

Przepisy miasta Nowy Jork dotyczące praw człowieka: Obowiązki firm jako pracodawców

Nowojorska Komisja Praw Człowieka (New York City Commission on Human Rights) jest źródłem informacji, które pomagają nowojorskim firmom być pracodawcami integracyjnymi i przestrzegać nowojorskiej ustawy o prawach człowieka („NYCHRL”). **Niniejszy dokument podsumowuje obowiązki pracodawców wynikające z NYCHRL, która w wielu przypadkach jest bardziej rozbudowana niż przepisy stanowe i federalne.**

Co powinni wiedzieć pracodawcy: NYCHRL zakazuje dyskryminacji

- Nielegalne jest dyskryminowanie pracowników, stażystów, osób poszukujących pracy i niezależnych wykonawców ze względu na: wiek; aresztowanie lub karalność; status opiekuna; kolor skóry; historię kredytową; niepełnosprawność; płeć; tożsamość płciową; status imigracyjny; status małżeński lub partnerski; służbę wojskową; pochodzenie narodowe; ciążę; rasę; religię/wyznanie; historię wynagrodzeń; decyzje dotyczące zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego; orientację seksualną; status ofiary przemocy domowej, przemocy seksualnej lub prześladowania; status bezrobotnego; wagę i wzrost (od 22 listopada 2023 r.).
- Większość przepisów NYCHRL ma zastosowanie do miejsc pracy zatrudniających co najmniej czterech pracowników lub co najmniej jednego pracownika domowego. Wszystkie miejsca pracy muszą być wolne od molestowania seksualnego.
- Pracownicy zatrudnieni w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a także stażyści (płatni lub bezpłatni) są chronieni.

Obowiązki pracodawcy wynikające z NYCHRL:*

Informowanie pracowników o ich prawach i przysługującej ochronie, w tym o prawie do bycia wolnym od dyskryminacji opartej na rzeczywistej lub postrzeganej kategorii chronionej przy zatrudnianiu, w trakcie zatrudnienia i przy rozwiązywaniu stosunku pracy, a także o prawie do bycia wolnym od działań odwetowych.

- Zapewnienie pisemnego [Opisu ochrony przed molestowaniem seksualnym](#) i [Zamieszczenie informacji prawnej](#) w miejscu pracy w języku angielskim i hiszpańskim (wymagane dla wszystkich pracodawców) oraz Zapewnienie pracownikom corocznego [Szkolenia w zakresie molestowania seksualnego](#) (wymagane od wszystkich pracodawców zatrudniających co najmniej 15 pracowników).
- Zamieszczenie [Informacji o udogodnieniach dla kobiet w ciąży](#) (wymagane w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 4 pracowników lub co najmniej jednego pracownika domowego).
- Posiadanie [Zasad dotyczących laktacji](#) i [przestrzeni odpowiedniej do laktacji](#). Pracownicy mają prawo do prywatnej przestrzeni do laktacji, która jest czysta, dostępna i ma dostęp do bieżącej wody.
- Najlepszą praktyką jest [Zamieszczenie wydanej przez Komisję Informacji o prawach](#).

W ogłoszeniach o pracę należy podawać [zakres wynagrodzenia](#). Pracodawcy powinni wskazać minimalne i maksymalne wynagrodzenie, które ich zdaniem będą płacić w momencie ogłaszania wolnego stanowiska.

Przyjmowanie integracyjnego podejścia do zatrudniania

- Nie pytać o [Historię wynagrodzenia](#) ani [Historię kredytową](#) w żadnym momencie procesu aplikacyjnego (pytania te są zabronione w dowolnym momencie).
- Nie wolno pytać o [historię karalności](#) (pytania te są zabronione przed złożeniem oferty warunkowej w przypadku większości stanowisk) ani podejmować niekorzystnych działań w dowolnym momencie w oparciu o wcześniejsze wyroki skazujące bez przestrzegania procesu określonego w NYCHRL.

Zapewnienie pracownikom rozsądnych usprawnień. Może to obejmować zmianę harmonogramu pracy lub zakresu obowiązków, modyfikacje fizyczne lub oprogramowanie wspomagające, aby umożliwić danej osobie wykonywanie podstawowych funkcji zawodowych, chyba że spowoduje to nadmierne trudności dla firmy.

- Rozsądne udogodnienia są wymagane w przypadku następujących kategorii chronionych:
 - niepełnosprawność, ciąża, poród lub powiązany stan chorobowy, wyznanie religijne, status ofiary przemocy domowej, przemocy seksualnej lub prześladowania oraz laktacja.

Egzekwowanie przestrzegania przepisów:

- Pracodawcy mający obowiązki wynikające z ustawy NYCHRL muszą przestrzegać przepisów ustawy oraz zasad i procedur Komisji Praw Człowieka. Komisja może podjąć decyzję o wszczęciu dochodzenia w celu upewnienia się, że pracodawcy przestrzegają prawa. Pracodawcy muszą reagować na korespondencję i pisma informacyjne Komisji.
- Pracodawcy naruszający przepisy dotyczące praw człowieka mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności z nałożeniem kar cywilnych w wysokości do 250 000 USD w przypadku umyślnego naruszenia. Komisja może również nałożyć odszkodowanie za cierpienie emocjonalne i inne zadośćuczynienie dla ofiary, może wymagać, aby sprawca naruszenia przeszedł szkolenie i może nakazać inne środki zaradcze, takie jak prace społeczne.

Jak skontaktować się z Komisją Praw Człowieka miasta Nowy Jork:

- Telefonicznie: (212) 416-0197.
- Online: Na stronie NYC.gov/HumanRights każdy może zgłosić dyskryminację, zostawić anonimowe zgłoszenie, dowiedzieć się więcej o swoich prawach i obowiązkach wynikających z ustawy o prawach człowieka lub zapisać się na bezpłatne warsztaty.

**Informacje prawne, arkusze informacyjne i najczęściej zadawane pytania dotyczące miejskiej ustawy o prawach człowieka są dostępne w wielu językach na stronie internetowej Komisji:*
<https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/publications.page>.

Przepisy stanowe i federalne również zabraniają dyskryminacji w miejscu pracy.