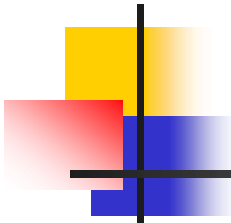


新版性平三法回應**CEDAW** 基於性別的暴力？
消除對婦女一切形式歧視公約(**CEDAW**)實務及案例：職
場性別平權-「基於性別的暴力和性騷擾防治」
(**CEDAW**第5&11條-GR35)

嚴祥鸞 實踐大學退休教授
台北市性別平等委員會委員
台北市性別平等教育委員會委員



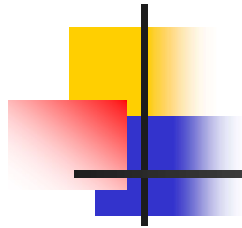
原能會主委謝曉星 涉性騷拔官

023/01/12 05:30

政院調查 認定謝言行違反性平法

〔記者鍾麗華、吳柏軒／綜合報導〕原能會主委謝曉星涉性騷女下屬案，行政院調查報告昨出爐，院長蘇貞昌認為謝曉星違反性平不當言行，影響公部門聲譽，情節重大，已不適任主委之職務，即日起免職，另將移送監察院調查究責。

- 即日起免職 另移送監院究責
- 謝曉星昨天至截稿前手機未開機，未取得其回應。但謝曉星曾發聲明澄清，**自己在學校任教多年，和學生相處亦師亦友，不自覺將習慣帶到公務機關**；他也曾強調自己無性騷擾之意，若真成立性騷擾，當然會道歉。



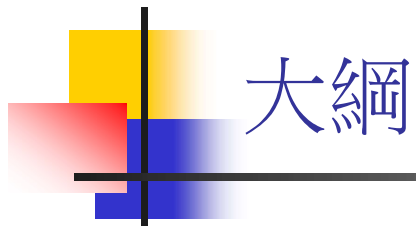
原能會主委謝曉星 涉性騷拔官

行政院表示，秘書長李孟諺召集組成專案小組，歷經三個月，約詢原能會相關職員十五人及謝曉星，於週一召開評議會議，一致通過認定謝曉星對女部屬言行違反性別工作平等法。

根據調查，謝曉星對秘書或機要選任，以及對部屬工作配置及請假對待，因性別而有不當差別待遇；另於選任秘書或機要人員標準及進行面試時，關注受僱者身高、年齡、外貌、星座、血型及家庭或婚育情況等私人問題，也違反性平法的性別歧視。

報告揭露，謝曉星對部分女性部屬有緊盯注視、過度接近或肢體接觸，以及評論女性部屬身材、化妝或衣著打扮等言行，構成性平法的性別騷擾。行政院對相關女部屬人格尊嚴所造成負面影響或傷害表達歉意，另移送監察院調查究責。謝曉星得知調查結果後，即表示請辭主委。

原能會昨回應，會努力執行加強公務人員（含政務人員）性平教育訓練與宣導，也將健全外部申訴管道。



大綱

- 一、性別主流化：基於性別的暴力
- 二、新版性平三法改善性騷擾問題
- 三、台灣現況 第4次CEDAW國家報告
- 四、職場性騷擾
- 五、如何處理性騷擾問題



相關法律

處理性騷擾或性侵害事件的態度上，不應該僅止於被動的處理申訴案件，應該積極的以教育的途徑，建立一個友善工作環境。

性別平等教育法 性別平等工作法 性騷擾防治法

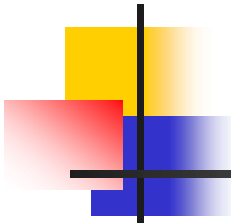
- 兩公約施行法
- 消除對婦女一切形式歧視公約施行法

「性侵害犯罪防治法」相關法令

勞動基準法【含施行細則】

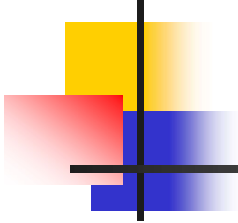
刑法【與性別工作平等相關法條】

行政程序法



新版三法回應CEDAW GR第35號

- 7月28日，立法院三讀通過《性別平等教育法》，7月31日三讀《性別平等工作法》（原名《性別工作平等法》）、《性騷擾防治法》修正案，政回府應CEDAW「消除對婦女一切形式歧視公約」第35號一般性建議提出防治性別暴力的國家行動計劃？
- 編列充足預算整備教育訓練、調查人才庫，提供被害人保護與支持服務及措施，亦應在保護個人資料的前提下，建立性別暴力事件統計資料搜集、分析與發布之完整制度，確認現行各項做法，在性別暴力防範上有無過失與疏漏之處，並據以改善精進，政府應採取持續、長期、常態性務實作法，積極消除性別暴力。



性別主流化（Gender Mainstreaming）

性別人權是人權

性別主流化是項工具、手段，不是目的！

- 性別平等 (gender equality) 男女機會
- 性別正義 (gender equity) 公平正義

性/別資源分配的合理性！

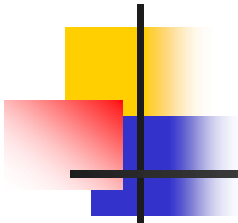
定義：評估任何計劃的行動，包括立法、政策或方案，在各領域和層次，對男/女、性傾向、族群以及階級影響的過程。(1997, ECOSOC, UN)

CEDAW第5&11條-GR35

【性騷擾】 【家庭暴力、網路性別暴力】

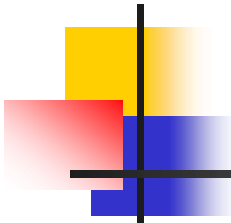
【多元性別歧視】

- CEDAW 第 2 條摘要： 締約各國譴責對婦女一切形式的歧視：（b）採取適當 立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；（c）為婦女確立與男子平等權 利的法律保護；（e）採取一切適當措施，消除任何個 人、組織或企業對婦女的歧視。
- 一般性建議，第 35 號(2017) 更新第 19 號(1992)
- 第 32 號第 6 段：任何區別、排斥或限制，其影響或其目的如妨礙或阻止婦女認識、享有或行使人權和基本自由，均為歧視。基於生理性別和／或社會性別（如種族、女同性戀、雙性戀或跨性別者及其他身分）對婦女的歧視往往因這些因素而變得更加嚴重。締約國必須在法律上認定這些**雙重或多重**（交叉重疊）的歧視形式及其對相關婦女變本加厲的不利影響，並禁止此種歧視。



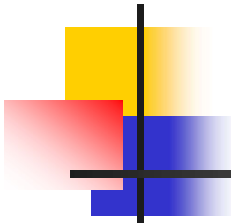
「完善申訴流程」和「重罰」為主軸

- 7月31日性平三法修正案三讀後，以「完善申訴流程」和「重罰」為主軸。《性工法》終於引入公司發生性騷擾案件需向勞工局「通知」的機制，也首度規定受害人如不服公司性平會申訴結果、或遭受公司雇主騷擾，可以直接向勞工局申請調查。
- 此外，利用雙方不平等地位的「權勢性騷擾」者，視為特別嚴重的犯行，在民事、刑事、罰鍰上都加倍重罰，並給被害人較長的申訴期，跟可以繞過內部處理、直接向主管機關申訴的機會。



新版的爭議

- 《性防法》權勢性騷擾的定義在正式法條上依舊沒有納入「宗教信仰」，恐不足因應新型態藉信仰名義的性騷擾。
- 新版《性工法》第13條，根據雇主是接獲被害人申訴才開始處理性騷擾案件、或未接獲申訴，課予不同的義務，僅有實際接獲申訴時，雇主才需要「採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生」的措施，未接獲申訴時，僅需釐清事實、調度工作內容或場所、以及協助被害人申訴等，此設計恐鼓勵雇主盡量叫被害人不要申訴，以減輕自己防治性騷擾的義務。



新版的爭議

- 申訴是行政法的範疇，考量受害人常因權力不對等，《性平法》未設下時間限制；而新版《性工法》、《性防法》，則給予被害人相對較長期限向主管機關申訴。
- 發生性騷擾事件，要在被害人知悉事件2年內、或事發後5年內提出；若屬權勢性騷擾事件，則要於知悉事件3年內、事發後7年內提出申訴；若是在職場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；假如性騷擾發生時，被害人尚未成年，得於成年後3年內提出申訴。



網路性別暴力大量滋生，各國政府抽腿不管

<https://www.hrw.org/zh-hant/world-report/2021/country-chapters/377552>

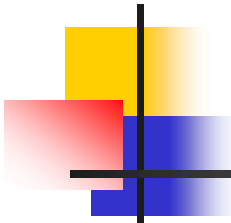
許多陌生男子來到姜玉真（本文人物皆用化名）工作的地方找她，因為前男友盜用她的社交媒體帳號貼出性感照片，說她想找男人上床。

李睿琳的上司送給她一個時鐘。不久，她根據型號查出那是一台偷窺攝影機，幾星期以來持續把她臥房的影像傳送到他的手機。

吳秀珍讀書的時候缺錢花用，於是去作裸體模特兒。根據合約，所有的照片都不會外流。但最後她的照片還是被上網出售。

這三位女性都受害於日益猖獗的網路性暴力，而各國政府和企業未能有效加以遏止。玉真、睿琳和秀珍都是南韓人，據人權觀察紀錄，該國迅速發展的高科技加上根深柢固的性別不平等，是造成網路性暴力盛行的主要原因。

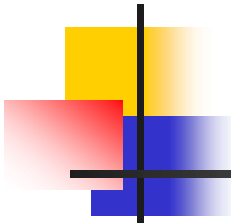
政府和執法官員——多為男性——似乎根本不了解網路性暴力的嚴重性，把它當作「僅僅」發生在網路世界的芝麻小事。這種想法不但沒搞清楚網路性暴力往往與其他形式的暴力連帶發生，而且強化了早已不適用的線上／線下二分法——在今日世界，手機可以追蹤我們的行動，日常交易和通訊也越來越離不開網路。



申訴及救濟管道

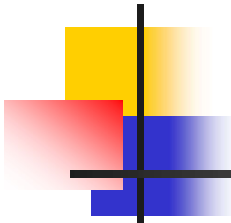
- 2.8 有關依《性別工作平等法》、《性別平等教育法》及《性騷擾防治法》之申訴救濟情形，請參見CEDAW第2次國家報告專要文件2.3.4與2.4至2.4.2。
- 2.9 行政院「性別平等申訴信箱」受理各類性別歧視申訴案件，2017年至2020年計365件，其中女性申訴人占50%以上，較前次國家報告下降20個百分點，呈現女性申訴人下降及男性申訴人上升趨勢。

申訴類別分為工作、教育、人身安全、多元性別等；申訴案件數以其他類106件最高(大多申訴網路媒體及社群平台內容涉有性別歧視、性別刻板印象及物化女性)，次為工作類86件。與前次國家報告相比，網路性別歧視之申訴案件有逐漸增加趨勢。



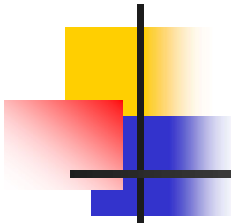
性騷擾防治

- 2.40 校園、職場性騷擾相關統計及防治，請參見10.41至10.48及11.12。
- 2.41 《性騷擾防治法》係規範非屬校園、職場之性騷擾事件，2017年至2020年各相關機關(單位)依法受理性騷擾申訴調查案件，分別為662件(成立500件)、765件(成立546件)、831件(成立647件)、830件(成立650件)。其中被害人為女性占95.6%至94.8%；兩造關係以「陌生人」為最大宗(約占六至七成)；發生地點以「公共場所」為最大宗(約占四至五成)；各年度均由警察機關受理調查為最大宗，占八成，與前次國家報告數據內容相仿。



性騷擾防治數位/網路性別暴力防治

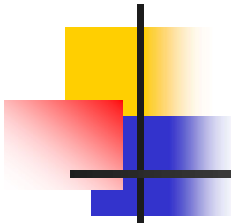
2.42 行政院2021年1月公布「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」，類型包含「網路跟蹤」、「惡意或未經同意散布與性/性別有關個人私密資料」、「網路性騷擾」、「基於性別貶抑或仇恨之言論或行為」、「性勒索」、「人肉搜索」、「基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅」、「招募引誘」、「非法侵入或竊取他人資料」與「偽造或冒用身分」等10項。另由法務部就上述10項類別，完成法規盤點，涉及現行法規包含：《刑法》、《社會秩序維護法》、《性別工作平等法》、《人口販運防制法》等。另有關未經同意散布他人性私密資料防制(治)法規訂修事宜，朝增訂《刑法》相關罪名，並配合修正《性侵害犯罪防治法》，強化或增訂性私密資料下架移除、被害人保護令等規定之方向規劃。雖目前《性侵害犯罪防治法》尚未修正，惟依《刑事訴訟法》第248條之1、第248條之3規定，經被害人同意後，社工人員得陪同在場，檢察官、檢察事務官、司法警察亦應注意對被害人隱私之保護，法務部業於2021年8月函請各檢察機關依個案情節提供此類被害人相關程序保護。另刻正研議修正《通訊保障及監察法》第11條之1規定，以回應司法實務之現況。



性騷擾防治數位/網路性別暴力防治

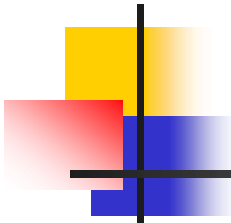
2.43 行政院2022年至2025年性別平等重要議題院層級議題，將防治數位/網路性別暴力列為議題之一，並酌訂3項目標，其中目標一，由相關機關就其主管法令措施進行盤點訂修，並就相關機關處理性私密影像之移除或下架率進行統計，俾瞭解辦理成效；目標二，由教育部與相關部會協力進行教育宣導、研製教材及開設防治宣導課程；目標三，由衛生福利部與相關部會辦理性別暴力盛行率調查、建置相關統計數據並進行分析，以供後續法令及措施之策進，期整合跨部會量能，協力消弭數位/網路性別暴力。

2.44 為完善性別暴力防治法制，2021年12月公布《跟蹤騷擾防制法》，明定警察機關預防危害機制及法院保護令制度等規範。另於2017年至2020年對各地方政府警察局辦理科技犯罪偵查人員進行教育訓練，計培訓392人，女性49人(占12.5%)，全國各警察機關查處「網路霸凌」案件共計129件。



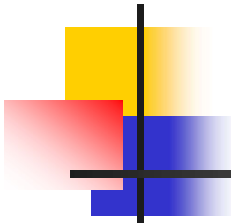
性騷擾防治數位/網路性別暴力防治

2.45 為防制數位/網路性別暴力，行政院以跨部會合作方式，於2022年3月提出《刑法》部分條文修正草案，增訂「妨害性隱私與不實性影像罪」專章嚴懲散布性影像及深度偽造性影像等不法行為，並同步修正《兒童及少年性剝削防制條例》，加重罪責保護兒少，並於《性侵害犯罪防治法》規範加害人治療、輔導之處遇措施；另在被害人保護面向，全案修正《性侵害犯罪防治法》及《犯罪被害人保護法》，**明定網際網路業者即時移除不法性影像機制、被害人刑事保護令制度，並課予媒體責任保護被害人個資及隱私，以完善性別暴力防護網絡。**



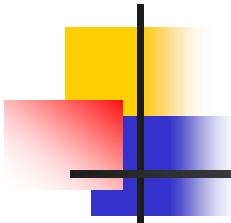
性騷擾防治數位/網路性別暴力防治

2.46 《數位通訊傳播服務法》草案係參考歐盟《數位服務法(DSA)》草案，規劃介接實體社會各部會職權及各作用法處理違法內容，並以兼容自律、他律、法律等公私協力概念為原則，對網路中介平臺業者課予責任及義務，強化平臺問責及資訊透明度，並規劃相關救濟機制，保障數位基本人權，建立安全可信賴之數位環境。



性騷擾防治數位/網路性別暴力防治

- 2.47防治數位/網路性別暴力教育宣導，教育部規劃多樣性教育宣導課程、辦理專案防治計畫、研發相關教案與教材，如「多元包容的網路世界」等教案，及成立「數位素養教育推動會」整體規劃辦理，俾植基民眾防治觀念。開發「數位公民大播臺」互動問答遊戲，內容包含網路霸凌相關議題，鼓勵教師於課程中融入本遊戲，並與各地方政府及學校共同辦理27場次網路霸凌相關講座，共1,942人次參加；另於2020年辦理「防治數位/網路性別暴力」宣導事項，列入「#Me Too」精神，**宣導「不譴責被害人」及鼓勵依法提出申請調查或檢舉等議題。**
- 2.47回應第3次國家報告結論性意見與建議第28.29(c)。

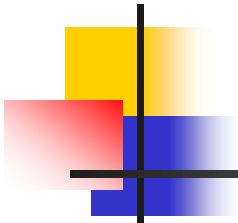


消除基於性別之仇恨言論

2.49 「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」將「基於性別貶抑或仇恨之言論或行為」納入數位/網路性別暴力之類型之一，其內涵為「對他人之性別、性傾向或性別認同等，發表貶抑、侮辱、攻擊或威脅等仇恨性言論」、「基於性別，對於他人之行為或遭遇，進行貶抑或訕笑」以及「鼓吹性別暴力」；實務上視具體個案情節，有以《刑法》第309條之公然侮辱罪、第310條之誹謗罪、第305條之恐嚇危害安全罪或第151條之恐嚇公眾罪等論處，如以紅色噴漆在學校周遭，寫下「某國人是魔鬼」、「殺某國人」等文字，經法院認犯恐嚇公眾罪，判處有罪確定。如臺北高等行政法院2019年度訴字第1278號判決認在社群平台上傳以「語言辱罵護理師『一群輸卵管、台女聚集、屌屁』及打手槍動作」相關內容之影片涉及性騷擾，並撤銷原主管機關之訴願決定及處分。各權責機關持續推廣相關教育宣導，以提升社會大眾對於性別議題之正確認識。

5年前陳姓民眾詆毀護理師影片，獲高等行政法院判決為性騷擾成立(108年度訴字第1278號判決)，2022年最高行政法院維持北高行見解，判北市府上訴駁回。

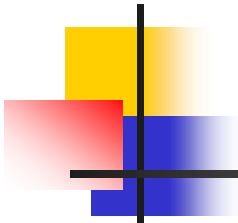
- 2017年10月1日陳姓男子在YouTube上傳一部嚴重詆毀護理師的影片，不僅藐視護理專業，以性及性別歧視的言語及動作，嚴重貶損護理人員的人格及職業尊嚴，形成嚴重的職業霸凌。
- 謝姓護理師對陳姓男子的行為依照性騷擾防治法提起申訴，臺北市府警察局大安分局認定成立性騷擾，卻遭臺北市府推翻。
- 經過漫長的5年多的訴願、行政訴訟後，直至109年10月終於獲得臺灣台北高等行政法院的勝訴判決，法院判決認定該行為對女性護理師構成性騷擾，並撤銷衛福部的訴願決定與臺北市府的處分，更指責臺北市府沒有去了解性騷擾的本質。2022年最高行政法院維持北高行見解，判北市府上訴駁回。



網路社群媒體濫用性騷擾

最易發生性騷擾第三名

- 裸照威脅 刑法221強制性交 305恐嚇危害安全235 散布猥褻物品罪
- 視訊猥褻 未滿14歲 兒少性剝削防制條例 35條刑法227 條第2項「對未滿14歲 為猥褻行為」
- 私訓邀約 校園 教師 學生 性平教育第2條第4款第1目性騷擾
- 傳送性暗示圖片 性工法 第12 條



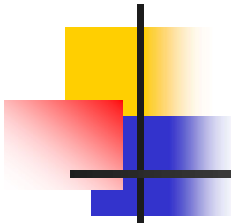
爭議

- 謝女主張，陳在再申訴程序中聲稱發言未針對她，不構成性騷擾，但這種說法無異是要受害人自己有義務避開性騷擾的言語，而將不被騷擾的義務歸諸受害人而非加害人，違背主流性別平等理論。**CEDAW - Gender Specific**
- 北市府則表示性騷擾防治法第2條所稱「他人」無法擴及至所有「行為人以外之人」。
- 台北高等行政法院認為在數位時代，行為人與被害人的互動空間環境，不能以傳統的物理空間定義，否則性騷擾防治法將無法保障網路空間的性騷擾被害人，北市府認為謝姓護理師並非「他人（被害人）」顯然不恰當。北高行認為北市府認事用法都有違誤，應予撤銷。

[表10-7]校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件
調查屬實件數及被害人數統計

年	校園性侵害			校園性騷擾			校園性霸凌		
	屬實件數	女(%)	總人數	屬實件數	女(%)	總人數	屬實件數	女(%)	總人數
2017	402	203(78.9)	257	1521	1,570(80.2)	1,957	35	16(37.2)	43
2018	383	206(69.8)	295	1529	1,695(79.7)	2,126	41	6(12.8)	47
2019	397	195(75.0)	260	1644	1,781(76.8)	2,320	63	8(21.6)	37
2020	408	224(76.3)	294	2034	2,162(76.1)	2,845	63	33(40.7)	81

資料來源：教育部

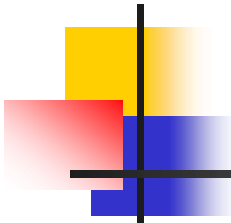


校園性侵害性騷擾

10.46國防部依「軍事學校預備學校校園性侵害性騷擾或性霸凌處理要點」處理相關違反性平事件，包括防治教育與措施宣導、處置原則；統計近三年軍事校院性騷擾案件，共計15件(成立6件、不成立2件、撤銷7件)，其中無LGBTI學生提出性騷擾、性侵害及性霸凌事件申訴。軍警相關學校適用性平法

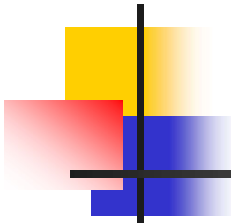
10.472020年修正函頒「矯正機關防治及處理收容人遭受性侵害、性騷擾、性霸凌及其他欺凌事件具體措施」，將第三人檢舉、救濟程序、舉證責任及行政檢討等事項納入。並定期舉辦研習課程，2017年至2020年參訓達384人次。

教育部統計，近10年校園性騷擾案件的受害男性有增加的趨勢，男性受害者的占比從2012年的18%提高到2022年的24%，2022年受害女性占比則為76%。



消除就業歧視 就業歧視

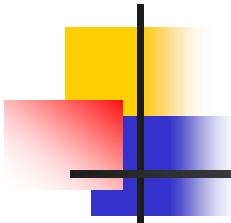
11.11 2017年至2020年《性別工作平等法》申訴案件，包含雇主違反禁止性別歧視、職場性騷擾防治及促進工作平等措施三大類案件，共計受理1,680件。其中「性別歧視」受理722件(占43%)，經評議成立157件，裁罰金額3,623萬元，共計公布違法雇主152家。未成立原因包含申訴人撤案、查無違法事證、移轉管轄機關及經查非屬性平申訴案等，如雇主或申訴人對地方主管機關所為處分有異議，得向勞動部性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願；如對處分仍有異議，得提起訴願及進行行政訴訟。與前次國家報告相比(受理744件，占全部申訴案件49.8%)，受理件數減少22件，占比減少6.8個百分點。據分析，性別歧視案件仍以因懷孕遭歧視為大宗(占約67%)，將透過多元管道宣導，持續提升雇主及民眾對法令之認知。



消除就業歧視 就業歧視

11.12承上點次《性別工作平等法》申訴案件，其中「性騷擾」類者，係指雇主未訂定或未在工作場所公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，以及雇主知悉職場性騷擾未採取立即有效之糾正補救措施之情形，受理628件(占全部申訴案件37.4%，其中女性申訴587件、多元性別者申訴2件)，評議成立168件(占全部申訴案件10%)。與前次國家報告相比(受理532件，占全部申訴案件35.6%)，受理件數增加96件，**占比增加1.8個百分點，評議成立136件(占全部申訴案件9.1%)。**

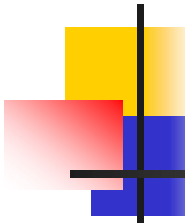
勞動部已於《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》明定雇主之職場性騷擾防治措施應包含實施教育訓練，亦透過多元管道持續宣導，提升雇主及民眾之職場性騷擾防治意識。



消除就業歧視 就業歧視

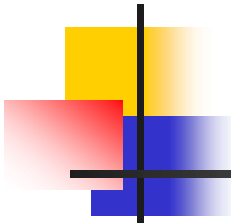
11.13 2020年加強實施《性別工作平等法》相關規定檢查共7,250場次，違反「因請生理假、產假等遭雇主拒絕或為不利處分」為4家次，違反「對受僱者之退休、資遣、離職及解僱有性別或性傾向之差別待遇」為1家次。與2016年相比，檢查增加176場次，查獲違反「因請生理假、產假等遭雇主拒絕或為不利處分」增加1家。

新版： 10-29人申訴管道；30人以上 申訴措施



女性受僱者為生理假之請求時，僱主以探究隱私方式使請假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也屬不利待遇 2020-03-27

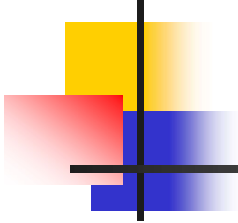
- 女性受僱者為生理假之請求時，僱主將生理假視為缺勤而影響請假者之全勤獎金、考績，固屬不利待遇，僱主以探究隱私方式，使請生理假手續變得極為困難，明顯阻礙女性受僱者生理假之申請，本質上也是一種不利待遇，縱無涉獎金及考績，乃屬性別工作平等法第 21 條第 2 項規定之其他不利處分。
- 裁判字號：109年度判字第114號
- 案由摘要：性別工作平等法
- 裁判日期：民國 109 年 03 月 05 日
- 資料來源：司法院
- 相關法條：中華民國憲法 第 153 條（36.01.01）
 - 中華民國憲法增修條文 第 10 條（94.06.10）
 - 性別工作平等法 第 14、21、38 條（105.05.18）
 - 性別工作平等法施行細則 第 13 條（104.03.27）
 - 行政罰法 第 18 條（100.11.23）



消除就業歧視 就業歧視

11.14 司法院於2019年委託辦理之「勞動職場之性平事件委託研究案」，並未敘及有判決中之刻板印象及司法人員不當適用法條之情形，但指出：法院的判決與《性別工作平等法》所建構的機制和理念確實存有落差，例如該法第31條舉證責任倒置特殊規定、第35條應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分等；勞工之律師和法院法官在主張上的差異性、勞工律師之訴訟策略、以往法院判決所呈現的趨勢以及其潛在影響力，以及律師和法官等判決形成過程中，當事人對該法的認知程度等，都會影響到判決之趨勢和結果。為改善前述與該法所建構的機制和理念之落差，將透過請法官學院安排相關課程研習方式，幫助瞭解該法相關機制與理念。懲戒法院院長李伯道案

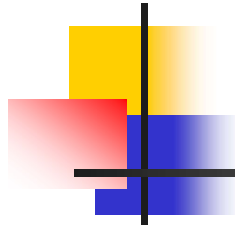
- 11.14 回應第3次國家報告結論性意見與建議第18.19(a)。



職場性騷擾之處置，不應以當事人申訴與否區分雇主義務

新版，只有被害人提出申訴時，雇主才有義務「採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施」，若雇主僅知悉有性騷擾事件，而被害人未提出申訴時，雇主就沒有相關義務。但被害人不提出申訴有可能正是因為懼怕權勢，此時雇主反而沒有避免性騷擾情形再度發生之義務，違背行政院此次修法強調「有效」、「友善」、「可信賴」之原則。

若雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾事件，雇主之照顧保護義務較弱，實務上恐形成雇主面對性騷擾事件寧可消極處理、甚至透過各種手段提高申訴門檻之誘因。



1969 -2019 LGBT+

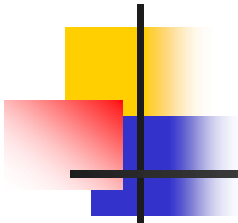
We know what LGBT means but here's what LGBTQQIAAP stands for, FROM THE TOPIC LIFE 26 Jun 2015(<http://www.bbc.co.uk/newsbeat/article/33278165/we-know-what-lgbt-means-but-heres-what-lgbtqqiaap-stands-for>)

The 10 terms cover the different ways people define their gender and sexuality, but the list is not exhaustive.

Some people may also identify with more than one of these descriptions.

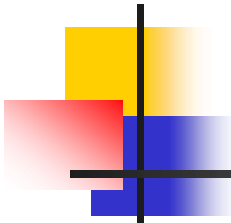
Pride in London, which takes place this year(2015) on Saturday 27 June, gives the LGBT+ community a platform to campaign for "freedoms" to have true equality.

LGBT+ is an "inclusive" way to represent all the different identities in the longer acronym but here's a breakdown of what each of the letters in LGBTQQIAAP mean.



多元性別

- 1.生理性別:一個人是男性還是女性的區分。嬰兒出生時，根據身體特徵（包括染色體、賀爾蒙、內生殖器官和外生殖器官），被指定的性別。
- 2.性別認同:一個人的內在對自己是男人或女人的感覺。對跨性別者，出生時的生理性別跟他們內在的性別認同往往不一致。
- 3.性傾向:描述一個人對另外一個人的持久浪漫感情，和／或在精神、肉體被另外一個人所吸引的感覺，例如：我喜歡的是男生?女生。性別認同和性別傾向是不同的。
- 4.性別氣質:陽剛氣質或陰柔氣質。有些男生看起來是蠻陰柔的，有些女生也有陽剛、帥氣的氣質。

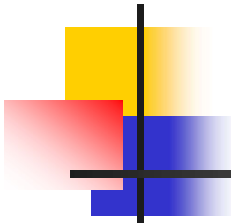


實例

「跨性別」，臺中一中的五十歲男性生物老師，自小認定自己應該是女生，但像是被老天爺開了一個玩笑，把一個女生放進一個男生的軀體裡。五年前太太過世後，他決定做自己，開始穿著女裝，並透過專業醫療的評估，決定做生殖器的切除手術，轉變另一個性別身分。

「跨性別」跟「男同志」不同，「男同志」喜歡是同性別，公開出櫃十四年的知名節目主持人蔡康永，他自我認同是男生，喜歡的對象也是男生。他並不會做女裝的打扮，也不會覺得自己是女生。

「性別酷兒（gender-queer）」，泛指難以用男女二分法歸類的性別種類。像是有些人認為自己是男性，也喜歡男性，可是並不想用「男同志」這名詞來稱呼自己。「酷兒」泛指覺得自己不符合社會傳統下的性別角色分類，可能包含同志、跨性別，於是自稱是「酷兒群」。



同性戀族群的迷思

〔迷思1〕娘娘腔就是同性戀？

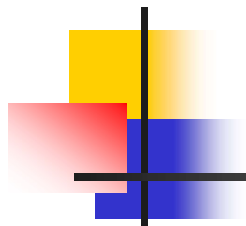
異性戀者多習慣以「外顯」來判斷別人的性向。很多同性戀者在小時候有性別表現不一致（gender nonconformity）的經驗，也就是男孩子喜做女孩打扮、玩女孩遊戲，或者女孩子喜歡穿褲子、剪短頭髮。但這並非絕對，很多異性戀者也有性別表現不一致的狀況。男同志不一定看起很娘或是很陰柔，可能看起來就像一般男生，只是喜歡的對象是男生。

〔迷思2〕同性戀是一種疾病，可以靠治療「扭轉」回來？

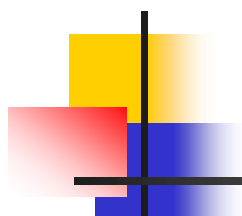
1973年，美國精神疾病學會已經把「同性戀」從精神疾病診斷手冊上移除，認定同性戀並不是疾病，而是性傾向。

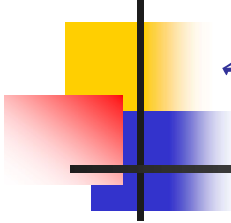
〔迷思3〕同性戀都有愛滋病？

同性戀並不等於有愛滋病。愛滋病是透過血液或體液傳染，性生活混亂的人，性對象比較複雜，不管是異性戀或同性戀，都比一般人有更高的機率得到愛滋病。



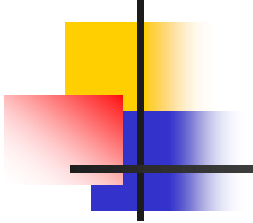
看見差異，尊重不同





台灣性別主流化的發展

- CEDAW 5, 13, 15 & 16 1994修正「民法親屬篇」
- 家暴；以及歧視態度 CEDAW 5 & 16, GR 12, 19 & 35
- 1997「性侵害防治法」
- 1998「家庭暴力防治法」2005「性騷擾防治法」
- 政治權力的不平等，如，參與決策或政治代表性CEDAW 7 GR 23
- 1999增修「憲法1/4性別比例參政保障」
- CEDAW 11 - 2002通過「兩性工作平等法」(2008更名為「性別工作平等法」)
- CEDAW 10 - 2004「性別平等教育法」



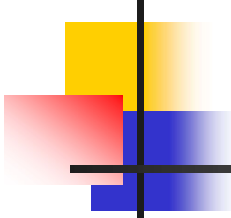
性別平等?形式/ 實質平等

性別平等與家庭生活（家務分工、親子關係、無酬勞動）

性別平等與法律（繼承、婚姻、子女教養權及姓氏、財產權）

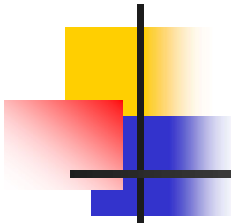
職場上的性別議題（同工同酬、同值同酬、玻璃天花板效應、不當的權力運用--性騷擾、霸凌、暴力）

習俗&文化中的性別議題（性別刻板印象與偏見）



#NoMoore / #NeverMoore / #MeAt1411/2017

- 當參院共和黨提名阿拉巴馬州的Roy Moore，網站揭發他被指控性侵 14歲女孩。當有人試圖為他辯解，宣稱14歲女孩很成熟是自己同意的！
- 於是網友成立 #MeAt14 hashtag. 女性紛紛將自己14歲的照片上傳，強調「NO, Roy, teen 少女不會和成人有合意的關係，這是違法。」於是，紛紛上傳#NoMoore 和#NeverMoore」這些上傳一再質疑Moore的道德，讓他無法被任命。



#IAmANastyWoman 10/2016

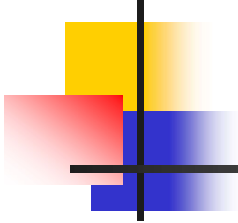
總統競選的第三次辯論, Donald Trump 顯然對於 “Such a nasty woman,” 滴咕。

當Hillary Clinton回答社會安全問題.

沒多久就收到Trump的批評.

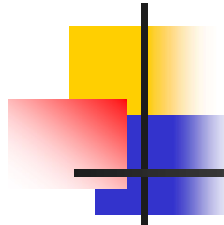
女性則回擊the “Nasty Woman” 係指女性是堅強的, 具有影響力, 勇敢的, 而且不畏懼別人指稱她是討厭的女人.

性別社會化的性別框架



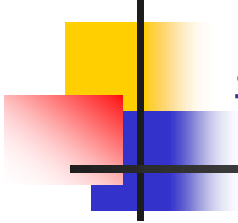
#EverydaySexism April 2015

Laura Bates開始The Everyday Sexism Project, 鼓勵女性分享每天存在的性別歧視例子. 從個別的侵略到公然的厭女, 許多女性分享身為女人, 如何受到男性不同的對待以及社會的對待. The hashtag 協助拓展性別歧視的對話, 不僅包括誇張的行為, 甚至很小的攻擊, 通常被正常化累積為壓迫女性的聲音. 如, 女人太敏感!



#ToTheGirls April 2015

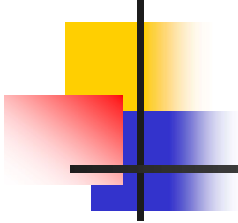
April 14, 作家Courtney Summers呼籲，社群網站的女性利用機會告訴女孩們，她們看到聽到和喜歡的，你知道和你不知道。年長女性分享她們勇敢的經驗和智慧，諸如，自我肯定、身體形象以及自信。.



#WhyIStayedNovember 2014

新聞揭露，Janay Palmer的職業足球隊員未婚夫Ray Rice在電梯擊昏她，她還選擇和他結婚。作家Beverly Gooden分享他的家暴經驗，以及他如何離開，活下來。數據顯示，對於受害者選擇離開，離開家暴情境，是最危險的一件事。這時候離開，許多女人遭受謀殺或殘暴的攻擊。

The #WhyIStayed hashtag 提醒「理解家暴醜陋權力的變動r」以及呼籲「同情存活者」，包括那些無法離開虐待的關係者。

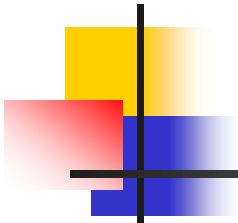


#YesAllWomen May 2014

當Elliot Rodger 殺了六個拒絕他的情愛的女性，went on a revenge rampage and murdered six women who had rejected him romantically, 女性主義譴責男性暴力，因為毒化的男性氣質，損失女性的生命。

相對的，男性很快地以the #NotAllMen hashtag回應： 不是所有男性是殺人犯和性侵犯。

#YesAllWomen 形成女性集結，固然，不是所有男性都危險，但是所有女性終其一生經歷不安全。

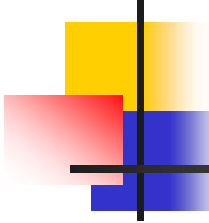


#EffYourBeautyStandards 2013

改變「僵化審美觀」

Holliday 在社群媒體發起名為 #effyourbeautystandards 活動，總計有超過一百萬的人在 Instagram 響應，此舉也登上了美國重量級媒體，如《People》《洛杉磯週報》的報導。對五年前還是牙醫診所櫃台小姐的 Holliday 而言，生活不但出現了超戲劇化的改變，更讓她擁有改變「僵化審美觀」能耐。「我想，那些批評我身材的人，還是會在一分鐘內被我吸引，而他們…只是不敢承認罷了。」

她到曼徹斯特參與首次於英國「曲線時尚節」，舉辦的大尺碼女孩活動。「這活動可以讓大尺寸女性知道她們並不孤單！」



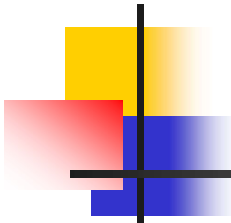
美國國會ME TOO 法案 (H.R.4396 - ME TOO Congress Act)

2017年11月15日，Jackie Speier (D, CA) 提出“國會成員和僱員培訓和監督法案（ME TOO Congress）法案”。2019年1月18日眾議院公開兩黨完整法案的文字，作為對1995年國會問責法案的修正案。

該法案的目的係改變美國聯邦政府的立法部門對待性騷擾投訴方式。舊制度，投訴是立法部門，通過申訴辦公室提出，通過該辦公室程序需要完全保密，並且在實際成案前，需要數月的諮詢和調解。任何費用都是聯邦稅收支付，據悉，十年內，已花費1500萬美元的稅款，解決騷擾和歧視投訴。

新法案將確保未來的投訴需要在180天內提交，該法案還允許申訴者，要求轉換到其他部門，可以在沒有被指控的騷擾者的情況下工作，也不會失去工作。該法案將要求眾議員和參議員支付自己的騷擾和解。申訴辦公室不再被允許保留和解的秘密，要求公開公佈和解金額和相關的企業。

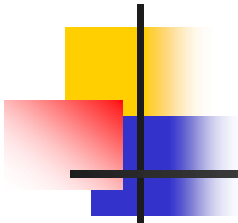
同樣的保障措施也適用於無酬工作者，包括網路，研究員和實習生。



誰是職場性騷擾主要受害族群？

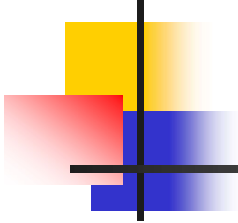
調查發現，以離婚喪偶或從事醫療保健、服務業的女性為主；所有受害女性中，有高達七成五沒有提出申訴，其中高達**四成四把性騷擾「當成開玩笑不予理會」**，其次才是「怕丟工作」、「怕別人閒言閒語」。

勞動部2017至2021年的「工作場所就業平等概況調查」指出，遭受職場性騷擾的當事人，**有7至8成選擇不申訴，不申訴的原因包括擔心別人閒言閒語、失去工作、遭受二度傷害、被調離原工作等**。而勵馨基金會2021年進行的性別暴力問卷調查中，發現職場性騷擾被害人只有25%提出申訴，**申訴過程中最大困難是證據不足，占50%**。



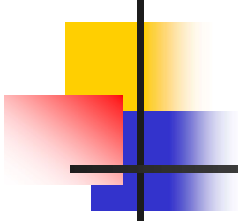
誰是職場性騷擾主要受害族群？

最近（2023）台灣爆發的案件，多數被舉發的行為人皆為師長、上司，或擁有高於受害當事人的社經地位。不論「交換利益」或營造「敵意環境」，性騷擾的本質是濫用權力，「男女都可能受害」。



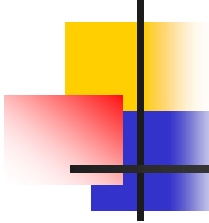
性騷擾?捏造的

「性騷擾不是女性捏造的，而是加害者所為。女性主義創造性騷擾的法律請求權，即法律應該從性騷擾受害者角度看待性騷擾問題」（MacKinnon, 1993:145-6）



國家：社會 和雇主 責任

- 性騷擾的法律請求權係要求國家（指司法體系）支持女性拒絕男性特權展現的性侵害。在性別歧視主義的父權社會，女性主義的自我決定（Self-determination）要求總會有要求父權保護的風險，如此（女性主義的自我決定要求）不但不會削弱男性權力，只會強化他。」（MacKinnon, 1993:145-6）



社會建構 :制度性的性別歧視(性別: GR 28)

生理性別(sex)：女性之生殖系統有孕育子女之生理獨特性

社會性別(gender)：身分、地位和男女角色分工、對這類生理差異賦與的社會與文化意涵

性別的隔離：社會次序的基礎，標準的社會階層化。社會階層性別區隔，男性在較高的地位，可以合理化和繼續維持其既得利益。

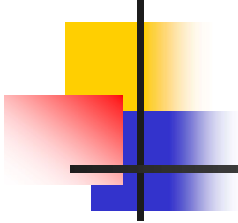
兩性差異(sex difference)透過社會化的過程，再製性別的區別(gender differentiation)。性別的區別再經由制度、組織性別化，即有性別隔離的現象(gender segregation) (Cockburn,1985;Acker,1991)

任何基於性別而為之區別、排斥、和限制

(1)不論有意無意 不論該行為目的還是效果有歧視的結果

(2)包含政府行為與私人行為 國家要為私人之歧視行為負責任

(3)包括作為和不作為 意謂國家有積極保障婦女平等和實現婦女權益的作為義務



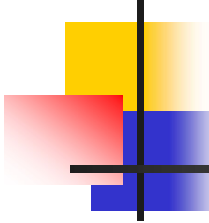
工作場所性騷擾=性別權力的社會關係

個人行為、侵權行為到性別歧視

自願/不受歡迎、心理感受、及雇主責任？

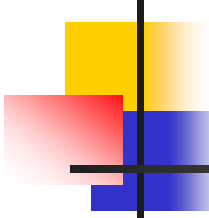
客觀認定「合理個人」vs. 主觀意識「合理女性」

（舉證責任負擔？）合理被害人？



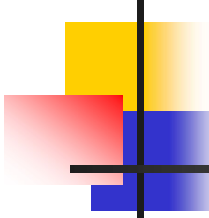
我國對性別主流化之具體實踐

- 性別工作平等法之制定
- 性別平等教育法之制定
- 性騷擾防治法之制定
- 兩公約施行法之制定
- 消除對婦女一切形式歧視公約施行法之制定



職場性別互動衍生之法律爭議

- (a) 辦公室正常戀情
- (b) 辦公室不倫戀情
- (c) 同性結婚之爭議
- (d) 職場性徇私
- (e) 職場裙帶關係
- (f) 性別上少數族裔之保護
- (f) 工作場所性騷擾
- (g) 基於性別引發之職場暴力



性騷擾定義:個人行為、侵權行為到性別歧視

性騷擾之發展背景及定義

- (a) 性騷擾之概念源自於美國
- (b) 第二次世界大戰後媒體即開始有相關報導出現，
 - 但多採揶揄輕忽或責怪被害人之態度
- (c) 到七〇年代女性主義興起，開始正視此一問題，並將它定位為是一種「性別歧視」
 - (d) 平等就業機會委員會(EEOC)在1980年所賦予之定義
 - (i) 被害人不歡迎(unwelcome)或違反本意(unwanted)
 - (ii) 性方面示好之舉(sexual advances)
 - (iii) 要求性方面好處(sexual requests)
 - (iv) 其他與性有關係之言語或肢體行為

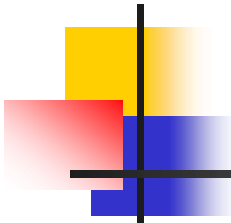


性騷擾之重要類型

- (a) 絕大部分仍是男性性(95%)騷擾女性，
- (b) 由於女性就業人口越趨多數，且身居要津者越多，因此也偶有女性性騷擾男性之情形
- (c) 同性間之性騷擾：男性性騷擾男性；女性性騷擾女性
- (d) 對同性戀者之騷擾，也可能構成性騷擾
- (e) 性徇私行為所可能引發之性騷擾爭議
- (f) 與性無關之行為，也可能構成性騷擾

性騷擾所造成之傷害

- (a) 對此類事件被害人之傷害
- (b) 對相關單位之傷害
- (c) 對社會之傷害



性騷擾問題之迷思(1) 一般人之迷思

(a) 性騷擾到底有沒有發生？

根據個人之處理經驗，不論發生在任何場域之此類事件，約95%是實際發生者。

(b) 通常沒有直接證據，怎麼做認定？

當事人對性騷擾事件本身之陳述，是一項證據，不能做唯一之證據。*即使行為人自承有這類行為，不能做為認定之唯一證據

*各場域性騷擾之調查屬行政調查，證據之認定上較法律調查為寬鬆。**直接證據、間接證據、情況證據及傳聞證據之認定**。Contemporaneous file notes are documentary evidence of direct oral contact pertaining to the facts of a conversation, noted as soon as practicable after a conversation has taken place**同步筆記係在談話發生或事件後，馬上記錄下來，與談話事實相關的直接口頭對話的書面證據，**

*針對所有情況(totality of all circumstances)做綜合判斷(本法第12條第2項規定)，**事發現場之情形，並非最重要之認定證據。**



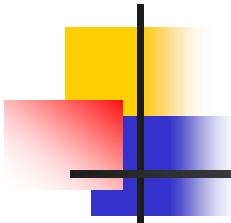
職場性騷擾：（性工法第十二條性騷擾之定義）

一、敵意工作環境：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、交換式：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。

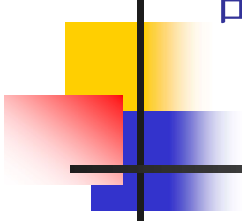
前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為（2014/12/11）

委員陳亭妃等22人提案：提案理由：一、增訂本條第二項。二、鑑於我國民國100年度性騷擾申訴調查成立案件數目較99年度增加三成，對於性騷擾之認定要件卻無具體規範，爰將現行「性別工作平等法施行細則第四條」規定提升至母法位階，俾利明確性騷擾案件應審酌之具體事實項目與內容，以強化我國性騷擾案件之處理作



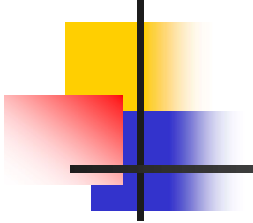
被害人之迷思

- 會不會本身太敏感？可不可能會錯意？
- 我說的話或提出之證據，其他人或調查委員會相信嗎？
- 小蝦米能對付大鯨魚嗎？
- 擔心提出申訴可能會遭到報復



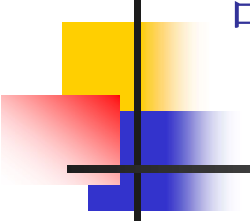
證人之迷思

- 被害人對事件之陳述可靠嗎？
- 我所做的證詞調查委員會相信嗎？
- 小蝦米能對付大鯨魚嗎？
- 擔心作證可能會遭到報復



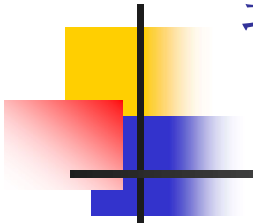
被指控行為人之迷思

- 沒有**直接證據**，怎麼可能作出認定？所以經常重覆為之，以致成為「慣犯」或「累犯」
- 對自己過份有信心，認為不會有人敢出來申訴或檢舉，沒想到產生「滾雪球」效應
- 不把調查委員會放在眼裏，並沒有對調查認真準備，以致於在訪談中說明漏洞百出



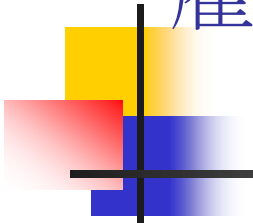
調查委員之迷思

- 不在事發現場，如何去做認定？
- 專業知能夠不夠應付？
- 會不會做錯誤之認定？
- 會不會遭到報復？



對法律之迷思

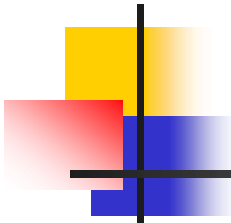
- 側重雇主法律責任
- 國家並不懲罰行為人，而由雇主依事業單位人事規定懲處
- 儘量設法找出當事人希望解決之道



雇主法律責任

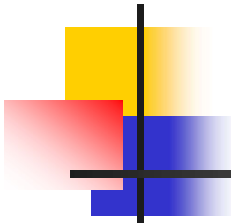
1. 防治
2. 僱用員工30人以上之事業單位，應建構內部申訴處理機制
3. 知悉後應採取立即有效之糾正及補救措施
4. 民事責任甚至行政責任之免責抗辯
5. 給予公假之責任

新版：被害人可向雇主提出申訴。根據《性工法》規定，雇主有防治性騷擾行為發生的責任，只要受僱者達10人以上，就要設置性騷擾申訴管道；受僱者達30人以上，雇主就要訂定性騷擾防治措施、申訴和懲戒辦法。同理，若性騷擾行為人是雇主，員工可直接向地方勞工／勞動局提出申訴。



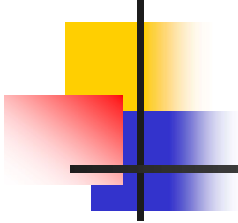
相關單位所應採取之防範措施

- (1) 對所有受僱者(包括外籍勞工、技術生、實習生、派遣勞工)發布一項書面政策聲明，表達事業單位嚴禁職場性騷擾之立場，並讓所有員工簽名其上，表示已充分知悉其內容。
- (2) 建構一套完整之內部申訴處理機制。
- (3) 對所有受僱者舉辦相關之訓練，以符本法第13條第1項前段防治之規定。
- (4) 在知悉此類事件後，立即啟動正式或非正式之調查訪談程序，以符本法第13條第2項之規定。
- (5) 在查明真相後，對行為人採取符合「比例原則」之懲處，而對被害人給予適當之補償，以符本法第13條第2項之規定。



相關單位所應採取之防範措施

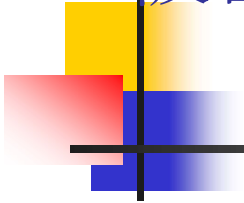
- (6) 即使無法判定是否發生此類事件，完成調查程序，仍應向相關當事人重申事業單位嚴禁性騷擾之立場。
- (7) 建置「員工協助方案」(employee assistance programs: EAPs)，透過員工間之相互協助，以消弭此類事件發生。
- (8) 嚴正態度應對性騷擾本身所僱員工之主顧、顧客，甚至第三人，不應委曲求全。
- (9) 由於性騷擾防治法亦規範所僱員工下班或非執行職務之此類行為，因此，亦應將此類規定週知所有受僱者。
- (10) 工會應與雇主充分合作，以預防此類事件發生，並在會員成為此類事件當事人時，配合事業單位所進行之調查訪談，並對相關會員提供必要之協助。



當事人因應之道

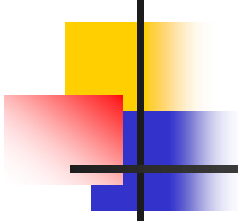
一般人應注意之事項

1. 注意本身之言行舉止
2. 「同理心」來看待此類問題，在美國有所謂
 - 「媽媽、太太、女兒、姐妹」條款之適用，也就是「己所不欲，勿施於人」



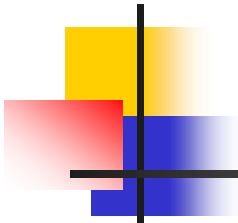
被害人應注意之事項(I)

1. 相信自己之直覺，絕對不要漠視或趨避
2. 注意本身之言行舉止
3. 在職場或校園發生此類行為時之作為
當場表達不歡迎之態度
4. 事發後告知職場或校園信賴得過之朋友(大姐、大哥)或學長、同學
5. 將事發經過仔細記錄下來，並以書面適當向行為人表達不歡迎之態度，提出正式之申訴或檢舉



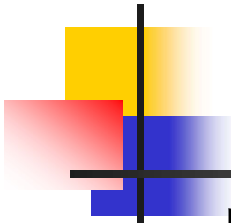
被害人應注意之事項(II)

- 在公共場所發生此類事件時之正確處理方式
 - (i) 儘量蒐證
 - (ii) 向他人求援
 - (iii) 報警處理
 - (iv) 不宜自行積極處理之理由
- 在醫療過程中發生此類事件時之正確處理方式
 - (i) 儘量蒐證
 - (ii) 向他人求援
 - (iii) 向醫事人員所屬醫院提出申訴
 - (iv) 報警處理



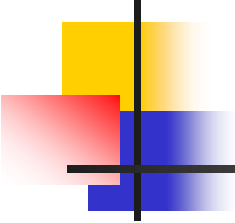
女同志遭遇性騷擾之經驗(蘇玟勻，2013)

- 收集五位女同志的訪談資料，分別為三種不同角色定位（不分、不分偏T及婆）的女同志被騷擾的經驗，並以主題分析法(Thematic Analysis)進行系統性的資料分析。
- 研究建議，在性騷擾的定義上能考慮到同志的特性，並清楚地規範與禁止對多元性別的歧視與騷擾，並提供安全與包容的環境，在受到不公平與性騷擾的對待時，才能安心地提出申訴與求助。

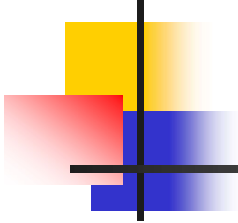


女同志遭遇性騷擾之經驗(蘇玟勻，2013)

- 以騷擾者的性傾向來進行現象說明。**異性戀男性騷擾**，女同志面對不受歡迎的性注意、性追求與性邀約，會覺得尷尬與難以招架，但是她們不會有太多矛盾的感受，性騷擾時間短且會立刻提出警告，之後對男性會有更多的戒心與不屑。**面對異性戀女性的性騷擾**，「身體界線」是女同志關注的議題，覺得該受到基本的身體尊重，事後對女性的肢體接近會更小心與防備。**面對女同志的性騷擾**，由惺惺相惜、關係曖昧到權力的控制與情緒的要脅，不僅不容易辨識性騷擾的存在，持續的時間長，而且會出現許多的矛盾、煩躁、委屈與害怕的負面情緒，也是比較難處理的性騷擾議題。
- **無論騷擾者的性傾向為何，女同志都會擔心自己性傾向的曝光而選擇沉默，不願提出申訴。**

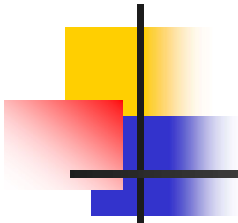


你/妳如何處理職場性騷擾？



問題

- 妳／你認為什麼叫做「性騷擾」？
- 妳／你或妳／你的朋友、同事、親戚……曾被性騷擾？
- 妳／你認為性騷擾是不是一種罪？該不該罰？是否應以法律明訂處罰之？



受到性騷擾的被害人當下的反應

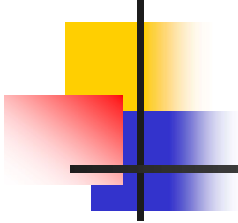
困惑： 反應過度、過度敏感？是不是我誤會（它的這個行為）？甚至責怪自己，是不是做錯什麼，讓他以為可以這樣對我？

無助： 覺得沒有人會相信我，他一定會（對我或對別人）說，是我誤會他、是我自己弄錯了，如果我抱怨，事情只會更糟，他可能會報復我。

感到憤怒或被羞辱： 為什麼沒有人阻止他？他怎麼可以如此對我？

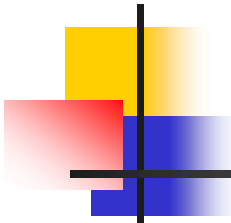
擔憂： 如果我不答應讓他佔便宜，我就永遠沒有好日子過！

如果我抱怨，我將成為所有人的笑話！其他人都會說我太敏感，太小題大做。



如果你 / 你是目擊者，怎麼辦？

- 目擊者通常反應多半不知所措或呆在一旁，如此將使加害者得逞而喪失反抗（擊）的先機。
- 若為經常性的騷擾，則目擊者可與受害者加上辦公室的其他同事，大家共同討論，商討對策，必要時可聯合起來一起採取行動。
- 若為偶發性的性騷擾，例如看到女生神情驚慌不自在，應主動上前詢問，可以阻止情況惡化，也可以讓受害者知道她可以大聲呼叫求救。其次，當妳 / 你已經聽到有人尖叫了，請立刻想辦法引起眾人的注意。通常這種偶發性性騷擾的騷擾者是很膽小的，只要有人注意，他就會溜走。如果可以的話，妳 / 你也可以抓住那個騷擾者。
- 重要的是，當妳 / 你目擊時，千萬不要置身度外，因為妳 / 你或妳 / 你的朋友可能就是下一個受害者。若每個人都關注性騷擾，就能有效的制止性騷擾的發生。

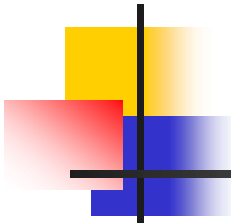


妳 / 你自己受到性騷擾，怎麼辦？

不知所措、憤怒、羞愧等等複雜的感覺

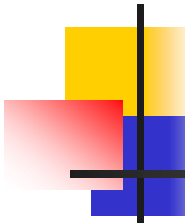
態度必須明確，否則容易被誤會。

- 不要微笑或大笑（即使是緊張）。
- 要勇敢的回瞪騷擾者，不要看別的地方。
- 要挪開或站起來，不要讓他靠你太近或靠在妳身上。
- 要正面直接表示自己的拒絕或不悅，不要沉默或採委婉間接抱歉的方式。
- 不必擔心騷擾者的感覺，應該更加關心自己或其他女生的安全與尊嚴。
- 別讓別人詢問太私密或打探式的消息。



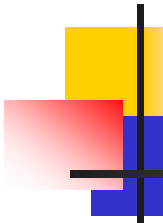
步驟

- 被陌生人騷擾
- 相信自己的感覺（若是真的感到不舒服，這就可能構成性騷擾）。接著，立即行動，包括：大罵或採取其他表示憤怒的行動（例如，把鞋子朝加害者丟過去）
- 被熟人性騷擾
- 應儘早處理，拖的越久，就越處於受支配的不利狀態。應該讓別人了解這種情形，因為孤立狀況只會對自己不利。



有人告訴我，她被騷擾，怎麼辦？

- 如果妳 / 你的朋友、同事說她被性騷擾了，請相信她，請聽她的感覺，了解事情的狀況，讓她知道有人在關心她。如果你想採取行動，應尊重當事人的感覺和需要，不要貿然行事，以免造成另一次傷害。
- 應該讓他了解，那不是她的錯，不必自責。
- 給她支持、關心，不要責問她「妳為什麼穿那樣的衣服」或「妳為什麼這麼晚了還在那裡」。
- 尊重當事人的感受和需要，不要未經她的同意就貿然行事，以免造成二度傷害。
- 如果她願意，可以陪她到求助機構或加以告發，並且在此過程中陪伴她、支持她，讓她可以自己面對並解決這件事。



有人告訴我，她/他被我性騷擾，我該怎麼辦？

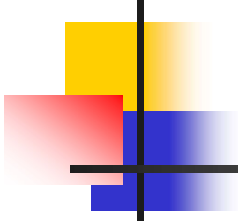
如果你不確定自己是否已經騷擾到她，可以問清楚當時的情況，並了解她的感受。

你可以問自己以下三個問題：

- 當你的配偶在場時，你會做同樣的行為嗎？
- 你願意自己的孩子、配偶或重要的人也被同樣對待嗎？
- 她或別人也可以對你這樣做嗎？

如果以上的問題的答案都是否定的，那麼你就已經構成性騷擾了。請你必須慎重而誠懇的面對這件事。

如果你很確定並故意進行性騷擾，請注意，全世界的人可能都已經知道你的行為了！（因為我們鼓勵受害人將自己的遭遇「大聲說、用力說、公開說」）不要躲在一旁得意，不要引以為傲，這種行為是令人唾棄的。我們相信受害者的反擊，終會讓你自食惡果。



實質有效的申訴機制

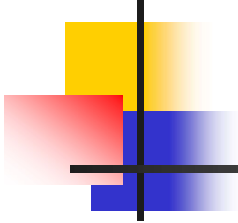
保密性?

使用申訴管道，申訴後會暴露在公眾，陷入職場困境

處置?公平?權力關係

申訴層級低，騷擾者未受處分

受害者烙印為「麻煩製造者」，背負「破壞團體和諧秩序」
的標籤與責難，被邊緣化的風險



多元觀點 (Diversity): 性別、族群以及階級

- 我們都不一樣?
- 我們每個人都有性別、族群以及階級的符號
- 不同等於不平等?
- 你有偏見? 經歷歧視?

謝謝聆聽!