



Australian  
Human Rights  
Commission

Chinese (Traditional) | 繁體中文

# 根據《1984年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 遵循積極義務簡易指引

---

2023年8月



© Australian Human Rights Commission 2023.

澳洲人權委員會 (Australian Human Rights Commission) 鼓勵公眾宣傳及交流此出版物內之資訊。



此出版物內之資訊一律根據 Creative Commons 姓名標示 4.0 國際許可證 (Creative Commons Attribution 4.0 International Licence) 授權，除下列部分之外：

- 相片及圖片
- 委員會標誌、任何品牌或商標
- 除非另有說明。

欲查閱許可證副本，請瀏覽 <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>。

具體而言，倘若將此出版物內之內容歸屬於澳洲人權委員會並遵循其他許可證之條款，則請隨意複製、交流及改編。

請將內容歸屬於 © Australian Human Rights Commission 2023 (2023 年澳洲人權委員會) 版權。

根據《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 遵循積極義務之簡易指引。

#### 鳴謝

**Respect@Work (工作場所性騷擾資源平台) 執行主任：**Prabha Nandagopal。

**主任：**Ella Kucharova (法律)、Kate McDonald (政策)。

**項目團隊：**Caitlin Morahan、Cheree West、Emily Minter、Jennifer Bourke、Prabha Gulati、Ruby Lew。

**其他委員會職員：**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。

就澳洲職業健康安全局 (Safe Work Australia) 和維州平等機會人權委員會 (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission) 對本指引作出的重大貢獻，人權委員會向以上機構致謝。此外，人權委員會向諮詢工作期間提供意見回饋的所有機構和個人表示感謝。

對於前性別歧視委員 (Sex Discrimination Commissioner) 政務主任 (AO) Kate Jenkins 支持並帶領本指引的工作，人權委員會向其道謝。人權委員會亦希望向 Respect@Work 委員 Somali Cerise 和 Kerin Leonard 的指引和努力表達謝意。

欲知澳洲人權委員會詳情或本出版物之版權細節，請聯絡：

#### **Australian Human Rights Commission**

GPO Box 5218  
SYDNEY NSW 2001

電話：(02) 9284 9600

電郵：[communications@humanrights.gov.au](mailto:communications@humanrights.gov.au)

**設計和格式：**Satsuma Creative

**封面圖片：**Adobe Stock

根據《1984 年性別歧視法》（聯邦）  
(*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth)  
遵循積極義務簡易指引

---

2023 年 8 月

# 內容

---

1. 本簡易指引之背景 .....	3
2. 積極義務：為何不可或缺？ .....	4
3. 何謂積極義務？積極義務向哪些人士套用？ .....	5
4. 理解積極義務涵蓋的違法行為 .....	7
4.1 何謂性別歧視？ .....	7
4.2 何謂性騷擾？ .....	7
4.3 何謂基於性別之騷擾？ .....	8
4.4 基於性別為本而營造的惡意工作環境，又屬於哪種行為？ .....	9
4.5 何謂受害？ .....	10
5. 相關違法行為何時發生？又從何處出現？ .....	11
6. 甚麼人士會遭遇相關違法行為？ .....	11
7. 相關違法行為的驅動因素為何？ .....	12
8. 積極義務的履行方式：「合理相稱的措施」 .....	13
9. 指導原則 .....	14
10. 標準 .....	17
10.1 標準一：領袖能力 .....	18
10.2 標準二：文化 .....	21
10.3 標準三：認識 .....	24
10.4 標準四：風險管理 .....	26
10.5 標準五：支援 .....	28
10.6 標準六：匯報及應對 .....	30
10.7 標準七：監督、評估工作及透明度 .....	32
結語 .....	35

# 1. 本簡易指引之背景

根據《1984 年性別歧視法》(聯邦) (**Sex Discrimination Act 1984**) (Cth)，現有的法律責任旨在採取「**合理相稱的措施**」，以致力消除某些相關違法行為。上述法律責任被稱為「**積極義務**」，並集中預防工作、工作場合及工作關係上出現的違法行為。<sup>1</sup>

本簡易指引旨在協助須遵循上述積極義務的團體，讓其履行法律責任（為了方便讀者參閱，本指引將以上義務承擔者指稱為**機構和企業**）。

本簡易指引闡釋：

- **積極義務為何重要**
- **積極義務的定義**（包括套用對象）以及「**相關違法行為**」所適用的範圍
- **相關違法行為可能出現的時候及場合**
- **甚麼人士會遭遇此類相關違法行為？**

重要的是，本簡易指引的主要焦點旨在勾勒履行積極義務的「**方式**」：各機構和企業能採取的行動，以承擔以上責任。透過載列七項**標準**，當各機構和企業出現違法行為時，並尋求預防方法及以恰當方式應對，此類標準則可發揮指引的作用，使各機構和企業履行積極義務。四項**指導原則**亦列出各機構和企業應著重執行上述標準。此外，就各機構和企業如何就其自身情況而可能達到上述標準，本簡易指引涵蓋了相關範例。

澳洲人權委員會 (Australian Human Rights Commission) (**本文簡稱「委員會」**) 預期各機構和企業採取全面的方法，以營造安全、尊重他人的工作場所，並且不會感到受限於本簡易指引所述的例子。委員會強烈鼓勵創新大膽的策略，以推動男女之間的實質平等，並促進正面的工作場所文化。

就委員會發布與積極義務相關的所有資源，本簡易指引屬於當中的一部分。委員會亦發布了下列資源：

- 根據《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 遵循積極義務之指引 (**指引**)
- 根據《1984 年性別歧視法》(聯邦)：相關違法行為、驅動因素和影響之積極義務資訊指引 (**資訊指引**)
- 根據《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 就積極義務為小型企業而設的資源。

由於本文件屬於簡易指引，相關內容已經過編輯，並以簡明形式撰寫。欲知遵循積極義務、相關否認聲明之詳情，請參閱委員會之指引。

## 2. 積極義務：為何不可或缺？

---

對於工作上擁有安全、備受他人尊重、多元及包容度高的文化，眾人比以往更承認道德、法律及業務層面上的要求。無論是業務、員工、訪客，還是澳洲社群，促進性別平等、安全及備受他人尊重的工作場所對以上各方皆會發揮良好作用。當眾人在工作場所感到安全、備受他人尊重，並享有機會平等時，就能茁壯成長，提高生產力，而且各機構和企業皆有所得益。

然而，研究發現，若果要為全體澳洲人營造工作上的安全及包容度，是有必要推動以上進展的。「是時候尊重」(Time for respect)：2022年澳洲工作場所性騷擾第五項全國問卷調查發現，33%的澳洲人匯報過往五年曾經於工作場所出現性騷擾，當中女性占41%，而男性則占26%。<sup>2</sup>

澳洲機構和企業越來越承認到危險及無禮的工作文化會影響右述方面的自身能力，包括吸納及保留人才、減少產量，並於聲譽和法律方面構成重要的風險。此類文化亦影響各機構和企業吸引顧客和投資者的能力，使其可靠度和底線受到動搖。

就已經出現的違法行為，聚焦應對相關報告的答覆設有不同限制。積極義務的重心是採取主動的態度。積極義務牽涉到工作或工作場所出現傷害前的預防事項，而非等待傷害出現後才應對。

對於澳洲工作場所或者員工的規則，預防方法並非新鮮事。上述改革配合到性別歧視法及其他工作場所的保障措施，當中包括職業健康和安全管理方面（英文簡稱「WHS」）的法律。

重要的是，要注意全新的積極義務旨在配合，而非替代澳洲法律，包括職業健康和安全管理法底下的現有責任。當中可能要求本簡易指引以外所述的其他舉措。詳情請參閱本指引第3.2節。

### 3. 何謂積極義務？積極義務向哪些人士套用？

全新的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：

- 於工作場合遭受性別歧視
- 涉及工作出現的性騷擾
- 涉及工作，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。<sup>3</sup>

本簡易指引內由積極義務涵蓋的行為稱為「**相關違法行為**」。

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、中小型機構、企業和政府。

《性別歧視法》所指的積極義務適用於「開展業務或經營企業之人士」(英文通常稱為「PCBUs」)及「僱員」。

根據《性別歧視法》，**僱主**是指聘用或僱用另一名人士根據合約提供服務而工作。

**PCBU** 與職業安全法下的《性別歧視法》具有相同意思。上述詞彙所指的是廣泛概念，適用範圍超出傳統僱主／僱員的關係，並包括所有種類的現代化工作安排及結構，例如公營及私人公司、非法人團體或組織、處於合作關係的夥伴、政府部門及官方機構、授予特許經銷商及特許經銷商、獨資經營者，以及自僱人士等。

下列人士／團體**並不被**視為 PCBU：

- 僅以員工身份獲聘的個人（例如僱員）或獨自履行職責的主任（例如執行經理）<sup>4</sup>
- 義工協會（或協會代表成員），除非聘用人數為一人或多人<sup>5</sup>
- 當地官方機構的獲選成員（履行職責的人士）<sup>6</sup>
- 僅用於住宅目的並負責共享區域的分層業權公司（法人團體），除非物業管理公司以僱員身份聘用一名或多名員工。

積極義務要求各機構和企業採取「合理相稱的措施」，以期盡可能減少由下列人士／團體購成的相關違法行為：

- **機構和企業自身**<sup>7</sup>
- **僱員、員工及代理人士**，<sup>8</sup> 當中包括下列行為：
  - 於部分情況下，上述人士之間或針對開展業務或經營企業之僱員或人士
  - 於部分情況下，針對工作上接觸的其他人士（「第三方」，例如顧客、客戶、病人、供應商、訪客或公眾成員等）
  - 於部分情況下，由**第三方**<sup>9</sup> 針對工作場所的僱員及員工。

就承擔積極義務責任的範圍擴闊至第三方的行為，則承認到於保障員工免受傷害，並營造安全、尊重他人及包容度高的工作場所方面，各機構和企業發揮的重要作用。這是因為第三方能對員工構成嚴重危害。



「僱員」是指由另一名人士受聘的人士。

員工與職業安全法下的《性別歧視法》具有相同意思。上述概念適用的範圍廣泛，並超出傳統僱主／僱員關係。當中包括僱員、承包商或加工商、零工工作者、學徒或實習生、獲取工作經驗的學生及義工。

「代理人士」是指代表機構或企業行事的人士。

請參閱本指引及其詞彙表，以全面理解本簡易指引內所指稱的其他詞彙之法律定義。

下文詳述採取「合理相稱措施」之定義。積極義務適用的各類相關違法行為載於以下分項。

**詞彙備註：**本文件承認歧視、騷擾及受害方面的性別屬性。論及法律及積極義務涵蓋的行為，本指引套用「性別」一詞，並將之指稱為性別歧視及性別為主的騷擾。這是因為《性別歧視法》所用之語言。於廣泛的政策討論中，本指引套用了「性別」一詞，並將之指稱為性別不平等、性別角色、性別暴力等概念。相較「性」一詞，「性別」屬於更為常見的詞彙。當慮及社會結構角色、行為及屬性時，則更適宜。本文件所述之「男性」及「女性」（或其同等字眼），旨在包容所有性別，當中包括跨性別男女（視乎《性別歧視法》或相關個案法律強制實行的限制）。<sup>10</sup> 如情況適用，本文件亦指稱對女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別者及多元性別者、雙性人及酷兒（英文簡稱「LGBTIQ+」）的特定影響。



## 4. 理解積極義務涵蓋的違法行為

### 4.1 何謂性別歧視？

性別歧視是指基於某人的性別，或通常牽涉其性別的特質，而接受不公平的對待或者置於不利的弱勢處境。

於工作場所構成性別歧視的特質類型包括：

- 基於某人性別，假設某人能勝任或力不勝任的工作種類
- 基於某人性別，認為適合某人從事的不同工作種類
- 與特定性別共事的個人偏好
- 認為以完全相同的方法對待他人，是足以確保平等對待不同性別的最佳做法。

性別歧視分為直接或間接形式，而兩者於《性別歧視法》下均屬違法。<sup>11</sup>



於同類或相似的處境下，當某人比其他性別的人士接受較差的待遇時，就為之直接歧視。<sup>12</sup> 普遍而言，使他人接受「較差」的待遇表示虧待他人或使他人遭受危害。若屬違法，較為不利的對待需要基於某人的性別，或通常與該性別的人士所牽涉的特質。例如，決定不聘用女性作為機械師的理由為其性別，並假設該名女性無法適應以男性為主的工作場所，則為之間接性別歧視。



間接性別歧視可能較難察覺。當現有或草擬的條件、要求或做法（例如條例或政策等）似乎對各人的待遇皆平等，但卻可能會對某種性別的人士不利時，就會出現間接性別歧視。<sup>13</sup> 然而，倘若某條件、要求或做法於不同情況下合理，就不屬違法的歧視行為。<sup>14</sup> 例如，要求所有人從上午九時至下午五時工作，並且於不同情況下不屬合理，則可能是間接性別歧視。這是因為此類政策可能會對女性不利，而且出於照顧子女的責任而更有可能需要靈活工作時間。<sup>15</sup>

### 4.2 何謂性騷擾？

性騷擾是指任何涉及性的不受歡迎行為，而此類行為為是一名合理的人士顧及所有情況後，將預期受騷擾的人士可能會感到冒犯、難堪或蒙羞。<sup>16</sup>

性騷擾於澳洲很常見。例如，年滿 15 歲或以上的澳洲人，當中就有超過四分之三 (77%) 匯報於其一生中遭遇性騷擾。<sup>17</sup> 此外，每三名澳洲人就有一名透露過去五年在工作上遭遇性騷擾。<sup>18</sup>

性騷擾可以很明顯，或者隱蔽、不易被人察覺。性騷擾出現的形式可以是親身、電話及網上，包括使用社交媒體。例如，不受歡迎的肢體接觸、重複或不恰當的約會邀請，具有性本質的禮物、圖片或影片，用不適當或色迷迷的眼光注視。





性騷擾並非總是以持續明顯的形式出現，而任何人亦無須故意使其行為變成性騷擾，才被視作違法。此外，性騷擾涵蓋的行為範圍不一定是明顯暴露，卻能包括暗示、影射、隱晦的成分及笑話。當中可以包括一次出現的事件或行為模式，以性方面構成敵意的方式令工作環境不安或恐嚇他人。

即使並無明顯拒絕性騷擾的行為，亦能視為不受歡迎。工作場所的權力失衡、擔憂受害的因素，可能會阻止人對此發聲。此外，對於以往可能不受歡迎的行為，並不會一直受遭遇此類行為的人士歡迎。

儘管遭遇某類行為的形式因人而異，無論此類行為是否違法，根據《性別歧視法》，性騷擾視乎於所有情況下，某名合理的人士將會如何理解此類行為。當中包括考慮右述情況，例如受騷擾人士之年齡、性、性傾向、性別認同、宗教信仰及族裔、是否患有殘疾，以及牽涉事件各方的關係等。<sup>19</sup>

性騷擾並非指性行為、調情、迷戀，或獲邀建立、共同分享、兩廂情願或情投意合的友愛。

#### 4.3 何謂基於性別之騷擾？

儘管上述解釋較為相似，並且經常會混合出現，但性騷擾及以性別為主的騷擾卻不盡相同。

以性別為基準的騷擾（「**以性別為主的騷擾**」）涉及不受歡迎的行為，即帶有性別歧視及侮辱的性質，但卻未必是與性相關的。<sup>20</sup>「侮辱」是指貶低或降低另一名人士的身份。如同性騷擾，以性別為主的騷擾並不合法，即一名合理的人士顧及所有情況後，將預期受騷擾的人士可能會感到冒犯、難堪或蒙羞，就出現以性別為主的騷擾。<sup>21</sup>當某名人士因其性別或通常與其性別相關的特質而受到他人侮辱、奚落或貶低時，就會出現以性別為主的騷擾。鼓勵以性別為主騷擾的工作文化及普遍出現的性別歧視，則會滋生性騷擾的環境。

例如，基於某人的性別唐突盤問（與更年期、月經或外生殖器等相關的不恰當問題）；對某人的性別發表不恰當的評語或開不恰當的玩笑；陳列性別歧視或對特定性別帶有強烈偏見的圖片或發表評語；要求他人介入基於其性別的貶損行為。



#### 4.4 基於性別為本營造的惡意工作環境，又屬於哪種行為？

對特定性別的人士，工作環境可能具有惡意並令人懼怕，即使相關行為並非針對特定性別的人士或任何人士。這是因為一般行動所構成的工作環境會以牽涉性別的方式侮辱人格、令人難堪或感到冒犯。惡意的工作環境會鼓勵普遍出現的性別歧視問題，當出現相關的違法行為時，就會使員工難以發聲及匯報問題。相對而言，惡意的工作環境亦會滋生性騷擾及以性別為主的騷擾。

倘若於工作場所內牽涉某類行為，某名人士使另一名人士於當中一人或二人的工作場所內屈就基於性別為本的惡意工作環境是違法的。<sup>22</sup> 相關禁令旨在廣泛套用於工作場合，並對前往的人士確保工作場所是安全、尊重他人並且包容度高。

可能會造成惡意工作環境的行為類型包括：

- 牽涉到性別成見的作為，例如僅限女性員工負責清潔寫字樓
- 對懷孕、月經或更年期等生理特質或話題而提出貶低他人的評語
- 陳列或流傳淫穢、帶有性別歧視性質、色情或與性相關的圖片、資料、海報或禮物
- 提出帶有性別歧視性質、貶損或性含義的評語，開以上類別的玩笑
- 帶有性別歧視性質、貶損、性暗示或與性相關的電郵、電話、電話短訊或網上互動，當中包括使用性方面字眼的表情符號。



如同性騷擾及以性別為主的騷擾，究竟言行是否會構成以性別為主的惡意工作環境，則會使用客觀驗證確認，即基於某名合理的人士於此類情況下會如何闡釋以上作為。<sup>23</sup> 若要證明違法行為，一名合理的人士顧及所有情況後，必須預期相關行為是否會使特定性別的人士感到冒犯、難堪或蒙羞，並且牽涉的行為是基於該名人士的性別或普遍與其性別相關的特徵。

一名人士所牽涉的行為會為另一名人士構成惡意工作環境，即使並非刻意。

一名人士可能於工作場所內從其遇見、聽見或目睹的行為中遭受惡意工作環境。然而，遭遇惡意工作環境的人士無需一直與涉及相關行為的人士同時身處於工作場所中，而將行為歸類為違法。倘若該名人士於相關行為出現後進入工作場所，相關行為仍可能會構成違法行為。<sup>24</sup>

法庭會決定某名人士是否受另一名人士屈就以性別為主的惡意工作環境，當中包括行為的嚴重程度，是否持續或重複出現，角色，以及涉及相關作為之人士的影響力或權力。<sup>25</sup> 倘若高層職員自身牽涉不恰當的行為，出於權力失衡的影響，以及可能被視為縱容並相應鼓勵此類作為，則很有可能更為嚴重。倘若高層職員觀察到下屬涉及不恰當的行為，並且沒有干預，亦會不聞不問地使他人屈就惡意的工作環境。<sup>26</sup>



#### 4.5 何謂受害？

公眾應有能力為其個人法律權利發聲，或協助他人如此行，而無須受到他人的威嚇或惡意對待。

受害涉及到報復性行動，或者威脅他人向其報復，因為對方堅持或有意堅持法律下的個人權利，或者另一名人士認為對方的確堅持或有意堅持法律下的個人權利。倘若某名人士協助他人堅持個人權利，亦可能會成為受害者（例如，成為證人）。<sup>27</sup>

當某名人士遭受惡意對待或者飽受他人損害時，就會出現傷害的情況。當有人公開指責或匯報違法行為的經歷或目睹相關情況後，通常會受到他人傷害。

構成傷害的行為例子包括：

- 因他人提出或（打算提出）性別歧視的投訴，而使其降職或威脅他人降職，或者拒絕讓其晉升
- 因員工看似支持另一名投訴以性別為主的騷擾的同事，而於工作場所排除員工或阻止員工超時工作
- 於並無事先理解員工是否願意轉換工作場所的情況下，將提出投訴的員工調至另一個工作場所或者不對客戶的職位。



積極義務適用的範圍擴闊至受害的行為，即對其涵蓋的違法行為所涉及的投訴、法律程序、主張或指控。

## 5. 相關違法行為何時發生？又從何處出現？

---

人權委員會之資訊指引全面載列了積極義務涵蓋行為的不同類型，以及《性別歧視法》聲明違法的時候及位置。一般而言，注意相關違法行為可出現於大量不同場合是很重要的，而且無必要限制於遭遇或牽涉此類行為人士之工作場所或工作時數。

視乎情況而定，相關違法行為可能會出現於實質的工作場所或工作相關的活動，亦可能會出現於工作場所之外的地方；當員工於實質工作地點之外工作（例如客戶住所）；或網上工作（例如在家工作）。相關違法行為亦可能會於特定工作關係之互動（例如周末於同事之間）或者其他工作關係出現。

此外，根據《性別歧視法》及積極義務涵蓋的範圍，要承認涉及違法行為的人並不一定是同事、或共事的人是至關重要的。例如，當客戶、顧客或病人等第三方於工作期間性騷擾他人是違法的，反之亦然。

## 6. 甚麼人士會遭遇相關違法行為？

---

於任何行業，任何人於任何工作場所皆可能會遭遇違法行為。但相較其他人士，部分員工更有可能成為某類行為的攻擊目標。理解風險因素，以及最有可能身處危害人士，就能協助減少或消除違法行為。

例如，最容易遭遇性騷擾的人士包括：女性、性別多元人士 (LGBTIQ+)、年輕人、原住民和托雷斯海峽島島民、殘障人士、文化及種族少數群體等。對

於持有臨時簽證的臨時僱員或缺乏保障的員工，此類情況尤甚。

詳情請參閱資訊指引 (Information Guide) 第 9 章節。

## 7. 相關違法行為的驅動因素為何？

---

清晰理解相關違法行為的驅動因素和風險因素（潛在原因），使各機構和企業制定不同策略，並優先處理不同行動，從而有效預防及回應相關違法行為。

澳洲工作場所的重大審閱發現明確的證據，即特定社會因素於驅動性騷擾、性別為主的騷擾及性別歧視發揮重要作用。以上社會因素包括：

- **權力失衡**例如工作場所的等級制度營造了某類情況，權力持有者可能享有特權，而其他人士對挑戰此類權力者或對其發聲感到恐懼。權力是複雜的事物，但卻並非總是限於身居要職的人士。基於機構或企業的架構，儘管消除權力失衡的問題並非無可能，但卻應考慮減少權力失衡構成的影響。當中包括確保提供安全渠道，以改善領袖和經理的行為，並表明領袖和經理會對其行動負責任。
- **性別不平等**：因性別而構成的資源、機會和價值的不平等分布。於社會、經濟及公眾生活層面，當男性比女性和性別多元人士更受重視時，就會出現性別不平等的現象。由性別不平等影響工作場所或行業特質的例子包括：由男性主導的工作場所或領袖崗位；性別隔離的工作場所；缺乏為女性和性別多元員工而設的適當設施；因員工性別而期望對方能執行某類工種；帶有性別歧視的文化及／或恐跨笑話等。
- **歧視及排除他人的相互交錯形式**：多層及重疊的歧視形式，即某人因其種族、族裔、原住民和拖累斯海峽島島民身份、殘障狀況、性別多元 (LGBTIQ+) 狀態、性別、年齡或移民狀況等) 而使其更容易遭遇歧視的問題。跨群體因素亦能加劇某人遭遇相關違法行為的經歷。例如，可能會被迫忍受性別歧視、性騷擾，並結合其他歧視行為等，其他歧視行為的例子包括種族、年齡或殘障歧視問題等。
- **對工作場所不受尊重及歧視的行為缺乏問責度**，使相關違法行為不斷出現。缺乏問責度為工作場所定下基調，並營造了相關違法行為無法被拒絕及挑戰的文化。另一方面，工作場所對恰當行為設立及擁護清晰的期望，則能減少相關違法行為出現的可能。
- **特有的工作場所和行業因素**，則有可能增加相關違法行為出現的機率。倘若各機構和企業能確認以上因素，承認增加風險及應對風險的潛力，則更有能力消除相關違法行為。常見的因素包括缺乏多元化；模糊及不一致的行為標準；惡劣的工作文化；特有的工作場所動態（例如高壓環境、「顧客永遠是對的」心態等）；工作上特有的社會環境（例如長工時或不穩定的工時等、飛入飛出的工作任務或者預料於工作活動中會消耗酒精）；就業架構、條件、體系（例如不安全的工作、或與第三方密切聯絡）；及實質工作環境（例如遙距或燈光昏暗的工作場所等）。

## 8. 積極義務的履行方式：「合理相稱的措施」

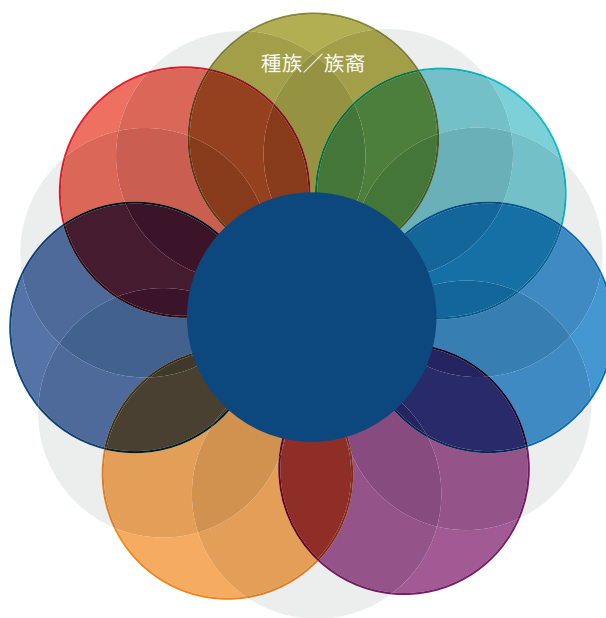
人權委員會預期所有相關機構和企業落實不同措施，以應對載於下列的七項標準。視乎大量不同因素，不同措施可因應各機構或企業的個別情況而定。為了確認某機構或企業是否採取「合理相稱的措施」承擔積極義務，《性別歧視法》要求人權委員會和法庭考慮：<sup>28</sup>

- a) **企業的大小、性質和情況**：當中可能包括員工的數量、工作性質、行業、工作種類和地點（包括實質地點或網上）、職場概況、員工位置、機構或企業內可能存在的具體風險因素。特有的工作場所性質亦有關係。例如，相較大型機構或企業，小型機構或企業套用的措施較不正規可能是比較合理的。由某性別員工主導的環境或員工與第三方密切接觸的環境內，機構或企業被預料須要做更多工夫消除違法行為（例如零售、餐飲、醫療服務、長者護理及教育等）。
- b) **機構或企業的資源**：不應只考慮機構或企業如何善用預算實踐相關措施，亦應慮及獲分配的預算是否足夠，以履行自身的法律責任。除了財務資源外，對於考慮各種情況下哪些措施才算得上是「合理相稱」，機構或企業是否具備人類資源 (HR)、風險或法律方面的專業能力亦有可能是相關因素。以上情況承認到對於人類資源有限的機構或企業而言，要為員工提供精準的人力資源建議、支援服務及匯報機制未必合理。然而，各機構或企業實踐反映其人力資源能力的匯報流程也許仍然合理。
- c) **各項措施的可行度和開支**：此方面的考慮牽涉到平衡實踐措施的有效度及其費用和難度。對於部分機構和企業，牽涉重大開支的不同措施於所有情況下未必合理。然而，各機構和企業也許仍然須要採取成本較低的行動，例如使用免費服務或轉介至現有的指引資源。相反，對於套用財務資源實踐擬定措施方面，外界可能預料資源豐富的機構或企業會克服此方面的障礙。
- d) **任何其他相關事項**：此項最終考慮範圍為人權委員會和法庭提供了靈活度，從而思考於評估遵循積極義務方面的大量因素。此類因素可能包括職場文化、員工監督的程度、工作時數、工作設計及工作系統（例如輪班安排）、地理位置及任何已知風險，以及機構或企業是否根據指引及其他相關法例行事。

## 9. 指導原則

指導原則和七項標準為各大小型機構或企業提供了框架，並助其確認實際行動或所需的改變，以履行積極義務涵蓋的責任。上述責任包括建立某類文化。而此類文化是指相關違法行為不太可能出現，並設有評估進度的方式。

套用下列所載的七項標準時，人權委員會預料各機構或企業會考慮並套用以下指導原則。上述指導原則是基於可行範疇的證明，以及順利消除相關違法行為所需的行動。



原則	描述
諮詢	<p>具備諮詢性質表示與員工討論令其於工作場所（感到）安全及備受尊重所需的要素，以及所觀察的風險及緩解方案，從而消除相關違法行為。</p> <p>諮詢工作承認於影響員工因素方面，員工有重要的觀點。有效的諮詢工作表示對影響員工的問題及所需的行動有更深入的理解。</p> <p>可能需要不同策略，從而確保少數和代表人數不足群體的心聲予以傾聽及考慮。</p>
性別平等	<p>實踐積極義務採取的所有行動應致力達成性別平等的目標，即所有性別的人士具有平等權利、獎賞、機會和資源。達到性別平等的目標涉及採取超出「平等待遇」以外的行動，從而達致「平等的結果」，亦稱之為實質性別平等。性別不平等既是相關違法行為的根本原因，又是後果。</p>



原則	描述
相互交錯	<p>相互交錯是指某名人士的身分，當中不同方面互相交錯及各自影響的方式。</p> <p>相互交錯的現象承認人的生活由其身分、關係及社會因素影響。視乎某名人士的情況，以及於社會、機構或企業內的現有權力架構，上述因素會營造混合特權及受欺壓的交錯現象。</p> <p>影響人遭遇性別歧視的因素可能包括其性別或性別認同、性傾向、是否患有殘障問題、是否為原住民和拖累斯海峽島島民、是否來自文化和語言多元或少數文化和種族（culturally and racially marginalised，簡稱「CARM」）群體，以及其經濟社會階級。</p> <p>由於性別歧視和性騷擾強調個人經歷如何受到自身面對的其他不平等形式而惡化，因此理解性別歧視和性騷擾出現的相互交錯現象是至關重要的。</p> <p>相互交錯的做法承認危險和對他人無禮的工作場所行為對不同人會構成更大的影響，並明白歧視、騷擾及受害的經歷由架構上不斷出現的重疊不平等現象而形成。例如，相較異性戀者，性別多元 (LGBTIQ+) 女性更容易於工作場所遭受性騷擾。</p> <p>各機構透過採取相互交錯的做法，就能確認並應對此類獨特的風險因素和相互交錯的不利因素。</p>
以人為本及創傷知情	<p>以人為本及創傷知情的做法互相補充，以應對相關違法行為，並滿足員工於工作場所的需要。對於遭遇不愉快事件的員工，上述做法確保工作場所制度、政策及行事手法確認了員工的安全及尊嚴，並協助治療。</p> <p>以人為本的做法牽涉到制定系統及流程，以便理解及滿足個人需要。此類做法需要優先處理個人的需要、價值觀及偏好，並加以聆聽，且承認及尊重個人為自己決策的能力。</p> <p>創傷知情的做法要求工作場所流程建立對創傷的認識，對人的影響，及避免造成更多傷害。此類做法優先著重安全、選擇及賦權，亦承認創傷影響人憶起往事的能力。相關流程應預防傷害，並盡可能促進復原。</p> <p>套用以人為本及創傷知情的做法並不總是表示滿足個人的需要，但卻是指真誠考慮個人願望及不同決策可能對人構成的影響。</p>

七項標準載列人權委員會對各機構和企業履行積極義務的期望。以上標準是基於研究相關違法行為的原因，及預防出現所需的行動而設。以上標準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，從而履行積極義務。

當中提供了行動範例，以展示如何以多種方法符合標準。行動範例以例子的形式提供，從而帶領各機構和企業確認潛在的合理相稱行為。若要履行積極義務，各機構和企業無須套用下列所有實用範例。取而代之的，是視乎其自身情況確定合理相稱的行為。

以上標準互相影響，而符合某項標準所採取的行動亦會協助機構或企業達成另一個標準。

就履行積極義務的方式，人權委員會提供了其他資訊和例子，以及本指引載列的外部資源連結和詞彙表。

對於各個情況下確認哪些措施才算得上「合理相稱」，儘管規模僅為一項相關因素，但能考慮不同大小的機構和企業之間的常見特質，亦提供了有用的出發點。下列詞彙會載入本簡易指引內：

- 「**並無聘用員工的機構和企業**」：並無聘用員工的獨資經營者或自僱人士
- 「**小型機構和企業**」：一般聘用人數少於 20 人
- 「**中型機構和企業**」：一般聘用人數介乎 20 人至 199 人之間
- 「**大型機構和企業**」：一般聘用人數超過 200 人

上述機構和企業的規模是按照潛在的員工人數及其他特質而定。詳情請參閱本指引。

儘管人權委員會預料所有相關的機構和企業滿足各大標準，當中包括並無聘用任何員工的機構和企業。然而，人權委員會承認「沒有聘用任何員工的機構和企業」僅能滿足適用於自身情況的標準層面。例如，當標準指稱員工時，相關方面則不會套用於沒有聘用任何員工的機構和企業。

# 10. 標準

---



## 10.1 標準一：領袖能力



### 01: 領袖能力

高層領袖明白《性別歧視法》下的自身責任，並對相關的違法行為掌握最新認識。

就預防及回應相關違法行為的適當措施，高層領袖有責任確保已經制定以上措施，並以書面形式記錄，知會員工，且會落實執行。高層領袖定期審閱上述措施的有效程度，並會隨時通知員工。

高層領袖應清楚承諾營造安全、備受尊重及包容度高的工作場所，並重視多元化及性別平等。高層領袖訂立清晰的期望，並示範尊重他人的行為。

於營造安全、尊重他人、包容度高，並重視多元化及性別平等的工作場所方面，機構和企業的管理層（「高層領袖」）發揮重要作用。視乎機構的規模和架構，高層領袖可能包括企業東主或經理、行政總裁 (CEO)、董事局（或同等級別）、行政領袖團隊 (ELT)、夥伴或執行經理。<sup>29</sup>

就管理及遵循法律方面，高層領袖對其機構或企業負有最終責任及問責度。高層領袖對右述方面負責：自身行為、帶領及影響他人的行動、資源分配，以及塑造整體工作文化。高層領袖定下基調，這表示個人言行就接納、重要及重視的定義對員工帶出強烈信息。對於實施本簡易指引內的其他標準，領袖能力是基本要素，並關乎所有規模的機構和企業。

其他員工可能會協助高層領袖落實相關舉措（例如人力資源經理）。然而，高層領袖對消除相關違法行為承擔責任依然重要。

#### 各機構或企業能達到標準一：領袖能力的行動範例包括：<sup>30</sup>

- 對於高層領袖就積極義務所承擔的角色和責任，相關違法行為的驅動因素和影響；確認及應對的方式；獲取建議、資訊及支援途徑各方面，高層領袖一律掌握最新知識。行動範例可能包括參閱由人權委員會發布的指引；檢閱相關的特定行業研究或報告，並從監管機構及高峰組織訂閱最新資訊，亦可能包括出席與適用法律及其權利和責任相關的優質教育活動。



- 高層領袖將相關違法行為的預防工作視為領袖優先處理事項，並表明不會容忍任何相關違法行為。這表示領袖展現承諾，對工作場所尊重他人設定標準，確認任何人於工作上牽涉的相關違法行為，並要求他人對此承擔責任。
- 高層領袖確保制定適當的措施，以預防及回應相關違法行為。上述措施應用於處理各項標準；適當地因應機構的自身情況而制定；以書面記錄，並向員工溝通。上述做法可能稱為「預防及應對計劃」。
- 高層領袖積極監督預防及應對計劃的工作；定期檢閱有效度；確保檢閱後相應更新。高層領袖應與員工諮詢並完成以上工作。
- 高層領袖會創造機會，讓員工安全地提供與領袖能力相關的意見反饋。當中可能包括就高層領袖營造安全、尊重他人工作場所的態度和行動，及於消除相關違法行為方面是否足夠，而使用匿名意見反饋箱、問卷調查或離職訪問尋求意見。
- 高層領袖就工作場所尊重他人行為的期望與員工交流。
  - 對於小型機構或企業的員工而言，則可能透過新人入職培訓，舉行小組會議，傳送電郵，舉辦「工具箱講座」期間，及設立工作場所的告示牌而執行，並套用工作場所的政策加強落實。至於大型及中型的機構和企業，則可能是透過互聯網，或與員工簽署合約，連同機構價值觀相應鞏固。
  - 於小型機構或企業內與員工簽訂合約的第三方（例如客戶、顧客及病人等），則可能包括於工作場所展示與尊重他人行為的海報，或者於科技平台上分享訊息。於大型或中型的機構或企業，則可能包括合約條款，當中列明要求第三方遵循機構內尊重他人行為的政策。
- 高層領袖與員工及第三方互動期間，則會示範尊重他人的行為。於小型機構或企業，則可能包括使用尊重他人的言語；出現無禮情況時會發聲；向員工尋求意見回饋。於大型或中型的機構或企業，領袖合約可能包括示範尊重他人行為的責任。
- 高層領袖承認積極行為，包括小組會議或員工獎賞。於大型或中型的機構或企業，則可能包括使用報酬及其他刺激措施影響正面行為。

- 對於牽涉相關違法行為的人士，無論其於機構或企業擔當的要職或重要度如何，高層領袖會確保當事人承受恰當相稱的後果。
- 對於匯報相關違法行為的員工，高層領袖確保對方於其事業發展或健康和 safety 方面不會受到負面影響。
- 高層領袖支持及鼓勵員工接受相關教育（包括培訓或正規學習）。當中包括將推廣教育作為工作場所廣泛承諾的一部份，即文化改變、性別平等及提高包容度方面之承諾。支援服務亦可包括於工作時間內提供完成教育所需的時間。
- 高層領袖會制定聲明，並展示對消除相關違法行為作出的承諾及進度。上述聲明可能由外部和內部制定，並以不同方式出現，包括與員工的非正規討論、或者正式的公開聲明。
- 機構或企業確保高層領袖對履行積極義務及致力達成性別平等兩方面承擔責任。例如，於大型或中型的機構或企業，則可於重要的管治文件內闡明，並且透過營造正面的工作文化，將尊重他人的行為以事實向他人示範，或於高層領袖的聘用及表現框架內清晰說明。重要的管治文件可能會勾勒高層領袖涉及相關違法行為，無法達到消除相關違法行為的期望及承擔以上責任所承受的後果。

#### 展示達到標準一：領袖能力應採取的行動紀錄範例可能包括：

- 紀錄消除相關違法行為（參照各個標準）的擬定措施及實踐此類措施的進展（例如，「預防及應對計劃」之書面版本）
- 諮詢員工（如情況適用，包括其代表）的信件及證明，例如議程及筆記等
- 員工提供的意見反饋、問卷調查結果、離職訪問內容，以及應對事件所採取的行動
- 政策、行為守則、高層領袖的合約及職位描述、績效檢閱文件、獎勵計劃及關鍵績效指標 (KPIs)
- 高層領袖入職培訓手冊及流程
- 機構價值、公告板及內聯網
- 董事會文件及會議紀錄
- 工作場所或外部相關違法行為的聲明
- 就相關違法行為及入職條款或服務的行為期望為第三方而設的標誌（例如顧客、客戶及病人等）
- 由高層領袖簽署的指引或其他相關委員會提供的資源之副本（包括為小型機構和企業額而設的文件），以便確認高層領袖已參閱此類文件並了解當中的內容
- 高層領袖培訓活動或單元的出席紀錄，連同培訓內容的副本。



## 10.2 標準二：文化



### 02：文化

各機構和企業培養安全、尊重他人、重視多元化及性別平等的文化。此類文化賦予員工信心，以匯報相關的違法行為，從而減少傷害，使員工對其行動負責。

無論是以明確還是隱晦的方式，機構文化由機構或企業自身，並已獲確認的價值觀、態度及行為組成。機構文化對可接受的行為或相關違法行為出現後的管理方式訂立標準。

安全及尊重他人的文化，是消除相關違法行為並於落實應對機制內建立信任度及信賴感之核心。此類文化重視及促進性別平等之外，亦具備多元化及包容度高的特質。相反，輕視女性、接受常見的性別歧視現象並將之常化的放縱文化，除了使少數群體受到排擠外，亦營造一種環境，為相關違法行為滋生空間。

文化能透過不同政策、流程、領袖聲明、員工福利、行為守則，並用正式渠道與員工交流；且能使用可接納的互動方式，對工作時數及工作／生活的態度，及多元文化和高包容度是否以常規獲接納，以較不正規的形式交流。

正如標準一：領袖能力所見，機構或企業內最高層的領袖（例如業務東主、董事及行政總裁等）負責由最高層獲得接納及重視的方面定立基調，因此對於建立工作場所的文化發揮十分重要的作用。然而，文化並不僅僅由高層領袖建立及影響。取而代之的，是由各級領袖和經理影響及塑造，並取決於工作場所每一名人士的日常行動及處理的每一件事。

於此類情況下，「領袖和經理」包括負責管理其他員工的任何人，當中包括團隊領袖、主管、行政主管、直屬主管、員工經理及其他經理。各級領袖和經理持有權力強制執行可接納的態度和言行，因此具有責任於定義及實施正面工作文化方面採取主動的態度。當中包括如何應對日常行為，例如目睹違法行為時發聲，採取行動應對違法行為，並向其他員工示範尊重他人的行為等。

透過工作場所的員工和其他人士的日常接觸，亦能塑造及影響文化（例如顧客、客戶和病人等）。當中包括員工如何與他人互動及溝通，以及眾人認為可接納的行為。

任何機構或企業的文化應該賦予眾人權力，以匯報相關違法行為，並於構成傷害時相應減少。此外，應使眾人為其行動承擔責任。

## 各機構或企業能達到標準二：文化的行動範

例包括：<sup>31</sup>

- 優先處理並支持機構或企業內的性別平等及多元化，當中包括於聘請時特別留意性別平衡及多元化的因素。於大型或中型的機構或企業，則可能牽涉至制定全面的性別平等策略（包括性別平等目標）及多元化和高包容度策略，並比較目標評估績效。
- 實踐「特別舉措」或積極區別待遇政策，以促進性別平等和多元化，包括招聘及就業條件。
- 與員工和顧客、客戶和病人等第三方互動時，各級領袖和經理會示範尊重他人的行為。當中可能包括使用尊重他人及包容度高的語言，並於無禮的行為出現時發聲。
- 各級領袖和經理使眾人對其職責承擔責任，以營造正面的工作文化以及應對事件的方式。例如，對於眾人為工作場所營造積極工作文化所付出的努力，會於相關的政策文件公開討論及反應，並於績效評估及晉升流程中受到重視。
- 對於尊重他人的行為、無法接受的行為及牽涉相關行為的後果，各級領袖和經理會定期清晰溝通。於小型機構或企業，當中可能在新人入職培訓，舉行小組會議，及舉辦「工具箱講座」內出現，並傳送電郵，展示海報，設立告示板或編撰小冊子的方式而加強。於大型及中型的機構和企業，此類訊息能透過右列渠道加強：機構價值、內部發布的政策和策略、員工合約、行為守則，及內聯網。
- 各級紀律處分程序使眾人為其行為負責；鼓勵員工做同樣的事；確保涉及過失行為的人士不受保護、不獲獎勵或不得晉升（當中包括各級領袖和經理、員工和第三方，例如「高價值」顧客和客戶等）。
  - 當中包括就無禮評語發聲（例如，「日常性別歧視」）或拒絕為牽涉相關違法行為的顧客或客戶提供服務）。
  - 當中亦包括與牽涉過失行為的員工展開非正規的討論，以及正式的紀律處分程序（確保牽涉相關違法行為的人士承擔一致相稱的後果）。
- 領袖和經理採取行動，以確保網上工作環境安全、尊重他人。例如，於網上會議調整聊天功能，刪除無禮及歧視他人的評語，培訓員工可接納的安全網上行為。
- 讚揚正面的行為，包括認可個別員工的正面行為，於員工會議期間提起正面行為；使用員工獎勵。上述行為能由全體員工發起，而非僅限於領袖和經理。
- 鼓勵並支持員工以安全方式回應相關違法行為。當中包括知會員工獲得鼓勵，對無禮行為發聲或提供旁觀者介入培訓。





**展示達到標準二：文化應採取的行動紀錄範例可能包括：**

- 與員工之間的通信及會議紀錄、員工提出的意見回饋、離職訪問、員工的問卷調查結果，及相關的行動
- 海報、告示板或小冊子等書面資料
- 入職培訓手冊、機構價值、行為守則、員工合約、職位描述、獎勵計劃／獎金架構、績效及發展計劃、聘用及升遷流程
- 向員工的人際網絡、多元群體諮詢所得的筆記，以及相關行動
- 性別平等及工作場所多元化的數據，以及相關行動
- 性別平等及多元化策略、目標，以及相關績效指標。

**備註：**倘若工作文化為健康和 safety 構成危害，並且或許能採取合理可行的管控措施消除或減低相關危害，根據《職業安全法》，則可能須要套用超出此處確認的其他措施。

## 10.3 標準三：認識



### 03：認識

就尊重他人的行為及違法行為，各機構和企業制定、溝通及實踐政策的問題。

各機構和企業透過下述方面的教育支持員工（包括領袖和經理）採取安全、尊重他人及包容度高的行為：

- 行為的預期標準，包括促進平等和尊重的行動和態度
- 對構成相關違法行為及確認牽涉此類行為的後果
- 涉及營造安全、尊重他人及包容度高的工作場所及建立此類工作關係的權利和責任。當中包括預防及應對相關違法行為所發揮的作用。

工作場所教育的傳統做法（例如一次完成的新人入職培訓）已證明於消除相關違法行為方面並無成效。倘若沒有定期加強培訓，為員工提供建立及套用知識和技能的機會，上述情況尤甚。教育的焦點不應集中於正規培訓的頻率，亦應注重持續教育的質量和成效。教育應成為工作場所參與的有必要、有意義的一部分，而非單單接受守法的要求。

教育應涵蓋相關違法行為的性質、成因、出現的程度、構成的傷害，以及識別及回應方式的技巧。

教育的範圍應超出無法接納的定義，並涵蓋至各機構和企業希望營造或鼓勵的工作場所類型。教育應集中達到態度及行為上的變化，從而促進性別平等及多元化，並應對歧視問題。

教育和培訓的設計亦應滿足目標群眾的需要。例如，為領袖和經理而設的教育或正規學習可能需要更為全面，並包括確認相關違法行為風險及恰當回應他人匯報此類行為的技能發展。

若要達到成效，正規培訓或學習應該：

- 為新入職員工及現有員工而設，並屬強制性質
- 成為文化改變、性別平等及包容度高的工作場所廣泛承諾之部分；領袖透過言行展示培訓和教育的重要（使培訓或正規學習不會單單被視為守法的要求；令員工有意義地參與技能發展）
- 由專業教練帶領，而教練則具備歧視和騷擾方面的知識，並能與文化和語言多元背景和其他少數背景的人士互動
- 集中發展行為技巧、思考和行動的新方法，以及提供支援此類技巧的知識
- 積極、沉浸式參與，另設辯論及討論空間，並營造提出疑問及顧慮的空間
- 提供安全的討論、辯論和反思的空間，當中某些單元可能需要指定為某一性別
- 反映機構或企業的文化多元。



### 各機構或企業能達到標準三：認識的行動範例包括：<sup>32</sup>

- 就尊重他人的行為和違法行為制定政策，並確保向員工知會，且使用一致的方式跟進及定期審查，以便改善（與員工諮詢）。於此方面，政策表示一套獲得同意或接納的規則，以及應對難以接受行為所需的行動。對於機構和企業，則會以書面形式處理。可能於職位描述、合約、新人入職培訓流程、教育培訓、電郵、行為守則及告示牌內向員工解釋政策。於大型或中型的機構或企業，亦可能列入績效和晉升流程及內聯網。
- 提供相關違法行為方面的教育，當中包括正規培訓，並設有持續學習機會及書面資料（此類資源易於接觸）。教育應該是以創傷知情為主，並因應特定角色和責任而設。大型或中型的機構亦可考慮下列實用例子：
  - 聘用相關專業人士提供教育和培訓、支援和意見
  - 使用優質行業、領域和專業為主的教育資源
  - 就如何採取相互交錯的做法，從而預防及應對相關違法行為方面，為領袖和經理提供特定教育。
- 確保與違法行為、涉及此類行為的後果，及尋求支援途徑相關的資訊，已列入海報、小冊子、資料單張及書面政策內。若情況適用，則包括翻譯版本。

### 展示達到標準三：認識應採取的行動紀錄範例可能包括：

- 培訓活動或單元的出席紀錄，連同培訓內容的副本
- 書面政策和流程，例如適當的工作場所行為政策 (Appropriate Workplace Behaviour policy) 或尊重他人的工作場所行為政策 (Respectful Workplace Behaviour policy) (以應對相關違法行為及行為標準) 及匯報流程
- 與員工從會議及「工具箱講座」所記錄的筆記及議事日程
- 設有強制學習要求的職位描述、工作計劃及績效發展框架
- 已向機構和企業上下提供的教育資源
- 與員工或敬業度問卷調查所得的意見反饋，以表達對相關違法行為及此類行為所持態度的理解程度。

## 10.4 標準四：風險管理



### 04：風險管理

各機構和企業承認相關違法行為屬於平等風險及健康和 safety 風險。  
各機構和企業採取以風險為本的方法預防及應對。

各機構和企業對相關違法行為影響或牽涉員工所持有的風險。

相關違法行為對工作場所的員工及其他人士於精神和身體健康和 safety 方面會構成重大危害，亦會違反平等、不受歧視及人類尊嚴的個人權利。因此，相關違法行為對平等權利構成危害，即使並無對健康和 safety 方面產生特定或可確認的風險。倘若根據《性別歧視法》下的作為屬於違法性質，並受積極義務涵蓋，則須採取合理相稱的措施致力消除。

風險管理屬於經營任何機構或企業的標準部分。風險管理是職業安全法的要求，並應構成機構或企業制定的「預防及應對計劃」下的部分，從而履行《性別歧視法》的積極義務。

工作場所內是否存在已知的相關違法行為，機構和企業應考慮當中的驅動因素和風險因素。如此行有助機構和企業評估工作場所出現的相關違法行為風險，並採取有效的預防行動。例如，權力失衡及性別不平等已經被發現是相關違法行為的某種主要的驅動因素。

對於了解工作場所內相關違法行為的性質、程度及影響的機構和企業，當中包括構成相關違法行為的作為；最有可能受到影響的人士；最有可能出現的

時候和地點；工作環境、架構和文化如何驅動對以上各方面的認識，則能進一步確認工作場所內存在的特有風險。此外，上述機構和企業能套用針對性措施消除、減少及／或控制此類風險（**管控措施**）。

以風險為主的方法牽涉到：

- 定期確認及評估相關違法行為出現的風險，及潛在健康和 safety 風險。
- 實踐有效的管控措施，以應對已確認的風險
- 定期審閱管控措施，以確認此類措施於控制已確認的風險及相應調整時是否仍然有效恰當。

由於員工通常了解工作場所的特有風險，有效的風險管理要求向員工（及其代表）進行有意義的參與和諮詢。

透過執行風險評估及確認恰當的管控措施，應該考慮已確認的**持續時間**（某名人士面對了風險持續多久）、**頻率**（某名人士多長才接觸到風險），及**嚴重度**（嚴重程度）。採取此類做法使機構和企業實踐恰當的管控措施時，就能確認應優先處理哪些風險。對健康和 safety 構成的更嚴重風險可能會使機構或企業有必要提高關注度，並採取更多措施。



#### 各機構或企業能達到標準四：風險管理的行動範例包括：<sup>33</sup>

- 將相關違法行為視為平等風險及健康和安全管理風險，並確保高層領袖（包括業務東主）能積極參與及負責相關違法行為方面的風險管理流程。
- 高層領袖尋求資訊，並獲得下列資訊：
  - 機構或企業內相關違法行為的風險、性質及程度
  - 預防及應對相關違法行為所採取的行動
  - 匯報牽涉相關違法行為的人士及當事人承受後果的成效
  - 趨勢、模式及吸取的教訓。
- 使用應對相關違法行為的特定要求，於工作場所內制定並培訓員工。支持上述角色，當中包括於辦公時間內提供時間參加相關培訓。
- 審閱行業相關的職業健康和安全管理指引，包括認可的行事守則。
- 使領袖和經理負責（例如，使用職位描述、績效及升遷流程等）監督風險，並營造促進性別平等、尊重他人、安全、多元化及包容度高的工作文化及系統。
- 就員工遭遇風險的地方及時間、擬定管控舉措及其成效，向員工、利益持有者及代表諮詢（當中包括聯絡高級職員、健康和安全管理代表、委員會等）。
- 使用一系列資料來源（例如報告、行業數據、離職訪問、工作場所趨勢等），以考慮違法行為可能出現的時間、地點及方式，以及牽涉的潛在人士（當中包括第三方）。
- 考慮實質空間、工作系統及職場概況的固有風險，當中包括相關違法行為驅動因素的風險（例如性別不平等、權力失衡等）。
- 考慮比其他人士更容易遭遇相關違法行為的個別人士，以及於匯報及求助方面面臨其他障礙的人士。

- 實踐可能會構成下列情況的管控措施：
  - 與實質工作環境相關（例如安裝閉路電視及／或緊急報警掣等）。
  - 牽涉工作方法及流程的變化，從而減低相關違法行為出現的風險（例如傍晚於店鋪內有兩名人士輪流工作）
- 向員工提供必要的教育、培訓或指示，以實踐管控措施。

**備註：**於附錄三，各指引提供了管控措施的例子，即各機構和企業可實踐應對相關違法行為的風險。

#### 展示達到標準四：風險管理應採取的行動紀錄範例可能包括：

- 與員工之間的通信、會議議程及筆記
- 完整風險框架及／或風險管控表（或風險確認及評估的其他證據，以及管控措施的實踐及審查）
- 離職訪問、問卷調查結果，或向員工諮詢及應對行動所得的紀錄
- 聯絡主任、健康和安全管理委員會和代表等角色的職位描述
- 相關違法行為的數據分析，當中包括報告數據、性別平等指標等
- 董事會文件及會議紀錄
- 已記載的管控成效測試及評估。

## 10.5 標準五：支援



### 05：支援

對於遭受或目睹相關違法行為的人士，各機構和企業確保適當支援員工（包括領袖及經理）。

無論員工有否匯報違法行為，皆知道現有的支援，並能相應獲取。

對於減少相關違法行為造成的長遠及短期傷害，並因此類作為授權眾人對潛在行動的決策提供支援是有必要的。

於相關違法行為事件出現前後及期間適當支援員工，則有助培養安全、尊重他人及高包容度的文化。如此行有助改善行為，並減少相關違法行為。有效的支援方案亦能改善右述方面的可能程度，即相關違法行為出現時相應匯報，並採取行動應對，以預防更多事件出現。

應該支援全體員工，無論員工是否選擇正式匯報親身遭遇或目睹相關違法行為的經歷。支援方案應以人為本及創傷知情，從而確保目睹或遭遇相關違法行為的人士不再受到回應機制的傷害。

支援形式繁多。可以是套用非正規方式，例如詢問員工遭遇相關違法行為後是否希望休假，或者轉換工作場所，從而避免與牽涉相關行為的人士互動。亦能採取較為正規的方法，例如聯絡高級職員、健康和安代表；匯報遭遇期間設有指定的聯絡位置，以提供福祉支援服務；使用僱員支援計劃 (Employee Assistance Program) 提供外部的保密輔導服務。

對於遭遇或目睹相關違法行為的任何人，可造成心理及／或身體的傷害，當中包括創傷。上述傷害可構成深遠長久的影響。機構和企業應承認此點，並考慮為受影響員工提供或方便使用予以保密處理的精神健康、福祉及其他支援服務。

基於眾多在工作上經歷相關違法行為的人士並無選擇匯報，員工應能獲取與可用支援服務的相關資訊，而無需於工作上向任何人談論。應該向全體員工提供予以保密處理的支援服務，無論員工是否選擇匯報親身遭受或目睹相關違法行為的經歷。

**各機構或企業能達到標準五：支援的行動範例包括：**

- 對現有資源提供易於獲取的資訊，例如當某人開始工作的資訊；於工作場所內張貼海報，提供資料單張及其他資訊；如情況適用，則使用電郵及內聯網上的資訊。
- 確保員工能獲得內部和外部的支援服務，當中包括以匿名形式就得以獲取或者無須向機構或企業透露的支援服務。內部支援服務可能包括業主或經理、值得信任的高層職員、健康和安代表或工會代表等。外部支援服務可能包括 1800 RESPECT 服務、家庭醫生、顧問、工會代表或僱員支援計劃 (Employee Assistance Program，下文簡稱「EAP」)。確認擔任支援服務一職的員工接受適當的培訓，並就適用的情況考慮制定精神健康急救計劃 (Mental Health First Aid Plan) 亦同樣重要。可提供切合文化所需的專業支援服務方案。

重要的是，支援服務應旨在減少傷害。應該優先處理員工的安全，而非紀律問題；員工應該能夠隨時獲取支援服務（當中包括匯報及應對流程完成後）；應該向任何匯報相關違法行為者提供指定聯絡人。如情況可行，向受影響者提供支援服務的人士應該與深入調查報告及決定成效的人士區分開。領袖和經理亦應接受培訓，使用保密、以人為本，及創傷知情的方式收取報告。

**展示達到標準五：支援應採取的行動紀錄範例可能包括：**

- 載列可用支援項目的海報、小冊子或電郵
- 培訓活動及相關培訓內容的出席紀錄
- 支援項目證明並以個別案件提供，例如向員工傳送的電郵或對話筆記等
- 納入與支援項目相關的知識及使用之員工問卷調查
- EAP 細節及與 EAP 獲取次數相關的數據。

## 10.6 標準六：匯報及應對



### 06：匯報及應對

就匯報及應對相關違法行為，各機構和企業會確保提供恰當的解決方法，並定期知會員工和其他受影響人士。

以一致及時的方式處理相關違法行為的匯報情況。匯報及應對相關違法行為可減少對受影響人士的傷害。

所承受的后果是恰當一致的。

基於受行為影響者之有限解決方案及選擇，匯報及應對相關違法行為報告的傳統流程於過往已證明無效。調查的焦點往往冗長、無效及複雜，令人傷心，並使匯報者失去信心。常見的回應亦旨在優先處理法律責任及保護機構或企業的聲譽，而多於遭遇違法行為的人士之福祉及其解決問題的偏向。

確保全體員工意識匯報方案及嚴肅對待事件的匯報，迅速敏捷地回應，並使用以人為本和創傷知情的方法皆一律重要。採取上述方法應包括機構和企業提供選擇匯報相關違法行為的決定及方法；提供多種匯報渠道、不同的解決方案，並將遭遇違法行為的人士之意願納入考慮；並於構成的後果提供適當的透明度。

良好的匯報流程不設障礙之外，亦清晰簡易。更予以保密處理，並僅將報告的資料向須知情的人士透露。良好的匯報流程應致力及時解決問題，並應闡明禁止傷害匯報事件者。此類流程、可行的後果及進度應該向受影響人士公開誠實地講解，並且整個流程應該是安全的。流程結束後，應該向受影響人士知會後果。若情況適用，則刪除可識別當事人身份的資料，並整合資訊，以更廣泛的形式向整體工作人員提供。

問責度亦同樣重要。無論牽涉人士的職位等級如何，匯報及解決問題的流程應以平等的方式向機構或企業上下運用，並設有套用於相關違法行為的一致後果。

#### 各機構或企業能達到標準六：匯報及應對的行動範例包括：<sup>34</sup>

- 向員工知會匯報及解決問題的流程，並確保提供上述方案，而且無須向機構或企業任何人溝通。可使用資料單張、海報、宣傳單張，或於適當的論壇討論。於大型或中型的機構和企業，亦可能包括詳細的政策、電郵及內聯網上的資訊，以及更多正式討論。至於第三方（例如客戶、顧客及病人等），則可能包括於海報、電郵或網站上提供與個人權利相關的資訊，即獲取不涉及相關違法行為的服務，以及遭遇相關違法行為時可處理的事項。





- 無論是外部、內部，還是使用正規或非正規的方式，包括匿名形式（盡可能），皆提供多種方案。於小型機構或企業，則可能包括向內部指定人士匯報的方案及／或獲取聯絡相關外部組織方法的資訊（例如澳洲人權委員會「Australian Human Rights Commission」、平等工作委員會「Fair Work Ombudsman」、職業健康和安全管理機構，以及州立和領地歧視組織等）。於大型或中型的機構或企業，則可能包括多種內部渠道（例如網上，或選擇不同的指定人士等）。
- 確保遭遇違法行為的人士選擇是否以正規渠道匯報及當中的方式，慮及相關法律責任的同時，亦考慮將其偏好納入至使用最恰當的方式應對匯報。
- 就高層領袖編撰及處理報告方面制定清晰流程，並向員工諮詢。
- 確保上述流程因應群體及工作環境而定，並考慮員工的需要（特別是更容易遭受相關違法行為的人士）。
- 確保定期審閱匯報流程的成效，並向員工諮詢。

確保有多種途徑解決相關違法行為的匯報（包括早期介入、正規和非正規方式，以及外部渠道），另設一致的方法回應報告，如有需要出於公正的理由接受外部轉介。

#### 展示達到標準六：匯報及應對應採取的行動紀錄範例可能包括：

- 載列匯報方案及潛在回應途徑和成效的海報或小冊子
- 匯報相關違法行為的書面流程
- 匯報及應對事件的流程及系統之審閱成效
- 報告保留的數據，當中包括採取的回應及成效（以保密及安全的方式保留）。

## 10.7 標準七：監督、評估工作及透明度



### 07：監督、評估工作及透明度

各機構和企業收集適合的數據，並了解員工牽涉相關違法行為的性質及程度。

各機構和企業使用收集到的數據定期評估及改善工作文化，並制定不同措施預防及應對相關違法行為。

對員工足以構成的相關違法行為及應對行動，就匯報上述行為的性質及程度方面，各機構和企業皆具備透明度。

機構和企業應收集及分析數據，並用於實踐、監督及更新措施，以管控及消除相關違法行為。

了解任何問題的性質及程度，是消除問題的關鍵。數據讓機構和企業明白相關違法行為出現的時候、位置及方式；牽涉的人士；受影響者；以及可能出現的原因。了解此點後，各機構和企業會更有能力預防違法行為出現，出現問題時就能有效應對。數據亦可向領袖、員工及其他利益持有者提供透明度。

#### 監督

由於匯報不足的問題非常嚴重，並且此類問題遍布各行各業。因此，各機構和企業不應僅依靠相關違法行為的報告數量，卻應理解為沒有提供報告的情況時，就可能表示現有匯報機制並無成效或者未能滿足員工需要。同樣，匯報的情況有所上升可能表示眾人現時於匯報相關違法行為時感到安全，而非表明相關作為不斷出現。因此，使用多種數據來源理解相關違法行為的性質和程度是至關重要的（包括潛在出現的地方及面臨危害的人士），以及現有管控措施是否有效。

可收集（如情況適用）與下列範疇相關的有用數據：

- 領袖能力
- 工作文化
- 指定行業及工作場所特質
- 支援服務方案
- 相關違法行為的報告
- 匯報及應對相關違法行為的流程（包括時間段、成效，以及流程是否滿足員工需要）
- 就相關違法行為、處理相關違法行為的支援服務及流程，員工對此方面的了解
- 就是否感到自己會遭受相關違法行為的傷害及工作場所計劃的成效度，員工之意見反饋
- 員工遭遇相互交錯及系統性歧視所提供的意見反饋，當中包括種族、族裔、性別、性傾向、殘障狀況或年齡等因素，構成工作場所遭受不利情況及歧視的問題。



機構和企業能從多項渠道收集收據，當中包括：

- 向員工諮詢（若情況適用，則為其代表），包括訪問、焦點小組、問卷調查、離職訪問或匿名反饋
- 從第三方獲得的意見反饋，例如顧客反饋（包括透過社交媒體）
- 員工數據，如各行各業的員工流失率、缺席率、用病假，使用靈活工作安排及產假的比率等。

評估

數據應該用於決定措施的可行性及改善的方式。評估及改善工作是毫無止境的，因此不會有營造「完美」制度的「終點」。

收集的數據應該透露下列資訊：

- 確認相關違法行為的風險，以及實踐及審核用於應對此類風險的管控措施
- 評估用於消除相關違法行為所採取的行動之有效程度
- 改善匯報及應對相關違法行為的政策及流程
- 於營造安全、尊重他人及包容度高的工作場所方面評估工作文化，以及領袖角色
- 評估教育和培訓計劃的有效程度。

透明度

機構和企業應就趨勢、模式及所吸取的教訓，使用無法識別個人身份的數據，對領袖、經理及主要利益持有者公開誠實。

應向機構或企業匯報數據，用於管理及監督「預防及應對計劃」。具備透明度有助高層領袖理解相關違法行為的性質及程度，使其應對不同風險時更有效率。此外，應該向機構或企業匯報數據，從而提高信任度，並營造正面的改變。

具備透明度是指：

- **對工作場所內相關違法行為的風險及獲匯報的行為抱持公開的態度。**應該向員工、領袖和經理提供相關資訊。若情況適用，則應公開透露資訊。
- **聆聽遭受相關違法行為人士的心聲，並留意拒絕透可確認身份資料之外，預防及應對相關違法行為所採取的行動亦清晰明顯。**儘管於個別情況下考慮個人私隱是必要的，但卻不應作為迴避適當透明度，並以偏概全的理由。
- **如情況可行，優先處理遭遇相關違法行為的人士，並控制可以透露及保密的資訊，且對廣大員工群體及其他利益持有者抱持誠實的態度。**當中包括承認錯誤並於出錯時承擔責任。

**備註：**保密、匿名，及保障員工的私隱是所有數據收集工作的核心。機構和企業從員工身上收集數據期間應維持私隱及保密度，並確保員工不會受到傷害或遭他人報復。此外，無論是以明確還是隱晦的方式，員工不應受到壓力並於不情願的時候分享資訊。

若要確保透明度，具備下列條件亦很重要：

- **公平**，表示不會有違自然的公義，或者與開始出現的流程完整程度出現妥協，以應對相關違法行為的報告。平衡保密及透明度兩者之間一向是很重要的。儘管匯報及應對流程不斷進行，卻應保留保密度，使眾人享有流程上的公平。然而，如情況可行，則不應使用機密性為理由，以拒絕提供比成效更重要，即具備透明度的資訊。
- **支持**工作場所的人士，透過尊重私隱及安全，並承認對（任何形式的）事件抱持透明度有時會將牽涉事件人士之健康、安全及福祉受到妥協。抱持透明度有助建立信任感，但前提是優先處理遭受相關違法行為的人士之安全或福祉。透露與事件相關的任何資訊不應包括可確認他人身份的資料，並應特別考慮中小型機構或企業的保密度。倘若有少數員工或特定員工群體牽涉至事件中，則未必可能以確保保密的方式保持透明度。

**各機構或企業能達到標準七：監督、評估工作及透明度的行動範例包括：**<sup>35</sup>

- 定期審閱消除相關違法行為的措施（包括制定管控措施及其「預防和應對計劃」），從而確保以上措施保持有效，並納入員工及利益持有者的努力。
- 審閱（並獲得資訊）後更新消除相關違法行為的措施。
- 與領袖分享相關數據，為「預防及應對計劃」提供資料。
- 向經理和員工透露相關數據（例如個案研究、趨勢及吸取的教訓等），承認任何問題並重申無法接受相關違法行為。
- 若情況可行，則公開匯報，當中包括管控措施的有效度。

**展示達到標準七：監督、評估工作及透明度應採取的行動紀錄範例可能包括：**

- 深思紀錄
- 諮詢員工的會議紀錄、問卷調查結果、意見反饋、離職訪問及相關分析
- 評估相關違法行為報告的紀錄
- 商業數據／指標及相關分析
- 匯報紀錄表
- 評估消除相關違法行為措施的預防及應對計劃修訂版本或其他證明。

# 結語

- 1 積極義務載於《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 47C 條。
- 2 澳洲人權委員會 (Australian Human Rights Commission), 《是時候尊重他人：就澳洲工作場合性騷擾之第五項國家問卷調查》 (*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces*) (2022 年) 12 <<https://humanrights.gov.au/time-for-respect-2022>>。
- 3 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 47C (1) 款, 第 47C(2) 款, 第 47C (4) 款。
- 4 《2011 年工人健康和安全法》(聯邦) (*Work Health and Safety Act 2011*) (Cth) 第 5(4) 條。
- 5 《2011 年工人健康和安全法》(聯邦) (*Work Health and Safety Act 2011*) (Cth) 第 5(7) 款、第 5(8) 款。
- 6 《2011 年工人健康和安全法》(聯邦) (*Work Health and Safety Act 2011*) (Cth) 第 5(5) 條。
- 7 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 47C(1) 款, 第 47C(2) 款, 第 47C(3) 款。
- 8 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 47C(1) 款, 第 47C(2) 款, 第 47C(3) 款。
- 9 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 47C(1) 款, 第 47C(4) 款, 第 47C(5) 款。
- 10 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 並無為「男性」、「女性」或「性別」之詞彙定義。繼《2013 年性別歧視修正法》(性傾向、性別認同及(聯邦) (*Sex Discrimination Amendment Act 2013*) (Cth) 之後, 「性別」一詞可能並不限於指定的性別或對性別特徵的嚴格生理看法。此議題尚未獲得聯邦法庭確認。
- 11 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 5 條。
- 12 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 5(1) 條。
- 13 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 5(2) 條。
- 14 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 5(2) 款、第 5(3) 款、第 7B 款。
- 15 基於「家庭責任」的就業歧視亦於《性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 7A 條分別涵蓋, 並限於指定工作範圍的直接歧視, 但能與基於「性別」的含意重疊, 因為女性更有可能出於家庭責任而要求靈活的工作安排。
- 16 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28A 條。
- 17 澳洲人權委員會 (Australian Human Rights Commission), 《是時候尊重他人：就澳洲工作場合性騷擾之第五項國家問卷調查》 (*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces*) (2022 年) 12。
- 18 澳洲人權委員會 (Australian Human Rights Commission), 《是時候尊重他人：就澳洲工作場合性騷擾之第五項國家問卷調查》 (*Time for respect: Fifth national survey on sexual harassment in Australian workplaces*) (2022 年) 12。
- 19 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28A(1A) 條。
- 20 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28AA 條。
- 21 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28AA(1)(b) 條。
- 22 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28M(1) 款、第 28M(2) 款。
- 23 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28M(2)(c) 條。
- 24 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28M(2)(b) 條。
- 25 《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 28M(3) 條。
- 26 請參閱《1984 年性別歧視法》(聯邦) (*Sex Discrimination Act 1984*) (Cth) 第 4(2) 條, 如《1984 年性別歧視法》(聯邦) 所述之目的, 拒絕或沒有行動將會被視為作為, 並指稱為一項行動, 當中包括拒絕

或沒有行動的指稱。此外，請參閱《1986年澳洲人權委員會法》(Australian Human Rights Commission Act 1986) (Cth) 第3(1)條，如《1986年澳洲人權委員會法》(聯邦)所述之目的，使另一名人士屈就惡意工作環境屬於「違法歧視」。《1986年澳洲人權委員會法》(聯邦)第3(1)條違法歧視被定義為「根據《性別歧視法》第二部分之任何違法行為、疏漏或做法」。因此，《1984年性別歧視法》(聯邦) (Sex Discrimination Act 1984) (Cth) 第28M條擴闊至疏漏的作為，例如沒有採取行動或介入等。此外，請參閱《說明章程、反歧視及人權法例修訂草案之修正版本》(Respect At Work平台) (聯邦) 2022年 Revised Explanatory Memorandum, Anti-Discrimination and Human Rights Legislation Amendment Bill (Respect At Work) 2022 (Cth) [44]。

- 27 《1984年性別歧視法》(聯邦) (Sex Discrimination Act 1984) (Cth) 第47A條。
- 28 《1984年性別歧視法》(聯邦) (Sex Discrimination Act 1984) (Cth) 第47C(6)條。
- 29 根據職業安全法，高層領袖可能被視為「主任」。與職業安全法「主任」相關之詳情，請參閱身處司法管轄區相關職業安全監管機構之指引。
- 30 根據職業安全法，高層領袖可能是「主任」。按照此法，「主任」具備特定的責任，並於精神風險管理方面盡職（當中包括受性騷擾影響的人士）。上述職責要求主任採取標準涵蓋範圍以外的行動，以確保機構或企業履行職業安全責任。
- 31 倘若工作文化構成健康和 safety 危害，並且「開展業務或經營企業之人士」也許能採取合理可行的管控措施消除或減少風險，職業安全法可能要求以上人士採取標準涵蓋範圍以外的行動。
- 32 根據職業安全法的責任可能要求超出此類標準以外的行動。例如，與提供資訊、培訓及指導相關的責任，向員工諮詢意見，以及「主任」盡其職責掌握並保持對機構或企業的運作及相關危害或風險之最新知識等。
- 33 根據職業安全法，只要是合理可行，「開展業務或經營企業之人士」亦具備職責消除或減低精神傷害（包括受性騷擾傷害的人）。與職業安全法下合理可行行動相關的指引，請參考身處司法管轄區相關的職業安全監管機構之建議。此標準外確認的其他行動，可能須要遵循職業安全法下之職責。
- 34 「開展業務或經營企業之人士」之職責，即確認精神傷害風險（包括性騷擾），審查管控措施，以及確保匯報及應對流程安全於此處亦可能相關。根據職業安全法的責任可能要求超出此類標準以外的行動。除此部分涵蓋的例子以外，各機構和企業應仔細考慮各自的職業安全責任。
- 35 「開展業務或經營企業之人士」之職責，即確認精神傷害風險（包括性騷擾）及審查管控措施於此處亦可能相關。根據職業安全法的責任可能要求超出下列範圍以外的行動。除此部分涵蓋的例子以外，各機構和企業應仔細考慮各自的職業安全責任。



澳洲人權委員會

[www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au)