

課程三：

實習場域遭遇性平事件
適用規定及處理機制

講師：

國立臺灣大學

社會工作學系 王麗容教授

實習場域 性騷擾防治概念建構 和實際行動

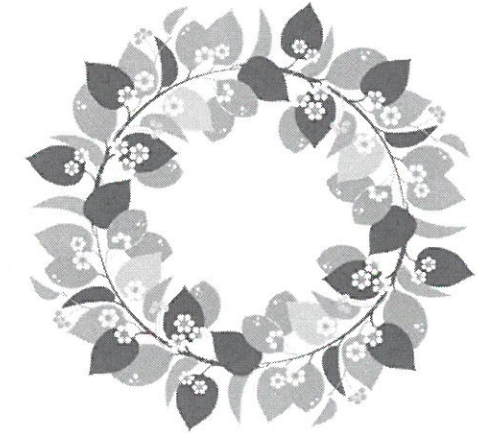
Three P's

---Prevention

---Protection

---Prosecution

- 臺大社工系
- 名譽教授
- 王麗容



2023/12/19

1

OUTLINE :

• PART ONE :

性平三法中性騷擾的立法緣由與適用

• PART TWO :

今年性平三法之修法重點

• PART THREE :

進入實習職場 如何做好性騷防治 (THREE Ps MODEL)

2023/12/19

2

個人背景

2023/12/19

研究領域：

- 性別與照顧
- 性別暴力
- 家庭暴力
- 性別與就業
- 性騷擾和性侵害

服務：

- 臺大
- 公部門
- NGO部門

專長領域：

- 社會福利政策分析
- 性別暴力研究
- 性別與家庭
- CEDAW、CRC
- 新移民與生活品質
- 兩公約



3

2020 APEC 得獎－ 工作與家庭研究獎



2023/12/19

5

教育背景：

- 大學: 台大社工學系
- 碩士: 台大社學所應用學組
- 博士: 美國加州大學洛杉磯分校社會福利博士

訪問教授：

- 英國牛津大學社會政策學系(2011.07~2012.07)
- 美國UCLA(加州大學洛杉磯分校)社會福利學系(2016.02~2016.08)
- 日本京都大學和千葉大學 (2019.09~2020.02)

授課：

- 女性主義社會工作
- 婦女與社會政策(碩士班)
- 性別暴力專題討論(碩士班)
- 工另外再看看12/4 星期一專題(碩士班)
- 社會政策分析(博士班)

經歷：

- 行政院婦女權益促進委員會委員
- 行政院人口政策委員會委員
- 行政院人權小組委員
- 行政院內政部社會福利委員會委員
- 行政院多部門性平小組委員
- 台北市新北市桃園市等多縣市性平委員會委員
- 國際崇她社 D31 聯合國委員會委員
- 世界和平婦女會台灣地區常務理事

4

性別暴力研究和調查經驗

從1997 成立行政院婦女權益促進委員會至今

1. 職場性騷擾：

從1998年開始，馬英九2002年台北市市長，
公民營事業單位，政府部門等兩三百件。

2. 校園性騷擾：

從玫瑰少年案調查開始，最多案件之接觸是擔任
台大性平會副主委，至少兩三百件。

3. 其他性騷擾事件



2023/12/19

6

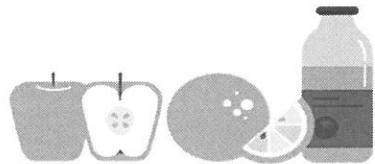
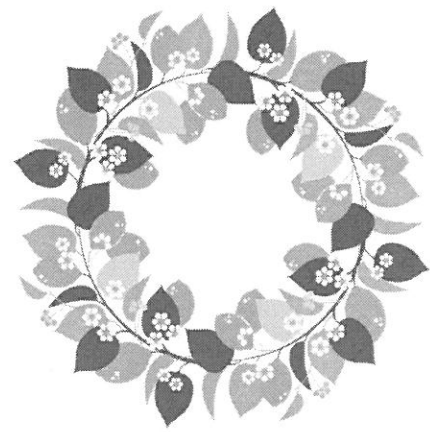
個人背景

2023/12/19

性別暴力研究和經驗

王麗容等全國性 gender-based violence 研究：

1. 性侵害防治網絡建構之研究
2. 我國性別暴力現況調查之研究
3. 內政部家庭暴力及性侵害防治委員會委託研究報告
◆中華民國 101 年 5 月
4. 2021 科技部研究：大專院校學生性侵害受害經驗調查：心理影響、求助行為與體制背叛感(發表在TSSCI 教育與心理學報，2021,53(1)，61-84)

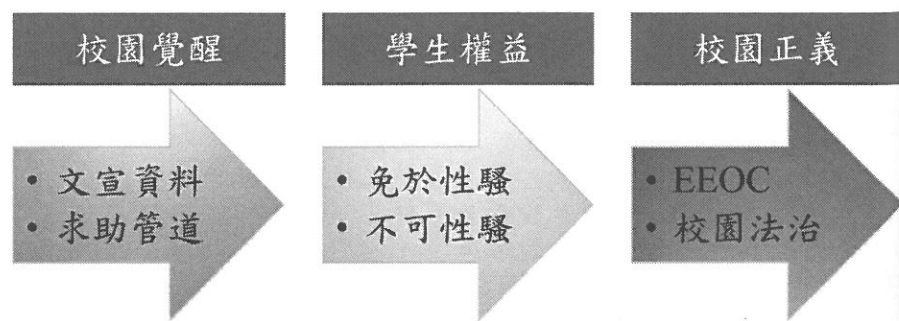


2023/12/19

7

1990年代 從校園正義觀點 投入性騷擾事件的處理

1990年代
UCLA回國
學後開始



2023/12/19

8

性平三法中性騷擾的立法緣由與適用

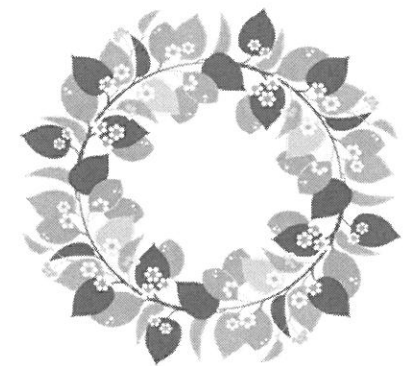
性騷擾防治攸關三法

性騷擾防治法

性別平等教育法

性別平等工作法

此三個法規之立法目的、主管機關、規範對象、申訴時效、調查程序、處罰個體各有不同



2023/12/19

9

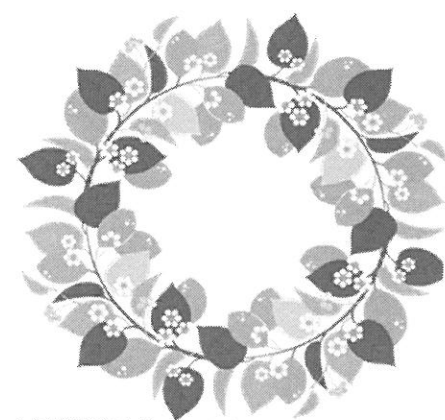
性平三法適用範圍

	性別平等教育法	性別平等工作法	性騷擾防治法
適用目的不同	保障學生受教權為目的	保障工作權為目的	保障人身安全為目的
適用對象不同	以一方當事人是學生為保障對象(另一方則可能包括學校校長、教師職員、工友或學生),另外教師亦包含實際執行教學之教育實習人員實習場域之實習指導人員	雙方為僱傭或同事關係	雙方不存在特定關係之一般民眾為對象
適用場所不同	校園	職場	公共場所

2023/12/19 SOURCE: 性別工作平等法、性別教育平等法、性騷擾防治法三法比較表.pdf

調查機關組成

調查機關之組成	
工平法	雇用受僱者達30人以上之雇主,為處理性騷擾之申訴,得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會,並注意委員性別之相當比例。(參考工平法§7)
性平法	一、學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性騷擾事件,得成立調查小組調查之。 二、調查小組以3人或5人為原則,其成員之組成應具性別平等意識,女性人數比例應佔成員總數二分之一以上,必要時部份成員得外聘。 三、調查小組成員中具性騷擾事件調查專業素養之專家學者人數比例,於學校應佔成員總數三分之一以上,於主管機關應佔成員二分之一以上;雙方當事人分屬不同學校時,並應有申請人學校代表。(參考性平§30條)
性防法	一、組織成員或受僱人達30人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人,處理性騷擾事件之申訴時,應組成申訴處理調查單位,並進行調查。 二、調查單位成員有2人以上者,其成員之女性代表比例不得低於二分之一,並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。(參考性防準則§14條)



2023/12/19

性平三法防治措施規範

工平法

一、防治性騷擾行為之發生。
二、知悉性騷擾之情形時,應採取立即有效之糾正與補救措施。
三、雇用30人以上之雇主,應特別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(在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者)。
◎性騷擾防治措施應包括下列事項:
1. 實施防治性騷擾之教育訓練。
2. 頒佈禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
3. 規定處理性騷擾事件之申訴程序,並指定人員或單位負責。
4. 以保密方式處理申訴,並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
5. 對調查屬實行為人之懲戒方式。
四、雇用30人以上之雇主,應特別設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱,並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
(參考工平法§13、工防準則§5)

性平法

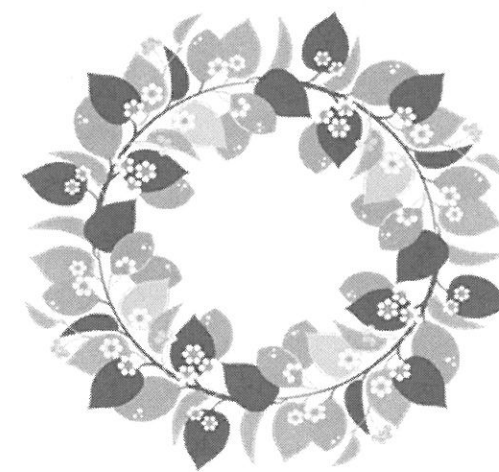
一、設置性別平等教育委員會。
二、依校園性侵害或性騷擾防治準則訂定防治規定,並公告周知。
三、積極推動校園性侵害及性騷擾防治教育以提升教職員工生尊重他人與自己或身體自主之知能,並採取下列措施:
(一) 針對教職員工生,每年定期舉辦校園性侵害及性騷擾防治之教育宣導活動,並評鑑其實施成效。
(二) 針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害及性騷擾事件處理相關單位之人員,每年定期辦理相關之在職進修活動。
(三) 鼓勵上述人員參加校內外校園性侵害及性騷擾處理研習活動,並予以公差登記或經費補助。
(四) 利用多元管道,公告周知校防準則所規範事項,並納入教職員工聘約及學生手冊。
(五) 鼓勵校園性侵害及性騷擾事件被害人或檢察人儘早申請調查或檢舉,以利蒐證及調查處理。
四、蒐集校園性侵害及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,該等資訊應包括下列事項:
(一) 校園性侵害及性騷擾事件之界定、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) 其他該校性別平等教育委員會認為必要之事項。
(參考性平§6、§20、校防準則§2、§3)

2023/12/19

性騷擾防治在實習場域為何很重要

PLOS ONE的一份報告中

- 64%的受訪者曾親身經歷過性騷擾、不當或性言論,或關於身體美和認知性別差異的笑話。
- 超過20%的受訪者表示他們親身經歷過性侵犯,包括不必要的身體接觸、性挑逗或性接觸。
- 該群體中約有22%的人認為,當他們受到性侵犯時,反擊或不同意是不安全的。
- 受害者絕大多數是年輕人: 超過90%的女性和70%的男性受到騷擾或攻擊是學生、博士後或比襲擊者級別更低的雇員。女性報告性騷擾的可能性是男性的3.5倍,遭受性侵犯的可能性也明顯更高。



2023/12/19

性騷擾防治在實習場域為何很重要

- 需要創造實地工作中的公平性：
即降低性侵犯和性騷擾的風險

人們對科學實地考察環境的氣候知之甚少，因為它與性別經歷、性騷擾和性侵犯有關。我們對現職科學家 (N = 666) 進行了一項基於互聯網的調查，以描述這些經歷。受訪者並不經常遇到行為守則和性騷擾政策，而受訪者在實習生職業階段通常會遇到騷擾和攻擊。女學員是主要目標，在研究團隊中，他們的導師主要是專業上比他們高的。男性受訓者在研究地點更經常成為同齡人的目標。很少有受訪者知道報告事件的機制，大多數報告的人都對結果不滿意。這些發現表明，強調安全性、包容性和合作性的政策有可能改善各種研究人員的現場經驗，尤其是在職業生涯的早期階段。這些措施包括提高對騷擾和攻擊的直接和間接報告機制的認識，以及在報告此類行為時實施富有成效的反應機制。首席研究員特別有能力影響其現場的工作場所文化。



ation: Clancy KBH, Nelson RG, Rutherford JN, Hinde K (2014) Survey of Academic
id Experiences (SAFE). Trainees Report Harassment and Assault. PLoS ONE 9(7):
J2172. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102172>

2023/12/19

15

性平三法修法目標

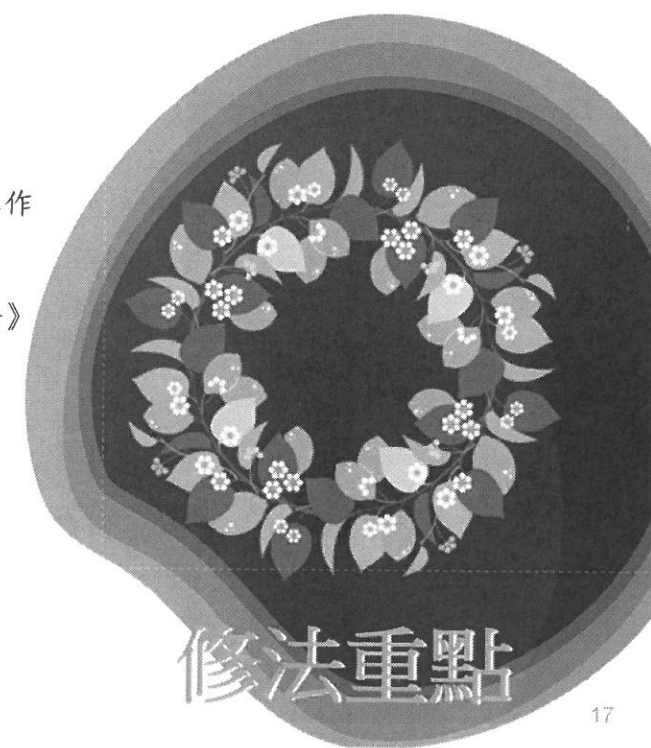
因應社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串「Me Too」運動。

行政院於112年7月13日通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》。

法案名稱改為《性別平等工作法》)及《性別平等教育法》等「性平三法」修正草案(同月底立法院三讀通過)。

- 以被害人保護為中心
- 強化「有效」打擊加害人的裁罰處置
- 完備「友善」被害人的權益保障及服務
- 建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度

2023/12/19



17

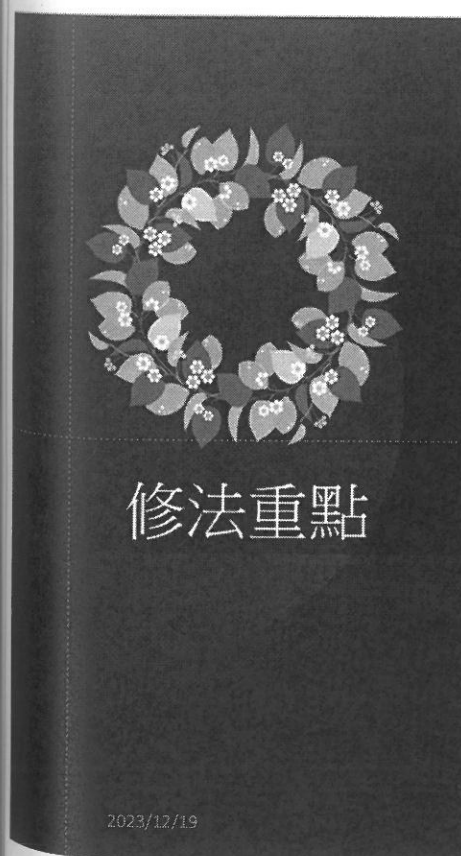


PAPRT TWO : 今年性平三法之修法重點

2023/12/19

16

80



2023/12/19

- 方向：被害者的權益保障和服務
除了把「保護扶助」入法之外，也要強化保密和申訴規定，簡化處理程序，減少二次傷害。
- 盡力「接住」每一位被害人？
- 問題：
 1. 受害者中心？行政為中心？
 2. 預防取向？事後補救？
 3. 落實面？執行面？

嚴處雇主、學校、公共場所 三P工作的檢視

81

18



A. 強化「有效」打擊加害人的裁罰處置

1. 增訂權勢性騷擾類型：明確定義一般權勢性騷擾（如主管）及特別權勢性騷擾（如雇主或機關首長），且加重相關處罰。
2. 明確規範性騷擾管轄權：校園事件優先適用性平法，再來是工作職場的性工法，其餘歸在社會型性騷法處理，避免出現一個性騷擾事件卻有三法適用的爭議。
3. 擴大適用範圍：雇主為行為人時由主管機關裁處，軍警校院及矯正學校納入適用性平法。
4. 分層級處罰行為人：新增民事懲罰性賠償，對利用權勢者、雇主加重最高5倍；新增雇主為行為人行政罰1-100萬、一般性騷行為人罰鍰最高10萬元、權勢性騷最高科處罰鍰60萬元；刑事部分則新增利用權勢犯性騷擾罪者加重其刑1/2。
5. 強化外部申訴及監督機制：性騷擾行為人是最高負責人，以及受害人不服雇主調查結果時，可向地方主管機關申訴，再由其調查、裁處。另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。

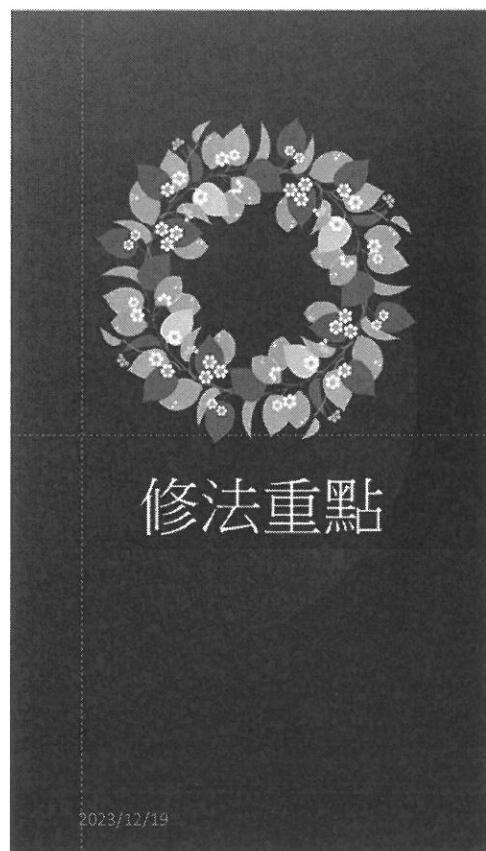
19



C. 建立「可信賴」專業的性騷擾防治制度

- 1) 增訂情節重大的最高負責人、主管停職，或調整職務的暫時措施：確保事件調查過程獨立公正，不受行為人權勢影響，讓被害人能夠勇於申訴。
- 2) 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的成員。
- 3) 引進民間團體資源：授權民間專業人士或團體提供協助調查。

21



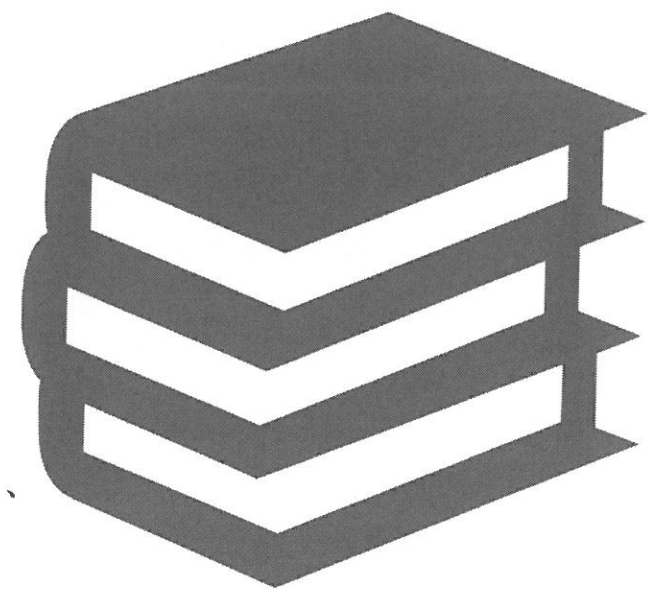
B. 完備「友善」被害人的權益保障及服務

- 1) 保護扶助入法：編列預算，增加被害人保護扶助措施，同時完善保密規定，不得報導或公開足資識別被害人身分之資訊，周延被害人保護。
- 2) 延長性騷擾申訴時效，增訂離職後、具權勢關係及未成年者申訴的特別時效：
 - ✓ 一般性騷申訴時效為
→ 知悉事件起2年，事件發生起5年
 - ✓ 權勢性騷申訴時效為
→ 知悉事件起3年，自事件發生起7年
 - ✓ 性騷若於未成年時發生
→ 申訴時效為成年後3年
 - ✓ 如果是雇主性騷
→ 被害人得於離職日起一年內，自事件發生起10年內申訴。

20

性平法修法

- ① 以權勢做為課則或調查的依據。
- ② 違反教學專業倫理，調查小組全部外聘（受過專業訓練）。
- ③ 未成年學生，不管任何理由，老師都不得與他們發展性或性關係。
- ④ 對成年學生，老師若有擔任教學、指導、訓練或分配工作的上對下不對等權勢關係，明確規範。



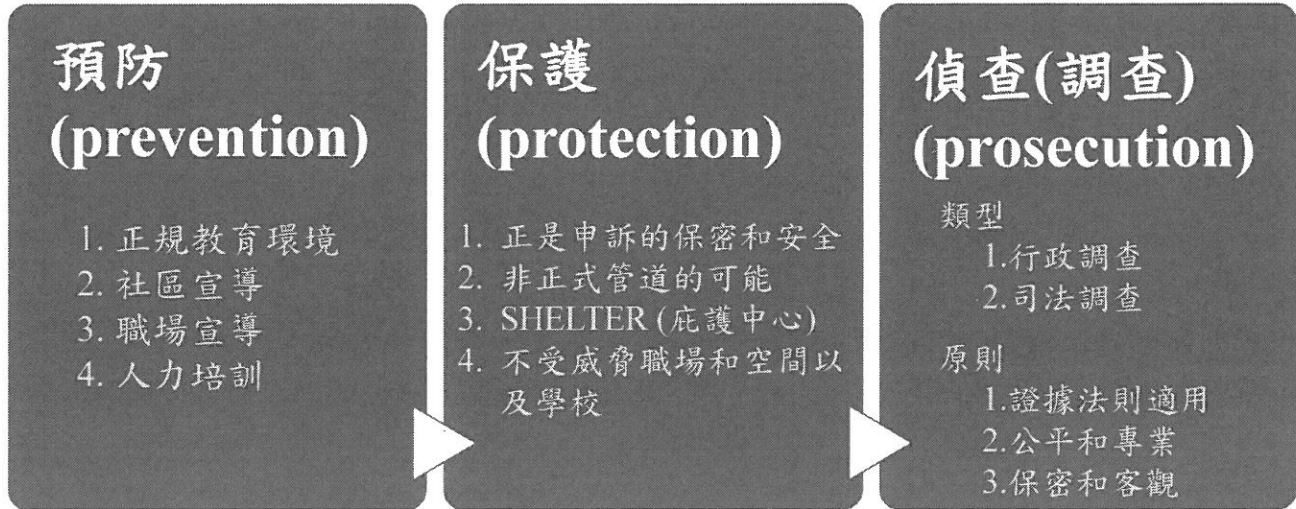
2023/12/19

22

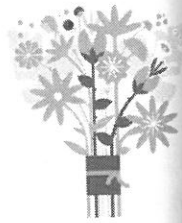


PAPRT THREE :
進入實習職場
如何做好THREE Ps

THREE Ps



進入實習職場 如何做好THREE Ps:ABCDE



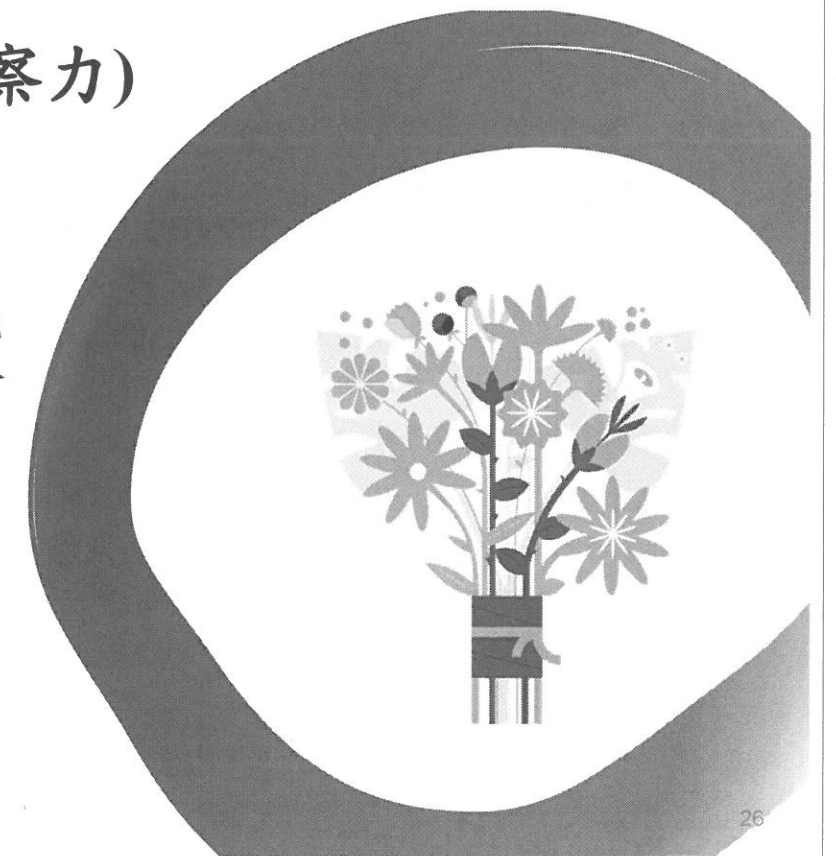
- | | | |
|---|--|---------------|
| 1 | Awareness (to so gender equality movement) | 覺察力 |
| 2 | Be-empathetic (to anti-gender-based violence) | 同理心 |
| 3 | Capacity-building (on sexual harassment) | 專業認知/
專業知能 |
| 4 | Decent practices (to individual and organization) | 實踐力 |
| 5 | Empowerment
(to new gender-equality revolution workplace) | 不斷賦能 |

第一：Awareness (覺察力)

何謂性騷擾：

國內學者所提出的性騷擾、性侵害定義多源於國外學者對此議題的看法，個人歸納認為主要有兩種定義取向：

- A. 法定定義
- B. 實證定義



何謂性騷擾

➤ 法定型定義---職場性騷

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。

2023/12/19



27

何謂性騷擾

➤ OECD 歐盟委員會定義

即「不受歡迎的性有關之行為，或其他影響工作中男性和女性尊嚴的基於性別的行為」。

➤ 性騷擾分成三種：

- (1) 具有性別敵意的歧視 (sexist hostility)
- (2) 具有性敵意的歧視 (sexual hostility)
- (3) 令人不悅的性關注 (unwanted sexual attention)

2023/12/19



29

何謂性騷擾

➤ 法定型定義---職場性騷

1) 報復型：

當雇主或上司對員工提出性要求被拒而給予不利的工作結果。

2) 敵意環境型：

當性騷擾沒有理由地影響到工作者的表現或產生了侮辱的工作環境。



28

2023/12/19

何謂性騷擾

OECD 性騷擾定義

① 具有性別敵意的歧視 (sexist hostility)：

如發表一些性別刻板言論，像是有些工作不適合女性／男性，類似的言論或是實際動作。

② 具有性敵意的歧視 (sexual hostility)：

如黃色笑話、或讓異性或是別人感到不舒服具有性別歧視的言論。

③ 令人不悅的性關注 (unwanted sexual attention)：

這包括肢體的侵犯和沒有經過同意的行為和針對性的挑逗言語等。

2023/12/19

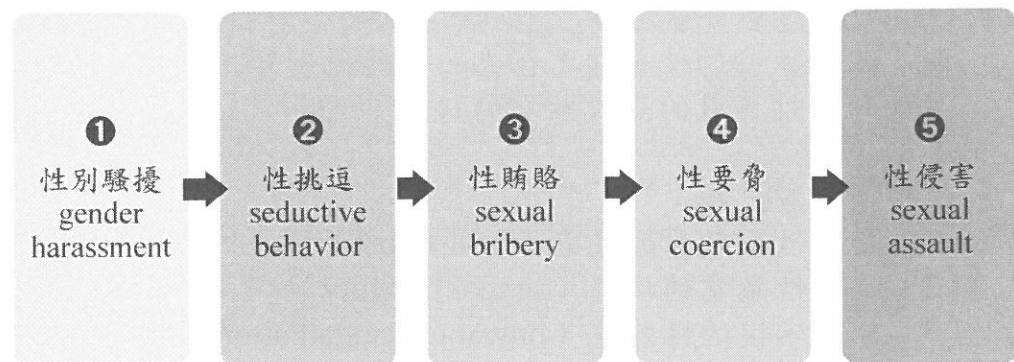
30

實證型的定義(Fitzgerald(1990))



區分為五個等級：

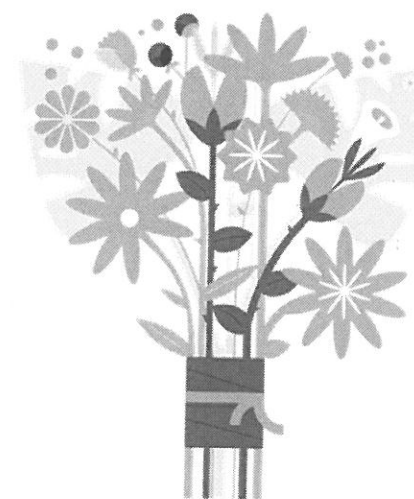
- 該定義以連續性的觀念來看性騷擾及性侵害行為，
- 包括程度輕微的性騷擾至最嚴重的性侵害，其中依情節輕重，



2023/12/19

31

跨域型發生？



2023/12/19

33

實證型的定義(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。



2023/12/19

32

性平三法的性騷擾定義及類型

	定義
性別平等教育法 (第3條)	符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者： 1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。 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。
性別平等工作法 (第12條)	所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 1. 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。 2. 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。
性騷擾防治法 (第2條)	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： 1. 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。 2. 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。

2023/12/19

34

第二：Be-Empathetic (同理心)

1. 尊重當事人

- ① 尊重受害者/倖存者的固有尊嚴及其文化、價值觀和個人需要，並考慮。
- ② 他們的知情選擇是核心優先事項。
- ③ 以禮貌、同理心和專業態度對待受害者/倖存者和公平。
- ④ 不加評判地傾聽和傾聽受害者/倖存者的聲音。不要責怪或追究受害者/倖存者的責任。
- ⑤ 不要貶低或原諒罪犯/被指控罪犯的行為。
- ⑥ 極其謹慎和謹慎地處理有關被害人/倖存者的資料。

2023/12/19

35

第二：Be-Empathetic (同理心)

2. 不歧視

對性別問題有敏感予以認識和包容。不得基於種族、民族、國籍、階級、種姓、宗教、信仰、性別、語言、性取向、性別認同、年齡、健康、殘疾、居留身份或任何其他理由而歧視，並注意交叉歧視。

參考來源：

<https://unsceb.org/sites/default/files/2021-09/A%20Victim-centred%20Approach%20to%20Sexual%20Harassment%20.pdf#:~:text=This%20document%20defines%20a%20victim-centred%20approach%20to%20sexual.re-traumatization%20and%20discrimination%2C%20keeps%20them%20informed%2C%20and%20supported.>

2023/12/19

36

第二：Be-Empathetic (同理心)

3. 保護和安全

①

不論其報告的後續行動和（或）結果如何，保護受害者/倖存者免遭報復性騷擾。考慮與受害者/倖存者協商實施保護措施，並監測受害者/倖存者、加害者/被指控罪犯和工作單位的狀況，以便及時檢測並處理任何可疑的報復行為。

②

保護受害者/倖存者免遭污名化、再度創傷和歧視。

2023/12/19

37

第二：Be-Empathetic (同理心)

4. 機(守)密原則

①

選擇受害者/倖存者認為安全、保密之地點或形式，與受害者/倖存者進行對話。

②

在整個過程中解釋本組織的保密政策和（或）原則，包括保密報告。其中概述資訊可能傳輸給誰以及出於什麼樣的目的。

③

解釋對受害者/倖存者選擇的可能調查的範圍和進行其中可能造成的任何影響。

④

對所有獲得的相關資訊保密。

2023/12/19

38

第二：Be-Empathetic (同理心)

5. 給予社會支持

1

讓受害者個人可以感受、察覺或接受到來自他人的關心或協助。

2

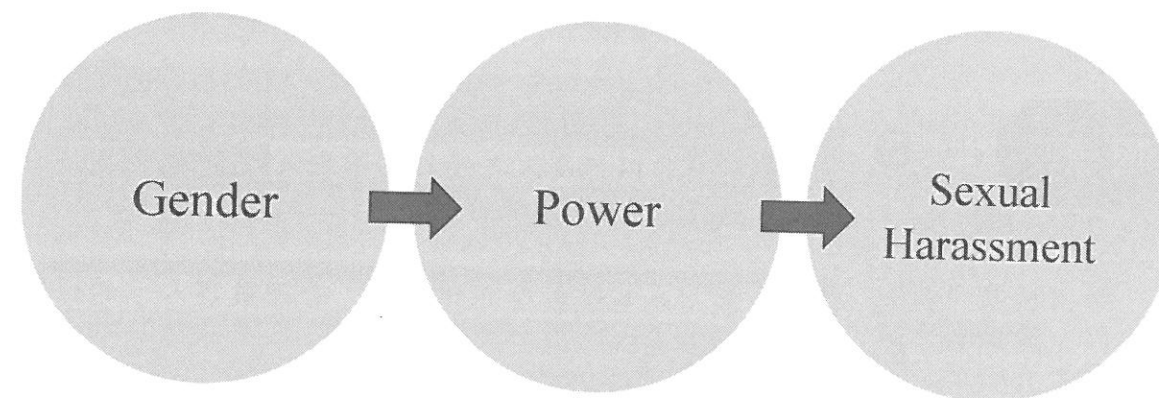
社會支持：
工具性支持 (Instrumental support) 以及情緒性支持 (Emotional Support)
前者指實際具體的協助，後者為社會心理功用的支持。

2023/12/19

39

第三：Capacity-building (專業知能)

性別、權力與性騷擾



2023/12/19

41

第二：Be-Empathetic (同理心)

➤ 被害人不願申請調查時，知情之同仁或長官應如何處理？

➤ 公益原則的運用

2023/12/19

40

92

第三：Capacity-building (專業知能)

1

性騷擾是與個人主觀感受有關，當一個人感覺到自己遭受了與性或性別有關的人身侵害，便有權利為自己採取申訴或告訴等救濟行為。

2

每個人的身體界線不同，同樣的一句話，對一般人而言無傷大雅，對某些人而言卻感覺嚴重受辱。

3

每人可忍受或詮釋的有別，同樣是搭肩的動作，有人覺得是友善的表現，有人則覺得是性騷擾，因此在判斷是否為性騷擾行為時，個人的主觀感受並非無限上綱，仍然必須參酌其他的客觀因素。

2023/12/19

42

93

第三：Capacity-building (專業知能)

客觀因素

- 1 「事件發生之背景、環境、當事人之關係及相對人之認知」等因素均係以被害人之被侵犯感受出發。
- 2 從被害人個人之觀點思考，著重於被害人之主觀感受及所受影響，而非以行為人之侵犯意圖判定。
- 3 另被害人之主觀感受亦須符合「合理被害人」的標準下，認定是否構成性騷擾，並非僅以被害人之被侵犯感或個人認知、主觀感受即能予以認定（參見台北高等行政法院101年度簡字第158號判決）。

2023/12/19

43

第三：Capacity-building (專業知能)

合理被害人



- 1 認定性騷擾乃採取「合理個人」觀點，意即一個正常的人，在該情境中遇到該事件時，是否會有被侵犯的感覺，以此來判定行為是構成性騷擾。
- 2 早期具有決策權力者多為男性，因此所謂的「合理個人」常常落入「男性角度的觀點」，許多對男性而言無傷大雅的言語與肢體接觸，皆容易被判定不是性騷擾。因此，後來考量性騷擾受害者以女性居多，因此演進為「合理女人」觀點，指一位身心狀態正常的女性，在該情境中是否感覺被侵犯而有不舒服的感覺。
- 3 性騷擾不再只是女性專屬的議題，男性的人身安全也應該被保障，因此性騷擾的認定觀點再次由「合理女人」轉變為「合理被害人」，也就是指一個合理的當事人，處於該事件的情境之中，是否會有被侵犯、不舒服的感受。

2023/12/19

44

第三：Capacity-building (專業知能)

了解性騷擾發生原因

① 生物性觀點 (Natural model)

來自於人和人互動過程中，產生性衝動，有性行為的需求所致，尤其是發生在男對女的騷擾。

性騷擾乃個人性問題

缺點：為何同樣具「性衝動」的人不見得有性騷擾行為；忽略其他非生理性因素。

2023/12/19

45

第三：Capacity-building (專業知能)

② 社會文化觀點 (social-cultural perspective)

這從兩性不平等文化觀來解釋性騷擾。

男性沙文主義和優勢主義/父權觀念下的社會行為表徵。

性騷擾為物化女性或宰制女性的行為滿足過程。

2023/12/19

46

第三：Capacity-building (專業知能)

③ 組織文化 觀點 (organizational perspective)

組織中的權力關係和權威關係是性騷擾產生的主因，各種組織包括學校、企業、醫院等組織內科層關係結構蘊育了組織權力 (organizational power)。

這種組織權力是不對等的上下關係，性騷擾者運用這種職位上或專業上的權威，對權力關係的弱勢者遂行性方面的滿足，於是造成性騷擾。

第四：Decent practices (實踐和行動)

1) 個人性行動

- ✓ 有效而立即的書面及口頭行動
- ✓ 立即性告知他人之行動
- ✓ 非正式和正式行動
- ✓ 保存資料的行動
- ✓ 去self blaming (自責)

2) 制度性行動

- ✓ 組織的反性騷擾政策制定與辦法之研擬
- ✓ 辦理教育和訓練
- ✓ 提供申訴管道及專業處理
- ✓ 性騷擾的處理和公開



第三：Capacity-building (專業知能)

④ 心理性模式

藉由性騷擾來建立自己的性別認同，來建立自己的「自我意像」。

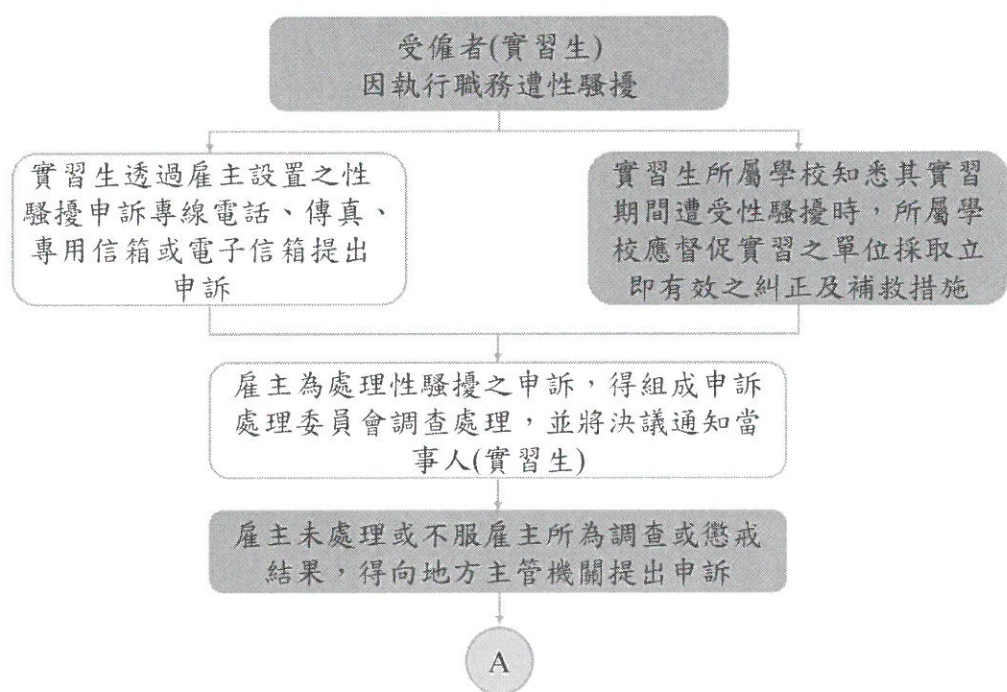
性騷擾乃來自於性騷擾者 (尤其是指男性) 「男性認同」或「男性氣概認同」的不同。

這些性騷擾者是在青少年經歷到一些自我意像的衝突問題，由於未獲得適當處理和解決，而於日後發生性騷擾問題。

性騷擾適用法令及申訴流程

	申訴管道
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則 (第6條)	性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
性別平等教育法 (第31條)	1. 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。 2. 任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。
性騷擾防治法 (第14條)	性騷擾事件申訴得以書面或言詞，依下列規定提出： 1. 申訴時行為人有所屬政府機關 (構)、部隊、學校；向該政府機關 (構)、部隊、學校提出。 2. 申訴時行為人為政府機關 (構) 首長、各級軍事機關 (構) 及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人；向該政府機關 (構)、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣 (市) 主管機關提出。 3. 申訴時行為人不明或為前二款以外之人；向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

工作場域性騷擾提出後申訴及處置流程



2023/12/19

51

第五：實習場域性平賦能

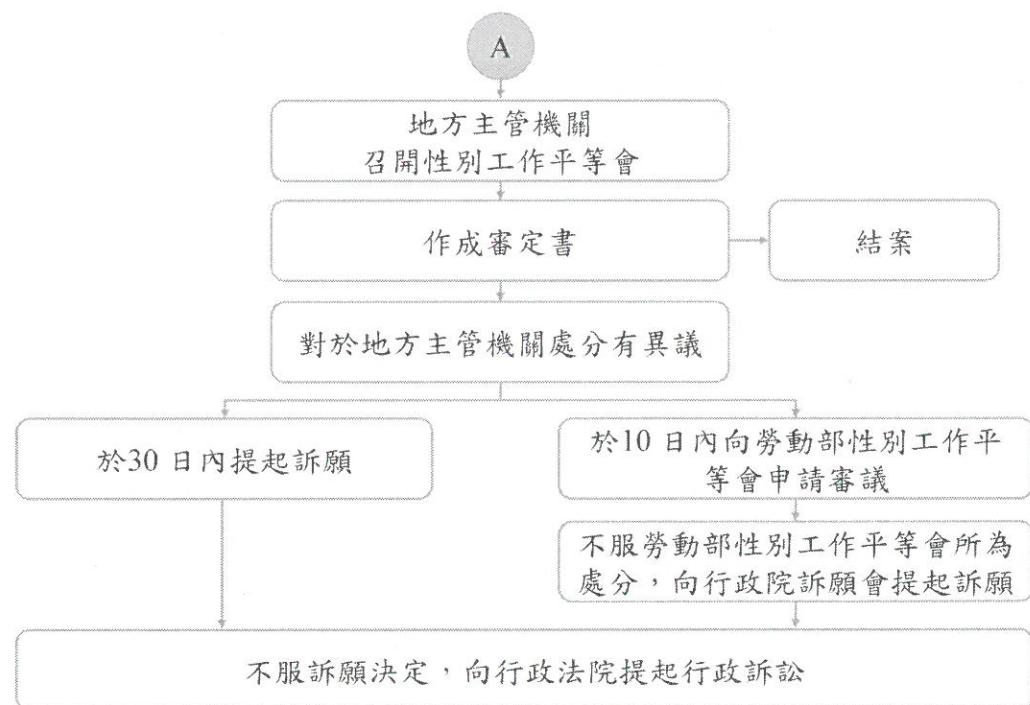
Empowerment (to new gender-equality revolution field workplace)

1. 組織文化的建立：
主管有建立性平職場環境的承諾，發展以專業為優先的升遷考核和進用的組織文化。
2. 不讓零容忍只是宣示也是行動：
性騷擾的傷害不只是個人，也傷害主管，和傷害組織。個人創傷可能有別，組織傷害將持續不斷。
3. 性別平等小組和人事單位共同擬訂相關計畫：
性別主流化其中一個工具是性別意識的建構，從性平工作中，融入性騷擾和職場性霸凌相關課程和訓練方案。

2023/12/19

53

工作場域性騷擾提出後申訴及處置流程(續)

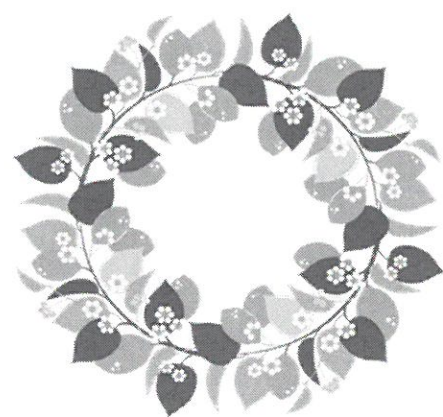


2023/12/19

52

結語

你我都應該於積極敏感和take care 三P的工作：



- Prevention
- Protection
- Prosecution

2023/12/19

54

第三章 性騷擾之防治

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。

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。

性別平等工作法

職場性騷擾之防治

2023/12/19

55

第 13 條(續)

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (二) 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。
 - (三) 對性騷擾事件進行調查。
 - (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。
- 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：
 - (一) 就相關事實進行必要之釐清。
 - (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
 - (三) 適度調整工作內容或工作場所。
 - (四) 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。

性別平等工作法

職場性騷擾之防治

2023/12/19

57

第 13 條

雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

- 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

性別平等工作法

職場性騷擾之防治

2023/12/19

56

100

第四章 校園性別事件之防治

第 21 條

為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。

學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。

性別平等教育法

校園性別事件之防治

2023/12/19

58

101

性別平等教育法

校園性別事件 之防治

第22條

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

- 一. 向學校主管機關通報。
 - 二. 依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。
- 學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。
學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

2023/12/19

59

性別平等教育法

校園性別事件 之防治

第23條

學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第24條

學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。

2023/12/19

60

性別平等教育法

校園性別事件 之防治

第25條

學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

2023/12/19

61

性別平等教育法

校園性別事件 之防治

第26條

校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

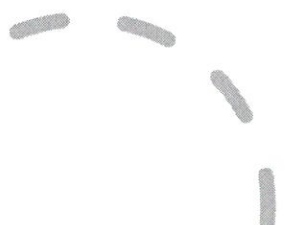
- 一. 經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
- 二. 接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 三. 其他符合教育目的之措施。

2023/12/19

62



謝謝聆聽
請多指教



2023/12/19

63

課程四：

校外實習機制及 學生權益保障 常見問題說明

講師：

明志科技大學

教務處 劉豐瑞教務長



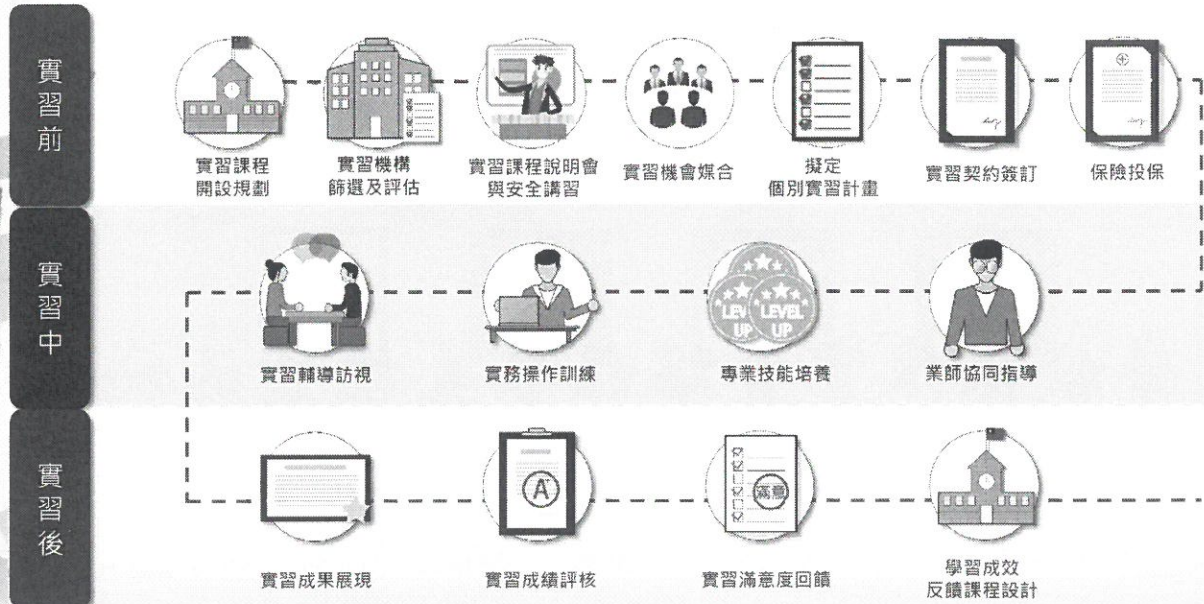
學校保障實習課程學生權益的機制

明志科技大學
劉豐瑞 教務長



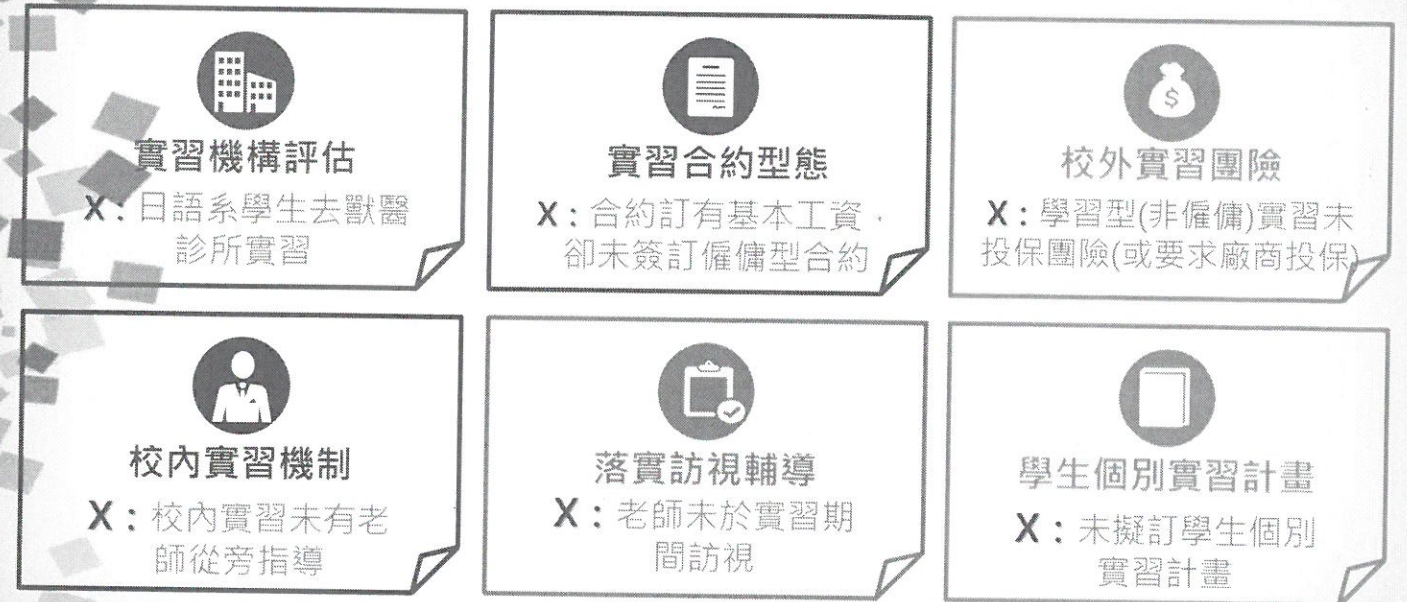
校外實習課程推動機制

校外實習推動機制與流程



3

實習推動常見異常問題



5

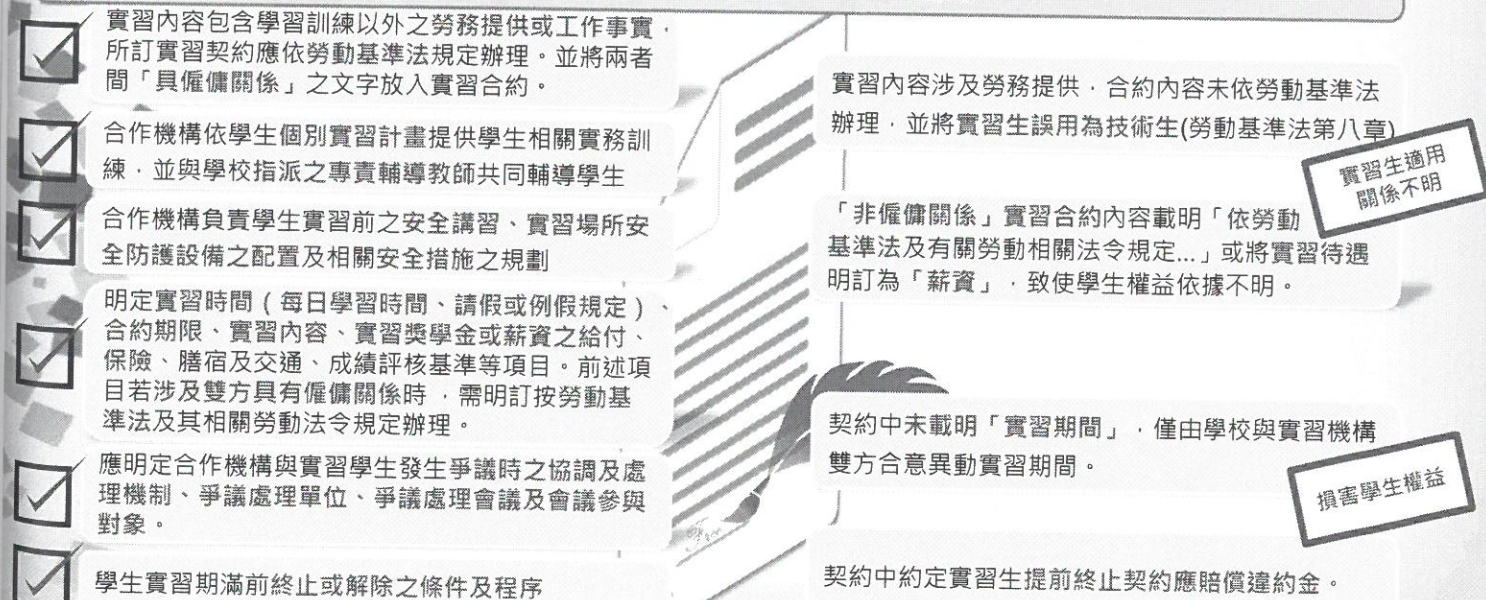
校外實習學生權益保障機制



4



實習推動常見議題(實習契約簽訂)

教育部111年3月18日函送「大專校院校外實習合約書範本」(僱傭關係及非僱傭關係版本)，學校應依學生實際實習內容，判斷實習生與實習機構間的關係後，簽訂對應關係的實習合約。



6

實習推動常見議題(實習契約簽訂)

	適用法規	實習待遇	實習時間	實習保險
 僱傭關係	1) 專科以上學校產學合作實施辦法 2) 勞動基準法等勞動相關法令	薪資 (符合勞基法基本工資規定)	1) 依勞基法規定之正常工時 2) 可依勞動基準法加班，惟須經學生同意	1) 校外實習團體意外險 2) 依法辦理勞保、健保、職災保險、就業保險及勞退提撥
 非僱傭關係	專科以上學校產學合作實施辦法	津貼、獎助學金 (學校與機構議定)	不得要求學生超時實習	校外實習團體意外險

7

明志科大實習課程理念

實習推動常見議題(實習輔導老師職責)

- 1 輔導老師協助針對實習機構的「實習權益」及「實習專業性」進行評估
- 2 輔導教師應於實習前與實習機構制定學生個別實習計畫
- 3 輔導教師於實習前應向學生說明實習計畫內容，並提醒實習相關注意事項
- 4 輔導教師應協助學生檢視勞動契約或承諾書等，以確保學生實習權益
- 5 輔導教師應定期透過E-mail或各種通訊軟體與學生進行聯繫了解實習狀況
- 6 輔導教師應按學校規定定期至實習機構進行訪視並作成訪視輔導紀錄
- 7 輔導教師知悉學生遭遇意外或職災，應立即致電關心並掌握學生就醫狀況
- 8 學生不適應或與機構發生爭議，輔導教師或學校應主動與實習機構協調

8

明志科技大學工讀實務實習理念

明志實習的理念：在工作中學習

實習樣態	特色
僱傭關係	<ul style="list-style-type: none"> 以合作機構目的為主的活動 實習者以服務或勞力換取報酬 薪資、工時、休假須符合勞動法規
教育培訓	<ul style="list-style-type: none"> 以學生學習為主的活動 實習者為主要受益者 合作機構無法獲得立即好處，甚至妨礙其運作 無薪、甚至付出實習相關費用
在工作中學習	<ul style="list-style-type: none"> 同時達成合作機構與學生學習的目的 實習者以服務或勞力換取報酬 實習者可獲取有意義的工作經驗及技能成長 薪資、工時、休假須符合勞動法規

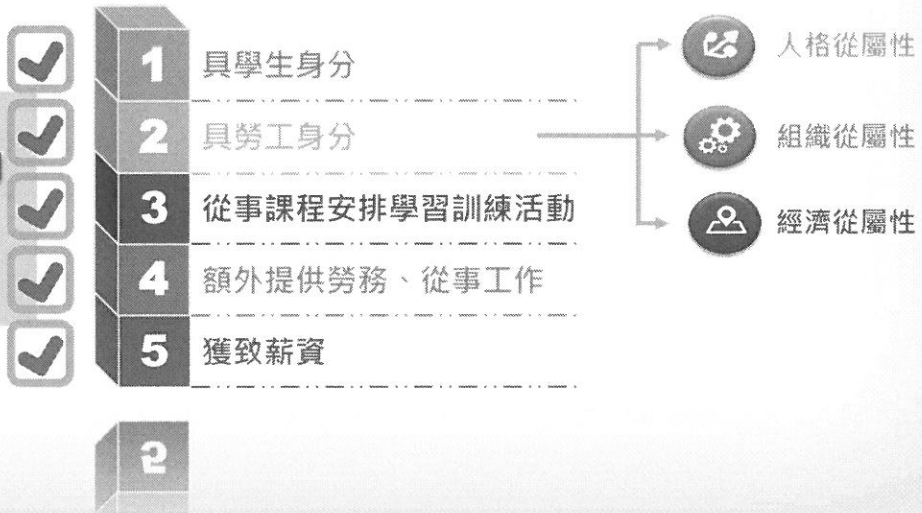
10

明志科大實習課程執行方式

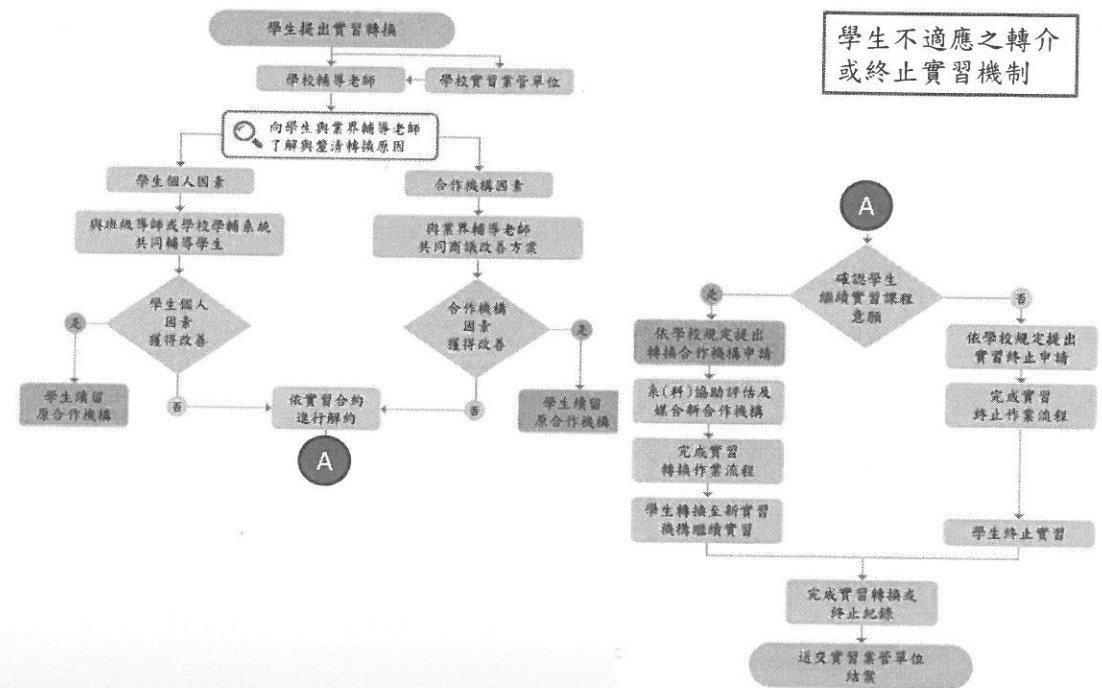
專科以上學校產學合作實施辦法 第 6-1 條第 2 項

學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。

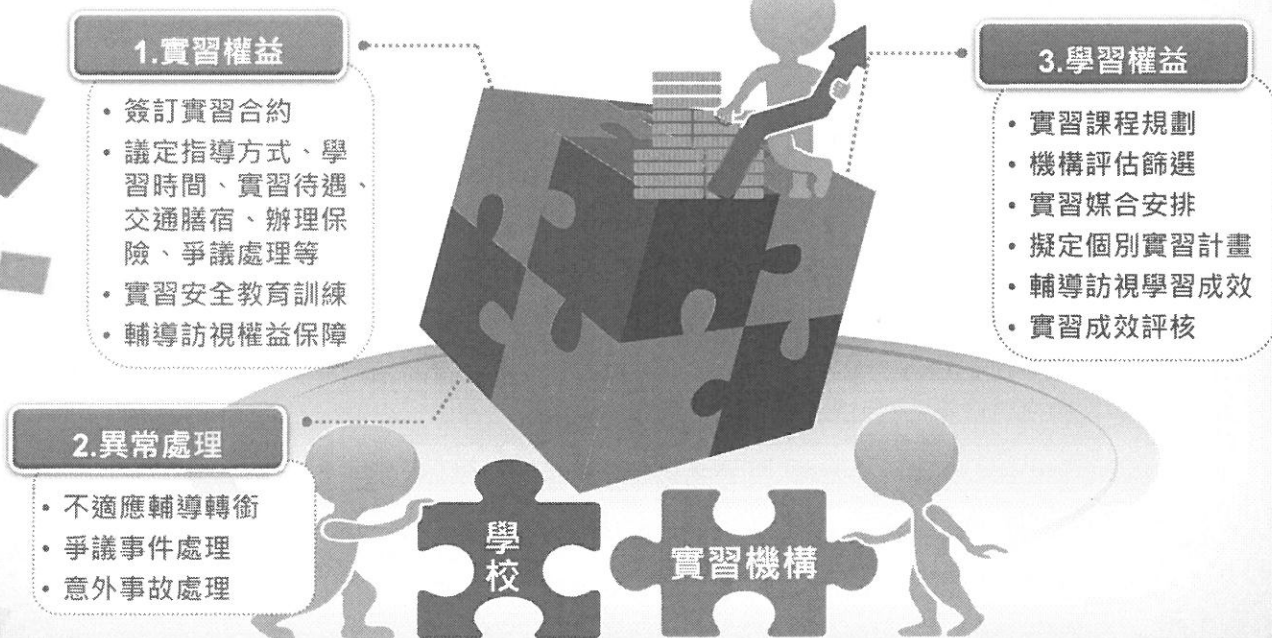
在工作中
學習



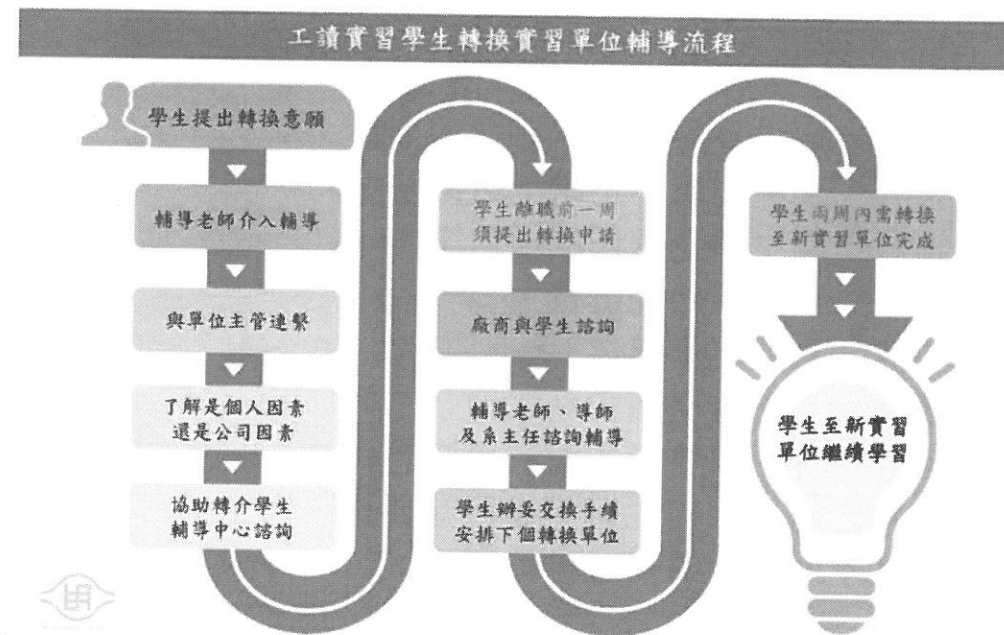
明志科大實習生不適應輔導轉銜機制



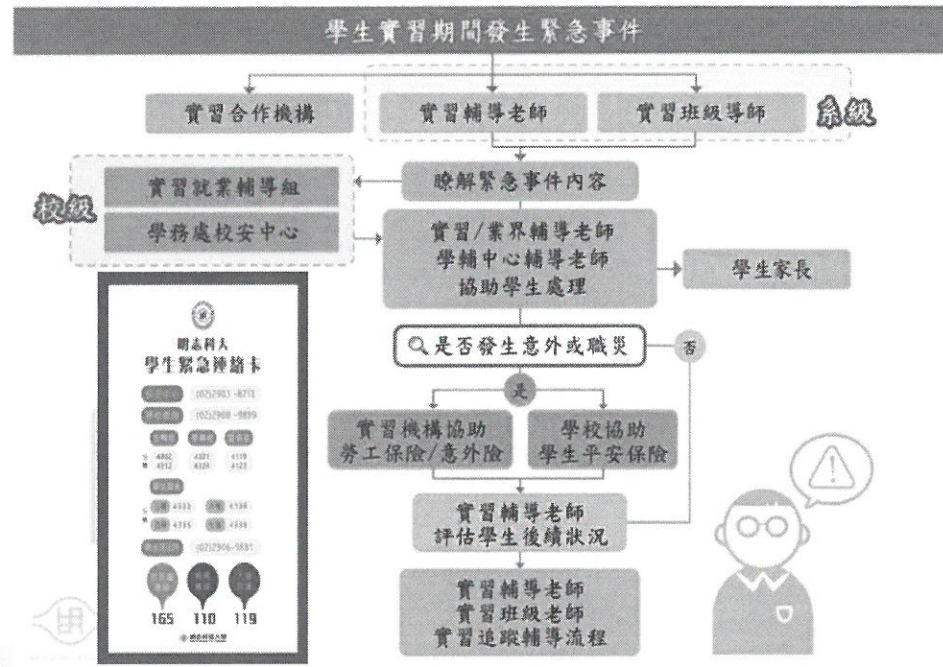
實習學生權益保障



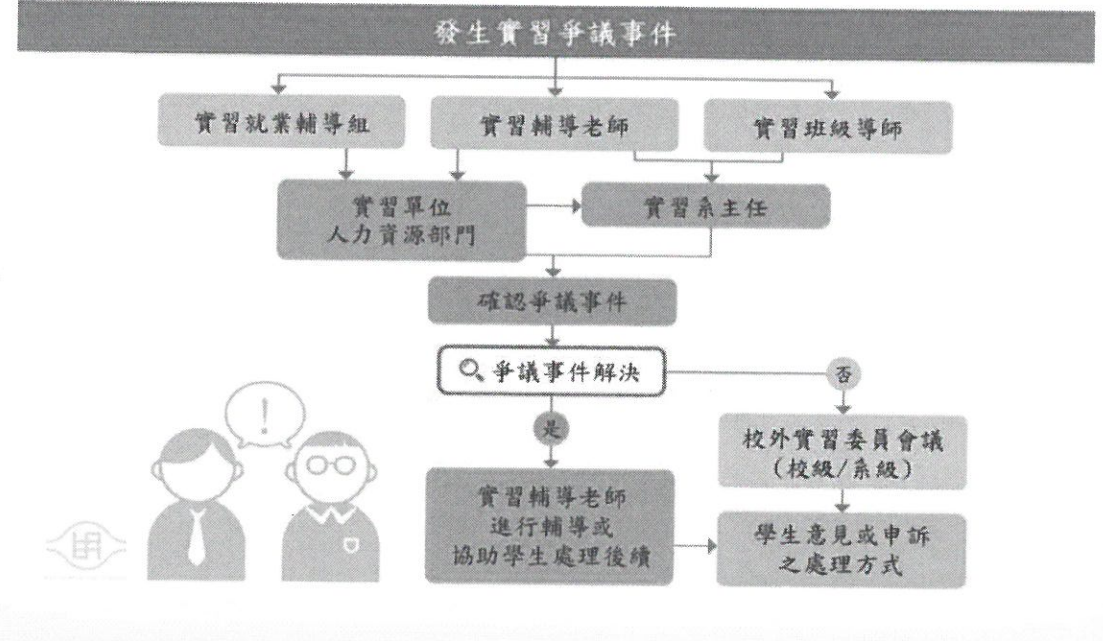
明志科大實習生不適應輔導轉銜機制



明志科大意外事件處理機制



明志科大實習爭議協商處理機制

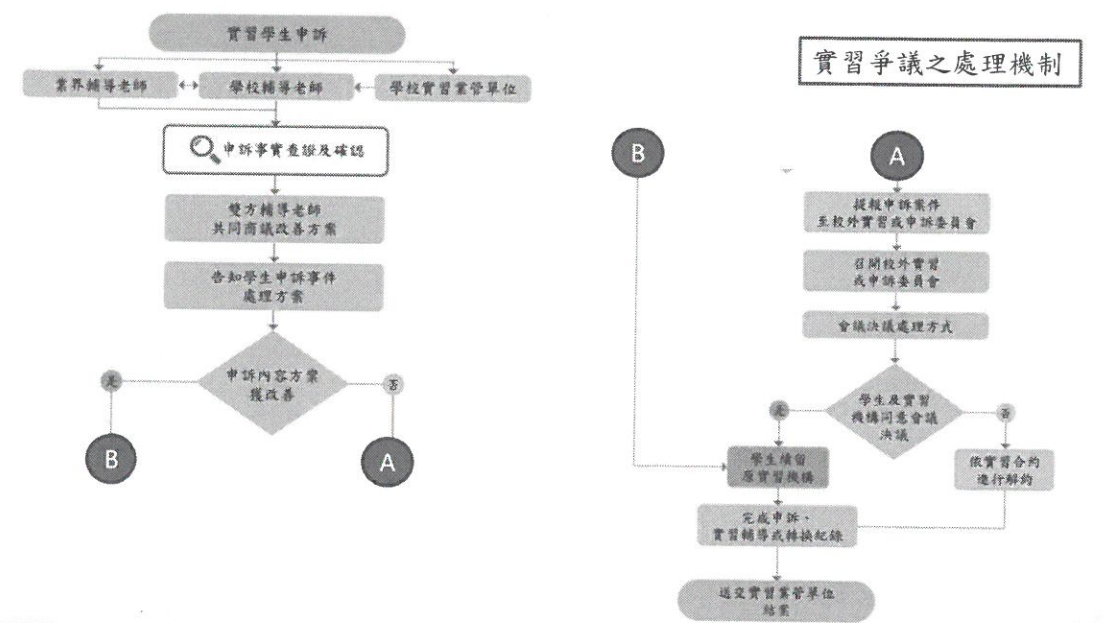


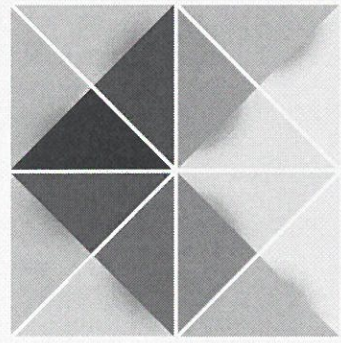
工讀實習輔導的問題型態

爭議事件：

- 工作交接：要求學生私下無薪提前交接。
- 無故未到：學生作息不正常上班無法準時。
- 任意請假：學生缺乏責任感任意請假。
- 加班議題：加班未給加班費。
- 休假問題：未給半年特休3天。
- 薪水遲發：實習機構積欠薪水。
- 溝通落差：實習學生與主管的爭端。
- 不法行為：實習機構主管不當行為要實習學生配合。
- 性平案件：職場性騷擾或偷拍事件。
- 保密協定：學生因為實習報告或實習競賽不慎揭露公司機密。
- 部門縮減：實習機構因為訂單縮減辭退實習學生。

明志科大實習爭議協商處理機制





Thank You

附件一：

參考法令

參考法令

- 專科以上產學合作實施辦法
- 勞動基準法
- 就業服務法
- 民法
- 勞資爭議處理法
- 勞動事件法
- 民事訴訟法
- 勞動檢查法
- 勞工請假規則
- 職業安全衛生法
- 勞工職業災害保險及保護法
- 勞工職業災害保險職業傷病審查準則
- 勞工保險條例
- 勞工退休金條例
- 性別平等工作法
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則
- 性別平等教育法
- 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則
- 性騷擾防治法
- 性騷擾防治準則