

# GHID ETAPIZAT PENTRU A DEVENI O ORGANIZAȚIE ANTIRASISTĂ



## FINGAL INTEGRATION

Comhairle Contae  
Fhine Gall  
Fingal County  
Council



Consiliul  
pentru Imigrări  
al Irlandei

## CE ESTE RASISMUL?

Rasismul este atunci când un individ, un grup, o structură sau o instituție abuzează în mod intenționat sau neintenționat de puterea pe care o deține în detrimentul unor persoane, din cauza originii lor rasiale reale sau percepute.

Rasismul în Irlanda se prezintă sub mai multe forme, unele dintre acestea fiind influențate de rasismul global, iar altele fiind mai specifice contextului irlandez. Cele șapte aspecte ale rasismului în Irlanda sunt: rasismul împotriva negrilor, rasismul împotriva comunității Traveller, rasismul împotriva romilor, rasismul împotriva musulmanilor (islamofobia), rasismul împotriva evreilor (antisemitismul), rasismul împotriva imigranților (xenofobia) și rasismul de gen, care este o experiență simultană atât de rasism, cât și de sexism („Rețeaua irlandeză împotriva rasismului - Răspunzând Rasismului”).

Rasismul poate fi individual, structural, instituțional și istoric, fie că este intenționat sau neintenționat, și poate avea un impact grav asupra sănătății și bunăstării celor care sunt afectați de acesta.

Rasismul la locul de muncă se poate manifesta în multe forme, fie prin comentarii și limbaj rasist, fie prin politici sau practici discriminatorii.

## RAȚIONAMENT

### CONTEXTUL JURIDIC:

Există două acte legislative esențiale pe care angajatorii sunt obligați să le respecte în ceea ce privește rasismul și discriminarea la locul de muncă: Legea din 1998 privind egalitatea în muncă și Legea din 2000 privind egalitatea de șanse. Legea din 1998 privind egalitatea în ocuparea forței de muncă interzice anumite tipuri de discriminare în sectorul public și privat, iar Legea din 2000 privind egalitatea de șanse interzice rasismul și discriminarea dincolo de locul de muncă și în spațiul public în ceea ce privește asigurarea și furnizarea de bunuri și servicii. Angajatorii sunt obligați să respecte ambele legi care interzic discriminarea în temeiul celor nouă criterii, și anume următoarele: Sexul, starea civilă, statutul familial, vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală, rasa, religia și apartenența la comunitatea Traveller.

### OBLIGAȚIA DE RESPECTARE A DREPTURILOR OMULUI ȘI A EGALITĂȚII ÎN SECTORUL PUBLIC

Respectarea drepturilor omului și a egalității în sectorul public este o obligație legală pentru instituțiile publice de a elimina discriminarea, de a promova egalitatea de șanse și de a proteja drepturile omului pentru angajați și utilizatorii de servicii. Aceasta presupune ca instituțiile publice să fie proactive. Puteți afla mai multe despre Obligația Sectorului Public aici: <https://www.ihrec.ie/our-work/public-sector-duty/>

### ASCENSIUNEA RASISMULUI:

Din păcate, rasismul este în creștere în Irlanda ([raportul de date INAR iReport, 2022](#)), dar nu este un fenomen nou. Este necesar să se înțeleagă formele de rasism prezente în Irlanda. Pentru lecturi suplimentare despre rasismul din Irlanda, consultați Înțelegerea Rasismului: Definierea rasismului în contextul irlandez, realizată de Rețeaua irlandeză împotriva rasismului-Răspunsul la rasism, care poate fi găsită aici: <https://inar.ie/understanding-racism-in-ireland/>

### DIVERSIFICAREA POPULAȚIEI IRLANDEZE

În ultimii ani, Irlanda a devenit un loc din ce în ce mai divers din punct de vedere cultural. Diversitatea culturală înseamnă să apreciezi faptul că societatea este formată din mai multe grupuri diferite, cu interese, aptitudini, talente și nevoi diferite. Asta înseamnă, de asemenea, conștientizarea faptului că oamenii din societate pot avea convingeri religioase și orientări sexuale diferite.

### CE ESTE DIVERSIFICAREA CULTURALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?

La locul de muncă, diversitatea culturală înseamnă dezvoltarea unei forțe de muncă care nu numai că este compusă din angajați din diferite culturi, dar care îi și apreciază. Diversitatea înseamnă persoane de diferite „rase”, etnii, identități de gen și orientări sexuale, dar merge și dincolo de diversitatea de aparență. Indiferent de apartenența etnică, este important să recunoaștem fiecare persoană ca fiind un individ.

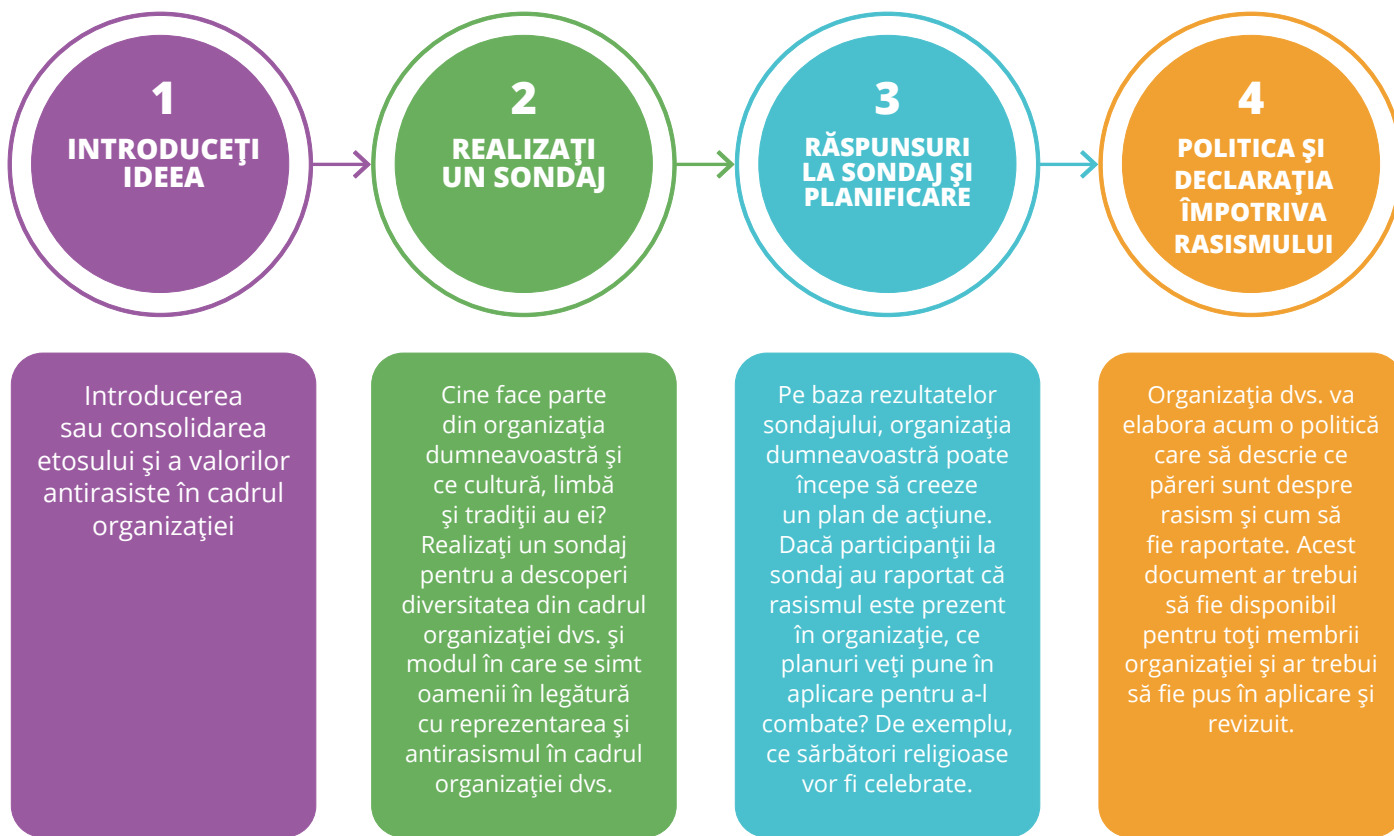
Beneficiile diversității culturale pot fi obținute doar atunci când se realizează o integrare reușită a diferitor culturi la locul de muncă. Integrarea înseamnă să conduci afacerile într-un mod care valorizează toate culturile la locul de muncă și permite contribuția tuturor culturilor la succesul afacerii într-un context caracterizat de nediscriminare, incluziune și egalitate.

Locurile de muncă integratoare sunt lipsite de discriminare și hărțuire, recunosc și iau în considerare diversitatea culturală și lingvistică a angajaților și a clienților, fac ajustări pentru diversitate în rândul tuturor lucrătorilor migranți și a altor angajați de culoare sau din minorități etnice, inclusiv a celor cu dizabilități, iau măsuri concrete pentru a realiza egalitatea deplină în practică pentru toți lucrătorii migranți și alți angajați de culoare și transmit un mesaj de promovare a unei mai mari egalități în cadrul comunității extinse și diverse din punct de vedere cultural pe care o deservește compania.

Aflați mai multe despre locurile de muncă interculturale pe site-ul IHREC aici: <https://www.ihrec.ie/guides-and-tools/human-rights-and-equality-for-employers/promoting-human-rights-and-equality-in-intercultural-workplaces/>

## REALIZAREA UNUI GHID ETAPIZAT PENTRU A DEVENI O ORGANIZAȚIE ANTIRASISTĂ

Scopul acestui ghid este de a sprijini organizațiile și grupurile comunitare din Fingal în a deveni activ antirasiste printr-un set de pași care pot fi implementați în spațiul dumneavoastră de lucru sau de voluntariat, astfel încât să fie un loc primitiv și proactiv pentru toată lumea.



**1. Introduceți ideea:** Decideți și faceți cunoscut organizației dumneavoastră ethosul antirasist al acesteia. Este posibil ca organizația dumneavoastră să dorească să colaboreze cu alții pentru a demara procesul de a promova activ antirasismul. Invitați persoane din întreaga comunitate să se alăture exercițiului de conștientizare. Asigurați-vă că toată lumea este informată și binevenită. Ziua dvs. de lansare poate include, dar nu se limitează la, prezentări din partea grupurilor sau liderilor din comunitate, sesiuni de învățare și introduceri în domeniul conștientizării culturale și invitarea în spațiul dvs. a liderilor din comunitate sau a liderilor anti-rasism. Asigurați-vă că toată lumea este informată de angajamentul organizației dvs. prin crearea de afișe pentru avizierul și buletinul informativ. Este important aici implicarea conducerii superioare, a liderilor de echipă și a managerilor pentru a asigura o abordare de sus în jos, modelând comportamente și atitudini pe care organizațiile ar dori să le vadă la angajați.

**2. Efectuați un sondaj:** Aceasta este o modalitate bună de a înțelege cum se simt oamenii în cadrul unei anumite organizații. Un sondaj antirasism permite unei organizații să evalueze nivelul de conștientizare, să înțeleagă atitudinile sau percepțiile și să furnizeze elemente care vor ghida Politica anti-rasism. Un model de sondaj poate fi găsit aici: <https://qrco.de/belfr3>

**3. Răspunsul și planificarea sondajelor:** În acest moment, organizația va reflecta asupra rezultatelor sondajului pentru a identifica punctele forte și punctele slabe în ceea ce privește incluziunea sau rasismul în cadrul organizației. Aceasta va oferi organizației posibilitatea de a veni cu idei pentru a se asigura că spațiul de lucru este primitiv și integrator. De asemenea, va ajuta organizația să identifice dacă rasismul este o problemă, ceea ce ar trebui să vă determine să vă gândiți la modul în care organizația dumneavoastră tratează rapoartele de rasism. Este esențial ca managementul să fie implicat în această etapă pentru a modela viziunea organizației în ceea ce privește combaterea rasismului și a discriminării.

**4. Politica și declarația privind combaterea rasismului:** Atunci când elaborați politica împotriva rasismului, aceasta ar trebui să exprime ce crede organizația despre rasism și cum abordează incidentele, comportamentele, politicile și practicile rasiste. Aceasta ar trebui să fie pusă în aplicare, revizuită și să precizeze clar procesul de raportare, de monitorizare etc. De asemenea, poate alege să elaboreze o declarație de asumare a misiunii de combatere a rasismului și acțiuni tangibile.



# FINGAL INTEGRATION

Comhairle Contae  
Fhine Gall  
Fingal County  
Council



Consiliul  
pentru Imigrări  
al Irlandei