打造性別平等

與

職場友善的大學校園

手冊

臺大公共衛生學院

2024 年 **4** 月 **11** 日

目錄

1 性別事件的樣態及處理機制 ……02
1.1 性平事件的樣態……02
1.2 校園性別事件的處理流程 (依據性別平等教育法)……03
1.3 職場性別事件的處理流程 (依據性別工作平等法)……06
1.4 民眾遭受性騷擾之申訴案件作業流程 (性騷擾防治法)……08

2 職場不法侵害之樣態與處理機制…… 10
2.1 職場不法侵害的定義…… 10
2.2 職場不法侵害的樣貌…… 10
2.3 職場不法侵害處理機制介紹…… 12
2.3.1 台北市政府勞動局「執行職務遭不法侵害」事件處理流程圖
2.3.2 台大「執行職務遭不法侵害」事件處理流程圖
2.4 職場不法侵害處理相關法條 (以雇主責任相關法規，即職業安全衛生法為主；侵權相關法規為輔)……15

3 附錄：性平與不法侵害相關法規……16

1 性別事件的樣態及處理機制

1.1 性平事件的樣態

1) 校園性侵害

- 強制性交：對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法為性交者
- 強制猥褻
- 與未滿 16 歲以下之男女合意性交或猥褻
- 案例：人本教育基金會控訴台南市一名教師 20 年來性侵多名學生，受害者多達 10 人，學校等人員涉嫌包庇和隱匿，教育部嚴懲。

2) 校園性騷擾

- 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
- 案例：
    - 肢體：無故曝露隱私處、偷窺、偷拍、緊盯身體隱私部位、趁機親吻、擁抱、觸摸臀部或其他身體隱私部位、毛手毛腳、掀裙子或偷窺裙底
    - 言語/網路性騷擾：展示傳閱色情、圖片影片或騷擾文字、羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度

3) 校園性霸凌

- 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
- 遭受性霸凌之受害人僅受一次傷害，即構成性霸凌之可能
- 案例：
    - 乙師批評較為陰柔氣質的甲生 一點男子氣概都沒有 ，嘲笑打扮較中性的丙生是男人婆 ，未來會嫁不出去 。
    - 乙師在課堂上公開表示同志或雙性戀的人都需要去看醫生，是有病且有罪的人。認為這類型的人都比較容易得性病。
    - 108 年， OO 大學甲生的宿舍房門被敲響。門一開，一名黑衣男學生闖進房間，作勢要揍他、摸他下體，夾雜不堪入耳的言語， 罵他「像個娘娘腔一樣的活著」， 兩名同伴抱胸旁觀。
    - 網路性霸凌： A 生於前男友央求下拍攝了性愛影帶，分手後卻被流傳至網路上，被有心人士不斷散播與傳送。校內外同學在

網路上罵她「淫婦」「賤人」等字眼。

4) 違反與性或性別有關之專業倫理行為

- 定義：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。
- 根據校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則
    - 第 6 條 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異
    - 第 7-1 條 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
    - 第 7-2 條 教師發現其與學生之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
- 案例：
    - 109 年 OO 科技大學女教師疑似與指導的男研究生發展戀愛關係，遭其他畢業學生質疑女教師獨厚研究資源給男研究生。學校依性平法規定調查，教評會決議給予該教師書面告誡，並停止系上經費補助一年。
    - 刻意經營生對師的情感依賴 ：乙師對甲生說 「 覺得特別想關心你，你嘟嘴生氣真可愛 」 。
    - 與學生的親密關係 、 挑逗學生 ：乙師對甲生說 「 早點睡，想我喔！ 」。

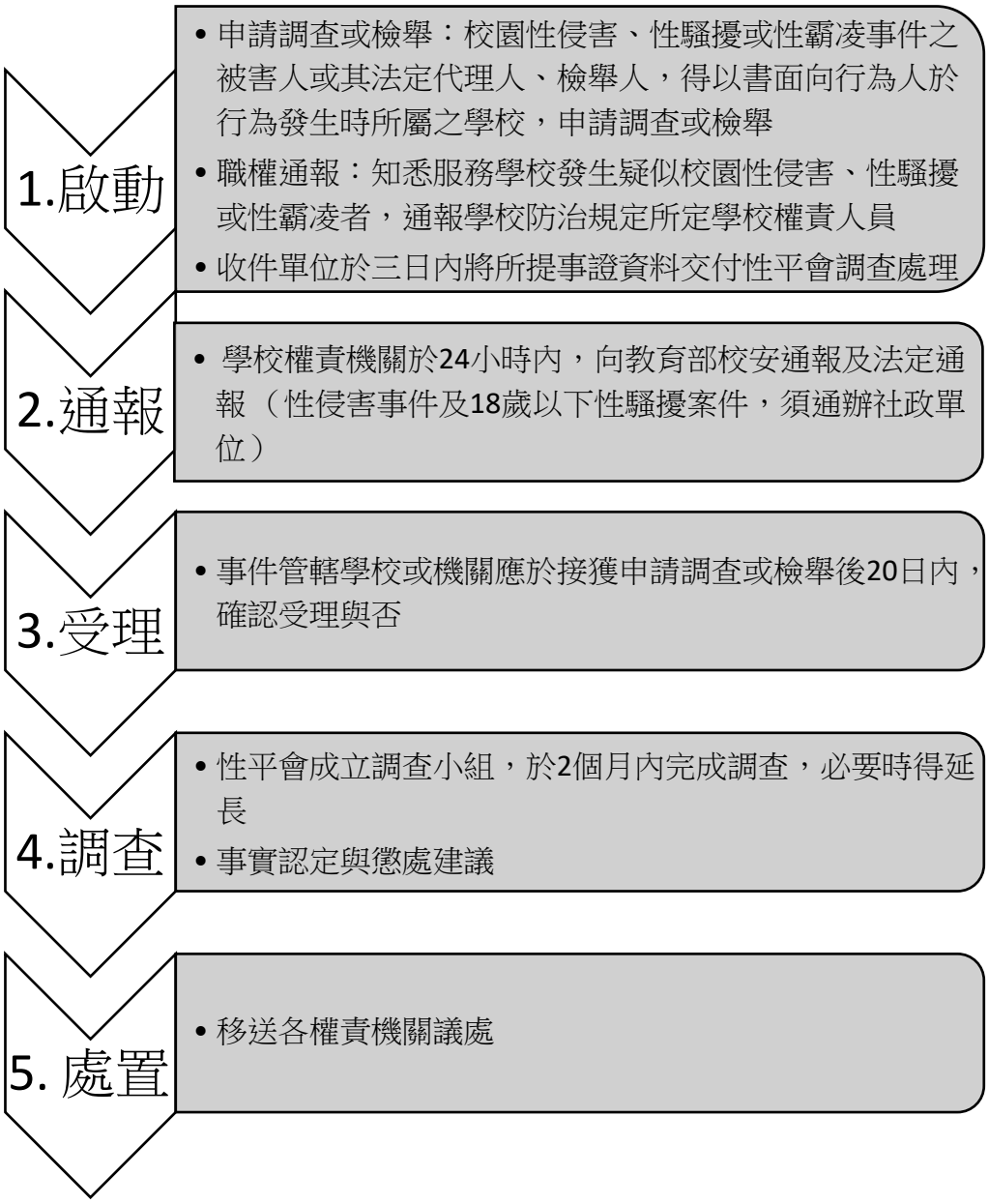
1.2 校園性別事件的處理流程 (依據性別平等教育法)

一般校園性平的處理流程(參閱校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則)，以及臺大公告的性平處理流程圖，分別如下。

此外，若對受理結果或調查處理結果有異議，可以提出以下救濟方式

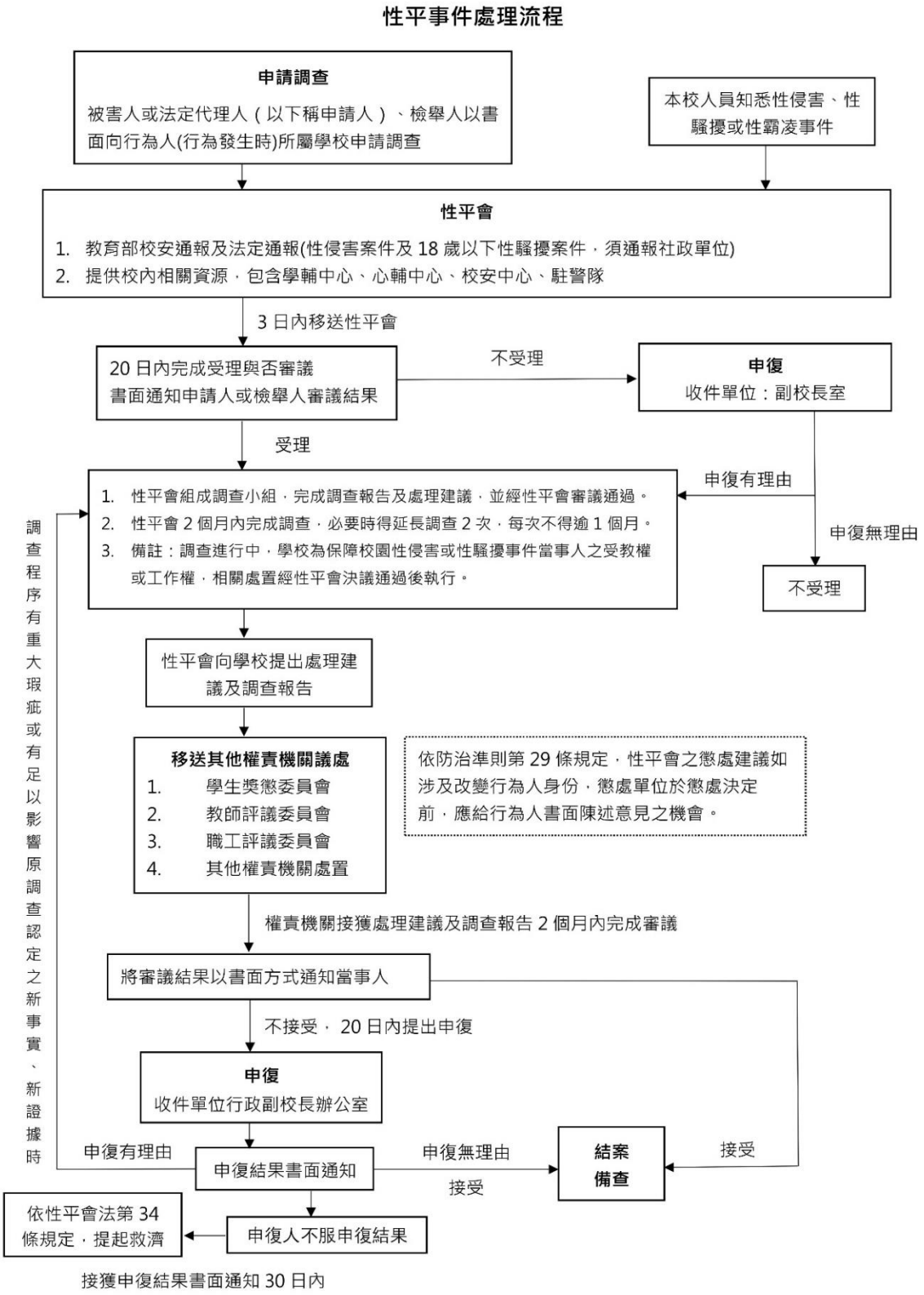
- 申復：向學校提出
- 申訴：向學校提出
- 訴願：向教育部提出
- 行政訴訟：向法院提出

圖 1.1 一般校園性平的處理流程



註：臺大的性平權責單位為性別平等教育委員會及校安中心

圖 1.2 臺大性平事件處理流程圖



1.3 職場性別事件的處理流程 (依據性別工作平等法)

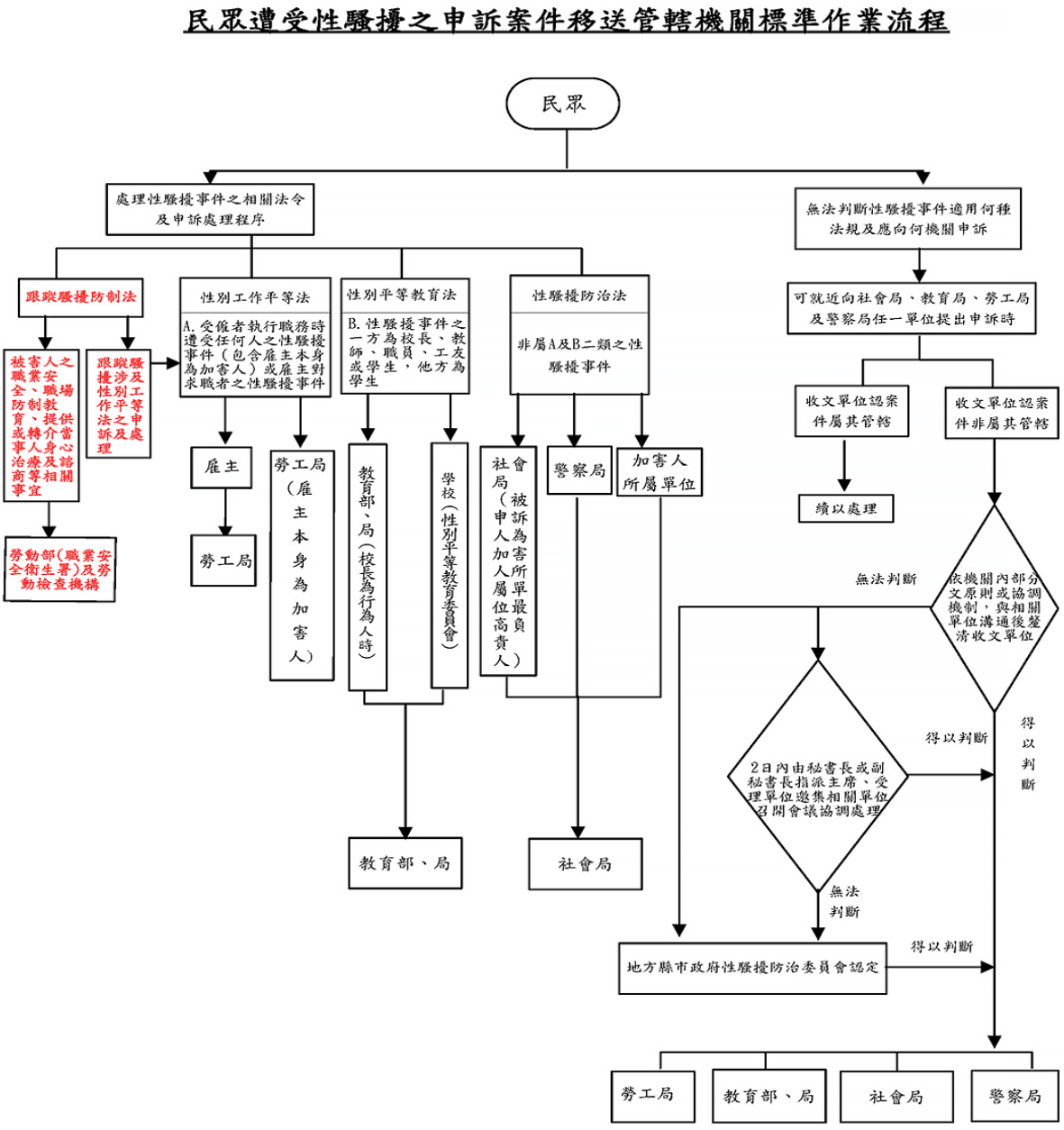
1) 職場性騷擾樣態

類型	樣態
敵意工作環境性騷擾	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。
交換利益性騷擾	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

2) 處理流程 （資料來源：勞動部網站 https://eeweb.mol.gov.tw/genderZone/harassment_7.html）

- 申訴方式及管轄：依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準 則第 6 條規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言 詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗 讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項書 面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。二、 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡 電話。三、申訴之事實及內容」。亦即，被害人得以言詞或 書面等方式，提出性騷擾事件之申訴。又性別工作平等法之 規範主體係雇主，雇主有提供無性別歧視的安全職場之責任， 因此，若有性騷擾之情事，被害人應向雇主提出申訴。
- 申訴時效及受理後之處置：無時效之限制。雇主於接獲申訴後，得進入調查程序，且應於二個月內結案， 必要時延長一個月，亦即最長三個月內必須讓被害人知悉調查結果。

圖 1.3 民眾遭受性騷擾之申訴案件移送管轄機關標準作業流程



註1：民眾遭受國防部所屬人員（含國軍官士兵、國防部聘僱人員及軍校學生）性騷擾事件，或上述人員遭遇性騷擾時，可向國防部免付費性別暴力求助服務專線洽詢，服務電話：0800-885-113。

註2：民眾遭遇公務人員性騷擾或公務人員於執行職務遭受性騷擾事件，可逕洽公務人員服務機關之性騷擾申訴處理委員會。

註3：受僱者遭受職場性騷擾，可依性別工作平等法第27條、第28條、第29條相關規定，向法院請求民事損害賠償。

註4：依性騷擾防治法第25條規定，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、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論。如被害人有遭受前開性騷擾防治法第25條之情事，請受理處理人員可協助提刑事告訴，以保障被害者權益。

註5：配合「跟蹤騷擾防制法」定於111年6月1日施行，本流程納入相關申訴處理程序。

3) 救濟制度：根據性別工作平等法第 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、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。
- 雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

1.4 民眾遭受性騷擾之申訴案件作業流程 (性騷擾防治法)

1) 行為樣態：性騷擾防治法的性騷擾「**不包括**」性侵害。

類型	樣態
交換利益性騷擾	以該他人順服或拒絕該 行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、 計畫、活動有關權益之條件
敵意環境性騷擾	以展示或播送文字、圖畫、 聲音、影像或其他物品之方式，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

*上述兩者類型之性騷擾之區別在於，行為者之性利益要求是否用以交換被騷擾者之工作、教育、訓練、服務等有關權益。

2) 處理程序：

- 時效：被害人之申訴期限為「事件發生後一年內」
- 申訴：
    - 依性騷擾防治準則第 11 條第 1 項:「性騷擾之申訴及再申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之 人員或單位應作成紀錄，經向申訴人、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章」。**亦即，被害人得以言詞或書面等方式，提出性騷擾之申訴。**
    - 依性騷擾防治法第 13 條第 1 項及性騷擾防治準則第 5 條：性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣〈市〉主管機關提出；加害人為前述機關首長、部隊主官〈管〉、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時， 應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、

縣〈市主管機關提出申訴。如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，應由事件發生地之警察機關先行調查。

- 非加害人所屬單位接獲申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並於七日移送其所在地之主管機關，再由所在地主管機 關於七日內移送加害人所屬單位或事件發生地警察機關，非其轄區時應副知該管主管機關，該管主管機關收到副知後，同時函知處理單位依限處理並將結果函復。
- 受理後處置：經提起申訴受理後，隨即啟動並進入調查程序，以調查性騷擾事件是否成立。

2 職場不法侵害之樣態與處理機制

2.1 職場不法侵害的定義

依據《職業安全衛生法》第 6 條第二項第三款：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」勞動部職業安全衛生署於 111 年 8 月公告《執行職務遭受不法侵害預防指引》(第三版)，指出所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等。

2.2 職場不法侵害的樣貌

1) 職場不法侵害所包含的類型

- 肢體暴力：包含攻擊、武器攻擊、跟蹤、毆打身體、搶奪財物等， 這是最令人恐懼的行為。
- 言語暴力：威脅、辱罵、髒話、恐嚇是肉眼看不到傷口，但心理傷害大。
- 心理暴力：霸凌、干擾、冷暴力、歧視
- 性暴力：黃色笑話、性暗示、性騷擾、性侵害

2) 不法侵害可能的人、事、時、地的樣貌

<u>人</u>

- 服務對象
- 主管管理模式
- 同事互動、單位氣氛
- 曾有同仁遭受不法侵害
- 有適應不良的同仁
- 有無法接受不同宗教、 性傾向、種族等等的同仁

<u>事：</u>

- 執行公共安全業務
- 涉及現金/貴重物品
- 接觸亟需被關懷/照顧者
- 對外第一線服務
- 單獨作業
- 業務緊急性/犯錯嚴重性
- 難以達成的業務量

<u>時：</u>

- 夜間/凌晨工作
- 超時工作
- 長期長時間加班

物：

- 陌生環境
- 交通不便
- 治安不佳
- 門禁管制與監視器狀況
- 施暴者可能躲藏處
- 照明不足

3) 不法侵害可能的情境

勞動部職安署在 2022 年修正了「執行職務遭受不法侵害預防指引」，在附件六當中列舉出 15 種職場霸凌的情境以供檢核：

1. 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
2. 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。
3. 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
4. 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
5. 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
6. 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。
7. 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
8. 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
9. 不准被霸凌者請假。
10. 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
11. 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
12. 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。
13. 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
14. 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
15. 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

2.3 職場不法侵害處理機制介紹

職場霸凌最難防制之癥結在於該如何認定，其中不僅涉及個人主觀的認知與感受， 還涉及了行為的動機與情境，也因此舉證有一定難度。某些霸凌行為可能被解釋為溝通不良或障礙，或被歸納為強勢管理，或是維持紀律的手段，甚至被視為員工適應不良、挫折容忍度太低或有被迫害妄想等。過度擴張職場霸凌範圍，或許對管理權的行使將產生不當的干擾或侷限，但如將具有敵意或情緒性的行為合理化為溝通不良，無異將對組織、受霸凌者將產生負面影響，因此應予以重視及關切。

1) 當發現公司出現職場不法侵害的狀況時，身為受害者，以下 7 個步驟個幫助你更妥善的處理機制：

- 冷靜處理，若有立即危險，應立即避難。
- 理性、堅定的告知對方，此行為不被允許且應該立刻停止。
- 告知你信任的同事或主管，尋求支援，共同面對霸凌者，避免單獨面對。
- 避免報復。
- 保存證據：紀錄相關人事時地物、目擊者、後續結果 （社群、日記、blog、LINE 對話、信件、截圖…）。
- 尋求內部管道協助：通報權責單位，逐層上報處理。
- 尋求外部資源協助：醫療方面包含診治外傷、身心症狀；法律方面包含尋求法律資源（報警、律師、法扶基金會…）。

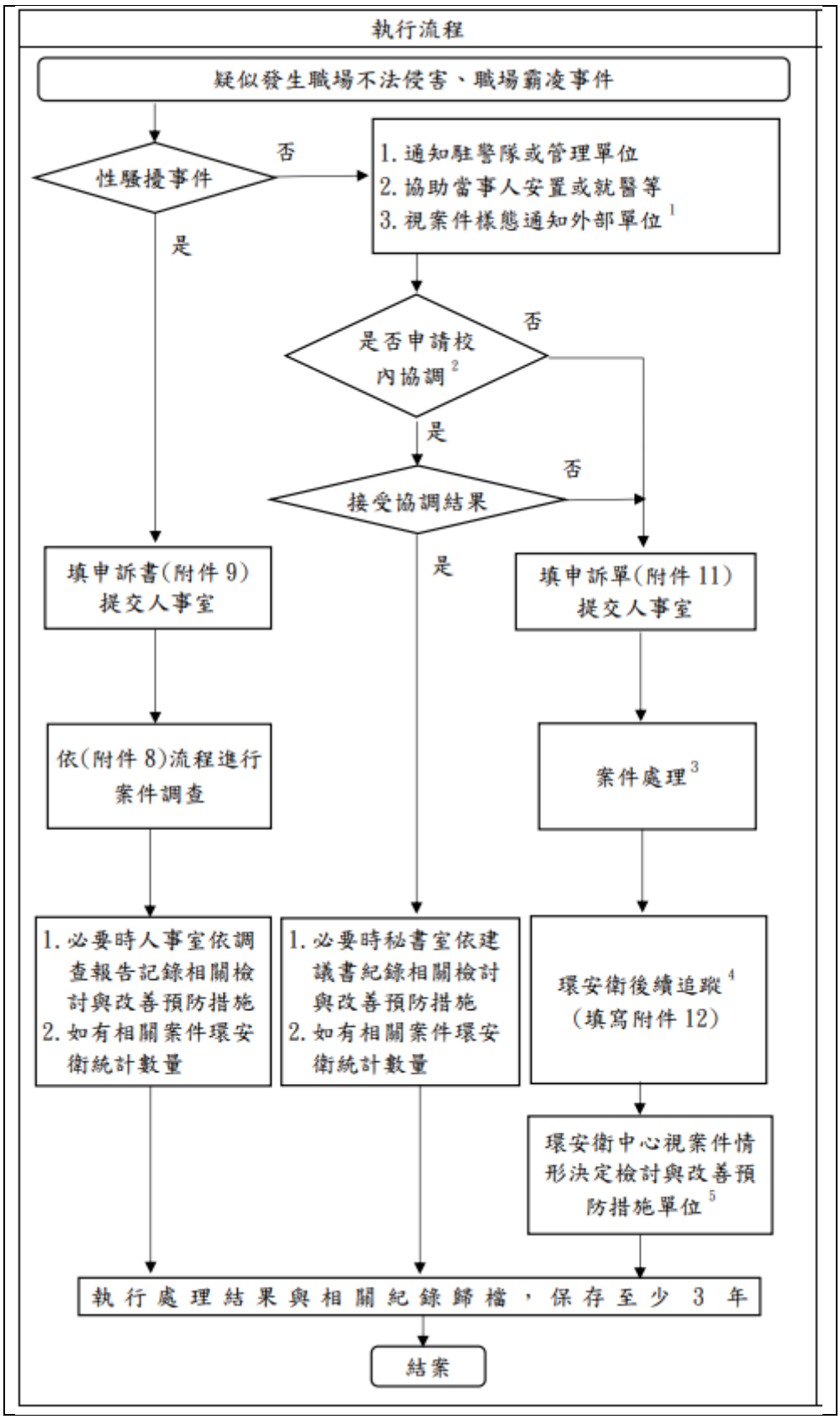
2) 當遇到了，身為主管的處理機制

- 瞭解與評估情況：一定要先詳細瞭解職場霸凌的具體情況，包括涉及的當事人、時間、地點和行為的性質，並且以客觀的角度進行評估。
- 制定相關規範：包括定義職場霸凌的行為、禁止職場霸凌的立場以及申訴、處理職場霸凌事件的流程。
- 提供被霸凌者支持和保護：建立一個開放、支持和保密的環境，鼓勵被霸凌者提出投訴並尋求協助。提供心理輔導和其他必要的支持服務。
- 調查和取證：對職場霸凌事件進行公正、客觀和詳細的調查。收集證據、聽取證人陳述並記錄相關事實。確保調查過程中的保密性和公平性。
- 處理與懲戒：根據公司規範和法規處理職場霸凌行為。包含提出警告、紀律處分或解僱等懲戒措施，也要確保處理過程都能公正、透明。
- 執行預防措施：除了處理個別的職場霸凌事件外，公司應該盡力避免職場霸凌的發生！除了可以透過教育訓練之外，建立良好的工作文化和溝通管道也很重要，也別忘了定期評估同仁們的相處行為，才能及早注意到異樣。

- 法律諮詢：如果真的有需要，也十分建議尋找專業法律人士諮詢，以確保公司在處理職場霸凌事件時不會誤觸法規，減少潛在法律風險。

圖 2.3.1 台北市政府勞動局「執行職務遭不法侵害」事件處理流程

圖 2.3.2 台大「執行職務遭不法侵害」事件處理流程



2.4 職場不法侵害處理相關法條

1) 勞動基準法第 8 條：「雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立 適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。」

2) 職業安全衛生法第六條第二項第三款：雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。
   a. 職業安全衛生法施行細則第 11 條：「本法第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取預防之必要措施。」
   b. 職業安全衛生法設施規則第 324-3 條：雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：
      - 辨識及評估危害。
      - 適當配置作業場所。
      - 依工作適性適當調整人力。
      - 建構行為規範。
      - 辦理危害預防及溝通技巧訓練。
      - 建立事件之處理程序。
      - 執行成效之評估及改善。
      - 其他有關安全衛生事項。

3) 性別工作平等法等諸項規範。

4) 民法
   a. 第 483 條之 1：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」
   b. 第 184 條第 2 項：「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」

參考資料：

- 法律百科 https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/881
- https://www.swingvy.com/blog-tw/how-to-prevent-bully-in-workplace
- 台北市政府勞動局
- 台灣勞工季刊 no61-我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法
- 台灣大學環境保護暨職業安全衛生中心 https://esh.ntu.edu.tw/epc/index.php?id=NTEx#a

3.附錄：性平相關法令

全國性法規

1 *性別平等教育法*. 1120816; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0080067.

1.1 *性別平等教育法施行細則*. 1080402; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0080068.

1.2 *校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則*. 1081224; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0080069.

2 *性騷擾防治法*. 1120816; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050074.

2.1 *性騷擾防治法施行細則*. 950125; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050135.

3 *性別平等工作法*. 1120816; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014.

3.1 *性別平等工作法施行細則*. 1110118; Available from: https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030015.

國立臺灣大學法規

1. *國立臺灣大學性騷擾防治要點*. 1091024; Available from: http://homepage.ntu.edu.tw/~gender/cl_n_67891.html.
2. *性平案件當事人權益保障及相關協助須知*. 1100121; Available from: http://homepage.ntu.edu.tw/~gender/001/Upload/1151/ckfile/dd03914b-e451-4f8e-8754-1c07dbdef35d.pdf.
3. *國立臺灣大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治要點*. 1101023; Available from: https://homepage.ntu.edu.tw/~gender/cl_n_67891.html.
4. *國立臺灣大學論文指導教授與研究生互動準則*. 1120324; Available from: https://www.aca.ntu.edu.tw/WebUPD/aca/GAADRules/%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%A4%A7%E5%AD%B8%E8%AB%96%E6%96%87%E6%8C%87%E5%B0%8E%E6%95%99%E6%8E%88%E8%88%87%E7%A0%94%E7%A9%B6%E7%94%9F%E4%BA%92%E5%8B%95%E6%BA%96%E5%89%871120324.pdf