

资料页：防止基于性健康和生殖健康决定的就业歧视

自 2019 年 5 月 20 日起，纽约人受到保护，免受基于其性健康和生殖健康决定的就业歧视。这意味着雇主不能以雇员的性健康或生殖健康决定为由，对雇员采取任何形式的不利行动。

问. 谁受到保护？

答. 纽约市的大多数雇员和求职者都受到保护。如果雇主有四名或四名以上雇员，他们不得歧视雇员或求职者。无论职位是全职、兼职还是实习，员工和求职者均受到保护。没有自己雇员的独立承包商也受到保护。

问. 什么是“性健康和生殖健康决定”？

答. 接受与生殖系统及其功能有关服务的任何决定。这包括但不限于：

- 计划生育服务和咨询，如堕胎、节育、紧急避孕、绝育和妊娠检测；
- 与生育有关的医疗程序；以及
- 性传播疾病的预防、检测和治疗。

问. 这是否包括纽约的跨性别者接受激素治疗或过渡相关护理的决定？

答. 是。跨性别者受到保护，不会因其决定接受激素治疗或其他涉及生殖系统或其功能的与变性有关的护理而受到歧视。这也可能是基于性别的歧视，在某些情况下是基于残疾的歧视。

问. 哪种行为被禁止？

答. 雇主不得因雇员的性健康或生殖健康决定时期遭受低于其他雇员的待遇或对其进行骚扰。违规行为的示例包括：

- 雇主一再批评雇员进行体外受精治疗 (IVF)，雇主认为这不是“自然的”；
- 雇主在得知雇员堕胎后解雇该雇员；
- 主管在得知其团队中的一名员工寻求人类免疫缺陷病毒 (HIV) 的预防性治疗后，避免与该员工会面。

问. 雇主是否被要求为性健康或生殖健康决定提供便利，如批准医疗程序或医疗预约之类的请假？

答. 否。但是，如果程序或预约与残疾、怀孕、分娩或相关医疗状况有关，则可要求雇主提供合理便利。欲了解更多信息，请访问 nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page，查看委员会关于怀孕歧视和残疾歧视的指南。

问. 被发现违法的雇主会有什么后果？

答. 他们可能被要求支付损害赔偿金、罚款和/或接受额外的肯定性法律救济，如强制培训以及招聘要求。

如果您在性健康和生殖健康决定方面受到歧视，我们可以为您提供帮助。请致电 311 联系纽约市人权委员会，或直接致电委员会的信息热线 212-416-0197。如需更多信息，请访问 [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights)。

Eric Adams, 市长
Annabel Palma, 主席兼委员

[NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights)

