

## 性騷擾之防範與處理

為維護實習學生於實習機構安全及學習權益，提供免於性侵害或性騷擾之實習環境，特別宣導有關協助處理學生於實習期間遭受性侵害或性騷擾事件之防範與處理。

### (一)、 何謂性騷擾：

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，且有下列情形之一者：

1. 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。
2. 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。

### (二)、 性騷擾之防治與責任：

有關實習生間於校外實習期間疑似發生性騷擾事件之法規

1. 性別工作平等法第2條第5項規定：「**實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。**」係課實習單位於接受實習生實習期間，應防治並避免其遭受任何人性騷擾之責任。

2. 性別平等教育法第2條第7款規定略以：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性騷擾...之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」另，該法第四章有針對校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治及第五章申請調查及救濟訂有專章規範，可知性別平等教育法對於學生有其教育輔導目的。

3. 實習生間於實習期間發生疑似性騷擾事件時，因雙方身分均為學生，並有性別工作平等法及性別平等教育法之適用。

鑒於上開兩法令之立法目的、規範對象及處理機制均有不同，爰**實習生向實習單位申訴時，實習單位應依性別工作平等法採取立即有效之糾正及補救措施。**

**實習生向學校申訴時，則由學校依性別平等教育法之規定調查處理，以維實習生權益。**

4. 惟為免同一事件之事實認定歧異、調查資源浪費之情形，實習生向學校提出申訴時，學校除依性別教育平等法進行調查處理外，並應依性別工作平等法施行細則第4條之1第1項規定：「**實習生所屬學校知悉其實習期**

間遭受性騷擾時，所屬學校應督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施，並應提供實習生必要協助。」亦即學校進行調查時，應通知實習單位配合共同調查，俾利實習單位善盡雇主防治職場性騷擾之義務。本案實習生如向地方勞工行政主管機關申訴時，依性別工作平等法施行細則第4條之1第2項規定，得請求教育主管機關及所屬學校共同調查，俾利調查結果之統一。

### (三)、性騷擾的處理

性騷擾的廣義解釋，是指一切足以讓人產生不舒服性聯想的故意行為，且是違背個人意願的，可能透過強迫、威脅或不預期等言詞、非言詞和身體接觸的方式發生在任何人身上。遇到性騷擾的情況大不相同，因此臨場的處理方式及應對技巧也不盡相同，但不論遇到何種情況，**切記不要懷疑和壓抑自己的感覺，並應立即採取制止行動。**

以下提供幾點處理性騷擾的方式供實習學生參考

- 1、明白對騷擾者表示抗議，大聲說「不」！要求其立即停止騷擾行為並道歉。
- 2、聯合其他受到相同騷擾的被害人一起勇敢採取行動。
- 3、相信自己的直覺，不要忽視或懷疑自己，理直氣壯的表達自己的憤怒，向在場的人大聲說出自己的遭遇，阻止騷擾者繼續其騷擾行為，如未來欲提出申訴時，才有人證可以證明騷擾行為確實發生。
- 4、拒絕的態度要嚴肅明確，前後一致。
- 5、避免與性騷擾加害者的再次接觸，在公事及私事間劃清界線。
- 6、將自己的遭遇告訴他人，不僅可以避免自己被孤立、獲得情緒上支持，還可和有相同經驗或願意幫忙的朋友一起想辦法，阻止性騷擾的繼續發生。
- 7、勿期待或要求特別的待遇，天下沒有白吃的午餐。
- 8、不要與可能的騷擾者(客戶)共飲，減少應酬或見面的可能性。
- 9、沉著冷靜，並出其不意的掙脫。使用防身技巧，保護自己，掙脫後並可用各種方式引起旁人注意，利用群眾嚇退、制止騷擾者。
- 10、本校學生於實習期間發生性侵害或性騷擾事件時，**應立即向實習輔導老師或系主任報告**，除協助向實習單位舉報，依性侵害或性騷擾防治辦法，由相關權責單位處理。亦應逕向本校相關權責單位，進行後續之協助處理，若需心理諮商，協助轉介至本校相關輔導單位。
- 11、有關性騷擾、性侵害之相關法規以及處理方式，請參考本校性別平等教育資訊網(<https://www.nfu.edu.tw/zh/sex>)