

性別統計分析專題

108年度清潔隊性騷擾案件

臺北市政府環境保護局

人事室

109年9月

目次

一、前言	1
二、現況說明	1
三、原因分析	3
四、未來作為	7

一、前言

本局108年度計受理7件性騷擾申訴案件，其中3件係適用「性別工作平等法」之職場性騷擾案件，其餘4件適用「性騷擾防治法」，調查結果成立性騷擾者計有2件。與以往每年至多1件或2件申訴案件相較，108年度性騷擾申訴案件有增加之趨勢。

有關前揭性騷擾申訴案件之性別統計分析，擬就本局個案當事人相關資料，並參照行政院性別平等會網站/重要性別統計資料庫，由衛生福利部提供之108年度「性騷擾事件當事人基本資料」（如附表1，以下簡稱「衛福部統計資料」），檢視本局性騷擾申訴案件與相關態樣，據以研析可能發生原因及未來因應之道，以期營造不同性別均能相互尊重之友善職場與社會互動網絡，提供本局所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。

二、現況說明

108年度本局7件性騷擾申訴案件中，2件申訴「成立」之案件均非職場類案件。職場性騷擾案件其中2件被害人係以「匿名」向勞動部、市府單一陳情信箱反映，由本府勞動局函轉辦理。相關資料不可考，列為「不詳」。加害人之人數，除2件職場類案件分別為2人及3人外，其餘案件之加害與被害人數均為1人。爰本局108年相關統計資料之加害人計10人，被害人計7人(其中2人資料不詳)。

《附表1》108年度性騷擾申訴調查結果性別資料

衛福部		總人數	男	女	不詳	本局		總人數	男	女	不詳
成立	被害人	647	29	618	0	成立	被害人	2	0	2	0
	%		4%	96%	0%		%		0%	100%	0%
	加害人	649	568	22	59		加害人	2	2	0	0
	%		88%	3%	9%		%		100%	0%	0%
不成立	被害人	142	18	124	0	不成立	被害人	5	0	3	2
	%		13%	87%	0%		%		0%	60%	40%
	加害人	142	128	10	4		加害人	8	7	1	0
	%		90%	7%	3%		%		88%	12%	0%

註：衛福部資料來源：依據各直轄市、縣(市)政府社會局(處)或家庭暴力及性侵害防治中心辦理之各項性騷擾防治服務業務編製。

本局性騷擾申訴如以案件數為基準，「成立」之比例約3成，本局審議成立性騷擾的2案陳報市府後，其中1件經本市性騷擾防治委員會調解成立，另1件加害人不服本局調查結果提起再申訴，本府就該再申訴案決議書決議為「再申訴無理由，性騷擾事件成立」，當事人不服，提起訴願，復經衛生福利部駁回訴願，刻正提起行政訴訟中。

不論本局或衛福部之統計資料，被害人絕大多數為女性。本局案件已知性別之「被害人」均為女性，年齡主要集中在18~30歲，教育程度以大學居多。至加害人部分，除1件性騷擾(職場)之加害人為女性外，其餘皆為男性，渠等年齡主要集中在40~50歲，學歷無特別集中現象。

本局性騷擾案件之行為態樣，職場部分主要涉及開黃腔或肢體不當碰觸，其餘案件則以涉及肢體不當碰觸、展示色情圖片或騷擾文字為主。

三、原因分析

(一) 手機與通訊軟體使用普及

由於手機拍照功能提升，通訊軟體使用日漸普遍，涉及性騷擾案件之關鍵物證，常與手機內容有關。108年度計有2件申訴案涉及手機偷拍，1案之加害人甫滿20歲，訪談時一度表示係基於「好奇」，之後又說詞反覆，因查無明確事證，該案不成立。另1案係發生於運動場所，加害人表示因自己身心狀況想藉運動紓壓，隨機拍攝，經場地管理人員協助被害人報警後，查獲加害人手機確有偷拍畫面，該案性騷擾成立。

另有1件匿名申訴之職場性騷擾案件當事人指出，有男性同仁在執行勤務處理鳥屍案件時，於 line 群組上傳具性騷擾意味之圖片及文字。由於通訊軟體 Line 群組除有工作交辦事項，亦不免有同仁藉消遣娛樂名義，傳送可能引發性騷擾爭議之內容。以開黃腔為例，如係現場聽聞感受不舒服，或有避離該空間之可能；如係於 line 群組傳送不雅文字或圖像，基於群組主要以傳送工作訊息為主，對於無預期出現令人感到冒犯或不悅的內容，實不易迴避。

(二) 男女性別比例差異較大之場域

以職場性騷擾案件觀之，3件案例當中有2件係受害者匿名檢舉。由於本局職工男女比例懸殊(前案男、女比例為5：1，如以全局為基準則為9：1)，倘若女性具名提起申訴，考量性別及體能上之弱

勢，可能擔心日後於職場上遭遇較不利之對待，爰採匿名方式。

其中1件申訴人提及，有同事常用色眯眯的眼睛看著申訴人或開黃腔，有時還會突然動手抓申訴人的手或腳，讓其覺得不舒服。依內容研判當事人為女性的機率偏高。該分隊先個別訪問所有女性同仁(10人)皆表示平日分隊內同仁相處愉快，雖有男性同仁講話較為粗俗，但都認為是開玩笑並不在意，自身或分隊內亦未聽聞有性騷擾情事。為求周延，請該分隊再全面訪談分隊男性(不含2位加害人，計48人)均表示未聽聞分隊同仁間有性騷擾情事發生。

本案雖匿名申訴人表示主觀感受到他人對其施以違反其意願且與性或性別相關的行為，惟調查未發現特定相對人又對可能涉及冒犯言詞的主觀感受或認知角度因人與情境脈絡而異，經訪談其他所有同仁均無覺得被性騷擾、被冒犯情事，故經調查後性騷擾事件未成立。

另有一涉及不當肢體碰觸案件，亦與性別比例懸殊有關。某位女性民眾申訴於藍球場上打球時，受到本局男性同仁不當碰觸，經訪談當時球場相關人員並調閱監視畫面，球場上10個人分兩組競賽，計有1名女生、9名男生，被害人與加害人互不相識。該案經本局審議決議：「打籃球時進攻、防守之際難免有碰撞，就整體情境判斷，加害人防守動作尚在合理範圍，無法認定渠與被害人之碰觸係具有性意味的騷擾行為，爰性騷擾不成立」。

依常理判斷，籃球場上發生肢體衝撞頻率極高，該場地開放一般民眾使用，當天2組成員係臨時成軍。假設球場上人員為單一性別，類此雙方碰撞可能僅涉及是否防守過當，亦即是否犯規問題。因有不同性別之人員共同參與動態比賽，因認知角度與主觀感受差異，可能產生涉及性騷擾的機率相對提高。

(三) 雙重弱勢的當事人

與衛福部資料相較(如附表2)，本局案件當事人身分較特殊者為「領有身心障礙手冊之市民代賑工」。市民臨時工係「以工代賑」性質，本局為「需用單位」，尚非渠等僱主；惟依衛生福利部106年1月23日衛部護字第1060101010號函釋略以，需用單位對以工代賑臨時工具有最直接之追蹤、考核、管理及監督責任，符合性騷擾防治法第13條所定之加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人之範疇，需用單位應依法進行申訴調查。

依「臺北市市民以工代賑輔導自治條例」規定，得申請以工代賑臨時工之條件為：「設籍本市具低收入戶或中低收入戶資格且十六歲以上未滿六十五歲，能勝任需用機關工作者。」。實務上，本局臨時工除為經濟弱勢，部分人員兼領有身心障礙手冊者，教育程度偏低。108年度性騷擾申訴，經查2案的加害人(均為男性)身分為市民工且領有身心障礙手冊，1人為輕度智能障礙，1人為輕度思覺失調。渠等主管於調查訪談時反映，前者欠缺邏輯、陳述能

力，後者自主意識強烈人際關係欠佳，平日就工作之指揮監督，勉強達到工作要求。至於當事人的心理狀態是否認知到自身行為涉及性騷擾，實不易探求。

《附表2》108年度性騷擾申訴調查結果身心障礙資料

衛福部		總人數	領有身心障礙手冊者	疑似身心障礙者	非身心障礙者	不詳	本局		總人數	領有身心障礙手冊者	疑似身心障礙者	非身心障礙者	不詳
成立	被害人	647	16	20	600	11	成立	被害人	2	1	0	1	0
	%		2%	3%	93%	2%		%		50%	0%	50%	0%
	加害人	649	50	11	450	138		加害人	2	1	0	1	0
	%		8%	2%	69%	21%		%		50%	0%	50%	0%
不成立	被害人	142	9	1	130	2	不成立	被害人	5	0	0	3	2
	%		6%	1%	92%	1%		%		0%	0%	60%	40%
	加害人	142	5	3	109	25		加害人	8	1	0	7	0
	%		3.5%	2.1%	76.8%	17.6%		%		12.5%	0.0%	87.5%	0.0%

另1受害人（女性）係屬中度思覺失調者，曾任本局市民工。

審議該申訴案訪談受害人之社區關懷訪視員時，社關員表示，當事人長期服用藥物可能造成社會退縮，加上缺乏相關教育與經驗釐清身體界線的一些標準，面對可能發生性騷擾環境的應對能力也相對受影響。

本局雖屬市民代賑工之「需用機關」，惟渠等如具「臺北市市民以工代賑輔導自治條例」第13條、第14條等「停止上工」或「取消派工」要件，本局須函報區公所核定，尚無權責逕為裁處。茲以代賑工之工作金發放基準係由市府參考勞動部公告之每小時除基本工資另定之，渠等排班與一般職工有別。除單純之工作指派外，尚難要求市民工比照正職員工透過教育訓練等措施強化性騷擾認知；至

於領有身心障礙手冊人員，多半亦處於社會經濟地位弱勢，基本智能或情緒管控尚有提升空間，對於人際互動是否涉及性騷擾之界線，實比非身心障礙者更難明確辨識或掌握其分寸。

四、未來作為

本局訂有「臺北市政府環境保護局工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」、「臺北市政府環境保護局性騷擾防治申訴及調查處理要點」，並於本局官網設置性騷擾防治專區。為落實性騷擾宣導防治，本局於107年度舉辦4場次性別主流化及性騷擾防治專題講座，計有近200位同仁(以管理幹部為主)參加。

因涉及性騷擾案件者多為職工，自108年起，本局利用職工年度教育時機全面調訓職工(計4000多人)，透過播放衛生福利部製作之性騷擾宣導影片，使同仁瞭解性騷擾之定義及因應方式，是項訓練109年度賡續辦理中。另針對職安人員及管理幹部，108年度另聘請講師辦理「職場不法侵害」(含性騷擾宣導)、「性別及族群歧視」相關課程，俾供職安人員及管理者能有更深入的了解及管理運用。

目前於109年更針對分隊長規劃辦理性騷擾防治之「種子教師」訓練，於勤教時間利用衛福部相關宣導資料，透過幹部加強提醒同仁(包括市民代賑工)避免違犯性騷擾相關規定。另因應透過通訊軟體宣達工作相關事宜機率頻繁，為避免同仁於群組中傳播具性騷擾意味之文字或圖片，已建請群組主管(如分隊長、隊長)亦能適時輔

導、規勸同仁不當行為，以維護所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。