

FOLLETO EXPLICATIVO: Protecciones contra la discriminación laboral por decisiones de salud sexual y reproductiva

Desde el 20 de mayo de 2019, los neoyorquinos están protegidos contra la discriminación basada en sus decisiones de salud sexual y reproductiva. Esto significa que el empleador no podrá tomar ningún tipo de represalia contra un empleado motivada de modo alguno por las decisiones que tome el empleado sobre su salud sexual o reproductiva.

P. ¿Quiénes están protegidos?

R. Quedan protegidos la mayoría de los empleados y aspirantes a un empleo en la ciudad de Nueva York. Ningún empleador con cuatro o más empleados podrá ejercer discriminación contra los empleados o aspirantes de empleo. Los trabajadores y aspirantes a un empleo quedan protegidos, independientemente de si el puesto es de tiempo completo, tiempo parcial o si se trata de una pasantía. Están también protegidos los contratistas independientes que no tienen empleados propios.

P. ¿Qué es una «decisión sobre salud sexual y reproductiva»?

R. Es toda decisión que implique recibir servicios relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones.

Esto incluye, entre otros:

- servicios de planificación familiar y orientación, como el aborto, el control de la natalidad, la anticoncepción de urgencia, la esterilización y las pruebas de embarazo;
- procedimientos médicos relacionados con la fertilidad; y
- prevención, pruebas y tratamiento de enfermedades de transmisión sexual.

P. ¿Incluye esto la decisión de recibir tratamiento hormonal o cuidados relacionados con la transición para las personas transgénero de Nueva York?

R. Sí. Las personas transgénero tienen derecho a no ser discriminadas por haber decidido recibir tratamiento hormonal u otra atención relacionada con la transición de género que involucre el sistema reproductivo o sus funciones. Esto también puede ser discriminatorio en función del sexo y, en algunos casos, de la discapacidad.

P. ¿Qué tipo de acciones se prohíben?

R. Se prohíbe al empleador tratar a un empleado menos favorablemente que a otro u hostigarlo debido a sus decisiones de salud sexual o reproductiva. Los siguientes son algunos ejemplos de incumplimiento:

- un empleador critica repetidas veces a un empleado por procurar tratamientos de fecundación in vitro (FIV), que el empleador considera «antinatural»;
- un empleador despidió a una empleada tras enterarse de que esta se realizó un aborto;
- un supervisor evita reunirse con uno de los empleados de su equipo tras saber que este buscó recibir tratamiento para tratar el virus de inmunodeficiencia humana (VIH).

P. ¿Deben los empleadores facilitar adecuaciones, como permitirle al empleado ausentarse para asistir a consultas o realizarse procedimientos médicos a raíz de una decisión sobre su salud sexual o reproductiva?

R. No. Sin embargo, si el procedimiento o las citas médicas se deben a una discapacidad, embarazo, parto, o a una afección médica, puede que el empleador deba proporcionar adecuaciones razonables. Obtenga más información sobre las directrices de la Comisión sobre la discriminación por embarazo o discapacidad en nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page.

P. ¿Cuáles son las consecuencias para el empleador que haya violado la ley?

R. Es posible que deba pagar daños y perjuicios, multas, o que deba efectuar otras reparaciones como capacitación obligatoria y obligaciones de publicación.

Si usted ha sufrido discriminación debido a sus decisiones de salud sexual y reproductiva, podemos ayudarle. Para comunicarse con la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York, llame al 311 o directamente a la línea de asistencia de la Comisión al 212-416-0197. Para obtener más información, visite [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights).