

落實性騷擾防治，建立性別友善工作環境



一、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)。例如：鹹豬手、講黃色笑話、公共場所惡意的肢體碰觸、色眼亂瞄…

二、性騷擾類型？

- (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：利用上課-如體育課；利用面談討論-如撫摸手、小腿、肩、臀部、碰觸胸部、親腳趾；利用其他理由-如指導電腦技術、整理衣物儀容、餵藥、請求幫忙；利用出外開會暗示邀約同宿；利用熟睡襲胸或親吻-上下其手、強抱或強吻…等等。
- (三) 涉及散播文字、圖片：貼海報、上網、匿名信、PO 照片。
- (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：敵意注視、偷窺等等。

三、性騷擾之認定？

- (一) 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；惟性騷擾成立與否，仍需綜整客觀事實加以判斷。
- (二) 該行為於客觀上違反當事人意願，且侵犯或干擾被行為者之個人人格尊嚴、人身自由、或正常生活時，即構成性騷擾。
- (三) 某高中校長在公開演講場合介紹女性演講者，並附帶提示說：如果有問題，可以在晚上再請教老師…。

四、如何避免成為性騷擾加害人：



- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 檢視自己是否存在以下性騷擾迷思，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。

性騷擾迷思

1. 她一定做了什麼(穿了什麼、說了什麼), 才會被性騷擾
2. 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
3. 他是個好老師、好先生，怎可能騷擾別人？
4. 會不會是誣告？為了報復或權力鬥爭？

5. 男性會被騷擾嗎？
6. 同性之間也會性騷擾嗎？
7. 她/他被性騷擾，怎麼還能笑？（能上學、吃得下飯？…）
8. 她長得這麼「安全」，你相信他被騷擾嗎？
9. 這是女生太過敏感？缺乏幽默感？
10. 又沒少塊肉，有這麼嚴重嗎？
11. 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？
12. 這是追求、挑逗、試探，怎算性騷擾？

五、性騷擾相關法律適用對象？

法條	適用對象
兩性工作平等法	求職者、受僱者執行業務時。但公務人員之申訴跟救濟及處理的程序，另依各該人事法令規定辦理
性別平等教育法	一方為學生 另一方為學校校長、老師(專兼任老師、教官、護理老師、教育實習)、職員(除了老師以外，在學校執行行政事務或庶務的人員)、工友或學生(在學、進修)
性騷擾防治法	適用兩性工作平等法及性別平等教育法以外之人
社會秩序維護法 (第83條)	一般民眾

六、性別工作平等法對性騷擾之定義：

- (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。 【敵意環境性騷擾】
- (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】

七、性別平等教育法對性騷擾之定義：

性騷擾係指符合下列情形之一且未達性侵害程度者：

- (一) 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。【敵意環境性騷擾】
- (二) 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。【交換式性騷擾】

八、性騷擾防治法對性騷擾之定義：

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：

- (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。
【敵意環境性騷擾】
- (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】

九、性騷擾相關法律責任：

民事責任

行政罰鍰

刑事責任

- 須負損害賠償責任
- 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

民事責任

行政罰鍰

刑事責任

- 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。
- 對於因教育、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。
- 加害人如不服，可提訴願或行政訴訟。

民事責任

行政罰鍰

刑事責任

- 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2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。
- 此項犯罪，為告訴乃論之罪，須經告訴權人提起告訴。

◎◎◎尊重每一個人，只要我不喜歡，你就不可以！◎◎◎

十、Q&A

(一)、有關法令適用、競合、相關定義等問題

Q1：適用性別工作平等法者，被害人可以選擇適用性騷擾防治法嗎？對於被害人保護、加害人懲處相關規定，性騷擾防治法較為周延，如被害人不能選擇適用性騷擾防治法，是否有違公平原則？

A：為性騷擾防治法第 1 條已明定除第 12 條、第 24 條及第 25 條外，排除性別工作平等法之適用對象。

Q2：小吃店客人和客人間發生性騷擾事件，該屬何法管？

A：應查明客人身分，如為「學生」或是否「執行職務」中（考量是否係適用性別平等教育法或性別工作平等法之性騷擾事件），如無上述情事，則適用性騷擾防治法。

Q3：學生對老師性騷擾，該屬何法管？

A：因性別平等教育法所規定之性騷擾，係指一方為學校校長、教師、職員、工友、學生，他方為學生而言，因此倘若學生對老師性騷擾者，適用性別平等教育法。

Q4：實習教師於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，該屬何法管？實習學生於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，該屬何法管？

（92 年 8 月 1 日師資培育法修正施行前入學者為「實習教師」；92 年 8 月 1 日師資培育法修正施行後入學者為「實習學生」）

A：

1. 實習教師於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，應適用性別工作平等法。又實習教師性質上非屬教師法第 3 條所定「依法取得教師資格之專任教師」，自無可適用教師法第 29 條規定之教師申訴制度，渠等人員之性別工作平等申訴事項，宜依該法向該管機關提起救濟，俾保障其權益。

2. 實習學生於執行職務時，被另一實習教師性騷擾，依性別平等教育法規定，應適用性別平等教育法。

Q5：依據性騷擾防治法第 13 條規定，「再申訴」由直轄市、縣（市）主管機關受理，並由性騷擾防治委員會組成調查小組進行調查。

另，性別工作平等法第 2 條第 3 項規定「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定」。

如，公務人員、教育人員及軍職人員有性騷擾再申訴案件，應依何法令？由何單位辦理？

A：

1. 如為適用性騷擾防治法之性騷擾再申訴案件，應由性騷擾防治法規定之直轄市、縣（市）主管機關辦理。
2. 適用性別工作平等法之公務人員、教育人員及軍職人員則依各該人事法令辦理。

Q6：性別歧視是否算是性騷擾的一種？

A：性別歧視是否為性騷擾，在性騷擾防治法第 2 條第 1 項第 2 款業有相關規範，惟實務認定需相當審慎，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

Q7：性別平等教育法中，校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或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。其中，他方為學生者中的學生是否必須為受害者才能夠適用性別平等教育法？

A：性別平等教育法第 2 條第 1 項第 5 款有關校園性騷擾事件之定義，僅規定一方為校長或教職員工生，他方為學生，並未規定「他方為學生」之「學生」必須為受害者。

註：為利學校釐清立法之適用及主責單位，教育部業於 95 年 4 月 18 日召開會議獲致結論，建議性別工作平等法及性騷擾防治業務統由人事單位辦理，惟性別平等教育委員會應提供必要之協助。另教育部 95 年 4~6 月間召開 5 次性騷擾防治法相關疑義諮商會議之專家學者建議：

- (1) 學校權責單位應視「行為人身分」而定；
- (2) 因各校規模不一，可由各校衡量校內資源配置自行決定主責單位；
- (3) 目前性騷擾事件之受理窗口，各校不一，宜予統一。以上已建請教育部進一步研議。

(二)、有關申訴、再申訴、調查等問題

Q8：加害人身兼多職，應向哪個單位申訴？

A：均可，但建議向對加害人約制最大、對被害人最有利之單位申訴。

Q9：警察機關受理性騷擾事件究由事件發生地或加害人所屬單位所在地警察機關處理？

A：

1. 加害人不明或不知有無所屬者，由事件發生地警察機關處理。
2. 所有民眾遭受性騷擾均得就近向警察機關報案，警察機關受理後得直接調查或依刑事案件管轄原則移送或移轉案件予事件發生所在地警察機關調查處理。

Q10：加害人為單位「最高負責人」時，申訴調查單位為直轄市、縣（市）主管機關，惟再申訴亦由該直轄市、縣（市）主管機關受理？同一單位處理申訴及再申訴有無影響被害人權益？

A：依性騷擾防治法第 13 條及性騷擾防治準則第 5 條相關規定，加害人如為單位最高負責人時，申訴與再申訴之調查同為直轄市、縣（市）主管機關，惟實務上性騷擾防治委員會得就同一人之申訴、再申訴分別指派不同委員調查，以求其公正性。

Q11：

1. 若有性騷擾防治法第 25 條之行為事實，被害人不願提出告訴，經主管機關依職權科處行為人行政罰鍰，被害人得否於 6 個月的告訴期間內反悔，對同一行為提出刑事告訴？
2. 性騷擾事件依性騷擾防治法第 25 條移送後，被害人再提出申訴，是否亦需同步進行申訴程序？
3. 若依性騷擾防治法第 25 條移送後，該事件經檢察官處分不起訴，被害人得否再向主管機關提出申訴，該申訴案之性質究屬申訴或再申訴？

A：

1. 觸犯性騷擾防治法第 25 條強制觸摸罪，除依刑事訴訟法移送司法機關外，亦可同時進行申訴程序（申訴期間為 1 年）。惟如刑事判決確定，且判決認定之事實與行政處分認定之事實一致時，原行政罰鍰應予撤銷；事實認定不一致時，則可併罰。針對具體個案，應由各地方政府性騷擾防治委員會視案情而為決定。
2. 依被害人意願進行申訴程序。
3. 如尚在申訴期間內（1 年），可提出申訴。

Q12：性騷擾件當事人不願申訴或撤回申訴，則加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣(市)政府主管機關應如何處理(加害人所屬單位及主管機關介入之程度)？

A：依性騷擾防治法相關規定，申訴、再申訴之提出係要式行為，須經被害人同意並填具申訴、再申訴書而啟動調查機制，如當事人不願申訴或撤回申訴，原則上加害人所屬單位或地方政府主管機關本諸當事人意願，尚無繼續調查之必要，惟行政部門應注意行政程序法第 7 條比例原則及第 9 條有利不利一律注意原則，本諸職權，衡酌個案情況為適切之處理，以保障當事人權益，如適時提供法規及宣導等資訊供當事人行使相關權利、查察加害人單位之性騷擾防治措施…等，並應力求當事人權益與公權力行使間之平衡。

法源	目的	適用範圍	申訴、再申訴機關
性別工作平等法	保障工作權	1. 雇主性騷擾受僱者或求職者。 2. 受僱者執行職務期間被他人騷擾。	※申訴者身分如為「公教人員」則應改依現行公教申訴現制辦理如下： (1) 公教人員或約聘人員者，應依公務員保障法規定於 30 日內向「服務機關」申訴，不符機關申訴決定者，應向「保訓會」提起再申訴。 (2) 教師者，應依「教師法」第 29 條及「教師申訴評議委員會組織及評議準則」規定，向本府教師申訴評議委員會(申評會)提起申訴，不服其評議決定者，應向省府申評會提起再申訴。
			※受僱者或求職者為約僱、技工、工友、司機、業務助理或臨時人員： 向被害人之機關(雇主)或勞工局提起申訴 →向勞工局提起再申訴→向行政院勞委會(性別工作平等委員會)提起審議

性騷擾防治法	保障 人身 安全	不適用性別工作平等法及性別平等教育法者	向加害人雇主提起申訴→向高雄縣政府 <u>社會處</u> (性騷擾防治委員會)提起再申訴
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。	※ 向服務學校申請調查 如學校首長為加害人時，應向學校所屬機關 (高雄縣政府 <u>教育處</u> (性別平等教育委員會)) 申請調查