



# أماكن عمل للجميع

8 خطوات لتحقيق المساواة في مكان العمل للأشخاص المتباعدين إلى مجتمع التيم

# فهرس المحتويات

4	مقدمة
6	1. أظهروا أنكم تريدون المساواة في الحقوق للأشخاص المنتمين إلى مجتمع الميم
8	2. قوموا بتهيئة بيئة عمل نفسية مريحة وجيدة
10	3. ادخلوا في حوار حول حسن الدعاية والفكاهة
12	4. ادعموا زملائكم العابرين جنسيا
16	5. رتبوا وداعا لائقا لزملائكم المنتمين لمجتمع الميم الذاهبين إلى الإجازة الوالدية
18	6. نظموا حفلات للموظفين حيث يمكن للجميع المشاركة
20	7. قوموا بإدراج موضوع استقطاب العاملين والتنوع ضمن جدول أعمالكم
24	8. قوموا بحماية زملائكم الذين ينتمون إلى مجتمع الميم ضد التمييز
25	معجم المصطلحات
27	المراجع
27	هل تريد معرفة المزيد؟



# مقدمة

لقد تم إعداد هذا الكتيب خصيصاً من أجلكم لكونكم ممثلون نقابيون وترغبون في أن تبذلوا جهداً لإدماج زملائكم من مجتمع الميم في مكان العمل. والغرض من هذا الكتيب هو مساعدتكم في التعرف على الاحتياجات والتحديات التي قد يواجهها زملائكم من مجتمع الميم الحاليين والمستقبليين. ونحن سوف نقدم فيما يلي 8 مقترحات محددة للكيفية التي يمكنكم من خلالها تحقيق الرضا الوظيفي والإدماج الأفضل للجميع بغض النظر عن هويتهم الجنسية وميولهم الجنسي.

نصف الدماركيين المنتمين لمجتمع الميم يرون أنهم لا يمكنهم أن يكونوا منفتحين حول هويتهم الجنسية أو ميولهم الجنسي في أماكن عملهم والكثيرون يتعرضون للإساءة والإيذاء والتمييز. أولئك لماذا هو مهم حقاً أن تكونوا منفتحين بشأن توجهكم الجنسي مثلاً أو أن يكون بإمكانكم التصريح علناً بأنكم من مجتمع الميم في مكان عملكم؟ معظم الناس لا يفكرون في ذلك، ولكن المغايرين جنسياً يجاهرون أيضاً بمغايرتهم الجنسية، وأحياناً عدة مرات في اليوم، وذلك عندما يقومون مثلاً بالتحدث عن أسرهم أثناء استراحة الغداء. إنها حرية أن تكونوا “ذواتكم” في مكان العمل وأن لا تشعروا أنكم خائفون أو مقيدون، وهي الحرية التي يجب أن نضمنها لكافة زملائنا في العمل.

ويتمثل التحدي في أن معظم أماكن العمل لا تولي اهتماماً لحقيقة أن الثقافة والمعايير المعتمدة لديها في مكان العمل لا تهيئ الفرصة لإدماج الزملاء المنتمين إلى مجتمع الميم. فربما تكون هناك مثلاً أشياء في سياسة الموظفين أو بيئة العمل أو آداب السلوك التي لا تتيح للزملاء من مجتمع الميم نفس الفرص المتاحة للموظفين الآخرين، مما يجعلهم يواجهون صعوبة أكبر في الانخراط في المجموعة على قدم المساواة مع زملائهم.

مجتمع الميم مصطلح يرمز إلى المثليات، المثليين، مزدوجي الميول الجنسية والعابرون والعابرات جنسياً ويشمل الأقليات الأخرى من حيث الهوية الجنسية والميول الجنسي.

أن تصبحوا مدركين للمعايير المعتمدة في مكان العمل يمكن أن تكون عملية شاقة وصعبة سواء بالنسبة لكم ولزملائك. وسوف تكتشفون في أحيان كثيرة أنكم ساهمتم في صنع وترسيخ معايير قد تبدو إقصائية، وذلك دون أن تفكروا في الأمر. ولكن أثناء تدريبكم على النظر إلى هذه المعايير - والبدء في إدراك ما قد تخفيه وراءها من أحكام مسبقة - يمكنكم اتخاذ قرار فاعل يجعل مكان العمل أكثر شمولية شيئاً فشيئاً.

إذا وجدتم أثناء قراءتكم  
للكتيب كلمات لا تعرفونها،  
فابحثوا في المصطلحات في  
الصفحة 25.

معايير الهوية الجنسية والتوجه الجنسي:  
المعايير هي قواعد غير مكتوبة، وهي تساعد في تحديد ما نتوقعه من بعضنا البعض وكيفية معاشرتنا لبعضنا البعض. وفي معظم أماكن العمل، فإنكم تفترضون تلقائياً مثلاً أن زميلكم الجديد أو زميلتكم الجديدة لديهم شريك أو شريكة من "الجنس الآخر" أو أنه من المسلم به في سياسة الأمومة أن العائلة تتكون من أم وأب. وكثيراً ما لا يُعار أي انتباه لهذه المعايير. وبالمثل، فإنكم تتوقعون كذلك أن كل شخص يعتبر نفسه منتمياً للجنس المسجل به في شهادة ميلاده. ولكن ليس هذا هو الحال بالنسبة للكثيرين من العابرين والعبارات جنسياً. وفي معظم أماكن العمل هناك أيضاً توقع أن يكون لباس الأشخاص وطريقة تعبيرهم عن أنفسهم متطابقة مع ما هو مسجل في شهادة ميلادهم من حيث جنس المولود. وللأسف، فإن عواقب الخروج عن المعايير تكون في بعض الحالات التمييز أو التنمر. ففي عام 2015 مثلاً، قامت نقابة (3F) برفع دعوى قضائية بعد أن تم طرد سائقة شاحنة عابرة جنسياً لأن رئيسها في العمل اعتقد أن عليها "التقليل من أنوثتها".<sup>١١</sup>

# 1. أظهروا أنكم تريدون المساواة في الحقوق للأشخاص المنتمون لمجتمع الميم

طريقة جيدة لكي تظهروا للموظفين المنتمين لمجتمع الميم أنكم تولون أولوية للمساواة في الحقوق للأشخاص المنتمين لمجتمع الميم هي أن تشيروا بوضوح إلى أن مكان العمل يشدد على وجوب معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة بغض النظر عن ميولهم الجنسي أو جنسهم أو هويتهم الجنسية. لذلك ربما يكون من الأفضل كتابة هذه الأشياء كجزء من سياسة الموظفين لديكم وعلى موقع الويب الخاص بكم حتى يكون الجميع على بينة من ذلك. قوموا أيضًا بمراجعة سياسات الموظفين والاتفاقيات المحلية المختلفة لديكم لمعرفة ما إذا كانت هناك أية أقسام يمكن من خلالها تسليط الضوء على زملائكم المنتمين لمجتمع الميم.

“يجب أن تكون بلدية “Frederikshavn Kommune” مكان عمل متنوع ويتسع لكافة الأطياف، حيث تتوفر لديكم الفرصة للعمل بشروط خاصة تناسبكم. ونحن سوف نضمن معاملتكم بشكل صحيح وعلى قدم المساواة بغض النظر عن العرق أو النوع أو الميول الجنسي أو الدين - المساواة هي أمرٌ طبيعيٌّ ومفروعٌ منه. ولهذا السبب على وجه التحديد، تسعى بلدية “Frederikshavn Kommune” إلى أن تكون منفتحة وفضولية في عملية التوظيف بهدف استقطاب مختلف الأفراد.”

مقتطفات من سياسة الموظفين في بلدية “Frederikshavn Kommune”

## يمكنكم القيام بما يلي:

- تسليط الضوء في سياسة الموظفين علي أن مكان العمل يشدد علي أن جميع الموظفين يجب معاملتهم علي قدم المساواة بغض النظر عن الميول الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية.
- قوموا بمراجعة سياسات الموظفين وحددوا الأقسام التي تتحدث عن الأسرة والإجازة الوالدية. وإذا كانت النصوص تشير إلى الأم والأب فقط، عليكم عندئذ تغيير النص إلى الصيغة الأكثر حيادية "أولياء الأمور". وهناك إمكانية كذلك لتسليط الضوء على أنواع أخرى من الأدوار الأبوية والأمومية: استعملوا مثلاً مصطلح "الأم الشريكة" / "الأب الشريك" واكتبوا ما ينطبق في حالة التبنى لإبراز حقوق زملائكم المنتموم لمجتمع الميم وضمان حقوقهم.
- قوموا بتعديل سياسة التنمر القائمة أو قوموا بصياغة سياسة جديدة حيث توضحون بما لا يدع مجالاً للشك أن التنمر القائم على أساس الميول الجنسي أو الهوية الجنسية هو أمر غير مقبول وغير قانوني. ويجب أن تصف السياسة أيضاً كيفية تعاملكم كمكان عمل مع التنمر.

## 2. خلق بيئة عمل نفسية جيدة

إن بيئة العمل السيكولوجية الجيدة مهمة لكي يشعر الجميع بالراحة والرضا في مكان العمل ولكي لا يصاب الموظفون بالتوتر النفسي. وغالباً ما يكون الموظفون المنتمون لمجتمع الميم أكثر عرضة للإصابة بالتوتر النفسي، وهناك خطر تعرّض هؤلاء للمضايقة والإساءة إذا لم تُتخذ خطوات فاعلة في مكان العمل لخلق بيئة اجتماعية مناسبة واعتماد أعراف وتقاليد اجتماعية حيث من الطبيعي والمقبول أن يكون الشخص منتماً لمجتمع الميم.

إن الحياة في بيئة عمل تتسم بالإساءات والمضايقات أو التحرش الجنسي تترك آثاراً نفسية مدمرة، ويمكن أن تصيب الزملاء الذين يتعرضون لمثل هذه الأفعال بمشاعر الإحباط وأن لا امتنان ولا تقدير لما يقومون به. فإذا تعرض/ت أحد/إحدى زملائكم المنتمين لمجتمع الميم للإساءة أو التحرش الجنسي، فمن المهم أن تتدخلوا.

تحدثوا مع زملائكم المنتميين لمجتمع الميم حول رأيهم في البيئة السيكولوجية في مكان العمل. ويمكن أن يكون ذلك مدخلاً جيداً لفتح حوار حول الرضا الوظيفي والحياة الاجتماعية في العمل.

ضغوطات الأقلية: إذا لم تكن الثقافة في مكان العمل تتسم بالشمولية وتقبّل الآخر، فيمكن أن تضطرون سريعاً عندئذ كأشخاص تنتمون لمجتمع الميم إلى استخدام الكثير من طاقتكم لتفنيدهم الأحكام المسبقة لزملائكم أو تجنب التصرف بشكل مختلف. فمجرد ذكر شريك/شريكة حياتكم مثلاً وما قمتم به في عطلة نهاية الأسبوع، يمكن أن يجعل جبينكم يتصبب عرقاً، إذا كنتم تعلمون أن الزملاء سوف ينظرون إليكم شزراً مستنكرين ما تقولون. ومع مرور الوقت، قد يؤدي ذلك إلى الإصابة بالتوتر النفسي، أو ما يسمى أيضاً ظاهرة ضغوطات الأقلية. إنها عبء إضافي إلى جانب الضغوطات الأخرى في مكان العمل.

## يمكنك القيام بما يلي:

- اتخاذ تدابير وقائية لمنع الإصابة بالتوتر النفسي. تحدثوا مع زملائكم حول الأشياء التي تجعلهم يشعرون بالضغط النفسي، وقوموا بإيلاء اهتمام خاص لما إذا كان هناك شيء ما متصل بالثقافة في مكان العمل، والذي يجعل زملائكم المنتميين إلى مجتمع الميم يشعرون بضغوطات إضافية. اتبعوا الأسلوب الجماعي في إيجاد الحلول وقوموا بإشراك رئيسكم/رئيستكم في العمل.
- تأكدوا من أن سياسة الموظفين تحتوي على سياسة لمكافحة التنمر في مكان العمل. هنا يمكن لكم أيضاً أن تكتبوا مثلاً أنه لا يمكن البتة في مكان العمل تقبل الكلام المسيء أو النكات حول مجموعات الأقليات مثل مجتمع الميم. انظروا أيضاً قسم الدعابة والفكاهة في الصفحة 10.
- يجب أن تتفاعلوا سريعاً إذا شاهدتم حالة تنمر وأن تناؤوا بأنفسكم وتظهروا رفضكم لمثل هذه الأفعال. حاولوا إثارة حوار بين الأطراف المعنية وإشراك الإدارة. ويتحمل رب العمل المسؤولية الرسمية عن منع التنمر، ولكن إذا أريد لمكافحة التنمر أن تنجح، يجب إشراك جميع المستويات في مكان العمل.
- يجب أن تتخذ المبادرات لتنظيم الفعاليات وبناء الفريق مع التركيز على تعميق التعارف بين الزملاء واحترام اختلافات بعضهم البعض.

يمكن للتنمر والتحرش الجنسي في مكان العمل أن يتخذ شكل التوبيخ أو الصراخ أو الإهانة اللفظية أو المضايقات اللفظية أو التهديد أو الكلام المسيء أو النكات حول مجموعات الأقليات مثل مجتمع الميم أو أن يتخذ شكلاً لا مباشراً أو مخفياً كالمحاكاة الساخرة أو التلميحات والغمز واللمز أو النميمة أو تجاهل الأشخاص أو الظلم في توزيع المهام.



### 3. ادخلوا في حوار حول حسن الدعاية والفكاهة

يمكن للفكاهة أن تجعل يوم العمل أكثر متعة وأن تسهم في نفس الوقت في تحقيق الوحدة والتلاحم في مكان العمل. وغالبا ما تكون هذه إحدى الطرق التي نقيم بها علاقات جيدة مع زملائنا.

ومع ذلك، يمكن أيضاً أن تُستخدم الفكاهة لإبقاء البعض خارج نطاق المجموعة. وعموماً فإن النكات التي تستهدف الآخرين هي نكات اقصائية. وعلى الرغم من اعتقاد مطلق النكات أن مزاحهم كان بنية طيبة، إلا أنه ليس من المؤكد أن جميع الزملاء يشاطرونهم ذات الرأي. فما هو مضحك بالنسبة للبعض ليس بالضرورة أن يكون مضحكاً بالنسبة للآخرين.

النكات التي تُطلق في مكان العمل حول مجتمع الميم غالباً ما يكون لها تأثير سلبي على مشاعر زملائكم المنتميين لمجتمع الميم ورضاهم الوظيفي. فالنظرة إلى الفكاهة، كما ذكر آنفاً، تختلف باختلاف الأشخاص، وبالتالي فإن ما يراه الأشخاص المنتمون إلى مجتمع الميم مضحكاً، ليس بالضرورة أن يكون كذلك بالنسبة للبقية. فالأشخاص المنتمون إلى مجتمع الميم هم بالطبع متباينون ومختلفون ككافة الأشخاص الآخرين.

يمكنكم القيام بما يلي:

- أطلقوا العنان للحوار بين الزملاء وقوموا مجتمعين بصياغة قواعد مشتركة حول ما تعتبرونه حسن دعاية.
- الفتوا الانتباه إلى حقيقة أن الفكاهة التي تهدف إلى الاستهزاء بالمثلبيين والمثليات ومزدوجي الميول الجنسية والعابرين والعبارات جنسياً يمكن أن تثير التوتر في مكان العمل، مما سيجعل من الصعب على هؤلاء الأشخاص أن يكونوا منفتحين حول حياتهم وهويتهم الجنسية.
- ابتعدوا عن النكات التي تستهدف الآخرين.
- كونوا مبدعين. تدريبوا على الفكاهة التي لا تتسبب في إقصاء أي شخص.





## 4. ادعموا زملائكم العابرين والعبارات جنسياً

بعض العابرين والعبارات جنسياً منفتحون حول هويتهم والبعض الآخر ليسوا كذلك. لذلك، قد يكون لديكم زميلٌ عابرٌ جنسياً أو زميلةٌ عابرةٌ جنسياً وأنتم لا تعرفون بذلك. لذا من الجيد في جميع أماكن العمل البحث في كيفية جعل مكان العمل مكاناً آمناً للعابرين والعبارات جنسياً.

إذا كان لديكم في العمل زميل أو زميلة يريدون تغيير هويتهم الجنسية، أي أنهم قرروا البدء في العيش و / أو الظهور بمظهر الجنس الذي يرون أنفسهم فيه، فيمكنكم إحداث فرق إيجابي من خلال جعل العملية آمنة قدر الإمكان. يجب عليكم أولاً وقبل كل شيء أن تتحدثوا إلى زميلكم أو زميلتكم الذين يمرون بعملية التحول الجنسي أو العبور الجنسي هذه لفهم ماهية الدعم الذي يحتاجونه. وقد يختلف ذلك حسب الأشخاص.

الغالبية العظمى من الناس ينظرون إلى أنفسهم باعتبار أنهم من الجنس المسجل في شهادات ميلادهم. وفي هذه الحالة يُستخدم مصطلح "متوافق الجنس" أو "منسجم النوع الجندي". ومن ناحية أخرى، لا ينظر العابرون والعبارات جنسياً إلى أنفسهم على أنهم من الجنس المكتوب في شهادات ميلادهم. أو أنهم لا يرغبون (على وجه الحصر) في التعبير عن أنفسهم بما ينسجم مع الجنس المسجل في شهادة الميلاد. وهناك أشكال عديدة للعبور الجنسي، ويمكن للمرء مثلاً أن يعتبر نفسه رجلاً أو امرأة أو أي شيء آخر مثل الجندر كوير (أحراز الهوية الجندرية) أو "لا منتمي للثنائية الجنسية".

## يمكنكم القيام بما يلي:

### على وجه العموم

- تقديم الدعم لزملائكم العابرون والعابرات جنسياً من خلال مناداتهم بالاسم وبالصيغة التي يريدونها مثلًا صيغة المؤنث، المذكر، أو أي صيغة أخرى، وادعوا زملائكم الآخرين للقيام بالشيء نفسه. ومن المهم أن تتمرنوا على فعل ذلك لأن التسمية بالاسم القديم أو الجنس الخطأ يمكن أن تولد شعوراً باللاطمأنينة والحزن.
- قد يستغرق الأمر بعض الوقت لتحويل الزملاء إلى استعمال الاسم الجديد أو قول "هو" بدلاً من "هي". ويمكنكم المساهمة في هذه العملية من خلال تذكير زملائكم باستخدام الكلمة الصحيحة أو الاسم الصحيح. وإذا حدث أن أخطأتم، فمن الأفضل أن تعتذروا وأن تصححوا الخطأ بدلاً من إيقاف المحادثة والدخول في جدال لا فائدة منه.
- احرصوا على منح جميع الموظفين الحرية في الاختيار ما بين الإصدارات المختلفة للزي المهني. مثلاً ما بين المعطف والبنطالون، إذا كان هذا هو الخيار، مما يضمن حصول الجميع - بما في ذلك الزملاء العابرون والزميلات العابرات جنسياً - على ملابس العمل التي يرونها مريحة.
- المبادرة إلى توفير المراحيض والمرافق الصحية المناسبة، التي يرتاح لها أيضاً زملاؤكم العابرون والعابرات جنسياً. ويتمثل الحل الأسهل في الغالب في توفير مراحيض محايدة جنسانياً ومقصورات منفصلة للاستحمام.
- إذا كانت المراحيض ومرافق الاستحمام في مكان العمل منفصلة جنسانياً، فيمكنكم كممثلون نقابيون المساعدة في إيجاد حل مناسب لتبديل الملابس مثل الاستحمام بالتناوب. ويجب أن يعالج حلول حقوق الزملاء العابرون والعابرات جنسياً في استخدام المرافق التي يريدونها وردود الفعل المحتملة أو احتياجات الزملاء الآخرين. وربما تكون هناك حاجة لأن يحصل الزملاء على مزيد من المعرفة وفهم أفضل لما تعنيه حقيقة أن تكون عابراً أو عابرة جنسياً قبل أن يشعر الجميع بالارتياح للوضع الجديد.

## بخصوص عملية التحول أو العبور الجنسي:

- إذا أراد/ت زميلك/تك فيما يتعلق بعملية العبور الجنسي إخطار زملاء الآخرين بأي تغييرات وباسمهم الجديد، فيمكنكم عندئذ أن تعرضوا عليهم المساعدة. وربما أراد/ت زميلك/تك أن يقوموا بأنفسهم بإحاطة الآخرين بهذه الأمور. وربما أرادوا أيضا مساعدة مديركم أو مديرتكم أو أرادوا مساعدتكم للقيام بذلك.
- إذا كان هناك زملاء يثثرون أو يتحدثون بشكل سيئ عن العبور الجنسي لزملائكم، حاولوا في البداية إيقاف ذلك عن طريق التفاوض معهم لتبديد أي أحكام مسبقة أو أي جهل بالموضوع.
- إذا تعرض أحد زملائكم أو إحدى زميلاتكم للإساءة أو التحرش أو التمييز، فيجب إيقاف ذلك في الحال. اقرؤوا المزيد في القسمين الثاني والثامن حول كيفية التعامل مع مثل هذه الحالات.
- ساعدوا زملائكم في الاستئذان للذهاب إلى أي مواعيد طبية أو قانونية ذات صلة بعملية العبور الجنسي. وإذا لزم الأمر، قم بعمل الاتفاقات المحلية اللازمة لتأمين هذه المسألة.
- يمكن أن تكون عملية العبور الجنسي عملية شاملة سواء جسدياً أو سيكولوجياً أو اجتماعياً. لذلك، قد يحتاج الزملاء المعنيون في فترة زمنية إلى تنظيم العمل بطريقة تأخذ هذه الأمور في الحسبان. وبالتالي يمكنكم المساعدة، وذلك باستكشاف الفرص المتاحة لتكييف العمل بما يوائم وضعهم كي يستطيعون التأقلم والحفاظ في ذات الوقت على صلتهم بمكان العمل.

## العبور الجنسي

هناك طرق مختلفة كثيرة لإجراء العبور الجنسي أو "التغيير الجنساني". وبالنسبة للبعض، فالمسألة هي أساساً ذات بعد اجتماعي وتمثل في تغييرهم لمظهرهم واسمهم. وبالنسبة لآخرين، فالمسألة تأخذ أيضاً بعداً طبياً، حيث تبدأ بتناول الهرمونات أو الخضوع لعمليات جراحية. كما يقوم البعض بتغيير الرقم الشخصي.





## 5. رتبوا وداعاً لائقاً لزملائك من مجتمع الميم الذاهبين إلى الإجازة الوالدية

تعتبر الإجازة الوالدية حقاً هاماً، ويجب أن يكون متاحاً لكافة أولياء الأمور على قدم المساواة. بشكل عام، هناك العديد من الأشكال الأسرية والعديد من الطرق للحصول على الأطفال، وكذلك هو الحال أيضاً بين الأشخاص المنتمين لمجتمع الميم. وتتألف بعض الأسر من امرأتين لديهما طفل حصلتا عليه عبر متبرع بالحيوانات المنوية مجهول أو معروف بالنسبة لهما. وتتكون عائلات أخرى من رجلين يقومان مثلاً بتبني طفل معاً أو إنجاب طفل من امرأة. وقد تكون هناك أيضاً عائلات حيث الرجل العابر جنسياً هو الذي يلد الطفل. وهناك كذلك أسر بدون أطفال، وعائلات وحيدة العائل، وأسر تضم أكثر من شخصين بالغين يعتنون بالأطفال. وهذه أمور يستحسن معرفتها عندما تساعدون زملائكم للاستفادة من حقهم في الإجازة الوالدية.

### يمكنكم القيام بما يلي:

- عند إجراء الاتفاقات المحلية في مكان العمل، أو الكتابة حول الإجازة الوالدية في دليل الموظفين أو سياسة الموظفين، فمن المهم ذكر أن العائلات يمكن أن تتكون من غير الأب والأم. وبالإمكان القيام بذلك عن طريق استخدام مصطلحات محايدة جنسانياً مثل "أولياء الأمر" أو عبارة "أولياء الأمر المنجيبين للطفل". خيار آخر هو استخدام مصطلح الأم والأم الشريكة والأب والأب الشريك.
- إذا كان الاتفاق الجماعي المعمول به في مكان العمل لا يستخدم مصطلحات محايدة جنسانياً في موضوع الإجازة الوالدية، فيمكن إجراء اتفاق محلي لضمان حقوق الأمومة لزملائكم المنتمين إلى مجتمع الميم.

حقوق الأمومة مكفولة بموجب التشريعات والاتفاقات. وإجمالاً فإن لوالدي الطفل حديث الولادة، معاً، إجازة والدية مدتها 52 أسبوعاً، ويتقاضى الوالدان في هذه الفترة إعانة بطالة. وهناك 18 أسبوعاً منها مخصصة للأم المنجبة للطفل / ولي الأمر المنجب للطفل، وأسبوعان مخصصان للوالد / الأم الشريكة / ولي الأمر غير المنجب للطفل، و32 أسبوعاً للتوزيع بين الوالدين. وبموجب التشريعات الحالية، لا يمكن تقسيم الإجازة إلا بين اثنين من ولاة أمر الطفل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن للأزواج من نفس الجنس الذين يتبنون طفلاً نفس حقوق الأمومة تقريباً كالأباء البيولوجيين. كما تمنح معظم الاتفاقات الأزواج من المثليين والمثليات جنسياً - سواء الزوجان اللذان يتبنيان طفلاً أو الزوجتان الذي أنجبت أحدهما الطفل - نفس الحق في الإجازة الوالدية وبراتب كما الأزواج المغايرين جنسياً. تحققوا من اتفاقكم الجماعي لمعرفة ما ينطبق على حالتكم.





## 6. نظموا حفلات للموظفين حيث يمكن للجميع المشاركة

يمكن لاحتفالات عيد الميلاد والحفلات الصيفية وغيرها من الفعاليات الاجتماعية في مكان العمل أن تسهم في تعزيز الوحدة والتلاحم بين الزملاء. ففي مثل هذه المناسبات نحن نلتقي خارج ساعات العمل بعيداً نوعاً ما عن الرسمية، وهذه فرصة لنا كزملاء للتعرف علي بعضنا البعض بشكل أفضل قليلاً.

وفي الوقت نفسه، من المعتاد هنا أيضاً أن تحدث أشياء ذات صلة بالمعايير المختلفة للنوع الجنسي والهوية الجنسية والميول الجنسي، وهي أمور تحدث دون أن نفكر فيها بالضرورة. قد يكون أحد الأمثلة على ذلك هو أن يكتب المرء في بطاقة الدعوة أنه يجب على الرجال أن يرتدوا البدلات الرسمية وأن ترتدي السيدات فساتين السهرة. وهذا ربما يجعلكم تشعرين بأنكم لا تصلحون للمشاركة وتلبية الدعوة إذا لم تكن هذه هي الطريقة التي تفضلونها للتعبير عن جنسكم.

## يمكنكم القيام بما يلي:

- استخدموا مصطلحات محايدة جندياً كالزوج/ة أو الصديق/ة أو الشريك/ة إذا كان الشركاء مدعويين أيضاً للحفل، بحيث يشعر الجميع، بغض النظر عن ميولهم الجنسية، بأنهم وشركاءهم موضع ترحيب.
- إذا كنتم تريدون للدعوة أن تشمل الزملاء العُزَّب، فيمكنك أيضاً كتابة أنه يمكنك جلب صديق/ة معكم.
- تجنبوا التوقعات التقليدية لتوزيع المهام أو للملابس أو نظام ترتيب الجلوس. بهذه الطريقة، يصبح الحفل أكثر شمولية للزملاء المنتمين إلى مجتمع الميم وغيرهم ممن لا يحبون المعتقدات النمطية حول ما يمكن للرجال والنساء القيام به عندما يكون هناك حفل.





## 7. قوموا بإدراج موضوع استقطاب العاملين والتنوع ضمن جدول أعمالكم

إذا كان لديكم كممثلين نقابيين تأثير بخصوص استقطاب وتعيين الموظفين الجدد، فيمكنكم الإسهام في ضمان ملء الشواغر في مكان العمل بأفضل الموظفين المؤهلين وكذلك ألا يتعرض الأشخاص من مجتمع الميم للتمييز. والطريقة هي أن تصبحوا أكثر إدراكاً لكيفية تعيين موظفين جدد بالشكل الذي يسمح لأي كان، بغض النظر عن الجنس أو الميول الجنسي أو الشكل الجنساني، بالحصول على فرص التوظيف ذاتها.

إليك بعض الأفكار المختلفة التي يمكنكم بصفتكم ممثلين نقابيين أن تتبنونها في عملية التوظيف. فإذا كنتم مثلاً تعملون في شركة صغيرة، وهذه الشركة لا تعتمد عملية توظيف محددة في تعيين الموظفين الجدد، فقد تكون الخطوة الأولى هي إجراء حوار مع مديركم/تكم حول الموضوع.

“نحن ننظر إلى التنوع والاختلاف كمورد، وبالتالي نحن ندعو الجميع بغض النظر عن الجنس، الهوية الجنسية، السن، الإعاقة، الدين، الميول الجنسية و الخلفية العرقية للتقدم للوظيفة لدينا“.

يمكنكم القيام بما يلي:

### إعلانات التوظيف

- أوضحوا في إعلانات التوظيف وعلى موقع الويب الخاص بكم أنكم تريدون من الجميع، بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية، التقدم للوظيفة - وتذكروا هنا إدراج الجنسية والهوية الجنسية.
- التفكير في الكيفية التي يمكن بها لمختلف مقدمي الطلبات فهم الصيغ المختلفة في إعلانات التوظيف. فربما يُنظر إلى التعبيرات المستخدمة على أنها إيجابية، إذا كتبت "إن هناك لهجة فضفاضة وصرحة" في مكان العمل. ومع ذلك، يمكن لبعض المتقدمين من مجتمع الميم أن يفهموا من ذلك أنهم سوف يكونون مضطرين لسماع الكثير من النكات التمييزية، وبالتالي قد يختارون عدم التقدم للوظيفة.

### اختيار المرشحين المناسبين للوظيفة

- إن كيفية اختيار المتقدمين هي ذات أهمية أيضاً، وهنا تلعب معايير اللاوعي ذات الصلة بالنوع الجنسي والجنسانية دوراً كبيراً، وخاصة إذا لم تتبعوا أسلوباً منهجياً لتجنب حدوث ذلك. قوموا بإعداد ملف تعريف لكل مهمة وظيفية - وقوموا بمراجعة نقدية للملف انطلاقاً مما تحتاجه الشركة من كفاءات مهنية وصفات إنسانية. استخدموه كنقطة بداية لتحديد مرشحكم للمقابلة الوظيفية.
- الطريقة الأخرى لتجنب التمييز اللاوعي تتمثل في إخفاء هوية المتقدمين قبل تقديم الطلبات إلى لجنة التوظيف. وبالتالي، فإن كفاءات الأشخاص وخبراتهم سوف تكون هي محور الاختيار.
- أو يمكنكم كحل بديل التأكد من أن هناك تمثيلاً واسعاً لمختلف الأطياف في تشكيلة المرشحين المدعويين إلى المقابلة الوظيفية، سواء بالنسبة إلى العمر، الجنس، الانتماء العرقي، الإعاقة، الجنسية والهوية الجنسية.

## مقابلة التوظيف

- يجب إعمال الفكر في كيفية تشكيل لجنة التوظيف. وبما أننا نميل إلى اختيار أشخاص مماثلين لنا، فإن لجنة التوظيف ذات التركيبة الأكثر تنوعاً سوف تكون أكثر قدرة على استشعار الصفات المختلفة للمتقدمين/ات للوظيفة.
- اكتشفوا كيف تريدون إجراء المقابلة بحيث يمكنكم معرفة المزيد عن الأشخاص الذين دعوتهم للقاء الوظيفي. اسألوا جميع المتقدمين نفس الأسئلة بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية.
- اسألوا أيضاً أسئلة محايدة جنسانياً عن شريك مقدم الطلب، ومن الأفضل أن تسألوا مثلاً “ماذا يفعل/تفعل شريكك” بدلاً من “ماذا تفعل زوجتك / زوجك”. وبهذه الطريقة لن يضطر مقدمو الطلب إلى أن يستخدموا طاقة غير ضرورية للتفكير فيما إذا كان ينبغي أن يجيبوا بأنهم مزدوج الميول الجنسي أو مثلي/مثلية. فمثل هذه الأشياء يمكن أن تؤدي سريعاً إلى إبعاد التركيز عن المؤهلات المهنية للمتقدمين للوظيفة.

احرصوا على طرح الأسئلة نفسها على جميع المرشحين. وتشير الدراسات إلى أن النساء يُسألن أكثر من الرجال عن أسرهن بسبب العرف السائد بأن الأسرة هي في المقام الأول مسؤولية المرأة. نساء الأقليات العرقية يعانين من هذا بصفة خاصة<sup>111</sup>.





## 8. قوموا بحماية زملائكم المنتمين إلى مجتمع الميم ضد التمييز

للجميع الحق في أن يعاملوا في مكان العمل على قدم المساواة، وهذه الحقوق مكفولة بموجب قانون مكافحة التمييز والمساواة في المعاملة. ويكفل قانون مكافحة التمييز الحماية لمزدوجي الميول الجنسية والمثليين والمثليات والعابرين والعابرات جنسياً. وبالمثل، يتضح من السوابق القضائية أن الأشخاص العابرون والعابرات جنسياً يتمتعون أيضاً بالحماية بموجب قانون مكافحة التمييز وقانون المساواة في المعاملة، على الرغم من أن القانون لا يذكر الهوية الجنسية ولا الشكل الجنساني كأساس مستقل للتمييز.

وينطبق كلا القانونان على سوق العمل والعلاقة بين أرباب العمل والموظفين في جميع مراحل التوظيف، أي سواء أثناء عملية استقطاب الموظفين أو التوظيف أو في نهاية فترة التوظيف. كما أنها تنطبق في حالة لم يكن/تكن المدير/ة يعبر/تعبر اهتماماً لتعرض أحد/إحدى الموظفين/ات للتمييز، مثلاً من قبل الزملاء.

يمكنك القيام بما يلي:

- الإشارة في سياسة الموظفين إلى أنه لا يمكن التسامح مع التمييز.
- إذا جاءكم أحد/إحدى الزملاء/ات الذين يتعرضون للتمييز، فإن مهمتكم، بالتعاون مع إدارتكم، هي تقديم المشورة والمساعدة لزميلكم/ت. والخطوة الأولى هي أن تقوموا بصفتك ممثلين نقابيين بالحديث إلى زميلكم/ت والتعرف بشكل عام على المواقف المحددة التي تشكل أساساً لشكواهم. وإذا كان الحديث يشير إلى احتمال أن هناك تمييزاً، يمكنكم عندئذ الاتصال بإدارتكم لمساعدتكم في المضي قدماً.
- اقرؤوا المزيد عن الاجراءات المتعلقة بقضايا التمييز في إصدار FIU-Ligestilling بعنوان “التمييز والمعاملة التمييزية التعسفية” (Diskrimination og usaglig forskelsbehandling).

# معجم المصطلحات

مزودجو الميول الجنسية\*: الأشخاص الذين ينجذبون جنسيًا أو رومانسيًا و / أو عاطفيًا إلى أشخاص من أكثر من جنس واحد.

منسجمو النوع الجندري\*: الأشخاص الذين يتطابق نوعهم الجنسي وشكلهم الجنساني مع الجنس الذي أعطي لهم عند الولادة، أي الذي كتب على شهادة الميلاد.

الجندر كوير / أحرار الهوية الجندرية\*: الأشخاص الذين لا يمكنهم أو لا يرغبون في أن تكون هويتهم الجنسية ذكراً أو أنثى أو يقولون أنهم كلاهما. والقاسم المشترك بين الجندر كوير هو أنهم يعارضون فكرة وجود جنسين فقط.

مغايرو الجنس\*: الأشخاص الذين ينجذبون جنسيًا أو رومانسيًا و / أو عاطفيًا بشكل حصري إلى الجنس المغاير.

المثليون والمثليات\*: الأشخاص الذين ينجذبون جنسيًا أو رومانسيًا و / أو عاطفيًا بشكل حصري إلى أشخاص من نفس الجنس.

لامتمنون للثنائية الجنسية\*: الأشخاص الذين لا يشعرون بالانتماء إلى أي من قطبي الثنائية الجنسية، فلا يشعرون بأنفسهم كذكر/رجل ولا أنثى/امرأة.

ثنائيو الجنس\*: الأشخاص الذين لديهم اختلاف خلقي في الجنس التشريحي.

الهوية الجنسية: الهوية الجنسية تشير إلى كيف ينظر الأشخاص إلى أنفسهم ذكراً أم أنثى أم جندر كوير / أحرار الهوية الجندرية أم لامتمنون للثنائية الجنسية.

الشكل الجنساني: طريقة لإظهار النوع الجنسي عبر اختيار الملابس، تسريحة الشعر، المكياج، الحركات، الكلام، طريقة التواصل، إلخ.

الأب الشريك\*: الرجل يكون والدًا اجتماعياً للأطفال باعتبار أن شريكه الذكوري هو والده البيولوجي.

الأم الشريكة\*: المرأة تكون والدة اجتماعية للطفل الذي ولدته شريكها.

التوجه الجنسي: يختلف باختلاف الأشخاص الذي تقعون في حبه و / أو تنجذبون له جنسياً. وبالتالي يمكن للمرء مثلاً أن يكون مزدوج/ة الميول الجنسية أو مثلي/مثيلة أو مغايرة/ة الجنس.

العابرون والعبارات جنسياً: تسمية عامة للأشخاص الذين تكون هويتهم الجنسية أو شكلهم الجنساني بدرجة أكبر أو أقل غير متسقة مع النوع الجنسي المسجلين به عند الولادة، أي الذي كتب في شهادة الميلاد.

التعريفات المميزة بعلامة \* هي مأخوذة من قاموس مجتمع الميم (ال جي بي تي +) للرابطة الوطنية للمثليين والمثليات ومزدوجي الميول الجنسية وأصحاب التوجهات الجنسية الأخرى "LGBT Danmark". وبعضها مختصرة. لتصفح القاموس، استخدم الرابط التالي: [/http://lgbt.dk/viden-og-materialer/lgbt-ordbog](http://lgbt.dk/viden-og-materialer/lgbt-ordbog)

# مراجع

<sup>i</sup> “المتساوون واللامتساوون؟ - الظروف المعيشية للمثليين ومزدوجي الميول الجنسي والعاثرون والعاثرات جنسياً” Casa، حزيران / يونيه 2009؛ “دراسة استقصائية للاتحاد الأوروبي خاصة بال جي بي تي”، 2012؛ “أوضاع ال-ال جي بي تي الدنماركيين في أماكن العمل”، عامل الجودة 2014

<sup>ii</sup> الحكم الصادر في 9/6/2015 من قبل محكمة الاستئناف في آرهوس، القضية رقم BS 72-45/2014 اقرأ المقالة حول القضية في المجلة النقابية للاتحاد العمالي “3F”، العدد الصادر في 30/7/2015 باستخدام الرابط التالي:  
<https://fagbladet3f.dk/nyheder/97af8e6c20a54f17943d3651a35985c0-20150730-firma-do-ent-for-at-diskriminere-transkoennet>

<sup>iii</sup> Iben Jensen: “مقابلات وظيفية مع الأقليات العرقية”، دار النشر التابعة لجامعة روسكيلدي، طبعة عام 2014

هل ترغبون في معرفة المزيد؟  
اقرأوا المزيد في كتيب FIU-Ligestilling “مساواة  
أفراد مجتمع الميم في الحقوق في مكان العمل”، والذي  
يمكن تحميله باستخدام الرابط التالي:  
[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/ig-  
/bt-ligestilling-pa-arbejdspladsen](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/ig-<br/>/bt-ligestilling-pa-arbejdspladsen)  
أو اتصل بـ FIU-Ligestilling للاستماع للمزيد عن  
الدورات حول مساواة أفراد مجتمع الميم في الحقوق  
عبر البريد الإلكتروني:  
[piha@danskmetal.dk](mailto:piha@danskmetal.dk)



النص: Kristine Esrom Raunkjær

الإرشاد والتوجيه: Anne-Lise Nyegaard, Pia Haandbæk, Katrine Manfred Swets, Rikke Voergård-Olesen  
Jannick Friis Christensen, Ronja Mannov Olesen og Axel Pedersen-Nielsen

التصميم: adresen design

إصدار: FTU-Ligestilling, أغسطس / آبي 2018

يمكن تحميله على الموقع: [www.ftu-ligestilling.dk](http://www.ftu-ligestilling.dk)