



العربية | Arabic

 **Victorian Equal Opportunity
& Human Rights Commission**

التمييز ضد مجتمع الميم LGBTIQA+ في مكان العمل: ما هي واجباتي القانونية؟

يقع على عاتق جميع أصحاب العمل في ولاية فيكتوريا واجب قانوني للقضاء على التمييز ضد الموظفين من مجتمع الميم LGBTIQA+ بموجب قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 (فيكتوريا).

يجب على أصحاب العمل عدم التمييز ضد الموظفين من مجتمع الميم LGBTIQA+ (بعبارة أخرى، الموظفين الذين هم من المثليات والمثليين ومزدوجي الميول الجنسية والمتحولين جنسيًا والمتنوعين اجتماعيًا وثنائيي الجنس والمتحيرين واللاجسيين والارومانسيين وغيرهم من الأشخاص ذوي الهويات الجنسية والميول الجنسية والخصائص الجنسية المتنوعة) في العمل.

يقع على عاتق أصحاب العمل واجب إيجابي يتمثل في اتخاذ خطوات معقولة ومتناسبة قدر الإمكان للقضاء على التمييز والتحرش الجنسي وظلم الأشخاص على أساس الهوية الجنسية أو الخصائص الجنسية أو التوجه الجنسي (كونهم من مجتمع الميم LGBTIQA+).



هذا ملخص لإرشادات لجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان في ولاية فيكتوريا:
دليل الإرشادات: أماكن عمل شاملة لمجتمع الميم LGBTIQA+. يمكنك تنزيل دليل
الإرشادات الكامل والموارد ذات الصلة هنا: www.humanrights.vic.gov.au/resources
أو عبر رمز الاستجابة السريعة.

أين يتم حماية موظفي مجتمع الميم LGBTIQ+ من التمييز؟

لا يجوز لأصحاب العمل (أي منظمة أو شخص يوظف شخصًا آخر) التمييز ضد الموظفين (بما في ذلك الموظفين المستمرين والموظفين بعقود محددة المدة والعاملين المؤقتين والمتعاقدين والمقاولين المستقلين والمستشارين والمتدربين مدفوعي الأجر) في أي مرحلة من مراحل دورة التوظيف. وهذا يشمل:

- في التوظيف
- في مكان العمل
- في الأماكن المشتركة (على سبيل المثال، مواقف السيارات، مناطق الاستقبال، الحمامات، غرف تغيير الملابس)
- أثناء الفعاليات والاجتماعات والإعدادات المتعلقة بالعمل (على سبيل المثال، حفلة أو رحلة عمل)
- في المساحات الإلكترونية.

ما هي أمثلة التمييز في مكان العمل؟

بموجب قانون تكافؤ الفرص، هناك نوعان من التمييز: المباشر وغير المباشر.

يحدث **التمييز المباشر** عندما تعامل (أو تقترح معاملة) شخص ما بشكل غير مفضل بسبب سمة يحميها القانون، بما في ذلك الهوية الجنسية والخصائص الجنسية و/أو الميول الجنسية.

دراسة حالة: روبرت

وُلد روبرت بكروموسومات XXY (المعروفة أحيانًا باسم متلازمة كلاينفيلتر Klinefelter). وقد اختار أن يكشف لصديق مقرب في العمل أنه لديه اختلاف فطري في الخصائص الجنسية وينتشر الخبر في المكتب أنه ثنائي الجنس. يبدأ زملاء روبرت في طرح أسئلة غير لائقة عليه حول "ما لديه هناك في الأسفل"، وهو ما يجده روبرت مخيفًا ومسيئًا. وقد يكون هذا تمييزًا مباشرًا على أساس الخصائص الجنسية، فضلًا عن التحرش الجنسي، وهو أمر غير قانوني أيضًا بموجب قانون تكافؤ الفرص.



يحدث التمييز غير المباشر عندما يكون هناك متطلب أو شرط أو ممارسة غير معقولة تنطبق على الجميع ولكنها تضر (أو من المحتمل أن تضر) الأشخاص ذوي سمة معينة. قد تكون هذه سياسة أو ممارسة أو عملية قد لا تبدو تمييزية على السطح في أماكن العمل، ولكنها تضر بمجتمع الميم +LGBTIQA عند تطبيقها.

دراسة حالة: نماذج الطلبات

تطلب إحدى شركات البناء من جميع المتقدمين للوظائف تحديد جنسهم على أنه "ذكر" أو "أنثى" في نموذج الطلب الإلكتروني. وقد يؤدي هذا إلى إلحاق الضرر ببعض الأشخاص (الذين لا تتمثل هويتهم الجنسية في ذكر أو أنثى) على أساس الهوية الجنسية وقد يصل إلى حد التمييز غير المباشر.

هناك بعض المواقف المحدودة حيث يكون التمييز قانونيًا بموجب قانون تكافؤ الفرص (على سبيل المثال، حيث يتم تطبيق تدابير خاصة أو استثناءات أو إعفاءات). لمزيد من المعلومات، راجع الفصل الثالث من دليل اللجنة: دليل الإرشادات: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم +LGBTIQA.

كما أنه من المخالف للقانون معاملة شخص ما بشكل سيئ أو غير عادل (التعرض للظلم) لأنه:

- أكد على حقوقه بموجب قانون تكافؤ الفرص
- قدم شكوى، أو هناك اعتقاد أنه ينوي تقديم شكوى
- ساعد شخصًا آخر على تقديم شكوى
- رفض القيام بشيء ما لأنه قد يشكل تمييزًا أو تحرشًا جنسيًا أو ظلمًا.

دراسة حالة: تاليا

تاليا هي امرأة مزدوجة الميول الجنسية بشكل معلن وكانت موظفة عالية الأداء في شركة تسويق لمدة 4 سنوات. تكتشف موظفة جديدة في الشركة أنها مزدوجة الميول الجنسية وتخبر تاليا أنها يجب أن "تقرر" و"تختار جانبًا". تشكو تاليا لمديرتها آبي من التعليقات المتحيزة والمبنية على الصور النمطية غير الدقيقة. بعد الشكوى، تم تجاهل تاليا في الترقية التي قيل لها أنها كانت في طريقها إلى الحصول عليها. قدمت آبي تعليقًا مفاده أن "الرئيس التنفيذي لا يريد وجود شخص مثير للمشاكل في فريق القيادة". وقد يصل الأمر إلى حد ظلم تاليا، حيث تتعرض لمعاملة سلبية بسبب حديثها عن التمييز.



كيف يمثل أصحاب العمل لواجباتهم الإيجابية بموجب قانون تكافؤ الفرص؟

حددت اللجنة خمسة معايير دُنيا يجب على أصحاب العمل الالتزام بها للامتثال للواجب الإيجابي بموجب قانون تكافؤ الفرص. ستعمل المنظمات التي تمثل لهذه المعايير الدنيا على بناء أماكن عمل شاملة، حيث يتم التعامل مع الجميع بشكل عادل.

| المعايير الدنيا | مثال على الإجراء الذي يمكنك اتخاذه |
|---|--|
| 1. المعرفة والفهم: تدرك المنظمات التزاماتها بموجب قانون تكافؤ الفرص، ولديها معرفة محدّثة حول التمييز ضد الأشخاص من مجتمع الميم +LGBTIQA في العمل، وتعرف كيفية القضاء عليه. | قراءة دليل إرشادات اللجنة: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم +LGBTIQA وتوفير المعلومات والتدريب لموظفين. |
| 2. الأنظمة والسياسات والإجراءات: تمتلك المنظمات أنظمة وسياسات وإجراءات للقضاء على التمييز ضد الأشخاص من مجتمع الميم +LGBTIQA في العمل. | تطوير (أو تكييف) سياسة تكافؤ الفرص التي تعالج التمييز وتعزز إدماج الأشخاص من مجتمع الميم +LGBTIQA في مكان العمل. |
| 3. الإبلاغ والاستجابة: إن الاستجابات للشكاوى والتقارير المتعلقة بالتمييز تدعم الأشخاص المتضررين وتحاسب مرتكبيها. | التأكد من أن الموظفين يعرفون كيفية الإبلاغ عن التمييز إذا حدث. |
| 4. ثقافة مكان العمل: تلتزم المنظمات بإنشاء ثقافة المساواة والسلامة والاحترام. | يجب على القادة والمديرين أن يكونوا قدوة في السلوك المحترم وأن يحددوا توقعات واضحة مفادها أنه لن يتم التسامح مع التمييز ضد الأشخاص من مجتمع الميم +LGBTIQA (على سبيل المثال، في قيم المنظمة وعقود الموظفين ومدونات السلوك وعمليات التوجيه والموارد الموجودة على لوحات الإعلانات). |
| 5. التحسين المستمر: تقوم المنظمات بمراجعة وتقييم وتحسين الأنظمة والسياسات والإجراءات بشكل منتظم للقضاء على التمييز ضد الأشخاص من مجتمع الميم +LGBTIQA في العمل وتعزيز ثقافة مكان العمل الشاملة. | فكر في التعليقات (بما في ذلك من استبيانات الموظفين أو من خلال التشاور مع الموظفين من مجتمع الميم +LGBTIQA)، وبيانات الشكاوى وغيرها من المعلومات ذات الصلة للنظر في كيفية عمل الأنظمة والسياسات والإجراءات لديك وما هي التحسينات التي يمكن إجراؤها. |

للحصول على إرشادات مفصلة حول كيفية الوفاء بواجباتك بموجب قانون تكافؤ الفرص، وأوراق المعلومات للموظفين لديك من مجتمع الميم +LGBTIQA، راجع **دليل إرشادات اللجنة: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم +LGBTIQA** والموارد الأخرى: humanrights.vic.gov.au/resources.

أين يمكنني الحصول على مزيد من المعلومات أو المساعدة؟

يمكنك الاتصال باللجنة للحصول على معلومات مجانية وسرية حول قوانين تكافؤ الفرص في ولاية فيكتوريا. اتصل بنا عبر البريد الإلكتروني enquiries@veohrc.vic.gov.au أو عبر الهاتف على الرقم 1300 292 153 (من الساعة 9 صباحًا حتى 5 مساءً خلال أيام الأسبوع).