

5 cosas que debe saber sobre las protecciones basadas en su condición real o percibida de LGBTQI

1. Las personas LGBTQI deben recibir un trato igualitario en el lugar de trabajo, en el alojamiento y en espacios públicos. Es ilegal hostigar, insultar, negarse a servir o intimidar a alguien por ser LGBTQI. También es ilegal tomar decisiones laborales discriminatorias, lo que incluye no darle oportunidades a alguien, basándose en la condición de LGBTQI de un empleado.
2. Es ilegal en el lugar de trabajo el tratamiento arraigado en estereotipos sobre masculinidad y feminidad. Por ejemplo, no se les puede decir a los empleados que deben vestirse “como una mujer” o que su comportamiento “no es lo suficientemente masculino”. También es ilegal tener códigos de vestimenta, requisitos de uniforme o estándares de aseo que impongan diferencias según el sexo.
3. Las personas transgénero y no conformes con un sexo no tienen que mostrar una “prueba” de su sexo para ejercer su derecho a que se dirijan a ellos con el nombre y el pronombre de su preferencia o su derecho a usar el baño, el vestuario y otras instalaciones divididas por sexo que más se correspondan con su identidad o expresión de género.
4. Un arrendador no puede negarse a ofrecer un arrendamiento, cobrar un alquiler más alto, pedir tarifas adicionales, ofrecer servicios diferentes ni negarse a hacer reparaciones en función de la orientación sexual o identidad y expresión de género de una persona. Usted también tiene derecho a vivir libre de hostigamientos y comportamientos o comentarios amenazantes en su edificio, por parte de su arrendador, de los empleados de este o de otros arrendatarios del edificio.
5. A la hora de proporcionar beneficios a sus empleados, es ilegal que un empleador los discrimine en función de su sexo u orientación sexual. Por ejemplo, los empleadores que ofrecen beneficios de salud a los cónyuges de sus empleados deben ofrecer beneficios a cónyuges del mismo sexo, así como beneficios que cubran la atención médica relacionada con la transición de género.

Si cree que ha experimentado o que ha sido testigo de un acto de discriminación, **podemos ayudarlo**. Llame a la Comisión al 212-416-0197 para denunciarlo. Visite NYC.gov/HumanRights para obtener más información.

**PROTECCIONES
CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN
BASADA EN
LA ORIENTACIÓN
SEXUAL
Y LA IDENTIDAD
Y EXPRESIÓN
DE GÉNERO**



Comisión de
Derechos Humanos


NYC.gov/HumanRights

#BeYouNYC

 @NYCCHR



Comisión de
Derechos Humanos



PROTECCIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO



En la ciudad de Nueva York, es ilegal discriminar sobre la base de la orientación sexual o el sexo real o percibido. La discriminación sobre la base del sexo incluye la discriminación por cuestiones de identidad o expresión de género, o por la condición de intersexualidad. Estas protecciones cubren la discriminación en muchos lugares, incluidos el trabajo, la escuela, el alojamiento y espacios públicos como restaurantes, cines o parques. La ley también protege a las comunidades de personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero y queer (LGBTQI) de la ciudad de Nueva York contra las represalias, el hostigamiento discriminatorio y los perfiles basados en prejuicios por parte de las fuerzas del orden público.

Situaciones para ayudarle a identificar un acto de discriminación:

- Un arrendador le dice a un arrendatario que su pareja del mismo sexo no puede agregarse al contrato de arrendamiento, pero permite la adición de las parejas del sexo opuesto a los contratos de otros arrendatarios.
- Un empleador le niega la licencia por maternidad a una empleada cuando su pareja del mismo sexo da a luz a su hijo, pero les otorga licencia por paternidad a otros empleados cuando sus parejas del sexo opuesto dan a luz.
- A un estudiante lo llaman por nombres homofóbicos en la escuela, pero los directivos de la escuela se niegan a tomar medidas.
- Un gerente de un restaurante les dice a dos clientes del mismo sexo que se muestran afectuosos que dejen de hacerlo o que se retiren, pero no trata del mismo modo a parejas de sexos opuestos que se muestran afectuosas.
- Un supervisor confunde el sexo de un hombre transgénero y lo trata de “ella” o “Sra.” en repetidas ocasiones en el trabajo, a pesar de que la persona ha dejado en claro que el nombre y el tratamiento para referirse a él son “él” y “Sr.”.
- A una mujer transgénero se le prohíbe usar el baño de mujeres en un restaurante por miedo a que otros clientes se sientan incómodos.
- Una empresa impone una política que exige que los hombres usen corbata y las mujeres, falda.
- Un gerente se entera de que uno de sus empleados es intersexual y empieza a hacer comentarios degradantes de que ella no es una “mujer de verdad”.

Medidas estratégicas:

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights) se compromete a garantizar que los neoyorquinos LGBTQI sean tratados con dignidad y respeto, y sin la amenaza de discriminación u hostigamiento. La Comisión:

- Amplió sus iniciativas de cumplimiento para erradicar la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género por medio de pruebas y otras técnicas de investigación afirmativas iniciadas por la Comisión.
- Trabaja con líderes religiosos para desarrollar una red de comunidades religiosas que incluyan a los miembros LGBTQI. Como parte del Proyecto Unidad de la Ciudad de Nueva York (NYC Unity Project), una iniciativa entre varias agencias para ampliar los servicios holístico a los jóvenes LGBTQI, la Comisión ayudará a facilitar conversaciones familiares de apoyo y contención relacionadas con la sexualidad, identidad y expresión de género, y los desafíos que enfrentan los jóvenes LGBTQI.
- Implementado orientación sobre el cumplimiento de la ley relacionada con la discriminación por identidad y expresión de género, mediante la explicación de que las protecciones de la NYCHRL para personas transgénero y no conformes con un sexo son de las más proteccionistas y amplias de la nación.
- Dirigió una iniciativa en toda la ciudad junto al Centro de LGBT para mejorar la competencia cultural, educando a las agencias de la ciudad, empleadores, proveedores de alojamiento y empresas sobre las experiencias de los neoyorquinos transgénero.
- Propuso y ayuda a implementar una Orden Ejecutiva de la Alcaldía que exige que todas las agencias gubernamentales de la ciudad de Nueva York publiquen una política sobre el acceso igualitario a los baños para las personas transgénero y capacite a todo el personal de puestos de primera línea y de supervisión sobre la política y la inclusión de personas transgénero.
- Lanzó la campaña “Look Past Pink and Blue: #Be You NYC” (Ver más allá del rosa y el azul: #Sé Tú Ciudad de Nueva York), la primera campaña mediática que abarcó toda la ciudad y fue dirigida por el gobierno de la ciudad para reafirmar el derecho de las personas transgénero y no conformes con un sexo a usar instalaciones divididas por sexo que se correspondan con su identidad o expresión de sexo.

