

東工心橋

如果遇上職場性騷擾，
該如何界定與蒐證？



文章出處：女人迷網站
時間：2018/03/05
執行編輯 孟倫
核稿編輯 Audrey Ko
輔導室編制

你知道職場性騷擾，是如何夾雜權力關係產生？該如何界定與蒐證嗎？

正視性騷擾，是重要且需持續談的議題。

時至今日，我們該好好認真談談性騷擾，尤其是牽涉更複雜權力關係的職場性騷擾。

2017 年，紐約時報打破集體沈默，揭露韋恩斯坦事件，受害者出面指認，握有權力者如何透過利誘與要脅，行性騷擾與性侵之實。沈默反映了受害者的無力反擊，與行之有年的共犯結構。

好萊塢的沈默，或許只是當代職場環境的縮影。

根據勞動部於 2016 年公佈的僱用管理及工作場所就業平等概況，調查指出受職場

性騷擾的女性，約 8 成沒申訴；男性遇到性騷擾則全都沒申訴。未申訴的理由除因「當作玩笑，不予理會」，其次是「怕人間言閒語」，以及擔心丟工作或遭調職報復。



我們不得不面對，看似性別進步的當代，仍有職場性騷擾問題，甚至相較過去，存在更多值得討論的模糊地帶。僱傭關係，有權力關係不對等的前提，當我們遭受不舒服對待，我們能怎麼反擊？



先從職場性騷擾如何界定談起。

職場性騷擾：敵意傷害與交換獎懲

與職場性騷擾最直接相關的法條為《性別工作平等法》，其規範的為所有僱傭關係。

★根據《性別工作平等法》第 12 條規定，職場性騷擾，可區分為兩大類：

「敵意工作環境性騷擾」

意指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。

「交換式性騷擾」

意指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。

(左、右圖為衛福部性騷擾防治電子圖檔)

同時《性別工作平等法》第 13 條規定，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，保障員工權益。

當遇到讓你感到不舒服的性騷擾事件，無論是言語暗示、肢體侵擾或對價式的性交換，請記得自己是受法律保障的，這不是你的問題，你不必忍氣吞聲，自認倒霉；

同時，你可以透過積極蒐證，保證自身權益，也進一步終止職場環境的惡習。

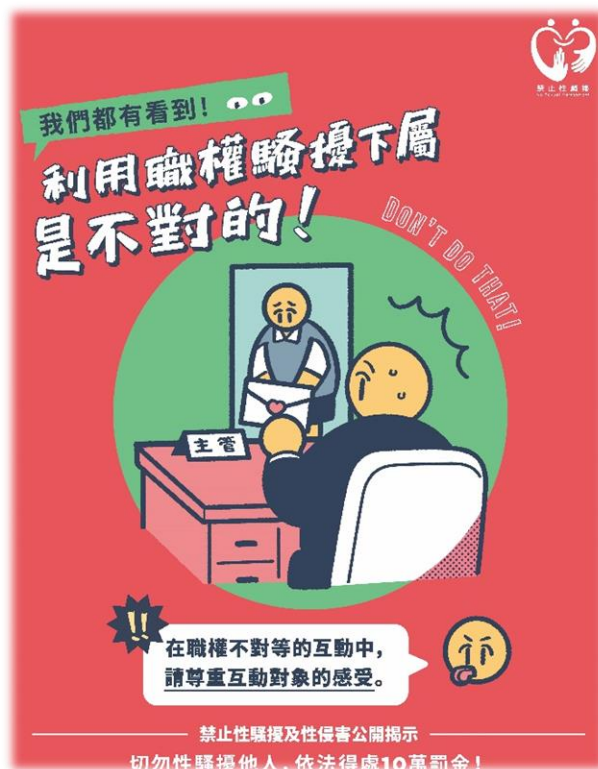
「沒有證據不代表我沒受害」性騷擾的蒐證被性騷擾了，還要自己蒐證證明嗎？

如果沒有證據，是否就代表我沒受害？

許多人對於性騷擾的蒐證環節存有疑慮，也認為不夠友善。

事實上，職場性騷擾雖有明文規範，但案例各異，也屬告訴乃論，所以在舉報之時，事前的蒐證，為的是加速判決流程，也避免雙方認知落差的各執一詞，導致的權益損傷。

蒐證說穿了，為的是保護自己。



★婦女新知曾整理清晰的蒐證步驟：

1. 先行蒐證：

若能立即蒐證錄音是最好的，但若無法於性騷擾行為發生時做立即蒐證（包括言語或肢體上的性騷擾），建議可以事後錄音蒐證。例如詢問對方當天為什麼要對你有言語或肢體上騷擾的行為，造成你身體或精神上的傷害等等。

另外，你本身在工作上的考績及出勤紀錄也要收集起來，避免公司以莫須有的理由將你解雇。

2. 找尋幫手：

看看性騷擾當天是否有同事看見，或是否有受到相同對待的同事或前同事可以出面作證。許多研究顯示，利用權力行騷擾之實的加害人，通常為性騷擾的慣犯，因此現任同事通常會顧及工作權益，不敢出來作證。離職同事和加害人已經沒有利害關係情況下，比較願意出來作證。

3. 正式書面（存證信函）：

建議於蒐證後以正式書面的方式要求對方道歉或做適當的補救及賠償措施。

4. 避免解雇：

若雇主以因此原因而將你解雇，你不能自己不去上班，如真的不想上班也必須請假，或者發存證信函表示自己要去上班，是雇主不讓自己去上班，否則雇主可能用曠職三天的理由進行解雇。尤其，建議在申訴時，記得把發生事情的製作成大事記，或將可能構成性騷擾的言語及行為特別紀錄下來，以便於審議機關處理案件時，瞭解案件的全貌。

5. 主動求援：

向有接觸性騷擾議題的民間團體詢問處理方式，例如：

婦女新知民法諮詢專線（02）2502-8934

撥打全國保護專線 113

現代婦女基金會的性騷擾諮詢服務

參考資料：

僱用管理及工作場所就業平等概況(勞動部網站)

《性別工作平等法》





★校園性平事件處理流程



受理

- 申請人(被害人、家長)/檢舉人(知悉者)向學務處提出申訴
- 通知監護人(家內性侵事件例外)、校長

通報

- 24小時通報衛福部關懷e起來、校安系統

移交

- 30內移交性別平等委員會；7日內移送有管轄權學校受理
- 疑似教師性侵害、性騷擾或性霸凌事件，書面通知教評會審議停聘
- 20日內以書面通知原申請人/檢舉人是否受理

調查

- 性平會調查或另組3~5人調查小組進行調查
- 撰寫調查報告

處置

- 性侵害/情節重大之性騷擾情形，經性平會調查屬實者解聘
- 性騷擾情節輕微者應命加害人接受心理輔導，或施以性平教育、道歉等

申復與 救濟

- 接獲調查報告書後，20日內以書面向學校提出，以一次為限
- 30日內提出救濟學校三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果



教育部國民及學前教育署
性別事件防治資源中心



教育部性別平等
全球資訊網

