

Меры по защите сотрудников, осуществляющих уход

С 4 мая 2016 года отношение к вам на работе не может отличаться от отношения к другим сотрудникам на основании того, что у вас есть дети или вы осуществляете уход за родственником, который болен или имеет инвалидность. Согласно этому новому положению вы не можете подвергаться дискриминации, если:

- Вы являетесь родителем ребенка, которому не исполнилось 18 лет, в том числе приемного или переданного на воспитание, а также осуществляете непосредственный и постоянный уход за ним; ИЛИ
- Вы осуществляете непосредственный и постоянный уход за родителем, братом/сестрой, дедом/бабушкой или внуком/внучкой с инвалидностью или за любым лицом с инвалидностью, проживающим с вами и полагающимся на вас в плане оказания медицинской помощи либо удовлетворения их повседневных потребностей.

Вы не можете подвергаться дискриминации на работе на основании того, что у вас есть обязанности по осуществлению ухода.

Что представляет собой дискриминация в отношении лица, осуществляющего уход?

Дискриминация в отношении лица, осуществляющего уход, имеет место в тех случаях, когда решения работодателя, в частности, решение не нанять или не повышать в должности то или иное лицо, принимаются на основании наличия статуса лица, осуществляющего уход, например::

- У этого лица есть дети, которые находятся дома;
- У этого лица есть больной супруг/больная супруга;
- Это лицо является родителем приемного или переданного на воспитание ребенка;
- Это лицо является родителем-одиночкой;
- Исходя из предположения о том, что лицо, имеющее детей или осуществляющее уход за родственником с инвалидностью, не будет надежным сотрудником;
- Исходя из предположения о том, что матерям следует оставаться дома со своими детьми.

Кто подлежит защите?

Вы подлежите защите в тех случаях, если работаете или претендуете на рабочее место у работодателя, в штате которого состоит не менее четырех сотрудников, либо пользуетесь услугами агентства по трудоустройству. Вы подлежите защите в тех случаях, если работаете в режиме полной или неполной занятости, либо проходите стажировку. Также вы подлежите защите независимо от вашего иммиграционного статуса. Вполне вероятно, что вы подлежите защите, если работаете у работодателя на правах независимого подрядчика.

Что запрещается?

- Работодатель не может отказывать в приеме на работу, увольнять либо иным образом дискриминировать вас в части сроков, условий и привилегий трудоустройства на основании осуществления вами ухода.
- Работодатель не может предоставлять определенные льготные условия, например, гибкий рабочий график, некоторым сотрудникам, и при этом отказывать в предоставлении таких же льготных условий сотрудникам, которые обращаются за ними в связи с осуществлением ухода.
- Работодатель не может размещать объявления рекламного характера или объявления о приеме на работу с указанием ограничений относительно найма соискателей, осуществляющих уход за членами семьи.

Что НЕ запрещается?

- Работодатели НЕ обязаны предлагать жилье сотрудникам ввиду их обязанностей по осуществлению ухода. Например, работодатели не обязаны менять время смены, которую должен отработать сотрудник, или позволять ему раньше уйти с работы лишь по той причине, что у него есть обязанности по осуществлению ухода. Однако работодателям НЕЛЬЗЯ отказывать в предоставлении таких льготных условий сотрудникам, осуществляющим уход, если они предоставляются другим сотрудникам.

Что делать, если я считаю, что работодатель нарушил вышеописанные правила?

Позвоните по номеру 311 и попросите соединить вас с Комиссией по правам человека (Commission on Human Rights). Вы можете предоставить информацию анонимно или подать жалобу. Если будет установлено, что работодатель нарушил закон, вы сможете получить невыплаченную зарплату или компенсацию иного ущерба, а на работодателя может быть наложен штраф.