

# 工作場所性騷擾防治宣導手冊

## 一、工作場所性騷擾之涵義為何？

所謂之性騷擾係指不受勞工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為。性騷擾或被用以做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷或獎懲之交換條件；或對被害人造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境；或侵犯或干擾被害人之人格尊嚴或人身自由；或影響被害人正常工作表現。

## 二、性騷擾如何認定？

如何認定性騷擾實為最重要之問題，美國法院對性騷擾之認定，是採個案審查方式，依事件發生之背景及其與性要求或其他因素之具體關連等一切狀況，審慎就具體事實認定之。又依性騷擾之涵義，係指不受勞工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為。因此是否受歡迎或有無違反被害人意願，即為性騷擾認定之主觀要件，而此主觀要件之具備與否，應由被害人之立場，而非由加害人之認知加以認定，如該行為於客觀上對被害人已侵犯或干擾其個人人格尊嚴、人身自由或正常工作表現時，即構成性騷擾。

## 三、雇主或事業單位應如何做好工作場所性騷擾防制？

### (一) 公布防治性騷擾之聲明

雇主對於性騷擾之態度，關係事業單位之勞工能否免於遭受性騷擾，為此雇主公布防治性騷擾之聲明為首要措施，該項聲明內容應包括：(1) 宣示事業單位禁止任何性騷擾在工作場所發生；(2) 對性騷擾做明確之界定，且舉例說明；(3) 說明事業單位處理性騷擾事件之申訴程序，並指定相關人員負責處理；(4) 允諾以保密方式處理此類申訴，並使申訴人免遭任何報復或其他不利處分；(5) 明示對調查屬實之加害人將予懲處。同時此一性騷擾之禁止聲明應使所有受僱者知悉，進而形成全體員工之行為規範。

### (二) 訂頒應禁止之性騷擾行為

性騷擾可經由片段與性有關之行為所構成，為能避免性騷擾，與性有關之行為，如：(1) 展示具有性意涵或性誘惑之聲音、圖片、文字、影片及陳列物，(2) 與性有關而不受歡迎之語言或身體碰觸，(3) 以性行為或與性有關作為交換條件，(4) 以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為，(5) 猥褻或性侵害行為，(6) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為等，不論雇主、雇主家屬或雇主代理人對於勞工、或勞工間均應禁止。

### (三) 實施教育訓練

為預防性騷擾事件之發生，事業單位或雇主對勞工應實施性騷擾防治教育訓練，受僱勞工對是項教育訓練，不得拒絕。

## 四、雇主或事業單位應如何處理工作場所性騷擾事件？

### (一) 申訴制度之建立

為處理性騷擾事件，有必要成立申訴處理委員會。該委員會成立時，委員

之組成應由勞資雙方共同組成，且女性委員人數亦應予以保障。申訴制度可為正式或非正式之申訴程序，究以何者為當並無定論，全繫諸於事業單位本身之需求，建構申訴制度時應注意申訴程序中當事人有無充分陳述之機會，且應保證申訴人免於被報復。

## （二）性騷擾之調查

性騷擾事件會嚴重影響當事人之身心，因此遇有性騷擾之申訴時，申訴程序應儘速採取調解或其他類似之方式，並予被害人適當之救濟。性騷擾事件之調查中常涉及個人之隱私，就調查所得之資料均應妥善加以保管，避免不必要之公開。

調查性騷擾事件時，最大困難在於欠缺直接證據。訪談係調查之主要方法，然進行性騷擾事件之調查及訪談時，其重點如下：（1）對申訴人是以發掘事實真相為主。（2）對被申訴人是以說明以與申訴人之職務關係及其對申訴之反應為主。（3）對被申訴人上司之訪談，則以事件兩造之關係及過去曾否有類似事件發生為主。（4）對證人之訪談，應取得其合作，並保證免受報復。

## （三）調查結果之處置

性騷擾行為經調查屬實，雇主及事業單位應視情節之輕重，對加害人處以適當之懲戒，包括警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。至於如證實確屬挾怨報復或虛構誣告者，雇主及事業單位亦應視情節之輕重，對於誣告者處以如警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。依上述做成調職處分時，應優先將加害人調職；依情形如有調動被害人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。

雇主及事業單位應對被害人給予適當之補償，如屬情節輕微之性騷擾行為，得命加害人道歉，或以口頭及書面保證不會再有類似行為發生。對情節嚴重事件之被害人，應給予免費之心理諮商治療。

## 五、工作場所性騷擾事件對事業單位有何負面影響？

每個人都有義務防止性騷擾，因為無論就個人、工作單位與企業組織，性騷擾都會有其極大的侵害作用，防止性騷擾的發生，事實上，就是降低經營成本的最好策略。以美國為例，曾有專家估計，平均每年美國發生性騷擾案件的公司或企業要為「性騷擾」所帶來的損失，包括案件訴訟費用、員工轉、離職費用、新進人員訓練費用、士氣低落、產能下降、公司形象受損等，付出八百萬美金的巨額費用。

再者，由於性騷擾是一種破壞專業工作關係與倫理的權力濫用，對於受騷擾者之情緒、生活適應、與工作成績等，都會造成傷害，也會影響工作場所的整體工作績

效、員工相處的氣氛、兩性的互動關係等，因此，無論是個人與單位組織，都應致力於對性騷擾事件的預防，保障職工權益和事業單位之聲譽與績效。

## 六、勞工在面臨性騷擾時應有的基本知能

(一) 培養對性騷擾的正確認知

(二) 建立身體自主權的概念

(三) 相信自己的直覺

假如行為是不受歡迎、你不想要的或讓你覺得不舒服，你有權去要求停止該行為，最好不要允許類似行為繼續出現或保持原狀。

(四) 自我賦權

1. 千萬不要被脅迫；
2. 千萬不要自責；
3. 千萬不要懷疑你自己；
4. 千萬不要遲疑：假如騷擾者一方面表示後悔；另一方面卻持續性騷擾，千萬不要為自己的感覺感到抱歉；
5. 立即反應，即使性騷擾持續進行中或已經行之有年，採取行動永不嫌太晚；
6. 千萬不要害怕嘗試：一旦開始，事情就變得容易。

## 七、勞工如何防範工作場所性騷擾？

(一) 為防止性騷擾，每位勞工就下列事項之重要性均應充分認識：

- 1 互相尊重同事，抱持彼此間都是重要之夥伴之意識。
- 2 去除將對方當作只是性的關心對象之意識。
- 3 去除女性是次等性別之意識。

(二) 對於性的言語動作之感受隨著個人與男女有其差異，是否為性騷擾？對方的判斷頗為重要。故應有以下基本心態：

- 1 雖然是想表達親密的言語動作，但若造成對方的不快時，仍應避免。
- 2 是否感到不快？有個人差異。
- 3 不要隨便臆測何種程度之言語動作是對方可以接受的。
- 4 不要輕易認為已與對方有良好的人際關係。已知道係遭對方拒絕、嫌惡時，相同動作絕不重複，蓋以遭受性騷擾的一方，考慮到工作場所之人際關係，不能拒絕，因此，不見得會有明確的意思表示。

(三) 工作環境深受該工作場所每位成員是否相互合作的影響，而為防止性騷擾破壞工作環境，勞工就下列事項應特別注意：

- 1 對於在工作場所內提起性騷擾問題的勞工，切勿將其視為是麻煩製造者；不要將性騷擾問題當作是私人間的事情來處理。對於活用工作場所內會議即可解決之問題，應以性騷擾問題之提起作為契機，每位勞工抱持確保良好工作環境的

心情，全力以赴。

- 2 如發現性騷擾，以性騷擾為契機，在尚未對工作環境產生重大不當影響前，把握機會，以同事身分敦促其注意。
- 3 目睹性騷擾時，在不加深被害程度之限度內，如有可以注意的事情，發出聲音輕鬆的加入談話。
- 4 職場發生性騷擾時，除了以第三者之身分創造適於工作的環境外，亦不放棄向上司諮詢。

(四) 遭受性騷擾時，留意下列事項：

- 1 一個人獨自忍耐，問題不會解決。首先必須認識的是，不要以為刻意地隱忍所遭受之性騷擾、或順其自然，情況就能獲得改善。
- 2 不要放棄對性騷擾採取行動。雖然擔心被貼上是麻煩製造者的標籤，或覺得丟臉，但為了不加深被害程度，不希望再有其他的受害人，甚者，消除性騷擾不單純是自己的事情，對於形成良好工作環境亦至為重要，須提出勇氣，採取行動。

(五) 認為自己已遭到性騷擾時，盡可能採取下列行動：

- 1 明確地向對方表示自己所嫌惡的事。對於性騷擾應採取毅然之態度，即明確地把自己的意思向對方表明；如直接向對方表明有困難時，可採用寫信等方式。
- 2 找可信賴的人諮詢。首先，找與自己親近之同事、知己等可信賴的人諮詢，頗為重要。在各個職場內解決有困難時，亦可尋求職場內部或外部之諮詢機關。另，諮詢之際，最好能紀錄性騷擾發生之時日、內容等。

## 八、我國目前有那些法律可處理工作場所性騷擾爭議？

在我國現行之民法、刑法、社會秩序維護法、勞工法等都有某些相關條文可資運用，來處理工作場所性騷擾之爭議，如民法第十八條有關人格權之保護規定、第一百四十八條有關雇主之責任、第一百八十四條有關一般侵權行為責任、第一百八十八條有關雇主之責任、第一百九十三條有關侵害身體健康之財產上損害賠償，以及第一百九十五條有關侵害身體、健康、名譽或自由之非財產上損害賠償等規定，都賦予這類事件之被害人請求民事救濟之權利。而被害人亦可視性騷擾行為之嚴重程度，透過刑法上相關條文。諸如妨害風化罪、妨害自由罪、妨害名譽罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或毀謗罪等，來追訴加害人之刑事責任。此外，某些性騷擾行為往往構成社會秩序維護法第八十三條各條款所處罰之行為，被害人自得請求法院或警察機關對加害人科處罰鍰。再者，若雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工之性騷擾已構成重大侮辱之行為，被害人亦得根據勞動基準法第十四條規定請求救濟或依就業服務法第五條之規定，向各縣市所成立之「就業歧視評議委員會」（如附錄）提出申訴。

## 九、勞工在面對工作場所性騷擾應採取的應對方式。

**進行溝通**  
告訴騷擾者停止這種行為--這是最根本也最必需而明顯的解決辦法，但通常被忽視

↓ (若情況沒改善)

**告知可信任之人**  
直接告訴可信任的同事；不管如何，只要不想和騷擾者接觸，一定要告訴其他人發生了什麼事及對這事件的看法

### 記錄性騷擾事件

1. 詳盡紀錄事情發生的完整經過
2. 試圖阻止性騷擾的所有嘗試
3. 你做了什麼抗拒/應對？若無，為什麼？
4. 你的感覺如何？
5. 對你所產生的其它影響
6. 列舉目擊者
7. 目擊者的反應
8. 時間、日期和地點
9. 每次事件發生後儘速寫下來
10. 妥善保存你的紀錄

向組織內  
相關單位  
提出申訴

向相關婦  
女團體求  
援

向嘉義市政府  
兩性工作平等  
委員會提出申

↓ ↓ ↓

向相關司法單位提出控訴