

性平三法暨 醫療職場性騷擾防治

江承曉

嘉南藥理大學社工系助理教授



江承曉簡歷

- ★ 學歷：台灣師範大學衛生教育所碩士
- ★ 現職：嘉南藥理大學社工系助理教授
- ★ 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
- ★ 台南市性別(主流化)人才資料庫專家學者
- ★ 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(2022-2024)
- ★ 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，
性教育師，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

家庭暴力防治法與兒童及少年福利與權益保障法

與兒少性剝削防治法—家庭/婦女/兒少領域的
平等與保障

#MeToo浪潮2023/5月起在台灣湧現，

立法院於2023/7/28，性平三法修法通過



性平三法--修法重點

- ★ 2023/7/28立法院性平三法修正案通過，2024/3/8施行。
- ★ 「以被害人保護為中心，完備友善被害人的權益保障及服務，採跨領域、跨專業、跨部會的聯防方式。」



層級式處罰行為人	
民事	增訂懲罰性賠償 最高罰5倍
刑事	加重其刑二分之一
行政罰	雇主為行為人 最高罰百萬

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。



「職場性騷擾防治」及「職場不法侵害之預防」，雇主責無旁貸

- ★ 勞動部指出，職業安全衛生法第6條第2項也訂有「事業單位應採取職場不法侵害預防措施」之規定。凡是事業單位勞工100人以上者，應參照勞動部公告之「職場不法侵害危害預防指引」，訂定預防計畫，採取辨識、評估、教育訓練及建立處理程序等機制。
- ★ 關係到勞工安全、安心的工作環境，不論是勞工或是雇主，都必須嚴肅以對。呼籲雇主，「預防、預防、再預防」，確確實實的負起有效防治的責任。



職場不法侵害型態

- ★ 職場性侵害—公訴罪，雖適用性別工作平等法，一般建議循法律途徑解決
- ★ 職場霸凌—若與性/性別歧視無關，不適用性別工作平等法，以其他相關法規處理
- ★ 職場性霸凌或職場性騷擾，適用性別工作平等法，人事單位受理處理
- ★ 職場性騷擾類型——
- ★ 同事性騷擾
- ★ 客戶性騷擾
- ★ 職權性騷擾：上司性騷擾、業務性騷擾



性騷擾的定義 性騷擾防治法

★ 性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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) 以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (二) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。



職場性騷擾的定義

性別平等工作法規定

- 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。



性別平等工作法---修法重點

- * 《性別工作平等法》由**勞動部/勞工局**主管，2002年上路至今超過20年，修法更名為《性別平等工作法》。此法適用於職場受僱者執行勤務時遭性騷擾，以及雇主以性騷擾作為受僱者或求職者求職、陞遷、獎懲等交換條件。
- * **加重權勢性騷裁罰**，現行法律無職場最高負責人為加害人的相關罰則，修法草案納入此類權勢性騷，並加重裁罰。加害人若為主管，屬「**一般權勢性騷**」；若為雇主或機關首長，則為「**特別權勢性騷**」。若所涉性騷情節重大，調查期間得暫時停職。
- * **建立外部申訴管道**，若加害人為職場最高負責人，被害人可直接向勞工局提出申訴。

性別平等工作法——修法重點

- ★ **被害人申訴與心理支持**，增設被害人申訴專線，並要求政府及雇主提供其醫療、心理諮商、法律扶助等資源。此外，申訴人調查期間可申請留職停薪，若性騷擾事件成立得補領工資。
- ★ **強化雇主防治意識與責任**，要求雇主須在接獲申訴時通報勞工局。
- ★ 原條文僅規範僱用30人以上之企業須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範；草案要求10至29人的微型企業也須設置申訴管道。



規範實習生學校對實習場域的 性騷擾防治責任

- ★ 實習生遭受性騷擾，行為人為實習指導人員時，**適用性平教育法規定**，經向學校性別平等教育委員會申請調查並依性平法處理。
- ★ 行為人為其他人士，**適用性平工作法規定**，應由雇主落實調查及防治責任。
- ★ 學校也需依性平法第25條規定，提供心理諮商與輔導、保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助。



職場性騷擾相關現象

依據勞動部調查，女性職場上遭受性騷擾較男性高，於107年達到最高點4.6%之後逐年下滑趨勢；男性受性騷擾則逐年增加，男女落差由105年4%，110年縮減為2.1%。女性被性騷擾者，有49%加害人為「同事」，38%為「客戶」，23%為「上司」；男性被性騷擾者53%加害人為「同事」，48%為「上司」，30%為「客戶」。

職場性騷擾當事人大多數選擇低調處理，未申訴比率約在70~80%。不願申訴主要原因，有49%「當開玩笑，不予理會」，其他依次為「擔心別人閒言閒語」(15.5%)、「擔心失去工作」(13.5%)、「擔心遭受二度傷害」(7.0%)、「不知申訴管道」(5.1%)、「擔心調離原工作」(4.4%)。

相關議題現象

<https://www.youtube.com/watch?v=WBXPz1su6og>

根據勞工局統計，最容易遇上職場性騷擾的行業，包括運輸倉儲業，營造工程業，還有藝術娛樂休閒業，原因通常是職場的男性多過女性，算下來有4.4%的女員工，碰過職場性騷擾，大約一年有18萬名女性員工受害，但願意說出口的卻只有四分之一。

曾遇到職場性騷擾行業	
運輸倉儲業	9.6%
營建工程業	8.3%
藝術娛樂休閒業	8.1%
醫療保健社工業	6.2%
住宿餐飲業	6.1%

- 騷擾者通常以為只是開玩笑, 沒什麼。
- 騷擾者並不了解被騷擾者是不舒服的感受。
- 被騷擾者需要鄭重的告知騷擾者自己不舒服的感受, 並停止繼續騷擾的行為。
- **與性與性別有關, 客觀情境, 被騷擾者主觀認定有不舒服的感受即構成性騷擾行為**
- 性騷擾為告訴乃論, 法律以無罪推定為原則, 提告者須提供相關證據。
- 無行為能力之弱勢族群, 更須保護與教育與輔導
- 提醒注意人際相處與界線, 以前社會容許的現在不一定被接受, 要注意身體自主權, 尊重個人意願與感受。**勇敢拒絕, 勇於認錯與道歉。**



案例討論

職場專業倫理與界線

- ★ <https://www.youtube.com/watch?v=zZfxoDqC67E>
- ★ 疑長照護理師上班開色情直播，南市府調查屬實，機構立即解聘該職員
- ★ 機構被依老人福利相關法規與身心障礙保護相關法規開罰並公布姓名
- ★ 護理師醫護專業倫理相關法規議處



雇主或事業單位應如何做好工作場所性騷擾防治？

★ 訂頒應禁止之性騷擾行為

★ 性騷擾可經由片段與性有關之行為所構成，為能避免性騷擾，與性有關之行為，如：

(1) 展示具有性意涵或性誘惑之聲音、圖片、文字、影片及陳列物，(2) 與性有關性而不受歡迎之語言或身體碰觸，(3) 以性行為或與性有關作為交換條件，(4) 以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為，(5) 猥褻或性侵害行為，(6) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為等，不論雇主、雇主家屬或雇主代理人對於勞工、或勞工間均應禁止。



熟悉性騷擾行為類型

性騷擾行為

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

釐清性騷擾行為之錯誤迷思

性騷擾錯誤迷思



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

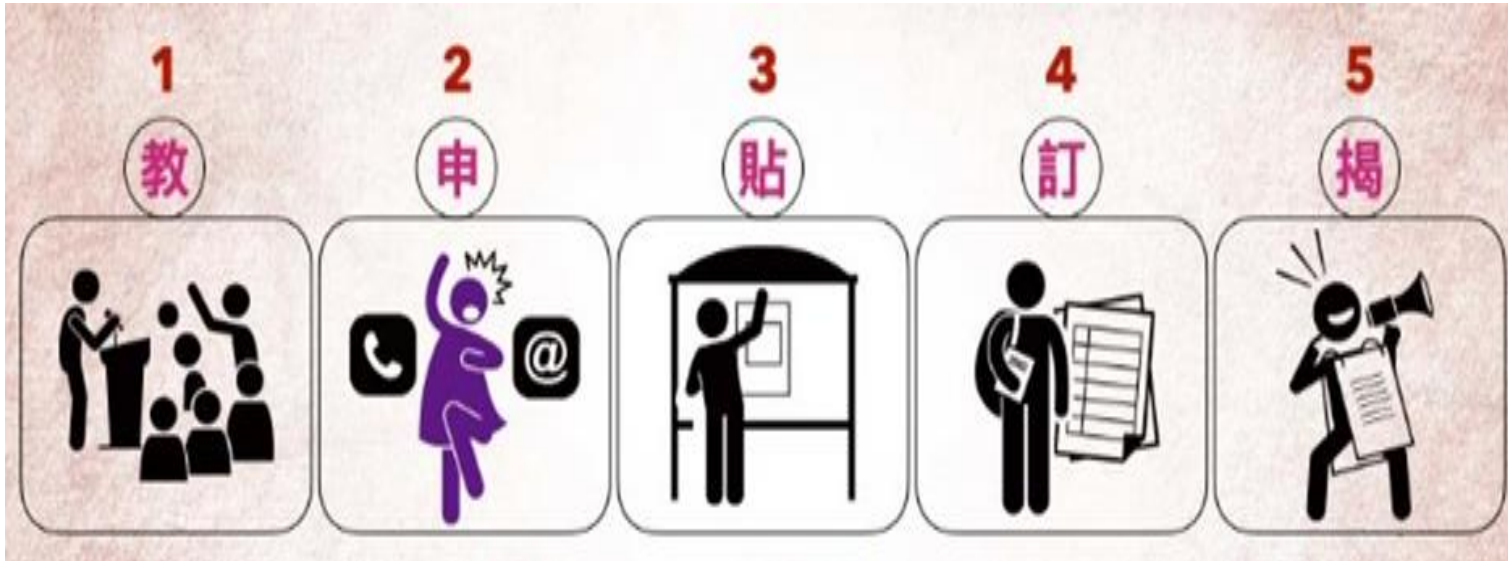


雇主或事業單位應如何做好工作場所性騷擾防治？

- ★ 實施教育訓練與宣導
- ★ 為預防性騷擾事件之發生，事業單位或雇主對勞工應實施性騷擾防治教育訓練，受僱勞工對是項教育訓練，不得拒絕。
- ★ 雇主或主管應重視友善職場環境，提高性與性別平等的敏感度，性別歧視，不受歡迎之語言或身體碰觸，都是職場性騷擾。



平日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。



案發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。

雇主職場性騷擾防治義務



何謂立即有效之糾正及補救措施？

- 1 §13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」**新**
- 2 不論是否有申訴人都要進行處理

 被害人提出申訴而知悉	 非因被害人提出申訴而知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
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	依被害人意願協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	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

立即有效之糾正及補救措施-被害人提出申訴而知悉 (準則 § 6 第2項第1款)

項目	內容
適當之隔離措施	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
提供或轉介協助	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，例如：法律或相關諮詢管道、員工協助方案等
啟動調查程序	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
調查期間暫時性作為	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
行為人懲戒處理	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 §13-1第2項規定，不經預告終止勞動契約
惡意虛構之處理	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

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，性工法未設定申訴期限，建議申訴人事前的蒐證，為的是加速判決流程，也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。



以「機構」而言

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/性侵害事件之行為人如非機構或中心員工，中心應提供受害者應有之保護/輔導/法律協助。



在職教育訓練

例如：職場性騷擾定義、防治重點、如何申訴（管道與方法）性平三法、申訴後申復及救濟方式、機構常見性騷擾問題案例討論、分享案例、員工學習如何職場溝通、工作流程自保（有身體接觸之職務時，建議先語言說明在身體接觸也免被誤會）、並知道如何提出、如何應變性騷擾（例如擔心被性騷擾，站在服務對象不方面之側面服務，或協伴同行，或請家屬協助）、處理流程、危機管理、緊急事件處理等相關課程。



受照顧者與其家屬也要教育

★ 內容可包含下列主題：

1. 醫療照護之兩性/多元性別關係基本觀點及概論
2. 醫療照護職場的性別意識與性別專業倫理與界線
3. 性別平等的學習與醫療照顧工作之專業尊重



在面臨職場性騷擾時 可有的認知

- * (一) 培養對性騷擾的正確認知
- * (二) 建立身體自主權的概念
- * (三) 相信自己的直覺 假如行為是不受歡迎、你不想要的或讓你覺得不舒服，你有權去要求停止該行為，最好不要允許類似行為繼續出現或保持原狀
- * (四) 有正式申訴要求釐清事實與懲處當事人之措施，與非正式申訴要求友善職場保障適當工作權益措施



在面臨職場性騷擾時 可有的認知

* 認為自己可能遭到性騷擾時，可以採取下列行動：

1. 明確地向對方表示自己所嫌惡的事。對於性騷擾應採取毅然之態度，即明確地把自己的意思向對方表明；如直接向對方表明有困難時，可採用寫信等方式。
2. 找可信賴的人諮詢。首先，找與自己親近之同事、知己等可信賴的人諮詢，頗為重要。在各個職場內解決有困難時，亦可尋求職場內部或外部之諮詢機關。另，諮詢之際，最好能紀錄性騷擾發生之時日、內容等。



如何防範工作場所性騷擾？

★ 對於性與性別的言語動作之感受隨著個人與男女有其差異，是否為性騷擾？對方的判斷頗為重要。應有以下基本認知：

1. 雖然是想表達親密的言語動作，但若造成對方的不快時，仍應避免。
2. 是否感到不快？有個人差異。
3. 不要隨便臆測何種程度之言語動作是對方可以接受的。
4. 不要輕易認為已與對方有良好的人際關係，已知道遭對方拒絕、嫌惡時，相同動作絕不重複，遭受性騷擾的一方，考慮到工作場所當場會有人際關係，無法或不能拒絕，因此不一定有明確的不舒服的意思表示。



如何防範工作場所性騷擾？

- * 工作環境深受該工作場所每位成員是否相互合作的影響，就下列事項應特別注意：
 1. 對於在工作場所內提起性騷擾問題的勞工，切勿將其視為是麻煩製造者；不要將性騷擾問題當作是私人間的事情來處理。
 2. 如發現性騷擾，以性騷擾預防為契機，在尚未對工作環境產生重大不當影響前，把握機會，以同事身分敦促其注意。
 3. 目睹性騷擾時，在不加深被害程度之限度內，如有可以注意的事情，發出聲音輕鬆的加入談話，提醒注意。
 4. 職場發生性騷擾時，可以向上司諮詢，尋求協助。



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



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

- * 1. 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。
- 2. 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

* 3. 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。

4. 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

認識醫療職場性平與
性騷擾防治的重要性

讓每個人有平等優質且快樂的
成長/生活環境

謝謝聆聽

