

# 性平三法與 性騷擾防治

江承曉

嘉南藥理大學社工系助理教授



- \* 演講者：江承曉
- \* 學歷：台灣師範大學衛生教育所碩士
- \* 經歷：教育部性別平等教育師資人才庫講師
- \* 教育部校園性平事件調查人才庫專家委員
- \* 台南市教育局，工務局，體育局性別工作小組委員
- \* 台南市家庭教育委員會委員
- \* 台南市性別(主流化)人才資料庫專家學者
- \* 台南市性別平等及婦女權益促進委員會委員(2021-2023)
- \* 台南市性別平等教育委員會委員(2010-2022)
- \* 嘉南藥理大學學輔中心主任(2001-2014)
- \* 專業證照：諮商心理師，諮商督導，催眠治療師



# 認識性侵害性騷擾防治的重要性

從相關法律的立法與通過，宣示台灣進入  
性別平等的社會

性侵害防治法與刑法—保護人身安全

性騷擾防治法--我們不必再忍受公共場所  
不當的性騷擾

性別平等工作法—工作領域的平等與保障

性別平等教育法—學校領域的平等與保障

家暴防治法與兒少年福利與權益保障法與兒少

性剝削法—兒少與家庭領域的平等與保障

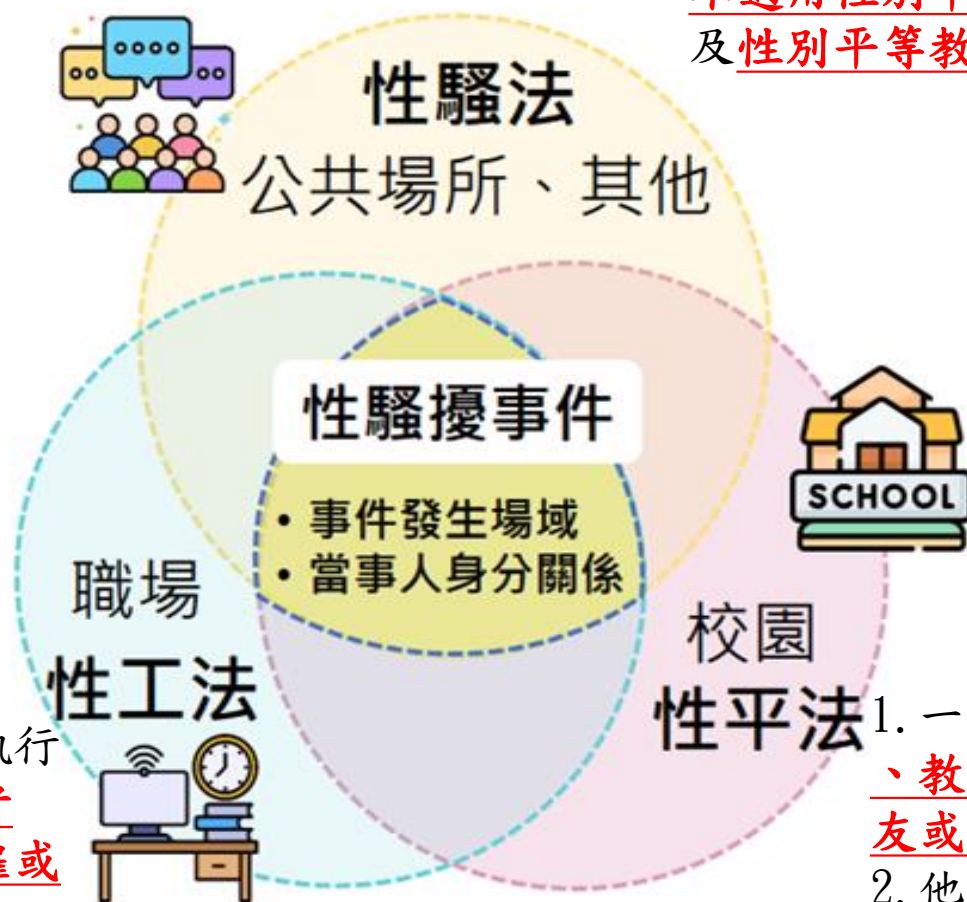
#MeToo浪潮2023/5月起在台灣湧現，

2024/3/8，性平三法修法通過，正式施行



# 一、性騷擾相關法規

不適用性別平等工作法  
及性別平等教育法者



1. 任何人對執行職務之受僱者
2. 雇主對受僱或求職者

1. 一方為學校校長、教師、職員、工友或學生
2. 他方為學生者

## 二、性騷擾類型

無故暴露隱私處

展示或傳閱  
色情影片、圖片或騷擾文字

羞辱、貶抑、敵意  
或騷擾的言詞或態度

毛手毛腳、掀裙子  
或偷窺裙底



開別人性別氣質  
或性傾向的玩笑

跟蹤、尾隨、不受歡迎的追求

偷窺、偷拍、  
緊盯身體隱私部位



趁機親吻、擁抱、  
觸摸胸臀  
或其他身體隱私部位



### 三、**權勢**性騷擾**加重**裁罰

- 性工法：若為雇主或機關首長，則為「**特別權勢性騷**」。
- 性教法：校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。
- 性騷法：權勢性騷擾，指對於因教育、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。





# 預防性騷擾

## 從自身言行做起

不隨意講  
黃色笑話  
或  
調戲他人



未經同意  
不隨意  
碰觸他人



勿以網路  
手機傳播  
情色資訊



在上位者  
應注意  
與下屬的  
權力  
差異關係



不確定  
對方意願  
寧可不說  
或先不做



醫療照護或  
健身指導等  
所需的身體  
碰觸，請先  
說明清楚並  
徵求同意



# 四、場所主人的防治責任

## (一)面對性擾擾案件之心態：避免錯誤迷思

 如果被性騷擾  
怎麼還笑得出來

事隔多日才申訴  
內情恐怕不單純



?? 會不會是誣告  
或為了報復還是權力鬥爭

?? 他/她一定做/穿/說了什麼  
才會被性騷擾

他/她長得這麼安全  
怎麼會被性騷擾

 **No!** 沒當場嚴詞拒絕  
所以不算性騷擾

他/她是個好人  
不可能性騷擾別人



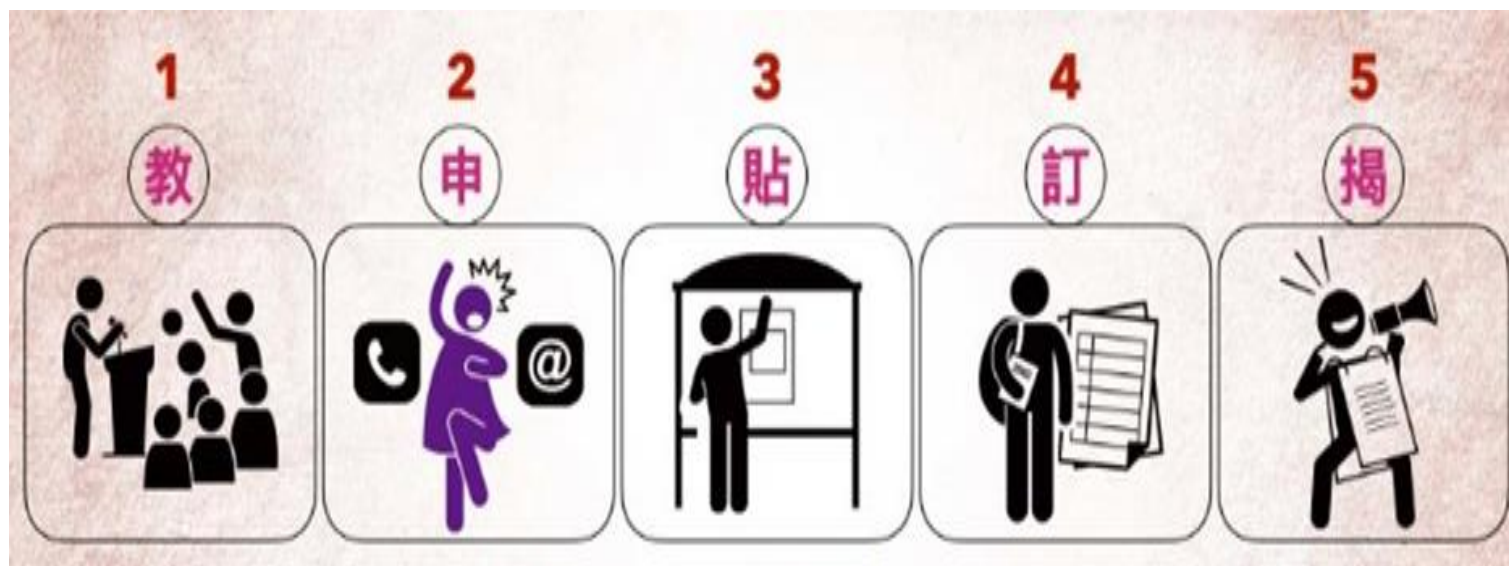
 男性或同性  
不會被性騷擾

他/她太敏感缺乏幽默感  
又沒少塊肉





## (二)平日篇-採取防治性騷擾發生之適當措施



應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。

於場所張貼「禁止性騷擾」的標誌或海報，並標明申訴專線電話。

達三十人以上者，並應訂定「性騷擾防治措施」。

公開揭示性騷擾防治措施、申訴管道。

## (三)案發篇-立即有效之糾正及補救措施



1.注意被害人安全及及隱私之維護。  
2.被害人得向雇主申請調整職務或工作型態  
2.針對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

1.協助被害人申訴。  
2.行為人  
(1)雇用機關對性騷擾事件進行調查。  
(2)先行停止或調整職務；重大時可解雇。  
(3)對行為人為適當之懲戒或處理。

協助被害人申訴及於必要時保全相關證據，如  
(1)行為人之姓名、電話、工作處所等基本資料。  
(2)記錄性騷擾事實發生經過等。

必要時協助通知警察機關到場處理。

檢視所屬場域的安全，避免再度發生，如  
(1)避免監控死角。  
(2)場所照明設備調整。  
(3)避免偷窺。  
(4)緊急救援系統等。



# 案例分享與探討

「沒有證據不代表我沒受害」

被性騷擾了，還要自己蒐證證明嗎？-是的

如果沒有證據，是否就代表我沒受害？-不是，但會舉證困難，可以提出人證或通話紀錄等

沒有證據也沒關係，提出申訴，對方就是加害者？

-不是，有公正客觀的調查，不能濫用報復

職場性騷擾雖有明文規範，但案例各異，也屬告訴乃論，性平法與性工法未設定申訴期限，建議申訴人事前的蒐證，避免雙方認知落差的各執一詞，導致的權益損傷。

研究顯示，利用權力行騷擾之實的加害人，通常為性騷擾的慣犯，在蒐集到證據後，可以正式書面的方式提出申訴，要求對方做適當的補救及賠償措施。



# 對「局處/機構」要求

1. 訂有性騷擾/性侵害預防措施並確實執行。  
。若有發生的事件能分析檢討並有改善方案及執行情形。
2. 訂有性騷擾/性侵害事件處理辦法及流程（含通報流程、轉介）。若有發生相關事件均有處理過程紀錄。
3. 機構內工作人員必須清楚處理流程。
4. 性騷擾事件之行為人如非機構或局處員工，亦應提供受害者應有之保護/輔導/法律協助。



# 職場工作的反思與討論...

- 提高性別敏感度，想一想自己所服務之工作中，是否**存在直接或間接歧視**？
- 若是遭受不平等的對待或騷擾，是否知道**求助管道**？知道如何**提供受害者協助**？
- 提高工作的性別敏感度，在自己業務之主管/同事/屬下/服務對象相處中，注意自己是否存在**性別刻板印象**，**不當互動**，**言行不夠謹慎**的問題？





# 職場專業倫理與界線與提醒

- 權力越大的人，越需要謹言慎行。有時也許說者無意，但是不夠謹慎的言行，聽者有心，可能會不舒服又不敢有所反應，在多元媒體盛行的時代可能就會很嚴重的後果出現。
- 性平三法新規定，不是等到申訴人提出正式申訴後才開始處理，友善職場的概念是知悉的僱主方，就要提出善意的處理，hold住受害者，因此照顧受害者的需求，客觀處理，釐清事件處理流程的SOP就很重要。



# 職場專業倫理與界線與提醒

- 新法有嚴格的通報規定，需要有流暢的內部通報狀況才能夠及時進行外部通報，因此局處主管的態度就很重要，提醒內部各單位的主管關心大家的狀況，有高敏感度的性別平等意識，知悉理解之後內部就要通報與溝通，才不會延遲處理的時機，累積成更大的事件後果。
- 針對各性平媒體事件的案例理解，吸取教訓，培養媒體公關的能力。危機處理時盡量以同理/客觀/善意的方式回應記者，避免第一時間先為自己或政府局處單位喊冤或自保，以免引發外界民眾的不滿，引發莫須有的口水或後果。



# 結語

認識

性平三法與性騷擾防治

的重要性

讓每個人有平等優質且快樂的  
工作/生活環境

謝謝聆聽

