

Loạt tờ thông tin: Nghĩa vụ Tích cực theo Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính 1984 (Liên bang)

Vietnamese | Tiếng Việt

Các bước để đáp ứng Nghĩa vụ Tích cực

Tháng Mười 2023

Nhiệm vụ tích cực là nhiệm vụ pháp lý được đưa vào *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính năm 1984* (Liên bang) vào tháng 12/2022. Nó được áp dụng cho 'những người điều hành doanh nghiệp hay thực thể' và 'người sử dụng lao động' (như được định nghĩa trong Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính). Chúng tôi gọi những người có nghĩa vụ này là 'tổ chức và doanh nghiệp' trong tờ thông tin này.

Nghĩa vụ tích cực đòi hỏi các tổ chức và doanh nghiệp phải thực hiện 'các biện pháp hợp lý và tương xứng' để loại bỏ càng nhiều càng tốt các hành vi sau:

- phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính trong bối cảnh công việc
- quấy rối tình dục liên quan đến công việc
- quấy rối tình dục trên cơ sở giới tính liên quan đến công việc
- hành vi tạo ra một môi trường làm việc thù địch vì lý do giới tính
- các hành vi liên quan đến việc biến người khác thành nạn nhân.

Chúng tôi gọi những hành vi này là '**hành vi bất hợp pháp có liên quan**' hoặc '**hành vi bất hợp pháp**' trong các ấn phẩm của chúng tôi về nghĩa vụ tích cực.

Thuật ngữ "Các biện pháp hợp lý và tương xứng" có nghĩa là trong khi tất cả các tổ chức và doanh nghiệp có nhiệm vụ theo Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính đều phải hành động, nhưng các bước dự kiến của mỗi tổ chức/doanh nghiệp sẽ phụ thuộc vào:

- Quy mô và tính chất của tổ chức/doanh nghiệp
- các nguồn lực sẵn có.

Ủy ban Nhân quyền Úc châu đã xuất bản một loạt các tài liệu, bao gồm **Hướng dẫn Tuân thủ Nghĩa vụ Tích cực**, để hỗ trợ các tổ chức và doanh nghiệp hiểu nhiệm vụ của họ và những bước họ cần thực hiện để đáp ứng nghĩa vụ tích cực.

Hướng dẫn đưa ra bốn Nguyên tắc Hướng dẫn và bảy Tiêu chuẩn mà Ủy ban hy vọng tất cả các tổ chức và doanh nghiệp có liên quan phải đáp ứng để đáp ứng nghĩa vụ tích cực. Chúng dựa trên nghiên cứu về những gì hiệu quả. Chúng cung cấp một khuôn khổ toàn diện để phòng ngừa và ứng phó, sau đó các doanh nghiệp có thể điều chỉnh cho phù hợp với lực lượng lao động của mình. Hướng dẫn cũng cung cấp các ví dụ về các hành động thiết thực mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện. Các tổ chức và doanh nghiệp nên xem xét Nguyên tắc Hướng dẫn và thực hiện hành động đối với từng Tiêu chuẩn khi thực hiện nghĩa vụ tích cực.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn

Những gì có tác dụng loại bỏ hành vi trái pháp luật có liên quan ở một tổ chức hoặc doanh nghiệp này sẽ khác với những gì có tác dụng ở một tổ chức hoặc doanh nghiệp khác – không có cách tiếp cận ‘one size fits all’ (một cho tất cả). Các Nguyên tắc Hướng dẫn giúp đưa ra các quyết định mà một tổ chức hoặc doanh nghiệp đưa ra về những việc họ cần làm trong hoàn cảnh riêng của mình.

Các Nguyên tắc Hướng dẫn là:

- **Hãy trưng cầu ý kiến** - nói chuyện với nhân viên của quý vị về những gì họ cần để có một nơi làm việc an toàn và tôn trọng.
- Hướng tới **bình đẳng giới** - nơi mọi người có quyền, phần thưởng, cơ hội và nguồn lực bình đẳng bất kể giới tính.
- **Hãy suy nghĩ về con người của quý vị và thừa nhận sự giao thoa**. Nhân viên của quý vị có các bản sắc giao nhau khác nhau có thể làm phức tạp hoặc ảnh hưởng đến trải nghiệm của họ về phân biệt đối xử và quấy rối không? Ví dụ, một cá nhân cụ thể là phụ nữ và / hoặc giới tính đa dạng, trẻ tuổi, từ một dân tộc thiểu số, hoặc họ bị khuyết tật?
- Lấy **con người làm trung tâm** và **hiểu biết về tổn thương** - hỗ trợ sự lựa chọn cá nhân, sự an toàn, nhân phẩm và tránh gây tổn hại.

Tiêu chuẩn để tuân thủ nghĩa vụ tích cực

Bảy Tiêu chuẩn là khuôn khổ giúp các tổ chức và doanh nghiệp xác định các hành động thiết thực cần thực hiện để loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan và đáp ứng nghĩa vụ tích cực.





Tiêu chuẩn 1: Lãnh đạo

Các nhà lãnh đạo cấp cao hiểu nhiệm vụ của họ theo Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính và có kiến thức cập nhật về hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Các nhà lãnh đạo cấp cao có trách nhiệm đảm bảo rằng các biện pháp thích hợp để ngăn chặn và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan được phát triển, ghi lại bằng văn bản, truyền đạt tới người lao động và được thực hiện. Lãnh đạo cấp cao thường xuyên xem xét tính hiệu quả của các biện pháp này và cập nhật cho nhân viên.

Các nhà lãnh đạo cấp cao thể hiện rõ cam kết của họ về nơi làm việc an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử, coi trọng sự đa dạng và bình đẳng giới. Họ đặt ra những kỳ vọng rõ ràng và hành vi tôn trọng hình mẫu.

Các câu hỏi giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 1:

- Các nhà lãnh đạo cấp cao có hiểu nhiệm vụ của họ theo Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính không?
- Các nhà lãnh đạo cấp cao có kiến thức cập nhật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, phân biệt đối xử giới tính và các hành vi bất hợp pháp khác có liên quan không?
- Các nhà lãnh đạo cấp cao có biết về nguyên nhân và tác động của hành vi bất hợp pháp liên quan không, cách xác định và ứng phó với hành vi đó, cũng như nơi để nhận được lời khuyên, thông tin và hỗ trợ?
- Lãnh đạo cấp cao có đưa ra các biện pháp ngăn chặn và ứng phó với các hành vi vi phạm pháp luật liên quan không?
- Các biện pháp này có được ghi lại trong kế hoạch phòng ngừa và ứng phó không?
- Các nhà lãnh đạo cấp cao có kiểm tra xem các biện pháp này có hiệu quả hay không và cập nhật chúng?
- Lãnh đạo cấp cao có nêu gương về hành vi tôn trọng trong tổ chức hoặc doanh nghiệp không?
- Các nhà lãnh đạo cấp cao đã nói rõ rằng họ cam kết tạo ra một nơi làm việc an toàn, tôn trọng, đa dạng và không phân biệt đối xử chưa?
- Các nhà lãnh đạo cấp cao có đặt ra những kỳ vọng rõ ràng về hành vi nào được chấp nhận trong tổ chức hoặc doanh nghiệp không?



Tiêu chuẩn 2: Văn hóa

Các tổ chức và doanh nghiệp thúc đẩy một nền văn hóa an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử và coi trọng sự đa dạng và bình đẳng giới. Văn hóa này trao quyền cho người lao động (bao gồm cả lãnh đạo và quản lý) báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan, giảm thiểu tác hại và buộc mọi người phải chịu trách nhiệm về hành động của mình.

Các câu hỏi giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 2:

- Tổ chức hoặc văn hóa kinh doanh có an toàn và tôn trọng không?
- Lực lượng lao động có đa dạng và không phân biệt đối xử không?
- Có chú ý đến cân bằng giới tính khi tuyển dụng hoặc đề bạt nhân sự không?
- Tất cả người lao động có được hỗ trợ để báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan khi nó xảy ra không?
- Các báo cáo về hành vi bất hợp pháp có liên quan có được xử lý theo cách giảm thiểu tác hại không?
- Tất cả những người tham gia vào hành vi bất hợp pháp có liên quan có phải chịu trách nhiệm về hành động của họ không?



Tiêu chuẩn 3: Kiến thức

Các tổ chức và doanh nghiệp phát triển, truyền thông và thực hiện chính sách liên quan đến hành vi tôn trọng và hành vi bất hợp pháp.

Các tổ chức và doanh nghiệp hỗ trợ người lao động (bao gồm cả lãnh đạo và quản lý) tham gia vào hành vi an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử thông qua giáo dục về:

- Các tiêu chuẩn hành vi dự kiến, bao gồm các hành động và thái độ thúc đẩy sự bình đẳng và tôn trọng
- xác định các hành vi cấu thành hành vi trái pháp luật có liên quan và hậu quả của việc thực hiện hành vi đó
- quyền và trách nhiệm của họ liên quan đến nơi làm việc và mối quan hệ làm việc an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử. Điều này bao gồm vai trò của họ trong việc ngăn chặn và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Các câu hỏi để giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 3:

- Nhân viên biết gì về hành vi trái pháp luật có liên quan?
- Họ có biết về quyền và trách nhiệm của họ liên quan đến việc tạo ra một nơi làm việc và các mối quan hệ làm việc an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử không?
- Thông tin này có được bao gồm trong quá trình giới thiệu và đào tạo nhân viên không?
- Giáo dục và đào tạo có tập trung vào nơi làm việc an toàn và tôn trọng mà quý vị muốn tạo ra không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có chính sách về hành vi tôn trọng và hành vi bất hợp pháp có liên quan và chính sách đó có được thực thi một cách nhất quán không?



Tiêu chuẩn 4: Quản lý rủi ro

Các tổ chức và doanh nghiệp nhận ra rằng hành vi bất hợp pháp có liên quan là rủi ro về bình đẳng và rủi ro về sức khỏe và an toàn. Họ áp dụng cách tiếp cận dựa trên rủi ro để phòng ngừa và ứng phó.

Cách tiếp cận dựa trên rủi ro liên quan đến việc thường xuyên xác định và đánh giá rủi ro xảy ra hành vi bất hợp pháp có liên quan, cũng như tác động mà hành vi đó có thể gây ra đối với sức khỏe và sự an toàn của những người bị ảnh hưởng. Nó cũng liên quan đến việc thực hiện các biện pháp kiểm soát hiệu quả để giải quyết các rủi ro đã xác định và thường xuyên xem xét các biện pháp kiểm soát để xác định xem chúng có còn hiệu quả hay cần điều chỉnh hay không.

Các câu hỏi giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 4:

- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có hiểu rằng hành vi bất hợp pháp có liên quan có thể vi phạm quyền bình đẳng, không phân biệt đối xử và nhân phẩm của một người và cũng là một rủi ro về sức khỏe và an toàn không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có đang thực hiện cách tiếp cận dựa trên rủi ro để ngăn chặn hành vi bất hợp pháp có liên quan không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp đã xác định được những rủi ro hiện tại và thực hiện các bước để quản lý những rủi ro này chưa?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có kiểm tra xem cách tiếp cận có hiệu quả không?



Tiêu chuẩn 5: Hỗ trợ

Các tổ chức và doanh nghiệp đảm bảo có sẵn sự hỗ trợ phù hợp cho người lao động (bao gồm cả lãnh đạo và quản lý) gặp phải hoặc chứng kiến hành vi vi phạm pháp luật có liên quan.

Người lao động được thông báo về sự hỗ trợ hiện có và có thể tiếp cận sự hỗ trợ đó, bất kể họ có báo cáo hành vi đó hay không.

Các câu hỏi giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 5:

- Tổ chức hoặc doanh nghiệp đã cung cấp những hỗ trợ nào cho những người lao động đã trải qua hoặc chứng kiến hành vi trái pháp luật có liên quan?
- Nhân viên của quý vị có thể nói chuyện với ai về những trải nghiệm này trong tổ chức hoặc doanh nghiệp?
- Người lao động có thể tiếp cận những dịch vụ hỗ trợ nào bên ngoài tổ chức hoặc doanh nghiệp?
- Các nhà quản lý và người lao động có biết về những hỗ trợ này không?
- Người lao động có thể tiếp cận hỗ trợ mà không cần nói chuyện với lãnh đạo hoặc quản lý không?



Tiêu chuẩn 6: Báo cáo và phản hồi

Các tổ chức và doanh nghiệp đảm bảo rằng các phương án phù hợp để báo cáo và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan được cung cấp và thường xuyên thông báo cho người lao động và những người bị ảnh hưởng khác.

Phản hồi đối với các báo cáo về hành vi bất hợp pháp có liên quan là nhất quán và kịp thời. Chúng giảm thiểu tác hại và trở thành nạn nhân của những người liên quan.

Hậu quả là nhất quán và tương xứng.

Các câu hỏi giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 6:

- Nếu người lao động trải nghiệm hoặc chứng kiến hành vi bất hợp pháp có liên quan, họ có thể báo cáo hành vi đó như thế nào? Có cả lựa chọn chính thức và không chính thức để báo cáo không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có tư vấn cho người lao động cách họ có thể báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp sẽ phản ứng như thế nào với báo cáo từ người lao động?
- Phản ứng của tổ chức hoặc doanh nghiệp có nhất quán, kịp thời và ưu tiên an toàn và phúc lợi của người lao động không?
- Hậu quả đối với những người có hành vi trái pháp luật có liên quan có nhất quán và phù hợp trong hoàn cảnh, bất kể thâm niên hoặc tầm quan trọng của người thực hiện hành vi đó không?



Tiêu chuẩn 7: Giám sát, đánh giá và minh bạch

Các tổ chức và doanh nghiệp thu thập dữ liệu thích hợp để hiểu bản chất và mức độ của hành vi bất hợp pháp có liên quan đến lực lượng lao động của họ.

Các tổ chức và doanh nghiệp sử dụng dữ liệu họ thu thập được để thường xuyên đánh giá và cải thiện văn hóa làm việc, cũng như phát triển các biện pháp ngăn ngừa và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Các tổ chức và doanh nghiệp minh bạch về bản chất và mức độ của các hành vi được báo cáo có thể cấu thành hành vi bất hợp pháp có liên quan đến người lao động của họ và các hành động được thực hiện để giải quyết hành vi đó.

Các câu hỏi giúp cân nhắc cách áp dụng Tiêu chuẩn 7:

- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có biết những hành vi bất hợp pháp có liên quan mà người lao động của mình gặp phải hoặc có nguy cơ gặp phải không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có thu thập dữ liệu liên quan không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có sử dụng dữ liệu này để ngăn ngừa và ứng phó với các rủi ro và sự cố về hành vi bất hợp pháp có liên quan nếu/khi chúng xảy ra không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có thẳng thắn với người lao động của mình về sự hiện diện hoặc nguy cơ xảy ra hành vi bất hợp pháp có liên quan không?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp đã thông báo cho người lao động của mình về những bước cần thực hiện để giải quyết các sự cố và rủi ro của hành vi bất hợp pháp có liên quan chưa?
- Tổ chức hoặc doanh nghiệp có kiểm tra xem những gì họ đang làm có tác dụng hay không và cập nhật nếu cần thiết?

Quý vị có thể tìm thêm thông tin về nghĩa vụ tích cực theo Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính trên [trang web](#) của Ủy ban. Các tài liệu bao gồm [Hướng dẫn Tuân thủ Nghĩa vụ Tích cực](#), [Hướng dẫn Thông tin: Hành vi Bất hợp pháp Liên quan](#), [Nguyên nhân](#), [Các yếu tố Rủi ro và Tác động](#), [Hướng dẫn nhanh](#), [Tài liệu dành cho Doanh nghiệp Nhỏ](#), và [các tờ thông tin khác](#).