

5 Coisas Que Você Deve Saber Sobre Discriminação de Pessoas Intersexuais no Emprego

Intersexo é um termo usado para descrever pessoas que nascem com ou desenvolvem características sexuais, como genitália, hormônios, anatomia interna ou cromossomos, que não se encaixam na definição médica de anatomia sexual ou reprodutiva masculina ou feminina. Você sabe que, nacionalmente, 74% das pessoas intersexuais dizem que a discriminação afeta negativamente seu salário ou sua capacidade de promoção, e 84% relatam que a discriminação as impediu de serem contratadas? – Center for American Progress, outubro de 2021.



Em New Jersey, a discriminação não pode impedir você de prosperar no lugar de trabalho.

A Lei Contra a Discriminação (LAD) de New Jersey proíbe a discriminação e o assédio com base no gênero real ou percebido, incluindo o status intersexual. A lei protege você contra discriminação e assédio baseado em gênero de colegas de trabalho, supervisores e clientes.



Seu empregador não pode tomar decisões com base em seu status intersexual.

Isso significa que um empregador não pode tomar decisões sobre contratação ou demissão, promoções e benefícios (incluindo assistência médica, licença parental e licença familiar) com base em seu status intersexual. Por exemplo, seu empregador não pode negar sua participação total no plano de benefícios de saúde da empresa porque você é um funcionário intersexual.



Outros não podem assediar você por causa de seu status intersexual.

Seu empregador deve agir para impedir o assédio que ele sabe ou deveria saber se isso criaria um ambiente de trabalho hostil. O assédio de gênero baseado em preconceito inclui conduta ofensiva e indesejável devido ao status intersexual de uma pessoa, como um colega de trabalho ou cliente fazendo comentários depreciativos sobre pessoas intersexuais.



Você deve ser tratado de maneira consistente com sua identidade ou expressão de gênero.

O código de vestimenta e as políticas do empregador em relação ao uso do banheiro devem tratar você de maneira consistente com sua identidade ou expressão de gênero. Por exemplo, um funcionário intersexual que se identifica como homem deve ter permissão para usar um banheiro masculino. Você também tem o direito de se identificar e ser chamado por seu nome, título e pronomes.



Seu empregador não pode se recusar a fornecer a você uma acomodação razoável porque você é intersexual.

Por exemplo, um empregador não pode se recusar dar a você flexibilidade de agendamento para acomodar suas consultas médicas para tratamentos de fertilidade apenas porque o empregador não acredita que pessoas intersexuais devam engravidar.

Para saber mais ou apresentar uma reclamação, ir até [NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov) ou ligar para 1.833.NJDCR4U



Gabinete do Procurador Geral de NJ
[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

