

Порядок подачи жалобы

17. Что делать, если мне кажется, что я подвергаюсь дискриминации со стороны работодателя в связи с моей инвалидностью?

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

18. Как подать жалобу в Управление OFCCP?

Вы можете подать жалобу о дискриминации путем:

- Заполнения и подачи электронной формы через веб-сайт Управления OFCCP; или
- 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:

<https://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: 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 на основании инвалидности должны быть поданы в течение 300 дней с даты совершения предполагаемой дискриминации, за исключением случаев продления срока подачи по уважительной причине.

19. 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.

20. 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 зачастую занимается жалобами в отношении федеральных подрядчиков на предполагаемую дискриминацию на основании инвалидности. Управление OFCCP обычно занимается жалобами в отношении федеральных подрядчиков, в тех случаях, когда отмечается дискриминация, затрагивающая группу сотрудников или соискателей, а также жалобами касательно предполагаемой дискриминации по признаку сексуальной ориентации или гендерной идентичности человека 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.

21. Что произойдет при обнаружении признаков того, что я стал (-а) 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 нарушил требования раздела 503.

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
TTY: 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.

ЗНАЙТЕ СВОИ ПРАВА

Права, связанные с инвалидностью

Управление программ по соблюдению федерального контрактного права (Office of Federal Contract Compliance Programs [OFCCP]) обеспечивает защиту лиц с инвалидностью от дискриминации

1. Что представляет собой дискриминация на основании инвалидности?

Дискриминация при трудоустройстве на основании инвалидности обычно возникает, когда работодатель относится к квалифицированному соискателю или сотруднику менее доброжелательно в любом аспекте трудоустройства в связи с его текущей или прошлой инвалидностью, либо предполагаемой инвалидностью. Дискриминация при трудоустройстве на основании инвалидности также может иметь место, когда кажущаяся справедливой политика или процедура, принятая работодателем, оказывает непреднамеренное дискриминационное воздействие на людей с инвалидностью.

2. Каковы мои права?

Вы не можете получить отказ в трудоустройстве, подвергаться харассменту, понижению в должности, увольнению, сокращению заработной платы или испытывать недоброжелательное отношение на основании имеющейся у Вас инвалидности, данных об инвалидности в Вашем анамнезе или мнения Вашего работодателя о том, что Вы страдаете психиатрическим или физическим расстройством, носящим постоянный характер.

Если Вы являетесь сотрудником с инвалидностью, Вы можете подать запрос на обеспечение обоснованных удобств, а работодатель обязан обеспечить их наличие, чтобы Вы могли выполнять свои должностные обязанности. Ваш работодатель должен гарантировать Вам наличие обоснованных удобств, за исключением случаев, когда это связано со значительными трудностями или расходами со стороны работодателя.

Подобным образом, если Вы являетесь соискателем с инвалидностью, работодатель должен обеспечить Вам обоснованные удобства в процессе подбора кадров, чтобы Вы могли подать заявку и Вашу кандидатуру могли рассмотреть. Опять же, обоснованные удобства должны быть обеспечены, только если это не связано со значительными трудностями или расходами.

3. Обеспечивает ли Управление OFCCP соблюдение антидискриминационных законов, касающихся защиты прав инвалидов?

Да. Управление OFCCP обеспечивает соблюдение раздела 503 Закона о реабилитации. В соответствии с данным законом

работодателям, сотрудничающим с Федеральным правительством, запрещается дискриминировать соискателей и сотрудников на основании инвалидности. Это означает, что указанные работодатели не могут осуществлять дискриминацию против Вас при принятии решений о найме, увольнении, оплате труда, льготах, служебных задачах, продвижении по службе, сокращении кадров, обучении и прочих мероприятиях, связанных с трудоустройством.

4. Кто подпадает под защиту Управления OFCCP?

Управление OFCCP обеспечивает защиту прав соискателей и сотрудников подрядных и субподрядных компаний Федерального правительства. К ним, среди прочего, относятся сотрудники банков, компаний, занимающихся информационными технологиями, мясокombинатов, розничных магазинов, производственных предприятий, бухгалтерских фирм и строительных компаний.

Определение понятия инвалидности

5. Что означает термин «инвалидность»?

Вы можете считаться лицом с инвалидностью, если у Вас:

- отмечается физическое или психиатрическое расстройство, существенно ограничивающее одну или несколько Ваших жизненных функций; или
- имеются данные о подобном расстройстве в анамнезе.

Вы также можете считаться лицом с инвалидностью, если Вас рассматривают как человека, страдающего физическим или психиатрическим расстройством, существенно ограничивающим одну или несколько Ваших жизненных функций, или как человека, в анамнезе которого имеются данные о подобном расстройстве даже в случае отсутствия у Вас расстройства в настоящее время.



6. Каковы примеры инвалидности?

Нижеперечисленные физические расстройства зачастую считаются инвалидностью:

Диабет	Рак
Эпилепсия	Инфекция ВИЧ
Слепота	

К психиатрическим расстройствам, обычно расцениваемым как инвалидность, относятся, помимо прочего:

Большое депрессивное расстройство
Биполярное расстройство
Шизофрения
Посттравматическое стрессовое расстройство
Обсессивно-компульсивное расстройство

7. Что означает понятие «существенно ограничивающий»?

Понятие «существенно ограничивающий» означает, что имеющееся у Вас расстройство в значительной степени ограничивает Вашу способность выполнять основные функции жизнедеятельности по сравнению с большинством людей. Ваше расстройство не обязательно должно препятствовать либо значительно или серьезно ограничивать выполнение Вами основных функций жизнедеятельности, чтобы считаться «существенно ограничивающим».

Например, если Вы спите всего два часа в сутки из-за биполярного расстройства, в то время как среднестатистический человек спит восемь часов в сутки, Вы существенно ограничены во сне. При определении наличия существенно ограничивающих расстройств могут учитываться отрицательные побочные эффекты лекарственных препаратов. В соответствии с законом не каждое расстройство считается инвалидностью.

8. Что означает понятие «основная функция жизнедеятельности»?

Ниже приведен неполный перечень основных функций жизнедеятельности:

Зрение	Питание
Ходьба	Подъем
Речь	Обучение
Концентрация	Общение
Уход за собой	Сон
Стояние	Сгибание
Дыхание	Чтение
Мышление	Выполнение физической работы

Кроме того, выполнение основных функций жизнедеятельности включает работу основных систем и органов человека, в том числе:

Иммунной системы
Органов чувств и нормальный рост клеток кожи
Пищеварительной системы
Мочеполовой системы
Кишечника

Мочевого пузыря
Нервной системы
Головного мозга
Дыхательной системы
Кровеносной системы
Сердечно-сосудистой системы
Эндокринной системы
Кроветворная система
Лимфатическая система
Опорно-двигательный аппарат
Репродуктивная система

9. Могу ли я по-прежнему считаться инвалидом, если имеющееся у меня расстройство носит эпизодический характер или находится в стадии ремиссии?

Да. Расстройство, которое носит эпизодический или спорадический характер или находится в стадии ремиссии, считается инвалидностью, если в активной форме оно существенно ограничивает основные функции жизнедеятельности.

Порядок подачи заявления на трудоустройство

10. Нужно ли мне сообщать о своей инвалидности при подаче заявления на трудоустройство, чтобы находиться под защитой?

Нет. Вам гарантирована защита от дискриминации независимо от того, делитесь Вы этой информацией или нет. Однако, чтобы Вам обеспечили наличие обоснованных удобств, Вы должны сообщить своему потенциальному работодателю о потребности в обоснованных удобствах. Для предоставления Вам удобств работодателю может потребоваться определенная информация о Вашей инвалидности.

11. Может ли мой работодатель потребовать от меня прохождения медицинского осмотра?

Если Вы претендуете на трудоустройство, работодателю не разрешается задавать Вам вопросы медицинского характера или требовать от Вас прохождения медицинского осмотра прежде, чем предоставить Вам предложение о работе. Работодатель может спросить, способны ли Вы выполнять данную работу и каким образом Вы будете это делать: с использованием обоснованных удобств или без них.

После того, как Вам предложили работу, в предложение о работе могут быть внесены определенные условия, такие как:

- прохождение медицинского осмотра, или
- предоставление ответов на определенные вопросы медицинского характера.

Все новые сотрудники, находящиеся на аналогичных должностях, должны отвечать на одинаковые вопросы или проходить одинаковые тесты без исключения для сотрудников с инвалидностью.

Как правило, после того как Вы были приняты на работу и приступили к выполнению своих обязанностей, работодатель может задавать вопросы медицинского характера или требовать прохождения медицинского осмотра только в том случае, если:

- работодатель нуждается в медицинской документации для обоснования Вашего запроса на обеспечение обоснованных удобств, или

- работодатель полагает, что Вы не можете успешно или безопасно выполнять работу из-за состояния Вашего здоровья.

12. Каким образом работодатель обрабатывает мою медицинскую информацию?

В соответствии с законом, все медицинские записи и информация должны оставаться конфиденциальными и храниться отдельно от других документов по трудоустройству.

Порядок предоставления запроса на обеспечение обоснованных удобств

13. Что означает термин «обоснованные удобства»?

Под термином «обоснованные удобства» подразумевается адаптация или изменение рабочего распорядка или места работы либо обычного способа или обстоятельств выполнения работы, позволяющие соискателю или сотруднику с инвалидностью успешно претендовать на работу, выполнять служебные обязанности или пользоваться преимуществами и льготами при трудоустройстве. Обоснованные удобства не влияют на основные должностные обязанности.

Обоснованные удобства, в которых Вы нуждаетесь, могут отличаться от предоставляемых другим сотрудникам или соискателям. Это связано с тем, что тип удобств зависит от характера инвалидности и вида выполняемой работы. Обоснованные удобства, независимо от их типа, не могут быть чрезмерно дорогостоящими или препятствовать деятельности Вашего работодателя. Ваш работодатель может выбрать тип обоснованных удобств, который будет доступен; однако этот тип удобств должен быть эффективным. К примеру, чтобы решить проблему доступа в помещение, Ваш работодатель может остановить выбор на пандусе вместо лифта.

14. Какие обоснованные удобства может гарантировать работодатель в процессе подбора кадров и в качестве вспомогательных средств во время работы?

Обоснованные удобства могут быть предоставлены в различных формах. Ниже приведен перечень наиболее распространенных из них.

- Предоставление письменных материалов в доступных форматах, например, с использованием крупных шрифтов, шрифта Брайля или в формате аудиозаписи.
- Корректировка или изменение рабочих графиков.
- Предоставление чтецов или сурдопереводчиков.

- Проведение отборочных мероприятий, собеседований, тестов и других этапов подбора кадров в доступных помещениях.

- Проведение собраний сотрудников в доступных помещениях.

- Предоставление специального оборудования и устройств или их адаптация.

- Корректировка или изменение политик и процедур.

- Изменение рабочей среды с целью улучшения доступа.

15. Как подать запрос на обеспечение обоснованных удобств?

Для Вас как сотрудника или соискателя не существует специального порядка подачи запроса на обеспечение удобств. При подаче запроса от Вас не требуется использование специальных слов или термина «обоснованные удобства», и Вам не нужно излагать свой запрос в письменной форме. Вам следует просто сказать работодателю, что Вы нуждаетесь в адаптации или изменении рабочего места в связи с инвалидностью. Будьте готовы предоставить работодателю необходимую информацию, подтверждающую Вашу инвалидность.

Если Вам необходимо наличие удобств во время отборочного процесса, Вы должны сообщить работодателю, что нуждаетесь в изменении или адаптации порядка проведения отбора или собеседования в связи с Вашей инвалидностью. Вы можете подать этот запрос в устной или письменной форме, или кто-то другой (например, член семьи, друг, медицинский сотрудник или другой представитель, к примеру коуч по трудоустройству) может сделать это за Вас. После подачи запроса возможно, что работодатель попросит Вас заполнить определенные формы или выполнить другие процедуры. Никакие процедуры, которым Вас просят следовать, не могут быть использованы с целью препятствования своевременному обеспечению удобств или решению связанных с этим вопросов.

Важно отметить, что Вы не обязаны предоставлять полные данные медицинского или психиатрического анамнеза, чтобы Вам обеспечили наличие удобств. Для подачи запроса на обеспечение удобств Вам необходимо предоставить только релевантную информацию

16. Может ли работодатель предложить мне более низкую заработную плату или платить мне меньше, чем он платит другим сотрудникам с аналогичными должностными обязанностями, в связи с тем, что я нуждаюсь в обоснованных удобствах?

Нет. Работодатель не может требовать с Вас оплату стоимости обоснованных удобств путем сокращения Вашей заработной платы или предоставления Вам более низкого должностного оклада по сравнению с другими сотрудниками на аналогичной должности.