

中國醫藥大學校外實習 性騷擾防治及申訴

校安專線：04-22022205

實習執行勤務期間，遭遇疑似性騷擾事件時，請速與向學校校安中心通報，並向各系所師長反應，請師長協助學生以維護自身權益與安全。



中國醫藥大學 性別平等教育委員會

113.05.07編修



前言

校外實習是步入職場的提前體驗，未來職場上會遇到的事，在實習(見習)機構也可能遇到。

同學們應該如何**自我保護**，避免遭遇性騷擾？

萬一遭遇性騷擾，又該**如何處理**？

主題

01

實習性騷擾相關法規

02

何謂性騷擾？ 性騷擾樣態

03

求助管道及申訴方式

01

實習性騷擾相關法規

法規如三寶，遏止性騷擾



實習性騷擾相關法規

**性別平等
教育法**

(性平法)

**性騷擾防
治法**

(性騷法)

**性別平等
工作法**

(性工法)

實習性騷擾相關法規

性別平等教育法 (性平法)

校園性別事件：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。【第3條】



實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員，屬性平法所稱「**教師**」！

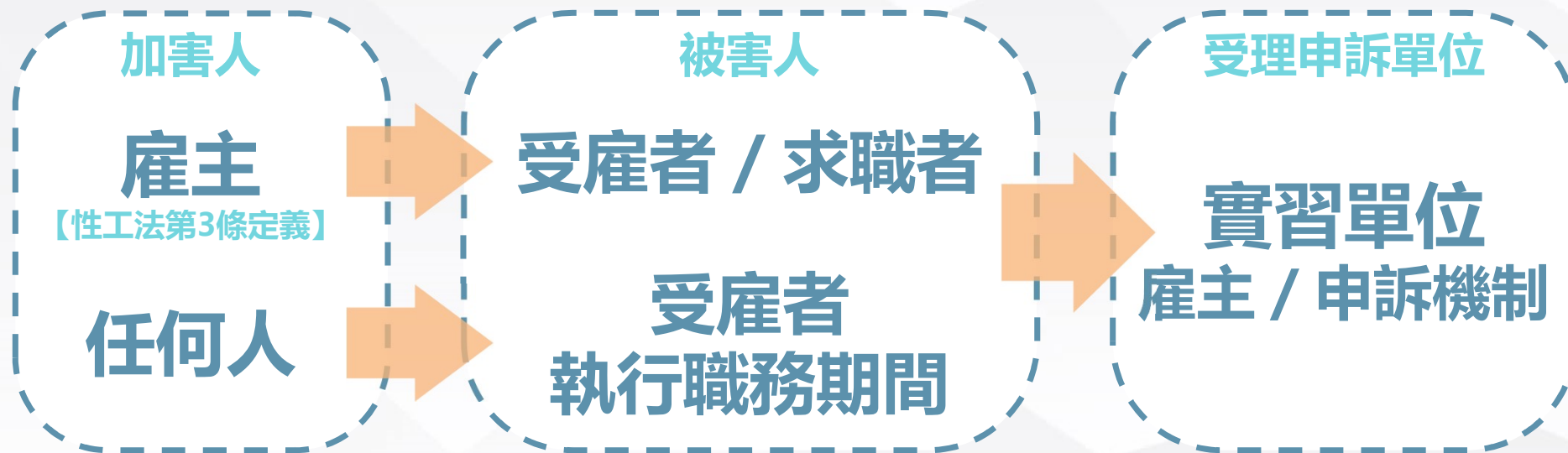
實習性騷擾相關法規

性別平等工作法 (性工法)

指**雇主**性騷擾**受雇者**或**求職者**。

指**受雇者**執行職務期間被**他人**性騷擾者。

【第12條】



【性工法第2條】**實習生**於**實習期間**遭受性騷擾時，適用本法之規定。

【性工法第3條】**實習生**：指公立或經立案之私立高級中等以上學校**修習校外實習課程**之學生。

實習性騷擾相關法規

性騷擾防治法 (性騷法)

權勢性騷擾：在**知悉事件發生後3年內**提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾7年者，不得提出。

一般性騷擾：**知悉事件發生後2年內**提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾5年者，不得提出。

加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件**發生地警察機關**調查。【第14條】

~~性別平等教育法
(性平法)~~

~~性別工作平等法
(性工法)~~

性騷擾防治法
(性騷法)

凡不適用性平法或性工法者，
都屬於**性騷擾防治法**的範圍！

02

何謂性騷擾及性騷擾樣態

保護自己、尊重他人

何謂性騷擾？

1 依據性別平等教育法(第3條)規定

性騷擾 指符合下列情形之一
且未達 性侵害 之程度者

交換式性騷擾

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。

敵意性騷擾

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。

校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為

指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

何謂性騷擾？

2 依據性別平等工作法(第12條)規定：

性騷擾 指符合下列情形之一
且未達性侵害之程度者

交換式性騷擾

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。

敵意工作環境性騷擾

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。

權勢性騷擾

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。

何謂性騷擾？

3 依據性騷擾防治法（第2條）規定

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

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。

敵意性騷擾

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。

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。

何謂性騷擾？

敵意性騷擾

以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損。

交換性騷擾

以威脅或利誘方式作為有關權益之條件。

權勢性騷擾

利用不對等之權勢關係或機會為與性或性別有關知性騷擾。

性別平等教育法 (第3條)

從事不受歡迎且與性或性別有關之行為影響他人

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交換條件

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。

違反專業倫理行為

指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

性別工作平等法 (第12條)

受雇者於執行職務時

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。

利用權勢或機會

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。

性騷擾防治法 (第2條)

損害他人人格尊嚴

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。

以該他人順服或拒絕作為條件

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。

利用權勢或機會

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。



何謂性騷擾？

大錯特錯

- 主管或同事只是基於愛護我才有這些舉動？
 - 只有男性才會騷擾女性？
- 被騷擾是因為自己行為不檢、衣著暴露？
 - 不喜歡聽黃色笑話就是沒有幽默感？
 - 如果是男女朋友就不算性騷擾？
 - 摸一下有什麼關係？
- 只有強迫發生性行為的騷擾才構成性騷擾？



何謂性騷擾？

再次強調 很重要！！

- 性騷擾是由**個人主觀感受**自己的「性自主」造成侵犯所構成。
- 性騷擾不單跟「性」或「身體」有關，也包括「**性別騷擾**」。
- 性騷擾是**違反當事人自由意願**，以**性別為基礎或具有性本質**的行為，對被行為者造成負面影響或傷害。
- 性騷擾可能發生在**異性及同性間**，**不論男女**都有可能成為騷擾者或被騷擾者！



性騷擾樣態有哪些？



只有身體被觸摸，
才算性騷擾嗎？



性騷擾樣態有哪些？

性騷擾常見三種樣態



言語



肢體



視覺

性騷擾樣態有哪些？

言語性騷擾

不必要而故意談論有關性的話題、詢問個人的性隱私、性生活、對別人的衣著、外表身材給予有關性方面的評語，故意講述色情笑話、言語猥褻、嘲笑性別特質。



好想找人
搞你！

你今天穿得
很性感喔～

喜歡什麼
姿勢啊～

你怎麼那麼
胖、又醜、
胸部又小

死娘炮

性騷擾樣態有哪些？



肢體性騷擾

不必要的接觸或撫摸他人的身體、以性作為賄賂或威脅的行為來換取利益，或不當追求。

- **未經同意**故意擦撞、搔癢、勾肩搭背、緊貼他人、壁咚，吹口哨或發出接吻的聲調、用色眯眯的眼光打量他人、偷他人私密用品如高跟鞋或內衣褲。
- **趁人不備**摸胸部、從正（背）面擁抱、偷窺（拍）。
- **不當追求**、門口站崗、不斷傳簡訊騷擾告白、恐嚇對方、緊迫盯人、死纏爛打、威脅、跟蹤。
- 老師要求約會作為及格條件；上司以職位升遷來要脅他人同意進行性服務等。



性騷擾樣態有哪些？

視覺性騷擾



不必要的故意散佈、書寫、描繪或陳列與性有關之私密影像、照片、圖畫、文字或網址，散佈色情郵件或簡訊、故意暴露性器官，或做出具有性暗示的身體或手部動作。

- **數位性別暴力**：透過資訊技術（如網路社群媒體）實施任何性別暴力行為。
- **未得同意散佈性私密影像**：沒有經過當事人同意，以任何方式讓第三人觀覽當事人為性私密之照片、影像。

03

求助管道及申訴方式

校安專線 (04)2202-2205

性平(性騷擾)事件發生

立即通報

學校性平會

- ◆ 校安專線：
(04)2202-2205
- ◆ E-mail:
gender-equality
@mail.cmu.edu.tw

系實習輔導教師

- ◆ 電話、E-mail、
Line等通訊方式
- ◆ 日記、週記、月報
- ◆ 實地訪查

實習機構

實習主管 /
實習指導人員

通報

通報

共同處理 (申訴 / 調查)

學校及雇主分工合作

校園性別事件調查

事件調查及事實認定
並決議後續處置

陪同申訴

陪同當事人向有管轄
權之單位申訴



轉介實習單位

避免雙方當事人再次接觸

停止該單位合作

經性平調查屬實、情節重大，
避免其他學生再次受害

糾正及補救措施

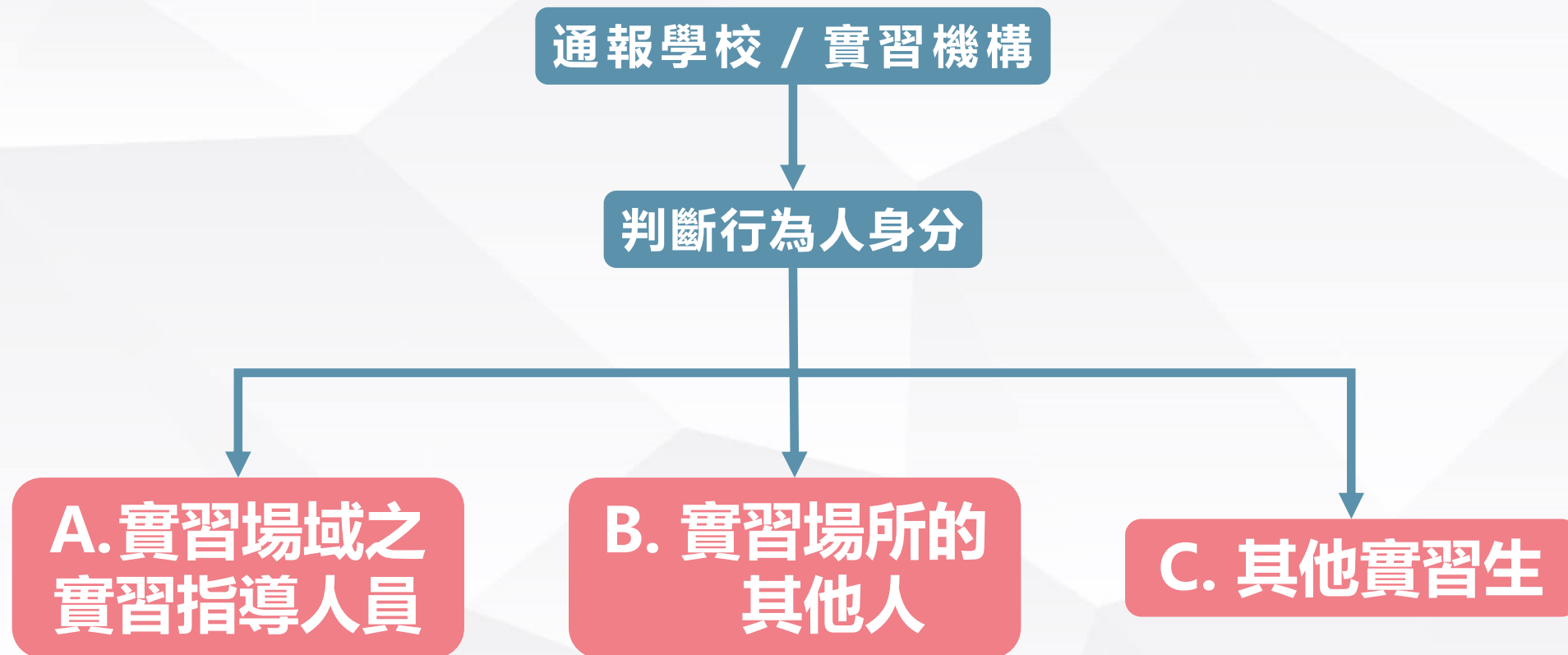
知悉性騷擾情形應採
取立即有效之措施

若雇主未採取措施，處新臺幣
2萬以上，100萬元以下罰鍰。

損害賠償責任

除【性工法】第27條第1
項但書規定，雇主及行為
人應連帶負賠償責任。

通報後，後續會如何？



通報後，後續會如何？

判斷行為人身分

※ 性平法第3條所稱「教師」

A. 實習場域之實習指導人員

申請調查

學校

依據【性平法】第21～36條

- 性平會啟動調查程序
- 通知實習單位配合共同調查

依據【性工法施行細則】第4-1條

- 1) 敦促實習單位採取立即有效之糾正及補教措施
- 2) 提供實習生必要協助

通報後，後續會如何？

判斷行為人身分

B. 實習場所的其他人

依據【性騷法】第14條

由系實習老師 / 性平會陪同協助向行為人(加害人)的雇主**提出申訴**

依據【性工法】第13條

行為人(加害人)雇主應立即
啟動糾正及補救機制

※ 若雇主違反性工法

依據【性工法】第34條

可向地方主管機關提出申訴

通報後，後續會如何？

判斷行為人身分

C. 其他實習生

提出申訴

地方勞工行政主管機關

【性工法施行細則】第4-1條

地方主管機關得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。

提出申訴

實習單位（雇主）

若雇主違反性工法，可向地方主管機關提出申訴

【性工法】第12、13條

雇主應即時啟動糾正及補救機制

申請調查

學校

同A.實習場所負責指導人員流程

謹叮嚀各位同學，

如果不幸遇到前述遭遇，請務必

冷靜拒絕！勇敢說不！

並且立刻向學校及實習機構通報

保護自己，尊重他人

祝福大家實習順利，收穫滿滿！

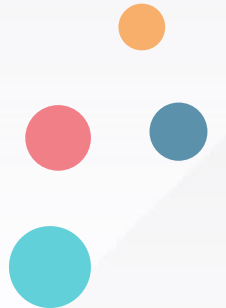
結語





謝謝觀賞

THANKS FOR WATCHING AND LISTENING



中國醫藥大學 性別平等教育委員會