

ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰਾ: ਮੇਰੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕੀ ਹਨ?

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਦੀਆਂ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ 2010 (ਵਿਕਟੋਰੀਆ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ।

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦੇ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰਾ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਮੱਸਿਆ ਹੈ।

ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨਸਲ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਾ ਕਰਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਦਾ 'ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਫਰਜ਼' ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਤਕਰੇ, ਜਿਨਸੀ ਉਤਪੀੜਨ, ਅਤੇ ਪੀੜਤਾਂ ਨਾਲ ਹੁੰਦੇ ਮਾੜੇ ਸਲੂਕ ਨੂੰ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਸੰਤੁਲਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰਨ।

ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਅਤੇ ਨਸਲ-ਵਿਰੋਧ ਰਹਿਤ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਬਣਨ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਸਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸਕ ਅਤੇ ਚੱਲ ਰਹੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਪਛਾਣਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ?

ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਮੇਤ ਜਨਤਕ ਜੀਵਨ ਦੇ ਮੁੱਖ ਖੇਤਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਥੱਲੇ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਦੀ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ।

'ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤੇ' ਕੋਈ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿੱਥੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ?

ਕਰਮਚਾਰੀ (ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਅਮਲਾ, ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਸਿਖਲਾਈ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਸਮੇਤ) ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਨ:

- ਕੰਮ ਉੱਤੇ
- ਸਾਂਝੀਆਂ ਥਾਵਾਂ (ਕਾਰਪਾਰਕਾਂ, ਲਿਫਟਾਂ, ਰਿਸੈਪਸ਼ਨ ਖੇਤਰਾਂ ਅਤੇ ਗੁਸਲਖਾਨਿਆਂ) ਵਿੱਚ
- ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਸਮਾਗਮਾਂ, ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੌਰਾਨ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਪਾਰਟੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਲਈ ਯਾਤਰਾ)
- ਅੰਨਲਾਈਨ ਜਗ੍ਹਾਵਾਂ ਵਿੱਚ।

ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰਾ, ਬਦਨਾਮੀ ਅਤੇ ਮਿਥ ਕੇ ਬਦਸਲੂਕੀ ਕਿਹੋ ਜਿਹੀ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੀ ਹੈ?

ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਸਲਵਾਦ (ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਸੂਖਮ ਦੋਵੇਂ ਰੂਪਾਂ ਵਿੱਚ), ਛੋਟੇ-ਛੋਟੇ ਹਮਲੇ, ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਪੱਖਪਾਤ ਜਾਂ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਲੋੜਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

- **ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ** ਸਿੱਧੇ ਅਤੇ ਅਸਿੱਧੇ ਦੋਵੇਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। "ਨਸਲ" ਵਿੱਚ ਚਮੜੀ ਦਾ ਰੰਗ, ਵੰਸ਼, ਕੌਮੀਅਤ, ਨਸਲੀ ਪਿਛੋਕੜ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖ਼ਾਸ ਨਸਲ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਸਿੱਧਾ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰਾ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਆਪਣੀ ਨਸਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਗ਼ਲਤ ਵਿਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ: ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸ਼੍ਰੀਲੰਕਾ ਦੀ ਵਿਰਾਸਤ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਸਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ 'ਅਸਲ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆ ਵਾਸੀ' ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣਾ ਪਸੰਦ ਕਰਨਗੇ।

ਅਸਿੱਧੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰਾ ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਲੋੜ, ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਸਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਗ਼ਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ: ਇੱਕ ਸਫ਼ਾਈ ਕੰਪਨੀ ਨਵੇਂ ਕਲੀਨਰ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਜਾਰੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੋਲਣ ਅਤੇ ਪੜ੍ਹਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਅਮਲੇ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਕਾਬਲ ਸਫ਼ਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹ ਵਾਜਬ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।

- **ਬਦਨਾਮੀ** ਜਨਤਕ ਵਿਵਹਾਰ ਹੈ ਜੋ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਸਲ ਜਾਂ ਧਰਮ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹ ਪ੍ਰਤੀ ਨਫ਼ਰਤ ਫ਼ੈਲਾਉਣ ਜਾਂ ਮਖੌਲ ਉਡਾਉਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਬਦਨਾਮੀ ਅਤੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ, ਸਾਡੀ ਗਾਈਡਲਾਈਨ: ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿੱਚ 'ਅਧਿਆਇ 3: ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਸਲਵਾਦ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ' ਦੇਖੋ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤੇ ਬਦਨਾਮੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ: ਇੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਜੋ ਜਨਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਸਲ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਆਲਸੀ ਅਪਰਾਧੀ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਸ ਪਿਛੋਕੜ ਤੋਂ ਹਰ ਕੋਈ ਆਲਸੀ ਅਤੇ ਬੇ-ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਹੈ, ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਨਫ਼ਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

- **ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲਾ ਸਲੂਕ** ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਬੁਰਾ ਸਲੂਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਥਿਤ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਆਚਰਣ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਮੁੱਦਾ ਉਠਾਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ: ਘਾਨਾ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਘਟਨਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਮਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਅਣਚਾਹੀਆਂ ਸ਼ਿਫਟਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਸਲੀ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਖਤਮ ਕਰਾਂ?

ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਭੇਦਭਾਵ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਭ ਨੂੰ ਦਿਸਦੇ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਵਿਕਟੋਰੀਆ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਿਆਂ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਪੰਜ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਸਲਵਾਦ ਵਿਰੋਧੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮਿਆਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਥੱਲੇ ਲਿਆਉਂਦੇ ਹਨ:

- ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ ਗਿਆਨ ਦੀ ਲੋੜ
- ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ
- ਜਦੋਂ ਇਹ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ ਹੈ।

ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡ



ਮਿਆਰ 1:
ਨਸਲੀ ਸਾਖਰਤਾ



ਮਿਆਰ 2:
ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ



ਮਿਆਰ 3:
ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸਭਿਆਚਾਰ



ਮਿਆਰ 4:
ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਕਾਰਵਾਈ



ਮਿਆਰ 5:
ਲਗਾਤਾਰ ਸੁਧਾਰ

ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ, ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਗਾਈਡਲਾਈਨ: ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰਾ ਡਾਉਨਲੋਡ ਕਰੋ ਜੋ ਕਿ [humanrights.vic.gov.au/resources](https://www.humanrights.vic.gov.au/resources) 'ਤੇ ਜਾਂ QR ਕੋਡ ਰਾਹੀਂ ਉਪਲਬਧ ਹੈ।

ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਗਾਈਡ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹ ਦਾ ਬਦਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।

