

工作中的種族歧視：我有哪些責任？

根據《2010年平等機會法》(維州)，維多利亞州的雇主有義務預防和應對工作場所的種族歧視。

種族歧視是維多利亞州工作場所長期存在的問題。

根據《平等機會法》，雇主有義務不基於種族歧視員工。雇主也有「積極義務」採取合理和相稱的措施，盡可能消除歧視、性騷擾和報復。

為了防止和應對種族歧視並成為反種族主義的工作場所，雇主需要先了解並認識到種族歧視對原住民和其他種族員工的歷史性和持續性影響。

根據《平等機會法》的規定，誰負有義務？

《平等機會法》涵蓋公共生活的關鍵領域，包括工作場合。雇主有義務盡可能消除對員工的種族歧視。

「雇主」指僱用他人的任何組織或個人。

員工在哪些場合受到保護？

員工(包括受薪員工、受薪實習生和求職者)和承包商在下列場合受到保護：

- 工作場合
- 公共空間(停車場、電梯、接待區和衛生間)
- 與工作相關的活動、會議和場合(例如聚會或工作旅行)期間
- 網絡上。

工作場所的種族歧視、誹謗和報復是什麼樣子的？

《平等機會法》禁止雇主和其他員工在工作場所實施種族歧視。這可能包括人與人之間的種族主義(無論是明目張膽的還是微妙的)、微歧視、組織偏見和對文化需求的敵意。

- **種族歧視**可以是直接的，也可以是間接的。「種族」包括膚色、血統、國籍、種族背景或與特定種族相關的任何特徵。

直接種族歧視是指某人因種族而不公平地對待另一個人。

例如：雇主因種族原因拒絕晉升具有斯里蘭卡血統的合格員工，並表示他們更願意晉升「真正的澳洲人」。

間接種族歧視是指工作場所存在不合理的要求、條件或做法，因員工的種族而對其造成不利或不公平的影響。

例如：一家清潔公司發布了招募新清潔工的廣告，其中要求流利的英語口語和閱讀能力。這對那些可能具備能力勝任清潔工，但英語不流利的員工不利。考慮到工作的性質，這不是一個合理的要求。

- **誹謗**是鼓勵他人基於種族或宗教仇恨或嘲笑一個人或一群人的公開行為。要了解誹謗和種族歧視之間的區別，請參閱我們的**指南：工作場所的種族歧視**中的「第3章：了解工作場所種族主義的法律」。

如果發生誹謗，雇主可能要負間接責任。

例如：一位經理因員工的種族而公開將員工稱為懶惰的罪犯，稱來自同一背景的每個人都是懶惰且不值得信任的，並慫恿其他員工討厭他們。

- **報復**是指員工因提出問題或投訴涉嫌種族歧視或種族主義或其他非法行為而受到惡劣對待。

例如：一名報告種族歧視事件的加納員工被分配了不受歡迎的輪班和任務，而這顯然是管理層的報復。

如何消除工作場所的種族歧視？

為了消除種族歧視，雇主必須採取明顯的措施，履行其不歧視的法律義務以及《平等機會法》規定的積極預防和應對種族歧視的積極義務。

維多利亞州平等機會和人權委員會制定了五項最低標準，所有雇主都應遵守這些標準，以履行積極義務並創建反種族主義工作場所。

這些標準涵蓋：

- 辨識種族歧視所需的實用知識
- 如何透過制度和組織文化來防止種族歧視的發生
- 當種族歧視發生時如何有效應對。

預防和應對種族歧視的最低標準



標準 1：
種族素養



標準 2：
政策和程序



標準 3：
組織文化



標準 4：
匯報及應對



標準 5：
持續改進

如需了解更多信息，請瀏覽 humanrights.vic.gov.au/resources 或透過二維碼下載委員會的《指南：工作場所的種族歧視》。

