

预防工作场所性骚扰的工作健康与安全 (WHS) 方法

揭开迷思

1. 工作场所性骚扰并不常见。

工作场所性骚扰非常普遍，存在于各个行业、职业和各个层级。在过去 5 年中，每 3 人中就有 1 人 (33%) 曾在工作中遭到性骚扰。

2. 性骚扰只是重复的行为。

情况并非总是如此，性骚扰可能只是单一事件。性骚扰可能包括不受欢迎的身体接触、带有性暗示的评论或笑话、或性侵犯。

3. 性骚扰只涉及身体接触。

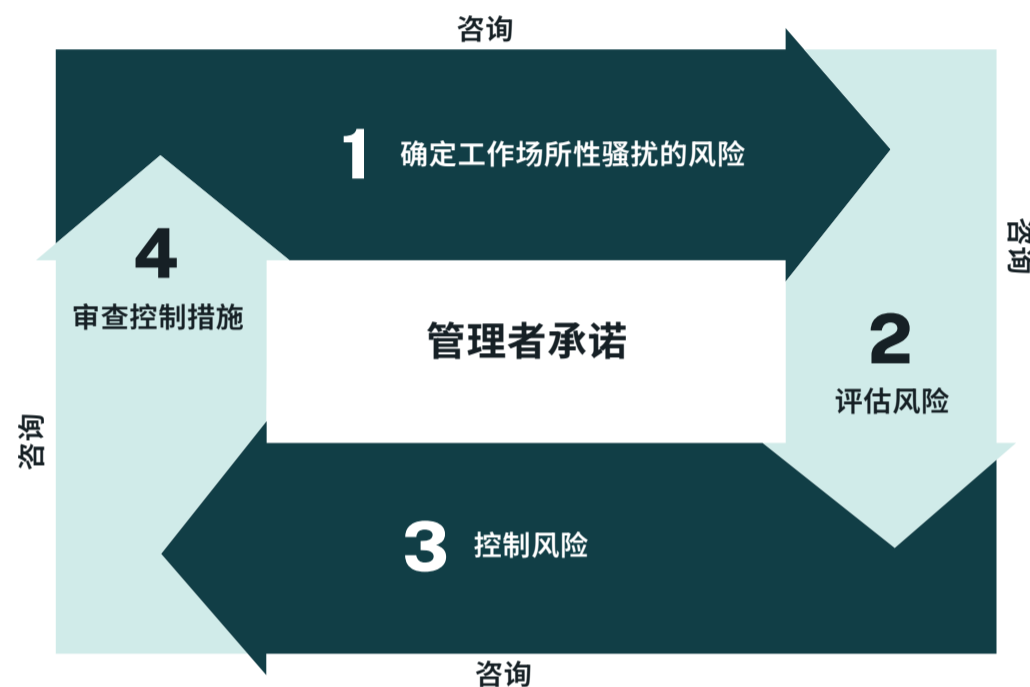
不对。性骚扰可以包括任何形式的不受欢迎的性行为，如具有侵犯性的个人问题、反复要求约会、反复在网上示爱。

4. 如果我的员工之间发生问题，我不承担任何责任。

不对。根据工作健康与安全法规，您必须保护您的员工免受健康和安全隐患。这包括在合理可行的范围内采取措施消除或尽量减少性骚扰风险，无论您的员工之间是否发生过性骚扰事件。

根据工作健康和安全 (WHS) 法规，企业必须保护其员工免受健康和安全隐患。

性骚扰是一种工作场所中的危害，而且是可以防止的。使用风险管理方法，您可以采取以下步骤：



领导力与文化

- ✓ 以身作则，展现尊重的行为
- ✓ 确保重视性别平等、多样性和尊重行为的公平和透明的培训、招聘和晋升机会
- ✓ 采取持续行动了解并履行我们的工作健康和安全隐患义务。

教育与咨询

- ✓ 就性骚扰风险和预期的工作场所行为与员工进行公开、定期的交流
- ✓ 定期为员工提供有关防止和应对性骚扰的信息、培训和支持
- ✓ 向所有员工 (包括领导和主管) 传达企业防止性骚扰的政策，并传达给员工、来访者以及客户。

工作场所设计与环境

- ✓ 定期评估环境风险，例如远程工作、晚间工作、独自工作或拜访客户/家访、饮酒
- ✓ 授权员工拒绝或停止为不尊重或不安全的顾客提供服务
- ✓ 审查工作场所布局，并考虑限制公众进入员工单独工作的区域或在晚间工作的区域。

安全系统和报告

- ✓ 提供清晰且保密 (非正式和正式) 的报告途径，解决报告障碍，并为任何报告者提供支持
- ✓ 确保及时回应报告，包括立即解决任何不当行为
- ✓ 设计系统以消除或最大限度地减少性骚扰风险，例如，与员工协商引入阻止和管理线上骚扰的流程。

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

申请咨询访问 (员工数量少于50人)，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。



如需了解更多信息，请访问 nsw.gov.au/respect-at-work

RespectAtWork