



أشياء يجب أن تعرفها عن الحماية من التمييز أو التحرش في العمل على أساس الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي

5

- 1 يحظر قانون مكافحة التمييز (LAD) لنيوجيرسي التمييز في أماكن العمل بناءً على الهوية الجنسية الفعلية أو المتصورة أو التعبير الجنسي الفعلي أو المتصور، بما في ذلك أنك، أو يتصور الناس أنك، متحول جنسي أو غير منتمي للجنسين أو غير متوافق مع نوع الجنس.
- 2 من غير القانوني لصاحب العمل التمييز على أساس الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي في التوظيف أو الفصل عن العمل، والترقيات، وتخصيص المزايا (بما في ذلك الرعاية الصحية، والإجازة الوالدية، والإجازة العائلية). على سبيل المثال، لا يمكن لصاحب العمل حرمان شخص من المشاركة الكاملة في خطة المزايا الصحية للشركة لأنه متحول جنسيًا.
- 3 يحظر قانون مكافحة التمييز (LAD) على أصحاب العمل السماح بتعرض الموظفين للتحرش على أساس هويتهم الجنسية أو تعبيرهم الجنسي بطريقة تخلق بيئة عمل عدائية. لذلك، لا يجوز للإدارة، على سبيل المثال، أن ترفض اتخاذ أي إجراء إذا كانت تعلم أو كان ينبغي أن تعلم أن زميل في العمل قد أخضع أحد الموظفين لهذا التحرش لأنه غير منتمي للجنسين.
- 4 يشترط قانون مكافحة التمييز (LAD) معاملة الأفراد بما يتفق مع هويتهم الجنسية. ويحق للأشخاص المتحولين جنسيًا، من بين أمور أخرى، اتباع قواعد الزي الخاصة بصاحب العمل واستخدام الحمام أو غرفة تغيير الملابس بما يتوافق مع هويتهم الجنسية أو تعبيرهم الجنسي. كما أن لديهم أيضًا الحق في أن يتم مخاطبتهم بالاسم أو اللقب أو الضمير الذي يختارونه. وهم لا يحتاجون إلى إظهار أي "دليل" خاص على نوع الجنس لممارسة هذه الحقوق. وعلى سبيل المثال، لا يمكن إخبار شخص متحول جنسيًا بارتداء تنورة، ولا يمكن للمشرف مناداة هذا الشخص مرارًا وتكرارًا بلقب "هي" أو "السيدة".
- 5 لا يجوز لصاحب الانتقام من شخص ما بسبب ممارسة أو محاولة ممارسة هذه الحقوق أو أي حقوق أخرى مكفولة بموجب قانون مكافحة التمييز.

لمعرفة المزيد أو لتقديم شكوى، يُرجى زيارة الموقع NJCivilRights.gov أو الاتصال على الرقم 1.833.NJDCR4U



NJ Office of the Attorney General
NJCivilRights.gov

DIVISION ON
NJ CIVIL RIGHTS
@CivilRightsNJ #CivilRightsNJ #StandUpAgainstHate



02/25/21