

التمييز في مكان العمل ضد الأشخاص المتحولين جنسياً والمتنوعين اجتماعياً: ما هي حقوقهم؟

من المخالف للقانون أن يقوم أصحاب العمل أو الموظفون الآخرون بالتمييز ضدهم في العمل بسبب الهوية الجنسية.

يقع على عاتق أصحاب العمل في ولاية فيكتوريا التزامات بموجب قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 (فيكتوريا) لمنع التمييز على أساس الهوية الجنسية وغيرها من الخصائص المحمية والاستجابة له.

أين يمكنك الحصول على الحماية من التمييز في مكان العمل؟

لا يجوز لأصحاب العمل (أي منظمة أو شخص يوظف شخصاً آخر) التمييز ضد الموظفين (بما في ذلك الموظفين المستمرة والموظفين بعقود محددة المدة والعاملين المؤقتين والمعاقدين 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 المتعلقة بالعمل (على سبيل المثال، حفلة أو رحلة عمل)
- في المساحات الإلكترونية.

ما هي أمثلة التمييز في مكان العمل؟

أنت محمي من التمييز المباشر، والذي يحدث عندما يعاملك شخص ما بشكل غير ملائم (بما في ذلك التعرض للتنمر) في العمل بسبب الهوية الجنسية (و/أو خصائص محمية أخرى).

مثال: سكاي هي شخص غير ثنائي الجنس تتقدم بطلب للحصول على وظيفة مضيفة طيران. يشعر فريق التوظيف بالقلق من أن توظيف سكاي قد يجعل الموظفين أو العملاء الآخرين يشعرون بعدم الارتياح لأن سكاي تستخدم ضمير "هم" ولا تقدم نفسها بالطريقة التقليدية "ذكر" أو "أنثى". ونتيجة لهذا القلق، قرر فريق التوظيف توظيف مرشح آخر ليس على نفس القدر من الأهلية. وقد يكون هذا تمييزاً مباشراً في عملية التوظيف.

مثال: كريس هو رجل متتحول جنسياً عمل في خدمة العملاء في متجر لأجهزة الكمبيوتر لعدة سنوات. يأخذ كريس إجازة من عمله لإجراء عملية جراحية في الجزء العلوي من جسمه ويدأ فيتناول هرمون التستوستيرون، كجزء من تأكيد جنسه. لقد أتت مدير كريس دائمًا على خدمة العملاء الممتازة والعدد المرتفع من المبيعات لديه. ومع ذلك، بعد عودة كريس من الإجازة، أخبره مديره أنه سيتم نقله إلى دور في المخزن ولن يخدم العملاء بعد الآن لأننا "لا نريد أن نرىك العملاء أو نخيفهم الآن بعد أن أصبحت تبدو مختلفاً للغاية". قد يكون هذا تمييزاً مباشراً.

أنت محمي أيضاً من التمييز غير المباشر، والذي يحدث عندما يكون هناك متطلب أو سياسة أو ممارسة غير معقولة في مكان العمل والتي تضرّ أو تؤثر عليك بشكل غير عادل بسبب الهوية الجنسية (و/أو خصائص محمية أخرى).

مثال: تطلب إحدى شركات البناء من جميع المتقدمين للوظائف تحديد جنسهم كذكر 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 يكون بمثابة تمييز غير مباشر.

مثال: عيادة العلاج الطبيعي تقوم بتعيين اختصاصية علاج طبيعي جديدة، جاين، وهي امرأة متحوله جنسياً. قامت جاين بتغيير اسمها من "جاك" منذ عدة سنوات، كجزء من التأكيد على جنسها. ومع ذلك، في مؤهل العلاج الطبيعي لجاين تم تسجيل اسمها باسم "جاك". عندما تقوم العيادة بإنشاء عنوان البريد الإلكتروني المهني لجاين، فإنها تستخدم اسم "جاك" بدلاً من جاين، لأن إجراءاتها تتطلب من قسم تكنولوجيا المعلومات إنشاء عنوان بريد إلكتروني جديد بناءً على مؤهل العلاج الطبيعي. وباتباع هذا الإجراء، تقوم العيادة بتسمية جاين باسمها السابق، وتكتشف أن جاين هي امرأة متحوله جنسياً. وهذا أمر مؤسف للغاية بالنسبة لجاين وربما يكون تمييزاً غير مباشر.

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 دليل اللجنة: [دليل الإرشادات: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم+ LGBTIQA+](#).

ماذا يجب على صاحب العمل فعله لمنع التمييز؟

يقع على عاتق صاحب العمل واجب إيجابي بموجب قانون تكافؤ الفرص لاتخاذ خطوات للقضاء على التمييز قدر الإمكان، بغض النظر عمّا إذا كان شخص ما قد قدم شكوى أم لا.

يوفر دليل الإرشادات: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم+ [LGBTIQA+](#) أمثلة عملية للإجراءات التي يمكن لصاحب العمل اتخاذها والمعايير الدنيا التي يجب على صاحب العمل تحقيقها للامتثال للواجب الإيجابي.

ماذا لو تعرضت للتمييز في العمل؟

إذا تعرضت للتمييز في العمل، فقد ترغب في تقديم شكوى أو تقديم تقرير من خلال العمليات الداخلية لمكان عملك. من غير القانوني لأصحاب العمل أن يظلمونك (أي يعاملونك بشكل سيء) لأنك قدمت شكوى أو ساعدت شخصاً آخر على تقديم شكوى.

يمكن لللجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان في ولاية فيكتوريا أيضًا أن تساعد في حل الشكاوى: اتصل على الرقم 1300 292 153 أو تفضل بزيارة www.humanrights.vic.gov.au/complaints.

هناك منظمات أخرى يمكنك الاتصال بها للحصول على المشورة القانونية والدعم.

للاطلاع على بعض الخيارات، تفضل بزيارة موقع اللجنة الإلكتروني:

www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/



لمزيد من المعلومات، قم بتنزيل دليل اللجنة:

دليل الإرشادات: أماكن العمل الشاملة لمجتمع الميم+ [LGBTIQA+ humanrights.vic.gov.au/resources](http://www.humanrights.vic.gov.au/resources) المتوفّر على أو عبر رمز الاستجابة السريعة.