

性騷擾防治法

- 你覺得性騷擾事件發生數多嗎？
- 你覺得性騷擾事件申訴案多嗎？

被害人為何不申訴？

- 不知.....
- 不想.....
- 不敢.....

未提出申訴原因？？

- 個人的心理層面而言，在羅燦瑛(2000)指出其主要可能原因為：
(1)害怕失去工作，(2)害怕會使情況更糟，(3)害怕被報復，(4)不知道自己
有權控訴，(5)不知道要告訴誰，(6)認為就算提出告訴也是枉然，
(7)害怕別人不相信，(8)害怕可能會被貼上問題人物的標籤，
(9)同事勸他／她息事寧人，(10)害怕會被責備，(11)自責，(12)
羞於啟齒，(13)提出控訴太花精力，(14)不想讓騷擾者有麻煩，
(15)同事說他／她太神經質了(根本沒這回事)，(16)害怕會對工作
造成傷害，(17)害怕控訴不被重視，(18)認為會被別人揶揄，(19)
害怕會因此遭同事排斥，(20)認為應該要忍耐，因為這是種不成文
規範，(21)害怕被公開或引人注目，(22)害怕被造謠中傷，(23)不
認為控訴會成功，(24)害怕目擊證人會中途退出，(25)自己將事情
淡化看待，(26)不知道這是性騷擾，以及(27)否認／不相信會發生
這種事。

性侵害、性騷擾之法律上定義

兩平法第12條：本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。

性平法第2條第4款：

1. 侵害指性侵害犯罪法所稱性侵害犯罪之行為。指觸犯刑法第221-227條、第228條、第229條、第332 條第2項第2款、第334條第2款、第348條第2項第1款及其特別法之罪。
2. 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 - (1) 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味 或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 - (2) 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

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，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。

與性騷擾有關之法律

依公布時間排序

- 社會秩序維護法
- 兩性工作平等法
- 性別平等教育法
- 性騷擾防治法

★刑法(相關)

★性侵害犯罪防治法(相關)

★就業服務法(相關)

★政府採購法(相關)

社會秩序維護法(§83)

- 有下列各款行為之一者處新臺幣六千元以下罰鍰：
 - 一、故意窺視他人臥室、浴室、廁所、更衣室，足以妨害其隱私者。
 - 二、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。
 - 三、以猥褻之言語、舉動或其他方法，調戲異性者。

三法適用範圍

- 兩性工作平等法（保障工作權）：雇主性騷擾受僱者或求職者；受僱者執行職務期間被他人騷擾。（申訴對象：被害人雇主）
- 性別平等教育法（保障受教權）：性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。（申訴對象：加害人行為時所屬學校）
- 性騷擾防治法（保障人身安全）：兩平、性平法以外之性騷擾者（但媒體責任及性騷擾罪除外）。（申訴對象：申訴時加害人雇主）

適用兩平法、性平法者

不適用性騷擾防治法（除媒體責任及性騷擾罪外）

第十二條（大眾傳播媒體不得報導或記載被害人身分之資訊）【相關罰則】第一項～§24

廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限

第二十五條（罰則）

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。

前項之罪，須告訴乃論。

行為人責任—性騷擾防治法增加了

第九條：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。

第二十條：對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第廿一條：對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

（以上於性侵害不適用）

（以上於有兩平及性平適用者不適用）

什麼叫做影響正常生活之進行？

敵意環境，須要證明有慣行的行為，因此單一事件或獨一行為或言語，並不構成不良的環境，但若該單一事件或行為非常嚴重，例如故意觸摸他人身體隱私部分，或是關起門而對受害人做嚴重的身體侵犯，均足以構成敵意工作環境

性騷擾態樣

A、身體行為

- (1)抓、擠或捏。
- (2)接觸對方之髮、身體或衣物。
- (3)緊抱，強吻，或不具善意的輕拍臀、頭或撫摸。
- (4)在講話或指示時，不令人歡迎的強搭著肩或臂。
- (5)假意按摩肩或臂或頸。
- (6)靠在人身上。
- (7)逼近或故意擦撞。
- (8)尾隨追蹤。
- (9)擋住去路。
- (10)過份殷勤被婉拒仍堅持

B、言詞行為

- (1)吹口哨或貓叫。
- (2)詳細述說「性」令人不快。
- (3)常常把討論主題帶到性的方面。
- (4)追問個人的性隱私。。
- (5)追問個人性生活。
- (6)對個人衣服或身材或外表予「性」方的評語。
- (7)已明白被拒，但仍重複邀請外出約會。
- (8)故意咂嘴作聲作出接吻的聲調、怪叫。
- (9)散播關於別人的性隱私的謊言或謠言。
- (10)喜好評議或諷刺「性」方面的主題。
- (11)愛講黃免笑話或故事。
- (12)電話騷擾。

C、其他

- (1)用眼光上下打量。
- (2)胡亂眨眼或飛吻或作出親唇的動作。
- (3)身體或手的行動有性暗示。
- (4)在辦公室牆上張貼暴露的人體海報。
- (5)展示性暗示的幻燈片或掛圖或春宮照片。
- (6)贈送與性有關的私人禮物。
- (7)在別人面前作出撫慰自己身體的不當動作

過渡追求是不是性騷擾？

- 兩性對性騷擾的看法和體驗有明顯的差距，而差距實源於兩性在這方面迥異的成長經歷。
- 男性權力也體現在異性求偶中常見的**"獵人-獵物"**關係上。這解釋為何在受訪者中，有不少表示**"追求手段"**（男性主導的）與性騷擾之間似乎界限不清。

過度追求的類型，請注意

- 不想放棄是問題--經多次拒絕，仍不放棄
- 曖昧情書(e-mail)出問題
- 性暗示禮物也出問題
- 電話騷擾很不應該
- 跟蹤調查千萬不要
- 其他

三法申訴方式不同

- 兩性工作平等法—被害人得以言詞或書面向雇主提出性騷擾事件申訴
- 性別平等教育法—被害人或其法定代理人、檢舉人得以言詞或書面申請調查。
- 性騷擾防治法—被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，以書面或言詞提出申訴。

性騷擾之申訴--申訴程序

- 被害人1年內向加害人所屬單位提出申訴
- 加害人所屬單位於7日內開始調查
- 14日內通知補正
- 如不受理，20日內通知
- 2個月內完成調查,必要時得延長1個月（通知當事人）
- 當事人(被害人或加害人)對申訴結果不服，得於30日內向直轄市、縣市主管機關提出再申訴
- 加害人為用人單位之首長、主官或最高負責人時，則向該單位所在地之直轄市、縣市主管機關提出申訴(防治準則§5 II)
- 加害人不明或不知有無所屬單位時，則向事件發生地之警察機關提出申訴

性騷擾之申訴--申訴單位

- 加害人所屬單位。
- 直轄市、縣(市)主管機關—受理後移送加害人所屬單位調查，但加害人為該單位之首長、主管(官)、最高負責人時，即進行調查；加害人不明或無所屬單位，移由性騷擾事件發生地警察機關調查。
- 警察機關—依職權處理並詳予記錄：
 - 知悉加害人所屬單位者—移送加害人所屬單位續為調查
 - 加害人不明或不知有無所屬單位者—即行調查
- 非加害人所屬單位（場所負責人）：
 - 採取適當之緊急處理
 - 移送其所在地之直轄市、縣(市)主管機關

性騷擾之申訴

--(再)申訴書及言詞紀錄應記載事項

- 申訴人、再申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 申訴或再申訴之事實內容及相關證據。
- 年月日。
- 當事人簽名蓋章

性騷擾的申訴—向誰申訴

* 加害人為其單位之最高負責人時，則向該單位所在地之主管機關提出申訴（準則第五條第二項）

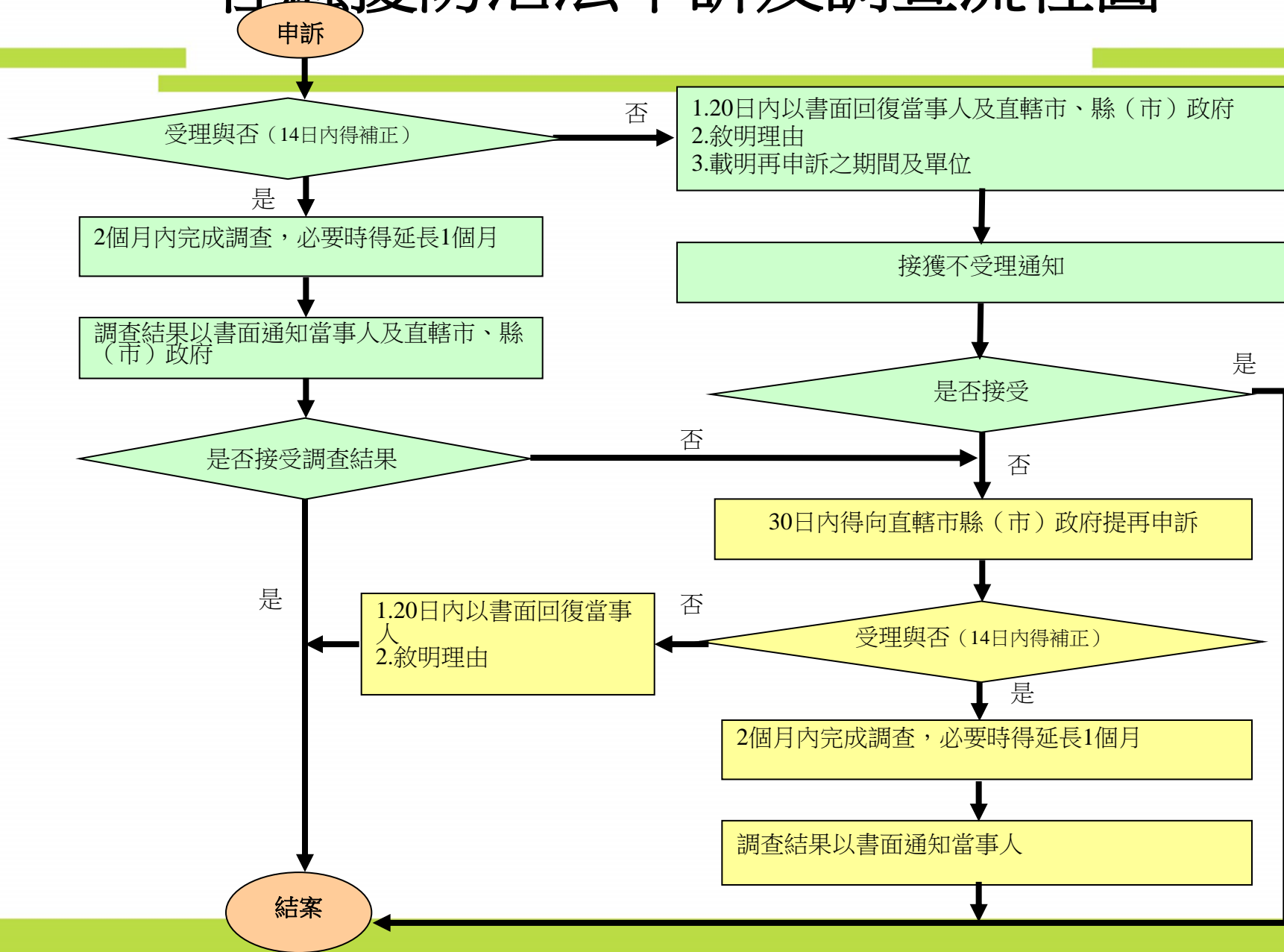
* 加害人不明或不知有無所屬單位時，則向事件發生地警察機關申訴

性騷擾申訴--不受理情形

準則第十二條：性騷擾之申訴、再申訴有下列情形之一，應不予受理：

- 一、申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，經通知補正，仍未於14日內補正者。
- 二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者

性騷擾防治法申訴及調查流程圖



調查時注意事項

- 一、組織成員或受僱人達30人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位，並進行調查。
- 二、調查單位成員有2人以上者，其成員之女性代表比例不得低於2分之1，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員

調查時注意事項

性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機會。被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

調查注意事項

- 應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 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。

調查注意事項

- 處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分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

申請調解流程

1. 交由性騷擾防治委員會辦理

主管機關受理調解申請後應即交由性騷擾防治委員會辦理。若主管機關認為對你所提出之調解申請並無管轄權時，應立即移送該管直轄市、縣（市）主管機關辦理，並通知當事人。

申請調解流程

2. 指派調解委員

受理申請之日起10日內指派或遴選具法學素養、性別意識之學者專家1至3人擔任調解委員。經兩造當事人同意得由調解委員1人處理。

3. 決定調解期日

決定自指派調解委員之日起20日內之日期為調解期日，通知當事人到場，並將申請書狀或言詞申請筆錄繕本一併送達他造。當事人亦得委任代理人代為調解。

申請調解流程

4. 當事人無正當理由於調解期日不到場者，視為調解不成立，但調解委員會認為有成立調解之望者，得另定調解期日。
5. 調解不成立者，當事人得申請發給調解不成立之證明書。
6. 調解成立者，調解書之作成及效力準用鄉鎮市調解條例§25~§29。

對申訴人進行訪談時，應注意何等事項？

- 設法找出所指控性騷擾事件之特別細節部分。
- 設法找出發生事件之地點及時間。
- 設法找出該騷擾行為對提出申訴者所產生之影響。
- 詢問是否有其他證人，並瞭解其他證人想法
- 準備一項詳盡之事件發生經過記錄，以瞭解整個事件之來龍去脈。
- 設法找出提出申訴者所希望之事物。

對被控性騷擾者進行訪談時，究應注意何等事項？

- 設法獲得被控性騷擾者一項聲明（他的回應書）。
- 認明被控性騷擾者與提出申訴人間之關係。
- 如果被控性騷擾活動者是具有管理監督權能者，應確定其職稱及職責。
- 設法決定被控性騷擾者對提出申訴人是否有指揮或做成僱用決定（如任用、開革或晉升）等之權能。
- 仔細注意被控性騷擾者所提申訴之初步反應。

對其他相關人詢問的注意事項

對**被控性騷擾者上司**進行訪談時，究應注意何等事項？

- 設法瞭解該上司是否知曉性騷擾事件兩造間之關係。
- 知悉提出申訴者是否在先前曾提出類似事件之報告。
- 設法決定該上司是否知曉該類事件確曾發生，並找出相關之文件（如信函、報告或聲明等）。

對**相關證人**進行訪談時，究應注意何等事項？

- 設法由證人中得到支持或否認申訴人提出指控之聲明。
- 向證人擔保他（她）們之合作是相當重要，所提出之證詞將會保密處理，同時，他（她）們將不會因此而遭致報復。

查證屬實之性騷擾者加以懲戒？

如果經過調查後，證實確有性騷擾事件發生，雇主對這種懲戒都是採用**漸進式或比例原則**處理，而所採用之懲戒措施則包括：

- 對初犯或情節輕微之行為，通常都是給予口頭或書面譴責，而這些書面譴責都存放在騷擾者之人事資料中一定期間（通常是一年至兩年），如果在嗣後並無再犯之情形，則這些書面資料將會被移去；
- 對情節較嚴重之犯行，通常是給予書面譴責，並對所謂交換性騷擾，或情節極端嚴重之敵意工作環境性騷擾，通常都會給予革職之處分。

雇主應如何彌補經查證屬實性騷擾事件被害人所遭受之損失？

- 在交換性騷擾之情形，被害人應可得到積欠工資、可得而未能得到之職位、晉升、工資或其他應得之利益；
- 在敵意工作環境性騷擾之情形，雇主應主動保證同樣事件將不會再發生，同時，並應從事各種後續性之調查，以擔保事件不會重演，或提出控訴者不致因此遭致報復。
- 對情節嚴重受害人給予專業性之醫療或心理諮詢治療，並由雇主負擔一切費用

性騷擾迷思

- 一、她一定做了什麼（穿了什麼、說了什麼），才會被性騷擾；
- 二、她/他沒有當場言詞拒絕，所以不算性騷擾；
- 三、她/他事隔多日才申訴，內情恐怕不單純；
- 四、他是個好老師、好先生，怎可能騷擾別人？
- 五、會不會是誣告？為了報復或權力鬥爭？
- 六、男性會被騷擾嗎？
- 七、同性之間也會性騷擾嗎？
- 八、她/他被性騷擾，怎麼還能笑？（能上學、吃得下飯？……）
- 九、她長得這麼「安全」，你相信他被騷擾嗎？
- 十、這是女生太過敏感？缺乏幽默感？
- 十一、又沒少塊肉，有這麼嚴重嗎？
- 十二、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？
- 十三、這是追求、挑逗、試探，怎算性騷擾？

對被害人究竟會產生之影響？

- 根據調查顯示，被害人除患有無力感、自責、失眠、憤怒、緊張、憂鬱及其他心理病癥外，還會有頭痛、背痛、嘔吐、高血壓、體重變化及疲勞等生理症狀，更嚴重的是，她們往往會被迫辭職，而不當損及其經濟性利益及福祉。而我國這類事件之被害人，也都普遍會發生相同之情形。

性騷擾預防--面對性騷擾時應有的知能

- 培養對性騷擾的正確認知
- 建立身體自主權的概念
- 相信自己的直覺：假如行為是不受歡迎、你不想要的或讓你覺得不舒服，你有權去要求停止該行為，最好不要允許類似行為繼續出現或保持原狀。
- 自我賦權
 - 千萬不要被脅迫
 - 千萬不要自責
 - 千萬不要懷疑你自己
 - 千萬不要遲疑：假如騷擾者一方面表示後悔；另一方面卻持續性騷擾，千萬不要為自己的感覺感到抱歉；
- 立即反應，即使性騷擾持續進行中或已經行之有年，採取行動永不嫌太晚
- 千萬不要害怕嘗試：一旦開始，事情就變得容易。

被害人之舉證責任

- 一、詳細紀錄事件發生之人、事、時、地、物（情境詳細說明）。
- 二、試圖阻止性騷擾的所有嘗試（如何抗拒？）。
- 三、您做了什麼樣的抗議（向誰訴說過？）。
- 四、您的感受（身心影響為何？）。
- 五、目擊者資料（哪些證人？）。
- 六、現場證物。
- 七、錄音搜證。

如何避免性騷擾他人？

- 1、尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- 2、注意自己的言詞和態度，譬如：不要貶抑女性與隨意講黃色笑話。
- 3、尊重他人身體的自主權，當你的行為讓他人覺得不舒服的時候要立即停止
- 4、避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- 5、避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件、隨意對別人勾肩搭背等不當的身體接觸。
- 6、要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。
- 7、若與對方存有權力差異關係（如：師生之間，主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理。
- 8、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。
- 9、不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 10、不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。