



Victorian Equal Opportunity
& Human Rights Commission

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับ งานบริการทางเพศ

สิทธิและความรับผิดชอบของคุณ
ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

จัดพิมพ์โดย Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission,
Level 3, 204 Lygon Street, Carlton VIC 3053 July 2023.

ติดต่อเรา

ติดต่อสอบถาม 1300 292 153
โทรสาร 1300 891 858
NRS ถ่ายทอดเสียง 1300 555 727 แล้วอ้าง 1300 292 153
ล่าม 1300 152 494
อีเมล enquiries@veohrc.vic.gov.au
ติดตามเราได้ทางทวิตเตอร์ twitter.com/VEOHRC
ค้นหาพวกเราบนเฟซบุ๊ก facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

ลิขสิทธิ์ © รัฐวิกตอเรีย 2023

สิ่งพิมพ์นี้มีลิขสิทธิ์ ห้ามผลิตซ้ำส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ว่าจะโดยกระบวนการใด ๆ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจาก
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรีย (คณะกรรมการ) หรือตามพระราชบัญญัติ
ลิขสิทธิ์ ปี 1968 (พ.ศ. 2511)

เมื่อมีการร้องขอ คณะกรรมการอาจอนุญาตให้ผลิตเนื้อหาที่ซ้ำได้หากมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ปี 2010 (พ.ศ. 2553), กฎบัตรสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบ ปี 2006
(พ.ศ. 2549) และพระราชบัญญัติความอดทนทางเชื้อชาติและศาสนา ปี 2001 พ.ศ. 2544 หรือพระราชบัญญัติ
ห้ามการปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปราบปราม (การแปลง) ปี 2021 (พ.ศ. 2564) และคณะกรรมการ
รับทราบว่าเป็นแหล่งต้นทาง

ติดต่อ communications@veohrc.vic.gov.au เพื่อขออนุญาตผลิตซ้ำเนื้อหาจากสิ่งพิมพ์

รูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้

เอกสารนี้สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของเราที่ humanrightscommission.vic.gov.au/resources
ในรูปแบบ PDF และ RTF
โปรดติดต่อคณะกรรมการหากคุณต้องการไฟล์รูปแบบอื่น ๆ ที่เข้าถึงได้

กิตติกรรมประกาศ

เราขอขอบคุณและขอส่งคำขอบคุณอย่างสุดซึ้งถึงผู้ให้บริการทางเพศ ผู้สนับสนุนงานบริการ ธุรกิจบริการทางเพศ
หน่วยงานและหน่วยงานของรัฐในรัฐวิกตอเรีย ตลอดจนองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่มีน้ำใจแบ่งปันเรื่องราวและ
ความช่วยเหลือของคุณที่ให้การพัฒนาแนวทางปฏิบัตินี้

ความเป็นส่วนตัว

คณะกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายความเป็นส่วนตัวของรัฐวิกตอเรียและบทบัญญัติการรักษาความลับของ
พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม นโยบายความเป็นส่วนตัวของเราสามารถดูได้ที่ทางออนไลน์ที่
humanrightscommission.vic.gov.au/privacy หรือติดต่อเรา

ข้อจำกัดความรับผิดชอบ

ข้อมูลนี้มีไว้เพื่อเป็นแนวทางเท่านั้น ไม่สามารถใช้แทนคำแนะนำทางกฎหมายได้

ISBN: 978-0-9757342-3-0

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

สิทธิและความรับผิดชอบของคุณภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

เนื้อหา

คำจำกัดความ

8

1 เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัตินี้

11

1.1 ผู้ชม

12

1.2 ผู้มีอำนาจ

13

1.3 การปรึกษาหารือ

14

2 การทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม

17

2.1 เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม

18

2.2 กรอบการออกใบอนุญาต

19

2.3 แรงผลักดันของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

20

2.4 ความแพร่หลายของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

24

3 การทำความเข้าใจพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

25

3.1 การเลือกปฏิบัติ

26

3.2 การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศในด้านต่าง ๆ

33

3.3 การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการ

46

3.4 การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว

49

3.5 การเลือกปฏิบัติแบบทับซ้อน

52

3.6 ข้อยกเว้น

53

3.7 มาตรการพิเศษ

55

3.8 การคุกคามทางเพศ

56

3.9 การทำให้ตกเป็นเหยื่อ

57

4 ภาระหน้าที่สำหรับผู้มีหน้าที่

59

4.1 หน้าที่เชิงบวก

60

4.2 มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผู้มีหน้าที่

61

4.3 แนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับผู้มีหน้าที่

82

5 การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ถือสิทธิ์

85

5.1 บริการให้คำปรึกษา

86

5.2 บริการทางกฎหมาย

87

5.3 บริการสนับสนุนและสุขภาพ

88

5.4 ค่าชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน ด้านความปลอดภัยและด้านอาชีวอนามัย

89

5.5 การร้องเรียนการเลือกปฏิบัติ

89

ภาคผนวก

94

จากคณะกรรมการ

พฤษภาคม 2023

ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมทางเพศ การเลือกปฏิบัติได้กลายเป็นประสบการณ์ที่พบได้ทั่วไป

การทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศ มันจะจัดการเลือกปฏิบัติและอุปสรรคอื่น ๆ ที่ผู้ให้บริการทางเพศและผู้สนับสนุนต้องเผชิญเมื่อพยายามรักษาสิทธิของตน การทำให้ไม่เป็นอาชญากรรมเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการตระหนักว่างานบริการทางเพศเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย การยกเลิกระบบการออกใบอนุญาตและการยกเลิก *พระราชบัญญัติงานบริการทางเพศ ปี 1994 (พ.ศ. 2537)* (วิกตอเรีย) จะช่วยให้งานบริการทางเพศได้รับการปฏิบัติเหมือนกับการประเภทอื่น ๆ ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการทำให้ความอับยศในอาชีพหมดไป

คณะกรรมการเพื่อโอกาสเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชนแห่งรัฐวิกตอเรีย ในฐานะผู้วางกฎเกี่ยวกับโอกาสที่เท่าเทียมและสิทธิมนุษยชนของรัฐวิกตอเรีย ยินดีต่อการทบทวนของรัฐบาลวิกตอเรียในเรื่องการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมในรัฐวิกตอเรีย และการปฏิรูปที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รับการนำมาให้เป็นส่วนหนึ่งของ *พระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม ปี 2022 (พ.ศ. 2565)* (วิกตอเรีย)

ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปเหล่านี้ *พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ปี 2010 (พ.ศ. 2553)* (วิกตอเรีย) ได้รับการแก้ไขเพื่อให้การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลบนพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของพวกเขาเป็นสิ่งผิดกฎหมาย เช่น การเป็นผู้ให้บริการทางเพศ (เว้นแต่จะมีข้อยกเว้น) ผู้ให้บริการทางเพศจำนวนมากขึ้นจะสามารถพึ่งพาคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองของ 'กิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย'

คณะกรรมการหวังว่าการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติที่เข้มแข็งขึ้นนี้จะช่วยลดการเลือกปฏิบัติในการทำงานบริการทางเพศและการตีตราทางสังคมเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ และส่งเสริมสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และสิทธิมนุษยชนของผู้ให้บริการทางเพศทุกคนในรัฐวิกตอเรีย

เพื่อสนับสนุนสิ่งนี้ เรายินดีที่จะนำเสนอแนวทางนี้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับผู้มีหน้าที่เสียภาษีทุกคนในรัฐวิกตอเรีย คณะกรรมการมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมาย เพื่อให้สามารถแก้ไขและป้องกันการเลือกปฏิบัติในการทำงานทางเพศได้ในระยะแรกสุดเท่าที่เป็นไปได้

เราขอขอบคุณผู้ให้บริการทางเพศและธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศในปัจจุบันและในอดีตที่มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาของเรา และอนุญาตให้เราแบ่งปันเรื่องราวและความคิดของพวกเขาตลอดแนวปฏิบัตินี้ผ่านการปรึกษาของเรา เราได้ยื่นเรื่องราวของผลกระทบของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศในทุกด้านของชีวิตสาธารณะ

แนวทางนี้ให้กรอบแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ครอบคลุมและครอบคลุมมาตรฐานขั้นต่ำที่ชัดเจน 6 ประการ ที่ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่เชิงบวกในการป้องกันการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ แนวทางนี้ยังให้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้ให้บริการทางเพศ คนงานในอุตสาหกรรมบริการทางเพศ และผู้สนับสนุนงานบริการทางเพศเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขา



โร อัลเลน
กรรมการด้านสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งวิกตอเรีย

คำจำกัดความ

ข้อกำหนดที่สำคัญ	
คนตรงเพศ	บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศตรงกับเพศที่บุคคลนั้นมีหรือถูกกำหนดมาแต่กำเนิด ¹
ซิสเซ็กซ์ (ความเชื่อหรืออคติต่อคนข้ามเพศ)	อคติต่อผู้ที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด (ดูด้านบน) ²
การทำให้เป็นอาชญากรรม	การกระทำหรือกระบวนการบางอย่างซึ่งบางอย่างผิดกฎหมาย ³ ในทางอาชญาวิทยา การทำให้เป็นอาชญากรรมเป็นกระบวนการที่พฤติกรรมและบุคคลถูกเปลี่ยนให้เป็นอาชญากรรมและอาชญากร ⁴
ความพิการ	ความพิการ รวมถึง <ul style="list-style-type: none"> โรคหรือความผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ หรือระบบประสาท ความเจ็บป่วยไม่ว่าจะชั่วคราวหรือถาวร การบาดเจ็บ รวมถึงการบาดเจ็บจากการทำงาน
การเลือกปฏิบัติ	การเลือกปฏิบัติอาจเป็นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การเลือกปฏิบัติโดยตรงเกิดขึ้นเมื่อบางคนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจากคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม การเลือกปฏิบัติทางอ้อมเกิดขึ้นเมื่อมีความต้องการ เช่น โข หรือการปฏิบัติที่ไม่สมเหตุสมผล ซึ่งทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเสียเปรียบ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองอย่างหนึ่ง ⁵
ผู้มีหน้าที่	ผู้ที่มีหน้าที่ตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ซึ่งรวมถึงนายจ้าง ผู้ให้บริการที่พัก การศึกษา สินค้าและบริการ รัฐบาลท้องถิ่น สโมสร และองค์กรกีฬา ⁶
ความไม่เท่าเทียมทางเพศ	สถานการณ์ทางกฎหมาย สังคม และวัฒนธรรมที่เพศหรือเพศสภาพเป็นตัวกำหนดในแง่ของการเข้าถึงหรือการใช้สิทธิของบุคคล ซึ่งรวมถึงข้อสันนิษฐานที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่บุคคลควรมีในสังคมตามเพศหรือเพศสภาพ ⁷
ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศตามบ้าน	ธุรกิจที่ให้บริการทางเพศตามบ้าน หรือที่เรียกว่า "อินคอลล" คำจำกัดความนี้สามารถรวมถึงบริการที่จัดหาโดยผู้ให้บริการทางเพศรายบุคคล
ความกลัวหรืออคติต่อคนรักร่วมเพศ (ไฮโปเบีย) ความกลัวหรืออคติต่อคนข้ามเพศ (ทรานส์โฟเบีย) และ ความกลัวหรืออคติต่อคนที่รักได้ทั้งชายและหญิง (ไบโฟเบีย)	อคติหรือการปฏิบัติที่ไม่เอื้อต่อผู้คนเนื่องจากเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ อาจมีตั้งแต่การใช้ภาษาหยาบคายไปจนถึงการกลั่นแกล้ง การล่วงละเมิดและความรุนแรงทางร่างกาย ตลอดจนการสร้างอุปสรรคทั่วร่าง ⁸
กิจกรรมทางเพศที่ถูกกฎหมาย	การเลือกหรือไม่เลือกที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเพศรูปแบบใด ๆ ที่ถูกกฎหมายในรัฐวิกตอเรีย รวมถึงงานบริการทางเพศ ⁹
หน้าที่เชิงบวก	ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม หน้าที่เชิงบวกคือการผูกพันทางกฎหมายของผู้มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการที่เหมาะสมและได้สัดส่วน เพื่อขจัดเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ และการทำให้ตกเป็นเหยื่อเท่าที่จะทำได้ ¹⁰ โปรดดูหัวข้อ 4.1 สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม

วิชาชีพ การค้า อาชีพ	คำศัพท์เหล่านี้มีความหมายทั่วไป โปรดดูหัวข้อ 3.1.1 สำหรับการอภิปรายเพิ่มเติม
การปรับเปลี่ยนที่สมเหตุสมผล	ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม นายจ้างจะต้องทำการปรับเปลี่ยนตามสมควรสำหรับบุคคลที่มีความพิการ การปรับเปลี่ยนที่สมเหตุสมผลคือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องทำหากมีคนต้องการเพื่อ <ul style="list-style-type: none"> มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่แท้จริงและสมเหตุสมผลของงาน การปรับเปลี่ยนอาจแตกต่างกันไปตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย เช่น ชั่วโมงการทำงานหรือข้อกำหนดด้านประสิทธิภาพของงาน ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างมากที่ต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบางอย่างในที่ทำงาน
ผู้มีสิทธิ	ผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม รวมถึงสิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติต่อพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ สำหรับวัตถุประสงค์ของแนวทางปฏิบัตินี้ ผู้มีสิทธิ รวมถึงพนักงานในปัจจุบันและในอนาคต ผู้เช่า ผู้อยู่อาศัย นักเรียน ลูกค้า ผู้บริโภค สมาชิกสโมสร และผู้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ¹¹
ธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ	ธุรกิจใดก็ตามที่ให้บริการทางเพศ เช่น ซ่องโสเภณี สถานอาบอบนวด และบริษัทเพื่อนเที่ยว คำนี้อาจหมายความรวมถึงผู้ให้บริการทางเพศรายบุคคล สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศที่ให้บริการนอกสถานที่ อาจเรียกว่า "สถานบริการทางเพศ" (ดูด้านล่าง) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอ้างอิงถึงระบบแผนงานนี้
สถานบริการทางเพศ	หลังจากวันที่ 1 ธันวาคม 2023 บทบัญญัติการวางแผนเมืองของรัฐวิกตอเรีย จะกำหนดสถานบริการทางเพศว่าเป็นสถานที่ที่ใช้ในการขายบริการที่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือการแสดงร่างกายของบุคคล เพื่อเร้าอารมณ์ทางเพศหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคลอื่น ¹² คำจำกัดความนี้ รวมถึงธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศที่ให้บริการในสถานที่ เช่น ซ่องโสเภณีและอาบอบนวด คำจำกัดความนี้ ไม่รวมถึงคลับเปลื้องผ้าและสถานบริการทางเพศในสถานที่ ¹
งานบริการทางเพศ/บริการทางเพศ	คำจำกัดความของ 'งานบริการทางเพศ' (ใช้แทนกันได้กับ 'บริการทางเพศ') นั้นกว้างและครอบคลุมถึงรูปแบบและระดับของความเป็นทางเพศที่หลากหลาย ซึ่งงานบริการทางเพศอาจครอบคลุมอยู่ ปัจจุบันงานบริการทางเพศถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติงานบริการทางเพศปี 1994 (พ.ศ. 2537) อย่างไรก็ตาม คำจำกัดความทางกฎหมายนี้จะถูกแทนที่ด้วยคำจำกัดความใหม่ที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมปี 2022 (พ.ศ. 2565) . พระราชบัญญัตินั้นจะแก้ไขพระราชบัญญัติอาชญากรรมปี 1958 (พ.ศ. 2501) ในวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ให้รวมคำจำกัดความของ 'บริการทางเพศเชิงพาณิชย์' ซึ่งอธิบายอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือการแสดงเรือนร่างของบุคคลที่ให้บริการเพื่อเร้าอารมณ์ทางเพศหรือความพึงพอใจทางเพศของผู้อื่นสำหรับ ก) ผลประโยชน์เชิงพาณิชย์ หรือ ข) การชำระเงิน หรือ ค) รางวัล ¹³ งานบริการทางเพศสามารถนิยามง่าย ๆ ว่าเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเพศกับบุคคลอื่นเพื่อแลกกับค่าจ้างหรือรางวัล
การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ	การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศเกิดขึ้นเมื่อผู้ให้บริการทางเพศได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในที่สาธารณะเพราะพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศ ¹³ เป็นส่วนหนึ่งของการเลือกปฏิบัติต่อพื้นฐานของวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพ กิจกรรมทางเพศที่ข่มขู่ด้วยกฎหมาย หรือเนื่องจากการสมาคมส่วนตัว

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.



บทที่ 1

เกี่ยวกับ แนวทางปฏิบัตินี้

1. เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัตินี้

แนวทางปฏิบัตินี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศและการคุ้มครองที่เกี่ยวข้องภายใต้ พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ปี 2010 (พ.ศ. 2553) (วิกตอเรีย)

แนวทางปฏิบัตินี้มุ่งเน้นที่พนักงานบริการและคนงานอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมบริการทางเพศที่เคยมีประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของคุณลักษณะ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ' สามารถเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพใด ๆ นอกเหนือจากงานบริการทางเพศ

นอกเหนือจากข้อกำหนดที่จะไม่เลือกปฏิบัติแล้ว ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น นายจ้าง ผู้ให้บริการสินค้าและบริการ และผู้ให้บริการที่พัก ต้องใช้มาตรการที่เหมาะสมและได้สัดส่วนเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ รวมถึงพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของใครบางคนด้วย สิ่งนี้เรียกว่า 'หน้าที่เชิงบวก' และรวมถึงพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ (การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ และการตกเป็นเหยื่อ)¹⁴ ซึ่งหมายความว่า การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นเท่านั้นไม่เพียงพอ ผู้มีหน้าที่ต้องดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมายตั้งแต่แรก หน้าที่เชิงบวกนี้เป็นการยอมรับว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบควรตอบสนองและป้องกันการเลือกปฏิบัติในระดับองค์กรได้ดีที่สุด หลักเกณฑ์นี้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ 6 ประการที่ทุกองค์กรต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นไปตามหน้าที่เชิงบวก

ผู้มีหน้าที่ คือใครก็ตามที่มีหน้าที่ตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ซึ่งรวมถึง นายจ้าง ผู้ให้บริการที่พัก การศึกษาหรือสินค้าและบริการ รัฐบาลท้องถิ่น สโมสรและองค์กรกีฬา

จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีหน้าที่ต้องเข้าใจภาระผูกพันทางกฎหมายของตนที่จะไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีสิทธิ เช่น พนักงาน ผู้เช่า นักเรียน ลูกค้า ผู้บริโภค สมาชิกสโมสร และผู้เข้าร่วมกีฬา และพวกเขายังป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ และการทำให้ตกเป็นเหยื่อภายในองค์กรของตนด้วย

นอกเหนือจากข้อกำหนดในการปฏิบัติตามหน้าที่เชิงบวกแล้ว นายจ้างยังสามารถรับผิดชอบเลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นเนื่องจากวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ และนายจ้างไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการกระทำดังกล่าว

ในการปฏิบัติตามแนวทางนี้ ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่พิสูจน์ได้เพื่อบรรลุภาระหน้าที่ในเชิงบวก รวมถึงภาระผูกพันที่จะไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งจะลดความเสี่ยงของการรับผิดแทนภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพสิทธิมนุษยชน และทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและมีศักดิ์ศรี

บทที่ 1 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัตินี้ รวมถึงวัตถุประสงค์ อำนาจของคณะกรรมการในการพัฒนาแนวทาง ประวัติโดยย่อของการเลือกปฏิบัติที่ผู้ให้บริการทางเพศเผชิญ ค่าครองชีพของกระบวนการปรึกษาหารือในการจัดทำแนวทางนี้และคำนิยามที่สำคัญ

1.1 ผู้ชม

แนวทางปฏิบัตินี้เขียนขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในรัฐวิกตอเรียทุกคน เพื่อให้ข้อมูลและความช่วยเหลือในการปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายของตนภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม รวมถึงหน้าที่เชิงบวก ให้คำแนะนำในทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ

แนวทางนี้ยังจัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนผู้มีสิทธิ ซึ่งรวมถึงผู้ให้บริการทางเพศทั้งในปัจจุบันและในอดีต และบุคคลอื่น ๆ ที่ทำงานในอุตสาหกรรมทางเพศ ซึ่งเคยประสบกับการเลือกปฏิบัติเนื่องจากอาชีพของตน แนวทางปฏิบัตินี้อธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของผู้มีหน้าที่ และอธิบายอย่างชัดเจนว่าใครสามารถร้องเรียนการเลือกปฏิบัติได้ (ดูหัวข้อ 5.5 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมว่าใครสามารถยื่นคำร้องได้)

1.2 อำนาจหน้าที่

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมกันแห่งรัฐวิกตอเรีย (**คณะกรรมการ**) เป็นองค์กรอิสระตามกฎหมายที่มีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้กฎหมายของรัฐวิกตอเรียดังต่อไปนี้

- พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม
- กฎบัตรสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบ ปี 2006 (พ.ศ. 2549) (วิกตอเรีย) (**กฎบัตร**)
- พระราชบัญญัติความอดทนทางเชื้อชาติและศาสนา ปี 2001 (พ.ศ. 2544) (วิกตอเรีย)
- พระราชบัญญัติห้ามการปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปราบปราม (การแปลง) ปี 2021 (พ.ศ. 2564) (วิกตอเรีย)

บทบาทของเราคือ ปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและจัดการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ การทำให้ตกเป็นเหยื่อ และการเปลี่ยนแปลงหรือการปราบปรามในขอบเขตที่มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นี่เป็นการดำเนินการผ่านหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขข้อร้องเรียนและรายงาน การทำวิจัย การให้ความรู้ การสนับสนุนชาววิกตอเรีย การติดตามการดำเนินงานของกฎบัตรและการบังคับใช้ พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม พระราชบัญญัติความอดทนทางเชื้อชาติและศาสนา และ พระราชบัญญัติห้ามการปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปราบปราม (การแปลง)

แนวทางปฏิบัตินี้ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ศาลหรือศาลแพ่งและศาลปกครองของรัฐวิกตอเรีย (**VCAT**) อาจพิจารณาว่าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้หรือไม่ เมื่อพิจารณาว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นหรือไม่

คณะกรรมการอาจใช้แนวทางปฏิบัติเมื่อเรา

- ตรวจสอบปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศอย่างเป็นระบบ
- ดำเนินการตรวจสอบองค์กร
- ให้ความรู้แก่ผู้มีหน้าที่
- ช่วยให้ชาววิกตอเรียเข้าใจสิทธิของตน

แนวทางนี้ไม่ได้ครอบคลุมสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นไปได้ทุกสถานการณ์ที่ผู้มีหน้าที่ต้องเผชิญ หากคุณมีเรื่องที่ต้องการความชัดเจน ให้พิจารณาขอคำแนะนำทางกฎหมาย หากคุณต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ คุณสามารถติดต่อสายสอบถามฟรีของคณะกรรมการที่หมายเลข 1300 292 153

มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในบทที่ 4 ได้รับการดัดแปลงจากมาตรฐานขั้นต่ำมาตรฐานของคณะกรรมการสำหรับการปฏิบัติตามหน้าที่เชิงบวกโดยทั่วไป มาตรฐานดังกล่าวได้รับการปรับแต่งเพื่อเป็นแนวทางเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับวิธีการจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานบริการทางเพศ

1.3 การให้คำปรึกษา

แนวทางนี้ได้รับการพัฒนาในการปรึกษาหารือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้มาตรา 148 ของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม¹⁵ คณะกรรมการได้ปรึกษากับองค์กรสนับสนุนผู้ให้บริการทางเพศ บริการสนับสนุน ธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ ผู้ให้บริการด้านการแพทย์และชุมชน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

คณะกรรมการขอขอบคุณ Vixen, Scarlet Alliance, St Kilda Gatehouse Inc., Southside Legal, RhED, Sex Work Law Reform Victoria, Working Man, Australian Adult Entertainment Industry Inc. และ Estelle Lucas รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูล ในการให้คำปรึกษาเหล่านี้

คณะกรรมการยังได้ปรึกษาหารือกับผู้หน้าที่จากที่ได้รับการคัดเลือกว่ามีแนวโน้มที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศมากกว่า

การปรึกษาหารือเหล่านี้ยืนยันว่า การตราหน้าและการเลือกปฏิบัติเป็นประสบการณ์ที่พบได้ทั่วไปสำหรับผู้ให้บริการทางเพศในด้านชีวิตสาธารณะในรัฐวิกตอเรีย การตราหน้าและการเลือกปฏิบัติมีผลกระทบในทางลบอย่างยิ่งต่อความสามารถในการจัดหาที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การหางาน และการเข้าถึงบริการต่าง ๆ มาแล้วและยังคงมีต่อไป กระบวนการปรึกษาหารือนี้ได้แจ้งแนวทางและกำหนดความเข้าใจของเราเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในการบรรลุความเท่าเทียมกันที่สำคัญสำหรับผู้ให้บริการทางเพศ



การทำให้ งานบริการทางเพศ ไม่เป็นอาชญากรรม

2. การทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม

บทที่ 2 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิรูปที่นำเสนอโดยพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม รวมถึงการคุ้มครองใหม่สำหรับผู้ให้บริการทางเพศจากการเลือกปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

2.1 เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม

“ฉันหวังว่าการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมในรัฐวิกตอเรียจะเป็นประโยชน์สำหรับตัวฉันเองและเพื่อน ๆ ของฉันที่สามารถเข้าถึงบริการที่จำเป็นซึ่งทุกคนมีสิทธิ์ได้รับโดยไม่ต้องกลัวการตัดสินและการฟ้องร้อง”

อลิซ เข้าใจความต้องการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรีย ปี 2022¹⁶

พระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม ปี 2022 (พ.ศ. 2565) (วิกตอเรีย) ได้ยกเลิกความผิดบางประการสำหรับการมีส่วนร่วมในงานบริการทางเพศ และเมื่อดำเนินการอย่างสมบูรณ์แล้ว จะยกเลิกกรอบการออกใบอนุญาต ทำให้งานบริการทางเพศได้รับการวางระเบียบเช่นเดียวกับธุรกิจบริการอื่น ๆ

การทำให้ไม่เป็นอาชญากรรมภายใต้พระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมกำลังถูกนำมาใช้ในสองระยะ:

ระยะที่หนึ่งของการปฏิรูปที่เริ่มเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 และรวมถึง

- การทำให้งานบริการทางเพศบนถนนในทำเลส่วนใหญ่ไม่เป็นอาชญากรรม (ดูด้านล่าง)
- การยกเลิกความผิดในการทำงานกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (STI) และข้อกำหนดในการตรวจโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เป็นประจำสำหรับผู้ทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ
- การยกเลิกความผิดสำหรับผู้ให้บริการทางเพศแต่ละคนเกี่ยวกับการไม่ใช้วิธีปฏิบัติทางเพศที่ปลอดภัยกว่า
- การยกเลิกทะเบียนผู้ให้บริการงานบริการทางเพศซึ่งเป็นบริการที่ดำเนินการเองโดยเจ้าของรายย่อย (หรือผู้ให้บริการงานบริการทางเพศรายบุคคล)
- การเปลี่ยนแปลงการควบคุมการโฆษณาที่ใช้กับอุตสาหกรรมทางเพศ
- การแก้ไขพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมเพื่อปกป้องผู้ที่ทำงานจากการเลือกปฏิบัติโดยการสร้างคุณลักษณะใหม่ที่ได้รับการคุ้มครองของ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ' และยกเลิกมาตรา 62 ซึ่งหมายความว่าผู้ให้บริการที่ฝึกไม่สามารเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศได้อีกต่อไป

ระยะที่สองที่จะเริ่มในวันที่ 1 ธันวาคม 2023 รวมถึง

- การยกเลิกระบบการออกใบอนุญาตผู้ให้บริการงานบริการทางเพศโดยการยกเลิกพระราชบัญญัติงานบริการทางเพศ ปี 1994 (พ.ศ. 2537)(วิกตอเรีย)
- การบัญญัติความผิดเกี่ยวกับเด็กขี้ใหม่และการบังคับใช้ในกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าการกระทำ ความผิดเหล่านี้ยังคงดำเนินต่อไป หลังจากยกเลิกพระราชบัญญัติงานบริการทางเพศ

- การเปลี่ยนแปลงตามระบบแผนงานนี้ เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศเหมือนกับธุรกิจอื่น ๆ และเปิดให้งานบริการทางเพศเกิดขึ้นในบ้าน^{III}
- การจัดตั้งการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมทางเพศ
- การยกเลิกบทบัญญัติของช่องโศกและบริษัทเพื่อนเที่ยวในพระราชบัญญัติการสาธารณสุขและความปลอดภัย ปี 2008 (พ.ศ. 2551) (วิกตอเรีย) เพื่อยกเลิกการควบคุมอุตสาหกรรมทางเพศที่เฉพาะเจาะจง

ภายในวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 พระราชบัญญัติงานบริการทางเพศจะถูกลบเลิก และงานบริการทางเพศจะถูกควบคุมโดยใช้กรอบการทำงานที่มีอยู่ เช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) และการชดเชยการบาดเจ็บในที่ทำงาน (ผ่าน WorkSafe) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม โปรดดูภาคผนวก

การทำให้ไม่เป็นอาชญากรรมในสถานที่ส่วนใหญ่ แม้ว่างานบริการทางเพศจะถูกทำให้ไม่เป็นอาชญากรรมในสถานการณ์ส่วนใหญ่ในรัฐวิกตอเรีย แต่งานบริการทางเพศบนถนนใกล้โรงเรียนหรือสถานรับเลี้ยงเด็กยังคงเป็นความผิดทางอาญา หากเกิดขึ้นระหว่างเวลา 6.00 น. ถึง 19.00 น. เช่นเดียวกับสถานที่สาธารณะ ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานบริการทางเพศบนถนนถือเป็นความผิดระหว่างเวลา 06.00 น. ถึง 19.00 น. หรือตลอดเวลาในวันที่กำหนด เช่น ในช่วงเทศกาลทางศาสนา^{IV}

2.2 กรอบการออกใบอนุญาต

“ภายใต้กรอบการออกใบอนุญาตและการกำหนดโทษทางอาญาของรัฐวิกตอเรีย ผู้ให้บริการทางเพศถูกบังคับให้เลือกโดยพิจารณาจากข้อกำหนดที่เป็นอันตรายและใช้งานไม่ได้ของระบบการออกใบอนุญาตมากกว่าสุขภาพและความปลอดภัยของเรา การทำให้งานบริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียไม่เป็นอาชญากรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการตระหนักว่า งานบริการทางเพศเป็นงานและสนับสนุนผู้ให้บริการทางเพศ และเป็นก้าวแรกที่สำคัญในการแก้ไขความเสียหายและการเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียเป็นเวลาหลายปี”

ดิลัน โอฮารา (Dylan O'Hara) – ผู้จัดการวิกเซ็น (Vixen)¹⁷

กฎหมายว่าด้วยการทำงานบริการ ซึ่งจะยกเลิกในเดือนธันวาคม 2023 ควบคุมอุตสาหกรรมนี้โดยใช้ระบบการออกใบอนุญาต (และก่อนหน้านี้เป็นระบบการลงทะเบียนด้วย ก่อนวันที่ 10 พฤษภาคม 2022) ความผิดยังคงมีอยู่สำหรับผู้ให้บริการงานบริการทางเพศที่ดำเนินการโดยไม่มีใบอนุญาต¹⁸ ผู้ให้บริการทางเพศยังเป็นการกระทำความผิดจนถึงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 หากพวกเขาได้รับลูกค้าที่บ้านหรือในห้องพักโรงแรมที่พวกเขาจองไว้ หรือที่เรียกว่า 'อินคอส'

ก่อนวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ผู้ให้บริการทางเพศจะถือว่ากระทำความผิดหากพวกเขา

- ประกอบอาชีพขายบริการทางเพศบนท้องถนน
- ประกอบอาชีพบริการทางเพศและไม่ได้จดทะเบียนในทะเบียนผู้ประกอบการธุรกิจบริการทางเพศรายย่อย
- ให้บริการทางเพศโดยไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าได้เข้ารับการตรวจสุขภาพทางเพศภาคบังคับภายในสามเดือนที่ผ่านมา
- ให้บริการทางเพศในขณะที่มีโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์หรือมีเชื้อเอชไอวี+ หรือ
- ให้บริการทางเพศโดยไม่ใช้ถุงยางอนามัย¹⁹

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)).

ระบบการออกใบอนุญาตล่าสมัย และผู้ให้บริการทางเพศและผู้ให้บริการงานทางเพศในรัฐวิกตอเรียพบว่า ใช้งานยาก ผู้ให้บริการทางเพศรายงานว่ามันเป็นภาระและจำกัดอิสระในการทำงาน²⁰ แม้ว่าจะเป็นเรื่องยากที่จะระบุตัวเลขที่แท้จริง แต่ผู้เชี่ยวชาญหลายคนยืนยันว่างานบริการทางเพศส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในรัฐวิกตอเรียเกิดขึ้นนอกระบบการออกใบอนุญาต ซึ่งหมายความว่าอุตสาหกรรมบริการทางเพศจำนวนมากดำเนินการอย่างผิดกฎหมาย^v ความเหลื่อมล้ำของอุตสาหกรรมทางเพศทำให้พนักงานเข้าถึงบริการต่าง ๆ รวมถึงบริการจากตำรวจหรือจัดการมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานได้ยาก²¹ มันยังฝังแน่นและตอกย้ำความอับยศที่มีอยู่ต่อผู้ให้บริการทางเพศ²²

การยกเลิกรูปแบบการออกใบอนุญาตจะทำให้งานบริการทางเพศได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ว่าเป็นงาน นอกจากนี้ยังจะเริ่มกล่าวถึงอันตรายและการเลือกปฏิบัติที่ผู้ให้บริการทางเพศได้เผชิญมาและยังคงเผชิญต่อไปในรัฐวิกตอเรีย

2.3 แรงผลักดันของการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ

การเลือกปฏิบัติมักมาจากการที่กลุ่มหนึ่งมีอคติต่ออีกกลุ่มหนึ่งบนพื้นฐานของความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริงหรือที่มองเห็น ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติต่ออีกกลุ่มหนึ่งอย่างเสียเปรียบเนื่องจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้น²³ อคติมักมีพื้นฐานอยู่บนความแตกต่างในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว²⁴ ตัวอย่างเช่น ความแตกต่างที่รับรู้นี้อาจเกี่ยวข้องกับรูปร่างหน้าตา ความสามารถ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา หรือแนวทางการใช้ชีวิตหรือการทำงาน การเลือกปฏิบัติสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งทางโครงสร้างหรือทางอ้อม โดยที่ระบบไม่ได้รับการออกแบบมาอย่างเพียงพอสำหรับกลุ่มสังคมใดกลุ่มหนึ่ง และความล้มเหลวของระบบนี้ส่งผลกระทบต่อกลุ่มนั้น²⁵

“ฉันถูกเจ้าของบ้านไล่ออกจากบ้าน เพราะว่าฉันเป็นผู้ให้บริการทางเพศ และพวกเขาไล่ออกก่อนคริสต์มาสหนึ่งสัปดาห์ในตอนเช้าที่สำนักงานอสังหาริมทรัพย์ทุกแห่งปิดทำการ ฉันต้องเที่ยวขออนอนบนโซฟาคนอื่นมาสามเดือนกว่าจะหาที่อยู่ได้ ที่พักอาศัยเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเข้าถึงที่อยู่อาศัยไม่ควรขึ้นอยู่กับความเต็มใจหรือความสามารถในการปฏิบัติตามศีลธรรมทางเพศแบบอนุรักษ์นิยม”

Vixen กล่าวโดยอ้างคำพูดของผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรีย²⁶

มีประวัติอันยาวนานของผู้ให้บริการทางเพศทั่วโลกที่ต้องเผชิญกับการตีตราและอคติ เนื่องจากงานของพวกเขา²⁷ ตัวขับเคลื่อนของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศนั้นซับซ้อนและรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เพศวิถีและศีลธรรม ข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับความเป็นเหยื่อ และการทำให้ งานบริการทางเพศเป็นอาชญากรรมในอดีต เมื่อเข้าใจถึงสาเหตุที่หลากหลายของการเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศแล้ว ทุกคนโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่สามารถเริ่มป้องกันไม่ให้สิ่งนี้เกิดขึ้นได้ตั้งแต่แรก

ตัวขับเคลื่อนทั้งหมดต่อไปนี้สามารถรวมเข้ากับรูปแบบการตีตราและอคติที่เกิดขึ้นพร้อมกัน ดูหัวข้อ 3.5 สำหรับการอภิปรายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับช้อน

^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.

2.3.1 ความไม่เท่าเทียมทางเพศ ความกลัวหรืออคติต่อคนรักร่วมเพศ (โฮโมโฟเบีย) ความเชื่อหรืออคติต่อคนข้ามเพศ (ซิสเซ็กซ์) และ กลัวหรืออคติต่อคนข้ามเพศ (ทรานส์โฟเบีย)

หนึ่งในตัวขับเคลื่อนหลักของอคติและทัศนคติเชิงลบต่องานบริการทางเพศ คือบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ทางสังคมในประวัติศาสตร์และที่แพร่หลายซึ่งมีอยู่เกี่ยวกับเรื่องเพศ เพศสภาพ และเพศวิถี^{vi} ผู้หญิงที่ทำงานบริการทางเพศกำลังท้าทายแบบแผนเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของกิจกรรมทางเพศ²⁸ ตัวอย่างเช่น บรรทัดฐานที่พยายามควบคุมร่างกายของผู้หญิงและเรื่องเพศมีกวางตำแหน่งผู้ชายว่าแสดงออกทางเพศอย่างมั่นใจจดกันเพศอื่น²⁹ ในขณะเดียวกัน ผู้หญิงถูกวางตำแหน่งให้เป็นฝ่ายรับ มีส่วนร่วมในเรื่องเพศในสถานการณ์ทำนองคลองธรรมเท่านั้น เช่น ภายใต้ชีวิตสมรส³⁰ ด้วยแบบนี้ ลักษณะของงานบริการทางเพศจึงท้าทายบรรทัดฐานหรือความคาดหวังที่ฝังลึก และผลที่ตามมาคือ ผู้บริการประสบกับอคติและการถูกลดความสำคัญ ผู้ให้บริการทางเพศบางคนยังประสบกับอคติที่มีพื้นฐานมาจากโฮโมโฟเบีย, ซิสเซ็กซ์ และทรานส์โฟเบีย.³¹ ตัวอย่างเช่น คนข้ามเพศ (ทรานส์) ไม่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานเกี่ยวกับเพศวิถีลักษณะ (ไบนารีหรือหลักคิดที่ว่าคนมีสองเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง) ซึ่งอาจรวมกับบรรทัดฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องสภาพทางเพศและเพศ หมายความว่า ผู้ให้บริการทางเพศประเภททรานส์โฟเบียมักพบกับอคติในระดับที่ผสมผสาน³² ดังนั้น ทัศนคติที่แข็งแกร่งและเป็นอันตรายเกี่ยวกับเรื่องเพศ เพศภาวะ และเพศสภาพ สามารถเสริมอคติต่อผู้ให้บริการทางเพศให้แรงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ



^{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 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแทนและความเป็นเหยื่อ

“ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของเรื่องเล่าที่ว่างานบริการทางเพศทั้งหมดคือ การที่ผู้ชายใช้ผู้หญิงทุกคนในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว (นอกเหนือจากข้อเท็จจริงที่ปฏิเสธความเป็นจริงของเพศและความหลากหลายทางเพศของผู้ให้บริการทางเพศและลูกค้าของเรา) คือการทำลายความสามารถของเราในการแสวงหาสภาพการทำงานที่ดีกว่า เพื่อเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับการก่ออาชญากรรมต่อเรา และเพื่อยืนยันเพื่อสิทธิของเราในฐานะผู้ให้บริการทางเพศ เมื่องานบริการทางเพศทั้งหมดถูกตีกรอบว่าเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว เราจะสนับสนุนการแก้ไขการละเมิดแรงงานและสิทธิมนุษยชนของเราได้อย่างไร”

จูเลีย คิม (Jules Kim) อดีตประธานบริหารของสการ์เล็ต อัลไลแอนซ์ (Scarlet Alliance)³³

แรงผลักดันอีกประการหนึ่งของอดีตต่องานบริการทางเพศมีสาเหตุมาจากความเข้าใจผิดที่ว่า ผู้ให้บริการทางเพศทุกคนตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงทางเพศ เนื่องจากงานของพวกเขา³⁴ มายาคตินี้ทำให้ความคิดที่ว่า ผู้ให้บริการทางเพศไม่มีตัวแทนและนำงานบริการทางเพศกับการปฏิบัติที่รุนแรงมาผสมรวมกัน เช่น การค้าประเวณีหรือการบังคับให้บริการทางเพศ³⁵ สิ่งสำคัญคือ ต้องอธิบายให้ชัดเจนถึงความแตกต่างระหว่างการมีเพศสัมพันธ์โดยไม่ยินยอมพร้อมใจและงานบริการทางเพศ งานบริการทางเพศจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเพศที่ยินยอมพร้อมใจ มีฉะนั้นจะเป็นอาชญากรรมต่อผู้ให้บริการทางเพศ³⁶ อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญคือต้องตั้งข้อสังเกตว่า ขณะที่งานบริการทางเพศเกี่ยวข้องกับเพศสัมพันธ์ที่ยินยอมพร้อมใจ แต่ผู้ให้บริการทางเพศไม่ได้อยู่ในสถานะถาวรที่ยินยอมต่อความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวใด ๆ และทั้งหมด สมมติฐานเหล่านี้สร้างทัศนคติแบบเหมารวมที่เป็นอันตรายเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ และเพิ่มความอับอายและอคติให้งานนั้น³⁷

ในความเป็นจริง ผู้ให้บริการทางเพศจะต่อรองการให้บริการทางเพศเพื่อแลกกับค่าตอบแทน และผู้ให้บริการทางเพศแต่ละคนมีขอบเขตที่แตกต่างกันเกี่ยวกับบริการที่พวกเขายินยอมให้และค่าตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังจะได้รับ วิธีที่ดีที่สุดในการส่งเสริมสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศคือการให้การเข้าถึงบริการด้านความยุติธรรม สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน และช่องทางในการแก้ไขข้อพิพาทในที่ทำงาน³⁸

2.3.3 การทำให้งานบริการทางเพศเป็นความผิดทางอาญา

“ตราบไคท์ตำรวจยังเป็นโจทก์ของเรา และบางครั้งเป็นได้กระทั่งผู้ใช้ความรุนแรงกับเรา พวกเขาที่ไม่สามารถถูกมองว่าเป็นผู้คุ้มครองเรา ซึ่งเป็นทั้งหมดที่พวกเขาควรจะเป็น”

เล็กซี่ (Lexy) การเข้าใจความต้องการด้านสุขภาพและสุขภาวะทางสังคมของผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียปี 2022³⁹

อคติต่อผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียยังถูกตอกย้ำและฝังแน่นด้วยการทำให้เป็นอาชญากรรม การทำให้เป็นอาชญากรรมเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนพฤติกรรมและบุคคลให้กลายเป็นอาชญากรรมและอาชญากร⁴⁰ ในอดีต ตำรวจมีบทบาทสำคัญในการฟ้องร้องความผิดทางอาญาเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ ถึงแม้ว่านี่กำลังจะเริ่มเปลี่ยนแปลง เพราะเดี๋ยวนี้ความผิดหลายอย่างเกี่ยวกับงานบริการทางเพศได้ถูกลบออกไปแล้ว การมีระบบที่มีความผิดเกิดขึ้นสำหรับงานบริการทางเพศบางประเภท เช่น งานบริการทางเพศบนถนน หมายความว่างานบริการบางประเภทคืออาชญากรรม สิ่งนี้สืบสานความคิดที่ว่าผู้ให้บริการทางเพศและลูกค้าเป็นคนที่แตกต่างจากปกติ⁴¹ซึ่งทำให้เกิดการตีตราและอคติที่ฝังแน่น และส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

นอกจากนี้ยังอนุญาตให้บุคคล องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศอย่างไม่เป็นธรรม เนื่องจากบ่อยครั้งที่มีการขอความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยสำหรับคนทำงานนอกอุตสาหกรรมบริการทางเพศที่ได้รับอนุญาต ตัวอย่างเช่น ผู้ให้บริการทางเพศไม่ได้รับความช่วยเหลือผ่านการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ก่อนวันที่ 10 พฤษภาคม 2022

ด้วยระบบการออกใบอนุญาตที่จะสิ้นสุดในเดือนธันวาคม 2566 และการคุ้มครองการต่อต้านการเลือกปฏิบัติใหม่สำหรับผู้ให้บริการทางเพศที่ถูกนำมาใช้แล้ว รัฐวิกตอเรียได้ทำตามขั้นตอนแรกที่สำคัญ เพื่อยอมรับว่างานบริการทางเพศเป็นงาน และสร้างเงื่อนไขเพื่อจัดการตีตราและการเลือกปฏิบัติ

2.4 ความแพร่หลายของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

ผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียรายงานว่า ประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากสถานะของพวกเขาว่าเป็นผู้ให้บริการทางเพศในชีวิตสาธารณะหลายด้าน^{vii} การเลือกปฏิบัติอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงทางการเงิน สุขภาพจิต และสุขภาวะโดยรวม การวิจัยพบอย่างต่อเนื่องว่าสุขภาพของผู้ให้บริการทางเพศได้รับผลกระทบจากการตีตรา อคติ และก่อนที่จะมีการปฏิรูปของรัฐวิกตอเรียในปี 2565 ที่ทำให้งานบริการทางเพศเป็นอาชญากรรม⁴²

ในปี 2020 สการ์เล็ต อัลไลแอนซ์ (Scarlet Alliance) ได้ทำการวิจัยร่วมกับศูนย์วิจัยทางสังคมด้านสุขภาพ (Center for Social Research in Health) โดยสำรวจผู้ให้บริการทางเพศทั่วออสเตรเลีย^{viii} เกี่ยวกับประสบการณ์การตีตราและการเลือกปฏิบัติของพวกเขา⁴³ พบว่าร้อยละ 96 รายงานว่า ประสบกับการตีตราหรือเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางเพศของตนภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา รวมถึงร้อยละ 34 ที่ระบุว่าสิ่งนี้เกิดขึ้น 'บ่อยครั้ง' หรือ 'เสมอ ๆ'⁴⁴ ร้อยละ 91 ของผู้เข้าร่วมมีประสบการณ์การรับการรักษาเชิงลบจากเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข รวมถึงร้อยละ 24 ที่ประสบกับสิ่งนี้ 'บ่อยครั้ง' หรือ 'เสมอ ๆ'⁴⁵

การวิจัยยังพบด้วยว่าเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขบางคนมีมุมมองที่มีอคติ ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศ โดยร้อยละ 31 รายงานด้วยตนเองว่า พวกเขาจะมีพฤติกรรมทางลบต่อผู้ให้บริการทางเพศ เนื่องจากงานของพวกเขา⁴⁶ คิดเป็นร้อยละ 64 ในหมู่ประชาชนทั่วไป⁴⁷

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.

บทที่ 3

การทำความเข้าใจ พระราชบัญญัติ โอกาสเท่าเทียม

3. การทำความเข้าใจพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมปกป้องผู้ให้บริการทางเพศในปัจจุบันและอดีตจากการถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ในที่ทำงาน ในการเข้าถึงที่พัก ในการจัดหาสินค้าและบริการ ในสถานศึกษา และในสโมสรและองค์กรกีฬา เมื่อการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นโดยมีพื้นฐานตามอาชีพของตน ผู้ให้บริการทางเพศและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางเพศยังได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม รวมถึงกิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมายและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

บทที่ 3 ให้ภาพรวมของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการทำงานทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการตกเป็นเหยื่อที่ผู้ให้บริการทางเพศอาจเผชิญในชีวิตสาธารณะ

3.1 การเลือกปฏิบัติ

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น พระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม รวมถึงการแก้ไขพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมเพื่อปกป้องผู้ให้บริการทางเพศจากการเลือกปฏิบัติ คุณลักษณะใหม่ที่ได้รับการคุ้มครองของ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ' ถูกเพิ่มเข้ามาภายในมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติ ซึ่งหมายความว่า การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยพิจารณาจากวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพในปัจจุบันหรือในอดีตนั้นเป็นเรื่องผิดกฎหมาย การแก้ไขยังได้ยกเลิกมาตราของกฎหมายที่อนุญาตให้ผู้ให้บริการที่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานบริการทางเพศ และได้เพิ่มข้อยกเว้นสำหรับคุณสมบัติใหม่ในบริบทของการจ้างงาน เช่น การเลือกปฏิบัติจะได้รับอนุญาต หากมีข้อกำหนดด้านอาชีพอย่างแท้จริง^{IX}

3.1.1 การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศทั้งทางตรงและทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ คือ เมื่อบุคคลหนึ่งเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศหรือผู้ให้บริการรายอื่นในอุตสาหกรรมบริการทางเพศ รวมถึงการปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไม่เป็นธรรมหรือกลั่นแกล้งพวกเขาเนื่องจากวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของพวกเขา

ความหมายของ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ'

ไม่มีคำจำกัดความในพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมสำหรับ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ' เพื่อให้เข้าใจคำศัพท์เหล่านี้ เราสามารถดูความหมายธรรมดาของคำศัพท์เหล่านี้ได้ ตัวอย่างเช่น พจนานุกรมเคมบริดจ์นิยามคำว่า 'วิชาชีพ' 'การค้า' และ 'อาชีพ' ดังนี้^X

- **วิชาชีพ** สามารถนิยามได้ว่าเป็นอาชีพที่ต้องการความรู้ในสาขาการเรียนรู้อะไรหรือวิทยาศาสตร์บางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนึ่งในสามอาชีพของศาสตราจารย์ กฎหมาย และการแพทย์⁴⁸
- **การค้า** ถูกนิยามอย่างกว้าง ๆ โดยมีความหมายที่เป็นไปได้หลายอย่าง ตัวอย่างเช่น อาจหมายถึง ก) การซื้อและการขายหรือการแลกเปลี่ยนสินค้า ไม่ว่าจะโดยการขายส่งหรือการขายปลีก ภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ ข) การซื้อ ขาย หรือแลกเปลี่ยน หรือ ค) รูปแบบของการประกอบอาชีพที่ทำเป็นธุรกิจหรือเรียกหาเลี้ยงชีพหรือหากำไร⁴⁹ เมื่อพิจารณาถึงบริบทของกฎหมายที่มีการนำเสนอบทบัญญัติและวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม ซึ่งก็คือ “การทำให้งานบริการทางเพศไม่ผิดกฎหมายและจัดให้มีการลดการเลือกปฏิบัติและอันตรายต่อผู้ให้บริการทางเพศ”^{XI} สามารถนำคำจำกัดความเหล่านี้ทั้งหมดของการค้าไปใช้ได้ ตัวอย่างเช่น ผู้ขายบริการทางเพศอาจถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากการเป็นสมาชิกในอุตสาหกรรมทางเพศ หรือจากงานของพวกเขา หรือจากกิจกรรมการขายบริการทางเพศ
- **อาชีพ** คืองานประจำของบุคคล ธุรกิจ การค้า หรือการโทร และมีความหมายกว้าง⁵⁰

แม้การนำคุณลักษณะใหม่มาใช้นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศและการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน แต่คุณลักษณะดังกล่าวก็มีประโยชน์ที่กว้างขึ้นในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการตีตราอันเป็นผลมาจากอาชีพ การค้า หรืออาชีพของพวกเขาด้วยเช่นกัน⁵¹

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมห้ามการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมบนพื้นฐานของคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครอง เช่น 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ'

การเลือกปฏิบัติโดยตรง

การเลือกปฏิบัติโดยตรงเกิดขึ้นเมื่อมีคนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจากลักษณะหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ตัวอย่างของคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครอง ได้แก่ อายุ ความพิการ เชื้อชาติ รสนิยมทางเพศ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย และด้วยการนำคุณลักษณะใหม่ที่ได้รับการคุ้มครองมาใช้ ได้แก่ วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ

แรงจูงใจและความตั้งใจของบุคคลที่เลือกปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับการทดสอบการเลือกปฏิบัติโดยตรง

การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งผิดกฎหมายเมื่อเกิดขึ้นในพื้นที่ของชีวิตสาธารณะ ซึ่งรวมถึงการจ้างงาน การศึกษา ที่พัก และการจัดหาสินค้าและบริการ

การเลือกปฏิบัติทางเพศโดยตรง คือการที่บุคคลหนึ่งไปปฏิบัติต่ออีกบุคคลหนึ่งในทางไม่ดีเนื่องจากอาชีพ การค้าหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางเพศ ซึ่งอาจหมายความว่าบุคคลที่ได้รับการปฏิบัติต่ออย่างไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการส่งมอบสินค้าและบริการ การจ้างงาน ที่พักอาศัย สถานศึกษา หรือชมรมกีฬา เนื่องจากความเกี่ยวข้องกับการบริการทางเพศของพวกเขา

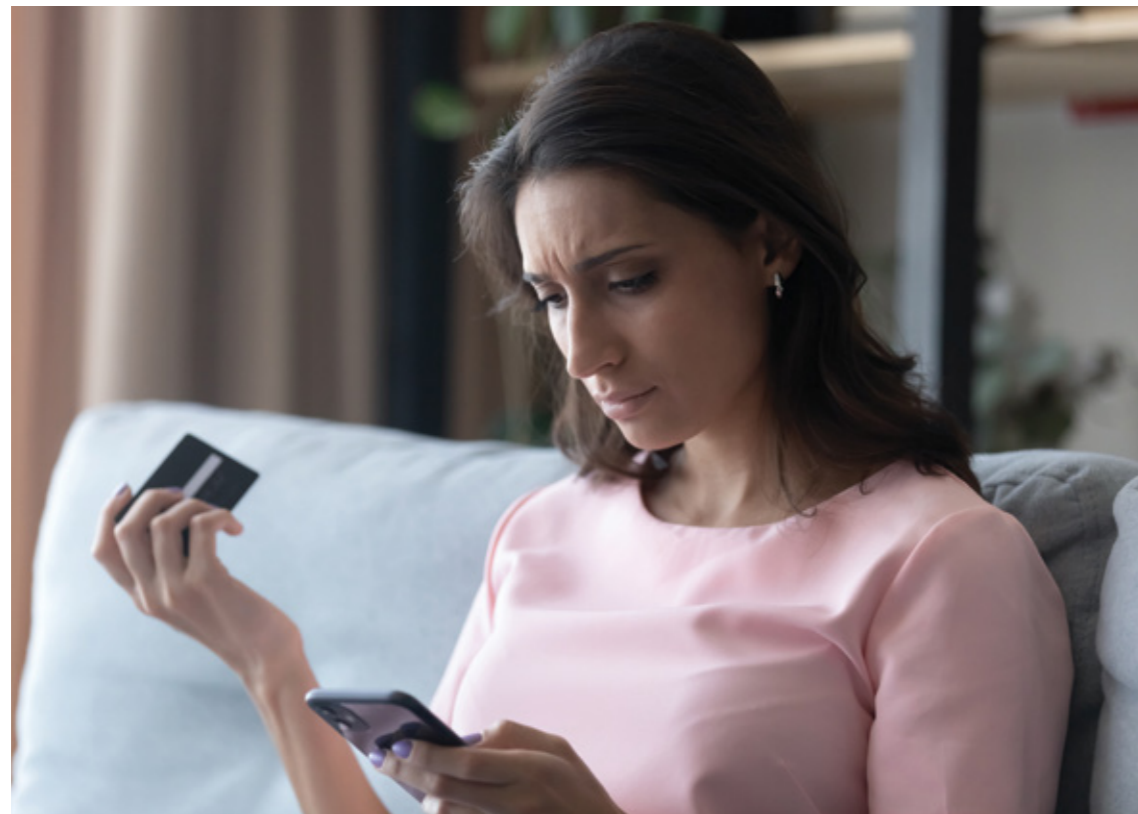
IX See Sex Work Discrimination Act, ss 6, 35, 36.

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).

ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์ต่อผู้ให้บริการทางเพศอาจรวมถึง

- ปฏิเสธที่จะให้หรือถอนบริการทางการเงินแก่บุคคลใดบนพื้นฐานที่ว่าพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศ หรือเพราะพวกเขาทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ
- ปฏิเสธที่จะจ้างใครสักคนหลังจากพบว่าพวกเขาทำงานเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- ปฏิเสธที่จะต่อสัญญาเช่าให้กับผู้เช่าหลังจากที่ผู้เช่าเปิดเผยว่าพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- ปฏิเสธที่จะให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนหลังจากพบว่าพวกเขากำลังทำงานหรือทำงานบริการทางเพศ
- ปฏิเสธที่จะยอมรับการสมัครสมาชิกสโมสรของบางคนบนพื้นฐานที่พวกเขาสงสัยว่าบุคคลนั้นเป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางเพศ

การกระทำเหล่านี้ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย หากมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวของใครบางคนกับบุคคลที่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางเพศ (ดูด้านล่างสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะ 'ความสัมพันธ์ส่วนตัว')



เรื่องราวของวินเซนต์ (Vincent) และมิราเบลล่า (Mirabella) เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยตรงบนพื้นฐานของอาชีพ การค้าหรืออาชีพ และความสัมพันธ์ส่วนตัว^{xii}

วินเซนต์เป็นลูกค้าระยะยาวของธนาคารขนาดใหญ่ที่มีทั้งบัญชีส่วนตัวและบัญชีธุรกิจหลายบัญชีกับธนาคาร วินเซนต์ทำธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศและเล่าเรื่องอาชีพของเขาให้ธนาคารฟัง หลังจากทำงานกับธนาคารมาหลายปีวินเซนต์ก็ได้รับจดหมายทางไปรษณีย์แจ้งว่าบัญชีของเขากำลังถูกปิด เนื่องจาก 'เหตุผลเชิงพาณิชย์' ทั้งบัญชีส่วนตัวและบัญชีธุรกิจของเขาถูกปิด และเขาถูกห้ามใช้บริการของธนาคาร เขาพยายามอุทธรณ์กับธนาคาร แต่ก็ถูกบอกซ้ำว่าการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับ 'เหตุผลเชิงพาณิชย์' นอกจากนี้ ธนาคารยังประกาศแบนเขา ซึ่งทำให้เขาหารธนาคารอื่นได้ยากมาก วินเซนต์รู้สึกเป็นทุกข์ใจและสิ่งนี้ทำลายความไว้วางใจในบริการทางการเงินของเขา

มิราเบลล่า (Mirabella) น้องสาวของวินเซนต์ถูกรธนาคารเดียวกันปิดบัญชีวันก่อนหน้าวันที่วินเซนต์จะถูกปิดบัญชี ธนาคารนั้นยังบอกเธอด้วยว่าการตัดสินใจครั้งนี้ขึ้นอยู่กับ 'เหตุผลเชิงพาณิชย์'

“เมื่อฉันได้รับการบอกกล่าวด้วยวาจาจากธนาคารว่าบัญชีทั้งหมดของฉันจะถูกปิด ฉันรู้สึกตกใจและสับสน ฉันไม่รู้ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้น เมื่อฉันถามว่าทำไม ฉันถูกบอกว่าธนาคารไม่รู้จะทำอะไรเรื่องนี้มันสับสนมากและอารมณ์ของฉันก็เปลี่ยนเป็นโกรธแล้วก็โมโห พนักงานธนาคารยื่นจดหมายใส่มือให้ฉัน โดยเพียงแค่พูดว่าฉันถูกขับออกจากธนาคารด้วย 'เหตุผลเชิงพาณิชย์' ฉันถามว่านี่หมายความว่าอะไร ฉันไม่ได้ทำอะไรผิด พนักงานธนาคารในสาขานั้นมองฉันอย่างว่างเปล่า จากนั้นพวกเขาก็หันหลังให้ฉันและขอให้ฉันออกจากอาคาร ฉันรู้สึกว่าคุณปฏิบัติกับฉันอย่างไม่ยุติธรรม!”

มิราเบลล่าไม่ใช่ผู้ให้บริการทางเพศหรืออยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศด้านอื่นและเชื่อว่าสาเหตุที่บัญชีของเธอถูกปิดนั้น เนื่องมาจากความเชื่อมโยงระหว่างเธอกับพี่ชายของเธอและอาชีพของเขา

พฤติกรรมนี้มีแนวโน้มที่จะเป็นการเลือกปฏิบัติ หากวินเซนต์สามารถพิสูจน์ได้ว่าการปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งคือการปิดบัญชีธนาคารของเขาและได้รับการประกาศแบนนั้นขึ้นอยู่กับอาชีพ การค้าหรืออาชีพของเขา ซึ่งก็คืองานของเขาในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ

สำหรับมิราเบลล่า เธอสามารถโต้แย้งได้ว่าวิธีที่ธนาคารปฏิบัติต่อเธอนั้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรงจากความสัมพันธ์ส่วนตัวของเธอกับวินเซนต์ อย่างไรก็ตาม เธอจำเป็นต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการปิดบัญชีของเธอเป็นเพราะความสัมพันธ์ของเธอกับวินเซนต์ในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจทางเพศ

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.

การเลือกปฏิบัติทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติทางอ้อมเกิดขึ้นเมื่อมีข้อกำหนด เช่น โฆษ หรือการปฏิบัติที่ไม่สมเหตุสมผล ซึ่งทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งมีคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองเสียเปรียบ

การเลือกปฏิบัติทางเพศทางอ้อม คือ เมื่อความต้องการ เช่น โฆษ หรือการปฏิบัติที่ไม่สมเหตุสมผล ทำให้ผู้ให้บริการทางเพศหรือกลุ่มผู้ให้บริการทางเพศเสียเปรียบ

ตัวอย่างเช่น บริษัทสื่อที่มีรูปแบบครอบคลุมในการห้ามเนื้อหาที่มีลักษณะทางเพศใด ๆ โฆษณาบนแพลตฟอร์มของตนอาจต้องรับผิดชอบสำหรับการเลือกปฏิบัติทางอ้อม นี่เป็นเพราะกฎนั้น

- ทำให้ผู้ให้บริการทางเพศและธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศเสียเปรียบที่ไม่สามารถขอรับบริการโฆษณาได้ เพราะฉะนั้นจึงไม่สามารถโฆษณาธุรกิจของตนได้
- อาจไม่ได้รับการพิจารณาว่าสมเหตุสมผล ขึ้นอยู่กับผู้ชมของแพลตฟอร์มสื่อ เวลาที่โฆษณาอาจแสดงบนแพลตฟอร์มนั้น และอยู่ในการพิจารณาตามประมวลจริยบรรณขององค์กรนักโฆษณาแห่งชาติประเทศออสเตรเลีย (Australian Association of National Advertisers) (AANA)

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการที่อาจถูกเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ โปรดดูมาตรฐาน 2 ของมาตรฐานขั้นต่ำที่อธิบายไว้ในบทที่ 4

'ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล'

การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเนื่องจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองก็เป็นเรื่องผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน นี้เรียกว่า 'การเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว' ตัวอย่างเช่น บุคคลอาจแต่งงานกับผู้ให้บริการทางเพศหรือสมาชิกในครอบครัวของบุคคลที่ทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ และหากพวกเขาประสบกับการปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การถูกมองข้ามสำหรับงาน หรือถูกปฏิเสธบริการบนพื้นฐานของความเกี่ยวข้องส่วนบุคคลนี้ นี่ก็เป็น การเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายได้



'กิจกรรมทางเพศที่ถูกกฎหมาย'

ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยพิจารณาจาก 'กิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย' นั้นผิดกฎหมาย ซึ่งถูกนิยามว่า 'การมีส่วนร่วม ไม่มีส่วนร่วม หรือปฏิเสธที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย' ตราบเท่าที่เป็นไปอย่างถูกกฎหมาย กิจกรรมทางเพศของบุคคลไม่ควรเป็นผลต่อการที่บุคคลนั้นได้งาน กู้เงินธนาคาร หรือตัวอย่างเช่น ตำแหน่งในทีมกีฬา เป็นต้น เดิมทีกิจกรรมทางเพศที่ถูกกฎหมายถูกนำมาใช้เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองในปี 1995 เพื่อปกป้องผู้คนบนพื้นฐานของรสนิยมทางเพศ ก่อนที่รสนิยมทางเพศจะกลายเป็นคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองในสิทธิของตนเอง⁵² เมื่อเวลาผ่านไป คุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองนี้ถูกตีความว่าใช้กับผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงานบริการทางเพศที่มีใบอนุญาต

ก่อนการทำให้ไม่เป็นอาชญากรรม การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติของรัฐวิกตอเรีย (นั่นคือ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของกิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย) ไม่ได้ครอบคลุมถึงงานบริการทางเพศบนถนนหรืองานบริการทางเพศที่ไม่มีใบอนุญาต เฉพาะงานบริการทางเพศที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างไรก็ตาม ในวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ความผิดทั้งหมดเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ (นอกเหนือจากข้อจำกัดเกี่ยวกับการชักชวนในบางช่วงเวลาในบางสถานที่ ดูภาคผนวก) จะถูกลบออก ดังนั้น ในระยะนี้ รูปแบบของงานบริการทางเพศส่วนใหญ่จะถือว่าเป็นกิจกรรมทางเพศที่ต้องตามกฎหมาย หมายความว่างานบริการทางเพศจะได้รับการคุ้มครองทั้งในลักษณะของ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ' เช่นเดียวกับ 'กิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย'^{xiii}

ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติจากกิจกรรมทางเพศที่ชอบด้วยกฎหมาย (ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ) เช่น

- ปฏิเสธที่จะให้เงินกู้ธนาคารแก่ใคร เพราะพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศ แม้ว่าพวกเขาจะมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องก็ตาม
- ถอนข้อเสนองาน เนื่องจากผู้สมัครที่ประสบความสำเร็จเปิดเผยว่าเคยทำงานเป็นผู้ให้บริการทางเพศมาก่อน
- ปฏิเสธที่จะลงทะเบียนบุคคลในกิจกรรมกีฬาเพราะพวกเขามีส่วนร่วมในงานบริการทางเพศ

3.1.2 การร้องขอข้อมูลซึ่งเลือกปฏิบัติ

ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม การขอข้อมูลจากบุคคลหนึ่งทีอาจถูกนำไปใช้เพื่อเลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย เช่น การถามใครสักคนในระหว่างการสัมภาษณ์งานว่า พวกเขาเคยเป็นผู้ขายบริการทางเพศหรือไม่ หากบุคคลนั้นตอบว่าเคยและไม่ได้รับข้อเสนองาน เนื่องจากมีประวัติเป็นผู้ให้บริการทางเพศ แม้ว่าจะเป็นผู้สมัครที่ดีที่สุด นี่คือการขอข้อมูลที่ร้องขอ ซึ่งถูกนำไปใช้เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรือ อาชีพ

มีข้อยกเว้นในกรณีที่ขอข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ที่ไม่เลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่มีการขอข้อมูลของผู้ให้บริการทางเพศในบริบทของการคัดกรองก่อนการจ้างงาน เช่น การขอข้อมูลเกี่ยวกับว่าบุคคลนั้นต้องการการปรับเปลี่ยนตามสมควรสำหรับความพิการที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยเนื้อแท้ของบทบาทหน้าที่หรือไม่ นี่อาจไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ หากกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของนายจ้าง ในสถานการณ์นี้ อาจใช้ข้อยกเว้นของข้อห้ามในการร้องขอข้อมูลซึ่งเลือกปฏิบัติ

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 การอนุมัติหรือการช่วยเหลือการเลือกปฏิบัติ

เป็นการผิดกฎหมายสำหรับบุคคลใด ๆ รวมถึงผู้มีหน้าที่ในการร้องขอ สิ่ง ชักจูง สนับสนุน อนุมัติ หรือช่วยเหลือบุคคลในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น⁵³ การอนุมัติหรือการช่วยเหลือบุคคลอื่นในการเลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นอาจรวมถึง สถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทราบว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น แต่เลือกที่จะไม่ดำเนินการใด ๆ เพื่อหยุดหรือป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ⁵⁴

ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ในบางกรณีอาจพบว่าผู้มีหน้าที่เป็นผู้อนุมัติหรือช่วยเหลือในการเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่บริษัทจัดหางานสั่งนายจ้างไม่ให้จ้างใครก็ตามที่มีภูมิหลังด้านงานบริการทางเพศ หน่วยงานนั้นอาจกำลังอนุมัติหรือช่วยเหลือในการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

3.1.4 ความรับผิดชอบทางกฎหมาย

ความรับผิด หมายถึง ความรับผิดชอบทางกฎหมายสำหรับการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ผู้คนสามารถรับผิดชอบเป็นรายบุคคลสำหรับพฤติกรรมของตนเอง และนายจ้างและหน่วยงานทางการศึกษา (เช่น โรงเรียน) สามารถรับผิดชอบแทนความประพฤติของเจ้าหน้าที่ของตน การระบุว่าใครต้องรับผิดชอบจะกำหนดว่าในที่สุดใครต้องรับผิดชอบในการตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น โดยการจ่ายค่าชดเชย ออกคำขอโทษ หรือการแก้ไขในรูปแบบอื่น ๆ

ความรับผิดชอบส่วนบุคคล

หากบุคคล (รวมถึงบุคคลและสมาคมหรือองค์กรที่ไม่ได้จัดตั้งเป็นบริษัท) เลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นเมื่อให้สินค้าหรือบริการ ที่พัก หรือในการกีฬา พวกเขาอาจต้องรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ซึ่งหมายความว่าพวกเขาต้องรับผิดชอบโดยตรงในการปฏิบัติของพวกเขา และอาจถูกสั่งให้จ่ายค่าชดเชยเป็นการส่วนตัวให้กับบุคคลที่พวกเขาเลือกปฏิบัติ พร้อมกับการเยียวยาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ทางการเงิน⁵⁵ ในด้านการศึกษาและการจ้างงานในชีวิตสาธารณะ สามารถฟ้องร้ององค์กรสำหรับการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ แต่ฟ้องพนักงานแต่ละคนไม่ได้ ในด้านการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติของพนักงาน ในด้านการจ้างงาน นายจ้างหรือหัวหน้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการความประพฤติของพนักงานหรือตัวแทนของตน อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงความรับผิดได้หากสามารถแสดงให้เห็นว่า พวกเขาใช้ความระมัดระวังตามสมควรเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานหรือตัวแทนฝ่าฝืนพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

ความรับผิดชอบแทน

หากบุคคลใดเลือกปฏิบัติในระหว่างการจ้างงานหรือในขณะที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กร นายจ้างของพวกเขาจะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายสำหรับความประพฤติของพวกเขา สิ่งนี้เรียกว่า 'ความรับผิดชอบแทน' ตามที่ระบุไว้ข้างต้น เว้นแต่นายจ้างจะแสดงได้ว่าตนใช้ความระมัดระวังตามสมควรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบแทนสำหรับความประพฤติของพนักงานและตัวแทนของตน⁵⁶ อะไรสมเหตุสมผลนั้นจะขึ้นอยู่กับขนาดและทรัพยากรของผู้ว่าจ้าง⁵⁷

3.2 ด้านต่าง ๆ ของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

3.2.1 บริการทางการเงิน

ในระหว่างการปรึกษาหารือกับผู้ให้บริการทางเพศ ผู้สนับสนุน และธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากยกข้อกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในบริการทางการเงินขึ้นมา⁵⁸

ประเภทของการเลือกปฏิบัติที่ระบุรวมถึง

- ธนาคารปฏิเสธที่จะให้บริการรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเงินแก่ผู้ให้บริการทางเพศ
- การยกเลิกบัญชีธนาคารที่มีอยู่ (ทั้งส่วนตัวและทางอาชีพ) และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านธนาคารเพื่อการค้า - เรียกอีกอย่างว่า 'การขับออกจากระบบธนาคาร' ('debanking')
- สถาบันการเงินปฏิเสธที่จะให้การจ้างงานและเงินกู้ แม้ว่าจะมีหลักฐานว่ามีรายได้สม่ำเสมอและมั่นคง หรือมีอันดับเครดิตที่ดี
- ระบบการชำระเงินออนไลน์ปิดกั้นการเข้าถึงบริการ
- สถาบันการเงินเรียกร้องการจ่ายเงินเพิ่มเติมจากผู้ให้บริการทางเพศเพื่อเข้าถึงบริการ⁵⁹

ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติในบริการทางการเงินมีมากมาย และรวมถึงความไม่มั่นคงทางการเงิน ความไม่มั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ความบอบช้ำทางจิตใจ และการกีดกันทางสังคม⁶⁰

บทบัญญัติต่อต้านการฟอกเงินและการต่อต้านการก่อการร้าย

สถาบันการเงินอาจขอพึ่งรัฐบาลกลาง พระราชบัญญัติต่อต้านการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย พ.ศ. 2549 (2006) (คอมมอนเวลธ์) (พ.ร.บ. AML/CTF) เพื่อเป็นการป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อบริการทางเพศที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายในการให้บริการทางการเงิน พระราชบัญญัติ AML/CTF กำหนดให้สถาบันการเงินต้องปฏิบัติตามกฎการต่อต้านการฟอกเงินและการต่อต้านการให้เงินสนับสนุนการก่อการร้าย (กฎระเบียบ),⁶¹ ซึ่งกำหนดให้องค์กรทางการเงินระบุ บรรเทา และจัดการความเสี่ยงของการฟอกเงินและการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และควบคุมบริการหลายอย่างที่สถาบันการเงินให้บริการ เช่น การเปิดบัญชี การอนุญาตให้ทำธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับบัญชีนั้น การรับฝากเงินและทำเงินกู้⁶²

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติ AML/CTF และกฎต่าง ๆ ไม่มีแนวโน้มที่จะอนุญาตให้ธนาคารมีนโยบาย เซ็นโซ หรือข้อกำหนดแบบครอบคลุมในการห้ามหรือจำกัดผู้ให้บริการทางเพศหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางเพศ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติและกฎระเบียบมีผลบังคับใช้เฉพาะกับกิจกรรมต่อต้านการฟอกเงินและการต่อต้านการก่อการร้าย การมีนโยบายที่ครอบคลุมหรือข้อกำหนดที่ใช้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมบริการทางเพศน่าจะเกินกว่าข้อกำหนดของสถาบันการเงิน โดยพระราชบัญญัติ AML/CTF และกฎระเบียบต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดสำหรับการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ใด ๆ ที่มีพื้นฐานมาจากการประเมินความเสี่ยงที่จัดทำเฉพาะและเหมาะสม สถาบันการเงินอาจต้องแสดงหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศหรือผู้ให้บริการทางเพศมีความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ/พนักงานแต่ละรายกับการฟอกเงินหรือการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย สำหรับการปฏิเสธที่จะได้รับอนุมัติ

พระราชบัญญัติ AML/CTF ให้ความสำคัญคุ้มครองจากความรับผิดสำหรับการดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่งสถาบันการเงินบางแห่งอาจเรียกหรือหากพวกเขาดำเนินการต่อต้านผู้ให้บริการทางเพศ อย่างไรก็ตาม มีข้อกำหนดว่าการกระทำนี้ต้องกระทำโดย 'สุจริต' และการกระทำใด ๆ ที่ละเมิดกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของรัฐ เช่น พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม อาจไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ 'กระทำโดยสุจริต'^{XIV} หรืออีกนัยหนึ่ง สถาบันการเงินเช่นธนาคารอาจไม่สามารถพึ่งพาการป้องกันโดยสุจริตในพระราชบัญญัตินี้ หากการกระทำนั้นฝ่าฝืนพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม



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

เรื่องของจัสมีน (Jusmine) เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในบริการทางการเงิน^{XV}

จัสมีน ซึ่งเป็นผู้ให้บริการทางเพศเป็นลูกค้าของธนาคารรายใหญ่แห่งหนึ่งเป็นเวลาหลายปี เธอได้แจ้งให้ธนาคารทราบถึงอาชีพของเธอเมื่อเธอไปที่สาขาและเปิดบัญชีในครั้งแรก ซึ่งธนาคารได้แนะนำเธอว่า "ไม่มีปัญหา" อย่างไรก็ตาม หลายปีต่อมา เธอได้รับจดหมายทางไปรษณีย์แจ้งว่า ธนาคารตั้งใจที่จะหยุดให้บริการของเธอเนื่องจากอาชีพของเธอ ไม่มีรายละเอียดเพิ่มเติมในจดหมายเกี่ยวกับคำตัดสินนี้ หรือช่องทางในการอุทธรณ์

“จดหมายออกมาโดยไม่มีวี่แววมาก่อน ฉันไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับธนาคารมาก่อน ฉันเป็นลูกค้าที่ดี หลังจากได้รับจดหมาย ฉันก็ไปหาสื่อ แล้วก็ไปที่ [คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรีย]”

จากนั้นธนาคารได้โทรหาจัสมีนและบอกจุดยืนของธนาคาร - นั่นคือการตัดสินใจที่จะยุติการให้บริการแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ เธอชี้แจงว่าเธอทำงานเป็นผู้ค้าที่ทำงานคนเดียวและธนาคารอ้างว่าจัดประเภทเธอผิด

“ฉันถามพวกเขาว่า ทำไมช่องโศกถึงถูกจัดอยู่นอกกรอบ พวกเขากล่าวถึง [พระราชบัญญัติต่อต้านการฟอกเงินและต่อต้านการก่อการร้ายทางการเงิน] โดยบอกว่าช่องโศกมีความเสี่ยง แต่พวกเขาไม่ได้ให้ข้อมูลความเสี่ยงใด ๆ และพวกเขาบอกว่าจะไม่ให้ ฉันคิดว่าพวกเขามีช่องโหว่มากมาย”

“ประสบการณ์ที่น่าผิดหวังเนื่องจากธนาคารมีวิธีหลีกเลี่ยงสิ่งนี้ [คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรีย] ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เราพูดกันวนกลับไปกลับมา ธนาคารไม่ยอมรับผิดชอบอะไร”

เนื่องจากจัสมีนไปหาสื่อ เพื่อนร่วมงานที่ทำงานอื่นของเธอในศูนย์ชุมชนจึงทราบว่าเธอเป็นผู้ให้บริการทางเพศ แม้ว่าเจ้านายของเธอจะไม่มีปัญหากับงานอื่นของเธอ แต่เพื่อนร่วมงานบางคนก็ปฏิบัติต่อเธอแตกต่างกันไป

จัสมีนขอให้ธนาคารทบทวนนโยบายและออกจดหมายขอโทษเกี่ยวกับการปิดบัญชีของเธอ ธนาคารปฏิเสธคำขอร้องทั้งสองโดยระบุว่า ไม่ได้ทำอะไรผิดและไม่ได้เป็นหนี้อะไรเธอ

“มันทำให้คุณรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม พวกเขาไม่ขอโทษสำหรับผลกระทบใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับฉัน”

หลังจากกระบวนการไกล่เกลี่ยที่คณะกรรมการ ธนาคารก็ตกลงให้เงิน 700 ดอลลาร์แก่เธอ [ตัวเลขถูกเปลี่ยนแปลง]

“พวกเขาบอกว่าจะเสนอเงินจำนวนนั้นให้ฉัน ถ้าฉันไม่พูดถึงเรื่องนี้”

นี่อาจเป็นตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติโดยตรงและผิดกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

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 การจ้างงาน

การจ้างงานเป็นด้านสำคัญด้านหนึ่งของชีวิตสาธารณะซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติ^{XVI} ผู้ให้บริการทางเพศสามารถและประสบกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในบริบทของการจ้างงานภายในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศหรือในการทำงานนอกอุตสาหกรรมทางเพศ

ผู้ให้บริการทางเพศเป็น 'ลูกจ้าง' หรือไม่?

งานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างเจ้าของธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศและผู้ให้บริการทางเพศพบว่า ผู้ให้บริการทางเพศเป็น 'ลูกจ้าง' หรือ 'ผู้รับจ้างอิสระ'⁶³ ผู้ให้บริการทางเพศจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าพวกเขาต้องการให้อธิบายลักษณะของความสัมพันธ์อย่างไร บางคนยืนยันว่าพวกเขาไม่ใช่ลูกจ้าง และบางคนยืนยันว่าพวกเขาเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศมักจะปฏิเสธว่าไม่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน⁶⁴

แม้ว่ากฎหมายและเขตอำนาจศาลอาจแตกต่างกัน แต่ 'ลูกจ้าง' ได้รับการนิยามอย่างกว้าง ๆ ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม และรวมถึงลูกจ้างภายใต้สัญญาบริการและบุคคลที่ทำงานภายใต้สัญญาบริการ เช่น ผู้รับจ้างอิสระ ดังนั้น ผู้ให้บริการทางเพศที่เกี่ยวข้องกับวิธีเหล่านี้ อาจเป็น 'ลูกจ้าง' ตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม (แม้ว่าสิ่งนี้จะถูกปฏิเสธโดยธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ) และได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติภายในขอบเขตการจ้างงานของชีวิตสาธารณะ⁶⁵ อย่างไรก็ตาม ลักษณะที่แท้จริงของความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาจะขึ้นอยู่กับลักษณะการจ้างงานในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ

การเลือกปฏิบัติในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ

ในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศ การเลือกปฏิบัติสามารถเกิดขึ้นได้หลายวิธี ตัวอย่างเช่น อาจเป็นการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานโดยที่

- ผู้ให้บริการทางเพศอาจถูกเหยียดหยามหรือการกระทำที่รุนแรงจากผู้บริหาร เนื่องจากสถานะของผู้ให้บริการทางเพศ
- นายจ้างกำหนดให้ผู้ให้บริการทางเพศทำการตรวจคัดกรองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เนื่องจากงานของพวกเขา
- ผู้ให้บริการทางเพศสูญเสียกะทำงานเนื่องจากอายุหรือลักษณะทางกายภาพของพวกเขา^{XVII}
- ผู้ให้บริการทางเพศถูกกีดกันหรือโดดเดี่ยวโดยเจตนาเนื่องจากเชื้อชาติของพวกเขา
- ผู้ให้บริการทางเพศที่ติดเชื้อเอชไอวีไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเนื่องจากความพิการของพวกเขา

เอกสารการคัดกรองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ชั้นแรกของการปฏิรูปเพื่อให้บริการทางเพศถูกกฎหมาย รวมถึงการยกเลิกความผิดสำหรับผู้ให้บริการทางเพศที่ทำงานกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่นเดียวกับข้อกำหนดสำหรับผู้ให้บริการทางเพศที่ต้องแสดงให้เห็นว่าพวกเขาผ่านการทดสอบโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เป็นประจำ (มาตรา 19 และ 20 ของพระราชบัญญัติงานบริการทางเพศ) การวิจัยด้านสุขภาพระบุว่าคำสั่งเรื่องโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เช่นนี้ไม่จำเป็น ไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นอันตราย⁶⁶ การเข้าถึงที่เป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในการป้องกันและตอบสนองต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์(STIs)/ไวรัสที่ติดต่อทางเลือด (BBVs) รวมถึง การให้การเข้าถึงการปฏิบัติทางเพศที่ปลอดภัยกว่า เช่น ถุงยางอนามัย การส่งเสริมการศึกษาแบบเพื่อนสอนเพื่อน และการปรับปรุงการเข้าถึงการตรวจและการรักษาโดยสมัครใจ⁶⁷

ในกรณีที่เจ้าของธุรกิจบริการทางเพศหรือนายจ้างมีข้อกำหนดให้ผู้ให้บริการทางเพศในธุรกิจของคุณได้รับการตรวจคัดกรองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เป็นประจำ สิ่งนี้อาจถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรงภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม หากลูกจ้างยื่นเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยตรงบนพื้นฐานนี้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ พวกเขาจำเป็นต้องพิสูจน์ว่านายจ้างกำหนดให้พวกเขาต้องผ่านการตรวจโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เนื่องจากอาชีพของพวกเขา พวกเขาจะต้องแสดงให้เห็นว่าการคัดกรองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่บังคับนั้นนำไปสู่การรักษาที่ไม่พึงประสงค์

ผู้ให้บริการทางเพศที่มีเชื้อเอชไอวี

ผู้ให้บริการทางเพศที่ติดเชื้อเอชไอวีจะไม่ถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมในงานบริการทางเพศอีกต่อไป^{XVIII} นอกจากนี้ ไม่มีข้อกำหนดสำหรับผู้ให้บริการทางเพศในการเปิดเผยสถานะเอชไอวีของตนต่อลูกค้า เพื่อนร่วมงาน หรือนายจ้าง ยกเว้นในบางกรณีตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.3 การป้องกันการแพร่เชื่อเป็นหน้าที่ของทุกคน ไม่ใช่แค่ผู้รู้ตัวว่าติดเชื้อเอชไอวีเท่านั้น

สถานะเอชไอวีอยู่ภายใต้คุณลักษณะของ 'ความพิการ' ตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม⁶⁸ ซึ่งหมายความว่าหากธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศทราบสถานะเอชไอวีของผู้ให้บริการและห้ามพวกเขาทำงานบนพื้นฐานนั้น นี่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมบนพื้นฐานของความพิการ

โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมในหัวข้อ 3.3 ด้านล่างเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานกับเอชไอวี โปรดดูที่เว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข <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.

การเลือกปฏิบัติในบริบทการจ้างงานอื่น ๆ

“สิ่งสำคัญคือต้องไม่ประเมินความเครียดและผลกระทบทางจิตใจต่ำไปเมื่อต้องคิดว่า คุณจะโกลกอย่างไรในใบสมัคร [เข้าบ้านหรืองาน] ของคุณ เพราะเห็นได้ชัดว่าคุณไม่สามารถบอกคนอื่นได้ว่าคุณเป็นผู้ให้บริการทางเพศเพราะคุณรู้ว่า คุณจะถูกลเลือกปฏิบัติ”

ผู้เข้าร่วมในการปรึกษาหารือระยะที่หนึ่ง⁶⁹

“ในแง่ของการหางานนอกอุตสาหกรรม หากคุณมีงานบริการทางเพศในใบประวัติการทำงานของคุณ อย่างน้อยที่สุดก็รับรู้ได้ว่ามันเป็นสิ่งที่ทำให้คุณผิดหวังอย่างแน่นอน”

ผู้เข้าร่วมในการปรึกษาหารือระยะที่หนึ่ง⁷⁰

“ฉันจะไม่เปิดเผยต่อนายจ้างในอนาคตเกี่ยวกับงาน 'หลัก' ว่าฉันเคยเป็น/เป็นผู้ให้บริการทางเพศ เพราะกลัวการถูกลเลือกปฏิบัติ”

ผู้ให้บริการทางเพศส่วนตัว การต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และการป้องกันการกล่าวร้ายต่อผู้ให้บริการทางเพศในออสเตรเลีย⁷¹

ผู้ให้บริการทางเพศบางคนถูกลเลือกปฏิบัติในการจ้างงานนอกอุตสาหกรรมทางเพศ⁷² คุณลักษณะวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพปกป้องทั้งวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพปัจจุบันและก่อนหน้าของคุณ ดังนั้นการเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ให้บริการทางเพศในปัจจุบันหรือในอดีตก็ตาม⁷³

ตัวอย่าง

- ลูกจ้างคนหนึ่งถูกปฏิเสธสิทธิประโยชน์ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการฝึกอบรม เนื่องจากพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- ผู้สมัครไม่ได้รับการว่าจ้างให้เข้ารับตำแหน่งเพราะเคยเป็นผู้ให้บริการทางเพศมาก่อน
- ลูกจ้างถูกเยาะเย้ยจากเพื่อนร่วมงาน เพราะก่อนหน้านี้พวกเขาเคยเป็นผู้ให้บริการทางเพศมาก่อน

ในระหว่างการปรึกษาหารือ คณะกรรมการได้เรียนรู้ว่าสำหรับบางคน งานบริการทางเพศสามารถเป็นอาชีพชั่วคราวได้ ผู้ให้บริการทางเพศมักมีงานอื่นหรือย้ายไปทำอาชีพอื่นหลังจากทำงานบริการทางเพศได้ระยะหนึ่ง ซึ่งหมายความว่ากระบวนการจัดหางานเป็นสถานที่ทั่วไปที่ผู้ให้บริการทางเพศประสบกับการเลือกปฏิบัติ ผู้ให้บริการทางเพศไม่จำเป็นต้องเปิดเผยการเป็นสมาชิกปัจจุบันหรืออดีตของวิชาชีพนั้น (เว้นแต่กฎหมายกำหนด) และมักลังเลที่จะเปิดเผยประสบการณ์การทำงานบริการทางเพศ เนื่องจากมีการตีตราอย่างกว้างขวาง

การเลือกที่จะไม่เปิดเผยประวัติการทำงานของผู้ให้บริการทางเพศอาจก่อให้เกิดความท้าทายในแง่ของการอธิบายช่องว่างในประวัติการทำงานของคนที่เคยเป็นผู้ให้บริการทางเพศมาก่อน นอกจากนี้ยังมีความกลัวว่าผู้คนจะรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมืองและชุมชนเล็ก ๆ ที่อาชีพของผู้ให้บริการทางเพศอาจเป็นที่รู้จักในวงกว้าง

การเลือกปฏิบัติในการจัดหางานอาจมีผลกระทบทางการเงินอย่างมากต่อผู้ให้บริการทางเพศ ทั้งในปัจจุบันและผู้ที่เคยเป็นมาก่อน สิ่งนี้สามารถผนวกเข้ากับประสบการณ์การเลือกปฏิบัติอื่น ๆ เช่น ในการให้บริการทางการเงิน ที่อยู่อาศัย และบริการทางสังคม

3.2.3 การโฆษณา

“นี่ไม่ใช่ช่องโหลเชิงพาณิชย์ขนาดใหญ่ นี่คือการให้บริการทางเพศรายบุคคลที่ถูกเรียกเก็บเงินมากกว่าผู้ลงโฆษณารายอื่นหลายเท่า ดูเหมือนจะไม่มีเหตุผลสำหรับความแตกต่างนี้ การปฏิบัติเช่นนี้มีมานานเกินไป และจากมุมมองของเราดูเหมือนว่าบริษัทหนังสือพิมพ์จะเอาเปรียบผู้ให้บริการทางเพศ”

เจเนล ฟอกส์ (Janelle Fawkes) อดีตประธานบริหารของสกาเล็ต อัลไลแอนซ์ (Scarlet Alliance) สมาคมผู้ให้บริการทางเพศแห่งออสเตรเลีย⁷⁴

ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจ้างงานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม การโฆษณางานบริการทางเพศถูกห้ามในหลายวิธี และมีการจำกัดทั้งสถานที่และเนื้อหาของโฆษณา ข้อจำกัดด้านการโฆษณาเหล่านี้ได้ถูกยกเลิกแล้ว เพื่อให้ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศสามารถโฆษณาบริการและโอกาสการจ้างงานของคุณได้อย่างโปร่งใสและชัดเจน ซึ่งหมายความว่าโฆษณาขายบริการทางเพศได้รับการควบคุมเช่นเดียวกับโฆษณาธุรกิจอื่น ๆ

เจ้าของโฆษณาที่มีนโยบายไม่รวมโฆษณาบริการทางเพศหรือมีข้อจำกัดที่ไม่เป็นธรรม อาจต้องรับผิดชอบต่อการเลือกปฏิบัติทางตรงหรือทางอ้อม หากนโยบายเหล่านี้ไม่สมเหตุสมผล การเลือกปฏิบัติในการให้บริการโฆษณาสามารถเกิดขึ้นได้หลายวิธี รวมถึง

- การปฏิเสธการให้บริการโฆษณาเนื่องจากลูกค้าเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- ต้นทุน ขนาด และเนื้อหาของโฆษณาที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากลูกค้าเป็นผู้ให้บริการทางเพศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (กล่าวถึงด้านล่าง)

ผู้ให้บริการทางเพศและธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศมักถูกหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ ปฏิเสธการให้บริการโฆษณา หรือปฏิเสธไม่ให้เข้าถึงส่วนที่เกี่ยวข้องของหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชน และจะถูกบังคับให้เผยแพร่ในส่วนที่มีราคาแพงกว่าของกระดาษ เช่น ในส่วนส่วนบุคคลแทนที่จะเป็นส่วนการค้า⁷⁵ ผู้ให้บริการทางเพศอาจถูกเสนอราคาหรือเรียกเก็บเงินสูงกว่ารายอื่นตามแพลตฟอร์มสื่อต่าง ๆ

แพลตฟอร์มสื่อกับนโยบายแบบครอบคลุมที่ไม่สมเหตุสมผล ซึ่งปฏิเสธที่จะให้บริการโฆษณาแก่ผู้ให้บริการทางเพศในแง่ที่เท่าเทียมกับผู้อื่น มีแนวโน้มที่จะเลือกปฏิบัติโดยตรงต่อผู้ให้บริการทางเพศ แม้ว่าแพลตฟอร์มสื่อจะใช้จริยธรรมในการให้บริการ แต่ก็ไม่สามารถเลือกปฏิบัติต่อบุคคลตามคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ซึ่งรวมถึงวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ เว้นแต่จะมีข้อยกเว้น

นโยบายที่ใช้กับลูกค้าทุกรายที่จำกัดการโฆษณาแต่ทำให้ผู้ให้บริการทางเพศเสียเปรียบโดยเฉพาะ เช่น การจำกัดการใช้เนื้อหาใด ๆ ที่พาดพิงถึงเรื่องเพศ อาจถือเป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมหากไม่สมเหตุสมผล

แพลตฟอร์มสื่ออาจยังคงจำกัดการโฆษณาบริการทางเพศในแง่ของการจำกัดหรือยกเว้นเนื้อหาที่โจ่งแจ้ง เวลาหรือสถานที่ที่โฆษณาออกอากาศหรือวาง หรือข้อพิจารณาอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลจริยบรรณของ AANA หรือมาตรฐานอื่น ๆ แม้ว่าประมวลจริยบรรณจะไม่ใช้กฎหมาย แต่อาจระบุถึงการพิจารณา 'ความสมเหตุสมผล' ภายใต้การทดสอบการเลือกปฏิบัติทางอ้อม⁷⁶ แพลตฟอร์มสื่ออาจยกกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคของออสเตรเลียเป็นข้อต่อสู้ ดูหัวข้อ 3.6.2 ว่ากฎหมายเหล่านี้สามารถโต้ตอบได้อย่างไร

ดูภาคผนวกสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงข้อจำกัดการโฆษณา

เรื่องราวของสัชเกีย (Saskia) เกี่ยวกับการถูกเลือกปฏิบัติในการโฆษณา^{XIX}

สัชเกียประกอบอาชีพเป็นผู้ให้บริการทางเพศออนไลน์และต้องการจ้างผู้จัดการดิจิทัล เธอต้องการโฆษณาบนทวิตเตอร์ผ่านเว็บไซต์โฆษณา เธอร่างโฆษณาสำหรับบนทวิตเตอร์ ซึ่งไม่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องเพศ แม้ว่าโฆษณานั้นจะกล่าวถึงอุตสาหกรรมนี้ว่าเป็นประเภท 'ผู้ใหญ่' ก็ตาม

“ฉันส่งโฆษณาไปและทุกคนที่ได้รับโฆษณาปฏิเสธที่จะเผยแพร่ โดยบอกว่าพวกเขาไม่ให้บริการตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของพวกเขา แต่ฉันตรวจสอบข้อกำหนดและเงื่อนไขของพวกเขาแล้วไม่พบสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสำหรับผู้ใหญ่หรือสิ่งใดก็ตามที่บ่งชี้ว่าโฆษณานี้ละเมิดข้อกำหนดและเงื่อนไขของพวกเขา”

จากนั้นสัชเกียได้ส่งจดหมายถึงเว็บไซต์ เพื่อขอคำอธิบายเกี่ยวกับการแบน อย่างไรก็ตาม พวกเขาไม่ได้ตอบมา เว็บไซต์ระงับบัญชีของเธอด้วย หมายความว่าเธอไม่สามารถโพสต์โฆษณาอื่นใดได้

เธอติดต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรีย เพื่อยื่นคำร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ

“นี่ไม่ใช่การต่อสู้ครั้งแรกของฉัน ฉันหงุดหงิดมากกว่าอย่างอื่นที่ฉันถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากงานของฉัน – อีจแล้ว! แต่คราวนี้ฉันรู้ว่าต้องทำตามขั้นตอนอย่างไร และมันเป็นกระบวนการที่รวดเร็วมาก เมื่อฉันติดต่อ [คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรีย] มีช่วงหนึ่งที่คณะกรรมการไม่สามารถติดต่อ [บริษัทโฆษณา] ได้ แต่เมื่อติดต่อได้แล้ว กระบวนการก็ได้รับการตรวจสอบ”

สัชเกียได้รับการจ่ายเงิน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงของเธอ และบริษัทได้คืนสถานะบัญชีของเธอและเผยแพร่โฆษณาของเธอ นอกจากนี้ยังปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับการโฆษณาบริการทางเพศในการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน



XIX Names 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 ที่พักและที่อยู่อาศัย

“ผู้ให้บริการทางเพศไม่เพียงแต่กลัวการเลือกปฏิบัติ แต่เรารู้ว่าเราจะถูกเลือกปฏิบัติ คุณไม่สามารถใส่คำว่า 'ฉันทำงานที่ช่องโสเภณี' ในใบสมัครเช่าบ้านได้ ฉันถูกบังคับให้โกหกครึ่งแล้วครึ่งเล่าเพียงเพื่อจะได้มีที่อยู่สักแห่งหนึ่ง ฉันต้องการให้คนรู้ว่าการเก็บภาษีในระดับจิตใจ อารมณ์ และร่างกายนั้นเป็นอย่างไร ฉันประหม่าทุกครั้งที่คิดว่าเจ้าของบ้านโทรมาหาเพื่อจะเตะฉันออกจากบ้าน”

คำอ้างอิงที่ Vixen ให้ซึ่งได้มาจากผู้ให้บริการทางเพศคนหนึ่งของรัฐวิกตอเรีย⁷⁷

การเคาะและที่พักรือพื้นที่สำคัญที่มีการเลือกปฏิบัติกับผู้ให้บริการทางเพศเกิดขึ้น ก่อนหน้านี้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมอนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบนี้ชัดเจนในรัฐวิกตอเรียภายใต้มาตรา 62 พระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมได้ยกเลิกเรื่องนี้ออกไป

โปรดดูหัวข้อ 2.1 และภาคผนวกสำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในพระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม

ยกเลิกข้อกีดกันที่พักรือ

มาตรา 62 ของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมอนุญาตให้ผู้ให้บริการที่พักรือปฏิเสธที่พักรือให้ผู้ให้บริการทางเพศ หากพวกเขาตั้งใจที่จะใช้สถานที่นั้นเพื่อทำงาน ข้อกีดกันนี้อนุญาตให้ผู้ให้บริการที่พักรือและผู้ให้บริการทางเพศหรือปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไม่เหมาะสม (เช่น เรียกเก็บเงินค่าทำความสะอาดในอัตราที่สูงกว่า) หากผู้ให้บริการที่พักรือเชื่อว่าพวกเขาใช้สถานที่ดังกล่าวเพื่อทำงานบริการทางเพศ ข้อกีดกันนี้ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติอย่างเป็นระบบและสร้างความอับยศและอคติยิ่งขึ้นต่อผู้ให้บริการทางเพศในการใช้ที่พักรือทั้งในที่พักรืออาศัยและเชิงพาณิชย์เพื่อทำงานของพวกเขา

การเลือกปฏิบัติในเรื่องที่พักรืออาจเกิดขึ้นได้

- เมื่อยื่นขอทำสัญญาเช่าที่อยู่อาศัยจากตัวแทนอสังหาริมทรัพย์หรือเจ้าของบ้านที่ปฏิเสธผู้ขอเนื่องจากพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- เมื่อยื่นขอเช่าบ้านการเคาะและผู้ให้บริการปฏิเสธโดยอ้างว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- เมื่อถูกปฏิเสธการเช่าที่พักรือระยะสั้นหรือบ้านเช่าสำหรับวันหยุดบนพื้นฐานที่ว่าแขกเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- เมื่อมีสัญญาเช่าและผู้เช่าถูกขับไล่ เนื่องจากเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- ในขณะที่กำลังพักรืออยู่ในที่พักรือระยะสั้นและแขกถูกขอให้ออกไป เพราะเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- โดยที่ผู้ให้บริการทางเพศจะถูกเรียกเก็บค่าเช่าต่อคืนมากกว่าผู้เช่าพักรือรายอื่นที่ไม่ใช่ผู้ให้บริการทางเพศ

การเลือกปฏิบัติในรูปแบบนี้อาจทำให้ความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัยของผู้ให้บริการทางเพศรุนแรงขึ้น และขัดขวางไม่ให้ผู้ให้บริการจำนวนมากเปิดเผยอาชีพของตนหรือสนับสนุนให้พวกเขาโกหกเกี่ยวกับงานของตน

3.2.5 บริการด้านสุขภาพและการสนับสนุน

“ฉันพบว่าผู้ให้บริการหลายรายพบว่าเป็นการยากที่จะเข้าใจหรือเชื่อว่าใครก็ตามที่ได้รับการศึกษา เข้มแข็ง และเป็นอิสระจะต้องการเป็นผู้ให้บริการทางเพศ หรือจะรู้สึกแสร้งขึ้นจากทางเลือกนั้น และแม้กระทั่งรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่พวกเขาทำ ... การที่พวกเขาไม่สามารถเชื่อและฟังเรื่องราวของฉันปิดปากฉันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ... ฉันเลือกที่จะไม่เข้าถึงบริการเหล่านี้ซึ่งได้จำกัดการเข้าถึงบริการของฉันอย่างหนักถึงขั้นหยุดสนิทเลย”

อัลไล แดเนียล (Ally Daniel) อดีตรองประธานสภาเลิต อัลไลแอนซ์ (Scarlet Alliance)⁷⁸

การปรึกษาหารือยืนยันว่าผู้ให้บริการทางเพศมักเผชิญกับการเลือกปฏิบัติเมื่อเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ รวมถึงสุขภาพทั่วไป สุขภาพทางเพศและสุขภาพจิต และเมื่อขอความช่วยเหลือจากหน่วยบริการ ความรุนแรงในครอบครัว⁷⁹ ผู้ให้บริการทางเพศรายงานว่าได้รับประสบการณ์การวินิจฉัยผิดพลาด การตรวจที่ไม่เพียงพอ หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ผู้ให้บริการทางเพศยังรายงานว่า มีข้อสันนิษฐานทางการแพทย์เกี่ยวกับพวกเขาโดยพิจารณาจากสถานะการทำงานบริการมากกว่าการนำเสนอทางคลินิก⁸⁰ การวิจัยแสดงให้เห็นถึงความไม่ไว้วางใจและความท้อแท้ต่อบริการด้านสุขภาพ และชุมชนจากชุมชนผู้ให้บริการทางเพศ สิ่งนี้ประกอบด้วยความกลัวที่จะถูกตัดออกจากบริการ หากพวกเขาต้องการร้องเรียน⁸¹

ผู้ให้บริการทางเพศยังสามารถเผชิญกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติในระดับสูงเมื่อแสวงหาบริการด้านสุขภาพจิต ซึ่งสร้างอุปสรรคสำคัญสำหรับผู้แสวงหาความช่วยเหลือ⁸²

ประสบการณ์การตีตราและการเลือกปฏิบัติยังเป็นอุปสรรคต่อผู้ให้บริการทางเพศจากการแสวงหา หรือรับบริการสนับสนุนความรุนแรงในครอบครัวและการล่วงละเมิดทางเพศ สิ่งนี้ไม่เพียงส่งผลต่อการจำกัดการเข้าถึงบริการฉุกเฉินที่สำคัญเท่านั้น แต่ยังนำไปสู่การรายงานที่ต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งจำกัดความพร้อมใช้งานของข้อมูลความชุกที่เกี่ยวข้องกับกรณีความรุนแรงต่อผู้ให้บริการทางเพศ⁸³ สิ่งนี้เสริมด้วยมุมมองที่เป็นอันตรายว่าความรุนแรงเป็น 'เพียงแค่ส่วนหนึ่งของงาน' ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการกล่าวโทษเหยื่อ ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์อีกรูปแบบหนึ่ง⁸⁴

ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติในการให้บริการด้านสุขภาพและการสนับสนุน ได้แก่

- การปฏิเสธที่จะให้บริการที่หลบภัยสำหรับความรุนแรงในครอบครัว เนื่องจากบุคคลนั้นเป็นผู้ให้บริการทางเพศ
- ลดการเข้าถึงบริการหรือบริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้ให้บริการทางเพศที่แสวงหาบริการด้านสุขภาพสำหรับอาการบาดเจ็บที่เท้า/ข้อเท้า และถูกสอบสวนโดยไม่จำเป็นเกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- มีคนถูกบอกว่าพนักงานบริการ 'ไม่สบายใจ' กับงานบริการทางเพศ

เรื่องราวของแอนดี (Andie) เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในบริการสนับสนุน

แอนดีเป็นผู้ให้บริการทางเพศบนถนนและทำงานในช่วงดึกเป็นหลักบนถนนใกล้กับสถานบันเทิงยอดนิยมแถบใหญ่แถบหนึ่ง

แอนดีประสบกับเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวในชีวิตส่วนตัวของสมาชิกครอบครัว และแสวงหาข้อมูลและการสนับสนุนจากหน่วยบริการวิกฤตในพื้นที่ แม้ว่าแอนดีจะไม่เคยพูดคุยกับเจ้าหน้าที่บริการความรุนแรงในครอบครัวมาก่อน แต่เจ้าหน้าที่ก็ยอมรับว่าแอนดีเป็นผู้ให้บริการทางเพศบนท้องถนน

แอนดีสังเกตเห็นพนักงานต้อนรับกระซิบกระซาบและมองมาทางเขาในขณะที่พนักงานคุยกันด้วยน้ำเสียงที่เซียบสงบหลังแพ่งกันรักษาความปลอดภัย

นักสังคมสงเคราะห์ห่อออกมาพูดกับแอนดี แอนดีบอกนักสังคมสงเคราะห์ว่าเขาเคยประสบกับความรุนแรงในครอบครัว และต้องการขอความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ออกจากบ้านที่เขาอยู่ร่วมกับคู่ครองของเขา เขาบอกนักสังคมสงเคราะห์ที่อยู่เวรว่า คู่ครองของเขาทารุณกรรมเขาและขู่ว่าจะให้เขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศกับสมาชิกในครอบครัวขยายของเขา เพื่อป้องกันไม่ให้แอนดีทิ้งพวกเขาไป

แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ปัญหาที่แอนดีระบุ นักสังคมสงเคราะห์ที่อยู่เวรเปลี่ยนเรื่องสนทนาของพวกเขาไปมุ่งเน้นที่งานบริการทางเพศของแอนดี และความต้องการให้แอนดีหยุดทำงานบริการทางเพศ นักสังคมสงเคราะห์คนนั้นเหมาะสมเกี่ยวกับงานบริการทางเพศที่ไม่มีประโยชน์อะไรเข้าไปซ้ำมา ซึ่งแอนดีรู้ว่าไม่เป็นความจริงและไม่ยอมให้แอนดีขัดจังหวะเพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง

แอนดีรู้สึกอับอาย ขายหน้า และถูกนักสังคมสงเคราะห์คนนั้นเข้าใจผิดจึงบอกว่าเขาจำเป็นต้องไปแล้ว เขาจึงออกจากบริการนั้น



3.2.6 กิจการตำรวจรัฐวิคตอเรีย

“ฉันถูกลูกค้าทำร้ายในที่ทำงาน และฉันตัดสินใจมาแจ้งความ เจ้าหน้าที่ตำรวจคนแรกกล่าวว่าฉันส่งข้อความผสมกันโดยพูดว่าใช่กับเรื่องเพศและเงินในหนึ่งนาที แล้วต่อมาพูดว่าไม่ใช่ เจ้าหน้าที่คนต่อไปพูดว่าเขาเชื่อฉัน แต่ไม่มีคณะลูกขุนคนใดจะเชื่อ 'สาวทำงาน' มากกว่านักธุรกิจใบชุดสูท และสนับสนุนให้ฉันถอนคำให้การ คนที่พาฉันไปตรวจด้วยชุดเก็บหลักฐานการข่มขืนบอกฉันว่า ฉันควรเลิกงานบริการทางเพศถ้าฉันไม่ต้องการให้สิ่งนี้เกิดขึ้นอีก ราวกับว่ามันเป็นความผิดของตัวเอง ฉันสมควรได้รับการช่วยเหลือ แต่ฉันกลับถูกตำหนิ ถูกฉีกหน้าและปฏิบัติกับฉันเหมือนฉันไม่ใช่คน พูดตรง ๆ การแจ้งตำรวจเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนจิตใจยิ่งกว่าการทำร้ายร่างกายเสียอีก”

Vixen ยกคำพูดของผู้ให้บริการทางเพศคนหนึ่งในรัฐวิคตอเรีย⁸⁵

ตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 การทำให้การให้บริการทางเพศเป็นอาชญากรรมหมายความว่าผู้ให้บริการทางเพศบางคนมีประสบการณ์ที่ยุ้งยากกับตำรวจ ผู้ให้บริการทางเพศบางคนรายงานว่าประสบการณ์การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ และความอับอายในการปฏิบัติสัมพันธ์กับตำรวจ ตัวอย่างเช่น บางคนรายงานว่าถูกกล่าวหาว่าก่ออาชญากรรมต่อพวกเขา⁸⁶ บางคนรายงานว่าไม่มีใครเชื่อหรือเอาใจจริงเอาใจจริงเมื่อพวกเขาขอความช่วยเหลือจากตำรวจ⁸⁷ ผู้ให้บริการทางเพศบางคนยังรายงานด้วยว่าถูกตำรวจยื่นข้อเสนอกทางเพศ การเรียกร้องให้มีเพศสัมพันธ์ การทำร้าย และการตรวจค้นที่ผิดกฎหมาย⁸⁸

ด้วยการลบความผิดจำนวนมากออกในระยะแรกของการทำให้ไม่เป็นอาชญากรรม บทบาทของตำรวจจึงเริ่มเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางเพศ แม้ว่าตำรวจยังคงรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยของชุมชน แต่ผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมบริการทางเพศควรสามารถขอความช่วยเหลือได้โดยไม่ต้องถูกเลือกปฏิบัติหรือการตีตรา

“เมื่อก่อนฉันเคยถูกล่วงละเมิดทางเพศแล้วตำรวจไม่ได้ทำอะไรเลย”

ในฐานะผู้ให้บริการทางเพศที่ทำงานส่วนตัว ฉันจะไม่โทรหาตำรวจ ถ้าฉันถูกข่มขืนตาย⁸⁹

“มันจะต้องเป็นเรื่องรุนแรงมาก ๆ สำหรับฉันที่จะมองหาความช่วยเหลือ [จากตำรวจ] ในอนาคต”

ในฐานะผู้ให้บริการทางเพศที่ทำงานส่วนตัว ฉันจะไม่โทรหาตำรวจ ถ้าฉันถูกข่มขืนตาย⁹⁰

เมื่อใดสมาชิกของกิจการตำรวจรัฐวิคตอเรียจะเป็นผู้มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

โดยทั่วไปแล้ว กิจการตำรวจรัฐวิคตอเรียจะถือว่าให้บริการและอยู่ภายใต้ข้อผูกพันภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมเมื่อช่วยเหลือเหยื่อ ปกป้องและช่วยเหลือประชาชน ตอบสนองต่อการเรียกร้องความช่วยเหลือ รักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรม⁹¹ ในทางตรงกันข้าม ตำรวจในรัฐวิคตอเรียโดยทั่วไปไม่ได้ทำการให้บริการ ดังนั้นจึงไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติเหล่านี้ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินคดีอาชญากรรม เช่น ขณะติดตาม จับกุม และตัดสินใจตั้งข้อหาผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด จัดการเรื่องการประกันตัว ออกหมายเรียก และ หมายจับหรือดำเนินการสอบสวน⁹²

ซึ่งหมายความว่าอาจถือเป็นการเลือกปฏิบัติหากบุคคลประสบกับการปฏิบัติที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติสัมพันธ์กับตำรวจบนพื้นฐานของคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครอง (เช่น สถานะผู้ให้บริการทางเพศภายใต้คุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครอง 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ') ซึ่งตำรวจกำลังดำเนินการบริการชุมชน กิจกรรม

ตัวอย่างเช่น หากผู้ให้บริการทางเพศต้องรายงานการประสบอาชญากรรมรุนแรงต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และในตอนแรกตำรวจปฏิเสธที่จะดำเนินการหรือเริ่มการสอบสวน เนื่องจากเหยื่อเป็นผู้ให้บริการทางเพศ นี่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

เพื่อสนับสนุนการทำให้ธุรกิจบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม กิจการตำรวจรัฐวิคตอเรียจะยังคงให้ความรู้แก่สมาชิกของพวกเขาเกี่ยวกับอุปสรรคที่ผู้ให้บริการทางเพศต้องเผชิญเมื่อรายงานอาชญากรรมต่อตำรวจ รวมถึงวิธีที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมร่วมกับอุตสาหกรรมนี้⁹³

3.2.7 รัฐบาลท้องถิ่น

รัฐบาลท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำให้ไม่เป็นอาชญากรรม รัฐบาลท้องถิ่น โดยอาศัยความสามารถในการออกกฎหมายท้องถิ่น อาจนำระบบการอนุญาต ใบอนุญาต ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ หรือการลงทะเบียนมาใช้ และอาจกำหนดบทลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนกฎหมายท้องถิ่น

ภายใต้พระราชบัญญัติการให้บริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม ปี 2022 (พ.ศ. 2565) ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566 งานบริการทางเพศจะถูกควบคุมโดยกฎหมายธุรกิจมาตรฐาน รวมถึงกฎหมายท้องถิ่นด้วย ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางกฎหมายที่กฎหมายท้องถิ่นสนับสนุนการดำเนินงานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม และกำหนดให้มีการลดการเลือกปฏิบัติและอันตรายต่อผู้ให้บริการทางเพศ^{XX}

รัฐบาลท้องถิ่นยังเป็นผู้มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ซึ่งหมายความว่ารัฐบาลท้องถิ่นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมและได้สัดส่วนเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งต้องแน่ใจว่าพวกเขาจะไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น กฎหมายท้องถิ่นใด ๆ (รวมถึงระบบอนุญาต) ที่บังคับใช้กับผู้ให้บริการทางเพศจะต้องไม่ปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจากวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของพวกเขา และต้องไม่กำหนดข้อกำหนดเงื่อนไข หรือการปฏิบัติที่ไม่สมเหตุสมผลต่อผู้ให้บริการทางเพศซึ่งทำให้พวกเขาเสียเปรียบ

ธุรกิจตามบ้าน

ภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 ผู้ให้บริการทางเพศและผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนงานหรือธุรกิจบริการอื่น ๆ ภายใต้โครงการวางแผนนี้ รวมถึงสามารถประกอบธุรกิจตามบ้านได้ รัฐบาลท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและบังคับใช้โครงการวางแผนนี้ รวมถึงการดูแลกระบวนการและขั้นตอนสำหรับประชาชนในการรายงานการละเมิดระบบแผนงานดังกล่าว

ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศตามบ้านต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแผนธุรกิจที่บ้านของแผนงานนี้ (ดูภาคผนวกสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนงานนี้)

หากจำเป็นต้องมีใบอนุญาตการวางแผน เช่น ในกรณีที่ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศที่บ้าน ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของธุรกิจที่บ้านอย่างเต็มที่ เป็นบทบาทของรัฐบาลท้องถิ่นในการประเมิน คำขอใบอนุญาตการวางแผน บางครั้งการประเมินนี้อาจเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่าย ซึ่งก่อให้เกิด การเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในฐานะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ รัฐบาลท้องถิ่นอยู่ภายใต้ ข้อกำหนดทางกฎหมายที่จะไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตัวอย่างการกีดกันทางเพศในรัฐบาลท้องถิ่น

แซม (Sam) เป็นผู้ให้บริการทางเพศที่ทำงานนอกบ้านอย่างถูกกฎหมายหลังวันที่ 1 ธันวาคม 2566 ในฐานะธุรกิจที่บ้านภายใต้โครงการแผนงานท้องถิ่น เพื่อนบ้านของพวกเขา รายงาน พวกเขาต่อเทศบาล โดยอ้างว่าที่จอดรถที่ธุรกิจสร้างขึ้นก่อให้เกิดความปั่นป่วนบนท้องถนน และนำ 'คนแปลก ๆ' เข้ามาในละแวกบ้าน เทศบาลตอบสนองโดยการนำระบบโซนใบอนุญาตจอดรถสำหรับผู้อยู่อาศัยเข้ามาใช้ ซึ่งจำกัดที่จอดรถสำหรับลูกค้าของแซมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายหลัง แซมพบว่าในย่านชานเมืองใกล้เคียง ปัญหาเรื่องที่จอดรถที่คล้ายกันนี้เกิดขึ้นพร้อมกับธุรกิจทำผม ที่บ้าน ซึ่งเทศบาลได้ตอบสนองโดยการนำพื้นที่จอดรถแบบจำกัดเวลาและโซนจอดรถสำหรับผู้อยู่อาศัยเข้ามาใช้ภายนอกธุรกิจ

แซมอาจสามารถโต้แย้งได้ว่ามติของเทศบาลถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากสถานะของผู้ให้บริการทางเพศของแซม และด้วยเหตุนี้จึงมีคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองของ 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ'

การค้าขายบนถนน

ด้วยความสามารถในการออกกฎหมายท้องถิ่น รัฐบาลท้องถิ่นอาจพยายามควบคุมการค้าขายบน ถนนและการออกใบอนุญาตการค้าขายบนถนนที่จำเป็น ซึ่งหมายความว่ากฎหมายท้องถิ่นใด ๆ เกี่ยวกับการอนุญาตให้ขายหรือชักชวนในสถานที่สาธารณะ อาจมีผลบังคับใช้กับผู้ให้บริการทางเพศ บนท้องถนน อีกครั้ง กฎหมายใด ๆ ที่ทำเช่นนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งหรือบ่อนทำลายวัตถุประสงค์ของ พระราชบัญญัติการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม รวมถึงเพื่อลดทั้งการเลือกปฏิบัติ และอันตรายต่อผู้ให้บริการทางเพศ

3.3 การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการ

การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการคือ เมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจาก ความพิการของพวกเขา ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการในอุตสาหกรรมทางเพศ อาจรวมถึง

- ผู้ให้บริการทางเพศสูญเสียกะทำงาน เพราะพวกเขาออกผู้จัดการของพวกเขาว่าพวกเขาติดเชื้อ เอชไอวี
- ธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศปฏิเสธที่จะจ้างคน เพราะพวกเขาเป็นโรคออทิสติกสเปกตรัม (อาการ ออทิสติกประเภทหนึ่ง)
- ผู้ให้บริการทางเพศถูกเพื่อนร่วมงานรังแก เนื่องจากความบกพร่องทางสติปัญญา
- ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศที่มีนโยบายเครื่องแบบครอบคลุมทั้งหมด ซึ่งกำหนด อย่างไม่สมเหตุสมผลให้ผู้ให้บริการสวมรองเท้าแบบพิเศษโดยไม่มีทางเลือกอื่น และสิ่งนี้ทำให้พนักงาน ที่มีความพิการบางรายเสียเปรียบ

การปรับเปลี่ยนที่สมเหตุสมผล

ในบางสถานการณ์ ผู้ให้บริการทางเพศหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในอุตสาหกรรมบริการทางเพศที่มีความ พิจาร อาจร้องขอการปรับเปลี่ยนตามสมควรเพื่อให้พวกเขาทำงานได้อย่างปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น

- ทบทวนและปรับข้อกำหนดผลการปฏิบัติงาน หากจำเป็น
- ให้ความยืดหยุ่นในเวลางาน
- อนุมัติการหยุดพักเป็นประจำมากขึ้นสำหรับผู้ที่มีอาการปวดหรือเมื่อยล้าเรื้อรัง

ในกรณีที่ผู้ให้บริการร้องขอการปรับเปลี่ยนตามสมควร นายจ้างอาจขอให้พวกเขาให้รายละเอียด เกี่ยวกับความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนตามสมควรเหล่านี้

การเปิดเผยข้อมูล

โดยทั่วไปผู้ให้บริการทางเพศและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมทางเพศสามารถตัดสินใจได้ว่า จะเปิดเผยความพิการของตนให้ใครทราบ ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม ผู้มีหน้าที่ เช่น นายจ้างจะต้องไม่ร้องขอให้บุคคลใดให้ข้อมูลที่อาจถูกนำไปใช้ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติ ดูหัวข้อ 3.1.2 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการร้องขอข้อมูลที่เป็นทางเลือกปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์ ผู้มีหน้าที่อาจสามารถถามคำถามเกี่ยวกับความพิการของบุคคลได้ หากข้อมูลนั้นมีความจำเป็นที่สมเหตุสมผลสำหรับวัตถุประสงค์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ ที่ต้องห้าม ตัวอย่างเช่น เมื่อ

- ข้อมูลนี้จำเป็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยของทุกคนในที่ทำงาน และขอให้ทุกคนให้ข้อมูลที่ คล้ายคลึงกัน
- คำถามนี้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรืออุปกรณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานอาจต้องการเพื่อช่วย ในการทำงานและเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่เสียเปรียบเนื่องจากความพิการ
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาท⁹⁴

หากนายจ้างถามคำถามว่าผู้ให้บริการทางเพศมีความพิการหรือไม่ เช่น การบาดเจ็บ ภายใต้กฎหมาย การเลือกปฏิบัติ ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องบอกพวกเขา เว้นแต่มันอาจขัดขวางไม่ให้พวกเขาปฏิบัติงาน โปรดทราบว่าหากผู้ให้บริการทางเพศตัดสินใจที่จะไม่บอกนายจ้างเกี่ยวกับความเจ็บป่วยหรือการ บาดเจ็บที่มีอยู่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของพวกเขา นั่นอาจจำกัดความสามารถ ในการขอค่าชดเชย หากความพิการกลับมาหรือแยลงของผู้ให้บริการ

นอกจากนี้หากนายจ้างขอให้ผู้ให้บริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพิการของพวกเขา นายจ้างมีภาระในการ พิสูจน์ว่าข้อมูลนั้นมีความจำเป็นที่สมเหตุสมผล เพื่อวัตถุประสงค์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ ที่ต้องห้าม เมื่อนายจ้างสอบถามข้อมูลจากผู้ให้บริการทางเพศเกี่ยวกับความพิการของพวกเขา นายจ้างควรจะ

- บอกพวกเขาว่าเหตุใดพวกเขาจึงขอข้อมูลนั้น
- ให้คำแนะนำแก่พวกเขาถึงผลที่ตามมาหากพวกเขาไม่ได้ให้ข้อมูล ตัวอย่างเช่น นายจ้างอาจ ไม่สามารถให้การปรับเปลี่ยนตามสมควรได้
- อนุญาตให้ผู้ให้บริการเข้าถึงข้อมูลของตนได้

เรื่องราวของอลิซซา (Alyssa) เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของความพิการ – เอชไอวี

อลิซซาเป็นผู้ให้บริการทางเพศในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศขนาดกลาง เธอทำงานกลางคืนเป็นประจำตั้งแต่วันพุธถึงวันอาทิตย์ เมื่อแปดเดือนก่อน เธอพบว่าตัวเองติดเชื้อเอชไอวี อลิซซาไม่ได้เปิดเผยสถานะเอชไอวีของเธอต่อนายจ้าง เนื่องจากไม่มีข้อกำหนดทางกฎหมายให้เธอต้องเปิดเผย

อย่างไรก็ตาม วันหนึ่งในห้องพนักงาน อลิซซา ให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเชื้อเอชไอวี และในการทำเช่นนั้นได้เปิดเผยว่าเธอมีเชื้อเอชไอวี นายจ้างของอลิซซาได้ยื่นการสมทมนี้อีกครั้ง และหลังจากเธอเลิกกะ นายจ้างได้โทรหาอลิซซาเพื่อบอกว่าเพราะเธอติดเชื้อเอชไอวี เธอจึงไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในสถานประกอบการนั้นอีกต่อไป กะของอลิซซาถูกตัดและเธอถูกห้ามกลับไปทำงาน

อลิซซาผิดหวัง เนื่องจากความไม่เป็นธรรมของสถานการณ์ รวมทั้งกังวลกับการสูญเสียรายได้หลักของเธอ เธอส่งข้อความขอให้ผู้จัดการของเธอพิจารณาการตัดสินใจอีกครั้ง แต่ผู้จัดการของเธอก็ไม่เปลี่ยนใจ

อลิซซาสามารถร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยตรงจากความพิการของเธอ ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม หากเธอสามารถพิสูจน์ได้ว่านายจ้างของเธอ (ผู้จัดการธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศ) ปฏิเสธที่จะให้กะทำงานแก่ของเธอด้วยเหตุผลบนพื้นฐานสถานะเอชไอวีของเธอ



3.4 การเลือกปฏิบัติต่อความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว

พระราชบัญญัติความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว ปี 2021 (พ.ศ. 2564) (วิกตอเรีย) ได้จำกัดไว้ว่าเมื่อใดต้องแจ้งความผิดให้ผู้อื่น เช่น นายจ้างและผู้ให้บริการทราบ พระราชบัญญัติสำหรับความผิดที่ชดใช้ไปแล้วถูกออกแบบมาเพื่อจัดอุปสรรคที่ไม่เป็นธรรมสำหรับชาววิกตอเรียที่กระทำความผิด แต่ได้แสดงความสามารถในการฟื้นฟูให้เห็นตั้งแต่นั้น หากการตัดสินถูก 'ใช้' หมายความว่าไม่ปรากฏในการตรวจสอบประวัติอาชญากรอีกต่อไป และบุคคลไม่จำเป็นต้องเปิดเผยการตัดสินเหล่านี้อีกต่อไป เว้นแต่จะมีการยกเว้น

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมยังปกป้องผู้คนจากการถูกเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว รวมถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในที่ทำงานและในด้านอื่น ๆ ของชีวิตสาธารณะ เนื่องจากความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว การรวมคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองนี้ช่วยให้ผู้ที่มีความผิดที่ชดใช้ไปแล้วสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในสังคม⁹⁵ ซึ่งหมายความว่าบุคคลไม่สามารถถูกเลือกปฏิบัติจากความผิดที่ชดใช้ไปแล้วเว้นแต่ในสถานการณ์ที่จำกัดมาก

เนื่องจากงานบริการทางเพศเพิ่งถูกทำให้ไม่เป็นอาชญากรรม จึงมีความซับซ้อนระหว่างผู้ที่มีความผิดทางอาญาและผู้ที่มีส่วนร่วมในงานบริการทางเพศ ความผิดเหล่านี้อาจกลายเป็นถูกชดใช้ทันทีหลังจากผ่านช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ไม่มีการกระทำความผิดซ้ำหรือหลังจากยื่นขอคำสั่งสำหรับความผิดที่ชดใช้ไปแล้วจากศาลแขวงแห่งรัฐวิกตอเรีย

ใครก็ตามที่อยู่ในสถานการณ์นี้อาจต้องการค้นหาข้อมูลจากศูนย์ช่วยเหลือทางกฎหมายแห่งรัฐวิกตอเรีย ศูนย์กฎหมายชุมชน หรือสำนักงานกฎหมายเอกชน เพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว (ดูการสนับสนุนและแหล่งข้อมูลในบทที่ 5) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว คุณสามารถเยี่ยมชมเว็บไซต์ของกระทรวงยุติธรรมและความปลอดภัยชุมชน และสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว คุณสามารถเข้าถึงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อความผิดที่ชดใช้ไปแล้วของคณะกรรมการ⁹⁶

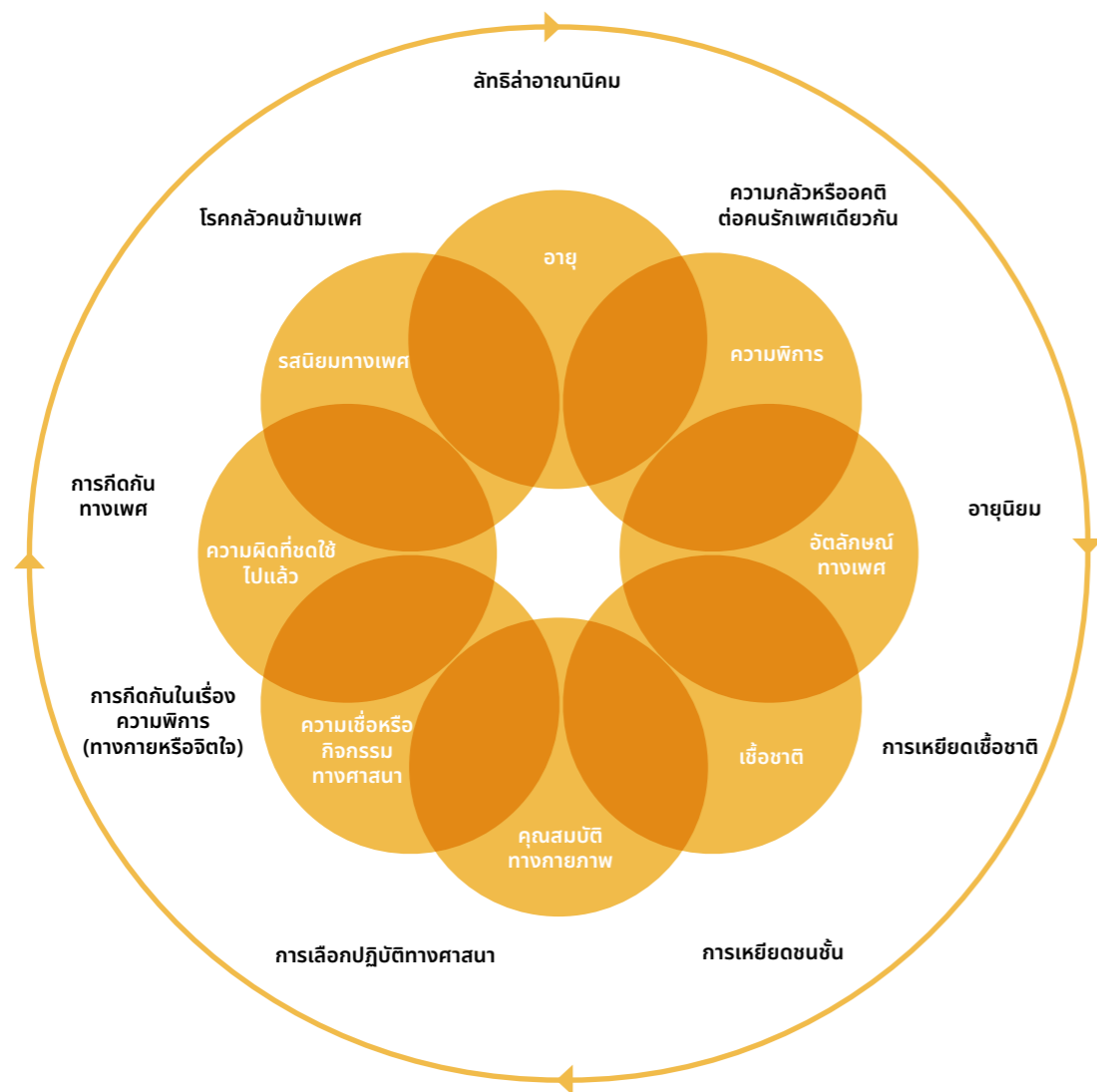


3.5 การเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับชื้อน

ผู้ให้บริการทางเพศอาจถูกเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของตน อย่างไรก็ตาม มีรูปแบบการเลือกปฏิบัติเพิ่มเติมอีกหลายรูปแบบที่พวกเขาสามารถพบเจอได้ ซึ่งทับซ้อนกับลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม เช่น เชื้อชาติ การระบุเพศ ลักษณะทางกายภาพ รสนิยมทางเพศ หรือความพิการ การชื้อนกันนี้ ซึ่งเรียกว่า **อัตลักษณ์กับชื้อน**หรือการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับชื้อน จะประกอบกันทำให้เพิ่มผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้ให้บริการทางเพศที่เป็นคนข้ามเพศอาจประสบกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับชื้อนได้หลายระดับจากผู้ให้บริการบนพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ และจากอัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา⁹⁷ นอกจากนี้ ผู้สนับสนุนผู้ให้บริการทางเพศยืนยันว่าการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับชื้อนที่เกิดขึ้นโดยผู้ให้บริการทางเพศบางกลุ่มเป็นปัจจัยหลักในการลดแรงจูงใจของพวกเขาในการติดต่อกับตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของผู้ให้บริการทางเพศผิวสีและผู้ให้บริการทางเพศที่เป็นคนพื้นเมือง ซึ่งมีประสบการณ์การถูกเหยียดเชื้อชาติและการถูกกักขังมากเกินไป⁹⁸

ด้านล่างนี้คือแผนภาพของการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับชื้อนซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลสามารถประสบกับการเลือกปฏิบัติตั้งแต่สองรูปแบบขึ้นไปในเวลาเดียวกันได้อย่างไร⁹⁹ ประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับชื้อนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละช่วงเวลาในชีวิตและในบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน

วงล้ออัตลักษณ์กับชื้อน



เมื่อทำการร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ (โปรดดูหัวข้อ 5.5 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการร้องเรียน) พนักงานบริการทางเพศสามารถใช้คุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อยหนึ่งข้อเป็นฐานร้องเรียนสำหรับประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติของพวกเขา การปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์ต้องเป็นเพราะคุณลักษณะที่กำหนดหรือคุณลักษณะที่กล่าวอ้าง ซึ่งจะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

3.6 ข้อยกเว้น

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมระบุข้อยกเว้นบางประการสำหรับการเลือกปฏิบัติ หากมีข้อยกเว้นการกระทำที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยชอบด้วยกฎหมาย

ข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ด้านล่างอาจเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

3.6.1 ข้อกำหนดด้านอาชีพที่แท้จริง

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมอนุญาตให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในการเสนองานให้กับคนเพศเดียวกันหากเป็นข้อกำหนดด้านอาชีพที่แท้จริงให้ลูกจ้างเป็นคนเพศนั้น¹⁰⁰ และขึ้นอยู่กับลักษณะทางกายภาพในบางสถานการณ์ด้วย¹⁰¹

ตัวอย่างเช่น เมื่อธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศมีความต้องการผู้ให้บริการทางเพศสูงที่เป็นผู้หญิงธุรกิจอาจใช้ข้อยกเว้นนี้จะจ้างผู้หญิงเท่านั้น หากสามารถระบุได้ว่าการเป็นผู้หญิงเป็นข้อกำหนดด้านอาชีพอย่างแท้จริง

นายจ้างอาจเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของคุณลักษณะใหม่ของวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเสนอการจ้างงาน หากประสบการณ์ในวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพเฉพาะเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือข้อเสนอ และเป็นข้อกำหนดด้านอาชีพที่แท้จริงสำหรับ ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่เสนอ¹⁰²

3.6.2 อำนาจตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมอนุญาตให้ผู้มีหน้าที่เลือกปฏิบัติ หากจำเป็นต้องปฏิบัติตามหรือได้รับอนุญาตจากกฎหมายอื่น (ข้อยกเว้นของหน่วยงานตามกฎหมาย)¹⁰³ ข้อยกเว้นนี้ครอบคลุมเฉพาะกฎหมายของรัฐวิกตอเรียและไม่น่าจะขยายไปถึงกฎหมายเครือจักรภพ^{XXI}

ตัวอย่างเช่น หากผู้ให้บริการทางเพศสนใจเชิญชวนทางเพศ ระหว่างเวลา 6.00 น. ถึง 19.00 น. ที่สถานที่สักการะหรือใกล้เคียง มีแนวโน้มที่จะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อป้องกันไม่ให้พวกเขาทำเช่นนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสรุปความผิด ปี 1966 (พ.ศ. 2509) (วิกตอเรีย) แม้ว่าผู้ขายบนท้องถนนรายอื่นจะไม่ถูกห้ามไม่ให้ดำเนินการในลักษณะนี้

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.

ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติสรุปความผิด ห้ามผู้ให้บริการทางเพศมีส่วนร่วมในงานบริการทางเพศ ระหว่างเวลา 6.00 น. ถึง 19.00 น. ทุกวันในสถานที่สาธารณะหรือใกล้สถานที่สาธารณะ หมายความว่า การกระทำที่ตอบสนองต่อบัญญัตินี้จะได้รับการคุ้มครองโดยข้อยกเว้นของหน่วยงานตามกฎหมาย และไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

3.6.3 บริการส่วนบุคคลและในบ้าน

บุคคลอาจเลือกปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับบริการในบ้านและบริการส่วนบุคคลที่จัดให้ในบ้านของตนเอง¹⁰⁴ ข้อยกเว้นนี้ใช้กับบุคคลที่จ้างคนไปทำงานในบ้านของตนเอง เช่นเดียวกับธุรกิจที่ให้บริการในบ้านตามที่ผู้รับบริการร้องขอ ข้อยกเว้นไม่อนุญาตให้ธุรกิจที่ให้บริการในบ้านเลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างเช่น หากบุคคลใดกำลังมองหาใครสักคนเพื่อให้บริการการดูแลที่บ้าน เป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับพวกเขาที่จะเลือกปฏิบัติต่อคนที่กำลังทำงานหรือเคยทำงานเป็นผู้ให้บริการทางเพศมาก่อน

3.6.4 ที่พักอาศัย

บุคคลสามารถเลือกปฏิบัติได้เมื่อต้องตัดสินใจว่าใครจะพักในที่พักอาศัยร่วมกับพวกเขา หรือญาติสนิท เมื่อบ้านที่ใช้ร่วมกันสามารถรองรับคนได้ไม่เกินสามคน นอกเหนือจากบุคคลที่เลือกปฏิบัติด้วย ข้อยกเว้นนี้ใช้ไม่ได้กับผู้ให้บริการที่อยู่อาศัย¹⁰⁵

ตัวอย่างเช่น หากบุคคลหนึ่งกำลังมองหาเพื่อนร่วมบ้านคนใหม่เพื่อร่วมบ้าน การปฏิเสธใครสักคน เพราะพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศไม่ใช่การเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย

3.6.5 การประกันภัย

ไม่ขัดต่อกฎหมายที่ผู้รับประกันภัยจะปฏิเสธที่จะให้กรมธรรม์ประกันภัยหรือตัดสินใจเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับข้อกำหนดในกรมธรรม์ประกันภัยและค่าใช้จ่ายของประกันภัยในบางสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น เมื่อได้รับอนุญาตภายใต้ กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของรัฐบาลกลาง^{XXII} หรือในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลทางคณิตศาสตร์ประกันภัยหรือสถิติ ซึ่งสมเหตุสมผลที่ผู้รับประกันภัยจะเชื่อถือและมีเหตุผลในการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากข้อมูลนี้หรือปัจจัยอื่นใดที่เกี่ยวข้อง¹⁰⁶

3.7 มาตรการพิเศษ

ผู้มีหน้าที่อาจต้องการดำเนินการเพื่อส่งเสริมสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศ เช่น การจำกัดข้อเสนอของให้กับผู้ให้บริการทางเพศในปัจจุบันและอดีต เนื่องจากพวกเขาต้องการจัดการกับความอับอาย การเลือกปฏิบัติ หรือข้อเสียเปรียบที่ผู้ให้บริการทางเพศประสบ สิ่งนี้เรียกว่า 'มาตรการพิเศษ' ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

มาตรการพิเศษตระหนักถึงข้อเสียที่คนบางคนมีและอนุญาตให้ผู้มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อช่วยให้พวกเขาได้รับโอกาสเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ

มาตรการพิเศษต้องเป็นไปตามข้อกำหนดบางประการ มาตรการพิเศษจะต้อง

- มุ่งเป้าไปที่สมาชิกของกลุ่มที่มีคุณลักษณะเฉพาะเพื่อจุดประสงค์ในการส่งเสริมหรือตระหนักถึงความเท่าเทียมกันที่สำคัญ
- ดำเนินการโดยสุจริตเพื่อช่วยส่งเสริมหรือบรรลุความเท่าเทียมกันที่สำคัญสำหรับสมาชิกของกลุ่มนั้น
- มีแนวโน้มพอสมควรที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นี้
- วิธีการตามสัดส่วนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้
- มีเหตุผลเพราะสมาชิกในกลุ่มมีความต้องการความก้าวหน้าหรือความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

มาตรการพิเศษไม่ใช่การเลือกปฏิบัติ บุคคลที่ใช้มาตรการพิเศษไม่ได้กำลังเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น¹⁰⁷

ตัวอย่างเช่น องค์กรผู้ให้บริการทางเพศที่เป็นเพื่อนกันเท่านั้นดำเนินโครงการการศึกษาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สำหรับผู้ให้บริการทางเพศข้ามเพศ และจ้างเฉพาะผู้สมัครที่เป็นผู้ให้บริการทางเพศแบบข้ามเพศเท่านั้น เป้าหมายของโครงการคือ การจัดหาสถานที่ที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้สำหรับผู้ให้บริการทางเพศข้ามเพศในการขอความช่วยเหลือและข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นส่วนที่สำคัญของแบบจำลองคือ ผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นผู้ให้บริการทางเพศข้ามเพศ สิ่งนี้น่าจะเป็นไปตามข้อกำหนดสำหรับมาตรการพิเศษ เนื่องจากเป้าหมายคือการส่งเสริมความเท่าเทียมกันที่สำคัญ โดยระบุประเด็นที่ผู้ให้บริการทางเพศข้ามเพศอาจเผชิญในการเข้าถึงบริการและการสนับสนุน

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

3.8 การคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศเป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจคาดเดาได้อย่างสมเหตุสมผลว่าจะทำให้อีกฝ่ายรู้สึกขุ่นเคือง ขายหน้า หรือถูกข่มขู่ อาจเป็นได้ทั้งทางร่างกาย วาจา หรือลายลักษณ์อักษร (รวมถึงการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์) การคุกคามทางเพศอาจเกิดขึ้นได้ในบริบทของงานบริการทางเพศ

ตัวอย่างการคุกคามทางเพศ^{XXIII} ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้บริการทางเพศคือ

- พนักงานต้อนรับในธุรกิจบริการทางเพศลบลูกค้าผู้ให้บริการทางเพศ
- เพื่อนร่วมงานคนหนึ่งส่งข้อความหาผู้ให้บริการทางเพศอีกคนหนึ่งซ้ำ ๆ เพื่อบอกว่าเธอสวย และพวกเขาต้องการพาเธอไปทานอาหารเย็น
- ผู้จัดการถามคำถามล่วงล้ำทางเพศเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกอึดอัด
- ผู้จัดการธนาคารพบว่าลูกค้าเป็นผู้ให้บริการทางเพศและขอมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย
- ความคิดเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์ที่ใช้ภาษาที่โจ่งแจ้งทางเพศเพื่อดูถูกผู้ให้บริการทางเพศ
- โดนผู้รักษาความปลอดภัยเสนอให้ร่วมประเวณีที่ไม่ถูกกฎหมาย
- คำสั่งจากผู้นำที่พนักงานต้อนรับหญิงควรสวมเสื้อผ้าที่เปิดเผยเพื่อดีดลูกค้า^{XXIV}

ในกรณีทั้งหมดเหล่านี้ คำถามที่ว่าพฤติกรรมนี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่พึงปรารถนาและมีลักษณะทางเพศหรือไม่ และวิญญูชนจะคาดหมายได้ว่าการกระทำนั้นจะกำผู้ให้บริการคนนั้นรู้สึกขุ่นเคือง ขายหน้า หรือถูกข่มขู่

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น หากคุณประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศและเป็นขั้นตอนที่คุณสามารถทำได้ โปรดดูแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการเกี่ยวกับ *การป้องกันและตอบสนองต่อการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน*¹⁰⁸

3.9 การทำให้ตกเป็นเหยื่อ

พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมทำให้การตกเป็นเหยื่อของใครบางคนเป็นเรื่องผิดกฎหมาย เนื่องจากพวกเขาได้ยื่นเรื่องร้องเรียนภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม¹⁰⁹ การทำให้ตกเป็นเหยื่อหมายถึงการปฏิบัติหรือขู่ว่าจะปฏิบัติแล้ว ๆ ต่อผู้อื่นเช่น ผู้ให้บริการทางเพศหรือลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการทางเพศ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้ทำ

- การร้องเรียนหรือกล่าวหาการเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือเชื่อพวกเขาว่าอาจร้องเรียนได้
- การช่วยเหลือคนอื่นร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามทางเพศมาแล้ว
- การปฏิเสธที่จะทำบางสิ่งที่อาจฝ่าฝืนพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมกัน¹¹⁰

ตัวอย่างของการทำให้ตกเป็นเหยื่อรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะเพียง การกลั่นแกล้งหรือการข่มขู่ผู้ที่ร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามทางเพศ การลดตำแหน่งหรือการขู่ว่าจะลดตำแหน่ง เพราะพวกเขาช่วยเพื่อนร่วมงานในการร้องเรียน และการปฏิเสธการให้บริการแก่ผู้ที่เคยร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ



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.

ภาระหน้าที่ สำหรับผู้มีหน้าที่

4. ภาระหน้าที่ของผู้มีหน้าที่

บทที่ 4 กำหนดข้อมูลสำหรับผู้มีหน้าที่ - ทุกคนที่มีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม เช่น นายจ้าง ผู้ให้บริการที่พัก การศึกษา หรือสินค้าและบริการ สโมสรและองค์กรกีฬา ในการปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศเท่าที่เป็นไปได้ตามหน้าที่เชิงบวก

4.1 หน้าที่เชิงบวก

หน้าที่เชิงบวกกำหนดให้ผู้มีหน้าที่ใช้มาตรการที่เหมาะสมและได้สัดส่วนเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ และการทำให้ตกเป็นเหยื่อเท่าที่จะทำได้ ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ

หน้าที่เชิงบวกกำหนดให้ผู้มีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าพฤติกรรมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่แรก

ช่วยให้องค์กรสร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัยและให้เกียรติโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ และการทำให้ตกเป็นเหยื่อ เช่นเดียวกับที่กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกำหนดให้นายจ้างดำเนินการเชิงรุกเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่เกิดการบาดเจ็บในที่ทำงาน

หน้าที่เชิงบวกมีผลบังคับใช้โดยไม่คำนึงถึงขนาด ลักษณะ หรือทรัพยากรขององค์กรของคุณ อย่างไรก็ตาม ผู้มีหน้าที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ 'เหมาะสมและได้สัดส่วน' ในสถานการณ์เท่านั้น ซึ่งหมายความว่าวิธีที่องค์กรเลือกที่จะนำใช้มาตรฐานจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น

- ขนาดของธุรกิจหรือองค์กร
- ลักษณะและสถานการณ์ของธุรกิจหรือการดำเนินงาน
- ทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่
- ลำดับความสำคัญของธุรกิจและการดำเนินงาน
- การปฏิบัติจริงและต้นทุนของมาตรการ¹¹

หน้าที่เชิงบวกไม่ใช่แค่การปฏิบัติตามกฎหมายทางหลักการเท่านั้น มันส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับผู้มีหน้าที่และการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบที่มีประโยชน์ที่สำคัญมากมายสำหรับผู้ถือสิทธิ์ (เช่น ผู้สมัครงาน ผู้สมัครขอเช่าสถานที่ ลูกค้า และนักเรียน) และผู้มีหน้าที่ (เช่น องค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในรัฐวิกตอเรีย) การวิจัยแสดงให้เห็นว่าอัตราการเลือกปฏิบัติที่ลดลงภายในองค์กรนั้นสัมพันธ์กับสุขภาวะ การรักษาพนักงานไว้ได้ และประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น¹²

4.2 มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผู้มีหน้าที่

คณะกรรมการได้พัฒนามาตรฐานขั้นต่ำมาตรฐานที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นไปตามหน้าที่เชิงบวกในการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ และการทำให้ตกเป็นเหยื่อสำหรับมาตรฐานขั้นต่ำแต่ละมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติจะระบุ

- ความคาดหวังหลักสามประการที่จะบรรลุ
- รายการการดำเนินการที่คุณสามารถทำได้เพื่อนำมาตรฐานไปใช้โดยขึ้นอยู่กับบริบท

ควรอ่านความคาดหวังและการกระทำที่อธิบายด้านล่างโดยคำนึงถึงขนาด ลักษณะ และทรัพยากรขององค์กรของคุณ องค์กรขนาดเล็กไม่จำเป็นต้องใช้มาตรฐานในระดับเดียวกับองค์กรขนาดใหญ่ ในทำนองเดียวกัน องค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างจำกัดกับอุตสาหกรรมบริการทางเพศไม่จำเป็นต้องนำมาตรฐานไปใช้ให้มากเท่ากับมาตรฐานที่ต้องมีในขอบเขตสำคัญที่การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศพบได้อย่างแพร่หลาย ดูหัวข้อ 3.2 ขอบเขตการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

มาตรฐานขั้นต่ำจะนำคุณผ่านการระบุตัวตน การตอบสนอง และการป้องกันการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

มาตรฐานที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจตามลำดับเพื่อให้สามารถระบุการเลือกปฏิบัติ การทำให้ตกเป็นเหยื่อ หรือการคุกคามทางเพศเมื่อคุณพบเห็นสิ่งนี้ในองค์กรของคุณ

มาตรฐานที่ 2, 3 และ 4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีป้องกันการเลือกปฏิบัติจากการทำงานทางเพศไม่ให้เกิดขึ้นตั้งแต่แรก

มาตรฐานที่ 5 และ 6 เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการ**ตอบกลับ** ต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย รวมทั้งการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศเมื่อเกิดขึ้น





มาตรฐานที่ 1

ความรู้ความเข้าใจเรื่อง การเลือกปฏิบัติในงานบริการ ทางเพศ

องค์กรต่าง ๆ เข้าใจภาระหน้าที่ของตนภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม และเข้าใจวิธีการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

ความคาดหวัง

- ผู้นำองค์กรและผู้จัดการรู้ว่าอะไรคือการเลือกปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม
- ผู้นำองค์กร ผู้จัดการ และพนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ รวมถึงการแบ่งสาขาของการเลือกปฏิบัติต่อคนงาน และผลกระทบต่อกลุ่มคนบางกลุ่มอย่างไม่สมส่วน
- ผู้นำองค์กรและผู้จัดการเข้าใจถึงความรับผิดชอบของตนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ รวมถึงหน้าที่เชิงบวกในการจัดการเลือกปฏิบัตินี้ พวกเขาเข้าใจวิธีการเลือกปฏิบัติในงานบริการหากเกิดขึ้น ตลอดจนตัวขับเคลื่อนและปัจจัยเสี่ยงของการเลือกปฏิบัติ งานบริการทางเพศเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นตั้งแต่แรก และสิ่งที่ต้องทำในธุรกิจหรือบริบทการดำเนินงาน
- พนักงานเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบของตนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ ตลอดจนวิธีการระบุหากเกิดขึ้นและขั้นตอนที่ต้องดำเนินการในการตอบสนอง

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อห้ามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศรวมอยู่ในการฝึกอบรมผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียน เป็นประจำเกี่ยวกับกฎหมายการเลือกปฏิบัติของรัฐ วิกตอเรียที่จัดให้มีการถ่ายทอดสดแก่เจ้าหน้าที่ ผู้จัดการ และผู้นำ
- เจ้าหน้าที่ควรเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสที่เท่าเทียมกันอย่างเป็นทางการทุก ๆ สองปี ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ ควรเสริมการเรียนรู้ให้แข็งแกร่งในการประชุมทีม การกำกับดูแล การสื่อสารภายในเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ และกระบวนการประมวลผลสมรรถนะ
- ควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญทุกปีแก่เจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่ติดต่อและตัวแทนด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อให้พวกเขาได้รับข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการจัดการเลือกปฏิบัติ
- ลงทะเบียนเพื่อสมัครสมาชิกหรืออัปเดตทางอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับกฎหมายการเลือกปฏิบัติในรัฐ วิกตอเรียเพื่อให้แน่ใจว่าความรู้ของคุณเป็นปัจจุบันในด้านนี้

- กระตุ้นให้ผู้จัดการและพนักงานทำความเข้าใจกับแนวปฏิบัตินี้เพื่อทำความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ ปัจจัยผลักดันและผลกระทบ และวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ
- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการกีดกันทางเพศในเอกสารการเข้ารับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
- สื่อสารกับเจ้าหน้าที่ว่าจะสามารถไปขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ไหน
- ติดโปสเตอร์เตือนพนักงานถึงภาระหน้าที่ในการระบุ ตอบสนอง และป้องกันการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ
- พิจารณาว่าใครบ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศในองค์กรของคุณ และพิจารณาว่าพวกเขาอาจประสบกับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่น ๆ หรือการเลือกปฏิบัติแบบผสม (การเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์กับซ้อน) ตามคุณลักษณะเพิ่มเติมหรือไม่

คุณควรรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

คุณควรมีความรู้เกี่ยวกับ

- การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศคืออะไร และจะระบุมันได้อย่างไรภายในธุรกิจหรือบริบทการดำเนินงานของคุณ
- ภาระผูกพันทางกฎหมายของคุณคืออะไร
- หน้าที่เชิงบวกของคุณในการจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศ
- ภาระผูกพันของคุณในการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ
- การเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรของคุณอย่างไร
- อะไรคือตัวขับเคลื่อนและผลกระทบของการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ
- วิธีตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศ
- คุณจะต้องรับผิดชอบทางกฎหมายต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศได้อย่างไร
- จะไปขอข้อมูลเพิ่มเติม คำแนะนำ และการสนับสนุนได้ที่ไหน

มาตรฐานที่ 2

ระบบ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติ

องค์กรต่าง ๆ ป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในการทำงานบริการทางเพศ ตลอดจนการเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่น ๆ การทำให้ตกเป็นเหยื่อและการคุกคามทางเพศ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทบทวนและปรับปรุงระบบ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนสำหรับตอบสนองต่อช่องว่าง ข้อผิดพลาด หรือความไม่สอดคล้องกัน

ความคาดหวัง

- องค์กรมีนโยบาย ขั้นตอน และระบบที่จัดการกับการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย
- องค์กรต่าง ๆ จัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะเพื่อป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ การทำให้ตกเป็นเหยื่อ และการคุกคามทางเพศ
- ผู้ถือสิทธิ์ เช่น ผู้ให้บริการทางเพศและคนอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมบริการทางเพศรับทราบ และสามารถเข้าถึงนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในการทำงานบริการทางเพศ
- ผู้นำองค์กรดำเนินการเชิงรุกตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ
- องค์กรต่าง ๆ ปรึกษากับพนักงานและตัวแทนพนักงานเกี่ยวกับช่องว่างและมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ เพื่อแจ้งการพัฒนาแผนปฏิบัติการ

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้

- ระบุช่องว่างในกระบวนการและระบบที่มีอยู่ และพัฒนาแผนเพื่อแก้ไขช่องว่างเหล่านี้
- ตรวจสอบและปรับปรุง ระบบและฐานข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรของคุณไม่ได้เก็บหรือ 'ตั้งคำถาม' ข้อมูลที่อาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ การค้าหรืออาชีพ ของบุคคล หรือความผิดที่ชัดเจนไปแล้ว รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางเพศ
- ตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่ เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ รวมถึงนโยบายและขั้นตอนเกี่ยวกับ ก) โอกาสที่เท่าเทียมกัน ข) การรับสมัคร และ ค) การเข้าถึงบริการ
- ปรึกษากับเจ้าหน้าที่และตัวแทนของพวกเขา เพื่อช่วยระบุปัญหาและมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ
- ทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการร้องเรียนที่มีอยู่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของงานบริการทางเพศ (หรือวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ) เพื่อตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างยุติธรรม ทันเวลา เป็นความลับ และโดยมีเหยื่อเป็นศูนย์กลาง
- ทำให้นโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเข้าถึงได้ง่ายและสื่อสารให้ผู้ถือสิทธิ์ทราบอย่างสม่ำเสมอ เช่น โดยการวางนโยบายบนอินทราเน็ตขององค์กร
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องมีกลไกในการทบทวนและปรับปรุง

วิธีปรับปรุงระบบ นโยบาย และขั้นตอนของคุณ

ขั้นตอนที่ 1: ตรวจสอบระบบของคุณ

ดำเนินการตรวจสอบระบบ นโยบาย และขั้นตอนของคุณ เพื่อกำหนดสิ่งที่จำเป็นต้องปรับปรุง เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ โดยพิจารณาว่าใครอาจได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศภายในองค์กรของคุณมากที่สุด

รวมนโยบายโอกาสที่เท่าเทียมกันของคุณ เช่น เดียวกับนโยบายอื่น ๆ เช่น การสรรหา การร้องเรียน การบริการลูกค้า เป็นต้น

พิจารณาว่ามีนโยบายหรือขั้นตอนใหม่ ๆ ที่คุณต้องพัฒนาเพื่อป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติ ในงานบริการทางเพศอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2: ตรวจสอบและให้คำปรึกษา

ตรวจสอบระบบและฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น นโยบาย ในสถาบันการเงินหรือธนาคารที่มิอนุญาตให้พนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศเปิดหรือเก็บบัญชีธนาคารส่วนตัวหรือบัญชีทางด้านอาชีพ ปรึกษากับตัวแทนพนักงานและลูกจ้างเพื่อช่วยระบุปัญหา และมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ ลองนึกถึงขั้นตอนที่คุณสามารถทำได้ เช่น การวางข้อจำกัดในการเข้าถึงบันทึกในอดีต และการลบธงสำหรับวิชาชีพ การค้าขาย หรือการประกอบอาชีพที่กำหนด

บันทึกประวัติในคลินิกแพทยจีพี

ผู้ให้บริการทางเพศยืนยันว่าบางองค์กรปกรองสถานะการทำงานบริการทางเพศของลูกค้าบริการ และลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการรักษาพยาบาล ในคลินิกแพทยจีพี สิ่งนี้ทำให้พนักงานต้อนรับ พยาบาล และแพทย์แสดงความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมหรือถามคำถามที่ไม่เหมาะสม ไม่ควรเก็บสถานะการทำงานบริการทางเพศไว้ในเวชระเบียนที่แพทยวิชาชีพในการรักษา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการใหม่ ๆ สามารถเข้าถึงได้ หลักการความเป็นส่วนตัวส่วนตัวกำหนดว่าข้อมูลประเภทนี้ ควรเข้าถึงได้สำหรับการดูแลทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

ผู้มีหน้าที่ควรตรวจสอบนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าถูกต้องตามกฎหมายและเป็นปัจจุบัน และสะท้อนถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

เคล็ดลับในการปรับปรุงนโยบาย/ขั้นตอน

ขอบเขต	เคล็ดลับในการปรับปรุงนโยบาย/ขั้นตอน
โอกาสที่เท่าเทียมกัน	<p>ตรวจสอบให้แน่ใจเกี่ยวกับขั้นตอนและนโยบายเกี่ยวกับโอกาสที่เท่าเทียมกันของคุณ</p> <ul style="list-style-type: none"> รวมและกำหนด 'วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ' เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครอง และเน้นเฉพาะงานบริการทางเพศว่าเป็นอาชีพที่ประสบกับการเลือกปฏิบัติ ระบุว่าทางเลือกปฏิบัติที่นั้นผิดกฎหมายและจะไม่อดทน มุ่งเน้นที่จะทำหน้าที่เชิงบวกในการจัดการเลือกปฏิบัติ ระบุผลของการไม่ปฏิบัติตาม เช่น การลงโทษทางวินัย รวมถึงวิธีการร้องเรียนหรืออ้างถึงกระบวนการร้องเรียนของคุณ
การรับสมัครงาน	<p>ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนการสรรหาของคุณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้สมัครงานทุกคน ระบุว่าผู้สมัครจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากการทำงานในอดีตหรือปัจจุบันในฐานะผู้ให้บริการทางเพศ ระบุว่าทางเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงานเป็นเรื่องผิดกฎหมาย รวมถึงเนื่องจากงานของพวกเขาในฐานะผู้ให้บริการทางเพศ ไม่อนุญาตการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจ ตัวอย่างเช่น โดยกำหนดให้ผู้สมัครงานต้องเปิดเผยความผิดที่ชดใช้ไปแล้ว รวมถึงผู้ที่เชื่อมโยงกับงานบริการทางเพศ
ข้อร้องเรียน	<p>ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนการร้องเรียนของคุณ</p> <ul style="list-style-type: none"> มีบุคคลและเหยื่อเป็นศูนย์กลาง ไม่ลำเอียงและยุติธรรม สามารถเข้าถึงได้ ยืดหยุ่น และทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศอย่างชัดเจนเพื่อเป็นพื้นฐานในการร้องเรียน ระบุให้ชัดเจนว่าผู้ร้องเรียนจะไม่ตกเป็นเหยื่อในการยื่นเรื่องร้องเรียน รวมช่องทางต่าง ๆ สำหรับการร้องเรียน รวมตัวเลือกการตอบสนองที่หลากหลาย กำหนดผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของการร้องเรียนหรือการสอบสวน
การเข้าถึงบริการ/บริการลูกค้า	<p>ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนการเข้าถึงของคุณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการของคุณ ระบุอย่างชัดเจนว่าการเลือกปฏิบัติในการให้บริการเป็นเรื่องผิดกฎหมาย รวมถึงเหตุเพราะวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของใครบางคน หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพราะพวกเขาเป็นผู้ให้บริการทางเพศหรือมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมทางเพศ ไม่อนุญาตการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจ ไม่รวมอาชีพในสถานะเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าใครสามารถเข้าถึงบริการของคุณได้

ขั้นตอนที่ 3: พัฒนาแผนปฏิบัติการและสื่อสาร

พัฒนาแผนปฏิบัติการตามการประเมินความเสี่ยงในมาตรฐานที่ 3 และการประเมินช่องว่างและปัญหาในนโยบาย ขั้นตอน และระบบของคุณ ควรแจ้งแผนปฏิบัติการนี้ด้วยการปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ ผู้สนับสนุน และผู้ถือสิทธิ์ แจ้งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ต่อระบบ นโยบายและขั้นตอนของคุณกับเจ้าหน้าที่และผู้ถือสิทธิ์อื่น ๆ

ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วของคุณสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การส่งอีเมลถึงเจ้าหน้าที่หรือวางไว้บนกระดานประกาศหรืออินทราเน็ต

แนวทางปฏิบัติเฉพาะด้าน	
ที่พัก	<p>ในรัฐวิกตอเรีย เป็นเรื่องผิดกฎหมายที่จะห้ามบุคคลเช่าทรัพย์สินเนื่องจากคุณลักษณะบางประการ เช่น วิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ รวมถึงการเป็นผู้ให้บริการทางเพศ เนื่องจากขณะนั้นงานบริการทางเพศได้อยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ</p> <p>พระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียมปกป้องผู้ให้บริการทางเพศจากการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของงานของพวกเขา และผู้ให้บริการที่พักไม่สามารถปฏิเสธที่จะให้ที่พักบนพื้นฐานที่ว่าพวกเขาจะใช้ที่พักเพื่อหรือเกี่ยวข้องกับบริการทางเพศเชิงพาณิชย์ที่ถูกต้องกฎหมาย ซึ่งรวมถึงที่พักที่เป็นโรงแรมหรือบ้านเช่า</p> <p>หากคุณเป็นผู้ให้บริการที่พักหรือตัวแทนอสังหาริมทรัพย์ คุณควรทบทวนนโยบายและระเบียบปฏิบัติของคุณ และปรับปรุงนโยบายและระเบียบปฏิบัติ เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจในการบริการทางเพศ ตัวอย่างเช่น ลบความรับผิดชอบของบุคคลเพื่อจัดหาอาชีพให้พวกเขา เนื่องจากตอนนี้อาจถือเป็นการขอข้อมูลที่มีการเลือกปฏิบัติ</p> <p>ดูหัวข้อ 3.1.2 สำหรับการอภิปรายเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำขอข้อมูลการเลือกปฏิบัติ</p>
บริการทางการเงิน	<p>ในฐานะที่เป็นหนึ่งในด้านหลักที่มีการเลือกปฏิบัติงานบริการทางเพศ ผู้ให้บริการทางการเงิน (และผู้ให้บริการสินค้าและบริการอื่น ๆ) จำเป็นต้องตระหนักถึงภาระผูกพันทางกฎหมายของตน และตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและขั้นตอนปฏิบัติของพวกเขาไม่ได้เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศโดยไม่ได้ตั้งใจ</p> <p>บริการทางการเงินมักกำหนดให้ลูกค้าและผู้ที่จะเป็นลูกค้าต้องเปิดเผยอาชีพของตน ตอนนี้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติสำหรับข้อมูลภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสที่เท่าเทียม เว้นแต่จะมีการร้องขอเพื่อวัตถุประสงค์ที่ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>ดูหัวข้อ 3.1.2 สำหรับการอภิปรายเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำขอข้อมูลการเลือกปฏิบัติ</p> <p>การกำหนดให้เปิดเผยอาชีพของใครบางคนอาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติต่อบุคคลที่แสวงหาบริการทางการเงิน และอาจหมายความว่าสถาบันการเงินปฏิเสธที่จะให้บริการ การปฏิเสธการให้บริการเพราะพื้นฐานวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของใครบางคนโดยไม่มีข้อยกเว้นถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย</p>

นายจ้าง

นายจ้างควรตระหนักว่าการเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศอาจเกิดขึ้นกับผู้สมัครงาน ลูกจ้างปัจจุบัน และลูกจ้างตามสัญญาจ้างได้อย่างไร นอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น

- การตัดสินใจว่าใครควรได้รับการเสนอการจ้างงาน (การสรรหา)
- การกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการจ้างงานของใครบางคน
- การปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เช่น การฝึกอบรมหรือการเลื่อนตำแหน่ง

การเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงาน ลูกจ้าง หรือผู้ทำงานตามสัญญาถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย การเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงาน ลูกจ้าง หรือผู้ทำงานตามสัญญาเนื่องจากประสบการณ์การทำงานเป็นผู้ให้บริการทางเพศในอดีตหรือปัจจุบันถือเป็นเรื่องผิดกฎหมาย

ตัวอย่างเช่น คนที่เคยทำงานเป็นผู้ให้บริการทางเพศสมัครงานเป็นพนักงานต้อนรับที่สำนักงานกฎหมาย ในฐานะนายจ้าง คุณไม่สามารถเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครโดยพิจารณาจากการทำงานก่อนหน้านี้ในธุรกิจบริการทางเพศ อย่างไรก็ตาม หากการตัดสินใจไม่จ้างงานเป็นเพราะบุคคลนั้นไม่มีทักษะหรือประสบการณ์ที่จำเป็น นี่ไม่ใช่การเลือกปฏิบัติตามคุณลักษณะ

นายจ้างควรกล่าวถึงนโยบายและขั้นตอนปัจจุบันของคุณในด้านเหล่านี้ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน



มาตรฐานที่ 3

การระบุและจัดการกับความเสียหาย

องค์กรระบุและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศอย่างสม่ำเสมอ

ความคาดหวัง

- องค์กรต่าง ๆ ใต้ระบุปัจจัยเสี่ยงที่เพิ่มโอกาสในการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ โดยได้รับข้อมูลตอบกลับจากเจ้าหน้าที่ ผู้สนับสนุน และผู้ให้บริการทางเพศหากเป็นไปได้
- องค์กรต่าง ๆ เข้าใจถึงความเป็นไปได้และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ รวมถึงสำหรับผู้ที่มีความเสี่ยงมากกว่าที่จะถูกเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศหรือประสบกับการเลือกปฏิบัติต่ออัตลักษณ์ที่ซับซ้อน
- องค์กรดำเนินการเพื่อลดและควบคุมความเสี่ยง รวมถึงการเก็บบันทึกการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้

- ระบุปัจจัยเสี่ยงสำหรับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ เช่น การเปิดเผยใด ๆ ที่ลูกค้า/พนักงาน/นักเรียนจำเป็นต้องหาหรือเกี่ยวกับงานของพวกเขาหรืองานก่อนหน้านี้ ในการขอเช่า การขอสินเชื่อ ฯลฯ
- ทำการประเมินความเสี่ยง (ดูด้านล่างสำหรับคำถามที่ต้องพิจารณา) เพื่อระบุความเป็นไปได้ที่การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศจะเกิดขึ้นในองค์กรของคุณ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานหรือผู้ถือสิทธิ เช่น นักเรียนหรือลูกค้า โดยตระหนักว่าคนบางกลุ่มมีความเสี่ยงที่จะถูกเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศมากกว่าคนอื่น ๆ
- ดำเนินการเพื่อจัดและควบคุมปัจจัยเสี่ยงสำหรับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ โดยใส่สิ่งนี้ไว้ในแผนปฏิบัติการ - มาตรฐานที่ 2
- รวมการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศไว้ในกรอบและเครื่องมือการจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ของคุณ เช่น ทะเบียนความเสี่ยง
- เก็บบันทึกการปฏิบัติตามหน้าที่เชิงบวก เช่น
 - บันทึกการเข้าอบรม
 - อีเมลเจ้าหน้าที่และบันทึกหรือเอกสารการประชุม
 - นโยบายและขั้นตอนที่ได้รับการปรับปรุง
 - แผนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นทางการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
 - คำอธิบายตำแหน่งสำหรับเจ้าหน้าที่อาวุโส รวมถึงข้อกำหนดในการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติ
 - ให้ข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุงแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ถือสิทธิอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - กรอบความเสี่ยงและเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุง
 - ทะเบียนรับเรื่องร้องเรียน รวมถึงผลการร้องเรียน
 - บันทึกกิจกรรมการติดตามและประเมินผล

อะไรคือปัจจัยเสี่ยงของการเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศ

ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการปฏิบัติตามหน้าที่เชิงบวกคือการตอบสนองต่อปัจจัยเสี่ยงของการเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศภายในองค์กรของคุณ ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจวิธีการประเมินความเสี่ยงและวิธีบรรเทาผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยเสี่ยงของการเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศเป็นสิ่งที่เพิ่มโอกาสที่การเลือกปฏิบัติงานบริการทางเพศจะเกิดขึ้นในองค์กรของคุณ เช่น

- การขาดความรู้ขององค์กรเกี่ยวกับภาวะผูกพันทางกฎหมายของคุณ รวมถึงหน้าที่เชิงบวก
- เจ้าหน้าที่ขาดความตระหนักว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศมีลักษณะอย่างไร หรือนั้นเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย
- นโยบาย ขั้นตอน และการปฏิบัติที่ล้าสมัย ซึ่งเอื้อให้เกิดการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย เช่น การอนุญาตให้ตัวแทนอสังหาริมทรัพย์เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศในการจัดหาที่พักให้เช่า
- วัฒนธรรมในที่ทำงานซึ่งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในระดับต่ำจะถูกเพิกเฉยและนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย การล่วงละเมิดทางเพศและการทำให้ตกเป็นเหยื่อ

สิ่งสำคัญคือ ต้องพิจารณาถึงวิธีที่ผู้ถือสิทธิ์หรือผู้ให้บริการทางเพศบางรายมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบอย่างไม่สมส่วนจากการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศอันเป็นผลมาจากความไม่เท่าเทียมและเสียเปรียบเชิงระบบ ตัวอย่างเช่น ผู้ให้บริการทางเพศที่เป็นคนพื้นเมือง ผู้ให้บริการทางเพศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและ/หรือทางภาษา คนข้ามเพศและคนที่คิดว่าตัวเองเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง ผู้ที่มีความพิการ ผู้ที่มีภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และผู้ให้บริการทางเพศบนท้องถนน

คำถามต่อไปนี้จะช่วยระบุปัจจัยเสี่ยงสำหรับองค์กรของคุณ นี่ไม่ใช่รายการที่ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่สามารถใช้เพื่อกระตุ้นการอภิปรายเกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการลดความเสี่ยง ขึ้นอยู่กับลักษณะและขนาดขององค์กรของคุณ คุณอาจขอความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่และผู้ถือสิทธิ์เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยเสี่ยงเฉพาะสำหรับองค์กรของคุณ เช่น ผ่านการสำรวจโดยไม่เปิดเผยตัวตน

คำถามที่ต้องพิจารณา ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานของการประเมินความเสี่ยง

- ผู้นำ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ของคุณเข้าใจภาระหน้าที่ของตนภายใต้กฎหมายและหน้าที่เชิงบวกในการป้องกันการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศหรือไม่
- ผู้นำ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ของคุณเข้าใจว่าขณะนี้งานบริการทางเพศถูกกฎหมายควบคุม เช่นเดียวกับงานอื่น ๆ หรือไม่
- องค์กรของคุณระบุว่าการเลือกปฏิบัติต่องานบริการทางเพศอาจเกิดขึ้นในองค์กรของคุณได้อย่างไร เช่น ในระหว่างการสรรหาบุคลากร หรือไม่
- คุณระบุแล้วหรือยังว่าใครบ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ เช่น ผู้ที่จะเป็นพนักงานหรือพนักงานปัจจุบัน ผู้เช่าหรือลูกค้า
- คุณพิจารณาแล้วหรือไม่ว่าใครบ้างที่อาจได้รับผลกระทบอย่างไม่สมส่วน เช่น คนพื้นเมือง คนพิการ หรือคนที่มีภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ
- นโยบายและขั้นตอนของคุณเป็นปัจจุบันและถูกต้องตามกฎหมาย (เช่น อ้างถึงกฎหมายปัจจุบันว่าด้วยการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ) หรือไม่
- นโยบายและขั้นตอนของคุณอนุญาตการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจ เช่น การถือว่างานบริการทางเพศเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินอย่างผิด ๆ หรือไม่
- เจ้าหน้าที่ของคุณเข้าถึงนโยบายและขั้นตอนได้ง่ายหรือไม่ และเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนหรือไม่
- ผู้นำและผู้จัดการของคุณตั้งความคาดหวังกับเจ้าหน้าที่ของคุณเกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติทางเพศ เช่น ในการประชุมทีมและพนักงานหรือไม่

วิธีการประเมินและจัดการความเสี่ยง

คุณควรประเมินความเป็นไปได้ที่การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศจะเกิดขึ้นภายในองค์กรของคุณ จากนั้นจึงประเมินอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหากมีการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ ซึ่งจะช่วยให้คุณระบุความเสี่ยงที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก สุดท้าย คุณก็สามารถดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อกำจัดหรือควบคุมปัจจัยเสี่ยงและป้องกันการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศได้

สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ ควรรวมการระบุ การประเมิน และการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติงานบริการไว้ในกรอบและเครื่องมือการจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ของคุณ เช่น เมทริกซ์ความเสี่ยงหรือการลงคะแนน คุณควรเก็บบันทึกการดำเนินการเพื่อกำจัดหรือควบคุมความเสี่ยง เช่น บันทึกการเข้าร่วมการฝึกอบรม อีเมลของพนักงาน เอกสารการประชุม และนโยบายและขั้นตอนที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว

สำหรับองค์กรขนาดเล็ก คุณสามารถระบุความเสี่ยงใด ๆ ในนโยบายและเอกสารขั้นตอนของคุณและปรับปรุงมันให้เป็นปัจจุบัน ส่งอีเมลถึงเจ้าหน้าที่พร้อมข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการทำงานทางเพศ และตรวจสอบให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว

มาตรฐานที่ 4

ความเป็นผู้นำและวัฒนธรรม

ผู้นำองค์กรและผู้จัดการส่งเสริมความเท่าเทียมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ

ความคาดหวัง

- ผู้นำและผู้จัดการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ
- ผู้นำและผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการระบุและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ
- ผู้นำและผู้จัดการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้เห็นเหตุการณ์ให้พูด หากพวกเขาพบเห็นหรือได้ยินเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ และมีมาตรการในการดูแลผู้ที่พูดเรื่องนี้ให้ปลอดภัย
- เจ้าหน้าที่ทุกคนส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานที่ป้องกันการเลือกปฏิบัติและพูด เมื่อพบหรือพบเห็นการเลือกปฏิบัติ

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้

- กำหนดให้ผู้นำและผู้จัดการกำหนดความคาดหวังผ่านกระบวนการตรวจสอบประสิทธิภาพหรือจรรยาบรรณ
- แต่งตั้งและฝึกอบรมโอกาสที่เท่าเทียมกันหรือตัวแทนด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อช่วยเจ้าหน้าที่และผู้นำในการส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานที่ปลอดภัยและป้องกันการเลือกปฏิบัติ
- ให้ทั้งผู้นำและเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมประจำปี เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัยและรู้วิธีรายงานการเลือกปฏิบัติที่พวกเขาพบเห็นหรือประสบ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้นำและผู้จัดการสื่อสารถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันและนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่/ลูกค้าบริการ/ลูกค้าอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ผ่านการประชุมเจ้าหน้าที่หรือเว็บไซต์
- ให้ผู้นำและผู้จัดการรับผิดชอบในการระบุและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ เช่น โดยการรวมข้อกำหนดเพื่อป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติไว้ในคำอธิบายตำแหน่งงานระดับสูงและดัชนีชี้วัดผลงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เห็นเหตุการณ์ให้พูด เช่น ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รายงานการเลือกปฏิบัติ หากพบเห็นหรือได้ยินเกี่ยวกับเรื่องนี้ และรับรองว่าจะไม่อดทนเรื่องการทำให้ใครตกเป็นเหยื่อ

แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำองค์กรคืออะไร

ผู้นำองค์กรสามารถสนับสนุนความเท่าเทียมและสร้างขีดความสามารถขององค์กรในการป้องกันและแก้ไขตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติด้านงานบริการทางเพศ โดยตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน รับผิดชอบตลอดจนสนับสนุนและช่วยเหลือผู้เห็นเหตุการณ์ให้พูดออกมา

การตั้งความคาดหวัง

ผู้นำและผู้จัดการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

ผู้นำและผู้จัดการสามารถกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนได้โดย

- การสื่อสารว่าการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศนั้นขัดต่อกฎหมายและจะไม่อดทน เช่น ในอีเมล การประชุมทีม หรือการแสดงตัวต่อตัว หรือการอภิปรายทางวินัย
- สนับสนุนให้พนักงานอ่านแนวทางปฏิบัตินี้และทำความเข้าใจกับกฎหมาย เช่น จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับโอกาสที่เท่าเทียม หรือสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับโอกาสที่เท่าเทียม
- เตือนเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาเข้าใจภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านี้
- การสร้างแบบจำลองพฤติกรรมที่เหมาะสมโดยการดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ เช่น ดำเนินการอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อพนักงานที่ไม่สามารถให้บริการได้ เนื่องจากใครคนหนึ่งเป็นผู้ให้บริการทางเพศ

ความรับผิดชอบ

การทำให้ผู้นำและผู้จัดการรับผิดชอบสามารถช่วยองค์กรในการปฏิบัติการณ์ป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

ตัวอย่างเช่น คุณสามารถส่งเสริมความรับผิดชอบโดย

- รวมข้อกำหนดในการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ) ไว้ในคำอธิบาย ลักษณะของงาน แผนและดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและประมวลจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่อาวุโส
- การเชื่อมโยงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการป้องกันและการตอบสนองต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน (เช่น โบนัส) และกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง

การสนับสนุนผู้เห็นเหตุการณ์

ผู้นำและผู้จัดการสามารถสนับสนุนและช่วยเหลือผู้เห็นเหตุการณ์ให้พูดออกมา หากพวกเขาได้ยินหรือพบเห็นการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ เช่น สนับสนุนให้พนักงานรายงานการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศถึงผู้จัดการของตน โดยให้หลักประกันว่าจะไม่มีการปฏิบัติอย่างเลวร้ายกับพวกเขา (ทำให้ตกเป็นเหยื่อ) จากการทำรายงาน

ต้องสนับสนุนขั้นตอนใด ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เห็นเหตุการณ์พูดออกมา ด้วยกระบวนการรายงานที่ปลอดภัยและสนับสนุนสำหรับเห็นเหตุการณ์ในการแจ้งข้อกังวลหรือจัดทำรายงาน (มาตรฐานที่ 2) รวมถึงการให้ตัวเลือกการสนับสนุนสำหรับผู้เห็นเหตุการณ์ เช่น โปรแกรมช่วยเหลือลูกค้า

มาตรฐานที่ 5

การรายงานและการตอบสนอง

องค์กรต่าง ๆ ตอบสนองต่อรายงานและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการ ด้วยวิธีที่ยุติธรรม ทันเวลา เป็นความลับ และมีเหยื่อเป็นศูนย์กลาง

ความคาดหวัง

- การตอบสนองต่อรายงานและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศนั้น ยุติธรรม ทันเวลา มีเหยื่อเป็นศูนย์กลาง และเก็บเป็นความลับ
- ผู้ร้องเรียนการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศมีความปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ตลอดกระบวนการร้องเรียน รวมถึงการระบุและการหลีกเลี่ยงการทำให้ตกเป็นเหยื่อ
- ผู้ร้องเรียนได้รับอนุญาตให้รายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตน
- ผู้ถือสิทธิ์ เช่น เจ้าหน้าที่ นักเรียน ลูกค้า และผู้ช่วยกรรมาธิการรายงานและที่ที่จะรายงานการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศหรือร้องเรียนอย่างเป็นทางการ

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้

- ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับวิธีตอบสนองต่อข้อร้องเรียน ด้วยวิธีที่ยุติธรรม ทันเวลา เป็นความลับ และเหยื่อเป็นศูนย์กลาง ตัวอย่างเช่น โดยสร้างข้อกำหนดนี้เป็นคำอธิบายตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือจัดฝึกอบรม
- ระบุและเสนอตัวเลือกการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้ร้องเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาปลอดภัย และได้รับการสนับสนุนตลอดกระบวนการร้องเรียน รวมถึงการจัดการกับการทำให้ตกเป็นเหยื่อ ตัวอย่างเช่น โดยการจัดฝึกอบรมสำหรับผู้จัดการ เพื่อให้พวกเขาสามารถตอบสนองต่อการร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยยึดเหยื่อเป็นศูนย์กลาง
- แบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับวิธีและสถานที่ที่จะร้องเรียน เช่น ส่งอีเมลถึงเจ้าหน้าที่หรือให้ข้อมูลบนเว็บไซต์ของคุณ

รายงานเปรียบเทียบกับข้อร้องเรียน

การร้องเรียนเป็นคำขออย่างเป็นทางการ โดยใช้ขั้นตอนการร้องเรียนขององค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ซึ่งต้องมีการติดตามผล

ในทางตรงกันข้าม รายงานแสดงความกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ อย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้เป็นการร้องเรียนอย่างเป็นทางการและไม่จำเป็นต้องมีการดำเนินการติดตามผล ตัวอย่างเช่น ลูกค้าแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติของลูกจ้างต่อผู้ให้บริการทางเพศ

หลักการสำคัญ 7 ประการในการจัดการข้อร้องเรียนและรายงาน

การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนและรายงานเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม ทันเวลา เป็นความลับ และมีเหยื่อเป็นศูนย์กลาง องค์กรส่วนใหญ่มีขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนของตนเองอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม สิ่งนี้จำเป็นต้องได้รับการทบทวนเพื่อพิจารณาว่า ก) เหยื่อเป็นศูนย์กลาง ข) ยุติธรรม ค) เข้าถึงได้ ง) ยึดหยุ่น จ) ทันเวลา ฉ) โปร่งใสและรับผิดชอบ และ ช) มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหรือไม่

เหยื่อเป็นศูนย์กลาง	เหยื่อเป็นศูนย์กลางคือเมื่อผลประโยชน์ ความปรารถนา ความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้ร้องเรียนได้รับการคุ้มครองและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้ผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง กระบวนการร้องเรียนควรได้รับการออกแบบให้เป็นอันตรายต่อผู้ร้องเรียนน้อยที่สุด เช่น มีขั้นตอนที่จำกัดจำนวนครั้งที่ผู้ร้องเรียนต้องเล่าเรื่องของตน จำเป็นอย่างยิ่งที่กระบวนการนี้จะต้องสนับสนุนและทำให้เหยื่อเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมทางเลือกและการควบคุม และรักษาความลับและการไม่เปิดเผยตัวตนหากเป็นไปได้
เป็นกลางและยุติธรรม	กระบวนการที่เป็นกลางและยุติธรรมเกี่ยวข้องกับทุกคนที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกลางด้วยความเคารพและยุติธรรม และรับฟังอย่างเท่าเทียมกัน กระบวนการในการแก้ไขข้อร้องเรียน การดำเนินการ และผลลัพธ์นั้นสอดคล้องและได้สัดส่วน และคำนึงถึงผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเหมาะสม
สามารถเข้าถึงได้	กระบวนการที่เข้าถึงได้นั้นมีเส้นทางที่ชัดเจนทั้งภายในและภายนอกที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจ เข้าใจ และเข้าถึงได้ง่าย สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการจัดหาเส้นทางส่งต่อสำหรับผู้ร้องเรียนจากภูมิหลังที่หลากหลาย (รวมถึงผู้ให้บริการทางเพศที่เป็นชนชาติแรก ผู้ให้บริการทางเพศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและ/หรือทางภาษา ผู้ให้บริการทางเพศที่ข้ามเพศและที่ไม่ใช่ไบนารี และพนักงานบริการที่มีความพิการ) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเส้นทางส่งต่อที่ปลอดภัยทางวัฒนธรรม และเชื่อมโยงอุปสรรคใด ๆ ด้านภาษา กระบวนการและผลลัพธ์ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย และสื่อสารได้ดีด้วย
ยึดหยุ่นได้	กระบวนการที่ยืดหยุ่นมีตัวเลือกการร้องเรียน การรายงาน และการตอบสนองที่หลากหลาย รวมถึงตัวเลือกที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ตลอดจนตัวเลือกในการรายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตน และได้รับการปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของทุกคนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการรายงานหรือข้อร้องเรียน
ทันเวลา	กระบวนการควรทันต่อทั้งในการตอบสนองต่อรายงานและข้อร้องเรียนในกรอบเวลาที่เหมาะสมและมุ่งสู่การแก้ไขอย่างรวดเร็ว ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับรายงานหรือข้อร้องเรียนควรได้รับการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
โปร่งใสและตรวจสอบได้	เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ทั้งสองฝ่ายควรได้รับข้อมูลอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับความหมายของกระบวนการสำหรับพวกเขาและสิ่งที่คาดหวัง เหตุผลของการดำเนินการและการตัดสินใจควรแจ้งให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบที่ปลอดภัยและเหมาะสม และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลที่เหมาะสม
การพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	ฝ่ายบริหารควรพิจารณาวิธีการปรับปรุงระบบและกระบวนการตามความเหมาะสม หลังจากข้อร้องเรียนได้รับการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อสนับสนุนความพยายามในการป้องกัน ผู้นำควรได้รับการปรับปรุงผลจากการร้องเรียนและมาตรการในการปรับปรุงระบบ เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างการรายงานและการตอบสนองในสถานศึกษา

มินห์ (Minh) เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยและไปบอกให้อาจารย์รู้ว่า นักศึกษาคนอื่น ๆ รู้ว่ามินห์เป็นผู้ให้บริการทางเพศพาร์ตไทม์ มินห์บอกอาจารย์คนนั้นว่ามินห์ได้ยื่นนักศึกษาวิพากษ์วิจารณ์เรื่องทางเพศกันมากกับหูของมินห์ และพูดเป็นกลุ่ม ๆ เกี่ยวกับสถานะการทำงานบริการทางเพศของมินห์ มินห์บอกอาจารย์คนนั้นว่ามินห์เริ่มส่งผลต่อสุขภาพจิตของมินห์

อาจารย์ของมินห์แสดงความเป็นห่วงมินห์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและอธิบายถึงนโยบายโอกาสที่เท่าเทียมของมหาวิทยาลัย อาจารย์บอกให้มินห์รู้ว่ามินห์สามารถขอความช่วยเหลือจากสำนักงานความเสมอภาคและความหลากหลายและบริการให้คำปรึกษานักศึกษา และยังพูดคุยกับมินห์เกี่ยวกับภาระหน้าที่ของเธอในฐานะนักการศึกษาและลูกจ้างภายใต้กรอบการป้องกันและรับมือของมหาวิทยาลัย ด้วยความยินยอมของมินห์ อาจารย์ตัดสินใจแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ในชั้นเรียนต่อมา โดยเธอย้ำเตือนนักศึกษาเกี่ยวกับนโยบายโอกาสที่เท่าเทียมและผลที่ตามมาของการละเมิดนโยบายนั้น อาจารย์ (อีกครั้งโดยได้รับความยินยอมจากมินห์) พูดคุยกับนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเป็นรายบุคคล

มินห์ยินยอมให้อาจารย์รายงานประสบการณ์นี้ผ่านระบบการจัดการของมหาวิทยาลัย และสิ่งนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเตือนคณาจารย์ทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ มหาวิทยาลัยพัฒนากลยุทธ์ในการสื่อสารและส่งเสริมแจ้งเตือนไปยังเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมีการคาดหวังให้เจ้าหน้าที่จัดการและตอบสนองต่อพฤติกรรมประเภทนี้ของนักเรียนในชั้นเรียนอย่างไร

คุณจะใช้วิธีการเข้าถึงแบบเหยื่อเป็นศูนย์กลางได้อย่างไร

วิธีการเข้าถึงแบบเหยื่อเป็นศูนย์กลางหมายความว่าให้คุณจัดลำดับความสำคัญของความสนใจ ความปรารถนา ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของผู้ร้องเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งนำผู้ร้องเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการและทำให้มีการกระทบกระเทือนจิตใจช้าน้อยที่สุด ด้วยความเห็นอกเห็นใจ ละเอียดอ่อน และไม่ตัดสิน

การดำเนินการโดยการเข้าถึงแบบเหยื่อเป็นศูนย์กลางไม่ได้หมายความว่า การตอบสนองของคุณจะไม่ยุติธรรมหรือมีอคติต่อเหยื่อ – แต่แค่หมายความว่าผู้ร้องเรียนจะรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน ในขณะที่คุณตอบสนองต่อการร้องเรียนอย่างยุติธรรมและเป็นกลางที่เคารพทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ร้องเรียนที่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางเพศมาก่อน พวกเขาอาจระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับการออกมาพูดเนื่องจากความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการร้องเรียนของคุณมีเหยื่อเป็นศูนย์กลาง

- รับฟังผู้ร้องเรียนด้วยความเข้าอกเข้าใจ เคารพ และห่วงใย
- ไม่ตัดสินหรือตำหนิพวกเขา
- ให้ความชัดเจนเรื่องความเป็นส่วนตัวและความลับของผู้ร้องเรียนในกระบวนการ ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ โดยเร็วที่สุด
- รักษาความเป็นส่วนตัวและความลับอย่างเข้มงวดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขณะที่ปฏิบัติตามข้อผูกพันในการให้สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย
- ให้ทางเลือกและการควบคุม เช่น ทางเลือกที่ยืดหยุ่นในการแจ้งและแก้ไขข้อร้องเรียน
- แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบว่าผู้ร้องเรียนสามารถมีคนช่วยเหลือได้ตลอดกระบวนการ
- ถามว่าผู้ร้องเรียนต้องการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างไรและต้องการผลลัพธ์อย่างไร
- ให้ข้อมูลเพียงพอเพื่อที่จะช่วยพวกเขาในการตัดสินใจ
- มีการตอบสนองและสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
- เสนอที่จะให้การส่งตัวต่อถึงบริการสนับสนุนต่าง ๆ

- แจ้งให้พวกเขาทราบว่าพวกเขาจะไม่ถูกปฏิบัติอย่างเลวร้าย (ถูกทำให้เป็นเหยื่ออย่างผิดกฎหมาย) ในการร้องเรียน
- ให้การปรับเปลี่ยนตามสมควรในกระบวนการร้องเรียนหากจำเป็น

การเข้าถึงแบบเหยื่อเป็นศูนย์กลาง

การเข้าถึงแบบเหยื่อเป็นศูนย์กลางสามารถดำเนินการได้ ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างเปิดเผยว่าตนถูกลูกจ้างคนอื่นเยาะเย้ยจากบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการทางเพศและนายจ้างนั้น

- จัดระเบียบเพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกปลอดภัยในการทำงานเมื่ออยู่ท่ามกลางพนักงานคนอื่น ๆ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกจ้างมีอิสระที่จะพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขากับองค์กรในแบบที่พวกเขาสบายใจ และ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาสามารถขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากบุคคลที่เหมาะสมในการเจรจาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยระหว่างกระบวนการร้องเรียน

นอกจากนี้ แนวทางที่มีเหยื่อเป็นศูนย์กลางหมายถึง ผู้จัดการรับฟังลูกจ้างของพวกเขา คำนิยามถึงความปรารถนาของพวกเขาเมื่อพิจารณากระบวนการ และให้การสนับสนุนและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องในลักษณะที่ปลอดภัยและละเอียดอ่อนซึ่งปราศจากการตีตราและการตัดสิน



มาตรฐานที่ 6

ทบทวนและปรับตัว

องค์กรต่าง ๆ ทบทวนและประเมินนโยบายและแนวปฏิบัติเป็นประจำเพื่อเรียนรู้ ปรับตัว และปรับปรุงการตอบสนองและการป้องกันการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ

ความคาดหวัง

- ผู้มีหน้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับแนวโน้ม รูปแบบ และบทเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- ผู้นำองค์กรดำเนินการเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหาที่ระบุผ่านการติดตามและประเมินผล
- ผู้นำฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กรแบ่งปันแนวปฏิบัติและบทเรียนที่ไม่ระบุตัวตนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการกับพนักงานและผู้ถือสิทธิ์อื่น ๆ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- องค์กรทบทวนและปรับปรุงแผนการป้องกัน นโยบาย และระบบอย่างสม่ำเสมอโดยปรึกษากฎหมายกับพนักงาน ตัวแทนพนักงาน และผู้ถือสิทธิ์

การดำเนินการที่คุณสามารถทำได้

- ติดตามข้อร้องเรียนและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุแนวโน้ม รูปแบบ และบทเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตาม เช่น การหารือเกี่ยวกับแนวโน้มและบทเรียนในการประชุมบอร์ดบริหารหรือฝ่ายบริหาร
- ขอคำติชมจากผู้ถือสิทธิ์และกลุ่มผู้สนับสนุนหากเป็นไปได้ เช่น การสำรวจลูกค้าของบริการของคุณ หรือการมีส่วนร่วมกับกลุ่มอ้างอิงชุมชน หากเกี่ยวข้อง
- รวมกลยุทธ์เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศไว้ในกรอบการติดตาม และประเมินผลที่คุณมีอยู่
- กำหนดให้ผู้นำจัดการปัญหาเชิงรุกผ่านการเฝ้าติดตามและประเมินผล ตัวอย่างเช่น โดยการปรับปรุงนโยบายและขั้นตอน เพื่อเสริมสร้างการตอบสนองขององค์กรของคุณต่อการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ
- เปิดเผยและโปร่งใสกับเจ้าหน้าที่ ผู้ถือสิทธิ์อื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับแนวโน้มและบทเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในงานบริการทางเพศ เช่น การแบ่งปันข้อมูลที่ไม่ระบุตัวตนในการประชุมพนักงาน หรือบนอินทราเน็ตหรือเว็บไซต์ขององค์กรของคุณ เพื่อแสดงความคืบหน้าในการป้องกันแยกแยะงานบริการทางเพศ
- สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ ให้รวมการติดตามและปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของวงจรการวางแผนธุรกิจตามปกติ

พลังของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

องค์กรมีความเชี่ยวชาญในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลเชิงพาณิชย์/ลูกค้า เทคโนโลยีที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้แพร่กระจายออกไป ดังนั้นความสามารถของเราจึงได้รับข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ องค์กรสามารถใช้ข้อมูลเพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันด้วยวิธีต่อไปนี้

- ข้อมูลการรายงานและการร้องเรียนสามารถใช้ เพื่อติดตามและวิเคราะห์การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศและระบุแนวโน้มได้
- ความคิดเห็นจากพนักงานและลูกค้าสามารถถูกนำมาใช้เพื่อพิจารณาว่าองค์กรดำเนินการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติด้านงานบริการได้ดีเพียงใด และควรปรับปรุงอะไร
- สามารถวิเคราะห์รายงานการปฏิบัติงานและกระบวนการทางวินัยที่เป็นความลับ เพื่อความสอดคล้องกัน ตัวอย่างเช่น หากพนักงานถูกลงโทษทางวินัยจากการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ผลลัพธ์สามารถติดตามได้เพื่อให้องค์กรสามารถสะท้อนถึงกระบวนการตอบสนองได้
- รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและการตอบสนองในกรอบการติดตามและประเมินผลของคุณสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและขอบเขตของความเสียหายได้

โปรดจำไว้ว่าการขาดการร้องเรียนอย่างเป็นทางการ *ไม่* หมายความว่า การเลือกปฏิบัติไม่ใช่ปัญหาภายในองค์กรของคุณ แต่อาจหมายความว่าผู้คนไม่มีความมั่นใจที่จะร้องเรียน นอกจากนี้ยังอาจชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงที่ว่าประชาชนไม่ทราบวิธีการร้องเรียนหรือกังวลเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการร้องเรียน

การติดตามแนวโน้ม

แนวโน้ม รูปแบบ หรือบทเรียนที่ไม่ได้ระบุตัวตนใด ๆ ที่คุณระบุควรเป็น

- รายงานต่อผู้นำองค์กรและผู้จัดการเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและ
- แบ่งปันกับพนักงาน ผู้ถือสิทธิ์อื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส

ซึ่งรวมถึงการรายงานและแบ่งปันปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการยกย่องและเฉลิมฉลองความสำเร็จที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันในองค์กรของคุณ นอกจากนี้ คุณยังอาจต้องการแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับข้อร้องเรียนที่ไม่ระบุตัวตนของการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศและผลการร้องเรียน หากสามารถทำได้อย่างปลอดภัยและรักษาความลับ

หากมีแนวโน้มเกิดขึ้น ผู้นำองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาในเชิงรุกในด้านนั้นได้ ตัวอย่างเช่น หากคุณได้รับข้อร้องเรียนหลายครั้งเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานทางเพศในการสรรหา ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการทบทวนนโยบาย ขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรของคุณเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นปัจจุบันและถูกต้องตามกฎหมาย และไม่อนุญาตการเลือกปฏิบัติ

4.3 แนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับผู้มีหน้าที่

ผู้มีหน้าที่สามารถติดต่อคณะกรรมการเพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะใหม่ที่ได้รับการคุ้มครองของวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพ ภาระหน้าที่ในเชิงบวกของพวกเขา และการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม

สำหรับข้อมูลผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อเพิ่มเติม ผู้มีหน้าที่สามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรที่ระบุไว้ด้านล่าง

กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขเสนอคำแนะนำเกี่ยวกับการตอบสนองด้านสาธารณสุขต่อการทำให้งานบริการไม่เป็นอาชญากรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปด้านสุขภาพในขั้นตอนที่หนึ่ง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดการทดสอบ กระทรวงนี้ยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับบทบัญญัติด้านสาธารณสุขและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับเจ้าของธุรกิจและนายจ้าง

health.vic.gov.au

เวิร์กเซฟ (WorkSafe)

WorkSafe ให้ความรู้ สนับสนุน และแนะนำสถานที่ทำงานของรัฐวิกตอเรียในการจัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานของคุณ โดยจะให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปี 2004 (พ.ศ. 2547) (วิกตอเรีย) (พ.ร.บ. OHS) และ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูและชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน ปี 2013 (พ.ศ. 2556). นอกจากนี้ยังจะจัดทำข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับงานบริการทางเพศในเดือนธันวาคม 2566

worksafe.vic.gov.au

ออสเตรเลีย (AUSTRAC)

รายงานธุรกรรมและศูนย์วิเคราะห์ของออสเตรเลีย (AUSTRAC) มีหน้าที่ในการป้องกัน ตรวจสอบ และตอบสนองต่อการใช้ในทางที่ผิดทางอาญาต่อระบบการเงิน เพื่อปกป้องชุมชนจากอาชญากรรมร้ายแรงและองค์กรอาชญากรรม ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาแนวทางการให้บริการทางการเงินแก่ลูกค้าที่สถาบันการเงินประเมินว่ามีความเสี่ยงสูงและแนวคิดเรื่อง 'การเอาออกจากระบบธนาคาร'

austrac.gov.au

องค์กรกิจการผู้บริโภคแห่งรัฐวิกตอเรีย

องค์กรกิจการผู้บริโภคแห่งรัฐวิกตอเรียให้ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการทางเพศ รวมถึงข้อมูลเฉพาะสำหรับผู้ให้บริการงานบริการทางเพศ นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายในการเช่า

consumer.vic.gov.au



การสนับสนุน และช่วยเหลือ ผู้ถือสิทธิ์

5. การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ถือสิทธิ

บทที่ 5 ให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ผู้ถือสิทธิ รวมถึงบริการสนับสนุน บริการด้านกฎหมาย และบริการสนับสนุนและสุขภาพ นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการชดเชยการบาดเจ็บในสถานที่ทำงานและการร้องเรียนการเลือกปฏิบัติ

5.1 บริการให้คำปรึกษา

Vixen

Vixen เป็นองค์กรผู้ให้บริการทางเพศที่นำโดยเพื่อนร่วมงานของรัฐวิกตอเรีย และสนับสนุนสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศทั้งหมด Vixen ดำเนินการโดยและสำหรับผู้ให้บริการทางเพศ และให้บริการทรัพยากร และโปรแกรมต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนเพื่อน การสนับสนุน การส่งต่อข้อมูล การเข้าถึงพื้นที่สำหรับผู้ให้บริการทางเพศในปัจจุบันและอดีตของทุกเพศทุกวัย และการฝึกอบรมการรับรู้เกี่ยวกับผู้ให้บริการทางเพศ สำหรับองค์กรและบริการ

- เว็บไซต์: vixen.org.au
- อีเมล: info@vixen.org.au
- โทรศัพท์: (03) 9070 9050

สการ์เล็ตอัลไลแอนซ์ (Scarlet Alliance)

Scarlet Alliance สมาคมผู้ให้บริการทางเพศแห่งออสเตรเลียเป็นหน่วยงานระดับชาติสูงสุดที่สนับสนุนสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศและสุขภาพสำหรับผู้ให้บริการในปัจจุบันและอดีตในอุตสาหกรรมทางเพศ Scarlet Alliance ยังให้การฝึกอบรมและให้การศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชาวออสเตรเลียและผู้ให้บริการทางเพศข้ามชาติ

- เว็บไซต์: Scarletalliance.org.au
- อีเมล: info@scarletalliance.org.au
- โทรศัพท์: (02) 9517 2577

RhED (การจัดสรรทรัพยากรด้านสุขภาพและการศึกษา)

RhED เป็นองค์กรในรัฐวิกตอเรียที่ให้บริการ โปรแกรม และทรัพยากรต่าง ๆ แก่ผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรีย RhED ให้ข้อมูลและทรัพยากรแก่อุตสาหกรรมทางเพศในวงกว้างและให้การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมทางเพศแก่ชุมชนในวงกว้าง

- เว็บไซต์: sexworker.org.au
- อีเมล: sexworker@sexworker.org.au
- โทรศัพท์: 1800 458 752

การปฏิรูปกฎหมายงานบริการทางเพศของรัฐวิกตอเรีย

การปฏิรูปกฎหมายงานบริการทางเพศของรัฐวิกตอเรียเป็นองค์การอาสาสมัครที่นำโดยผู้ให้บริการทางเพศ ไม่แสวงหาผลกำไร และไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด ซึ่งสนับสนุนสิทธิผู้ให้บริการทางเพศและส่งเสริมความเคารพและการคุ้มครองพนักงานบริการทั้งในอดีตและปัจจุบันในอุตสาหกรรมบริการทางเพศ

- เว็บไซต์: sexworklawreformvictoria.org.au
- อีเมล: contact@swlrv.org.au
- โทรศัพท์: 0420 644 330

5.2 บริการทางกฎหมาย

สหพันธ์ศูนย์กฎหมายชุมชน (วิกตอเรีย) จำกัด

สหพันธ์เป็นผู้นำและสนับสนุนความเป็นเลิศในภาคกฎหมายชุมชน มีศูนย์กฎหมายชุมชนทั่วประเทศวิกตอเรียซึ่งให้คำปรึกษาด้านกฎหมายฟรีแก่ผู้ที่ประสบภาวะเสียเปรียบ

- เว็บไซต์: www.fclc.org.au
- อีเมล: administration@fclc.org.au
- โทรศัพท์: (03) 9652 1501

องค์กรยุติธรรมเซาท์ไซด์ (Southside Justice)

Southside Justice ให้บริการด้านกฎหมายฟรีสำหรับบุคคลที่มีรายได้น้อยในเมืองพอร์ต ฟิลลิป (Port Phillip) สตันนิงตัน (Stonnington) และเบย์ไซด์ (Bayside) โครงการกฎหมายสำหรับผู้ให้บริการทางเพศให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ผู้ให้บริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียและองค์กรที่สนับสนุนพวกเขา

- เว็บไซต์: southsidejustice.org.au
- อีเมล: info@southsidejustice.org.au
- โทรศัพท์: (03) 7037 3200

ความช่วยเหลือทางกฎหมายของรัฐวิกตอเรีย (Victoria Legal Aid)

Victoria Legal Aid เป็นบริการทางกฎหมายที่ให้ข้อมูลทางกฎหมายและการสนับสนุน โดยมุ่งเน้นที่การป้องกันและแก้ไขปัญหากฎหมายตั้งแต่เนิ่น ๆ สามารถให้คำแนะนำด้านกฎหมายทางโทรศัพท์ได้ฟรี สำหรับปัญหาการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการและความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ผู้ที่มีรายได้น้อย

- เว็บไซต์: www.legalaid.vic.gov.au
- สายโทรศัพท์ช่วยเหลือทางกฎหมาย: 1300 792 387

5.3 บริการสนับสนุนและความเป็นอยู่ที่ดี

Vixen

Vixen เป็นองค์กรผู้ให้บริการทางเพศที่นำโดยเพื่อนร่วมงานของรัฐวิกตอเรีย และสนับสนุนสิทธิของผู้ให้บริการทางเพศทั้งหมด Vixen ดำเนินการโดยและสำหรับผู้ให้บริการทางเพศ และให้บริการทรัพยากร และโปรแกรมต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนเพื่อน การสนับสนุน การส่งต่อข้อมูล การเข้าถึงพื้นที่สำหรับผู้ให้บริการทางเพศในปัจจุบันและอดีตของทุกเพศทุกวัย และการฝึกอบรมการรับรู้เกี่ยวกับผู้ให้บริการทางเพศ สำหรับองค์กรและบริการ

- เว็บไซต์: vixen.org.au
- อีเมล: info@vixen.org.au
- โทรศัพท์: (03) 9070 9050

เรด ไฟล์ (Red Files)

Red Files เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการป้องกันความรุนแรงและการแสวงประโยชน์จากผู้ให้บริการทางเพศ ด้วยการเข้าถึงแบบต้องเป็นสมาชิก ทำให้มีพื้นที่ในการเชื่อมต่อ ข้อมูลและทรัพยากรเกี่ยวกับอาชญากรรมและความปลอดภัยและสุขภาพสำหรับผู้ให้บริการทางเพศทั้งในอดีตและปัจจุบันที่อยู่ในออสเตรเลีย

- เว็บไซต์: redfiles.org.au

เซนต์กิลดาเกตเฮาส์ (St Kilda Gatehouse)

St Kilda Gatehouse เป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ให้การสนับสนุนและความปลอดภัยสำหรับผู้หญิงที่มีเพศสัมพันธ์ตามท้องถนนนอร์คเกอร์ในเซนต์กิลดา ศูนย์รถจักรยานให้บริการการดูแลผู้ป่วย วิกฤต อาหาร เสื้อผ้า และการเข้าถึงที่พัก บริการด้านกฎหมายและสุขภาพ

- เว็บไซต์: stkildagatehouse.org.au
- อีเมล: info@stkildagatehouse.org.au
- โทรศัพท์: (03) 9534 2916

5.4 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยและค่าชดเชยการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน

เวิร์คเซฟ (WorkSafe)

WorkSafe เป็นผู้ควบคุมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของรัฐวิกตอเรีย และผู้รับประกันการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน และบริหารกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และพระราชบัญญัติการฟื้นฟูและชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน ปี 2013 (พ.ศ. 2556) ท่ามกลางกฎหมายอื่น ๆ WorkSafe สามารถระงับนายจ้างที่ประมาทเลินเล่อและบังคับใช้กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หากพนักงานต้องตกอยู่ในความเสี่ยงหรือได้รับอันตราย

ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566

- WorkSafe จะควบคุมทั้งอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของและค่าสินไหมทดแทนสำหรับการดำเนินงานบริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียทั้งหมด ไม่ใช่แค่การดำเนินงานบริการทางเพศที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น และ
- นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานบริการทางเพศจะมีสิทธิ หน้าที่ และการคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั่วไปเช่นเดียวกับที่บังคับใช้ในสถานที่ทำงานอื่น ๆ ทั้งหมดในรัฐวิกตอเรีย

ข้อมูลเพิ่มเติมและคำแนะนำสำหรับอุตสาหกรรมบริการทางเพศมีอยู่ในเว็บไซต์ของ WorkSafe worksafe.vic.gov.au.

5.5 การร้องเรียนการเลือกปฏิบัติ

หากคุณคิดว่าเคยประสบกับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการตกเป็นเหยื่อและ/หรือการคุกคามทางเพศ) รวมถึงจากตำรวจวิกตอเรีย คุณอาจต้องการติดต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรียเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมหรือยื่นเรื่องร้องเรียน โทรไปที่สายสอบถามฟรีของคณะกรรมการที่ 1300 292 153 หากคุณต้องการข้อมูลเพิ่มเติมหรือยื่นเรื่องร้องเรียนทางเว็บไซต์ของเรา¹³

การร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติอาจถูกนำเสนอโดยตัวแทนหรือผู้ให้บริการทางเพศโดยใช้ชื่ออาชีพของพวกเขา แต่ตัวตนของผู้ร้องเรียนไม่สามารถคงสถานะไม่เปิดเผยตัวตนทั้งหมดต่อผู้ตอบได้

เนื่องจากคณะกรรมการสามารถรับเรื่องร้องเรียนต่อตำรวจได้ในสถานการณ์เฉพาะเท่านั้น เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจกำลังจัดหาสินค้าและบริการ เช่น การถูกขอความช่วยเหลือหรือการอนุเคราะห์ ผู้ให้บริการทางเพศสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนกับกองกำลังกับการปฏิบัติงานตำรวจ (Police Conduct Unit) ได้ที่กิจการตำรวจรัฐวิกตอเรียที่หมายเลข 1300 363 101 หรือคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตอิสระซึ่งป้องกันและเปิดเผยการทุจริตภาครัฐและความประพฤติของตำรวจ (IBAC) ที่ 1300 735 135 หรือทางออนไลน์ที่ www.ibac.vic.gov.au/general/contact-us.

ใครสามารถร้องเรียนการเลือกปฏิบัติได้บ้าง?

ปัจเจกบุคคล

หากบุคคลใดคิดว่าตนอาจเคยถูกเลือกปฏิบัติจากงานบริการทางเพศ ก็สามารถร้องเรียนต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรียหรือ VCAT ได้ บุคคลนั้น อาจเป็นผู้ให้บริการทางเพศ พนักงานธุรกิจบริการทางเพศ เช่น พนักงานต้อนรับหรือ คนทำความสะอาด หรือผู้จัดการธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศ เช่น ผู้จัดการบริษัทเพื่อนเที่ยว

ตัวอย่าง

- ผู้ให้บริการทางเพศอาจเคยประสบกับการถูกเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรือ อาชีพ ในการขอเช่าสถานที่พักและรวมถึงอาชีพของพวกเขาในรูปแบบฟอร์มใบสมัคร
- พนักงานต้อนรับในธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศอาจเคยถูกเลือกปฏิบัติจากการถูกปฏิเสธ ไม่ให้กู้ยืมเงินบนพื้นฐานของวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพของตน
- เจ้าของธุรกิจบริการทางเพศอาจเคยถูกเลือกปฏิบัติในการสมัครงานในอุตสาหกรรมอื่น แต่ ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากวิชาชีพ การค้าหรืออาชีพเดิม

ธุรกิจ

ธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศหรือที่เรียกกันทั่วไปว่าช่องโสเภณีและบริษัทเพื่อนเที่ยวอาจประสบกับการปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์เนื่องจากให้บริการทางเพศ นี่เป็นประสบการณ์ที่มีการจัดทำเป็นเอกสาร อย่างดีในการวิจัยของรัฐวิกตอเรีย และได้รับการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการบ่อยครั้ง¹⁴ ตัวอย่างเช่น เมื่อสถาบันการเงิน 'เอาออกจากระบบธนาคาร' หรือเลือกปฏิบัติต่อธุรกิจช่องโสเภณี หรือบริษัทเพื่อนเที่ยวโดยการปฏิเสธที่จะให้บริการ การกระทำที่ไม่น่าพึงประสงค์นี้เป็นการกระทำ ต่อทางธุรกิจและตัวธุรกิจเองจะได้รับอันตราย

ก่อนหน้านี้ธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นไม่สามารถเรียกร้องการเลือกปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติโอกาส เท่าเทียมได้เนื่องจากศาลยุติธรรมหรือศาลอนุญาโตตุลาการมิได้ให้ถือเสมือนว่าให้พวกเขา สามารถมีคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัตินี้ตามกฎหมาย¹⁵ อย่างไรก็ตาม อาจเปิดให้ศาลยุติธรรมหรือศาลอนุญาโตตุลาการตัดสินว่าธุรกิจที่จัดตั้งขึ้น เช่น ธุรกิจ อุตสาหกรรมทางเพศสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติได้บนพื้นฐานว่าพวกเขามีวิชาชีพ การค้า หรืออาชีพ

ธุรกิจอุตสาหกรรมบริการทางเพศที่จัดตั้งขึ้นอาจยื่นเรื่องร้องเรียนในฐานะตัวแทนในนาม ส่วนบุคคลหรือบุคคลหลายคนที่ประสบกับการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หากสามารถ พิสูจน์ได้ว่าตนมีส่วนได้ส่วนเสียเพียงพอในข้อพิพาท¹⁶

บริการระดับข้อพิพาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียม แห่งรัฐวิกตอเรีย

หากคุณเคยมีประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศ คุณสามารถร้องเรียนต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสเท่าเทียมแห่งรัฐวิกตอเรียได้ บริการระดับข้อพิพาทฟรี ปลอดภัย และด้วยความสมัครใจของคณะกรรมการมีไว้เพื่อแก้ไขข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ เลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ การดูหมิ่นเหยียดหยามทางเชื้อชาติและศาสนา และ/หรือ การทำให้ตกเป็นเหยื่อ

บริการระดับข้อพิพาทมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ชาววิกตอเรียแก้ไขข้อพิพาทได้โดยเร็วที่สุดผ่านกระบวนการ ที่เรียกว่าการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยของเราช่วยผู้เข้าร่วม (หรือคู่กรณี) ในการสำรวจทางเลือกเพื่อการ แก้ไขข้อพิพาทหรือปัญหา

ท่านสามารถติดต่อสายสอบถามฟรีของคณะกรรมการ หรือส่งอีเมลมาที่ enquiries@veohrc.vic.gov.au หรือเยี่ยมชมเว็บไซต์ของเราได้ที่ humanrights.vic.gov.au/get-help

ศาลแพ่งและปกครองแห่งรัฐวิกตอเรีย (VCAT)

ชาววิกตอเรียที่เคยประสบกับการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การคุกคามทางเพศ การทำให้ ตกเป็นเหยื่อหรือการใส่ร้ายสามารถขอความช่วยเหลือจาก VCAT ได้ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาส เท่าเทียม ผู้ยื่นคำขอสามารถเข้าสู่การไกล่เกลี่ยหรือการประชุมภาคบังคับ เพื่อให้บรรลุข้อตกลง เกี่ยวกับข้อพิพาท หรือเพื่อแสดงจุดยืนของตนในการพิจารณาคดีผ่าน VCAT ที่ VCAT จะเป็นผู้ตัดสิน ซึ่งแต่ละฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

ผู้ให้บริการทางเพศที่มีความกังวลเกี่ยวกับการใช้ชื่อเกิดหรือชื่อจดทะเบียนของคุณในกระบวนการของ VCAT สามารถยื่นคำร้องต่อ VCAT เพื่อขอคำสั่งระงับ เพื่อไม่ให้ชื่อนี้ถูกบันทึกเป็นเนื้อหาในบันทึก สาธารณะ

การปฏิบัติตามกฎหมายการเลือกปฏิบัติของรัฐวิกตอเรียในฐานะองค์กรระดับชาติ

หากองค์กรตั้งอยู่นอกรัฐวิกตอเรีย หน้าที่เชิงบวกยังคงมีผลบังคับใช้หากองค์กรมีความเชื่อมโยง เพียงพอกับผู้ถือสิทธิแห่งรัฐวิกตอเรีย ดังนั้นผู้ถือสิทธิยังสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนการ เลือกปฏิบัติได้

ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ผู้ถือสิทธิแห่งรัฐวิกตอเรียใช้บริการจากองค์กรระดับชาติที่มีสาขาในรัฐ วิกตอเรียสาขาหนึ่ง องค์กรระดับชาตินั้นอาจอยู่ภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของรัฐ วิกตอเรียได้ แม้ว่าฝ่ายบริหารองค์กรในวงกว้างจะตั้งอยู่ที่อื่นก็ตาม

ไม่ว่าเขตอำนาจศาลใด แนวปฏิบัตินี้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่สามารถให้คำแนะนำแก่องค์กร ระดับชาตินอกรัฐวิกตอเรียในการป้องกันและตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการ ทางเพศ



ภาคผนวก

การแก้ไขกฎหมายจากพระราชบัญญัติการทำงานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม

การเปลี่ยนแปลงของระบบแผนงาน

เปลี่ยนแปลงของระบบแผนงานสำหรับงานบริการทางเพศและสถานที่ให้บริการทางเพศ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ธันวาคม 2023 และจะแก้ไขบทบัญญัติการวางแผนของรัฐวิกตอเรียและระบบแผนงานนี้ทั้งหมด เพื่อนำการทำให้บริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรมมาปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะกำหนดให้สถานบริการทางเพศอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดเดียวกันกับที่บังคับใช้กับร้านค้าในพื้นที่วางแผนทั้งหมด^{XXV}

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบแผนงานสำหรับงานบริการทางเพศ รวมถึง¹⁷

- การอนุญาตให้ทำงานบริการทางเพศเป็นธุรกิจตามบ้าน
- ปรับให้การควบคุมการวางแผนสำหรับสถานบริการทางเพศกับที่บังคับใช้กับร้านค้าในพื้นที่เชิงพาณิชย์และการใช้งานแบบผสมผสานอยู่ในระนาบเดียวกัน
- ลบคำว่า 'ช่องโสเภณี' และแทนที่ด้วยคำว่า 'สถานประกอบการบริการทางเพศ' ที่ใช้ที่ดินหากจำเป็น

ในเดือนธันวาคม 2023 ผู้ให้บริการทางเพศจะสามารถดำเนินธุรกิจตามบ้านได้ หากพวกเขามีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดในการทำธุรกิจตามบ้านตามระบบแผนงานนี้ หมายความว่าในไม่ช้า ผู้ให้บริการทางเพศมีสิทธิ์ที่จะสามารถทำงานจากที่ที่พวกเขาอยู่อาศัย รวมถึงตามที่อยู่อาศัยสาธารณะได้ ข้อกำหนดของการประกอบธุรกิจตามบ้านมีผลใช้บังคับกับธุรกิจตามบ้านทั้งหมด และบริหารและบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายโดยรัฐบาลท้องถิ่น

หมายเหตุ: ความสามารถในการทำงานจากที่บ้านสำหรับผู้ให้บริการทางเพศเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากกรอบการทำงานก่อนหน้านี้ ซึ่งอนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม เมื่อให้ที่พักกับผู้ให้บริการทางเพศที่ตั้งใจจะทำงานจากสถานที่ดังกล่าว^{XXVI} มาตรการนี้ของพระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียมได้ถูกยกเลิกแล้ว

ความรื่นรมย์ในพื้นที่

หนึ่งในข้อกำหนดภายใต้ระบบการวางแผนสำหรับธุรกิจที่บ้านทั้งหมดคือ ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความรื่นรมย์ของพื้นที่ หากเพื่อนบ้านหรือผู้ได้รับผลกระทบรายอื่นเชื่อว่าธุรกิจที่บ้านส่งผลกระทบต่อความรื่นรมย์ของพื้นที่ พวกเขาสามารถรายงานการฝ่าฝืนระบบแผนงานที่ต้องสงสัยต่อรัฐบาลท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรัฐบาลอาจตรวจสอบและบังคับใช้ข้อกำหนดตามระบบแผนงาน รัฐบาลท้องถิ่นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโอกาสเท่าเทียม และไม่ได้มีอำนาจให้เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศในการบังคับใช้ระบบแผนงาน เว้นแต่จะมีข้อยกเว้น

ดูหัวข้อ 3.2.7 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการทางเพศที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลท้องถิ่น

การเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติการสาธารณสุขและสุขภาพ:

ในเดือนธันวาคม 2023 จะมีการยกเลิกมาตราช่องโสเภณีและบริษัทเพื่อนเที่ยวในพระราชบัญญัติการสาธารณสุขและสุขภาพ¹¹⁸

ส่วนนี้ของพระราชบัญญัติการสาธารณสุขและสุขภาพรวมถึง บทบัญญัติสำหรับเจ้าของช่องโสเภณีและบริษัทเพื่อนเที่ยวเกี่ยวกับ

- การจัดหาและการเก็บรักษาถุงยางอนามัย
- การใช้ถุงยางอนามัย
- การปฏิเสธการให้บริการ
- ไม่แสดงหลักฐานการตรวจสุขภาพ
- ข้อมูลสำหรับผู้ให้บริการทางเพศและลูกค้า
- การจัดหาชุดเครื่องนอนที่สะอาด ฝักบัวและอ่างอาบน้ำ และการตรวจสอบ

การเปลี่ยนแปลงนี้จะสอดคล้องกับการยกเลิกระบบการออกใบอนุญาตผู้ให้บริการงานบริการทางเพศ ผู้ประกอบการธุรกิจทางเพศและผู้ให้บริการทางเพศที่ทำงานที่นั่นจะยังคงมีความรับผิดชอบภายใต้พระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย

กระทรวงสาธารณสุขได้พัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมบริการทางเพศ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบงานด้านสาธารณสุขของรัฐวิกตอเรียที่มีอยู่สำหรับการจัดการโรคติดต่อเชิงเพศสัมพันธ์และไวรัสที่ติดต่อทางเลือด และอธิบายวิธีการป้องกันตามแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่เป็นสากลที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการทางเพศและผู้ประกอบการธุรกิจบริการทางเพศ¹¹⁹

แม้ว่าจะไม่มีการแก้ไขพระราชบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้งานบริการทางเพศไม่เป็นอาชญากรรม ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2023

- WorkSafe จะควบคุมทั้งอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของและคำสั่นไหวทดแทนสำหรับการดำเนินงานบริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียทั้งหมด ไม่ใช่แค่การดำเนินงานบริการทางเพศที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น และ
- นายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานบริการทางเพศจะมีสิทธิ์ หน้าที่ และการคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั่วไปเช่นเดียวกับที่บังคับใช้ในสถานที่ทำงานอื่น ๆ ทั้งหมดในรัฐวิกตอเรีย

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของ WorkSafe โปรดดูหัวข้อ 5.4

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.

การเปลี่ยนแปลงการควบคุมการโฆษณา

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในระยะที่หนึ่ง ข้อจำกัดด้านการโฆษณาก่อนหน้านี้ที่รวมอยู่ในข้อบังคับการทำงานบริการทางเพศ ปี 2016 จะไม่มีผลบังคับใช้อีกต่อไป การโฆษณาทางบริการทางเพศในรัฐวิกตอเรียสามารถทำสิ่งต่อไปนี้ได้อย่างถูกกฎหมายตอนนี้

- อธิบายบริการที่เสนอหรือไม่ได้เสนอ
- โฆษณาทางวิทยุหรือโทรทัศน์
- นำใช้ในโฆษณารับสมัครพนักงานบริการทางเพศสำหรับตำแหน่งที่ว่าง
- รวมการอ้างอิงถึงการปฏิบัติทางเพศที่ปลอดภัยกว่า
- รวมถึงรูปถ่ายหรือการแสดงภาพอื่น ๆ รวมถึงภาพเปลือย
- ใช้คำที่เกี่ยวข้องกับงานบริการนวด

ผู้ให้บริการทางเพศและธุรกิจอุตสาหกรรมทางเพศสามารถเผยแพร่โฆษณาโดยไม่ต้องระบุหมายเลขทะเบียนผู้รับอนุญาตหรือได้รับการยกเว้น โฆษณาโดยใช้ภาพร่างกายบางส่วนหรือเต็มตัว ใช้ภาพเปลือย

ในโฆษณาทางอินเทอร์เน็ต และเผยแพร่โฆษณาขนาดใหญ่กว่า 18 เซนติเมตร x 13 เซนติเมตร ในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม โฆษณายังคงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าภาพโฆษณาที่เกี่ยวข้อง มีการใช้กฎหมายและข้อบัญญัติของรัฐบาลกลางและรัฐบาลรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น กฎหมายผู้บริโภคของออสเตรเลียและหลักจรรยาบรรณของ AANA

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบริการโฆษณา โปรดดูหัวข้อ 3.2.3 ของหลักเกณฑ์นี้



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_lgbtqiqa_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 Macioti, 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 Macioti, 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 Macioti, 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; *Cmdr of Police v Mohamed* (2009) 262 ALR 519; *Farah v Cmdr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Farah v Cmdr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65. *Cmdr 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.



ติดต่อเรา

ติดต่อสอบถาม	1300 292 153
โทรสาร	1300 891 858
บริการถ่ายทอดเสียง NRS	1300 555 727 แล้วอ้าง 1300 292 153
ล่าม	1300 152 494
อีเมล	enquiries@veohrc.vic.gov.au
ติดตามเราได้ทางทวิตเตอร์	twitter.com/VEOHRC
ค้นหาพวกเราบนเฟสบุ๊ก	facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au