

當大學生在打工過程中，感覺自己被性騷擾時，該怎麼辦？

有哪些協助管道及方法？申訴過程中又會面臨什麼情況？

這份職場性平 Q & A 提供了相關的訊息給大家參考。

Q1：什麼是性騷擾？

A1：性騷擾是指對他人施以內含性或性別意味，且不受他人歡迎的言行。性騷擾行為的發生可能是我們無法預期，且我們每一個人都有可能遭受到性騷擾或性騷擾他人的狀況。若由性騷擾的定義來看，性騷擾的發生，不論對方有意或無心，但能確定「這是性騷擾」的人只有被性騷擾者，因畢竟性騷擾的重要核心概念之一在於被施加言行的人是否歡迎這樣的言行。因此，當我們遭受到性騷擾時，首先要很明確的讓對方知道我們的不舒服與不歡迎對這樣的言行舉止，好讓對方清楚了解我們的感受，並停止這些使我們不舒服的性騷擾言行。但在被性騷擾之後，即使你已經讓對方知道你對這樣言行的不歡迎，你還可以透過正式的管道，依照我國的法規來進行申訴，以維護自己的權益，也讓對方有機會接受性別平等意識等相關教育，好讓對方有機會為其言行負責，並在未來以平等、尊重的態度來面對其人際關係與互動方式。

Q2：在台灣有關性騷擾案件申訴所依據的法律有哪些？

A2：我國有關性騷擾案件申訴所依據的法律一共有三種，分別為「性別工作平等法」、「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」。這三個法律主要是依據性騷擾案件之申訴人及被申訴人雙方在性騷擾言行發生時的關係來判斷應使用何種法規。一般來說，當我們是受僱人，因在執行工作時遭受到自己同公司行號的同事、主管或與我們有業務往來的單位的工作人員性騷擾時，便適用性別工作平等法。當我們是學校的教師、職員工、學生時，被同樣具有上述校園身份的人性騷擾時，只要我們兩方其中一方是學生，那麼便可以適用性別平等教育法。當我們不屬於上述兩種關係時，則是適用性騷擾防治法。以下將針對不同關係發生性騷擾後，可以如何處理提出建議。



Q3：學生在打工過程中，遭受到性騷擾時，從性別工作平等法角度

所稱之性騷擾是指哪些情形？

A3：性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種情形-

1. 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。
2. 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。前項性騷擾之認定，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。

Q4：當我們在打工過程中面對到性騷擾時，該如何申訴？

A4：口頭申訴、書面申訴都可以。不管是雇主對員工性騷擾，或是員工之間的性騷擾，都可以透過書面的形式提出申訴。如果是口頭敘述，受理案件的雇主則必須作成記錄，讓提出申訴的被行為人或代為提出申訴的檢舉人確認過內容，簽名或蓋章後，作為提出申訴的書面記錄。

Q5：如果要自己以書面方式提出申訴的話，要如何寫申訴書？有哪些要

注意哪些地方？

A5：自己寫申訴書時一定要包含下列資料：申訴人的真實姓名、服務的單位以及職稱、住居處所的地址、聯絡電話，以及提出申訴當天的日期。詳細載明申訴人的基本資料之後（基本資料依法必須保密，所以一定要如實填寫），接著詳細說明事件發生的日期、場所、對象、發生經過，愈詳細愈容易讓主管機關瞭解，受理的機會也較高。最後就是附上蒐集而得的證據，才能證明這件事情確實發生過，而不是口說無憑。



Q6：有了申訴書之後還要有證據，那我應該如何蒐集證據呢？

A6：除了上述提到必須要鉅細靡遺地記錄受擾的過程之外，證據當然是不可少的部分。由於性騷擾行為通常較少有在場的目擊證人（如果有的話當然是最好的），因此事後必須蒐集證據，這時候可以前往現場了解當地是否有監視錄影設備；如果事發後隨即透過第三人居中協調，第三人協調過程中，對方的反應以及是否曾經承認有不當的騷擾行為等等，都是可以提出的，此外，手機簡訊、網路信件或 MSN 對話記錄，都可以當成申訴時的證據。

Q7：申訴後，我的身份會不會被曝光？

A7：不會。由於申訴時必須具名真實姓名，公司雇主或是當地主管機關才會接受申訴，但是不管是性騷擾事件中的被行為人、還是代為舉發的檢舉人都會受到保密保護（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 8 條：「調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益」），不會因此而曝露自己的身分而遭到有心人士的報復。如果有曝光的情況發生，可以向當地勞工局或勞委會反映。

Q8：申訴後，性別平等會或是當地主管機關一定會受理我的案件嗎？

A8：不一定。公司雇主或當地主管機關在接獲案件通報後，公司雇主與受僱者的代表必須共同組成「申訴處理委員會」（需注意委員的性別比例，其委員性別比例基本上以女性委員應有二分之一以上之比例為原則，其餘以各公司規定辦理）工作場所所在當地的縣市勞工局則由性別平等委員會來處理。申訴處理委員會或性別平等委員會在接獲申訴案件開始的 3 個月之內，必須進行調查並決定此申訴案件是否成案，其所作出的決議必須附上詳細的理由說明，並且以書面方式通知申訴人與行為人。



Q9：在哪些狀況下，我的案件可能不會被雇主或當地主管機關受理呢？

A9：如果你所申訴的案件，申訴處理委員會或性別工作平等會認為證據不夠充分、事件發生經過描述得不夠清楚、騷擾事件的內容與「性」並沒有關連，這些都可能是不予受理性騷擾申訴案件的理由。

Q10：調查進行的過程中，我應該要有什麼樣的心理準備？

A10：申訴處理委員會或性別工作平等會的委員在調查期間將會請你親自說明事件的來龍去脈，也可能會詢問你一些關於性騷擾事件的問題。此外，調查時間最長可達3個月，所以直到調查結果出爐及雇主作出懲處的過程中，騷擾你的行為人還是有可能與你共處在同一個空間裡，雇主原則上應該盡可能安排你與行為人不會碰面。但在心理上，還是要有這樣的準備。

Q11：調查的過程中，調查人員還要求我跟騷擾者當面對質，這樣合理嗎？

A11：如果調查已在進行中，為了保護受擾的當事人，依規定不能另行要求當事人與被騷擾者當面對質，應該全部交由申訴處理委員會或性別工作平等會進行調查。此外，申訴處理委員會或性別工作平等會依規定也不能將申請人的申訴書內容直接交給騷擾的行為人閱讀；這些都是違反調查程序的，一旦違反程序，調查結果將不成立、不作數，如當事人發覺調查程序不當或無法接受其調查結果時，請參考A15方式處理。

Q12：申訴處理委員會或性別工作平等會相關人員，應該用什麼樣的態度對待我才合理？

A12：當申訴處理委員會或性別工作平等會的人員接到被騷擾者當事人的申訴案件時，必須決定是否要受理這件申訴案。這時候，如果公司內的申訴處理委員會認為當事人的申訴內容不構成「他們所認為的」性騷擾時，委員必須詳細說明理



由，並且以書面的方式回覆當事人；在不被公司受理的情況下，當事人還是可以向當地勞工局提出申訴。同理，如果勞工局的性別工作平等會認為當事人的申訴內容不構成「他們所認為的」性騷擾時，委員必須詳細說明理由，並且以書面的方式回覆當事人；如果當事人認為勞工局處理有瑕疵的情況下，還是可以再向勞委會提出申訴。

Q13：勞工局（勞委會）應該用什麼樣的態度對待我才合理呢？

A13：當公司內部管道申訴不成功時，可繼續向縣市政府勞工局進行申訴。但目前勞工局內部經常有的狀況就是：將申訴電話一轉再轉、讓當事人不斷重述性騷擾事件、不知道勞工局哪個單位要受理申訴、或要求申訴人必須主動具備書面文件才能申訴等，這些都是經常發生的狀況。事實上，勞工局接到申訴案件應由其「性別工作平等會」來受理，也不得要求當事人只能以書面方式申訴（行政程序法規定，民眾可以用書面或言詞來提出申請，主管機關應將言詞申請做成書面記錄，並念給當事人聽、或給當事人看，然後簽名或蓋章）。

勞工局人員可能會淡化事件的嚴重性，造成當事人二度傷害；或是為了減低勞工局本身的業務量，可能會將申訴事件置之不理，以上這些都不是勞工局應有的態度。面對民眾的申訴，勞工局應該更具性別意識地來處理被騷擾當事人的案件，而不應只是一再推拖，讓申訴制度不夠性別友善。如果你覺得在各縣市勞工局遇到不公平或有瑕疵的的處理，可以打電話到勞委會電話服務中心：

02-8590-2567

Q14：調查結果出爐了，我要怎麼知道調查結果的內容呢？

A14：性別工作平等會完成調查後，一定要以書面的方式通知你（申訴人）與行為人（騷擾者）調查的結果如何。如果在期限內沒有通知你、詢問後也沒回應的話，可再向當地勞工局或勞委會反映。

不管申訴調查是否成立，調查小組都必須在調查報告書中說明申訴成立或不成立的理由。如果申訴成立，申訴處理委員會或性別工作平等會除了說明成立的理由之外，還會做出雇主可以如何懲處的建議，但這項建議仍要看雇主是否接受，因為執行懲處的權利還是在雇主喔。



Q15：如果我無法接受調查結果、申訴處理委員會或性別工作

平等會的調查理由或是雇主的懲處結果，我該怎麼辦？

A15：調查結果確定之後，如果你對於結果不服（例：沒有對行為人作懲處、調查程序有瑕疵等），依照性別平等工作法第 34 條：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。前項申訴審議處理辦法由中央主管機關定之。」

Q16：性騷擾申訴流程圖中提到刑事告訴與民事告訴，這是什麼意思？

A16：職場性騷擾申訴流程屬於《性別工作平等法》規範的內容，如果雇主或勞工局調查認定屬於性騷擾的話，他們能做的是以行政手段來懲處行為人或雇主的防治責任，例如要求行為人道歉、調職、降職、減薪、或要求雇主繳交罰鍰給國庫等。但若你同時想以司法救濟的途徑，對騷擾者提出刑事告訴（例如：刑法中第 228 條的利用權勢猥褻罪、第 224 條的強制猥褻罪、第 304 條的強制罪，或《性騷擾防治法》第 25 條的性觸摸罪等），或民事告訴（民法第 18、184、195 條，及《性別工作平等法》第 27、29 條，可針對因對方的騷擾行為而遭受的身體傷害或精神傷害部分，向行為人、或雇主請求損害賠償，如回復名譽、金錢賠償等），這三種法律的法律程序皆可以同時進行，並不限定只能提起其中一種告訴，三者之間並未相互衝突或抵觸。



Q17：如果我想提出刑事或民事告訴的話，有什麼樣的資源管道或資訊可以使用？

A17：各大專院校的法律系，通常都有法律服務的諮詢。如果你屬於經濟弱勢，可找「法律扶助基金會」，通過審核後將有義務律師幫你打官司，詳情請直接洽詢全國法扶專線 02-6632-8282。如果你對《性騷擾防治法》的部分有疑問或需求，也可洽詢內政部家庭暴力暨性侵害防治委員會諮詢專線：113

Q18：騷擾者可能會受到多嚴重的懲罰呢？

A18：(1)刑法第 224 條：（強制猥褻罪）

「對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。」

(2)刑法第 228 條：（利用權勢性交或猥褻罪）

「對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處六個月以上五年以下有期徒刑。因前項情形而為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。第一項之未遂犯罰之。」

(3)刑法第 304 條：（強制罪）

「以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金。前項之未遂犯罰之。」

(4)性騷擾防治法第 25 條：（性觸摸罪）

「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論。」



Q19：在民事上，騷擾者可能會受到多嚴重的懲罰呢？

A19：(1)民法第 18 條：（人格權之保護）

「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。
前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。」

(2)民法第 184 條：（獨立侵權行為之責任）

「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

(3)民法第 195 條：（侵害身體健康名譽或自由之非財產上損害賠償）

「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，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。前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。」

資料來源：

1. [www.ncku.edu.tw/~hpers/性騷擾防治 Q&A.doc](http://www.ncku.edu.tw/~hpers/性騷擾防治Q&A.doc)
2. <http://www.awakening.org.tw/active/2/01.asp>（婦女新知基金會）
3. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>（性別平等工作法）
4. <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030019>

（工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則）

