

راهنما

# نظاره گران نژادپرستی در محل کار

اگر در محل کار شاهد نژادپرستی هستید چگونه صحبت کنید



## راهنمایی برای نظاره گران نژادپرستی در محل کار

### نظاره گر کسیت؟

نظاره گر هر کسی است که شاهد نژادپرستی در محل کار باشد اما مستقیماً در آن دخالت نداشته باشد. "نظاره گر فعال" کسی است که شاهد یک موقعیت است و اقدام می کند. نظاره گران فعال نقش مهمی در جلوگیری از نژادپرستی در محل کار دارند.

### چرا باید حرف بزنیم؟

زمانی که یکی از نظاره گران به طور فعال رفتار نژادپرستانه را گوش زد می کند، این به ایجاد یک محل کار عاری از تبعیض نژادی کمک می کند و نشان می دهد که رفتار نژادپرستانه قابل قبول نیست. وقتی یک نظاره گر کاری انجام نمی دهد، به طور غیرمستقیم از تبعیض حمایت می کند.

با این حال، مداخله برای جلوگیری از نژادپرستی در محل کار همیشه ساده، امن یا آسان نیست. همه کارکنان باید خود را با سیاست‌های سازمانی در مورد رفتار کارکنان و قانون تبعیض نژادی آشنا کنند تا در هنگام مشاهده نژادپرستی در محل کار، نقش و مسئولیت‌های خود را درک کنند.

در زیر راهنمایی برای نظاره گران فعال در مورد آنچه که در صورت مشاهده تبعیض نژادی می توانند در محل کار انجام دهند، آورده شده است.

### چه کاری می توانید انجام بدهید؟

ابتدا وضعیت را به دقت ارزیابی کنید و در نظر بگیرید:

1. آیا همه در امان هستند؟
2. چه اقدامی می توان انجام داد؟
3. آیا حمایت خارجی مورد نیاز است؟



### حمایت کردن

حمایت از فردی که مورد هدف رفتار نژادپرستانه قرار گرفته است، مهم ترین کاری است که می توانید به عنوان یک نظاره گر، در طول یا بعد از یک اتفاق تبعیض آمیز نژادی در محل کار انجام دهید.

راه های حمایت از فردی که مورد اقدام نژادپرستی در محل کار قرار گرفته است:

- بررسی کنید که آیا او سالم و/یا ایمن است.
- پرسید که آیا او چیزی نیاز دارد و با آرامش به صورت شفاهی حمایت خود را نشان دهید.
- به آنها کمک کنید تا از فرد مجرم دور شوند (در صورت امکان).
- اگر گنج یا منقلب به نظر می رسد، آنچه اتفاق افتاده است را از دید خودتان بیان کنید.
- در صورت تمایل به انجام این کار، به او پیشنهاد دهید که حادثه را گزارش کند.
- به او کمک کنید تا به خدمات حمایت شغلی دسترسی پیدا کند که می تواند سلامت روان یا حمایت بیشتری برای استرس ارائه دهد.

به عنوان مثال: در یک چت آنلاین تیمی، یک همکار از افغانستان عکسی از خواهرزاده اش را به اشتراک می گذارد، که مدیر شما پاسخ می دهد "یکی دیگر؟!"; شما زیادی بچه دارید. شما به همکار خود پیام می دهید تا ببینید آیا او خوب است یا خیر، و آیا او می خواهد با کسی در مورد این موضوع صحبت کند تا حمایت شود.



## دخالت

مداخله در صورت ایمن بودن انجام آن، مداخله می تواند به کاهش تشدید حادثه، جلوگیری از حوادث آینده و بهبود رفاه فردی که هدف رفتار نژادپرستانه است کمک کند. مداخلات متفاوت هستند و به موقعیت و اینکه آیا احساس امنیت می کنید بستگی دارد.

### راه های مداخله:

- با آرامش، نیت و/یا رفتار مجرم را به چالش بکشید یا زیر سوال ببرید.
- دیدگاه مجرم را با دیدگاه دیگری به چالش بکشید.
- عدم تایید یا مخالفت خود با مجرم را نشان دهید.
- به مجرم توضیح دهید که چرا رفتار او خوب نیست و چرا مهم است که این کار را خاتمه دهد.
- به دنبال پشتیبانی از افسران تماس، گروه های مرجع کارمندان یا سایر همکاران حمایت کننده باشید.

به عنوان مثال: شما می شنوید که یکی از همکاران در آشپزخانه یک همکار هندی را سرزنش می کند که «با غذای بدش کل محل را چرب و بدبو کرده است». شما با وارد شدن به آشپزخانه مداخله می کنید و با آرامش به مجرم می گوئید که آنچه آنها می گویند توهین آمیز است و همه حق دارند بدون قضاوت ناهار خود را در آشپزخانه بخورند.



## گزارش

گزارش دادن یا به سادگی مستند کردن حادثه گام مهمی در مقابله با نژادپرستی است، به خصوص اگر این رفتار بیش از یک بار اتفاق افتاده باشد.

### راه های گزارش دهی:

- از فرد مورد هدف رفتار نژادپرستانه حمایت کنید تا حادثه را با جزئیات و تاریخ های خاص مستند کند تا سوابق آن موجود باشد. اگر حادثه جدی تر است، با آن شخص صحبت کنید که آیا می خواهد موضوع را به پلیس گزارش دهد یا خیر.
- گزینه های گزارش دهی را به فرد مورد نظر پیشنهاد دهید (به ویژه روش گزارش به صورت ناشناس یا خارج از اداره اگر فرد مورد نظر نمی خواهد به مدیریت گزارش دهد).
- حادثه را با یک مدیر یا همکار حامی مطرح کنید (فقط در صورتی که فرد مورد نظر با این موضوع راحت باشد، در غیر این صورت می توانید از او برای انجام این کار حمایت کنید).
- ارائه شواهد یا شهادت برای تحقیق/بازبینی حادثه.

به عنوان مثال: یکی از کارکنان ملل نخست به شما اعتماد می کند که در طی چند ماه از سوی همکار دیگری مورد آزار و اذیت کلامی قرار گرفته است و از شما برای گزارش رفتار نژادپرستانه درخواست حمایت می کند. شما توضیح می دهید که چگونه آنها می توانند این رفتار را گزارش کنند، به آنها کمک می کنید تا حد امکان حوادث جداگانه را ثبت کنند، و به عنوان پشتیبان آنها در هنگام گزارش حوادث عمل می کنید.

## بعد از آن چه پیش می آید؟

نظاره گر فعال بودن فقط به معنای ایستادن در برابر نژادپرستی در محل کار نیست، بلکه شامل همه انواع نژادپرستی است.

نژادپرستی می تواند در نهادها و سیستم های ما وجود داشته باشد و اغلب به سادگی پاسخ دادن به حوادث مجزا نیست. نظاره گران باید وقتی متوجه مسائل سیستمی یا سازمانی می شوند، مانند سیاست ها یا شرایطی که برای همه منصفانه نیست، آنها را مطرح کنند.

نظاره گران همچنین باید دیگران را تشویق و توانمند سازند تا صحبت کنند و از ضد نژادپرستی در سازمانشان دفاع کنند.



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

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

## با ما تماس بگیرید

1300292153 یا (03)90323583  
1300891858  
1300555727 سپس این شماره را درخواست کنید 1300292153  
1300152494  
[enquiries@veohrc.vic.gov.au](mailto:enquiries@veohrc.vic.gov.au)  
[humanrights.vic.gov.au](https://humanrights.vic.gov.au)  
[twitter.com/VEOHRC](https://twitter.com/VEOHRC)  
[facebook.com/VEOHRC](https://facebook.com/VEOHRC)

خط استعلام  
نمبر  
رله صوتی NRS  
مترجمان شفاهی  
پست الکترونیک  
تارنما  
ما را در توییتر دنبال کنید  
ما را در فیسبوک پیدا کنید

[humanrights.vic.gov.au](https://humanrights.vic.gov.au)