

س: ما المقصود بإمكانية الوصول المتكافئ والمستقل؟

ج: يتعين على أرباب العمل أو مقدمي خدمة الإسكان أو أصحاب الشركات تقديم ترتيبات خاصة أو إجراء تعديلات على سياسة العمل أو الحيز العمراني حتى يتسنى لذوي الإعاقة مواصلة العمل أو العيش بمنزلهم أو الوصول إلى الأماكن العامة.

س: كيف تبدو إمكانية الوصول المتكافئ والمستقل؟

ج: تشمل أمثلة على الترتيبات الخاصة:

- أن تُشيدّ مقدم خدمة الإسكان ممرات منحدرية بمدخل المبنى حتى يمكن لمستخدمي الكراسي المتحركة من السكان الدخول والخروج بمفردهم.
- أن يصطحب العميل حيوان الخدمة إلى داخل المطعم، ويتمتع بالخدمة كغيره من العملاء.
- أن يوفر رب العمل تطبيق قارئ الشاشة على حاسوب الموظف الذي يعاني من ضعف النظر حتى يتمكن من القيام بمهام عمله.

س: من يتحمل تكلفة الترتيبات الخاصة؟

ج: يتولى رب العمل أو مقدم خدمة الإسكان أو صاحب الشركة مسؤولية تغطية تكاليف الترتيبات الخاصة في جميع الحالات تقريباً.

س: كيف يقرر صاحب العمل أو مقدم خدمة الإسكان أو صاحب الشركة الطريقة المناسبة لتوفير الترتيبات اللازمة لذوي الإعاقة؟

ج: يتعين على رب العمل أو مقدم خدمة الإسكان أو صاحب الشركة إجراء حوار مع الشخص الذي يطلب التغيير أولاً لتحديد الخيارات المجدية التي تتيح لذوي الإعاقة مواصلة العمل أو العيش بمنزلهم أو الوصول إلى الأماكن العامة أو مكان العمل.

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز أو شهدت وقوعه، يمكننا المساعدة.

يُرجى الاتصال على الرقم **311** وطلب التحدّث إلى مفوضية حقوق الإنسان في مدينة نيويورك، أو الاتصال بالمفوضية مباشرة على الرقم **(212) 416-0197**.

NYC

مفوضية
حقوق الإنسان

مكتب العمدة المعني
بالأشخاص ذوي الإعاقة

NYC.gov/HumanRights

NYC.gov/mopd

[#EqualAccessNYC](https://www.instagram.com/EqualAccessNYC)



[@NYCCHR](https://www.instagram.com/NYCCHR) • [@NYCDisabilities](https://www.instagram.com/NYCDisabilities)

سبل حماية ذوي الإعاقة بموجب قانون
حقوق الإنسان لمدينة نيويورك

إمكانية الوصول المتكافئ والمستقل لجميع سكان نيويورك

NYC

مفوضية
حقوق الإنسان

مكتب العمدة المعني
بالأشخاص ذوي الإعاقة

إمكانية الوصول المتكافئ والمستقل لجميع سكان نيويورك

يحظر قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك التمييز على أساس إعاقة الشخص، ويعزز إمكانية الوصول المتكافئ والمستقل لذوي الإعاقة بمدينة نيويورك. ويضمن هذا القانون بوجه عام قدرًا أكبر من الحماية مقارنة بقانون الأمريكيين المعاقين (ADA)؛ إذ يقتضي إجراء تقييم فردي لاحتياجات الشخص، ويحتم القيام بالترتيب اللازم الذي يلبي تلك الاحتياجات. كما يتطلب أن تكون جميع الترتيبات اللازمة مناسبة، ما لم تتسبب في "أعباء غير مبررة" على رب العمل أو مقدم خدمة الإسكان أو صاحب العمل.

سيناريوهات تساعدك في إدراك التمييز

1. باري شخص أصم ويتواصل بصفة أساسية بلغة الإشارة الأمريكية. عندما اتصل باري بطبيب القلب لحجز موعد، أوضح إعاقته، وطلب أن يحضر معه الموعد مترجم للغة الإشارة الأمريكية. وأخبرته موظفة الاستقبال بأن الأمر لا يستدعي القلق؛ موضحة له أن الطبيب سيتواصل معه كتابيًا. فأصر باري على طلبه، لكن موظفة الاستقبال أخبرته بأنه سيضطر إلى اصطحاب مترجمه الخاص معه، فقرر باري ألا يحجز موعدًا، مما عرض صحته للخطر.

2. تعاني كيلي من حالة مزمنة تتطلب التوجه للمعالجة الطبية مرة واحدة أسبوعيًا في أثناء ساعات العمل وفقًا للمستندات التي عرضتها على مُشرفها. أخبرها المُشرف بأنه يمكنها الاستفادة من الإجازة المرضية المقررة لها فقط، وأنه سيسمح لها بالذهاب حتى بعد

نفاد إجازاتها المرضية. وبعد أن استهلكت جميع الأجازات المرضية، سمح لها المدير بالذهاب لتلقي العلاج.

3. منذ أربعة أعوام، استدعت الإعاقة التي يعاني منها جون استخدام دراجة بمحرك حتى يتمكن من الحركة، وكان عرض باب المرحاض بشقته لا يتسع للدراجة. لذا، طلب جون من المالك مرارًا وتكرارًا توسيع باب المرحاض حتى يتسنى له دخول المرحاض بمفرده، لكن المالك أخبره بأن مبناه غير مخصص لذوي الإعاقة، وأنه لم يكن ليؤجر له الشقة إذا علم مسبقًا بإعاقته.

4. أجرت ماري مقابلة عمل، وسألها صاحب العمل عدة أسئلة عن تاريخ صحتها العقلية. وكانت ماري تمتلك كل المؤهلات اللازمة للوظيفة، لكن بعد أن ذكرت لصاحب العمل اضطرابات القلق التي كانت تتنابها، لم يتصل بها صاحب العمل مجددًا.

