

POZNAJ SWOJE PRAWA

Broszura informująca o prawach osób pracujących
w Stanach Zjednoczonych.

Krajowa gorąca linia w sprawach handlu ludźmi
1-888-373-7888
(na terenie Stanów Zjednoczonych)





ZNAJ SWOJE PRAWA

Jesteśmy przekonani, że Twój pobyt w Stanach Zjednoczonych przyniesie wiele korzyści. Gdybyś jednak znalazł/a się w trudnej sytuacji, masz pewne prawa i możliwość uzyskania pomocy!

Masz prawo:

- otrzymywać godziwe wynagrodzenie
- nie doświadczać dyskryminacji
- nie doświadczać molestowania oraz wykorzystywania seksualnego
- mieć zdrowe i bezpieczne miejsce pracy
- występować o pomoc do grup zajmujących się prawami związkowymi, imigracyjnymi i prawem pracy
- odejść w przypadku wykorzystywania w pracy

W PRZYPADKU NIEWŁAŚCIWEGO TRAKTOWANIA NALEŻY SKONTAKTOWAĆ SIĘ Z GORĄCĄ LINIĄ W SPRAWACH HANDLU LUDŹMI POD NUMEREM 1-888-373-7888 (NA TERENIE USA), SMS-EM WYSYLAJĄC "HELP" [POMOCY] NA NUMER 233733 (NA TERENIE USA), LUB EMAILEM NA ADRES NHTRC@POLARISPROJECT.ORG.

PRZESZKOLENI SPECJALIŚCI SĄ ZAWSZE DOSTĘPNI W CELU UDZIELENIA POMOCY W PONAD 200 JĘZYKACH. PODANIE SWOJEGO IMIENIA, NAZWISKA CZY PRZEDSTAWIENIE SWOJEJ TOŻSAMOŚCI NIE JEST KONIECZNE. WIĘCEJ MOŻNA DOWIEDZIEĆ SIĘ NA STRONIE WWW.TRAFFICKINGRESOURCECENTER.ORG.

W przypadku bezpośredniego zagrożenia należy zadzwonić na policję pod numer 911 (na terenie USA). Proszę powiedzieć policji na czym polega niebezpieczeństwo i gdzie się znajdujesz, oraz podać numer telefonu z którego dzwonisz. W przypadku nieznamości języka angielskiego, poproś o tłumacza. Po przybyciu policji proszę pokazać im niniejszą broszurę i powiedzieć, w jaki sposób jesteś wykorzystywany/a.

Jeżeli otrzymałeś/aś nieimigracyjną wizę A-3, G-5, H, J, NATO-7 lub B-1 dla personelu pomocniczego i pomocy domowej, niniejszą broszurę powinieneś/powinnaś być/a otrzymać podczas spotkania wizowego. Urzędnik konsularny musi upewnić się, że otrzymałeś/aś, przeczytałeś/aś oraz zrozumiałeś/aś zawartość niniejszej broszury przed otrzymaniem wizy. Jeżeli tego nie zrobiłeś/aś, urzędnik konsularny powinien przekazać Ci broszurę i ją z Tobą przedyskutować. Ponadto, urzędnik konsularny powinien odpowiedzieć na wszelkie Twoje pytania na temat informacji zawartych w tej broszurze.

PRAWA NIEZALEŻNE OD STATUSU WIZOWEGO

Jeżeli uważasz, że Twoje prawa zostały naruszone, należy zgłosić to organowi rządowemu, związkowi zawodowemu, organizacji pozarządowej lub innej organizacji, która może Ci pomóc. Jeżeli nie mówisz po angielsku, poproś o tłumacza.

1. Prawo do godziwego wynagrodzenia

- Masz prawo do zapłaty za całą wykonaną przez siebie pracę.
- W przypadku większości prac masz prawo do zarabiania co najmniej minimalnej federalnej stawki wynagrodzenia. Proszę zajrzeć na stronę www.dol.gov/whd/minimumwage.htm, aby zobaczyć bieżące, federalne minimum.
- Możesz mieć prawo do zarabiania stawki wyższej niż minimalne wynagrodzenie federalne, jeżeli:
 - pracujesz w stanie, mieście lub powiecie, które mają wyższą minimalną stawkę wynagrodzenia;
 - Twoja umowa o zatrudnieniu/program wizowy wymaga wyższej kwoty.
- Możesz mieć prawo do zapłaty za nadgodziny w wysokości półtorej stawki godzinowej za wszystkie godziny przepracowane powyżej 40 godzin w tygodniu. Przykładowo, jeżeli regularna stawka wynosi 10 dolarów na godzinę, Twój pracodawca może mieć obowiązek płacenia Ci 15 dolarów za każdą przepracowaną godzinę powyżej 40 godzin w jednym tygodniu.

WSKAZÓWKA: Proszę zabrać ze sobą tę broszurę do Stanów Zjednoczonych, aby mieć dostęp do informacji w niej zawartych.



WSKAZÓWKA: W zależności od długości Twojego pobytu w Stanach Zjednoczonych może być wymagane posiadanie przez Ciebie ubezpieczenia zdrowotnego na ten okres. Możesz także kwalifikować się do otrzymania pomocy finansowej w celu obniżenia kosztu ubezpieczenia zdrowotnego.

- Jeżeli pracodawca pobiera pieniądze z Twojej wypłaty, to nazywa się to potrąceniem. Twój pracodawca musi jasno przedstawić każde potrącenie pobrane z Twojej wypłaty.
- Potrącenia mogą być nielegalne, jeżeli po potrąceniu pozostanie Ci mniej niż legalnie wymagana stawka wynagrodzenia. Pracodawcy zazwyczaj nie wolno potrącać kosztów ubrania roboczego, sprzętu zapewniającego bezpieczeństwo, wymaganych narzędzi, zaopatrzenia, sprzętu lub opłat rekrutacyjnych. W przypadku niektórych kategorii wiz zakwaterowanie musi być oferowane bezpłatnie.
- Zgodne z prawem potrącenia obejmują potrącenie dokonywane zgodnie z Twoim wyborem, takie jak ubezpieczenie zdrowotne, składki związkowe czy zaliczki na poczet wynagrodzenia, jak i potrącenia, które pracodawca musi dokonać zgodnie z nakazem przez sąd poborem świadczeń alimentacyjnych na rzecz dzieci lub alimentów albo z tytułu postępowania upadłościowego. Poza kilkoma wyjątkami posiadacze wiz niemigracyjnych, którzy pracują w Stanach Zjednoczonych, podlegają federalnemu lub stanowemu opodatkowaniu z tytułu dochodu i zatrudnienia. Możesz wraz ze swoim pracodawcą uzgodnić, że podatek od dochodu będzie pobierany bezpośrednio z Twojej wypłaty. Zazwyczaj Twój pracodawca potrąci podatki z tytułu zatrudnienia, w tym opłaty na Social Security [ubezpieczenie społeczne] i Medicare [ubezpieczenie zdrowotne dla emerytów], bezpośrednio z Twojej wypłaty.

2. Prawo do niedoświadczania dyskryminacji

- Traktowanie Cię w pracy przez pracodawcę w sposób odmienny lub zły z powodu Twojego wieku (osoby od 40. roku życia wzwyż),

WSKAZÓWKA: Przed wyjazdem do Stanów Zjednoczonych proszę skorzystać z porady organizacji pracowników migrujących lub byłych pracowników migrujących. Mogą oni podać Ci nazwiska osób lub nazwy organizacji oraz numery, pod którymi możesz się z nimi skontaktować w przypadku problemów lub pytań podczas pobytu w Stanach Zjednoczonych.



płci, rasy, kraju pochodzenia lub przynależności do grupy etnicznej, koloru skóry, wyznania, informacji genetycznej (w tym historii zdrowia rodziny) lub niepełnosprawności jest niezgodne z prawem.

- Pracodawca nie może traktować Cię inaczej ze względu na to, że jesteś kobietą lub że jesteś w ciąży, karmisz, lub możesz zająć w ciąży.

3. Prawo do niedoświadczania molestowania seksualnego lub wykorzystywania seksualnego

- Seksualne molestowanie przez pracodawcę jest niezgodne z prawem. Twój pracodawca nie powinien wygłaszać żadnych uwag obraźliwych seksualnie lub mających związek z płcią.
- Seksualne wykorzystywanie przez pracodawcę jest niezgodne z prawem i obejmuje:
 - żądanie wykonania jakichkolwiek aktów seksualnych;
 - dotykanie mające seksualny charakter;
 - zmuszanie lub nakłanianie, w sposób oszukańczy lub przez przymuszenie, do wykonywania jakichkolwiek aktów seksualnych.

4. Prawo do zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy

Jako pracownik w Stanach Zjednoczonych masz prawo do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, co obejmuje:

- **Leczenie** - Masz prawo do zgłaszania pracodawcy obrażeń i chorób związanych z pracą. W przypadku odniesienia obrażeń lub zachorowania w pracy, możesz ubiegać się o pomoc lekarską. W większości przypadków obrażeń lub chorób związanych z pracą, Twój pracodawca powinien zapewnić darmowe leczenie oraz



wypłatę części wynagrodzenia utraconego w okresie niezdolności do pracy. Możesz także złożyć podanie o odszkodowanie pracownicze w stanie, w którym pracujesz.

- **Sprzęt ochronny** - W przypadku pracy w obecności pestycydów lub niebezpiecznych środków chemicznych, Twój pracodawca musi zapewnić i zapłacić za sprzęt ochronny, który jest wymagany przy takiej pracy (taki jak maski do oddychania czy rękawice).
- **Szkolenie** - Masz prawo do otrzymywania informacji oraz przeszkolenia w zakresie zagrożeń, metod zapobiegających odnoszeniu obrażeń oraz norm dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia, które mają zastosowanie w Twoim miejscu pracy. Szkolenie musi być w języku oraz z wykorzystaniem słownictwa, które są dla Ciebie zrozumiałe.
- **Zakwaterowanie** - Jeżeli Twój pracodawca oferuje zakwaterowanie, powinno ono być czyste i bezpieczne. Musisz mieć prawo do opuszczania miejsca zakwaterowania poza godzinami pracy.
- **Węzły sanitarne [toalety i łazienki]** - Węzły sanitarne powinny być czyste i dostępne. Pracodawca powinien zapewnić dostęp do węzłów sanitarnych w miarę potrzeby.
- **Woda pitna** - Masz prawo do otrzymywania czystej wody pitnej.
- **Mydło i czysta woda** - Masz prawo do mycia rąk w miarę potrzeby z użyciem mydła i wody, szczególnie po pracy z pestycydami/środkami chemicznymi, w tym warzywami lub owocami, które spryskano pestycydami/środkami chemicznymi.
- **Nagłe wypadki zdrowotne** - Twoje koszty mogą zostać pokryte, powinieneś/powinnaś zatem jak najszybciej poinformować pracodawcę o swoich obrażeniach lub chorobie, aby pracodawca mógł złożyć konieczne dokumenty. Podczas wizyty u lekarza, w ośrodku zdrowia lub szpitalu należy poprosić o kopie dokumentacji dotyczącej Twojej choroby lub obrażeń.

WSKAZÓWKA: Porady prawne Twojego pracodawcy, zleceniodawcy lub osoby rekrutującej mogą być stronnicze. Proszę szukać porady u niezależnego adwokata.

W przypadku pracy w obecności pestycydów lub niebezpiecznych środków chemicznych:

- masz prawo rozumieć z jakimi środkami chemicznymi pracujesz, a pracodawca musi zapewnić Ci odpłatne szkolenie w zakresie środków chemicznych w miejscu pracy;
- Twój pracodawca musi Ci powiedzieć gdzie i jakie pestycydy zostały rozpylone oraz kiedy będzie można bezpiecznie wrócić na teren, gdzie były zastosowane, bez ryzyka przypadkowego kontaktu z nimi. Nie należy przebywać w obszarze, w którym odbywa się rozpylanie pestycydów.

5. Prawo do zwrócenia się o pomoc do grup zajmujących się prawami związkowymi, imigracyjnymi i prawem pracy

- Poza nielicznymi wyjątkami masz prawo do wspólnego wystąpienia ze swoimi współpracownikami do pracodawcy z prośbą o poprawę stawek wynagrodzenia lub warunków pracy. Większość pracowników ma także prawo w swoim miejscu pracy do zakładania związku zawodowego, wstępowania do niego lub jego popierania.
- Poza godzinami pracy możesz uczestniczyć w wystąpieniach publicznych, wiecach oraz demonstracjach, które wspierają żądania wyższych stawek wynagrodzeń oraz lepszych warunków pracy w Twoim miejscu pracy.
- Masz prawo do tego niezależnie od Twojego statusu imigracyjnego. Twój pracodawca nie może podejmować działań przeciwko Tobie z powodu dochodzenia przez Ciebie swoich praw.

6. Prawo do odejścia w przypadku wykorzystywania w pracy

- W przypadku wykorzystywania w pracy najważniejsze jest zapewnienie sobie bezpieczeństwa. Nie musisz pracować dla pracodawcy, który Cię wykorzystuje.
- Choć status Twojej wizen będzie nieważny w przypadku odejścia od pracodawcy, możesz być w stanie zmienić status wizen lub pracodawcę. Może to wymagać opuszczenia Stanów Zjednoczonych. Mimo, że wiza przestaje być ważna, to pomoc po odejściu od pracodawcy, który Cię wykorzystuje jest nadal dostępna.
- Możesz złożyć formalną skargę lub pozew sądowy przeciwko swojemu pracodawcy jeszcze w trakcie zatrudnienia lub po odejściu od pracodawcy. Jeżeli z tego powodu pracodawca podejmie działanie (lub odwet) przeciwko Tobie, to narusza on prawo.

DODATKOWE PRAWA OPARTE NA TWOIM STATUSIE NIEMIGRACYJNYM

Pracownicy-pomoc domowa A-3, G-5, NATO-7 oraz B-1

- Pracodawca musi zawrzeć z Tobą umowę o pracę zgodną z prawem amerykańskim.
- Umowa musi podawać informacje na temat godzinowej stawki wynagrodzenia, która będzie płacona pracownikowi-pomocy domowej. Godzinowa stawka wynagrodzenia musi być najwyższą z minimalnych stawek federalnych, stanowych lub lokalnych.
- Pracodawca ma obowiązek przedstawienia Ci umowy w języku, który rozumiesz. Proszę upewnić się, że znasz warunki umowy i nie podpisywać jej jeżeli nie wiesz co jest w niej zawarte.

Dodatkowe wymagania w przypadku pracowników-pomocy domowej A-3, G-5 oraz NATO-7

Umowa musi zawierać co najmniej następujące klauzule:

- zgodę Twojego pracodawcy, że będzie postępował zgodnie z wszystkimi prawami Stanów Zjednoczonych;
- informacje o częstotliwości i formie w jakiej będzie wypłata, opis obowiązków, liczba godzin pracy w tygodniu, ustawowo dni wolne od pracy, zwolnienia chorobowe i urlopy; oraz
- zgodę Twojego pracodawcy, że nie zatrzyma Ci paszportu, umowy o pracę lub innego mienia osobistego.

Wizy pracownicze H-2A dla tymczasowych pracowników zatrudnionych w rolnictwie

- Nie powinieneś/powinnaś nigdy płacić żadnych opłat osobie rekrutującej do pracy.
- Musisz otrzymać pisemną umowę o pracę w języku, który rozumiesz. Musi ona zawierać szczegółowe informacje o stawkach wynagrodzenia, okresie zatrudnienia, godzinach, świadczeniach (w tym o transporcie, zakwaterowaniu oraz posiłkach lub pomieszczeniach kuchennych) oraz o wszelkich potrąceniach z Twojej wypłaty.
- Masz prawo do godziwej zapłaty nawet przy wynagrodzeniu po stawce akordowej.
- Pracodawca musi zapewnić lub opłacić transport z kraju zamieszkania do miejsca zatrudnienia oraz wypłacićienne diety od miejsca, z którego przyjechałeś/aś do pracy do



WSKAZÓWKA: Pracodawca ma obowiązek płacenia terminowo. Przyjętą praktyką w Stanach Zjednoczonych jest płacenie pracownikom co dwa tygodnie.

miejsca zatrudnienia, lub zwrócić Ci uzasadnione koszty po przepracowaniu przez Ciebie połowy umowy o pracę. Po wypełnieniu przez Ciebie umowy o pracę pracodawca musi zapewnić lub opłacić transport powrotny iienne diety z miejsca zatrudnienia do miejsca, z którego wyruszyłeś/aś do pracy. Pracodawca może mieć obowiązek zwrócenia Ci kosztów przyjazdu do pracy i kosztów wizowych w pierwszym tygodniu pracy, jeżeli Twoja płaca pomniejszona o koszty wynosi mniej niż minimalna stawka w USA. Pracodawca musi także zapewnić darmowy transport z zapewnionego przez niego miejsca zakwaterowania do miejsca pracy.

- Osoby otrzymujące wynagrodzenie za usługi wykonywane w związku z ich wizą H-2A są zwolnione z opłat na Social Security oraz Medicare.
- Generalnie pracodawca musi zagwarantować Ci zatrudnienie w liczbie godzin równej przynajmniej 3/4 dni roboczych w okresie umowy.

Wizy pracownicze H-2B dla tymczasowych pracowników zatrudnionych poza rolnictwem

- Nie powinieneś/powinnaś nigdy płacić żadnych opłat osobie rekrutującej do pracy.
- Musisz otrzymać pisemne zlecenie pracy w języku, który rozumiesz. Musi ona zawierać szczegółowe informacje o stawkach wynagrodzenia, okresie zatrudnienia, godzinach, świadczeniach (w tym o transporcie, zakwaterowaniu oraz posiłkach lub pomieszczeniach kuchennych) oraz o wszelkich potrąceniach z Twojej wypłaty.



- Generalnie pracodawca musi Ci zagwarantować zatrudnienie w liczbie godzin równej przynajmniej $\frac{3}{4}$ dni roboczych w każdym 12-tygodniowym okresie.
- Masz prawo do godziwej zapłaty nawet przy wynagrodzeniu po stawce akordowej.
- Pracodawca musi zapewnić transport z kraju zamieszkania do miejsca zatrudnienia lub pokryć jego koszty oraz wypłacić diety z tym związane do czasu, gdy przepracujesz połowę czasu określonego w umowie. Ponadto, pracodawca musi pokryć Twoje koszty transportu do domu, w tym koszty diet, jeżeli ukończysz okres zatrudnienia lub w przypadku, gdy zostaniesz zwolniony/a z dowolnego powodu przez pracodawcę przed zakończeniem zatwierdzonego okresu zatrudnienia. Pracodawca może mieć także obowiązek zwrócenia Ci kosztów przyjazdu do pracy i kosztów wizowych w pierwszym tygodniu pracy, jeżeli Twoja płaca pomniejszona o koszty wynosi mniej niż minimalna stawka wynagrodzenia w USA.

Wizy J-1 dla osób podróżujących w ramach programu wymiany

- Twój zatwierdzony formularz DS-2019 podaje daty programu, kategorię wymiany, nazwę organizacji sponsorującej oraz jednostki goszczącej w miejscu, w którym odbędzie się program.
- Twoja organizacja sponsorująca musi dokładnie wyjaśnić wszystkie koszty, warunki i ograniczenia Twojego programu wymiany.

Program „Praca i podróż”

- Jeżeli Twoje zatrudnienie nie zostało z góry ustalone, Twoja organizacja sponsorująca musi pomóc Ci w znalezieniu zatrudnienia po przyjeździe do Stanów Zjednoczonych.

Stażysta lub praktykant

- Twój sponsor musi przeprowadzić z Tobą rozmowę kwalifikacyjną osobiście, telefonicznie lub przy użyciu kamery internetowej.
- Musisz otrzymać od sponsora plan zatrudnienia stażysty lub praktykanta (formularz DS-7002), który zawiera pisemną informację na temat wszelkiego dochodu, jaki otrzymasz oraz streszczenie szkoleniowych celów programu. Zatrudnienie musi obejmować co najmniej 32 godziny tygodniowo.
- Twój sponsor musi Ci dostarczyć pisemne zestawienie kosztów i opłat, jakie będziesz musiał/a pokryć oraz szacunkowe koszty utrzymania w USA.
- Twój sponsor musi upewnić się, że masz ubezpieczenie zdrowotne, ale nie ma on obowiązku jego zapewnienia ani opłacenia.

Opiekun(ka) do dziecka [Au Pair]

- Rodzina goszcząca musi Ci pomóc zapisać się oraz uczęszczać na zajęcia w placówce szkolnictwa policealnego oraz opłacić koszty zajęć do wysokości 500 dolarów.
- Nie można wymagać od Ciebie pracy powyżej 10 godzin dziennie lub 45 godzin tygodniowo.
- Twój doradca powinien mieć stały kontakt z Tobą oraz z rodziną goszczącą.

Groźby i strach

Handlarze ludźmi, oraz osoby, które im pomagają, mogą korzystać z gróźb oraz innych metod zastraszania, aby wzbudzić u Ciebie i innych pracowników strach przed odejściem z pracy. Przykłady:

- bicie, przemoc fizyczna lub seksualna;
- groźenie biciem, przemocą fizyczną lub seksualną;
- zamykanie pracownika lub niedopuszczanie do tego, by mógł opuścić miejsce pracy lub zakwaterowania;
- groźby wyrządzenia krzywdy Tobie lub Twojej rodzinie w przypadku, gdybyś próbował/a odejść z pracy, poskarżyć się na niewłaściwe traktowanie, zgłosić sytuację władzom lub szukać pomocy;
- groźby deportowania lub aresztowania za szukanie pomocy; lub
- groźby lub wyrządzenie krzywdy innym pracownikom, którzy próbowali odejść, złożyć skargę, powiadomić o niewłaściwej sytuacji albo szukać pomocy, lub groźenie, że każdy, kto podejmie próbę ucieczki, zostanie odszukany i sprowadzony z powrotem.

Zadłużenie

Handlarze ludźmi i osoby, które im pomagają, mogą domagać się wykonywania pracy, usług, bądź świadczenia zarobkowych aktów seksualnych (prostytycji) w ramach spłaty długu. W niektórych wypadkach dług ten jest stworzony i narzucony przed samego handlarza. Wykorzystywanie zadłużenia jako sposobu przymuszenia do świadczenia dalszej pracy, usług, zarobkowych aktów seksualnych czy do uniemożliwiania odejścia z pracy jest niezgodne z prawem. Handlarze ludźmi mogą manipulować długiem tak, by stał się trudniejszy do spłacenia oraz mogą stwarzać przesłanki, byś wierzył/a, iż musisz pozostać w ich służbie aż do spłacenia długu. Przykłady manipulacji przy pomocy długu obejmują:

- narzucanie długu, który jest trudny lub niemożliwy do spłacenia w rozsądnym okresie czasu i który jest nieproporcjonalny do Twoich przyszłych dochodów;
- narzucanie długu, na który nie wyraziłeś/aś z góry zgody lub który jest większy, niż ten, na który się zgodziłeś/aś;
- odmowa wykorzystania Twoich dochodów na poczet spłaty długu;
- odmowa zdefiniowania, jak długo pozostaniesz w służbie handlarza ludźmi, zanim dług zostanie spłacony;
- pobieranie opłat za transport, zakwaterowanie, żywność oraz naliczanie kosztów, na które nie wyraziłeś/aś z góry zgody, oraz

WSKAZÓWKA: Proszę szczegółowo zanotować każdy niewłaściwy komentarz i/lub zachowanie Twojego pracodawcy w stosunku do Ciebie oraz numery telefonów i nazwiska wszystkich świadków.

- pobieranie opłat, grzywien oraz kar za łamanie zasad, zbyt małe zarobki lub za zbyt mało wykonanej pracy, usług lub zarobkowo świadczonych aktów seksualnych.

Reguły postępowania i metody kontroli

Handlarze ludźmi i osoby, które im pomagają, mogą narzucać reguły postępowania i metody kontroli w celu utrudnienia Tobie i innym odejścia z pracy, złożenia skargi czy szukania pomocy. Przykłady:

- reguły zabraniające opuszczania miejsca pracy lub surowe reguły, które określają dokąd możesz się udawać w godzinach wolnych od pracy;
- reguły zabraniające zatrzymania przy sobie paszportu, wizy, świadectwa urodzenia czy innych dokumentów potwierdzających tożsamość;
- odmowa dostępu do odpowiedniej żywności, snu lub opieki lekarskiej; lub
- niedopuszczanie, ograniczanie lub monitorowanie Twojej łączności z rodziną, innymi pracownikami, klientami lub innymi osobami poza miejscem pracy, jak np. pracownikami socjalnymi czy doradcami prawnymi.

Oszustwa i kłamstwa

Handlarze ludźmi i osoby, które im pomagają, mogą oszukiwać lub kłamać. Na przykład mogą:

- składać fałszywe obietnice na temat rodzaju pracy, godzin pracy, warunków życia i pracy lub wynagrodzenia;
- obiecywać dobrą pracę, by później wymagać znacznie dłuższych godzin pracy, w trudniejszych warunkach lub za mniejsze niż obiecane wynagrodzenie; lub
- składać obietnice dobrej pracy, a następnie wymagać wykonywania innego typu pracy, usług lub zarobkowych aktów seksualnych; może to obejmować obietnicę pracy jako wykładowca na wydziale pielęgnarskim, a następnie zmuszanie do pracy jako pracownik domu opieki lub obietnicę pracy jako

opiekunka do dziecka, a następnie zmuszanie do pracy jako tancerka erotyczna lub do wykonywania zarobkowych aktów seksualnych (prostyucji).

- mówić, że nie masz żadnych praw;
- mówić, że nikt Ci nie uwierzy lub że zostaniesz deportowany/a za próby szukania pomocy, lub
- nakazywać Ci, abyś kłamał/a na temat tożsamości handlarza ludźmi.

Czy zostaniesz deportowany/a, jeśli zgłosisz wykorzystywanie?

Istnieją programy mające na celu ochronę osób, które zgłosiły wykorzystywanie. Nie powinieneś/powinnaś się bać szukać pomocy, nawet jeżeli masz obawy związane ze swoim statusem imigracyjnym. Powinieneś/powinnaś skonsultować swoją sytuację z prawnikiem imigracyjnym, który nie pracuje dla Twojego pracodawcy.

Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą handlu ludźmi lub innego poważnego przestępstwa, w tym gwałtu lub napaści na tle seksualnym, możesz się kwalifikować do otrzymania innego rodzaju statusu nieimigracyjnego, takiego jak status nieimigracyjny typu T (dla ofiar handlu ludźmi) lub U (dla ofiar handlu ludźmi lub innych poważnych przestępstw), lub możesz na innej podstawie uzyskać pozwolenie czasowego pozostania na terenie Stanów Zjednoczonych. Te rodzaje statusu nieimigracyjnego zostały stworzone w celu zapewnienia ochrony ofiarom przestępstw. Wiele osób w Stanach Zjednoczonych nie wie o istnieniu specjalnych wiz nieimigracyjnych typu T oraz U, i może zaistnieć konieczność, byś poinformował/a o tych wizach osoby, które Ci pomagają.

Jakie usługi są dostępne dla ofiar handlu ludźmi?

- Ofiary handlu ludźmi w Stanach Zjednoczonych mogą być uprawnione do świadczeń, usług oraz pomocy imigracyjnej w ramach programów federalnych lub stanowych. Wiele organizacji może pomóc Ci w uzyskaniu dostępu do takich usług, w tym do opieki lekarskiej/dentystycznej, opieki w zakresie zdrowia psychicznego, zakwaterowania, pomocy prawnej w zakresie imigracji oraz innych kwestii, pomocy w sprawie zatrudnienia oraz świadczeń społecznych.

WSKAZÓWKA: Dobrym pomysłem jest prowadzenie rejestru wszystkich przepracowanych godzin. Proszę założyć zeszyt i zapisywać w nim wszystkie przepracowane dni i godziny, otrzymane wynagrodzenie, daty otrzymania wynagrodzenia, wszelkie potrącenia z wypłaty i powody tych potrąceń.

PRZYKŁADOWY TYGODNIOWY REJESTR PRACY

Pracownik:		Przełożony:	
Data	Rodzaj pracy	Godziny	Płaca
		Od: _____ Do: _____ Łącznie: _____	
		Od: _____ Do: _____ Łącznie: _____	



W CELU UZYSKANIA DALSZYCH INFORMACJI PROSZĘ ODWIEDZIĆ NASTĘPUJĄCE STRONY INTERNETOWE:

(poniższe strony internetowe są w języku angielskim)

- Proces składania podania o wizę i Twoja wiza USA: usvisas.state.gov.
- Handel ludźmi: www.state.gov/j/tip.
- Program wymiany w ramach wizej J-1: j1visa.state.gov.
- Prawo do równego traktowania i niedoświadczania dyskryminacji w pracy ze względu na rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć (w tym z powodu ciąży), kraj pochodzenia, wiek (40 lub więcej lat), niepełnosprawność lub informacje genetyczne, i prawo do złożenia zażalenia w związku z doświadczaniem dyskryminacji: www.eeoc.gov.
- Prawo do bezpieczeństwa w miejscu pracy lub, jeśli uważasz, że Twoje miejsce pracy nie jest bezpieczne i chcesz złożyć wniosek o przeprowadzenie inspekcji: www.osha.gov.
- Jak uzyskać niewypłacone wynagrodzenie od pracodawcy: webapps.dol.gov/wow.
- Prawo do godziwego wynagrodzenia, w tym jak złożyć zażalenie dotyczące wynagrodzenia: www.dol.gov/WHD/immigration.
- Prawo do niedoświadczania dyskryminacji ze względu na obywatelstwo oraz jak złożyć zażalenie dotyczące dyskryminacji: www.justice.gov/crt/filing-charge.
- Prawo do domagania się, wspólnie z innymi pracownikami, lepszego wynagrodzenia i warunków pracy, w tym jak złożyć zażalenie: www.nlr.gov.
- Prawa, obowiązki i wyjątki związane z ubezpieczeniem zdrowotnym: localhelp.healthcare.gov.

Niniejsza broszura została przygotowana zgodnie z artykułem 202 ustawy „William Wilberforce Trafficking Victims Protection Reauthorization Act” z 2008 roku, Prawo Publiczne 110-457