

Phân biệt đối xử tại nơi làm việc đối với người liên giới tính: Tôi có các quyền gì?

Là hành vi trái pháp luật khi người sử dụng lao động hoặc những nhân viên khác phân biệt đối xử với quý vị tại nơi làm việc vì bản dạng giới của quý vị.

Theo *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 2010 (Vic)*, các nhà tuyển dụng lao động tại bang Victoria có nghĩa vụ ngăn ngừa và đối phó với vấn đề phân biệt đối xử dựa trên đặc điểm giới tính và các đặc điểm khác được bảo vệ.

Quý vị được bảo vệ khỏi bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc ở đâu?

Các nhà tuyển dụng lao động (bao gồm bất kỳ tổ chức hoặc cá nhân nào thuê người khác làm việc) không được phân biệt đối xử với **nhân viên** (bao gồm nhân viên làm việc dài hạn và có thời hạn, nhân viên làm theo thời vụ và làm theo hợp đồng, nhà thầu độc lập, tư vấn viên và thực tập sinh được trả lương) trong bất kỳ giai đoạn làm việc nào. Điều này bao gồm:

- khi tuyển dụng
- tại nơi làm việc của quý vị
- tại các khu vực chung (ví dụ: bãi đậu xe, khu lễ tân, nhà vệ sinh, phòng thay đồ)
- trong suốt các sự kiện liên quan đến công việc (ví dụ: tiệc tùng hoặc chuyến đi công tác)
- các không gian trực tuyến.

Ví dụ về phân biệt đối xử tại nơi làm việc là gì?

Quý vị được bảo vệ khỏi bị **phân biệt đối xử trực tiếp**, đó là khi ai đó đối xử với quý vị không có thiện chí (bao gồm cả việc bị bắt nạt) tại nơi làm việc vì đặc điểm giới tính của quý vị (và/hoặc các đặc điểm khác được bảo vệ).

***Ví dụ:** Rupert được sinh ra với nhiễm sắc thể XXY (đôi khi được gọi là hội chứng Klinefelter). Anh ấy quyết định chia sẻ với một người bạn thân tại nơi làm việc rằng anh ấy có sự khác biệt bẩm sinh về đặc điểm giới tính và thông tin lan tỏa ra trong văn phòng rằng anh ấy là người liên tính. Các đồng nghiệp của Rupert bắt đầu hỏi anh những câu hỏi không phù hợp về "bộ phận sinh dục của anh là gì", khiến Rupert cảm thấy sợ hãi và bị xúc phạm. Đây có thể là hành vi phân biệt đối xử trực tiếp dựa trên đặc điểm giới tính, đồng thời là quấy rối tình dục cũng là hành vi bất hợp pháp theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.*

***Ví dụ:** Elsa nộp đơn xin việc làm lễ tân tại một bệnh viện. Trong hồ sơ xin việc, Elsa cho biết rằng cô là người liên giới tính và có khuyết tật trên cơ thể liên quan đến sự khác biệt bẩm sinh về đặc điểm giới tính của mình. Cô ghi những lưu ý trong hồ sơ xin việc rằng cô ấy cần có những điều chỉnh hợp lý về lịch làm việc để có thể đi khám định kỳ. Những nơi làm việc trước đây của cô đã luôn dễ dàng đáp ứng yêu cầu này. Mặc dù Elsa là ứng viên xuất sắc nhất, cô không được nhận vào làm vì nhà tuyển dụng cho rằng hoàn cảnh của Elsa quá phức tạp. Một ứng viên khác không có trình độ bằng như vậy đã được nhận vào vị trí này. Đây có thể là phân biệt đối xử trực tiếp dựa trên đặc điểm giới tính, và cũng có thể là phân biệt đối xử dựa trên tình trạng khuyết tật.*

Quý vị cũng được bảo vệ khỏi bị **phân biệt đối xử gián tiếp**, là khi có yêu cầu, chính sách hoặc thực hành không hợp lý tại nơi làm việc gây bất lợi hoặc ảnh hưởng không công bằng đến quý vị tại nơi làm việc do đặc điểm giới tính của mình (và/hoặc các đặc điểm khác được bảo vệ).

***Ví dụ:** Huy làm việc trong văn phòng của một công ty quản lý chuỗi cung ứng. Huy có dị tật lỗ tiểu lệch thấp (hypospadias), là một sự khác biệt bẩm sinh về đặc điểm giới tính, trong đó lỗ niệu đạo của anh hình thành ở gốc dương vật khi còn trong bụng mẹ. Do sự khác biệt này, anh không thể sử dụng bồn tiểu trong nhà vệ sinh nam và cần sử dụng buồng vệ sinh có bồn cầu. Sự khác biệt về đặc điểm giới tính của anh cũng ảnh hưởng đến khả năng kiểm soát bàng quang, nên điều quan trọng cho Huy là anh có thể đi đến buồng vệ sinh nhanh chóng. Huy cảm thấy không thoải mái khi dùng nhà vệ sinh nam tại nơi làm việc bởi vì chỉ có một buồng vệ sinh và thường xuyên có người dùng. Thay vì vậy, Huy muốn sử dụng nhà vệ sinh dành cho người khuyết tật, nhưng cần được cấp thẻ ra vào.*

Huy hỏi xin sếp cấp thẻ ra vào nhưng sếp anh ấy từ chối với lý do 'chính sách của chúng ta là chỉ những người có vấn đề về di chuyển mới được dùng nhà vệ sinh này dành cho người khuyết tật. Cậu nên sử dụng nhà vệ sinh nam như những người đàn ông khác trong văn phòng.' Huy không xác định mình là người khuyết tật, nhưng vẫn cần sử dụng nhà vệ sinh dành cho người khuyết tật vì sự khác biệt bẩm sinh về đặc điểm giới tính. Đây có thể là một hình thức phân biệt đối xử gián tiếp.

Có một số trường hợp giới hạn mà hành vi phân biệt đối xử được xem là hợp pháp theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng (ví dụ như khi các biện pháp đặc biệt, ngoại lệ hoặc miễn trừ được áp dụng). Để biết thêm thông tin, vui lòng xem **Hướng dẫn** của Ủy ban: **Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQ+.**

Người sử dụng lao động của tôi phải làm gì để ngăn ngừa vấn đề phân biệt đối xử?

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, người sử dụng lao động của quý vị có **nghĩa vụ tích cực** trong việc thực hiện các bước để loại bỏ hành vi phân biệt đối xử trong phạm vi tối đa có thể, bất kể là có người nào khiếu nại hay không.

Hướng dẫn của chúng tôi: **Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQ+** cung cấp các ví dụ thực tiễn về những hành động mà người sử dụng lao động của quý vị có thể thực hiện, cùng với **các tiêu chuẩn tối thiểu** mà họ nên có để tuân thủ nghĩa vụ tích cực này.

Nếu tôi bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc thì sao?

Nếu bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, quý vị có thể cân nhắc nộp đơn khiếu nại hoặc trình báo thông qua quy trình nội bộ tại nơi làm việc của quý vị. Là hành vi trái pháp luật khi người sử dụng lao động **trù dập** quý vị (tức là đối xử tệ bạc với quý vị) vì đã nộp đơn khiếu nại hoặc đã giúp người khác làm khiếu nại.

Ủy ban Cơ hội Bình đẳng và Nhân quyền Victoria cũng có thể giúp giải quyết các khiếu nại: điện thoại: 1300 292 153 hoặc truy cập trang mạng: www.humanrights.vic.gov.au/complaints.

Quý vị có thể liên hệ các tổ chức khác để được tư vấn và hỗ trợ về pháp lý. Xem các lựa chọn tại trang mạng của Ủy ban: www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/.

Để biết thêm thông tin, hãy tải xuống **Hướng dẫn** của Ủy ban: **Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQ+** tại trang mạng humanrights.vic.gov.au/resources hoặc quét mã QR.

