

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

履行積極義務所需行動

2023年10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，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**」。

「合理相稱的措施」(Reasonable and proportionate measures) 之用語表示，根據《性別歧視法》，儘管各機構和企業皆具備必須採取行動的義務，然而，對各機構和企業的期望卻不得同日而語，並視乎下列因素：

- 機構和企業的大小和性質
- 現有資源。

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**)，讓各機構和企業明白其責任，以及承擔積極義務應採取的做法。

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所有相關機構和企業須遵守的原則及標準，以履行積極義務。上述指導原則及標準皆按照可行的方法並根據研究而設，而且為預防及應對工作提供端對端框架，讓企業能就其特定的勞動力情況而定。上述指引亦提供各機構和企業可採取的實際行動範例。履行積極義務期間，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。

指導原則

對於某機構或企業有效減少相關違法行為的方法，於其他機構或企業並不存在「一刀切」的做法。對於某機構或企業就其自身情況而作出的決定，上述指導原則有助為其提供資訊。

指導原則：

- **具備諮詢性質**：與員工溝通，以了解員工對於營造安全、備受尊重的工作場所方面之需要。
- **致力達成性別平等**：無論屬於哪種性別，各人享有平等權利、獎勵、機會及資源。
- **考慮員工本人，並承認相互交錯的因素**。員工是否具備不同的相互交錯身份，並可能會因此加劇或影響個人遭受歧視及騷擾的問題？例如，個別人士是否女性及／或性別多元人士、較為年輕、來自少數族裔群體，或者是否具有殘障問題？
- **以人為本及關注心靈創傷問題**：支持個人的選擇、安全狀況、尊嚴，並避免造成傷害。

遵循積極義務的標準

作為框架，上述七項標準協助各機構和企業確認自身須採取的實際行動，從而減少相關違法行為，以期履行積極義務。





標準一：領袖能力

高層領袖明白《性別歧視法》(Sex Discrimination Act) 下的自身責任，並對相關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。

套用標準一值得深思的問題：

- 高層領袖是否了解《性別歧視法》下的自身責任？
- 對於工作場所出現的性騷擾、性別歧視，及其他相關違法行為，高層領袖是否掌握最新認識？
- 對於相關違法行為產生的原因及造成的影響，確認及回應問題的方式，獲取建議、資訊及支援的途徑，高層領袖是否有所認識？
- 對於預防及應對相關違法行為方面，高層領袖曾否制定措施？
- 此類措施是否紀錄於預防及應對計劃內？
- 高層領袖有否檢查此類措施的可行度，並相應更新？
- 高層領袖於機構或企業內，有否示範尊重他人的行為？
- 高層領袖曾否清晰表示會承諾營造安全、尊重他人、多元化及包容度高的工作場所？
- 對於機構或企業內容許的行為，高層領袖曾否訂立清晰的期望？



標準二：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，以匯報相關違法行為，從而減少傷害，使員工對其行動負責。

套用標準二值得深思的問題：

- 機構或企業內的文化是否安全，並尊重他人？
- 工作場所是否多元，而且包容度高？
- 聘用及提升員工期間，有否留意性別平衡？
- 出現相關違法行為時，有否支持全體員工匯報問題？
- 對於匯報相關違法行為，是否以減少傷害的方式處理？
- 對於牽涉相關違法行為的人士，是否所有人皆對其行動負責？



標準三：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，包括促進平等及尊重的行動和態度
- 對構成相關違法行為及進行此類行為的後果而相應確認
- 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。

套用標準三值得深思的問題：

- 員工對相關違法行為有哪些認識？
- 對於營造安全、尊重他人及包容度高的工作場所及建立此類工作關係方面，員工是否了解其權利和責任？
- 此類資訊是否納入員工入職計劃及培訓內？
- 教育和培訓是否包括促進機構或企業希望營造的安全、尊重他人的工作場所？
- 對於尊重他人行為及相關違法行為之政策，機構或企業是否具備此類政策，並以一致的方式落實執行？



標準四：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安​​全風險。各機構和企業採取以風險為本的方法預防及應對。

風險為本的方法涉及定期確認及評估相關違法行為的風險，以及受其影響的人士可能會構成的健康和安​​全問題。上述方法亦牽涉到落實有效管控措施，以應對已確認的風險，並定期檢閱管控措施，從而確認相關措施是否仍然有效或者需要調整。

套用標準四值得深思的問題：

- 就相關違法行為違反個人獲取平等、不受歧視及得到人類尊嚴的權利，以及相關違法行為構成健康和安​​全風險之問題，機構或企業是否明白？
- 就預防相關違法行為方面，機構或企業現時是否採取風險為本的方法？
- 機構或企業是否確認了現有風險，並採取管理相關風險的行動？
- 機構或企業是否有了解相關方法是否有效？



標準五：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。

套用標準五值得深思的問題：

- 對於遭受或目睹相關違法行為的員工，機構或企業為其提供了哪些支援？
- 員工於機構或企業內遭遇的行為問題，能向甚麼人士溝通？
- 員工能於機構或企業外獲取哪些支援服務？
- 經理及員工是否知道此類支援服務？
- 員工能否於並無知會領袖或管理層的情況下獲取支援？



標準六：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。所承受的後果是恰當一致的。

套用標準六值得深思的問題：

- 倘若員工遭遇或目睹相關違法行為，會如何匯報？是否有正式及非正式的匯報方式？
- 機構或企業是否已經知會員工匯報相關違法行為的途徑？
- 機構或企業會如何應對員工的匯報？
- 機構或企業會否採取一致及時的方法應對，並優先考慮員工的安全及福祉？
- 牽涉相關違法行為的人士所承受的後果，於不同情況下是否恰當一致，無論該名人士的職位級別或重要度如何？



標準七：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。

套用標準七值得深思的問題：

- 對於員工遭遇的相關違法行為或者面臨相關行為的風險兩方面，機構或企業是否知情？
- 機構或企業有否收集相關數據？
- 倘若相關違法行為出現，機構或企業是否套用此類數據，從而預防及應對以上行為的風險和事件？
- 對於相關違法行為的現有情況或風險，機構或企業有否向員工坦白透露？
- 就應對相關違法行為的事件及風險，機構或企業有否知會員工所需的行動？
- 如有需要，機構或企業有否了解可行之處，並相應更新？

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。