

Sytuacje o charakterze dyskryminacyjnym w miejscu pracy oraz w obiektach użyteczności publicznej

1

Jeff ubiega się o stanowisko sprzedawcy w międzynarodowej korporacji z siedzibą główną w Nowym Jorku. Posiada wszelkie wymagane na tym stanowisku kwalifikacje oraz powiedziano mu, że będzie „świetnym dodatkiem” w firmie, ale odmówiono mu zatrudnienia, kiedy okazało się, że jego scoring kredytowy jest niski.

2

Pewnego dnia Priya, muzułmanka nosząca hidżab i pracująca w dziale obsługi klienta jednego z dużych domów towarowych, została nazwana „terrorystką” przez rozszalonego klienta. Po zgłoszeniu przez Priyę zdarzenia swojemu szefowi, decyduje on, że „zatrudnienie muzułmanki w obsłudze klienta powoduje zbyt dużo problemów”, i przenosi ją do działu administracji, w którym nie ma ona kontaktów z klientami.

3

Podczas rozmowy o pracę w firmie księgowej przedstawiciel działu kadr pyta Craiga, czy był kiedykolwiek karany. Craig informuje, że ponad 20 lat temu został aresztowany za posiadanie marihuany. Dowiaduje się, że zgodnie z polityką firmy nie można zatrudniać osób, które miały problemy z prawem, i rozmowa natychmiast zostaje zakończona.

4

Sandra jest osobą niewidomą i korzysta z pomocy psa przewodnika. Po zamówieniu lunchu w kawiarni podchodzi do niej kierownik i informuje, że do budynku „nie wolno wprowadzać zwierząt”, oraz prosi o wyprowadzenie na zewnątrz swojego „pupila” lub opuszczenie restauracji.

5

Ximena wraca do pracy po urodzeniu dziecka i informuje swojego przełożonego, że będzie potrzebować miejsca i czasu w biurze, aby odciążać pokarm. Kierownik instruuje ją, żeby korzystała z kabiny w łazience, oraz wyraża swoje zaniepokojenie, że jej nieobecność przy biurku w czasie pracy będzie miała wpływ na jej produktywność.

Jeśli potrzebujesz więcej informacji lub chcesz potwierdzić uczestnictwo w darmowym warsztacie na temat obowiązujących w Nowym Jorku praw człowieka, prosimy o kontakt telefoniczny pod numerem telefonu **(212) 416-0197** lub odwiedzenie strony **NYC.gov/HumanRights**.

NYC Komisja Praw Człowieka

[NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/humanrights)

[f](#) [@](#) [t](#) [You Tube](#)

@NYCCHR



OTWARTA firma
PREŻNA firma

Przedsiębiorstwa a praktyki antydyskryminacyjne w świetle przepisów dotyczących praw człowieka miasta Nowy Jork



NYC Komisja Praw Człowieka



OBOWIĄZUJĄCE W PRZEDSIĘBIORSTWACH ORAZ MIEŚCIE NOWY JORK PRAWA CZŁOWIEKA

Obowiązujące w Nowym Jorku prawa człowieka są jednymi z najszerzych przepisów antydyskryminacyjnych w kraju, są wprowadzane w życie przez Komisję Praw Człowieka w Nowym Jorku oraz chronią Nowy Jork przed dyskryminacją i napastowaniem w miejscu pracy, miejscu zamieszkania oraz miejscach publicznych. Każde przedsiębiorstwo zatrudniające ludzi i/lub sprzedające towary oraz usługi w Nowym Jorku ma zgodnie z prawem obowiązek przestrzegania prawa jako pracodawca oraz dostawca usług użyteczności publicznej oraz musi przestrzegać tych obowiązków, aby zapobiegać łamaniu prawa. Naszym priorytetem jest pomaganie przedsiębiorstwom w przestrzeganiu obowiązujących w mieście Nowy Jork praw człowieka.

5 rzeczy, o których warto wiedzieć jako **PRACODAWCA**

Wszyscy pracodawcy w mieście Nowy Jork zatrudniający czterech lub więcej pracowników muszą przestrzegać obowiązujących w Nowym Jorku praw człowieka, niezależnie od tego, czy ich pracownicy są zatrudnieni na pełny etat lub w niepełnym wymiarze, na stałe lub tymczasowo, ich wynagrodzenie jest księgowane lub nie, odbywają płatny lub bezpłatny staż. Niektóre z przepisów prawa ochraniają pracowników niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Pracodawcy nie mogą dyskryminować osób ubiegających się o pracę oraz pracowników na podstawie ich wieku, statusu migracyjnego, rejestru karnego lub aresztowań, statusu opiekuna, koloru skóry, historii kredytowej, historii wynagrodzenia, niepełnosprawności, płci, tożsamości lub ekspresji płciowej, stanu cywilnego lub statusu związku, pochodzenia etnicznego, ciąży, rasy, religii/wyznania, orientacji seksualnej, statusu obecnego lub byłego pracownika służb mundurowych, statusu ofiary przemocy domowej, przemocy seksualnej lub stalkingu oraz statusu osoby bezrobotnej.

1. Niedozwolone jest wyrażanie opinii, zadawanie pytań podczas rozmowy o pracę, reklamowanie lub upublicznianie ogłoszeń o pracę, które sugerują uprzedzenia względem innych kandydatów do pracy na podstawie dowolnej chronionej przez prawo kategorii. Niedozwolone jest również dyskryminowanie podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu, takich jak zatrudnienie, promowanie, degradacja lub zwolnienie, na podstawie chronionych przez prawo kategorii.
2. Konieczna jest współpraca z pracownikami w celu zapewnienia im odpowiednich warunków, jak na przykład w celu zmiany harmonogramu pracy lub obowiązków i dostosowania ich do określonych potrzeb w związku z niepełnosprawnością pracownika, ciążą, religią lub statusem ofiary przemocy domowej, seksualnej lub stalkingu, o ile tego rodzaju działanie nie spowoduje „nadmiernych trudności” dla przedsiębiorstwa.
3. Niedozwolone jest zadawanie osobom ubiegającym się o pracę pytań o ich rejestr karny w ogłoszeniu, w aplikacji, podczas rozmowy o pracę – przed złożeniem warunkowej oferty zatrudnienia. Niedozwolone jest zadawanie pytań lub uzależnianie decyzji od informacji na temat historii wynagrodzenia osoby ubiegającej się o pracę podczas procesu zatrudnienia.
4. W przypadku większości stanowisk pracy w Nowym Jorku pracodawcy nie mogą: generować raportów kredytowych; pytać pracowników na

temat ich długów, otrzymywanych zasiłków na dziecko, zajęć obciążonej nieruchomości, pożyczek oraz upadłości; korzystać z usług agencji sporządzającej sprawozdania o konsumentach w celu uzyskania informacji i historii kredytowej konsumenta; wykorzystywać historię kredytową pracownika do podejmowania decyzji o zatrudnieniu.

5. Zabronione jest podejmowanie działań odwetowych wobec pracownika sprzeciwiającego się dyskryminującym według niego działaniom, składającego skargę lub zeznania, udzielającego pomocy lub biorącego udział w dochodzeniu, postępowaniu lub przesłuchaniu.

5 rzeczy, o których warto wiedzieć jako **DOSTAWCA USŁUG UŻYTECZNOŚCI PUBLICZNEJ**

Wszystkie przedsiębiorstwa oferujące powszechnie dostępne towary i usługi mają zobowiązania na mocy obowiązujących w Nowym Jorku praw człowieka. Oznacza to, że przedsiębiorstwa nie mogą dyskryminować klientów, członków, uczestników lub konsumentów na podstawie następujących kategorii: wiek, status migracyjny, kolor skóry, niepełnosprawność, płeć, tożsamość lub ekspresja płciowa, stan cywilny lub status związku, pochodzenie etniczne, ciąża, rasa, religia/wyznanie, orientacja seksualna oraz status obecnego lub byłego członka służb mundurowych.

1. Należy zapewnić pełny i równy dostęp do wszelkich dóbr i usług wszelkim klientom przedsiębiorstwa.
2. Należy zapewnić odpowiednie udogodnienia dla osób niepełnosprawnych, takie jak zmiany strukturalne przestrzeni lub zmiany obowiązujących polityk.
3. Przedsiębiorstwa takie jak sklep lub restauracja mają obowiązek umożliwiania wstępu zwierzętom towarzyszącym osobom niepełnosprawnym.
4. Polityki i praktyki, których celem jest zapobieganie kradzieżom sklepowym, nie mogą być dyskryminujące, a pracownicy wdrażający je w życie muszą przejść szkolenie w kierunku zapewnienia, aby nie miały one charakteru dyskryminującego.
5. Klienci muszą mieć dostęp do łazienki zgodnie ze swoją tożsamością lub ekspresją płciową bez konieczności przedstawiania „dowodu” na swoją płeć.