

Дискримінація через вагітність і народження дитини

УПКДЗНФК захищає вас від дискримінації через вагітність

1. Що таке дискримінація через вагітність?

Дискримінація через вагітність, як правило, має місце, коли роботодавець ставиться до працівника або претендента на роботу несприятливо через вагітність, пологи або медичні стани, пов'язані з вагітністю або пологами. Цей вид дискримінації також може мати місце, коли роботодавець має політики або процедури, які виключають прийом жінок на певні посади через те, що вони можуть завагітніти.

2. Які я маю права?

Закони, дотримання яких забезпечує OFCCP, забороняють компаніям, які співпрацюють із федеральним урядом, дискримінувати вас при прийомі на роботу, звільненні, оплаті праці, наданні пільг, розподілі робочих завдань, просуванні по службі, скороченні, професійному навчанні, підборі кадрів та інших кадрових заходах через вашу вагітність, пологи, пов'язані з ними медичні стани або здатність до дітонародження.

Ви маєте певний захист, якщо ви завагітніли, народили дитину або маєте медичний стан, пов'язаний із вагітністю або пологами.

- Ви маєте право працювати, допоки здатні виконувати свою роботу.
- Якщо ви тимчасово не можете виконувати свою роботу через вагітність, до вас повинні ставитися так само, як і до будь-якого іншого працівника в аналогічному медичному стані.
- Ви маєте право на те, щоб роботодавець зберігав за вами робоче місце під час відсутності у зв'язку з вагітністю; воно повинно зберігатися на той самий термін і на тих самих умовах, на яких зберігаються робочі місця для працівників, які перебувають на лікарняному або у відпустці за станом здоров'я.
- Ви маєте право на ті ж пільги, що й інші працівники, які перебувають у відпустці.
- Ви можете мати право на неоплачувану відпустку тривалістю до 12 тижнів на рік за медичними показаннями (включно з вагітністю та пологами), а також для догляду

за дитиною відповідно до Закону про відпустку із сімейних і медичних причин (ЗВСМП). Обидва батьки можуть отримати право на відпустку відповідно до ЗВСМП. Про порушення ЗВСМП слід повідомляти до Відділу заробітної плати та робочого часу Міністерства праці (<http://www.dol.gov/whd>).

3. Чи є конкретні речі, які мій роботодавець не може робити, якщо я завагітніла, народила дитину або маю медичний стан, пов'язаний із вагітністю або пологами?

Так. Ось деякі приклади того, що не може робити Ваш роботодавець.

- Відмовити вам в отриманні пропозиції про роботу через вашу вагітність.
- Використовувати вагітність як привід для перевірки вашої працездатності. Це включає в себе вимогу виконання вами особливих умов, наприклад, надання довідки від лікаря про те, що ви готові повернутися до роботи, якщо виконання цих умов не вимагається від інших працівників, які перебувають у відпустці за станом здоров'я.
- Змушувати вас залишатися у відпустці до народження дитини, якщо ви були відсутні у зв'язку з вагітністю, а потім відновилися.
- Відмовити вам у працевлаштуванні через наявність у вас малолітніх дітей, якщо тільки ваш роботодавець не має такої ж політики щодо працівників-чоловіків.
- Відмовитися покривати витрати на госпіталізацію та інші медичні витрати, пов'язані з вашою вагітністю, таким же чином, як і при інших медичних станах, якщо ваш роботодавець надає працівникам медичну страховку.
- Відмовити вам, як вагітній працівниці або молодій мамі, яка перебуває у відпустці, у нарахуванні стажу, відпустки, підвищень заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності нарівні з тими, хто перебуває на лікарняному чи у відпустці з інших причин.
- Відмовляється надати пристосування для задоволення ваших медичних потреб, пов'язаних із вагітністю, коли аналогічні пристосування надаються для інших медичних потреб, наприклад, дозволити вам сидіти або їсти крекери під час вашої зміни.



4. Кого захищає УПКДЗНФК?

УПКДЗНФК захищає права працівників та претендентів на роботу компаній, які співпрацюють із федеральним урядом. До них відносяться працівники банків, інформаційно-технологічних фірм, м'ясокомбінатів, роздрібних магазинів, заводів-виробників, бухгалтерських фірм, будівельних компаній та інші.

5. Що я можу зробити, якщо вважаю, що мій роботодавець дискримінував мене через вагітність, народження дитини, пов'язані з цим медичні стани або здатність народжувати?

Ви можете подати скаргу до УПКДЗНФК. Щоб подати скаргу, вам не потрібно точно знати, що ваш роботодавець є федеральним підрядником або субпідрядником.

6. Як подати скаргу до УПКДЗНФК?

Ви можете подати скаргу на дискримінацію:

- заповнивши та подавши бланк онлайн через вебсайт УПКДЗНФК;
- заповнивши бланк особисто в офісі УПКДЗНФК; або
- надіславши поштою, електронною поштою або факсом заповнений бланк до регіонального офісу УПКДЗНФК, який відповідає за місце, де відбулася дискримінація, про яку повідомляється.

Бланк доступний онлайн за посиланням:

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> та в паперовому вигляді в усіх офісах УПКДЗНФК. Щоб знайти найближчий до вас офіс, перегляньте онлайн-перелік офісів УПКДЗНФК за посиланням: www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.

Не забудьте підписати заповнений бланк скарги. Якщо ви цього не зробите, УПКДЗНФК усе одно прийме вашу скаргу, але слідчий УПКДЗНФК попросить вас підписати форму під час подальшої співбесіди. Скарги, у яких заявляється про дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, національного походження мають бути подані протягом 180 днів із дати дискримінації, про яку заявляється, якщо тільки термін подачі не продовжено через наявність поважної причини. Такий самий 180-денний термін застосовується до скарг на дискримінацію через обговорення, розкриття інформації або запити про платню.

7. Чи може мій роботодавець мене звільнити, понизити в посаді або ставитися до мене менш прихильно через те, що я подала скаргу?

Ні. Роботодавець не має права мститися вам за те, що ви подали скаргу або брали участь у розслідуванні. Правила УПКДЗНФК захищають вас від переслідувань, залякувань, погроз, примусу або відплати за відстоювання своїх прав.

8. Чи можу я подати скаргу до УПКДЗНФК і до Комісії з питань рівних можливостей працевлаштування (КПРМП)?

Так, якщо ви подасте скаргу й до УПКДЗНФК, і до КПРМП, її буде розслідувати відповідне відомство. У деяких випадках УПКДЗНФК та КПРМП можуть прийняти рішення про спільну роботу для розслідування вашої скарги.

УПКДЗНФК, як правило, передає індивідуальні скарги, у яких заявляється про дискримінацію через вагітність, до КПРМП. Однак, УПКДЗНФК, як правило, розглядає скарги, подані на федеральних підрядників, якщо виявляється, що існує систематична дискримінація, яка зачіпає групу працівників або осіб, що звертаються по роботу. УПКДЗНФК, як правило, розглядає скарги, подані на федеральних підрядників, у яких заявляється про дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, інвалідності або статусу захищеного ветерана. Як правило, УПКДЗНФК розглядає скарги, подані на федеральних підрядників, у яких заявляється про дискримінацію через те, що хтось запитує, обговорює або розкриває інформацію про платню.

9. Що буде, якщо буде встановлено, що я стала жертвою дискримінації у сфері зайнятості?

Ви можете мати право на відшкодування, яке поставить вас у становище, у якому ви перебували б, якби дискримінація ніколи не відбулася. Ви можете мати право на прийняття на роботу, просування по службі, поновлення на посаді або переведення на іншу роботу. Ви також можете мати право на повернення заробітної плати, виплату авансу, підвищення заробітної плати або певну комбінацію цих відшкодувань. Крім того, УПКДЗНФК може вимагати недопущення компанії до участі або усунення її від участі в розгляді на укладення майбутніх федеральних контрактів або анулювання поточних контрактів, або змін до контрактів, якщо УПКДЗНФК виявить, що федеральний підрядник або субпідрядник вчиняв дискримінацію.

Для отримання додаткової інформації:

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ США
Управління програм контролю дотримання законодавчих норм за федеральними контрактами

Проспект Конституції, 200, ПЗ

Вашингтон, О.К. 20210

1-800-397-6251

Телетайп: 1-877-889-5627

www.dol.gov/ofccp

Зверніть увагу, що цей інформаційний бюлетень містить загальну інформацію. Він не має на меті замінити чинне законодавство та нормативно-правові акти, що стосуються програми, описаної в цьому документі.

