

Подання скарги

17. Що я можу зробити, якщо вважаю, що мій роботодавець дискримінував мене через мою інвалідність?

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

18. Як подати скаргу до УПКДЗНФК?

Ви можете подати скаргу на дискримінацію:

- заповнивши та подавши бланк онлайн через вебсайт УПКДЗНФК; або
- 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 інвалідності, мають бути подані протягом 300 днів із дати дискримінації, про яку заявляється, якщо тільки термін подачі не продовжено через наявність поважної причини.

19. Чи може мій роботодавець мене звільнити, понизити в посаді або ставитися до мене менш прихильно через те, що я подав 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.

20. 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, розглядає скарги, подані на федеральних підрядників, у яких заявляється про дискримінацію за ознакою інвалідності. 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, а також скарги, у яких заявляється про дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності 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.

21. Що буде, якщо буде встановлено, що я став 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 на надання розумного пристосування, включно з переведенням на іншу роботу. Ви також можете мати право на повернення заробітної плати, виплату авансу, підвищення заробітної плати або певну комбінацію цих відшкодувань. Крім того, якщо УПКДЗНФК виявить, що федеральний підрядник або субпідрядник порушив Розділ 503, 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.

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.

ЗНАЙ СВОЇ ПРАВА

Права людей з інвалідністю

УПКДЗНФК захищає людей з інвалідністю від дискримінації

1. Що таке дискримінація у сфері зайнятості через інвалідність особи?

Дискримінація у сфері зайнятості за ознакою інвалідності особи, як правило, має місце тоді, коли роботодавець негативно ставиться до кваліфікованого претендента на роботу або працівника в будь-якому аспекті зайнятості через те, що особа має або колись мала інвалідність, або вважається такою, що має інвалідність. Дискримінація у сфері зайнятості за ознакою інвалідності особи може також мати місце, коли зовні справедлива політика або процедури роботодавця мають ненавмисний дискримінаційний вплив на осіб з інвалідністю.

2. Які я маю права?

Вам не можуть відмовити у працевлаштуванні, переслідувати, понизити в посаді, звільнити, платити менше, не можуть погано ставитися до вас через те, що ви маєте інвалідність або в минулому мали інвалідність, або через те, що ваш роботодавець вважає, що ви маєте психічні або фізичні порушення, які носять постійний характер.

Якщо ви є працівником з інвалідністю, то можете вимагати, а роботодавець зобов'язаний надати вам "розумне пристосування", щоб ви могли виконувати свою роботу. Роботодавець повинен надати вам розумне пристосування, якщо тільки це не спричинить значних труднощів або витрат для роботодавця.

Аналогічно, якщо ви є претендентом на роботу, який має інвалідність, роботодавець повинен забезпечити розумне пристосування під час процесу подання заяви, щоб ви могли подати заяву на прийняття на цю роботу, і ваша кандидатура могла бути розглянутою. Знову ж таки, розумне пристосування повинно бути забезпечене, якщо тільки його забезпечення не буде занадто складним або занадто дорогим.

3. Чи забезпечує УПКДЗНФК дотримання антидискримінаційного законодавства за ознакою інвалідності?

Так. УПКДЗНФК забезпечує виконання розділу 503 Закону про реабілітацію. Цей закон забороняє

роботодавцям, які співпрацюють із федеральним урядом, дискримінувати претендентів на роботу та працівників за ознакою інвалідності. Це означає, що ці роботодавці не можуть дискримінувати вас, коли приймають рішення про найм, звільнення, оплату праці, пільги, розподіл робочих завдань, просування по службі, скорочення, навчання та інші заходи, пов'язані з працевлаштуванням.

4. Кого захищає УПКДЗНФК?

УПКДЗНФК захищає права претендентів на роботу та працівників підрядників і субпідрядників федерального уряду. До них відносяться працівники банків, інформаційно-технологічних фірм, м'ясокомбінатів, роздрібних магазинів, заводів-виробників, бухгалтерських фірм, будівельних компаній та інші.

Визначення поняття "інвалідність"

5. Що входить у поняття "інвалідність"?

Ви можете вважатися особою з інвалідністю, якщо у Вас є:

- фізичне або психічне порушення, яке суттєво обмежує одну або більше сфер вашої основної життєдіяльності; або
- запис про таке порушення.

Ви також можете вважатися особою з інвалідністю, якщо "вважається", що у вас є фізичне або психічне порушення, яке суттєво обмежує одну або більше сфер вашої життєдіяльності, або "вважається", що у вас є запис або історія такого порушення, навіть якщо ви не маєте порушення.



6. Які є приклади інвалідності?

Фізичні порушення, перелічені нижче, зазвичай вважаються інвалідністю:

діабет	рак
епілепсія	ВІЛ-інфекція
сліпота	

До психічних порушень, які зазвичай вважаються інвалідністю, належать зокрема, але не тільки:

великий депресивний розлад
біполярний розлад
шизофренія
посттравматичний стресовий розлад
обсесивно-компульсивний розлад

7. Що означає "суттєво обмежує"?

"Суттєво обмежує" означає, що ваше порушення значною мірою обмежує вашу здатність здійснювати основну життєдіяльність у порівнянні з більшістю людей. Ваше порушення не повинно перешкоджати або значно чи серйозно обмежувати здійснення вами основної життєдіяльності, щоб вважатися "суттєво обмежуючим".

Наприклад, якщо ви спите лише дві години на добу через біполярний розлад, у той час як середньостатистична людина спить вісім годин на добу, ви суттєво обмежені в сні. Негативні побічні ефекти ліків можуть бути враховані при визначенні того, чи є хтось "суттєво обмеженим". Відповідно до закону, не кожне порушення вважається інвалідністю.

8. Що означає "основна життєдіяльність"?

Ось неповний перелік сфер основної життєдіяльності.

Бачити	Їсти
Ходити	Підіймати
Говорити	Вчитися
Зосереджуватися	Спілкуватися
Обслуговувати себе	Спати
Стояти	Згинатися
Дихати	Читати
Думати	Виконувати фізичну роботу

Крім того, основна життєдіяльність включає в себе роботу основних функцій організму, у тому числі функцій:

імунної системи
спеціальних органів відчуття та шкіри
нормального росту клітин
системи травлення
сечостатевої системи
травного тракту

сечового міхура
нервової системи
мозку
дихальної системи
кровоносної системи
серцево-судинної системи
ендокринної системи
системи крові
лімфатичної системи
скелетно-м'язової системи
репродуктивної системи

9. Чи можу я вважатися людиною з інвалідністю, якщо мої порушення епізодичні або перебувають у стадії ремісії?

Так. Порушення, що має епізодичний чи спорадичний характер або перебуває в стадії ремісії, вважається інвалідністю, якщо в активній фазі воно суттєво обмежує основну життєдіяльність.

Звернення по роботу

10. Чи маю я повідомляти про свою інвалідність при зверненні по роботу для того, щоб бути захищеним?

Ні. Ви захищені від дискримінації незалежно від того, чи повідомите ви цю інформацію. Однак, щоб отримати розумне пристосування, ви повинні повідомити свого потенційного роботодавця про свою потребу в пристосуванні. Роботодавцю може знадобитися певна інформація про вашу інвалідність, щоб надати вам пристосування.

11. Чи може роботодавець вимагати від мене проходження медичного огляду?

Якщо Ви звертаєтесь по роботу, роботодавець не має права просити вас відповідати на медичні питання або проходити медичний огляд перед тим, як запропонувати вам роботу. Роботодавець може запитати, чи можете ви виконувати роботу і як ви будете її виконувати, з розумним пристосуванням або без нього.

Після того, як вам запропонували роботу, пропозиція про роботу може бути зроблена з певними умовами, зокрема:

- проходження медичного огляду, або
- надання відповідей на певні медичні питання.

Усі нові працівники на однаковій роботі повинні відповідати на однакові запитання або проходити однаковий іспит, а не лише працівники з інвалідністю.

Як правило, після прийняття на роботу й початку роботи роботодавець може задавати медичні питання або вимагати проходження медичного огляду тільки в тому випадку, якщо:

- роботодавцю потрібен медичний документ для обґрунтування вашого прохання про пристосування

або

- роботодавець вважає, що ви не в змозі успішно або безпечно виконувати роботу через ваш стан здоров'я.

12. Як мій роботодавець обробляє мою медичну інформацію?

Закон вимагає, щоб усі медичні записи та інформація залишалися конфіденційними та зберігалися окремо від інших документів, пов'язаних із працевлаштуванням.

Звернення по розумне пристосування

13. Що таке "розумне пристосування"?

"Розумне пристосування" — це внесення змін або модифікацій у роботу або робоче місце, або звичайний спосіб чи умови виконання роботи, що дозволяє претенденту або працівнику з інвалідністю успішно претендувати на роботу, виконувати обов'язки на цій роботі або користуватися перевагами та привілеями, пов'язаними з працевлаштуванням. Розумне пристосування не змінює основні посадові функції.

Ваше "розумне пристосування" може відрізнитися від того, що надається іншим працівникам або претендентам на роботу. Це пов'язано з тим, що пристосування залежить від характеру інвалідності та типу роботи. Пристосування, незалежно від того, яким воно є, не повинно бути надмірно дорогим або шкідливим для вашого роботодавця. Ваш роботодавець може вибрати тип розумного пристосування, яке буде надано, однак пристосування повинно бути ефективним. Наприклад, ваш роботодавець може вирішити забезпечити пандус замість ліфта для вирішення проблем доступності.

14. Які є приклади "розумного пристосування" що може бути надано під час процесу найму на роботу та в подальшому для допомоги у виконанні роботи?

Розумне пристосування може приймати різні форми. Нижче наведені деякі поширені варіанти пристосувань.

- Надання письмових матеріалів у доступних форматах, зокрема великим шрифтом, шрифтом Брайля або у вигляді аудіозаписів.
- Корикування або зміна графіків роботи.
- Надання читців або перекладачів жестової мови.

- Проведення набору, співбесід, тестувань та інших частин процесу подання заявок у доступних місцях.

- Проведення виробничих нарад у доступних місцях.

- Надання або модифікація обладнання та пристроїв.

- Корикування або зміна політик і процедур.

- Зміна робочого середовища таким чином, щоб покращити доступність.

15. Як подати запит на отримання розумного пристосування?

Для вас, як для працівника або претендента на роботу, не існує спеціальної процедури, щоб подати запит на пристосування. Вам не потрібно використовувати спеціальні слова або слова "розумне пристосування" при поданні запиту, а також не потрібно подавати свій запит у письмовій формі. Ви маєте просто сказати роботодавцю, що потребуєте пристосування або змін на роботі через інвалідність. Ви повинні бути готові надати роботодавцю достатньо інформації, щоб продемонструвати, що маєте інвалідність.

Якщо вам потрібне пристосування в процесі звернення, ви повинні повідомити роботодавця про те, що вам потрібна зміна або коригування процесу звернення або співбесіди через вашу інвалідність. Ви можете зробити цей запит в усній або письмовій формі, або хтось інший може зробити запит за вас. Наприклад, член сім'ї, друг, медичний працівник або інший представник, зокрема консультант із питань працевлаштування. Після подання запиту роботодавець може попросити вас заповнити певні форми або виконати інші процедури. Будь-які процедури, які вас попросять виконати, не можуть бути використані для того, щоб завадити своєчасному наданню або розгляду пристосування.

Важливо зазначити, що для отримання пристосування від вас не вимагається надавати всю вашу медичну або психіатричну історію хвороби. Вам потрібно надати лише відповідну інформацію, необхідну для надання пристосування.

16. Чи може мій роботодавець знизити мені зарплату або платити менше, ніж іншим працівникам, які виконують таку ж роботу, через те, що я потребую розумного пристосування?

Ні. Ваш роботодавець не може змусити вас оплатити вартість забезпечення розумного пристосування, знижуючи вам зарплату або виплачуючи вам менше, ніж іншим працівникам на такій самій посаді.