人事室
03.19

性騷擾防治宣導

被性騷了
該如何處理

工作場所性騷擾之涵義為何？

- 指不受員工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為
- 性騷擾或被用以做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷或獎懲之交換條件
- 對被害人造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境
- 侵犯或干擾被害人之人格尊嚴或人身自由；或影響被害人正常工作表現

性騷擾如何認定？

採個案審查方式，依事件發生之背景及其與性要求或其他因素之具體關連等一切狀況，審慎就具體事實認定之。

是否受歡迎或有無違反被害人意願，即為性騷擾認定之主觀要件，而此主觀要件之具備與否，應由被害人之立場，如該行為於客觀上對被害人已侵犯或干擾其個人人格尊嚴、人身自由或正常工作表現時，即構成性騷擾。

面臨性騷擾時應有的基本知能

培養對性騷擾的正確認知

建立身體自主權的概念

相信自己的直覺

自我賦權

不被脅迫
不自責
不懷疑自己
不遲疑
不害怕嘗試

如何防範工作場所性騷擾？

員工就下列事項之重要性均應充分認識

- 互相尊重同事，彼此間都是重要夥伴之意識
- 去除將對方當作只是性的關心對象之意識
- 去除女性是次等性別之意識

如何防範工作場所性騷擾？

對於性的言語動作之感受隨著個人與男女有其差異，是否為性騷擾？對方的判斷頗為重要。故應有以下基本心態：

- 雖然是想表達親密的言語動作，但若造成對方的不快時，仍應避免
- 是否感到不快？有個人差異
- 不要隨便臆測何種程度之言語動作是對方可以接受的
- 不要輕易認為已與對方有良好的人際關係。遭受性騷擾的一方，考慮到工作場所之人際關係，不能拒絕，因此，不見得會有明確的意思表示

如何防範工作場所性騷擾？

為防止性騷擾破壞工作環境，就下列事項應特別注意：

- 對於在工作場所內提起性騷擾問題者，勿將其視為是麻煩製造者。
- 在尚未對工作環境產生重大不當影響前，把握機會，以同事身分敦促其注意
- 目睹性騷擾時，在不加深被害程度之限度內，如有可以注意的事情，發出聲音輕鬆的加入談話
- 發生性騷擾時，除了以第三者之身分創造適於工作的環境外，亦不放棄向單位諮詢

遭受性騷擾留意事項 重要!

一個人獨自忍耐，問題不會解決

不要以為刻意地隱忍所遭受之性騷擾、或順其自然，情況就能獲得改善

不要放棄對性騷擾採取行動

雖然擔心被貼上是麻煩製造者，或覺得丟臉，但為了不加深被害程度，不希望再有其他的受害人，消除性騷擾不單純是自己的事情，對於形成良好工作環境亦至為重要，須提出勇氣，採取行動

遭受性騷擾留意事項 重要!

明確地向對方表示自己所嫌惡的事

對於性騷擾應採取毅然之態度，如直接向對方表明有困難時，可採用寫信等方式

找可信賴的人諮詢

找與自己親近之同事、知己等可信賴的人諮詢。在解決有困難時，亦可尋求相關諮詢機關。另外，諮詢之際，最好能記錄性騷擾發生之時日、內容等

面對工作場所性騷擾應採取的方式

（若情況沒改善）

進行溝通

進行溝通告訴騷擾者停止這種行為
- 這是最根本也最必需明顯的解決辦法，但通常被忽視

告知可信任之人

直接告訴可信任的同事；不管如何，只要不想和騷擾者接觸，一定要告訴其他人發生了什麼事及對這事件的看法

紀錄性騷擾事件

1. 詳盡紀錄完整經過
2. 試圖阻止性騷擾的所有嘗試
3. 你做了什麼抗拒 應對？若無，為什麼？
4. 你的感覺？
5. 對你所產生的其它影響
6. 列舉目擊者
7. 目擊者的反應
8. 時間、日期和地點
9. 每次事件發生後儘速寫下來
10. 妥善保存你的紀錄

向校內相關單位提出申訴

禁止
職場性騷擾
NO Sexual harassment

如您遇有職場性騷擾情形，請向本單位申訴，保護自身權益

申訴單位 義興國小人事室

申訴專線 03-4913700 分機 710

電子信箱 e1e1@ms.yhes.tyc.edu.tw

~你我共同維護職場安全 打造友善平等職場環境~