

職場性騷擾形式及常見態樣

引自勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊（113年5月編印）」

人事處113年6月整理

壹、性騷擾形式及常見樣態

形式	常見態樣
性別歧視的言行	<ul style="list-style-type: none">◆行為人評論受僱者的容貌、身材，說難怪嫁不出去，讓受僱者感覺被冒犯。◆雇主要求具有同志身分的人，不要在職場上曝露性取向，造成具有同志身分的受僱者感受敵意。◆行為人評論女性受僱者結婚生子以後，對公司愈來愈沒有貢獻。
口語或文字	<ul style="list-style-type: none">◆行為人在受僱者面前講黃色笑話，經受僱者制止，行為人仍然繼續為之，或反以帶有性意味的話反諷受僱者，讓受僱者感覺被冒犯。◆行為人詢問受僱者的性生活頻率、性行為對象，讓受僱者感覺被冒犯。◆行為人在通訊軟體上傳送含有性意味的圖片、影片，讓受僱者感覺被冒犯。◆行為人評論受僱者的胸部、臀部或性器官大小，讓受僱者感覺被冒犯。◆行為人稱部屬都是自己的後宮佳麗、小鮮肉，讓受僱者感覺被冒犯。◆行為人對受僱者說，其實最想看你的露點照、露鳥照，讓受僱者感覺被冒犯。◆行為人對受僱者說摸一下又怎樣，長成這樣，還要大驚小怪，讓受僱者感覺被冒犯。

形式	常見態樣
肢體行為	<p>◆不適當之凝視</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 行為人持續凝視受僱者的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困；或者行為人要求受僱者凝視自己或行為人的胸部、私處，讓受僱者覺得窘困。 2. 受僱者著裙裝時，行為人持續凝視受僱者的大腿，即使受僱者側身閃躲，行為人仍頻頻藉故盯著受僱者的大腿看。
	<p>◆觸摸</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 行為人以手碰觸受僱者的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯；行為人要求受僱者以手碰觸行為人的胸部、臀部，讓受僱者覺得被冒犯。 2. 行為人握著受僱者的手不放或趁機摳手心，讓受僱者覺得被冒犯；行為人為要求受僱者握著自己的手，等行為人說放開才可以放開，讓受僱者覺得被冒犯。 3. 行為人常常藉工作時不經意的觸碰受僱者身體，讓受僱者覺得被冒犯。 4. 拜訪客戶途中，行為人一邊開車一邊對受僱者毛手毛腳，讓受僱者感到被冒犯。
	<p>◆擁抱</p> <p>行為人熊抱受僱者，讓受僱者覺得被冒犯；或者行為人要求受僱者抱著行為人，等行為人說放開才可以放開。</p>
	<p>◆親吻</p> <p>行為人親吻受僱者的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯；行為人要求受僱者親吻行為人的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱</p>

形式	常見態樣
	<p>者覺得被冒犯。</p> <p>◆嗅聞 行為人摸受僱者的頭髮、聞頭髮的味道說好香好迷人，讓受僱者覺得被冒犯。</p> <p>◆展示具有性意味之影像 行為人在受僱者面前展示色情書刊、圖片，經受僱者制止，行為人仍然在受僱者面前展示色情書刊、圖片。</p>
跟蹤騷擾	<p>◆行為人追求受僱者遭拒絕後，仍然常常在受僱者上班時，製造相遇、尾隨場景，讓受僱者感到不堪其擾。</p> <p>◆跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為。</p>

貳、職場性騷擾常見樣態 Q&A

觀念篇
<p>Q1：只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？</p> <p>A1：讓人不愉快的言詞或行為有多種，必須這個言詞或行為涉及性別歧視、性要求、性意味、性交換，使人覺得不舒服，感覺被冒犯，在經過法定程序調查，依據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，有可能認定為性騷擾言行，建議職場上避免有此言行。</p>
<p>Q2：性騷擾只會發生在男性對女性性騷擾？</p> <p>A2：性騷擾發生在男性對女性性騷擾、女性對男性性騷擾、男性對男性性騷擾、女性對女性性騷擾或其他性別之間性騷擾等情狀，都有可能。</p>

Q3：受僱者參加所屬公司在五星級大飯店舉行尾牙晚宴，晚宴之中，遭到同事親吻臉頰，受僱者覺得被冒犯，受僱者可以向雇主提出職場性騷擾申訴嗎？

A3：受僱者如參加雇主舉辦之尾牙或春酒活動，員工間發生性騷擾，屬於性別平等工作法的適用範圍，員工可以向雇主提出性騷擾申訴，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，妥善積極的處理。

Q4：下班後公司同事私下邀約聚餐，乙同事擁抱甲同事，久久不放，經其他同事拉開後，乙同事仍藉機送飛吻給甲同事，甲同事深覺憤怒，感到遭受性騷擾，甲同事可以向公司提出職場性騷擾申訴嗎？

A4：下班後同事私下邀約聚餐，並非職務上強制聚會，亦無利用職場上機會，不符職場性騷擾定義，甲同事可以依性騷擾防治法提出申訴。

Q5：甲受僱者拒絕同公司的乙受僱者追求，乙受僱者仍然持續每日上班時間送早點、送花給甲受僱者，並常於下班後向甲受僱者告白，令甲受僱者不堪其擾，甲受僱者是否可以向雇主提出職場性騷擾申訴？

A5：乙受僱者在甲受僱者明白拒絕追求後，仍然持續追求，讓甲受僱者不堪其擾，乙受僱者的追求行為，屬於不當追求（或稱過度追求），而且在工作時間及非工作時間均發生時，時間具密接性，甲受僱者就該不當追求行為，提出職場性騷擾申訴，均適用性別平等工作法；乙受僱者的不當追求行為，具有性意味與持續性，也屬跟蹤騷擾防制法的跟蹤騷擾行為，甲受僱者可以向警察機關請求核發告誡書給乙受僱者，制止乙受僱者的不當追求行為或者提出跟騷罪告訴。職場性騷擾申訴與請求警察機關核發告誡書、提出跟騷罪告訴，是可以併行的。

Q6：乙受僱者在上班時間未性騷擾甲受僱者，但是持續多日在下班

時間性騷擾甲受僱者，是否有性別平等工作法適用？

A6：1、發生在受僱者之間的性騷擾行為，如果是**下班後的偶發事件，適用性騷擾防治法規定**。

2、「持續性性騷擾」，是指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間「均有發生」，且時間具密接性者。如果乙受僱者僅在下班後對甲受僱者為性騷擾，雖然連續多日發生，非屬「從上班時間持續到下班後都發生」的持續性性騷擾，不適用性別平等工作法，應適用性騷擾防治法。

Q7：乙受僱者申訴僅在下班時間遭最高負責人或僱用人騷擾，是否有性別平等工作法適用？

A7：乙受僱者申訴雖僅在**非工作時間遭受性騷擾，惟行為人屬最高負責人或僱用人，適用性別平等工作法**。

勞工篇

Q1：性騷擾是以被害人的感覺為依據，這樣會不會人人自危，只要有人對我不滿，就可能被申訴性騷擾？

A1：性別平等工作法第12條規定，並沒有完全以被害人的感覺為依據。職場性騷擾的認定標準，是先判斷這個行為，客觀上是否屬於含有性別歧視、性要求、性意味的言行，再來檢視一般人碰到這樣的言行是否為覺得被冒犯，影響人格尊嚴、人身自由或影響工作表現，若是的話，具體衡量發生時的背景、工作環境、當事人雙方關係、當事人雙方的互動言詞、行為、被害人的主觀感受，藉以判斷被害人的感受，是否符合「合理被害人」的感受，即考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對行為人言詞或行為是否構成有性騷擾之感受，並非全然以被害人的主觀感受為依據。

Q2：在職場上，我如何建立性別敏感度，以免發生性騷擾爭議？

A2：1、檢視自己是否有無性別刻板印象，建立性別平權觀念。

2、想想這樣的言行，如果發生在我的親朋好友身上，我的親

朋好友的感覺是什麼？我的感覺是什麼？若我的親朋好友或我也覺得不好，這樣的言行就要避免，若我的親朋好友或我無法確認這樣的言行，是可接受還是不可接受，這樣的言行，潛在危機也不小，還是要避免這樣的言行。

Q3：人際關係上，我應該如何避免性騷擾他人？

A3：1、避免粗魯的言語，不輕易講黃色笑話或雙關語。

2、講黃色笑話或雙關語遭抗議時，說對不起，不要繼續在抗議者面前講黃色笑話或雙關語，也不要再用言語刺激對方。

3、尊重他人身體自主權，也不要以碰觸身體，當作拉近彼此關係的方式。

4、注意自己與同事間有無權力不對等關係，過度親暱的行為，容易造成同事不悅與壓力。

Q4：平日我如何預防性騷擾？

A4：1、利用各種管道學習性別平權資訊，建立性別平權意識。

2、參與性騷擾防治課程，儲備對抗性騷擾能力。

Q5：如果我遭到性騷擾，我要怎麼脫離現場？

A5：1、相信自己，碰到性騷擾時，不要猶豫是自己過度敏感或誤會別人的好意，只要自己覺得對方的言行含有性別或性的本質，讓人感到不舒服時，相信自己的直覺。

2、要衡量自己的安全，拒絕對方，並讓自己脫離被害現場。

雇主篇

Q1：申訴人提出性騷擾申訴，雇主可以先判斷是不是實際上有其他的鬥爭、報復目的，再決定是否受理嗎？

A1：申訴人提出性騷擾申訴時，雇主不能預先做任何主觀的猜測，就是要做防治措施及調查處理，並就調查結果，認定性騷擾事件是否成立。

Q2：萬事以和為貴，當申訴人提出性騷擾申訴時，雇主是不是可以要求申訴人息事寧人，以免辦公室氣氛不好？

A2：雇主接到申訴人提出性騷擾申訴時，勸申訴人不要申訴，不會解決問題，申訴人心中憤怒無法撫平，被申訴人的行為也無法釐清導正，反而讓性騷擾議題在職場上不斷延伸，造成職場環境不安的氣氛。

Q3：雇主知道性騷擾發生時，申訴人或被申訴人已離職了，是不是就不需要再實施立即有效的糾正及補救措施？

A3：雇主知悉性騷擾發生時，就要啟動**立即有效的糾正及補救措施**，**不因申訴人或被申訴人離職而免除義務**。

Q4：申訴人申訴遭到職場性騷擾，但是被申訴人是具共同作業或業務往來關係的其他單位的行為人，申訴人所屬雇主要怎麼處理？

A4：**申訴人所屬雇主，或具共同作業或業務往來關係的其他單位的行為人雇主，只要知悉性騷擾情形時，都負立即有效的糾正及補救措施責任**，因此申訴人所屬雇主應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知行為人所屬雇主共同協商解決或補救辦法，並保護當事人的隱私及其他人格法益。申訴人之雇主與行為人所屬雇主，最好同時採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施，並進行、參與調查程序與提供申訴人協助措施；若是行為人所屬雇主知悉時之處理方式亦同。

Q5：被害人申訴在工作時間遭到職場性騷擾，雇主該如何處理，才符合立即有效的糾正及補救措施？

A5：雇主因被害人申訴而知悉性騷擾時，雇主須1、採行避免被害人受性騷擾情形再度發生之措施；2、依據被害人的意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務；3、對性騷擾事件進行調查（申訴翌日起2個月結案，必要時得延長1個月）；4、如認定性騷擾事件成立，對行為人為適當之懲戒或處理。

Q6：雇主觀看網路論壇時，發現有人在討論自家公司發生疑似性騷

擾事件，雇主可以因為未接獲正式申訴，而不做任何處理嗎？

A6：雇主**非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時，還是負有啟動立即有效之糾正及補救措施義務**，雇主須1、訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證；2、告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴；3、對相關人員適度調整工作內容或工作場所；4、依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。