



Giải quyết vấn nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Hướng dẫn dành cho người lao động.

Tìm hiểu thêm về hành vi quấy rối
tình dục tại nơi làm việc, quyền của
quý vị và nơi để nhận trợ giúp.

Tháng 6 năm 2025



Hành vi nào có thể là quấy rối tình dục?

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là **vi phạm pháp luật**.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc **có thể xảy ra với bất kỳ ai, trong bất kỳ loại hình công việc nào**.

Nó có thể khiến quý vị cảm thấy **không thoải mái, xấu hổ hoặc không an toàn**.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể bao gồm các hành vi không mong muốn như **những lời nhận xét, câu hỏi hoặc đùa cợt mang tính tình dục về:**

- ngoại hình của một người
- nền tảng văn hóa hoặc tôn giáo của họ
- giới tính hoặc bản dạng giới của họ
- khuyết tật của họ
- tuổi tác của họ
- khuynh hướng tình dục của họ.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc **cũng có thể biểu hiện như sau:**

- nhìn chăm chăm theo cách khiến quý vị cảm thấy không thoải mái
- theo dõi (rình rập)
- chạm vào người khác một cách không đúng đắn khi không được phép
- gọi điện, nhắn tin không mong muốn hoặc liên tục yêu cầu gặp mặt ngoài nơi làm việc.

Đó vẫn có thể là quấy rối tình dục tại nơi làm việc ngay cả nếu người (hoặc những người) đó nói rằng họ không cố ý.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xảy ra trực tiếp tại nơi quý vị làm việc, trước hoặc sau giờ làm việc và/hoặc trong khi đi công tác.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể đến từ một người làm việc cùng quý vị (như sếp, quản lý, đồng nghiệp) hoặc từ bệnh nhân, khách hàng hoặc nhân viên hợp đồng.

Nó có thể xảy ra ngoài nơi làm việc và ngoài giờ làm việc, như tại một bữa tiệc hoặc bữa nhậu với đồng nghiệp.

Nó cũng có thể xảy ra trên điện thoại hoặc trực tuyến như email, tin nhắn, gọi điện hoặc phương tiện truyền thông xã hội, nếu đó là với đồng nghiệp hoặc liên quan đến công việc.



Quyền của quý vị

Quý vị có quyền được an toàn tại nơi làm việc.

Các tổ chức và doanh nghiệp¹ phải thực hiện các bước để giữ an toàn cho quý vị và chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Không làm gì hoặc chỉ ứng phó với các báo cáo về quấy rối tình dục là không đủ.

Những gì tổ chức hoặc doanh nghiệp của quý vị cần làm để chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ phụ thuộc vào quy mô và loại hình nơi làm việc của quý vị. Điều này có thể bao gồm:

- thể hiện rõ ràng rằng quấy rối tình dục tại nơi làm việc là không được
- chia sẻ chính sách của nơi làm việc về quấy rối tình dục tại nơi làm việc
- đào tạo cho quý vị và những người làm việc cùng quý vị về quấy rối tình dục tại nơi làm việc
- nói cho quý vị biết cách quý vị có thể nhận trợ giúp hoặc báo cáo nếu quý vị nhìn thấy hoặc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc
- cung cấp cho quý vị sự hỗ trợ nếu quý vị nhìn thấy hoặc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc (cho dù quý vị có báo cáo về vấn đề đó hay không)
- thực hiện các bước để ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục xảy ra nếu quý vị hoặc người khác nói với họ về vấn đề đó
- công bằng khi ứng phó với báo cáo về hành vi quấy rối tình dục.

Nếu quý vị bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, **quý vị có quyền làm gì đó về vấn đề này**, chẳng hạn như tìm kiếm sự giúp đỡ hoặc kể cho ai đó về những gì đã xảy ra.

Sếp của quý vị hoặc những người làm việc cùng quý vị không được đối xử tệ bạc hoặc bất công với quý vị vì quý vị đã nói về những gì đã xảy ra (ví dụ: không mời quý vị đến các cuộc họp hoặc bữa trưa, không cho quý vị tham gia các cuộc trò chuyện nhóm, không giao ca làm việc cho quý vị hoặc sa thải quý vị).

Quý vị có những quyền này nếu quý vị làm việc tại Úc – **ngay cả nếu quý vị đang có thị thực tạm thời. Quý vị cũng có thể có những quyền này ngay cả nếu quý vị không được trả lương cho công việc.**²



1 Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính (Sex Discrimination Act) yêu cầu 'những người điều hành doanh nghiệp hoặc tổ chức' (PCBU) và 'chủ lao động' phải thực hiện các bước để ngăn chặn một số hình thức phân biệt đối xử, quấy rối và đối xử bất công. Để dễ tham khảo trong tài liệu này, những đối tượng này được gọi là 'tổ chức' và 'doanh nghiệp'.

2 Quý vị có những quyền này nếu quý vị làm việc ở Úc cho 'Chủ lao động' hoặc 'Người Điều hành Doanh nghiệp hoặc Tổ chức' (PCBU), vì những thuật ngữ này được định nghĩa trong Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính.

Luật pháp

Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính quy định rằng hành vi phân biệt đối xử (đối xử tệ với ai đó) vì giới tính, bản dạng giới, khuynh hướng tình dục, tình trạng lưỡng tính, tình trạng hôn nhân hoặc mối quan hệ, có thai, cho con bú và trách nhiệm gia đình trong nhiều lĩnh vực của cuộc sống là vi phạm pháp luật.³ **Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính quy định quấy rối tình dục tại nơi làm việc là vi phạm pháp luật.**

Trong Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính, có một nghĩa vụ được gọi là Nghĩa vụ Tích cực (Positive Duty). Nghĩa vụ Tích cực có nghĩa là hầu hết các tổ chức và doanh nghiệp đều phải thực hiện các bước để giữ an toàn cho người lao động khỏi một số hành vi xấu nhất định tại nơi làm việc. Nghĩa vụ Tích cực sẽ giúp ngăn chặn những hành vi xấu sau đây tại nơi làm việc:

- quấy rối tình dục
- phân biệt đối xử vì giới tính
- quấy rối dựa trên giới tính
- môi trường làm việc thù địch
- đối xử bất công.

Nghĩa vụ Tích cực yêu cầu các tổ chức và doanh nghiệp phải thực hiện các bước để ngăn chặn các hành vi xấu, như quấy rối tình dục, trước khi chúng xảy ra. Các tổ chức và doanh nghiệp cũng nên xử lý các hành vi xấu đúng cách nếu chúng xảy ra.

Sếp của quý vị phải tuân thủ luật này, điều này sẽ giúp đảm bảo nơi làm việc của quý vị an toàn hơn.

Tìm hiểu thêm về Nghĩa vụ Tích cực và các hành vi xấu vi phạm pháp luật.

"Vậy là, phải mất nhiều năm tôi mới có thể giống như, 'Ồ, tôi không nghĩ mình phải đối phó với [hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc]. Đó không phải là một phần của việc là phụ nữ, nhưng phải mất một thời gian dài, đặc biệt là vì phải đối phó với nó khi còn quá trẻ."

- Người lao động trẻ tuổi, Darwin

³ Điều này bao gồm việc làm, giáo dục, chỗ ở và nhà ở cũng như việc nhận hoặc sử dụng các dịch vụ.

Những gì quý vị có thể làm

Quý vị có thể nhận được sự giúp đỡ thông qua

- Một chuyên viên tư vấn
- Trợ giúp pháp lý miễn phí
- Bác sĩ của quý vị
- Bạn bè, bạn đời hoặc thành viên trong gia đình
- Công đoàn của quý vị



Nếu quý vị bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, có nhiều điều quý vị có thể làm để được giúp đỡ hoặc hướng dẫn.

Quý vị có thể làm những gì tốt nhất cho mình.

Đôi khi, để làm việc gì đó ngay sau khi quý vị bị quấy rối tình dục thì thật khó khăn.

Đối với nhiều người đã bị quấy rối tình dục, họ cần thời gian để suy nghĩ về những gì đã xảy ra hoặc thời gian để cảm thấy an toàn trở lại. Đôi khi có thể mất nhiều ngày, nhiều tuần, nhiều tháng hoặc nhiều năm.

Đôi khi, làm một việc gì đó sớm hơn có thể hữu ích vì có thể có giới hạn thời gian để thực hiện hành động pháp lý. Nhận trợ giúp miễn phí từ luật sư hoặc chuyên viên tư vấn có thể giúp quý vị xử lý những gì đã xảy ra và tìm hiểu về các lựa chọn của mình.

"Tôi nghĩ rằng, nhiều khi, tôi đoán là, khi quý vị gặp phải trải nghiệm nào đó dữ dội hoặc đau thương, quý vị cần thời gian để hiểu điều gì thực sự đã xảy ra với mình."

- Người lao động bị cô lập xã hội vì văn hóa và chủng tộc, Sydney

Nơi quý vị có thể nhận trợ giúp và hướng dẫn bên ngoài nơi làm việc

Nhận trợ giúp từ một chuyên viên tư vấn để nói về cảm xúc của quý vị.

1800 RESPECT

1800 737 732 trò chuyện trực tuyến: 1800respect.org.au

FullStop Australia

1800 385 578 fullstop.org.au

13YARN (Hỗ trợ lúc khủng hoảng 24/7 dành cho người Thổ dân và dân Đảo Torres Strait)

13 92 76 13yarn.org.au

Kids Helpline

1800 55 1800 trò chuyện trực tuyến: kidshelpline.com.au

FullStop Rainbow Helpline (dịch vụ hỗ trợ và giới thiệu dành cho cộng đồng LGBTQ+)

1800 497 212 fullstop.org.au

Các dịch vụ này đều miễn phí và bảo mật.

Quý vị cũng có thể liên hệ với **Respect@Work Information Service** (Dịch vụ thông tin Respect@Work) để được giới thiệu miễn phí và bảo mật đến dịch vụ tư vấn gần quý vị. Gọi số 1300 656 419 hoặc gửi email đến respect@humanrights.gov.au.

Gọi 000

nếu là trường hợp khẩn cấp, quý vị đang gặp nguy hiểm hoặc cần trợ giúp y tế khẩn cấp.



Nhận trợ giúp miễn phí từ luật sư.

Luật sư có thể:

- lắng nghe câu chuyện của quý vị
- giữ bí mật thông tin của quý vị
- giải thích về luật pháp
- giúp quý vị tự lên tiếng
- nói chuyện với chủ lao động của quý vị
- cho quý vị biết về các lựa chọn của quý vị tại Fair Work Commission (Ủy ban Công bằng Lao động), Fair Work Ombudsman (Cơ quan Thanh tra Công bằng Lao động), các cơ quan kiểm soát sức khỏe và an toàn lao động, các cơ quan chống phân biệt đối xử (bao gồm cả Australian Human Rights Commission) hoặc về bồi thường cho người lao động
- giúp quý vị làm báo cáo pháp lý.

Có nhiều dịch vụ pháp lý miễn phí. Liên hệ với **Respect@Work Information Service** để được giới thiệu miễn phí và bảo mật đến một dịch vụ pháp lý miễn phí gần quý vị. Gọi số 1300 656 419 hoặc gửi email đến respect@humanrights.gov.au.

Quý vị cũng có thể nhận trợ giúp bằng cách:

- Nói chuyện với bác sĩ của quý vị, họ có thể giới thiệu quý vị đến nơi giúp đỡ, cho quý vị biết về kế hoạch chăm sóc sức khỏe tâm thần và hỗ trợ bất kỳ đơn đòi bồi thường lao động nào sau này.
- Kể cho một người bạn đáng tin cậy, bạn đời hoặc thành viên trong gia đình.
- Nói chuyện với đại diện công đoàn nếu quý vị là thành viên công đoàn.

Để được giúp đỡ gọi đến các dịch vụ này:

Dịch vụ Phiên dịch và Thông dịch (Translating and Interpreting Service)

(13 14 50) kết nối với dịch vụ thông dịch qua điện thoại để hỗ trợ việc trao đổi bằng ngôn ngữ khác.

Dịch vụ Tiếp âm Toàn quốc (The National Relay Service)

(13 36 77) kết nối với dịch vụ trợ giúp dành cho người điếc hoặc khiếm thính hoặc khiếm ngôn.

Nhiều người bị quấy rối tình dục ước gì họ đã được hướng dẫn pháp lý miễn phí hoặc nói chuyện với chuyên viên tư vấn hoặc đại diện công đoàn trước khi kể cho ai đó tại nơi làm việc của họ.

"Tôi thấy việc có được công đoàn đại diện cho mình là thực sự hữu ích... Nếu không có sự trợ giúp đó, thì sẽ là một mình tôi chống lại một tảng đá khổng lồ. Có thể nói chuyện với họ về những gì đã xảy ra và vì tôi cảm thấy, giống như, rất đơn độc... có họ ở bên cạnh... chính là cứu cánh cho toàn bộ trải nghiệm đó."

- Người lao động trẻ LGBTQ+, Melbourne

"Legal Aid thực sự đang làm một công việc tuyệt vời... họ có rất nhiều luật sư và hỗ trợ tuyệt vời có thể giúp quý vị."

- Người lao động bị cô lập xã hội vì văn hóa và chủng tộc, Brisbane



Nói với nơi làm việc của quý vị

Quý vị có thể kể cho ai đó tại nơi làm việc của mình, chẳng hạn như sếp, quản lý hoặc phòng Nhân sự (HR). Khi quý vị kể cho ai đó, họ nên lắng nghe quý vị và hỏi quý vị muốn được hỗ trợ hoặc giúp đỡ như thế nào.

Khi quý vị kể cho ai đó tại nơi làm việc, họ có thể hỏi quý vị có muốn làm báo cáo không.



Báo cáo là một cách để ghi lại những gì quý vị đã gặp phải tại nơi làm việc, để yêu cầu chấm dứt hành vi đó, và có thể mang lại sự thay đổi tại nơi làm việc để ngăn chặn hành vi đó xảy ra lần nữa.

Quý vị có thể đồng ý hoặc từ chối và **quý vị có quyền được hướng dẫn** trước khi quyết định làm gì. Nơi làm việc của quý vị phải hỗ trợ quý vị bất kể quý vị quyết định thế nào.

Nơi làm việc của quý vị có thể bắt đầu quy trình báo cáo ngay cả khi quý vị không yêu cầu. Nơi làm việc có thể bắt đầu quy trình này nếu có nguy cơ gây hại thêm cho quý vị và những người khác. Người khác cũng có thể báo cáo thay quý vị vì họ lo lắng về sự an toàn của quý vị, hoặc vì họ cũng bị ảnh hưởng bởi những gì đã xảy ra. Nếu điều này xảy ra, quý vị nên được thông báo, được hỗ trợ và được hỏi về những gì quý vị muốn xảy ra tiếp theo.

Báo cáo tại nơi làm việc có thể dưới hình thức như sau:

- Kể với sếp, quản lý hoặc HR những gì đã xảy ra.
- Nhờ ai đó giúp quý vị kể với sếp, quản lý hoặc HR những gì đã xảy ra.
- Một người khác đã nhìn thấy hoặc nghe thấy những gì đã xảy ra và kể với sếp, quản lý hoặc HR của họ.
- Nơi làm việc của quý vị cũng có thể có các lựa chọn như:
 - báo cáo ẩn danh
 - gọi số điện thoại hoặc gửi email đã được thiết lập để báo cáo.

Trong khi nhiều quy trình báo cáo là ổn, một số khác có thể mất nhiều thời gian, và có thể không ưu tiên sự an toàn và an sinh của quý vị. Trong những trường hợp này, quý vị có thể muốn được hỗ trợ từ luật sư miễn phí, chuyên viên tư vấn, đại diện công đoàn và/hoặc một người bạn đáng tin cậy, bạn đời hoặc thành viên trong gia đình.

Câu chuyện của quý vị là bằng chứng

Khi làm báo cáo, quý vị cũng có thể được yêu cầu cung cấp bằng chứng về những gì đã xảy ra. **Câu chuyện của quý vị**, do quý vị kể lại, **chính là bằng chứng**.

Khi chia sẻ những gì đã xảy ra, quý vị có thể muốn nói:

- **ai** là người liên quan
- **điều gì** đã xảy ra khiến quý vị cảm thấy khó chịu
- điều đó xảy ra **khi nào**
- điều đó xảy ra **ở đâu**.

Quý vị có thể báo cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc mà không cần vật chứng, nhưng sẽ hữu ích nếu quý vị giữ lại:

- tin nhắn
- email
- ảnh chụp màn hình
- ghi chú (do quý vị viết) tại thời điểm xảy ra sự cố hoặc các ghi chép khác liên quan đến **người** có mặt ở đó, **điều gì** đã xảy ra, **khi nào** và **ở đâu**.

Quy trình điều tra

Nếu quý vị quyết định làm báo cáo hoặc người khác làm báo cáo, nơi làm việc của quý vị có thể yêu cầu một người nào đó xem xét những gì đã xảy ra. Đôi khi, đây được gọi là 'quy trình điều tra'. Điều này có thể có nghĩa là:

- Những người bên trong hoặc bên ngoài nơi làm việc của quý vị đặt câu hỏi về những gì đã xảy ra. Họ có thể nói chuyện với quý vị, người mà quý vị nói đã quấy rối quý vị và những người khác có thể đã nhìn thấy hoặc nghe thấy những gì đã xảy ra.
- Sau khi nói chuyện với mọi người, những người thực hiện điều tra có thể chia sẻ những gì họ đã phát hiện được. Sau đó, nơi làm việc sẽ quyết định phải làm gì. Đó có thể là:
 - lời xin lỗi
 - đồng ý chấm dứt hành vi đó
 - hậu quả đối với người đã quấy rối quý vị
 - thời gian nghỉ làm có lương để xử lý những gì đã xảy ra (ví dụ thông qua chế độ bồi thường người lao động)
 - thay đổi tại nơi làm việc (ví dụ đào tạo cho người lao động, văn hóa nơi làm việc tốt hơn, nhiều ánh sáng hơn ở những khu vực tối)
 - nhận thức tốt hơn tại nơi làm việc của quý vị
 - trả tiền cho quý vị (bồi thường)
 - đôi khi, họ có thể quyết định không làm gì cả.

Trong quá trình điều tra, có thể có luật sư tham gia và quý vị có thể được yêu cầu không nói chuyện với bất kỳ ai tại nơi làm việc của quý vị về những gì đã xảy ra. Tuy nhiên, quý vị vẫn có thể nói chuyện với chuyên viên tư vấn, một người bạn đáng tin cậy, thành viên trong gia đình hoặc bạn đời.

Nếu quý vị không hài lòng với cách ứng phó của nơi làm việc của quý vị, với quy trình báo cáo hoặc quy trình điều tra, quý vị có thể liên hệ với **Respect@Work Information Service** để được cung cấp thông tin và giới thiệu miễn phí và bảo mật.

Điện thoại: 1300 656 419 or
hoặc email: respect@humanrights.gov.au

Quý vị nên được đối xử như thế nào

Nếu quý vị kể cho ai đó hoặc làm báo cáo tại nơi làm việc, họ nên lắng nghe quý vị, đối xử với quý vị một cách tôn trọng và giúp quý vị được an toàn. An toàn có ý nghĩa khác nhau đối với những người khác nhau, và nơi làm việc của quý vị nên hỏi quý vị những gì quý vị cần để cảm thấy ổn.

Quý vị có thể yêu cầu cung cấp:

- Chính sách của nơi làm việc của quý vị về việc giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc và giúp hiểu chính sách đó.
- Thông tin về những gì xảy ra khi kết thúc quy trình báo cáo và lý do tại sao.
- Một người nào đó để dịch các chính sách, quy trình và cuộc trò chuyện sang ngôn ngữ quý vị muốn.
- Những gì quý vị muốn xảy ra để khiến quý vị cảm thấy ổn và an toàn.
- Thông tin cập nhật về những gì xảy ra với báo cáo của quý vị.
- Hỗ trợ từ luật sư, đại diện công đoàn, chuyên viên tư vấn và/hoặc một người khác mà quý vị tin tưởng, không tham gia vào cuộc điều tra.
- Những điều quan trọng về mặt văn hóa đối với quý vị, chẳng hạn như có một người nào đó từ cộng đồng của quý vị ở đó và tham gia vào các cuộc trò chuyện.

Việc kể với bất kỳ ai về quấy rối tình dục có thể thực sự khó khăn. Quý vị có thể cảm thấy không thoải mái, xấu hổ hoặc không an toàn. Mọi người ở nơi làm việc của quý vị nên quan tâm đến cảm xúc của quý vị và nếu quý vị kể cho họ nghe chuyện gì đã xảy ra, họ nên đáp ứng bằng cách lắng nghe quý vị, thể hiện lòng tốt và nêu rõ các lựa chọn và quyền của quý vị.

Chúng tôi đã nói chuyện với hơn 300 người từng bị quấy rối tình dục. Họ kể cho chúng tôi biết một số cách đáp ứng thực sự hữu ích sau khi họ báo cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Những điều chúng tôi nghe được và thấy hữu ích là:	Điều này có thể nghe như sau:
Cho quý vị biết rằng đó không phải là lỗi của quý vị.	<i>"Tôi rất tiếc vì điều này đã xảy ra. Đó không phải lỗi của anh/chị khi điều này xảy ra."</i>
Hỏi xem quý vị có ổn không và quý vị cần gì để được an toàn và được hỗ trợ.	<i>"Anh/Chị thế nào? Anh/Chị cần gì để được an toàn và được hỗ trợ?"</i>
Cung cấp cho quý vị các lựa chọn về chuyên viên tư vấn hoặc hỗ trợ về sức khỏe tâm thần.	<i>"Đây là số điện thoại của chuyên viên tư vấn hoặc Dịch vụ EAP của chúng tôi nếu anh/chị muốn nói chuyện với ai đó..."</i>
Đảm bảo quý vị biết rằng công việc của quý vị an toàn và sẽ không có điều gì tồi tệ xảy ra vì quý vị đã nói về những gì đã xảy ra.	<i>"Cảm ơn anh/chị đã cho tôi biết những gì đã xảy ra. Tôi đoán là việc này thật khó khăn. Anh/Chị được coi trọng tại nơi làm việc này, và chúng tôi muốn anh/chị được an toàn."</i>
Cung cấp cho quý vị các lựa chọn về những gì nơi làm việc có thể làm và hỏi quý vị muốn làm gì.	<i>"Anh/Chị muốn làm gì? Đây là một số lựa chọn..."</i>
Nếu quý vị muốn làm báo cáo, họ nên giải thích quy trình báo cáo và cách họ có thể cập nhật thông tin cho quý vị.	<i>"Quy trình báo cáo bao gồm những việc này..."</i> <i>"Anh/Chị muốn tôi cập nhật thông tin cho anh/chị bằng cách nào?"</i>
Nếu quý vị làm báo cáo, họ nên cung cấp cho quý vị các lựa chọn để giúp quy trình báo cáo dễ dàng hơn cho quý vị.	<i>"Anh/Chị có thể làm tờ khai dưới dạng văn bản hoặc lời nói, về những gì đã xảy ra, để anh/chị không phải kể đi kể lại."</i> <i>"Anh/Chị có thể mang theo luật sư, đại diện công đoàn hoặc một người khác để hỗ trợ anh/chị."</i> <i>"Anh/Chị có muốn có người hỗ trợ từ cộng đồng của anh/chị hoặc người nói ngôn ngữ của anh/chị không?"</i>
Giải thích thông tin của quý vị sẽ được giữ bí mật như thế nào.	<i>"Chúng tôi sẽ chỉ chia sẻ thông tin cá nhân của anh/chị khi cần thiết trong quy trình này hoặc để quản lý rủi ro. Anh/Chị có thể nói chuyện với gia đình hoặc bạn bè, chuyên viên tư vấn, luật sư hoặc đại diện công đoàn về những gì đã xảy ra."</i>
Để quý vị tham gia các cuộc thảo luận về những gì quý vị nghĩ là cần thực hiện tại nơi làm việc để làm cho nơi làm việc an toàn hơn.	<i>"Chúng tôi thực sự muốn làm những gì có thể để nơi làm việc này an toàn hơn cho mọi người. Anh/Chị nghĩ điều gì sẽ giúp ích?"</i>

- Nơi làm việc của quý vị **nên** cung cấp cho quý vị các lựa chọn hỗ trợ khi quý vị kể cho họ nghe những gì đã xảy ra.
- Nơi làm việc của quý vị **nên** cố gắng giúp quý vị cảm thấy an toàn, được hỗ trợ và có tiếng nói.
- Nơi làm việc của quý vị **nên** cập nhật thông tin và cho quý vị biết về bất kỳ quyết định nào họ đưa ra.
- Nơi làm việc của quý vị **không được** làm cho quý vị cảm thấy như đó là lỗi của quý vị khi có người quấy rối tình dục quý vị.
- Nơi làm việc của quý vị **không được** cố gắng bắt quý vị nói chuyện với người có hành vi tội phạm hoặc bảo quý vị tự giải quyết vấn đề (trừ khi đây là điều quý vị muốn).
- Nơi làm việc của quý vị **không được** đối xử tệ hoặc bất công với quý vị vì quý vị đã nói về những gì đã xảy ra (ví dụ: không mời quý vị đến các cuộc họp hoặc bữa trưa, không cho quý vị tham gia các cuộc trò chuyện nhóm, không cho quý vị ca làm việc hoặc sa thải quý vị)
- Nơi làm việc của quý vị **không được** bắt quý vị ký 'thỏa thuận không tiết lộ' nếu quý vị không muốn.

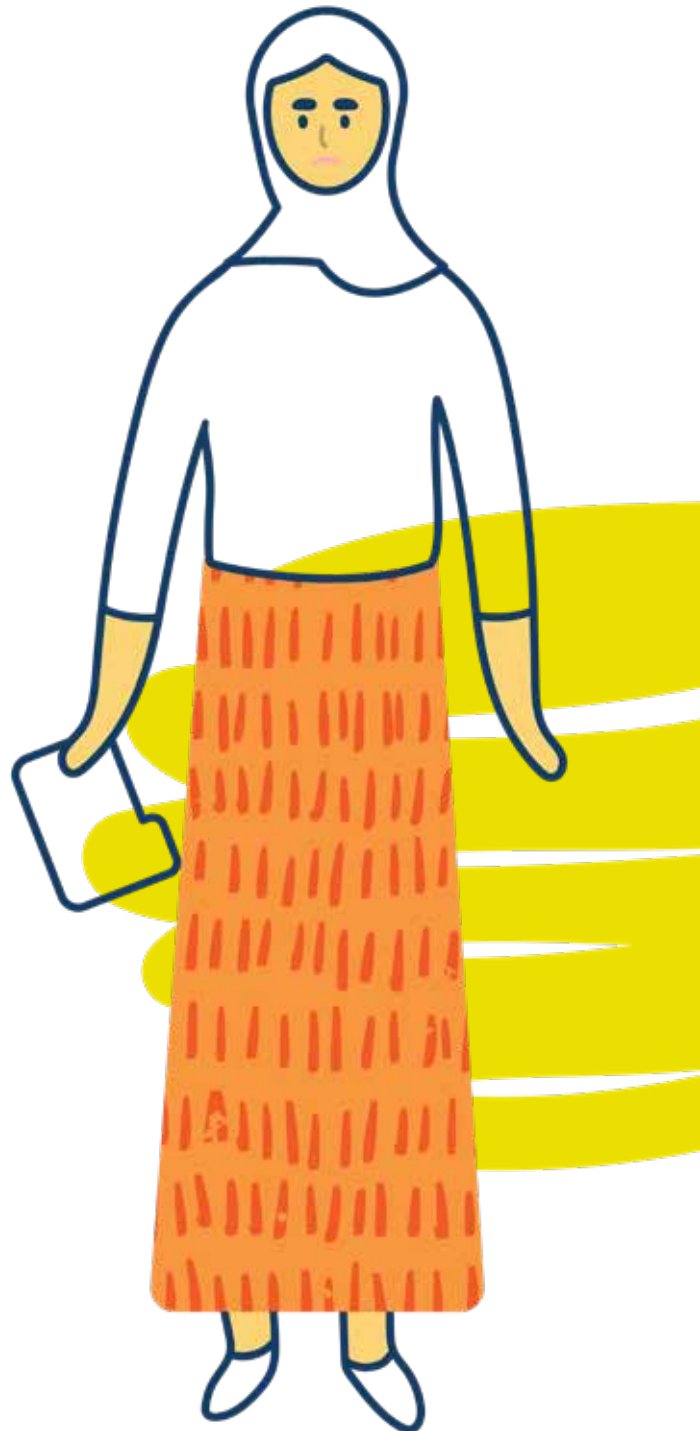


'Thỏa thuận không tiết lộ' (NDA) hoặc 'thỏa thuận bảo mật' là điều mà nơi làm việc có thể yêu cầu quý vị ký để ngăn cản quý vị nói về những gì đã xảy ra. Việc nói về những gì đã xảy ra có thể quan trọng đối với quý vị vào một thời điểm nào đó trong tương lai.

Quý vị không nên bị ép buộc phải ký một thỏa thuận như vậy. Quý vị nên trao đổi với luật sư trước khi ký nếu quý vị không chắc chắn. Cũng có thể hữu ích khi trao đổi với chuyên viên tư vấn.

Nếu quý vị không hài lòng với cách ứng phó của nơi làm việc, quý vị có thể liên hệ với **Respect@Work Information Service** để được cung cấp thông tin và giới thiệu miễn phí và bảo mật.

Điện thoại: 1300 656 419 hoặc email: respect@humanrights.gov.au



Quý vị không đơn độc

Mọi người phản ứng với hành vi quấy rối tình dục theo những cách khác nhau.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể khó nói và có thể khiến quý vị cảm thấy đơn độc. Điều quan trọng là phải biết rằng quý vị không đơn độc.

*"Tôi thực sự nghĩ rằng mình là người đầu tiên, trong toàn công ty, trên toàn thế giới, từng trải qua điều gì đó như thế này. Và vì tôi **phải giữ kín chuyện này nên tôi cảm thấy đơn độc**. Nhưng hóa ra, chuyện này xảy ra quá nhiều."*

– Người lao động trẻ tuổi có thần kinh khác biệt (neurodivergent), Perth

Đôi khi, quý vị có thể không hiểu chuyện gì đang xảy ra:

*"Là một người nhập cư đồng tính, **tôi thấy mình khá là [thiếu] hiểu biết về quấy rối tình dục**. Ngoài ra, vì là thanh niên, tôi không được học hành chính quy ở đất nước này.."*

– Người lao động nhập cư LGBTIQ+

Thật bình thường khi quý vị ước mình đã phản ứng khác đi:

*"Lần đầu tiên [chuyện đó xảy ra], tôi còn rất trẻ. Tôi không biết phải giải quyết thế nào. [Tôi ước gì] mình đã làm nhiều hơn và **sau đó tôi đã phải vật lộn trong một thời gian dài vì đã không làm gì về chuyện đó**."*

– Người lao động trẻ, Hobart

Lưu ý: Những trích dẫn này là từ các cuộc thảo luận với những người đã bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho dự án 'Speaking from Experience'

Quý vị có thể cảm thấy tức giận và chỉ trích hành vi xấu:

*"Khi tôi nhận ra rằng họ đã lợi dụng sự trung thực và dễ bị tổn thương của tôi để tấn công tôi, **tôi đã nổi giận**."*

– Người lao động trẻ LGBTIQ+, Melbourne

Quý vị có thể cố gắng hành động như thể không có chuyện gì sai trái:

*"Nhiều năm trước, lúc đó, tôi còn rất mới, rất ít nói. Và **tôi chỉ cười**. Nhưng để làm dịu tình hình, tôi chỉ có thể nói rằng, 'Tôi không chắc.' ... Tôi đã không nói rằng tôi không hài lòng hay tôi không cảm thấy thoải mái."*

– Sinh viên quốc tế, Melbourne

Quý vị có thể thấy khó khăn hoặc không muốn nói với sếp của mình hoặc báo cáo những gì đã xảy ra.

*"Thông thường, với những người xuất thân từ nguồn gốc bị cô lập xã hội, thì sẽ có sự **mất cân bằng quyền lực** ở đó. Nếu người quấy rối quý vị là một lãnh đạo, là nam giới, được kính trọng tại nơi làm việc... Thật là quá sức nếu phải trải qua một quy trình khi quý vị bắt đầu từ thế yếu. [...] **Nếu tiếng Anh là ngôn ngữ thứ hai của quý vị thì đó cũng là một trở ngại**."*

– Người lao động bị cô lập xã hội vì văn hóa và chủng tộc, Brisbane.

Đôi khi nơi làm việc sẽ ứng phó theo cách có hại:

"Khi tôi trình bày mối lo ngại của mình với sếp, tôi đã nhận được những lời lẽ khinh thường và đổ lỗi cho nạn nhân. Họ nói với tôi rằng hành vi quấy rối theo cách nào đó là hậu quả của cách tôi ăn mặc."

- Bài viết

"Tôi đã bị một phụ nữ hợp giới (cis woman) quấy rối tình dục, và khi tôi báo cáo với một người đàn ông hợp giới (cis man) tại nơi làm việc trước đây, tôi đã bị cười nhạo... và hoàn toàn bị bác bỏ vì 'điều đó không xảy ra giữa hai người phụ nữ!'"

- Người lao động LGBTQ+, Perth

Hãy nhớ: Nơi làm việc của quý vị không được đối xử tệ bạc hoặc bất công với quý vị vì quý vị đã nói về những gì đã xảy ra.

Nơi làm việc của quý vị **nên** hỗ trợ quý vị nếu quý vị nhìn thấy hoặc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Quý vị có thể không báo cáo, nhưng quý vị có thể muốn thực hiện hành động khác:

"Tôi đã nói với trưởng ban an ninh về những gì đã xảy ra và cho cô ấy xem những tin nhắn mà anh ta đã gửi."

- Bài viết

Lưu ý: Tài liệu này đơn giản hóa các khái niệm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc để giúp cộng đồng dễ hiểu hơn. Để được giải thích chi tiết về luật, việc tuân thủ, thực thi và ví dụ về các hành động mà các tổ chức có thể thực hiện để đáp ứng Nghĩa vụ Tích cực, hãy truy cập [trang mạng của AHRC](#). Tài liệu này không thay thế cho hướng dẫn pháp lý.

"Cuối cùng tôi lại phải đến gặp chuyên viên tâm lý và dùng liệu pháp EMDR và nhiều thứ khác nữa."

- Người lao động trẻ, Hobart

Nhận được hỗ trợ có thể là cách hữu ích để xử lý những gì đã xảy ra.

Một số người cảm thấy có lỗi hoặc xấu hổ. Nếu quý vị từng cảm thấy có lỗi hoặc xấu hổ, hãy nhớ rằng:

"Tôi không thực sự phải cảm thấy xấu hổ và có lỗi vì vấn đề không phải là ở tôi, mặc dù tôi cảm thấy như vậy. Chỉ cần có người hiểu được mình, khiến mình cảm thấy ít có lỗi hơn."

- Người lao động bị cô lập xã hội vì văn hóa và chủng tộc, Hobart

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc **không bao giờ là lỗi của quý vị**. Quý vị có quyền được an toàn tại nơi làm việc. Các tổ chức và doanh nghiệp có trách nhiệm tiến hành các bước để chấm dứt hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và giữ an toàn cho quý vị. Đó là luật pháp.