

PRZEWODNIK „JAK WYELIMINOWAĆ RASIZM Z ORGANIZACJI?”



FINGAL
INTEGRATION

Comhairle Contae
Fhine Gall
Fingal County
Council



Irlandzka
Rada
ds. Imigrantów

CZYM JEST RASIZM?

Rasizm ma miejsce wtedy, gdy osoba, grupa, struktura lub instytucja celowo lub nieumyślnie nadużywa swojej władzy na szkodę osób ze względu na faktyczne lub domniemane pochodzenie rasowe tych osób.

Rasizm w Irlandii przybiera wiele form. Niektóre wynikają z wpływu globalnego rasizmu, a inne są bardziej specyficzne dla kontekstu irlandzkiego. Siedem rodzajów rasizmu w Irlandii obejmuje rasizm wobec osób o czarnym kolorze skóry, wędrowców (ang. Traveller), Romów, muzułmanów (islamofobia), Żydów (antysemityzm), imigrantów (ksenofobia) oraz rasizm ze względu na płeć, który jest równoczesnym doświadczeniem zarówno rasizmu, jak i seksizmu (Irlandzka Sieć Przeciwko Rasizmowi – Reagowanie na Rasizm).

Rasizm może mieć charakter indywidualny, strukturalny, instytucjonalny i historyczny, zamierzony lub niezamierzony. Może mieć poważny wpływ na zdrowie i stan psychiczny osób, które go doświadczają.

Rasizm w miejscu pracy może przybierać różne formy, czy to poprzez rasistowskie uwagi i język, czy też poprzez dyskryminacyjne zasady lub praktyki.

UZASADNIENIE

KONTEKST PRAWNY:

Istnieją dwa kluczowe akty prawne, których pracodawcy mają obowiązek przestrzegać w związku z rasizmem i dyskryminacją w miejscu pracy: Ustawa o równości zatrudnienia z 1998 r. i Ustawa o równym statusie z 2000 r. Ustawa o równości zatrudnienia z 1998 r. zabrania różnych rodzajów dyskryminacji przy zatrudnianiu w sektorze prywatnym i publicznym. Ustawa o równym statusie z 2000 r. zabrania rasizmu i dyskryminacji poza miejscem pracy i na arenie publicznej w zakresie dostarczania towarów i usług. Pracodawcy mają obowiązek przestrzegać obu ustaw zakazujących dyskryminacji z następujących dziewięciu powodów: płeć, stan cywilny, stan rodzinny, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, rasa, wiara i przynależność do społeczności wędrowców.

PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA I RÓWNOŚCI W SEKTORZE PUBLICZNYM

Obowiązek przestrzegania praw człowieka i równości w sektorze publicznym to prawny obowiązek organów publicznych polegający na eliminowaniu dyskryminacji, promowaniu równości szans i ochronie praw człowieka pracowników i klientów. Od organów publicznych wymaga się proaktywności. Więcej informacji na temat obowiązków sektora publicznego można znaleźć tutaj: <https://www.ihrec.ie/our-work/public-sector-duty/>

RASIZM NARASTA:

Niestety w Irlandii rasizm narasta ([raport INAR iReport, 2022](#)), ale nie jest to zjawisko nowe. Konieczne jest poznanie form rasizmu występujących w Irlandii. Więcej informacji na temat rasizmu w Irlandii można znaleźć w publikacji „Istota rasizmu: definiowanie rasizmu w kontekście irlandzkim” autorstwa Irlandzkiej Sieci Przeciwko Rasizmowi – reagowanie na rasizm, którą można znaleźć tutaj: <https://inar.ie/understanding-racism-in-ireland/>

RÓŻNORODNOŚĆ POPULACJI IRLANDII

W ciągu ostatnich lat Irlandia stała się miejscem bardzo zróżnicowanym kulturowo. Różnorodność kulturowa polega na docenieniu faktu, że społeczeństwo składa się z wielu różnych grup o różnych zainteresowaniach, umiejętnościach, talentach i potrzebach. Oznacza to również akceptowanie, że ludzie w społeczeństwie mogą mieć różne przekonania religijne i orientacje seksualne.

CZYM JEST RÓŻNORODNOŚĆ KULTUROWA W MIEJSCU PRACY?

W miejscu pracy różnorodność kulturowa oznacza powstawanie zespołu składającego się z pracowników pochodzących z różnych kultur ale też docenianie takiego zróżnicowania. Różnorodność oznacza ludzi różnych „ras,” grup etnicznych, tożsamości płciowych i orientacji seksualnych. Wykracza także poza powierzchowną różnorodność. Bez względu na pochodzenie etniczne, ważne jest, aby doceniać każdego jako jednostkę.

Korzyści z różnorodności kulturowej można osiągnąć jedynie wtedy, gdy w miejscu pracy nastąpi pomyślna integracja różnych kultur. Integracja oznacza prowadzenie działalności w sposób, który ceni wszystkie kultury w miejscu pracy i umożliwia: wkład wszystkich kultur w sukces biznesowy charakteryzujący się brakiem dyskryminacji, integracją i równością.

Zintegrowane miejsca pracy są wolne od dyskryminacji i molestowania, uznają i zapewniają różnorodność kulturową i językową wśród pracowników i klientów, dostosowują się do różnorodności wśród wszystkich pracowników migrujących i innych pracowników czarnoskórych i należących do mniejszości etnicznych, w tym pracowników niepełnosprawnych, podejmują praktyczne kroki w celu osiągnięcia pełnej równości w praktyce wszystkich pracowników migrujących i innych pracowników należących do mniejszości etnicznych czarnoskórych oraz przekazują przesłanie promujące większą równość w ramach szersza, zróżnicowana kulturowo społeczność, której służy firma.

Więcej informacji na temat międzykulturowych środowisk pracy można znaleźć na witrynie internetowej IHREC: <https://www.ihrec.ie/guides-and-tools/human-rights-and-equality-for-employers/promoting-human-rights-and-equality-in-cultural-workplaces/>

OPRACOWANIE PRZEWODNIKA, „JAK WYELIMINOWAĆ RASIZM Z ORGANIZACJI?”

Celem tego przewodnika jest wsparcie organizacji i grup społecznych w Fingal w aktywnym przeciwdziałaniu rasizmowi poprzez podjęcie kroków, które można wdrożyć w działalności charytatywnej lub środowisku pracy, aby stało się ono przyjazne dla wszystkich.



1. Przedstawić pomysł: Ustalić i podnieść świadomość w organizacji jej etos walki z rasizmem. Organizacja może podjąć współpracę z innymi podmiotami, aby rozpocząć proces aktywnego przeciwstawiania się rasizmowi. Należy zaprosić osoby z całej społeczności do działań podnoszenia świadomości. Trzeba upewnić się, że wszyscy są informowani i mile widziani. Podczas dnia inauguracji można zorganizować między innymi prezentację grup lub liderów społeczności, sesje edukacyjne i szkolenia ze świadomości kulturowej oraz zaprosić liderów społeczności lub liderów walki z rasizmem. Należy upewnić się, że wszyscy są świadomi zaangażowania organizacji, tworząc plakaty na tablicę ogłoszeń i biuletyn. Ważne jest tutaj zaangażowanie wyższej kadry kierowniczej, liderów zespołów i kierowników, aby zapewnić odgórne podejście, modelowanie zachowań i postaw, jakie organizacja chciałaby widzieć u pracowników.

2. Przeprowadzić badanie ankietowe: Ankieta stanowi dobry sposób poznania odczuć pracowników w stosunku do danej organizacji. Ankieta dotycząca przeciwdziałania rasizmowi pozwala ocenić poziom świadomości, poznać postawy i postrzeganie. Dostarczy także elementów, które będą wyznaczać kierunki i zasady przeciwdziałania rasizmowi. Przykładową ankietę można znaleźć tutaj: <https://qrc0.de/belfr3>

3. Odpowiedzi na ankiety i planowanie: Na tym etapie organizacja analizuje wyniki ankiety. Można określić mocne i słabe strony odnoszące się do integracji lub rasizmu w organizacji. Da to organizacji możliwość przedstawienia pomysłów na uczynienie przestrzeni w pracy przyjazną i integrującą. Pomoże także określić, czy rasizm stanowi problem i rozważyć, jak organizacja radzi sobie ze zgłoszeniami przypadków rasizmu. Bardzo ważne jest, aby na tym etapie zaangażować kierownictwo w nakreślenie wizji organizacji w zakresie przeciwdziałania rasizmowi i dyskryminacji.

4. Zasady i deklaracja przeciwdziałania rasizmowi: Opracowując zasady przeciwdziałania rasizmowi należy wyrazić stosunek organizacji do rasizmu i ustalić jak będzie reagować na incydenty i zachowania rasistowskie za pośrednictwem zasad i procesów. Należy wdrożyć odpowiednie zasady i je aktualizować. W zasadach należy wyjaśniać proces zgłaszania i dalszego zajmowania się sprawą itp. Można także zdecydować się na opracowanie deklaracji misji przeciwdziałania rasizmowi i podjąć konkretne działania.



FINGAL INTEGRATION

Comhairle Contae
Fhine Gall
Fingal County
Council



Irlandzka
Rada
ds. Imigrantów