

## **HƯỚNG DẪN**

# **Những người ngoài cuộc chứng kiến sự phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc**

**Cách lên tiếng nếu quý vị chứng kiến sự phân biệt  
chủng tộc tại nơi làm việc**

# Hướng dẫn dành cho người ngoài cuộc chứng kiến nạn phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc



## Người ngoài cuộc là gì?

Người ngoài cuộc là bất kỳ người nào chứng kiến sự phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc và không trực tiếp liên quan đến vụ việc đó. “Người ngoài cuộc chủ động” là người chứng kiến tình huống và có biện pháp hành động. Người ngoài cuộc chủ động đóng một vai trò quan trọng trong việc ngăn chặn nạn phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc.

## Tại sao phải lên tiếng?

Bất cứ khi nào một người ngoài cuộc chủ động lên tiếng về sự phân biệt chủng tộc, họ sẽ giúp tạo ra một nơi làm việc không có sự phân biệt chủng tộc và chứng minh rằng hành vi phân biệt chủng tộc là không được chấp nhận. Khi người ngoài cuộc không làm gì, họ đang gián tiếp ủng hộ sự phân biệt đối xử.

Tuy nhiên, việc can thiệp để ngăn chặn nạn phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc không phải lúc nào cũng đơn giản, an toàn hoặc dễ dàng. Tất cả nhân viên nên làm quen với các chính sách trong cơ quan về ứng xử của nhân viên và luật đối với sự phân biệt chủng tộc để hiểu rõ vai trò và trách nhiệm của mình khi chứng kiến sự phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc.

Dưới đây là hướng dẫn dành cho những người ngoài cuộc chủ động về những gì họ có thể làm nếu chứng kiến sự phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc.

## Quý vị có thể làm gì?

Đầu tiên, hãy đánh giá cẩn thận tình huống và cân nhắc xem:

1. liệu mọi người có an toàn không?
2. có thể thực hiện hành động nào?
3. liệu có cần hỗ trợ từ bên ngoài không?



## Hỗ trợ

Hỗ trợ người bị hành vi phân biệt chủng tộc nhằm vào là điều quan trọng nhất mà quý vị có thể làm với tư cách là người ngoài cuộc trong hoặc sau khi xảy ra vụ việc phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc.

Các biện pháp hỗ trợ người bị hành vi phân biệt chủng tộc nhằm vào tại nơi làm việc:

- Kiểm tra xem họ có ổn không và/hoặc có an toàn không.
- Hỏi họ cần gì ở quý vị, bình tĩnh thể hiện sự ủng hộ của quý vị bằng lời nói.
- Giúp họ tránh xa thủ phạm (khi an toàn để làm như vậy).
- Nếu họ tỏ ra bối rối hoặc choáng ngợp, hãy đề nghị nói chuyện với họ thông qua sự hiểu biết của quý vị về những gì xảy ra.
- Đề nghị giúp họ báo cáo vụ việc nếu họ muốn làm điều này.
- Giúp họ tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ người lao động, nơi có thể cung cấp thêm sự hỗ trợ cho tình trạng căng thẳng hoặc sức khỏe tâm thần.

Ví dụ: trong cuộc trò chuyện nhóm trực tuyến, một đồng nghiệp đến từ Á-p-ga-ni-x-tan chia sẻ ảnh của cháu gái mới sinh của cô ấy và người quản lý trả lời 'Thêm đứa nữa!? Các bạn có quá nhiều con'. Quý vị nhắn tin cho đồng nghiệp của mình để xem cô ấy có ổn không và liệu cô ấy có muốn được hỗ trợ để trao đổi với ai đó về vấn đề này không.

## Can thiệp

Can thiệp khi thấy an toàn, việc can thiệp có thể giúp giảm bớt sự việc, ngăn chặn các vụ việc xảy ra trong tương lai và cải thiện phúc lợi của người bị hành vi phân biệt chủng tộc nhắm vào. Các biện pháp can thiệp thì khác nhau và sẽ tùy thuộc vào tình huống và liệu quý vị có cảm thấy an toàn hay không khi thực hiện điều này.



Các biện pháp can thiệp:

- Bình tĩnh thách thức hoặc đặt câu hỏi về ý định và/hoặc hành vi của thủ phạm.
- Thách thức quan điểm của thủ phạm bằng quan điểm khác.
- Thể hiện sự không chấp thuận hoặc không đồng tình của quý vị với thủ phạm.
- Giải thích cho thủ phạm biết tại sao hành vi đó là không ổn và tại sao việc ngừng hành vi đó là quan trọng.
- Tìm kiếm sự hỗ trợ từ các viên chức liên hệ, nhóm tham chiếu hoặc các đồng nghiệp hỗ trợ khác.

Ví dụ: quý vị tình cờ nghe được một đồng nghiệp trong bếp mắng mỏ một đồng nghiệp Ấn Độ vì "làm cho cả nơi đây đầy dầu mỡ và bốc mùi khó chịu vì đồ ăn kinh khủng của họ". Quý vị can thiệp bằng cách vào bếp và bình tĩnh nói với thủ phạm rằng những gì họ nói là xúc phạm đến người khác, rằng mọi người đều có quyền ăn trưa trong bếp mà không bị phán xét.

## Báo cáo

Báo cáo hoặc chỉ đơn giản ghi lại vụ việc là một bước quan trọng trong việc giải quyết vấn đề phân biệt chủng tộc, đặc biệt nếu hành vi đó đã xảy ra nhiều lần.



Các cách báo cáo:

- Hỗ trợ người bị hành vi phân biệt chủng tộc nhắm vào bằng cách ghi lại chi tiết và ngày tháng cụ thể của vụ việc để có hồ sơ. Nếu vụ việc nghiêm trọng hơn, hãy thảo luận với người đó xem họ có muốn báo cáo sự việc với cảnh sát hay không.
- Đề xuất các phương án báo cáo cho người bị hành vi phân biệt chủng tộc nhắm vào (đặc biệt là bất kỳ đường hướng báo cáo ẩn danh hoặc bên ngoài nơi làm việc nếu người đó không muốn báo cáo với ban giám đốc).
- Nêu vấn đề với người quản lý hoặc đồng nghiệp hỗ trợ (chỉ khi người bị hành vi phân biệt chủng tộc nhắm vào cảm thấy thoải mái với việc này, nếu không quý vị có thể hỗ trợ họ làm việc này).
- Cung cấp bằng chứng hoặc lời khai cho việc điều tra/xem xét vụ việc.

Ví dụ: Một nhân viên thuộc Dân tộc Bản địa tâm sự với quý vị rằng họ đã bị một đồng nghiệp khác ngược đãi qua lời nói trong vài tháng và yêu cầu quý vị hỗ trợ để báo cáo hành vi phân biệt chủng tộc. Quý vị giải thích cho nhân viên đó biết họ có thể báo cáo hành vi đó bằng cách nào, giúp nhân viên đó ghi lại càng nhiều vụ việc riêng lẻ càng tốt và đóng vai trò là người hỗ trợ khi nhân viên đó báo cáo các vụ việc.

## Tiếp theo là gì?

Trở thành một người ngoài cuộc chủ động không chỉ có nghĩa là đứng lên chống lại sự phân biệt chủng tộc ở nơi làm việc khi được chứng kiến, mà là chống lại tất cả các loại phân biệt chủng tộc.

Nạn phân biệt chủng tộc có thể tồn tại trong các thể chế và hệ thống của chúng ta và thường không đơn giản như việc ứng phó với các vụ việc riêng lẻ. Người ngoài cuộc nên đưa ra các vụ việc có tính tổ chức hoặc hệ thống khi họ nhận thấy chúng, chẳng hạn như các chính sách hoặc điều kiện không công bằng cho tất cả mọi người.

Người ngoài cuộc cũng nên khuyến khích và trao quyền cho người khác lên tiếng và ủng hộ tổ chức của họ trở thành nơi đấu tranh chống lại nạn phân biệt chủng tộc.

Để biết thêm thông tin, hãy tải xuống tài liệu có sẵn  
*Hướng dẫn: Phân biệt chủng tộc tại nơi làm việc* tại trang mạng [humanrights.vic.gov.au/resources](https://humanrights.vic.gov.au/resources) 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 Hối 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](mailto:enquiries@veohrc.vic.gov.au)

[humanrights.vic.gov.au](https://humanrights.vic.gov.au)

[twitter.com/VEOHRC](https://twitter.com/VEOHRC)

[facebook.com/VEOHRC](https://facebook.com/VEOHRC)

[humanrights.vic.gov.au](https://humanrights.vic.gov.au)