

# 職場性騷擾防範

媒體上職場性騷擾事件頻傳，不僅受害者遭受心理、生理與職業上的損害，還可能對整個工作團隊造成效率、品質、形象上的傷害，導致生產力降低、人事成本增加、忠誠度下降、團體合作關係破壞、訴訟風險、公眾信任度受質疑等問題，對於工作團隊而言是不可輕忽的議題！

## 職場性騷擾法規與定義

因應時勢與相關法令保護效果尚不足，立法院也於112年7月31日修訂「性別平等工作法」，而性騷擾於法條上的定義如下：

於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，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。

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。

簡言之，只要一切與性或性別有關，讓人感覺到被冒犯、被侮辱的言行舉止，或可能影響工作當中的表現，就要留意極有構成職場性騷擾的可能。





## 如何防範和因應職場性騷擾？

為了在工作團隊內共同營造一個性別友善與平等的工作環境，並防範職場性騷擾，以下個別說明受害者、旁觀者與單位主管相應的處遇方式。

### 職場性騷擾之受害者可採取的作法



- 當場拒絕或抗議，表達不滿與不願意。
- 紀錄性騷擾事件或保存證據，如：時間、內容、人物等，以文字方式或錄音等方式作為日後佐證。
- 尋求協助或支持，如：同事、朋友、家人或員工協助方案。
- 尋求公司內部申訴管道或向當地勞工局、主管機關（如：發生地警察機關）舉報，並要求雇主提供有效的防治措施。

### 職場性騷擾之旁觀者可採取的作法



- 支持陪伴受害者，提供關心與協助。
- 勸止加害者繼續騷擾行為，提醒他們這樣行為的不恰當與可能觸犯法律。
- 提供資源或服務資訊，如：員工協助方案中法律諮詢與心理諮詢。

## 防範職場性騷擾事件，單位主管可採取的作法

### 事前防治

- 宣導性騷擾防治措施，並確認同仁了解申訴機制與管道。
- 鼓勵同仁定期參加職場不法侵害與性別平等教育課程，增進性別意識與素養。
- 營造工作團隊內部友善平等的氛圍，落實職場中性別平等原則。

### 事後處理

- 立即將受害者及行為人調開至不同工作場域，或是錯開工作時間，降低雙方接觸機會。
- 以保密方式協助受害者進行性騷擾案件調查，並保護受害者免於遭受任何報復或不利對待。
- 調查屬實後給予行為人相關懲處。

## 員工協助方案協助修復受創心靈

遭遇性騷擾的當事人心中總會有數不清的遲疑與困惑，如果自己或身邊的人遭遇到這樣的狀況，請務必理解這樣的遭遇對個人帶來的衝擊與不安，請記得尋求相關的資源（如：警政、社政、法律、醫療），也建議藉助員工協助方案中的心理諮詢來幫助自己，讓心中的不安、驚慌與動盪能被安頓與修復。

性騷擾不只是有關性的問題，  
實際上是一種**不尊重他人意志**的行為。  
在職場人際互動中應**主動劃分可能造成他人  
不適的界線**，建立健康職場環境。

**NO  
MEAN'S  
NO**