

小型企业指南——如何打造重视心理健康的工作场所

# 保护

工作对我们的身心健康十分重要。然而，工作也可能变成压力和紧张的源头，如果压力和紧张过度或持续不散，就会损害我们的心理健康。为了创建重视心理健康的小型企业，重要的一步是采取措施保护员工免受与工作相关的伤害。

点击此处阅读完整指南



## 关键点

\*

所有小企业主都负有与工作场所健康和安全的法律义务，其中包括心理健康。

\*

工作场所存在的许多危害和风险会对心理健康产生负面影响。

\*

通过识别工作场所中的危害和风险，您可以制定计划来控制并减轻这些风险，为您自己和您的团队创造更好的工作环境。

## ▶ 与职场心理健康相关的法律义务

工作健康和法规、条例和准则

此类文件规定了识别和管理可能影响健康（包括心理健康）的危害方面的义务。如需了解更多信息以及您处于哪一司法管辖区，请查阅 [Safe Work Australia](#)（澳大利亚安全工作局）网站。

工伤赔偿立法

该立法规定了为遭受与工作场所相关的伤害或疾病（包括心理伤害）的员工提供支持的义务。如需了解更多信息以及您处于哪一司法管辖区，请查阅 [Safe Work Australia](#) 网站。

反歧视立法

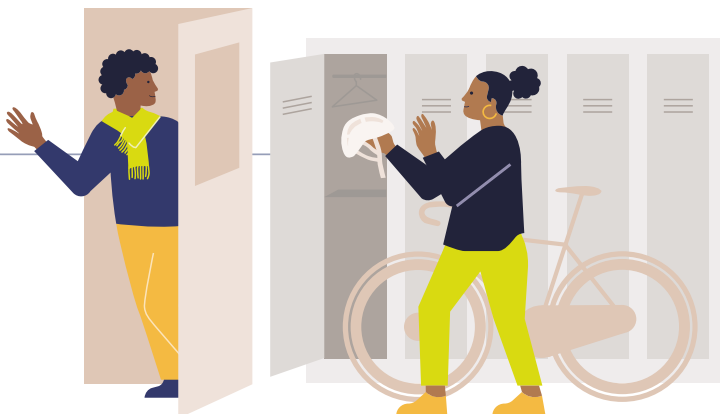
该立法规定了保护员工不因心理疾病等因素受到歧视的措施。详情请查阅 [Australian Human Rights Commission](#)（澳大利亚人权委员会）网站。

隐私立法

该立法规定了收集或管理个人或敏感信息（例如个人心理健康状况）时的隐私义务。可查阅 [Office of the Australian Information Commissioner](#)（澳大利亚信息专员办公室）网站，了解有关小型企业隐私保护的更多信息。

工作场所关系立法和协议

此类立法和协议规定了与休假、不公平解雇和协商流程相关的劳资关系义务。可访问 [Fair Work Ombudsman](#)（公平工作监察专员）网站查阅适合小型企业的资源。



## ▶ 识别和管理社会心理危害和风险

社会心理危害可能源于工作任务设计或管理、工作环境或职场互动或行为，或可能与上述因素相关。这一危害可能会造成心理伤害。

社会心理风险是指因社会心理危害而对工作或其他人的健康或安全造成的风险。

一般来说，与工作健康和安全的法律义务侧重于采取“合理可行”的措施，以尽量减少企业中社会心理危害的风险。

可查阅 **Model Code of Practice: Managing psychosocial hazards at work** 《示范行为守则：管理工作场所中的社会心理危害》了解更多信息。

管理工作中的欺凌、骚扰和歧视现象  
欺凌、骚扰和歧视是众所周知的社会心理危害。您可以通过以下方式帮助管理工作场所的欺凌、骚扰和歧视现象：

- 营造积极的职场文化
- 制定有关可接受行为的工作场所政策来解决上述问题。
- 设立明确的程序，以应对上述现象的发生

- 及早处理投诉
- 减少风险因素
- 获取法律建议。

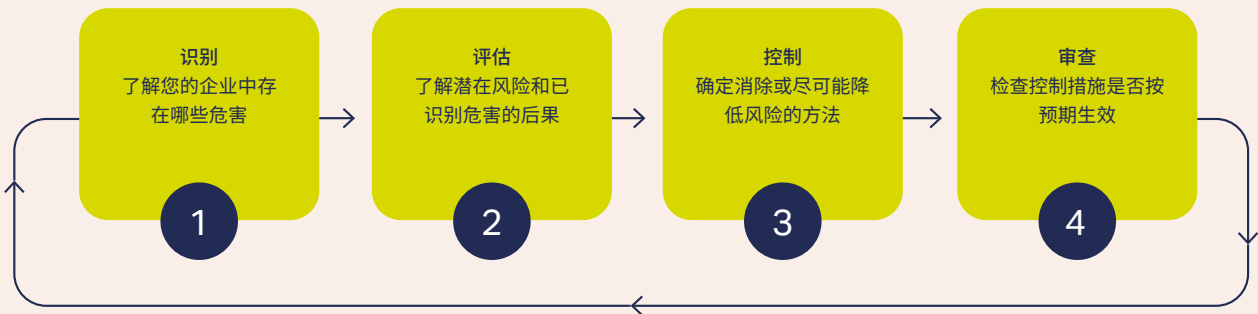
可查阅 Safe Work Australia 发布的 **Guide for preventing and responding to workplace bullying** 《预防和应对职场欺凌指南》了解更多信息。

### 了解工作任务设计

工作任务设计不当也会造成社会心理危害。工作任务设计是指作为您职位的一部分需完成的任务和职责、完成方式以及完成所需的资源。

请查阅 Safe Work Australia 发布的 **Good work design handbook** 《工作任务设计范例手册》了解更多有关良好工作任务设计的信息。

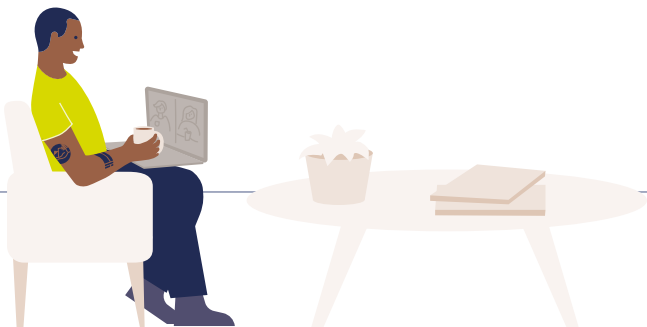
Safe Work Australia 描述了管理社会心理危害和风险的 4 个关键步骤：



## ▶ 保护自己的心理健康

您可能无法阻止让人产生压力的情况的发生，但您可以做好准备并管理与之相关的风险，以帮助减轻其负面影响：

- 做好计划应对意外事件。
- 养成良好的理财习惯，减轻财务压力。
- 对多个须同时处理的重要事项做出权衡管理。
- 管理压力和职业倦怠。



如果您或您认识的人需要支持，我们的**紧急援助页面**列出了您现在可以联系的支持服务。紧急情况下请拨打 000。