

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

履行积极义务的步骤

2023 年 10 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**”。

“合理且相称的措施”指的是，虽然所有根据《反性别歧视法》的规定而负有义务的组织机构和企业都必须采取行动，但每个组织机构 / 企业应采取的措施将取决于以下因素：

- 组织机构 / 企业的规模和性质
- 可用资源。

澳大利亚人权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履行积极义务所需的步骤。

《指导方针》列出了委员会希望所有相关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，各企业可根据其员工队伍的具体情况进行调整。《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。各组织机构和企业在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。

指导原则

在消除相关非法行为方面，对不同组织机构或企业来说有效的方法也有所不同：也就是说，没有“放之四海而皆准”的方法。《指导原则》能够帮助组织机构或企业根据其自身情况决定需要采取哪些措施。

指导原则包括：

- **协商**：与员工讨论他们对安全和尊重他人的工作场所的需求。
- 旨在实现**性别平等**：所有性别认同的人都享有平等的权利、回报、机会和资源。
- **思考员工队伍的身份组成并承认其多维度交叉性**。您的员工是否有着多维度交叉的身份特征，并可能会因此而加剧或影响他们所遭受的歧视和骚扰？例如，某个人是否是女性和 / 或属于性别多样化人群，同时还是年轻人、属于少数民族，或者有残障情况？
- **以人为本且创伤知情**：支持个人的选择、安全与尊严并避免造成伤害。

遵守积极义务需要达到的标准

七项标准是一个框架，可帮助各组织机构和企业确定采取哪些实际行动来消除相关的非法行为并履行积极义务。





标准 1：领导层

高层领导理解他们在《反性别歧视法》规定下的义务，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。

有助于思考如何达到标准 1 的问题：

- 高层领导是否理解其在《反性别歧视法》规定下的义务？
- 高层领导是否掌握有关工作场所性骚扰、性别歧视和其他相关非法行为的最新知识？
- 高层领导是否了解相关非法行为的发生原因和影响、如何识别和应对此类行为，以及到哪里去寻求建议、信息和支持？
- 高层领导是否落实了预防和应对相关非法行为的措施？
- 这些措施是否记录在预防和应对计划中？
- 高层领导是否会检查这些措施是否有效并对其进行更新？
- 高层领导是否在组织机构或企业中树立了尊重他人的行为榜样？
- 高层领导是否明确表示，他们致力于创建一个安全、尊重他人、多样化和平等共融的工作场所？
- 高层领导是否就组织机构或企业中可接受的行为设定了明确的期望？



标准 2：文化

各组织机构和企业建设安全、尊重他人、平等共融以及重视多样性与性别平等的文化。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自主权，还能最大限度地减少伤害并要求所有人员对自己的行为负责。

有助于思考如何达到标准 2 的问题：

- 组织机构或企业的文化是否安全且尊重他人？
- 员工队伍是否具有多样性和平等共融性？
- 在招聘或晋升人员时是否注意性别平衡？
- 是否支持所有员工在发生相关非法行为时进行举报？
- 对相关非法行为的举报的处理方式是否能将伤害降至最低？
- 所有实施相关非法行为的人员是否都需要为自己的行为负责？



标准 3：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。

有助于思考如何达到标准 3 的问题：

- 工作人员对相关非法行为了解多少？
- 他们是否了解自己在创建安全、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？
- 这些信息是否包含在工作人员的入职介绍和培训中？
- 教育和培训的重点是否包括您对创建安全和尊重他人的工作场所的愿景？
- 组织机构或企业是否制定了关于尊重他人的行为和非法行为的政策？该政策是否一直在执行？



标准 4：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。

风险导向方法包括定期确定和评估发生相关非法行为的​​风险以及可能对受影响者的健康和​​安全造成的影响。这种方法还涉及实施有效的控制措施，以应对已​​确定的风险，并定期审查控制措施，以确定其是否仍然有效或需要调整。

有助于思考如何达到标准 4 的问题：

- 组织机构或企业是否理解相关非法行为可能会侵犯个人的平等权、不受歧视的权利和个人尊严权，同时也会带来健康和​​安全风险？
- 组织机构或企业是否采取了风险导向方法来预防相关非法行为？
- 组织机构或企业是否已经确定了存在的风险，并采取了应对这些​​风险的措施？
- 组织机构或企业是否会检查该方法是否有效？



标准 5：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服务，并能获得支持服务。

有助于思考如何达到标准 5 的问题：

- 组织机构或企业为遭受或目睹相关非法行为的员工提供了哪些支持服务？
- 您的员工可以向组织机构或企业内部的哪些人员讲述这些遭遇或经历？
- 在组织机构或企业外部，员工可以获得哪些支持服务？
- 经理和员工了解这些支持服务吗？
- 员工是否可以在无需与领导层或管理层交谈的情况下获得支持服务？



标准 6：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。

有助于思考如何达到标准 6 的问题：

- 如果员工遭受或目睹了相关的非法行为，他们该如何举报？是否同时存在正式和非正式的举报渠道？
- 组织机构或企业是否已经告知员工如何举报相关非法行为？
- 组织机构或企业将如何应对来自其员工的举报？
- 组织机构或企业的应对措施是否具有一致性和及时性，并优先考虑员工的安全和福祉？
- 对实施相关非法行为的人，无论其资历或重要性如何，对其施加的处罚是否与他人保持一致并且与其具体行为相称？



标准 7：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的非法行为。

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。

有助于思考如何达到标准 7 的问题：

- 组织机构或企业是否知道其员工遭受或可能遭受哪些相关非法行为？
- 是否收集了相关数据？
- 如果 / 一旦出现了相关非法行为的风险和事件，组织机构或企业是否会使用这些数据来预防和应对这些风险和事件？
- 组织机构或企业是否向其员工坦诚告知存在相关非法行为或风险？
- 组织机构或企业是否向其员工传达了为应对相关非法行为的事件和风险而采取的措施？
- 组织机构或企业是否会检查所采取的措施是否有效，并在必要时进行更新？

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。