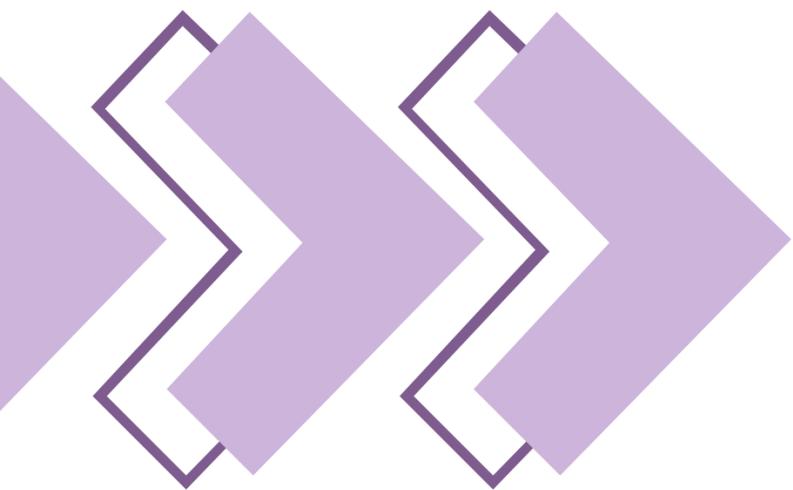


Sexual Harassment Prevention

性騷擾防治教育訓練

大成國小人事室



性騷擾防治法規

性騷擾適用法規

性別平等
教育法

學校

校園性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生

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

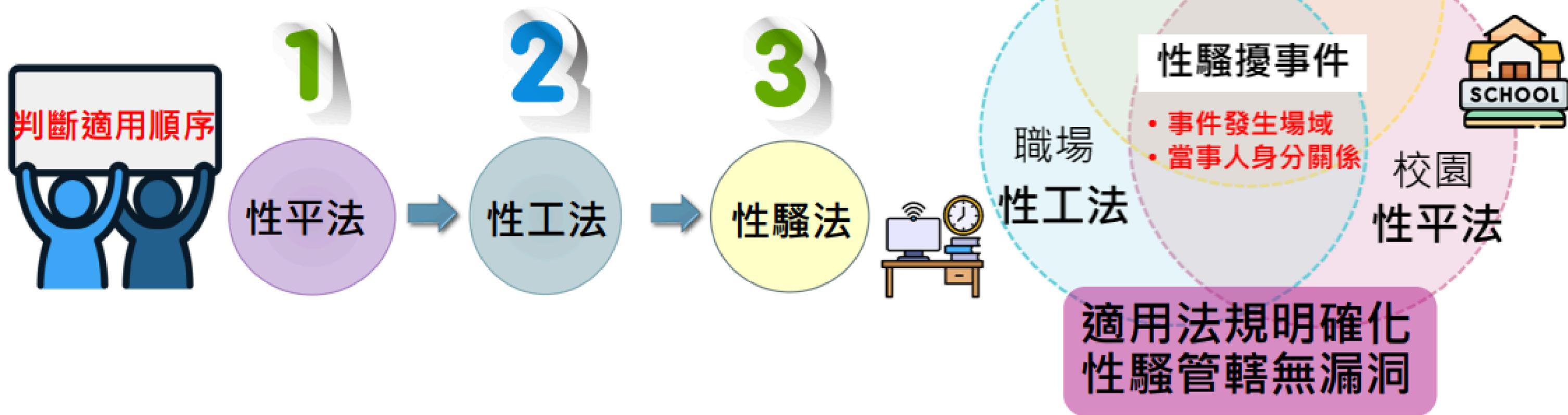
性騷擾
防治法

前二項以外性騷擾

跟蹤騷擾
防制法

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

性騷擾防治三法適用原則



◦ 性騷擾事件，非屬適用性平法及性工法者，適用性騷法。

性騷擾防治三法適用關係

➤ §1 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

事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生



如：百貨公司專櫃人員、車站服務人員等

性別平等工作法 (舊名：性別工作平等法)

➤ 原則：

1. 受僱者於執行職務時遭受性騷擾
2. 雇主對受僱者或求職者性騷擾

➤ 例外：

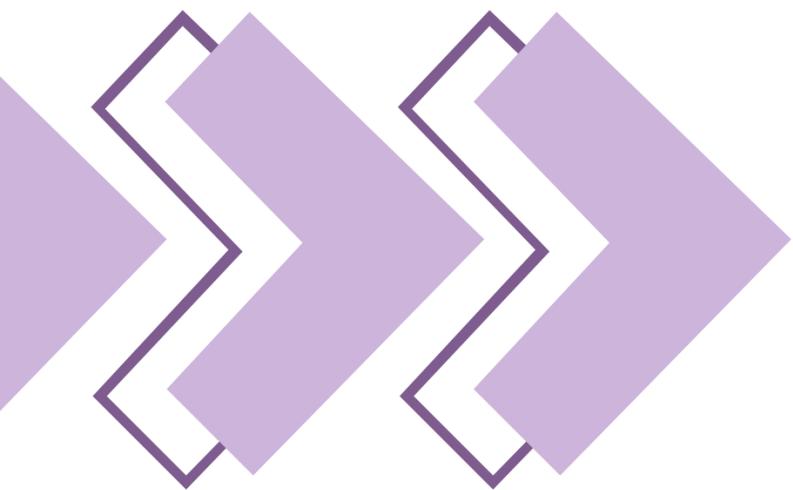
1. 非執行職務，但適用性工法：
 - ① 受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
 - ② 受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - ③ 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾
2. 執行職務，但適用性騷法：
受僱者於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為性騷擾。

性騷擾防治法

非屬性別平等教育法及性別平等工作法



截圖來自衛生福利部新修正性騷擾防治法簡介



性騷擾定義及態樣

性騷擾定義

敵意式 性騷擾

性騷法§2第1項：

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

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。

交換式 性騷擾

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。

性工法§12第1項：

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。

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。

性平法§3第3項：

符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

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。

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。

性騷擾定義

權勢 性騷擾

性騷法§2第2項：

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。

性工法§12第2項：

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

- 刑法第228條之利用權勢或機會性交、猥褻罪之被害人係指被界定在陷入一定的利害關係所形成之精神壓力之下，因而隱忍並曲意順從。具有刑法第228條身分關係之行為人，因與被害人之間存有上下從屬支配或優勢弱勢之關係而產生對於被害人之監督、扶助或照顧之權限或機會，往往使被害人意願之自主程度陷入猶豫難抉，不得不在特殊關係所帶來的壓力下而配合行為人之要求。
(最高法院 108 年度台上字第 688 號刑事判決)
- **處理權勢性騷擾案件**
應注意上對下不對等之權力關係，弱勢之一方更難以拒絕、反抗或提出申訴。申訴後之處境亦容易遭受壓力。

職場性騷擾事件之認定標準

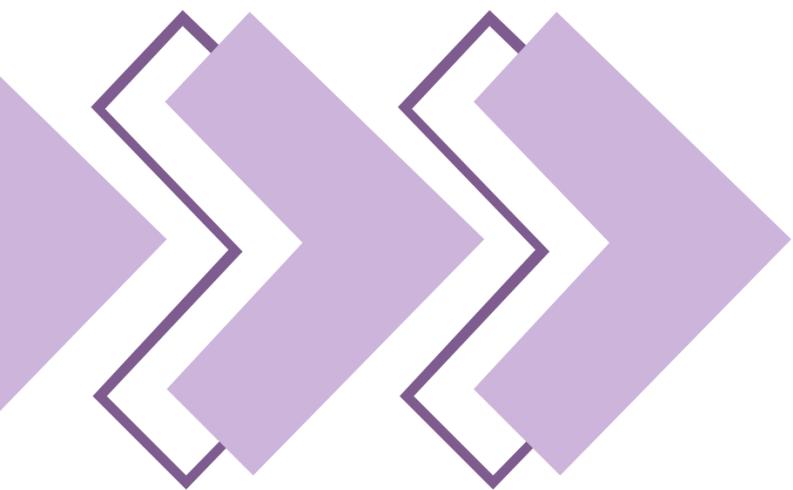
性工法§12第4項

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

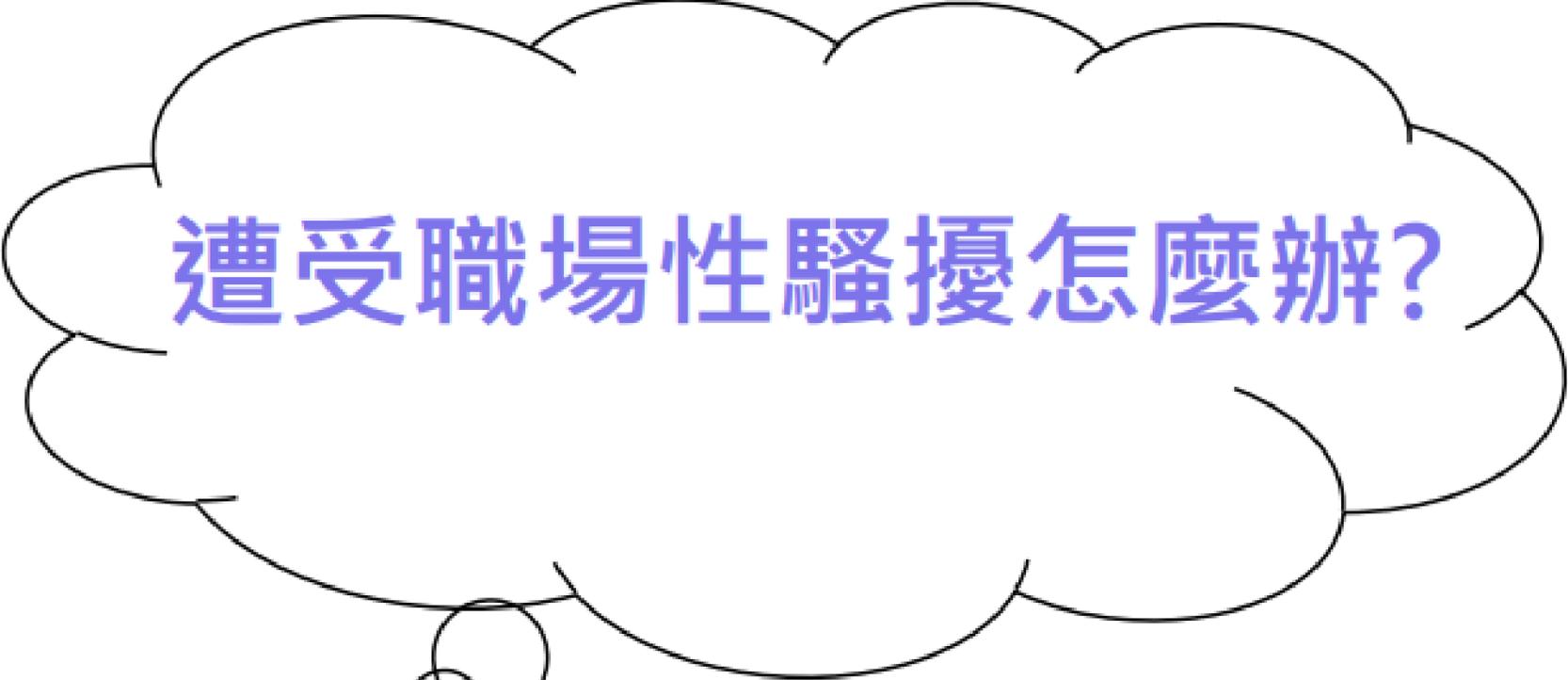
工作場所性騷擾防治措施準則§5

性騷擾之調查，除依§12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。



性騷擾防治措施



遭受職場性騷擾怎麼辦？



自我保護措施

1

表明「不願意」及確保自己安全

2

蒐集證據或記錄：盡量記錄發生性騷擾事件的具體細節，包括時間、地點、涉事人的身份和行為描述等

3

向服務機關提出申訴

4

心理支持：性騷擾經歷對心理健康造成負面影響，如有需要可向服務機關尋求專業心理輔導或醫療服務，以幫助處理情緒及恢復身心健康

5

法律諮詢：可提起民事賠償、甚至刑事告訴，可向服務機關請求法律諮詢

僱用500人以上之雇主，因申訴人或被害人之請求，應提供至少2次之心理諮商協助

公教人員是否適用性工法？

性工法第2條第2項、第3項

- 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不適用之。
- 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。

性工法第2條所稱之公務人員，以「公務人員保障法」所訂適用或準用範圍為界定之依據

不適用條文參考

第32條之1	受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴（以下略）
第32條之2	地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助（以下略）
第33條	受僱者發現雇主違反第十四條至第二十二條之規定時，得向地方主管機關申訴（以下略）
第34條	受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴（以下略）
第38條	雇主違反第二十一條、第二十七條第四項或第三十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰（以下略）
第38條之1	雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰（以下略）

機關學校人員性騷擾申訴及行政救濟流程



本校申訴管道

人事室單一窗口受理再轉權責單位

- 專線：5837520
分機2151
- 傳真：5839409
- 電子郵件：
eaudemer@tn.edu.tw

被害人保護服務--提供或轉介相關資源1

▶ 臺南市政府人事處員工協助方案專區

人事處定期整理內、外部服務資源(心理、法律、醫療、財務及其他面向)，並公告在此專區供同仁參考運用，包含「性騷擾及職場霸凌被害人防治服務資源一覽表」

<https://personnel.tainan.gov.tw/list.aspx?nsub=G0A501>

▶ 臺南市政府員工協助福利及關懷網

站內提供各項EAP資源申請表單（但教師教保員申請諮商另有專案辦理，申請連結請見後頁）

<https://personnel.tainan.gov.tw/eap/index.aspx>

被害人保護服務--提供或轉介相關資源2

- ▶ 提供諮商輔導資源：協助公教同仁解決可能影響工作效能之相關問題，能以健康的身心投入工作，平衡生活。
- ▶ 如需申請，請依人員類別填寫申請表單：

教師(含代理教師) (每年補助6小時)

- 寬欣心理治療所
<https://reurl.cc/ae0jNG>
- 上善心理治療所
<https://reurl.cc/dn9N6g>

教保員 (每年補助6小時)

- 寬欣心理治療所
<https://reurl.cc/Z4a5GQ>
- 上善心理治療所
<https://reurl.cc/RqDYLn>

公務人員、 約聘僱臨時人員 (每年補助4小時)

- 諮商申請表單
<https://personnel.tainan.gov.tw/eap/page22.aspx>



如何避免性騷擾他人

如何避免性騷擾他人1

- ▶ 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- ▶ 注意自己的言詞和態度，譬如：不要對任何性別有所貶抑與隨意講黃色笑話。
- ▶ 尊重他人身體的自主權，當你的行為讓他人覺得不舒服的時候要立即停止。碰觸他人身體應先徵詢同意。
- ▶ 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- ▶ 避免做出與性有關的騷擾行為，如傳播情色信件、隨意對別人勾肩搭背等不當的身體接觸。

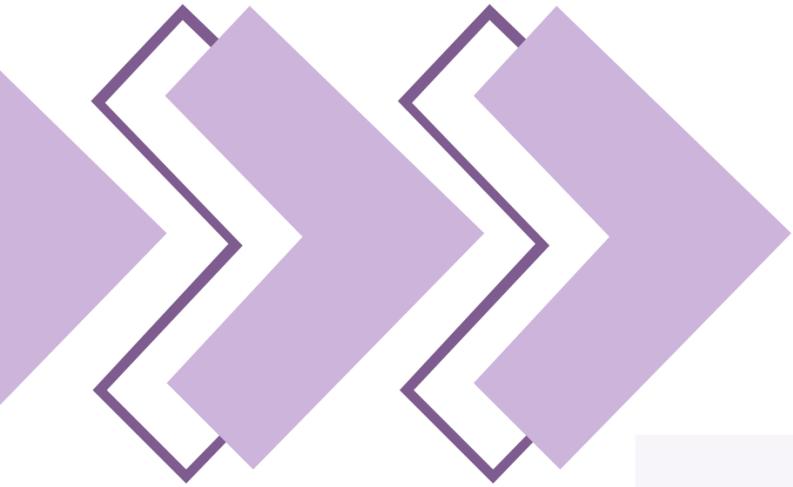
如何避免性騷擾他人2

- ▶ 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。若與對方存有權力差異關係（如：師生之間，主管部屬之間），在上位者更應嚴守專業倫理及人際分際。
- ▶ 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- ▶ 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- ▶ 不要利用對方的「仰慕」，遂行性騷擾行為。

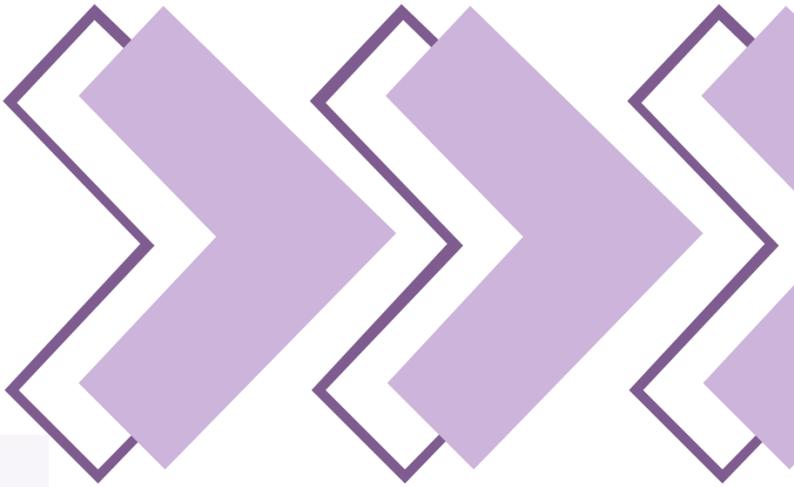
如何避免性騷擾他人3

如果面對一些難以判斷^斷的場合時，不妨以下列幾項做為自我測試的條件：

- ▶ 其他人對自己的配偶做這樣的舉動，自己的感受如何？如果會覺得不愉快的話，就請停止這樣的動作。
- ▶ 小孩看見這樣的動作會如何？如果會覺得不好的話，就請停止這樣的動作。
- ▶ 若這件事被公司的內部報導其結果會如何？如果會覺得難堪的話，就請停止這樣的行為。
- ▶ 如果還是無法判斷，請先詢問對方的意見。
- ▶ 當不確定對方的感受時，寧可先不要說或不要做。



共同建構友善職場



拒絕性騷擾
消除基於性別的暴力