



ما هو التمييز؟

عندما نتحدث عن شخص يتعرض للتمييز، فهذا يعني أنه يُعامل بشكل سيء أو غير عادل بسبب سمة شخصية يحميها القانون. يمكن أن يحدث هذا في أماكن مثل العمل أو المدرسة أو عندما نشترى شيئاً ما أو نتلقى خدمة.

للأسف، غالباً ما يتم الحكم على الأشخاص بناءً على جانب من جوانب جسدكم أو هويتهم، بدلاً من أن يُنظر إليهم على أنهم شخص كامل. لدينا قانون في ولاية فيكتوريا يحمي الناس من هذا النوع من المعاملة غير اللائقة.

كيف يحميني القانون؟

قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 (Equal Opportunity Act 2010) في ولاية فيكتوريا يجعل التمييز بسبب سمة شخصية محمية ضد القانون. يمكننا المساعدة في حل شكاوى التمييز.

السمات المحمية

الخصائص التي يحميها القانون هي:

- العمر
- وضع الوالد أو مقدم الرعاية
- الجنس
- الإعاقة
- السمات الجسدية
- الخصائص الجنسية
- نشاط العمل
- المعتقد أو النشاط السياسي
- التوجه الجنسي
- محو الإدانة بجريمة متعلقة بالتمثيلية الجنسية
- الحمل والرضاعة
- الإدانات المستنفدة
- الهوية الجنسية
- المهنة أو التجارة أو الوظيفة
- الإنتماء الشخصي
- النشاط الصناعي
- الخلفية العرقية
- لشخص لديه، أو يُفترض أنه يمتلك، إحدى هذه السمات الشخصية
- النشاط الجنسي المشروع
- الخلفية العرقية
- الحالة الاجتماعية

المناطق المحمية للحياة العامة

التمييز مخالف للقانون عندما يحدث في مجال من مجالات الحياة العامة. تشمل هذه الأماكن:

- رعاية المسنين والتقاعد
- الشرطة والمحاكم والدوائر الحكومية
- الخدمة المصرفية والتأمين
- السجون ومراكز احتجاز الشباب
- الأندية
- الجامعات TAFE والمدارس ومعاهد
- التوظيف
- المتاجر والمطاعم والملاهي الليلية
- الرعاية الصحية والمستشفيات والأطباء العامون
- المرافق الرياضية
- الفنادق ومواقع التخييم والعقارات المؤجرة
- خدمات وسائل النقل
- الحكومة المحلية
- التطوع

يتحمل الأشخاص الذين يعملون في هذه المجالات مسؤولية التأكد من عدم تعرضك للتمييز.

التمييز في مكان العمل



بموجب قانون تكافؤ الفرص، يتعين على أصحاب العمل واجب إيجابي لتبديد أي تمييز إلى أقصى حد ممكن.

يجب على المنظمات وضع ثقافة صحية في مكان العمل لمنع حدوث التمييز، بالإضافة إلى تدابير لضمان الاستجابة السريعة والشاملة للشكاوى.

وهذا يشمل أرباب العمل من جميع الأحجام ويغطي جميع أنواع العمال وينطبق على جميع مراحل التوظيف:

- بدوام كامل وبدوام جزئي وبدوام عارض
- الوكلاء والعمال المتعاقدون
- المتدربين والمبتدئين.
- الإعلان عن الوظائف والتوظيف
- العودة إلى العمل بعد الإصابة أو المرض أو الحمل
- الفصل واقتطاع النفقات

أنواع مختلفة من التمييز

قد يكون التمييز مباشرًا أو غير مباشر كلا النوعين من التمييز مخالفان للقانون.

1. التمييز المباشر

يحدث هذا عندما يتم معاملة شخص ما بشكل غير عادل بسبب صفة شخصية كما هو مذكور أعلاه. يحدث هذا غالبًا بسبب الافتراضات غير العادلة حول ما يمكن للأشخاص الذين لديهم خصائص شخصية معينة القيام به وما لا يمكنهم فعله.

على سبيل المثال، يتقدم جورج لوظيفة في شركة إنشاءات لكنه لم يحصل عليها. عندما سأل عن سبب عدم اختياره، قيل لجورج، "لقد وظفنا أشخاصًا من بلدك من قبل. أنت لا تشاركون أخلاقيات العمل لدينا".

2. التمييز غير المباشر

يحدث هذا عندما يكون هناك مطلب أو شرط أو ممارسة غير معقولة تضر بشخص (أو مجموعة من الأشخاص) بسبب خاصية شخصية.

على سبيل المثال، يقوم المصنع بجعل جميع الموظفين يبدأون الساعة 6 صباحًا. قد يبدو أن هذا يعامل الجميع على قدم المساواة، لكنه قد يضر بالموظفين الذين يحتاجون إلى رعاية الأطفال (الذين هم عادة من النساء). إذا لم يكن متطلبًا معقولاً، فسيكون هذا تمييزًا غير مباشر.

هل هناك استثناءات للقانون؟

هناك بعض الاستثناءات في قانون تكافؤ الفرص والتي تعني أن التمييز في ظروف معينة ليس مخالفًا للقانون. على سبيل المثال، لا يعتبر التمييز ضد القانون إذا كان هناك خطر حقيقي على صحة شخص ما أو سلامته أو ممتلكاته. اقرأ المزيد حول الاستثناءات.

ماذا أفعل إذا تعرضت للتمييز؟

يمكنك تقديم شكوى إلينا، أو يمكن لشخص آخر تقديمه نيابة عنك. لمعرفة كيف نساعد الأشخاص على حل الشكاوى.

يمكننا أيضًا تزويدك بمعلومات حول حقوقك. اتصل بنا على 1300 292 153 أو إذا كنت بحاجة إلى مترجم شفوي: 152 494 1300.