



**Victorian Equal Opportunity
& Human Rights Commission**

Hướng dẫn về Phân biệt Đối xử Đối với Hoạt động Mại dâm

**Quyền và trách nhiệm của
quý vị theo Đạo luật Cơ hội
Bình đẳng**

Được Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria xuất bản,
Level 3, 204 Lygon Street, Carlton VIC 3053. June 2023.

Liên hệ chúng tôi

Đường dây Hối đáp Thắc mắc	1300 292 153
Fax	1300 891 858
Tiếp Âm NRS	1300 555 727 rồi xin gọi 1300 292 153
Thông dịch viên	1300 152 494
Email	enquiries@veohrc.vic.gov.au
Theo dõi chúng tôi trên Twitter	twitter.com/VEOHRC
Tìm chúng tôi trên Facebook	facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au

Hướng dẫn về Phân biệt Đối xử Đối với Hoạt động Mại dâm

Bản quyền © Tiểu bang Victoria 2023

Ấn phẩm này có bản quyền. Không phần nào của ấn phẩm có thể được sao chép bằng bất kỳ quy trình nào trừ khi được sự cho phép của Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria (Ủy ban) hoặc theo quy định của *Đạo luật Bản Quyền 1968*.

Theo yêu cầu, Ủy ban có thể cho phép sao chép tài liệu này với điều kiện nhằm phù hợp với các mục tiêu của *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 2010*, của *Hiến chương về Nhân quyền và Đạo luật Trách nhiệm 2006*, của *Đạo luật Khoan dung Chứng tặc và Tôn giáo 2001* hoặc *Đạo luật Cấm các Quy cách Thực hành Thay đổi hoặc Ngăn chặn (Chuyển đổi) 2021* và Ủy ban được ghi nhận là tác giả của tài liệu gốc.

Liên hệ communications@veohrc.vic.gov.au để được phép sao chép tài liệu từ ấn phẩm.

Định dạng có thể truy cập

Tài liệu này có sẵn để tải xuống từ trang mạng của chúng tôi tại humanrightscommission.vic.gov.au/resources ở định dạng PDF và RTF. Vui lòng liên hệ với Ủy ban nếu quý vị yêu cầu các định dạng khác.

Sự ghi nhận

Chúng tôi ghi nhận và gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến tất cả những người hành nghề mại dâm, những người ủng hộ hoạt động mại dâm, các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục, các cơ quan và ban ngành của chính phủ Victoria cũng như các tổ chức và cá nhân khác đã rộng lượng chia sẻ câu chuyện và kiến thức chuyên môn của họ để cung cấp thông tin cho việc soạn thảo hướng dẫn này.

Quyền riêng tư

Ủy ban tuân thủ luật về quyền riêng tư của Victoria và các điều khoản bảo mật của Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Chính sách quyền riêng tư của chúng tôi có sẵn trực tuyến tại humanrightscommission.vic.gov.au/privacy hoặc bằng cách liên hệ với chúng tôi.

Bãi miễn trách nhiệm

Thông tin này chỉ nhằm hướng dẫn. Nó không thay thế cho lời khuyên về pháp lý.

ISBN: 978-0-9757342-3-0



**Victorian Equal Opportunity
& Human Rights Commission**

Hướng dẫn về Phân biệt Đối xử Đối với Hoạt động Mại dâm

**Quyền hạn và trách nhiệm
của quý vị theo Đạo luật Cơ
hội Bình đẳng**



Mục lục

Định nghĩa	8
1 Giới thiệu về hướng dẫn này	11
1.1 Người đọc	12
1.2 Thẩm quyền	13
1.3 Tham vấn	14
2 Hợp pháp hóa hoạt động mại dâm	17
2.1 Giới thiệu về Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm	18
2.2 Khuôn khổ cấp phép	19
2.3 Nguyên nhân phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm	20
2.4 Tỷ lệ phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm	24
3 Hiểu về Đạo luật Cơ hội Bình đẳng	25
3.1 Phân biệt đối xử	26
3.2 Các lĩnh vực mà hoạt động mại dâm bị phân biệt đối xử	33
3.3 Phân biệt đối xử với người mại dâm khuyết tật	46
3.4 Phân biệt đối xử với người đã được xóa án tích	49
3.5 Phân biệt đối xử đan xen	52
3.6 Ngoại lệ	53
3.7 Biện pháp đặc biệt	55
3.8 Quấy rối tình dục	56
3.9 Trở thành nạn nhân	57
4 Bốn phạm của người thực thi nghĩa vụ	59
4.1 Nghĩa vụ tích cực	60
4.2 Tiêu chuẩn tối thiểu cho người thực thi nghĩa vụ	61
4.3 Hướng dẫn bổ sung cho người thực thi nghĩa vụ	82
5 Hỗ trợ và trợ giúp cho các chủ sở hữu quyền hạn	85
5.1 Dịch vụ bệnh viện	86
5.2 Dịch vụ pháp lý	87
5.3 Dịch vụ hỗ trợ và an sinh	88
5.4 An toàn vệ sinh lao động và bồi thường thương tật tại nơi làm việc	89
5.5 Khiếu nại về phân biệt đối xử	89
Phụ lục	94

Từ Ủy viên

Tháng 5 năm 2023

Mọi người đều có quyền được đối xử công bằng và tham gia đầy đủ vào xã hội, bất kể họ làm công việc gì. Tuy nhiên, đối với những người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục, họ thường gặp phải sự phân biệt đối xử.

Việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm là điều cần thiết cho quyền hạn của người hành nghề mại dâm. Hợp pháp hóa hoạt động mại dâm sẽ là hành động để xóa bỏ sự phân biệt đối xử và những trở ngại khác mà những người hành nghề mại dâm và những người ủng hộ họ phải đối mặt khi tìm cách duy trì các quyền của họ. Việc hợp pháp hóa là bước quan trọng đầu tiên để công nhận hoạt động mại dâm là công việc hợp pháp. Việc loại bỏ hệ thống cấp phép và bãi bỏ *Đạo Luật Mại Dâm 1994 (Vic)* sẽ cho phép công việc mại dâm được xem như bất kỳ loại công việc nào khác, điều này sẽ rất quan trọng để định hướng nghề nghiệp.

Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria, với tư cách là cơ quan quản lý nhân quyền và cơ hội bình đẳng của Victoria, hoan nghênh sự đánh giá của Chính phủ Victoria về việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm ở Victoria và các cải cách tương ứng đã được đưa ra như một phần của *Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm 2022 (Vic)*.

Là một phần của những cải cách này, các *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 2010 (Vic)* đã được sửa đổi để giờ đây việc phân biệt đối xử với một người dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ, chẳng hạn người bán dâm (trừ khi trường hợp ngoại lệ được áp dụng) là bất hợp pháp. Nhiều người hành nghề mại dâm giờ đây cũng sẽ có thể dựa vào thuộc tính được bảo vệ của 'hoạt động tình dục hợp pháp'.

Ủy ban hy vọng rằng biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử được tăng cường này sẽ giúp giảm bớt sự phân biệt đối xử đối với mại dâm và sự kỳ thị của xã hội xung quanh hoạt động mại dâm, đồng thời thúc đẩy sức khỏe, an sinh và nhân quyền của tất cả những người hành nghề mại dâm ở Victoria.

Để hỗ trợ điều này, chúng tôi vui mừng giới thiệu hướng dẫn này – một công cụ thiết yếu cho tất cả những người thực thi nghĩa vụ ở Victoria. Ủy ban cam kết hỗ trợ những người thực thi nghĩa vụ để đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý của họ để họ có thể giải quyết và ngăn chặn sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm ở giai đoạn sớm nhất có thể.

Chúng tôi rất biết ơn những người hành nghề mại dâm trước đây và hiện tại cũng như các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục đã tham gia vào các cuộc tham vấn của chúng tôi và đã cho phép chúng tôi chia sẻ những câu chuyện và suy nghĩ của họ trong suốt hướng dẫn này. Thông qua tham vấn, chúng tôi đã nghe những câu chuyện về tác động của sự phân biệt đối xử đối với người hành nghề mại dâm trên tất cả các lĩnh vực của đời sống cộng đồng.

Hướng dẫn này cung cấp một khung thực hành toàn diện tốt nhất và bao gồm sáu tiêu chuẩn tối thiểu rõ ràng mà những người thực thi nghĩa vụ phải đáp ứng để tuân thủ nghĩa vụ tích cực của họ trong việc ngăn chặn sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm. Hướng dẫn này cũng cung cấp thông tin quan trọng cho những người hành nghề mại dâm, những người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục và những người bên vực quyền hạn của người hành nghề mại dâm.



Ro Allen
Ủy viên Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria

Định nghĩa

Các thuật ngữ quan trọng	
Người hợp giới	Một người có bản dạng giới tương ứng với giới tính mà người đó có hoặc được định rõ khi sinh ra. ¹
Chủ nghĩa song tính	Định kiến chống lại những người không phải là chuyển giới (xin xem ở trên). ²
Tội phạm hóa	Hành động hoặc quá trình làm một cái gì đó bất hợp pháp. ³ Trong tội phạm học, tội phạm hóa là quá trình mà theo đó các hành vi và cá nhân đã chuyển thành hành vi phạm pháp và kẻ phạm tội. ⁴
Khuyết tật	Khuyết tật bao gồm: <ul style="list-style-type: none">• bệnh hoặc rối loạn về thể chất, tâm lý hoặc thần kinh• bệnh tật, dù là tạm thời hay vĩnh viễn• chấn thương, bao gồm cả chấn thương liên quan đến công việc.
Phân biệt đối xử	Phân biệt đối xử có thể là trực tiếp hoặc gián tiếp: Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi ai đó bị đối xử bất công vì một thuộc tính được bảo vệ bởi Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi có một yêu cầu, điều kiện hoặc thông lệ không hợp lý gây bất lợi cho một người hoặc một nhóm người, những người có thuộc tính được bảo vệ. ⁵
Người thực thi nghĩa vụ	Bất kỳ ai có trách nhiệm pháp lý theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Điều này bao gồm người chủ, nơi cung cấp chỗ ở, giáo dục, hàng hóa và dịch vụ, chính phủ địa phương, câu lạc bộ và tổ chức thể thao. ⁶
Bất bình đẳng về giới tính	Tình huống pháp lý, xã hội và văn hóa trong đó bản dạng giới hoặc giới tính là yếu tố quyết định đối với việc tiếp cận của một người tiếp cận hoặc thụ hưởng về các quyền. Điều này bao gồm các giả định được đưa ra về vai trò xã hội và văn hóa mà một người có vai trò trong xã hội dựa trên bản dạng giới hoặc giới tính của họ. ⁷
Doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục đặt tại nhà	Một doanh nghiệp cung cấp dịch vụ tình dục tại nhà, còn được gọi là "viếng thăm tại nhà" của người bán dâm. Định nghĩa này có thể bao gồm các dịch vụ được cung cấp bởi những người hành nghề mại dâm.
Hội chứng sợ đồng tính, chuyển giới và song tính	Định kiến hoặc đối xử bất lợi đối với mọi người dựa trên bản năng giới tính hoặc bản dạng giới của họ. Nó có thể bao gồm từ việc sử dụng ngôn ngữ xúc phạm đến bắt nạt, ngược đãi và bạo hành thể xác, cho đến các rào cản mang tính hệ thống. ⁸
Hoạt động tình dục hợp pháp	Chọn hoặc không chọn tham gia vào bất kỳ hình thức hoạt động tình dục hợp pháp ở Victoria, bao gồm cả hoạt động mại dâm. ⁹
Nghĩa vụ tích cực	Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, nghĩa vụ tích cực là nghĩa vụ pháp lý của những người thực thi nghĩa vụ để thực hiện các biện pháp hợp lý và tương xứng nhằm loại bỏ càng nhiều càng tốt nạn phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi. ¹⁰ Vui lòng tham khảo Mục 4.1 để biết thêm chi tiết.

Nghề nghiệp, kinh doanh, công việc	Tất cả những thuật ngữ này giữ ý nghĩa thường lệ của chúng. Vui lòng tham khảo Mục 3.1.1 để biết thêm.
Điều chỉnh hợp lý	Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, người chủ được yêu cầu thực hiện các điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật. Điều chỉnh hợp lý là những thay đổi phải được thực hiện nếu ai đó cần chúng để: <ul style="list-style-type: none"> • tham gia vào quá trình tuyển dụng • thực hiện đúng yêu cầu hợp lý của công việc. Các điều chỉnh có thể thay đổi từ những thay đổi nhỏ chẳng hạn như giờ làm việc hoặc các yêu cầu về hiệu suất của công việc đến những thay đổi lớn hơn yêu cầu thiết bị cụ thể hoặc một số thay đổi cấu trúc đối với nơi làm việc.
Quyền hạn	Một người có các quyền hạn theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, bao gồm quyền không bị phân biệt đối xử dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc. Đối với các mục đích của hướng dẫn này, chủ sở hữu quyền hạn là các nhân viên hiện tại và tương lai, người thuê nhà, cư dân, sinh viên, khách hàng, người tiêu dùng, thành viên câu lạc bộ và người tham gia thể thao. ¹¹
Doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục	Bất kỳ doanh nghiệp nào cung cấp dịch vụ tình dục, chẳng hạn như nhà thổ, phòng tiếp khách và dịch vụ mại dâm đồng hành. Thuật ngữ này có thể bao gồm cả những người hành nghề mại dâm. Đối với các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục mà cung cấp dịch vụ tại chỗ, những doanh nghiệp này cũng có thể được gọi là 'cơ sở cung cấp dịch vụ tình dục' (hãy xem bên dưới), đặc biệt liên quan đến phương án kế hoạch.
Nơi cung cấp dịch vụ tình dục	Sau ngày 1 tháng 12 năm 2023, Điều khoản Quy hoạch Victoria sẽ xác định cơ sở dịch vụ tình dục là cơ sở được sử dụng để bán các dịch vụ liên quan đến việc sử dụng hoặc trưng bày cơ thể của một người để kích thích tình dục hoặc thỏa mãn tình dục của người khác. ¹² Định nghĩa này bao gồm các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục cung cấp dịch vụ tại chỗ, chẳng hạn như nhà thổ và tiệm mát-xa. Định nghĩa này không bao gồm các câu lạc bộ thoát y và các địa điểm quan hệ tình dục tại chỗ. ¹
Hoạt động mại dâm/dịch vụ tình dục	Định nghĩa về 'hoạt động mại dâm' (được sử dụng thay thế cho 'dịch vụ tình dục') rất rộng và bao gồm nhiều hình thức và mức độ hình thức khác nhau mà hoạt động mại dâm có thể bao gồm. Hoạt động mại dâm hiện được định nghĩa trong <i>Đạo luật về Mại dâm 1994</i> ; tuy nhiên, định nghĩa pháp lý này sẽ được thay thế bằng định nghĩa mới được nêu trong <i>Đạo luật Hợp Pháp Hóa Hoạt động Mại dâm 2022</i> . Đạo luật này sẽ sửa đổi <i>Đạo luật Tội phạm 1958</i> vào ngày 1 tháng 12 năm 2023 để bao gồm cả định nghĩa về 'dịch vụ tình dục vì mục đích thương mại', trong đó mô tả rộng rãi việc cung cấp các dịch vụ liên quan đến việc sử dụng hoặc phô bày cơ thể của một người cung cấp dịch vụ để kích thích tình dục hoặc thỏa mãn tình dục của người khác vì: a) lợi ích về thương mại; hoặc b) đổi lấy tiền; hoặc c) phần thưởng. ¹¹ Hoạt động mại dâm cũng có thể được định nghĩa đơn giản là các dịch vụ liên quan đến một người tham gia vào hoạt động tình dục với một người khác để đổi lấy tiền hoặc phần thưởng.
Phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm	Phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm xảy ra khi một người hành nghề mại dâm bị đối xử bất công trong một lĩnh vực đời sống công cộng vì họ là người hành nghề mại dâm. ¹³ Đó là một tập hợp con của sự phân biệt đối xử vì lý do nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc, hoạt động tình dục hợp pháp hoặc vì có mối liên quan về cá nhân.

I As per amendment VC217 of the Victoria Planning Provisions. For more information on this exclusion visit: planning.vic.gov.au/policy-and-strategy/decriminalisation-of-sex-work-in-victoria.

II Under the definition in the *Sex Work Decriminalisation Act 2022*, this includes circumstances where the commercial benefit, payment or reward is given to another person, as well as circumstances where the reward is the supply of a drug of dependence.



CHƯƠNG 1

Giới thiệu về hướng dẫn này

1. Về hướng dẫn này

Hướng dẫn này cung cấp thông tin về phân biệt đối xử trong mại dâm và các biện pháp bảo vệ liên quan theo *Đạo luật Cơ hội Bình đẳng 2010* (Vic)

Hướng dẫn tập trung chủ yếu vào sự phân biệt đối xử mà người bán dâm và những người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục đã gặp phải; tuy nhiên, sự phân biệt đối xử dựa trên thuộc tính 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc' có thể xảy ra trên cơ sở bất kỳ nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc nào ngoài hoạt động mại dâm.

Ngoài yêu cầu không phân biệt đối xử, những người thực thi nghĩa vụ – chẳng hạn như người chủ, nơi cung cấp hàng hóa và dịch vụ và nơi cung cấp chỗ ở – phải thực hiện các biện pháp hợp lý và tương xứng để loại bỏ sự phân biệt đối xử, kể cả trên cơ sở nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của người nào đó. Điều này được gọi là 'nghĩa vụ tích cực' và áp dụng cho tất cả các hình thức hành vi trái pháp luật (phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi).¹⁴ Điều này có nghĩa là chỉ trả lời các khiếu nại khi chúng phát sinh là chưa đủ; người thực thi nghĩa vụ cũng phải thực hiện các bước chủ động để ngăn chặn hành vi trái pháp luật xảy ra ngay từ đầu.

Nghĩa vụ tích cực này thừa nhận rằng những người thực thi nghĩa vụ được đặt ở vị trí tốt nhất để đáp ứng và ngăn chặn sự phân biệt đối xử ở cấp tổ chức. Hướng dẫn này đặt ra sáu tiêu chuẩn tối thiểu mà tất cả các tổ chức phải tuân theo để tuân thủ nghĩa vụ tích cực.

Người thực thi nghĩa vụ là bất kỳ ai có trách nhiệm pháp lý theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Điều này bao gồm người chủ, nơi cung cấp chỗ ở, giáo dục hoặc hàng hóa và dịch vụ, chính phủ địa phương, câu lạc bộ và tổ chức thể thao.

Điều quan trọng là những người thực thi nghĩa vụ phải hiểu nghĩa vụ pháp lý của họ là không phân biệt đối xử với những chủ sở hữu quyền hạn chẳng hạn như nhân viên, người thuê nhà, sinh viên, khách hàng, người tiêu dùng, thành viên câu lạc bộ và người tham gia thể thao, đồng thời họ cũng tích cực ngăn chặn sự phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi trong tổ chức của họ.

Ngoài yêu cầu tuân thủ nghĩa vụ tích cực, người chủ cũng có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu nhân viên của họ phân biệt đối xử với người nào đó vì nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ và người chủ không thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn điều đó.

Để tuân thủ hướng dẫn này, những người thực thi nghĩa vụ đang thực hiện các bước có thể chứng minh được để đáp ứng việc thực hiện bốn phạm trù tích cực, cũng như nghĩa vụ về việc không phân biệt đối xử, điều này sẽ làm giảm nguy cơ chịu trách nhiệm gián tiếp theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng và tạo ra một môi trường, trong đó nhân quyền được tôn trọng và mọi người đều được đối xử công bằng và có phẩm giá.

Chương 1 cung cấp thông tin về hướng dẫn này bao gồm mục đích, thẩm quyền của Ủy ban trong việc soạn thảo hướng dẫn, lịch sử vắn tắt về sự phân biệt đối xử mà người hành nghề mại dâm phải đối mặt, phác thảo quy trình tham vấn được thực hiện trong quá trình chuẩn bị hướng dẫn này và các định nghĩa chính.

1.1 Đối tượng

Hướng dẫn này được viết cho tất cả những người thực thi nghĩa vụ ở Victoria nhằm cung cấp thông tin và trợ giúp họ đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, bao gồm cả nghĩa vụ tích cực. Nó cung cấp hướng dẫn thiết thực về cách ngăn ngừa và ứng phó với sự phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm.

Hướng dẫn này cũng được phát triển để hỗ trợ những chủ sở hữu quyền hạn, bao gồm cả những người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây cũng như những người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục, những người đã từng bị phân biệt đối xử vì lý do nghề nghiệp của họ. Hướng dẫn nêu rõ các quyền hạn của họ và trách nhiệm của những người thực thi nghĩa vụ đối với họ và làm rõ ai có thể khiếu nại về phân biệt đối xử (hãy xem Mục 5.5 để biết thêm thông tin về người có thể khiếu nại).

1.2 Thẩm quyền

Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria (**Ủy ban**) là một cơ quan theo luật định độc lập chịu trách nhiệm theo các luật sau đây của Victoria:

- Đạo luật Cơ hội Bình đẳng
- *Hiến Chương về Nhân quyền và Đạo luật Trách nhiệm 2006* (Vic) (**Hiến Chương**)
- *Đạo luật Khoan dung Chủ nghĩa tôn giáo và Tôn giáo 2001* (Vic)
- *Đạo luật Cấm các Quy cách Thực hành Thay đổi hoặc Ngăn chặn (Chuyển đổi) 2021* (Vic).

Vai trò của chúng tôi là bảo vệ và thúc đẩy nhân quyền và loại bỏ các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, ngược đãi và các quy cách thực hành thay đổi hoặc thu hồi trong phạm vi có thể. Điều này được thực hiện thông qua một loạt các chức năng, bao gồm giải quyết các khiếu nại và báo cáo, hoàn thành nghiên cứu, giáo dục, vận động cho người dân Victoria, giám sát hoạt động của Hiến chương và thực thi Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, Đạo luật Khoan dung Tôn giáo và Chủ nghĩa tôn giáo và Đạo luật Cấm các Quy cách Thực hành Thay đổi hoặc Ngăn chặn (Chuyển đổi).

Hướng dẫn này không ràng buộc về mặt pháp lý. Tuy nhiên, tòa án hoặc Tòa án Hành chính và Dân sự Victoria (**VCAT**) có thể xem xét liệu người thực thi nghĩa vụ có tuân thủ hướng dẫn này hay không khi xem xét liệu có xảy ra phân biệt đối xử hay không.

Ủy ban cũng có thể sử dụng hướng dẫn khi chúng tôi:

- điều tra các vấn đề mang tính hệ thống về phân biệt đối xử trong mại dâm
- tiến hành đánh giá tổ chức
- giáo dục người thực thi nghĩa vụ
- hỗ trợ người dân Victoria hiểu các quyền của họ.

Hướng dẫn này không đề cập đến mọi tình huống và hoàn cảnh có thể xảy ra mà những người thực thi nghĩa vụ có thể gặp phải. Nếu quý vị có vấn đề cần làm rõ, hãy cân nhắc tìm kiếm lời khuyên pháp lý. Nếu cần thêm thông tin về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, quý vị có thể liên hệ với Đường dây Hỏi đáp Thắc mắc miễn phí của Ủy ban theo số 1300 292 153.

Các tiêu chuẩn tối thiểu được nêu trong Chương 4 đã được điều chỉnh từ sáu tiêu chuẩn tối thiểu của Ủy ban cho việc tuân thủ chung với nghĩa vụ tích cực. Các tiêu chuẩn đã được điều chỉnh để cung cấp hướng dẫn cụ thể về cách loại bỏ nạn phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm.

1.3 Tham vấn

Hướng dẫn này đã được soạn thảo với sự tham vấn của cộng đồng và các bên liên quan theo điều 148 của Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.¹⁵ Ủy ban đã tham vấn các tổ chức bên vực người hành nghề bán dâm, các dịch vụ hỗ trợ, doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục và các cơ sở cung cấp dịch vụ y tế và cộng đồng, cũng như các chuyên gia khác về phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm.

Ủy ban xin cảm ơn Vixen, Scarlet Alliance, St Kilda Gatehouse Inc., Southside Legal, RhED, Sex Work Law Reform Victoria, Working Man, the Australian Adult Entertainment Industry Inc. và Estelle Lucas, cũng như những người khác, về những ý kiến đóng góp của họ trong các buổi tham vấn này.

Ủy ban cũng đã tham vấn những người thực thi nghĩa vụ từ các khu vực được lựa chọn, nơi có nhiều khả năng xảy ra tình trạng phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm.

Các cuộc tham vấn này xác nhận rằng sự kỳ thị và phân biệt đối xử là những trải nghiệm phổ biến đối với người hành nghề mại dâm trong các lĩnh vực của đời sống công cộng ở Victoria. Sự kỳ thị và phân biệt đối xử đã và đang tiếp tục có tác động tiêu cực sâu sắc đến khả năng đảm bảo nhà ở, tìm việc làm và tiếp cận các dịch vụ của họ. Quá trình tham vấn này đã cung cấp thông tin cho hướng dẫn và định hình sự hiểu biết của chúng tôi về các vấn đề chính nhằm đạt được sự bình đẳng thực chất cho người hành nghề mại dâm.





CHƯƠNG 2

Hợp pháp hóa hoạt động mại dâm

2. Hợp pháp hóa hoạt động mại dâm

Chương 2 cung cấp thông tin về những cải cách được Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm đưa ra, bao gồm sự bảo vệ mới dành cho người bán dâm chống lại sự phân biệt đối xử theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.

2.1 Giới thiệu về Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm

“Tôi hy vọng rằng việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm ở Victoria sẽ giúp ích cho bản thân tôi và các đồng nghiệp của tôi có thể tiếp cận các dịch vụ thiết yếu mà mọi người khác đều có quyền được hưởng mà không sợ bị phán xét và truy tố.”

Alice, Hiểu nhu cầu về sức khỏe và an sinh xã hội của người hành nghề mại dâm ở Victoria 2022¹⁶

Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm 2022 (Vic) đã loại bỏ một số tội liên quan đến hoạt động mại dâm và sau khi được thực thi đầy đủ, sẽ dỡ bỏ khung cấp phép, cho phép hoạt động mại dâm được quản lý giống như bất kỳ hoạt động kinh doanh dịch vụ khác.

Hợp pháp hóa theo Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm đang được đưa ra trong hai giai đoạn.

Giai đoạn đầu của các cải cách bắt đầu vào ngày 10 tháng 5 năm 2022 và bao gồm:

- Hợp pháp hóa hoạt động mại dâm trên đường phố trong hầu hết các địa điểm (xin xem bên dưới)
- bãi bỏ các hành vi phạm tội do bệnh lây truyền qua đường tình dục (**STI**) và các yêu cầu phải trải qua xét nghiệm STI thường xuyên đối với người làm việc trong các doanh nghiệp của ngành công nghiệp tình dục
- bãi bỏ các hành vi phạm tội đối với người bán dâm cá nhân khi không sử dụng các biện pháp tình dục an toàn hơn
- bãi bỏ việc đăng ký của nơi cung cấp dịch vụ mại dâm nhỏ của chủ sở hữu và điều hành (hoặc người bán dâm cá nhân)
- thay đổi kiểm soát quảng cáo áp dụng cho ngành công nghiệp tình dục
- sửa đổi Đạo luật Cơ hội Bình đẳng để bảo vệ người lao động khỏi bị phân biệt đối xử bằng cách tạo ra một thuộc tính được bảo vệ mới ' của nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc' và bãi bỏ điều 62, nghĩa là nơi cung cấp chỗ ở không được phân biệt đối xử với người bán dâm nữa.

Giai đoạn thứ hai, bắt đầu vào ngày 1 tháng 12 năm 2023, bao gồm:

- việc bãi bỏ hệ thống cấp phép cho nơi cung cấp dịch vụ mại dâm bằng cách bãi bỏ Đạo Luật Mại Dâm 1994 (Vic)

- tái ban hành các hành vi phạm tội liên quan đến trẻ em và cưỡng chế trong các luật khác để đảm bảo tiếp tục kiểm soát các hành vi phạm tội này sau khi bãi bỏ Đạo Luật Mại Dâm
- thay đổi phương án kế hoạch để đối xử với các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục như các doanh nghiệp khác và cho phép hoạt động mại dâm diễn ra tại nhà^{III}
- thiết lập các biện pháp kiểm soát rượu thích hợp cho ngành công nghiệp tình dục
- bãi bỏ các điều khoản về nhà thổ và dịch vụ mại dâm đồng hành trong *Đạo luật An sinh và Sức khỏe Cộng đồng 2008* (Vic) để loại bỏ các biện pháp kiểm soát cụ thể đối với ngành công nghiệp tình dục.

Trước ngày 1 tháng 12 năm 2023, Đạo luật về Mại Dâm sẽ bị bãi bỏ và hoạt động mại dâm sẽ được điều chỉnh bằng cách sử dụng các khuôn khổ hiện có như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (**OHS**) và bồi thường thương tật tại nơi làm việc (thông qua WorkSafe). Để biết thêm thông tin về những thay đổi pháp lý có liên quan như một phần của Đạo luật Hợp Pháp Hóa Mại Dâm, hãy xem Phụ lục.

Việc hợp pháp hóa diễn ra trong hầu hết địa điểm: trong khi hoạt động mại dâm sẽ được hợp pháp hóa trong hầu hết các trường hợp ở Victoria, nhưng hoạt động mại dâm trên đường phố gần trường học hoặc nhà trẻ vẫn là một tội hình sự nếu các hoạt động này diễn ra trong khoảng thời gian từ 6 giờ sáng đến 7 giờ tối. Điều tương tự cũng áp dụng cho những nơi thờ cúng, nơi có sự xảy ra hoạt động mại dâm trên đường phố thì đó là hành vi phạm pháp nếu xảy ra từ 6 giờ sáng đến 7 giờ tối hoặc bất kỳ lúc nào vào những ngày được chỉ định, chẳng hạn như trong các lễ hội tôn giáo.^{IV}

2.2 Khung cấp phép

“Theo khung cấp phép và tội phạm hóa của Victoria, người hành nghề mại dâm buộc phải đưa ra lựa chọn dựa trên các yêu cầu nguy hiểm và không thể thực hiện được của hệ thống cấp phép, thay vì sức khỏe và sự an toàn của chúng ta. Việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm ở Victoria là điều cần thiết để công nhận mại dâm là công việc và hỗ trợ những người hành nghề mại dâm, đồng thời là bước quan trọng đầu tiên để khắc phục những tổn hại và sự phân biệt đối xử trong nhiều năm đối với những người hành nghề mại dâm ở Victoria.”

Dylan O'Hara – Quản lý, Vixen¹⁷

Đạo luật về mại dâm, sẽ bị bãi bỏ vào tháng 12 năm 2023, quy định ngành này sử dụng hệ thống cấp phép (và trước đây cũng là hệ thống đăng ký, trước ngày 10 tháng 5 năm 2022). Vẫn được xem là hành vi phạm pháp nếu các cơ sở kinh doanh dịch vụ mại dâm hoạt động không có giấy phép.¹⁸ Cũng được xem là hành vi phạm pháp đối với người hành nghề mại dâm cho đến ngày 1 tháng 12 năm 2023 nếu họ tiếp khách tại nhà hoặc trong phòng của khách sạn do họ đặt trước – còn được biết như là 'gái gọi'.

Trước ngày 10 tháng 5 năm 2022, người hành nghề mại dâm cũng bị xem là phạm tội nếu họ:

- tham gia hoạt động mại dâm trên đường phố
- tham gia hoạt động mại dâm và không được đăng ký trong sổ đăng ký của dịch vụ mại dâm nhỏ của chủ sở hữu và điều hành

III Home-based sex industry businesses must meet the requirements of all home-based usinneses as listed in the Victorian Planning Provisions.

IV S 28 of the *Sex Work Decriminalisation Act 2022* (Vic) (or s 38B of the *Summary Offences Act 1966* (Vic)).

- cung cấp dịch vụ tình dục mà không thể chứng minh rằng họ đã tham gia kiểm tra sức khỏe tình dục bắt buộc trong vòng ba tháng qua
- cung cấp dịch vụ tình dục trong khi bị STI hoặc nhiễm HIV+, hoặc
- cung cấp dịch vụ tình dục không sử dụng bao cao su.¹⁹

Hệ thống cấp phép đã lỗi thời và những người hành nghề mại dâm ở Victoria và các cơ sở cung cấp dịch vụ mại dâm gặp khó khăn trong việc điều hướng. Những người hành nghề mại dâm cho biết đó là gánh nặng và hạn chế quyền tự chủ của họ trong công việc.²⁰ Mặc dù rất khó để xác định con số thực tế, nhưng nhiều chuyên gia cho rằng phần lớn hoạt động mại dâm được thực hiện ở Victoria diễn ra bên ngoài hệ thống cấp phép, điều đó có nghĩa là nhiều người trong ngành công nghiệp tình dục hoạt động bất hợp pháp.^V Sự gạt ra bên lề của ngành công nghiệp tình dục đã khiến người làm việc trong ngành này gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ, kể cả từ cảnh sát, hoặc để thực hiện các biện pháp an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc của chính họ.²¹ Nó cũng đã hằn sâu và củng cố sự kỳ thị hiện có đối với người hành nghề mại dâm.²²

Việc loại bỏ cơ chế cấp phép sẽ cho phép hoạt động mại dâm được hoàn toàn công nhận như là công việc. Nó cũng sẽ bắt đầu đề cập đến sự tổn hại và sự phân biệt đối xử mà những người hành nghề mại dâm đã và đang tiếp tục đối mặt ở Victoria.

2.3 Nguyên nhân của sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm

Phân biệt đối xử thường bắt nguồn từ thành kiến của một nhóm đối với nhóm khác trên cơ sở của sự khác biệt thực tế hoặc nhận thức, khiến một người đối xử bất lợi với người khác vì họ là thành viên của nhóm đó.²³ Định kiến thường dựa trên một số dạng khác biệt, mà có ý thức hoặc vô thức dẫn đến sự đối xử bất công.²⁴ Ví dụ, sự khác biệt được nhận thức này có thể liên quan đến ngoại hình, khả năng, tôn giáo, văn hóa, ngôn ngữ hoặc phương thức tiếp cận cuộc sống hoặc công việc. Phân biệt đối xử cũng có thể xảy ra về mặt cấu trúc hoặc gián tiếp, khi các hệ thống không được thiết kế phù hợp cho một nhóm xã hội cụ thể và lỗi hệ thống này có tác động tiêu cực đến nhóm đó.²⁵

“Tôi đã bị chủ nhà cho thuê đuổi vì là gái mại dâm, họ đuổi tôi ra khỏi nhà một tuần trước Giáng sinh khi tất cả các văn phòng bất động sản đều đóng cửa. Tôi đã ngủ trên ghế sofa của nhà người khác trong ba tháng trước khi tìm được một chỗ ở. Nhà ở là quyền cơ bản của con người. Việc tiếp cận nhà ở không nên phụ thuộc vào cách tôi có sẵn sàng hay có khả năng tuân theo đạo đức bảo thủ về tình dục.”

Trích dẫn lời của một người hành nghề mại dâm tại Victoria do Vixen cung cấp²⁶

Đã có một lịch sử lâu dài về những người hành nghề mại dâm trên khắp thế giới phải chịu sự kỳ thị và định kiến vì công việc của họ.²⁷ Các nguyên nhân dẫn đến phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm rất phức tạp và bao gồm, nhưng không giới hạn ở: các chuẩn mực xã hội về giới tính, bản năng giới tính, tình dục và đạo đức; giả định về tình trạng nạn nhân; và tội phạm hóa trước đây của hoạt động mại dâm. Bằng cách hiểu các nguyên nhân khác nhau của sự phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm, mọi người, đặc biệt là những người thực thi nghĩa vụ, có thể bắt đầu ngăn chặn điều đó xảy ra ngay từ đầu.

Tất cả các nguyên nhân sau đây có thể được kết hợp bởi các hình thức kỳ thị và thành kiến đan xen nhau. Xin xem Mục 3.5 để biết phần thảo luận về phân biệt đối xử đan xen.

V A minority of sex workers and sex work businesses operated legally, with the majority operating outside the law in underground, unregulated environments. See lawreform.vic.gov.au/wp-content/uploads/2021/07/Sub_33_Sex_Work_Law_Reform_Victoria_final.pdf.

2.3.1 Bất bình đẳng giới, kỳ thị đồng tính, phân biệt giới tính và chuyển giới

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến định kiến và thái độ tiêu cực đối với hoạt động mại dâm là các chuẩn mực hoặc quy tắc xã hội phổ biến và có tính lịch sử tồn tại xung quanh tình dục, giới tính và bản năng giới tính.^{VI} Phụ nữ hành nghề mại dâm không tuân theo những quy ước này, đặc biệt là về hoạt động tình dục.²⁸ Ví dụ, các chuẩn mực tìm cách kiểm soát cơ thể và tình dục của phụ nữ thường xem nam giới là những người quyết đoán về tình dục để loại trừ các giới tính khác.²⁹ Trong khi đó, phụ nữ được xem là thụ động, chỉ quan hệ tình dục trong những hoàn cảnh cho phép, chẳng hạn như trong hôn nhân.³⁰ Bằng cách này, bản chất của hoạt động mại dâm thách thức các chuẩn mực hoặc kỳ vọng đã ăn sâu, và kết quả là những người hành nghề mại dâm phải gặp phải định kiến và bị gạt ra ngoài lề xã hội. Một số người hành nghề mại dâm cũng trải qua định kiến dựa trên **sự kỳ thị đồng tính, phân biệt giới tính** và **chứng sợ người chuyển giới**.³¹ Ví dụ, người chuyển giới không tuân theo các chuẩn mực về giới tính của nhị giới, điều này có thể kết hợp với các chuẩn mực khác về tình dục và bản năng giới tính, có nghĩa là những người hành nghề mại dâm chuyển giới phải đối mặt với mức độ định kiến phức tạp hơn nữa.³² Do đó, những thái độ cứng nhắc và có hại về tình dục, giới tính và bản năng giới tính có thể làm gia tăng thành kiến đối với người hành nghề mại dâm, dẫn đến sự phân biệt đối xử.



VI Much of the analysis around the role of social gender norms (and also norms around sex and sexuality) in patriarchal societies comes from feminist academics and social theorists such as Judith Butler, Simone de Beauvoir and Michel Foucault. See Judith Butler, 'Performative acts and gender constitution' (1990) *Theatre Journal* 40(4) 270, 282.

2.3.2 Các giả định về cơ quan và nạn nhân

“Một trong những vấn đề chính của câu chuyện kể rằng tất cả hoạt động mại dâm là sự bóc lột của nam giới đối với tất cả phụ nữ (ngoài việc nó phủ nhận thực tế về giới tính và sự đa dạng giới tính của những người hành nghề mại dâm và khách hàng của chúng tôi) là nó làm tổn hại đến khả năng tìm kiếm điều kiện làm việc tốt hơn của chúng tôi để tiếp cận công lý cho những tội ác chống lại chúng tôi và bảo vệ quyền của chúng tôi với tư cách là người hành nghề mại dâm. Khi tất cả hoạt động mại dâm bị gán ghép là sự bóc lột về tình dục, làm sao chúng ta có thể có sự bền vững để khắc phục những vi phạm thực tế đối với lao động và nhân quyền của chúng ta?”

*Jules Kim, cựu CEO của Scarlet Alliance*³³

Một nguyên nhân khác dẫn đến thành kiến đối với hoạt động mại dâm bắt nguồn từ quan niệm sai lầm rằng tất cả những người hành nghề mại dâm vốn dĩ là nạn nhân của bạo hành tình dục vì công việc của họ.³⁴ Huyền thoại này tiếp tục duy trì ý tưởng rằng những người hành nghề mại dâm thiếu quyền tự quyết và thường kết hợp mại dâm với các hành vi về bạo hành như buôn bán tình dục hoặc nô lệ tình dục.³⁵ Điều quan trọng là phải làm rõ sự khác biệt giữa quan hệ tình dục không có sự đồng thuận và hoạt động mại dâm. Hoạt động mại dâm nhất thiết phải liên quan đến quan hệ tình dục có sự đồng thuận, nếu không thì đó là hành vi tội phạm đối với người hành nghề mại dâm.³⁶ Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng mặc dù hoạt động mại dâm liên quan đến quan hệ tình dục có sự đồng thuận, nhưng người hành nghề mại dâm không ở trong tình trạng vĩnh viễn đồng ý với bất kỳ hoặc mọi sự bạo hành, tấn công và bóc lột tình dục. Những giả định này tạo ra những định kiến có hại về hoạt động mại dâm và làm gia tăng sự kỳ thị và định kiến.³⁷

Trên thực tế, người hành nghề mại dâm thương lượng việc cung cấp dịch vụ tình dục để đổi lấy thù lao và mỗi người bán dâm có ranh giới khác nhau về những dịch vụ mà họ đồng ý cung cấp và thù lao mà họ mong muốn nhận được. Cách tốt nhất để thúc đẩy quyền của người hành nghề mại dâm là cung cấp khả năng tiếp cận các dịch vụ tư pháp, sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc cũng như các phương thức giải quyết tranh chấp tại nơi làm việc.³⁸

2.3.3 Tội phạm hóa hoạt động mại dâm

“Chừng nào cảnh sát còn là công tố viên của chúng ta, và đôi khi thậm chí là thủ phạm của chúng ta, thì họ không thể được coi là người bảo vệ chúng ta, đó là tất cả những gì họ nên làm.”

*Lexy, Hiểu nhu cầu về sức khỏe và an sinh xã hội của người hành nghề mại dâm ở Victoria 2022*³⁹

Định kiến đối với người hành nghề mại dâm ở Victoria cũng đã được củng cố và cố thủ bởi quá trình tội phạm hóa. Tội phạm hóa là quá trình theo đó các hành vi và cá nhân đã chuyển thành hành vi phạm pháp và kẻ phạm tội.⁴⁰ Trước đây, cảnh sát đóng vai trò quan trọng trong việc truy tố các tội hình sự liên quan đến hoạt động mại dâm, mặc dù hiện nay điều này đang bắt đầu thay đổi khi một số hành vi tội ác liên quan đến hoạt động mại dâm đã bị xóa bỏ. Có một hệ thống theo đó các hành vi tội ác tồn tại đối với một số loại hoạt động mại dâm, chẳng hạn như mại dâm trên đường phố, có nghĩa là một số loại hoạt động mại dâm cấu thành nên tội ác. Điều này đã duy trì quan niệm rằng người hành nghề mại dâm và khách hàng là những kẻ lệch lạc,⁴¹ điều này có tác động làm gia tăng sự kỳ thị và định kiến và do đó dẫn đến sự phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm.

Nó cũng cho phép các cá nhân, tổ chức và thể chế đối xử không công bằng với người hành nghề mại dâm, vì thường có rất ít nguồn lực trợ giúp những người làm việc bên ngoài ngành công nghiệp tình dục được cấp phép. Chẳng hạn, người hành nghề mại dâm không có quyền truy đòi thông qua các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng trước ngày 10 tháng 5 năm 2022.

Với việc cấp phép sẽ chấm dứt vào tháng 12 năm 2023 và các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử mới dành cho người hành nghề mại dâm đã có hiệu lực, Victoria đã thực hiện bước cần thiết đầu tiên để công nhận hoạt động mại dâm là công việc và tạo điều kiện để xóa bỏ kỳ thị và phân biệt đối xử.

2.4 Sự phổ biến của phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm

Những người hành nghề mại dâm ở Victoria cho biết họ đã bị phân biệt đối xử do địa vị của họ là người hành nghề mại dâm trong nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống công cộng.^{VII} Phân biệt đối xử có thể có những tác động tàn phá đối với sự an toàn, nhà ở, ổn định tài chính, sức khỏe tâm thần và an sinh tổng thể của một người. Nghiên cứu đã liên tục phát hiện ra rằng sức khỏe của người hành nghề mại dâm bị ảnh hưởng bởi sự kỳ thị, định kiến và, trước khi có những cải cách của Victoria năm 2022, tội phạm hóa hoạt động mại dâm.⁴²

Vào năm 2020, Scarlet Alliance đã hợp tác với Trung tâm Nghiên cứu Xã hội về Sức khỏe để tiến hành cuộc khảo sát những người hành nghề mại dâm trên khắp nước Úc^{VIII} về việc họ gặp phải sự kỳ thị và phân biệt đối xử.⁴³ Nghiên cứu cho thấy 96% cho biết đã trải qua một số hình thức kỳ thị hoặc phân biệt đối xử liên quan đến hoạt động mại dâm của họ trong vòng 12 tháng trước đó, trong đó có 34% cho biết điều này 'thường xuyên' hoặc 'luôn luôn' xảy ra.⁴⁴ 91% người tham gia cuộc khảo sát cho biết họ đã từng bị nhân viên y tế đối xử tiêu cực, trong đó có 24% người 'thường xuyên' hoặc 'luôn luôn' trải qua điều này.⁴⁵

Nghiên cứu cũng phát hiện ra rằng một số nhân viên y tế có quan điểm định kiến có thể khiến họ phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm, với 31% nhân viên y tế tự nhận xét rằng họ sẽ cư xử tiêu cực với người hành nghề mại dâm vì công việc của những người này.⁴⁶ Trong số công chúng, tỷ lệ này là 64 phần trăm.⁴⁷

VII This is based on consultations the Commission conducted with sex worker support organisations in 2022.

VIII This data is drawn from across Australia, not just within Victoria and in some instances is specific to the health sector but consultation determined this is illustrative of the prevalence of this discrimination overall.



CHƯƠNG 3

Hiểu về Đạo luật Cơ hội Bình đẳng

3. Hiểu về Đạo luật Cơ hội Bình đẳng

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng bảo vệ những người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây không bị đối xử bất công trong nhiều môi trường – tại nơi làm việc, khi tiếp cận chỗ ở, cung cấp hàng hóa và dịch vụ, trong môi trường giáo dục và trong các câu lạc bộ và tổ chức thể thao – khi sự đối xử bất công đó xảy ra là do nghề nghiệp của họ. Người hành nghề mại dâm và những người lao động khác liên quan đến hoạt động mại dâm cũng được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử dựa trên các thuộc tính khác được liệt kê trong Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, bao gồm hoạt động tình dục hợp pháp và có mối liên quan về cá nhân.

Chương 3 cung cấp tổng quan về Đạo luật Cơ hội Bình đẳng và thông tin về phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và nạn nhân hóa mại dâm mà người hành nghề mại dâm có thể gặp phải trong các lĩnh vực của đời sống công cộng.

3.1 Phân biệt đối xử

Như đã thảo luận ở trên, Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm bao gồm các sửa đổi đối với Đạo luật Cơ hội Bình đẳng để bảo vệ người hành nghề mại dâm khỏi bị phân biệt đối xử. Một thuộc tính được bảo vệ mới của 'nghề nghiệp, kinh doanh công việc' đã được thêm vào trong điều 6 của Đạo Luật, có nghĩa là hiện tại việc phân biệt đối xử người nào đó dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc hiện tại hoặc trước đây của họ là bất hợp pháp. Các sửa đổi cũng đã bãi bỏ một phần của Đạo Luật cho phép nơi cung cấp dịch vụ lưu trú tránh sự phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm và đã thêm một ngoại lệ cho thuộc tính mới trong bối cảnh việc làm, như vậy sự phân biệt đối xử được cho phép khi có yêu cầu về nghề nghiệp thực sự.^{IX}

3.1.1 Phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp đối với hoạt động mại dâm

Phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm là khi ai đó phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm hoặc người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục, bao gồm đối xử bất công hoặc bắt nạt họ, vì nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ.

IX Xin xem Đạo Luật Phân Biệt Đối Xử với Hoạt Động Mại Dâm, mục 6, 35, 36.

Ý nghĩa của 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc'

Không có định nghĩa nào trong Đạo luật Cơ hội Bình đẳng cho 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc'. Để hiểu những thuật ngữ này, chúng ta có thể nhìn vào nghĩa thông thường của chúng.

Ví dụ: Từ điển Cambridge định nghĩa 'nghề nghiệp', 'kinh doanh' và 'công việc' như sau:^X

- **Nghề nghiệp** có thể được định nghĩa là một nghề đòi hỏi kiến thức của một số lĩnh vực của học tập hay khoa học nào đó, đặc biệt là một trong ba nghề về thần học, luật và y học.⁴⁸
- **Kinh doanh** được định nghĩa rộng rãi, với nhiều ý nghĩa. Ví dụ, nó có thể có nghĩa là: a) việc mua và bán, hoặc trao đổi hàng hóa, theo hình thức bán sỉ hoặc bán lẻ, trong một quốc gia hoặc giữa các quốc gia; b) mua, bán hoặc trao đổi; hoặc c) một dạng nghề nghiệp được theo đuổi như một công việc kinh doanh hoặc giao dịch qua cuộc gọi, vì sinh kế hoặc lợi nhuận.⁴⁹ Xem xét bối cảnh luật định mà điều khoản này đã được đưa ra và mục đích của Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm, đó là "hợp pháp hóa hoạt động mại dâm và cung cấp sự giảm thiểu về phân biệt đối xử và gây tổn hại cho người hành nghề mại dâm"^{XI}, tất cả các định nghĩa về kinh doanh này đều có thể được áp dụng. Ví dụ, một người hành nghề mại dâm có thể bị phân biệt đối xử dựa trên tư cách thành viên của họ trong ngành công nghiệp tình dục hoặc dựa trên công việc của họ hoặc dựa trên hoạt động bán dịch vụ tình dục.
- **Công việc** là việc làm, kinh doanh, buôn bán hoặc giao dịch qua cuộc gọi của một người, và do đó có nghĩa rộng.⁵⁰

Mặc dù thuộc tính mới đã được giới thiệu với mục đích ngăn chặn sự phân biệt đối xử đối với người hành nghề mại dâm và thúc đẩy sự bình đẳng, nhưng nó cũng sẽ mang lại nhiều lợi ích hơn trong việc bảo vệ quyền của các nhóm người lao động khác phải đối mặt với sự phân biệt đối xử và kỳ thị do nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ.⁵¹

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng nghiêm cấm cả phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp trên cơ sở một thuộc tính được bảo vệ như 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc'.

Phân biệt đối xử trực tiếp

Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi ai đó bị đối xử bất công vì một đặc điểm cá nhân hoặc thuộc tính được bảo vệ bởi Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Ví dụ về các thuộc tính được bảo vệ là tuổi tác, khuyết tật, chủng tộc, khuynh hướng tính dục, tham gia vào hoạt động tình dục hợp pháp và – với việc giới thiệu thuộc tính được bảo vệ mới – nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc.

Động cơ và ý định của người phân biệt đối xử không liên quan đến việc kiểm tra của sự phân biệt đối xử trực tiếp.

Phân biệt đối xử là vi phạm pháp luật khi xảy ra trong một lĩnh vực của đời sống công cộng, bao gồm phân biệt đối xử trong việc làm, giáo dục, chỗ ở và cung cấp hàng hóa và dịch vụ.

Phân biệt đối xử trực tiếp với hoạt động mại dâm là khi ai đó đối xử không tốt với người khác vì nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ có liên quan đến hoạt động mại dâm. Điều này có thể có nghĩa là một cá nhân bị đối xử bất công về việc cung cấp hàng hóa và dịch vụ, việc làm, chỗ ở, môi trường giáo dục hoặc câu lạc bộ thể thao vì họ dính líu vào hoạt động mại dâm.

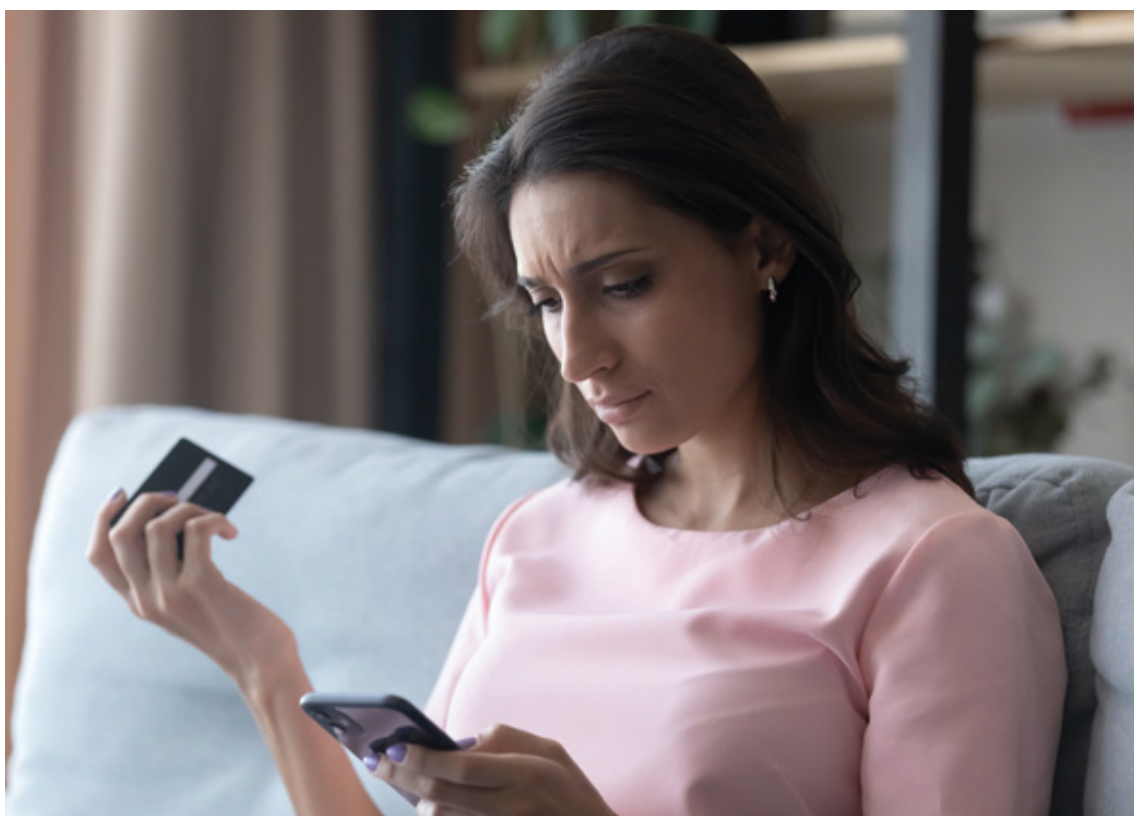
XWe note VCAT may rely on these definitions, or other dictionaries such as the Macquarie Dictionary, to obtain the meaning of these words.

XISex Work Decriminalisation Act s 1(a).

Ví dụ, đối xử bất lợi với người hành nghề mại dâm có thể bao gồm:

- từ chối cung cấp hoặc rút lại các dịch vụ tài chính cho người nào đó vì họ là người hành nghề mại dâm hoặc vì họ làm việc trong doanh nghiệp của ngành công nghiệp tình dục
- từ chối tuyển dụng ai đó sau khi phát hiện ra họ đã hành nghề mại dâm
- từ chối gia hạn hợp đồng thuê nhà sau khi người thuê tiết lộ rằng họ là người hành nghề mại dâm
- từ chối cung cấp cơ hội giáo dục cho học sinh sau khi phát hiện ra họ hiện đang làm việc hoặc đã từng làm việc trong ngành mại dâm
- từ chối chấp nhận đơn đăng ký làm thành viên câu lạc bộ của người nào đó trên cơ sở nghi ngờ rằng người đó đang hoặc đã từng là người hành nghề mại dâm.

Những hành động này cũng là bất hợp pháp nếu dựa trên mối quan hệ về cá nhân của ai đó với một người đã hoặc đang hành nghề mại dâm (xin xem bên dưới để biết thêm về thuộc tính 'quan hệ về cá nhân').



Câu chuyện của Vincent và Mirabella về sự phân biệt đối xử trực tiếp trên cơ sở nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc và mối quan hệ về cá nhân^{XII}

Vincent là khách hàng dài hạn tại một ngân hàng lớn có nhiều tài khoản với ngân hàng, cả cá nhân và doanh nghiệp. Vincent điều hành một doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp tình dục và cho ngân hàng biết về nghề nghiệp của mình. Sau một số năm làm việc với ngân hàng, Vincent nhận được một lá thư qua bưu điện thông báo rằng tài khoản của anh ấy đang bị đóng vì 'lý do thương mại'. Cả tài khoản cá nhân và doanh nghiệp của anh ấy đều bị đóng và anh ấy bị cấm sử dụng các dịch vụ của ngân hàng. Anh ấy cố gắng khiếu nại với ngân hàng, nhưng lại được thông báo rằng quyết định này dựa trên 'lý do thương mại'. Hơn nữa, ngân hàng đặt lệnh cấm đối với Vincent, điều này khiến anh ấy rất khó tìm được một ngân hàng khác. Vincent cảm thấy túng quẫn và điều này làm xói mòn niềm tin của anh ấy vào các dịch vụ tài chính.

Mirabella, em gái của Vincent, đã bị đóng tài khoản tại cùng một ngân hàng một ngày trước khi Vincent bị đóng tài khoản. Cô cũng được ngân hàng cho biết rằng quyết định này dựa trên 'lý do thương mại'.

“Khi tôi được ngân hàng thông báo bằng miệng rằng tất cả các tài khoản của tôi sẽ bị đóng, tôi đã rất sốc và bối rối. Tôi chỉ không biết chuyện gì đang xảy ra. Khi tôi đặt câu hỏi tại sao, tôi được trả lời rằng ngân hàng không biết tại sao. Điều này thật khó hiểu và cảm xúc của tôi chuyển sang tức giận, sau đó là phẫn nộ. Nhân viên ngân hàng đưa cho tôi một lá thư chỉ đơn giản nói rằng tôi bị cấm sử dụng dịch vụ ngân hàng vì 'lý do thương mại'. Tôi hỏi: điều này có nghĩa là gì? Tôi đã không làm bất cứ điều gì sai trái. Các nhân viên ngân hàng trong chi nhánh ngơ ngác nhìn tôi, sau đó họ quay lưng lại với tôi, yêu cầu tôi rời khỏi tòa nhà. Tôi cảm thấy họ đối xử bất công với tôi!”

Mirabella không phải là người hành nghề bán dâm hay dính líu trong bất kỳ hoạt động kinh doanh trong ngành công nghiệp tình dục và tin rằng lý do tài khoản của cô bị đóng là do mối quan hệ của cô với anh trai và nghề nghiệp của anh ấy.

Hành vi này có thể được xem là phân biệt đối xử nếu Vincent có thể chứng minh rằng việc đối xử bất công – đóng tài khoản ngân hàng của anh ấy và nhận lệnh cấm – là dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của anh ấy, nghĩa là công việc của anh ấy với tư cách là một nhà điều hành doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục.

Đối với Mirabella, cô ấy có thể lập luận rằng cách đối xử của cô ấy với ngân hàng là sự phân biệt đối xử trực tiếp trên cơ sở mối quan hệ cá nhân của cô ấy với Vincent. Tuy nhiên, cô ấy cần chứng minh rằng việc đóng tài khoản của cô ấy là do cô ấy có quan hệ với Vincent, người điều hành một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục.

XII The names and details of this case study have been changed to preserve the privacy of the authors. The authors have approved this case study.

Phân biệt đối xử gián tiếp

Phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi có một yêu cầu, điều kiện hoặc thông lệ không hợp lý gây bất lợi cho một người hoặc một nhóm người có thuộc tính được bảo vệ.

Phân biệt đối xử gián tiếp trong mại dâm là khi một yêu cầu, điều kiện hoặc quy cách thực hành không hợp lý gây bất lợi cho cá nhân người hành nghề mại dâm hoặc một nhóm người hành nghề mại dâm.

Ví dụ: một công ty truyền thông có quy định chung cấm mọi tài liệu có tính chất tình dục được quảng cáo trên nền tảng của họ thì công ty này có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi phân biệt đối xử gián tiếp. Điều này là do quy tắc:

- gây bất lợi cho người hành nghề mại dâm và các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục là không thể có được dịch vụ quảng cáo và do đó sẽ không thể quảng bá doanh nghiệp của họ
- có thể không được coi là hợp lý, tùy thuộc vào đối tượng của nền tảng truyền thông, thời gian quảng cáo có thể được hiển thị trên nền tảng và đáp ứng yêu cầu về Quy tắc Đạo đức của Hiệp hội các Nhà Quảng cáo Toàn quốc của Úc (**AANA**).

Để biết thêm thông tin về các chính sách và thủ tục có thể phân biệt đối xử liên quan đến hoạt động mại dâm, hãy xem Tiêu chuẩn 2 trong số các tiêu chuẩn tối thiểu được mô tả trong Chương 4.

'Mối quan hệ về cá nhân'

Việc phân biệt đối xử với một người vì mối quan hệ của họ với người có thuộc tính được bảo vệ cũng là vi phạm pháp luật. Điều này được gọi là 'phân biệt đối xử do mối quan hệ về cá nhân'. Ví dụ, một người có thể kết hôn với người hành nghề mại dâm hoặc thành viên gia đình của người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục và nếu họ bị đối xử bất lợi, chẳng hạn như bị bỏ qua trong công việc hoặc bị từ chối phục vụ, trên cơ sở có mối quan hệ cá nhân này, đây có thể là sự phân biệt đối xử bất hợp pháp.



'Hoạt động tình dục hợp pháp'

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, đó là bất hợp pháp khi phân biệt đối xử với một người dựa trên 'hoạt động tình dục hợp pháp', mà được định nghĩa là 'tham gia, không tham gia hoặc từ chối tham gia vào hoạt động tình dục hợp pháp'. Hoạt động tình dục của một người - miễn là nó hợp pháp - sẽ không ảnh hưởng đến việc người đó có được việc làm, khoản vay ngân hàng hay, ví dụ, một vị trí trong đội thể thao hay không. Hoạt động tình dục hợp pháp ban đầu được giới thiệu là một thuộc tính được bảo vệ vào năm 1995 để bảo vệ mọi người dựa trên xu hướng tính dục của họ, trước khi xu hướng tính dục trở thành một thuộc tính được bảo vệ theo đúng nghĩa của nó.⁵² Theo thời gian, thuộc tính được bảo vệ này được hiểu là áp dụng cho những người tham gia hoạt động mại dâm được cấp phép.

Trước khi có sự hợp pháp hóa, các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử của Victoria (nghĩa là liên quan đến thuộc tính của hoạt động tình dục hợp pháp) đã không áp dụng cho hoạt động mại dâm trên đường phố hoặc hoạt động mại dâm không có giấy phép. Chỉ hoạt động mại dâm được cấp phép mới được bảo vệ. Tuy nhiên, đến ngày 1 tháng 12 năm 2023, tất cả các hành vi phạm tội liên quan đến mại dâm (ngoài các hạn chế liên quan đến gạ gẫm trong thời gian nhất định ở một số địa điểm nhất định; xin xem Phụ lục) sẽ bị loại bỏ. Do đó, ở giai đoạn này, hầu hết các hình thức hoạt động mại dâm sẽ được coi là hoạt động tình dục hợp pháp, nghĩa là hoạt động mại dâm sẽ được bảo vệ bởi cả hai thuộc tính 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc' cũng như 'hoạt động tình dục hợp pháp'.^{XIII}

Ví dụ về phân biệt đối xử dựa trên hoạt động tình dục hợp pháp (cũng có thể dựa trên cơ sở nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc) là:

- từ chối cung cấp khoản vay ngân hàng cho ai đó vì họ là người hành nghề mại dâm, mặc dù họ đáp ứng các tiêu chí liên quan
- rút lại lời mời làm việc vì ứng viên thành công tiết lộ rằng trước đây họ từng là người hành nghề mại dâm
- từ chối đăng ký một người tham gia hoạt động thể thao vì họ đang tham gia hoạt động mại dâm.

3.1.2 Các yêu cầu cung cấp thông tin mang tính phân biệt đối xử

Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, việc yêu cầu thông tin từ một người có thể được sử dụng để phân biệt đối xử với người đó là bất hợp pháp, chẳng hạn như hỏi ai đó trong cuộc phỏng vấn xin việc xem họ có từng là người hành nghề mại dâm hay không. Nếu người đó trả lời rằng họ đã từng là người hành nghề mại dâm và sau đó họ không được mời làm việc vì tiền sử hành nghề mại dâm của họ mặc dù họ là ứng cử viên sáng giá nhất, thì đây là một ví dụ về việc thông tin được yêu cầu đã được sử dụng để phân biệt đối xử dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc.

Một trường hợp ngoại lệ áp dụng, trong đó thông tin được yêu cầu cho mục đích không phân biệt đối xử. Ví dụ: khi yêu cầu thông tin về người hành nghề mại dâm trong bối cảnh sàng lọc trước khi tuyển dụng, chẳng hạn như yêu cầu thông tin về việc người đó có cần những điều chỉnh hợp lý cho tình trạng khuyết tật mà có thể ảnh hưởng đến khả năng thực hiện các yêu cầu vốn có của công việc hay không, thì việc này không phải là sự phân biệt đối xử nếu nó được yêu cầu như một phần nghĩa vụ về OHS của người chủ. Trong tình huống này, có thể áp dụng ngoại lệ đối với việc cấm các yêu cầu cung cấp thông tin mang tính phân biệt đối xử.

XIII With the exception of street-based sex work carried out near schools, children's services, and education and care services between 6am and 7pm every day, and near places of worship between 6am and 7pm every day, and at any time on designated days such as during religious festivities and on certain holy days, as this is not lawful under s 38B of the *Summary Offences Act 1966*.

3.1.3 Cho phép hoặc trợ giúp sự phân biệt đối xử

Đó là vi phạm pháp luật nếu bất kỳ người nào, kể cả những người thực thi nghĩa vụ, yêu cầu, hướng dẫn, xúi giục, khuyến khích, cho phép hoặc hỗ trợ ai đó phân biệt đối xử với người khác.⁵³ Cho phép hoặc trợ giúp người khác phân biệt đối xử với ai đó có thể bao gồm một tình huống trong đó người thực thi nghĩa vụ biết sự phân biệt đối xử đang xảy ra nhưng chọn không làm bất cứ điều gì để ngừng hoặc ngăn chặn nó tái diễn.⁵⁴

Tùy thuộc vào hoàn cảnh, trong một số trường hợp, người thực thi nghĩa vụ có thể bị coi là cho phép hoặc hỗ trợ trong việc phân biệt đối xử. Ví dụ, khi cơ quan tuyển dụng chỉ thị người chủ không tuyển dụng bất kỳ ai có kinh nghiệm trong hoạt động mại dâm, cơ quan đó có thể đang cho phép hoặc hỗ trợ việc phân biệt đối xử một cách trái phép.

3.1.4 Trách nhiệm pháp lý

Trách nhiệm pháp lý đề cập đến việc chịu trách nhiệm trước pháp luật cho sự phân biệt đối xử bất hợp pháp. Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, người ta có thể phải chịu trách nhiệm trực tiếp đối với chính hành vi của họ, trong khi người chủ và cơ quan giáo dục (chẳng hạn như trường học) có thể phải chịu trách nhiệm gián tiếp về hành vi của nhân viên của họ. Việc xác định ai chịu trách nhiệm pháp lý sẽ xác định ai là người chịu trách nhiệm cuối cùng về việc đáp ứng đối với sự phân biệt đối xử, chẳng hạn như bằng cách trả tiền bồi thường, đưa ra lời xin lỗi hoặc các biện pháp khác để khắc phục hậu quả.

Trách nhiệm pháp lý của cá nhân

Nếu một người (bao gồm các cá nhân và hiệp hội hoặc tổ chức không có tư cách pháp nhân) có sự phân biệt đối xử đối với người khác khi cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ, chỗ ở hoặc trong thể thao, họ có thể phải chịu trách nhiệm trước pháp luật. Điều này có nghĩa là họ phải chịu trách nhiệm trực tiếp về hành vi của mình và có thể bị buộc phải bồi thường cho người mà họ đã phân biệt đối xử, cùng với các biện pháp khắc phục phi tài chính khác.⁵⁵ Trong lĩnh vực giáo dục và việc làm của đời sống công cộng, chỉ có thể đưa ra khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử bất hợp pháp đối với một tổ chức chứ không phải đối với một nhân viên. Trong giáo dục, chính cơ quan giáo dục phải chịu trách nhiệm về hành vi của nhân viên. Trong việc làm, người chủ hoặc người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về hành vi của nhân viên hoặc đại lý của mình. Tuy nhiên, người chủ có thể tránh được trách nhiệm pháp lý nếu họ có thể chứng minh rằng họ đã thực hiện các biện pháp phòng ngừa hợp lý để ngăn cản nhân viên hoặc đại lý vi phạm Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.

Trách nhiệm pháp lý gián tiếp

Nếu một người có hành vi phân biệt đối xử trong quá trình làm việc hoặc dưới tư cách là đại diện cho một tổ chức, người chủ của họ có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi của họ. Điều này được gọi là 'trách nhiệm pháp lý gián tiếp'. Như đã lưu ý ở trên, trừ khi người chủ có thể chứng minh rằng họ đã thực hiện các biện pháp phòng ngừa hợp lý để ngăn chặn sự phân biệt đối xử xảy ra, người chủ sẽ là người chịu trách nhiệm gián tiếp về hành vi của nhân viên và đại lý của họ.⁵⁶ Những gì là hợp lý sẽ phụ thuộc vào quy mô và nguồn lực của người chủ.⁵⁷

3.2 Các lĩnh vực phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm

3.2.1 Dịch vụ tài chính

Trong quá trình tham vấn với những người hành nghề mại dâm, những người bên vực và các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục, nhiều bên liên quan đã bày tỏ lo ngại về sự phân biệt đối xử trong các dịch vụ tài chính.⁵⁸

Các kiểu phân biệt đối xử được xác định là:

- các ngân hàng từ chối cung cấp dịch vụ cho người hành nghề mại dâm, bao gồm cả các cơ sở kinh doanh
- hủy các tài khoản ngân hàng hiện có (cả cá nhân và nghề nghiệp) và các tài khoản ngân hàng về thương mại – điều này còn được gọi là 'đình chỉ tài khoản'
- các tổ chức tài chính từ chối cung cấp các khoản thế chấp và cho vay mặc dù có bằng chứng về thu nhập thường xuyên và ổn định hoặc xếp hạng tín dụng tốt
- hệ thống thanh toán trực tuyến chặn quyền truy cập vào dịch vụ
- các tổ chức tài chính yêu cầu các khoản thanh toán bổ sung từ người hành nghề mại dâm để tiếp cận các dịch vụ.⁵⁹

Tác động của sự phân biệt đối xử trong các dịch vụ tài chính là rất lớn và bao gồm tình trạng không bảo đảm về tài chính, mất ổn định về nhà ở, tổn thương và gạt bỏ khỏi xã hội.⁶⁰

Các quy định về chống rửa tiền và chống khủng bố

Các tổ chức tài chính có thể tìm cách dựa vào *Đạo luật Chống Rửa tiền và Chống Tài trợ cho Khủng bố 2006* (Liên bang) (**Đạo luật AML/CTF**) như một sự bảo vệ đối với việc phân biệt đối xử bất hợp pháp trong hoạt động mại dâm khi cung cấp các dịch vụ tài chính. Đạo luật AML/CTF đặt ra các nghĩa vụ đối với các tổ chức tài chính trong việc tuân thủ các Quy tắc Chống Rửa tiền và Chống Tài trợ cho Khủng bố (**Các Quy tắc**),⁶¹ yêu cầu các tổ chức tài chính để xác định, giảm thiểu và quản lý rủi ro của việc rửa tiền và tài trợ cho khủng bố, đồng thời điều chỉnh nhiều dịch vụ mà các tổ chức tài chính cung cấp, ví dụ: mở tài khoản, cho phép thực hiện giao dịch liên quan đến tài khoản đó, nhận tiền gửi và cho vay.⁶²

Tuy nhiên, Đạo luật AML/CTF và các Quy tắc không có khả năng cho phép các ngân hàng có chính sách, điều kiện hoặc yêu cầu chung cấm hoặc hạn chế việc sử dụng ngân hàng của người hành nghề mại dâm hoặc những người tham gia vào các dịch vụ mại dâm. Đây là do Đạo luật và Quy tắc áp dụng cụ thể cho các hoạt động chống rửa tiền và chống khủng bố. Có một chính sách hoặc yêu cầu chung áp dụng cho những người tham gia vào ngành công nghiệp tình dục có thể sẽ vượt quá những gì được yêu cầu đối với các tổ chức tài chính theo Đạo luật AML/CTF và các Quy tắc. Ngoài ra còn có các yêu cầu đối với bất kỳ hành động bất lợi nào mà được căn cứ vào các đánh giá rủi ro phù hợp và thích đáng. Các tổ chức tài chính có thể sẽ cần đưa ra bằng chứng để chứng minh rằng hoạt động kinh doanh trong ngành công nghiệp tình dục hoặc người hành nghề mại dâm có mức độ rủi ro thích đáng và rằng có mối quan hệ giữa doanh nghiệp/người lao động với hoạt động rửa tiền hoặc tài trợ cho khủng bố để từ chối việc cho phép.

Đạo luật AML/CTF cung cấp sự bảo vệ khỏi trách nhiệm pháp lý đối với hành động được thực hiện theo Đạo luật mà một số tổ chức tài chính có thể dựa vào nếu họ có hành động bất lợi đối với người hành nghề mại dâm. Tuy nhiên, có một yêu cầu rằng hành động này phải được thực hiện với 'thiện chí' và bất kỳ hành vi nào vi phạm luật chống phân biệt đối xử của tiểu bang, chẳng hạn như Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, không thể được xem là hành động được thực hiện với 'thiện chí'.^{XIV} Nói cách khác, một tổ chức tài chính như ngân hàng có thể không dựa vào sự bảo vệ có tính thiện chí trong Đạo luật này khi hành vi của nó vi phạm Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.



XIV See *Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Act 2006 (Cth)* s 235(1).

Câu chuyện phân biệt đối xử trong dịch vụ tài chính của Jasmine^{XV}

Jasmine, người hành nghề mại dâm, là khách hàng của một ngân hàng lớn trong vài năm. Cô ấy đã thông báo cho ngân hàng về nghề nghiệp của mình khi lần đầu tiên đến chi nhánh và mở tài khoản, ngân hàng đã khuyên cô ấy rằng “sẽ không có vấn đề gì”. Tuy nhiên, nhiều năm sau, cô nhận được một lá thư qua bưu điện thông báo rằng ngân hàng có ý định ngừng cung cấp dịch vụ cho cô vì nghề nghiệp của cô. Không có thêm thông tin nào khác trong lá thư liên quan đến quyết định này, cũng như không có cách nào để kháng cáo.

“Lá thư đến một cách bất ngờ. Tôi chưa bao giờ có vấn đề với ngân hàng trước đây, tôi là một khách hàng tốt. Sau khi nhận được thư, tôi đã đến gặp các phương tiện truyền thông và sau đó đến [Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng của tiểu bang Victoria].”

Sau đó, ngân hàng đã gọi cho Jasmine và nói với cô về lập trường của họ - đó là họ đã quyết định ngừng cung cấp dịch vụ cho các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục. Jasmine nói rõ rằng cô ấy làm việc với tư cách là kinh doanh cá thể và ngân hàng tuyên bố rằng họ đã phân loại sai cô ấy.

“Tôi đã hỏi họ tại sao các nhà thổ lại vượt ra khỏi giới hạn. Họ đề cập đến [Đạo luật Chống Rửa tiền và Chống Tài trợ cho Khủng bố], nói rằng nhà thổ là một rủi ro, nhưng họ không cung cấp bất kỳ thông tin về rủi ro nào và họ nói rằng họ sẽ không cung cấp. Tôi nghĩ rằng họ có rất nhiều sơ hở.”

“Trải nghiệm này thật khó chịu vì ngân hàng có nhiều cách để tránh điều này. [Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria] không đứng về phía này hay phía kia. Nhưng chúng tôi đang đi lòng vòng, ngân hàng không nắm quyền sở hữu.”

Bởi vì Jasmine xuất hiện trước truyền thông, các đồng nghiệp trong công việc khác của cô tại một trung tâm cộng đồng đã phát hiện ra rằng cô là người hành nghề mại dâm. Trong khi các sếp của Jasmine hài lòng về công việc của cô ấy, thì một số đồng nghiệp lại đối xử khác biệt với cô ấy.

Jasmine đã yêu cầu ngân hàng xem xét các chính sách của mình và gửi thư xin lỗi liên quan đến việc đóng tài khoản của cô ấy. Ngân hàng từ chối cả hai yêu cầu, nói rằng họ không làm gì sai và không nợ cô ấy bất cứ điều gì.

“Điều này khiến quý vị cảm thấy mình không phải là một phần tử của xã hội. Họ đã không xin lỗi vì bất kỳ ảnh hưởng nào mà điều đó gây ra cho tôi.”

Thông qua quá trình hòa giải tại Ủy ban, ngân hàng đã cung cấp cho cô khoản tiền dàn xếp 700 đô la [con số đã thay đổi].

“Họ nói rằng họ sẽ đưa tiền cho tôi nếu tôi không nói về vấn đề này.”

Đây có thể là một ví dụ về phân biệt đối xử trực tiếp và bất hợp pháp theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.

XV The names and details of this case study have been changed to preserve the privacy of the author. The author has approved this case study.

3.2.2 Việc làm

Việc làm là một lĩnh vực quan trọng của đời sống công cộng, nơi có khả năng xảy ra sự phân biệt đối xử.^{XVI} Những người hành nghề mại dâm có thể và thực sự bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, trong bối cảnh làm việc trong ngành kinh doanh công nghiệp tình dục hoặc trong công việc bên ngoài ngành công nghiệp tình dục.

Người hành nghề mại dâm có phải là 'nhân viên' không?

Phần lớn nghiên cứu về mối quan hệ pháp lý giữa chủ doanh nghiệp ngành công nghiệp tình dục và người hành nghề mại dâm đã phát hiện ra rằng người hành nghề mại dâm là 'nhân viên' hoặc 'nhà thầu độc lập'.⁶³ Người lao động không tán thành về cách họ thích mô tả đặc tính của mối quan hệ, một số người khẳng định rằng họ không phải là nhân viên, trong khi những người khác thì khẳng định họ là nhân viên. Các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục cũng có xu hướng phủ nhận mối liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên.⁶⁴

Mặc dù có thể khác nhau giữa các luật lệ và khu vực pháp lý, nhưng 'nhân viên' được định nghĩa rộng rãi theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng và bao gồm cả nhân viên theo hợp đồng của các dịch vụ và người được mướn theo hợp đồng dịch vụ, chẳng hạn như nhà thầu độc lập. Do đó, những người hành nghề mại dâm được thuê theo những cách này có thể là 'nhân viên' theo các mục đích của Đạo luật Cơ hội Bình đẳng (ngay cả khi điều này bị doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục từ chối) và do đó được bảo vệ bởi luật chống phân biệt đối xử trong lĩnh vực việc làm của đời sống công cộng.⁶⁵ Tuy nhiên, bản chất chính xác của mối quan hệ giữa các bên sẽ phụ thuộc vào bản chất của công việc trong bất kỳ doanh nghiệp nào trong ngành công nghiệp tình dục.

Phân biệt đối xử trong doanh nghiệp của ngành công nghiệp tình dục

Trong một doanh nghiệp của ngành công nghiệp tình dục, sự phân biệt đối xử có thể xảy ra theo nhiều cách. Ví dụ, có thể xem là sự phân biệt đối xử liên quan đến việc làm khi:

- một người hành nghề mại dâm phải chịu sự chế nhạo hoặc lạm dụng từ quản lý dựa trên tình trạng hành nghề mại dâm của họ
- người hành nghề mại dâm được người chủ yêu cầu tiến hành việc sàng lọc STI vì công việc của họ
- người hành nghề mại dâm mất nhiều ca làm vì tuổi tác hoặc đặc điểm thể chất của họ^{XVII}
- người hành nghề mại dâm bị loại trừ hoặc cô lập một cách có chủ ý vì chủng tộc của họ
- người hành nghề mại dâm có HIV dương tính không được phép làm việc vì tình trạng khuyết tật của họ.

XVI Almost half (46 per cent) of complaints received by the Commission in 2020–21 were about unfair treatment in the workplace. humanrights.vic.gov.au/resources/annual-report-2020-21

XVII An employer may limit the offering of employment to people of one sex or discriminate on the basis of physical features in some circumstances: s 26 of the Equal Opportunity Act.

Quy định sàng lọc về STI

Như đã thảo luận trong Chương 2, giai đoạn đầu tiên của các cải cách nhằm hợp pháp hóa hoạt động mại dâm bao gồm việc bãi bỏ hành vi phạm tội đối với người bán dâm khi hành nghề với người bị bệnh lây truyền qua đường tình dục (STI), cũng như yêu cầu người hành nghề mại dâm phải chứng minh rằng họ đã trải qua xét nghiệm về STI thường xuyên (điều khoản 19 và 20 của Đạo Luật về Mại Dâm). Nghiên cứu về sức khỏe đã chỉ ra rằng các quy định xét nghiệm về STI như vậy là không cần thiết, không hiệu quả và mang tính kỳ thị.⁶⁶ Các phương pháp thay thế hiệu quả hơn để ngăn ngừa và ứng phó với các bệnh lây truyền qua đường tình dục/vi-rút lây truyền qua đường máu (BBV) bao gồm cung cấp các biện pháp tình dục an toàn hơn như bao cao su, thúc đẩy giáo dục đồng đẳng và cải thiện khả năng tiếp cận đối với việc xét nghiệm và điều trị tự nguyện.⁶⁷

Khi chủ nhân hoặc người chủ doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục yêu cầu nhân viên hành nghề mại dâm trong doanh nghiệp của họ thường xuyên kiểm tra STI, điều này có thể được coi là sự phân biệt đối xử trực tiếp theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Nếu một nhân viên khiếu nại về sự phân biệt đối xử trực tiếp trên cơ sở này, thì để thành công trong việc khiếu nại họ cần chứng minh người chủ đang yêu cầu họ phải tiến hành việc xét nghiệm STI bắt buộc vì nghề nghiệp của họ. Họ cũng cần xác định rằng việc sàng lọc STI bắt buộc dẫn đến việc điều trị không có lợi.

Người hành nghề mại dâm nhiễm HIV

Người hành nghề mại dâm nhiễm HIV không còn bị loại trừ khỏi hoạt động mại dâm.^{XVIII} Ngoài ra, không có đòi hỏi nào đối với người hành nghề mại dâm phải tiết lộ tình trạng nhiễm HIV của họ cho khách hàng, đồng nghiệp hoặc người chủ, ngoại trừ một số trường hợp nhất định, như đã thảo luận trong Mục 3.3. Ngăn ngừa sự lây truyền là trách nhiệm của tất cả mọi người, không chỉ những người biết mình bị nhiễm HIV.

Tình trạng nhiễm HIV thuộc thuộc tính 'khuyết tật' vì các mục đích của Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.⁶⁸ Điều này có nghĩa là khi một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục biết được tình trạng nhiễm HIV của nhân viên và ngăn cản họ làm việc vì lý do đó, thì đây có thể là hành vi phân biệt đối xử theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng trên cơ sở khuyết tật.

Tham khảo Mục 3.3 dưới đây về phân biệt đối xử với người khuyết tật để biết thêm thông tin.

Để biết thêm thông tin về hoạt động mại dâm với HIV, vui lòng xem trang mạng của Bộ Y tế: <https://www.health.vic.gov.au/preventive-health/sex-worker-health>.

Phân biệt đối xử trong các bối cảnh việc làm khác

“Điều quan trọng là đừng đánh giá thấp sự căng thẳng và tác động tâm lý của việc phải tìm ra cách quý vị sẽ nói dối trong đơn xin [thuê nhà hoặc xin việc] của mình bởi vì rõ ràng quý vị không thể nói với mọi người rằng quý vị là người hành nghề mại dâm vì quý vị sẽ bị phân biệt đối xử,”

Người tham gia tham vấn giai đoạn một⁶⁹

“Xét về mặt tìm việc làm ngoài ngành, nếu trong sơ yếu lý lịch của quý vị có ghi hoạt động mại dâm, thì đó chắc chắn vẫn là điều khiến quý vị, ít nhất là có thể cảm nhận được, rằng mình bị hạ gục.”

Người tham gia tham vấn giai đoạn một⁷⁰

“Tôi sẽ không bao giờ tiết lộ cho nhà tuyển dụng tiềm năng về công việc ‘chính để kiếm tiền’ rằng tôi đã/đang là người hành nghề mại dâm vì sợ bị phân biệt đối xử,”

Người hành nghề mại dâm tư nhân, Các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử và phi bạo dành cho người hành nghề mại dâm ở Úc⁷¹

Một số người hành nghề mại dâm bị phân biệt đối xử khi làm việc bên ngoài ngành công nghiệp tình dục.⁷² Thuộc tính về nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc bảo vệ cả nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của người đó ở hiện tại và trước đây. Do đó, có thể xảy ra tình trạng phân biệt đối xử cho dù một người là đang hay đã từng hành nghề mại dâm.⁷³

Ví dụ:

- Một nhân viên bị từ chối một lợi ích, chẳng hạn như thăng chức hoặc đào tạo, bởi vì họ là người hành nghề mại dâm.
- Một ứng cử viên không được mướn cho một công việc vì trước đây họ từng là người hành nghề mại dâm.
- Một nhân viên phải chịu sự chế nhạo của đồng nghiệp vì trước đây họ từng là người hành nghề mại dâm.

Trong quá trình tham vấn, Ủy ban đã biết được rằng, đối với một số người, hoạt động mại dâm có thể là một công việc tạm thời. Người hành nghề mại dâm thường có các công việc khác hoặc chuyển sang nghề khác sau một thời gian hoạt động mại dâm. Điều này có nghĩa là quy trình tuyển dụng là nơi phổ biến mà người hành nghề mại dâm bị phân biệt đối xử. Những người hành nghề mại dâm không cần phải tiết lộ tư cách thành viên hiện tại hoặc trước đây của họ trong nghề đó (trừ khi luật pháp yêu cầu) và do sự kỳ thị phổ biến, họ thường do dự tiết lộ kinh nghiệm hành nghề mại dâm của mình.

Việc chọn không tiết lộ quá khứ làm công việc mại dâm của họ có thể đặt ra những khó khăn trong việc giải thích các hố ngăn trong lịch sử hoạt động của một người hành nghề mại dâm trước đây. Người ta cũng lo sợ bị mọi người phát hiện, đặc biệt là ở các thị trấn và cộng đồng nhỏ hơn, nơi nghề nghiệp của người hành nghề mại dâm có thể được nhiều người biết đến.

Phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng nhân viên có thể có tác động tài chính đáng kể đối với cả người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây. Điều này có thể phức tạp hơn bởi những trải nghiệm khác về phân biệt đối xử, ví dụ, trong việc cung cấp các dịch vụ về tài chính, nhà ở và an sinh xã hội.

3.2.3 Quảng cáo

“Đây không phải là nhà thổ có kinh doanh lớn; đây là những người hành nghề mại dâm riêng lẻ bị tính phí cao hơn nhiều lần so với các nhà quảng cáo khác. Có vẻ như không có lý do cho sự khác biệt này. Thực tiễn này đã diễn ra quá lâu và theo quan điểm của chúng tôi, có vẻ như các công ty truyền thông đang lợi dụng những người hành nghề.”

Janelle Fawkes, cựu Giám đốc điều hành, Scarlet Alliance, Hiệp hội Người Hành nghề Mại dâm của Úc⁷⁴

Trước khi Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm ra đời, quảng cáo hoạt động mại dâm bị cấm theo một số cách và các hạn chế được đặt ra vị trí và nội dung của quảng cáo. Những hạn chế quảng cáo này hiện đã được gỡ bỏ để các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục có thể quảng cáo các dịch vụ và cơ hội việc làm của họ một cách minh bạch và rõ ràng. Điều này có nghĩa là quảng cáo mại dâm được quản lý giống như bất kỳ quảng cáo kinh doanh nào khác.

Những công ty quảng cáo nào có chính sách loại trừ hoặc đặt ra các hạn chế không công bằng đối với quảng cáo về mại dâm có thể phải chịu trách nhiệm về sự phân biệt đối xử trực tiếp hoặc gián tiếp nếu các chính sách này không được xem là hợp lý. Phân biệt đối xử trong việc cung cấp dịch vụ quảng cáo có thể xảy ra theo một số cách, bao gồm:

- từ chối cung cấp dịch vụ quảng cáo vì khách hàng là người hành nghề mại dâm
- thay đổi chi phí, kích thước và nội dung của quảng cáo vì khách hàng là người hành nghề mại dâm, tùy thuộc vào hoàn cảnh (được thảo luận ở bên dưới).

Những người hành nghề mại dâm và các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục thường bị các tờ báo và cơ quan truyền thông từ chối dịch vụ quảng cáo hoặc bị từ chối truy cập vào các phần có liên quan của một tờ báo hoặc cơ quan truyền thông và thay vào đó họ phải đăng quảng cáo trong các mục đắt tiền hơn của tờ báo, chẳng hạn như các mục về cá nhân chứ không được đăng trong các mục về thương mại.⁷⁵ Người hành nghề mại dâm cũng có thể bị các nền tảng truyền thông báo giá hoặc tính giá cao hơn những người khác.

Các nền tảng truyền thông với các chính sách bao trùm không hợp lý và từ chối cung cấp dịch vụ quảng cáo cho người hành nghề mại dâm trên cơ sở bình đẳng như những người khác có khả năng trực tiếp phân biệt đối xử đối với người hành nghề mại dâm. Mặc dù các nền tảng truyền thông có toàn quyền quyết định cách họ cung cấp dịch vụ của mình, nhưng họ không thể phân biệt đối xử với một người dựa trên thuộc tính được bảo vệ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng – bao gồm nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc – trừ khi trường hợp ngoại lệ được áp dụng.

Các chính sách áp dụng cho tất cả khách hàng vốn đặt ra sự giới hạn cho quảng cáo nhưng lại gây bất lợi cho người hành nghề mại dâm, chẳng hạn như hạn chế sử dụng bất kỳ nội dung nào ám chỉ đến tình dục, nếu không hợp lý, có thể dẫn đến sự phân biệt đối xử gián tiếp.

Các nền tảng truyền thông vẫn có thể hạn chế quảng cáo mại dâm về mặt hạn chế hoặc loại trừ nội dung khiêu dâm, thời gian hoặc địa điểm mà quảng cáo được phát thanh hoặc đặt hoặc các cân nhắc khác để phù hợp với Quy tắc đạo đức của AANA hoặc các tiêu chuẩn khác. Mặc dù Quy tắc Đạo đức không phải là luật, nhưng nó có thể cung cấp thông tin về việc xem xét 'tính hợp lý' trong việc kiểm tra phân biệt đối xử gián tiếp.⁷⁶ Các nền tảng truyền thông cũng có thể nêu ra luật tiêu dùng của Úc như một biện pháp bảo vệ; xem Mục 3.6.2 về việc các luật này có thể tương tác như thế nào.

Xem Phụ lục để biết thêm thông tin về những thay đổi đối với các hạn chế về quảng cáo.

Câu chuyện bị phân biệt đối xử trong quảng cáo của Saskia^{XIX}

Saskia hoạt động như một người hành nghề mại dâm trên mạng và đang tìm kiếm thuê một người quản lý về kỹ thuật số. Cô ấy muốn quảng cáo vai trò qua một trang mạng quảng cáo. Cô ấy đã soạn thảo một quảng cáo cho vai diễn của mình mà không chứa nội dung khiêu dâm dù đã đề cập đến ngành là 'dành cho người lớn'.

“Tôi đã gửi quảng cáo và bất kỳ ai nhận được quảng cáo đều từ chối xuất bản quảng cáo đó, nói rằng họ không cung cấp dịch vụ cho tôi là dựa trên điều khoản và điều kiện của họ. Nhưng tôi đã tra cứu các điều khoản và điều kiện của họ và không thấy đề cập đến bất kỳ điều gì liên quan đến nội dung người lớn hoặc bất kỳ điều gì cho thấy quảng cáo đã vi phạm các điều khoản và điều kiện của họ.”

Saskia sau đó đã gửi thư từ trang mạng yêu cầu giải thích về lệnh cấm; tuy nhiên, họ đã không trả lời. Trang mạng cũng đã ngưng tài khoản của cô ấy, nghĩa là cô ấy không thể đăng bất kỳ quảng cáo nào khác.

Cô đã liên hệ với Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria để khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử.

“Đây không phải là lần đầu tiên. Tôi thất vọng nhiều hơn khi – lại một lần nữa – tôi bị phân biệt đối xử vì công việc của mình. Nhưng lần này tôi biết những bước cần thực hiện và đó là một tiến trình rất nhanh chóng sau khi tôi liên hệ với [Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria]. Đã có lúc Ủy ban không thể liên hệ với [công ty quảng cáo] nhưng khi họ có thể liên hệ thì tiến trình đã được xác nhận.”

Saskia đã nhận được khoản bồi thường như một phần trong thỏa thuận dàn xếp của cô ấy và công ty đã khôi phục tài khoản của cô ấy cũng như xuất bản quảng cáo của cô ấy. Công ty cũng cập nhật các chính sách của họ về quảng cáo cho dịch vụ tình dục để đáp lại sự khiếu nại



XIX Names and details of the story have been changed to protect the author's privacy but are based on a true experience. This case study has been approved by the author.

3.2.4 Chỗ ở và nhà ở

"Những người hành nghề mại dâm không chỉ sợ bị phân biệt đối xử, chúng tôi biết mình sẽ bị phân biệt đối xử. Quý vị không thể ghi 'Tôi làm việc tại nhà thổ' trên đơn xin thuê nhà. Tôi đã hết lần này đến lần khác buộc phải nói dối chỉ để có một nơi nào đó để sống. Tôi cần mọi người biết mức khó chịu đánh vào tinh thần, cảm xúc và thể chất là như thế nào. Tôi luôn lo lắng bất cứ khi nào chủ nhà của tôi gọi điện vì lo sợ họ đuổi tôi ra khỏi nhà."

Trích dẫn lời của một người hành nghề mại dâm tại Victoria do Vixen cung cấp⁷⁷

Nhà ở và chỗ ở là những lĩnh vực chính xảy ra tình trạng phân biệt đối xử đối với người hành nghề mại dâm. Trước đây, Đạo luật Cơ hội Bình đẳng cho phép một cách rõ ràng hình thức phân biệt đối xử này ở Victoria theo điều 62. Điều này đã bị bãi bỏ bởi Đạo luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm.

Tham khảo Mục 2.1 và Phụ lục để biết thêm chi tiết về các thay đổi của Đạo luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm.

Bãi bỏ trường hợp ngoại lệ về chỗ ở

Điều 62 của Đạo luật Cơ hội Bình đẳng cho phép các nhà cung cấp chỗ ở từ chối cung cấp chỗ ở cho người hành nghề mại dâm nếu họ định sử dụng chỗ ở cho hoạt động mại dâm. Trường hợp ngoại lệ này cho phép nơi cung cấp chỗ ở đuổi người hành nghề mại dâm ra khỏi chỗ ở hoặc đối xử bất lợi với họ (ví dụ: tính phí dọn dẹp cao hơn) nếu nơi cung cấp chỗ ở tin rằng người này đang sử dụng chỗ ở để hoạt động mại dâm. Ngoại lệ này đã tạo điều kiện cho sự phân biệt đối xử có hệ thống và tạo thêm kỳ thị và định kiến đối với người hành nghề mại dâm trong việc sử dụng cả nơi ở và nơi ở thương mại để tiến hành công việc của họ.

Phân biệt đối xử về chỗ ở có thể xảy ra như sau:

- bị từ chối khi nộp đơn xin thuê nhà từ đại lý bất động sản hoặc chủ nhà với lý do người nộp đơn là người hành nghề mại dâm
- bị từ chối khi đăng ký nhà ở chính phủ và nơi cung cấp chỗ ở với lý do người đó hành nghề mại dâm
- bị từ chối chỗ ở ngắn hạn hoặc cho thuê chỗ ở trong kỳ nghỉ với lý do khách là người hành nghề mại dâm
- bị trục xuất ra khỏi nhà dù có hợp đồng thuê nhà vì họ là người hành nghề mại dâm
- bị yêu cầu rời khỏi chỗ ở ngắn hạn trong khi ở đó vì họ là người hành nghề mại dâm
- bị tính phí mỗi đêm cao hơn những khách khác bởi vì họ là người hành nghề mại dâm.

Hình thức phân biệt đối xử này có thể làm trầm trọng thêm tình trạng không an toàn về nhà ở đối với người hành nghề mại dâm và ngăn cản nhiều người hành nghề mại dâm tiết lộ nghề nghiệp của họ hoặc khuyến khích họ nói dối về công việc của mình.

3.2.5 Y tế và các dịch vụ hỗ trợ

“Tôi thấy rằng nhiều nơi cung cấp dịch vụ cảm thấy khó tin hoặc khó hiểu được rằng bất kỳ ai được giáo dục, mạnh mẽ và tự chủ sẽ muốn trở thành người hành nghề mại dâm, sẽ cảm thấy được trao quyền bởi lựa chọn đó và thậm chí cảm thấy tự hào về công việc họ làm... việc họ không có khả năng tin tưởng và lắng nghe câu chuyện của tôi đã khiến tôi im lặng ... Tôi đã chọn không tiếp cận các dịch vụ này, mà điều này đã hạn chế nghiêm trọng khả năng tôi tiếp cận vào các dịch vụ hoàn toàn ngừng cung cấp cho tôi.”

*Ally Daniel, cựu phó chủ tịch Scarlet Alliance*⁷⁸

Các cuộc tham vấn xác nhận rằng người hành nghề mại dâm thường bị phân biệt đối xử khi tiếp cận các dịch vụ y tế, bao gồm sức khỏe tổng quát, sức khỏe tình dục và sức khỏe tâm thần, và khi tìm kiếm sự hỗ trợ từ các dịch vụ về vấn đề bạo hành trong gia đình.⁷⁹ Người hành nghề mại dâm cho biết họ đã bị chẩn đoán sai, kiểm tra không đầy đủ hoặc bị đối xử không phù hợp. Những người hành nghề mại dâm cũng cho biết họ có những giả định lâm sàng về họ dựa trên tình trạng hành nghề mại dâm hơn là biểu hiện lâm sàng của họ.⁸⁰ Cuộc nghiên cứu cho thấy cộng đồng người hành nghề mại dâm thường không tin tưởng và vỡ mộng với các dịch vụ y tế và cộng đồng. Điều này được kết hợp bởi nỗi sợ bị cắt khỏi các dịch vụ nếu họ muốn khiếu nại.⁸¹

Những người hành nghề mại dâm cũng có thể bị kỳ thị và phân biệt đối xử ở mức độ cao khi tìm kiếm các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm thần, điều này tạo ra một rào cản đáng kể đối với những người tìm kiếm sự hỗ trợ.⁸²

Bị kỳ thị và phân biệt đối xử cũng cản trở người hành nghề mại dâm tìm kiếm hoặc nhận các dịch vụ hỗ trợ về bạo lực gia đình và tấn công tình dục. Điều này không chỉ có tác dụng hạn chế khả năng tiếp cận các dịch vụ khẩn cấp quan trọng mà còn dẫn đến tình trạng báo cáo thiếu đáng kể, hạn chế khả năng cung cấp dữ liệu phổ biến liên quan đến các trường hợp bạo hành đối với người hành nghề mại dâm.⁸³ Điều này được củng cố bởi quan điểm có hại cho rằng bạo hành 'chỉ là một phần của công việc', một ví dụ rõ ràng về việc đổ lỗi cho nạn nhân – một hình thức đối xử bất lợi khác.⁸⁴

Ví dụ về phân biệt đối xử trong việc cung cấp các dịch vụ y tế và hỗ trợ bao gồm:

- từ chối cung cấp dịch vụ tạm trú do bạo hành trong gia đình bởi vì người đó hành nghề mại dâm
- giảm khả năng tiếp cận các dịch vụ hoặc các dịch vụ khác được cung cấp cho người hành nghề mại dâm đang tìm kiếm các dịch vụ y tế để điều trị chấn thương ở bàn chân/mắt cá chân và bị đặt câu hỏi không cần thiết về các bệnh lây truyền qua đường tình dục (STIs)
- nhân viên dịch vụ bảo người đó rằng 'không thoải mái' với hoạt động mại dâm.

Câu chuyện của Andie về phân biệt đối xử trong các dịch vụ hỗ trợ

Andie là một người hành nghề mại dâm trên đường phố và chủ yếu làm việc vào ban đêm trên một con phố gần một dãy các địa điểm giải trí nổi tiếng.

Andie trải qua nạn bạo hành gia đình trong cuộc sống riêng tư và tìm kiếm thông tin cũng như hỗ trợ từ dịch vụ khủng hoảng ở địa phương. Mặc dù Andie chưa bao giờ nói chuyện với nhân viên tại dịch vụ bạo hành gia đình trước đây, nhưng nhân viên nhận ra Andie là một người hành nghề mại dâm trên đường phố ở địa phương.

Andie để ý thấy nhân viên lễ tân nói thì thầm và liếc nhìn về phía họ khi nhân viên trò chuyện với giọng thì thào đằng sau hàng rào an ninh.

Một nhân viên xã hội có nhiệm vụ đến nói chuyện với Andie. Andie nói với nhân viên xã hội rằng đã từng bị bạo hành gia đình và muốn tìm kiếm sự giúp đỡ và hỗ trợ để rời khỏi ngôi nhà đang ở chung với người bạn đời của mình. Andie nói với nhân viên xã hội đang tiếp xúc với mình rằng người bạn đời đang ngược đãi và đe dọa sẽ nói ra việc Andie là người hành nghề mại dâm cho đại gia đình của họ, để ngăn Andie rời đi.

Thay vì tập trung vào vấn đề mà Andie đã nêu ra, nhân viên xã hội trực tiếp chuyển hướng cuộc trò chuyện để tập trung vào hoạt động mại dâm của Andie và việc Andie cần chấm dứt hoạt động mại dâm. Nhân viên xã hội lặp đi lặp lại về những định kiến không có lợi về hoạt động mại dâm mà Andie biết là không đúng và không để Andie ngắt lời để sửa sai.

Andie cảm thấy nhục nhã, xấu hổ và bị nhân viên xã hội hiểu lầm và nói rằng cần phải rời đi. Andie rời khỏi dịch vụ.



3.2.6 Cảnh sát Victoria

“Tôi bị một khách hàng hành hung tại nơi làm việc và tôi quyết định trình báo. Viên cảnh sát đầu tiên nói rằng tôi đang gửi đi những thông điệp lẫn lộn khi nói đồng ý với tình dục và tiền bạc trong một phút và phút sau lại không đồng ý. Viên cảnh sát tiếp theo nói rằng anh ta tin tôi nhưng không có bồi thẩm đoàn nào tin một 'cô gái hành nghề mại dâm' hơn một doanh nhân mặc bộ vest và khuyến khích tôi rút lại lời khai của mình. Nhân viên dẫn tôi đi làm xét nghiệm về hiếp dâm nói với tôi rằng tôi nên bỏ nghề mại dâm nếu không muốn chuyện này tái diễn, như thể đó là lỗi của tôi.

Tôi xứng đáng được hỗ trợ và thay vào đó tôi bị đổ lỗi, bị sỉ nhục và đối xử như thể tôi không phải là người. Thành thật mà nói, trình báo với cảnh sát thậm chí còn đau đớn hơn chính vụ hành hung.”

Trích dẫn lời của một người hành nghề mại dâm tại Victoria do Vixen cung cấp⁸⁵

Như đã thảo luận ở Chương 2, việc tội phạm hóa hoạt động mại dâm đồng nghĩa với việc một số người hành nghề mại dâm gặp khó khăn với cảnh sát. Một số người hành nghề mại dâm cũng cho biết họ bị phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và kỳ thị khi tiếp xúc với cảnh sát. Ví dụ, một số người đã báo cáo rằng họ bị đổ lỗi cho những tội ác đã gây ra cho họ.⁸⁶ Một số cho biết họ không được tin tưởng hoặc coi trọng khi họ tìm đến cảnh sát để được giúp đỡ.⁸⁷ Một số người hành nghề mại dâm cũng cho biết đã từng bị cảnh sát gạ tình, đòi quan hệ tình dục, hành hung và khám xét trái phép.⁸⁸

Với việc loại bỏ nhiều tội danh trong giai đoạn đầu của quá trình hợp pháp hóa, vai trò của cảnh sát đã bắt đầu thay đổi đáng kể đối với hoạt động mại dâm. Trong khi cảnh sát vẫn chịu trách nhiệm về các vấn đề an toàn cộng đồng, người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục sẽ có thể tìm kiếm sự trợ giúp của họ mà không gặp phải sự phân biệt đối xử hoặc kỳ thị.

“Trước đây, khi tôi từng bị tấn công tình dục, cảnh sát đã không làm gì cả.”

Người hành nghề mại dâm tư nhân, *Tôi sẽ không gọi cảnh sát nếu tôi bị đánh đến chết⁸⁹*

“Sẽ rất, rất khó khăn đối với tôi khi tìm kiếm sự trợ giúp [từ cảnh sát] trong tương lai.”

Người hành nghề mại dâm tư nhân, *Tôi sẽ không gọi cảnh sát nếu tôi bị đánh đến chết⁹⁰*

Khi nào một thành viên của Cảnh sát Victoria là người thực thi nghĩa vụ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng?

Nói chung, Cảnh sát Victoria được xem là đang cung cấp dịch vụ và tuân theo các nghĩa vụ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, khi giúp đỡ các nạn nhân, bảo vệ và hỗ trợ các thành viên của công chúng, đáp ứng các lời kêu gọi hỗ trợ, duy trì trật tự tốt và ngăn ngừa tội phạm.⁹¹ Ngược lại, cảnh sát ở Victoria thường không cung cấp dịch vụ, và do đó không tuân theo các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử này, khi thực hiện việc truy tố tội phạm, chẳng hạn như trong khi truy đuổi, bắt giữ và quyết định buộc tội một người bị cáo buộc phạm tội, xử lý tại ngoại, triệu tập và lệnh hoặc tiến hành điều tra.⁹²

Điều này có nghĩa là có thể bị coi là phân biệt đối xử nếu một cá nhân bị đối xử bất lợi khi tương tác với cảnh sát dựa trên một thuộc tính được bảo vệ (chẳng hạn như tư cách người hành nghề mại dâm theo thuộc tính được bảo vệ 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc') khi cảnh sát đang thực hiện các hoạt động về dịch vụ cộng đồng.

Ví dụ, nếu một người hành nghề mại dâm báo cáo việc từng gặp phải sự bạo hành với một thành viên của cảnh sát và cảnh sát lúc đầu từ chối hành động hoặc bắt đầu điều tra vì nạn nhân là một người hành nghề mại dâm, thì đây có thể là hành vi phân biệt đối xử bất hợp pháp.

Để hỗ trợ việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm, Cảnh sát Victoria sẽ tiếp tục giáo dục các nhân viên của họ về những rào cản mà người bán dâm gặp phải khi báo cáo tội phạm với cảnh sát, bao gồm cả những cách thích hợp để tham gia vào ngành công nghiệp này.⁹³

3.2.7 Chính phủ địa phương

Chính phủ địa phương đóng một vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ việc hợp pháp hóa này. Chính phủ địa phương, thông qua khả năng ban hành luật địa phương, có thể đưa ra hệ thống giấy phép, môn bài, phí, lệ phí hoặc đăng ký và có thể quy định các hình phạt đối với các vi phạm luật pháp của địa phương.

Theo Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm 2022, kể từ ngày 1 tháng 12 năm 2023, hoạt động mại dâm sẽ được điều chỉnh thông qua các luật kinh doanh chuẩn mực, bao gồm cả luật địa phương. Một yêu cầu pháp lý là luật pháp địa phương ủng hộ việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm và làm giảm thiểu cả sự phân biệt đối xử và tổn hại đối với người hành nghề mại dâm.^{XX}

Chính phủ địa phương cũng là những người thực thi nghĩa vụ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, có nghĩa là họ phải thực hiện các bước hợp lý và tương xứng để xóa bỏ sự phân biệt đối xử, cũng như đảm bảo họ không trực tiếp hoặc gián tiếp phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm. Do đó, bất kỳ luật địa phương nào (bao gồm cả hệ thống cấp phép) áp dụng cho người hành nghề mại dâm không được đối xử bất công với người hành nghề mại dâm do nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ và không được đặt ra các yêu cầu, điều kiện hoặc thông lệ vô lý đối với người hành nghề mại dâm dẫn đến việc gây bất lợi cho họ.

Doanh nghiệp tại nhà

Đến tháng 12 năm 2023, người hành nghề mại dâm và các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục sẽ được đối xử như bất kỳ người lao động nào hoặc cơ sở kinh doanh nào khác theo phương án kế hoạch, bao gồm cả việc có thể hoạt động như các cơ sở kinh doanh tại nhà. Chính phủ địa phương có trách nhiệm quản lý và thực thi phương án kế hoạch, bao gồm cả việc giám sát các quy trình và thủ tục để người dân báo cáo các vi phạm đối với kế hoạch.

Doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp tình dục tại nhà phải tuân thủ các yêu cầu kinh doanh tại nhà của phương án kế hoạch (Xin xem Phụ lục để biết thêm thông tin về phương án kế hoạch).

XX S 3 of the Sex Work Decriminalisation Act.

Ví dụ, nếu cần phải có giấy phép trong trường hợp ngành kinh doanh công nghiệp tình dục tại nhà không tuân thủ đầy đủ các yêu cầu kinh doanh tại nhà, thì chính phủ địa phương có vai trò thẩm định đơn xin cấp giấy phép đó. Đôi khi việc đánh giá này có thể liên quan đến việc sử dụng quyền tự quyết, điều này tạo ra khả năng phân biệt đối xử bất hợp pháp. Tuy nhiên, với tư cách là người thực thi nghĩa vụ, chính phủ địa phương phải tuân thủ các yêu cầu pháp lý không được trực tiếp hoặc gián tiếp phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm.

Ví dụ về sự phân biệt đối xử mại dâm trong chính phủ địa phương

Sam là người hành nghề mại dâm hợp pháp và sau ngày 1 tháng 12 năm 2023 sẽ hoạt động với tư cách là doanh nghiệp tại nhà theo kế hoạch quy hoạch của địa phương. Hàng xóm của Sam báo cáo với hội đồng, với khiếu nại rằng việc đậu xe do doanh nghiệp tạo ra đang gây rối trên đường phố và mang 'những kẻ không có thiện chí' vào khu phố. Hội đồng phản ứng bằng cách giới thiệu các khu vực cấp phép đậu xe cho cư dân mà điều này có tác dụng làm việc đậu xe của khách hàng của Sam dời đi khỏi đó. Sau đó, Sam phát hiện ra rằng ở một vùng lân cận, vấn đề tương tự về việc đậu xe đã nảy sinh cùng với một cơ sở kinh doanh làm tóc tại nhà, nơi hội đồng đã phản ứng bằng cách đưa ra các chỗ đậu xe có thời gian giới hạn và các khu vực đậu xe dành cho cư dân bên ngoài cơ sở kinh doanh.

Sam có thể lập luận rằng quyết định của hội đồng dẫn đến sự phân biệt đối xử bất hợp pháp do Sam là người hành nghề mại dâm và do đó có thuộc tính được bảo vệ của 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc'.

Hoạt động mại dâm trên đường phố

Thông qua khả năng ban hành luật địa phương này, chính phủ địa phương có thể tìm cách điều chỉnh hoạt động giao dịch trên đường phố và cấp bất kỳ giấy phép giao dịch nào trên đường phố khi được yêu cầu. Điều này có nghĩa là bất kỳ luật địa phương nào liên quan đến giấy phép buôn bán hoặc chào hàng ở nơi công cộng đều có thể áp dụng cho người hành nghề mại dâm trên đường phố. Một lần nữa, bất kỳ luật nào như vậy không được mâu thuẫn với hoặc làm suy yếu các mục đích của Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm, trong đó quy định về việc giảm sự phân biệt đối xử và gây tổn hại cho người hành nghề mại dâm.

3.3 Phân biệt đối xử với sự khuyết tật

Phân biệt đối xử với sự khuyết tật là khi ai đó bị đối xử bất công vì tình trạng khuyết tật của họ. Ví dụ về phân biệt đối xử với sự khuyết tật trong ngành công nghiệp tình dục có thể bao gồm:

- một người hành nghề mại dâm không còn ca làm việc vì người này nói với quản lý rằng mình bị nhiễm HIV
- một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục từ chối thuê người vì người này bị chứng tự kỷ
- một người hành nghề mại dâm bị đồng nghiệp bắt nạt do thiếu năng trí tuệ
- một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục với chính sách đồng phục phổ biến yêu cầu người làm việc phải mang một loại giày dép cụ thể mà không có bất kỳ lựa chọn thay thế nào, và điều này gây bất lợi cho những người làm việc bị khuyết tật nhất định.

Điều chỉnh hợp lý

Trong một số trường hợp, người hành nghề mại dâm hoặc người làm việc bị khuyết tật trong ngành công nghiệp tình dục có thể yêu cầu những điều chỉnh hợp lý để cho phép họ làm việc an toàn. Đây có thể là những thay đổi đối với môi trường hoặc điều kiện làm việc, ví dụ:

- xem xét và, nếu cần thiết, điều chỉnh các yêu cầu về hiệu suất của công việc
- cung cấp sự linh hoạt trong giờ làm việc
- phê duyệt thời gian nghỉ thường xuyên hơn cho những người bị đau hoặc mệt mỏi mãn tính.

Khi người lao động đang yêu cầu điều chỉnh hợp lý, người chủ có thể yêu cầu họ cung cấp thông tin chi tiết cần thiết cho việc điều chỉnh hợp lý này.

Tiết lộ

Người hành nghề mại dâm và những người lao động khác trong ngành công nghiệp tình dục nói chung có thể quyết định họ muốn tiết lộ tình trạng khuyết tật của mình cho ai. Theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, người thực thi nghĩa vụ chẳng hạn như người chủ không được yêu cầu nhân viên họ cung cấp thông tin mà có thể được sử dụng theo cách phân biệt đối xử. Xin xem Mục 3.1.2 để biết thêm thông tin về các yêu cầu cung cấp thông tin mang tính phân biệt đối xử.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp, người thực thi nghĩa vụ có thể đặt câu hỏi về tình trạng khuyết tật của một người nếu thông tin được yêu cầu hợp lý với một mục đích mà không liên quan đến sự phân biệt đối xử bị ngăn cấm, ví dụ:

- thông tin cần thiết để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của mọi người tại nơi làm việc và mọi người đều được yêu cầu cung cấp thông tin tương tự
- câu hỏi về những thay đổi đối với nơi làm việc hoặc thiết bị mà người lao động có thể cần để giúp họ thực hiện công việc và để đảm bảo rằng họ không gặp bất lợi vì tình trạng khuyết tật của mình
- thông tin liên quan trực tiếp đến vai trò.⁹⁴

Nếu người chủ đặt câu hỏi về việc người hành nghề mại dâm có bị khuyết tật hay không, chẳng hạn như bị thương, thì theo luật phân biệt đối xử, người hành nghề mại dâm này không cần phải cho người chủ biết trừ khi khuyết tật đó có thể ngăn cản họ thực hiện công việc. Lưu ý rằng nếu người hành nghề mại dâm quyết định không nói với người chủ về tình trạng bệnh tật hoặc chấn thương hiện có mà nó sẽ ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc của họ, điều đó có thể hạn chế khả năng đòi bồi thường của người hành nghề mại dâm này nếu tình trạng khuyết tật tái phát hoặc trầm trọng hơn.

Ngoài ra, nếu người chủ yêu cầu nhân viên cung cấp thông tin về tình trạng khuyết tật của họ, thì người chủ có trách nhiệm chứng minh rằng thông tin được yêu cầu hợp lý cho mục đích không liên quan đến sự phân biệt đối xử bị ngăn cấm. Khi người chủ yêu cầu thông tin từ người hành nghề mại dâm về tình trạng khuyết tật của họ, người chủ nên:

- cho người hành nghề mại dâm biết lý do tại sao cần thông tin
- thông báo cho người hành nghề mại dâm về bất kỳ hậu quả nào nếu họ không cung cấp thông tin; ví dụ, người chủ có thể không đưa ra được những điều chỉnh hợp lý
- cho phép người hành nghề mại dâm truy cập thông tin của họ.

Câu chuyện về sự phân biệt đối xử do khuyết tật của Alyssa – HIV

Alyssa là người hành nghề mại dâm trong một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục cỡ trung bình. Cô thường xuyên làm việc vào ban đêm từ thứ Tư đến Chủ Nhật. Tám tháng trước, cô phát hiện mình bị dương tính với HIV. Alyssa không tiết lộ tình trạng nhiễm HIV của mình cho người chủ vì không có yêu cầu pháp lý nào buộc cô phải làm như vậy.

Tuy nhiên, một ngày nọ, trong phòng nhân viên, Alyssa đưa ra một số lời khuyên về sức khỏe đồng nghiệp cho một đồng nghiệp về HIV và khi làm như vậy, cô ấy tiết lộ rằng cô ấy dương tính với HIV. Người chủ của Alyssa tình cờ nghe được cuộc trò chuyện này và sau khi Alyssa tan ca, cô đã được người chủ gọi vào và được thông báo rằng vì cô ấy dương tính với HIV nên cô ấy không được phép làm việc tại cơ sở nữa. Ca làm việc của Alyssa bị cắt và cô ấy bị cấm quay lại làm việc.

Alyssa rất buồn vì sự bất công trong tình huống, cũng như lo lắng về việc mất thu nhập chính của mình. Cô ấy yêu cầu người quản lý của mình xem xét lại quyết định qua tin nhắn, nhưng người quản lý của cô ấy không thay đổi quyết định.

Alyssa có thể khiếu nại về sự phân biệt đối xử trực tiếp trên cơ sở tình trạng khuyết tật của cô ấy, một trong những thuộc tính được bảo vệ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, nếu cô ấy có thể chứng minh rằng người chủ của cô (người quản lý doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục) đã từ chối giao ca làm việc cho cô ấy dựa trên lý do cô ấy bị nhiễm HIV.



3.4 Phân biệt đối xử đối với người đã được xóa án tích

Đạo Luật về Xóa Án tích năm 2021 (Vic) hạn chế việc bản án cần được chia sẻ với người chủ và nơi cung cấp dịch vụ. Đạo Luật về Xóa Án tích được soạn thảo để loại bỏ các rào cản không công bằng đối với những người dân Victoria đã phạm tội nhưng sau đó đã chứng minh được khả năng cải tạo của họ. Nếu một tiền án được 'xóa án tích', điều này có nghĩa là nó sẽ không còn xuất hiện trong quá trình kiểm tra lý lịch tư pháp và các cá nhân không còn cần phải tiết lộ những tiền án này nữa, trừ khi sự miễn trừ được áp dụng.

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng cũng bảo vệ mọi người khỏi bị phân biệt đối xử dựa trên tiền án đã xử lý, bao gồm việc bị đối xử bất công tại nơi làm việc và trong các lĩnh vực khác của đời sống công cộng vì án tích đã được xóa. Việc bao gồm thuộc tính được bảo vệ này cho phép những người đã được xóa án tích tiếp tục cuộc sống của họ và tham gia đầy đủ vào xã hội.⁹⁵ Điều này có nghĩa là, trừ một số trường hợp rất hạn chế, một người không thể bị phân biệt đối xử vì đã được xóa án tích.

Do hoạt động mại dâm mới được hợp pháp hóa nên có sự trùng lặp giữa những người có tiền án hình sự và những người tham gia hoạt động mại dâm. Những án tích này có thể được tiêu hủy ngay lập tức, sau một khoảng thời gian nhất định mà không tái phạm hoặc sau khi nộp đơn xin lệnh xóa án tích từ Tòa sơ thẩm Victoria.

Bất kỳ ai trong tình huống này có thể muốn tìm kiếm thông tin từ Victoria Legal Aid, trung tâm pháp lý cộng đồng hoặc công ty luật tư nhân để biết thêm thông tin về việc xóa án tích (Xin xem hỗ trợ và nguồn tài liệu trong Chương 5). Để biết thêm thông tin về việc xóa án tích, quý vị có thể truy cập trang mạng của Bộ Tư pháp và An toàn Cộng đồng và để biết thông tin về phân biệt đối xử với người đã được xóa án tích, quý vị có thể truy cập hướng dẫn phân biệt đối xử với người đã được xóa án tích của Ủy ban.⁹⁶



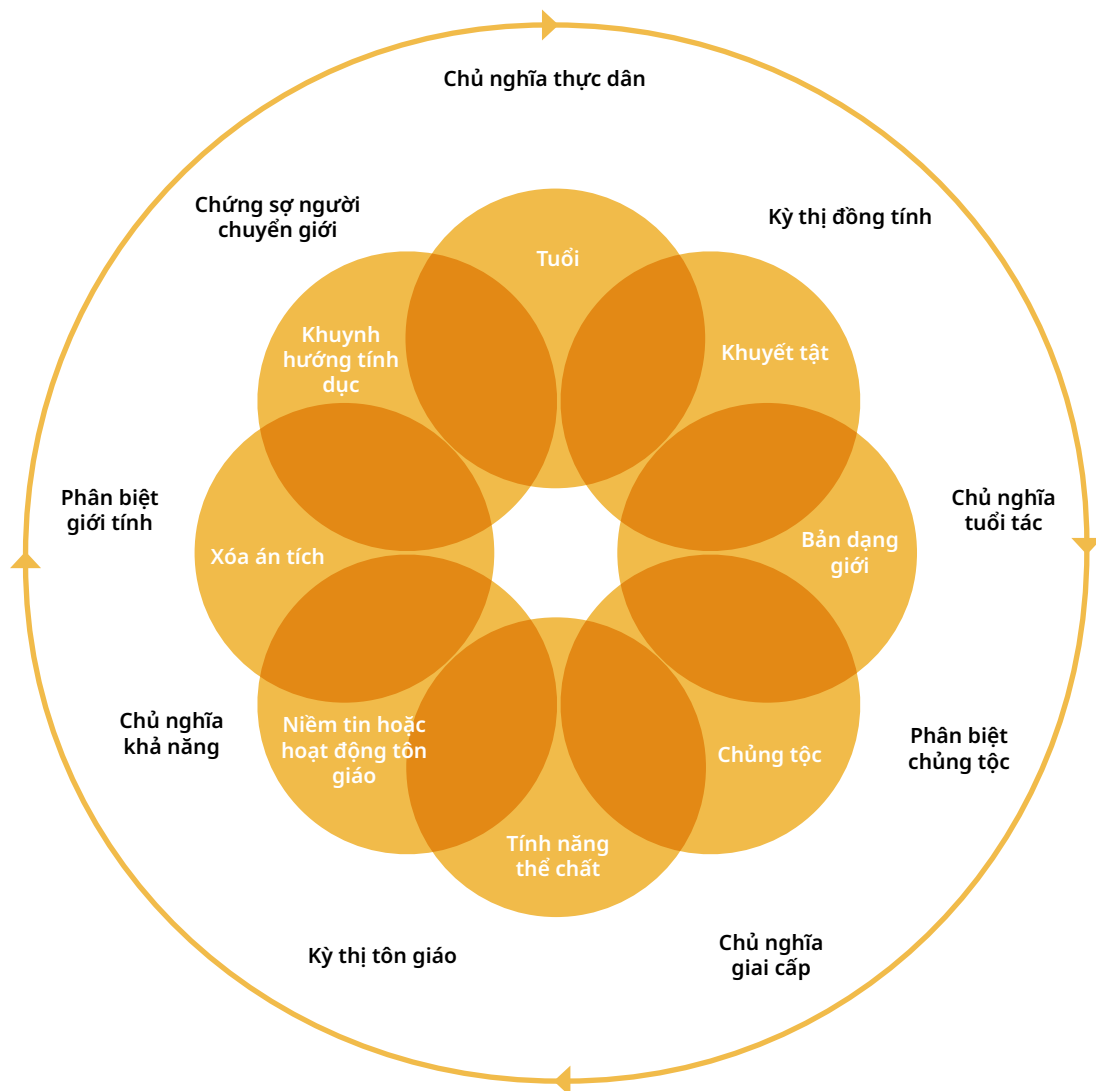


3.5 Phân biệt đối xử đan xen nhau

Người hành nghề mại dâm có thể bị phân biệt đối xử dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ; tuy nhiên, có thêm một loạt các dạng phân biệt đối xử khác mà họ có thể gặp phải mà những dạng này trùng lặp với các đặc điểm riêng khác được bảo vệ theo Đạo luật Cơ hội Bình Đẳng như chủng tộc, bản dạng giới tính, đặc điểm thể chất, khuynh hướng tính dục, hoặc khuyết tật. Sự trùng lặp này, được gọi là **sự đan xen** hoặc phân biệt đối xử giao thoa, làm tăng thêm ảnh hưởng của sự phân biệt đối xử. Ví dụ, người hành nghề mại dâm là người chuyển giới có thể phải chịu sự kỳ thị và phân biệt đối xử nhiều tầng và đan xen từ những người cung cấp dịch vụ do nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ và do bản dạng giới tính của họ.⁹⁷ Hơn nữa, những người bệnh vực cho người hành nghề mại dâm khẳng định rằng sự phân biệt đối xử đan xen mà một số nhóm người hành nghề mại dâm gặp phải là yếu tố chính trong việc ngăn cản họ tiếp xúc với cảnh sát. Đây là trường hợp đặc biệt đối với những người hành nghề mại dâm da màu và những người bản địa hành nghề mại dâm, những người trải qua sự phân biệt chủng tộc và bị giam giữ quá mức.⁹⁸

Dưới đây là một **biểu đồ** về phân biệt đối xử đan xen thể hiện cách một cá nhân có thể trải qua hai hoặc nhiều hình thức phân biệt đối xử cùng một lúc.⁹⁹ Trải nghiệm của một người về sự phân biệt đối xử đan xen có thể thay đổi vào những thời điểm khác nhau trong cuộc sống của họ và trong những bối cảnh xã hội khác nhau.

Bánh xe của sự Đan xen



Khi khiếu nại về sự phân biệt đối xử (tham khảo Mục 5.5 để biết thêm thông tin về quy trình khiếu nại), người hành nghề mại dâm có thể dựa vào một hoặc nhiều đặc tính được bảo vệ làm cơ sở cho việc họ bị phân biệt đối xử. Việc đối xử bất lợi phải là do thuộc tính, hoặc các thuộc tính được yêu cầu, thì mới bị coi là phân biệt đối xử bất hợp pháp.

3.6 Ngoại lệ

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng vạch ra một số ngoại lệ nhất định đối với sự phân biệt đối xử. Nếu một ngoại lệ được áp dụng, thì hành vi mà lẽ ra là phân biệt đối xử bất hợp pháp sẽ là phân biệt đối xử hợp pháp.

Các trường hợp ngoại lệ được nêu dưới đây có thể liên quan đến phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm.

3.6.1 Yêu cầu nghề nghiệp thực tế

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng cho phép người chủ phân biệt đối xử trong việc cung cấp việc làm cho những người thuộc một giới tính nếu đó là yêu cầu nghề nghiệp thực sự rằng nhân viên phải là người thuộc giới tính đó¹⁰⁰ và cũng dựa vào các đặc điểm về thể chất trong những trường hợp nhất định.¹⁰¹

Ví dụ: khi một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục đang có nhu cầu cao về người hành nghề mại dâm là phụ nữ, thì doanh nghiệp có thể dựa vào ngoại lệ này để chỉ thuê phụ nữ nếu họ có thể chứng minh rằng phụ nữ là một yêu cầu nghề nghiệp thực sự.

Người chủ cũng có thể phân biệt đối xử dựa trên thuộc tính mới của nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc liên quan đến việc cung cấp việc làm nếu có kinh nghiệm trong nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc cụ thể có liên quan đến việc làm hoặc công việc được đề nghị và là một yêu cầu nghề nghiệp thực sự đối với vị trí hoặc vai trò được tuyển dụng.¹⁰²

3.6.2 Cơ quan có thẩm quyền

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng cho phép những người thực thi nghĩa vụ xem xét sự phân biệt đối xử nếu sự phân biệt đối xử là cần thiết để tuân thủ hoặc được luật khác cho phép (trường hợp ngoại lệ theo luật định của cơ quan có thẩm quyền.¹⁰³ Sự ngoại lệ này chỉ sử dụng cho luật pháp của Victoria và không có khả năng mở rộng sang các Đạo luật của Chính phủ Liên bang.^{XXI}

Ví dụ, khi một người hành nghề mại dâm cố tình gạ gẫm quan hệ tình dục trong khoảng thời gian từ 6 giờ sáng đến 7 giờ tối tại hoặc gần nơi thờ phụng, thì việc ngăn cản họ làm như vậy có thể là hành vi phân biệt đối xử hợp pháp khi tuân thủ theo *Đạo luật Tổng hợp các Hành vi phạm pháp 1966* (Vic) ngay cả khi những người bán dạo khác trên đường phố không bị cấm hoạt động theo cách này.

XXI Although s 75 does not apply to Commonwealth Acts, Commonwealth Acts may be raised as a defence to allegations of discriminatory conduct. In these circumstances, s 109 of the Australian Constitution will become relevant and the matter will raise issues of constitutional inconsistency to be dealt with by VCAT. Where a state law interferes with a Commonwealth law, the Commonwealth law will prevail to the extent of the inconsistency: classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/coaca430/s109.html; further, s 77 of the VCAT Act explains the process for matters raising federal subject matter, which are to be transferred to the Magistrates' Court.

Điều này là do Đạo luật Tổng hợp các Hành vi phạm pháp đã nghiêm cấm người hành nghề mại dâm cung cấp hoạt động mại dâm trong khoảng thời gian từ 6 giờ sáng đến 7 giờ tối hàng ngày tại hoặc gần nơi thờ phụng, có nghĩa là hành động được thực hiện để đáp ứng quy định này sẽ thuộc phạm vi ngoại lệ của cơ quan có thẩm quyền theo luật định và sẽ không bị coi là phân biệt đối xử bất hợp pháp.

3.6.3 Dịch vụ gia đình và cá nhân

Một người cũng có thể phân biệt đối xử một cách hợp pháp về việc tuyển dụng liên quan đến các dịch vụ phục vụ trong gia đình và cá nhân được cung cấp tại nhà riêng của họ.¹⁰⁴ Sự ngoại lệ này áp dụng cho cá nhân khi người này thuê người làm việc tại nhà riêng của họ, cũng như áp dụng cho doanh nghiệp cung cấp dịch vụ tại nhà theo yêu cầu của người nhận dịch vụ tại nhà của họ. Trường hợp ngoại lệ không cho phép các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ tại nhà có sự phân biệt đối xử.

Ví dụ: nếu một người đang tìm kiếm người nào đó để cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nhà của họ, thì đó là hợp pháp khi họ có hành vi phân biệt đối xử với một người đã từng hoặc đang hành nghề mại dâm.

3.6.4 Nhà ở

Một người có thể có sự phân biệt đối xử khi quyết định ai sẽ chia sẻ chỗ ở với họ, hoặc với một người thân gần gũi, khi căn nhà chung chỉ có thể chứa không quá ba người, ngoài người phân biệt đối xử. Ngoại lệ này không áp dụng cho các cơ sở cung cấp nhà ở.¹⁰⁵

Ví dụ, nếu một người đang tìm người chia chỗ ở trong căn nhà của họ, thì việc từ chối ai đó vì họ là người hành nghề mại dâm không phải là hành vi phân biệt đối xử bất hợp pháp.

3.6.5 Bảo hiểm

Việc một công ty bảo hiểm từ chối cung cấp hợp đồng bảo hiểm hoặc đưa ra các quyết định mang tính phân biệt đối xử về các điều khoản cung cấp hợp đồng bảo hiểm và chi phí bảo hiểm trong một số trường hợp nhất định, ví dụ khi được phép theo một luật chống phân biệt đối xử của chính phủ liên bang^{XXII} hoặc khi sự phân biệt đối xử dựa trên dữ liệu thống kê hoặc tính toán bảo hiểm hợp lý mà công ty bảo hiểm có thể dựa vào và việc phân biệt đối xử liên quan đến dữ liệu này hoặc bất kỳ yếu tố liên quan nào khác là hợp lý.¹⁰⁶

XXII *Age Discrimination Act 2004 (Cth), Disability Discrimination Act 1992 (Cth), Racial Discrimination Act 1975 (Cth) and Sex Discrimination Act 1984 (Cth).*

3.7 Biện pháp đặc biệt

Người thực thi nghĩa vụ có thể muốn tiến hành biện pháp để thúc đẩy quyền của người hành nghề mại dâm, chẳng hạn như hạn chế cung cấp việc làm cho người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây, vì họ muốn giải quyết sự kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc bất lợi mà người hành nghề mại dâm gặp phải. Đây được gọi là 'biện pháp đặc biệt' theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.

Biện pháp đặc biệt thừa nhận sự bất lợi mà một số người gặp phải và cho phép những người thực thi nghĩa vụ cung cấp hỗ trợ đặc biệt để giúp họ tận hưởng những cơ hội giống như những người khác.

Các biện pháp đặc biệt phải đáp ứng các yêu cầu nhất định. Biện pháp đặc biệt phải:

- hướng đến các thành viên của một nhóm với một thuộc tính với mục đích thúc đẩy hoặc thực hiện sự bình đẳng thực chất
- được thực hiện với thiện chí để giúp thúc đẩy hoặc đạt được sự bình đẳng thực chất cho các thành viên của nhóm đó
- có khả năng hợp lý để đạt được mục đích này
- là một phương tiện tương ứng để đạt được mục đích này
- hợp lý vì các thành viên của nhóm có nhu cầu cụ thể về sự thăng tiến hoặc hỗ trợ.

Một biện pháp đặc biệt không phải là sự phân biệt đối xử. Một người áp dụng biện pháp đặc biệt không phân biệt đối xử với người khác.¹⁰⁷

Ví dụ: một tổ chức của người hành nghề mại dâm gồm những người đồng đảng điều hành một chương trình giáo dục và tiếp cận dành cho người chuyển giới hành nghề mại dâm và chỉ thuê những ứng viên là người chuyển giới. Mục tiêu của chương trình là cung cấp một nơi an toàn và dễ tiếp cận cho những người chuyển giới hành nghề mại dâm để họ tìm kiếm sự hỗ trợ và thông tin từ những người đồng nghiệp của họ. Do đó, một phần quan trọng của mô hình là nhân viên tiếp cận cộng đồng phải là người chuyển giới hành nghề mại dâm. Điều này có thể đáp ứng các yêu cầu đối với một biện pháp đặc biệt, vì mục tiêu là thúc đẩy bình đẳng thực chất bằng cách giải quyết các vấn đề mà người chuyển giới hành nghề mại dâm có thể gặp phải khi tiếp cận các dịch vụ và sự hỗ trợ.

3.8 Quấy rối tình dục

Quấy rối tình dục là hành vi có bản chất tình dục không mong muốn mà có thể khiến người khác cảm thấy bị xúc phạm, sỉ nhục hoặc đe dọa. Quấy rối tình dục có thể là về thể chất, lời nói hoặc văn bản (bao gồm cả việc giao tiếp điện tử). Quấy rối tình dục có thể xảy ra trong bối cảnh hoạt động mại dâm.

Ví dụ về quấy rối tình dục^{XXIII} ảnh hưởng đến người hành nghề mại dâm là:

- nhân viên tiếp tân trong một doanh nghiệp của ngành công nghiệp tình dục mò mẫm người hành nghề mại dâm
- một đồng nghiệp liên tục nhắn tin cho một người hành nghề mại dâm khác để nói với cô ấy rằng cô ấy xinh đẹp và họ muốn đưa cô ấy đi ăn tối
- một người quản lý hỏi những câu hỏi xâm phạm mang tính chất tình dục về cuộc sống cá nhân của nhân viên khiến họ cảm thấy không thoải mái
- một giám đốc ngân hàng, khi phát hiện ra một khách hàng là người hành nghề mại dâm, yêu cầu các ưu đãi về tình dục
- bình luận trên mạng xã hội sử dụng ngôn ngữ khiêu dâm để xúc phạm người hành nghề mại dâm
- được đề xuất tình dục bởi một nhân viên bảo vệ
- lãnh đạo chỉ thị nhân viên lễ tân nữ phải ăn mặc hở hang để thu hút khách hàng.^{XXIV}

Trong tất cả các trường hợp này, câu hỏi liệu hành vi này có được coi là quấy rối tình dục hay không sẽ phụ thuộc vào việc liệu hành vi đó có được hoan nghênh và có tính chất tình dục hay không, đồng thời, một người có suy nghĩ hợp lý sẽ đoán trước được rằng người lao động sẽ bị xúc phạm, làm nhục hoặc đe dọa bởi hành vi đó.

Để biết thêm thông tin về những gì sẽ xảy ra nếu quý vị bị quấy rối tình dục và các bước quý vị có thể thực hiện, vui lòng xem hướng dẫn của Ủy ban về *Phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc*.¹⁰⁸

XXIII Sexual harassment can also be a form of sexual assault. See Victoria Legal Aid's website for more information: legalaid.vic.gov.au/sexual-harassment.

XXIV This example could also be sex-based discrimination. A worker could argue that the request is discriminatory on the basis of their sex, depending on the detriment suffered.

3.9 Nạn nhân hóa

Đạo luật Cơ hội Bình đẳng quy định việc ngược đãi ai đó vì họ đã đưa ra khiếu nại theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng là bất hợp pháp.¹⁰⁹ Trở thành nạn nhân có nghĩa là đối xử hoặc đe dọa đối xử tệ với một người nào đó, chẳng hạn như người hành nghề mại dâm hoặc người làm việc trong ngành công nghiệp tình dục, vì họ:

- đã khiếu nại hoặc cáo buộc về phân biệt đối xử hoặc quấy rối tình dục, hoặc người ta tin rằng họ có thể khiếu nại
- đã giúp người khác khiếu nại về sự phân biệt đối xử hoặc quấy rối tình dục
- từ chối làm điều gì đó có thể trái với Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.¹¹⁰

Ví dụ về nạn nhân hóa bao gồm, nhưng không giới hạn ở: bắt nạt hoặc đe dọa người đã khiếu nại về sự phân biệt đối xử hoặc quấy rối tình dục; giáng chức hoặc đe dọa giáng chức ai đó vì họ đã giúp đồng nghiệp khiếu nại; và từ chối dịch vụ cho người trước đó đã khiếu nại về sự phân biệt đối xử.





CHƯƠNG 4

Bốn phạm của người thực thi nghĩa vụ

4. Bốn phận của người thực thi nghĩa vụ

Chương 4 cung cấp thông tin cho người thực thi nghĩa vụ – tất cả những người có trách nhiệm theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng chẳng hạn như người chủ, nơi cung cấp chỗ ở, giáo dục hoặc hàng hóa và dịch vụ, câu lạc bộ và tổ chức thể thao – về việc thực hiện bốn phận của họ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, đặc biệt liên quan đến việc loại bỏ nhiều như có thể được nạn phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm để phù hợp với nghĩa vụ tích cực.

4.1 Nhiệm vụ tích cực

Nhiệm vụ tích cực đòi hỏi những người thực thi nghĩa vụ phải thực hiện các biện pháp hợp lý và tương xứng để loại bỏ càng nhiều nếu có thể được nạn phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi. Điều này bao gồm phân biệt đối xử đối với nghề mại dâm.

Nhiệm vụ tích cực yêu cầu những người thực thi nghĩa vụ phải thực hiện các bước để đảm bảo hành vi bất hợp pháp khó có thể xảy ra ngay từ đầu.

Nó giúp các tổ chức tạo ra một nền văn hóa an toàn và tôn trọng, không phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi, giống như luật OHS yêu cầu người chủ cần phải thực hiện các bước chủ động để đảm bảo thương tích không xảy ra tại nơi làm việc của họ.

Nhiệm vụ tích cực được áp dụng bất kể quy mô, tính chất hoặc nguồn lực của tổ chức của quý vị. Tuy nhiên, nó chỉ yêu cầu những người thực thi nghĩa vụ tiến hành các bước 'hợp lý và tương xứng' trong các trường hợp – điều đó có nghĩa là cách một tổ chức chọn để thực hiện các tiêu chuẩn sẽ khác nhau tùy thuộc vào các yếu tố như:

- quy mô của doanh nghiệp hoặc tổ chức
- bản chất và hoàn cảnh của doanh nghiệp hoặc hoạt động
- nguồn lực và ngân sách sẵn có
- ưu tiên kinh doanh và hoạt động
- tính thực tế và chi phí của các biện pháp.¹¹¹

Nhiệm vụ tích cực không chỉ là về việc tuân thủ luật pháp về mặt kỹ thuật. Nó khuyến khích thực hành tốt nhất cho người thực thi nghĩa vụ và thay đổi hệ thống mang lại nhiều lợi ích đáng kể cho các chủ sở hữu quyền hạn (chẳng hạn như người xin việc, người xin thuê nhà, khách hàng và sinh viên) và người thực thi nghĩa vụ (chẳng hạn như các tổ chức nhỏ, vừa và lớn ở Victoria). Nghiên cứu đã chỉ ra rằng tỷ lệ phân biệt đối xử thấp hơn trong các tổ chức có liên quan đến việc tăng an sinh, khả năng giữ chân và năng suất của nhân viên.¹¹²

4.2 Tiêu chuẩn tối thiểu đối với người thực thi nghĩa vụ

Ủy ban đã phát triển sáu tiêu chuẩn tối thiểu mà tất cả các tổ chức phải tuân thủ để đáp ứng Nhiệm vụ tích cực ngăn chặn nạn phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi. Đối với mỗi tiêu chuẩn tối thiểu, hướng dẫn xác định:

- ba kỳ vọng chính để đạt được
- danh sách các hành động mà quý vị có thể thực hiện để triển khai tiêu chuẩn, tùy thuộc vào ngữ cảnh.

Những kỳ vọng và hành động được mô tả dưới đây nên được đọc với sự cân nhắc về quy mô, tính chất và nguồn lực của tổ chức của quý vị. Một tổ chức nhỏ hơn sẽ không phải thực hiện các tiêu chuẩn ở cùng mức độ như một tổ chức lớn hơn. Tương tự như vậy, các tổ chức có tương tác hạn chế với ngành công nghiệp tình dục sẽ không phải thực hiện các tiêu chuẩn ở mức độ tương tự như các tổ chức ở những khu vực chính nơi phổ biến sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm. Xem Mục 3.2 về các lĩnh vực phân biệt đối xử trong mại dâm.

Các tiêu chuẩn tối thiểu sẽ hướng dẫn quý vị cách xác định, ứng phó và ngăn ngừa phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm.

Tiêu chuẩn 1 là về kiến thức và hiểu biết để có thể **nhận dạng** sự phân biệt đối xử, ngược đãi hoặc quấy rối tình dục khi quý vị nhìn thấy điều đó trong tổ chức của mình.

Các tiêu chuẩn 2, 3 và 4 là về cách **ngăn chặn** phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm ngay từ đầu.

Tiêu chuẩn 5 và 6 là về cách **ứng phó** đối với hành vi trái pháp luật, bao gồm phân biệt đối xử trong mại dâm, khi nó xảy ra.







Tiêu chuẩn 1

Kiến thức và hiểu biết về nạn phân biệt đối xử trong mại dâm

Các tổ chức hiểu nghĩa vụ của họ theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng và hiểu cách xác định hành vi phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm.

Kỳ vọng

- Các nhà lãnh đạo và quản lý của tổ chức biết điều gì tạo nên sự phân biệt đối xử theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.
- Các nhà lãnh đạo, quản lý và nhân viên của tổ chức cần hiểu tầm quan trọng của việc giải quyết vấn đề phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, bao gồm cả sự phân biệt đối xử đối với người lao động và cách nó ảnh hưởng không cân xứng đến một số nhóm người.
- Các nhà lãnh đạo và quản lý của tổ chức hiểu rõ trách nhiệm của họ liên quan đến nạn phân biệt đối xử trong mại dâm, bao gồm cả Nhiệm vụ tích cực của họ là xóa bỏ sự phân biệt đối xử này. Họ hiểu được cách xác định sự phân biệt đối xử trong mại dâm nếu nó xảy ra, cũng như các động cơ và yếu tố nguy cơ của sự phân biệt đối xử trong mại dâm, để chủ động ngăn chặn điều đó xảy ra ngay từ đầu và những việc cần làm cho doanh nghiệp hoặc hoạt động của họ.
- Nhân viên hiểu các quyền và trách nhiệm của họ liên quan đến nạn phân biệt đối xử trong mại dâm, cũng như cách xác định nếu nó xảy ra và các bước cần thực hiện để ứng phó.

Hành động quý vị có thể thực hiện

- Đảm bảo rằng quy định cấm phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm được đưa vào chương trình đào tạo tương tác về luật phân biệt đối xử của Victoria qua việc cung cấp trực tiếp cho nhân viên, quản lý và lãnh đạo.
- Nhân viên nên tham gia khóa đào tạo chính thức về cơ hội bình đẳng mỗi hai năm, bao gồm đào tạo về phân biệt đối xử trong mại dâm. Các bài học nên được củng cố trong các cuộc họp nhóm, giám sát, giao tiếp nội bộ về các chính sách và quy cách thực hành cũng như các quy trình thực hiện.
- Việc đào tạo chuyên gia nên được cung cấp hàng năm cho nhân viên trong các vai trò hỗ trợ như nhân viên liên lạc và đại diện về sức khỏe và an toàn để giúp họ cập nhật bất kỳ thay đổi nào của luật và các phương pháp thực hành tốt nhất để loại bỏ sự phân biệt đối xử.
- Đăng ký theo dõi hoặc cập nhật điện tử về luật phân biệt đối xử ở Victoria để đảm bảo kiến thức của quý vị được cập nhật trong lĩnh vực này.

- Khuyến khích các nhà quản lý và nhân viên làm quen với hướng dẫn này để hiểu luật về phân biệt đối xử trong mại dâm, các nguyên nhân và tác động cũng như cách ngăn chặn sự phân biệt đối xử xảy ra.
- Cung cấp thông tin về phân biệt đối xử, bao gồm cả phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm, trong các tài liệu giới thiệu dành cho nhân viên.
- Trao đổi với nhân viên nơi họ có thể đến để biết thêm thông tin.
- Treo các áp phích nhắc nhở nhân viên về nghĩa vụ của họ trong việc xác định, phản hồi và ngăn chặn sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm.
- Cân nhắc xem ai có thể bị ảnh hưởng bởi hành vi phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm trong tổ chức của quý vị và liệu họ có thể đang phải chịu các hình thức phân biệt đối xử khác hoặc phân biệt đối xử phức tạp (phân biệt đối xử đan xen) dựa trên các thuộc tính bổ sung đó hay không.

Quý vị nên biết gì về phân biệt đối xử trong mại dâm?

Quý vị nên có kiến thức về:

- phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm là gì và cách xác định nó trong bối cảnh kinh doanh hoặc hoạt động của quý vị
- nghĩa vụ pháp lý của quý vị là gì
- nhiệm vụ tích cực của quý vị nhằm loại bỏ nạn phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm
- nghĩa vụ của quý vị trả lời các khiếu nại phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm
- phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm có thể ảnh hưởng đến tổ chức của quý vị như thế nào
- động cơ và tác động của phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm là gì
- cách đối phó với sự phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm
- quý vị chịu trách nhiệm pháp lý cho phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm như thế nào
- nơi để biết thêm thông tin, tư vấn và hỗ trợ.

Tiêu chuẩn 2

Hệ thống, chính sách và thủ tục

Các tổ chức ngăn chặn và ứng phó hiệu quả với hành vi phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, cũng như các hình thức phân biệt đối xử, ngược đãi và quấy rối tình dục khác, bằng cách xem xét và cập nhật các hệ thống, chính sách và thủ tục liên quan, đồng thời xây dựng kế hoạch ứng phó với mọi lỗi hỏng, sai sót hoặc sự không nhất quán.

Kỳ vọng

- Các tổ chức có các chính sách, thủ tục và hệ thống giải quyết tình trạng phân biệt đối xử bất hợp pháp với hoạt động mại dâm.
- Các tổ chức phát triển các kế hoạch hành động phù hợp để ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử, bao gồm phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, ngược đãi và quấy rối tình dục.
- Các chủ sở hữu quyền hạn như người hành nghề mại dâm và những người khác trong ngành công nghiệp tình dục nhận thức được và có thể tiếp cận các chính sách và thủ tục liên quan đến sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm.
- Các nhà lãnh đạo tổ chức chủ động thực hiện các chính sách liên quan đến phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm.
- Các tổ chức tham vấn nhân viên và đại diện của nhân viên về những hố ngăn và các biện pháp thích hợp để loại bỏ sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm nhằm cung cấp thông tin cho việc xây dựng kế hoạch hành động.

Hành động quý vị có thể thực hiện

- Xác định những lỗ hổng trong các quy trình và hệ thống hiện có, đồng thời xây dựng kế hoạch giải quyết những lỗ hổng này.
- Xem xét và cập nhật **hệ thống và cơ sở dữ liệu hiện có** để đảm bảo tổ chức của quý vị không giữ hoặc 'đánh dấu' thông tin mà có thể dẫn đến phân biệt đối xử, chẳng hạn như thông tin về nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của các cá nhân hoặc bất kỳ việc xóa án tích nào, kể cả những thông tin liên quan đến hoạt động mại dâm.
- Xem xét và cập nhật **các chính sách và thủ tục hiện hành** để cung cấp hướng dẫn về cách ngăn chặn và ứng phó cho sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, bao gồm các chính sách và thủ tục liên quan đến: a) cơ hội bình đẳng; b) tuyển dụng; và c) tiếp cận các dịch vụ.
- Tham vấn nhân viên và đại diện của họ để giúp xác định các vấn đề và các biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử trong mại dâm.
- Xem xét và cập nhật các thủ tục khiếu nại hiện có liên quan đến phân biệt đối xử vì lý do hoạt động mại dâm (hoặc nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc) để trả lời các khiếu nại một cách công bằng, kịp thời, bảo mật và đặt nạn nhân làm trung tâm.

- Làm cho các chính sách và thủ tục có liên quan dễ dàng truy cập và thường xuyên truyền đạt chúng tới những chủ sở hữu quyền hạn, chẳng hạn như bằng cách đặt các chính sách trong mạng nội bộ của tổ chức.
- Đảm bảo các chính sách và thủ tục liên quan bao gồm các cơ chế để xem xét và cải tiến.

Cách cập nhật hệ thống, chính sách và thủ tục của quý vị

Bước 1: Kiểm tra hệ thống của quý vị

Tiến hành kiểm tra các hệ thống, chính sách và thủ tục của quý vị để xác định những nội dung cần cập nhật nhằm ngăn chặn và ứng phó với hành vi phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, suy nghĩ xem ai có thể bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi hành vi phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm trong tổ chức của quý vị.

Bao gồm chính sách cơ hội bình đẳng của quý vị, cũng như các chính sách khác như tuyển dụng, khiếu nại, dịch vụ khách hàng, v.v.

Xem xét liệu có bất kỳ chính sách hoặc thủ tục mới nào quý vị cần xây dựng để ngăn chặn và ứng phó hiệu quả với hành vi phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm hay không.

Bước 2: Đánh giá và tư vấn

Xem xét mọi hệ thống và cơ sở dữ liệu có liên quan để đảm bảo chúng không tạo ra sự phân biệt đối xử, ví dụ: các chính sách trong tổ chức tài chính hoặc ngân hàng không cho phép nhân viên trong ngành công nghiệp tình dục mở hoặc giữ tài khoản ngân hàng cá nhân hoặc chuyên nghiệp. Tham vấn với nhân viên và đại diện của nhân viên nhằm giúp xác định các vấn đề và các biện pháp thích hợp để loại bỏ nạn phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm. Hãy suy nghĩ về các bước quý vị có thể thực hiện, chẳng hạn như đặt các hạn chế đối với quyền truy cập vào hồ sơ lịch sử và xóa các đánh dấu đặc biệt đối với một số nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc nhất định.

Hồ sơ bệnh sử tại các phòng khám đa khoa (GP)

Người hành nghề mại dâm đã xác nhận rằng một số tổ chức đánh dấu tình trạng hoạt động mại dâm của khách hàng, đặc biệt là trong bối cảnh chăm sóc y tế. Tại các phòng khám đa khoa, điều này đã dẫn đến việc nhân viên tiếp tân, y tá và bác sĩ đưa ra những nhận xét không phù hợp hoặc đặt câu hỏi không phù hợp. Tình trạng hoạt động mại dâm không nên được lưu giữ trong hồ sơ y tế, nơi các bác sĩ mới, chuyên gia điều trị và nhân viên hành chính có quyền truy cập. Các nguyên tắc về quyền riêng tư quy định rằng loại thông tin này chỉ có thể truy cập được đối với dịch vụ chăm sóc y tế có liên quan.

Người thực thi nghĩa vụ phải xem xét mọi chính sách và thủ tục có liên quan để đảm bảo chúng hợp pháp và cập nhật, đồng thời phản ánh quy cách thực hành tốt nhất.

Các lời khuyên về việc cập nhật chính sách/thủ tục

Khu vực	Các lời khuyên về việc cập nhật chính sách/thủ tục
Cơ hội bình đẳng	<p>Đảm bảo chính sách và thủ tục về cơ hội bình đẳng của quý vị:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bao gồm và xác định 'nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc' là một thuộc tính được bảo vệ và đặc biệt nhấn mạnh hoạt động mại dâm là một nghề bị phân biệt đối xử • tuyên bố rằng phân biệt đối xử là bất hợp pháp và sẽ không được dung thứ • cam kết thực hiện nhiệm vụ tích cực để xóa bỏ phân biệt đối xử • nêu rõ hậu quả của việc không tuân thủ chẳng hạn đề ra biện pháp kỷ luật • bao gồm cách khiếu nại hoặc đề cập đến thủ tục khiếu nại của quý vị.
Tuyển dụng	<p>Đảm bảo chính sách và thủ tục tuyển dụng của quý vị:</p> <ul style="list-style-type: none"> • thúc đẩy cơ hội bình đẳng cho mọi ứng cử viên xin việc làm • tuyên bố rằng các ứng cử viên sẽ không bị phân biệt đối xử vì họ từng hoặc hiện tại là người hành nghề mại dâm • tuyên bố rằng việc phân biệt đối xử với người xin việc là bất hợp pháp, kể cả vì công việc bán dâm của họ • không vô tình cho phép phân biệt đối xử, ví dụ, bằng cách yêu cầu người xin việc tiết lộ bất kỳ án tích đã được xóa nào, kể cả những tội liên quan đến hoạt động mại dâm.
Khiếu nại	<p>Đảm bảo chính sách và thủ tục khiếu nại của quý vị:</p> <ul style="list-style-type: none"> • chú trọng đến con người và nạn nhân, vô tư và công bằng • có thể truy cập, linh hoạt và kịp thời • bao gồm rõ ràng sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm là lý do cho việc khiếu nại • nêu rõ rằng người khiếu nại sẽ không trở thành nạn nhân khi đưa ra khiếu nại • bao gồm một loạt các lộ trình để khiếu nại • bao gồm một loạt các tùy chọn phản hồi • đặt ra các kết quả có thể có của một khiếu nại hoặc điều tra.
Tiếp cận dịch vụ/dịch vụ khách hàng	<p>Đảm bảo chính sách và thủ tục truy cập của quý vị:</p> <ul style="list-style-type: none"> • thúc đẩy cơ hội bình đẳng trong việc tiếp cận các dịch vụ của quý vị • nêu rõ ràng rằng việc phân biệt đối xử trong việc cung cấp dịch vụ là bất hợp pháp, kể cả vì nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của ai đó hoặc đặc biệt là vì họ người hành nghề mại dâm hoặc làm việc trong ngành công nghiệp tình dục • không cố ý cho phép phân biệt đối xử • không xem nghề nghiệp như một tiêu chí để đưa ra quyết định về những người có thể truy cập dịch vụ của quý vị.

Bước 3: Xây dựng kế hoạch hành động và truyền đạt nó

Xây dựng kế hoạch hành động dựa trên đánh giá rủi ro trong Tiêu chuẩn 3 và đánh giá các lỗ hổng và vấn đề trong chính sách, thủ tục và hệ thống của quý vị. Kế hoạch hành động này cũng nên được thông báo bằng cách tham vấn nhân viên, những người bên vực và những chủ sở hữu quyền hạn. Truyền đạt bất kỳ thay đổi nào đối với hệ thống, chính sách và thủ tục của quý vị với nhân viên và những chủ sở hữu quyền hạn.

Đảm bảo các chính sách và thủ tục cập nhật của quý vị có thể dễ dàng truy cập, chẳng hạn như gửi email cho nhân viên hoặc đặt chúng trên bảng thông báo hoặc mạng nội bộ.

Hướng dẫn cụ thể theo khu vực	
Chỗ ở	<p>Ở Victoria, việc ngăn cản một người thuê nhà vì một thuộc tính nhất định như nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ, bao gồm cả việc người đó hành nghề mại dâm, là trái pháp luật, vì hoạt động mại dâm hiện được quy định giống như bất kỳ ngành nào khác.</p> <p>Đạo luật Cơ hội Bình đẳng bảo vệ người hành nghề mại dâm khỏi bị phân biệt đối xử dựa trên công việc của họ và các nhà cung cấp chỗ ở không thể từ chối cung cấp chỗ ở trên cơ sở rằng họ sẽ sử dụng chỗ ở cho hoặc liên quan đến các dịch vụ kinh doanh về tình dục hợp pháp. Điều này bao gồm cả chỗ ở là khách sạn hoặc nhà nghỉ.</p> <p>Nếu quý vị là cơ sở/nơi cung cấp chỗ ở hoặc đại lý bất động sản, quý vị nên xem lại các chính sách và thủ tục của mình, đồng thời cập nhật chúng để chúng không vô tình cho phép xảy ra tình trạng phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, ví dụ: bằng cách loại bỏ trách nhiệm cung cấp nghề nghiệp của người đó, vì điều này bây giờ có thể được coi là yêu cầu cung cấp thông tin mang tính phân biệt đối xử.</p> <p>Xem Mục 3.1.2 để thảo luận thêm về các yêu cầu cung cấp thông tin mang tính phân biệt đối xử.</p>
Các dịch vụ tài chính	<p>Là một trong những lĩnh vực chính, trong đó xảy ra tình trạng phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm, cơ sở/nơi cung cấp dịch vụ tài chính (và các nhà cung cấp hàng hóa và dịch vụ khác) cần nhận thức được các nghĩa vụ pháp lý của họ và đảm bảo các chính sách và thủ tục của họ không vô tình mang tính phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm.</p> <p>Các dịch vụ tài chính thường yêu cầu khách hàng và khách hàng tiềm năng tiết lộ nghề nghiệp của họ. Điều này hiện có thể được coi là một yêu cầu có tính phân biệt đối xử đối với thông tin theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng, trừ khi nó được yêu cầu cho mục đích không có tính phân biệt đối xử.</p> <p>Xem Mục 3.1.2 để thảo luận thêm về các yêu cầu cung cấp thông tin mang tính phân biệt đối xử.</p> <p>Yêu cầu tiết lộ nghề nghiệp của ai đó có thể có tác động trước mắt đến cách đối xử mà người đang tìm kiếm dịch vụ tài chính nhận được – và có thể có nghĩa là tổ chức tài chính sẽ từ chối cung cấp dịch vụ. Từ chối các dịch vụ trên cơ sở nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của ai đó mà không có ngoại lệ là bất hợp pháp.</p>

Người chủ

Người chủ nên nhận thức được cách phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm có thể xảy ra đối với người xin việc, nhân viên hiện tại và nhân viên hợp đồng. Nó cũng có thể xảy ra trong một loạt các trường hợp khác nhau, chẳng hạn như:

- quyết định ai sẽ được mời làm việc (tuyển dụng)
- xác định các điều khoản hoặc điều kiện của việc làm của một ai đó
- từ chối quyền lợi của nhân viên như đào tạo hoặc thăng chức.

Việc phân biệt đối xử với người xin việc, nhân viên hoặc người làm việc theo hợp đồng vì họ từng hoặc đang hành nghề mại dâm là trái pháp luật.

Ví dụ, một người trước đây hành nghề mại dâm nộp đơn xin làm nhân viên tiếp tân tại một công ty luật. Với tư cách là người chủ, quý vị không được phân biệt đối xử với người xin việc dựa trên công việc trước đây của họ trong lĩnh vực mại dâm. Tuy nhiên, nếu quyết định không tuyển dụng là do người đó không có các kỹ năng hoặc kinh nghiệm cần thiết, thì đây không phải là sự phân biệt đối xử dựa trên thuộc tính.

Người chủ nên giải quyết các chính sách và thủ tục hiện tại của họ trong các lĩnh vực này để đảm bảo rằng họ không có sự phân biệt đối xử với nhân viên.



Tiêu chuẩn 3

Xác định và giải quyết rủi ro

Tổ chức thường xuyên xác định và quản lý rủi ro liên quan đến phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm.

Kỳ vọng

- Các tổ chức đã xác định các yếu tố rủi ro làm tăng khả năng phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, dựa trên phản hồi từ nhân viên, người bệnh vực họ và người hành nghề mại dâm nếu có thể.
- Các tổ chức hiểu khả năng xảy ra và tác hại tiềm ẩn của việc phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, kể cả đối với những người có nhiều nguy cơ bị phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm hoặc bị phân biệt đối xử đan xen.
- Các tổ chức thực hiện các bước để giảm thiểu và kiểm soát rủi ro, bao gồm lưu giữ hồ sơ tuân thủ hiệu quả.

Hành động quý vị có thể thực hiện

- Xác định các yếu tố nguy cơ dẫn đến phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, chẳng hạn như bất kỳ tiết lộ nào mà khách hàng/nhân viên/sinh viên được yêu cầu thảo luận về công việc của họ hoặc công việc trước đây, trong đơn xin thuê nhà, đơn xin vay tiền, v.v.
- Thực hiện đánh giá rủi ro (xin xem các câu hỏi cần cân nhắc ở bên dưới) để xác định khả năng xảy ra phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm trong tổ chức của quý vị và bất kỳ tác hại tiềm tàng nào đối với nhân viên hoặc những chủ sở hữu quyền hạn như sinh viên hoặc khách hàng để nhận ra rằng một số người dễ bị phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm hơn những người khác.
- Thực hiện các bước để loại bỏ và kiểm soát các yếu tố rủi ro dẫn đến phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, bằng cách đưa điều này vào kế hoạch hành động – xem Tiêu chuẩn 2.
- Kết hợp phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm trong các khuôn khổ và công cụ quản lý rủi ro hiện có của quý vị, chẳng hạn như sổ đăng ký rủi ro.
- Lưu giữ hồ sơ tuân thủ nghĩa vụ tích cực, chẳng hạn như:
 - hồ sơ tham gia đào tạo
 - email của nhân viên và ghi chú hoặc giấy tờ về cuộc họp
 - chính sách và thủ tục được cập nhật
 - có kế hoạch học tập và phát triển chính thức để phát triển năng lực của nhân viên
 - mô tả vị trí cho nhân viên cấp cao bao gồm yêu cầu ngăn chặn và ứng phó với nạn phân biệt đối xử
 - cập nhật cho nhân viên, những chủ sở hữu quyền hạn và các bên liên quan khác

- các khuôn khổ và công cụ rủi ro được cập nhật
- có sổ ghi khiếu nại, bao gồm cả kết quả của vụ khiếu nại
- hồ sơ ghi nhận hoạt động giám sát, đánh giá.

Các yếu tố nguy cơ dẫn đến phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm là gì?

Một trong những bước quan trọng nhất để đáp ứng nghĩa vụ tích cực là ứng phó với các yếu tố nguy cơ dẫn đến phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm trong tổ chức của quý vị, điều này đòi hỏi phải hiểu cách đánh giá rủi ro và cách giảm thiểu rủi ro một cách hiệu quả.

Yếu tố nguy cơ dẫn đến phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm là yếu tố làm tăng khả năng xảy ra phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm trong tổ chức của quý vị, chẳng hạn như:

- thiếu kiến thức tổ chức về các nghĩa vụ pháp lý của quý vị, bao gồm cả nghĩa vụ tích cực
- thiếu nhận thức của nhân viên về sự phân biệt đối xử đối với người hành nghề mại dâm là như thế nào hoặc điều đó là bất trái phép
- các chính sách, thủ tục và quy cách thực hành lỗi thời cho phép phân biệt đối xử bất hợp pháp, ví dụ, bằng cách cho phép các đại lý bất động sản phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm trong việc cho thuê chỗ ở
- nền văn hóa ở chỗ làm việc, nơi mà các hành vi không phù hợp ở mức độ thấp bị bỏ qua và dẫn đến một môi trường thuận lợi khiến sự phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và ngược đãi bất hợp pháp có thể xảy ra.

Cũng cần xem xét cách mà một số chủ sở hữu quyền hạn hoặc người hành nghề mại dâm có khả năng bị ảnh hưởng nhiều hơn bởi sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm do sự bất bình đẳng và bất lợi mang tính hệ thống, ví dụ, những người hành nghề mại dâm từ các cộng đồng của người bản địa, từ nguồn gốc đa dạng về văn hóa và/hoặc ngôn ngữ, người chuyển giới và không phân biệt giới tính, người lao động bị khuyết tật, và người có hoàn cảnh kinh tế xã hội thấp và người hành nghề mại dâm trên đường phố.

Các câu hỏi sau đây giúp xác định các yếu tố rủi ro cho tổ chức của quý vị. Đây chưa phải là một danh sách đầy đủ, nhưng có thể được sử dụng để thúc đẩy một cuộc thảo luận về ngăn ngừa phân biệt đối xử và giảm thiểu rủi ro. Tùy thuộc vào tính chất và quy mô tổ chức của quý vị, quý vị cũng có thể tìm kiếm phản hồi từ nhân viên và những chủ sở hữu quyền hạn để hiểu các yếu tố rủi ro duy nhất cho tổ chức của mình, chẳng hạn như qua một cuộc khảo sát ẩn danh.

Các câu hỏi cần xem xét có thể tạo cơ sở cho việc đánh giá rủi ro:

- Các nhà lãnh đạo, quản lý và nhân viên của quý vị có hiểu nghĩa vụ của họ theo luật và nghĩa vụ tích cực để ngăn chặn sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm không?
- Các nhà lãnh đạo, quản lý và nhân viên của quý vị có hiểu rằng hoạt động mại dâm hiện nay được quy định như bất kỳ công việc nào khác không?
- Tổ chức của quý vị có xác định được sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm có thể phát sinh như thế nào trong tổ chức chưa, chẳng hạn như trong quá trình tuyển dụng?
- Quý vị đã xác định được những người có thể bị ảnh hưởng bởi hành vi phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm chưa, chẳng hạn như nhân viên, người thuê nhà hoặc khách hàng hiện tại hoặc tương lai?
- Quý vị đã xem xét những người có thể bị ảnh hưởng một cách không tương xứng chưa, chẳng hạn như người thuộc các cộng đồng Người Bản địa, người khuyết tật hoặc người có hoàn cảnh kinh tế xã hội thấp?
- Các chính sách và thủ tục của quý vị có được cập nhật và hợp pháp không (ví dụ: chúng có dẫn chiếu đến luật hiện hành về phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm không)?
- Các chính sách và thủ tục của quý vị có vô tình cho phép sự phân biệt đối xử không, chẳng hạn như nhầm lẫn xem hoạt động mại dâm là một ngành liên quan đến rửa tiền không?
- Các chính sách và thủ tục của quý vị có dễ dàng cho nhân viên của mình tiếp cận không và nhân viên có được đào tạo về các chính sách và thủ tục này không?
- Các nhà lãnh đạo và quản lý của quý vị có đặt kỳ vọng với nhân viên của mình về việc ngăn chặn phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, chẳng hạn như trong các cuộc họp nhóm và nhân viên không?

Cách đánh giá và quản lý rủi ro

Quý vị nên đánh giá khả năng xảy ra phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm trong tổ chức của mình, sau đó đánh giá bất kỳ tác hại tiềm tàng nào nếu xảy ra phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, sau đó sẽ giúp quý vị xác định các rủi ro cần được ưu tiên giải quyết. Cuối cùng, quý vị có thể thực hiện các bước để loại bỏ hoặc kiểm soát các yếu tố rủi ro và ngăn chặn sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm.

Đối với các tổ chức lớn hơn, việc xác định, đánh giá và quản lý rủi ro liên quan đến phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm nên được kết hợp vào các công cụ và khuôn khổ quản lý rủi ro hiện có của quý vị, chẳng hạn như ma trận rủi ro hoặc sổ đăng ký. quý vị cũng nên lưu giữ hồ sơ về các hành động được thực hiện để loại bỏ hoặc kiểm soát rủi ro, chẳng hạn như hồ sơ tham dự khóa đào tạo, email của nhân viên, tài liệu họp và các chính sách và thủ tục được cập nhật.

Đối với các tổ chức nhỏ hơn, quý vị có thể xác định bất kỳ rủi ro nào trong các tài liệu thủ tục và chính sách của mình và cập nhật chúng, gửi email cho nhân viên với thông tin liên quan đến phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm và đảm bảo nhân viên tuân theo các chính sách và thủ tục cập nhật.

Tiêu chuẩn 4

Lãnh đạo và văn hóa

Các nhà lãnh đạo và quản lý của tổ chức ủng hộ sự bình đẳng và xây dựng nền văn hóa của tổ chức để ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm.

Kỳ vọng

- Các nhà lãnh đạo và quản lý đặt ra những kỳ vọng rõ ràng về việc ngăn ngừa và ứng phó với sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm.
- Các nhà lãnh đạo và quản lý phải chịu trách nhiệm xác định và ứng phó với sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm.
- Các nhà lãnh đạo và quản lý khuyến khích và hỗ trợ những người ngoài cuộc lên tiếng nếu họ chứng kiến hoặc nghe thấy về sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, đồng thời có các biện pháp để giữ an toàn cho những người lên tiếng.
- Tất cả nhân viên phát huy nền văn hóa tại chỗ làm việc để ngăn chặn sự phân biệt đối xử và lên tiếng khi họ gặp phải hoặc chứng kiến sự phân biệt đối xử.

Hành động quý vị có thể thực hiện

- Yêu cầu các nhà lãnh đạo và quản lý đặt ra sự kỳ vọng thông qua các quy trình đánh giá về hiệu suất hoặc quy tắc ứng xử.
- Chỉ định và đào tạo các đại diện về cơ hội bình đẳng hoặc sức khỏe và an toàn để hỗ trợ nhân viên và các nhà lãnh đạo trong việc thúc đẩy nền văn hóa tại nơi làm việc an toàn và ngăn ngừa sự phân biệt đối xử.
- Yêu cầu cả lãnh đạo và nhân viên hoàn thành khóa đào tạo hàng năm để xây dựng văn hóa tổ chức an toàn và biết cách báo cáo hành vi phân biệt đối xử mà họ nhìn thấy hoặc gặp phải.
- Đảm bảo các nhà lãnh đạo và quản lý truyền đạt cơ hội bình đẳng và các chính sách chống phân biệt đối xử cho nhân viên/thân chủ/khách hàng, ví dụ: thông qua các cuộc họp nhân viên hoặc trang mạng.
- Ví dụ, yêu cầu các nhà lãnh đạo và quản lý chịu trách nhiệm xác định và ứng phó với hành vi phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm bằng cách kết hợp các yêu cầu để ngăn chặn và ứng phó với hành vi phân biệt đối xử trong mô tả vị trí cấp cao và KPI.
- Khuyến khích và hỗ trợ những người ngoài cuộc lên tiếng, ví dụ, bằng cách khuyến khích nhân viên báo cáo hành vi phân biệt đối xử nếu họ chứng kiến hoặc nghe về điều đó và đảm bảo rằng hành vi ngược đãi không được dung thứ.

Thực hành tốt nhất của lãnh đạo trong tổ chức là gì?

Các nhà lãnh đạo trong tổ chức có thể đấu tranh cho sự bình đẳng và xây dựng năng lực của tổ chức để ngăn ngừa và ủng hộ sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm bằng cách đặt ra những kỳ vọng rõ ràng, chịu trách nhiệm, đồng thời khuyến khích và hỗ trợ những người ngoài cuộc lên tiếng.

Đặt ra những kỳ vọng

Các nhà lãnh đạo và quản lý đóng một vai trò quan trọng trong việc đặt ra những kỳ vọng rõ ràng về việc ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử trong mại dâm.

Các nhà lãnh đạo và quản lý có thể đặt ra những kỳ vọng rõ ràng bằng cách:

- thông báo rằng hành vi phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm là vi phạm pháp luật và sẽ không được dung thứ, ví dụ như trong email, cuộc họp nhóm hoặc buổi biểu diễn trực tiếp hoặc thảo luận về kỷ luật
- khuyến khích nhân viên đọc hướng dẫn này và tìm hiểu về luật lệ, chẳng hạn như bằng cách cung cấp đào tạo về cơ hội bình đẳng hoặc khuyến khích nhân viên tham gia đào tạo về cơ hội bình đẳng
- nhắc nhở nhân viên về các chính sách và thủ tục liên quan và đảm bảo họ hiểu nghĩa vụ của mình liên quan đến các chính sách và thủ tục này
- mô hình hóa hành vi phù hợp bằng cách chủ động thực hiện các bước để ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm, ví dụ, đáp ứng nhanh chóng trước việc một nhân viên không cung cấp dịch vụ vì khách hàng nào đó là người hành nghề mại dâm.

Trách nhiệm giải trình

Quy trách nhiệm cho các nhà lãnh đạo và quản lý có thể giúp các tổ chức hành động để ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử trong mại dâm.

Ví dụ: quý vị có thể thúc đẩy trách nhiệm giải trình bằng cách:

- bao gồm yêu cầu ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử (bao gồm cả phân biệt đối xử trong mại dâm) trong mô tả vị trí cấp cao, kế hoạch thực hiện và KPI cũng như quy tắc ứng xử
- nối kết biện pháp phòng ngừa và ứng phó thực tiễn tốt nhất với các ưu đãi về hiệu suất làm việc (chẳng hạn như tiền thưởng) và các quy trình thăng chức.

Hỗ trợ người ngoài cuộc

Các nhà lãnh đạo và quản lý có thể khuyến khích và hỗ trợ những người ngoài cuộc lên tiếng nếu họ nghe hoặc chứng kiến sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, ví dụ, khuyến khích nhân viên báo cáo sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm với người quản lý của họ bằng cách đảm bảo với họ rằng họ sẽ không bị ngược đãi (là nạn nhân) vì hành vi báo cáo.

Bất kỳ các bước nào để khuyến khích những người ngoài cuộc lên tiếng phải được hỗ trợ bởi quy trình báo cáo an toàn và hỗ trợ để những người ngoài cuộc nêu lên mối quan ngại hoặc báo cáo (Tiêu chuẩn 2), bao gồm cung cấp các tùy chọn hỗ trợ cho những người ngoài cuộc như chương trình hỗ trợ nhân viên.

Tiêu chuẩn 5

Báo cáo và phản hồi

Các tổ chức phản hồi các báo cáo và khiếu nại về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm theo cách công bằng, kịp thời, bảo mật và lấy nạn nhân làm trung tâm.

Kỳ vọng

- Việc trả lời các báo cáo và khiếu nại về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm là công bằng, kịp thời, lấy nạn nhân làm trung tâm và được giữ bí mật.
- Những người khiếu nại về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm được an toàn và được hỗ trợ trong suốt quá trình khiếu nại, bao gồm cả việc xác định và tránh trở thành nạn nhân.
- Người khiếu nại được phép báo cáo nặc danh.
- Những chủ sở hữu quyền hạn chẳng hạn như nhân viên, sinh viên, khách hàng và bệnh nhân biết làm thế nào và nơi nào để báo cáo sự phân biệt đối xử trong mại dâm hoặc khiếu nại chính thức.

Hành động quý vị có thể thực hiện

- Cung cấp hướng dẫn cho nhân viên chịu trách nhiệm quản lý khiếu nại về cách trả lời khiếu nại theo cách công bằng, kịp thời, bảo mật và lấy nạn nhân làm trung tâm, ví dụ: bằng cách đưa yêu cầu này vào mô tả vị trí liên quan hoặc cung cấp đào tạo.
- Xác định và cung cấp các phương án hỗ trợ phù hợp cho người khiếu nại để đảm bảo họ được an toàn và được hỗ trợ trong suốt quá trình khiếu nại, bao gồm bằng cách giải quyết vấn đề ngược đãi nạn nhân, ví dụ như bằng cách cung cấp đào tạo cho các nhà quản lý để trang bị cho họ cách phản hồi các khiếu nại về nạn phân biệt đối xử theo cách lấy nạn nhân làm trung tâm.
- Chia sẻ thông tin về cách thức và địa điểm khiếu nại, chẳng hạn như bằng cách gửi email cho nhân viên hoặc cung cấp thông tin trên trang mạng của quý vị.

Báo cáo so với khiếu nại

Khiếu nại là một yêu cầu chính thức được đưa ra bằng cách sử dụng thủ tục khiếu nại của tổ chức hoặc gửi tới một cơ quan bên ngoài yêu cầu hành động tiếp theo.

Ngược lại, báo cáo nêu lên mối lo ngại về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm một cách không chính thức, mà không phải là một khiếu nại chính thức và không nhất thiết cần hành động tiếp theo. Ví dụ, một khách hàng bày tỏ lo ngại về cách đối xử của nhân viên đối với người hành nghề mại dâm.

Bảy nguyên tắc chính để xử lý khiếu nại và báo cáo

Phản hồi các khiếu nại và báo cáo liên quan đến phân biệt đối xử trong mại dâm phải công bằng, kịp thời, bảo mật và tập trung vào nạn nhân. Hầu hết các tổ chức đã có thủ tục xử lý khiếu nại của riêng họ; tuy nhiên, điều này cần được xem xét để xem xét liệu nó có: a) tập trung vào nạn nhân; b) công bằng; c) có thể truy cập được; d) linh hoạt; e) kịp thời; f) minh bạch và có trách nhiệm giải trình; và g) liệu nó có luôn được cải tiến liên tục hay không.

Tập trung vào nạn nhân	Tập trung vào nạn nhân là khi lợi ích, mong muốn, sự an toàn và an sinh của người khiếu nại được bảo vệ và ưu tiên. Để tập trung vào nạn nhân, quy trình khiếu nại nên được thiết kế để giảm thiểu tác hại cho người khiếu nại, ví dụ, có các bước để hạn chế số lần người khiếu nại phải kể câu chuyện của họ. Điều quan trọng nữa là quá trình này mang tính hỗ trợ và tập trung vào nạn nhân, thúc đẩy sự lựa chọn và kiểm soát, đồng thời duy trì tính bảo mật và ẩn danh nếu có thể.
Khách quan và công bằng	Các quy trình khách quan và công bằng liên quan đến việc mọi người được đối xử khách quan, tôn trọng và công bằng cũng như được lắng nghe một cách bình đẳng. Các quy trình giải quyết khiếu nại, hành động và kết quả đang và được coi là nhất quán và cân xứng, đồng thời buộc người trả lời phải giải trình một cách thích hợp.
Có thể truy cập	<p>Các quy trình có thể truy cập cung cấp một loạt các lộ trình rõ ràng trong nội bộ và bên ngoài mà người khiếu nại tin tưởng, hiểu và có thể dễ dàng tiếp cận.</p> <p>Điều này liên quan đến việc cung cấp các lộ trình giới thiệu cho những người khiếu nại có nguồn gốc khác nhau (bao gồm cả người hành nghề mại dâm thuộc các cộng đồng người bản địa, người hành nghề mại dâm đa dạng về văn hóa và/hoặc ngôn ngữ, người hành nghề mại dâm chuyển giới và không phân biệt giới tính và người hành nghề mại dâm khuyết tật), đảm bảo rằng các lộ trình giới thiệu là an toàn về mặt văn hóa và vượt qua mọi rào cản ngôn ngữ.</p> <p>Các quy trình và kết quả cũng phải rõ ràng, dễ hiểu và được truyền đạt tốt.</p>
Linh hoạt	Các quy trình linh hoạt cung cấp nhiều tùy chọn khiếu nại, báo cáo và phản hồi, bao gồm các tùy chọn không chính thức và chính thức, cũng như các tùy chọn báo cáo ẩn danh và được điều chỉnh để đáp ứng nhu cầu của mọi người tham gia vào quy trình báo cáo hoặc khiếu nại.
Kịp thời	<p>Các quy trình phải kịp thời trong đó các phản hồi đối với các báo cáo và khiếu nại được xử lý trong một khung thời gian thích hợp và nhằm mục đích giải quyết nhanh chóng.</p> <p>Mọi người liên quan đến một báo cáo hoặc khiếu nại nên được cập nhật thường xuyên.</p>
Minh bạch và có trách nhiệm	<p>Để thúc đẩy tính minh bạch và trách nhiệm giải trình, cả hai bên nên được cung cấp thông tin một cách cởi mở về ý nghĩa của quy trình đối với họ và những gì mong đợi.</p> <p>Lý do cho các hành động và quyết định nên được thông báo cho mọi người có liên quan, khi an toàn và thích hợp, và chịu sự giám sát thích hợp.</p>
Cải tiến liên tục	<p>Khi thích hợp, ban quản lý nên xem xét các phương pháp và quy trình cải tiến hệ thống sau khi vụ khiếu nại được điều tra và giải quyết để hỗ trợ các nỗ lực phòng ngừa.</p> <p>Lãnh đạo cần được cung cấp thông tin cập nhật về kết quả từ các khiếu nại và biện pháp cải thiện hệ thống để có trách nhiệm giải trình trong tổ chức và phản ánh về các vấn đề phát sinh để cải tiến liên tục.</p>

Ví dụ về báo cáo và phản hồi trong môi trường giáo dục

Minh tham gia một khóa học tại trường đại học và đến gặp giảng viên của Minh để cho cô ấy biết rằng các sinh viên khác đã phát hiện ra Minh là người hành nghề mại dâm bán thời gian. Minh nói với giảng viên rằng các sinh viên đã đưa ra những lời bình luận về tình dục trong tầm nghe của Minh và nói trong các nhóm về tình trạng hoạt động mại dâm của Minh. Minh nói với giảng viên rằng nó bắt đầu ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần của Minh.

Giảng viên của Minh bày tỏ mối quan tâm của cô ấy với Minh về những gì đang xảy ra trong lớp và giải thích chính sách cơ hội bình đẳng của trường đại học. Giảng viên cho Minh biết rằng Minh có thể tìm kiếm sự hỗ trợ từ văn phòng công bằng và đa dạng cũng như dịch vụ tư vấn sinh viên, đồng thời nói chuyện với Minh về nghĩa vụ của chính người giảng viên với tư cách là một nhà giáo dục và nhân viên theo khuôn khổ ngăn ngừa và ứng phó của trường đại học. Với sự đồng ý của Minh, giảng viên quyết định giải quyết vấn đề ngay trong buổi học tiếp theo, nơi cô ấy nhắc nhở sinh viên về chính sách cơ hội bình đẳng và hậu quả của việc vi phạm. Giảng viên cũng (một lần nữa, với sự đồng ý của Minh) tư vấn riêng cho các sinh viên liên quan đến hành vi không phù hợp với chính sách của trường đại học.

Minh đồng ý để giảng viên của Minh báo cáo kinh nghiệm thông qua hệ thống quản lý của trường đại học và điều này nhấn mạnh sự cần thiết phải nhắc nhở nhân viên trong toàn trường về bảo vệ chống phân biệt đối xử với hoạt động mại dâm. Trường đại học phát triển một chiến lược truyền thông và gửi email nhắc nhở cho nhân viên về những thay đổi của luật và cách nhân viên phải quản lý và ứng phó với loại hành vi này của sinh viên trong lớp.

Làm thế nào quý vị có thể áp dụng phương cách tiếp cận tập trung vào nạn nhân?

Phương pháp tiếp cận tập trung vào nạn nhân có nghĩa là quý vị ưu tiên lợi ích, mong muốn, sự an toàn và an sinh của người khiếu nại ở mức độ cao nhất có thể. Nó thu hút người khiếu nại vào quy trình và giảm thiểu bất kỳ sự tái tổn thương nào bằng cách tỏ ra thông cảm, biểu lộ sự đồng tình và không phán xét.

Thực hiện phương pháp tiếp cận tập trung vào nạn nhân không có nghĩa là phản hồi của quý vị sẽ không công bằng hoặc thiên vị nạn nhân – điều đó chỉ đơn giản có nghĩa là người khiếu nại sẽ cảm thấy an toàn và được hỗ trợ, trong khi quý vị phản hồi khiếu nại một cách công bằng và không thiên vị, tôn trọng tất cả các bên liên quan. Đối với những người khiếu nại đã hoặc đã từng là người hành nghề mại dâm, họ có thể đặc biệt thận trọng khi tố cáo vì lo ngại về quyền riêng tư.

Các biện pháp quý vị có thể thực hiện để đảm bảo quy trình khiếu nại tập trung vào nạn nhân

- lắng nghe người khiếu nại với sự đồng cảm, tôn trọng và quan tâm
- không phán xét hay đổ lỗi cho họ
- làm rõ quyền riêng tư và bảo mật của người khiếu nại trong quy trình, cũng như mọi giới hạn, càng sớm càng tốt
- duy trì quyền riêng tư và bảo mật nghiêm ngặt nhất có thể, đồng thời đáp ứng các nghĩa vụ cung cấp nơi làm việc an toàn
- cung cấp sự lựa chọn và kiểm soát, chẳng hạn như một loạt các tùy chọn linh hoạt, để đưa ra và giải quyết các khiếu nại

- cho người khiếu nại biết rằng họ có thể có một người hỗ trợ trong suốt quá trình
- hỏi người khiếu nại xem họ muốn giải quyết khiếu nại như thế nào và họ muốn kết quả như thế nào
- cung cấp đủ thông tin để hỗ trợ họ đưa ra quyết định
- phản hồi và giao tiếp thường xuyên
- đề nghị cung cấp giới thiệu đến các dịch vụ hỗ trợ
- cho họ biết rằng họ sẽ không bị đối xử tệ bạc (bị ngược đãi một cách bất hợp pháp) vì đã khiếu nại.
- cung cấp các điều chỉnh hợp lý trong quy trình khiếu nại khi được yêu cầu.

Thực hiện phương pháp tiếp cận tập trung vào nạn nhân

Ví dụ, một phương pháp tiếp cận tập trung vào nạn nhân có thể được thực hiện khi một nhân viên tiết lộ rằng họ đã bị những người lao động khác chế giễu vì họ từng là người hành nghề mại dâm và người chủ:

- sắp xếp mọi thứ để nhân viên cảm thấy an toàn khi làm việc xung quanh những người lao động khác
- đảm bảo rằng nhân viên được tự do nói về kinh nghiệm của họ với tổ chức theo cách mà họ thấy thoải mái, và
- đảm bảo rằng họ có thể tìm kiếm lời khuyên và sự giúp đỡ từ những người thích hợp trong việc thương lượng về sức khỏe và sự an toàn của họ trong quá trình khiếu nại.

Hơn nữa, phương pháp tiếp cận tập trung vào nạn nhân có nghĩa là người quản lý lắng nghe nhân viên của họ, cân nhắc mong muốn của họ khi xác định quy trình và cung cấp hỗ trợ và trợ giúp liên tục theo cách an toàn và nhạy cảm, không bị kỳ thị và phán xét.



Tiêu chuẩn 6

Đánh giá và điều chỉnh

Các tổ chức thường xuyên xem xét và đánh giá các chính sách và thực hành để tìm hiểu, điều chỉnh và cải thiện sự phản hồi cũng như ngăn ngừa phân biệt đối xử trong mại dâm.

Kỳ vọng

- Những người thực thi nghĩa vụ thu thập và phân tích mọi khiếu nại cũng như dữ liệu liên quan khác để biết các xu hướng, mô hình và bài học về phân biệt đối xử với mại dâm nhằm thúc đẩy cải tiến liên tục.
- Lãnh đạo tổ chức thực hiện các bước chủ động để giải quyết các vấn đề được xác định thông qua giám sát và đánh giá.
- Các nhà lãnh đạo tổ chức và nhân sự chia sẻ các xu hướng và bài học không xác định về phân biệt đối xử trong mại dâm với nhân viên và những chủ sở hữu quyền hạn khác, cũng như các bên liên quan.
- Các tổ chức thường xuyên xem xét và cập nhật các kế hoạch, chính sách và hệ thống ngăn ngừa việc phân biệt đối xử qua việc tham vấn với các nhân viên, đại diện nhân viên và chủ sở hữu quyền hạn.

Hành động quý vị có thể thực hiện

- Thường xuyên theo dõi các khiếu nại và dữ liệu liên quan khác để xác định các xu hướng, mô hình và bài học về phân biệt đối xử trong mại dâm nhằm cải thiện việc tuân thủ, ví dụ, thảo luận về các xu hướng và bài học tại các cuộc họp của hội đồng quản trị hoặc quản lý.
- Tìm kiếm phản hồi từ những chủ sở hữu quyền hạn và các nhóm bên vực nếu có thể, chẳng hạn như khảo sát khách hàng sử dụng dịch vụ hoặc tham gia vào nhóm cộng đồng, nếu có liên quan.
- Kết hợp các chiến lược để ngăn chặn sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm vào các khung giám sát và đánh giá hiện có của quý vị.
- Yêu cầu các nhà lãnh đạo chủ động giải quyết các vấn đề được xác định thông qua giám sát và đánh giá, chẳng hạn như bằng cách cập nhật các chính sách và thủ tục để tăng cường phản ứng của tổ chức quý vị đối với phân biệt đối xử với mại dâm.
- Cởi mở và minh bạch với nhân viên, với các chủ sở hữu quyền hạn và các bên liên quan khác về các xu hướng và bài học liên quan đến phân biệt đối xử với mại dâm, chẳng hạn như chia sẻ dữ liệu không xác định danh tính tại cuộc họp nhân viên hoặc trên mạng nội bộ hoặc trang mạng của tổ chức quý vị để chứng minh sự tiến bộ của quý vị trong việc ngăn chặn sự phân biệt đối xử đối với hoạt động mại dâm.
- Đối với các tổ chức lớn hơn, hãy bao gồm việc giám sát và điều chỉnh như một phần của chu trình lập kế hoạch kinh doanh thông thường.

Sức mạnh của việc thu thập và phân tích dữ liệu

Các tổ chức rất thành thạo trong việc thu thập và phân tích dữ liệu, cho dù đây là dữ liệu nội bộ hay dữ liệu về thương mại/khách hàng. Các công nghệ thu thập và phân tích dữ liệu đã lan rộng và do đó, khả năng chúng ta có được những hiểu biết hữu ích. Dữ liệu có thể được các tổ chức sử dụng để thúc đẩy cơ hội bình đẳng theo các cách sau:

- Dữ liệu báo cáo và khiếu nại có thể được sử dụng để theo dõi và phân tích phân biệt đối xử trong mại dâm và xác định các xu hướng.
- Phản hồi từ nhân viên và khách hàng có thể được sử dụng để xác định mức độ hiệu quả của tổ chức trong việc ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử trong mại dâm và những gì có thể được cải thiện.
- Các báo cáo bảo mật về hiệu suất và quy trình kỷ luật có thể được phân tích để đảm bảo tính nhất quán; ví dụ: nếu nhân viên đã bị kỷ luật vì hành vi phân biệt đối xử bất hợp pháp trong hoạt động mại dâm, kết quả có thể được theo dõi để giúp tổ chức phản ánh về các quy trình phản hồi của tổ chức.
- Các báo cáo về dữ liệu phòng ngừa và ứng phó trong khuôn khổ giám sát và đánh giá của quý vị có thể được phân tích về các xu hướng và lĩnh vực của rủi ro.

Hãy nhớ rằng việc thiếu khiếu nại chính thức sẽ *không* có nghĩa là phân biệt đối xử không phải là một vấn đề trong tổ chức của quý vị. Thay vào đó, điều đó có thể có nghĩa là mọi người không đủ tự tin để khiếu nại. Nó cũng có thể chỉ ra thực tế là mọi người không biết cách khiếu nại hoặc lo lắng về hậu quả của việc khiếu nại.

Theo dõi xu hướng

Bất kỳ xu hướng, mô hình hoặc bài học nào không xác định danh tính mà quý vị xác định phải nên:

- báo cáo cho các nhà lãnh đạo tổ chức và các nhà quản lý để thúc đẩy trách nhiệm giải trình, và
- được chia sẻ với nhân viên, những chủ sở hữu quyền hạn và các bên liên quan khác để thúc đẩy tính minh bạch.

Điều này bao gồm việc báo cáo và chia sẻ bất kỳ vấn đề nào phát sinh thông qua giám sát và đánh giá, cũng như công nhận và tôn vinh những thành tích thúc đẩy bình đẳng trong tổ chức của quý vị. Quý vị cũng có thể muốn chia sẻ thông tin về các khiếu nại không xác định danh tính về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm và kết quả khiếu nại, nếu làm như vậy là an toàn và duy trì tính bảo mật.

Nếu một xu hướng xuất hiện, các nhà lãnh đạo tổ chức có thể chủ động giải quyết các vấn đề trong lĩnh vực đó. Ví dụ: nếu quý vị nhận được nhiều khiếu nại về sự phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm trong việc tuyển dụng, các nhà lãnh đạo nên ưu tiên xem xét các chính sách, thủ tục và quy cách thực hành của việc tuyển dụng để đảm bảo chúng được cập nhật và hợp pháp, đồng thời không cho phép xảy ra sự phân biệt đối xử.

4.3 Hướng dẫn bổ sung cho người thực thi nghĩa vụ

Những người thực thi nghĩa vụ có thể liên hệ với Ủy ban để biết thông tin về thuộc tính mới được bảo vệ của nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc, bổn phận về nghĩa vụ tích cực của họ và việc tuân thủ Đạo luật Cơ hội Bình đẳng.

Để biết thông tin chuyên môn về các chủ đề khác, người thực thi nghĩa vụ có thể tham gia với các tổ chức được liệt kê bên dưới.

Bộ Y Tế

Bộ Y tế đưa ra hướng dẫn đối với các ứng phó về y tế công cộng đối với việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm, cụ thể là các cải cách liên quan đến sức khỏe trong giai đoạn một, bao gồm cả những thay đổi đối với các yêu cầu xét nghiệm. Bộ cũng cung cấp hướng dẫn về các điều khoản của Đạo luật An sinh và Sức khỏe Cộng đồng cho các chủ doanh nghiệp và người chủ.

health.vic.gov.au

WorkSafe

WorkSafe giáo dục, hỗ trợ và hướng dẫn các nơi làm việc ở Victoria cung cấp một môi trường an toàn cho người lao động của họ. Họ cung cấp hướng dẫn về quyền và nghĩa vụ của người chủ và người lao động theo *Đạo luật An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp 2004 (Vic) (Đạo luật OHS)* và *Đạo luật Bồi thường và Phục hồi Chấn thương tại Nơi làm việc 2013*. WorkSafe cũng sẽ phát hành thông tin cụ thể về mại dâm vào tháng 12 năm 2023.

worksafe.vic.gov.au

AUSTRAC

Trung tâm Phân tích và Báo cáo Giao dịch Úc (**AUSTRAC**) chịu trách nhiệm ngăn ngừa, phát hiện và ứng phó với sự lạm dụng hình sự của hệ thống tài chính nhằm bảo vệ cộng đồng khỏi tội phạm nghiêm trọng và tội phạm có tổ chức. Một hướng dẫn hiện được soạn thảo về việc cung cấp các dịch vụ tài chính cho khách hàng mà các tổ chức tài chính đánh giá là có rủi ro cao hơn và nhất là về khái niệm đình chỉ tài khoản.

austrac.gov.au

Cơ quan Người Tiêu dùng Victoria

Cơ quan Người Tiêu dùng Victoria cung cấp thông tin về ngành công nghiệp tình dục, bao gồm thông tin cụ thể cho các nhà cung cấp dịch vụ mại dâm. Họ cũng cung cấp thông tin về sự phân biệt đối xử bất hợp pháp trong việc thuê nhà.

consumer.vic.gov.au





Hỗ trợ và trợ giúp cho các chủ sở hữu quyền hạn

5. Hỗ trợ, trợ giúp cho các chủ sở hữu quyền hạn

Chương 5 cung cấp hỗ trợ và trợ giúp cho các chủ sở hữu quyền hạn bao gồm các dịch vụ bệnh vực, dịch vụ pháp lý và các dịch vụ hỗ trợ và an sinh. Họ cũng cung cấp thông tin về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bồi thường thương tích tại nơi làm việc và khiếu nại về sự phân biệt đối xử.

5.1 Dịch vụ bệnh vực

Vixen

Vixen là tổ chức dưới sự dẫn dắt từ nhóm đồng đẳng của người hành nghề mại dâm ở Victoria và ủng hộ quyền của tất cả những người hành nghề mại dâm. Vixen được điều hành bởi những người hành nghề mại dâm và dành cho người hành nghề mại dâm, đồng thời cung cấp nhiều dịch vụ, nguồn lực và chương trình bao gồm hỗ trợ đồng đẳng, bệnh vực, giới thiệu thông tin, tiếp cận cộng đồng-không gian chỉ dành cho người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây thuộc mọi giới tính, và đào tạo nhận thức về người hành nghề mại dâm cho các tổ chức và các dịch vụ.

- Trang mạng: vixen.org.au
- E-mail: info@vixen.org.au
- Điện thoại: (03) 9070 9050

Scarlet Alliance

Scarlet Alliance, Hiệp hội của Người Hành nghề Mại Dâm của Úc, là cơ quan quốc gia hàng đầu ủng hộ quyền hạn và sức khỏe của người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây trong ngành công nghiệp tình dục. Scarlet Alliance cũng cung cấp đào tạo và giáo dục về các vấn đề về người hành nghề mại dâm của Úc và di dân.

- Trang mạng: scarletalliance.org.au
- E-mail: info@scarletalliance.org.au
- Điện thoại: (02) 9517 2577

RhED (Tài nguyên y tế & Giáo dục)

RhED là một tổ chức có trụ sở tại Victoria cung cấp các dịch vụ, chương trình và nguồn lực cho những người hành nghề mại dâm ở Victoria. RhED cung cấp thông tin và nguồn lực cho ngành công nghiệp tình dục rộng lớn hơn và cung cấp giáo dục liên quan đến ngành công nghiệp tình dục cho cộng đồng rộng lớn hơn.

- Trang mạng: sexworker.org.au
- E-mail: sexworker@sexworker.org.au
- Điện thoại: 1800 458 752

Cải cách Luật về Hoạt động Mại dâm của Victoria

Cải cách Luật về Hoạt động Mại dâm của Victoria là một tổ chức tình nguyện phi lợi nhuận và phi đảng phái do người hành nghề mại dâm lãnh đạo nhằm ủng hộ quyền hạn của người hành nghề mại dâm và thúc đẩy sự tôn trọng cũng như bảo vệ những người đã từng và hiện đang làm việc trong ngành công nghiệp tình dục.

- Trang mạng: sexworklawreformvictoria.org.au
- E-mail: contact@swlrv.org.au
- Điện thoại: 0420 644 330

5.2 Dịch vụ pháp lý

Liên đoàn các Trung tâm Pháp lý Cộng đồng (Vic)

Liên đoàn lãnh đạo và hỗ trợ xuất sắc trong lĩnh vực pháp lý của cộng đồng. Có các Trung tâm Pháp lý Cộng đồng trên khắp Victoria cung cấp tư vấn pháp lý miễn phí cho những người gặp bất lợi.

- Trang mạng: www.fclc.org.au
- E-mail: administration@fclc.org.au
- Điện thoại: (03) 9652 1501

Southside Justice

Southside Justice cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí cho các cá nhân có thu nhập thấp ở các thành phố Port Phillip, Stonnington và Bayside. Chương trình Pháp lý dành cho Người hành nghề Mại dâm của tổ chức cung cấp hỗ trợ pháp lý cho những người hành nghề mại dâm ở Victoria và các tổ chức hỗ trợ họ.

- Trang mạng: southsidejustice.org.au
- E-mail: info@southsidejustice.org.au
- Điện thoại: (03) 7037 3200

Trợ giúp Pháp lý Victoria

Victoria Legal Aid là một dịch vụ pháp lý cung cấp thông tin và hỗ trợ pháp lý, tập trung vào việc ngăn ngừa sớm và giải quyết các vấn đề pháp lý. Họ có thể cung cấp tư vấn pháp lý miễn phí qua điện thoại về các vấn đề phân biệt đối xử trong mại dâm và hỗ trợ pháp lý cho những người có thu nhập thấp.

- Trang mạng: www.legalaid.vic.gov.au
- Đường Dây Trợ Giúp Pháp Lý: 1300 792 387

5.3 Các dịch vụ hỗ trợ và an sinh

Vixen

Vixen là tổ chức dưới sự dẫn dắt từ nhóm đồng đẳng của người hành nghề mại dâm ở Victoria và ủng hộ quyền của tất cả những người hành nghề mại dâm. Vixen được điều hành bởi những người hành nghề mại dâm và dành cho người hành nghề mại dâm, đồng thời cung cấp nhiều dịch vụ, nguồn lực và chương trình bao gồm hỗ trợ đồng đẳng, bệnh vực, giới thiệu thông tin, tiếp cận cộng đồng-không gian chỉ dành cho người hành nghề mại dâm hiện tại và trước đây thuộc mọi giới tính, và đào tạo nhận thức về người hành nghề mại dâm cho các tổ chức và các dịch vụ.

- Trang mạng: vixen.org.au
- E-mail: info@vixen.org.au
- Điện thoại: (03) 9070 9050

Red Files

Red Files là một tổ chức tập trung vào việc ngăn chặn bạo hành và bóc lột người hành nghề mại dâm. Với quyền truy cập của thành viên, họ cung cấp một không gian để kết nối, thông tin và nguồn tài liệu về OHS và an sinh cho những người hành nghề mại dâm trong quá khứ và hiện tại có trụ sở tại Úc.

- Trang mạng: redfiles.org.au

St Kilda Gatehouse

St Kilda Gatehouse là một tổ chức phi lợi nhuận cung cấp hỗ trợ và đảm bảo an toàn cho phụ nữ hành nghề mại dâm trên đường phố tại St Kilda. Trung tâm ghé ngang của tổ chức này cung cấp dịch vụ chăm sóc khủng hoảng, thực phẩm, quần áo và tiếp cận với các dịch vụ nhà ở, pháp lý và y tế.

- Trang mạng: stkildagatehouse.org.au
- E-mail: info@stkildagatehouse.org.au
- Điện thoại: (03) 9534 2916

5.4 An toàn và sức khỏe nghề nghiệp và bồi thường thương tật tại nơi làm việc

WorkSafe

WorkSafe là cơ quan quản lý sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc và công ty bảo hiểm thương tích tại nơi làm việc của Victoria, đồng thời quản lý Đạo luật An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp và *Đạo luật Bồi thường và Phục hồi Chấn thương tại Nơi làm việc 2013*, trong số các luật khác. WorkSafe có thể buộc người chủ cấu thả phải chịu trách nhiệm và thi hành luật OHS nếu người lao động phải chịu rủi ro hoặc bị tổn hại.

Từ tháng 12 năm 2023:

- WorkSafe sẽ điều chỉnh cả OHS và bồi thường cho người lao động đối với tất cả các hoạt động mại dâm ở Victoria, không chỉ các hoạt động mại dâm được cấp phép, và
- Người chủ của hoạt động mại dâm và nhân viên hành nghề mại dâm sẽ có cùng các quyền hạn, nghĩa vụ và biện pháp bảo vệ OHS tổng quát được áp dụng tại tất cả các nơi làm việc khác ở Victoria.

Có sẵn thông tin và hướng dẫn khác cho ngành công nghiệp tình dục trên trang mạng của WorkSafe [worksafe.vic.gov.au](https://www.worksafe.vic.gov.au).

5.5 Khiếu nại phân biệt đối xử

Nếu quý vị cho rằng mình đã bị phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào (cũng như bị ngược đãi và/hoặc quấy rối tình dục), kể cả từ Cảnh sát Victoria, quý vị có thể liên hệ với Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria để biết thêm thông tin hoặc nộp đơn khiếu nại. Gọi cho Đường dây Hỏi đáp Thắc mắc miễn phí của Ủy ban theo số 1300 292 153 nếu quý vị cần thêm thông tin hoặc gửi khiếu nại trên trang mạng của chúng tôi.¹¹³

Các khiếu nại về phân biệt đối xử cũng có thể được đưa ra bởi các đại diện hoặc bởi một người hành nghề mại dâm sử dụng tên nghề nghiệp của họ, nhưng danh tính của người khiếu nại không thể hoàn toàn ẩn danh đối với bị đơn.

Vì Ủy ban chỉ có thể chấp nhận các khiếu nại chống lại cảnh sát trong những trường hợp cụ thể, chẳng hạn khi một cảnh sát đang cung cấp hàng hóa và dịch vụ chẳng hạn như được yêu cầu giúp đỡ hoặc hỗ trợ, người hành nghề mại dâm cũng có thể khiếu nại với Đơn vị Ứng xử của Cảnh sát tại Cảnh sát Victoria theo số 1300 363 101 hoặc Ủy ban Độc lập Chống tham nhũng Trên Phạm vi rộng (**IBAC**) qua số 1300 735 135 hoặc trực tuyến tại www.ibac.vic.gov.au/general/contact-us.

Ai có thể khiếu nại về phân biệt đối xử?

Cá nhân

Nếu một người cho rằng họ có thể đã bị phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, họ có thể khiếu nại lên Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria hoặc VCAT. Người đó có thể là người hành nghề mại dâm, người làm việc cho một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục chẳng hạn như nhân viên tiếp tân hoặc người dọn dẹp hoặc quản lý doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục chẳng hạn như quản lý dịch vụ mại dâm đồng hành.

Ví dụ:

- Một người hành nghề mại dâm có thể đã bị phân biệt đối xử trên cơ sở nghề nghiệp, thương mại hoặc nghề nghiệp của họ khi đăng ký thuê chỗ ở và ghi rõ nghề nghiệp của họ trong đơn đăng ký.
- Nhân viên lễ tân tại một cơ sở kinh doanh công nghiệp tình dục có thể đã bị phân biệt đối xử khi bị từ chối cho vay dựa trên nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc của họ.
- Chủ doanh nghiệp ngành công nghiệp tình dục có thể đã trải qua sự phân biệt đối xử khi xin việc trong ngành khác nhưng không thành công vì nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc trước đây của họ.

Các doanh nghiệp

Các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục, thường được gọi là nhà thổ và dịch vụ mại dâm đồng hành, có thể bị đối xử bất lợi vì họ cung cấp dịch vụ tình dục. Đây là một kinh nghiệm được ghi chép đầy đủ trong nghiên cứu ở Victoria và thường được nêu ra trong các cuộc tham vấn với Ủy ban.¹¹⁴ Ví dụ, khi một tổ chức tài chính 'đình chỉ tài khoản' hoặc phân biệt đối xử với cơ sở kinh doanh nhà thổ hoặc dịch vụ mại dâm đồng hành bằng cách từ chối cung cấp dịch vụ, thì hành động này gây bất lợi cho cơ sở kinh doanh đó và làm bản thân cơ sở kinh doanh đó bị tổn hại.

Các doanh nghiệp hợp nhất trước đây không thể đưa ra khiếu nại về phân biệt đối xử theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng vì họ không được tòa án coi là có thể sở hữu các thuộc tính được bảo vệ theo Đạo luật.¹¹⁵ Tuy nhiên, tòa án có thể cho phép các doanh nghiệp được thành lập, chẳng hạn như các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục, có thể đưa ra khiếu nại về phân biệt đối xử trên cơ sở họ có nghề nghiệp, kinh doanh hoặc công việc.

Một doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục hợp nhất cũng có thể đưa ra khiếu nại như một **cơ quan đại diện** thay mặt cho một người hoặc những người bị phân biệt đối xử trái phép trong hoạt động mại dâm nếu có thể chứng minh rằng họ có đủ lợi ích trong vụ tranh chấp.¹¹⁶

Các dịch vụ giải quyết tranh chấp của Ủy ban Cơ hội Bình đẳng và Nhân quyền Victoria

Nếu từng bị phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm, quý vị có thể khiếu nại với Ủy ban Nhân quyền và Cơ hội Bình đẳng Victoria. Dịch vụ giải quyết tranh chấp miễn phí, an toàn và tự nguyện của Ủy ban sẵn sàng giải quyết các khiếu nại về phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, phỉ báng chủng tộc và tôn giáo và/hoặc ngược đãi.

Dịch vụ giải quyết tranh chấp nhằm mục đích giúp người dân Victoria giải quyết tranh chấp của họ nhanh nhất có thể thông qua một quy trình gọi là hòa giải. Hòa giải viên của chúng tôi hỗ trợ người tham gia (hoặc các bên) khám phá các lựa chọn để giải quyết sự tranh chấp hoặc vụ việc.

Quý vị có thể liên hệ với Đường dây Hối đáp Thắc mắc miễn phí của Ủy ban, gửi email tới enquiries@veohrc.vic.gov.au hoặc truy cập trang mạng của chúng tôi tại humanrights.vic.gov.au/get-help

Tòa án Dân sự và Hành chính Victoria (VCAT)

Người dân Victoria từng bị phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, ngược đãi hoặc phỉ báng bất hợp pháp có thể nộp đơn tới VCAT theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng. Thông qua VCAT, người nộp đơn có thể tiến hành sự hòa giải hoặc hội nghị bắt buộc để đạt được thỏa thuận về tranh chấp hoặc trình bày quan điểm của mình tại phiên điều trần, nơi VCAT sẽ đưa ra quyết định mà mỗi bên phải tuân theo.

Một người hành nghề mại dâm quan ngại về việc sử dụng tên khai sinh hoặc tên đã đăng ký của họ trong các thủ tục tố tụng của VCAT có thể nộp đơn lên VCAT để xin lệnh cấm lưu giữ tên này như một sự việc trong hồ sơ công khai.

Tuân thủ luật phân biệt đối xử của Victoria với tư cách là một tổ chức của quốc gia

Nếu một tổ chức có trụ sở ngoài tiểu bang Victoria, nghĩa vụ tích cực vẫn có thể được áp dụng nếu tổ chức đó có đủ mối liên hệ với những chủ sở hữu quyền hạn ở Victoria. Do đó, các chủ sở hữu quyền hạn vẫn có thể khiếu nại về sự phân biệt đối xử.

Ví dụ: khi một chủ sở hữu quyền hạn ở Victoria tham gia các dịch vụ của một chi nhánh ở Victoria thuộc một tổ chức quốc gia, thì tổ chức quốc gia đó có thể là đối tượng phải tuân theo luật chống phân biệt đối xử của Victoria ngay cả khi ban quản trị của tổ chức đó có trụ sở ở nơi khác.

Bất kể khu vực pháp lý nào, hướng dẫn này cung cấp phương pháp thực hành tốt nhất mà họ có thể hướng dẫn cho các tổ chức quốc gia bên ngoài Victoria về cách ngăn chặn và ứng phó với sự phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm.





Phụ lục

Tu chính về pháp luật từ Đạo Luật Hợp Pháp Hóa Hoạt Động Mại Dâm

Thay đổi phương án kế hoạch

Các thay đổi về phương án kế hoạch cho hoạt động mại dâm và các nơi/cơ sở cung cấp dịch vụ tình dục có hiệu lực vào ngày 1 tháng 12 năm 2023 và sẽ sửa đổi các Quy định về Kế hoạch của Victoria và tất cả các phương án kế hoạch để thực hiện hợp pháp hóa hoạt động mại dâm. Những thay đổi này sẽ yêu cầu nhưng nơi hoạt động mại dâm phải được quản lý theo cùng các điều kiện và yêu cầu áp dụng cho một cửa hàng trong tất cả các khu kế hoạch.^{XXV}

Những thay đổi chính đối với phương án kế hoạch cho hoạt động mại dâm bao gồm:¹¹⁷

- cho phép hoạt động mại dâm như một cơ sở kinh doanh tại nhà
- sắp xếp các biện pháp kiểm soát có kế hoạch cho cơ sở về dịch vụ tình dục với những biện pháp áp dụng cho một cửa hàng trong các khu vực thương mại và sử dụng hỗn hợp
- loại bỏ thuật ngữ 'nhà thổ' và thay thế bằng thuật ngữ 'cơ sở dịch vụ tình dục' nếu cần.

Kể từ tháng 12 năm 2023, người hành nghề mại dâm sẽ có thể điều hành hoạt động kinh doanh tại nhà nếu họ đáp ứng các yêu cầu về hoạt động kinh doanh tại nhà trong phương án kế hoạch, nghĩa là chẳng bao lâu nữa người hành nghề mại dâm có thể làm việc tại nơi họ sinh sống, kể cả tại nhà chính phủ. Các yêu cầu về kinh doanh tại nhà áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp tại nhà và được chính phủ địa phương quản lý và thực thi.

Lưu ý: Khả năng làm việc tại nhà của những người hành nghề mại dâm là một sự thay đổi đáng kể so với khuôn khổ trước đây, nơi mà sự phân biệt đối xử được cho phép rõ ràng theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng khi cung cấp chỗ ở cho những người hành nghề mại dâm có ý định làm việc tại các cơ sở.^{XXVI} Mục này của Đạo luật Cơ hội Bình đẳng đã bị bãi bỏ.

Sự thoải mái dễ chịu

Một trong những yêu cầu theo phương án kế hoạch cho tất cả các doanh nghiệp tại nhà là họ không được làm ảnh hưởng xấu đến sự thoải mái dễ chịu của khu vực. Nếu hàng xóm hoặc các bên bị ảnh hưởng khác tin rằng một doanh nghiệp tại nhà đang ảnh hưởng xấu đến sự thoải mái dễ chịu của khu vực, họ có thể báo cáo hành vi nghi ngờ vi phạm phương án kế hoạch cho chính phủ địa phương có liên quan, mà sau đó chính phủ có thể điều tra và thực thi theo yêu cầu của phương án kế hoạch. Chính phủ địa phương phải tuân theo Đạo luật Cơ hội Bình đẳng và không được phép phân biệt đối xử với người hành nghề mại dâm trong việc thực thi phương án kế hoạch trừ khi trường hợp ngoại lệ được áp dụng.

Xem Mục 3.2.7 để biết thêm thông tin về phân biệt đối xử trong hoạt động mại dâm liên quan đến chính phủ địa phương.

XXV Note: 'Shop' is defined broadly in clause 73.03 of the Victoria Planning Provisions.

XXVI Previously the Equal Opportunity Act contained an exception that enabled accommodation providers to refuse accommodation to sex workers (under s 62). The *Sex Work Decriminalisation Act 2022* removed this exception, meaning that discrimination against sex work in the provision of accommodation is now unlawful.

Những thay đổi đối với Đạo luật An sinh và Sức khỏe Cộng đồng

Vào tháng 12 năm 2023, mục về nhà thổ và dịch vụ mại dâm đồng hành trong Đạo luật An sinh và Sức khỏe Cộng đồng sẽ bị bãi bỏ.¹¹⁸

Phần này của Đạo luật An sinh và Sức khỏe Cộng đồng bao gồm các điều khoản dành cho chủ sở hữu nhà thổ và dịch vụ mại dâm đồng hành về:

- cung cấp và bảo quản bao cao su
- sử dụng bao cao su
- từ chối dịch vụ
- bằng chứng kiểm tra y tế không được hiển thị
- thông tin cho người hành nghề mại dâm và khách hàng
- cung cấp vải sạch, vòi hoa sen và bồn tắm, và kiểm tra.

Thay đổi này sẽ phù hợp với việc bãi bỏ hệ thống cấp phép cho nơi cung cấp dịch vụ mại dâm. Các nhà điều hành doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục và người hành nghề mại dâm làm việc ở đó sẽ vẫn có trách nhiệm tuân theo Đạo luật OHS để đảm bảo môi trường làm việc an toàn.

Bộ Y Tế đã soạn thảo bản hướng dẫn phù hợp với mục đích cho ngành công nghiệp tình dục, trong đó trình bày chi tiết khuôn khổ y tế công cộng hiện có của Victoria để quản lý STI và BBV, đồng thời mô tả các phương pháp phòng ngừa thực hành phổ biến thích hợp nhất cho người hành nghề mại dâm và người điều hành hoạt động doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục.¹¹⁹

Mặc dù Đạo Luật OHS chưa được tu chính như một phần của việc hợp pháp hóa hoạt động mại dâm, từ tháng 12 năm 2023:

- WorkSafe sẽ điều chỉnh cả OHS và bồi thường cho người lao động đối với tất cả các hoạt động mại dâm ở Victoria, không chỉ các hoạt động mại dâm được cấp phép, và
- Người chủ của hoạt động mại dâm và nhân viên hành nghề mại dâm sẽ có cùng các quyền hạn, nghĩa vụ và biện pháp bảo vệ OHS tổng quát được áp dụng tại tất cả các nơi làm việc khác ở Victoria.

Để biết thêm thông tin về vai trò của WorkSafe, hãy xem Mục 5.4.

Thay đổi đối với kiểm soát về quảng cáo

Trong giai đoạn thay đổi đầu tiên, các hạn chế quảng cáo trước đây có trong Quy định về Hoạt động Mại dâm 2016 không còn được áp dụng. Quảng cáo cho hoạt động mại dâm ở Victoria hiện có thể hợp pháp:

- mô tả các dịch vụ được cung cấp hoặc không được cung cấp
- được phát sóng hoặc truyền hình
- được sử dụng để tuyển dụng vào các vị trí trống cho người hành nghề mại dâm
- bao gồm các tài liệu tham khảo cho việc biện pháp tình dục an toàn hơn
- bao gồm ảnh hoặc các hình ảnh đại diện khác, kể cả ảnh khỏa thân
- dùng từ ngữ gắn với dịch vụ massage.

Người hành nghề mại dâm và các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp tình dục giờ đây cũng có thể xuất bản quảng cáo mà không cần ghi số đăng ký được cấp phép hoặc được miễn trừ, quảng cáo sử dụng hình ảnh một phần hoặc toàn bộ cơ thể, sử dụng hình ảnh khỏa thân trong quảng cáo trên internet và xuất bản quảng cáo lớn hơn 18 cm x 13 cm trên báo hoặc ấn phẩm khác.

Tuy nhiên, quảng cáo vẫn phải tuân theo quyết định của chủ quảng cáo có liên quan. Các luật và quy tắc liên quan của liên bang và tiểu bang cũng được áp dụng, chẳng hạn như luật người tiêu dùng Úc và Quy tắc Đạo đức AANA.

Để biết thêm thông tin về phân biệt đối xử liên quan đến dịch vụ quảng cáo, vui lòng xem Mục 3.2.3 của hướng dẫn này.



Notes

- 1 Merriam-Webster, 'Cisgender', *Merriam-Webster.com* (Dictionary, 2 Feb 2023) <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/cisgender>>.
- 2 'Cissexism', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=cissexism>.
- 3 Oxford University Press, 'Criminalization', *Oxford Learner's Dictionaries* (Dictionary) <<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/criminalization>>.
- 4 Michalowski, R. J., *Order, law and crime: an introduction to criminology* (New York: Random House, 1985) 6.
- 5 'Discrimination', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/discrimination>>.
- 6 'Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>. Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Final report, 2022).
- 7 'Gender inequality', *European Institute for Gender Equality* (Webpage) <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1182>>.
- 8 'LGBTIQ+ glossary of common terms', *Australian Institute of Family Studies* (Webpage) <https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/22-02_rs_lgbtqa_glossary_of_common_terms_0.pdf>.
- 9 'Lawful sexual activity', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/lawful-sexual-activity>>.
- 10 'Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>.
- 11 Ibid; Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Final report, 2022).
- 12 Planning Advisory Note 79 – Decriminalising sex work June 2022 (Vic), Amendment VC217.
- 13 'Lawful sexual activity discrimination', *Human Rights Claims* (Webpage) <<https://humanrightsclaims.com.au/discrimination/lawful-sexual-activity>>.
- 14 'Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>.
- 15 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 48.
- 16 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 20.
- 17 Interview with Vixen (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 18 *Sex Work Act 1994* (Vic) s22.
- 19 *Sex Work Act 1994* (Vic).
- 20 'Sex workers applaud Andrews Government's decriminalisation announcement', *Scarlet Alliance* (Media release, 12 Aug 2021) <https://scarletalliance.org.au/news_item-2021-08-13-0311>.
- 21 Ibid.
- 22 Ibid.
- 23 Council of Europe, 'Discrimination and intolerance', *Manual for human rights education with young people* (Webpage) <<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>>; 'Discrimination', *Amnesty International* (Webpage) <<https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination>>.
- 24 Council of Europe, 'Discrimination and intolerance', *Manual for human rights education with young people* (Webpage) <<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>>.
- 25 Ibid.
- 26 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 27 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Institute of Family Studies, 2008); Manjima Bhattacharjya et al., *Sex work, violence and HIV in Asia* (Summary report, 2015).
- 28 Gayle Rubin, *Devotions: a Gayle Rubin reader* (Duke University Press, 2011).
- 29 Manjima Bhattacharjya et al., *Sex work, violence and HIV in Asia* (Summary report, 2015); Sharvari Karandikar and Moisés Próspero, 'From client to pimp: male violence against female sex workers' (2010) *Journal of Interpersonal Violence* 25(2) 253, 273.
- 30 Ibid.

- 31 Tara Lyons et al., 'Negotiating violence in the context of transphobia and criminalization: the experiences of trans sex workers in Vancouver, Canada' (2017) *Qualitative Health Research* 27(2) 182,190; Victor Minichiello, John Scott and Cameron Cox, 'Commentary: reversing the agenda of sex work stigmatization and criminalization: signs of a progressive society' (2017) *Sexualities* 21, 5, 6; Todd G Morrison and Bruce W Whitehead, 'Nobody's ever going to make a fag pretty woman: stigma awareness and the putative effects of stigma among a sample of Canadian male sex workers' (2007) *Journal of Homosexuality* 53(1-2) 201, 217.
- 32 Ibid.
- 33 Jules Kim, 'Jules Kim on International Women's Day' (Statement, 7 March 2019) <<https://reconference.creaworld.org/jules-kim-on-international-womens-day>>.
- 34 This view is put forward by religious groups, as well as some prominent Western feminist thinkers. See discussion in Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Hille Haker *Towards a critical political ethics: catholic ethic and social challenges* (Faculty Books, 2020); Andrea Dworkin, *Intercourse* (Free Press, 1987); Sheila Jeffries, *The idea of prostitution* (Spinifex Press, 1997).
- 35 See for example Nandita Haksar's views; Nandita Haksar, 'Sex work or slavery? Why human rights discourse is no longer a tool for liberation', *Scroll.in* (Article, 2017) <<https://scroll.in/article/828664/opinion-human-rights-discourse-is-no-longer-a-tool-for-emancipation-and-liberation>>.
- 36 'Unpacking harmful myths around sex work' *The Equality Institute* (Webpage, 2020) <<https://www.equalityinstitute.org/blog/unpacking-harmful-myths-around-sex-work>>.
- 37 Jules Kim, 'Jules Kim on International Women's Day' (Statement, 7 March 2019) <<https://reconference.creaworld.org/jules-kim-on-international-womens-day>>.
- 38 Ibid.
- 39 PG Macioti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 20.
- 40 Raymond Michalowski, *Order, law and crime: an introduction to criminology* (Random House, 1985) 6.
- 41 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Lynzi Armstrong, 'Stigma, decriminalisation, and violence against street-based sex workers: changing the narrative' (2018) *Sexualities* 22(7-8) 1288, 1308.
- 42 PG Macioti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 43 Scarlet Alliance, *Full decriminalisation of sex work in Australia* (Briefing paper, February 2021).
- 44 Ibid.
- 45 Ibid.
- 46 Centre for Social Research in Health, *Sex work stigma research collaboration* (Research paper, 2017).
- 47 Ibid.
- 48 'Profession', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=profession>.
- 49 'Trade', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=trade>.
- 50 'Occupation', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) Macquarie Dictionary <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=occupation>.
- 51 Victoria, *Parliamentary Debates*, Legislative Assembly, 13 October 2021, 3879 (The Hon. Melissa Horne, Minister for Ports and Freight, Minister for Consumer Affairs, Gaming and Liquor Regulation, Minister for Fishing and Boating).
- 52 Victoria, *Parliamentary Debates: Second Reading Speech Equal Opportunity Act*, 30 May 1995, 925 (The Hon Haddon Storey).
- 53 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 105.
- 54 Ibid s 106.
- 55 Ibid s 104.
- 56 Ibid s 109.
- 57 Ibid; see also 'Vicarious liability' *AustLII Communities* (Webpage, 2 March 2020) <<https://austlii.community/foswiki/VicDiscrimLRes/Vicariousliability>>.

- 58 Also see Scarlet Alliance’s report on discrimination across Australia, which found that sex workers experience financial discrimination from banks and financial institutions on a regular basis; Scarlet Alliance, *Anti-discrimination & vilification protections for sex workers in Australia* (Briefing paper, 2021) 4.
- 59 Lavender Baj, ‘How banks are exploiting a loophole to legally discriminate against sex workers’, Junkee (Webpage, 10 November 2021) <<https://junkee.com/banking-sex-work-australia/313285>>.
- 60 Interview with Sex Work Law Reform Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Working Man Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022).
- 61 *Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Rules Instrument 2007* (No. 1) (Cth).
- 62 Ibid s 6.
- 63 See, for instance, the discussion in Alice Orchiston, ‘Precarious or protected’ (2016) *Sociological Research Online* 21(4) 6.
- 64 Ibid.
- 65 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 4.
- 66 See, for instance, PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 67 Department of Health STI and BBV prevention for the sex industry guidance materials – to be published in 2023.
- 68 Being HIV positive is likely to be considered a ‘disability’ under the definition provided in s 4(b) of the Equal Opportunity Act – “the presence in the body of organisms that may cause disease”.
- 69 Interview with RhED (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 70 Ibid.
- 71 Scarlet Alliance, *Anti-discrimination & vilification protections for sex workers in Australia* (Briefing paper, 2021) 4.
- 72 Ibid.
- 73 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 7.
- 74 ‘Advertising discrimination’ Scarlet Alliance (Webpage) <<https://archive.scarletalliance.org.au/issues/advert>>.
- 75 ‘Lawful sexual activity case studies’, *Queensland Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.ghrc.qld.gov.au/resources/case-studies/lawful-sexual-activity>>.
- 76 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 9.
- 77 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 78 Ally Daniel, ‘Shaking up the views of sex work: the lived experience of one sex worker’ *Red Magazine*, 16.
- 79 Interview with Scarlet Alliance (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 80 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 81 Preliminary findings from Estelle Lucas to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, September 2022.
- 82 Josephine Rayson and Beatrice Alba, ‘Experiences of stigma and discrimination as predictors of mental health help-seeking among sex workers’ (2019) *Sex Workers’ Personal and Professional Lives* 34(3), 277, 289.
- 83 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Centre for the Study of Sexual Assault, 2008) 8, 1.
- 84 Ibid.
- 85 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 86 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Centre for the Study of Sexual Assault, 2008) 8, 1.
- 87 Ibid.
- 88 Zahra Stardust et al., “‘I wouldn’t call the cops if I was being bashed to death’: sex work, whore stigma and the criminal legal system’ (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Office of Police Integrity, *Interacting with sex workers: A good practice guide and self-check* (Final report, 2008) 5.
- 89 Zahra Stardust et al., “‘I wouldn’t call the cops if I was being bashed to death’: sex work, whore stigma and the criminal legal system’ (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143.
- 90 Ibid.

- 91 *Bickle v Victoria* [2020] 168 FCA 18; *Cmr of Police v Mohamed* (2009) 262 ALR 519; *Farah v Cmr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Farah v Cmr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65. *Cmr of Police v Mohamed* [2009] NSWCA 432 [49]; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Djime v Kearnes* [2015] VCAT 94.
- 92 *Kyriakidis v State of Victoria* [2014] VCAT 1039; *Bickle v Victoria (Victoria Police)* [19]; *Robinson v Commissioner of Police, NSW Police Force* [2012] FCA 770 ; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [70]; *Bickle v Victoria (Victoria Police)* [2020] FCA 168; *Field Meret v State of Victoria* [1999] VCAT 615.
- 93 Email from Victoria Police to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 17 February 2023.
- 94 'Disability discrimination and employment' *Victoria Legal Aid* (Webpage) <<https://www.legalaid.vic.gov.au/disability-discrimination-and-employment>>.
- 95 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Guideline, 2022).
- 96 'Victoria Legal Aid' (Webpage) <<https://www.legalaid.vic.gov.au>>; 'Spent Convictions Act 2021', *Department of Justice and Community Safety* (Webpage) <www.justice.vic.gov.au/spent-convictions>; Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Guideline, 2022).
- 97 Amnesty International, *We live within a violent system; Structural violence against sex workers in Ireland* (Final report, 2022).
- 98 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Office of Police Integrity, *Interacting with sex workers: a good practice guide and self-check* (Final report, 2008) 5.
- 99 UN Women, *Intersectionality resource guide and toolkit* (Final report, 2021) 8.
- 100 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 26(1).
- 101 *Ibid* s26(4).
- 102 *Ibid* s26(5).
- 103 *Ibid* s 75.
- 104 *Ibid* s 24.
- 105 *Ibid* s 59.
- 106 *Ibid* s 47.
- 107 *Ibid* s12(2); 'Special measures', Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/special-measures>>.
- 108 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Preventing and responding to workplace sexual harassment* (Guideline, 2020) <www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf>.
- 109 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 104.
- 110 *Ibid*.
- 111 *Ibid* s 15(6).
- 112 Grace Mccarthy, Shamika Almeida, 'Understanding employee wellbeing practices in Australian organizations' (2011) *International Journal of Health, Wellness & Society* 1(1) 181,198.
- 113 'What happens when I make a complaint?' *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/dispute-resolution/what-happens-when-you-make-a-complaint>>.
- 114 This was an issue mentioned in multiple consultations throughout phase one, including Interview with Sex Work Law Reform Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Working Man (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Australian Adult Entertainment Industry Incorporated (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 6 July 2022).
- 115 *Christian Youth Camps Ltd v Cobaw Community Health Services Ltd* (2014) 50 VR 256 at [317] (Maxwell P), [413] (Neave JA).
- 116 See *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 114 and *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 124 for when representative bodies may apply to the Commission and to the Tribunal.
- 117 'Victoria Planning Provisions and All Schemes in Victoria: Amendment VC217', *Department of Transport and Planning* (Webpage, June 2022) <<https://planning-schemes.app.planning.vic.gov.au/All%20schemes/amendments/VC217?schemeCode=alpi&ga=2.130040205.342265421.1668488362.362769296.1662942795>>.
- 118 *Public Health and Wellbeing Act 2008* (Vic) ss 158–165.
- 119 'Decriminalisation of sex work', *Department of Health* (Web Page, 15 March 2023) <<https://www.health.vic.gov.au/preventive-health/sex-worker-health>>.

Image credits

Page 1: Drazen_ / iStock.

Page 4: Sarah Chai / Pexels.

Page 10: Johnce / iStock.

Page 15: TommL / iStock.

Page 16: martin-dm / iStock.

Page 21: The Gender Spectrum Collection.

Page 24: shurkin_son / Adobe Stock.

Page 28: fizkes / Adobe Stock.

Page 30: Johnce / iStock.

Page 34: urbazon / iStock.

Page 40: Johnce / iStock.

Page 43: SDI Productions / iStock.

Page 48: TBC.

Page 50: Craig / Adobe Stock.

Page 57: fizkes / iStock.

Page 58: Los Muertos Crew / Pexels.

Page 61: bernardbodo / Adobe Stock.

Page 62: Anete Lusina / Pexels.

Page 70: Rodnae Productions / Pexels.

Page 79: SDI Productions / iStock.

Page 83: Fly View Productions / iStock.

Page 84: The Gender Spectrum Collection.

Page 92: Igor Aleksander / iStock.

Page 97: Ketut Subiyanti / Pexels.

Page 102: Jean-Baptiste Burbaud / Pexels.



Liên hệ chúng tôi

Đường dây Hởi đáp Thắc mắc	1300 292 153
Fax	1300 891 858
Chuyển tiếp Giọng nói NRS	1300 555 727 rồi xin gọi 1300 292 153
Thông dịch viên	1300 152 494
E-mail	enquiries@veohrc.vic.gov.au
Theo dõi chúng tôi trên Twitter	twitter.com/VEOHRC
Hãy tìm chúng tôi trên Facebook	facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au