

職場性騷擾樣態及Q&A

資料來源摘錄勞動部職場性騷擾申訴處理指導手冊

壹、職場性騷擾定義及適用範圍

一、職場性騷擾定義

職場性騷擾的定義，依§12C規定，是指以下兩種類型：

條次	定義	樣態
§12C①	敵意工作環境性騷擾	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。
§12C②	交換式性騷擾	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。

性別平等工作法明定「敵意工作環境性騷擾」的內涵，是為了保障受僱者在執行職務時，避免其處於有敵意性的工作環境，符合的條件包括：1、被害人為受僱者；2、執行職務時發生；3、具有性意味或性別歧視的言行。「交換式性騷擾」，則是為了保障受僱者或求職者，於勞動契約成立、存續等階段，避免其遭受交換式之性騷擾，故符合的條件包括：1、被害人包括受僱者及求職者；2、行為人為雇主；3、以性要求、具有性意味或性別歧視的言行，作為交換勞動契約或勞動條件上的利益。

隨著數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮。為此，行政院邀集專家學者、各相關部會訂定「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」。數位/網路性別暴力之定義，係指透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威

脅、壓制和剝奪其他行動自由等。

舉例而言，若受僱者於執行職務時，遭受任何人透過數位或網路，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為，例如：未經同意逕傳送具露骨性意味之電子郵件或簡訊；傳送猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像等資料給他人，亦屬於職場性騷擾。

雇主在進行性騷擾的調查時，除了前述的類型外，也可以綜合審酌下列性騷擾行為可能的情形來判斷：

- (一)不適當之凝視(反覆或持續注視他人身體的行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜)、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- (二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- (三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

二、權勢性騷擾的定義

112年8月16日公布施行性別平等工作法增修條文，在§12[⊖]增列「權勢性騷擾」的定義，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。可以分成：

- (一)一般的權勢性騷擾：行為人並非最高負責人或僱用人，但對於被害人具有權勢關係。
- (二)特別的權勢性騷擾：行為人為最高負責人或僱用人。

三、職場性騷擾的適用對象及範圍

性別平等工作法適用於所有受僱者，公務人員、教育人員及軍職人員，亦有適用。惟公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，相關法制已有完備的規定，故依各該人事法令的規定辦理。因此，§2[⊖]、[⊕]規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。」、「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」。

職場性騷擾的範圍，是指發生在工作場所的性騷擾事件。所謂工作場所，不限於公司或工廠的範疇，凡受僱者執行職務時所在之處，都可能屬於工作場所。但要注意的是，敵意工作環境性騷擾如果是發生在公共場所或公眾得出入場所，由不特定人所為的性騷擾行為，例如：百貨公司店員

遭到顧客性騷擾，或車站站務員遭到乘客性騷擾，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定 (§12⑦)。

四、職場性騷擾的延伸適用

(一)受僱者在工作時間及非工作時間均遭同一人持續性性騷擾，均適用性別平等工作法的規定 (§12③)：

1、受僱者在工作時間與非工作時間均遭受所屬事業單位的同一人性騷擾，且時間上具有密接性。

➤ 舉例：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，並常於下班後製造相遇、尾隨場景，向甲受僱者告白，或頻繁的藉工作時不經意的碰觸甲受僱者的身體，令甲受僱者不堪其擾。因性騷擾行為在工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性，屬持續性性騷擾。

2、受僱者在工作時間與非工作時間均遭受不同事業單位，具有共同作業或業務往來關係的同一人性騷擾，且時間上具有密接性。所謂的「共同作業」，指基於共同目的於同一期間從事工作者。

➤ 舉例：丙受僱者拜訪具業務往來關係另一公司的丁受僱者時，被丁受僱者熊抱。當天下班後，丁受僱者以通訊軟體傳送猥褻文字給丙受僱者，使其感到恐懼。因性騷擾行為在工作時間及非工作時間均發生時，且時間具密接性，屬持續性性騷擾。

(二)受僱者在非工作時間遭到最高負責人或僱用人性騷擾。

(三)被害人及行為人分屬不同事業單位，且具有共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，仍應依下列規定，為立即有效之糾正及補救措施：

1、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救方式。

2、保護當事人之隱私及其他人格法益。

※雇主未處理或不服雇主所為調查或懲戒結果；或雇主於知悉性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施時，申訴人得向地方主管機關提起申訴。

五、判斷標準

每一件性騷擾事件都有個別不同發生背景樣貌，因此在認定職場性騷擾是否成立時，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 (§12④)。另有關

「執行職務」之認定，應就個案發生背景與職務有無關聯性、被害人與行為人之關係，及是否為職務給予機會之行為等具體事實以為判斷。

六、性騷擾形式及常見樣態

以下是就曾經發生的案例，彙整工作場所性騷擾的形式與樣態，但是人際關係互動是複雜多樣貌的，表列行為及樣態，並非已經一網打盡各種性騷擾形式及樣態，在具體的案例裡，雖然行為沒有列在以下表格中，但是透過法律定義的檢驗，也有可能認定性騷擾成立；此外，在透過事件發生背景關係判斷，相同的行為發生在甲乙之間，可以認定性騷擾成立，但是發生在丙丁之間，也有可能認定不成立。

形式	常見樣態
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"> ◆同事一起拜訪客戶途中，行為人表示太累了，將車子開進汽車旅館，於床上休息並稱受僱者也可以到床上躺一下，讓受僱者恐懼不安。 ◆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

	<p>小怪，讓受僱者感覺被冒犯。</p> <p>◆顧客要求受僱者提供性服務，才要購買產品，提高受僱者的業績，讓受僱者感覺被冒犯。</p>
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；或者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；或者行為人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；或者行為人要求受僱者親吻行為人的臉頰、嘴唇、手臂、手心、身體，讓受僱者覺得被冒犯。</p> <p>◆嗅聞</p> <p>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</p>

	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。
跟蹤騷擾	<ul style="list-style-type: none"> ◆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。 ◆跟蹤騷擾防制法所定跟蹤騷擾行為。

要注意的是，性別平等工作法之性騷擾，亦包括性侵害，即刑法妨害性自主罪章的各類罪行。此外，上述的行為樣態，若是雇主對求職者為之，以作為勞動契約成立的交換條件，可能構成「交換式性騷擾」。

貳、職場性騷擾常見樣態 Q&A

一、觀念篇

Q1：只要行為人的言詞或行為，讓我覺得不舒服，就是性騷擾？

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，建議在職場上避免有此言行。

Q2：性騷擾只會發生在男性對女性性騷擾？

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。

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（施行細則§4 之 2 \ominus ），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（§12 \ominus ①②）；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，仍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之申訴、調查及處罰規定。

Q7：乙受僱者申訴僅在下班時間遭最高負責人或僱用人性騷擾，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（§12 \ominus ③）。

二、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：§12 規定，並沒有完全以被害人的感受為依據。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。

Q6：如果我遭到職場性騷擾，可以向雇主提出申訴嗎？

A6：1、雇主有義務處理求職者或受僱者申訴，申訴人可以詳細記錄性騷擾的情節與證據，向雇主提出申訴。

2、雇主受理申訴後，必須於 2 個月內處理完畢，必要時可以延長1 個月。也應維護申訴人的隱私，不可以對申訴人為報復、不利處分（準則§12©、§13©、§18©），如果雇主違反這些義務，涉及違反採取立即有效的糾正及補救措施或違反報復禁止義務，申訴人可以向地方主管機關申訴雇主違反§13、§36 規定。

3、如果行為人就是最高負責人或僱用人，求職者或受僱者也可以選擇向地方主管機關提出申訴，但須注意§32 之 1⊖、⊗規定的申訴期限。

Q7：如果我向雇主提出申訴，雇主不作出調查結果或者我不滿意雇主懲戒結果，我可以怎麼做？

A7：只要還在§32 之 1⊖、⊗規定的申訴期限，申訴人可以向地方主管機關提出性騷擾申訴。

Q8：我向雇主提出申訴，是不是也有申訴期間限制？

A8：申訴人向雇主提出申訴，沒有申訴期限限制，申訴人向地方主管機關提出性騷擾申訴，申訴期限依§32 之 1⊖、⊗規定辦理。

Q9：我向雇主提出申訴，是不是也可同時對行為人提出刑事告訴？

A9：行為人的行為如果觸犯刑責時，申訴人可以提出告訴，追究行為人的刑責。提出職場性騷擾申訴與刑事告訴可以併行，沒有優先順序。

Q10：我遭受性騷擾，可以向行為人請求損害賠償嗎？損害賠償的範圍為何？

A10：被害人可以向行為人請求財產上或非財產上損害賠償。行為人具權勢地位，被害人可以向法院請求，依行為人侵害情節，酌定損害額1倍至3倍的懲罰性賠償金，如果行為人就是最高負責人或僱用人，被害人得請求酌定損害額3倍至5倍的懲罰性賠償金（§27㉔㉕㉖）。

Q11：被害人遭遇職場性騷擾，可以向雇主請求損害賠償嗎？

A11：1、雇主連帶責任：雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任（雇主與行為人連帶對被害人負損害賠償責任，不包括懲罰性賠償金），雇主賠償後，可以向行為人求償。但雇主如證明已經遵行法定之各種性騷擾防治規定，且對事情之發生已盡力防止，結果行為人還發生性騷擾行為，雇主可以免除連帶責任（§27㉔㉕㉖）。

2、雇主衡平責任：雇主雖免除與行為人連帶負損害賠償責任時，被害人可以聲請法院斟酌雇主與被害人的經濟狀況，令雇主為全部或一部的賠償，雇主賠償後，可以向行為人求償（§27㉔㉕㉖）。

3、雇主單獨責任：雇主如因違反§13㉔立即有效之糾正及補救義務時，被害人可以向雇主請求財產上、非財產上損害賠償，若名譽權被侵害時，可請求回復名譽之適當處分（§28、§29）。

Q12：實習生於實習期間遭到性騷擾或派遣勞工執行派遣工作遭到性騷擾，要向誰申訴？

A12：實習生可以向實習雇主申訴，實習生所屬學校知悉其實習期間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助；派遣勞工可以向法定雇主或要派雇主申訴。