

حقوق الموظفين المتأثرين بالعنف المنزلي





هذا الكتيب أعدته التوظيف النيوزيلندية في وزارة العمل والابتكار والتوظيف، بالعمل مع لجنة حقوق الإنسان ووكالة Shine (منازل آمنة في نيوزيلندا كل يوم)



هذا العمل أقره المشروع المشترك حول العنف الأسري والعنف الجنسي

New Zealand Government

حقوق الموظفين المتأثرين بالعنف المنزلي

بداية من 1 أبريل 2019، يحصل الأشخاص المتأثرين بالعنف المنزلي على حماية قانونية أكثر في العمل. العنف المنزلي - يمنح قانون حماية الضحايا حقوقا جديدة للموظفين.

إذا كنت تأثرت بالعنف المنزلي، يمنحك القانون الحقوق لكي:

- ◀ تحصل على إجازة عنف منزلي مدفوعة
- ◀ تطلب عملا مرنا قصير الأجل
- ◀ لا تعامل على نحو غير مناسب في العمل لأنك ربما تعرضت لعنف منزلي.

أنت تتمتع بهذه الحقوق حتى إذا كان العنف المنزلي قد حدث في الماضي.

لا تنطبق هذه الحقوق على الأشخاص الذين يقتربون العنف المنزلي. بمعنى آخر، الأشخاص الذين يمارسون العنف أو يسيئون إلى شخص ما يكون فردا في الأسرة أو تربطهم به علاقة منزلية.

يعرف العنف المنزلي أيضا بالعنف الأسري، ولا يقتصر على العنف البدني. فمن الممكن أن يتخذ أشكالا عديدة.

ما العنف المنزلي؟

إذا كنت تتعرض لإساءة من شريك، شريك سابق، شخص ما في أسرتك أو whānau (عائلتك الكبيرة)، أو شريك في السكن، فأنت تتعرض لعنف منزلي. ويسمى ذلك أيضا بالعنف الأسري. ويمكن أن يحدث ذلك لأشخاص من أي نوع، وضمن أزواج من نفس النوع- أو مختلفي النوع. وقد لا يكون الشخص مرتكب العنف الأسري يعيش معك.

”العنف“ يمكن أن يكون إساءة بدنية أو جنسية أو نفسية. وأيضا عندما يتنمر شخص عليك أو يهددك أو يحاول أن يسيطر على ما تفعله أو تفكر فيه. ومن أمثلة ذلك:

- ◀ الترويع - تخويفك بعمل شيء ما أو جعلك أو أسرتك تشعرين بعدم الأمان، مثلا، باتباعك أو مراقبتك
- ◀ التحرش - التصرف مرارا وتكرارا بطريقة تحبطك أو أسرتك، أو يتصل بك وأنت لا تريد ذلك
- ◀ إتلاف أغراضك

- ◀ التهديد بالإساءة إليك
- ◀ الاستغلال المالي أو الاقتصادي - أخذ مالك، ومنعك من العمل أو الذهاب إلى المدرسة أو الكلية
- ◀ الاستغلال العاطفي أو النفسي - التقليل من قدرك، انتقادك دائما أو توجيه شتائم لك، التلاعب بعقلك، جعلك تعتقد أنك ستجن.

إذا شخص ما قريب منك - أو كان قريبا منك - سيء إليك، فيمكن لذلك أن يشعرك بأن هذا الشخص يتحكم في حياتك، ويمكن لذلك أن يفقدك ثقتك ويشعرك بالخوف. ومن الممكن أن تشعر بتأثيرات العنف الأسري لوقت طويل، حتى بعدما يتوقف العنف.

أين تحصل على مساعدة

إذا كنت أو شخص آخر في خطر الآن، اتصل بالشرطة على رقم 111.

إذا كنت تعتقد أنك أو شخصا ما تعرفه ربما يكون متأثرا بالعنف المنزلي، فأنت لست وحدك - يمكنك الحصول على مساعدة. يمكن لمؤسسات متخصصة مساعدتك في فهم ما يحدث في علاقتك وتقديم دعم عاطفي. ويمكنهم تقديم معلومات لك عن ما يمكنك أن تفعله ويخبروك بالخدمات القريبة منك التي ربما يمكنها دعمك.

وغالبا تكون فكرة جيدة أن تبدأ بالاتصال بخطط مساعدة المختصين بالعنف الأسري أو بزيارة موقع ويب مؤسسة دعم متخصصة.

0800 456 450

خط معلومات العنف الأسري

(Family Violence Information Line)

يعمل كل يوم، من الساعة 9 صباحا إلى 11 مساء

www.areyouok.org.nz

خط المساعدة هذا جزء من حملة "It's not OK" (الأمر ليس جيدا) للحد من العنف الأسري في نيوزيلندا، وتديره وزارة التنمية الاجتماعية. ويقدم الخط معلومات تساعد بها نفسك وبيانات الاتصال بأشخاص وخدمات عند الحاجة إليهم. ويقدم موقع الويب معلومات عن العنف الأسري ومكان الحصول على مساعدة.

0800 743 843

ملجأ النساء (Women's Refuge)

يعمل كل يوم، 24 ساعة في اليوم

www.womensrefuge.org.nz

مؤسسة ثنائية الثقافة تعمل مع النساء والأطفال لتقديم الدعم من خلال المناصرة وخطط السلامة وتوفير سكن للطوارئ ودعم متواصل للضحايا وأفراد أسرهم. أيضا يقدم ملجأ النساء تدريباً للمؤسسات التي ترغب في أن تعرف أكثر وتحسن سياساتها بشأن العنف الأسري.

0508 744 633

SHINE

تعمل كل يوم، من الساعة 9 صباحاً إلى 11 مساءً

www.2shine.org.nz

يقدم خط المساعدة دعماً ومعلومات ومساعدة في تقييم الخطر وتخطيط السلامة والإحالة إلى الخدمات المحلية. تدعم Shine الضحايا البالغين والأطفال - كل الأنواع - ليكونوا آمنين. أيضا تعمل Shine مع الرجال الذين ارتكبوا عنفاً أسرياً لتحفيز ودعم تغيير السلوك. وتقدم Shine مجموعة من برامج تدريب العنف المنزلي. يقدم برنامج DVFREE من Shine استشارات للسياسة ومكان عمل لتدريب العنف المنزلي.

0800 044 344

تكلم بأمان (Safe-to-talk)

يعمل كل يوم، 24 ساعة في اليوم

تكلم بأمان هو خط مساعدة مجاني سري وبدون الإفصاح عن هوية الأشخاص المتأثرين بالعنف الجنسي. ويمكنك الاتصال باختصاصي مدرب عبر الهاتف أو دردشة موقع الويب. ويمكنه الإجابة عن أسئلتك، وتقديم معلومات عن الأذى الجنسي ويحيلك إلى اختصاصيين في منطقتك. كما يمكنه تقديم معلومات عن كيفية مساعدة صديق أو فرد أسرة.

حقوق العنف المنزلي في العمل

ينص القانون على أنك إذا كنت موظفاً متأثر بالعنف المنزلي، فإن لك الحق في:

1. الحصول على إجازة عنف منزلي مدفوعة 10 أيام كل سنة - هذه الإجازة منفصلة عن الإجازة السنوية، والإجازة المرضية وإجازة حالات الوفاة.

2. طلب ترتيبات عمل مرنة قصيرة الأجل - يستمر لمدة شهرين بحد أقصى

3. عدم معاملتك على نحو غير مناسب في مكان العمل لأنك ربما تعرضت لعنف منزلي.

أنت تتمتع بهذه الحقوق حتى إذا كان العنف المنزلي قد حدث في الماضي.

انظر ماذا تفعل إذا كان صاحب العمل لا يتبع القانون.

بعض أصحاب العمل يفعلون أكثر مما يطالبهم به القانون أن يفعلوه للموظفين الذين تأثروا بالعنف المنزلي. تحدث إلى مديرك أو قسم الموارد البشرية لتعرف الدعم الذي يقدمه صاحب العمل.

لا ينطبق هذا القانون على الأشخاص الذين يرتكبون العنف المنزلي. بمعنى آخر، الأشخاص الذين يمارسون العنف أو يسيئون إلى شخص ما يكون فرداً في الأسرة أو تربطهم به علاقة منزلية.

1. إجازة العنف المنزلي المدفوعة

إذا كنت موظفاً، فلك الحق في الحصول على إجازة عنف منزلي مدفوعة 10 أيام بحد أقصى كل سنة إذا احتجت إليها. وهذه الإجازة هي إجازة من العمل مدفوعة لمساعدتك في التعامل مع تأثيرات العنف المنزلي. على سبيل المثال، قد تحتاج إلى الحصول على مساعدة من إحدى خدمات دعم العنف المنزلي أو الانتقال إلى منزل آخر أو الذهاب إلى المحكمة أو دعم أطفالك.

يمكنك أيضاً الحصول على هذا النوع من الإجازة لدعم طفل تعرض لعنف منزلي، طالما أنه يعيش معك بعض الوقت.

ينص القانون على أنه يمكنك الحصول على إجازة عنف منزلي بعدما تعمل لدى صاحب العمل لمدة 6 أشهر متواصلة أو اجتياز اختبار "ساعات العمل". وبعض أصحاب العمل يقدمون إجازة العنف المنزلي قبل ذلك. ارجع إلى سياسة صاحب العمل بشأن الإجازة أو العنف المنزلي، أو أسأل مديرك أو قسم الموارد البشرية.

انظر المزيد عن التأهل لإجازة عنف منزلي على موقع الويب: employment.govt.nz

الحصول على إجازة عنف منزلي

في اليوم الذي تنوي فيه العمل أو قبله، يجب أن تخبر صاحب العمل بأنك تريد الحصول على إجازة عنف منزلي بأسرع ما يمكنك. وإذا كنت لا تستطيع عمل ذلك، يجب أن تخبر صاحب العمل في أسرع وقت يمكنك فيه أن تفعل ذلك.

وهو نفس الشيء مثل عندما تخبر صاحب العمل بأنك تريد الحصول على إجازة مرضية أو إجازة حالة وفاة.

انظر المزيد عن الحصول على إجازة العنف المنزلي على موقع الويب:

employment.govt.nz/domestic-violence

الدليل على العنف المنزلي

عندما تحصل على إجازة عنف منزلي، يمكن لصاحب العمل أن يطلب دليلاً على تأثرك بعنف منزلي.

انظر سياسة صاحب العمل بشأن الإجازة أو العنف المنزلي لمعرفة إذا كان قد يريد دليلاً ونوع الدليل الذي قد يريده.

انظر الدليل على العنف المنزلي.

2. العمل المرن قصير الأجل

إذا كنت موظفاً، فلك الحق في طلب ترتيبات عمل مرنة قصيرة الأجل لمساعدتك في التعامل مع تأثيرات العنف المنزلي. ويمكن أن تستمر هذه الترتيبات لمدة شهرين بحد أقصى.

يحق لك طلب هذا النوع من العمل المرن:

◀ في أي وقت

◀ حتى إذا كان العنف المنزلي قد حدث قبل أن تبدأ العمل لدى صاحب العمل.

يجب أن يرد عليك صاحب العمل كتابة خلال 10 أيام عمل كحد أقصى. وإذا كان يستطيع الرد أسرع من ذلك، يجب عليه أن يفعل ذلك. دع صاحب عملك يعلم إذا كنت تحتاج إلى تغيير ترتيبات عملك لتظل آمناً بحيث يعرف إذا كان عليه أن يقرر سريعاً.

هذا الحق الجديد يكون علاوة على حقك في طلب ترتيبات عمل مرنة في أي وقت لأي سبب. هذا الترتيب الآخر للعمل المرنة يمكن أن يكون أطول من شهرين أو تغييراً دائماً. ويجب أن يتعامل صاحب العمل مع هذه الطلبات على نحو مختلف ولديه مهلة شهر واحد لاستجابة لها.

ابحث عن "العمل المرنة" على موقع الويب www.employment.govt.nz

طلب عمل مرن قصير الأجل

يجب أن تطلب من صاحب العمل كتابة من أجل تغييرات على ترتيبات عملك العادية. ويستطيع شخص ما آخر طلب ترتيبات عمل مرن قصير الأجل من أجلك.

”ترتيبات العمل“ تعني أشياء معينة تؤثر على كيفية أدائك لعملك. على سبيل المثال، الساعات والأيام التي تعملها، مكان عملك، وما تفعله في عملك.

عندما تكتب أنت، أو شخص آخر، إلى صاحب العمل تطلب منه تغييرات على ترتيبات عملك العادية، يجب أن تذكر أشياء معينة. تلك الأشياء تكون:

- ◀ اسمك وتاريخ تقديم الطلب
- ◀ أنك تطلب ترتيبات عمل مرن قصير الأجل، كما هو منصوص عليه في القسم 6AB من قانون علاقات التوظيف لسنة 2000
- ◀ تفاصيل ما تريد تغييره بشأن ترتيبات عملك العادية
- ◀ المدة التي تريدها لهذه التغييرات - بحد أقصى شهرين
- ◀ متى تريد أن تبدأ هذه التغييرات ومتى تنتهي
- ◀ كيف ستساعدك هذه التغييرات
- ◀ ما التغييرات التي ربما يحتاج أن يجريها صاحب عملك على ترتيباته إذا وافق على طلبك.

انظر المزيد عن العمل المرن قصير الأجل على موقع الويب: employment.govt.nz

الدليل على العنف المنزلي

إذا طلبت عملا مرنا قصير الأجل، يمكن لصاحب العمل أن يطلب دليلا على أنك تأثرت بعنف منزلي لمساعدته في اتخاذ قرار بالموافقة أو الرفض. ويجب أن يطلب الدليل خلال 3 أيام عمل من استلامه طلبك.

انظر سياسة صاحب العمل بشأن العمل المرن أو العنف المنزلي لمعرفة إذا كان ربما يريد دليلا ونوع الدليل الذي ربما يريده.

انظر المزيد عن الدليل على العنف المنزلي على موقع الويب:

employment.govt.nz/domestic-violence

انظر المزيد عن طلب عمل مرن قصير الأجل على موقع الويب:

employment.govt.nz/domestic-violence

انظر الدليل على العنف المنزلي

ماذا يجب أن يفعل صاحب العمل

يجب أن يخبرك صاحب العمل كتابة إذا كان يوافق على طلبك أو يرفضه في أسرع وقت ممكن. وعلى الأقل، يجب أن يخبرك خلال 10 أيام عمل من تقديمك طلب لعمل مرن قصير الأجل. وإذا كان يستطيع أن يخبرك في وقت أسرع، يجب عليه ذلك.

يجب أن يقدم لك صاحب العمل معلومات عن خدمات الدعم المناسبة التي يمكن أن تساعد في العنف المنزلي. ويمكنه عمل ذلك عندما يعطيك إجابته الكتابية، أو قبل ذلك.

رفض طلب

إذا رفض صاحب العمل منحك ترتيبات عمل مرن قصير الأجل التي طلبتها، يجب أن يوضح السبب.

يمكن أن يرفض صاحب العمل طلباً فقط إذا:

- ◀ لم يحصل على الدليل الذي طلبه منك خلال 10 أيام عمل من حصوله على طلبك
- ◀ لا يمكنه تغيير ترتيبات عملك لأن واحداً على الأقل من "أسباب عدم الملائمة" ينص عليه القانون.

أمثلة "أسباب عدم الملائمة":

- ◀ لا يمكنه إعادة تنظيم العمل بين العمال الآخرين
- ◀ لا يمكنه توظيف عمال أكثر
- ◀ يعتقد أنه ليس هناك عمل كافٍ لك لتؤديه أثناء الأوقات التي طلبت العمل فيها.

ابحث عن "أسباب عدم الملائمة" على موقع الويب employment.govt.nz

3. المعاملة غير المناسبة في العمل

بداية من 1 أبريل 2019، لا يجب أن يعاملك صاحب العمل على نحو غير مناسب - على نحو سيء أو غير منصف - بسبب تعرضك لعنف منزلي. والقانون في هذا الشأن مذكور في قانون علاقات التوظيف وقانون حقوق الإنسان.

إذا كان طفلك تعرض لعنف منزلي يعيش معك، حتى إذا لم يكن طوال الوقت، فالقانون يغطيكَ أنت أيضاً. وليس مهماً متى حدث العنف المنزلي.

ليس عليك أن تخبر صاحب عملك إذا كنت تأثرت بعنف منزلي. ويشمل ذلك أيضاً العنف المنزلي الذي حدث في الماضي.

إذا كنت تجري مقابلة شخصية لوظيفة، لا يجب أن يسألك مجري المقابلة الشخصية عما إذا كنت تأثرت بعنف منزلي. وإذا سألك، ليس عليك أن تخبره.

تسمى أيضا المعاملة "غير المناسبة" تمييزا. وهي تشمل طردك من العمل أو إجبارك على الاستقالة، أو عرض ظروف عمل أسوأ عليك، أو إضاعة فرصة لك لترقية أو فرصة أخرى.

إذا كنت تعامل على نحو غير مناسب أو بتمييز ضدك لأنك ربما تأثرت بعنف منزلي، فإن هذا مخالف للقانون.

انظر المزيد عن المعاملة غير المناسبة في العمل على موقع الويب:

employment.govt.nz/resolving-problems

الدليل على العنف المنزلي

إذا حصلت على إجازة عنف منزلي أو طلبت ترتيبات عمل مرنة قصيرة الأجل، يمكن لصاحب العمل أن يطلب دليلا. ويجب أن يظهر هذا الدليل أنك تأثرت بعنف منزلي.

لا يبين القانون نوع الدليل الذي يمكن أن يقبله صاحب العمل.

وإذا طلب صاحب العمل دليلا، يجب أن تتصرفا كلاكما بحسن نية. ويعني ذلك أن تكونا صريحين وصادقين وتستجيبا سريعا.

يمكن لصاحب العمل أن يقبل دليلا من أي نوع على أنك تأثرت بعنف منزلي.

الحصول على دليل

قد لا يكون الحصول على دليل بسيطاً، بالنظر إلى طبيعة العنف المنزلي. فعادة يحدث العنف المنزلي خلف أبواب مغلقة، مما يجعل من الصعب "إثباته". والاتصال بالشرطة أو تقديم طلب لأمر حماية يكونان عادة خطوات كبيرة جدا لشخص ما تأثر بالعنف المنزلي.

أمثلة للدليل

- ◁ خطاب أو رسالة بريد إلكتروني عن ما يحدث وكيفية تأثير ذلك على الموظف من إما:
 - مؤسسة دعم - على سبيل المثال، خدمة دعم عنف منزلي أو Oranga Tamariki (وزارة الأطفال).
 - شخص داعم.
- ◁ تقرير من طبيب أو ممرض.
- ◁ تقرير من مدرسة.

- ◀ إقرار - خطاب دليل يشهد عليه شخص مفوض مثل قاضي صلح بموجب قانون القسم والإقرار لسنة 1957.
- ◀ أي وثائق محكمة أو شرطة عن العنف المنزلي.

دليل من أجل الحصول على إجازة عنف منزلي

إذا طلب صاحب العمل دليلاً لكن لم يحصل عليه، فليس عليه أن يدفع لك مقابل إجازة عنف منزلي إلى أن يحصل على دليل، إلا إذا كان لديك "سبب معقول".
مثال "لسبب معقول" يمكن أن يكون أنك اضطررت إلى الانتقال إلى منزل آخر سريعاً ولم يكن لديك وقت للحصول على دليل.

دليل من أجل العمل المرن قصير الأجل

إذا كان صاحب العمل يريد دليلاً، يجب أن يطلبه خلال 3 أيام عمل من استلامه طلبك لترتيبات عمل مرن قصير الأجل. وذلك لأن صاحب العمل يجب أن يرد كتابة على طلبك خلال 10 أيام عمل أو أسرع.
إذا لم تقدم دليلاً عند طلبه منك، يجوز لصاحب العمل رفض طلبك لعمل مرن قصير الأجل. ويمكن لصاحب العمل أيضاً أن يرفض طلبك لحين تقديم دليل له.
انظر المزيد عن الدليل على العنف المنزلي على موقع الويب:
employment.govt.nz/domestic-violence

الحفاظ على معلوماتك الشخصية خصوصية وسرية

يجب أن يحمي صاحب العمل معلوماتك الشخصية. ويشمل ذلك المعلومات عن أي إجازة عنف منزلي أو أشكال الإجازات الأخرى.

قد يحتاج بعض الناس في العمل إلى الاطلاع على معلوماتك الشخصية لأداء عملهم. وقد تشمل هذه المعلومات ما إذا كنت حصلت على إجازة عنف منزلي أو طلبت عملاً مرناً قصيراً الأجل. ومثال لشخص ما قد يحتاج إلى الاطلاع على معلوماتك الشخصية لأداء عمله هو موظف يتولى أجورك أو راتبك، وإذا كنت تريد معرفة من أيضاً في العمل قد يتطلع على معلوماتك الشخصية، تحدث إلى مديرك أو قسم الموارد البشرية.

يجب على أي شخص يمكنه الاطلاع على معلوماتك الشخصية لأداء عمله أن يتبع قانون الخصوصية والسرية. ويشمل ذلك العاملين في التوظيف النيوزيلندية ولجنة حقوق الإنسان.

مشاركة المعلومات عنك

يجب أن يطلب منك أولاً صاحب العمل إذا كان يريد مشاركة أي من معلوماتك الشخصية. وهناك حالة واحدة فقط لا يكون فيها صاحب العمل مضطراً إلى أن يطلب منك أولاً لتقديم معلوماتك الشخصية. وهي أن يكون ذلك لحماية حياة شخص ما أو صحته، أو الأمن العام. ويمكن لصاحب العمل أن يقلق عليك أو على أشخاص آخرين، مثل موظفين آخرين أو أفراد أسرتك. ومشاركة معلوماتك لهذا السبب مسموح به في قانون الخصوصية.

على سبيل المثال، مدير يكتشف أن شريكاً لموظف ما هددته بالقتل وقال أنه متجه إليه في مكان عمله. يمكن للمدير أن يتصل بالشرطة ويقدم لهم معلومات لحماية الموظف والعاملين الآخرين.

ماذا تفعل إذا كان صاحب العمل لا يتبع القانون

إذا كنت تشعر بارتياح للأمر، يمكنك التحدث إلى صاحب العمل. فالقانون جديد لذلك قد لا يكون على معرفة بما ينص عليه بشأن إجازة العنف المنزلي أو العمل المرن قصير الأجل أو دعم الأشخاص المتأثرين بالعنف المنزلي.

كيفية تقديم شكوى

هناك خدمات يمكنك الاتصال بها إذا كان لديك مشاكل في الحصول على حقوقك. المشاكل التي تشمل صاحب العمل:

- ◀ يرفض إجازة العنف المنزلي
- ◀ لا يدفع لك مقابل إجازة عنف منزلي
- ◀ لا يرد على طلبك لعمل مرن قصير الأجل خلال مهلة 10 أيام عمل
- ◀ يرفض طلبك بدون استخدام حق "أسباب عدم الملائمة"
- ◀ يعاملك على نحو غير مناسب لأنه يعتقد أنك متأثر بعنف منزلي.

انظر المزيد عن الحصول على المساعدة على موقع الويب employment.govt.nz/domestic-violence

التوظيف النيوزيلندية

يمكنك التقدم بشكوى إلى التوظيف النيوزيلندية إذا كان لديك مشاكل مع إجازة عنف منزلي أو طلب عمل مرن قصير الأجل.

إذا كنت تعتقد أنك تعامل على نحو غير مناسب - على نحو سيء أو غير منصف - يجب أولاً أن ترفع مظلمة شخصية إلى صاحب العمل. ويجب أن ترفع المظلمة الشخصية خلال 90 يوماً.

ابحث عن "المظالم الشخصية" على موقع الويب www.employment.govt.nz

ابحث عن "حل المشاكل" على موقع الويب www.employment.govt.nz

لجنة حقوق الإنسان

تستطيع لجنة حقوق الإنسان المساعدة في المعاملة غير المناسبة على نطاق واسع من مواقف التوظيف، بما في ذلك بعض الأشخاص الذين لا تغطيهم عادة التوظيف النيوزيلندية. على سبيل المثال، هي تغطي:

- ◀ العاملين المتطوعين
- ◀ العاملين في مهن حرة
- ◀ مواقف ما قبل التوظيف، مثل تقديم طلب لوظيفة
- ◀ الوقت الذي تكون فيه موظفا أيضا.

انظر المزيد عن الحصول على مساعدة بشأن حقوق الإنسان الخاصة بك على موقع الويب hrc.co.nz

معلومات مجانية وسرية

يمكنك الحصول على معلومات مجانية وسرية ووساطة من خدمات التوظيف ولجنة حقوق الإنسان. تتعامل خدمات التوظيف مع قانون التوظيف بينما تتعامل لجنة حقوق الإنسان مع قانون حقوق الإنسان. إذا لم تكن متأكدًا إلى من تتحدث منهما، فإن الخدمتان كلتاها يمكنهما تقديم معلومات أكثر عندما تتحدث إليهم.

لجنة حقوق الإنسان

اتصل هاتفياً على الرقم: 0800 496 877
البريد الإلكتروني: infoline@hrc.co.nz
يرجى زيارة موقع الويب: www.hrc.co.nz

التوظيف النيوزيلندية

اتصل هاتفياً على الرقم: 0800 20 90 20
البريد الإلكتروني: info@employment.govt.nz
يرجى زيارة موقع الويب:
www.employment.govt.nz

مفوض الخصوصية

إذا كنت تريد تقديم شكوى عن كيفية تعامل صاحب عملك مع معلوماتك الشخصية، يمكنك التوجه إلى مفوض الخصوصية.

يرجى زيارة موقع الويب www.privacy.org.nz

التوظيف النيوزيلندية
حقوق الموظفين المتأثرين بالصف المنزلي

