

資料單張：積極義務

根據《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth)

Chinese (Traditional) | 繁體中文

何謂積極義務 (Positive Duty) ?

2023 年 9 月

積極義務於 2022 年 12 月引入至《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth)，屬於一項法律責任。此類義務套用於「開展業務或經營企業之人士」或「僱員」(如以上《性別歧視法》所定義)。澳洲人權委員會於本資料單張將以上積極義務承擔者指稱為「各機構和企業」。

積極義務要求各機構和企業採取「合理相稱的措施」，以期盡可能減少下述行為：

- 於工作場合遭受性別歧視
- 工作場所出現的性騷擾
- 涉及工作，並以性別為主而出現的騷擾
- 出於不同性別而營造惡意工作環境的作為
- 使他人受傷害的作為。

澳洲人權委員於積極義務相關的出版物內，將上述行為指稱為「**相關違法行為**」或「**違法行為**」。

積極義務旨在營造改變，即透過預防工作場所出現的性別歧視、性騷擾及其他違法行為，而非採取為時已晚的做法。

以往的情況是由員工匯報違法行為。積極義務則要求無論違法行為有否被匯報，各機構和企業採取預防措施，而無需員工匯報問題。

積極義務根據澳洲人權委員會於 Respect@Work：《澳洲工作場所性騷擾之國家調查報告》(*Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces Report*) 所提供的建議引入。此類預防違法行為的做法與包括職業健康和 safety 法在內的其他工作場所保障相配合。

哪類人士或團體必須履行積極義務？

不論澳洲的機構和企業的大小或資源多寡如何，根據《性別歧視法》(*Sex Discrimination Act*)，各機構和企業必須承擔積極義務。當中包括獨資經營者及自僱人士，以及大型、中小型企業和政府。

積極義務涵蓋了哪類人士或團體的行為？

積極義務適用的行為包括由下列人士或團體構成的行為：

- 僱主，或者經營機構或業務的人士
- 僱員、職員或代理人士／團體
- 第三方（於部分情況下），例如顧客、客戶、病人、學生、公眾成員，以及與僱員或員工工作相關的其他人士等。

第三方可對員工構成嚴重風險。就承擔積極義務責任的範圍擴闊至第三方的行為方面，則承認到各機構和企業於保障員工免受傷害所發揮的重要作用。

違法行為何時發生？又從何處出現？

性騷擾及其他違法行為能於眾多不同場合出現，而且未必會限於工作場所，或者當事人的工作時間內。

受積極義務涵蓋的違法行為可能會於下列情況發生：

- 工作時間以內或以外的場所內
- 午膳期間
- 遙距工作（在家工作或不在公司工作）
- 飲酒聚會或應酬聚會（於工作場所內或其他地方）
- 同事之間於工作場所以外及工作時間以外
- 外地出差期間。

對於受積極義務涵蓋的行為，以上人士不一定是同事或者共事的人。例如，客戶、顧客或病人等第三方於他人工作期間對其性騷擾一律屬於違法行為。員工向工作上的客戶、顧客或病人性騷擾屬於違法行為。

哪些人士會遭遇違法行為？

無論是哪個行業，任何人於任何工作場所皆會遭遇違法行為。但相較其他人士，部分員工更有可能成為某類違法行為的攻擊目標。例如，於工作場所更容易遭遇性騷擾的人士包括：女性、性別多元人士 (LGBTIQ+)、年輕人、殘障人士、原住民和托雷斯海峽島島民、文化及種族少數群體等。持臨時工作簽證的人士、臨時僱員或缺乏穩定工作的人士特別容易受害。

如何遵循積極義務

澳洲人權委員會已出版一系列資源，當中包括《遵循積極義務指引》(Guidelines for Complying with the Positive Duty)，讓各機構和企業了解自身責任以及承擔積極義務須採取的行動。上述指引亦提供各機構和企業可採取的實際行動範例。

儘管《性別歧視法》要求各機構和企業採取積極行動，以期盡可能減少違法行為。然而，此法承認上述行動需因應各機構和企業的情況而異。皆因不可就合理的做法對所有機構和企業同日而語。

上述指引載列了四項指導原則及七項標準，即澳洲人權委員會預期各機構和企業須遵守的原則及標準，以履行積極義務。就可行的做法，上述指導原則及標準根據研究而設，並為預防及應對工作提供端對端框架，讓各機構和企業就其特定的勞動力情況而定。實踐積極義務期間，各機構和企業應考慮上述指導原則，並按照七項標準採取行動。

澳洲人權委員會的角色

由 2023 年 12 月起，澳洲人權委員會會具備全新權力，以調查及執行積極義務。

根據上述權利，當澳洲人權委員會合理認為各機構和企業並無遵循積極義務，就可能會調查。倘若澳洲人權委員會發現違法情況，則可能首先會提議與各機構和企業共事，以支持各機構和企業履行義務（如情況適用）。澳洲人權委員會亦可能會向各機構和企業簽訂協議，或者可能由法庭強制發出守法通知書。

與《性別歧視法》下積極義務相關的細節載於澳洲人權委員會網站。各項資源包括《遵循積極義務指引》([*Guidelines for Complying with the Positive Duty*](#))、《資訊手冊：相關違法行為、誘因、風險因素及影響》([*Information Guide: Relevant Unlawful Conduct, Drivers, Risk Factors and Impacts*](#))、《入門指引》([*Quick Guide*](#))、《小型企業資源》([*Small Business Resource*](#))，及其他資料單張。