

# 職場中針對跨性別及性別多元人士的歧視： 個人有哪些權利？

僱主或任何員工如因他人性別認同而在職場中作出歧視行為，即屬違法。

根據《2010 年平等機會條例》（維州），維多利亞州的僱主有責任預防並處理因性別認同及其他受保障特徵所引致的歧視行為。

## 在哪些情況下可受保障，免於職場歧視？

僱主（即任何聘用他人的機構或個人）在僱用週期的任何階段，均不得歧視僱員（包括長期受僱及定期合約僱員、臨時工及合約工人、獨立承辦商、顧問，以及有薪實習生）。涉及層面有：

- 招聘
- 工作場所
- 公共空間（例如停車場、接待處、洗手間、更衣室）
- 於與工作相關的活動（例如派對或公幹）
- 網上空間。

## 職場歧視行為的例子

法律保障個人免受直接歧視，即因性別認同（及／或其他受保障特徵）而在職場中遭受不公平對待（包括欺凌）。

**例子：**Skye 是一位非二元性別的人士，他正在應徵空中服務員一職。招聘團隊擔心聘用 Skye 會令其他員工或顧客感到不適，原因是 Skye 使用 they/them 代名詞，且外表不符合傳統的「男性」或「女性」形象。基於這項顧慮，招聘團隊最終決定聘用另一位資歷較淺的候選人。這可能構成招聘過程中的直接歧視。

**例子：**Kris 是一位跨性別男性，已在一間五金店從事客戶服務工作數年。Kris 為確認其性別身分而接受胸部重塑手術，並開始注射睾酮，因此暫時停薪留職。Kris 的經理一向讚賞他出色的客戶服務及優異的銷售成績。然而，Kris 結束休假後，經理告訴他將被調往貨倉工作，不再負責接待顧客，理由是其外貌和聲線變化明顯，而公司不希望讓顧客感到困惑或不安。這可能構成直接歧視。

法律同時保障個人免受間接歧視，即職場中如有不合理的規定、政策或做法，因性別認同（及／或其他受保障特徵）而對個人造成負面或不公影響，亦可能構成歧視。

**例子：**一間建築公司要求所有求職者在電子申請表上填寫性別，且只設「男」或「女」兩個選項。此舉可能會對非二元性別人士感到被排擠，並可能構成間接歧視。

**例子：**Amara 是一位跨性別女性，受聘於一間物理治療診所為物理治療師。為確認其性別身分，Amara 於數年前將名字由 Amree 改為 Amara。然而，Amara 的物理治療師資格證書上仍顯示其原名 Amree。診所在為 Amara 設立公司電郵地址時，因內部程序規定須根據物理治療師資格證書上的姓名由 IT 部門建立帳戶，結果使用了她的舊名 Amree，而非現用姓名 Amara。診所因循既有程序，強迫 Amara 使用舊名，從而揭示了其跨性別女性身分。這對 Amara 造成極大困擾，並可能構成間接歧視。

根據《平等機會條例》，在某些特定情況下，歧視行為可被視為合法（例如適用特別措施、例外或豁免情況）。如欲了解更多資訊，請參閱委員會的《**LGBTIQA+ 共融職場指引**》。

## 僱主必須採取甚麼措施以防止歧視？

無論有否接獲投訴，僱主在《平等機會條例》下均有主動法律責任，須在能力所及範圍內採取措施，致力杜絕歧視行為。

本委員會的《**LGBTIQA+ 共融職場指引**》列舉了多項實例，供僱主參考採取措施，並說明僱主為履行其主動法律責任應達到的最低標準。

## 如在職場中遭遇歧視，應如何處理？

如在職場中遭遇歧視，可考慮透過公司內部機制提出投訴或作出舉報。僱主如因你提出投訴，或曾協助他人提出投訴而對你作出報復性行為（如不當對待），即屬違法。

維多利亞州平等機會與人權委員會亦可協助處理相關投訴：請致電 1300 292 153 或瀏覽 [www.humanrights.vic.gov.au/complaints](http://www.humanrights.vic.gov.au/complaints)。

其他機構亦有提供法律意見及支援。請瀏覽委員會網站了解可供選擇的協助機構：[www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/](http://www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/)。

如欲了解詳情，可透過 QR code 或瀏覽 [www.humanrights.vic.gov.au/resources](http://www.humanrights.vic.gov.au/resources) 下載委員會的《**LGBTIQA+ 共融職場環境指引**》。

