



## TỜ THÔNG TIN

# Phân biệt đối xử, ép buộc và hành vi làm cho người khác hiểu sai lệch liên quan đến các vấn đề WHS

*Đạo luật An toàn và Sức khỏe Lao động 2020* (Đạo luật WHS) nghiêm cấm phân biệt đối xử, ép buộc và hành vi làm cho người khác hiểu sai lệch về WHS. Điều này có nghĩa là mọi người có thể nêu các vấn đề và mối lo ngại về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc của mình mà không sợ bị phân biệt đối xử hoặc ép buộc.

### Phân biệt đối xử là gì?

Phân biệt đối xử là đối xử bất công hoặc có hại đối với những nhóm người khác nhau. Trong khi các ví dụ phổ biến về phân biệt đối xử có thể là vì lý do chủng tộc, tuổi tác, giới tính hoặc tình trạng khuyết tật, tờ thông tin này xem xét trường hợp phân biệt đối xử đối với một người khi họ đang áp dụng luật WHS.

Theo Đạo luật WHS, hành vi phân biệt đối xử thực hiện vì những lý do bị cấm là bất hợp pháp. Các lý do cấm thường liên quan đến việc thực hiện quyền hạn, chức năng hoặc quyền lực theo luật WHS.

Hành vi phân biệt đối xử có thể bao gồm sa thải hoặc từ chối tuyển dụng người lao động, chấm dứt hợp đồng dịch vụ với người lao động hoặc thay đổi công việc của người lao động khiến họ bị bất lợi.

Tổ chức, hoặc hăm dọa tổ chức hoặc thực hiện bất kỳ hành động nào ở trên cũng có thể bị coi là hành vi phân biệt đối xử.

### Ép buộc là gì?

Ép buộc là việc thuyết phục ai đó làm điều gì đó bằng vũ lực hoặc hăm dọa.

Ép buộc liên quan đến WHS có nghĩa là cá nhân không được phép thực hiện bất kỳ hành động nào nhằm hăm dọa, ép buộc hoặc khiến một người khác thực thi hoặc không thực thi quyền lực, chức năng hoặc vai trò về sức khỏe và an toàn. Điều này bao gồm việc tổ chức, hoặc hăm dọa tổ chức hoặc thực hiện hành động như vậy.

## Làm cho người khác hiểu sai lệch có nghĩa là gì?

Khi cá nhân cố ý hoặc bất chấp hậu quả trình bày sai sự thật hoặc dối trá về những điều dưới đây về người khác thì họ sẽ bị quy tội vi phạm:

- các quyền hoặc nghĩa vụ theo luật WHS (ví dụ: quyền ngừng làm việc)
- khả năng bắt đầu hoặc tham gia quy trình hoặc thủ tục theo luật WHS (ví dụ quyền yêu cầu bầu cử đại diện sức khỏe và an toàn)
- có thể khiếu nại hoặc nêu thắc mắc với một bên có quyền lực liên quan đến việc tuân thủ theo Đạo luật WHS (ví dụ nói rằng tình huống không cho phép gọi thanh tra WorkSafe đến để giải quyết một vấn đề).

Nó chỉ là trường hợp trình bày sai nếu bên được cho biết có thể sẽ tin và dựa vào thông tin đó.

## Hậu quả

Nếu cá nhân bị phát hiện phải chịu trách nhiệm pháp lý hoặc bị kết tội, tòa án hoặc tòa tài phán có liên quan có thể áp dụng hình phạt hoặc cấp án lệnh. Ví dụ, án lệnh có thể được thực hiện để một người lao động được phục hồi vị trí hoặc đi làm trở lại.

Bị đơn có thể không phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu họ có thể chứng minh rằng hành vi đó là hợp lý trong tình huống đó và lý do quan trọng cho hành vi đó là để tuân thủ luật WHS.

## Tư vấn thêm

Nếu quý vị cần trợ giúp hoặc quý vị tin rằng quý vị đã bị phân biệt đối xử, ép buộc hoặc bị làm cho hiểu sai lệch liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động, vui lòng liên lạc với Trung tâm Liên lạc WorkSafe qua email [WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au](mailto:WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au) hoặc điện thoại 1300 307 877.

Các luật khác của tiểu bang, lãnh thổ và Liên bang cũng có các biện pháp bảo vệ đối với các hành vi phân biệt đối xử, ép buộc và làm cho người khác hiểu sai lệch. Ví dụ, các biện pháp bảo vệ thông thường trong *Đạo luật Việc làm Công bằng 2009 (Lbang)* hoặc *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 1984 (WA)*. Muốn biết thêm thông tin về *Đạo luật Việc làm Công bằng 2009*, vui lòng liên lạc với Ủy ban Việc làm Công bằng hoặc Thanh tra Việc làm Công bằng.

Muốn biết thêm thông tin, hãy đọc [Tài liệu hướng dẫn diễn giải: Hành vi phân biệt đối xử, ép buộc và làm cho người khác hiểu sai lệch.](#)

Đây là tài liệu hướng dẫn ngắn. Những người có bổn phận về an toàn và sức khỏe lao động nên tham khảo *Đạo luật An toàn và Sức khỏe Lao động 2020* và các quy định có liên quan để hiểu rõ các bổn phận cùng các trách nhiệm.