



只要尊重、不要放縱 尊重多元、悅納自己

何謂性騷擾？

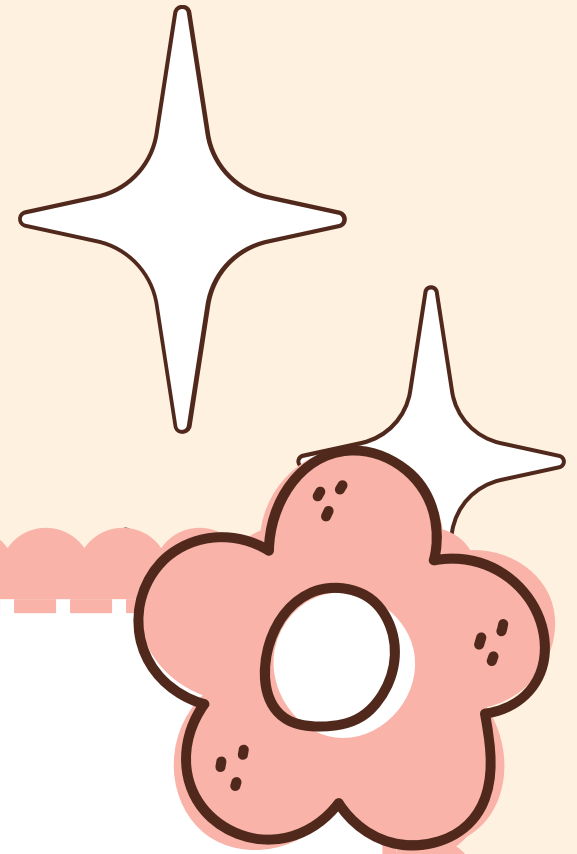
基於性或性別有關的，以直接或間接的言語、行為或其他形式的不當接觸，令人感到不舒服、威脅或屈辱，在任何場合（如職場、學校、公共場所等）都可能發生。

職場性騷擾事件之認定標準：應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之；並得審酌以下情形，例如不適當之凝視；展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品；反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。





敵意式性騷擾



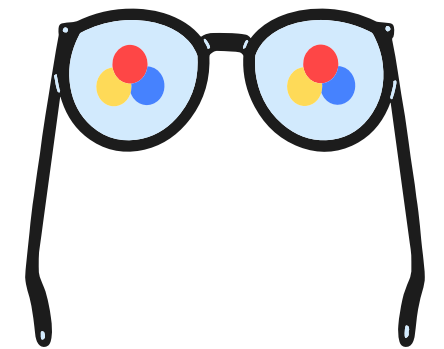
行為

性別歧視
毛手毛腳
色眯眯的眼光
展示或傳送色情圖片
過度追求、跟蹤騷擾



言詞

性別歧視
談論身材或外表
講黃色笑話
性別騷擾(性別認同)

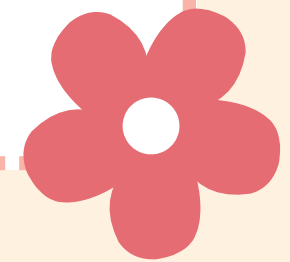




交換式性騷擾



在職場上以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，作為工作相關事宜的交換條件，例如報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等。



如何避免性騷擾他人

尊重他人，檢視自己的性別刻板印象

不對任何性別有所貶抑與隨意講黃色笑話

碰觸他人身體應先徵詢同意

避免以輕薄的言行舉止調侃別人

避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色圖片

管理者亦須嚴守專業倫理及人際分際

當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，先不要說或不要做

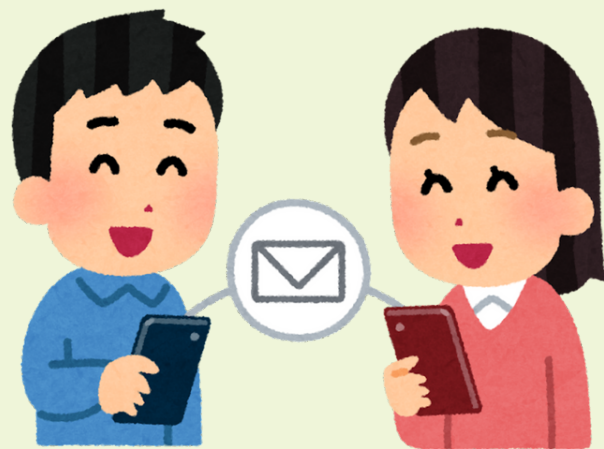
不將對方的「友善」誤解為「性趣」

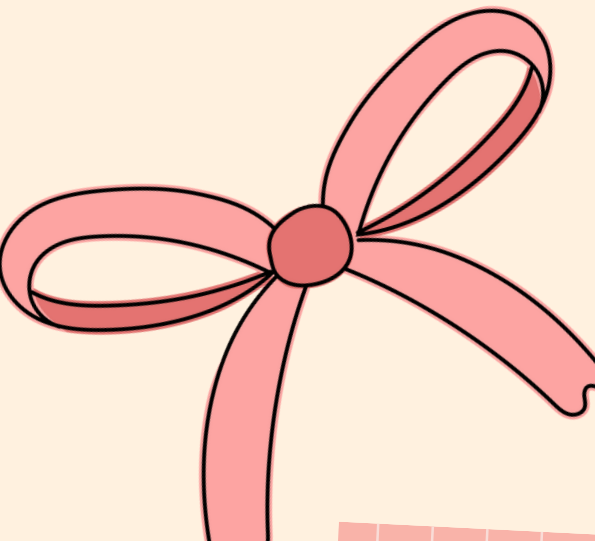
不利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為



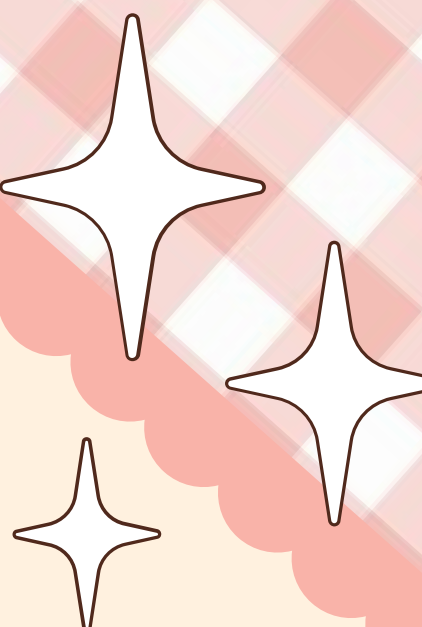
資料來源：行政院性別平等處製作「各機關性騷擾防治通用教材-性騷擾防治三法介紹及案例分享」簡報

高雄市政府EAP團隊關心您





遭受職場性騷擾該怎麼辦？



01

**表明「不願意」
及確保個人安全**

02

**蒐集證據
(盡量記錄細節)**

03

**向服務機關
以言詞或書面
提出申訴**

04

**心理支持：
尋求心理諮商
或醫療服務**

05

**法律諮詢：
民事賠償或
刑事訴訟**

員工關懷網：

- 心理諮商-114年度委託機構：本市立凱旋醫院、好加在心理諮商所；衛福部15-45歲青壯世代心理健康支持方案、教育局114年教師與教保人員諮商輔導支持服務、社區心衛中心據點等
- 免費法律諮詢：四維行政中心、各區公所



高雄市政府EAP團隊關心您

工作場所性騷擾防治 - 機關義務

事前預防措施

- 訂定申訴管道及相關規範
- 辦理相關教育訓練
- 風險辨識及防護措施



本府防治專區：法規、案例、訓練及宣導等資源



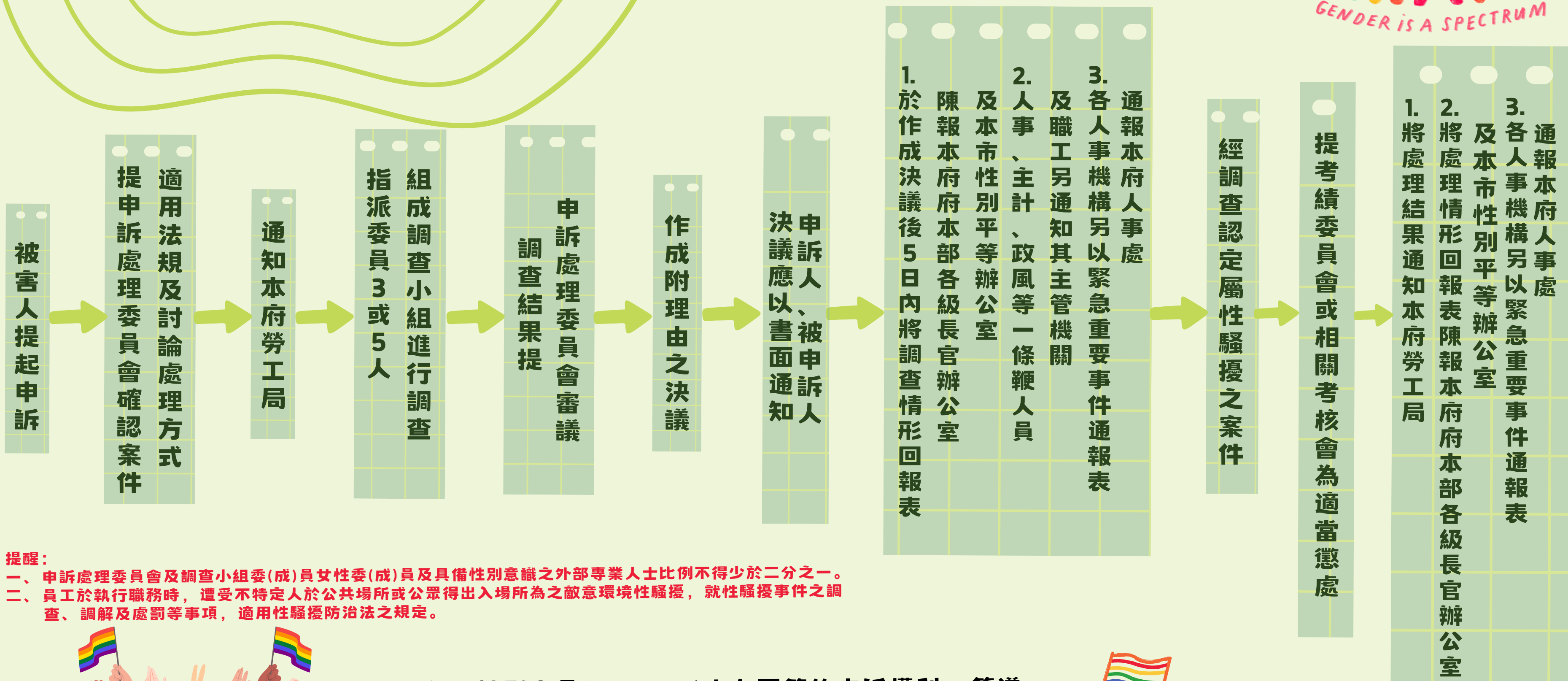
勞動部：性別平等工作法相關權益

立即有效之糾正及補救措施

- 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 提供或轉介申訴人諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務
- 對性騷擾事件進行調查
- 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理
- 保護當事人隱私及其他人格法益



性騷擾申訴及救濟流程 (適用性工法)



- 提醒：
- 一、申訴處理委員會及調查小組委(成)員女性委(成)員及具備性別意識之外部專業人士比例不得少於二分之一。
 - 二、員工於執行職務時，遭受不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之敵意環境性騷擾，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。



提供多元性別人員(LGBTIQ+)也有同等的申訴權利、管道，不因其性傾向、性別氣質、性別認同而遭遇不當對待。



高雄市政府EAP團隊關心您