



Arabic | العربية

 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 والتحولين جنسياً والمتناوعين اجتماعياً وثنائيين الجنس والمتغيرين واللاجنسين واللارومانيين 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 تحميل دليل الإرشادات الكامل والموارد ذات الصلة هنا: www.humanrights.vic.gov.au/resources أو عبر رمز الاستجابة السريعة.

أين يتم حماية موظفي مجتمع الميم LGBTIQA+ من التمييز؟

لا يجوز ل أصحاب العمل (أي منظمة أو شخص يوظف شخصا آخر) التمييز ضد الموظفين (بما في ذلك الموظفين المستمررين 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 وأو الميول الجنسية.

دراسة حالة: روبرت

ولد روبرت بكتروموسومات XY (المعروفة أحياناً باسم متلازمة كلينفيلتر 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 مخيفاً ومسيناً. وقد يكون هذا تمييزاً مباشراً على أساس الخصائص الجنسية، فضلاً عن التحرش الجنسي، وهو أمر غير قانوني أيضاً 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 تمثل هويتهم الجنسية في ذكر أو أنثى) على أساس الهوية الجنسية وقد يصل إلى حد التمييز غير المباشر.

هناك بعض المواقف المحدودة حيث يكون التمييز قانونياً 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 إرشادات: 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 شخصا آخر على تقديم شكوى
- رفض القيام بشيء ما لأنه قد يشكل تمييزاً أو تحرشاً جنسياً أو ظلماً.

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 جانباً". تشكو تاليا لمديرتها آبي من التعليقات المتحيزية 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 تعليقاً 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 محدّنة حول التمييز ضد الأشخاص من مجتمع الميم LGBTIQA+ في العمل، وتعرف كيفية القضاء عليه.	<p>قراءة دليل إرشادات اللجنة: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم LGBTIQA+ وتوفير المعلومات والتدريب لموظفي.</p>
 2. الأنظمة والسياسات والإجراءات: تمتلك المنظمات أنظمة وسياسات وإجراءات للقضاء على التمييز ضد الأشخاص من مجتمع LGBTIQA+ في العمل.	<p>تطوير (أو تكييف) سياسة تكافؤ الفرص التي تعالج التمييز وتعزز إدماج الأشخاص من مجتمع الميم LGBTIQA+ في مكان العمل.</p>
 3. الإبلاغ والاستجابة: إن الاستجابات للشكوى والتقايرير المتعلقة بالتمييز تدعم الأشخاص المتضررين وتحاسب مرتكبيها.	<p>التأكد من أن الموظفين يعرفون كيفية الإبلاغ عن التمييز إذا حدث.</p>
 4. ثقافة مكان العمل: تلتزم المنظمات بإنشاء ثقافة المساواة والسلامة والاحترام.	<p>يجب على القادة والمديرين أن يكونوا قدوة في السلوك المحترم وأن يحددو 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).</p>
 5. التحسين المستمر: تقوم المنظمات بمراجعة وتقدير وتحسين الأنظمة والسياسات والإجراءات بشكل منتظم للقضاء على التمييز ضد الأشخاص من مجتمع LGBTIQA+ في العمل وتعزيز ثقافة مكان العمل الشاملة.	<p>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.</p>

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 humanrights.vic.gov.au/resources والموارد الأخرى: **LGBTIQA+**

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 صباحاً حتى 5 مساءً خلال أيام الأسبوع).