



Victorian Equal Opportunity
& Human Rights Commission

Chinese (Simplified) | 简体中文

(反) 性工作歧视 指导方针

《平等机会法》赋予您的
权利和责任

由维多利亚州平等机会和人权委员会（Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission）出版，Level 3, 204 Lygon Street, Carlton VIC 3053. June 2023.

联系我们

咨询专线 1300 292 153
传真：1300 891 858
NRS 语音中继：1300 555 727 然后要求转接至 1300 292 153
口译服务 1300 152 494
电子邮箱 enquiries@veohrc.vic.gov.au
Twitter 账号 twitter.com/VEOHRC
Facebook 账号 facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au

（反）性工作歧视指导方针

版权所有 © 维多利亚州 2023 年

本出版物受版权保护。除非获得维多利亚州平等机会和人权委员会（简称“委员会”）的许可或根据《1968 年版权法》（*Copyright Act 1968*）的规定，否则不得通过任何程序复制本出版物的任何部分。

在复制目的与《2010 年平等机会法》（*Equal Opportunity Act 2010*）、《2006 年人权和责任宪章》（*Charter of Human Rights and Responsibilities Act 2006*）、《2001 年种族和宗教包容法》（*Racial and Religious Tolerance Act 2001*）或《2021 年改变或压制（矫正）行为禁止法》（*Change or Suppression (Conversion) Practices Prohibition Act 2021*）的目标相一致的前提下，如提出请求，委员会可能会允许复制这些材料，但在复制的材料中需承认委员会为信息来源。

请联系 communications@veohrc.vic.gov.au 以获得许可来复制出版物中的材料。

无障碍版本

本文档的 PDF 和 RTF 格式可从我们的网站下载：
humanrightscommission.vic.gov.au/resources。如果您需要其他无障碍版本，请联系委员会。

鸣谢

所有慷慨分享经历和专业知识的性工作者、性工作倡权人士、性行业企业、维多利亚州政府部门和机构，以及其他组织和个人，都为本指导方针的制定提供了信息，对此我们表示由衷的感谢。

隐私

委员会遵守维多利亚州的隐私法和《平等机会法》中的保密规定。如需我们的隐私政策，可以联系我们或在线获取：humanrightscommission.vic.gov.au/privacy。

免责声明

此信息仅供参考，不能用于替代法律建议。

ISBN: 978-0-9757342-3-0

（反）性工作歧视 指导方针

《平等机会法》赋予您的 权利和责任

目录

词汇定义	8
1 关于本指导方针	11
1.1 指导方针目标读者	12
1.2 指导方针制定机构	13
1.3 参与商讨的机构和组织	14
2 性工作合法化	17
2.1 关于《性工作合法化法规》	18
2.2 许可证框架	19
2.3 性工作歧视的驱动因素	20
2.4 性工作歧视的普遍性	24
3 理解《平等机会法》	25
3.1 歧视	26
3.2 性工作歧视领域	33
3.3 残障歧视	46
3.4 失效判决歧视	49
3.5 交叉重叠歧视	52
3.6 例外情况	53
3.7 特别措施	55
3.8 性骚扰	56
3.9 加害	57
4 责任人的义务	59
4.1 积极义务	60
4.2 责任人的最低标准	61
4.3 对责任人的其他指导	82
5 对权利人的支持和协助	85
5.1 倡权服务	86
5.2 法律服务	87
5.3 援助和有关身心健康的服务	88
5.4 职业健康与安全以及工伤赔偿	89
5.5 歧视投诉	89
附录	94

专员致辞

2023 年 5 月

无论从事何种工作，每个人都有得到公平对待和充分参与社会的权利。然而，对于在性行业工作的人来说，歧视是一种日常经历。

性工作合法化对性工作者的权利至关重要。合法化旨在消除性工作者及其倡导人在寻求维护其权利时面临的歧视和其他障碍。合法化为承认性工作为合法工作迈出了重要的第一步。取消许可证制度并废除《1994 年性工作法》(维州) (Sex Work Act 1994 (Vic)) 将使性工作与任何其他类型的工作受到同等对待，这对于消除该职业的污名化至关重要。

维多利亚州平等机会和人权委员会 (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission) 作为维多利亚州的平等机会和人权监管机构，欢迎维多利亚州政府对维多利亚州性工作合法化，以及作为《2022 年性工作合法化法规》(维州) (Sex Work Decriminalisation Act 2022 (Vic)) 的一部分而进行的相应改革进行审查。

作为这些改革的一部分，《2010 年平等机会法》(维州) (Equal Opportunity Act 2010 (Vic)) 已经得以修订，因此基于职业、行业或工作 (例如性工作者) 而歧视某人的行为现已属于非法 (除非有适用的例外情况)。更多的性工作者现在也已能够依赖“合法的性活动”这一受保护属性而得到保护。

委员会希望此类强化的反歧视保护措施将有助于减少性工作歧视和有关性工作的社会偏见，并促进维多利亚州所有性工作者的健康、福祉和人权。

为了支持这一举措，我们很荣幸地提供本指导方针，为维多利亚州所有责任人提供一份必不可少的参考文件。委员会致力于支持责任人履行其法律义务，以便尽早解决和防止性工作歧视。

我们感谢当前和过去的性工作者和性行业企业接受了我们的咨询，并允许我们在整个指导方针中分享他们的故事和观点。通过咨询，我们了解到性工作歧视对公共生活各个领域造成影响的一些实例。

本指导方针提供了一个全面的最佳实践框架，并包括责任人必须达到的六项明确最低标准，以履行其防止性工作歧视的积极义务。该指导方针还为性工作者、性行业从业人员和性工作倡权人提供了有关其权利的重要信息。



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ro Allen'.

Ro Allen

维多利亚州平等机会和人权专员 (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commissioner)

词汇定义

重要术语	
顺性别 (Cisgender)	某人的性别认同与其出生时所具有或被指定的性别相同。 ¹
顺性别主义 (Cissexism)	对非顺性别者 (见上文) 的偏见。 ²
刑事定罪 (Criminalisation)	将某事物认定为非法的行为或过程。 ³ 在犯罪学中, 刑事定罪是将行为和个人转化为犯罪和罪犯的过程。 ⁴
残障 (Disability)	残障包括: <ul style="list-style-type: none"> • 身体、心理或神经系统的疾病或障碍 • 疾病, 无论是暂时的还是永久性的 • 受伤, 包括工伤。
歧视 (Discrimination)	歧视可以是直接的, 也可以是间接的: <p>当某人因受《平等机会法》保护的属性而受到不公平对待时, 就属于直接歧视。</p> <p>间接歧视是指存在不合理的要求、条件或做法, 使具有受保护属性的个人或群体处于不利地位。⁵</p>
责任人 (Duty holder)	根据《平等机会法》负有法律责任的任何个人或组织机构。这包括雇主, 住宿、教育、商品和服务提供者, 地方政府, 俱乐部和体育组织。 ⁶
性别不平等 (Gender inequality)	在法律、社会和文化方面, 用某人的性别或性别认同来决定其是否能够获得或享有权利的情况。这包括基于某人性别或性别认同而主观认为其在社会中应该具有何种社会和文化地位。 ⁷
在家中提供服务的性行业企业 (Home-based sex industry business)	此类企业在家中提供性服务, 又称“顾客上门” (incalls)。这一定义可以包括性工作者个人提供的服务。
同性恋恐惧、跨性别恐惧和双性恋恐惧 (Homophobia, transphobia and biphobia)	基于他人的性取向或性别认同而对其持有偏见或让其遭受不利待遇。这包括使用攻击性语言、霸凌、虐待和身体暴力, 甚至为其设置系统性障碍。 ⁸
合法的性活动 (Lawful sexual activity)	选择参与或不参与在维多利亚州合法的任何形式的性活动, 包括性工作。 ⁹
积极义务 (Positive duty)	根据《平等机会法》, 积极义务是指责任人采取合理和适当的措施尽可能消除歧视、性骚扰和加害的法律义务。 ¹⁰ 更多详细信息请参阅第 4.1 节。

职业、行业、工作 (Profession, trade, occupation)	所有这些术语都具有其通常的含义。 进一步细节请参阅第 3.1.1 节。
合理调整 (Reasonable adjustments)	根据《平等机会法》, 雇主必须为残障人士作出合理的调整。合理调整是指为满足某个人的以下需求而必须做出的调整: <ul style="list-style-type: none"> • 参与招聘流程 • 履行真实合理的工作职责。 调整程度可大可小, 可以是微小的改变 (例如工作时间或工作的绩效要求), 也可以是特定设备或对工作场所做出一些结构变化等较大改变。
权利人 (Rights holder)	根据《平等机会法》享有权利的人, 包括不因职业、行业或工作而遭受歧视的权利。就本指导方针而言, 权利人包括现有和未来的员工、租户、居民、学生、客户、消费者、俱乐部成员和体育活动参与者。 ¹¹
性行业企业 (Sex industry business)	任何提供性服务的企业, 例如妓院和应召中介。该术语可以包括个人性工作者。对于在场所提供服务的性行业企业, 这也可以称为“性服务场所” (见下文), 特别是在与规划方案有关的场景下。
性服务场所 (Sex services premises)	2023 年 12 月 1 日之后, 《维多利亚州规划规定》 (Victoria Planning Provisions) 将性服务场所定义为用于销售性服务的场所, 而性服务是指通过使用或展示某个人的身体以唤起他人性兴奋或性满足的服务。 ¹² 此定义涵盖在其场所提供服务的性行业企业, 如妓院和按摩院。该定义不包括脱衣舞俱乐部和非性服务型性活动场所。 ¹
性工作 / 性服务 (Sex work/sex services)	“性工作” (可与“性服务”替换使用) 的定义很宽泛, 涵盖了性工作可能包括的许多不同形式和正式程度。 性工作目前由《1994 年性工作法》定义, 但是这一法律定义将被《2022 年性工作合法化法规》中包含的新定义所取代。该法规将于 2023 年 12 月 1 日修订《1958 年犯罪法》 (Crimes Act 1958), 以纳入“商业性服务”的定义, 该定义广泛描述了通过使用或展示某个人的身体以唤起他人性兴奋或性满足的服务, 而此类服务的目的在于获取: a) 商业利益; 或 b) 报酬; 或 c) 奖励。 ¹¹ 性工作也可以简单地定义为一个人与另一个人共同参与性活动以换取报酬或奖励的服务。
性工作歧视 (Sex work discrimination)	性工作歧视是指性工作者在公共生活领域因其性工作者的身份而受到不公平对待。 ¹³ 它是基于职业、行业或工作, 合法的性活动或个人关系所产生的歧视类别下的一个分支。

I As per amendment VC217 of the Victoria Planning Provisions. For more information on this exclusion visit: planning.vic.gov.au/policy-and-strategy/decriminalisation-of-sex-work-in-victoria.

II Under the definition in the Sex Work Decriminalisation Act 2022, this includes circumstances where the commercial benefit, payment or reward is given to another person, as well as circumstances where the reward is the supply of a drug of dependence.

第1章

关于本指导方针

1. 关于本指导方针

本指导方针提供有关性工作歧视和由《2010年平等机会法》(维州)提供的相关保护的信息。

本指导方针主要侧重于性工作者和性行业其他从业人员所遭受的歧视,然而,基于“职业、行业或工作”属性的歧视可以基于性工作以外的任何职业、行业或工作而发生。

除了不进行歧视的要求之外,责任人——如雇主、商品和服务提供者以及住宿提供者——必须采取合理和相应的措施来消除歧视,包括基于某人的职业、行业或工作的歧视。这被称为“积极义务”,该义务延伸到所有形式的非法行为(歧视、性骚扰和加害)。¹⁴这意味着仅仅在收到投诉时才作出回应是不够的,责任人还必须采取积极措施,从根本上防止非法行为的发生。此项积极义务指出,通过组织层面应对和防止歧视是责任人能够采取的最有效的方法。本指导方针规定了所有组织机构必须遵守的六个最低标准,以履行其积极义务。

责任人是根据《平等机会法》承担法律责任的任何个人或组织机构。这包括雇主,住宿、教育、商品和服务提供者,地方政府,俱乐部和体育组织。

责任人务必了解他们的法律义务,即不歧视权利人,例如员工、租户、学生、客户、消费者、俱乐部成员和体育活动参与者,并且了解他们还必须积极防止组织内出现歧视、性骚扰和加害现象。

雇主除了有履行积极义务的要求外,在雇员因某人的职业、行业或工作而对其进行歧视,且雇主没有采取合理措施防止歧视发生的情况下,雇主也可能要承担责任。

为了遵守本指导方针,责任人需时刻采取明确的步骤,以履行其积极义务以及不进行歧视的义务,这将减少产生《平等机会法》中转承责任的风险,并创造一个尊重人权的环境,让每个人都得到公平的对待,并且能够维持尊严。

第1章提供了关于本指导方针的信息,包括其目的、委员会为制定本指导方针而被授予的权力、性工作者面临歧视的简史、在编写本指导方针时的征求意见过程的概要,以及一些主要词汇的定义。

1.1 目标读者

本指导方针为维多利亚州所有的责任人而编写,旨在为其提供信息和协助,以履行其在《平等机会法》下包括积极义务在内的法律义务。本指导方针为如何预防和应对性工作歧视提供了实用指导。

制定本指导方针也旨在支持权利人,包括因其职业而受到歧视的当前和过去的性工作者,以及在性行业工作的其他人员。本指导方针明确指明其权利,以及责任人对其负有的责任,并明确指明谁可以就歧视提交投诉(有关谁能提交投诉的更多信息,请参见第5.5节)。

1.2 指导方针制定机构

维多利亚州平等机会和人权委员会(简称委员会)是一个独立的法定机构,按照以下维多利亚州法律的规定承担责任:

- 《平等机会法》
- 《2006年人权和责任宪章法》(维州)(简称《宪章》)
- 《2001年种族和宗教包容法》(维州)
- 《2021年改变或压制(矫正)行为禁止法》(维州)。

我们的职责是保护和促进人权,并从最大限度上消除歧视、性骚扰、加害,同时消除改变或抑制个人性取向、性认同的做法。我们通过一系列职能来履行上述职责,包括解决投诉和报告提出的问题,完成研究,进行教育,为维多利亚州居民倡权,监督《宪章》的运作并实施《平等机会法》、《种族和宗教包容法》和《改变或压制(矫正)行为禁止法》。

本指导方针不具有法律约束力。然而,法庭或维多利亚州民事和行政仲裁庭(Victorian Civil and Administrative Tribunal,简称VCAT)在认定是否发生歧视时,可以考虑责任人是否遵守了本指导方针。

委员会也可以使用本指导方针开展以下工作:

- 调查性工作歧视的系统性问题
- 进行组织审查
- 教育责任人
- 协助维多利亚州居民了解他们的权利。

本指导方针并未涵盖责任人可能遇到的所有情况和场景。如果您有需要澄清的问题,请考虑寻求法律建议。如需了解更多有关性工作歧视的信息,请致电委员会的免费咨询热线:1300 292 153。

第4章中阐述的最低标准是在参考了委员会有关积极义务普遍性合规的六项最低标准后,对其进行改编而制定的。这些标准经过专门调整,为如何消除性工作歧视提供具体指导。

1.3 参与商讨的机构和组织

本指导方针是根据《平等机会法》第 148 条，经过与社区和利益相关方商讨而制定的。¹⁵ 委员会咨询了性工作者倡权组织、援助服务机构、性行业企业、医疗和社区服务机构以及其他性工作歧视问题的专家。

委员会由衷感谢 Vixen、Scarlet Alliance、St Kilda Gatehouse Inc.、Southside Legal、RhED、Sex Work Law Reform Victoria、Working Man、the Australian Adult Entertainment Industry Inc. 和 Estelle Lucas 以及其他组织和个人参与此次商讨过程。

委员会还与来自性工作歧视更有可能发生的部分领域的责任人进行了商讨。

这些商讨证实，偏见和歧视是性工作者在维多利亚州公共生活各大领域的常见经历。偏见和歧视已经且继续对他们是否能够居有定所、找到工作和获得服务产生深远的负面影响。此次商讨过程为本指导方针提供了信息，并让我们对实现性工作者实质性平等的/key问题有所了解。



性工作合法化

2. 性工作合法化

第 2 章介绍了《性工作合法化法规》引入的改革，包括《平等机会法》中对性工作者免遭歧视新制定的保护措施。

2.1 关于《性工作合法化法规》

“我希望维多利亚州对性工作的合法化将有助于我和我的同行获得其他人都有权获得的基本服务，而不必担心被评判和起诉。”

Alice, 摘自《2022 年了解维多利亚州性工作者的健康和社会福祉需求的报告》¹⁶

《2022 年性工作合法化法规》（维州）取消了一些从事性工作的定罪，一旦法规全面实施，将废除许可证监管框架，将其转变为与其他服务行业一致的监管方式。

《性工作合法化法规》规定的合法化进程分为两个阶段。

改革的第一阶段于 2022 年 5 月 10 日开始，包括：

- 将在大多数地点进行的街头性工作认定为合法（见下文）
- 废除对携带性传播疾病（STI）进行性工作的定罪，同时废除性行业的从业人员需定期接受 STI 检查的规定
- 废除对性工作者个人不进行安全性行为的定罪
- 废除提供性服务的小型业主兼经营者（或个体性工作者）登记册
- 改变适用于性行业的广告管控措施
- 修正《平等机会法》，通过创建新的“职业、行业或工作”受保护属性来保护从业人员免遭歧视，并废除第 62 条，意即住宿提供者不得再歧视性工作者。

第二阶段将于 2023 年 12 月 1 日开始，包括：

- 通过废除《1994 年性工作法》（维州）来废除性工作服务许可证制度
- 在其他立法中重新制定与儿童和胁迫行为相关的定罪，以确保这些定罪在《性工作法》废除后仍然有效

- 改变规划方案，将性行业企业与其他企业一样对待，并允许在家中进行性工作^{III}
- 为性行业制定适当的酒类管控政策
- 废除《2008 年公共卫生和福祉法》（Public Health and Wellbeing Act 2008 (Vic)）（维州）中有关妓院和应召中介的条款，以取消对性行业的特别管控。

《性工作法》的废除工作最晚将于 2023 年 12 月 1 日完成，届时将通过职业健康与安全（OHS）和工伤赔偿（通过 WorkSafe 管理）等现有框架对性行业进行监管。与《性工作合法化法规》有关的相关立法变更的更多信息，请参见附录。

性工作合法化仅适用于大多数地点：在维多利亚州，虽然性工作在大多数情况下的将被视为合法，但在早上 6 点至晚上 7 点之间，且在学校或托儿服务附近进行街头性工作仍属于刑事犯罪行为。该规定同样适用于宗教场所，在早上 6 点至晚上 7 点之间，或在指定日期（例如在宗教庆祝活动期间的任何时间在此类场所从事街头性工作属于刑事犯罪行为。^{IV}

2.2 许可证框架

“根据维多利亚州的许可证和刑事定罪框架，作为性工作者，我们所做的选择向来是迫于许可证制度的那些危险且难以满足的要求，而不是优先考虑我们的健康和​​安全。维多利亚州的性工作合法化对于承认性工作也是一项工作和支持性工作者至关重要，也是为了纠正多年来对维多利亚州性工作者的伤害和歧视而迈出的关键的第一步。”

Dylan O'Hara – Vixen 经理¹⁷

- 将于 2023 年 12 月废除的《性工作法》使用许可证制度（以及在 2022 年 5 月 10 日之前实行的注册制度）对该行业进行监管。对于无证经营的性工作服务提供者来讲，仍然存在犯罪的情况。¹⁸ 在 2023 年 12 月 1 日之前，如果性工作者在家中或由其预订的酒店房间接待顾客（也称为“顾客上门”），也将构成犯罪行为。

在 2022 年 5 月 10 日之前，性工作者在以下情况也被视为犯罪：

- 从事街头性工作
- 从事性工作，但未在作为小型业主兼经营者提供性服务的登记册上登记
- 在无法证明他们在过去三个月内接受了强制性性健康检查的情况下提供性服务
- 在患有性传播疾病或在艾滋病毒阳性期间提供性服务，或
- 提供性服务时未使用避孕套。¹⁹

III Home-based sex industry businesses must meet the requirements of all home-based businesses as listed in the Victorian Planning Provisions.

IV S 28 of the Sex Work Decriminalisation Act 2022 (Vic) (or s 38B of the Summary Offences Act 1966 (Vic)).

许可证制度已经过时，维多利亚州的性工作者和性工作服务机构认为该制度很难掌握。性工作者报告说，该制度为他们带来了沉重的负担，并且限制了他们工作的自主权。²⁰ 虽然难以确定实际人数，但许多专家认为，在维多利亚州内的大多数性工作都是在许可证制度之外进行的，这意味着性行业的许多人士都属于非法经营。^V 此类将性行业边缘化的现象使性工作者难以获得所需的服务，包括警察的援助，或管理自己工作场所的健康和安全措施。²¹ 它还巩固和加深了对性工作者的现有偏见。²²

取消许可证制度将使性工作作为一份工作而得到充分承认。该举措还将开始解决性工作者在维多利亚州已经面临并继续面临的伤害和歧视问题。

2.3 性工作歧视的驱动因素

歧视往往源于一个群体基于实际或感知的差异而对另一个群体所持的偏见，这导致某人因为对方属于另一个群体而进行区别对待，使其处于不利地位。²³ 偏见往往基于某种形式的差异，通常在有意或无意中导致不公平的待遇。²⁴ 例如，这种感知差异可能与外表、能力、宗教、文化、语言或生活或工作方式有关。歧视也可能是系统性的或间接的，即系统未能考虑到特定社会群体而进行适当设计，这种系统性失败继而对该群体带来负面影响。²⁵

“有人向我房东告发我是性工作者，于是房东在圣诞节前一周把我赶了出去，当时所有的房地产办公室都不开门。我在朋友家借住了三个月才找到另一处地方居住。住房是一项基本人权。获得住房的权利不应该取决于我是否愿意或能够遵守保守的性道德观。”

来自维多利亚州的一位性工作者，由 Vixen 提供²⁶

世界各地的性工作者长久以来都因工作而遭受污名化和偏见。²⁷ 性工作歧视的驱动因素很复杂，包括但不局限于：有关性别、性取向、性和道德的社会规范；关于受害者身份的假设；以及历史上对性工作的刑事定罪。通过了解歧视性工作者的各种原因，每个人，尤其是责任人，都可以开始从根本上防止歧视发生。

以下所有驱动因素都可能因各种污名和偏见的交叉重叠而加剧。有关交叉重叠歧视的讨论，请参见第 3.5 节。

2.3.1 性别不平等、同性恋恐惧、顺性别主义和跨性别恐惧

对性工作的偏见和负面态度的一个主要驱动因素是围绕性、性别和性取向而存在的历史性和普遍的社会规范或规则。^{VI} 从事性工作的女性正在蔑视这些规范，尤其在性行为方面。²⁸ 例如，试图控制女性身体和性行为的规范往往将男性、且只有男性定位为性行为的主动方。²⁹ 同时，女性则被定位为被动方，只在得到认可的情况下，例如在婚姻中才能发生性行为。³⁰ 基于此，性工作的性质挑战了根深蒂固的规范或期望，性工作者则因此而遭受偏见且被边缘化。有些性工作者还经历基于同性恋恐惧、**顺性别主义**和**跨性别恐惧**的偏见。³¹ 例如，跨性别人士不符合二元性别的规范，与其他关于性取向和性行为的规范相结合，就意味着跨性别性工作者会遭受多重程度的偏见。³² 因此，对性、性别和性取向苛刻且会造成伤害的态度会加深对性工作者的偏见，从而助长歧视。



V A minority of sex workers and sex work businesses operated legally, with the majority operating outside the law in underground, unregulated environments. See lawreform.vic.gov.au/wp-content/uploads/2021/07/Sub_33_Sex_Work_Law_Reform_Victoria_final.pdf.

VI Much of the analysis around the role of social gender norms (and also norms around sex and sexuality) in patriarchal societies comes from feminist academics and social theorists such as Judith Butler, Simone de Beauvoir and Michel Foucault. See Judith Butler, 'Performative acts and gender constitution' (1990) *Theatre Journal* 40(4) 270, 282.

2.3.2 关于话语权和受害者身份的假设

“‘所有性工作都是男性对所有女性进行剥削’这一说法是一个大问题（暂且不提该说法本身就否认了性工作者及其客户本来就具有性别和性别认同多样化这一事实），它削弱了我们的能力去寻求更好的工作条件、为针对我们的罪行伸张正义，以及捍卫我们作为性工作者的权利。当所有的工作都被戴上剥削的高帽子后，我们如何为那些对我们的劳动和人权造成的实际侵犯来据理力争呢？”

Jules Kim, Scarlet Alliance 前首席执行官³³

对性工作产生偏见的另一个驱动因素源于一种误解，即由于工作原因，每一位性工作者从本质上来讲都是性暴力的受害者。³⁴ 这种误解使性工作者缺乏话语权的观点根深蒂固，并经常将性工作与性贩运或性奴役等暴力行为混为一谈。³⁵ 明确区分未经同意的性行为和工作之间的差别非常重要。性工作必须是经双方同意的性行为，否则就是对性工作者进行的犯罪行为。³⁶ 然而，还必须指出，虽然性工作涉及经双方同意的性行为，但性工作者并不对任何和所有暴力、性袭击和剥削处于永久同意状态。这些假设造成了有害于性工作的刻板印象，并加重了对性工作的污名和偏见。³⁷

事实上，性工作者通过协商来提供性服务以换取报酬，而且每一位性工作者在同意提供何种服务和期望获得何种报酬方面都有不同的界限。促进性工作者权利的最佳方式是为其提供司法服务、工作场所健康和安​​全，以及解决工作场所纠纷的途径。³⁸

2.3.3 性工作刑事定罪

“只要警察仍然是我们的公诉人，有时甚至是我们的加害人，他们就不能被视为我们的保护人，而保护我们才是他们应尽的职责。”

Lexy, 摘自《2022 年了解维多利亚州性工作者的健康和社会福祉需求的报告》³⁹

维多利亚州对性工作者的偏见也因刑事定罪而得到加强和加深。刑事定罪是将行为和个人转化为犯罪行为和罪犯的过程。⁴⁰ 警方历来在起诉与性工作有关的刑事犯罪方面发挥了关键作用，但是这种情况已开始发生变化，因为与性工作有关的有些定罪已被取消。如果有制度将某些类型的性工作（如街头性工作）认定为犯罪行为，这意味着某些类型的性工作会构成犯罪行为。这延续了将性工作者及其客户视为变态的观念，⁴¹ 这种观念有加深污名和偏见作用，从而助长了对性工作的歧视。

此类观念还允许个人、组织和机构用不公平的方式对待性工作者，因为持证性行业中无证经营的性工作者通常几乎没有追索权。例如，在 2022 年 5 月 10 日之前，性工作者无法通过《平等机会法》中的歧视保护条款来进行追索。

随着许可证制度将于 2023 年 12 月取消，加上已经生效的对性工作者的新反歧视保护政策，维多利亚州迈出了必要的第一步，承认性工作也是工作，并为消除偏见和歧视创造了条件。

2.4 性工作歧视的普遍性

维多利亚州的性工作者报告说，他们在公共生活的许多不同领域都因其性工作者身份而遭受了歧视。^{VII} 歧视会对一个人的安全、住房、财务稳定性、心理健康和整体福祉产生重大影响。研究一致发现，性工作者的健康受到污名化、偏见的影响，而且在 2022 年维多利亚州改革之前，性工作认定为刑事犯罪也对性工作者的健康造成了影响。⁴²

• 2020 年，Scarlet Alliance 与健康社会研究中心（Centre for Social Research in Health）合作进行了研究，对澳大利亚各地的性工作者^{VIII}进行了调查，了解他们遭受污名和歧视的经历。⁴³ 调查发现，96% 的参与者报告说，在过去 12 个月内，他们在性工作方面遭受过某种形式的污名或歧视，其中 34% 的人表示这种情况“经常”或“总是”发生。⁴⁴ 91% 的参与者经历过来自医疗工作者的负面对待，其中 24% 的人表示“经常”或“总是”经历这种情况。⁴⁵

研究还发现，一些医疗工作者持有偏见，可能导致他们歧视性工作者。31% 的医疗工作者自我报告说他们会因为性工作者的工作而对其表现出负面态度。⁴⁶ 在大众中，这一比例为 64%。⁴⁷

VII This is based on consultations the Commission conducted with sex worker support organisations in 2022.

VIII This data is drawn from across Australia, not just within Victoria and in some instances is specific to the health sector but consultation determined this is illustrative of the prevalence of this discrimination overall.

第3章

理解《平等机会法》

3. 理解《平等机会法》

《平等机会法》保护目前和过去的性工作者在一系列环境中（工作、获得住宿、获得商品和服务、教育环境以及俱乐部和体育组织）免遭基于他们职业的不公平待遇。《平等机会法》也保护性工作者和其他与性工作相关的工作者不受基于所列其他属性的歧视，包括合法的性活动和个人关系。

第3章概述了《平等机会法》，并介绍了性工作者在公共生活的各大领域可能面临性工作歧视、性骚扰和加害的情况。

3.1 歧视

如上所述，对性工作的合法化包括对《平等机会法》的修正，以保护性工作者免遭歧视。在《平等机会法》的第6条中新增了“职业、行业或工作”的受保护属性，意即现在基于某人当前或过去的职业、行业或工作而歧视某人是非法行为。修正案还废除了《平等机会法》中允许住宿提供者歧视性工作者的章节，并在就业方面的新属性中增加了一个例外情况，即在有真正职业要求的情况下允许歧视。^{IX}

3.1.1 直接和间接的性工作歧视

性工作歧视是指有人因其职业、行业或工作而歧视性工作者或其他性行业从业人员，包括不公平地对待或欺凌。

“职业、行业或工作”的含义

《平等机会法》中没有“职业、行业或工作”的定义。要理解这些术语，我们可以查看它们的普通含义。例如，剑桥词典对“职业”、“行业”和“工作”的定义如下：^X

- **职业**可以定义为需要某些学习或科学领域专业知识的职业，尤其指神学、法律和医学三大职业之一。⁴⁸
- **行业**的定义很宽泛，有多种可能的含义。例如，它可能指：a) 在一国境内或国家之间，以批发或零售方式买卖或交换商品；b) 购买、出售或交换；或c) 为了生计或利润而作为业务或使命而从事的一种工作形式。⁴⁹ 考虑到引入该条款的法定背景和《性工作合法化法规》的目的，即“对性工作实行合法化，并为减少对性工作者的歧视和伤害提供法律依据”^{XI}，所有这些有关行业的定义都可能适用。例如，性工作者可能因其性行业成员的身份、工作或出售性服务而受到歧视。
- **工作**是一个人通常的就业、商业活动、行业或使命，因此具有广泛的含义。⁵⁰

虽然引入这一新属性的目的是防止对性工作者的歧视并促进平等，但它也将具有更广泛的益处，可以用于保护其他就业群体的权利，使其免遭因其职业、行业或工作而面临的歧视和偏见。⁵¹

《平等机会法》禁止基于“职业、行业或工作”等受保护属性的直接和间接歧视。

直接歧视

直接歧视是指某人因受《平等机会法》保护的个人特征或属性而遭到不公平对待。受保护属性包括年龄、残障、种族、性取向、从事合法的性活动，而引入新的受保护属性后，也包括职业、行业或工作。

歧视者的动机和意图与确定是否为直接歧视的检验标准无关。

歧视发生在公共生活领域即属违法，这些领域包括就业、教育、住宿，以及提供商品和服务。

直接性工作歧视是指某人因对方的职业、行业或工作与性工作有关而对其进行区别对待，使其处于不利地位。这可能意味着，由于某人从事性工作，而使其在获得商品和服务、就业、住宿、教育环境或体育俱乐部方面受到不公平待遇。

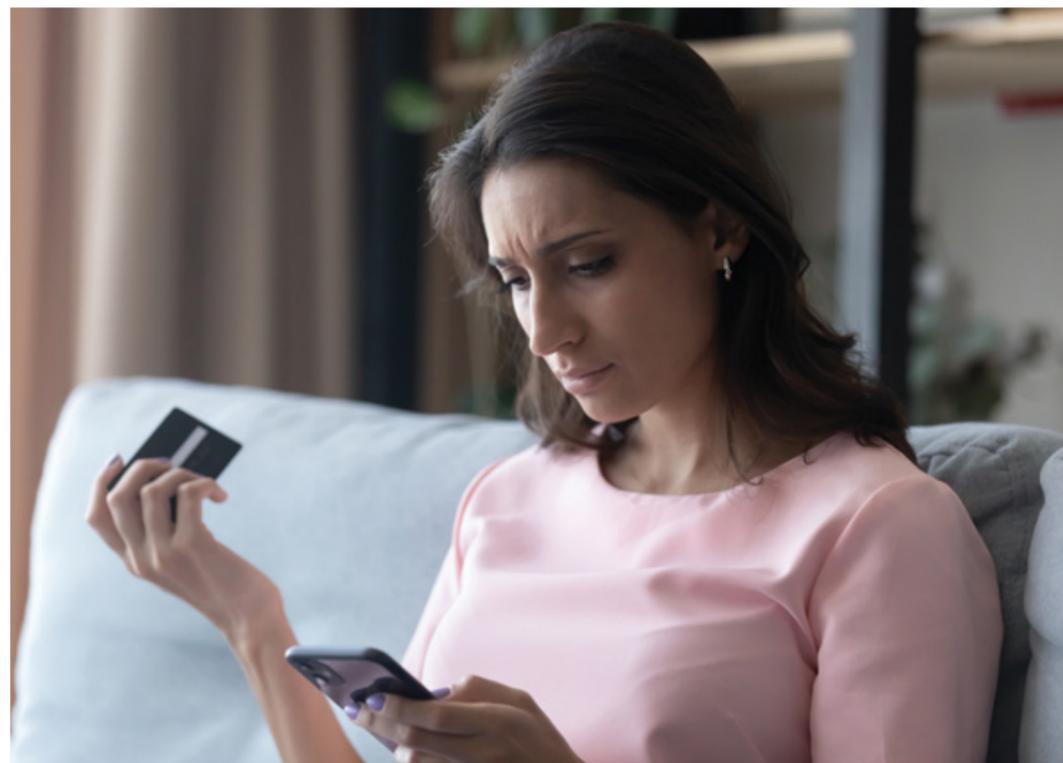
IX See Sex Work Discrimination Act, ss 6, 35, 36.

X We note VCAT may rely on these definitions, or other dictionaries such as the Macquarie Dictionary, to obtain the meaning of these words.
XI Sex Work Decriminalisation Act s 1(a).

例如，让性工作者处于不利地位的区别对待可能包括：

- 以其为性工作者或在性行业工作为由，拒绝向某人提供或向其撤回金融服务
- 在发现某人从事过性工作者后拒绝雇用他们
- 在租客透露自己是性工作者后拒绝为其续租
- 发现学生目前在从事或曾经从事过性工作后拒绝向他们提供教育机会
- 以怀疑某人目前或曾经是性工作者为由，拒绝接受其俱乐部会员的资格申请。

如果此类行为是基于某人与当前或过去的性工作者有个人交往，则也属于非法行为（有关“个人关系”属性的更多信息，请参阅下文）。



Vincent 和 Mirabella 由于职业、行业或工作以及个人关系而遭到直接歧视的故事^{XII}

Vincent 是一家大银行的长期客户，在该银行开有多个个人和企业账户。Vincent 在经营一家性行业企业，并向银行告知了他的工作。与银行合作多年后，文森特收到一封信，通知他因为“商业原因”，他的账户将被关闭。他的个人和企业账户都会被关闭，而且禁止使用该银行的服务。他试图向银行投诉，但再次被告知该决定是基于“商业原因”。此外，银行还对他签发了禁令，导致他很难找到另一家愿意接受他开户的银行。Vincent 为此感到非常苦恼，而且这件事也影响了他对金融服务的信任。

在关闭 Vincent 账户的前一天，同一家银行也关闭了 Vincent 妹妹 Mirabella 的账户。该银行也告诉她这一决定是基于“商业原因”。

“当银行口头通知我，说我所有的账户都将被关闭时，我感到震惊和困惑。我真的不知道到底发生了什么。当我问他们为什么时，银行告诉我他们也不知道为什么。这太令人困惑了，我先是生气，然后变得非常愤怒。银行工作人员把一封信塞到我手里，信上只说银行因为“商业原因”和我解除了银行业务关系。我问这到底是什么意思？我没有做错任何事。分行的工作人员毫无表情地看着我，然后他们就和我翻脸了，把我赶出了银行大楼。我觉得他们对我太不公平了！”

Mirabella 不是性工作者，也不任职于性行业的其他企业，她认为自己账户被关闭的原因是她与哥哥及其工作的关系。

如果 Vincent 能够证明他所遭受的不利待遇（银行账户被关闭且收到禁令）是基于他的职业、行业或工作，即他作为性行业业主的工作，那么这种行为很可能属于歧视。

对于 Mirabella 来说，她可以争辩说，银行对待她的方式属于直接歧视，因为是基于她与 Vincent 的个人关系。但是，她需要证明她的账户被关闭是因为她与性行业业主 Vincent 之间的关系。

XII The names and details of this case study have been changed to preserve the privacy of the authors. The authors have approved this case study.

间接歧视

间接歧视是指存在不合理的要求、条件或做法，从而使拥有受保护属性的个人或群体处于不利地位。

间接的性工作歧视是指不合理的要求、条件或做法使性工作者个人或群体处于不利地位。

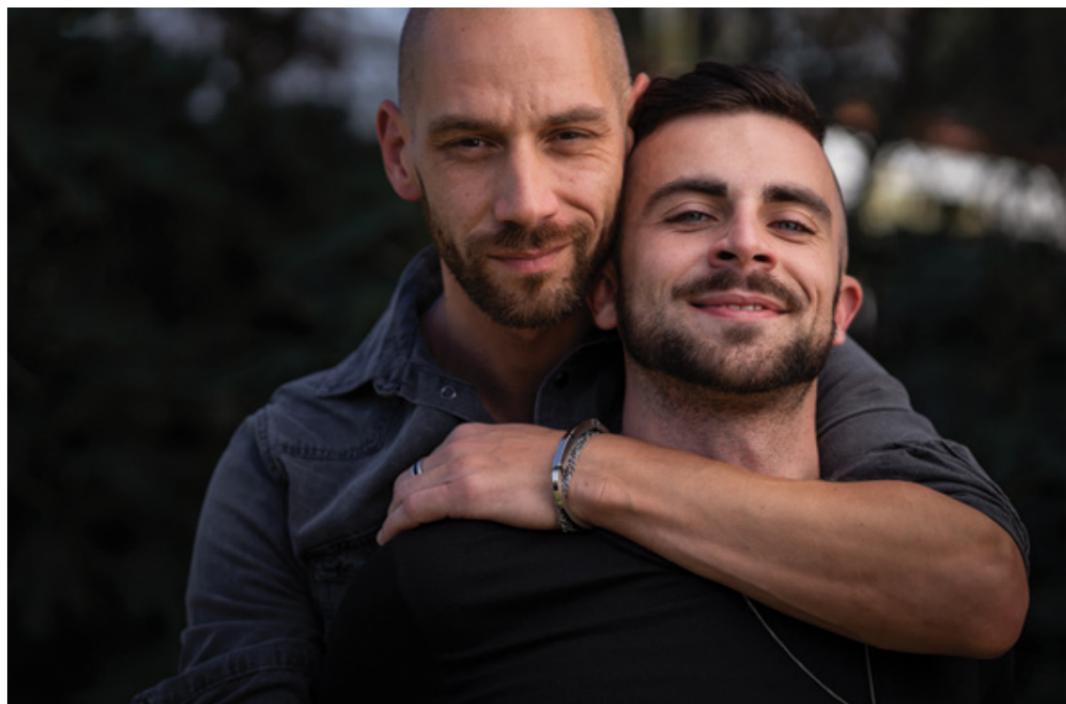
例如，一家媒体公司如果制定了一条笼统的规定，禁止在其平台上发布任何与性有关的广告，则可能要承担间接歧视的责任。这是因为该规定：

- 创造了不利条件，使性工作者和性行业企业无法获得广告服务，从而无法推广其业务
- 在考虑到该媒体平台的受众、广告在平台上的发布时间，以及澳大利亚全国广告商协会（AANA）的道德准则等各方面后，可能被认为是不合理的。

有关哪些政策和程序可能对性工作具有歧视性的更多信息，请参阅第 4 章所述的最低标准中的第 2 条标准。

“个人关系”

因其与具有受保护属性的人的关系而歧视某人也是违法行为。这被称为“个人关系歧视”。例如，某人可能与性工作者结婚，或是性行业从业人员的家庭成员，如果他们因为此类个人关系而遭受不利待遇，例如在求职时被忽视或寻求服务时被拒，这可能属于非法歧视。



“合法的性活动”

根据《平等机会法》，基于“合法的性活动”而歧视某人是非法行为，“合法的性活动”被定义为“从事、不从事或拒绝从事合法的性活动”。一个人的性活动只要是合法的，就不应该成为此人是否能找到工作、获得银行贷款或入选运动队的先决条件。合法的性活动最初是在 1995 年作为受保护属性引入的，目的在于根据人们的性取向而对他们进行保护，直到性取向本身成为一项受保护属性。⁵² 随着时间的推移，合法的性活动这一受保护属性被理解为适用于持照从事性工作活动的人士。

在合法化之前，维多利亚州的歧视保护（即与合法的性活动这一属性有关）并未扩展到街头性工作或无证性工作。只有有执照的性工作受到保护。但是，从 2023 年 12 月 1 日起，所有与性工作有关的定罪（与在特定地点的特定时间拉客有关的限制除外；见附录）将被取消。因此，届时大多数形式的性工作将被视为合法的性活动，意即性工作将受到“职业、行业或工作”以及“合法的性活动”属性的保护。^{XIII}

基于合法的性活动（也可能基于职业、行业或工作）的歧视的示例如下：

- 由于某人是性工作者，即使在其符合相关条件的情况下，仍拒绝向其提供银行贷款
- 因为应聘者透露自己曾经的性工作者身份，而在其应聘成功后撤回聘书
- 因为某人从事性工作而拒绝其参加体育活动。

3.1.2 出于歧视目的要求提供信息

根据《平等机会法》，要求某人提供可能被用来歧视此人的信息也是非法的，例如，在求职面试中询问某人是否曾经是性工作者。如果此人回答说是，尽管他们是最佳候选人，却因他们作为性工作者的过往经历而没有获得这份工作，这就是所要求的信息被用来基于他们的职业、行业或工作进行歧视的一个例子。

如果出于非歧视目的要求提供信息，则属于例外情况。例如，如果在做就业前筛查的情况下要求性工作者提供信息，比如要求提供关于此人是否需要雇主就其残障做出合理调整的信息，而该残障可能会影响其履行职责固有要求的能力，如果此类要求属于雇主的职业健康安全义务的一部分，则可能不具有歧视性。此类情况可能属于禁止出于歧视目的要求提供信息的例外情况。

XIII With the exception of street-based sex work carried out near schools, children's services, and education and care services between 6am and 7pm every day, and near places of worship between 6am and 7pm every day, and at any time on designated days such as during religious festivities and on certain holy days, as this is not lawful under s 38B of the Summary Offences Act 1966.

3.1.3 授权或协助歧视

任何人（包括责任人）要求、指示、诱导、鼓励、授权或协助某人歧视他人，这些均属违法行为。⁵³ 授权或协助某人歧视他人可能包括以下情况：责任人知道歧视正在发生，但选择不采取任何行动来阻止或防止歧视再次发生。⁵⁴

根据具体情况，有时可以认定责任人在授权或协助歧视。例如，如果一家职业介绍所指示雇主不要雇用有性工作背景的任何一人，该机构可能属于非法授权或协助歧视。

3.1.4 法律责任

责任是指对非法歧视的法律责任。根据《平等机会法》，个人可能需要对自己的行为承担个人责任，雇主和教育机构（如学校）可能需要对其员工的行为承担转承责任。确定谁应承担责任，即可确定谁最终为应对歧视负责，应对措施包括支付赔偿金、正式道歉或进行其他形式的补偿。

个人责任

如果某人（包括个人及非法人团体或组织）在提供商品或服务、住宿或在进行体育活动时歧视他人，某人可能需要担负个人责任。这意味着他们要对自己的行为承担直接责任，并可能被要求亲自向他们歧视的人支付赔偿以及其他非经济补救措施。⁵⁵ 在公共生活的教育和就业领域，非法歧视的投诉只能向组织或机构、而不能针对个别工作人员提出。在教育方面，教育机构需对其工作人员的行为负责。在就业方面，雇主或负责人需对其雇员或代理人的行为负责。但是，如果雇主能够证明他们采取了合理的预防措施来防止雇员或代理人违反《平等机会法》，则可以避免承担责任。

转承责任

如果某人在受雇期间或担任某组织的代理人时存在歧视行为，其雇主可对其行为承担法律责任。这被称为“转承责任”。如上所述，除非雇主能够证明他们已采取合理的预防措施以防止歧视的发生，否则他们将为其雇员和代理人的行为担负转承责任。⁵⁶ 合理措施的判定将取决于雇主的规模和资源。⁵⁷

3.2 性工作歧视领域

3.2.1 金融服务

在与性工作、倡权人和性行业企业商讨期间，许多利益相关方对金融服务中存在的歧视表示担忧。⁵⁸

被指出的歧视类型包括：

- 银行拒绝向性工作提供服务，包括提供刷卡设施
- 关闭现有银行账户（包括个人和企业账户）并撤回刷卡设施——这也称为“解除银行业务关系”
- 尽管有固定和稳定的收入证明或良好的信用评级，金融机构仍拒绝提供抵押贷款和其他借贷
- 禁止使用金融服务的在线支付系统
- 金融机构要求性工作支付额外费用才能获得服务。⁵⁹

金融服务业歧视的影响是巨大的，包括财务无保障、住房无保障、创伤和社会排斥。⁶⁰

反洗钱和反恐规定

金融机构可以寻求依靠联邦《2006年反洗钱和反恐融资法》（联邦）（亦称《AML/CTF法》）作为在提供金融服务方面的非法歧视性工作的辩护理由。《AML/CTF法》规定，金融机构有义务遵守《反洗钱和反恐融资规则》（简称《规则》），⁶¹ 其中要求金融机构确定、减轻和管理洗钱和资助恐怖主义的风险，并规范金融机构提供的多项服务，例如开立账户、允许与该账户相关的交易，以及接受存款和发放贷款。⁶²

然而，《AML/CTF法》和《规则》不太可能授权银行制定一揽子政策、条件或要求，禁止或限制性工作者或从事性工作服务的人获取其服务。这是因为该法和《规则》仅适用于反洗钱和反恐活动。对在性行业工作的人制定一揽子政策或要求，很可能会超出《AML/CTF法》和《规则》对金融机构的规定范围。而且还有要求任何不利行动需以适当和量身定制的风险评估为基础。金融机构很可能需要提供证据，证明性行业企业或性工作会带来一定程度的风险，而且某个企业/员工与洗钱或恐怖主义融资之间存在关系，才能被允许拒绝服务。

《AML/CTF 法》确实为根据该法采取的行动提供保护措施，使其免于承担责任，某些金融机构在对性工作者采取不利行动时可能会使用此类保护措施。但是，此类行动必须在基于“诚意”的前提下进行，任何违反州级反歧视立法（如《平等机会法》）的行为都不得被视为基于“诚意”的行为。^{XIV} 换言之，如果金融机构（如银行）的行为违反了《平等机会法》，则可能无法依赖《AML/CTF 法》中的诚意抗辩理由。



XIV See *Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Act 2006 (Cth)* s 235(1).

Jasmine 在金融服务业遭受歧视的故事^{XV}

Jasmine 是一名性工作者，是一家大银行多年的客户。当她最初去分行开户时，她曾经告知银行她做什么工作，对此，银行告诉她这“不会有问题”。然而，几年后，她收到一封信，通知她由于她职业的原因，银行打算停止为她提供服务。信中没有关于这一决定的进一步细节，也未提供申诉途径。

“这封信突然就出现了。我之前和银行之间从未发生过问题，我是一个很好的客户。收到这封信后，我联系了媒体，然后联系了（维多利亚州平等机会和人权委员会）。”

该银行随后打电话给 Jasmine，告诉她银行的立场——他们已决定停止向性行业企业提供服务。她澄清说，她是一名个体经营者，于是银行声称把她归入错误的类别了。

“我问他们为什么如果是妓院就有问题了。他们提到（反洗钱和反恐融资法），说妓院有风险，但他们没有提供、而且还说不会提供为什么有风险的任何信息。我认为他们的规定有很多漏洞。”

“这种经历让人很崩溃，因为银行其实是有办法避免这种情况发生的。（维多利亚州平等机会和人权委员会）不会站队。但我们就是绕来绕去，银行就是不承认自己做得不对。”

因为 Jasmine 联系了媒体，她兼职的社区中心的同事发现她是一名性工作者。虽然她的老板对她从事性工作并无异议，但有些同事开始对她区别对待了。

Jasmine 要求银行审查其政策，并就关闭她的账户写道歉信。银行拒绝了这两个要求，声称他们没有做错任何事，也不亏欠她什么。

“这让你觉得自己不是社会的一部分。他们没有为他们给我带来的任何影响道歉。”

通过委员会的调解程序，银行向她支付了 700 澳元的和解金（数字已作改变）。

“他们说，如果我不对外谈论这件事，他们就会给我钱。”

根据《平等机会法》，这可能就是一个直接歧视的例子，这是非法的。

XV The names and details of this case study have been changed to preserve the privacy of the author. The author has approved this case study.

3.2.2 就业

就业是公共生活中可能发生歧视的一个关键领域。^{XVI} 性工作者在工作中可能而且确实会受到歧视，无论该工作是在性行业企业内的工作，还是在性行业以外的工作。

性工作者属于“雇员”吗？

大多关于性行业业主和性工作者之间法律关系的研究发现，性工作者不是“雇员”，就是“独立承包商”。⁶³ 性工作者对这种关系的描述方式各不相同，有些人强调他们不是雇员，而另一些人则认为他们是雇员。性行业企业也倾向于否认存在雇佣关系。⁶⁴

虽然可能因法律和司法管辖区而异，但《平等机会法》对“雇员”的定义很宽泛，既包括服务合同下的雇员，也包括根据服务合同提供服务的人，如独立承包商。因此，以这些方式提供服务的性工作者可能可以是《平等机会法》所指的“雇员”（即使性行业企业否认这一点），因此他们在公共生活的就业领域受到反歧视法律的保护。⁶⁵ 然而，双方关系的确切性质将取决于任何在性行业企业的就业性质。

性行业企业内部的歧视

在性行业企业中，歧视可能以多种方式发生。例如，在以下情况下，可能属于有关就业方面的歧视：

- 性工作者因其性工作者的身份而受到管理层的嘲讽或虐待
- 雇主要求性工作者因其工作而接受性传播疾病筛查
- 性工作者因年龄或身体特征而不被排班^{XVII}
- 性工作者因其种族而被故意排斥或孤立
- 艾滋病毒阳性的性工作者因其残障而不得工作。

性传播疾病筛查的强制性规定

如第 2 章所述，性工作合法化改革的第一阶段包括废除性工作者在患有性传播疾病时工作的定罪，同时废除要求性工作者证明他们定期接受性传播疾病检测的规定（《性工作法》第 19 条和第 20 条）。健康研究表明，此类有关性传播疾病的强制性规定是不必要的、没有作用的，且构成污名化。⁶⁶ 预防和应对性传播疾病 / 血源性病毒的更有效的替代方法包括提供进行安全性行为的机会（例如使用避孕套），促进同行教育，并且改善自愿检测和治疗的途径。⁶⁷

如果性行业业主或雇主要求作为性工作者的雇员定期接受性传播疾病筛查，根据《平等机会法》，这可能被视为直接歧视。如果雇员以此为由提出直接歧视的投诉，他们需要证明雇主因为他们的职业而要求他们接受强制性的性传播疾病检测才能够投诉成功。他们还需要证明强制性的性传播疾病筛查相当于针对他们的不利待遇。

感染了艾滋病毒的性工作者

艾滋病毒阳性的性工作者不再被禁止从事性工作。^{XVIII} 另外，性工作者不需要向客户、同事或雇主披露其艾滋病状况（某些情况除外）具体请参阅第 3.3 节。预防传播的责任在于每个人，而不仅仅是那些知道自己艾滋病毒阳性的人。

就《平等机会法》而言，艾滋病毒感染属于“残障”属性。⁶⁸ 这意味着，如果性产业企业得知员工的艾滋病状况并以此为由阻止他们工作，这可能属于《平等机会法》规定的基于残障的歧视。

请参阅下文的第 3.3 节，了解有关残障歧视的信息。

有关在艾滋病毒阳性的情况下工作的更多信息，请参阅卫生部（Department of Health）网站：<https://www.health.vic.gov.au/preventive-health/sex-worker-health>。

XVI Almost half (46 per cent) of complaints received by the Commission in 2020–21 were about unfair treatment in the workplace. humanrights.vic.gov.au/resources/annual-report-2020-21

XVII An employer may limit the offering of employment to people of one sex or discriminate on the basis of physical features in some circumstances: s 26 of the Equal Opportunity Act.

XVIII Since 10 May 2022, as per the Sex Work Decriminalisation Act.

其他就业环境中的歧视

“问题是你必须弄清楚你该如何在你的（租房申请或你的）工作申请中撒谎，因为你显然不能告诉别人你是一名性工作者，因为你知道你会因此遭到歧视，我们绝对不能低估由此带来的压力和心理影响。”

来自第一阶段商讨的参与者⁶⁹

“就寻找性行业外的工作而言，如果你的简历上有性工作经历，肯定还是会有影响，起码你会感觉到，这是他们拒绝你的原因。”

来自第一阶段商讨的参与者⁷⁰

“我永远不会向‘正常’工作的潜在雇主透露我曾经 / 现在是一名性工作者，因为害怕会遭到歧视。”

来自一位个体性工作者，摘自《澳大利亚性工作者的反歧视和诽谤保护》⁷¹

有些性工作者在性行业以外的就业环境中受到歧视。⁷² 职业、行业或工作属性保护一个人当前和过去的职业、行业或工作。因此，无论一个人目前还是过去是性工作者，都可能遭到歧视。⁷³

示例：

- 雇员因为性工作者的身份而无法享受某些待遇，例如获得晋升或培训的机会。
- 应聘时因为他们曾经是一名性工作者而不被录用。
- 员工因为曾经是性工作者而受到同事的嘲笑。

委员会在商讨期间了解到，对有些人来说，性工作可能是一种短暂的职业。性工作者通常会在性行业工作一段时间后再找一份其他工作或转向其他职业。这意味着招聘过程通常是性工作者遭受歧视的场所。性工作者不必披露他们目前或过去作为该行业成员的身份（除非法律要求），而且由于普遍的偏见，他们也往往不愿透露他们的性工作经验。

选择不披露他们的性工作经历，可能使曾经从事性工作的人士难以解释其过往经历中为何有空窗期。性工作者还担心会被发现，尤其是在一些小规模的城镇和社区，因为在那里性工作者的职业可能会广为人知。

招聘中的歧视会为当前和过去的性工作者带来重大的经济影响。其他歧视经历（例如在提供金融服务、住房和社会服务方面遭受的歧视）可能使情况变得更复杂。

3.2.3 广告

“我们不是在说大型商业妓院，我们说的是个人性工作者投放广告的费用要高于其他人好几倍。这种差价似乎没有道理。这种做法已经持续了太久，从我们的角度来讲，这似乎是报业公司在压榨性工作者。”

Janelle Fawkes, 澳大利亚性工作者协会 *Scarlet Alliance* 前首席执行官⁷⁴

在《性工作合法化法规》出台之前，性工作广告以多种方式被禁，而且对广告的位置和内容也有限制。这些广告限制现已被取消，因此性行业企业能够以透明清晰的方式宣传其服务和就业机会。这意味着性工作广告会像任何其他商业广告一样受到监管。

如果广告平台的政策排除性工作广告，或对性工作广告施加不公平限制，一旦这些政策被认定为不合理，广告平台就可能需承担直接或间接歧视的责任。提供广告服务时的歧视可能有多种形式，包括：

- 因为客户是性工作者而拒绝提供广告服务
- 因为客户是性工作者而改变广告的成本、尺寸和内容（视具体情况而定，如下所述）。

报纸和其他媒体常常会拒绝为性工作者和性行业企业提供广告服务，或拒绝在报纸或媒体的相关版面为其投放广告，转而将其广告降级到报纸上较昂贵的版面去发表，例如个人分类而不是行业分类。⁷⁵ 媒体平台也可能为性工作者提供比其他更高的报价或收取比其他更高的费用。

媒体平台制定不合理的一揽子政策，拒绝以与其他人平等的条件向性工作者提供广告服务，这很可能属于直接歧视性工作者。尽管媒体平台在如何提供服务方面拥有自主权，但除非有适用的例外情况，否则他们不能基于受《平等机会法》保护的属性（包括职业、行业或工作）歧视某人。

如果适用于所有客户的广告限制政策使性工作者处于尤为不利的地位，例如限制使用性暗示的内容，只要该限制不合理，就可能构成间接歧视。

媒体平台仍可能从限制或排除露骨内容、广告播出时间或投放地点，以及其他需考虑的因素方面限制性工作广告，以符合《AANA 道德准则》或其他标准。虽然道德准则不是立法，但它可以为鉴定间接歧视时需要考虑的“合理程度”提供依据。⁷⁶ 媒体平台也可以用澳大利亚消费者法作为辩护理由。请参阅第 3.6.2 节，了解这些法律如何相互作用。

有关广告限制变更的更多信息，请参阅附录。

Saskia 在刊登广告时遭受歧视的故事^{XIX}

Saskia 是一名在线性工作者，并且希望聘请一名数字经理。她想在某个广告网站上刊登这个职位的招聘广告。她为该职位起草了一则广告，虽然其中不包含与性相关的内容，但确实将所属行业称为“成人行业”。

“我提交了这则广告，但收到广告的人拒绝发布，说根据他们的条款和条件他们不会提供服务。但我查看了他们的条款和条件，其中没有任何一条提到成人内容，也没有任何一条可以表示这则广告违反了他们的条款和条件。”

Saskia 随即向网站发送书面信息，要求他们对禁令做出解释。但是，他们没有回应。该网站还暂停了她的帐户，这意味着她无法发布任何其他广告。

她联系了维多利亚州平等机会和人权委员会，提出了歧视申诉。

“我已不是第一次碰到这种情况了。最让我感到沮丧的是，我又一次因为我的工作受到了歧视！但这次我知道该采取什么步骤，一旦我联系了（维多利亚州平等机会和人权委员会），接下来的流程就非常快了。开始的一段时间，委员会无法联系到那家广告公司，但一旦联系上了，整个过程就捍卫了我的权利。”

作为和解的一部分，Saskia 收到了一笔赔款，而且广告公司恢复了她的帐户并发布了她的广告。为了响应此次投诉，广告公司还更新了其有关性服务广告的政策。



XIXNames and details of the story have been changed to protect the author's privacy but are based on a true experience. This case study has been approved by the author.

3.2.4 住宿和住房

“性工作不只是害怕会遭受歧视，我们知道我们的确会遭受歧视。你不能在租房申请中写“我在妓院工作”。我一次又一次地被迫撒谎，只是为了有地方住。我需要人们知道在精神、情感和身体层面上，这是多么沉重的负担。每次我的房东打电话给我，我都会感到坐立不安，就怕房东是要把我赶出去。”

来自一位维多利亚州的性工作者，由 Vixen 提供⁷⁷

住房和住宿是发生性工作歧视的关键领域。此前，《平等机会法》第 62 条明确允许在维多利亚州进行这种形式的歧视。这被《性工作合法化法规》废除。

有关《性工作合法化法规》变更的更多详细信息，请参阅第 2.1 节和附录。

废除有关住宿例外情况

根据《平等机会法》第 62 条，如果性工作意图在住宿内开展性工作，则住宿提供者可以拒绝向性工作提供该住宿。如果住宿提供者认为性工作正在利用住宿场所来进行性工作，这一例外情况允许住宿提供者驱逐性工作，或对其采取其他不利对待（例如，收取更高的清洁费用）。这一例外助长了系统性歧视，并为性工作使用住宅和商业住宿开展工作制造了进一步的污名和偏见。

与住宿相关的歧视可能发生在以下情况下：

- 在申请住宅租赁协议时，房地产经纪人或房东以其是性工作为由而拒绝其申请
- 当申请公共住房时，住房机构以申请人是性工作为由而拒绝其申请
- 以客人是性工作为由而拒绝出租短期住宿或度假住房
- 在有合法租赁协议的情况下，因租客为性工作而将其驱逐
- 在短期住宿时，客人因其为性工作而被要求退房
- 性工作每晚支付的费用高于不是性工作的其他客人。

这种形式的歧视会加剧性工作者的住房不安全感，阻止许多性工作披露自己的职业，或鼓励他们就自己的工作撒谎。

3.2.5 医疗和援助服务

“我发现许多服务人员觉得很难理解或相信任何受过教育、坚强和自主的人会想成为一名性工作者，会因为这种选择而感受到自主权，甚至会为自己所做的工作感到自豪……他们无法相信和倾听我的故事，这让我觉得我只能选择沉默……我选择不使用这些服务，这绝对大大减少了我使用各种服务的机会。”

Ally Daniel, Scarlet Alliance 前副总裁⁷⁸

商讨证实，性工作者在获得医疗服务（包括普通医疗、性健康和心理健康服务），以及在寻求家庭暴力服务机构援助时，往往面临歧视。⁷⁹ 性工作者报告了误诊、检查不充分或其他不当待遇的经历。性工作者还提到，医疗人员根据其性工作者身份而不是临床症状对其做出临床推断。⁸⁰ 研究表明，性工作者社区对医疗和社区服务普遍感到不信任和失望。他们害怕如果提出投诉，服务就会中断，这通常使情况变得更糟糕。⁸¹

性工作者在寻求心理健康服务时也会遭受很深的偏见和歧视，这给寻求援助的人造成了重大障碍。⁸²

偏见和歧视的经历也阻碍了性工作者寻求或接受遭受家庭暴力和性侵犯后的援助服务。这不仅限制了获得至关重要的紧急援助服务的机会，而且还导致严重的报道不足，从而限制了与性工作者被施暴相关的普遍性数据的收集。⁸³ 此类情况又由于暴力“只不过是性工作的一部分罢了”这种有害观点而变得根深蒂固，该有害观点正是受害者有罪论的鲜明示例，而受害者有罪论本身又是另一种形式的不利待遇。⁸⁴

在提供医疗和援助服务方面的歧视包括：

- 因为受害人是性工作者而拒绝为其提供家庭暴力庇护服务
- 性工作者获得服务的机会减少，或者在性工作者由于脚 / 脚踝受伤而寻求医疗服务时获得与其无关的其他服务，而且被不必要地询问有关性传播疾病的问题
- 性工作者被告知其工作性质会让服务人员感到“不适”。

Andie 在援助服务中遭受歧视的故事

Andie 是一名街头性工作者，主要在深夜的时候在热门娱乐场所汇集区域附近的街上工作。

Andie 在自己的生活中经历了一次家庭暴力事件，并向当地的一家危机服务机构寻求信息和援助。虽然 Andie 以前从未与家暴服务机构的工作人员交谈过，但工作人员认出 Andie 是当地的街头性工作者。

Andie 注意到接待人员在窃窃私语，并瞥眼偷看，而且工作人员在安全屏障后面轻声轻气地交谈。

值班社工出来和 Andie 说话。Andie 告诉社工，自己一直在遭受家暴，并希望寻求帮助和支持，让自己可以搬出与伴侣共同居住的家。Andie 告诉值班社工，自己遭到伴侣的虐待。Andie 的伴侣还威胁说要把 Andie 是性工作者的情况告诉 Andie 的所有亲戚，以阻止 Andie 搬出去。

值班社工并未把重点放在 Andie 所说的问题上，而是将他们的谈话重心转向 Andie 的性工作以及 Andie 停止从事性工作的必要性。值班社工不断重复一些关于性工作的无益的刻板印象，Andie 知道这些刻板印象并不真实，但社工不让 Andie 打断并纠正她。

Andie 既觉得受到了羞辱，同时又感到羞愧，还感到被社工误解，于是就说自己需要离开。就这样，Andie 离开了这个服务机构。



3.2.6 维多利亚州警方

“我在工作中被一个客户殴打，我决定报案。第一位警官说，我前一分钟对性和金钱表示同意，下一分钟又拒绝了，怪我在传递不明确的信息。下一位警官说他是相信我的，但在一个“卖身女”和一个西装革履的商人之间，没有一个陪审团会相信前者，并怂恿我撤回我的报案陈述。带我去做强奸检测的人告诉我，如果我不想让这种情况再次发生，我就应该退出性工作，说得好像这是我的错一样。我本应该得到支持，但我反而受到了指责和羞辱，而且受到了非人的对待。说实话，报警比殴打本身让我受到的创伤还大。”

来自一位维多利亚州的性工作者，由 Vixen 提供⁸⁵

正如第 2 章所述，性工作被定为刑事犯罪意味着有些性工作者在与警察打交道时遇到很多困难。有些性工作者还报告说，他们在与警察打交道时遭受歧视、性骚扰和偏见。例如，有些人报告说，他们因对他们犯下的罪行而受到指责。⁸⁶ 也有人报告说，当他们向警察寻求帮助时，警察不相信他们，也不对他们的事情认真对待。⁸⁷ 有些性工作者还报告说，他们遭受过警察进行性挑逗、要求发生性关系、殴打和非法搜查。⁸⁸

由于在合法化第一阶段取消了许多定罪，警察在性工作方面的职责开始发生重大变化。虽然警察仍然负责社区安全问题，但性行业的工作者应该能够在不遭受歧视或偏见的情况下寻求他们的帮助。

“当我过去经历过性侵犯时，警察什么也没做。”

来自一位个体性工作者，摘自《就算我快被打死了，我也不会报警》⁸⁹

“对我来说，将来我只有在非常非常严重的情况下才会寻求（警方）的帮助。”

来自一位个体性工作者，摘自《就算我快被打死了，我也不会报警》⁹⁰

维多利亚州警察成员在什么情况下是《平等机会法》规定的责任人？

一般来讲，维多利亚州警察在帮助受害者、保护和协助公众、响应援助呼叫、维持良好秩序和预防犯罪时，这些职责被视为提供服务，并受《平等机会法》规定的义务的约束。⁹¹ 与之相反，维多利亚州警察在履行起诉犯罪的职责时，例如在追捕、逮捕和决定是否指控犯罪嫌疑人、处理保释、传票和逮捕令或进行调查时，通常不属于提供服务，因此不受这些歧视保护的约束。⁹²

这意味着，如果某人在与警察打交道的过程中因受保护属性（例如受保护属性“职业、行业或工作”下的性工作者身份）而受到不利待遇，而在此过程中警察属于在从事社区服务活动，则可能构成歧视。

例如，如果一名性工作者向警察报告其遭受了暴力犯罪，但警察因为受害者是性工作者而直接拒绝采取行动或开始调查，这可能构成非法歧视。

为了支持性工作的合法化，维多利亚州警方将继续对其成员进行教育，以便了解性工作者在向警方报案时面临的障碍，包括与性行业打交道的适当方式。⁹³

3.2.7 地方政府

地方政府在支持合法化方面发挥着关键作用。地方政府通过其制定地方法律的能力，可以实行许可证、执照、费用、收费或登记制度，也可以规定对违反当地法律的处罚。

根据《2022 年性工作合法化法规》，自 2023 年 12 月 1 日起，性工作将通过标准商业法（包括当地法律）进行监管。法律要求当地法律支持性工作合法化，并为减少对性工作者的歧视和伤害提供法律规定。^{xx}

根据《平等机会法》，地方政府也是责任人，这意味着他们必须采取合理和相称的步骤来消除歧视，并确保他们不会直接或间接歧视性工作者。因此，任何适用于性工作者的地方法律（包括许可证制度）不得因其职业、行业或工作而不公平地对待性工作者，也不得对性工作者提出不利于他们的不合理要求、条件或做法。

在家中经营的企业

到 2023 年 12 月，性工作者和性行业企业将与规划方案下的任何其他工作者或服务企业一样受到同等对待，包括能够作为在家中经营的企业来运营。地方政府有责任实施和强制执行规划方案，包括监督举报违反规划方案行为的过程和程序。

在家中经营的性行业企业必须遵守规划方案中在家中经营企业的要求（有关规划方案的进一步资料，请参阅附录）。

XX S 3 of the Sex Work Decriminalisation Act.

如果需要规划许可证，例如，如果在家中经营的性行业业务不完全符合在家中经营企业的要求，则地方政府有职责评估规划许可证申请。有时候，这种评估可能涉及使用酌情处理权，从而有可能出现非法歧视的情况。然而，作为责任人，地方政府必须遵守法律要求，不得直接或间接歧视性工作者。

地方政府中的性工作歧视示例

Sam 是一名性工作者，在 2023 年 12 月 1 日之后根据当地规划方案有关在家中经营企业的规定，合法地在家经营。Sam 的邻居向市政府举报，声称因为 Sam 开展业务而导致过多车辆停在街上，扰乱了街道秩序，而且把“坏人”带入了邻里社区。市政府为此制定了居民停车许可证区域规定，直接造成 Sam 的客户无法停车。Sam 后来发现，在一个毗邻的郊区，由于一家在家中经营的美发服务也出现了类似的停车问题，而市政府在那里采取的措施是在该营业点外面的街道上设立限时停车位和居民停车区域。

Sam 可能可以争辩说，由于 Sam 的性工作者身份属于“职业、行业或工作”这一受保护属性，该市政府的决定构成了非法歧视。

街头交易

地方政府通过制定地方法律的能力，可以寻求规范街头交易和发放任何必要的街头交易许可证。这意味着地方法律中任何在公共场所出售或兜售的许可证相关规定都可能适用于街头性工作者。但是，任何与此有关的法律仍不得有悖于或损害《性工作合法化法规》的宗旨，包括其关于减少对性工作者的歧视和伤害的规定。

3.3 残障歧视

残障歧视是指某人因其残障而遭到不公平对待。性行业中残障歧视的示例可能包括：

- 性工作者因为告诉经理其艾滋病阳性的情况而不被安排工作
- 性行业企业因为某人属于自闭症谱系而拒绝录用
- 性工作者因为其心智障碍而被同事霸凌
- 性行业企业实行一揽子制服政策，在不提供其他选择的情况下不合理地要求员工穿着指定的鞋子，从而使有特定残障的员工处于不利地位。

合理调整

在某些情况下，有残障的性工作者或性行业从业人员可能会要求进行合理的调整，以使其能够安全地工作。这可以是更改工作环境或条件，例如：

- 审核并在必要时调整其工作的绩效要求
- 提供灵活的工作时间
- 同意为有慢性疼痛或疲劳的员工提供更频繁的休息机会。

如果有员工要求进行合理调整，雇主可能会要求他们提供为何需要这些合理调整的详细信息。

情况披露

性工作者和性行业的其他从业人员通常可以决定向谁披露他们的残障。根据《平等机会法》，雇主等责任人不得要求某人提供可能会用来进行歧视的信息。有关歧视性信息要求的更多信息，请参阅第 3.1.2 节。

但是在某些情况下，如果索取信息为合理需求，且获取该信息的目的不涉及非法歧视，则责任人可以询问有关某人残障的问题，例如：

- 需要这些信息来确保每个人在工作中的健康与安全，而且每个人都被要求提供类似信息
- 所涉及问题有关工作场所或设备的变化，而且员工可能需要这些变化来帮助他们从事其工作，同时确保他们不会因为残障而处于不利地位
- 该信息与员工的岗位直接相关。⁹⁴

如果雇主询问性工作者是否有残障，例如是否有伤，根据歧视法，该性工作者没有必要告诉其雇主，除非其残障可能会阻碍他们从事工作的能力。请注意，如果性工作者决定不告诉雇主现有的疾病或伤害，但该疾病或伤害会影响他们从事工作的能力，那么如果残障再次发生或加剧，这可能会限制该员工寻求赔偿的能力。

此外，如果雇主要求员工提供有关其残障的信息，雇主有责任证明该信息是合理需要的，而且其目的不涉及非法歧视。如果雇主要求性工作者提供有关其残障的信息，雇主应该：

- 告诉他们为何需要这些信息
- 告知他们如果不提供信息会产生的任何后果，例如，雇主可能无法进行合理调整
- 允许员工访问其信息。

Alyssa 由于其残障（艾滋病）而遭受歧视的故事

Alyssa 是一家中型性行业企业的性工作者。她定期在周三到周日晚上上班。八个月前，她发现自己艾滋病病毒检测为阳性。因为法律没有要求，Alyssa 就没有向雇主透露她的艾滋病情况。

然而，有一天在员工休息室里，Alyssa 作为同行向一位同事提供了一些关于艾滋病毒的健康建议，并在此过程中透露她是艾滋病病毒阳性。Alyssa 的雇主无意中听到了这段对话，在 Alyssa 轮班结束后打电话给她，因为她有艾滋病，所以不再允许她在该场所工作了。Alyssa 的轮班被取消，而且被禁止重返工作岗位。

Alyssa 因为情况的不公平而感到不快，并担心失去她的主要收入来源。她通过短信要求她的经理重新考虑这个决定，但她的经理没有改变决定。

如果 Alyssa 能够证明她的雇主（性行业的业务经理）基于她的艾滋病状况而拒绝安排她轮班，她就可以提出基于残障而遭受直接歧视的投诉，因为这是《平等机会法》中一项受保护的属性。



3.4 失效判决歧视

《2021 年失效判决法》(维州) 规定了必须向雇主和服务机构等相关方披露定罪判决的时限。《失效判决法》旨在为曾经犯过罪但之后证明有能力改过自新的维多利亚州居民消除不公平的障碍。如果判决已“失效”，这意味着该判决将不再出现在犯罪记录证明中，而且个人也不再需要披露这些判决，除非有适用的例外情况。

《平等机会法》也保护人们免遭基于失效判决的歧视，包括在工作和公共生活的其他领域因失效判决而受到不公平待遇。纳入此受保护属性让那些有失效判决的人能够摒弃过去的错误并充分参与社会生活。⁹⁵ 这意味着，除极少数情况外，不得因一份失效判决而歧视某个人。

由于性工作最近才被合法化，可能有些从事性工作的人同时也有刑事定罪判决。在过了一段时间后仍没有重新犯罪，或向维多利亚州地方法院申请失效判决令后，这些判决可能会立即失效。

任何人有此类情况的人士可能希望咨询维多利亚州法律援助 (Victoria Legal Aid)、社区法律中心或私人律师事务所，以获取有关失效判决的更多信息 (请参阅第 5 章中的援助和资源部分)。有关失效判决的更多信息，您可以访问司法和社区安全部 (Department of Justice and Community Safety) 的网站；有关失效判决歧视的信息，您可以查看委员会的失效判决歧视指导方针。⁹⁶

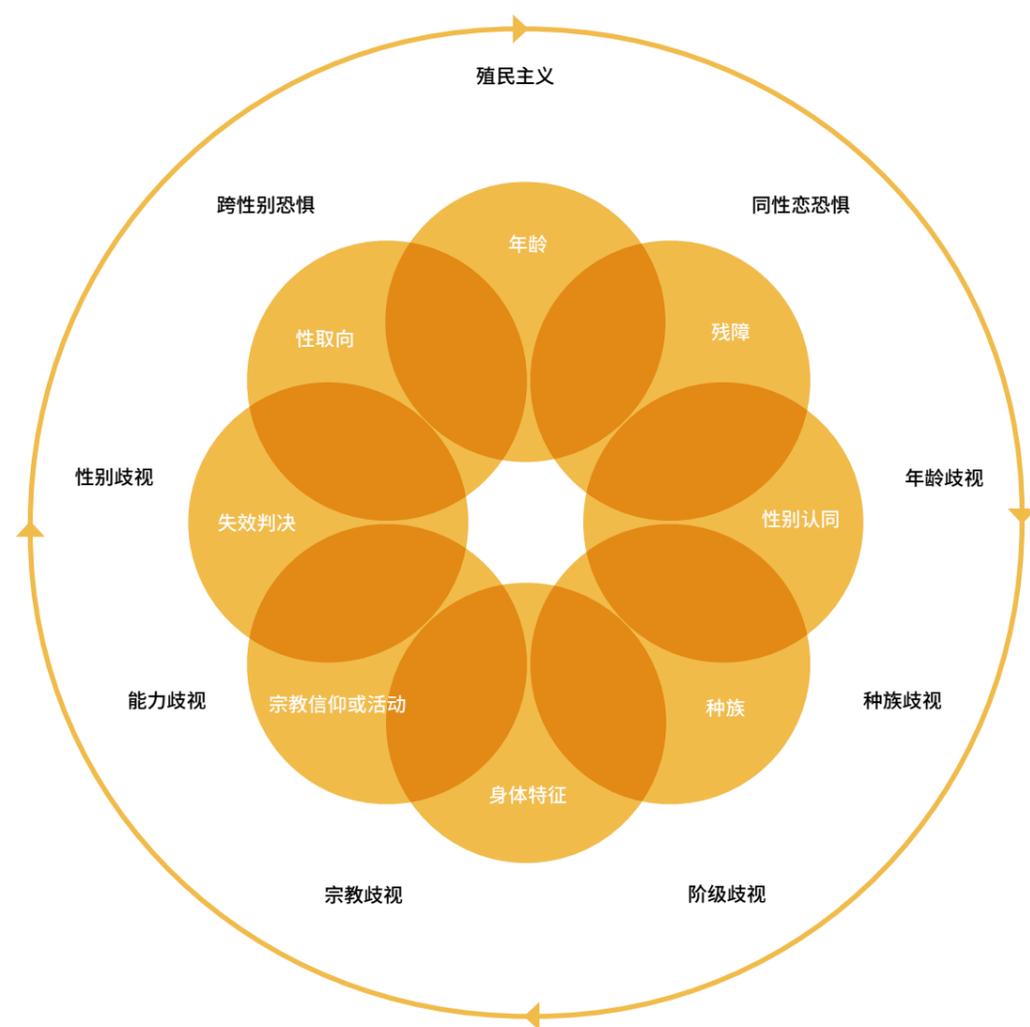


3.5 交叉重叠歧视

性工作者可能因其职业、行业或工作而受到歧视，然而，他们还可能遭受一系列其他形式的歧视，这些歧视的原因与受《平等机会法》保护的其他个人特征重叠，包括如种族、性别认同、身体特征、性取向或残障等特征。这种重叠被称为交叉重叠性或交叉重叠歧视，能够加剧歧视的影响。例如，跨性别性工作者可能会因其职业、行业或工作以及其性别认同而遭受来自服务机构的交叉重叠的多重偏见和歧视。⁹⁷ 此外，性工作者的倡权人声称，某些性工作者群体所经历的交叉重叠歧视是令他们不愿联系警察的一个关键因素。对于经历了种族歧视并遭受了不必要监禁的有色人种和原住民性工作者来说，情况尤其如此。⁹⁸

下面是一份交叉重叠歧视的**图表**，展示了个人可能如何同时经历两种或多种形式的歧视。⁹⁹ 一个人的交叉重叠歧视经历在其生命中的不同时期和不同的社会背景下可能会发生变化。

相交重叠性的图示



在提出歧视投诉时（有关投诉程序的更多信息，请参阅第 5.5 节），性工作者可以依靠一个或多个受保护的属性作为他们遭受歧视的依据。所说的不利待遇必须是以所指出的一一个或多个属性为由，才能被视为非法歧视。

3.6 例外情况

《平等机会法》指出了歧视的某些例外情况。如果适用例外情况，通常属于非法歧视的行为就会被视为合法的区别对待。

下列例外情况可能与性工作歧视有关。

3.6.1 真实的职业要求

如果真实的职业要求规定雇员必须为某一性别，则《平等机会法》允许雇主进行区别对待，即仅为该性别的人提供就业机会¹⁰⁰，在某些情况下，此类真实的职业要求可能基于身体特征。¹⁰¹

例如，如果一家性行业企业发现对女性性工作者的需求量很大，如果能够确定作为女性是一项真正的职业要求，该企业可以依靠这一例外只雇用女性。

在提供就业机会时，如果在某一职业、行业或工作的经验与该就业或工作机会有关，并且是招聘职位或岗位真实的职业要求，则雇主也可以基于职业、行业或工作的新属性进行区别对待。¹⁰²

3.6.2 法定授权

如果某种区别对待是遵守另一部立法的必要条件，或者受到另一部立法的授权（即法定授权），则《平等机会法》允许责任人对某人进行区别对待。¹⁰³ 这一例外情况只涵盖维多利亚州的立法，且不太可能延伸到联邦立法。^{XXI}

例如，如果性工作者故意在早上 6 点至晚上 7 点之间在宗教场所或其附近招揽生意，即使其他街头小贩可以这么做而不被禁止，为了遵守《1966 年即决犯罪法》（Summary Offences Act 1966）（维州）而阻止性工作者的此类行为很有可能属于合法的区别对待。

这是因为《即决犯罪法》明确禁止性工作者每天早上 6 点至晚上 7 点之间在宗教场所或其附近从事性工作，这意味着针对这一规定采取的行动将受到法定授权例外情况的保护，不会被视为非法歧视。

XXI Although s 75 does not apply to Commonwealth Acts, Commonwealth Acts may be raised as a defence to allegations of discriminatory conduct. In these circumstances, s 109 of the Australian Constitution will become relevant and the matter will raise issues of constitutional inconsistency to be dealt with by VCAT. Where a state law interferes with a Commonwealth law, the Commonwealth law will prevail to the extent of the inconsistency: classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/coaca430/s109.html; further, s 77 of the VCAT Act explains the process for matters raising federal subject matter, which are to be transferred to the Magistrates' Court.

3.6.3 家政和个人服务

如果雇佣他人自己家中提供家政和个人服务，则雇主也可以进行合法的区别对待。¹⁰⁴ 这一例外情况适用于雇用某人在自己家中工作的个人，以及向提供家庭服务的企业提出要求，为其在家中提供服务的个人。但此例外不允许提供家政服务的企业进行歧视。

例如，如果某人正在寻找他人其家中为其提供护理服务，那么对当前或曾经从事性工作的人进行区别对待则是合法的。

3.6.4 住宅住宿

某人在决定谁将与其或其近亲合住房屋时，如果合住的房屋除了某个人之外最多可居住三个人时，则某人可以进行区别对待。此例外不适用于住房提供机构。¹⁰⁵

例如，如果有人正在寻找一位新的室友来与其合住，那么因为某人是性工作者而拒绝他们并不构成非法歧视。

3.6.5 保险

在某些情况下，保险公司拒绝提供保险，或在决定保单条款和保费金额时作出区别对待皆不构成违法行为。这包括在联邦反歧视法律允许的情况下，^{XXII} 或者该区别对待是基于保险公司可以合理依赖的精算或统计数据，如果在考虑这些数据或任何其他相关因素后发现进行区别对待才是合理的措施，则此类情况不属于违法。¹⁰⁶

XXII *Age Discrimination Act 2004 (Cth), Disability Discrimination Act 1992 (Cth), Racial Discrimination Act 1975 (Cth) and Sex Discrimination Act 1984 (Cth).*

3.7 特别措施

责任人可能希望采取行动促进性工作者的权利，例如将工作机会留给当前和过去的性工作者，因为他们希望解决性工作者遭受偏见、歧视或不利待遇的问题。根据《平等机会法》，这被称为“特别措施”。

特别措施承认有些人的不利处境，并允许责任人提供特别援助，帮助这些人享受与其他人同等的机会。

特殊措施必须满足一些特定要求。特殊措施必须是：

- 针对具有某属性的群体成员，以促进或实现实质性平等
- 出于诚意而采取的，以帮助促进或实现该群体成员的实质性平等
- 有相当大的可能达到其目的
- 实现其目标的相称手段
- 合理的，因为该群体的成员特别需要晋升或帮助。

特别措施不属于歧视。采取特别措施的人不属于歧视他人。¹⁰⁷

例如，一个仅限同行参与的性工作者组织为跨性别性工作者开展教育和外展计划，该计划只雇用本身就是跨性别性工作者的人。该计划的目标是为跨性别性工作者提供一个安全和无障碍的场所，来向同行寻求援助和信息。因此，该计划模式的一个关键就是外展工作者本身为跨性别性工作者。这很可能符合特别措施的要求，因为其目标是通过解决跨性别性工作者在获得服务和援助方面可能面临的问题来促进实质性平等。

3.8 性骚扰

性骚扰是指可合理预期会使对方感到被冒犯、羞辱或恐吓的违背对方意愿的性行为。这可以是肢体的、口头的或书面的（包括电子通信）行为。性骚扰可能发生在性工作场景下。

影响性工作者的性骚扰^{XXIII} 示例如下：

- 在性行业工作的接待员猥亵性工作者
- 一位同事反复给另一位性工作者发短信，说她很漂亮，说想请她出去吃饭
- 经理唐突地询问有关员工个人生活中与性相关的问题，让他们感到不适
- 银行经理在发现客户是性工作者时，要求提供免费性服务
- 社交媒体上使用色情语言侮辱性工作者的评论
- 保安人员要求性工作者提供性服务
- 领导层指示女性前台员工应该穿暴露的衣服来吸引顾客。^{XXIV}

在所有这些情况下，这些行为是否属于性骚扰将取决于这些行为是否违背对方意愿而且与性有关，以及一个理性自然人是否会预料到对方会被该行为冒犯、羞辱或恐吓。

有关如果您遭受性骚扰时会发生什么以及您可以采取哪些步骤的更多信息，请参阅委员会关于预防和应对工作场所性骚扰的指导方针。¹⁰⁸

XXIII Sexual harassment can also be a form of sexual assault. See Victoria Legal Aid's website for more information: legalaids.vic.gov.au/sexual-harassment.

XXIV This example could also be sex-based discrimination. A worker could argue that the request is discriminatory on the basis of their sex, depending on the detriment suffered.

3.9 加害

《平等机会法》规定，因为某人根据《平等机会法》提出申诉而加害他们属于非法行为。¹⁰⁹ 加害是指因为以下原因，虐待或威胁要虐待某人（包括性工作者或性行业的员工）：

- 因为他们提出歧视或性骚扰的投诉或指控，或认为他们可能会提出投诉
- 因为他们帮助他人投诉歧视或性骚扰
- 因为他们拒绝做可能违反《平等机会法》的事。¹¹⁰

加害的例子包括但不限于：霸凌或恐吓投诉歧视或性骚扰的人；因某人帮助同事提出投诉而将其降职或做出降职的威胁；拒绝为以前曾就歧视提出投诉的人提供服务。



责任人的义务

4. 责任人的义务

第 4 章为责任人提供关于履行《平等机会法》规定的义务、特别是有关根据积极义务尽可能消除性工作歧视的信息。责任人是指根据《平等机会法》负有责任的每个人，例如雇主、住宿、教育或商品和服务的提供者，以及俱乐部和体育组织。

4.1 积极义务

积极义务要求责任人采取合理和相称的措施，尽可能消除歧视、性骚扰和加害。这包括性工作歧视。

积极义务要求责任人采取措施，确保非法行为本来就不太可能发生。

积极义务帮助组织机构拥有安全和尊重的企业文化，消除歧视、性骚扰和加害，正如 OHS 法律要求雇主采取积极措施确保工作场所不会发生工伤事故一样。

无论组织机构的规模、性质或资源如何，积极义务都适用。但是，积极义务仅要求责任人在这种情况下采取“合理和相称”的措施，这意味着组织机构选择实施标准的方式将根据以下因素而有所不同：

- 企业或组织的规模
- 业务或运营的性质和情况
- 可用资源和预算
- 业务和运营的优先事项
- 措施的实用性和成本。¹¹¹

积极义务不仅仅是按部就班地遵守法律。它鼓励责任人采取最佳实践和系统性变革，为权利人（如求职者、租赁申请人、客户和学生）和责任人（如维多利亚州的大、中、小型组织机构）带来一系列重大利益。研究表明，组织机构内歧视率降低能够促进员工福祉、留任率和生产力提高。¹¹²

4.2 责任人的最低标准

委员会制定了所有组织机构都应遵守的六项最低标准，以履行防止歧视、性骚扰和加害的积极义务。对于每个最低标准，指导方针确定了：

- 需要实现的三个重点目标
- 根据具体情况，为实施标准而采取的行动清单。

在阅读下文所述的期望和行动时，应同时考虑贵组织机构的规模、性质和资源。较小的组织机构实施标准的范围不必像大型组织机构那么广。同样，与性行业往来有限的组织机构实施标准的范围也不必像在性工作歧视普遍存在的关键领域中的组织机构那么广。关于性工作歧视领域，请参阅第 3.2 节。

最低标准引导您识别、应对和预防性工作歧视。

标准 1 是关于认识和理解，以便能够识别在您的组织机构中看到的歧视、加害或性骚扰。

标准 2、3 和 4 是关于如何从根本上防止发生性工作歧视。

标准 5 和 6 是关于在发生非法行为（包括性工作歧视）时如何应对。





标准 1

对性工作歧视的认识和理解

各组织机构认识到《平等机会法》规定的义务，并了解如何识别性工作歧视。

需要实现的目标

- 组织机构领导和管理人员了解根据《平等机会法》，哪些行为构成歧视。
- 组织机构领导、管理人员和员工了解解决性工作歧视的重要性，包括歧视对员工的影响，以及对某些人群如何造成更大的影响。
- 组织机构领导和管理人员了解他们与性工作歧视有关的责任，包括他们消除此类歧视的积极义务。他们了解在性工作歧视发生时如何对其进行识别，以及性工作歧视的驱动因素和风险因素，从而在根本上积极预防其发生，并了解在其业务或运营环境中需要采取什么措施。
- 员工了解他们在性工作歧视方面的权利和责任，以及性工作歧视发生时如何对其进行识别，并采取哪些应对措施。

您可以采取的行动

- 在定期向员工、经理和领导层提供维多利亚州歧视法的实时互动培训时，确保将禁止性工作歧视纳入培训范围。
- 员工应每两年接受一次正式的平等机会培训，包括关于性工作歧视的培训。应在团队会议、监督、政策和实践的沟通以及绩效流程中巩固学习内容。
- 为肩负联络员和健康与安全代表等援助职责的员工提供年度专业培训，以帮助他们了解有关法律的任何变化以及消除歧视的最佳实践措施的最新信息。
- 订阅有关维多利亚州反歧视法的纸质或电子版更新文件，以确保您了解这方面的最新信息。

- 鼓励管理人员和员工熟悉本指导方针，以了解有关性工作歧视的法律、其驱动因素和影响，以及如何防止歧视发生。
- 在员工上岗材料中提供有关歧视（包括性工作歧视）的信息。
- 帮助员工了解他们可以去哪里以获取更多信息。
- 张贴海报，提醒员工有义务识别、回应和防止性工作歧视。
- 考虑您的组织机构中有哪些人可能受到性工作歧视的影响，以及他们是否可能基于其他属性而遭受其他形式的歧视或多种歧视（交叉重叠歧视）。

关于性工作歧视，你应该知道些什么？

您应该了解：

- 什么是性工作歧视以及如何识别发生在您的业务或运营环境中的性工作歧视
- 您的法律义务是什么
- 您消除性工作歧视的积极义务
- 您应对性工作歧视投诉的义务
- 性工作歧视可能如何影响您的组织
- 性工作歧视的驱动因素和影响是什么
- 如何应对性工作歧视
- 您对性工作歧视可能需要承担哪些法律责任
- 去哪里获取更多信息、建议和帮助。

标准 2

系统、政策和程序

各组织机构通过复审和更新相关系统、政策和程序，并制定计划来应对任何差距、错误或不一致的情况，从而有效预防和应对性工作歧视以及其他形式的歧视、加害和性骚扰。

需要实现的目标

- 各组织机构制定解决非法性工作歧视的政策、程序和制度。
- 组织机构根据实际情况制定的行动计划，以防止和应对歧视，包括性工作歧视、加害和性骚扰。
- 性工作者和其他性工作行业从业人员，作为权利人了解并可以利用与性工作歧视相关的政策和程序。
- 组织机构领导积极实施与反性工作歧视相关的政策。
- 各组织机构与雇员和雇员代表协商消除性工作歧视的工作中存在差距和可以实行的适当措施，以便为制定行动计划提供依据。

您可以采取的行动

- 确定现有流程和系统中的差距，并制定计划来弥补这些差距。
- 审查和更新**现有系统和数据库**，以确保您的组织机构不会持有或“标记”可能导致歧视的信息，例如有关个人的职业、行业或工作，或任何失效判决的信息，包括与性工作相关的信息。
- 审查和更新**现有政策和程序**，就如何预防和应对性工作歧视提供指导，包括与以下方面相关的政策和程序：a) 平等机会；b) 招聘；以及 c) 获得服务。
- 与员工及其代表协商，帮助确定消除性工作歧视时存在的问题，以及可以采取的适当措施。
- 审查和更新有关基于性工作（或职业、行业或工作）歧视的现有投诉程序，以便以公平、及时、保密，并将受害者放在首位的方式应对投诉。
- 确保相关政策和程序易于查看，并定期将其传达给权利人，例如将政策发布到组织机构的内联网上。
- 确保相关政策和程序纳入审查和改进机制。

如何更新您的系统、政策和程序

第一步：审核系统

对您的系统、政策和程序进行审核，以确定哪些内容需要更新，以便防止和应对性工作歧视，并考虑在您的组织机构内谁最有可能受到性工作歧视的影响。

将您的平等机会政策，以及其他政策，如招聘、投诉、客户服务等包括在内。

考虑是否需要制定任何新的政策或程序来有效预防和应对性工作歧视。

第 2 步：审查和协商

审查任何相关系统和数据库，以确保它们不会助长歧视；助长歧视的情况包括：金融机构或银行的政策不允许性行业企业的员工开设或保留个人或职业银行账户。与员工和员工代表协商，以帮助确定性工作歧视的问题和消除该歧视的适当措施。考虑您可以采取的步骤，例如限制访问历史记录并删除对某些职业、行业或工作的标记。

全科医生诊所的历史记录

性工作者证实，一些组织机构，尤其是医疗保健机构，会标记客户和顾客的性工作者身份。在全科医生诊所，这导致接待员、护士和医生发表不适当的评论或提出不适当的问题。性工作者身份不应保留在新的医生、治疗团队成员和行政人员可以查阅的病历中。据隐私原则规定，此类信息只能用于相关医疗护理。

责任人应审查任何相关政策和程序，以确保它们是合法并切合现状的，而且能够反映最佳实践。

有关更新政策 / 程序的建议

领域	有关更新政策 / 程序的建议
平等机会	<p>确保您的平等机会政策和程序满足以下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> 将“职业、行业或工作”列为受保护属性，并特别强调性工作是一种遭受歧视的职业 声明歧视是非法的，而且不会被容忍 承诺履行消除歧视的积极义务 说明违反规章制度的后果，例如纪律处分 包括如何提出投诉的内容或说明投诉程序。
招聘	<p>确保您的招聘政策和程序满足以下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> 促进所有求职者的平等机会 声明候选人不会因为过去或现在的性工作工作者工作而受到歧视 声明歧视求职者是违法行为，包括因为他们是性工作工作者而歧视他们 不在无意中助长歧视，例如，要求求职者披露任何失效判决，包括与性工作有关的失效判决。
投诉	<p>确保您的投诉政策和程序满足以下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> 以人为本、将受害者放在首位，公平公正 易于使用、灵活且及时 明确地将性工作歧视作为一个投诉依据 明确指出投诉人不会因提出投诉而被加害 包含多种投诉途径 包含多种应对方式 列出投诉或调查的可能结果。
提供服务 / 客户服务	<p>确保您提供服务的政策和程序满足以下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> 促进获得您所提供服务的平等机会 明确说明在提供服务时进行歧视是非法行为，包括因为某人的职业、行业或工作而进行歧视，尤其是因为他们是性工作工作者或在性行业工作 不在无意中助长歧视 不将职业作为决定谁可以获得您的服务的标准。

第 3 步：制定行动计划并广而告之

根据标准 3 中的风险评估以及对政策、程序和系统中的差距和问题的评估，制定一份行动计划。该行动计划还应通过与员工、其倡权人和权利人协商来帮助制定。将您的系统、政策和程序的任何变更传达给员工和其他权利人。

确保更新的政策和程序方便查阅，例如通过电子邮件将其发送给员工或将其发布在布告栏或内联网上。

特定区域的指导	
住宿	<p>在维多利亚州，基于某人的特定属性而阻止其租赁住房是违法的，这些属性包括职业、行业和工作，而由于性工作现在受到与任何其他行业一样监管，这一规定也适用于性工作工作者。</p> <p>《平等机会法》保护性工作工作者免受基于其工作的歧视，住宿提供者不得以将住宿用于合法的商业性服务，或与合法商业性服务有关为理由来拒绝提供住宿。这包括酒店或汽车旅馆的住宿。</p> <p>如果您是住宿提供者或房地产经纪人，您应该审查您的政策和程序，并对其更新，以免无意中允许性工作歧视发生，例如，应取消个人需提供其职业信息的要求，因为这现在可能被视为要求提供可用于歧视的信息。</p> <p>有关要求提供用于歧视的信息的详细说明，请参阅第 3.1.2 节。</p>
金融服务	<p>作为发生性工作歧视的关键领域之一，金融服务机构（以及其他提供商品和服务的机构）需要了解其法律义务，并确保其政策和程序不会无意中歧视性工作工作者。</p> <p>金融服务通常要求客户和准客户披露他们的职业。根据《平等机会法》，除非此类要求出于非歧视目的，则该要求现在可以被视为要求提供用于歧视的信息。</p> <p>有关要求提供用于歧视的信息的详细说明，请参阅第 3.1.2 节。</p> <p>要求披露某人的职业可能会对寻求金融服务的人所受到的待遇产生直接影响，而且可能意味着金融机构拒绝为其提供服务。在没有适用的例外情况时，基于某人的职业、行业或工作而拒绝服务是非法的。</p>

雇主

雇主应该意识到求职者、现有雇员和合同工可能如何遭受性工作歧视。这可能发生在多种不同的情况下，例如：

- 决定应该向谁提供就业机会（招聘）
- 确定某人的雇佣条款或条件
- 阻止员工获得培训或晋升待遇。

因其过去或现在从事性工作的经历而歧视某个求职者、雇员或合同工是违法的。

例如，以前从事过性工作的人申请在律师事务所担任接待员的工作。作为雇主，您不得基于申请人过去的性工作而歧视他们。但是，如果决定不录用是因为申请人没有必要的技能或经验，则不是基于属性的歧视。

雇主应解决他们在这些领域的现行政策和程序的任何问题，以确保他们不歧视员工。



标准 3

识别和应对风险

组织机构定期识别和管理与性工作歧视的相关风险。

需要实现的目标

- 组织机构在可能的情况下根据员工、其倡权人和性工作者的反馈意见为依据，确定了增加性工作歧视可能性的风险因素。
- 组织机构了解性工作歧视的可能性及其潜在危害，包括对更容易遭受性工作歧视或遭受交叉重叠歧视的人所构成的危害。
- 组织机构采取措施将风险降至最低并进行控制，包括保留有效的合规记录。

您可以采取的行动

- 识别性工作歧视的风险因素，例如在租房申请、贷款申请等情况下的披露条款要求客户 / 员工 / 学生说明其现在或过去的工作。
- 进行风险评估（有关需要考虑的问题，请参见下文），以确定您的组织机构中发生性工作歧视的可能性，以及对员工或权利人（如学生或客户）的任何潜在伤害，并认识到有些人比其他更容易受到性工作歧视。
- 通过将其纳入行动计划，来采取措施消除和控制性工作歧视的风险因素——见标准 2。
- 将性工作歧视纳入您现有的风险管理框架和管理手段，例如风险登记册。
- 保留遵守积极义务的记录，例如：
 - 培训出席记录
 - 员工电子邮件和会议记录或文件
 - 更新的政策和程序
 - 正式的学习和培养计划，以培养员工的能力
 - 高层员工的岗位说明，包括防止和应对歧视的岗位要求
 - 向员工、其他权利人和利益相关方说明最新情况
 - 更新的风险管理框架和手段
 - 投诉登记册，包括登记投诉结果
 - 监测和评价活动的记录。

性工作歧视的风险因素是什么？

履行积极义务最关键的一个步骤是应对组织机构内性工作歧视的风险因素，这需要了解如何评估风险，以及如何有效降低风险。

性工作歧视的风险因素是指增加组织机构中发生性工作歧视的可能性的情况，例如：

- 缺乏关于组织机构法律义务的知识，包括积极义务
- 员工对性工作者歧视的表现形式或其为非法行为缺乏认识
- 过时的政策、程序和做法助长了非法歧视，例如，允许房地产经纪人在提供出租住房时歧视性工作者
- 工作场所文化问题。在这种文化中，轻微的不当行为被忽视，从而导致助长潜在的非法歧视、性骚扰和加害的环境。

同样重要的是要考虑一些权利人或性工作者可能因系统性不平等和不利条件而受到性工作歧视更大的影响，例如，原住民性工作者、文化和 / 或语言多样化的性工作者、跨性别和非二元性别员工、残障员工、社会经济背景低的员工和街头性工作者。

以下问题有助于确定组织机构的风险因素。这不是一个详尽的清单，但可以用来促进关于防止歧视和降低风险的讨论。根据组织机构的性质和规模，您还可以通过匿名调查等方式寻求员工和权利人的反馈意见，以了解您的组织机构具有的独特风险因素。

可以考虑以下问题来作为风险评估的基础：

- 您组织机构的领导、管理人员和员工是否了解他们的法定义务以及防止性工作歧视的积极义务？
- 您组织机构的领导、管理人员和员工是否了解性工作现已与其他工作一样使用同一套监管机制？
- 您的组织机构是否已确定性工作歧视在您的组织机构中可能在哪个环节出现，例如在招聘期间？
- 您是否已确定哪些人可能受到性工作歧视的影响，例如潜在或现任员工、租户或客户？
- 您是已经考虑过哪些人可能受到尤为严重的影响，例如原住民、残障人士或来自低社会经济背景的人士？
- 您的政策和程序是否包含最新信息且合法合规（例如，是否参考了现行的性工作歧视法律）？
- 您的政策和程序是否在无意中助长歧视，例如错误地将性工作定性为与洗钱相关的行业？
- 您的员工是否能够随时查看您的政策和程序，并且接受过政策和程序方面的培训？
- 您组织机构的领导和管理人员是否通过团队和员工会议等方式，与您的员工就防止性工作歧视制定了需要实现的目标？

如何评估和管理风险

您应该先评估组织机构内发生性工作歧视的可能性，然后评估如果发生性工作歧视会有哪些潜在危害，这将帮助您确定应优先解决的风险。最后，您可以采取措施消除或控制风险因素，从而防止性工作歧视。

对于大型组织机构，您对性工作歧视相关风险的识别、评估和管理应纳入您现有的风险管理框架和管理手段，例如风险矩阵或登记册。您还应该将为消除或控制风险而采取的措施记录下来，例如培训出勤记录、员工电子邮件、会议文件以及更新的政策和程序。

对于较小的组织机构，您可以识别政策和程序文件中的任何风险并对其进行更新，向员工发送电子邮件，提供有关性工作歧视的信息，并确保员工遵守最新的政策和程序。

标准 4

领导能力和企业文化

组织机构领导和管理人员倡导平等，并建立积极的组织文化，以防止和应对性工作歧视。

需要实现的目标

- 领导和管理人员明确制定预防和应对性工作歧视需要实现的目标。
- 领导和管理人员对识别和应对性工作歧视负责。
- 领导和管理人员鼓励和支持旁观者在耳闻目睹性工作歧视时勇于发声，并采取措施保护这些发声者的安全。
- 所有员工都努力培养防止歧视的企业文化，并在遭受或目睹歧视时勇于发声。

您可以采取的行动

- 要求领导和管理人员通过绩效评估流程或行为准则设定需要实现的目标。
- 任命和培训平等机会或健康和代表，来协助员工和领导促进安全的企业文化并防止歧视。
- 要求领导和员工完成年度培训，以建立安全的企业文化，并帮助了解如何报告他们目睹或经历的歧视。
- 确保领导和管理人员通过员工会议或网站等途径向员工 / 客户传达平等机会政策和反歧视政策。
- 通过在高级职位的职责说明和关键绩效指标中纳入预防和应对歧视的要求，或采取其他措施，让领导和管理人员对识别和应对性工作歧视负责。
- 鼓励和支持旁观者勇于发声，例如，鼓励员工在耳闻目睹歧视时进行举报，并确保对加害的行为采取零容忍。

什么是组织领导能力最佳实践？

组织机构领导可以倡导平等，培养组织机构的能力，通过设定明确的目标、承担应有的责任、鼓励和支持旁观者勇于发声来预防和应对性工作歧视。

设定需要实现的目标

领导和管理人员在设定预防和应对性工作歧视的明确目标方面发挥着关键作用。

领导和管理人员可以通过以下方式明确设定需要实现的目标：

- 通过电子邮件、团队会议，或一对一绩效或违纪讨论向员工说明性工作歧视是违法的，不会被容忍的
- 鼓励员工阅读本指导方针并对法律进行了解，例如提供平等机会培训或鼓励员工参加平等机会培训
- 提醒员工对相关政策和程序内容温故知新，并确保他们了解与这些政策和程序相关的义务
- 通过积极采取措施预防和应对性工作歧视来示范适当的行为，例如，对因为某人是性工作而拒绝提供服务的工作人员迅速采取行动。

问责制

让领导和管理人员负起责任可以帮助组织机构采取行动，以预防和应对性工作歧视。

例如，您可以通过以下方式促进问责制：

- 在高级职位的职责描述、绩效计划和关键绩效指标以及行为准则中纳入防止和应对歧视（包括性工作歧视）的要求
- 将最佳实践预防与应对行动跟绩效奖励（如奖金）和晋升流程挂钩。

支持旁观者采取行动

领导和管理人员可以鼓励和支持旁观者在听到或目睹性工作歧视时勇于发声，例如，通过向他们保证不会因为举报而受到恶劣对待（被加害），来鼓励员工向其经理报告性工作歧视。

鼓励旁观者勇于发声的任何措施都必须得到安全且能够为其提供援助的报告程序的支持，以便旁观者提出疑虑并报告（标准 2），包括确保旁观者在需要时能够获得援助，例如提供员工援助计划。

标准 5

报告和回应

组织机构以公平、及时、保密和将受害者放在首位的方式回应有关性工作歧视的报告和投诉。

需要实现的目标

- 对有关性工作歧视的报告和投诉做出回应时确保其公平性、及时性、将受害者放在首位并进行保密处理。
- 确保性工作歧视的投诉人在整个投诉过程中的安全，为其提供支持，包括识别并避免投诉人受到加害。
- 投诉人可以匿名举报。
- 工作人员、学生、客户和患者等权利人知道如何以及在哪里报告性工作歧视或提出正式投诉。

您可以采取的行动

- 为负责管理投诉的工作人员提供指导，说明如何以公平、及时、保密和将受害者放在首位的方式回应投诉，例如，将此要求纳入相关职位描述或提供培训。
- 确定适合为投诉人提供援助的多种方式并为投诉人提供此类援助，以确保他们在整个投诉过程中感到安全并得到支持，包括解决被加害的问题。例如，为管理人员提供培训，让他们能够本着将受害者放在首位的原则应对歧视投诉。
- 分享信息，说明可以如何以及在哪里提出投诉，例如，向员工发送电子邮件或在您的网站上提供信息。

报告与投诉

投诉是一项正式请求，使用组织机构的投诉程序进行或向外部机构提出，而且必须对其采取后续行动。

相比之下，报告是指非正式地提出对性工作歧视的意见，而不是正式投诉，且不一定需要采取后续行动。例如，客户对某员工对待性工作工作者的方式表示有意见。

处理投诉和报告的七项主要原则

回应有关性工作歧视的投诉和报告时必须保证公平、及时和保密，且将受害者放在首位。大多数组织机构已经有自己的投诉处理程序，然而，仍需对此进行审查，以考虑这些程序是否：a) 将受害者放在首位；b) 公平；c) 无障碍；d) 灵活；e) 及时；；f) 具有透明度和问责性；以及 g) 是否包括持续改进措施。

将受害者放在首位	将受害者放在首位意味着保护并优先考虑投诉人的利益、愿望、安全和身心健康。为了遵守将受害者放在首位的原则，投诉程序应围绕着尽量减少对投诉人的伤害来制定，例如采取措施，让投诉人不需要不断重复诉说自己的经历。同样重要的是，这一过程能够为受害者提供支持，以他们为中心，促进他们的选择和控制权，同时尽可能为他们保密并保持匿名。
公正和公平	公正和公平的程序意味着每个人都得到客观、尊重和公平的对待，并得到同等的机会各抒己见。解决投诉、采取行动和取得结果的过程是一致和相应的，而且必须被视为是一致和相应的，同时要求被投诉人承担应有的责任。
无障碍	无障碍流程提供了一系列清晰的内部和外部途径，让投诉人能够对其信任、理解并可以轻松使用。 这包括为来自不同背景的投诉人（包括原住民性工作工作者、文化和 / 或语言多样化的性工作工作者、跨性别和非二元性别的性工作工作者，以及残障性工作工作者）提供转介途径，确保转介途径在文化上是安全的，并能够弥合任何语言障碍。过程和结果也必须是清晰和易于理解的，并且能够详细地传达下去。
灵活	灵活的流程意味着提供一系列投诉、报告和响应的途径，包括非正式和正式、以及匿名举报的途径，而且这些途径是为满足报告或投诉流程中涉及的每个人的需求而专门设计的。
及时	程序应该是及时的，即对报告和投诉应在适当的时间范围内得到处理和答复，并旨在迅速解决问题。 与报告或投诉内容相关的每个人都应定期获得更新信息。
透明度和问责性	为了促进透明度和问责性，应公开向双方提供信息，说明这一过程对他们意味着什么以及后续会发生什么。 在安全合适的情况下，应将行动和决定的理由传达给所有相关人士，并接受适当的监督。
持续改进	在适当情况下，管理层在调查和解决投诉后应该考虑能够改进系统和流程的方法，以支持将来的预防工作。 及时向领导提供投诉结果的最新情况以及改进系统的措施，以便在组织机构内对出现的问题负责，以及对其进行反思，从而不断改进。

教育环境中的报告和回应的示例

在大学上课的 Minh 联系了自己的讲师，告诉她其他学生已发现自己是一名兼职性工作者。Minh 告诉讲师，学生们一直在 Minh 听得到的地方发表有关性的评论，并聚在一起谈论 Minh 的性工作情况。Minh 告诉讲师，这开始影响自己的心理健康。

Minh 的讲师告诉 Minh，她对课堂上发生这些事很不满意，并向 Minh 解释了该大学的平等机会政策。讲师说，Minh 可以寻求公平和多样化办公室以及学生心理辅导服务的援助，并告诉 Minh，讲师作为一名教育工作者和员工在大学的预防和回应框架下也应履行义务。在 Minh 的同意下，讲师决定在下一堂课上提醒学生平等机会政策和违规的后果，以此来直面并解决问题。讲师还（仍然在 Minh 的同意下）将向有过大学政策中指出的不当行为的学生进行单独辅导。

Minh 同意自己的讲师通过大学管理系统报告 Minh 的经历，该事件强调了提醒大学中所有教职员保护性工作者不受歧视的必要性。该大学就此制定了一项沟通策略，并向员工发送电子邮件，提醒员工不仅需要了解法律的变化，而且理应了解如何管理和应对课堂上学生歧视性工作者的行为。

回应时如何采取将受害者放在首位的方法？

采取将受害者放在首位的方法意味着尽可能优先考虑投诉人的利益、愿望、安全和身心健康。该方法使投诉人能够参与这一过程，并通过富有同情心、善解人意和不作评判的方式最大限度地避免再次伤害投诉人。

采取将受害者放在首位的方法并不意味着您的回应因为偏向于受害而变得不公平——该方法只意味着能够让投诉人感到安全且得到支持，同时让您有机会以公平公正，且尊重所有相关方的方式回应投诉。对于目前或曾经是性工作者的投诉人，由于对隐私的担忧，他们对是否投诉可能会特别谨慎。

您可以采取以下措施，以确保您的投诉流程将受害者放在首位

- 倾听投诉人的意见时具有同理心，并对他们表示尊重和关心
- 不对他们进行评判和责怪
- 在此过程中尽早明确尊重投诉人的隐私并对其保密，同时澄清投诉过程的任何限制
- 尽可能严格地尊重隐私并进行保密，同时履行提供安全工作场所的义务
- 让投诉人有选择和控制权，例如有多种提出和解决投诉的方法可供灵活选择
- 让投诉人了解他们可以在整个过程中选择一位支持他们的人士陪伴
- 询问投诉人他们希望如何解决投诉以及他们想要得到什么结果
- 提供足够的信息来帮助他们做出决定

- 反应及时并定期沟通
- 提出为其转介至其他援助服务
- 让他们知道他们不会因为投诉而受到恶劣对待（非法加害）
- 必要时在投诉流程中进行合理的调整。

采取将受害者放在首位的方法

将受害者放在首位的方法可以体现在以下具体做法上，例如，当某员工因披露他们过去曾经是性工作者而受到其他员工嘲笑时，雇主可以：

- 采取一系列措施，让该员工在与其他员工一起工作时感到安全
- 确保该员工可以自由地以他们感到舒适的方式与组织机构讨论他们的经历，以及
- 确保他们可以从合适的人员那里寻求建议和帮助，以协商他们在投诉过程中的健康和

此外，将受害者为放在首位的方法意味着管理人员倾听员工的意见，在确定流程时考虑到他们的意愿，并以安全和善解人意的方式提供持续支持和援助，而不是持有偏见并妄加评判。



标准 6

审查和调整

各组织机构定期审查和评估政策和做法，以学习、调整和改进对性工作歧视的应对和预防措施。

需要实现的目标

- 责任人收集和分析任何投诉和其他相关数据，以了解有关性工作歧视的趋势、模式和经验教训，以推动持续改进。
- 组织机构的领导采取积极措施，解决通过监测和评估发现的问题。
- 人力资源部和组织机构领导与员工和其他权利人以及利益相关方分享去除识别信息的性工作歧视趋势和经验教训。
- 组织机构定期与员工、员工代表和权利人协商，审查和更新预防计划、政策和系统。

您可以采取的行动

- 定期监测投诉和其他相关数据，以确定性工作歧视的趋势、模式和经验教训，以提高合规程度，例如，在董事会或管理层会议上讨论趋势和经验教训。
- 在可能的情况下向权利人和倡权团体寻求反馈，例如调查您服务的客户或在相关的情况下与社区参考小组合作。
- 将防止性工作歧视的策略纳入现有的监测和评估框架。
- 要求各级领导主动解决通过监测和评估发现的问题，例如，通过更新政策和程序来加强组织对性工作歧视的应对措施。
- 与员工、其他权利人和利益相关方就与性工作歧视相关的趋势和经验教训进行公开和透明的沟通，例如在员工会议或您组织机构的内联网或网站上分享去标识化的数据，以展示您在消除性工作歧视方面的进展。
- 对于大型组织机构，将监控和调整作为正常业务规划周期的一部分。

收集和分析数据的能力

组织机构擅长对数据进行收集和分析，无论是内部数据还是商业 / 客户数据。捕获和分析数据的技术已得到广泛传播，我们对事物的准确洞察能力也随之提高。组织机构可以通过以下方式利用数据来促进平等机会：

- 报告和投诉数据可用于跟踪和分析性工作歧视并确定其趋势。
- 员工和客户的反馈可用于确定组织在预防和应对性工作歧视方面的进展如何，以及是否有可以改进的地方。
- 可以通过分析业绩和违纪处分程序的保密报告来确保一致性，例如，如果员工因非法性工作歧视而受到纪律处分，则可以通过跟踪处理结果，来让组织机构反思其应对流程。
- 可以分析监测和评估框架中的预防和应对数据报告，以了解趋势和风险领域。

请记住，正式投诉不多并不意味着在您的组织机构内没有歧视的问题。相反，这可能意味着人们对提交投诉没有信心。这也可能反映一个事实，即人们不知道如何投诉或担心投诉带来的后果。

追踪趋势

您确定的任何去标识化的趋势、模式或经验教训都应该：

- 向组织机构领导和管理人员报告，以促进问责制；并且
- 与工作人员、其他权利人和利益相关方分享，以提高透明度。

这包括报告和分享通过监测和评估发现的任何问题，以及认可和弘扬促进组织机构中的平等而取得的成就。在能够保障安全并维持机密的前提下，您可能还希望分享有关性工作歧视的去标识化投诉和投诉结果的信息。

如果某个领域出现趋势，组织机构领导可以主动解决该领域的问题。例如，如果你收到多起关于招聘中性工作歧视的投诉，领导应优先审查组织机构的招聘政策、程序和做法，以确保其即时性与合法性，并确保不助长歧视。

4.3 对责任人的其他指导

责任人可以与委员会联系，以获取有关新的职业、行业或工作受保护属性、其积极义务和遵守《平等机会法》的信息。

有关其他方面的专业信息，责任人可以以下组织联系。

卫生部 (Department of Health)

卫生部就性工作合法化的公共卫生应对措施提供指导，特别是有关第一阶段中与健康相关的改革，包括体检要求的变化。该部门还为企业业主和雇主提供有关《公共卫生和福祉法》(Public Health and Wellbeing Act) 条款的指导。

health.vic.gov.au

WorkSafe

WorkSafe 为维多利亚州各大工作场所提供教育、支持和指导，以便为其员工提供一个安全的环境。WorkSafe 根据《2004 年职业健康与安全法》(维州) (即 **OHS 法案**) 和《2013 年工伤康复和赔偿法》，为雇主和工人的权利和义务提供指导。WorkSafe 还将在 2023 年 12 月提供有关性工作的特定信息。

worksafe.vic.gov.au

澳大利亚交易报告和分析中心 (AUSTRAC)

澳大利亚交易报告和分析中心 (AUSTRAC) 负责预防、发现和应对滥用金融系统的犯罪行为，以保护社区免遭严重犯罪行为和组织犯罪的侵害。该机构目前正在制定关于如何为由金融机构评估为较高风险的客户提供金融服务，以及关于“解除银行业务关系”这一概念的指导方针。

austrac.gov.au

维多利亚州消费者事务署 (Consumer Affairs Victoria)

维多利亚州消费者事务署提供有关性行业的信息，包括为性工作服务人员提供的具体信息。同时还提供了关于租房中非法歧视的信息。

consumervic.gov.au



对权利人的 支持和协助

5. 对权利人的支持和协助

第5章为权利人提供支持和协助，包括倡权服务、法律服务，以及援助和有关身心健康的服务。同时还提供有关职业健康和安全、工伤赔偿，以及提出歧视投诉的信息。

5.1 倡权服务

Vixen

Vixen 是维多利亚州由同行领导的性工作者组织，为所有性工作者倡导权利。Vixen 由性工作者运营并为性工作者服务，Vixen 提供一系列服务、资源和计划，包括同行支持、倡权、信息推荐、外展、面向所有性别的现在和过去的性工作者的专用空间，以及为各大组织和服务机构提供性工作者意识培训。

- 网站：vixen.org.au
- 电子邮箱：info@vixen.org.au
- 电话：(03) 9070 9050

Scarlet Alliance

澳大利亚性工作者协会（Scarlet Alliance）是为性行业现在和过去的从业人员倡导性工作者权利和健康的国家倡权机构。Scarlet Alliance 还提供有关澳大利亚籍和移民性工作者问题的培训和教育。

- 网站：scarletalliance.org.au
- 电子邮箱：info@scarletalliance.org.au
- 电话：(02) 9517 2577

RhED (Reresource Health & EDucation)

RhED 是一家位于维多利亚州的组织，为维多利亚州的性工作者提供服务、计划和资源。RhED 为更广泛的性产业提供信息和资源，并向更广泛的社区提供与性产业相关的教育。

- 网站：sexworker.org.au
- 电子邮箱：sexworker@sexworker.org.au
- 电话：1800 458 752

维多利亚州性工作法改革团体 (Sex Work Law Reform Victoria)

维多利亚州性工作法改革团体是一个由性工作者领导的非营利和无党派志愿者组织，致力于倡导性工作者的权利，并促进对性行业过去和现在的从业人员的尊重和保护。

- 网站：sexworklawreformvictoria.org.au
- 电子邮箱：contact@swlrv.org.au
- 电话：0420 644 330

5.2 法律服务

Federation of Community Legal Centres (Vic) Inc.

该组织为维多利亚州各大社区法律中心的联盟，领导并支持社区法律部门的卓越表现。维多利亚州各地都有社区法律中心，为处于不利地位的人提供免费法律咨询。

- 网站：www.fclc.org.au
- 电子邮箱：administration@fclc.org.au
- 电话：(03) 9652 1501

Southside Justice

Southside Justice 为 Port Phillip, Stonnington 和 Bayside 等市政区的低收入个人提供免费法律服务。其性工作者法律计划 (Sex Worker Legal Program) 为维多利亚州的性工作者和帮助他们组织提供法律援助。

- 网站：southsidejustice.org.au
- 电子邮箱：info@southsidejustice.org.au
- 电话：(03) 7037 3200

维多利亚州法律援助 (Victoria Legal Aid)

维多利亚法律援助是一项法律服务，提供法律信息和支持，重点关注法律问题的及早预防和解决方案。可以通过电话就性工作歧视问题提供免费法律咨询，并向低收入人士提供法律援助。

- 网站：www.legalaid.vic.gov.au
- 法律援助热线：1300 792 387

5.3 援助和有关身心健康的服务

Vixen

Vixen 是维多利亚州由同行领导的性工作者组织，为所有性工作者倡导权利。Vixen 由性工作者运营并为性工作者服务，Vixen 提供一系列服务、资源和计划，包括同行支持、倡权、信息推荐、外展、面向所有性别的现在和过去的性工作者的专用空间，以及为各大组织和服务机构提供性工作者意识培训。

- 网站：vixen.org.au
- 电子邮箱：info@vixen.org.au
- 电话：(03) 9070 9050

Red Files

Red Files 组织致力于防止对性工作者施加暴力和剥削。该组织以会员制的形式为澳大利亚过去和现在的性工作者提供了一个建立联系的空间，分享有关 OHS 和身心健康服务的信息和资源。

- 网站：redfiles.org.au

St Kilda Gatehouse

St Kilda Gatehouse 是一个非营利组织，为 St Kilda 的女性街头性工作者提供援助和安全保障。前往其援助中心无需预约，该中心提供危机援助、食品、衣物和住房，以及法律和保健服务。

- 网站：stkildagatehouse.org.au
- 电子邮箱：info@stkildagatehouse.org.au
- 电话：(03) 9534 2916

5.4 职业健康与安全以及工伤赔偿

WorkSafe

WorkSafe 是维多利亚州的工作场所健康与安全监管机构和工伤保险公司，负责执行《职业健康与安全法》和《2013 年工伤康复和赔偿法》等立法。WorkSafe 可以追究读职雇主的责任，并在工人受到风险或伤害时执行 OHS 法律。

从 2023 年 12 月起：

- WorkSafe 将监管维多利亚州所有性工作业务的 OHS 和工伤赔偿，而不仅限于有执照的性工作业务；而且
- 性工作的雇主和员工将拥有与维多利亚州所有其他工作场所的雇主和员工相同的常规 OHS 权利、义务和保护措施。

有关性行业的更多信息和指导请查询 WorkSafe 网站：worksafe.vic.gov.au。

5.5 歧视投诉

如果您认为自己遭受过任何形式（包括来自维多利亚州警方）的歧视（以及加害和 / 或性骚扰），您可能希望联系维多利亚州平等机会和人权委员会以获取更多信息或提出投诉。如果需更多信息，请致电委员会的免费咨询热线 1300 292 153，或在我们的网站上提出投诉。¹¹³

歧视投诉也可以由性工作者代表或性工作者本人使用其职业名字提出，但投诉人的身份不能对被告完全保密。

由于委员会只能在特定情况下接受针对警方的投诉，例如在警员提供商品和服务（即被要求提供帮助或协助）时；在其他情况下，性工作者可以向维多利亚州警方的警察行为调查组（Police Conduct Unit）投诉，请拨打 1300 363 101；性工作者也可以向独立反腐败委员会（Independent Broad-based Anti-corruption Commission，简称 **IBAC**）投诉，请拨打 1300 735 135，或访问 www.ibac.vic.gov.au/general/contact-us，在线提出投诉。

谁可以提出歧视投诉？

个人

如果某个人认为自己可能遭受了性工作歧视，他们可以向维多利亚州平等机会和人权委员会或维多利亚民事行政仲裁庭（VCAT）提出投诉。此人可以是性工作者、性行业从业人员（如接待员或清洁工）或性行业业务经理（如应召机构经理）。

示例：

- 性工作者在申请租房并在申请表上注明其职业时，可能因其职业、行业或工作而受到歧视。
- 性行业企业的接待员可能因职业、行业或工作而遭到歧视，导致被拒绝贷款。
- 性行业企业主在申请另一个行业的工作时可能遭受歧视，由于他们以前的职业、行业或工作而未能被录用。

企业

性行业企业，通常指妓院和应召中介，可能会因为提供性服务而受到不利待遇。此类经历在维多利亚州的研究工作中有据可查，也在与委员会商讨时经常被提起。¹¹⁴ 例如，如果金融机构通过拒绝提供服务来与妓院企业或应召中介“解除银行业务关系”或进行歧视，则为对妓院企业采取的不利行动，导致企业本身也受到伤害。

法人企业在过去无法根据《平等机会法》提出歧视索赔，因为法庭或仲裁庭认为它们不具备该法律规定的受保护属性。¹¹⁵ 然而，法院或法庭可能做出裁定，认为法人企业，如性行业企业可以基于其拥有职业、行业或工作属性而提出歧视投诉。

性行业的企业也可以作为**代表机构**代表遭受非法性工作歧视的人士提出投诉，前提是该企业能够证明该纠纷牵涉到其相当大的利益。¹¹⁶

维多利亚州平等机会和人权委员会纠纷解决服务

如果您遭受过性工作者歧视，您可以向维多利亚州平等机会和人权委员会投诉。委员会提供免费、安全和自愿的纠纷解决服务，以解决有关歧视、性骚扰、种族和宗教诽谤和/或加害的投诉。

纠纷解决服务旨在帮助维多利亚州居民通过一项名为调解的程序尽快解决纠纷。我们的调解员协助参与者（或各方）探索解决纠纷或问题的不同方案。

您可以联系委员会的免费咨询热线，发送电子邮件至 enquiries@veohrc.vic.gov.au 或访问我们的网站 humanrights.vic.gov.au/get-help

维多利亚州民事和行政仲裁庭（VCAT）

遭受非法歧视、性骚扰、加害或诽谤的维多利亚州居民可以根据《平等机会法》向 VCAT 提出申请。通过 VCAT，申请人可以通过调解或强制会议就纠纷达成协议，或者在听证会上陈述他们的立场，听证会将由 VCAT 做出决定，且各方都必须遵循。

性工作者如担心在 VCAT 诉讼中使用其出生或注册的姓名，可以向 VCAT 申请禁止令，以防止该姓名在公共记录中留存。

作为一个全国的组织机构来遵守维多利亚州的（反）歧视法

如果一个组织机构位于维多利亚州以外，在该组织机构与维多利亚州的权利人有足够的联系的情况下，积极义务仍然适用。因此，权利人仍然可以提出歧视投诉。

例如，如果维多利亚州的权利人从一家全国组织机构的维多利亚州分部获得服务，即使更广泛的组织机构管理部门位于其他地区，该全国性组织机构也可能受维多利亚州反歧视法的约束。

无论在哪个司法辖区，本指导方针都提供了一种最佳实践方法，可以为维多利亚州以外的全国性组织机构提供指导，以预防和应对性工作歧视。



附录

《性工作合法化法规》的立法修正案

规划方案变更

有关性工作和性服务场所的规划方案变更将于 2023 年 12 月 1 日生效，其实施将修订维多利亚规划规定和所有规划方案，以实施性工作合法化。这些变更将要求按照适用于某家商店在所有规划区的相同条件和要求对性服务场所进行监管。^{XXV}

与性工作相关的重要规划方案变更包括：¹¹⁷

- 允许性工作企业作为在家中经营的企业运行
- 使性服务场所的规划控制与适用于商业和混合用途区域商店的规划控制保持一致
- 删除“妓院”一词，并在必要时用土地利用术语“性服务场所”来取代。

截至 2023 年 12 月，如果符合规划方案中在家中经营企业的要求，性工作者将能够在家中开展业务，这意味着性工作者很快就可以在他们居住的地方工作，包括在公共住房中工作。在家中经营的企业要求适用于所有此类企业，并由当地政府管理和执行。

注：让性工作者能够在家工作与以前的框架相比是一个重大转变，在以前的框架中，《平等机会法》明确规定，如果提供的住宿将被用作性工作，则在为性工作者提供住宿时允许对其进行区别对待。^{XXVI}《平等机会法》的这一节已被废除。

舒适性

规划方案对所有在家中经营的企业的一项要求是，这些企业不得对该地区的舒适性产生不利影响。如果邻居或其他受影响的各方认为在家中经营的某一企业对该地区的舒适性产生不利影响，他们可以向相关地方政府报告涉嫌违反规划方案的行为，政府随即可以进行调查并执行规划方案的要求。地方政府受《平等机会法》的约束，除非有例外情况，否则不得在执行规划方案时歧视性工作者。

与地方政府有关的性工作歧视的更多信息，请参见第 3.2.7 节。

《公共卫生和福祉法》的变更

2023 年 12 月，《公共卫生和福祉法》的妓院和应召机构部分将被废除。¹¹⁸

《公共卫生和福祉法》的这一节包括对妓院和应召机构业主的规定，涉及：

- 提供和储备避孕套
- 使用避孕套
- 拒绝服务
- 未显示体检证据
- 性工作者和客户的信息
- 提供干净的床单、淋浴间和浴缸，以及进行检查。

这一变化将与性工作服务提供者许可证制度的废除保持一致。根据《职业健康安全法》，性行业企业经营者和在性企业工作的性工作者仍然有责任确保安全工作环境。

卫生部为性行业制定了适合其目的的指导方针，其中详细说明了维多利亚州现有的性传播疾病和血源性疾病管理的公共卫生框架，并描述了与性工作者和性行业经营者相关的通用最佳实践预防方法。¹¹⁹

尽管《职业健康安全法》尚未作为性工作合法化的一部分进行修订，但从 2023 年 12 月起：

- WorkSafe 将监管维多利亚州所有性工作业务的 OHS 和工伤赔偿，而不仅限于有执照的性工作业务；而且
- 性工作的雇主和员工将拥有与维多利亚州所有其他工作场所的雇主和员工相同的常规 OHS 权利、义务和保护措施。

有关 WorkSafe 职责的更多信息，请参见第 5.4 节。

XXV Note: 'Shop' is defined broadly in clause 73.03 of the Victoria Planning Provisions.

XXVI Previously the Equal Opportunity Act contained an exception that enabled accommodation providers to refuse accommodation to sex workers (under s 62). The Sex Work Decriminalisation Act 2022 removed this exception, meaning that discrimination against sex work in the provision of accommodation is now unlawful.

广告管控的变更

在第一阶段的变更中，过去在《2016 年性工作条例》中包含的广告限制不再适用。维多利亚州的性工作广告现在可以合法地：

- 描述其提供或不提供的服务
- 进行广播或电视宣传
- 用于招聘性工作者的空缺职位
- 提及安全性行为
- 包括照片或其他图片表现形式，包括裸体
- 使用与按摩服务相关的词语。

性工作者和性行业企业现在还可以在不包括其许可证持有人或豁免注册号的情况下发布广告，使用部分或全身图像做广告，在互联网广告中使用裸体图像，并在报纸或其他出版物上发布大于 18 厘米 X 13 厘米的广告。

但是，广告是否发布仍由相关广告承接商自行决定。相关的联邦和州法律和准则也同时适用，例如澳大利亚消费者法和 AANA 道德准则。

与广告服务有关的歧视的更多信息，请参阅本指导方针第 3.2.3 节。



Notes

- 1 Merriam-Webster, 'Cisgender', *Merriam-Webster.com* (Dictionary, 2 Feb 2023) <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/cisgender>>.
- 2 'Cissexism', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=cissexism>.
- 3 Oxford University Press, 'Criminalization', *Oxford Learner's Dictionaries* (Dictionary) <<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/criminalization>>.
- 4 Michalowski, R. J., *Order, law and crime: an introduction to criminology* (New York: Random House, 1985) 6.
- 5 'Discrimination', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/discrimination>>.
- 6 'Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>. Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Final report, 2022).
- 7 'Gender inequality', *European Institute for Gender Equality* (Webpage) <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1182>>.
- 8 'LGBTIQA+ glossary of common terms', *Australian Institute of Family Studies* (Webpage) <https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/22-02_rs_lgbtiqa_glossary_of_common_terms_0.pdf>.
- 9 'Lawful sexual activity', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/lawful-sexual-activity>>.
- 10 'Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>.
- 11 Ibid.; Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Final report, 2022).
- 12 Planning Advisory Note 79 – Decriminalising sex work June 2022 (Vic), Amendment VC217.
- 13 'Lawful sexual activity discrimination', *Human Rights Claims* (Webpage) <<https://humanrightsclaims.com.au/discrimination/lawful-sexual-activity>>.
- 14 Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>.
- 15 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 48.
- 16 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 20.
- 17 Interview with Vixen (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 18 *Sex Work Act 1994* (Vic) s22.
- 19 *Sex Work Act 1994* (Vic).
- 20 'Sex workers applaud Andrews Government's decriminalisation announcement', *Scarlet Alliance* (Media release, 12 Aug 2021) <https://scarletalliance.org.au/news_item-2021-08-13-0311>.
- 21 Ibid.
- 22 Ibid.
- 23 Council of Europe, 'Discrimination and intolerance', *Manual for human rights education with young people* (Webpage) <<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>>; 'Discrimination', *Amnesty International* (Webpage) <<https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination>>.
- 24 Council of Europe, 'Discrimination and intolerance', *Manual for human rights education with young people* (Webpage) <<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>>.
- 25 Ibid.
- 26 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 27 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Institute of Family Studies, 2008); Manjima Bhattacharjya et al., *Sex work, violence and HIV in Asia* (Summary report, 2015).
- 28 Gayle Rubin, *Devotions: a Gayle Rubin reader* (Duke University Press, 2011).
- 29 Manjima Bhattacharjya et al., *Sex work, violence and HIV in Asia* (Summary report, 2015); Sharvari Karandikar and Moisés Próspero, 'From client to pimp: male violence against female sex workers' (2010) *Journal of Interpersonal Violence* 25(2) 253, 273.
- 30 Ibid.
- 31 Tara Lyons et al., 'Negotiating violence in the context of transphobia and criminalization: the experiences of trans sex workers in Vancouver, Canada' (2017) *Qualitative Health Research* 27(2) 182,190; Victor Minichiello, John Scott and Cameron Cox, 'Commentary: reversing the agenda of sex work stigmatization and criminalization: signs of a progressive society' (2017) *Sexualities* 21, 5, 6; Todd G Morrison and Bruce W Whitehead, 'Nobody's ever going to make a fag pretty woman: stigma awareness and the putative effects of stigma among a sample of Canadian male sex workers' (2007) *Journal of Homosexuality* 53(1-2) 201, 217.
- 32 Ibid.
- 33 Jules Kim, 'Jules Kim on International Women's Day' (Statement, 7 March 2019) <<https://reconference.creaworld.org/jules-kim-on-international-womens-day>>.
- 34 This view is put forward by religious groups, as well as some prominent Western feminist thinkers. See discussion in Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Hille Haker *Towards a critical political ethics: catholic ethic and social challenges* (Faculty Books, 2020); Andrea Dworkin, *Intercourse* (Free Press, 1987); Sheila Jeffries, *The idea of prostitution* (Spinifex Press, 1997).
- 35 See for example Nandita Haksar's views; Nandita Haksar, 'Sex work or slavery? Why human rights discourse is no longer a tool for liberation', *Scroll.in* (Article, 2017) <<https://scroll.in/article/828664/opinion-human-rights-discourse-is-no-longer-a-tool-for-emancipation-and-liberation>>.
- 36 'Unpacking harmful myths around sex work' *The Equality Institute* (Webpage, 2020) <<https://www.equalityinstitute.org/blog/unpacking-harmful-myths-around-sex-work>>.
- 37 Jules Kim, 'Jules Kim on International Women's Day' (Statement, 7 March 2019) <<https://reconference.creaworld.org/jules-kim-on-international-womens-day>>.
- 38 Ibid.
- 39 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 20.
- 40 Raymond Michalowski, *Order, law and crime: an introduction to criminology* (Random House, 1985) 6.
- 41 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Lynzi Armstrong, 'Stigma, decriminalisation, and violence against street-based sex workers: changing the narrative' (2018) *Sexualities* 22(7-8) 1288, 1308.
- 42 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 43 Scarlet Alliance, *Full decriminalisation of sex work in Australia* (Briefing paper, February 2021).
- 44 Ibid.
- 45 Ibid.
- 46 Centre for Social Research in Health, *Sex work stigma research collaboration* (Research paper, 2017).
- 47 Ibid.
- 48 'Profession', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=profession>.
- 49 'Trade', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=trade>.
- 50 'Occupation', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=occupation>.
- 51 Victoria, *Parliamentary Debates*, Legislative Assembly, 13 October 2021, 3879 (The Hon. Melissa Horne, Minister for Ports and Freight, Minister for Consumer Affairs, Gaming and Liquor Regulation, Minister for Fishing and Boating).
- 52 Victoria, *Parliamentary Debates: Second Reading Speech Equal Opportunity Act*, 30 May 1995, 925 (The Hon Haddon Storey).
- 53 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 105.
- 54 Ibid s 106.
- 55 Ibid s 104.
- 56 Ibid s 109.
- 57 Ibid; see also 'Vicarious liability' *AustLII Communities* (Webpage, 2 March 2020) <<https://austlii.community/foswiki/VicDiscrimLRes/Vicariousliability>>.

- 58 Also see Scarlet Alliance's report on discrimination across Australia, which found that sex workers experience financial discrimination from banks and financial institutions on a regular basis; Scarlet Alliance, *Anti-discrimination & vilification protections for sex workers in Australia* (Briefing paper, 2021) 4.
- 59 Lavender Baj, 'How banks are exploiting a loophole to legally discriminate against sex workers', Junkee (Webpage, 10 November 2021) <<https://junkee.com/banking-sex-work-australia/313285>>.
- 60 Interview with Sex Work Law Reform Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Working Man Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022).
- 61 *Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Rules Instrument 2007* (No. 1) (Cth).
- 62 Ibid s 6.
- 63 See, for instance, the discussion in Alice Orchiston, 'Precarious or protected' (2016) *Sociological Research Online* 21(4) 6.
- 64 Ibid.
- 65 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 4.
- 66 See, for instance, PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 67 Department of Health STI and BBV prevention for the sex industry guidance materials – to be published in 2023.
- 68 Being HIV positive is likely to be considered a 'disability' under the definition provided in s 4(b) of the Equal Opportunity Act – "the presence in the body of organisms that may cause disease".
- 69 Interview with RhED (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 70 Ibid.
- 71 Scarlet Alliance, *Anti-discrimination & vilification protections for sex workers in Australia* (Briefing paper, 2021) 4.
- 72 Ibid.
- 73 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 7.
- 74 'Advertising discrimination' Scarlet Alliance (Webpage) <<https://archive.scarletalliance.org.au/issues/advert>>.
- 75 'Lawful sexual activity case studies', *Queensland Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.qhrc.qld.gov.au/resources/case-studies/lawful-sexual-activity>>.
- 76 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 9.
- 77 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 78 Ally Daniel, 'Shaking up the views of sex work: the lived experience of one sex worker' *Red Magazine*, 16.
- 79 Interview with Scarlet Alliance (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 80 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 81 Preliminary findings from Estelle Lucas to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, September 2022.
- 82 Josephine Rayson and Beatrice Alba, 'Experiences of stigma and discrimination as predictors of mental health help-seeking among sex workers' (2019) *Sex Workers' Personal and Professional Lives* 34(3), 277, 289.
- 83 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Centre for the Study of Sexual Assault, 2008) 8, 1.
- 84 Ibid.
- 85 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 86 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Centre for the Study of Sexual Assault, 2008) 8, 1.
- 87 Ibid.
- 88 Zahra Stardust et al., "I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, where stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Office of Police Integrity, *Interacting with sex workers: A good practice guide and self-check* (Final report, 2008) 5.
- 89 Zahra Stardust et al., "I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, where stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143.
- 90 Ibid.
- 91 *Bickle v Victoria* [2020] 168 FCA 18; *Cmr of Police v Mohamed* (2009) 262 ALR 519; *Farah v Cmr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Farah v Cmr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65. *Cmr of Police v Mohamed* [2009] NSWCA 432 [49]; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Djime v Kearnes* [2015] VCAT 94.
- 92 *Kyriakidis v State of Victoria* [2014] VCAT 1039; *Bickle v Victoria (Victoria Police)* [19]; *Robinson v Commissioner of Police, NSW Police Force* [2012] FCA 770 ; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [70]; *Bickle v Victoria (Victoria Police)* [2020] FCA 168; *Field Meret v State of Victoria* [1999] VCAT 615.
- 93 Email from Victoria Police to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 17 February 2023.
- 94 'Disability discrimination and employment' *Victoria Legal Aid* (Webpage) <<https://www.legalaid.vic.gov.au/disability-discrimination-and-employment>>.
- 95 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Guideline, 2022).
- 96 'Victoria Legal Aid' (Webpage) <<https://www.legalaid.vic.gov.au>>; 'Spent Convictions Act 2021', *Department of Justice and Community Safety* (Webpage) <www.justice.vic.gov.au/spent-convictions>; Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Guideline, 2022).
- 97 Amnesty International, *We live within a violent system; Structural violence against sex workers in Ireland* (Final report, 2022).
- 98 Zahra Stardust et al., "I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, where stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Office of Police Integrity, *Interacting with sex workers: a good practice guide and self-check* (Final report, 2008) 5.
- 99 UN Women, *Intersectionality resource guide and toolkit* (Final report, 2021) 8.
- 100 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 26(1).
- 101 Ibid s26(4).
- 102 Ibid s26(5).
- 103 Ibid s 75.
- 104 Ibid s 24.
- 105 Ibid s 59.
- 106 Ibid s 47.
- 107 Ibid s12(2); 'Special measures', Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/special-measures>>.
- 108 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Preventing and responding to workplace sexual harassment* (Guideline, 2020) <www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf>.
- 109 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 104.
- 110 Ibid.
- 111 Ibid s 15(6).
- 112 Grace Mccarthy, Shamika Almeida, 'Understanding employee wellbeing practices in Australian organizations' (2011) *International Journal of Health, Wellness & Society* 1(1) 181,198.
- 113 What happens when I make a complaint?' *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/dispute-resolution/what-happens-when-you-make-a-complaint>>.
- 114 This was an issue mentioned in multiple consultations throughout phase one, including Interview with Sex Work Law Reform Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Working Man (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Australian Adult Entertainment Industry Incorporated (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 6 July 2022).
- 115 *Christian Youth Camps Ltd v Cobaw Community Health Services Ltd* (2014) 50 VR 256 at [317] (Maxwell P), [413] (Neave JA).
- 116 See *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 114 and *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 124 for when representative bodies may apply to the Commission and to the Tribunal.
- 117 Victoria Planning Provisions and All Schemes in Victoria: Amendment VC217, *Department of Transport and Planning* (Webpage, June 2022) <<https://planning-schemes.app.planning.vic.gov.au/All%20schemes/amendments/VC217?schemeCode=alpi&ga=2.130040205.342265421.1668488362-362769296.1662942795>>.
- 118 *Public Health and Wellbeing Act 2008* (Vic) ss 158–165.
- 119 'Decriminalisation of sex work', Department of Health (Web Page, 15 March 2023) <<https://www.health.vic.gov.au/preventive-health/sex-worker-health>>.

Image credits

Page 1: Drazen_ / iStock.

Page 4: Sarah Chai / Pexels.

Page 10: Johnce / iStock.

Page 15: TommL / iStock.

Page 16: martin-dm / iStock.

Page 21: The Gender Spectrum Collection.

Page 24: shurkin_son / Adobe Stock.

Page 28: fizkes / Adobe Stock.

Page 30: Johnce / iStock.

Page 34: urbazon / iStock.

Page 40: Johnce / iStock.

Page 43: SDI Productions / iStock.

Page 48: TBC.

Page 50: Craig / Adobe Stock.

Page 57: fizkes / iStock.

Page 58: Los Muertos Crew / Pexels.

Page 61: bernarbodo / Adobe Stock.

Page 62: Anete Lusina / Pexels.

Page 70: Rodnae Productions / Pexels.

Page 79: SDI Productions / iStock.

Page 83: Fly View Productions / iStock.

Page 84: The Gender Spectrum Collection.

Page 92: Igor Aleksander / iStock.

Page 97: Ketut Subiyanti / Pexels.

Page 102: Jean-Baptiste Burbaud / Pexels.



联系我们

咨询专线	1300 292 153
传真	1300 891 858
NRS 语音中继	先拨打 1300 555 727，然后要求转接 1300 292 153
口译服务	1300 152 494
电子邮箱	enquiries@veohrc.vic.gov.au
关注我们的 Twitter 账号	twitter.com/VEOHRC
关注我们的 Facebook 账号	facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au