

**KILAVUZ**

# **İş yerinde ırkçılığa seyirci kalanlar**

**İş yerinde ırkçılığa tanık olursanız nasıl sesinizi  
yükseltebilirsiniz**

# İş yerinde ırkçılığa seyirci kalanlar için kılavuz



## Seyirci nedir?

Seyirci, iş yerinde ırkçılığa tanık olan ancak doğrudan dahil olmayan kişidir. "Aktif seyirci" bir duruma tanık olan ve harekete geçen kişidir. Aktif seyirciler iş yerinde ırkçılığın önlenmesinde önemli bir rol oynar.

## Neden sesimi yükseltmeliyim?

Bir seyirci ırkçılığı aktif bir şekilde dile getirdiğinde iş yerinin ırk ayrımcılığından arınmasına yardımcı olur ve ırkçı davranışların kabul edilemez olduğunu gösterir. Bir seyirci hiçbir şey yapmadığında dolaylı olarak ayrımcılığı desteklemiş olur.

Ancak, iş yerinde ırkçılığı durdurmak için müdahale etmek her zaman basit, güvenli veya kolay değildir. Tüm personel, iş yerinde ırkçılığa tanık olduklarında rollerini ve sorumluluklarını anlamak için personel davranışlarına ilişkin kurumsal politikalar ve ırk ayrımcılığı yasası hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

Aşağıda, iş yerinde ırk ayrımcılığına tanık olmaları halinde neler yapabilecekleri konusunda aktif seyircilere yönelik bir kılavuz yer almaktadır.

## Ne yapabilirsiniz?

Öncelikle durumu dikkatlice değerlendirin ve şunları göz önünde bulundurun:

1. Herkes güvende mi?
2. Ne tür eylemler gerçekleştirilebilir?
3. Dış desteğe ihtiyaç var mı?



## Destekleyin

İrkçi davranışa hedef olan kişiyi desteklemek, iş yerinde bir ırk ayrımcılığı olayı sırasında veya sonrasında bir seyirci olarak yapabileceğiniz en önemli şeydir.

İş yerinde ırkçılığa hedef olan bir kişiyi desteklemenin yolları:

- İyi ve/veya güvende olduğundan emin olun.
- Desteğinizi sakince sözlü olarak göstererek nasıl yardımcı olabileceğinizi sorun.
- Güvenli olduğunda failden uzaklaşmasına yardımcı olun.
- Kafası karışmış ya da bunalmış görünüyorsa olanları nasıl anladığınızı onunla konuşmayı teklif edin.
- İsteddiği takdirde olayı rapor etmesine yardımcı olmayı teklif edin.
- İlave ruh sağlığı veya stres desteği sağlayabilecek istihdam destek hizmetlerine erişmesine yardımcı olun.

Örneğin: Çevrim içi ekip sohbetinde Afganistan'dan bir meslektaşınız yeni doğan yeğeninin fotoğrafını paylaşır ve yöneticiniz "Bir tane daha mı?" Çok fazla çocuğun var" diye tepki verir. İş arkadaşınıza mesaj atarak iyi olup olmadığını ve konuyla ilgili biriyle konuşmak için destek isteyip istemediğini soruyorsunuz.

## Müdahale edin

Güvenli olduğunda müdahale etmek olayın gerginliğini azaltmaya, gelecekteki olayları önlemeye ve ırkçı davranışların hedefi olan kişinin esenliğini iyileştirmeye yardımcı olabilir. Müdahaleler değişkenlik gösterir ve duruma ve kendinizi güvende hissedip hissetmediğinize bağlıdır.



## Müdahale yolları:

- Failin niyetine ve/veya davranışına sakince meydan okuyun veya bunları sorgulayın.
- Failin görüşüne alternatif bir görüşle karşı çıkın.
- Faili onaylamadığınızı veya onunla aynı fikirde olmadığınızı gösterin.
- Faile davranışın neden doğru olmadığını ve durmasının neden önemli olduğunu açıklayın.
- İrtibat görevlilerinden, çalışan referans gruplarından veya diğer destekleyici meslektaşlarınızdan destek isteyin.

Örneğin: Mutfakta bir meslektaşınızın Hintli bir meslektaşınızı "berbat yemekleriyle her yeri yağ bulaştırdığı ve kötü kokuttuğu" için azarladığına kulak misafiri oluyorsunuz. Mutfaka girerek müdahale ediyorsunuz ve sakince faile söylediklerinin rahatsız edici olduğunu ve herkesin yargılanmadan mutfakta öğle yemeğini yeme hakkına sahip olduğunu söylüyorsunuz.

## Rapor Edin

Özellikle ilgili davranış birden fazla kez gerçekleşmişse olayın rapor edilmesi veya basitçe belgelenmesi ırkçılığın ele alınmasında önemli bir adımdır.



## Rapor etme yolları:

- İrkçi davranışa hedef olan kişiyi, bir kayıt oluşturulması amacıyla olayı belirli ayrıntılar ve tarihlerle belgelemesi için destekleyin. Olay daha ciddiye kişiyle konuyu polise bildirmek isteyip istemeyeceğini görüşün.
- Hedef alınan kişiye rapor etme seçenekleri önerin (özellikle hedef alınan kişi yönetime rapor etmek istemiyorsa anonim olarak rapor etmeyi veya harici yolları önerin).
- Olayı bir yöneticiye veya destekleyici bir iş arkadaşına taşıyın (yalnızca hedef alınan kişi bu konuda rahatsa bunu yapın; aksi takdirde bunu yapması için onu destekleyebilirsiniz).
- Olay soruşturmasına/incelemesine kanıt sunun veya tanıklık yapın.

Örneğin: Bir İlk Milletler personeli, birkaç aydır başka bir iş arkadaşının sözlü tacizine maruz kaldığını size söyler ve ırkçı davranışı rapor etmek için desteğinizi ister. Davranışı nasıl rapor edebileceğini açıklar, mümkün olduğunca çok sayıda ayrı olayı kaydetmesine yardımcı olur ve olayları rapor ettiğinde destekçisi olarak hareket edersiniz.

## Sırada ne var?

Aktif seyirci olmak sadece iş yerinde tanık olunan ırkçılığa değil, her türlü ırkçılığa karşı durmakla ilgilidir.

İrkçilik kurumlarımızda ve sistemlerimizde var olabilir ve çoğu zaman münferit olaylara müdahale etmek kadar basit değildir. Seyirciler, herkes için adil olmayan politikalar veya koşullar gibi sistemsel veya kurumsal sorunları fark ettiklerinde dile getirmelidir.

Seyirciler, diğer kişileri de konuşmaları ve kurumlarının ırkçılık karşıtı olmasını savunmaları için teşvik etmeli ve desteklemelidir.

Daha fazla bilgi için [humanrights.vic.gov.au/resources](https://humanrights.vic.gov.au/resources) adresinden veya QR kodu aracılığıyla Komisyon Kılavuzu: **İş yerinde ırk ayrımcılığı** belgesini indirin.



*Bu bilgiler sadece bir rehber niteliğindedir. Hukuki tavsiye yerine geçmez.*

## Bize ulaşın

Bilgi Hattı	1300 292 153 veya (03) 9032 3583
Faks	1300 891 858
NRS Ses Aktarımı	1300 555 727'yi arayın, 1300 292 153'ü isteyin
Tercümanlar	1300 152 494
E-posta	<a href="mailto:enquiries@veohrc.vic.gov.au">enquiries@veohrc.vic.gov.au</a>
İnternet sitesi	<a href="https://humanrights.vic.gov.au">humanrights.vic.gov.au</a>
Bizi Twitter'da takip edin	<a href="https://twitter.com/VEOHRC">twitter.com/VEOHRC</a>
Bizi Facebook'ta bulun	<a href="https://facebook.com/VEOHRC">facebook.com/VEOHRC</a>

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