

職場中針對雙性人（Intersex）人士的歧視： 個人有哪些權利？

僱主或任何員工如因他人具有先天性別特徵差異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特徵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**，即因性特徵（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：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。

例子：Elsa 應徵醫院接待員一職。在求職過程中，Elsa 表明自己是雙性人，並有與其先天性別特徵差異相關的身體殘疾。她在求職申請中註明，因需定期接受醫療覆診，故需對工作時間作出合理調整。她的前僱主一直妥善安排，配合工作所需的調整。即使 Elsa 是最合適的人選，僱主最終仍未向她提供該職位，理由是認為她的情況過於複雜。最終獲聘的是另一位資歷較淺的候選人。這可能構成基於性特徵的直接歧視，亦可能涉及對殘疾的歧視行為。

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，因性特徵（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：Huy 在一間物流公司的辦公室工作。Huy 天生患有尿道下裂，這是一種性特徵差異，指在胎兒發育期間，尿道開口形成於陰莖底部。由於這種性特徵差異，他無法使用男洗手間的小便斗，而需使用設有坐廁的獨立廁格。他的性特徵差異亦會影響膀胱控制能力，因此能方便使用設有坐廁的廁格對他而言十分重要。Huy 對於在工作時使用男洗手間時感到不便，因為該處只有一個設有坐廁的廁格，而且經常被佔用。他比較希望使用無障礙洗手間，但該設施需通行證方能進入。

Huy 向上司提出申請通行證以使用無障礙洗手間，但上司拒絕其要求，並表示其公司的政策是只有行動不便人士才可使用無障礙洗手間。因此，Huy 應該像辦公室其他男同事一樣使用男洗手間。Huy 並不自認為是殘疾人士，但因其性特徵差異，仍需使用無障礙洗手間。上述個案可能構成間接歧視。

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》。

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》。

