



一貫道崇德學院
新進教職員工講習
性別平等教育宣導

報告人：人事暨行政室主任張秉庸

前言

- 本校為宗教學院
- 所有教職員生都應本著道場三清四正之原則。
- 恪遵各項佛規，落實於生活之中。
- 以為護學校之榮譽，以及一貫道之優良形象。

前言

- 本校教師涉嫌性侵害、性騷擾事件者，依本校「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治辦法」及「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「性騷擾防治辦法」處理。
- 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。
- 教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
- 教師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。

性別平等教育法 第 15 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。



禁止性騷擾

Anti-sexual Harassment

法制面

- 憲法第7條：中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。
- 憲法增修條文第10條：國家應**維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。**
- 消除對婦女一切形式歧視公約施行法(101/1/1實施)第1條：**為實施聯合國1979年消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，特制定本法。**

性別平等三法源

➤ 性別平等工作法：

91.01.16公布施行「性別工作平等法」、
112.8.16修正為「性別平等工作法」。

➤ 性別平等教育法：

93.06.23公布施行、至102.12.11止經三次條文修正。

另有「校園性侵害性騷擾性霸凌防治準則」
及「性別平等教育法施行細則」為其子法。

➤ 性騷擾防治法：

94.02.05公布、95.02.07施行。

「性別工作平等法」主要內容

- 第一章 總則(1-6條)
- 第二章 性別歧視之禁止(7-11條)
- 第三章 性騷擾之防治(12-13條)
- 第四章 促進工作平等措施(14-25條)
- 第五章 救濟及申訴程序(26-37條)
- 第六章 罰則(38條)
- 第七章 附則(39-40條)

「性別平等教育法」主要內容

第一章 總則(1-11條)

第二章 學習環境與資源 (12-16條)

第三章 課程、教材與教學 (17-19條)

第四章 校園性侵害或性騷擾之防治(20-27條)

第五章 申請調查及救濟(28-35條)

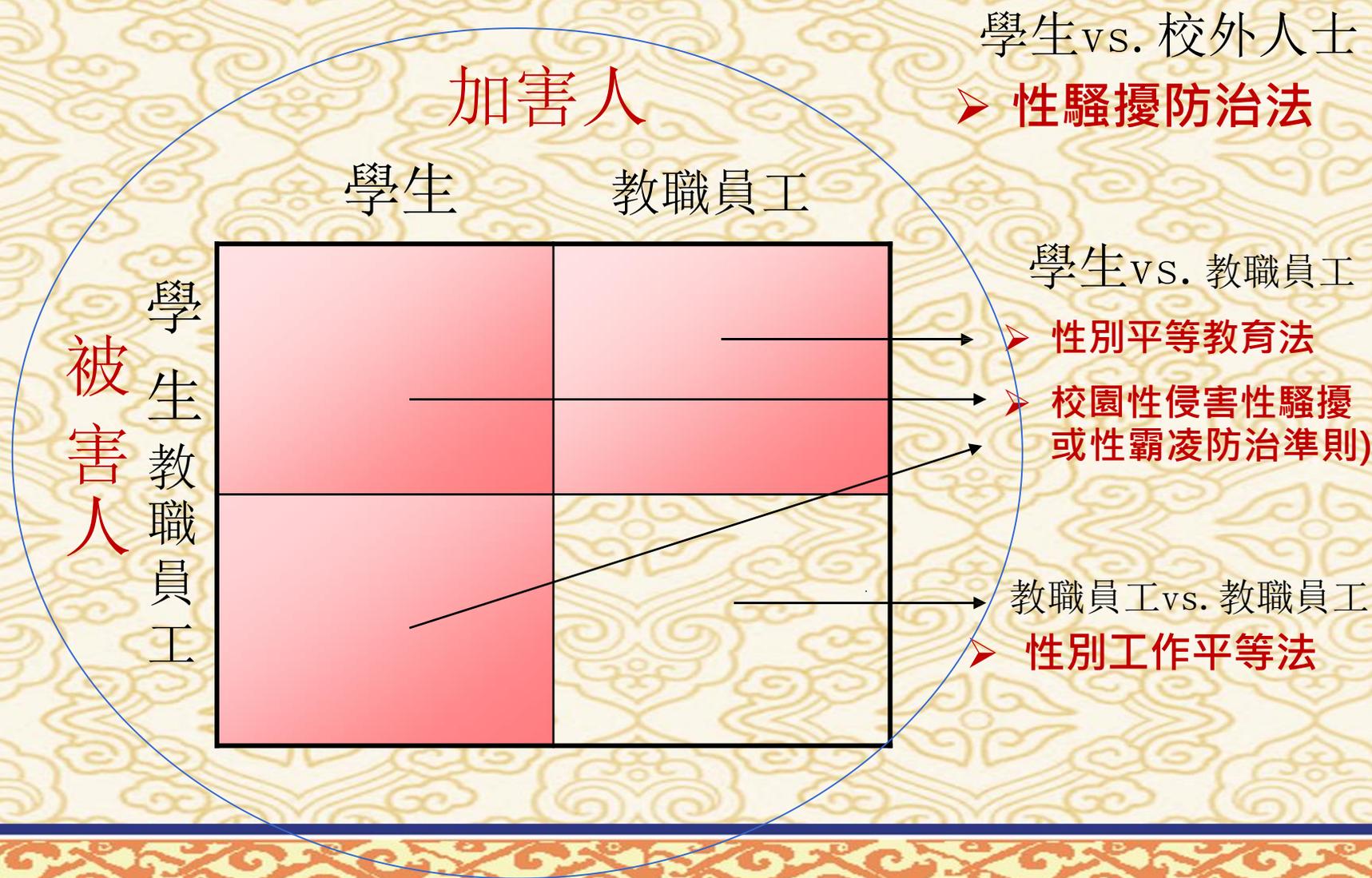
第六章 罰則(36-37條)

第七章 附則(38條)

性別平等相關三法之比較

	性別平等教育法	性別工作平等法	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)	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

性別平等相關三法之比較



性騷擾的定義—性別平等教育法

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。
- (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。

性騷擾的定義—性別平等工作法

• 第十二條：所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

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。

不受歡迎且違反對方意願言詞

1. 開黃腔。
2. 評論身材、長相並給予不當稱呼，如「波霸」、「洗衣板」。
3. 嘲笑性別特質，如「娘娘腔」、「男人婆」等稱謂。
4. 探詢他人之隱私、性傾向、性生活等
5. 談論自己的性隱私、性生活等。
6. 發表歧視同性戀之言語。
7. 將一般談話內容「情色化」。

不受歡迎且違反對方意願行為

1. 未經他人同意而碰觸其身體或隱私部位。
2. 偷窺(拍)、散佈他人與性有關的私密資訊。
3. 色眯眯的盯著他人的身體、暴露隱私部位、展示色情圖片、利用職權或機會，提出性要求或性提議。
4. 不受歡迎的追求（過度追求）。

性騷擾判斷基準

- 該行為與性、性別歧視、性別偏見有關
- 違反當事人意願，不受歡迎的
- 以一般人遭遇該行為都會覺得被冒犯、不舒服（合理被害人）

依據性平法施行細則第2條第2項「性騷擾之認定，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。」

男女感受大不同

	男性	女性
	(容許度)	
■ 同事在辦公室談論黃色笑話	71.2%	52.8%
■ 在辦公室講自己或別人的性生活	26.6%	14.3%
■ 被詢問性生活	38.7%	17.6%
■ 過分暴露或強調性特徵的衣著	35.0%	9.43%
■ 發表性別歧視的言論	17.2%	5.15%
■ 評論或嘲弄別人的身體特徵	13.9%	4.61%
■ 工作場所張貼色情圖片或刊物	20.9%	4.59%
■ 色眯眯的盯視	16.2%	2.15%
■ 身體碰觸	27.7%	5.66%
■ 帶有性意味的姿勢	15.1%	1.35%
■ 屢次要約會	23.6%	3.26%
■ 明示或暗示性要求，並答應給予好處	4.14%	0.54%

麥擱勾勾纏！過度追求也不行！

◆ 太超過了！— 過度追求

- ◆ 所謂「過度追求」就是讓被追求者感到不受歡迎的追求行為，當事雙方對於互動的感受落差極大，追求者的認知及手段通常異於常人，然而其追求行為卻長期持續，令被追求者不勝其擾，影響正常生活之進行。

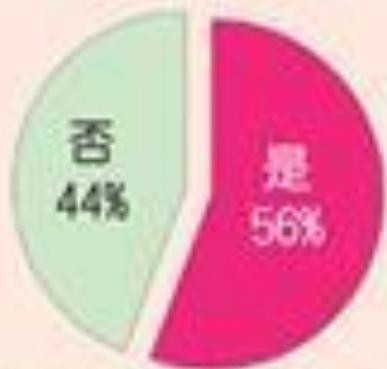
麥擱勾勾纏！過度追求也不行！

麥擱勾勾纏！過度追求也不行！

▶ 就算被拒絕，只要堅持到最後，
一定可以追求成功！



▶ 有過不愉快的被追求經驗



▶ 這種追求是否造成困擾



麥擱勾勾纏！過度追求也不行！

麥擱勾勾纏！過度追求也不行！

▶ 如果沒有好感的人持續追求，你會接受嗎？



▶ 對方的哪些反應或舉動，會讓你打消追求的念頭？



你騷擾他了嗎？-四不

1. 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎，寧可先不要說或不要做。
2. 如果察覺到自己的言行是不受歡迎時，應不要繼續說或繼續做。
3. 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
4. 不要利用對方的仰慕或信任，遂行性騷擾行為。

你騷擾他了嗎？- 二要

1. 要敏感察覺自己與對方是否存有結構性與個性差異：結構性差異是指雙方的權力、體力、地位或資源不相等；個別性差異是指彼此擁有不同身體界限、認知標準、品味偏好及價值觀等。
2. 若察覺與對方存有上述差異，則具優勢者（如主管、老師、身強體壯者）更應嚴守專業倫理及尊重差異等人際互動原則。

校內外教學與人際互動準則

- 學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：
 1. 不受歡迎之追求行為。
 2. 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
 3. 其他有違善良風俗之行為。

校內外教學與人際互動準則

- 尊重性別多元與個別差異。
- 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。
- 學校教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。

三不一沒有對策

- 三不

- 不關門

- 不單獨

- 不主動

- 一沒有

- 沒有利用職權作為交換條件

你被騷擾了嗎？：積極應對模式

- 一、如果情況許可，可嘗試與行為人溝通：
當面或書信，或透過雙方都信任的第三人，明確告知行為人你不舒服的感覺，要求對方停止該行為。
- 二、如果情況沒改善，則採取掌握情勢策略：
 1. 將事發經過及對你的影響，告知你可信任之親友或同儕。
 2. 記錄性騷擾事件：
 - ◆詳盡紀錄事情發生的完整經過。
 - ◆你試圖阻止性騷擾的所有嘗試。
 - ◆你做了什麼抗拒／應對？若無，為什麼？

自我保護之六大預防重點

- 上班之衣著、言行舉止均應謹慎適當。
- 不輕易允諾非有關公務之不當邀宴。
- 同事主管約談儘量在明亮處所。
- 若發覺對方可能有問題，要求晚上或假日加班，最好立即拒絕。
- 萬一未能預防性騷擾在先，發現對方在工作時，有性騷擾意圖，要設法離開有加害傾向的人，逃離危險地方。
- 若無法逃離有加害傾向的人，應設法採取欺敵緩兵之計，拖延加害時間，伺機脫逃。

申訴窗口

- 教職員工間的性騷擾，本校申訴窗口為人事室，再經由性平會受理調查。
- 若一方為學生，本校申訴窗口為學務處，再經由性平會受理調查。
- 若在此過程中感到任何不舒服及心理困擾，歡迎至性平會尋求協助。

相關單位連絡電話

- 性平會承辦人：張嘉祐先生 分機102
- 人事室主任：張秉庸主任 分機206
- 人事室緊急連絡電話：(049)2988675#206



謝謝聆聽
敬請指教