

經濟部標準檢驗局臺中分局  
性騷擾防治手冊





# 目 錄

<b>壹、認識性騷擾</b>	2
一、何謂「性騷擾」？	2
二、何謂「騷擾別人」？	4
三、何謂「被騷擾」？	5
四、如果被騷擾，該如何處理？	5
<b>貳、性騷擾防治措施</b>	7
一、經濟部標準檢驗局臺中分局性騷擾處理作業標準作業流程（SOP）	7
二、非典型僱用勞工之權益保障-How about 派遣勞工？	8
三、案例分析與檢討	11
<b>參、經濟部標準檢驗局臺中分局「性騷擾申訴案件處理」宣導便利貼</b>	15
<b>肆、性騷擾相關法規</b>	16
<b>伍、相關網站</b>	16
<b>陸、參考資料</b>	16

# 壹、認識性騷擾

## 一、何謂「性騷擾」？

### (一)法律上的定義：

#### 1、性別工作平等法第12條：

(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。

#### 2、性騷擾防治法第2條：

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：

(1)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。

(2)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。

(二)廣義的定義：

表現出不受歡迎且具有性意味或性別歧視的言語或行為，而損害到他人的人格尊嚴，或不當影響他人的學習、工作機會或造成使人心生畏怖，感受敵意或冒犯的情境，但未達性侵害程度，就可以稱為性騷擾。

(三)性騷擾的樣態：

1、言語的騷擾 (verbal harassment)：

在言語中帶有貶抑任一性別的意味，包括帶有性意涵、性別偏見或歧視行為及態度，甚或帶有侮辱、敵視或詆毀其他性別的言論。例如：過度強調女性的性徵、性吸引力，讓女性覺得不舒服；或者過度強調女性之性別特質及性別角色刻板印象，並加以貶損（或明褒暗貶）。

2、肢體上騷擾(physical harassment)：

任一性別對其他性別（通常較多出現在女性）做出肢體上的動作，讓對方覺得不受尊重及不舒服。例如：擋住去路（要求外出約會、做出威脅性的動作或攻擊）、故意觸碰對方的肢體（掀

裙子、趁機撫摸胸部及其他身體隱私的部分等)等俗稱吃豆腐的行為。

### 3、視覺的騷擾(visual harassment)：

以展示裸露色情圖片或是帶有貶抑任一性別意味的海報、宣傳單，造成當事人不舒服者。

### 4、不受歡迎的性要求(unwanted sexual requests)：

以要求對方同意性服務作為交換利益條件的手段。例如：教師以加分、及格等條件要求學生約會或趁機佔性便宜等。

## 二、何謂「騷擾別人」？

判斷性騷擾的方法是一看當事人的反應！即使只是一個輕微的動作或是當事人認為所謂「無傷大雅」的玩笑，只要是對方不喜歡或是令對方感到困擾的，都有可能算是性騷擾，絕對不應繼續下去。也就是說，性騷擾的認定標準要以「接受者」而非「行為人」之主觀感受為主。

過去幾年來，年輕人常常說的一句話是「只要我喜歡，有什麼不可以！」而在性騷擾的界定與態度上，這句話應該改成「只要我不喜歡，他／她就不可以！」以及「只要他／她不喜歡，我就不可以！」只要秉持著這樣一份人與人之間絕對的尊重，就會發現要界定性騷擾其實並不難。

### 三、何謂「被騷擾」？

面對性騷擾時，首先要確定自己的感覺，不論對方是善意、無意還是惡意的騷擾，只要妳/你讓對方知道妳/你覺得不舒服，對方就應該尊重妳/你的感受。當然，妳/你可以判斷狀況，視情況選擇是要勇敢大聲地說「不」，或是婉轉告知對方；是要直接做出反抗，或是請求旁人協助。

### 四、如果被騷擾，該如何處理？

- (一) 如果被騷擾，千錯萬錯，絕對不是被騷擾的人的錯！務必保持冷靜，切勿驚慌。
- (二) 清楚明白地對騷擾者表達抗議，並嚴正請其停止行為(姑且容忍只會讓對方得寸進尺)。
- (三) 大聲呼喊，讓騷擾者知難而退，且可讓旁人知道進而協助。
- (四) 清楚的記下性騷擾發生時的情境及保全相關證據(人、事、時、地、物)。
- (五) 冷靜的告知騷擾者將承受的法律責任及社會道德批判。
- (六) 當遇到性騷擾時，可與各地方政府之性騷擾防治委員會聯絡，或透過機關內的申訴管道，請其提供諮詢、申訴與其他相關處理。

# 經濟部標準檢驗局臺中分局

## 性騷擾申訴管道

專線

04-22612161 分  
機 671、672

傳真

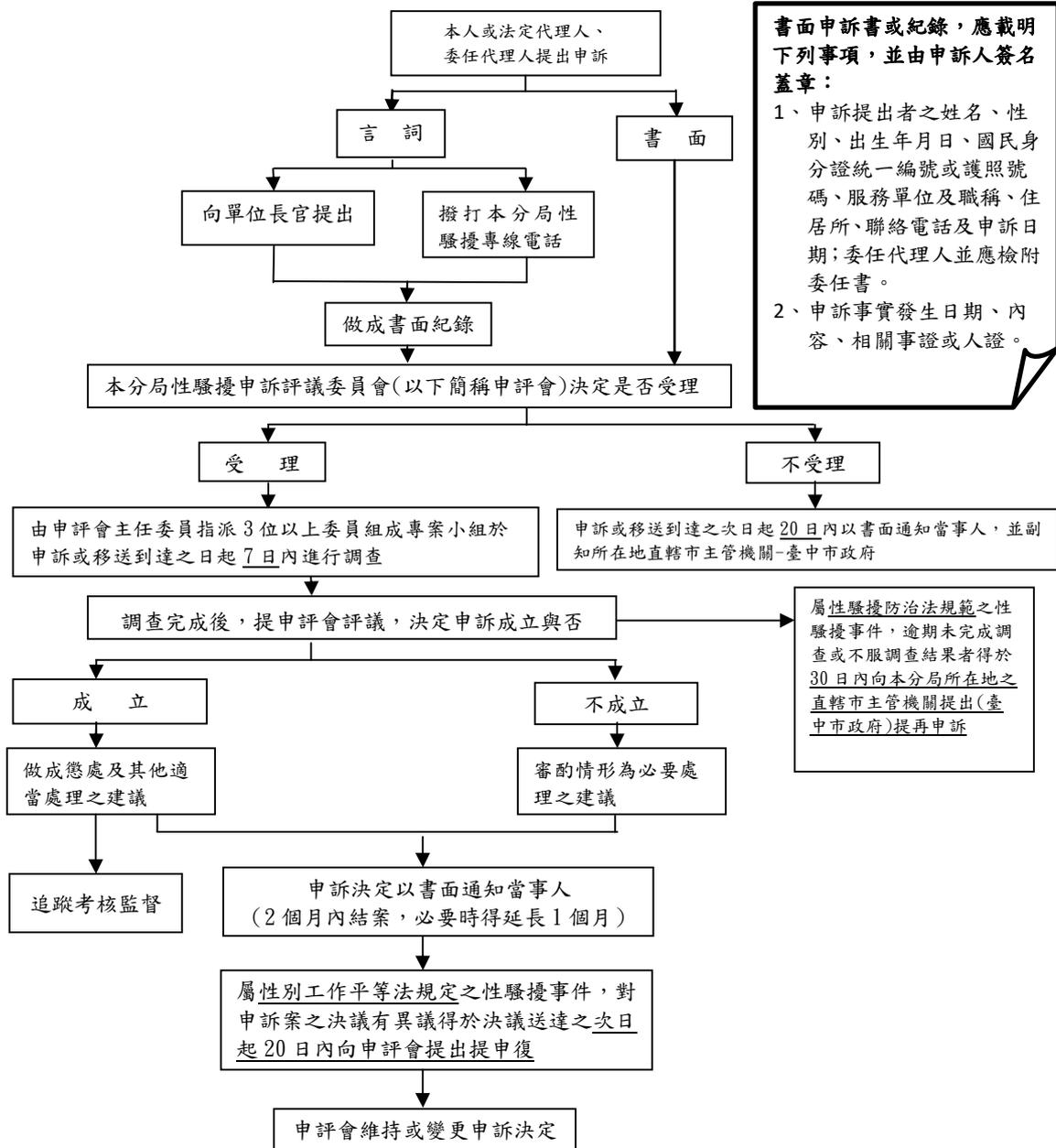
04-2261-2261

信箱

tc0pp1@bsmi.gov.tw

# 貳、性騷擾防治措施

## 一、經濟部標準檢驗局臺中分局性騷擾處理作業標準作業流程(SOP)



### 三、作業注意事項

1. 申訴如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者, 申訴期間於事件發生後1年內為之。
2. 經濟部標準檢驗局臺中分局性騷擾專線電話: (04)2261-2161 分機 671、672
3. 經濟部標準檢驗局臺中分局性騷擾傳真: (04)2261-2261

## 二、非典型僱用勞工之權益保障-How about 派遣勞工？

### (一)什麼是「派遣勞工」呢？

#### 1、學界看法：

(1)「所謂派遣，乃是派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動契約關係存在。」(中國文化大學法律學系邱駿彥教授)

(2)「派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，於得到派遣勞工同意後，使其在要派機構指揮監督下提供勞務之勞動型態。」(國立政治大學法學院黃程貫教授)

#### 2、法律定義：

前行政院勞工委員會(現勞動部之前身)99年研擬之《勞動基準法》部分條文修正草案中，對於勞動派遣的定義為：「派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位提供勞務，接受該要派單位指揮監督管理之行為。」派遣勞工之性騷擾防治作法

1、性騷擾防治及性別工作平等主管機關：

行政院性別平等會 103 年 1 月 24 日（星期五）第 6 次委員會議  
決議—以性別工作平等法處罰派遣單位、性騷擾防治法規範要  
派單位的「雙軌制」，主管機關如下：

(1)性別工作平等法：

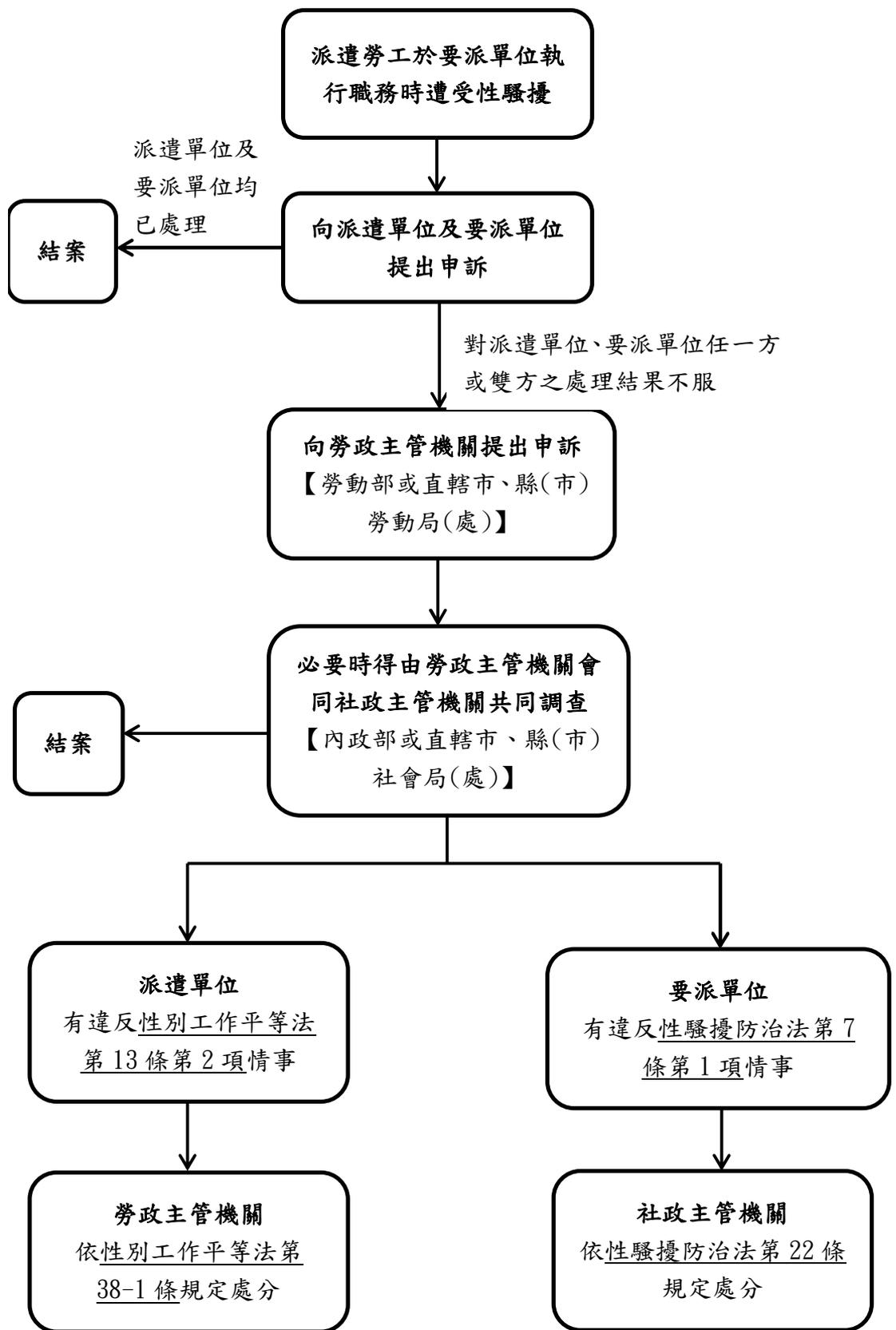
「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄  
市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」（性別工作  
平等法第 3 條第 1 項）

承上，該法之現行主管機關為勞動部（由行政院勞工委員會改  
制）及直轄市、縣（市）政府勞工局（處）。

(2)性騷擾防治法：

「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市  
政府；在縣（市）為縣（市）政府。」（性騷擾防治法第 4 條）  
承上，該法之現行主管機關為內政部及直轄市、縣（市）政府  
社會局（處）。

2. 派遣勞工於要派單位執行職務遭受性騷擾時之申訴處理流程：



### 三、案例分析與檢討

#### 【案件概述】

時間：100 年 2 月中旬

人物：人力派遣勞工 A 小姐、美商 OO 公司高階主管、OO 人力派遣公司、  
OO 市政府

地點：OO 酒吧(美商 OO 公司聚會地點)

態樣：性騷擾案件

OO 人力派遣公司於 99 年 12 月 14 日聘僱人力派遣勞工 A 小姐，並於任職當日派遣 A 小姐至美商 OO 公司從事業務管理師，派遣到期日為 100 年 6 月 30 日。嗣 A 小姐於 100 年 2 月 14 日向 OO 市政府提出申訴，其經 OO 人力派遣公司及美商 OO 公司以服裝不夠專業、在工作場所穿著太性感為由而遭解雇，且其於 99 年 12 月 20 日晚上 10 時於 OO 酒吧公司聚會時，遭美商 OO 公司高階主管性騷擾，OO 人力派遣公司與美商 OO 公司未盡雇主防制性騷擾責任義務。

經 OO 市政府 100 年 5 月 24 日性別工作平等會第 37 次會議評議，認 OO 人力派遣公司於知悉前開性騷擾情形後，未立即為有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法第 13 條第 2 項規定，OO 市政府遂依同法第 38 條之 1、OO 市政府處理性別工作平等法事件統一處理及裁罰基準

第 3 點第 8 項規定，處○○人力派遣公司罰鍰 10 萬元。○○人力派遣公司不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起行政訴訟。

案經高等行政法院判決-原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回，其理由如下：

1、 本案確屬性別工作平等法規範之範疇：

查性別工作平等法第 12 條規定略以，「本法所稱性騷擾，謂下列 2 款情形之一：一、『受雇者於執行職務時』，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』，致侵犯或干擾其格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、『雇主』對受雇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。」

○○人力派遣公司雖主張 A 小姐指訴之性騷擾事件並非發生於工作環境中，所稱公司聚會並無強制性，亦與其執行職務無關，且涉嫌性騷擾者亦非該公司僱該公司之受僱人所為，爰主張本件與性別工作平等法無涉；惟查性別工作平等法施行細則第 4 條規定：「本法所稱性騷擾之認定，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。」故本案確屬性別工作平等法規範之範疇。

2、殊難謂○○人力派遣公司已盡性別工作平等法第13條第2項規定

「為立即有效之糾正及補救措施」之義務：

性別工作平等法第13條第2項規定之「立即有效之糾正及補救措施」，固不以滿足被性騷擾者之感受為必要，但若機關、學校、團體或事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，並啟動所設置之處理機制，採取適當解決之措施，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，即難認已盡其法定義務。查○○人力派遣公司自100年2月間知悉A小姐之申訴案件後，其間，除研議資遣A小姐方案外，並未就其申訴案件採取相應之適當措施，迄100年4月28日始召開性騷擾申訴處理委員會會議，核諸前開說明，殊難謂其已盡性別工作平等法第13條第2項規定「為立即有效之糾正及補救措施」之義務。

#### 【案例處理過程之應注意事項】

1、性別工作平等法所稱性騷擾之認定係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，非僅就單純字面意義上認知。

2、派遣公司、要派單位於性騷擾事件發生時各應負之責任：

(1)派遣公司應負責任：

派遣公司係派遣人員之雇主，依據性別工作平等法第13條略以，

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

(2)要派單位應負責任：

依據 103 年 1 月 16 日修正之勞動派遣權益指導原則四之(二)、

(三)、(四)規定略以，要派單位應注意下列事項：

- ① 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。
- ② 要派單位應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- ③ 派遣勞工遭受要派單位所屬人員性騷擾時，要派單位應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，調查屬實者，要派單位應對所屬人員進行懲處，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

## 參、經濟部標準檢驗局臺中分局「性騷擾申訴案件處理」

### 宣導便利貼

經濟部標準檢驗局臺中分局【性騷擾申訴案件處理】  
宣導便利貼



向性騷擾 SAY **NO**

*What can we do?*

#### 何謂性騷擾？

- \* 言語的騷擾!?
- \* 肢體上的騷擾!?
- \* 視覺的騷擾!?
- \* 不受欢迎的**要求!**?

只要**主觀上**感覺被侵犯，就是**性騷擾!**

#### 被騷擾怎麼辦？

- \* 冷靜、抗議、大聲呼救。
- \* 記下性騷擾發生時的情境。
- \* **保全相關證據。**
- \* **尋求救濟**
  1. 地方政府之性騷擾防治委員會
  2. 機關內申訴管道

經濟部標準檢驗局臺中分局  
性騷擾申訴管道

專線電話：(04)22612161 分機 671、672  
傳真號碼：(04)22612261  
電子信箱：tc0pp1@bsmi.gov.tw

 經濟部標準檢驗局臺中分局人事室關心您

## 肆、性騷擾相關法規

- 一、經濟部標準檢驗局臺中分局性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點
- 二、性別工作平等法
- 三、性騷擾防治法
- 四、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

## 伍、相關網站

- 一、台灣婦女館(<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/mp.asp?mp=1>)
- 二、行政院勞工委員會性別平等資訊網(<http://gee.cla.gov.tw/index.php>)
- 三、現代婦女基金會(<http://www.38.org.tw/A-index.asp>)
- 四、法務部全國法規資料庫(<http://law.moj.gov.tw/Index.aspx>)

## 陸、參考資料

- 一、國立中興大學學生事務處網站([http://www.osa.nchu.edu.tw/osa/counsel/gender\\_2.html](http://www.osa.nchu.edu.tw/osa/counsel/gender_2.html))。

二、現代婦女基金會([http://www.38.org.tw/OnePage\\_1.asp?id=702](http://www.38.org.tw/OnePage_1.asp?id=702))

三、韓仕賢(2010, 09)。〈勞動派遣的影響與工會因應對策〉。台灣勞工季刊第 23 期，頁 51-58。

四、臺北高等行政法院判決 101 年度簡字第 282 號判決