

Phân biệt đối xử tại nơi làm việc đối với người chuyển giới và người đa dạng giới: Tôi có các quyền gì?

Là hành vi trái pháp luật khi chủ 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 bản dạng giới 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 bản dạng giới của quý vị (và/hoặc các đặc điểm khác được bảo vệ).

Ví dụ: Skye là người phi nhị nguyên giới (non-binary) ứng tuyển vào vị trí tiếp viên hàng không. Nhóm tuyển dụng lao động lo ngại rằng việc tuyển Skye có thể khiến các nhân viên khác hoặc khách hàng cảm thấy không thoải mái vì Skye sử dụng các đại từ họ/họ (they/them) và không thể hiện theo cách truyền thống là “nam” hoặc “nữ”. Vì lo ngại này, nhóm tuyển dụng quyết định tuyển một ứng viên khác không có trình độ bằng như vậy. Đây có thể là phân biệt đối xử trực tiếp trong quá trình tuyển dụng.

Ví dụ: Kris là một người chuyển giới nam đã làm việc trong lĩnh vực dịch vụ khách hàng tại một cửa hàng phần cứng trong nhiều năm. Kris nghỉ phép để thực hiện cuộc phẫu thuật phần trên và bắt đầu sử dụng nội tiết tố nam, là một phần trong việc xác định giới tính của mình. Quản lý của Kris đã luôn khen ngợi Kris về kỹ năng dịch vụ khách hàng xuất sắc và số lượng bán hàng cao của anh ấy. Tuy nhiên, sau khi Kris trở lại làm việc, quản lý của anh ấy nói rằng anh ấy sẽ được chuyển sang một vị trí làm việc trong kho và sẽ không phục vụ khách hàng nữa vì ‘chúng tôi không muốn làm khách hàng bối rối hay sợ hãi khi hình thức và giọng nói của anh trông quá khác’. Đây có thể là hành vi phân biệt đối xử trực tiếp.

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 bản dạng giới của mình (và/hoặc các đặc điểm khác được bảo vệ).

***Ví dụ:** Một công ty xây dựng yêu cầu tất cả ứng viên phải xác định giới tính của mình là nam hoặc nữ trên đơn xin việc điện tử. 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 của họ và có thể là hành vi phân biệt đối xử gián tiếp.*

***Ví dụ:** Một phòng khám vật lý trị liệu tuyển dụng một nhân viên vật lý trị liệu mới, Amara, là một người chuyển giới nữ. Amara đã đổi tên từ Amree cách đây vài năm, là một phần trong việc xác định giới tính của mình. Tuy nhiên, trên bằng cấp vật lý trị liệu của Amara vẫn ghi tên là Amree. Khi phòng khám tạo địa chỉ email công việc cho Amara, họ sử dụng tên Amree thay vì Amara vì quy trình của phòng khám yêu cầu bộ phận IT tạo địa chỉ email dựa theo tên trong bằng cấp vật lý trị liệu. Do làm theo quy trình này, phòng khám cố ý dùng tên khai sinh của Amara và tiết lộ Amara là người chuyển giới nữ. Việc làm này rất gây khó chịu cho Amara và có thể là hành vi 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.

