

# 兩性互動的界線— 談職場性騷擾防治

劉梅君  
國立政治大學勞工研究所教授

# 一、「性騷擾」，嚴重嗎？

- ▶ 發生率高嗎？、  
發生率20%~30% ~ 60%~70%之間。  
不同行職業的發生率有極大差異
- ▶ 發生後，對個人的影響，嚴重嗎？  
有人終生存有陰影  
有人從此投入婦運  
有人終至崩潰，送至精神療養院  
有人割腕自殺

# 一、「性騷擾」，被重視了嗎？

- ▶ 2001年的「兩性工作平等法」  
2004年的「性別教育平等法」  
2005年的「性騷擾防治法」
- ▶ 國外重視「性騷擾」之事例  
日本大阪行政首長涉及「性騷擾」被轟下臺  
美國大法官的性騷擾案更是喧騰一時  
美國軍方將領也因涉及性騷擾而去職...

# 老問題？新現象？

- ▶ 為何麼「性騷擾」的行為在本世紀末成為眾所矚目的規範對象？  
這類行為過去不存在？
- ▶ 為何當今被視為是「問題」？  
「問題」的性質是什麼？  
如何處理，包括事前的預防及事後的處置？這三部法在「性騷擾」部分是怎麼分工？彼此間立法上是否出現規範尚不夠周延，以致留下若干疑義與模糊地帶？

# 防制「性騷擾」行為的重要性

我們要重視這個問題，因為

- ▶ --事關「人權」（美國校園性騷擾案件是交由教育部人權委員會所負責）
- ▶ --事關「人格」、「尊嚴」、「工作權」、「受教權」及「身體自主權」
- ▶ --職場工作權為經濟權的重要一環，是解決「貧窮女性化」現象的出路之一，同時也是婦女自主、自尊、自重，免除「依賴」的物質基礎
- ▶ --事關「性別歧視」
- ▶ --事關「權力」宰制

# 性騷擾的行為與樣態

- ▶ --具有性別歧視的肢體語言動作
- ▶ --單方面的示好之舉
- ▶ --展示具有性意涵的圖文
- ▶ --具有性意涵的口語表達或評論
- ▶ --肢體碰觸
- ▶ --性強暴或性侵害

# 性騷擾行為分類

上述行為可以依性質分為兩大類

- ▶ -- 交換式性騷擾
- ▶ -- 敵意的（工作）環境
- ▶ 這僅是主要的兩種類型，但性騷擾的型態不僅限於此，如「性徇私」，屬於間接的性騷擾，但目前不在法律規範內。

# 性騷擾的認定標準

除了上述客觀的行為事實外，「性騷擾」的成立，主觀感受更是關鍵

- ▶ --行為本身讓對方感到「不受歡迎」且「不愉快」的行為（美國法院於90年代在判決時，曾引用「合理女性」的判準）
- ▶ --上述行為在「兩情相悅」或另一造沒作任何表示的情況下，自然就不構成「性騷擾」。
- ▶ 另外，美國法院在裁決時，也會考量兩造過去的關係及當時的情境，不過只是參考，行為本身仍是主要的判斷依據。

# 「性騷擾」迷思

- ▶ 「羅曼史迷思」：男女互動偶然的擦槍走火，無須如此嚴肅待之，造成兩性關係的緊張與衝突
- ▶ 「暴露迷思」：「受害者責難說」，如：誰叫她穿得這麼暴露挑逗！
- ▶ 「美貌迷思」：兩面的弔詭--是看得起你，別不識相！你長得這樣，可能嗎？  
在上司下屬間特別容易發生這樣的說法！
- ▶ 「男女朋友迷思」--戀人間，怎麼可能！分際在哪兒？
- ▶ 「性意圖迷思」--我對她根本沒有性的意圖，怎可能會性騷擾？

# 「性騷擾」迷思

- ▶ 性騷擾或性侵害事件只發生在陌生人間。  
夫妻、情侶之間不可能有「性騷擾」或「性侵害」
- ▶ 如果真的不願意，就不會被性侵害
- ▶ 性騷擾或性侵害是一種太濃烈愛意的表達
- ▶ 如果被性侵害，我就「不乾淨」、「不完整」了？
- ▶ 性騷擾摸一下沒關係，是受害者小題大作
- ▶ 其實女性喜歡被騷擾，否則她們怎麼不說出來？
- ▶ 黃色笑話很好笑，不喜歡的人是沒有幽默感
- ▶ 只有女性會被性騷擾，男性不會
- ▶ 我對甲沒有性趣，偶而碰一下她不構成性騷擾

# 我被性騷擾了，應該如何處理？

- ▶ 詳細紀錄事件發生時的人、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

# 被騷擾時，要明確表達不舒服

- ▶ 表達不舒服的態度
- ▶ 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。

# 被陌生人/熟人騷擾時

- ▶ 相信自己的感覺，要立即行動，包括：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），那就要立刻說：「你/妳在幹什麼？」以確定是否被性騷擾，從他/她的反應中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

# 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

# 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

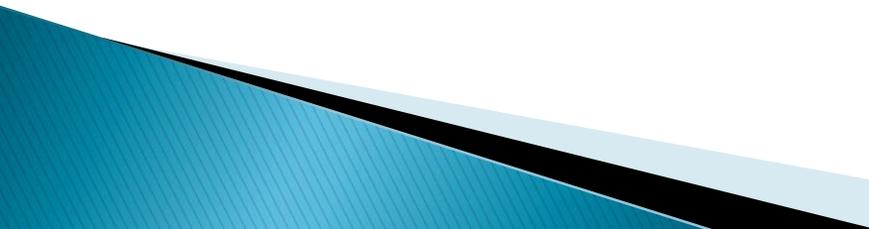
# 被告知是性騷擾者，怎麼辦？

- ▶ 如果不確定自己是否騷擾到他 / 她，可以問清楚當時的情況，並了解他 / 她的感受。接著問自己以下的問題：
- ▶ 當你的配偶在場時，你會做同樣的行為嗎？
- ▶ 你願意自己的孩子、配偶或重要的人也被同樣對待嗎？
- ▶ 他 / 她或別人也可以對你這樣做嗎？
- ▶ 如果以上的答案都是否定的，那麼就有可能構成性騷擾。請你必須慎重而誠懇的面對這件事，接受心理諮商或治療，真心道歉改進，並保證不再犯，誠心解決問題

# 如何避免性騷擾發生？

- ▶ 語言：黃色笑話，炫耀自己有關性方面能力
- ▶ 肢體碰觸－問題不在於在不能碰觸女性同事，而在於碰觸的方式是什麼。
- ▶ 開身體的玩笑－千萬不要拿女性的身體部份或是穿著開玩笑
- ▶ 稱讚－想要稱讚對方，請以實質事物的本身為主，而不要以人為主
- ▶ 眼睛－不想要被掛上性騷擾的字樣，看待女同事的眼神非常重要

# 員工個人行為，為什麼雇主/機構要負起法律責任？

- ▶ 雇主/機構有義務提供一個讓員工/民眾安全無虞的工作/活動環境
  - ▶ 事關生產秩序與生產力
  - ▶ 對事業單位社會形象的負面影響
  - ▶ 最重要的是，事關性別權力關係
- 

# 職場性騷擾行為人，不受罰？

- ▶ 雖然「性別工作平等法」是課雇主責任，不直接處罰性騷擾行為人
- ▶ 但雇主仍有管理懲戒權，可以對性騷擾行為人，作適當且必要的處置。
- ▶ 因此性騷擾行為人可能面對兩方面後果：
  - 1--雇主/事業單位的懲處
  - 2--被騷擾者可能提民事訴訟

# 雇主 / 機構該如何做？

- ▶ 事業單位申訴制度或處理流程的建立。
- ▶ 「性別工作平等法」相關細則有提供規範
- ▶ 教育訓練的實施
- ▶ 在工作規則或人事手冊中明訂性騷擾行為的禁止（以示雇主重視）
- ▶ 於事業單位內公開張貼禁止性騷擾的規範

# 事業單位如何處理員工申訴？

- ▶ 正視員工的每一個申訴  
無論是透過電郵或寫信或口頭給雇主 / 高階經理人；
- ▶ 迅速展開事實瞭解與調查  
且以保護當事人之方式謹慎為之；
- ▶ 釐清瞭解事實後，提出妥適解決方案  
尊重申訴人意願與期待

# 僱主之免責作為

- ▶ 雖然「性別工作平等法」是課予僱主責任，但只要僱主於申訴提出後，善盡前述責任，即可免責。

# 三部法令的規範對象

- ▶ 校園：指性侵害、性騷擾或性霸凌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。
- ▶ 職場：騷擾人或被騷擾人為職場員工，他方則不限於該企業之勞動者，如民眾、其他廠商之員工或顧客
- ▶ 公共場所：申訴人可向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)主管機關提出申訴，機關不明者，則移送當地警政機關（性騷擾法第13條）

# 性別工作平等法之性騷擾定義

- ▶ 一、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。  
（敵意式性騷擾）
- ▶ 二、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。（交換式性騷擾）

# 性別平等教育法之性騷擾定義

- ▶ 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
  - ▶ （一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者（**敵意式**）
  - ▶ （二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。  
（**交換式**）

# 性騷擾防治法性騷擾定義

- ▶ **：**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。**（交換式）**
  - 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**（敵意式）**

# 性騷擾人面對的法律後果

- ▶ 「性別工作平等法」及「性別平等教育法」，是課雇主或機關負責人的防治義務，無直接處罰行為人的條文；
- ▶ 「性騷擾防治法」第 9 條：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任（雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分）

~ 感謝聆聽 ~  
期待對話與分享