

Сценарии дискриминации на рабочем месте и в местах общественного пользования

1

Джефф подал заявление на должность специалиста по продажам в международную компанию со штаб-квартирой в Нью-Йорке. Ему сообщили, что он соответствует всем требованиям и «отлично подходит» на это место, однако отказали в приеме на работу, после того как проверка выявила его низкий кредитный рейтинг.

2

Мусульманка Прия носит хиджаб и работает специалистом по обслуживанию покупателей в крупном универсальном магазине. Однажды раздраженный клиент назвал ее «террористкой». Прия сообщила о случившемся, после чего ее начальник решил, что «держать мусульманку в отделе обслуживания покупателей слишком хлопотно» и перевел ее в административный отдел, где она не будет контактировать с покупателями.

3

В ходе собеседования в бухгалтерской фирме сотрудник отдела кадров спросил Крейга о наличии у него судимостей. Крейг сообщил, что более 20 лет назад был арестован за хранение марихуаны. Специалист ответил, что компания не нанимает людей, нарушавших закон, и сразу же прекратил собеседование.

4

Сандра официально признана инвалидом по зрению и пользуется помощью животного-поводыря. Администратор кафе, в которое она пришла пообедать, заявил, что к ним «запрещено приводить животных» и потребовал вывести животное на улицу или покинуть заведение.

5

Химена вышла на работу после рождения ребенка и сообщила начальнику о том, что ей требуется время и место для сцеживания молока. Начальник ответил, что это можно делать в туалетной кабинке, и выразил обеспокоенность тем, что такие перерывы скажутся на качестве ее работы.

Чтобы узнать больше или записаться на бесплатный семинар на тему «Закон г. Нью-Йорка "О правах человека"», позвоните по номеру **(212) 416-0197** или посетите сайт **NYC.gov/HumanRights**.

ОТКРЫТЫЙ бизнес СИЛЬНЫЙ бизнес

Защита от дискриминации в компаниях в соответствии с законом г. Нью-Йорка «О правах человека»

NYC Комиссия по правам человека

NYC.gov/HumanRights

[f](#) [@](#) [v](#) [You Tube](#)

@NYCCHR



NYC Комиссия по правам человека



КОМПАНИИ И ЗАКОН Г. НЬЮ-ЙОРКА «О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА»

Закон г. Нью-Йорка «О правах человека» (NYC Human Rights Law), один из самых обширных антидискриминационных законов в США, защищает жителей г. Нью-Йорка от дискриминации и преследования в сфере занятости, жилья и пользования общественными объектами. За его исполнением следит Комиссия г. Нью-Йорка по правам человека (NYC Commission on Human Rights). Каждая компания, нанимающая сотрудников и продающая товары и услуги в г. Нью-Йорке, согласно данному закону, несет обязанности как работодатель и администратор мест общественного пользования и должна соблюдать указанные обязанности во избежание нарушения закона. Наш приоритет — помогать компаниям в соблюдении закона г. Нью-Йорка «О правах человека».

5 фактов, о которых должны знать РАБОТОДАТЕЛИ

Все работодатели г. Нью-Йорка с четырьмя и более работниками обязаны соблюдать закон г. Нью-Йорка «О правах человека» независимо от того, заняты ли эти работники полный или неполный рабочий день, постоянно или временно, получают официальную или неофициальную зарплату, проходят оплачиваемую или неоплачиваемую стажировку. Некоторые положения закона защищают работников вне зависимости от размера компании. Работодателям запрещено дискриминировать кандидатов и работников на основании возраста, иммиграционного статуса, нахождения под арестом или судимости в прошлом, ухода за детьми или больными родственниками, цвета кожи, кредитной истории, прежней заработной платы, инвалидности, пола, гендерной идентичности или гендерного самовыражения, семейного положения или партнерского статуса, национального происхождения, беременности, расовой принадлежности, убеждений/вероисповедания, сексуальной ориентации, текущего или прошлого прохождения военной службы, статуса жертвы домашнего, сексуального или психологического насилия или статуса безработного.

1. Запрещено делать заявления, задавать на собеседовании вопросы, размещать рекламные объявления или публиковать сведения о вакансиях, содержащие предубежденность по отношению к любым кандидатам, защищенным законом. Также запрещена дискриминация защищенных законом групп лиц при принятии решений о найме, повышении и понижении в должности, увольнении.
2. Вы обязаны совместно с работниками находить разумные компромиссы, включая изменение графика работы и обязанностей с учетом особых потребностей, связанных с инвалидностью, беременностью, вероисповеданием, статусом жертвы домашнего, сексуального или психологического насилия, при условии что подобные меры не ставят вашу компанию в чрезмерно тяжелое положение.
3. Запрещено требовать от кандидатов указывать в отклике на вакансию, резюме или во время собеседования наличие судимости (прежде чем будет сделано предварительное предложение о найме). В процессе найма запрещено задавать вопросы о прежней заработной плате кандидата или принимать решения на ее основе.
4. В большинстве случаев работодатели в г. Нью-Йорке не имеют права просматривать кредитные отчеты работников, задавать вопросы о долгах, выплате алиментов, отчуждении заложенной недвижимости, кредитах или банкротстве, пользоваться услугами агентства по сбору

и предоставлению информации о кредитоспособности потребителей, чтобы получить информацию о кредитной истории сотрудника, или опираться на данные из кредитной истории сотрудника при принятии решения о найме.

5. Запрещено применять карательные меры к сотруднику за выступление против действий, которые тот счел дискриминирующими, а также за подачу жалобы, дачу свидетельских показаний, помощь или участие в расследовании, судебном разбирательстве или слушаниях.

5 фактов, о которых должны знать АДМИНИСТРАТОРЫ МЕСТ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОЛЬЗОВАНИЯ

Все компании, предлагающие товары и услуги широкому кругу лиц, обязаны соблюдать закон г. Нью-Йорка «О правах человека». Это означает, что им запрещено дискриминировать посетителей, участников, клиентов и покупателей на основании возраста, иммиграционного статуса, цвета кожи, инвалидности, пола, гендерной идентичности или гендерного самовыражения, семейного положения или партнерского статуса, национального происхождения, беременности, расовой принадлежности, убеждений/вероисповедания, сексуальной ориентации, текущего или прошлого прохождения военной службы.

1. Вы обязаны предоставлять всем клиентам компании полный и равный доступ к товарам и услугам.
2. Вы обязаны предоставлять особые условия лицам с инвалидностью, что может потребовать изменения планировки помещений или существующих правил работы.
3. Администрация магазинов и ресторанов обязана пускать внутрь животных-поводырей, сопровождающих лиц с инвалидностью.
4. Политика и практические меры предотвращения магазинных краж должны быть недискриминирующими, а соответствующие работники должны быть надлежащим образом обучены, чтобы при наблюдении за покупателями они не руководствовались дискриминирующими основаниями.
5. У покупателей должна быть возможность использовать туалетные комнаты согласно своей гендерной идентичности или гендерному самовыражению без необходимости «доказывать» свой гендер.