

Hướng dẫn Nhanh về Tuân thủ Nghĩa vụ Tích cực theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính năm 1984 (Liên bang)

Tháng Tám 2023



© Australian Human Rights Commission 2023.

Ủy ban Nhân quyền Úc Châu khuyến khích phổ biến và trao đổi thông tin được trình bày trong ấn phẩm này.



Tất cả các tài liệu được trình bày trong ấn phẩm này được cấp phép theo Giấy phép Quốc tế Bản quyền Sáng tạo Attribution 4.0, ngoại trừ:

- Hình ảnh và ảnh chụp
- logo của Ủy ban, bất kỳ thương hiệu hoặc nhãn hiệu nào
- nếu có chỉ định khác.

Để xem bản sao của giấy phép này, hãy truy cập <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>.

Về bản chất, quý vị có thể tự do sao chép, giao tiếp và điều chỉnh ấn phẩm, nếu quý vị ghi nhận Ủy ban Nhân quyền Úc châu và tuân thủ các điều khoản cấp phép khác.

Xin ghi nhận: © Australian Human Rights Commission 2023.

Hướng dẫn Nhanh về Tuân thủ Nghĩa vụ Tích cực theo *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang).

Lời Tri ân

Giám đốc Thực hiện Respect@Work: Prabha Nandagopal.

Giám đốc: Ella Kucharova (Pháp lý), Kate McDonald (Chính sách).

Nhóm Dự án: Caitlin Morahan, Cheree West, Emily Minter, Jennifer Bourke, Prabha Gulati, Ruby Lew.

Các Nhân viên khác của Ủy ban: Ashley Hill, Claire Farrugia, Darren Dick, Elaine Tran, Erica Powell, Graeme Edgerton, Helen Sowe, Julie O'Brien, Jade Jamieson, Kate Burry, Mariyam Salmanzadeh, Natasha Rose, Nora Bakalla, Peter Alliot, Rachel Holt, Rosie Coppini, Saranya Kundasamy, Zoe Jones.

Ủy ban xin gửi lời cảm ơn đến Safe Work Australia và Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria vì những đóng góp đáng kể của họ cho Hướng dẫn. Ủy ban cũng cảm ơn tất cả các tổ chức và cá nhân đã cung cấp phản hồi trong suốt quá trình tham vấn.

Ủy ban cảm ơn cựu Ủy viên về Chống Phân biệt Đối xử Giới tính Kate Jenkins AO vì sự hỗ trợ và hướng dẫn của bà trong việc phát triển các hướng dẫn. Ủy ban cũng cảm ơn Hội đồng Respect@Work, Somali Cerise và Kerin Leonard vì sự hướng dẫn và đóng góp ý kiến của họ.

Để biết thêm thông tin về Ủy ban Nhân quyền Úc châu hoặc bản quyền trong ấn phẩm này, vui lòng liên hệ:

Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218
SYDNEY NSW 2001

Điện thoại: (02) 9284 9600

Email: communications@humanrights.gov.au

Thiết kế và Bố cục: Satsuma Creative

Ảnh Bìa: Adobe Stock

Hướng dẫn Nhanh về Tuân thủ Nghĩa
vụ Tích cực theo *Đạo luật Phân biệt
Đối xử Giới tính năm 1984* (Liên bang)

.....

Tháng Tám 2023



Australian
Human Rights
Commission

Nội dung

1. Bối cảnh của Hướng dẫn Nhanh này	3
2. Nghĩa vụ tích cực - tại sao điều này cần thiết?	4
3. Nghĩa vụ tích cực là gì và áp dụng cho ai?	5
4. Hiểu hành vi trái pháp luật trong phạm vi của nghĩa vụ tích cực	7
4.1 Phân biệt đối xử giới tính là gì?	7
4.2 Quấy rối tình dục là gì?	7
4.3 Quấy rối tình dục trên cơ sở giới tính là gì?.....	8
4.4 Hành vi nào tạo ra môi trường làm việc thù địch trên cơ sở giới tính?	9
4.5 Thế nào là biến người khác thành nạn nhân?	10
5. Hành vi trái pháp luật có liên quan có thể xảy ra khi nào và ở đâu?.....	11
6. Ai có thể gặp phải hành vi trái pháp luật có liên quan?	11
7. Các động lực của hành vi trái pháp luật liên quan là gì?	12
8. 'CÁCH LÀM THẾ NÀO' của nghĩa vụ tích cực - 'các biện pháp hợp lý và tương xứng'	13
9. Các Nguyên Tắc Hướng Dẫn	14
10. Các Tiêu chuẩn.....	17
10.1 Tiêu chuẩn 1: Lãnh đạo.....	18
10.2 Tiêu chuẩn 2: Văn hóa.....	21
10.3 Tiêu chuẩn 3: Kiến thức.....	24
10.4 Tiêu chuẩn 4: Quản lý rủi ro	26
10.5 Tiêu chuẩn 5: Hỗ trợ.....	28
10.6 Tiêu chuẩn 6: Báo cáo và phản hồi	30
10.7 Tiêu chuẩn 7: Giám sát, đánh giá và minh bạch.....	32
Ghi chú	35

1. Bối cảnh của Hướng dẫn Nhanh này

Theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang) (**Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính**), nghĩa vụ pháp lý hiện tồn tại để thực hiện '**các biện pháp hợp lý và tương xứng**' để loại bỏ một số hành vi bất hợp pháp càng nhiều càng tốt. Nghĩa vụ pháp lý này được gọi là '**nghĩa vụ tích cực**' và nó tập trung vào việc ngăn chặn các hành vi trái pháp luật trong bối cảnh công việc, nơi làm việc và quan hệ công việc.¹

Mục đích của Hướng dẫn Nhanh này là giúp các thực thể phải tuân thủ nghĩa vụ tích cực này đáp ứng trách nhiệm pháp lý của họ (trong Hướng dẫn này, để dễ tham khảo, chúng tôi gọi những người có nghĩa vụ này là **tổ chức và doanh nghiệp**).

Hướng dẫn Nhanh này giải thích:

- **Tại sao** nghĩa vụ tích cực lại quan trọng
- nghĩa vụ tích cực là gì (bao gồm cả việc áp dụng cho ai) và '**hành vi bất hợp pháp liên quan**' mà nó được áp dụng
- hành vi trái pháp luật liên quan này có thể xảy ra **khi nào** và **ở đâu**
- **ai** có thể trải nghiệm hành vi trái pháp luật liên quan này.

Quan trọng hơn, trọng tâm chính của Hướng dẫn Nhanh này là phác thảo '**cách thức**' của Nghĩa vụ tích cực - các hành động mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng nghĩa vụ của họ. Hướng dẫn Nhanh đặt ra bảy **Tiêu chuẩn** để hướng dẫn các tổ chức và doanh nghiệp khi họ tìm cách ngăn chặn hành vi bất hợp pháp và giải quyết nó một cách thích hợp khi nó xảy ra. Bốn **Nguyên tắc Hướng dẫn** cũng được vạch ra sẽ củng cố việc thực hiện các Tiêu chuẩn. Hướng dẫn Nhanh này cũng bao gồm các ví dụ về cách các tổ chức và doanh nghiệp có thể đáp ứng các Tiêu chuẩn này trong hoàn cảnh và bối cảnh riêng của họ.

Ủy ban Nhân quyền Úc châu (**Ủy ban**) hy vọng các tổ chức và doanh nghiệp có cách tiếp cận toàn diện để tạo ra nơi làm việc an toàn và tôn trọng, và không cảm thấy bị hạn chế đối với các ví dụ có trong Hướng dẫn Nhanh này. Các chiến lược sáng tạo, đổi mới và táo bạo nhằm thúc đẩy bình đẳng thực chất giữa nam và nữ và khuyến khích mạnh mẽ việc thúc đẩy văn hóa nơi làm việc tích cực.

Hướng dẫn Nhanh này là một phần của bộ tài liệu hướng dẫn do Ủy ban ấn hành liên quan đến nghĩa vụ tích cực. Ủy ban cũng đã công bố các tài liệu sau:

- *Hướng dẫn Tuân thủ Nghĩa vụ Tích cực theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang) (Hướng dẫn)*
- *Hướng dẫn Thông tin về Nghĩa vụ Tích cực theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang): Hành vi Bất hợp pháp Liên quan, Các động lực, Yếu tố Rủi ro và Tác động (Hướng dẫn Thông tin)*
- *Tài liệu dành cho Doanh nghiệp Nhỏ về Nghĩa vụ Tích cực theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính năm 1984 (Liên bang).*

Vì tài liệu này là Hướng dẫn Nhanh, nội dung liên quan đã được chỉnh sửa và cô đọng. Để biết thêm thông tin chi tiết về việc tuân thủ nghĩa vụ tích cực và các tuyên bố từ chối trách nhiệm liên quan, vui lòng xem Hướng dẫn của Ủy ban.

2. Nghĩa vụ tích cực - tại sao điều này cần thiết?

Hơn bao giờ hết, mọi người đang nhận ra các yêu cầu bắt buộc về đạo đức, pháp lý và kinh doanh để có một nền văn hóa an toàn, tôn trọng, đa dạng và không phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Nơi làm việc an toàn và tôn trọng thúc đẩy bình đẳng giới là điều tốt cho doanh nghiệp; tốt cho những người lao động và khách đến thăm; và tốt cho cộng đồng Úc. Khi mọi người cảm thấy an toàn và được tôn trọng tại nơi làm việc, và khi họ được hưởng sự bình đẳng về cơ hội, họ có thể phát triển mạnh và làm việc hiệu quả hơn, trong khi các tổ chức và doanh nghiệp cũng được hưởng lợi.

Tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy cần có sự tiến bộ để đảm bảo công việc an toàn và không phân biệt đối xử đối với tất cả người dân Úc. *Thời gian dành cho sự tôn trọng: Khảo sát quốc gia lần thứ năm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Úc năm 2022* cho thấy 33% người Úc báo cáo rằng họ đã từng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong năm năm trước đó - chiếm 41% phụ nữ và 26% nam giới.²

Các tổ chức và doanh nghiệp Úc đang ngày càng nhận ra rằng văn hóa nơi làm việc không an toàn và thiếu tôn trọng ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân những người giỏi nhất của họ; giảm năng suất; và tạo ra những rủi ro đáng kể về uy tín và pháp lý. Nó cũng ảnh hưởng đến khả năng thu hút khách hàng và nhà đầu tư của họ và ảnh hưởng đến uy tín và lợi nhuận của họ.

Phản hồi tập trung vào việc giải quyết các báo cáo về hành vi trái pháp luật đã xảy ra có những hạn chế. Nghĩa vụ tích cực là về sự chủ động. Đó là việc ngăn chặn tác hại liên quan đến công việc hoặc nơi làm việc trước khi nó xảy ra, thay vì ứng phó khi tác hại đã xảy ra.

Các phương pháp phòng ngừa không phải là điều mới mẻ đối với nơi làm việc ở Úc hoặc các quy định tại nơi làm việc. Những cải cách này điều chỉnh cách tiếp cận trong Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính với các biện pháp bảo vệ khác tại nơi làm việc, bao gồm cả những điều được quy định trong luật sức khỏe và an toàn lao động (**WHS**).

Điều quan trọng cần lưu ý là nghĩa vụ tích cực mới bổ sung - và không thay thế - các nghĩa vụ hiện có theo các luật khác của Úc, bao gồm cả luật WHS. Những thay đổi này có thể đòi hỏi có các hành động khác hoặc bổ sung ngoài những hành động được thảo luận trong Hướng dẫn Nhanh này. Xem Hướng dẫn, phần 3.2, để biết thêm chi tiết.

3. Nghĩa vụ tích cực là gì và áp dụng cho ai?

Nghĩa vụ tích cực mới 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:

- 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.³

Trong Hướng dẫn Nhanh này, hành vi được đề cập trong nghĩa vụ tích cực được gọi là **hành vi bất hợp pháp có liên quan**.

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 kinh doanh độc lập, cũng như các tổ chức, doanh nghiệp nhỏ, vừa và lớn cũng như chính phủ.

Nghĩa vụ tích cực trong Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính áp dụng cho ‘những người điều hành doanh nghiệp hay thực thể’ (thường được gọi là PCBU) và ‘người sử dụng lao động’.

Theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính, **người sử dụng lao động** là người thuê người khác hoặc cam kết với người khác thực hiện công việc theo hợp đồng dịch vụ.

PCBU có cùng ý nghĩa trong Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính như theo luật WHS. Thuật ngữ này là một khái niệm rộng vượt ra ngoài mối quan hệ chủ lao động / nhân viên truyền thống và bao gồm tất cả các loại hình sắp xếp và cơ cấu làm việc hiện đại, chẳng hạn như các công ty nhà nước và tư nhân, các cơ quan hoặc hiệp hội chưa có tư cách pháp nhân, đối tác trong quan hệ đối tác, các cơ quan chính phủ và chính quyền, bên nhượng quyền và người nhượng quyền, người kinh doanh cá thể và người kinh doanh độc lập.

Những đối tượng sau đây **không** được coi là PCBU:

- Một cá nhân chỉ tham gia với tư cách là người lao động (chẳng hạn như nhân viên) hoặc viên chức (chẳng hạn như người quản lý điều hành), trong đó họ chỉ hành động với tư cách đó⁴
- hiệp hội tình nguyện, trừ khi họ (hoặc thành viên thay mặt cho hiệp hội) tuyển dụng một hoặc nhiều người⁵
- Các thành viên được bầu của chính quyền địa phương (những người đang hoạt động với tư cách đó)⁶
- các công ty quản lý địa ốc đa sở hữu (bodies corporate) chịu trách nhiệm về các khu vực chung chỉ được sử dụng cho mục đích dân cư, trừ khi các công ty này thuê một hoặc nhiều người lao động làm nhân viên.

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, hành vi bất hợp pháp có liên quan đang được thực hiện:

- **bởi chính họ**⁷
- **bởi nhân viên, người lao động và đại lý của họ**,⁸ bao gồm cả hành vi:
 - trong một số trường hợp, *giữa* những người đó hoặc *đối với* người sử dụng lao động hoặc người điều hành doanh nghiệp hay thực thể
 - Trong một số trường hợp, *đối với* những người khác mà họ tiếp xúc liên quan đến công việc của họ (“bên thứ ba”, chẳng hạn như khách hàng, đối tác, bệnh nhân, nhà cung cấp, khách thăm hoặc người dân)
 - trong một số trường hợp, bởi **các bên thứ ba**⁹ *đối với* nhân viên và người lao động liên quan đến công việc của họ.

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 mình khỏi hành vi trái pháp luật và cung cấp nơi làm việc an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử. Điều này là do các bên thứ ba có thể gây ra rủi ro đáng kể cho người lao động.



‘Nhân viên’ là người được người khác tuyển dụng hoặc thuê làm việc.

‘Người lao động’ có ý nghĩa tương tự trong Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính cũng như trong luật WHS. Đó là một khái niệm rộng vượt ra ngoài mối quan hệ chủ lao động / nhân viên truyền thống. Khái niệm bao gồm nhân viên, nhà thầu hoặc nhà thầu phụ, công nhân ‘làm việc tự do’, người học nghề hoặc thực tập sinh, sinh viên tích lũy kinh nghiệm làm việc và tình nguyện viên.

‘Đại lý’ là người hành động thay mặt cho một tổ chức hoặc doanh nghiệp.

Vui lòng xem Hướng dẫn và Bảng thuật ngữ để biết các định nghĩa pháp lý đầy đủ và ý nghĩa của các thuật ngữ khác được đề cập trong Hướng dẫn Nhanh này.

Ý nghĩa của việc thực hiện ‘các biện pháp hợp lý và tương xứng’ được thảo luận thêm dưới đây. Các loại hành vi bất hợp pháp có liên quan khác nhau mà nghĩa vụ tích cực áp dụng được nêu trong các tiểu mục sau.

Lưu ý về thuật ngữ: Tài liệu này thừa nhận bản chất giới tính của phân biệt đối xử, quấy rối và biến người khác thành nạn nhân. Khi thảo luận về luật pháp và hành vi được bảo vệ bởi nghĩa vụ tích cực, Hướng dẫn Nhanh này sử dụng thuật ngữ ‘giới tính’ và đề cập đến các khái niệm như phân biệt đối xử về giới tính và quấy rối tình dục trên cơ sở giới tính. Điều này là do đó là ngôn ngữ được sử dụng trong Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính. Trong các cuộc thảo luận chính sách rộng hơn, Hướng dẫn Nhanh này sử dụng thuật ngữ ‘giới’ và đề cập đến các khái niệm như bất bình đẳng giới, vai trò của giới và bạo lực giới. ‘Giới’ là một thuật ngữ phổ biến hơn ‘giới tính’ và nó phù hợp hơn khi xem xét vai trò, hành vi và thuộc tính do xã hội xây dựng. Khi các thuật ngữ ‘nam’ và ‘nữ’ (hoặc tương đương) được sử dụng trong tài liệu này, điều này nhằm mục đích bao gồm tất cả các giới tính, bao gồm cả nam giới chuyển giới và phụ nữ chuyển giới (tuân theo mọi giới hạn do Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính hoặc các quy định liên quan áp đặt hoặc án lệ có liên quan).¹⁰ Nếu phù hợp, tài liệu cũng đề cập đến các tác động cụ thể đối với những người Đồng tính nữ, Đồng tính nam, Song tính, Chuyển giới và đa dạng giới tính, Liên giới tính và Queer (có xu hướng tính dục và bản dạng giới khác biệt, hoặc không nhận định mình theo bất kỳ nhóm nào) (‘LGBTIQ+’).

4. Hiểu hành vi trái pháp luật trong phạm vi của nghĩa vụ tích cực

4.1 Phân biệt đối xử giới tính là gì?

Phân biệt đối xử giới tính là khi ai đó bị đối xử bất công, hoặc bị thiệt thòi một cách vô lý, vì giới tính của họ, hoặc một đặc điểm thường liên quan đến những người cùng giới tính của họ.

Các loại thái độ có thể dẫn đến phân biệt giới tính trong bối cảnh công việc bao gồm:

- Đưa ra giả định về loại công việc mà mọi người có khả năng - hoặc không có khả năng - thực hiện vì giới tính của họ
- nghĩ rằng mọi người phù hợp với các loại công việc khác nhau vì giới tính của họ
- có thiên hướng cá nhân muốn làm việc với những người thuộc một giới tính cụ thể
- Nghĩ rằng đối xử với mọi người giống hệt nhau là cách tốt nhất để đảm bảo sự công bằng giữa những người thuộc các giới tính khác nhau.

Phân biệt đối xử giới tính có thể là trực tiếp hoặc gián tiếp và cả hai hình thức đều bất hợp pháp theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính.¹¹



Phân biệt đối xử giới tính trực tiếp xảy ra khi một người được đối xử kém thuận lợi hơn so với người khác giới sẽ được đối xử trong cùng hoàn cảnh hoặc tương tự.¹² Nói chung, đối xử với ai đó “kém thuận lợi hơn” có nghĩa là đối xử với họ tồi tệ hơn hoặc khiến họ gặp bất lợi. Để trở thành bất hợp pháp, sự đối xử kém thuận lợi hơn cần phải là do giới tính của người đó, hoặc một đặc điểm thường liên quan đến những người thuộc giới tính đó. Ví dụ, quyết định không thuê một phụ nữ có trình độ làm thợ cơ khí vì cô ấy là phụ nữ và người ta cho rằng cô ấy sẽ không phù hợp với nơi làm việc có nhiều nam giới, sẽ là phân biệt giới tính trực tiếp.



Phân biệt đối xử giới tính gián tiếp có thể ít rõ ràng hơn. Nó xảy ra khi một điều kiện, yêu cầu hoặc thông lệ hiện có hoặc được đề xuất (chẳng hạn như quy tắc hoặc chính sách) có thể đối xử bình đẳng với mọi người, nhưng lại gây bất lợi hoặc có khả năng gây bất lợi cho những người thuộc một giới tính cụ thể.¹³ Tuy nhiên, nó sẽ không phải là phân biệt đối xử bất hợp pháp, nếu điều kiện, yêu cầu hoặc thực tiễn là hợp lý trong hoàn cảnh.¹⁴ Ví dụ, có thể là phân biệt đối xử giới tính gián tiếp khi yêu cầu mọi người làm việc từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều, nếu điều này không hợp lý trong hoàn cảnh. Điều này là do chính sách này có thể gây bất lợi cho phụ nữ, những người có nhiều khả năng cần phải làm việc theo giờ linh hoạt liên quan đến trách nhiệm chăm sóc trẻ em.¹⁵

4.2 Quấy rối tình dục là gì?

Quấy rối tình dục là bất kỳ hành vi không mong muốn nào có bản chất tình dục xảy ra trong những trường hợp mà một người bình thường, nhận thức được những trường hợp đó, sẽ đoán trước rằng người bị quấy rối có thể cảm thấy bị xúc phạm, bị sỉ nhục hoặc bị đe dọa.¹⁶

Quấy rối tình dục là chuyện phổ biến ở Úc. Ví dụ, hơn ba phần tư người Úc từ 15 tuổi trở lên (77%) báo cáo rằng họ đã bị quấy rối tình dục tại một số thời điểm trong cuộc đời họ.¹⁷ Ngoài ra, cứ ba người Úc thì có một người cho biết đã từng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong năm năm qua.¹⁸

Quấy rối tình dục có thể công khai, bí mật hoặc tinh vi. Nó có thể xảy ra trực tiếp, qua điện thoại và trực tuyến - bao gồm cả thông qua phương tiện truyền thông xã hội. Các ví dụ bao gồm tiếp xúc cơ thể không mong muốn, lời mời đi chơi lặp đi lặp lại hoặc không phù hợp, quà tặng, hình ảnh hoặc video mang tính chất khiêu dâm và nhìn chằm chằm hoặc nhìn trộm không phù hợp.





Quấy rối tình dục không phải lúc nào cũng rõ ràng hoặc liên tục, và một người không cần phải có *ý định* coi hành vi của mình là quấy rối tình dục thì hành vi đó mới bị coi là bất hợp pháp. Hành vi cũng không cần phải rõ ràng về mặt tình dục để được che đậy và có thể bao gồm ám chỉ, bóng gió, ngụ ý và trò đùa. Nó có thể bao gồm những sự cố xảy ra một lần hoặc một kiểu hành vi khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu hoặc đe dọa theo cách thù địch về tình dục.

Hành vi có thể không được hoan nghênh ngay cả khi một người không từ chối nó một cách rõ ràng. Sự mất cân bằng quyền lực tại nơi làm việc hoặc nỗi sợ bị coi là nạn nhân có thể khiến mọi người không dám lên tiếng. Ngoài ra, hành vi có thể đã được chào đón trong quá khứ không phải lúc nào cũng được chào đón đối với người nhận nó.

Mặc dù cách thức mà mọi người trải qua một số hành vi nhất định có thể khác nhau, nhưng liệu hành vi đó có phải là quấy rối tình dục bất hợp pháp theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính hay không phụ thuộc vào cách một người bình thường sẽ giải thích hành vi đó trong hoàn cảnh cụ thể như thế nào. Điều này bao gồm việc xem xét các trường hợp như tuổi tác, giới tính, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới, niềm tin tôn giáo và dân tộc của người bị quấy rối, bất kỳ khuyết tật nào và bản chất của mối quan hệ giữa các bên liên quan.¹⁹

Quấy rối tình dục không phải là sự tương tác tình dục, tán tỉnh, thu hút hoặc tình bạn được mời gọi, tương hỗ, đồng thuận hoặc được đáp lại.

4.3 Quấy rối tình dục trên cơ sở giới tính là gì?

Mặc dù nghe có vẻ giống nhau và thường xảy ra kết hợp nhưng quấy rối tình dục và quấy rối trên cơ sở giới tính là khác nhau.

Quấy rối vì giới tính (**'quấy rối trên cơ sở giới tính'**) liên quan đến hành vi không mong muốn, phân biệt giới tính và hạ thấp phẩm giá, nhưng điều đó không nhất thiết là tình dục.²⁰ 'Hạ nhục' là giảm giá trị hoặc hạ thấp người khác. Cũng như quấy rối tình dục, quấy rối trên cơ sở giới tính là bất hợp pháp khi nó xảy ra trong trường hợp một người bình thường, nhận thức được những trường hợp đó, sẽ đoán trước rằng người bị quấy rối có thể cảm thấy bị xúc phạm, bị sỉ nhục hoặc bị đe dọa.²¹ Nó có thể xảy ra khi một người bị hạ thấp, bị coi thường hoặc không được tôn trọng vì giới tính của họ hoặc một đặc điểm thường gắn liền với những người thuộc giới tính đó. Văn hóa nơi làm việc thúc đẩy quấy rối trên cơ sở giới tính và phân biệt giới tính hàng ngày tạo ra môi trường nơi quấy rối tình dục có thể phát triển mạnh.

Các ví dụ bao gồm đặt các câu hỏi mang tính xâm phạm cá nhân dựa trên giới tính của một người (ví dụ: câu hỏi không phù hợp về thời kỳ mãn kinh, kinh nguyệt hoặc cơ quan sinh dục); đưa ra nhận xét và trò đùa không phù hợp dựa trên giới tính của một người; hiển thị hình ảnh hoặc đưa ra nhận xét phân biệt giới tính hoặc định kiến mạnh mẽ đối với một giới tính cụ thể; hoặc yêu cầu một người thực hiện hành vi hạ thấp dựa trên giới tính của họ.



4.4 Hành vi nào tạo ra môi trường làm việc thù địch trên cơ sở giới tính?

Môi trường làm việc có thể thù địch và đáng sợ đối với những người thuộc một giới tính cụ thể, ngay cả khi hành vi không nhắm cụ thể vào họ hoặc bất kỳ người nào. Điều này là do những hành động chung có thể góp phần tạo nên một nền văn hóa nơi làm việc khiến mọi người cảm thấy bị hạ thấp, bị sỉ nhục hoặc bị xúc phạm theo những cách liên quan đến giới tính của họ. Văn hóa nơi làm việc thù địch thúc đẩy phân biệt giới tính hàng ngày và khiến người lao động khó lên tiếng và báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan khi hành vi đó xảy ra. Ngược lại, môi trường làm việc thù địch cũng là môi trường mà quấy rối tình dục và quấy rối trên cơ sở giới tính có thể phát triển mạnh.

Việc một người bắt người khác phải làm việc trong môi trường làm việc mang tính thù địch vì lý do giới tính là bất hợp pháp nếu họ tham gia vào một số hành vi nhất định tại nơi làm việc nơi một hoặc cả hai người họ làm việc.²² Lệnh cấm nhằm áp dụng rộng rãi trong bối cảnh nơi làm việc và đảm bảo rằng nơi làm việc an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử đối với những người tiếp xúc với họ.

Các loại hành vi có thể tạo ra môi trường làm việc thù địch bao gồm:

- hành vi liên quan đến định kiến giới, chẳng hạn như chỉ bắt nhân viên nữ chịu trách nhiệm dọn dẹp văn phòng
- đưa ra những nhận xét hạ thấp phẩm giá về các thuộc tính hoặc chủ đề giải phẫu như mang thai, kinh nguyệt hoặc mãn kinh
- trưng bày hoặc lưu hành các hình ảnh, tài liệu, áp phích hoặc quà tặng khiêu dâm, phân biệt giới tính, khiêu dâm hoặc tình dục
- đưa ra nhận xét phân biệt giới tính, xúc phạm, khêu gợi hoặc tình dục, trò đùa hoặc đùa giỡn
- email, gọi điện thoại, tin nhắn văn bản hoặc tương tác trực tuyến phân biệt giới tính, xúc phạm, khêu gợi hoặc tình dục - bao gồm cả việc sử dụng biểu tượng cảm xúc có ý nghĩa tình dục.



Cũng như quấy rối tình dục và quấy rối tình dục trên cơ sở giới tính, liệu hành vi đó có tạo ra môi trường làm việc thù địch trên cơ sở giới tính hay không được xác định bằng cách

sử dụng một bài kiểm tra khách quan, dựa trên cách một người hợp lý sẽ diễn giải hành vi trong tình huống đó.²³ Để trở thành bất hợp pháp, một người bình thường, sau khi xem xét tất cả các tình huống, phải lường trước khả năng hành vi liên quan đó có tính xúc phạm, đe dọa hoặc làm nhục một người thuộc một giới tính cụ thể, vì giới tính của họ hoặc một đặc điểm thường liên quan đến những người thuộc giới tính đó.

Một người có thể tham gia vào hành vi tạo ra một môi trường làm việc thù địch cho người khác, ngay cả khi họ không có ý định làm như vậy.

Một người có thể trải nghiệm một môi trường làm việc thù địch từ hành vi mà họ gặp phải, nghe thấy hoặc chứng kiến tại nơi làm việc. Tuy nhiên, một người trải qua một nơi làm việc thù địch không nhất thiết phải có mặt ở nơi làm việc *cùng lúc* với người thực hiện hành vi liên quan thì hành vi đó mới bị coi là trái pháp luật. Hành vi này vẫn có thể là bất hợp pháp nếu một người vào nơi làm việc *sau khi* hành vi liên quan đã xảy ra.²⁴

Tòa án sẽ xem xét nhiều yếu tố khi xác định liệu một người có buộc người khác phải làm việc trong môi trường làm việc mang tính thù địch vì lý do giới tính hay không, bao gồm mức độ nghiêm trọng của hành vi đó, dù nó diễn ra liên tục hay lặp đi lặp lại; và vai trò, ảnh hưởng hoặc quyền hạn của người thực hiện hành vi đó.²⁵ Nếu bản thân nhân viên cấp cao có hành vi không phù hợp, nó có thể được xem xét nghiêm túc hơn vì tác động của sự mất cân bằng quyền lực và vì hành vi đó có thể bị coi là dung túng và khuyến khích hành vi đó. Nhân viên cấp cao cũng có thể khiến người khác rơi vào môi trường làm việc thù địch do không hành động nếu họ quan sát thấy nhân viên cấp dưới có hành vi không phù hợp và không can thiệp.²⁶



4.5 Thế nào là biến người khác thành nạn nhân?

Mọi người nên có khả năng đứng lên bảo vệ các quyền hợp pháp của họ, hoặc giúp đỡ người khác làm như vậy, mà không bị đe dọa hoặc đối xử tồi tệ.

Việc biến người khác trở thành nạn nhân liên quan đến hành động trả đũa, hoặc đe dọa hành động đó, chống lại một người vì họ đã khẳng định, hoặc có ý định khẳng định, các quyền của họ theo luật pháp, hoặc vì người khác nghĩ rằng họ có. Một người cũng có thể trở thành nạn nhân nếu họ giúp người khác khẳng định quyền của họ (ví dụ: bằng cách làm nhân chứng).²⁷

Việc biến người khác trở thành nạn nhân xảy ra khi một người bị đối xử tồi tệ hoặc bị tổn hại. Mọi người thường là nạn nhân sau khi họ gọi điện hoặc báo cáo về việc trải nghiệm hoặc chứng kiến hành vi bất hợp pháp.

Ví dụ về hành vi có thể dẫn đến trở thành nạn nhân bao gồm:

- giáng chức hoặc đe dọa giáng chức ai đó, hoặc từ chối thăng chức cho họ vì họ đã đưa ra (hoặc có ý định đưa ra) khiếu nại về phân biệt giới tính
- loại trừ một công nhân tại nơi làm việc, hoặc từ chối họ làm thêm ca, bởi vì họ xuất hiện như một nhân chứng ủng hộ một đồng nghiệp đã khiếu nại về quấy rối trên cơ sở giới tính
- chuyển một nhân viên đã khiếu nại đến một địa điểm làm việc khác hoặc vai trò không tiếp xúc với khách hàng, mà không kiểm tra trước xem họ có muốn chuyển đi hay không.



Nghĩa vụ tích cực mở rộng đến các hành vi trở thành nạn nhân liên quan đến khiếu nại, tố tụng, khẳng định hoặc cáo buộc về hành vi bất hợp pháp khác được bao hàm bởi nghĩa vụ tích cực.

5. Hành vi trái pháp luật có liên quan có thể xảy ra khi nào và ở đâu?

Hướng dẫn Thông tin của Ủy ban đưa ra một cách toàn diện các loại hành vi khác nhau được quy định trong nghĩa vụ tích cực, cũng như thời điểm và địa điểm mà Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính coi hành vi đó là bất hợp pháp. Nói chung, điều quan trọng cần lưu ý là hành vi bất hợp pháp có liên quan có thể xảy ra trong một loạt các bối cảnh và nó không nhất thiết phải giới hạn ở nơi làm việc hoặc giờ làm việc của người trải nghiệm hoặc tham gia vào hành vi đó.

Tùy thuộc vào hoàn cảnh, hành vi bất hợp pháp có liên quan có thể xảy ra tại nơi làm việc thực tế hoặc tại một sự kiện liên quan đến công việc. Nó cũng có thể xảy ra bên ngoài; khi một nhân viên đang làm việc bên ngoài nơi làm việc thực tế (chẳng hạn như tại nhà của khách hàng); hoặc

khi làm việc trực tuyến (chẳng hạn như khi làm việc tại nhà). Nó cũng có thể xảy ra trong các tương tác liên quan đến các mối quan hệ công việc nhất định (chẳng hạn như giữa các đồng nghiệp vào cuối tuần) hoặc nếu có mối liên hệ khác với công việc.

Điều quan trọng nữa là phải nhận ra rằng mọi người không nhất thiết phải là đồng nghiệp, hoặc làm việc cùng nhau, thì hành vi đó là bất hợp pháp theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính và được bảo vệ bởi 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 và nhân viên quấy rối tình dục khách hàng, khách hàng hoặc bệnh nhân là bất hợp pháp.

6. Ai có thể gặp phải hành vi trái pháp luật có liên quan?

Bất cứ ai cũng có thể trải nghiệm hành vi bất hợp pháp có liên quan, ở bất kỳ nơi làm việc nào, trong tất cả các ngành. Tuy nhiên, một số nhân viên có nhiều khả năng trở thành mục tiêu cho một số loại hành vi nhất định hơn những người khác. Hiểu các yếu tố nguy cơ và những người có nhiều khả năng có nguy cơ nhất, có thể giúp giảm hoặc loại bỏ nó.

Ví dụ, những người có nguy cơ bị quấy rối tình dục cao nhất bao gồm phụ nữ, những người xác

định là LGBTQ+, thanh niên, Thổ dân và Dân đảo Torres Strait, người khuyết tật và những người bị thiệt thòi về văn hóa và chủng tộc. Điều này đặc biệt xảy ra đối với những người lao động có thị thực tạm thời và được tuyển dụng theo các thỏa thuận không thường xuyên hoặc không ổn định.

Xem Hướng dẫn Thông tin, phần 9, để biết thêm thông tin.

7. Các động lực của hành vi trái pháp luật liên quan là gì?

Hiểu rõ về động cơ (nguyên nhân cơ bản) và các yếu tố rủi ro đối với hành vi bất hợp pháp có liên quan sẽ cho phép các tổ chức và doanh nghiệp phát triển các chiến lược phù hợp và ưu tiên các hành động, để ngăn chặn và ứng phó hiệu quả với hành vi đó.

Các đánh giá quan trọng về nơi làm việc của Úc đã tìm thấy bằng chứng rõ ràng rằng một số yếu tố xã hội đóng vai trò chính trong việc thúc đẩy quấy rối tình dục, quấy rối trên cơ sở giới tính và phân biệt đối xử giới tính. Chúng bao gồm:

- **Sự mất cân bằng quyền lực** như hệ thống phân cấp nơi làm việc, tạo ra một bối cảnh nơi một người nắm giữ quyền lực có thể có được cảm giác quyền lợi, trong khi những người khác có thể sợ thách thức hoặc lên tiếng chống lại quyền lực đó. Tuy nhiên, quyền lực rất phức tạp và không phải lúc nào cũng giới hạn ở những người ở vị trí cao cấp hơn. Mặc dù việc loại bỏ sự mất cân bằng quyền lực có thể không thực hiện được do cấu trúc của một tổ chức hoặc doanh nghiệp, nhưng cần xem xét để giảm tác động của sự mất cân bằng quyền lực. Điều này bao gồm đảm bảo rằng có những con đường an toàn để nâng cao hành vi của các nhà lãnh đạo và quản lý, cũng như chứng minh rằng các nhà lãnh đạo và quản lý sẽ phải chịu trách nhiệm về hành động của họ.
- **Bất bình đẳng giới** - sự phân phối các tài nguyên không đồng đều, cơ hội và giá trị dành cho mọi người vì giới tính của họ. Đó là khi nam giới được đánh giá cao hơn phụ nữ và những người đa dạng giới tính trong đời sống xã hội, kinh tế và cộng đồng. Ví dụ về các đặc điểm tại nơi làm việc hoặc ngành bị ảnh hưởng bởi bất bình đẳng giới bao gồm: nơi làm việc hoặc vị trí lãnh đạo do nam giới thống trị; nơi làm việc tách biệt giới; thiếu khả năng tiếp cận các cơ sở thích hợp cho phụ nữ và người lao động đa dạng giới; kỳ vọng rằng người lao động sẽ thực hiện một số công việc nhất định vì giới tính của họ; hoặc văn hóa đùa cợt phân biệt giới tính và/hoặc chuyển giới.
- **Các hình thức phân biệt đối xử và loại trừ giao thoa** - các hình thức phân biệt đối xử nhiều và chồng chéo mà một người có

thể gặp phải vì nhân dạng của họ (ví dụ: vì chủng tộc, dân tộc, bản sắc Thổ dân hoặc Dân đảo Torres Strait, khuyết tật, tình trạng LGBTIQ+, giới tính, tuổi tác hoặc tình trạng di cư) khiến họ có nguy cơ bị phân biệt đối xử cao hơn. Các yếu tố giao thoa cũng có thể làm trầm trọng thêm trải nghiệm của một người về hành vi bất hợp pháp có liên quan. Ví dụ, họ có thể bị buộc phải chịu đựng các hành vi như phân biệt đối xử về giới tính và quấy rối tình dục kết hợp với các hành vi phân biệt đối xử khác, chẳng hạn như phân biệt chủng tộc, tuổi tác hoặc khuyết tật.

- **Thiếu trách nhiệm giải trình** đối với hành vi thiếu tôn trọng và phân biệt đối xử tại nơi làm việc, điều này có thể giúp hành vi bất hợp pháp có liên quan phát triển mạnh. Việc thiếu trách nhiệm sẽ tạo ra bầu không khí nơi làm việc, tạo ra nền văn hóa nơi các hành vi vi phạm pháp luật có liên quan được chấp nhận và không bị phản đối. Mặt khác, những kỳ vọng rõ ràng về hành vi phù hợp, được thiết lập và duy trì bởi nơi làm việc, có thể làm giảm khả năng xảy ra hành vi bất hợp pháp có liên quan.
- **Các yếu tố cụ thể tại nơi làm việc và ngành**, có thể làm tăng nguy cơ xảy ra hành vi bất hợp pháp có liên quan. Các tổ chức và doanh nghiệp sẽ có điều kiện tốt hơn để loại bỏ các hành vi vi phạm pháp luật có liên quan nếu họ có thể xác định được các yếu tố này, nhận ra khả năng làm tăng rủi ro và giải quyết chúng. Các yếu tố phổ biến bao gồm thiếu sự đa dạng; tiêu chuẩn hành vi không rõ ràng và không nhất quán; văn hóa nơi làm việc kém; động lực cụ thể tại nơi làm việc (chẳng hạn như môi trường áp lực cao, hoặc tâm lý 'khách hàng luôn đúng'); các điều kiện xã hội cụ thể của công việc (chẳng hạn như giờ làm việc dài hoặc không thường xuyên, công việc phải di chuyển bằng máy bay tới lui liên tục hoặc mức tiêu thụ rượu bia dự kiến tại các sự kiện công sở); cơ cấu, điều kiện và hệ thống việc làm (như công việc không an toàn hoặc tiếp xúc thường xuyên với bên thứ ba); và môi trường làm việc vật lý (như nơi làm việc ở xa hoặc thiếu ánh sáng).

8. ‘CÁCH LÀM THẾ NÀO’ của nghĩa vụ tích cực - ‘các biện pháp hợp lý và tương xứng’

Ủy ban hy vọng tất cả các tổ chức và doanh nghiệp có liên quan sẽ có các biện pháp để giải quyết từng tiêu chuẩn trong số bảy Tiêu chuẩn được nêu dưới đây. Các biện pháp có thể được điều chỉnh cho phù hợp với hoàn cảnh riêng của tổ chức hoặc doanh nghiệp tùy thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau. Để xác định xem một tổ chức hoặc doanh nghiệp có đáp ứng nghĩa vụ tích cực của mình hay không bằng cách thực hiện ‘các biện pháp hợp lý và tương xứng’, Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính yêu cầu Ủy ban và tòa án xem xét:²⁸

- a) Quy mô, tính chất và hoàn cảnh của doanh nghiệp hoặc thực thể:** Điều này có thể bao gồm số lượng người lao động, tính chất công việc, ngành, tính chất và vị trí của nơi làm việc (bao gồm cả thực tế hoặc trực tuyến), hồ sơ nơi làm việc, vị trí của người lao động và các yếu tố rủi ro cụ thể có thể có trong tổ chức hoặc doanh nghiệp đó. Đặc điểm nơi làm việc cụ thể cũng sẽ có liên quan. Ví dụ, có thể hợp lý nếu một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhỏ áp dụng các biện pháp ít chính thức hơn một tổ chức hoặc doanh nghiệp lớn có thể áp dụng. Cũng có thể hợp lý khi mong đợi một tổ chức hoặc doanh nghiệp làm nhiều hơn để loại bỏ hành vi bất hợp pháp trong một môi trường bị chi phối bởi người lao động thuộc một giới tính hoặc nơi người lao động có tiếp xúc đáng kể với bên thứ ba (ví dụ: bán lẻ, khách sạn, dịch vụ y tế, chăm sóc người già và giáo dục).
- b) Nguồn lực của tổ chức hoặc doanh nghiệp:** Việc xem xét không chỉ sẽ được đưa ra về cách một tổ chức hoặc doanh nghiệp đã sử dụng ngân sách của mình để thực hiện các biện pháp liên quan mà còn xem liệu ngân sách được phân bổ có đủ để đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý của tổ chức hoặc doanh nghiệp hay không. Ngoài nguồn lực tài chính, liệu một tổ chức hoặc doanh nghiệp có khả năng tiếp cận nguồn nhân lực chuyên biệt (HR) hay không, rủi ro hoặc năng lực pháp lý có thể là yếu tố liên quan trong việc xem xét biện pháp nào là

“hợp lý và phù hợp” trong hoàn cảnh. Điều này thừa nhận rằng có thể không hợp lý khi một tổ chức hoặc doanh nghiệp có năng lực nhân sự hạn chế cung cấp tư vấn, dịch vụ hỗ trợ và cơ chế báo cáo nhân sự tinh vi cho người lao động. Tuy nhiên, vẫn có thể hợp lý khi tổ chức hoặc doanh nghiệp thực hiện quy trình báo cáo phản ánh năng lực nhân sự của doanh nghiệp.

- c) Tính khả thi và chi phí của các biện pháp:** Việc xem xét này liên quan đến việc cân bằng hiệu quả của một biện pháp với chi phí và khó khăn khi thực hiện nó. Đối với một số tổ chức và doanh nghiệp, các biện pháp liên quan đến chi phí đáng kể có thể không hợp lý trong mọi trường hợp. Tuy nhiên, các tổ chức và doanh nghiệp vẫn có thể được yêu cầu thực hiện các bước ít tốn kém hơn, chẳng hạn như sử dụng các dịch vụ miễn phí hoặc tham khảo các tài liệu hướng dẫn hiện có. Ngược lại, một tổ chức hoặc doanh nghiệp có nguồn lực tốt có thể được kỳ vọng sẽ vượt qua những trở ngại liên quan đến việc thực hiện một biện pháp được đề xuất bằng cách sử dụng các nguồn tài chính của mình.
- d) Bất kỳ vấn đề liên quan nào khác:** Lĩnh vực xem xét cuối cùng này cung cấp cho Ủy ban và tòa án sự linh hoạt để xem xét một loạt các yếu tố trong việc đánh giá việc tuân thủ nghĩa vụ tích cực. Chúng có thể bao gồm văn hóa của nơi làm việc, mức độ giám sát của người lao động, giờ làm việc, thiết kế công việc và hệ thống làm việc (chẳng hạn như sắp xếp phân công), vị trí địa lý và bất kỳ rủi ro nào đã biết, cũng như liệu tổ chức hoặc doanh nghiệp có hành động theo Hướng dẫn hoặc các luật liên quan khác hay không.

9. Các Nguyên Tắc Hướng Dẫn

Các Nguyên tắc và Tiêu chuẩn Hướng dẫn cung cấp khuôn khổ cho các tổ chức và doanh nghiệp thuộc mọi quy mô để giúp họ xác định các hành động thực tế hoặc thay đổi cần thiết để đáp ứng nghĩa vụ tích cực của họ. Điều này bao gồm làm thế nào để phát triển nền văn hóa trong đó hành vi bất hợp pháp có liên quan ít có khả năng xảy ra và cách đo lường sự tiến bộ.

Khi thực hiện bảy Tiêu chuẩn được nêu dưới đây, Ủy ban mong muốn các tổ chức và doanh nghiệp xem xét và áp dụng các Nguyên tắc Hướng dẫn sau đây. Chúng dựa trên bằng chứng về những gì hiệu quả và những gì cần thiết để loại bỏ thành công hành vi trái pháp luật có liên quan.



Nguyên tắc	Mô tả
Tham vấn	<p>Tham vấn có nghĩa là nói chuyện với người lao động về những gì họ cần để một nơi làm việc được (và cảm thấy) an toàn và tôn trọng, cũng như các rủi ro và các lựa chọn giảm thiểu mà họ thấy để loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan.</p> <p>Quá trình tham vấn nhận ra rằng người lao động có quan điểm quan trọng về những gì ảnh hưởng đến họ. Tham vấn hiệu quả có nghĩa là được thông tin tốt hơn về các vấn đề ảnh hưởng đến người lao động và những hành động cần thực hiện.</p> <p>Các chiến lược có thể cần thiết để đảm bảo rằng tiếng nói của những người từ các nhóm bị thiệt thòi và ít được đại diện được lắng nghe và xem xét.</p>
Bình đẳng giới	<p>Tất cả các hành động để thực hiện nghĩa vụ tích cực phải góp phần đạt được bình đẳng giới - nơi mọi người thuộc mọi giới đều có quyền, phần thưởng, cơ hội và nguồn lực bình đẳng. Đạt được bình đẳng giới liên quan đến việc hành động vượt ra ngoài phạm vi 'đối xử bình đẳng' để đạt được 'kết quả bình đẳng', còn được gọi là bình đẳng giới thực chất. Bất bình đẳng giới vừa là nguyên nhân cơ bản vừa là hậu quả của hành vi trái pháp luật có liên quan.</p>

Nguyên tắc	Mô tả
<p>Tính giao thoa</p>	<p>Tính giao thoa đề cập đến cách mà các khía cạnh khác nhau của bản sắc của một người giao thoa và tác động lẫn nhau.</p> <p>Sự giao thoa nhận ra rằng cuộc sống của mọi người được định hình bởi bản sắc, mối quan hệ và các yếu tố xã hội của họ. Những điều này kết hợp với nhau để tạo ra các hình thức đặc quyền và áp bức đan xen nhau tùy thuộc vào bối cảnh của một người và các cơ cấu quyền lực hiện có trong xã hội cũng như trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp.</p> <p>Các yếu tố ảnh hưởng đến trải nghiệm phân biệt đối xử của một người có thể bao gồm giới tính hoặc bản dạng giới, khuynh hướng tình dục của họ, liệu họ có khuyết tật hay không, cho dù họ được xác định là Thổ dân hay Dân đảo Torres Strait, cho dù họ đến từ các cộng đồng đa dạng về văn hóa và ngôn ngữ hoặc bị thiệt thòi về văn hóa và chủng tộc (CARM), và tầng lớp kinh tế xã hội của họ.</p> <p>Hiểu được sự giao thoa là rất quan trọng trong việc hiểu phân biệt đối xử giới tính và quấy rối tình dục, vì nó làm nổi bật cách trải nghiệm của một người có thể phức tạp như thế nào bởi các hình thức bất bình đẳng khác mà họ phải đối mặt.</p> <p>Cách tiếp cận giao thoa nhận ra rằng hành vi không an toàn và thiếu tôn trọng tại nơi làm việc có thể có tác động mạnh đến những người khác nhau. Nó liên quan đến việc hiểu rằng kinh nghiệm về phân biệt đối xử, quấy rối và trở thành nạn nhân được hình thành và gia tăng do sự bất bình đẳng về cơ cấu chòng chéo. Ví dụ, phụ nữ LGBTIQ+ có nguy cơ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc cao hơn những người xác định là thẳng hoặc dị tính luyến ái.</p> <p>Bằng cách áp dụng phương pháp tiếp cận giao thoa, các tổ chức xác định và giải quyết các yếu tố rủi ro đặc biệt này cũng như những bất lợi đan xen.</p>
<p>Lấy con người làm trung tâm và hiểu biết về chấn thương</p>	<p>Các phương pháp tiếp cận lấy con người làm trung tâm và hiểu biết về chấn thương là những cách bổ sung để giải quyết hành vi bất hợp pháp có liên quan và đáp ứng nhu cầu của mọi người tại nơi làm việc. Chúng đảm bảo rằng các hệ thống, chính sách và thực tiễn tại nơi làm việc khẳng định sự an toàn và phẩm giá của những người gặp phải chúng và hỗ trợ việc chữa lành.</p> <p>Phương pháp tiếp cận lấy con người làm trung tâm là làm cho các hệ thống và quy trình hiểu và đáp ứng nhu cầu của các cá nhân. Chúng liên quan đến việc ưu tiên nhu cầu, giá trị và sở thích của ai đó - lắng nghe họ và nhận ra và tôn trọng khả năng đưa ra lựa chọn cho chính họ.</p> <p>Các phương pháp tiếp cận dựa trên hiểu biết về chấn thương yêu cầu các quy trình tại nơi làm việc phải xây dựng sự hiểu biết về chấn thương và cách nó ảnh hưởng đến mọi người cũng như tránh gây thêm tổn hại. Chúng ưu tiên sự an toàn, lựa chọn và trao quyền và cũng nhận ra tác động của chấn thương đối với khả năng nhớ lại thông tin của một người. Các quy trình nên ngăn ngừa tác hại và thúc đẩy sửa chữa và phục hồi ở mức độ lớn nhất có thể.</p> <p>Lấy con người làm trung tâm và hiểu biết về chấn thương không phải lúc nào cũng có nghĩa là làm những gì một người yêu cầu, nhưng nó có nghĩa là thực sự xem xét mong muốn của họ và tác động mà các quyết định có thể có đối với họ.</p>

Bảy Tiêu chuẩn phác thảo những gì Ủy ban mong đợi các tổ chức và doanh nghiệp làm để đáp ứng nghĩa vụ tích cực. Chúng dựa trên nghiên cứu về nguyên nhân của hành vi trái pháp luật có liên quan và những gì cần thiết để ngăn chặn hành vi đó xảy ra. Chúng cung cấp một khuôn khổ ‘từ đầu đến cuối’ để phòng ngừa và ứng phó, sau đó các tổ chức và doanh nghiệp có thể điều chỉnh cho phù hợp với lực lượng lao động của mình để đáp ứng nghĩa vụ tích cực của họ.

Các hành động ví dụ được cung cấp để chứng minh cách đáp ứng Tiêu chuẩn theo nhiều cách khác nhau. Chúng được cung cấp như một minh họa để hướng dẫn các tổ chức và doanh nghiệp xác định điều gì có thể hợp lý và phù hợp với họ. Một tổ chức hoặc doanh nghiệp sẽ không nhất thiết phải thực hiện tất cả các ví dụ thực tế được liệt kê dưới đây để đáp ứng nghĩa vụ tích cực. Thay vào đó, nó sẽ phụ thuộc vào những gì hợp lý và tương xứng trong hoàn cảnh của họ.

Tất cả các Tiêu chuẩn đều có liên quan với nhau và hành động được thực hiện để đáp ứng một Tiêu chuẩn cũng có thể hỗ trợ một tổ chức hoặc doanh nghiệp đáp ứng Tiêu chuẩn khác.

Ủy ban đã cung cấp thêm thông tin và ví dụ về cách đáp ứng nghĩa vụ tích cực, cũng như các liên kết đến các nguồn lực bên ngoài và Bảng thuật ngữ, trong Hướng dẫn.

Mặc dù quy mô chỉ là một yếu tố liên quan trong việc xác định biện pháp nào là “hợp lý và tương xứng” trong hoàn cảnh, nhưng việc xác định

các đặc điểm chung của các tổ chức và doanh nghiệp có quy mô khác nhau sẽ là điểm khởi đầu hữu ích. Trong Hướng dẫn Nhanh này, các thuật ngữ sau được sử dụng:

- **‘các tổ chức và doanh nghiệp không có người lao động’** - một thương nhân cá thể hoặc người kinh doanh độc lập không có người lao động
- **‘các tổ chức và doanh nghiệp nhỏ’** - thường ít hơn 20 người lao động
- **“các tổ chức và doanh nghiệp vừa”** - thường từ 20 đến 199 người lao động
- **‘các tổ chức và doanh nghiệp lớn’** - thường có hơn 200 người lao động.

Các tổ chức và quy mô doanh nghiệp này được xác định dựa trên số lượng người lao động và các đặc điểm khác mà các tổ chức và doanh nghiệp này có thể có. Xem Hướng dẫn để biết thêm chi tiết.

Mặc dù Ủy ban hy vọng tất cả các tổ chức và doanh nghiệp có liên quan sẽ đáp ứng các Tiêu chuẩn này, bao gồm cả những tổ chức và doanh nghiệp không có người lao động, Ủy ban thừa nhận rằng ‘các tổ chức và doanh nghiệp không có người lao động’ sẽ chỉ có thể đáp ứng các khía cạnh của Tiêu chuẩn áp dụng cho họ. Ví dụ: khi Tiêu chuẩn đề cập đến các hành động được thực hiện đối với người lao động, khía cạnh này sẽ không áp dụng cho các tổ chức và doanh nghiệp không có người lao động.

10. Các Tiêu chuẩn



10.1 Tiêu chuẩn 1: Lãnh đạo



01: Lãnh đạo

Các nhà lãnh đạo cấp cao hiểu nghĩa 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.

Những người chịu trách nhiệm quản lý và điều hành một tổ chức hoặc doanh nghiệp (**lãnh đạo cấp cao**) đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra nơi làm việc an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử, coi trọng sự đa dạng và bình đẳng giới. Tùy thuộc vào quy mô và cơ cấu của tổ chức, điều này có thể bao gồm chủ sở hữu hoặc người quản lý doanh nghiệp, giám đốc điều hành (CEO), hội đồng quản trị (hoặc tương đương), nhóm lãnh đạo điều hành (ELT), đối tác hoặc giám đốc điều hành.²⁹

Các nhà lãnh đạo cấp cao chịu trách nhiệm cuối cùng và trách nhiệm giải trình về quản trị và tuân thủ pháp luật của tổ chức hoặc doanh nghiệp của họ. Các nhà lãnh đạo cấp cao chịu trách nhiệm về hành động của chính họ, hành động của những người mà họ lãnh đạo và gây ảnh hưởng, việc phân bổ nguồn lực và hình thành văn hóa nơi làm việc ở phạm vi rộng hơn. Các nhà lãnh đạo thiết lập giọng điệu, nghĩa là những gì họ nói và làm sẽ truyền tải thông điệp mạnh mẽ đến nhân viên về những gì được chấp nhận, quan trọng và có giá trị. Lãnh đạo là nền tảng để thực hiện tất cả các Tiêu chuẩn khác trong Hướng dẫn Nhanh này và có liên quan đến các tổ chức và doanh nghiệp thuộc mọi quy mô.

Những người khác có thể hỗ trợ các nhà lãnh đạo cấp cao thực hiện các biện pháp liên quan (chẳng hạn như các nhà quản lý nhân sự), tuy nhiên điều quan trọng là các nhà lãnh đạo cấp cao vẫn có trách nhiệm và chịu trách nhiệm về việc loại bỏ các hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Ví dụ về các hành động mà tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 1: Lãnh đạo bao gồm:³⁰

- Lãnh đạo cấp cao luôn cập nhật kiến thức về vai trò và trách nhiệm của họ liên quan đến nghĩa vụ tích cực, động cơ và tác động của hành vi trái pháp luật có liên quan; làm thế nào để xác định và trả lời nó; và nơi để được tư vấn, thông tin và hỗ trợ, nếu cần. Điều này có thể bao gồm hướng dẫn đọc do Ủy ban ban hành; xem xét các nghiên cứu hoặc báo cáo cụ thể theo ngành có liên quan và đăng ký nhận các cập nhật có liên quan từ các cơ quan quản lý và các cơ quan cấp cao. Nó cũng có thể bao gồm tham dự các buổi giáo dục chất lượng về luật hiện hành và quyền và trách nhiệm của họ.



- Các nhà lãnh đạo cấp cao coi việc ngăn chặn các hành vi bất hợp pháp có liên quan là ưu tiên hàng đầu của lãnh đạo và chứng minh rằng hành vi bất hợp pháp có liên quan sẽ không được dung thứ. Điều này có nghĩa là các nhà lãnh đạo thể hiện cam kết thiết lập các tiêu chuẩn về hành vi tôn trọng tại nơi làm việc cũng như công nhận và buộc mọi người phải chịu trách nhiệm về bất kỳ hành vi bất hợp pháp nào có liên quan tại nơi làm việc.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao đảm bảo rằng các biện pháp thích hợp được phát triển để ngăn chặn và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan. Những điều này sẽ giải quyết từng Tiêu chuẩn; được điều chỉnh phù hợp với hoàn cảnh tổ chức; ghi lại bằng văn bản và thông báo cho người lao động. Đây có thể được gọi là “kế hoạch phòng ngừa và ứng phó”.
- Lãnh đạo cấp cao tích cực giám sát việc thực hiện kế hoạch phòng ngừa, ứng phó; thường xuyên xem xét hiệu quả của nó; và đảm bảo rằng nó được cập nhật sau lần xem xét đó. Điều này nên được thực hiện với sự tham vấn của người lao động.
- Lãnh đạo cấp cao tạo cơ hội cho người lao động đưa ra phản hồi một cách an toàn về hiệu quả hoạt động của lãnh đạo. Điều này có thể bao gồm việc sử dụng hộp thư góp ý ẩn danh, khảo sát hoặc phỏng vấn thôi việc để tìm kiếm phản hồi về thái độ của nhà lãnh đạo và các hành động được thực hiện để tạo ra nơi làm việc an toàn và tôn trọng - cũng như liệu họ có làm đủ để loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan hay không.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao truyền đạt kỳ vọng về hành vi tôn trọng tại nơi làm việc.
 - Đối với người lao động, trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhỏ, điều này có thể xảy ra khi giới thiệu, trong các cuộc họp nhóm, qua email, trong ‘các cuộc thông tin nhanh’ và thông qua các dấu hiệu tại nơi làm việc và được củng cố thông qua các chính sách tại nơi làm việc. Trong các tổ chức và doanh nghiệp vừa và lớn, điều này có thể được thực hiện thông qua mạng nội bộ và thông qua hợp đồng của người lao động, và được củng cố thông qua các giá trị tổ chức.
 - Đối với các bên thứ ba có liên hệ với nhân viên (chẳng hạn như khách hàng và bệnh nhân), trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhỏ, điều này có thể bao gồm việc hiển thị áp phích tại nơi làm việc về hành vi hoặc thông điệp tôn trọng trên các nền tảng CNTT dùng chung. Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp vừa hoặc lớn, điều này có thể bao gồm các điều khoản hợp đồng yêu cầu bên thứ ba tuân thủ chính sách hành vi tôn trọng của tổ chức.
- Lãnh đạo cấp cao đóng vai trò làm gương về hành vi tôn trọng trong tương tác với người lao động cũng như các bên thứ ba. Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhỏ, điều này có thể bao gồm việc sử dụng ngôn ngữ tôn trọng và không phân biệt đối xử; chỉ trích hành vi thiếu tôn trọng khi nó xảy ra; và tìm kiếm phản hồi từ người lao động. Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp vừa hoặc lớn, hợp đồng của các nhà lãnh đạo cũng có thể bao gồm các nghĩa vụ về hành vi tôn trọng mẫu mực.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao thừa nhận hành vi tích cực, kể cả trong các cuộc họp nhóm hoặc bằng cách trao giải thưởng cho nhân viên. Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp vừa hoặc lớn, điều này có thể bao gồm việc sử dụng thù lao và các biện pháp khuyến khích khác để tác động đến hành vi tích cực.

- Lãnh đạo cấp cao đảm bảo các biện pháp xử lý thích đáng và tương xứng đối với những người có hành vi vi phạm pháp luật có liên quan, bất kể vị trí hoặc tầm quan trọng của họ đối với tổ chức hoặc doanh nghiệp.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao đảm bảo rằng những người lao động báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan không phải chịu hậu quả tiêu cực đối với sự phát triển nghề nghiệp hoặc sức khỏe và sự an toàn của họ.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao hỗ trợ và khuyến khích người lao động thực hiện giáo dục có liên quan (bao gồm đào tạo hoặc học tập chính quy). Điều này nên bao gồm việc thúc đẩy giáo dục như một phần của cam kết rộng hơn tại nơi làm việc đối với thay đổi văn hóa, bình đẳng giới và hòa nhập. Hỗ trợ cũng có thể bao gồm việc cung cấp thời gian trong giờ làm việc để hoàn thành chương trình học.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao đưa ra các tuyên bố thể hiện cam kết của họ và tiến tới loại bỏ các hành vi bất hợp pháp có liên quan. Các tuyên bố có thể được đưa ra trong nội bộ và bên ngoài, và có thể xảy ra theo nhiều cách khác nhau - cho dù trong một cuộc thảo luận không chính thức với người lao động, hoặc bằng một tuyên bố công khai chính thức.
- Các tổ chức và doanh nghiệp đảm bảo rằng các nhà lãnh đạo cấp cao có trách nhiệm và chịu trách nhiệm về việc đáp ứng nghĩa vụ tích cực và cam kết bình đẳng giới. Ví dụ, trong các tổ chức vừa và lớn, điều này có thể được làm rõ trong các tài liệu quản trị quan trọng, cũng như bằng cách biến văn hóa tích cực tại nơi làm việc và hành vi tôn trọng vai trò làm gương trở thành một điều hiển nhiên hay trở thành cấu phần trong khung bổ nhiệm và đánh giá năng lực cho các lãnh đạo cấp cao. Các tài liệu quản trị quan trọng cũng có thể phác thảo hậu quả đối với các nhà lãnh đạo cấp cao tham gia vào hành vi bất hợp pháp có liên quan hoặc không đáp ứng các kỳ vọng và trách nhiệm liên quan đến việc loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 1: Lãnh đạo có thể bao gồm:

- các biện pháp được đề xuất bằng văn bản để loại bỏ hành vi trái pháp luật có liên quan (bằng cách tham khảo từng Tiêu chuẩn) và tiến độ thực hiện các biện pháp đó (ví dụ: 'kế hoạch phòng ngừa và ứng phó' bằng văn bản)
- thư từ và bằng chứng tham vấn với người lao động (và đại diện của họ, nếu có liên quan) như chương trình họp và ghi chú
- phản hồi từ người lao động, kết quả khảo sát người lao động và phỏng vấn thổi việc và các hành động được thực hiện để giải quyết các vấn đề được nêu ra
- chính sách, quy tắc ứng xử, hợp đồng và mô tả vị trí của lãnh đạo cấp cao, tài liệu đánh giá hiệu suất, kế hoạch khuyến khích và Chỉ số Hiệu suất Chính (KPI)
- Sổ tay và quy trình giới thiệu dành cho lãnh đạo cấp cao
- Giá trị tổ chức, bảng thông báo và mạng nội bộ
- giấy tờ và biên bản của hội đồng quản trị
- tuyên bố về hành vi bất hợp pháp có liên quan tại nơi làm việc hoặc bên ngoài
- biển báo cho các bên thứ ba (chẳng hạn như khách hàng và bệnh nhân) về hành vi trái pháp luật có liên quan và những kỳ vọng về hành vi đối với các điều khoản tham gia hoặc dịch vụ
- một bản sao của Hướng dẫn này hoặc các tài liệu liên quan khác của Ủy ban (bao gồm cả những tài liệu dành riêng cho các tổ chức và doanh nghiệp nhỏ) có chữ ký của lãnh đạo cấp cao để xác nhận rằng chúng đã được đọc và hiểu
- hồ sơ tham dự các buổi hoặc học phần đào tạo dành cho lãnh đạo cấp cao kèm theo bản sao nội dung đào tạo.



10.2 Tiêu chuẩn 2: Văn hóa



02: 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 họ.

Văn hóa tổ chức được tạo thành từ các giá trị, thái độ và hành vi được khẳng định một cách rõ ràng hoặc ngầm định bởi một tổ chức hoặc doanh nghiệp. Nó đặt ra các giới hạn về những gì có thể chấp nhận được và cách quản lý hành vi trái pháp luật có liên quan nếu nó xảy ra.

Nền văn hóa an toàn và tôn trọng coi trọng và thúc đẩy bình đẳng giới, đa dạng và hòa nhập, là cốt lõi của việc loại bỏ các hành vi trái pháp luật có liên quan, cũng như xây dựng lòng tin và sự tự tin vào các hệ thống sẵn có để ứng phó. Ngược lại, một nền văn hóa dễ dãi hạ thấp giá trị phụ nữ, chấp nhận và bình thường hóa sự phân biệt giới tính, phân biệt đối xử và quấy rối tình dục hàng ngày, đồng thời loại trừ các nhóm yếu thế, sẽ tạo ra môi trường cho các hành vi trái pháp luật có liên quan phát triển.

Văn hóa có thể được truyền đạt một cách chính thức thông qua các chính sách, quy trình, tuyên bố của lãnh đạo, lợi ích của người lao động và quy tắc ứng xử, cũng như không chính thức thông qua các cách tương tác được chấp nhận, thái độ đối với giờ làm việc và cân bằng công việc/cuộc sống, và liệu sự đa dạng và hòa nhập có được chấp nhận như một chuẩn mực hay không.

Như đã thấy từ *Tiêu chuẩn 1: Lãnh đạo*, các nhà lãnh đạo cấp cao nhất trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp (ví dụ: chủ doanh nghiệp, hội đồng quản trị và CEO) chịu trách nhiệm thiết lập (khả năng truyền đạt mệnh lệnh) về những gì được chấp nhận và có giá trị, và do đó đóng một vai trò rất quan trọng trong việc thiết lập văn hóa

nơi làm việc. Tuy nhiên, văn hóa được xây dựng và chịu ảnh hưởng không chỉ bởi các nhà lãnh đạo cấp cao. Thay vào đó, nó bị ảnh hưởng và định hình bởi các nhà lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp, cũng như cách mọi người ở nơi làm việc hành động mỗi ngày, trong mọi việc họ làm.

Trong bối cảnh này, 'nhà lãnh đạo và quản lý' bao gồm bất kỳ người nào có trách nhiệm quản lý các nhân viên khác, bao gồm trưởng nhóm, giám sát viên, giám đốc điều hành, quản lý trực tiếp, quản lý con người và các nhà quản lý khác. Các nhà lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp có quyền thực thi các thái độ và hành vi có thể chấp nhận được và do đó có trách nhiệm đóng vai trò tích cực trong việc xác định và ban hành văn hóa nơi làm việc tích cực. Điều này bao gồm cách họ giải quyết các hành vi hàng ngày, chẳng hạn như chỉ ra hành vi trái pháp luật khi họ chứng kiến hành vi đó, thực hiện hành động để phản ứng với hành vi trái pháp luật và làm gương về hành vi tôn trọng.

Văn hóa cũng được hình thành và bị ảnh hưởng bởi sự tương tác hàng ngày của người lao động và những người khác tại nơi làm việc (chẳng hạn như khách hàng, đối tác và bệnh nhân). Điều này bao gồm cách mọi người tương tác và nói chuyện với nhau, cũng như hành vi mà mọi người cho là chấp nhận được.

Văn hóa của bất kỳ tổ chức hoặc doanh nghiệp nào cũng nên trao quyền cho mọi người báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan và giảm thiểu tác hại khi họ làm vậy. Nó cũng cần khiến mọi người chịu trách nhiệm về hành động của họ.

Ví dụ về các hành động mà tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 2: Văn hóa bao gồm:³¹

- Ưu tiên và hỗ trợ bình đẳng giới và đa dạng trong tổ chức hoặc doanh nghiệp - bao gồm đặc biệt chú ý đến cân bằng giới và đa dạng trong tuyển dụng. Trong các tổ chức và doanh nghiệp vừa và lớn, điều này cũng có thể liên quan đến việc phát triển một chiến lược bình đẳng giới toàn diện (bao gồm các mục tiêu bình đẳng giới) và chiến lược đa dạng và hòa nhập, cũng như đánh giá hiệu suất so với các mục tiêu.
- Thực hiện “các biện pháp đặc biệt” hoặc các sáng kiến phân biệt đối xử tích cực để thúc đẩy bình đẳng giới và đa dạng, bao gồm cả trong điều kiện tuyển dụng và việc làm.
- Các nhà lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp đóng vai trò mô hình hóa hành vi tôn trọng trong các tương tác với người lao động và các bên thứ ba như khách hàng, đối tác và bệnh nhân. Điều này có thể bao gồm việc sử dụng ngôn ngữ tôn trọng và không phân biệt đối xử và kêu gọi hành vi thiếu tôn trọng khi nó xảy ra.
- Các nhà lãnh đạo và quản lý ở tất cả các cấp yêu cầu mọi người chịu trách nhiệm về trách nhiệm của họ trong việc tạo ra văn hóa nơi làm việc tích cực và cách họ phản ứng với các sự cố. Ví dụ, những đóng góp của mọi người tại nơi làm việc đối với việc tạo ra văn hóa nơi làm việc tích cực được thảo luận và phản ánh cởi mở trong các tài liệu chính sách có liên quan và có giá trị trong các đánh giá hiệu suất và quá trình thăng tiến.
- Lãnh đạo, quản lý các cấp thường xuyên và truyền đạt rõ ràng những kỳ vọng về hành vi tôn trọng; hành vi nào là không thể chấp nhận được và hậu quả của việc thực hiện hành vi đó. Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhỏ, điều này có thể xảy ra trong buổi giới thiệu, trong các cuộc họp nhóm và trong ‘các buổi thông tin nhanh’, và được củng cố bằng email, áp phích, thông báo hoặc tài liệu quảng cáo. Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp vừa hoặc lớn, những thông điệp này cũng có thể được củng cố thông qua các giá trị tổ chức, chính sách và chiến lược được công bố nội bộ, hợp đồng của người lao động, quy tắc ứng xử và mạng nội bộ.
- Các nhà lãnh đạo và quản lý các cấp yêu cầu mọi người phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình; khuyến khích người lao động làm điều tương tự; và đảm bảo rằng những người có hành vi sai trái không được bảo vệ, khen thưởng hoặc thăng chức (bao gồm lãnh đạo và quản lý các cấp, người lao động và bên thứ ba như khách hàng và đối tác ‘có giá trị cao’).
 - Điều này có thể bao gồm việc đưa ra những nhận xét thiếu tôn trọng (ví dụ: ‘phân biệt giới tính hàng ngày’) hoặc từ chối dịch vụ cho một khách hàng có hành vi trái pháp luật có liên quan.
 - Điều này cũng có thể bao gồm các cuộc thảo luận không chính thức với những người lao động có hành vi thiếu tôn trọng cũng như các quy trình kỷ luật chính thức (đảm bảo các hậu quả tương xứng và nhất quán đối với những người có hành vi trái pháp luật liên quan).
- Các nhà lãnh đạo và quản lý hành động để đảm bảo rằng môi trường làm việc trực tuyến được an toàn và tôn trọng. Ví dụ: kiểm duyệt chức năng trò chuyện trong các cuộc họp trực tuyến, xóa nội dung thiếu tôn trọng và phân biệt đối xử, đồng thời đào tạo nhân viên về các hành vi trực tuyến được chấp nhận và an toàn.
- Tôn vinh những hành vi tích cực, bao gồm việc ghi nhận từng nhân viên khi họ thực hiện những hành vi tích cực, kêu gọi những hành vi tích cực trong các cuộc họp nhân viên; hoặc thông qua phần thưởng nhân viên. Điều này có thể được thực hiện bởi tất cả người lao động, không chỉ lãnh đạo và quản lý.
- Khuyến khích và hỗ trợ người lao động ứng phó an toàn với các hành vi trái pháp luật có liên quan. Điều này có thể bao gồm việc nói với người lao động rằng họ được khuyến khích chỉ ra hành vi thiếu tôn trọng hoặc cung cấp đào tạo người ngoài cuộc cho người lao động.



Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 2: Văn hóa có thể bao gồm:

- thư từ với người lao động và ghi chú cuộc họp, phản hồi từ người lao động, phỏng vấn thôi việc và kết quả khảo sát người lao động và các hành động liên quan
- tài liệu bằng văn bản như áp phích, thông báo và tài liệu quảng cáo
- Hướng dẫn giới thiệu, giá trị tổ chức, quy tắc ứng xử, hợp đồng của người lao động, mô tả công việc và kế hoạch khuyến khích / cơ cấu tiền thưởng, kế hoạch thực hiện và phát triển, quy trình tuyển dụng và thăng tiến
- ghi chú từ các cuộc tham vấn với mạng lưới nhân viên và các nhóm đa dạng và các hành động liên quan
- dữ liệu về bình đẳng giới và đa dạng nơi làm việc và các hành động liên quan
- các chiến lược, mục tiêu về bình đẳng giới và đa dạng giới và các chỉ số hiệu suất liên quan.

Lưu ý: Các bước tiếp theo ngoài những bước được xác định ở đây có thể được yêu cầu theo luật WHS nếu văn hóa nơi làm việc tạo ra rủi ro đối với sức khỏe và an toàn, và nếu có các biện pháp kiểm soát thực tế hợp lý có thể được thực hiện để loại bỏ hoặc giảm thiểu rủi ro đó.

10.3 Tiêu chuẩn 3: Kiến thức



03: 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 phương pháp tiếp cận truyền thống đối với giáo dục tại nơi làm việc (chẳng hạn như đào tạo một lần khi giới thiệu) đã được chứng minh là không hiệu quả trong việc loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan. Điều này đặc biệt xảy ra nếu họ không được củng cố định kỳ bằng các cơ hội để người lao động xây dựng và áp dụng kiến thức và kỹ năng của mình. Trọng tâm của giáo dục không nên tập trung vào tần suất đào tạo chính quy, mà là chất lượng và hiệu quả của giáo dục thường xuyên. Giáo dục nên được trình bày như một phần cần thiết và có ý nghĩa của sự tham gia tại nơi làm việc, thay vì chỉ là một yêu cầu tuân thủ.

Giáo dục nên bao gồm bản chất của hành vi trái pháp luật có liên quan; nguyên nhân gây ra nó; mức độ mà nó xảy ra; tác hại mà nó gây ra; và kỹ năng xác định và ứng phó với nó.

Giáo dục nên vượt ra ngoài những gì không thể chấp nhận được đối với loại hình làm việc mà các tổ chức và doanh nghiệp muốn tạo ra hoặc khuyến khích. Nó cần hướng tới việc đạt được sự thay đổi về thái độ và hành vi nhằm thúc đẩy bình đẳng và đa dạng giới cũng như giải quyết vấn đề phân biệt đối xử.

Giáo dục và đào tạo cũng nên được thiết kế để đáp ứng nhu cầu của đối tượng mục tiêu. Ví dụ, đào tạo hoặc học tập chính thức cho các nhà lãnh đạo và quản lý có thể cần phải toàn diện hơn và bao gồm phát triển kỹ năng liên quan đến việc xác định rủi ro của hành vi bất hợp pháp có liên quan và phản ứng thích hợp với các báo cáo về hành vi đó.

Để có hiệu quả, đào tạo hoặc học tập chính thức nên:

- là bắt buộc đối với tất cả người lao động mới và hiện tại
- là một phần của cam kết rộng hơn tại nơi làm việc đối với thay đổi văn hóa, bình đẳng giới và hòa nhập; với các nhà lãnh đạo thể hiện tầm quan trọng của đào tạo và giáo dục thông qua những gì họ nói và cách họ hành động (để việc đào tạo hoặc học tập chính thức không chỉ đơn giản là một yêu cầu tuân thủ pháp luật; và để người lao động tham gia một cách có ý nghĩa và phát triển kỹ năng)



- được dẫn dắt bởi những người hướng dẫn có chuyên môn về phân biệt đối xử và quấy rối, cũng như các kỹ năng để tương tác với những người có nguồn gốc văn hóa và ngôn ngữ đa dạng cũng như các nguồn gốc bị thiệt thòi khác
- tập trung vào việc phát triển các kỹ năng hành vi và cách suy nghĩ và hành động mới, cũng như cung cấp kiến thức để hỗ trợ các kỹ năng đó
- liên quan đến sự tham gia sâu sắc và tích cực, có không gian để tranh luận và thảo luận, đồng thời tạo không gian cho các câu hỏi, nghi ngờ và quan ngại
- cung cấp một không gian an toàn để thảo luận, tranh luận và phản ánh, có thể yêu cầu một số học phần nhất định phải dành riêng cho giới tính
- phản ánh sự đa dạng văn hóa của tổ chức hoặc doanh nghiệp.

Ví dụ về các hành động mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 3: Kiến thức bao gồm:³²

- Thiết lập một chính sách liên quan đến hành vi tôn trọng và hành vi bất hợp pháp và đảm bảo rằng nó được truyền đạt cho người lao động, tuân thủ nhất quán và thường xuyên xem xét để cải thiện (tham khảo ý kiến của người lao động). Trong bối cảnh này, chính sách có nghĩa là một tập hợp các quy tắc đã được thống nhất hoặc chấp nhận về những gì có thể chấp nhận được; và những gì sẽ được thực hiện để đáp lại hành vi không thể chấp nhận được. Đối với hầu hết các tổ chức và doanh nghiệp, nó sẽ được thể hiện bằng văn bản. Chính sách có thể được truyền đạt cho người lao động thông qua mô tả vị trí, hợp đồng, quy trình giới thiệu, giáo dục và đào tạo, email, quy tắc ứng xử và bảng thông báo. Trong các tổ chức và doanh nghiệp vừa và lớn, nó cũng có thể được đưa vào các quy trình thực hiện và quảng bá cũng như mạng nội bộ.
- Cung cấp giáo dục về hành vi trái pháp luật có liên quan, bao gồm đào tạo chính quy, bổ sung bằng các cơ hội học tập liên tục và tài

liệu bằng văn bản (có thể dễ dàng tiếp cận). Giáo dục nên hiểu biết về chấn thương và phù hợp với vai trò và trách nhiệm cụ thể. Các tổ chức vừa và lớn cũng có thể xem xét các ví dụ thực tế sau:

- thu hút các chuyên gia có liên quan để cung cấp giáo dục và đào tạo, hỗ trợ và tư vấn
- sử dụng các nguồn lực giáo dục có chất lượng theo ngành, lĩnh vực và nghề nghiệp
- cung cấp cho các nhà lãnh đạo và nhà quản lý nền giáo dục cụ thể về cách thực hiện phương pháp tiếp cận giao thoa để ngăn chặn và ứng phó với hành vi trái pháp luật có liên quan.
- Đảm bảo rằng thông tin về hành vi bất hợp pháp, hậu quả của việc tham gia vào hành vi đó và nơi tìm kiếm sự hỗ trợ được đưa vào áp phích, tài liệu quảng cáo, tờ thông tin và chính sách bằng văn bản, bao gồm các tài liệu dịch nếu có.

Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 3: Kiến thức có thể bao gồm:

- hồ sơ tham dự các buổi hoặc mô-đun đào tạo, kèm theo bản sao nội dung đào tạo
- các chính sách và quy trình bằng văn bản, chẳng hạn như chính sách Hành vi Phù hợp tại Nơi làm việc hoặc chính sách Hành vi Tôn trọng tại Nơi làm việc (giải quyết các hành vi và tiêu chuẩn hành vi bất hợp pháp có liên quan) và thủ tục báo cáo
- Ghi chú và chương trình nghị sự từ các cuộc họp với nhân viên và 'buổi thông tin nhanh'
- Mô tả vị trí, kế hoạch làm việc và khung phát triển hiệu suất với các yêu cầu học tập bắt buộc
- tài liệu giáo dục đã được cung cấp cho tất cả nhân viên
- phản hồi từ người lao động hoặc dữ liệu khảo sát sự tham gia để chứng minh mức độ hiểu biết về hành vi bất hợp pháp có liên quan; và thái độ đối với hành vi đó.

10.4 Tiêu chuẩn 4: Quản lý rủi ro



04: 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.

Tất cả các tổ chức và doanh nghiệp đều có nguy cơ về hành vi bất hợp pháp có liên quan ảnh hưởng hoặc liên quan đến người lao động của họ.

Hành vi bất hợp pháp có liên quan có thể gây ra rủi ro đáng kể đối với sức khỏe tâm lý và thể chất và sự an toàn của người lao động và những người khác tại nơi làm việc. Nó cũng có thể vi phạm quyền bình đẳng, không phân biệt đối xử và nhân phẩm của một người. Do đó, hành vi bất hợp pháp có liên quan thể hiện rủi ro đối với quyền bình đẳng, ngay cả khi nó không gây ra rủi ro cụ thể hoặc có thể xác định được đối với sức khỏe và an toàn. Nếu hành vi là bất hợp pháp theo Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính và được quy định trong nghĩa vụ tích cực thì các biện pháp hợp lý và tương xứng phải được thực hiện để loại bỏ hành vi đó trong khả năng có thể.

Quản lý rủi ro là một phần tiêu chuẩn trong việc điều hành bất kỳ tổ chức hoặc doanh nghiệp nào. Đó là một yêu cầu theo luật WHS và phải là một phần của 'kế hoạch phòng ngừa và ứng phó' mà một tổ chức hoặc doanh nghiệp phát triển để đáp ứng nghĩa vụ tích cực trong Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính.

Các tổ chức và doanh nghiệp nên xem xét liệu có tồn tại các yếu tố thúc đẩy và rủi ro đã biết đối với hành vi trái pháp luật có liên quan tại nơi làm việc của họ hay không. Điều này sẽ giúp họ đánh giá rủi ro xảy ra hành vi trái pháp luật có liên quan tại nơi làm việc của họ và thực hiện hành động hiệu quả để ngăn chặn hành vi đó. Ví dụ, sự mất cân bằng quyền lực và bất bình đẳng giới được cho là nguyên nhân chính dẫn đến một số hình thức hành vi trái pháp luật có liên quan.

Các tổ chức và doanh nghiệp hiểu bản chất, mức độ và tác động của hành vi bất hợp pháp có liên quan đến nơi làm việc của họ - bao gồm những hành vi cấu thành hành vi bất hợp pháp có liên quan; những người có nhiều khả năng bị ảnh

hưởng nhất; khi nào và ở đâu nó có nhiều khả năng xảy ra nhất; và làm thế nào để môi trường, cấu trúc và văn hóa nơi làm việc có thể thúc đẩy điều đó - có thể đánh giá tốt hơn những rủi ro cụ thể hiện có tại nơi làm việc của họ. Họ cũng có thể thực hiện các biện pháp nhằm mục tiêu để loại bỏ, giảm thiểu và / hoặc kiểm soát các rủi ro này (**biện pháp kiểm soát**).

Cách tiếp cận dựa trên rủi ro bao gồm:

- thường xuyên xác định và đánh giá rủi ro của hành vi bất hợp pháp có liên quan xảy ra, cũng như tác động đến sức khỏe và an toàn mà hành vi đó có thể gây ra
- thực hiện các biện pháp kiểm soát hiệu quả để giải quyết các rủi ro đã xác định
- thường xuyên xem xét các biện pháp kiểm soát để xác định xem chúng có còn hiệu quả và phù hợp trong việc kiểm soát các rủi ro đã xác định và điều chỉnh khi cần thiết hay không.

Quản lý rủi ro hiệu quả đòi hỏi sự tham gia và tham vấn có ý nghĩa với người lao động (và đại diện của họ) vì họ thường ở vị trí tốt nhất để biết những rủi ro cụ thể tại nơi làm việc của mình.

Khi thực hiện đánh giá rủi ro và xác định các biện pháp kiểm soát thích hợp, cần xem xét **thời lượng** (một người tiếp xúc với rủi ro bao lâu), **tần suất** (một người tiếp xúc với rủi ro thường xuyên đến mức nào) và **mức độ nghiêm trọng** (nghiêm trọng đến đâu) của các rủi ro được xác định. Thực hiện cách tiếp cận này cho phép một tổ chức hoặc doanh nghiệp xác định rủi ro nào cần được ưu tiên khi thực hiện các biện pháp kiểm soát thích hợp. Những rủi ro nghiêm trọng hơn đối với sức khỏe và an toàn có thể cần được tổ chức hoặc doanh nghiệp chú ý và áp dụng các biện pháp bổ sung.



Ví dụ về các hành động mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 4: Quản lý rủi ro bao gồm:³³

- Xử lý hành vi bất hợp pháp có liên quan như một rủi ro bình đẳng và rủi ro về sức khỏe và an toàn, đồng thời đảm bảo rằng các lãnh đạo cấp cao (bao gồm cả chủ doanh nghiệp) tích cực tham gia và chịu trách nhiệm về quy trình quản lý rủi ro liên quan đến hành vi trái pháp luật có liên quan.
- Các nhà lãnh đạo cấp cao tìm kiếm và được cung cấp thông tin về:
 - rủi ro, tính chất và mức độ của hành vi trái pháp luật có liên quan trong tổ chức hoặc doanh nghiệp
 - các hành động được thực hiện để ngăn chặn và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan
 - kết quả của báo cáo và hậu quả đối với những người có hành vi trái pháp luật có liên quan
 - xu hướng, mô hình và bài học kinh nghiệm.
- Thiết lập và đào tạo nhân sự tại nơi làm việc với nhiệm vụ cụ thể để giải quyết các hành vi vi phạm pháp luật có liên quan. Hỗ trợ các vai trò này, bao gồm cung cấp thời gian trong giờ làm việc để tham gia khóa đào tạo liên quan.
- Xem xét hướng dẫn WHS liên quan đến ngành, bao gồm các Quy tắc Thực hành đã được phê duyệt.
- Yêu cầu các nhà lãnh đạo và quản lý chịu trách nhiệm (ví dụ: thông qua mô tả công việc và quy trình thực hiện và thăng tiến) để giám sát rủi ro và tạo ra văn hóa và hệ thống tại nơi làm việc thúc đẩy bình đẳng giới, tôn trọng, an toàn, đa dạng và không phân biệt đối xử.
- Tham khảo ý kiến của người lao động, các bên liên quan và người đại diện (bao gồm cán bộ liên lạc, đại diện về sức khỏe và an toàn, ủy ban) về địa điểm và thời điểm người lao động gặp rủi ro, các biện pháp kiểm soát được đề xuất và tính hiệu quả của các biện pháp kiểm soát.
- Sử dụng nhiều nguồn thông tin (bao gồm báo cáo, dữ liệu ngành, phỏng vấn thổi việc, xu hướng tại nơi làm việc) để xem xét thời điểm, địa điểm và cách thức hành vi trái pháp luật có thể xảy ra và ai có thể tham

gia vào hành vi đó (bao gồm cả mối quan hệ với bên thứ ba).

- Xem xét các rủi ro vốn có trong không gian vật lý, hệ thống làm việc và hồ sơ nơi làm việc. Điều này bao gồm các rủi ro liên quan đến động cơ dẫn đến hành vi trái pháp luật có liên quan (chẳng hạn như bất bình đẳng giới và mất cân bằng quyền lực).
- Xem xét các cá nhân có thể có nguy cơ gặp phải hành vi bất hợp pháp có liên quan cao hơn những người khác, cũng như những người gặp phải các rào cản bổ sung trong việc báo cáo và tìm kiếm hỗ trợ.
- Thực hiện các biện pháp kiểm soát có thể:
 - liên quan đến môi trường làm việc vật lý (ví dụ: lắp đặt camera an ninh và/hoặc cảnh báo cưỡng bức).
 - Liên quan đến việc thay đổi phương pháp và thủ tục làm việc để giảm thiểu rủi ro về hành vi bất hợp pháp có liên quan (ví dụ: phân công hai người trong một cửa hàng vào buổi tối).
- Cung cấp cho người lao động giáo dục, đào tạo hoặc hướng dẫn cần thiết để thực hiện các biện pháp kiểm soát.

Lưu ý: Trong Phụ lục 3, Hướng dẫn cung cấp ví dụ về các biện pháp kiểm soát cụ thể mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để giải quyết rủi ro về hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 4: Quản lý rủi ro có thể bao gồm:

- thư từ với người lao động, chương trình họp và ghi chú
- khung rủi ro hoàn chỉnh và/hoặc sổ đăng ký rủi ro (hoặc bằng chứng khác về việc xác định và đánh giá rủi ro cũng như việc thực hiện và xem xét các biện pháp kiểm soát)
- các cuộc phỏng vấn thổi việc, kết quả khảo sát hoặc ghi chú từ các cuộc tham vấn với người lao động và các hành động ứng phó được thực hiện
- Mô tả vị trí cho các vai trò như nhân viên liên lạc, ủy ban sức khỏe và an toàn và đại diện
- phân tích dữ liệu liên quan đến hành vi bất hợp pháp có liên quan, bao gồm số liệu báo cáo và các chỉ số bình đẳng giới
- giấy tờ và biên bản của hội đồng quản trị
- kiểm tra và đánh giá hiệu quả kiểm soát bằng văn bản.

10.5 Tiêu chuẩn 5: Hỗ trợ



05: 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.

Hỗ trợ là điều cần thiết để giảm tác hại ngắn hạn và dài hạn của hành vi bất hợp pháp có liên quan, cũng như trao quyền cho mọi người đưa ra quyết định về bất kỳ hành động nào mà họ có thể thực hiện vì hành vi đó.

Cung cấp hỗ trợ thích hợp cho người lao động trước, trong và sau khi xảy ra hành vi bất hợp pháp có liên quan có thể giúp thúc đẩy một nền văn hóa an toàn, tôn trọng và không phân biệt đối xử. Điều này thúc đẩy hành vi tốt hơn và giúp loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan. Các phương án hỗ trợ hiệu quả cũng làm tăng khả năng báo cáo sẽ được thực hiện khi xảy ra hành vi bất hợp pháp có liên quan, cho phép hành động được thực hiện để giải quyết hành vi và ngăn chặn bất kỳ sự cố nào khác xảy ra.

Cần cung cấp sự hỗ trợ cho tất cả người lao động, bất kể họ có chọn báo cáo chính thức về trải nghiệm của mình về hành vi trái pháp luật có liên quan hoặc hành vi mà họ đã chứng kiến hay không. Nó phải lấy con người làm trung tâm và hiểu biết về chấn thương để đảm bảo rằng những người chứng kiến hoặc trải qua hành vi trái pháp luật có liên quan không bị tổn hại thêm bởi các phản ứng.

Hỗ trợ có thể có nhiều hình thức. Nó có thể không chính thức, chẳng hạn như hỏi một nhân viên xem họ có muốn nghỉ phép sau khi trải nghiệm hành vi bất hợp pháp có liên quan hay

thay đổi tại nơi làm việc để tránh họ phải tương tác với người có hành vi đó hay không. Nó cũng có thể trang trọng hơn, chẳng hạn như thông qua các nhân viên liên lạc hoặc đại diện sức khỏe và an toàn; cung cấp một đầu mối liên lạc được chỉ định để cung cấp hỗ trợ an sinh khi một người báo cáo trải nghiệm của họ; hoặc cung cấp quyền tiếp cận tư vấn bên ngoài, bí mật thông qua Chương trình Hỗ trợ Nhân viên.

Đối với bất kỳ người nào, trải nghiệm hoặc chứng kiến hành vi bất hợp pháp có liên quan có thể gây tổn hại về tâm lý và / hoặc thể chất, bao gồm cả chấn thương. Những ảnh hưởng của điều này có thể sâu sắc và lâu dài. Các tổ chức và doanh nghiệp nên nhận ra điều này và xem xét việc cung cấp hoặc tạo điều kiện tiếp cận bí mật về sức khỏe tâm thần, phúc lợi và các hỗ trợ khác cho những người lao động bị ảnh hưởng.

Do nhiều người gặp phải hành vi trái pháp luật liên quan tại nơi làm việc không báo cáo hành vi đó nên người lao động có thể tiếp cận thông tin về các hỗ trợ sẵn có mà không cần họ phải nói chuyện với bất kỳ ai tại nơi làm việc. Sự hỗ trợ phải được bảo mật và cung cấp cho tất cả người lao động bất kể họ có chọn báo cáo trải nghiệm của mình về hành vi trái pháp luật có liên quan hoặc hành vi mà họ đã chứng kiến hay không.



Ví dụ về các hành động mà tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 5: Hỗ trợ bao gồm:

- Cung cấp thông tin dễ tiếp cận về các hỗ trợ sẵn có, chẳng hạn như cung cấp thông tin khi một người mới bắt đầu làm việc; áp phích, tờ rơi và các thông tin khác xung quanh nơi làm việc; hoặc email và thông tin trên mạng nội bộ của nhân viên, nếu có.
- Đảm bảo rằng hỗ trợ có sẵn cho người lao động trong nội bộ và bên ngoài, bao gồm hỗ trợ có thể được tiếp cận ẩn danh hoặc không tiết lộ cho tổ chức hoặc doanh nghiệp. Các lựa chọn hỗ trợ nội bộ có thể bao gồm chủ sở hữu hoặc người quản lý, nhân viên cao cấp đáng tin cậy, đại diện sức khỏe và an toàn hoặc đại biểu công đoàn. Hỗ trợ bên ngoài có thể bao gồm dịch vụ 1800 RESPECT, bác sĩ gia đình, cố vấn, đại diện công đoàn hoặc Chương trình Hỗ trợ Nhân viên (EAP). Đảm bảo rằng những người trong vai trò hỗ trợ được đào tạo đúng cách và xem xét sự cần thiết phải phát triển Kế hoạch Sơ cứu Sức khỏe Tâm thần nếu có cũng rất quan trọng. Các lựa chọn hỗ trợ chuyên môn có thể được cung cấp phù hợp với văn hóa cụ thể.

Điều quan trọng là sự hỗ trợ phải giảm thiểu tác hại. Sự an toàn của người lao động cần được ưu tiên trước các quy trình xử lý kỷ luật; người lao động có thể tiếp cận hỗ trợ bất cứ lúc nào (kể cả sau khi quá trình báo cáo và phản hồi kết thúc); và một người liên hệ được chỉ định phải được cung cấp cho bất kỳ ai báo cáo hành vi trái pháp luật có liên quan. Bất cứ khi nào có thể, những người cung cấp hỗ trợ cho những người bị ảnh hưởng nên tách biệt với những người điều tra báo cáo và đưa ra quyết định về kết quả. Các nhà lãnh đạo và quản lý cũng nên được đào tạo để nhận báo cáo theo cách lấy con người làm trung tâm, hiểu biết về chấn thương và bảo mật.

Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 5: Hỗ trợ có thể bao gồm:

- Áp phích, tài liệu quảng cáo hoặc email đưa ra các tùy chọn hỗ trợ có sẵn
- hồ sơ tham dự các buổi đào tạo và nội dung đào tạo liên quan
- Bảng chứng về các hỗ trợ được cung cấp và cung cấp trong các trường hợp riêng lẻ, chẳng hạn như email cho nhân viên hoặc ghi chú về các cuộc trò chuyện
- đưa vào khảo sát nhân viên các câu hỏi về kiến thức và khả năng tiếp cận hỗ trợ
- Chi tiết EAP và dữ liệu về số lần EAP được truy cập.

10.6 Tiêu chuẩn 6: Báo cáo và phản hồi



06: 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 hạn chế tác hại và giảm thiểu việc trở thành nạn nhân của những người liên quan.

Hậu quả là nhất quán và tương xứng.

Các quy trình thông thường để báo cáo và trả lời các báo cáo về hành vi bất hợp pháp có liên quan đã được chứng minh là không hiệu quả trong quá khứ do có rất ít lựa chọn và phương án đối với người bị ảnh hưởng bởi hành vi đó. Việc tập trung vào các cuộc điều tra, thường kéo dài, gây tranh cãi và phức tạp, có thể gây tổn thương và mất quyền lực đối với những người báo cáo. Các phản ứng điển hình cũng tìm cách ưu tiên việc tránh trách nhiệm pháp lý và bảo vệ danh tiếng của tổ chức hoặc doanh nghiệp vì lợi ích của người đã trải qua hành vi đó và mong muốn giải quyết của họ.

Điều quan trọng là phải đảm bảo rằng tất cả người lao động đều nhận thức được các lựa chọn báo cáo và các báo cáo đó được xem xét một cách nghiêm túc, được phản hồi kịp thời và nhạy cảm, cũng như với cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm và hiểu biết về chấn thương. Áp dụng phương pháp này nên bao gồm các tổ chức và doanh nghiệp đưa ra lựa chọn về việc có nên báo cáo hành vi trái pháp luật liên quan hay không và cách thức báo cáo; cung cấp nhiều cách báo cáo, các lựa chọn giải quyết khác nhau, có tính đến mong muốn của người trải qua hành vi; và cung cấp sự minh bạch thích hợp về các hậu quả đã đưa ra.

Một quy trình báo cáo tốt là dễ tiếp cận, rõ ràng và đơn giản. Nó cũng được bảo mật, với thông tin về báo cáo chỉ được cung cấp cho những

người cần biết. Cần có cam kết giải quyết kịp thời và cần làm rõ rằng nghiêm cấm việc lợi dụng để báo cáo. Quá trình, kết quả có thể xảy ra và tiến trình nên được giải thích một cách minh bạch cho những người bị ảnh hưởng và quá trình này phải an toàn. Khi kết thúc quá trình, thông tin cần được cung cấp cho người bị ảnh hưởng về kết quả và khi thích hợp, thông tin được xác định lại và tổng hợp được cung cấp cho lực lượng lao động ở phạm vi rộng hơn.

Trách nhiệm giải trình cũng rất quan trọng. Các quy trình báo cáo và giải quyết cần được áp dụng bình đẳng cho tất cả mọi người trong bất kỳ tổ chức hoặc doanh nghiệp nào, với các hậu quả nhất quán được áp dụng cho hành vi bất hợp pháp có liên quan bất kể tầm quan trọng hoặc thâm niên của những người liên quan.

Ví dụ về các hành động mà tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 6: Báo cáo và phản hồi bao gồm:³⁴

- Truyền đạt các phương án báo cáo và giải quyết cho người lao động và đảm bảo rằng các phương án này có sẵn mà không cần phải nói chuyện với bất kỳ ai trong tổ chức hoặc doanh nghiệp. Giao tiếp có thể xảy ra thông qua các tờ thông tin, áp phích, tờ rơi hoặc thảo luận tại các diễn đàn thích hợp. Trong các tổ chức và doanh nghiệp vừa và lớn, điều này cũng có thể bao gồm các chính



sách chi tiết, email và thông tin trên mạng nội bộ, cũng như các cuộc thảo luận chính thức hơn. Liên quan đến các bên thứ ba (chẳng hạn như khách hàng và bệnh nhân), điều này có thể bao gồm việc cung cấp thông tin trong áp phích, email hoặc trên trang web về quyền nhận dịch vụ của họ mà không có hành vi bất hợp pháp có liên quan, cũng như những gì họ có thể làm nếu họ gặp phải hành vi bất hợp pháp có liên quan.

- Cung cấp nhiều phương án để báo cáo nội bộ hoặc bên ngoài, không chính thức hoặc chính thức, bao gồm ẩn danh (trong phạm vi có thể). Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp nhỏ, điều này có thể bao gồm phương án báo cáo nội bộ cho người được chỉ định và/hoặc để có được thông tin về cách liên hệ với các cơ quan bên ngoài có liên quan (chẳng hạn như Ủy ban Nhân quyền Úc, Ủy ban Việc làm Công bằng, Thanh tra Việc làm Công bằng, cơ quan quản lý WHS và các cơ quan chống phân biệt đối xử của tiểu bang và lãnh thổ). Trong một tổ chức hoặc doanh nghiệp vừa hoặc lớn, điều này cũng có thể bao gồm nhiều con đường nội bộ (chẳng hạn như trực tuyến hoặc thông qua sự lựa chọn của những người được chỉ định khác nhau).
- Đảm bảo rằng những người gặp phải hành vi bất hợp pháp có liên quan được lựa chọn xem họ có báo cáo chính thức hay không và cách họ thực hiện báo cáo đó, trong đó các ưu tiên của họ được tính đến trong cách giải quyết báo cáo một cách thích hợp nhất, đồng thời xem xét các nghĩa vụ pháp lý liên quan.
- Xây dựng một quy trình rõ ràng để lập và xử lý các báo cáo về các nhà lãnh đạo cấp cao (bao gồm cả thành viên hội đồng quản trị), với sự tham vấn của người lao động.
- Đảm bảo rằng các quy trình được điều chỉnh cho phù hợp với phân khúc nhân lực và môi trường làm việc, có tính đến nhu cầu của người lao động (đặc biệt là những người có nguy cơ cao gặp phải hành vi bất hợp pháp có liên quan).
- Đảm bảo rằng các quy trình báo cáo thường xuyên được xem xét về hiệu quả, có tham khảo ý kiến của người lao động.

Đảm bảo rằng có nhiều cách để giải quyết các báo cáo về hành vi trái pháp luật có liên quan (bao gồm can thiệp sớm, cách chính thức và không chính thức cũng như phương án bên ngoài), với cách áp dụng tiếp cận nhất quán để phản hồi các báo cáo và sẵn sàng giới thiệu bên ngoài khi cần thiết để đảm bảo tính công bằng.

Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 6: Báo cáo và phản hồi có thể bao gồm:

- áp phích hoặc tài liệu quảng cáo trình bày các phương án báo cáo cũng như các lộ trình và kết quả phản ứng có thể có
- một thủ tục bằng văn bản để báo cáo hành vi bất hợp pháp có liên quan
- kết quả rà soát các quy trình, hệ thống báo cáo, ứng phó sự cố
- dữ liệu được duy trì liên quan đến các báo cáo, bao gồm phản hồi được thực hiện và kết quả (được lưu trữ bí mật và an toàn).

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



07: 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 tổ chức và doanh nghiệp nên thu thập và phân tích dữ liệu và sử dụng dữ liệu đó để thực hiện, giám sát và cập nhật các biện pháp kiểm soát và loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan.

Hiểu được bản chất và mức độ của bất kỳ vấn đề nào là một bước quan trọng để loại bỏ nó. Dữ liệu giúp các tổ chức và doanh nghiệp hiểu được hành vi trái pháp luật có liên quan đang diễn ra khi nào, ở đâu và như thế nào; ai đang tham gia vào nó; ai bị ảnh hưởng bởi nó; và tại sao nó có thể xảy ra. Khi hiểu được điều này, các tổ chức và doanh nghiệp sẽ có thể ngăn chặn hành vi đó xảy ra tốt hơn và phản ứng hiệu quả nếu nó xảy ra. Dữ liệu cũng có thể được sử dụng để cung cấp sự minh bạch cho các nhà lãnh đạo, người lao động và các bên liên quan khác.

Giám sát

Các tổ chức và doanh nghiệp không nên chỉ dựa vào số lượng báo cáo về hành vi bất hợp pháp có liên quan, vì việc báo cáo thiếu là đáng kể và phổ biến trên tất cả các ngành. Họ nên hiểu rằng việc không có báo cáo có thể chỉ ra rằng các cơ chế báo cáo hiện tại được coi là không hiệu quả hoặc không đáp ứng nhu cầu của người lao động. Tương tự như vậy, số lượng báo cáo tăng

lên có thể cho thấy rằng giờ đây mọi người cảm thấy an toàn khi báo cáo các hành vi vi phạm pháp luật có liên quan, thay vì báo hiệu rằng bản thân hành vi đó đang gia tăng. Do đó, điều quan trọng là phải sử dụng nhiều nguồn dữ liệu để hiểu bản chất và mức độ của hành vi bất hợp pháp có liên quan (bao gồm cả nơi có khả năng xảy ra và ai có nguy cơ) và liệu các biện pháp kiểm soát hiện tại có hiệu quả hay không.

Dữ liệu hữu ích có thể được thu thập (nếu có) liên quan đến:

- lãnh đạo
- văn hóa nơi làm việc
- đặc điểm ngành và nơi làm việc cụ thể
- các lựa chọn hỗ trợ
- báo cáo về hành vi trái pháp luật có liên quan
- quy trình báo cáo và phản hồi hành vi bất hợp pháp có liên quan (bao gồm khung thời gian, kết quả và liệu các quy trình có đáp ứng nhu cầu của người lao động hay không)
- sự hiểu biết của người lao động về hành vi bất hợp pháp có liên quan, các lựa chọn hỗ trợ và quy trình xử lý hành vi bất hợp pháp có liên quan



- phản hồi của người lao động về việc liệu họ có cảm thấy có nguy cơ về hành vi bất hợp pháp có liên quan và hiệu quả của các sáng kiến tại nơi làm việc hay không
- phản hồi của người lao động về trải nghiệm của họ về phân biệt đối xử có tính giao thoa và có hệ thống, bao gồm, ví dụ, các yếu tố như dân tộc, chủng tộc, giới tính, khuynh hướng tình dục, khuyết tật hoặc tuổi tác góp phần vào trải nghiệm của họ về bất lợi và phân biệt đối xử trong môi trường làm việc.

Các tổ chức và doanh nghiệp có thể thu thập dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm:

- tham vấn với người lao động (và đại diện của họ, nếu có liên quan), bao gồm phỏng vấn và các nhóm tập trung, khảo sát, phỏng vấn thôi việc hoặc phản hồi ẩn danh
- phản hồi từ bên thứ ba, chẳng hạn như phản hồi của khách hàng (bao gồm cả phương tiện truyền thông xã hội)
- Thống kê lực lượng lao động, chẳng hạn như tỷ lệ doanh thu lực lượng lao động, tỷ lệ nghỉ việc và sử dụng nghỉ ốm, và tỷ lệ tiếp cận với các sắp xếp làm việc linh hoạt và nghỉ phép của cha mẹ, trên tất cả các giới.

Đánh giá

Dữ liệu nên được sử dụng để xác định xem các biện pháp có hiệu quả hay không và làm thế nào để cải thiện chúng. Đánh giá và cải tiến là các quá trình liên tục - không có 'điểm cuối' để tạo ra hệ thống 'hoàn hảo'.

Dữ liệu được thu thập phải thông báo:

- xác định các rủi ro liên quan đến hành vi bất hợp pháp có liên quan và việc thực hiện và xem xét các biện pháp kiểm soát để giải quyết các rủi ro đó;

- đánh giá hiệu quả của các hành động được thực hiện để loại bỏ hành vi trái pháp luật có liên quan;
- cải thiện các chính sách và quy trình báo cáo và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan
- đánh giá văn hóa nơi làm việc và vai trò của lãnh đạo trong việc tạo ra nơi làm việc an toàn, tôn trọng và hòa nhập
- đánh giá hiệu quả của các sáng kiến giáo dục và đào tạo.

Minh bạch

Các tổ chức và doanh nghiệp nên sử dụng dữ liệu đã khử danh tính để minh bạch với các nhà lãnh đạo và quản lý, người lao động và các bên liên quan chính về xu hướng, mô hình và bài học kinh nghiệm.

Dữ liệu nên được báo cáo cho các nhà lãnh đạo chịu trách nhiệm quản trị tổ chức hoặc doanh nghiệp và giám sát 'kế hoạch phòng ngừa và ứng phó'. Tính minh bạch giúp các nhà lãnh đạo cấp cao hiểu bản chất và mức độ của hành vi bất hợp pháp có liên quan và giúp họ giải quyết rủi ro hiệu quả hơn. Dữ liệu cũng nên được báo cáo cho người lao động để tăng niềm tin vào tổ chức hoặc doanh nghiệp và tạo ra sự thay đổi tích cực.

Tính minh bạch bao gồm:

- **Cởi mở** về nguy cơ xảy ra hành vi trái pháp luật có liên quan tại nơi làm việc và các hành vi được báo cáo. Thông tin liên quan cần được cung cấp cho người lao động, lãnh đạo và quản lý. Thông tin cũng có thể được chia sẻ công khai khi thích hợp.

Lưu ý: Bảo mật, ẩn danh và bảo vệ quyền riêng tư của người lao động phải là cốt lõi của tất cả việc thu thập dữ liệu. Các tổ chức và doanh nghiệp nên duy trì quyền riêng tư và bảo mật trong việc thu thập dữ liệu trực tiếp từ người lao động để đảm bảo rằng người lao động không có nguy cơ bị tổn hại hoặc hành động trả thù. Người lao động cũng không nên cảm thấy bị áp lực, rõ ràng hay ngượng, phải chia sẻ thông tin nếu họ không muốn.

- **Rõ ràng** trong các hành động được thực hiện để ngăn chặn và ứng phó với hành vi bất hợp pháp có liên quan, đồng thời lắng nghe mong muốn của những người trải qua hành vi bất hợp pháp có liên quan và cẩn thận không cung cấp thông tin nhận dạng. Mặc dù cần phải xem xét quyền riêng tư cá nhân trong các trường hợp cá nhân, nhưng điều này không nên được sử dụng như một lý do chung để tránh sự minh bạch thích hợp.
- **Trung thực** với lực lượng lao động rộng lớn hơn và các bên liên quan khác (nội bộ và bên ngoài) về hoàn cảnh và kết quả của các báo cáo, bất cứ khi nào có thể, đồng thời ưu tiên người trải qua hành vi bất hợp pháp có liên quan có quyền kiểm soát những gì được và những gì không được chia sẻ. Điều này bao gồm thừa nhận và chịu trách nhiệm cho những sai lầm.

Điều quan trọng là phải đảm bảo rằng tính minh bạch cũng:

- **Công bằng**, có nghĩa là nó không can thiệp vào công lý tự nhiên hoặc làm tổn hại đến tính toàn vẹn của các quy trình đang được tiến hành để giải quyết các báo cáo về hành vi bất hợp pháp có liên quan. Điều quan trọng là phải cân bằng tính bảo mật với tính minh bạch. Trong khi quá trình báo cáo và phản hồi đang diễn ra, cần duy trì tính bảo mật để đảm bảo rằng mọi người được cung cấp sự công bằng về mặt thủ tục. Tuy nhiên, không nên sử dụng tính bảo mật như một lý do để từ chối cung cấp sự minh bạch về kết quả, bất cứ khi nào có thể.
- **Hỗ trợ** mọi người tại nơi làm việc, bằng cách tôn trọng quyền riêng tư và an toàn và bằng cách nhận ra rằng minh bạch về một sự cố (dưới mọi hình thức) đôi khi có thể làm tổn hại đến sức khỏe, an toàn và phúc lợi của những người liên quan. Tính minh bạch có thể xây dựng lòng tin, nhưng chỉ khi sự an toàn hoặc phúc lợi của người trải qua hành vi bất hợp pháp có liên quan vẫn là ưu tiên hàng đầu. Bất kỳ thông tin nào được chia sẻ về sự cố không nên bao gồm thông tin nhận dạng và cần xem xét đặc biệt liên quan đến tính bảo mật trong các tổ chức hoặc doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Khi có một số lượng nhỏ công nhân tham gia, hoặc một nhóm công nhân cụ thể, có thể không thể cung cấp sự minh bạch theo cách đảm bảo tính bảo mật.

Ví dụ về các hành động mà các tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 7: Giám sát, đánh giá và minh bạch bao gồm:³⁵

- Thường xuyên xem xét các biện pháp của họ để loại bỏ các hành vi bất hợp pháp có liên quan (bao gồm các biện pháp kiểm soát cụ thể và 'kế hoạch phòng ngừa và ứng phó' của họ) để đảm bảo rằng chúng vẫn hiệu quả, có sự tham gia đóng góp của người lao động và các bên liên quan.
- Cập nhật các biện pháp để loại bỏ hành vi bất hợp pháp có liên quan sau (và được thông báo bởi) đánh giá.
- Chia sẻ dữ liệu liên quan với các nhà lãnh đạo để thông báo 'kế hoạch phòng ngừa và ứng phó'.
- Chia sẻ dữ liệu liên quan (ví dụ: nghiên cứu điển hình, xu hướng và bài học kinh nghiệm) với người quản lý và người lao động, thừa nhận bất kỳ vấn đề nào và nhắc lại rằng hành vi bất hợp pháp có liên quan là không thể chấp nhận được.
- Khi thích hợp, báo cáo công khai, bao gồm cả về hiệu quả của các biện pháp kiểm soát.

Ví dụ về hồ sơ để chứng minh các hành động được thực hiện để đáp ứng Tiêu chuẩn 7: Giám sát, đánh giá và minh bạch bao gồm:

- ghi chú về các phản ánh được thực hiện
- ghi chú cuộc họp tham vấn được thực hiện với người lao động, kết quả khảo sát, phản hồi và phỏng vấn thổi việc và phân tích liên quan
- ghi chú minh họa đánh giá các báo cáo về hành vi trái pháp luật có liên quan
- dữ liệu/số liệu kinh doanh và phân tích liên quan
- sổ đăng ký báo cáo
- kế hoạch phòng ngừa và ứng phó sửa đổi hoặc bằng chứng khác về đánh giá các biện pháp loại bỏ hành vi trái pháp luật có liên quan.

Ghi chú

- 1 Nghĩa vụ tích cực được tìm thấy trong phần 47C của *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang).
- 2 Ủy ban Nhân quyền Úc, *Thời gian dành cho sự tôn trọng: Khảo sát quốc gia lần thứ năm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Úc* (2022) 12
<<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>.
- 3 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) tiểu mục 47C (1), 47C (2), 47C (4).
- 4 *Đạo luật An toàn và Sức khỏe Lao động 2011* (Liên bang) mục 5 (4).
- 5 *Đạo luật An toàn và Sức khỏe Lao động 2011* (Liên bang) tiểu mục 5 (7), 5 (8).
- 6 *Đạo luật An toàn và Sức khỏe Lao động 2011* (Liên bang) mục 5 (5).
- 7 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) tiểu mục 47C (1), 47C (2), 47C (3).
- 8 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) tiểu mục 47C (1), 47C (2), 47C (3).
- 9 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) tiểu mục 47C (1), 47C (4), 47C (5).
- 10 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính năm 1984* (Liên bang) không định nghĩa các thuật ngữ ‘đàn ông’, ‘phụ nữ’ hoặc ‘giới tính’. Theo *Đạo luật Sửa đổi Phân biệt Giới tính (Xu hướng Tình dục, Bản dạng Giới và Tình trạng Liên giới tính) 2013* (Liên bang), có khả năng ‘giới tính’ không giới hạn ở giới tính được chỉ định khi sinh hoặc hiểu biết sinh học nghiêm ngặt về các đặc điểm giới tính. Vấn đề này vẫn chưa được xác định bởi các tòa án liên bang.
- 11 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 5.
- 12 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 5 (1).
- 13 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 5 (2).
- 14 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) tiểu mục 5 (2), 5 (3), 7B.
- 15 Phân biệt đối xử trong việc làm trên cơ sở ‘trách nhiệm gia đình’ cũng được đề cập riêng bởi *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 7A, giới hạn ở phân biệt đối xử trực tiếp trong các lĩnh vực công việc cụ thể, nhưng có thể có sự chồng chéo với nền tảng ‘giới tính’ vì phụ nữ có nhiều khả năng yêu cầu sắp xếp công việc linh hoạt do trách nhiệm gia đình.
- 16 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28A.
- 17 Ủy ban Nhân quyền Úc, *Thời gian dành cho sự tôn trọng: Khảo sát quốc gia lần thứ năm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Úc* (2022) 12.
- 18 Ủy ban Nhân quyền Úc, *Thời gian dành cho sự tôn trọng: Khảo sát quốc gia lần thứ năm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Úc* (2022) 12.
- 19 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28A (1A).
- 20 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28AA.
- 21 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28AA (1) (b).
- 22 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) tiểu mục 28M (1), 28M (2).
- 23 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28M (2) (c).
- 24 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28M (2) (b).
- 25 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984* (Liên bang) mục 28M (3).

- 26 Xem *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang)* mục 4 (2), quy định rằng vì mục đích của *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang)*, việc từ chối hoặc không thực hiện một hành động sẽ được coi là thực hiện một hành động và tham chiếu đến một hành động bao gồm tham chiếu đến việc từ chối hoặc không thực hiện một hành động. Xem thêm *Đạo luật Ủy ban Nhân quyền Úc 1986 (Liên bang) mục 3 (1)*, quy định rằng việc đưa người khác vào môi trường làm việc thù địch là ‘phân biệt đối xử bất hợp pháp’ vì mục đích của *Đạo luật Ủy ban Nhân quyền Úc 1986 (Liên bang)*. Phân biệt đối xử bất hợp pháp được định nghĩa bởi mục 3 (1) của *Đạo luật Ủy ban Nhân quyền Úc 1986 (Liên bang)* có nghĩa là ‘bất kỳ hành vi, thiếu sót hoặc thực tiễn nào bất hợp pháp theo... Phần II của SDA’. Do đó, điều 28M của *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính năm 1984 (Liên bang)* mở rộng sang hành vi bỏ sót, chẳng hạn như không hành động hoặc không can thiệp. Xem thêm Bản ghi nhớ giải thích sửa đổi, Dự luật sửa đổi luật chống phân biệt đối xử và nhân quyền (Tôn trọng tại nơi làm việc) 2022 (Liên bang) [44].
- 27 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang)* mục 47A.
- 28 *Đạo luật Phân biệt Đối xử Giới tính 1984 (Liên bang)*, mục 47C (6).
- 29 Các nhà lãnh đạo cấp cao có thể được coi là ‘viên chức’ theo luật WHS. Để biết thêm thông tin về ai là ‘viên chức’ theo luật WHS, hãy xem hướng dẫn từ cơ quan quản lý WHS có liên quan trong (các) khu vực pháp lý mà quý vị hoạt động.
- 30 Các nhà lãnh đạo cấp cao có thể là ‘viên chức’ theo luật WHS. ‘Viên chức’ có nhiệm vụ cụ thể theo luật WHS để thực hiện trách nhiệm giải trình trong việc quản lý các rủi ro tâm lý xã hội (bao gồm cả những rủi ro do quấy rối tình dục). Những nhiệm vụ đó có thể yêu cầu các ‘viên chức’ thực hiện các bước tiếp theo, vượt quá những gì được yêu cầu bởi Tiêu chuẩn này, để đảm bảo tổ chức hoặc doanh nghiệp đáp ứng các nhiệm vụ WHS của mình.
- 31 Các bước tiếp theo, ngoài những bước được xác định trong Tiêu chuẩn này, có thể được yêu cầu theo luật WHS, nếu văn hóa nơi làm việc tạo ra rủi ro đối với sức khỏe và an toàn và có các biện pháp pháp kiểm soát hợp lý có thể thực hiện được mà ‘người điều hành doanh nghiệp hay thực thể’ có thể thực hiện để loại bỏ hoặc giảm thiểu rủi ro đó.
- 32 Nhiệm vụ theo luật WHS có thể yêu cầu nhiều hơn những gì được yêu cầu bởi Tiêu chuẩn này. Ví dụ, các nhiệm vụ liên quan đến việc cung cấp thông tin, đào tạo và hướng dẫn, và tham vấn với người lao động, cũng như các nhiệm vụ thẩm định của ‘cán bộ’ để có được và duy trì kiến thức cập nhật về hoạt động của tổ chức hoặc doanh nghiệp và các mối nguy hiểm hoặc rủi ro liên quan.
- 33 Một ‘người điều hành doanh nghiệp hay thực thể’ cũng có nhiệm vụ theo luật WHS để loại bỏ hoặc giảm thiểu nguy cơ rủi ro tâm lý xã hội (bao gồm cả những nguy cơ do quấy rối tình dục) cho đến khi có thể thực hiện được một cách hợp lý. Để được hướng dẫn về những gì có thể thực hiện được một cách hợp lý theo luật WHS, hãy tham khảo cơ quan quản lý WHS có liên quan trong (các) khu vực pháp lý mà quý vị hoạt động. Các hành động bổ sung, ngoài những hành động được xác định trong Tiêu chuẩn này, có thể được yêu cầu tuân thủ các nhiệm vụ của WHS.
- 34 Nhiệm vụ của một ‘người điều hành doanh nghiệp hay thực thể’ để xác định nguy cơ rủi ro tâm lý xã hội (bao gồm quấy rối tình dục) và xem xét các biện pháp kiểm soát, cũng như đảm bảo an toàn trong quá trình báo cáo và ứng phó, cũng có thể có liên quan ở đây. Nhiệm vụ theo luật WHS có thể yêu cầu nhiều hơn những gì được nêu trong Tiêu chuẩn này. Các tổ chức và doanh nghiệp nên xem xét cẩn thận các nhiệm vụ WHS của họ ngoài các ví dụ trong phần này.
- 35 Nhiệm vụ của một ‘người điều hành doanh nghiệp hay thực thể’ để xác định nguy cơ của các mối nguy hiểm tâm lý xã hội (bao gồm quấy rối tình dục) và xem xét các biện pháp kiểm soát cũng có thể có liên quan ở đây. Nhiệm vụ theo WHS có thể yêu cầu nhiều hơn những gì được nêu dưới đây. Các tổ chức và doanh nghiệp nên xem xét cẩn thận các nhiệm vụ WHS của họ ngoài các ví dụ trong Tiêu chuẩn này.

Ủy ban Nhân quyền Úc châu

www.humanrights.gov.au