

台北縣

杜絕就業場所性騷擾手冊



委託單位◎台北縣政府勞工局

研究單位◎財團法人婦女新知基金會



數位典藏國家型科技計畫

序言

自從「兩性工作平等法」在2001年年底通過之後，雖然許多企業都知道防範和杜絕工作場所性騷擾的必要性，但對於要如何具體執行、如何教育員工、以及怎樣建立內部申訴管道，卻仍然缺乏清楚的概念，同時也有缺乏範例或教材可循的感概。

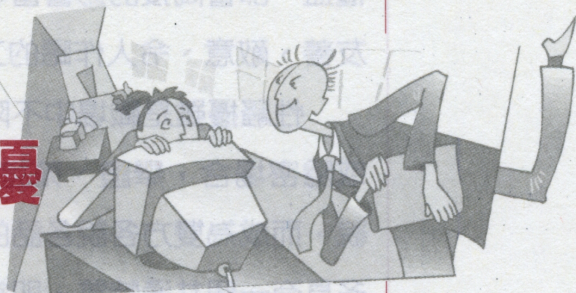
做為推動這項法案的主要婦運團體，婦女新知基金會多年來持續關切工作性騷擾的議題。除了協助個案的受害人、設立申訴專線以及製作錄影帶之外，新知並且也編製了隨身攜帶的摺頁，免費提供民衆參考。而此次完成的手冊，包含了國外的實際做法以及根據在國內的實證研究結果所獲致的心得與建議，相信對解決前述企業的困境應是有相當的幫助。

這本小冊子得以完成，必須感謝台北縣政府的大力支持。尤其是林萬億副縣長對於防制性騷擾推動工作的重視和勞工局曹愛蘭局長的指教和關心。對於縣府勞工局同仁的協助，我們也深表感謝。而如果沒有北縣境內企業主、管理人員和基層勞工的參與和幫忙，整個計劃既不可能順利進行，而這本小冊子恐怕也難以完成。對於這些受訪者和主管們，我們由衷的感謝。也期望包括這些企業在內的所有北縣廠商和員工發現這本小冊子將有助於防衛自身的權益、杜絕就業場所內的性騷擾。

婦女新知基金會 謹致 2001.12

3	什麼是性騷擾
5	性騷擾的嚴重性
6	預防性騷擾
14	性騷擾事件發生了，怎麼辦？
22	勞工局性騷擾申訴管道與相關社會資源

什麼是性騷擾



要有效防止性騷擾，首先有必要確定其定義並且以適當的方式廣告週知。此舉一方面有使每個人明瞭行為互動之準則，另一方面，使雇主於制定防治措施、對加害者加以懲戒處分時有所依據。

性騷擾就是指所有不受歡迎、帶有性意味或性別歧視的言行舉止。而發生在工作場所或勞動契約履行過程中的性騷擾，則稱為職場性騷擾。工作場所內發生的性騷擾會侵犯到當事人的工作表現及情緒。職場性騷擾行為又可以約略分為兩種類型：1. 交換式性騷擾。2. 敵意工作環境性騷擾。

交換式性騷擾：雇主及事業單位或因工作關係有管理監督權者，明示或暗示受僱者或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。

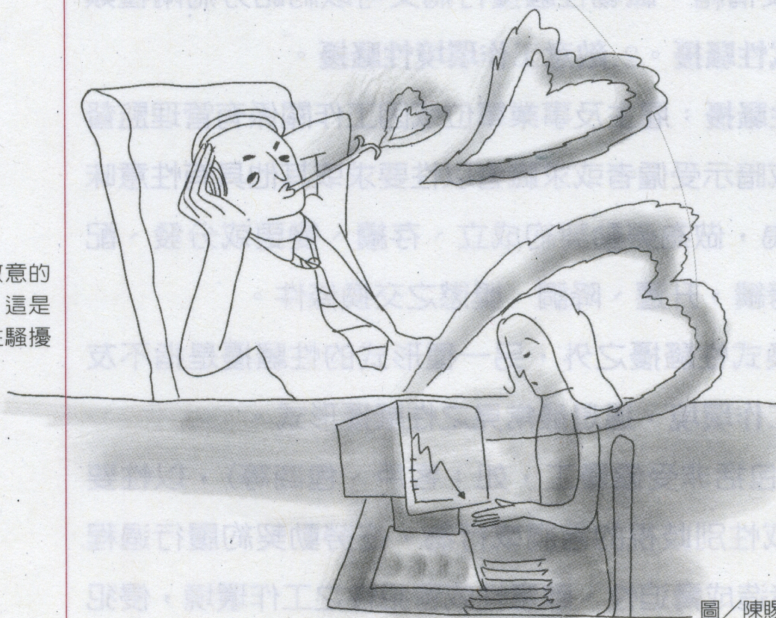
除了交換式性騷擾之外，另一種形式的性騷擾是指不友善、敵意的工作環境，這是最常見之性騷擾形式。

任何人(包括非受僱員工，如：客戶、包商等)，以性要求、性意味或性別歧視的言詞或行為，在勞動契約履行過程中，對受僱者造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。舉凡同事之間的黃色笑話、色眯眯的窺視或盯視、在工作場所張貼煽情的

裸露海報、傳閱色情書刊、製造不必要的身體碰觸，或是顧客對受僱員工性騷擾等都是。這些雖然不是直接影響當事人工作權益，卻會間接的影響當事人之工作表現，或產生對當事人不友善、敵意、令人作噁的工作環境。

性騷擾雖是職場中不陌生的話題，但案情多發生在一對一或隱密場合，舉證、蒐證調查都不易，有時很難還原事件原貌，而成為雙方各說各話的局面。但目前已揭露的性騷擾事件多具有一個共通特質，即常發生於上對下的關係，例如老師對學生，上司對下屬。對性騷擾的累積研究顯示，這些事件多是權力不平等結構下的產物：性別關係不平等，職位階級的不平等，造成上對下的脅迫騷擾。如果從這個角度來分析性騷擾事件，就可見：性騷擾既不是「玩笑開過頭」，也不是輕鬆的動作被誤解，而是一方憑藉自以為可濫用的權力，對另一方的騷擾脅迫。

不友善、敵意的工作環境，這是最常見之性騷擾形式。



圖／陳賜燕

性騷擾的嚴重性



性騷擾在本質上是一種性別歧視行為，它不但會對被害人本身、雇主、事業單位及整個社會產生負面影響，而且也直接抵觸兩性平等工作權之理念。

事實上，由性騷擾所形成之不良工作環境，通常導致受害人必須重新覓職。對於勞動者而言，職場性騷擾損害其個人職業生涯，包括晉升機會、薪資及福利等等。縱使未退職者，往往對其繼續工作產生屈辱及厭惡感，增加精神上及體力上的壓力，對於其勞動能力充分發揮造成了重大障礙。發生性騷擾案件的企業，所損失的絕不只是一大筆賠償金而已，還包括了企業形象、員工士氣低落、互信感降低、工作效率下降、生產率驟減、員工的離職以及新進員工的訓練費用等等。

性騷擾可怕之處在於展現權力的本質；因為在權力或力量不平等的兩性關係中，騷擾者可以透過性騷擾，讓被騷擾者感到不安、焦慮，蒙受心理上極大的壓力，從而展現騷擾者較強大的主控力量。同樣的，同性之間，甚至女性對男性，都有可能藉由性騷擾羞辱對方，達到展現權力的目的！

女性主義者認為工作場所內性騷擾的重要意涵在於：以定義男性和女性的性別角色來嚇阻婦女在公共領域與男性競爭、或拒絕傳統角色、挑戰傳統的男／女關係。很多個案研究指出男性工作者如何利用性騷擾作為工作條件，控制婦女就業機會。

企業如何預防性騷擾

軟體與措施

訂定辦法

意義

- ◎訂立事業單位的性騷擾防治措施與懲戒辦法

方式

- ◎勞資協議，注意非管理階層與女性的參與

性騷擾的定義

- ◎交換式性騷擾
- ◎敵意工作環境性騷擾

內容

- ◎性騷擾的申訴管道
- ◎性騷擾的防治措施
- ◎性騷擾的懲戒辦法
- ◎參考台北縣就業場所性騷擾防治自治條例
- ◎性騷擾防治措施及懲戒辦法參考本

公佈

- ◎將辦法印製於工作手冊內
- ◎公開張貼(揭示)

課程訓練(強制參加)

有關性騷擾之立法、判決與歷史發展

- ◎性騷擾對個人與公司之副作用
- ◎公司之反性騷擾政策

內容

- ◎公司負責人與性騷擾者可能之法律責任
- ◎性騷擾事件申訴管道與程序
- ◎預防及處理性騷擾的程序與方法
- ◎性別意識敏感度訓練

管理階層實施方式與對象

- ◎一般職工
- ◎新進人員講習

設立申訴管道與調查小組

申訴管道暢通

- ◎設置易取得的申訴表格、申訴熱線電話、信箱
- ◎受理申訴的專責單位編制或人員
- ◎性騷擾事件調查委員會(小組)

成員

- ◎具有性別意識
- ◎男女比例與勞資階層比例適當

定位

- ◎高層級、跨單位
- ◎能保密
- ◎能公正調查

基本要求

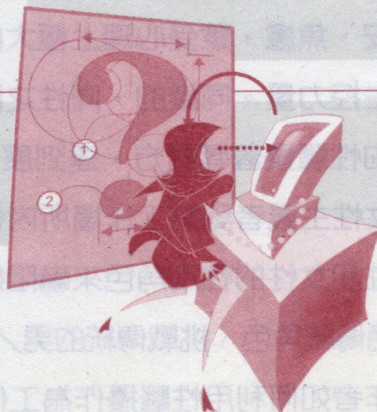
- ◎能確實防止被控加害人的報復行動
- ◎該委員會在確定了性騷擾案件後，能作出有效的行政補救措施

政策聲明

- ◎明確宣示本事業單位絕對禁止性騷擾
- ◎性騷擾事件將會被嚴肅處理並執行懲戒
- ◎保證對性騷擾事件處理會保密
- ◎保證提出申訴者將不因提出申訴受到不利之處分

硬體設計

- ◎就業場所內的視覺穿透性
- ◎限制危險地點使用
- ◎感應燈、警鈴的使用
- ◎人員管制

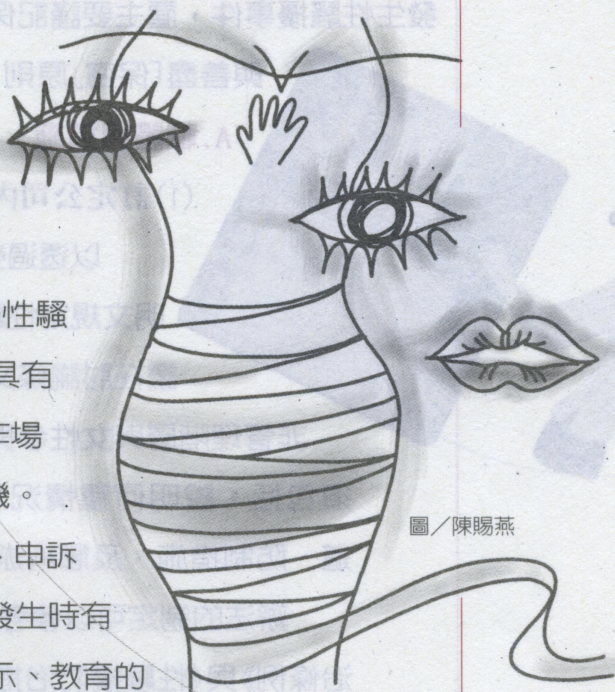


預防性騷擾

雇主或主管人員對就業場所性騷擾的處理態度、事業單位內部有無防治性騷擾的相關措施，是職場性騷擾能否杜絕的關鍵因素。一個具有良好升遷制度、溝通機制的工作場所，可以讓騷擾者較無可趁之機。

而具備完整的性騷擾防治政策、申訴管道、懲戒辦法，除了在事件發生時有明確的處理標準外，更具有宣示、教育的功能。提供一個沒有性別歧視、沒有人身安全威脅，並營造一個和諧相互尊重的工作環境，是落實工作權，提昇勞動力的第一步。

首先，事業單位應該對所有員工聲明：公司不允許性騷擾事件發生，並於公開場合張貼禁止性騷擾的聲明。第二，積極增加管理階層的性別意識，以及增加女性管理階層人數，以維護女性勞工權益。第三，事業單位內部應有一良好的申訴管道，一旦性騷擾事件發生，企業內部應有一個雇主及各階層、部門勞工代表共同組成的調查小組，查明事情始末，並居中斡旋、調解、懲處加害人並補償被害人損失等等。



圖／陳賜燕

老闆怎麼做

雇主有義務建立性騷擾防治措施及懲戒辦法(如明訂工作規則等)，內容需包含處理範圍、適用對象、申訴方式、處理流程、獎懲制度，使就業場所能形成內部規範，達到積極預防的效果；定期舉辦及鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習，使員工接受相關訓練，更可以建立一個互相尊重的工作場域。如果發生性騷擾事件，雇主要謹記保持調查、懲戒的客觀、公正性與善盡「保密」原則。

A. 軟體與措施

(i) 訂定公司內部的性騷擾防治措施懲戒辦法

以透過勞資協議的方式訂立公司內部的明文規定性騷擾防制措施懲戒辦法。我們建議在討論條文的過程中必須要有相當比例的非管理階層與女性參與。此性騷擾防制辦法之內容必須包括：說明何種情況是性騷擾，設立性騷擾申訴管道、防制措施、及懲戒辦法。

辦法的制定可以參考《台北縣就業場所性騷擾防制自治條例》與《性騷擾防治措施及懲戒辦法參考本》(請洽台北縣政府勞工局或上網查詢)。

(2) 政策聲明(明確宣示性騷擾防治政策)

雇主應該明白宣示一項明確的反對性騷擾政策：政策中應該明白指出公司、企業絕對禁止就業場所性騷擾，性騷擾事件將被嚴肅的處理並執行懲戒，而不只是所謂的“私人感情問題”或“無害的玩笑”，而且雇主不會宥恕任何性騷擾的行為。對於受雇人，尤其是管理人員，經理等主管，要特別告知如果有違反政策的情形，可以將其解僱，另外可以給他們一些訓練指導，在訓練指導中，不妨告知如果有性騷擾的訴訟發生，雇主將承

擔金錢賠償、名譽損失等。

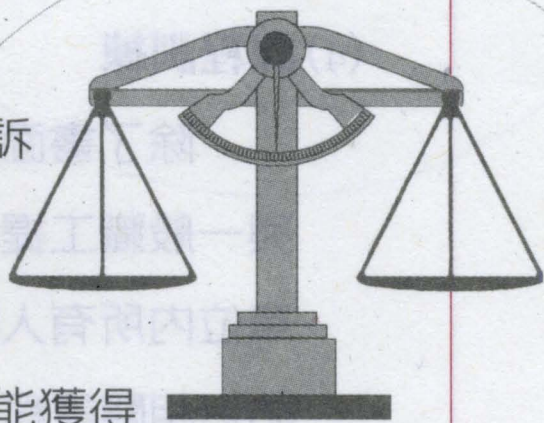
雇主應以便於取得與淺顯的方式將政策聲明告知所有的人員。例如新進人員講習中就發下書面說明，在工作場所明顯的地方張貼公告，把相關的說明、規定與表格列入工作規則中。在工作手冊中加入相關說明。每年對於政策聲明至少要重申一次。

三 在公佈事業單位的反性騷擾政策或聲明裡，應該依照已訂立的防制性騷擾辦法對性騷擾一詞作明確的定義、說明性騷擾之型態與法律效果、如何投訴、處理性騷擾之程序。並保證對性騷擾事件處理遵守時效、立即處理、對於申訴資料與當事人身分將會保密(不論是對於申訴人、被申訴人，或是證人的身分都將極力避免曝光)、提出申訴者不因提出申訴受到不利之處分。公司並將採取立即、適當及有效的行動糾正性騷擾行為並且防止該行為再發生。性騷擾調查小組的決議將獲得遵守並會告知申訴人。

(3) 設立性騷擾事件調查委員會／小組

事業單位要設置便於取得的申訴表格以及申訴熱線電話、信箱，以及受理性騷擾申訴的專責單位編制或人員，以確保性騷擾案件之申訴能獲得立即、適當之處理。為使性騷擾之被害人不會對性騷擾案件難於啓齒，該專責人員仍以女性為佳。

此外，雇主應設立事業單位性騷擾事件調查委員會／小組。委員會或小組的成員必須具有性別平等意識，男女比例與各階層勞資比例要相當。為了使委員會或小組具有相當的調查功能，委員會或小組必須被定位為高層級、跨單位，具有自主的決定權，而事業單位必須提



供其足夠的行政資源。此外調查或審議性騷擾事件時必須遵守迴避原則，例如：與當事人具有相關利益團體、直接權力隸屬等關係的小組成員必須迴避。對於個案與調查程序的紀錄要保存建檔，以累積與傳承委員會或小組的調查經驗。

一個有公信力的性騷擾調查委員會，必須有以下四個基本要素：一、能保密。二、能公正調查。三、能確實防止被申訴者的報復行動。四、該委員會在確定了性騷擾案件後，能作出有效的行政補救。

須注意的是如果受到其主管騷擾時，受害人並不須向該主管申訴，而可以向其他指定的管理或人事部門申訴。如果有人風聞性騷擾情形存在，不必等待受害人出來申訴，（因為往往受害人噤若寒蟬，不敢聲張），雇主亦應該立即、慎重正式的加以調查。

(4) 課程訓練

除了書面資料的說明外，事業單位亦應對管理階層與一般職工提供防治性騷擾的課程訓練，應該強制事業單位內所有人員參加。新進人員講習也應該包括性騷擾防治相關課程。

課程的內容除了前述政策聲明部分之外，必須加強對於性騷擾概念的說明。而兩性平等教育、性騷擾對於公司及個人的副作用，性騷擾事件成立後，當事人與雇主應該要負擔的法律責任、性騷擾事件的預防以及發生時的處理，都是必要的內容。此外，還可以增加性別意識敏感度訓練，以避免不自覺的扮演加害人的角色。

而課程的進行可以在課程結束之後播放錄影帶後進

行討論，建立性別平等的意識，打破過去對於性騷擾的種種迷思。

因為人事部門與主管階層是面對性騷擾申訴的第一線處理人員，所以對於前述人員應該有處理過程的相關訓練。例如：不應將申訴者視為麻煩製造者，如何進行調查程序、聽取當事人的陳述。

(5) 其他措施

◎事業單位除了正式的申訴管道外，有些專家更建議，最好能再有非正式的反性騷擾申訴管道。

◎機關建立有關性騷擾者之通報制度，令職工知悉性騷擾者，以發揮懲罰性騷擾者，並預防他人再次被該性騷擾者騷擾。

◎設立電話熱線或建議信箱，以設法早期發現，雖然對匿名檢舉事件原則上不應受理，但不失為一個「預警制度」。

◎追查任何相關的謠言與閒談，如果同一主角重複出現，就應該進行調查。

◎事業單位必須有一個監督系統，能夠評估各性騷擾申訴系統之環節的有效性與適當性。

◎建立出差時的工作守則：例如說明在何種情況下出差，出差人員應予紀錄，出差的時間與成員應該遵守的事項。並須強調因工作需要出差或應酬的場合亦屬於「使受雇者履行契約提供勞務」的「就業場所」，因而屬於事業單位性騷擾防治措施及懲戒辦法與台北縣就業場所性騷擾防制自治條例的規範範圍之內。

B. 硬體（安全的工作環境）

工作場所中空間的配置對於性騷擾事件的預防也會發揮一定的效用，以下是一些硬體設備、空間設計的準則。

(1) 視覺穿透性

一般工作場所的視覺穿透性，可以讓活動其中的人能被看到，也能看到他人。除了增加非正式的監視外，更可以增加使用時的安全感與危急時獲得援助的機會。

在空間的配置上，一些主要的穿越動線，活動地點的週遭，必須保持良好的視覺穿透性。例如辦公室不採取密閉隔間而採取開放式設計，如果一定要密閉隔間，應用玻璃、或半透明材質使視覺可及。但是樓梯設計不採取具有視覺穿透性的建材。

(2) 限制危險地點的使用

對於堆貨倉庫等不鼓勵使用的地方可限制其使用，例如在夜間或非使用時段上鎖。下班之後，關閉電梯在未使用樓層停留的設定，讓電梯不會在這些樓層開啓。在夜間減少電梯的開放數量，讓電眼能有效的發揮其功能。

(3) 人員管制

應用電腦建立出缺勤管理，對於加班晚歸的同事所在地區加以巡邏，工廠也可以對進出人員的進行管制，例如以佩帶識別證區別公司員工與非公司員工，刷卡門設定為隨時自動關閉。

(4) 感應燈、警鈴的設置

感應燈的加裝，注意夜晚工廠內人員的動線範圍及鄰近地區的邊緣地帶兩種地區的燈光。在辦公大樓的停車場，為女性或需加班的夜間工作者保留靠近管理員位置的車位。警鈴、緊急電話等安全系統的設置也讓使用者知道何處可以尋求協助。

(5) 廁所的位置與設計

廁所設置在方便到達的地方，並增加週遭環境的可



通視性，避免不必要的死角與小徑。並保持廁所的隱密性，氣窗的開口不宜太大、過低，材質及顏色應可防止偷窺，並採取使用者從內易於打開但從外不能侵入的設計。並加裝警鈴、定期檢測。

員工怎麼做

有人認為杜絕性騷擾最簡單的方式就是「男人自制，女人自保」，但是自重自抑保證不了自己的安全，所謂柿子挑軟的吃，既然性騷擾是一種權力的展示，一味的退讓、躲避只會壓縮自我的空間，並不會停止貪婪的鹹豬手，因此我們應該學習自我壯大，而不是嚴密設防，那反而限制自己的行動還有生涯發展。所以，怎樣反守為攻，成為整狼專家？

第一步就是交流成功反擊的經驗或策略，我們最得意的台詞、技巧、笑話，以便彼此學習。討論也可以加強個人對自身經驗的自覺和反省，並使我們更了解異性的經驗和感受，學習和跟自己經驗不同的人相處。

第二是平常就保持「清晰的溝通」：俗話說一樣米養百樣人，每一個人在社會化過程中的差異會造成對事物的看法不同，甚至對於性騷擾亦有不同感受和看法。某些潛在的加害人有性侵害／性騷擾的迷思，例如「女人說『不』，就是『好』的意思」、「女人有被強暴的慾望」。因此，如果有人對你施予你不歡迎的、違反意願的行為，妳／你應該立刻表達出來，可以適時制止因認知不同所產生的性騷擾。

採取行動：對於性騷擾者的行為，隱忍並不能解決問題，甚而會姑息養奸，使得情況變本加厲地嚴重化。因此，當事人在權衡輕重後，應選擇最適當的方法積極採取行動。由於性騷擾的加害人通常為累犯，所以被害人常不只一個，所以被害人可以聯合受到相同騷擾的被害人一起行動。



性騷擾事件發生了， 怎麼辦？

公司怎麼辦

事業單位對於性騷擾事件之處理，必須依法律規定、公司政策進行，其重點或步驟如下：

1. 接受個案，進行調查。
2. 對於被性騷擾者立即給予保護與心理諮商。
3. 如確定為性騷擾案件，則須立即進行法律與行政補救。
4. 依據相關規定，公佈處理情形，以昭公信；並可以做為提醒單位人員對性騷擾案件之教育範例。
5. 對性騷擾被害人與加害人作追蹤輔導，以避免再次或繼續的性騷擾。

A. 原則：

有人提出性騷擾的申訴，最高原則是保密，保密不但可以防止因事件爆發對當事人所造成的重大壓力(因為可能將面對眾人質疑的目光)，而暗中進行調查更可以避免打草驚蛇，在第一時間獲得證據、找到證人。

對於處理中的性騷擾事件的當事人之身分保密應該具備下列措施：調查員都確實知道自己有保密的義務，只有調查員可以接觸調查文件、信件、聽取當事人的發言。

對於申訴人的保護也是在調查過程中必須詳加考慮的部分，具體做法如：立刻警告被申訴人立即停止騷擾。用書面紀

錄來代替重複陳述性騷擾事件的經過，以避免申訴人因為被迫不斷的重複陳述事情發生經過(回想不愉快的經驗)所造成的情緒波動及二度傷害。申訴人與被申訴人接受調查的程序，例如向委員會陳述，應該分別為之。有效防止被申訴人遭受到報復。對於申訴者不可以因其提出性騷擾之申訴而予以降薪、降職、解聘或其他不利之處分。

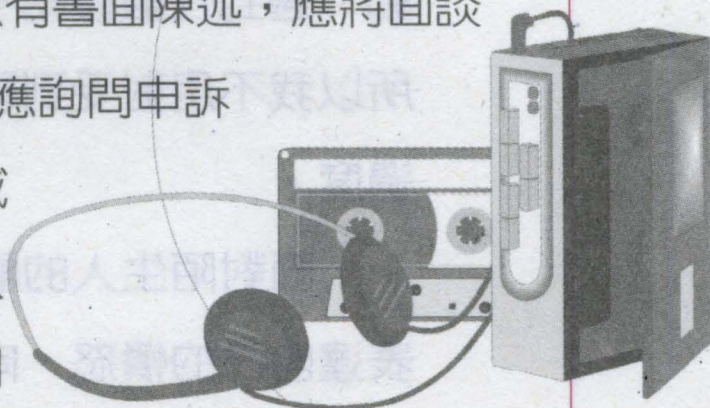
B.處理

調查的第一步，不妨訊問被害人(倘其不願聲張，則暗地詢問)是否被性騷擾，如果受害人肯定回答被騷擾，應該立即指示被控騷擾者立即停止騷擾，然後進一步進行調查，在調查進行中，被害人應予以保護，除了上述警告侵犯者不可性騷擾之外，另須防止被害人遭到報復(可以將兩個人分別調開)，同時命令主管不可以對被害人報復。

(1)調查方法：

跟申訴人面談騷擾之詳情，最好有申訴人書面敘述申訴的內容、騷擾的詳情(人、事、時、地)、證據(證人、證物)。如果受害人不願意有書面陳述，應將面談以錄音留存。在面談結束前，應詢問申訴人是否需要雇主、調查委員或小組提供任何的協助，申訴人希望如何處理此事件。並說明處理的流程與下次可能聯絡的時間、內容。

此外，亦應與被指控騷擾者進行面談，使他有提出反證的機會，但是必須強調面談的主題是被申訴人遭到指控的行為，而不是申訴人個人或當事人之間的關係。和證人或其他受雇人訪談時，問題應該盡量避免洩漏牽涉的特定當事人詳細資料，例如應該問是否有看到什麼人做什麼事，而不要問是否看到某人做某事。並應告知



受訪談者應對訪談內容有保密責任。

(2) 調查結果之決定：

如果有騷擾情事，雇主應做適當補救措施的決定，決定則視事件嚴重性情況而定，重則解僱加害人，輕則予以警告，對受害人方面則改善情況或是予以賠償等等。

至於不能決定究竟有無性騷擾情事時，仍不妨採行一些預防性措施，例如再次提醒有關人員，公司政策絕對禁止性騷擾，也不准有報復行為，盡可能調離當事人至不同單位。往後密切注意有關當事人有無騷擾情況發生。

我怎麼辦？

A. 我被性騷擾了！！

(1) 當下的反應與處理

首先，記得「一切壓迫者都是紙老虎，一戳就破」，不要懷疑或忽視、壓抑自己的感覺，立即採取制止行動。遇到性騷擾絕不是自己有問題，而是騷擾者的錯，所以我不用對受到騷擾感到羞愧，或懷疑自己是否反應過度。

面對陌生人的騷擾不用擔心遭到報復，理直氣壯的表達自己的憤怒、向在場所有人大聲說出自己的遭遇，勇敢的回瞪對方，這可以對加害人造成很大的壓力，阻止他繼續、變本加厲的騷擾行為。當然，如果你還是害怕，可以先確認自己的安全，例如現場還有其他人在場。如果不確定是不是被騷擾了（像是有人在你身後擠來擠去），那就更要立刻說：「你在幹什麼？」以確定是否被性騷擾，我們可以從對方的反應中知道是不是自己誤會了。

如果是來自熟識者的性騷擾，應儘早處理，拖的越

我被性騷擾，怎麼辦

我覺得怪怪的，
感到不舒服

相信
自己的
直覺

立刻問對方「你在做什麼？」
以確定自己是不是誤會

我確定我受到性騷擾

透過對方的反應，
我確定是誤會

立即制止對方的行為

- ◎正面直接的採取制止行動
- ◎態度明確的表達自己的不滿

如果身體受傷

- ◎立即到公立醫院驗傷
- ◎並取得驗傷單

書面警告

- ◎陳述事件發生的事實(載明日期、地點、在場的其他人士，和事件經過的描述)
- ◎我對於這件事的感覺及想法
- ◎我的希望：如「要求騷擾者停止騷擾行為」
- ◎如果再發生的話，我將採取什麼行動

蒐證

1. 詳細紀錄下當時的情況以及自己的感受
2. 請在場的人做證
3. 尋找證人或向其他同事、已離職者收集可能的證據

運用公司的申訴
管道進行申訴

選擇其他處理的方式

向台北縣勞工局提出
就業場所性騷擾申訴

向法院提出訴訟



久，就越處於受支配的不利狀態。當受到性騷擾時，態度必須明確，即使是緊張也不要微笑或大笑，不必用委婉或抱歉的語氣請求對方停止，而要正面直接的表達自己的不悅、制止對方，不必顧慮對方的感受，因為是對方讓你們的關係變壞，而不是自己，應該更加關心的是自己與其他同事的安全與尊嚴。如果他這麼回答「開玩笑！我是看得起你才碰你！」，這是騷擾者通常的自辯之詞！這句話暴露了他們的性別歧視：暗示被騷擾者只能透過騷擾者的青睞來肯定自我的價值，以及枉顧被騷擾者的人格尊嚴，還有身體自主。首先，我們不屑與鹹豬手為伍，當然也沒有什麼看得起與否的問題。而且我們在職場裡看的是工作績效、能力，又不是身材五官。

：如果你不想正面引發衝突，書面警告是最理想的處理方式，可以留下證據，內容可包括受騷擾時間、地點、個人感受，及如果再發生將採取的行動，有一種警告性的效果。目的就是化被動為主動，打破沉默。立即有效的書面表示，讓騷擾者了解事情發生的時候受害者不悅的感受，以及受害者的期待和目標，甚至可能採取進一步的行動。此外，將自己的情形告訴別人，不僅可以避免自己被孤立、獲得情緒上的支持，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。若公司已經有性騷擾申訴管道就進行申訴，若打算採取法律或調解途徑時，可尋找相關的團體或資源。（請見五、勞工局性騷擾申訴管道與相關社會資源）

把自己的事件發生經過詳細書寫下來、告訴你信任

的同事、朋友，這可以讓其他同事知道發生了什麼事，不但可以提醒同事們小心，並且可以互相討論研擬對策。在情緒上獲得支持可以免除受害者羞愧、憤怒、焦慮、恐懼等負面感受，並可獲得信心去採取行動。如果有必要，這些寫下來的資料以及聽到你陳述事件經過的人都可以成為間接證據、證人。

(2) 蒐集證據

性騷擾事件由於發生的地點多具有隱蔽性，而事件的發生時間短暫，而當事人對於性騷擾事件往往是各說各話，例如被指控者多強調雙方情願，或動作非出於惡意卻遭到誤解等等，總之將其淡化為男女相處的動作界線問題。因此蒐證具有相當的困難性，所謂「舉證之所在、敗訴之所在」，要保護自己就必須蒐集更多的證據。

以下我們根據不同的性騷擾手段說明蒐證的方法：

黃色笑話：錄音，或是請在場聽見的同事、朋友為證人。

黃色書刊：扣下刊物以為證據。

不當的觸摸：當場將「鹹豬手」抓住！立即對質、請其他人評理，並當場唸出在場者的名字，並重述剛才發生了什麼事，這些在場的目擊者日後都可能成為證人。

以工作職位的升遷、考績、存續或是薪資之調整作為對價之性要求，或因拒絕性要求而待遇被減低、職位被調降的情況都應該紀錄過去的薪資所得、職務內容以及工作表現，並且明白要求主管說明自己被解僱、減薪或調職之原因。

不論遭受何種方式進行的性騷擾，當事人都應該作下日記紀錄以及情緒紀錄。

過去有人會質疑秘密錄音的錄音帶可不可以作為證

據，只要是自己也是說話者之一的錄音就具有合法作為證據的資格。

B. 如果妳／你是目擊者，該怎麼辦？

成為受害者的同盟、發揮集體力量才能抵抗一個「性」化的環境。千萬不要置身事外，因為下一個受害者可能就是妳/你。如果每一個人都能夠關注性騷擾議題、共同制止性騷擾，才能有效的防止性騷擾事件的發生。

制止加害人、支持受害人：發生偶發性的騷擾時，受害者與目擊者往往不知所措，這會使得被害人與目擊者喪失反抗的先機，所以立即的反應是必須的。目擊者可以主動向前詢問，讓受害者知道可以求救、有人可以幫忙。通常偶發性的性騷擾，加害人是很膽小的，只要有人注意，他就會逃走，如果可以的話，妳/你也可以幫忙抓住加害人。如果是經常性的騷擾，目擊者可以提供立即的情緒支持，也可以和受害者以及其他同事聯合共同討論擬定對策，將來可以一起採取行動。

C. 我的同事告訴我，他被騷擾了，該怎麼辦？

如果你的朋友、同事說他被性騷擾了，先告訴她／他這不是她／他的錯，不必自責。請相信他，聽他的感覺，了解事情的狀況，讓他知道有人在關心他。而不是檢驗他的言行舉止和向你陳述性騷擾事件的動機。不要說出責怪的話，試著以他的角度來做考量。幫他做一些紀錄，例如寫下他的陳述或是錄音，這將來可能會成為間接證據。如果你想採取行動，應尊重當事人的感覺和需要，不要貿然行事，以免造成另一次傷害。如果他需要，你可以陪伴、支持他進行申訴、告發。如果你的同事或朋友創傷很大，可以考慮由專業諮詢者提供協助，或鼓勵被害人參加其治療團體，以分擔被害經驗與痛苦，並治療當事人。

D. 如果有同事告訴我，他被我性騷擾了，我該怎麼辦？

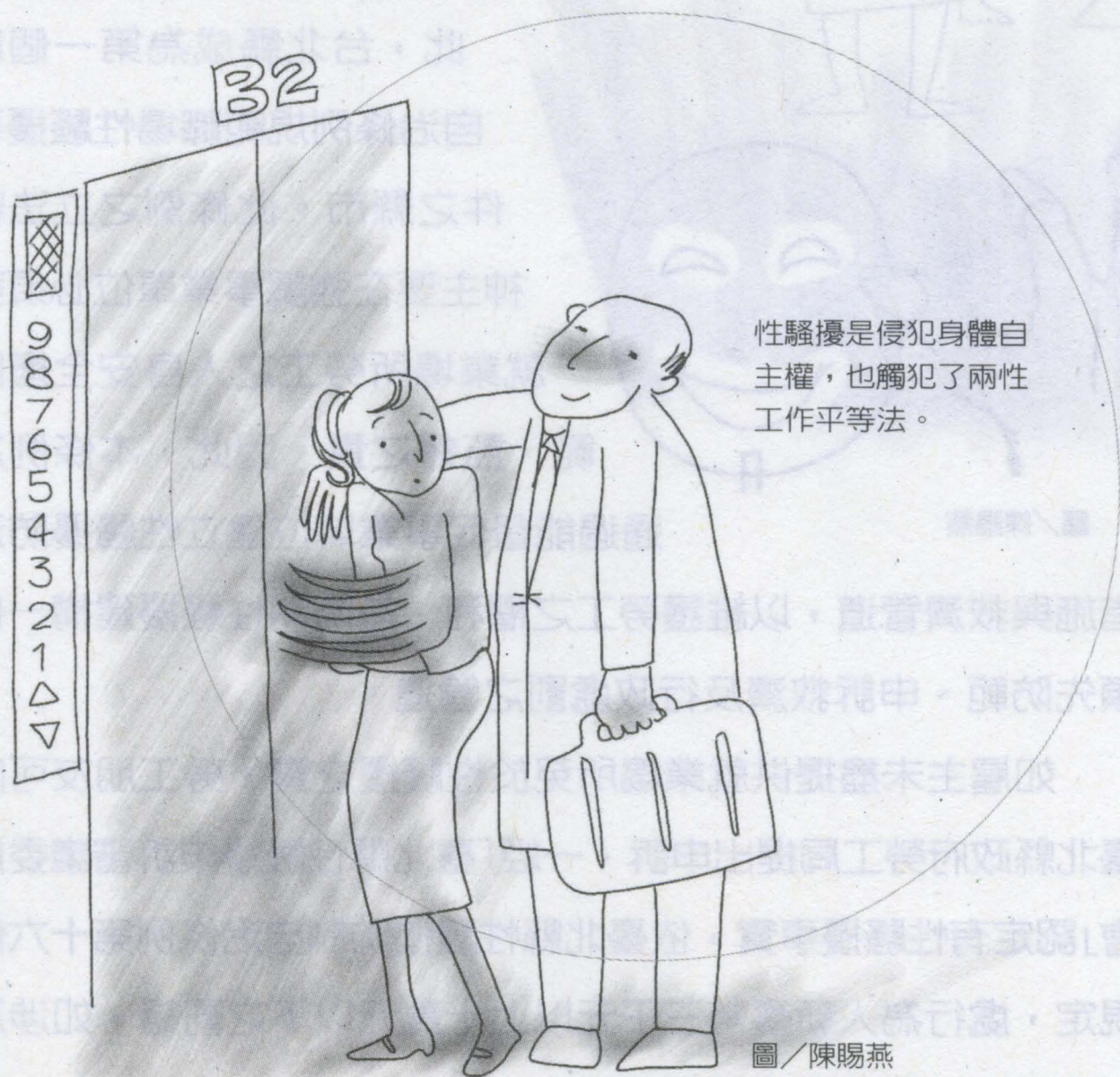
如果你不確定自己是否已經騷擾到對方，請仔細聆聽別人

的意見，反省自己總知道別人要什麼的自大心態，當別人說不要的時候，請記住，那就是不要。你可以問清楚當時的情況，並了解對方的感受。接著你可以問自己以下三個問題：

1. 當你的配偶在場時，你還會做同樣的行為嗎？
2. 你願意自己的孩子、配偶或重要的人也被同樣對待嗎？
3. 他或別人也可以對你這樣做嗎？

如果以上的問題的答案都是否定的，那麼你就已經構成性騷擾了。請你必須慎重而誠懇的面對這件事。

如果你很確定並故意進行性騷擾，請注意，你的行為將受到公眾的指責，因為我們鼓勵被害人把自己的遭遇大聲講出來，而且，你的行為將受到法律的制裁。請不要自鳴得意，這種行為是令人唾棄的。如果你有心理方面的困擾，請尋求協助，不要用侵害別人身體自主權的方式來渲洩。



勞工局性騷擾申訴管道 與相關社會資源



圖／陳賜燕

台北縣政府勞工局 就業場所性騷擾申訴

台北縣就業場所性騷擾防制自治條例已經在90年3月8日正式實施。因此，台北縣成為第一個以自治條例規範職場性騷擾事件之縣市。此條例之立法精神主要在強調事業單位必須對就業場所勞工之人身安全盡防範、監督之責。因此，本條例之

通過能督促事業單位建立性騷擾防治

措施與救濟管道，以維護勞工之權利，為防制性騷擾建構一個預先防範、申訴救濟及行政處罰之管道。

如雇主未盡提供就業場所免於性騷擾之責，勞工朋友可向臺北縣政府勞工局提出申訴，一經「臺北縣性騷擾申訴審議委員會」認定有性騷擾事實，依臺北縣性騷擾防制自治條例第十六條規定，處行為人新臺幣三千元以上十萬元以下之罰鍰，如涉及刑事責任，移送司法機關處理。

台北縣政府勞工局

◎就業場所性騷擾申訴專線02-29686333轉204

◎傳真：02-29671525

◎住址：臺北縣板橋市中正路六號三樓

◎E-Mail：tphgi@ms.tpc.gov.tw

◎網址：www.labor.tpc.gov.tw

請見「婦女權益」，「標準化作業」與「表單下載」

其他性騷擾諮詢與社會資源電話

◎婦女新知基金會性騷擾，提供諮詢、轉介、個案服務：

申訴專線：(02)2502-8720

◎現代婦女基金會性騷擾，提供諮詢、轉介與個案服務：

(02)2391-7128

◎台北市上班族協會，提供諮詢、轉介服務：

(02)2367-3244

◎中華民國勞資關係協會，提供諮詢、轉介服務：

(02)2578-2881

相關網站

◎婦女新知基金會

<http://www.awakening.org.tw/>

◎台北市上班族協會

<http://forum.yam.org.tw/women/backinfo/career/>

◎現代婦女基金會

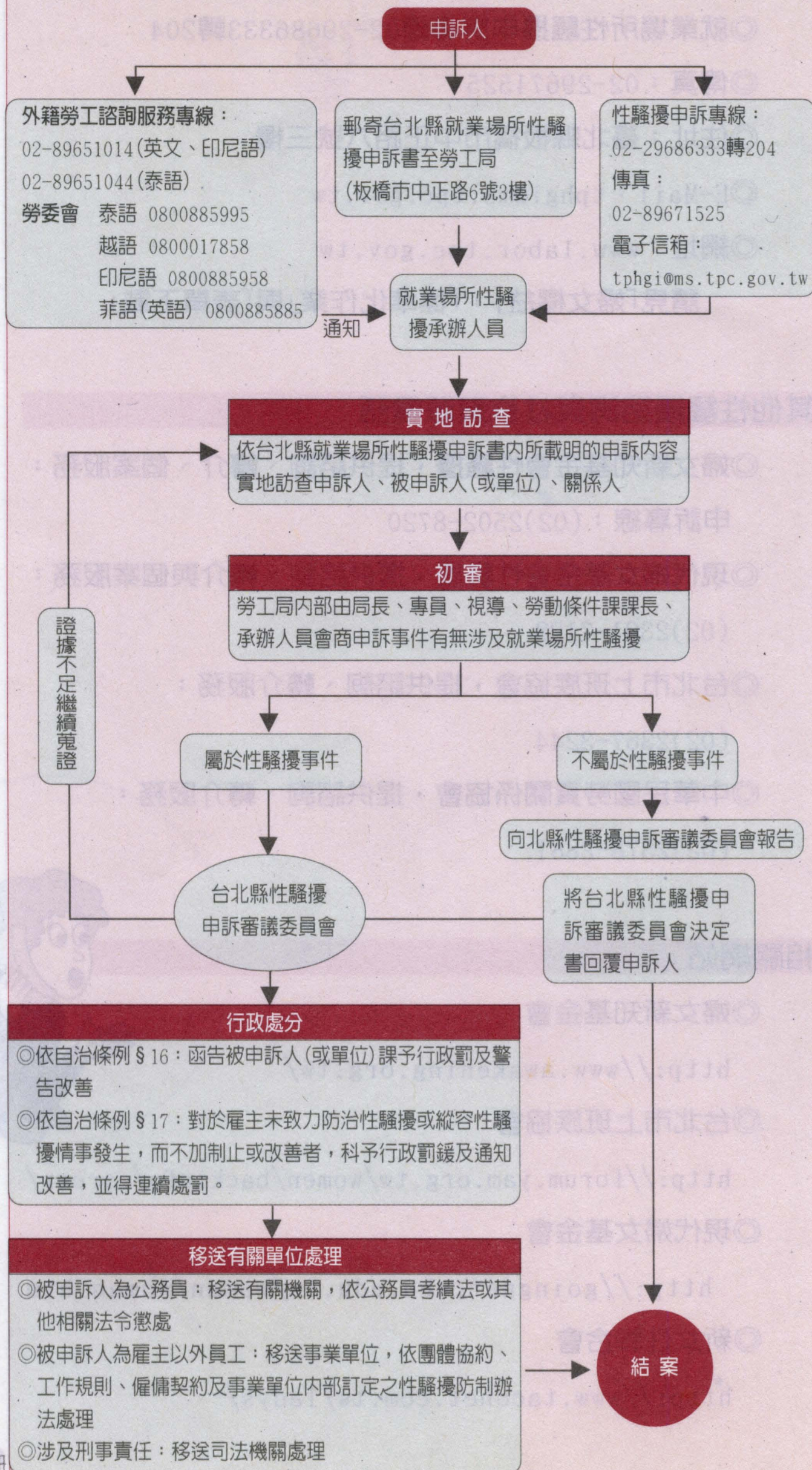
<http://goingnet.shu.edu.tw/woman/woman.htm>

◎新女性聯合會

<http://www.taconet.com.tw/ladys/>



台北縣政府辦理性騷擾申訴案件流程圖



杜絕就業場所性騷擾手冊

委託單位：台北縣政府勞工局

研究單位：財團法人婦女新知基金會

作者群：田庭芳、陳瓊芬、張晉芬、黃瓊妙
楊亞潔、賴友梅(依姓氏筆劃排列)

執行主編：田庭芳

美術設計：龔游琳

繪圖：陳賜燕(P4.6.21.22)

法律顧問：尤美女、張菊芳、陳美彤

出版：財團法人婦女新知基金會

地址：台北市104龍江路264號4樓

行政電話：(02)25028715

傳真：(02)25028725

網址：<http://www.awakening.org.tw>

電子信箱：hsinchi@msl0.hinet.net

登記證：行政院新聞局臺業字第3761號

出版日期：2001年12月初版

版權所有 翻印必究

新北縣



好生活



婦女新知
數位典藏國家型科技計畫