

5 rzeczy, o których warto wiedzieć na temat środków ochrony na podstawie faktycznego lub domniemanego statusu LGBTQ

1. Osoby ze środowiska LGBTQ muszą być traktowane w równy sposób w miejscu pracy, w domu oraz w przestrzeni publicznej. Zabronione jest nękanie, przezywanie, obrażanie, odmowa obsługi lub zastraszanie kogoś z powodu jego przynależności do środowiska LGBTQ. Zabronione jest również podejmowanie dyskryminujących decyzji dotyczących zatrudnienia, w tym pomijanie pracowników przy awansie, na podstawie ich statusu LGBTQ.
2. Zabronione jest traktowanie ludzi w miejscu pracy na podstawie stereotypów dotyczących płci męskiej i żeńskiej. Nie można na przykład mówić pracownikom, aby zachowywali się lub ubierali bardziej „kobieco” lub że ich zachowanie nie jest wystarczająco „męskie”. Zabronione jest również ustalanie zasad ubierania, wymogów dotyczących stroju służbowego lub wyglądu, które nakładają różne wymogi dla każdej z płci.
3. Osoby transseksualne lub osoby niezgodne z tradycyjnym podziałem płci nie muszą przedstawiać „dowodu” potwierdzającego ich płeć, aby móc korzystać ze swojego prawa do zwracania się do siebie w wybranej formie lub w wybranym imieniu lub korzystania z łazienki, szatni oraz innych obiektów przeznaczonych dla jednej płci zgodnie ze swoją tożsamością i/lub ekspresją płciową.
4. Wynajmujący nie może odmówić oferowania dzierżawy, pobierać wyższego czynszu, prosić o dodatkowe opłaty, oferować różne udogodnienia, usługi lub odmawiać dokonania napraw na podstawie orientacji seksualnej lub tożsamości i ekspresji płciowej. Każdy ma również prawo do ochrony przed napastowaniem, obraźliwym zachowaniem lub komentarzami w budynku zamieszkania, wynajmowanym mieszkaniu i/lub ze strony innych najemców w budynku.
5. Zabronione jest dyskryminowanie przez pracodawcę pracowników przy przyznawaniu świadczeń na podstawie płci lub orientacji seksualnej. Na przykład pracodawcy, którzy zapewniają świadczenia opieki zdrowotnej małżonkom swoich pracowników, muszą zapewniać świadczenia małżonkom tej samej płci, jak również świadczenia umożliwiające pokrycie wydatków związanych z opieką podczas zmiany płci.

Jesteśmy w stanie pomóc, jeśli uważasz, że **doświadczasz lub jesteś świadkiem dyskryminacji**. Zgłoszenia są przyjmowane pod numerem telefonu Komisji 212-416-0197. W celu uzyskania dodatkowych informacji odwiedź stronę [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights).

**OCHRONA
PRZECIWKO
DYSKRYMINACJI
NA PODSTAWIE
ORIENTACJI
SEKSUALNEJ
ORAZ TOŻSAMOŚCI
I EKSPRESJI
PŁCIOWEJ**

NYC Komisja Praw
Człowieka

[NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights)

#BeYouNYC

[f](#) [t](#) [i](#) [v](#) [m](#) [in](#) @NYCCHR

NYC Komisja Praw
Człowieka

OCHRONA PRZECIWKO DYSKRYMINACJI NA PODSTAWIE ORIENTACJI SEKSUALNEJ ORAZ TOŻSAMOŚCI I EKSPRESJI PŁCIOWEJ



W Nowym Jorku zabronione jest dyskryminowanie na podstawie faktycznej lub domniemanej orientacji seksualnej lub płci. Dyskryminacja ze względu na płeć obejmuje dyskryminację na podstawie tożsamości lub ekspresji płciowej, a także bycia obojnakiem. Tego rodzaju środki ochrony obejmują dyskryminację w wielu miejscach, w tym w pracy, w szkole, w domu oraz w przestrzeni publicznej, jak na przykład w restauracji, kinie lub parku. Prawo w Nowym Jorku chroni również środowisko osób LGBTQ przed działaniami odwetowymi, napastowaniem o charakterze dyskryminacyjnym oraz bazującym na uprzedzeniach w profilowaniu przez organy ścigania.

Scenariusze ułatwiające rozpoznanie dyskryminacji:

- Wynajmujący informuje najemcę, że nie może wpisać do umowy jego partnera tej samej płci, ale pozwala na dodanie partnera przeciwnej płci.
- Pracodawca odmawia pracownikowi możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego, kiedy parterowi pracownika tej samej płci rodzi się dziecko, ale umożliwia skorzystanie z urlopu rodzicielskiego, kiedy dziecko rodzi się parterowi pracownika przeciwnej płci.
- Uczeń spotyka się w szkole z homofobicznymi wyzwiskami, ale władze placówki odmawiają podjęcia odpowiednich działań.
- Kierownik restauracji informuje dwóch klientów tej samej płci, aby przestali okazywać sobie uczucia lub wyszli, ale nie traktuje w ten sam sposób osób różnej płci, które okazują sobie uczucia w ten sam sposób.
- Kierownik stale zwraca się do transseksualnego mężczyzny w formie żeńskiej, mówiąc do niego „Pani” lub „ona”, mimo że mężczyzna w wyraźny sposób poprosił, aby zwracać się do niego w formie męskiej oraz mówić mu „Pan”.
- Transseksualna kobieta nie może skorzystać z toalety dla kobiet w restauracji z powodu obawy, że inni goście będą się czuli niekomfortowo.
- Firma wprowadza politykę, zgodnie z którą mężczyźni muszą nosić krawat, a kobiety spódnice.
- Kierownik dowiaduje się, że jeden z jego pracowników jest obojnakiem, i zaczyna wypowiadać obraźliwe uwagi, że nie jest „prawdziwą kobietą”.

Działania strategiczne:

Komisja Praw Człowieka w Nowym Jorku jest zaangażowana w zapewnienie osobom ze środowiska LGBTQ w Nowym Jorku traktowania z godnością i szacunkiem oraz bez zagrożenia przez dyskryminację lub napastowanie. Komisja:

- Rozszerzyła swoje działania na rzecz wykorzenia dyskryminacji na podstawie orientacji seksualnej, tożsamości płciowej oraz ekspresji płciowej poprzez testy oraz inne umożliwiający potwierdzenie, zainicjowane przez Komisję techniki dochodzeniowe.
- Angażuje przywódców duchowych w budowanie sieci społeczności duchowych akceptujących środowisko LGBTQ. W ramach prowadzonego w Nowym Jorku projektu Unity Project, wysiłku wielu instytucji w kierunku rozszerzenia usług holistycznych dla młodzieży ze środowiska LGBTQ, Komisja będzie ułatwiać zapewniające wsparcie rozmowy rodzinne na temat seksualności, tożsamości i ekspresji płciowej oraz wyzwiań, z jakimi zmagają się młodzież LGBTQ.
- Wprowadziła w życie wytyczne prawne przeciwko dyskryminacji na podstawie tożsamości lub ekspresji płciowej, wyjaśniając, że środki ochrony zapewniane przez NYCHRL dla osób transseksualnych oraz osób niezgodnych płciowo są jednymi z zapewniających największą ochronę oraz kompleksowych w całym kraju.
- Wspólnie z Centrum LGBT podejmowała wysiłki w celu poprawy kompetencji kulturowych poprzez edukowanie agencji miejskich, pracodawców, dostawców mieszkań oraz przedsiębiorstw na temat doświadczeń osób transseksualnych w Nowym Jorku.
- Zaproponowała oraz pomogła wdrożyć zarządzenie wykonawcze burmistrza, które wymaga od wszystkich instytucji rządowych w Nowym Jorku opublikowania polityki dotyczącej równego dostępu do toalety dla osób transseksualnych oraz przeszkolenia wszystkich kierowników i całego personelu mającego styczność z klientem na temat polityki i uwzględniania osób transseksualnych.
- Uruchomiła pierwszą prowadzoną przez miasto rządową kampanię medialną obejmującą całe miasto „Look Past Pink and Blue: #Be You NYC” (Zobacz więcej niż różowy i niebieski: #Bądź sobą w Nowym Jorku), aby potwierdzić prawo osób transseksualnych oraz niezgodnych z tradycyjnym systemem płci do korzystania z obiektów usługowych przeznaczonych dla jednej płci odpowiadających ich tożsamości i/lub ekspresji płciowej.

