

## 5 أشياء تجب عليك معرفتها حول الحماية التي تتوفر للأفراد مثلية الجنس، مثلي الجنس، ثنائي الجنس، المتحولين جنسياً، والشاذين الفعلية أو المتصورة (LGBTQI)

1. تجب معاملة الأفراد LGBTQI بكل مساواة في مكان العمل وفي السكن وفي الأماكن العامة. من غير القانوني تعريضهم للمضايقات أو الإهانات أو التنابز بالألقاب أو رفض خدمتهم أو تخويف الآخرين منهم بسبب أنهم من LGBTQI. من غير القانوني أيضاً اتخاذ قرارات تمييزية بشأن التوظيف، منها تفويت فرص التوظيف استناداً إلى حالة السحاق، أو LGBTQI للموظف.
2. من غير القانوني أن يكون التعامل في مكان العمل نابغاً من أساس التمييز بين الذكر والأنثى. على سبيل المثال، لا يمكن إخبار الموظفين بالعمل أو ارتداء ثياب "مثل النساء" أو أن سلوكهم ليس "رجولياً بالقدر الكافي". من غير القانوني أيضاً المطالبة بتطبيق قواعد ارتداء الثياب أو فرض شروط الثياب الموحد أو تطبيق معايير قص الشعر التي تشير إلى متطلبات مختلفة استناداً إلى الجنس.
3. لا يحتاج الأشخاص المتحولون جنسياً أو غير المتطابقين إلى تقديم "دليل" على الجنس من أجل ممارسة حقهم في مخاطبتهم باستخدام الضمير أو الاسم المفضل لهم أو استخدام دورة المياه أو غرف الملابس ذات الخزانات وغيرها من المنشآت الأخرى الخاصة بجنس واحد وذلك بما يتسق أكثر مع الهوية و/أو التعبير الجنسي الخاصة بهم.
4. لا يمكن للمالك أن يرفض منح عقد الإيجار أو المطالبة بإيجار أكبر أو المطالبة بدفع رسوم إضافية أو عرض خدمات مختلفة أو رفض القيام بالإصلاحات استناداً إلى التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي. يحق لك أيضاً ألا تواجه أي سلوكيات تهديدية أو تمييزية أو سماع أي تعليقات في المبنى سواء من المالك أو من موظفيه أو المستأجرين الآخرين في المبنى.
5. من غير القانوني لصاحب العمل التمييز في تقديم مخصصات الموظفين على أساس الجنس أو التوجه الجنسي. على سبيل المثال، يجب على صاحب العمل الذي يوفر مخصصات الصحة إلى زوجات الموظفين أن يقدم المخصصات إلى الأزواج من نفس الجنس فضلاً عن تقديم المخصصات لتغطي الرعاية المرتبطة بالتحول الجنسي.

إذا كنت تعتقد أنك عانيت أو كنت شاهداً على حالة تمييز، فيمكننا مساعدتك. اتصل باللجنة على الرقم 212-416-0197 للإبلاغ عن هذا. تفضل بزيارة [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights) للحصول على مزيد من المعلومات.

حالات  
الحماية  
ضد  
التمييز القائم  
على  
التوجه الجنسي  
والهوية الجنسية  
والتعبير  
الجنسي

لجنة حقوق الإنسان

[NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights)

#BeYouNYC

@NYCCHR

لجنة حقوق الإنسان



## إجراءات استراتيجية:

تلتزم مفوضية مدينة نيويورك لحقوق الإنسان بضمان معاملة مواطني مدينة نيويورك من LGBTQI بكل كرامة واحترام ودون تعرضهم لحالات التمييز أو الإساءة. إن اللجنة:

- وسّعت من نطاق جهودها من أجل استئصال حالات التمييز على أساس الميول الجنسية والهوية الجنسية والتعبير عن النوع من جذورها من خلال التجارب وأساليب التحقيق الأخرى التي سنتها اللجنة.
- تشارك قادة الأديان في إنشاء شبكة من المجتمعات المتدينة التي تؤكد على حقوق LGBTQI. كجزء من مشروع وحدة مدينة نيويورك، سعت الجهود التي بذلتها عدة وكالات إلى توسيع الخدمات الشاملة المقدمة إلى الشباب من LGBTQI، حيث ستساعد اللجنة في تسهيل الحوارات الأسرية الداعمة حول الجنس والهوية الجنسية والتعبير الجنسي، والتحديات التي تواجه الشباب من LGBTQI.
- وضعت دليلاً توجيهياً لإنفاذ القانون يُعنى بحالات التمييز القائمة على الهوية الجنسية والتعبير الجنسي، حيث وضحت أن حالات الحماية التي يضمنها قانون حقوق الإنسان في مدينة نيويورك بالنسبة للأشخاص المتحولين جنسياً أو غير المتطابقين هي الأكثر حماية وشمولية في الوطن.
- وجهت الجهود المبذولة على مستوى المدينة بالتعاون مع مركز LGBT لتحسين الكفاءة الثقافية من خلال تعليم وكالات المدينة وأصحاب الأعمال ومقدمي خدمات الإسكان والشركات حول تجارب مواطني نيويورك من المتحولين جنسياً.
- اقترحت وتساعد في تنفيذ الأمر التنفيذي العمدة الذي يتطلب من جميع الوكالات الحكومية في مدينة نيويورك نشر سياسة تنص على المساواة في الوصول إلى دورات المياه بالنسبة للمتحولين جنسياً وتدريب جميع موظفي الخطوط الأمامية والإشراف على تضمين السياسة وتطبيقها.
- أطلقت الحملة الإعلامية "Look Past Pink and Blue: #Be You NYC" وهي الحملة الأولى على مستوى المدينة التي تقودها الحكومة لإعادة التأكيد على حقوق الأفراد المتحولين جنسياً وغير المتطابقين في استخدام المنشآت الخاصة بجنس واحد التي تتطابق مع هويتهم الجنسية و/أو التعبير الجنسي.

## سيناريوهات لمساعدتك على تحديد التمييز:

- يخبر المالك المستأجر بأنه لا يمكن إضافة شريكه من نفس الجنس إلى عقد الإيجار، ولكنه يسمح بإضافة شركاء المستأجرين الآخرين من الجنس الآخر إلى عقودهم.
- يرفض صاحب العمل أن يمنح الموظفة إجازة الأبوة عندما تلد شريكها من نفس النوع طفلها، ولكنه يمنح الموظفين الآخرين إجازة الأبوة عندما تلد شريكاتهم من اللاتي من الجنس الآخر.
- يُطلق على طالب أسماء مثلي الجنس في المدرسة، ولكن ترفض القيادة المدرسية اتخاذ إجراءات.
- مدير مطعم يطلب من زبونين من نفس النوع يُظهرا الحب التوقف عن ذلك أو مغادرة المكان، ولكنه لا يعامل الزوجين من نفس الجنس يُظهرا الحب بنفس الطريقة.
- مشرف يُسيء تحديد نوع أحد الرجال المتحولين جنسياً ويناديه بشكل متكرر بالضمير "أنت" أو باستخدام لفظ "السيدة" في مكان العمل في حين أنه أوضح أن يتم استخدام الضمير "أنت أو هو" أو اللفظ "السيد" عند مناداته.
- مُنعت امرأة متحولة جنسياً من استخدام دورة مياه السيدات في أحد المطاعم خشية عدم شعور الزبائن الآخرين بالراحة.
- فرضت إحدى الشركات سياسة تفرض على الرجال ارتداء ربطات العنق وعلى النساء ارتداء التنانير.
- علم مدير أن أحد موظفيه متحول جنسياً وبدأ في ذكر بعض التعليقات المهينة بأنها ليست "امرأة حقيقية".

## حالات الحماية ضد التمييز القائم على التوجه الجنسي والهوية الجنسية والتعبير الجنسي

- في مدينة نيويورك، من غير القانوني التمييز على أساس التوجه الجنسي أو الجنس الفعلي أو المتصور. ويشمل التمييز بسبب الجنس التمييز على أساس الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو التحول الجنسي. تدابير الحماية هذه تغطي التمييز في العديد من الأماكن، بما في ذلك في العمل وفي المدرسة وفي الإسكان وفي الأماكن العامة، مثل المطاعم أو دور السينما أو الحدائق. يحمي القانون أيضاً من في مجتمع مدينة نيويورك من ذوي حالة LGBTQI ضد حالات التمييز والإهانة والانتقام وحالات التمييز القائم على التحيز من قبل موظفي إنفاذ القانون.

