

工作场所针对间性别人士的歧视现象： 我有哪些权利？

雇主或其他雇员在工作场所因为你天生的性别特征差异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别特征和其他受保护特征而进行的歧视行为，且在歧视发生时有义务采取应对措施。

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别特征（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：*Rupert* 出生时就有 XXY 染色体，亦称克氏综合征 (*Klinefelter syndrome*)。他决定告诉工作场所的一位好友他有天生的性别特征差异，于是他是间性别人士的消息就在办公室里传开了。*Rupert* 的同事开始问他一些“你的下身是什么样的”之类的不合适的问题，让 *Rupert* 感到害怕且被冒犯。这可能构成基于性别特征的直接歧视，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）。

示例：*Elsa* 去应聘一家医院的接待员。在她的求职申请中，*Elsa* 披露了她是间性别人士，而且有与她天生的性别特征差异相关的身体残障。她在求职申请中还提到，为了能够定期去就诊，她需要就自己的工作时间作出合理调整。她之前的工作场所很容易就满足了她的要求。但即便 *Elsa* 是最合适的应用者，她还是没有被录用，因为雇主认为 *Elsa* 的情况太复杂了。另一个资历相对较低的应用者得到录用。这可能构成基于性别特征的直接歧视，也可能构成基于残障的歧视。

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，因为你的性别特征（和 / 或其他受保护的特征）而在工作场所对你造成不利或不公平的影响。

示例：*Huy* 在一家物流公司的办公室工作。*Huy* 有尿道下裂，一种性别特征的天生差异，即在子宫内发育时，他的尿道开口形成在阴茎底部。因为该差异，他无法使用男厕所内的小便池，而需要使用厕所隔间里的马桶。他的性别特征差异也影响了他的膀胱控制能力，所以 *Huy* 需要能够快速到达厕所。*Huy* 觉得在工作单位使用男厕所很不方便，因为只有一个隔间且常常已被占用。*Huy* 更希望使用无障碍厕所，但需要有门禁卡才可以使用。

Huy 要求他的老板给他提供一张门禁卡，但是他的老板拒绝了 *Huy* 的要求，理由是：“公司规定只有行动不便的人士才可以使用无障碍厕所。你应该像其他男人一样用男厕所。”*Huy* 不是残障人士，但仍因为自己的性别特征差异而需要使用无障碍厕所。这可能构成间接歧视。

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。

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/。

如需更多信息，请访问 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》。

