

التمييز العنصري في العمل: ما هي مسؤولياتي؟

يقع على عاتق أصحاب العمل في ولاية فيكتوريا التزامات بموجب قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 (فيكتوريا) لمنع التمييز العنصري والتصدي له في مكان العمل.

يعتبر التمييز العنصري مشكلة مستمرة في أماكن العمل في فيكتوريا.

يلتزم أصحاب العمل بموجب قانون تكافؤ الفرص بعدم التمييز ضد الموظفين على أساس العرق. يقع على عاتق أصحاب العمل أيضًا "واجب إيجابي" لاتخاذ تدابير معقولة ومناسبة للقضاء على التمييز والتحرش الجنسي والإيذاء قدر الإمكان. لمنع التمييز العنصري والتصدي له ولكي يصبح مكان عمل مناهضًا للعنصرية، يحتاج أصحاب العمل أولاً إلى فهم وإدراك الآثار التاريخية والمستمرة للتمييز العنصري على شعوب الأمم الأولى والموظفين الآخرين الذين يعانون من العنصرية.

من لديه التزامات بموجب قانون تكافؤ الفرص؟

يغطي قانون تكافؤ الفرص المجالات الرئيسية للحياة العامة، بما في ذلك التوظيف. يلتزم أصحاب العمل بالقضاء على التمييز العنصري ضد الموظفين قدر الإمكان.

"أصحاب العمل" هم أي منظمة أو شخص يوظف شخصًا آخر.

أين تتم حماية الموظفين؟

يتمتع الموظفون (بما في ذلك الموظفين بأجر والمتدربين بأجر والمتقدمين للوظائف) والمتعاقدون بالحماية:

- في العمل
- في الأماكن المشتركة (مواقف السيارات والمصاعد ومناطق الاستقبال والحمامات)
- أثناء الأحداث والاجتماعات والبيئات المتعلقة بالعمل (على سبيل المثال حفلة أو رحلة عمل)
- في المساحات الإلكترونية.

كيف يبدو التمييز العنصري والتشهير والإيذاء في مكان العمل؟

يحظر قانون تكافؤ الفرص التمييز العنصري في مكان العمل الذي يرتكبه كل من أصحاب العمل والموظفين الآخرين. يمكن أن يشمل ذلك العنصرية بين الناس (الصارخة والخفية على حد سواء) والاعتداءات الصغيرة والتحيّز التنظيمي أو العداء للاحتياجات الثقافية.

■ **يمكن أن يكون التمييز العنصري مباشرًا وغير مباشر.** يشمل "العرق" لون البشرة أو النسب أو الجنسية أو الخلفية العرقية أو أي خصائص مرتبطة بعرق معين.

التمييز العنصري المباشر هو عندما يعامل شخص ما شخصًا آخر بشكل غير عادل بسبب العرق.

على سبيل المثال: يرفض صاحب العمل ترقية موظف مؤهل من أصول سريلانكية بسبب العرق، مشيرًا إلى أنه يفضل ترقية "أسترالي حقيقي".

يحدث التمييز العنصري غير المباشر عندما يكون هناك متطلب أو شرط أو ممارسة غير معقولة في مكان العمل تضر بالموظفين أو تؤثر عليهم بشكل غير عادل بسبب العرق.

على سبيل المثال: تنشر شركة تنظيف إعلانًا عن شاعر لعامل تنظيف جديد وتتضمن شرطًا للتحديث والقراءة باللغة الإنجليزية بطلاقة. هذا يضر بالموظفين الذين قد يكونون عمال تنظيف قادرين ولكن لا يتقنون اللغة الإنجليزية. هذا ليس مطلبًا معقولًا نظرًا لطبيعة العمل.

■ **التشهير** هو سلوك عام يشجع الآخرين على كراهية أو السخرية من شخص أو مجموعة من الأشخاص على أساس العرق أو الدين. لفهم الاختلافات بين التشهير والتمييز العنصري، راجع "الفصل 3: فهم قانون مكافحة العنصرية في مكان العمل" في الدليل الإرشادي: مكافحة التمييز العنصري في مكان العمل.

يمكن لأصحاب العمل أن يكونوا مسؤولين بشكل غير مباشر عن التشهير في حالة حدوثه.

على سبيل المثال: المدير الذي يشير علنًا إلى الموظف على أنه مجرم كسول بسبب العرق ويقول إن الجميع من نفس الخلفية كسالى وغير جديرين بالثقة ويشجع الموظفين الآخرين على كرههم.

■ **الإيذاء** هو حيث يُعامل الموظف معاملة سيئة لأنه أثار مشكلة أو قدم شكوى بشأن التمييز العنصري المزعم أو أي سلوك غير قانوني آخر.

على سبيل المثال: يتم تخصيص نوبات ومهام غير مرغوب فيها للموظف الغاني الذي أبلغ عن حادثة تمييز عنصري في انتقام واضح من الإدارة.

كيف يمكنني القضاء على التمييز العنصري في مكان عملي؟

للقضاء على التمييز العنصري، يجب على أصحاب العمل اتخاذ خطوات يمكن إثباتها للوفاء بالتزاماتهم القانونية بعدم التمييز وواجبهم الإيجابي المتمثل في منع التمييز العنصري والتصدي له بفعالية بموجب قانون تكافؤ الفرص.

وضعت لجنة تكافؤ الفرص وحقوق الإنسان في ولاية فيكتوريا خمسة معايير دُنيا يجب على جميع أصحاب العمل الامتثال لها للوفاء بالواجب الإيجابي وإنشاء مكان عمل مناهض للعنصرية.

تغطي المعايير:

■ المعرفة العملية اللازمة لتكون قادرًا على تحديد التمييز العنصري

■ كيفية منع التمييز العنصري من الحدوث من خلال الأنظمة والثقافة التنظيمية

■ كيفية الاستجابة بفعالية للتمييز العنصري عندما يحدث.

المعايير الدُنيا لمنع التمييز العنصري والتصدي له

المعيار 1:
محو الأمية العرقية



المعيار 2:
السياسات والإجراءات



المعيار 3:
الثقافة التنظيمية



المعيار 4:
الإبلاغ والاستجابة



المعيار 5:
التحسين المستمر



لمزيد من المعلومات، قم بتنزيل الدليل الإرشادي للجنة:
مكافحة التمييز العنصري في مكان العمل متاح على
humanrights.vic.gov.au/resources أو عبر رمز الاستجابة السريعة.

هذه المعلومات مخصصة كدليل إرشادي فقط. إنها ليس بديلًا عن المشورة القانونية.