

# 和諧與尊重

## -職場性騷擾之防制



# 主講者簡介

- 姓 名：東義正
- 現 職：明新科技大學幼保系/通識中心講師
- 學 歷：台北市立教育大學教育所博士班進修
- 經 歷：親民專校、華梵大學、杏陵基金會
- 服 務：新北市勞工局工作平等宣導團講師  
新竹地方法院特約諮商心理師  
諮商心理師全國聯會公關媒體委員
- 專業資格：
  - (1)諮商心理師、社會工作師、就業服務乙級監評人員
  - (2)教育部-性別平等教育師資人才庫-實務領域
  - (3)教育部-校園性侵害或性騷擾調查專業人才庫
  - (4)教育部-兒少保護講授師資人才庫

# 常見的性騷擾行為

- 不受歡迎且違反對方意願之言語：
- 開黃腔。
- 評論身材、長相並給予不當稱呼。  
如：「波霸」、「洗衣板」。
- 嘲笑性別特質。  
如「娘娘腔」、「男人婆」等稱謂。
- 探詢他人或討論自己的性隱私、性傾向、性生活等。
- 發表歧視同性戀之言語。

# 常見的性騷擾行為

- 不受歡迎且違反對方意願之行為：
- 趁人不備時，襲胸或摸臀。
- 用眼光上下打量對方身體或故意碰觸、撫摸對方身體。
- 因對方拒絕提供性服務，阻撓或剝奪對方取得應有權益。
- 展示性暗示的圖片或照片。


# 常見的性騷擾行為

- 利用各種媒體，散播他人與「性」有關之私密資訊：
- 散發黑函，傳述有關他人之性器特徵。
- 於網路討論版，討論他人之性偏好。
- 利用手機，散發有關他人性生活之訊息。
- 於廁所、黑板、佈告欄塗鴉，描述他人之性隱私。

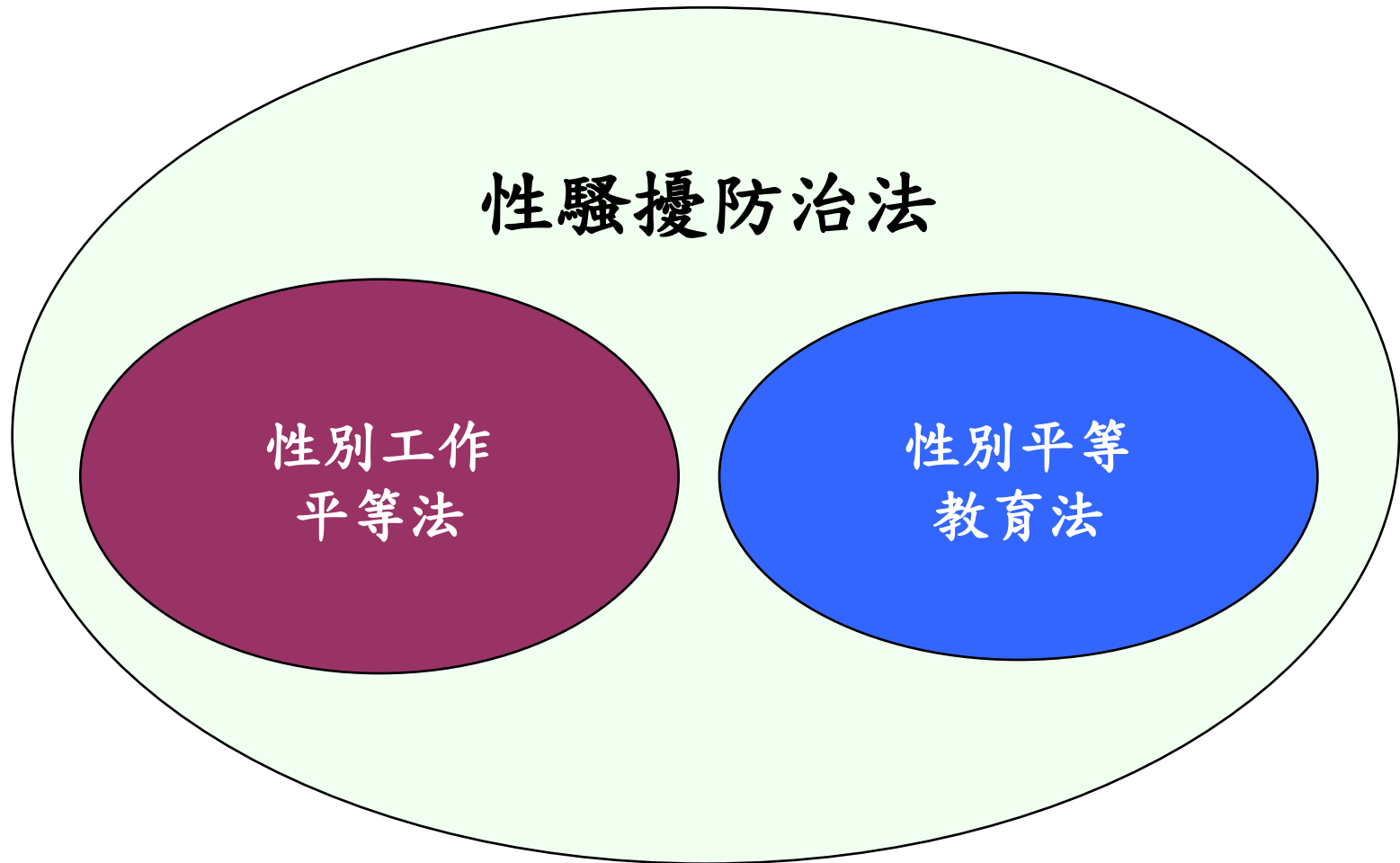
# 常見的性騷擾行為

- 不受歡迎且違反對方意願之過度追求或暴力分手：
- 過分追求或不當追求，如死纏爛打、跟蹤糾纏、持續以電話、簡訊、MSN或電子郵件...等方式追求。

# 兩性平權 台灣亞洲第一

-  2011/01/17 記者許玉君／台北報導
- 聯合國去年底首度發布全球「性別不平等指數」排名，**我國雖未被納入評比**，但主計處以我國資料比較後發現，我國性別平等程度排名全球第四、亞洲第一。
- 主計處指出，這分調查是附屬於開發計畫署去年底發布的「2010年人類發展報告」，首度調查各國性別平等程度；但由於各國資料蒐集時間存有落差，因此僅能公布2008年的世界排名。
- 主計處為衡量台灣程度，比照聯合國標準，自行將台灣資料進行評比，發現我國2008年的性別平等程度，在全球一百四十個國家中，排名高居全球第四、亞洲第一。

# 性騷擾防治三個法規的概念





# 性騷擾防治法規的適用時機

## ● 工作職場VS. 校園VS. 社會生活

- 在職場遇到性騷擾——性別工作平等法——縣(市)政府勞工處(局)受理。
- 在校園遇到性騷擾——性別平等教育法——學校性別平等教育委員會受理。
- 在社會生活遇到性騷擾——性騷擾防治法——警察局受理。

# 性騷擾如何認定？

- **性騷擾防治法第1條第2項** (94.2.5公布，98.1.23第2次修正)
  - 本法所稱性騷擾，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**，且有下列情形之一者：
    - 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
    - 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。

# 性騷擾如何認定？

- 性騷擾防治法第1條第2項  
(94.2.5公布，98.1.23第2次修正)
- 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第12條、第24條及第25條外，不適用本法之規定。
- 補充說明：12條強調媒體不得報導被害人身分。  
違者依24條罰6-30萬，沒收物品，限期改善。

# 性騷擾如何認定？

- 性騷擾防治法25條
- 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。
- 前項之罪，須告訴乃論（知悉加害人6個月內）。
- 性騷擾防治法 13 條
- 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關...提出申訴。

## 摟腰算性騷擾 判拘役40天

- 在竹科擔任業務副理的36歲張姓男子，因愛慕坐在隔壁的胡姓女同事，常以手機簡訊、MSN噓寒問暖，胡女多次拒絕追求。但張男在97年2月公司聚餐時，趁酒後攬著胡女腰際，胡女覺得不舒服提告，新竹地院依違反性騷擾防治法，將張男判處拘役40天，可易科罰金約4萬元。
- **自由時報** 2010. 2. 8. [記者王錦義／新竹報導] 節錄

# 性騷擾如何認定？

- 性別平等教育法第2條

(93.6.23公布，100.6.22第2次修正)

- 校園性侵害或性騷擾事件：

- 指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

# 職場性騷擾如何認定？

- 性別工作平等法第12條

(91.1.16公布，100.1.5第3次修正)

## 【敵意的工作環境】

- 1.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、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。

# 職場性騷擾如何認定？

- **性別工作平等法** (91.1.16公布，100.1.5第3次修正)
- 第3條：本法用辭定義如下：
  - 一、**受僱者**：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。
  - 二、**求職者**：謂向雇主應徵工作之人。
  - 三、**雇主**：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。  
。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
  - 四、**薪資**：謂受僱者因工作而獲得之報酬：包括薪資、薪金及按時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。



# 職場性騷擾案例影片

- 交換式性騷擾案例
- 敵意式性騷擾案例

# 職場性騷擾如何認定？

- 性別工作平等法第12條

- 【交換式的性騷擾】

- 2. 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。

# 性騷擾的迷思

- 思考一下，下列的問題
- 一、只有年輕貌美(英俊)的人，才有可能受到性騷擾？
- 二、只要受僱者或求職者是出於自願接受「交換」，就不能再指控雇主「交換式性騷擾」？

# 性騷擾的迷思

- 三、思考一下不同的狀況
- 男主管 可不可能騷擾 男下屬？
- 女主管 可不可能騷擾 男下屬？
- 女主管 可不可能騷擾 女下屬？

# 性騷擾的其他迷思

性騷擾才不是嚴重的問題！

只不過是表達好感而已，哪算是性騷擾？

不喜歡聽黃色笑話的人，一定沒有幽默感！

女生應該不討厭性騷擾吧！不然幹嘛不說？

她會被性騷擾都是她行為不檢，不然就是穿的很暴露！

摸一下又不會怎樣，幹嘛大驚小怪！

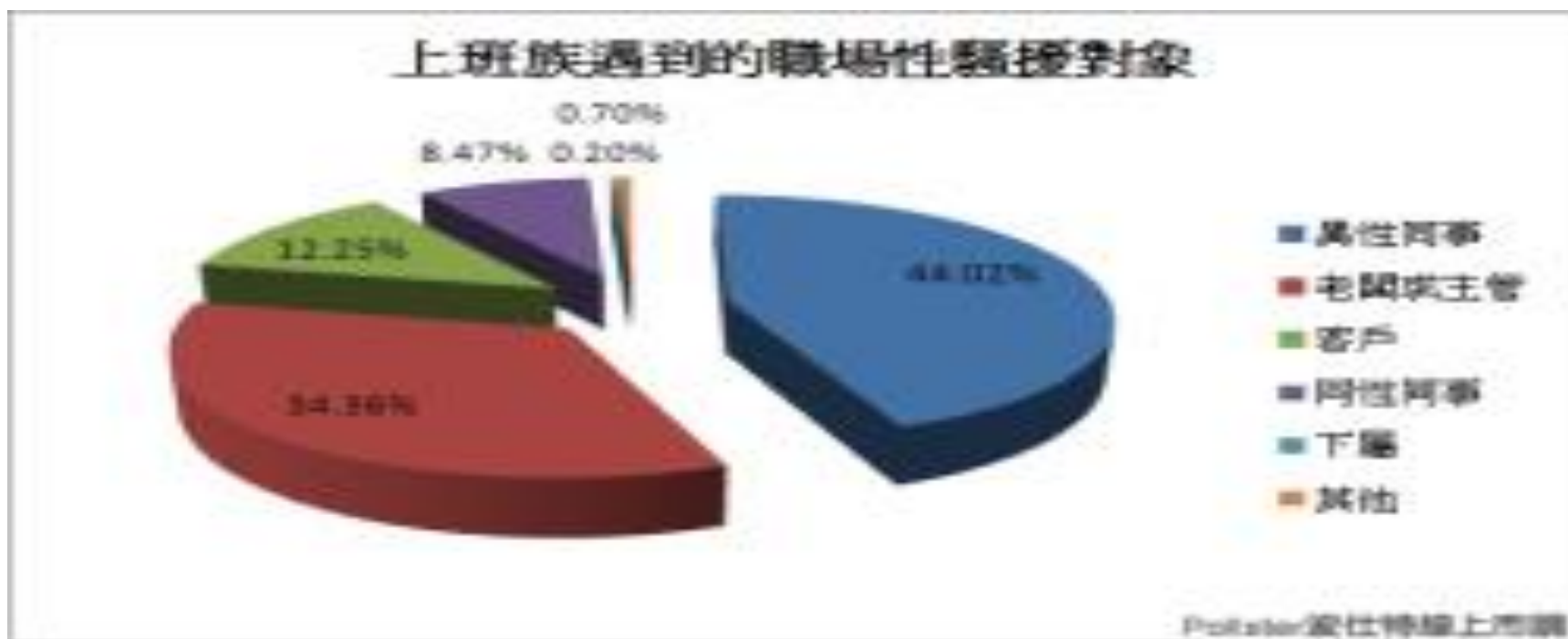
她提出申訴，一定是跟被申訴的人有什麼感情糾葛！



# 如果遭遇到職場性騷擾…

## ● 波仕特線上市調網 (2010-01-02)

針對15~65歲曾受到職場性騷擾的上班族會員進行問卷調查，回收有效樣本1,004份，調查時間為2009/12/21~23。



# 如果遭遇到職場性騷擾…

- 波仕特線上市調網 (2010-01-02)
- 上班族遇到性騷擾的處理方式多為
- 「轉移話題，快速離開」(59.06%)，
- 有33.86%會「回瞪騷擾者，讓對方知難而退」，
- 15.14%則是「悶不吭聲，拼命忍耐」，
- 只有絕少數才會「直接揭發騷擾的惡行」；
- 當中多數隱忍的為女性，由於碰到性騷擾時，除非情節嚴重，否則多數人都會選擇睜一隻眼閉一隻眼，畢竟是自己的同事或主管，因此而鬧翻恐怕之後碰面也會尷尬。

# 如何防治職場性騷擾

## (一)知法、賦權、守法、尊重

**知法** — 認識性別平等相關法律

**賦權** — 知道與運用法律保障權益

**守法** — 行為遵守法律的規範

**尊重** — 尊重性別差距，和諧共生



# 職場性騷擾如何認定？

- 性別工作平等法施行細則第4條
- 本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、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。

# 判別性騷擾的參考標準



禁止性騷擾  
Anti-sexual Harassment

- 被行為人(被害人)的主觀感受
- 被行為人即時的抗議或抱怨，或曾對他人提起…
- 騷擾的程度，是否影響被行為人正常生活
- 兩造是否有上下隸屬、權力不對等或同事關係
- 過去是否有性騷擾他人之紀錄(性騷擾史)
- 行為人性騷擾行為重複發生頻率(性騷擾史)

## (二)發生性騷擾事件怎麼辦？

- 陌生人與熟人的性騷擾
- 明確表達拒絕與不歡迎的態度
- 被行為人的舉證責任
- 事件中不同角色的處理
- 職場性騷擾之損害賠償請求權



# 陌生人與熟人的性騷擾

- **被陌生人騷擾時：**
- 相信自己的感覺，立即行動！如大罵或強烈拒絕的行為。如果不確定是不是被騷擾了（像是有人在身後擠來擠去），可以立刻喝斥：「你/妳在幹什麼？」，從他/她的反應中可大致知道是不是自己誤會了？
- **被熟人性騷擾時：**
- 將自己的情形告訴別人，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。

# 明確表達拒絕與不歡迎的態度

- 態度必須明確。
- 不要微笑或大笑（即使是緊張）。
- 要勇敢的回瞪騷擾者，不要看別的地方。
- 要挪開或站起來，不要讓其靠太近或靠在身上。
- 要正面直接表示自己的拒絕或不悅，不要沉默或採委婉間接抱歉的方式。
- 不必擔心騷擾者的感覺，應該更加關心自己或其他人的安全與尊嚴。

# 被行為人的舉證責任

- 詳細紀錄事件發生的人、事、時、地、物
- 試圖阻止性騷擾發生的所有嘗試，例如大聲呼叫、表達不舒服、抗拒等等
- 感受記錄
- 目擊者資料保存
- 現場證物保存
- 錄音錄影
- 場景描述記錄

# 如果你/妳是性騷擾目擊者

- 馬上反應。
- 共同討論，聯合行動：若為經常性的騷擾，可與受害者或其他同事、朋友，大家共同討論，商討對策，必要時聯合起來採取行動。
- 主動詢問，及時發現：偶發性的性騷擾，例如看到對方神情驚慌，主動詢問，可以阻止情況惡化，也可以讓受害者知道她可以大聲呼叫求救。
- 引起眾人的注意：當聽要有人尖叫，立刻想辦法引起眾人的注意。只要有人注意，加害人一般會受到驚嚇，就會溜走。如果可以的話，也可以抓住加害人，但要注意自身生命安全。
- 不要置身度外：因為妳 / 你或妳 / 你的朋友可能就是下一個受害者

# 如果你/妳是性騷擾受害者

任何不舒服的感覺，千萬不要懷疑或忽視、壓抑自己的感受，並且要將自己的遭遇「大聲說、用力說、公開說」，這個說的過程有助於終止熟人性騷擾。



# 她/他被騷擾了，怎麼辦？

- 讓她/他了解，那不是她/他的錯，不必自責
- 給她/他支持、關心
- 尊重當事人的感受和需要，不要未經她/他的同意就貿然行事，以免造成二度傷害
- 如果願意，陪她/他求助或加以告發，並且陪伴她/他、支持她/他

# 職場性騷擾之損害賠償請求權

- 性別工作平等法第30條：

第26條至第28條之損害賠償請求權，自請求人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾10年者，亦同。

- 補充說明：

第26條-雇主須賠償性別歧視之損失

第27條-雇主應防治性騷擾行為之發生

### (三)如何避免性騷擾

- 了解性騷擾的警訊。
- 了解性騷擾的定義。
- 清晰溝通。
- 對違反自己意願之脅迫或利誘之性騷擾堅持說：「不」。
- 尋求情緒支持。
- 詳實記錄每次性騷擾行為。
- 尋求證人與證據。
- 向管轄單位申訴。

## (四)如何避免成為「性騷擾者」？

1. 尊重他人，特別是地位與權利低於自己的人
2. 檢視自己對男女角色的成見與歧視。
3. 避免具有性意味的言行舉止。注意與尊重不同性別的身體界限。
4. 當有人告訴你，你的言行舉止令他(她)覺得被騷擾，請以尊重及審慎的態度問清楚狀況，並立即停止騷擾的言行，尊重他的感受及意見。

## (四)如何避免成為「性騷擾者」？

5. 老師(長官)與學生(部屬)相處應重視專業倫理，單獨見面，以正式預約方式於辦公時間在辦公室見面，(開著門)，如非公事的會面，也儘量在公開場合進行。
6. 不要將對方的友善誤解為「性趣」。
7. 不要利用對方的「仰慕」，遂行騷擾的行為。

## (五) 雇主負有防治職場性騷擾之責

雇主應防治性騷擾行為之發生(性工法13條)

- 其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- 違者依(性工法38-1條)罰10~50萬罰鍰。

## (五) 雇主負有防治職場性騷擾之責

第27條：受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於性騷擾之行為人，有求償權。

# 謝謝聆聽

電子信箱

束義正老師 [yjshu@must.edu.tw](mailto:yjshu@must.edu.tw)

歡迎來信討論問題