



# 应对职场性骚扰

## 员工指南

了解更多关于职场性骚扰、您的权益以及如何获得帮助等方面的更多信息。

2025年6月



# 哪些行为可能属于性骚扰？

职场性骚扰是**违法的**。

无论从事何种工作，任何人都可能遭遇职场性骚扰。

性骚扰可能会让人感到**不适、尴尬和没有安全感**。

职场性骚扰是不受欢迎的各种行为，比如**与性有关的言论、问题或玩笑**，可能涉及以下方面：

- 某人的外貌
- 其文化或宗教背景
- 其性别或自我性别认同
- 其身体残疾
- 其年龄
- 其性取向。

职场性骚扰还可能表现为：

- 以令人感到不适的方式盯着他人看
- 跟踪（尾随）
- 未经他人许可的情况下不恰当地方接触其身体
- 在工作时间外未经同事同意向其打电话、发短信或反复要求见面。

即使对方声称并非有意为之，但仍可能构成职场性骚扰。

工作场所、工作以外的时间以及出差期间，都可能发生面对面的职场性骚扰。

职场性骚扰可能来自与您共事的人（如上司、经理、同事），也可能来自患者、客户或承包商。

职场性骚扰可能发生在工作场所以外的地方，也可能发生在工作之外的时间，比如聚会或与同事一起喝酒的时候。

职场性骚扰还可能通过手机或网络发生，例如电子邮件、短信、通话或社交媒体——只要是涉及工作相关人员或与工作相关的内容。



# 您的权利

## 您有权享有职场安全保障。

**组织和企业<sup>1</sup> 必须采取措施保障员工的安全并防止发生职场性骚扰。** 听任性骚扰的发生,或是对性骚扰相关的投诉仅作出回应是不够的。

您所就职的企业或机构为防止职场性骚扰所需采取的措施,取决于其规模和类型。这些措施可能包括:

- 明确表示职场性骚扰是不被允许的
- 公布该工作场所关于职场性骚扰的政策
- 为您和您的同事提供关于职场性骚扰的培训
- 告知您目睹或经历了职场性骚扰时可如何获得帮助或进行举报
- 如果您目睹或经历了职场性骚扰(无论您是否举报),为您提供支持
- 如果您或他人举报了性骚扰行为,采取措施阻止该行为的发生。
- 在处理有关性骚扰的举报时保持公正。

如果您在工作中遭受了性骚扰,则有权采取行动,例如获得帮助或向他人讲述您的遭遇。

您的上司或同事不得因您提及了自己的遭遇而对您进行歧视或不公平对待(例如不邀请您参加会议或午餐、将您排除在群聊之外、不安排您值班或解雇您等)。

只要您在澳大利亚工作,就享有以下权利——**即使您持有的是临时签证。即便您从事的是没有报酬的工作,您也可能享有这些权利。<sup>2</sup>**



1 《反性别歧视法》(Sex Discrimination Act)规定,“从事商业活动或经营活动的人员(PCBUs)”和“雇主”必须采取措施,防止特定形式的歧视、骚扰与迫害行为。本文中,为了便于表述,将其统称为“组织”和“企业”。

2 依照《反性别歧视法》的定义,如果您在澳大利亚为某个“雇主”或“从事商业活动或经营活动的人员(PCBU)”工作,您就享有这些权利。

## 法律


《反性别歧视法》规定，基于性别、性别认同、性取向、双性人身份、婚姻状况或关系状况、怀孕、哺乳及家庭责任等原因对他人进行歧视（即恶意对待）在生活中的许多领域均属违法行为。<sup>3</sup>《反性别歧视法》明确规定，工作场所的性骚扰行为属于违法行为。

《反性别歧视法》中规定了一项称为“积极义务（Positive Duty）”的责任。积极义务的意思是大多数组织和企业必须采取措施，防止员工在工作中受到某些不良行为的侵害。积极义务应会有助于阻止这些不良行为在工作中发生：

- 性骚扰
- 性别歧视
- 基于性别的骚扰
- 仇视的工作环境
- 报复行为。

积极义务规定，组织和企业必须采取措施，在不良行为（如性骚扰）发生前予以制止。若此类行为确实发生，组织和企业也应以妥善方式予以处理。

这项法律应会有助于确保工作场所更加安全，您的老板必须遵守。



[了解更多关于积极义务以及违反法律的恶劣行为。](#)

*“所以，很多年后我才意识到，‘哦，我觉得我不用面对’职场性骚扰’。并不是说女性就必须忍受职场性骚扰，但确实要很长时间才能认识到这一点。涉世未深的时候就遭遇职场性骚扰的话，更是这样。”*

-达尔文市的一名年轻工作者

<sup>3</sup> 这包括就业、教育、住宿住房以及获取或使用服务。

# 您所能做的

您可以通过  
以下方式  
获得帮助：

- 咨询师
- 免费法律援助
- 您的医生
- 朋友、伴侣或家人
- 所在工会



如在工作中遭受性骚扰, 您可采取多种方式获得帮助或建议。

## 您可采取对自己最有利的行动。

有时, 在遭受性骚扰后, 很难立刻就采取行动。

对于许多遭受过性骚扰的人来说, 需要一段时间来理清所发生的事情或者找回安全感。有时候, 这个过程可能需要几天、几周、几个月甚至几年。

有时, 尽早采取行动可能更有帮助, 因为提起法律诉讼可能存在时间限制。获得律师或咨询师的免费帮助, 可以帮助您处理所发生的事情, 并了解您的选择。

**“我认为, 很多时候, 人一旦经历了激烈或创伤性的事件, 要过一段时间才能真正理解自己经历了什么。”**

**- 悉尼市一名在文化及种族上处于边缘地位的工作者**

## 工作场所以外的求助咨询渠道

寻求咨询师的帮助,谈谈您的感受。

### 1800 RESPECT

1800 737 732 微信: 1800respect.org.au

### FullStop Australia

1800 385 578 fullstop.org.au

**13YARN** (原住民及托雷斯海峡岛民24小时 x 7天不间断危机支持服务)

13 92 76 13yarn.org.au

### Kids Helpline

1800 55 1800 微信: kidshelpline.com.au

**FullStop Rainbow Helpline** (LGBTQ+ 支持及转介服务)

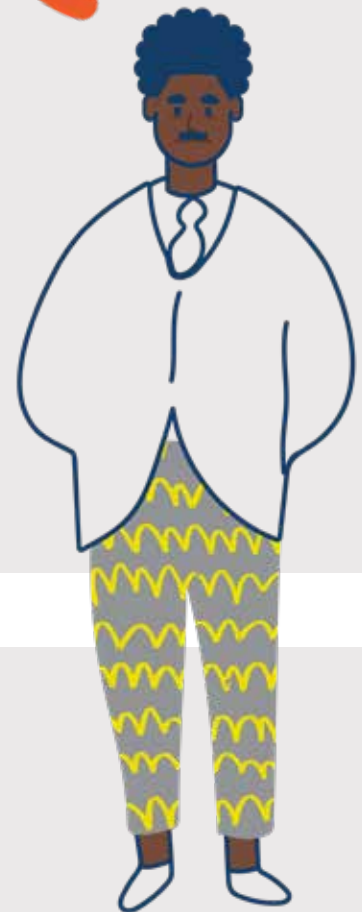
1800 497 212 fullstop.org.au

这些服务都是免费且保密的。

您还可联系 **Respect@Work Information Service** (尊重@工作信息服务), 获得免费且保密的转介, 就近进行各类咨询。致电 1300 656 419 或发送邮件至 [respect@humanrights.gov.au](mailto:respect@humanrights.gov.au)。

**致电000**

如遇紧急情况、身处  
险情或需紧急医疗  
救助。



## 免费获得律师的帮助。

律师可以提供以下帮助:

- 倾听您的故事
- 对您的信息保密
- 解释法律条款
- 协助您为自己发声
- 与您的雇主沟通
- 告知您在 Fair Work Commission (公平工作委员会)、Fair Work Ombudsman (公平工作监察专员办公室)、职业健康与安全监管机构、反歧视机构(包括Australian Human Rights Commission) 或工伤赔偿方面的选择
- 协助您提交法律报告。

您可免费使用多项法律服务。请联系 **Respect@Work Information Service**, 获得免费且保密的转介, 就近获取免费法律咨询服务。致电 1300 656 419 或发送邮件至 [respect@humanrights.gov.au](mailto:respect@humanrights.gov.au)。

### 您还可通过以下方式获得帮助：

- 咨询您的医生——医生可为您提供获取帮助所需的转介服务、向您讲解心理健康治疗计划，并为后续的工伤赔偿申请提供支持。
- 向值得信赖的朋友、伴侣或家人倾诉。
- 若您是工会会员，可联系工会代表。

### 如需帮助，请拨打下列服务电话：

#### **笔译与口译服务 (Translating and Interpreting Service)**

(13 14 50) 提供电话口译服务，协助您进行跨语言沟通。

#### **澳大利亚语言中继服务 (The National Relay Service)**

(13 36 77) 为全聋或患有听力言语障碍的人士提供帮助。

许多遭受性骚扰的人后来都表示，当时要是获得了免费的法律咨询，或与咨询师或工会代表交谈了之后，再去跟雇主方面说这件事，就会好一些。

*“我发现，有工会代表在场真的很有帮助……如果没有他们的帮助，我就得独自面对那个庞然大物。能够向他们倾诉我的遭遇，因为我感到，就是，非常孤独……有他们在我的身边……是这整段经历里的不幸中的万幸。”*

- 墨尔本市的一名 LGBTQ+ 年轻工作者

*“Legal Aid 真的做得非常出色……他们提供很多超赞的法律支持服务和律师，能够帮到你。”*

- 布里斯班市一名在文化及种族上处于边缘地位的工作者



## 将情况告知您的工作场所

您可向工作场所的某人反映情况，比如您的雇主、经理或人力资源部门（HR）。**当您向工作场所的某人反映情况时，他们应该倾听您的诉说，并询问您希望如何获得支持或帮助。**

您向工作场所反映情况时，他们可能会问您是否想要**书面举报**所发生的事情。



**书面举报是记录您在职场所遭遇的情况、要求对方停止不当行为的一种方式，并可能推动所在工作场所做出改变，以防止类似行为再次发生。**

您同意或拒绝皆可，而且在做出决定之前**有权寻求建议**。无论您做出什么决定，工作场所都应为您提供支持。

即使您并未主动要求，您的工作场所仍可能会启动举报流程。如果存在对您及他人造成更大伤害的风险，工作场所可能会启动此流程。如果他人担心您的安全或事件对他们也造成了影响，则可能为您进行举报。如果是这种情形，他们应告知您相关情况，为您提供支持，并询问您希望接下来如何处理。

## 在工作场所进行举报可能有以下方式：

- 向您的老板、经理或人力资源部门 HR 举报发生的事情。
- 请求他人协助您向老板、经理或人力资源部门（HR）举报发生的事情。
- 目睹或听到事件发生的他人向其老板、经理或人力资源部门（HR）举报。
- 您的工作场所可能还提供以下选项：
  - 进行匿名举报
  - 拨打专设的举报电话或向指定的邮箱发送举报邮件。

虽然许多举报流程尚可，但有些举报流程则可能耗时较长，且可能不会优先考虑您的安全与身心健康。在这种情况下，您可能需要向不收费的律师、咨询师、工会代表以及/或可信赖的朋友、伴侣或家人寻求支持。

## 您的经历就是证据

您提交报告时，也可能被要求提供性骚扰事件的相关证据。您亲口讲述的**经历本身就是证据**。

讲述性骚扰事件时，您可能需要讲述：

- 涉及的人员
- 导致您感到不适的事件
- 事件发生的**时间日期**
- 事件发生**地点**。

您无需提供物理证据即可举报职场性骚扰，但保留以下证据可能会有帮助：

- 短信
- 电子邮件
- 屏幕截图
- 事发时的记录（由您所写）或其他相关记录，包括**谁在场、事件经过、时间日期及地点**等关键细节）。

## 调查过程

如果您决定进行举报, 或者有他人进行举报, 您的工作场所可能会安排人员调查事件经过。有时将这一过程称为“调查程序”。该程序可能意味着:

- 来自您工作场所内部或外部的人员询问该起性骚扰事件的相关问题。他们可能会与您、您所指称的骚扰者以及其他可能目睹或听到了事件经过的人员进行交谈。
- 在与所有人都沟通后, 调查人员可能会讲述他们了解到的情况。随后, 工作场所将决定采取何种措施。这些措施可能包括:
  - 致歉
  - 承诺停止该行为
  - 对骚扰者予以处分
  - 让您带薪休假以消化所发生的事情(例如通过工伤赔偿)
  - 整顿工作场所(例如进行员工培训、营造更好的职场文化、在黑暗区域增加照明设施等)
  - 全员意识提升计划
  - 向您支付钱款(经济赔偿)
  - 有时, 工作场所可能决定不采取任何行动。

调查过程中, 可能会涉及律师, 您可能被要求不要与工作场所的任何人讨论发生的事情。然而, 您仍然可以与咨询师、值得信赖的朋友、家人或伴侣进行交谈。

如果您对工作场所的处理方式、举报流程或调查流程感到不满, 可联系 **Respect@Work Information Service**, 获取信息和转介服务, 整个过程免费且保密。

致电: 1300 656 419 或者  
发送电子邮件至: [respect@humanrights.gov.au](mailto:respect@humanrights.gov.au)

## 工作场所应对待您的方式

如果您向工作场所的某人反映或者进行举报, 那么他们应该倾听您的诉说, 对您待以尊重, 并尽量让您感到安全。“安全”的定义因人而异, 您的工作场所应询问您需要什么才能感到安全。

### 您可提出以下要求:

- 索取您工作场所处理职场性骚扰的政策以及要求其帮助您理解该政策的内容。
- 了解举报流程结束后的处理结果以及原因说明。
- 要求将各项政策、流程和对话翻译成您偏好的语言。
- 您希望获得的安全保障措施。
- 获取投诉处理进展的情况更新。
- 获得来自律师、工会代表、咨询师或您信任且未参与调查的其他人员的支持。
- 获得符合您文化需求的支持, 例如让您所在社群的成员参与相关谈话。

性骚扰可能是个难以启齿的话题。可能让人感到不适、尴尬或没有安全感。您工作场所的受理人员应该关心您的感受。如果您向其讲述性骚扰的经历, 他们应该倾听、善待您, 并明确告知您有哪些选择和权利。

我们采访了 300 多名曾遭受性骚扰的人士。他们告诉我们, 在举报职场性骚扰后, 某些回应确实非常有帮助。

## 受访者称, 以下做法很有用:

## 他们可能这么说:

告诉您, 遭受性骚扰并不是您的错。

*“您的遭遇, 我觉得很遗憾。发生这样的事, 不是您的错。”*

询问您现在是否安好、需要什么才能有安全感和被支持感。

*“您最近怎么样? 需要什么才能有安全感和被支持感呢?”*

为您提供咨询师或心理健康支持的服务选项。

*“如果您想向人诉说, 以下是咨询师或我们员工援助计划 (EAP) 服务的电话号码……”*

确保您清楚自己的工作不会受影响, 并且并不会因为您反映了受到性骚扰而导致任何不利后果。

*“感谢您告诉我您的遭遇。我想这一定很艰难。您在我们公司/机构是受重视的, 我们希望保障您的安全。”*

告诉您该工作场所可采取哪些措施, 并询问您希望采取什么措施。

*“您想怎么处理呢? 以下是一些选项……”*

如果您想进行举报, 他们应说明举报流程, 以及如何向您提供举报的受理进展。

*“以下是举报流程的具体内容……”  
“您希望我如何向您提供举报的受理进展?”*

如果您打算举报, 工作应为您提供不同选项, 以简化您的举报流程。

*“您可以通过书面或口头陈述来描述事发经过, 这样您就不必反复描述了。”*

*“您可以带一名律师、工会代表或其他人员来为您提供支持。”*

*“您是否需要某位您社群里的人或会说您语言的人来做您的支持人员?”*

解释说明您的信息将以什么方式保密。

*“在本流程或风险管理需要的必须情况下我们才会透露您的个人信息。您可以与家人、朋友、咨询师、律师或工会代表讨论你的遭遇。”*

征求您的意见, 需要哪些措施来提高该工作场所的安全性。

*“我们真诚希望能尽一切努力, 改善本公司/机构工作环境的安全程度。您觉得什么措施会有帮助呢?”*

- 当您向工作场所反映您的遭遇时,工作场所**应向**您提供各种支持方案供您选择。
- 工作场所**应**努力让您感到更安全、受到支持且有发言权。
- 工作场所**应**及时向您通报情况,并告知您他们所作出的任何决定。
- 工作场所**不应**让您觉得是自己的错导致他人对您进行性骚扰。
- 工作场所**不应**试图让您与施害者对话或让您自行解决问题(除非您自愿)。
- 工作场所**不应**因性骚扰举报而以不公平或不友好的方式对待您(例如不邀请您参加会议或午餐、将您排除在群聊之外、不给您排班或解雇您等)。
- 如果您不愿意,工作场所**不应**强迫您签署“保密协议”。



“保密协议”(NDA)或“保密协定”是雇主可能要求您签署的文件,以防止您透露所发生的事情。今后某个特定情况下,讨论这段遭遇可能对您有很高的重要性。

**他人不得强迫您签署该文件。**如果您不确定,应在签署前咨询律师。与咨询师交谈也可能有所帮助。

如果您对工作场所的处理方式感到不满,可联系 **Respect@Work Information Service** “尊重@工作”信息服务,获取信息和转介服务,整个过程免费且保密。

致电: 1300 656 419 发送电子邮件至:  
[respect@humanrights.gov.au](mailto:respect@humanrights.gov.au)



# 您并不是孤军作战

不同的人对性骚扰的反应各不相同。

职场性骚扰可能是个难以启齿的话题,您可能因此感到孤立无援。应该知道,其实您并不是孤军作战。

“我真的以为自己是公司里、甚至世界上第一个经历这种事的人。**我不得不独自承受,所以感到非常孤立无援。**结果我发现,这破事儿其实经常发生。”

- 珀斯市一名年轻的神经多样性员工

有事后,您可能并不明白正在发生的事情:

“作为一名属于性少数群体的移民, **我发现自己对性骚扰的了解【几乎为零】。**再加上年纪又轻轻,也没在这个国家接受过任何正式教育……”

- LGBTQ+ 外来工作者

觉得自己当时应该采取另一种应对方式——这种感受是正常的:

“那件事第一次发生的时候,我年纪还很小。不知道该如何应对。我现在很遗憾当时我做得不够, **之后很长一段时间都因为没有采取行动而感到苦恼。**”

- 霍巴特市的一名年轻工作者

注:这些引述是从与那些遭遇过职场性骚扰的人士的讨论中提炼的,属于“Speaking from Experience”项目的一部分。

您可能会感到愤怒,并站出来指责这种恶劣行为:

“当我意识到他们竟然利用我的诚实和脆弱来欺负我时, **我彻底崩溃了。**”

- 墨尔本市的一名LGBTQ+ 年轻工作者

您可能会假装一切正常

“好多年前,那时候我刚入职,不怎么说话。**当时我只能勉强地干笑。**但为了缓和气氛,我只能说‘我不确定’……我没有说我不开心或不舒服。”

- 墨尔本市的一名国际留学生

您可能会觉得难以启齿,或者不愿告诉老板,也不愿举报发生在您身上的事情。

“来自边缘化背景的人群往往面临**权力不对等**的问题。如果骚扰您的人是领导、男性且在公司/机构很有威望……当您从一开始就处于不利地位时,连走个流程都让人倍感压力。[...] **如果英语又不是您的母语,这也会成为另一重障碍。**”

- 布里斯班市的一名在文化及种族上处于边缘地位的工作者

有时,工作场所的应对方式反而会造成伤害:

“向老板提出我的担忧时,得到的却是敷衍搪塞和指责受害者的言论。他们甚至暗示,某种程度上骚扰的发生是我的穿衣打扮导致的。”

- 书面陈述

“我在前一家公司工作的时候曾遭到一名顺性别女性的性骚扰。而当我向一名顺性别男性上司举报时,竟遭到嘲笑...并完全不被当回事,理由是‘女人之间不可能发生这种事’。”

- 珀斯市的一名 LGBTQ+ 工作者

**请记住:**工作场所不应因您讲述所受到的遭遇而恶劣或不公地对待您。

若您目睹或遭遇职场性骚扰,工作场所应提供支持。

您可能不进行举报,但也可采取其他行动:

“我向安保主管说明了一直以来我受到的性骚扰,还给她看了那个男的持续发送的信息。”

- 书面陈述

“结果我再次去见了心理医生,接受了 EMDR 疗法等一系列治疗。”

- 霍巴特市的一名年轻工作者

寻求支持是处理所遭遇情况的有效方式:

有些人会感到内疚或羞耻。如果您此刻正觉得内疚羞耻,一定要记住:

“我其实不必羞愧自责,因为问题不在于我,即便我总觉得是自己的错。只要找到能理解你的人,就会减少自责的情绪。”

- 霍巴特的一名在文化及种族上处于边缘地位的工作者

职场性骚扰绝不是您的错。您有权在安全的环境中工作。企业和机构有责任采取措施阻止职场性骚扰,保障您的安全。这是法律规定。

注:为便于公众理解,本资料简化了职场性骚扰的相关概念。如需了解法律细则、合规要求、执行措施的详情以及各机构为履行“积极义务”可采取的具体行动案例,请访问 [AHRC 的官网](#)。本资料并不能替代法律建议。