

Drodzy mieszkańcy Nowego Jorku!

Znalezienie posady i odniesienie sukcesu w pracy wymaga przygotowania i dużego wysiłku. Wysiłki te są niweczone, gdy pracodawcy dyskryminują pracowników lub kandydatów ubiegających się o pracę ze względu na ich rasę, płeć lub inne atrybuty nieistotne z punktu widzenia wykonywanej pracy.

Jest to nie tylko niesprawiedliwe, ale również nielegalne. Prawo bycia ocenianym w miejscu pracy na podstawie wyników pracy jest tak fundamentalne, że na szczeblu federalnym, stanowym i lokalnym uchwalono przepisy zakazujące dyskryminacji. Pracownicy są również chronieni przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy, jeśli złożą skargę.

Ważne jest, aby ofiary dyskryminacji w miejscu pracy podjęły odpowiednie kroki w celu ochrony swoich praw. W niniejszej broszurze omówiono przepisy prawa regulujące kwestie dyskryminacji w miejscu pracy oraz sposób składania skarg. W przypadku pytań lub po więcej informacji, należy skontaktować się z Civil Rights Bureau (Biurem Praw Obywatelskich) pod numerem (212) 416-8250 lub odwiedzić naszą stronę internetową pod adresem ag.ny.gov/bureau/civil-rights.

Z poważaniem,

Letitia James



Prokurator Generalny
Nowego Jorku
Letitia James

Źródła pomocy

Biuro praw obywatelskich Prokuratora Generalnego stanu Nowy Jork

28 Liberty Street
New York, NY 10005

civil.rights@ag.ny.gov
ag.ny.gov/civil-rights-complaint
(212) 416-8250 or (800) 771-7755
(800) 788-9898 - TTL

Biuro okręgowe Komisji ds. równości szans zatrudnienia (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) w Nowym Jorku

33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, NY 10004

eeoc.gov/field/newyork
(212) 336-3620 or (800) 669-4000
(800) 669-6820 - TTY

Wydział praw człowieka stanu Nowy Jork (NY State Division of Human Rights)

One Fordham Plaza, 4th Floor
Bronx, New York 10458

Regional Offices: dhr.ny.gov
(718) 741-8400

Komisja Praw człowieka Miasta Nowy Jork (NYC Commission on Human Rights)

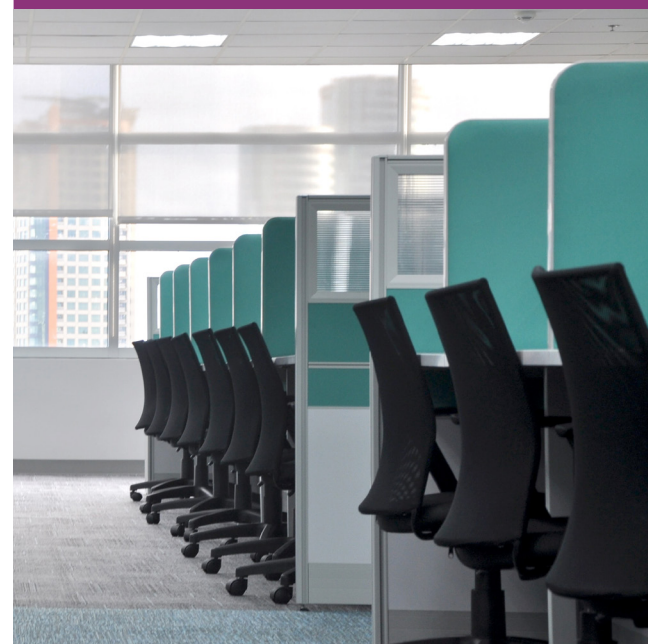
40 Rector Street, 10th Floor
New York, New York 10006

Other bureau offices available at:
nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page
(212) 306-5070
(212) 306-7450 - File a Complaint

Informacje zawarte w niniejszej broszurze służą wyłącznie do celów informacyjnych i nie stanowią porady prawnej ani nie należy na nich polegać w żadnej konkretnej sytuacji.

Dyskryminacja w pracy

**Prawo do miejsca pracy
wolnego od dyskryminacji**



Biuro Prokuratora Generalnego
stanu Nowy Jork
Letitia James



Ochrona przed dyskryminacją

Przepisy federalne, stanowe, a w niektórych społecznościach także lokalne, zabraniają dyskryminacji kandydatów ubiegających się o pracę i pracowników ze względu na rasę, pochodzenie narodowe, płeć, religię, niepełnosprawność i wiele innych kategorii. Odmowa przez pracodawcę zatrudnienia lub awansu, wypowiedzenie pracy, wypłacanie niższego wynagrodzenia lub inne odmienne traktowanie pracowników lub kandydatów ubiegających się o pracę z powodu przynależności do kategorii chronionej jest niezgodne z prawem.

Zabezpieczenia przed działaniami odwetowymi

Działania odwetowe wobec pracowników, którzy skarżą się na dyskryminację lub współpracują w dochodzeniu są również zabronione. Oznacza to, że jeśli pracownicy złożą skargę lub będą współpracować w dochodzeniu, nie mogą zostać ukarani ani nie zostaną narażeni na negatywne działania, takie jak zwolnienie z pracy czy degradacja.

Prawa są podobne, ale się różnią

Przepisy uchwalane przez władze federalne, stanowe i lokalne dotyczą wielu tych samych kwestii, ale różnią się między sobą. Ważne jest, aby poznać między nimi różnice i wiedzieć, gdzie należy złożyć skargę. Pełny opis tych przepisów można znaleźć na naszej stronie internetowej. Należy również sprawdzić w swoim mieście, miejscowości lub okręgu, czy obowiązuje tam lokalna ustawa o prawach człowieka.

Co podlega ochronie

Ujednolicone przepisy zabraniają dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie narodowe, pochodzenie etniczne, płeć, religię, niepełnosprawność i wiek. Przepisy stanowe i wiele przepisów lokalnych chronią również ze względu na orientację seksualną, stan cywilny, status wojskowy, predyspozycje genetyczne, wcześniejsze aresztowania i wyroki. W mieście Nowy Jork chroniony jest również status ofiary przemocy domowej, prześladowania oraz przestępstw seksualnych. Przepisy federalne dotyczą zazwyczaj pracodawców zatrudniających 15 lub więcej pracowników; przepisy stanu Nowy Jork i miasta Nowy Jork dotyczą pracodawców zatrudniających 4 lub więcej pracowników. Agencje zatrudnienia i związki zawodowe muszą również przestrzegać przepisów prawa.

Składanie skargi

Ofiary dyskryminacji lub działań odwetowych w miejscu pracy mają następujące możliwości:

- złożyć skargę u pracodawcy;
- złożyć skargę o dyskryminację w Komisji ds. równości szans zatrudnienia (EEOC), Wydziale praw człowieka stanu Nowy Jork lub w lokalnym urzędzie, takim jak Komisja praw człowieka miasta Nowy Jork (NYC Commission on Human Rights, NYCCHR);
- założyć sprawę w sądzie;
- złożyć skargę w Biurze Prokuratora Generalnego Nowego Jorku.

Z każdą opcją wiążą się różne terminy i inne konsekwencje. Decyzja o tym, którą wybrać, zależy od takich czynników, jak oczekiwany rezultat, czas, jaki upłynął od zdarzenia, oraz to, czy przed wniesieniem pozwu należy wnieść oskarżenie do organu administracyjnego.

Jeśli uważa Pan/i, że padł/a Pan/i ofiarą dyskryminacji w miejscu pracy lub działań odwetowych, należy jak najszybciej skonsultować się z prawnikiem.

Skargi podlegające przepisom federalnym

Przed wniesieniem pozwu w oparciu o przepisy federalne, należy wnieść oskarżenie o dyskryminację do EEOC w ciągu 300 dni od ostatniego działania dyskryminacyjnego (pracownicy federalni/kandydaci ubiegający się o pracę muszą skontaktować się z urzędnikiem EEO w miejscu pracy/składania podania w ciągu 45 dni). W sprawie zarzutu zostanie przeprowadzone dochodzenie, a EEOC może podjąć próbę rozwiązania sprawy w drodze ugody. Jeżeli ugoda nie przyniesie spodziewanych rezultatów lub jeśli EEOC nie znajdzie uzasadnionej przyczyny dyskryminacji/działania odwetowych, wyda list z „prawem do założenia sprawy”, dając pracownikowi 90 dni na wniesienia pozwu do sądu federalnego lub stanowego.

Prokurator Generalny

Biuro Prokuratora Generalnego prowadzi dochodzenia w sprawie sprawach co do których zachodzi podejrzenie, że związane ze schematem lub polityką dyskryminacji, które doszło do form lub praktyk dyskryminacyjnych, które dotyczą wielu osób. Biuro nie reprezentuje osób fizycznych ani nie prowadzi spraw sądowych przeciwko agencjom stanu Nowy Jork. Jeśli jednak uważa Pan/i, że inni kandydaci ubiegający się o pracę lub pracownicy doświadczają podobnej dyskryminacji ze strony tego samego pracodawcy, należy powiadomić nas o tym składając skargę.

Skargi podlegające przepisom stanowym i lokalnym

Osoba może złożyć pozew o dyskryminację lub działania odwetowe w miejscu pracy w Wydziale praw człowieka stanu Nowy Jork w ciągu roku lub złożyć sprawę bezpośrednio w sądzie stanowym Nowego Jorku w ciągu trzech lat od ostatniego działania dyskryminacyjnego.

Jeśli zdarzenia miały miejsce w mieście Nowy Jork, skargę można złożyć w Komisji praw człowieka miasta Nowy Jork (NYC Commission on Human Rights, NYCCHR), z zastosowaniem takich samych ograniczeń czasowych. Zarówno Wydział stanu, jak i NYCCHR stosują podobne procesy. Każdy z nich przeprowadzi dochodzenie w sprawie skargi i, jeśli uzna, że jest ona zasadna, zorganizuje rozprawę.

W przypadku wniesienia pozwu pracownik i pracodawca przedstawiają dowody, w tym dokumenty i zeznania pod przysięgą osób posiadających wiedzę na temat zdarzenia. Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia, pozew zostanie rozstrzygnięty przez sąd lub ławę przysięgłych.

Typowe rezultaty w przypadku stwierdzenia dyskryminacji

Pracodawca może być zobowiązany do zatrudnienia, przywrócenia lub awansowania kandydata ubiegającego się o pracę/pracownika. Ponadto kandydat ubiegający się o pracę lub pracownik może uzyskać odszkodowanie pieniężne. Przykłady obejmują: zaległe wynagrodzenie, wartość wszelkich utraconych świadczeń, odszkodowania wyrównawcze za ból i cierpienie oraz odszkodowania karne. Pracownik może również mieć przyznany zwrot kosztów sądowych i odsetki od utraconych wynagrodzeń i świadczeń. Ponadto pracodawca może zostać zobowiązany do wprowadzenia zmian w polityce kadrowej, procedurach i szkoleniach.

Uwaga: Złożenie skargi do Prokuratora Generalnego nie oznacza spełnienia wymogów zgłoszenia do EEOC lub żadnych innych agencji lub dotrzymania terminów sądowych. Aby zachować swoje prawo do roszczeń, może być konieczne złożenie oskarżenia o dyskryminację w EEOC, Wydziale stanu lub NYCCHR, albo wniesienie pozwu do sądu. Aby złożyć skargę, należy skontaktować się z Biurem praw obywatelskich Prokuratora Generalnego stanu Nowy Jork lub wypełnić formularz skargi dostępny pod adresem ag.ny.com/civil-rights-complaint.