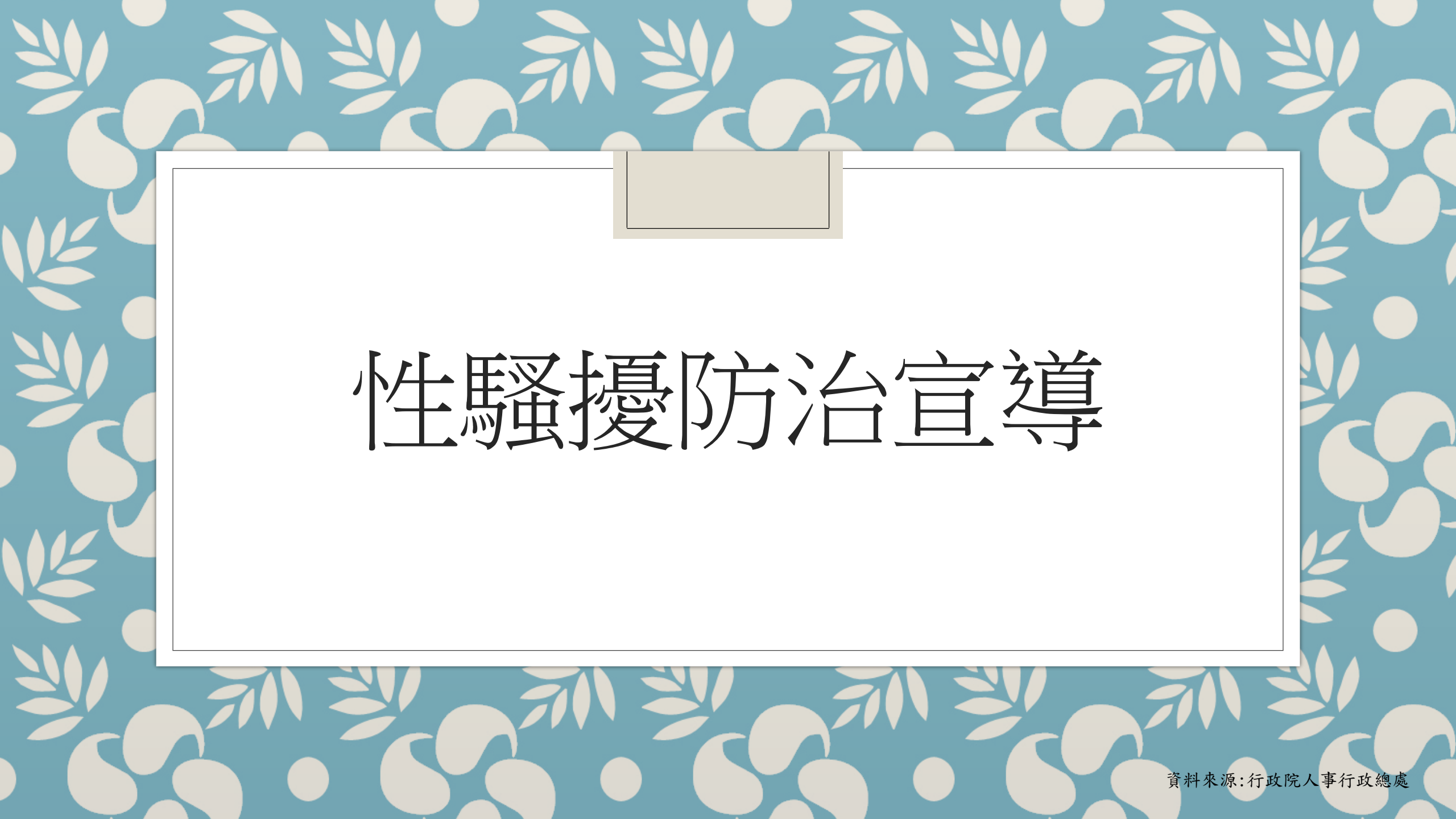




性騷擾防治宣導

性騷擾定義

敵意式 性騷擾

性騷法§2第1項：

性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為

以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

交換式 性騷擾

以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

性工法§12第1項：

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、騷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。

性平法§3第3項：

符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性騷擾適用法規

性別平等
教育法

學校

校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

性別平等
工作法

工作場所

受雇者執行職務時遭受性騷擾、求職者遭受雇主性騷擾

性騷擾
防治法

前二項以外性騷擾

跟蹤騷擾
防制法

對特定人反覆或持續為違反其意願且與性或性別有關跟蹤騷擾

自我保護措施

1

表明「不願意」及確保自己安全

2

蒐集證據或記錄：盡量記錄發生性騷擾事件的具體細節，包括時間、地點、涉事人的身份和行為描述等

3

向服務機關提出申訴

4

心理支持：性騷擾經歷對心理健康造成負面影響，如有需要可向服務機關尋求專業心理輔導或醫療服務，以幫助處理情緒及恢復身心健康

5

法律諮詢：可提起民事賠償、甚至刑事告訴，可向服務機關請求法律諮詢



僱用500人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助

告知被害人可主張之
權益及各種救濟途徑



申訴之提
起及救濟

被害人
保護扶助

調查
期間規定

刑事告訴

民事賠償

防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務

有效

友善

可信賴

強化「有效」
打擊加害人的
裁罰處置

建立專業
「可信賴」的
性騷擾防治制度

被