



KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE

NEW YORK, NEW YORK
PRINTABLE LABOR LAWS

PREGNANCY ACCOMMODATIONS

NOTICE: PREGNANCY ACCOMMODATIONS AT WORK

The NYC Human Rights Law requires all employers with four or more employees, or one or more domestic worker, to provide reasonable accommodations to employees related to pregnancy, childbirth, and related medical conditions to enable them to continue working and/or return to work promptly while maintaining a healthy pregnancy. Employers are required to provide written notice of employees' rights under the Law, and can use this document to satisfy that requirement. As such, it should be posted in the workplace.

EMPLOYERS

Provide a clear policy and protocol for employees to request a reasonable accommodation. Work with your pregnant employee to promptly agree on a reasonable accommodation that:

- Values your employee's contributions to the workplace.
- Helps your employee satisfy the essential requisites of her job.
- Keeps them in the workplace for as long as they are able to continue working.
- Is right for your employee and does not cause undue hardship to your business.

Employers must have a lactation policy that is posted at the workplace, provided to employees at the start of their employment, and on the intranet if one exists. A model policy is available here:



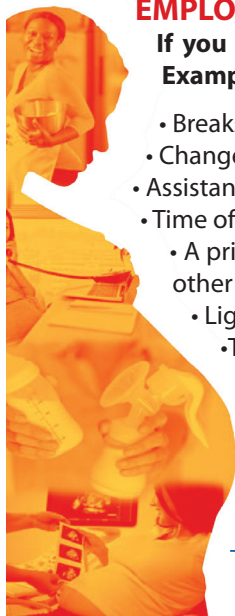
Ignoring a request for a reasonable accommodation, failing to respond quickly, punishing, or firing your employee after they request one can expose you to damages and civil penalties. Employers are prohibited from asking for proof of pregnancy. Employers may request a doctor's note only when the accommodations requested by the employee involve time away from the workplace and when not otherwise prohibited by city, state, or federal law, including the NYC Earned Safe and Sick Time Act.

EMPLOYEES

If you need a reasonable accommodation to continue working or remain employed, you can request one. Examples include, but are not limited to:

- Breaks (e.g. to use the bathroom, eat or drink, or provide necessary rest).
- Changes to your work environment such as a seat or a fan.
- Assistance with physically demanding tasks.
- Time off or schedule adjustments.
 - A private, clean, non-bathroom space and at least 30 minutes of paid breaks for expressing breast milk and use of other existing paid break/meal time for beyond the 30 minutes..
 - Light duty or a temporary transfer to a different position.
 - Time off to recover from childbirth.

The type of reasonable accommodation appropriate for an employee should be tailored to the needs of the employee and the employer. If your request for a reasonable accommodation has been ignored or denied without an appropriate alternative, we can help. Call the NYC Commission on Human Rights at 212-416-0197 to report it.



@NYCCHR

NYC.gov/HumanRights or call 212-416-0197

NYC Commission on
Human Rights



AVISO: COMODIDADES EN EL TRABAJO DURANTE EL EMBARAZO

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York exige que todos los empleadores con cuatro o más empleados, o uno o más trabajadores domésticos, proporcionen adaptaciones razonables relacionadas con el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas a las empleadas para permitirles continuar trabajando y/o regresar al trabajo rápidamente mientras mantienen un embarazo saludable. Los empleadores deben proporcionar una notificación por escrito de los derechos de los empleados según la ley y pueden utilizar este documento para satisfacer ese requisito. Como tal, éste debería publicarse en el lugar de trabajo.

EMPLEADORES

Proporcionen una política y un protocolo claros para que las empleadas soliciten una adaptación razonable. Trabajen con su(s) empleada(s) embarazada(s) para acordar rápidamente una adaptación razonable que:

- Valore las contribuciones de su empleada al lugar de trabajo.
- Ayude a su empleada a satisfacer los requisitos esenciales de su trabajo.
- Le mantenga en el lugar de trabajo mientras pueda seguir trabajando.
- Sea adecuado para su empleada y no cause dificultades excesivas a su empresa.
- Tenga una política de lactancia publicada en el lugar de trabajo, proporcionada a los empleados al inicio de su contrato laboral y en la intranet si existe.

Los empleadores deben contar con una política de lactancia publicada en el lugar de trabajo, que se entregue a los empleados al comenzar su relación laboral y, si existe, en la intranet. Puede consultar un modelo de política aquí:



Ignorar una solicitud de adaptación razonable, no responder rápidamente, castigar o despedir a un empleado después de que la solicite puede exponerles a demandas por daños y sanciones civiles. Los empleadores tienen prohibido pedir pruebas de embarazo. Los empleadores pueden solicitar un certificado médico solo cuando las adaptaciones solicitadas por la empleada impliquen tiempo fuera del lugar de trabajo y cuando no esté prohibido por la ley municipal, estatal o federal, incluyendo la Ley de Tiempo de Enfermedad Devengado de la Ciudad de Nueva York.

EMPLEADAS

Si necesita una comodidad razonable para continuar trabajando o seguir siendo empleada, puede solicitarlas. Algunos ejemplos incluyen, pero no están limitados a:

- Descansos (por ejemplo, para usar el baño, comer o beber, o proporcionar el descanso necesario)
- Cambios en su entorno de trabajo, como un asiento o un ventilador
- Asistencia con tareas físicamente exigentes
 - Tiempo libre o ajustes de horario
- Un espacio privado, limpio, diferente a un baño y descansos para extraer leche materna
 - Tareas ligeras o una transferencia temporal a una posición diferente
 - Tiempo libre para recuperarse del parto

El tipo de adaptación razonable apropiado para un empleado debe adaptarse a las necesidades del empleado y el empleador. Si su solicitud es razonable y la adaptación ha sido ignorada o negada sin una alternativa adecuada, podemos ayudarle. Llame a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York al 212-416-0197 para reportarlo.



@NYCCHR

NYC.gov/HumanRights or call 212-416-0197



Commission on
Human Rights



STOP SEXUAL HARASSMENT ACT NOTICE

All employers are required to provide written notice of employees' rights under the Human Rights Law both in the form of a displayed poster **and** as an information sheet distributed to individual employees at the time of hire. This document satisfies the poster requirement.

The NYC Human Rights Law

The NYC Human Rights Law, one of the strongest anti-discrimination laws in the nation, protects all individuals against discrimination based on gender, which includes sexual harassment in the workplace, in housing, and in public accommodations like stores and restaurants. Violators can be held accountable with civil penalties of up to \$250,000 in the case of a willful violation. The Commission can also assess emotional distress damages and other remedies to the victim, require the violator to undergo training, and mandate other remedies such as community service.

Sexual Harassment Under the Law

Sexual harassment, a form of gender-based discrimination, is unwelcome verbal or physical behavior based on a person's gender.

Some Examples of Sexual Harassment

- unwelcome or inappropriate touching of employees or customers
- threatening or engaging in adverse action after someone refuses a sexual advance
- making lewd or sexual comments about an individual's appearance, body, or style of dress
- conditioning promotions or other opportunities on sexual favors
- displaying pornographic images, cartoons, or graffiti on computers, emails, cell phones, bulletin boards, etc.
- making sexist remarks or derogatory comments based on gender

STOP SEXUAL HARASSMENT ACT NOTICE (CONTINUED)

Retaliation Is Prohibited Under the Law

It is a violation of the law for an employer to take action against you because you oppose or speak out against sexual harassment in the workplace. The NYC Human Rights Law prohibits employers from retaliating or discriminating “in any manner against any person” because that person opposed an unlawful discriminatory practice. Retaliation can manifest through direct actions, such as demotions or terminations, or more subtle behavior, such as an increased work load or being transferred to a less desirable location. The NYC Human Rights Law protects individuals against retaliation who have a good faith belief that their employer’s conduct is illegal, even if it turns out that they were mistaken.

Report Sexual Harassment

If you have witnessed or experienced sexual harassment inform a manager, the equal employment opportunity officer at your workplace, or human resources as soon as possible. **Report sexual harassment to the NYC Commission on Human Rights. Call 212-416-0197 or visit NYC.gov/HumanRights** to learn how to file a complaint or report discrimination. You can file a complaint anonymously.

State and Federal Government Resources

Sexual harassment is also unlawful under state and federal law where statutes of limitations vary. To file a complaint with the New York State Division of Human Rights, please visit the Division’s website at **www.dhr.ny.gov**. To file a charge with the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), please visit the EEOC’s website at **www.eeoc.gov**.



NYC.gov/HumanRights



AVISO SOBRE LA LEY PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Todos los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York mediante un afiche exhibido y una hoja de información distribuida a cada empleado en el momento de la contratación. Este documento cumple con el requisito del afiche.

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más rigurosas contra la discriminación del país, protege a todas las personas contra la discriminación debido al género, lo que incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, la vivienda y espacios públicos, como tiendas y restaurantes. Quienes infrinjan esta ley pueden ser responsables de sanciones civiles de hasta \$250,000 en el caso de una infracción intencionada. La Comisión también puede evaluar concederle a la víctima una indemnización por daños y perjuicios debido a angustia emocional y otros recursos, exigirle al infractor asistir a una capacitación y ordenar otras medidas, como servicio comunitario.

El Acoso Sexual Según la Ley

El acoso sexual, una forma de discriminación en función del género, es el comportamiento físico o verbal no deseado en relación con el género de una persona.

Algunos Ejemplos de Acoso Sexual

- Tocar a los empleados o clientes de manera inapropiada.
- Amenazar o actuar de manera adversa luego de que una persona rechaza una insinuación sexual.
- Hacer comentarios lascivos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o la forma de vestir de una persona.
- Condicionar ascensos u otras oportunidades en función de favores sexuales.
- Mostrar imágenes, dibujos o grafitis pornográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tableros de anuncios, etc.

- Hacer comentarios sexistas o despectivos en función del género.

La ley Prohíbe Represalias

Es contrario a la ley que un empleador tome medidas en su contra por oponerse o expresarse en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar “de cualquier forma a una persona” por oponerse a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden manifestarse a través de acciones directas, como descensos o despidos, o a través de comportamientos más sutiles, como un aumento en la carga de trabajo o la transferencia a un lugar menos deseable. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York protege contra las represalias a las personas que creen de buena fe que el comportamiento de su empleador es ilegal, incluso si resultan estar equivocadas.

Denuncie el Acoso Sexual

Si cree que es víctima de acoso sexual, infórmele lo antes posible a un gerente, al representante de igualdad de oportunidades laborales de su lugar de trabajo o al Departamento de Recursos Humanos. **Denuncie el acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Llame al 212-416-0197 o visite NYC.gov/HumanRights** para saber cómo presentar una queja o denunciar un acto de discriminación. Usted puede presentar una queja de forma anónima.

Recursos del Gobierno Estatal y Federal

El acoso sexual también es ilegal en virtud de la ley estatal y federal. Para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite el sitio web de la División en **www.dhr.ny.gov**. Para presentar cargos ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los EE. UU., visite el sitio web de la EEOC en **www.eeoc.gov**.



NYC.gov/DerechosHumanos



RIGHT TO TEMPORARY CHANGES TO YOUR WORK SCHEDULE

YOU HAVE A RIGHT TO TEMPORARY CHANGES TO YOUR WORK SCHEDULE

Under NYC's Temporary Schedule Change Law, covered employees have a right to temporary changes to their work schedule for certain "personal events." Employers must post this notice where employees can easily see it at each NYC workplace.

Employees Covered by the Law

All employees who work 80+ hours per calendar year in NYC *and* who have been employed by their employer 120 or more days

The law applies regardless of immigration status.

Employees NOT Covered by the Law

- Government employees
- Certain employees subject to a collective bargaining agreement
- Certain employees in motion picture, television, and live entertainment industries

Employers cannot punish, penalize, retaliate, or take any action against employees that might stop or deter them from exercising their rights under the law. Workers should immediately contact OLPS about retaliation. See below.

Definitions

Personal event

A "personal event" can be any of the following:

- The need to care for a child under the age of 18
- The need to care for a "care recipient," a person with a disability who is a family or household member and relies on you for medical care or to meet the needs of daily living

- The need to attend a legal proceeding or hearing for public benefits to which the employee, a family member, or the employee's minor child or care recipient is a party
- Any other reason for which the employee may use leave under NYC's Paid Safe and Sick Leave Law

Temporary change

A "temporary change" means an adjustment to your usual schedule. This can include: using short-term unpaid leave, paid time off, working remotely, or swapping or shifting working hours.

Your Rights

Temporary change to work schedule on up to two (2) occasions each calendar year

The change must be to accommodate a *personal event*. See Definitions. Your employer must grant requests for up to:



- Two (2) separate occasions, each totaling one (1) business day

Ability to propose type of temporary change

You can propose the type of *temporary change* you would like when you request it. See Definitions.

Your employer must:

- Approve your proposal.
- OR



RIGHT TO TEMPORARY CHANGES TO YOUR WORK SCHEDULE (CONTINUED)

OR

- One (1) occasion for up to two (2) business days

Freedom from retaliation for additional schedule change requests



You can request additional changes to your schedule. Employers are not required to grant additional requests; however, they cannot retaliate against you.

If you need a temporary change to your work schedule:

As soon as you become aware of the need for a temporary schedule change, request one from your employer or direct supervisor either orally or in writing. Your request should include the date of the change, that the change is due to a personal event, and propose the type of temporary change you want (for example, to work from home), unless you would like to use leave without pay.

- Your employer must respond immediately.
- ***If you requested the schedule change orally (for example, in person or by phone),*** you must submit a written request no later than the second business day after you return to work. Include in the written request the date of the temporary schedule change and that the change was due to a personal event. Your employer must provide a written response within 14 days. *If you do not submit a written request, your employer is not required to provide a written response but cannot deny your request because you did not submit a written request.*
- Make sure to keep all of your schedules and any communications with your employer about scheduling.

File a Complaint The Department of Consumer Affairs (DCA) Office of Labor Policy & Standards (OLPS) enforces NYC's Temporary Schedule Change Law and other NYC workplace laws.

To file a complaint with OLPS, go to nyc.gov/dca or contact 311 (212-NEW-YORK outside NYC) and ask for "Temporary Schedule Change Law." OLPS will conduct an investigation and try to resolve your complaint. **OLPS will keep your identity confidential unless disclosure is necessary to complete an investigation or is required by law.**

You can also file an action in court. However, you cannot have a complaint with OLPS and a claim in court at the same time.

Contact OLPS Visit nyc.gov/dca, email olps@dca.nyc.gov, or contact 311 (212-NEW-YORK outside NYC) and ask for "Temporary Schedule Change Law."

You have a right to be given this notice in English and in any language that is the primary language of at least 5 percent of the workers at your workplace if the translation is available on the DCWP website.



Consumer and
Worker Protection

03/2023

Official Print Size - 11" x 17"

Page 2 of 2

USTED TIENE DERECHO A CAMBIOS TEMPORALES EN SU HORARIO DE TRABAJO

La Ley de cambio temporal de horario de NYC, los empleados cubiertos tienen derecho a cambios temporales en su horario de trabajo para ciertos “eventos personales”. Los empleadores deben publicar este aviso en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente en cada sitio de trabajo en NYC.

Empleados cubiertos por la ley

Todos los empleados que trabajen más de 80 horas por año calendario en Nueva York y que hayan sido empleados por su empleador por 120 días o más

La ley se aplica independientemente del estado migratorio.

Empleados NO cubiertos por la ley

- Empleados del Gobierno
- Ciertos empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva
- Ciertos empleados en la industria del cine, televisión y entretenimiento en vivo

Los empleadores no pueden castigar, penalizar, tomar represalias o tomar medidas contra los empleados que puedan detener o impedir que ejerzan sus derechos conforme a la ley. Los trabajadores deben contactar inmediatamente a OLPS si hay represalias. Vea abajo.

Definiciones

Evento personal

Un “evento personal” puede ser cualquiera de los siguientes:

- La necesidad de cuidar a un niño menor de 18 años
- La necesidad de cuidar a un “destinatario de la atención”, una persona con discapacidad que sea un miembro de la familia o del hogar y que dependa de usted para recibir atención médica o satisfacer las necesidades de la vida diaria

- La necesidad de asistir a un procedimiento legal o audiencia de beneficios públicos en los que el empleado, un miembro de la familia o el menor o el destinatario de la atención del empleado sean parte
- Cualquier otra razón por la cual el empleado pueda usar la licencia bajo la Ley de Pago por seguridad y licencia por enfermedad de Nueva York

Cambio temporal

Un “cambio temporal” significa un ajuste en su horario habitual. Esto puede incluir: utilizar licencias no remuneradas de corto plazo, tiempo libre remunerado, trabajar de forma remota o cambiar o rotar horarios de trabajo.

Sus derechos

Cambio temporal en el horario de trabajo en hasta dos (2) ocasiones por año calendario

El cambio debe ser para poder atender un *evento personal*. Ver Definiciones. Su empleador debe conceder solicitudes de hasta:



- Dos (2) ocasiones por separado, cada una por un (1) día hábil
- Una (1) ocasión por hasta dos (2) días hábiles

No debe recibir represalias por solicitudes de cambio de horario adicionales



Puede solicitar cambios adicionales a su horario. Los empleadores no están obligados a otorgar solicitudes adicionales; Sin embargo, no pueden tomar represalias en su contra.

Posibilidad de proponer el tipo de cambio temporal

Puede proponer el tipo de *cambio temporal* que desea cuando lo solicite. Ver Definiciones.

Su empleador debe:

- Aprobar su propuesta.
- O
- Concederle una licencia sin pago.

Su empleador puede:

- Ofrecerle la posibilidad de utilizar tiempo libre remunerado. Nota: La ley no exige que los empleadores ofrezcan tiempo libre remunerado, y no es necesario que usted acepte dicha oferta.

Su empleador NO puede:

- Exigirle que use la licencia obtenida bajo la Ley de Pago por seguridad y licencia por enfermedad de NYC para un cambio temporal de horario.



RIGHT TO TEMPORARY CHANGES TO YOUR WORK SCHEDULE - SPANISH (CONTINUED)

Si necesita un cambio temporal en su horario de trabajo

Tan pronto como sea consciente de la necesidad de un cambio temporal de horario, solicítelo a su empleador o supervisor directo, ya sea verbalmente o por escrito. Su solicitud debe incluir la fecha del cambio, que el cambio se debe a un evento personal, y proponer el tipo de cambio temporal que desea (por ejemplo, trabajar desde casa), a menos que desee utilizar la licencia sin sueldo.

- Su empleador debe responder de inmediato..
- **Si solicitó el cambio de horario verbalmente (por ejemplo, en persona o por teléfono)**, debe presentar una solicitud por escrito a más tardar el segundo día hábil posterior a su regreso al trabajo. Incluya en la solicitud por escrito la fecha del cambio temporal de horario y que el cambio se debió a un evento personal. Su empleador debe darle una respuesta por escrito dentro de 14 días. *Si no presenta una solicitud por escrito, su empleador no está obligado a proporcionar una respuesta por escrito, pero no puede denegar su solicitud porque no presentó una solicitud por escrito.*
- Asegúrese de mantener todos sus horarios y cualquier comunicación con su empleador sobre la programación.

Cómo presentar una queja La Oficina de Políticas y Estándares Laborales (OLPS, por sus siglas en inglés) del Departamento de Asuntos del Consumidor hace cumplir la Ley de Cambio temporal de horario de NYC y otras leyes de NYC sobre el sitio de trabajo.

Para presentar una queja con la OLPS, vaya a nyc.gov/dca o comuníquese con el 311 (212-NEW-YORK fuera de la ciudad de Nueva York) y pregunte por la “Ley de cambio temporal de horario”. La OLPS llevará a cabo una investigación y tratará de resolver su queja. La **OLPS mantendrá su identidad confidencial a menos que la divulgación sea necesaria para completar una investigación o según lo exija la ley.** También puede presentar una acción ante el tribunal. Sin embargo, no puede tener una queja con la OLPS y una reclamación ante el tribunal al mismo tiempo.

Póngase en contacto con la OLPS Visite nyc.gov/dca, envíe un correo electrónico a olps@dca.nyc.gov o comuníquese con el 311 (212-NEW-YORK fuera de la ciudad de Nueva York) y solicite la “Ley de cambio temporal de horario”.

Usted tiene derecho a recibir este aviso en inglés y en cualquier idioma que sea el idioma principal de al menos el 5 por ciento de los trabajadores en su lugar de trabajo si la traducción está disponible en el sitio web de DCWP.



Consumer and
Worker Protection

03/2023

NOTICE OF EMPLOYEE RIGHTS: SAFE AND SICK LEAVE

You have the right to safe and sick leave and paid prenatal leave. You have this right regardless of your immigration status. Your employer must give you this notice explaining your rights.

Amount of Leave:

Safe and Sick Leave

(care for yourself or anyone you consider family)

- All employers must provide up to **40 hours of safe and sick leave** each calendar year.
- Employers with 100 or more employees must provide up to **56 hours of safe and sick leave** each calendar year.

*Full-time and part-time workers earn safe and sick leave at a rate of **1 hour for every 30 hours worked**.*

Paid Prenatal Leave

(healthcare for yourself during pregnancy)

- All employers must provide a separate bank of **20 hours of paid prenatal leave**.

Your employer's calendar year is: _____ to _____
First month Last month

You have a right to **PAID** safe and sick leave if:

- Your employer has 5 or more employees.
- Your employer has fewer than 5 employees but a net income of \$1 million or more.
- You work in someone's home as a domestic worker; for example, babysitter, housekeeper, or companionship worker.

Note: The law covers 1 or more domestic workers working in a household.

You have a right to **UNPAID** safe and sick leave if:

- Your employer has fewer than 5 employees and a net income of less than \$1 million.

You can carry over unused safe and sick leave to the next calendar year.

Use of Safe and Sick Leave:

- Use it for your health, including to get medical care or to recover from illness or injury.
- Use it to care for a family member who is sick or has a medical appointment.
- Use it when your job or your child's school closes due to a public health emergency.
- Use it for your safety or for a family member's safety because of domestic violence, unwanted sexual contact, stalking, or human trafficking.

Your employer can require you to give advance notice of a planned use of leave; for example, to attend a scheduled doctor's appointment or court hearing. You do not have to give advance notice of an unexpected use of leave; for example, illness or a medical emergency. You have a right to privacy. You do not have to give your employer details about why you used leave. If you use more than three workdays in a row of leave, your employer can require documentation.

Required Written Disclosures:

Your employer must:

- Give you a written policy that explains how to use your benefits.
- Tell you how much leave you have used and have left each pay period.

No Retaliation:

It is illegal to punish or fire employees for requesting or using leave or for reporting violations.



**Consumer and
Worker Protection**

Contact Consumer and Worker Protection to learn more or to file a complaint.

Visit nyc.gov/workers | Call **311** and ask for
"Paid Safe and Sick Leave"

You can also make an ANONYMOUS tip.

05/30/2025

Official Print Size - 8.5" x 11"

NOTICE OF EMPLOYEE RIGHTS: SAFE AND SICK LEAVE - SPANISH

Tiene derecho a licencia por enfermedad y seguridad y a licencia prenatal remunerada. Usted tiene este derecho independientemente de su estatus migratorio. Su empleador debe entregarle este aviso que explica sus derechos.

Duración de la licencia:

Licencia por enfermedad y seguridad

(cuídese a usted mismo o a alguien que considere familia)

- Todos los empleadores deben proporcionar hasta **40 horas de licencia por enfermedad y seguridad** cada año calendario.
- Los empleadores con 100 o más empleados deben proporcionar hasta **56 horas de licencia por enfermedad y seguridad** cada año calendario.

*Los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial obtienen licencia por enfermedad y seguridad a una tasa de **1 hora por cada 30 horas trabajadas**.*

Licencia por enfermedad paga

(cuidado de la salud para usted durante el embarazo)

- Todos los empleadores deben proporcionar adicionalmente **20 horas de licencia prenatal paga**.

El año calendario de su empleador es desde: _____ hasta _____
Primer mes Último mes

Tiene derecho a una licencia por enfermedad y seguridad **PAGA** si:

- Su empleador tiene 5 o más empleados.
- Su empleador tiene menos de 5 empleados, pero un ingreso neto de \$1 millón o más.
- Usted trabaja en la casa de alguien como trabajador doméstico; por ejemplo, niñera, ama de llaves o trabajador de compañía. *Nota: La ley cubre a uno o más trabajadores domésticos que trabajen en un hogar.*

Usted tiene derecho a licencia por enfermedad y seguridad **NO PAGA** si:

- Su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de menos de \$1 millón.

Puede trasladar los días de licencia por enfermedad y seguridad no utilizados al año calendario siguiente.

Uso de la licencia por enfermedad y seguridad:

- Úsela para su salud, incluyendo para recibir atención médica o recuperarse de una enfermedad o lesión.
- Úsela para cuidar a un familiar que esté enfermo o tenga una cita médica.
- Úsela cuando su trabajo o la escuela de su hijo cierren debido a una emergencia de salud pública.
- Úsela para su seguridad o para la seguridad de un miembro de su familia debido a violencia doméstica, contacto sexual no- deseado, acoso o trata de personas.

Su empleador puede exigirle que le notifique con anticipación sobre el uso planificado de la licencia; por ejemplo, para asistir a una cita médica programada o una audiencia judicial. No es necesario avisar con antelación sobre un uso inesperado de la licencia; por ejemplo, una enfermedad o una emergencia médica. Usted tiene derecho a la privacidad. No es necesario que proporcione a su empleador detalles sobre el motivo por el cual utilizó la licencia. Si utiliza más de tres días hábiles seguidos de licencia, su empleador puede exigirle documentación.

Divulgaciones escritas obligatorias:

Su empleador debe:

- Proporcionarle una política escrita que explique cómo utilizar sus beneficios.
- Le indicará cuánto tiempo de vacaciones ha utilizado y le queda en cada período de pago.

Prohibición de represalias:

Es ilegal castigar o despedir a empleados por solicitar o utilizar licencias o por denunciar violaciones.



Comuníquese con Protección al Consumidor y al Trabajador para obtener más información o presentar una queja.

Visite nyc.gov/workers | Llame al 311 y pregunte por "Licencia por Enfermedad y Seguridad Paga"
También puede hacer una denuncia ANÓNIMA.

05/30/2025

Official Print Size - 8.5" x 11"

NOTICE OF RIGHTS



Commission on
Human Rights

1/7/2025

NOTICE OF RIGHTS

This establishment is subject to the New York City Human Rights Law (“NYCHRL”) which is Title 8 of the Administrative Code of the City of New York.

If you wish to file a complaint with the Commission on Human Rights, you must do so within one year of the last alleged act of discrimination, or within three years for gender-based harassment. The Commission’s services are provided free of charge. To schedule an appointment, please call 311 or 212-416-0197.

If you wish to file a complaint in State Court, you must do so within three years after the last alleged act of discrimination. You may not file both with the Commission and in State Court.

To request a training, or to learn more about the Commission’s work, visit [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights)

EMPLOYMENT

It is illegal to discriminate against employees, interns, job seekers, and independent contractors on the basis of:

Age • Arrest or Conviction Record • Caregiver Status • Color • Credit History • Disability • Gender • Gender Identity • Height & Weight • Immigration Status • Marital or Partnership Status • Military Service • National Origin • Pregnancy • Race • Religion/Creed • Salary History • Sexual & Reproductive Health Decisions • Sexual Orientation • Status as Victim of Domestic Violence, Sexual Violence, or Stalking • Unemployment Status

HOUSING

It is illegal to discriminate against tenants, apartment seekers, and home buyers on the basis of:

Age • Color • Criminal Record • Disability • Gender • Gender Identity • Height & Weight • Immigration Status • Lawful Occupation • Lawful Source of Income (including housing subsidies) • Marital or Partnership Status • Military Service • National Origin • Pregnancy • Presence of Children • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation • Status as Victim of Domestic Violence, Sexual Violence, or Stalking

PUBLIC ACCOMMODATIONS

It is illegal to discriminate in public spaces like stores, restaurants, parks, libraries, or taxis on the basis of:

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Height & Weight • Immigration Status • Marital or Partnership Status • Military Service • National Origin • Pregnancy • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

DISCRIMINATORY HARASSMENT

It is illegal to physically threaten or use force against someone or to damage property because of:

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Marital or Partnership Status • National Origin • Pregnancy • Presence of Children • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

BIAS-BASED PROFILING BY LAW ENFORCEMENT

It is illegal for law enforcement to target someone because of:

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Housing Status • Immigration Status • National Origin • Pregnancy • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

LENDING PRACTICES

It is illegal to discriminate in lending practices or terms because of:

Age • Color • Disability • Gender • Gender Identity • Immigration Status • Marital or Partnership Status • Military Service • National Origin • Pregnancy • Presence of Children • Race • Religion/Creed • Sexual Orientation

RETALIATION

The law prohibits retaliation for opposing a discriminatory practice, filing a complaint of discrimination, assisting in an investigation of discrimination, or testifying in a proceeding related to a discrimination case.



@NYCCHRR

Official Print Size - 8.5" x 11"



AVISO DE DERECHOS

Este establecimiento está sujeto a la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York la cual corresponde al Título 8 del Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York.

Si usted quiere presentar una querella con la Comisión de Derechos Humanos, tiene que presentarla dentro de un año después del acto discriminatorio, o dentro de los tres años por acoso por razón de género. Los servicios del Comision son gratis. Para programar una cita, por favor llamar 311 o 212-416-0197.

Si usted quiere presentar una querella en Tribunal Estado, tiene que presentar dentro tres anos despues de discriminacion accion de acusacion. No puede presentar con el Comision y en Tribunal Estado.

Para preguntar formado, o aprender, mas acerca el trabajo del Comision, mira [NYC.gov/DerechosHumanos](https://nyc.gov/DerechosHumanos)

EMPLEO

Es ilegal discriminar en contra de empleados, pasantes, personas que buscan trabajo y contratistas independientes por:

Edad • Expediente de arrestos o condenas • Ser encargado del cuidado • Color • Historial crediticio • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Altura y peso • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Historial salarial • Decisiones sobre la salud sexual y reproductiva • Orientación sexual • Ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso • Estar desempleado

VIVIENDA

Es ilegal discriminar en contra de los inquilinos, personas que buscan alquilar apartamento y propietarios de viviendas por:

Edad • Color • Antecedentes penales • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Altura y peso • Estado migratorio • Trabajo legal • Fuente de ingresos legal (incluidos los subsidios para la vivienda) • Estado civil o de relación • Servicio militar • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual • Ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso

ARREGLOS PÚBLICOS

Es ilegal discriminar en espacios públicos, como tiendas, restaurantes, parques, bibliotecas o taxis, por:

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Altura y peso • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

ACOSO DISCRIMINATORIO

No es legal para amenazar físicamente o use fuerza en contra alguien o danar propiedad porque de:

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

ELABORACIÓN DE PERFIL SESGADA POR PARTE DE LOS CUERPOS DEL ORDEN PÚBLICO

No es legal para aplicacion de la ley concentrar alguien porque de:

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado de vivienda • Estado migratorio • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

PRÁCTICAS DE PRÉSTAMOS

No es legal discriminar a alguien en acciones de prestamo o condiciones porque de:

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

REPRESALIAS

La ley prohíbe tomar represalias por oponerse a una práctica discriminatoria, presentar una queja por discriminación, ayudar con una investigación de discriminación o testificar en un proceso relacionado con un caso de discriminación.



@NYCCHR

KNOW YOUR RIGHTS
AT WORK POSTER

কর্মক্ষেত্রে আপনার অধিকার সম্পর্কে জানুন
Conozca sus derechos en el trabajo

了解您的职场权利
瞭解您的職場權利

Know your rights at work

Connaître ses droits au travail

Konn dwa w nan travay la

귀하의 직장 권리 알기

کام پر اپنے حقوق کو جانیں

Poznaj swoje prawa pracownicze

اعرف حقوقك في العمل

Знайте свои трудовые права



Consumer and
Worker Protection



nyc.gov/workers



311