

التمييز العكسي في التوظيف

يعتبر التمييز العكسي في التوظيف رؤية ملحوظة بشكل كبير وخاصه بعد المرحلة الجامعية وهي من أكبر المشاكل التي تهدد الشباب الخريجين حديثاً ، وهذا التحيز ينتج بسبب إختلاف في جنسهم أو لون بشرتهم أو دينهم أو توجهاتهم الجنسية ، من المفترض أن يكون الاعتماد مبني على مدي الإلمام بالمؤهلات والخبرة الفعلية التي تؤسس بيئة العمل فيما بعد .

حيث يتنافي ذلك مع واقع الخلفية الثقافية والتربوية والاجتماعية التي تقوم عليها المجتمعات السلمية لان ذلك يعود علي الأفراد بالأذى النفسي ويؤدي بشكل عام إلى الإحباط ويضعف ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية ، ومواصلة التقدم العلمي فيما بعد .

وهناك أبعاد و استراتيجيات تعمل علي تخفيف التمييز العكسي الملحوظ في التوظيف بعد المرحلة الجامعية وتواكب الجهود الداعمة للمستوي التعليمي ، وتتمثل هذه الأبعاد في:

1- إجراء دراسات واقعية حول عملية التوظيف السارية ، وتحليل المعوقات التي يواجهها الشباب الخريجون بعد المرحلة الجامعية.

2- توضيح متطلبات الوظيفة بشكل أوضح للخريجين والتركيز على المهارات والخبرات المطلوبة في سوق العمل الفعلي ، وليس فقط على التفاصيل الشخصية للمتقدمين.

3- تعزيز ثقافة التسامح والاحترام المتبادل في بيئة العمل ، وتشجيع العلاقات الإيجابية والتفاهم بين طاقم العمل.

4- توفير تدريب وتعليمات لفرق التوظيف حول كيفية التعامل مع التمييز العكسي وكيفية تطبيق معايير التوظيف الموضوعية السلمية.

5- تطبيق سياسات وقواعد صارمة لمكافحة التمييز العكسي في عملية التوظيف، وإدارة الشكاوى بشكل فعال وسريع، وتفعيل الرقابة والمتابعة المنتظمة للعملية التوظيف.

Reverse discrimination in employment

Reverse discrimination in employment is a very noticeable phenomenon, especially after the university stage, and it is one of the biggest problems that threatens young recent graduates. This bias results from a difference in their gender, skin color, religion, or sexual orientation. Accreditation is supposed to be based on the extent of familiarity with qualifications and experience. The actual work environment that later establishes.

This contradicts the reality of the cultural, educational and social background on which healthy societies are based, because this causes psychological harm to individuals and generally leads to frustration and weakens their self-confidence and their ability to achieve their career goals and continue scientific progress later on.

There are dimensions and strategies that work to reduce the noticeable adverse discrimination in employment after the university level and keep pace with efforts to support the educational level. These dimensions are represented in:

- 1- Conducting realistic studies on the current employment process, and analyzing the obstacles faced by young graduates after the university stage.
- 2- Clarifying job requirements more clearly to graduates and focusing on the skills and experiences required in the actual labor market, and not just on the personal details of applicants.
- 3- Promoting a culture of tolerance and mutual respect in the work environment, and encouraging positive relationships and understanding among the work staff.
- 4- Providing training and instructions to hiring teams on how to deal with reverse discrimination and how to apply sound, objective hiring standards.
- 5- Implementing strict policies and rules to combat reverse discrimination in the recruitment process, managing complaints effectively and quickly, and activating regular oversight and follow-up of the recruitment process.