

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ: Защита от дискриминации при приеме на работу на основании решений, касающихся сексуального и репродуктивного здоровья

По состоянию на 20 мая 2019 г. жители Нью-Йорка защищены от дискриминации при приеме на работу на основании их решений в отношении сексуального и репродуктивного здоровья. Это означает, что работодатели не могут предпринимать какие-либо неблагоприятные действия в отношении работника, каким-либо образом мотивированные его решениями в отношении сексуального или репродуктивного здоровья.

Вопрос: Кто подпадает под защиту?

Ответ: Большинство сотрудников и соискателей в г. Нью-Йорке подпадают под защиту. Если у работодателя четыре или более сотрудников, он не может дискриминировать сотрудников или соискателей. Рабочие и соискатели защищены независимо от того, предлагает ли вакансия полный или неполный рабочий день, или это стажировка. Независимые подрядчики, у которых нет собственных сотрудников, также защищены.

Вопрос: Что такое «решения в области сексуального и репродуктивного здоровья»?

Ответ: Любое решение о получении услуг, связанных с репродуктивной системой и ее функциями. Это включает, но не ограничивается следующим:

- услуги и консультации по планированию семьи, такие как аборт, противозачаточные средства, экстренная контрацепция, стерилизация и тестирование на беременность;
- медицинские процедуры, связанные с бесплодием; и
- профилактика, тестирование и лечение заболеваний, передающихся половым путем.

Вопрос: Включает ли это решение о гормональной терапии или лечении, связанном с переходным периодом, для трансгендерных жителей Нью-Йорка?

Ответ: Да. Трансгендеры защищены от дискриминации на основании их решения пройти гормональную терапию или другое относящееся к переходному периоду лечение, связанные с репродуктивной системой или ее функциями. Это также может быть дискриминацией по признаку пола, а в некоторых случаях и по признаку инвалидности.

Вопрос: Какие действия запрещены?

Ответ: Работодателям запрещается обращаться с работниками хуже, чем с другими работниками, или преследовать их из-за их решений в отношении сексуального или репродуктивного здоровья. Примеры нарушений включают:

- работодатель неоднократно критикует работника за проведение процедуры экстракорпорального оплодотворения (ЭКО), которую работодатель считает не «естественной»;
- работодатель увольняет сотрудницу, узнав, что сотрудница сделала аборт;
- руководитель избегает встреч с одним из сотрудников своей команды, узнав, что сотрудник обратился за профилактическим лечением от вируса иммунодефицита человека (ВИЧ).

Вопрос: Должны ли работодатели предоставлять льготы, такие как отгулы для медицинских процедур или визитов к врачу, связанных с решением по вопросам сексуального или репродуктивного здоровья?

Ответ: Нет. Однако, если процедура или визит к врачу связаны с инвалидностью, беременностью, родами или сопутствующим заболеванием, от работодателя может потребоваться предоставить разумные условия. Дополнительные сведения см. в руководстве Комиссии по вопросам дискриминации по признаку беременности и дискриминации по признаку инвалидности по адресу nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page.

Вопрос: Каковы последствия для работодателей, уличенных в нарушении закона?

Ответ: Они могут быть обязаны возместить ущерб, выплатить штраф и/или подвергнуться другим мерам, таким как обязательное обучение и требования к размещению информации.

Если вы столкнулись с дискриминацией на основании решений в отношении сексуального и репродуктивного здоровья, мы можем помочь. Свяжитесь с Комиссией по правам человека г. Нью-Йорка, позвонив по номеру 311 или непосредственно в информационную службу Комиссии по номеру 212-416-0197. Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights).