

التمييز في مكان العمل ضد الأشخاص ذوي الميول الجنسية المتنوعة: ما هي حقوقهم؟

من المخالف للقانون أن يقوم أصحاب العمل أو الموظفون الآخرون بالتمييز ضدك في العمل بسبب الميول الجنسية.

يقع على عاتق أصحاب العمل في ولاية فيكتوريا التزامات بموجب قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 (فيكتوريا) لمنع التمييز على أساس الميول 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 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 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 التنمر) في العمل بسبب الميول الجنسية (و/أو خصائص محمية أخرى).

مثال: جيمس رجل مزدوج الميول الجنسية يعمل في إحدى الدوائر الحكومية. يسمع المدير، سيمون، جيمس وهو يتحدث إلى صديق مقرب في العمل حول تطبيق مواعيد يستخدمه صديق لمزدوجي الميول الجنسية. أثناء المراجعة التالية لأداء جيمس، أخبره سيمون أنه لم يعد يُؤخذ في الاعتبار للحصول على الترقية التي كان من المقرر أن يتلقاها. يتساءل جيمس ما إذا كان هناك أي تغيير في أدائه في العمل. يرد سيمون: "لا، عملك جيد - لكن اختياراتك غير التقليدية في نمط حياتك لا تتوافق مع صفات القيادة التي نبحث عنها". قد يكون هذا تمييزًا مباشرًا.

مثال: أماري موظفة لجنسية في شركة تصميم رسومات. أثناء غداء العمل، يسأل مدير أماري أسئلة غير لائقة حول علاقتها بشريكها، بما في ذلك "إذا لم تمارسا الجنس، ألا تعتبران مجرد زميلين في السكن؟". تشعر أماري بعدم الارتياح والانزعاج الشديد بسبب أسئلة رئيسها المتطفلة وغير المناسبة. وقد يكون هذا بمثابة تمييز مباشر أو تحرش جنسي، وهو أمر غير قانوني أيضًا بموجب قانون تكافؤ الفرص.

أنت محمي أيضًا 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 الميول الجنسية (و/أو خصائص محمية أخرى).

مثال: كريستين هي امرأة مثلية تعمل في عيادة أسنان صغيرة. أنجبت زوجها لانا مؤخرًا طفلتها الأولى. عندما تقدمت كريستين بطلب للحصول على إجازة بموجب سياسة إجازة الوالدين في الشركة، قال لها مديرها إن هذه الإجازة متاحة فقط للوالدين البيولوجيين. عندما أشارت كريستين إلى أنها ولانا مسجلتان كأمهات في شهادة ميلاد طفلهما، قال مديرها: "حسنًا، أنت لست الوالدة البيولوجية ويجب أن أتبع سياسة الشركة، لذا تم رفض طلبك". وقد يصل الأمر إلى حد التمييز غير المباشر على أساس الميول الجنسية (فضلاً عن السمة المحمية المتمثلة في حالة الوالدين).

مثال: كارلوس رجل مثلي متزوج ويعمل كوكيل عقارات. تقدم الشركة التي يعمل بها إجازة سنوية مدفوعة التكاليف بالكامل لموظف واحد وشريكه، كمكافأة على الوصول إلى هدف العمولة. تُمنح العطلة في بلد يعتبر فيه النشاط الجنسي المثلي غير قانوني. يصل كارلوس إلى هدفه في العمولة ولكنه غير قادر على قبول المكافأة المقدمة له لأنه قد لا يكون من الآمن بالنسبة له ولزوجه التواجد في بلد يجرم النشاط الجنسي المثلي. وقد يصل الأمر إلى حد التمييز غير المباشر على أساس الميول الجنسية.

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 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 عما 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 يظلموك (أي يعاملونك بشكل سيء) لأنك قدمت شكوى أو ساعدت شخصًا آخر على تقديم شكوى.

يمكن للجنة 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+**
المتوفر على humanrights.vic.gov.au/resources أو عبر رمز
الاستجابة السريعة.