

職場性騷擾防治

何謂性騷擾？

民國 98 年 01 月 23 日最新修正的性騷擾防治法第 2 條所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

職場性騷擾

民國 100 年 01 月 05 日新修正性別工作平等法，根據該法第 12 條所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

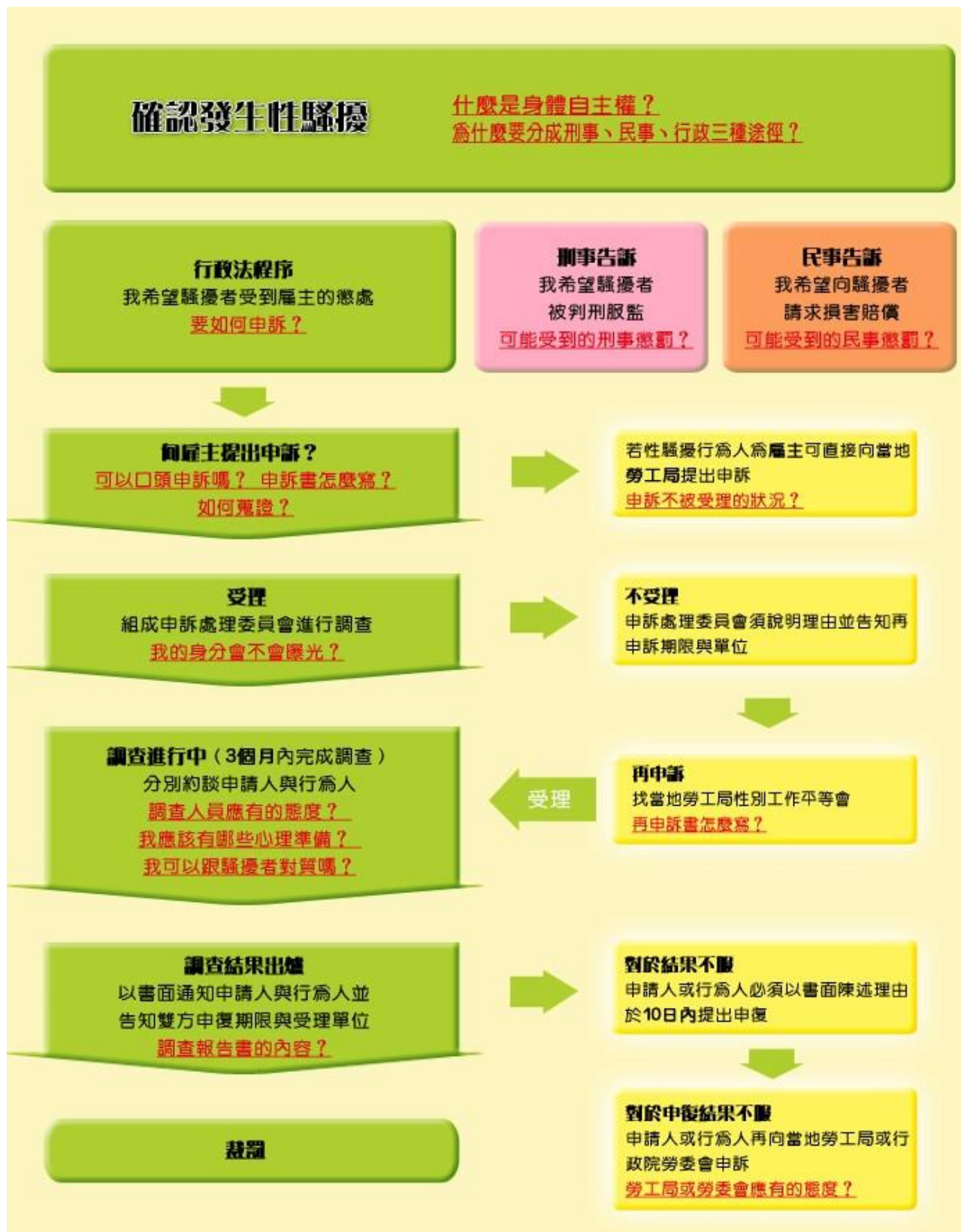
預防性騷擾

1. 尊重他人
2. 注意言詞和態度
3. 尊重他人身體自主權
4. 避免以輕薄的言行舉止調侃別人
5. 避免做出與性有關的騷擾行為
6. 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
7. 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
8. 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

應該要如何制止性騷擾？

1. 對性騷擾的本質有正確的認知與敏銳的覺察。
2. 承諾重視並護衛自己的身體控制權及性自主決定權。
3. 以直接（如面談、寫信）或間接（請他人轉告）方式，讓對方知道其之言行是不受到歡迎的，並要求對方立即停止該言行。在進行此動作時，最好順便錄音，以便將來舉證之用。
4. 若對方依舊故我，蓄意騷擾，可考慮採取積極的因應策略，如向有權受理單位提出申訴。

性騷擾處理流程圖



資料來源：婦女新知基金會