



Chinese (Simplified) | 简体中文



**Victorian Equal Opportunity  
& Human Rights Commission**

# 工作场所针对 LGBTIQA+ 群体的歧视现象：我有哪些法 定义务？

《2010 年（维州）平等机会法》（*Equal Opportunity Act 2010 (Vic)*）规定，  
维多利亚州的所有雇主都有消除针对 LGBTIQA+ 雇员的歧视现象的法定义务。

**雇主不得在工作场所针对 LGBTIQA+ 雇员进行歧视。**这些雇员包括女同性恋、男同性恋、双性恋、  
跨性别和多元性别、间性别、酷儿、无性恋、无浪漫倾向和其他拥有多元性别认同、性取向和性别  
特征的人士。

**雇主有积极义务**采取合理适度的措施步骤，在最大程度上消除基于个人性别认同、性别特征或性  
取向（作为 LGBTIQA+ 群体）的歧视、性骚扰和报复。

本文件是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*）的概述。您可以通过 [www.humanrights.vic.gov.au/resources](http://www.humanrights.vic.gov.au/resources) 或扫描  
二维码来下载完整的指导方针和相关资源。



# LGBTIQA+ 雇员在哪些方面受到保护免遭歧视？

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。这包括：

- 在招聘过程中
- 在工作场所
- 在共用区域（例如停车场、前台、洗手间、更衣室）
- 在与工作相关的活动、会议和场合中（例如聚会或出差）
- 在互联网上。

## 工作场所歧视的例子有哪些？

根据《平等机会法》，歧视有两种类别：直接和间接。

直接歧视是指你基于某人受法律保护的特征（包括此人的性别认同、性别特征和 / 或性取向）而对其进行负面的区别对待。

### 示例：RUPERT

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）。



间接歧视是指存在对所有人适用的不合理要求、条件和做法，但却会对具有某些特征的人士造成不利（或很有可能会造成不利）。在工作场所，这可能是一项表面上不存在歧视的规定、做法或流程，但在实施时却对 LGBTIQA+ 人士造成不利。

### 示例：申请表

一家建筑公司要求所有的应聘者都在线上表格中标注其性别，但却只能选择“男性”或“女性”。该规定可能会在性别认同方面对有些人（即性别认同并非男性或女性的人士）造成不利，从而可能构成间接歧视。

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，请参见委员会的《对 LGBTIQA+ 包容的工作场所指导方针》的第 3 章。

基于以下情况而刁难某人或对其进行不公平对待（报复）也是违法行为：

- 因为此人坚持自己根据《平等机会法》享有的权利
- 因为此人进行投诉，或被认为准备进行投诉
- 因为此人帮助他人进行投诉
- 因为此人拒绝做有歧视、性骚扰或报复性质的事。

### 示例：TALIA

Talia 是一位公开自己双性恋取向的女性。在过去的 4 年里，她一直是一家营销公司的高业绩雇员。公司的一位新员工了解到 Talia 是双性恋者，于是告诉她应该“不要再做墙头草”，“要做一个选择”。Talia 就这些言论向她的经理 Abbie 投诉，因为这些言论基于刻板印象且带有偏见。

投诉后，Talia 失去了一次升职的机会，而本来公司已经告诉她准备让她升职了。Abbie 告诉 Talia：“CEO 不希望让一个无事生非的人加入领导团队”。Talia 因为对歧视行为勇敢发声而遭受不利待遇，这可能构成公司对她的报复行为。



# 雇主如何履行《平等机会法》规定的积极义务？

委员会明确了雇主为了履行《平等机会法》规定的积极义务而必须遵守的 **5 项最低标准**。遵守这些最低标准的组织机构能够建立一个包容的工作场所，对每个人都能公平对待。

最低标准	你可以采取的行动
 <b>1. 知识和理解：</b> 组织机构了解《平等机会法》规定的义务，具备关于工作场所针对 LGBTIQA+ 群体的歧视情况的最新知识，且知道如何消除此类歧视。	阅读委员会的《对 LGBTIQA+ 包容的工作场所指导方针》，并为你的员工提供信息和培训。
 <b>2. 制度、规定和流程：</b> 组织机构拥有消除工作场所针对 LGBTIQA+ 群体的歧视情况的制度、规定和流程。	制定（或调整）平等机会规定，以解决歧视问题，且在工作场所促进对 LGBTIQA+ 员工的包容性。
 <b>3. 报告和响应：</b> 对投诉和歧视报告作出的响应能够为受影响的人群提供支持，并确保存在歧视行为的人对其行为负责。	确保你的雇员了解在歧视发生时如何上报。
 <b>4. 工作场所文化：</b> 组织机构致力于创建平等、安全和尊重他人的文化。	领导和经理成为尊重他人的表率，并明确表明对针对 LGBTIQA+ 人群的歧视行为采取零容忍（例如将此立场融入到组织机构的价值观、劳动合同、行为守则、入职培训和布告栏资源中）。
 <b>5. 持续改进：</b> 组织机构定期审查、评估和改进其制度、规定和流程，从而消除工作场所针对 LGBTIQA+ 人群的歧视现象，并弘扬包容的职场文化。	认真考虑反馈意见（包括来自员工问卷的反馈或向 LGBTIQA+ 雇员征询意见时得到的反馈）、投诉数据和其他相关信息，以了解你的制度、规定和流程的运作情况，以及有哪些需要改进的地方。

有关如何履行《平等机会法》规定的法定义务的详细指导，以及可提供给你的 LGBTIQA+ 雇员的信息说明，请参考委员会的《对 LGBTIQA+ 包容的工作场所指导方针》，以及 [humanrights.vic.gov.au/resources](http://humanrights.vic.gov.au/resources) 网站上的其他资源。

## 我可以从哪里得到更多信息和帮助？

你可以与委员会联系，获取关于维多利亚州平等机会法律的免费和保密的信息。请发送电子邮件至 [enquiries@veohrc.vic.gov.au](mailto:enquiries@veohrc.vic.gov.au) 或致电 1300 292 153（周一至周五，上午 9 点至下午 5 点）与我们联系。