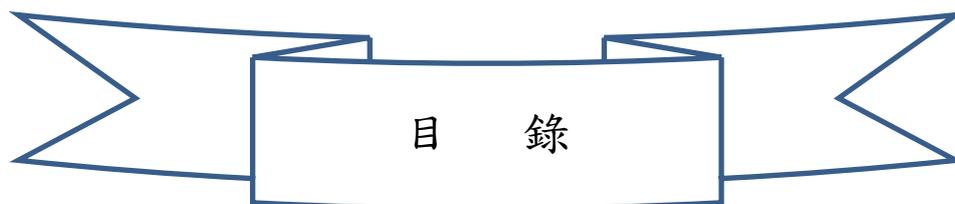


經濟部性騷擾防治手冊



經濟部

Ministry of Economic Affairs, R.O.C.



目 錄

壹、 認識性騷擾.....	2
一、 何謂「性騷擾」？.....	2
二、何謂「騷擾別人」？.....	4
三、何謂「被騷擾」？.....	5
貳、性騷擾防治措施	6
一、本部性騷擾處理作業 SOP	6
參、性騷擾相關法律規定.....	11
一、經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點.....	11
二、性別工作平等法.....	11
三、性騷擾防治法.....	11
四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則.....	11
肆、相關網站	11
伍、參考資料	11

壹、認識性騷擾

一、何謂「性騷擾」？

(一)法律上的定義：

1、性別平等法第 12 條：

(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。

(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。

2、性騷擾防治法第 2 條：

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：

(1)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。

(2)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。

(二)廣義的定義：

表現出不受歡迎且具有性意味或性別歧視的言語或行為，而損害到他人的人格尊嚴，或不當影響他人的學習、工作機會或造成使人心生畏怖，感受敵意或冒犯的情境，但未達性侵害程度，就可以稱為性騷擾。

(三)性騷擾的樣態：

1、言語的騷擾 (verbal harassment)：

在言語中帶有貶抑任一性別的意味，包括帶有性意涵、性別偏見或歧視行為及態度，甚或帶有侮辱、敵視或詆毀其他性別的言論。例如：過度強調女性的性徵、性吸引力，讓女性覺得不舒服；或者過度強調女性之性別特質及性別角色刻板印象，並加以貶損（或明褒暗貶）。

2、肢體上騷擾(physical harassment)：

任一性別對其他性別（通常較多出現在女性）做出肢體上的動作，讓對方覺得不受尊重及不舒服。例如：擋住去路（要求外出約會、做出威脅性的動作或攻擊）、故意觸碰對方的肢體（掀裙子、趁機撫摸胸部及其他身體隱私的部分等）等俗稱吃豆腐的行為。

3、視覺的騷擾(visual harassment)：

以展示裸露色情圖片或是帶有貶抑任一性別意味的海報、宣傳單，造成當事人不舒服者。

4、不受歡迎的性要求(unwanted sexual requests)：

以要求對方同意性服務作為交換利益條件的手段。例如：教師以加分、及格等條件要求學生約會或趁機佔性便宜等。

二、何謂「騷擾別人」？

判斷性騷擾的方法是一看當事人的反應！即使只是一個輕微的動作或是當事人認為的所謂「無傷大雅」的玩笑，只要是對方不喜歡或是令對方感到困擾的，都有可能算是性騷擾，絕對不應繼續下去。也就是說，性騷擾的認定標準要以「接受者」而非「行為人」之主觀感受為主。

過去幾年來，年輕人常常說的一句話是「只要我喜歡，有什麼不可以！」而在性騷擾的界定與態度上，這句話應該改成「只要我不喜歡，他／她就不可！以及「只要他／她不喜歡，我就不可！」只要秉持著這樣一份人與人之間絕對的尊重，就會發現要界定性騷擾其實並不難。

三、何謂「被騷擾」？

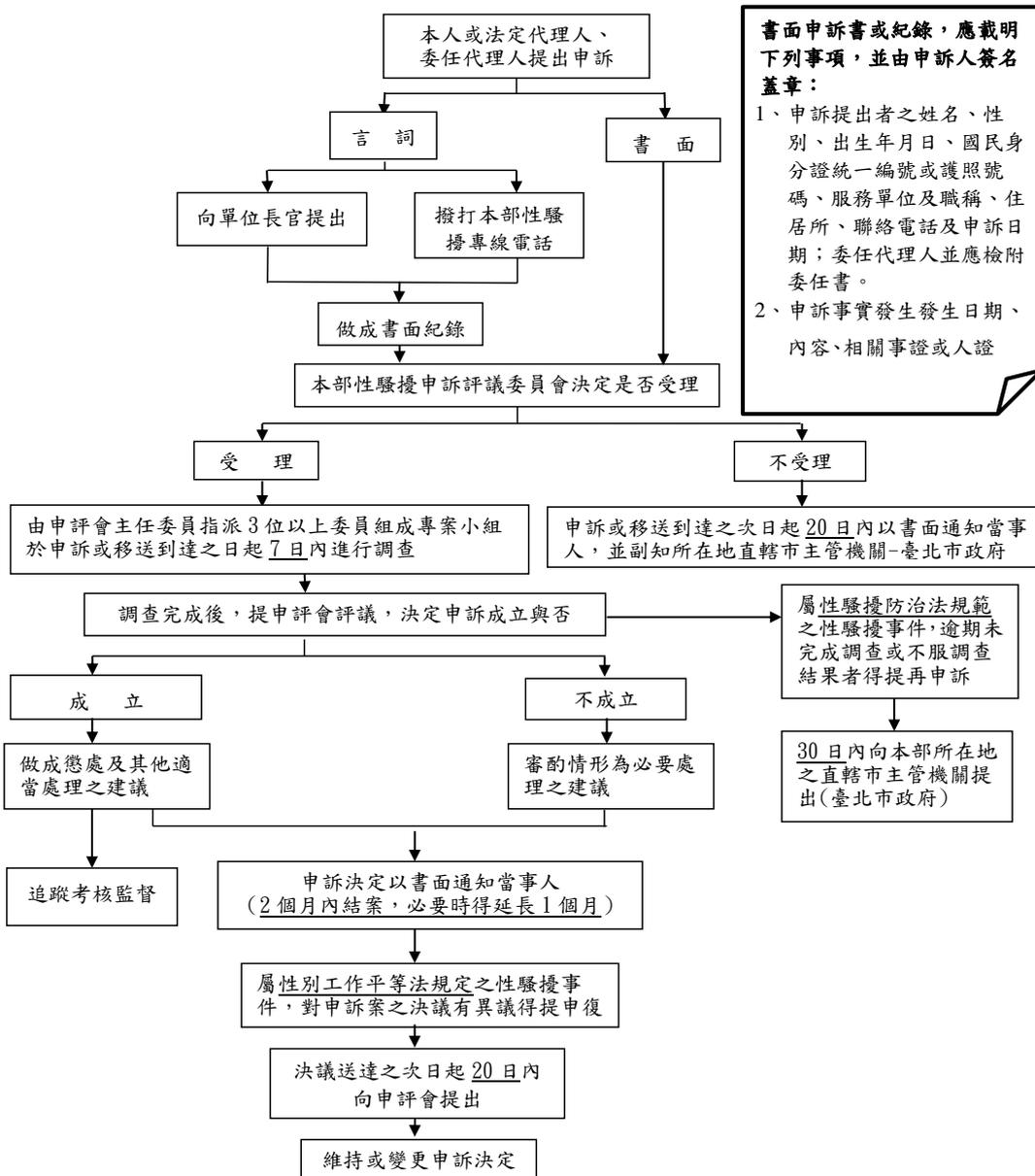
面對性騷擾時，首先要確定自己的感覺，不論對方是善意、無意還是惡意的騷擾，只要妳/你讓對方知道妳/你覺得不舒服，對方就應該尊重妳/你的感受。當然，妳/你可以判斷狀況，視情況選擇是要勇敢大聲地說「不」，或是婉轉告知對方；是要直接做出反抗，或是請求旁人協助。

貳、性騷擾防治措施

一、本部性騷擾處理作業 SOP

一、法令依據：經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點。

二、處理流程



三、作業注意事項

1. 申訴如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，申訴期間於事件發生後1年內為之。
2. 本部性騷擾專線電話：(02)2356-9272
3. 本部性騷擾傳真：(02)2358-2524
4. 本部性騷擾申訴信箱：3434@moea.gov.tw

二、案例分析與檢討

【案件概述】

時間：100 年 2 月中旬

人物：人力派遣勞工 A 小姐、A 小姐父親/雇用人員甲先生、部門經理、處長(部門經理之上級主管)

地點：○公司○處一樓辦公室

態樣：疑似性騷擾

雇用人員甲先生與人力派遣公司雇用勞工 A 小姐，均為○公司○處同一部門同事，兩人外觀看來年齡差異似不大，均為青年，皆在同一辦公室（約 9 坪大）工作，經辦業務相互關聯，平常兩人互動良好，均會共同參加公司內部活動與餐聚，工作休息時間亦會共同參與同年齡層同仁們之聚談與聯誼。

100 年 2 月中旬某日，A 小姐父親向 A 小姐工作部門之經理反應，其女兒於 99 年 8 月在辦公室其辦公桌前遭受甲先生性騷擾，且當時 2 位同部門同事都看見，希望經理查明，但請以保密低調方式處理，以免有損 A 小姐名譽，若確有其事，甲先生必須要向 A 小姐道歉！該部門經理乃向上級主管處長報告此事，並獲同意由其先行審慎低調進行查訪，遂於 3~4 月間向雙方當事人及 2 位辦公室同事加以求證；A 小姐聲稱：甲先生於其辦公桌前脫鞋，以腳磨蹭其腳踝，並表示當

時有 2 位同事在場證明；又甲先生曾於歸檔公文時故意碰觸、親吻其手。惟甲先生堅持否認此部分指控，亦未獲 2 位人證證實確有其事。訪查期間之處理情形均向處長報告並轉知 A 小姐父親；同時 A 小姐父親亦曾私下進行查訪。

100 年 5 月，A 小姐雙親與該處處長面談時，處長曾建議 A 小姐雙親應立即依公司規定，將 A 小姐性騷擾案送「性騷擾申訴評議委員會」評議。惟 A 小姐父親仍擔心若查無證據怕甲先生反提誣告，對 A 小姐不利恐導致二次傷害，而請求暫緩移辦，並要求只要甲先生一句道歉以求事圓。惟甲先生僅承諾：若因工作上不小心碰觸到 A 小姐，致其感覺不舒服願意致歉！但若指控其性騷擾則無法接受，因沒做之事何來道歉！

100 年 6 月甲先生因有感 A 小姐之不友善行為，遂向政風部門提出書面報告，要求調查 A 小姐語帶恐嚇語氣並指控其散布謠言之事實真相；同年 7 月 6 日 A 小姐亦向政風部門提出報告書。該處為瞭解事實真相，遂成立由 4 位男性 2 委員組成之「訪談小組」啟動調查，調查後爰將訪查結果及有關性騷擾之申訴規定告知 A 小姐，同時將訪查紀錄送請公司總管理處「性騷擾申訴評議會」參辦。嗣公司總管理處於 100 年 8 月收到 A 小姐存證信函暨性騷擾申訴書，即召開符合性別比例規定與專家學者組成之申訴評議會進行專案調查，亦請 A 小姐出

席會議及提供進一步之佐證資料，惟因缺乏足夠證據，難以認定構成性騷擾事實，依 100 年 9 月會議決議，本案不成立，並告知 A 小姐再申訴之權益。

100 年 10 月 A 小姐向臺北市政府勞工局提出再申訴，經臺北市政府性別工作平等會會議審定「性別歧視（雇主未盡性騷擾防治義務）成立」，公司遭處罰鍰新臺幣 30 萬元。經公司於 101 年 2 月向行政院勞工委員會提請訴願後，勞委會以依目前法令規定該公司非為 A 小姐之雇主（按 A 小姐為人力派遣公司派駐在該公司服務人員），撤銷臺北市政府原處分，市政府已退回該公司前繳納之罰鍰。

【案例處理過程出現缺失】

- 1、未於第一時間確認 A 小姐之申訴意願：本案 A 小姐為成年人，有關性騷擾事件之申訴，應由 A 小姐或 A 小姐委託之代理人提出，惟該處於知悉本案後，未於第一時間確認 A 小姐之申訴意願，僅聽其父親說詞即進行私下查訪。
- 2、未於第一時間告知 A 小姐提出性騷擾申訴管道之資訊：未於第一時間告知 A 小姐正確申訴管道，致衍生後續爭議。
- 3、以私下查訪方式進行調查，有大事化小及私了之傾向：遇此爭議事件，該處逕以先行介入、私下進行訪查之慣用方式處理以為因應，實不足取。

- 4、政風調查時未注意事涉性騷擾情事應移至總公司申評會處理：○
公司○處為瞭解有關恐嚇、散播流言、安全及辦公秩序等問題之事實真相，組成「訪談小組」進行調查，惟未注意其中涉及性騷擾部分，應移至總公司申評會處理，不應由未注意性別比例之訪談小組進行後續調查，相關查訪過程誠有缺失，致衍生後續問題。
- 5、遲未將本性騷擾案依法進入性騷擾申訴流程：承上，該處既已知悉本案，卻以 A 小姐父親請求尋求真相（以低調查訪及於事情未臻明確前恐遭甲先生誣告）為由，做為本案得暫緩移辦之藉口，致本案自 100 年 2 月 A 小姐父親向部門經理反映此事，遲至 100 年 7 月 6 日始成立訪談小組開始調查，延宕相關辦理時機。
- 6、對於受害人造成二度傷害：本案發生後，公司部門除未採取立即有效之糾正及補救措施（如將人員調離，此即臺北市政府勞工局審定本性騷擾案成立之主要原因），以為必要之處置外，種種不利當事人之調查結果及該公司並非 A 小姐法定上雇主之爭議，均造成當事人的不信任感及二度傷害，爰另尋求其他救濟管道，向監察院及民事法院提起告訴。

參、性騷擾相關法律規定

- 一、經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點
- 二、性別工作平等法
- 三、性騷擾防治法
- 四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

肆、相關網站

- 一、台灣婦女館(<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/mp.asp?m>
p=1)
- 二、行政院勞工委員會性別平等資訊網(<http://gee.cla.gov.tw/index.php>)
- 三、現代婦女基金會(<http://www.38.org.tw/A-index.asp>)
- 四、法務部全國法規資料庫(<http://law.moj.gov.tw/Index.aspx>)

伍、參考資料

- 一、國立中興大學學生事務處網站(<http://www.osa.nchu.edu.tw/o>

sa/counsel/gender_2.html)。

二、現代婦女基金會(http://www.38.org.tw/OnePage_1.asp?id=70

2)