



Traditional Chinese | 繁體中文



# 職場中的 LGBTIQA+ 歧視： 個人在法律上有何責任？

根據《2010 年平等機會條例》（維州），維州所有僱主均有法律責任消除對 LGBTIQA+ 員工的歧視。

**僱主在工作場所不得歧視 LGBTIQA+ 員工**（換言之，即女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別及性別多元人士、雙性人、酷兒、無性戀、無愛戀傾向者，以及其他擁有多元性別認同、性取向及性特徵的人士）。

**僱主有法律責任採取合理及相稱的措施**，在可行範圍內盡可能消除因個人性別認同、性特徵或性取向（即 LGBTIQA+ 身份）而引致的歧視、性騷擾及迫害行為。

本文為維多利亞州平等機會與人權委員會所發佈的《**LGBTIQA+ 共融職場指引**》之摘要。歡迎透過以下網站或掃描 QR Code 下載完整指引及相關資訊：  
[www.humanrights.vic.gov.au/resources](http://www.humanrights.vic.gov.au/resources)



# LGBTIQA+ 僱員在哪些場合受到法律保障， 以免遭受歧視？

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）。相關場合包括：

- 招聘過程中
- 工作場所內
- 公共空間（例如停車場、接待處、洗手間、更衣室）
- 與工作相關的活動、會議及場合中（例如派對或公幹）
- 網上空間。

## 職場歧視行為的例子

根據《平等機會條例》，歧視可分為兩種類型：直接歧視與間接歧視。

**直接歧視**是指因某人具備受法律保障的特徵（包括性別認同、性特徵及／或性取向），而對其作出或擬作出不公平或不利的對待。

### 案例探討：RUPERT

Rupert 天生具有 XXY 染色體（亦稱克氏症候群）。他向一位工作上關係親近的同事透露自己天生有性別特徵的變異，但這件事隨即在辦公室傳開，以至大家都知道他是雙性人。Rupert 的同事開始對他提出一些關於「他下面長什麼樣子」的不當問題，令他感到受辱和備受威嚇。這可能構成基於性特徵的直接歧視，亦可能涉及性騷擾，根據《平等機會條例》，上述兩者均屬違法。



**間接歧視**是指訂立某項不合理的要求、條件或慣例，雖然表面上適用於所有人，實際上卻對具有特定特徵的人士造成（或可能造成）不利影響。在職場中，這可能是某項政策、做法或流程，表面上看似沒有歧視，但在實際應用時卻對 LGBTIQA+ 人士造成不利影響。

### 案例探討：申請表格

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。這可能會對部分性別認同不屬於傳統二元分類（男性或女性）的人士造成不利，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**》第三章。

如因某人有以下行為而對其作出不當或不公平對待（即報復性對待），亦屬違法行為：

- 行使其在平等機會法律下的權利
- 提出投訴，或被認為有意提出投訴
- 協助他人提出投訴
- 因某行為涉及歧視、性騷擾或報復性對待而拒絕作出相關行為。

### 案例探討：TALIA

Talia 是一位公開身分為雙性戀的女性，已在一家市場推廣公司工作四年，表現一向出色。公司一位新入職的同事得知 Talia 是雙性戀後，對她說她應該「不要再搖擺不定」並「選邊站」。Talia 就有關言論向其上司 Abbie 作出投訴，指出這些言論帶有偏見，並基於對雙性戀的錯誤刻板印象。

在作出投訴後，Talia 被排除於原本有望獲得的晉升機會之外。Abbie 回應表示：「行政總裁不希望領導團隊中有麻煩製造者」。由於 Talia 因就歧視行為發聲而遭受不公平對待，因此這種情況可能構成報復性對待行為。



# 僱主應如何履行其在《平等機會條例》下的主動法律責任？

委員會訂立了五項最低標準，僱主必須遵守，方可履行其在《平等機會條例》下的主動法律責任。遵守相關最低標準的機構將能建立共融的職場環境，確保人人獲得公平對待。

最低標準	可採取的行動示例
 <b>1. 知識與理解：</b> 機構須清楚了解其在《平等機會法》下的法律責任，並掌握有關職場中針對LGBTIQA+人士的歧視行為之最新資訊，同時亦了解如何加以杜絕相關行為。	參閱委員會的《 <b>LGBTIQA+ 共融職場指引</b> 》，並向僱員提供相關資訊及培訓。
 <b>2. 制度、政策與流程：</b> 機構設有相關制度、政策及流程，以杜絕職場中對LGBTIQA+人士的歧視行為。	制定（或修訂）平等機會政策，正視歧視問題，並促進職場對LGBTIQA+人士的接納與包容。
 <b>3. 舉報與應對機制：</b> 須適當應對就歧視行為作出的投訴與舉報，支援受影響人士，並追究加害者的責任。	確保僱員明白如遇歧視情況，應如何舉報。
 <b>4. 職場文化：</b> 機構致力建立平等、安全與尊重的職場文化。	管理層及領導人員以身作則，展現尊重他人的行為，並清楚傳達機構對歧視LGBTIQA+人士的零容忍立場（例如透過機構的核心價值、僱傭合約、行為守則、入職流程及佈告板上的資訊資源等）。
 <b>5. 持續改進：</b> 機構定期檢視、評估及完善各項制度、政策與流程，以杜絕職場中對LGBTIQA+人士的歧視，並推動共融的職場文化。	透過回顧各項意見（包括員工問卷調查或向LGBTIQA+僱員進行諮詢）、投訴資料及其他相關資訊，檢視現有制度、政策與流程的成效，並思考如何作出改進。

如欲深入了解如何履行《平等機會條例》下的法律責任，以及獲取為LGBTIQA+僱員而設的資料單張，請參閱委員會的《**LGBTIQA+ 共融職場指引**》及其他相關資源：  
[humanrights.vic.gov.au/resources](http://humanrights.vic.gov.au/resources)。

## 如何查詢更多資訊或尋求協助？

歡迎聯絡委員會，免費獲取有關維多利亞州平等機會法律的保密資訊。可透過電郵  
[enquiries@veohrc.vic.gov.au](mailto:enquiries@veohrc.vic.gov.au) 或致電 1300 292 153（星期一至星期五，上午 9 時至下午 5 時）聯絡我們。