

針對負有照護責任的工作者提供的保護

紐約市人權委員會提供資源，幫助雇主增強企業，成為更具包容性、確保僱傭工作符合《紐約市人權法》規定的雇主。本文件提供為負有照護責任的雇員及求職者新增的立法保護的相關資訊，該立法是一項重大的法律變更，對您的招聘和決策流程產生影響。

從 2016 年 5 月 4 日開始，以不同於其他雇員的待遇對待負有照護責任的雇員或求職者屬違反《紐約市人權法》行為。

根據此條新規定，雇員或求職者不得因為以下原因而受到歧視：

- 他們是未滿 18 歲孩子（包括養子女）的父母，並且為孩子提供直接、持續的照護；
或
- 他們向以下人士提供直接、持續的照護：患有殘障的父母、兄弟姐妹、配偶、子女（任何年齡）、祖父母或孫子女或任何身有殘障並與他們同住的人，且該等人士依賴他們的醫療照護或依靠他們以滿足其日常生活需求。

雇員及求職者不得因其負有的照護責任而受到歧視。

當根據照護者的狀況作出就業決定，包括但不限於出於以下原因等決定不雇用或晉升某人，即構成照護者歧視：

- 他/她家裡有小孩；
- 他/她的配偶患病；
- 他/她是一位養子女父母；
- 他/她是一位單親父母；
- 抱有這樣的觀念：家有子女或需要照顧殘障親人的人不是一個可靠的雇員；
- 抱有這樣的觀念：母親應留在家中照顧孩子。

我的企業是否受到此項新法律的約束？

在紐約市聘用**四位或四位以上雇員**的所有雇主均受《紐約市人權法》（包括此條新法）的約束。雇主自身算四位雇員之一。上述規定中的四位雇員不必在同一地點工作，也不必全部在紐約市工作，只要其中一名雇員在紐約市工作，其雇主就受到此法律約束。

那些雇員受保護？

如果雇員是全職或兼職工作者，或如果他們是實習生（有償或無償），無論他們是否擁有工作授權文件，均可受到保護。大多數獨立合約員工也受到保護。

禁止那些行為？

- 雇主不得因為求職者或雇員的照護責任而拒絕雇用、解雇該求職者或雇員，或在就業條款、條件或權利方面對其有任何其他歧視。
- 雇主不得為某些雇員提供某些福利（例如彈性工作時間），而拒絕為因其照護責任而提出申請的雇員提供同等福利。
- 雇主不得在發佈的廣告或職位公告中聲明，他們將在招聘中基於求職者的照護責任對此類人士設置任何限制。

允許那些行為？

- 僱主不必因為僱員負有照護責任而為其提供便利條件。例如，僱主不必因為僱員負有照護責任而變更其輪班或允許其提前下班。但是，如果僱主向其他僱員提供此類福利，則不得拒絕向負有照護責任的僱員提供。

更多資訊，請瀏覽 nyc.gov/humanrights。您可以瞭解到更多關於《紐約市人權法》賦予僱主的責任，並報名參加免費研討會。