

Защита домашних работников в соответствии с Законом города Нью-Йорк о правах человека

Комиссия по правам человека города Нью-Йорк — это ресурс, предназначенный для того, чтобы помочь работникам и работодателям понять свои права и обязанности в соответствии с Законом города Нью-Йорка о правах человека (NYCHRL). В этом документе содержится информация о новых мерах защиты на рабочем месте.

Начиная с 12 марта 2022 года закон NYCHRL будет защищать домашних работников в Нью-Йорке от дискриминации, преследований и возмездия за критику. Это также даст им право на получение надлежащих приспособлений.

Кто такой домашний работник, имеющий права в соответствии с законом?

Защита NYCHRL будет применяться ко всем домашним работникам, которые выполняют работу в г. Нью-Йорке.

- К домашним работникам относятся няни, работники по уходу на дому, уборщики или любые работники, которые работают в доме, предоставляя услуги по уходу за детьми или пожилыми людьми, услуги сиделки-компаньона или услуги по ведению домашнего хозяйства. Закон распространяется на большинство работников с полной и частичной занятостью.
- **Исключения:** Закон не распространяется на тех, кто работает только от случая к случаю. Сюда также не входят работники, являющиеся родственниками работодателя или лица, получающего уход, и работники, которые предоставляют услуги сиделки-компаньона и одновременно наняты сторонней организацией.

Кто является работодателем, имеющим обязанности в соответствии с законом?

Все, кто нанимает домашнего работника в г. Нью-Йорк, кроме случайных или нерегулярных случаев. Сюда входят как отдельные работодатели, так и компании. Агентства по трудоустройству и люди, которые помогают работникам найти работу, также подпадают под действие закона NYCHRL.

- **Примечание:** Лицо, которое нанимает или направляет на работу хотя бы одного домашнего работника, несет обязательства по закону NYCHRL.

Какие права и обязанности обеспечивает новый закон?

1. Домашние работники имеют право не подвергаться дискриминации.

- Работодатели не должны дискриминировать домашних работников на основании их фактического или предполагаемого пола, национального происхождения, расы, иммиграционного статуса, религии или любой другой категории, защищаемой законом NYCHRL. Это означает, что работодатели не могут уволить или отказать в найме домашним работникам, платить им меньше, преследовать их или допускать преследование в отношении них или иным образом плохо обращаться с ними из-за их принадлежности к защищенному классу.
- Для получения дополнительной информации о защите от дискриминации при приеме на работу и о классах, защищенных NYCHRL, обратитесь к [веб-сайту Комиссии](#).

2. Домашние работники имеют право на надлежащие приспособления или изменения в их расписании или должностных обязанностях, обеспечивающие возможность выполнения ими основных функций своей работы.

- Такие работники имеют право на надлежащие приспособления для потребностей, связанных с инвалидностью, беременностью или связанными с ними заболеваниями, родами, лактацией, религиозными обычаями или обрядами, а также статусом жертвы домашнего насилия, сексуального насилия или преследования.
- Если работодатель знает, что работнику может потребоваться разумное приспособление, он должен вступить в диалог с целью сотрудничества или добросовестное обсуждение с работником, чтобы понять его потребности и обсудить возможные приспособления.
- Для получения дополнительной информации о надлежащих приспособлениях в соответствии с законом NYCHRL см [Руководство Комиссии по обеспечению соблюдения законов о дискриминации на основании инвалидности](#) и [правилах защиты в отношении беременности, родов и связанных с ними заболеваний](#).

3. При приеме на работу работодатели не должны задавать домашним работникам вопросы об их [зарплате на предыдущем месте работы](#), проверять их [кредитную историю](#) или просить их пройти [тест на наркотики для выявления наличия марихуаны/ТГК перед приемом на работу](#).
4. Домашние работники имеют право на письменное уведомление о средствах защиты от сексуальных домогательств и на обучение по вопросам защиты от сексуальных домогательств.
 - После приема на работу домашнего работника работодатель должен предоставить ему или ей письменное уведомление о его или ее правах в отношении [сексуальных домогательств](#), опубликовать [уведомление](#) о защите от сексуальных домогательств на английском и испанском языках и убедиться, что он или она ежегодно проходят [обучение](#) по закону NYCHRL о защите от домогательств по гендерному признаку.
5. Домашние работники имеют право не подвергаться репрессиям за противодействие дискриминации, требование разумного приспособления (см. № 2) или подачу иска по закону NYCHRL.

Существуют ли какие-либо меры защиты NYCHRL, которые не распространяются на домашних работников?

Да. Есть несколько положений городского Закона о правах человека, которые не распространяются на домашних работников.

- Закон о справедливых возможностях и связанные с ним меры защиты занятости на основании ожидаемых арестов, уголовных обвинений и обвинительных приговоров не применяются. Однако, работодатели не могут спрашивать или учитывать информацию о несудимости потенциального сотрудника, предыдущих арестах или уголовных обвинениях, отсрочках рассмотрения дела об увольнении, вынесении судебных решений в отношении несовершеннолетних правонарушителей или закрытых обвинительных приговорах при приеме на работу.
- Работодатели домашних работников не обязаны предоставлять сотрудникам письменное уведомление об их правах в отношении дискриминации во время беременности или содержать выделенную комнату для кормления или придерживаться таковой политики. Однако, если работникам необходимы приспособления, связанные с беременностью, в том числе приспособления для сцеживания молока на работе, работодатели должны вести совместный диалог и предоставлять приспособления, если это не налагает на них чрезмерного бремени.

Как может выглядеть запрещенная дискриминация в отношении домашних работников?

Вот несколько примеров поведения, которое нарушает закон NYCHRL:

- Работодатель увольняет помощницу по уходу на дому, узнав, что она попросила перерыв для посещения консультаций по беременности, потому что работодатель считает, что помощница не сможет выполнять эту работу во время беременности.
- Работодатель говорит домработнице, не имеющей документов, что, если она сообщит о каких-либо случаях дискриминации, с которыми она столкнулась в его доме, он позвонит в Иммиграционную и таможенную полицию (ICE).
- Темнокожая няня обнаруживает, что бывшим светлокожим няням, которые раньше работали на того же работодателя, платили намного больше, чем ей. Когда она говорит об этом своему работодателю, тот объясняет, что «темнокожие сотрудники не так усердно работают».
- Пациент говорит домработнице, что она не должна сообщать о его сексуальных домогательствах, иначе он позаботится о том, чтобы она «никогда больше не смогла работать в этом городе».

Имеют ли домашние работники в Нью-Йорке права в соответствии с другими законами?

Да. Домашние работники имеют право на [оплачиваемый отпуск по причинам безопасности](#) и отпуск по болезни, минимальную заработную плату и оплату сверхурочной работы, один (1) день отдыха в неделю и не менее трех (3) оплачиваемых выходных дней в год. Домашние работники при полной занятости также имеют право на компенсацию и страховое пособие по нетрудоспособности, а некоторые домашние работники имеют право на оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам. [Здесь](#) можно получить дополнительную информацию о правах домашних работников в штате Нью-Йорк.

Что делать, если у меня есть вопросы об этих правах и обязанностях или я хочу сообщить о дискриминации?

Обратитесь в Комиссию по правам человека по телефону (212) 416-0197 или посетите NYC.gov/HumanRights. Вы можете подать жалобу, оставить анонимное сообщение, узнать больше о своих обязанностях или записаться на бесплатный семинар.