

Phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc: Quyền của tôi là gì?

Là một nhân viên, quý vị được bảo vệ khỏi sự phân biệt chủng tộc theo *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 2010 (Equal Opportunity Act 2010) (Vic)*.

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, việc nhân viên bị phân biệt đối xử dựa vào chủng tộc là trái pháp luật. Điều này bao gồm màu da, nguồn gốc hoặc tổ tiên, quốc tịch, nguồn gốc sắc tộc hoặc bất kỳ đặc điểm nào liên quan đến một chủng tộc cụ thể (trừ khi áp dụng trường hợp ngoại lệ).

Theo *Đạo luật Khoan dung về Chủng tộc và Tôn giáo 2001 (Racial and Religious Tolerance Act 2001) (Vic)*, hành vi phỉ báng – công khai kích động sự thù hận hoặc chế giễu dựa trên tôn giáo và/hoặc chủng tộc – cũng là trái pháp luật.

Nhân viên được bảo vệ khỏi sự phân biệt chủng tộc trong môi trường nào?

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng bảo vệ mọi người khỏi sự phân biệt đối xử trong các lĩnh vực quan trọng của đời sống công cộng, bao gồm tại nơi làm việc. Phân biệt chủng tộc có thể xảy ra ở bất kỳ ngành hoặc tổ chức nào tại bất kỳ thời điểm nào trong chu kỳ làm việc của quý vị.

Nhân viên (bao gồm nhân viên được trả lương, thực tập sinh được trả lương và người xin việc) và nhà thầu được bảo vệ:

- tại nơi làm việc
- trong không gian chung (bãi đậu xe, thang máy, khu vực tiếp tân và phòng tắm)
- trong các sự kiện, cuộc họp và bối cảnh liên quan đến công việc (ví dụ: một bữa tiệc hoặc chuyến công tác)
- trong không gian trực tuyến.

Phân biệt chủng tộc, phỉ báng và trở thành nạn nhân ở nơi làm việc trông như thế nào?

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng (Equal Opportunity Act) cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Điều này bao gồm sự phân biệt chủng tộc do chủ nhân hãng/sở và các nhân viên khác gây ra. Các ví dụ có thể bao gồm cả sự phân biệt chủng tộc giữa con người với nhau (cả công khai và khó phát hiện), các hành vi công kích vi mô, thành kiến về mặt tổ chức và thái độ thù địch với các nhu cầu về văn hóa.

- **Phân biệt chủng tộc** có thể là cả trực tiếp và gián tiếp.

Phân biệt chủng tộc trực tiếp là trong trường hợp ai đó đối xử bất công với người khác vì chủng tộc của họ.

Ví dụ: chủ nhân hãng/sở từ chối chấp nhận hoặc giải quyết đơn xin làm việc của người nộp đơn có nguồn gốc Dân tộc Bản địa vì những giả định tiêu cực và không chính xác về kỹ năng hoặc đạo đức làm việc của họ.

Phân biệt chủng tộc gián tiếp là trong trường hợp có yêu cầu, chính sách hoặc thông lệ vô lý tại nơi làm việc gây bất lợi hoặc tác động bất công đến nhân viên vì chủng tộc của họ.

Ví dụ: một công ty thiết lập và thực thi quy định về trang phục cho tất cả nhân viên, cấm nhân viên mang bất kỳ loại khăn trùm đầu tại nơi làm việc, điều này gây bất lợi cho những nhân viên mang khăn trùm đầu do tôn giáo hoặc văn hóa của họ.

- **Phỉ báng** là hành vi công khai khuyến khích người khác ghét hoặc chế giễu một người hoặc một nhóm người dựa trên chủng tộc hoặc tôn giáo của họ. Để hiểu sự khác biệt giữa phỉ báng và phân biệt chủng tộc, hãy xem 'Chương 3: Tìm hiểu về luật lệ chống nạn phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc' trong tài liệu của chúng tôi *Hướng dẫn: phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc*.

Ví dụ: một nhân viên cáo buộc một đồng nghiệp là 'đặc vụ nước ngoài' vì chủng tộc của họ, rằng người này 'thu thập bí mật của ngành để cung cấp cho chính phủ của họ' và khuyến khích đồng nghiệp ghét tất cả những người có cùng nguồn gốc chủng tộc đó.

- **Nạn nhân hóa** là trong trường hợp nhân viên bị trù dập vì họ đã nêu lên vấn đề hoặc khiếu nại về nạn phân biệt chủng tộc hoặc kỳ thị chủng tộc hoặc hành vi trái pháp luật khác.

Ví dụ: một nhân viên đã báo cáo việc người quản lý sử dụng những lời lẽ miệt thị về chủng tộc trong cuộc trò chuyện, sau đó đã bị sa thải một cách bất công vì người này đã cố báo cáo một vụ việc phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc.

Tôi có thể làm gì nếu tôi từng bị phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc?

Nếu quý vị từng bị phân biệt chủng tộc hoặc bị phỉ báng tại nơi làm việc, quý vị có thể liên hệ với Ủy Hội Cơ hội Bình đẳng và Nhân quyền Victoria để biết thông tin hoặc gửi khiếu nại.

Ủy Hội cũng có chatbot Báo cáo Phân biệt Chủng tộc bảo mật có thể giúp quý vị hiểu các quyền hạn của mình cũng như báo cáo hành vi phân biệt chủng tộc và phỉ báng.

Quý vị có thể gọi đến Đường dây Hỏi đáp miễn phí của Ủy Hội theo số 1300 292 153 hoặc truy cập trang mạng humanrights.vic.gov.au của chúng tôi.

Quý vị có thể liên hệ với các tổ chức khác để biết thêm thông tin

Trợ giúp Pháp lý Victoria (Victoria Legal Aid)

Các dịch vụ pháp lý miễn phí để hỗ trợ những người gặp vấn đề về pháp lý bao gồm phân biệt chủng tộc, phân biệt đối xử, quấy rối và bắt nạt.
Điện thoại 1300 792 387
Trực tuyến legalaid.vic.gov.au

Dịch vụ Pháp lý cho người Thổ dân Victoria (Victorian Aboriginal Legal Service)

Thông tin pháp lý miễn phí cho người Thổ dân Victoria và người Dân Đảo Torres Strait về nhiều vấn đề pháp lý, bao gồm cả vấn đề phân biệt đối xử.
Điện thoại 1800 064 865
Trực tuyến vals.org.au

JobWatch

Thông tin pháp lý miễn phí và hỗ trợ về các vấn đề liên quan đến quyền lao động, bao gồm cả phân biệt đối xử.
Điện thoại (03) 9662 1933 (Đô Thị), 1800 331 617 (Khu vực Ven đô của Victoria)
Trực tuyến jobwatch.org.au

Ủy Hội Công bằng Việc làm (Fair Work Commission)

Chương trình trợ giúp pháp lý miễn phí nhằm đưa ra lời khuyên về các vấn đề pháp lý bao gồm cả vấn đề bắt nạt tại nơi làm việc.
Điện thoại 1300 799 675
Trực tuyến www.fwc.gov.au

Để biết thêm thông tin, hãy tải xuống tài liệu có sẵn của Ủy hội
Hướng dẫn: Phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc tại trang mạng humanrights.vic.gov.au/resource hoặc quét mã QR.

