

MÓDULO 5

Proteção contra Discriminação

Destaque dos participantes

60 minutes

Objetivos

- ..nomear que tipos de discriminação no local de trabalho são contra a lei
- ..revisar quem está protegido contra a discriminação de acordo com a Lei de Práticas Justas de Emprego de Massachusetts (e leis federais relacionadas)
- examinar o conceito de "funcionário à vontade"
- revisar as agências que são responsáveis pela aplicação da lei
- praticar a aplicação de leis em situações comuns no local de trabalho
- compreender e avaliar diferentes respostas a discriminação: reclamações, ações judiciais, atividades concertadas, manter a boca fechada

Boas-vindas e Apresentação

Atividade 1: Que tipos de discriminação são ilegais no local de trabalho?

Faça um brainstorming de uma lista de coisas que acontecem no local de trabalho que são ou deveriam ser contrárias à lei.

Atividade 2: O que a lei oferece: a Lei de Práticas Justas de Trabalho de Massachusetts (FEPA)

Reveja a Lei de Práticas Justas de Emprego de Massachusetts, que proíbe a discriminação no local de trabalho.

Atividade 3: O que diz a lei sobre soluções para a discriminação?

Revise os remédios disponíveis para responder à discriminação no local de trabalho.

Atividade 4: Identificar e Responder a Discriminação

Determinar e avaliar diferentes maneiras de responder à discriminação no trabalho.

Atividade 5: Avaliar casos de Discriminação

Pratique a análise e resposta a casos de discriminação no local de trabalho.

Resumo

Isto é Discriminação?

Leia as seguintes descrições de situações de emprego. Discutir o que está acontecendo em cada caso e, em seguida, responda às seguintes perguntas:

1. Isto é discriminação ilegal?
2. Se for, que direito ou lei está sendo violada?
3. O que esta pessoa pode fazer sobre isto?

1. Henry, um homem Afro-americano, se apresenta pessoalmente para um trabalho que foi anunciado no jornal. Quando ele chega lá, ele é informado de que não há empregos disponíveis. Na saída, ele percebe uma mulher jovem, branca, sentada na área da recepção, preenchendo um formulário de solicitação de emprego.

2. Rhonda está grávida e está no trabalho como caixa no supermercado local por duas semanas. Suas costas doem e os tornozelos estão inchados e os dois problemas ficam piores depois de ficar por oito horas em pé, com intervalos curtos. Ela pediu ao seu supervisor um banquinho para se sentar, mas o supervisor disse que não.

3. Sonia vem trabalhando na área de escritório de uma grande companhia de seguros há mais de um mês. Ela gosta do seu trabalho, mas tem tido problemas com seu supervisor. Toda vez que ele a entrega trabalho, ele coloca a mão em seu ombro e se inclina para perto. Ele faz comentários sobre sua roupa e seu corpo, e às vezes bloqueia seu caminho com seu corpo quando ela se encaminha para sua mesa. Ela não quer perder o emprego, mas a exagerada atenção dele está colocando muita pressão sobre ela e tornando-se difícil de concentrar em seu trabalho.

4. Linda tem trabalhado na cafeteria por três meses, no turno de 8:00 as 15:00. Isso permite que esteja em casa ao mesmo tempo em que seus filhos estão e tem funcionado bem para ela. Agora foi dito a ela que, se ela não pode trabalhar aos sábados ela vai ser demitida.

Isto é Discriminação?

Leia as seguintes descrições de situações de emprego. Discutir o que está acontecendo em cada caso e, em seguida, responda às seguintes perguntas:

1. Isto é discriminação ilegal?
2. Se for, que direito ou lei está sendo violada?
3. O que esta pessoa pode fazer sobre isto?

1. Henry, um homem Afro-americano, se apresenta pessoalmente para um trabalho que foi anunciado no jornal. Quando ele chega lá, ele é informado de que não há empregos disponíveis. Na saída, ele percebe uma mulher jovem, branca, sentada na área da recepção, preenchendo um formulário de solicitação de emprego.

Isso é uma violação da Lei de Práticas Justas de Emprego de Massachusetts (FEPA) e Título VII da Lei dos Direitos Civis, proibindo a discriminação com base em raça ou sexo.

Henry deve conversar com a jovem e descobrir o que lhe foi dito. Ele poderia então confrontar o empregador, conversar com um conselheiro de emprego, se ele tiver um, ou entrar em contato com o MCAD. Se o trabalho anunciado for sindicalizado, ele poderá entrar em contato com o sindicato.

2. Rhonda está grávida e está no trabalho como caixa no supermercado local por duas semanas. Suas costas doem e os tornozelos estão inchados e os dois problemas ficam piores depois de ficar por oito horas em pé, com intervalos curtos. Ela pediu ao seu supervisor um banquinho para se sentar, mas o supervisor disse que não.

Isso não é uma violação da ADA (Lei dos Americanos com Deficiências), que exige que o empregador faça uma "acomodação razoável" para a deficiência de um funcionário. A gravidez em si não é considerada uma deficiência na ADA.

Felizmente para Rhonda, Massachusetts possui a Lei da Justiça das Trabalhadoras Grávidas, que exigirá que os empregadores forneçam "acomodações razoáveis" às trabalhadoras grávidas, mesmo que elas não sejam incapacitadas pela gravidez.

Massachusetts também tem uma lei que concede aos funcionários o direito a um assento, desde que o trabalho possa ser realizado com segurança enquanto estiver sentado. Mesmo que não estejam grávidas, os outros caixas que trabalham com Rhonda podem gostar de poder se sentar no trabalho. Seria uma boa idéia para Rhonda perguntar aos outros caixas se eles gostariam de ir juntos à gerência para pedir assentos.

Além disso, há uma alteração na FLSA que poderia ajudar Rhonda em um futuro próximo: Os empregadores devem fornecer "tempo de pausa razoável para que uma funcionária expresse o leite materno para seu filho que amamenta por 1 ano após o nascimento da criança cada vez que esse empregado precisa expressar o leite. "Um local privado que não seja um banheiro" deve ser disponibilizado. A lei não se aplica a funcionários isentos dos requisitos federais de pagamento de horas extras.

3. Sonia vem trabalhando na área de escritório de uma grande companhia de seguros há mais de um mês. Ela gosta do seu trabalho, mas tem tido problemas com seu supervisor. Toda vez que ele a entrega trabalho, ele coloca a mão em seu ombro e se inclina para perto. Ele faz comentários sobre sua roupa e seu corpo, e às vezes bloqueia seu caminho com seu corpo quando ela se encaminha para sua mesa. Ela não quer perder o emprego, mas a exagerada atenção dele está colocando muita pressão sobre ela e tornando-se difícil de concentrar em seu trabalho.

Isso é assédio sexual e ilegal sob a Lei de Práticas Justas de Emprego de Massachusetts (FEPA) e o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964. É uma forma de assédio chamado "ambiente de trabalho hostil" e está afetando a capacidade de Sonia de fazer seu trabalho. Ela deve dizer ao supervisor para parar o que ele está fazendo. Ela também pode conversar com seus colegas de trabalho e pedir ajuda, ir ao supervisor do supervisor se o assédio não parar, registrar uma queixa no processo de queixa por assédio sexual no local de trabalho ou ir ao sindicato, se ela tiver um.

4. Linda tem trabalhado na cafeteria por três meses, no turno de 8:00 as 15:00. Isso permite que esteja em casa ao mesmo tempo em que seus filhos estão e tem funcionado bem para ela. Agora foi dito a ela que, se ela não pode trabalhar aos sábados ela vai ser demitida.

Embora isso dificilmente pareça justo para Linda, não há violação da lei aqui. Não há lei que proteja o emprego de Linda porque seu status de mãe dificulta o trabalho no sábado.

Flipcharts para Módulo 5: Proteção contra Discriminação

Flipcharts para Boas-vindas e Apresentação

Objetivos

- ..nomear que tipos de discriminação no local de trabalho são contra a lei
- ..revisar quem está protegido contra a discriminação de acordo com a Lei de Práticas Justas de Emprego de Massachusetts (e leis federais relacionadas)
- examinar o conceito de "funcionário à vontade"
- revisar as agências que são responsáveis pela aplicação da lei
- praticar a aplicação de leis em situações comuns no local de trabalho
- compreender e avaliar diferentes respostas a discriminação: reclamações, ações judiciais, atividades concertadas, manter a boca fechada

Destaque

Atividade 1: Que tipos de discriminação são ilegais no local de trabalho?

Atividade 2: O que a Lei oferece: a Lei de Práticas Justas de Trabalho de Massachusetts (FEPA)

Atividade 3: O que diz a lei sobre soluções para a discriminação?

Atividade 4: Identificar e Responder a Discriminação

Atividade 5: Avaliar casos de Discriminação

Resumo

Flipchart para Atividade 1

Exemplos de discriminação no local de trabalho

Flipcharts para Atividade 2**FEPA**

O que está protegido?

Proíbe discriminação com base em:

- raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, idade superior a 40 anos, deficiência, identidade de gênero ou orientação sexual

O que o empregador não pode fazer?

Nenhuma discriminação em:

- contratação, promoção, demissão, remuneração, benefícios e outros aspectos do emprego
- também proíbe o assédio sexual no trabalho

Apresentar queixas com: MCAD

Outras leis que impedem a discriminação

- Lei da igualdade de remuneração
- Ordem Executiva 11246, para trabalhadores federais
- Lei de Discriminação Etária no Emprego
- Lei dos Americanos com Deficiência
- Lei de Direitos Iguais de Massachusetts
- Regulamentos desenvolvidos pela EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego) e pela MCAD (Comissão Contra a Discriminação de Massachusetts)
- Acta de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts

Flipchart para Atividade 3 (apenas título)

O que deve acontecer ao empregador?

Flipchart para Atividade 4

Como Reagir à Discriminação

1. Não fazer nada
2. Resposta individual
3. Resposta Coletiva