

職場中針對性取向多元人士的歧視： 個人有哪些權利？

僱主或任何員工如因他人的性取向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及處理因性取向¹及其他受保障特徵而引致的歧視行為。

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**，即因性取向（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：James 是一位雙性戀男性，在政府部門任職。他的上司 Simon 無意中聽到 James 與一位關係親近的同事談及其所使用的一款雙性戀友善交友應用程式。在之後的工作表現評核中，Simon 告訴 James，儘管他原本有望獲得晉升，但現已不會被列入晉升考慮名單。James 詢問自己的工作表現是否出現了問題。Simon 回應說：「你的工作表現沒問題，只是你的非傳統生活方式與我們尋求的領導才能不符。」這可能構成直接歧視。

例子：Amari 是一位無性戀者，在平面設計公司工作。在一次工作午膳期間，Amari 的上司對她與伴侶的關係提出不當問題，例如：「如果你們不發生性行為，那不就只是室友嗎？」Amari 對上司唐突和不恰當的提問感到非常不安和困擾。這可能構成直接歧視及性騷擾，兩者皆屬《平等機會條例》所禁止的違法行為。

¹ 《平等機會條例》所界定的「性取向」涵蓋性吸引及愛慕情感傾向兩個層面。

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，因性取向（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：Kristen 是一位女同性戀者，她在一間小型牙科診所工作。她的妻子 Lana 最近誕下她們的第一個孩子。當 Kristen 根據公司的育嬰假政策申請休假時，其上司表示該假期只適用於血緣父母。當 Kristen 指出她與妻子 Lana 均在孩子的出生證明上登記為母親時，上司回應道：「你並非親生父母，我一定要按照公司政策辦事，所以不會批准你的申請」。這可能構成基於性取向的間接歧視，亦可能涉及對家長身份這一受保障特徵的歧視。

例子：Carlos 是一位已婚的男同性戀者，從事地產代理工作。他所任職的公司每年會為達標的員工及其伴侶提供一次全額資助的假期作為獎勵。該假期安排在一個將男同性戀性行為列為非法的國家。Carlos 雖然達成了銷售目標，但因該國將男同性戀性行為定為刑事罪行，他與丈夫若前往當地可能存在安全風險，故最終無法接受該獎勵假期。這可能構成基於性取向的間接歧視。

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。

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/。

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

