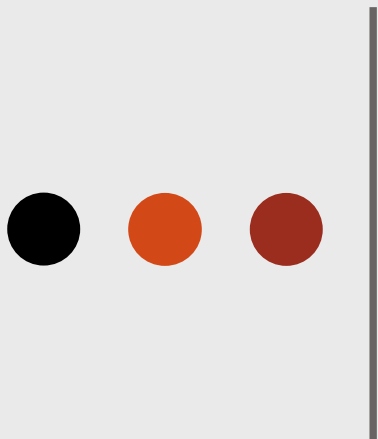




認識性平三法

游美惠

高雄師範大學
性別教育研究所
教授

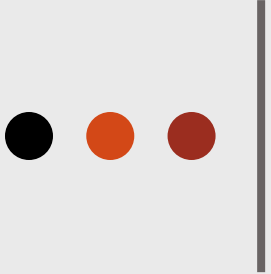
游美惠



- 高雄師範大學性別教育研究所
- 教授
- 美國猶他大學（University of Utah）社會學博士
- 研究專長：性別教育、性別社會學、性別主流化、多元文化教育

○ 現任

- 行政院性別平等會第五~六屆委員
- 行政院兒童及少年福利與權益推動小組委員
- 考試院考選部性別平等專案小組委員
- 教育部國家教育研究院教科書研究中心性別平等教育諮詢小組委員
- 教育部性別平等專案小組委員
- 環境部性別平等專案小組委員
- 海委會性別平等專案小組委員
- 文化部性別平等專案小組委員
- 高雄市婦女權益促進委員會委員
- 高雄市政府家庭教育諮詢委員會委員
- 台中市政府性別平等委員會委員
- 台南市政府性別平等及婦女權益促進委員會委員
- 桃園市政府性別平等委員會委員
- 屏東縣政府性別平等工作專案小組委員



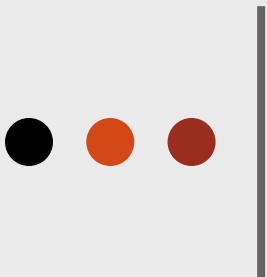
講綱

- ME TOO 帶來的衝擊
- 認識性騷擾及其相關法令
- 國家性平政策與性騷擾防治
- 結語：徒法不足以自行，推動性平才是根本！



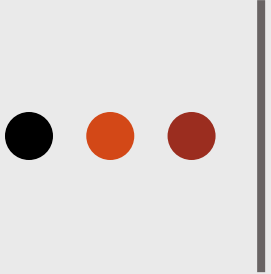
#Me Too

- 由美國好萊塢引爆的「**#Me Too**」反性侵性騷運動，如火如荼在全球各地展開，許多名人紛紛勇敢說出自己曾受性侵、性騷的遭遇，它也延燒成全球的終止性／別暴力運動。
- **2017年10月15日**，女演員艾莉莎·米蘭諾在推特上鼓勵女性儘可能地傳播這個詞，使人們能意識到該問題的嚴重性與普通性。當時她寫到：「如果所有被性騷擾或侵犯過的女性都能發一條『我也是』的狀態，那人們或許能認識到這個問題的重要性。」



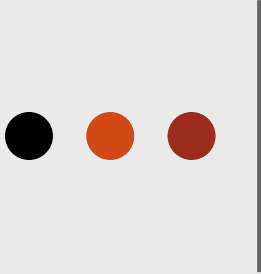
2017年11月12日，數百人在好萊塢參與了「還我職場遊行」（Take Back the Workplace March）與「#我也是倖存者遊行」（#MeToo Survivors March）。

紅毯最黑的一天！好萊塢眾星響應#MeToo運動「全黑」亮相 2018金球獎



2018金球獎

- 好萊塢眾星則決定攜手團結，齊響應#MeToo反性侵運動，並選擇「黑色禮服」亮相。
- 2018年第75屆金球獎紅毯，藉「以黑制黑」表達對好萊塢性騷擾事件的不滿抗議以及為那些還未敢站出來的受害者發聲！
- 好萊塢超過300名女性演藝工作者，資助成立Time's Up組織，並選在元旦當天投書各大媒體，呼籲幕前幕後從業人員及各場域女性，勇敢抗拒性騷擾，爭取職場性別平等、同工同酬等，組織也預計籌募1500萬美元（約4.4億元台幣）當作受害者法律扶助等費用。



籲正視職場性騷擾！

麥當勞員工發起10州大罷工

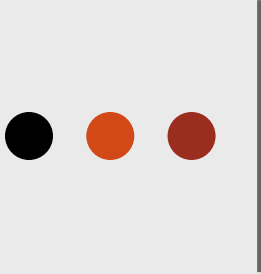
民視新聞網

2018年9月19日

- 受到好萊塢的「**me too**」反性騷擾浪潮的鼓舞，全美十個大城的麥當勞員工今天走上街頭，發起首度多州聯合大罷工，要求僱主正視職場性騷擾的問題，並成立全國性委員會解決性騷擾。
- 嘴上貼著膠帶，高舉大布條，芝加哥的麥當勞員工當地時間**18**日上街抗議，要求停止職場性騷擾。麥當勞員工可爾瓦茲表示，「我們採取歷史性的一步，我們要以罷工告訴麥當勞，不能再讓性騷擾發生。」

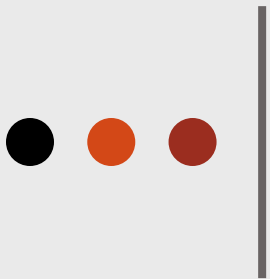
- ...包括芝加哥、紐奧良、舊金山等全美十大城市的麥當勞員工同步走上街頭，要求麥當勞提供管理層和員工反性騷訓練，還要求成立由員工、管理層和全國女性團體組成全國性委員會，正視職場性騷擾問題。





2023年臺灣 #MeToo運動 (維基百科)

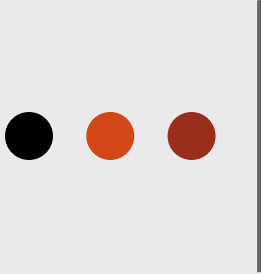
- 2023年，於臺灣發生一連串揭露性騷擾事件的情況。最早是由民主進步黨前黨工陳汙臻、陳汶軒等人指控曾經遭遇到職場性騷擾，但並未得到主管妥善協助處理，甚至遭到隱匿案情、職場霸凌。相關的性騷擾案件引發總統蔡英文、民進黨主席賴清德等人致歉，數位涉案者辭去現職，並且開始檢討民主進步黨內部的性別平等機制。其後在臺灣形成#MeToo效應，相繼爆出過去曾經遭到性騷擾的指控，案件除了涉及中國國民黨、臺灣民眾黨、時代力量、台灣基進、社會民主黨外，也擴及至媒體、學校、藝文等場域。



- 「我們不要就這樣算了！」
- 台灣MeToo現在才爆發，因過往受害者多選擇不說
- 「以大局為重」帶來的警告與省思
- 「權力不對等」是關鍵因素
- 運動後續力道？應從制度與文化進行改革！



性騷擾防治與申訴 相關法令



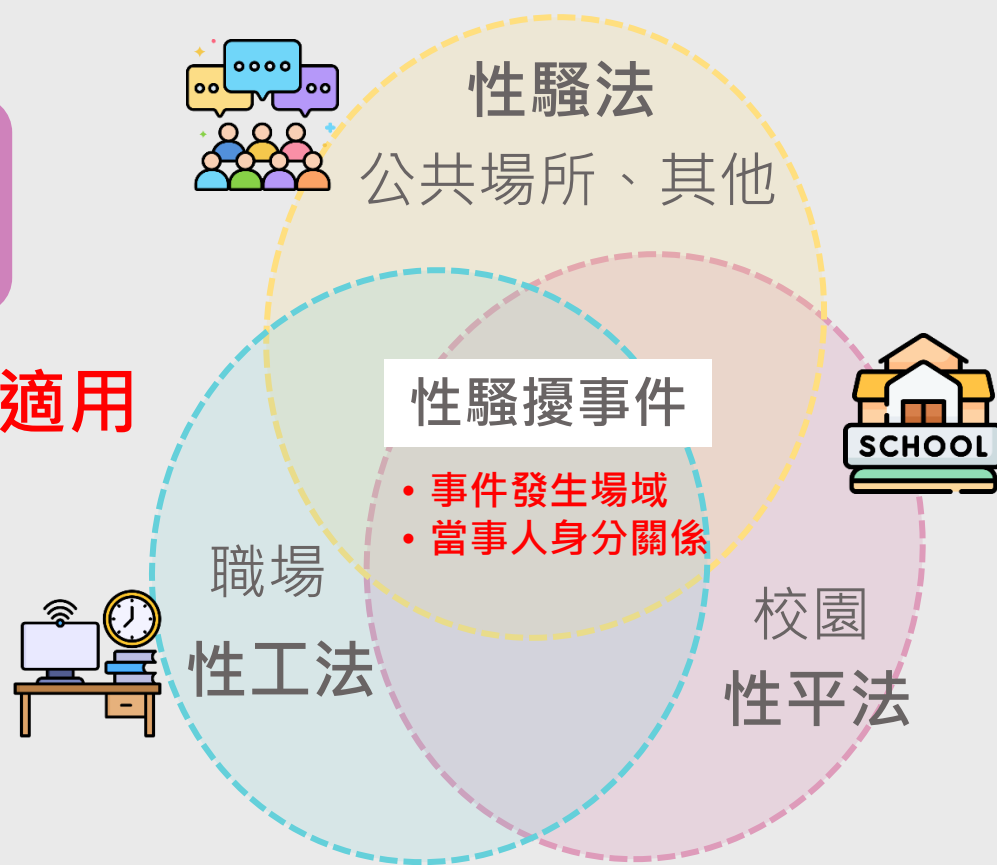
臺灣 調查處理 性騷擾事件 相關法令

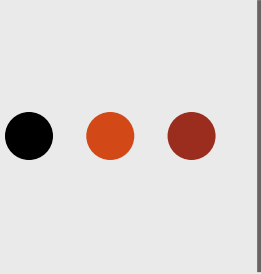
- * 2002 「兩性工作平等法」
（後更名為「性別工作平等法」，
自2023年8月18日更名為「性別平等工作法」
（職場中的性騷擾案件）
- * 2004 「性別平等教育法」
（學校作為一個教育場所，發生在「一方為學生」的性騷擾案件）
- * 2005 「性騷擾防治法」（2006年2月施行）

性平三法

適用法規明確化
性騷管轄無漏洞

依身分關係/事件場域適用





性騷擾適用法規

性別平等
工作法

工作場所

受雇者執行
職務時遭受
性騷擾、求
職者遭受雇
主性騷擾

性別平等
教育法

學校

性騷擾一方
為學生，他
方為校長、
教師、職員、
工友或學生

性騷擾
防治法

前二項以
外性騷擾

跟蹤騷擾
防治法

對特定人
反覆或持
續為違反
其意願且
與性或性
別有關跟
蹤騷擾



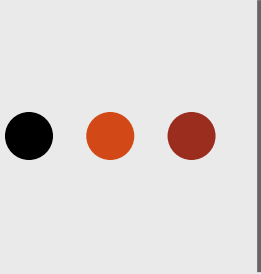
性騷擾防治

認識性騷擾

定義

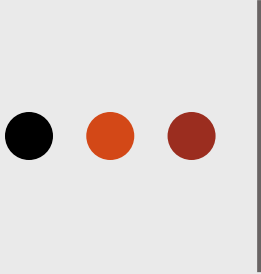
迷思澄清

概念說明



什麼是性騷擾？

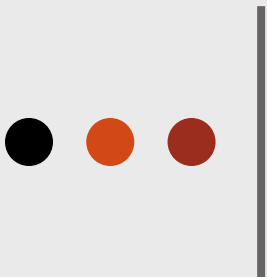
- 不受歡迎
- 具有性意味之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
- 性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。



性別平等工作法對性騷擾的定義

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。
- 三、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。

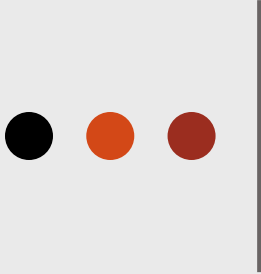


有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

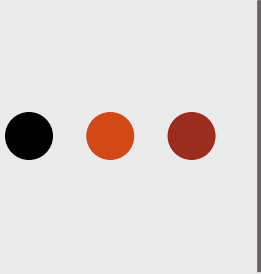
前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。.....

- 在工作職場，敵意環境具體而言就是個人覺得工作場所不友善，讓個人心理感受壓迫，衍生出心理與生理的焦慮、不安，因此影響個人的工作表現。
- 一個因性騷擾帶來的敵意環境，讓人恐懼上班，在上班場所會害怕自己再度受到侵犯，也不敢跟他人說，只能獨自擔憂害怕，擔心提告受到連帶報復，甚至每日上班，還要面對騷擾來源，以及他人的指指點點等。對被騷擾的人而言，整個工作環境營造出一種不友善的對人的態度與文化氛圍，有的人甚至為了逃避這種時時刻刻的不安全感，只好選擇離職，喪失就業機會。



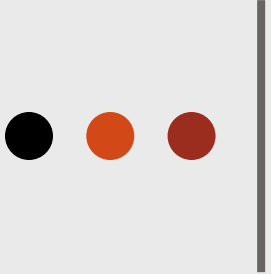
終結敵意環境，重建友善職場

- 我們可以如何終結敵意環境，重建友善職場呢？
- 每個就業者都有權利要求雇主保障員工的人身安全，《性別平等工作法》規範僱主／企業體要訂定以及落實性騷擾防治的相關政策與辦法，從就業的結構環境著手，同時建立性別友善的工作文化，才是關鍵。



性騷擾防治法

- 第 1 條
- 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
- 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。



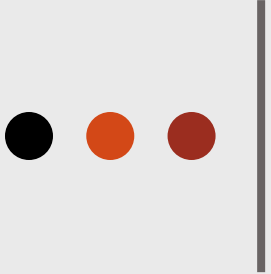
性騷擾防治法

第二條 本法所稱性騷擾，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：

一、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。

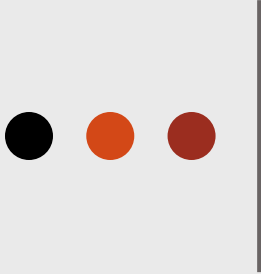
二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

本法所稱權勢性騷擾，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。



2023年修法重點

- 現行規定性騷事發後1年內提出申訴，但考量性騷擾事件兩造間若是具有權勢關係者，或被害人是於未成年時遭受性騷擾，被害人恐難於第一時間提出申訴，規範權勢性騷擾，於知悉事件發生 3 年內，可提起申訴，而未成年被害人則可於成年後 3 年內提出申訴；至於一般性騷擾亦延長至 2 年內可提出申訴，
- 且在整個調查過程中，行為人有配合調查之義務，違者處新台幣1萬元至5萬元罰鍰。



性騷擾防治法 第七條

1.政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：

一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。

二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。

行政申訴時效延長

	舊規	新規
一般性騷擾	向主管機關申訴 時效為1年	知悉性騷擾事件2年內、事件 發生5年內可申訴
權勢性騷擾	無規定	知悉性騷擾事件3年內、事件 發生7年內可申訴；若是遭最 高負責人或雇主性騷擾，離職 後1年內、事件發生10年內可 申訴
未成年人 遭性騷	無規定	成年後3年內可申訴

擴大性平三法適用範圍

	性騷擾發生情境 及當事人的身分關係	舊規	新規
《性平法》	校園性騷擾，當事人一方為學生	限教育部管轄之公私立各級學校適用	納入 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校
《性工法》	職場性騷擾，受僱者於執行職務時遭騷擾	僅限受僱者「執行職務」時適用	納入受僱者在 非工作時間 遭職場人士（同事、業務往來人士、雇主）性騷擾
《性防法》	在校園、職場以外發生的所有性騷擾		

《性工法》 加入 通知和外部申訴機制

修法項目	舊規	新規
需設立性騷擾申訴管道之公司規模	30人以上企業應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	10人以上企業即需訂定性騷擾申訴管道
通知機制	無	雇主收到性騷擾申訴即應通知勞工局，處理完後結果也應通知
外部懲處機制	勞工局僅針對雇主未善盡處理性騷擾責任開罰	勞工局可直接對性騷擾行為人為雇主或最高負責人的情況開罰
外部申訴機制	無，職場性騷擾事件一律仰賴公司自治	職場性騷擾，受害人向雇主申訴後對處理不服，可向勞工局申訴，由勞工局調查並要求雇主做必要處置；性騷擾行為人為雇主或最高負責人，受害人可直接向勞工局申訴

新法：建立可信賴的申訴調查程序

舊法：被害人申訴困難



明確受理窗口

- 行為人有所屬機關(構)、部隊、學校者：向該**所屬單位**申訴
- 行為人為最高負責人或僱用人：向**社會局**申訴
- 其他：向**警察機關**申訴



延長申訴期限

- **一般性騷擾**，於知悉事件發生後**2年**內
- **權勢性騷擾**，於知悉事件發生後**3年**內
- **未成年被害人**，於成年後**3年**內

簡化申訴程序

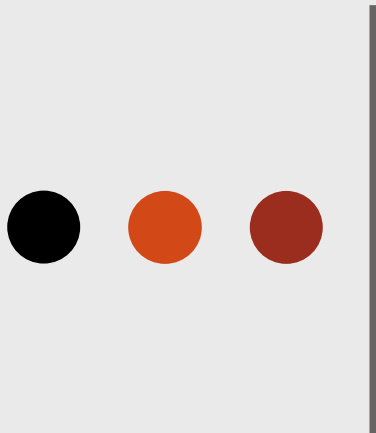
1次申訴。由警察機關受理調查，主管機關審議裁罰。被害人無需提再申訴。



確保調查啟動

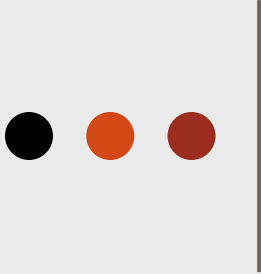
- 增訂**行為人**配合義務
- 違者罰鍰**1萬-5萬**





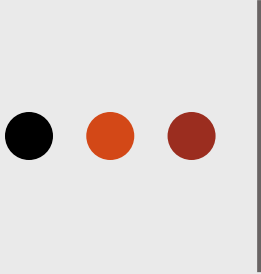
性別平等，法治的時代

- 每個人感覺不同，身體界限不同，所以自己沒有感覺的，不表示性騷擾沒發生。
- 社會公平正義的促成，從尊重個人的身體自主權開始
- 性騷擾，不是八卦笑談；攸關**權力**與**權利**。

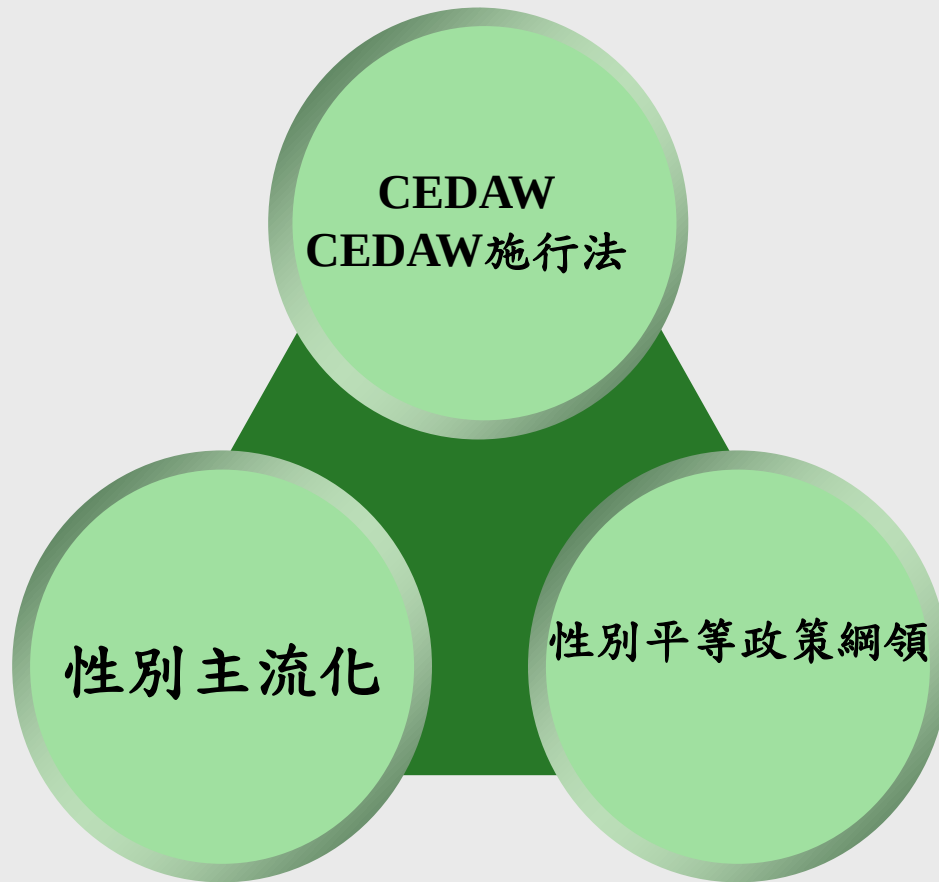


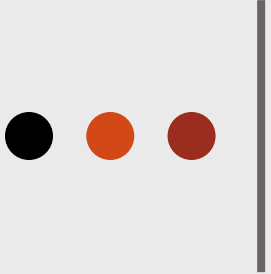
旁觀者的角色

- 當有性騷擾的情形在我們身邊發生時，我們能做的是不要成為那個情境中的共犯。例如，當做出性騷擾行為的人說「我在日行一善耶」，如果在旁邊的人的反應是哄堂大笑，我們便不自覺地成了性騷擾情境的「共犯」。
- 我們可以有的反應是表示說「覺得不好笑」、或是說「你怎麼可以這麼講」，來協助制止性騷擾的發生。但這些是需要學習及練習的。



推動性平，接軌國際





CEDAW

- 「消除對婦女一切形式歧視公約」
(Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women，簡稱CEDAW)，明文保障女性在政治、家庭、經濟、法律、就業、健康、國際參與等各方面之基本權利，堪稱「婦女人權法典」。
- 臺灣 2011年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，於2012年施行

每四年提出一次國家報告
(2009-2013-2017-2021)

2021 年 CEDAW 第 4 次國
家報告初稿完成，2022年初
定稿

2022年11月28日~2022年
12月2日國際專家審查

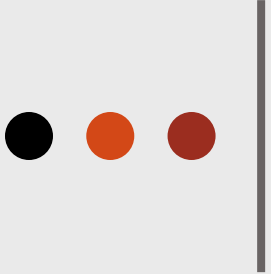




CEDAW條文與一般性建議

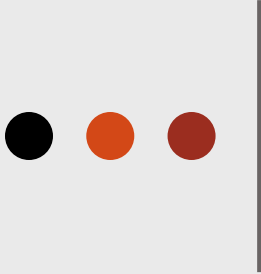
CEDAW運作方式如同一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新興議題解釋並擴大公約的意義。





一般性建議(舉例說明)

- 第七十七屆會議（2020）第38號一般性建議：關於全球移民背景下販運婦女和女童
- 第六十九屆會議（2018）第37號一般性建議：關於氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面
- 第六十八屆會議（2017）第36號一般性建議：關於女童和婦女受教育權
- 第六十七屆會議（2017）第35號一般性建議：關於基於性別的暴力侵害婦女行為（更新第19號一般性建議）
- 第六十三屆會議（2016）第34號一般性建議：關於農村婦女權利



CEDAW 第35號一般性建議

19. 委員會認為**基於性別的暴力**侵害婦女行為根植於與性別有關的其他因素，例如男性的應享權利和特權高於女性的意識形態，有關男性身份的社會規範，以及維護男性統治或權力、指定性別角色或制止、勸阻或懲罰所認定之不可接受行為的需要。這些因素也有助於社會公開或隱含地接納基於性別的暴力侵害婦女行為，這種行為往往仍被視為私人問題，並且在這方面普遍存在有罪不罰的現象。

20. 基於性別的暴力侵害婦女行為存在於人際接觸的所有空間和領域，無論是公共場所還是私人場所，包括家庭、社區、公共空間、工作場所、娛樂、政治、體育、健康服務和教育環境，以及根據以技術為媒介的環境重新界定的公共和私人場所，**例如當下在網路或其他數碼環境中發生的暴力行為。...**

性別平等政策綱領 發展歷程

2010年：

○邀集學者專家暨婦女團體，著手「性別平等政策綱領」草案撰擬工作。

2011年：

○函頒實施

2017年：

○為與時俱進與創新作為，回應各界建議。

○參酌社會脈動、國際潮流及趨勢，函頒修正。

2021年：

○配合國際趨勢

○考量政策綱領為政策基本藍圖，為凝聚及整合要項，朝向整體性政策目標及策略方向規劃研擬。

○於2021年5月函頒修正性別平等政策綱領。

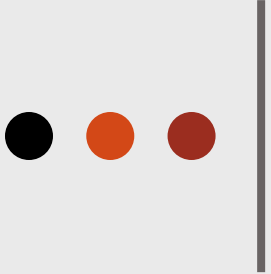


性別平等政策綱領

核心領域

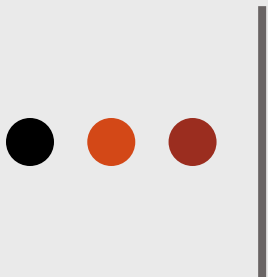


人口、婚姻與家庭



(四) 人身安全與司法 推動策略

1. 提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為。
2. 消除對性別暴力被害人的歧視，鼓勵被害人申訴，提供充足保護、法律、福利、心理與就業支持，協助其經濟及生活獨立，尤其針對不利處境者。



3.加強生活空間性別暴力防治，重視新興數位／網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。

4.提升司法人員性別平等意識，建立具性別正義的司法環境。

5.系統性收集與分析性別暴力通報、起訴、定罪、判刑及賠償的數據，尤其針對不利處境者的分析，強化防治效能。

性別平等政策綱領

聚焦性別平等政策綱領核心推動六大重要議題(111-114年)

議題一

促進公私部門決策參與之性別平等

議題二

提升女性經濟力

議題三

消除性別刻板印象、偏見與歧視



議題四

防治數位/網路性別暴力

議題五

促進健康及照顧工作之性別平等

議題六

打造具性別觀點的環境空間及科技創新

建構性別平等、包容的永續社會

數位/網路性別暴力之 定義、類型及其內涵說明

資料來源：
行政院
性別平等處

- ◆ 定義：係指「透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。
即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等。」（參酌「消除對婦女一切形式歧視公約」一般性建議第 19 號第 6 段意旨）。

網路
跟蹤

性勒
索

網路性
騷擾

基於性別
偏見所為
之強暴與
死亡脅迫

惡意或未經
同意散布與
性別有關個
人私密資料

基於性別貶
抑或仇恨之
言論或行為

招募
引誘

人肉
搜索

非法侵入
或竊取他
人資料

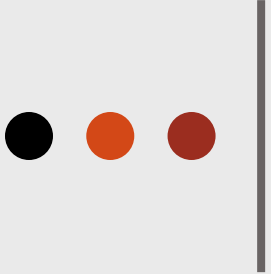
偽造或冒
用身分

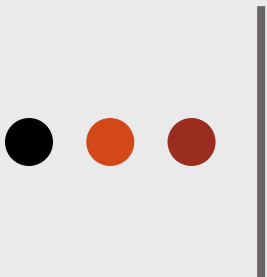
數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明
資料來源：行政院性別平等會

思考：



- ◆ 通訊傳播媒介與社交軟體之使用已成為人們日常生活的一部分，深刻鑲嵌在人與人的互動關係之中，情感關係會受到甚麼影響？
- ◆ 聯合國《打壓女性與女孩的虛擬暴力》（Cyber Violence against Women and Girls）報告中提到的第一步——喚起意識、增加公眾對相關議題的感知。

- 
- 國家、法律、社區、平台業者的聯手絕對必要。台灣簽署了「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW），已表明我們要從法制上提升台灣的性別人權標準、落實性別平等。
 - CEDAW第 3 次國家報告國外專家審查的問題清單裡就明確提到相關議題，立法修法、落實執行，才可能改變目前與性別與數位媒體有關的暴力盛行現象。



徒法不足以自行，
推動性平才是根本！

謝謝聆聽

