

职场种族歧视：我有什么责任？

根据《2010年平等机会法（维州）》（*Equal Opportunity Act 2010 (Vic)*），维多利亚州的雇主有义务防止和应对工作场所的种族歧视。

种族歧视是维多利亚州各大工作场所长期存在的一个问题。

根据《平等机会法》，雇主有义务不基于种族而对雇员进行歧视。雇主还有“积极义务”，即采取合理和适当的措施，尽可能消除歧视、性骚扰和打击报复。

为了防止和应对种族歧视并成为一个反对种族主义的工作场所，雇主首先需要了解和认识到种族歧视对原住民和其他种族员工的历史性和持续的影响。

谁需要根据《同等机会法》规定来承担义务？

《平等机会法》涵盖了公共生活的关键领域，包括就业。雇主有义务尽可能消除对雇员的种族歧视。

“雇主”是指雇用他人的任何组织或个人。

员工在哪些场合受到保护？

雇员（包括带薪员工、带薪实习生和求职者）和承包商在以下场合受到保护：

- 在工作时
- 公共场所（停车场、电梯、接待区和盥洗室）
- 在与工作相关的活动、会议和场合（例如聚会或出差）
- 在网络上。

工作场所的种族歧视、诋毁和打击报复有哪些形式？

《平等机会法》禁止雇主和其他雇员在工作场所施加种族歧视。这可能包括人与人之间的种族歧视（无论是明显的还是微妙的）、无意中的微妙歧视、组织层面的偏见和对文化需求的敌意。

- **种族歧视**可能是直接的，也可能是间接的。“种族”包括肤色、血统、国籍、民族背景或任何与特定种族相关的特征。

直接的种族歧视是指某人基于对方的种族而对其进行不公平对待。

例如：一位雇主因为种族原因拒绝提拔一位具有斯里兰卡血统的有资质员工，并表示他们更愿意提拔一位“真正的澳洲人”。

间接种族歧视是指工作场所存在不合理的要求、政策或做法，导致员工因其种族而受到对其不利或不公平的影响。

例如：一家清洁公司发布新招聘一位清洁工的广告，并要求其能够流利地说和读英语。这对那些有能力做清洁但英语不熟练的员工来说不利。考虑到工作的性质，这不是一个合理的要求。

- **诋毁**是一种公开的行为，鼓励他人基于种族或宗教而憎恨或嘲笑某个人或某个群体。如需了解诋毁和种族歧视之间的区别，请参阅我们的《**指导方针：(反) 职场种族歧视**》(*Guideline: race discrimination in the workplace*) 的“第3章：了解有关工作场所种族歧视的法律”。

如果发诋毁事件，雇主可能要承担替代责任。

例如：一位经理因为员工的种族而公开称其为懒惰的罪犯，并说来自相同背景的每个人都是懒惰和不值得信任的，并鼓励其他员工憎恨他们。

- **打击报复**是指员工因提出问题或对涉嫌种族歧视的行为或其他非法行为提出投诉而受到不公平对待。

例如：一名举报了种族歧视事件的加纳裔员工被分配了大家都不想要的轮班和工作，这显然是遭到管理层的报复。

我如何消除工作场所的种族歧视？

为了消除种族歧视，雇主必须采取明显的措施，履行其不施加歧视的法定义务以及《平等机会法》规定的积极防止和应对种族歧视的积极职责。

维多利亚州平等机会和人权委员会 (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission) 制定了所有雇主都应遵守的五项最低标准，以履行其积极义务并创建反对种族主义的工作场所。

这些标准包括：

- 识别种族歧视所需的实践知识
- 如何通过制度和组织机构文化来防止种族歧视的发生
- 当种族歧视发生时如何有效应对。

防止和应对种族歧视的最低标准



标准 1：
种族主义知识普及



标准 2：
政策和程序



标准 3：
组织机构文化



标准 6：
举报和响应



标准 5：
持续改进

如需了解更多信息，请参阅委员会的《**指导方针：(反) 职场种族歧视**》(*Guideline: Race discrimination in the workplace*)，请访问 humanrights.vic.gov.au/resources 或通过二维码下载。

