

المحتويات

مقدمة بقلم باربارا روش	4
معلومات عن هذا الكتيب ...	7
ما هو الهدف من هذا الكتيب؟	
هل يجب ان تقرأه؟	
هل يجب ان تعلق عليه؟	
هل مسودة الأنظمة متوفرة؟	

1 دليل سريع

ما هو الداعي الى تغيير القانون؟	10
كيف سيتغير القانون؟	
متى ستنفذ هذه التغييرات؟	
ما هي الفوائد والتكاليف؟	

2 مقترحاتنا للتشريعات

كيفية عمل القانون	
تأثير التمييز	17
المفاهيم الرئيسية	
تطبيق القانون	
بعض الفوارق في معالجة الأمر	
التغييرات الرئيسية	
المفاهيم والمواضيع الرئيسية	
أسس جديدة للتمييز	21
من هم المشمولون بذلك؟	
التمييز المباشر	
التمييز غير المباشر	
المضايقة والتحرش	
متطلبات الوظيفة	
العمل الايجابي	
التمييز بعد التوظيف	
تقديم الشكوى	

بعض المواضيع المحددة

العرق (أي العنصر البشري)	41
التوجه الجنسي	
الدين والعقيدة	
الإعاقة	
العمر	
التمييز بين الجنسين	
ما هي الفوائد من الأنظمة	57
تخفيض كلفة التمييز	
الفوائد الواسعة من التنوع	
تكاليف الأنظمة	

3 تشجيع المساواة

المشورة والارشاد	65
التوجه الجنسي والدين	
تعزيز الوعي	
الارشاد الخطي	
المشورة العملية	
مؤسسات المساواة الجديدة	70

4 كيفية التعليق

كيف يمكنني أن أستجيب على هذا الكتيب؟	72
كيف يمكنني أن أطلب نسخا عن الأنظمة؟	
هل يمكنني أن أحصل على هذا الكتيب بأشكال أخرى؟	
ماذا لو كان هناك أي شيء غير واضح في هذا الكتيب؟	
طلب المزيد من النشرات	

الملحقات

أ	ماذا يمكن لأصحاب العمل ان يعملوه الآن	75
ب	كيف يمكنني أن أحصل على المزيد من المشورة؟	78
ج	تفسير للتعبير والكلمات	81

مقدمة



نرغب في إيجاد مجتمع تتوفر فيه للجميع الفرصة لكي يحققوا امكانياتهم تماما. ونحن نريد اقتصادا يستخدم استخداما جيدا المعرفة والمهارات والخبرة المتوفرة لدينا. معالجة التمييز هو أمر على غاية الأهمية لتحقيق تلك الغايات. ولهذا السبب قمنا بدور نشيط في التفاوض على اطار مشترك يشمل اوروبا. نحن الآن بحاجة الى جعل تلك الأهداف حقيقة واقعة.

لقد عرضنا اولوياتنا من حيث التشريعات في وثيقتين صدرتا في العام الماضي وهما: "نحو الاندماج في المجتمع" (الاعاقة) و "نحو المساواة والتنوع" (العرق والاعاقة والتوجه الجنسي والدين والعمر). تلقينا ردة فعل ممتازة تجاوزت 1050 اجابة. وعموما أيدتم مقترحاتنا ولا سيما هدفنا في جعل التشريعات الخاصة بالمساواة مترابطة منطقيا كلما كان ممكنا. وكنتم تريدون منا أن نقوم بالأخذ بعين الاعتبار شتى الطرق المختلفة التي يؤثر فيها التمييز على جماعات معينة. والحقيقة أن عددا كبيرا من الاجابات قد عرضت نقاطا مفصلة وبذلك ساعدت على رسم شكل مسودة الأنظمة التي أنشرها اليوم مع "ماريا ايجل" و "اللورد فيلكين". تعرض هذه الوثيقة الخصائص الرئيسية للتشريعات المقترحة وتطلب المزيد من تعليقاتكم على بعض المقترحات.

نريد ان ندخل حقوقا في مجالات جديدة لأن التمييز الجائر قد أثر تأثيرا ضارا على حياة الناس. سنؤسس متطلبات أساسية ينص عليها القانون بحيث لا يمكن بعد الآن حرمان الناس من وظائف بسبب التحامل والتحيز؛ وبحيث يمكن معالجة المضايقة فورا وبفعالية؛ وبحيث تتوفر للناس فرصة متساوية للتدريب والترقية؛ مهما كانت خلفيتهم. وبصورة خاصة نريد أن يعترف

أصحاب العمل بأن الناس هم أكثر مصدر مهم لهم وبأن عليهم ان يعاملوهم معاملة حسنة: لا أكثر ولا أقل.

هناك أدلة تشير الى أن الفوائد بالنسبة الى مؤسسات الأعمال هي فوائد حمة. ومع ذلك لا يزال هناك مقدار كبير من سوء الفهم عن المساواة. والحقيقة ان معالجة التمييز تساعد على استقطاب الموظفين وعلى حثهم على العمل وعلى الاحتفاظ بهم. وهي تساعد أصحاب العمل على الاستفادة أفضل استفادة من كفاءات موظفيهم ومن خيراتهم. ويمكنها ان تؤدي أيضا الى قوة عاملة متنوعة والى أفكار جديدة والى مجال الدخول في أسواق واسعة. وباختصار فان المعاملة العادلة ومقدار الانتاج يسيران معا يدا بيد.

أصحاب العمل العقلاء يعلمون ذلك. ويمكنهم الاشارة الى فوائد ملموسة تندفق عليهم مباشرة من اتباع سياسات مبنية على المساواة. نريد ان نستخدم تلك الأدلة لتشجيع ودعم تغيير واسع المجال أكثر مما مضى في العقلية والثقافة. ومن الأهمية بالقدر ذاته، على المدى القصير، ان يتحرك أصحاب العمل الآخرون بسرعة لتحقيق مستويات مقبولة. وتحقيق ذلك يتطلب ما يلي:

- **أولويات واضحة.** سيكون تنفيذ الاطار الذي اتفقنا عليه في اوربا نقطة الارتكاز بخصوص المساواة خلال عمر البرلمان الحالي بالاضافة الى التزامنا الوارد في بياننا الانتخابي حول تمديد الحقوق والفرص بحيث تشمل المعاقين.
- **التشريعات القابلة للتنفيذ.** عموما ستعمل مقترحاتنا على جعل التشريعات أكثر ترابطا منطقيا بحيث يسهل على الأفراد وعلى أصحاب العمل ان يفهموا حقوقهم وواجباتهم.
- **التحضير المتنور.** اسلوب التنفيذ المرحلي المدعوم بالارشاد البسيط من شأنه ان يؤكد بأن لدى الشركات ما يكفي من الوقت لتحضير أنفسها وأنه يمكن للمشمولين في التشريعات ان يعرفوا حقوقهم.

هذه الوثيقة هي جزء من هذه العملية. اذ بالاضافة الى تلخيصها لمقترحاتنا الرئيسية فهي تقدم بعض الأمثلة عن الارشادات التي نرحب تعليقكم عليها. وهي تدل على مجموعة من الخدمات الأخرى التي تعرض المساعدة الفورية في تفسير التشريعات وحل المشاكل عندما تنشأ.

التشريعات هي فقط الوسيلة وليست الغاية بحد ذاتها. ويعتمد تغيير العقلية والثقافة على قدرتنا على زيادة الوعي وتشجيع الفوائد الناجمة عن المساواة. ستقود الحكومة فتكون مثالا يحتذى به ولكن لدى الآخرين دور متساوي في الأهمية يترتب عليهم ان يلعبوه في هذا المجال. ولهذا السبب قمت بنشر وثيقة استشارية مستقلة اليوم عنوانها "المساواة والتنوع: كيف يمكن تحقيقهما". فهي تعرض ما يمكن للهيئات الخاصة بالمساواة ان تساهم به لجعل الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية حقيقة واقعة للجميع في السنوات القادمة وتطلب وجهات النظر حول مجموعة من الخيارات لبناء تلك المؤسسات.

هذه تطورات مهمة ونحن ننتظر بشوق الى استلام وجهات نظركم.



باربارا روش
وزيرة النساء
مكتب نائب رئيس الوزراء

معلومات عن هذا الكتيب ...

ما هو الهدف من هذا الكتيب؟

يلخص هذا الكتيب مخططاتنا لتغيير التشريعات القائمة حاليا بخصوص المساواة (فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين والعرق والاعاقة)، والى سن قوانين جديدة (بخصوص التوجه الجنسي والدين والعمر). وهو مكتوب بصورة خاصة للذين اشتركوا في العملية الاستشارية خلال السنتين الماضيتين. ولكنه لا يفترض معرفة سابقة بالقانون ويجب ان يكون مفيدا للآخرين الذين سيستخدمون ويستفيدون من التشريعات الخاصة بالمساواة.

والجزء الأول يشكل دليلا سريعا للمقترحات. وكل ذلك هو جزء من التزامنا لتأمين وجود معلومات دقيقة بين أيديكم تكون من السهل الحصول عليها وذلك عن تأثير التغييرات المقترحة قبل سنها في القانون بمدة طويلة من الزمن.

هل يجب ان تقرأه؟

أنت بحاجة الى أن تكون على علم بالتغييرات التي ستدخل على القانون الخاص بالمساواة ان كنت تعمل في وظيفة او تبحث عن وظيفة، او ان كنت توظف الآخرين او تنوي استخدام موظفين؛ او ان كنت توفر التدريب، ان كان في مكان العمل او في شركة خاصة او في قطاعات التعليم الاضافي والعالي. وتنطبق التشريعات الخاصة بالمساواة أيضا على الهيئات المهنية وعلى نقابات العمال وعلى المنظمات التي تضع وتنظم المقاييس الملازمة لوظائف او مهن معينة. وكذلك لدى المحامين وأعضاء مجالس القضاة من عامة الشعب ولدى مجموعة واسعة من المستشارين اهتمام وثيق بالموضوع.

هل يجب ان تعلق عليه؟

لقد قمنا باستشارات حول عدد كبير من المبادئ التي سترسم شكل التشريعات. ولكن، هناك عدد من النقاط الرئيسية التي نرغب في الحصول على وجهات نظركم بشأنها. تجدون علامة السؤال هذه الى جانبها.

؟

هل مسودة الأنظمة متوفرة؟

نعم. حاولنا جعل المعلومات المتوفرة في هذا الكتيب في متناول مجموعة واسعة من القراء. تقدم هذه الوثيقة نظرة عامة على مقترحاتنا وتطلب معلومات عن الأسئلة التي نحن بغاية الحاجة الى معرفتها. ولكننا نرحب أيضا بتعليقاتكم على مسودة الأنظمة نفسها.

سيجري تعميم نسخ من الأنظمة مع ما يرافقها من ملاحظات تفسيرية على حوالي ألف منظمة بما في ذلك تلك التي أجابت على العملية الاستشارية الأخيرة بخصوص تشريعات المساواة. يمكنك ان تجد كيفية الحصول على نسخة منها في الجزء الرابع وعنوانه: "كيفية التعليق" الوارد في الصفحة 74. آخر موعد لاستلام تعليقاتكم على العملية الاستشارية هو 24 يناير/كانون الثاني عام 2003.

الجزء الأول

دليل سريع

دليل سريع

ما هو الداعي الى تغيير القانون؟

1. خلال السنتين الماضيتين أنشأت المملكة المتحدة مع الدول الأخرى الأعضاء في الاتحاد الأوروبي اطارا مشتركا لمعالجة التمييز الجائر على ستة أسس وهي: التمييز بين الجنسين والعرق والاعاقة والتوجه الجنسي والدين والعمر. قمنا بدور قيادي في المفاوضات على هذا الاطار ونحن ملتزمون بتنفيذه في المملكة المتحدة.

2. يتألف هذا الاطار من ثلاثة توجيهات وهي:

- التوجيه الخاص بالعرق (2000) هو الأكثر شمولاً من حيث نطاقه. فهو يجرّم التمييز العرقي في التوظيف وفي التدريب وفي توفير البضائع والخدمات (بما في ذلك السكن) وفي التعليم والحماية الاجتماعية.
- والتوجيه الخاص بالتوظيف (2000) يغطي التوظيف والتدريب المهني فقط. وهو يجرّم التمييز على أساس التوجه الجنسي والدين والاعاقة والعمر.
- والتوجيه الخاص بالمعاملة المتساوية (1975) يجرّم التمييز بين الجنسين في مجالات التوظيف والتدريب المهني. وفي 23 سبتمبر/أيلول عام 2002 تم نشر تعديل هذا التوجيه.

كيف سيتغير القانون؟

3. لدينا في بريطانيا العظمى حالياً تشريعات لحماية الناس من التمييز على أساس الجنس والعرق والاعاقة؛ وقانون يمنع التمييز بين الجنسين وقانون الأجر المتساوي؛ وقانون العلاقات العرقية وقانون منع التمييز بسبب الاعاقة. تدعو الحاجة الى تعديل تلك القوانين حتى تتماشى مع القانون الأوروبي، ولكن لن يحصل أي تغيير جوهري في

طريقة تعاطينا بالموضوع.

4. وسنقوم باصدار تشريعات جديدة لتحريم التمييز في العمل وفي التدريب على أسس التوجّه الجنسي والدين والعمر. وستكون تلك التشريعات مبنية على أساس الطريقة المتبعة في قانون منع التمييز بين الجنسين وقانون العلاقات العرقية.

5. وعموما فان مقترحاتنا مصممة لجعل تشريعات المساواة أكثر ارتباطا منطقيا وسهلة الاستعمال. سنقوم مثلا بما يلي:

- استخدام الكلمات ذاتها، حيث يكون مناسباً، لجميع المفاهيم الرئيسية: التمييز المباشر والتمييز غير المباشر والمضايقة والتجريح. (وفي التشريعات الخاصة بالاعاقة سنحتفظ بمفهوم "التعديلات المعقولة" للتعاطي مع معظم التمييز غير المباشر).
- اعطاء أصحاب العمل بعض المرونة في تعيين الناس في الوظائف لأن لدى هؤلاء خصائص معينة شرط ان يبرروا قراراتهم.
- القيام ببعض التغييرات في الطريقة التي يجري فيها تطبيق القانون حتى يصبح بالامكان حل الشكاوى بسرعة أكثر من قبل.
- تخفيض عدد الاستثناءات في التشريعات الحالية بحيث تنطبق بعمومية أكبر على الباحثين عن عمل وعلى الذين هم في وظائف وعلى الخاضعين للتدريب المهني.

6. وفي الجزء الثاني نفسّر هذه المفاهيم ونرفقها بأمثلة. كما نقدم معلومات اضافية للذين لديهم بعض المعرفة بالقانون.

متى ستنفذ هذه التغييرات؟

7. سنضع التشريعات الجديدة والمعدّلة موضع التنفيذ على مراحل وذلك خلال السنوات الأربعة المقبلة. تجدون الجدول الزمني لذلك خلف الصفحة. وباختصار سنقوم بما يلي:

- سنعلمكم كلما كان الأمر ممكنا عن أية تطورات في النواحي المختلفة من التشريعات عند حدوثها. ثم نريد ان نضمن بأن كل من له اهتمام في التشريعات الخاصة بالمساواة يفهم التأثيرات المجتمعة للتغييرات؛
- وسنعطيكم قدرا كافيا من الوقت حسب الامكان للتحضير من أجل التغييرات في القانون مع تلبية الالتزامات التي تعهدنا بها في اوروبا.

8. هناك عدد من النقاط حول نواحي المساواة يجب أخذها بعين الاعتبار.

- مسودة الأنظمة التي نشرناها من أجل الاستشارة تغطي العرق والدين والعقيدة والتوجه الجنسي والتمييز بين الجنسين والاعاقة ولكن لا تغطي العمر. والسبب هو ان معالجة مسألة التمييز بسبب العمر يخلق مسائل جديدة وواسعة النطاق ومعقدة. وقد خصصنا أربع سنوات – حتى شهر ديسمبر/كانون الأول عام 2006 – لنجعل لكم متسعا من الوقت للتعليق والتحضير. هذا الكتيب هو الخطوة الاولى. فهو يصف المفاهيم الرئيسية التي ستغطيها كافة التشريعات الخاصة بالمساواة. وسنقوم بالاستشارة من جديد في العام المقبل بخصوص الأهداف الخاصة من الأنظمة المترتبة على العمر وبخصوص تصميمها وشروطها المفصلة.
- وبالنسبة للتمييز بين الجنسين تغطي الأنظمة عددا محدودا من التغييرات بخصوص قانون الأجر المتساوي وهذه بدافع من القرارات التي اتخذتها محكمة العدل الاوروبية. وقد تدعو الحاجة الى المزيد من التغييرات في قانون التمييز بين الجنسين حالما ندرس تأثير "التوجيه المعدل للمعاملة المتساوية" المؤرخ 23 سبتمبر/أيلول عام 2002. وسنستشيركم من جديد بهذا الخصوص.
- تنفيذ شروط الاعاقة في التوجيه الخاص بالتوظيف هو خطوة هامة الى الامام في تلبية التزامنا الوارد في بياننا السياسي لعام 2001 حول تمديد الحقوق الأساسية والفرص للمعاقين. وسنقوم بأكثر من ذلك حالما يتسع لنا الوقت التشريعي.

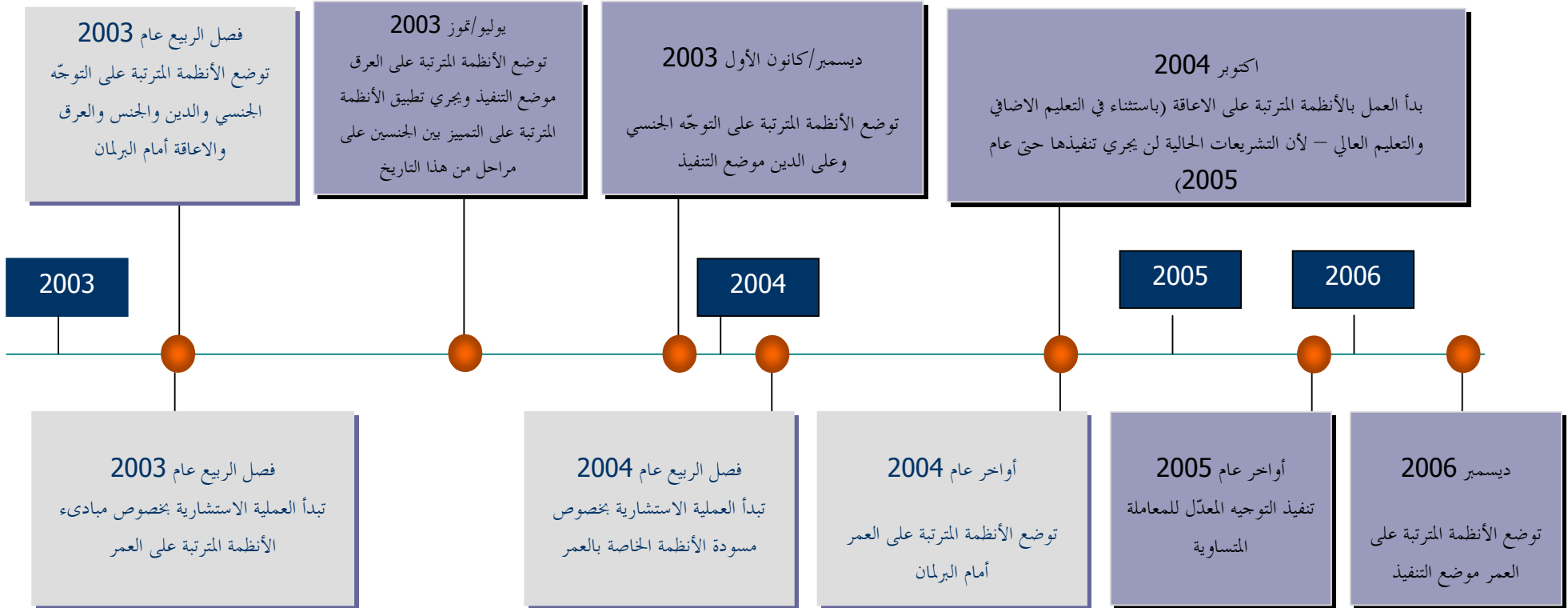
- واستخدام الأنظمة سيصبح لنا المجال لتأمين اندماج مبادئ التوجيه العرقي اندماجا كاملا في قوانيننا مع حلول شهر يوليو/تموز عام 2003. وبما ان التوجيه العرقي هو محدود في نطاقه فلا يمكن تطبيق مبادئه اوتوماتيكيا على قضايا مرفوعة على أساس لون البشرة والجنسية. نحن عازمون على تصحيح أية تناقضات قد تحدث في قانون العلاقات العرقية المعدل نتيجة لذلك عندما تنشأ الفرصة.

ما هي الفوائد والتكاليف؟

9. لقد أخذنا بعين الاعتبار البدائل للمزيد من التشريعات ولكننا توصلنا الى الخلاصة ومفادها أنه لكي نفي بالالتزامات التي تعهدنا بها في اوروبا فان التشريعات الجديدة هي ضرورية ومناسبة.
10. تشير الأدلة الى ان هناك فوائد حمة لمؤسسات الأعمال وللأفراد من تبني سياسات في التوظيف تكون مبنية على أساس مبادئ المساواة. وسنشجع أكثر فاكتر أصحاب العمل في السير على الدرب الذي بدأه خيارهم. وأثناء ذلك، يجب ان تكون مهمة التشريعات هي وضع مقاييس مقبولة. ان تحليلنا للتكاليف والفوائد تعكس تلك الطريقة في معالجة هذا الموضوع.
11. وباختصار فقد حسبنا بأن فوائد مخططاتنا تفوق وزنا وقيمة على التكاليف المنفقة عليها. فان التكاليف التي سيتكبدها أصحاب العمل عند قيامهم بمراجعة سياساتهم الخاصة بتشغيل الموظفين وفي الترقية والتدريب مثلا هي تكاليف معتدلة. وبالنسبة لمؤسسة العمل الصغيرة فهي كلفة واحدة قيمتها أربعون جنيها استرلينيا. يمكنكم الحصول على المزيد من التفاصيل في الجدول الوارد في الصفحة 62. ويتوفر التقييم لأثر الأنظمة على موقع الانترنت الخاص بنا وعنوانه:

www.dti.gov.uk/er/equality

الجدول الزمني لتنفيذ النظام الاوروبي: 2006-2003



الجزء الثاني

مقترحاتنا للتشريعات

كيفية عمل القانون

تأثير التمييز

12. للتمييز الجائر تأثير مضرّ مهما كان الأساس الذي يعتمد عليه الناس في افتراضاتهم حول حاجات وقدرة او مقدرة الآخرين. ولكن نطاق التمييز نفسه والطريقة التي يحدث فيها تتفاوت بين النواحي الستة من التمييز.

- بعض النواحي لا تظهر بسهولة مثل الأخرى. فالطبيعة الخصوصية للتوجه الجنسي، مثلا، تعني ان التمييز ضد الشاذين جنسيا في العمل من المحتمل أن يتخذ شكل المضايقة بعد الاستقرار في الوظيفة، بدلا من رفض ذلك المتقدم الى الوظيفة بشكل جائر بعد المقابلة. ولبعض المعاقين مواطن ضعف لا تبدو واضحة عند المقابلة الاولى مثل الصرع او الاختلال العقلي.
- والتمييز المبني على أساس التحيز ضد مجموعة من المعتقدات الدينية من شأنها ان تؤثر على مجتمعات معينة. والتمييز بسبب العمر من شأنه ان يؤثر على أي منا وفي أية مرحلة من مراحل حياتنا.
- وبعض الجوانب هي بديهية: مثلا كون المرء رجلا ام امرأة. الجوانب الأخرى من غير السهل تصنيفها وبالتالي فمن الصعب مراقبتها مثلا: كون المرء من أصل أثني مختلط او طبيعة وحدّة بعض الاعاقات.
- تدعو الحاجة أحيانا الى تغيير في البيئة الطبيعية للتغلب على الحرمان او التحيز الذي يواجه بعض المعاقين. هذا الأمر لا ينطبق على النواحي الأخرى من التمييز.

المفاهيم الرئيسية

13. على الرغم من هذه الفوارق فان لدى التشريعات الحالية المترتبة على المساواة أشياء مشتركة عديدة. فهي على العموم تحرم أربعة أنواع من السلوك وهي: التمييز المباشر، والتمييز غير المباشر، والمضايقة والتجريح. وقد جرى تفسير تلك المفاهيم في الفقرات 28 الى 51.
14. وقد جرى اعداد القانون لتأمين فرص متساوية للناس. لا يوجد أي شيء يحول دون قيام صاحب العمل بالتقرير أنه لا يريد ان يوظف او يرفي شخصا معينا ان لم يكن باستطاعة هذا الشخص القيام بالعمل مثل مرشح آخر. (وبالنسبة للمعاق يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار أي "تعديل معقول" لتلك الحالة.)
15. وأخيرا، هناك ظروف خاصة تكون فيها معاملة الناس بشكل مختلف أمرا مقبولا لوجود صفة معينة. تعرف تلك الأمور بمتطلبات العمل. وفي بعض الظروف يمكن لأصحاب العمل أن يتخذوا "عملا ايجابيا" للتعويض عن الحرمان او التحيز الذي تواجهه بعض الجماعات المعينة في الحصول على العمل او أثناء العمل.

تطبيق القانون

16. لدى الأفراد الحق في الشكوى ان كانوا يعتقدون بأنهم يواجهون التمييز غير القانوني. والقضايا المتعلقة بالتمييز في التوظيف وفي مكان العمل تنظر فيها في معظم الأحيان مجالس القضاة الخاصة بالتوظيف. والأخرى المتعلقة بتوفير البضائع وتقديم الخدمات، مثلا، تنظر فيها محاكم الأقاليم. ويمكن لمجلس القضاة ان يأمر بالتعويض (مثلا، لتغطية خسارة في الكسب) اذا وجد انه قد تم التمييز غير القانوني ضد شخص او شركة.
17. لقد تم انشاء ثلاث منظمات في بريطانيا العظمى لتشجيع المساواة فيما يتعلق بالجنس والعرق والاعاقة وهي: لجنة الفرص المتساوية ولجنة المساواة العرقية ولجنة حقوق المعاقين. وبالإضافة الى توفير المشورة العملية والارشاد للأفراد وأصحاب العمل على حد سواء الا ان لدى اللجان دورا يؤدونه في تطبيق القانون. فهي تقدم المشورة

القانونية والدعم لبعض الأفراد في تقديم الشكاوى المتعلقة بالتمييز وعادة في قضايا على سبيل التجربة. ولديها الصلاحيات أيضا للقيام بالتحقيقات الرسمية وبإصدار الملاحظات غير التمييزية وعند الضرورة الحصول على انذار قضائي لمنع استمرار التمييز.

بعض الفوارق في معالجة الأمر

18. عند الأخذ بعين الاعتبار الفوارق في الطرق التي يحدث فيها التمييز فلا بد ان يوجد بعض التفاوت على مدى النواحي المختلفة للتشريعات. مثلا:

- بينما يحمي كل من قانون التمييز بين الجنسين وقانون العلاقات العرقية جميع الناس من التمييز مهما كان عرقهم او جنسهم فان قانون حقوق المعاقين يحمي فقط اولئك الناس الذين لديهم او كانت لديهم اعاقة.
- بموجب قانون التمييز بين الجنسين وقانون العلاقات العرقية قد يتوجب على أصحاب العمل ان يبرروا حالة او متطلبا يضع مجموعة معينة من الناس في وضع غير مؤات بالنسبة للونهم من بقية الناس. على النقيض من ذلك، يتطلب قانون حقوق المعاقين من أصحاب العمل ان يقوموا "بتعديل معقول" لترتيباتهم او لمكاتبهم ان كانت هذه تشكّل عائقا كبيرا أمام شخص معاق معين. تلك الطريقة المختلفة في معالجة الأمر تعكس تلك المجموعة الواسعة من الحواجز التي يواجهها الناس الذين يعانون من مختلف الإعاقات.
- ومعاملة النساء معاملة أقل تفضيلا من الرجل بسبب الحمل يعتبر شكلا محمدا من أشكال التمييز بين الجنسين.

التغييرات الرئيسية

19. تفسّر الصفحات التالية التغييرات الرئيسية التي نقتراح ان نجريها على التشريعات الخاصة بالمساواة وذلك في ضوء العملية الاستشارية حتى الآن. وباختصار،

- هناك دعم قوي للمقترحات التي تضمن بأن التشريعات تحتوي على المفاهيم الأساسية ذاتها وعلى أسلوب التعامل الثابت بالموضوع كلما كان ذلك أمرا عمليا. تحتوي الصفحات التالية على عدد من الأمثلة.
- وقد أشار الكثيرون أيضا بأن التشريعات بحاجة الى بعض المرونة ان كان لها ان تعمل بنجاح. تفسر الصفحات التالية الأماكن التي تحدث فيها الاستثناءات وكيفية تطبيق التشريعات من الوجهة العملية.

أسس جديدة للتمييز

سنصدر تشريعات جديدة لتحريم التمييز على أساس التوجّه الجنسي والدين والعمر.

ماذا يعني ذلك من الوجة العملية

20. للمرة الاولى سيحق للذين يبحثون عن عمل وللذين في وظيفة وللذين يخضعون للتدريب الشكوى من السلوك غير العادل المبني على أساس التوجّه الجنسي او الدين او الايمان او العمر. ومثلها مثل التشريعات الحالية ستحرّم تلك التشريعات الجديدة التمييز المباشر والتمييز غير المباشر والمضايقة والتجريح . ان الاسلوب هذا المترابط منطقيا من شأنه ان يساعد أصحاب العمل على التحضير للمتطلبات الجديدة. وبازالة التمييز الجائر بسرعة يتسنى لمؤسسات الأعمال ان تجني الفوائد العائدة من وجود قوة عمل لديها متنوعة ومحبة للعمل وأيضا هناك امكانية أفضل للاحتفاظ بالموظفين.

كيفية عمل القانون

21. تأخذ هذه التشريعات شكل ثلاث مجموعات مستقلة من الأنظمة. قانون الجماعات الاوروبية يساعد الحكومة على استخدام أنظمة بدلا من مشروع قانون لتنفيذ الالتزامات التي أخذتها على عاتقها في اوروبا. والتشريعات الجديدة ستبدو شبيهة الى حد كبير بقانون العلاقات العرقية وقانون التمييز بين الجنسين.

22. ونحن لا نقترح تغطية التمييز الذي يحدث خارج مجالي التوظيف والتدريب: مثلا، عند توفير التسهيلات للبضائع والخدمات. لا يوجد أي متطلب في التوجيه الخاص بالتوظيف للقيام بذلك. وصدور تشريعات جديدة بخصوص التوظيف هو خطوة مهمة بحد ذاتها وأصحاب العمل وغيرهم بحاجة الى الوقت لتكييف سياساتهم وممارساتهم وفقا لذلك. ونبقي تأثير تلك التشريعات تحت المراجعة.

ملاحظة بالنسبة للعمر

23. يصف هذا الكتيّب المفاهيم التي تنطبق على كل نواحي التمييز بما في ذلك ما يتعلق منه بسبب عمر المرء. غايتنا هي تبني أسلوب مترابط منطقياً في كل التشريعات الخاصة بالمساواة. سنقوم باستشارتكم بصورة خاصة بخصوص التفاصيل المتعلقة بالعمر في عام 2003.

من هم المشمولون بذلك؟

تنطبق كافة التشريعات المترتبة على المساواة عموماً على الذين يبحثون عن عمل وعلى الذين يعملون في وظيفة وعلى الذين يخضعون للتدريب.

ماذا يعني ذلك عملياً؟

24. نريد أكبر عدد على قدر الامكان من أصحاب العمل ومن الذين يعملون في وظيفة ان يستفيدوا من التشريعات التي تهدف الى معالجة التمييز. والتشريعات المعمول بها حالياً لديها تعريف مشترك لكلمة التوظيف ونحن سنستخدم التعريف ذاته في التشريعات الجديدة الخاصة بالتوجه الجنسي وبالدين وبالعمر. وهذا يعني ان القانون المترتب على المساواة سينطبق على الموظفين (بمن فيهم العاملون في الوكالات والعاملون بصورة متقطعة) وفي حالات كثيرة على الذين يعملون في أعمال حرة. ولكن لن تشمل العمل التطوعي غير المدفوع الأجر.
25. وسنزيل "استثناء الأعمال الصغيرة" من قانون التمييز بسبب الاعاقة. هذا يعني بأن المعاقين العاملين في مؤسسات الأعمال الصغيرة (التي يبلغ عدد موظفيها أقل من 15 موظفاً) او الذين يقدمون طلباً للعمل هناك ستوفر لهم الحماية من التمييز.
26. وستأكد بأن تنطبق كافة التشريعات المترتبة على المساواة، مثلاً، على الشرطة وعلى الشركات في مؤسسات الأعمال وعلى الشركات الصغيرة وعلى المحامين في المحاكم العليا وعلى المحامين العاديين. لم تكن أية فئة من تلك الفئات مشمولة في قانون التمييز بسبب الاعاقة.
27. والتشريعات الجديدة بخصوص التوجه الجنسي والخاصة بالدين والعمر والتدريب المهني الذي يوفره أصحاب العمل وشركات التدريب التخصصية وكليات التعليم الاضافي ومؤسسات التعليم العالي. وستكون الشروط المترتبة عليها ثابتة على مبدأ تلك الشروط الموجودة في قانون التمييز بين الجنسين وقانون العلاقات العرقية.

التمييز المباشر

سنتبنى أسلوبا مترابطا منطقيًا لمعالجة التمييز المباشر في كل بنود التشريعات المترتبة على المساواة.

ماذا يعني ذلك عمليا

28. يحدث التمييز المباشر عندما يعتمد الناس في قراراتهم على أسباب غير مناسبة (مثل التحيز العرقي) بدلا من كفاءة الشخص في العمل. فيما يلي مثل على ذلك:

- اختيار رجل بدلا من امرأة للعمل في دائرة المبيعات بسبب آراء مكثّرة سلفا عن ملائمة النساء للعمل.
- رفض مقابلة المتقدمين للعمل لأنهم معاقون حتى وان كانت لهم مواصفات الوظيفة.

29. التشريعات المترتبة على التمييز بين الجنسين والعرق المعمول بها حاليا تحرم هذا النوع من المعاملة وكذلك الحال بالنسبة للتشريعات الخاصة بالاعاقة. وسيجري اعداد الأنظمة الخاصة بالتوجه الجنسي وبالدين على الأساس ذاته كما هو الحال بالنسبة للعمر، على قدر ما هو عملي. والاسلوب المترابط منطقيًا من شأنه أن يجعل القانون مفهوما من قبل الجميع ولا سيما من قبل الذين يعاملون معاملة غير عادلة على أساسين او أكثر من أسس التمييز.

الأمر التي عبرتم عنها في العملية الاستشارية

30. كان هناك دعما ساحقا لاسلوب الترابط المنطقي. اذ من بين 659 رد على السؤال وافق 638 (97%) على الاقتراح.

كيفية عمل القانون

31. بموجب قانون التمييز بين الجنسين وقانون العلاقات العرقية يحكم على أصحاب العمل بأنهم ارتكبوا تمييزا مباشرا اذا هم عاملوا المتقدم الى الوظيفة او العامل بشكل أقل تقديرا له بسبب الجنس او العرق بالمقارنة لمعاملتهم شخصا آخر في نفس الظروف. وسيستخدم تعريف مماثل في الأنظمة المترتبة على التوجه الجنسي وعلى الدين.
32. يشمل تعريف قانون التمييز بسبب الاعاقة مجموعة واسعة من المعاملات السيئة والبعض منها يمكن ان يكون لأسباب مقبولة. ومع أخذ ذلك بعين الاعتبار، فهو ينص بأنه يمكن لصاحب العمل ان يبرر قراره بعدم توظيف المعاق على أساس بأن ذلك الشخص غير قادر على القيام بعمل معين بعد الأخذ بعين الاعتبار أي تعديل معقول تدعو الحاجة اليه. ونحن نقترح المحافظة على هذا الاسلوب في التعاطي بالموضوع الذي يحمي عموما من التمييز المباشر. ولكن سنجري تغييرا طفيفا ولكن هاما لقانون التمييز بسبب الاعاقة لتتأكد من أن أصحاب العمل لا يمكنهم تبرير التمييز الذي يحدث بسبب الاعاقة بغض النظر عن قدرة المعاق على العمل او التدريب.
33. وبموجب التوجيه الخاص بالتوظيف لدينا الخيار للسماح لأصحاب العمل بقدر أكبر من المرونة في تعيين من هم في عمر معين: مثلا حيث تشمل الوظيفة استثمارا كبيرا في التدريب؛ او عندما يكون القصد هو حماية او اندماج جماعات معينة من الناس. وسنستشيركم بتفصيل أكثر حول مدى المرونة من ضمن المسائل الأخرى التي سنستشيركم بشأنها في عام 2003.
34. وبينما لا يمكن لأصحاب العمل عموما ان يقولوا بأن التمييز المباشر هو مبرر يمكنهم ان يبرروا تعيين شخص من أصل أثني معين او جنس او اعاقة او توجه جنسي او دين او عمر عندما يكون ذلك متطلبا حقيقيا للوظيفة. (يمكنك معرفة المزيد عن تلك الظروف المحدودة في قسم "متطلبات المهنة" الواردة في الفقرة 52.)

التمييز غير المباشر

سنتبنى اسلوبا مترابطا منطقيا في معالجة التمييز غير المباشر في كل بنود التشريعات المترتبة على المساواة.

ماذا يعني ذلك عمليا

35. يحدث التمييز غير المباشر عندما تنطبق سياسة او ممارسة ما على الجميع ولكنها تسبب حرمانا لمجموعة معينة (مثل النساء)، ما لم تكن هناك أسباب وجيهة لذلك. وكثيرا ما يكون التمييز غير المباشر غير متعمد او مقصود. مثلا:

سارا هي امرأة مسلمة ترتدي الحجاب للعمل في السوبرماركت في منطقتها. هي مؤهلة خير تأهيل للترقية الى منصب مشرف على العمل وهي وظيفة تشمل ادارة قسم لمساعدة الزبائن. ولكن السوبرماركت تتبع قاعدة وهي عدم السماح بارتداء القبعات او الوشاحات من قبل الموظفين الذين يتعاطون مع الزبائن. وقد فسّر لها المدير بأنه يترتب على جميع المشرفين ان يبدوا بمظهر واحد أمام الجمهور حتى يمكن للزبائن ان يقتربوا منهم ويتكلموا معهم. ولكن عند الالحاح عليه اعترف المدير بأنه لن يحط من صورة الشركة ان ارتدت سارا الحجاب مع لباس الشركة النظامي.

وشركة معينة تستخدم فقط الذين يجيدون قيادة السيارات. قد يشكل ذلك حرمانا بالنسبة لشخص تحول اعاقته دون الحصول على رخصة لقيادة السيارة وهكذا قد يشكل ذلك تمييزا غير مباشر.

36. في المثال الأول، يبدو متطلب اللباس النظامي متطلبا محايدا على أساس انه ينطبق على جميع المرشحين لوظيفة المشرف على العمل. ولكن القاعدة تسبب حرمانا معيننا بالنسبة للذين يملئ عليهم دينهم ان يرتدوا ملابس معينة. بما أنه لا يمكن لصاحب العمل ان يظهر بأن الممارسة مبررة يعتبر الأمر تمييزا غير مباشر اذا رفض ترقيتها على هذا

الأساس. وينطبق الأمر بالتساوي (على أسس عرقية) على شركة تفرض متطلبات لغوية لا لزوم لها عند تعيين الموظفين مثلا.

37. وفي المثال الثاني، يبدو الطلب محايدا. ولكن التغلب على القاعدة بتعديل ينص على السماح للمعاق باستعمال وسائل النقل العامة او اعطاء مهام قيادة السيارة الى شخص آخر، ان كان ذلك معقولا.

38. الاسلوب المترابط منطقيا في التمييز غير المباشر سيجعل من السهولة، مثلا، تعريف الممارسات الجائرة وتغييرها. كما يجعل القانون أكثر سهولة للفهم من قبل الناس الذين يعتقدون بأنه تجري معاملتهم معاملة غير عادلة على أساسين او أكثر من أسس التمييز.

ماذا قلتم في العملية الاستشارية

39. لقد أيدتم هذا الاسلوب في معالجة الموضوع. فمن بين 664 ردا، يوجد 197 رد فقط (30%) فضّلوا اجراء الحد الأدنى من التغيير لقانون العلاقات العرقية، على حساب اتباع اسلوب مختلف في التعاطي بموضوع التمييز غير المباشر في قانون العلاقات العرقية وذلك بالمقارنة بالأنظمة الجديدة بخصوص التوجه الجنسي والدين والعمر. وقد فضّلت أغلبية كبيرة - 467 (70%) - اسلوبا مترابطا منطقيا.

كيفية عمل القانون

40. سنقوم بتعديل قانون التمييز بين الجنسين وقانون العلاقات العرقية حتى يتماشى امتحان التمييز غير المباشر مع التوجيهات. وستتبع التشريعات الجديدة الخاصة بالتوجه الجنسي والدين والعمر الاسلوب المنطقي ذاته.

41. والبنود الجديدة ستبرز عناصر الامتحان بوضوح أكثر مما مضى. وستعترف التشريعات بأنه من غير الممكن او الضروري دائما استخدام حسابات احصائية مفصلة لظهور الحرمان او التحيز المعين الذي يلحق بمجموعة معينة من الناس. ومع أخذ ذلك بعين الاعتبار تحتاج مجالس القضاة الخاصة بالتوظيف الى دراسة الأدلة حول ما اذا كان هناك

بند او معيار او ممارسة تشكل حرمانا او تحيزا ضد مجموعة معينة من الناس.

ملاحظة حول الاعاقة والتعديلات المعقولة

42. يضمن قانون التمييز بسبب الاعاقة بأنه يتعين على أصحاب العمل ان يجرؤا تعديلات معقولة للتغلب على حرمان كبير تواجهه مجموعة معينة من المعاقين. وسنستمر في اتباع هذا الاسلوب الذي يتمشى مع التوجيه الخاص بالتوظيف ولكن يملى على أصحاب العمل بأنه يترتب عليهم ان يراجعوا سياساتهم وممارساتهم ومعاييرهم. وفي بعض الظروف المحدودة يمكن اتباع اسلوب مماثل وتطبيقه في نواحي أخرى من نواحي التمييز.

المضايقة والتحرش

سنوضح بأن التشريعات المترتبة على المساواة تشمل المضايقة والتحرش.

ماذا يعني ذلك عمليا

43. سنجعل الأمر واضحا وضوحا تاما وهو أن كافة أنواع المضايقة غير قانونية في كافة التشريعات المترتبة على المساواة. مثلا:

جون شاذ جنسيا. أعطيته الوظيفة بناء على كفاءته. ولكن أحد الموظفين في الشركة يتأباه. سلوك هذا الشخص ليس عنيفا. وهو لا يستعمل كلاما بغيضا. ولكن الملاحظات بخصوص "الافشاء عن شذوذه الجنسي" تؤثر تأثيرا سلبيا على جون وهو يضر بالعمل الجماعي الذي طالما كان ميزة من ميزات الشركة. يمكن لجون أن يقدم شكوى على أساس ان زميله يوجد جوا ضده في الشركة.

44. اسلوبنا في التعامل من شأنه ان يوفر أساسا واضحا يتيح المجال لصاحب العمل للتدخل في هذه الحالة او ليقوم الموظف بالشكوى. ان اتباع اسلوب واحد في تعريف المضايقة مفهوم من جانب الذين يعانون من التمييز لأسباب عديدة.

ماذا قلتم في العملية الاستشارية

45. أيدتم هذا الاسلوب في معالجة الموضوع. فمن 663 ردا قال 420 (63%) منكم بأنه يتوجب إيجاد تعريف ثابت للعرق وللتوجه الجنسي وللدن وللعمر وللاعاقة. وهناك أقلية هامة من 243 ردا (37%) كانت تفضل لو تجنبنا أي تغيير في قانون العلاقات العرقية. (لم تتمكن من تقديم مقترحات بخصوص التمييز بين الجنسين في تلك

المرحلة لأن المفاوضات ما زالت جارية في بروكسيل).

كيفية عمل القانون

46. ليس من الممكن تبني ببساطة التعريف الوارد في التوجيهات الخاصة بالتوظيف والعرق، تماما كما جرت صياغة مسودتها. اذ قد يكون هذا أكثر شدة بالنسبة للمشتكين من الحالات التي جرت في المملكة المتحدة بموجب قانون القضايا وقد يؤدي الى تخفيض في الحقوق المعمول بها حاليا. بدلا من ذلك نحن نقترح بأنه يتوجب على كل من يتقدم بشكوى ضد المضايقة ان يظهر ما يلي:

● اما أنه قد جرى انتهاك كرامته؛

● او انه كان عرضة لبيئة مخيفة او معادية او محطة من كرامته او مذلة او كريمة.

قد يصبح صاحب العمل مسؤولا أمام مجلس القضاة لعدم اتخاذه التدابير الكافية لمنع المضايقة ومنع الشخص الذي يكون سلوكه موضوع الشكوى.

47. وقد وافق العديد بأن مجالس القضاة الخاصة بالتوظيف يجب ان تكون الى حد ما مرشدة عند تقريرها عما اذا كان السلوك يشكل مضايقة ام لا. ولكن كان هناك قلق هام، ولا سيما بين مجتمع الشاذين جنسيا، من أن فكرة تعيين "شخص معقول" من شأنه ان يعزز التحيز ضدهم بدلا من العكس. مع أخذ ذلك بعين الاعتبار ان تشريعاتنا تتضمن بأن مجالس القضاة ستدرس نفسية المشتكي بالاضافة الى العوامل الأخرى ذات الصلة مثل نوايا المدعى عليه.

ملاحظة بخصوص التمييز بين الجنسين

48. ينص التوجيه المعدل للمعاملة المتساوية الصادر عام 2002 بأن كل من المضايقة ("السلوك غير المرغوب فيه المتعلق بجنس الشخص") والمضايقة الجنسية ("أي شكل من أشكال السلوك الشفهي او غير الشفهي او البدني غير المرغوب فيه والذي له طبيعة

جنسية" مثل طلب المعروف الجنسي) يجب معاملته كشكل من أشكال التمييز. والتوجيه يجعل من الواضح بأن "رفض الشخص للمضايقة او الاذعان لها في هذه الحالة لا يمكن استعمالهما في التقرير النهائي على ذلك الشخص."

49. ومثله في ذلك مثل قانون العلاقات العرقية وقانون التمييز بسبب الاعاقة فان قانون التمييز بين الجنسين لا يشير حتى الآن بصورة محددة الى المضايقة مع ان قانون القضايا في بريطانيا العظمى قد أكد بأن المضايقة الجنسية يمكنها ان تشكل تمييزا جنسيا. وهكذا نحن نقترح تعديل قانون التمييز بين الجنسين والقرارات المبنية على أساس ردة فعل العامل للمضايقة، على حد سواء.

?

هل تعتقد بأن التعريف المستخدم للتوجه الجنسي وللدين وللعرق وللإعاقة وللتمييز بين الجنسين ينطبق بفعالية بالتساوي على المضايقة الجنسية؟

وما هي أشكال المضايقة الجنسية التي يمكن شملها في هذا التعريف؟

كيف يمكن تمديد هذا التعريف وذلك لمنع القرارات المبنية على أساس ردة فعل العامل للمضايقة؟

التجريح

سنتبنى اسلوبا مترابطا منطقيا في معالجة أمر التجريح أي الاقتصاص من غير ذنب في كل التشريعات المترتبة على المساواة.

ماذا يعني ذلك عمليا

50. يحدث ان يعامل الشخص معاملة غير منصفة اذا كان مرتبطا بتقديم شكوى بخصوص التمييز مثلا:

لدى بيتر 20 سنة خبرة في مجال الطباعة. قبل بضع سنوات أيد زميلة له كانت قد قدمت شكوى رسمية تفيد بأن مديرا من كبار المدراء يضايقها. استدعي بيتر لتقديم شهادة داعمة لشكوى زميلته وتم تأييد الشكوى. ولكن منذ ذلك الحين يبدو ان امكانيات تقدمه في مهنته قد توقفت. اذ بينما كان في الماضي يتلقى استجابة حسنة في مقابلات الترقية لم يجر النظر في خمسة طلبات قدمها للترقية مع انها كانت لوظائف داخلية كان مؤهلا خيرا تأهيل لشغلها. وفي احدى الحالات كان يعلم بأنه المتقدم الوحيد للوظيفة. لذلك هو يشك بأنه تجري معاملته بغير عدل وانصاف بسبب الدور الذي لعبه في الشكوى.

51. ان اتباع الاسلوب المترابط منطقيا لمعالجة مسألة التجريح أي الاقتصاص من دون ذنب من شأنه ان يسهل على أصحاب العمل، مثلا، امكانية تحديد ماهية الممارسات غير العادلة وتغييرها. كما يجعل القانون سهل الفهم بالنسبة للذين يعتقدون بأنهم يعاملون معاملة غير منصفة وأنهم ضحية من غير ذنب. وستقدم لهم الحماية مهما كان أساس التمييز.

متطلبات الوظيفة

يمكن لأصحاب العمل ان يحددوا صفة مميزة خاصة تتطلبها الوظيفة بحق.

ماذا يعني ذلك عمليا

52. في معظم الوظائف تعتبر الصفات الشخصية مثل الدين والعرق أمورا غير هامة. ولكن الناس يعملون في مجموعة واسعة من الظروف وفي بعض الحالات يكون امتلاك الشخص لصفة معينة متطلبا حقيقيا. ستكون للتشريعات المترتبة على العرق والاعاقة والدين والعمر والتوجه الجنسي ما تحتاج اليه من المرونة للتعرف على ذلك.

يريد أحد المستشفيات ان يعين كاهنا للصلاة مع الناس ولتقديم النصيحة الروحية لهم عندما يطلب منه ذلك. لقد جرى وضع أوصاف الوظيفة نتيجة الى استفتاء أظهر بأن معظم المرضى الذين بحاجة الى مثل تلك الخدمة هم مسيحيون. في هذه الحالة قد يقرر المستشفى بأن وضع شرط حيازة الطالب للعمل العقيدة المسيحية هو متطلب حقيقي للوظيفة.

53. وفي الظروف المحدودة التي ينظر فيها أصحاب العمل الى توظيف امرأة فقط او رجل فقط في وظيفة معينة هي أمور معروفة جيدا في التشريعات وفي قانون القضايا. توظيف الرجل او المرأة، مثلا، يمكن تبريره لأسباب الخصوصية او الحشمة اذا كانت الوظيفة تتطلب احتكاكا حميما مع الآخرين. لا نقترح اجراء أي تغيير في قانون التمييز بين الجنسين.

ماذا قلتم في العملية الاستشارية

54. من 654 ردا وافق 619 منكم (95%) بأنه يجب ان يكون هناك شرط عام في

التشريعات المترتبة على العرق والتوجه الجنسي والدين والعمر لاتاحة المجال لأصحاب العمل لتوظيف موظفين على أساس "المتطلبات الحقيقية للوظيفة" وذلك في الظروف المحدودة التي يمكن فيها تبرير ذلك. فقط 35 شخصا (5%) اعترضوا على ذلك.

كيفية عمل القانون

55. سيجري وضع تلك الشروط ضمن اطار ضيق. فالتشريعات المترتبة على التوجه الجنسي والدين والعمر والاعاقة والعرق ستجعله واضحا بأن متطلبات الوظيفة يجب ان تكون متطلبات "حقيقية". لا يمكن لأصحاب العمل ان يستخدموا تلك الشروط للالتفاف على القانون وذلك بالتمييز على أسس أخرى، مثلا. فاذا اعتقد المتقدمون الى الوظيفة بأن أوصاف الوظيفة تشكل تمييزا وذلك بالاشارة الى صفة معينة فيمكنهم تقديم شكوى كالعادة. وعندئذ يتعين على صاحب العمل ان يثبت لمجلس القضاة الخاص بالتوظيف بأن الصفة المطلوبة هي حاجة حقيقية للعمل المعين.

العمل الايجابي

سنمدد مفهوم العمل الايجابي ليشمل التوجّه الجنسي وتوجّه الدين والعمر.

ماذا يعني ذلك عمليا

56. نحو 44% من الشاذين جنسيا من الرجال والنساء الذين تمت مقابلتهم في دراسة أجراها مؤتمر نقابات العمال أفادوا بأنهم تعرضوا للتهديد أو أخضعوا للعنف البدني بسبب توجههم الجنسي. وهناك أدلة مماثلة توحى بأن الناس الذين لديهم معتقدات دينية معينة والذين هم في عمر معيّن يعانون من التحامل أو التحيز ضدهم في مكان العمل.

57. نحن نعتقد بأن العمل الايجابي يمكنه ان يغيّر العقلية والثقافة. ستتوفر لأصحاب العمل المرونة لتشجيع الناس من الجماعات التي تعاني التحامل أو التحيز في مكان عملها على التقدم لشغل وظائف أو الاستفادة من التدريب المعد لغرض معيّن.

سايمون هو مدير دائرة الموظفين في أحد بنوك الاستثمار. فمن دراسة أجريت لمساعدة البنك على ادارة التغيير فهو يعلم بأن معظم الموظفين لديهم خلفية متشابهة واسلوب حياة متشابه وبأن العدد القليل جدا من الموظفين الشاذين جنسيا الذين كانوا على استعداد للتكلم بصراحة مع الباحثين كانوا يشعرون بأنهم تحت ضغط من زملائهم ومن المدراء بطريقة أو بأخرى. يتعيّن على سايمون ان يجد طرقا للمنافسة على مواهب جديدة في سوق عمل ضيق، وهو يعتقد أن هناك أسبابا توحى بأن البنك بحاجة الى قوة عمل متنوعة ومتغيرة. يبدي البنك نيته بوضع اعلانات في صحف الشاذين جنسيا للاعلان عن مجموعة من الوظائف الشاغرة بما فيها وظائف على مستوى عالي.

ماذا قلتم في العملية الاستشارية

58. كان هناك دعم قوي لهذا الاقتراح. فمن 616 رداً، وافق 571 شخصاً (93%) بأنه يترتب على أصحاب العمل ان يكون بإمكانهم اتخاذ العمل الايجابي على أسس التوجّه الجنسي والدين والعمر المماثلة لتلك الواردة في قانون العلاقات العرقية.

كيفية عمل القانون

59. تدابير العمل الايجابي الواردة في التشريعات الجديدة ستكون مماثلة جداً لتلك الواردة في قانون العلاقات العرقية. ومع ذلك لا ينطبق مفهوم التمثيل دون المستوى في القوة العاملة بسهولة على التوجّه الجنسي وعلى الدين كما هو الحال على العرق. هناك معلومات قليلة جداً متوفرة عن تلك المسائل. وأيضاً لأسباب الخصوصية والحساسية قد لا يتمكن أصحاب العمل من الحصول على المعلومات من موظفيهم. بدلاً من ذلك يمكن لأصحاب العمل ان يتخذوا عملاً ايجابياً للتعويض عن التحايل او التحيز الذي تواجهه بعض الجماعات بسبب توجهها الجنسي ودينها، بدلاً من التمثيل دون المستوى في القوة العاملة.

60. ستكون تلك التدابير محدودة بتشجيع مجموعة واسعة من المرشحين للتقدم الى شغل الوظيفة وذلك عن طريق الاعلان وتوفير التدريب المركز على حاجات جماعات معينة. والعمل الايجابي لن يسمح لأصحاب العمل باستخدام "الكوتا" او حجز وظائف لفئة معينة من الناس.

61. قانون التمييز بسبب الاعاقة يختلف عن التشريعات الأخرى المترتبة على المساواة بحيث يحمي المعاقين ولا يحمي الذين ليست لديهم اعاقة. ونتيجة لذلك يحق لأصحاب العمل بموجب القانون المعمول به حالياً ان يعاملوا هؤلاء الناس معاملة حسنة أكثر من الآخرين لأنهم معاقون. لذلك تدابير العمل الايجابي غير مطلوبة بالطريقة ذاتها بالنسبة للمعاقين.

التمييز بعد التوظيف

سنجعل التمييز غير قانوني حيث توجد هناك صلة واضحة مع الوظيفة السابقة.

ماذا يعني ذلك عمليا

62. على الرغم من أن التمييز من قبل صاحب عمل سابق هو غير عادي نسبيا يمكن لذلك التمييز ان تكون له نتائج واسعة النطاق مثل الحيلولة دون ايجاد الشخص عملا في مكان آخر. سنحرّم هذا الشكل من التمييز على الأسس الستة كلها. ومن المحتمل ان يتمثل ذلك في اعطاء شهادة مؤهلات عمل فيها مظاهر توحى التمييز او في رفض اعطاء شهادة مؤهلات عمل لأسباب تمييزية.

بعد عشر سنوات من العمل مع شركة معينة قررت كاثرين ان تترك وظيفتها بعد ولادة ابنها. لم يكن مديرها مسرورا بقرارها وعندما حاولت ان تجد وظيفة جديدة قريبة من منزلها رفض اعطاءها شهادة مؤهلات عمل. هذا الرفض يضعها في موضع صعب. كان سجل كاثرين في تلك الشركة سجلا جيدا وهي تعتقد بأنه جرت معاملتها معاملة غير عادلة بسبب حملها وامومتها. يمكنها في هذه الحالة ان ترفع قضية بالتمييز بين الجنسين في مجلس القضاة الخاص بالتوظيف حتى وان لم تعد موظفة في تلك الشركة.

كيفية عمل القانون

63. من المحتمل ان يحدث هذا النوع من التمييز في الأشهر التالية لمغادرة الشخص الوظيفة. ولكن من حيث المبدأ يمكن ان يحدث في أي وقت. لرفع قضية يتطلب من المشتكي ان يظهر بأن هناك صلة واضحة بين التمييز وبين الوظيفة السابقة.

غادرت جين وظيفتها قبل خمس سنوات. بينما كانت في مقهى مع صديقاتها التقت صدفه بمديرها السابق. أبدى هذا الشخص بعض الملاحظات الايجابية التي يمكن ان تعتبر مضايقة جنسية فيما لو كانت لا تزال موظفة في الشركة. ولكنهما يلتقيان الآن كعضوين من أعضاء المجتمع ولا توجد أية صلة بين المضايقة والوظيفة السابقة. وهكذا لا يمكن لجين ان ترفع قضية بالتمييز بسبب الجنس.

تقديم شكوى

مجالس القضاة الخاصة بالتوظيف تنظر في قضايا التمييز في التوظيف باستخدام الاجراء ذاته.

ماذا يعني ذلك عمليا

64. الناس الذين يعتقدون بأنه قد جرت معاملتهم معاملة غير عادلة بسبب جنسهم او عرقهم او اعاقتهم لديهم حاليا ثلاثة أشهر لتقديم الشكوى بهذا الشأن. ومن ثم ينظر فيها مجلس القضاة في المرحلة الاولى. فمن المعقول ان يجري التعاطي مع الادعاءات بالتمييز في العمل على أساس التوجه الجنسي والدين والعمر بالطريقة ذاتها.

كيفية عمل القانون

65. ان وضع الأسئلة امام صاحب العمل (او غيره من المدعى عليهم) من شأنه ان يساعد على تحضير القضية. هناك استمارة لهذا الغرض يعيئها الشخص.

66. نحن سنتأكد من ان الذين يشتكون من التمييز بسبب الاعاقة ستتوفر لهم أربعة أسابيع لوضع الاستمارة أمام صاحب العمل (أو غيره من المدعى عليهم) وذلك بعد تسجيل شكاوهم لدى مجلس القضاة. والوقت المتاح للنواحي الأخرى من التمييز تبقى ثلاثة أسابيع. اما الاسبوع الاضافي فمن شأنه ان يساعد بعض المعاقين الذين يحتاجون الى المزيد من الوقت. ويبقى للأفراد مجال الاختيار في تعبئة الاستمارة وارسالها قبل تسجيل الشكوى.

67. ويتعين على صاحب العمل الذي يتلقى الاستمارة ان يجيب عليها "خلال فترة معقولة من الوقت". والاجابة المبكرة تكون مفيدة بصورة خاصة في المساعدة على التقرير ما اذا يريد المشتكي تسجيل شكواه او المباشرة بشكوى.

68. ونحن نقترح تبسيط هذه العملية بالطلب من أصحاب العمل ومن غيرهم الاجابة على الاستمارة خلال ثمانية أسابيع ما لم يكن هناك سبب وجيه لغير ذلك. هذا من شأنه ان يوفر الوضوح للذين يجيبون على الشكاوى ويجعل عملية التعامل مع التمييز عملية أكثر كفاءة.

لقد قمنا بالاستشارات بخصوص اتباع هذا الاسلوب بالنسبة للمعاقين. هل توافق على اعطاء فرصة أخيرة مدتها ثمانية أسابيع بالنسبة للنواحي الأخرى من التمييز؟

69. كما نقترح ازالة بعض الاستثناءات لجعل القانون سهل الفهم. فالشكاوى بخصوص التمييز بسبب الجنس والعرق التي يقدمها المحامون في المحاكم العليا في إنجلترا والمحامون وتلاميذهم في اسكتلندا يجري النظر فيها في المحاكم الاقليمية. نحن نقترح تغيير ذلك بحيث يمكن لهؤلاء مثلهم مثل الآخرين في وظائف أخرى تقديم شكاوهم الى مجلس القضاة الخاص بالتوظيف.

لقد قمنا بالاستشارات بخصوص اتباع هذا الاسلوب بالنسبة للمعاقين. هل توافق على هذا الاقتراح بالنسبة للنواحي الأخرى من التمييز؟

70. وأخيرا سنضمن بأن عبء الدليل ينطبق بالطريقة ذاتها في كافة قضايا التمييز ضمن نطاق توجيهات التوظيف والعرق. فعندما يبرز المشتكي أدلة واضحة تشير الى ان التمييز قد حدث فعندئذ يجب على صاحب العمل او على المدعى عليه الآخر ان يثبت بأن أفعاله لم تكن تمييزية.

العرق (أي العنصر البشري)

71. في كتيّب "نحو المساواة والتنوّع"، اقترحنا تكرار ستة استثناءات واردة في قانون العلاقات العرقية الصادر عام 1976 اذ كانت تبدو متناقضة لمبدأ المعاملة المتساوية. استخدام الأنظمة المنصوص عليها في قانون الجماعات الأوروبية لعام 1972 يتيح لنا المجال لتقديم التغييرات بسرعة وتلبية آخر موعد لصدورها وهو شهر يوليو/تموز عام 2003. هذا يعني ان معظم التغييرات الجاري احداثها في قانون العلاقات العرقية تنطبق فقط على التمييز على أسس العرق او الأصول الأثنية او القومية.

التوظيف والتدريب لغير المقيمين عادة في المملكة المتحدة

72. ينص قانون العلاقات العرقية بأن التمييز في توظيف شخص غير مقيم في بريطانيا العظمى لتوفير التدريب له على مهارات سيستخدمها فيما بعد في الخارج هو أمر مشروع. ومع ان معظم الذين أجابوا على الأسئلة وافقوا على اقتراح الغاء هذا القسم فالبعض الآخر رأى انه يجب الاحتفاظ بالاستثناء اذ ثبت انه لفائدة الأفراد. وفي الواقع يمكن استخدامه لرفع الخبرات والمهارات في الدول النامية ولكن يمكن استخدامه أيضا لتبرير التمييز غير المرغوب فيه.

هل يتوجب الغاء هذا التدبير (من حيث علاقته بالتمييز على أساس العرق او ؟
الأصول الأثنية او القومية؟). نرحّب بوجهات نظركم.

التوظيف من قبل المؤسسات الخيرية

73. اقترحنا الغاء الاستثناء الشامل الوارد في قانون العلاقات العرقية من حيث سماحه للمؤسسات الخيرية التي تقدم الخدمات الموجهة الى الجماعات العرقية او الأثنية المعيّنة ان تمارس التمييز في توظيف موظفين من تلك الجماعات للقيام بأدوار معيّنة. يبقى

بإمكان المؤسسات الخيرية ان تستخدم أناسا من أصول عرقية او أثنية او قومية معينة للقيام بأدوار معينة حيث يوجد طلب حقيقي يدعو الى توظيف هؤلاء الناس. وافق 92% من الذين أجابوا على السؤال على اقتراحنا بالغاء هذا الاستثناء.

المؤسسات الخيرية بصفتها مزودة للبضائع والخدمات

74. كما اقترحنا الغاء الاستثناء الشامل الوارد في قانون العلاقات العرقية الذي يسمح للمؤسسات الخيرية بتوجيه اعانتها او خدماتها الى مجموعات عرقية او اثنية معينة. واقترحنا ان يستمر بإمكان المؤسسات الخيرية ان تعول على نصوص العمل الايجابي للسماح لها بمواصلة توفير الدعم حيث يكون مناسباً. 93% ممن أجابوا على السؤال وافقوا على ذلك. والبعض الآخر علق قائلاً ان مفهوم العمل الايجابي هو في التوجيه على انه "يعوّض عن التحامل ضدهم" قد لا ينطبق على المؤسسات الخيرية التي تكون مهمتها تعزيز حياة الناس. نحن نقترح الغاء هذا الاستثناء (الى الحد الذي يسمح به التوجيه) اذ يبدو انه يتعارض مع مبدأ المعاملة المتساوية.

هل هناك ظروف تقوم فيها المؤسسات الخيرية بنشاطات لا تشكل عملاً ايجابياً ؟
ولكنها تتمشى مع مبدأ المعاملة المتساوية؟ نحن نرحب بوجهات نظركم حتى
نتمكن من دراسة ما اذا كان من الممكن السماح لتلك المؤسسات الخيرية
بالاستمرار في تلك النشاطات.

البحارة الذين جرى توظيفهم في الخارج

75. عموماً 93% ممن أجابوا على السؤال وافقوا على الاقتراح بالغاء الاستثناء بالنسبة للبحارة الذين يجري توظيفهم في الخارج للعمل على متن السفن البريطانية. لا تتوفر حالياً للبحارة الحماية من التمييز في التوظيف للعمل او في العمل بالوظيفة حيث يجري التوظيف خارج بريطانيا العظمى. وقد درسنا وجهات النظر التي أبدتها الذين أجابوا على السؤال بالموافقة مع الالغاء وضد الالغاء بما في ذلك وجهات النظر حول التكاليف التي ستتكبدها شركات النقل البحري اذا تقلّصت المرونة. ولكن من الحق ان تتوفر

للبحارة الحماية المتساوية مع الآخرين ضد التمييز. ونحن نقترح استخدام النصوص الإضافية الواردة في قانون العلاقات العرقية التي تضمن الغاء الاستثناء بناء على جميع الأسس بما في ذلك أساس لون البشرة والجنسية.

الشراكات المؤلفة من أقل من ستة أشخاص

76. لقد اقترحنا تمديد تدابير قانون العلاقات العرقية الى الشراكات المؤلفة من أقل من ستة أشخاص. 91% ممن أجابوا على السؤال وافقوا على ذلك ونحن نقترح تعديل قانون العلاقات العرقية وفقا لذلك، وذلك فيما يتعلق بالتمييز على أساس الأصول العرقية او الأثنية او القومية. لقد جرى هذا التغيير على قانون التمييز بسبب الجنس.

التخلص من البيوت الصغيرة وادارتها

77. لقد اقترحنا الغاء الاستثناء الوارد في تدابير قانون العلاقات العرقية من حيث سماحه للمالك بأن يمارس التمييز على أسس عرقية في التخلص من البيوت الصغيرة وفي ادارتها. هذا يعني ان المالك الذي لا يشارك مستأجره في التسهيلات لن يقدر على التمييز على هذا الأساس. ولكن المالك الذي يشارك مستأجره في تلك التسهيلات يحق له ان يكون مستثنى من تدابير قانون العلاقات العرقية. 81% ممن أجابوا على السؤال وافقوا على ذلك ونحن نقترح تعديل قانون العلاقات العرقية وفقا لهذا وذلك الى الحد الذي يسمح به التوجيه.

الأعمال التي تتم بموجب سلطة قانونية

78. أثار البعض مسألة الأعمال التي تتم بموجب السلطة القضائية. ينص قانون العلاقات العرقية بأن المحرمات من التمييز العرقي الواردة في القانون لا تنطبق عندما يتم التمييز استجابة لتشريعات أخرى. يبدو بأن هذا الاستثناء يتعارض مع التوجيه العرقي ونحن نقترح الغاءه فيما يتعلق بالتمييز على أساس الأصول العرقية او الأثنية او القومية.

نحن نرحب بوجهات نظرکم حول ما اذا كانت هناك ظروف محددة يمكن
فيها تبرير هذا الاستثناء.

التوجّه الجنسي

تعريف التوجّه الجنسي

79. كان هناك دعم قوي لاقتراحنا بتحريم التمييز على أساس "التوجّه الجنسي بشي أنواعه". ومن 613 ردا 91% منهم وافقوا على ذلك. ولكن هناك قلقا واسع الانتشار داخل مجتمع الشاذين جنسيا بأن كلمة "شاذ" هي كلمة تحليلية وبالنسبة للبعض كلمة كريهة. ومع الأخذ بذلك بعين الاعتبار فان مسودة الأنظمة تعرّف عبارة "التوجّه الجنسي" بالتوجّه تجاه الأشخاص من الجنس ذاته او الجنس المغاير او نحو الاثنين معا.

الزواج والاعانات

80. تغطي مسودة الأنظمة الرواتب التي تشمل الاعانات مثل تلك التي تدفع للشريك في حال وفاة مستحق معاش التقاعد. وحيث تقيد القواعد المترتبة على مشروع معاشات التقاعد، مثلا، الاعانات التي تدفع للشريك من الجنس الآخر، ان كانت متزوجة او لا من مستحق معاش التقاعد، فنحن نتوقع ان يشكّل ذلك تمييزا مباشرا غير قانوني. ولكن الاعانات الموجهة بصورة مقتصرة الى المتزوجين فهي تستمر بالاستحقاق. وهذا يعكس الواقع ومفاده ان التوجيه بخصوص التوظيف هو "بلا اجحاف بالقوانين الوطنية حول الوضع الزوجي والاعانات المترتبة على ذلك."

الدين والعقيدة

تعريف الدين والعقيدة

81. اقترحنا بأنه يجب على التشريعات الجديدة ان تحرّم التمييز على أساس الدين والعقيدة وذلك في المجالات التي يغطيها التوجيه. لا نقترح ان نعطي أي تعريف اضافي لتلك العبارات ما عدا القول بأن "العقيدة" يجب ان تؤخذ على أنها تشير الى العقيدة الدينية او العقيدة المشابهة ولكن لا العقيدة السياسية عموماً. ومن 768 رداً وافق 70% على هذا الاسلوب في التعاطي بالموضوع وقد تم تبنيه في مسودة الأنظمة.

الروح المميزة للمجتمع تكون مبنية على أساس الدين او العقيدة

82. وقلنا أيضاً بأننا نقترح ان نشمل في التشريعات الجديدة تدبير مبني على أساس الكلمات الواردة في التوجيه التي تسمح للمنظمات التي لديها روح مميزة مبنية على الدين او العقيدة ان تتبع سياسات في التوظيف تكون ضرورية لتأمين استمرار بقاء تلك الروح المميزة. لم نقترح تعريف أية منظمات معينة يجب شملها في هذا الاستثناء ولم ننوي تحديد المناصب الأساسية لتعضيد أسس الروح المميزة للمنظمة. وعموماً، 263 منظمة علّقت على تلك المقترحات المعنية. ومن هذا العدد 11% اعتقدوا بأن المقترحات لا تقوم بما يكفي لدعم المنظمات الدينية او تلك المبنية على العقيدة؛ و 8% قالوا بأن المنظمات الدينية ليست بحاجة الى المساعدة الاضافية للحفاظ على روحها المميزة؛ بينما اعتقد 14% بأن المقترحات تجاوزت ما هو ضروري. والغالبية (67%) دعمت اسلوبنا في التعاطي بالموضوع والذي جرى تبنيه الآن في مسودة الأنظمة.

83. لقد علّقتم على مجموعة من النقاط الأخرى بما فيها الحاجة الى التأمين بأنها في متابعتها لسياسات التوظيف لحماية روحها المميزة يجب تذكير المنظمات الدينية او تلك المبنية على العقيدة بأنه لا يمكنها التمييز على أية أسس أخرى. وأنتم وافقتم معنا بأن

أصحاب العمل هم بحاجة الى ارشادات مفصلة حول مسائل مثل الطعام والملابس والطقوس الدينية لمساعدتهم على تجنب وضع قواعد تمارس التمييز المباشر او غير المباشر ضد الموظفين او على أساس الدين والعقيدة.

84. وسيكون بإمكان المدارس الدينية في بريطانيا العظمى والمدارس الطائفية في اسكتلندا الاستمرار في اتباع سياسات في التوظيف هي بحاجة الى اتباعها للمحافظة على الطبيعة الدينية المعينة لها كما هو منصوص عليه في قانون اطار ومستويات المدارس وقانون التربية (اسكتلندا). لا يمكنهم ممارسة التمييز ضد موظفيهم على أية أسس أخرى.

الإعاقة

ازالة الاستثناء بالنسبة لأصحاب العمل الصغار

85. قانون التمييز بسبب الإعاقة يوفر حاليا حماية هامة للمعاقين الذين يسعون الى الحصول على وظيفة. اقترحنا في الوثيقة الاستشارية التي طرحناها عام 2001 وعنوانها "نحو دمج المعاقين في المجتمع" عددا من التغييرات لتلك الحماية بما في ذلك الغاء الاستثناءات المعمول بها حاليا. بيّنت الاجابات بأن 80% من الذين أجابوا أيدوا الغاء الاستثناء الخاص بأصحاب العمل الصغار. وبالنسبة الى التوظيف في الشرطة وفي مصلحة السجون وبالنسبة للشركاء في الشركات التجارية، أكثر من 80% أيدوا الغاء الاستثناءات الحالية. ووجدنا مستويات مماثلة من التأييد لمقترحاتنا لالغاء الاستثناءات الأخرى المنصوص عليها في قانون التمييز بسبب الإعاقة. مسودة الأنظمة ستنفذ جميع تلك التدابير.

معاشات التقاعد من الوظيفة والتأمين الجماعي والراتب المبني على أساس الأداء

86. في كتيبتنا "نحو المساواة والتنوع"، درسنا كيف يجب تعديل قانون التمييز بسبب الإعاقة حتى يأخذ بعين الاعتبار التوجيه في التوظيف بخصوص التمييز غير المباشر في توفير معاشات التقاعد من الوظيفة والتأمين الجماعي ومشاريع دفع الأجور المبنية على الأداء. يسمح التوجيه للدول الأعضاء مجال الاختيار بين اسلوبين في حالة التمييز غير المباشر المحتمل (أي حيث يوجد تدبير او معيار او ممارسة تبدو محايدة تضع معاقا معينا في وضع حرمانى خاص).

87. المطلوب من أصحاب العمل ومن المعنيين الآخرين أن يقوموا بما يلي:

- تبرير أية ناحية من نواحي التمييز في مشروع يستخدم معايير موضوعية (بإظهار بأن لها هدفاً شرعياً وبأن أساليب تحقيق الهدف هي مناسبة وضرورية)؛

□ أو عمل تعديل معقول للتغلب على أي حرمان أو تحيز كبير يمكن أن يواجهه شخص معاق معيّن.

وعموماً 53% من الذين أجابوا أيدوا أسلوب التبرير الموضوعي في مشاريع معاشات التقاعد والتأمين الجماعي بينما أيد 72% التبرير الموضوعي بالنسبة لمشاريع دفع الأجور المتعلقة بالأداء.

88. ومنذ نشر "نحو المساواة والتنوع" أولينا المزيد من التفكير إلى كيفية حماية المعاقين أفضل

حماية مع التأمين بأن لأصحاب العمل والأمناء والمدراء في مشاريع معاشات التقاعد في الوظيفة ولشركات التأمين أفضل دفاع مناسب للأعمال التي يشرفون عليها. ونحن نقترح القيام بتقسيم بسيط أي:

- يتعيّن على أصحاب العمل ان يقوموا بتعديلات معقولة لمعايير معينين حيث هم مسؤولون عن وضع قواعد المشروع على ان لا تسبب تلك القواعد حرماناً كبيراً للمعاقين.

- يتعيّن على مدراء معاشات التقاعد والأمناء وشركات التأمين ان يبرروا الطريقة التي ينفذوا فيها مسؤولياتهم بموجب المشروع بطريقة موضوعية (باستخدام أدلة بشؤون التأمين، مثلاً).

وهكذا يتطلّب من مدراء معاشات التقاعد ومن الأمناء ان يقدموا تبريرات معقولة عندما يتحدثون إلى المعاقين او يتبعون اجراءات البت بالشكاوى.

? هل هناك أية مسائل عملية يجب أخذها بعين الاعتبار عند التفريق بين التعديلات المعقولة والتبريرات الموضوعية بالنسبة لمعاشات التقاعد من الوظيفة ومشاريع التأمين الجماعي؟

89. بالنسبة لمشاريع دفع الأجور المتعلق بالأداء نحن نقترح ان يكون مطلوباً من أصحاب العمل ان يقوموا بتعديلات معقولة لمشروع ما اذا كان المعاق سيكون محروماً حرماناً كبيراً نتيجة لذلك. ولكن، في معظم الحالات يكون قد جرى القيام بتعديل معقول اذا دعت الحاجة اليه لتحسين أداء المعاق بحيث لن تشكل الطريقة التي يعمل المشروع بموجبها حرماناً بالنسبة اليهم. هذا يعني انه يمكن المواصلة بالعمل بموجب تلك المشاريع مع التأمين بأنه قد تم القيام بكل ما هو معقول لتأمين مساهمة المعاقين من دون حرمانهم من فوائد المشاريع.

? هل توافق على استخدام اسلوب التعديل المعقول لمشاريع دفع الأجور المتعلق بالأداء؟

الاعلانات التمييزية

90. وبالإضافة الى ذلك نحن نقترح تطبيق اجراءات قانون التمييز بسبب الاعاقة على الاعلانات التمييزية بحيث تتماشى مع تلك الاجراءات المنصوص عليها في قانون العلاقات العرقية وقانون التمييز بين الجنسين. ستصبح الاعلانات التمييزية غير قانونية وستمنح لجنة حقوق المعاقين السلطات لرفع قضية في المحاكم ضد الذين ينشرون مثل تلك الاعلانات. ان هذا من شأنه ان يعزز الاجراءات المنصوص عليها في قانون التمييز ضد المعاقين التي تسمح حالياً لمجالس القضاة الخاصة بالتوظيف ان تستنتج النية التمييزية عندما تستعمل تلك الاعلانات من قبل صاحب العمل.

هل توافق على هذا الاقتراح؟ وهل هناك أية مسائل معيّنة تدعو الحاجة الى
أخذها بعين الاعتبار عند تنفيذها؟

العمر

العملية الاستشارية حتى الآن

91. نحن ملتزمون بتحريم التمييز بسبب العمر وذلك ضد الذين يبحثون عن عمل او هم في وظيفة او يخضعون للتدريب المهني وذلك مع حلول عام 2006. وستكون الطريقة التي نتعاطى فيها بالموضوع طريقة مترابطة منطقيا مع نواحي التمييز الأخرى (راجع الجزء الثاني). ولكن العملية الاستشارية المبدئية قد أكدت بأن القضايا هي واسعة النطاق ومعقدة. ولذلك، نحن ننوي ان نستغل الوقت المتوفر استغلالا تاما للاستشارة على أوسع مستوى حول أهداف التشريعات الجديدة وتدابيرها المفصلة.

92. نريد ان نحدد نوع الممارسات غير العادلة المبنية على أساس المواقف التمييزية او الافتراضات غير الدقيقة وان نمنعها وذلك من أجل ازالة الحواجز التي يواجهها الناس على مختلف أعمارهم اذا كانوا يرغبون في العمل. ولكننا نعترف في الوقت ذاته بأنه قد تكون هناك فوارق في المعاملة او استثناءات على أساس العمر يمكن تبريرها. لا نريد ان نمنع المبادرات التي تحسّن الفرص للداخلين الى مجال العمل او العائدين الى العمل او التدريب، مثلا. ولا نريد ان نمنع الممارسات في التوظيف التي يمكن بكل وضوح تبريرها بشكل موضوعي.

العملية الاستشارية في المستقبل

93. اجاباتكم على الكتيب "نحو المساواة والتنوع" قد ساعدت على توفير وجهة نظر مبدئية حول مدى قبول بعض الممارسات المعينة وتلك التي تعتبر ممارسات تمييزية. ونحن نستمر في استشارة المعنيين بالأمر بصورة غير رسمية حول ذلك الأمر وللمساعدة على وضع خريطة للطريق التي يمكن فيها ان تؤثر التشريعات الخاصة بالعمر على نواحي أخرى من القانون. هذه المعلومات ستنوّر المقترحات التي ننوي وضعها في وثيقة استشارية مستقلة في عام 2003. سنخصص 12 أسبوعا للاستشارة. نلخص جدول الأعمال على المدى الطويل في الصفحة 14.

التمييز بين الجنسين

الحمل والأمومة

94. "توجيه المعاملة المتساوية المعدل" يوضح بأن معاملة النساء معاملة أقل تفضيلاً بسبب الحمل أو الأمومة هي معاملة تشكل تمييزاً ضدهم.

95. القانون في بريطانيا العظمى يحمي النساء الحوامل والأمهات الجدد من التمييز. مثلاً:

- اقلتهن من عملهن بسبب الحمل أو الأمومة هو أوتوماتيكياً عمل غير عادل؛
- ينص قانون القضايا الأوروبية والقومي بأن معاملة النساء معاملة أقل تفضيلاً بسبب الحمل يشكل تمييزاً جنسياً؛
- وينص قانون القضايا القومي بأنه، في نهاية اجازة الأمومة، يحق للمرأة ان تعود الى عملها او الى منصب متساو بناء على شروط لا تقل تفضيلاً بالنسبة لها.

96. لا يفسر قانون التمييز بين الجنسين أي من تلك الأمور. قد يقال أنه يتوجب تغيير القانون حتى يعكس القانون مسألة الحمل والأمومة ويبيّن بوضوح كيفية امتثال بريطانيا للتعديلات الأخيرة التي دخلت على "توجيه المعاملة المتساوية". ولكن من ناحية أخرى فإن تأثير التوجيه هو مجرد تسجيل مختلف للمتطلبات التي تم توطيدها عن طريق الأحكام الصادرة عن محكمة العدل الأوروبية. تقوم حالياً محاكم ومجالس القضاة في البلاد بتطبيق تلك المتطلبات. وازاء هذه الخلفية فان تعديل قانون التمييز بين الجنسين سيأتي بالغموض بدلاً من توضيح القانون.

هل يتوجب على قانون التمييز بين الجنسين ان يمنع تحديدا التمييز على ؟
أساس الحمل او الأمومة؟ نرحب بوجهات نظركم.

المضايقة والتحرش

97. وضعنا مخططاتنا لتحريم المضايقة في الصفحة 29. نرحب بوجهات نظركم حول أفضل الأساليب لتأمين تحريم المضايقة الجنسية بالاضافة الى تحريم القرارات المبينة على أساس ردة فعل الموظف للمضايقة كما ينص عليها "توجيه المعاملة المتساوية المعدل".

تحديد الوقت للأجور المتأخرة

98. اذا نجحت المطالبة بالأجر المتساوي ينص قانون الأجر المتساوي بأنه يحق للمشتكي ان يحصل على أجور متأخرة حتى سنتين قبل تاريخ بدء الاجراءات القانونية. سنقوم بتغيير هذا الحد حتى يتمشى مع فترة المطالبات المنصوص عنها في انتهاك العقود. هذه ست سنوات في إنجلترا وويلز وخمس سنوات في اسكتلندا. وفي حالات نادرة يمكن ان يكون الحد طويلا، مثلا، اذا رأى مجلس القضاة الخاص بالتوظيف او رأت المحكمة بأن صاحب العمل أخفى حقائق ذات صلة عن المشتكي.

99. طلبنا وجهات النظر حول هذا الاقتراح في كتيب "نحو الأجر المتساوي". ثمة غالبية كبيرة ممن ردوا (72%) أيدوا هذا التغيير. يتبع ذلك قراران وهما:

- حكم المحكمة الاوروبية في عام 1999 (لوفي) بأن الحد ومدته ستان الذي تطبقه المملكة المتحدة هو غير قانوني في الحالات التي يكون قد انخدع فيها المشتكي؛

- نصّ حكم تال صدر عن مجلس الاستئناف القضائي الخاص بالتوظيف في المملكة المتحدة أنه يتوجب تمديد منح الأجور المتأخرة الى ست سنوات.

تتمشى الحدود الزمنية الجديدة مع الفترة المحدودة المنصوص عنها في قانون العقود المعمول به في إنجلترا وويلز ومع الفترة التوجيهية في اسكتلندا.

عدم وجود أسس معقولة

100. حاليا، يسمح قانون الأجر المتساوي لصاحب العمل بأن يدعي بأنه لا توجد أسس معقولة للمطالبة بأجر متساوي عندما يبدو، مثلا، العمل مختلفا في طبيعته. نحن ننوي التغاضي عن هذا الدفاع الأحادي الجانب الذي يديم الصورة العقلية الموحدة التي تعوزها السمات الفردية المميزة. ولكن سنسمح لمجلس القضاة بالاستنتاج بأن وظيفتين ليستا متساويتين من حيث القيمة هذا عندما يكون قد جرى تقييمهما بشكل مختلف في مشروع تقييم الوظائف، شرط ان يكون المشروع مرضيا. وسنحري أيضا تغييرا طفيفا على دور الخبراء المستقلين بحيث يمكنهم ان يقدموا افادة الى مجلس القضاة في مطالبات القيمة المتساوية في عدد كبير من الحالات.

101. ومن بين الذين أجابوا على العملية الاستشارية 73% منهم وافقوا على هذا الاقتراح لمطالبات القيمة المتساوية. وهذا المقترح ثابت على مبدأ القسم 28 في قانون التوظيف الصادر عام 2002 والذي يهدف أيضا الى تحسين الاجراءات المتبعة في مجالس القضاة. ولكن يبقى مجلس القضاة الخاص بالتوظيف في وضع يسمح له بالتغاضي عن أية مطالبة تافهة او مغیظة يقدمها أي من الطرفين.

الحد الزمني لتقديم مطالبات بالأجر المتساوي

102. بموجب قانون الأجر المتساوي يتعيّن ان يكون الشخص قد شغل الوظيفة خلال الأشهر الستة الأخيرة ليحق له ان يقدم مطالبة بالأجر المتساوي أمام مجلس القضاة الخاص بالتوظيف. وفي كتيّب "نحو الأجر المتساوي" قلنا اننا سننتظر نتيجة قضية

"بريستون" قبل دراسة ما اذا كانت هناك حاجة الى تغيير هذا المطلب. حكم مجلس اللوردات الآن بأنه ينسجم مع قانون الجماعة الاوروبية.

103. مع أخذ هذا الحكم بعين الاعتبار سنحتفظ بالحد الزمني الحالي ومدته ستة أشهر لتقديم مطالبات بالأجر المتساوي. وتمشيا مع حكم المحكمة الاوروبية في قضية "لوفي" نقترح ان يجري تمديد هذا الحد الزمني عندما يرى مجلس القضاة الخاص بالتوظيف او ترى المحكمة بأن صاحب العمل قد أخفى حقائق ذات صلة بالموضوع عن المشتكي.

104. وسنقوم بتغيير آخر بحيث يمكن لشخص جرى توظيفه بموجب سلسلة من العقود غير المتتالية والتي تشكل توظيفاً مستقراً ان يقدم مطالبة ضمن ستة أشهر من انتهاء وظيفته. هذا ينفذ جزءاً من حكم مجلس اللوردات في قضية "بريستون".

105. نجري حالياً استشارة مستهدفة حول محتوى وشكل استمارة قانونية للاستخدام في مطالبات الأجر المتساوي. ونقترح أنه يجب على صاحب العمل ان يجيب على تلك الاستمارة خلال ثمانية أسابيع.

106. ستطرح لجنة الفرص المتساوية عما قريب عملية استشارية حول مراجعة مبدأ الممارسة للأجر المتساوي القانوني الصادر عام 1997.

المسائل الأخرى التي يطرحها التوجيه المعدل للمعاملة المتساوية

107. يدخل التوجيه المعدل للمعاملة المتساوية عدداً من الواجبات المعدة لتحسين الفرص المتساوية في اوروبا. هذه الواجبات ستكون من مسؤوليات الحكومة بدلا من مسؤوليات أصحاب العمل. سندرس تلك النقاط في الأشهر القادمة.

ما هي الفوائد من الأنظمة؟

تخفيض كلفة التمييز

108. يوضع مقاييس مقبولة في التوظيف (وعموما في ما يتعلق بالعرق) تخفض الأنظمة الجديدة التكاليف الحالية الناجمة عن التمييز.

109. للممارسات المعيّنة أي تلك المقصورة على شخص او جماعة تأثير يتجاوز القوة العاملة في الشركة. فهي تحرم الشركة من الحصول على معرفة وخبرة ومهارات قيّمة. وعلاوة على تلك التكاليف الناجمة عن فقدان الفرص يمكن للتمييز ان يؤدي الى أمراض متعلقة بالضغط النفسي والى سوء جودة العمل والى غياب طويل الأمد عن الوظيفة. وعدم اتخاذ أية اجراءات من قبل الادارة عندما تبرز مثل تلك الحالات كثيرا ما يضاعف المشكلة. وعندما يقدم العمال في آخر المطاف شكوى رسمية فان الاجراءات الداخلية للنظر في الشكاوى او جلسات مجالس القضاة قد تستهلك من وقت الموظفين ومن وقت المدراء وممثلي نقابات العمال. الوساطة او حل المشكلة عن طريق مجالس القضاة يشمل مجموعة واسعة من الناس والتكاليف بما فيها الرسوم القانونية والتعويض ولا سيما اذا انتهت بمغادرة الموظفين للبحث عن وظيفة جديدة او مهنة جديدة.

110. العمل على معالجة تلك الأشكال وغيرها من أشكال التمييز من شأنها ان تساعد في تخفيض النتائج المباشرة التي يعاني منها الأفراد وفي تخفيض التكاليف التي تتكبدها مؤسسات الأعمال.

الفوائد من التنوع لمؤسسات الأعمال

111. السياسات المبنية على المساواة تأتي بفوائد واسعة. اذا بتوظيف الناس بناء على أدلة الكفاءة من دون التأثير بأمور تتعلق بأسلوب حياتهم، مثلا، تكون الشركات واثقة من أنها تحصل على أفضل الناس لشغل وظائفها. وكذلك فان التوظيف العادل يشجع

الناس على العمل بكامل امكانياتهم.

112. ومع مرور الزمن فان ممارسات التوظيف العادلة كثيرا ما ستؤدي الى ايجاد قوة عاملة متنوعة وربما قوة عاملة تمثل تمثيلا وثيقا للمجتمع الذي تعمل فيه الشركة. وهذا ايضا من شأنه ان يأتي بفوائد للشركة. القوة العاملة المتنوعة يمكنها ان تكون أكثر ابداعا من واحدة يجري توظيفها على شاكلة مدير معين. ويمكنها ان تستقطب زبائن جددا للشركة وان تصل الى سوق أوسع من ذي قبل.

113. وبينما يمكن للناس ان يكونوا أكبر رصيد للشركة فان صورتها تترادف اهمية ان كانت تكتسبها عن طريق الدعاية الوطنية او عن طريق وسائل الترويج المحلية. ففي اقتصاد مبني على المعرفة الحديثة حيث تتنافس فيه الشركات بقوة على العمال المهرة فان تكاليف السمعة السيئة في شؤون التوظيف وتقديم الخدمات هي أمور واضحة للجميع. وفي أية مرحلة من مراحل الدورة الاقتصادية فان السمعة المبنية على الممارسات الحسنة في المساواة لا شك ستساعد في بناء شركة قوية على المدى البعيد.

التكاليف المترتبة على تطبيق الأنظمة

114. الأنظمة تجلب في طياتها، طبعاً، تكاليف بحد ذاتها. يجب ان يكون أصحاب العمل على علم بالحقوق والمسؤوليات الجديدة وان يقوموا بتعديل لسياساتهم وممارساتهم حيث تدعو الضرورة. هذا من شأنه أن يستغرق بعض الوقت. ولكن من الجدير ملاحظة ما يلي:

- التكاليف القابلة للقياس هي أكبر من الفوائد في السنة الاولى فقط من تطبيق الأنظمة عندما يبدأ أصحاب العمل بالامام بالتشريعات. واعتباراً من السنة الثانية من تطبيق السياسة فما بعد تفوق الفوائد وزناً وقيمة التكاليف.
- تجلب التشريعات الجديدة التكاليف ذات الأهمية. ولكن الفوائد القابلة للقياس الناجمة عن التوجه الجنسي، مثلاً، تفوق قيمة ووزن التكاليف الى حد بعيد طوال الفترة التي قمنا بتحليلها. وبالنسبة للدين والعقيدة فان الفوائد في المستقبل تفوق

قيمة ووزن التكاليف المبدئية.

- ويمكن تحمّل التكاليف. الشركات الصغيرة تتكبّد كلفة مبدئية واحدة مقدارها نحو 40 جنيه استرليني لزيادة الادراك بالتشريعات والحصول على الارشاد. وهذا يشكل معدل 8 جنيهات استرليني لكل عامل لديها. وستستفيد الشركات الصغيرة من معالجة التمييز بالطريقة ذاتها التي ستستفيد منها المنظمات الأخرى.
- يمكن القيام بتلك المقارنات على الرغم من أنه يتعدّد اعطاء قيمة مالية لعدد كبير من الفوائد المدرجة أعلاه، ولا سيما بالنسبة لأصحاب العمل، وعلى الرغم من ان تلك الفوائد غير مشمولة في التحليل المالي.
- وأخيرا فان الشركات لن تتكبّد تكاليف كافة أنظمة المساواة الجديدة في الوقت ذاته. اذ سيجري تطبيق التشريعات الجديدة والمعدّلة على مراحل على مدى ثلاث سنوات بين شهر ديسمبر/كانون الأول عام 2003 وشهر ديسمبر/كانون الأول عام 2006.

115. يلخّص الجدول التالي التكاليف والفوائد الرئيسية الناجمة عن تطبيق الأنظمة المترتبة على التوجّه الجنسي وعلى الدين والعرق والجنس والاعاقة: وهي كل ناحية من نواحي التمييز التي نشرنا بخصوصها مسودة أنظمة للاستشارة. ويمكنك رؤية التحليل المؤيد لذلك في "تقييم أثر الأنظمة" على موقع الانترنت وعنوانه www.dti.gov.uk/er/equality. وسنواصل تطوير تقييم أثر الأنظمة مع تطوّر السياسة في ضوء العملية الاستشارية ونحن نرحّب بتعليقاتكم في أي وقت.

تقييم لأثر الأنظمة: ملخص للفوائد والتكاليف بالنسبة لأصحاب العمل والأفراد ودافع الضرائب (بملايين الجنيهات الاسترلينية)

		التوجه الجنسي	الدين والعقيدة	العرق	الإعاقة	الجنس	
أصحاب العمل	الفوائد	عموما	الفوائد بالنسبة لمؤسسات الأعمال هي فوائد همة ولكن يصعب قياسها بدقة متناهية. فهي تشمل تأمين توافق أكثر فعالية بين القدرات والوظيفة؛ واحتفاظ أفضل بالمهارات والمعرفة؛ وتفادي التغيب بسبب المرض والغياب الطويل الأمد من الوظيفة؛ وتحفيز أفضل للعمل بين الموظفين عموما. وسياسات التوظيف المبنية على أساس المساواة تساعد على تجنّب الشكاوى ورفع القضايا المكلفة أمام مجالس القضاة. والقوة العاملة المنة تكون أكثر ابداعا وتساعد الشركة على الوصول الى أسواق واسعة وترسم لها صورة ايجابية في السوق. وكل تلك الفوائد تساعد على زيادة الانتاجية.				
	التكاليف	ارشادات للقراءة	£13.7 (كلفة واحدة)	£13.7 (كلفة واحدة)	£6.9 (كلفة واحدة)	£4.0 (كلفة واحدة)	£6.4 (كلفة واحدة)
		انتاج الارشاد	كلفة اضافية صغيرة	كلفة اضافية صغيرة	كلفة اضافية صغيرة	كلفة اضافية صغيرة	كلفة اضافية صغيرة
		التوظيف	£0.2 (كلفة واحدة)	£0.2 (كلفة واحدة)	£2.6 (كلفة واحدة)	£0.7 (مكررة)	
		بمجالس القضاة	£2.0 (مكررة)	£2.0 (مكررة)	£3.5 (مكررة للشركات) مع £0.2 (مكررة) للمؤسسات الخيرية). £0.03 (مكررة للقضايا بعد انتهاء العلاقة.)	£1.4 (مكررة)	كلفة صغيرة للقضايا: اقتراح عدم وجود أسس معقولة
		التكاليف غير تكاليف الأجر	مع اتاحة المجال للعناية بالمعالين والاجازات الخاصة الخ.	مع اتاحة المرونة للساعات والمهرجانات الدينية الخ.	مع اتاحة مرونة للمعالجة والتعديلات المعقولة		
		امتثال الشركات			£3.5 (كلفة واحدة)		
		المؤسسات الخيرية			£0.4 (كلفة واحدة)		
		البحارة الموظفون من الخارج			£40.5 (مكررة)		

		أمور أخرى	معاشات التقاعد: £1.6-1.1 (العام الأول) ويرتفع الى £28-39 (العام 40)، ناقص اشتراكات الموظفين، مكاسب الاستثمار وأية امتيازات ضريبية			تمديد قانون التمييز بين الجنسين الى المهن المستثناة حالياً: £0.3 (كلفة واحدة)؛ £0.3 (مكررة).	
		أجر متأخر					£0.8 (مكررة)
	الاجموع	الاجموع	£13.9 (كلفة واحدة)؛ £3.1-3.6 في السنة الاولى ترتفع الى £30-41 في السنة 40 (مكررة)	£13.9 (كلفة واحدة)؛ £2.0 (مكررة)	£13.4 (كلفة واحدة)؛ £44.2 (مكررة)	£4.3 (كلفة واحدة)؛ £2.4 (كلفة مكررة)	£6.4 (كلفة واحدة)؛ £0.8 (كلفة مكررة)

		التوجه الجنسي	الدين والعقيدة	العرق	الاعاقة	الجنس
الأفراد	الفوائد	عموما	فرص أكبر للتوفيق بين القدرات والوظائف المتوفرة؛ لتأمين التطور والتدريب؛ وتخطيط التقدم في المهنة. تجنّب المرض والغياب من الوظيفة مدة طويلة. القدرة على العمل بمرونة واتاحة المجال للعناية بالمعالين والمهرجانات الدينية والعلاج للمعاقين او التعديلات المعقولة.			
	التكاليف	التوظيف	£8.5-12.0 (مكررة)	£9.0 (مكررة)		£1.8 (مكررة)
		الترقية	£6.7-9.4 (مكررة)	توفيق أفضل		
		أجر البحارة			£40.5 (مكررة)	
		أمور أخرى	معاشات التقاعد: £1.1-1.6 (السنة الاولى) ترتفع الى £28-39 (العام 40) ناقص أية اشتراكات.		حماية من تمييز صاحب الملك	سبعة ملايين وظيفة اضافية ضمن نطاق قانون التمييز ضد المعاقين.

المجموع	المجموع	£16-24 في العام الأول ترتفع الى £43.2-60.4 t في العام 40 (مكررة)	£9.0 (مكررة)	£40.5 (مكررة)	£1.8 (مكررة)	غير مقاس
---------	---------	--	--------------	---------------	--------------	----------

دافعو الضرائب	الفوائد	من الصعب قياس الفوائد قياسا دقيقا؛ ولكنها تشمل زيادة في الضريبة واشتراكات التأمين القومي من تشغيل الموظفين والتدريب والترقية. فوائد التأمين الاجتماعي المنخفضة (هامشية)					
	التكاليف	بجلاس القضاة	£0.5 (مكررة)	£0.5 (مكررة)	£1.0 (مكررة)	£0.5 (مكررة)	£0.1 (مكررة)
		أمور أخرى	معلومات لتعزيز الوعي	معلومات لتعزيز الوعي.	معلومات لتعزيز الوعي.	تكاليف التعديل لزيادة نطاق قانون التمييز ضد الاعاقة. معلومات لتعزيز الوعي	معلومات لتعزيز الوعي
المجموع		£0.5 (مكررة)	£0.5 (مكررة)	£1.0 (مكررة)	£0.5 (مكررة)	£0.1 (مكررة)	

الجزء الثالث

تشجيع المساواة

المشورة والارشاد

116. يعتبر تحضير التشريعات جزءا مهما من تنفيذ الاطار الذي تفاوضنا عليه في اوروبا. ولكن الأنظمة الجديدة ما هي الا وسيلة وليست غاية في حد ذاتها. نريد ان يكون للتشريعات أثر عملي في ازالة التمييز وذلك لمصلحة الأفراد ومؤسسات العمل. غايتنا هي ان تفهم جميع المنظمات المشمولة في التوجيهات كافة المتطلبات الجديدة ومع مرور الزمن تقوم بتشجيع المزيد منها على النهوض الى مستويات الأفضل منها.

التوجه الجنسي والدين

117. لقد وضعنا خططنا الطويلة الأمد لتشجيع المساواة في كتيّب "المساواة والتنوع: كيف يمكن تحقيقهما". هناك تحدي فوري يتعين مواجهته وهو دعم تنفيذ تشريعات جديدة تماما بخصوص التوجه الجنسي والدين، اعتبارا من شهر ديسمبر/كانون الأول العام المقبل. من الأهمية بصورة خاصة ان لا تغلق القرارات التي نتخذها الآن الخيارات على المدى البعيد. بدلا من ذلك، نحن ننوي ادخال مجموعة من النشاطات المحددة زمنيا مع التركيز عمليا على حاجات الأفراد ومؤسسات العمل على مدى السنتين والثلاث سنوات المقبلة.

118. بعض المهام الواردة أدناه هي بصورة رئيسية مسؤولية تقع على عاتق الحكومة. ولكننا نعترف بأن النجاح كثيرا ما يعتمد على اشراك الآخرين والعمل كشراكة. وبينما لا نريد ان نستبق العمل حول شكل الترتيبات على المدى الطويل لتشجيع المساواة لا نريد أيضا ان نعيد صياغة الأنظمة والشبكات التي تعمل حاليا على خير ما يرام. وفي تقديمنا هذه الرزمة من التدابير نحن نستعين بخبرة لجان المساواة ومصلحة المشورة والتصالح والتحكيم (أكاس) وغيرها من المنظمات التي لها سجل حافل في اىصال رسالتها الى جمهور متنوع من الناس.

تعزير الوعي

119. نحن ننوي تنظيم برنامج من الفعاليات له ثلاثة أهداف رئيسية وهي:

- الاستشارة النشيطة التي تبني على الصلات الوثيقة مع المنظمات الممثلة وفيما بينها. الاستشارات التي جرت في الآونة الأخيرة حول المسائل الرئيسية قد أثمرت اجابة ممتازة. ولكن الاحتفاظ بتلك الصلات عن طريق المباحثات غير الرسمية هو على قدر مماثل من الأهمية خلال تحضير الأنظمة المفصلة. ونريد أن نتأكد بأن الارشاد، في كافة أشكاله، يستمر في الاستعانة بالخبرة حول أثر التمييز وعلى أكثر الطرق فعالية لمعالجته.
- الدعاية: زيادة الوعي بالحقوق والمسؤوليات الواردة في التشريعات الجديدة وفي غرضها. نريد التعريف برسالتنا ليس فقط للأفراد والموظفين بل لأولئك الذين يقدمون التدريب وهيئات التأهيل بالشهادات ووكالات التوظيف وغيرها.
- تشكيل شبكات تعارف: للتأمين بأن المستشارين العاملين في المصلحة الاستشارية للشؤون العرقية والمساواة و "أكاس" ومكاتب تقديم المشورة للمواطنين ومكاتب الصلة لمؤسسات العمل والحكومات المحلية وغيرها من الهيئات تفهم متطلبات التشريعات الجديدة والمرونة التي ستتاح لأصحاب العمل. وسنعمل مع لجان المساواة حيث يكون مناسباً. يجب ان يكون بإمكان تلك الهيئات ان تسدي المشورة عن المساواة علاوة على المشورة حول التوظيف وحقوق الانسان على أرض الواقع. وسنبحث في الفرص المتاحة للآخرين في توفير المعلومات الأساسية حول تشريعات المساواة بما في ذلك الخدمات التي يوفرها المحاسبون والبنوك لأصحاب العمل الصغار والجدد. قلتم لنا ان هناك ممارسات حسنة بصورة خاصة تتبع في القطاع المالي التي يترتب علينا ان ندرسها ونشجعها على نطاق كبير.

120. ستأكد من أن هذا البرنامج يترايط مع المخططات للاستشارة حول دور مؤسسات المساواة حيث يكون مناسباً.

الارشاد الخطي

121. يجب ان يتيح الارشاد الخطي اجابات عملية على الأسئلة حول المتطلبات القانونية بلغة بسيطة. وبالنسبة للتوجه الجنسي والدين سنحضّر مجموعة من النشرات التي تلي حاجات شتى الناس. بمن فيهم الأفراد ومؤسسات العمل الصغيرة والعاملين في مجال حقوق الانسان ومجالس القضاة الخاصة بالتوظيف وغيرهم. ويقدم الجدول الآتي اطارا ويبيّن كيف سيرتبط الارشاد الجديد بالمواد الموجودة حاليا والتي جرى الترحيب بها. ولجنة الفرص المتساوية ولجنة المساواة العرقية ولجنة حقوق المعاقين مسؤولة عن تحضير الارشاد حول الجنس والعرق والاعاقة.

122. تشكّل مساهمتك المفتاح للنشرات الفعالة. يدعو الارشاد الى تقديم اجابات عملية على أسئلتكم ولا سيما عن حقوقكم كأفراد او عن واجبات صاحب العمل في ظروف معيّنة. وهي بحاجة الى الاستعانة بتجاربكم وبأمثلتكم ان كانت تلك أمثلة عن ممارسات حسنة او تقدم الأدلة عن تأثير التمييز الجائر.

123. وسنعمل على نحو وثيق مع "أكاس" ومع لجان المساواة الثلاثة التي لديها خبرة كبيرة في تشجيع المساواة وكذلك مع مجموعة واسعة من المعنيين بالأمر. وسنستشيركم حول النتائج بدعوتكم الى ابداء رأيكم وتعليقكم على المسودات عن طريق موقع الانترنت الخاص بنا كما سنطلب رد فعلكم خلال الندوات والمؤتمرات التي سنقيمها. وسنقوم باجراء محادثات مع الجماعات المعنية بالأمر لتتأكد من أن الاستشارة حول محتوى ولهجة وشكل الارشاد تمثل الجماعات خير تمثيل.

اطار التوجيه الخطي للنواحي الجديدة من التمييز

المحدد	العام	المعلومات
دليل مفصّل للقانون يتيح تعليقا عن كافة التشريعات الجديدة. هذا معدّ للذين يرجعون بانتظام الى التشريعات والى النواب والمحامين وأعضاء مجالس القضاة الخاصة بالتوظيف والمهنيين العاملين في مجال حقوق الانسان.	كراسات تعرض النقاط الرئيسية حول الحقوق والمسؤوليات. ثمة مثال مبني على الارشادات الحالية والتي لاقت استحسانا، "المساواة تمكمك أيضا"، تقدمه في الملحق أ.	المعلومات
ارشادات بخصوص كل ناحية من نواحي التمييز حول متطلبات القانون للآتي:	ارشاد بخصوص كل موضوع حول الممارسة الحسنة: يشمل تعيين الموظفين والمحافظة عليهم والأجور ومعالجة الشكاوى والاقالة والتقاعد الخ. تتوفر تلك المواد حاليا ويمكن الحصول عليها من موقع الانترنت الخاص بـ Equality Direct وعنوانه: www.equalitydirect.org.uk	الارشاد
معلومات ذات صلة بالموضوع من المنظمات التطوعية حول النواحي المعنية من التمييز. مثلا:	بحوث عامة عن سوق العمل وفوائد المساواة بالنسبة لمؤسسات الأعمال. والنتائج المنتظرة للاحصاء الرسمي للسكان من شأنها ان تساعد المنظمات في دراسة مقدار تمثيل قوتها العاملة للمجتمع وان تستفيد من التنوع داخل منطقتها.	الدعم
<ul style="list-style-type: none"> • ما هو الدين؟ • كيف يؤثر ذلك على معاش التقاعد؟ • ما هو العمل الايجابي؟ 		
<ul style="list-style-type: none"> • معلومات عن معتقدات معينة وعن الأمور المتعلقة بالمعتقدات التي يمكن طرحها في مكان العمل. • تقييم للممارسات الحالية: مثلا، برنامج ستونول لتأييد التنوع. 		

المشورة العملية

124. للارشاد أغراض محددة. ولكن كثيرا ما يحتاج أصحاب العمل والموظفون الى مشورة آنية حول الأمور التي تنشأ في مكان العمل. وجود الفرصة للتكلم مع شخص ملم بالتشريعات الخاصة بالمساواة والممارسة الحسنة كثيرا ما يساعد في حل المشاكل بسرعة وبشكل مرضي قبل ان تؤدي تلك الى شكاوى رسمية. هذا أمر مناسب للجانبين.

125. تقدم الحكومة حاليا التمويل لتأمين توافر المشورة العملية حول معالجة التمييز حيث وأي متى يحتاج اليها الناس وذلك عن طريق مجموعة من الشبكات. وشبكات مثل "المساواة مباشرة" و "مكاتب تقديم المشورة للمواطنين" و "مصلحة مؤسسات الأعمال الصغيرة" ما هي الا ثلاثة أمثلة على ذلك. الملحق ب يعطيكم المزيد من الأمثلة. ونحن سنتحدث مع شركات الحاسبة والبنوك حول كيفية اشتراكها في ارسال رسالة المساواة للذين على وشك تعيين الموظفين او على وشك التوسّع. ونحن نرحّب بالمزيد من الآراء حول الشبكات التي يمكن ان تشجّع المساواة.

مؤسسات المساواة الجديدة

126. في الكتيّب "نحو المساواة والتنوّع" قلنا بأنه هناك حسنة في احداث لجنة قانونية واحدة لتقديم الخدمات المتكاملة والارشاد والدعم على مدى كافة نواحي المساواة. وفي 15 مايو/أيار أعلنت باربارا روش، وزيرة النساء في مكتب نائب رئيس الوزراء عن مشروع للنظر في الخيارات الطويلة الأمد حول هيئات المساواة في بريطانيا العظمى بما في ذلك عن القيام بدراسة جدوى لانشاء لجنة واحدة للمساواة.

127. كان هذا الاعلان الحافز لاجراء مناقشة حيوية حول كل من المبادئ التي تعضد هيئات المساواة الموجودة لدينا والخيارات التنظيمية المفتوحة لنا. نحن توافقون الى الاستمرار في اشراك المعنيين بالأمر وغيرهم من الأطراف المهتمة في دراسة أفضل السبل للسير فيها الى الأمام.

128. تم مع هذه الوثيقة نشر وثيقة استشارية أخرى نعرض فيها تقييم الحكومة لأولويات المساواة والتحديات الماثلة أمامنا. هذه النشرة وعنوانها: "المساواة والتنوّع: كيف يمكن تحقيقهما" تنظر في كيف يمكن لهيئات المساواة ان تساهم في جعل الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية حقيقة واقعة للجميع وهي تستعين بالخبرات حتى الآن المتوفرة في بريطانيا العظمى وفي الخارج. وهي تحدد المجالات حيث تدعو الحاجة الى التركيز عليها في المستقبل مثل تشجيع المساواة بطريقة متكاملة مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات كافة الجماعات. وتشير الوثيقة أيضا الى الأهمية التي نعلقها على التأكد من أنه مهما كانت الترتيبات التي نضعها فانها تلي تلبية تامة حاجات الناس في اسكتلندا وويلز.

129. نحن نعرض في كتيّب "المساواة والتنوّع: كيف يمكن تحقيقهما" الخيارات البنوية المحتملة لهيئات المساواة. ونحن ندعوكم الى التعليق على كل خيار منها بالاضافة الى الاجابة على بعض الأسئلة المهمة الأخرى ذات الصلة بأية ترتيبات جديدة. وبممكنك الحصول على ملخص للقضايا وعلى نشرة من الوثيقة كلها، من موقع الانترنت الخاص

بنا وعنوانه: www.dti.gov.uk/er/equality

الجزء الرابع

كيفية التعليق

كيفية التعليق

كيف يمكنني أن أستجيب على هذا الكتيّب؟

نحن نرحّب بردكم على الأسئلة التي نطرحها عليكم في هذه الوثيقة. وقد أرفقنا معها استمارة لمساعدتكم على ذلك. المرجو ارسال تعليقاتكم الى العنوان الوارد في الاستمارة في موعد أقصاه 24 يناير/كانون الثاني عام 2003. فاذا توفرت لكم حرية الوصول الى الانترنت يمكنكم الحصول على الاستمارة من الموقع وعنوانه: www.dti.gov.uk/er/equality واعادته بالبريد الالكتروني الى:

way.ahead@dti.gsi.gov.uk

هل يمكنني ان اطلب نسخا عن الأنظمة؟

نعم. هناك خمس مجموعات من الأنظمة: تشريعات جديدة تشمل التوجّه الجنسي وكذلك الدين، بالاضافة الى أنظمة تعدّل قوانين العلاقات العرقية والتمييز ضد الاعاقة والأجر المتساوي. يمكنكم الحصول على نسخ من تلك الوثائق مجاناً بزيارة موقعنا على الانترنت وعنوانه: www.dti.gov.uk/er/equality. اذا لا تتوفر لكم حرية الوصول الى الانترنت يمكنكم الاتصال برقم التليفون الوارد في الصفحة التالية.

هل يمكنني أن أحصل على هذا الكتيّب بأشكال أخرى؟

نعم. تتوفر هذه الوثيقة بمجموعة مختلفة من الأشكال لتأمين وصول مقترحاتنا الى أوسع مجموعة من الناس الذين تتوفر لهم حرية الوصول الى الانترنت. تقدم لكم الصفحة التالية الخيارات وكيف يمكنكم الحصول على نسخة مجانية. وان كنت معاقاً وتريد معلومات بشكل مختلف المرجو الاتصال بنا على الرقم 0800 389 5685.

ماذا لو كان هناك شيء غير واضح في هذا الكتيب؟

المرجو الاتصال بأي رقم من الأرقام التالية ان كنت تريد توضيحا عن أي مقترح من مقترحاتنا. واذا كنت معاقا ولا ترغب في تعبئة الاستمارة المرجو الاتصال بخط الاستعلامات العامة او اتصل عن طريق البريد الالكتروني بـ Jayne.Berod@dti.gsi.gov.uk للبحث بكيف يمكننا ان نأخذ وجهات نظرك بعين الاعتبار.

العمر	0800 028 8066	الدين	0800 028 8074
الاعاقة	0800 389 5685	التوجه الجنسي	0800 028 8076
الجنس	0207 273 8831	المواضيع العامة	0800 028 8078
العرق	0207 035 5416	التليفون النصي	0207 712 2492

طلب المزيد من النشرات

الوثائق الرئيسية	الرقم المرجعي	التليفون
<u>المساواة والتنوع: الطريق الى الأمام</u>		
● بالانجليزية	02/1164	0870 1502 500
● بالويلزية	02/1367	0870 1502 500
● بالعربية	02/1216	0870 1502 500
● بالصينية	02/1217	0870 1502 500
● بالغوجيرانية	02/1219	0870 1502 500
● بالهندية	02/1218	0870 1502 500
● بطريقة برييل للعميان	02/1220	0870 1502 500
● على شريط مسجل (ملخص)	02/CAS5	0870 1502 500
● بخط مطبعي كبير		0800 028 8078
● على قرص 3.5 بوصة		0800 028 8078

المساواة والتنوع: كيف يمكن تحقيقهما

● بالانجليزية	02/1353	0870 1502 500
● بالويلزية	02/1355	0870 1502 500
● بالعربية	02/1357	0870 1502 500
● بالصينية	02/1358	0870 1502 500
● بالغو جيراتية	02/1360	0870 1502 500
● بالهندية	02/1359	0870 1502 500
● بطريقة بريبل للعميان	02/1369	0870 1502 500
● على شريط مسجل (ملخص)	02/02/CAS7	0870 1502 500
● بخط مطبعي كبير		0800 028 8078
● على قرص 3.5 بوصة		0800 028 8078

التليفون	الرقم المرجعي	الأنظمة وملاحظات تفسيرية
0870 1502 500	02/1369	● الاعاقة
0870 1502 500	02/1370	● الأجر المتساوي
0870 1502 500	02/1371	● العرق
0870 1502 500	02/1373	● الدين
0870 1502 500	02/1372	● التوجه الجنسي

الملحق أ

ماذا يمكن لأصحاب العمل ان يعملوه الآن؟

لا داعي الى الانتظار حتى صدور التشريعات الجديدة بالبدء بتنفيذها. فقد بيّنت الأدلة انه من مصلحتك ان تعيد النظر الآن بمارستك في التوظيف لتتأكد من أنها ممارسات عادلة ومنصفة. ان استثمار وقتك الآن من شأنه ان يساعدك في تجنب تكاليف الدفاع.

الحصول على أفضل شخص لشغل الوظيفة

- كن واضحا من ما تتطلبه الوظيفة ومن الواجبات الرئيسية.
- اطلب معلومات من المتقدمين الى الوظيفة تفيدك عما اذا كان بإمكانهم القيام بالوظيفة.
- اطلب من المعاقين الذين قد يحتاجون الى تعديل في محيط العمل للقيام بعمل معين ان كان هناك أي شيء يعتقدون بأنه يمكن ان يساعدهم على القيام بالوظيفة قيما وافيا.
- لا تسأل أسئلة لا علاقة لها بالوظيفة. احصل على المعلومات الصحيحة وكن منفتح العقل.
- عامل الناس بناء على كفاءاتهم ولا تقوم بافتراضات عما اذا يمكن لهذا الشخص ان "يندمج" في بيئة العمل او لا.
- قم بالاعلان عن الوظيفة الشاغرة علنا اذ ان ذلك من شأنه ان يجذب أفضل المرشحين. لا تعتمد فقط على أصدقاء وعائلة الموظفين الحاليين.
- قم بتكليف أساليب تعيين الموظفين بحيث يمكن للمعاقين التقدم لشغل الوظيفة وحضور المقابلة.
- واذا كنت تستعين بخدمات وكالة لتعيين الموظفين لا تطلب منهم القيام بعمل غير شرعي.
- واذا لم تقم بعملية توظيف الموظفين بنفسك إبق على علم بمجريات الأمور.

الاحتفاظ بموظفيك

- أبق قنوات الاتصال مفتوحة بينك وبين جميع الموظفين العاملين لديك. هذا من شأنه ان يساعد الجميع.
- تأكد من ان فرص الترقية والتدريب معروفة لدى جميع الموظفين وبأنها متوفرة على أساس عادل ومتساوي.
- تأكد من الترحيب بالموظفين الجدد بمصاحبتهم في جولة في مكان العمل وتعريفهم على زملائهم وابلأغهم بالقواعد المتبعة في الشركة.
- افحص بصورة منتظمة عما اذا كان الموظفون المعاقون بحاجة الى التعديل الاضافي في ترتيبات العمل او في مكان العمل.

معالجة المضايقات

- لا تتجاهل المضايقات والتنمر على الضعفاء. اذ لن يتوارى أي منهما اذا لم تعالجهما.
- اجعله من الواضح بأنك لن تتسامح مع المضايقات والتنمر على الضعفاء وأعلم الموظفين من ان يمكنهم ان يراجعوا في هذا الأمر اذا واجهوا ذلك. اتخذ موقفا حازما من تلك الأمور تجعل أمور مؤسستك تسير بسلاسة.
- ولا تحاول لوم الشخص المتعرض للمضايقة او للتنمر ولا تقاصصه او تقيله من وظيفته. تعاطى مع الشخص المسبب للمشكلة.

الشكاوى

- فليكن لديك اجراءات لمعالجة السلوك والشكاوى. وهذه يجب ان تنطبق على جميع الموظفين. وهذا من شأنه ان يساعدك على حل المشاكل بسرعة وقبل ان تتفاقم وتصبح خطيرة.
- قم بتطبيق الاجراءات التأديبية بعدل وانصاف وعلى نحو ثابت على مبدأ بغض النظر عن العرق والجنس والاعاقة والتوجه الجنسي والدين والعمر.

أعرف موظفيك

- معرفتك معرفة أساسية بموظفيك ستساعدك على مراقبة نتيجة سياساتك على أرض الواقع.
- احترم حساسيات الناس ان كنت تحتفظ بمعلومات عن تشكيل القوة العاملة لديك: مثلا من حيث الجنس او العرق او الاعاقات او العمر. فليكن الموظفون على علم لماذا تريد تلك المعلومات.
- وقد تحتفظ أيضا بسجلات عن المتقدمين للوظائف وعن التعيينات؛ وعن الاجازات المرضية والغياب عن العمل وأسبابها؛ والتأديب والانضباط والشكاوى؛ وساعات العمل؛ ونسب الأجر؛ والتدريب الذي يتلقاه الموظفون.
- وقد تحتاج الى تطمين موظفيك عن الاستعمال العادل والصحيح للمعطيات اذا قدموا لك معلومات مفيدة. وتأكد من اتباع "نظام الممارسة" بخصوص حماية المعطيات في التوظيف.

المرونة حول الحاجات

- وكلما كان ذلك ممكنا قم بتغييرات على ممارسات او ترتيبات العمل التي تضع الموظفين المعاقين او المعاقين المتقدمين للتوظيف في وضع مجحف.
- اتباع اسلوب مرن في ترتيبات العمل قد يدر الفوائد عليك وعلى موظفيك وقد يساعد مؤسسة أعمالك. وقد يشمل ذلك مجال العمل ساعات مرنة او أخذ الوقت لأسباب عائلية او دينية، والتكيف مع التقاليد الدينية او تلك الخاصة بالملابس، ولا سيما اذا دعت الحاجة الى ملابس خاصة يتطلبها العمل.

الملحق ب

كيف يمكنني الحصول على المزيد من المشورة؟

إذا كنت بحاجة إلى المشورة لمعالجة التمييز أو لتشجيع التنوع ان كنت مديرا او فردا، فيمكنك الحصول عليها من مصدر أو أكثر من المصادر التالية.

"أكاس"	مصلحة المشورة والتصال والتحكيم (أكاس) هي المصلحة الخبيرة في شؤون التوظيف وهي تساعد الناس على العمل معا بفعالية. يمكن لمصلحة "أكاس" ان تقدم المعلومات غير المنحازة والمساعدة وتحويل دون نشوء المشاكل وتحلها اذا نشأت بين أصحاب العمل والقوى العاملة لديهم وهي تنظر في المشاكل حول حقوق الموظفين وتشجع الناس على العمل سويا بفعالية.	انجلترا 0121 456 5856 اسكتلندا 0141 204 2677 ويلز 029 2076 1126 www.acas.org.uk
وصلة مؤسسات الأعمال	هذه خدمة وطنية توفر المساعدة والمشورة لأصحاب مؤسسات الأعمال وللمدراء حول مختلف نواحي تأسيس الأعمال وادارتها.	0845 600 9006 www.businesslink.org.uk
مكاتب تقديم المشورة للمواطنين	تقدم مكاتب تقديم المشورة للمواطنين مشورة مجانية وخصوصية وغير منحازة ومستقلة حول المشاكل التي تعتبر مركزية في حياة الناس. وهذه تشمل النصيحة بخصوص مسائل تتعلق بالديون والاستهلاك والاعانات والسكن والأمور القانونية والتوظيف والهجرة. يمكن للمستشارين في تلك المكاتب ان يعثوا لك الاستمارات ويكتبوا الرسائل والتفاوض مع المدينين وان يمثلوك تمثيلا قانونيا في المحاكم او في مجالس القضاة.	انجلترا وويلز راجع الدليل المحلي www.nacab.org.uk اسكتلندا راجع الدليل المحلي www.cas.org.uk

<p>لجنة المساواة العرقية</p>	<p>لجنة المساواة العرقية هي هيئة غير حكومية تمول من الأموال العامة جرى تأسيسها بموجب قانون العلاقات العرقية الصادر عام 1976 لمعالجة التمييز العرقي وتشجيع المساواة العرقية.</p>	<p>انجلترا 020 7939 0000 اسكتلندا 0131 524 2000 ويلز 029 2038 8977 www.cre.org.uk</p>
<p>الخدمات القانونية في المجتمع</p>	<p>حتى يتمكن الناس بسهولة من الحصول على المساعدة والمشورة القانونية تأتي الخدمات القانونية في المجتمع مع مجموعة من المنظمات تقدم خدماتها في المجتمعات المحلية. تشمل تلك الشبكات المحامين ومكاتب تقديم المشورة للمواطنين ومراكز القانون وخدمات الحكومات المحلية (بما فيها المكتبات) ومراكز اجتماع المجتمع ومجموعة من المنظمات الأخرى. والكثير من المنظمات التي تعمل تحت مظلة "الخدمات القانونية في المجتمع" تقدم بعض أو كل خدماتها بدون مقابل.</p>	<p>www.justask.org.uk</p>
<p>"ديالوغ"</p>	<p>تقدم وحدة التنوع في الحكومات المحلية (ديالوغ) معلومات ومدراء الحكومات المحلية حول تطور التشريعات والممارسات الحسنة وشؤون المساواة. وتشجع الوحدة مقياس المساواة الجديد في الحكومات المحلية.</p>	<p>www.lg-employers.gov.uk</p>
<p>لجنة حقوق المعاقين</p>	<p>لجنة حقوق المعاقين هي هيئة قانونية مستقلة أنشأتها الحكومة لمساعدة المعاقين على تأمين حقوقهم المدنية.</p>	<p>08457 622 633 www.drc-gb.org</p>

لجنة الفرص المتساوية	لجنة الفرص المتساوية هي وكالة تعمل على ازالة التمييز بين الجنسين في بريطانيا في القرن الواحد والعشرين.	انجلترا 08456 015901
		اسكتلندا 0141 245 1800
		ويلز 029 2034 3552 www.eoc.org.uk
المساواة مباشرة	هذه خدمة تم تصميمها لاعطاء مدراء الأعمال مجال الوصول السهل الى المشورة الموثوقة في مجموعة واسعة من قضايا المساواة بكلفة مخابرة تليفونية واحدة.	0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk
"رياس"	تشكل خدمة المشورة بشؤون العرق والمساواة جزءا من "أكاس". وهي تقدم مشورة مجانية واستراتيجية خصوصية لأصحاب العمل ولغيرهم حتى يتمكنوا من تطوير وتنفيذ السياسات والممارسات للمساواة العرقية في القوى العاملة. هذه خدمة وطنية يعمل فيها فريق من المستشارين في كافة أنحاء البلاد لتأمين توفر الخبرات المحلية للزبائن.	0121 452 5447-9
خدمة مؤسسات الأعمال الصغيرة	خدمة مؤسسات الأعمال الصغيرة هي وكالة حكومية تدعم مصالح مؤسسات الأعمال الصغيرة.	020 7215 5000 www.sbs.gov.uk

الملحق ج

تفسير للتعبير والكلمات

المادة 13 هذه المادة بمثابة تعبير جماعي للتوجهات الخاصة بالعرق والتوظيف (راجع أدناه). وهي تشير إلى المادة 13 من المعاهدة التي تم بموجبها تأسيس الجماعة الأوروبية. والمادة 13 تسمح للمفوضية الأوروبية باقتراح التدابير لمعالجة التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الدين أو العقيدة أو العمر.

قانون التمييز ضد المعاقين الصادر عام 1995. "دي دي أي"

التوجيه هذا مستند قانوني ملزم على جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. يجب "ترجمة" التوجيه وادخاله في القوانين المحلية عن طريق أنظمة أو تشريعات أولية.

التوجيه الخاص بالتوظيف تبنته الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في عام 2000. وهو يتيح إطارا يجب بموجبه على الدول الأعضاء ان يعالجوا التمييز في العمل وفي التدريب على أساس التوجه الجنسي وعلى أساس الدين والعقيدة والإعاقة والعمر.

توجيه المعاملة المتساوية تبنته الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في عام 1975. يتيح إطارا يجب بموجبه على الدول الأعضاء معالجة التمييز على أساس التمييز بين الجنسين في العمل وفي التدريب. تبنت الدول الأعضاء التوجيه المعدل للمعاملة المتساوية في أوائل عام 2002.

قانون الأجر المتساوي الصادر عام 1970. "ئي بي أي"