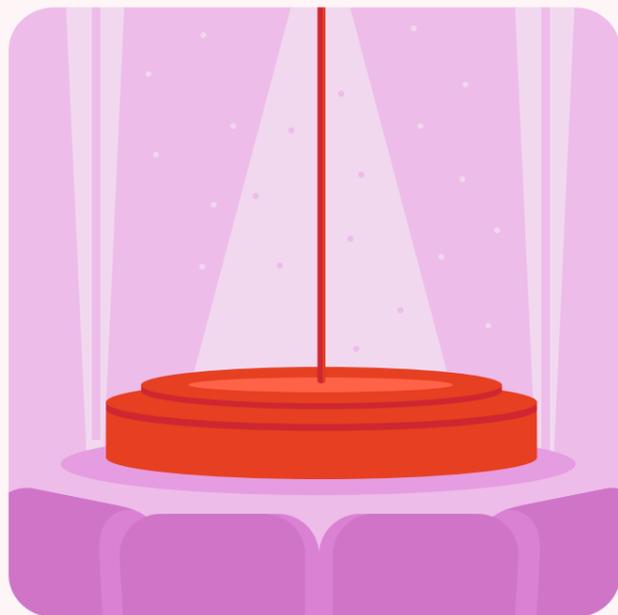
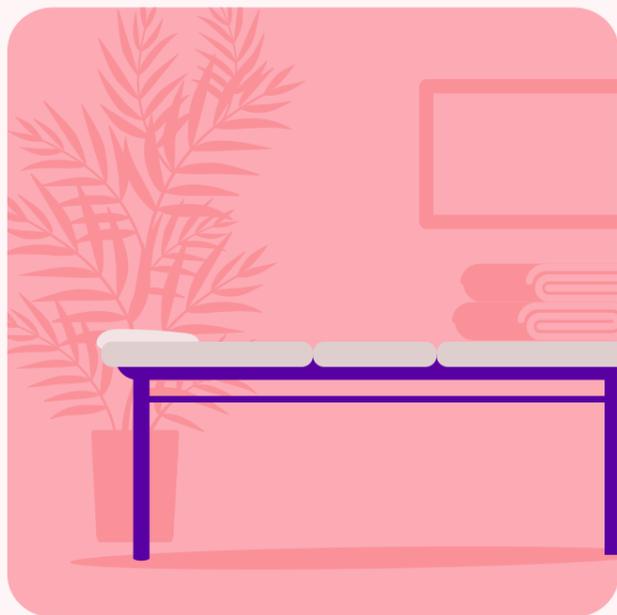


性工作

2024年

工作健康与安全指南



1. 概述	2
2. 工作健康与安全概述	4
2.1 谁对工作安全与健康负有责任	5
2.2 员工的权利	8
2.3 向员工和其他责任人咨询	10
2.3.1 向员工咨询	10
2.3.2 健康与安全代表 (HSR) 以及健康与安全委员会	12
2.3.3 与其他责任人的咨询、合作和协调活动	13
2.4 如何管理工作健康与安全风险	14
2.5 问题解决	17
2.6 通知WHSQ	18
2.7 提供信息和培训	19
3. 工作场所隐患预防	20
3.1 建筑设施	21
3.2 清洁、床上用品和待洗的衣物	24
3.3 废物丢弃	25
4. 个人防护设备 (PPE)	26
5. 疲劳^a和其他社会心理隐患	30
5.1 疲劳	31
5.2 污名和骚扰	34
5.3 性工作者的安全	35
5.4 偏远/孤立的员工	38
6. 安全工作	42
6.1 性健康	43
6.2 卫生	44
6.3 性传播感染 (STI) 目视检查	44
6.4 性玩具的清洁和使用	46
6.5 为预约提供照明	46
6.6 危险的人工任务	47
6.7 滑倒、绊倒和跌倒	48
7. WHSQ的资源	50
8. 其他联系方式和资源	52

1. 概述

《2024年刑法典（性工作合法化）和其他立法修正案》生效后，性工作在昆士兰州已合法化，且被视为工作，因此受《2011年工作健康与安全法》（WHS 法）的约束。

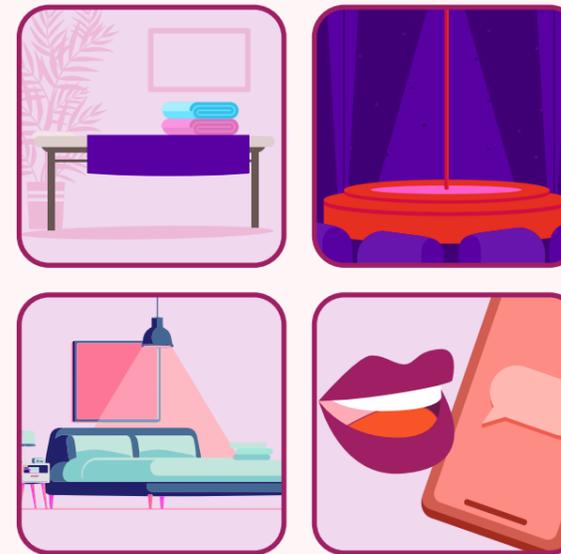
性工作是指为了获得报酬或酬劳而提供服务，包括某人与另一人进行性行为，或利用或展示某人的身体来激起另一人的性欲或满足另一人的性需求。

性产业包括所有性工作场所。这包括但不限于：

- 妓院
- 提供性服务的按摩院
- 脱衣舞俱乐部
- 由以下人员从事性工作的任何场所：
 - 私人性工作者
 - 街头性工作者
 - 独立性工作者进行多人性交
 - 陪护
 - 上身赤裸（或全裸）服务员
 - 网络性工作者

工作健康与安全（WHS）法适用于所有行业，旨在保护员工及其他人的健康、安全和福祉。昆士兰州WHS框架包括《2011年工作健康与安全法》、《2011年工作健康与安全条例》（WHS 条例）、实践准则（为工作场所提供有关特定问题的信息，帮助其所达到法律标准）和指导文件。

2. 工作健康与安全概述



2.1 谁对工作安全与健康负有责任

根据《WHS法》，工作场所中的每个人都有健康和安

全职责。工作场所是指任何为企业或事业开展工作的地方，包括员工在工作时会去的或可能去的任何地方。在性工作中，这指的是性工作者工作的任何地方。

一个人可以承担多项职责，并且多个人可以同时承担同一项职责。

负责管理或控制工作场所的人员必须尽可能合理地确保工作场所、进出工作场所的途径以及与工作场所相关的任何事物都不会对任何人的健康和安

WHS法第19条：
主要关怀职责

WHS法第20条：
经营涉及管理和控制工作场所的企业或事业的人员的职责

WHS法第27条：
管理人员的职责

WHS法第28条：
员工的职责

WHS法第29条：
工作场所其他人员的职责



经营企业或事业的人员 (PCBU)

根据《WHS法》，PCBU承担主要职责，必须在合理可行的范围内确保员工和其他人员不会面临企业或事业产生的健康和安​​全风险。

该企业或事业可以单独进行或与他人合作进行，可以是非营利性的或营利性的。

PCBU可以是但不限于以下人员：

- 首席执行官或公司董事
- 企业主
- 组织（例如公司、非法人协会或合伙企业）
- 独资经营者（例如：个体经营者）
- 承包商（有关作为合同链一部分工作的PCBU的工作健康和安​​全职责的进一步指南，请参阅《[澳大利亚安全工作情况说明书：合同链中的WHS职责](#)》）。

PCBU将承担健康与安​​全职责的例子包括以下情况：

- PCBU聘用员工开展工作（例如，性工作企业主聘用性工作者为客户提供服务）
- PCBU指导或影响员工开展工作（例如，性工作企业主设定什么是“标准服务”）
- 其他人可能因其业务或事业中开展的工作而面临风险（例如，性工作企业的客户）。

PCBU必须消除工作场所中的风险，或者，如果这不合理可行，则必须尽可能地将风险降至最低。这包括：

- 提供安全的工作环境，包括个人防护设备(PPE)
- 确保设备和物品的安全使用、处理、清洁、消毒、处置和储存
- 确保设施维护良好并达到可接受的标准
- 向员工提供任何必要的信息、培训、指导或监督，以确保安​​全工作
- 监测员工的健康和安​​全以及工作场所的条件
- 保存伤害和事故登记册
- 具备劳工赔偿政策并依据《[劳工赔偿法律](#)》，所有PAYG雇员和一些承包商可被视为员工，必须拥有劳工保险）。如需更多信息，请参阅[我应该为谁购买保险？ | WorkSafe.qld.gov.au](#)
- 向员工咨询有关工作健康与安​​全问题
- 与其他责任人（例如性工作者进行多人性交的情况）进行咨询、合作和协调。
- 在适用且适当的情况下，告知客户安​​全做法。

WHS法第6部分

在规定的情况下，禁止PCBU对员工采取歧视、胁迫或误导行为。这包括根据《WHS法》第84条，当工作存在严重的健康（身体或心理）或安​​全风险时员工行使其权利停止或拒绝工作而对该员工进行的歧视行为。



管理人员

管理人员，例如妓院业主或提供性工作服务的按摩院业主，有责任进行尽职调查，以确保PCBU遵守《WHS法》和《WHS条例》。这包括采取合理措施了解与企业或事业运营相关的隐患和风险，并确保企业或事业采取适当措施消除或尽可能降低对员工和其他人员的健康和安​​全构成的风险。



员工

员工（包括但不限于性工作者、司机或接待员）有责任合理地照顾自己的健康和安​​全，并且不得对他人的健康和安​​全造成不利影响。员工必须在合理能力范围内遵守合理的指示，并配合已通知员工的合理的健康和安​​全政策或程序。

当PCBU提供个人防护设备(PPE)时，性工作者必须在合理能力范围内，根据所提供的信息、指示和培训，使用、佩戴和丢弃个人防护设备。

工作场所的其他人员

工作场所的其他人员，例如客户，必须合理地照顾自己的健康和安​​全，并且必须合理注意不要对他人的健康和安​​全造成不利影响。他们必须在合理能力范围内遵守PCBU或性工作者给出的合理指示。这包括使用或佩戴PPE的指示。

WHS法第84条:
员工停止不安全工作的权利

WHS法第104条:
禁止歧视行为

2.2 员工的权利

根据WHS法律，员工拥有权利和责任。员工可包括：

- 雇员—例如，妓院、提供性工作服务的按摩院或陪护机构的接待员
- 承包商或分包商—例如，妓院里的一些性工作者

员工，包括但不限于性工作者、司机和接待员，有责任合理照顾自己的健康和 safety，并且不得对他人的健康和 safety 造成不利影响。

无论员工被归类为雇员、承包商还是分包商（或者不清楚类别），根据WHS立法，所有性工作者和其他为企业工作的人员都被明确定义为员工。如需更多信息，请参阅WHS法第7条。

员工有权享有安全和健康的工作环境，包括：

- 拒绝不安全的工作（例如，有合理理由担心他们的健康和 safety 面临严重风险）
- 向PCBU反映恶劣的工作条件
- 适当的指导、培训和监督
- 提供必要的安全设备和安全处置方法
- 向他们咨询工作场所的安全问题
- 安全的设备和结构
- 劳工赔偿（如适用）（注：根据昆士兰州的劳工赔偿法律，所有PAYG雇员和一些承包商都为员工，因此必须拥有劳工保险）。如需更多信息，请参阅[我应该为谁购买保险？ | WorkSafe.qld.gov.au](#)。

员工务必要：

- 在不确定如何安全完成工作的情况下寻求帮助
- 遵守安全指示并安全工作
- 向PCBU报告隐患、不安全的情况和伤害。

更多信息

停止不安全工作的权利

根据《WHS法》第84条，如果合理担心存在严重的健康或安全风险，员工有权停止或拒绝开展工作。这一权利涵盖身体健康和心理安全两者。

《WHS法》第6部分禁止PCBU对员工采取歧视、胁迫和误导行为，这在WHS立法中有所规定。这包括对根据《WHS法》第84条行使权利的员工的歧视行为。

提出工作健康与安全方面的担忧

员工可以：

- 通过问题解决流程向PCBU提出担忧（参见第2.5条“问题解决”）；或者
- 向昆士兰州工作健康与安全局（WHSQ）提出工作场所健康与安全方面的担忧（参见第2.6条“通知 WHSQ”）。

提出其他担忧

如果员工希望提出与工作健康和安全无关的担忧，可能可以获得其他组织机构的支持。例如：

- 雇佣方面的担忧，例如公平工作/劳资关系事务和不利行为（例如，不公平解雇或未获得正确的工资或休假权利）。如需更多信息，请联系[公平工作调查专员署](#)。
- 犯罪，例如抢劫、任何形式的侵害，包括性侵犯（未经同意的性行为，包括在工作场所）、秘密行动（未经同意摘除或损坏安全套）、未经同意拍摄、不付款和饮料下药。如需更多信息，请联系[Respect Inc](#)（昆士兰政府资助的性工作组织）、昆士兰州警察服务或您信任的医疗从业者。

- 一般健康和福祉问题，请访问[昆士兰州卫生部网站](#)。
- 如果对工作安排有担忧，包括雇员与独立承包商的安排，请访问[公平工作调查专员署的独立承包商网页](#)。
- 有关作为移民员工开展工作相关的问题，请参阅[澳大利亚安全工作信息表](#)（已翻译成22种语言）。

对性行为的同意

性工作者有权根据自己的界限拒绝预约、拒绝特定客户或拒绝特定服务。这包括例如，当妓院中的性工作者不愿意接待客户，或者脱衣舞娘拒绝继续与客户或团队互动的情况。

WHS法第47条:
向员工咨询的职责

WHS法第48条:
咨询性质

2.3 向员工和其他责任人咨询

2.3.1 向员工咨询

PCBU必须在合理可行的范围内向为企业或事业开展工作并直接受WHS问题影响（或可能受影响）的员工进行咨询。

这一咨询职责基于这样一种认识：员工的意见和参与能够改进关于WHS问题的决策，并有助于减少与工作相关的伤害。

根据《WHS法》中“员工”的广义定义，PCBU必须在合理可行的范围内向承包商和分包商及其雇员、派遣员工、外包员工以及其他为PCBU工作并受到或可能受到健康与安全问题直接影响的人员进行咨询。

咨询包括共享信息、给予员工合理的机会表达观点和参与决策过程、在就健康和安全问题做出决定之前考虑这些观点并向员工告知结果。

在风险管理过程的每个步骤中，向员工及其健康与安全代表（HSR）进行咨询都是必要的。员工了解哪些工具和活动会增加他们在工作中的风险，并且可能会提出实用的建议或潜在的解决方案。

咨询应包括鼓励员工分享他们在技能和技术方面的知识和经验，以更好地管理风险。

在计划进行以下工作时，PCBU务必尽早向员工咨询：

- 引入新任务或更改现有任务
- 选择新设备或移除现有设备
- 翻新、改造或重新设计现有工作场所
- 在新环境中开展工作。

PCBU还应鼓励员工立即报告工作中的问题以及风险和隐患的迹象，以便在发生伤害之前管理风险。

如果员工听不懂英语或英语口语能力不够好，无法进行咨询，PCBU应采用翻译方法，确保有效与员工进行咨询。

鼓励员工提出安全问题

安全报告流程将有助于PCBU识别健康和安全问题、问题发生的原因以及如何解决这些问题。

为什么要有安全报告流程？

一个好的安全报告流程能够：

- 鼓励员工提出已有问题和潜在问题
- 提供定期讨论健康和安全隐患的机会，并让员工参与这些讨论
- 帮助改进安全工作程序和培训
- 反馈为解决问题而采取的行动
- 明确在工作中发生严重伤害或死亡时的法律要求。

需要报告哪些问题？

PCBU应鼓励员工报告的一些事项包括：

- 伤害和死亡事件
- 差点发生的事故
- 设备损坏或故障
- 内务管理问题，例如未立即清理泼洒物
- 健康和安全隐患
- 改进建议。

通过鼓励报告隐患、差点发生的事故和维护问题，PCBU可以减少事故发生的可能性。

PCBU应该从何处开始？

制定安全报告流程时让员工参与。雇主和员工应共同决定：

- 报告哪些问题
- 如何报告问题
- 向谁报告问题
- 如何解决问题。

考虑提供保密报告选项或为员工提供替代报告途径。流程不需要很复杂。可以使用可匿名提交的在线表单，在午餐室放置一个提议箱或专用的便笺或白板。最重要的是要让员工知道他们的意见被倾听，并且PCBU愿意采取行动解决WHS问题。

如需更多信息，请参阅[《工作健康与安全咨询、合作与协调实践守则》](#)。

2.3.2 健康与安全代表 (HSR) 以及健康与安全委员会 (HSC)

员工有权参与咨询，并且有权由员工选出的健康与安全代表 (HSR) 或健康与安全委员会来代表他们的工作小组。

员工可以要求PCBU举行选举，选出一名或多名HSR，以代表为企业或事业开展工作的员工。

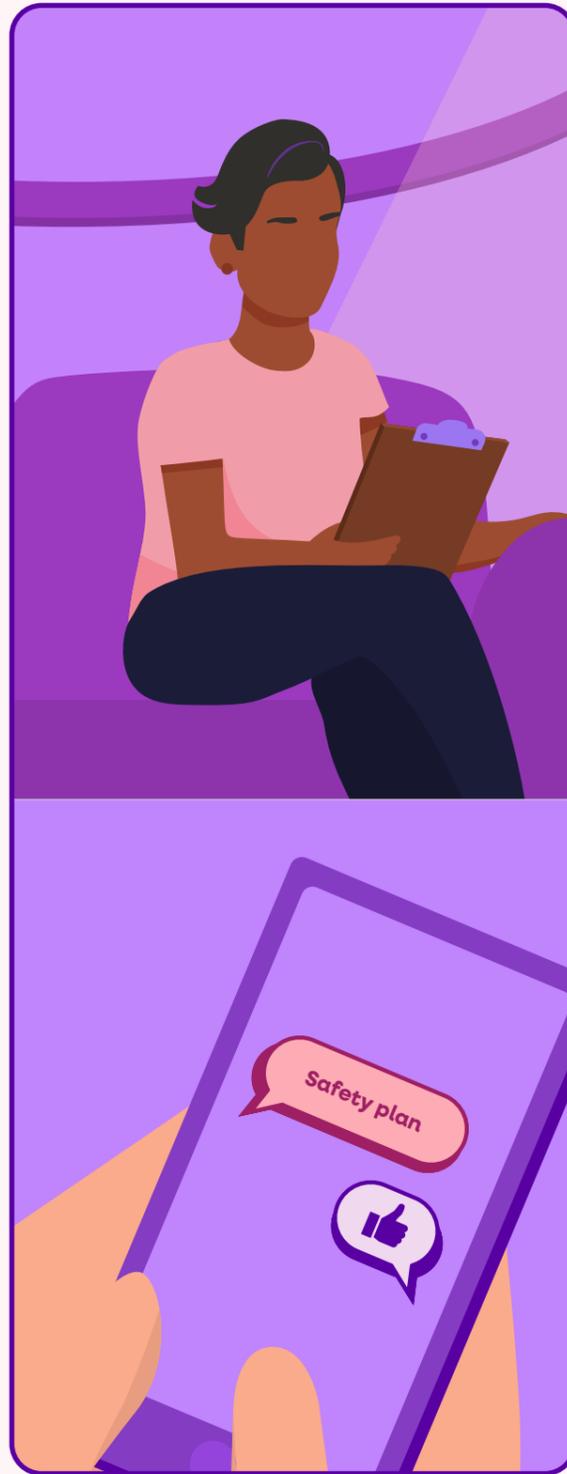
健康与安全委员会将员工和管理层汇集在一起，协助制定和审查工作场所的健康与安全政策和程序。HSR和委员会在鼓励匿名参与方面也非常有帮助，例如在识别和控制社会心理隐患时。

更多信息

关于HSR和委员会的选举和职能的进一步指南：

[《工作健康与安全咨询、合作和协调实践守则》](#)

[健康与安全代表以及健康与安全委员会 | WorkSafe.qld.gov.au。](#)



2.3.3 与其他责任人的咨询、合作和协调活动

《WHS法》要求PCBU在合理可行的范围内与所有其他对同一事项负有WHS责任的人进行咨询、合作和协调活动。

可能有多个PCBU参与性工作场所的风险管理。他们可能因参与相同的活动或共用同一个工作场所而各自对相同的健康与安全问题负责。PCBU可以与从事相同活动或共用同一个工作场所的其他企业经营者共担健康和安全责任。在这种情况下，每个责任人必须交换信息，以了解每个人在做什么，并以合作和协调的方式共同努力，以便在合理可行的范围内消除或以最大程度降低所有风险。

例如，如果性工作者在一个集体中一起工作并共用工作场所，则每个性工作者都是责任人，都应该就健康和安全问题与其他性工作者进行咨询。这可包括：

- 决定应急响应程序以及谁负责处理报告的安全隐患
- 决定如何以及何时处理待洗的衣物和清洁。

WHS法第46条：
向其他责任人咨询的职责

WHS条例第34条:
识别隐患的职责

WHS条例第35条:
管理健康与安全风险

WHS条例第36条:
控制措施的等级

WHS条例第37条:
控制措施的维护

WHS条例第38条:
控制措施的审查

WHS条例第297条:
健康与安全风险管理

2.4 如何管理工作健康与安全风险

风险管理流程涉及：

- 1 识别构成风险的隐患
- 2 评估所产生风险的程度
- 3 通过实施在当时情况下合理可行的最有效的控制措施来控制风险；及
- 4 审查该控制措施以确保其按计划进行。

管理WHS风险是一个持续的过程，需要持续关注，特别是当任何变化影响工作活动时。PCBU应执行风险管理流程的例子包括：

- 对事故作出响应（即使事故没有造成伤害，但造成伤害的可能性）；
- 对员工、HSR、委员会或工作场所其他人提出的健康和安全问题作出响应。

控制的等级

控制风险的方式按保护程度和可靠性从高到低进行排序。这种排序称为控制措施等级（见图1）。

WHS条例规定，在管理风险时PCBU必须按照这种等级行事。控制措施的等级要求PCBU首先致力于消除风险。例如，使用无绳吸尘器来消除已识别的绊倒危险。

如果消除风险并非合理可行，PCBU必须将风险降到最低。采用以下一种或多种方法将风险降到最低：

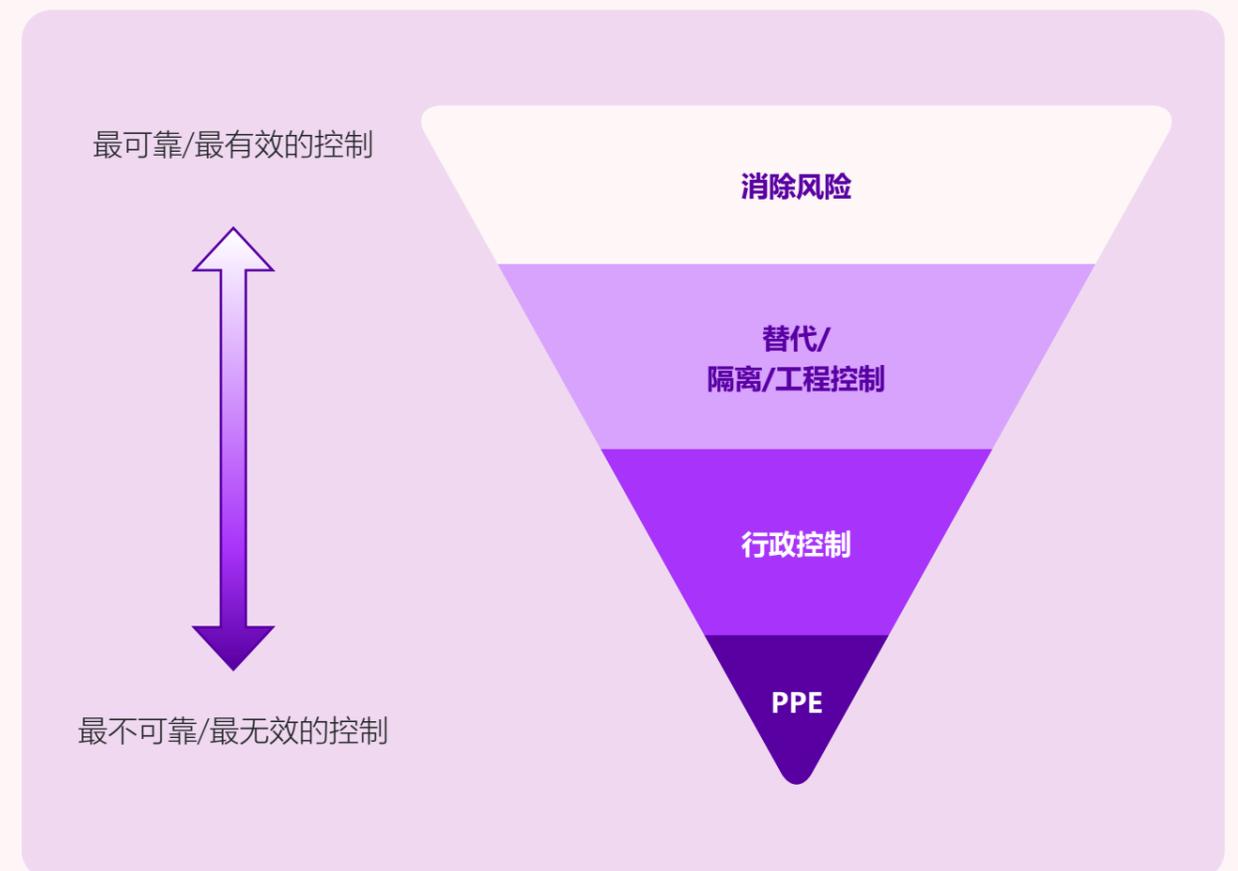
- 用更安全的东西替代隐患（例如，用不太滑的表面代替易打滑的地板）。
- 隔离危险（例如，正确存放设备和/或使用物理障碍将员工与绊倒危险隔离开来，仅为员工提供物理障碍/安全空间）。
- 采用工程控制措施（例如，实施通信协议以确保性工作者在外工作时的安全，为性工作者提供胁迫报警设备）。

▪ 如果风险仍然存在，PCBU必须采取行政控制措施，尽可能地将风险降至最低。这些可包括：

- 制定有关管理湿地板的清洁程序，以减少滑倒、绊倒和跌倒的风险
- 规划工作时间，尽可能避免让员工单独工作
- 提供工作场所安全工作程序方面的培训，包括使用任何安全系统、策略或技术。

必须使用个人防护设备（PPE）来尽量减少任何剩余风险。例如，向性工作者提供各种尺寸的乳胶和非乳胶报警套、保护膜和手套以及水基润滑剂。

图1：控制措施的等级



维护和审查控制措施

控制措施必须得到维护，使其适合用途、适合工作性质和持续时间，并且正确安装、设置和使用。

PCBU必须定期监测和审查控制措施以检查其有效性。以下情况下也需要进行审查：

- 当控制措施无效时（例如，错过PPE有效期检查，导致PPE受损）
- 在工作场所发生变化之前——（例如，在引入新的任务、程序或设备并可能会产生新的风险，使原来的控制措施失效的情况下）
- 如果识别出新的隐患或风险
- 如果咨询结果表明需要进行审查
- 如果HSR要求进行审查，因为有理由相信PCBU尚未充分审查某一控制措施，并且这可能会影响HSR成员的健康和安全。

审查可以确定：

- 控制措施的有效性（即控制措施是否仍能降低风险）
- 所选控制措施是否引入了新的隐患（例如，在需要隐私的员工专用区域安装闭路电视摄像头，如休息室、更衣室、洗手间或储物室，这可能会因侵犯性工作者的隐私而造成社会心理危险风险）
- 是否已识别所有隐患
- 是否遵循安全程序并准确反映任务执行情况
- 为员工提供的培训和指导是否成功、合适且充分，符合立法要求
- 是否有必要更新或升级设备以更好地管理风险
- 是否有任何以前可能没有考虑过的新技术
- 事故的频率和严重程度是否随着时间的推移而降低（表明控制措施有效），或者事故是否有所增加（表明控制措施可能无效）。

如果控制措施效果不佳，则必须进行更改，以确保其能够有效控制风险。

进行审查的方式

审查控制措施的方法之一是重新执行风险管理程序的前两个步骤（即识别隐患和评估风险）。可用于审查控制措施的其他方法包括：

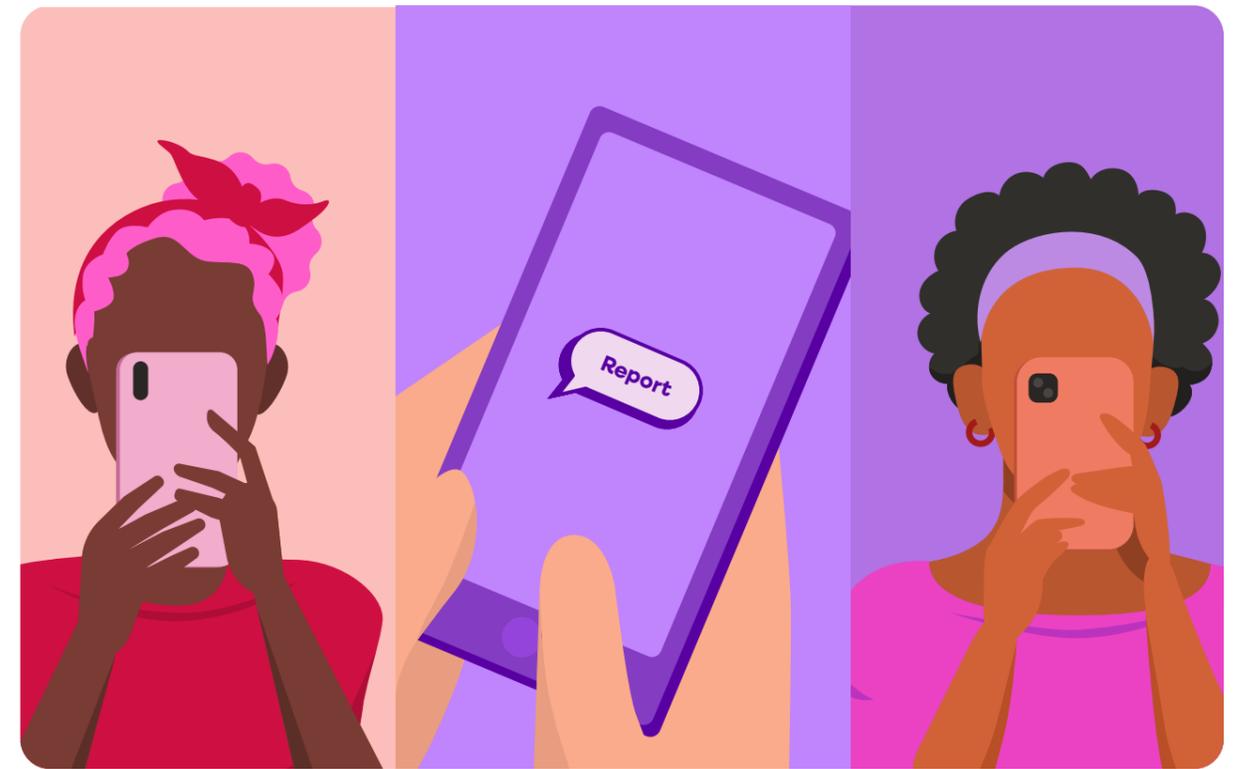
- 向员工咨询
- 参考WHS立法、实践准则和指导材料，包括[《如何管理工作健康和安全风险实践准则》](#)。

应保存何时对已实施的控制措施进行审查的记录。

管理健康和安全的有用资源

- [隐患识别检查清单](#)
- [员工咨询检查清单](#)
- [风险管理计划](#)
- [风险评估模板](#)

如需更多指导，请访问 WorkSafe.qld.gov.au。



2.5 问题解决

WHS法规要求所有企业经营者向员工咨询以制定问题解决流程。如果没有制定具体流程，WHS法律规定了一个包含最低要求的默认流程。该程序必须以书面形式并传达给工作场所的所有员工。各方必须做出合理努力，按照商定或默认程序解决问题。

有关问题解决程序的制定和使用的更多信息，请参阅[问题解决流程 | WorkSafe.qld.gov.au](#)。

2.6 通知WHSQ

提出关于工作场所安全的担忧

员工或工作场所中的任何其他人都可以向WHSQ提出有关安全问题的担忧。这可包括以下担忧：

- 由企业或事业引发的对人员的健康与安全构成的风险
- 怀疑不符合WHS或电气安全监管要求。

一旦提出担忧，WHSQ将评估针对这一请求应采取哪些行动。为了调查工作场所对健康和安全管理得如何，可能采取的行动包括访问工作场所、打电话或写信。

如需提出担忧，请访问[提出工作场所安全方面的担忧 | WorkSafe.qld.gov.au](https://www.worksafe.qld.gov.au)，或联系WHSQ，电话1300 362 128。

可以匿名提出担忧。

提出其他担忧

如果员工希望提出与工作健康和安全的担忧，可能可以获得其他组织机构的支持。例如：

- 雇佣方面的担忧，例如公平工作/劳资关系事务和不利行为（例如，不公平解雇或未获得正确的工资或休假权利）。如需更多信息，请联系[公平工作调查专员署](https://www.fairwork.gov.au)。
- 犯罪，例如抢劫、任何形式的侵害，包括性侵犯（未经同意的性行为，包括在工作场所）、秘密行动（未经同意摘除或损坏安全套）、未经同意拍摄、不付款和饮料下药。如需更多信息，请联系[Respect Inc](https://www.respectinc.org.au)（昆士兰政府资助的性工作者组织）、昆士兰州警察服务或您信任的医疗从业者。
- 一般健康和福祉问题，请访问[昆士兰州卫生部网站](https://www.health.qld.gov.au)。
- 如果对工作安排有担忧，包括雇员与独立承包商的安排，请访问[公平工作调查专员署的独立承包商网页](https://www.fairwork.gov.au)。
- 有关作为移民员工开展工作相关的问题，请参阅[澳大利亚安全工作信息表](https://www.worksafe.qld.gov.au)（已翻译成22种语言）。

PCBU有义务向WHSQ通报事故

根据WHS法律，如果在工作场所发生以下任何情况或因经营业务而导致以下任何情况，PCBU必须通知WHSQ：

- 人员死亡
- 人员严重受伤或患病，并且该情况可以**可靠地**断定是由开展工作引起的
- 危险事故（例如，触电）
- 严重的电气事故（例如，有人被电击致死）
- 危险的电气事件（例如，无证电气作业）。

如需更多信息，请访问：

- [向我们通知事故 | WorkSafe.qld.gov.au](https://www.worksafe.qld.gov.au)
- [确认事故是否需要通知 | WorkSafe.qld.gov.au](https://www.worksafe.qld.gov.au)
- [通知昆士兰州工作场所健康与安全局或电气安全办公室 | WorkSafe.qld.gov.au](https://www.worksafe.qld.gov.au)。

2.7 提供信息和培训

PCBU必须对员工进行工作流程培训，以确保他们能够安全地完成工作。培训必须涵盖工作性质、相关风险以及要实施的控制措施。

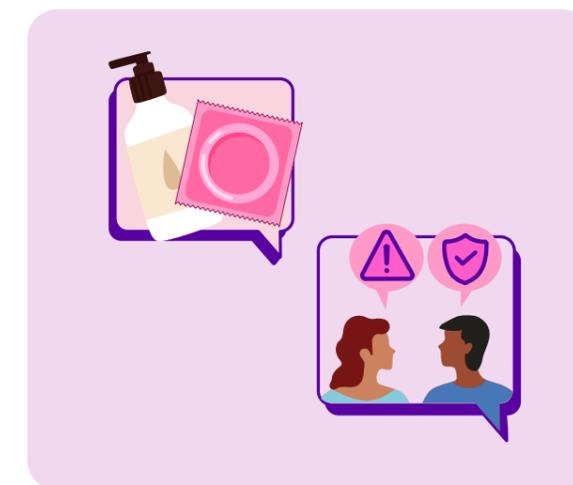
对于性工作者，此类培训和信息应包括：

- 性工作者的权利和责任（例如必须使用PPE，以及拒绝不安全的工作）。
- 参观工作场所（如适用），包括所有设施的位置、紧急出口、急救用品、闭路电视屏幕、胁迫/个人报警器、干净的床上用品和PPE。
- 为新进入工作场所的性工作者提供指导，比如安全做法、如何进行性传播感染（STI）目视检查、照明操作、清洁流程和责任、PPE的丢弃和处理待洗衣物等等。

培训、说明和信息必须以所有员工都能理解的形式提供。这可包括易于理解的图表或用员工的母语编写的资料（如果可能）。

可能还需要向进入工作场所的其他人提供信息和说明，比如需要了解的任何风险以及客户使用PPE的要求。

如果员工不懂英语或英语水平不够好，无法通过提议的培训方法理解和掌握技能，则应该用员工能理解的语言或方法提供培训。

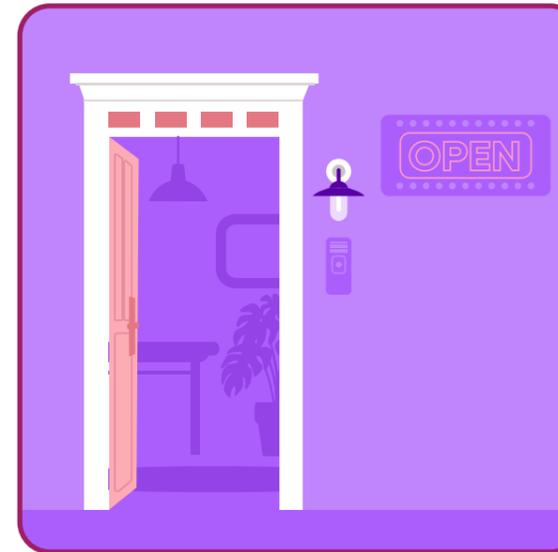


更多资源

同伴教育是一直在性工作者的工作场所之间进行的传统技能和信息分享的正式化形式。这包括使用安全套、与客户协商使用安全套、安全地进行性工作以及STI的目视检查。

可从[Respect Inc](https://www.respectinc.org.au)获得更多信息，包括请求同伴教育者到现场访问，或者与性工作者新人培训相关的信息。

3. 工作场所隐患预防



3.1 建筑设施

出入口通道

工作场所的出入口通道必须安全。在可能的情况下，这包括确保残障或使用行动辅助设备的员工和客户能够安全进出工作场所。

出入口通道在潮湿和干燥条件下都应防滑。在合理可行的情况下，过道、坡道、门口和走道的宽度应至少为600 mm，并始终确保没有家具或其他障碍物。当需要明确界定出入口路线时，应使用至少50 mm宽的白色、黄色或其他对比色的永久线或发光标记进行标示。出入口路线、楼梯和人行道应有充足的照明。在合理可行的情况下，楼梯应设有扶手。

如需更多信息，请参阅[《管理工作环境和设施实践准则》](#)、[《工作中防止滑倒、绊倒和跌倒的指南》](#)以及澳大利亚标准 AS 1428.1《无障碍设计》(Design for access and mobility)。

工作区域

工作区域的布局应在家具、固定设施和装置之间留出足够的空间，以便员工和客户可以自由活动而无需遭受压力或伤害，并且在紧急情况下能够快速疏散。

在确定需要多少空间时，PCBU应考虑执行任何任务所需的身体动作和设备，以确保能以舒适的姿势完成工作，并考虑工作时需要的活动空间。这还包括在适用情况下以及在合理可行的范围内，对残障或使用行动辅助设备的员工和客户的考虑。

有关人工任务和工作区域布局的更多信息，请参阅[《危险人工任务实践准则》](#)。

照明

照明需要充足，以确保各方面工作都能够安全进行，包括让员工清楚地看到周围环境以及任何潜在的滑倒或绊倒危险。这包括白天和夜间工作时间在工作室、走廊、楼梯、出入口以及停车场周围的活动。

闭路电视监控的区域也应该有良好的照明，以便客户的面部在显示屏上清晰可见，供员工在会见客户之前查看，以及出于安全目的在需要录像的情况下使用。性工作者应被告知何时以及如何拍摄闭路电视录像。向性工作者保证，除非法律要求，否则不会披露监控录像，可以最大限度地减少与隐私问题相关的社会心理隐患。

如需更多信息，请参阅[第6.5节 为预约照明](#)、[《管理工作环境和设施实践准则》](#)以及[《工作中防止滑倒、绊倒和跌倒的指南》](#)。

热舒适度

工作应在员工感觉舒适且适合其所从事的工作的温度范围内进行。有关热舒适度的更多信息和指南，请参阅《[管理工作环境和设施实践准则](#)》。

卫生间

必须为所有员工在工作时提供干净的卫生间。在合理可行的情况下，应为员工提供卫生间设施，而不是依赖外部公共卫生间。卫生间设施应私密且安全。

对于建筑物内的工作场所，[国家建筑规范](#)（NCC）规定了卫生间与员工数量的比例以及卫生间的规格。

厨房

必须为员工提供用于餐饮、准备和存放食物的卫生设施。根据工作场所的规模，可适当提供一系列设施，包括专门的用餐区或为流动的员工提供使用餐饮设施的时间。

如需更多信息，包括适合小型和大型工作场所的厨房设施，请参阅《[管理工作环境和设施实践准则](#)》。

淋浴设施

在合理可行的情况下，应为性工作者提供淋浴和烘干设施。在无法提供淋浴设施的情况下，应为性工作者提供清洗设施。

例如，在妓院等工作环境中，合理可行的做法是在每个工作室或每个工作场所配备淋浴设施。

在合理可行的情况下，应提供仅供员工使用的淋浴或清洗设施，而不是依赖外部公共淋浴设施。淋浴和清洗设施应安全且提供隐私保护。每个淋浴设施都应提供干净的热水和冷水、无刺激性的液体香皂或其他身体清洁产品以及供个人使用的干净毛巾。

当性工作涉及有特殊需求、残障或使用行动辅助设备的员工或客户时，淋浴或清洗设施应可供这些员工或客户无障碍使用。

在没有淋浴或清洗用水的情况下，例如当性工作者不在固定场所工作时，在可以淋浴或用水清洗之前，使用抗菌洗手液、湿巾和纸巾会很有帮助。

洗手设施

必须提供洗手设施，以使员工保持良好的个人卫生标准。员工可能需要在不同的时间洗手，例如上完洗手间后、吃饭前后。

在妓院等工作场所，每个工作室以及员工的浴室和厨房等公共区域都应配备洗手设施。

洗手设施的设计

洗手设施应该：

- 在工作区、用餐区和卫生间随时可用
- 配备冷热水龙头或温度混合器
- 不受天气影响
- 提供无刺激性洗手液或香皂
- 配备卫生的干手设施（例如，配备自动干手器或纸巾）
- 保持清洁并有定期清洁时间表。

按摩床、床、床垫和家具

按摩床

- 按摩床和其他设备的高度应适合员工和员工活动，以避免不适、劳损或其他肌肉骨骼损伤
- 应提供一个脚踏凳，以便更方便躺到按摩床上
- 按摩床应足够坚固，能够支撑按摩床上人员（包括顾客和员工）的重量，且不会变得不稳定
- 在性工作者需要站在按摩床上或客户身上的情况下，应在墙壁或天花板上安装坚固的安全栏杆，为性工作者提供支撑
- 每位客户离开后都应清洁按摩床。

床垫和寝具

- 床垫、寝具和家具应提供足够的背部支撑，以便在进行服务时不会给身体造成不适或压力
- 它们应该保持清洁、完好无损并处于良好状态
- 如果不需要更快更换床垫，则应根据制造商关于床垫使用寿命的指南进行清洁和更换
- 应始终使用床垫保护套和枕套。应按照国家制造商的说明定期清洗这些物品，被弄湿或弄脏时也应清洗，如果无法有效清洁，则应丢弃并更换。
- 软装家具应定期清洁，并在出现任何泼洒物后立即清洁。
- 应考虑床垫的重量和尺寸以及床的高度。如果使用较重和较大的床垫，在更换床上用品和旋转床垫时需要额外使出力气，还要采用更尴尬的姿势。较低的床还可能会更难起身。

家具

- 家具和设施应处于良好的工作状态
- 破损或损坏的家具、固定设施、装置和其他设备，包括床和椅子，应及时更换或修理
- 如果软装家具上滋生虱子、床虫或其他昆虫，或者被弄湿或弄脏而且无法有效清洁，则必须将其丢弃。

3.2 清洁、床上用品和待洗衣物

维护、日常管理和清洁

确保整个工作场所的人行道安全通行需要定期、可靠且及时的维护、日常管理和清洁系统。有效的维护计划能让室内和室外的人行道和照明保持在良好状态，并最大限度地减少滑倒、绊倒和跌倒 (STF) 的隐患。

尽早报告问题并及时解决问题是良好维护的一部分。适当的清洁计划能有效去除表面污染，并保持地板的防滑性。

有效的清洁计划还包括防止人员以不安全的方式进入尚未干燥的区域，并设立一个分配清洁职责的体系，包括由谁负责以及他们有哪些职责。这包括立即清理地板上的泼洒物、每次预约后更换和清洗床上用品，以及定期清洁钢管。

工作场所的内务管理包括保持通道和工作区域的干净、畅通，以确保安全通行。这包括工作材料的存放，保持走道无障碍物，在产生废物的地方提供垃圾桶并定期清空垃圾桶。

所有员工都应接受有关滑倒、绊倒和跌倒 (STF) 的严重性、他们的职责以及如何降低STF风险的培训。这包括与他们的工作相关的清洁和内务管理程序以及何时需要这些程序。工作场所还需要定期清洁，这可以由承包清洁工来进行，并且清洁工需要及时了解清洁要求。

床上用品和待洗衣物¹

PCBU必须为性工作者和客户提供足够的床单和毛巾等床上用品。每次使用后应更换并清洗床或按摩床的床上用品和毛巾。所有床上用品和毛巾都在洗衣机中应用热水和洗涤剂清洗，然后彻底干燥。对于有温度控制选项的洗衣机，建议将洗涤温度保持在至少65°C并持续不低于10分钟，或保持在至少71°C并持续不低于3分钟。

床上用品也可以通过商业洗衣服务进行清洗。

当性工作发生在外部场所时，例如在陪护或外出服务的情况下，性工作者可以考虑携带干净的床单和毛巾，以及一个塑料袋，以便在使用床上用品后将其换下并方便运输。

危险化学品

用于清洁、洗衣和水疗水处理的化学品有多种。其中一些产品可能被归类为危险化学品，如果存储、处理和使用不当，可能会造成危害。

危险化学品可包括易燃的基于乙醇的消毒剂、水疗水处理化学品、清洁用含氯消毒剂、洗衣粉和腐蚀性排水管清洁剂。危险化学品都必须在工作场所登记册中备有制造商提供的产品最新安全数据表 (SDS) 副本 (除非有任何不包括在内的情况或豁免情况)。登记册上只是列出一份危险化学品名称 (例如，零售包装上显示的名称) 的清单，并附上最新的安全数据表 (SDS)。

遵循标签上的说明来使用和储存产品即可确保少量危险化学品的安全管理。更多信息请参阅产品的SDS。

安全管理此类产品的一些基本步骤包括：

- 不使用时保持包装密封
- 确保盖子盖紧
- 存放包装产品时，确保最大限度降低掉落或移位和损坏的风险
- 存放在坚固货架上，表面有层压板，货架便于清洁
- 立即清洁泼洒物
- 远离热源
- 请勿与食品或饮料存放在一起
- 切勿将其转移到食品或饮料容器中
- 始终确保原始容器标签已贴好并清晰可读
- 清理用品的数量应根据场所内保存的最大危险品包装的大小 (即，潜在泄漏量和扩散范围) 来确定。

清理过程中产生的废物需要以安全的方式丢弃。如需更多信息，请参阅 [《危险化学品》 | WorkSafe.qld.gov.au](https://www.worksafe.qld.gov.au)。

3.3 废物丢弃²

PCBU必须制定安全的工作程序来收集、储存和丢弃含有血液或其他体液的废物。

安全套、保护膜、手套、脏纸巾、擦手纸等不属于“受污染废物”，可以放入带衬里的有盖垃圾桶中，并按普通家庭/办公垃圾进行丢弃。

应在方便的位置提供用于丢弃废物的垃圾箱。

如果使用了尖锐物，应制定安全的工作规范，包括尖锐物的使用和丢弃方式，以减少工作场所受伤的可能性。

例如，应在方便的位置提供尖锐物处置箱以便安全丢弃尖锐物。所有尖锐物处置容器都必须符合AS 4031标准：用于收集医疗保健中使用的尖锐医疗物品的一次性容器。不可将尖锐物作为普通垃圾进行丢弃。PCBU还应安排尖锐物容器的安全处置。

如需更多信息，请参阅 [《管理工作环境和设施实践准则》](#)。

有关昆士兰州针头和注射器计划的信息，请前往 [昆士兰州针头和注射器计划 | 昆士兰州卫生部](#)。

1. 改编自SafeWork NSW, 《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》, 《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》 | SafeWork NSW, 2022年10月和Work Safe Victoria, 《性工作》, 《性工作》 | WorkSafe Victoria, 2023年11月。

2. 来源于《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》, 《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》 | SafeWork NSW

4. 个人防护设备 (PPE)³



有具体的WHS法律要求提供和使用个人防护设备（PPE）。

PCBU必须为性工作者提供合适且充足的PPE，支持性工作者使用PPE并提供相关培训，不得阻止或阻拦性工作者使用或获取PPE。性工作者有权拒绝为客户提供服务，包括当客户拒绝使用PPE时。

PPE是个人防护装备，是用于保护您免受工作场所危害影响的设备或衣物。在性工作中，PPE包括乳胶和非乳胶安全套，水基润滑剂，手套和口交保护膜等。

WHS条例第44条：
向员工提供个人防护设备及其使用

WHS条例第45条：
其他人使用的个人防护设备

WHS条例第46条：
员工的职责

WHS条例第47条：
员工以外人员的职责

虽然对所有客户进行STI目视检查很重要，但许多STI疾病是无症状的，可能无法被看到。为了最大限度降低传播STI的风险，PCBU必须免费向性工作者提供各种尺寸的PPE，包括非乳胶安全套，口交、保护膜和手套以及水基润滑剂。

所有PPE都必须符合相关的澳大利亚标准，并应定期检查以确保其未过期。PPE应存放在阴凉干燥处，避免阳光直射，并存放在工作场所所有性工作者都可以容易拿到的地方确保客人拿不到。

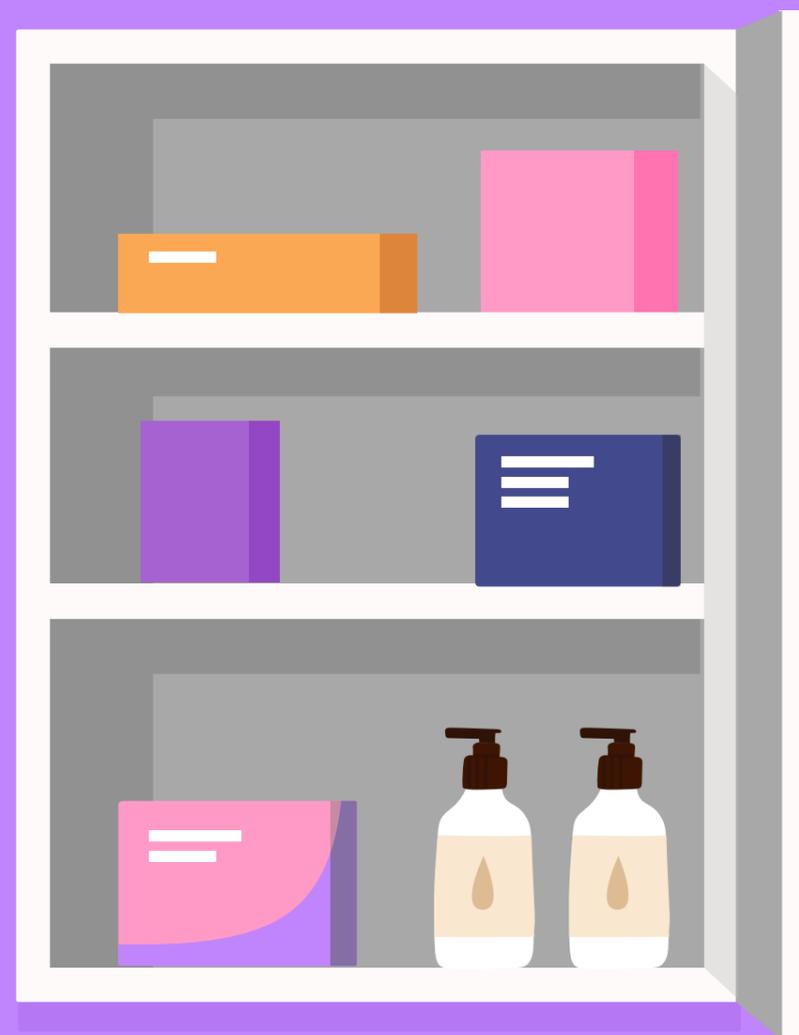
必须为性工作者提供PPE的使用、存放以及丢弃已用过的PPE的培训和资源。

性工作者和客户有义务使用提供给他们的PPE。

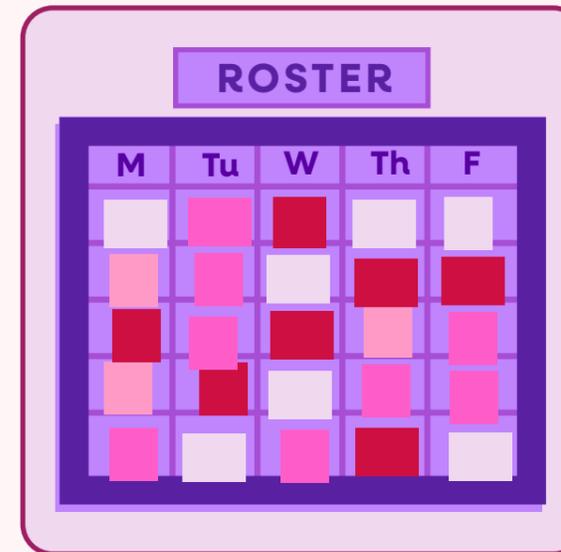
更多信息

为性工作者提供有关PPE及其使用的培训和资源、与客户协商使用PPE以及在安全套滑落或破损的情况下该如何处理等内容是至关重要的。

[Respect Inc](#)拥有关于这些主题的资源，可能对性工作者有益。



5. 疲劳⁴和其他社会心理隐患⁵



管理工作中的社会心理隐患和风险与管理身体风险同样重要。

社会心理隐患是指工作中任何可能造成心理或身体伤害的情况。这些情况源于：

- 任务或工作的设计、组织、管理和监督方式
- 任务或工作存在固有的社会心理隐患和风险
- 执行职责时所需的设备、工作环境或对身体有危害的要求
- 工作中的社交因素、工作场所人际关系和社交互动。

人们可能会同时遇到多个社会心理隐患。各种社会心理隐患可能会相互作用或结合起来，增加整体的社会心理风险，因此应一并考虑。

4. 疲劳是一种精神或身体上的疲惫，使人无法安全有效完成工作。疲劳是工作中常见的社会心理隐患，但也可能是一种身体危害。
5. 来源于WorkSafe QLD, 2022年《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》，2022年《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》 | WorkSafe.qld.gov.au, 2023年1月。

[《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》](#)是介绍如何预防工作中的社会心理隐患造成伤害（包括心理和身体伤害）的一份实用指南。该准则：

- 适用于昆士兰州所有工作场所。
- 为PCBU提供关于如何控制或管理社会心理隐患和风险信息的信息，这些信息有助于决定降低风险的合理可行措施。
- 对于可能在工作中面临社会心理隐患（包括心理伤害）的员工来说是一项有用的资源。
- 包括社会心理隐患的例子，例如糟糕的工作场所人际关系、人际冲突、弱势员工、缺乏支持、偏远或孤立的工作、引发压力反应的恶劣环境条件、创伤事件、暴力和攻击以及欺凌。

如需更多信息，请参阅[《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》](#)。



5.1 疲劳

疲劳不仅是一种社会心理隐患。疲劳是一种精神或身体上的疲惫，使人无法安全有效完成工作，是工作中常见的社会心理隐患，也是高强度工作要求导致的后果。疲劳会对工作场所的安全产生不利影响。它可能与工作相关、与工作无关的因素引起，或两种因素兼而有之，并且会随着时间的推移而累积。

疲劳的潜在原因包括：

- 高强度工作（例如，脑力劳动和体力劳动强度高的工作）
- 长时间清醒（例如，轮班时间长、预约时间长或休息时间不足）
- 睡眠时间不足或睡眠质量不佳（例如轮班时）
- 经常在夜间工作
- 激励人们工作更长时间、更努力工作的要求
- 工作安排和规划不佳
- 员工从事多项工作/副业，轮班之间休息时间很少
- 上下班通勤时间很长
- 轮班排班不一致。

疲劳控制

- 确保员工无需延长工作时间，具体方式如下：
 - 允许灵活的轮班/工作时间，并咨询员工意见
 - 确保轮班工作的排班在24小时内和7天内能有充足的睡眠时间
 - 在长时间、过夜或多日预订的工作中为员工安排休息时间，不接待客户
 - 提供充足的休息时间，让员工有足够的时间恢复（例如，旅行、吃饭、睡觉和社交所需的时间）
 - 考虑使用排班系统来监控员工的工作时间，并在员工可能面临疲劳/工作强度高过高的风险时发出警报。
- 向员工及其代表咨询疲劳问题的管理方式，包括：
 - 工作时间和排班表的规划和设计
 - 做出如何管理疲劳风险的决策
 - 更改工作时间、工作时间和程序
 - 就提供有关疲劳的信息和培训做出决策
 - 在疲劳因素导致的事故或险些发生事故后。
- 审查工作实践，考虑以下因素：
 - 员工对工作时间的选择和控制程度
 - 工作节奏和休息时间
 - 接受长时间工作的环境。

- 设计工作以帮助管理疲劳风险，这可包括：
 - 工作时间表（例如，确保员工定期休息）
 - 轮班工作和排班表（例如，提前设置轮班排班表，让员工规划休闲时间）
 - 工作要求（例如，引入工作轮换制度，减少精神和身体疲劳的积累）
 - 环境条件（例如，确保热舒适度）
 - 与工作无关的条件（例如，为包括经理和主管在内的所有员工制定疲劳政策）。

关于疲劳的其他指南：

[《预防和管理工作场所疲劳相关风险 指南》](#)

[《工作中社会心理隐患风险管理 实践准则》](#)

[《工作中疲劳风险管理指南》](#)，由澳大利亚安全工作局（Safe Work Australia）发布。

[《性工作和职业倦怠信息表单》](#)，由Respect Inc发布。

5.2 污名和骚扰

性工作污名是指对这种工作或从业者展示负面态度或负面观念的现象。污名可能会导致骚扰，并使性工作者感到羞耻、尴尬和受到排斥，从而对其心理健康产生负面影响。

在工作场所，通过明确工作中可接受行为的期望并实施工作相关骚扰政策，可以最大限度地降低与污名相关的骚扰风险。这可包括以下措施：

- 在描述性工作或性工作者时采用积极的语言。
- 鼓励员工在看到与污名相关的骚扰时敢于发声。
- 在员工受到骚扰的负面影响时为他们提供支持。
- 为性工作者提供安全的空间（例如，员工专用区域），让他们能够在那里与各种事件保持身心距离，就情感上具有挑战性的情况进行交流或总结。

员工会遭遇的与污名相关的骚扰可能发生在营业场所内，但在进出营业场所时，也可能遭到来自邻近企业的骚扰。此类骚扰可能包括贬损性的评论或嘲讽、询问有关他人身体的侵犯性问题以及玩笑和影射。员工、访客和工作场所的其他人都**必须**遵守PCBU指示的所有合理行为标准，并在合理范围内遵守现场规则和程序。

工作相关的欺凌是指针对员工的反复、不合理的行为。这包括由员工、访客或其他人实施的欺凌。例如，传播恶意谣言和贬低或羞辱性的评论。当发生与工作相关的欺凌时，员工可能会由于隐私或其他担忧而犹豫是否提出并讨论相关社会心理隐患。这种情况特别容易发生在员工的工作安排不稳定时，比如临时就业的情况下。PCBU可以考虑采用咨询流程来解决此类问题，包括通过匿名举报。员工必须配合与工作相关的欺凌、工作相关的暴力和攻击、性骚扰或其他形式的骚扰有关的合理政策。

如需更多信息，请参见 [2022年《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》](#)，以及[心理健康工作场所工具包](#) | [WorkSafe.qld.gov.au](#)。

5.3 性工作者的安全

不幸的是，与工作相关的暴力威胁和言语攻击正在成为工作场所常见的社会心理隐患，尤其是发生在面向客户的行业，包括性工作。

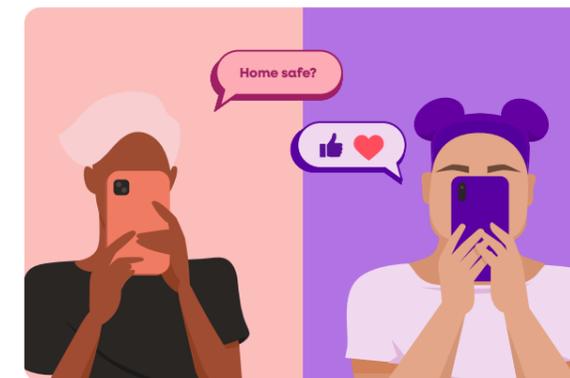
PCBU有责任管理工作中的风险和隐患，包括遭到暴力和攻击的风险。工作场所是指任何为企业或事业开展工作的地方，包括员工在工作时会去的或可能去的任何地方。不仅仅限于建筑物或结构。这意味着性工作者工作的任何地方都是工作场所。

与工作相关的暴力威胁可能包括口头或身体上的恐吓或欺凌、辱骂、性骚扰或跟踪。所有员工都应接受工作场所安全体系和策略的培训。管理隐患或风险的体系和策略将取决于企业或工作场所的类型，以及什么方案最适合该工作场所的员工。

如果性工作者在任何时候感到不安全，就应该支持他们终止预约并离开。有些性工作者在接待特定客户时，可能会觉得只有在双人预约的情况下才安全，或者选择仅提供某些服务。

PCBU应设立安全体系和策略来最大限度地降低工作场所发生暴力和攻击的风险。这包括设立政策和程序，规定在事件发生时和事件发生后该做什么，包括内部报告和按要求通知外部机构（例如WHSQ）。对工作相关的暴力和攻击的响应将根据事件的性质和严重程度而有所不同。事件发生后，在场的人员可能需要提前结束工作、汇报情况、寻求支持或安排自我护理。

响应程序可以包括关于事件发生时该做什么、事件发生后应立即做什么、如何处理事件以及事件审查的信息。



所有工作场所都应该能方便查看紧急电话号码。我们也建议向员工提供Respect Inc的联系方式。一些建议的体系和策略包括：⁶

- 尽可能在光线充足的入口、出口和接待区安装闭路电视或其他安全摄像头，以记录客户的录像和资料。性工作者应该要知道摄像头的位置、监控屏幕的位置，以及如何存储、监控、使用和删除录像。监控屏幕应该放置在员工可以事先查看客户的位置，以便他们能够决定是否接待客户。闭路电视摄像头不应置于需要隐私保护的员工专用区域（例如休息室、更衣室、储物室、浴室）。
- 筛选客户（例如，可以在预约时收集客户的姓名、电话号码和地址。有些性工作者还会要求查看客户的带照片的身份证件）。
- 性工作者在整个预约过程中可以方便地使用电话。
- 使用第二部手机或第二个电话号码进行工作，以保护在线和个人安全。
- 尽可能不要单独工作。
- 使用假名或工作名，这可以避免在工作之外引起不必要的关注或跟踪。
- 为使用言语或身体暴力的客户制定并执行限制入场和出入的政策。

- 执行严格的政策，将行为不可接受的客户驱逐出场并且不再接待他们。
- 提供胁迫/个人警报器，以便员工在紧急情况下可以轻松获取和使用。使用时，应考虑以下事项：
 - 应制定使用和响应警报的程序，并就该程序对所有员工进行培训。
 - 应定期测试胁迫警报和警报装置，并在必要时更换电池。
 - 如果没有提供胁迫警报器，则应提供不同的机制，以便在性工作者需要帮助时向其他人发出警报。应就该机制的使用和响应程序对员工进行培训。
- 确保为单独或在偏远地区工作的性工作者建立适当的体系，例如个人警报器和通讯协议。通讯协议的一个例子是在到达预约地点时给同事、管理层或“伙伴”打电话。这可能包括：
 - 分享预约详情，如地址、预约时间和离开时间，并预先安排一个代表危险情况的暗号或短语。
 - 安排在预约结束后打电话或接电话。
- 支持和鼓励员工向PCBU报告所有暴力事件，并告知性工作者他们有权向警方报案（如果他们希望这样做）。
- 鼓励性工作者寻求Respect Inc的支持
- 承认性工作者有权根据客户先前的暴力、谩骂或威胁行为而拒绝为其服务。
- 确保在工作中经历过暴力的员工获得他们所需的任何医疗、法律支持和心理咨询服务。
- 提供安全、可上锁的设施，让员工在工作时可以存放衣服、个人物品和贵重物品。

- 提供储物柜或其他合适的储存空间，供客户存放个人物品（如手机和背包），并且这些存储空间应该与预约场所分开。
- 安装安全防盗纱门，为在住宅区工作的性工作者提供一定程度的保护。
- 为员工提供环境的情境风险评估培训。

事件发生时该做什么

响应程序可包括对员工的以下指示：

- 遵循应对暴力和攻击的工作程序
- 使用冷静的口头和非口头交流、帮助事件降级和分散注意力的技巧
- 向其他员工寻求支持
- 要求攻击者离开场所
- 知道何时触发胁迫警报器（如有），或以其他方式传达需要帮助的信息
- 撤退到安全的地方。

事件发生后应立即做什么

响应程序可能包括由PCBU执行以下流程：

- 确保所有人都安全
- 在必要时提供急救或寻求紧急医疗救助
- 必要时提供个人支持，包括实际、情感和社会支持。这可能包括在事件发生后了解受影响员工的情况、向Respect Inc提供转介，以协助报告潜在的犯罪行为，或陪同员工向警方寻求援助或寻求救护车服务。
- 在适用的情况下，向相关部门报告相关信息。
- 如果事件导致与工作相关的死亡、严重伤害或危险事件，则通知WHSQ。

有关事件通知的信息（包括场地保护），请参阅**第2.6节 通知 WHSQ**。

事件管理

响应程序可提供有关事件管理的信息，包括：

- 应急和疏散计划，概述如何应对迫在眉睫的安全问题
- 通讯和协调系统，以及获取医疗服务的途径
- 报告程序和事件调查
- 员工支持
- 对侵犯者进行制裁或回应（例如，转介进行刑事调查或临床审查、安全或保障评估、拒绝或限制未来服务）。

事件审查

审查与工作相关的暴力和攻击事件，找出促成因素，这将有助于确定如何防止类似事件再次发生、如何应对未来的事件，以及是否需要审查任何控制措施。这也提供了确保员工得到后续支持的机会。

在考虑如何消除或最大限度降低未来发生事故的风险时，PCBU应咨询受影响的员工，了解事故的情况。

更多信息

如需更多信息，请参见：

- [《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》](#)
- [暴力和攻击 | WorkSafe.qld.gov.au](#)
- [有关一般健康和福祉的信息和资源，请参阅昆士兰州卫生部](#)

[Respect Inc](#)还可以协助向警方报告事件或寻找其他对性工作者友好的服务。

5.4 偏远/孤立的员工

偏远或孤立的工作是将某人与其他人分开的工作，并可能造成社会心理隐患。这种工作条件会增加获取医疗帮助和紧急服务的难度。这可能是工作地点、工作时间或工作性质造成的。在某些情况下，员工可能会短暂地独自工作。在其他情况下，员工可能会在偏远地区单独工作数天或数周，例如性工作者进行上门服务、长时间或多日预约，或者巡回工作者。

偏远或孤立工作的风险

偏远和孤立的工作的风险在于员工：

- 可能无法使用通信服务
- 可能无法在紧急情况下获得帮助
- 更容易受到伤害
- 更有可能遭遇与工作相关的暴力和攻击
- 可能无法收到重要信息、培训或指示
- 可能更容易遭受心理困扰（如焦虑、压力、恐惧和抑郁）。他们可能面临更高的伤害风险，原因是：
 - 外出工作会对社交和家庭关系产生负面影响
 - 由于缺乏与同事的社交、情感和实际支持而感到被排斥、孤立无援。

风险评估

表1列出了评估风险时应考虑的一些因素。

表1：偏远或孤立的工作常见的风险因素

时间	<ul style="list-style-type: none">▪ 员工独自完成工作所需的时长。▪ 员工一天中可能独自工作的时间（例如，夜间工作可能会增加隐患）。
通讯	<ul style="list-style-type: none">▪ 员工可以使用哪些形式的通讯方式？▪ 是否有与员工定期联系的程序？▪ 紧急通讯系统在所有情况下都能正常工作吗？
地点	<ul style="list-style-type: none">▪ 工作是否位于偏远地区，使得紧急救援或急救服务难以及时到达？
工作性质	<ul style="list-style-type: none">▪ 疲劳是否可能增加风险？例如，长时间的预约或轮班。▪ 当员工必须独自与其他人打交道时，暴力威胁或言语攻击的风险是否会增加？
技能和能力	<ul style="list-style-type: none">▪ 员工的工作经验和培训水平如何？▪ PCBU是否知道可能增加风险的既往疾病？

风险控制

PCBU和员工可以共同努力，降低偏远和孤立工作的风险。

在合理可行的范围内，PCBU有职责：

- 采取措施保护偏远地区和孤立的员工免受风险；
- 确保员工能够有效进行通讯并在需要时获得帮助；以及
- 确保PCBU的企业或事业不会对其他人的健康或安全带来风险。

降低偏远地区工作风险的措施

表2举例概述了降低偏远地区工作风险时应考虑的一些措施。

性工作者可以采取以下措施来保障安全：

- 告诉别人他们要去哪里以及何时会回来
- 使用通讯设备保持联系，例如手机
- 携带足够的水和食物
- 有一个呼叫系统
- 准备急救箱并接受如何使用的培训
- 可以使用紧急位置指示无线电信标（EPIRB）或GPS跟踪系统
- 不要单独工作。

有关管理偏远或孤立的工作的更多指南，请参阅：

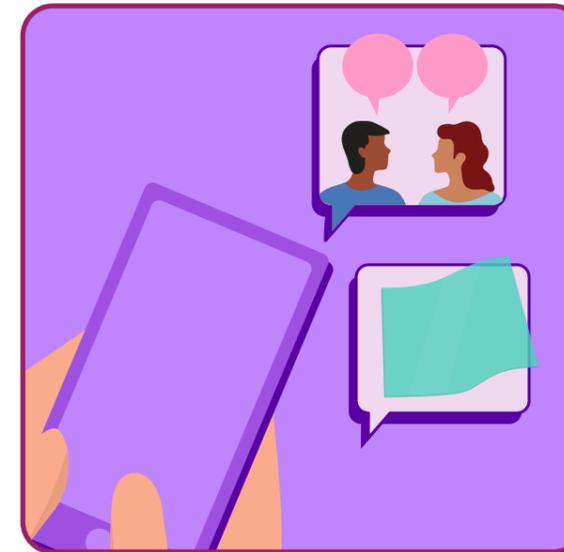
[《工作中社会心理隐患风险管理 实践准则》](#)

[《管理工作环境和设施实践准则》](#)

表2：降低偏远地区工作风险的措施

通讯系统	选择哪种系统取决于与基地的距离以及员工所在位置或需要经过的环境。
行动记录	了解员工预计会在何处有助于控制风险，例如呼叫系统。
员工签到应用程序	PCBU可以考虑具有GPS定位和最后已知位置、预定签到、紧急签到、自动检测员工异常状态和紧急按钮等功能的应用程序。
培训、信息和指示	员工需要接受培训，以使他们做好单独工作以及必要时在偏远地区工作的准备。例如，使用通讯系统、实施急救、获得紧急援助的培训。
急救	根据《WHS条例》，PCBU对工作场所的急救要求有特定义务。有关急救和提供急救箱的更多指南，请参阅 《工作场所急救实践准则》 。
伙伴系统	有些工作具有一定的风险，员工不应该单独工作，例如存在暴力风险的工作。
工作场所布局和设计	可以对工作场所及其周围环境进行设计以降低发生暴力的可能性，例如在客户可访问的区域安装监控闭路电视，并提高可视性和安全性。

6. 安全工作



6.1 性健康⁷

促进性工作者拥有良好性健康的因素包括：

- 同伴教育
- PPE
- 接种疫苗
- 免费、匿名和不会遭遇污名的检测
- 支持的工作环境，以便在预约时实施更安全的性行为。

要保持良好的性健康，可以定期拜访自己选择的性健康护理提供商，以进行适合个人需求的性健康保健和筛查。

WHS立法不包含关于性健康检测的医学检查、检测间隔或个人信息披露的条款。性健康评估的频率应该由个体性工作者的健康需求和其性健康护理提供商决定。

更多信息

有关性健康检测、性传播感染（STI）和血源性病毒（BBV）的预防、症状、治疗、避孕和宫颈筛查的更多信息，请参阅：

- [昆士兰州卫生部性健康网站](#)
- [《猩红联盟红皮书在线版》（The Scarlet Alliance Red Book Online）](#)（由澳大利亚政府资助的性工作者组织的最高机构猩红联盟（Scarlet Alliance）出版）。
- [Respect Inc](#)也可以协助提供有关性健康、检测和治疗、检测频率、信息隐私以及转介对性工作者友好的性健康和医疗从业人员的更多信息。

6.2 卫生

性工作者的卫生管理⁸

性工作者应在对客户进行STI目视检查之前和之后（也应提供手套）、丢弃使用过的PPE后、进食或上厕所前后以及每次预约后洗手。

在性工作者无法使用洗手池的地方，例如街头性工作或其他场所外的工作，性工作者可考虑在预约的工作完成后使用抗菌湿巾或含酒精的洗手液清洁双手。

客户的卫生管理

性工作场所应提供能让客户保障个人卫生的设施和产品。这些设施和产品应包括淋浴、洗手池和干净的床上用品。还可以提供纸巾、漱口水、除臭剂和湿巾等产品。漱口水应使用一次性杯子或不同使用者用后可清洗的杯子。应支持性工作者要求客户在提供服务之前使用这些设施。

如果从事陪护或其他场外工作的性工作者发现场外工作空间（例如客户家里或酒店房间）的卫生安全水平不达标，PCBU应鼓励他们离开。

6.3 性传播感染（STI）目视检查⁹

STI目视检查是对客户的身体进行检查，以寻找潜在性健康问题的迹象和症状，包括STI、皮肤破损或其他传染或感染源。这是性工作者最大限度降低每次预约的相关风险的一种方式。

在进行STI目视检查时，性工作者应该观察客户的：

- 生殖器区域
- 肛门区域
- 嘴
- 皮肤（尤其是大腿、腹股沟、臀部和双手）

客户没有可见的症状并不一定意味着他们没有STI或血源性病毒（BBV）。重要的是要记住，STI通常没有任何迹象或症状。

即使性工作者在对客户进行检查时没有发现任何症状，使用PPE仍是防止STI和BBV的最佳保护措施。

人的皮肤也可能出现类似于STI症状的异样。

当性工作者一起工作时，可以征求另一位性工作者提供第二意见。然而，如果在征求了第二意见后，性工作者仍觉得提供服务不安全，就不应该将此意见用来强迫性工作者提供服务。

STI目视检查只是员工在工作中保护自己健康的众多措施之一，并且应该与使用PPE等其他预防措施结合使用。

建议在充足的灯光下对所有客户进行STI目视检查，无论其生殖器类型或性别认同如何。

更多资源

提供有关STI目视检查的信息和培训至关重要。关于该主题的更多资源包括但不限于以下机构发布的信息：

- [Respect Inc](#)
- [猩红联盟](#)
- [昆士兰州卫生部](#)

进行STI目视检查

检查客户是否有明显的STI迹象是性工作者的常见做法，特别是当他们提供全套服务（插入式性交）或口交时。检查可以在预约开始时作为常规做法进行，或者以更谨慎的方式进行，具体取决于性工作者的工作地点和工作方式。

对客户进行检查的最佳时间是在他们洗澡或上厕所之前，因为洗澡或排尿可以清除可能存在的任何分泌物。分泌物重新积聚并再次显现可能需要等待半小时。

STI目视检查过程中要注意哪些迹象

- 溃疡（包括客户口腔内或周围的溃疡）
- 水疱
- 皮疹（或皮肤外观、颜色或纹理的其他变化）
- 疣
- 肿块
- 出血
- 异常分泌物
- 腺体肿胀
- 阴虱

如果性工作者认为客户可能患有STI，他们可以提供替代服务，并建议客户去诊所进行检查和治疗，然后再回来接受服务。保留一些当地性健康诊所的联系名片以交给客户会很有帮助。性工作者也可以拒绝提供服务。

更多资源

与客户讨论疑似STI的谈话可能会很复杂。

[Respect Inc](#)可以提供有关如何进行这些对话的进一步支持和信息。

如果性工作者可能接触过STI，该怎么办

如果性工作者认为自己可能接触过STI，请务必照顾好自己并在建议的时间内接受检测。

更多信息

- [Respect Inc](#)可以提供对性工作者友好的医疗从业人员或性健康诊所的联系方式
- [昆士兰州政府性健康服务](#)

有关STI的更多信息，可参阅[《猩红联盟红皮书在线版》](#)以及[昆士兰州卫生部的网站](#)。

8. 改编自SafeWork NSW, 《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》| SafeWork NSW, 2022年10月。

9. 改编自猩红联盟, 《如何目视检查客户是否有性传播感染 (STI) 的迹象》, <http://redbook.scarlettalliance.org.au/checking-clients/>.

6.4 性玩具的清洁和使用

建议每个性工作者拥有自己专用的性玩具，不与其他性工作者共用。性玩具的清洁和使用应遵循制造商的建议。

有些性玩具在使用过程中可以套上安全套，使其更容易清洁。性玩具上的安全套应在每次使用后取下、丢弃并为每位使用者进行更换。每次使用后都应清洁玩具。

清洁玩具的方式取决于玩具的材质。某些性玩具可能只能使用性玩具清洁剂或其他专门针对其材质的产品进行清洁。

使用性玩具时保持安全的其他方法包括：

- 保持性玩具清洁
- 选择不具孔隙且易于清洁的性玩具
- 丢弃有划痕或损坏，使其难以清洁的性玩具。

为确保性玩具产品符合澳大利亚消费者和产品安全法规，建议从澳大利亚本地的零售商、制造商或进口商处购买性玩具。

更多信息

如需更多信息，请参阅制造商的说明。

Respect Inc可能还可以提供有关性玩具清洁的额外指导。

6.5 为预约提供照明

性工作场所必须提供并维持充足的照明，以便性工作者轻松地对客户进行STI目视检查，并检查PPE，确保其完好无损。

这包括在建筑物或提供的工作空间内的照明，以及性工作者在任何其他地点工作时，如访问客户家时所需的照明。如果固定照明不够，可能需要额外光源，例如台灯。如果性工作者在其他地方工作，PCBU应确保性工作者拥有便携式且充足的光源，例如小型手电筒或手机手电筒。

有关建筑设施照明的更多信息，请参阅**第3.1节建筑设施**，《[管理工作环境和设施实践准则](#)》和《[工作中防止滑倒、绊倒和跌倒的指南](#)》。

6.6 危险的人工任务¹⁰

性工作者执行的人工任务包括为客户提供按摩、更换床上用品（尤其是较重和较大的床垫）以及处理弄湿的床上用品。一些人工任务很危险，可能会导致肌肉骨骼疾病（MSD）。一项任务可能涉及多个导致MSD的风险因素。当存在多个风险因素时，造成MSD的风险会显著增加。MSD是澳大利亚最常见的工伤。

在执行涉及以下一种或多种情况的任务时，如举起、放下、推、拉、搬运或以其他方式移动、握住或约束任何人或物，可能导致受伤：

- 重复或持续的施力
- 高强度或突然施力
- 重复动作
- 持续或不良的姿势

这些因素直接对身体造成压力并可能导致受伤。

PCBU应对任何被确定为危险的人工任务进行风险评估，除非风险众所周知且已知适当的控制措施。在此过程中必须向员工咨询，因为他们可以提供宝贵信息，告知哪些工作会导致不适和肌肉酸痛。

以下是一些可以最大限度降低MSD风险的例子：

- 床和床垫应具有足够的背部支撑，以便舒适地进行各种活动，避免对身体造成压力
- 按摩床的高度要适合员工，避免员工使用不良姿势
- 束缚设备设计良好、适合用途且可调节
- 为员工提供足够的信息、培训和指导，确保他们了解如何使用所有设备
- 根据需要提供额外的枕头，用于支持/支撑身体部位

- 在长时间按摩时使用按摩滚轮或热/冷石等工具
- 使用玩具代替重复动作
- 感到劳累或疼痛时改变姿势
- 尽可能不要久坐或久站
- 尽可能穿舒适的鞋子
- 为危险的人工任务提供适当和充分的信息和培训。

建议性工作者在为残障客户提供实际支持之前接受适当的培训。[国家残障服务 \(National Disability Services\)](#) 等组织提供人工抬举、跌倒程序和导尿管的使用等培训主题。性工作者可以通过联系或参加[Touching Base](#)提供的培训，更全面地了解如何为残障客户提供服务。

如需更多信息，请参阅[危险人工任务实践准则](#)。

10. 改编自SafeWork NSW，《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》《新南威尔士州性服务场所健康与安全指南》| SafeWork NSW, 2022年10月。

6.7 滑倒、绊倒和跌倒

在白天和夜间工作时间内，员工和客户可能会在工作场所内外（包括外出服务的地点）面临滑倒和绊倒的危险。

导致滑倒、绊倒和跌倒的常见风险因素

- 通道、楼梯（包括扶手）和坡道的设计和布局不佳
- 地板不符合预期的工作活动、可能的污染物和使用该区域的人群特征（例如，考虑浴室和卫生间等潮湿区域、预期的步行者、他们的活动和他们所穿的鞋子）
- 表面污染物（任何落在地板上的东西），会增加行走时的湿滑度（例如，水、润滑剂或油等湿污染物，以及滑石粉等干污染物）
- 临时或永久的障碍物或其他绊倒隐患（例如，松动的垫子、走道上的电线/电缆、不平整或破损的混凝土或瓷砖）
- 照明不足，限制了走道的能见度，造成潜在的滑倒或绊倒隐患。
- 清洁程序不佳，无法有效清洁地板，或者程序未能确保步行者不在未完全干燥的地板上行走
- 由于使用油性护肤品、不定期清洁或使用不正确的清洁产品导致钢管变滑，从而使舞者滑倒和跌倒
- 楼梯边缘、坡道起止点视觉对比不足，或存在无法消除的绊倒隐患
- 储物空间不足，导致物品存放在走道和楼梯上
- 维护和内务管理不善，无法保持走道清洁、整洁、有序。

减少或防止滑倒、绊倒和跌倒造成的伤害

应对滑倒和绊倒风险的措施简单明了且易于实施。

设计和规划：

- 根据预期活动和可能的环境条件（例如，潮湿和干燥条件下的污染物）选择并正确安装最合适的地板。可能需要额外的地板处理措施来提高地板的防滑性。
- 通过一致的设计和合适的扶手来提高楼梯和坡道的安全性（有关更多信息，请参阅[楼梯的安全设计和使用 | WorkSafe.qld.gov.au](https://www.worksafe.qld.gov.au)）。

控制污染物、清洁、维护和内务管理：

- 阻止并控制表面污染物（例如，修理漏水的冰箱）
- 使用正确的方法清洁地板和钢管，包括泼洒物管理和日常清洁（见**第3.2节**）
- 在某个区域预期人流最少的时间安排清洁，并确保步行者不会在未完全干燥的地板上行走。
- 在容易出现泼洒物的地方提供清理设备（例如，额外的厨房纸和垃圾桶）
- 定期进行内务管理，维护地板、楼梯和坡道（见**第3.2节**）
- 定期对户外区域（例如停车场和小道）进行清洁和维护。

其他措施：

- 舞者可以考虑使用握力增强器
- 在性工作者需要站在按摩床上或客户身上的情况下，应在墙壁或天花板上安装坚固的安全栏杆，为性工作者提供支撑
- 确保场所内的所有钢管和空中索具都经过专业安装
- 提供并分配足够的储物设施
- 在需要用电的区域提供和安装足够的电源插座
- 提供并维护充足的照明，以便在白天和夜间活动中都能清晰看到行走表面和潜在的滑倒或绊倒隐患。
- 性工作者上下楼梯或搬运衣物、床上用品或其他物品时，应尽可能将高跟鞋换成舒适的鞋子
- 在潮湿的区域使用和维护防滑垫
- 进行定期检查并实施支持早期报告的流程。

更多信息可参阅[《工作中防止滑倒、绊倒和跌倒的指南》](#)。

7. WHSQ 的资源

实践准则

与性工作相关的《实践准则》包括但不限于：

- [《工作场所急救实践准则》](#)
- [《危险人工任务实践准则》](#)
- [《如何管理工作健康和安全风险实践准则》](#)
- [《工作场所跌倒风险管理实践准则》](#)
- [《工作场所危险化学品风险管理实践准则》](#)
- [《工作中社会心理隐患风险管理实践准则》](#)
- [《管理工作环境和设施实践准则》](#)
- [《涉及人员处理的人工任务实践准则》](#)
- [《工作健康与安全咨询、合作与协调实践准则》](#)

如需更多信息以及昆士兰州实践准则完整列表，请参见www.worksafe.qld.gov.au/laws-and-compliance/codes-of-practice。



指导材料

可能与性工作相关的指导材料包括但不限于：

- [《家中安全工作指南》](#)
- [《欺凌》](#)
- [《工作中防止滑倒、绊倒和跌倒的指南》](#)
- [《危险的人工任务》](#)
- [《内务管理》](#)
- [《乳胶过敏》](#)
- [《预防和管理工作场所中与疲劳相关的风险》](#)
- [《偏远和孤立的工作》](#)
- [《暴力和攻击》](#)

如需更多指南，请参见www.worksafe.qld.gov.au/。



其他WHSQ资源

其他WHSQ资源包括但不限于：

- [确认事故是否需要通知 | WorkSafe.qld.gov.au](#)
- [隐患识别检查清单](#)
- [心理健康工作场所工具包 | WorkSafe.qld.gov.au](#)
- [向我们通知事故 | WorkSafe.qld.gov.au](#)
- [通知昆士兰州工作场所健康与安全局或电气安全办公室 | WorkSafe.qld.gov.au](#)
- [风险评估模板](#)
- [风险管理计划](#)
- [员工咨询检查清单](#)

如需更多指南，请参见www.worksafe.qld.gov.au/。



8. 其他联系方式 和资源

澳大利亚 税务局 (ATO)	ATO对雇员和独立承包商的指导, 以及其对税收、养老金和其他义务的影响	ato.gov.au/businesses-and-organisations/hiring-and-paying-your-workers/employee-or-independent-contractor
公平工作委员会	为大多数私营部门员工处理有关工作场所欺凌和性骚扰的纠纷	fwc.gov.au/about-us/contact-us/queensland-office
公平工作调查专员署	帮助雇主和雇员了解他们在工作场所的权利和责任	fairwork.gov.au
公平工作 调查专员署	为独立承包商提供信息	fairwork.gov.au/find-help-for/independent-contractors
昆士兰州政府健康与 福祉	提供有关一般健康和福祉的更多信息和资源的链接	qld.gov.au/health
昆士兰州卫生部性健康	提供有关性健康的信息和资源	health.qld.gov.au/public-health/topics/sexual-health
昆士兰州卫生部性健康 诊所	昆士兰州性健康和HIV服务列表	health.qld.gov.au/clinical-practice/guidelines-procedures/sex-health/services/find-service

昆士兰州人权委员会	提供有关昆士兰州反歧视和人权法律的信息, 包括工作场所性骚扰	qhrc.qld.gov.au
Respect Inc	专注于保护和促进昆士兰州性工作者的权利、健康和福祉的同行组织	respectqld.org.au
澳大利亚安全工作局	为移民工作者提供 WHS资源	safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/migrant-workers/resources
猩红联盟	澳大利亚性工作者和性工作组织的国家最高机构。	scarletalliance.org.au
猩红联盟红皮书	《红皮书在线版》包含由性工作者编写、为性工作者提供的健康和​​安全信息。	redbook.scarletalliance.org.au
Touching Base	促进残障人士与性工作者之间的联系	touchingbase.org
昆士兰州劳动保护局 (WorkCover Queensland)	提供有关劳工赔偿保险和索赔的信息	WorkSafe.qld.gov.au/about/who-we-are/workcover-queensland

Learn more at
worksafe.qld.gov.au/sexwork