

# تبعیض نژادی در محل کار: وظایف من چیست؟

تحت این قانون کارفرمایان در ویکتوریا تعهداتی دارند قانون فرصت های برابر 2010 (ویکتوریا) برای جلوگیری و پاسخ به تبعیض نژادی در محل کار وضع شده است.

تبعیض نژادی یک مشکل دائمی در محل کار در ویکتوریا است.

بر اساس قانون فرصت های برابر، کارفرمایان موظف هستند که بر اساس نژاد، بین کارکنان تبعیض قائل نشوند. کارفرمایان همچنین «وظیفه مثبت» دارند که تا آنجا که ممکن است اقدامات معقول و متناسبی را برای از بین بردن تبعیض، آزار و اذیت جنسی، و قربانی شدن انجام دهند.

برای جلوگیری و پاسخ به تبعیض نژادی و تبدیل شدن به یک محل کار ضد نژادپرستی، کارفرمایان باید ابتدا تأثیرات تاریخی و مداوم تبعیض نژادی را بر افراد ملل نخست و سایر کارکنان سایر نژادها درک کرده و تشخیص دهند.

## چه کسانی طبق قانون فرصت های برابر تعهداتی دارند؟

قانون فرصت های برابر حوزه های کلیدی زندگی اجتماعی از جمله اشتغال را پوشش می دهد. کارفرمایان موظفند تبعیض نژادی علیه کارکنان را تا آنجا که ممکن است از بین ببرند.

«کارفرما» هر سازمان یا شخصی است که فرد دیگری را استخدام می کند.

## کارکنان در کجا محافظت می شوند؟

کارمندان (شامل کارکنان حقوق بگیر، کارورزان با حقوق و متقاضیان کار) و پیمانکاران در این مکان ها محافظت می شوند:

- در محل کار
- در فضاهای مشترک (پارکینگ، آسانسور، پذیرایی و سرویس های بهداشتی)
- در طول رویدادها، جلسات و مکان های مربوط به کار (به عنوان مثال یک مهمانی یا سفر کاری)
- در فضاهای آنلاین

## تبعیض نژادی، توهین و قربانی شدن در محل کار چگونه است؟

قانون فرصت های برابر، تبعیض نژادی در محل کار را که هم توسط کارفرمایان و هم سایر کارمندان انجام می شود، ممنوع می کند. این می تواند شامل نژادپرستی بین اشخاص (اعم از آشکار و نامحسوس)، ستیزه جویی های کوچک، تعصب سازمانی یا خصومت نسبت به نیازهای فرهنگی باشد.

■ **تبعیض نژادی** می تواند مستقیم و غیر مستقیم باشد. "نژاد" شامل رنگ پوست، اصل و نسب، ملیت، پیشینه قومی یا هر ویژگی مرتبط با یک نژاد خاص است.

تبعیض نژادی مستقیم زمانی است که کسی به دلیل نژادش با کسی ناعادلانه رفتار می کند.

مثلاً: یک کارفرما از ترفیع یک کارمند واجد شرایط با پیشینه سریلانکایی به دلیل نژادش امتناع می کند و بیان می کند که ترجیح می دهد یک "استرالیایی واقعی" را ارتقاء دهد.

تبعیض نژادی غیر مستقیم زمانی است که یک الزام، شرایط یا عمل غیرمنطقی در محل کار وجود داشته باشد که به دلیل نژاد کارکنان، ضرر یا تأثیر ناعادلانه ای را بر آن ها وارد کند.

مثلاً: یک شرکت نظافت آگهی یک نظافتچی جدید ارسال می کند که شامل صحبت کردن و خواندن روان انگلیسی باشد. این امر باعث ضرر کارکنانی می شود که ممکن است نظافتچی های توانمندی باشند اما به انگلیسی مسلط نیستند. با توجه به ماهیت کار، این یک الزام منطقی نیست.

■ **بدگویی** رفتار عمومی است که دیگران را به نفرت یا تمسخر یک فرد یا گروهی از افراد بر اساس نژاد یا مذهب تشویق می کند. برای درک تفاوت های بین توهین و تبعیض نژادی، به «فصل 3: درک قانون نژادپرستی در محل کار» مراجعه کنید. **دستورالعمل: تبعیض نژادی در محل کار.**

در صورت وقوع، کارفرمایان می توانند به طور قاطع در قبال توهین مسئول باشند.

مثلاً: مدیری که علناً از یک کارمند، به دلیل نژادشان به عنوان یک جنایتکار تنبل یاد می کند، و می گوید همه افراد با آن پیشینه تنبل و غیرقابل اعتماد هستند و سایر کارمندان را تشویق می کند که از آنها متنفر باشند.

■ **قربانی شدن** در صورتی است که با یک کارمند بد رفتار شود، زیرا او موضوع یا شکایتی در مورد تبعیض نژادی مطرح کرده یا مدعی سایر رفتارهای غیرقانونی شده است.

مثلاً: به یک کارمند غنائی که یک حادثه تبعیض نژادی را گزارش کرده بود، به منظور تلافی به صورت واضح از سوی مدیریت، شیف و وظایف نامطلوبی اختصاص داده شود.

## چگونه تبعیض نژادی را در محل کارم از بین ببرم؟

برای از بین بردن تبعیض نژادی، کارفرمایان باید اقدامات قابل اثباتی را برای انجام تعهدات قانونی خود مبنی بر عدم تبعیض و وظیفه مثبت خود برای جلوگیری فعالانه و پاسخگویی به تبعیض نژادی تحت قانون فرصت های برابر انجام دهند.

کمیسیون فرصت های برابر و حقوق بشر ویکتوریا پنج حداقل استاندارد را ایجاد کرده است که همه کارفرمایان باید از آنها پیروی کنند تا وظیفه مثبت را برآورده کنند و یک محل کار ضد نژادپرستی ایجاد کنند.

این استانداردها شامل موارد زیر است:

■ دانش عملی مورد نیاز است تا بتوان تبعیض نژادی را تشخیص داد

■ چگونه می توان از طریق سیستم ها و فرهنگ سازمانی از تبعیض نژادی جلوگیری کرد

■ چگونه در صورت وقوع به طور موثر به تبعیض نژادی واکنش نشان دهیم.

### حداقل استانداردها برای پیشگیری و واکنش به تبعیض نژادی

1: استاندارد آگاهی نژادی



2: استاندارد سیاست ها و رویه ها



3: استاندارد فرهنگ سازمانی



4: استاندارد گزارش و پاسخ



5: استاندارد بهبود مستمر



برای اطلاعات بیشتر، دستورالعمل: تبعیض نژادی در محل کار کمیسیون را دانلود کنید که در [humanrights.vic.gov.au/resources](https://humanrights.vic.gov.au/resources) یا از طریق کد QR موجود است.

این اطلاعات فقط به عنوان راهنما در نظر گرفته شده اند. این یک جایگزین برای مشاوره حقوقی نیست.