯罪或从事故意或违反行为的雇主。

5

经济机会



放款人或金融机构基于你的生理性别或社会性别拒绝贷款或融资都属于非法行为。资源可帮助你找到工作，改善你的财务状况，开始创业，获得教育、语言和技能培训以获得一份工作，包括更高薪酬的工作。



我的姐妹，白人与黑人……我们真的是走的太远了，来到他人认为属于我们的地方。我们现在在这里融入了美国的主流，以及主流中变化较快的潮流，我们可能承担更多责任，得到我们应得的更多回报。”

— Shirley Chisholm

被选入美国国会的第一位黑人女士，代表纽约州第十二国会选区，参加民主党总统提名的第一位女性

经济机会意味着什么？

在我们的经济中，女性长期受到歧视，这可能意味着不管你是寻求就业、寻找更高工资的工作，还是开始创业，你可能会面临独一无二的障碍。

无论你以前是否有工作经验，都很难获得工作，尤其是在你选择的领域中。要获得工作，你可能需要帮助制作简历和求职信、准备面试或获得适合工作的衣服。或者，你可能需要获得某种水平的教育或获得某些技能、培训或语言能力。如果你希望创立自己的企业，你可能需要帮助确定从哪里开始或如何获得创业和维持企业所需的资金、许可证以及一般信息。

改善你的财务状况往往需要获得经济机会、公平平等的对待，以及获得让你有机会改善财务状况的资源、服务和协助。如果你是一位试图提高经济稳定性的女性，你就必须了解存在某些资源和法律保护，可帮助你引导进程，并让你处于同等地位。

工作安排

如果你正在积极寻找一份工作，你可以咨询当地纽约州职业中心的职业顾问。要查找你当地的职业中心，请访问：<https://labor.ny.gov/career-center-locator/>。你还可以使用纽约州工作库 (New York State Job Bank) 搜索职位：<https://newyork.usnlx.com>。

工作准备

如果你正在尝试找工作或换工作，可用的资源可以帮助你开始该流程。无论你是否有兴趣制作求职信和简历、面试准备、了解教育机会，如取得高中文凭或 GED 或回学校学习，或者了解有关开始新职业生涯的专业培训或技能培养机会，你可以联系当地的职业中心，获取有关可用资源的信息，还可以与你的职业顾问交流，他们可以指导你完成这一流程。

纽约州提供各种资源，例如帮助写作简历、面试准备、工作搜索策略、工资谈判、培训课程、教育机会，还举办招聘会等。如需更多信息，请访问：

<https://www.ny.gov/services/find-job#resources>。

要查找你当地的职业中心，请访问：

<https://labor.ny.gov/career-center-locator/>。

如需可用的不同计划的更多信息，请访问：<https://labor.ny.gov/careerservices/planyourcareer/training.shtm/training.shtm>。

本地资源：与当地政府核实相似的资源，帮助将你与你所在地区的工作联系起来。

纽约市：例如，纽约市小型企业服务部 (NYC Department of Small Business Services) 提供资源，帮助个人在纽约市更好地找工作，提供研讨会和咨询服务，帮助培养工作准备技能，包括制作全套简历和面试准备。该部门还举办招聘活动，为退出刑事司法系统后寻找工作的退伍军人和个人提供特殊服务。你可以联系当地的 Workforce1 职业中心，了解有关可用服务的更多信息：<https://www1.nyc.gov/site/sbs/careers/prepare-for-an-interview.page>。

该部门还为纽约市不同行业和地点需求的职位提供培训计划，并提供支付学费、注册费用、测试费和账簿费用的补贴。如需了解更多信息并了解你是否符合资格，请访问 <https://www1.nyc.gov/site/sbs/careers/access-training.page>。

对某些求职者的特定保护

有犯罪记录的求职者：如果你曾与刑事司法系统有联系，你找工作时可能会遇到问题。禁止有 10 名或更多员工的公共机构或私人雇主因为过去的有罪判决而拒绝雇用或留住员工，除非该有罪判决与相关工作存在直接关系。⁵⁵在拒绝雇用之前，雇主必须运用《纽约州矫正法》(New York Corrections Law) 第 23-A 条列出的因素分析求职者的有罪判决。此外，雇主必须向求职者提供第 23-A 条的副本以及就雇用决定作出的分析。⁵⁶此外，雇主不能询问不再待判决的、已经以有利于求职者或员工的方式解决的，或导致定罪记录被密封的任何逮捕或刑事指控。⁵⁷

纽约市：在纽约市，禁止有 4 名或更多员工的雇主询问你的犯罪背景或进行背景调查，除非是在他们发出附有条件的工作录用通知后。⁵⁸如果雇主在发出附有条件的录用通知后询问你的犯罪记录，然后再撤销录用通知，则雇主必须提供一份你记录的副本，并解释你的记录如何影响你履行工作职责的能力或说明它会如何产生不合理的风险。⁵⁹

移民身份：联邦法律保护某些个人免受基于国籍、移民身份或公民身份的雇佣歧视。⁶⁰例如，虽然法律不保护“未经许可的外国人”，但它保护美国公民、近期入籍的永久居民、被庇护者和难民。法律禁止雇主在雇用、解聘、招聘和推荐等方面根据员工的公民身份或移民身份歧视员工。例如，如果雇主告诉你其更愿意招聘公民，因为它不希望处理与招聘有工作许可的非公民相关的麻烦，或者在向你发出录用通知前要求你提交验证文件，或者要求你在进行雇佣验证时

提供法律要求范围以外的更多文书工作，则你可能遭到了非法歧视。如需更多信息，包括可接受验证文件的列表，请访问：<https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-resources/prevent-discrimination>。

学徒

由于歧视的长期影响，女性经常从事薪酬较少的职业。但是，女性可以利用适当的技能在其他行业（通常被称为“非传统领域”，女性在这些领域的工作机会通常较少）获得工资较高的工作，例如建筑、管道安装和电气工程。参加培训可帮助你获得技能，帮助你获得并保住你的第一份工作、晋升和在现有工作中获得更高的薪水，或者进入有更高工资的新领域。

如果你有兴趣在新的领域发展职业生涯，该州提供一个学徒计划，让你能够通过课堂教育和在职培训学习熟练工作。超过 100 种职业通过美国劳工部注册学徒计划提供培训。

重要的是要知道，学徒计划必须仅根据候选人的资格选择候选人，并且禁止基于你的性别、种族或国籍而歧视你。⁶¹

要了解如何成为学徒的更多信息，请访问：<https://www.labor.ny.gov/apprenticeship/general/registration.shtm>。

要寻找学徒机会，请访问：<https://labor.ny.gov/pressreleases/apprenticeshiparchive.shtm>。

你还可以从当地驻外办事处了解更多信息：<http://www.acces.nysed.gov/aapp/apprenticeship-program>。

成人教育：英语、文化、测试准备、职业和技术培训

纽约州新美国人办公室 (NYS Office for New American) 提供各种资源，包括一个明确整个纽约市免费提供 ESOL（作为外语的英语）培训机构的地图：https://www.newamericans.ny.gov/learn_english/esol_class.html。请与当地政府核实，了解他们是否提供其他成人教育机会。

纽约市：如果你居住在纽约市，则你可能有资格接受成人教育。纽约市成人教育包括免费的成人（21 岁及以上）课程，该课程在 5 个市行政区周一至周六的白天和晚上举行。课程涵盖作为第二语言的英语、基本读写能力、准备高中同等评估考试、职业和技术教育（计算机能力、医疗保健职业、技术、汽车修理、木工、管道安装和电气培训）。如果你对成人教育课程感兴趣，请访问：<https://www.schools.nyc.gov/enrollment/other-ways-to-graduate/adult-education/enroll-in-adult-education-class>。

纽约市提供多种帮助学习英语的额外资源。例如，该市拥有被称为“扫盲区”的访问中心，帮助具备有限英语读写能力的家庭联系与住房、法律、医疗和就业问题相关的课程和资源。若要查找“扫盲区”访问中心，请访问：<https://www.schools.nyc.gov/enrollment/other-ways-to-graduate/adult-education>。

We Speak NYC 是纽约市的英语语言学习课程，它也提供各种额外资源，例如在线视频、网页和印刷材料以及所有 5 个市行政区的免费社区课程，帮助你学习英语。要了解更多信息，请访问：<https://wespeaknyc.cityofnewyork.us>。

管理你的财务状况

为了改善你的财务状况，需要做出负责任的财务决定。这通常需要更好地理解某些事情如何运转，如资金管理、预算制定、信贷、债务、银行账户和利息。要了解更多信息，请尝试搜索你所在区域的“金融素养”课程。其中很多课程均免费提供。

有关购买房屋的资源，请访问：<https://esd.ny.gov/homebuyer-financial-literacy-program>。

纽约市：如果你居住在纽约市，金融教育网络 (Financial Education Network) 提供了有关金融教育计划和服务（包括课程和研讨会）的信息和资源。你还可以在金融助力中心 (Financial Empowerment Center) 获得英语和西班牙语专业人士的免费一对一金融咨询。涵盖的主题包括开立银行账户、存钱、管理信贷和债务、资金管理和房屋所有权。如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/nyc-resources/service/2488/financial-education-network>。

在纽约市，你现在还可以打开自己的 SafeStart 储蓄账户，该账户没有透支费用，达到最低余额后不收取月费，最低余额为 25 美元或更少。你可以在纽约市参与计划的银行或信用社开立账户。如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/sites/dca/consumers/open-savings-account.page>。

创立小型企业

如果你希望创立自己的企业，则可能需要帮助确定从哪里开始，包括如何制定业务计划以及如何获得维持企业运转所需的资金、许可证、税收抵免和场所。如果你希望在纽约州开始创立自己的企业，你可以访问州商务快车 (Business Express) 网站上的有用资源，其中包括指南、检查清单和支持服务：<https://www.businessexpress.ny.gov>。

要运营一家企业，你可能需要定期维持或更新某些执照、许可证或证书。许多证照都可以在线更新。要了解哪些法规适用于你的企业和获得更多信息，可以访问商务快车网站并使用业务向导：https://www.businessexpress.ny.gov/app/portal/content/renewal_page。

融资：获得信贷和贷款：寻求获得信贷或贷款的女性经常会更难获得银行的批准，尽管当时可能不太明显，信用卡公司、银行或放款人可能会在拒绝向你提供信贷或融资时歧视你。⁶²

在以女性身份寻求信贷或融资时，由于你的生理性别、社会性别、婚姻状况，或者因为你接受诸如 SNAP 之类的公共援助计划提供的员工薪酬或收入或现金援助，放款人拒绝向你提供信贷或融资的行为是非法的。⁶³信贷包括信用卡、小企业贷款和抵押贷款。还禁止放款人阻止你申请信贷或断然拒绝你的申请，向你发放具有不利条款（更高利率、费用或最低付款）的贷款，或者因为你是女性而要求更高利率或收取更高费用。

如果拒绝向你提供信贷或贷款，请确保获得有关你被拒绝的详细原因，并了解如何在你认为遭到歧视时对决定提出异议。如果你认为自己遭受歧视，无论是在拒绝融资方面还是因为阻止你提出申请方面，你还可以通过 <https://www.consumerfinance.gov/complaint/> 向联邦消费者金融保护局 (Consumer Financial Protection Bureau) 提出投诉。

但是，可能存在放款人拒绝向你提供信贷或贷款的法律原因。例如，你可能因收入过低、债务过高、存在逾期付款的历史记录、信用评分低，或者没有信用记录而遭到拒绝。如果是这样，请咨询银行是否有金融素养资源或其他可帮助你改善信用的计划。

女性和少数族裔创立企业的机会：如果你是寻求创业的女性，或者如果你已在纽约州经营一家企业，则务必要知道存在某些保护和福利，包括获得与该州签约以销售商品和服务的机会。

如果你正在寻求与该州签订合同的机会，请注意，州政府机构由于你的性别、种族或国籍等因素歧视你属于违法行为。⁶⁴因此，禁止政府机构因为你是一名女性或者合法存在的移民而拒绝向你颁发营业或经营执照，拒绝更新你的执照，或撤销你的执照。

此外，如果你是在纽约州运营自己企业的女性，则你可能有资格被该州少数族裔和女性企业发展部门认证为少数族裔和女性自有企业。该认证可以让你更好地获取与该州签订公共合同的优势。如需了解更多信息，并了解有关认证的信息，请访问：<https://esd.ny.gov/do-business-ny/mwbe>。

根据你运营的企业类型，你可能在申请州和当地机构的各种合约机会方面享有一定的优势。请访问它们的网站，以了解更多信息。

当地机会：与当地政府核实，了解政府是否为女性和少数族裔拥有的企业提供类似机会。

纽约市：例如，纽约市通过其女性和少数族裔拥有的企业 (M/WBE) 计划拥有类似的计划。M/WBE 计划还为少数族裔和/或女性拥有的企业提供专属计划、网络活动和技术协助，以更好地竞争市政合同。如需了解有关 M/WBE 计划认证的更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/nyc-resources/service/2479/minority-and-woman-owned-business-enterprise-mwbe-program>。

通过 WE Fund: Crowd 计划，纽约市还帮助女企业家筹集高达 10,000 美元的众筹贷款资金，提供无利息偿还的贷款期限长达 42 个月。该计划以多种语言提供了诸如领导力和如何寻求资金的主题课程，以及针对开设沙龙、专业办公室、餐厅、便利店、杂货店或洗衣店的企业主提供定制信息的“如何操作”指南。要了解如何参加该计划或查看可获得的课程或资源的更多信息，请访问：<https://we.nyc>。

纽约市小型企业服务部 (SBS) 还提供商业课程、融资协助、专业法律服务，并且全城多种语言，无需付费。要查看可获得的资源，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/sbs/business/business.page>。

在纽约市使用信用评分：在纽约市，就业机构或政府机构要求或为许可或授权目的而使用申请人、被许可人或持证人信用历史中包含的信息也是违法的。⁶⁵换言之，不能因为你的信用评分较低而拒绝向你提供许可，也不得拒绝你与就业机构合作的机会。

工人合作社：创立传统企业的另一个选择是创办工人合作社。与按层级拥有和管理的传统企业相比，工人合作社由工人拥有和控制：工人选择董事会，民主地作出业务决定，共同投资于企业，并且通常每年自行决定向所有工人所有者分配一部分利润。此外，工人合作社致力于通过创造社会公正的工作机会和支持社区来打造非剥削经济。

所有行业都有成功的工人合作社，包括医疗保健、制造、教育、食物/餐厅、管道、出版、儿童照管、商业和住宅清洁以及其他行业。

通过开办合作社，你可以发出重要的声音，对设定工作时间和工资、领导角色和职业晋升机会有更多的控制权，还能够与经理、同事和社区建立更健康的关系。⁶⁶

有关工人合作社的资源，请访问：

美国工人合作社联合会：<https://usworker.coop/home/>

民主工作研究所：<https://institute.coop>

纽约市：市政委员会为工人合作社业务发展计划中的组织提供资金。在此处了解工人合作社的这些资源：<https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/worker-cooperatives>。纽约市工人合作社网络还提供领导力发展、培训计划、课程和联谊活动，以及提供类似服务的其他组织的清单。你可以在此处访问或查看这些资源：<https://nycworker.coop/home/>。

移民者拥有的企业：如果你没有且没有资格获得社会保障号 (SSN)，则可以申请由美国国家税务局发布的个体纳税人识别号 (ITIN)。无论移民身份如何，居民和非居民外国人均可获得 ITIN。ITIN 允许没有社会保障号 (SSN) 的纳税人提交所得税申报单，以便你能够遵守税务申报或报告要求。如需更多信息，请访问：<https://www.irs.gov/individual/individual-taxpayer-identification-number>。

纽约市：根据纽约市的移民商业计划，纽约市小企业服务部为移民企业主和寻求开设企业的个人提供一系列资源。⁶⁷例如，该市整个区域以多种语言提供商业课程、融资协助、专业法律服务，无需付费。如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/immigrant-business-initiative>。

6



安全工作场所和 公平工作条件

你拥有在安全工作场所工作的权利，远离可能导致你遭受严重伤害和在胁迫下工作的危险。根据你的情况，你还有权获得某些公平的工作实践，例如工间休息、休息日、病假、休假和公平日程安排。



我们来自哪个国家/地区，说哪种语言，我们是什么肤色，这都不重要。我们是人类，我们是女人，没人会继续践踏我们的尊严。”

— Lupe Gonzalo
Immokalee 工人联盟领袖
一个基于工人人权的组织

工作场所危险、健康与安全

女性面临一系列工作场所危险和安全风险，其中很多对女性而言都是独特的。⁶⁸工作场所危险的例子包括：

- 接触有毒化学品
- 热量和阳光照射
- 因危险工具和机器而受伤
- 因搬运或升降重物而受伤
- 暴露于灰尘、气体和霉菌
- 导致肌肉骨骼疾病的工作职责
- 暴露于生殖危害
- 过度疲劳
- 性侵犯风险增加

女性应获得安全的工作场所和公平的工作条件。其中包括安全卫生的工作空间、使用必要的安全设备、工间休息、休息日、从疾病和伤害中恢复以及照顾家庭成员的时间。工作场所安全的因素取决于你的工作地点。在男性主导型行业工作的女性面临独特的风险，因为她们的特定需求和要求通常未得到满足。⁶⁹例如，如果雇主拒绝为你提供合适的安全设备，或拒绝为你提供防止接触有毒化学品（包括杀虫剂）的防护装备，则雇主可能没有遵守健康和安全要求。

重要的是要知道，无论你在哪里工作，雇主都必须遵守工作场所安全要求，并且可能需要遵守旨在改善工作条件的额外要求。

我的合法权利是什么？

安全工作场所：在美国，无论你的移民身份如何，都有权享有一个安全健康、不会导致你遭受严重身体伤害危险的工作场所。⁷⁰这包括：

- 以你理解的语言接受培训的权利。⁷¹
- 在安全的机器上工作的权利。⁷²
- 要求向你提供必要安全装置的权利。⁷³
- 防止暴露于有毒化学品、过度噪音水平和不卫生条件的权利。⁷⁴
- 有权审查有关工作场所伤害、疾病和危害测试结果的记录。⁷⁵
- 雇主告知你并向你提供在工作场所接触的任何安全或健康危害的信息的权利。⁷⁶

如需纽约州的指导和资源，请访问纽约职业安全与健康委员会：<https://nycosh.org>。



建筑：如果你是在建筑行业工作的女性，除了在工作场所可能存在的一般风险外，你还可能面临某些特殊的风险。例如，女性可能难以获得合身的个人防护设备 (PPE) 或使用卫生设施。如需更多关于风险和解决这些风险的信息，请访问：<https://www.osha.gov/doc/topics/women/index.html>。

间隔和休息：如果你每天工作足够的小时数，大多数工人都有权享受用餐时间，但你可能不会获得报酬。⁷⁷如果你

工作的班次超过 6 小时（上午 11 点以前开始）并持续到下午 2 点，则必须在上午 11 点至下午 2 点之间向你提供至少 30 分钟的不间断午餐时间。⁷⁸

如果你在纽约州的工厂、商店、酒店或餐厅工作，则有权在每个工作周至少休息一天。⁷⁹



家政人员：如果你是一名家政人员，你有权每 7 天休息一天，如果你选择在休息日工作，则会被视为加班。⁸⁰在工作一年后，家政人员每年还享有至少 3 天的带薪休息。⁸¹无论你的移民身份或工作许可状态如何，这些要求都适用。如果你工作 6 小时或以上，则还有权享有至少 30 分钟的无薪用餐时间。请注意，你可以与雇主协商更多的休息、假期和病假，并且可以要求这些条款包含在书面协议中。



农场工人：在纽约，农场工人目前无法依法享受休息日。

病假：纽约州法律目前不要求雇主提供带薪病假。但是，如果作为雇佣合同或政策的一部分，规定雇主需要提供病假，则雇主必须遵守这些规定，并且禁止他们提起使实际使用病假变得不可能的诉讼。⁸²如果雇主以此方式违反雇佣合同或公司政策，你可以向劳工部提出投诉。

纽约市：如果你是在纽约市的一名员工，你为有 5 名或更多员工的雇主工作，或如果你是家政人员且在一

年内工作超过 80 小时，则你的雇主必须向你提供带薪病假。⁸³你每工作 30 小时有权享受至少 1 小时的病假，并且你可以在开始雇佣后的第 120 个日历日使用该病假时间。此项法律涵盖全职、兼职、临时、按日、应急、过渡和未记录且工作时间超过 80 小时（且至少 4 个月）的员工。⁸⁴

家政人员：如果你是在纽约工作的家政人员且至少为雇主工作了一年并在一年内工作超过 80 小时，你将享有至少 2 天的带薪病假和 3 天的带薪休息时间。⁸⁵无论你的移民身份如何，此要求均适用。不符合纽约市带薪病假资格的员工仍有资格获得无薪病假。符合资格的员工也可以为照顾直接家庭成员而休病假。⁸⁶

韦斯特切斯特：如果你是在韦斯特切斯特县的一名员工，你的雇主有 5 名或更多员工，你在一个日历年度内工作超过 80 小时，那么自 2022 年 4 月 10 日起，你每工作 30 小时有权获得 1 小时的带薪病假。⁸⁷

家政人员：如果你是在韦斯特切斯特的一名家政人员，你每工作 7 天将有权获得 1 小时带薪病假。⁸⁸

家庭和医疗休假：如果你为有 50 名或更多员工的私人雇主或公共雇主工作，则你可能受《家庭和医疗休假法》(FMLA) 的保护。FMLA 为涵盖的员工提供最多 12 周的工作受保护、无薪家庭或医疗休假，该员工必须已为雇主工作至少 12 个月且在过去 12 个月内至少工作 1,250 小时。⁸⁹

符合资格的员工可以出于以下原因休假：**1** 新生儿的出生和护理；**2** 通过收养或寄养来安置儿童；**3** 护理有严重健康状况的直系亲属（配偶、孩子或父母）；**4** 从员工自身的严重健康状况中恢复；或 **5** 满足某些军人家庭的需求。⁹⁰

残疾：根据纽约州法律，雇主必须针对工作场所以外的工伤或疾病为符合资格的工人提供残疾福利。⁹¹如果你符合资格，就可以获得平均每周工资的 50%，此为允许的最高福利。你可以获得更多信息或向 NYS 员工薪酬委员会提出投诉：<http://www.wcb.ny.gov/content/main/workers/workers.jsp>。

工人伤残赔偿：如果你因工作场所条件在工作期间受伤或生病，你可以获得工人伤残赔偿，这是保险的一种形式，补偿你在工作场所患疾病或伤害相关的工资损失和医疗成本的一部分，帮助你从受伤中恢复。大多数工人都有资格获得工人伤残赔偿，无论移民身份如何。如需未涵劳动者的名单，请访问：http://www.wcb.ny.gov/content/main/employers/coverage_wc/empwhonotcovered.jsp。

你可以获得更多信息或向 NYS 员工薪酬委员会提出投诉：<http://www.wcb.ny.gov/content/main/workers/workers.jsp>。

纽约州职业健康诊所网络 (New York State Occupational Health Clinic Network) 在全州范围内举办国家资助的诊所，向劳动者提供专门的医疗诊断、护理、支持和评估，为劳动者提供工人伤残赔偿申请。如需更多信息，请访问：https://www.health.ny.gov/environmental/workplace/clinic_network.htm。

报复：禁止雇主因为你投诉不安全的工作条件而报复你。⁹²另外，在纽约州，法律禁止雇主针对你提交工人伤残赔偿金请求进行报复。根据州法律，如果你有权在本周休息一天，而且你要求休息一天，雇主不得因为你提出该请求而报复你。这意味着雇主不能因为你行使了你的权利而采取不利地影响雇佣关系的行动，例如解雇你、降职、削减你的工资或缩短你的工作时间。⁹³

纽约市：在纽约市，禁止雇主对你申请病假或使用病假而进行报复。你必须遵守雇主为申请病假而制订的任何合法工作场所规则，例如提前通知或提供医生开具的病假证明。⁹⁴

贩卖人口：如果违反你的意愿强迫、威胁或诱导你工作，则你可能是人口贩卖的受害者，根据联邦法律和州法律，这属于违法行为。⁹⁵人口贩卖受害者可能受到对自身或家庭成员的暴力威胁，对未来利益做出虚假承诺，例如绿卡、自由工作以免偿债务，或者威胁将要遭到驱逐或逮捕。如果你在雇佣过程中无法自由活动，你不能控制自己的身份证件或金钱，不向你支付工资或支付了低于最低工资的资金，向你提供了住房但却告诉你无权享受工资，和/或你欠雇主钱，则你可能是人口贩卖的受害者。如果你被迫从事商业性行为（无论是通过威胁、操纵、欺骗、债务债券还是其他形式的胁迫）进行，则你可能是性贩卖的受害者，它是人口贩卖的一种形式。

- 如果你认为自己是人口贩卖的受害者，你可以通过电话 888-373-7888 联系国家人口贩卖资源中心的倡导者提供协助，或向纽约州劳工厅移民政策和事务部报告，其联系方式为电话：877-466-9757，电子邮箱：trafficking@labor.ny.gov，网站：<https://labor.ny.gov/immigrants>。
- 该州可能提供一系列额外的服务，包括紧急临时住房、协助追回未付工资、工作技能培训和安置、移民与法律援助、通过针对人口贩卖受害者的特殊签证确定永久居住地；精神和身体健康服务、咨询、协助获得公共福利；笔翻和口译；以及针对贩卖者的刑事或民事诉讼。

移民身份：无论你的移民身份如何，你都有权享有一个安全健康的工作场所。如果雇主因为你尝试行使

或执行你在这些法律项下的权利而威胁向移民当局报告，则属于非法报复行为。⁹⁶尽管有这些法律，但雇主仍然可能会对你进行报复，因此你应联系律师或法律倡导者寻求指导。如需帮助，请访问本工具包背面的“其他资源”部分。

举报人保护：如今，员工、前员工和独立承包商如果合理地认为其雇主违反了法律、规则或法规或对公共健康和安造成了重大和特定的危险，并且向雇主或政府机构提出此疑虑，就会被视为举报人。自 2022 年 1 月 26 日起，严禁雇主对这些举报人进行报复。⁹⁷

电子监控：自 2022 年 5 月 7 日起，您的雇主必须向您告知其是否监控或以其他方式拦截您的通话、电子邮件或互联网使用情况。⁹⁸

行业特定法规：适用于特定行业的规则是为了保护员工免受其特定行业内的虐待行为。这些法律中有许多还旨在为这些行业的工作人员的工作安排提供更大的稳定性和可预测性。以下是在特定行业适用的一些保护措施。

若要了解是否有适用于你工作的规定，请通过电话 518-457-9000 或 888-469-7365 联系纽约州劳工厅，或者如果你在纽约市工作，请联系纽约市消费者事务部：<https://www1.nyc.gov/sites/dca/business/workplace-laws-for-employers.page>。

- **纽约市零售业时间安排要求：**如果你在纽约市的零售或快餐行业工作，你的雇主可能必须遵守禁止滥用临时紧急安排做法的要求。例如，所有涵盖的零售业雇主不再可以实施某些形式的紧急计划、临时紧急班次变更或班次取消。⁹⁹零售业雇主还必须在员工的第一轮班次前至少提前 14 天提供和发布书面工作时间表，并在时间表变更后 24 小时内联系受影响的劳动者。¹⁰⁰
- **纽约市快餐业时间安排要求：**此规定涵盖的纽约市快餐业雇主必须定期提供和发布书面工作时间表，并在新时间表实施的第一天前提前 14 天发出通知。¹⁰¹对于任何紧急临时的时间安排变更，雇主必须支付 10 至 75 美元的“额外补贴”费用，具体取决于他们提供通知的紧急程度。¹⁰²法律还就雇主如何安排连续班次设定了限制。¹⁰³自 2021 年 7 月 4 日起，受保的快餐业雇主在 30 天试用期后，在没有“正当理由”的情况下，不能终止雇佣、解雇或减少超过 15% 的员工工时¹⁰⁴，并且必须提供书面通知以解释终止雇佣的原因。¹⁰⁵

- **美甲沙龙规定：**如果你在纽约州为美甲沙龙工作，则雇主必须遵守各种要求，包括为你支付最低工资和加班费，提供保护性安全装备，并在你的工作场所发布《美甲工人权利法案》。如果雇主不遵守此要求，该州可以关闭你所在的美甲店。如需更多信息或提出投诉，请拨打特别小组热线 888-469-7365，或访问 <https://www.ny.gov/programs/nail-salon-safety-what-you-need-know>。

农场工人：根据纽约劳工法，如果你是农场工人，则你有权至少获得最低工资，并且有资格获得失业保险福利。大多数农场工人（雇主在上一个日历年度至少向其支付 1,200 美元的农场工人）有资格获得工人伤残赔偿保险。¹⁰⁶请注意，即使你被农场包工头招聘，你也许仍然有资格获得福利。你还有权在在一周工作的七天内在约定的工资支付日获得报酬。¹⁰⁷

农场工人同样受要求工人拥有安全工作场所的法律法规的保护。如果你认为自己在农场的健康和存在安全风险，你可以通过电话或电子邮件提出投诉，报告违规行为并尝试解决风险。¹⁰⁸但是，如果你为有 **10 名或更少员工** 的雇主工作，那么你在根据联邦法律寻求的执法类型方面会受到限制。¹⁰⁹典型风险包括接触农药、热量和阳光暴露、危险工具和机器以及性骚扰风险。禁止工作场所性骚扰的反歧视法律也适用于农场工人。¹¹⁰



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

监控你的工作场所条件：在一些工作中，你自愿承担健康和安全风险。但是，许多风险和危险通常可以避免，而且工作人员可以通过安全设备、方案和程序得到保护。当你每天去上班时，想想你的工作场所是否影响自己的健康和​​安全，你是否面临任何严重危险，以及雇主是否会采取预防措施来防范可以避免的风险。

寻求帮助：考虑联系当地倡导者或工作人员中心，获得关于梳理你工作场所问题的帮助，并确定适用于你的法律和保护措施。员工中心为一系列问题提供资源和指导，包括工资问题、安全问题和培训。请查看本工具包末尾的“其他资源”部分，获取纽约州工人中心列表。

提出投诉：如果你认为自己在已造成严重危害的不安全条件下工作，或雇主不遵守安全条例，则你可以向美国职业安全与健康管理局 (OSHA) 保密地提出投诉，并要求检查你的工作场所。请访问 https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html 或致电 1-800-321-OSHA。

雇主针对你就工作场所条件提出投诉而处罚你属于非法的行为。请注意，只能针对现行违规行为或过去 6 个月内发生的违规行为提出投诉。

如果你怀疑有违反纽约市有关残疾或工人伤残赔偿要求的情况，你可以向纽约员工薪酬委员会提出投诉。如果你认为自己没有获得规定的休息或休假，你可以获得更多信息或向纽约州劳工厅提出投诉：<https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/faq.shtm>。

纽约市：在纽约市，你可以向纽约市消费者事务部 (DCA) 报告违反工作场所法律的行为，例如违反带薪病假规定的行为。要提出投诉，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page>。DCA 内部的劳工政策和标准办公室 (OLPS) 保护和推广劳动标准和政策，以创建公平的工作场所。OLPS 为有色人种、女性和移民提供有针对性的资源和支持。如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/dca/about/office-of-labor-policy-standards.page>。

7



家庭暴力、性侵犯和跟踪骚扰

雇主根据你作为家庭暴力受害者的状况在工作场所歧视你是非法的。根据你居住的地方，可能存在其他保护措施，包括针对性侵犯或跟踪骚扰受害者的措施，这些保护措施可帮助你在解决虐待问题的同时保持工作或辞职。



家庭暴力导致的疼痛远远超出了瘀伤和伤疤的可见痕迹。”

— Dianne Feinstein
加利福尼亚州参议员

家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰会如何影响你的工作？

家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰可能会扰乱你的家庭生活和工作。家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害者往往由于此类伤害的后果而在工作场所面临独特的挑战。你可能在履行工作职责、准时工作方面遇到麻烦或者因为各种因素而需要休假，包括：

- 此类伤害的心理影响，包括难以集中精力、焦虑和抑郁。
- 此类伤害造成的身体伤害需要休息、恢复和/或医疗护理。
- 住所的不稳定性，包括需要逃离、找到安全的住宿地

点、寻找新住所或将孩子转到新学校上学。

- 法律义务，包括要求获得法院保护令、出庭、在地区检察官办公室会面或参加监护权听证会。
- 工作上的安全问题，原因可能是犯罪者与你共事或知道你在什么地方工作、在你工作时已出现、在工作时对你进行电话骚扰，或者已经做出其他威胁。

如果家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰影响你获得或保持工作的能力，则你可能有资格获得某些法律保护或者可以与雇主协商，确保对工作进行变动，以便在保持工作的同时更好地保护你的健康和安。

什么才算家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰？

注意：这些不是法律定义，它们根据联邦、州和地方法律的不同而有所不同，取决于具体的情境，并且通常与具体的犯罪法律有关。

家庭暴力：通常涉及暴力行为或威胁，或者由人员（如配偶、亲密伴侣、受害者与其共同拥有一个子女或家人或家庭成员的人士）做出的威胁或虐待。¹¹¹

性侵犯：通常涵盖刑法禁止的特定非自愿性行为。¹¹²

跟踪骚扰：通常涵盖刑法禁止的特定行为。如果你已成为某种行为模式的目标，导致你担心自己的安全或他人的安全，或者遭受严重的精神困扰，则你可能成为跟踪骚扰的受害者。¹¹³

谁受法律保护？

在纽约州，如果你为该州有 4 名或更多员工的雇主工作（或正在申请工作），而你是家庭暴力的受害者，则你有资格获得保护。¹¹⁴请注意，虐待可能发生在任何地方，不一定是在工作场所发生，这时你也有资格获得保护。

纽约市和韦斯特切斯特：如果你为纽约市的任何雇主工作，无论其员工数量多少，¹¹⁵或者为韦斯特切斯特县有 4 名或更多员工的雇主工作，¹¹⁶若你是家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害者，则你有权获得额外的保护。

我的合法权利是什么？

针对歧视的保护措施：在纽约州，禁止雇主因为你是家庭暴力受害者而以不利的方式对待你。¹¹⁷这种保护意味着不能拒绝你工作，解雇你，或基于你的性别或者由于家庭暴力受害者的身份而在工资或雇佣条款、条件或特权方面对

你区别对待。

这意味着，雇主因为你是受害人而更改你的时间安排、减少你的工作时间、拒绝给你晋升、改变工作职责或削减你

的工资均属于非法行为，除非雇主是应你的要求而采取任何上述行动的。

这也意味着，禁止雇主因为你在工作中被虐待者骚扰或者基于性别偏见而解雇你。例如，雇主因为老板不希望处理“受到虐待的女性为工作场所带来的戏剧性影响”而对你解雇或降职，属于非法行为。

即使你不能依法享有合理的调整权（见下文），如果雇主基于其他理由向你的同事提供类似的调整，而拒绝你针对解决虐待提出的调整请求，则说明雇主可能在非法搞歧视。

注意：为了受到这些保护措施的保护，你必须告知雇主你作为家庭暴力受害者的状态，并且可能需要为此提供证明文件。请记住，家庭暴力可能对你的考勤和绩效产生重大影响，这既是纪律处分也是终止雇佣的理由。如果你认为虐待影响你的工作表现，则告知你的雇主可能有帮助；否则，你不会受到这些保护措施的保护。如果雇主因为你披露自己的状态对你进行报复，则违反法律。

合理调整：“合理调整”是对你的工作条件（包括工作职责或时间表）的变更或调整。这些调整可帮助受害者解决虐待或创伤对工作场所造成的一系列影响。

注意：例子包括但不限于休假、工作地点变更、工时或班次变更、新电话号码、重新分配或转到另一个地点、实施某些安全方案（例如护送人员）或临时减少工时数等请求。

根据联邦和州法律，你通常无权因为家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰而获得合理的调整。但是，如果虐待导致你出现可被视为残疾的精神或身体状况，你可以根据联邦法律（如果你为有 15 名或更多员工的雇主工作）或州法律（如果你为有 4 名或更多员工的雇主工作）申请合理的调整。¹¹⁸雇主必须与你合作进行调整以适应你的残疾，除非你的申请会给雇主造成不当困难，或者阻止你履行基本工作职能。

注意：根据联邦法律，残疾人被定义为具有实质上限制一项或多项主要生活活动的身体或精神损害的人员，具有此类损害历史记录的人员，或者他人认为具有此类损害的人员。¹¹⁹根据纽约市法律，残疾被定义为由解剖学、生理、遗传或神经系统疾病导致的身体、心理或医疗损害，这些状况阻止正常身体机能运行或可通过医学上接受的临床或实验室诊断技术得到证实。¹²⁰

即使法律上没有规定合理调整，雇主也不得仅仅因为你是受害人而拒绝你的调整请求。如上所述，如果它已经批准类似情况或条件的请求，此类拒绝可能构成非法歧视。

你可以向法院申请保护令。请注意，这是法院要求某个人做或不做某些事的命令，例如，远离你。但是，你的雇主不是该命令的一方当事人，因此可能不需要强制执行该命令（意味着可能不要求你的雇主采取行动，以确保犯罪者遵守命令或在命令遭到违反时采取行动）。

自 2019 年 11 月 18 日起，纽约州的雇主必须允许合理的休假作为便利措施，以便：¹²¹

- 就家庭暴力造成的伤害进行就医。
- 从家庭暴力收容所、计划或强奸危机中心获得服务。
- 获得与家庭暴力事件有关的心理咨询。
- 参与安全规划或采取其他行动，以提高未来家庭暴力事件中的人身安全。

纽约和韦斯特切斯特：如果你是家庭暴力、性犯罪/性侵犯或跟踪骚扰的幸存者，并且你为纽约市的雇主（无论员工数量多少）工作，¹²²或为韦斯特切斯特县（有 4 名或更多员工）的雇主工作，¹²³则你享有更大的保护，并且有权根据你作为受害者的身份获得合理调整。

在纽约市，雇主在考虑合理调整请求时¹²⁴必须参与“合作对话”或“互动流程”。雇主不需要做出对他们造成重大困难的调整，或者意味着你不再能履行基本工作职能的调整。这意味着，你和雇主应该能够共同寻找一个能够帮助你并且仍然为雇主工作的解决方案。

我是否能休假？ 某些情况下，你可能需要休假。

- **对于法院：**在纽约州，如果“犯罪受害者”出庭、以一名证人的身份出庭、咨询地方检察官办公室或获得保护令而请假，雇主因此终止而解雇或惩罚该受害者是非法的行为。¹²⁵此法律涵盖被指控刑事犯罪的受害人、任何曾被传唤作为证人参加刑事诉讼，或者根据刑事程序法律、家庭法庭法案或行政法适用条款以受害人身份行使权利的任何人。如果你根据此规定寻求保护，则必须在出庭日之前通知雇主。
- **假期/病假/个人时间：**根据雇主政策或手册，你可能可以使用可用的假期、病假或个人时间来处理虐待事宜。请注意，如果雇主拒绝你的请求，但基于其他类似理由（例如针对个人需求和家庭紧急情况）批准了其他同事的请求，则雇主可能在非法搞歧视。请务必尽早告知你的雇主，并遵守工作场所关于申请和使用个人休假的政策。

- **残疾：**如上所述，如果你因虐待遭受残疾，则你可能有权申请休假，作为针对你残疾情况的合理调整，并且你可能有资格获得短期残疾福利。
- **医疗假：**如果你因虐待而遭受严重的健康状况，你可能有资格参加《家庭和医疗休假法》(FMLA) 规定的 12 周无薪、工作受保护休假，前提是你符合资格，且工作天数和工作小时数足够长（至少工作 1 年，且在过去一年中为有 50 名或更多员工的雇主至少工作 1,250 小时）。
- **安全时间（纽约市）：**如果你在纽约市为有 5 名或更多员工的雇主工作，或者你是一名家政人员，雇主必须向符合资格的员工提供带薪安全时间。¹²⁶带薪安全时间是指你获准休假，以便为虐待、搬迁、采取措施确保安全、与律师或服务提供商会面、提出投诉、与地区检察官会面、将孩子转入新学校或采取其他必要措施保护自己的心理健康获得所需的服务。

要符合资格，你必须在一个日历年内工作满 80 个小时。如果你符合这项要求，则资格每工作 30 小时获得 1 小时的安全或病假时间，每年最长达 40 小时的安全或病假时间。¹²⁷某些限制适用。例如，你只能使用今年工作 120 个日历日后赚得的时间。请注意，你必须提供有关可预见事件的充分通知。¹²⁸

证明文件和保密：为了获得这些保护，你必须向雇主透露你是家庭暴力受害者，并提供文件以证明你作为家庭暴力受害者的身份，如果雇主有此要求的话。你可以通过提供受害者服务组织、律师、你的宗教机构成员或你去寻求帮助的医疗或其他专业服务提供商的证明文件、警察或法庭记录，或某些其他形式的证据来满足此要求。一旦你向雇主告知你的情况，雇主就必须对所有信息保密。

报复：法律禁止雇主针对你行使你在这些法律项下的权利进行报复。不幸的是，许多雇主仍会实施非法歧视。如果雇主因为你援引这些保护而确定对你进行惩罚，请记住，报复是一种独立的违法行为，也就是说，在某些情况下，即使雇主被发现未歧视你，也可能要对报复你而承担责任，并且可能需要支付损害赔偿金。但请注意，你仍必须遵守工作场所规则，并且你仍可能会因违反工作场所规则而受到纪律处分或惩罚，只要雇主的行为不是基于你的生理性别或社会性别。

失业福利：如果你觉得自己因为家庭暴力而需要辞去工作，你可能有资格获得失业福利。为获得福利，你需要解释你辞职的原因是家庭暴力，以及你认为维持你的工作会危害你或家人的安全。你可能需要提交证明文件来确认你是家庭暴力的受害者。如需更多信息，请访问：https://www.labor.ny.gov/unemployment_assistance.shtm。


犯罪受害者的报酬：如果你是纽约州某种犯罪的受害者，包括家庭暴力或性侵犯，则你可能有资格获得报酬，以涵盖医疗和咨询费用、工资损失、住院费用和运送等具体费用。你可以向纽约受害者服务办公室提出索赔。如需更多信息，请访问：<https://ovs.ny.gov>。

住房：房东因为你是家庭暴力受害者而歧视属于非法行为。¹²⁹这意味着，禁止房东因为你是家庭暴力受害者而收回出租屋或拒绝向你出租房屋。如果你有保护令且你在租赁公寓中不再感到安全，你可以要求房东提前终止与你的租约，如果房东拒绝让你搬离租赁住房，你可以从发出保护令的法官处获得法庭命令。¹³⁰自 2022 年 5 月 13 日起，《纽约州人权法》特别防止公众住宿和住房里由于家庭暴力受害者的身份而出现的歧视。¹³¹

公共援助：如果你是家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害者，你可能面临各种不稳定性，可能需要援助才能维持生活。有关公共援助类型（包括现金、食品、医疗保健和住房援助）的更多信息，请参阅本工具包第 12 节关于公共福利的内容。如果你希望申请公共援助，但担心符合某些要求可能会让你或你的孩子遭受更大的伤害风险或难以逃离虐待，你可以申请豁免以暂时延迟这些要求。申请豁免的确会启动家庭暴力筛查。如需更多信息，请访问：<https://opdv.ny.gov/help/tainfo.html>。

工作场所安全：虽然没有针对工作场所暴力的特定联邦标准，但根据联邦《职业安全和健康法》的规定，劳动者有权享受不构成严重伤害风险的工作条件。如果劳动者认为某人会造成雇主未能解决的安全风险，则可以向美国职业安全与健康管理部门提出保密投诉：https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html，或致电 1-800-321-OSHA。

工人伤残赔偿：劳动者在工作时受伤，无论移民身份如何，包括每周为单个雇主工作至少 40 小时的家政人员，可以获得工人伤残赔偿，它是一种保险形式，涵盖你的工资和医疗福利，以帮助员工恢复。你必须符合资格要求。索赔要求将提交至纽约工人伤残赔偿委员会：<http://www.wcb.ny.gov/content/main/workers/workers.jsp>。

 **移民身份**：无论你的移民身份如何，上述保护都适用。

另请注意，如果你是某些犯罪的移民受害者，你可能有资格获得一份特殊签证，以便在美国逗留并获得绿卡。如果你是某些犯罪行为的移民受害者，包括暴力和性犯罪，并且你愿意协助执法部门进行刑事调查或起诉，则你可能有资格获得 U 签证。如果你是美国公民或永久居民受到虐待的配偶、孩子或父母，你可能有资格申请合法身份、获得工作许可，并且有资格根据《防止对妇女施暴法》(VAWA) 获得公共福利。此外，如果你是性或劳动力贩卖的幸存者，并且你愿意协助执法部门进行刑事调查和/或起诉，则你可能有资格获得合法的身份和工作许可。国家移民女性倡导项目 (National Immigrant Women's Advocacy Project) 提供了服务提供商目录，包括能够帮助你的倡导者和律师：<http://directory.niwap.org>。

另外请注意，如果因为雇主不希望处理雇用你这样的人而造成的、工作许可方面的麻烦而拒绝雇用你，在提供录用通知前要求你提供验证文件，或要求提供比法律要求更多的文件，则你可能在遭受非法歧视。¹³² 如需更多信息，包括可接受验证文件的列表，请访问：<https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-resources/prevent-discrimination>。如果你认为自己的权利遭到侵犯，请联系法律倡导者或律师。请参阅本工具包末尾的“其他资源”部分。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

考虑工作场所虐待的影响：作为家庭或性暴力的受害者，你可能没有考虑虐待会如何影响你的工作场所。首先，请考虑虐待会如何影响你的工作，如果虐待影响你的表现、考勤、及时性或工作的其他方面，你是否需要采取措施帮助自己。

审查工作场所政策/工会合同：如果雇主提供的保护比法律规定的更广泛，或者制定了报告程序，则请务必检查你的雇佣政策（若有）。寻找相关信息的地方包括：休假政策、性骚扰政策、纪律处分和解雇程序、劳资谈判协议、工作场所暴力政策，或关于性别暴力的任何具体政策。

记录问题：如果你觉得雇主对你的披露或请求没有适当当地回应，则务必尽早详细地记录发生的一切事情

（包括姓名、日期、地点、时间、目击者和事件性质）。保持相关证据的纸质痕迹，包括报复威胁。保存任何和所有证据的副本，包括电子邮件、短信、书面信件或笔记、语音邮件和照片的副本。

与你的雇主交谈：如果你在工作中受到骚扰，或者如果你因虐待而在工作中遇到困难，请与你的雇主讨论如何提高安全性或在工作上做出改变，以帮助你更好地解决虐待或获得必要的协助。如果你认为自己的工作表现因虐待而遭受影响，则考虑与雇主交谈是否有助于解释你的情况，并看看是否有可帮助改善你表现的解决方案。

如果你担心雇主因为你是家庭暴力的受害者而不利地对待你，请考虑告知你的雇主你受纽约法律的保护。咨询律师可能有助于确定与雇主进行这种对话的最佳方式。如需帮助，请联系 Legal Momentum 或参阅本工具包末尾的“其他资源”部分。

提出投诉：如果因为你是家庭暴力受害者的身份而受到歧视，你可以向纽约人权部提出索赔：

<https://dhr.ny.gov/contact-us>.

如果你因为家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰而被拒绝给予合理调整，而且你在纽约市或韦斯特切斯特县工作，则你可以向纽约市的人权委员会 (<https://www1.nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page>) 或韦斯特切斯特县人权委员会 (<https://humanrights.westchestergov.com/file-a-complaint/filing-a-complaint>) 提出投诉。

如果你被拒绝给予在纽约市赚得的安全时间，你可以向纽约消费者事务部提出投诉：<https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page>。

提起诉讼：你还可选择在州法院而不是纽约州人权局或纽约市人权委员会提起诉讼。

针对虐待寻求协助：如果你是家庭暴力的受害者，则可以获得各种类型的协助，包括危机干预、安全规划、帮助确定紧急庇护所或临时住房、咨询、支持、推荐以及为你和你的孩子提供的其他类型支持服务。

如果你居住在纽约州，你可以联系纽约预防家庭暴力办公室 (<https://opdv.ny.gov>)，它设有家庭和性暴力热线：1-800-942-6906（英语和西班牙语）。如果你居住在纽约市，你可以联系纽约24小时家庭暴力热线：1-800-621-HOPE 或 1-800-621-4673。

纽约州家庭暴力联盟 (ew York State Coalition Against Domestic Violence) 中也提供了资源，包括全州家庭暴力服务计划的计划目录：
<https://www.nyscadv.org/find-help/>。

纽约市：如果你居住在纽约市，你可以访问你所在区域的家庭司法中心，这可以帮助你制定安全计划、申请福利、获得心理健康咨询、获取职位培训的推荐资格、获得法律援助、联系执法部门或地区检察官办公室。关于家庭司法中心名单，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/ocdv/programs/family-justice-centers.page>。家庭庇护所 (Sanctuary for Families) 还为寻求逃离虐待、职业准备和技术培训以及危机避难所的个人提供咨询和危机服务、法律代理服务。要获得帮助，请访问：<https://sanctuaryforfamilies.org/get-help/>。

寻找庇护所或住宅：居住在纽约市的家庭暴力幸存者可通过人力资源部 (Human Resources Administration) 和“安全地平线” (Safe Horizon) 获得临时住所、紧急庇护所和支持服务。这些计划提供咨询、支持和推荐服务。“安全地平线”提供位于纽约市的 8 个保密的家庭暴力庇护所。热线电话为：1-800-621-4673。基于你作为家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰受害者的身份，你在申请联邦住房协助时可能有资格获得某些优惠或优先对待。如需更多信息，请联系你当地的住房供应商。

以你的语言获得信息：你可以在该市网站上以 25 种以上语言获得有关带薪安全时间的信息：<https://www1.nyc.gov/site/dca/about/paid-sick-leave-law.page>。

8

生殖和产妇保健



你有权在怀孕第 24 周前或任何医学上必要时进行安全保密的流产，以保护你的生命或健康。如果你接受 Medicaid 或拥有健康保险，你的医疗服务提供者必须涵盖关键的家庭规划服务，包括免费的避孕和流产服务。



决定是否生孩子对女性的生活、健康和尊严至关重要。这是她自己必须做出的决定。”

— 法官 Ruth Bader Ginsburg
美国最高法院助理法官

生殖和产妇健康与我的经济安全有何联系？

你的生育自由，即你可以决定是否以及何时生孩子，以及你有权在怀孕期间及之后获得可负担得起的生育和产妇健康服务（避孕、流产和医疗护理），对你的经济安全和健康至关重要。

抚养儿童可能很昂贵，在没有足够支持的情况，女性历来会遭受额外的经济处罚——必须在分娩前后休无薪假期，在从分娩中恢复期间必须返回工作岗位，被解雇或被迫辞职。事实上，被拒绝给予生殖健康服务的女性更有可能陷入贫困，面临失业或被迫依赖公共援助。¹³³即使可提供生

殖健康服务，高成本也会作为主要障碍，迫使女性在避孕和其他基本必需品之间做出选择。¹³⁴

所有女性都应该有相应的自由和能力，为自己的生育做出决定，根据自己的时间与男性平等地追求自己的教育和职业目标。在纽约州，有适当的法律和要求可以帮助你这样做。

我的合法权利是什么？

在本工具包中，“生育权”和“产妇健康”主要是指避孕，包括节育、流产服务、预防性护理、怀孕期间及之后的医疗保健，以及这些服务的医疗保险覆盖。在就未来作决定时，你必须清楚你在避孕、流产以及生育和产妇医疗服务方面可能具有或可能不具有的权利和/或医疗保险。

节育

你有权选择是否使用节育措施。如果你从纽约州雇主接受健康保险，则雇主和保险提供商必须至少涵盖 18 种不同节育措施中的一种。¹³⁵18 种指定方法中的许多方法均无需你支付任何费用，即使你未达到免赔额。如果要求，你的保险公司还必须在你首次购买时涵盖所有规定的供应量，最多 12 个月的处方药，这意味着如果你开出 12 个月供应量的处方药，则你应该能够预先获得整个 12 个月的供应量。¹³⁶请注意，并非市场上的每个节育品牌都在保险范围内。如果你是使用一种通常需要额外付费的避孕药，但按规定这是给您的医疗必需品，则保险公司必须免费提供。¹³⁷你可以免费获得的其他节育措施包括紧急避孕（例如，“计划 B”），以及网络内自愿绝育（如“X 手术”）。¹³⁸最后，如果你还未为你正使用的节育方式付款，则所有后续服务和副作用的管理、咨询和设备移除也不应另外收费。¹³⁹

信仰宗教的雇主也可以选择不在其健康保险计划中提供节育保险。在这种情况下，雇主必须向你提供有关拒绝的书面通知，包括你如何直接从医疗保险提供商处购买保险的信息。¹⁴⁰

流产

在纽约州，你有权在怀孕第 24 周前或在医学上保护你的生命或健康必要的任何时候，或如果从医学上确定胎儿不会活着出生的任何时候，进行安全和保密的流产。¹⁴¹

虽然美国最高法院的裁决取消了宪法堕胎权，各州随即实施了相应立法，由此产生的全部法律后果尚不清楚，但纽约已采取措施通过以下法律保护堕胎权利：

- 禁止纽约执法部门配合对根据纽约法律合法获得的堕胎进行州外调查。¹⁴²
- 允许你对在另一个州起诉你在纽约获得合法堕胎的人提起“非法干涉受保护权利”诉讼。¹⁴³
- 保护在纽约以外对患者进行堕胎的医疗提供者。¹⁴⁴

如需了解关于纽约州堕胎法的最新信息，请访问：

<https://www.ny.gov/programs/abortion-new-york-state-know-your-rights>。

如果你通过在纽约州的雇主获得健康保险，则你应该能够进行流产，无需支付额外费用。涵盖一般医疗服务的健康保险提供商需要覆盖网络内医学上必要的流产，并且应不存在共付额、共同保险或年度免赔额。¹⁴⁵此外，你的保险提供商需要为非医学上必要的非手术流产提供保险。¹⁴⁶

禁止雇主基于你选择流产、选择不流产或考虑流产而歧视你。¹⁴⁷法律禁止雇主：¹⁴⁸

- 在未经员工事先明确书面同意的情况下，访问有关员工（或员工的受养人）生殖健康决定的员工个人信息；

- 因员工（或员工的受养人）的生殖健康决定或基于其生殖健康决定而歧视员工或对员工采取任何报复性的与雇佣薪酬、条款、条件或权利相关的人事行动；或
- 要求员工签署一份声称拒绝员工自行做出生殖保健决定的弃权书或其他文件。

信仰宗教的雇主可以选择不为流产提供医疗保险。但是，你的医疗保险提供商需要提前通知你，以便直接为医学上必要的流产提供保险。¹⁴⁹

你还有权自由进入流产诊所，进入诊所时不受到人身干扰或伤害威胁。¹⁵⁰

纽约法律严格保护与堕胎有关的所有记录的机密性。如果未经您的许可，您的医疗提供者不得向任何人披露与堕胎有关的记录，包括（如果您是未成年人）向父母或监护人披露。¹⁵¹

如果您需要帮助以支付您的堕胎费用或与就诊相关的旅行或住宿费用，有一些机构致力于帮助支付这些费用。如需列表，请访问：<https://abortionfunds.org>。

纽约市的合理调整：根据《纽约市人权法》(New York City's Human Rights Law)，接受生育治疗或已堕胎或流产的员工（为有 4 名或更多员工的雇主工作）有权在工作中获得合理调整，包括从手术中恢复所需的假期。¹⁵²

预防、怀孕和产妇医疗保健

保险公司需要为产科和妇产科服务提供保险，每年最多两次预防性护理就诊或与怀孕相关的无限护理。¹⁵³所有保险公司还必须提供产妇护理保险，包括父母教育协助、母乳或奶瓶喂养培训，以及进行任何必要的产妇和新生儿临床检查。¹⁵⁴

请注意，无论你是通过 Medicaid、你的雇主还是个人计划获得医疗保险，你的保险都不能向你收取一些针对女性的预防性服务（如健康访视、避孕、怀孕相关服务、母乳喂养帮助、乳房和宫颈癌筛查）的付现费用。¹⁵⁵


我没有健康保险该怎么办？

各种因素（例如没有就业或移民身份）可能构成获得健康保险的障碍。但是，如果你未受雇或雇主不提供健康保险，纽约州为医疗保健提供了其他选择。

通过《平价医疗法案》(Affordable Care Act)，如果你是合法的纽约居民，你可以通过纽约州健保市场 (NY State of Health) 购买私人健康保险。若要申请，请访问 <https://nystateofhealth.ny.gov> 或致电 1-855-355-5777。

Medicaid（医疗补助计划）为所有计划生育服务付费，包括节育和流产服务，前提是你使用认可 Medicaid 的健康提供商。应急节育措施在没有处方药的情况下也在保险范围内。¹⁵⁶ Medicaid 的计划生育扩展计划还在你怀孕结束后提供 24 个月的计划生育服务。¹⁵⁷

如果你不符合 Medicaid 的资格，纽约州计划生育福利计划 (Family Planning Benefit Program) 还为成人和青少年提供免费和保密的计划生育服务。计划生育福利计划提供大多数节育方法、紧急避孕措施、计划生育和怀孕咨询。未涵盖怀孕、产前服务、流产和生育力治疗。¹⁵⁸ 如需更多信息，请访问：https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/familyplanbenprog.htm。纽约州的基本计划 (Essential Plan) 是另一个免费或费用非常低的保险，适合不符合 Medicaid 资格的低收入成人团体。

 **移民身份：**拥有合格移民身份的个人可获得公共福利，如 Medicaid 或儿童健康保险计划，如果他们符合计划要求的话。无论你的移民身份如何，如果你怀孕，你都有权在怀孕期间享受 Medicaid。虽然某些移民的 Medicaid 保险有等待期，但基本计划是适合刚搬迁到纽约并有有效签证或暂缓遣返状态的人士的一个选择。如需更多信息，请访问：<https://info.nystateofhealth.ny.gov/essentialplan>。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

审查你的健康保险单：查看你的计划以了解你拥有的保险类别，并确保涵盖所有必要的服务。看看你寻求的护理是否有任何现付费用，以及你需要花多少钱。如果你认为某些内容应该涵盖但没有涵盖，请务必联系你的保险提供商并弄清楚原因。请务必查看你的账单，确认未就应该承保的项目向你收费。

提出申诉：如果你想对保险的一些内容提出异议，你可以提出申诉或上诉。根据法律，你的保险提供商必须有申诉程序，但是应快速行动，因为你

可以提交申诉的时间存在时限性。请务必查看你的保单和账单，了解可供你提出投诉的时间，以便不错过任何截止日期。此外，当保险公司拒绝医疗保健服务时，你有权启动上诉流程。如需更多信息，请访问：https://www.dfs.ny.gov/complaint/file_a_complaint。

提出行政投诉：如果你因为你所做的计划生育选择而受到歧视，你有权向美国卫生与公众服务部 (U.S. Department of Health and Human Services) 的民权办公室 (OCR)(<https://www.hhs.gov/ocr/complaints/index.html>) 或公平就业机会委员会 (EEOC) (<https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>) 提出针对雇主或健康保险公司的联邦投诉。

9

怀孕、分娩和哺乳



雇主基于怀孕、分娩或相关疾病在工作场所对你采取较差的对待是非法的。这种对待是性别歧视的一种形式。也禁止雇主歧视工作中抽取母乳的员工，而且你有权为了这样做休息一会。根据你的情况，你有权享有更多的工作场所保护措施，以调整你的工作条件，或者在需要时获得带薪或无薪休假。



雇主通常会解雇怀孕的工人、拒绝雇用他们、剥夺他们的年资权利以及拒绝向她们提供已给予其他工人的病假和医疗福利。这些政策对女性的职业生涯有着终生影响.....对女职工的歧视不能消除，除非基于怀孕和分娩的根本歧视也被消除。”

- Susan Deller Ross

律师和法学教授，在她 1977 年的听证词中代表终止歧视怀孕员工联盟 (Coalition to End Discrimination Against Pregnant Workers) 倡导制定了《怀孕歧视法》(Pregnancy Discrimination Act)。

工作场所和怀孕、分娩与哺乳

在怀孕期间工作的女性、从分娩或哺乳期恢复的女性，可能会在工作场所遇到各种障碍，包括歧视或被非法拒绝关键法律保护。雇主的歧视或非法行为通常很微妙，但可能对女性的工作、职业或经济稳定性产生深远的影响。

许多雇主都不知道自己的法律义务，仍然在工作场所按对怀孕或养育孩子的女性持有的陈旧想法运作。因此，你知道如何识别基于这些理由的歧视并知道你有权利保护自己这一点至关重要。

歧视或非法行为的一些例子包括：

- 雇主在发现你已经怀孕后不久便解雇你或开始向你发出负面的雇佣评估。
- 雇主因为你怀孕而迫使你离职或工作更少时间，即使你仍能完成你的正常职责。

- 你已怀孕，雇主拒绝为你晋升职务，并告诉你在生完孩子后再努力一次。
- 雇主允许员工因为在工作场所以外发生的各种伤害而带薪休假，但拒绝你为从分娩并发症中恢复过来而休带薪假的请求。
- 你申请一份工作，雇主在面试时间问你是否怀孕或打算要孩子。
- 你要求在私密的地方在上班时挤奶，而你被告知在盥洗室里挤奶。
- 你要求休息一会儿以便在工作中挤奶，而你被告知考虑到工作的性质没有这样的选择。你每次休息一会去挤奶的时候，就会受到纪律处分。

我的合法权利是什么？

非歧视：根据适用于有 15 名或更多员工的雇主的联邦法律，或根据适用于有 4 名或更多员工的雇主的纽约州法律，禁止雇主基于怀孕、分娩或相关疾病而不利地对待你。¹⁵⁹基于这些理由的歧视是性别歧视的一种形式。在纽约，这也可能构成家庭身份歧视。

这意味着，雇主因为你经怀孕而在工作或晋升过程中忽略你、解雇你、少付你工资、拒绝向你提供工作场所的机会或福利，均属于非法行为。雇主不能在知道你怀孕或患有相关疾病时强迫你休假，除非存在以合理的方式妨碍你履行职责的情况。

如果你因为与怀孕或分娩相关的医疗状况而暂时无法履行工作职能，你的雇主必须采取对待其他员工相同的方式对待你，比如其他因为受伤或疾病而需要更换工作岗位的员工或可能导致临时残疾的员工。你应该与其他临时残疾员工一样有资格获得相同的福利或调整，而且不得强制你遵守更严格的资格验证程序。

合理调整：如果你已怀孕但仍在工作，则你可能需要申请对工作条件进行某些调整，以便在怀孕期间履行职责。这被称为合理调整。

合理调整请求的例子：

- 额外的盥洗室休息请求。

- 你长时间站立时，请求使用椅子或定期休息。
- 如果你必须提起超出医生限制重量的物品，则可以申请将你转到工作较轻的岗位上。
- 因妊娠或分娩导致状况的休假请求。
- 在家工作或更改工作时间的请求。
- 基于工作场所条件和你怀孕的影响，要求提供风扇的请求。
- 你在非常热的地点工作时要求在替代地点工作的请求。

根据联邦《怀孕歧视法》(PDA)，雇主必须以对待因疾病、伤害或残疾而需要调整工作场所的工人相同的方式对待怀孕的工人。这意味着，如果雇主因为你的一名同事基于汽车事故的医疗疾病向其提供了合理调整，则雇主应负责根据你的怀孕或分娩造成的医疗状况也为你提供合理调整。

怀孕本身不是残疾，但是，如果你因怀孕或分娩导致有符合残疾条件的医疗状况，¹⁶⁰例如高血压、严重恶心、坐骨神经痛或妊娠糖尿病，你也可以根据联邦和州残疾法律的规定获得合理调整。雇主必须与你合作找到适合你的合理调整，只要它不会为雇主造成不当困难，或者妨碍你完成基本工作职能。

注意：根据联邦法律，残疾人被定义为具有实质上限制一项或多项主要生活活动的身体或精神损害的人员，具有此类损害历史记录的人员，或者他人认为具有此类损害的人员。根据纽约市法律，残疾被定义为由解剖学、生理、遗传或神经系统疾病导致的身体、心理或医疗损害，这些状况阻止正常身体机能运行或可通过医学上接受的临床或实验室诊断技术得到证实。¹⁶¹

根据纽约州法律，如果你为有**4名或更多员工**的雇主工作，若你有怀孕相关的医疗状况，则你有权获得合理调整，除非雇主可以证明遵守该要求非常困难或成本高昂。¹⁶²雇主拒绝这样做可能构成非法歧视。如果你的雇主要求，你需要提供医疗文件以证明你的医疗状况。

注意：如果你能够履行工作职能，但雇主强迫你进行无薪休假是非法的，雇主必须让您继续工作。如果你无法再履行你的基本工作职能且雇主不能正当地提供可行的调整，或拒绝提供可行的调整（因为法律未这样规定），则雇主可能会让你选择进行无薪休假。这会产生一系列问题。如果你处于这种情况，请与你的雇主和医生讨论，了解是否有可以让你保持工作的可行解决方案。

纽约市：如果你在纽约市 (NYC) 工作，则保护更有力。如果雇主有**4名或更多员工**，则必须针对怀孕、分娩和患有相关疾病（例如，产后抑郁、流产和堕胎）向提供合理调整，以帮助你履行工作的基本职能。¹⁶³你不必出现怀孕相关状况。如果你的雇主难以遵守或成本高昂，或者如果该请求妨碍你履行工作的基本职能，则雇主仍可以拒绝该请求。纽约市的雇主还有义务向新员工和现有员工提供有关其在本规定下权利的通知。

休假：根据雇主政策或手册，你可能可以使用可用的假期、病假或个人时间来处理自己的需求。请注意，如果雇主拒绝你的请求，但基于其他类似理由（例如针对个人需求、医生预约和家庭紧急情况）批准了其他同事的请求，则雇主可能在非法搞歧视。请务必事先告知你的雇主，并遵守工作场所关于申请和使用个人休假的政策。如上所述，你还可以申请休假，作为合理调整。

根据联邦《家庭和医疗休假法》(FMLA)，你可能有资格获得12周无薪、工作受保护的休假，供你从严重健康状况中恢复，这可能包括怀孕或分娩产生的健康状况。要符合资格，你必须为有**50多名员工**的私人雇主或无论员工数量多少的公共雇主工作。在过去12个月里，你还必须为雇主工作至少12个月，至少达到1,250小时。

短期残疾福利：根据纽约州法律，雇主必须为怀孕和分娩相关的残疾提供临时残疾福利。¹⁶⁴妊娠相关残疾的典型期限为女性预产期之前四到六周，分娩后四到六周。符合资格的员工可获得员工平均每周工资的50%，最高为允许的最大福利。

骚扰：雇主、主管、同事或客户因怀孕、分娩或相关医疗状况而伤害工作中的女性是非法的。例如，你的老板或同事对你的怀孕做出负面评论，然后质疑你的工作能力是非法的。但是，要能被起诉，骚扰必须导致负面的雇佣行动，例如解雇、降职、减少工作时间，或者严重或频繁地产生敌意或攻击性工作环境。

母乳喂养：禁止雇主（无论规模大小）因为你在工作期间挤奶而歧视你或惩罚你。¹⁶⁵所有雇主必须提供合理的无薪休息，或在你孩子出生后最多3年内允许你使用带薪休息时间或在用餐时间挤奶。¹⁶⁶雇主必须在你在工作区域附近提供房间或地点供你在私密的空间挤奶（免遭看到和有人闯入）。¹⁶⁷这不应该是盥洗室。如果你知道自己计划要挤奶，应提前通知雇主，以便进行必要的安排。

报复：如果你对基于怀孕、分娩或相关医疗状况的歧视表示关注或异议，或者基于这些理由请求合理调整，雇主进行“报复”（惩罚你）的行为属于非法的行为。这意味着，如果雇主为了惩罚你主张权利而对你采取解雇、降职、暂停、削减工资或工作时间、分配更困难的工作职责，或开始发布不良表现评估等措施，则雇主在违反法律。

请注意，虽然报复行为是非法的，但报告总是有风险，雇主仍然可能会因采取行动而惩罚你。如果发生这种情况，请记住，报复是一种独立的违法行为。这意味着，在某些情况下，即使发现雇主没有歧视你，也可能仍要对报复你的行为负责，并且可能需要支付损害赔偿金。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

就法律通知雇主：许多雇主都没有充分了解他们的法律义务，尤其是法律最近发生变更时。如果你认为雇主不遵守上述法律要求，或不当地拒绝你应享有的利益，请考虑与雇主交谈，并将法律要求告知其。你可以与法律服务组织或 Legal Momentum 等倡导者进行沟通，获得有关你是否被涵盖以及如何与雇主沟通的更多指导。

审查你的工作场所政策、雇佣合同和/或工会合同：你的工作场所政策或工会合同可能包括更强有力的保护，因此你应该进行查看，了解你是否有权获得法律规定以外的保护。

提出行政投诉：如果你的雇主没有恰当地解决歧视投诉，你可以联系或提出正式的行政投诉。根据你寻求的利益类型，机构可能会有所不同。要提出歧视投诉或对拒绝合理调整请求提出异议，你可以联系当地平等就业机构、纽约州人权局 (<https://dhr.ny.gov/contact-us>) 或 EEOC (<https://www.eeoc.gov//field/newyork/charge.cfm>)。

10



带薪家事假

如果你工作的天数和时间足够多，你有权获得带薪、工作受保障的休假，为新生儿、新收养的儿童或生病的家庭成员提供照料，或解决因为军事部署而产生的某些家庭需求。你还有权使用其他形式的休假，帮助你照顾自己和家人。



无论是何种情况，美国人都应该在家庭成员和工资单之间选择，但如果你没有带薪休假，这就是你必须做出的选择，如果你从事的是低工资的工作，那么这就是你必须做出的选择。”

- Kirsten Gillibrand
美国纽约州参议员

为什么带薪家事假对女性很重要？

人们历来一直希望女性承担照顾家庭的责任，而且有许多女性愿意选择做这个重要的、困难的和被低估的任务。无论是出于必要还是选择，重要的是女性不再会遭受罚款或牺牲她们的经济安全，从而照顾她们的家庭。

带薪休假以照顾家人对你的经济平等至关重要，在纽约州，你现在可能被法律涵盖并且可以获得一定程度的带薪家事假。

什么是带薪家事假？你何时可以请假？

如果你为纽约州的私人雇主工作，根据纽约州法律，你可能有资格¹⁶⁸获得带薪家事假，以便：

与新生儿建立联系，包括出生之后或收养和安排寄养后 12 个月内的收养和寄养儿童。

看护有严重健康状况的家庭成员，包括儿童、父母、岳父母、配偶、同居伴侣、（外）孙子女或（外）祖父母。严


重的健康状况包括疾病、受伤、损害，或涉及由医疗服务人员提供住院治疗或持续治疗的身体或精神状况。


满足某些军人家庭的需求，如果家庭成员（配偶、同居伴侣、子女或父母）已应召服役（注意：仅涵盖“符合条件的紧急情况”）。

谁受法律保护？

如果你为纽约州的私人雇主工作，你每周的全职工作时间为 20 小时或更长时间，而且你已被连续雇佣 26 周（约 6 个月），或者你每周的兼职工作时间不超过 20 小时，但已工作了 175 天，则你有资格休假。如果你为政府机构工作，你可能不在范围之内。但是，单个机构可以选择加入计划，因此请与你的雇主核实。

请注意，如果雇主是劳资谈判协议的一方，并且该协议提供的福利与此计划项下的福利相当或更好，那么你可能不具备资格。如果你是工会成员，请与工会代表核实。

 **移民身份：**无论你的移民身份如何，无论雇主雇佣的员工数量如何，你都可以主张福利。

 **家政人员：**如果你符合资格要求，无论雇主规模如何，你都符合资格，即使你是为雇主工作的唯一家政人员。**自 2022 年 1 月 1 日起**，带薪休假福利已扩展到涵盖由私人房主直接雇用的家政人员（该家政人员每周为私人房主工作 20 小时以上）。¹⁶⁹这些人员在受雇佣满 26 周后有资格享受带薪探亲假。¹⁷⁰

你能享受多少天的带薪休假？你将获得多少报销？

你的雇主可能提供更全面的带薪家事假。但是，如果雇主不提供，则必须根据纽约州法律向符合条件的工人提供带薪家事假。

符合资格的员工可以使用的带薪休假数量将在 4 年期间内增加（见下文）。可以一次性或间歇性地以较小的单位休假，例如以每周或每日递增。符合资格的员工有权在四年内分阶段实施部分收入替代，如下所述。该州的平均每周

工资上限为 652.96 美元，每年确定一次。福利应自带薪休假的第一天起支付。

- **2018 年**，符合资格的员工可以获得 **8 周带薪休假**，且有权获得其工资的 **50%**，以本州规定的上限（652.96 美元/周）为准。
- **2019 年**，符合资格的员工可以获得 **10 周带薪休假**，且有权获得其工资的 **55%**，以该州规定的上限（746.41 美元/周）为准。
- **2020 年**，符合资格的员工可以获得 **10 周带薪休假**，且有权接受其工资的 **60%**，以该州规定的上限（待定）为准。
- 自 **2021 年起**，符合资格的员工可以获得最多 **12 周的带薪休假**，且有权获得其工资的 **67%**，以该州规定的上限（待定）为准。
- **2022 年起**，工资替代福利上限增至 **1,068.36 美元/周**。¹⁷¹

福利由所有员工（除非豁免）通过小额工资扣除做出的员工缴款提供资金。你的工资单将显示这些缴款是否从你的工资中扣除。雇主不能扣减超过法律允许的数额。

我如何请假？ 如果你认为自己符合资格，并希望获得带薪家事假，你应尽早尝试申请休假，并且必须提前 30 天告知你事先知悉的事件，例如分娩。

如果雇主要求提供文件记录，你需要提交该文件以证明你需要休假。

请求休假时，你必须 **1** 让雇主知道符合条件的事件，**2** 说明假期的预期时间安排和持续时间，以及 **3** 确定你要申请的家事假类型。在你提供此信息后，雇主有责任寻求他们所需的任何其他信息。

雇主应向你提供书面申请，该申请将提交给雇主的带薪家事假的保险公司。

工作保护与报复： 雇主因为你进行任何符合资格的休假而对你进行歧视或报复属于违法行为。你有权获得工作保护，也就是说，禁止雇主因为你使用带薪家事假而解雇你，并且你在返回时必须恢复到相同或同等职位。

获得其他相关福利或保护的资格

健康福利： 如果你从雇主那里获得健康保险福利，则你有权享受同一保险费的健康福利。

家庭和医疗休假： 如果你为有 **50 名或更多员工** 的私人雇主，或公共雇主或公立或私立小学工作，则你可能受联邦《家庭和医疗休假法》(FMLA) 的保护。¹⁷² FMLA 为涵盖的员工提供最多 **12 周的工作受保护、无薪家庭或医疗休假**，该员工必须已为雇主工作至少 12 个月且在过去 12 个月里至

少工作 1,250 小时。合格员工可以出于以下原因休假 **1** 新生儿的出生和护理；**2** 通过收养或寄养来安置儿童；**3** 护理患有严重健康状况的直系亲属（配偶、孩子或父母）；（自 **2023 年 1 月 1 日起**，家庭成员的定义将扩大到包括兄弟姐妹。）**4** 从员工自身的严重健康状况中恢复；或 **5** 满足某些军人家庭的需求。

残疾： 根据纽约州法律，雇主必须为符合资格的工人提供有关工作场所之外发生的工伤或疾病的残疾福利，包括与怀孕和分娩相关的残疾。¹⁷³ 妊娠相关残疾的典型期限为女性预产期之前四到六周，分娩后四到六周。符合资格的员工可获得其平均每周工资的 50%，最高为允许的最大福利。虽然带薪家事假和 FMLA 都提供了工作保护，但是伤残休假并未提供工作保护保证，除非你还受 FMLA 的保护。也就是说，如果你进行伤残休假，则雇主在你休假结束后不需要召回你。

病假 - 纽约市： 纽约市有 **5 名或更多员工**、每个日历年度雇佣员工的时间超过 80 小时的雇主根据该市《带薪病假法案》(Earned Sick Time Act) 为员工提供带薪病假。¹⁷⁴ 要符合资格，你必须在日历年度内工作超过 80 小时。雇主必须就每工作 30 小时至少提供 1 小时的病假，且员工可在开始雇佣后的 120 个日历日起使用该病假时间。符合资格的员工也可以为照顾直接家庭成员而休病假。

病假 - 韦斯特切斯特： 如果你是在韦斯特切斯特县的一名员工，你的雇主有 **5 名或更多员工**，那么从 2022 年 4 月 10 日起，你每工作 30 小时有权获得 1 小时的带薪病假。如果你是一名家政人员，则你有权每工作 7 天获得 1 小时的带薪病假。¹⁷⁵

疫苗接种假： 在 **2021 年 3 月 12 日至 2022 年 12 月 31 日期间**，雇主必须为员工提供最多 4 小时（每次注射）的带薪休假以便接种 COVID-19 疫苗。¹⁷⁶

纽约市： 在 **2021 年 11 月 2 日至 2022 年 12 月 31 日期间**，父母可获准病假，以便陪孩子接种 COVID-19 疫苗或者在孩子出现疫苗注射副作用时照顾孩子。¹⁷⁷ 父母有权享受每位孩子每次疫苗注射 4 小时的带薪假期，包括疫苗强化针注射。¹⁷⁸

合并福利： 员工可以获得用于从分娩中恢复的残疾福利，以及与孩子建立联系的带薪家事假，但无法同时享受这两种福利。员工可以根据需要安排连续享受福利。如果你受纽约州带薪家事假和联邦 FMLA 保护，则你可以根据这两部法律休假；但雇主可以要求你同时为同一活动休假，前提是雇主在你休假开始之前将该要求告知你。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

在你想休假时申请休假：与你的雇主会面，讨论你需要休假的事。确保你向雇主提供充分的通知，并准备提交文件以证明你需要休假。

质疑不当的拒绝：如果你认为自己的休假福利遭受了不当拒绝，雇主对你申请休假采取报复行为，你在休假后未恢复到相同或同等职位，或者在你休假时拒绝向你提供健康福利，则你可以对雇主的决定提出异议。

你可能有权获得某些补救，例如恢复职务、损失赔偿和偿还某些费用。你的雇主也可能需要向该州支付罚金或罚款。

要寻求恢复职务，你必须首先向雇主和纽约州劳工赔偿委员会 (WCB) 提交申请，在向 WCB 提出投诉之前，给你的雇主提供 30 天的时间来恢复你的职位或回应你的请求。要发起其他行动，你必须向 WCB 提出投诉，WCB 将举行听证会。

有关如何向 WCB 提出投诉的其他信息，请访问 <http://www.wcb.ny.gov>。你可以通过以下方式联系 WCB：877-632-4996。可提供语言协助服务。如果你需要进一步帮助，你可以联系 Legal Momentum 帮助热线：212-925-6635，分机 650，<https://www.legalmomentum.org/get-help>。



儿童照顾协助和照顾者保护

雇主因为你有孩子而歧视你是非法的。根据你的收入，你可能有资格获得儿童照顾协助，以帮助你获得或保持工作。



整个国家的儿童护理中心的关闭肯定会说明真正需要这些中心…… 一个不断伴随我们的需求，但我们在过去忽视了它。现在，母亲已经有机会去工作，并将她们的孩子放在一个她们感到安全的中心…… 她们能够更好地工作，而且她们感觉也没有以前劳累了…… 这些孩子是未来的公民，如果他们早年被忽视，那么这不但会伤害孩子自己，还会伤害整个社区。”

- Eleanor Roosevelt

第一夫人和美国驻联合国大使，关于在第二次世界大战后关闭儿童护理中心的看法

克服儿童护理障碍

如果你是最近生了孩子的女性，而且你正在寻求返回工作，那么你在尝试寻找负担得起的优质儿童护理方案时可能会遇到障碍。你可能还难以从雇主那里获得帮助，从而

获得工作场所的改变，帮助你返回工作，同时还有机会照顾你的孩子。如果你面临这些障碍，则你拥有某些权利，并且可能能够获得有助于儿童看护的某些福利。

如果我为幼儿提供看护，我有哪些合法权利？

在纽约州，如果你为有 4 名或更多员工的雇主工作，则禁止雇主基于你的家庭状况歧视你。¹⁷⁹这意味着，雇主因为你有 18 岁以下的孩子而歧视你是非法的。

歧视的例子包括：

- 雇主对你的育儿责任表示担忧后决定不雇用你。
- 你的老板晋升另一名员工，即使你拥有更多经验，因为他担心你的育儿责任。

由于有时很难证明雇主的动机，因此重要的是，要密切关注他们关于你育儿责任的暗示和表述，并跟踪你的工作表现。

纽约市：如果你在纽约市工作，雇主因为你是照顾者而歧视你是非法的。¹⁸⁰这意味着，不能因为你照顾以下人员而歧视你：**1** 18 岁以下孩子（包括已收养或寄养的孩子），**2** 其他个人，例如残疾或生病的父母、兄弟姐妹、配偶、同居伴侣、（外）祖父母或（外）孙子女，或者**3** 与你一起生活、需要你的医疗或日常护理的残疾人士。

我能否申请合理调整以帮助解决儿童照顾责任？

出现儿童照顾问题时，虽然法律并未特别授予你合理调整的权利，但请记住，你的雇主相较需要工作场所灵活性的其他人更不利地对待你属于非法行为。因此，如果雇主拒绝让你更灵活地参与履行儿童照顾责任，而雇主基于其他员工未受法律保障而向该等员工提供灵活性，则你的雇主可能在歧视你。

是否提供了协助儿童照顾的计划或福利？

在纽约州，如果你的家庭符合该州的低收入指南，在以下期间，你可能可以获得儿童与家庭服务办公室 (Office of Children and Family Services) 的经济援助，帮助你支付照顾

儿童的费用：**1** 工作，**2** 找工作，或**3** 参加员工培训。依赖临时援助的个人一般可以获得儿童照顾保障，如果他们去工作以及需要将儿童托付照顾，以满足参加工作的要求且最多一年内需要儿童照顾工作。获得协助的家庭通常可选择任何合法的儿童照顾者。

你所在县的社会服务部门（纽约市人力资源管理局 (HRA)）根据收入、需求和你孩子的年龄确定资格。你必须联系你所在县的社会服务办公室，了解你是否符合资格或可以申请。

关于列表，请访问：<https://ocfs.ny.gov/main/localdss.asp>。

如需更多信息，请访问：

<https://ocfs.ny.gov/main/childcare/paid.asp>。

你所在的当地可能存在其他育儿补贴计划。例如，劳动力发展研究所 (Workforce Development Institute) 提供了一项涵盖奥尔巴尼、伊利、门罗、奥奈达、奥农多加、伦斯勒、萨拉托加和斯克内克塔迪县的育儿补贴计划。如需更多信息，请访问：<https://wdiny.org/services/workforce-support/child-care-allowance-program>。

是否有可用的计划或福利帮助我们孩子送到托儿所？

全州不提供免费托儿所。免费幼儿园适合所有纽约市儿童，根据你孩子出生的年份，你的 3 岁或 4 岁以下儿童保证拥有公立学校的学位，但学校不一定离你居住的地方近。

纽约市的免费幼儿园在 9 月至 6 月期间每周运营 5 天，提供全天（6 小时 20 分钟）和部分半天的选项。下一个学年的申请通常在冬季开放。如需更多信息，请访问：<https://www.schools.nyc.gov/enrollment/enroll-grade-by-grade/pre-k>。

你的孩子也可以享受针对 3 岁儿童的免费 3-K。目前免费的 3-K 仅适用于某些地区的学校。虽然任何人都可以申请，但这些地区的家庭都是优先考虑的。目前

地区包括 East Harlem、Harlem、South Bronx、Bedford-Stuyvesant、Brownsville、East New York、Ocean Hill、Broad Channel、Howard Beach、Ozone Park 和 Rockpoints。这些计划很可能扩展到纽约市其他地方，因此请务必访问教育部网站了解可获性。如需更多信息，请访问：<https://www.schools.nyc.gov/enrollment/enroll-grade-by-grade/3k>。

是否有可用于帮助放学后覆盖的计划或福利？

纽约市为学龄儿童提供各种课后计划。如需了解有关可用计划的更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/nyc-resources/service/1012/after-school-programs>。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

如果你有任何疑问或认为你的权利遭到侵犯，你可以采取各种措施为自己提供支持。除了第 1 节的一般指导之外，还请考虑以下内容：

确定本地资源：除了咨询当地社会服务部以外，在研究和确定价格合理的儿童照顾方案时，还要与当地社区成员和组织沟通，这点很重要。当地社区常常设有电子邮件清单或其他可提供有用信息的有用资源。

就法律通知雇主：由于根据家庭或照顾者身份而采取保护措施相对较新，因为许多雇主都不会充分了解其法律义务。如果你认为雇主基于你的家庭或照顾者身份歧视你，并且会不利地影响你的雇佣，请考虑与雇主交流，并告知他们适用的法律要求和/或报告歧视行为。一般而言，如果你在行政法庭或法院中寻求让雇主承担责任，则必须在内部报告歧视行为。与法律服务组织或倡导者沟通，以获得进一步指导。

提出行政投诉：如果雇主不能信当地解决你的歧视投诉，你可以联系或向纽约州人权局 (New York State Division of Human Rights) 提出正式行政投诉 (<https://dhr.ny.gov/contact-us>)。如果你在禁止基于你的家庭或照顾者身份而歧视你的某个地方（如纽约市）工作，你可以向当地的公平就业机构提出投诉。在纽约市，你可以通过纽约市人权委员会 (<https://www1.nyc.gov/site/cchr/enforcement/complaint-process.page>)

提起诉讼：如果你觉得自己的雇主未适当地解决你的歧视投诉，则可以根据《纽约州人权法》(New York State Human Rights Law) 和/或任何适用的地方法律（例如《纽约市人权法》(New York City Human Rights Law)）向雇主提起诉讼。请咨询律师或法律倡导者以寻求指导。

12



公共福利

根据你的收入，你可能有资格获得关键的公共福利，包括现金援助、食品援助、免费医疗保健和住房援助。如果你的福利被拒绝或终止，必须提前通知你并让你有机会提出质疑。如果你不说英语且需要帮助，你可以请求语言协助（笔译和口译）。



请记住，没有人会独自成功。不要单独走在未来的道路上。”

- Justice Sonia Sotomayor
美国最高法院助理法官

获得公共福利

如果你是低收入女性，为了维持生活，你可能会面临许多挑战。如果你尚未获得公共福利，你应该知道，无论你是受雇还是失业，你都可以获得各种类型的援助（包括现金或食品援助）、免费医疗保健（包括产前保健）、住房援助和/或失业福利。如果你已经获得福利，你应该知道，通

常管理机构禁止终止你的福利或拒绝协助，除非你事先知悉并有机会对决定提出质疑。如果你需要福利，但由于不会说英语而不知道如何获得福利，那么你有权获得语言帮助。

可获得哪些福利？

现金援助

如果你是由于低收入或无收入而需要帮助的人，你可能有资格获得纽约贫困家庭临时援助 (TANF) 计划的现金援助¹⁸¹。如果你无法工作、找不到工作或你的工作不足以养活你自己或家人，符合资格的家庭和低收入者可能会获得长达 60 个月的联邦资助现金援助。你还可以获得特定协助，以弥补家庭能源、避难所和燃料费用，或在某些紧急情况下获得额外支持。

为确定你是否符合资格，你必须向你所在县社会服务部门提交申请。要查找你当地的社会服务部门，请访问：<https://otda.ny.gov/workingfamily/dss.asp>。

纽约市：请注意，如果你居住在纽约市，你必须在当地工作中心通过人力资源管理局 (HRA) 申请协助。你还有资格通过一次性紧急拨款获得紧急财务援助，这些资助被称为“一次性交易”，用于防止遭到驱逐、解决家庭暴力、支付能源或公用事业账单，或购买健康相关项目。无论移民身份如何，协助均可获得。如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/sites/immigrants/help/city-services/cash-assistance.page>。

移民身份：只有符合计划要求的美国公民或具有某些符合资格的移民身份的个人才能获得现金援助。¹⁸² 如需了解你是否符合资格，请联系当地社会服务部。

注意：获得现金援助（以及其他类型的福利）可能会影响你的移民问题。¹⁸³ 如需指导，请联系律师或法律倡导者。请访问 <https://www.nycic.org/fight-changes-public-charge/public-charge-legal-resources/>，或查看本工具包末尾的“其他资源”部分。

家庭暴力受害者：如果你是家庭暴力受害者，但你担心达到某些要求以获得临时援助可能会让你或你的孩子遭受更大的伤害风险或难以逃离虐待，你可以要求豁免以暂时延迟这些要求。如果你申请豁免，则接受家庭暴力筛查。如需更多信息，请访问：<https://opdv.ny.gov/help/tainfo.html>。在纽约市，你也可以通过“一次性交易”的形式获得紧急援助，以解决家庭暴力问题，你应该向 HRA 办公室咨询此事。你还应该考虑与家庭暴力倡导者谈论安全规划。请参阅第 7 节“家庭暴力、性侵犯和跟踪骚扰”以了解更多信息。

食品援助

如果你由于低收入或没有收入而需要援助，则可能有资格根据纽约补充营养援助计划 (SNAP) 获得食品援助。该计划通过电子福利转账 (EBT) 卡提供电子福利，向你提供在授权商店购买食品的资金。要符合资格，你必须符合某些收入要求。如果你符合资格，你的津贴将取决于你的家庭规模。¹⁸⁴

福利由纽约临时和残疾援助办公室 (OTDA) 管理。如需更多信息，请联系当地社会服务部 (<https://otda.ny.gov/workingfamily/dss.asp>) 或致电 OTDA 帮助热线：1-800-342-3009。

你可以在此处获取一份 SNAP 申请的副本：<https://otda.ny.gov/programs/apply/#snap>，或者可以在线申请 <https://mybenefits.ny.gov/mybenefits/begin>，在你当地的办公室或 SNAP 中心亲自申请，或者通过邮寄或传真发送已填妥的申请表。

一旦你提交申请，办公室将审查、进行面试并确定你是否符合资格。如果你符合资格，你必须在本地区收到申请之日起 30 天内接受援助。

学校食品计划：如果你的孩子在公立学校就读，则可能会获得免费或优惠价格的早餐和/或午餐，具体取决于你的收入、家庭规模以及你孩子就读的学校。如需更多信息，请咨询你的学校是否提供早餐和午餐计划。

纽约市：纽约市每所公立学校的所有学生均可免费享用早餐和午餐。如需更多信息，请访问：<http://www.schoolfoodnyc.org/freelunch/freelunch.htm>。

移民身份：只有符合计划要求的美国公民或具有某些符合资格的移民身份的个人才能通过 SNAP 获得食品援助。如需了解你是否符合资格，请联系当地社会服务部。请注意，学校食品计划的资格并不取决于你的移民身份。此外，食品橱柜通常为个人提供协助，无论移民身份如何。

医疗保健

如果你和/或你的孩子需要医疗保健，而你的收入较低或没有收入，则你可能有资格参加 Medicaid、Medicare、儿童健康保险计划 (CHIP) 或纽约州儿童健康附加计划 (Child Health Plus)。如果你没有收入或具有符合资格要求的低收入，Medicaid 和 Chip 将提供免费或低费用的健康保险。

要符合纽约州医疗补助资格，你必须是纽约州居民，不享受医疗保健，并且符合低收入或非常低的收入条件。要符合儿童健康附加计划或儿童 Medicaid 补助资格，你必须未满 19 岁或你的主要照顾者有一名 19 岁以下的儿童或怀孕，你必须具有低收入或非常低的收入，而且无法享受私人健康保险。

福利可能涵盖健康访视和身体检查、免疫接种、外科手术、急诊护理、医院护理、处方药和非处方药、小儿牙科、视力、语言和听力等项目，以及孕妇和新生儿护理。

如需更多信息，请访问：https://www.health.ny.gov/health_care/apply_for_coverage_through_nys_marketplace，或访问：<https://nystateofhealth.ny.gov/>。

请注意，无论你是通过 Medicaid、你的雇主还是个人计划获得医疗保险，你的保险都不应向你收取一些针对女性的预防性服务（如健康访视、避孕、怀孕相关服务、母乳喂养帮助、乳房和宫颈癌筛查）的付现费用。¹⁸⁵如需更多信息，请转至：https://www.health.ny.gov/community/adults/women/comp_cov_women_prevent_care.htm。

移民身份：只有符合计划要求的美国公民或具有某些符合资格的移民身份的个人才能参加公共健康保险计划。但是，所有儿童（无论移民身份如何）都有资格享受纽约州儿童健康附加计划下的健康保险。如果你怀孕，则你有资格通过 Medicaid 获得产前护理，无论你的移民身份如何。无论移民身份如何，成人还可能获得针对紧急医疗状况的 Medicaid 保险。如需更多信息，请访问 <https://www1.nyc.gov/sites/ochia/find-what-fit/immigrants.page>。

为低收入母亲提供援助

如果你是怀孕、母乳喂养的低收入女性，或者你最近刚生孩子，则你和你的孩子（最多 5 岁）有资格根据婴幼儿特殊营养补充计划 (Special Supplemental Nutrition Program for Infants and Children) 获得营养教育、哺乳期支持、推荐和购买各种营养食物的协助。这些福利的目的在于改善家庭的健康和营养。该计划由纽约州卫生署 (NYS Department of Health) 管理，向符合资格的接收者提供在授权的 WIC 商店购买 WIC 可接受食品卡上列出的某些营养食物。

要申请，你需要与提供 WIC 服务的当地机构预约：https://www.health.ny.gov/prevention/nutrition/wic/local_agency.htm。

有关资格以及如何申请的更多信息，请访问：https://www.health.ny.gov/prevention/nutrition/wic/how_to_apply。

移民身份：无论移民身份如何，都可以获得 WIC 计划下的福利。

住房援助

各种联邦、州和本地资助的计划为纽约州符合资格的中低收入家庭提供住房援助。通过这些计划，你可以找到一个享受补贴的单元，通常被称为公共住房，或者收到一张代金券，以补充你的每月租金支出（通常称为第 8 节或住房选择券计划 (Housing Choice Voucher Program)）。

这些计划的资格通常基于你的年度总收入，也可能取决于你的年龄、残疾状况或家庭规模等其他因素。收入限额依地区而异。

对于公共住房和第 8 节，某些申请人可能有资格享受优先安置；例如，提供商通常优先考虑家庭暴力、约会暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害者。

要申请公共住房，请联系你当地的住房机构，该机构可在[此处](https://www.hud.gov/topics/rental_assistance/phprog)找到：

https://www.hud.gov/topics/rental_assistance/phprog。

如需了解有关申请纽约州第 8 节协助的更多信息，请访问：<http://www.nyshcr.org/programs/section8hcv/>。

纽约市：在纽约市，第 8 节计划由纽约市房屋管理局、纽约市房屋保护和开发局、纽约州住房与社区改造部管理：<https://www1.nyc.gov/site/nycha/section-8/applicants.page>。

纽约市免费住房法律援助：如果你是拥有低收入的租户，且你在纽约市的住房法院有案情，你可能有资格获得免费法律援助。如需了解更多信息，请访问：<http://www.nycourts.gov/court/nyc/housing/legAIAID.SHTML>。

住宅性骚扰：房东常常滥用他们的权力对租户进行性骚扰或侵犯租户和潜在租户的权力。房东或住房服务提供者基于你的性别歧视你或让你遭受性骚扰是违法行为。¹⁸⁶这意味着，禁止你的房东或住房提供者有冒犯性行为，例如评论你的外貌或身体或者要求你约会或从事性行为以获得住房或避免租金提高。

如果你遇到歧视或骚扰，你可以向美国住房和城市发展部 (HUD) 提出投诉。有关提出投诉的更多信息，请访问：https://www.hud.gov/program_offices/fair_housing_equal_opp/online-complaint。你还可以向纽约州人权局或你当地的同等机构提出投诉。

纽约市：在纽约市，你的房东骚扰你旨在使你离开公寓的行为也是非法的。如需更多信息或报告某个问题，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/hpd/renters/harassment.page>。你还可以向纽约市人权委员会 (New York City Commission on Human Rights) 提出投诉。

支持服务和无家可归预防：如果你面临无家可归的风险，可求助于住房支援机构运作的一系列支持服务计划，例如终结无家可归计划 (STEHP) 解决方案和纽约州支持住房计划 (NYSSHP)。这些服务旨在提供必要的服务，帮助你稳定住房状况，并提高自足能力。

如果你居住在纽约州并且面临无家可归的风险，请联系你所在县的社会服务部，该部门可以在此处找到：<https://otda.ny.gov/workingfamily/dss.asp>。

要按地区或按计划查找住房服务提供者，请访问：<https://otda.ny.gov/programs/housing/provider/>。

纽约市：在纽约市，可以通过 Homebase 获得无家可归预防服务。Homebase 是社区组织在高需求社区中实行的一项计划，它提供一系列服务，例如驱逐预防、获得福利的协助、紧急租赁协助、教育和工作安排协助、财务咨询以及短期经济援助。如需更多信息或查

找你当地的 Homebase 办公室，请访问 <https://www1.nyc.gov/site/hra/help/homebase.page>。

庇护所：如果你已经无家可归并且需要寻找长期住房，纽约州有许多庇护所可以提供紧急庇护所和服务。这些庇护所由当地社会服务区或当地提供者运作。纽约住房和支持服务（例如无家可归者住房和援助计划 (HHAP)）也运作一系列支持服务计划。

如果你在纽约州无家可归，并且需要协助寻找庇护所和支持服务，请联系你所在县的社会服务部，该部门可以在此处找到：<https://otda.ny.gov/workingfamily/dss.asp>。

要按地区或按计划查找住房服务提供者，请访问：<https://otda.ny.gov/programs/housing/provider/>。

纽约市：在纽约市，当你没有其他住房选择时，你有权获得临时紧急庇护所。事实上，由于纽约市拥有“收容权”命令，因此只要你符合资格，就可以保证至少向你提供紧急住所。¹⁸⁷如果你无家可归，并且你是一个家庭、单身孕妇或单身成年人，你可以在庇护所申请一个场所。庇护所也向 21 岁以下且无家可归的危机青年以及怀孕的危机青年妇女提供。如果你是无家可归的退伍军人，则可向你提供特别的庇护所选择。

一旦你申请，纽约市无家可归者服务部 (DHS) 将进行评估，确定你是否符合资格。如果你符合资格，则可以留在庇护所，但你必须遵守某些要求才能保持你的场所，例如积极寻找长期住房和就业（如果你处于失业状态）。

如需了解更多信息或在查找纽约市的庇护所收容中心，请访问：<https://www1.nyc.gov/nyc-resources/service/1856/homeless-shelter-intake>。

请注意，如果你不讲英语，将提供口译帮助。

关于纽约市庇护所家庭的其他资源，请访问：<https://www1.nyc.gov/assets/dhs/downloads/pdf/desk-guide-of-housing-resources-for-shelter.pdf>。

家庭暴力受害者庇护所 - 纽约市：居住在纽约市的家庭暴力幸存者可通过人力资源部 (Human Resources Administration) 和“安全地平线” (Safe Horizon) 获得临时住所、紧急庇护所和支持服务。这些计划提供咨询、支持和推荐服务。“安全地平线”提供位于纽约市的 8 个保密的家庭暴力庇护所。如需更多信息，请致电 1-800-621-HOPE 或访问：<https://www.safehorizon.org/domestic-violence-shelters/>。

🇺🇸 移民身份：要有资格获得公共住房或第 8 节协助，至少一个家庭成员（可能包括一个孩子）必须为公民或具有符合资格的移民身份。¹⁸⁸如果你获得福利，你家庭的租金补贴将“按比例分配”或根据不具备合格身份的每位家庭成员进行调整，这意味着在这种情况下你可能会获得较少的援助。¹⁸⁹在纽约市，无论移民身份如何，没有其他安全住所的个人和家庭都可以使用庇护所。

失业福利

在纽约州，失业保险为非因其自身过错丧失工作的合格工人提供临时收入。要符合资格，你必须在涵盖的就业中工作并获得足够的工资，而且必须做好准备、愿意并且能够工作，并在你申请福利的每周积极寻找工作。你可以通过纽约州劳工厅申请获得福利。<https://www.labor.ny.gov/unemployment-assistance.shtm>。

请注意，即使你是因为你认为继续留下工作会威胁到你或直系亲属的安全而“主动”离职以逃离或解决家庭暴力，这种情况也可能符合条件。如果是这种情况，你必须在失业福利申请中明确说明这一点。

🇺🇸 移民身份：根据联邦法律，如果你不是美国公民，则必须在你获得工资时和寻找工作时获得有效的工作许可，这样才有资格获得失业福利。¹⁹⁰

税收抵免

如果符合资格，工作家庭以及中低收入的个人可以享受某些税收抵免。这些税收抵免包括适用于中低收入劳动者的所得税抵免，以及儿童税收抵免 (CTC)，通过在纳税年度结束时为不满 17 岁的符合资格的儿童提供抵免，帮助工作家庭抵消抚养儿童的费用。

如果你是低收入者且需要帮助处理你的税收，IRS 志愿者所得税税务援助 (VITA) 计划为一般赚取 54,000 美元或更少的人员以及英语技能有限、需要帮助准备纳税申报单的人员提供免费税务协助。如需更多信息，请访问：<https://www.irs.gov/individual/free-tax-return-prepare-for-you-by-volunteer> 或 <https://www.tax.ny.gov/pit/file/vita.htm>。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

申请福利，遵守计划要求和寻求帮助：能否获得你有资格享有的基本福利可能是陷入贫困与以可持续的方式支持自己和家人的道路之间的区别。福利的申请程序可能会有点让人望而生畏，但要保持符合资格，你经常需要遵守复杂的规则并提交复杂的文书。虽然这些规则和流程可能会令人沮丧，但你应尽力遵守它们。维持你的福利比失去它们然后不得不再次取得它们更容易。

如果你对自己是否符合资格有任何疑问或需要更多信息，请联系当地社会服务部：<https://otda.ny.gov/workingfamily/dss.asp>。另外，请记住，许多非营利组织提供免费的法律服务，并且可能能够根据你的收入帮助你。要帮助浏览申请流程，你还可以联系各种服务提供者，例如纽约法律援助组 (NYLAG)：
<https://www.nylag.org/get-help>。

纽约市：如需帮助寻找福利并确定你是否符合资格，请访问纽约市政府网站：
<https://access.nyc.gov>。

对拒绝或终止福利提出异议：如果你已经获得公共福利，则你的福利通常不会被拒绝或终止，除非你得到适当且及时的通知，包含有关拒绝或终止原因的信息。一般来说，还必须让你有机会在听证会中就拒绝或终止提出异议或上诉。如果你被拒绝福利或者你的福利被终止，你申请的机构应该具有上诉流程，你应该去询问。如上所述，你可能可以根据自己的收入获得免费法律援助。请联系法律服务提供者，例如你本地的法律援助协会或纽约法律援助组 (NYLAG) 获得指导：
<https://www.nylag.org/get-help>。

在需要时获得语言协助：为确保人们有意义地获得福利，纽约州和纽约市机构通常必须提供一些语言协助服务，包括为英语熟练程度有限的个人提供笔译和口译。¹⁹¹如果你是在寻求州机构或市机构的服务，但你不愿意以英语沟通，你应该寻求语言协助。

13



共同保护我们的权利

你可能有一定的权利和机会来组织、加入工会以及与其他工人一起采取行动，以提高你的工资和改善工作条件，而不会受到雇主的惩罚。



从纽约到佛罗里达，再从佛罗里达到德克萨斯和加利福尼亚，在许多州、许多市和许多镇，我成为斗争的一部分.....为了更好的工作条件，为了更高的工资，为了改善女性工人、黑人工人、墨西哥裔工人恶劣的工作条件而斗争。很多时候，我们努力但部分失败了；但大多数时候我们都成功了。”

- Luisa Moreno

美国劳工运动领袖和社会活动家，他曾召集第一次国家拉丁美洲民权大会 (National Latino Civil Rights Assembly) 举办的 1939 Congreso de Pueblos de Habla Española

什么是集体行动？


面对你的老板质疑歧视行为或倡导更好的工资和福利是令人生畏和充满风险的，尤其是在你自己亲自这样做时。但是，许多人常常发现，当他们在工作中处理问题时，其他人也在处理这个问题。


作为员工，有很多方式可以让你与同事合作以改善和改变你的工作条件，并且有联邦和州法律可以保护你组织活动。

你与同事合作以寻求工作场所改善的能力非常重要，因为它会实现公平的环境。除非你组织，否则雇主在设定工资和工作条件时会拥有全部的发言权。这种权力不平衡使得单个员工难以挑战歧视、不公平的工资、工作时间和/或缺乏员工福利。当员工共同努力尝试改变工作场所时，这种集体行动可以增加雇主响应你需求的机会。

谁受法律保护？

美国《国家劳动关系法》(NLRA) 是一部联邦法律，涵盖所有私营雇主的雇员。¹⁹² 纽约州的公共机构员工不在 NLRA 范围之列，但在《纽约州泰勒法》(Taylor Law) 的范围内。¹⁹³

 **移民身份：** NLRA 适用于涵盖的员工，无论其移民身份如何。但是，根据你的移民身份，你可能无法获得根据 NLRA 向其他员工提供的相同救济。

 **农场工人：** 尽管农场工人尝试协商更好的雇佣条款和条件不违反法律，但法律目前并未为农场工人提供集体谈判保护。这意味着虽然你不能因为组织、加入工会或参与集体谈判而被逮捕，你仍然可能因参与此类活动而被解雇。但是，如果员工罢工或参与停工或怠工，雇主就可以对员工提出投诉。¹⁹⁴

该法律不适用于独立承包商，也不适用于某些兼职工或临时工。¹⁹⁵ 但是，仅仅因为雇主说你是独立承包商，并不意味着你实际上是法律下的一员。雇主可能会将你“错误分类”为独立承包商，这些承包商符合违反《国家劳动关系法》的不公平劳动做法。¹⁹⁶ 例如，如果雇主“控制”你工作的方式，则你可能被视为员工。如果雇主要求你每周工作 40 小时，要求你在每个工作日上午 9 点工作，或者让你在某个地点工作，则属于这种情况。雇主可能会被认为对错误分类负责，被责令停止此类做法，并为员工补偿任何收入或福利损失。¹⁹⁷

什么是工会？

工会是一个由能够通过谈判取得更好工资和工作条件的工人组成的组织。工会支持“谈判小组”（工作场所内的一群人，他们符合工会保护的条件，即使不是成员）所有员工通过与雇主谈判来改善工资、工作时间、工作条件、保险、养老金以及其他员工福利。

工会可为工人提供工作保护。纽约是一个奉行“雇佣自由原则”的州，意味着雇主可以任何理由或甚至无理由便解

雇你，除非他们基于你在受保护类别中的身份（例如你的生理性别或社会性别）而歧视你。但是，如果你是工会的一员，工会就可以要求雇主提供解雇你的理由。如果雇主无理由解雇你，则工会可以帮助你提出主张。如果你认为自己因非法原因（如歧视）被解雇，工会也可以帮助你提出主张。

我的合法权利是什么？

根据 NLRA，涵盖的私人雇主的员工有权联合起来，要求改善工资和工作条件。¹⁹⁸这意味着你可以在工作中组织工会、加入工会，或者在没有工会的情况下集体谈判。¹⁹⁹法律还保护员工为了该目的而参与集体谈判和其他协调活动的权利。²⁰⁰

你有权在不受惩罚的情况下与同事讨论雇佣条件，雇主在员工行使这些权利时干扰、遏制或胁迫员工均属于非法行为。²⁰¹

有关 NLRA 项下受保护活动类型的更多信息，请访问：<https://www.nlr.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-employee-rights-section-7-8a1>。

根据纽约《泰勒法》(Taylor Law)，公共机构的员工（为纽约州政府或政府机构工作的员工）有权组织和集体谈判，但他们没有权利罢工。²⁰²

自 2021 年 11 月 1 日起，有 10 名以上员工的纽约雇主必须允许其员工成立雇主-雇员工作场所联合委员会，即使工作场所没有工会。该委员会可以作为员工集体提出共同健康和安全隐患问题的论坛。法律还保护设立或参与委员会的员工免遭报复。²⁰³

注意：即使在参与协同活动时，你仍必须遵守任何工作场所规则。例如，只要你的雇主公平且一致地将规则应用于所有员工，雇主便可以禁止所有员工将工作时间和资源（如打印机）用于个人或非工作相关目的，例如工会活动。

工资：在纽约州，工人有权向同事询问、讨论或分享他们的工资率和薪酬情况。²⁰⁴因此，如果你与另一名员工讨论小时工资，则禁止雇主因你分享此类信息而惩罚你。

报复：如果你和你的同事参与受保护的集体活动，则法律禁止雇主解雇你、暂停你的工作、对你执行纪律处分或处罚你，或因此类活动而对你采取任何负面雇佣行动。²⁰⁵如果你的雇主对你进行报复，则违反法律。你可以追回工资，如果你被解雇，雇主可能需要重新雇用你。

移民身份：无论你的移民身份如何，你都拥有 NLRA 项下相同的权利；但如果你在农场劳动等未涵盖的行业工作，你可能会被豁免。²⁰⁶雇主威胁向移民局或其他执法官员报告此类活动属于违法行为。²⁰⁷这将构成法律规定的报复。雇主因为你参与了集体活动而施加更严格的要求，例如要求新的移民文件，属于非法行为。²⁰⁸但请注意，如果你采取行政或法律诉讼，你的移民身份可能会限制你可以追索的救济。另外，即使这是违法的，但雇主仍然可能会对你进行报复，因此你应联系律师或法律倡导者寻求指导。如需帮助，请访问本工具包背面的“其他资源”部分。



我可以采取什么措施来主张我的权利？

通过工会主张你的权利：如果在上述保护的范围内，那么加入、成立或参加工会可以成为保护你与其他工人合作的权利的一种方式。国家工会有数百个，当地分会则有数千个。工会通常按工会成员所开展工作的类型组织，例如，家庭卫生保健工人、教师、护士、建筑工人、货车司机、电工以及其他类型的工作。

如果你的工作场所已经组织工会，你可以联系工会代表，询问加入工会成为会员的情况。如果你的工作场所未组织工会，你可以与你的同事谈论希望成立工会的想法，并研究哪个工会和本地分会最能代表你和同事。

加入自由职业者联盟：独立承包商（也称自由职业者）可选择加入自由职业者联盟。虽然被称为工会，但它不提供与工会历来提供的相同类型的福利和保护。相反，自由职业者联盟更像是一个推动自由职业者更好工作条件的倡议团队。它还为其成员提供“便携式”福利，例如健康、牙科、人寿保险、残疾和责任保险。这些福利为“便携式”，因为自由职业者可以随身“携带”这些福利，无论他们在哪里或为谁工作。自由职业者联盟虽然位于纽约市，但在全国范围内提供免费会员资格。

纽约市：在纽约市，如果自由职业者的工作未获得报酬，自由职业者可提起诉讼。他们还可以通过电子邮件 freelancer@dca.nyc.gov 或致电 (212) 436-0380 向纽约市劳动政策与标准办公室 (Office of Labor and Policy Standards) 提出索赔。如果你因为未获得自由职业工作的报酬而提起诉讼并赢得诉讼，则你还可以获得双倍损害赔偿和律师费。

向工人中心寻求帮助：工人中心是社区组织，为低工资工人提供各种支持，包括工会未涵盖的工人。他们通常提供一系列服务，例如担任法律代表以追讨未付的工资、语言和技能课程、工人权利教育、培训以及健康诊所和其他福利。工人中心还代表工人进行宣传和组织，建立工人联盟，为实现更好的工资和工作条件采取行动。有关纽约州工人中心的非详尽清单，请访问本工具包末尾的“其他资源”部分。

加入工人合作社：与按层级拥有和管理的传统企业相比，工人合作社由工人拥有和控制，此时由工人选择董事会，民主地作出业务决定，共同投资于企业，并且通常每年自行决定向所有工人所有者分配一部分利润。此外，工人合作社致力于通过创造社会公正的工作机会和支持社区来打造非剥削经济。通过开办合作社，你可以发出重要的声音，对设定工作时间和工资有更多的控制权，更多领导角色和职业晋升机会，还能够与经理、同事和社区建立更健康的关系。

所有行业都有成功的工人合作社，包括医疗保健、制造、教育、食物/餐厅、管道、出版、儿童照管、商业和住宅清洁以及其他行业。

- 在纽约市，市政委员会为工人合作社业务发展计划中的组织提供资金。在此处了解工人合作社的这些资源和支持：<https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/worker-cooperatives>。
- 纽约市工人合作社网络还提供领导力发展、培训计划、课程和联谊活动，以及提供类似服务的其他组织的清单。你可以在此处访问或查看这些资源：<https://nycworker.coop/home/>。

成立员工资源小组：你和你的同事可以成立一个员工资源小组。员工资源小组由一群具有共同特质的工人组成。例如，你可以为女性、新妈妈团体、返回工作岗位的妈妈或基于年龄、残疾或 LGBTQ 身份的团体成立资源小组。员工资源小组可以作为女性和少数族裔工人的空间，以便自由讨论他们在工作中所面临的问题类型，并制定改善工作环境的方法。

提出行政指控：如果雇主处罚、威胁你或对你或其他工人的任何集体活动采取行动，你可以向全国劳资关系委员会 (NLRB) 提出投诉。NLRB 是负责保护员工在联邦法律项下权利的政府机构。一旦你向它们提出指控，他们将针对投诉和你的雇主展开调查。如果 NLRB 确定雇主违反法律，便可以命令雇主支付损害赔偿金，包括拖欠的工资，如果你被解雇，还可以命令雇主恢复你的职务。请注意，这些补救措施可能有限，取决于你的移民身份。

对于公共机构员工，你可以向公共雇员关系委员会 (Public Employee Relations Board) 提出指控：<http://www.perb.ny.gov>。

员工可以通过工会或工人代表向雇主提出有关不公平劳动实践的指控。全国劳资关系委员会纽约地区办事处 (New York Regional Offices for the National Labor Relations Board) 的联系信息如下。你还可以访问 <https://www.nlrb.gov> 获取更多信息。

- 布法罗办事处：(716) 551-4931
- 奥尔巴尼办事处：(518) 431-4155
- 曼哈顿办事处：(212) 264-0300
- 布鲁克林办事处：(718) 330-7713

纽约市：在纽约市，你可以向纽约市消费者事务部 (DCA) 报告违反工作场所法律的行为，例如违反带薪病假规定的行为。要提出投诉，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page>。DCA 内部的劳工政策和标准办公室 (OLPS) 保护和推广劳动标准和政策，以创建公平的工作场所。OLPS 为有色人种、女性和移民提供有针对性的资源和支持。如需更多信息，请访问：<https://www1.nyc.gov/site/dca/about/office-of-labor-policy-standards.page>。

其他资源

如果你需要帮助，以了解你是否拥有某些权利，从而确定你的权利是否已被侵犯，确定如何主张你的权利或要求获得法律代理，以下是你可联系的其他资源：

LEGAL MOMENTUM 热线：有关本工具包所涵盖问题的其他信息、推荐和资源（英语和西班牙语），请联系 Legal Momentum 热线：
(212) 925-6635，分机 650 或
help@legalmomentum.org。

性别平等的法律网络：该网络通过法律援助连接了遭受性别歧视的人们，例如在工作或学校或在接受医疗服务时遭受性骚扰的人。如果你因为投诉性别歧视行为而遭到报复，该法律网络也可以与你联系。如果你的案件涉及工作中的性骚扰，那么 TIME'S UP 法律辩护基金会 (Legal Defense Fund) 可以帮助你支付法律案件费以及媒体和事实陈述协助。性别平等法律网络 (Legal Network for Gender Equity) 和 TIME'S UP 法律辩护基金会位于国家妇女法律中心基金有限责任公司 (NWLFC) 并由其管理。如需协助，请访问：<https://nwl.org/legal-assistance/>，<https://nwl.org/asistencialegal/>。

EQUALITY WATCH：“平等守望” (Equality Watch) 是纽约民事自由联盟 (New York Civil Liberties Union) 的一个项目，它帮助个人报告歧视行为并找到可以提供帮助的组织。如需更多信息，请访问：<https://www.equalitywatchny.com>。

纽约州新美国人办事处：纽约州新美国人办事处提供各种资源，帮助移民参与民间和经济生活。如需更多信息或协助，请访问：<https://www.newamericans.ny.gov/about/about.html>，或致电新美国人热线：1-800-566-7621。

WOMEN STEP FORWARD：关于帮助你了解你作为移民的权利并采取行动的资源、信息和服务提供者，请访问：<https://www.womenstepforward.org/find-legal-help/>。

全国家政工人联盟：如每月缴纳会员费，家政人员可加入该联盟，获得资源、折扣、重要福利、培训、关于保护你权利的信息，以及与他人合作以主张你权利的机会。如需更多信息，请访问：<https://signup.domesticworker.org>。

纽约州工人中心：工人中心是社区组织，它为低工资工人和移民提供各种形式的支持。他们通常提供一系列服务，例如担任法律代表以追讨未付的工资、语言和技能课程、工人权利教育、培训以及健康诊所和其他福利。工人中心还代表工人进行宣传和组织，建立工人联盟，为实现更好的工资和工作条件采取行动。有关纽约州工人中心的非详尽清单，请参见下文：

纽约工人司法中心

涵盖纽约市北部所有县
纽约州西部办事处：1187 Culver Road Rochester, NY 14609
哈得逊河谷办事处：9 Main Street Kingston, NY 12401
下哈得逊河谷办事处：245 Saw Mill River Road, Suite 106
Hawthorne, NY 10532
1-800-724-7020
<https://www.wjcny.org>

工人司法项目

纽约市（布鲁克林区）
威廉斯堡办事处：365 Broadway, Brooklyn, NY 11211
南布鲁克林办事处：2111 Bath Ave, Brooklyn, NY 11214
347-889-6347（威廉斯堡）
1718-600-0425（南布鲁克林）
<http://www.workersjustice.org>

洗衣工人中心

纽约市和新泽西州
80 Broad Street Ste 613A, New York, NY 10004
347-829-6748
info@laundryworkerscenter.org
<http://laundryworkerscenter.org>

西纽约职业安全与健康委员会 (WNYCOSH) 工人中心

布法罗和纽约西部
2495 Main Street, Suite 438, Buffalo, NY 14214
716-833-5416
<https://wnycosh.org/workercenter/>

汤普金斯县工人中心

伊萨卡县和汤普金斯县
115 E. Martin Luther King Jr. St. / The Commons, Ithaca, NY 14850
607-269-0409
TCWRH@tcworkerscenter.org
<http://www.tcworkerscenter.org>

纽约中部地区工人中心

雪城和纽约中部
2013 E. Genesee St., Syracuse, NY 13210
315-218-5708
<https://workerscny.org/en/home/>

尾注

- 1 1964年《民权法》第七章，《美国法典》第42篇第2000e条及以下各条。
- 2 《纽约州行政法》第292条（对“雇主”的定义）、第296条；《纽约州人权法》、《纽约州行政法典》第8-101条及以下各条。参见《纽约州法典与法规汇编》第9篇第466.13条（对于明确涵盖谁的法规）。
- 3 招聘广告的薪资透明度，纽约市人权委员会。（2022年5月12日），<https://www1.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/Salary-Transparency-Factsheet.pdf>。
- 4 《纽约州行政法》第296-b条。
- 5 《纽约州行政法典》第8-107(1)条。
- 6 1986年《移民改革与控制法案》，《美国法典》第8篇第1324A条。
- 7 《美国法典》第42篇第2000E-3(a)条。
- 8 《移民与国籍法》，《美国法典》第8篇第1324b条。
- 9 《纽约州行政命令》第170号（2017年9月15日），<https://www.governor.ny.gov/news/no-1701-amendment-executive-order-170-state-policy-about-immigrant-access-state-services>。
- 10 《纽约市行政命令》第41号（2003年9月17日），<https://www1.nyc.gov/sites/immigrants/about/local-laws-executive-orders.page>。
- 11 参见 *Hoffman Plastic Compounds, Inc. 诉 National Labor Relations Board*，535 U.S. 137 (2002)。
- 12 《纽约州行政法》第296-b条
- 13 纽约行政法第296(h)条，经S6577增订。
- 14 《纽约州行政法》第292(5)条；《纽约州行政法典》第8-102条(2018)。
- 15 《纽约州行政法》第296-B条；《纽约州行政法》第292(5)条；《纽约州行政法典》第8-102条(2018)。
- 16 《纽约州行政法》第292(5)条；《纽约州行政法典》第8-102条(2018)。
- 17 《美国法典》第42篇第2000E-2条；*Meritor Savings Bank 诉 Vinson*，477 U.S. 57 (1986)（确认性骚扰是第七章禁止的性骚扰形式）；《纽约州行政法》第296条；《纽约州行政法典》第8-107条。
- 18 《纽约州劳动法》第201-g条。
- 19 纽约行政法第295(18)条，经A2035-B修订。
- 20 《美国法典》第9篇第402条，经H.R. 4445增订。
- 21 1963年《公平薪酬法案》，《美国法典》第29篇第206(d)条；1964年《民权法》第七章，《美国法典》第42篇第2000条及以下各条。
- 22 《纽约州劳动法》第194条（禁止由于性别而导致的工资差异）；《纽约州法典与法规汇编》第9篇第466.13条；《纽约州行政法》第296条。另请参阅《纽约劳动法》第190(3)条（“雇主”的定义）。
- 23 《纽约州行政法典》第8-102-107条。
- 24 《美国法典》第29篇第206(d)条；《纽约州劳动法》第194条。
- 25 《纽约州劳动法》第194(a)-(d)条。
- 26 《纽约州劳动法》第194(d)条。
- 27 纽约行政法第296-b条，经S6577修订。
- 28 参见《纽约州行政法典》第8-107(25)条；《韦斯特切斯特县人权法》第700.3条；《萨福克县法典》第528-7条。
- 29 《奥尔巴尼人权法》第48-26条。
- 30 《纽约州劳动法》第652、673条。
- 31 《纽约州劳动法》第191条。
- 32 《纽约州劳动法》第191条。
- 33 《纽约州劳动法》第191条。
- 34 《纽约州劳动法》第191条。
- 35 《纽约州劳动法》第191条；《纽约州家庭工人权利法案》：<https://www.labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/facts-for-domestic-workers.pdf>。
- 36 《纽约州劳动法》第195条。
- 37 《纽约州劳动法》第195条。
- 38 《纽约州劳动法》第195条。
- 39 《纽约州劳动法》第195条。
- 40 《纽约州劳动法》第195条。
- 41 《纽约州劳动法》第195条。
- 42 《纽约州劳动法》第195条。
- 43 《纽约州法典与法规汇编》第12篇第146-2.2条。
- 44 《纽约州法典与法规汇编》第12篇第146-2.2条。
- 45 《纽约州劳动法》第861-g条。
- 46 《纽约州劳动法》第652条。
- 47 参见纽约州劳工厅《纽约州劳动标准资料单》，了解你作为劳动者的权利：如何防止工作场所的劳工违规（2015年12月），<https://www.labor.ny.gov/formsdocs/factsheets/pdfs/p711.pdf>。
- 48 《纽约州劳动法》第193条。
- 49 《公平劳动标准法》，《美国法典》第29篇第201条及以下各条；《纽约州法典与法规汇编》第12篇第142-2.2条。

- 50 《纽约州劳动法》第 167 条。
- 51 参见《贩卖受害者保护法》，《美国法典》第 22 篇第 7101 条及以下各条；《纽约州刑法》第 135.35、230.34 条。
- 52 《纽约州劳动法》第 215 条。
- 53 《纽约州劳动法》第 652、673 条；《纽约州法典与法规汇编》第 12 篇第 190-1.3(b) 条。
- 54 《纽约州劳动法》第 673-A 条；《纽约州法典与法规汇编》第 12 篇第 190-6.1 条。
- 55 《纽约州惩戒法》第 23-A 条。
- 56 《纽约州惩戒法》第 23-A 条。
- 57 《纽约州行政法》第 296(16) 条。
- 58 《纽约州行政法典》第 8-102(5)、8-107(10)-(11-a) 条。
- 59 《纽约州行政法典》第 8-102(5)、8-107(10)-(11-a) 条。
- 60 《移民与国籍法》，《美国法典》第 8 篇第 1324b 条。
- 61 《纽约州行政法》第 296(1-a) 条。
- 62 研究发现，纽约市的女企业家要获得信贷来创业会更加困难，事实上，男性创业的可能性和获得资本金额相较女性均翻一番。女企业家发现，找到和评估潜在指导者和业务顾问更加困难。这些挑战对于有色人种的女性更为明显，其中许多人在开创企业时必须克服语言障碍。中低收入的女性常常强调缺乏应对挑战的信心和经验。参见纽约市女企业家释放纽约市女企业家的力量（2015 年 11 月），https://we.nyc/media/filer_public/97/a1/97a19bc2-261c-4168-b70d-4873f70d-4873f7bec894/wenyc_report_2015-11_2.pdf。
- 63 《平等信贷机会法案》，《美国法典》第 15 篇第 1691 条；《纽约州行政法》第 296-A 条。
- 64 《纽约州行政法》第 312 条。另请参阅纽约州命令第 177 号（禁止已涵盖国家实体与具有机构政策或实践但未能解决基于性别和其他受保护类别的骚扰或歧视行为的实体签订合同）。
- 65 《停止雇佣过程中信贷歧视行为法案》，《纽约州行政法典》第 8-102(29)、8-107(9)(d)(24) 条。
- 66 参见《纽约市商业解决方案》，*纽约市工人合作社行业指南*，http://www.nyc.gov/html/sbs/nycbiz/downloads/pdf/education/sector_guides/worker_cooperative.pdf。
- 67 参见纽约市小型企业服务部在*纽约市创办你的企业：移民企业家指南*，https://www1.nyc.gov/assets/sbs/downloads/pdf/about/reports/ibi_toolkit.pdf。
- 68 参见《全国职业安全与健康研究所工作中女性安全和健康问题》，出版物编号 2001-123，<https://www.cdc.gov/niosh/docs/2001-123/default.html>。
- 69 参见美国劳工部劳动力统计局《工作中的女性》（2017 年 3 月），<https://www.bls.gov/spotlight/2017/women-at-work/pdf/women-at-work.pdf>。
- 70 《职业安全与健康法案》，《美国法典》第 29 篇第 652 条。
- 71 《美国法典》第 29 篇第 654 条；《联邦法规汇编》第 29 篇第 1926 条及以下各条。
- 72 《美国法典》第 29 篇第 654 条；《联邦法规汇编》第 29 篇第 1926 条及以下各条。《纽约州劳动法》第 200 条。
- 73 《纽约州劳动法》第 200(1) 条。
- 74 《纽约州劳动法》第 200(1)、880 条。
- 75 《美国法典》第 29 篇第 657(c)(3) 条；《联邦法规汇编》第 29 篇第 1926 条及以下各条。
- 76 《美国法典》第 29 篇第 657(c)(3) 条；《联邦法规汇编》第 29 篇第 1926 条及以下各条。
- 77 《纽约州劳动法》第 162 条。
- 78 《纽约州劳动法》第 162(4) 条。
- 79 《纽约州劳动法》第 161 条。
- 80 《纽约州劳动法》第 161 条。
- 81 《纽约州劳动法》第 161 条。
- 82 《纽约州劳动法》第 724 条。
- 83 《纽约州行政法典》第 8 章。
- 84 《纽约州行政法典》第 8 章。
- 85 《纽约州行政法典》第 8 章。
- 86 《纽约州行政法典》第 8 章。
- 87 《西切斯特县法律》，第 700 章。
- 88 《西切斯特县法律》，第 700 章。
- 89 《家庭和医疗休假法》，《美国法典》第 29 篇第 2601 条及以下各条。
- 90 《美国法典》第 29 篇第 2601 条及以下各条。
- 91 《纽约州带薪家事休假福利法》、《纽约州劳工赔偿法》第 9 条。
- 92 《纽约州带薪家事休假福利法》、《纽约州劳工赔偿法》第 9 条。
- 93 参见《美国法典》第 29 篇第 654 条；《联邦法规汇编》第 29 篇第 1926 条及以下各条；《纽约州劳动法》第 740 条。
- 94 参见《纽约州行政法典》第 8 章。
- 95 参见《贩卖受害者保护法》，《美国法典》第 22 篇第 7101 条及以下各条；《纽约州刑法》第 135.35、230.34 条。
- 96 《美国联邦法规汇编》第 29 篇第 1904.35-36 条。
- 97 纽约劳动法第 740 条，经 S4394-A 修订。
- 98 纽约民权法第 52-c 条，经 A430 增订。
- 99 《纽约州行政法典》第 20-1251 条。
- 100 《纽约州行政法典》第 20-1252 条。
- 101 《纽约州行政法典》第 20-1221 条。
- 102 《纽约州行政法典》第 20-1222 条。

- 103 《纽约州行政法典》第 20-1231 条。
- 104 “正当理由”是指快餐业员工未能令人满意地履行工作职责或不当行为，这明显且严重损害快餐业雇主的合法商业利益。
- 105 纽约市行政法第 20-1272 (2021) 条，经 Int. No. 1396-A 和 Int. No. 1415-A 修订。
- 106 《纽约州劳工赔偿法》第 3 章第 14-b 组。
- 107 《纽约州劳动法》第 191 条。
- 108 参见美国劳工部农业运作，https://www.osha.gov/dsg/topics/agriculture_turaloperations/。
- 109 职业健康与安全管理局，OSHA 指令 CPL 02-00-051，拨款法规定的执法例外和限制（1998 年 5 月 28 日），<https://www.osha.gov/enforcement/directive/cpl-02-00-051>。
- 110 参见美国劳工部农业运作：危害与控制，https://www.osha.gov/dsg/topics/agriculture_turaloperations/hazard_controls.html。
- 111 参见《2013 年反妇女暴力再授权法案》，《美国法典》第 18 篇第 2261 条；《纽约行政法典》第 292(34) 条；《纽约行政法典》第 8-107.1(a) 条；纽约州劳工厅，家庭暴力和失业保险福利，<https://www.labor.ny.gov/ui/claimantinfo/domesticviolenceanduibenefits.shTM#1>。
- 112 参见《2013 年反妇女暴力再授权法案》，《美国法典》第 18 篇第 2261 条；《纽约行政法典》第 8-107.1(a) 条。另请参阅美国司法部反妇女暴力办公室，性侵犯 <https://www.justice.gov/ovw/sexual-assault>。
- 113 参见《2013 年反妇女暴力再授权法案》，《美国法典》第 18 篇第 2261 条；《纽约行政法典》第 8-107.1(a) 条。
- 114 《纽约州行政法》第 292、296 条。
- 115 《纽约州行政法典》第 8-107.1(b) 条。
- 116 《韦斯特切斯特县法律》第 700.02、700.03(a)(8) 条。
- 117 《纽约州行政法》第 296(1)(a)。
- 118 《美国残疾人法案》，《美国法典》第 42 篇第 12101 条及以下各条；《纽约州行政法》第 292(21)、292(21-e)、295(5)、296(3) 条；《纽约州法典与法规汇编》第 9 篇第 466.11 条。
- 119 《美国法典》第 42 篇第 12102 条。
- 120 《纽约州行政法》第 292(21) 条。
- 121 纽约行政法第 296(22)(c)(2) (2021) 条，经 S1040 修订。
- 122 《纽约州行政法典》第 8-102(5)、第 8-107.1 条。
- 123 《西切斯特县法律》第 700.02 条（定义）、条 700.03 条。
- 124 《纽约州行政法典》第 8-102 条；另请参阅纽约市人权委员会残疾歧视法律执法指南（2018 年 6 月），https://www1.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/nycchr_legalguide-disabilityfinal.pdf。
- 125 《纽约州刑法》第 215.14 条。
- 126 《纽约州行政法典》第 20-912 条（定义）、第 20-913、20-914 条。
- 127 《纽约州行政法典》第 20-913 条。
- 128 《纽约州行政法典》第 20-913 条。
- 129 《纽约州房地产法》第 227-d 条。
- 130 《纽约州房地产法》第 227-c 条。另请参阅《纽约州刑事程序法》第 530.12-13 条（确定法院可以为家庭犯罪受害人颁发保护令）；《纽约州家庭关系法》第 240 条（规定了法院发布保护令的权力）；《纽约州家庭法院法案》第 446 条（保护令）、第 656、842、1056 条。
- 131 纽约行政法第 296 条，经 S8417-B 修订。
- 132 《移民与国籍法》，《美国法典》第 8 篇第 1324b 条。
- 133 参见生殖权利中心，维护生殖权利：第 114 次大会回顾（2017 年 3 月 20 日），<https://www.reproductiverights.org/114th-congress-wrap>；Heather D. Boonstra，经济困难的女性在生活中流产：保险覆盖范围的重要性，19 Guttmacher Policy Rev.，2016 年，第 46、50 页。
- 134 Heather D. Boonstra，经济困难的女性在生活中流产：保险覆盖范围的重要性，19 Guttmacher Policy Rev.，2016 年，第 46 页。
- 135 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.1(r)(i) 条；《纽约州保险法》第 3221(16) 条。
- 136 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.1(r)(ii) 条。
- 137 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.1(r)(v) 条。
- 138 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.1(r)(vi) 条。
- 139 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.1(r)(vi) 条。
- 140 《纽约州保险法》第 3221(i)(16)(a)、3221(5)(a)(1) 条。
- 141 《纽约州公共健康法》第 2599-AA(2019) 条。
- 142 纽约行政法第 837-w 条，经 S9077-A 增订。
- 143 纽约民权法第 70-b 条，经 S9039-A 增订。
- 144 参见州长 Hochul 签署全国领先的立法方案，以保护所有人的堕胎和生殖权利，纽约州（2022 年 6 月 13 日），<https://www.governor.ny.gov/news/governor-hochul-signs-nation-leading-legislative-package-protectabortion-and-reproductive>。
- 145 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.1(p)(1-2) 条。
- 146 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.71 条。
- 147 《美国法典》第 42 篇第 2000e(k) 条；另请参阅平等就业机会中心，EEOC 有关怀孕歧视和相关问题的执法指南，EEOC 通知第 915.003 号（2015 年 6 月 25 日）（援引《美国法典》第 42 篇第 2000e(k) 条；《美国联邦法规汇编》第 29 篇第 1604 部分附录 - 关于《怀孕歧视法》的问与答，问题 34 (1979)（“在雇佣实践中雇主不得歧视已经或计划堕胎的女性”）；人力资源大会报告 95-1786，4 (1978)，重印于 1978 年第 95 次国会第二次会议第 4 卷美国法典国会法律汇编和行政新闻 4749,4766（“因此，雇主不得，例如，仅仅因为某位女性行使了她的堕胎权而解雇或拒绝雇用

- 这位女性”) ; 另请参阅 *DOE 诉 C.C.A.R.S. Protection Plus, Inc.*, 527 F.3D 358, 364 (3D CIR. 2008), 调卷令被拒绝, 129 S. CT. 576 (2008) (PDA 禁止雇主因为女性员工已经行使其堕胎权而歧视女性员工) ; *Turic 诉 Holland Hospitality, Inc.*, 85 F.3D 1211, 1214 (6th CIR. 1996) (因为女性员工计划堕胎而解雇怀孕员工违反了 PDA) , https://www.eeoc.gov/law/guidance/pregnancy_guidance.cfm#_ftn58。
- 148 纽约劳动法第 203-e (2020) 条, 经 S660 修订。
- 149 《纽约州法典与法规汇编》第 11 篇第 52.16(o) 条。
- 150 《纽约州刑法》第 240.70-240.71 条。
- 151 纽约公共卫生法第 18(3)(i) 条; 纽约公共卫生法第 17 。
- 152 《纽约州行政法典》第 8-107(22) 条, 纽约市人权委员会关于基于怀孕的歧视的执法指南: 第 78 号地方法律 (2013 年) ; https://www1.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/pregnancy_interpretiveGuide_2016.pdf。
- 153 《纽约州保险法》第 3217-C 条。
- 154 《纽约州保险法》第 3216(i)(8)(e)(10)(a)(i) 条。
- 155 《美国法典》第 42 篇第 300GG-13 条; 《美国联邦法规汇编》第 29 篇第 2590.75-2713 条。
- 156 参见纽约州卫生署 Medicaid 家庭规划服务, https://www.health.ny.gov/health_care/managed_care/famplan10ques.htm。
- 157 参见纽约州卫生署全面家庭规划和生殖健康护理服务计划, https://www.health.ny.gov/community/pregnancy/family_planning/。
- 158 参见纽约州卫生署家庭规划福利计划, https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/familyplanbenprog.htm。
- 159 《怀孕歧视法案》, 《美国法典》第 42 篇第 2000E(k) 条; 《纽约州行政法》第 292 (对“雇主”的定义)、第 296.1 条; 另请参阅纽约州人权局, 纽约州雇主针对怀孕歧视以及怀孕相关状况进行合理调整的指南, <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/guidance-pregnancy-discrimination-employers.pdf>。
- 160 《美国残疾人法案》, 《美国法典》第 42 篇第 12101 条及以下各条; 《纽约州行政法》第 292(21)、292(21-e)、295(5)、296(3) 条; 《纽约州法典与法规汇编》第 9 篇第 466.11 条。
- 161 《纽约州行政法》第 292 条。
- 162 《纽约州行政法》第 296(3) 条; 另请参阅纽约州人权局纽约州雇主针对怀孕歧视以及怀孕相关状况进行合理调整的指南, <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/guidance-pregnancy-discrimination-employers.pdf>。
- 163 《纽约州行政法典》第 8-107(22) 条, 纽约市人权委员会关于基于怀孕的歧视的执法指南: 第 78 号地方法律 (2013 年) ; https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/legal_guidances.page。
- 164 《纽约州劳工赔偿法》第 9 章第 201(9)(b) 条。
- 165 《纽约州劳动法》第 206-c 条。
- 166 《纽约州劳动法》第 206-c 条; 纽约州劳工厅哺乳妈妈在工作场喂母乳权利指南, <https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/pdfs/guidelinesexpressionofbreastmilkfinal.pdf>。另请参阅《平等劳工标准法案》, 《美国法典》第 29 篇第 207(r) 条 (要求雇主提供合理的无薪休息时间, 使员工可以在孩子出生后 1 年在除浴室外的同事和公众不会看到或闯入的地方为哺乳期孩子喂母乳)。
- 167 《美国法典》第 29 篇第 207(r) 条; 《纽约州劳动法》第 206-C 条。另请参阅纽约州劳工厅哺乳妈妈在工作场喂母乳权利指南, <https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/pdfs/guidelinesexpressionofbreastmilkfinal.pdf>。
- 168 《纽约州带薪家事休假福利法》、《纽约州劳工赔偿法》第 9 条; 《纽约州法典与法规汇编》第 12 篇第 355 条, 第 380 部分。
- 169 *Id.*
- 170 *Id.*
- 171 2022 年纽约带薪探亲假更新, 纽约州, <https://paidfamilyleave.ny.gov/2022> (上次访问日期为 2022 年 1 月 31 日)。
- 172 《家庭和医疗休假法》, 《美国法典》第 29 篇第 2601 条及以下各条。
- 173 《纽约州劳工赔偿法》第 9 章第 201(9)(b) 条。
- 174 《纽约州行政法典》第 20-912 条 (定义)、第 20-913、20-914 条。
- 175 《西切斯特县法律》, 第 700 章。
- 176 纽约劳动法第 196-c (2021) 条, 经 S2588A 修订。
- 177 儿童疫苗接种的额外带薪假将于 12 月 24 日生效, 可追溯至 11 月 2 日, 纽约市消费者和劳工保护局。(2021 年 12 月 23 日), <https://www1.nyc.gov/site/dca/media/pr122321-Additional-Paid-Leave-for-Child-Vaccinations.page#:~:text=In%20an%20effort%20to%20keeping,of%2018%2C%20per%20vaccine%20injection>。
- 178 *Id.*
- 179 《纽约州行政法》第 296 条。另请参阅纽约州人权局纽约州雇主家庭状况歧视指南, <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/guidance-familial-status-employers.pdf>。
- 180 《纽约州行政法典》第 8-107 条。
- 181 根据 1996 年《个人责任与工作机会调和法案》(PRWORA), 联邦政府为各州提供分类拨款, 以便提供贫困家庭临时援助 (TANF), 根据该法案, 各州必须为贫困家庭提供临时援助计划。参见《美国法典》第 42 篇第 7 章, 第 IV 分章; 《美国联邦法规汇编》第 45 篇第 260 部分。
- 182 参见《美国法典》第 8 篇第 1621 条 (对于不符合资格类别)。

- 183 《移民与国籍法》，《美国法典》第 8 篇第 1182 条。
- 184 参见预算和政策优先事项中心 SNAP 资格和福利快速指南（2018 年 10 月 16 日），<https://www.cbpp.org/research/food-assistance/a-quick-guide-to-snap-eligibility-and-benefits>。
- 185 《美国法典》第 42 篇第 300gg-13 条；《美国联邦法规汇编》第 29 篇第 2590.75-2713 条。
- 186 《美国联邦法规汇编》第 24 篇第 100.600 条。
- 187 参见 Callahan 诉 Carey（1981 年）双方同意的判决，<http://www.coalitionforthehomeless.org/our-programs/advocacy/legal-vic/vault/the-callahan-legacy-callahan-v-carey-and-the-legal-right-to-shelter/>。
- 188 《美国法典》第 42 篇第 1436a 条。
- 189 《美国联邦法规汇编》第 24 篇第 5.512、5.520 条。
- 190 参见《纽约州劳动法》第 591 条；另请参阅纽约州劳工厅“在你申请失业之前：常见问题”，<https://www.labor.ny.gov/ui/claimantinfo/BeforeyouApplyFaq.shTM#22>。
- 191 《纽约州行政命令》第 26 号（2011 年 10 月 6 日），<https://www.governor.ny.gov/news/no-26-statewide-language-access-policy>。
- 192 《国家劳动关系法》，《美国法典》第 29 篇第 151-169 条。
- 193 《纽约州公务员法》第 200 条及以下各条（也称为《公职人员公平雇佣法案》或“泰勒法”）。
- 194 *Id.*
- 195 《美国法典》第 29 篇第 152(3) 条。
- 196 《美国法典》第 29 篇第 158 条。
- 197 参见联合船运公司第 21-CA-157647 号（2017 年 11 月 28 日）。
- 198 《美国法典》第 29 篇第 157 条。
- 199 《美国法典》第 29 篇第 157 条。
- 200 《美国法典》第 29 篇第 157 条。
- 201 《美国法典》第 29 篇第 158 条。
- 202 《纽约州公务员法》第 202-03、210 条。
- 203 参见纽约劳动法第 511 条，经 S6578 修订。
- 204 《纽约州劳动法》第 194 条。
- 205 《美国法典》第 29 篇第 158 条；《纽约州公务员法》第 209-a 条。
- 206 参见国家劳工关系委员会《国家劳动关系法》规定的移民员工权利，https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_english_pdf_21860.pdf。
- 207 参见国家劳工关系委员会《国家劳动关系法》下的移民员工权利，https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_english_pdf_21860.pdf。
- 208 参见国家劳工关系委员会《国家劳动关系法》下的移民员工权利，https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_english_pdf_21860.pdf。