

提醒同仁辦理案件時與當事人、業務相關同仁互動，
多加注意行為分際，共同營造友善職場環境！

職場性騷擾常見 Q&A



只要他人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？

讓人不愉快的言詞或行為有很多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯。

在經過法定程序調查，審酌事件發生之背景、行為人之言詞等，有可能認定為性騷擾言行。

建議辦理案件時與當事人、業務相關同仁互動，應避免有此言行。





甲同仁拒絕同機關的乙同仁追求，乙同仁仍然持續每日上班時間送禮物給甲同仁，並常於下班後向其告白，令其不堪其擾，甲同仁是否可以向機關提出職場性騷擾申訴？

甲同仁明白拒絕追求後，乙同仁仍然持續追求，讓其不堪其擾，乙同仁的行為屬於不當追求（或稱過度追求）

且在工作時間及非工作時間均發生，時間具密接性，甲同仁就該不當追求行為，可依性別平等工作法提出職場性騷擾申訴，亦可依跟蹤騷擾防制法提出告訴。





甲同仁至他機關參加會議時，遭該機關乙同仁多次肢體碰觸，感覺被冒犯，甲同仁欲提出性騷擾申訴，應由何機關受理？

甲同仁之性騷擾申訴案件由其所屬A機關受理調查，乙同仁所屬之B機關應給予性騷擾案件調查必要之協助。

如經調查結果認定屬性騷擾之案件，A機關並應將調查報告及處理建議（含懲處事由、種類或其他處理方式）函送B機關參處。





性騷擾是以被害人的感覺為依據，這樣會不會人人自危，只要有人對我不滿，就可能被申訴性騷擾？

性騷擾並沒有完全以被害人的感受為依據。

依性別平等工作法第12條意旨，職場性騷擾的認定標準，是先判斷這個行為，客觀上是否屬於含有性別歧視、性要求、性意味的言行，再來檢視一般人碰到這樣的言行是否為覺得被冒犯。

考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，並非全然以被害人的主觀感受為依據。





人際關係上，我應該如何避免性騷擾他人？



- ✓ 避免粗魯的言語，不輕易講黃色笑話或雙關語。
- ✓ 講黃色笑話或雙關語遭抗議時，說對不起，不要繼續在抗議者面前講黃色笑話或雙關語，也不要用言語刺激對方。
- ✓ 尊重他人身體自主權，也不要以碰觸身體，當作拉近彼此關係的方式。
- ✓ 注意自己與同事間有無權力不對等關係，過度親暱的行為，容易造成同事不悅與壓力。
- ✓ 想想這樣的言行，如果發生在我的親朋好友身上，我的親朋好友的感覺是什麼？我的感覺是什麼？若我的親朋好友或我也覺得不好，這樣的言行就要避免。