

113年3月29日_社團法人臺中市護理師護士公會 / 臺中榮民總醫院護理部「護理倫理、性別、感管暨法治研習會」

職場性騷擾防治與處理

主講人：

國立彰化師範大學性別平等教育委員會專任幹事 許純昌





分享人簡介

- 國立彰化師範大學性別平等教育委員會專任幹事 (2011.7-迄今)

經歷

- 國立高雄師範大學 性別教育研究所 碩士
- 教育部108年度中區友善校園獎中區優秀輔導人員
- 教育部性別平等教育專業師資人才庫 人員
- 教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫 人員
- 經濟部、經濟部水利署「性別平等工作小組」委員
- 彰化縣性騷擾防治審議會 委員
- 臺中榮民總醫院「性別平等工作小組」及「性騷擾及性侵害防治申訴處理小組」委員
- 彰化縣政府、台南市政府、高雄市政府性別人才資料庫人員

簡報大綱

- 我們為什麼在這裡？
- 性騷擾防治制度及性平三法修正重點
- 認識機關內部受理調查及實務作業方式
- 我們能做些什麼：性別友善職場的營造





我們為什麼在這裡？

- 本課程預計從醫事人員於工作時遭逢性騷擾的案例經驗出發，從中探討性平三法的修法如何以「友善、有效、可信賴」為核心精神，並以被害人保護為中心，期以促成「性別暴力零容忍」的社會風氣與共識，以翻轉性別權力關係與既有的性別框架，進而達致衛生福利部性別平等推動計畫（111至114年）及性別平等政策綱領（110年5月修正函頒）「（五）健康、醫療與照顧」之目標與策略。



我們為什麼在這裡？

- 行政院「性別平等政策綱領」（110年5月修正函頒）
「（五）健康、醫療與照顧」：
- 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。
- 消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅。



我們為什麼在這裡？

- 性別**工作平等**法→性別**平等工作**法（修正日期：112年8月16日）
- 性別**工作平等**法施行細則→性別**平等工作**法施行細則（修正日期：113年1月17日）
- **工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則**→**工作場所性騷擾防治措施準則**（修正日期：113年1月17日）
- **部份條文自修正日期起生效，全部條文自113年3月8日起生效**

性騷擾防治制度及性平三法修正重點

性騷擾法制大改革

性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別工作平等法
勞動部

性別平等教育法
教育部

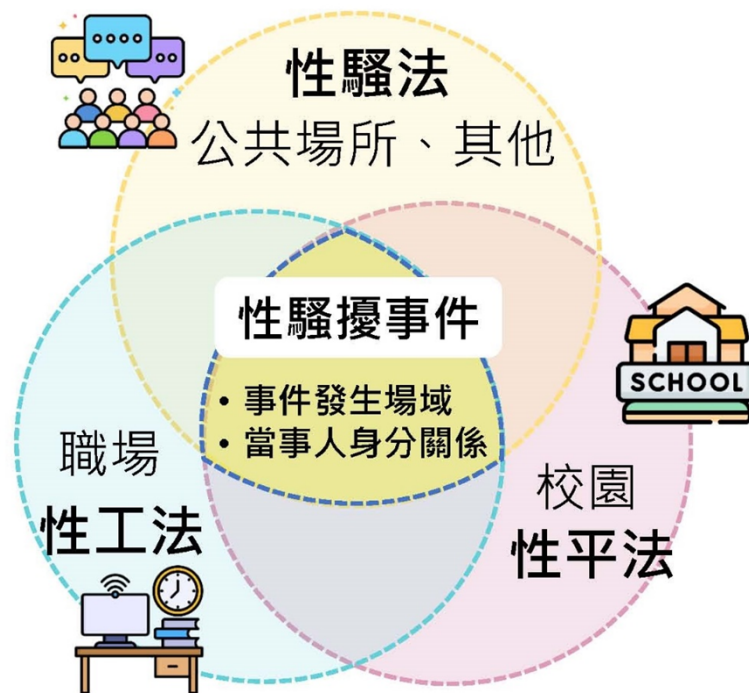
性平三法同步修法
性平三部合力打造

性騷擾防治制度及性平三法修正重點

性騷擾防治法規

性平法 ➡ 性工法 ➡ 性騷法
依身分關係/事件場域適用

**適用法規明確化
性騷管轄無漏洞**





性騷擾防治制度及性平三法修正重點

• 為什麼不申訴？

性平三法修法重點	
受害者可能疑慮	修法後新制
被性騷擾，適用什麼法律？	<ul style="list-style-type: none">● 職場：性別平等工作法● 校園、軍警校院、矯正學校：性別平等教育法● 政府機關、公共場所、其他：性騷擾防治法
性騷法申訴時效有多久？	<ul style="list-style-type: none">● 一般性騷：知悉事件起2年，或事件發生起5年● 利用權勢性騷：知悉事件起3年，或事件發生起7年● 雇主性騷：離職後1年，或自事件發生起10年● 未成年時發生：成年後3年內
加害人有權有勢怎麼辦？	<ul style="list-style-type: none">● 針對一般權勢（如主管）、特別權勢（如雇主、機關首長）加重民事賠償與刑罰、行政罰鍰● 情節重大時，機關負責人或主管可暫時停職或調整職務，確保調查獨立
擔心身處機關吃案	<ul style="list-style-type: none">● 若不服調查結果，或加害人就是雇主時，可向地方主管機關申訴● 雇主就是加害人時，須由主管機關裁處● 雇主接獲申訴及調查結果，都要通報主管機關● 可請民間專業人士或團體協助調查
擔心個資被公開	不得報導或公開足以識別被害人的身分資訊
擔心社會資源不足	<ul style="list-style-type: none">● 將編列預算，增加諮詢、法律協助、心理輔導等保護扶助資源● 行政院性平會調查成員將培訓與遴選具性平意識與專業者

註：立法院2023年7月28日三讀通過性別平等教育法；
7月31日三讀通過性別平等工作法、性騷擾防治法
資料來源：行政院、立法院

性騷擾防治制度及性平三法修正重點

• 為什麼不提告 / 申訴 / 申請調查？



司法調查

偵查、審判、定罪

嚴格證據法則

無罪推定



行政調查

立即有效的糾正補救措施

優勢證據法則

防患未然





性騷擾防治制度及性平三法修正重點

• 性別平等工作法（第12條）

• 本法所稱性騷擾，指下列情形之一：

（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。

（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。



性騷擾防治制度及性平三法修正重點

- 性別平等工作法（第12條）
- 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、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。



性騷擾防治制度及性平三法修正重點

- 性別平等工作法（第12條第3項）
- 有下列情形之一者，適用本法之規定：
- 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。



性騷擾防治制度及性平三法修正重點

- 工作場所性騷擾防治措施準則（第5條，修正日期：113年1月17日，自113年3月8日施行）
- 性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
 - 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
 - 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。



性騷擾防治制度及性平三法修正重點

• 調查爭點

- 疑似被害人所申請調查之行為是否實為疑似行為人所為且真實發生？
- 前述行為若確實發生，疑似行為人之行為是否構成性工法第12條所規定之性騷擾行為？
- 性別平等工作法（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。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

• 工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）

• 僱主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列**立即有效之糾正及補救措施**：

• **一、僱主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：**

（一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

（二）對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

（三）**啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。**

（四）被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

• 工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列**立即有效之糾正及補救措施**：
 - 一、**雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時**：
 - （五）性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
 - （六）如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

- **工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）**
- 性騷擾申訴事件調查之結果，其內容應包括下列事項：
 - 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 - 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 - 三、事實認定及理由。
 - 四、處理建議。
- 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

- 工作場所性騷擾防治措施準則（第13條）
- 雇主接獲申訴後，應秉持**客觀、公正、專業**之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 僱用受僱者一百人以上之雇主，於處理性騷擾申訴時，除應依前條規定設申訴處理單位外，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有具備性別意識之外部專業人士。
- 前條第二項及前項之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之**工作場所性騷擾調查專業人才資料庫**遴選之。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

- 工作場所性騷擾防治措施準則（第16條）
- 申訴處理單位或調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

• 工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列**立即有效之糾正及補救措施**：
- 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - （一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - （二）告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
 - （三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
 - （四）依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

接獲申訴，採取立即有效之糾正補救措施

通知地方主管機關（職場性騷擾案件通報系統）

2個月內完成調查（最長3個月）

申訴處理單位或調查小組進行調查

調查完成，將決議以書面通知申訴人及被申訴人

雇主應視情節輕重，對行為人為適當之懲戒或處理

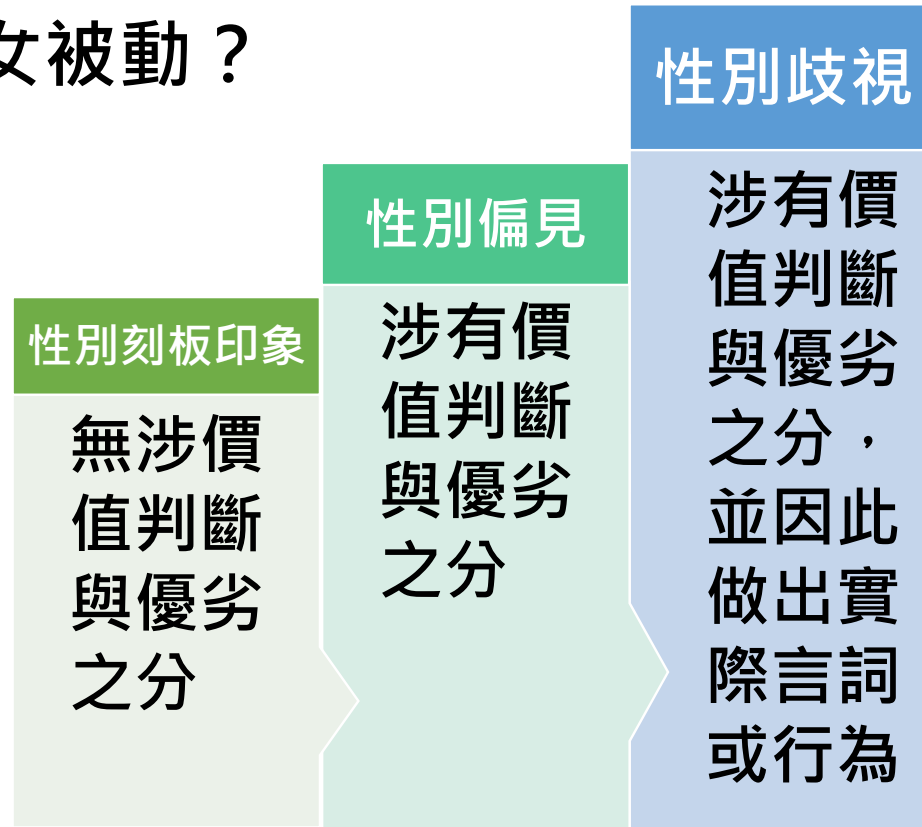
將處理結果通知地方主管機關

申訴人若不服雇主所為調查或懲戒結果之後續救濟



我們能做些什麼：性別友善職場的營造

- 時刻敏察、相互提醒自己與他人對於性別的態度：
- 男主動，女被動？





我們能做些什麼：性別友善職場的營造





我們能做些什麼：性別友善職場的營造

- **教育與尊重多元性別差異：**
- 培養察言觀色、明確表達的能力
- 培養設身處地、感同身受的能力：從對方的立場思考對方可能的感受
- 培養多元思考、預想結果的能力：思考自己的行為對於自己及他人所造成的影響
- 停下來，多想一點點
- 詢問及確認對方的想法及意願，是實踐尊重的第一步



我們能做些什麼：性別友善職場的營造

- 那些被害人告訴我的事（利己、利他、利人）：
 - 告訴自己，這不是你 / 妳的錯
 - 讓加害人曝光，接受應有的教育、輔導或懲處
 - 不要讓類似的狀況再次發生
 - 為自己與他人增能培力，透過述說增長力量，然後繼續往前走
 - 透過性別平等教育，讓改變成為可能
 - 與承辦人討論，往你 / 妳期待的方向進行



我們能做些什麼：性別友善職場的營造

- 以關懷、理解與支持，詢問對方所需要的協助，**好好陪伴**他 / 她走過這段路：
- 讓他 / 她知道，在這個風暴裡，妳 / 你並不是孤單一人
- 讓他 / 她知道，不是所有人都會負面看待他 / 她
- 當他 / 她準備好的時候，就是最好的時機
- 他 / 她的人身安全及身心狀況，是最重要的事



我們為什麼在這裡？

- 性別平等教育法施行細則（第8條）
- 本法第七條第一項、第八條第一項、第三項、第九條第一項、第二十條第一項及第三十三條第三項所稱**性別平等意識**，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。

結語

性別平等距離我們有多遠，
決定於我們願意為其付出多少努力。

--台灣大學建築與城鄉研究所副教授畢恆達，摘自蕭昭君、林昱瑄主編（2007）。解放校園行動筆記。台北：女書文化。



謝謝指教

