中 塑 企 業 集 團

規章編號	GB02-09

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

制定部門：總經理室

原訂日期：中華民國 97 年 11 月 20 日

修訂日期：中華民國 113 年 5 月 02 日

目　　錄

	章別	頁次
第一章 總　　則	—	—
1.1 目　的	1	1
1.2 適用對象	1	1
第二章 性騷擾之定義與防治		
2.1 性騷擾之定義	2	1
2.2 性騷擾之防治	2	2
第三章 申訴及申復		
3.1 申訴及申復方式	3	1~4
3.2 申訴過程依循原則	3	5
第四章 跟蹤騷擾防制法		
4.1 跟騷防制	4	1
第五章 其他		
5.1 其他處理方式	4	1
5.2 懲處規定	4	1
5.3 實施及修訂	4	1

附表一 性騷擾申訴書	A	1
附表二 性騷擾案件調查報告	A	2
附表三 性騷擾申復書	A	3

附件一 性騷擾防範及處理原則	B	1~4
附件二 各公司性騷擾申訴管道	B	5

第一章　總　　則

1.1 目的

為防治本企業(或公司)從業人員發生性騷擾行為，提供所有從業人員和諧安全之工作環境，茲依「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」等法令，訂定本辦法以利各部門遵循。

1.2 適用對象

本企業所有從業人員（包括正式人員、聘約人員、定期契約人員、工讀生、技術生、實習生等）、派遣員工、至公司應徵之求職者、外界業務接洽人員及任何企業外人士，皆適用本辦法之規定辦理。

第二章　性騷擾之定義與防治

2.1 性騷擾之定義

(1)「性騷擾防治法」所稱之性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形者：

A. 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。

B. 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。

(2)依「性別平等工作法」規定，若本企業(或公司)各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間有下列任一行為，亦可謂性騷擾：

A.「受僱者、派遣勞工、技術生與實習生於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)」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、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。。

B. 主管對受僱者、派遣勞工、技術生、實習生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。

(3)性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

A. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

B. 寄送、留置、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。

C. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

(4) 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。

第二章　性騷擾之定義與防治

2.2 性騷擾之防治

(1)禁止事項

A.從業人員因工作關係具有管理監督權者，不得利用職權對部屬有性騷擾之行為。

B.從業人員無論是否於執行職務期間，均不得對部屬、同仁、至本企業(或公司)應徵之求職者、外界業務接洽人員及任何企業外人士有性騷擾之行為。

C.從業人員有前二款性騷擾之行為，經正式申訴後本企業(或公司)將進行調查及懲處。另從業人員亦不得捏造性騷擾之情事、誣陷他人，或借題發揮、挾怨報復擾亂本企業(或公司)運作，若經查證屬實將提報處分。

(2)訓練

本企業(或公司)鼓勵從業人員參與相關性別平權、性騷擾防治等教育訓練、課程或講座。為防治本企業(或公司)內發生性騷擾事件，於新進人員報到後舉辦之職前訓練，排入性騷擾防治課程。

(3)倘若前揭人員於非企業(或公司)所能支配、管理之工作場所工作者，本企業(或公司)應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施(如本辦法所附之附件一「性騷擾防範及處理原則」)，並事前詳為告知。

(4)本企業(或公司)採行適當措施防治性騷擾行為，俾提供免受性騷擾之工作及服務環境，於知悉有性騷擾事件發生時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意當事人權益及保護其隱私，對所屬場域空間安全之維護或改善，或其他防治及改善等事項。

第三章　申訴及申復

3.1 申訴及申復方式

(1)從業人員對他人所發表具有性騷擾之言語或行為，感受到不悅、反感或侵犯時，均有權予以制止、警告或申訴。欲提出申訴者，可以口頭告知本企業(或公司)受理單位，由受理單位專人填寫「性騷擾申訴書」(GB0209-01) 後經向申訴人朗讀或使閱覽後親簽或蓋章；申訴人亦可填寫書面或電子「性騷擾申訴書」，將相關事實及證據資料備妥後，寄至本企業(或公司)人事部門。若由他人代理提出申訴，應檢附當事人之委任書（載明代理人之姓名、地址及聯絡電話）。若申訴文件缺漏未補正者，應給予 14 日補正期間。

(2)本企業(或公司)人事部門為性騷擾申訴案件之受理單位(各公司申訴專線、傳真、電子信箱如附件二)，負責受理案件「性騷擾申訴調查暨處理委員會」之組成以及核定懲處執行之工作。

(3)「性騷擾申訴調查暨處理委員會」若遇有以下情形者，經呈企業(或公司)總經理核定，得不予受理，並於申訴案件送達日起 20 日內以書面通知申訴人：

A.以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，有缺漏未補正者經通知逾 14 日後未以書面補正者。

B.同一事由經申訴決議確定逾期提出申復。

C.同一事件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人者。

D.申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

(4)被申訴人如非本企業(或公司)從業人員，則人事部門應協助於 7 日內將申訴書及相關資料依下列原則協助移送，並給予適當協助：

A.知悉被申訴人所屬事業單位者：移送該事業單位所在地縣市政府社會處(局)。

B.被申訴人不明：移送性騷擾事件發生地警察機關。

第三章　申訴及申復

3.1 申訴及申復方式

(5)「性騷擾申訴調查暨處理委員會」組成至少三名為原則(由雇主及受僱者代表共同組成)，由人事部門主管擔任召集人，性騷擾申訴調查暨處理委員會設置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理，女性委員代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。成員名單須呈公司總經理核定。若處理、調查與決議人員有以下情形者，應予迴避:

A.性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員在調查過程中，有下列情形之一，應自行迴避：

a.本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

b.本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人關係者。

c.現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人、證人、鑑定人者。

B.性騷擾事件申訴之處理、調查與決議人員有下列情形之一，當事人應舉其原因及事實，向調查單位提出申請迴避：

a.有 A 款所定之情形而不自行迴避者。

b.有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

C.處理、調查與決議人員有第 A 款所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避；被申請迴避之處理、調查與決議人員應立即停止調查工作。

(6)派遣勞工如遭受本企業(或公司)從業人員性騷擾，公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

第三章　申訴及申復

3.1 申訴及申復方式

(7)性騷擾申訴調查暨處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

(8)「性騷擾申訴調查暨處理委員會」處理要點：

A. 應於申訴案件受理(或送達)起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成，必要時得延長一個月並通知當事人，性騷擾申訴調查暨處理委員會之調查報告應作成附理由之決議，並得做成懲處或其他處理之建議，調查報告經企業(或公司)總經理核定後，以性騷擾案件調查報告(表號：GB0209-02)通知申訴人、被申訴人及公司。

B. 若性騷擾案件適用於性騷擾防治法時得於 30 日內向縣市政府社會(處)局提出再申訴，惟主管對部屬或求職者於非執行職務期間之性騷擾事件，仍應於 20 日內向性騷擾申訴調查暨處理委員會提出申復(適用性別平等工作法)。

C. 申訴人如認公司未處理或不服公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

D. 申訴人如認公司於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

E. 性騷擾申訴調查暨處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項規定之限制。

F. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

G. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

第三章　申訴及申復

3.1 申訴及申復方式

(8)「性騷擾申訴調查暨處理委員會」處理要點：

H.被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

I.性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，本公司得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

J.性騷擾之被申訴人為雇主或本公司最高負責人時，本公司員工、派遣勞工或求職者除可依本公司內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

(9)有下列情形之一者，當事人得於期限屆滿或調查通知到達次日起 20 日內附具書面理由對「性騷擾申訴調查暨處理委員會」之決議提出申復，但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算：

A.申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

B.性騷擾申訴調查暨處理委員會之組織不合法者。

C.參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

D.證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

E.為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

F.為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

G.發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

H.原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

第三章　申訴及申復

3.2 申訴過程依循原則

(1)性騷擾事件的調查應以不公開、保密方式進行，違反者，主任委員終止其參與，本公司並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任，並保護當事人之隱私與人格法益，在性騷擾事件申訴、調查、處理程序中，對於當事人、關係人、作證人或其他參與人員，不得為不當之差別待遇。

(2)性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並向申訴人表達關懷之意及說明處理流程，保證調查及處理絕對保密。

(3)調查時應查明個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、被申訴人言詞、行為及被害人認知，並從事件的「人」、「事」、「時」、「地」、「物」建構基本事實，深入訪談事件的細節，尋求足以佐證的所有證據(包括直接、間接、情況證據等)，如有必要，得實際勘驗現場、實際模擬，以判斷當事人陳訴的合理性。

(4)調查訪談應選擇適當之隱密地點，並得視需要，在徵求當事人同意後，進行錄影或錄音，訪談過程如當事人陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問，在調查過程中，應注意當事人身心狀況。

(5)性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者或法務室提供協助，惟性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(6)公司人事部門應有專人負責，集中保管性騷擾申訴案件之處理書面資料，並密封存檔

(7)公司不會因所屬人員提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第四章　跟蹤騷擾防制法

4.1 跟騷防制

若被害人遭受性騷擾內容及程度已符合「跟蹤騷擾防制法」第 3 條所稱跟蹤騷擾行為，公司人事部門除按前述流程處理外，於被害人向警察機關報案後，應責成相關單位給予適當協助。

第五章　其他

5.1 其他處理方式

(1)為防範性騷擾發生，或從業人員不幸遭遇性騷擾時，可參考「性騷擾防範及處理原則」(如附件一)，確保自身權益。

(2)從業人員於執行公務中，若遭受企業外人士進行性騷擾時，由公司予以必要之協助處理。

(3)若性騷擾行為人為雇主時，申訴人除依公司內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。。

(4)本企業(或公司)各部門及從業人員除應依本辦法規定辦理外，並應遵循「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施準則」等法令規定

5.2 懲處規定

性騷擾申訴案件經調查提報核定後，人事部門應即依核定之懲處內容辦理懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復之情事發生；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關處理。

5.3 實施及修訂

本辦法經呈總經理核准後實施，修訂時亦同。

性騷擾申訴書

※此為保密性資料

申訴人基本資料			
姓　　名		性　　別	男☐　女☐
身分證號碼		出生日期	年　月　日
部　　門		職　　稱	
聯絡電話		行動電話	
通訊地址			

申訴內容
事實經過簡述（須包括申訴對象、時間、地點、性騷擾行為）：

人　　證	☐是＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　☐否
物　　證	☐是＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　☐否
填表日期	年　月　日
申訴人簽名	

表號：GB0209-01　規格：A4

一式一份：申訴人 ➡ 公司總經理室（人事部門）。

性騷擾案件調查報告

※此為保密性資料

申訴(復)人					
姓名		職稱		部門	
被申訴人					
姓名		職稱		部門	

申　訴(復)　內　容

案件類型：☐申訴　　☐申復，申訴(復)內容簡述：

調　查　結　果

經調查後，☐處理結果為不受理。 ☐調查結果為不成立。 ☐調查結果為成立。

調查處理結果如下：

召集人：　　經辦人：

表號：GB0209-02　規格：A4

一式三份：經辦人←召集人←申訴(覆)人、被申訴人、公司總經理室(人事部門)存查

性騷擾申復書

※此為保密性資料

申訴人基本資料			
姓　　名		性　　別	男☐　女☐
身分證號碼		出生日期	年　月　日
部　　門		職　　稱	
聯絡電話		行動電話	
通訊地址			

申　覆　內　容	
本案前於　年　月　日申訴，經調查後，於　年　月　日回覆調查處理結果如下： ☐處理結果為不受理。　☐調查結果為不成立。　☐調查結果為成立。	
請簡述申復理由：	
人　　證	☐是＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　☐否
物　　證	☐是＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　☐否
申復人簽名	年　月　日

一式一份：申訴人←公司總經理室(人事部門)。

表號：GB0209-03　規格：A4

性騷擾防範及處理原則

一、性騷擾防範

性騷擾之認定標準應以當事人之主觀感受為主，每個人對自己的身體以及性行為有絕對的自主權，個人有權力決定自己的身體界線，這是對個人尊嚴與身體自主最基本的尊重，因此即使只是輕微的動作或是令人不悅的玩笑，只要是個人不歡迎且違反意願的都是性騷擾，但實務上認定性騷擾需相當審慎，是否成案，仍需依當事人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

防範性騷擾事件的傳統作法，總是消極的要求不要穿著暴露、不要深夜外出、避免到陰暗偏僻的角落等，但性騷擾多半是在公共場所遭遇，顯然這些性騷擾的發生並非當事人不夠小心，而是加害人對他人身體的不尊重，此外，加害人不一定都是陌生人，亦有可能是熟識的人所為，所以不要再因為加害人的性別、身分、地位、職業而懷疑自己的不悅感受，旁人更不應該指責受害者的衣著、回家時間、品性，因為這些和加害人的騷擾行為毫無關係，重點是加害人的行為已經侵犯個人尊嚴與身體自主權。

如果發現自己的行為言語已經引起對方不舒服時，請立即停止，如果不確定自己是否已經騷擾到他人了，可以問清楚當時的情況，並了解對方的感受。接著可以問自己以下三個問題：

1. 當配偶在場時，會做同樣的行為嗎？

2. 願意自己的孩子、配偶或重要的人也被同樣對待嗎？

3. 他人也可以對自己這樣做嗎？

如果以上的問題的答案是否定的，那麼就已經構成性騷擾了。請必須慎重而誠懇的面對這件事。避免性騷擾可以很簡單，就從自己開始，就從尊重別人開始。

二、性騷擾處理原則

(一)當事人

處理性騷擾，真的不是一件容易的事情，當面臨性騷擾的時候，請不要質疑、忽視或壓抑自己的感覺，如果可以立即採取制止行動，當然是最好的，但是就算當下沒有辦法，也不要過度苛責自己，更不要懷疑。因為遇到性騷擾絕不是自己有問題，而是加害人的錯，所以不用對受到騷擾感到羞愧，或懷疑自己是否反應過度了。可以的話，用堅定的語氣拒絕這樣的行為，正面的表達自己的感受，直接說出自己的不悅。勇敢說出來，才有機會得到旁人支持，或讓加害人停止騷擾行為，隱忍並不能解決問題，甚而會姑息養奸，使得情況變本加厲。而且，明確說「不」或表達自己對這種言行感到不舒服，不僅是一種口頭警示的作用，希望加害人立即停止騷擾行為；

更重要的是，日後如果打算提出申訴或去控告時，讓加害人或旁人聽到這種口頭警告，可以成為個人已經明確表達拒絕加害人性騷擾言行的重要證據。

如果性騷擾是來自陌生人，要相信自己的感覺（若是真的感到不舒服，這就可能構成性騷擾），接著要立即行動(如果害怕加害人會報復，可以在行動前確定自己的安全，以保護自己的安全為第一優先，不必逞強)，包括大聲制止或採取其他表示憤怒的行動或尋求環境中其他資源的協助。例如：當在公車或者是捷運上時，可以向在場所有人說出性騷擾的行為，阻止加害人繼續變本加厲，或者也可以尋求捷運警察的協助。像這類的公共場所性騷擾，可以撥打政府「113 保護專線」進行詢問；如果是有關申訴流程的問題，則可以撥打「內政部家庭暴力及性侵害防治委員會」申訴專線：02-8912-7378 即時反應，或「貓頭鷹監督專線」：0800434434、02-2341-3434 尋求協助。

如果是來自熟識者的性騷擾，狀況通常會比較複雜，因為經常受到情感的考量所困擾，很難當下馬上就有反應，同時可能會懷疑自己是否誤會了，也害怕一旦指認加害人的性騷擾行為，同事、朋友、親屬之間不見得會支持，反而質疑是否小題大作。另外，如果是發生在工作職場中，處於上司下屬間具有權力關係間的環境時，因牽涉到個人工作權益時，更會因為擔憂遭受到報復而遲疑，無法馬上做出反應，但如果一味隱忍不明確表達自己拒絕性騷擾的態度，加害人往往會食髓知味，變本加厲，拖的越久，就越處於受支配的不利狀態，所以仍然應該要明確說「不」。此外，孤立狀況只會對自己不利，可以將自己的情形告訴別人，不僅可以避免自己孤立的被性騷擾，同時也可以和有相同經驗或願意幫忙的朋友、同事，一起想辦法及行動以阻止性騷擾的繼續發生。

綜合上述，遭遇性騷擾時，建議作法彙整如下：

1. 明白對加害人表示抗議，大聲說「不」！要求其立即停止騷擾行為，拒絕的態度要嚴肅明確，前後一致，不必擔心加害人的感覺，應該更加關心自己或其他人的安全與尊嚴。
2. 相信自己的直覺，不要忽視或懷疑自己，理直氣壯的表達自己的憤怒，向在場的人大聲說出自己的遭遇，阻止加害人繼續其騷擾行為，如未來欲提出申訴時，才有人證可以證明騷擾行為確實發生。
3. 避免與性騷擾加害人的再次接觸，在公事及私事間劃清界線，不要與可能的加害人(如客戶)共飲，減少應酬或見面的可能性。
4. 將自己的遭遇告訴他人，不僅可以避免自己被孤立、獲得情緒上支持，還可和有相同經驗或願意幫忙的朋友一起想辦法，阻止性騷擾的繼續發生，並可聯合其他受到相同騷擾的被害人一起勇敢採取行動。
5. 沉著冷靜，並出其不意的掙脫。使用防身技巧，保護自己，掙脫後並可用各種方式引起旁人注意，利用群眾嚇退、制止加害人。

(二)目擊者及知悉者

當事人進入申訴程序與調查過程中，講求證據，需要事證、物證與人證，然而，性騷擾事件發生後，蒐證不易，造成加害人「逍遙法外」的情況。這時，如果有性騷擾事件第三者願意作證，可能就成為幫助當事人勝訴的重要關鍵。

目擊性騷擾的人通常的反應多半是不知所措或呆在一旁，如此將使加害人得逞而喪失反抗的先機，重要的是，當目擊性騷擾事件時，千萬不要置身度外，因為自己或朋友可能就是下一個受害者。若每個人都關注性騷擾，就能有效的制止性騷擾的發生。

性騷擾的情形有很多種，若為經常性的騷擾，則目擊者可與受害者加上辦公室的其他同事，大家共同討論，商討對策，必要時可聯合起來採取行動。若為偶發性的性騷擾，例如看到女生神情驚慌不自在時，應主動上前詢問，一方面可以阻止情況惡化，另一方面也可以讓受害者知道自己可以大聲呼叫求救。其次，當已經聽到有人尖叫了，請立刻想辦法引起眾人的注意。通常這種偶發性性騷擾的加害人是很膽小的，只要有人注意，加害人就會溜走。如果可以的話，也可以抓住那個加害人。

如果朋友、同事說自己被性騷擾了，請相信他(她)，請聽他(她)的感覺，了解事情的狀況，讓他(她)知道有人關心，應該讓他(她)了解，那不是他(她)的錯，不必自責，給予支持、關心，不要責問「為什麼穿那樣的衣服」或「為什麼這麼晚了還在那裡」。如果想採取行動，應尊重當事人的感覺和需要，不要未經當事人同意就貿然行事，以免造成另一次傷害，如果他(她)願意，可以陪他(她)到求助機構或加以告發，並且在此過程中給予陪伴、支持，讓他(她)可以自己面對並解決這件事。

(三)收集證據

如果決定要申訴，在調查過程中，被害人提出申訴時需負舉證的責任，證人常因許多原因不能也不願作證，所以只有收集證據是很重要的，它們將有助於在關鍵時刻保障個人權益，以伸張正義。

性騷擾事件由於發生的地點多具有隱蔽性，加上事件的發生時間短暫、當事人對性騷擾事件往往各說各話，例如：加害人多強調雙方情願，或動作非出於惡意卻遭到誤解等，總之有可能淡化為男女相處的動作界線問題，先不要灰心，相信自己絕對有正當性讓加害人明白必須尊重他人的感受，若要申訴，也要體認到蒐證具有相當的困難性，要保護自己就必須蒐集更多的證據。根據不同的性騷擾手段，說明蒐證的方法：

1. 黃色笑話：可以用錄音留下證據，也可請在場的同事或朋友作證人。
2. 黃色書刊：將刊物扣下作為證據，或拍下當時情境，作為證據，如有同事朋友在場，可請其做證人。

3.不當的觸摸：當場將「鹹豬手」抓住！立即對質、請其他人評理，並當場唸出在場者的名字並重述剛才發生了什麼事，這些在場的目擊者日後都可能成為證人。

4.身體受傷：立即到公立醫院驗傷並取得驗傷單。

如果遇到以工作職位的升遷、考績、存續或是薪資之調整作為對價之性要求，或因拒絕性要求而待遇被減低、職位被調降的情況，都應該紀錄過去自己的薪資所得、職務內容以及工作表現，並且明白要求主管說明自己被解僱、減薪或調職之原因，最好是有錄音，或收集 E-MAIL 等書面證據。除了鉅細靡遺地記錄受騷擾過程的人、事、時、地、物之外，必須透過「事後錄音」的方式來蒐集證據。準備輕便的錄音設備（例：錄音筆、有錄音功能的 MP3 或手機等），將錄音設備放置在身上不明顯之處，再回去找加害人錄音。透過詢問性騷擾事發當天的問題，將加害人的回應內容錄下來，以錄音作為蒐證方式時，應同時注意刑法第 315 條之 1「妨害秘密罪」之規定，建議以自己作為對話的一方時再錄音，或由同事、友人與其對話時錄音。

不論遭受何種方式進行的性騷擾，當事人都應該以日記或以記事本詳實記錄每次性騷擾行為、事件發生經過以及情緒紀錄，如果是手機簡訊、網路信件或 APP 對話記錄，這些都可以當成申訴時的證據。此外，美國平等僱用機會均等委員會建議遭性騷擾的當事人寫信給加害人，其內容包括：1.事件發生的過程(人、事、時、地、物)、2.受害者對於這件事的感覺及想法、3.受害者的希望，例如行為人停止騷擾行為，或道歉等(例如：行為人某年某月某日的幾點幾分，在什麼地方對被害人做出什麼舉動，此類行為不受歡迎，並讓被害人感受不愉快，請自重並立即停止騷擾行為，否則將就掌握之證據公佈事件，或提出申訴)，通常這類信件寄出後，都會發生嚇阻作用。

參考來源：勞動部、婦女新知基金會、現代婦女基金會、台灣婦女網路論壇

各公司性騷擾申訴管道

公司		申訴電話	傳真	電子郵件
大中精密		02-87972277*5111	02-26581223	vivian_lee@simosa.com.tw
中塑國際				
中塑船舶管理				
中塑	台北辦事處			
	麥寮廠	05-6812618*118	05-6812292	chen_wu@simosa.com.tw
大中新工程				