

# İş yerinde ırk ayrımcılığı: Sorumluluklarım nelerdir?

Victoria'daki işverenlerin 2010 tarihli Fırsat Eşitliği Yasası (Vic) kapsamında iş yerinde ırk ayrımcılığını önleme ve buna cevap verme yükümlülükleri vardır.

İrk ayrımcılığı Victoria'daki iş yerlerinde süregelen bir sorundur.

İşverenler, Fırsat Eşitliği Yasası kapsamında çalışanlarına karşı ırk temelinde ayrımcılık yapmamakla yükümlüdür. İşverenlerin ayrıca ayrımcılığı, cinsel tacizi ve mağduriyeti mümkün olduğunca ortadan kaldırmak için makul ve orantılı önlemler almaya ilişkin "pozitif görevi" vardır.

İrk ayrımcılığını önlemek ve buna cevap vermek ve ırkçılık karşıtı bir iş yeri olmak için işverenlerin öncelikle ırk ayrımcılığının İlk Halklar ve diğer ırk ayrımcılığı yapılan çalışanlar üzerindeki tarihi ve devam eden etkilerini anlaması ve tanınması gerekir.

## Fırsat Eşitliği Yasası kapsamında kimlerin yükümlülükleri vardır?

Fırsat Eşitliği Yasası, istihdam dahil olmak üzere kamu yaşamının temel alanlarını kapsar. İşverenler, çalışanlarına karşı ırk ayrımcılığını mümkün olduğunca ortadan kaldırmakla yükümlüdür.

"İşverenler" başka bir kişiyi istihdam eden herhangi bir kurum veya kişidir.

## Çalışanlar nerede korunur?

Çalışanlar (ücretli personel, ücretli stajyerler ve iş başvurusunda bulunanlar dahil) ve yükleniciler aşağıdaki yerlerde korunur:

- İşte
- Ortak alanlarda (otoparklar, asansörler, resepsiyon alanları ve tuvaletler)
- İşle ilgili etkinlikler, toplantılar ve ortamlar sırasında (örneğin bir parti veya iş gezisi)
- Çevrim içi alanlarda.

## İş yerinde ırk ayrımcılığı, kötüleme ve mağduriyet nasıl görünür?

Fırsat Eşitliği Yasası iş yerinde hem işverenler hem de diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilen ırk ayrımcılığını yasaklar. Bu, insanlar arasındaki ırkçılığı (hem bariz hem de üstü kapalı), mikro saldırganlıkları, kurumsal yanlılığı veya kültürel ihtiyaçlara karşı düşmanlığı içerebilir.

- **İrk ayrımcılığı** doğrudan ve dolaylı olabilir. "İrk"; ten rengi, soy, milliyet, etnik köken veya belirli bir ırkla ilişkilendirilen her türlü özelliği kapsar.

**Doğrudan ırk ayrımcılığı** bir kişinin bir başkasına ırkı nedeniyle adil olmayan bir şekilde davranmasıdır.

**Örneğin:** Bir işveren, Sri Lanka kökenli vasıflı bir çalışanın ırkından dolayı terfi ettirmeyi reddederek "gerçek bir Avustralyalıyı" terfi ettirmeyi tercih ettiğini belirtir.

**Dolaylı ırk ayrımcılığı** çalışanları ırkları nedeniyle dezavantajlı duruma düşüren veya adil olmayan bir şekilde etkileyen makul olmayan bir iş yeri gerekliliği, koşulu veya uygulaması olduğunda ortaya çıkar.

**Örneğin:** Bir temizlik şirketi yeni bir temizlikçi için bir ilan yayınlar ve bu ilanda akıcı bir şekilde İngilizce konuşma ve okuma şartı yer alır. Bu durum, temizlik görevlisi yetkinliği taşıyan ancak yeterli İngilizcesi olmayan personeli dezavantajlı duruma düşürür. İşin niteliği göz önüne alındığında bu makul bir gereklilik değildir.

- **Kötüleme** başkalarını ırk veya dinleri temelinde bir kişi veya gruptan nefret etmeye veya onlarla alay etmeye teşvik eden halka açık davranışlardır. Kötüleme ve ırk ayrımcılığı arasındaki farkları anlamak için **Kılavuz: İş yerinde ırk ayrımcılığı** belgemizdeki "Bölüm 3: İş yerinde ırkçılık yasasını anlamak" kısmına bakın.

İşverenler, gerçekleşmesi halinde kötülemeden dolayı olarak sorumlu olabilirler.

**Örneğin:** Bir çalışandan ırkından dolayı alenen tembel suçlu olarak bahseden, aynı kökenden gelen herkesin tembel ve güvenilmez olduğunu söyleyen ve diğer çalışanları onlardan nefret etmeye teşvik eden bir yönetici.

- **Mağduriyet** bir çalışanın ırk ayrımcılığı veya diğer yasa dışı davranışlar hakkında bir sorunu dile getirdiği veya şikayette bulunduğu için kötü muamele görmesidir.

**Örneğin:** Bir ırk ayrımcılığı olayını rapor eden Ganalı bir çalışana yönetim tarafından bariz bir misilleme olarak istenmeyen vardiyalar ve görevler tahsis edilmesi.

## İş yerimde ırk ayrımcılığını nasıl ortadan kaldırabilirim?

İrk ayrımcılığını ortadan kaldırmak için işverenler, ayrımcılık yapmamaya yönelik yasal yükümlülüklerini ve Fırsat Eşitliği Yasası kapsamında ırk ayrımcılığını aktif olarak önleme ve ırk ayrımcılığına cevap vermeye yönelik pozitif görevlerini yerine getirmek için kanıtlanabilir adımlar atmalıdır.

Victoria Fırsat Eşitliği ve İnsan Hakları Komisyonu, pozitif görevi yerine getirmek ve ırkçılık karşıtı bir iş yeri oluşturmak için tüm işverenlerin uyması gereken beş asgari standart geliştirmiştir.

Bu standartlar şunları kapsar:

- İrk ayrımcılığını tespit edebilmek için gereken pratik bilgi
- Sistemler ve kurum kültürü aracılığıyla ırk ayrımcılığının nasıl önlenebileceği
- İrk ayrımcılığı gerçekleştiğinde buna nasıl etkili bir şekilde cevap verileceği.

### İrk ayrımcılığının önlenmesi ve ırk ayrımcılığına cevap verilmesine yönelik asgari standartlar



**Standart 1:**  
İrksal okuryazarlık



**Standart 2:**  
Politikalar ve prosedürler



**Standart 3:**  
Kurum kültürü



**Standart 4:**  
Rapor etme ve cevap verme



**Standart 5:**  
Sürekli iyileştirme

Daha fazla bilgi için [humanrights.vic.gov.au/resources](https://humanrights.vic.gov.au/resources) adresinden veya QR kodu aracılığıyla Komisyon'un **Kılavuz: İş yerinde ırk ayrımcılığı** belgesini indirin.

Bu bilgiler sadece bir rehber niteliğindedir. Hukuki tavsiye yerine geçmez.

