

KILAVUZ

İř yerinde irksal okuryazarlık

**İrkçılığı tanımaya yönelik bilgi ve becerilerin
geliřtirilmesi**

Irksal okuryazarlık toplumdaki ırkçılığı tanımaya ve anlamaya yönelik bilgi ve becerilerdir. Bu, ırkçılığın nerede ve nasıl ortaya çıktığını bilip bunu tespit edebilmeyi, buna cevap verebilmeyi ve ortaya çıkmasını engelleyebilmeyi içerir.

Irksal okuryazarlık; insanların ırkçılığın toplumun her yerinde olduğunu, sistemleri, güç yapılarını, bireysel tutum ve davranışları kapsadığını fark etmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda insanların değişim yaratmalarına ve ırkçılığın zararlarını azaltmalarına yardımcı olur.

Bu kılavuz irksal okuryazarlığa bir giriş niteliğindedir ve şu konularda bilgi içerir:

- **İrkçilik nedir**
- **İrkçilik ne şekilde görünebilir**
- **Victoria'da ırkçılık yasası Diğer temel kavramlar.**

İrksal okuryazarlık kılavuzu

İrksal okuryazarlık toplumdaki ırkçılığı tanımaya ve anlamaya yönelik bilgi ve becerilerdir. Bu, ırkçılığın nerede ve nasıl ortaya çıktığını bilip bunu tespit edebilmeyi, buna cevap verebilmeyi ve ortaya çıkmasını engelleyebilmeyi içerir.

İrksal okuryazarlık; insanların ırkçılığın toplumun her yerinde olduğunu, sistemleri, güç yapılarını, bireysel tutum ve davranışları kapsadığını fark etmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda insanların değişim yaratmalarına ve ırkçılığın zararlarını azaltmalarına yardımcı olur.

Bu kılavuz ırksal okuryazarlığa bir giriş niteliğindedir ve şunları içerir:

- İrkçilik nedir
- İrkçilik ne şekilde görünebilir
- Victoria'da ırkçılık yasası
- Diğer temel kavramlar.

İrkçilik nedir?

İrkçilik belirli bir ırkın diğerlerinden daha aşağı veya daha üstün olduğu fikridir. İrkçilik, üstünlüğü ve farklılığı pekiştiren sosyal sistemlerde, inançlarda ve tutumlarda ortaya çıkar.

İrkçiliğin farklı etkileri vardır: Bireysel tutumlar, toplumsal değerler ve kurumsal uygulamalar. Bu etkiler; politikalar, yasalar, uygulamalar, medya, klişeler, tutumlar ve ön yargılardan (bir kişinin karakterine ilişkin haksız varsayımlar veya inançlar) kaynaklanabilir.

İrkçiliğin bireyler, toplumlar ve iş yerleri için zararlı sağlık, sosyal ve ekonomik etkileri vardır.

Birbiriyle örtüşen ve birbirini etkileyen üç ana ırkçılık türü vardır.

Sistemsel

Sistemsel ırkçılık irksal olarak ötekileştirilmiş (veya sadece ırksallaştırılmış) gruplardan insanları doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa tabi tutan, dışlayan veya dezavantajlı hale getiren yapıları, kuralları ve normları ifade eder.

Sistemsel ırkçılık; kültürel normlar, yasalar ve inanç sistemlerinin yanı sıra iş yerindeki politikalar, prosedürler ve uygulamalar gibi unsurları içerir.

Örneğin: Bir iş yeri, "kulağa Avustralyalı gibi gelmeyen" isimlerle iş başvurusunda bulunan tüm adayları görmezden gelir.

Kişiler arası

Kişiler arası ırkçılık, bir kişinin ırksallaştırılmış bir topluluktan birini (veya bir grup insanı) ayrımcılığa tabi tutması, dışlaması veya ötekileştirmesidir.

Kendileri de ırkçılığın hedefi olabilecek kişiler dahil olmak üzere herkes kişiler arası ırkçılık yapabilir. Kişiler arası ırkçılık bilinçli ve bilinçsiz olabilir; fail her zaman davranışlarının ırkçı olduğunun farkında değildir.

Kişiler arası ırkçılık **üstü kapalıya da bariz olabilir.**

Kişiler arası üstü kapalı ırkçılık İnsanlar ve topluluklar hakkındaki ırkçı fikirleri veya klişeleri güçlendiren mikro saldırganlıkları, yorumları, soruları, varsayımları veya eylemleri içerir.

Örneğin: Bir iş arkadaşının ırkına veya ten rengine dayanarak onun yetenekleri ve becerileri hakkında varsayımlarda bulunmak.

Kişiler arası bariz ırkçılık Irkları nedeniyle başka bir kişi veya gruba yönelik kasıtlı ve/veya bariz zararlı tutum veya davranışları tanımlar.

Örneğin: Eşit görmedikleri için irksal olarak ötekileştirilmiş geçmişlere sahip meslektaşlarıyla etkileşime girmeyi veya konuşmayı reddeden personel.

İçselleşmiş



İçselleşmiş ırkçılık, bir kişinin kendi ırkı veya kültürel grubu hakkında ırkçı fikirlere veya tutumlara inanması, hatta bunları desteklemesidir. Bu durum, insanların kendilerini ve kültürlerini saklamalarına veya farklı bir şekilde sunmalarına, kendileri hakkında kötü düşüncelerine, kendi toplumlarından ve kültürlerinden uzaklaşmalarına ve hatta onlara saldırmalarına yol açabilir.

Örneğin: Araştırmacı olmak isteyen Pasifik Adalı genç bir Avustralyalının Pasifik Adalıların "güvenilmez" olduğuna dair klişeler nedeniyle kendisine yer olmadığına inanır ve bu nedenle eğitim için kayıt yaptırmaz.

Victoria'da ırkçılıkla ilgili yasalar nelerdir?

Bazı ırkçılık deneyimleri bu yasaların kapsamına girmeyebilir. Ancak ırkçılık, ırk ayrımcılığının ve ırksal kötülemenin nedenidir ve bu sebeple ırkçılığı önlemeye ve ırkçılığa cevap vermeye yönelik her anlamlı girişim bu davranışları da ele alacaktır.

2010 Fırsat Eşitliği Yasası (Vic)

 VICTORIA	 FEDERAL HÜKÜMET
2010 Fırsat Eşitliği Yasası 2001 Irksal ve Dinsel Hoşgörü Yasası	1975 Irk Ayrımcılığı Yasası

Fırsat Eşitliği Yasası (EOA) Victoria'da istihdam dahil olmak üzere kamu yaşamının belirli alanlarında ırk temelinde ayrımcılığı yasaklar. EOA kapsamında ırk; bir kişinin rengi, soyu veya ataları, milliyeti, etnik kökeni veya belirli bir ırkla ilişkili herhangi bir özelliği anlamına gelir.

Bu ayrımcılık **doğrudan** veya **dolaylı** olabilir.

Doğrudan ayrımcılık Bir kişiye ırkı nedeniyle olumsuz veya adil olmayan bir şekilde davranıldığına gerçekleşir.

Örneğin: Bir yönetici daha nitelikli, role daha uygun ve kurumda daha uzun süredir çalışan Vietnam kökenli bir çalışan yerine beyaz bir çalışana terfi ettirir.

Dolaylı ayrımcılık Herkes için geçerli olan ancak bazı kişileri ırkları nedeniyle adil olmayan bir şekilde etkileyecek bir kural, koşul veya uygulamanın yürürlüğe konmasıdır.

Örneğin: Tüm personelin kimlik fotoğrafları için başörtülerini ve takılarını çıkarması gerekmektedir. Bu kural kültürel nedenlerle başörtüsü ve diğer aksesuarları takan kişileri dezavantajlı duruma düşürüyorsa (ve takmayanları düşürmüyorsa) ve makul değilse dolaylı ayrımcılık olabilir.

Pozitif yükümlülük EOA kapsamında işverenlerin ayrımcılığı, cinsel tacizi ve mağduriyeti mümkün olduğunca önlemek için proaktif, makul ve orantılı adımlar atmasına ilişkin yasal yükümlülüktür.

Pozitif görevin nasıl uygulanacağına dair örnekler için bkz. Bölüm 4. Kılavuz: İş yerinde ırk ayrımcılığı *belgesindeki pozitif görevin anlaşılması*

Irksal ve Dinsel Hoşgörü Yasası 2001 (Vic)

Irksal ve Dinsel Hoşgörü Yasası, ırkları ve dinleri **kötülemeyi** yasaklar. Kötüleme başkalarını ırk veya dinleri temelinde bir kişi veya gruptan nefret etmeye veya onlarla alay etmeye teşvik eden halka açık bir davranıştır.

Örneğin: Ofiste bir hırsızlık olayı meydana geldiğinde birisi farklı bir ırk kökeninden bir çalışana, bunun kendi ırkının tipik bir davranış olduğunu ve "onun gibi kişilerin ülkeyi güvensiz hale getirdiğini" iddia ederek haksız yere suçlar.

1975 Irk Ayrımcılığı Yasası (Cth)

Irk Ayrımcılığı Yasası Avustralya'nın federal ırk ayrımcılığı karşıtı yasasıdır ve Avustralya'da ırk, renk, soy veya ulusal ya da etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklar. Buna istihdamda meydana gelen ayrımcılık dahildir.

Temel kavramlar

Irkçılık hakkında konuşurken kullandığımız dil önemlidir, karmaşıktır ve zaman içinde gelişir. Kullanılan dil herkesin ihtiyaçlarını karşılamayabilir. Ancak bu, irksal okuryazarlıkla ilgili temel kavramlara ilişkin temel bir genel bakıştır.

Kültürel güvenlik

Kültürel güvenlik, Māori uygulayıcıları tarafından ortaya atılan ve ağırlıklı olarak İlk Halklar tarafından Avustralya bağlamına uyarlanan bir kavram olup bir kişinin kültürel kimliğini ve deneyimlerini tehdit etmek veya aşağı görmek yerine onları kabul eden ve değer veren bir iş yeri ortamına atıfta bulunur.

Örneğin: Personel iş yerinde çeşitliliğin benimsenmesi ve farklı ırk veya din geçmişi olan meslektaşlarla nasıl saygılı bir şekilde etkileşim kurulacağı konusunda eğitim alır.

Kesişimsellik

Kesişimsellik bir kişinin hayatında toplumsal cinsiyet, ırk, cinsel yönelim, sosyoekonomik geçmiş, engellilik gibi kesişen farklı kimliklerin nasıl bulunabileceğini ve bunun sonucunda bu kişinin farklı veya benzersiz ayrımcılık biçimlerine veya "kesişimsel ayrımcılığa" maruz kalabileceğini açıklar.

Örneğin: Ofiste hayal kırıklığını ifade eden beyaz olmayan bir kadın "öfkeli, korkutucu ve liderliğe uygun değil" olarak adlandırılırken, aynı duyguyu ifade eden beyaz bir erkek "tutkulu bir girişimci" olarak tanımlanır.

Ayrıcalık

Ayrıcalık toplumda bazı kişi veya grupların sahip olduğu bir avantaj veya korumadır. Ayrıcalık genellikle beyazların Avustralya'da herkese eşit olarak verilmeyen avantaj ve korumalara sahip olduğu beyaz ayrıcalığı bağlamında kullanılır. Bunun nedeni, sömürgecilik ve kasıtlı ya da kasıtsız olarak beyazları kayıran diğer tarihsel ve süregelen uygulamalardır.

Örneğin: Bir aile cenazesine katılmak için izin talep eden beyaz bir çalışan sorgulanmadan onay alır. Bir tören için ülkeye dönmek üzere kültürel izin talebinde bulunan İlk Halklardan bir meslektaşın bu talebinin onaylanması için bir belge sunması ve belirli ayrıntıları vermesi gerekir.

İrksallaştırma

İrksallaştırma (ırk ayrımı yoluyla sınıflandırma), grupları ırklarıyla tanımlayan siyasi ve sosyal bir süreçtir. İrki, gruplar arasındaki farklılıkları veya farklı beklentileri açıklamak için kullanılır. İrksallaştırma genellikle grupları ötekileştirmek veya toplumdaki yerlerini belirlemek için kullanılır; bu nedenle bazı gruplar "olumsuz şekilde ırksallaştırılır".

Örneğin: "Afrikalı erkekler saldırgan, şiddet yanlısı ve disiplinsizdir". Bu (olumsuz) bir ırksallaştırma çünkü tüm Afrikalı erkeklerin bu şekilde davranmasının beklenebileceğini öne sürmekte ve bu nedenle onları ötekileştirmektedir.

İrksal okuryazarlık oluşturmak için gerekli diğer bazı terimlere kısa bir giriş için Ek A: Komisyon'un *Kılavuz: İş yerinde ırk ayrımcılığı* belgesinin temel terimlerine ve bu konular hakkında daha fazla ayrıntı için Bölüm 2 "İrkçiliği anlamak" kısmına başvurun.

Bu kılavuzda irksal okuryazarlık kavramları kısaca tanıtılmaktadır. Bu, ırkçılık karşıtı olmak isteyenler için sadece bir ilk adım niteliğindedir. Daha fazla eğitimi ve diğer eğitim tedbirlerini almayı teşvik ediyoruz.

Daha fazla bilgi için 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.



Bize ulaşın

Bilgi Hattı	1300 292 153 veya (03) 9032 3583
Faks	1300 891 858
NRS Ses Aktarımı	1300 555 727'yi arayın, 1300 292 153'ü isteyin
Tercümanlar	1300 152 494
E-posta	enquiries@veohrc.vic.gov.au
İnternet sitesi	humanrights.vic.gov.au
Bizi Twitter'da takip edin	twitter.com/VEOHRC
Bizi Facebook'ta bulun	facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au