

가이드

# 직장 내 인종 이해력 (Racial literacy)

인종차별을 인지하기 위한 지식과 기술 개발

인종 이해력은 사회의 인종 차별을 인식하고 이해하는 지식과 기술입니다. 여기에는 인종차별이 어디서 어떻게 발생하는지 알고 이를 식별하고, 대응하고, 발생을 예방할 수 있는 능력이 포함됩니다.

인종 이해력은 인종차별이 시스템, 권력 구조, 개인의 태도 및 행동을 포괄하여 사회 어디에나 존재한다는 사실을 인식하는 데 도움이 됩니다. 이는 또한 사람들이 변화를 만들고 인종차별의 피해를 줄이는 데 도움이 됩니다.

이 가이드는 인종 이해력에 대한 소개이며 다음에 대한 정보를 포함합니다.

- 인종차별이란 무엇인가
- 인종차별은 어떤 모습인가
- 빅토리아주의 인종 차별에 관한 법률 기타 주요 개념.

# 인종 이해력(racial literacy) 가이드

인종 이해력은 사회의 인종 차별을 인식하고 이해하는 지식과 기술입니다. 여기에는 인종차별이 어디서 어떻게 발생하는지 알고 이를 식별하고, 대응하고, 발생을 예방할 수 있는 능력이 포함됩니다.

인종 이해력은 인종차별이 시스템, 권력 구조, 개인의 태도 및 행동을 포괄하여 사회 어디에나 존재한다는 사실을 인식하는 데 도움이 됩니다. 이는 또한 사람들이 변화를 만들고 인종차별의 피해를 줄이는 데 도움이 됩니다.

이 가이드는 인종 이해력에 대한 소개이며 다음 내용을 포함합니다.

- 인종차별이란 무엇인가
- 인종차별은 어떤 모습인가
- 빅토리아주의 인종차별에 관한 법률
- 기타 주요 개념.

## 인종차별이란 무엇인가요?

인종차별은 특정 인종이 다른 인종보다 열등하거나 우월하다는 생각입니다. 인종차별은 우월성과 차이를 강화하는 사회적 제도, 신념, 태도에서 나타납니다.

인종차별은 개인의 태도, 사회적 가치, 제도적 관행 등에 다양한 영향을 미칩니다. 이러한 영향은 정책, 법률, 관행, 미디어, 고정 관념, 태도 및 편견(누군가의 성격에 대한 부당한 추측 또는 신념)에서 비롯될 수 있습니다.

인종차별은 개인, 지역 사회 및 직장에 건강, 사회 및 경제적으로 해로운 영향을 미칩니다.

인종차별에는 서로 겹치면서 영향을 미치는 세 가지 주요 유형이 있습니다.

## 제도적(Systemic) 인종차별

제도적 인종 차별은 인종적으로 소외된(또는 단순히 인종화된) 그룹의 사람들을 직간접적으로 차별, 배제 또는 불이익을 주는 구조, 규칙 및 규범을 말합니다.

제도적 인종차별에는 문화적 규범, 법률, 신념 체계뿐 만 아니라 직장 내 정책, 절차, 관행 등이 포함됩니다.

*예시:* 한 직장에서 '호주인이 아닌' 것으로 들리는 이름을 가진 모든 지원자를 배제하는 것.

## 대인관계(Interpersonal) 인종차별

대인관계 인종차별은 인종화된 커뮤니티에서 누군가가 특정인(또는 특정 그룹)을 차별, 배제 또는 소외시키는 경우입니다.

인종차별의 표적이 될 수 있는 사람들을 포함하여 누구나 대인관계 인종차별을 가할 수 있습니다. 대인관계 인종차별은 의식적일 수도 있고 무의식적일 수도 있습니다 - 가해자가 자신의 행동이 인종차별적이라는 것을 항상 인식하는 것은 아닙니다.

대인관계 인종차별은 **미묘하거나 노골적**일 수 있습니다.

**미묘한 대인관계 인종차별**에는 사람들과 지역 사회에 대한 인종 차별적 생각이나 고정 관념을 강화하는 미세한 차별, 의견, 질문, 가정 또는 행동이 포함됩니다.

*예시:* 인종이나 피부색에 따라 동료의 능력과 기술에 대해 추측하는 것.

**노골적인 대인관계 인종차별**은 인종을 이유로 다른 사람이나 집단에 대해 의도적 및/또는 명백하게 해로운 태도나 행동을 하는 것을 말합니다.

*예시:* 인종적으로 소외된 배경을 가진 동료들을 동등하게 생각하지 않기 때문에 그들과 교류하거나 대화하기를 거부하는 직원.

## 내재화된(Internalised) 인종차별

내재화된 인종 차별은 자신이 속한 인종이나 문화 집단에 대한 인종 차별적인 생각이나 태도를 믿거나 심지어 지지하는 경우를 말합니다. 이로 인해 사람들은 자신과 자신의 문화를 숨기거나 다르게 표현하고, 자신을 나쁘게 생각하거나, 자신의 커뮤니티와 문화를 멀리하거나 심지어 공격하게 될 수 있습니다.

*예시:* 태평양 섬 주민 출신의 한 젊은 호주인은 연구원이 되고 싶지만 태평양 섬 주민은 '신뢰할 수 없다'는 고정 관념 때문에 연구원이 될 자리가 없다고 생각하여 학교에 입학하지 않는 것.

## 빅토리아주의 인종차별에 관한 법은 무엇입니까?

일부 인종 차별 경험은 이러한 법률의 적용을 받지 않을 수 있습니다. 그러나 인종 주의는 인종차별과 인종 비방의 원인이므로, 인종 차별을 예방하고 대응하려는 의미 있는 시도는 이러한 행동도 함께 다루게 됩니다.

### 기회 균등법 2010(Equal Opportunity Act 2010, Vic)

 <p><b>빅토리아주</b></p> <p><b>기회 균등법 2010</b> (Equal Opportunity Act 2010)</p> <p><b>인종 및 종교 관용법 2001</b> (Racial and Religious Tolerance Act 2001)</p>	 <p><b>연방</b></p> <p><b>인종차별 방지법 1975</b> (Racial Discrimination Act 1975)</p>
---	---

기회 균등법(Equal Opportunity Act, EOA)은 빅토리아주에서 고용을 포함한 공공 생활의 특정 영역에서 인종을 근거로 한 차별을 금지합니다. EOA에서 인종이란 피부색, 혈통 또는 조상, 국적, 민족적 배경 또는 특정 인종과 관련된 모든 특성을 의미합니다.

이러한 차별은 **직접적**이거나 **간접적**일 수 있습니다.

**직접적인 차별**은 인종 때문에 불리하거나 불공평한 대우를 받을 때 발생합니다.

*예시:* 더 자격이 있고, 역할에 더 적합하며, 조직에서 더 오래 일한 베트남 혈통의 직원 대신 백인 직원을 관리자가 승진시키는 것.

**간접적인 차별**은 모든 사람에게 적용되지만, 인종 때문에 일부 사람들에게 불공평하게 영향을 미치는 규칙, 조건 또는 관행이 시행되는 경우입니다.

*예시:* 신분증 사진을 찍기 위해 모든 직원이 머리 장식과 장신구를 제거해야 하는 것. 해당 규정이 문화적 이유로 머리 장식과 기타 액세서리를 착용한 사람들에게 불이익을 주고 착용하지 않은 사람들에게는 그렇지 않은 경우 이는 간접 차별에 해당할 수 있으며 합리적이지 않습니다.

**적극적 의무**는 EOA에 따라 고용주가 차별, 성희롱 및 피해자화를 최대한 방지하기 위해 적극적이고 합리적이고 비례적인 조치를 취해야 하는 법적 의무입니다.

적극적 의무를 이행하는 방법에 대한 예시는 4장. '*가이드라인: 직장 내 인종차별의 적극적 의무에 대한 이해*'를 참조하세요.

### 인종 및 종교 관용법 2001(Racial and Religious Tolerance Act 2001, Vic)

인종 및 종교 관용법(Racial and Religious Tolerance Act)은 인종 및 종교적 **비방**을 금지합니다. 비방은 다른 사람들이 인종이나 종교를 근거로 특정 개인이나 집단을 증오하거나 조롱하도록 조장하는 공개적인 행동입니다.

*예시:* 누군가 사무실에서 도난 사건이 발생했을 때 다른 인종적 배경을 가진 직원을 부당하게 비난하며, '그들 인종에서 볼 수 있는 전형적인 행동이라며 '그들과 같은 사람들 때문에 나라가 안전하지 않다'고 주장합니다.

## 인종차별 방지법 1975(Racial Discrimination Act 1975, 연방)

인종차별 방지법(Racial Discrimination Act)은 호주의 연방 인종차별 방지법으로, 호주에서 인종, 피부색, 혈통 또는 출신 국가 및 민족에 따른 차별을 금지합니다. 여기에는 고용 과정에서 발생하는 차별도 포함됩니다.

### 주요 개념

우리가 인종 차별에 대해 이야기할 때 사용하는 언어는 중요하고 복잡하며 시간이 지남에 따라 진화합니다. 사용되는 언어가 모든 사람의 필요를 충족시키지 못할 수도 있습니다. 그러나 이것은 인종 이해력과 관련된 주요 개념에 대한 기본적인 개요입니다.

### 문화적 안전

문화적 안전은 마오리족 실무자들이 만든 개념으로, 주로 원주민(First Peoples)이 호주의 상황에 맞게 적용하여, 개인의 문화적 정체성과 경험을 위협하거나 훼손하지 않고 이를 인정하고 소중히 여기는 직장 환경을 의미합니다.

*예시:* 직원들은 직장 내 다양성을 포용하고 다양한 인종 또는 종교적 배경을 가진 동료들과 정중하게 소통하는 방법에 대한 교육을 받습니다.

### 교차성(Intersectionality)

교차성은 개인의 삶에서 성별, 인종, 성적 지향, 사회 경제적 배경, 장애와 같이 다양한 정체성이 교차할 수 있으며, 그 결과 다르거나 독특한 형태의 차별 또는 '교차적 차별'을 경험할 수 있음을 설명합니다.

*예시:* 사무실에서 좌절감을 표현하는 유색인종 여성이 '신경질적이고, 무섭고, 리더십에 적합하지 않다'고 불리는 반면, 같은 감정을 표현하는 백인 남성은 '열정적인 목표 달성자'로 묘사됩니다.

### 특권(Privilege)

특권은 사회에서 일부 사람이나 집단이 받는 혜택 또는 보호를 말합니다. 특권은 일반적으로 백인 특권의 맥락에서 사용되며, 호주에서 백인이 모든 사람에게 동등하게 주어지지 않는 혜택과 보호를 받는 것을 말합니다. 이것은 식민주의 때문이기도 하며 의도적이든 의도적이지 않든 백인에게 유리한 기타 역사적이고 지속적인 관행 때문이기도 합니다.

*예시:* 가족 장례식에 참석하기 위해 휴가를 요청한 백인 직원은 후속 조치 없이 승인을 받습니다. 예식을 위해 본국으로 돌아가기 위해 문화 휴가를 요청하는 원주민 동료는 승인을 받기 전에 증명서를 제출하고 구체적인 세부 정보를 제공해야 합니다.

## 인종화(Racialisation)

인종화는 인종에 따라 집단을 정의하는 정치적, 사회적 과정입니다. 이는 인종을 사용하여 그룹 간의 차이점이나 다른 기대치를 설명합니다. 인종화는 종종 집단을 소외시키거나 사회에서 그들의 위치를 결정하는 데 사용되므로 일부 집단은 '부정적 인종화'를 겪게 됩니다.

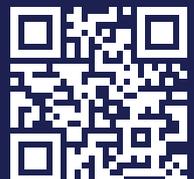
예시: '아프리카 남성은 공격적이고 폭력적이며 규율이 없다'. 이것은 (부정적인) 인종화인데, 이는 모든 아프리카 남성들이 그렇게 행동할 것으로 예상될 수 있다는 것을 암시하고 그로 인해 그들을 소외시키기 때문입니다.

인종 이해력 구축에 필수적인 몇 가지 다른 용어에 대한 간략한 소개는 부록 A: 위원회 가이드라인: 직장 내 인종 차별의 주요 용어를 참조하고, 이러한 주제에 대한 자세한 내용은 2장 '인종주의의 이해'를 참조하세요.

**이 가이드는 인종 이해력(racial literacy)에 대한 개념을 간략하게 소개합니다. 이는 반인종차별주의자가 되고자 하는 사람들을 위한 첫 번째 단계일 뿐입니다. 추가 훈련 및 기타 교육 조치를 권장합니다.**

자세한 내용은 [humanrights.vic.gov.au/resources](https://humanrights.vic.gov.au/resources) 또는 QR 코드를 통해 이용 가능한 위원회의 가이드라인: 직장 내 인종차별을 다운로드하십시오.

이 정보는 참고용으로만 제공됩니다. 이 정보는 법률 자문을 대신할 수 없습니다.



# 연락처

문의 전화

팩스

NRS 음성 중계

(NRS Voice Relay)

통역사

이메일

웹 사이트

트위터 팔로우하기

페이스북에서 찾기

1300 292 153 또는 (03) 9032 3583

1300 891 858

1300 555 727번으로 전화 후 1300 292 153번을 인용

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)

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