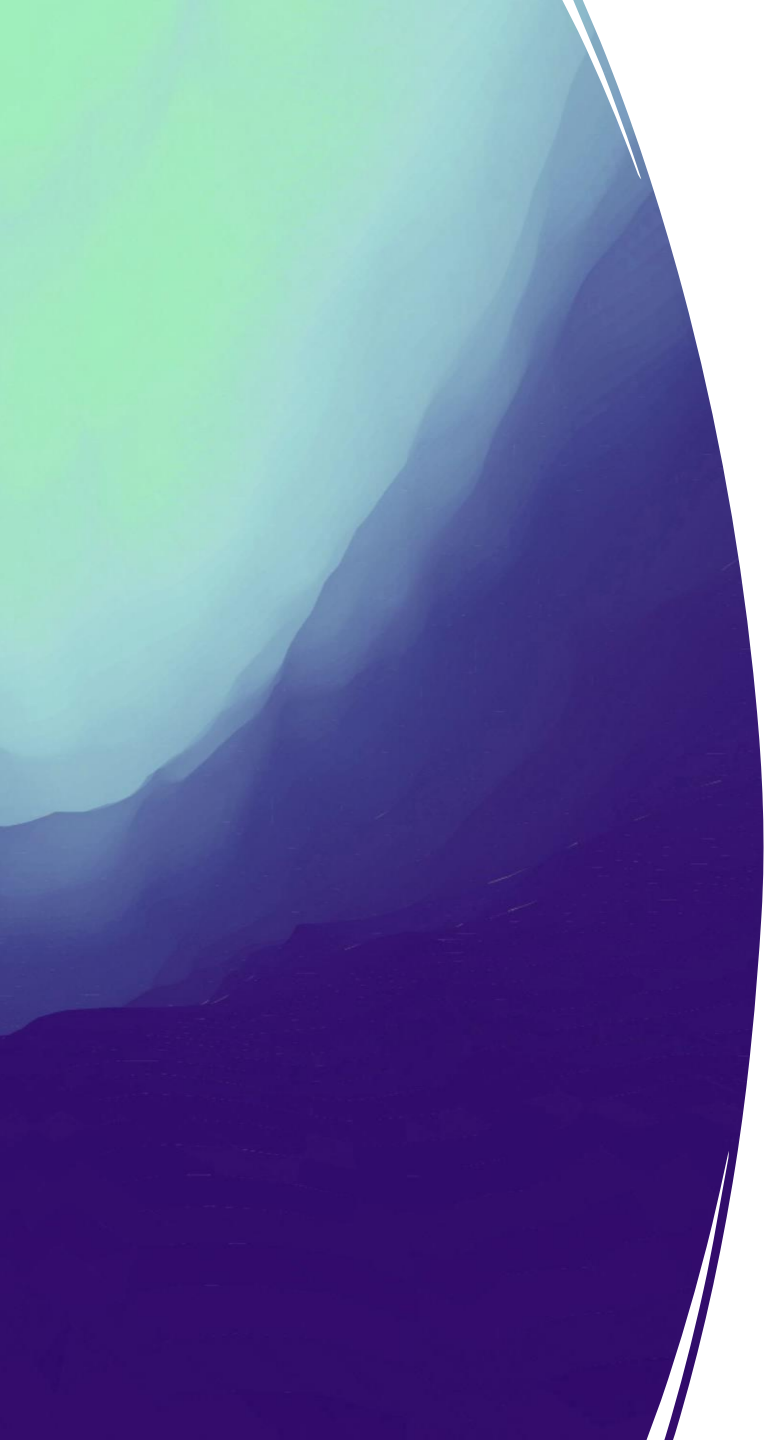




內政部 性平演講

性騷擾防治中主管角色和賦能 --兼談性平三法修法後之因應作法

臺大社工系 名譽教授

2023.08.10

從行政院修性平三法談起(2023.07.31)



從行政院 修性平三法談起

新世紀防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務

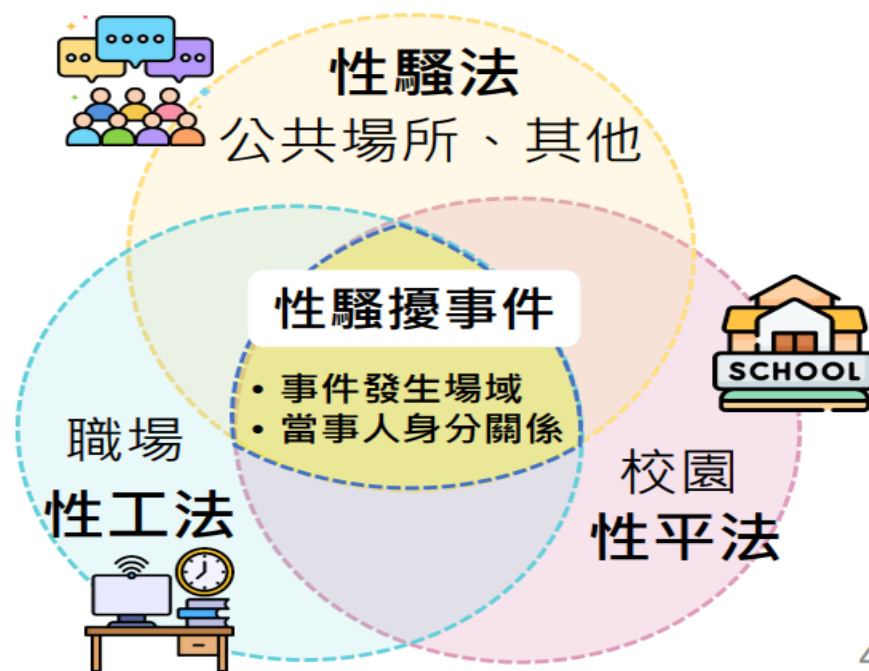


從行政院 修性平三法談起

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**



OUTLINE

觀念篇:

工作場所的性騷擾是
甚麼

(主管的3個角色)

行動篇:

主管在3P's上可以做
甚麼

(主管的8 個角色)

未來篇:

修法後該注意的”重要
事項”

觀念篇：

工作場所的性
騷擾是甚麼



性騷擾防治 角色一 1. 性騷概念的 的教育者

- 1. 工作場所的性騷擾是一種違反人權和勞動的歧視形式。

A. 它可以被**定義**為任何不受歡迎的行為或挑逗，本質上是性的，干擾一個人的工作，創造令人反感的工作環境，或恐嚇員工受害者。¹²³.

B **性騷擾可以採取不同的形式**，例如：

交換型: 交換條件當工作福利（如晉陞、加薪或培訓機會）以接受性好處或行為為條件時⁴⁵.

敵意型: 敵對的工作環境，當性行為或評論普遍、嚴重或持續存在，並創造一個恐嚇、敵對或冒犯性的工作環境時⁴⁵.

C. **性騷擾特質: 可以是口頭的、非口頭的或身體的**，並且可以由工作場所的任何人實施，例如主管、同事、客戶或客戶⁴⁵. 性騷擾會影響任何人，無論其性別認同、性取向、年齡、種族或殘疾如何⁴⁵.

D. **職場代價: 工作場所的性騷擾**不僅對受害者個人有害，而且對組織的整體生產力、士氣和聲譽有害。⁴⁵.

因此，僱主和主管人員必須有效和迅速地預防和處理性騷擾問題。

2. 性騷擾迷思

性騷擾一定是肢體的?!這是一個錯誤的觀念，因為性騷擾也可以是言語或非言語的¹²³。

性騷擾一定是針對某人的?!這也不正確，因為性騷擾也可以是針對某個群體或環境的¹³⁴。

性騷擾只會發生在女性身上?!這是一個危險的假設，因為任何性別的人都可能成為騷擾者或受害者¹²³⁵。

性騷擾和歧視是不同的?!這是一個誤解，因為性騷擾本身就是一種基於性別或性傾向的歧視¹²³。

遠端工作可以避免性騷擾?!。這是一個錯誤的想法，因為性騷擾也可以透過電話、電子郵件、社群媒體等方式發生¹⁵。

深入了解:

1. k2employmentlaw.com

2. goldenwestcollege.edu

3. share.stanford.edu

4. pursuit.unimelb.edu.au

5. pasternaklaw.com

+2 更多

1. k2employmentlaw.com

2. goldenwestcollege.edu

3. share.stanford.edu

4. pursuit.unimelb.edu.au

5. pasternaklaw.com

+2 更多



性騷擾防治角色一
1.
EDUCATOR

3. 性騷擾定義

• 法定型

性騷擾的定義從以範定工作環境為主，1980年美國「就業機會均等委員會」公佈一般被視為法定定義之圭臬的的職場性騷擾定義

「凡任何不喜歡（unwelcome）或不想要(unwanted) 的性接近、性要求，或其他具有性意味的言語或身體行為」，發生於下列任一種情況都稱為性騷擾：

1. 不管明示或暗示，以其行為之屈服為個人僱用（包括甄試、錄用、升遷、考核、資遣、退休等）的條件。
2. 以屈服或拒絕該行為作為判定僱用（包括甄試、錄用、升遷、考核、資遣、退休等）的基礎。

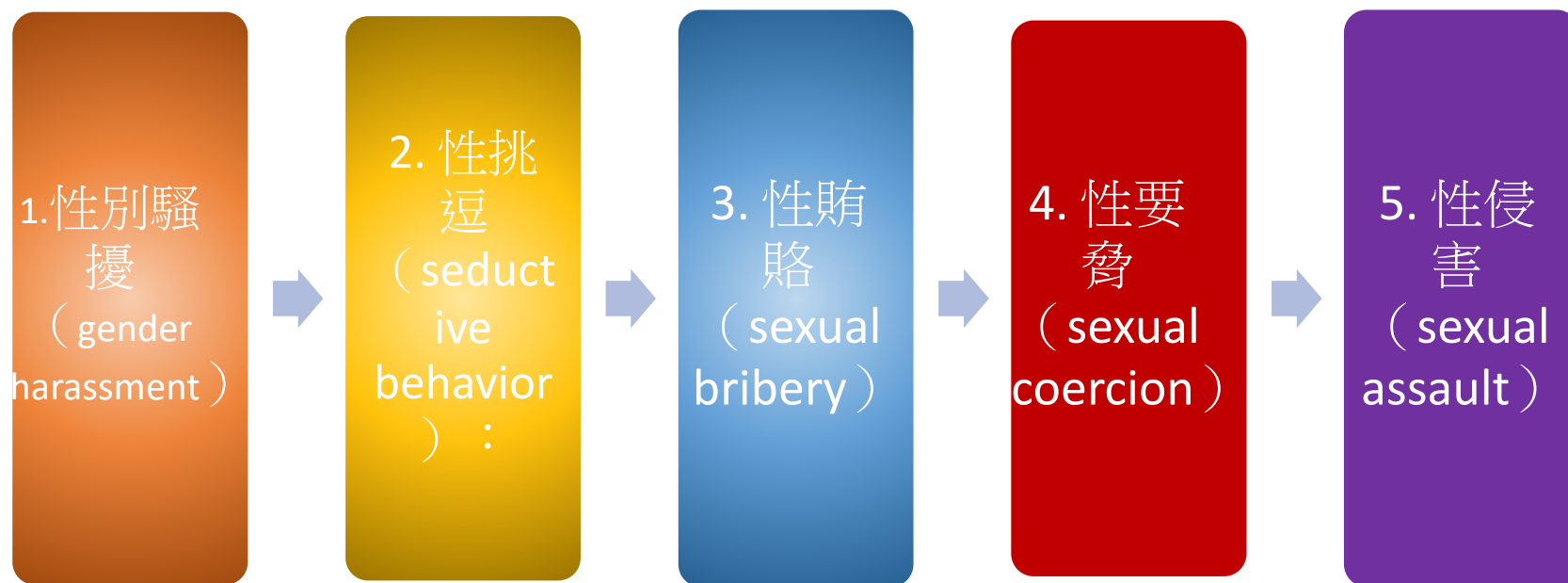
這類行為影響個人的工作表現，或製造一種壓迫性、具敵意或侵犯性的工作環境。



實證型定義 Fitzgerald(1990)

區分為五個等級：

- 該定義以連續性的觀念來看性騷擾及性侵害行為，
- 包括程度輕微的性騷擾至最嚴重的性侵害，其中依情節輕重，



實證型定義 (Fitzgerald(1990):

1. 性別騷擾 (gender harassment) :

傳達侮辱、詆毀、或性別歧視觀念的一般性性別歧視語言或行為。

2. 性挑逗 (seductive behavior) :

包含一切不受歡迎，不合宜或帶有攻積極性引誘

3. 性賄賂 (sexual bribery) :

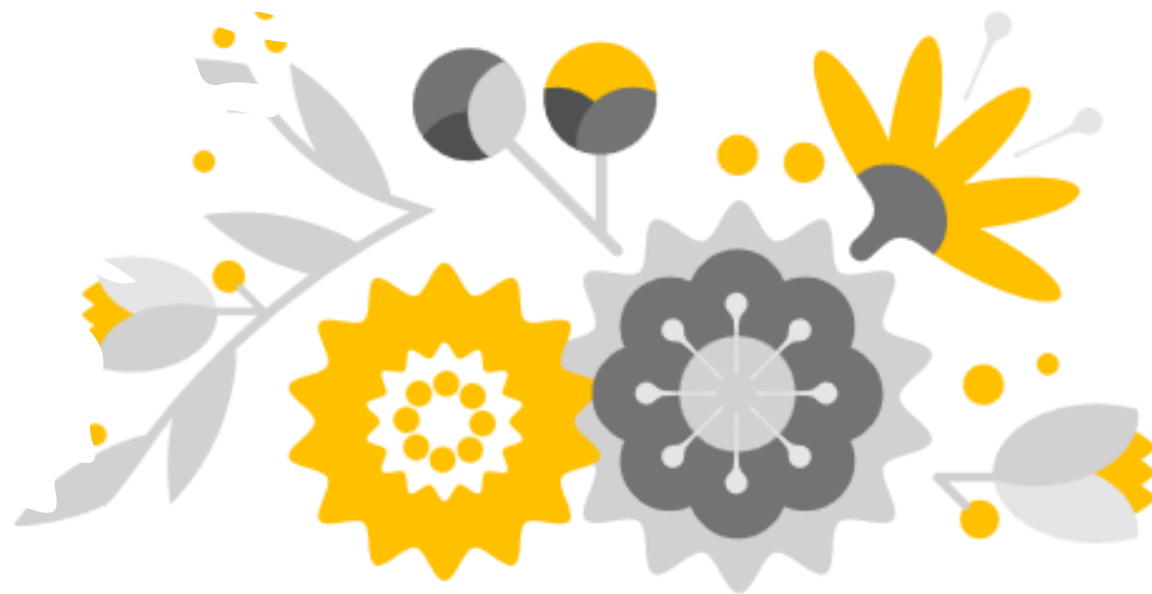
以利益承諾 (如：雇用、升遷、加分、及格) 的方式，要求性行為或與性相關的行為。

4. 性要脅 (sexual coercion) :

以威脅懲罰的方式，要求性行為或與性相關的事宜。

5. 性侵害 (sexual assault) :

包括強暴及任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。



性騷擾防治 角色一 2. 零容忍組 織文化的建 構者

- ① 嚴肅地處理員工的申訴，並及時採取適當的行動¹²。
- ② 建立一個安全和尊重的工作環境，並制定清晰和有效的政策和程序¹³。
- ③ 提供教育和培力，讓員工了解性騷擾的定義、影響和後果，以及如何報告和處理性騷擾¹³。
- ④ 作為良好的榜樣，表現出專業和道德的行為，並對任何形式的性騷擾表示零容忍¹²。

• -----
深入了解:

- 1. whatishumanresource.com
- 2. forbes.com
- 3. ilo.org

性騷擾防治角色一

3.. 積極防治策略推動者

- ① 制定一個完善的反性騷擾政策，讓員工有一個參考依據¹²。
- ② 明確一個申訴和通報程序，讓員工知道如何在工作場所內舉報騷擾¹²⁴。
- ③ 主管賦能與賦權，讓他們有工具和能力辨別危險信號並遵循正確的處理模式⁵。
- ④ 嚴格執行政策和程序，對任何違規者採取迅速和公正的處罰

深入了解:

- 1. whatishumanresource.com
- 2. forbes.com
- 3. ilo.org

行動篇：

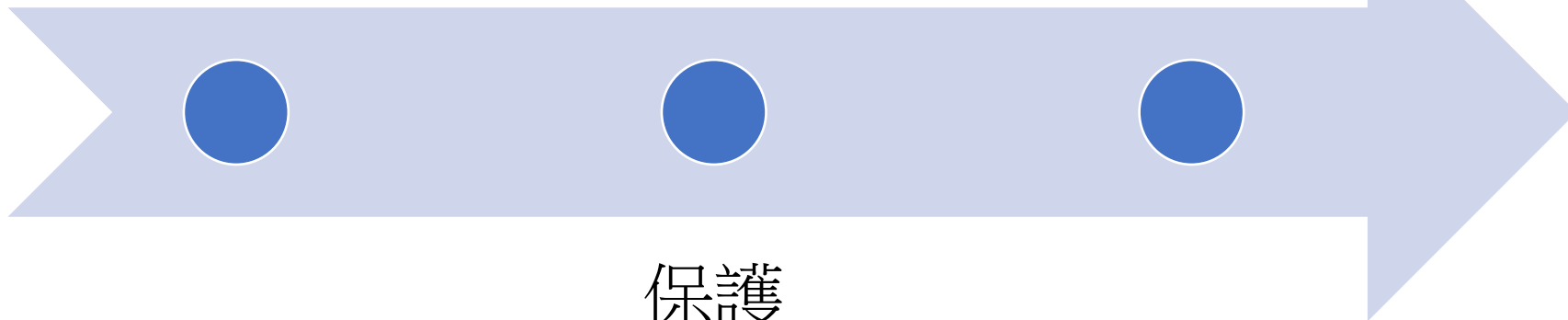
主管在3P's上可
以做甚麼



預防
(Prevention)

調查
(prosecution)

保護
(protection)



主管性騷擾 防治角色

✓ 4. 接納和同理

- 性騷擾可能會對受害者造成各種不同的反應，包括：
 - 情緒上的反應，例如震驚、恐懼、憤怒、悲傷、羞恥或否認¹²³。
 - 身體上的反應，例如失眠、食慾不振、頭痛、胃痛或性功能障礙¹²³。
 - 心理上的反應，例如焦慮、抑鬱、創傷後壓力症候群(PTSD)、記憶喪失或自殺傾向¹²³。
 - 社交上的反應，例如孤立、信任問題、人際關係困難或工作表現下降¹²³⁴。
 - 這些反應都是正常且合理的，因為性騷擾是一種嚴重的侵犯和創傷。
 - 受害者不需要感到內疚或羞愧，而是需要尋求適當的幫助和支持。
- 深入了解：
 1. bing.com
 2. apa.org
 3. nbcnews.com
 4. bbc.com
 5. loyola.edu

性騷擾防治 角色：

5. 鼓勵和支持

• 他們/她們為何不申訴？

- 害怕報復。舉報性騷擾的員工可能會擔心自己會面臨負面後果，例如失業、被降職、被孤立或受到更多騷擾¹²³⁴.
- 缺乏信任。舉報性騷擾的員工可能會懷疑他們的僱主或經理是否會認真對待他們的投訴、公平調查或保護他們的機密性¹³⁴.
- 羞恥、內疚或尷尬的感覺。舉報性騷擾的員工可能會因為發生的事情而責備自己，感到暴露或脆弱，或者擔心被他人評判或污名化¹²⁴.
- 缺乏意識或資訊。舉報性騷擾的員工可能不知道什麼構成性騷擾、他們的權利是什麼或如何舉報¹⁴⁵.
- 缺乏支援。舉報性騷擾的員工可能無法獲得諮詢、法律建議或其他形式的說明，以幫助他們應對和尋求正義²⁴⁵.

深入瞭解：

- 1. settlement.org
- 2. psychologytoday.com
- 3. hbr.org
- 4. vawlearningnetwork.ca
- 5. gbv.itcilo.org
- +
- 2 更多

性騷擾防治 的角色：

6. 協助和保護

- 主管在調查處理性騷擾申訴時常犯的一些錯誤是：

- 未能及時和稱職地調查申訴，或完全忽略申訴¹².
- 未能按照政策和程序要求調查(含口頭申訴)，或未正確記錄申訴¹².
- 不瞭解性騷擾定義和內容，尤其性騷擾可能包括基於性別、性取向或性別認同的不受歡迎行為¹³.
- 未能妥善處理保密和客觀問題，例如向不必要的方披露申訴，或未告知投訴人和被告的權利和義務¹⁴.
- 未能保護投訴人免受真實的或想像的報復，例如在未經他們同意的情況下孤立、降級或轉移他們¹².

- 深入瞭解：
- 1. schnader.com
- 2. cbia.com
- 3. troutman.com
- 4. unsceb.org

主管性騷擾防治的角色:

7. 介入和調查

調查性騷擾申訴的一些常見挑戰是：

確定申訴人、被告和證人的可信度，特別是在沒有直接證據或相互矛盾的情況下¹².

處理申訴對有關各方以及調查員的情感影響，並提供足夠的支持和諮詢¹².

平衡原告、被告和組織的權益，確保公平、公正和正當程序¹².

管理申訴人、被告和其他利益相關者的期望，並就調查過程和結果進行清晰及時的溝通¹².

處理複雜或敏感的案件，例如涉及多個投訴人或被告、高級官員或跨境問題的案件¹³.

深入瞭解：

1. unsceb.org2. shrm.org3. unsceb.org

主管在性騷擾防治的角色：

8. 懲處和矯治

- **調查**是：工作性騷擾申訴案的一些**最佳做法**：
- 與相關人員（如申訴人、被告和證人）面談，並提出開放式、非引導性和非批判性問題¹²。
- 獲取可能支持或反駁指控的其他事實，例如文件、電子郵件、錄音或物證¹²。
- 列出指控，並為被告提供回應指控的機會，並提出自己的證據或證人¹²。
- 處理未經證實的指控，並解釋缺乏證據的原因，例如證據不足、相互矛盾的陳述或可信度問題¹²。
- 處理經證實的指控，並確定適當的紀律或糾正措施，例如警告、培訓、諮詢、停職或解僱¹²。
- 處理虛假指控，並評估它們是善意的還是惡意的，並採取相應的適當行動¹²。
- 採取合理和相稱的行動，並確保它們符合政策、法律和正義的原則¹²。
- 深入瞭解：
- 1. sentriment.com.au 2. shrm.org 3. unsceb.org

性騷擾防治 的角色：

9. 維護職場正義

僱主和主管在處理性騷擾申訴時常犯的一些錯誤是：

未能認真對待每一項申訴，並將其視為瑣碎、誇大或毫無根據¹².

除非收到正式投訴，否則不採取行動，忽視或延遲對非正式或口頭投訴的回應¹².

草率下結論或允許偏見影響決策，未對事實進行徹底公正的調查¹².

關注被指控的騷擾者的意圖而不是他或她的行為，而不考慮行為對申訴人或工作環境的影響¹².

對申訴人或證人進行報復，並使他們受到不利行動，例如降職、調職或解僱²³.

未能保護有關各方的機密性，並向未參與調查的其他人披露不必要或敏感資訊³⁴.

未能跟進申訴結果，未確保騷擾已停止和申訴人應有滿意，並且不需要採取進一步行動³⁴.

主管性騷擾防治的角色:

10. 3P's整合型角色

- 主管在性平三法中應有的責任和practices 是：

- 主管應預防性別平等教育法、性別工作平等法和性騷擾防治法（以下簡稱性平三法）所禁止的行為發生，並宣導相關法令及處理程序¹。
- 主管應保護申訴人、被申訴人、證人和其他相關人員的個人資料，不得洩漏或公開¹。
- 主管應協助申訴人提出申訴，並提供必要的諮詢、輔導和援助¹。
- 主管應配合調查小組或主管機關進行調查，並提供相關資料和證據¹。
- 主管應執行調查小組或主管機關的處理決定，並依法採取必要的補救或改善措施¹。
- 主管不得因為申訴人、被申訴人、證人或其他相關人員提出申訴、協助調查或執行處理決定而對其進行報復或其他不利處分¹。

- 深入了解:

- 1. tw.news.yahoo.com
- 2. tw.news.yahoo.com
- 3. tw.news.yahoo.com

主管性騷擾 防治的角色:

10. 去除權勢 不當行使的 角色

- 性平三法修正之後，最大的改變是對權勢性騷擾的定義和處罰都有加強。
- **權勢性騷擾**是指利用職務、教學、指導、管理等權勢或關係，對他人進行性騷擾的行為。
- 修法後，**權勢性騷擾的處罰**包括：
 - **民事責任**：被害人可以向加害人請求損害賠償，並且可以要求加倍或三倍的懲罰性賠償。如果加害人是雇主、校長或機關首長，則可以要求三倍至五倍的懲罰性賠償¹²。
 - **行政責任**：加害人可以被處以行政罰款，最高可達100萬元。如果加害人是雇主、校長或機關首長，則必須被處以行政罰款¹²³。
 - **刑事責任**：加害人可以被依照刑法第227條之1或之2處以有期徒刑或拘役。如果利用權勢性騷擾者，則將加重其刑2分之1，最重處3年徒刑³⁴。
- 這些都是性平三法修正之後，對權勢性騷擾的最大改變。修法的目的是要保護被害人，遏止權勢性騷擾，讓社會更友善。
- 深入了解:
 - 1. news.pts.org.tw
 - 2. cmmedia.com.tw
 - 3. udn.com
 - 4. tw.news.yahoo.com
 - 5. bing

主管性騷擾防治角色： 3p's 落實 (簡要篇)

• 主管可以避免錯誤的一些方法是：

- 制定明確的政策來解決性騷擾問題，並將其傳達給所有員工和管理人¹.
- 培訓員工和管理人如何預防、識別和報告性騷擾，以及如何妥善處理投訴¹².
- 認真對待一切，盡量不要駁回、最小化或延遲任何性騷擾投訴¹³.
- 確保機密性，並且僅與需要知道的人（例如調查員，被告或證人）分享投訴¹³.
- 採取措施防止報復，並密切監控情況，以發現任何針對投訴人或參與投訴的其他人採取不利行動的跡象¹³.
- 迅速進行調查，並收集所有相關證據，例如文檔、電子郵件或錄音¹³.

• 深入瞭解：

- 1. bing.com
- 2. forbes.com
- 3. uschamber.com
- 4. worknest.com

未來篇：

未來篇：
修法後該注意的
“重要事項”



修法重點-有效(1/3)



修法重點-有效(2/3)

4 層級式處罰行為人 遏止性騷擾行為再犯

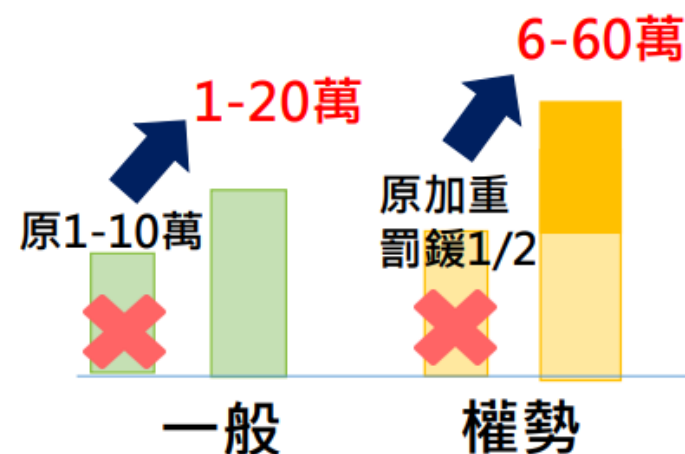
民事 新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者、雇主加重 **最高5倍**

性工法	性騷法	性平法
利用權勢1-3倍	利用權勢1-3倍	教職員1-3倍
負責人3-5倍	x	校長3-5倍

刑事 加重性騷擾罪刑罰，新增利用權勢犯性騷擾罪者 **加重其刑1/2**

行政罰

- a. 新增**雇主為行為人**行政罰1-100萬
- b. 提高性騷法相關行政罰鍰



資料來源：行政院網站

修法重點-有效(3/3)

5 強化外部申訴及監督機制

✓ 行為人為最高負責人

✓ 不服雇主調查結果

✓ 雇主接獲申訴及調查結果均需通報主管機關，強化外部適法性監督

申訴



地方
主管機關



調查裁處/
處置

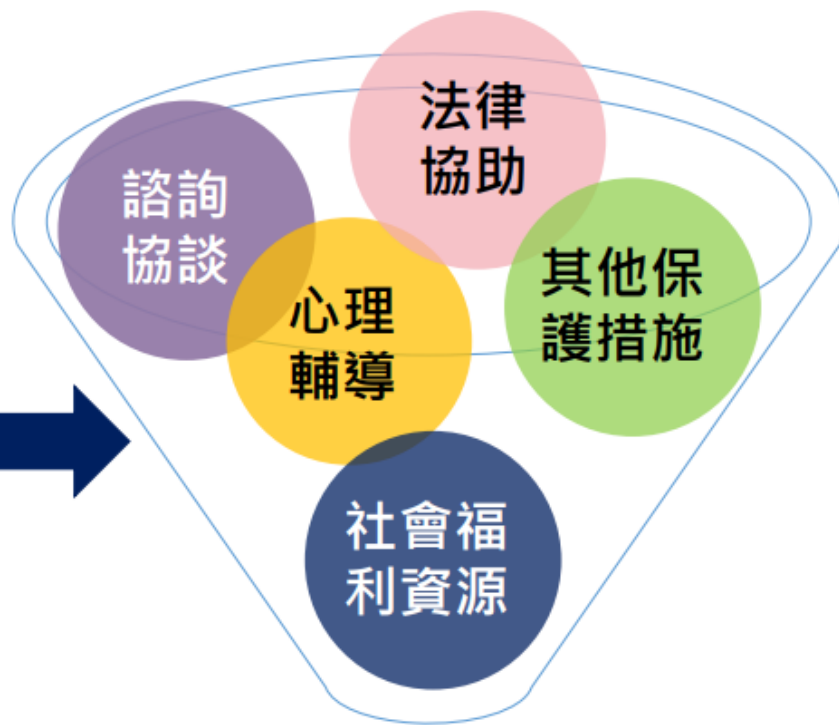
修法重點-友善(1/2)



保護扶助入法，提供被害人友善協助

編列預算

增加被害人
保護扶助措施



完善保密規定，
周延被害人保護

- 不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊

修法重點-友善(2/2)



- 延長性騷法申訴時效
- 增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴之特別時效

1 一般 性騷

知悉事件起2年，
自事件發生起5年



2 權勢 性騷

知悉事件起3年，
自事件發生起7年

3

特別規定



- a. 未成年時發生：成年後3年
- b. 雇主性騷：離職後1年，
自事件發生起10年

修法重點-可信賴(1/3)

增訂情節重大之最高
負責人/主管停職
或調整職務之暫時措施

確保事件調查過程
獨立公正，不受
行為人權勢影響



修法重點-可信賴(2/3)

性平會調查成
員具性平意識
與專業

建置人才資料庫，
培訓及遴選具性
平意識之成員

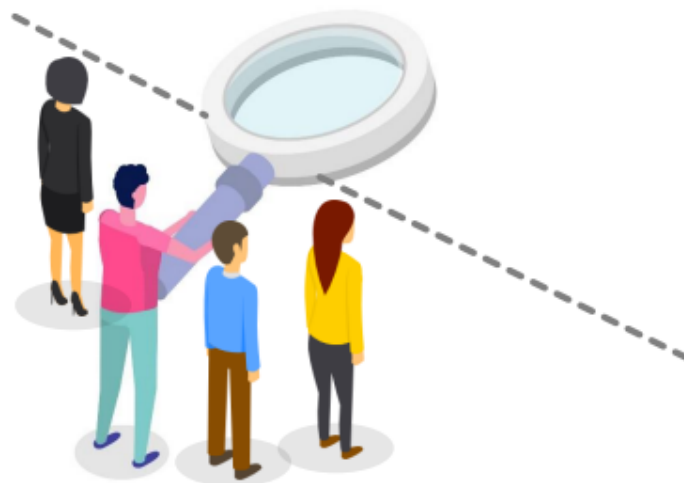


資料來源：行政院網站

修法重點-可信賴(3/3)

引進民間
團體資源

增加得請民間專
業人士或團體
提供協助調查



資料來源：行政院網站

配套措施



資料來源：行政院網站

結論: 主管性騷擾防治的角色----

力行七大策略

1

制定明確的政策，定義性騷擾，概述報告和調查程式，並具體說明紀律和糾正措施¹².

2

將政策傳達給所有員工和經理，並使其在工作場所可被討論和看見¹².

3

提供關於如何預防、識別和報告性騷擾以及如何適當處理投訴的定期培訓¹².

4

建立尊重和包容的組織文化，並在工作場所樹立適當的行為和語言榜樣¹².

5

鼓勵舉報性騷擾，並為員工提供多種管道提出疑慮，例如熱線、電子郵件或指定人員¹².

6

支持申訴人並為他們提供足夠的資源，例如諮詢、法律諮詢甚或醫療照護³⁴.

7

及時徹底地處理投訴，並確保保密、公正和正當程序³⁴.

8

(待增加)

1. everfi.
forbes.co
verywelln
m4. hbr.c

管理階層在推動反 性騷擾工作上 角色

• 結論--組織觀點:

- 建立尊重和信任的組織文化。僱主和主管人員應為適當的行為設定明確的期望和政策，提供定期的培訓和教育，並自己樹立尊重行為的榜樣¹。
- 認真對待申訴並立即採取行動。僱主和主管應聽取舉報或申訴性騷擾的員工的意見，向他們保證保密和支援，並遵循公司的調查和解決模式¹²。
- 傳達防止性騷擾是重中之重。僱主和管理階層人員應明確表示，性騷擾是不可接受的，也不會被容忍，他們將追究肇事者的責任³。
- 保護員工免受報復。僱主和管理人員應在投訴後監控情況，並確保舉報或是性騷擾的員工，不會受到騷擾者或其他人的任何不利行為或敵意對待⁴²。
- 提供資源和說明。僱主和管理者應根據員工的需求和偏好，為受到性騷擾的員工提供諮詢、法律建議或其他形式的支援和服務，例如EAP⁴²。
- 深入瞭解：
- 1. resources.workable.com2. hbr.org3. hbr.org4. forbes.com