

## سبل الحماية للعاملين الذين يضطلعون بمسؤوليات تقديم الرعاية

ابتداءً من 4 مايو 2016، لا يمكن أن تعامل بشكل مختلف في وظيفتك لأن لديك أطفال أو لأنك تقدم الرعاية لشخص قريب يعاني من مرض أو لديه إعاقة. بموجب هذا الحكم الجديد، لا يمكن التمييز ضدك إذا كنت:

- والدًا/والدة لطفل دون سن الـ 18، بما في ذلك الأطفال بالتبني، وتقدم الرعاية المباشرة والمستمرة لهذا الطفل، أو
  - تقدم الرعاية المباشرة والمستمرة لأحد الوالدين أو أخ/أخت أو الزوج/الزوجة أو طفل (في أي فئة عمرية) أو جد/جدة أو حفيد ذي إعاقة أو شخص ما ذي إعاقة يعيش معك ويعتمد عليك للحصول على الرعاية الطبية أو لتلبية احتياجات معيشتهم اليومية.
- لا يجوز التمييز ضدك في عملك لأنك تضطلع بهذه المسؤوليات لتقديم الرعاية.

### ما التمييز ضد مقدم الرعاية

يحدث التمييز ضد مقدم الرعاية عندما تستند قرارات التوظيف إلى حالة مقدم الرعاية، والتي تتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، قرار عدم توظيف شخص ما أو ترقيته لأنه/لأنها، على سبيل المثال:

- لديه/لديها أطفال في المنزل؛
- لديه/لديها زوجة مريضة/زوج مريض؛
- الوالد/الوالدة بالتبني؛
- والد وحيد/والدة وحيدة؛
- على أساس الاعتقاد بأن الشخص الذي لديه أطفال أو يقدم الرعاية لأحد الأقارب ذوي الإعاقة لن يكون موظفًا جديرًا بالثقة؛
- على أساس الاعتقاد بأن الأمهات يجب أن يبقين في المنزل مع أطفالهن.

### من يتمتع بالحماية

تتمتع بالحماية إذا كنت تعمل أو تتقدم بطلب للعمل لدى صاحب عمل لديه أربعة موظفين أو أكثر أو وكالة توظيف. تتمتع بالحماية إذا كنت تعمل بنظام الدوام الكامل أو الدوام الجزئي أو إذا كنت متدربًا. تتمتع أيضًا بالحماية بغض النظر عن وضعك الخاص بالهجرة. تتمتع بالحماية على الأرجح إذا كنت تعمل كمقاوم مستقل لصالح أحد أرباب العمل.

### ما الذي يخضع للحظر

- لا يمكن لصاحب العمل رفض توظيفك أو فصلك عن العمل أو التمييز ضدك فيما يتعلق بشروط أو أحكام أو امتيازات العمل على أساس أنهم يضطلعون بمسؤوليات تقديم الرعاية.
- لا يمكن لصاحب العمل تقديم فوائد معينة، مثل مرونة جدول المواعيد، لبعض الموظفين ورفض تقديم نفس الفوائد للموظفين الذين يطلبونها على أساس أنهم يضطلعون بمسؤوليات تقديم الرعاية.
- لا يمكن لصاحب العمل أن ينشر إعلانًا أو إعلانًا عن وظيفة ينطوي على أي تقييد على من سيوظفونه على أساس دور المتقدمين بطلب التوظيف في رعاية أسرهم.

### ما الذي لا يخضع للحظر

- ليس فرضًا على أصحاب العمل أن يقدموا سكنًا للموظفين بسبب ما يضطلعون به من مسؤوليات لتقديم الرعاية. على سبيل المثال، لا يتعين على أصحاب العمل تغيير نوبة عمل أحد الموظفين أو السماح له بمغادرة العمل مبكرًا فقط لأن لديه مسؤوليات تقديم الرعاية. لا يجوز لأصحاب العمل، بالرغم من ذلك، رفض تقديم هذه الفوائد للموظفين الذين لديهم مسؤوليات رعاية إذا كانوا يقدمونها لموظفين آخرين.

### ماذا يجب أن أفعل إذا اعتقدت أن صاحب عمل لم يلتزم بالقواعد المبينة في هذه الوثيقة؟

يرجى الاتصال على الرقم 311 وطلب مفوضية حقوق الإنسان. يمكنك الإبلاغ عن تجاوزات دون الكشف عن هويتك أو يمكنك تقديم شكوى عما حدث لك. إذا تبين أن صاحب العمل قد خالف القانون، يمكنك استرداد الأجور المفقودة أو غير ذلك من التعويضات وقد يكون لزامًا على صاحب العمل دفع غرامة.