

الدليل الإرشادي

محو الأمية العرقية في مكان العمل

تطوير المعرفة
ومهارات التعرف على العنصرية

محو الأمية العرقية هو المعرفة والمهارات اللازمة للتعرف على العنصرية وفهمها في المجتمع. وهذا يشمل معرفة مكان وكيفية حدوث العنصرية والقدرة على التعرف عليها والاستجابة لها ومنع حدوثها.

يساعد محو الأمية العرقية الناس على إدراك أن العنصرية موجودة في كل مكان في المجتمع، وتشمل الأنظمة وهياكل السلطة والمواقف والسلوكيات الفردية. كما أنه يساعد الناس على إحداث التغيير والحد من ضرر العنصرية.

هذا الدليل هو مقدمة لمحو الأمية العرقية ويحتوي على معلومات حول:

- ما هي العنصرية
- كيف يمكن أن تبدو العنصرية
- قانون مكافحة العنصرية في ولاية فيكتوريا مفاهيم رئيسية أخرى.

دليل محو الأمية العرقية

محو الأمية العرقية هو المعرفة والمهارات اللازمة للتعرف على العنصرية وفهمها في المجتمع. وهذا يشمل معرفة مكان وكيفية حدوث العنصرية والقدرة على التعرف عليها والاستجابة لها ومنع حدوثها.

يساعد محو الأمية العرقية الناس على إدراك أن العنصرية موجودة في كل مكان في المجتمع، وتشمل الأنظمة وهياكل السلطة والمواقف والسلوكيات الفردية. كما أنه يساعد الناس على إحداث التغيير والحد من ضرر العنصرية.

هذا الدليل هو مقدمة لمحو الأمية العرقية ويحتوي على:

- ما هي العنصرية
- كيف يمكن أن تبدو العنصرية
- قانون مكافحة العنصرية في ولاية فيكتوريا
- مفاهيم أساسية أخرى.

ما هي العنصرية؟

العنصرية هي فكرة أن عرقًا معينًا أدنى أو متفوقًا على الآخرين. تظهر العنصرية في النظم الاجتماعية والمعتقدات والمواقف التي تعزز التعالي والاختلاف.

للعنصرية تأثيرات مختلفة: المواقف الفردية والقيم الاجتماعية والممارسات المؤسسية. يمكن أن تأتي هذه التأثيرات من السياسات والقوانين والممارسات ووسائل الإعلام والقوالب النمطية والمواقف والتحيز (الافتراضات أو المعتقدات غير العادلة حول شخصية شخص ما).

للعنصرية آثار صحية واجتماعية واقتصادية ضارة للأفراد والمجتمعات المحلية وأماكن العمل.

هناك ثلاثة أنواع رئيسية من العنصرية تتداخل وتؤثر على بعضها البعض.

المنهجية

تشير العنصرية المنهجية إلى الهياكل والقواعد والأعراف التي تميز بشكل مباشر أو غير مباشر أو تستبعد أو تضرّ بالناس من المجموعات المهمّشة عرقياً (أو ببساطة عنصرياً).

تشمل العنصرية المنهجية أشياء مثل الأعراف الثقافية والقوانين وأنظمة المعتقدات، فضلاً عن السياسات والإجراءات والممارسات في مكان العمل.

على سبيل المثال: يتجاهل مكان العمل جميع المتقدمين للوظائف ذات الأسماء "غير الأسترالية".

بين الأشخاص

تحدث العنصرية بين الأشخاص عندما يقوم شخص ما بالتمييز أو الاستبعاد أو التهميش لشخص ما (أو مجموعة من الأشخاص) من مجتمع من عرق معين.

يمكن لأي شخص أن يرتكب سلوك عنصري بين الأشخاص، بما في ذلك الأشخاص الذين قد يكونون هم أنفسهم أهدافاً للعنصرية. يمكن أن تكون العنصرية بين الأشخاص مقصودة وغير مقصودة - لا يدرك الجاني دائماً أن سلوكه عنصري.

يمكن أن تكون العنصرية بين الأشخاص **خفية أو علنية**.

تشمل **العنصرية الخفية بين الأشخاص** الاعتداءات الدقيقة أو التعليقات أو الأسئلة أو الافتراضات أو الأفعال التي تعزز الأفكار العنصرية أو الصور النمطية عن الأشخاص والمجتمعات.

على سبيل المثال: وضع افتراضات حول قدرة الزميل ومهاراته بناءً على عرقه أو لون بشرته.

تصف **العنصرية العلنية بين الأشخاص** المواقف أو السلوكيات الضارة الهادفة و/أو الواضحة تجاه شخص أو مجموعة أخرى بسبب العرق.

على سبيل المثال: الموظفون الذين يرفضون التفاعل أو يتحدث مع زملائهم من خلفيات مهمشة عرقياً لأنهم لا يعتبرونهم متساوين معهم.

الذاتية

العنصرية الذاتية هي عندما يؤمن شخص ما أو حتى يدعم الأفكار العنصرية أو المواقف حول العرق أو المجموعة الثقافية الخاصة به. هذا يمكن أن يدفع الناس إلى إخفاء أو تقديم أنفسهم وثقافتهم بشكل مختلف والتفكير بشكل سيء في أنفسهم والابتعاد عن مجتمعهم وثقافتهم أو حتى مهاجمتهم.

على سبيل المثال: يريد شاب أسترالي من جزر المحيط الهادئ أن يصبح باحثاً ولكنه يعتقد أنه لا يوجد مكان له بسبب الصور النمطية لسكان جزر المحيط الهادئ على أنهم "غير موثوقين" لذلك لا يلتحقون بالدراسة.

ما هو قانون مكافحة العنصرية في ولاية فيكتوريا؟

قد لا يتم تغطية بعض تجارب العنصرية بموجب هذه القوانين. ومع ذلك، فإن العنصرية هي سبب التمييز العنصري والتشهير العنصري، وبالتالي فإن أي محاولة هادفة لمنع العنصرية والتصدي لها ستعالج أيضًا هذه السلوكيات.

قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 (ولاية فيكتوريا)

	الكومنولث		ولاية فيكتوريا
قانون مكافحة التمييز العنصري لعام 1975		قانون تكافؤ الفرص لعام 2010 قانون التسامح العرقي والديني لعام 2001	

يحظر قانون تكافؤ الفرص (EOA) التمييز في ولاية فيكتوريا على أساس العرق، في بعض مجالات الحياة العامة، بما في ذلك التوظيف. العرق بحسب قانون تكافؤ الفرص يعني لون شخص ما أو أصله أو نسبه أو جنسيته أو خلفيته العرقية أو أي خصائص مرتبطة بعرق معين.

يمكن أن يكون هذا التمييز مباشرًا أو غير مباشر.

يحدث **التمييز المباشر** عندما يُعامل شخص ما بشكل غير ملائم أو غير عادل بسبب عرقه.

على سبيل المثال: يقوم المدير بترقية موظف أبيض بدلاً من موظف من أصول فيتنامية أكثر تأهيلاً وأكثر ملاءمة لهذا الدور وعمل في المؤسسة لفترة أطول.

التمييز غير المباشر هو عندما يتم وضع قاعدة أو شرط أو ممارسة تنطبق على الجميع ولكنها ستؤثر على بعض الأشخاص بشكل غير عادل بسبب عرقهم.

على سبيل المثال: يجب على جميع الموظفين إزالة أي أغطية رأس ومجوهرات لصور الهوية. قد يكون هذا تمييزًا غير مباشر إذا كانت القاعدة تضر بالأشخاص الذين يرتدون أغطية الرأس وغيرها من الملحقات لأسباب ثقافية (وليس أولئك الذين لا يفعلون ذلك) وكان ذلك غير منطقي.

الواجب الإيجابي هو التزام قانوني بموجب قانون تكافؤ الفرص لأصحاب العمل لاتخاذ خطوات استباقية ومعقولة ومناسبة لمنع التمييز والتحرش الجنسي والإيذاء قدر الإمكان.

للحصول على أمثلة حول كيفية تنفيذ الواجب الإيجابي، انظر الفصل 4. فهم الواجب الإيجابي للدليل الإرشادي: التمييز العنصري في مكان العمل

قانون التسامح العرقي والديني لعام 2001 (ولاية فيكتوريا)

ويحظر قانون التسامح العرقي والديني **التشهير** العرقي والديني. التشهير هو سلوك عام يشجع الآخرين على كراهية أو السخرية من شخص أو مجموعة من الأشخاص على أساس العرق أو الدين.

على سبيل المثال: يتهم شخص ما زورًا موظفًا من خلفية عرقية مختلفة عندما تحدث سرقة في المكتب، مدعيًا أن السرقة سلوك نموذجي لعرقه وأن "أشخاصًا مثلهم يجعلون البلد غير آمن".

قانون مكافحة التمييز العنصري لعام 1975 (الكومنويلث)

قانون مكافحة التمييز العنصري هو القانون الفيدرالي الأسترالي لمكافحة التمييز العنصري ويحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو العرقي في أستراليا. وهذا يشمل أيضًا التمييز الذي يحدث في التوظيف.

المفاهيم الأساسية

اللغة التي نستخدمها للحديث عن العنصرية مهمة ومعقدة وتتطور بمرور الوقت. قد لا تلي اللغة المستخدمة احتياجات الجميع. لكن هذه نظرة عامة أساسية على المفاهيم الأساسية ذات الصلة بمحو الأمية العرقية.

السلامة الثقافية

السلامة الثقافية هي مفهوم ابتكره ممارسو الماوري، والذي تم تكييفه مع السياق الأسترالي في الغالب من قبل الشعوب الأولى ويشير المفهوم إلى بيئة العمل التي تعترف وتقدر الهوية الثقافية للشخص وتجاربه، بدلًا من تهديدها أو تقويضها.

على سبيل المثال: يتلقى الموظفون تدريبًا حول تبني التنوع في مكان العمل وكيفية التفاعل باحترام مع الزملاء من خلفيات عرقية أو دينية مختلفة.

التقاطعية المجتمعية

تصف التقاطعية المجتمعية كيف يمكن أن تكون حياة الشخص هويات متقاطعة مختلفة، مثل النوع الاجتماعي والعرق والتوجه الجنسي والخلفية الاجتماعية والاقتصادية والإعاقة، ويمكن أن يواجه أشكالًا مختلفة أو فريدة من التمييز أو "التمييز التقاطعي" نتيجة لذلك.

على سبيل المثال: المرأة الملونة التي تعبر عن غضبها في المكتب تسمى "غاضبة ومخيفة وغير صالحة للقيادة" بينما يوصف الرجل الأبيض الذي يعبر عن نفس المشاعر بأنه "شخص شغوف".

الامتياز

الامتياز هو ميزة أو حماية يحصل عليها بعض الأشخاص أو المجموعات في المجتمع. يشيع استخدام الامتياز في سياق الامتياز الانساني الأبيض، حيث يحصل الأشخاص البيض على مزايا وحماية في أستراليا لا تُمنح بالتساوي للجميع. هذا بسبب الاستعمار والممارسات التاريخية والمستمرة الأخرى التي تفضل البيض عن قصد أو عن غير قصد.

على سبيل المثال: يحصل الموظف الأبيض الذي يطلب إجازة لحضور جنازة عائلية على الموافقة دون متابعة. يُطلب من زميل من شعوب الأمم الأولى الذي يطلب إجازة ثقافية للعودة إلى الريف لحضور حفل تقديم شهادة وإعطاء تفاصيل محددة قبل الحصول على الموافقة عليها.

العنصرية

العنصرية هي عملية سياسية واجتماعية لتحديد المجموعات حسب عرقها. تستخدم العرق لشرح الاختلافات أو التوقعات المختلفة بين المجموعات. غالبًا ما يتم استخدام العنصرية لتهميش المجموعات أو تحديد مكانتها في المجتمع، لذلك تصبح بعض المجموعات «مضطهدة من العنصرية».

على سبيل المثال: "الرجال الأفارقة عدوانيون وعنيفون وغير منضبطين". هذا هو التمييز العنصري (السلبى) لأنه يشير إلى أن هذه هي الطريقة التي يمكن أن يتوقع أن يتصرف بها جميع الرجال الأفارقة وتهميشهم بسبب ذلك.

انظر الملحق أ: المصطلحات الرئيسية للدليل الإرشادي للجنة: التمييز العنصري في مكان العمل للحصول على مقدمة موجزة لبعض المصطلحات الأخرى الضرورية لبناء محو الأمية العرقية والفصل 2 "فهم العنصرية" لمزيد من التفاصيل حول هذه الموضوعات.

يقدم هذا الدليل بإيجاز مفاهيم محو الأمية العرقية. إنها مجرد خطوة أولى لأولئك الذين يتطلعون إلى أن يصبحوا مناهضين للعنصرية. نحن نشجع المزيد من التدريب والتدابير التعليمية الأخرى.



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

هذه المعلومات مخصصة كدليل إرشادي فقط. إنها ليس بديلاً 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
humanrights.vic.gov.au
twitter.com/VEOHRC
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