

راهنما

آگاهی نژادی در محیط کار

توسعه دانش و مهارت های تشخیص نژادپرستی

آگاهی نژادی دانش و مهارت هایی برای شناخت و درک نژادپرستی در جامعه است. این شامل درک این مطلب است که نژادپرستی کجا و چگونه رخ می دهد و شامل توانایی شناسایی آن، واکنش به آن و جلوگیری از وقوع آن است.

آگاهی نژادی به اشخاص کمک می کند تا تشخیص دهند که نژادپرستی در جای جای جامعه وجود داشته و شامل سیستم ها، ساختارهای قدرت، نگرش ها و رفتارهای فردی می شود. همچنین به اشخاص برای ایجاد تغییر و کاهش آسیب نژادپرستی کمک می کند.

این راهنما مقدمه ای بر آگاهی نژادی بوده و حاوی اطلاعاتی در موارد زیر می باشد:

- نژادپرستی چیست
- نژادپرستی چه اشکالی می تواند داشته باشد
- قانون جلوگیری از نژادپرستی در ویکتوریا و سایر مفاهیم کلیدی آن.

راهنمای آگاهی نژادی

آگاهی نژادی دانش و مهارت هایی برای شناخت و درک نژادپرستی در جامعه است. این شامل درک این مطلب است که نژادپرستی کجا و چگونه رخ می دهد و شامل توانایی شناسایی آن، واکنش به آن و جلوگیری از وقوع آن است.

آگاهی نژادی به اشخاص کمک می کند تا تشخیص دهند که نژادپرستی در جای جای جامعه وجود داشته و شامل سیستم ها، ساختارهای قدرت، نگرش ها و رفتارهای فردی می شود. همچنین به اشخاص برای ایجاد تغییر و کاهش آسیب نژادپرستی کمک می کند.

این راهنما مقدمه ای بر آگاهی نژادی است و شامل موارد زیر می باشد:

- نژادپرستی چیست
- نژادپرستی چه اشکالی می تواند داشته باشد
- قانون جلوگیری از نژادپرستی در ویکتوریا
- سایر مفاهیم کلیدی

نژادپرستی چیست؟

نژادپرستی این ایده است که یک نژاد خاص نسبت به دیگران پست تر یا برتر است. نژادپرستی در نظام های اجتماعی، باورها و نگرش هایی که برتری و تفاوت را تقویت می کنند، ظاهر می شود.

نژادپرستی تأثیرات مختلفی دارد: نگرش های فردی، ارزش های اجتماعی و عملکردهای نهادی. این تأثیرات می تواند ناشی از سیاست ها، قوانین، شیوه ها، رسانه ها، کلیشه ها، نگرش ها و تعصبات (فرضیه ها یا باورهای ناعادلانه در مورد شخصیت فردی) باشد.

نژادپرستی اثرات مضر بر سلامت، اجتماع و اقتصاد برای افراد، جوامع و محل کار دارد. سه نوع اصلی نژادپرستی وجود دارد که همپوشانی داشته و بر یکدیگر تأثیر می گذارند.

سیستماتیک

نژادپرستی سیستماتیک به ساختارها، قواعد و هنجارهایی اشاره دارد که به طور مستقیم یا غیرمستقیم افراد از گروه های نژادی را به حاشیه رانده (یا صرفاً نژادی) مورد تبعیض قرار می دهد، طرد می کند یا آسیب می رساند.

نژادپرستی سیستمی شامل مواردی مانند هنجارهای فرهنگی، قوانین، و سیستم های اعتقادی، و همچنین سیاست ها، رویه ها و شیوه ها در محل کار می شود.

مثلاً: یک محل کار همه متقاضیان مشاغل با نامهای «غیر استرالیایی» را نادیده می گیرد.

بین فردی

نژادپرستی بین فردی زمانی است که شخصی، فردی (یا گروهی از مردم) از یک جامعه نژادی را مورد تبعیض قرار می دهد، طرد می کند یا به حاشیه می راند.

هرکسی می تواند مرتکب نژادپرستی بین فردی شود، از جمله افرادی که ممکن است خودشان هدف نژادپرستی واقع شوند. نژادپرستی بین فردی می تواند آگاهانه و ناخودآگاه باشد - مجرمین همیشه از نژادپرستانه بودن رفتارشان آگاه نیستند.

نژادپرستی بین فردی می تواند **نامحسوس** یا **آشکار** باشد.

نژادپرستی بین فردی نامحسوس شامل ستیزه جویی های کوچک، نظرات، سؤالات، فرضیات یا اقداماتی است که عقاید یا کلیشه های نژادپرستانه را در مورد مردم و جوامع تقویت می کند.

مثلاً: داشتن فرضیاتی در مورد توانایی و مهارت های یک همکار بر اساس نژاد یا رنگ پوست آنها.

نژادپرستی آشکار بین فردی نگرش ها یا رفتارهای مضر هدفمند و/یا آشکار نسبت به فرد یا گروه دیگر به دلیل نژاد آنها را توصیف می کند.

مثلاً: کارکنانی که از تعامل یا صحبت با همکارانی با پیشینه های نژادی امتناع می کنند زیرا آنها را همتای خود نمی دانند.

نهادینه شده

نژادپرستی نهادینه شده زمانی است که کسی به عقاید نژادپرستانه یا نگرش هایی در مورد نژاد یا گروه فرهنگی خود اعتقاد دارد یا حتی از آن حمایت می کند. این امر می تواند باعث شود افراد خود و فرهنگشان را به گونه ای متفاوت پنهان کنند یا نشان دهند، درباره خود بد فکر کنند، از جامعه و فرهنگ خود فاصله بگیرند یا حتی به آن حمله کنند.

مثلاً: یک جوان استرالیایی ساکن جزایر اقیانوس آرام می خواهد محقق شود اما عده ای به دلیل کلیشه ای مبنی بر این که ساکنان جزایر اقیانوس آرام "غیرقابل اعتماد" هستند و جایی برای آنها وجود ندارد، به او اجازه تحقیق نمی دهند.

قانون علیه نژادپرستی در ویکتوریا چیست؟

برخی از تجربیات نژادپرستی ممکن است تحت این قوانین پوشش داده نشوند. با این حال، نژادپرستی عامل تبعیض نژادی و توهین نژادی است، و بنابراین هرگونه تلاش معنادار برای پیشگیری و پاسخ به نژادپرستی نیز به این رفتارها رسیدگی خواهد کرد.

قانون فرصت های برابر 2010 (ویکتوریا)

ویکتوریا	مشترک المنافع
قانون فرصت های برابر 2010 قانون تحمل نژادی و مذهبی 2001	قانون تبعیض نژادی 1975

قانون فرصت های برابر (EOA) تبعیض را در ویکتوریا بر اساس نژاد، در بخش های خاصی از زندگی عمومی، از جمله اشتغال، ممنوع می کند. تحت EOA نژاد به معنای رنگ، تبار یا اصل و نسب، ملیت، پیشینه قومی یا هر ویژگی مرتبط با یک نژاد خاص است.

این تبعیض می تواند **مستقیم** یا **غیر مستقیم** باشد.

تبعیض مستقیم زمانی اتفاق می افتد که با فردی به دلیل نژادش رفتار نامطلوب یا ناعادلانه شود.

مثلاً: یک مدیر یک کارمند سفیدپوست را به جای کارمندی با قومیت ویتنامی که واجد شرایط تر، برای این سمت مناسب تر و مدت طولانی تری در سازمان کار کرده است، ارتقا می دهد.

تبعیض غیرمستقیم زمانی است که قاعده، شرط یا رویه ای وضع می شود که برای همه اعمال می شود، اما برخی افراد را به دلیل نژادشان به طور ناعادلانه تحت تأثیر قرار می دهد.

مثلاً: همه کارکنان مجبورند هر گونه روسری و جواهرات را برای عکس های کارت شناسایی بردارند. این ممکن است تبعیض غیرمستقیم باشد، در صورتی که این قانون برای افرادی که به دلایل فرهنگی از روسری و سایر زیورآلات استفاده می کنند (و نه کسانی که این کار را نمی کنند) آزار دهنده بوده و منطقی نباشد.

وظیفه مثبت برای کارفرمایان برای جلوگیری از تبعیض، آزار و اذیت جنسی، و قربانی شدن تا آنجا که ممکن است، بر اساس EOA یک تعهد قانونی است.

برای مثال نحوه اجرای وظیفه مثبت را ببینید فصل 4. درک وظیفه مثبت دستورالعمل: تبعیض نژادی در محل کار

قانون تحمل نژادی و مذهبی 2001 (ویکتوریا)

قانون تحمل نژاد و مذهب **توهین** نژادی و مذهبی را ممنوع می کند. توهین به رفتار عمومی گفته می شود که دیگران را به نفرت یا تمسخر یک فرد یا گروهی از مردم بر اساس نژاد یا مذهب تشویق می کند.

مثلاً: زمانی که دزدی در دفتر اتفاق می افتد، شخصی به دروغ یکی از کارکنان با پیشینه نژادی متفاوت را متهم می کند و ادعا می کند که این یک رفتار معمولی برای نژاد آنها است و "افراد مانند آنها کشور را ناامن می کنند".

قانون تبعیض نژادی 1975 (Cth)

قانون تبعیض نژادی قانون فدرال ضد تبعیض نژادی استرالیا است و تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، تبار یا پیشینه ملی یا قومی را در استرالیا ممنوع می‌کند. این همچنین شامل تبعیض‌هایی است که در اشتغال رخ می‌دهد.

مفاهیم کلیدی

زبانی که ما برای صحبت در مورد نژادپرستی استفاده می‌کنیم، مهم و پیچیده است و در طول زمان تکامل می‌یابد. زبان مورد استفاده ممکن است نیازهای همه را برآورده نکند. با این حال، این یک نمای کلی از مفاهیم کلیدی مرتبط با آگاهی نژادی است.

ایمنی فرهنگی

ایمنی فرهنگی مفهومی است که توسط فعالین مائوری ایجاد شده، که عمدتاً توسط مردم ملل اول با شرایط استرالیا تطبیق داده شده است و به محیط محل کار اشاره دارد، که هویت فرهنگی و تجربیات یک فرد را به رسمیت بشناسد و به آن ارزش دهد، نه اینکه آن را تهدید یا تضعیف کند.

مثلاً: کارکنان در مورد پذیرش تنوع در محیط کار و نحوه تعامل محترمانه با همکاران با پیشینه‌های نژادی یا مذهبی مختلف آموزش می‌بینند.

مقاطع بودن

مقاطع بودن توصیف می‌کند که چگونه زندگی یک فرد می‌تواند هویت‌های متقاطع متفاوتی داشته باشد، به عنوان مثال، جنسیت، نژاد، گرایش جنسی، زمینه اجتماعی-اقتصادی، معلولیت، و در نتیجه می‌تواند اشکال متفاوت یا منحصر به فردی از تبعیض یا "تبعیض متقاطع" را تجربه کند.

مثلاً: یک زن رنگین پوست که در دفتر ابراز ناامیدی می‌کند "عصبانی، ترسناک و نامناسب برای رهبری" نامیده می‌شود، در حالی که یک مرد سفیدپوست که همان احساسات را ابراز می‌کند به عنوان "پرشور و مشتاق" توصیف می‌شود.

امتیاز

امتیاز مزیت یا حمایتی است که برخی افراد یا گروه‌ها در جامعه دریافت می‌کنند. امتیاز معمولاً راجع به امتیازاتی برای سفیدپوستان استفاده می‌شود، جایی که سفیدپوستان در استرالیا از مزایا و حمایت‌هایی برخوردار می‌شوند که به طور یکسان به همه داده نمی‌شود. این به دلیل استعمار و سایر اقدامات تاریخی و جاری است که عمداً یا ناخواسته به نفع سفیدپوستان است.

مثلاً: یک کارمند سفیدپوست که برای شرکت در مراسم تشییع جنازه خانوادگی درخواست مرخصی می‌کند، بدون هیچ‌گونه پیگیری‌ای، تاییدیه می‌گیرد. یک همکار از ملل نخست که درخواست مرخصی فرهنگی برای بازگشت به کشورش برای برگزاری مراسم می‌دهد، باید گواهی ارائه دهد و جزئیات خاصی را قبل از تایید آن ارائه دهد.

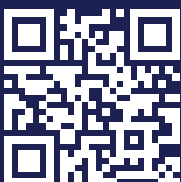
نژادپرستی

نژادپرستی فرآیندی سیاسی و اجتماعی برای تعریف گروه‌ها بر اساس نژادشان است. از نژاد برای توضیح تفاوت‌ها یا انتظارات مختلف بین گروه‌ها استفاده می‌کند. نژادپرستی اغلب برای به حاشیه راندن گروه‌ها یا تعیین جایگاه آنها در جامعه استفاده می‌شود، بنابراین برخی از گروه‌ها «نژاد منفی» می‌شوند.

مثلاً: مردان آفریقایی پرخاشگر، خشن و بی‌انضباط هستند. این یک نژادپرستی (منفی) است زیرا نشان می‌دهد که می‌توان از همه مردان آفریقایی چنین انتظار داشت که اینطور رفتار کنند و آنها را به خاطر آن به حاشیه راند.

پیوست A: به شرایط کلیدی کمیسیون مراجعه کنید *دستورالعمل: تبعیض نژادی در محل کار* برای معرفی مختصر برخی دیگر از اصطلاحات ضروری برای ایجاد آگاهی نژادی و فصل 2 "درک نژادپرستی" برای جزئیات بیشتر در مورد این موضوعات.

این راهنما به طور خلاصه مفاهیم آگاهی نژادی را معرفی می‌کند. این صرفاً اولین اقدام برای کسانی است که به دنبال مخالفت با نژادپرستی هستند. ما آموزش بیشتر و سایر اقدامات آموزشی را توصیه می‌کنیم.



برای اطلاعات بیشتر، *دستورالعمل: تبعیض نژادی در محل کار کمیسیون* را دانلود کنید که در humanrights.vic.gov.au/resources یا از طریق کد QR موجود است.

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

با ما تماس بگیرید

1300 292 153 یا 9032 3583 (03)
1300 891 858
1300 555 727 سپس این شماره را درخواست کنید 1300 292 153
1300 152 494
enquiries@veohrc.vic.gov.au
humanrights.vic.gov.au
twitter.com/VEOHRC
facebook.com/VEOHRC

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

humanrights.vic.gov.au