

직장에서의 인종차별: 나의 책임은 무엇인가요?

빅토리아주의 고용주는 *기회균등법 2010(Equal Opportunity Act 2010, Vic)*에 따라 직장 내 인종차별을 예방하고 대응할 의무가 있습니다.

인종차별은 빅토리아 주의 직장에서 지속적으로 발생하는 문제입니다.

고용주는 기회균등법(Equal Opportunity Act)에 따라 인종을 이유로 직원을 차별하지 않을 의무가 있습니다. 고용주는 또한 가능한 한 차별, 성희롱 및 피해자화(victimisation)를 없애기 위해 합리적이고 비례적인 조치를 취해야 할 '적극적 의무'가 있습니다.

인종차별을 예방하고 대응하며 반인종차별적인 직장이 되려면 고용주는 먼저 인종 차별이 원주민 및 기타 인종 차별을 받는 직원에게 미쳤던 과거의 영향과 현재의 지속적인 영향을 이해하고 인식해야 합니다.

기회균등법(Equal Opportunity Act)에 따른 의무는 누구에게 있나요?

기회균등법은 고용을 포함한 공공 생활의 주요 영역에 적용됩니다. 고용주는 직원에 대한 인종 차별을 가능한 한 없애야 할 의무가 있습니다.

'고용주'는 다른 사람을 고용하는 모든 조직 또는 개인입니다.

직원은 어디에서 보호를 받습니까?

직원(유급 직원, 유급 인턴 및 입사 지원자 포함)과 계약자는 다음과 같은 곳에서 보호를 받습니다.

- 직장에서
- 공용 공간(주차장, 엘리베이터, 리셉션 구역 및 욕실)에서
- 업무 관련 이벤트, 회의 및 업무 환경 중 (예: 파티 또는 출장)
- 온라인 공간에서.

직장에서의 인종차별, 비방, 피해자화(victimisation)는 어떤 모습인가요?

기회균등법(Equal Opportunity Act)은 고용주와 다른 직원 모두에 의해 가해지는 직장 내 인종차별을 금지합니다. 예를 들어 노골적이든 미묘하든 사람들 사이의 인종차별, 미세한 차별, 조직적 편견, 문화적 필요에 대한 적대감이 포함될 수 있습니다.

- **인종차별**은 직접적이거나 간접적일 수 있습니다. "인종"은 피부색, 혈통, 국적, 민족적 배경 또는 특정 인종과 관련된 모든 특성을 포함합니다.

직접적인 인종차별은 누군가가 인종 때문에 다른 사람을 부당하게 대우하는 것입니다.

예시: 고용주가 '진짜 호주인'을 승진시키고 싶다고 하며, 자격을 갖추었지만 스리랑카 혈통을 가진 직원의 승진을 인종을 이유로 거부합니다.

간접적인 인종 차별은 인종 때문에 직원에게 불이익을 주거나 불공정한 영향을 미치는 직장 내 불합리한 요구 사항, 정책 또는 관행이 있는 경우입니다.

예시: 청소 업체가 새로운 청소부 구인 광고를 게시하면서 영어를 유창하게 말하고 읽어야 한다는 조건을 포함시킵니다. 이는 유능한 청소부일 수 있지만 영어에 능숙하지 않은 직원에게 불리합니다. 이는 업무의 성격을 감안할 때 합리적인 요구 사항이 아닙니다.

- **비방**은 인종이나 종교를 이유로 다른 사람들이 특정 개인이나 집단을 혐오하거나 조롱하도록 조장하는 공개적인 행동입니다. 비방과 인종차별의 차이점을 이해하려면, **가이드라인: 직장 내 인종차별의 '3장: 직장 내 인종 차별에 관한 법률 이해'**를 참조하세요.

고용주는 비방이 발생할 경우 이에 대한 대리 책임을 질 수 있습니다.

예시: 인종 때문에 직원을 게으른 범죄자라고 공개적으로 언급하고, 같은 배경을 가진 모든 사람이 게으르고 신뢰할 수 없다고 말하고, 다른 직원들이 그 직원을 미워하도록 부추기는 관리자.

- **피해자화(victimisation)**는 직원이 인종 차별이나 기타 불법 행위에 대해 문제를 제기하거나 불만을 제기했다는 이유로 부당한 대우를 받는 경우입니다.

예시: 인종차별 사건을 신고한 가나 직원은 경영진의 명백한 보복으로 바람직하지 않은 교대 근무와 업무를 배정 받았습니다.

직장에서 인종차별을 없애려면 어떻게 해야 하나요?

인종차별을 없애기 위해 고용주는 차별 금지의 법적 의무와 기회균등법(Equal Opportunity Act)에 따른 인종차별을 적극적으로 예방하고 대응해야 하는 적극적 의무를 이행하기 위해 입증 가능한 조치를 취해야 합니다.

빅토리아주 기회 균등 및 인권 위원회(Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission)는 긍정적 의무를 이행하고 인종 차별에 반대하는 직장을 만들기 위해 모든 고용주가 준수해야 하는 5가지 최소 기준을 개발했습니다.

이들 기준이 포함하는 내용은 다음과 같습니다.

- 인종차별을 식별하는데 필요한 실무 지식
- 시스템과 조직 문화를 통해 인종 차별이 발생하는 것을 예방하는 방법
- 인종차별이 발생했을 때 효과적으로 대응하는 방법.

인종 차별 예방 및 대응을 위한 최소 기준



기준 1:
인종 이해력(Racial literacy)



기준 2:
정책 및 절차(Policies and procedures)



기준 3:
조직의 문화
(Organisational culture)



기준 4:
신고 및 대응
(Reporting and response)



기준 5:
지속적인 개선
(Continuous improvement)

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

