

الدليل الإرشادي

# المتفرجون على العنصرية في مكان العمل

كيف تتحدث إذا شاهدت العنصرية في العمل



# دليل المتفرجين على العنصرية في مكان العمل

## من هو المتفرج؟

المتفرج هو أي شخص يشهد العنصرية في العمل ولكنه لا يشارك فيها بشكل مباشر. "المتفرج النشط" هو الشخص الذي يشهد موقفًا ويتخذ إجراءً. يلعب المتفرجون النشطون دورًا مهمًا في منع العنصرية في مكان العمل.

## لماذا يجب أن نتحدث؟

في أي وقت يتحدث فيه المتفرجون عن العنصرية بنشاط، فإنهم يساعدون في إنشاء مكان عمل خالٍ من التمييز العنصري ويظهرون أن السلوك العنصري غير مقبول. عندما لا يفعل المتفرجون شيئًا، فإنهم يدعمون التمييز بشكل غير مباشر.

ومع ذلك، فإن التدخل لوقف العنصرية في مكان العمل ليس دائمًا بسيطًا أو آمنًا أو سهلًا. يجب على جميع الموظفين التعرف على السياسات التنظيمية المتعلقة بسلوك الموظفين وقانون مكافحة التمييز العنصري لفهم دورهم ومسؤولياتهم عندما يشهدون العنصرية في العمل.

فيما يلي دليل للمتفرجين النشطين حول ما يمكنهم فعله إذا شهدوا التمييز العنصري في مكان العمل.

## ماذا يمكنك أن تفعل؟

أولاً، قم بتقييم الموقف بعناية وفكر فيما يلي:

1. هل الجميع بأمان؟
2. ما الإجراء الذي يمكن اتخاذه؟
3. هل الدعم الخارجي مطلوب؟



## أظهر الدعم

إن دعم الشخص المستهدف بالسلوك العنصري هو أهم شيء يمكنك القيام به كمتفرج أثناء أو بعد حادثة التمييز العنصري في مكان العمل.

طرق دعم شخص مستهدف بالعنصرية في مكان العمل:

- تحقق مما إذا كان الشخص بخير و/أو آمنًا.
- اسأله عما يحتاجه منك وأظهر بهدوء دعمك شفهيًا.
- ساعده على الابتعاد عن الجاني (عندما يكون ذلك آمنًا).
- إذا بدا عليه الارتباك أو الإرهاق، فاعرض عليه التحدث معه من خلال فهمك لما حدث.
- اعرض مساعدته في الإبلاغ عن الحادث إذا كان يرغب في القيام بذلك.
- ساعده في الوصول إلى خدمات دعم التوظيف التي يمكنها تقديم دعم إضافي للصحة النفسية أو الضغط النفسي.

على سبيل المثال: في دردشة جماعية عبر الإنترنت، تشارك زميلة من أفغانستان صورة ابنة أختها المولودة حديثًا، ويرد عليها مديرك بـ "واحدة أخرى؟! لديكم الكثير من الأطفال". يمكنك إرسال رسالة إلى زميلتك لمعرفة ما إذا كانت بخير، وما إذا كانت ترغب في الحصول على دعم للتحديث مع شخص ما حول هذه المسألة.



## تدخل

التدخل عندما يكون ذلك آمنًا، يمكن للتدخل أن يساعد في تخفيف حدة الحادث ومنع الحوادث المستقبلية وتحسين العافية النفسية للشخص المستهدف بالسلوك العنصري. تختلف التدخلات وستعتمد على الموقف وما إذا كنت تشعر بالأمان.

### طرق التدخل:

- قم بتحدي أو التشكيك بهدوء في نوايا و/أو سلوك الجاني.
- تحدى وجهة نظر الجاني بأخرى بديلة.
- أظهر رفضك أو اختلافك مع الجاني.
- اشرح للجاني سبب عدم صحة السلوك ولماذا يجب التوقف.
- ابحث عن الدعم من مسؤولي الاتصال أو المجموعات المرجعية للموظفين أو الزملاء الداعمين الآخرين.

على سبيل المثال: تسمع زميلًا في المطبخ يوبخ زميلًا هنديًا لأنه «جعل المكان كله زيتيًا ورائحته كريهة بطعامه السيئ». تتدخل بالدخول إلى المطبخ وتخبر الجاني بهدوء أن ما يقوله مسيء وأنه يحق للجميع تناول غداءهم في المطبخ دون إصدار أحكام.



## قم بالإبلاغ

يعد الإبلاغ عن الحادث أو توثيقه ببساطة خطوة مهمة في معالجة العنصرية، خاصة إذا حدث السلوك أكثر من مرة.

### طرق الإبلاغ:

- ادمع الشخص المستهدف بالسلوك العنصري لتوثيق الحادث بتفاصيل وتواريخ محددة حتى يكون هناك سجل. إذا كان الحادث أكثر خطورة، ناقش مع الشخص ما إذا كان قد يرغب في إبلاغ الشرطة بالأمر.
- اقترح خيارات الإبلاغ للشخص المستهدف (خاصة أي مسارات مجهولة أو خارجية إذا كان الشخص المستهدف لا يريد إبلاغ الإدارة).
- قم بإثارة الحادث مع مدير أو زميل داعم (فقط إذا كان الشخص المستهدف مرتاحًا لذلك، وإلا يمكنك دعمه للقيام بذلك).
- قدّم أدلة أو شهادة للتحقيق في الحادث/المراجعة.

على سبيل المثال: يقر لك أحد موظفي شعوب الأمم الأولى بأنه تعرض للإساءة اللفظية من زميل آخر على مدى بضعة أشهر ويطلب دعمك للإبلاغ عن السلوك العنصري. تشرح كيف يمكنه الإبلاغ عن السلوك ومساعدته على تسجيل أكبر عدد ممكن من الحوادث المنفصلة والعمل كشخص داعم له عند الإبلاغ عن الحوادث.

## ماذا يأتي بعد ذلك؟

إن كونك متفرجًا نشطًا لا يتعلق فقط بالوقوف في وجه العنصرية في مكان العمل عند مشاهدتها ولكن بكل أنواع العنصرية.

يمكن أن توجد العنصرية في مؤسساتنا وأنظمتنا وغالبًا لا تكون بسيطة مثل الاستجابة للحوادث الفردية. يجب على المتفرجين إثارة القضايا المنهجية أو في المؤسسات عندما يلاحظونها، مثل السياسات أو الشروط غير العادلة للجميع. يجب على المتفرجين أيضًا تشجيع الآخرين وتمكينهم من التحدث والدعوة إلى أن تصبح منظماتهم مناهضة للعنصرية.



لمزيد من المعلومات، قم بتنزيل الدليل الإرشادي للجنة: التمييز العنصري في مكان العمل متاح على [humanrights.vic.gov.au/resources](http://humanrights.vic.gov.au/resources) أو عبر رمز الاستجابة السريعة.

هذه المعلومات مخصصة كدليل إرشادي فقط. إنها ليس بديلًا عن المشورة القانونية.

## تواصل معنا

1300 292 153 أو 9032 3583 (03)  
1300 891 858

1300 555 727 ثم اقتبس 1300 292 153  
1300 152 494

[enquiries@veohrc.vic.gov.au](mailto:enquiries@veohrc.vic.gov.au)  
[humanrights.vic.gov.au](http://humanrights.vic.gov.au)  
[twitter.com/VEOHRC](https://twitter.com/VEOHRC)  
[facebook.com/VEOHRC](https://facebook.com/VEOHRC)

خط الاستفسار  
فاكس

الترحيل الصوتي لخدمة  
الترحيل الوطنية

المترجمون الشفهيون  
البريد الإلكتروني

الموقع الإلكتروني  
تابعنا على تويتر

تابعنا على فيسبوك

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