

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

Vietnamese | Tiếng Việt

Nghĩa vụ Tích cực là gì?

Tháng Chín 2023

Nghĩa vụ tích cực là nghĩa 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 tối đa 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.

Nghĩa vụ tích cực nhằm mục đích tạo ra sự thay đổi bằng cách ngăn chặn phân biệt đối xử giới tính tại nơi làm việc, quấy rối tình dục và các hành vi bất hợp pháp khác xảy ra, thay vì phản ứng lại sau khi nó đã xảy ra.

Trước đây, người lao động có quyền báo cáo các hành vi vi phạm pháp luật. Nghĩa vụ tích cực loại bỏ gánh nặng này khỏi người lao động bằng cách yêu cầu các tổ chức và doanh nghiệp thực hiện hành động phòng ngừa, bất kể báo cáo có được thực hiện hay không.

Nghĩa vụ tích cực đã được đưa ra theo khuyến nghị của Ủy ban Nhân quyền Úc châu trong *Respect@Work: Báo cáo Điều tra Quốc gia về Quấy rối Tình dục tại Công sở Úc*. Cách tiếp cận phòng ngừa này đối với các hành vi bất hợp pháp phù hợp với các biện pháp bảo vệ khác tại nơi làm việc, bao gồm luật an toàn và sức khỏe lao động.

Ai phải thực hiện nghĩa vụ tích cực?

Bất kể quy mô hoặc nguồn tài nguyên, tất cả các tổ chức và doanh nghiệp ở Úc có nghĩa vụ theo *Đạo luật Phân biệt đối xử Giới tính* đều phải đáp ứng nghĩa vụ tích cực. Điều này bao gồm các thương nhân cá thể và những người tự kinh doanh, cũng như các doanh nghiệp nhỏ, vừa và lớn và chính phủ.

Nghĩa vụ tích cực bao gồm hành vi của ai?

Hành vi được thực hiện bởi nghĩa vụ tích cực bao gồm hành vi được thực hiện bởi:

- người sử dụng lao động hoặc người điều hành một tổ chức hoặc doanh nghiệp
- nhân viên, công nhân và đại lý
- bên thứ ba (trong một số trường hợp) như khách hàng, bệnh nhân, sinh viên, người trong cộng đồng và những người khác đối với nhân viên và người lao động liên quan đến công việc của họ.

Các bên thứ ba có thể gây ra rủi ro đáng kể cho người lao động. Việc mở rộng nghĩa vụ tích cực đối với hành vi của bên thứ ba thừa nhận vai trò quan trọng mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện trong việc bảo vệ người lao động của họ khỏi những rủi ro này.

Các hành vi trái pháp luật có thể xảy ra khi nào và ở đâu?

Quấy rối tình dục và các hành vi bất hợp pháp khác có thể xảy ra trong nhiều bối cảnh khác nhau và không nhất thiết chỉ giới hạn ở nơi làm việc hoặc giờ làm việc của những người liên quan.

Các hành vi bất hợp pháp do nghĩa vụ tích cực nắm bắt có thể xảy ra:

- tại nơi làm việc trong giờ làm việc hoặc sau giờ làm việc
- trong giờ nghỉ trưa
- Khi làm việc từ xa (tại nhà hoặc bên ngoài)
- tại các tiệc rượu hay sự kiện văn phòng (tại nơi làm việc hoặc một nơi nào khác)
- giữa các đồng nghiệp bên ngoài nơi làm việc và ngoài giờ làm việc
- trong thời gian đi công tác.

Mọi người không nhất thiết phải là đồng nghiệp hoặc làm việc cùng nhau để hành vi được coi là thuộc phạm vi nghĩa vụ tích cực. Ví dụ, việc các bên thứ ba như khách hàng, hoặc bệnh nhân quấy rối tình dục ai đó trong khi họ đang làm việc là bất hợp pháp. Việc một nhân viên quấy rối tình dục khách hàng, hoặc bệnh nhân liên quan đến công việc của họ cũng là bất hợp pháp.

Ai có thể trải qua các hành vi trái pháp luật?

Bất cứ ai cũng có thể đối mặt với các hành vi bất hợp pháp, ở bất kỳ nơi làm việc nào, trong mọi ngành nghề. Tuy nhiên, một số nhân viên có nhiều khả năng trở thành mục tiêu của một số loại hành vi bất hợp pháp hơn những người khác. Ví dụ, những người có nguy cơ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc cao nhất bao gồm phụ nữ, những người xác định là LGBTQ+, thanh thiếu niên, người khuyết tật, Thổ dân và Dân đảo Torres Strait và những người bị thiệt thòi về văn hóa và chủng tộc. Người lao động đang có thị thực làm việc tạm thời hoặc làm việc theo các hợp đồng thời vụ hoặc không ổn định đặc biệt dễ bị tổn thương.

Làm thế nào để tuân thủ nghĩa vụ tích cực

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

Mặc dù Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính yêu cầu các tổ chức và doanh nghiệp thực hiện các bước chủ động để loại bỏ, các hành vi trái pháp luật ở mức tối đa có thể, nhưng Đạo luật thừa nhận rằng những hành động này sẽ khác nhau đối với các tổ chức và doanh nghiệp khác nhau. Điều này là do những gì hợp lý đối với tổ chức hoặc doanh nghiệp này có thể không hợp lý đối với tổ chức hoặc doanh nghiệp khác.

Hướng dẫn đặt ra bốn Nguyên tắc Hướng dẫn và bảy Tiêu chuẩn mà Ủy ban mong muốn các tổ chức và doanh nghiệp đáp ứng để đáp ứng nghĩa vụ tích cực. Nguyên tắc và Tiêu chuẩn Hướng dẫn dựa trên nghiên cứu về những gì mang lại hiệu quả. Chúng cung cấp một khuôn khổ toàn diện để phòng ngừa và ứng phó mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể điều chỉnh cho phù hợp với lực lượng lao động của mình. 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.

Vai trò của Ủy ban

Từ tháng 12/2023, Ủy ban sẽ có quyền hạn mới để điều tra và thực thi nghĩa vụ tích cực.

Theo những quyền hạn này, Ủy ban có thể tiến hành các cuộc điều tra đối với các tổ chức và doanh nghiệp mà Ủy ban có lý do hợp lý để nghi ngờ không tuân thủ nghĩa vụ tích cực. Nếu Ủy ban phát hiện hành vi không tuân thủ, trước tiên Ủy ban có thể đề nghị hợp tác với các tổ chức và doanh nghiệp để hỗ trợ họ đáp ứng các nghĩa vụ của mình (nếu thích hợp). Ủy ban cũng có thể ký kết các thỏa thuận với các tổ chức và doanh nghiệp hoặc đưa ra các thông báo tuân thủ và có thể được tòa án thi hành.

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](#).