



CZY JESTEŚ W CIĄŻY LUB KARMISZ PIERSIĄ?

ZNAJ SWOJE PRAWA w *miejscu pracy*



Division of
Human
Rights

Department
of Labor

Workers'
Compensation
Board

Dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży narusza prawo federalne i prawo stanu Nowy Jork.

PRACA KOBIET W CIĄŻY

Pracodawca¹ nie może zwolnić pracownicy, ponieważ jest w ciąży lub może zajść w ciążę. Nie może także zmienić warunków i przywilejów zatrudnienia w związku z ciążą, porodem lub związanym z tym stanem zdrowia². Pracodawca nie może także odmawiać zatrudnienia lub awansowania kandydatki, ponieważ jest ona w ciąży lub może zajść w ciążę.

Od stycznia 2016 r. ustawa stanu Nowy Jork wyraźnie gwarantuje pracownicom w ciąży prawo do racjonalnych uprawnień w przypadku jakichkolwiek stanów zdrowia związanych z ciążą, w tym:

- okazjonalne przerwy na odpoczynek lub napicie się wody,
- zmieniony harmonogram pracy,
- urlopy ze względów medycznych związanych z ciążą,
- przydzielanie do dostępnych lekkich zadań służbowych,
- odsunięcie od niebezpiecznych obowiązków.

Twój pracodawca nie może wymagać od Ciebie wzięcia urlopu w związku z ciążą. Jeśli korzystasz ze zwolnienia lekarskiego z powodu stanu zdrowia związanego z ciążą lub porodem, pracodawca musi zachować Twoje stanowisko pracy przez okres, na jaki udzielane są zwolnienia lekarskie pracownikom z innych powodów. Zgodnie z federalną ustawą o urlopie w celu opieki nad innym członkiem rodziny i zwolnieniu lekarskim (federal Family and Medical Leave Act), ustawą o świadczeniach z tytułu niezdolności do pracy obowiązującą w stanie Nowy Jork (New York State Disability Benefits Law) i ustawą o płatnym urlopie rodzinnym w stanie Nowy Jork (New York State Paid Family Leave Law) możesz mieć inne prawa do powrotu do pracy.

PRACA W OKRESIE KARMIENIA PIERSIĄ

Zgodnie z prawem stanu Nowy Jork, pracodawca nie może traktować Cię inaczej, ponieważ karmisz piersią. Matkom karmiącym gwarantuje się czas przerwy na ściągnięcie mleka z piersi w czasie pracy.

- Przez maksymalnie trzy lata po porodzie masz prawo do uzasadnionej bezpłatnej przerwy lub do korzystania z płatnego czasu przerwy bądź posiłku każdego dnia, dzięki czemu możesz w pracy ściągnąć mleko z piersi.
- Pracodawca musi podjąć uzasadnione działania, aby zapewnić pokój lub inne miejsce w pobliżu miejsca pracy, w którym można na osobności ściągnąć mleko z piersi.
- Pracodawca nie może dyskryminować Cię w związku z Twoją decyzją o ściąganiu mleka z piersi w czasie pracy.

¹ W tym celu, według ustawy stanu Nowy Jork o prawach człowieka (N.Y. Human Rights Law), pracodawcą jest każdy pracodawca zatrudniający co najmniej cztery osoby.

² Ustawa o prawach człowieka (Human Rights Law) obejmuje stan zdrowia związany z ciążą lub porodem, utrudniający wykonywanie normalnych funkcji organizmu lub schorzenie wykazane za pomocą uznanych medycznie klinicznych lub laboratoryjnych technik diagnostycznych i obejmuje laktację, poronienie i usunięcie ciąży

KORZYSTANIE Z PŁATNEGO URLOPU RODZINNEGO

W 2016 r. gubernator Cuomo podpisał najostrzejszą i najbardziej wszechstronną ustawę dotyczącą płatnego urlopu rodzinnego. Pracujące rodziny nie będą już musiały wybierać między opieką nad bliskimi i ryzykowaniem bezpieczeństwa ekonomicznego.

Od 1 stycznia 2018 roku większość pracowników, którzy pracują w stanie Nowy Jork dla prywatnych pracodawców, ma prawo do korzystania z płatnego urlopu rodzinnego. Pracownikom w sektorze publicznym, pracodawca może zaoferować płatny urlop rodzinny.

Obowiązujący w stanie Nowy Jork płatny urlop rodzinny zapewnia ochronę miejsca pracy i płatne dni zwolnienia, dzięki czemu możesz:

- **nawiązywać więź** z nowo narodzonym, adoptowanym lub wychowywanym dzieckiem;
- **sprawować opiekę** nad bliskim krewnym z poważnym stanem zdrowia;
- **pomagać** bliskim, gdy członek rodziny jest zatrudniony za granicą w ramach czynnej służby wojskowej.

Możesz kontynuować ubezpieczenie zdrowotne podczas urlopu i masz zagwarantowaną taką samą lub porównywalną pracę po zakończeniu urlopu. Jeśli płacisz składki ubezpieczenia zdrowotnego, musisz nadal opłacać swoją część składki podczas płatnego urlopu rodzinnego.

Pracodawca nie może dyskryminować ani podejmować działań odwetowych w związku z wnioskiem o lub skorzystaniem z płatnego urlopu rodzinnego lub z urlopu w związku z ciążą i krótkotrwałą niepełnosprawnością związaną z porodem.

Aby uzyskać więcej informacji, odwiedź stronę ny.gov/pregnancyrights lub wyślij wiadomość tekstową o treści „**PREGNANT**” pod numer to **81336**.

Jeśli uważasz, że byłaś dyskryminowana z powodu ciąży lub odmówiono Ci uzasadnionego usprawienia w związku ze stanem zdrowia związanym z ciążą lub porodem, możesz złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka w Nowym Jorku (New York State Division of Human Rights): odwiedź stronę: dhr.ny.gov lub zadzwoń pod numer **1-888-392-3644**