

彰化縣113年度高級中等以下學校特殊 教育班級及專責單位人員職前訓練

成為具有性平意識的特教助理員—
性別平等基本知能

王 翊 涵

國立彰化師範大學輔導與諮商學系教授

- ▶ 社家署2020年調查結果顯示，無論身處何種情境或角色，台灣女性都希望可以「充份自我發展」！！
- ▶ 但是台灣女性在公領域的發展仍受到很大限制，且易遭受暴力對待
- ▶ 台灣女性在高等教育、就業的機會仍受限，易面臨人身安全問題（因網路科技的發展而更趨嚴重）、仍被期待做好家務與照顧工作
- ▶ 什麼原因造成台灣女性的機會受限？

一、性別刻板印象、偏見與歧視

→ 「性別刻板印象」：

• 性別刻板印象是指「社會依據個人的生理性別而預期其特質及表現，但是一種持過度簡化而固定的觀念，甚至會忽略原本屬於其個人的特質」

→ 進而造成「性別歧視」

• 性別歧視是指「根據生理性別來臆測其能力與個性，甚至斷言某性別或性取向會比另一性別或性取向更好，因而影響個人權益」

→ 形成不平等、限制與壓迫

二、讓我們具備尊重多元性別的意識與素養

1. 性別平等是要讓每一個人，無論其是哪種性別身份（男性、女性、陰柔男性、陽剛女性、中性打扮、陰陽人、跨性別者、同性戀、異性戀、雙性戀.....），都有平等的機會

2. 認識多元性別

性別不是只有兩性，而是「多元性別」

「**多元性別**」：意指性別包含多元的概念，例如**生理性別**、**性別特徵**、**性別特質（性別氣質）**、**性傾向（性取向）**、**性別認同**.....

1. **「性別認同」**：個體心理覺得自己是男性還是女性還是其他性別

2. **「性別特質（性別氣質）」**：個體展現出來的社會性別特質：任何性別都多少具有陽剛特質與陰柔特質，並非男性就一定是陽剛特質，女性就一定是陰柔特質

3. **「性取向」**：就是個體喜歡的是異性還是同性，以此又可區分為「同性戀（同志）」、「異性戀」或「雙性戀」

→司法院釋字第七四八號解釋施行法

4. **「陰陽人」(intersex)**：生理性別無法明確歸類於男性或女性的人，即陰陽人，其同時擁有雙性的特徵、或缺乏被定義為某一性別所必須有的生理特徵

- ▶ 上述從「**性別特質（性別氣質）**」、「**性傾向（性取向）**」、「**性別認同**」等等之差異來談多元性別，主要是要讓大家了解多元性別的內涵，然後可以產生尊重和接納
- ▶ 但請不要落入「**為分類而分類**」，並讓分類成為另一種歧視與排擠
- ▶ **尊重多元性別，避免歧視**

三、認識「性平三法」

1. 就是「性騷擾防治三法」：「性別平等工作法」、「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」：
 - ▶ 「性別平等工作法」：規範**職場**上的性騷擾事件防治
 - ▶ 「性別平等教育法」：規範**校園**性騷擾防治事項
 - ▶ 「性騷擾防治法」：適用工作場所、校園**以外的其他場所，特別是公共場合的性騷擾**

引自https://www.chaohsin.com/lists_01.php?id=9062

(一) 認識性騷擾

1. 定義：根據「性騷擾防治法」(2023/8/16)：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。

本法所稱**權勢性騷擾**，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾有兩大情境： 「敵意環境」與「交換利益」

《性騷擾防治法》2種性騷擾定義：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



2. 特徵

- 性騷擾是違反當事人自由意願，以性別為基礎或具有性本質的行為，對被行為者造成負面影響或傷害
- 性騷擾可能發生在異性及同性間，所以男女或任何人都有可能成為騷擾者或被騷擾者
- 性騷擾常發生於上對下的權力關係中、或敵意、或不安全的環境——權勢性騷擾
- 性騷擾的定義隨個人思想觀念、主觀感受，及當下情境與人際互動有所差異。因此不應預設每個人都會與自己有相同感受
- 性騷擾判定首重被害人的主觀感受，但也需兼顧客觀認定標準，並衡酌事發情境（例：行為的動機、方式與目的）

3. 性騷擾類型

- ▶ **性別騷擾**：舉凡一切帶有性別歧視或偏見、性意涵之言語或態度
- ▶ **性挑逗**：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性的口頭或肢體行為
- ▶ **性賄賂**：以升遷、成績等要脅當事人提供性服務，作為交換的條件
- ▶ **性要脅**：以威脅或霸王硬上弓的方式親吻、觸摸被害人
- ▶ **敵意環境**：舉凡環境中有歧視性別之言論或行為、傳閱色情書刊、偷窺等都屬之
- ▶ **過度追求行為**

引自http://blog.ncue.edu.tw/sys/lib/read_attach.php?id=3653

Me too運動是什麼意思？Metoo的起源又是什麼？

📅 2023-06-16

Me Too（我也是）運動是一場社會運動，旨在揭示和抗議性別暴力、性騷擾和性侵犯。該運動起源於社交媒體平臺，最早於2006年由美國社會活動家塔拉納·伯克（Tarana Burke）發起。然而，該運動在2017年獲得了廣泛關注和持續的全球影響力，這是因為一系列有關著名好萊塢製片人哈威·韋恩斯坦（Harvey Weinstein）的性侵指控引發了大規模的輿論浪潮，大家才發現原來有這麼多女演員在工作與私人生活上遭遇性騷擾或性侵。

後來在社群平台推特上，有數百萬人使用了這一標籤來公開她們的不快經歷，其中也包括許多知名人士。女演員艾莉莎·米蘭諾（Alyssa Milano）在推特上鼓勵女性儘可能地傳播這個詞，使人們能意識到該問題的嚴重性與普通性，「如果所有被性騷擾或侵犯過的女性都能發一條『我也是』的狀態，那人們或許能認識到這個問題的重要性。」

Me Too（我也是）這個口號因此通過社交媒體迅速傳播開來，激勵著成千上萬的人分享自己在工作場所、學校、社交圈或其他環境中所遭受的性騷擾和性侵經歷。許多知名人士，包括演員、導演、政治家和商界人士，都站出來聲援這一運動，並公開談論他們自己的經歷。

Me Too運動的目標是改變社會對性暴力問題的態度和反應，為倖存者提供支持和認同，並推動法律和制度改革。該運動促使各個行業開始審查其內部文化，並採取行動來預防和處理性騷擾行為。此外，它還引發了廣泛的公眾討論，使更多人對性別不平等和性暴力問題有了更深入的認識。



教育部

Ministry of Education

性別平等教育法修法重點

引自南投縣政府人事處性別平等專區

https://www.nantou.gov.tw/big5/bureau/download_detail.php?dptid=376480000au200000&cid=2430&id=152644

性別平等教育法

93年制定 歷經5次修正 施行逾19年

現行
規定

- 明定學習環境及學校課程教材落實性別平等教育
- 中央、地方、學校均設置性別平等教育委員會
由性平會處理性別事件，得成立調查小組
- 調查程序嚴謹：



- 保護當事人受教權，學校提供心理輔導、保護措施或其他協助

1. 法規適用範圍再擴大

友善、可信賴、有效

	現行	修正後
範圍	公私立各級學校	+ 軍警矯正學校
定義	教師	+ 實習場域之實習指導人員
	職員、工友	+ 學生事務創新人員
權益主張者	學生、法定代理人	+ 實際照顧者
態樣	性侵害、性騷擾、性霸凌	+ 違反與性或性別有關的專業倫理行為

2. 學校輔導機制不漏接

友善、可信賴、有效

現行	修正後
保障校園當事人受教權	維持
學校應提供心理輔導、保護措施或其他協助	+ 法律協助、社福資源轉介服務

學校提供心理輔導及協助機制，**涵蓋**其他法規性別事件的學生受害者

3. 事件處理機制再加嚴

友善、可信賴、有效



4. 行為人處置措施加嚴

友善、可信賴、有效

	現行	修正後
行為人懲處	申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職等	維持
學校及主管機關處置	行為人接受心理輔導及向被害人道歉、8小時性平課程等其他措施	向被害人道歉處置導入修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係

+ 新增 被害人得請求懲罰性賠償金 行為人為校長、教職員工，被害人得向法院請求懲罰性賠償金

+ 新增 不得先行同意行為人退休或資遣案

行為人
教職員工：損害額1至3倍
校長：損害額3至5倍

延長申訴期限

一般性騷擾

§14 第1項第1款：

知悉事件發生後**2年內**提出申訴。
自性騷擾事件發生之日起逾**5年**者，不得提出。

權勢性騷擾

§14 第1項第2款：

知悉事件發生後**3年內**提出申訴。
自性騷擾事件發生之日起逾**7年**者，不得提出。

未成年被害人

§14 第2項：

性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於**成年後3年內**提出申訴。
有較長之申訴期限者，從其規定。

性別平等教育法修法重點

防護網更周延	<ul style="list-style-type: none">● 軍事學校、預備學校、警察各級學校、少年矯正學校納入適用範圍● 實習場域之實習指導人員納入教師定義● 學生事務創新人員納入職員、工友定義
師生戀	<ul style="list-style-type: none">● 未成年禁止師生戀● 若為成年學生，校長或教職員工不得利用不對等權勢關係發展親密關係
學生參與權利	中央主管機關，直轄市、縣市主管機關，及學校之性別平等教育委員會，成員均納入學生代表
周全被害人保護	行為人若為校長或教職員工，調查小組成員應全部外聘
被害人可主動要求重新調查	<ul style="list-style-type: none">● 被害人不服調查結果，可於收到書面通知次日起30日內，向學校或主管機關申復● 行為人若為校長或教職員工，被害人可逕向主管機關申復，並以1次為限
被害人可向行為人求償	<ul style="list-style-type: none">● 校園性別事件之行為人為學校校長或教職員工，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任；若非財產損害，亦可請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並可請求回復名譽之適當處分● 法院並可因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額1倍至3倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，可酌定損害額3倍至5倍之懲罰性賠償金
違反通報義務罰則	學校校長及教職員工若無正當理由，違反通報義務規定，未於24小時內通報，或偽造、變造、湮滅、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，處新台幣3萬元以上15萬元以下罰鍰

註：立法院2023年7月28日三讀通過



謝謝大家熱情參與
讓我們培養性別平等意識、消除性別歧視、
尊重多元性別、做好性騷擾防治，
性別平權路上我們一起走