

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

Cechy chronione obejmują:

- Wiek
- Rasę
- Wyznanie
- Kolor
- Pochodzenie narodowe
- Orientację seksualną
- Status służby wojskowej
- Płeć
- Niepełnosprawność
- Stan cywilny
- Status ofiary przemocy domowej
- Tożsamość płciową
- Historię karalności

Molestowanie w miejscu pracy lub w związku z nim 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
- Dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową i status osoby transseksualnej
- Dyskryminacja ze względu na ciążę

Przypadki incydentów molestowania seksualnego mogą obejmować:

- Niepożądane zaloty seksualne, próby o przystęłość seksualną i inne werbalne lub fizyczne molestowanie o charakterze seksualnym
- Kiedy osoba posiadająca władzę oferuje korzyści pracownicze za przystęłość seksualne, np. mówienie lub sugerowanie, „dam ci awans, jeśli będziesz uprawiać ze mną seks” lub „zostaniesz zwolniony, jeśli nie pozwolisz mi cię dotknąć”.

Molestowanie jest nielegalne, gdy incydenty zdarzają się często lub mają poważnych 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 jakakolwiek czynność lub zagrożenie agresją fizyczną, nękanie, 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 SPOŚÓB DEPARTAMENT PRACY MOŻE POMÓC PRACOWNIKOM ZGŁASZAĆ INCYDENTY MOLESTOWANIA LUB PRZEMOCY W MIEJSCU PRACY?

Departament Pracy może pomóc pracownikom w złożeniu skargi w Wydziale Praw Człowieka Stanu Nowy Jork lub w jego federalnym bądź lokalnym odpowiedniku. Departament Pracy dąży do stosowania podejścia opartego na traumie i skoncentrowanego na ofiarach. Naszą zasadą jest umożliwienie ofiarom podjęcia decyzji, czy chcą wnieść skargę, czy też nie.

## **W JAKI SPOŚÓB 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 skierować do agencji usług prawnych w celu dokonania oceny imigracyjnej i uzyskania wizy U lub T

## **CZYM JEST WIZA U LUB WIZA T?**

Wizy U to wizy humanitarne dla ofiar niektórych przestępstw. Wizy T to wizy dla ofiar handlu ludźmi. Departament Pracy Stanu Nowy Jork rozważa wydanie zaświadczenia, gdy pracownik-imigrant 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

## **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. Modelowa polityka, modelowe szkolenie i przykładowy plakat są dostępne na stronie [ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)

## **WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT DOSTĘPNYCH USŁUG I POMOCY**

Kontakt z Wydziałem Polityki i Spraw Imigrantów pod bezpłatnym numerem telefonu **877-466-9757** lub kontakt mailowy pod adresem [DIPA@labor.ny.gov](mailto:DIPA@labor.ny.gov).