

指南

# 工作场所的种族主义 知识普及

培养识别种族主义的知识 and 技能

种族主义知识是指用于识别和了解社会中种族歧视行为的知识和技能。这包括了解种族歧视会在哪里以及通过何种形式发生，并能够对种族歧视进行识别、应对，并阻止其发生。

种族主义知识普及帮助大家认识到种族主义在社会中无处不在，包括在制度、权力结构、个人态度和行为中。种族主义知识普及还可以帮助大家做出改变，并减少种族歧视的危害。

本指南是对种族主义知识普及的介绍，包含以下信息：

- 什么是种族主义
- 种族主义是如何体现的
- 维多利亚州的反种族歧视立法其他重要概念。

# 种族主义知识普及指南

种族主义知识是指用于识别和了解社会中种族歧视行为的知识和技能。这包括了解种族歧视会在哪里以及通过何种形式发生，并能够对种族歧视进行识别、应对，并阻止其发生。

种族主义知识普及帮助大家认识到种族主义在社会中无处不在，包括在制度、权力结构、个人态度和行为中。种族主义知识普及还可以帮助大家做出改变，并减少种族歧视的危害。

本指南是对种族主义知识普及的概述，内容包括：

- 什么是种族主义
- 种族主义是如何体现的
- 维多利亚州的反种族歧视立法
- 其他重要概念。

## 什么是种族主义？

种族主义是指某一种族比其他种族低劣或优越的观念。种族主义出现在强调优越性和差异性的社会制度、信仰和态度中。

种族主义有不同影响：会影响到个人态度、社会价值观和机构性做法。这些影响可能来自政策、法律、实践、媒体、刻板印象、态度和偏见（对某人人品的不公平假设或执念）。

种族主义会在健康、社会和经济方面对个人、社区和工作场所产生不利影响。

种族主义主要有三种类型，且相互重叠、相互影响。

## 系统性

系统性种族主义是指直接或间接地歧视、排斥种族边缘化（或简称种族化）群体，或使这些群体处于不利地位的体系、规则和规范。

系统性种族主义包括文化规范、法律和信仰体系，以及工作场所的政策、程序和实践。

*例如：某工作场忽略所有名字听起来像“非澳大利亚人”的求职者。*

## 人际性

人际种族主义是指某人歧视、排斥或边缘化来自种族化社区的某个人（或某个群体）。

任何人都可能实施人际种族主义，包括那些本身就是种族歧视目标的人。人际种族主义可能是有意识的，也可能是无意识的——实施者并不总是意识到他们的行为属于种族主义。

人际种族主义可能是**微妙的**或者**明显的**。

**微妙的人际种族主义**包括无意中的微妙歧视、评论、质疑、假设或行动，这些都会强化针对人和社区的种族主义思想或刻板印象。

*例如：根据同事的种族或肤色对其能力和技能做出假设。*

**明显的人际种族主义**指的是因为种族而对另一个人或群体采取的有目的和 / 或明显造成伤害的态度或行为。

*例如：某些员工拒绝与来自边缘化种族背景的同事互动或交谈，因为他们认为这些人不配与自己平起平坐。*

## 内在化

内在化种族主义是指某人相信甚至支持针对自己种族或文化群体的种族主义思想或态度。这可能导致人们隐藏或以不同的方式展示自己以及其文化，对自己有不好的看法，疏远甚至攻击自己的社区和文化。

*例如：一名年轻的澳大利亚太平洋岛民想成为一名研究人员，但认为这里没有自己的一席之地，因为人们对太平洋岛民的刻板印象是“不可靠”，所以这位年轻人就没有报名学习。*

## 维多利亚州关于种族主义的法律现状如何？

某些种族歧视经历可能不在这些法律的保护范围内。然而，种族主义是种族歧视和种族诋毁的根源，因此，任何有实际意义的试图预防和应对种族主义的措施也将能够应对这些行为。

### 《2010 年平等机会法（维州）》

 维多利亚州	 澳大利亚联邦
《2010 年平等机会法》 《2001 年种族和宗教包容法》	《1975 年(反)种族歧视法》

《平等机会法》（EOA）禁止在维多利亚州公共生活的某些领域（包括就业）进行基于种族的歧视。根据 EOA，种族是指某人的肤色、血统或祖先、国籍、民族背景或任何与特定种族相关的特征。

这种歧视可能是**直接的**或者**间接的**。

**直接歧视**是指某人因其种族而受到不利或不公平的待遇。

例如：一位经理提拔了一名白人员工，而不是提拔具备更高资质、更适合这个职位，而且在该组织机构工作时间更长的一名越南血统的员工。

**间接歧视**是指制定适用于所有人的规则、条件或做法，但会因为某些人的种族而对其产生不公平的影响。

例如：所有员工在拍摄工作证照片时必须摘下所有头饰和首饰。如果该规则对因文化原因而佩戴头饰和其他配饰的人不利（而不会对不佩戴头饰或配饰的人不利），而且规则不合理，则这可能构成间接歧视。

**积极义务**是 EOA 规定的雇主法定义务，雇主必须采取积极、合理和适当的措施，尽可能防止歧视、性骚扰和打击报复。

有关如何履行积极义务的示例，请参阅第 4 章。理解《指导方针：（反）职场种族歧视》中的积极义务

### 《2001 年种族和宗教包容法（维州）》

《种族和宗教包容法》（Racial and Religious Tolerance Act）禁止种族和宗教**诋毁**。诋毁是一种公开的行为，鼓励他人基于种族或宗教而憎恨或嘲笑某个人或某个群体。

例如：办公室发生盗窃事件时，有人诬告一名来自不同种族背景的员工，声称这是他们种族的日常行为，并且说“像他们这样的人让这个国家变得不安全”。

## 《1975年（反）种族歧视法（联邦）》

《（反）种族歧视法》（Racial Discrimination Act）是澳大利亚联邦反种族歧视法，禁止在澳大利亚进行基于种族、肤色、血统、民族或族裔的歧视。这还包括就业中发生的歧视。

### 重要概念

我们用来谈论种族主义的语言很重要也很复杂，而且会随着时间的流逝而不断演变。所使用的语言可能无法满足每个人的需求。然而，以下是与种族主义知识普及相关的重要概念的基本概述。

### 文化安全

文化安全是毛利实践者创造的一个概念，已主要由原住民改编为适用于澳大利亚背景的概念，指的是工作场所环境承认并重视一个人的文化身份和经历，而不是对其进行威胁或破坏。

例如：员工接受培训，了解如何在工作场所崇尚多元化以及如何抱着尊重的态度与来自不同种族或宗教背景的员工互动。

### 多维度交叉性

多维度交叉性（又称交叉重叠性）描述了一个人如何在生活中可能有多重交错的不同身份，例如性别、种族、性取向、社会经济背景、残障，并可能因此遭受不同或独特形式的歧视或“多维度交叉歧视”。

例如：如果一名有色人种女性在办公室表达了自己的不满，人们就会称其为“易怒、可怕、不适合担任领导”，而如果一名白人男性表达了同样的情绪，人们就会将其描述为“充满激情且干劲十足的人”。

### 特权

特权是部分个人或群体在社会中获得的优势或得到的保护。特权通常用于白人特权的语境中，白人在澳大利亚享受到的优势和保护并不是其他人都能平等享受的。这是由于殖民主义和其他历史性和持续的做法有意或无意地偏袒白人所致。

例如：不进行核实就批准一名白人员工提出休假参加家人的葬礼的请求。而一位申请文化假，以便回乡参加文化仪式的原住民同事必须提供证书并提供具体细节才能获得批准。

## 种族化

种族化是根据种族来定义群体的政治和社会程序。种族化用种族来解释群体之间的差异或对这些群体存在的不同期望。种族化常常被用来将某些群体边缘化，或用来确定他们在社会中的地位，因此一些群体变得“负面种族化”。

例如：“非洲男人非常暴躁、暴力，而且不遵守纪律。”这是（负面的）种族化，因为暗示所有非洲男性都会有这样的行为，并因此将他们边缘化。

请参见附件 A：委员会的《指导方针：（反）职场种族歧视》（*Guideline: Race discrimination in the workplace*）中的关键词汇，来简要地了解一些对于建立种族主义知识至关重要的其他术语，并参阅第 2 章“理解种族主义”（*Understanding racism*）以了解有关这些主题的更多详细信息。

**本指南简要介绍了种族主义的知识概念。对于那些想要反对种族主义的人来说，这只是第一步。我们鼓励进一步的培训和其他教育措施。**

如需了解更多信息，请参阅委员会的《指导方针：（反）职场种族歧视》（*Guideline: Race discrimination in the workplace*），请访问 [humanrights.vic.gov.au/resources](https://humanrights.vic.gov.au/resources) 或通过二维码下载。

本信息仅供参考，不能用于替代法律建议。



# 联系我们

咨询专线

传真

NRS 语音中继

口译服务

电子邮箱

网站

关注我们的 Twitter 账号

关注我们的 Facebook 账号

1300 292 153 或 (03) 9032 3583

1300 891 858

先拨打 1300 555 727, 然后要求转接 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)

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