

Drodzy mieszkańcy Nowego Jorku,

Stan Nowy Jork ma bogatą historię różnorodności religijnej, tradycję zapoczątkowaną w naszej narodowej Karcie Praw i chronioną przepisami gwarantującymi każdej osobie prawo do swobodnego wyznawania religii.

Jako Prokurator Generalny mam obowiązek do ochrony tej napawającej dumą historii tolerancji religijnej. Utworzyłam w naszym Biurze Praw Obywatelskich (Civil Rights Bureau) wydział do rozpatrywania spraw związanych z naruszeniem wolności religijnej oraz do aktywnego egzekwowania przepisów antydyskryminacyjnych. Nasze Biuro Praw Obywatelskich wykorzeni przejawy dyskryminacji religijnej poprzez edukację, kampanie informacyjne i procesy sądowe, oraz zapewni przestrzeganie przepisów dotyczących wprowadzania racjonalnych ułatwień dla osób wierzących w miejscu pracy.

Amerykanie cenią sobie prawo do swobodnego i zgodnego z ich wiarą praktykowania wybranej przez siebie religii. Jeśli obawia się Pan/Pani, że Pana/Pani prawa są naruszane, w tej broszurze może Pan/Pani znaleźć potrzebne odpowiedzi i źródła pomocy. Może Pan/Pani również skontaktować się z wydziałem do Praw Religijnych Biura Praw Obywatelskich (the Civil Rights Bureau's Religious Rights Initiative) pod numerem.

Z poważaniem,

Letitia James

Prokurator Generalny
Nowego Jorku
Letitia James

Źródła pomocy

Jeśli uważa Pan/Pani, że Pana/Pani prawa religijne są naruszane, należy zwrócić się o pomoc do następujących urzędów:

Biuro Prokuratora Generalnego Stanu Nowy Jork, Biuro Praw Obywatelskich - Wydział ds. Praw Religijnych

28 Liberty Street, New York, NY 10005

(212) 416-8250 or (800) 771-7755

(800) 788-9898 – TDD

civil.rights@ag.ny.gov / ag.ny.gov/bureau/civil-rights

Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork

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

(718) 741-8400

TDD: 718-741-8300

dhr.ny.gov

Wydział Praw Człowieka Stanu Nowy Jork rozpatruje indywidualne skargi w sprawach o dyskryminację na tle religijnym naruszającą Ustawę o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork.

Komisja ds. równych szans zatrudnienia w Stanach Zjednoczonych

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

(800) 669-4000

TDD: (800) 669-6820

eeoc.gov

Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia USA (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) zajmuje się oskarżeniami o dyskryminację na tle religijnym w miejscu pracy naruszającą federalny Akt VII (Title VII).

Dodatkowe informacje dla pracodawców i pracowników na temat dyskryminacji na tle religijnym można znaleźć na stronie EEOC pod adresem.

Prawa religijne

W miejscu pracy



Biuro Prokuratora Generalnego
Stanu Nowy Jork
Letitia James



Poznaj swoje prawa - Pogodzenie wiary z pracą

Bez względu na to, jaką religię Pan/Pani wyznaje, dopasowanie praktyk religijnych do wymagającego miejsca pracy może być trudne dla pracowników oraz pracodawców. Przepisy federalne i stanowe zapewniają mieszkańcom Nowego Jorku możliwość pogodzenia obowiązków zawodowych z wiernym praktykowaniem swojej religii.¹

Ochrona przed dyskryminacją na tle religijnym, prześladowaniem i działaniami odwetowymi

Zgodnie z prawem stanowym i federalnym pracodawcy nie mogą:

- Traktować kandydatów ubiegających się o pracę lub pracowników w różny sposób ze względu na przekonania lub praktyki religijne w każdej dziedzinie zatrudnienia, w tym w zakresie rekrutacji, zatrudniania, przydziału obowiązków, podejmowania działań dyscyplinarnych, udzielania awansu oraz świadczeń;
- Narażać pracowników na nękanie ze względu na przekonania lub praktyki religijne; lub
- Podejmować działań odwetowych wobec kandydatów ubiegających się o pracę lub pracowników za zgłoszenie domniemanej dyskryminacji na tle religijnym w miejscu pracy.

Przestrzeganie świąt religijnych

Prawo stanu Nowy Jork wymaga, aby pracodawcy zezwalali pracownikom na przestrzeganie dni świątecznych, o ile nie spowoduje to „nadmiernych trudności”.

Pracodawca może wymagać, aby pracownik:

- Odrobił zaległe zadania w innym terminie;
- Odliczył opuszczone godziny od płatnego urlopu, innego niż chorobowe; lub
- Wykorzystał urlop bez wynagrodzenia za godziny nieodrobione lub odliczył opuszczone godziny od płatnego urlopu.

Jeśli obawia się Pan/Pani, że Pana/Pani prawa są naruszane, może się Pan/Pani skontaktować z Wydziałem ds. Praw Religijnych Biura Praw Obywatelskich pod numerem (PHONE NUMBER) lub (PHONE NUMBER). Informacje zawarte w niniejszej broszurze nie zastępują porady wykwalifikowanego prawnika lub innego biegłego.

¹W stanie Nowy Jork ochrona przed dyskryminacją na tle religijnym podlega przepisom Ustawy o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork; na poziomie federalnym ochrona ta podlega przepisom Tytułu VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 roku.

Przestrzeganie innych praktyk religijnych

Pracodawcy muszą również starać się uwzględniać inne praktyki religijne, w tym wymagania dotyczące ubioru i wyglądu zewnętrznego oraz modlitwy w ciągu dnia pracy.

Rodzaje ułatwień

Ułatwienia związane z praktykami religijnymi często obejmują zmiany w harmonogramie, wyjątki w zasadach dotyczących ubioru lub wyznaczone miejsca pracy, w którym pracownik może się modlić. Jeśli obie strony wyrażą na to zgodę, ułatwienie może obejmować przeniesienie w inne miejsce lub zmianę wymagań dotyczących pracy.

Choć nie jest to wymagane przez prawo, pracodawcy mogą przyjąć elastyczne zasady dotyczące urlopów i harmonogramów, aby umożliwić pracownikom zaspokojenie ich potrzeb religijnych (np. elastyczne godziny przybycia i opuszczenia miejsca pracy, elastyczne przerwy w pracy, wykorzystanie czasu na lunch w zamian za wcześniejsze wyjście z pracy lub rozłożone w czasie godziny pracy).

Zgodnie z prawem stanu Nowy Jork dotyczącym praw człowieka, pracodawcy mogą pozwolić pracownikowi wymieniać się zmianami ze swoimi współpracownikami, jeśli nie ma możliwości wprowadzenia innych racjonalnych ułatwień.

Wdrażanie rozsądnych zasad i praktyk zmniejszy dyskryminację i nękanie na tle religijnym w miejscu pracy

Ustanowienie jasnych zasad i kryteriów rozpatrywania wniosków o wprowadzenie ułatwień ze względu na przekonania religijne może pomóc ograniczyć możliwości dyskryminacji na tle religijnym w miejscu pracy. Skuteczne zasady i rozwiązania obejmują postanowienia dotyczące:

- Informowania pracowników o ich prawie do ubiegania się o racjonalne ułatwienia ze względu na przekonania religijne;
- Ustanowienia procedury składania wniosków o ułatwienia ze względu na przekonania religijne;
- Przeszkolenie kierowników i przełożonych w zakresie rozważenia wszystkich dostępnych opcji związanych z ułatwieniami;
- Bezwłocznego omówienia z pracownikami ich potrzeb religijnych, żądanych ułatwień i dostępnych opcji; oraz
- Pełnego rozpatrzenia każdego wniosku i unikania stereotypów na temat praktyk religijnych, przekonań lub rodzajów odpowiednich ułatwień.

Pracodawcy muszą wprowadzić „racjonalne ułatwienia” ze względu na przekonania religijne

Prawo stanowe i federalne wymaga aby pracodawcy wprowadzali racjonalne ułatwienia ze względu na szczere przekonania religijne pracownika, o ile nie stanowi to „nadmiernego utrudnienia” dla pracodawcy. Wprowadzenie racjonalnych ułatwień ze względu na przekonania religijne pracownika umożliwi mu/jej postępowanie zgodne z jego/jej przekonaniem religijnym przy niewielkiej zmianie środowiska pracy. Ochrona przekonań religijnych obejmuje nie tylko te należące do tradycyjnych, zorganizowanych religii, ale również przekonania nie będące częścią formalnej religii lub sekty, nawet jeśli są praktykowane przez stosunkowo niewielką ilość osób.

Aby ocenić, czy istnieje nadmierne obciążenie lub utrudnienie, należy przyrzeć się konkretnym faktom związanym z wnioskiem, takim jak:

- Rodzaj miejsca pracy;
- Charakter obowiązków pracownika;
- Wszelkie powiązane koszty poniesione w związku z wielkością i budżetem pracodawcy;
- Wpływ wprowadzenia ułatwienia na działalność pracodawcy;
- Umowy zbiorowe lub ustalone systemy stażu pracy;
- Liczba osób wymagających wprowadzenia ułatwień;
- Wpływ na bezpieczeństwo w miejscu pracy; oraz
- Czy wprowadzenie proponowanego ułatwienia jest sprzeczne z innymi przepisami.

Ważne jest również, aby wiedzieć, że:

- Wszystkie aspekty przestrzegania i wyznawania religii przez jednostkę podlegają ochronie przepisów prawnych, nawet praktyki, które nie są „wymagane” przez daną religię;
- Pracownik musi powiadomić pracodawcę o potrzebie wprowadzenia ułatwień i zapewnić wystarczającą ilość czasu oraz informacje dla pracodawcy do rozpatrzenia jego/jej wniosku;
- Pracodawcy i pracownicy powinni wspólnie pracować nad znalezieniem odpowiedniego rozwiązania;
- Pracodawca może zadawać pytania dotyczące zwyczajów religijnych, w celu oszacowania wniosku i określenia odpowiedniego ułatwienia; oraz
- Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia konkretnego, wnioskowanego ułatwienia, o ile oferowane ułatwienie odpowiada potrzebom religijnym pracownika.