

Дискриминация в связи с беременностью и вынашиванием ребенка

Управление программ по соблюдению федерального контрактного права (Office of Federal Contract Compliance Programs [OFCCP]) обеспечивает защиту против дискриминации в связи с беременностью

1. Что представляет собой дискриминация в связи с беременностью?

Дискриминация в связи с беременностью обычно возникает, когда работодатель менее доброжелательно относится к сотруднице или соискательнице только в связи с ее беременностью, родами или медицинскими состояниями, сопряженными с ее беременностью или родами. Подобное явление также может наблюдаться, если при наличии у работодателя политики или процедуры, исключающей возможность найма на определенные должности женщин в связи с тем, что они могут забеременеть.

2. Каковы мои права?

В соответствии с законами, находящимися в ведении Управления OFCCP, запрещается дискриминация в отношении Вас со стороны компаний, сотрудничающих с Федеральным правительством, при принятии решений о трудоустройстве, увольнении, оплате труда, льготах, служебных задачах, продвижении по службе, сокращении, профессиональном обучении, найме кадров и других мероприятиях, связанных с трудоустройством, в связи с Вашей беременностью, родами, сопутствующими медицинскими состояниями или детородной способностью.

В случае Вашей беременности, родов или возникновения у Вас медицинского состояния, сопряженного с беременностью или родами, Вам гарантированы определенные средства защиты.

- Вам разрешено работать до тех пор, пока Вы в состоянии выполнять свою работу.
- К Вам должны относиться так же, как и к любому другому сотруднику с подобным медицинским состоянием в случае временной утраты Вами трудоспособности в связи с беременностью.
- Вы вправе требовать от Вашего работодателя сохранения за Вами рабочего места на период Вашего отпуска по беременности; рабочее место сохраняется в течение того же периода времени и на тех же условиях, что и рабочие места сотрудников, находящихся в отпуске по болезни или другом отпуске по состоянию здоровья.
- Вы имеете право на те же льготы, что и другие сотрудники, находящиеся в отпуске.
- Вы вправе претендовать на неоплачиваемый отпуск по медицинским показаниям (включая беременность и роды), а также по уходу за ребенком продолжительностью до 12 недель в год в соответствии с Законом об отпуске по

семейным обстоятельствам и состоянию здоровья (Family and Medical Leave Act [FMLA]). На отпуск в соответствии с Законом FMLA могут претендовать оба родителя. О нарушениях Закона FMLA следует сообщать в отдел заработной платы и нормирования рабочего дня Министерства труда (<http://www.dol.gov/whd>).

3. Существуют ли конкретные действия, которые мой работодатель не может совершить в случае моей беременности, родов или возникновения у меня медицинского состояния, сопряженного с беременностью или родами?

Да. Существует ряд действий, которые Ваш работодатель не может совершить:

- Отказать Вам в предложении о работе в связи с Вашей беременностью.
- Использовать Вашу беременность как предлог для проверки Вашей трудоспособности. Это включает требование выполнения определенных условий, например предоставления справки от врача, подтверждающей Вашу готовность выйти на работу, если выполнение подобных условий не требуется от других сотрудников, находящихся в отпуске по состоянию здоровья.
- Заставить Вас оставаться в отпуске до родов в случае Вашего отсутствия по причине, связанной с беременностью, и последующего возвращения на работу.
- Отказать Вам в трудоустройстве в связи с тем, что Вы воспитываете детей младшего возраста, если только Ваш работодатель не придерживается аналогичной политики в отношении сотрудников-мужчин.
- Отказаться покрывать расходы на госпитализацию и другие медицинские расходы, связанные с Вашей беременностью, в том же порядке, что и при прочих медицинских состояниях, в случае если Ваш работодатель обеспечивает сотрудникам медицинское страхование.
- Отказать Вам как беременной сотруднице или молодой маме, находящейся в отпуске, в возможности начисления трудового стажа, предоставления отпуска, прибавки к заработной плате и пособия по временной нетрудоспособности в том же порядке, что и лицам, находящимся в отпуске по состоянию здоровья или по другим причинам.
- Отказать Вам в обеспечении удобств для удовлетворения Ваших медицинских потребностей, сопряженных с беременностью, в случае если аналогичные удобства гарантируются для удовлетворения других медицинских потребностей; например, отказать Вам в возможности присесть или есть крекеры во время Вашей смены.



4. Кто подпадает под защиту Управления OFCCP?

Управление OFCCP обеспечивает защиту прав сотрудников и соискателей компаний, сотрудничающих с Федеральным правительством. К ним, среди прочего, относятся сотрудники банков, компаний, занимающихся информационными технологиями, мяскокомбинатов, розничных магазинов, производственных предприятий, бухгалтерских фирм и строительных компаний.

5. Что делать, если мне кажется, что я подвергаюсь дискриминации со стороны работодателя в связи с моей беременностью, родами, сопутствующими медицинскими состояниями или детородной способностью?

Вы можете подать жалобу в Управление OFCCP. Чтобы подать жалобу, Вам не обязательно достоверно знать, что Ваш работодатель является федеральным подрядчиком или субподрядчиком.

6. Как подать жалобу в Управление OFCCP?

Вы можете подать жалобу о дискриминации путем:

- Заполнения и подачи электронной формы через веб-сайт Управления OFCCP;
- Заполнения формы лично в офисе Управления OFCCP; или
- Отправки заполненной формы по почте, электронной почте или факсу в региональный офис Управления OFCCP, в ведении которого находится компания, где имела место предполагаемая дискриминация.

Форма доступна в электронном виде по адресу:

<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> и в бумажном виде в офисах Управления OFCCP. Чтобы узнать адрес ближайшего от Вас офиса, обратитесь к электронному перечню офисов Управления OFCCP, размещенному по адресу: <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnaton2.htm>.

Вы должны обязательно подписать заполненную форму жалобы. Если Вы этого не сделаете, Управление OFCCP в любом случае примет Вашу жалобу, но специалист Управления OFCCP попросит Вас подписать форму во время последующего собеседования. Жалобы на дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, религии, половой принадлежности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или национального происхождения должны быть поданы в течение 180 дней с даты совершения предполагаемой дискриминации, за исключением случаев продления срока подачи по уважительной причине. Подобный срок продолжительностью 180 дней предоставляется при подаче жалоб на предполагаемую дискриминацию в связи с обсуждением, разглашением или запросом на получение сведений о заработной плате.

7. Может ли мой работодатель уволить, понизить меня в должности или относиться ко мне менее доброжелательно из-за поданной мной жалобы?

Нет. Ответные меры против Вас со стороны Вашего работодателя за подачу или участие в рассмотрении жалобы являются противозаконными. В соответствии с правилами, принятыми Управлением OFCCP, Вам гарантирована защита от харассмента, запугивания, угроз, принуждения или возмездия за отстаивание Ваших прав.

8. Могу ли я одновременно подать жалобу в Управление OFCCP и Комиссию по равным возможностям трудоустройства (Equal Employment Opportunity Commission [EEOC])?

Да, при подаче жалобы и в Управление OFCCP, и в Комиссию EEOC, Ваша жалоба будет рассмотрена соответствующим органом. В некоторых случаях Управление OFCCP и Комиссия EEOC могут принять решение о совместном рассмотрении Вашей жалобы.

Управление OFCCP, как правило, направляет индивидуальные жалобы на предполагаемую дискриминацию в связи с беременностью в Комиссию EEOC. Однако, Управление OFCCP обычно занимается жалобами в отношении федеральных подрядчиков, в тех случаях, когда отмечается дискриминация, затрагивающая группу сотрудников или соискателей. Управление OFCCP также зачастую занимается жалобами в отношении федеральных подрядчиков касательно предполагаемой дискриминации по признаку сексуальной ориентации или гендерной идентичности человека, инвалидности или статуса ветерана, находящегося под защитой государства. Как правило, Управление OFCCP занимается жалобами в отношении федеральных подрядчиков касательно предполагаемой дискриминации на основании запросов на получение, обсуждения или разглашения сведений о заработной плате.

9. Что произойдет при обнаружении признаков того, что я стала жертвой дискриминации при трудоустройстве?

Вы можете претендовать на средство правовой защиты, обеспечивающее Вам положение, в котором Вы оказались бы при отсутствии дискриминации. Вам может быть предоставлено право на трудоустройство, повышение по службе, восстановление на работе или переназначение. Вам также может быть предоставлено право на получение задолженностей, авансов, прибавок к заработной плате или на комплекс этих средств правовой защиты. Кроме того, Управление OFCCP может добиваться отстранения или исключения компании из перечня кандидатов на участие в будущих федеральных контрактах, либо отмены текущих контрактов компании или внесенных в них поправок, если Управление OFCCP обнаружит, что федеральный подрядчик или субподрядчик совершил дискриминацию.

Для получения дополнительной информации:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА США
Управление программ по соблюдению федерального
контрактного права
200 Конституьюшн-авеню, НВ
Вашингтон, округ Колумбия 20210
1-800-397-6251
ТТУ: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Обратите внимание, что в настоящем документе представлена общая информация. Он не предназначен для замены действующих законов и правил, касающихся описанной в нем программы

