

ARKUSZ INFORMACYJNY: Środki ochrony przeciw dyskryminowaniu pracowników w oparciu o decyzje z zakresu zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego

Od dnia 20 maja 2019 r. nowojorczycki objęci są ochroną przeciw dyskryminowaniu pracowników z powodu podejmowanych przez nich decyzji z zakresu zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Oznacza to, że pracodawcy nie mogą podejmować względem pracownika żadnych niekorzystnych działań motywowanych w jakikolwiek sposób decyzjami pracownika z zakresu jego zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego.

P. Kto podlega ochronie?

O. Ochrona obejmuje większość pracowników i kandydatów do pracy w mieście Nowy Jork. Jeśli pracodawca zatrudnia czterech lub więcej pracowników, nie może on dyskryminować pracowników ani kandydatów do pracy. Pracownicy i kandydaci do pracy chronieni są niezależnie od tego, czy praca odbywa się na pełen etat, na część etatu, czy też jest to staż. Wykonawcy niezależni, którzy nie posiadają własnych pracowników, również podlegają ochronie.

P. Co oznaczają „decyzje z zakresu zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego”?

O. Każda decyzja dotycząca korzystania z usług i świadczeń związanych z układem rozrodczym i jego funkcjonowaniem. Obejmuje to między innymi:

- usługi i doradztwo z zakresu planowania rodziny, w tym dotyczące aborcji, środków kontroli urodzeń, antykoncepcji awaryjnej, sterylizacji i testów ciąży;
- zabiegi medyczne związane z płodnością; oraz
- zapobieganie, badania i leczenie chorób przenoszonych drogą płciową.

P. Czy obejmuje to decyzje o otrzymywaniu terapii hormonalnej lub opiekę nad nowojorczykami transpłciowymi w procesie zmiany płci?

O. Tak. Osoby transpłciowe chronione są przed dyskryminacją z powodu decyzji o otrzymywaniu terapii hormonalnej lub opieki w procesie zmiany płci, obejmującej układ hormonalny lub jego funkcje. Dyskryminacja taka może również obejmować kwestie dotyczące płci oraz, w niektórych przypadkach, niepełnosprawności.

P. Jakiego rodzaju działania są zakazane?

O. Pracodawcy nie mogą traktować pracowników mniej korzystnie niż innych pracowników ani nękać ich z powodu podejmowanych przez pracowników decyzji z zakresu zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Przykłady naruszeń:

- pracodawca regularnie krytykuje pracownika za starania dotyczące zapłodnienia in vitro (IVF), które zdaniem pracodawcy nie jest „naturalne”;
- pracodawca zwalnia pracownicę po dowiedzeniu się, że skorzystała ona z usług aborcji;
- przełożony unika spotkań z jednym z pracowników ze swojego zespołu po tym, gdy dowiedział się, że pracownik poddał się leczeniu zapobiegającemu zakażeniu ludzkim wirusem niedoboru odporności (HIV).

P. Czy wszyscy pracodawcy są zobowiązani umożliwić pracownikom np. wzięcie dni wolnych od pracy w celu poddania się zabiegowi medycznemu czy odbycia wizyt u lekarza w związku z podejmowanymi decyzjami z zakresu zdrowia seksualnego lub reprodukcyjnego?

O. Nie. Jeśli jednak zabieg lub wizyta lekarska są związane z niepełnosprawnością, lub z ciążą, porodem czy powiązaniem stanem medycznym, pracodawca może być zobowiązany do zapewnienia pracownikowi, w uzasadnionym zakresie, możliwości skorzystania z takiej opieki medycznej. Więcej informacji o wytycznych Komisji na temat dyskryminacji w związku z ciążą i dyskryminacji w związku z niepełnosprawnością przedstawiono na stronie nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page.

P. Jakie są konsekwencje dla pracodawców, którzy naruszają prawo?

O. Tacy pracodawcy mogą zostać zobowiązani do zapłaty odszkodowania, kary, i/lub zapewnienia innego rodzaju zadośćuczynienia, takiego jak obowiązkowe szkolenie i publikacja wymogów.

Możemy pomóc osobom, które doświadczyły dyskryminacji z powodu ich decyzji z zakresu zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Należy skontaktować się z Komisją ds. Praw Człowieka Miasta Nowy Jork (NYC Commission on Human Rights) dzwoniąc pod numer 311 lub kontaktując się bezpośrednio z infolinią Komisji pod numerem 212-416-0197. Więcej informacji podano na stronie nyc.gov/HumanRights.