

性別平等教育提醒

性別平等教育委員會 關心您

性別平等教育法^{1/2}

(第二條節錄)

- 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 性騷擾：指符合下列情形之一，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。
 - ✓ 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。

性別平等教育法^{2/2}

(第二條節錄)

- **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。
- **性別認同**：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

常見的性騷擾行為^{1/4}

◆ 身體的接觸

不必要的接觸或撫摸他人的身體、故意擦撞、強行搭肩膀或臂、故意緊貼他人等。

【例子】故意緊貼著對方的身體，或故意接近他人，產生身體上的接觸或碰撞等。

常見的性騷擾行為^{2/4}

◆ 言語的接觸

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、外表和身材給予有關性方面的評語，故意講述色情笑話、故事。

【例子】以各式藉口，詢問有關性的話題；
「你今天穿得很性感啊！」、
「我在你心裡！」等。

常見的性騷擾行為^{3/4}

◆非言語的行為

故意吹口哨或發出接吻的聲調、身體或手的動作具有性的暗示、用曖昧的眼光打量他人、展示與性有關的物件，如色情書刊、海報等。

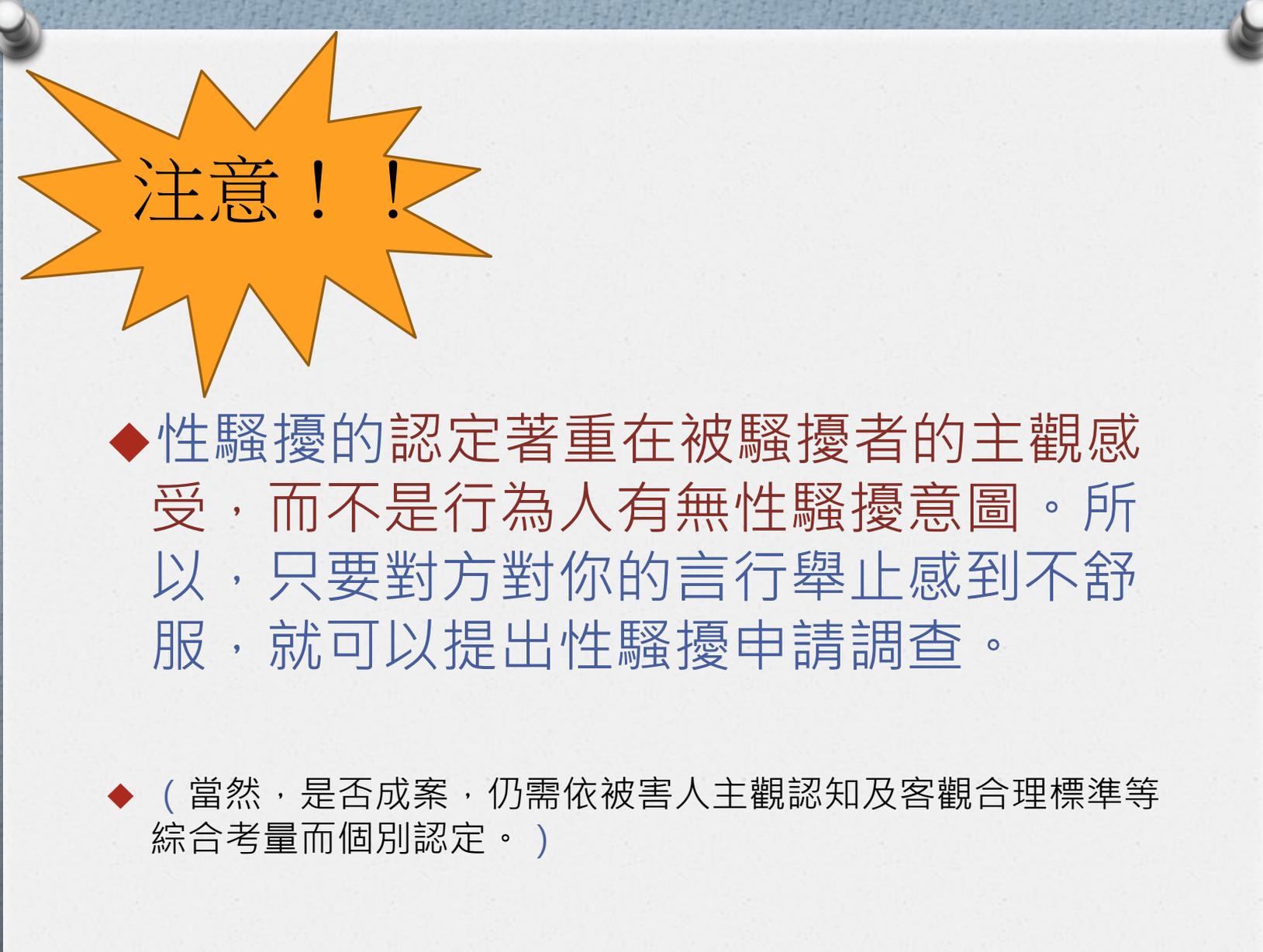
【例子】對路過的異性吹口哨或發出尖叫聲；
公開張貼色情海報、轉寄色情信件等。

常見的性騷擾行為^{4/4}

◆ 非言語的行為

以性作為賄賂或要脅的行為以同意性服務作為藉口，來換取一些利益，甚至以威脅的手段，強迫進行性行為。

【例子】實習老師暗示要求約會，作為承諾及格或加分的條件；上司以職位的升遷、調遷，來要脅他人同意進行性服務等。



注意！！

- ◆ 性騷擾的認定著重在被騷擾者的主觀感受，而不是行為人有無性騷擾意圖。所以，只要對方對你的言行舉止感到不舒服，就可以提出性騷擾申請調查。
- ◆ （當然，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。）

如果被性騷擾，你該怎麼辦？

- ◆ 相信自己的直覺。
- ◆ 大聲呼喊「性騷擾」。
- ◆ 尋求情緒支持。
- ◆ 清楚記下性騷擾發生的情境與保全事證。
- ◆ 以直接或間接要求對方立即停止該言行。
- ◆ 向實習指導老師、學校實習組或性平會等尋求協助。

如何避免成為性騷擾行為人？

- ◆ 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。
- ◆ 尊重他人身體的自主權。
- ◆ 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。
- ◆ 若與對方存有權力差異關係更應嚴守專業倫理。

輔導老師或(科)實習組獲悉 實習時性別事件處理注意事項^{1/2}

- ◆知悉發生疑似實習時期性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應立即向學校權責人員通報，至遲不得超過24小時

註1：本校性別事件通報權責人員為性平教育委員會。

註2：不論求助者第一時間是否決定提出申訴，導師或實習組通報僅概略了解事件狀況即可，不需求證事實與否，切勿先行自行深入了解，學校性平會另有調查機制，以避免致使案情複雜化。

輔導老師或(科)實習組獲悉 實習時性別事件處理注意事項^{2/2}

- ◆ 對於校園性侵害或性騷擾事件之當事人(含申訴人、被申訴人、檢舉人)，依法規定，對於相關當事人之姓名及足以辨識身分之資料，應予保密。
- ◆ 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，依規定應交由性別平等教育委員會成立之調查小組調查處理之，導師或系所主管不宜於其他會議或場合審議、討論之。

實習性侵害或性騷擾申訴管道



適用對象

◆ 性平事件(校園性騷擾)：適用對象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。

◆ 性別工作平等事件 (職場性騷擾)

一、受僱者於執行職務時。

二、雇主對受僱者或求職者

◆ 性騷擾(一般性騷擾)：除性別平等教育法及性別工作平等法規定者外均適用

附註:事業單位的養成工、見習生、建教合作班學生、醫療機構醫事人員實習生及其他與技術生性質相類的民眾，皆為法律適用範圍。

申訴單位

◆ 性平事件：

- 1.加害人為校長時，被害人向教育部申訴。
- 2.加害人為教職員工或學生，被害人向加害人學校性平會申訴。

◆ 性別工作平等事件：向僱主申訴。

◆ 性騷擾事件：

- 1.知道加害人服務單位，則向加害人服務單位申訴。
- 2.加害人不明或不知道加害人服務單位，則向縣市警察機關申訴。

處理單位

- ◆ **性平事件**：學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。
- ◆ **性別工作平等事件**：雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。
- ◆ **性騷擾事件**：組織成員或受僱人達三十人以上之機關、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。