

就業 ☒視 基本 指南

根據紐約州 《人權法》編寫

NEW YORK STATE DIVISION OF HUMAN RIGHTS

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FOR DHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718) 741-8400

WWW.DHR.NY.GOV

如何提出控訴

如果☒認為在就業過程中由於☒的年齡、種族、信條、膚色、原國籍、性取向、軍籍、性別、殘障、遺傳因素或病原攜帶者身分、或婚姻狀況而受到☒視，請向紐約州人權署(New York State Division of Human Rights) 提起控訴。

須在聲稱☒視行為發生之日起一年內向人權署提出控訴。如需更多資訊或提出控訴，請聯絡離☒家或工作場所最近的區域辦公室，或者造訪我們的網站www.dhr.state.ny.us。

部分示例：

☒是女同性戀者，帶著☒的女朋友參加節日派對。當☒重返工作崗位後，一些恐同材料開始出現在☒的辦公☒上。這種行為是否違法？

☒應立即將實情上報給公司內部負責受理投訴的人員。請確保保留全部資料的副本，以做備用。

☒是一名女性副總裁，已失去了多次晉升機會。每次只有少數幾名符合資格的男性得到晉升。這種行為是否違法？

如果由於☒的性別而失去升職機會，則是違法的。

☒針對☒主提起了善意投訴。然後，☒立即被降職。這種行為是否違法？

從時間上推斷，降職似乎帶有☒視和報復的意圖，因此，建議針對這樣的報復行為單獨提起投訴。

在向人權署提起☒視控訴之前，☒是否需要向☒主提起控訴？

☒不必如此。然而，在多數情況下，如果未向☒主通報☒視情況，並請求其採取補救措施，☒主將不會被追究責任。

就業歧視 基本指南

為實現 Governor 的目標「One New York」（一個紐約），應竭力使全體紐約州人享有均等的就業機會，並免受歧視的困擾，這一點非常重要。紐約州《人權法》是國內目前涉及範圍最廣的反歧視法之一。該法禁止在員工招聘和解聘、賠償、僱傭條款、條件或特殊待遇方面存在歧視。

《人權法》禁止基於任何人的年齡、種族、信條、膚色、原國籍、性取向、軍籍、性別、殘障、遺傳因素或病原攜帶者身分、或婚姻狀況而在就業時受到歧視。提起歧視控訴的員工將不會受到僱主的報復。該法適用於員工人數超過四名的僱主。

內部控訴流程

大多數企業僱主均會制定一套內部流程，以舉報工作場所內聲稱發生的歧視。如果企業內設有此類流程，則請遵循該既定流程向指定的企業代表舉報歧視行為。在多數情況下，受理控訴的人員通常為人力資源總監（Director of Human Resources）、總法律顧問（General Counsel）或您的主管。如果您的主管是歧視行為的主要涉案人，那麼，應向更高一級管理人員提起控訴。在向人權署或其他機構提起控訴之前，若未能履行內部控訴流程，則可能對您的案件不利。

保留聲稱的歧視行為記錄

確保向主管或管理層提交的全部控訴均以書面形式備案，這一點非常重要。如果僱主否認收到控訴，口頭控訴往往無法取證。強烈建議您將所遭受的歧視行為用筆記或日誌或日記記錄下來。您的日誌或日記最好與事件保持同步。換言之，您應每日記錄發生的事件，或在事發後儘快記錄。最好將日誌或日記放在家中。

減輕損害責任

如果您被僱主解聘，您必須合理嘗試尋找就業機會，以避免經濟損失。這就是所謂的減輕損失。為證明您已採取合理方法來尋找工作，建議您保留所有求職信、電郵以及其他文件，以示您付出了不懈努力。如果您在控訴案中勝訴，但若未能努力減輕損失，則判予您的賠償金額可能會相應減少。

如果您在控訴案中勝訴，將會獲得哪些賠償？

實際損失賠償：補發工資和賠償福利損失，如醫療保險及其他附加福利。

補償性損害賠償：包括對精神損失、痛苦以及精神折磨的賠償。

恢復您之前擔任的職務及其他公平救濟，例如命令違法者停止和終止某種行為，或堅定地採取反歧視政策。