

ПОКРОКОВИЙ ПОСІБНИК, ЯК СТАТИ АНТИРАСИСТСЬКОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ



FINGAL
INTEGRATION

**Comhairle Contae
Fhine Gall**
Fingal County
Council



**Рада
Іммігрантів
Ірландії**

ЩО ТАКЕ РАСИЗМ?

Расизм - це коли особа, група, структура або установа навмисно чи ненавмисно зловживає своєю владою на шкоду людям через їхню фактичну або уявну расову приналежність.

Расизм в Ірландії проявляється у багатьох формах, деякі з яких є наслідком глобального расизму, а інші є більш характерними для ірландського контексту. Існують сім аспектів расизму в Ірландії: расизм щодо чорношкірих, расизм щодо мандрівників, антиромський расизм, антимусульманський расизм (ісламофобія), антиєврейський расизм (антисемітизм), расизм щодо мігрантів (ксенофобія) та гендерний расизм, який є одночасним проявом як расизму, так і сексизму (Ірландська мережа проти расизму - реагування на расизм).

Расизм може бути індивідуальним, структурним, інституційним та історичним, навмисним чи ненавмисним, і може мати серйозний вплив на здоров'я і благополуччя тих, хто його зазнає.

Расизм на робочому місці може проявлятися в різних формах, будь то расистські коментарі та висловлювання, або ж дискримінаційна політика чи практика.

ОБҐРУНТУВАННЯ

ПРАВОВИЙ КОНТЕКСТ:

Існують два ключові законодавчі акти, яких роботодавці зобов'язані дотримуватися щодо расизму та дискримінації на робочому місці: Закон про рівність у сфері зайнятості 1998 року та Закон про рівний статус 2000 року. Закон про рівність у сфері зайнятості 1998 року забороняє певні види дискримінації у приватному та державному секторах. Закон про рівний статус 2000 року забороняє расизм і дискримінацію за межами робочого місця, а також у публічній сфері надання та постачання товарів і послуг. Роботодавці зобов'язані дотримуватися обох законів, які забороняють дискримінацію за дев'ятьма ознаками: стать, сімейний стан, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація, раса, релігія та приналежність до спільноти мандрівників.

ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ З ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА РІВНОСТІ

Обов'язок державного сектору з дотримання прав людини та рівності - це юридичне зобов'язання державних органів ліквідувати дискримінацію, сприяти рівності можливостей та захищати права людини працівників та користувачів послуг. Це вимагає від державних органів проактивної позиції. Ви можете дізнатися більше про обов'язок Державного сектору тут: <https://www.ihrec.ie/our-work/public-sector-duty/>

РАСИЗМ НА ПІДЙОМІ:

На жаль, расизм в Ірландії на підйомі ([звіт INAR iReport 2022 p.](#)), але це не нове явище. Необхідно розуміти форми расизму, які присутні в Ірландії. Щоб дізнатися більше про расизм в Ірландії, ознайомтеся з матеріалом "Розуміння расизму: визначення расизму в ірландському контексті Ірландської мережі проти расизму - Реагування на расизм", який можна знайти тут: <https://inar.ie/understanding-racism-in-ireland/>

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ ІРЛАНДІЇ

Протягом останніх років Ірландія стає все більш культурно різноманітним місцем. Культурне розмаїття - це усвідомлення того, що суспільство складається з багатьох різних груп з різними інтересами, навичками, талантами та потребами. Це також означає, що ви визнаєте, що люди в суспільстві можуть мати різні релігійні переконання та сексуальну орієнтацію.

ЩО ТАКЕ КУЛЬТУРНА ДИВЕРСИФІКАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ?

На роботі культурне розмаїття означає формування робочої сили, яка не лише складається з працівників різних культур, але й цінує їх. Розмаїття означає людей різних "рас", етнічних груп, гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, але воно також виходить за рамки поверхневого розмаїття. Незалежно від етнічної приналежності, важливо визнавати кожного як особистість.

Переваги культурного розмаїття можуть бути реалізовані лише тоді, коли досягається успішна інтеграція різних культур на робочому місці. Інтеграція означає ведення бізнесу таким чином, щоб цінувати всі культури на робочому місці та уможливлювати внесок усіх культур в успіх бізнесу в контексті, що характеризується недискримінацією, інклюзією та рівністю.

Інтегровані робочі місця вільні від дискримінації та переслідувань, визнають і забезпечують культурне та мовне розмаїття серед працівників і клієнтів, вносять корективи для розмаїття серед усіх працівників-мігрантів та інших чорношкірих працівників і працівників з числа етнічних меншин, включно з людьми з інвалідністю, вживають практичних заходів для досягнення повної рівності на практиці для всіх працівників-мігрантів та інших чорношкірих працівників з числа етнічних меншин, а також поширюють повідомлення, що сприяють досягненню більшої рівності в межах ширшої культурної спільноти, яку обслуговує бізнес.

Дізнайтеся більше про міжкультурні робочі місця на сайті IHREC тут: <https://www.ihrec.ie/guides-and-tools/human-rights-and-equality-for-employers/promoting-human-rights-and-equality-in-intercultural-workplaces/>

РОЗРОБКА ПОКРОКОВОГО ПОСІБНИКА, ЯК СТАТИ АНТИРАСИСТСЬКОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Мета цього посібника - підтримати організації та громадські групи по всьому Фінгалу в їхній активній антирасистській діяльності за допомогою низки кроків, які можна здійснити у вашому робочому чи волонтерському просторі, щоб він став гостинним і проактивним місцем для всіх.



1. Презентуйте ідею: Визначтеся з антирасистським духом вашої організації та поінформуйте про нього. Можливо, ваша організація захоче співпрацювати з іншими, щоб розпочати процес активної антирасистської діяльності. Запросіть жителів вашої громади приєднатися до інформаційної кампанії. Переконайтеся, що кожен ознайомлений і що кожного вітають. Ваш стартовий день може включати, але не обмежуватися презентаціями громадських груп чи лідерів, навчальними сесіями та вступом до культурної обізнаності, а також запрошенням громадських чи антирасистських лідерів до вашого простору. Переконайтеся, що всі знають про зобов'язання вашої організації, створивши плакати для дошки оголошень та інформаційного бюлетеня. Інвестиції з боку вищого керівництва, лідерів команд та менеджерів є важливими для забезпечення підходу «згори донизу», моделюючи поведінку та ставлення, які організації хотіли б бачити у своїх співробітників.

2. Проведіть опитування: Це чудовий спосіб зрозуміти, як люди почуваються в організації. Антирасистське опитування дозволяє організації оцінити рівень обізнаності, зрозуміти ставлення або сприйняття та надати елементи, які будуть керувати антирасистською політикою. Зразок опитування можна знайти тут: <https://qrco.de/belfr3>

3. Реагування на опитування та планування: На цьому етапі організація має проаналізувати результати опитування, щоб визначити сильні та слабкі сторони щодо інклюзії та расизму в організації. Це дасть можливість вашій організації запропонувати ідеї, як зробити робочий простір гостинним та інклюзивним. Також це допоможе організації визначити, чи є расизм проблемою, що має спонукати вас замислитися над тим, як ваша організація реагує на повідомлення про расизм. На цьому етапі дуже важливо залучити керівництво, щоб змодельовати бачення організації в питаннях боротьби з расизмом і дискримінацією.

4. Антирасистська політика та заява: При розробці антирасистської політики важливо чітко висловити позицію організації стосовно расизму і способу реагування на расистські інциденти, поведінку, політику та процеси. Політика повинна бути впроваджена, переглянута і чітко визначати процедури звітування, надання подальшої допомоги і т.д.» Також можливо розробити місію та конкретні дії в рамках антирасистської політики.



FINGAL INTEGRATION

Comhairle Contae
Fhine Gall
Fingal County
Council



Рада
Іммігрантів
Ірландії