



# 5 Rzeczy o których należy wiedzieć Ochrona przed molestowaniem seksualnym w miejscu pracy zgodnie z prawem stanu New Jersey

- 1 Antydyskryminacyjne Prawo Stanu New Jersey (LAD) zakazuje molestowania seksualnego**, formy dyskryminacji ze względu na płeć, w zatrudnieniu. Oznacza to, że masz prawo do bycia wolnym od molestowania seksualnego w pracy bez względu na rodzaj lub wielkość Twojego pracodawcy, wykonywaną pracę lub język, którym się posługujesz. Molestowanie seksualne może obejmować molestowanie werbalne, takie jak obsceniczny język lub poniżające komentarze, osobiście, przez telefon lub online; molestowanie fizyczne, takie jak niechciane dotykanie; lub molestowanie wizualne, takie jak wyświetlanie lub wysyłanie pocztą elektroniczną obrazów pornograficznych, kreskówek lub rysunków.
- 2 Istnieją dwa rodzaje bezprawnego molestowania seksualnego w miejscu pracy:** quid pro quo i wrogie środowisko pracy. Molestowanie quid pro quo jest wtedy, gdy korzyść taka jak awans jest uwarunkowana przysługami seksualnymi lub gdy niekorzystne działanie takie jak zwolnienie jest zagrożone, jeśli odmówisz zapłaty w formie seksualnej. Wrogie środowisko pracy występuje, gdy jest się narażonym na niepożądane nękanie ze względu na płeć w miejscu pracy, które jest wystarczająco dotkliwie lub wszechobecne, aby stworzyć środowisko pracy, które jest zastraszające, wrogie lub obraźliwe.
- 3 Pracodawca musi podjąć działania w celu zaprzestania molestowania seksualnego**, jeśli wie lub powinien wiedzieć o nim. Jest tak niezależnie od tego, czy osoba zaangażowana w molestowanie jest przełożonym, współpracownikiem lub osobą trzecią, z którą kontaktujesz się w pracy (np. patronem, klientem lub dostawcą). Na przykład, jeśli współpracownik szczegółowo omawia Twoje ciało przed przełożonym lub jeśli zgłosisz, że patron poddaje Cię niechcianemu dotykowi seksualnemu, Twój pracodawca musi podjąć odpowiednie działania.
- 4 Prawo federalne również chroni przed molestowaniem seksualnym w pracy**, ale LAD zapewnia dwa kluczowe dodatkowe aspekty ochrony. Po pierwsze, prawo federalne ma zastosowanie tylko do pracodawców zatrudniających piętnastu lub więcej pracowników, natomiast LAD ma zastosowanie do wszystkich pracodawców w stanie New Jersey, niezależnie od ich wielkości. Po drugie, LAD chroni przed molestowaniem seksualnym również niezależnych podwykonawców, podczas gdy prawo federalne chroni tylko tych pracowników, którzy są prawnie sklasyfikowani jako pracownicy.
- 5 LAD zabrania pracodawcy prowadzenia działań odwetowych wobec osób** za sprzeciwianie się molestowaniu seksualnemu, składanie skarg dotyczących molestowania seksualnego lub za korzystanie lub uświadczenie korzystania z jakichkolwiek innych praw w ramach LAD.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej lub złożyć skargę, odwiedź stronę [NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov) lub zadzwoń pod numer **1.833.NJDCR4U**



NJ Office of the Attorney General  
[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

 **DIVISION ON  
NJ CIVIL RIGHTS**  
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate



02/24/21