



NATIONAL KAOHSIUNG UNIVERSITY
OF HOSPITALITY AND TOURISM
國立高雄餐旅大學

高雄餐旅大學

性騷擾防制三法執行實務經驗分享

報告人：楊學務長昭景

日期：中華民國101年9月25日



大綱

- 壹、前言-校內性騷擾防治三法
- 貳、個案探討
- 參、目前遭遇之困境
- 肆、思考問題

壹、前言-

國立高雄餐旅大學校內性騷擾防治三法



壹、前言-



國立高雄餐旅大學校內性騷擾防治三法

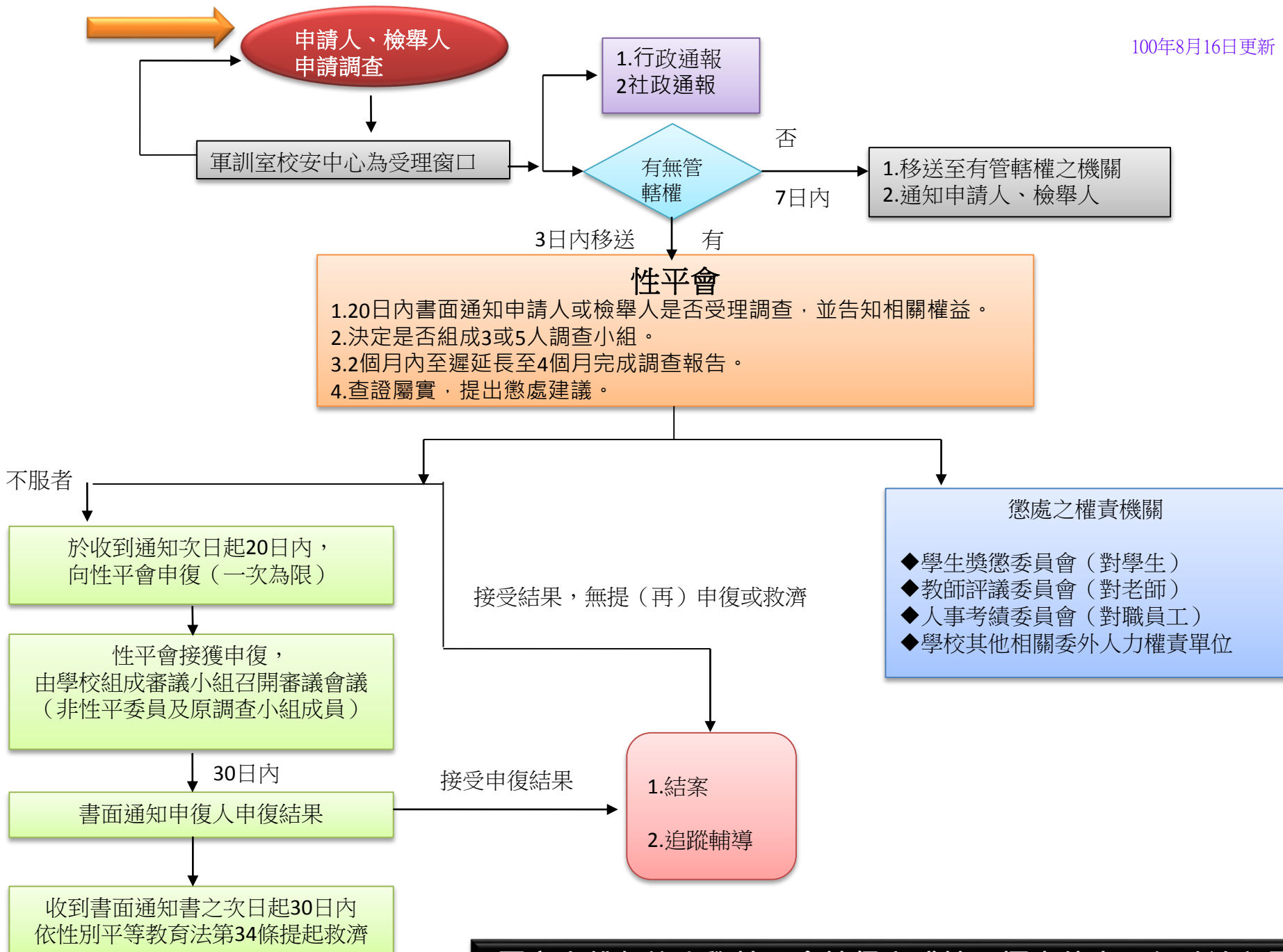
法規名稱	國立高雄餐旅大學 性騷擾防治措施申訴 及懲戒辦法	國立高雄餐旅大學 性別平等教育及工作 實施辦法	國立高雄餐旅大學 校園性侵害性騷擾或 性霸凌防治規定
執行單位	性騷擾防治及申訴處理委員會（人事室）	性別平等教育委員會	
依據法規	性別工作平等法	性別平等教育法	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則
立法目的	保障工作權	保障受教權	
適用對象	本校教職員	本校學生	

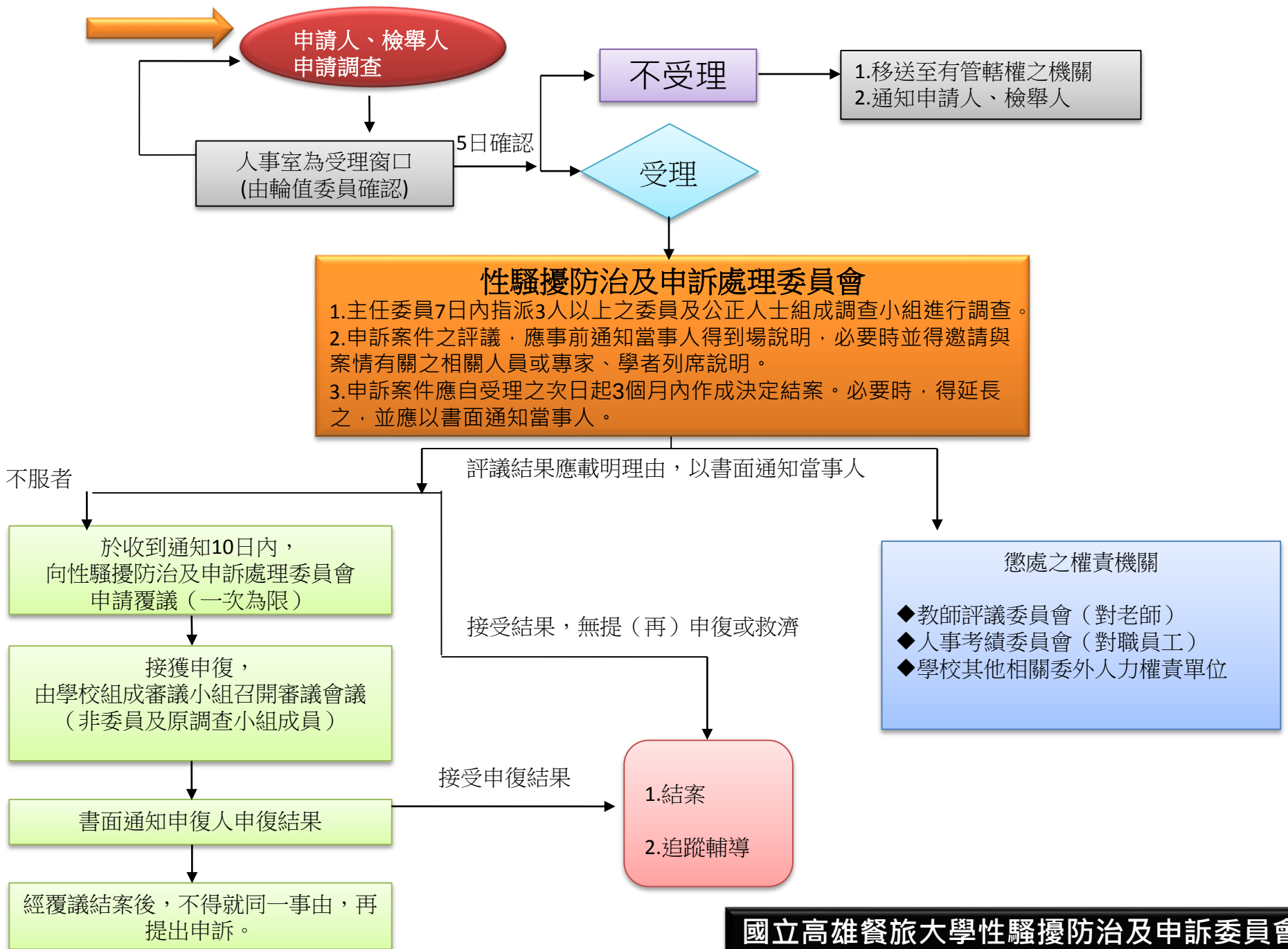
壹、前言-

國立高雄餐旅大學校內性騷擾防治三法



- 本校有關學生受理窗口為校安中心
- 本校有關職員受理窗口為人事室
- 依本校「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第2條規定。
惟事件一方為本校學生者，適用本校「校園性侵害或性騷擾防治規定」
- 接案類型(1)申請調查
(2)檢舉
(3)媒體報導





貳、個案探討

- 案件事實

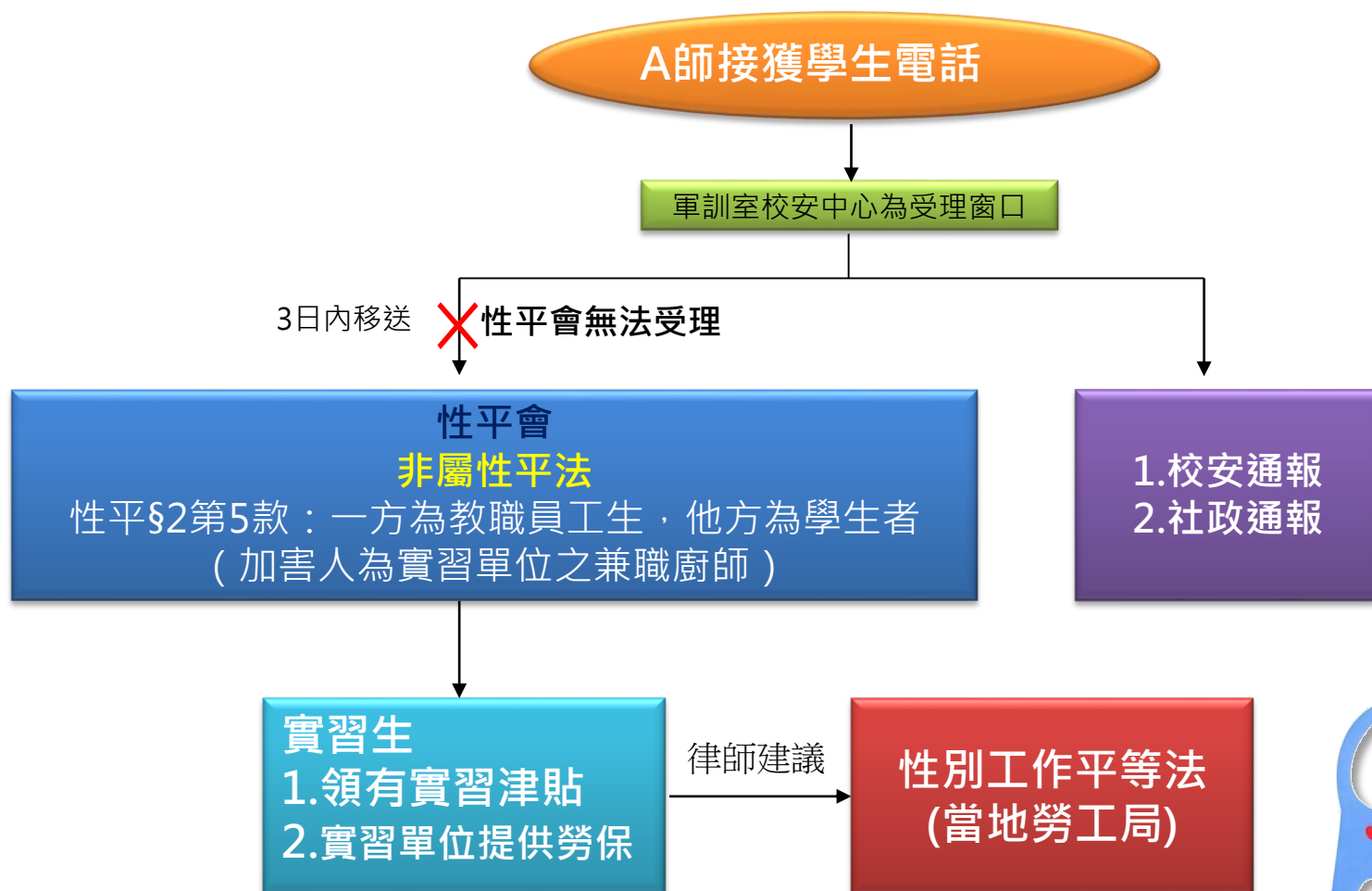


- 學校安排學生在校第三年至校外實習。實習期間學生享有實習津貼及勞保保障。
- 甲生遭受實習單位的兼職人員擁抱拉扯並強吻。



貳、個案探討

- 正確行政處理流程圖



貳、個案探討

- 校方處理狀況



- 本校依據性別平等教育法之規定：校園性騷擾事件，即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，包括發生於不同學校間之校園性騷擾事件。
- **判別本案非屬校園平等事件**（判別該兼職人員非屬校園教職員工生，故由實習單位進行調查、處理。本校知悉該事件後，持續提供學生行政資源及心理輔導協助。）



貳、個案探討

- 事件簡述1



- A師將甲生遭遇情形回報學校實習輔導組。
- 事件發生當日，實習單位即製作調解書，因甲生家長先行離開，實習單位以甲生已滿18歲為由，得以簽章。甲生家長致電A師，表示對實習單位和解書內容以「肌膚接觸騷擾」似乎避重就輕。
- 甲生家長對實習單位不願更改和解書內容且無法提供調查內容感到不悅，並於當天至桃園機場航廈警局完成報案手續，警方認為此案應以刑法224條提出公訴，而非性騷擾防治法第25條之告訴乃論罪。本案即進入司法程序。



貳、個案探討

- 事件簡述2



- 甲生已完成實習，返校繼續修讀未完成課業，然因配合調查須往返高雄與桃園勞工局及地檢署。經學務處諮商輔導組及系主任，於案發後持續輔導該生。輔導過程中發現學生北上接受調查中備受壓力。學生父母因工作因素，無法每次陪同甲生出席。



貳、個案探討

- 導師協助狀況



- A師將事件回報校內實習輔導中心。
- 持續與甲生聯繫、學生家長因工作因素，無法每次陪同甲生出席，A師陪同出席數次協調及開庭。



貳、個案探討

- 校內行政處理



- 本校自接獲案件後，相關單位持續追蹤本案進度，並與家長及實習單位保持聯繫，並轉介學生由心理諮商師晤談及電話連繫共17次，其中實習輔導組提供專家諮詢費，由學校提供律師當面法律諮詢2次及電話法律諮詢數次。



貳、個案探討

- 校內行政處理



- 本校研究發展處召集相關人員召開個案會議2次，會中決議：
 1. 當該生家長無法陪同出席時，學校將由相關師長陪同出庭，並支付學生的交通費用，學校相關的師長，視同出差，支付相關出差費用。
 2. 提供律師諮詢費用，提供必要的法律協助。
 3. 請諮商輔導組及系上協助追蹤及輔導學生，必要時實習輔導組將協助處理。
 4. 因甲生認為實習單位調查報告書太過簡略，請心理諮商師及A師協助甲生，並針對調查報告書內容資料補充修正。



貳、個案探討

- 輔導結果



- 經本校諮商輔導組介入後發現，學生對於要求事件公平正義積極爭取，故向桃園勞工局提出申訴，因本案學生自行報警，警察機關以強制猥褻案處理，屬公訴罪，故學生需要經常北上桃園勞工局或偵查庭處理此事，故諮輔組協助連結本校行政資源，透過實習輔導組提供交通費與律師諮詢費，以減輕學生在處理此事的負擔。
- 學生之心理層面，則持續進行輔導，並積極瞭解學生所需之資源，提供可行之協助。



參、目前遭遇之困境



- 本校學生實習期間與業者已簽訂實習生訓練契約，亦領有薪津(符合勞基法規範)且繳交勞保費用。
- 事發學生曾向桃園勞工局申訴業者，桃園勞工局亦曾2次開會協調處理。然勞委會卻於101年6月8日函覆因甲生非屬受僱者，故非屬性別工作平等法之適用對象。
- 目前事件轉社會局以「性騷擾防治法」處理。



- 法律使用之判別，以身份認定或以工作場域認定身份：

被行為人身份重疊，反而無法受相關法律之保障。
如：實習生，另提出工讀生之保障問題

肆、思考問題1

-勞委會公文回覆



1. 查性別工作平等法、性騷擾防治法及性別平等教育法雖對性騷擾之防治皆有相關規定，惟前開三法之適用對象並不相同。復查性別工作平等法之適用對象，依該法第3條及第12條規定，係以受僱者及求職者為範圍；性別平等教育法之適用對象，依該法第2條第7款規定，係指性騷擾一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者；性騷擾防治法之適用對象，依該法第1條規定，為不適用性別工作平等法及性別平等教育法者。合先敘明。
2. 基上，有關甲生來函所敘其為國立高雄餐旅大學學生，至實習單位實習遭受性騷擾，若甲生非屬受僱者，應非屬性別工作平等法之適用對象。本案如何之處，仍請貴府查明後妥處逕復陳情人。

肆、思考問題2



- 立法時各單位個別邀約的專家對法條保護對象未多面思考，以致產生之法律不周全：

勞工→性別工作平等法

學生→性別平等教育法

實習生→？





感謝各位聆聽

敬請指教