



# 5 Rzeczy o których należy wiedzieć

## Dyskryminacja płciowa

- 1 Antydyskryminacyjne Prawo Stanu New Jersey (LAD) zakazuje dyskryminacji i nękania** w zatrudnieniu, mieszkalnictwie i miejscach zakwaterowania publicznego (miejscach ogólnodostępnych) na podstawie rzeczywistej lub postrzeganej płci. Dyskryminacja płciowa obejmuje dyskryminację opartą na stereotypach dotyczących płci, [tożsamości lub ekspresję płciowej](#), [ciążę lub karmienie piersią](#). Oznacza to, że osoby wszystkich płci — w tym kobiety, mężczyźni, osoby interseksualne, osoby nieodnajdujące się w binarnym systemie płci (gender non-conforming) lub niebinarne — muszą być traktowane w pracy, w mieszkaniach i w miejscach dostępnych publicznie jednakowo.
- 2 Pracodawca nie może podejmować decyzji o zatrudnieniu, zwolnieniu, awansie, wynagrodzeniu** lub przyznawanych świadczeniach na podstawie rzeczywistej lub postrzeganej płci lub na podstawie stereotypów płciowych. Pracodawca nie może np. różnicować pracowników różnych płci w przepisach dotyczących urlopu rodzicielskiego na podstawie stereotypów dotyczących tego, kto jest przede wszystkim odpowiedzialny za opiekę nad dziećmi.
- 3 Wynajmujący nie może odmówić dzierżawy, pobierać wyższego czynszu, oferować innych udogodnień lub odmówić naprawy w zależności od płci najemcy.** A miejsce publicznego dostosowania nie może odmówić świadczenia usług lub oferować innego stopnia usług lub opieki ze względu na płeć.
- 4 LAD zabrania również nękania ze względu na płeć w sposób, który tworzy wrogie środowisko.** Jeżeli pracodawca, podmiot świadczący usługi mieszkaniowe lub miejsce zakwaterowania publicznego wiedzą lub powinni wiedzieć o takim molestowaniu, muszą podjąć działania w celu jego zaprzestania. Molestowanie ze względu na uprzedzenia płciowe może obejmować niechciane, obraźliwe zachowanie ze względu na płeć danej osoby, takie jak współpracownik stale wygłaszający nieprzychylnie uwagi na temat kobiet. Może to również obejmować [molestowanie seksualne](#) — wrogie, poniżające lub zastraszające komentarze; obraźliwe gesty; niedobrowolny kontakt seksualny; a także niechciane sugestywnie seksualne słownictwo.
- 5 Pracodawca, właściciel lub miejsce publicznego dostosowania nie może przeprowadzać działań odwetowych** wobec osób za korzystanie lub usiłowanie korzystania z tych lub jakichkolwiek innych praw w ramach LAD.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej lub złożyć skargę, odwiedź stronę [NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov) lub zadzwoń pod numer [1.833.NJDCR4U](tel:1833.NJDCR4U)



NJ Office of the Attorney General  
[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

 **DIVISION ON**  
**NJ CIVIL RIGHTS**  
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate



04/09/21