

## ورقة المعلومات

# التمييز والإكراه والسلوك المضلل فيما يتعلق بمسائل الصحة والسلامة في العمل (WHS)

يحظر قانون الصحة والسلامة في العمل لعام 2020 (قانون WHS) السلوك التمييزي والقسري والمضلل بشأن WHS. هذا يعني أنه يمكن للناس إثارة مسائل وشواغل تتعلق بالصحة والسلامة في مكان عملهم دون خوف من التمييز أو الإكراه.

## ما هو التمييز؟

التمييز هو معاملة غير عادلة أو ضارة لفئات مختلفة من الناس. في حين أن الأمثلة الشائعة للتمييز قد تكون على أساس العرق أو العمر أو الجنس أو الإعاقة، فإن ورقة المعلومات هذه تنظر في التمييز ضد شخص حيث يتم تطبيق قوانين WHS.

السلوك التمييزي المُرتكب لأسباب محظورة مخالف للقانون بموجب قانون WHS. تتعلق الأسباب المحظورة عامةً بممارسة حق أو وظيفة أو سلطة بموجب قوانين WHS.

يمكن أن يشمل السلوك التمييزي فصل العامل أو رفضه أو إنهاء عقد خدمات مع عامل أو تغيير وضع العامل بشكل ضار.

يمكن أيضًا اعتبار تنظيم أو التهديد بتنظيم أو اتخاذ أي من الإجراءات المذكورة أعلاه سلوكًا تمييزيًا.

## ما هو الإكراه؟

الإكراه هو ممارسة إقناع شخص ما بفعل شيء ما باستخدام القوة أو التهديد.

الإكراه فيما يتعلق بـ WHS يعني أنه يجب على الشخص ألا يتخذ أي إجراء يهدف إلى ترهيب أو إجبار أو جعل الشخص يمارس، أو لا يمارس، قوة أو وظيفة أو دور للصحة والسلامة. وهذا يشمل تنظيم أو التهديد بتنظيم أو اتخاذ مثل هذا الإجراء.

## ماذا يعني التضليل؟

- يُعد جريمة أن يقوم شخص عن قصد أو بتهور بتقديم تمثيل خاطئ أو مضلل عن شخص آخر:
  - الحقوق أو الالتزامات بموجب قوانين WHS (على سبيل المثال، الحق في التوقف عن العمل)
  - القدرة على بدء أو المشاركة في عملية أو إجراءات بموجب قوانين WHS (على سبيل المثال، الحق في طلب انتخاب ممثل الصحة والسلامة)
  - القدرة على تقديم شكوى أو استفسار إلى طرف يتمتع بصلاحيات الامتثال بموجب قانون WHS (على سبيل المثال، الادعاء بأن الظروف لا تسمح باستدعاء مفتش WorkSafe لحل مشكلة ما).
- إنه مجرد تحريف إذا كان من المتوقع أن يصدق الطرف الذي يتم إخباره المعلومات ويعتمد عليها.

## الآثار

- إذا ثبتت مسؤولية الشخص أو إدانته، يمكن للمحكمة أو هيئة التحكيم ذات الصلة فرض عقوبات أو إصدار أوامر. على سبيل المثال، يمكن إصدار أمر بإعادة العامل أو إعادة توظيفه.
- قد لا يكون المدعى عليه مسؤولاً إذا تمكن من إثبات أن السلوك كان معقولاً في ظل الظروف وأن مسبباً جوهرياً للسلوك كان الامتثال لقوانين WHS.

## مزيد من النصائح

- إذا كنت بحاجة إلى مساعدة أو كنت تعتقد أنك تعرضت لسلوك تمييزي أو قسري أو مضلل فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل، فيرجى الاتصال بمركز اتصال WorkSafe عبر البريد الإلكتروني [WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au](mailto:WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au) أو الهاتف 1300 307 877.
- كما توفر القوانين الأخرى في الولايات والأقاليم والكومنولث الحماية من السلوك التمييزي والقسري والمضلل. على سبيل المثال، الحماية العامة في قانون العمل العادل Fair Work Act لعام 2009 (Cth) أو قانون تكافؤ الفرص Equal Opportunity Act لعام 1984 (WA). لمزيد من المعلومات حول قانون العمل العادل Fair Work Act لعام 2009، يرجى الاتصال بلجنة العمل العادل Fair Work Commission أو محقق شكاوى العمل العادل Fair Work Ombudsman.

لمزيد من المعلومات، اقرأ [الدليل التفسيري: السلوك التمييزي والقسري والمضلل](#).

انه دليل قصير. يجب علي أصحاب المناوبة الرجوع إلى قانون الصحة والسلامة في العمل لعام 2020 واللوائح المرتبطة به من أجل فهم كامل للواجبات والمسؤوليات.