

給我尊重！
不要職場性騷擾！



圖片來源：<http://www.youandme.net.cn/>

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師/程序監理人
- 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。

3

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。

4

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。

5

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。

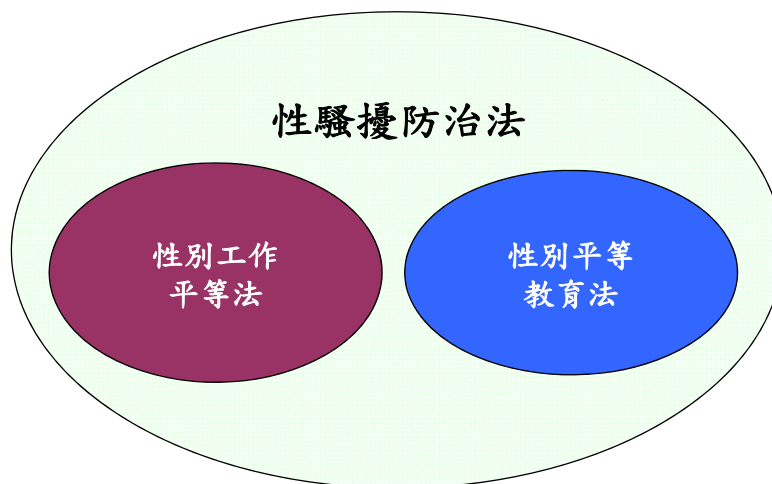
6

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。

7

性騷擾防治三個法規的概念



8

性騷擾防治法規在定義上的差異

- (91年最早立法的)性別工作平等法—
第12條定義-性騷擾未排除性侵害。
- (93年立法的)性別平等教育法—
第2條定義-性騷擾指未達性侵害之程度…
- (94年立法的)性騷擾防治法—
第2條定義-性騷擾指性侵害犯罪以外…

性騷擾防治處理單位的差異

- 工作職場VS. 校園VS. 社會生活
- 職場上遇到性騷擾—性別工作平等法—
縣(市)政府勞工處(局)受理。
- 校園中遇到性騷擾—性別平等教育法—
學校性別平等教育委員會受理。
- 社會生活遇到性騷擾—性騷擾防治法—
警察局受理。

一般的性騷擾如何認定？

- 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。

11

性騷擾防治的最基本原則

- 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。

12

性騷擾防治的最基本原則

- 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。

13

校園性騷擾如何認定？

- 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。
- 重點：
- 校園性騷擾的發生地點不一定在校園內，
- 對象也不一定是同一所學校的人。

14

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。

15

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。

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。

- **【敵意的工作環境】的防治重點：**

- 行為人可能是「任何人」！

- 被行為人是「受僱者」，不一定是正式員工！

16

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。

17

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：
 - 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。
- 【交換式的性騷擾】的防治重點：
- 雇主就是對被行為人具有管理權的人！
- 法規對雇主要求應該積極防範職場性騷擾的發生！

18

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

19

性騷擾的迷思

- 思考下列的問題：
- 一、只有年輕貌美(英俊)的人，
才有可能受到性騷擾？
- 事實：被騷擾者多是權力弱勢者，
與容貌無直接關係。

20

性騷擾的迷思

- 思考下列的問題：
- 二、受僱者或求職者若是自願接受「交換」，就不能再指控雇主「交換式性騷擾」？
- 事實：雙方之間是否存在權力不對等關係，會是評議的重要參考條件。

21

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？
- 事實：上述狀況都有案例發生，發生職場性騷擾與雙方的性別無直接關係！

22

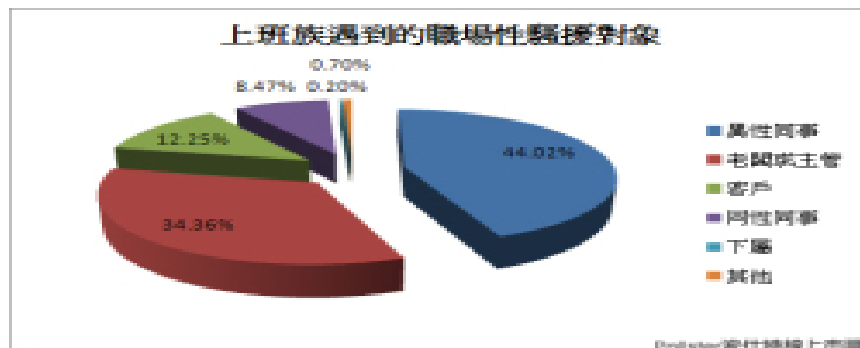
性騷擾的其他迷思



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。



資料引自 <http://news.sina.com.tw/article/20100102/2628746.html>

24

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。

25

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

26

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。

27

判別性騷擾的參考標準



- 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)

28

(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



29

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。

30

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。

31

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

32

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

33

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。

34

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

35

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

36

(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。

37

(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。

38

(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。

39

(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。

40

(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。

41

謝謝您的聆聽！



束義正老師 yjshu@must.edu.tw

0910-940283，歡迎討論！

42