

5 Rzeczy, o których należy wiedzieć

Dyskryminacja osób interpłciowych w pracy

Interpłciowość to termin stosowany do określenia osób, które rodzą się lub u których wykształcają się cechy płciowe (takie jak genitalia, hormony, wewnętrzna anatomia lub chromosomy), nie mieszczące się w typowej medycznej definicji męskiego lub żeńskiego układu rozrodczego. Czy wiecie, że 74% osób interpłciowych w skali całego kraju twierdzi, że dyskryminacja wpływa negatywnie na ich zarobki lub możliwość awansu, a 84% zgłasza, że dyskryminacja spowodowała, że nie zostali zatrudnieni? – Center for American Progress, październik 2021



W stanie New Jersey dyskryminacja nie może stać na przeszkodzie sukcesom zawodowym.

Przepisy stanu New Jersey o zakazie dyskryminacji (LAD) zabraniają dyskryminacji i prześladowania z powodu rzeczywistej lub postrzeganej płci, co obejmuje również status osób interpłciowych. Przepisy te chronią przed dyskryminacją i prześladowaniem z powodu płci ze strony współpracowników, przełożonych czy klientów.



Pracodawca nie może podejmować decyzji w oparciu o status osoby interpłciowej.

Oznacza to, że pracodawca nie może decydować o zatrudnieniu lub zwolnieniu, awansie i świadczeniach (obejmujących opiekę zdrowotną, urlop rodzicielski i rodzinny) w oparciu o status osoby interpłciowej pracownika. Na przykład, pracodawca nie może zabronić pracownikowi pełnego korzystania z planu świadczeń zdrowotnych tylko dlatego, że pracownik jest osobą interpłciową.



Inni nie mogą prześladować pracownika, który jest osobą interpłciową.

Pracodawca musi podjąć działania, aby przeciwdziałać prześladowaniom, o których wie lub powinien wiedzieć, jeżeli tworzą one wrogie środowisko pracy. Przykłady prześladowania z powodu uprzedzeń płciowych obejmują niechciane, obraźliwe zachowania wobec osoby interpłciowej - na przykład kiedy współpracownik czy klient wygłasza pogardliwe uwagi na temat osoby interpłciowej.



Każdy pracownik powinien być traktowany w sposób zgodny z jego tożsamością czy ekspresją płciową.

Zasady dotyczące ubioru czy korzystania z toalet muszą być zgodne z tożsamością czy ekspresją płciową pracownika. Na przykład pracownik identyfikujący się jako mężczyzna musi mieć prawo korzystania z męskiej toalety. Pracownik ma również prawo do samookreślenia oraz do tego, by zwracano się do niego używając jego imienia, tytułu czy zaimków.



Pracodawca nie może odmówić pracownikowi rozsądnych udogodnień z powodu jego interpłciowości.

Na przykład pracodawca nie może odmówić pracownikowi elastyczności w zakresie planowania grafiku, aby umożliwić umawianie się na wizyty w celu leczenia niepłodności tylko dlatego, że jego zdaniem osoby interpłciowe nie powinny zachodzić w ciążę.

Aby uzyskać więcej informacji albo złożyć skargę, wejdź na stronę [NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov) lub zadzwoń pod numer **1.833.NJDCR4U**



Biuro Prokuratora Generalnego NJ
[NJCivilRights.gov](https://www.njcivilrights.gov)

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

