

指南

職場中的種族素養

培養識別種族主義的知識和技能

種族素養，是識別和理解社會中的種族主義的知識和技能。這包括了解種族主義發生的地點和方式，並能夠予以識別、應對、並防止。

種族素養幫助人們認識到種族主義在社會中、系統中、權力結構中，以及個人的態度和行為中的廣泛存在。種族素養還能幫助人們做出改變，減少種族主義的危害。

這份指南是對種族素養的介紹，內容涵蓋：

- 什麼是種族主義
- 種族主義的表現形式
- 維多利亞州種族主義法和其他關鍵概念。

種族素養指南

種族素養，是識別和理解社會中的種族主義的知識和技能。這包括了解種族主義發生的地點和方式，並能夠予以識別、應對、並防止。

種族素養幫助人們認識到種族主義在社會中、系統中、權力結構中，以及個人的態度和行為中的廣泛存在。種族素養還能幫助人們做出改變，減少種族主義的危害。

這份指南是對種族素養的介紹，內容涵蓋：

- 什麼是種族主義
- 種族主義的表現形式
- 維多利亞州種族主義法
- 其他關鍵概念。

什麼是種族主義？

種族主義，是一種認為某個特定種族比其他種族低劣或優越的觀念。種族主義出現在強化了優越感和差異性的社會體系、信念和態度中。

種族主義對個人態度、社會價值觀和製度實踐有不同的影響。這些影響可以來自政策、法律、慣例、媒體、刻板印象、態度和偏見（對某人品格的不公平假設或信念）。

種族主義會危害個人、社會和職場，並帶來健康方面、社會方面和經濟方面的負面影響。

種族主義主要有三種類型，它們相互重疊並相互影響。

系統性種族主義

系統性種族主義，是指直接或間接歧視、排斥某個種族或不利於種族邊緣化（或單純被種族化）群體的結構、規則和規範。

系統性種族主義包括文化規範、法律和信念體系，以及職場的政策、程序和實踐。

例如：某個職場會忽略所有名字聽起來「非澳洲」的求職者。

人際種族主義

人際種族主義，是指某人歧視、排斥或邊緣化來自被種族化社區中的某個人（或一群人）。

任何人都可能成為人際種族主義的施暴者，包括那些本身也可能是種族主義受害者的人。人際種族主義既可以是有意識的，也可以是無意識的——施暴者並不總是能意識到自己的行為是種族主義者才會做出來的行為。

人際種族主義可能是隱晦的，也可能是毫不遮掩的。

隱晦的人際種族主義包括微歧視、評判、質疑、揣測或行為，這些都強化了對人們和社區的種族主義觀念或刻板印象。

例如：根據同事的種族或膚色對他們的能力和技能做出揣測。

毫不遮掩的人際種族主義是指因為某個人或某個群體的種族，而故意對其做出的和／或明顯有害的態度或行為。

例如：有些員工拒絕與來自種族邊緣化背景的同事互動或交談，因為這些員工認為他們的同事與他們是不平等的。

內在種族主義

內在種族主義是指某人相信甚至支持種族主義思想，或對自己種族或文化群體的種族主義態度。這可能導致人們以不同的方式隱藏或呈現自己和自己的文化，自己看不起自己，遠離甚至攻擊自己的社區和文化。

例如：一位年輕的澳洲太平洋島民想成為一名研究人員，但由於人們對太平洋島民有「不可靠」的刻板印象，他認為自己不會得到這樣的工作，所以沒有報名參加學習。

維多利亞州關於種族主義的法律是什麼？

這些法律可能無法涵蓋所有遭受種族歧視的經歷。然而，種族主義是種族歧視和種族誹謗的原因，因此任何有意義的預防和應對種族主義的嘗試，都將會解決種族歧視和種族誹謗的行為。

《2010 年平等機會法》（維州）

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| 維多利亞州 | 聯邦 |
| 《2010 年平等機會法》 《2001 年種族與宗教包容法》 | 《1975 年種族歧視法》 |

《平等機會法》（EOA）禁止在維多利亞州公共生活的某些領域，包括就業領域，存在基於種族的歧視。根據 EOA，種族是指某人的膚色、血統或祖先、國籍、種族背景或與特定種族有關的任何特徵。

歧視可以是**直接的**，也可以是**間接的**。

直接歧視是指某人因其種族而受到了不利或不公平的對待。

例如：一名經理提拔了一名白人工員，而不是一名有越南血統的員工，後者更有資格、更適合這個角色，而且在公司工作的時間更長。

間接歧視是指制定的規則、條件或做法適用於所有人，但會因種族而對某些人產生不公平的影響。

例如：所有員工在拍證件照時必須摘下頭飾和首飾。如果這條規定不利於因文化原因而戴頭飾和其他飾品的人（而不是那些不戴頭飾的人），這可能是間接歧視，而且這是不合理的。

積極義務是 EOA 規定的一項法律義務，要求雇主採取主動、合理和適當的措施，盡可能防止歧視、性騷擾和受害。

有關如何實施積極義務的範例，請參閱第 4 章。了解指南的積極職責：[職場種族歧視](#)

《2001 年種族與宗教包容法》（維多利亞州）

《種族與宗教包容法》禁止種族和宗教**誹謗**。誹謗，是指鼓勵他人基於種族或宗教，去仇恨或嘲笑一個人或一群人的公開行為。

例如：當辦公室發生盜竊事件時，有人錯誤地指責來自不同種族背景的員工，聲稱這是他們種族的典型行為，「像他們這樣的人會讓國家變得不安全」。

《1975 年種族歧視法》（聯邦）

《種族歧視法》是澳洲聯邦頒布的反種族歧視法，禁止在澳洲發生基於種族、膚色、血統或民族或人種的歧視。這也包括就業中發生的歧視。

關鍵概念

我們用來談論種族主義的語言是重要的、複雜的，並且是會隨著時間的推移而演變的。所使用的語言可能無法滿足所有人的需求。然而，這是與種族素養相關的關鍵概念的基本概述。

文化安全

文化安全是由毛利人創造的概念，經過澳洲原住民進行的本地化改造，這個概念指的是職場應當承認和重視一個人的文化身份和經歷，而不應當威脅或破壞一個人的文化身份和經歷。

例如：員工接受培訓，了解如何在職場擁抱多元化，以及如何尊重地與來自不同種族或宗教背景的同事互動。

交叉性歧視

交叉性歧視描述了一個人在生活中可能具有的不同的交叉身份，例如性別、種族、性取向、社會經濟背景、殘疾，並可能經歷不同或獨特形式的歧視或因此而經歷「交叉歧視」。

例如：一位有色人種女性在辦公室表達沮喪時被稱為「憤怒、可怕和不適合當領導」，而一個表達同樣情緒的白人男性被描述為「有衝勁，有進取心」。

特權

特權是某些人或群體在社會中獲得的優勢或保護。特權通常在白人特權的背景中使用，即白人在澳洲獲得的優勢和保護並沒有被所有人平等地獲得。這是因為殖民主義和其他歷史性和持續性的做法，這些做法有意或無意地偏向白人。

例如：一個白人員工提出請假去參加家庭葬禮，得到批准而無需後續跟進。一位原住民同事提出要請文化假去回到原籍參加原住民儀式，則需要提供證明並提供具體細節才能獲得批准。

種族化

種族化是根據種族來定義群體的政治和社會過程。它使用種族來解釋群體之間的差異或對不同種族的不同期望。種族化常常被用來邊緣化某些群體或決定他們在社會中的地位，因此有些群體會被「負面地種族化」。

例如：「非洲男人好鬥、暴力、不守紀律」。這是（負面）種族化，因為它表明所有非洲男性都應該這樣做，並因此將他們邊緣化。

請參閱附件 A：委員會《指南：工作場所的種族歧視》中的關鍵術語，其中簡要介紹了其他一些對建立種族素養至關重要的術語，並參見第 2 章「理解種族主義」，以了解這些主題的更多細節。

本指南簡要介紹了種族素養的概念。對於那些希望成為反種族主義者的人來說，這只是第一步。我們鼓勵進一步的培訓和其他教育措施。

如需了解更多信息，請瀏覽 humanrights.vic.gov.au/resources 或透過二維碼下載委員會的《指南：工作場所的種族歧視》。



聯絡我們

資訊專線

傳真

NRS 語音中繼服務

口譯員

電郵

網站

在推特上關注我們

在臉書上查找我們

1300 292 153 或 (03) 9032 3583

1300 891 858

1300 555 727 然後要求轉接 1300 292 153

1300 152 494

enquiries@veohrc.vic.gov.au

humanrights.vic.gov.au

twitter.com/VEOHRC

facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au