

资料单系列：积极义务

《1984 年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）下的规定

Chinese (Simplified) | 简体中文

什么是积极义务？

2023 年 9 月

积极义务是 2022 年 12 月引入《1984 年反性别歧视法》（澳大利亚联邦）的一项法律义务。该义务适用于“经营企业或事业的人员”和“雇主”（根据《反性别歧视法》的定义）。在本资料单中，我们将这些需要承担此义务的责任方称为“组织机构和企业”。

积极义务要求各组织机构和企业采取“合理且相称的措施”，尽可能消除以下行为：

- 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。

在有关积极义务的刊物中，我们将这些行为称为“**相关非法行为**”或“**非法行为**”。

积极义务的目的是通过预防工作场所性别歧视、性骚扰和其他非法行为的发生来推进变革，而不是在这些行为发生后才进行应对。

在此之前，非法行为只能由员工举报。积极义务要求各组织机构和企业无论是否有人举报的情况下都要采取预防措施，从而解除了员工的举报责任。

积极义务是根据澳大利亚人权委员会在 *Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces Report*（《工作场所中的相互尊重：针对澳大利亚工作场所性骚扰问题的全国调查报告》）中的建议而被引入的。这种针对非法行为的预防性方法与其他工作场所保护措施（包括工作健康和安全法律）相一致。

谁必须履行积极义务？

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，以及大中小型企业和政府。

积极义务涵盖了谁的行为？

积极义务所涵盖的行为包括由以下人员实施的行为：

- 雇主或经营组织机构或企业的人
- 雇员、员工和代理人
- 诸如顾客、客户、患者、学生、公众及其他人员的第三方（在某些情况下）向与工作有关的雇员和员工实施行为。

第三方可能会对员工构成重大风险。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 在保护其员工免受这些风险方面所能发挥的重要作用。

非法行为可能在何时何地发生？

性骚扰和其他非法行为可能发生在各种各样的环境中，不一定局限于涉事人员的工作场所或工作时间。

积极义务所涵盖的非法行为可能会发生在以下场所或时间：

- 工作时间或下班后，在工作场所内
- 午休时间
- 远程（在家或在非工作现场）工作时
- 在员工酒会或员工社交活动中（在工作场所或其他地方）
- 同事之间在工作场所以外的地点和工作时间以外的时间进行互动时
- 在与工作有关的旅行期间。

对于受积极义务所涵盖的非法行为来说，其相关方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某人工作时对其进行性骚扰是违法的。员工在工作中对客户、顾客或患者进行性骚扰也属于违法行为。

谁会遭受非法行为的侵害？

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的非法行为的目标。例如，最有可能在工作场所遭受性骚扰的人群包括女性、自我认同为 LGBTIQ+ 的人群、年轻人、残障人士、原住民和托雷斯海峡岛民以及文化与种族边缘化人群。持临时工作签证以及受雇条件具有临时性或不稳定性的员工尤其容易遭受伤害。

如何履行积极义务？

委员会发布了一系列资源，包括 **Guidelines for Complying with the Positive Duty**（《有关遵守积极义务的指导方针》），以帮助各组织机构和企业了解其义务以及为履行积极义务应采取的步骤。《指导方针》还提供了一些实例，说明各组织机构和企业可以采取的实际行动。

虽然《反性别歧视法》要求各组织机构和企业采取积极主动、未雨绸缪的措施，尽可能消除非法行为，但同时也承认，这些措施对于不同的组织机构和企业来说会有所不同。这是因为，对一个组织机构或企业来说合理的做法对另一个组织机构或企业来说可能并不合理。

《指导方针》列出了委员会希望各组织机构和企业遵守的四项指导原则和七项标准，以履行积极义务。这些指导原则和标准是根据对有效方法的研究而制定的。它们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具体情况进行调整。各组织机构和企业履行积极义务时应参考指导原则，并根据每项标准的要求来采取措施。

委员会的作用

从 2023 年 12 月起，委员会将拥有调查和执行积极义务的新权力。

根据这些权力，对于有理由怀疑未遵守积极义务的组织机构和企业，委员会可对其进行调查。如果委员会发现不合规情况，首先可能会提出与组织机构和企业合作，以支持其履行义务（在适当的情况下）。委员会还可以与组织机构和企业签订协议，或发布合规通知，可由法院强制执行。

您可以在委员会的网站上找到有关《反性别歧视法》规定的积极义务的更多信息。资源包括 [Guidelines for Complying with the Positive Duty](#)（《有关遵守积极义务的指导方针》）、[Information Guide: Relevant Unlawful Conduct, Drivers, Risk Factors and Impacts](#)（《信息指南：相关非法行为、驱动因素、风险因素和影响》）、[Quick Guide](#)（《快速指南》）、[Small Business Resource](#)（《小型企业资源》），以及其他资料单。