



Australian
Human Rights
Commission

Chinese (Simplified) | 简体中文

有关遵守《1984年反性别歧视法》 (澳大利亚联邦) 规定的积极义务的 快速指南

2023年8月



© Australian Human Rights Commission 2023.

澳大利亚人权委员会鼓励传播和交流本出版物中介绍的信息。



本出版物中的所有材料均根据《知识共享署名 4.0 国际许可协议》进行许可，但以下内容除外：

- 照片和图像
- 委员会的徽标、任何品牌或商标
- 如另有说明。

如需查看该许可协议，请访问 <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>。

从本质上讲，只要您注明出处为澳大利亚人权委员会并遵守其他许可条款，您就可以自由复制、传播和改编该出版物。

请注明出处：© Australian Human Rights Commission 2023 年。

有关遵守《1984 年联邦反性别歧视法》（澳大利亚联邦）规定的积极义务的快速指南。

致谢

Respect@Work 实施主任：Prabha Nandagopal。

负责人：Ella Kucharova（法律）、Kate McDonald（政策）。

项目团队：Caitlin Morahan、Cheree West、Emily Minter、Jennifer Bourke、Prabha Gulati、Ruby Lew。

委员会其他工作人员：Ashley Hill、Claire Farrugia、Darren Dick、Elaine Tran、Erica Powell、Graeme Edgerton、Helen Sowe、Julie O'Brien、Jade Jamieson、Kate Burry、Mariyam Salmanzadeh、Natasha Rose、Nora Bakalla、Peter Alliot、Rachel Holt、Rosie Coppini、Saranya Kundasamy、Zoe Jones。

委员会感谢澳大利亚安全工作署 (Safe Work Australia) 和维多利亚州平等机会与人权委员会 (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission) 对《指导方针》做出的重要贡献。委员会同时还要感谢在意见征集全过程中提供反馈意见的所有组织机构和个人。

委员会感谢前任反性别歧视专员 Kate Jenkins（澳大利亚勋章获得者）在制定指导方针过程中给予的支持和指导。委员会同时还要感谢 Respect@Work 理事会、Somali Cerise 和 Kerin Leonard 提供的指导和意见。

如需了解有关澳大利亚人权委员会或本出版物版权的更多信息，请联系：

Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218
SYDNEY NSW 2001

电话：(02) 9284 9600

电子邮件：communications@humanrights.gov.au

设计与排版：Satsuma Creative

封面图片：Adobe Stock

有关遵守《1984 年反性别歧视法》 (澳大利亚联邦) 规定的积极义务的 快速指南

2023 年 8 月

目录

1. 本《快速指南》文件的背景说明	3
2. 积极义务的必要性	4
3. 积极义务的定义及其适用对象	5
4. 了解积极义务所涵盖的非法行为	7
4.1 什么是性别歧视?	7
4.2 什么是性骚扰?	7
4.3 什么是基于性别的骚扰?	8
4.4 什么是“制造对某种性别不友好的工作环境”的行为?	9
4.5 什么是打击报复?	10
5. 相关非法行为可能在何时何地发生?	11
6. 谁会遭受相关非法行为的侵害?	11
7. 相关非法行为的驱动因素是什么?	12
8. 如何履行积极义务：“合理且相称的措施”	13
9. 指导原则	14
10. 标准	17
10.1 标准 1：领导层	18
10.2 标准 2：文化	21
10.3 标准 3：知识	24
10.4 标准 4：风险管理	26
10.5 标准 5：支持	28
10.6 标准 6：举报和应对	30
10.7 标准 7：监测、评估和透明度	32
尾注	35

1. 本《快速指南》文件的背景说明

根据《1984年反性别歧视法》(澳大利亚联邦)(即 *Sex Discrimination Act 1984 (Cth)*，以下简称为《反性别歧视法》)的规定,采取“合理且相称的措施”是当前的一项法律义务,其目的是尽可能消除某些非法行为。这一法律义务被称为“积极义务”(positive duty),其重点在于预防工作中、工作场所和工作关系中的非法行为。¹

本《快速指南》文件旨在帮助必须遵守这一积极义务的实体履行其法律责任(在本指南中,为便于参考,我们将这些义务承担者称为**组织机构和企业**)。

本《快速指南》文件将对以下内容进行说明:

- **为什么积极义务很重要**
- **什么是积极义务**(包括其适用对象),以及其适用的“**相关非法行为**”
- **在何时以及何地**可能发生此类相关非法行为
- **谁**可能会遭受此类相关非法行为的侵害。

重要的是,本《快速指南》的主要重点是概述**如何**履行积极义务:各组织机构和企业为履行义务可以采取哪些行动。为此,本《快速指南》中列出了七项**标准**,指导各组织机构和企业努力预防非法行为的发生,并在此类行为发生时进行妥善处理。此外,本指南还列出了四项**指导原则**,这些原则应作为实施标准的基础。本《快速指南》还举例说明了各组织机构和企业如何根据自身的具体情况来达到这些标准。

澳大利亚人权委员会(以下简称为**委员会**)希望各组织机构和企业采取全面的方法来创建安全和尊重他人的工作场所,而不仅仅局限于本《快速指南》中的示例。我们大力鼓励采取创造性、创新性和大胆的策略,促进实质意义上的男女平等,建设积极正向的工作场所文化。

本《快速指南》是委员会就积极义务编写的一套指导材料中的一部分。委员会还发布了以下资源:

- 《有关遵守<1984年反性别歧视法>(澳大利亚联邦)规定的积极义务的指导方针》(即 *Guidelines for Complying with the Positive Duty under the Sex Discrimination Act 1984 (Cth)*，以下简称为《**指导方针**》)
- 《有关<1984年反性别歧视法>(澳大利亚联邦)规定的积极义务的信息指南:相关非法行为、驱动因素、风险因素和影响》(即 *Information Guide on the Positive Duty under the Sex Discrimination Act 1984 (Cth): Relevant Unlawful Conduct, Drivers, Risk Factors and Impacts*，以下简称为《**信息指南**》)
- 《为小型企业提供的有关<1984年反性别歧视法>(澳大利亚联邦)规定的积极义务的资料》(即 *A Resource for Small Business on the Positive Duty under the Sex Discrimination Act 1984 (Cth)*)。

本文件是一份快速指南,因此相关内容经过了编辑和压缩。有关遵守积极义务的更详细信息以及相关免责声明,请参阅委员会的《指导方针》。

2. 积极义务的必要性

人们比以往任何时候都更加深刻地认识到，在工作中建立安全、尊重他人、多样化和平等共融的文化，在道德、法律和商业层面都是当务之急。安全且尊重他人的工作场所能够促进性别平等。企业、在其中工作和来访的人员以及澳大利亚社会都能够因此受益。当人们在工作中感到安全和受到尊重时，当他们享有平等机会时，他们就能提升工作能力并提高生产力，而各组织机构和企业也能从中受益。

然而，研究表明，要让工作场所对所有澳大利亚人来说都具有安全性和平等共融性，我们还需要作出进一步努力。*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces*

2022（《2022年有关澳大利亚工作场所性骚扰问题的第五次全国民意调查》）一文指出，33%的澳大利亚人表示他们在过去五年中曾遭受过工作场所性骚扰，具体来说是41%的女性与26%的男性。²

澳大利亚的各组织机构和企业日益认识到，不安全和不尊重他人的工作场所文化会影响其吸引和留用最优秀人才的能力；降低其生产力；并对其造成声誉和法律方面的巨大风险。这也会影响他们吸引客户和投资者的能力，并影响他们的信誉和盈利额。

对于非法行为，亡羊补牢式的应对措施有其局限性。积极义务的关键在于未雨绸缪。积极义务旨在在工作或工作场所有关的伤害发生之前就加以预防，而不是在伤害已经发生后才进行应对。

对于澳大利亚的工作场所或工作场所人员管理来说，预防性方法并不陌生。本次改革使《反性别歧视法》中的规定与其他工作场所保护措施相一致，包括工作健康与安全（以下简称为WHS）法律中规定的保护措施。

需要注意的是，新的积极义务是对澳大利亚其他法律（包括WHS法律）规定的现有义务的补充，而不是替代。这意味着除了本《快速指南》中讨论的内容外，可能还需要采取不同或额外的行动。详见《指导方针》第3.2节。

3. 积极义务的定义及其适用对象

新的积极义务要求各组织机构和企业采取“合理且相称的措施”，尽可能消除以下现象：

- 工作环境中以性别为由的歧视
- 与工作有关的性骚扰
- 与工作有关、基于性别的骚扰
- 制造对某种性别不友好的工作场所环境的行为
- 相关的打击报复行为。³

在本《快速指南》中，积极义务所涵盖的行为被称为“**相关非法行为**”。

无论组织机构和企业的规模或资源如何，只要位于澳大利亚，并且根据《反性别歧视法》有需要履行的义务，该组织机构和企业就必须履行积极义务。其中包括个体经营者和自营职业者、大中小型组织机构和企业以及政府。

《反性别歧视法》中的积极义务适用于“经营企业或事业的人员”（通常称为 PCBU）和“雇主”。

根据《反性别歧视法》的规定，**雇主**是指雇用他人或根据服务合同雇用他人从事工作的人。

PCBU 在《反性别歧视法》中的含义与 WHS 法律中的含义相同。该术语是一个宽泛的概念，超越了传统的雇主 / 雇员关系，包括所有类型的现代工作安排和结构，如公共和私营公司、非法人团体或协会、合伙企业中的合伙人、政府部门和机构、特许经营人和特许经营者、个体经营者和自营职业者。

下列人员或团体**不被视为** PCBU：

- 仅作为员工（如雇员）或官员（如执行经理）而受聘用的个人，如果他们仅以该身份行事⁴
- 志愿者协会，除非协会（或代表协会的成员）雇用了一名或多名人员⁵
- 地方政府机构的当选成员（以该身份行事者）⁶
- 负责仅用于居住目的的公共区域的分契式产权公司（业主团体），除非该分契式产权公司雇用了一名或多名员工作为雇员。

积极义务要求各组织机构和企业采取合理且相称的措施，尽可能消除由以下团体或人员实施的相关非法行为：

- **其自身**⁷
- **其雇员、员工和代理人**，⁸包括以下行为：
 - 在某些情况下，在此类人员之间发生的行为，或由此类人员向雇主或经营企业或事业的人员实施的行为
 - 在某些情况下，由此类人员向其在工作中接触到的其他人员（即“第三方”，如顾客、客户、患者、供应商、来访者或公众）实施的行为
 - 在某些情况下，由**第三方**⁹向与工作有关的雇员和员工实施的行为。

将积极义务扩展到第三方的行为，承认了各组织机构和企业 在保护其员工免受非法行为侵害以及为其提供安全、尊重他人和平等共融的工作场所方面所能发挥的重要作用。这是因为第三方可能会对员工构成重大风险。



“**雇员**”是指受雇于或受聘于他人的人员。

“**员工**”在《反性别歧视法》中的含义与在 WHS 法律中的含义相同。员工是一个宽泛的概念，超越了传统的雇主 / 雇员关系，包括雇员、合同工或分包商、“零工”工作者、学徒或实习生、正在积累工作经验的学生以及志愿者。

“**代理人**”是指代表组织机构或企业行事的人。

有关本《快速指南》中提及的其他术语的完整法律定义和含义，请参阅《指导方针》及其词汇表。

下文将进一步讨论采取“合理且相称的措施”的含义。以下各小节概述了积极义务所适用的不同类型的相关非法行为。

术语说明：本文件承认歧视、骚扰和打击报复具有性别性质。在讨论法律以及积极义务所涵盖的行为时，本《快速指南》使用了“性别” (sex) 一词，并提及性别歧视和基于性别的骚扰等概念，因为这是《反性别歧视法》中使用的语言。在更宽泛的政策讨论中，本《快速指南》使用了“性别认同” (gender) 一词，并提及性别不平等、性别角色和性别暴力等概念。与“性别”相比，“性别认同”是一个更常见的术语，在考虑社会建构的角色、行为和属性时，“性别认同”更为贴切。本文件中使用时使用“男性”和“女性”（或其等同词汇）时，意在涵盖所有性别认同，包括跨性别男性和跨性别女性（受《反性别歧视法》或相关案例法规定的限制）。¹⁰ 在适用的情况下，本文件还提及对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别和性别多样性、间性别以及性别酷儿（即“LGBTIQ+ 人群”）的具体影响。

4. 了解积极义务所涵盖的非法行为

4.1 什么是性别歧视？

性别歧视是指某人因其性别或通常与其性别相关的特征而受到不公平待遇或不合理地处于不利地位。

在工作环境中可能导致性别歧视的态度包括：

- 因他人性别而对其能够或不能够胜任的工作做出先入为主的推断
- 认为人们因其性别不同而适合从事不同的工作
- 对与特定性别的人合作抱有个人偏好
- 认为一视同仁是确保不同性别的人得到公平对待的最佳方式。

性别歧视可以是直接或间接的。根据《反性别歧视法》的规定，这两种形式的歧视都是非法的。¹¹



直接性别歧视是指在相同或类似的情况下，某人得到的待遇比不同性别的人得到的待遇更差。¹² 一般来说，待遇“更差”意味着更加不好的待遇或使其受到损害。要构成非法行为，待遇更差的原因必须是因为个人的性别或通常与该性别相关的特征。例如，如果因为性别原因而决定不雇用一名合格的女性为机械师，并先入为主地推断她不适合在一个有很多男性的工作场所工作，这就是直接的性别歧视。



间接的性别歧视可能不那么明显。间接的性别歧视是指现有或拟议的条件、要求或做法（如规则或政策）看似对所有人一视同仁，但确实或可能对特定性别的人造成不利。¹³ 但是，如果上述条件、要求或做法在当时的具体情况下是合理的，则不属于非法歧视。¹⁴ 例如，如果在某些具体情况中要求每个人从上午 9 点工作到下午 5 点是不合理的，那么这就可能是间接性别歧视。原因在于该政策可能会对女性不利，因为她们更有可能因负有照顾子女的责任而需要弹性工作时间。¹⁵

4.2 什么是性骚扰？

性骚扰是指任何未经同意并具有性特征的行为，而且一个具有理性的正常人在知晓该行为发生的具体环境情况的基础上，应该能预料到被骚扰者可能会感到被冒犯、羞辱或威吓。¹⁶

性骚扰在澳大利亚很常见。例如，年满 15 岁的澳大利亚人中有超过四分之三的人 (77%) 表示，他们在人生某个时刻曾遭受过性骚扰。¹⁷ 此外，每三名澳大利亚人中就有一人表示在过去五年中曾在工作中遭受过性骚扰。¹⁸

性骚扰可能是公开的、隐蔽的或不太明显的。性骚扰可能当面发生或通过电话和网络实施，包括通过社交媒体实施。例如，未经同意的身体接触，反复或不得当的约会邀请，带有性意味的礼物、图片或视频，以及不得当的长时间注视或带有不尊重态度的注视或笑容。





性骚扰并不总是明显或持续发生，其非法性并不取决于实施者是否存在实施性骚扰的意图。性骚扰所涵盖的行为也并非需要具有直接明显的性指向，可以包括暗示、影射、暗喻和玩笑。此类行为可能包括只发生一次的事件，也可能包括使工作环境因存在性骚扰因素而变得不舒服或具有威胁性的行为模式。

即使被实施某一行为的对象没有明确表示拒绝，该行为也可能是未经同意而不受欢迎的。工作场所中的权力不对等或对打击报复的畏惧心理可能会阻碍人们站出来维护自身权益。此外，被实施某一行为的对象过去可能曾经对此类行为表示过欢迎，但这并不代表该对象会继续同意接受此类行为。

虽然人们遭受某些行为时的感受和反应可能不同，但此类行为是否属于《反性别歧视法》所规定的非法性骚扰，则取决于一个具有理性的正常人在当时的具体情况下如何理解这些行为。这需要通盘考虑被骚扰者的年龄、性别、性取向、性别认同、宗教信仰和种族、任何残障情况以及涉事人之间关系的性质等具体因素。¹⁹

性骚扰不是被邀请、共同参与、两厢情愿或双向投入的性互动、调情、吸引或友谊。

4.3 什么是基于性别的骚扰？

性骚扰和基于性别的骚扰虽然听起来很相似，而且经常同时发生，但两者是不同的。

以性别为由的骚扰（即“**基于性别的骚扰**”）包括具有性别歧视和贬低性质的不受欢迎行为，但不一定是性骚扰。²⁰“贬低”就是降低他人的价值或贬损他人。与性骚扰一样，在确定基于性别的骚扰是否属于非法行为时，要看一个具有理性的正常人在知晓该行为发生的具体环境情况的基础上，是否应该能预料到被骚扰者可能会感到被冒犯、羞辱或威吓。²¹基于性别的骚扰是指一个人因为其性别或通常与该性别相关的某种特征而被贬低、鄙视或受到不尊重的对待。助长基于性别的骚扰和日常性别歧视的工作场所文化提供了性骚扰得以滋生的环境。

例子包括：根据某人的性别询问过于私人或冒犯性的问题（例如，关于更年期、月经或生殖器的不得体的问题）；根据某人的性别做出不得体的评论和开不得体的玩笑；展示具有性别歧视性质或对某一特定性别抱有强烈偏见的图片或发表相关评论；或要求某人从事对其性别来说有辱其人格的行为。



4.4 什么是制造对某种性别不友好的工作环境的 行为？

对特定性别的人来说，即使某些行为并非专门针对此类人员或任何人，工作场所的环境也可能因此类行为而变得不友好或让其感到害怕。这是因为，某些非针对性的行为会助长一种工作场所文化，使人们感到在有关自身性别的方面遭到了贬低、羞辱或冒犯。不友好的工作场所文化助长了日常的性别歧视，并使员工在相关非法行为发生时更难站出来维护自身利益并进行举报。继而，不友好的工作场所环境也是性骚扰和基于性别的骚扰得以滋生的环境。

如果一个人在自己、他人或双方的工作场所实施了某些行为，因此制造了对他人的性别而言不友好的工作环境，则此人的行为属于非法行为。²² 禁止此类行为的规定应当广泛适用于工作场所环境中，从而确保工作场所对与之接触的所有人来说都是安全、尊重和平等共融的。

可能造成不友好的工作场所环境的行为类型包括：

- 对性别身份抱有刻板印象的行为，例如只让女性员工负责打扫办公室
- 对人体解剖特征或诸如怀孕、月经或更年期等话题进行贬低性评论
- 展示或传播淫秽、性别歧视、色情或性方面的照片、材料、海报或礼物
- 发表具有性别歧视、贬损、暗示性质或性意味的评论、笑话或戏谑之言
- 具有性别歧视、贬损、暗示性质或性意味的电子邮件、电话、短信或在线互动，包括使用带有性含义的表情符号。



与性骚扰和基于性别的骚扰一样，某种行为是否制造了对某种性别不友好的工作场所环境是通过客观测试来确定的，要根据一个具有理性的正常人在当时的具体情况下对此行为的理解来判定。²³ 如果一个通情达理的人在考虑了当时所有具体情况后，应该会预料到相关行为可能会因为某人的性别或通常与该性别人群相关的某一特征而使其受到冒犯、威吓或侮辱，那么这样的行为就构成了非法行为。

即使一个人并非存在制造对他人不友好的工作场所环境的意图，其行为依然可能造成这样的结果。

一个人在工作场所遇到、听到或目睹的行为可能会导致其工作场所环境变得不友好。然而，要构成非法行为，遭遇不友好的工作场所的人并不一定需要与实施相关行为的人同时处在该工作场所。如果某人在相关行为发生后进入工作场所，该行为仍可能是非法的。²⁴

一个人在工作场所遇到、听到或目睹的行为可能会导致其工作场所环境变得不友好。然而，要构成非法行为，遭遇不友好的工作场所的人并不一定需要与实施相关行为的人同时处在该工作场所。如果某人在相关行为发生后进入工作场所，该行为仍可能是非法的。²⁴

法院在判定某人是否使他人遭受了对其性别不友好的工作场所环境时，会考虑很多因素，包括行为的严重性、行为是否持续或反复发生；以及行为实施人的职务、影响或职权。²⁵ 如果高级员工自己也存在不当行为，则可能会被更严肃地看待，这是因为存在权力不对等的影响以及可能被视为对这种行为的纵容和鼓励。如果高级员工发现初级员工有不当行为而不进行干预，高级员工也可能因不作为而使其他人处于不友好的工作场所环境中。²⁶



4.5 什么是打击报复？

人们在维护自己的合法权益或帮助他人维护其合法权益时，不应该因此受到威胁或恶劣对待。

打击报复是指因某人主张或有意主张法律赋予他的权利，或因他人认为某人主张或有意主张法律赋予他的权利，而对其采取报复行动或威胁采取报复行动。如果某个人帮助他人维护自己的权利（例如，作为证人），他也可能成为打击报复的对象。²⁷

打击报复是指一个人受到恶劣对待或遭受到损害。遭到打击报复的人通常曾在自己遭受或目睹了非法行为后予以指出或对此进行举报。

可能构成打击报复的行为例子包括：

- 因某人提出（或打算提出）有关性别歧视的投诉而将其降级或威胁将其降级，或拒绝其晋升
- 因某人作为证人支持了对性骚扰进行投诉的同事而在工作场所对其孤立排斥或拒绝其加班
- 在员工进行投诉后，在对其是否愿意调动一事未作事先确认的情况下，将其调往其他工作场所或不直接接触客户的职务。



积极义务的涵盖范围包括因与其所涵盖的其他非法行为有关的投诉、诉讼、声明文件或指控而进行的打击报复行为。

5. 相关非法行为可能在何时何地发生？

委员会的《信息指南》全面阐述了积极义务所涵盖的各类行为，以及根据《反性别歧视法》的规定，此类行为在何时何地构成非法行为。一般而言，要务必注意相关非法行为可能发生在各种各样的环境中，不一定局限于遭受或实施非法行为的人员的工作场所或工作时间。

根据具体情况，相关非法行为可能发生在实际工作场所或与工作有关的活动中。此类行为也可能发生在非工作现场；当员工在实际工作场所以外的地方工作时（如在客户家中）；或在线工作时（如在家工

作时）。此类行为也可能发生在在涉及某些工作关系的互动中（如同事之间在周末的互动）或其他与工作有关的情况下。

同样重要的是要认识到，根据《反性别歧视法》的规定以及对于受积极义务所涵盖的非法行为来说，相关人员并不一定需要存在同事关系或在一起工作。例如，客户、顾客或患者等第三方在员工工作时对其进行性骚扰，以及员工对客户、顾客或患者进行性骚扰，均属非法行为。

6. 谁会遭受相关非法行为的侵害？

在所有行业的任何工作场所中，任何人都可能遭受相关非法行为的侵害。然而与其他人相比，有些员工更有可能成为某些类型行为的目标。了解风险因素以及哪些人最有可能面临风险，有助于降低或消除风险。

例如，最有可能遭受性骚扰的人群包括女性、自我认同为 LGBTIQ+ 的人群、年轻人、原住民和托雷斯海峡岛民、残障人士以及文化与种族边缘化人群。对于持临时签证以及受雇条件具有临时性或不稳定性的员工来说，情况尤其如此。

详情请参见《信息指南》第 9 节。

7. 相关非法行为的驱动因素是什么？

如果各组织机构和企业清楚地了解相关非法行为的驱动因素（根本原因）和风险因素，就能够制定有针对性的策略并确定行动的优先次序，以有效地预防和应对非法行为。

对澳大利亚工作场所进行的重要审查发现，有明确证据表明，某些社会因素是性骚扰、基于性别的骚扰和性别歧视的关键驱动因素。这些因素包括：

- **权力不对等**（如工作场所的等级制度）会造成以下结果：掌握权力的人可能会产生一种自认为有权享受某些特权待遇的态度，而其他人员则可能会害怕挑战权威或害怕站出来维护自身权益。然而，权力是复杂的，而且拥有权力的人并不只是局限于那些职位较高的人。虽然由于组织机构或企业结构的原因，可能无法消除权力不对等的现象，但应考虑降低权力不对等的影响。这包括确保存在安全的渠道来指出领导者和经理的行为，以及表明领导者和经理将对其行为负责。
- **性别不平等**：因性别认同而导致的资源、机会和价值分配不平等。这指的是在社会、经济和公共生活中，比起女性和性别多样化人群，男性更受重视。工作场所或行业中受性别不平等影响的特征包括：工作场所或领导层岗位中男性占比更多；性别分隔（即不同性别的人被分配到不同岗位）的工作场所；缺乏为女性和性别多样化员工提供的适当设施；期望员工因其性别而从事某些工作；或工作场所文化对性别歧视和/或具有跨性别恐惧色彩的笑话采取默许或纵容的态度。
- **多维度交叉形式的歧视和孤立排斥**：一个人由于其身份（例如，由于其种族、民族、原住民或托雷斯海峡岛民身份、残障情况、LGBTIQ+身份、性别认同、年龄或移民状态）而可能遭受的多重形式的歧视，这使他们遭受歧视的风险更高。多维度交叉因素也会导致个人遭受相关非法行为的严重程度加剧。例如，某人可能会在被迫忍受性别歧视和性骚扰等行为的基础上，还要忍受其他歧视行为，如种族、年龄或残障歧视。
- **缺乏针对工作场所不尊重和歧视行为的问责制**，从而助长相关非法行为的滋生。缺乏问责制会给工作场所定下基调，形成相关非法行为得到接受且不受质疑的文化。另一方面，工作场所若能制定并坚持对得当行为的明确期望，则可以降低相关非法行为发生的可能性。
- **特定的工作场所和行业因素**可能会使发生相关非法行为的风险增加。如果各组织机构和企业能够认清这些因素，认识到其增加风险的可能性并加以解决，就能更好地消除相关非法行为。常见因素包括：缺乏多样性；行为标准不明确、不一致；工作场所文化不佳；特定的工作场所氛围（如高压环境，或诸如“客户永远正确”的心态）；工作特定的社会条件（如工作时长或不规律、飞进飞出的工作制度，或在与工作有关的社交活动中默认需要饮酒）；就业结构、条件和制度（如工作无保障，或经常与第三方接触）；以及实际的工作场所环境（如偏远或光线不足的工作场所）。

8. 如何履行积极义务：“合理且相称的措施”

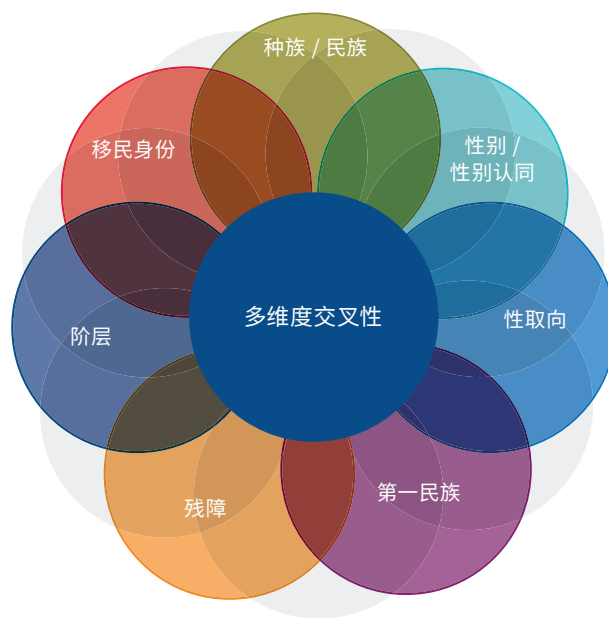
委员会希望所有相关组织机构和企业都能制定措施，落实以下七项标准。可以根据一系列不同的因素，针对组织机构或企业的具体情况制定相应的措施。在确定一个组织机构或企业是否通过采取“合理且相称的措施”履行了其积极义务时，《反性别歧视法》要求委员会和法院考虑以下因素：²⁸

- a) **企业或事业的规模、性质和具体情况**：这可能包括员工数量、工作性质、行业、工作场所的性质和地点（包括实体或网络）、工作场所特征信息、员工所在地，以及该组织机构或企业可能存在的特定风险因素。工作场所的具体特点也是相关考虑因素。例如，小型组织机构或企业采取的措施可能不如大型组织机构或企业那么正式，这种情况是合理的。在以某一性别的员工为主的环境中，或在员工与第三方有大量接触的环境中（如零售、招待服务、医疗服务、老年护理和教育），期望组织机构或企业采取更多措施来消除非法行为也可能是合理的。
- b) **组织机构或企业的资源**：不仅要考虑组织机构或企业如何利用其预算来实施相关措施，还要考虑分配的预算本身是否足以履行组织机构或企业的法律义务。除了财政资源外，组织机构或企业是否拥有专门的人力资源、风险或法律能力，也可能是考虑在具体情况下哪些措施“合理且相称”的相关因素。对此加以考虑，是因为对于人力资源能力有限的组织机构或企业来说，为员工提供高层次的人力资源建议、支持服务和举报机制可能并不合理。但是，要求组织机构或企业落实反映其人力资源能力的举报程序可能仍然是合理的。
- c) **措施的可行性和成本**：在这一考虑因素下，不仅要考虑措施的有效性，还要考虑实施措施的成本和难度。对于某些组织机构和企业来说，涉及巨额成本的措施可能在所有情况下都不合理。不过，各组织机构和企业可能仍需采取成本较低的措施，如使用免费服务或参考现有指导材料。反之，可能会要求资源充足的组织机构或企业利用其财政资源来克服在实施拟议措施方面遇到的障碍。
- d) **任何其他相关事项**：最后一个考虑方面为委员会和法院提供了在评估积极义务的履行情况时考虑各类因素的灵活性。这些因素可能包括工作场所的文化、员工监管水平、工作时间、工作设计和工作制度（如轮班安排）、地理位置和任何已知风险，以及组织机构或企业是否按照《指导方针》或其他相关法律行事。

9. 指导原则

指导原则和标准为各种规模的组织机构和企业提供了一个框架，帮助它们确定履行积极责任义务所需的实际行动或改革内容。这包括如何树立积极正向的工作场所文化，使相关非法行为不太可能发生，以及如何衡量进展情况。

在实施下文列出的七项标准时，委员会希望各组织机构和企业考虑并应用以下指导原则。委员会在制定指导原则时参考了一些证据，包括哪些做法较为有效以及成功消除相关非法行为需要哪些条件。



原则	说明
协商	<p>协商意味着征求员工的意见，了解对他们来说工作场所需要符合哪些条件才能让他们获得（并感受到）安全和受到尊重，以及他们认为消除相关非法行为存在哪些风险和缓解方案。</p> <p>协商原则认可了员工对影响他们的事情有着重要的看法。有效协商意味着更好地了解对员工产生影响的问题以及应采取的行动。</p> <p>可能需要制定策略，确保来自边缘化群体和代表人数不足的群体的意见能够得到倾听和考虑。</p>
性别平等	<p>履行积极义务的所有行动都应有助于实现性别平等，即所有性别身份的人都享有平等的权利、回报、机会和资源。实现性别平等不仅需要采取“待遇平等”的行动，还需要采取额外的行动以实现“结果平等”，也称为实质性的性别平等。性别不平等既是相关非法行为的根本原因，也是其后果。</p>

原则	说明
<p>多维度交叉性</p>	<p>多维度交叉性是指一个人身份的不同方面相互重叠和影响。</p> <p>多维度交叉性原则认识到人们的生活是由其身份、人际关系和社会因素决定的。这些因素结合在一起，形成了相互重叠交织的特权和压迫模式，不同模式的构成取决于个人的具体情况以及社会和组织机构或企业内部现有的权力结构。</p> <p>以下因素可能会对个人遭受歧视的严重程度产生影响：其性别或性别认同、性取向、是否存在残障情况、其自我认同是否为原住民或托雷斯海峡岛民、是否来自文化和语言多样化或文化和种族边缘化 (CARM) 社区，以及其社会经济阶层。</p> <p>理解多维度交叉性对于理解性别歧视和性骚扰非常重要，因为它强调了个人遭遇的严重程度是如何因其所面临的其他形式的不平等而加剧的。</p> <p>多维度交叉分析法认识到，在工作场所实施的不安全和不尊重他人的行为可能会对某些人产生更严重的影响。需要理解的是，歧视、骚扰和打击报复等遭遇的严重程度是由重叠的结构性不平等所决定和加剧的。例如，相比异性恋人群，LGBTIQ+ 女性在工作场所遭受性骚扰的风险更大。</p> <p>通过采取多维度交叉分析法，各组织机构可以识别并应对这些独特的风险因素和交叉重叠的不利因素。</p>
<p>以人为本且创伤知情</p>	<p>以人为本且创伤知情的方法是解决相关非法行为问题和满足人们在工作场所的需求的互补方式。该原则确保了工作场所的制度、政策和做法能够让遇到这些问题的人员获得安全感并维持其尊严，并帮助他们进行恢复。</p> <p>以人为本的方法要求制度和程序理解并满足个人的需求。这包括优先考虑他人的需求、价值观和偏好：倾听他们的心声，认可并尊重他们为自己做出选择的能力。</p> <p>创伤知情的方法要求工作场所的程序中包含对创伤及其如何对人产生影响的理解，从而避免造成进一步伤害。该方法将安全性、选择权和增强自主能力放在首位，并认识到创伤会对个人回忆信息的能力产生影响。工作程序应最大限度地预防伤害，促进修复和恢复。</p> <p>以人为本且创伤知情并不总是意味着要按照他人的要求行事，但确实意味着要真正考虑他人的意愿，考虑到所做出的决定可能对其产生的影响。</p>

七项标准列举了委员会希望各组织机构和企业采取哪些行动来履行积极义务。这些标准是根据对相关非法行为的实施原因以及预防其发生所需采取的措施的研究而制定的。这些标准提供了预防和应对方面的全流程框架，各组织机构和企业可根据其员工队伍的情况加以调整，以履行其积极义务。

我们提供了一些行动范例，以说明如何通过各种不同方式来达到标准。提供这些范例是为了指导各组织机构和企业确定哪种措施对他们来说是合理且相称的。要履行积极义务，组织机构或企业不一定需要实施以下列出的所有实际范例。相反，这将取决于在各组织机构或企业的自身情况下，哪些措施是合理且相称的。

这些标准都是相互关联的，组织机构或企业为达到某个标准而采取的行动也可能有助于达到另一个标准。

委员会在《指导方针》中提供了关于如何履行积极义务的进一步信息和范例，以及外部资源链接和词汇表。

虽然组织机构和企业的规模只是确定在其自身情况下哪些措施“合理且相称”的一个相关因素，但对不同规模的组织机构和企业的共同特点加以思考，可以为它们提供有参考价值的着手方向。本《快速指南》中使用了以下术语：

- **“没有员工的组织机构和企业”**：没有任何员工的个体经营者或自营职业者
- **“小型组织机构和企业”**：员工一般少于 20 人
- **“中型组织机构和企业”**：员工一般在 20 至 199 人之间
- **“大型组织机构和企业”**：员工一般超过 200 人。

以上对组织机构和企业的规模的定义是根据员工数量以及组织机构和企业可能具有的其他特征确定的。更多详情请参见《指导方针》。

虽然委员会希望所有相关组织机构和企业都能达到这些标准，包括那些没有任何员工的组织机构和企业，但委员会也承认，“没有员工的组织机构和企业”只能达到这些标准中对其适用的部分。例如，当标准中提及在员工方面采取的行动时，这方面的规定不适用于没有员工的组织机构和企业。

10. 标准



10.1 标准 1：领导层



01：领导层

高层领导理解他们在《反性别歧视法》下的义务，并掌握关于相关非法行为的最新知识。

高层领导有责任确保制定预防和应对相关非法行为的适当措施，并有责任确保对这些措施进行书面记录、将其向员工传达并实施。高层领导定期审查这些措施的有效性，并向员工通报最新情况。

高层领导对建设重视多样性和性别平等、安全、尊重他人和平等共融的工作场所的承诺和努力应该做到有目共睹。他们提出明确的期望，并以身作则，带头践行尊重他人的行为。

负责组织机构或企业管理和治理工作的人员（即“**高层领导**”）在创建安全、尊重他人、平等共融以及重视多样性与性别平等的工作场所方面发挥着至关重要的作用。取决于组织机构的规模和结构，这些人员可能包括企业主或经理、首席执行官（CEO）、董事会（或同等机构）、行政领导团队（ELT）、合伙人或执行经理。²⁹

高层领导对其组织机构或企业的治理工作和对法律的遵守情况负有最终责任和义务。高层领导要对自己的行为、其所领导和影响的人的行为、资源分配以及对整个工作场所的文化起到影响作用负责。领导者要定下基调，也就是说，他们的一言一行都要向员工释放出强烈的信号，告诉他们哪些行为是可以接受的、重要的和有价值的。“领导层”标准是达到本《快速指南》中所有其他标准的基础，适用于各种规模的组织机构和企业。

其他人（如人力资源经理）可协助高层领导实施相关措施，但重要的是，高层领导仍应对消除相关非法行为负责并承担责任。

为达到标准 1：领导层，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：³⁰

- 高层领导需要掌握有关以下内容的最新知识：其在积极义务方面的作用和责任、相关非法行为的驱动因素和影响；如何识别和应对非法行为；以及在需要时向何处寻求建议、信息和支持。这可能包括阅读委员会发布的指导文件；阅读相关的特定行业研究或报告，以及订阅监管机构和行业协会的相关定期新闻通讯。这可能还包括参加有关适用法律及其规定的权利和责任的优质教育课程。



- 高层领导将预防相关非法行为作为领导层工作的重点，并通过事实表明相关非法行为是不能被容忍的。这意味着领导者要作出承诺和努力，制定工作中尊重他人的行为标准，在工作中出现任何相关非法行为时要及时发现并追究相关人员的责任。
- 高层领导确保制定适当的措施，预防和应对相关非法行为。要对应每一项标准来制定措施；根据组织机构的具体情况进行适当调整；以书面形式记录并传达给员工。这可以被称为“预防和应对计划”。
- 高层领导积极监督预防和应对计划的实施工作；定期审查其有效性；并确保在审查后对其进行更新。这项工作应与员工协商进行。
- 高层领导为员工创造机会，使他们能够安全地对领导层的表现提出反馈意见。这可能包括使用匿名反馈箱、问卷调查或离职面谈来征求反馈意见，反馈内容针对领导者对创建安全和尊重他人的工作场所的态度和采取的行动，以及他们是否采取了充分的措施来消除相关非法行为。
- 高层领导传达对工作中尊重他人的行为的期望。
 - 如果传达对象为员工，在小型组织机构或企业中，可以通过入职培训、团队会议、电子邮件、安全座谈会以及工作场所的标识牌进行宣传，并通过工作场所政策加以强化。在大中型组织机构和企业中，可以通过内联网和员工合同来实现这一点，并通过组织机构价值观加以强化。
 - 如果传达对象为与员工有接触的第三方（如客户、顾客和患者），在小型组织机构或企业中，这可能包括在工作场所张贴有关尊重他人的行为的海报，或在共享的 IT 平台上发布信息。在大中型组织机构或企业中，这可能包括要求第三方遵守组织机构有关尊重他人的行为政策的合同条款。
- 高层领导在与员工以及第三方的互动中树立尊重他人的行为榜样。在小型组织机构或企业中，这可能包括使用尊重他人和平等共融的语言；在出现不尊重他人的行为时予以指出；以及征求员工的反馈意见。在大中型组织机构或企业中，领导者的合同还可以包括树立尊重他人的行为榜样的义务。
- 高层领导对正向的行为做出认可，认可方式包括在团队会议上进行表扬或颁发员工奖。在大中型组织机构或企业中，这可能包括利用薪酬和其他激励措施来鼓励人们采取积极正向的行为。

- 高层领导确保对从事相关非法行为的人员施以相称且适当的处罚，无论其在组织机构或企业中的地位或重要性如何。
- 高层领导确保举报相关非法行为的员工不会在其职业发展或健康与安全方面遭受负面影响。
- 高层领导支持并鼓励员工接受相关教育（包括培训或正规学习）。这应包括大力推广教育，使其成为在工作场所树立文化新风、实现性别平等和平等共融等更大范围的努力的一部分。支持方式还可以包括在工作时间进行教育培训。
- 高层领导发表声明，表明他们致力于消除相关非法行为并取得了进展。可以在内部和外部发表声明，也可以以不同的方式发表声明——无论是在与员工的非正式讨论中，还是在正式的公开声明中。
- 各组织机构和企业确保高层领导对履行积极义务和致力于性别平等负责。例如，在大中型组织机构中，可以在关键的治理文件中明确规定这一点，也可以在实际工作中创建积极正向的工作场所文化并以身作则尊重他人，或在高层领导的任命和绩效框架中予以明确。关键治理文件还可以列出高层领导实施相关非法行为会被施以何种处罚，或高层领导在消除相关非法行为方面未能达到期望或履行责任时会有哪些后果。

证明为达到标准 1：领导层而采取的行动的记录范例可能包括：

- 有关为消除相关非法行为而提出的措施（对应每项标准）的记录，以及实施这些措施的进展情况的记录（例如，书面的“预防和应对计划”）
- 与员工（以及相关情况下的员工代表）协商的通信和证据，如会议议程和记录
- 员工的反馈意见、员工问卷调查和离职面谈的结果以及为解决提出的问题而采取的行动
- 政策、行为准则、高层领导的合同和职位说明、绩效审查文件、激励计划和关键绩效指标 (KPI)
- 高级领导的上岗手册和程序
- 组织机构价值观、公告栏和内联网
- 董事会文件和会议记录
- 在工作场所内部或外部就相关非法行为发表的声明
- 为第三方（如顾客、客户和患者）提供关于相关非法行为的标识，以及对进入场所或服务条款的行为预期
- 《指导方针》文件或委员会其他相关资源文件（包括专门针对小型组织机构和企业的资源），由高层领导签字确认已阅读并理解
- 高层领导培训课程或培训模块的出勤记录，以及培训内容资料。



10.2 标准 2 : 文化



02 : 文化

各组织机构和企业建设安全、尊重他人、平等共融、重视多样性和性别平等的文化。这种文化增强了员工（包括领导者和经理）举报相关非法行为的能力，最大限度地减少伤害，并要求所有人员对自己的行为负责。

组织机构文化由组织机构或企业明示或暗示的价值观、态度和行为组成。它规定了可接受行为的范围，以及发生相关非法行为时将如何处理。

安全、尊重他人、重视和促进性别平等、多样性和平等共融的文化，是消除相关非法行为以及建立对现有应对制度的信任和信心的核心。反之，对贬低女性价值、接受日常性别歧视和性骚扰并将其正常化、排斥边缘化群体等行为采取纵容态度的文化，会创造相关非法行为得以滋生的环境。

文化可以通过政策、程序、领导声明、员工福利和行为准则进行正式传播，也可以通过公认的互动方式、对工作时间和工作 / 生活平衡的态度以及对多样性和平等共融性的接受进行非正式传播。

正如**标准 1：领导层**中所述，组织机构或企业的最高领导者（如企业主、董事会和首席执行官）负责在最高层定下基调，告诉人们什么是可以接受并受到重视的，因此，他们在塑造工作场所文化方面起着非常重要的作用。然而，塑造和影响文化的不仅仅是高层领导。相反，对文化起到影响和塑造作用的还有各级领导者和经理，以及工作场所中每个人每天在做每一件事时的行为方式。

此处所说的“领导者和经理”包括任何负责管理其他员工的人，包括团队领导、主管、行政人员、部门经理、人事经理和其他经理。各级领导者和经理都有权力推行可接受的态度和行为，因此，他们在界定和建立积极正向的工作场所文化方面发挥积极主动的作用。这包括他们如何处理日常行为问题，例如在目睹非法行为时予以指出，采取行动应对非法行为，以及在尊重他人方面以身作则。

对文化起到塑造和影响作用的还有员工与工作场所其他人员（如顾客、客户和患者）的日常互动。这包括人与人之间的互动和说话方式，以及人们认为可以接受的行为。

任何组织机构或企业的文化都应增强人们举报相关非法行为的能力，并在他们举报时将伤害降至最低。组织机构或企业的文化还应该确保人们对自己的行为负责。

为达到标准 2：文化，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：³¹

- 优先考虑并支持组织机构或企业内部的性别平等和多样化：包括在招聘员工时特别关注性别平衡和多样化。在大中型组织机构和企业中，这可能还涉及制定全面的性别平等战略（包括性别平等目标）和多样性与平等共融战略，以及根据各项目标来评估绩效。
- 实施“特别措施”或积极的反歧视举措，以促进性别平等和多样性，包括在招聘和就业条件方面的举措。
- 各级领导者和经理在与员工和第三方（如顾客、客户和患者）互动时，以身作则，尊重他人。这可能包括使用尊重他人和平等共融的语言，并在出现不尊重他人的行为时予以指出。
- 各级领导者和经理要求所有人都承担起属于自己的责任，创建积极正向的工作场所文化，并妥善应对相关事件。例如，在相关政策文件中公开讨论和反映工作场所人员对创建积极正向的工作场所文化所做的贡献，并在绩效评估和晋升程序中将其作为重要参考标准。
- 各级领导者和经理定期明确传达以下内容：对尊重他人的行为的期望；哪些行为是不可接受的，以及实施这些行为的后果。在小型组织机构或企业中，可以在入职培训、团队会议和安全座谈会中进行宣传，并通过电子邮件、海报、通知或宣传册进行强化。在大中型组织机构或企业中，这些信息还可以通过组织机构价值观、内部公布的政策和战略、员工合同、行为准则和内联网进行强化。
- 各级领导者和经理要求所有人对自己的行为负责；鼓励员工也这样做；确保存在不当行为的人不受到保护、奖励或晋升（包括各级领导者和经理、员工和第三方，如“高价值”顾客和客户）。
 - 这可能包括对不尊重他人的言论（例如“日常性别歧视”）予以指出，或拒绝为存在相关非法行为的顾客或客户提供服务。
 - 这也可以包括与存在不尊重他人行为的员工进行非正式讨论，以及正式的纪律处分程序（确保对存在相关非法行为的人员施以与其行为相称且与以往处理结果相一致的处罚）。
- 领导者和经理采取行动，确保安全、尊重他人的在线工作环境。例如，管理在线会议的聊天功能，删除不尊重他人和歧视性的内容，并就可接受的安全在线行为对员工进行培训。
- 表扬积极正向的行为，包括表扬员工个人的积极行为、在员工会议上表扬积极的行为，或颁发员工奖。所有员工都可以做到这一点，而不仅仅是领导者和经理。
- 鼓励和支持员工安全地应对相关非法行为。这可能包括让员工知道，对不尊重他人的行为予以指出是受到鼓励的，或为员工提供旁观者培训。



证明为达到标准 2：文化而采取的行动的记录范例可能包括：

- 与员工的通信和会议记录、员工的反馈意见、离职面谈和员工问卷调查结果以及相关行动
- 海报、通知和宣传册等书面材料
- 入职手册、组织机构价值观、行为准则、员工合同、职位说明、激励计划 / 奖金结构、绩效和发展计划、招聘和晋升程序
- 与员工网络以及多样性团体的协商记录及相关行动
- 有关性别平等和工作场所多样性的数据及相关行动
- 性别平等和多样性战略、目标及相关绩效指标。

注：如果工作场所文化对健康和安全造成风险，并且有合理可行的控制措施来消除或最大限度地降低风险，则可能需要根据 WHS 法律的规定采取此处所列措施之外的进一步措施。

10.3 标准 3：知识



03：知识

各组织机构和企业制定、宣传并实施有关尊重他人的行为和非法行为的政策。

各组织机构和企业通过以下方面的教育，支持员工（包括领导者和经理）采取安全、尊重他人和平等共融的行为：

- 预期的行为标准，包括促进平等和尊重他人的行动和态度
- 如何识别构成相关非法行为的行为以及实施此类行为的后果
- 员工在安全、尊重他人和平等共融的工作场所和工作关系方面的权利和责任。这包括他们在预防和应对相关非法行为方面应该起到的作用。

事实证明，传统的工作场所教育方法（如仅在入职时提供一次培训）无法有效消除相关非法行为。如果没有定期为员工提供积累和应用知识与技能的机会，此类教育方法就更加达不到效果。教育的重点不应放在正式培训的频率上，而应放在持续教育的质量和效果上。应将教育视为参与工作场所时必要且有意义的环节，而不仅仅是一项合规要求。

教育应涵盖以下内容：相关非法行为的性质；造成非法行为的原因；非法行为发生的程度；非法行为造成的伤害；以及识别和应对非法行为的技能。

教育内容不仅应该包括哪些行为是不可接受的，还应该扩展到组织机构和企业希望创建或鼓励建立什么样的工作场所。教育应着眼于实现态度和行为的转变，以促进性别平等和多样性并消除歧视。

教育和培训的设计还应满足目标受众的需求。例如，面向领导者和经理的培训或正式学习可能需要更加全面，并包括对以下技能的培训：确定相关非法行为的风险和妥善应对有关此类行为的举报。

正规培训或学习要想取得成效，就应该做到以下几点：

- 所有新入职的员工和现有员工都必须参加
- 教育应成为在工作场所树立文化新风、实现性别平等和平等共融等更大范围的努力目标的一部分；领导者通过他们的言行展示培训和教育的重要性（这样，培训或正规学习就不会被简单地视为对法律要求的遵守；员工就会深度参与技能发展的培训）
- 主持教育和培训的教师应该具备反歧视和反骚扰方面的专业知识，并掌握与来自多元文化和语言背景及其他边缘化背景的人群沟通的技能
- 注重培养行为技能、新的思维和行动方式，并为培养这些技能提供知识
- 让人们身临其境地积极参与，提供辩论和讨论的空间，并创造机会，允许人们提出问题、疑虑和担忧
- 为讨论、辩论和反思提供安全的空间，这可能要求某些教学模块具有性别针对性
- 反映组织机构或企业的文化多样性。



为达到标准 3：知识，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：³²

- 制定关于尊重他人的行为和非法行为的政策，并确保将其传达给员工，始终如一地遵守这些政策，并在与员工协商的基础上定期进行审查，以做出改进。此处所说的政策是指一套商定或公认的规则，规定什么是可以接受的行为，以及对不可接受的行为将采取哪种应对措施。对于大多数组织机构和企业来说，政策应该是书面的。可以通过职位说明、合同、入职流程、教育和培训、电子邮件、行为守则和公告栏等方式向员工传达该政策。在大中型组织机构和企业中，该政策还可能被纳入绩效和晋升程序，也可以通过内联网传达。
- 提供有关非法行为的教育，包括正式培训并辅以持续的学习机会和书面材料（要确保书面材料便于查阅）。教育应当遵循创伤知情原则，其内容应根据具体的职位和职责进行针对性调整。大中型组织机构也可以考虑以下实际范例：
 - 聘请相关专家来提供教育、培训、支持和建议
 - 利用好专门针对特定行业、部门和专业的优质教育资源
 - 为领导者和经理提供有针对性的教育，让他们了解如何采取多维度交叉分析法来预防和应对相关非法行为。
- 确保在海报、宣传册、资料单和书面政策中列入有关非法行为、实施该行为的后果以及向何处寻求支持的信息，并在可能的情况下提供翻译材料。

证明为达到标准 3：知识而采取的行动的记录范例可能包括：

- 培训课程或单元的出勤记录，以及培训内容资料
- 书面政策和程序，如有关工作场所行为规范的政策或有关在工作场所尊重他人的行为政策（内容对应相关非法行为和行为标准）和举报程序
- 有关与员工会面和安全座谈会的记录和议程
- 包含强制性学习要求的职位说明、工作计划和绩效发展框架
- 向所有人员提供的教育材料
- 员工的反馈意见或用于意见征集的问卷调查数据，以显示对相关非法行为的了解程度以及对此类行为的态度。

10.4 标准 4：风险管理



04：风险管理

各组织机构和企业认识到，相关非法行为对实现平等以及确保健康和安​​全构成了风险。在预防和应对相关非法行为时，他们采取的是风险导向方法。

所有组织机构和企业都面临着相关非法行为影响或涉及其员工的风险。

相关非法行为会对员工和工作场所中其他人的身心健康和安全造成重大风险，还可能会侵犯个人的平等权、不受歧视的权利和个人尊严权。因此，即使相关非法行为没有对健康和​​安全构成具体或可识别的风险，也会对平等权构成风险。如果根据《反性别歧视法》的规定，某一行为是非法的，并且在积极义务涵盖的范围内，则必须采取合理且相称的措施，尽可能消除该行为。

风险管理是任何组织机构或企业运营中的常规做法。它是 WHS 法律的一项要求，应构成组织机构或企业为履行《反性别歧视法》中的积极义务而制定的“预防和应对计划”的一部分。

各组织机构和企业应考虑其工作场所中是否存在相关非法行为的已知驱动因素和风险因素。这将有助于他们评估在其工作场所发生相关非法行为的风险，并采取有效行动加以预防。例如，权力不对等和性别不平等已被证实是某些相关非法行为的主要驱动因素。

如果各组织机构和企业了解其工作场所中相关非法行为的性质、程度和影响（包括哪些行为构成相关非法行为；谁最有可能受到影响；这些行为最有可能发生在何时何地；工作场所的环境、结构和文化如何驱动这些行为），就能更好地评估其工作场所中存在的具​​体风险。他们还可以实施有针对性的措施（以下简称为**控制措施**）来消除、降低和 / 或控制这些风险。

风险导向方法包括以下做法：

- 定期确定和评估相关非法行为发生的风险以及可能对健康和​​安全造成的影响
- 实施有效的控制措施，以应对已确定的风险
- 定期审查控制措施，以确定这些措施在控制已确定的风险方面是否仍然有效和适当，并在必要时进行调整。

有效的风险管理要求与员工（及其代表）进行深度沟通和协商，因为他们往往最了解其工作场所的特殊风险。

在进行风险评估和确定适当的控制措施时，应考虑已确定的风险的**持续时间**（一个人暴露在风险中的时间有多长）、**频率**（一个人暴露在风险中的次数有多频繁）和**严重性**（严重程度）。采用这种方法可以让组织机构或企业在实施适当的控制措施时确定应优先处理哪些风险。如果健康与安全面临更严重的风险，组织机构或企业可能需要给予更多关注并采取更多措施。



为达到标准 4：风险管理，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：³³

- 将相关非法行为视为对平等权和健康与安全的风险，确保高层领导（包括企业主）积极参与并负责与相关非法行为有关的风险管理程序。
- 高层领导主动寻求并获得有关以下方面的信息：
 - 组织机构或企业中相关非法行为的性质和程度
 - 为预防和应对相关非法行为而采取的行动
 - 举报的处理结果和对实施相关非法行为者的处罚
 - 趋势、模式和经验教训。
- 在工作场所设立并培训专门负责应对相关非法行为的人员。为这些专门负责人员提供支持，包括在工作时间为其提供相关培训。
- 复习与行业相关的 WHS 指南，包括已获批准的行业守则。
- 要求领导者和经理履行以下责任（例如，通过职位说明、绩效和晋升程序）：监测风险并创建促进性别平等、尊重他人、安全、多样化与平等共融的工作场所文化和制度。
- 与员工、利益相关者和代表（包括联络官、健康与安全代表、委员会）进行协商讨论，就员工在何时何地面临风险、建议的控制措施以及控制措施的有效性征集他们的意见。
- 利用各种信息来源（包括报告、行业数据、离职面谈、工作场所趋势），考虑非法行为可能发生的时间、地点和方式，以及谁可能实施非法行为（包括与第三方有关的非法行为）。
- 考虑物理环境、工作制度和 workplaces 特征中固有的风险。这包括与相关非法行为的驱动因素（如性别不平等和权力不对等）有关的风险。
- 考虑哪些人更有可能遭受相关非法行为的侵害，以及哪些人在举报和寻求支持方面会遇到更多障碍。

- 实施的控制措施应该具有以下特点：
 - 与实际工作环境有关（如安装安全摄像头和 / 或胁迫警报器）。
 - 涉及对工作方法和程序的改进，以尽量降低发生相关非法行为的风险（例如，晚上在店里安排两个人轮流值班）。
- 为员工提供必要的教育、培训或指导，以实施控制措施。

注：在附录 3 中，《指导方针》举例说明了为应对相关非法行为的风险，各组织机构和企业可以实施的具体控制措施。

证明为达到标准 4：风险管理而采取的行动的记录范例可能包括：

- 与员工的通信、会议议程和记录
- 完整的风险框架和 / 或风险登记册（或其他风险识别和评估证据，以及控制措施的实施和审查证据）
- 离职面谈、问卷调查结果或与员工的协商记录以及采取的应对行动
- 联络官、健康与安全委员会和代表等职务的职位说明
- 相关非法行为的分析数据，包括报表数据和性别平等指标
- 董事会文件和会议记录
- 对控制措施的有效性测试和评估所做的记录。

10.5 标准 5：支持



05：支持

各组织机构和企业确保为遭受或目睹相关非法行为的员工（包括领导者和经理）提供合适的支持服务。

无论员工是否举报该行为，他们都会被告知可获得的支持，并能获得支持。

为减少相关非法行为的短期和长期危害，以及让人们在遭受非法行为的侵害后有能力就其可能采取的任何行动做出决定，提供支持是至关重要的。

在相关非法行为事件发生之前、期间和之后为员工提供合适的支持服务，有助于建设安全、尊重他人和平等共融的文化。这将促进人们展现出更好的行为，并有助于消除相关非法行为。有效的支持方案还能提高在发生相关非法行为时进行举报的可能性，从而能够采取行动来应对该行为，并预防此类事件再次发生。

应向所有员工提供支持服务，无论他们是否选择正式举报其遭受或目睹的相关非法行为。支持服务应遵循以人为本且创伤知情的原则，以确保目睹或遭受过相关非法行为的人不会因应对措施而受到进一步伤害。

支持服务可以有多种形式。可以是非正式的，比如在员工遭受相关非法行为后询问其是否希望休假，或者在工作场所内做出调整，以避免员工与实施该行为的人打交道。支持服务也可以更加正式，例如通过联络官或健康与安全代表来提供；提供一个指定的联络点，在个人举报其遭遇时提供福祉支持；或通过员工援助计划提供外部保密咨询。

对任何人来说，遭受或目睹相关非法行为都可能造成心理和 / 或身体伤害，包括创伤。这种影响可能是深远而持久的。各组织机构和企业应认识到这一点，并考虑为受影响的员工提供有关心理健康和福祉以及其他方面的保密支持，或为其提供获得以上支持服务的渠道。

鉴于许多在工作中遭受相关非法行为的人并不会进行举报，因此，应该确保员工在无需与工作场所的任何人交谈的情况下就能获得有关可用支持服务的信息。支持服务应该是保密的，且应面向所有员工提供，无论他们是否选择举报自己遭受或目睹的相关非法行为。



为达到标准 5：支持，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：

- 以方便获取的方式提供有关可用支持服务的信息，例如，在新员工入职时提供信息；在工作场所周围张贴海报、传单和其他信息；或在员工内联网上（如适用）通过电子邮件和信息资料来提供。
- 确保为员工提供内部和外部支持，包括可以以匿名方式或在无需向组织机构或企业披露的情况下获得的支持服务。内部支持的提供方可能包括企业主或经理、值得信赖的高级员工、健康与安全代表或工会代表。外部支持可能包括 1800 RESPECT 服务、全科医生、心理咨询师、工会代表或员工援助计划 (EAP)。确保负责支持工作的人员接受过必要的培训，并务必要考虑是否有必要制定精神健康急救计划（如适用）。可提供针对特定文化背景的专家支持方案。

重要的是，支持服务应尽量减少伤害。应该优先考虑员工的安全，其次再考虑纪律处分程序；员工应能在任何时候（包括在举报和应对程序结束后）获得支持服务；应向举报相关非法行为的任何人提供指定联系人。在可能的情况下，为受影响者提供支持的人员不应该兼任举报调查工作以及结果决策工作。还应对领导者和经理进行培训，使他们能够遵循以人为本且创伤知情的原则，以保密的方式来接收举报信息。

证明为达到标准 5：支持而采取的行动的记录范例可能包括：

- 对可以获得的支持方案进行介绍的海报、宣传册或电子邮件
- 培训课程的出勤记录以及相关培训内容
- 在个案中介绍支持方案并提供支持服务的证据，例如发送给员工的电子邮件或谈话记录
- 在工作人员问卷调查中纳入有关支持服务的了解度和获得机会的问题
- EAP 详情和 EAP 使用次数数据。

10.6 标准 6：举报和应对



06：举报和应对

各组织机构和企业确保向员工和其他受影响者提供并定期传达举报和应对相关非法行为的各种适当方案。

对相关非法行为的举报采取一致且及时的应对方式。这样做能最大限度地减少对相关人员的伤害和打击报复。

处罚应与以往相一致且与行为相称。

举报和应对相关非法行为的传统程序已经被证明是无效的，因为对于受非法行为影响的人来说，可供其选择的解决方案很有限。以往的应对程序将重点放在调查工作上，调查过程往往耗时很长、具有对抗性并且相对复杂，可能会对举报者造成创伤并削弱其自主能力。在其他典型的应对方式中，还会试图优先考虑规避法律责任和保护组织机构或企业的声誉，而不是优先关注遭受非法行为的人的身心状态和福祉及其对解决方案的偏好意见。

至关重要的是，要确保所有员工对各类举报途径都有所了解；一旦收到举报，务必要严肃认真地看待此事，及时采取应对手段并保护好涉事方的隐私和感受，并且遵循以人为本和创伤知情的原则。采取这种方法要做到以下几点：各组织机构和企业应该让涉事方自主决定是否要进行举报，并提供举报相关非法行为的各种方式；提供多种举报途径和不同的解决方法，同时考虑到遭受非法行为的人的意愿；并对所施加的处罚提供适当的透明度。

良好的举报程序具有易于使用、清晰和简单的特性。举报程序还应该是保密的，举报的信息只提供给需要知道的人。应承诺及时解决问题，并明确禁止对举报人进行打击报复。应该以公开透明的方式向受影响者解释举报的程序、可能的结果和进展情况，

而且所涉及的程序应该是安全的。在程序结束时，应向受影响者提供有关结果的信息。在适当的情况下，向员工队伍提供的信息应该经过去身份化与整合处理。

问责制也至关重要。举报和解决程序需要平等地适用于任何组织机构或企业中的每个人，无论所涉人员的重要性或资历如何，都要对相关非法行为承担一致的后果。

为达到标准 6：举报和应对，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：³⁴

- 向员工传达举报和解决方案，并确保涉事人无需与组织机构或企业中的任何人交谈，即可使用这些方案。可以通过资料单、海报、传单或在合适的论坛上进行讨论来进行宣传。在大中型组织机构和企业中，这可能还包括发布在内联网上的详细政策、电子邮件和信息，以及更正式的讨论。对于第三方（如客户、顾客和患者），这可能包括在海报、电子邮件或网站上提供信息，说明他们有权获得不存在相关非法行为的服务，以及在遭受相关非法行为时可以采取的措施。



- 提供内部或外部、非正式或正式举报的多种选择，包括匿名（尽可能保证）举报。在小型组织机构或企业中，这可能包括向指定人员进行内部举报和 / 或获取有关如何联系相关外部机构（如澳大利亚人权委员会、公平工作委员会 (Fair Work Commission)、公平工作监察专员 (Fair Work Ombudsman)、职业健康与安全监管机构以及州和领地的反歧视机构）的信息。在大中型组织机构或企业中，这可能还包括多种内部途径（如在线方式或提供多位指定人员以供选择）。
- 确保遭受相关非法行为的人可以选择是否进行正式举报以及如何举报，并在考虑到相关法律义务的同时，在如何最恰当地处理举报方面考虑他们的偏好。
- 与员工协商，制定明确的程序，以提出和处理有关高层领导（包括董事会成员）的举报。
- 确保相关程序适用于员工队伍的人口统计学组成和工作环境，并且要考虑到员工的需求（尤其是那些更易于遭受相关非法行为侵害的高风险人群）。
- 确保与员工协商，定期审查举报程序的有效性。

确保有多种途径来解决对相关非法行为的举报中提出的问题（包括早期干预、非正式和正式途径以及外部途径），采用一致的方法来应对举报，并在必要时进行外部转介，以确保公正。

证明为达到标准 6：举报和应对而采取的行动的记录范例可能包括：

- 说明各种举报途径、可能会采取的应对措施以及处理结果的海报或宣传册
- 有关举报相关非法行为的书面程序
- 有关举报和应对事件的程序和制度的审查结果
- 保存举报相关数据，包括所采取的应对措施和处理结果（保密并安全地储存）。

10.7 标准 7：监测、评估和透明度



07：监测、评估和透明度

各组织机构和企业收集适当的数据，以了解涉及其员工队伍的相关非法行为的性质和程度。

各组织机构和企业利用收集到的数据定期评估和改进工作文化，并制定措施来预防和应对相关非法行为。

各组织机构和企业对所举报的、涉及其员工的、可能构成相关非法行为的行为性质和程度以及为解决这些问题所采取的行动保持公开透明。

各组织机构和企业应收集和分析数据，并利用这些数据来实施、监测和更新各类措施，以控制和消除相关非法行为。

了解任何问题的性质和程度是消除问题的关键步骤。数据有助于各组织机构和企业了解相关非法行为发生的时间、地点和方式；非法行为的实施人员；受非法行为影响的人员；以及非法行为可能发生的原因。了解了这一点，各组织机构和企业就能更好地预防这种行为的发生，并在其发生时进行有效的应对。数据还可用于向领导者、员工和其他利益相关者提供透明度。

监测

各组织机构和企业不应仅仅依赖于对相关非法行为的举报数量，因为举报不足的现象在各行各业都非常严重和普遍。他们应该明白，没有举报出现，可能表明现有的举报机制被认为是无效的或不能满足员工的需要。同样，举报数量的增加可能表明人们

现在觉得举报相关非法行为是安全的，而不是表明非法行为本身在增加。因此，必须利用多种来源的数据来了解相关非法行为的性质和程度（包括行为可能发生的地点和面临风险的人员），以及现有的控制措施是否有效。

可以收集以下方面的有用数据（如有）：

- 领导层
- 工作场所文化
- 特定行业和工作场所的特点
- 支持方案
- 对相关非法行为的举报
- 举报和应对相关非法行为的程序（包括处理时间、处理结果以及程序是否能满足员工的需要）
- 员工对相关非法行为、各类支持方案以及处理相关非法行为的程序的了解程度
- 员工对他们是否感到存在相关非法行为的风险以及工作场所举措的有效性的反馈意见
- 员工对其遭受多维度交叉性歧视和系统性歧视的反馈意见，例如，包括民族、种族、性别认同、性取向、残障或年龄等因素如何导致其在工作场所遭受不利和歧视的经历。



各组织机构和企业可以从各种来源收集数据，包括：

- 与员工（及相关情况下与员工代表）协商，包括访谈和焦点小组、问卷调查、离职面谈或匿名反馈
- 来自第三方的反馈意见，如顾客反馈（包括通过社交媒体的反馈）
- 员工队伍统计数据，如各性别认同人群的员工离职率、缺勤率和病假使用率以及获得灵活工作安排的安排和育儿假的比例。

评估

应利用数据来确定各项措施是否有效，以及如何对其加以改进。评估和改进是一个持续的过程：创建“完美”的制度是没有“终点”的。

收集到的数据应为以下方面的工作提供信息：

- 确定与相关非法行为有关的风险，实施并审查控制措施以应对这些风险
- 评估为消除相关非法行为而采取的行动的有效性
- 改进举报和应对相关非法行为的政策和程序
- 评估工作场所文化以及领导层在创建安全、尊重他人和平等共融的工作场所中起到的作用
- 评估教育和培训活动的有效性。

透明度

各组织机构和企业应使用去身份化的数据，向领导者、经理、员工以及主要利益相关者公开趋势、模式和经验教训。

数据应报告给负责组织机构或企业的管理工作以及“预防和应对计划”的监督工作的领导者。透明度有助于高层领导了解相关非法行为的性质和程度，帮助他们更有效地应对风险。还应向员工报告数据，以增加其对组织机构或企业的信任，并创造积极的变革。

实现透明度的做法包括：

- **公开**工作场所相关非法行为的和被举报的行为。应向员工、领导者和经理提供相关信息。在适当的情况下，还可以公开发布这些信息。
- **有目共睹**：为预防和应对相关非法行为而采取的行动要能让大家有目共睹，同时要听取遭受相关非法行为的人的意愿，并注意不透露身份信息。虽然在具体个案中有必要考虑个人隐私，但不应该将此当成普遍适用的借口来避免实现适当的透明度。
- **坦诚**：在可能的情况下，与更大范围内的员工队伍和其他利益相关者（内部和外部）就举报的具体情况和处理结果进行坦诚的沟通，同时优先考虑让相关非法行为的亲历者自主决定哪些内容可以公开，哪些内容不要公开。这包括承认错误并承担责任。

注：保密、匿名和保护员工隐私应是所有数据收集工作的核心。各组织机构和企业直接向员工收集数据时应维护隐私和保密性，以确保员工不会面临受到伤害或报复的风险。如果员工不愿意提供信息，也不应该使其感受到明示或暗示的压力。

透明度还必须具备以下特征：

- **公平**，即不干涉自然公正，也不损害为处理对相关非法行为的举报而正在运作的程序的完整性。在保密性和透明度之间保持平衡始终都很重要。在尚未完成举报和应对的全套程序时，应保持机密性，以确保为涉事人员提供程序公正性。但是，在可能的情况下，不应将保密要求作为拒绝提供结果透明度的理由。
- **帮助和支持**工作场所的人员，尊重隐私和安全，并认识到有时对某一事件（包括任何形式的事件）保持透明可能会损害相关人员的健康、安全和福祉。透明度可以建立信任，但前提是始终优先考虑遭受相关非法行为的人的安全或福祉。向他人提供有关事件的任何信息时都不应包含身份识别信息，中小型组织机构或企业应特别考虑保密问题。当涉及的员工人数较少，或涉及某一员工群体时，可能无法以确保保密的方式提供透明度。

为达到标准 7：监测、评估和透明度，各组织机构和企业可采取的行动范例包括：³⁵

- 定期审查其消除相关非法行为的措施（包括具体的控制措施和“预防和应对计划”），以确保这些措施始终有效，并吸收采纳员工和利益相关者的意见。
- 审查完成后，根据审查结果更新措施，以消除相关非法行为。
- 为领导者提供相关数据，以便根据这些数据来制定“预防和应对计划”。
- 为经理和员工提供相关数据（例如案例研究、趋势和经验教训），承认出现的任何问题并重申相关非法行为是不可接受的。
- 酌情作出公开报告，包括有关控制措施有效性的报告。

证明为达到标准 7：监测、评估和透明度而采取的行动的记录范例包括：

- 思考记录
- 与员工进行协商的会议记录、问卷调查结果、反馈意见和离职面谈以及相关分析
- 有关对相关非法行为的举报进行评估的笔记
- 业务数据 / 指标及相关分析
- 举报登记册
- 经修订的预防和应对计划，或对消除相关非法行为的措施进行评估的其他证据。

尾注

- 1 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第47C条规定了积极义务。
- 2 澳大利亚人权委员会，*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces* (2022)（《2022年有关澳大利亚工作场所性骚扰问题的第五次全国民意调查》）12 <<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>。
- 3 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第47C(1)、47C(2)、47C(4)条。
- 4 *Work Health and Safety Act 2011* (Cth)（《2011年工作健康与安全法》（澳大利亚联邦））第5(4)条。
- 5 《2011年工作健康与安全法》（澳大利亚联邦）第5(7)、5(8)条。
- 6 《2011年工作健康与安全法》（澳大利亚联邦）第5(5)条。
- 7 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第47C(1)、47C(2)、47C(3)条。
- 8 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第47C(1)、47C(2)、47C(3)条。
- 9 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第47C(1)、47C(4)、47C(5)条。
- 10 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）没有对“男性”、“女性”或“性别”进行定义。根据 *Sex Discrimination Amendment (Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status) Act 2013*(Cth)（《2013年反性别歧视修正案（性取向、性别认同和间性别身份）法案》（澳大利亚联邦））的规定，“性别”很可能并不局限于生理性别，也不局限于对性别特征的严格生物学理解。各级联邦法院尚未对这一问题做出裁决。
- 11 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第5条。
- 12 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第5(1)条。
- 13 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第5(2)条。
- 14 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第5(2)、5(3)、7B条。
- 15 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第7A条也专门涵盖了以“家庭责任”为由的就业歧视（仅限于特定工作领域的直接歧视），但这可能与以“性别”为由的歧视存在重叠部分，因为女性更有可能因家庭责任而需要灵活的工作安排。
- 16 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28A条。
- 17 澳大利亚人权委员会，*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces* (2022)（《2022年有关澳大利亚工作场所性骚扰问题的第五次全国民意调查》）12。
- 18 澳大利亚人权委员会，*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces* (2022)（《2022年有关澳大利亚工作场所性骚扰问题的第五次全国民意调查》）12。
- 19 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28A(1A)条。
- 20 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28AA条。
- 21 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28AA(1)(b)条。
- 22 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28M(1)、28M(2)条。
- 23 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28M(2)(c)条。
- 24 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28M(2)(b)条。
- 25 《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第28M(3)条。
- 26 See *Sex Discrimination Act 1984* (Cth) s 4(2), which provides that for the purposes of the 见《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）第4(2)条。该条规定，就《1984年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）的目的而言，拒绝或未能实施行为应被视为实施某一行为，而行为包括拒绝或未能实施某一行为。另见 *Australian Human Rights Commission Act 1986* (Cth)（《1986年澳大利亚人权委员会法案》（澳大利亚联邦））第3(1)条。该条规定，就《1986年澳大利亚人权委员会法案》（澳大利亚联邦）的目的而言，使他人处于不友好的工作场所环境中属于“非法歧视”。《1986年澳大利亚人权委员会法

(澳大利亚联邦) 第3(1)条对非法歧视的定义是“根据.....《反性别歧视法》第II部分的规定,属于非法行为的任何作为、不作为或做法”。因此,《1984年反性别歧视法》(澳大利亚联邦)第28M条涵盖的内容延伸至不作为行为,如未能采取行动或干预。另见Revised Explanatory Memorandum, Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment (Respect At Work) Bill 2022 (Cth) (《2022年反歧视和人权立法修正案(在工作中受到尊重)议案》(澳大利亚联邦)) [44]。

- 27 《1984年反性别歧视法》(澳大利亚联邦)第47A条。
- 28 《1984年反性别歧视法》(澳大利亚联邦),第47C(6)条。
- 29 根据WHS法律的规定,高层领导可被视为“官员”。有关在WHS法律规定下有关“官员”定义的更多信息,请参阅您所在辖区的相关WHS监管机构提供的指导资料。
- 30 根据WHS法律的规定,高层领导可能是“官员”。在WHS法律的规定中,“官员”有特定的义务,需要在管理社会心理风险(包括性骚扰带来的风险)时尽职尽责。这些义务可能要求官员在本标准的要求之外采取进一步措施,以确保组织机构或企业履行其WHS义务。
- 31 如果工作场所文化对健康和安全造成了风险,而且“经营企业或事业的人员”能够采取合理可行的控制措施来消除或最大限度地降低风险,则可能需要根据WHS法律采取在本标准规定的措施之外的进一步措施。
- 32 WHS法律规定的义务可能比本标准的要求更多。例如,与提供信息、培训和指导以及与工作人员协商有关的义务,以及“官员”在获取并保持对组织机构或企业运营及相关危害或风险的最新知识方面尽职尽责的义务。
- 33 根据WHS法律的规定,“经营企业或事业的人员”也有责任在合理可行的范围内消除或尽量降低社会心理危害(包括性骚扰造成的危害)的风险。关于WHS法律规定中的“合理可行”的含义,请咨询您所在辖区的相关WHS监管机构。为履行WHS规定的义务,可能还需要采取本标准规定之外的其他行动。
- 34 “经营企业或事业的人员”在以下方面的义务可能也与此处的内容有关:确定社会心理危害(包括性骚扰)的风险并审查控制措施,以及确保举报和应对程序的安全性。WHS法律规定的义务可能比本标准所列出的要求更多。除了本部分所列的范例之外,各组织机构和企业还应仔细考虑其在WHS法律规定下的义务。
- 35 “经营企业或事业的人员”在以下方面的义务可能也与此处的内容有关:确定社会心理危害(包括性骚扰)的风险并审查控制措施。WHS法律规定的义务可能比下文所列出的要求更多。除本标准中的范例之外,各组织机构和企业还应仔细考虑其在WHS法律规定下的义务。

澳大利亚人权委员会

www.humanrights.gov.au