

# 新南威尔士州性服务场所的健康和安全指南

本指南列举了, 新州性服务场所,为了给性工作者、客人、访客和其他人维持一个安全、健康的环境,而且必须达到最低的标准。

## 新州职业安全委员会

\*本文件由我们同行工作者翻译,以便我们的同行工作者了解·新南威尔士州妓院的安全工作指南。

### 1. 新州对性工作的监管

Work Health and Safety Act 2011 (《2011年工作健康与安全法案》)和 Work Health and Safety Regulation 2017 (《2017年工作健康与安全条例》)规定对工作场所的健康和安全要求·适用于新州(NSW)的所有工作场所·包括性服务场所(SSP)·本文中提到的所有法律都可以在[www.legislation.nsw.gov.au](http://www.legislation.nsw.gov.au) 查阅。

诸如妓院、按摩院、虐恋(BDSM)室、应召介绍所等,商业化性服务场所的业主,和管理者,以及,主要在家环境中工作的职业性工作者·对于工作场所的员工、分包商、客人、供应商和其他人员负有一定责任。

如果在您的工作场所中有性工作者·无论其工作合约如何·根据职业健康与安全法规·您都有责任确保工作场所·和工作条件·不会使他们面临健康和安全风险。工伤赔偿法规所规定的义务可能在这些场所适用。本指南中提供了更多信息。

工作条件必须符合新州(NSW)的劳资关系法规·您必须考虑到工作的时数和天数·(包括合理的每班时长)·两班之间的,休息时间,以及安排假期。

你不得强迫任何人·从事性工作·或要求性工作者提供超出个人界限的服务。您也不能阻止(或试图阻止)·性工作者·使用诸如:安全套等个人防护设备。

提供性服务的任何场所·其业主或经理还必须·了解2010年公共卫生法案(Public Health Act 2010)所规定的责任。

为了确保遵守职业健康与安全、工伤赔偿和公共卫生等法规·您必须允许以下方面的授权代表·合理访问工作场所:

- 新州安全工作(SafeWork NSW)
- 新州卫生部(NSW Health)(例如:公共卫生部门(Public Health Units)的代表)
- 地方政府Local government。

您还应该允许,诸如:性工作者外展项目Sex Workers Outreach Project(SWOP)等服务机构的授权代表,合理访问工作场所。

您有权要求任何自称是上述机构授权代表的人在进入您的场所之前出示身份证明。

### 授权和其他机构的作用

#### 授权中介

以下监管机构的代表,有法定的权力进入您的场所视察·以确保其符合相关要求或处理某宗投诉:

新州安全工作(SafeWork NSW)是新南威尔士州的工作场所·健康与安全监管机构。我们提供改善职业健康与安全的建议·调查工作场所事故·并在新州NSW执行职业健康与安全法规。我们还负责处理有关工作场所政策·程序和做法---包括使用个人防护设备(PPE)---的投诉。

新州卫生部(NSW Health)提供政策、指引和服务·以促进大众健康·包括获得预防、检测、治疗性传播疾病(STI)。

新州公共卫生单位(NSW Health Public Health Units)负责处理有关公共卫生感染病——包括员工或客户感染性传播疾病·风险的投诉以及关于性服务场所的游泳池、水

疗中心和食物加工设施的投诉。

地方政府( Local Government) 主要关注与土地利用规划1979年环境规划和评估法规( Environmental Planning and Assessment Act 1979) (the EPA Act), 根据经营场所的运作 根据1993年地方政府法案( the Local Government Act 1993), 同意的条件,还可能包括:贯彻经批准的管理计划。地方政府登门视察性服务场所(SSP), 可能是由于投诉, 跟噪音或其他干扰有关, 或者在市政府批准后跟进。

地方市政( Local Council) 根据环境规划和评估(EPA) 法规,有权监管土地使用, 确保性服务场所(SSP)的位置和运营符合当地环境计划(LEP) 和开发控制计划(DCP)。

市政府官员可以定期进行视察。如果业主或物业使用人提出要求, 市政府官员必须凭市政府的书面许可证才能进入工作场所。该许可证必须包括:

- 持该许可证的市政府官员的名字
- 授予该市政府官员的权力类型
- 日期( 如果有的话) 有效期届满
- 在权力范围内的场所之种类, 以及
- 市政府总经理的签名。

## 其他机构

性工作者外展机构Sex Workers Outreach Project (SWOP) 通过外展活动为新州(NSW) 性工作者提供保密的同伴教育、信息和支持服务, 网上信息服务, 电话咨询和面对面咨询及信息服务, 以及供应个人防护设备。

大红联盟-澳大利亚性工作者协会( Scarlet Alliance, Australian Sex Workers Association), 是代表澳大利亚性工作者组织、项目、合作社及个人的全国行业维权高峰组织。大红联盟-目标、政策和计划旨在为过去, 和目前在性行业的工作者, 争取平

等、实现社会、法律、政治、文化和经济等方面的公正, 使他们能够成为, 自主自决的代理人, 而建立自己的联盟, 并选择营运的地点和方式。

## 2. 性工作者應該被视为員工 'DEEMED WORKERS'

一个人从税务的角度来看其身份, 跟这个人从工伤补偿的角度, 来看其员工的身份没有直接关系。

1998年工作場所工伤管理和工人赔偿法案( Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998)

所定义的员工, 是指根据与雇主签订的服务合同, 或培训合同, 或根据这些合作工作的人( 无论是体力劳动、文书工作, 还是其他工作; 无论合同是明文规定的, 还是暗示; 也无论合同是口头的还是书面的)。

关于新州(NSW) 工伤赔偿问题的旧案例, 支持性工作者被视为, 他们正在工作的性服务场所(SSP) 的“员工”( 参见第16部分的信息)。

你必须为所有员工( 包括被视为“员工”者) 投保工伤保险。

如果雇主没有投保工伤保险, 或者谎报工資, 就会被处以罚款。

有关員工身份的更多信息请打电话 13 10 50 向国家保险监督管理局(State Insurance Regulatory Authority) 查询, 或者在 [www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au) 申请Worker Status Ruling。

## 3. 与员工磋商

為施行~ 工作健康与安全法规, 要求業者應与员工磋商ii, 让所有人員能够参与其工作健康、安全、与福利的所有决定, 尽可能鼓励员工, 成立工作健康与安全委员会

工作场所的员工或其他人有权对他们所关注的任何工作健康与安全(WHS)问题发表意见

见。如果某件事情不安全，他们就可以拒绝做这件事情而不必承担后果，如失去工作或减少轮班等。

## 4. 控制工作场所风险

有效的工作场所风险控制，是从识别潜在的伤害或疾病来源开始的。

要识别是否有风险，您必须与员工商量，执行全面的风险管理程序iii。

风险管理要求您，识别可能给员工（工人）和其他人，带来风险的工作地点和活动，然后决定，如何消除或控制这些风险。

为了控制风险，请尽可能遵循分级控制制度 { 见2017年工作健康和安全规则，第36条（Work Health and Safety Regulation 2017 clause 36） }。

先使用较高等级的控制措施，管理控制和个人防护设备（PPE）只是用来辅助，您所采取的较高等级的控制措施。

如何综合使用这些控制措施？例如：您可以精心设计工作场所，工作流程和自动化设备来消除危险。

您还可以采取，设计方面的控制措施，例如：使用人体工程学设备。也可以采用管理控制措施（例如：安全的工作制度），作为辅助措施来管理剩余的风险。尽可能不要使用锐器、针、玻璃、或金属。即使用了，也务必遵循安全规则，确保安全使用。

## 5. 工作场所

您必须确保您的工作场所，符合当地，和州的消防法规要求的标准。在进行初步消防安全评估后，您应定期检查，和维护您的工作场所。

特定的法律iv，规定了您在工作场所，必须提供的物品，无论性工作者是单独工作，还是外出工作，都要保证有适当的安全制度。例如：物理屏障、胁迫警报器、电子报警器、适当的通信规则等等。

## 6. 员工和客人

您的员工、客人、访客、和其他人必须互相配合，履行其职业健康与安全义务。他们必须使用所提供的设备和个人防护设备（PPE），遵循所制定的工作制度，还必须对自己，和工作场所其他人的健康和安全的态度。如果一个人知道，自己患有，可通过性行为传染的严重疾病v，或列入申报清单的疾病 { 预定的医疗条件（Scheduled medical condition） }，那么就应采取，合理的预防措施，防止疾病传播。

应该允许性工作者外展机构（SWOP）、性健康服务、和其他相关保健服务的工作人员，合理进入您的工作场所。

一定要为侵入式性服务，提供足够的安全套（各种尺寸），和适当的润滑剂。提供无保护的性服务，会大大增加感染性传播疾病（STI）的风险。如果客人要求，员工不使用安全套，员工有权拒绝，进行任何性行为。请阅读关于您在工作中的权利。

虽然对客人，进行肉眼健康检查，是必不可少的，但必须注意，所有性传播疾病（STIs），当中有一半以上的人，没有任何症状，因此性服务场所的性工作者、业主、和经理，都应该意识到，肉眼检查，仅是一项预防措施，不是确切无疑的诊断。客人如果显示出，可能有性传播疾病（STI）的迹象，就该立即被转介到，性健康诊所，或私人全科医生就诊。如果他们愿意，性工作者可以提供替代服务，例如：使用合适的个人防护设备（PPE），替他们自慰。

为了预防潜在的性传播疾病（STIs），和其他传染病的传播，除了提供适当的个人防护设备（PPE），和有关注健康的信息和培训（更多信息见第7部分）。您还应该鼓励，性工作者定期看医生，到性工作者自己选择的医疗中心，或公共性健康诊所，进行健康评估，监测自己的性健康状况。健康评估~可以包括：医学检查、身体、或精神检查、咨询、和教育。

多久看一次医生，取决于员工和医生。新州（NSW）性健康诊所，免费提供保密的性健康服务。

新州性健康信息熱綫{NSW Sexual Health InfoLink (SHIL-www.shil.nsw.gov.au)}，为新州 (NSW) 公众提供匿名、客观的性健康信息，并转介病人，去性健康服务机构。业主和经营者，可以要求性工作者，提供他们体检的出席証明 (Certificate of Attendance)

出席証明 (Certificate of Attendance) 由医生、健康中心或公共性健康诊所，(按照性工作者所提供的名字) 开立，证明性工作者到其诊所，进行检测及其时间。这个証明，并没有详细说明，性工作者的性健康评估的结果，也没有任何诊断或医疗信息。

健康评估，不能代替安全性行为，也并不意味着，不会被传染上性傳播疾病 (STI)。员工的健康评估记录，属该员工所有，不得在工作场所的任何地方展示。这些记录，员工没有义务，与其他任何人 {包括性服務場所 (SSP) 业主和运营者} 分享，亦不得向客人展示，而且必须保密。

性工作者，以及新州 (NSW) 性服务场所的业主，和管理者，也必须了解他们根据2010年公眾健康法案Public Health Act 2010，应承担的义务。

强烈建议您的员工，接种乙型肝炎疫苗，在某些情况下，还要接种甲型肝炎疫苗。

## 7. 安全的工作制度

您必须与您的员工，一起制定并实施安全的工作程序，以控制可以预料对某人健康和安全的可能造成威胁的风险。安全的工作制度将包括 (但不限于)：

### 定期洗手

在工作区、饮食区和洗手间应有洗手设施。这些设施应该与跟性工作活动相关的水槽或盥洗盆分开，应提供冷热水和液体皂，配有纸巾(或干手器) 和垃圾桶。

员工在为每位客人提供服务之前和之后以及在处理个人防护设备 (PPE) 和其他物品之后应该洗手。

任何伤口、擦伤或皮疹，都应使用防水敷料，必要时并应戴上合适的手套。

## 个人防护设备 (PPE)

关于在工作场所使用适当的个人防护设备 (PPE) 有特定的法律规。

您必须提供足够的个人防护设备 (PPE)，例如：安全套、牙科膜、手套、水基润滑剂等，供员工免费使用，并确保它们得到妥善保养，且易于取用。确保员工知道，如何安全地使用和丢弃个人防护设备 (PPE)。

向员工提供的个人防护设备 (PPE)，安全套 ~ 应有合理数量及各种尺寸和类型，例如：乳胶的和非乳胶的，应符合适当的澳大利亚标准。个人防护设备 (PPE)，还应存放在性工作者容易拿到的地方。确保员工知道如何安全使用和丢弃用过的个人防护设备 (PPE)

为防止损坏，安全套和牙科膜应存放在可以防止乱摆弄，客人拿不到的，防潮、避光、避高温保存安全地点。

应指导员工，接待不同的客人时一定要进行清洁、消毒，给性玩具套上新的安全套。当玩具用于不同的人和/或不同的身体部位时，性玩具上的安全套必须更换。性玩具在每次工作后应彻底清洁。

确保员工在使用一次性个人防护设备 (PPE)，之前进行检查，以确保不会过期，包装也没有损坏。

## 家政和清洁

工作场所必须始终保持清洁。

如果您使用危险化学品进行清洁，您必须了解特定的法律。

清洁和消毒淋浴间、浴缸、厕所和其他潮湿区域时要特别小心。

在清洁时，必须穿戴诸如防水手套、塑料围裙和套鞋..... 等，适当的个人防护设备 (PPE)。

所有与人体接触的，非一次性物品和设备，例如：床、性用品和束缚设备，都必须按照，制造商的说明书，彻底清洁。可重复使用的性用品，必须经常检查，正确地进行清洁、消毒、保养和储存。

## 流出物

流出的血液和体液，必须立即清理，按照被污染的情况处理。

少量的流出物应先使用纸巾清洁，再用温水、洗涤剂，和标准消毒剂清洁。在清理含有体液的液体时，应特别小心，例如：戴上手套，以避免细菌和病毒传播。

如果流出物较多（像手那么宽），那么应使用清除流出物工具包，工具包里有塑料袋、颗粒状消毒剂袋（用于吸收流出物并减少气雾）、个人防护设备（PPE）、小铲和盘子。工具包每次使用后，应立即更换，其中的所有一次性用品。

如果可能，不要在可能有血液，或体液流出的地方，使用地毯、窗帘和软质家具。在某些场合，例如：按照家居设定背景，提供服务时，这显然是不实际的，因此污染的家具应，该进行专业清洁和清洗，或者更换。可拆洗的椅套，也是一种选择。

## 尖锐物品

尖锐物品，包括注射设备，可能会带来，经血液传播的病毒之风险。如果在工作场所内使用尖锐物品，请确保仅使用那些用一次就扔的物品（在可行的情况下）。

据2012公众健康法规(Public Health Regulation 2012)规定，如果使用，可重复利用的尖锐物品，那么必须在现场，或其他地点，使用台式高压灭菌器灭菌，该灭菌器必须遵循~1988灭菌器蒸汽台式機(AS 2182:1998 – Sterilisers – Steam – Benchtop)妥善保养。

此规定还列举了对保存尖锐物品消毒记录和进行皮肤穿刺程序的要求。应该指出的是，任何进行皮肤穿刺程序的性服务场所都必须通知当地市政府。详情请见新州（NSW）卫生部的资料单张~如何依据並遵守，2012年公众健康法规，消毒您的儀器

（'How to sterilise your instruments and comply with the Public Health Regulation 2012'）

（可从[www.health.nsw.gov.au](http://www.health.nsw.gov.au) 下载）。

工作场所，还必须有符合，1992年~用于收集医疗保健中，所使用的尖锐医疗用品，且不可重复使用

(AS 4031:1992 – Non-reusable containers for the collection of sharp medical items used in health care)。

尖锐物品容器，用于丢弃尖锐物品，包括注射设备。尖锐物品不宜当作生活垃圾丢弃。新州卫生社区注射用品管理(NSW Health Community Sharps Management)的网页（[www.health.nsw.gov.au](http://www.health.nsw.gov.au)），有助于您就近寻找丢弃尖锐物品的地点。

在提供性服务的所有场所，包括在使用尖锐物品的工作间，和厕所里面，都应放置，丢弃尖锐物品的容器，使用这些容器不应受到惩罚。

## 急救

每个工作场所，无论是只有一两个人的生意，还是规模多大的生意，都必须提供急救设施。

雇主有法定的责任提供和维护，所有急救设备。

在工作场所，要是有人具备在意外，或医疗紧急情况下，进行急救的知识，就可以挽救生命，或避免严重的病症。

雇主应考虑为员工提供急救培训。

每个楼层，都应有显示，附近的急救包位置，以及说明，谁受过急救培训的标志。为了确定您的急救需求，请与您的员工磋商。

## 怀孕

尽可能保护孕妇。与员工协商制定出风险管理方法，让孕妇免去某些责任，比如说她们可以不必搬动重物、每班不必按平时最少工作若干小时等等。

## 危险体力任务 (HMTs)

体力任务，包括的活动范围很广，包括为客户按摩，以及使用捆绑，和惩戒设备等等。有些体力任务是危险的，可能导致肌肉骨骼疾病(MSD)。这些是澳大利亚最常见的工伤。

如果一项任务，需要用人力抬起、放低、推动、拉动、搬动或以其他方式移动、抓住、控制住一个人或一件东西，而且涉及下列因素，就可能发生伤害：



- 反复或持续用力
- 出大力或猛然用力
- 重复的动作
- 持续或不舒适的姿势，或
- 发生振动。

这些因素直接压迫身体，可能导致伤害。

与您的员工讨论任务中存在的风险源。这些是您能够加以改变从而消除或降低肌肉骨骼疾病 (MSD) 风险的事情。

您可以通过以下方式，将肌肉骨骼疾病 (MSD) 的风险降至最低：

- 床具有足够的背部支撑，可以舒适地进行各种活动，以避免身体承受压力
- 按摩床高度可以调节，不同身高的员工都可以安全使用，避免不舒适的姿势
- 捆绑和惩戒设备设计合理，适合其用途，并且可以调节
- 为员工提供充分的信息、培训和指导，例如，安全使用高度可调的按摩床。

详情请见~ 危险任务手册 - 操作规范 (Hazardous Manual Tasks- Code of Practice)。

## 安全的工作程序

还应制定下列方面的安全工作程序：

- 危险的体力任务
- 安全使用设备，包括升降设备
- 与客人、公众和其他人沟通，包括处理激进或使用暴力的局面
- 应急程序
- 保持舒适的室温
- 处理接触血液和体液的事件
- 在工伤实施测试、咨询和跟进程序
- 为员工（无论是以前的员工还是目前的员工）和客人的，所有医疗事务应予保密
- 保存工作场所调查的事故登记、结果和建

议的记录，并评估所采取的行動的有效性。

## 8. 制定“禁毒、禁酒、禁烟”的政策

在制定“禁毒、禁酒、禁烟”的政策时，强烈建议，您向当地性工作工作者组织，了解如何实施，有效减少毒品，和酒精危害的措施。

2000年無烟環境法案(Smoke-free Environment Act 2000)，禁止在所有封闭或基本封闭的公共场所，和一些室外场所吸烟，包括在大楼和商业餐饮区，行人出入口四米之内的范围禁烟。

禁令由新州(NSW)卫生部新州授权的检查员强制执行，他们可以现场开罚单。吸二手烟会增加患心血管疾病、肺癌和其他肺部疾病的风险，还会加重诸如哮喘，和支气管炎等其他疾病的病情。接触二手烟不管多少，都是不安全的。

2000年無烟環境法案(Smoke-free Environment Act 2000)将“公共场所”定义为公众有权使用，或向公众开放的场所或车辆（无论必须付款还是凭俱乐部或其他机构的成员资格，还是其他形式）。这意味着(性工作场所)SSP，比如妓院、虐恋 (BDSM) 室和其他大众可以出入的地方，都会被视为公共场所。

应与员工磋商制定“禁毒、禁酒、禁烟”政策，并应概述：

- 可接受的业绩和行为标准
- 员工是否/何时可以在工作场所内饮酒
- 适当使用处方药
- 员工可以吸烟和不可以吸烟的具体区域。

政策应通过会议、备忘录和告示板通知所有员工。您应在整个工作场所张贴适当的“禁止吸烟”标志。

如需更多信息和免费标志，请访问 [www.health.nsw.gov.au/tobacco](http://www.health.nsw.gov.au/tobacco)

## 9. 防止暴力

暴力包括:口头和情感威胁、性骚扰、跟踪、对身体的攻击、损坏财产等。暴力有可能针对客人、同事或经理。

无论因为什么原因,雇主、业主和管理者都有责任,控制其工作场所中,可能存在的辱骂、暴力或恐吓情况。为了最大限度地减少暴力风险,您应该询问,您的员工哪些客户?工作区域?活动和情况?可能会导致暴力,然后制定控制风险的策略。安全制度,例如便于使用的紧急按钮以及对客人进行筛选都是可以考虑的策略。

雇主应该:

- 对看来已经喝醉或其他毒品中毒、正在口头威胁别人或骂人、或者对他人身体造成威胁的客人,制定且实行限制其进入和通行的政策
- 对行为不当(例如口头威胁他人或对他人身体造成威胁或者辱骂他人)的客人实行严格的赶走并禁止再次进入的政策
- 为员工提供关于预订、员工打电话和前台接待区、现金处理和单独工作的适当培训和程序
- 承认员工有权拒绝曾有暴力、辱骂或威胁行为的特定客人
- 确保为单独工作或到偏远的地方工作的性工作者,制定适当的制度,例如:物理屏障、胁迫警报器、电子监控器和适当的通信规范
- 如果有安保人员,那么他们必须持适当的执照,他们的雇主必须是经过批准的保安行业组织
- 确保在工作中曾遭受过暴力或辱骂的员工得到所需要的治疗和咨询服务。

更多信息和相关资源请见官网 [www.safework.nsw.gov.au](http://www.safework.nsw.gov.au) 上的 ('Work-related violence') 网页。

性工作者外展机构(SWOP)可以建议您或您

的员工,任何防止暴力的联系,或者可能考虑与警方联系。

## 10. 洗涤服务

您应该提供:干净的床单、床罩和毛巾供客人和员工使用。

确保床单和毛巾,在使用后立即洗干净。使用衣物清洁剂,在热水中洗净并彻底烘干。洗净的衣物,必须跟用过的衣物分开存放。

详情请见澳大利亚洗衣实践标准 (AS/NZS 4146:2000): 洗涤措施。

## 11. 丢弃垃圾

您必须制定,安全的工作程序来收集、储存和丢弃含有血液和/或体液的垃圾。用过的安全套、牙科膜、手套、脏纸巾和不属于“受污染垃圾”的物品等,可以用有带盖垃圾箱收集起来,作为普通的家居/办公室垃圾丢弃。

## 12. 游泳池和水疗池

性服务场所中的游泳池,和水疗池必须遵守:

2010年公众健康法案(Public Health Act) Public Health Act 2010 和 2012年公众健康法规(Public Health Regulation 2012)。  
新州(NSW)卫生部,在其官方网站 ([www.health.nsw.gov.au](http://www.health.nsw.gov.au)) 有公共游泳池和水疗池建议文件和传单。

游泳池和水疗池应定期检查、维修和保养。如果保养不善,就可能造成传染。游泳池和水疗池,必须在当地市政府注册,市政府官员可以进行常规检查,包括:取水样。游泳池或水疗池,必须对水进行消毒,否则不允许任何人使用。

当地市政府和公共卫生部门官员,可以禁止使用有公共卫生风险的水池,并可以发出,整改通知和罚款通知(罚单)。  
在游泳池和水疗池只能使用塑料水杯。

## 13. 酒吧和食物加工

所有的酒吧，和食品加工区域，无论食物是供出售的，还是由雇主提供的，以及/或者给客人或员工的，也无论是否需要付款（不包括员工用餐区域），都必须遵守：

2003年新州食品法案（NSW Food Act 2003）和2015年新州食品法规（NSW Food Regulation 2015）。这些区域必须定期清洁、检查和维护。

任何加工或储存食物的区域，食物总是有可能受污染，并因此造成疾病。以下预防措施，可以最大限度地降低，与食源性疾病相关的风险：

- 在处理任何食物或食物用具之前，确保您彻底洗手，特别是在上厕所之后、见客之后，或处理个人防护设备（PPE）之后。
- 食物应储存在5°C或5°C以下，或者60°C或60°C以上，以防止有害细菌生长。
- 确保所有食品储存空间，（如橱柜和冰箱）定期清洁、消毒。
- 确保所有食物用具，在使用前彻底清洁。
- 确保定期清洁，与食品接触的表面，如吧台和厨房台面。

## 14. 信息和培训

您必须向您的员工，和客人提供更新的、准确的、易于理解的信息和培训，包括有：职业健康和 安全、安全性行为、性传播疾病（STIs）、经 血液传播的病毒和急救等.....方面的信息和培训。性工作者外展机构（SWOP）可以协助提供信息资源。

培训应包括：

- 为全体员工提供关于~工作场所健康和安全措施的信息，包括但不限于：
- 客人性病检查
- 安全性行为

- 安全使用、清洁和保养所有设备
- 针对束缚与惩戒(B&D)和施虐与受虐(S&M)、性幻想工作的正确技巧（如果适用的话）
- 正确的按摩技术（如果适用的话）
- 避免危险的体力任务的策略
- 如何识别潜在的危险情况以及如何保护自己
- 如何应对火灾或其他紧急情况
- 急救
- 如何应对接触血液和体液的事件
- 性传播疾病（STIs）和血液传播的病毒（例如：乙肝和丙型肝炎（Hepatitis B and hepatitis C），以及艾滋病（HIV）人类免疫缺陷病毒（Human Immunodeficiency Virus），疫苗接种和咨询。

为急救人员、职业健康与安全，代表以及其他，安全专业人员提供的信息。

如果您的员工，用英语沟通有困难，提供的信息，请务必使用他们能懂的语言。性工作者外展机构（SWOP）和大红联盟（Scarlet Alliance）的网站提供了简体中文、韩文和泰文的信息。

在下列网站的“信息、培训与指导”网页有个摘要  
[www.safework.nsw.gov.au](http://www.safework.nsw.gov.au)。

## 15. 事故报告

如果因为业务经营而发生涉及员工或其他人的严重事故、疾病或危险事件，您必须报告新州安全工作（SafeWork NSW）。

这包括，把涉及接触血液或体液的高风险事件报告新州安全工作 SafeWork NSW（以及 NSW Health）。

有新州安全工作（SafeWork NSW）的一份传单‘何时通知血液、身体物质和针刺暴露事故’（‘When to notify blood, body substance



and needlestick exposure incidents’ )  
在[www.safework.nsw.gov.au](http://www.safework.nsw.gov.au) · 详细说明了  
了必须报告的特定高风险接触事件。

## 16. 工伤赔偿和工伤管理

新州NSW的工伤赔偿和工伤管理必须遵循  
1987年工人赔偿法案(Workers  
(Compensation Act 1987)  
和

1998年工傷保險管理和工人賠償  
法案(Management and Workers  
(Compensation Act 1998。)  
工伤赔偿

1998年法案(1998 Act)

在附表一中· 将某些类别的人· 视为从工伤  
赔偿的角度来说的员工。

业主不能根据性工作者· 从税务角度的身  
份· 来断定· 从工伤赔偿的身份。

性工作者从税务的角度来说· 可能被视为独  
立经营生意· 但从工伤赔偿的角度来说· 性  
工作者可能被视为· 经营该场所的个人或企  
业的雇员。

在一些法院案例中· 性工作者有条件获得工  
伤赔偿福利· 即使：

- 业主和性工作者签订了书面合同。
- 业主声称性工作者的付款安排· 包括了分  
摊费用。
- 据称所支付的款项· 是性工作者和/或其  
客人· 所支付的房间租金· 或短期租租赁  
的费用。
- 业主表示· 他们在安排工作场所排班· 预  
约或上门服务排期· 或性工作者所提供的  
服务的性质等方面对性工作者并没有在运  
营时予以控制。

上述裁定要求业主支付· 性工作者的工伤补  
偿保险费· 并允许性工作者· 在符合对其适  
用的其他· 标准的情况下· 享受员工工伤补  
偿福利。

如果性工作者· 在与工作有关的故事中受

伤· 而且没有保险· 性工作者仍然有条件享  
受福利· 业主可能要与索赔和其他罚款相  
关的费用承担个人责任。

## 索赔

如果员工的工作· 是造成工伤· 或疾病的重  
要因素· 性工作者可以提供证据· 证明存  
在所需的雇佣关系· 并证明工伤或疾病· 是  
其工作造成的结果· 这样就可以要求工伤赔  
偿。

为了符合每周付款的条件· 员工必须从为负  
责其治疗的· 医生那里获得能力证明。有关  
工伤赔偿索赔的详情· 请见官網  
[www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au)。

## 法定义务

在工伤赔偿方面· 1987年法案 ( 1987 Act )  
和1998年法案 ( 1998 Act ) 对雇主或业主规  
定了一些义务。

## 保持有效保险

为所有员工——包括性工作者· 接待员· 做  
实际工作的董事 ( working directors ) · 清  
洁工和保安——持续投保工伤保险。要是不  
投保· 就可能会导致重罚。

## 从工伤赔偿角度说的工资记录

雇主必须保存付给员工的· 所有工资的准确  
记录· (包括:对被视为员工和承包商的付款)  
至少五(5)年。在某些情况下· 记录需要保存  
更长时间。

在保险期结束时· 雇主必须向保险公司· 提  
供在此期间支付的工资声明· 以便计算保险  
费。

全国保险监管局和工伤赔偿保险公司依法有  
权审核雇主的记录· 以确保雇主支付适当的  
保险费。

关于您的记录保存义务以及工资包括哪些付  
款· 详情请向您的保险公司查询· 或者参阅  
官網 [www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au) 上的工資定義手  
冊 ( Wages Definition Manual ) 。

## 工伤登记

您必须实行工伤登记· 以记录员工的工伤·  
或疾病· 无论是否可以索赔。登记表可以从  
您的工伤赔偿保险公司索取。

该登记册必须是，工作场所发生的任何事故或危险事件的书面报告。登记册有助于雇主识别，必须处理的情况或条件，以防止进一步事故或对健康和安全的威胁。

## 向员工提供保险的详细资料

如果员工、被视为员工者，或其法定代表提出要求，业主必须向他们提供，企业的注册企业名称，以及工伤赔偿保险公司的名称和地址。

## 张贴‘工伤之后怎么办’的海报

您必须在明显的位置张贴‘工伤之后怎么办’的海报（可从[www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au)下载），也可以向您的保险公司或SIRA索取。海报应该使用跟您的员工相关的语言。

## 通知您的保险公司

一旦您得知发生工伤，必须在48小时内通知您的保险公司。凡是可以——或者可以——获得工伤赔偿的工伤，都应通知您的保险公司。

## 工伤管理

1998年工伤赔偿管理和工人赔偿法（Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998），详细说明了，对工作场所工伤管理的要求。雇主、员工和保险公司的角色和职责，使工伤管理更加显得必要。

雇主和员工，都必须确保自己，根据1998年工伤赔偿管理和工人赔偿法（1998 Act）的要求，履行自己适当的工作义务。

## 雇主

### 制订重返工作计划

重返工作计划，包括帮助受伤员工，恢复健康，并重返工作的正式政策，和支持程序，这些都是一个组织必须有的。

基本费率表保险费，超过50,000元的，所有大型企业雇主，必须与其员工磋商制定重返工作（RTW）计划，并确保其与保险公司的工伤管理计划保持一致。其具体做法请见国家保险监督管理局（SIRA）的网站。

小型雇主制定计划时，可以使用标准《重返工作计划》，该计划可在官网[www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au)下载。您必须展示，重返工作计划的详细信息，或将其内容告知员工。

## 提供合适的工作

雇主必须安排合适的工作，让受伤员工能在工作岗位上恢复健康。

如果员工在受伤后，无法立即重返工作，那么需要为其安排合适的工作（或者说安排合适的责任，或轻工作，调整工作责任）。

您必须根据当前的医疗建议，和员工的能力，为受伤员工提供合适的工作，使他们能够康复。

此外，这些员工可能需要，在重返工作的前几周内，缩短工作时间。

根据生病，或受伤员工的能力，可能需要安排员工，分阶段重返工作。

如果没有合适的工作，您必须告诉您的保险公司。

## 员工

目前有工作能力的员工，有责任与其雇主，和保险公司配合，为重返合适的工作，做出合理努力。

如果员工由于工伤，而无法正常工作达七天，或更长时间，那么员工必须指定，一名负责其治疗的医生，与雇主和保险公司配合，沟通，制定工伤管理计划。

如果员工拒绝安排，合理的合适工作，工伤赔偿金，可能会暂停或减少，所以应该采取一切合理步骤，参与这一过程。

如果雇主无法，提供合适的工作，员工应联系通知保险公司。然后，保险公司应与雇主，和员工一起研究，适当的策略，来帮助员工重返某种合适的工作。详情请打电话13 1050查询或访问官网[www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au)。

## 保險公司

您的保險公司，必須制定工傷管理計劃，概述如何協助員工，在工傷或疾病之後盡快重返工作。

您的保險公司，還必須與您磋商，以制定工傷管理計劃，該計劃應包括，為任何受重傷或患病的員工，制定的重返工作/工作中恢復的策略，讓員工有合適的工作可做。

您的保險公司，也必須向您提供信息，幫助和建議，來協助員工重返工作。

要找保險公司，請訪問國家保險監督管理局 (SIRA) 的官方網站  
[www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au)

有關員工賠償，或工傷管理的更多建議，和幫助。  
請致電13 10 50  
訪問官網[www.sira.nsw.gov.au](http://www.sira.nsw.gov.au)。  
或聯繫您的保險公司

## 17. 更多信息

新州工作安全局  
(SAFEWORK NSW)  
請致電13 10 50  
或訪問 [www.safework.nsw.gov.au](http://www.safework.nsw.gov.au)

新州衛生部(NSW HEALTH)  
性健康信息熱線  
Sexual Health InfoLink (SHIL)  
請致電1800 451 624 ( 工作日上午9點至下午5點30分 ) 或訪問 [www.shil.nsw.gov.au](http://www.shil.nsw.gov.au)。  
NSW 性健康診所請致電SHIL  
或訪問 [www.health.nsw.gov.au](http://www.health.nsw.gov.au)  
然後搜索 “性健康診所”

酒精和毒品信息服務Alcohol and Drug Information Service (ADIS)  
請致電02 9361 8000 ( 悉尼市區 )  
或 1800 422 599 ( 悉尼市區之外和其他州 ) (每周7天，每天24小時)  
或訪問 [www.yourroom.com.au](http://www.yourroom.com.au)

公共衛生部門 Public Health Units  
請致電1300 066 055

健康免費諮詢 ( 澳大利亞聯邦政府 )  
HEALTHDIRECT FREE ADVICE  
(AUSTRALIAN FEDERAL GOVERNMENT)  
請致電1800 022 222 ( 24小時 )  
或訪問 [www.healthdirect.gov.au](http://www.healthdirect.gov.au)。

性工作者外展機構  
SEX WORKERS OUTREACH PROJECT  
(SWOP)  
請致電02 9184 9466  
或訪問 [www.swop.org.au](http://www.swop.org.au)

大紅聯盟澳大利亞性工作者協會  
SCARLET ALLIANCE AUSTRALIAN SEX  
WORKERS ASSOCIATION  
請致電02 9517 2577  
或訪問 [www.scarletalliance.org.au](http://www.scarletalliance.org.au)

接觸基礎 TOUCHING BASE  
Brings together people with disability and sex workers in Australia  
汇集殘疾人士和澳大利亞的性工作者一起  
請致電0424 591 409。  
一般查詢請發電郵至：  
[info@touchingbase.org](mailto:info@touchingbase.org)

公平工作委員會FAIRWORK COMMISSION  
請致電1300 799 675  
(辦公時間外緊急情況 0419 318 011)  
電子郵件: [sydney@fwc.gov.au](mailto:sydney@fwc.gov.au)  
或訪問 [www.fwc.gov.au](http://www.fwc.gov.au)

公平工作調查專員署  
FAIR WORK OMBUDSMAN  
請致電: 13 13 94  
或訪問 [www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au)

反歧視委員會  
ANTIDISCRIMINATION BOARD  
請致電: 1800 670 812  
電子郵件 ( 諮詢 ) :  
[adbcontact@justice.nsw.gov.au](mailto:adbcontact@justice.nsw.gov.au)  
或訪問  
[www.antidiscrimination.justice.nsw.gov.au](http://www.antidiscrimination.justice.nsw.gov.au)

翻譯信息服務 TRANSLATION  
INFORMATION SERVICE  
請致電131 450 ( 24小時服務 )  
或訪問 [www.tisnational.gov.au](http://www.tisnational.gov.au)