

التمييز في مكان العمل ضد الأشخاص ثنائيي الجنس: ما هي حقوقهم؟

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

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

مثال: ولد روبرت بক্রوموسومات 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.

مثال: تتقدم إلسا بطلب للحصول على وظيفة كموظفة استقبال في مستشفى. في طلب الوظيفة الذي تقدمت به، كشفت إلسا أنها ثنائية الجنس ولديها إعاقة جسدية مرتبطة باختلافها الفطري في خصائص الجنس. وتشير في طلب الوظيفة إلى أنها تحتاج إلى تعديلات معقولة في جدول عملها حتى تتمكن من حضور المواعيد الطبية بانتظام. وقد تم استيعاب ذلك بسهولة في مكان عملها السابق. على الرغم من أن إلسا هي المرشحة الأفضل، إلا أنه لم يتم عرض الوظيفة عليها لأن صاحب العمل يعتقد أن ظروف إلسا معقدة للغاية. ويتم عرض الوظيفة على مرشح آخر أقل أهلية. وقد يكون هذا تمييزًا مباشرًا على أساس الخصائص الجنسية، وقد يكون أيضًا تمييزًا على أساس الإعاقة.

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

مثال: يعمل هوي في مكتب شركة لوجستية. يعاني هوي من نقص تنسج القضيب، وهو اختلاف فطري في خصائص الجنس لديه حيث تطورت فتحة الإحليل عند قاعدة القضيب أثناء وجوده في الرحم. وبسبب هذا الاختلاف، فهو غير قادر على استخدام المبولة الموجودة في حمام الرجال ويحتاج إلى الوصول إلى حجرة بها مرحاض. يؤثر اختلاف خصائص الجنس لديه أيضًا على قدرته على التحكم في المثانة، لذلك من المهم أن يتمكن هوي من الوصول بسرعة إلى حجرة الحمام. يشعر هوي بعدم الارتياح عند استخدام الحمام المخصص للرجال في العمل لأنه يحتوي على حجرة واحدة فقط وهي غالبًا ما تكون مشغولة. يفضل هوي استخدام المرحاض المخصص لذوي الاحتياجات الخاصة، لكنه يحتاج إلى بطاقة دخول لاستخدامه.

يطلب هوي من رئيسه أن يمنحه بطاقة دخول لكن رئيسه يرفض طلب هوي لأن "سياستنا هي أن الأشخاص الذين يعانون من صعوبات في الحركة فقط هم المسموح لهم باستخدام المرحاض المخصص لذوي الاحتياجات الخاصة". "يجب عليك استخدام المرحاض المخصص للرجال مثل بقية الرجال في المكتب." لا يعتبر هوي نفسه من ذوي الإعاقة، لكنه لا يزال بحاجة إلى الوصول إلى الحمام المخصص لذوي الاحتياجات الخاصة بسبب اختلاف الخصائص الجنسية. قد يكون هذا تمييزًا غير مباشر.

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.