

# 校外實習作業規範

99.08.016 九十九學年度第一學期第 2 次行政會議通過

教育部 100.12.23 台技(一)字第 1000230807 號函同意改名

107.03.12 106 學年度第 2 學期第 2 次行政會議通過

## 第一條 目的

為培育本校學生成為理論與實務兼具之專業人才，暨提昇教師之企業服務與技術改善之能力，落實產學合作之技職教育方針，特訂定本作業規範。

## 第二條 校外實習教育的目標

- 一、培養敬業樂群及勤勞樸實的習性。
- 二、在「工作中學習」，培養專業技能及實務經驗。
- 三、訓練處世應對之道，培養團隊合作精神及職業倫理。
- 四、激發學習意願與可塑性。
- 五、訓練發掘問題及解決問題的能力。
- 六、降低學用落差，強化實務專業能力。
- 七、培訓創新能力。
- 八、強化外語能力。

## 第三條 實施對象

凡本校日間部各系、學程學生，參加校外實習，實習成績得抵免學分，抵免方式由各系自訂之。

## 第四條 實習機會調查與審核

一、各系可依下列方式進行實習機會開發：

- (一)將專長需求送研發處實習就業組函各公司徵求實習機會。
  - (二)由各系師生開發實習機會後通報各系彙整，學生所開發的實習公司不得為自家或親友所開設的公司，如發現將不計實習成績。
  - (三)各企業主動向本校研發處實習就業組或各系提出實習合作申請。
- 二、各系應針對所有實習機會，安排專業教師實地至企業進行初步瞭解，完成實習機構評估報告，經實習委員會審查通過之實習單位。

## 第五條 實習機會安排

- 一、各系(學程)應於學生實習前安排實習說明會公布詳細之工作機會，包含企業名稱、地點、薪資、工作性質、膳宿狀況等，供學生選擇實習工作機會參考，並紀錄備查。
- 二、實習機構可遴選實習學生，必要時可與學生簽約提供獎學金作為幹部培訓管道，契約簽訂方式與規範內容得由學生、學校、企業等共同商訂，各系輔導老師視需要提供專業與輔導等協助。
- 三、學生選擇實習機構，應實際前往實習機構瞭解實習工作環境及實習訓練計畫內容，與公司主管面談確認並經系校外實習委員會審查通過後選定實習單位。

## 第六條 實習職前訓練

- 一、由各系、學程主任、導師向實習學生作行前輔導。
- 二、由輔導老師對所屬輔導學生作工作學習、專題訂定、報告寫作等指導。

## 第七條 實習報到

- 一、各系於學生報到前將學生相關資料寄至實習機構管理(人資)部門作業。
- 二、學生報到前各系、學程應與實習機構完成實習合作簽約手續。
- 三、實習報到時間由實習機構視需要通知學生提早報到或延後結束，俾便實習工作

順利交接。

四、報到當天即依規定由實習機構完成符合學生權益保障之各項保險。

#### 第八條 實習期間考勤

一、校外實習為正式課程，實習期間曠職視同曠課，曠職逾三天（含）應由實習機構予以辭退。

二、實習期間請假應事先辦理手續，並經主管核准。上下班應依規定親自刷卡，不得代刷卡或忘刷卡。

三、每月請事、病假或缺勤平均不得超過一天以上，特殊因素者得另簽報告陳核。

四、出勤記錄列入實習成績評核項目。

五、學生於校外實習期間懷孕，其產假與薪資標準依公司規定。

#### 第九條 校外實習輔導

一、各系專業老師依其專長選定指導之實習單位，每位專業老師輔導之學生人數上限為 20 名，超過則以 20 名核計鐘點費。

二、老師輔導鐘點費，依本校校外實習課程輔導教師鐘點核算要點辦理。

三、學生實習期間，每位學生均需由專業老師及實習機構主管擔任輔導老師，輔導學生實務實習。

四、實習機構應將學生視同大專新進人員安排專業實務工作，嚴格要求敬業精神與職業倫理，適時灌輸「管理實務知識」，提升行政管理能力。

五、輔導老師、主管、學生於實習前，應共同研訂「個別實習計畫」，作為實習工作之依據。

六、輔導老師依排定時間赴實習機構拜訪主管及了解學生工作實習狀況，以落實校外實習之專精要求。訪視後填寫「輔導老師訪視實習學生記錄表」，俾便聯繫處理反應之問題。

#### 第十條 校外實習輔導老師之職責

一、對實習學生實施職前教育。

二、輔導老師於學生實習期間，海外應每學年 1 次，國內應每學期至少 2 次赴實習場域實地輔導訪視學生，並確認學生「個別實習計畫」內容，對每位學生「校外實習」實施輔導及指導，即時評核學生口頭報告。

三、瞭解實習學生實務工作內容及工作規範等，給予學生工作指導，解決實習學生工作或學習之困難。

四、與主管聯繫溝通，交換輔導心得。

五、指導學生寫作實習報告。

六、評核實習報告成績，使用「校外實習成績考評表」。

七、參與實習相關之協調、報告、檢討座談。

#### 第十一條 實習機構之職責

一、實習機構與本校簽訂實習合作契約。

二、視學生專業學習之需要，指派廠內具相關專長之主管數名，擔任實習生輔導老師，指導學生學習。

三、提供專業實務技術、實習工作項目、辦事細則、操作規範、勞工安全講習或相關學習資料。

四、給予實習學生所擔任職務之必要訓練。

五、專責指導實習學生工作，安排面談，瞭解工作及學習狀況。

六、協助學校指導老師到廠輔導實習學生工作事宜。

七、實習報告寫作指導。

八、評核實習學生工作表現及實習心得報告成績，使用「校外實習成績考評表（主管用）」

九、參與實習相關之協調、報告、檢討座談。

第十二條 學生實習成績評核

- 一、學生應依計畫完成校外實習報告，內容與寫作方式依規定辦理，細節由各系輔導老師及實習公司主管指導之。
- 二、學生於實習期間，得舉行口頭報告，邀請企業主管與學校指導老師共同參與並評定成績。
- 三、校外實習為正式修習課程，成績合格應授與學分，除口頭、書面報告外，實習期間之平常聯繫、學習等各項報告列入重要評核。
- 四、實習期間個人因素離職或實習時間缺勤達 1/3 者，該實習成績不予核計，特殊因素經核准者個案處理。
- 五、輔導老師將實習報告評核計算成績後，彙整全班實習成績並送教務處，實習報告置各系存查。
- 六、學生校外實習懷孕、遇法定傳染病、重大疾病、重大事故等不可抗拒狀況，請假超過一個月以上，無法在短時間內參加實習，該階段得以個案呈校長核示，准由輔導老師指定學生以「專題報告寫作」評核實習成績，成績不得超過 80 分。

第十三條 學生實習操行評核

實習結束前，由輔導老師依學生實習及生活表現評核成績後，送班導師彙總全班學生操行成績。

第十四條 工作中注意事項

- 一、遵守工廠安全衛生有關規定，穿戴個人安全防護具。
- 二、多問、多觀察、多思考、虛心學習並服從主管、同仁的指導。
- 三、工作發生異常或缺失應即真實向主管報告，以掌握處理時機。
- 四、工作要認真，因事離開工作崗位時應徵得主管同意。
- 五、工作時注意安全與紀律，不操作與本身工作無關的機具。擅自操作造成傷害者應負賠償責任。
- 六、上班應穿著整齊，不得奇裝異服。
- 七、嚴禁攜帶火種或有照相功能的手機進廠，並禁止拍照。
- 八、不擅入他人工作、辦公場所。
- 九、不擅自翻閱他人文件或公文。
- 十、不得帶與工作無關的人到工作場所，並謹守商業機密的責任。
- 十一、不擅取公物或侵占公物，如筆、便條紙...等。
- 十二、尊重工作同仁，言談舉止不輕浮，上班不聊天。
- 十三、嚴禁擅自使用公司電腦處理私務或上網。
- 十四、配合工作單位需要加班或輪班，除了特殊原因外，應全力配合。
- 十五、性騷擾防治法諮詢專線 113，亦可至內政部網站查詢。

第十五條 生活中注意事項

- 一、注意應對禮節，保持學生身分應有之言行，同學間要相互規過勉勵，發揮團隊精神。
- 二、廠區外之活動首重安全，不可落單以便相互照顧。
- 三、不吸煙、不賭博、不沾染不良習慣。
- 四、學生實習期間以不騎乘機車為原則，若有必要須家長及學校同意，並避免夜間騎機車閒蕩，注意交通安全。
- 五、寢室用電不可超過負荷，注意用電安全。
- 六、在外租屋者，瓦斯熱水器不可裝在室內，睡前應確實檢視瓦斯、水電以確保

住宿安全。

七、寢室、內務保持整潔，並應定期大掃除。

八、要愛惜公物，移交、歸還要清楚，如有遺失應照價賠償。

九、養成節儉習慣，應量入為出，避免彼此借貸。

十、提高警覺，與家人保持密切聯繫，防止詐騙集團。

十一、隨時整理服裝儀容。

十二、實習期間嚴禁擅自兼差打工或從事傳銷工作。

十三、注意工餘活動安全，不到無人看管地方戲水，從事登山活動應注意天候及安全。

#### 第十六條 學生實習被實習機構辭退

下列異常行為屢勸不聽或經輔導未改善者，實習機構得知會輔導老師，同時將其異常行為具體事實，以書面資料傳真系所。

一、實習期間連續或累計三天(含)曠職者。

二、帶火種及香煙進廠者。

三、怠工、睡覺、工作欠積極屢勸不聽者。

四、個性任性、學習態度不佳或不服教導者。

五、未遵守安全衛生規定，擅自操作機具造成財物重大損失者。

六、擅自在外兼差或從事傳銷工作者。

七、其他嚴重違反學校或實習機構規定者。

#### 第十七條 個人因素申請轉換實習機構之處理

一、個人因素：第 16 條所列原因被辭退、家庭因素、健康因素、個人興趣、處事理念、適應不佳、不告而別、擅自辭職、無法配合公司作息、學生專業能力不足公司給予調整適當工作而學生不願從事者...等。

二、學生欲離職須事先告知輔導老師，填報「學生實習轉換實習機構申請表」系、院審核通過，陳准後才可離職並轉換至新實習機構繼續參加實習。學生未經申請核准自行離職或更換實習機構者，該階段不予核計實習成績，並依本校學生校外實習規範及獎懲細則予以懲處。

三、個人因素離職且符合轉換實習公司手續，或缺勤時間達 1/3 者，學校視情節記過處分。

#### 第十八條 公司因素申請轉換實習機構之處理

一、公司因素：業務緊縮人力精減、工作環境或工作內容危險性高、工作層次過低不適合學生實習又無法改善、工作時間不合理之超時又不給加班費影響健康、學生專業能力不足而公司又無法調整適當工作、薪資低於勞基法基本薪資、拒為學生投勞健保及提撥勞退基金、拒簽實習合約...等。

二、輔導老師於學生離職後兩週內協助開發實習機會，經輔導老師審核通過後，填報「學生實習轉換實習公司申請表」陳准後繼續參加實習。

三、各系應事先慎重審查實習機會，避免因公司因素造成學生實習中斷，增加困擾。

#### 第十九條 學生實習重修

一、實習成績不及格者或該階段未繳交實習報告者。

二、實習期間請假(缺勤)逾實習總天數三分之一者。

三、因病或意外事故，申請延後實習者。

#### 第二十條 學生實習結束

一、實習結束或實習期間因故離職者，應依規定辦理離職手續。

二、歸還借用之工具、書籍、資料。

三、繳回識別證，遺失者應依規定賠償。

四、向管理部門領取「健保轉出申請單」，返家後轉入加保單位。

五、未辦妥離職手續者，薪資不予轉帳。

第二十一條 學生實習成果展示

學生實習報告存各系參考，實習結束後，由輔導老師彙集報告電子檔，製成光碟送各系存查。

第二十二條 實施與修訂本作業規範經校級實習委員會審議通過，呈校長核准後公布實施，修訂時亦同。

# 校外實習規範及獎懲細則

99.08.016 九十九學年度第一學期第 2 次行政會議通過  
教育部 100.12.23 台技(一)字第 1000230807 號函同意改名

- 一、為使校外實習期間，學生作息正常，遵守實習機構工作體制及規定，特訂定本辦法。
- 二、請假類別：事假、病假、喪假、婚假、公假。
- 三、本校同學前往各實習機構，先依原實習機構請假規定及勞基法規辦理，若各實習機構無明示規定則依本校學生請假規則辦理。
- 四、各類請假須依規定辦理，並於事後，依規定補足應補實習時數，違者依校規酌予處分。
- 五、事假：
  - (一)偶發事件得於發生當天以電話或其他方式，向實習機構主管請假，並於三日內完成請假手續。
  - (二)除偶發事件外，一律應於事前辦妥請假手續後始准離開。
- 六、病假：
  - (一)身體不適而需就醫，請假天數在三天以下者，（如腹痛、感冒等），得當天以電話或其他方式向實習機構主管請假，並於事後持公立醫院診斷證明，儘速補辦請假手續。
  - (二)請假在三日以上，當天以電話或其他方式，向實習機構主管請假外，應儘速持公立醫院之醫師診斷證明書，向實習機構及學校補辦請假手續。
- 七、喪假：

得於事發當天以電話或其他方式，向指導老師或實習機構主管報備，並儘速持訃文補辦請假手續，（訃文上含學生姓名，或死亡診斷加家長證明亦可代替訃文）請假天數；父母 6 天，兄弟姊妹三天，旁系親屬一天。
- 八、婚假：

得於事前週內檢附請柬，向各指導老師及實習機構主管報備請假。請假天數：七天。
- 九、公假：

因公需請公假者，應檢附公假證明文件，於事前三天內向實習機構主管辦理請假手續，並得免補實習時數。
- 十、補實習時數辦法：
  - (一)請事假者，應以一比二補足所缺時數。
  - (二)請病假原則以一比一補足所缺時數。若有住院或經查實無法補完實習者，經老師同意可免補實習，（但若超過該實習總時數四分之一或以上者，超出部份必須以一比一補足所缺時數）。
  - (三)喪假可免補實習，但若超過該實習機構總時數四分之一或以上者，超出部分，須以一比一補足所缺時數。
  - (四)遲到及曠職除依規定處分外，須以一比三補足所缺時數。
  - (五)補實習原則上以在請假機構補足所缺時數，特殊情況由學校另案處理。
  - (六)任何請假總時數達到三分之一者，應令退訓。
- 十一、曠職：

(一)未按請假規定辦理請假手續，逕自休假者得予曠職處分。

(二)實習曠職（未請假及請假未准）在連續三天以上者或累計達七天者，其成績以零分計算。

## 十二、上班規定：

(一)如實習機構屬性特殊，於業務上需要，經事先安排而有輪班、早班、夜班、兩頭班、空勤、地勤等情形、學生應欣然接受，因業務上實際需要、主管得要求員工加班、學生不得拒絕，必要加班得由主管安排，填寫加班申請單。

(二)本校學生於上班時間因故外出，須經部門主管核准。

(三)學生於實習機構上班，應符合勞基法相關規定，如有逾越情況，應徵得學生同意。

十三、本校學生於校外實習期間，仍視為本校學生，各項行為宜自我加以檢點，如有優良或不良表現則依現行學生手冊規章處理。

## 十四、獎勵方面：

有下列事蹟者予以適度獎勵：

(一)學生有下列情形之一者，予以記功獎勵：

- 1.服務熱忱對提高校譽有特殊事實者（經實習機構提出者，應由實習主管給予承認）。
- 2.參加正式比賽或參加地區性比賽表現優良者。
- 3.在校外實習或服務，表現優異，光大校譽者。
- 4.校外實習成績特別優良或列為訓練機構前三名，足為他生示範者。
- 5.扶助同學或他人，有事實證明，足以表揚者。
- 6.對特殊事故、偶發事件處置適當，獲得良好評價者。
- 7.有其它相當於上列情形者。

(二)學生有下列情形之一者，予以記大功之獎勵：

- 1.學生在校外實習期間有特殊貢獻者或優良事蹟者。
- 2.愛護學校，有事實表現，足以增進校務發展者。
- 3.冒險犯難、捨己為人，堪為他人楷模者。
- 4.參加全國性比賽，名列前三名者。
- 5.在校外期間，其行為有益於國家、民族、社會、學校者。
- 6.校外實習期間有優異之表現，因而提高校譽者。
- 7.有其他相當於上列之情事者。

## 十五、懲罰方面：

(一)學生有下列情形之一者，予以小過以上處分：

- 1.對上司態度傲慢不知悔改者。
- 2.意攻訐同事助長糾紛者。
- 3.破壞團體秩序者。
- 4.在外行為不檢，有損校譽者。
- 5.妨害團體整潔或公共衛生者。
- 6.言語行為有傷風敗俗者。
- 7.服裝儀容不整，有違善良風俗者。

- 8.不假外出或逾假遲歸者
- 9.上、下班經常無故遲到、早退者。
- 10.具有其他相當於上列之情形者。

(二)學生有下列情形之一者，予以記大過以上處分：

- 1.具有上列情形之一者，情節嚴重處分後仍不知悔改者。
- 2.為他人作不實之證明者。
- 3.涉足不良場所（如：賭博、電動玩具場所、色情場所），有損校譽者。
- 4.經常違背學校規定，屢勸無效者。
- 5.假借名義，從事不正當活動者。
- 6.酗酒滋事，有辱校譽者。
- 7.行為不當，有損校譽情節重大者。
- 8.不愛惜公物任意破壞。
- 9.未經申請無故私自轉換實習機構者。
- 10.有其他不正當行為相當於上列之情形者。

(三)學生被實習機構退訓處分或有其他重大過失，合於退學或開除者，經校外實習委員會議懲處，全案並移送學生獎懲輔導委員會處理。

(四)因疏忽造成實習機構或客人損失，經查屬實者，扣操行及實習總分，並應照價賠償，惡行重大得經校外實習委員會決議移訓育委員會依校規處理。

十六、成績評定程序：

(一)實習總分評定：

依獎懲事蹟由各系所實習輔導小組會議通過以書面資料逕行通知實習輔導老師。

(二)操行總分評定：

依獎懲事蹟由各系所實習輔導小組會議通過以書面資料逕行通知學生事務處。

十七、重大違規處理程序：

各項學生重大違規或退訓，經實習機構或訪視輔導人員書面告知後，各系所需派員訪視，並得會同學生事務處人員前往瞭解，將經過陳報校長裁示後逕行處理。

十八、本辦法經行政會議決議通過後，陳校長核定後實施，修訂時亦同。

# 性侵害或性騷擾處理與防治規定

- 工作場所性騷擾之涵義
- 性騷擾如何認定
- 雇主或事業單位應如何做好工作場所性騷擾防制
- 雇主或事業單位應如何處理工作場所性騷擾事件
- 工作場所性騷擾事件對事業單位有何負面影響
- 勞工在面臨性騷擾時應有的基本知識
- 勞工如何防範工作場所性騷擾
- 我國目前有那些法律可處理工作場所性騷擾爭議
- 勞工在面對工作場所性騷擾應採取的應對方式
- 有關工作場所性騷擾規範有那些

## 工作場所性騷擾防治宣導手冊

### 壹、工作場所性騷擾之涵義為何？

所謂之性騷擾係指不受勞工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為。性騷擾或被用以做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷或獎懲之交換條件；或對被害人造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境；或侵犯或干擾被害人之人格尊嚴或人身自由；或影響被害人正常工作表現。

### 貳、性騷擾如何認定？

如何認定性騷擾實為最重要之問題，美國法院對性騷擾之認定，是採個案審查方式，依事件發生之背景及其與性要求或其他因素之具體關連等一切狀況，審慎就具體事實認定之。又依性騷擾之涵義，係指不受勞工或求職者歡迎，或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面之好處，或其他具有性本質之言語、肢體或視覺之明示或暗示行為。因此是否受歡迎或有無違反被害人意願，即為性騷擾認定之主觀要件，而此主觀要件之具備與否，應由被害人之立場，而非由加害人之認知加以認定，如該行為於客觀上對被害人已侵犯或干擾其個人人格尊嚴、人身自由或正常工作表現時，即構成性騷擾。

### 參、雇主或事業單位應如何做好工作場所性騷擾防制？

#### 一、公布防治性騷擾之聲明

雇主對於性騷擾之態度，關係事業單位之勞工能否免於遭受性騷擾，為此雇主公布防治性騷擾之聲明為首要措施，該項聲明內容應包括：(1)宣示事業單位禁止任何性騷擾在工作場所發生；(2)對性騷擾做明確之界定，且舉例說明；(3)說明事業單位處理性騷擾事件之申訴程序，並指定相關人員負責處理；(4)允諾以保密方式處理此類申訴，並使申

訴人免遭任何報復或其他不利處分；(5)明示對調查屬實之加害人將予懲處。同時此一性騷擾之禁止聲明應使所有受雇者知悉，進而形成全體員工之行為規範。

## 二、訂頒應禁止之性騷擾行為

性騷擾可經由片段與性有關之行為所構成，為能避免性騷擾，與性有關之行為，如：  
(1)展示具有性意涵或性誘惑之聲音、圖片、文字、影片及陳列物；(2)與性有關而不受歡迎之語言或身體碰觸；(3)以性行為或與性有關作為交換條件；(4)以威脅或懲罰之手段，要求性行為或與性有關之行為；(5)猥褻或性侵害行為；(6)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為等，不論雇主、雇主家屬或雇主代理人對於勞工或勞工間均應禁止。

## 三、實施教育訓練

為預防性騷擾事件之發生，事業單位或雇主對勞工應實施性騷擾防治教育訓練，受雇勞工對是項教育訓練，不得拒絕。

## 肆、雇主或事業單位應如何處理工作場所性騷擾事件？

### 一、申訴制度之建立

為處理性騷擾事件，有必要成立申訴處理委員會。該委員會成立時，委員之組成應由勞資雙方共同組成，且女性委員人數亦應予以保障。申訴制度可為正式或非正式之申訴程序，究以何者為當並無定論，全繫諸於事業單位本身之需求，建構申訴制度時應注意申訴程序中當事人有無充分陳述之機會，且應保證申訴人免於被報復。

### 二、性騷擾之調查

性騷擾事件會嚴重影響當事人之身心，因此遇有性騷擾之申訴時，申訴程序應儘速採取調解或其他類似之方式，並予被害人適當之救濟。性騷擾事件之調查中常涉及個人之隱私，就調查所得之資料均應妥善加以保管，避免不必要之公開。

調查性騷擾事件時，最大困難在於欠缺直接證據。訪談係調查之主要方法，然進行性騷擾事件之調查及訪談時，其重點如下：

- (1) 對申訴人是以發掘事實真相為主。
- (2) 對被申訴人是以說明以與申訴人之職務關係及其對申訴之反應為主。
- (3) 對被申訴人上司之訪談，則以事件兩造之關係及過去曾否有類似事件發生為主。
- (4) 對證人之訪談，應取得其合作，並保證免受報復。

### 三、調查結果之處置

性騷擾行為經調查屬實，雇主及事業單位應視情節之輕重，對加害人處以適當之懲戒，包括警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。至於如證實確屬挾怨報復或虛構誣告者，雇主及事業單位亦應視情節之輕重，對於誣告者處以如警告、申誡、降調等之處分，情節嚴重者，得予解僱。依上述做成調職處分時，應優先將加害人調職；依情形如有調動被害人之必要時，其職級（階）及薪資福利，不得為不利之變更。雇主及事業單位應對被害人給予適當之補償，如屬情節輕微之性騷擾行為，得命加害人道歉，或以口頭及書面保證不會再有類似行為發生。對情節嚴重事件之被害人，應給予免費之心理諮商治療。

## 伍、工作場所性騷擾事件對事業單位有何負面影響？

- 一、每個人都有義務防止性騷擾，因為無論就個人、工作單位與企業組織，性騷擾都會有其極大的侵害作用，防止性騷擾的發生，事實上，就是降低經營成本的最好策略。以美國為例，曾有專家估計，平均每年美國發生性騷擾案件的公司或企業要為「性騷擾」所帶來的損失，包括案件訴訟費用、員工轉、離職費用、新進人員訓練費用、士氣低落、產能下降、公司形象受損等，付出八百萬美金的巨額費用。
- 二、再者，由於性騷擾是一種破壞專業工作關係與倫理的權力濫用，對於受騷擾者之情緒、生活適應、與工作成績等，都會造成傷害，也會影響工作場所的整體工作績效、員工相處的氣氛、兩性的互動關係等，因此，無論是個人與單位組織，都應致力於對性騷擾事件的預防，保障職工權益和事業單位之聲譽與績效。

## 陸、勞工在面臨性騷擾時應有的基本知識

- 一、培養對性騷擾的正確認知
- 二、建立身體自主權的概念
- 三、相信自己的直覺，假如行為是不受歡迎、你不想要的或讓你覺得不舒服，你有權去要求停止該行為，最好不要允許類似行為繼續出現或保持原狀。
- 四、自我賦權
  - (1)千萬不要被脅迫；(2)千萬不要自責；(3)千萬不要懷疑你自己；(4)千萬不要遲疑：假如騷擾者一方面表示後悔，另一方面卻持續性騷擾，千萬不要為自己的感覺感到抱歉；(5)立即反應，即使性騷擾持續進行中或已經行之有年，採取行動永不嫌太晚；(6)千萬不要害怕嘗試：一旦開始，事情就變得容易。

## 柒、勞工如何防範工作場所性騷擾？

- 一、為防止性騷擾，每位勞工就下列事項之重要性均應充分認識：
  - (1) 互相尊重同事，抱持彼此間都是重要之夥伴之意識。
  - (2) 去除將對方當作只是性的關心對象之意識。
  - (3) 去除女性是次等性別之意識。
- 二、對於性的言語動作之感受隨著個人與男女有其差異，是否為性騷擾？對方的判斷頗為重要。故應有以下基本心態：
  - (1) 雖然是想表達親密的言語動作，但若造成對方的不快時，仍應避免。
  - (2) 是否感到不快？有個人差異。
  - (3) 不要隨便臆測何種程度之言語動作是對方可以接受的。
  - (4) 不要輕易認為已與對方有良好的人際關係。已知道係遭對方拒絕、嫌惡時，相同動作絕不重複，蓋以遭受性騷擾的一方，考慮到工作場所之人際關係，不能拒絕，因此，不見得會有明確的意思表示。
- 三、工作環境深受該工作場所每位成員是否相互合作的影響，而為防止性騷擾破壞工作環境，勞工就下列事項應特別注意：
  - (1) 對於在工作場所內提起性騷擾問題的勞工，切勿將其視為是麻煩製造者；不要將性騷擾問題當作是私人間的事情來處理。對於活用工作場所內會議即可解決之問題，應以性騷擾問題之提起作為契機，每位勞工抱持確保良好工作環境的心情，全力以赴。

- (2) 如發現性騷擾，以性騷擾為契機，在尚未對工作環境產生重大不當影響前，把握機會，以同事身分敦促其注意。
- (3) 目睹性騷擾時，在不加深被害程度之限度內，如有可以注意的事情，發出聲音輕鬆的加入談話。
- (4) 職場發生性騷擾時，除了以第三者之身分創造適於工作的環境外，亦不放棄向上司諮詢。

#### 四、遭受性騷擾時，留意下列事項：

- (1) 一個人獨自忍耐，問題不會解決。首先必須認識的是，不要以為刻意地隱忍所遭受之性騷擾、或順其自然，情況就能獲得改善。
- (2) 不要放棄對性騷擾採取行動。雖然擔心被貼上是麻煩製造者的標籤，或覺得丟臉，但為了不加深被害程度，不希望再有其他的受害人，甚者，消除性騷擾不單純是自己的事情，對於形成良好工作環境亦至為重要，須提出勇氣，採取行動。

#### 五、認為自己已遭到性騷擾時，盡可能採取下列行動：

- (1) 明確地向對方表示自己所嫌惡的事。對於性騷擾應採取毅然之態度，即明確地把自己的意思向對方表明；如直接向對方表明有困難時，可採用寫信等方式。
- (2) 找可信賴的人諮詢。首先，找與自己親近之同事、知己等可信賴的人諮詢，頗為重要。在各個職場內解決有困難時，亦可尋求職場內部或外部之諮詢機關。另，諮詢之際，最好能紀錄性騷擾發生之時日、內容等。

### 捌、我國目前有那些法律可處理工作場所性騷擾爭議？

在我國現行之民法、刑法、社會秩序維護法、兩性工作平等法等都有某些相關條文可資運用，來處理工作場所性騷擾之爭議，如民法第十八條有關人格權之保護規定、第一百四十八條有關雇主之責任、第一百八十四條有關一般侵權行為責任、第一百八十八條有關雇主之責任、第一百九十三條有關侵害身體健康之財產上損害賠償，以及第一百九十五條有關侵害身體、健康、名譽或自由之非財產上損害賠償等規定，都賦予這類事件之被害人請求民事救濟之權利。而被害人亦可視性騷擾行為之嚴重程度，透過刑法上相關條文。諸如妨害風化罪、妨害自由罪、妨害名譽罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或毀謗罪等，來追訴加害人之刑事責任。此外，某些性騷擾行為往往構成社會秩序維護法第八十三條各條款所處罰之行為，被害人自得請求法院或警察機關對加害人科處罰鍰。再者，若雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工之性騷擾已構成重大侮辱之行為，被害人亦得根據勞動基準法第十四條規定請求救濟或依就業服務法第五條之規定，向各縣市所成立之「就業歧視評議委員會」（如附錄）提出申訴。另，兩性工作平等法有關性騷擾防治之規定，旨在保障受僱者於執行職務時，免於遭受任何人之騷擾；並課雇主有防治工作場所性騷擾行為發生之義務，雇主應於知悉性騷擾之情形時，採取立即有效之糾正及補救措施。雇主為防治工作場所性騷擾行為之發生，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。受僱者在執行職務時遭受任何人之性騷擾，可透過上述管道向雇主提出申訴，要求雇主為適當之處理。受僱者或求職者若發現雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或發生性騷擾情形時，未為立即有效之糾正及補救措施，得依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴，雇主、受僱者或求職者對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兩性工作平等委員會申請審議。

### 玖、勞工在面對工作場所性騷擾應採取的應對方式

## 一、進行溝通

告訴騷擾者停止這種行為--這是最根本也最必需而明顯的解決辦法，但通常被忽視（若情況沒改善）

## 二、告知可信任之人

直接告訴可信任的同事；不管如何，只要不想和騷擾者接觸，一定要告訴其他人發生了什麼事及對這事件的看法

## 三、記錄性騷擾事件

- (1) 詳盡紀錄事情發生的完整經過
- (2) 試圖阻止性騷擾的所有嘗試
- (3) 你做了什麼抗拒/應對？若無，為什麼？
- (4) 你的感覺如何？
- (5) 對你所產生的其它影響
- (6) 列舉目擊者
- (7) 目擊者的反應
- (8) 時間、日期和地點
- (9) 每次事件發生後儘速寫下來
- (10) 妥善保存你的紀錄：向組織內相關單位提出申訴、向相關婦女團體求援、向縣市政府就業歧視評議委員會提出申訴、向相關司法單位提出控訴。

## 拾、有關工作場所性騷擾規範有那些？

### 一、「性別工作平等法」

性別工作平等法於九十年十二月二十一日三讀通過，九十一年一月十六日總統公布，並於九十一年三月八日正式施行，性別工作平等法中針對性擾之防治訂有專章，事業單位或勞工朋友對於該法之內容有疑義可上行政院勞工委員會網站查詢，網站網址：[www.cla.gov.tw](http://www.cla.gov.tw)或向當地勞工行政主管機關（縣、市政府勞工局或社會局）洽詢或尋求協處。

### 二、「臺北市工作場所性騷擾防制要點」

台北市婦女權益促進委員會在八十六年六月十二日舉行第一屆第四次委員會議時，鑑於台北市業已成立就業歧視評議委員會，為加強宣導防止職場性騷擾事件，通過儘速制定「性騷擾防治辦法」，並建立相關申訴流程。以供市政府本身及民間單位辦理參考之決議。經勞工局草擬「臺北市職場性騷擾防治辦法草案」，於民國八十七年三月七日連同「如何建立員工性騷擾申訴制度手冊」，提請市政府市政會議審議，而經在同月十日舉行之第九四八次市政會議修正通過後，由勞工局在同年四月一日以府勞字第八七〇二二四八五〇〇號函訂頒。依該防制要點規定，該府也設置防制專線，以提供民眾申訴服務，事業單位若對於如何訂立申訴制度之辦法或規章想進一步瞭解，可逕向服務專線**(02)2728-7023**洽詢。

### 三、「台北縣就業場所性騷擾防制自治條例」

本自治條例業經縣政府在八十九年八月八日縣務會議審查通過，並送台北縣議會審查，而縣議會也在同年九月八日正式通過此一自治條例，並自九十年三月八日婦女節正式實施，使該縣成為全國第一個制定此類條例之縣市。該條例之立法精神，主要強調事業單位必須對就業場所勞工之人身安全盡防範、監督之責，因此此法之通過能督促事業單位建立就業場所性騷擾防制措施與公平救濟管道，以維護勞工之權益。為因應該自治條例對事

業單位所帶來的衝擊，該府對於事業單位應如何防範性騷擾及事業單位應如何建立性騷擾之救濟及處理管道，有印製宣導品詳加介紹，歡迎勞工朋友及事業單位索取，若尚有其他疑義可逕向該府服務專線(02)2968-6333轉204洽詢。

#### 四、「高雄市工作場所性騷擾防制要點草案」

關於「高雄市工作場所性騷擾防制要點(草案)」之訂定工作，經該市市政會議決議，請高雄市政府勞工局研議後送請討論。該市勞工局業於八十八年三月十日及十二月十日召開二次會議研商，研擬「高雄市工作場所性騷擾防制要點(草案)」。目前該市有關事業單位防制性騷擾措施，該府勞工局於事業單位函報工作規則中，皆要求事業單位應訂定防範措施及妥適處理輔導，以創造和諧安全之工作環境。

#### 五、「台中市工作場所性騷擾防制自治條例草案」

台中市政府於九十年五月正式提出「台中市工作場所性騷擾防制自治條例」，並經市議會三讀通過。該自治條例明定事業單位一定要建立員工性騷擾申訴制度和成立委員會，並明定六種性騷擾行為，員工可據此提出申訴。未來事業單位、雇主、雇主家屬、雇主代理人或員工與員工間的性騷擾爭議事項，將交由就業歧視評議委員會辦理，雇主違反規定，將被罰以三萬到十萬不等的罰款。

### 拾壹、學生校外實習可能發生問題注意事項：

Q1 實習單位未依規定為學生投保相關保險。

A1 由系所負責老師向實習單位要求協助處理。

Q2 指派實習學生擔任危險工作。

A2 由系所負責老師與實習單位認定安全程度。

Q3 實習單位相關人員刁難、虐待實習學生。

A3 由系所負責老師與實習單位溝通。

Q4 實習單位未依合約給付實習費用。

A4 由系所負責老師向實習單位要求，並隨時注意違約處理方式。

Q5 實習單位經營不善結束營業。

A5 由系所協助負責老師善後處理，並重新尋求實習單位。

Q6 身體狀況不能勝任工作。

A6 由實習老師認定實習方式是恰當，必要時給與更動。

Q7 實習單位相關人員性騷擾實習學生。

A7 保留證物，由實習老師及學務處諮商輔導組會同處理。