

性騷擾防制新世紀 —單位篇



講授者：尤挹華律師

開講前，您知道嗎？

單位該不該制訂「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？

1. 性工法第13條第1項：以30人為界線
2. 立即有效的補正措施 (§4)
3. 如何公開揭示及應規範事項 (§5)

當您接到申訴時（一）

如何申訴？ (§6)

申訴處理單位的組成 (§8)

移轉通報 (§7)

性工法通報 (§11)

1. 此款適用上應再研議
2. 注意其他通報對象

當您接到申訴時（二）

機關應組成性騷擾申訴處理委員會（以臺中市政府教育局性騷擾防治措施、申訴及懲處要點(草案)為例）

1. 機關首長指定副局長兼任召集人。
2. 委員5至7人，聘任機關員工、及專家學者擔任，性別比例女性應超過二分之一。
3. 決議是否受理申訴？
4. 決議應適用性騷法或性工法？
5. 自為調查或委請調查小組調查。
6. 對於調查報告進行評議。

性平三法該誰管？

性別平等教育法 > 性別平等工作法 > 性騷擾防治法

Q：為什麼呢？

1. 性平法以行為人為教職員工生，被害人為生，所以除了教師與員工懲戒外，重點在學生輔導與行為改善，並不是處罰為目的。

性平三法該誰管？

2. 性工法除了行為人是員工時，還有行政懲戒一事、被害員工職務調整及危險職場環境改善等機關內部改善問題，飛機關內部無法完成。
3. 一般性騷擾則相對以罰鍰為懲戒手段，欠缺防制、制止的效果。
4. 一般性騷擾的制止，則有賴於跟蹤騷擾防治法。

性平三法該誰管？

性別平等教育法

校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者（§3Ⅲ）

1. 性侵害
2. 性騷擾
3. 性霸凌
4. 違反專業倫理

軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校屬性平法範疇。（§3Ⅱ）

性平三法該誰管？

性別平等工作法

性工法的適用範圍：

1. 性工法第12條第1項第1款（敵意環境性騷擾，注意同條第7項之排除）
2. 性工法第12條第1項第2款（交換式性騷擾）
3. 性工法第12條第2項（權勢性騷擾）
4. 性工法第12條第3項（非工作時間遭同事、共同作業工作者、最高負責人或雇主性騷擾）

公務人員、教育人員、軍職人員、實習生於實習期間均適用性工法。（但注意救濟管道不同，第2條第2、3項）

性平三法該誰管？

性騷擾防治法

- # 性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。(§1 II)
- # 結論：不歸性平法、性工法管轄事項，即歸性騷法管。

實力大考驗

某教學醫院職務宿舍（大樓），11樓住戶（主治醫師甲）之子某乙（15歲，就讀某高職），搭乘電梯時，於10月6日及10月21日兩度對搭乘電梯到5樓的女實習醫師A及B襲臀，A、B分別向派出所報案，警方受理後，應：

1. 自為調查
2. 移請教學醫院調查
3. 移請乙的學校調查

性騷法與性工法的騷擾有何不同

- # 性騷法排除性侵害部分。
- # 但性工法在§12VI對於性侵害事件，要求雇主應有：
 1. 適當補救措施、進行調查。 §13
 2. 權勢地位者暫時停職。 §13-1
 3. 損害賠償義務。 §27～ §30
 4. 不得解雇申訴人、協助訴訟及罰則§36～ §38

性騷法與性工法的性騷擾有何不同

交換式性騷擾：

1. 性騷法：對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
2. 性工法：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。

性騷法與性工法的性騷擾有何不同

敵意環境性騷擾：

1. 性騷法：對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，以明示或暗示之方式，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。
2. 性工法：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

性騷法與性工法的性騷擾有何不同

✦ 權勢性騷擾：

1. 性騷法：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、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
2. 性工法：對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

在進行性騷擾調查前 您要知道的兩三事

✦ 性騷擾的成因：社會結構因素

1. 性別階層化與父權體制環環相扣，在「男尊女卑」的意識型態下，建構出男女權力差異的社會藍本。
2. 男性在政治、經濟、社會及文化各領域，都比女性擁有更多的資源與權勢。
3. 反映在日常生活上，男性的想法、感覺及行為都比女性的想法、感覺及行為更具有合法性及影響力。男性的「自我中心」及女性的「自我懷疑」經常是性別階層化的後果。

在進行性騷擾調查前 您要知道的兩三事

✦ 性騷擾的成因：性別刻板化

1. 性別角色刻板化強制地界定合宜的男女性別角色。
2. 一般而言，社會期望男性主動、主導、進取、勇猛；女性被動、順服、退縮、柔弱。
3. 性別角色刻板化印象不僅充斥於人際互動的關係中，更主導性別社會化的過程。
4. 人們不僅以刻板印象來撰寫兩性互動的腳本，更以刻板化的期待來教養下一代。因此，男女兩性可能根深蒂固地遵循刻板印象中「合宜」的性別特質。

在進行性騷擾調查前 您要知道的兩三事

✦ 性騷擾的成因：加害人個人因素

1. 有關性騷擾加害人的研究顯示，精神病或人格異常的加害人只占少數，絕大多數的加害人多為心理正常但心態有所偏差，尤其是在兩性關係的認知上。
2. 相關研究也一再指出，性騷擾行為與對性騷擾迷思的態度有正向關係，而愈接受性騷擾迷思的人，也愈接受兩性刻板化印象。換言之，性騷擾行為並非心理異常的結果，而是性別社會化的產物。

在進行性騷擾調查前 您要知道的兩三事

性騷擾與兩人間是什麼關係，大有影響

：

1. 性騷擾防治法施行細則第2條：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、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。
2. 性工法第12條第4項：前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、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。

在進行性騷擾調查前 您要知道的兩三事

✦ 合理被害人原則：

刑事程序採取之證據法則乃「無合理懷疑」，即如無合理懷疑被告非犯罪行為人，即應判決被告無罪；而性騷擾事件既為行政調查，其判斷是否性騷擾之證據法則則不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，而雖不應完全適用民事之「優勢證據法則」，即綜合所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足；亦應適用「明確合理之法則」，即一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有性騷擾之可能時，始能認定之。（台北高等行政法院99年度簡字第590號判決）

✦ 合理被害人原則案例一

✦ 合理被害人原則案例二

代結論 性騷擾調查瞭解什麼？

- # 行為是否與性或性別有關？
- # 是否違反申訴人的意願？
- # 申訴人的反應是否合理？
- # 是否造成申訴人工作、生活的具體影響？

謝謝您的聆聽

歡迎您提問討論