

## Закон о правах человека города Нью-Йорка: обязанности компаний в качестве работодателей

Комиссия по правам человека города Нью-Йорка (New York City Commission on Human Rights) — это ресурс, помогающий компаниям г. Нью-Йорка быть инклюзивными работодателями и соблюдать Закон о правах человека города Нью-Йорка (NYC Human Rights Law, NYCHRL). **В этом документе кратко изложены обязательства работодателей в соответствии с NYCHRL, который во многих случаях является более широким, чем законы штата и федеральные законы.**

### Что следует знать работодателям: NYCHRL запрещает дискриминацию

- Запрещено дискриминировать сотрудников, стажеров, соискателей и независимых подрядчиков по следующим признакам: возраст; наличие ареста или судимости; статус опекуна; цвет кожи; кредитная история; инвалидность; пол; гендерная идентичность; иммиграционный статус; семейное положение или наличие отношений; военная служба; национальность; беременность; раса; религия/конфессия; заработная плата на предыдущих местах работы; решения, касающиеся сексуального и репродуктивного здоровья; сексуальная ориентация; статус жертвы домашнего насилия, сексуального насилия или преследования; статус безработного; вес и рост (с 22 ноября 2023 г.).
- Большинство положений NYCHRL распространяется на рабочие места с четырьмя и более сотрудниками или одним и более домашним работником. Все работники должны быть защищены от сексуальных домогательств.
- Под защитой находятся сотрудники, работающие полный и неполный рабочий день, а также стажеры (оплачиваемые или неоплачиваемые).

### Обязанности работодателя в соответствии с NYCHRL\*:

**Информирование сотрудников об их правах и мерах защиты**, включая право не подвергаться дискриминации на основании фактической или предполагаемой защищенной категории при приеме на работу, во время работы и при увольнении, а также право не подвергаться преследованиям.

- Предоставление письменного документа с [описанием мер защиты от сексуальных домогательств](#) и [размещением на рабочем месте юридического уведомления](#) на английском и испанском языках (требуется для всех работодателей), а также обеспечение ежегодного [обучения сотрудников по предотвращению сексуальных домогательств](#) (обязательно для всех работодателей, имеющих 15 и более сотрудников);
- Размещение [уведомления о приспособлениях для беременных](#) (обязательно для работодателей, имеющих 4 и более сотрудников или одного и более домашних работников).
- Наличие [политики в отношении грудного вскармливания](#) и обеспечение места для **кормления грудью**. Работники имеют право на уединенное место для кормления грудью, которое должно быть чистым, доступным и иметь водопровод.
- Лучшей практикой является размещение [Уведомления о правах](#) Комиссии.

Указание [диапазона оплаты труда](#) в объявлениях о вакансиях. При размещении объявления о вакансии работодатели должны указывать минимальную и максимальную заработную плату, которую они предполагают платить

### Использование инклюзивного подхода при найме

- Нельзя спрашивать [о размере заработной платы на предыдущих местах работы](#) или [кредитной истории](#) на любом этапе процесса приема на работу (эти вопросы запрещены в любое время).

- Нельзя спрашивать о [наличии судимости](#) (эти вопросы запрещены до получения условного предложения по большинству вакансий), также запрещено принимать отрицательное решение на основании судимости без соблюдения процедуры, предусмотренной NYCHRL.

**Обеспечение разумных приспособлений для сотрудников.** Это может включать в себя изменение графика работы, обязанностей, физические модификации или вспомогательное программное обеспечение, позволяющие человеку выполнять основные рабочие функции, если это не создает неоправданных трудностей для компании.

- Разумные приспособления требуются для работников в следующих защищаемых законом ситуациях:
  - инвалидность; беременность, роды или связанные с ними медицинские показания; религиозные убеждения; статус жертвы домашнего насилия, сексуального насилия или преследования; кормление грудью.

### **Правоприменение:**

- Работодатели, имеющие обязанности на основании NYCHRL, должны соблюдать закон, а также правила и процедуры Комиссии по правам человека. Комиссия может инициировать расследование, чтобы убедиться в том, что работодатели соблюдают закон. Работодатели должны реагировать на письма и рекомендации Комиссии.
- Работодатели, нарушающие Закон о правах человека, могут быть привлечены к ответственности в виде гражданских штрафов в размере до 250 тыс. долларов в случае умышленного нарушения. Комиссия также может присудить пострадавшему компенсацию за причиненный эмоциональный ущерб и другие средства правовой защиты, обязать нарушителя пройти обучение и применить другие меры воздействия, например общественные работы.

### **Как связаться с Комиссией по правам человека г. Нью-Йорка:**

- По телефону: (212) 416-0197.
- Онлайн: любой желающий может сообщить о дискриминации, оставить анонимную информацию, узнать больше о своих правах и обязанностях по Закону о правах человека или записаться на бесплатный семинар на сайте [NYC.gov/HumanRights](https://www1.nyc.gov/HumanRights).

*\*Юридические уведомления, информационные бюллетени и часто задаваемые вопросы по городскому Закону о правах человека доступны на нескольких языках на сайте Комиссии: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/publications.page>.*

**Законы штатов и федеральные законы также запрещают дискриминацию на рабочем месте.**