

工作场所性骚扰

在过去5年中，有三分之一的澳大利亚人在工作场所曾遭到性骚扰¹。

这对员工的身心健康、员工的保留率以及企业的生产效率都会造成重大影响。

你可以采取下列措施来提供更安全的工作环境。



什么是工作场所性骚扰？

工作场所性骚扰是工作中发生的性骚扰行为，特指：

- 任何不受欢迎的、带有性性质的行为
- 使人感觉受到冒犯、羞辱或恐吓，且正常人在相同的情况下会预料到这种反应的行为。²

这种行为是否为有意并不重要；该行为可以是一次性的，也可以是重复性的，包括：

- 不受欢迎的身体接触
- 不受欢迎的约会邀请
- 带有性暗示的评论或笑话
- 性侵犯。



什么导致工作场所性骚扰？

工作场所性骚扰往往存在多种复杂的驱动因素。

主要的驱动因素包括性别不平等、容忍不恰当和不尊重行为的不良工作场所文化，以及缺乏安全、保密的报告性骚扰行为的途径。

- **员工**包括雇员、培训生、志愿者和承包商。
- **工作场所**包括你通常的工作地点，可以是工作地点之外或现场，或者是你出差、参加会议或活动等开展任何工作相关活动的地点，或者是客户的住所。

¹澳大利亚人权委员会《尊重的时刻：2022年第五次澳大利亚工作场所性骚扰全国调查》

²《1984年性别歧视法》(联邦)第28A条。(Sex Discrimination Act 1984 (Cth), s 28A.)



新州企业 需要做什么？

根据新州工作健康与安全 (WHS) 法规, 新州企业³需要采取积极措施, 在合理可行的范围内防止性骚扰对员工造成伤害。

这些工作健康与安全义务是企业可能需要承担的其他义务的补充, 这些义务包括《1984年性别歧视法》规定的消除性骚扰的积极义务。

如需了解更多信息, 请参阅新州工作安全局资料:
[新州企业法规图](#)



企业如何防止出现 工作场所性骚扰？

- 树立尊重他人的工作场所行为典范, 并立即处理任何有害行为
- 采取风险管理方法: 与 (处理) 其他职业健康安全危害一样, 确定、评估、控制导致性骚扰的风险, 并审查控制措施, 例如
 - 在风险管理过程的每个阶段与员工协商

- 考虑:

- 员工遭受性骚扰的频率
- 员工是否有可能遭受其他社会心理危害的影响

- 制定防止性骚扰的政策和程序, 并传达给员工、来访者以及客户
- 考虑工作设计、布局和环境条件, 例如在夜间工作、独自工作、在偏远或孤立的环境中工作、饮酒、与拜访客户或家访有关的工作
- 解决报告障碍, 提供清晰和保密的 (正式与非正式) 报告途径
- 宣传性别平等、包容或多元化工作场所的益处。

³ 本文中提及的‘企业’是指开展业务或事业 (PCBUs) 的人士, 包括《新州职业健康与安全法》中定义的雇主。企业是指各种形式的现代工作安排, 可包括公共公司、私营公司、政府部门和合伙企业。

免责声明: 为确保遵守法律义务, 你必须参考相应的立法。有关最新法律的信息可通过访问新南威尔士州立法机构网站查看。本出版物并不代表适用于个人的法律的全面陈述, 也不能代替法律建议。如果你需要法律适用方面的帮助, 应寻求独立的法律建议。



新州工作安全局能提供哪些建议？

新州工作安全局提供免费咨询和支持, 帮助企业、行业和员工维护工作场所安全, 并履行其工作健康与安全义务。

如果企业员工人员少于50人, 可[申请免费的新州工作安全局咨询访问](#), 或为商业团体申请[安全讲座](#)。

新州工作安全局还可以监督合规情况, 检查工作场所并起诉违反工作健康与安全法律的行为。



其他工具和资源

- 新州实践守则: [管理工作中的社会心理危害](#)
- [海报: 预防工作场所性骚扰的工作健康与安全 \(WHS\) 方法](#)
- 如果你在新州工作, 并遭遇工作场所性骚扰, 请参阅[《新州员工报告途径指引》](#)



支持与咨询服务

以下服务可随时获得:

- 1800RESPECT – 1800 737 732
- 澳大利亚生命热线 – 13 11 14
- 跨越抑郁热线 (Beyond Blue) – 1300 22 4636



访问 [nsw.gov.au](https://www.nsw.gov.au) 搜索 ‘Respect at Work’
(工作中的尊重)