

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

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 2010 (Vic), chủ nhân hãng/sở ở Victoria có nghĩa vụ ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc.

Phân biệt chủng tộc là một vấn đề dai dẳng ở nơi làm việc tại Victoria.

Chủ nhân hãng/sở có nghĩa vụ, theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, là không được đối xử phân biệt với nhân viên vì lý do chủng tộc. Chủ nhân hãng/sở cũng có 'nghĩa vụ tích cực' trong việc thực hiện các biện pháp hợp lý và phù hợp để loại bỏ hết mức có thể nạn phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và việc biến người khác thành nạn nhân.

Để ngăn chặn và ứng phó với hành vi phân biệt chủng tộc và trở thành nơi làm việc chống nạn phân biệt chủng tộc, trước tiên chủ nhân hãng/sở cần hiểu và nhận ra những tác động lịch sử và liên tục của hành vi phân biệt chủng tộc đối với Dân tộc Bản địa và những nhân viên bị phân biệt chủng tộc khác.

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng (Equal Opportunity Act) những ai có nghĩa vụ?

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng áp dụng cho các lĩnh vực quan trọng của đời sống công cộng, bao gồm cả việc làm. Chủ nhân hãng/sở có nghĩa vụ loại bỏ sự phân biệt chủng tộc hết mức có thể đối với nhân viên họ

'Chủ nhân' là bất kỳ tổ chức hoặc cá nhân nào thuê mướn người khác làm việc.

Nhân viên được bảo vệ trong môi trường nào?

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 nghiêm cấm sự phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc do chủ nhân hãng/sở và các nhân viên khác gây ra. Điều này có thể bao gồm sự phân biệt chủng tộc giữa con người với nhau (cả công khai và khó phát hiện), những hành vi công kích vi mô, thành kiến về mặt tổ chức hoặc thái độ thù địch đối với các nhu cầu văn hóa.

- **Phân biệt chủng tộc** có thể trực tiếp và gián tiếp. "Chủng tộc" bao gồm màu da, tổ tiên, quốc tịch, nguồn gốc sắc tộc hoặc bất kỳ đặc điểm nào liên quan đến một chủng tộc cụ thể.

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

Ví dụ: chủ nhân hãng/sở từ chối không thăng chức cho một nhân viên có nguồn gốc Sri Lanka đủ trình độ, với lý do rằng họ muốn thăng chức cho một 'người Úc chính gốc'.

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

Ví dụ: một công ty vệ sinh đăng quảng cáo tuyển người dọn dẹp mới và đưa ra yêu cầu ứng viên cần nói và đọc tiếng Anh trôi chảy. Điều này gây bất lợi cho những nhân viên có thể có khả năng dọn dẹp nhưng lại không có trình độ tiếng Anh thành thạo. Đây không phải là yêu cầu hợp lý vì tính chất công việc.

- **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**.

Chủ nhân hãng/sở có thể phải chịu trách nhiệm gián tiếp về hành vi phỉ báng nếu nó xảy ra.

Ví dụ: một người quản lý công khai gọi một nhân viên là tội phạm lừa đảo vì chủng tộc của họ, và nói rằng tất cả mọi người có cùng nguồn gốc đều lừa đảo và không đáng tin cậy, đồng thời khuyến khích các nhân viên khác thù ghét họ.

- **Nạn nhân hóa** là trong trường hợp nhân viên bị trù dập/đối xử tệ bạc vì họ đã nêu ra một vấn đề hoặc khiếu nại về sự phân biệt chủng tộc hoặc hành vi trái pháp luật khác tại nơi làm việc.

Ví dụ: một nhân viên người Ghana đã báo cáo vụ việc phân biệt chủng tộc và anh này được giao những ca và nhiệm vụ không mong muốn với sự trả thù rõ ràng từ ban quản lý.

Làm cách nào để loại bỏ sự phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc của tôi?

Để loại bỏ sự phân biệt đối xử về chủng tộc, chủ nhân hãng/sở phải thực hiện các bước có thể chứng minh được để đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý không phân biệt đối xử và nghĩa vụ tích cực của họ trong việc tích cực ngăn chặn và ứng phó với hành vi phân biệt chủng tộc theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.

Ủy Hội Cơ hội Bình đẳng và Nhân quyền Victoria đã biên soạn năm tiêu chuẩn tối thiểu mà mọi chủ nhân hãng/sở phải tuân thủ để đáp ứng nghĩa vụ tích cực và tạo ra một nơi làm việc chống nạn phân biệt chủng tộc.

Các tiêu chuẩn đề cập đến những vấn đề sau:

- có những kiến thức thực tế để có thể xác định sự phân biệt chủng tộc
- làm thế nào để ngăn chặn sự phân biệt chủng tộc xảy ra thông qua hệ thống và nếp suy nghĩ của tổ chức
- làm thế nào để ứng phó một cách hiệu quả với tình trạng phân biệt chủng tộc khi nó xảy ra.

Tiêu chuẩn tối thiểu để ngăn chặn và ứng phó với nạn phân biệt chủng tộc



Tiêu chuẩn 1:
Hiểu biết về chủng tộc



Tiêu chuẩn 2:
Chính sách và thủ tục



Tiêu chuẩn 3:
Văn hóa trong tổ chức



Tiêu chuẩn 6:
Báo cáo và ứng phó



Tiêu chuẩn 5:
Cải tiến liên tục

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.