

# 工作场所针对多元性取向人士的歧视现象： 我有哪些权利？

雇主或其他雇员在工作场所因为你的性取向而对你进行歧视是违法的。

《2010 年（维州）平等机会法》（*Equal Opportunity Act 2010* (Vic)）规定，维多利亚州的雇主有义务预防基于性取向<sup>1</sup>和其他受保护特征而进行的歧视行为，且在歧视发生时有权采取应对措施。

## 你在哪些方面得到保护，不受来自工作场所的歧视？

雇主（雇用他人的任何组织机构或个人）不得在雇用关系的任何阶段对雇员（包括长期和固定期限雇员、临时工和合同工、独立承包商、顾问和带薪实习员工）进行歧视。包括：

- 在招聘期间
- 在你的工作场所
- 在共用区域（例如停车场、前台、洗手间、更衣室）
- 与工作相关的活动期间（例如聚会或出差）
- 在互联网上。

## 工作场所歧视的例子有哪些？

你受到保护不受直接歧视的影响，即某人在工作场所因为你的性取向（和 / 或其他受保护的特征）对你进行负面的区别对待（包括进行霸凌）。

**示例：**James 是一位双性恋男性，就职于一家政府机构。他的经理 Simon 无意间听到 James 和工作场所的好友谈论自己使用的一款对双性恋者友好的交友软件。在 James 之后的绩效评估中，Simon 告诉 James 他已不再是升职的人选，虽然原本已经准备让 James 升职了。James 询问是否因为他的工作表现发生了变化。Simon 回答说：“不是，你的工作表现没问题，只是你选择了非传统生活方式，这和我们希望看到的领导力特质不相符。”这可能构成直接歧视。

**示例：**Amari 是一位无性恋者，就职于一家平面设计公司。在一次工作午餐中，Amari 的经理问了一些关于 Amari 和她伴侣的不该问的问题，包括“如果你们没有性生活，你们不就只是室友吗？”老板的唐突且不合适的问题让 Amari 感到很不自在。这可能构成直接歧视，同时还可能构成性骚扰（根据《平等机会法》的规定，这也是不合法的）。

<sup>1</sup> 《平等机会法》规定的“性取向”的定义涵盖了性吸引和情感吸引。

你受到保护不受**间接歧视**的影响，即在工作场所有一条不合理的规定、政策或做法，因为你的性取向（和 / 或其他受保护的**特征**）而对你造成不利或不公平的影响。

**示例：***Kristen* 是一位女同性恋者，在一家小型牙科诊所就职。她的妻子 *Lana* 最近生了她们的第一胎。*Kristen* 在根据公司的育婴假规定申请育婴假时，她的经理说，只有生父生母才能请育婴假。当 *Kristen* 指出她和 *Lana* 两个人在她们孩子的出生证上都登记为母亲时，她的经理说：“哎，你又不是生母，我必须按照公司规定办事，所以我拒绝你的育婴假申请。”这可能构成基于性取向（同时也是基于父母身份这一受保护特征）的间接歧视。

**示例：***Carlos* 是一位已婚男同性恋者，在一家房地产中介就职。作为奖励，他就职的公司每年为一位达到佣金指标的员工及其伴侣提供一次费用全包的度假旅游。该旅游的目的地是一个将男同性恋性行为视为非法活动的国家。*Carlos* 达到了他的佣金指标，但无法接受给予他的奖励，因为在一个将男同性恋性行为视为非法活动的国家度假，对他和他的丈夫来讲，可能不安全。这可能构成基于性取向的间接歧视。

根据《平等机会法》，在有限的情况下，有些歧视是合法的。例如：在特别措施、例外或豁免的情况下。如需更多信息，请参见维多利亚州平等机会和人权委员会（Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission，简称委员会）的《对 **LGBTIQA+** 包容的工作场所指导方针》（Guideline: LGBTIQA+ inclusive workplaces）。

## 我的雇主必须采取哪些措施来预防歧视？

《平等机会法》规定，无论是否有人提出投诉，你的雇主都有**积极义务**来采取措施步骤，从而尽可能消除歧视。

我们的《对 **LGBTIQA+** 包容的工作场所指导方针》提供了你的雇主可以采取的行动的实用示例，以及你的雇主为了履行其积极义务而需遵守的**最低标准**。

## 如果我在工作场所经历了歧视该怎么办？

如果你在工作场所经历了歧视，你可能希望进行投诉或通过你工作场所的内部流程提交报告。如果雇主因为你投诉或帮助他人投诉而对你进行**报复**（例如对你施加不公平待遇），这是违法行为。

维多利亚州平等机会和人权委员会也可以帮助解决投诉。请致电：1300 292 153 或访问 [www.humanrights.vic.gov.au/complaints](http://www.humanrights.vic.gov.au/complaints)。

你也可以联系其他机构以寻求法律建议和援助。请参见委员会网站，了解有关机构的联系方式：[www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/](http://www.humanrights.vic.gov.au/get-help/referrals-to-other-organisations/)。

如需更多信息，请访问 [humanrights.vic.gov.au/resources](http://humanrights.vic.gov.au/resources) 或扫描二维码，下载委员会的《对 **LGBTIQA+** 包容的工作场所指导方针》。

