

工作场所针对跨性别和多元性别群体的歧视现象：我有哪些权利？

雇主或其他雇员在工作场所因为你的性别认同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认同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认同（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：非二元性别人士 Skye 希望应聘成为空乘人员。招聘团队担心如果雇用 Skye，可能会因为 Skye 使用非二元性别的人称代词来指代自己，且不具备传统的“男性”或“女性”的外貌，而导致其他雇员或乘客感到不自在。因为有此顾虑，招聘团队决定录取另一位相对来讲资历较低的应聘者。这可能构成在招聘过程中的直接歧视。

示例：Kris 是一位跨性别男性，已在一家五金店做了多年的营业员。Kris 从工作单位请假去接受上身重塑手术，并开始服用睾丸酮，这都是他性别肯定过程的一部分。Kris 的经理一直因为 Kris 出色的客户服务能力和高销售额而赞扬他。但是，当 Kris 休假结束回去上班时，经理说，“因为 Kris ‘现在的外貌和声音都变了，我们不想让顾客感到困惑，也不想把他们吓跑’，所以他已被调去仓库工作，而不是继续当营业员。这可能构成直接歧视。

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，因为你的性别认同（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：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。

示例：某家理疗诊所雇用了一位名叫 Amara 的新理疗师，Amara 是一位跨性别女性。作为性别肯定过程的一部分，Amara 几年前就将自己的名字从 Amree 改成 Amara 了。但是，Amara 的理疗资格证书上的名字仍然是 Amree。因为诊所的流程规定，IT 部门必须根据理疗资格证书上的名字来创建电子邮箱，因此在创建 Amara 的工作电子邮箱地址时用了 Amree 而不是 Amara。为了遵守流程，诊所用了 Amara 的弃用名，从而披露了 Amara 是跨性别女性的情况。这对 Amara 造成了极大的痛苦，而且可能构成间接歧视。

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》。

