

Phân biệt đối xử tại nơi làm việc đối với người có xu hướng tính dục đa dạng: 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 xu hướng tính dục 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 xu hướng tính dục¹ 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 xu hướng tính dục của quý vị (và/hoặc các đặc điểm khác được bảo vệ).

Ví dụ: James là một người đàn ông song tính luyến ái làm việc tại một cơ quan chính phủ. Quản lý của anh, Simon, tình cờ nghe James nói chuyện với một người bạn thân tại nơi làm việc về các ứng dụng hẹn hò thân thiện dành cho người song tính luyến ái mà anh đang dùng. Trong buổi đánh giá hiệu suất làm việc tiếp theo của James, Simon nói cho James biết rằng anh không còn được cân nhắc cho việc thăng tiến mà anh đã trên lộ trình được thăng tiến. James hỏi liệu đã có điều gì thay đổi trong hiệu quả công việc của mình hay không. Simon trả lời: 'không, công việc của cậu tốt – chỉ là lựa chọn lối sống không truyền thống của cậu không phù hợp với những phẩm chất lãnh đạo mà chúng tôi đang tìm kiếm'. Đây có thể là hành vi phân biệt đối xử trực tiếp.

Ví dụ: Amari là một nhân viên vô tính làm việc tại một công ty thiết kế đồ họa. Trong một buổi ăn trưa, quản lý của Amari đã hỏi cô những câu hỏi không phù hợp về mối quan hệ của cô với người bạn đời, bao gồm 'nếu hai người không quan hệ tình dục, thì chẳng phải chỉ là bạn cùng phòng?'. Amari cảm thấy rất khó chịu và buồn bực trước những câu hỏi mang tính xâm phạm và không đúng mực của sếp. Đây có thể là hành vi phân biệt đối xử trực tiếp và là quấy rối tình dục, cũng là hành vi bất hợp pháp theo *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng*.

¹ Theo *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng*, định nghĩa về 'xu hướng tính dục' bao gồm cả sự hấp dẫn về tình dục và sự hấp dẫn về tình cảm lãng mạn.

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 do xu hướng tính dục của mình (và/hoặc các đặc điểm khác được bảo vệ).

***Ví dụ:** Kristen là một người đồng tính nữ làm việc tại một phòng khám nha khoa nhỏ. Vợ của cô, Lana, vừa sinh đứa con đầu lòng của họ. Khi Kristen nộp đơn xin nghỉ theo chính sách nghỉ sinh công ty, quản lý của cô nói rằng chính sách nghỉ phép này chỉ áp dụng cho cha mẹ sinh học. Khi Kristen chỉ ra rằng cả cô và Lana đều đã đăng ký là mẹ trong giấy khai sinh của con họ, quản lý của cô nói rằng: 'cô không phải là người sinh con và tôi phải làm theo chính sách của công ty, vì vậy yêu cầu của cô bị từ chối'. Đây có thể là phân biệt đối xử gián tiếp dựa trên xu hướng tính dục (cũng như đặc điểm được bảo vệ về tình trạng làm cha mẹ).*

***Ví dụ:** Carlos là một người đàn ông đồng tính đã kết hôn, làm việc tại một công ty bất động sản. Công ty anh mỗi năm đều tổ chức một kỳ nghỉ miễn phí hoàn toàn cho một nhân viên và người bạn đời của họ như một phần thưởng khi đạt chỉ tiêu hoa hồng. Kỳ nghỉ ở một quốc gia mà ở đó quan hệ tình dục đồng tính là bất hợp pháp. Carlos đạt chỉ tiêu được nhận hoa hồng nhưng không thể nhận phần thưởng này vì nó có thể không an toàn cho anh và chồng của anh ở một đất nước phân biệt đối xử hoạt động tình dục đồng tính. Đây có thể được coi là phân biệt đối xử gián tiếp dựa trên xu hướng tính dục.*

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.

