

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Quyền của quý vị

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 **khó chịu, xấu hổ hoặc không an toàn.**

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể là những 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 chằm chằm theo cách khiến ai đó 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.



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

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**, chẳng hạn 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 hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ phụ thuộc vào quy mô và loại hình nơi làm việc của quý vị.²

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.

Tại Úc, **Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính (Sex Discrimination Act)** quy định hành vi 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 các tổ chức và doanh nghiệp phải thực hiện các bước để giữ an toàn cho người lao động khỏi hành vi quấy rối tình dục.

[Tìm hiểu thêm về Nghĩa vụ Tích cực.](#)

Ghi chú ở phần cuối

- 1 Đạo luật Phân biệt Đối xử vì Giới tính 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 Có thông tin trên trang mạng của Australian Human Rights Commission về những kỳ vọng đối với các tổ chức và doanh nghiệp.
- 3 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.

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 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.**³

Nhờ giúp đỡ

Nếu quý vị nghĩ rằng mình có thể đã bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, quý vị có thể được nhận trợ giúp. Liên hệ với **Respect@Work Information Service** theo số 1300 656 419 hoặc respect@humanrights.gov.au để nhận *thông tin và trợ giúp miễn phí và bảo mật*.

