

性騷擾防治宣導

主講人

嶺東科技大學財經法律研究所

張婷 博士

- 第一章 前言
- 第二章 男女大不同
- 第三章 性騷擾防治法
- 第四章 校園防治性騷擾
- 第五章 綜合討論



前言

- 性別議題是21世紀的主流
- 兩性平權是先進國家之**指標**，包含受教權、工作權、參政權
- 兩性和諧相處除法律外，需靠**教育**
- 台灣性暴力、性騷擾仍極為嚴重
- 性別議題是繼續教育必修課程



如何建立和諧尊重的兩性關係

○ 政策與法律面：

憲法第5條規定，中華民國各民族一律平等。

憲法第7條規定，中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。

○ 實務面：

了解兩性之性別差異

建立兩性和諧之合作模式

○ 教育面：

強化情緒管理

強化衝突管理



傳統觀

- 自古以來，不論中外，女性在以男權為中心的社會中，多處於被壓抑之狀態
- 社會未給予女性受教育及參與各種社會活動之機會
- 女性的功能常為家庭看護者、性需求及繁衍後代的工具
- 女性為男性的附屬品，長達千年！
- 女子無才、順從、無意見便是德！？
- 父親、先生、兒子是神！不可挑戰？



女權運動

- 爭取女性的**政治**投票與決策之參與權
- 爭取女性平權
- 戰爭期間，女性取代男性的工作地位
- 女性**受教育**機會增加，得以在社會建設上發揮才幹
- 女性爭取**經濟自主權**，以提升自主空間
- 爭取女性**心靈上獨立與自主**
- 立法保障女性權益
- 女性**家庭地位**提升



女性新挑戰

- 在職場中與男性同儕競爭，為自己爭取權益
- 學習評估危險情境與學習拒絕
- 在家庭中仍需承擔看護者角色(子女、父母)
- 在經濟生活中需維持家計
- 在自我成長上，追求存在意義與價值
- 為爭取兩性平權上，女性付出的生活代價常高於男性
- 需與傳統觀念與長輩僵化觀念相抗衡



男性新挑戰

- 男性不再成為社會中獨一無二的權威
- 男性是否能扮演妥協的角色？
- 男性是否能放棄自我中心與唯我獨尊？
- 男性是否能尊重、接受女性同儕的獨立與成長？
- 男性是否能欣賞女性同儕的才華，與讚美其工作表現？



今日社會兩性關係常形成對立與衝突
要改善兩性工作關係
必須了解兩性之不同



檢視兩性”迷思”

妳怎麼那麼笨？
你怎麼那麼粗魯？

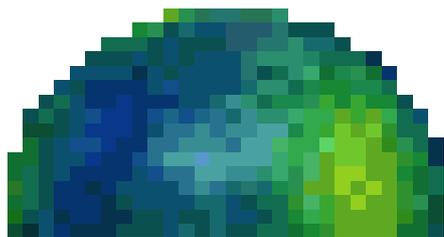
- 期待異性在思考與表達方式與自己相像
YES or NO
- 職場工作關係中，期待異性同事會以我所期待的方式表現
YES or NO
- 主管期待你要以同性方式思考、溝通與反應
YES or NO

IF YES: 所以產生不必要的衝突與摩擦



男女大不同

○ 男性來自火星



○ 女性來自金星



男性(理性為主)

- 提供解答
- 自己解決問題
- 自覺受控制
- 反抗被糾正或聽取意見
- 重視力量、能力、效率與成就，完成目標
- 由完成的結果論釋自己的存在意義

女性(感性為主)

- 擁有高度直覺預測對方需要以培養直覺能力
- 尋求改善以解決
- 需要男性傾聽，感情共鳴，分享感覺
- 企圖改變男性，教育男性
- 透過感覺和關係品質論釋生存意義，透過分享與建立關係經歷滿足感



男性

- 關心戶外活動
- 興趣在新聞、天氣、運動
- 感興趣主題不同
- 以獨立做事為榮
- 不主動討論自己的問題

女性

- 關心相互支持、教育對方
- 重視愛、溝通、美與人際關係
- 感興趣主題不同
- 尋求他人專注與傾聽，主動談論問題但並非尋求解答



兩性不同之獨特性與吸引力

男性	女性
剛硬 稜角分明 粗枝大葉 理性 重視大局	柔軟 圓融圓滿 敏感細緻 感性 重視枝節



兩性被激勵之方式

男性	女性
<p>被需要時而被激發動力</p> <p>被支持時而被激發動力</p> <p>被信任時而被激發動力</p> <p>被感激時而被激發動力</p> <p>戀愛時會因為對方之需要，發揮一切潛力讓對方快樂</p>	<p>覺得被尊重時而被激發動力</p> <p>覺得被珍愛時而被激發動力</p> <p>覺得被在乎時而被激發動力</p> <p>戀愛時會因為一句讚美而犧牲一切</p>



建立健康之兩性工作關係

對兩性之建議

男性

- 學習多運用尊重與了解之心情傾聽
- 少直接提出解決問題之解答
- 當對方提出非請求之建議時，別做被控制與被約束之解讀
- 尊重對方解決問題之方法

女性

- 少提供非請求之建議與批評
 - 少要求對方改變其行為
 - 少使用直覺力猜測對方
 - 多運用理性之判斷
 - 當對方提出解答時，別做不關心與冷漠之解讀
 - 尊重對方表達感情之方法
- 

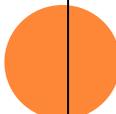
建立健康之兩性關係

對兩性之建議

男性

- 學習如何付出與給予
- 學習警覺女性之需要
- 學習了解與接受犯錯及失敗
- 學習常用關懷性之傾聽與分享自己之感覺
- 學習自我成長與接受改變

女性

- 學習設立與尊重界線
 - 學習防止過多之分享而造成疲憊不堪
 - 學習直接表達自己的感受與需要
 - 學習感受與創造自己之價值
 - 學習自尊與自重
- 

性騷擾事件頻傳-怎麼辦?

- 近來性騷擾事件頻傳，已嚴重危害善良風俗及社會治安，不外乎肇事者不尊重別人身體的自由權，受害者缺乏危機意識及應變能力所致。對於性騷擾事件，「與其事後的悔恨，不如事前的防範」，只要平時能提高警覺，充實防範知能，多演練防範技巧，臨危時，必能隨機應變，以降低受害機率，確保自身安全。



台灣職場性騷擾 61.5%女性擔心

- 依台灣行政院主計處2007年公布的統計數據，**台灣婦女勞動參與率**達49.44%，顯示半數婦女已走出家庭進入職場。
- 現代婦女基金會2008年3月8日公布「**職場安心指數大調查**」，卻顯示有**高達61.5%的女性受訪者**，擔心在職場上受到**性騷擾**，同時有45.3%的女性受訪者認為，公司中男女**同工不同酬**的情形嚴重，顯示台灣婦女職場安全及環境仍然有相當的改進空間。
- 國際評比指出，**台灣婦女政治和經濟參與**的表現，在亞洲位居第二名，不過在職場上，仍有許多女性們有受到**不公平待遇**的感覺。



- 現代婦女基金會董事長潘維剛在記者會公布女性職場安心指數大調查」
- 針對上班女性調查職場安心指數，問卷項目包括：女性在求職就業上是否遭遇就業歧視及職場性騷擾，結果顯示：35.4%的受訪女性擔心在職場上遭到毛手毛腳，33.2%的女性擔心在職場上遭到被異性用眼光窺視身體部位，甚至有37.2%的受訪者表示，自己或同事曾經在職場中遭遇性騷擾。
- 至於兩性在職場機會問題，調查也同時顯示，42.6%的受訪者認為男性比女性升遷機會大，24%的受訪者擔心懷孕歧視，另外有36.9%的女性受訪者擔心自己被列入優先解雇的名單，對於公司在性騷擾防範及性別平權工作的滿意度，平均分數在10分中只有6.56及6.68，呈現勉強及格的狀態。



勞委會2007年調查：

5.4%女性勞工曾遭性騷擾

(中央社記者顧恆湛)

根據行政院勞工委員會一項針對女性勞工的調查指出：2007年有**5.4%**的女性勞工曾在工作場所中遭受性騷擾，其性騷擾的加害者以「**同事**」和「**客戶**」居多。

- 調查顯示，4.5%女性勞工並未提出申訴，未提出申訴之因主要為「怕別人知道會閒言閒語」及「怕沒工作」。
- 性別平等工作法實施近六年，為瞭解女性勞工在工作職場上是否遭受不平等，勞委會在2007年12月，以「女性勞工」為調查對象辦理調查，**回收樣本3018份**。
- 在女性勞工在職場因性別遭受不平等待遇方面，調查指出，以「**調薪**」遭到不平等待遇占百分之5.6較高，其次為「**求職**」占4.4%、「**陞遷**」占3.9%，「**工作配置**」則占2.8%。
- 勞委會指出，與2006年比較，女性勞工遭受不平等待遇之比率大多呈下降趨勢，其中以「工作配置」、「調薪」下降3.4個百分點最多，其次為「員工福利措施」下降1.8個百分點；但「求職」方面認為有性別差別待遇的比率也上升1.4個百分點。



朋友：你是否在職場或學校中遭遇過

- 同事或同學喜歡在辦公室或教室開黃腔、講黃色笑話？
- 同事或同學為表示親和，常喜歡動手動腳，或將手搭在肩上，你能拒絕嗎？
- 同事或同學喜歡談論與妻子或先生性不合的議題，並尋求言語安慰
- 主管要求你陪同參加餐會，會中且半強迫性要求敬酒、被灌酒或要求代為擋酒，以拉近與客戶之關係，你可以拒絕嗎？



性別平等相關法令(1)

- 1. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
- 2. 交通部辦理兒童及少年性交易防制教育宣導辦法
- 3. 行政院新聞局辦理兒童及少年性交易防制教育宣導辦法
- 4. 行政院衛生署辦理兒童及少年性交易防制教育宣導辦法
- 5. 妨害性自主罪與妨害風化罪受刑人輔導及治療實施辦法
- 6. 事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準
- 7. 兒童及少年性交易犯罪行為人輔導教育辦法



性別平等相關法令(2)

- 8. 兒童及少年性交易防制條例
- 9. 兒童及少年性交易防制條例施行細則
- 10. 性別工作平等申訴審議處理辦法
- 11. 性別工作平等法
- 12. 性別工作平等法施行細則
- 13. 性別工作平等訴訟法律扶助辦法
- 14. 性別平等教育法
- 15. 性別平等教育法施行細則
- 16. 性侵害加害人檔案資料管理及使用辦法
- 17. 性侵害犯罪付保護管束加害人科技設備監控實施辦法



性別平等相關法令(3)

- 18. 性侵害犯罪付保護管束加害人採驗尿液實施辦法
 - 19. 性侵害犯罪付保護管束加害人測謊實施辦法
 - 20. 性侵害犯罪加害人身心治療及輔導教育辦法
 - 21. 性侵害犯罪加害人登記報到及查閱辦法
 - 22. 性侵害犯罪防治法
 - 23. 性侵害犯罪防治法施行細則
 - 24. 性侵害犯罪防治法第二十二條之一加害人強制治療作業辦法
 - 25. 性騷擾防治法
 - 26. 性騷擾防治法施行細則
 - 27. 性騷擾防治準則
- 

性別平等相關法令(4)

- 28. 性騷擾事件調解辦法
- 29. 法務部辦理兒童及少年性交易防制教育宣導辦法
- 30. 家庭暴力及性侵害防治委員會組織規程
- 31. 校園性侵害或性騷擾防治準則
- 32. 國軍防制兒童及少年性交易教育宣導辦法
- 33. 教育部辦理兒童及少年性交易防制教育宣導辦法
- 34. 經濟部防制兒童及少年性交易教育宣導辦法
- 35. 檢察機關偵辦違反兒童及少年性交易防制條例刑事案件獎懲辦法
- 36. 警察機關查處違反兒童及少年性交易防制條例案件獎懲辦法



性騷擾防治法

(中華民國九十八年一月二十三日總統華總一義字第 09800015961 號令 修正公布第 1 條條文)

- 第1條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。
 - 第2條 本法所稱性騷擾，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、以該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。
- 

案例

- 美國有一家公司經理，喜歡在辦公室裡張貼各式各樣的閣樓雜誌裸女照片，然後把女職員叫進辦公室，故意對裸女照片品頭論足，然後有意無意地誇讚女職員身材也很棒，「該大的大，該小的小」，最後被告近法院，構成性騷擾，必須支付民事賠償。

性騷擾的基本定義是：

「對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為」，如再加上「損害他人人格尊嚴、感受敵意或冒犯之情境」就已構成。亦即對方能接受就無問題，萬一對方面感覺受到冒犯，開黃腔者很可能當場就變成性騷擾的加害者。其犯行如成立，可處1萬至10萬元罰款。

○ 第二章 性騷擾之防治與責任

第7條：機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達10人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達30人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。

為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。

○ 第8條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人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。

○ 第9條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。



- 第11條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，**雇主、機構應提供適當之協助。**

學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。

前二項之規定於機關不適用之。

- 第12條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，**不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。**但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。



- 第20條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 第24條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。
- 第25條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。

性騷擾防治法施行細則

第2條 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、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。

性別工作平等法

(原名稱：兩性工作平等法)

更新日期 2011/1/5

第一章 總則

- **第1條**為保障**性別工作權**之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- **第2條**雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條及第38條之規定，不在此限。
公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。



- **第5條** 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設**性別工作平等會**。
前項性別工作平等會應置委員5人至11人，任期2年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各2人，**女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上**。
前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。



- **第6條** 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

第三章 性騷擾之防治



○ **第12條** 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。

○ **第13條** 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

- **第14條** 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。
- **第15條** 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。

○ **第16條** 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿**三歲前**，得申請**育嬰留職停薪**，期間至該子女滿3歲止，但**不得逾二年**。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。



○ **第17條** 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

○ **第18條** 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以30分鐘為度。
前項哺乳時間，視為工作時間。



- **第19條** 受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
二、調整工作時間。
- **第20條** 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- **第21條** 受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- **第22條** 受僱者之配偶未就業者，不適用第16條及第20條之規定。但有正當理由者，不在此限。



- **第23條** 僱用受僱者250人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
- **第24條** 主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
- **第25條** 雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。
- 第五章救濟及申訴程序
- 第六章罰則
- 第七章附則



性別平等教育法

○ 第2條

- 一、**性別平等教育**：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
- 二、**學校**：指公私立各級學校。
- 三、**性侵害**：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 四、**性騷擾**：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或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。
（二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
- 五、**性霸凌**：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- 六、**性別認同**：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- 七、**校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件**：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。



校園宣導

○ 何謂「性騷擾」？

指以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且有性意味或性別歧視之言語或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、工作機會或表現，但未達性侵害之程度者。

○ 學校的叮嚀

在人與人的互動過程中，對於性別的論述或身體的碰觸，我們不應先假定每個人都和自己有一樣的觀點和尺度，應該要**尊重**別人不同的感受。所以即使只是輕微的動作或令人不悅的玩笑，只要是當事人不歡迎且違反其意願，都是一種性騷擾。



校園宣導

- 學校有責任提供一個相互尊重的學習與工作環境，當妳/你遇到相關情事時，請向本校諮商與潛能發展中心洽詢。
- 本校特訂定”嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點”且基於隱私考量，學校會妥善處理相關事件。
- 為避免男女交往時出現雙方認知上的差距，造成層出不窮的校園約會強暴案件，同學應該掌握自身感受，勇於表達自我意願；也要請同學尊重對方意願，因為同學說「不」就是「不」。
- 婦幼保護專線：113（全國24小時免費服務專線）



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

民國94年8月17日94學年度第1學期第1次行政會議通過

民國94年6月8日93學年度第2學期第10次行政會議通過

民國100年7月27日99學年度第2學期第6次行政會議通過

- **第一條** 嶺東科技大學（以下簡稱本校）為防治及處理性侵害或性騷擾事件，依據「**性別平等教育法**」（以下簡稱性平法）、「**性別工作平等法**」（以下簡稱性工法）、「**性騷擾防治法**」（以下簡稱性騷法）及「**校園性侵害或性騷擾防治準則**」，特訂定「**嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點**」（以下簡稱本要點）。

- **第二條** 本要點用詞定義，依性平法第二條之定義如下：
 - 一、**性侵害**：指性侵害防治法所稱性侵害犯罪之行為。
 - 二、**性騷擾**：
 1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言語或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。
 2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
 - 三、**校園性侵害或性騷擾事件**：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者，並包括不同學校所發生者。
 - 四、**工作場所性騷擾事件**：指在校園或執行職務期間發生性騷擾事件，其中一方為本校教職員工者。

上述所稱之教師，包括：**專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員**。職員、工友係指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。學生係指**具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生**。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- 第三條 為推動校園性侵害及性騷擾防治教育，提供本校之教職員工生免於性騷擾或性侵害之學習及工作環境，本校得採取下列措施：
 - 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害或性騷擾防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
 - 二、針對性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)及負責校園性侵害或性騷擾事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
 - 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害或性騷擾事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
 - 四、利用多元管道，公告周知本要點所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
 - 五、鼓勵校園性侵害或性騷擾事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

第四條 本校應蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供予相關人員。前項資訊應包括下列事項：

- 一、校園性騷擾或性侵害事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、其他性別平等教育委員會認為必要之事項。

第五條 為防治校園性侵害或性騷擾，本校應依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之使用情形及檢視校園整體安全。記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- **第六條** 本校應定期邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者**參與校園空間安全檢視說明會**，公告檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。
- **第七條** 本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及與人際互動時，**應尊重性別多元與個別差異**。
- **第八條** 教師在執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供學生工作機會或於其他互動時，在與性或性別有關之人際互動上，**不得發展有違專業倫理之關係**。
教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
- **第九條** 教職員工生**應尊重他人與自己之性或身體之自主**，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- **第十條** 校園性侵害或性騷擾事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
 - 一、行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請。
 - 二、行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。
- **第十一條** 本校知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應由校安通報系統依相關規定通報教育主管行政機關；若為性侵害事件或被害人未成年，並應由諮商與潛能發展中心依相關規定於二十四小時內通報台中市家暴暨性侵害防治中心。
通報單位於通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

第十二條 校園性侵害或性騷擾事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查或檢舉；其以言詞為之者，收件單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- 四、申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

第十三條 本校接獲校園性侵害或性騷擾事件時，收件單位如下：

- 一、適用性平法(其中一方具本校學生身分)：以學生事務處為收件單位。
- 二、適用性工法或性騷法(任一方不具本校學生身分)：以人事室為收件單位。

前項收件單位收件後，送交性平會程序小組決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之程序小組決之。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- **第十四條** 本校於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向秘書室提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

- **第十五條** 經媒體報導之校園性侵害或性騷擾事件，應視同檢舉，性平會應主動調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校應提供必要之輔導或協助。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

第十六條 性平會處理校園性侵害或性騷擾事件時，得成立調查小組，應具性別平等意識，小組成員應以女性人數外者分屬或工作。本條所稱具資格之一：

一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害或性騷擾調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

二、曾調查處理校園性侵害或性騷擾事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

第十七條 前條所稱具資格之一：

一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害或性騷擾調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

二、曾調查處理校園性侵害或性騷擾事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

○ **第十八條** 本校調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，應依下列方式辦理：

一、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

二、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

申請人撤回申請調查時，性平會得經決議或經行為人請求，繼續調查處理。

性平會調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。也不因行為人喪失原身分而中止。

○ **第十九條** 校園性侵害或性騷擾事件之行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，學校除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

依前項規定負有保密義務者，包括學校內負責處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員。依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

學校對於記載有行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害或性騷擾事件人員對外所另行製作之文書，應將行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- 第二十條 為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，本校相關單位於必要時得為下列處置：
 - 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
 - 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 三、採取必要處置，以避免報復情事。
 - 四、減低行為人再度加害之可能，並明確告知行為人或其法定代理人禁止報復情事。
 - 五、提供當事人心理諮商輔導。
 - 六、提供當事人法律諮詢管道。
 - 七、其他性平會認為必要之協助。
- 前項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
- 前項協助所需費用，學校應編列預算支應之。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- **第二十一條** 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，對於與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。
加害人依性平法第二十五條第三項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：
 - 一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。
 - 二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。加害人前項所提前項書面意見經學校查證，除有性平法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
 - **第二十二條** 校園性侵害或性騷擾事件經性平會調查屬實後，權責單位應依下列規定懲處：
 - 一、校園性騷擾事件情節輕微者，得僅依性平法第二十五條第二項規定為必要之處置。
 - 二、前款以外之校園性侵害或性騷擾事件，得依相關法律或法規規定懲處，並得依性平法第二十五條第二項規定為相關處置。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，學校應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有不符事實者，得依相關法律或學校有關規定對申請人為適當之懲處。
- 執行懲處單位應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- **第二十三條** 性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。

本校應將處理結果及調查報告，以書面通知申請人或行為人，並告知申復之期限及受理單位。

申請人或行為人對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、秘書室收件後，應即送性平會組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數於學校應占成員總數三分之一以上。
- 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。



嶺東科技大學性侵害或性騷擾防治要點

- **第二十四條** 本校負責性平會業務之單位應依性平法第二十七條第一項規定負責保管建立之檔案資料。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。
- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
- 五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
- 二、事件處理過程及結論。

- **第二十五條** 前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校，其通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。本校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

- **第二十六條** 性侵害或性騷擾事件處理行政流程圖如附圖。

- **第二十七條** 本要點經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。



第四章 實例研析-新聞一

- 台中市一名男子，在公車上對女高中生伸出鹹豬手，直接被司機送到警局！這名女高中生表示，男子趁她閉目養神時，偷摸她的臀部和手，她悄悄向司機反應公車上有色狼，司機知道後，直接把車開到派出所，讓員警帶走男子。

行車紀錄器畫面中，女學生假裝講手機要下車，這個時候，她偷偷告訴司機，坐旁邊的男子，剛才對她伸出鹹豬手，司機要女學生先下車，他再把公車開進派出所，車子在門口停好，女學生帶著員警上車，指認這名公車之狼。員警：「好，妳告訴警察，是哪一個？」

公車司機：「跑到前面，她快要哭出來了，說有個男的摸她。」記者：「性騷擾？」公車司機：「對，她說他摸她，然後我說，我直接把妳載到派出所報案。」

員警將男子帶下公車，聞到他一身酒味，剛開始他承認偷摸女學生，後來又改口說睡著了，不知道發生什麼事情，但女學生說男子一共摸她2次，大概幾十秒時間。協和派出所副所長吳俊輝：「她說在車上睡覺，閉目養神，發現她隔壁的摸她臀部和大腿。」

女學生怕打草驚蛇，沒有當場揪出男子，但立刻走到前面跟司機反應，司機也很機警，直接開到派出所，讓這名公車色狼，想跑也跑不掉；雖然他供詞反覆，否認犯案，不過女學生指證歷歷，警方還是依照性騷擾防治法，將他移送法辦。

第四章 實例研析-新聞二

- 最近新北市樹林圖書館發生多起性騷擾案，有女大生在閱覽室看書時，不但被人刻意用腳磨蹭腿部，甚至連裙子也被掀開，除了向警方報案，也將這名男子的長相PO上網人肉搜索，沒想到對方竟然是一名醫師，昨天這名醫師再度犯案時，當場被逮，不過他否認性騷，辯稱是不小心觸碰。

2人面對面坐著看書，但其實職業是醫生的男子，已經在桌子底下，用腳不斷刻意碰觸對面女大生的腳部，甚至還有人長裙被醫生整個撩了起來。樹林區圖書館館長：「她有反應比較激烈，那個男生他也嚇到，後來不給他走了，我們就給他留著，然後等警方來處理。」

其實這已經不是蔡姓醫師第一次性騷擾，許多被害人在網路上揭發惡行，而這第二次碰上色狼的女子，這次不願再隱忍，站起來和對方理論，還找來館方人員處理，堅持提告。

警方到場處理，把雙方帶回警局，調查後發現，這名色狼是士林某診所的醫生，但到底是不小心還是故意？警方還要再調查，被害人這次勇於揪狼，只希望不要再有女生到圖書館，卻感受到不舒服。



第四章 實例研析-新聞三

- 北市衛生局今天表示，蘆洲區1名牙醫去年5月假借按摩，對女病患性騷擾，經法院判決有期徒刑1年；衛生局依「醫師法」規定，審議後懲處牙醫師停業7個月。

新北市衛生局醫事管理科股長謝宜芳表示，被性騷擾的女病患，去年4月到牙醫診所就醫，期間向醫師表示有腰痛問題，醫師告知可以幫忙治療，帶女病患到診間旁邊房間平躺，以雙手按壓胸部，並將內衣取下；15分鐘後，女病患察覺有異，趕緊著衣離去。

女病患事後提告，今年1月經台灣士林地方法院依「刑法」第228條第2項「利用機會猥褻罪」，判決牙醫有期徒刑1年、緩刑4年定讞；新北市衛生局依「醫師法」規定，經醫師懲戒委員會審議，決議懲處這名醫師停業7個月。

不過，衛生局副局長林金富表示，這名牙醫師不服停業7個月的懲處，已向行政院衛生署申請覆審，目前正在審理中；在覆審結果出爐前，牙醫師仍能繼續執業。

- 衛生局呼籲，民眾到醫療院所看診、進行身體檢查，可要求護理人員或親友陪伴，涉及身體隱私處的檢查，可向醫師詢問目的和必要性，也可以拒絕；就算同意檢查，過程中若感到不適，也可請醫師停止。

中央社記者陳至中新北市1000913

第四章 實例研析-新聞四

- 台北有個大學女生，出面指控指導她畢業專題的男老師，常常對他性騷擾，甚至還嗆聲說，**如果你想畢業就不要得罪老師**，這個女學生忍了一年半，終於受不了，在畢業後三個月，她鼓起勇氣出面控訴老師的惡形惡狀。

戴著口罩和墨鏡，遮住已經哭紅的雙眼，她是小安，在學校是資優生，不過這段求學過程卻是她最大的惡夢。指導她論文的老師，常常像這樣把手放在肩膀，還有背上來來回游移，甚至還摸到臀部，小安大聲拒絕，但老師卻不肯停手，為了好成績，小安不敢反抗，但這一忍就是一年半，長時間的性騷擾，讓小安再也受不了。

陳姓女大生怎麼能原諒自己最信賴的老師，卻是殘害她身心的兇手，畢業三個月了，回想起當時情況，小安的兩隻手緊緊靠在一起還在不停發抖，害怕的是自己的身體會再受到傷害，這些動作看在小安媽媽眼裡，真的是最殘酷的畫面。

媽媽求助無門只能陪著女兒一起哭，留下的眼淚是痛也是恨，花了學費供女兒讀書，卻遭到色狼老師一年半的騷擾。更讓人痛心的是，學校包庇老師，態度十分惡劣。被指控的，是這名徐姓男老師，理著短髮長相斯文，但卻是女學生口中的惡魔，**伸出狼爪卻只被記了兩個小過**，現在還在學校教書，讓人不禁擔心，是不是要有其他女學生向小安也受傷害，學校才會正視這個問題華視-20110916

第五章 結論

- 我們怎樣對待性別的態度，會深刻的影響我們及未來的生活和人權品質，還給受害者正義，追求性別平等的環境，有賴平等概念與生活態度的建構。

THE END



補充-刑法(1)

- **第 221 條**對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。前項之未遂犯罰之。
- **第 222 條**犯前條之罪而有下列情形之一者，處七年以上有期徒刑：一、二人以上共同犯之者。二、對未滿十四歲之男女犯之者。三、對精神、身體障礙或其他心智缺陷之人犯之者。四、以藥劑犯之者。五、對被害人施以凌虐者。六、利用駕駛供公眾或不特定人運輸之交通工具之機會犯之者。七、侵入住宅或有人居住之建築物、船艦或隱匿其內犯之者。八、攜帶兇器犯之者。前項之未遂犯罰之。
- **第10條** 稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：
一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。
二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。

