

性騷擾常見態樣

肢體騷擾	偷窺偷拍	跟蹤、不當追求	言語騷擾	傳播色情、私密影像	開性別或性傾向玩笑
------	------	---------	------	-----------	-----------

職場5心法 遇性騷不慌亂

依ERA(Equal Rights Advocates)美國平等權利倡導者的資料,提供了5個方法當參考:

如果你是員工,上班時遭遇到性騷擾你可以:

1 要求立刻停

鄭重警告對方不要再犯。

2 程序記清楚

了解公司條例和申訴程序。

3 紀錄做詳細

包括人、事、話、時、地、物。

4 陪同不落單

親友陪,申訴過程忌落單。

5 對抗要付出

清楚後果,並維持尊嚴。

資料來源:聯合新聞網、民視新聞網、Hello醫師、桃園電子報、優活健康網

生活與法律-在職場被性騷擾了,你可以怎麼做?(臺高檢語音專區)
<https://www.tph.moj.gov.tw/4421/4475/632364/1009321/post>

性別平等工作法

原則

- 1.受僱者於執行職務時遭受性騷擾
- 2.雇主對受僱者或求職者性騷擾

例外

- 1.非執行職務,但適用性工法:
 - (1)受僱者於非工作時間,遭受所屬事業單位之同一人,為持續性性騷擾。
 - (2)受僱者於非工作時間,遭受不同事業單位,具共同作業或業務往來關係之同一人,為持續性性騷擾。
 - (3)受僱者於非工作時間,遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。
- 2.執行職務,但適用性騷法:

受僱者於執行職務時,被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

非屬性別平等工作法及性別平等教育法者,即適用性騷擾防治法



拒絕性騷擾 落實性騷擾防治責任



適用
法規

性別平等工作法
性騷擾防治法

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人都要進行處理



被害人提出申訴

- 1 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 2 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務
- 3 對性騷擾事件進行調查
- 4 對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉 (如：傳聞、聽說)

- 1 就相關事實進行必要之釐清
- 2 依被害人意願，協助其提起申訴
- 3 適度調整工作內容或工作場所
- 4 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務

受僱者／求職者要知道！

申訴時效

類型	申訴時效
行為人 非具權勢地位	知悉起 2 年內 行為終了 5 年內
行為人 具權勢地位	知悉起 3 年內 行為終了 7 年內
行為人 為最高負責人	離職後 1 年內
未成年發生	成年後 3 年內

例外



政府提供被害人法律諮詢及扶助



政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源

保護扶助

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰 1-5 萬元



加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額 3-5 倍
利用權勢者	損害額 1-3 倍

加重賠償

本署性騷擾申訴專線

受理申訴管道：

本署人事室

申訴電話：

03-6576017

或內線分機5101或5103

申訴電子信箱：

sccp@mail.moj.gov.tw

性騷擾處理結果之救濟：

公務人員



依公務人員保障法向保訓會
提起復審

技工、工友、
駕駛、約僱、
委外...等
(非屬保障法適用
/準用對象)



依性別平等工
作法§32-1，
向地方主管機
關(新竹縣政府)
提出申訴