

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

MOLESTOWANIE I PRZEMOC W MIEJSCU PRACY

Poznaj swoje prawa

CZYM JEST MOLESTOWANIE?

Przykłady molestowania obejmują:

- Obrażliwe zachowanie oparte na stereotypach dotyczących osób o pewnych chronionych cechach.
- Zachowanie mające na celu spowodowanie dyskomfortu lub upokorzenia z powodu chronionej cechy.
- Wszelkie przejawy niechęci lub nienawiści do grupy, do której należy ofiara, w oparciu o chronioną cechę.

Do cech chronionych należą:

- Wiek
- Rasa
- Wyznanie
- Kolor skóry
- Narodowość
- Orientacja seksualna
- Status służby wojskowej
- Płeć
- Niepełnosprawność
- Stan cywilny
- Status ofiary przemocy domowej
- Tożsamość płciowa
- Przeszłość kryminalna

Molestowanie w miejscu pracy lub związane z miejscem pracy jest niezgodne z prawem. Twój pracodawca jest zobowiązany przez prawo i politykę stanu do stworzenia miejsca pracy wolnego od molestowania opartego na chronionych cechach.

CZYM JEST MOLESTOWANIE SEKSUALNE?

Wszelkie niechciane werbalne lub fizyczne zaloty, wyrażenia obraźliwe pod względem seksualnym lub dyskryminujące informacje seksualne o obraźliwym charakterze lub budzące sprzeciw odbiorcy, które zakłócają wykonywanie obowiązków służbowych przez odbiorcę. Informacje obejmują:

- Stereotypy związane z płcią
- Dyskryminację ze względu na tożsamość płciową i status osoby transseksualnej

• Dyskryminację ze względu na ciążę
Incydenty molestowania seksualnego mogą obejmować:

- Niepożądane zaloty seksualne, prośby o przysługę seksualną i inne werbalne lub fizyczne molestowanie o charakterze seksualnym
- Kiedy osoba posiadająca władzę oferuje korzyści pracownicze za przysługi seksualne, np. mówiąc lub sugerując „dam ci awans, jeśli będziesz uprawiał ze mną seks” lub „zostaniesz zwolniony, jeśli nie pozwolisz mi cię dotknąć”.

Molestowanie jest nielegalne, gdy incydenty zdarzają się często lub mają poważny charakter, że stwarzają wrogie lub obraźliwe środowisko pracy. Jest również nielegalne, gdy prowadzi do niekorzystnej decyzji o zatrudnieniu (takiej jak zwolnienie ofiary lub jej degradacja).

Ofiara i osoba molestująca mogą być różnej lub tej samej płci. Osobą molestującą może być przełożony ofiary, przełożony w innym obszarze, współpracownik lub ktoś, kto nie jest zatrudniony w danym miejscu pracy, na przykład klient.

CZYM JEST PRZEMOC W MIEJSCU PRACY?

Przemoc w miejscu pracy to jakkolwiek czynność lub zagrożenie agresją fizyczną, nękaniami, zastraszaniem lub innym zagrażającym destrukcyjnym zachowaniem, które występuje w miejscu pracy. Obejmuje zagrożenia i obelgi słowne, także ataki fizyczne, a nawet morderstwo. Może być wycelowana w pracowników, klientów i gości.

W JAKI SPOSÓB DEPARTAMENT PRACY MOŻE POMÓC PRACOWNIKOM ZGŁASZAĆ INCYDENTY MOLESTOWANIA LUB PRZEMOCY W MIEJSCU PRACY?

Departament Pracy może pomóc pracownikom w złożeniu skargi do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork (NYS) lub jego federalnego bądź lokalnego odpowiednika. Departament Pracy dąży do podejścia opartego na traumie i skoncentrowanego na ofiarach. Naszą polityką jest umożliwienie ofiarom podjęcia decyzji, czy chcą złożyć skargę.

W JAKI SPOSÓB DEPARTAMENT PRACY MOŻE POMÓC OFIAROM W RAMACH ŚWIADCZONYCH USŁUG I ŚCIGANIA PRZESTĘPSTW?

Departament Pracy może:

- Skierować do instytucji oferujących wsparcie
- Pomóc pracownikowi omówić sprawę z pracodawcą, jeśli pracownik podejmie taką decyzję
- Pomóc przygotować formularz skargi i wysłać go do odpowiednich organów ścigania
- Udzielić wsparcia w procesie reagowania na popełnione przestępstwa
- W stosownych przypadkach, zapewnić skierowanie do agencji świadczących usługi prawne w celu oceny imigracyjnej i certyfikacji wiz U lub T
- Zapewnić oświadczenie o braku konfliktu interesów dla pracowników zaangażowanych w bieżący lub trwający spór pracowniczy

CZYM JEST WIZA U LUB WIZA T?

Wizy U to wizy humanitarne dla ofiar niektórych przestępstw. Wizy T to wizy dla ofiar handlu ludźmi. NYS DOL rozważa wydawanie zaświadczeń, gdy pracownik-immigrant w Nowym Jorku padł ofiarą przestępstwa w miejscu pracy.

Z posiadaniem wizy U lub wizy T wiążą się następujące korzyści:

- Uregulowany stan prawny przez okres do czterech lat
- Dokument autoryzacji zatrudnienia
- Uprawnienie do niektórych świadczeń publicznych
- Uprawnienie do uregulowanego, stałego pobytu po trzech latach
- Pochodne prawo pobytu dla członków rodziny

CO TO JEST OŚWIADCZENIE O BRAKU KONFLIKTU INTERESÓW?

Zgodnie z polityką uznaniowości prokuratorskiej Departamentu Bezpieczeństwa Wewnętrznego, niektóre osoby lub ich adwokaci mogą zwrócić się do Departamentu Pracy z prośbą o „oświadczenie o braku konfliktu interesów”.

Jeśli jesteś zaangażowany w bieżące i trwające dochodzenie prowadzone przez Departament Pracy Stanu Nowy Jork (New York State Department of Labor; NYSDOL) i obawiasz się współpracować w dochodzeniu z powodu potencjalnego odwetu na tle imigracyjnym, Twój prawnik lub adwokat może poprosić o pismo z oświadczeniem o braku konfliktu interesów (Statement of Interest; SOI). SOI to pismo od NYSDOL, które opisuje uprawnienia naszej agencji do prowadzenia dochodzenia w danej sprawie, opisuje obawy pracowników związane z odwetem oraz interes NYSDOL w zapewnieniu, że pracownicy mogą swobodnie uczestniczyć w dochodzeniu naszej agencji, eliminując obawy przed odwetem na tle imigracyjnym.

NYSDOL rozpatrzy wniosek, a jeśli zostanie on zatwierdzony, wystosuje pismo SOI do Departamentu Bezpieczeństwa Wewnętrznego Stanów Zjednoczonych (DHS). Po zaakceptowaniu SOI przez DHS, adwokat lub prawnik może ubiegać się o odroczenie. DHS przeanalizuje Twój wniosek wraz z SOI i podejmie własną decyzję w Twojej sprawie. NYSDOL nie jest zaangażowany w proces weryfikacji prowadzony przez DHS.

CZYM JEST SWOBODNE UZNANIE PROKURATORA?

Swobodne uznanie prokuratora to nowy, usprawniony proces, w ramach którego pracownicy-immigranci mogą uzyskać tymczasową ochronę przed deportacją i pozwolenie na pracę, jeśli współpracują w dochodzeniu prowadzonym przez NYSDOL.

JAK DZIAŁA SWOBODNE UZNANIE PROKURATORA?

Jeśli jesteś zaangażowany w bieżące i trwające dochodzenie NYSDOL i obawiasz się współpracować w dochodzeniu z powodu potencjalnego odwetu na tle imigracyjnym, Twój prawnik lub adwokat może poprosić o pismo z oświadczeniem o braku konfliktu interesów (SOI). NYSDOL rozpatrzy wniosek, a jeśli zostanie on zatwierdzony, wystosuje pismo SOI do Departamentu Bezpieczeństwa Wewnętrznego Stanów Zjednoczonych (DHS). Po zaakceptowaniu przez DHS, adwokat lub prawnik może ubiegać się o odroczenie.

DLA PRACODAWCÓW:

Zgodnie z ustawą, każdy pracodawca w Stanie Nowy Jork jest zobowiązany zapewnić pracownikom politykę w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu, zgodnie z Sekcją 201-g Ustawy o prawie pracy. Departament Pracy w porozumieniu z Wydziałem Praw Człowieka ustanowił modelową politykę w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu dla pracodawców. Wzór polityki, wzór szkolenia i przykładowy plakat są dostępne na stronie: ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT DOSTĘPNYCH USŁUG I POMOCY

Kontakt z Wydziałem ds. Zgodności i Edukacji pod bezpłatnym numerem telefonu **877-466-9757** lub kontakt mailowy DOCE@labor.ny.gov.