

가이드

직장 내 인종차별의 방관자

직장에서 인종차별을 목격했을 때 알리는 방법

직장 내 인종차별 방관자를 위한 가이드



방관자(bystander)란?

방관자는 직장에서 인종차별을 목격했지만 직접적으로 관여하지 않은 사람을 말합니다. "적극적인 방관자"는 상황을 목격하고 조치를 취하는 사람입니다. 적극적인 방관자는 직장에서 인종차별을 예방하는 데 중요한 역할을 합니다.

왜 알려야 할까요?

방관자가 적극적으로 인종 차별을 신고하는 것은 인종 차별이 없는 직장을 만드는 데 도움이 되고 인종 차별적 행동이 용납되지 않는다는 것을 보여줍니다. 방관자가 아무 것도 하지 않는다면, 간접적으로 차별을 지지하는 것입니다.

그러나 직장 내 인종차별을 막기 위해 개입하는 것이 항상 간단하거나 안전하거나 쉬운 것은 아닙니다. 모든 직원은 직장에서 인종 차별을 목격했을 때 자신의 역할과 책임을 이해할 수 있도록 직원 행동에 대한 조직 정책과 인종차별에 관한 법률을 숙지해야 합니다

다음은 직장에서 인종차별을 목격할 경우 적극적인 방관자가 할 수 있는 일에 대한 가이드입니다.

방관자가 할 수 있는 일은?

먼저 상황을 신중하게 평가하고 다음 사항을 고려합니다.

1. 모두 안전한가요?
2. 어떤 조치를 취할 수 있나요?
3. 외부 지원이 필요한가요?

지원

인종차별 행동의 표적이 된 사람을 지원하는 것은 직장에서 인종차별 사건이 발생하는 동안이나 그 이후에 방관자로서 할 수 있는 가장 중요한 일입니다.



직장에서 인종차별의 표적이 된 사람을 지원하는 방법:

- 그들이 괜찮은지 또는 안전한지 확인하십시오.
- 상대방에게 필요한 것이 무엇인지 물어보고, 침착하게 구두로 당신의 지지를 표하십시오.
- 이들이 가해자로부터 떨어져 있도록 도와주세요(그렇게 하는 것이 안전할 경우).
- 상대방이 혼란스러워하거나 몹시 당황스러워 보이면, 발생한 일에 대해 여러분이 이해한 바를 이야기해 주겠다고 제안하십시오.
- 신고를 원하는 경우, 신고하는 것을 돕겠다고 제안하십시오.
- 추가적 정신 건강 또는 스트레스 지원을 제공할 수 있는 고용 지원 서비스를 이용할 수 있도록 도와주십시오.

예시: 온라인 팀 채팅에서 아프가니스탄 출신의 동료가 갓 태어난 조카의 사진을 공유하자 관리자가 '또 하나!? 자식이 너무 많네'라고 답장합니다. 동료에게 메시지를 보내 동료가 괜찮은지, 이 문제에 대해 누군가와 이야기하는데 도움이 필요한지 확인합니다.

개입(Intervene)

안전할 때 개입하면 사건 확대를 막고, 향후 사건을 예방하며, 인종차별적 행동의 대상이 된 사람의 복지를 개선하는 데 도움이 될 수 있습니다. 개입 방법은 다양하며 상황과 안전하다고 느끼는지 여부에 따라 다릅니다.



개입 방법:

- 가해자의 의도 및/또는 행동에 대해 침착하게 이의를 제기하거나 의문을 제기합니다.
- 가해자의 견해에 다른 견해로 이의를 제기하십시오.
- 가해자에 대한 반대 혹은 동의하지 않는다는 의사를 표시하십시오.
- 가해자에게 그 행동이 왜 옳지 않은지, 멈추는 것이 왜 중요한지 설명하십시오.
- 지원 담당자, 직원 참조 그룹 또는 기타 도움이 되는 동료에게 지원을 요청하십시오.

예시: 주방에서 동료가 인도인 동료에게 "끔찍한 음식으로 식당 전체를 기름기가 덮이고 악취가 나게 만든다"고 질책하는 것을 우연히 듣게 됩니다. 개입 방법은 주방에 들어가 가해자에게 그의 발언은 모욕적이며 모든 사람이 판단 받지 않고 주방에서 점심을 먹을 권리가 있다고 침착하게 말하는 것이 될 수 있습니다.

신고하기(Report)

특히 해당 행동이 두 번 이상 발생한 경우, 해당 사건을 신고하거나 단순히 문서화만 해도 인종 차별을 해결하는 데 중요한 단계가 됩니다.



신고 방법:

- 인종차별 행위의 표적이 된 사람이 구체적인 세부 정보와 날짜로 사건을 문서화하여 기록이 남을 수 있도록 지원합니다. 사건이 보다 심각하다면, 그 사건을 경찰에 신고할 의향이 있는지 당사자와 상의합니다.
- 표적이 된 사람에게 신고 옵션을 제안합니다(특히 표적이 된 사람이 경영진에게 보고하기를 원하지 않는 경우 익명 또는 외부 경로 옵션).
- 관리자나 도움이 되는 동료에게 해당 사건을 제기합니다(표적이 된 사람이 이에 동의하는 경우에만 그렇게 하며, 동의하지 않으면 그들 자신이 제기할 수 있도록 지원할 수 있습니다).
- 사건 조사/검토에 대한 증거 또는 증언을 제공합니다.

예시: 원주민 직원이 몇 달 동안 다른 동료로부터 언어 폭력을 당했다고 털어놓고 인종 차별 행위를 신고할 수 있도록 지원을 요청합니다. 해당 행동을 신고하는 방법을 설명하고, 가능한 한 많은 개별 사건을 기록하도록 도와주며, 사건을 신고할 때 지원 담당자 역할을 합니다.

다음 절차는?

적극적인 방관자가 된다는 것은 직장 내 인종차별을 목격했을 때 맞서는 것 뿐만 아니라 모든 유형의 인종 차별에 맞서는 것입니다.

인종차별은 우리의 제도와 시스템에 존재할 수 있으며, 종종 고립된 사건에 대응하는 것만큼 간단하지 않습니다. 방관자는 모두에게 공평하지 않은 정책이나 조건과 같은 제도적 또는 조직적 문제를 발견하면 이를 제기해야 합니다.

방관자는 또한 다른 사람들이 자신의 조직이 인종차별에 반대하는 단체가 되도록 목소리를 내고 옹호할 수 있도록 격려하고 힘을 실어주어야 합니다.

자세한 내용은 humanrights.vic.gov.au/resources 또는 QR 코드를 통해 이용 가능한 위원회의 가이드라인: 직장 내 인종 차별을 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

humanrights.vic.gov.au

twitter.com/VEOHRC

facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au