

ការរើសអើងពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការ៖ តើទំនួល ខុសត្រូវរបស់ខ្ញុំមានអ្វីខ្លះ?

និយោជកនៅក្នុងរដ្ឋវិចិត្រវៀ មានកាតព្វកិច្ចនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នាឆ្នាំ 2010 (រដ្ឋវិចិត្រវៀ) ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការរើសអើងពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការ។

ការរើសអើងពូជសាសន៍គឺជាបញ្ហាកើតមានឥតឈប់ឈរនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការក្នុងរដ្ឋវិចិត្រវៀ។

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការមិនរើសអើងលើនិយោជិតដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍។ និយោជកក៏មាន 'កាតព្វកិច្ចវិជ្ជមាន' ក្នុងការចាត់វិធានការសមហេតុផល និងសមាមាត្រ ដើម្បីលុបបំបាត់ការរើសអើង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការធ្វើឱ្យនរណាម្នាក់រងគ្រោះ តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការរើសអើងពូជសាសន៍ និងក្លាយជាកន្លែងធ្វើការប្រឆាំងនឹងការរើសអើងពូជសាសន៍ ជាដំបូងនិយោជកត្រូវយល់ដឹង និងទទួលស្គាល់ផលប៉ះពាល់ជាប្រវត្តិសាស្ត្រ និងជាបន្តនៃការរើសអើងពូជសាសន៍លើប្រជាជនដំបូង និងនិយោជិតដែលប្រកាន់ពូជសាសន៍ផ្សេងទៀត។

តើអ្នកណាខ្លះមានកាតព្វកិច្ចនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នា?

ច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នាគ្របដណ្តប់លើផ្នែកសំខាន់ៗនៃជីវិតសាធារណៈ រួមទាំងការងារ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចលុបបំបាត់ការរើសអើងពូជសាសន៍ប្រឆាំងនឹងនិយោជិតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

'និយោជក' គឺជាអង្គការ ឬបុគ្គលណាដែលជួលមនុស្សផ្សេងទៀតឱ្យធ្វើការ។

តើនិយោជិតត្រូវបានការពារនៅកន្លែងណាខ្លះ?

និយោជិត (រួមទាំងបុគ្គលិកដែលមានបៀវត្សរ៍ អ្នកហាត់ការដែលមានបៀវត្សរ៍ និងអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារ) និងអ្នកម៉ៅការត្រូវបានការពារ៖

- នៅកន្លែងធ្វើការ
- នៅកន្លែងរួម (ចំណតឡាន ជណ្តើរយន្ត កន្លែងទទួលភ្ញៀវ និងបន្ទប់ទឹក)
- ក្នុងអំឡុងពេលព្រឹត្តិការណ៍ កិច្ចប្រជុំ និងទីកន្លែងទាក់ទងនឹងការងារ (ឧទាហរណ៍ ពិធីដប់លៀង ឬការធ្វើដំណើរការងារ)
- នៅកន្លែងតាមអនឡាញ។

តើការរើសអើងពូជសាសន៍ ការនិយាយមួលបង្កាច់ និងការធ្វើឱ្យនរណាម្នាក់រងគ្រោះ មើល មានលក្ខណៈទៅដូចអ្វីដែរនៅកន្លែងធ្វើការ?

ច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នាហាមឃាត់ការរើសអើងពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការដែលប្រព្រឹត្តទាំងដោយនិយោជក និងនិយោជិតដទៃទៀត។ នេះអាចរាប់បញ្ចូលទាំងជាតិសាសន៍និយមរវាងមនុស្ស (ទាំងមានលក្ខណៈបើកចំហដែលឥតលាក់លៀម និងមានលក្ខណៈប្រើល្បិចកលយ៉ាងប៉ិនប្រសប់) ការរំលោភបំពានតិចតួច ភាពលម្អៀងផ្នែកស្ថាប័ន ឬអវិភាពចំពោះតម្រូវការផ្នែកវប្បធម៌។

- **ការរើសអើងពូជសាសន៍** អាចដោយផ្ទាល់និងដោយប្រយោល។ "ពូជសាសន៍" រួមមានពណ៌សម្បុរស្បែក ជាតិពង្ស សញ្ជាតិ ប្រវត្តិជនជាតិ ឬលក្ខណៈណាមួយដែលទាក់ទងនឹងពូជសាសន៍ជាក់លាក់មួយ។

ការរើសអើងពូជសាសន៍ដោយផ្ទាល់ គឺនៅពេលដែលនរណាម្នាក់ប្រព្រឹត្តចំពោះនរណាម្នាក់ដោយអយុត្តិធម៌ ដោយសារតែពូជសាសន៍របស់ពួកគេ។

ឧទាហរណ៍៖ និយោជកបដិសេធការតម្លើងឋានៈនិយោជិតម្នាក់ដែលមានលក្ខណៈសម្បុរស្បែកស្រពិលដោយសារតែពូជសាសន៍របស់ពួកគេ ដោយបញ្ជាក់ថាពួកគេចង់តម្លើងឋានៈ "ជនជាតិអូស្ត្រាលីមែនទែន" វិញ។

ការរើសអើងពូជសាសន៍ដោយប្រយោល គឺនៅពេលដែលមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវ លក្ខខណ្ឌ ឬការអនុវត្តមិនសមហេតុផលនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលធ្វើឱ្យមានគុណវិបត្តិ ឬប៉ះពាល់ដល់និយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ដោយសារពូជសាសន៍របស់ពួកគេ។

ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមហ៊ុនលាងសម្អាតមួយបង្ហាញការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មរកអ្នកលាងសម្អាតថ្មីម្នាក់ ហើយរួមបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុង ការនិយាយ និងអានភាសាអង់គ្លេសឱ្យបានស្ងាត់ជំនាញ។ ការនេះធ្វើឱ្យមានគុណវិបត្តិដល់បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពជាអ្នកលាង សម្អាត ប៉ុន្តែមិនមានជំនាញភាសាអង់គ្លេស។ នេះមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសមហេតុផលមួយដែលបានផ្តល់ក្នុងលក្ខណៈនៃការងារ នោះទេ។

- **ការនិយាយមូលបង្កាច់** គឺជាអាកប្បកិរិយាសាធារណៈដែលលើកទឹកចិត្តអ្នកដទៃឱ្យស្អប់ ឬចំអកដល់បុគ្គលម្នាក់ ឬក្រុមមនុស្សដោយ ផ្អែកលើពូជសាសន៍ ឬសាសនារបស់ពួកគេ។ ដើម្បីស្វែងយល់ពីភាពខុសគ្នារវាងការនិយាយមូលបង្កាច់ និងការរើសអើងពូជសាសន៍ សូម មើល 'ជំពូកទី 3៖ ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីជាតិសាសន៍និយមនៅកន្លែងធ្វើការ' នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ៖ ការរើសអើងពូជសាសន៍ នៅកន្លែងធ្វើការ របស់យើង។

និយោជកអាចត្រូវទទួលខុសត្រូវជាមួយនឹងការនិយាយមូលបង្កាច់ ប្រសិនបើវាកើតឡើង។

ឧទាហរណ៍៖ អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ដែលនិយាយជាសាធារណៈទៅនិយោជិតម្នាក់ថាជាខ្មែរជនខ្ជិល ដោយសារតែពូជសាសន៍របស់ ពួកគេ ដោយនិយាយថាអ្នកគ្រប់គ្រងពីសារតាដូចគ្នាគឺខ្ជិល និងមិនគួរឱ្យទុកចិត្ត ហើយលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយោជិតផ្សេងទៀតស្អប់ ពួកគេ។

- **ការធ្វើឱ្យនរណាម្នាក់រងគ្រោះ** គឺនៅពេលនិយោជិតម្នាក់ត្រូវបានគេប្រព្រឹត្តិកលើយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដោយសារតែពួកគេបានលើកឡើងពីបញ្ហា ឬធ្វើការតវ៉ាអំពីការរើសអើងពូជសាសន៍ ឬជាតិសាសន៍និយម ឬការប្រព្រឹត្តខុសច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលបានចោទប្រកាន់។

ឧទាហរណ៍៖ និយោជិតជនជាតិហ្គាណាម្នាក់ដែលបានរាយការណ៍ពីឧប្បត្តិហេតុនៃការរើសអើងពូជសាសន៍ត្រូវបានបែងចែកវេន ការងារ និងការកិច្ចដែលមិនចង់បានក្នុងការសងសឹកជាក់ស្តែងពីអ្នកគ្រប់គ្រង។

តើខ្ញុំត្រូវលុបបំបាត់ការរើសអើងពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្ញុំដោយរបៀបណា?

ដើម្បីលុបបំបាត់ការរើសអើងពូជសាសន៍ និយោជកត្រូវតែចាត់វិធានការជាក់ស្តែង ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេមិនរើសអើង និងកាតព្វកិច្ចវិជ្ជមានរបស់ពួកគេក្នុងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបយ៉ាងសកម្មចំពោះការរើសអើងពូជសាសន៍ ដែលមាននៅក្រោមច្បាប់ស្តីពី ឱកាសស្មើគ្នា។

គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកលើឱកាសស្មើគ្នា និងសិទ្ធិមនុស្សនៃរដ្ឋវិចិត្រី បានបង្កើតស្តង់ដារអប្បបរមាចំនួនប្រាំ ដែលនិយោជកទាំងអស់គួរអនុវត្ត តាម ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចជាវិជ្ជមាន និងបង្កើតកន្លែងធ្វើការប្រឆាំងនឹង ការរើសអើងពូជសាសន៍។

ស្តង់ដារគ្រប់ដណ្តប់៖

- ចំណេះដឹងជាក់ស្តែងដែលត្រូវការដើម្បីអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណនៃ ការរើសអើងពូជសាសន៍
- របៀបទប់ស្កាត់ការរើសអើងពូជសាសន៍កុំឱ្យកើតមានឡើងតាមរយៈ ប្រព័ន្ធនានា និងវប្បធម៌ស្ថាប័ន
- របៀបឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះការរើសអើង ពូជសាសន៍ នៅពេលដែលវាកើតឡើង។

ស្តង់ដារអប្បបរមាសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតប ចំពោះការរើសអើងពូជសាសន៍

-  **ស្តង់ដារទី 1៖** អក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើង ពូជសាសន៍
-  **ស្តង់ដារទី 2៖** គោលការណ៍ និងនីតិវិធីនានា
-  **ស្តង់ដារទី 3៖** វប្បធម៌ស្ថាប័ន
-  **ស្តង់ដារទី 4៖** ការរាយការណ៍ និងការឆ្លើយតប
-  **ស្តង់ដារទី 5៖** ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាញយកគោលការណ៍ណែនាំ៖ ការរើសអើងពូជសាសន៍ នៅកន្លែងធ្វើការ របស់គណៈកម្មការ ដែលមាននៅតាមគេហទំព័រ humanrights.vic.gov.au/resources ឬតាមរយៈកូដ QR។



ព័ត៌មាននេះមានគោលបំណងជាការណែនាំប៉ុណ្ណោះ។ វាមិនមែនជាការជូនសម្រាប់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ទេ។