

JAK ZŁOŻYĆ SKARGĘ

Jeżeli uważasz, że padłaś ofiarą dyskryminacji ze względu na ciążę lub też odmówiono Ci możliwości racjonalnej adaptacji z powodu związanego z Twoją ciążą lub porodem, 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 lub umówić się na spotkanie, można uzyskać w regionalnym oddziale najbliższym miejsca zamieszkania lub zatrudnienia oraz na naszej stronie internetowej

www.dhr.state.ny.us

Istnieje także możliwość umówienia się na spotkanie.

KILKA PRZYKŁADÓW:

Zawsze otrzymywałaś dobre opinie odnośnie jakości swojej pracy i podwyżki płacy. Informujesz szefa, że jesteś w ciąży. Zaczynasz otrzymywać negatywne opinie na temat swojej wydajności w pracy i zostajesz zmuszona do przejścia na okres próbny. Uważasz, że dzieje się tak ze względu na Twoją ciążę. Jakie masz możliwości?

Jeżeli uważasz, że negatywne oceny i przeniesienie na okres próbny mają związek z ujawnieniem przez Ciebie informacji o ciąży, możesz złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka.

Wracasz do pracy po urlopie macierzyńskim i dowiadujesz się, że Twoje stanowisko zostało zajęte. Zaoferowane zostaje Ci inne stanowisko, niższe w stosunku do poprzednio posiadanego. Jakie prawa Ci przysługują?

Jeżeli Twój pracodawca stosuje politykę zachowywania stanowisk pracy dla pracowników przebywających na zwolnieniu z przyczyn innych niż ciąża, wówczas na mocy Ustawy o Prawach Człowieka wymaga się od niego podobnego postępowania względem Ciebie. Mogą przysługiwać Ci także prawa do zachowania poprzedniego stanowiska w ramach racjonalnej adaptacji, jako że urlop na potrzeby rekonwalescencji jest zasadniczo uważany, w kontekście Ustawy o Prawach Człowieka, za formę racjonalnej adaptacji dla osób tymczasowo niepełnosprawnych.

Jesteś w siódmym miesiącu ciąży, a Twój pracodawca naciska na Ciebie, byś przeszła na urlop macierzyński. Chcesz kontynuować pracę i czujesz się na siłach, by tak zrobić. Czy musisz przejść na urlop macierzyński?

Pracodawcom nie wolno wymagać od pracownicy w ciąży, by przeszła na urlop macierzyński, chyba że nie jest ona w stanie wykonywać zadań związanych ze swoją pracą w odpowiedni sposób. Pracodawca jest zobowiązany do rozważenia, czy opcja racjonalnej adaptacji umożliwi Ci kontynuację pracy.

DYSKRYMINACJA Kobiet w ciąży w miejscu pracy

NEW YORK STATE
DIVISION OF
**HUMAN
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

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

WWW.DHR.NY.GOV

Pracujesz i jesteś w ciąży?

Dyskryminacja kobiet w ciąży jest postrzegana jako dyskryminacja z powodu płci w kontekście Ustawy o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork. Ustawa ta dopuszcza uznanie ciąży za tymczasową niepełnosprawność. Zgodnie z prawem nie wolno zwalniać pracownicy ani odmówić zatrudnienia kandydatki ze względu na fakt iż jest w ciąży lub z powodu dolegliwości związanej z ciążą, ani dyskryminować tej osoby pod względem warunków, zasad i przywilejów w pracy ze względu na ciążę lub poród.

Ustawa o Prawach Człowieka zakazuje pracodawcy wymagania od pracownicy w ciąży, by przeszła na urlop macierzyński, chyba że ze względu na ciążę, pracownica ta nie może wykonywać należycie swoich obowiązków w pracy. Jeżeli w trakcie ciąży pracownica jest nieobecna ze względu na dolegliwość związaną z ciążą i dolegliwość ta ustępuje, jej pracodawca nie może wymagać od niej, by pozostała na zwolnieniu do chwili urodzenia dziecka, jeżeli jest zdolna podjąć pracę wcześniej.

Pracownica w ciąży nie może być traktowana inaczej niż inne osoby tymczasowo niepełnosprawne i musi otrzymywać takie same świadczenia pracownicze (np. dodatek za staż pracy, płatny urlop zdrowotny oraz ubezpieczenie kosztów leczenia) otrzymywane zwykle przez pracowników przebywających na urlopie, ze względu na tymczasową niepełnosprawność nie związaną z ciążą. Pracodawca musi uwzględnić opcje racjonalnej adaptacji, aby umożliwić pracownicy w ciąży wykonywanie jej zadań w odpowiedni sposób. Pracodawca może wymagać specjalnej dokumentacji medycznej dotyczącej zdolności do pracy, której standardowo wymaga od innych pracowników.

Prawo wymaga, by plany ubezpieczeniowe związane ze zdrowiem i niepełnosprawnością wybierane przez pracodawców traktowały ciążę tak jak inne krótkoterminowe rodzaje niepełnosprawności (np. złamanie nogi, zawał serca itp.). Pracodawcy zapewniający ubezpieczenie medyczne muszą pokryć koszty medyczne związane z ciążą w tym samym zakresie, w jakim pokrywają inne wydatki medyczne.

Pracodawcy muszą zatrzymać stanowisko pracy dla kobiet nieobecnych w pracy z powodu ciąży lub porodu tak długo, jak ma to zastosowanie w przypadku innych pracowników, którzy udają się na zwolnienie z innych przyczyn. Urlop na potrzeby rekonwalescencji jest zasadniczo uważany za opcję racjonalnej adaptacji w przypadku tymczasowej niepełnosprawności. Można wykorzystać przysługujące dni urlopu chorobowego oraz wypoczynkowego na rozliczenie okresu, w którym pracownica w ciąży nie jest zdolna do pracy.

W ramach Federalnej Ustawy o Urlopie Chorobowym i Rodzinnym mogą przysługiwać Ci prawa do urlopu ze względu na niepełnosprawność i opiekę nad dzieckiem.

ODWET ZA ZŁOŻENIE SKARGI JEST NIEZGODNY Z PRAWEM

Ustawa o Prawach Człowieka zakazuje pracodawcy podejmowania działań odwetowych za złożenie skargi na dyskryminację ze strony pracodawcy lub przeciwstawienie się w inny sposób praktykom dyskryminacyjnym z zakresu zatrudnienia.

Odwet jest także zakazany za złożenie skargi do Wydziału, w trakcie rozpatrywania skargi lub później. Skargi związane z działaniami odwetowymi można składać jako oddzielne i niezależne skargi. Zostaną one rozpatrzone właśnie w tym charakterze.