婦女經濟平等法律手冊 / 2020 紐約補編

這份《婦女經濟平等法律手冊/2020年紐約補編》是根據2019年和2020年立法會議期間所作的立法改革而作的更新，它確定了新的或擴大的保護和利益。 請參閱本手冊以獲取全面的現有保護。

1 性別與性別歧視

您有權在工作中不受性別歧視。 這項權利是基本權利，它涵蓋了以下許多具體的保護措施。 法律還根據您的性別認同，性取向和家庭狀況為您提供保護。

- 在紐約州和紐約市，如果您為有4名或以上員工的雇主或許可發放機構工作，則基於您的性別（包括實際或感知的性別認同），家庭狀況或性取向的性別歧視是禁止的。**自2020年2月8日起，此禁令將適用於所有雇主，無論僱用多少個人。**[1]

- 自2019年10月11日起，法律將保護範圍擴大到**承包商，供應商和顧問等非僱用人員**。[2]

- 如果您在聯邦法院或州法院提起訴訟，則可以獲得各種類型的救濟，包括工資損失，未來工資，自付費用以及因情緒困擾而獲得的賠償。**自2019年10月11日起，您還可能有資格在州法院獲得懲罰性賠償（指超出賠償，打算作為罰款金額的賠償）和律師費。**[3]

2 性騷擾

您有權享受不受性騷擾和性虐待的工作場所。 性騷擾是性別歧視的一種形式。

- **自2019年10月11日起** ，紐約州的法律不僅防止基於性別的騷擾，而且還保護人們免於基於種族和民族等任何受保護特徵的騷擾。[4] **這也適用於家庭傭工**。[5]

- 禁止您的雇主和其他行為人（例如，高管，經理，主管，同事或客戶）從事不受歡迎的性行為，從而造成有惡意的工作環境。 請注意，**自2019年10月11日起，**行為不必須是“嚴重或無處不在”。 根據紐約州的新標準，儘管行為必須不僅是“輕微的不便或瑣碎的不便”，您的雇主也不能使您處於次等的條件，環境或工作特權的境況。 [6]

- 紐約州的所有雇主必須採取預防性騷擾的政策，並且必須進行有關性騷擾的年度互動培訓。 **在您被雇用時，您的雇主必須用英語和您的主要語言向您提供其政策和培訓材料的副本，並在每年培訓期間提供一次。**[7]

- 要向紐約州人權局提起州申訴，通常您必須在騷擾之日起一年內提出申訴。**自2020年8月12日起，**您**將有從騷擾之日起3年時間**在州一級提出任何性騷擾投訴。[8]

3 同工同酬

法律禁止雇主因您的性別而少付工資給您。 這種對待是性別歧視的一種形式。 法律還禁止您的雇主因您與同事討論或披露薪資水平而對您進行懲罰，並且視您的工作地點而定，可能也禁止雇主詢問或依據您以前的工資來設定您的新工資。

- 紐約州法律禁止雇主從事基於性別的薪酬歧視。 **從2019年10月8日起，法律還將禁止基於任何其他受保護特徵的薪酬歧視。**[9]

- 如果您從事的工作基本上是平等的。（根據聯邦法律）則承保範圍內的雇主不得向您支付與男性同事不同的薪水。**自2019年10月8日起，** 該標準將在紐約州修訂，禁止雇主向從事同等工作的您支付較少的報酬，或者在類似工作條件下，考慮到所需的技能，努力和責任，對從事``基本相似的工作"的您支付較少的報酬。[10]

- **自2020年1月6日起，** 如果您要在紐約州（作為新申請人或現任僱員）申請工作，無論雇主的規模多大，在招聘過程中雇主都不能向您詢問您過往職位的薪水是多少，或者在招聘過程中依靠您的薪資歷史來確定您的薪水。[11] 請記住，根據您的職位性質，合同或集體談判協議，某些例外情況可能適用。

4 最低薪資與實現公平薪資

您有權獲得工作報酬。 雇主竊取您的工資，以低於州最低工資的標準向您支付工資或強迫您無薪工作都是非法的。

- 農場工人: **自2020年1月1日起，** 每週工作超過了60小時的農場工人必須為超過60小時後的工作時間獲得加班工資（應是正常工資的1.5倍）。[12]

5 經濟機會

貸款公司或金融機構根據您的性別而拒絕您的貸款或融資是違法的。 各種可取得的資源可幫助您找到工作； 改善您的財務狀況； 創業；並為找到工作，包括高薪領域的工作獲得教育，語言和技能培訓。

- 無更新。

6 安全的工作場所與公平的工作條件

您有權享受一個安全的工作場所，該工作場所應避免可能會造成嚴重傷害的危險以及具有強制性威脅性的工作條件。 根據您的情況，您還可能有權享受某些公平的工作待遇，例如工間休息，休息日，病假，請假和合理的工作時間安排。

- 病假: 自2020年9月30日起，您有權在紐約州享受無薪或有薪病假，您可以按每工作30小時掙1小時的速度累計，並且可以在2021年1月1日開始使用。 如果您為僱員少於五名的小型雇主工作，則您有權每年獲得40個小時的無薪病假時間。 但是，如果您的雇主前一年的淨收入超過100萬美元，或者您的雇主有5名以上的僱員，則您有權享受40個小時的帶薪病假。 如果您為僱員超過100名的雇主工作，則您每年有權享受56個小時的帶薪病假。

休假可用於為您或受保護的家庭成員提供精神疾病，傷害，診斷，護理和預防性護理，或用於與家庭暴力，家庭或性犯罪，纏擾或販運人口有關的缺勤。

如果您的雇主違反州法律或您的合同或公司政策，則可以向紐約州勞工部投訴。

- 農場工人: 在紐約州，**自2020年1月1日起，**根據法律規定，農場工人**每週應合法地獲得至少連續24小時休息時間。**[13] 。由於天氣或其他情況而休息24小時的被視為休息日。如果您自願決定不休息，您有權在當天的工作時間獲得加班費（是正常工資的1.5倍）。**從2020年1月1日起，**所有農場工人也**有資格獲得工人補償。**[14] 自2020年1月1日起，如果您是由雇主提供住房的移民工人，那您的雇主必須滿足住房所有的衛生，健康和安全要求。[15]

7 家庭暴力，性侵犯和纏擾行為

在工作場所雇主基於您作為家庭暴力受害者的身份對您歧視是非法的。 取決於您的居住地，可能還會有其他的保護措施，包括針對性侵犯或纏擾行為受害者的保護措施，它們可以幫助您在解決虐待問題時保留職位或離職。

- 我可以請假嗎?

  病假/休假/私人事假: 自2020年9月30日起，在紐約州，您有權因與家庭暴力，家庭或性犯罪，纏擾或性販運有關的缺勤而享受無薪或有薪休假。 每工作30個小時可累積1個小時的時間，自2021年1月1日起可以使用。如果您為僱員少於5名的小型雇主工作，則您每年有權獲得40個小時的無薪假期。但是，如果您的雇主前一年的淨收入超過100萬美元，或者您的雇主有5名以上的員工，則您有權享受40個小時的帶薪休假。如果您為僱員超過100名的雇主工作，則您每年有權享受56個小時的帶薪休假。

8 生育和孕產婦健康

您有權在懷孕第24週之前或有任何醫學上需要保護您的生命或健康的情況下安全進行秘密流產。 如果您有醫療補助或有健康保險，則您的醫療提供者必須負擔重要的計劃生育服務，包括避孕和墮胎服務，而無需支付額外費用。

- 無更新。

9 懷孕, 生育和哺乳期

雇主在基於您懷孕，分娩或相關疾病而在工作場所對您不利（好），是違法的。 這種作法是性別歧視的一種形式。 雇主也禁止歧視在工作中哺乳的工人，您有權休息。 根據您的情況，您可能有權獲得其他的工作場所保護，以調整您的工作條件或在需要時休帶薪或無薪假期。

- 不論企業大小，您的雇主都不得歧視您或因在工作中哺乳而受到處罰。 此外，紐約州法律現在明確規定，**哺乳是與懷孕相關的現象，這意味著受保雇主必須為哺乳需求提供合理的便利。**

- 在紐約市，適用有關哺乳室其他保護措施和要求。您的雇主必須制定書面的哺乳期的實施變通政策.[16]

- 農場工人: **自2020年1月1日起，**符合計劃要求的農場工人有**資格在紐約州獲得傷殘津貼。**[17]

10 有薪事假

如果您已經工作了足夠的時間，您將有權獲得有薪工作假，以照料新生兒，新收養的孩子或患病的家庭成員，或滿足因軍事部署而產生的某些家庭需求。 您可能還有權享受其他形式的請假，以協助您照顧自己和家人。

- 農場工人: **自2020年1月1日起**，符合計劃要求的農場工人**有資格在紐約州獲得帶薪家事假和殘疾津貼。**[18]

11 育兒服務與照顧者的保護

雇主因為您有孩子而歧視您是非法的。 根據您的收入，您可能有資格獲得托兒服務，以幫助您獲得工作或保持上班。

- 無更新。

12 公共福利

根據您的收入，您可能有資格獲得重要的公共利益，包括現金援助，食品援助，免費醫療保健和住房援助。 如果您的福利被拒絕或終止，則必須提前通知您，您也有機會對這一裁決提出異議。 如果您不會說英語並且需要幫助，則可以請求語言幫助（翻譯和口譯）。

- 農場工人: **自2020年1月1日起，** 符合計劃要求的農場工人**有資格獲得失業保險。**[19]

- 在紐約市，夏季免費餐計劃在所有5個行政區的部分學校，公園，游泳池，圖書館和用食品卡車為兒童和年輕人（18歲及以下）提供免費早餐和午餐。 要查找位置，請訪問：
  http://www.schoolfoodnyc.org/sch_search/summerNew.aspx.

13 共同保護我們的權利

您可能有一些權利和機會來組織，參加工會並與其他工人共同採取行動，改善您的工資和工作條件，而不受雇主的懲罰。

- 農場工人: 自2020年1月1日起，農場工人有權與同事組織或參加工會以尋求更好的工作條件。 如果雇主試圖懲罰行使這些權利的工人，則工人可以向紐約州公共就業關係委員會提起投訴。[20] 但是如果工人的罷工或者有意停工或放慢速度，雇主可以提出控告。[21]

---

[1] N.Y. Exec. Law § 292, as amended by S6577.
[2] N.Y. Exec. Law § 296-d, as amended by S6577.
[3] N.Y. Exec. Law § 297, as amended by S6577.
[4] N.Y. Exec. Law § 296(h), as added by S6577.
[5] N.Y. Exec. Law § 296-b, as amended by S6577.
[6] N.Y. Exec. Law § 296(h), as added by S6577.
[7] N.Y. Labor Law § 201-g, as amended by S6577.
[8] N.Y. Exec. Law § 297(5), as amended by S6577.

[9] N.Y. Labor Law § 194, as amended by S5248-B.
[10] N.Y. Labor Law § 194, as amended by S5248-B.
[11] N.Y. Labor Law 194-a, as added by S6549.
[12] N.Y. Labor Law § 163-a, as amended by S6578.
[13] N.Y. Labor Law § 161, as amended by S6578.
[14] N.Y. Work. Comp. Law, Groups 14-a, 14-b as amended by S6578.
[15] N.Y. Pub. Health Law § 225.
[16] N.Y. Admin. Code §§ 8-101-8-131.
[17] *See* N.Y. Work. Comp. Law Ch. 9, § 201(6)(A), as amended by S6578.
[18] *See* N.Y. Work. Comp. Law Ch. 9, § 201(6)(A), as amended by S6578.
[19] *See* N.Y. Labor Law § 511, as amended by S6578.
[20] *See* N.Y. Labor Law § 701, as amended by S6578.
[21] *See* N.Y. Labor Law § 703, as amended by S6578.

Translated by Asian/ American Center of Queens College
(no alterations on this document are permitted)