

## 性騷擾 防治宣導手冊

### 貳、性騷擾案例與防治作法

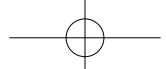
#### ● 案例一

##### 一、案情摘要：

方小姐為某會屬機構實習醫師，實習期間，於下班後接受林姓男醫師之教學指導，於教學過程中遭該林姓醫師趁機親吻臉頰；其事後即以遭性騷擾之事由投書院長電子信箱，請求院方對此事件做相關處理。

##### 二、防治作法：

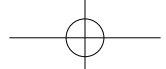
- (一) 首長電子信箱收到本申訴案後，即移送該會屬機構「性騷擾事件評議委員會」依規定程序辦理。
- (二) 委員會秘書組依性別工作平等法第12條規定審查是否為職場性騷擾事件，經查證本案非屬職場性騷擾事件，是以適用該會屬機構「性騷擾防治申訴及調查處理規定」為處理依據。
- (三) 秘書組移請委員會當月輪值委員會同專業委員，依該會屬機構「性騷擾防治申訴及調查處理規定」第9條、第10條共同審議結果：「受理本案」。
- (四) 輪值委員將處理審議紀錄移由秘書組依該會屬機構「性騷擾事件評議委員會設置要點」第7條規定簽請指派委員組成專案小組調查。
- (五) 調查小組依該會屬機構「性騷擾防治申訴及調查處理規定」第11條、第12條、第14條、第16條所規定之期限及調查原則進行調查。
- (六) 調查小組依期限完成調查及做成調查報告書後，簽請首長核示



提請委員會評議。

- (七) 評議委員會依本案調查報告進行二次審議，並依該會屬機構「性騷擾防治申訴及調查處理規定」第15條進行決議。
- (八) 本案調查結果，因所蒐集之證據不足以成立性騷擾行為，是以委員會決議：本案不成立。
- (九) 本案調查及處理結果依該會屬機構「性騷擾防治申訴及調查處理規定」第17條規定以書面通知當事人及○市政府社會局。





## 性騷擾 防治宣導手冊

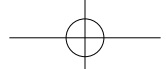
### • 案例二

#### 一、案情摘要：

王小姐申訴於任職期間遭受某會屬機構吳姓男同仁職場性騷擾。王小姐聲稱，吳姓男同仁素行不良，並非僅只她一人受害，若非其堅持申訴，吳姓男同仁很可能繼續騷擾其他女性同事，希望該會屬機構能夠積極調查處理。

#### 二、防治作法：

- (一) 申訴人於事發後向該機構相關單位投訴，單位受理性騷擾申訴案後，首長指定專責處理人員(政風人員)協調處理，進行調查得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗豐富者協助。
- (二) 調查單位自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。調查完成後，將調查結移送性騷擾委員會進行審議。
- (三) 前項委員會應將調查結果作成決議，以書面通知當事人及當地縣政府社會局，並建議適當處置。
- (四) 申訴人如不服委員會決議事項，得向當地縣政府社會局提起再申訴。
- (五) 如申訴案件該院決定不受理應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。
- (六) 該院於知悉有性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：
  1. 保護被害人之權益及隱私。
  2. 對所屬場域空間安全及維護或改善。
  3. 其他防治及改善措施。



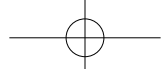
### • 案例三

#### 一、案情摘要：

黃小姐任職於某會屬機構擔任行政人員一職，某日上班時穿著較為清涼，另一單位同仁來找黃小姐洽公，洽公時卻一直注視她的上半身，並對她說：「你的今天的穿著，看得到乳溝喔！」黃小姐立即嚴正表明，你的言語讓我感覺非常不舒服。

#### 二、防治作法：

- (一) 申訴人於事發後向該院相關單位投訴，該院受理性騷擾申訴案後，首長指定專責處理人員(政風人員)協調處理，進行調查得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗豐富者協助。
- (二) 調查單位自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。調查完成後，將調查結移送性騷擾委員會進行審議。
- (三) 前項委員會應將調查結果作成決議，以書面通知當事人及當地縣政府社會局，並建議適當處置。
- (四) 申訴人如不服委員會決議事項，得向當地縣政府社會局提起再申訴。



## 性騷擾 防治宣導手冊

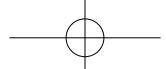
### • 案例四

#### 一、案情摘要：

陳先生任職於某會屬機構，被其他男性同事謔稱是「娘娘腔」的男性員工，可能是因為他的行為不符合既定的男性行為規範，和他的性傾向無關。雖然是同事之間開玩笑，但還是讓他覺得有點人身攻擊、心理不舒服，所以陳先生於某日向該機構人事主管反應，希望能請人事主管協處理。

#### 二、防治作法：

- (一) 申訴人於事發後向機構相關單位投訴，該機構受理性騷擾申訴案後，首長指定專責處理人員(政風人員)協調處理，進行調查得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗豐富者協助。
- (二) 調查單位自接獲申訴或移送申訴案件到達七日內開始調查並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月。調查完成後，將調查結移送性騷擾委員會進行審議。
- (三) 前項委員會應將調查結果作成決議，以書面通知當事人及當地縣政府社會局，並建議適當處置。
- (四) 申訴人如不服委員會決議事項，得向當地縣政府社會局提起再申訴。
- (五) 如申訴案件本院決定不受理應於申訴或移送到達二十日內以書面通知當事人，並應副知主管機關。



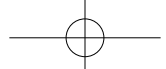
## • 案例五

### 一、案情摘要：

黃小姐與陳先生同服務於某會屬機構，且擔任相同工作，平日相處早有嫌隙，陳先生經常於上班期間口出穢言，語帶黃腔，黃小姐除表示不悅外，並制止多次無效。某日上班期間，陳先生口又故技重施，翌日黃小姐向人事室申訴。

### 二、防治作法：

- (一) 依性別工作平等法第12條第1項規定：「受僱者於執行職務時，任何人以性別歧視之言詞，對其造成敵意性性之工作環境，致干擾其人格尊嚴者，」符合性騷擾之定義。
- (二) 人事室研析事件後，簽請性騷擾評議委員會主任委員決定受理該性騷擾事件，並指定3人組成調查小組調查，其中2人為女性。
- (三) 調查小組於調查期間，人事承辦人員居間協助進行調查工作，並於2個月內完成召開第1次性騷擾評議委員會評議，作成「陳先生應於7日內公開向黃小姐道歉」之決議。
- (四) 然陳先生並未瞭解性騷擾評議委員會作成該決議之苦心在營造兩性間之和諧工作環境，並未於7日內公開向黃小姐道歉。復經召開第2次性騷擾評議委員會評議，再作成「移送考績委員會懲處」之決議。考績委員會決議依「本會職員獎懲作業規定」相關條文予申誡一次之處分。
- (五) 該機構首長利用集會公開聲明禁止性騷擾事件之發生，並表達防治性騷擾事件之決心。



## 性騷擾 防治宣導手冊

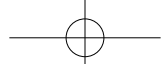
### • 案例六

#### 一、案情摘要：

陳姓小姐（已婚）服務於某會屬機構，同辦公室李姓男職員（已婚）經常於上班時開對陳小姐開黃腔，甚至表達隱涉性之性暗示，某日陳小姐加班較晚，王某趁四下無人之際，約其下班後一起去看電影及喝咖啡，遭陳姓小姐拒絕，王某即用手摸了一下陳姓小姐臀部，陳姓小姐即說：「請放尊重一點，你不要那麼色」，李員回說：「妳有什麼了不起，妳不色會生小孩嗎！」陳姓小姐深感受辱，隔日向該機構人事室檢舉，要求處分李員。

#### 二、防治作法：

- (一) 申訴人於事發隔日向人事室提出申訴，人事室應先進行評估並向性騷擾評議委員會主任委員報告決定是否受理。
- (二) 若決定受理應於7日內由主任委員指派3人至5人組成調查小組調查，並應於2個月內完成調查及評議，必要時得延長1個月。調查結果以書面通知申訴人、相對人及直轄市、縣（市）政府，並載明再申訴之期限及受理機關。
- (三) 若決定不受理應於20日內以書面回復申訴人及直轄市、縣（市）政府，敘明理由並載明再申訴之期限及受理機關。
- (四) 該機構於本案例起，即多次安排兩性平權及防止性騷擾教育。教育女性同仁注意穿著，並避免單獨與男性醫、護人員執行工作。



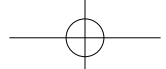
## • 案例七

### 一、案情摘要：

病患潘女士向急診部護理站申訴反映，於上午8時30分搭乘○醫院急診大樓電梯返回急診病房時，遭同搭電梯之不知名男士撫摸臀部性騷擾。

### 二、防治作法：

- (一) 急診護理站接獲申訴反映，由護理長親自或指派護理人員向該院「性騷擾防治申訴評議委員會」輪值委員（政風室或人事室主任）反映後，由輪值委員前往瞭解案情。
- (二) 若決定受理，立即協助申訴人調閱本院監視錄影帶及填寫申訴書作為相關證據。
- (三) 因本案申訴人及加害人均非該院員工，依性騷擾防治法規定，將申訴書及相關證據資料移送高雄市政府主管機關辦理。
- (五) 以上一切處置作為均應對當事人隱私加以保密。



## 性騷擾 防治宣導手冊

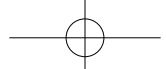
### • 案例八

#### 一、案情摘要：

某會屬機構江姓女職員向機構「性騷擾防治申訴評議委員會」輪值委員申訴反映，下午4時鍾姓男同仁與她協調公務時勾肩搭背，經勸阻無效，認為影響其人格尊嚴及有冒犯之意。

#### 二、防治作法：

- (一) 該會屬機構「性騷擾防治申訴評議委員會」輪值委員（政風室或人事室主任）接獲反映後，前往瞭解案情，並請當事人填寫申訴書，若決定受理應於3日內由主任委員指派3人以上委員組成調查小組調查，並應於40日內完成調查及評議，必要時得延長30日。調查結果以書面通知申訴人、相對人及直轄市、縣（市）政府，並載明再申訴之期限及受理機關。
- (二) 調查結果如需行政處分，依本會職員獎懲作業規定辦理懲處，如涉及法律責任，則移送法辦。
- (三) 雙方當事人如不服本院「性騷擾防治申訴評議委員會」調查結果，應於通知到達之次日起30日內向地方政府提起再申訴。
- (四) 以上一切處置作為均應對當事人隱私加以保密。



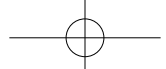
## • 案例九

### 一、案情摘要：

某會屬機構的王姓男職員與許姓女雇員，因多年的工作關係相識甚熟，且該雇員個性開朗活潑（戲稱阿寶），工作之餘，為化解長時間工作的沉悶，偶爾會說說笑話，或開開玩笑以自娛。某日該男性職員問阿寶說：「阿花、阿美、阿寶、阿姿誰的胸部比較小？此時阿寶已面有難色，但由於平時嬉鬧慣了，王姓男職員未有警覺，又繼續說是阿寶啊！因為「寶特『平』！」。此話一出，阿寶自覺受到騷擾，於是向承辦業務單位提出王姓男職員性騷擾之控訴。

### 二、防治作法：

- (一) 人事室研析事件後，簽請性騷擾評議委員會主任委員決定受理該性騷擾事件，並指定3人組成調查小組調查。
- (三) 調查小組於調查期間，人事承辦人員居間協助進行調查工作，並於2個月內完成召開第1次性騷擾評議委員會評議，作成「王姓職員應於7日內公開向許小姐道歉」之決議。
- (四) 然該王姓職員並未瞭解性騷擾評議委員會作成該決議之苦心在營造兩性間之和諧工作環境，並未於7日內公開向許小姐道歉。復經召開第2次性騷擾評議委員會評議，再作成「移送考績委員會懲處」之決議。考績委員會決議依「本會職員獎懲作業規定」相關條文予申誡一次之處分。
- (五) 該機構首長利用集會公開聲明禁止性騷擾事件之發生，並表達防治性騷擾事件之決心。要求同仁確實瞭解不可以女性同仁身體的特徵或缺陷作為笑話內容或隱喻。同時不可以在辦公場所說黃色笑話。也不可以對女性同仁有身體上的碰觸，並隨時經常檢視自我的態度是否引起其他同仁（尤其是女性同仁）的不愉快。



## 性騷擾 防治宣導手冊

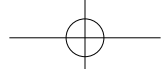
### • 案例十

#### 一、案情摘要：

某會屬機構職員張小姐於週末下班後，獨自一人到市區○○百貨公司悠閒逛街，當她逛到一間女鞋專櫃時，店員A先生一直有意無意觸碰她身體，還對她說：「妳的膚質非常細膩，能告訴我妳是如何保養的嗎？」，言語舉止輕浮，使她感覺非常不舒服，此時該專櫃負責人雖在旁邊，卻視若無睹，讓她很不是滋味，決定舉發此一惡行，並且在離開該公司後，立即向警方報案。

#### 二、防治作法：

- (一) 警方依張小姐意願，立即展開調查並詳予紀錄。於七日內查明專櫃負責人與該店員A先生確為○○百貨公司員工，遂移送○○百貨公司續行調查，責由該公司妥適處理，約束員工言行，免肇後遺，並將處理情形告知檢舉之張小姐。
- (二) 依性騷擾防治法第2條規定：本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行爲，且有下列情形之一者：
  1. 他人順服或拒絕該行爲，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。

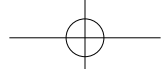


(三) 性騷擾防治準則第7條規定：

性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人。

(四) 性騷擾防治準則第10條規定：

性騷擾之申訴經依本法第13條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。



## 性騷擾 防治宣導手冊

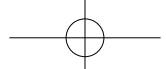
### • 案例十一

#### 一、案情摘要：

某會屬醫院護理人員陳小姐輪值小夜班，下班後獨自騎車返家，於○國中附近發現一名年輕男子騎機車尾隨，機警的她保持沈著，刻意變換行進速度及路線（繞經○○分局前），發現該男子仍緊隨在後，不久，陳小姐巧遇分局機巡員警，她乘機向員警求救，員警立即將該男子攔下，發現他渾身酒味且語無倫次，於是立即帶回分局處理。

#### 二、防治作法：

- (一) 性騷擾行為的構成與否，主觀上是由被害人之立場認知有無違反其之意願；在客觀要件上，如該行為已冒犯或侵擾被害人個人的人格尊嚴、生活活動或正常工作表現時，即已構成性騷擾。性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。本案被害人遭人尾隨跟蹤確實讓被害人感到不舒服，該行為已侵擾被害人個人的正常活動，可依法向警方提出性騷擾申訴。
- (二) 另依據社會秩序維護法第89條第2款規定：無正當理由跟追他人經勸阻不聽者，將處新台幣三千元以下罰鍰或申誡。因此，如本案被害人在員警協助攔下跟蹤者時已有勸阻跟蹤者的動作，而對方仍置之不理時，即可依本法報警處理！
- (三) 沈著機警，以不變應萬變乃夜歸單身女子身處騷擾險境的處置要訣，本案例的作法足可提供參酌；亦可保持沈穩機警，找到最近明亮或人潮聚集處所（如：超商、車站等，甚至民居亦可），暫避求援，化解險境。



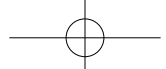
## • 案例十二

### 一、案情摘要：

某會屬機構劉姓主管平日與屬員張女，習於言談中帶有顏色之雙關語，並喜彰顯他掌握屬員之考核權利，張女擔心該主管在考績或升遷時刁難，面對上述不雅言詞時，常以顧左右而言他，或裝聽不懂方式抒解困窘；直到某日中午其獨自在辦公室午休時，該主管竟藉機對其毛手毛腳，致心生畏懼，然恐其報復，又不敢告知家人，轉向機構首長申訴，該首長礙於顏面，竟指示機構政風查察後，以該主管行為不端予以申誡處分了事。

### 二、防治作法：

- (一) 本案之受害人在該劉姓主管對其多次性暗示語言時，應即當面告知不喜歡聽那些性暗示言語，並請其他同仁作證或自行錄音，向首長陳情協助有效及時處理（將當事人調他機構），避免考績受到要脅。
- (二) 受害人應即向機構人事單位提出申訴並向首長報告，申請協助處理。如機構未能依法妥處，應向上一級機關（退輔會）提出申訴，由本會性騷擾及性侵犯申訴處理小組處理，以維護其權益，亦可打市話113婦幼保護專線申請諮詢服務，或地方政府社會局社工室諮商。
- (三) 依據性騷擾防治法第25條規定，該行為已侵擾被害人個人的正常生活，如加害人未立即改善或機構未予處理，案中受害人可依法向警方提出性騷擾申訴案，循法律途徑解決。



## 性騷擾 防治宣導手冊

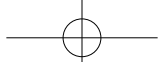
### • 案例十三

#### 一、案情摘要：

某會屬機構於下班後，以自由參加方式歡送主管榮調餐會，會中江姓男組員在大庭廣眾繪聲繪影方式，將手觸碰同事嚴小姐肩膀並稱：「您這年紀先生往生已久，倘若有生理需求，不妨電知本人…，我會全力滿足您」，嚴小姐雖瞭解其已有醉意且胡言亂語，惟不甘受辱，翌日向人事室檢舉，要求處分某男性組員。

#### 二、防治作法：

- (一) 此性騷擾行為發生在同事間於非工作場所之性騷擾，符合性騷擾防治法第2條的定義。
- (二) 申訴人於事發隔日向人事室提出申訴，人事室應先進行評估並向性騷擾評議委員會主任委員報告決定是否受理。
- (三) 若決定受理應於7日內由主任委員指派3人至5人組成調查小組調查，並應於2個月內完成調查及評議，必要時得延長1個月。調查結果以書面通知申訴人、相對人及直轄市、縣（市）政府，並載明再申訴之期限及受理機關。
- (四) 若決定不受理應於20日內以書面回復申訴人及直轄市、縣（市）政府，敘明理由並載明再申訴之期限及受理機關。



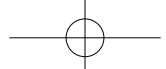
#### • 案例十四

##### 一、案情摘要：

何小姐服務於某會屬機構，因職務關係參加就業廠商餐敘，席間廠商代表口出穢言，舉止輕浮，何小姐深感不快，數次藉故離開現場，均被強行留下，隔日向該會屬機構人事單位投訴。

##### 二、防治作法：

- (一) 何小姐除應向服務機構主管提出申訴外，並應依性騷擾防治法第13條規定，向加害人服務公司僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。
- (二) 由直轄市、縣（市）主管機關審議是否受理。



## 性騷擾 防治宣導手冊

### • 案例十五

#### 一、案情摘要：

陳小姐服務於某會屬機構，因公務需要常需搭乘公務車洽公，公務車駕駛金先生經常藉機在車上講黃色笑話，陳小姐曾當場表達不悅，但金先生仍經常以言語騷擾，致使陳小姐困擾不已。

#### 二、防治作法：

- (一) 首先，陳小姐當場表達不悅是一正確作法，惟金先生屢勸不聽時，可向服務單位或本會性騷擾暨性侵犯申訴防治處理小組反映此等情事。
- (二) 錄音是最簡易的蒐證方式，錄音時自己的聲音也必須出現在錄音中才算是合法的錄音行為。