

JAK ZŁOŻYĆ SKARGĘ

Jeżeli uważasz, że padłeś ofiarą dyskryminacji w ramach zatrudnienia, ze względu na swój wiek, rasę, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie, orientację seksualną, status wojskowy, płeć, niepełnosprawność, predyspozycje genetyczne lub status nosiciela czy też stan cywilny, możesz złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork (New York State Division of Human Rights).

Skargę należy złożyć w ciągu roku od daty zdarzenia domniemanego aktu dyskryminacji. Więcej informacji o procedurze składania skargi można uzyskać w regionalnym oddziale najbliższym miejsca zamieszkania lub zatrudnienia oraz na naszej stronie internetowej

www.dhr.state.ny.us

KILKA PRZYKŁADÓW:

Jesteś lesbijką i zabierasz swoją partnerkę na przyjęcie z okazji świąt. Po powrocie do pracy zaczynasz znajdować na swoim biurku materiały o treściach homofobicznych. Czy takie postępowanie jest bezprawne?

Powinnaś natychmiast zgłosić ten incydent pracownikowi Twojej firmy odpowiedzialnemu za przyjmowanie skarg. Pamiętaj, by zachować kopie wszystkich materiałów.

Jesteś wiceprezesem, kobietą i wielokrotnie ominęły Cię szanse awansu. Za każdym razem awansowany jest mężczyzna o niższych kwalifikacjach. Czy takie postępowanie jest bezprawne?

Jeżeli byłeś pomijany przy awansie ze względu na swoją płeć, wówczas takie postępowanie jest niezgodne z prawem.

Składasz skargę w dobrej wierze o dyskryminacji rasowej przeciw swojemu pracodawcy. Zostajesz natychmiast zdegradowany. Czy takie postępowanie jest bezprawne?

Złóż oddzielną skargę w sprawie działania odwetowego, gdyż moment, w którym nastąpiła degradacja świadczy o celowej dyskryminacji i działaniach odwetowych.

Czy musisz złożyć skargę w sprawie dyskryminacji u swojego pracodawcy przed złożeniem skargi do Wydziału?

Nie jesteś do tego zobowiązany. Jednakże w wielu przypadkach, gdy pracodawca nie otrzyma zawiadomienia o dyskryminacji i możliwości zastosowania odpowiednich środków w tej sprawie, nie zostanie pociągnięty do odpowiedzialności.

PODSTAWOWY PRZEWODNIK

PO DYSKRYMINACJI W RAMACH ZATRUDNIENIA

w kontekście Ustawy o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork

NEW YORK STATE
DIVISION OF
**HUMAN
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718) 741-8400
Toll Free 1-888-392-3644
TDD (718) 741-8300

WWW.DHR.NY.GOV

Podstawowy przewodnik po dyskryminacji w ramach zatrudnienia

W ramach realizacji celu gubernatora „Jeden Nowy Jork”, konieczne jest, by wszyscy mieszkańcy Nowego Jorku mieli równe możliwości szukania zatrudnienia, wolne od dyskryminacji. Ustawa o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork to jeden z najważniejszych statutów antydyskryminujących w kraju. Ustawa zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudniania lub zwalniania pracowników, dyskryminacji pod względem wynagrodzenia oraz pod względem warunków, zasad lub przywilejów pracowniczych.

Ustawa o Prawa Człowieka zakazuje dyskryminacji w ramach zatrudnienia ze względu na wiek, rasę, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie, orientację seksualną, status wojskowy, płeć, niepełnosprawność, predyspozycje genetyczne lub status nosiciela czy też stan cywilny każdego człowieka. Ponadto pracownicy składający skargę o dyskryminację są chronieni przed odwetem ze strony swoich pracodawców. Prawo to obowiązuje wszystkich pracodawców zatrudniających czterech lub więcej pracowników.

WEWNĘTRZNA PROCEDURA SKŁADANIA SKARGI

Większość pracodawców stosuje wewnętrzną procedurę zgłaszania zarzutów dyskryminacji w miejscu pracy. Jeżeli taka procedura została wdrożona u Twojego pracodawcy, powinieneś postępować zgodnie z nią i zgłosić fakt dyskryminacji wyznaczonemu przez firmę reprezentantowi. W wielu przypadkach jest to kierownik działu zasobów ludzkich, radca prawny lub Twój przełożony. Jeżeli Twój przełożony jest osobą zaangażowaną w dyskryminujące postępowanie, wówczas powinieneś złożyć skargę do kogoś na wyższym szczeblu. Nieprzestrzeganie wewnętrznych procedur składania skargi przed złożeniem jej do Wydziału lub innego urzędu może negatywnie wpłynąć na rozpatrzenie Twojej sprawy.

ZACHOWAJ DOWODY DOMNIEMANEGO POSTĘPOWANIA DYSKRYMINUJĄCEGO

Pamiętaj, by wszystkie skargi składane przełożonemu lub kierownictwu zostały zachowane w wersji pisemnej. Często trudno jest dowieść złożenia ustnej skargi, jeżeli Twój pracodawca temu zaprzeczy. Szczególnie zaleca się zachowanie notatek lub rejestru opisujących działania dyskryminujące, którego jesteś ofiarą. Taki dziennik należy prowadzić na bieżąco. Innymi słowy, powinieneś prowadzić swoje notatki codziennie lub sporządzać je tak szybko, jak to możliwe, po zajściu zaskarżanego zdarzenia. Dziennik lub rejestr najlepiej jest przechowywać w domu.

OBOWIĄZEK MINIMALIZACJI STRAT

Jeżeli zostałeś zwolniony z pracy przez swojego pracodawcę, musisz podjąć racjonalne kroki w celu znalezienia nowej pracy i uniknięcia strat finansowych. Proces ten znany jest jako minimalizacja strat. W celu potwierdzenia, że podjąłeś racjonalne kroki na drodze znalezienia zatrudnienia, zaleca się, byś zachował wszystkie swoje listy motywacyjne, wiadomości email oraz inne dokumenty potwierdzające Twoje starania. Brak podjęcia próby minimalizacji strat może negatywnie wpłynąć na kwotę przyznanych odszkodowań, jeśli Twoja skarga zostanie uznana.

JEŻELI TWOJA SKARGA ZOSTANIE UZNANA ZA ZASADNĄ, JAKIE ŚRODKI BĘDĄ CI PRZYSŁUGIWAĆ?

ODSZKODOWANIA ZA RZECZYWISTE STRATY: Uwzględniają zwrot i rekompensatę utraconych świadczeń, takich jak pokrycie ubezpieczenia medycznego oraz innych świadczeń pracowniczych.

ODSZKODOWANIA KOMPENSACYJNE: Obejmują rekompensatę za cierpienia psychiczne.

PRZYWRÓCENIE na poprzednie stanowisko oraz innego rodzaju rekompensata, taka jak nakaz powstrzymania się od konkretnego zachowania przez sprawcę lub nakaz jednoznacznego wdrożenia polityki antydyskryminującej.