


## Пять фактов защиты от дискриминации по признаку фактической или предполагаемой принадлежности к ЛГБТКИ-сообществу

1. Представители ЛГБТКИ имеют право на равное обращение на работе, в месте проживания и в общественных местах. Запрещается обзывать, оскорблять, унижать, угрожать или отказывать кому-либо в обслуживании из-за принадлежности к ЛГБТКИ-сообществу. Закон также запрещает дискриминацию на рабочем месте, включая препятствование в карьерном росте из-за принадлежности работника к ЛГБТКИ-сообществу.
2. Запрещено проводить корпоративную политику, основанную на стереотипных представлениях о мужественности и женственности. Например, нельзя заставлять женщину одеваться или вести себя «как женщина» или порицать мужчину за «недостаточно мужское» поведение. Кроме того, запрещается вводить дресс-код, служебную форму и стандарты ухода за собой, если к представителям разных полов предъявляются неравные требования.
3. Трансгендеры и гендерно неконформные лица не обязаны «доказывать» свою принадлежность к определенному гендеру, чтобы иметь право на обращение по предпочтительному имени и местоимению или на использование туалетов, раздевалок и других мест с разделением по полу, наиболее соответствующих их гендерной идентичности и/или самовыражению.
4. Домовладельцы не имеют права отказывать в заключении договора аренды, повышать арендную плату, требовать дополнительных платежей, предлагать отличные от стандартных услуги и удобства или отказывать в ремонте по причине сексуальной ориентации либо гендерной принадлежности и самовыражения. Представители ЛГБТКИ-сообщества не должны подвергаться преследованию, а также физическим и словесным угрозам в месте проживания со стороны домовладельца, его обслуживающего персонала и/или других жильцов.
5. При предоставлении работникам льгот работодателям запрещено проводить дискриминацию по признаку гендерной принадлежности и сексуальной ориентации. Например, работодатели, предлагающие работникам медицинское страхование для супругов, обязаны также предлагать ее однополым парам, включая услуги по смене пола.

Если вы считаете, что стали жертвой или свидетелем дискриминации, **мы можем помочь**. Позвоните в комиссию по номеру 212-416-0197 и сообщите о случившемся. Дополнительную информацию можно узнать на сайте [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights).

**ЗАЩИТА ОТ  
ДИСКРИМИНАЦИИ  
ПО ПРИЗНАКУ  
СЕКСУАЛЬНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ,  
ГЕНДЕРНОЙ  
ИДЕНТИЧНОСТИ И  
ГЕНДЕРНОГО  
САМОВЫРАЖЕНИЯ**

 Комиссия по  
правам человека

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

#BeYouNYC

 @NYCCHR

 Комиссия по  
правам человека

# ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ СЕКСУАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ, ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ГЕНДЕРНОГО САМОВЫРАЖЕНИЯ



В г. Нью-Йорке запрещена дискриминация на основе фактической или предполагаемой сексуальной ориентации и гендера. Дискриминация по гендеру включает дискриминацию по признакам гендерной идентичности, гендерного самовыражения или интерсексуальности. Данное положение предусматривает защиту от дискриминации в различных сферах, в том числе по месту работы, учебы, жительства, а также в общественных местах, включая рестораны, кинотеатры и парки. Закон также защищает сообщество лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и квиров (ЛГБТКИ) г. Нью-Йорка от притеснений, дискриминационного преследования и предвзятого отношения со стороны правоохранительных органов.

## Ситуации, которые помогут вам распознать дискриминацию:

- Домовладелец запрещает квартиросъемщику включать в договор аренды своего партнера того же пола, но позволяет другим жильцам включать в договоры своих партнеров противоположного пола.
- Работодатель отказывает работнице в отпуске по уходу за ребенком, когда ребенка рождает ее партнер того же пола, но предоставляет такой отпуск работникам, когда рожают их партнеры противоположного пола.
- Учащегося обзывают гомофобными словами, но руководство школы отказывается принять меры.
- Администратор ресторана требует от двух посетителей одного пола, которые оказывают друг другу знаки внимания, воздержаться от такого поведения или покинуть заведение, но не обращается с этим замечанием к разнополым парам, которые ведут себя подобным образом.
- Начальник регулярно использует женские обращения по отношению к мужчине-трансгендеру («она» или «госпожа»), хотя тот четко дал понять, что к нему следует обращаться «господин» и использовать местоимение «он».
- Администрация ресторана запрещает женщине-трансгендеру пользоваться женским туалетом из опасений о том, что это создаст неудобства для других посетителей.
- Компания вводит политику, которая обязывает мужчин носить галстуки, а женщин — юбки.
- Начальник узнает об интерсексуальности одной из своих подчиненных и позволяет себе уничижительные замечания о том, что она не является «настоящей женщиной».

## Стратегические меры:

Комиссия г. Нью-Йорка по правам человека (NYC Commission on Human Rights) призвана обеспечить проживающим в Нью-Йорке представителям ЛГБТКИ-сообщества достойное и уважительное отношение без угрозы дискриминации и преследования. Комиссия:

- Расширила правоприменительные меры, чтобы искоренить дискриминацию по признаку сексуальной ориентации, гендерной идентичности и гендерного самовыражения. С этой целью проводятся проверки и другие конструктивные исследовательские проекты под руководством Комиссии.
- Привлекает руководителей религиозных общин к развитию сети религиозных сообществ, дружественных к представителям ЛГБТКИ. В рамках NYC Unity, совместной инициативы ряда ведомств г. Нью-Йорка по развитию комплексных услуг для ЛГБТКИ-молодежи, Комиссия поможет стимулировать в семьях поддерживающие разговоры о сексуальности, гендерной идентичности, гендерном самовыражении и проблемах ЛГБТКИ-молодежи.
- Подготовила правоприменительные инструкции на случай дискриминации по признаку гендерной идентичности и гендерного самовыражения, в том числе показала, что предусмотренные законом г. Нью-Йорка «О правах человека» меры защиты трансгендеров и гендерно неконформных лиц являются одними из самых надежных и всеобъемлющих в США.
- Вместе с Центром ЛГБТ провела общегородскую программу по повышению культурной компетентности, включая информирование городских ведомств, работодателей, арендодателей и корпораций о жизни трансгендерного сообщества г. Нью-Йорка.
- Подготовила и помогает реализовать распоряжение мэра о том, что все государственные учреждения г. Нью-Йорка обязаны принять политику равного доступа трансгендеров в туалетные комнаты и обучить весь клиентский и руководящий персонал принципам инклюзивности в отношении трансгендеров.
- Запустила кампанию «Look Past Pink and Blue: #Be You NYC». Это первая общегородская медиакампания под руководством администрации Нью-Йорка, призванная защитить права трансгендеров и гендерно неконформных лиц на использование мест для лиц одного пола, которые соответствуют их гендерной идентичности и/или гендерному самовыражению.