

國立彰化師範大學114學年度行政及學術主管暨新進教師座談會

教職員教學及執行勤務 懇請協助留意事項

國立彰化師範大學性別平等教育委員會、人事室 製作





我們為什麼在這裡？

- 性別平等教育法（第3條）

- 學校、教師、職員、工友及學生：

（二）**教師**：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

（三）**職員、工友**：指前日教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

（四）**學生**：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。



我們為什麼在這裡？

- 大專校院特殊教育、學輔經費及性別平等教育業務辦理情形書面審查
- 二、學習環境資源與教學（34%）
- （四）學校行政人員、教師等應接受具有性別多元平等意識的教材之定期及適當的訓練（4%）
- 學校教師、職員參加性別平等教育相關議題之教育訓練比率達90%（1分）
- 每學期至少辦理1場以上專門為性別平等教育相關議題辦理之教育訓練，內容需包含多元性別權益保障議題。（2分）



您的參與，對本校至關重要

- 教育部113年11月6日臺教學（三）字第1132805276號函
- 請確依性別平等教育法第16條規定辦理教職員工之相關教育及培訓，並掌握應受訓人員參訓情形；**教職員工應配合前揭規定接受性別平等教育研習課程**，建議學校評估納入聘約內容，俾利教職員工瞭解相關權益及義務。

簡報大綱



- 性別平等教育法修正重點（含通報處理）
- 校園性別事件（包含性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為等）樣態解析
- 多元性別
- 性騷擾防治法、性別平等工作法修正重點、防治及處遇



知悉國家性別平等教育政策方針

性騷擾法制大改革

性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別平等工作法
勞動部

性別平等教育法
教育部

性平三法同步修法
性平三部合力打造

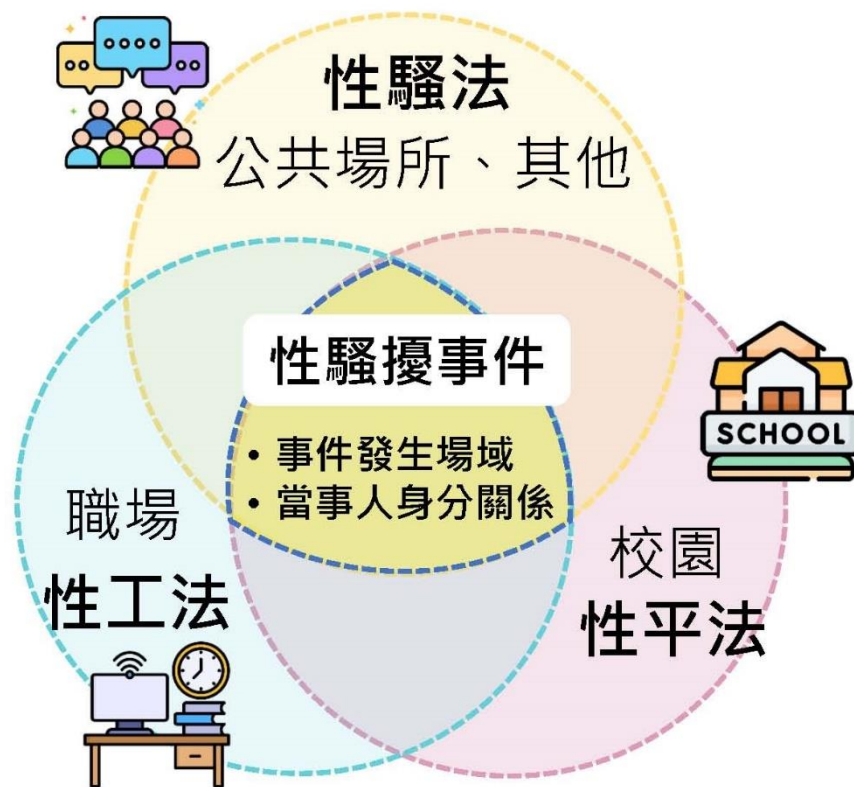


知悉國家性別平等教育政策方針

性騷擾防治法規

性平法 ➡ 性工法 ➡ 性騷法
依身分關係/事件場域適用

**適用法規明確化
性騷管轄無漏洞**





知悉國家性別平等教育政策方針

新世紀防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務

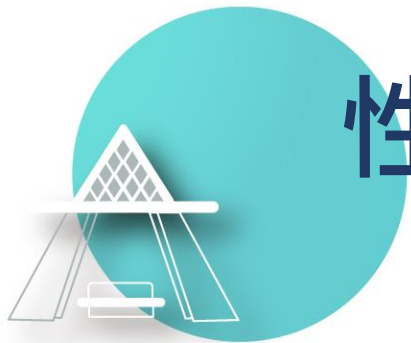
強化「有效」
打擊加害人的
裁罰處置

有效

友善

可信賴

建立專業
「可信賴」的
性騷擾防治制度



性別平等相關法規現況及趨勢

- 倘學校知悉教師涉及類此案件經調查屬實，均需送教評會依教師法審議評估是否有身份改變之必要。



簡報 大綱

性別平等教育法修正重點 (含通報處理)





性別平等教育法修法重點

友善、可信賴、有效

本次
修法

4大
方向

1. 法規適用範圍再擴大

2. 學校輔導機制不漏接

3. 事件調查機制再加嚴

4. 行為人處置措施加嚴



事件發生了，怎麼辦？

- 性別平等教育法（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。



為什麼要做告知及通報？

家長反應

學校危機
處理

媒體報導

主管機關

法定必
要處置

學生

引進資
源支援

給予陪
伴支持

避免受
害可能



教育人員負告知、協處之責

教職員
告知

通報窗口
完成通報

包含於24小時之內



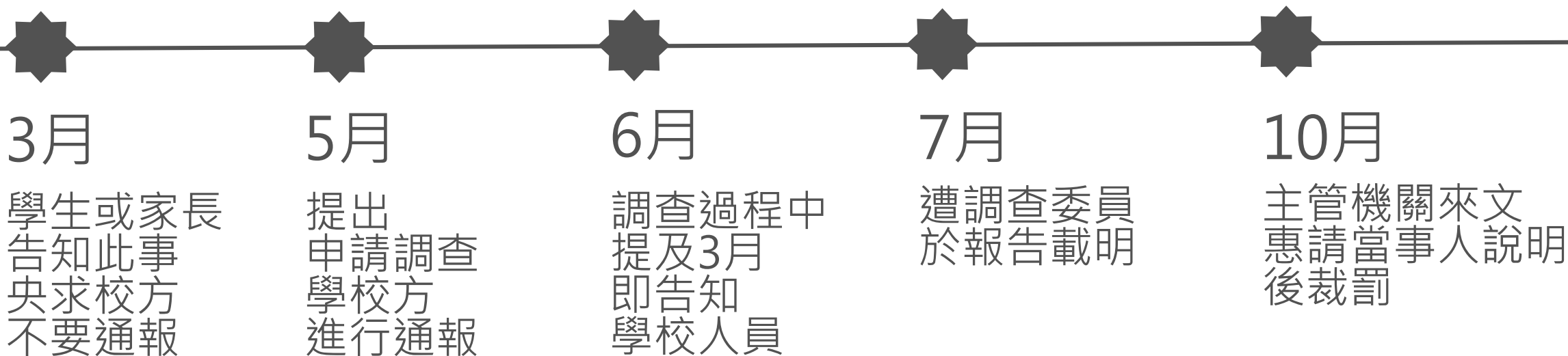
教育人員負告知、協處之責

- 超過24小時會怎樣？
- 性別平等教育法（第43條）
- 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：
 - 一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。
 - 二、違反第二十二條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。



教育人員負告知、協處之責

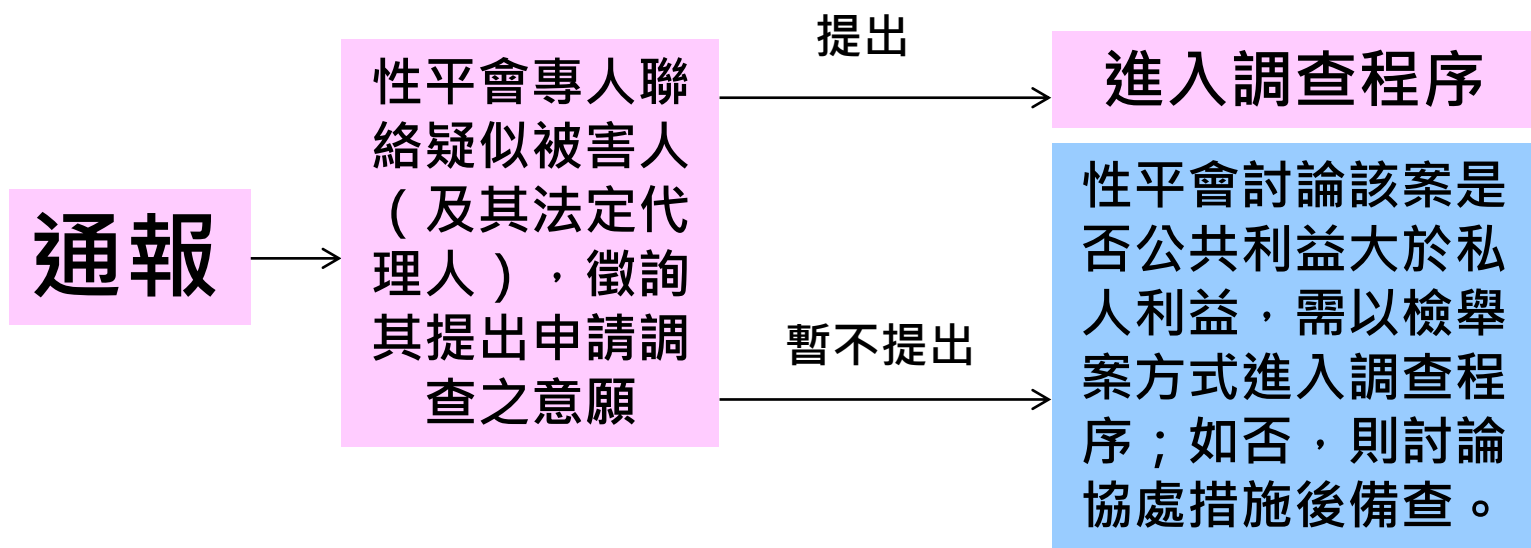
- 延遲通報的常見樣態（**主動追究**、**被動遭牽連**）





通報之後的程序

- 溫故知新：如何進入調查程序？
- 申請調查vs.檢舉





性平法：事件調查機制再加嚴

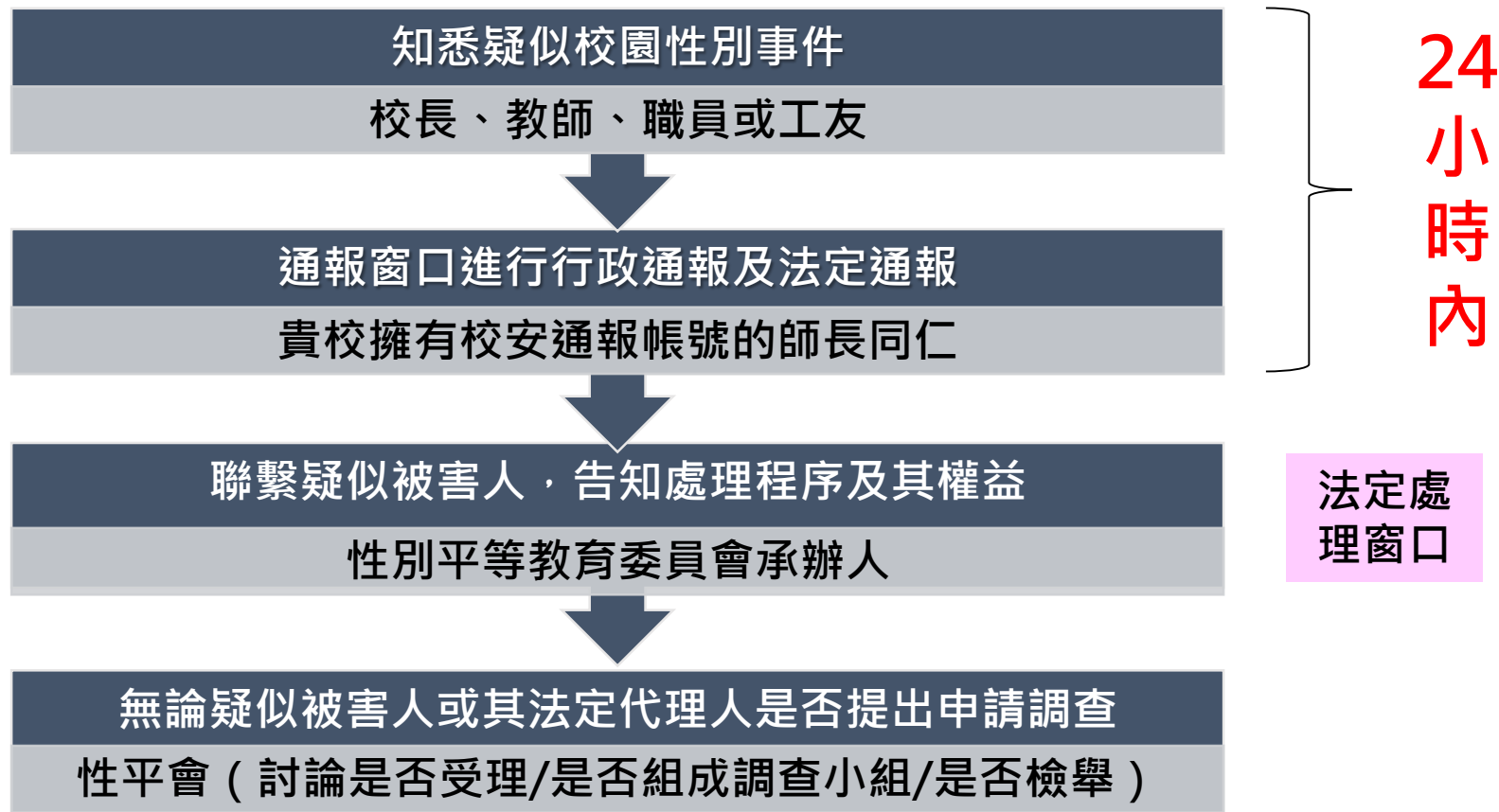
• 校園性別事件防治準則（第18條第3項）

- 學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：
 - 一、二人以上被害人。
 - 二、二人以上行為人。
 - 三、行為人為校長或教職員工。
 - 四、涉及校園安全議題。
 - 五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。



通報之後的程序

- 教育部105年11月30日臺教學（三）字第1050165071A號函





通報之後的程序

- 校園性別事件防治準則（第20條）
- 經**媒體報導**之校園性別事件，**應視同檢舉**，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人
不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。
- 學校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，**視同檢舉**，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。



通報之後的程序

- 性別平等教育法（第22條）
- 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。



通報之後的程序

- 性別平等教育法（第44條）
- 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，**致再度發生校園性侵害事件**；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。



通報之後的程序

接獲申請調查或檢舉，20日之內告知是否受理

申請調查人或檢舉人



2個月內完成調查（最長4個月）

性平會委託3人或5人調查小組進行調查



調查完成

送交性別平等教育委員會審議



審議完成，2個月內自行或移送權責單位議處

將處理結果告知雙方當事人，教示後續救濟程序



教育輔導的初衷及關懷



司法調查

偵查、審判、定罪



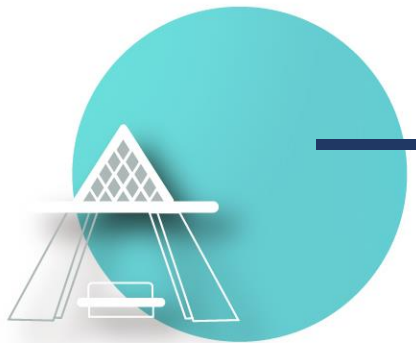
行政調查

目的：教育輔導



教育輔導的初衷及關懷

- 性別平等教育法（第26條第2項）
- 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。



一起做個讓學生願意信任的大人

- 以**關懷、理解與支持**，詢問對方所需要的協助，好好**陪伴**他 / 她走過這段路：
- 讓他 / 她知道，在這個風暴裡，你/妳並不是孤單一人
- 讓他 / 她知道，不是所有人都會負面看待他 / 她
- 當他 / 她準備好的時候，就是最好的時機
- 他 / 她的人身安全及身心狀況，是最重要的事



我們能夠做些什麼？

- 實務經驗分享：
- 知悉即告知校內的通報人員。
- 傾聽學生的說法，給予關懷、支持與陪伴。
- 詢問學生是否願意向學校性平會提出申請調查並協助轉介。
- 由性平會承辦人告知學生相關法律保障及後續程序。
- 鼓勵學生接受心理諮商與輔導。
- 與性平會合作，在調查過程前、中、後給予必要的觀察與關懷（非進行調查之實）

簡報 大綱

校園性別事件（包含性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為等）樣態解析





性別平等教育跟我有什麼關係？

• 性別平等教育法（第3條）

• 校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

（一）性侵害

（二）性騷擾

（三）性霸凌

（四）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。



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 確定年紀、意願徵詢、謹守界線：

性侵害

強制 / 乘機性交或**猥褻**；或是與**未滿16歲**之人發生性行為。

性騷擾

不受歡迎且**與性或性別有關的言詞或行為**。

性霸凌

針對他人的**性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同**進行貶抑或攻擊。

性剝削

拍攝或散佈**未滿18歲**之人之性私密影像。



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 「兒童及少年」年紀定義

民刑法成年

性自主權

年滿

18

性剝削

未滿

16

性侵害
性剝削

未滿

14

知情同意
徵詢意願



性平法：法規適用範圍再擴大（定義）

- 性別平等教育法（第3條第3款第2目）
- 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。
 - （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。



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

● 調查爭點

- 疑似被害人所申請調查之行為是否實為疑似行為人所為且真實發生？
- 前述行為若確實發生，疑似行為人之行為是否構成性平法第3條第3款第2目規定之性騷擾行為？
- 性別平等教育法施行細則（第2條第2項）
- 本法第三條第三款所定性騷擾或性霸凌之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。



什麼是「性霸凌」？

- 性別平等教育法（第3條第3款第3目）
- 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。
- 另教育部於104年7月15日臺教學（三）字第1040091045號函陳明：性霸凌並不以長期、連續為要件，即使被害人係遭受一次傷害，亦有構成性霸凌之可能。



什麼是「性霸凌」？

- 教育部107年9月21日臺教學（三）字第1070140014A號函
- 倘學校性別平等教育委員會調查之事件涉及教師於教學過程對同志、性傾向、性別特質、性別認同等，有歧視及貶抑之語言，則經調查訪談及綜合相關事證，**確認該教師之語言確有對於他人（包含單一個人或校園 / 教室中隱藏性別或性取向之不特定身分者）之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑之實**，即應認屬性霸凌之範圍，而非性騷擾。



性別平等教育跟我有什麼關係？

• 性別平等教育法（第3條）

• 校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

（一）性侵害

（二）性騷擾

（三）性霸凌

（四）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。



校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與**成年學生**在與性或性別有關之人際互動上，**不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。**

-校園性別事件防治準則（第8條）



校長或教職員工發現其與學生之關係**有違反前二項專業倫理之虞**，**應主動迴避**及**陳報學校或學校主管機關處理**。



-校園性別事件防治準則（第8條）



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 性別平等教育法施行細則（第16條）
- 本法第三十四條第二項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。
- 教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 校園性別事件防治準則（第9條）
- 校長或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。



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

跟蹤騷擾行為種類

監視觀察



尾隨接近



寄送物品



冒用個資



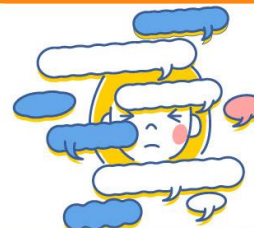
不當追求



妨害名譽



通訊騷擾



歧視貶抑



簡報大綱



多元性別



我們為什麼在這裡？

- 大專校院特殊教育、學輔經費及性別平等教育業務辦理情形書面審查
- 二、學習環境資源與教學（34%）
- （四）學校行政人員、教師等應接受具有性別多元平等意識的教材之定期及適當的訓練（4%）
- 學校教師、職員參加性別平等教育相關議題之教育訓練比率達90%（1分）
- 每學期至少辦理1場以上專門為性別平等教育相關議題辦理之教育訓練，內容需包含多元性別權益保障議題。（2分）



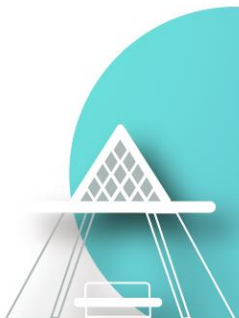
我們為什麼在這裡？

- 國立大學概算績效型補助款衡量指標
- 確保每學年度「教師」、「教練」、「學校行政人員」及「性別平等教育委員會成員」接受具有性別多元意識的教材之定期及適當的訓練。



我們為什麼在這裡？

- 國立大學概算績效型補助款衡量指標
- 請檢附辦理「性別多元意識」的教材之定期及適當的訓練計畫、研習名稱、辦理日期、簽到表（請註明簽到人員身份是教師、教練、學校行政人員或性別平等教育委員會成員）
- 「性別多元意識的教材」內容須符合行政院性別平等處所訂之「多元性別者權益保障教育訓練教材」等主題共5篇，課程內容包含多元性別權益保障相關人權公約及一般性建議簡介、認識同性戀、雙性戀者及其處境、認識跨性別者及其處境、認識陰陽人（雙性人）及其處境、多元性別法律權益及反歧視（參考網址<https://reurl.cc/9pvQMa>）。



多元性別權益保障相關人權公約及一般性建議簡介

- 司法院釋字第七四八號解釋施行法（同婚專法）自108年5月24日起實施，行政院將「**促進民眾對多元性別及多元家庭（含同性婚姻）之認識與接受度**」列為**重大性別議題**「**去除性別刻板印象與偏見**」的目標之一。
- 復依據**兩公約及CEDAW公約國際審查委員建議**：「敦促政府繼續努力宣揚、保護並確保對於女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別者及雙性人（LGBTI）權利的尊重」，行政院性別平等處邀請相關領域專家，撰寫「多元性別者權益保障教育訓練教材」等主題共5篇...



多元性別權益保障相關人權公約及一般性建議簡介

消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）：行政院

性別平等政策綱領（藍本）：
行政院性別平等處

性別主流化（工具策略）：
行政院所屬各部會

教育部性別平等推動計畫（111至
114年）：各級學校



多元性別權益保障相關人權公約及一般性建議簡介

- 教育部性別平等推動計畫（111至114年）
- 院層級議題：
 - 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等
 - 性別議題2：提升女性經濟力
 - 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視
 - 性別議題4：防治數位 / 網路性別暴力
 - 性別議題5：促進健康及照顧工作之性別平等
 - 性別議題6：打造具性別觀點的環境空間及科技創新



多元性別權益保障相關人權公約及一般性建議簡介





多元性別權益保障相關人權公約及一般性建議簡介

SDG5性別平等		
入學的學士班女性人數	獲得學位的第一代女性學生人數	系統地衡量和追蹤女性在大學的申請率、錄取率或入學率以及學習完成率
高級學術人員人數及高級女性學術人員人數	按學科領域（STEM、醫學、藝術與人文/社會科學）畢業生及女性畢業生人數	女性畢業率
女性申請和入學政策	提供女性准入計劃，包括指導、獎學金或其他規定	女性在代表性不足的科目中的應用
不歧視婦女的政策	不歧視跨性別者的政策	生育和懷孕輔助措施及政策
懷孕學生、教職員工之協助措施	婦女輔導計畫	



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 性別平等教育法（第3條）
- 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。



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 校園性別事件防治準則（第6條）
- 學校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，**應尊重多元性別差異，消除性別歧視。**



多元性別跟我有什麼關係？

- 性別平等教育法施行細則（第2條）
- 本法第一條第一項及第二條第一款所稱性別地位之實質平等，指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別之待遇。



多元性別跟我有什麼關係？

概念	意涵	屬性		
生理性別 (sex)	我生下來是	公	光譜地帶	母
性別認同 (gender identity)	我覺得我是	男生	光譜地帶	女生
性別特質 (gender temperaments)	我看起來像	陽剛	光譜地帶	陰柔
性傾向 (sexual orientation)	我喜歡的是	女生	光譜地帶	男生



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 教育（性別社會化）
- 從「兩性」的生理性別（sex）到「性別」的社會性別（gender）：增能培力，促進改變與發展的可能性



女人不是生成的，而是形成的。
One is not born, but rather
becomes a woman.

法國女性主義先驅西蒙波娃(Simone de Beauvoir)



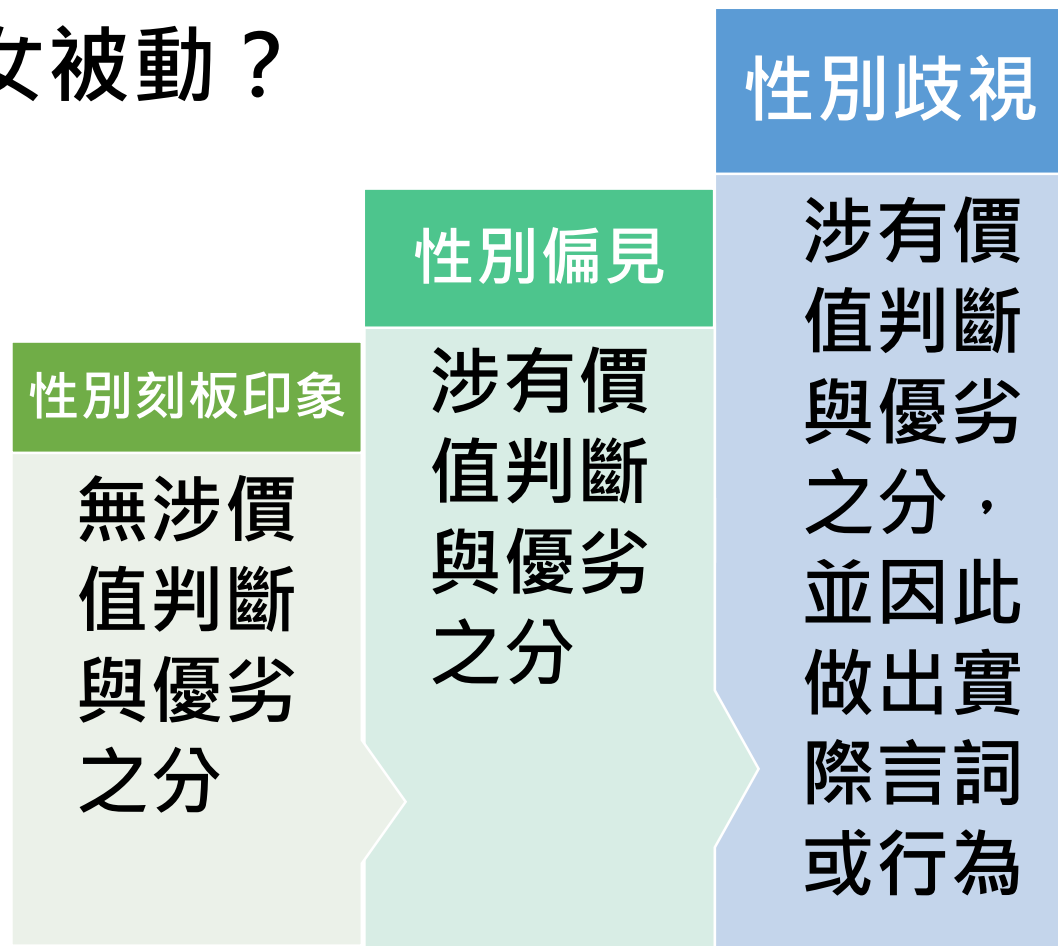
教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 性別平等教育法（第20條）
- 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 時刻敏察、相互提醒自己與他人對於性別的態度：
- 男主動，女被動？





性別平等對我有什麼幫助？



簡報大綱



性騷擾防治法、性別平等工
作法修正重點、防治及處遇



知悉國家性別平等教育政策方針

性騷擾法制大改革

性別暴力零容忍
以被害人保護為中心

有效、友善、可信賴

性騷擾防治法
衛福部

性別平等工作法
勞動部

性別平等教育法
教育部

性平三法同步修法
性平三部合力打造

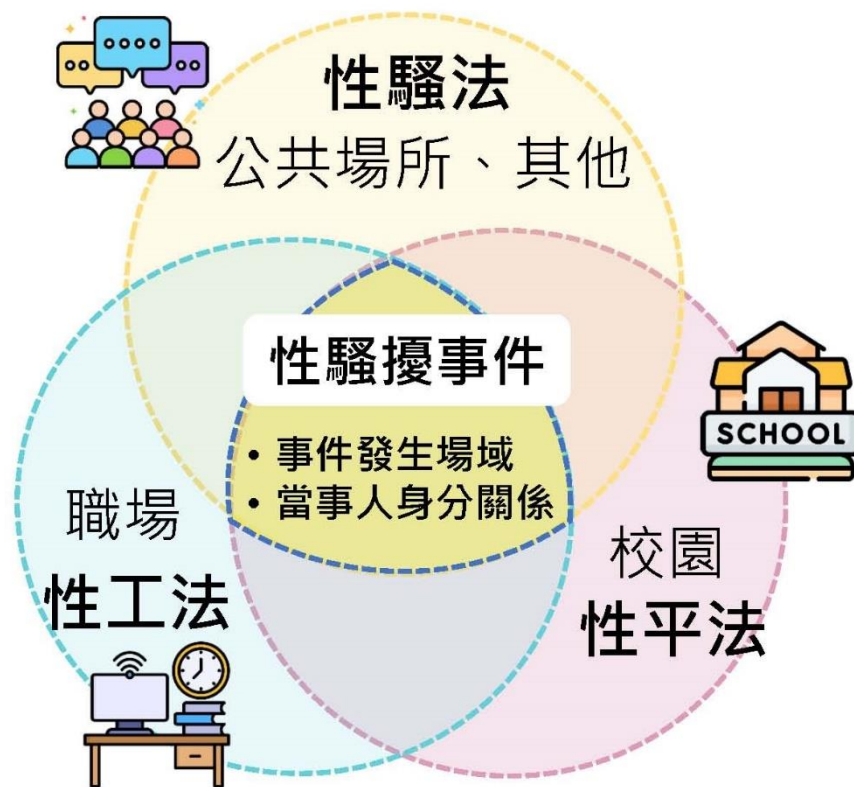


知悉國家性別平等教育政策方針

性騷擾防治法規

性平法 ➡ 性工法 ➡ 性騷法
依身分關係/事件場域適用

**適用法規明確化
性騷管轄無漏洞**





性平三法跟我有什麼關係？

- 性別平等工作法（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。



性工法：法規適用範圍再擴大（定義）

- 性別平等工作法（第12條）
- 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。



性工法：法規適用範圍再擴大（定義）

- 性別平等工作法（第12條第3項）
- 有下列情形之一者，適用本法之規定：
- 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。
- 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。
- 受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。



性工法：法規適用範圍再擴大（定義）

- 工作場所性騷擾防治措施準則（第5條，修正日期：113年1月17日，**自113年3月8日施行**）
- 性騷擾之調查，除依本法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
- 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。
- 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。
- 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

• 工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）

- 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：

- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

- （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）**啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。**

- （四）被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

• 工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）

- 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：
- 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
 - （五）性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依本法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
 - （六）如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。



認識機關內部受理調查及實務作業方式

• 工作場所性騷擾防治措施準則（第6條）

- 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**：
- **二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：**
 - （一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
 - （二）告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
 - （三）對相關人員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。
- 雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。



性騷擾防治制度及性平三法修正重點

新世紀防治性騷擾三大目標

完備「友善」被害人的權益保障及服務

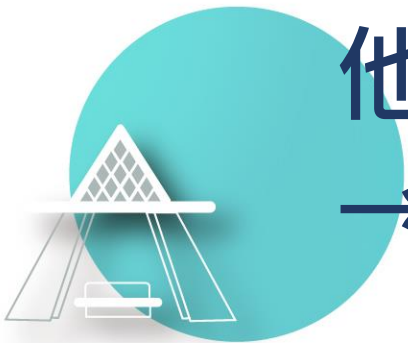




某網紅因拍友人臀部14下，違反**性騷擾防治法**第25條「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者」，一審遭**判5個月有期徒刑、得易科罰金15萬元**。



留下前科 + **破財** + **社會公審**



他 / 她覺得不舒服，為什麼不說？

→ 我如何避免讓人家覺得不舒服的言行舉止

- 性騷擾防治法（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、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。



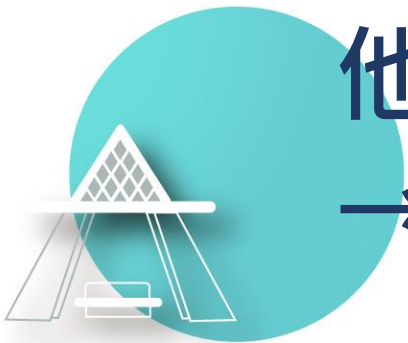
他 / 她覺得不舒服，為什麼不說？

→ 我如何避免讓人家覺得不舒服的言行舉止

• 性騷擾防治法（第2條）

- 本法所稱性騷擾，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：

- 一、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。
- 二、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。



他 / 她覺得不舒服，為什麼不說？

→我如何避免讓人家覺得不舒服的言行舉止

- 性騷擾防治法（第27條）

- 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，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。



性別平等對我有什麼幫助？

- **教育與尊重多元性別差異：**
- 培養察言觀色、明確表達的能力
- 培養設身處地、感同身受的能力：從對方的立場思考對方可能的感受
- 培養多元思考、預想結果的能力：思考自己的行為對於自己及他人所造成的影響
- 停下來，多想一點點
- 詢問及確認對方的想法及意願，是實踐尊重的第一步



我們為什麼在這裡？

- 性別平等教育法施行細則（第8條）
- 本法第七條第一項、第八條第一項、第三項、第九條第一項、第二十條第一項及第三十三條第三項所稱性別平等意識，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。

結語

性別平等距離我們有多遠，
決定於我們願意為其付出多少努力。

--台灣大學建築與城鄉研究所副教授畢恆達，摘自蕭昭君、林昱瑄主編（2007）。解放校園行動筆記。台北：女書文化。



謝謝指教

