

JAK ZŁOŻYĆ SKARGĘ

Jeżeli uważasz, że padłeś ofiarą dyskryminacji ze względu na swoją niepełnosprawność lub też odmówiono Ci możliwości rozsądnej adaptacji ze względu na Twoją niepełnosprawność, możesz złożyć skargę do Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork.

Skargę należy złożyć w ciągu roku od daty zdarzenia domniemanego aktu dyskryminacji. Więcej informacji o procedurze składania skargi można uzyskać w regionalnym oddziale najbliższym miejsca zamieszkania lub zatrudnienia oraz na naszej stronie internetowej

www.dhr.state.ny.us

KILKA PRZYKŁADÓW:

Niedowidzisz i korzystasz z pomocy wyszkolonego psa przewodnika. Jednakże Twój pracodawca zabrania Ci przyprowadzania psa przewodnika do miejsca pracy. Czy możesz temu zaradzić?

Zgodnie z prawem nie wolno odmawiać osobie niedowidzącej możliwości korzystania z pomocy psa przewodnika w miejscu pracy.

Przechodzisz konieczny zabieg medyczny związany z Twoim rodzajem niepełnosprawności. Leczenie potrwa dwa miesiące i powoduje, że czujesz się sennie rano. Czy możesz zażądać, by Twój pracodawca zmodyfikował Twój harmonogram pracy tak, byś mógł przychodzić później i zostawać dłużej w pracy w okresie leczenia?

Możesz poprosić o to swojego pracodawcę. Ty i Twój pracodawca powinniście omówić potrzebę zmiany w ramach interaktywnego procesu wymaganego od pracodawców. Twój pracodawca powinien przychylić się do wniosku, o ile nie spowoduje on nieuzasadnionych trudności.

Prosisz o urlop chorobowy związany z Twoją niepełnosprawnością. Czy Twój pracodawca może poprosić o przedstawienie zaświadczenia lekarskiego?

Tak. Racjonalne potwierdzenie niepełnosprawności może być wymagane w przypadku wniosku o urlop chorobowy.

Doznajesz urazu kręgosłupa w wypadku i potrzebujesz częstych przerw oraz spacerów przerywających długotrwałą pracę siedzącą. Twój lekarz potwierdza, że jest to konieczne ze względu na doznane obrażenia. Czy możesz poprosić o racjonalną adaptację?

Możesz złożyć wniosek o to, by Twój pracodawca pozwolił Ci na przerwy w pracy i spacery, jeżeli nie spowoduje to nieuzasadnionych trudności.

ZATRUDNIENIE Niepełnosprawność i racjonalna adaptacja

NEW YORK STATE
DIVISION OF
**HUMAN
RIGHTS**

ANDREW M. CUOMO, GOVERNOR

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
(718) 741-8400
Toll Free 1-888-392-3644
TDD (718) 741-8300

WWW.DHR.NY.GOV

Prawa dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Ustawa o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork zapewnia ochronę przed dyskryminacją z powodu niepełnosprawności.

Ustawa o Prawach Człowieka definiuje niepełnosprawność jako:

„fizyczne, umysłowe lub zdrowotne upośledzenie, które uniemożliwia prawidłowe funkcjonowanie lub może zostać potwierdzone przez medycznie akceptowane techniki diagnostyczne albo

historię takiego upośledzenia, lub

dolegliwość uznawana przez innych za tego rodzaju upośledzenie.”

Jednakże definicja ta jest ograniczona do niepełnosprawności, która w przypadku racjonalnej adaptacji nie uniemożliwia danej osobie wykonywania określonych zadań związanych ze stanowiskiem pracy, o które stara się kandydat lub które już zajmuje.

Dyskryminacja osób ze względu na niepełnosprawność przy zatrudnianiu do pracy, w przypadku awansu, szkolenia zawodowego, wynagrodzenia lub innych warunków i zasad zatrudnienia jest niezgodna z prawem.

Pracodawcy nie wolno podejmować działań dyskryminujących ze względu na historię niepełnosprawności lub dostrzeganie niepełnosprawności.

Niezgodne z prawem jest także podejmowanie przez pracodawcę działań w odwecie za złożenie skargi w związku z dyskryminacją.

OGRANICZENIA Ustawa o Prawach Człowieka Stanu Nowy Jork NIE dotyczy pracodawców zatrudniających mniej niż czterech pracowników.

PYTANIA ZADAWANE W PROCESIE REKRUTACYJNYM

Pracodawca nie powinien zadawać żadnych pytań potencjalnym pracownikom, które wyrażają albo odzwierciedlają dyskryminację ze względu na niepełnosprawność. Niektóre z przykładów takich pytań to:

- Czy jest Pan(Pani) niepełnosprawny(a)?
- Czy była Pan(Pani) kiedyś hospitalizowany(a) lub leczony(a) ze względu na dolegliwości fizyczne lub umysłowe?
- Ile dni był(a) Pan(Pani) nieobecny(a) w pracy ze względu na chorobę w zeszłym roku?
- Czy poprosi Pan(Pani) o urlop w celu przejścia zabiegu medycznego po zatrudnieniu?
- Czy kiedykolwiek otrzymywał(a) Pan(Pani) pracownicze zasiłki wyrównawcze?

Pracodawcy mogą wymagać, by osoby starające się o pracę/ pracownicy potwierdzili możliwości spełnienia wymogów fizycznych związanych z danym stanowiskiem, w ten sam sposób w jaki wymagają od kandydatów potwierdzenia kompetencji i kwalifikacji w innych sferach.

Pracodawcy mogą przeprowadzać testy siły fizycznej, zręczności, wytrzymałości, odporności itp., o ile testy te nie mają charakteru dyskryminującego, oraz można wykazać, że są powiązane z określonymi zadaniami przypisanymi do danego stanowiska pracy i poddaje się im innych kandydatów.

PODSTAWOWE WYMOGI DLA DANEGO STANOWISKA PRACY

Pracodawca może pytać kandydatów o ich zdolność do spełnienia określonych funkcji lub zadań związanych z danym stanowiskiem pracy. W kontekście Ustawy o Prawach Człowieka, osoba starająca się o pracę musi być w stanie wypełniać podstawowe funkcje na danym stanowisku, czyli realizować zadania konieczne dla tego rodzaju stanowiska pracy. Funkcja uznawana jest za konieczną, jeśli niemożność jej wypełniania znacząco zmieniałaby charakter tego rodzaju pracy.

RACJONALNA ADAPTACJA

Racjonalna adaptacja to dostosowanie stanowiska lub środowiska pracy w taki sposób, by osoba niepełnosprawna mogła wykonywać swoją pracę w odpowiedni sposób. Kilka przykładów ewentualnej racjonalnej adaptacji:

- Zmodyfikowany harmonogram pracy

- Transfer mniej istotnych funkcji związanych z danym stanowiskiem
- Pozyskiwanie lub modyfikacja sprzętu
- Zapewnienie dostępnego miejsca pracy

Racjonalna adaptacja nie obejmuje zapewnienia opieki osobistej, np. asystenta na własne potrzeby lub pomocy niezwiązanych z pracą, takich jak wózek inwalidzki.

NIEUZASADNIONE TRUDNOŚCI

Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia racjonalnych możliwości adaptacji, jeżeli spowodują one nieuzasadnione trudności dla pracodawcy. Nieuzasadnione trudności oznaczają poważne utrudnienia lub wydatki dla pracodawcy, biorąc pod uwagę, między innymi, wielkość firmy pracodawcy, rodzaj prowadzonej działalności oraz charakter i koszty wymaganych elementów adaptacji.

INNE ASPEKTY RACJONALNEJ ADAPTACJI

Pracownik musi poinformować pracodawcę o swojej niepełnosprawności oraz potrzebie zapewnienia elementów adaptacji.

Pracodawca może wymagać zaświadczenia lekarskiego uzasadniającego wniosek o zapewnienie elementów adaptacji.

Pracodawca musi zachować pełną poufność w sprawach informacji medycznych pracownika.

Pracownik może sugerować, ale nie może dyktować określonego rodzaju elementów adaptacji. Pracodawca ma prawo wyboru elementów adaptacji, o ile wybrany środek stanowi skuteczne rozwiązanie potrzeb osoby niepełnosprawnej.

Pracownik, któremu zapewniono elementy adaptacji musi nadal zapewnić odpowiedni poziom wydajności swojej pracy.

Więcej informacji dotyczących prawa stanowego zakazującego dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz procedur składania skargi można uzyskać w regionalnym oddziale Wydziału Praw Człowieka Stanu Nowy Jork, lub na naszej stronie internetowej www.dhr.state.ny.us.