

工作場所性騷擾

在過去5年中，有三分之一的澳大利亞人在工作場所曾遭到性騷擾¹。

這對員工的身心健康、員工的保留率以及企業的生產效率都會造成重大影響。

你可以採取下列措施來提供更安全的工作環境。



什麼是工作場所性騷擾？

工作場所性騷擾是工作中發生的性騷擾行為，特指：

- 任何不受歡迎的、帶有性性質的行為
- 使人感覺受到冒犯、羞辱或恐嚇，且正常人在相同的情況下會預料到這種反應的行為。²

這種行為是否為有意並不重要；該行為可以是一次性的，也可以是重複性的，包括：

- 不受歡迎的身體接觸
- 不受歡迎的約會邀請
- 帶有性暗示的評論或笑話
- 性侵犯。



什麼導致工作場所性騷擾？

工作場所性騷擾往往存在多種複雜的驅動因素。

主要的驅動因素包括性別不平等、容忍不恰當和不尊重行為的不良工作場所文化，以及缺乏安全、保密的報告性騷擾行為的途徑。

- **員工**員工包括雇員、培訓生、志願者和承包商。
- **工作場所**工作場所包括你通常的工作地點，可以是工作地點之外或現場，或者是你出差、參加會議或活動等開展任何工作相關活動的地點，或者是客戶的住所。

¹ 澳大利亞人權委員會《尊重的時刻：2022年第五次澳大利亞工作場所性騷擾全國調查》

² 《1984年性別歧視法》(聯邦) 第28A條。(Sex Discrimination Act 1984 (Cth), s 28A.)



新州企业 需要做什么？

根據新州工作健康與安全 (WHS) 法規，新州企業³需要採取積極措施，在合理可行的範圍內防止性騷擾對員工造成傷害。

這些工作健康與安全義務是企業可能需要承擔的其他義務的補充，這些義務包括《1984年性別歧視法》規定的消除性騷擾的積極義務。

如需瞭解更多資訊，請參閱新州工作安全局資料：
[新州企業法規圖](#)



企業如何防止出現 工作場所性騷擾？

- 樹立尊重他人的工作場所行為典範，並立即處理任何有害行為
- 採取風險管理方法：與（處理）其他職業健康安全危害一樣，確定、評估、控制導致性騷擾的風險，並審查控制措施，例如
 - 在風險管理過程的每個階段與員工協商

- 考慮：

- 員工遭受性騷擾的頻率
- 員工是否有可能遭受其他社會心理危害的影響

- 制定防止性騷擾的政策和程式，並傳達給員工、來訪者以及客戶
- 考慮工作設計、佈局和環境條件，例如在夜間工作、獨自工作、在偏遠或孤立的環境中工作、飲酒、與拜訪客戶或家訪有關的工作
- 解決報告障礙，提供清晰和保密的（正式與非正式）報告途徑
- 宣傳性別平等、包容或多元化工作場所的益處。

³本檔中提及的‘企業’是指開展業務或事業 (PCBUs) 的人士，包括《新州職業健康與安全法》中定義的雇主。企業是指各種形式的現代工作安排，可包括公共公司、私營公司、政府部門和合夥企業。

免責聲明：為確保遵守法律義務，你必須參考相應的立法。有關最新法律的資訊可通過訪問新南威爾士州立法機構網站查看。本出版物並不代表適用於個人的法律的全面陳述，也不能代替法律建議。如果你需要法律適用方面的說明，應尋求獨立的法律建議。



新州工作安全局能提供哪些 建議？

新州工作安全局提供免費諮詢和支援，幫助企業、行業和員工維護工作場所安全，並履行其工作健康與安全義務。

如果企業員工人員少於50人，[可申請免費的新州工作安全局諮詢訪問](#)，或為商業團體申請安全講座。

新州工作安全局還可以監督合規情況，檢查工作場所並起訴違反工作健康與安全法律的行為。



其他工具和資源

- 新州實踐守則：管理工作中的社會心理危害》
- [海報：預防工作場所性騷擾的工作健康與安全 \(WHS\) 方法](#)
- 如果你在新州工作，並遭遇工作場所性騷擾，請參閱《[新州員工報告途徑指引](#)》



支持与咨询服务

以下服務可隨時獲得：

- 1800RESPECT – 1800 737 732
- 澳大利亞生命熱線 – 13 11 14
- 跨越抑鬱熱線 (Beyond Blue) – 1300 22 4636



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