



Vietnamese | Tiếng Việt



Phân biệt đối xử với người LGBTIQA+ tại nơi làm việc: Tôi có nghĩa vụ pháp lý gì?

Tất cả các nhà tuyển dụng lao động tại bang Victoria đều có nghĩa vụ pháp lý phải loại bỏ sự phân biệt đối xử với nhân viên LGBTIQA+ theo *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng năm 2010* (Victoria).

Các nhà tuyển dụng lao động không được phân biệt đối xử với nhân viên LGBTIQA+ (tức là những người đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính lưỡng ái, chuyển giới và đa dạng giới, liên giới tính, queer, vô tính, vô ái và những người khác có đa dạng dạng giới, xu hướng tính dục hoặc đặc điểm giới đa dạng) tại nơi làm việc.

Các nhà tuyển dụng lao động có nghĩa vụ tích cực trong việc thực hiện các bước hợp lý và tương xứng để loại bỏ, trong phạm vi tối đa có thể, hành vi phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và trù dập dựa trên bản dạng giới, đặc điểm giới hoặc xu hướng tính dục của một người (tức là người thuộc cộng đồng LGBTIQA+).

Đây là bản tóm tắt *Hướng dẫn của Ủy ban Cơ hội Bình đẳng và Nhân quyền bang Victoria: Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQA+*. Quý vị có thể tải xuống toàn bộ hướng dẫn và các tài liệu liên quan tại: www.humanrights.vic.gov.au/resources hoặc quét mã QR.



Nhân viên LGBTIQ+ được bảo vệ khỏi bị phân biệt đối xử 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
- tại các khu vực chung (ví dụ: bãi đậu xe, khu lễ tân, nhà vệ sinh, phòng thay đồ)
- trong suốt các sự kiện, cuộc họp và bối cảnh liên quan đến công việc (ví dụ: tiệc tùng hoặc chuyến đi công tác)
- trong các không gian trực tuyến.

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

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, có hai hình thức phân biệt đối xử: trực tiếp và gián tiếp.

Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi quý vị đối xử (hoặc dự định đối xử) với ai đó một cách bất lợi do một đặc điểm nào đó được pháp luật bảo vệ, bao gồm cả bản dạng giới, đặc điểm giới và/hoặc xu hướng tính dục của họ.

TÌNH HUỐNG NGHIÊN CỨU: RUPERT

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.



Phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi có một yêu cầu, điều kiện hoặc thực hành không hợp lý được áp dụng cho tất cả mọi người nhưng lại gây bất lợi (hoặc có khả năng gây bất lợi) cho những người có một đặc điểm cụ thể nào đó. Tại nơi làm việc, điều này có thể là một chính sách, thực hành hoặc quy trình có thể như không mang tính phân biệt đối xử khi nhìn bên ngoài, nhưng khi áp dụng lại gây bất lợi cho những người thuộc cộng đồng LGBTIQ+.

TÌNH HUỐNG NGHIÊN CỨU: CÁC MẪU ĐƠN XIN VIỆC

Một công ty xây dựng yêu cầu tất cả ứng viên phải xác định giới tính là “nam” hoặc “nữ” trong mẫu đơn xin việc điện tử của họ. Điều này có thể gây bất lợi cho một số người (có bản dạng giới không thuộc nam hoặc nữ) dựa trên bản dạng giới và có thể bị xem là 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 Chương 3 trong **Hướng dẫn** của Ủy ban: **Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQ+.**

Ngoài ra, sẽ là hành vi trái pháp luật khi đối xử một người nào đó một cách tệ bạc hoặc không công bằng (**trù dập**) vì họ đã:

- thực hiện các quyền của mình theo luật về cơ hội bình đẳng
- khiếu nại, hoặc bị cho là có ý định khiếu nại
- giúp người khác khiếu nại
- từ chối làm điều gì đó vì hành động đó sẽ là hành vi phân biệt đối xử, quấy rối tình dục hoặc trù dập.

TÌNH HUỐNG NGHIÊN CỨU: TALIA

Talia là một người phụ nữ song tính luyến ái công khai và là một nhân viên có thành tích cao tại một công ty tiếp thị trong suốt 4 năm. Một nhân viên mới tại công ty phát hiện rằng cô là người song tính luyến ái và nói với Talia rằng cô nên “dứt khoát lựa chọn” và “chọn một bên”. Talia đã khiếu nại với quản lý của mình là Abbie về những lời nhận xét mang định kiến và dựa trên các khuôn mẫu không chính xác.

Sau khi khiếu nại, Talia bị bỏ qua trong đợt thăng tiến mà cô đã được thông báo là cô đã trên lộ trình được thăng tiến. Abbie phản hồi rằng 'Tổng giám đốc không muốn có người gây rắc rối trong đội ngũ lãnh đạo'. Trường hợp này có thể là hành vi trù dập vì Talia là mục tiêu của việc đối xử có hại do đã lên tiếng về hành vi phân biệt đối xử.



Nhà tuyển dụng lao động phải tuân thủ nghĩa vụ tích cực của họ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng như thế nào?

Ủy ban đã xác định 5 tiêu chuẩn tối thiểu mà các nhà tuyển dụng lao động phải duy trì để tuân thủ nghĩa vụ tích cực theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Các tổ chức tuân thủ những tiêu chuẩn tối thiểu này sẽ xây dựng được môi trường làm việc hòa nhập, nơi mọi người đều được đối xử công bằng.

Tiêu chuẩn tối thiểu	Ví dụ về hành động quý vị có thể thực hiện
 1. Kiến thức và hiểu biết: Các tổ chức hiểu rõ nghĩa vụ của mình theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, có kiến thức cập nhật về việc phân biệt đối xử đối với người LGBTIQ+ tại nơi làm việc và biết cách loại bỏ hành vi đó.	Đọc <i>Hướng dẫn</i> của Ủy ban: <i>Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQ+</i> và cung cấp thông tin cũng như đào tạo cho nhân viên trong công ty.
 2. Hệ thống, chính sách và quy trình: Các tổ chức có hệ thống, chính sách và quy trình nhằm loại bỏ vấn đề phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBTIQ+ tại nơi làm việc.	Xây dựng (hoặc điều chỉnh) chính sách về cơ hội bình đẳng nhằm giải quyết vấn đề phân biệt đối xử và thúc đẩy sự hòa nhập của cộng đồng LGBTIQ+ tại nơi làm việc.
 3. Báo cáo và phản hồi: Phản hồi về các khiếu nại và báo cáo về hành vi phân biệt đối xử hỗ trợ những người bị ảnh hưởng và buộc người vi phạm phải chịu trách nhiệm.	Đảm bảo nhân viên của quý vị biết cách trình báo hành vi phân biệt đối xử nếu điều đó xảy ra.
 4. Văn hóa tại nơi làm việc: Các tổ chức cam kết tạo nên một văn hóa bình đẳng, an toàn và tôn trọng.	Những người lãnh đạo và quản lý nêu gương trong việc cư xử tôn trọng và đặt ra những kỳ vọng rõ ràng rằng hành vi phân biệt đối xử đối với người LGBTIQ+ sẽ không được chấp nhận (ví dụ: trong giá trị cốt lõi của tổ chức, hợp đồng lao động của nhân viên, quy tắc ứng xử, quy trình giới thiệu nhân viên mới và tài liệu được dán trên bảng thông báo).
 5. Cải tiến liên tục: Các tổ chức thường xuyên xem xét, đánh giá và cải thiện hệ thống, chính sách và quy trình nhằm loại bỏ sự phân biệt đối xử đối với người LGBTIQ+ tại nơi làm việc và thúc đẩy văn hóa làm việc hòa nhập.	Hãy xem xét các phản hồi (bao gồm từ những lần thực hiện khảo sát nhân viên hoặc thông qua việc tham vấn với nhân viên LGBTIQ+ trong tổ chức), dữ liệu khiếu nại và các thông tin liên quan khác để cân nhắc xem hệ thống, chính sách và quy trình của tổ chức đang hoạt động như thế nào và cần phải thực hiện những cải tiến nào.

Để có hướng dẫn chi tiết về cách thực hiện nghĩa vụ của quý vị theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, cũng như các tờ thông tin dành cho nhân viên LGBTIQ+, hãy tham khảo *Hướng dẫn* của Ủy ban: *Nơi làm việc hòa nhập cho cộng đồng LGBTIQ+* và các nguồn tài liệu khác tại: humanrights.vic.gov.au/resources.

Tôi có thể tìm thêm thông tin hoặc sự giúp đỡ ở đâu?

Quý vị có thể liên hệ với Ủy ban để nhận miễn phí thông tin bảo mật về các luật cơ hội bình đẳng tại Victoria. Liên hệ với chúng tôi qua email: enquiries@veohrc.vic.gov.au hoặc gọi điện thoại số 1300 292 153 (9 giờ sáng - 5 giờ chiều vào các ngày trong tuần).