

HƯỚNG DẪN

Hiểu biết về chủng tộc ở nơi làm việc

Phát triển kiến thức và kỹ năng nhận biết sự phân biệt
chủng tộc

Hiểu biết về chủng tộc là kiến thức và kỹ năng để nhận thức và hiểu về nạn phân biệt chủng tộc trong xã hội. Điều này bao gồm việc nhận biết nạn phân biệt chủng tộc xảy ra ở đâu và xảy ra như thế nào đồng thời có thể xác định, ứng phó và ngăn chặn nó xảy ra.

Hiểu biết về chủng tộc giúp mọi người nhận ra rằng nạn phân biệt chủng tộc ở khắp mọi nơi trong xã hội, bao gồm trong các hệ thống, cơ cấu quyền lực, thái độ và hành vi cá nhân. Nó cũng giúp mọi người tạo ra sự thay đổi và làm giảm tác hại của nạn phân biệt chủng tộc.

Hướng dẫn này là phần giới thiệu để hiểu biết về chủng tộc và chứa thông tin về:

- phân biệt chủng tộc là gì
- phân biệt chủng tộc có thể trông như thế nào
- luật lệ ứng phó đối với sự phân biệt chủng tộc tại Victoria
- các khái niệm quan trọng khác.

Hướng dẫn hiểu biết về chủng tộc

Hiểu biết về chủng tộc là kiến thức và kỹ năng để nhận thức và hiểu về nạn phân biệt chủng tộc trong xã hội. Điều này bao gồm việc nhận biết nạn phân biệt chủng tộc xảy ra ở đâu và xảy ra như thế nào đồng thời có thể xác định, ứng phó và ngăn chặn nó xảy ra.

Hiểu biết về chủng tộc giúp mọi người nhận ra rằng nạn phân biệt chủng tộc ở khắp mọi nơi trong xã hội, bao gồm trong các hệ thống, cơ cấu quyền lực, thái độ và hành vi cá nhân. Nó cũng giúp mọi người tạo ra sự thay đổi và làm giảm tác hại của nạn phân biệt chủng tộc.

Hướng dẫn này là phần giới thiệu cho sự hiểu biết về chủng tộc và chứa nội dung:

- phân biệt chủng tộc là gì
- phân biệt chủng tộc có thể trông như thế nào
- luật lệ ứng phó đối với sự phân biệt chủng tộc tại Victoria
- các khái niệm quan trọng khác.

Phân biệt chủng tộc là gì?

Phân biệt chủng tộc là ý tưởng cho rằng một chủng tộc cụ thể nào đó kém hơn hoặc vượt trội hơn so với các chủng tộc khác. Phân biệt chủng tộc xuất hiện trong các hệ thống xã hội, niềm tin và thái độ mà củng cố tính ưu việt và sự khác biệt.

Phân biệt chủng tộc có những ảnh hưởng khác nhau: thái độ cá nhân, giá trị xã hội và thể chế thực tiễn. Những ảnh hưởng này có thể xuất phát từ các chính sách, luật pháp, tập quán, phương tiện truyền thông, định kiến, thái độ và thành kiến (những giả định hoặc niềm tin không đúng về nhân cách của người nào đó).

Phân biệt chủng tộc có tác động bất lợi đến sức khỏe, xã hội và kinh tế đối với cá nhân, cộng đồng và môi trường làm việc.

Có ba loại phân biệt chủng tộc chính mà chúng trùng lặp và ảnh hưởng lẫn nhau.

Có tính hệ thống

Phân biệt chủng tộc có tính hệ thống đề cập đến các cấu trúc, quy tắc và chuẩn mực có sự phân biệt đối xử, loại trừ hoặc gây bất lợi một cách trực tiếp hay gián tiếp cho những người thuộc các nhóm bị gạt ra ngoài lề xã hội (hoặc đơn giản là các nhóm bị phân biệt chủng tộc).

Phân biệt chủng tộc có tính hệ thống bao gồm những thứ như chuẩn mực về văn hóa, luật pháp và hệ thống tín ngưỡng cũng như các chính sách, thủ tục và thông lệ tại nơi làm việc.

Ví dụ: một nơi làm việc bỏ lỡ tất cả những người nộp đơn xin việc nào có những cái tên nghe có vẻ 'không phải là người Úc'.

Giữa các cá nhân

Phân biệt chủng tộc giữa các cá nhân là khi người nào đó phân biệt đối xử, loại trừ hoặc cách ly một người (hoặc một nhóm người) thuộc một cộng đồng bị phân biệt chủng tộc.

Bất kỳ ai cũng có thể trở thành thủ phạm gây ra sự phân biệt chủng tộc giữa các cá nhân, kể cả những người có thể là mục tiêu của sự phân biệt chủng tộc. Sự phân biệt chủng tộc giữa các cá nhân có thể là cố ý hoặc vô ý - thủ phạm không phải lúc nào cũng nhận thức được hành vi của họ là phân biệt chủng tộc.

Phân biệt chủng tộc giữa các cá nhân có thể **khó phát hiện** hoặc **công khai**.

Phân biệt chủng tộc khó phát hiện giữa các cá nhân bao gồm hành vi công kích vi mô, nhận xét, đặt câu hỏi, giả định hoặc hành động củng cố các ý tưởng hoặc định kiến phân biệt chủng tộc về con người và cộng đồng.

Ví dụ: đưa ra các giả định về khả năng và kỹ năng của đồng nghiệp dựa trên chủng tộc hoặc màu da của họ.

Phân biệt chủng tộc công khai giữa các cá nhân mô tả thái độ hoặc hành vi có mục đích và/hoặc có hại rõ ràng đối với một người hoặc một nhóm người vì chủng tộc của họ.

Ví dụ: các nhân viên từ chối tương tác hoặc nói chuyện với các đồng nghiệp có nguồn gốc chủng tộc bị phân biệt đối xử vì không coi những người này là bình đẳng với họ.

Nội bộ

Phân biệt chủng tộc trong nội bộ là khi ai đó tin tưởng hoặc thậm chí ủng hộ những ý tưởng hoặc thái độ phân biệt chủng tộc đối với chủng tộc hoặc nền văn hóa của chính họ. Điều này có thể khiến người ta ẩn giấu hoặc thể hiện bản thân và văn hóa của họ một cách khác biệt, nghĩ xấu về bản thân, xa lánh hoặc thậm chí tấn công vào chính cộng đồng và nền văn hóa của họ.

Ví dụ: một thanh niên người Úc gốc đảo Thái Bình Dương muốn trở thành nhà nghiên cứu nhưng tin rằng không có cơ hội cho họ vì định kiến về người dân đảo Thái Bình Dương là 'không đáng tin cậy' nên không đăng ký học.

Có luật lệ nào ứng phó đối với phân biệt chủng tộc tại Victoria?

Một số trải nghiệm về sự phân biệt chủng tộc có thể không được đề cập trong các luật lệ này. Tuy nhiên, nạn phân biệt chủng tộc là căn nguyên của kỳ thị chủng tộc và phỉ báng chủng tộc, do đó, bất kỳ nỗ lực có ý nghĩa nào nhằm ngăn chặn và ứng phó với phân biệt chủng tộc cũng sẽ giải quyết những hành vi kỳ thị này.

Đạo luật về Cơ hội Bình đẳng 2010 (VIC)

VICTORIA	LIÊN BANG
 <i>Đạo luật về Cơ hội Bình đẳng 2010</i> <i>Đạo luật Khoan dung về Chủng tộc và Tôn giáo 2001</i>	 <i>Đạo luật về Kỳ thị Chủng tộc 1975</i>

Đạo luật về Cơ hội Bình đẳng (EOA) nghiêm cấm phân biệt đối xử ở Victoria dựa trên chủng tộc và trong một số lĩnh vực của đời sống công cộng, bao gồm cả việc làm. Theo Đạo luật EOA, chủng tộc có nghĩa là màu da, dòng dõi hoặc tổ tiên, quốc tịch, nguồn gốc sắc tộc hoặc bất kỳ đặc điểm nào liên quan đến một chủng tộc cụ thể.

Sự phân biệt đối xử này có thể **trực tiếp** hoặc **gián tiếp**.

Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi ai đó bị đối xử bất lợi hoặc bất công vì chủng tộc của họ.

Ví dụ: người quản lý đề bạt một nhân viên da trắng thay vì một nhân viên gốc Việt có trình độ cao hơn, phù hợp hơn với vai trò đó và đã làm việc tại tổ chức lâu hơn.

Phân biệt đối xử gián tiếp là khi một quy tắc, điều kiện hoặc thông lệ được áp dụng cho tất cả mọi người nhưng sẽ có ảnh hưởng bất công đến một số người vì chủng tộc của họ.

Ví dụ: tất cả nhân viên phải bỏ khăn trùm đầu và đồ trang sức để chụp ảnh giấy tờ tùy thân. Đây có thể là sự phân biệt đối xử gián tiếp nếu quy định này gây bất lợi cho những người mang khăn trùm đầu và các phụ kiện khác vì lý do văn hóa (chứ không phải cho những người không mang khăn trùm đầu) và điều đó không hợp lý.

Nghĩa vụ tích cực là nghĩa vụ pháp lý theo Đạo luật EOA để các nhà tuyển dụng thực hiện các hành động chủ động, hợp lý và tương xứng nhằm ngăn chặn nhiều nhất có thể nạn phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và biến người khác thành nạn nhân.

Để biết ví dụ về cách thực hiện nghĩa vụ tích cực, hãy xem Chương 4. Hiểu nghĩa vụ tích cực của tài liệu *Hướng dẫn: Phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc*

Đạo luật Khoan dung về Chứng tộc và Tôn giáo 2001 (Vic)

Đạo luật Khoan dung về Chứng tộc và Tôn giáo nghiêm cấm hành vi **phỉ báng** chủng tộc và tôn giáo. Phỉ báng là hành vi công khai khuyến khích người khác thù ghét hoặc chế giễu một người hoặc một nhóm người dựa trên chủng tộc hoặc tôn giáo của họ.

Ví dụ: ai đó buộc tội sai một nhân viên có nguồn gốc chủng tộc khác biệt khi một vụ trộm xảy ra trong văn phòng, cho rằng đó là hành vi điển hình đối với chủng tộc của người bị buộc tội và rằng 'những người như họ khiến đất nước không an toàn'.

Đạo luật về Kỳ thị Chứng tộc 1975 (Cth)

Đạo luật về Kỳ thị Chứng tộc là luật chống sự phân biệt chủng tộc của Liên bang Úc và nghiêm cấm sự phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, dòng dõi hoặc nguồn gốc quốc gia hoặc sắc tộc ở Úc. Điều này cũng bao gồm sự phân biệt đối xử xảy ra trong môi trường làm việc.

Khái niệm chính

Ngôn ngữ chúng tôi dùng để nói về tệ nạn phân biệt chủng tộc là quan trọng, phức tạp và thay đổi theo thời gian. Ngôn ngữ được sử dụng có thể không đáp ứng được nhu cầu của mọi người. Tuy nhiên, đây là khái quát cơ bản về các khái niệm chính liên quan đến sự hiểu biết về chủng tộc.

An toàn về văn hóa

An toàn về văn hóa là một khái niệm được tạo ra bởi những người thực hành gốc Māori, mà chủ yếu được Dân tộc Bản địa điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh của nước Úc để đề cập đến môi trường làm việc trong đó công nhận và coi trọng bản sắc văn hóa và kinh nghiệm của một người, thay vì đe dọa hoặc phương hại nó.

Ví dụ: nhân viên được đào tạo về cách đón nhận sự đa dạng tại nơi làm việc và cách tôn trọng khi tương tác với các đồng nghiệp có nguồn gốc chủng tộc hoặc tôn giáo khác biệt.

Tính đan xen

Tính đan xen mô tả cách mà cuộc sống của một người có thể có những bản sắc đan xen khác nhau, ví dụ như giới tính, chủng tộc, khuynh hướng tình dục, nguồn gốc kinh tế xã hội, khuyết tật, và do đó có thể trải qua các hình thức phân biệt đối xử độc nhất hoặc khác nhau hay còn gọi là 'phân biệt đối xử đan xen'.

Ví dụ: một phụ nữ da màu bày tỏ sự thất vọng trong văn phòng được gọi là 'tức giận, đáng sợ và không thích hợp để lãnh đạo' trong khi một người đàn ông da trắng bày tỏ cảm xúc tương tự như vậy được mô tả là 'một người đam mê dám nghĩ dám làm'.

Đặc quyền

Đặc quyền là một lợi thế hoặc sự bảo vệ mà một số người hoặc nhóm người nhận được trong xã hội. Đặc quyền thường được sử dụng trong bối cảnh đặc quyền của người da trắng, nơi người da trắng nhận được những lợi ích và sự bảo vệ ở nước Úc mà không phải ai cũng được hưởng một cách bình đẳng như vậy. Điều này là do chủ nghĩa thực dân và các tập quán trong lịch sử và hiện tại đã cố ý hoặc vô tình ủng hộ người da trắng.

Ví dụ: một nhân viên da trắng xin nghỉ phép để dự đám tang gia đình sẽ được chấp thuận mà không cần có nhiều thủ tục giấy tờ tiếp theo. Một đồng nghiệp có nguồn gốc Dân tộc Bản địa xin nghỉ phép cho hoạt động văn hóa để trở về vùng đất quê nhà dự một buổi lễ văn hóa của dân tộc bị buộc phải cung cấp giấy chứng nhận và thông tin chi tiết cụ thể trước khi được chấp thuận cho nghỉ phép.

Phân biệt chủng tộc

Phân biệt chủng tộc là một quá trình chính trị và xã hội nhằm xác định các nhóm theo chủng tộc của họ. Nó sử dụng chủng tộc để giải thích sự khác biệt hoặc kỳ vọng khác nhau giữa các nhóm. Phân biệt chủng tộc thường được sử dụng để cách ly các nhóm hoặc xác định vị trí của các nhóm đó trong xã hội, vì vậy một số nhóm trở nên 'phân biệt chủng tộc hóa một cách tiêu cực'.

Ví dụ: 'Đàn ông châu Phi hung hãn, bạo lực và vô kỷ luật'. Đây là sự phân biệt chủng tộc (tiêu cực) bởi vì nó ám chỉ rằng đây là cách tất cả đàn ông châu Phi có thể cư xử và chính vì thế mà họ bị kỳ thị.

Xem Phụ lục A: các thuật ngữ quan trọng của tài liệu *Hướng dẫn: Phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc* của Ủy hội để làm quen sơ lược với một số thuật ngữ cần thiết khác nhằm củng cố sự hiểu biết về chủng tộc và xem Chương 2 'Hiểu về nạn phân biệt chủng tộc' để biết thêm chi tiết về các chủ đề này.

Hướng dẫn này giới thiệu sơ lược các khái niệm về hiểu biết chủng tộc. Đây chỉ là bước đầu tiên đối với những người muốn trở thành người đấu tranh chống lại sự phân biệt chủng tộc. Chúng tôi khuyến khích họ cần được đào tạo thêm và có các biện pháp hướng dẫn khác nữa.



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.



Thông tin này chỉ nhằm mục đích hướng dẫn. Nó không thể thay thế cho lời khuyên pháp lý.

Liên hệ với chúng tôi

Đường dây Hỏi đáp

Thắc mắc

Fax

Tiếp Âm NRS

Thông dịch viên

E-mail

Trang mạng

Theo dõi chúng tôi
trên Twitter

Tìm chúng tôi
trên Facebook

1300 292 153 hoặc (03) 9032 3583

1300 891 858

1300 555 727 rồi xin gọi đến 1300 292 153

1300 152 494

enquiries@veohrc.vic.gov.au

humanrights.vic.gov.au

twitter.com/VEOHRC

facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au