

性別環境落實與性騷擾防治

客家文化會館

李兆環律師

得聲法律事務所

電話：(02)2313-1183

e-mail：evanleeoffice@gmail.com

104年09月14日

講授人：律師李兆環 博士

經歷：

- 行政院婦女權益促進委員會委員
- 行政院人權保障推動小組委員
- 行政院衛生福利部藥害救濟委員會委員
- 法務部司法官訓練所講座
- 法務部民法繼承編研修專案小組成員
- 教育部中央教師申訴評議委員會委員
- 教育部訴願委員會委員
- 教育部國家賠償委員會委員
- 國防部性別平等專案小組委員
- 國立台北大學講師
- 台北律師公會理事
- 台北市女性權益促進會理事長
- 得聲法律事務所主持律師(現職)

講授大綱

前言－性別關心度檢測

壹、性別友善環境

貳、需要被改變的事項

一. 權力與資源分配

二. 以妨害性自主為例

三. 以性騷擾為例

參、實例討論

肆、性騷擾調查原則與程序

伍、結語

前言 — 性別關心度檢測

Q1：全球男女人數比？ A1：女性人口佔約1/2

Q2：全球女人勞動時數？ A2：佔全球總勞動比例2/3

Q3：全球男女薪資比？ A3：女性佔全球總薪資的1/10

Q4：全球女性分到財產的百分比？ A4：約佔1/100

全球有**七億人口**處於貧窮，而女性佔了**70%**，女性擔任私領域多數家務勞動與育兒工作，但在公領域中的工作也未得到應有的回報。

2013年行政院所屬各機關人事機構編制員額職等統計

	總數（人）	男性比例	女性比例
公務員			
特任	1	100%	0%
比照簡任第十四職等員	1	100%	0%
簡任（十職等以上）	341	61%	39%
薦任公務人員	6,800	37.81%	62.19%
委任公務人員	1,742	20.9%	70.1%

資料來源：行政院人事行政總處統計&筆者自行整理

壹、性別友善環境

- (一) 環境正義
- 人類不分世代、種族、文化、性別或經濟、社會地位均同等享有安全、健康以及永續性環境之權利，而且任何人無權破壞或妨礙這種環境權利。」，而這裡的環境包括了生物性、物理性、社會性、政治性、美學性及經濟性環境。
- 環境正義主要在探討如何有效地保護這些環境權利之平等，以維護個人及團體之尊嚴，尊重其特殊性與不同需求，達到自我實現並提升個人及社區之能力。

(二) 環境不正義

- 環境不正義類型包含：

- (一) 程序不正義

EX：委員會成員不具代表性、不當時間舉行公聽會

- (二) 地理性不正義

EX：企業或公司設立地區享有直接利益，但廢棄物、噪音等均由其他地區性承擔。

- (三) 社會性不正義

EX：環境決策大多受制於收入多、社會地位較高者。

(三) 環境正義與民眾之參與環境

■ 環境正義的關聯性，在於環境正義強調透過程序參與

1、達成人人可以享有公平的待遇。

2、側重少數民族或弱勢族群的權利保障。

3、 「協助主管機關獲取充分資訊與決策。」

貳、需要被改變的事項

一、權力與資源分配

General issues and trends :

- ◎ 政治權力(參與、表決)之機會不均等
- ◎ 家庭內部權力與資源分配的不均等
EX 性別習俗的改變 大年初一回娘家
- ◎ 法定權利中所隱藏的性別盲
EX 老年年金給付
- ◎ 媒體所呈現的男女刻板印象
EX 戲劇、廣告、綜藝娛樂、卡通

◎ 家務（無酬）工作的不均等

EX 瑞典父親強制育嬰假

◎ 各種型態的暴力

EX 家暴、性侵或一般暴力犯罪案件，受害者性別統計

◎ 歧視性的態度

EX 哈佛大學校長 Summers 事件

小結：

“Human development, if not engendered, is endangered” (1995)

(一) 我國現況

生理性別的不同，是否會造成後天的差異？

【思考】Q1：我國男女十大死亡原因？

Q2：我國男女犯罪類型是否均同？

Q3：我國男女平均餘命？

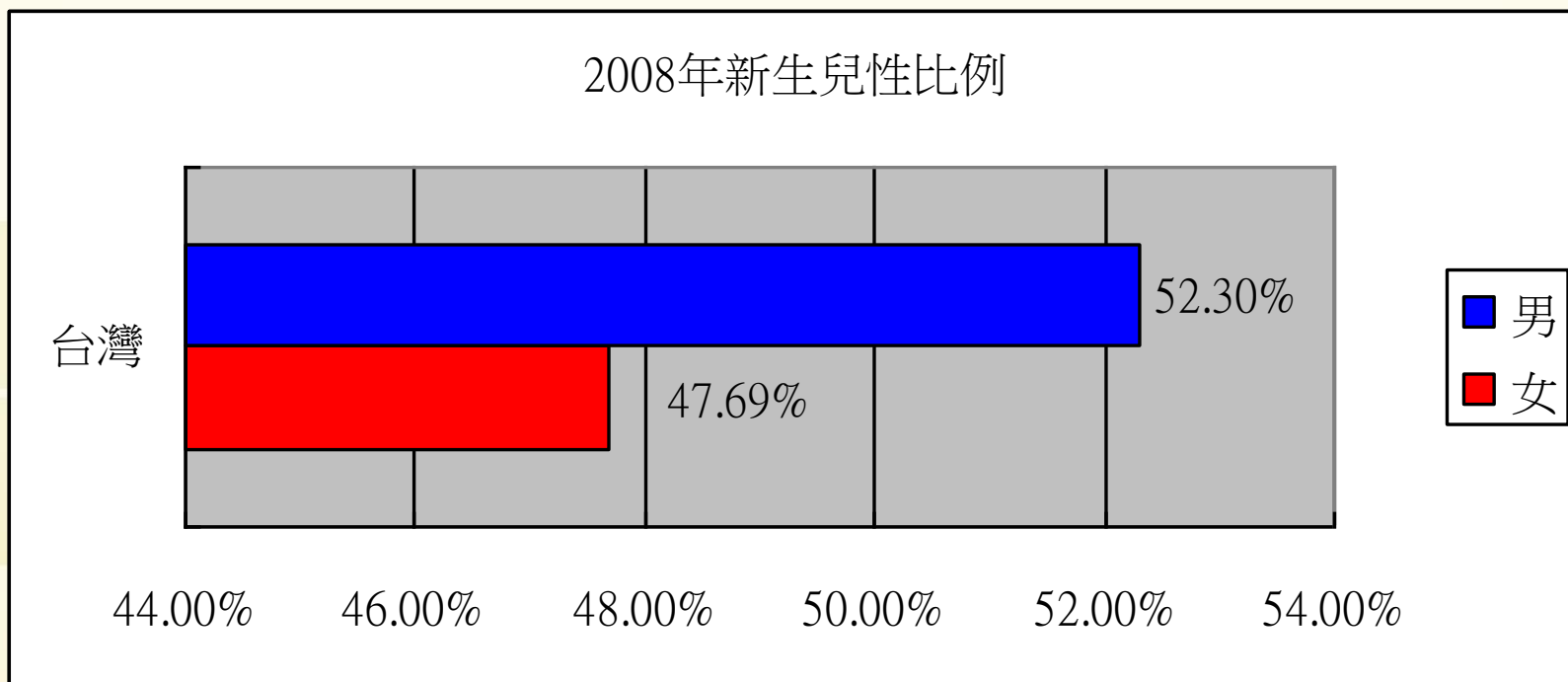
Q4：長期照護之需求有無性別上之差異？

台灣女性圖像 (資料來源：2005年台灣性別圖像，婦權基金會)

1. 三低：低出生比例、低教育投資比例、低就業機會與薪資報酬

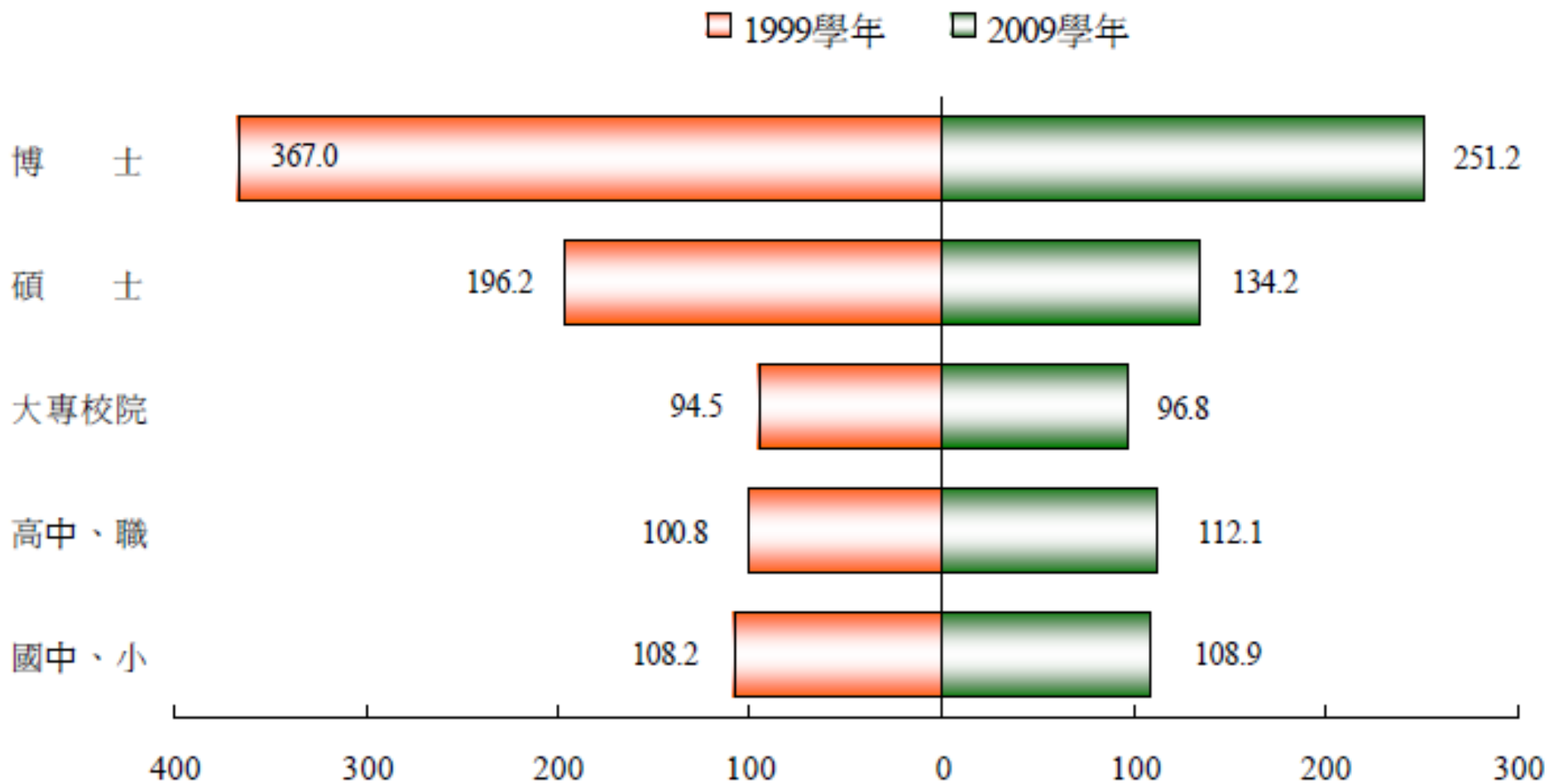
◎ 低出生比例

資料來源：內政部

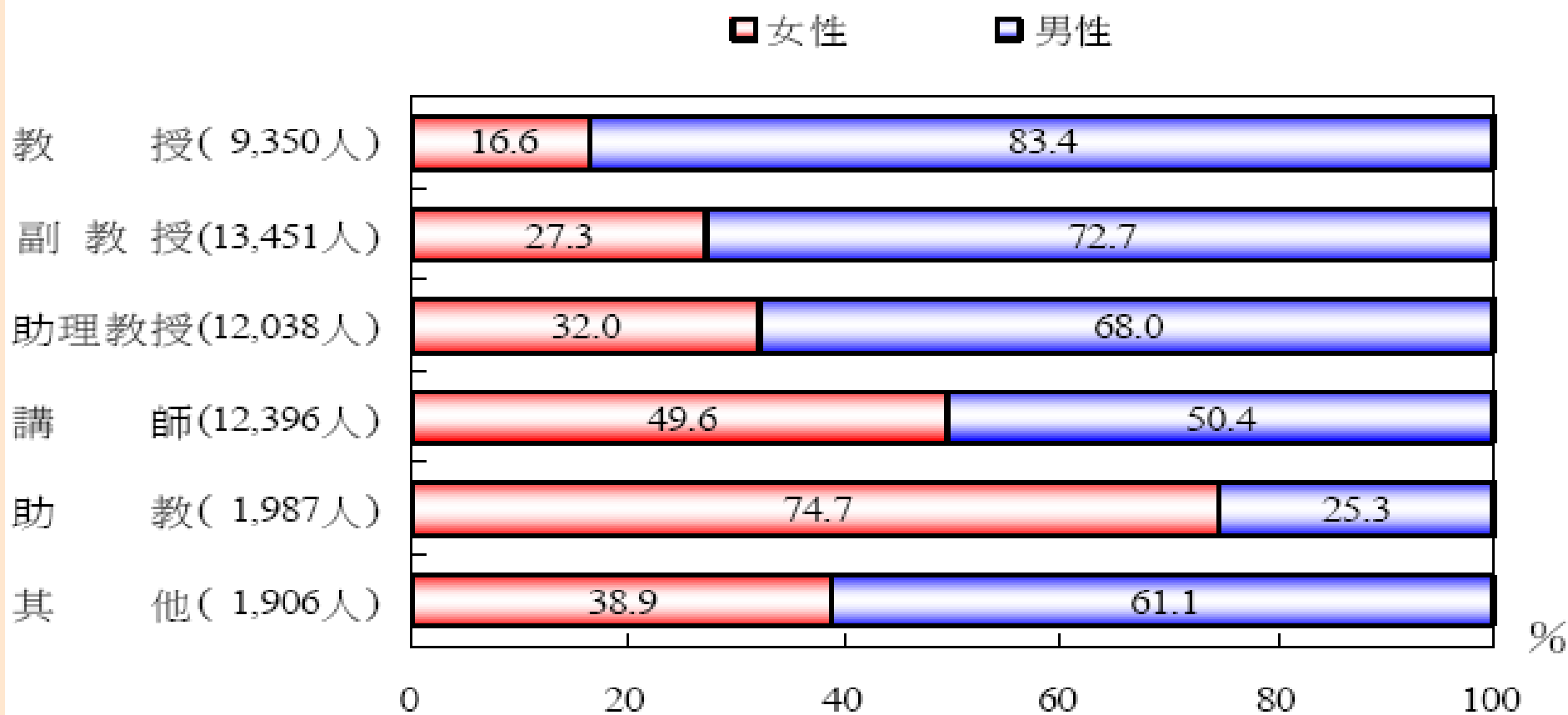


低教育投資比例

各級教育學生性別比例（女生=100）



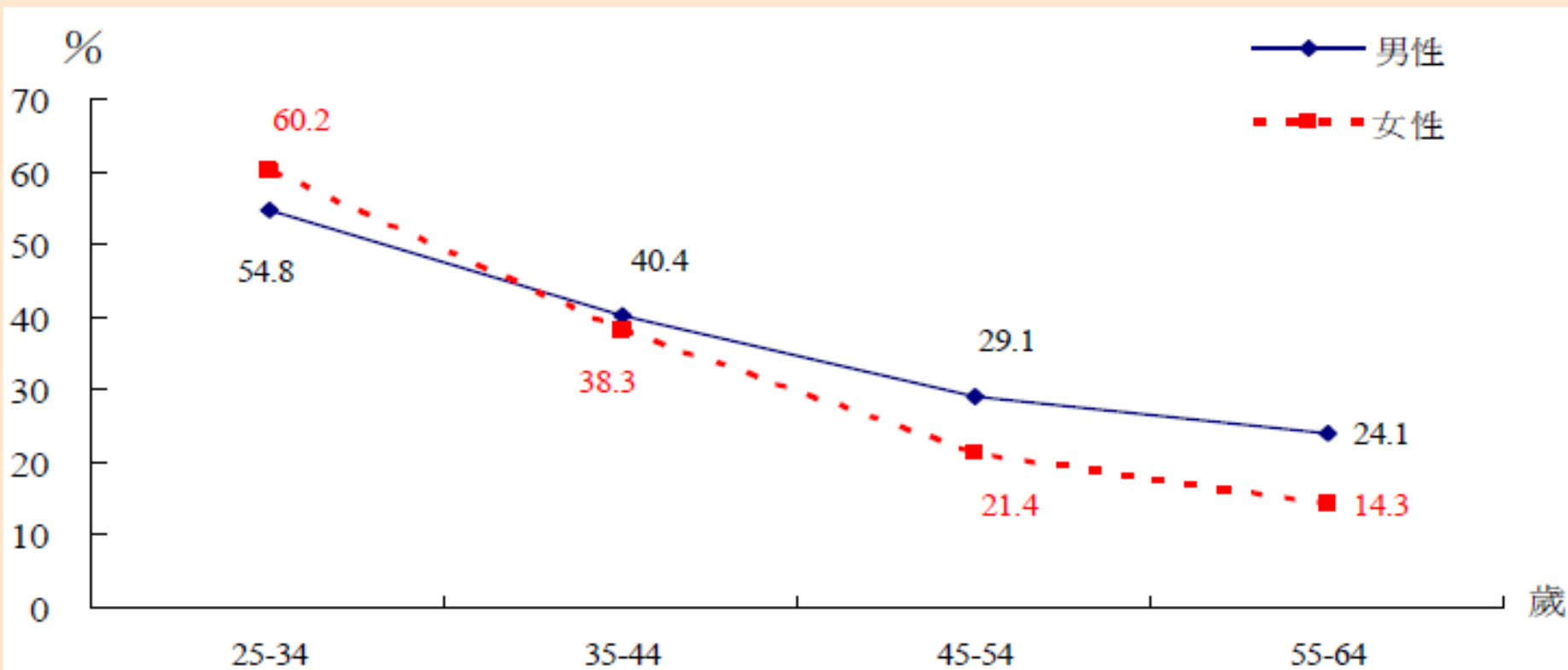
2007 學年大專校院專任教師及助教兩性結構



資料來源：教育部。

兩性高等教育性別比例，女性隨年齡層下降，
而教育成度提高

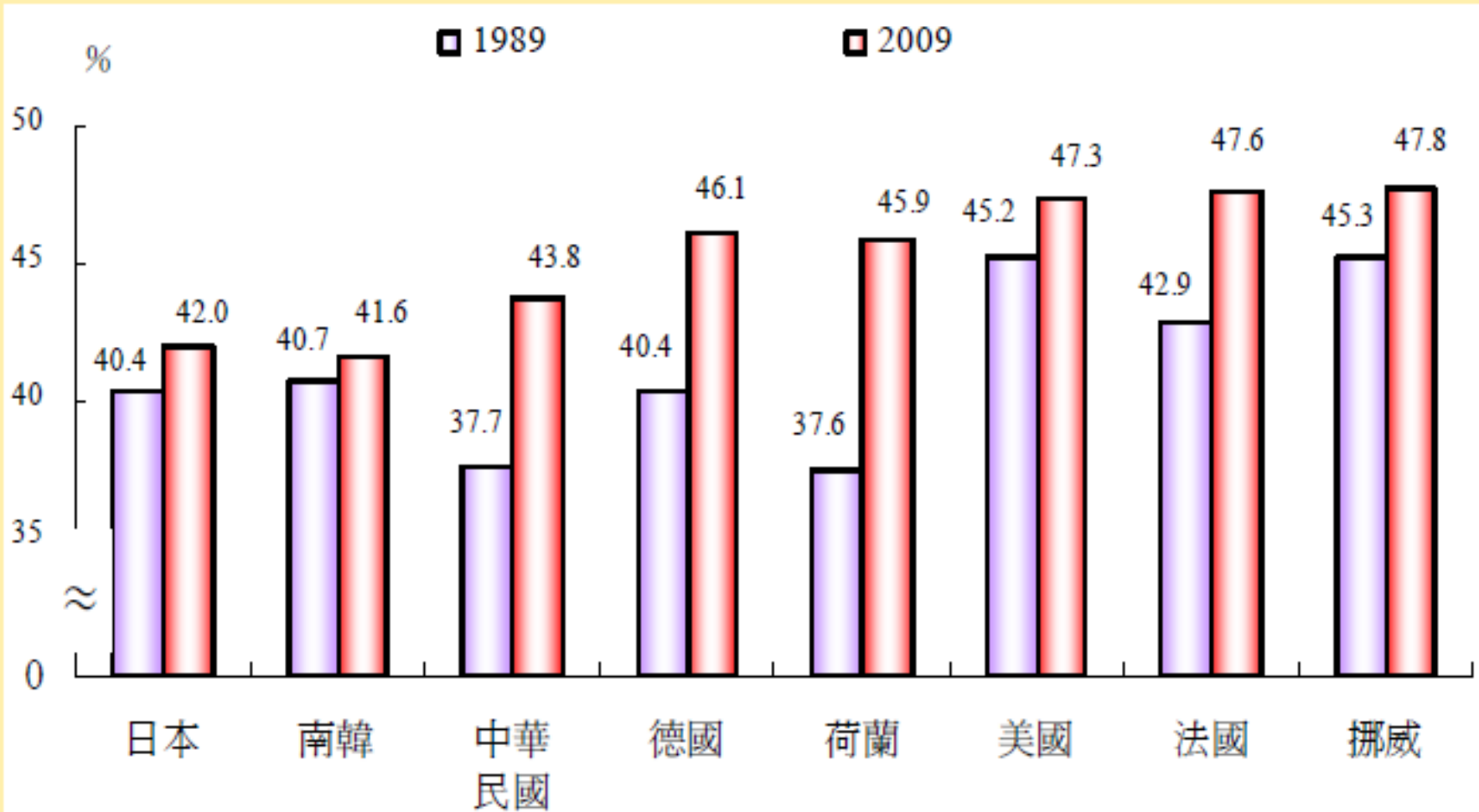
2009年我國高等教育程度比率



資料來源：行政院主計處人力資源調查。

低就業機會

就業者女性所占比率



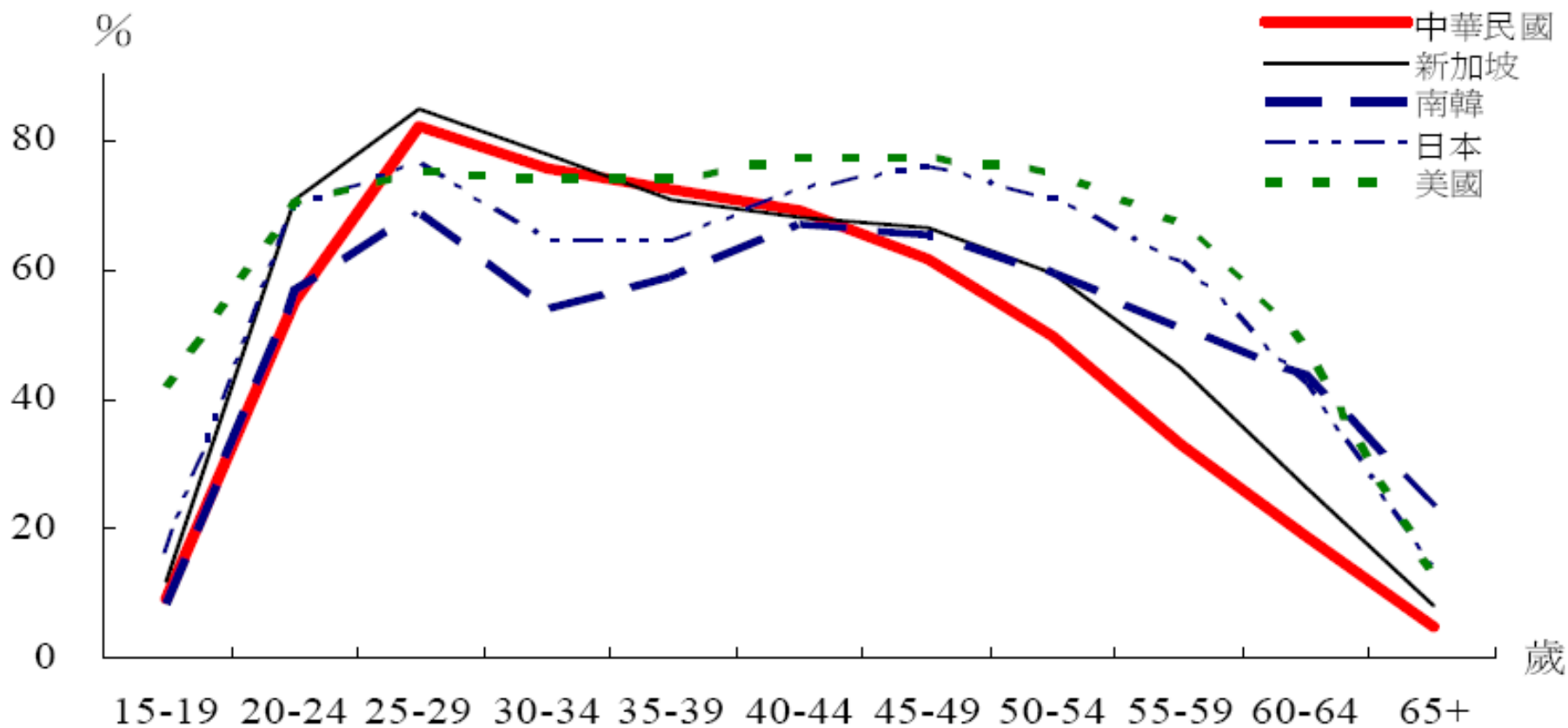
資料來源：行政院主計處、OECD 資料庫。

附註：法國為 2008 年資料。



主要國家女性勞動參與率

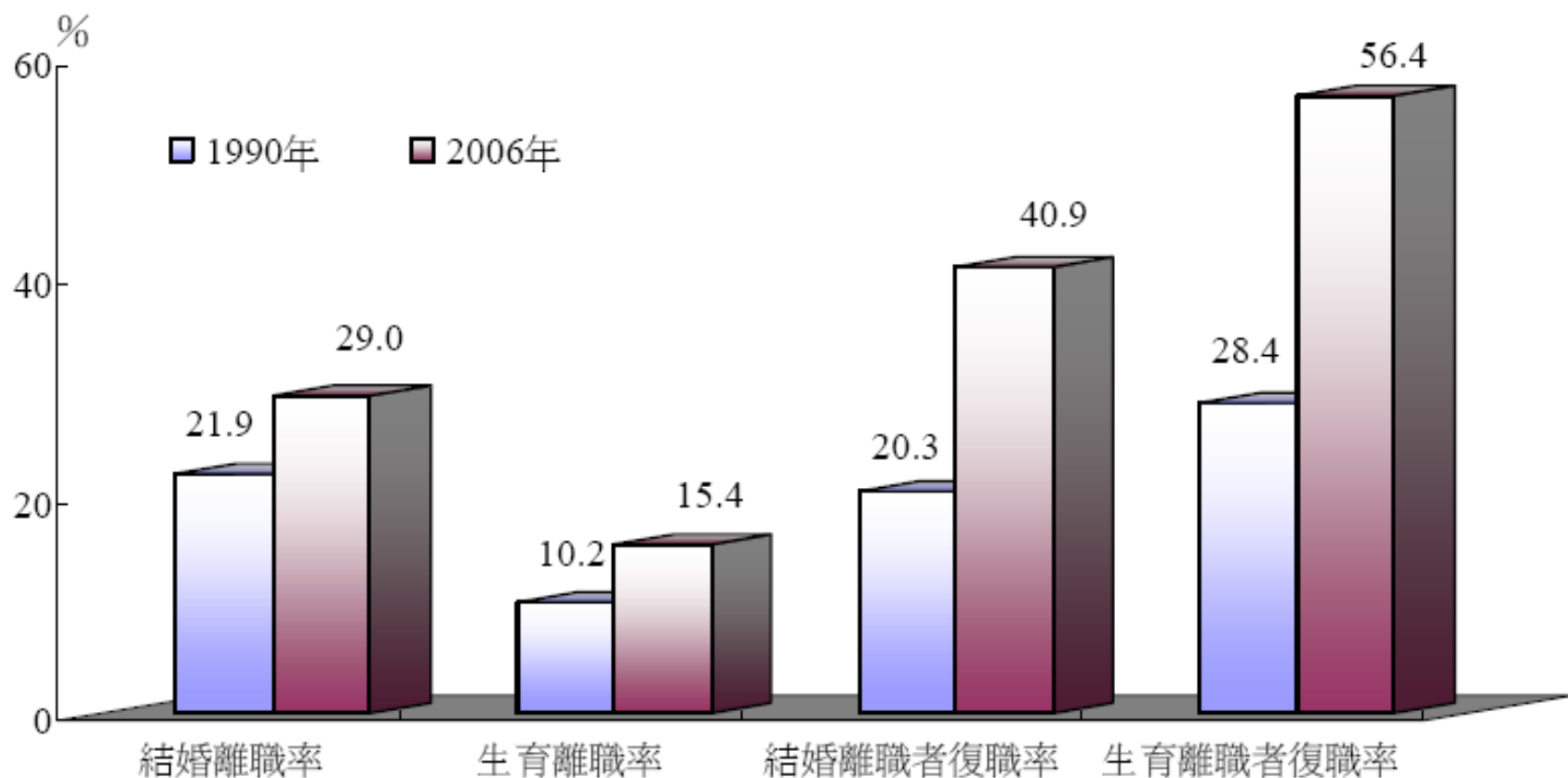
主要國家女性勞動力參與率按年齡組別比較



資料來源：行政院主計處及國際勞工組織（ILO）。

附註：我國為 2008 年，新加坡為 2006 年，餘各國為 2007 年。

15 - 64 歲已婚女性結婚、生育離職概況



資料來源：行政院主計處。

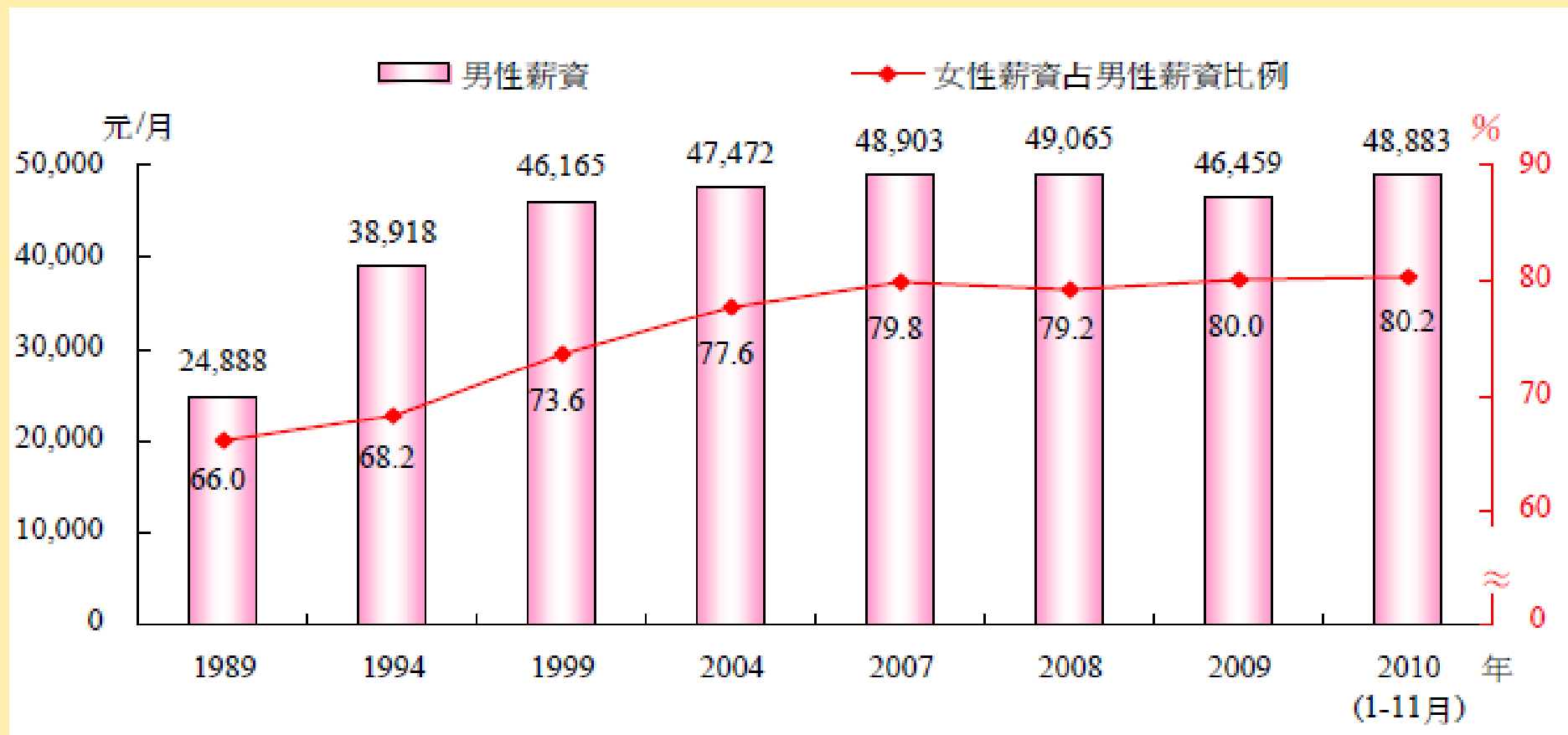
附註：調查為不定期辦理。



低薪資報酬

2010年女性薪資佔男性薪資比例為**80.2%**

非農業部門受僱員工平均薪資



資料來源：行政院主計處。

兩性薪資差距，主要受工作年資及職類的影響

❖ 女性平均月薪經常性薪資占男性之比率

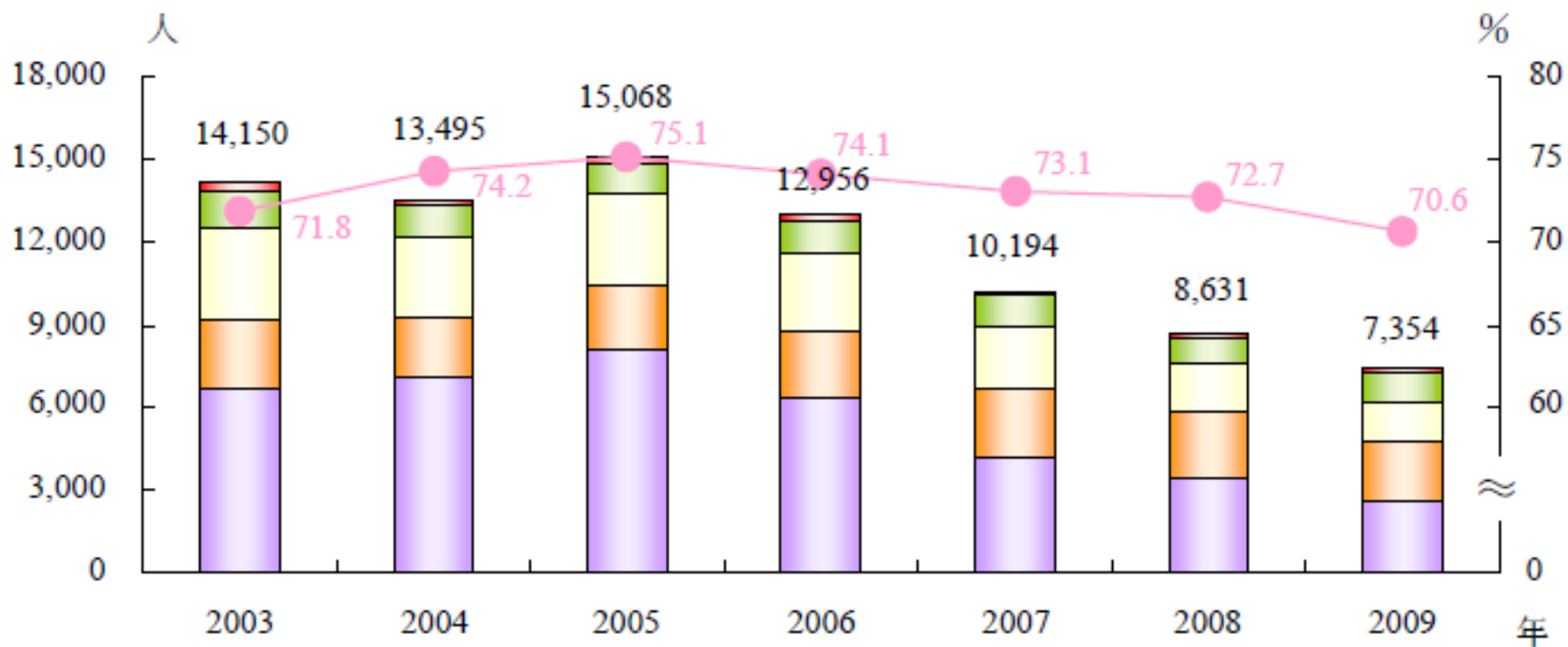
	台灣	日本	美國	(單位%)
91年	78.9	66.5	77.9	
92年	79.6	66.8	79.5	
93年	79.5	67.6	80.3	
94年	80.2	—	—	
99年	80.2	—	—	

2. 三高：高受暴率、高家務貢獻、高社會貢獻

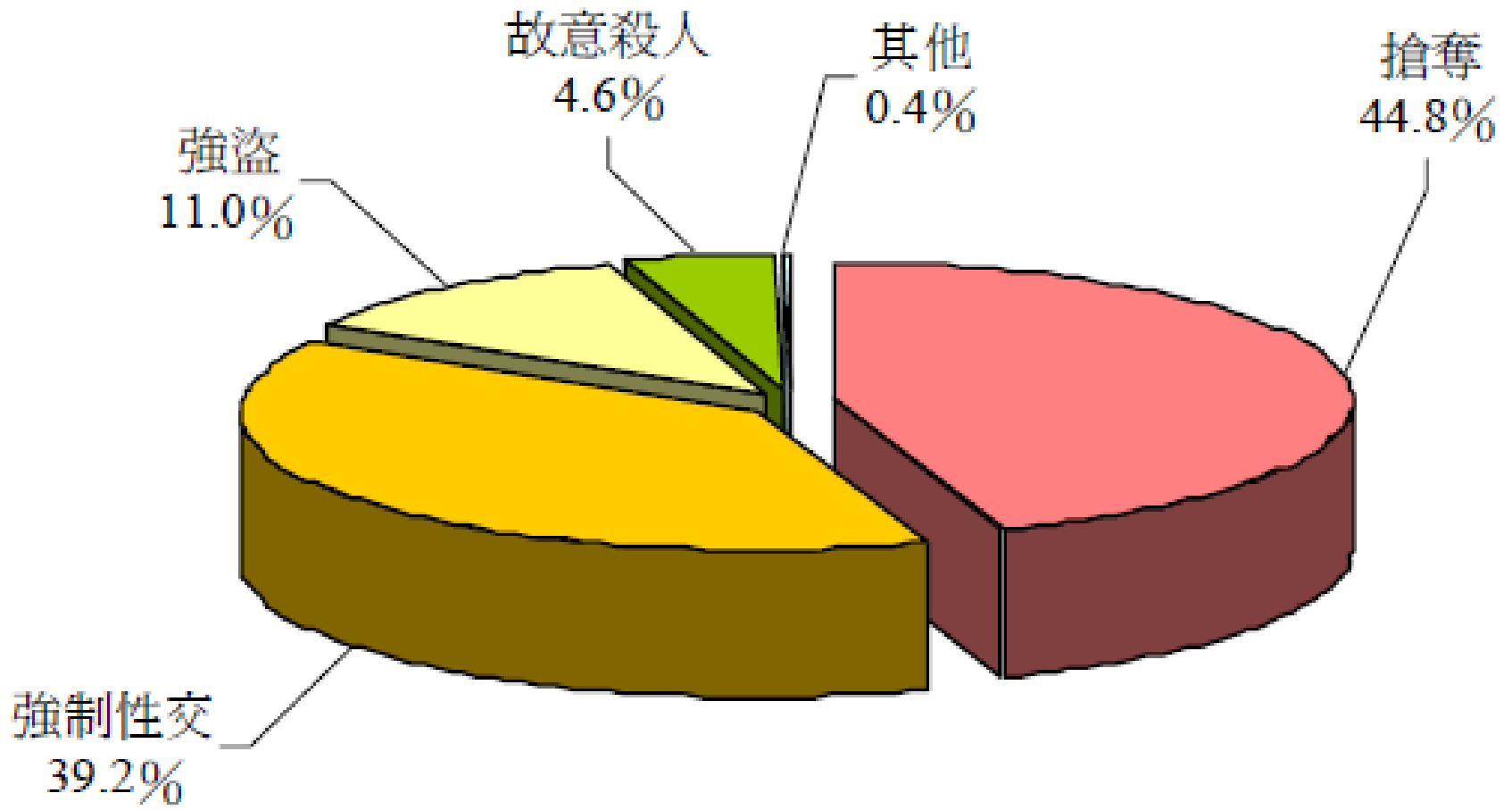
◎ 高受暴率

全般刑案 男：女 → 6：4

搶奪 強制性交 強盜 故意殺人 其他 女性受害者比率

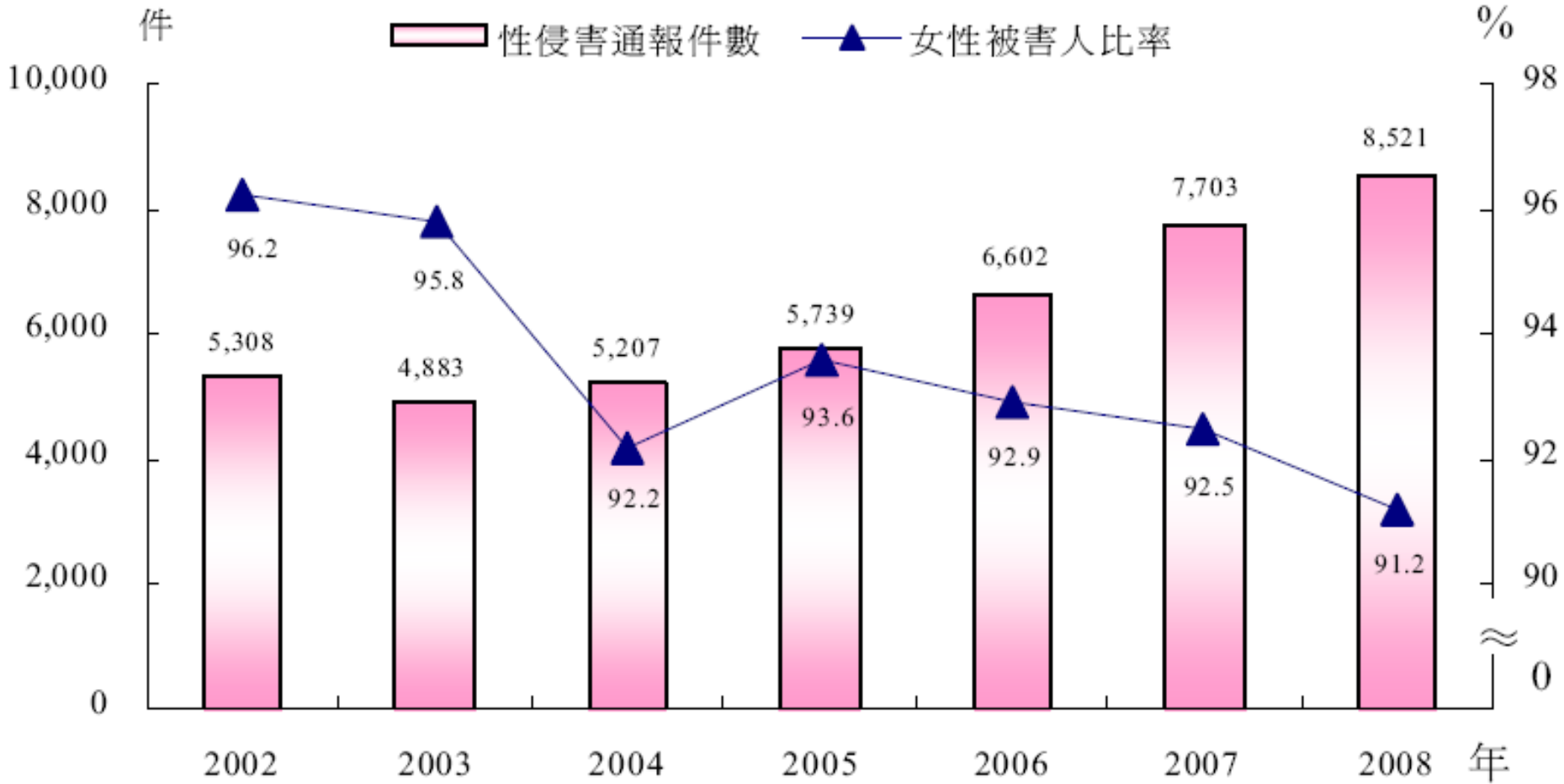


2009年暴力犯罪女性被害類型



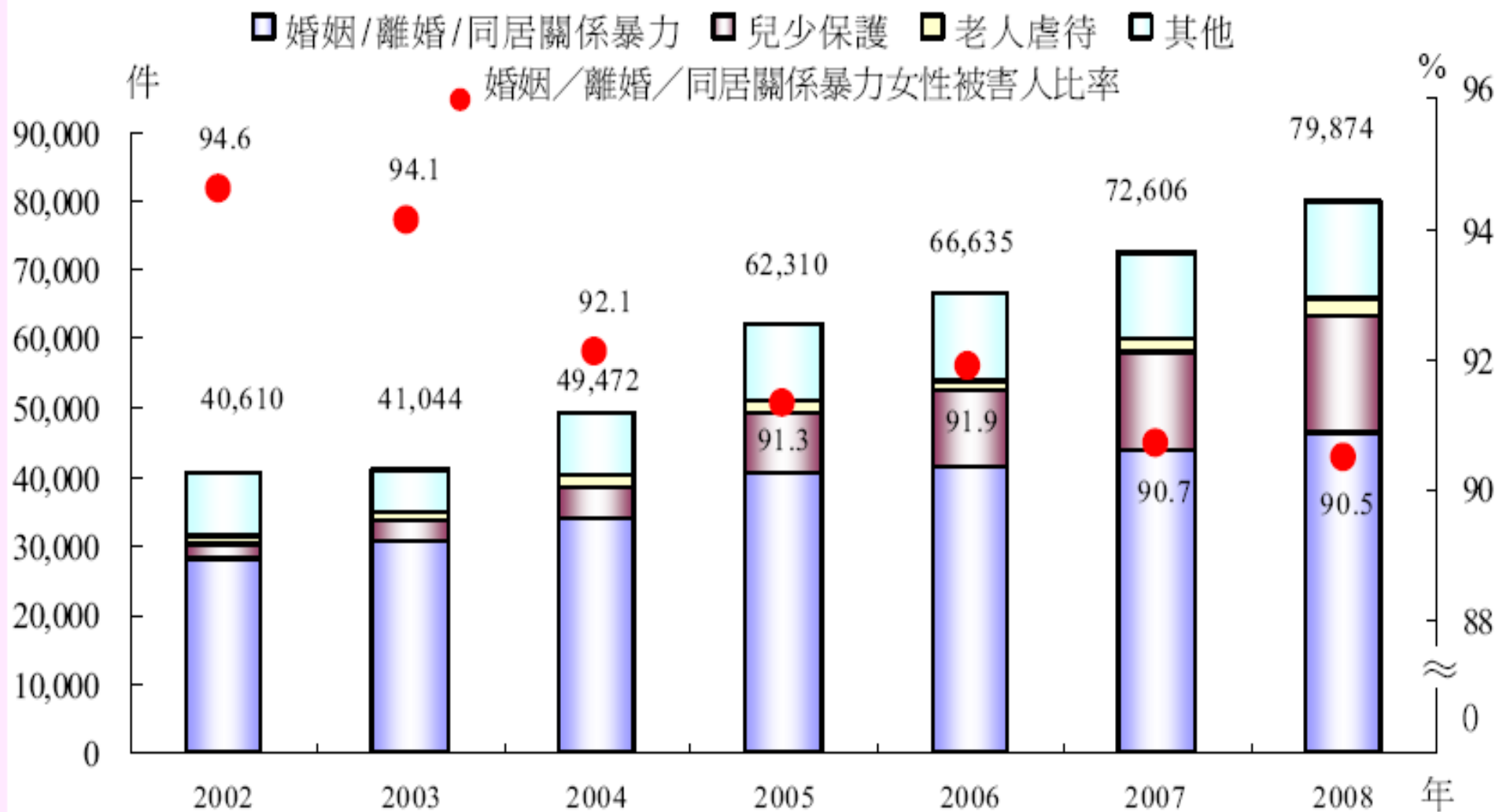
資料來源：內政部警政署

性侵害通報件數及女性被害人比率



資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會。

家庭暴力事件通報案件類型統計



資料來源：內政部家庭暴力及性侵害防治委員會。

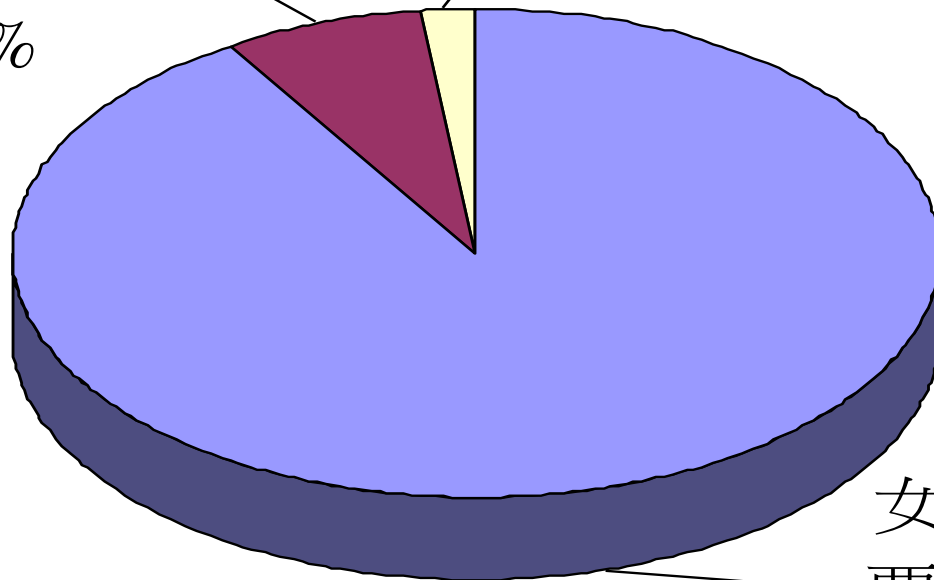


高家務貢獻

家務分工情形

男性為主要負責人, 7%

其他, 2%



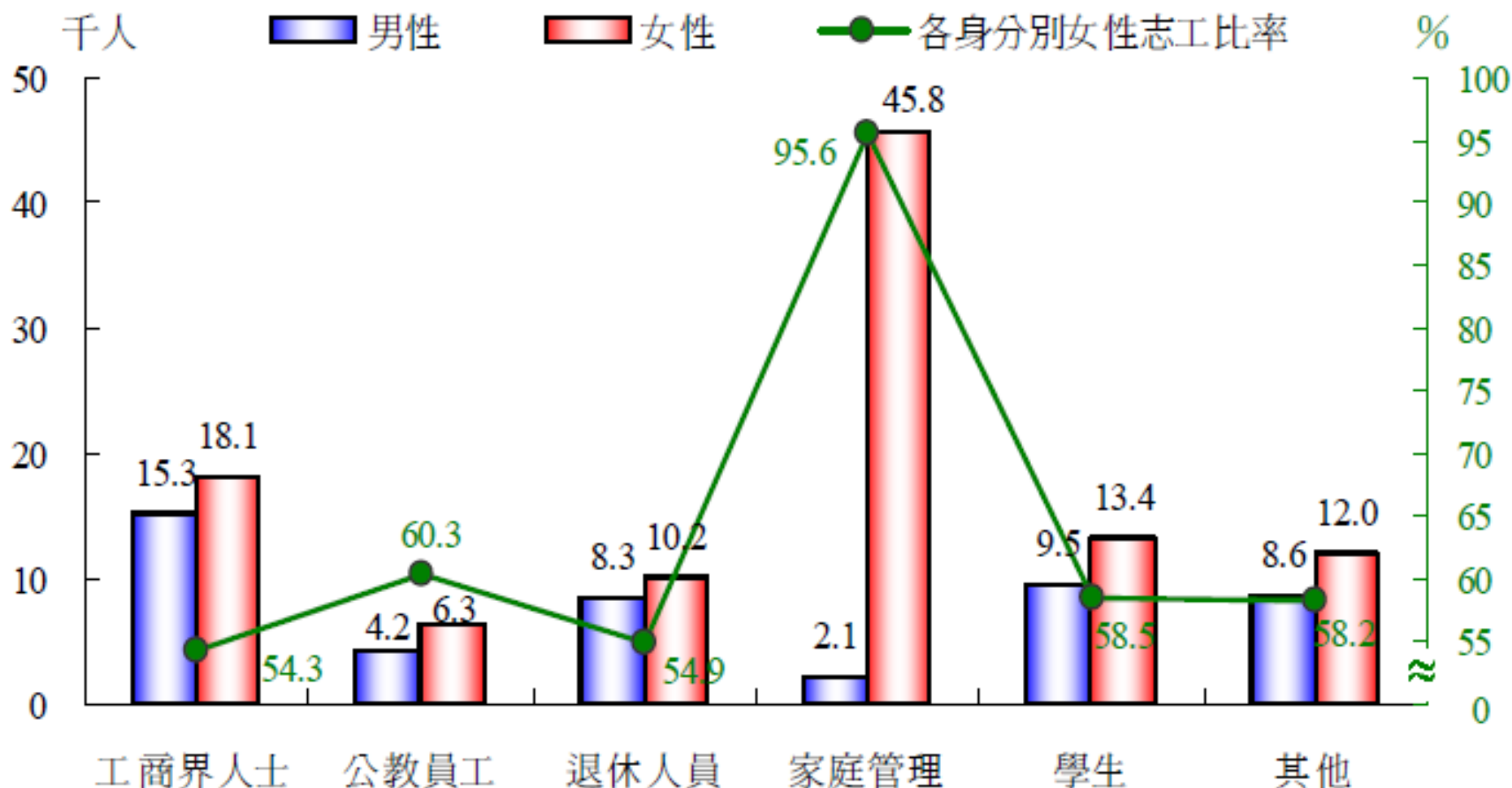
- 女性為主要負責人
- 男性為主要負責人
- 其他

女性為主要負責人, 91%



高社會貢獻

2009年志願服務者身分別

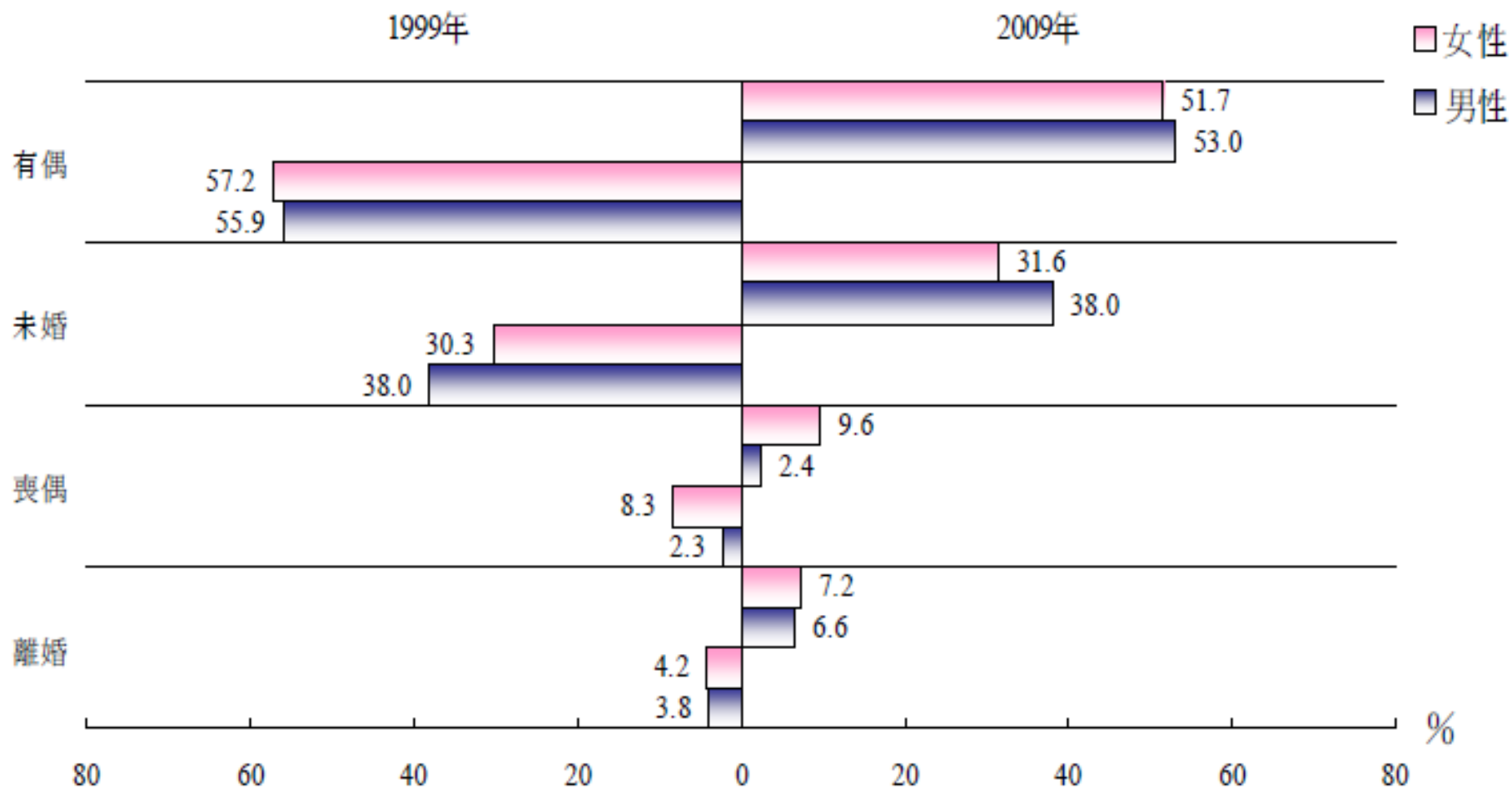


資料來源：內政部。

附註：志願服務者係指地方政府社會處（局）所轄志工。

女性婚姻相關統計

15歲以上人口婚姻狀況



資料來源：內政部。

(二) 我國近10年與性別有關之各項立法

(一) 相關法令

- ◎ 民法親屬編修正 1996年~2014年
- ◎ 刑法修正 1999年
- ◎ 性侵害犯罪防治法 1997年
- ◎ 家庭暴力防治法 1998年
- ◎ 兩性工作平等法 2002年

(2008年更名為**性別工作平等法**)

- ◎ 性別平等教育法 2004年
- ◎ 性騷擾防治法 2005年

繼續研修中.....

二、以妨害性自主罪為例

(一) 妨害性自主罪 (民88年4月21日修正)

- 修正前 § 221 (強姦罪)→致使不能抗拒(客觀要件)

案例：醫師太太的case

- 修正後 § 221 (強制性交罪)→其他違反其意願之方法(主觀要件)

案例：1. 成年人：情侶至男友家，監視器拍到二人
愉悅步出大樓

2. 同事(上司與員工)：半夜監視器拍到
一前一後(女方有些無神)離開公司。

憲法增修條文第10條第5項

- 國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等

二、以妨害性自主罪為例

(二) 刑法第224條

- 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



二、以妨害性自主罪為例

(三) 性騷擾防治法第2條

- 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為



二、以妨害性自主罪為例

(四) 社會秩序維護法第83條

1. 故意窺視他人…足以妨害其隱私者
2. 於公共場所或公眾得出入之場所，任意裸體或為放蕩之姿勢，而有妨害善良風俗，不聽勸阻者以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者

二、以妨害性自主罪為例

(五) 立法沿革

- 一、民國89年9月「強吻案」，法院認定為國際社交禮儀！？不合致於刑法「強制猥褻罪」
- 二、民國94年現代婦女基金會促成性騷擾防治法之通過，並於第25條創立「強制觸摸罪」，用以補充現行法未規定之強制觸摸行為
- 三、民國96年「襲胸案」，社會輿論又一次對司法（不成立「強制猥褻罪」）失望→性騷擾防治法通過後，輿論是否仍合理？

二、以妨害性自主罪為例

(六) 突襲的觸胸摸臀 (88年4月21日修正)

- 修正之前依 § 234 公然猥褻(保護法益在於維護善良風俗) → 不特定人得共見共聞
- 修法後增修了「主觀意圖要件」→ § 234 I 意圖供人觀覽
- §234 II 意圖營利→所以「不能」依公然猥褻罪論。

二、以妨害性自主罪為例

- 修正之後依 § 224 強制猥褻 (保護法益個人性自主權)



突襲→是否是強制？

- 修法後，多依 § 224 論罪？當否？
- Issue：時間短暫→如何判斷「個人性自主權受妨害？」

彰化地方法院96訴字第25號判決 (襲胸案)

- 告訴人A女遭被告觸摸胸部之際，尚未及感受到性自主決定權遭妨害，侵害行為即已結束，且接觸時間甚短，客觀上並無足以引起他人之性慾，與刑法強制猥褻罪之行為人出於猥褻之故意，主觀上滿足自己情慾，客觀上足以引起他人性慾之要件尚屬有間。被告顯係意圖性騷擾，乘告訴人不及抗拒之際，而為襲胸之行為，惟本案被告行為時性騷擾防治法尚未實施，依罪刑法定原則，自不得另論以性騷擾防治法之罪責。

彰化地方法院97訴字第712號判決 (舌吻案)

- 足見被告係在極短暫之時間內，利用A女不及防備與抗拒之際，摟抱A女並將舌頭放入A女口腔中親吻，惟在A女察覺立即伸手推開被告後，被告並未再對A女以違反其意願之強制方法為猥褻行為，即被害人A女在甫遭被告摟抱並親吻之際，尚未及感受到性自主決定權受到壓制或影響，是被告既未另對被害人A女施以與「強暴、脅迫、恐嚇、催眠術」等強制程度相當之違反被害人意願方法而為猥褻行為，揆諸前揭說明，應與刑法第224條、第224條之1強制猥褻罪之構成要件有間，而僅係乘被害人A女不及抗拒而短暫摟抱A女並將舌頭伸入口腔中親吻，而屬性騷擾之範圍。

彰化地方法院96訴字第26號判決 (觸摸下體案)

- 被告如由緊鄰之女廁隔間向另一隔間之告訴人伸手，因空間所限，客觀上亦僅容觸摸之舉動，無從另施以強制力，如告訴人發覺遭觸摸時，立即起身迴避，被告實無從再予以觸摸，或施以強制力，是被告辯稱歷時僅1、2秒就收手，告訴人亦馬上驚叫、起立一節，應非虛妄，其復辯稱告訴人於觸摸過程中並無伸手撥開或其他抗拒之舉動，亦未與告訴人前開證述矛盾，依上開證據綜合判斷，被告所為，既未對告訴人施以與「強暴、脅迫、恐嚇、催眠術」強制程度相當之「其他違反其意願之方法」，應係構成性騷擾防治法第25條第1項之罪。

二、以妨害性自主罪為例

◎ 「強制猥褻罪」 v. s 「強制觸摸罪」

1. 目的性解釋：「強制行為」是否應包含「違反其意願」？
2. 文義性解釋：「強暴、脅迫、恐嚇、催眠術」僅為例示規定？
3. 體系性解釋：規範目的與處罰刑度為何？

小結：在「強制觸摸罪」之立法下，「瞬間騷擾」及「違反其意願」應非屬「強制猥褻罪」之範圍

二、以妨害性自主罪為例

◎ 強制猥褻罪之構成要件（刑法224條）

（一）主觀構成要件-行為之故意

（二）客觀構成要件

1. 對於男女為之

2. 以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法（97年第五次刑庭會議決議）

3. 為猥褻行為（釋字407、617）

三、以性騷擾為例

(一)性騷擾防治基本概念

1. 什麼是性騷擾？

- ◎ 性騷擾是一種非自願性、不受歡迎且是令人不愉快的(感受)，與性或性別有關的言語或身體的行為(內容與樣態)，而且該行為的目的或結果，會影響正常生活之進行(結果)
- ◎ 鹹豬手、講黃色笑話、公共場所惡意的肢體碰觸、色眼亂瞄



二、以性騷擾為例

2. 性騷擾類型

- 一、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。**（敵意式性騷擾）**
- 二、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。**（交換式性騷擾）**

- ◎ 以羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度，形成敵意的環境。ex: 拿身材、打扮作為羞辱、黃色笑話等、故意展示猥褻的圖片或電話網路性騷擾。
- ◎ 歧視性或騷擾性的肢體行為。ex: 偷拍、毛手毛腳、暴露性器官等。
- ◎ 以性服務為交換利益的條件。ex: 利用約會佔性便宜作為升遷調職及加分的條件。

二、以性騷擾為例

以職場為例

(一) 涉及言語

在課堂或辦公室開黃腔；評論、長相；不當稱呼；嘲笑性別特質 Ex：娘娘腔、男人婆；探詢隱私、性傾向等；發表歧視同性戀之言語。

(二) 涉及不當碰觸

- ⊙ 上下其手、強抱或強吻
- ⊙ 利用上課：體育課
- ⊙ 利用面談討論：撫摸手、小腿、肩、臀部；碰觸胸部、親腳趾
- ⊙ 利用其他理由：指導電腦技術；整理衣物儀容；餵藥；請求幫忙

二、以性騷擾為例

- ② 利用出外開會、出國機會；
- ② 暗示邀約同宿、提供按摩；
- ② 利用提供交通工具搭載；
- ② 利用熟睡襲胸或親吻；
- ② 阿魯巴等碰觸生殖器官之戲謔遊戲

(三) 涉及散播文字、圖片

貼海報、上網、廁所塗鴉、匿名信、PO
照片

二、以性騷擾為例

(四) 涉及追求或分手

過度追求、不當追求、電子郵件騷擾、簡訊騷擾、跟監、分手報復等。

(五) 其他

指定座位、穿著；敵意注視；偷窺；要求發生性行為等等。



二、以性騷擾為例

3. 性騷擾之認定

- ⊙ 違反當事人意願或不受歡迎，乃是性騷擾行為之主觀要件，亦即行為人所為之行為，倘違反被行為者之意願或不受被行為者歡迎均屬之，非以行為人主觀看法為準據，縱使行為人主觀上並不認其行為不受歡迎或違反被行為者之意願，亦成立性騷擾行為；惟性騷擾行為成立與否，仍需綜整客觀事實加以判斷。

二、以性騷擾為例

4. 簡單初步的判別標準

- ◎ 被害人的主觀感受
- ◎ 被害人即時的抗議或抱怨，或曾對他人提起
- ◎ 騷擾的程度，是否影響被害人正常生活
- ◎ 兩造是否有上下隸屬、權力不對等或同事關係
- ◎ 過去是否有性騷擾他人之紀錄(性騷擾史)
- ◎ 加害人性騷擾行為重複發生的頻率(性騷擾史)

二、以性騷擾為例

5. 性騷擾迷思

(1) 迷思

- ◎ 她一定做了什麼(穿了什麼、說了什麼),才會被性騷擾;
- ◎ 她/他沒有當場言詞拒絕,所以不算性騷擾;
- ◎ 她/他事隔多日才申訴,內情恐怕不單純;
- ◎ 他是個好老師、好先生,怎可能騷擾別人?
- ◎ 會不會是誣告?為了報復或權力鬥爭?
- ◎ 男性會被騷擾嗎?
- ◎ 同性之間也會性騷擾嗎?

二、以性騷擾為例

- ◎ 她/他被性騷擾，怎麼還能笑？（能上學、吃得下飯？…）
- ◎ 她長得這麼「安全」，你相信他被騷擾嗎？
- ◎ 這是女生太過敏感？缺乏幽默感？
- ◎ 又沒少塊肉，有這麼嚴重嗎？
- ◎ 他/她們本來關係那麼好（好朋友、男女朋友、得力幫手），怎可能是性騷擾？
- ◎ 這是追求、挑逗、試探，怎算性騷擾？

二、以性騷擾為例

6. 如何避免成為加害人之六大原則

◎ 四不

- (1) 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- (2) 如果察覺到自己的言行是不受歡迎時，應不要繼續說或繼續做。
- (3) 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- (4) 不要利用對方的仰慕或信任，遂行性騷擾行為。

二、以性騷擾為例

◎ 二要

- (1) 要能敏感察覺自己與對方是否存有結構性與個別性差異：結構性差異是指雙方的權力、體力，地位或資源不相等；個別性差異是指彼此擁有不同的身體界限、認知標準、品味偏好、及價值觀等。
- (2) 若查覺與對方存有上述差異，具優勢者（如：主管、老師、身體力壯者）更應嚴守專業倫理及尊重差異等人際互動原則。

二、以性騷擾為例



◎ 尊重每一個人的差異性，不確定他人感受前，寧可不說黃色笑話、不隨便碰觸他人身體。

◎ 不以性或性別的話題開玩笑，例如：嘲笑對方胸部太小或太大。

◎ 不要自認自己是萬人迷，自己的言行舉止不見得受到歡迎，不當或過度的追求都可能成為性騷擾。

二、以性騷擾為例

就算是親如夫妻或情人，任何親密動作都需你情我願，否則不小心便會成為性騷擾或性侵害加害人。

檢視自己是否存在性騷擾迷思，迷思愈嚴重者，愈容易成為性騷擾加害人高危險群。應經常參與相關教育訓練、閱讀相關書籍，建立具有性別敏感度及尊重差異的態度。

二、以性騷擾為例

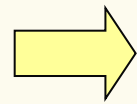
7. 被害人之舉證責任

- ◎ 詳細紀錄事件發生之人、事、時、地、物
- ◎ 試圖阻止性騷擾的所有嚐試
- ◎ 您曾經做了哪些抗議
- ◎ 您的感受
- ◎ 目擊者資料
- ◎ 現場證物(包括人證、物證)
- ◎ 錄音蒐證

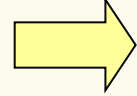
二、以性騷擾為例

8. 職場發生性侵、性騷擾之法律責任

(一) 民事責任(§9)



侵權責任



損害賠償責任

◎ 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。

◎ 前項情形，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。

二、以性騷擾為例

(二) 刑事責任(§25)

➡ 妨害性自主罪§221~§229之1

➡ 公務員加重責任 §134

◎ 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他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。

◎ 此項犯罪，為告訴乃論之罪，須經告訴權人提起告訴。

二、以性騷擾為例

(三) 行政責任 → 懲處

◎ 以合理被害人為標準

關於被騷擾者之主觀感受，中外學界發展出「合理個人」(reasonable person)、
「合理女人」(reasonable women)、「合理被害人」(reasonable victims)三種標準，作為認定性騷擾事件是否對被害人造成負面影響，進而認定某事實是否構成性騷擾。

二、以性騷擾為例

- ◎ 「合理個人」：在該種可能屬於侵擾的狀況下，一般不分性別之人所持有符合當代合理、理性、公平、公正、適當的觀點。
- ◎ 「合理女人」：在可能屬於侵擾的狀況下，一般女性所持有符合當代合理、理性、公平、公正、適當的觀點。

二、以性騷擾為例

◎ 「合理被害人」：從被害人個人之觀點思考，當被害人面對行為人該行為時，是否覺得行為人之行為具有性意味？行為是否違反被害人意願或不受歡迎？是「被害人通常有的感受」或者「該被害人獨有的感受？」 「合理被害人」標準因符合維護人性尊嚴被害人感受之法治思潮，已成為實務上普遍採行之標準。

Pollster波仕特線上市調： 高EQ處理職場性騷擾不吃虧

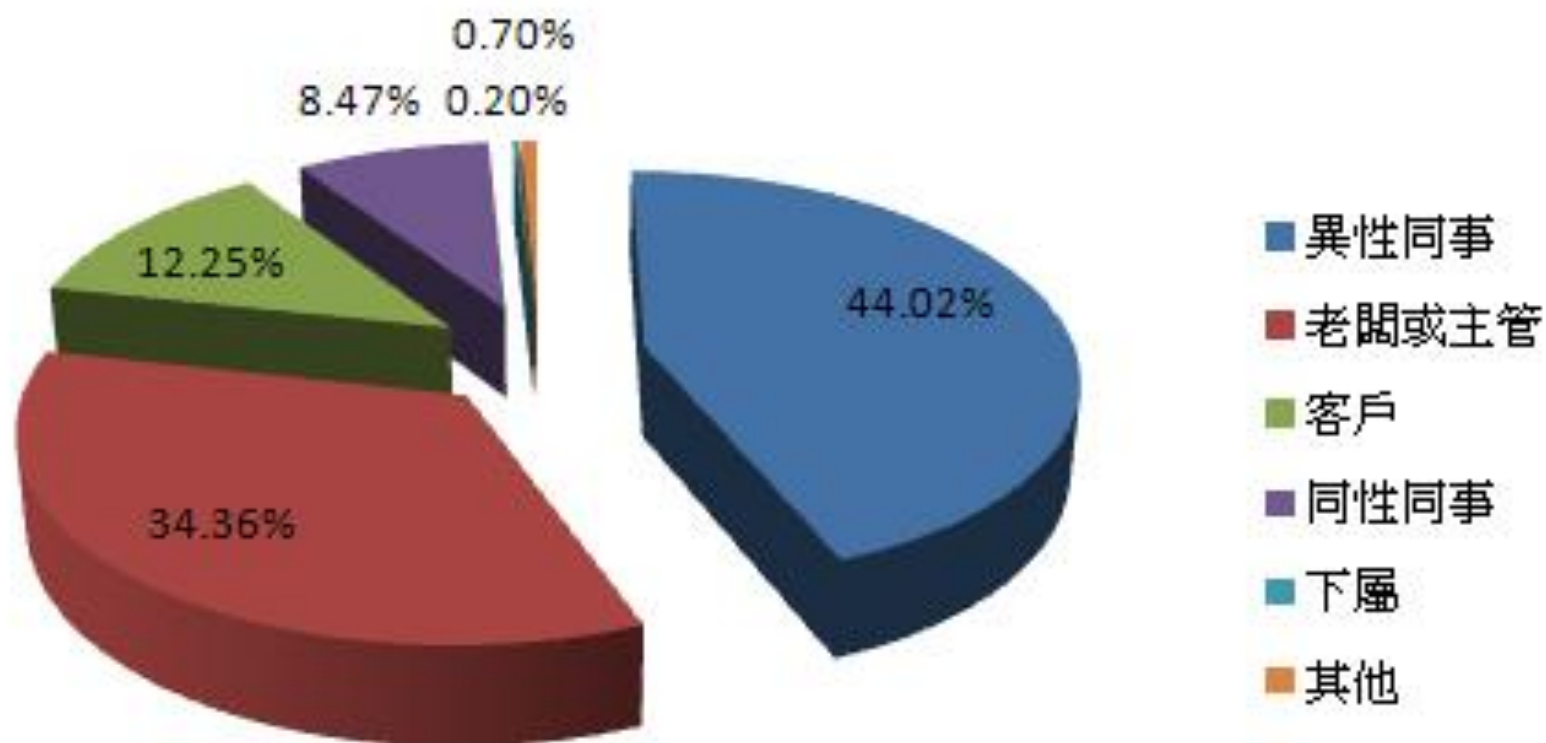
發佈日期：2010年01月02日

- 職場性騷擾問題，困擾許多工作者。過去一般人都認為動手動腳才構成性騷擾，但在辦公室裡，無論是言語或肢體碰觸，只要造成同事難堪，皆構成性騷擾的行為。根據波仕特線上市調網 (<http://www.pollster.com.tw>) 針對上班族進行「職場性騷擾」的網路民調結果顯示，有23.89%的國人有被性騷擾的經驗；當中又以女性遇到性騷擾最多。但職場性騷擾其實不僅僅發生於年輕貌美的單身女性，只要人在職場，無論男女老少都可能遇到，因此上班族應正視此一問題。

Pollster波仕特線上市調：高EQ 處理職場性騷擾不吃虧

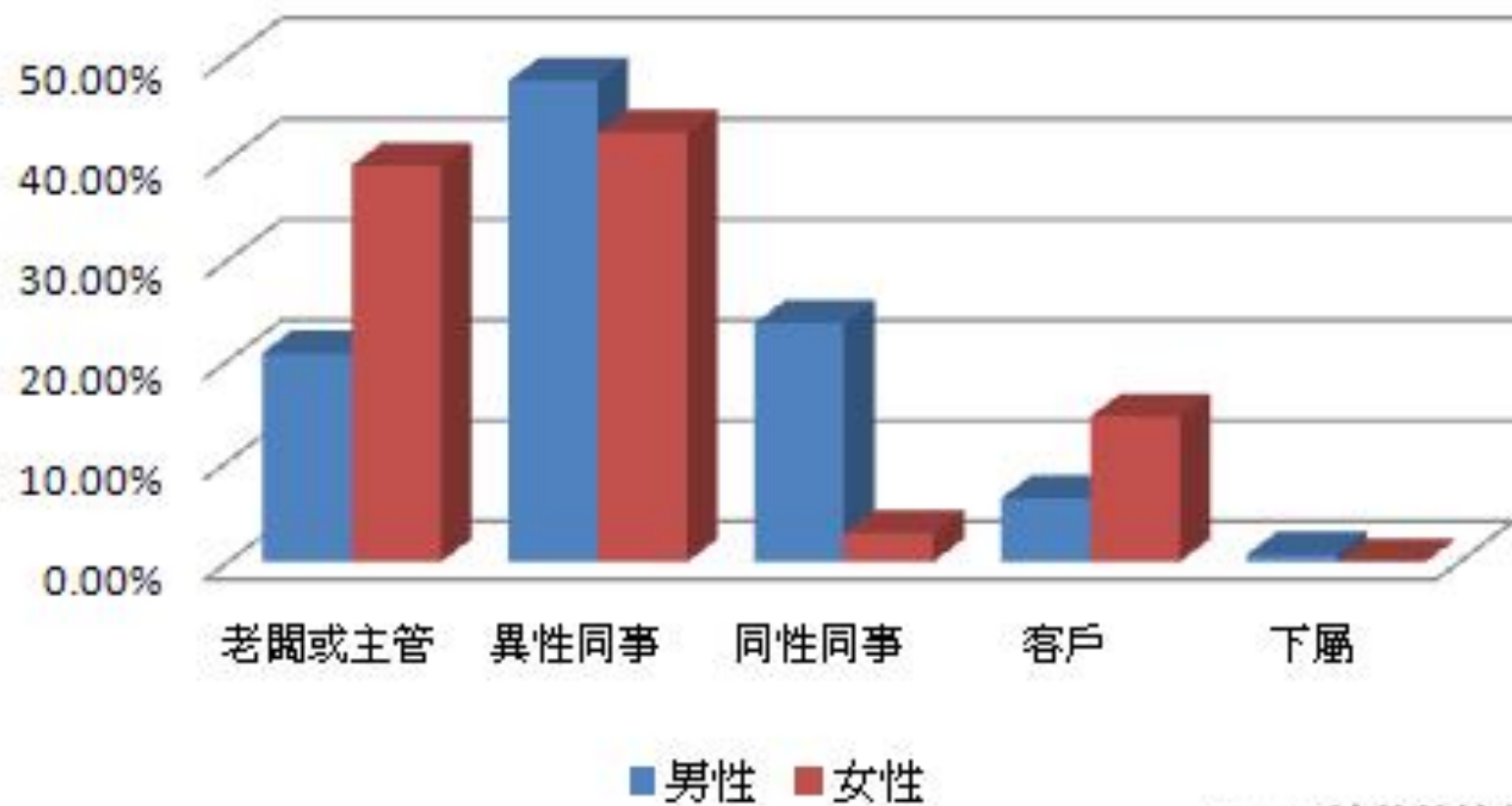
- 而針對曾在職場遭遇性騷擾的上班族詢問所遇到的性騷擾對象，44.02%是異性同事，34%.36是老闆或主管，另外有12%是客戶，少數是同性的同事。表現熱絡的同事，只要一不小心，就有可能被視為職場性騷擾，像是自以為開了個無傷大雅的黃腔，或不經意地觸碰對方身體與私底下邀約吃飯等。從性別來看，女性上班族最常遇到客戶或老闆主管等的性騷擾，而男性上班族則多遇到同性或異性同事。

上班族遇到的職場性騷擾對象



Pollster 波仕特線上市調

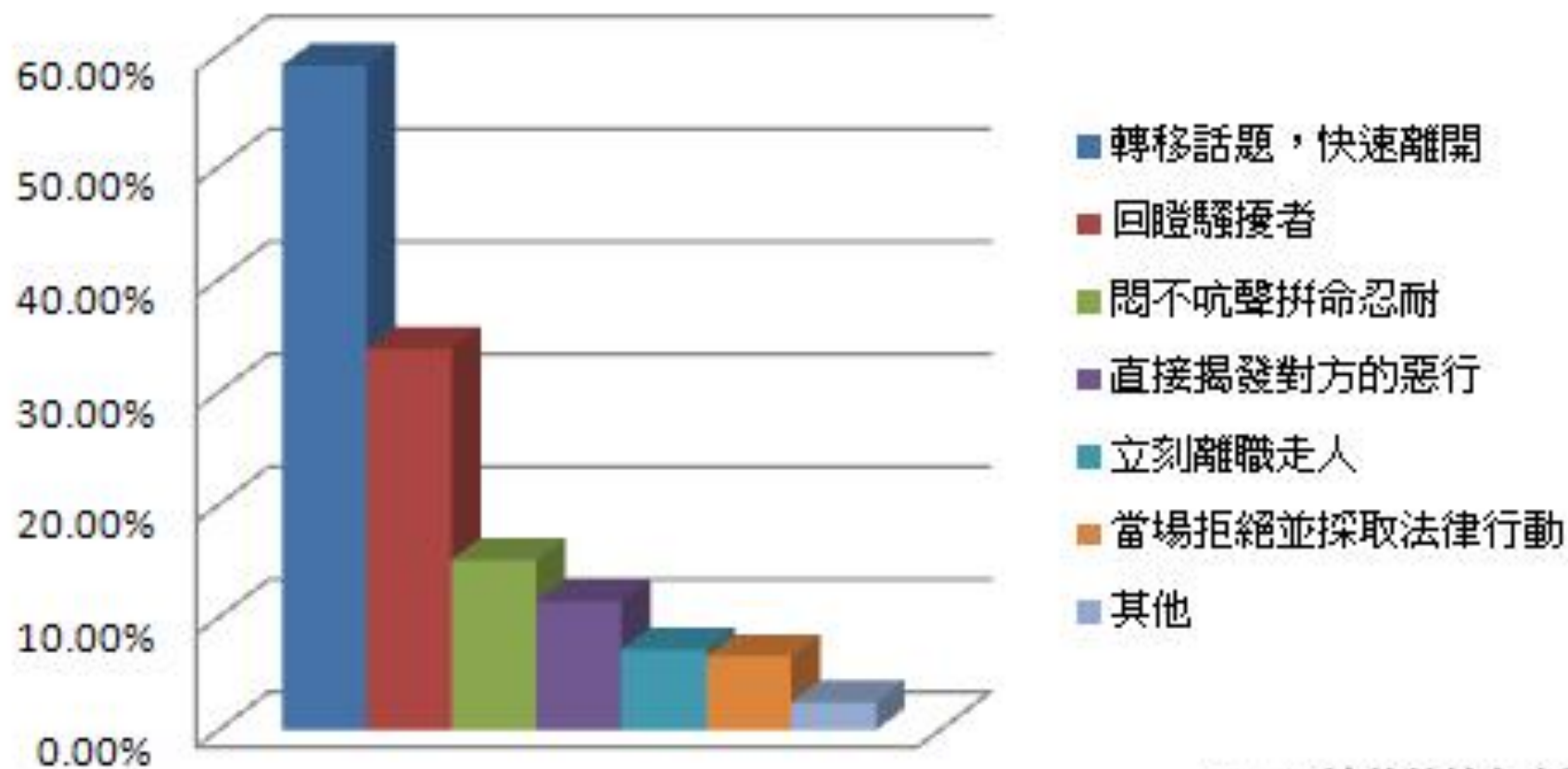
上班族性別與碰到職場性騷擾對象之交叉分析



Pollster 波仕特線上市調

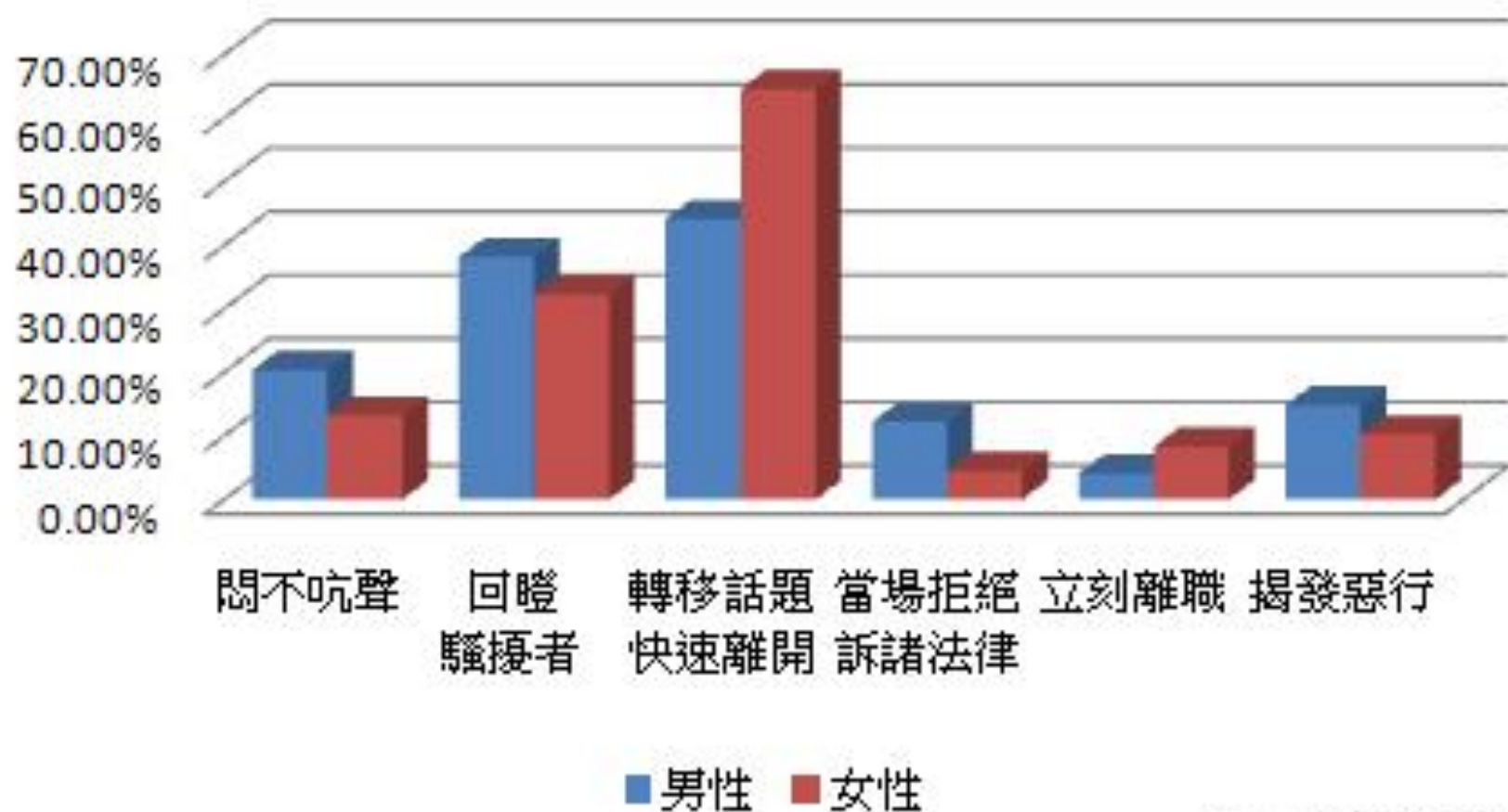
- 或許職場性騷擾無法完全避免，但也不可能直向上司或司法單位求援，而應當展現的態度就是打預防針，讓自己不會淪為被性騷擾的對象。調查中，上班族遇到性騷擾的處理方式多為「轉移話題，快速離開」（59.06%），有33.86%的上班族會「回瞪騷擾者，讓對方知難而退」，15.14%則是「悶不吭聲，拼命忍耐」，只有絕少數才會「直接揭發騷擾的惡行」；當中多數隱忍的為女性，由於碰到性騷擾時，除非情節嚴重，否則多數人都會選擇睜一隻眼閉一隻眼，畢竟是自己的同事或主管，因此而鬧翻恐怕之後碰面也會尷尬。

上班族碰到職場性騷擾的處理方式



Pollster 波仕特線上市調

上班族性別與職場性騷擾處理方式之交叉分析



Pollster 波仕特線上市調

- 上班族為了避免自己成為被性騷擾的對象，在職場中可以不經意讓對方知道自己已有交往對象，在工作態度上也要婉謝過多占用對方時間的協助，在下班後的邀約除非是公司的正式聚會才參加，盡可能避免私下單獨見面的情況。同時，自己也要行得正做的端，不落人口實，交談盡可能以工作為主，可以幽默但言行不要輕浮，以避免給人錯誤遐想的機會，如此一來，便能降低遭遇性騷擾情況發生的機率。

此調查針對波仕特線上市調網15~65歲曾受到職場性騷擾的上班族會員進行問卷調查，回收有效樣本為1,004份，調查時間為2009/12/21~2009/12/23，在95%的信心水準下，正負誤差為3.09%。執行方式是波仕特線上市調網(Pollster Online Survey)透過網站市調平台，針對會員進行抽樣調查；由波仕特發送email邀請會員填寫波仕特所發佈的問卷，進行市場調查及市場訊息搜集。波仕特會員皆經過手機簡訊與email雙重認證通過，樣本資料可信度高於一般網站會員。

參、實例討論

案例一：

- 案由：違反性騷擾防治法

上司在Lounge Bar 趁A女來不及抗拒，違反其意願搭住A女肩膀，再摟抱A女。

判決：被告無罪；

一審結果：處拘役肆拾日。（台灣高等法院 99，上易，823）

參、實例討論

案例二：

- 案由：違反性騷擾防治法。

甲搭乘公車，見坐在身旁之A女閉目養神之際，以外套蓋住大腿及雙手作為掩飾，趁A女不注意之際，以外套下之右手觸摸A女之右側臀部下方、右大腿外側上方等身體隱私處。

- 判決：有期徒刑3月。（臺灣臺北地方法院102年度侵簡字第4號刑事簡易判決）

案例三：摟腰算性騷擾 判拘役40天

自由時報2010/03/21 【王志宏／高雄報導】

- 在竹科擔任業務副理的36歲張姓男子，因愛慕坐在隔壁的胡姓女同事，常以手機簡訊、噓寒問暖，胡女多次拒絕追求。但張男在97年2月公司聚餐時，趁酒後攬著胡女腰際，胡女覺得不舒服提告，新竹地院依違反性騷擾防治法，將張男判處拘役40天，可易科罰金。
- 胡姓女子指控張姓副理97年2月間，在竹市某PUB內，先用手搭住她的肩膀數秒，她感到不舒服，所以閃離一段距離，沒想到，副理的手又繞過背後，摟住她的腰數秒，她繼續往前坐，副理才放手。

■ 判決書指出，對於發生於同學、同事間甚或是具有上下不對等權力關係間之性騷擾行為，其可能就會有許多其他須考量之因素，導致被害人受騷擾當時不會馬上有反應，畢竟所謂之性騷擾行為態樣甚多，除了具體的行為之外，言語上亦可能構成，其侵害程度亦遠不及刑法上之性侵害行為，傳統的錯誤觀念多有認為『那並沒有什麼嘛』、『開個玩笑罷了』、『摸一下有什麼了不起』等等，為了導正社會觀念，性騷擾防治法因應而生，就是要令民眾了解一些違反對方意願，而與性或性別有關的不當言語、行為等，均有可能係法律上所規範之性騷擾行為須受行政上之處罰或是負擔刑事責任，但也因此就發生在上述後段情形間的性騷擾行為，被害人有可能主觀上覺得好像又不是太嚴重的事，或為顧及同事、同學間之情誼，不想破壞工作環境氣氛，或為顧忌加害人之權利地位、擔憂工作不保等等，導致被害人受騷擾時之當下忍氣吞聲或不願聲張，當下未有立即之反應，況被害人會以何方式處理即面對所遭受之性騷擾行為，與被害人本身之個性、性騷擾發生之情境、與加害人之關係等俱有關聯。

（臺灣新竹地方法院98年度易字第123號刑事判決）

案例四：

- 案由：違反性騷擾防治法

上司在Lounge Bar 趁A女來不及抗拒，違反其意願搭住A女肩膀，再摟抱A女。

判決：被告無罪；

一審結果：處拘役肆拾日。（台灣高等法院 99, 上易, 823）

性騷擾防治申訴及調查程序

肆、性騷擾調查原則與程序

■ 一、性騷擾調查原則

(一) 不公開

性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

(二) 調查應秉持客觀、公正、專業原則

■ 騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三) 避免重複詢問

被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四) 通知當事人及關係人到場說明

- 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五) 權力不對等避免對質

- 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六) 書面交由當事人閱覽或告以要旨

- 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七) 保密義務

- 理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

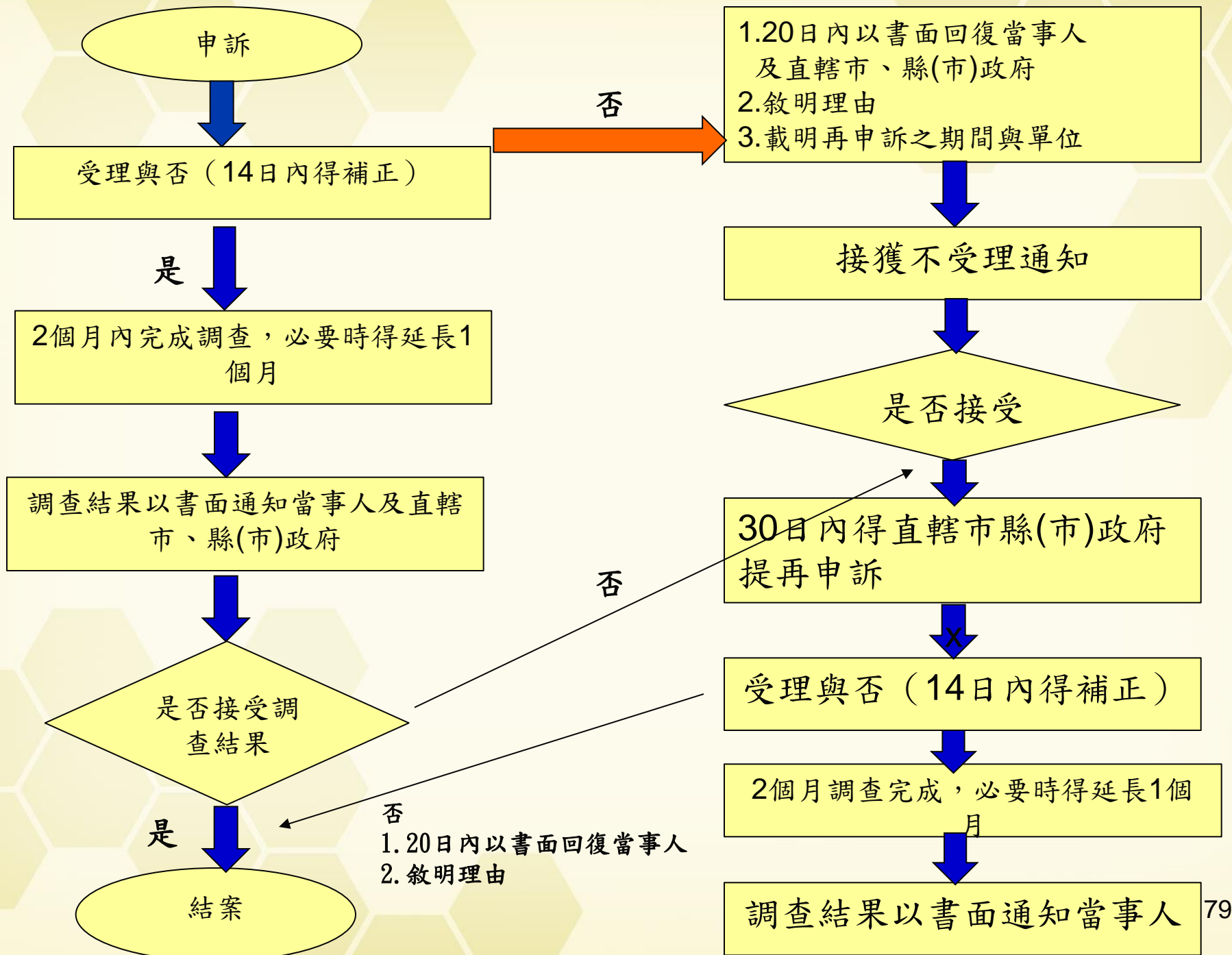
(八) 當事人之身心狀況

- 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

(九) 差別待遇禁止

- 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發 提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。





如遇到性騷擾向哪裡申訴？

一、該管轄區警察機關

二、一般機關、部隊、學校、機構或僱用人

三、縣、市政府性騷擾委員會

■ 二、性騷擾申訴方式

■ 書面申訴時，應檢具申訴書，應填寫

■ 一、申訴人姓名、服務單位、職稱、住所、
聯絡電話、申訴日期。

■ 二、被申訴人之姓名、服務單位、職稱。

■ 三、申訴之事實及內容。

■ 四、申訴人本人簽名。

附件一：申訴書範例

申訴人姓名：	服務單位：	職稱(務)：
地址：		電話：
被申訴人姓名：	服務單位：	職稱(務)：
申訴事由：(事實及內容)		
期望建議：		
申訴人簽名：	申訴日期：民國 年 月 日	

備註：

- 一、匿名申訴概不受理。
- 二、申訴事由所載之內容應客觀，佐證資料應詳實。
- 三、嚴禁誣陷、黑函及攻訐性文字，違者依規定議處。

■ 性騷擾事件調查人員應迴避之情形

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。



■ 性騷擾案件處理注意事項

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、對行為人之懲處。
- 四、其他防治及改善措施。

■ 申訴調查程序

- 臺北市性騷擾防治委員會應於案件受理日起通知被申訴人填具陳明表說明事實及內容，並得視事實內容進行調查。申處會應於受理日起2個月內內完成申訴調查報告表(詳如附件二)並提出懲戒或處理建議事項，如有必要，得延長期限，至多以1個月為限。

附件二:調查報告表

申訴人：	被申訴人：	申訴日期： 年 月 日
調查結果： 一、申訴事由調查結果：		
二、被申訴人說明事由調查結果：		
三、調查結果（認定性騷擾成立與否）：		
四、懲戒或處理建議事項：		
申訴處理委員會 成 員 簽 章		

備註：申訴處理委員會所有成員均須簽名。

■ 性騷擾防治不予受理情形

一、申訴書或言詞作成之紀錄，

其情形可補正者，應通知申訴人五日內補正，
期限內未補正者，不予受理。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

本院不受理性騷擾申訴時，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。

應先通知申訴人補正，不得未補正而不予受理

調查報告處理程序

- 申處會之調查報告、懲戒或處理建議事項及申訴處理表應送申訴人及被申訴人服務單位之單位主管核可後，申訴處理表送申訴人及被申訴人。



■ 再申訴

■ 申處會調查報告完成後，當事人對申訴處理有異議者，得於收到申訴處理表30日內檢附其他證據向臺北市性防治委員會委員提再申訴。

■ 臺北市性防治委員會委員如認再申訴無理由，經結案後，申訴人不得就同一事由再提出申訴。



臺北市性騷擾防治委員會 性騷擾事件調解流程圖

註：相關適用表格

表1：性騷擾事件調解申請書（筆錄）

表2：調解委員迴避申請表

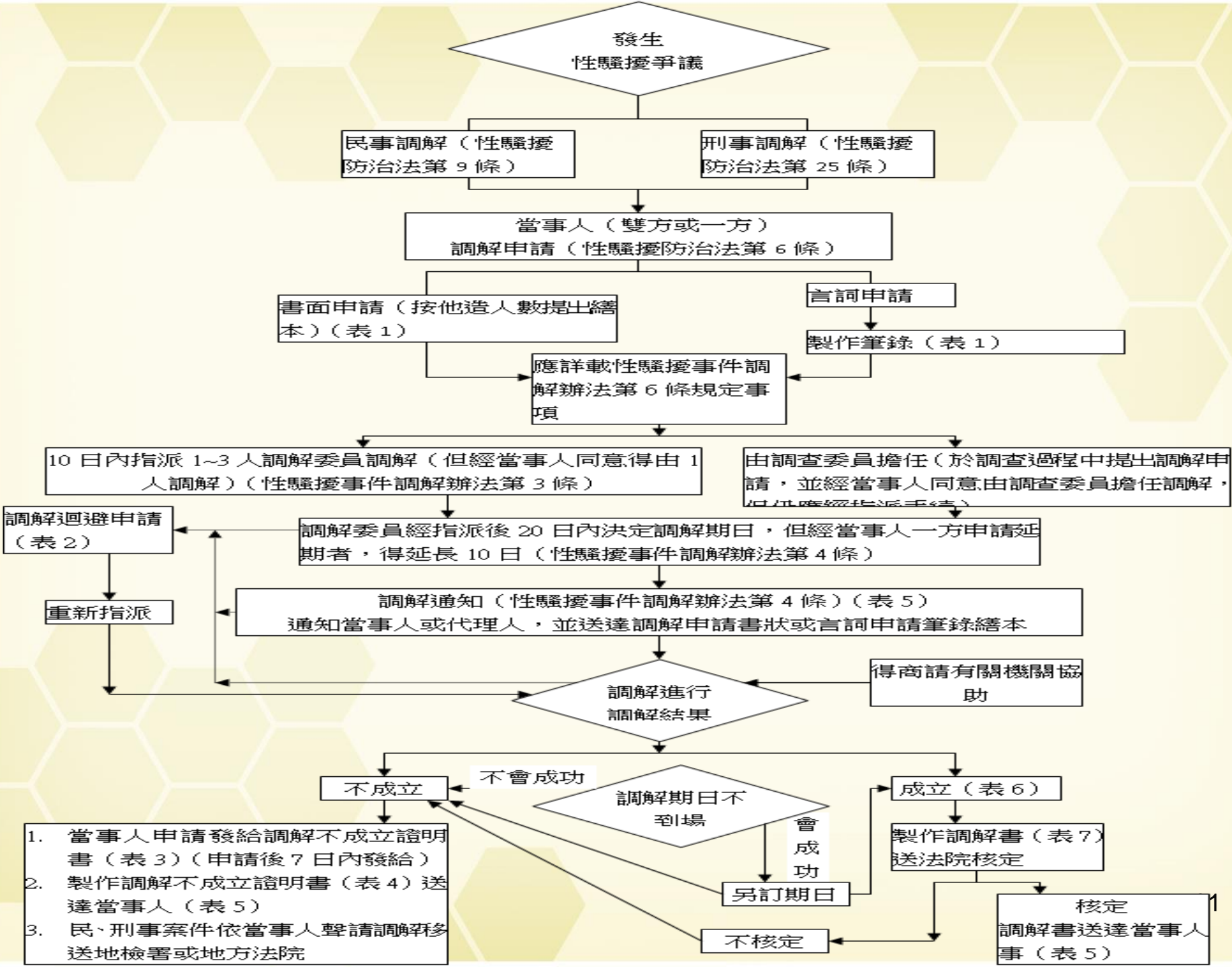
表3：發給調解不成立證明申請書

表4：調解不成立證明書

表5：調解送達證書

表6：調解筆錄

表7：調解書



發生
性騷擾爭議

民事調解
(性騷擾
防治法第9條)

刑事調解
(性騷擾
防治法第25條)

當事人
(雙方或一方)
調解申請
(性騷擾防治法第6條)

書面申請
(按他造人數提出繕本)
(表1)

言詞申請

製作筆錄
(表1)

應詳載性騷擾事件
調解辦法第6條規定事項

10日內指派1~3人調解委員調解
(但經當事人同意得由1人調解)
(性騷擾事件調解辦法第3條)

由調查委員擔任
(於調查過程中提出調解申請
並經當事人同意由調查委員擔任調解
但應經指派手續)

調解迴避申請
(表2)

調解委員經指派後20日內決定調解期日
但經當事人一方申請延期者
得延長10日
(性騷擾事件調解辦法第4條)

重新指派

調解通知
(性騷擾事件調解辦法第4條)
(表5)
通知當事人或代理人
並送達調解申請書狀或言詞申請筆錄繕本

調解進行
調解結果

得商請有關機關協助

不成立

不會成功

調解期日不到場

成立
(表6)

製作調解書
(表7)
送法院核定

另訂期日

會成功

核定
調解書送達當事人
(表5)

1. 當事人申請發給調解不成立證明書
(表3)
(申請後7日內發給)
2. 製作調解不成立證明書
(表4)
送達當事人
(表5)
3. 民、刑事案件依當事人聲請調解移送地檢署或地方法院

不核定

伍、結語

不同性別彼此尊重

- ◎ 在人類的社會中，唯有男人、女人都好，人類才能真正的提昇生活品質。
- ◎ 司法實務工作者，應建立正確之性別觀念，並將之落實於審判、偵查之案件，讓人民更信及尊重司法。

報告完畢

敬請指教

李兆環律師

得聲法律事務所

電話：(02)2313-1183

e-mail：

evanleeoffice@gmail.com