



# 性騷擾防治(進階班)

許秀雯 律師

台灣伴侶權益推動聯盟 創會理事長  
全國律師聯合會多元性別委員會 主委  
許秀雯律師事務所 負責人

2026/3/17

半盟 | TAPCPR

# 講者簡介：許秀雯 律師



- 自1990年起投身性別平權運動，過去16年來致力於多元成家及反歧視運動。司法院釋字第748號解釋（婚姻平權）訴訟代理人，多起LGBTI + 策略性訴訟代理人。
- 曾任台北市女性權益促進委員會委員（現更名為台北市性別平等委員會，第十屆、第十一屆）、行政院性別平等會委員（第三屆、第四屆）、行政院公共工程委員會、台北市捷運公司性平委員。
- 現任新北市及桃園市性別平等委員會、台灣高鐵公司性騷擾事件申訴處理委員會之委員、全國律師聯合會「多元性別委員會」主任委員及「家事性別與兒少委員會」委員。



## 平等成家權

收養、人工生殖、  
跨國同婚、伴侶註記



## 反歧視

LGBT法律諮詢與個案救援  
社會倡議、人權公約監督機制



## 性別承認與性別變更

取消強制手術  
跨性別人權保障

- 台灣伴侶權益推動聯盟(Taiwan Alliance to Promote Civil Partnership Rights, TAPCPR)於2009年成立，並於2012年8月正式向內政部登記立案，致力推動法律與政策改革的性別人權團體，目標是打破性別二元框架所帶來的社會壓迫，讓不同性別、性傾向、性別認同者都能獲得平等地位。由於擁有專業律師與政策團隊，伴盟主要透過立法遊說、策略性訴訟、社會倡議與溝通、政策監督等途徑推進社會變革。
- 伴盟最初成立目的是推動平等成家權，曾提出包含婚姻平權、伴侶制度、家屬制度的多元成家三法，並於2017年贏得婚姻平權大法官釋憲（釋字第748號解釋）。之後則專注於跨國同婚、收養權、人工生殖、性別變更取消強制手術、友善空間等政策，也開設法律服務與公益訴訟協助遭受歧視的LGBTI+群體。

# 大綱

1 我們從 #MeToo 運動學到了什麼？

---

2 職場性騷擾 & 如何建構友善性別職場

---

3 性騷擾防治法下「場所主人責任」

---

4 校園性騷擾 & 如何建構友善性別校園

---

5 實例研討

---

# 如何形成性別平等政策？

## 性別敏感度及觀念的轉變是重要起點！

- 1 家暴：不再是「家務事」
- 2 性騷擾、性侵害：從「妨害風化」走向「妨害性自主」
- 3 性暴力的特性與迷思

從 “No means no.” 到 “Only yes means yes!”

喝茶，不喝茶——如何弄清楚對方是不是同意發生性行為（性接觸）  
「同意發生性行為就跟來杯茶一樣：Tea Consent」

影片網址：<https://reurl.cc/YN3vl>

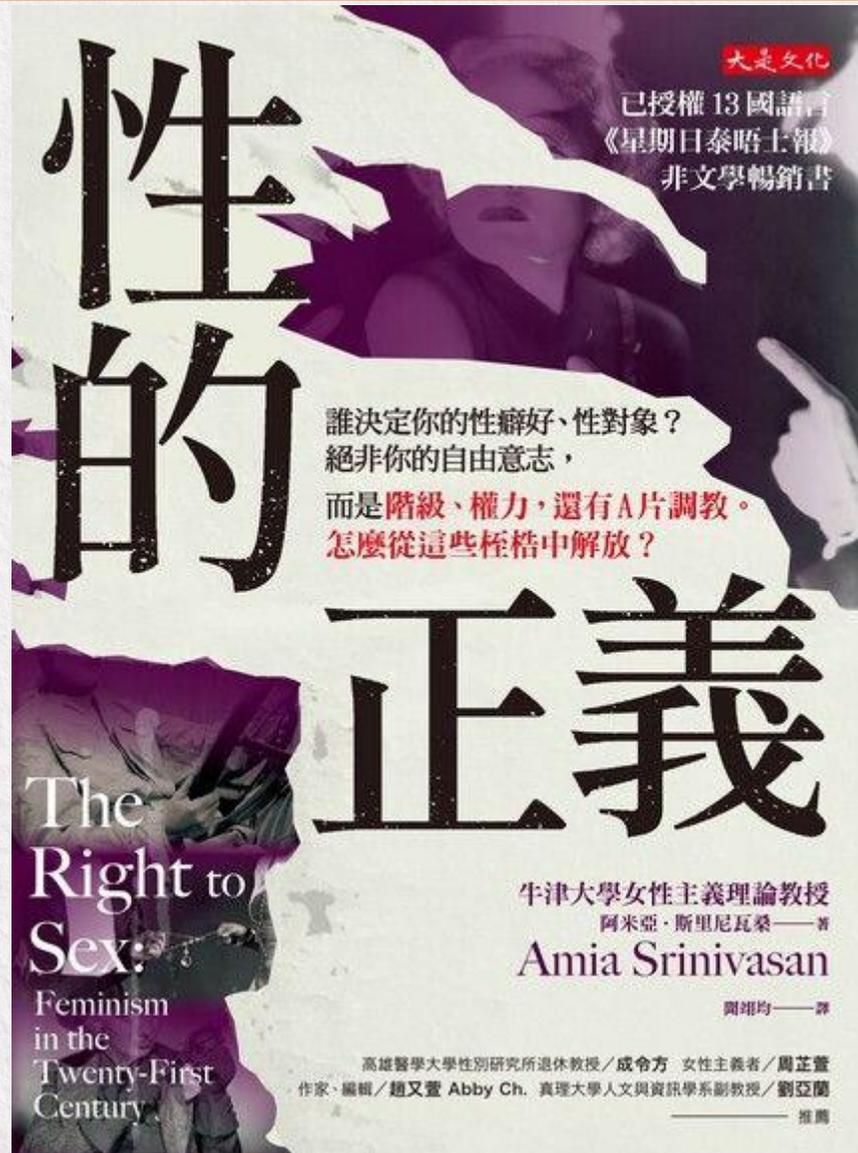
# 房思琪的初戀樂園：利用權勢？不倫(師生)戀？誘姦？ 其他？



吳曉樂：

房思琪的初戀樂園：女性性語言環境一次貴重的詞庫擴充

[https://mag.ncafroc.org.tw/article\\_detail.html?id=8a8082858b3d15ad018b7057858e0008](https://mag.ncafroc.org.tw/article_detail.html?id=8a8082858b3d15ad018b7057858e0008)



“如果你沒有反抗，我就當作你同意？”

A片讓男人以為，  
女人說「不」時，  
你要當成「好」

曖昧不清的仰慕  
關係：從師生戀、  
性騷擾看權力控制

# 傲慢的堡壘



女性被「非人化」(dehumanization)，成為性的對象、物件或商品(物化、商品化)是性暴力問題的主要根源

# 物化是甚麼？

Martha Nussbaum 認為有七種方法可以把人視為物品看待：

1. 工具化 ( Instrumentality )：物化者視他們的對象 ( 只 ) 是為其目的服務的工具。
2. 否認自主權：物化者認為他們的對象欠缺自主權和自我決定。
3. 無生命 ( Inertness )：物化者認為他們的對象欠缺能動性，甚至不具備活動力。

# 物化是甚麼？

4.可取代性 ( Fungibility ) : 物化者認為他們的對象可與 ( a ) 同類型的其他物品，及 / 或 ( b ) 不同類型的物品互相交換。

5.可侵犯性 ( Violability ) : 物化者認為他們的對象缺乏邊界的完整性，因此可以分解、碎裂、侵入。

6.可擁有性 ( Ownership ) : 物化者認為他們的對象屬於某人所有，或是可由某人擁有，可以進行買賣，或是被視為一項財產。

7.否認主體性：物化者認為其對象（就算有）的任何經驗和感情都不須列入考慮。

# 性/別是什麼：性別二元？非男即女？



# 性別暴力

基於性別的暴力，  
是嚴重阻礙婦女與男性平等享受權利和自由的歧視形式。

CEDAW與人身安全有關的一般性建議

第19號      第35號

# 葉永鋕過世：催生性別平等教育法

二〇〇六年九月十四日 星期四 農曆丙戌年閏七月二十二日 法庭 A24

## 少年廁所內摔死 校長判囚

### 同學欺凌致上課如廁 地板濕滑校方有責

當時的校長林勝利、總務主任林智慧都已退休，各被判徒刑五個月、四個月，總務主任林智慧被判徒刑四個月，但昨天請病假，不知其回應。林等三被告均得易科罰金，但已不得上訴，一旦檢方不上訴，全案將就此確定。

#### 女性氣質被排擠

校方表示，事後已加強學生多元性別平等教育，廁所地板加用拖把乾拖。葉的父母葉德賢、葉陳君對判決結果也不見喜悅，哽咽強調：「我們只想知道真相，孩子在學校裡」

本案在二〇〇〇年四月二十日發生後，屏東地檢署以兩

歷審均獲判無罪，認為他病發摔死，但高雄高分院更二審逆轉，認定是地板濕滑才摔死，判林等三到五個月徒刑。

究竟發生了什麼事！

葉永鋕因從小性格較具備女性氣質，上國中後在學校常被男同學譏笑娘娘腔，甚至利用上廁所機會毆打欺凌他，導致他不敢與一般同學一樣上廁所才發生意外，引起社會對性別教育的討論，同志導演陳俊志還主動為他拍攝紀錄片，包括人本、性別平等教育協會等都協助葉的父母打官司，要求校方對校園設施管理維護不周，以及漠視特殊學生遭受性別歧視負起責任。

「王吟芳／高雄報導」屏東高樹國中三學生葉永鋕，因有點娘娘腔，上廁所會被同學欺負，六年前趁上課時間如廁摔斃不治，檢方將校長林勝利等三人依業務過失致死起訴，

#### 責無旁貸



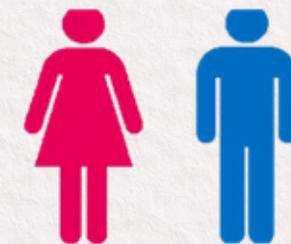
葉家父母伯賄物思人，把葉永鋕多數照片送入，僅留下遺照，但仍堅持上訴且打贏官司。

王吟芳攝

# 二元性別體制

	男人	女人
生物性 Sex	陰莖、睪丸、睪固酮、XY	卵巢、子宮、女性賀爾蒙、XX
社會性別 Gender	陽剛/認同為男	陰柔/認同為女
慾望對象 Desire	女人	男人

- ▶ Sex-Gender-Desire 一致性與連貫性確立一個人的可理解性；反之則被視為違反常規。



# 性/別是甚麼？

生理性別 (biological sex) vs. 出生時被指定性別 (sex assigned at birth)

性別特質/性別表達 (gender expression)

性傾向 (sexual orientation)

性別認同 (gender identity)

性別特徵 (sexual characteristics)

# 多元性別 / LGBTI+

Lesbian 女同性戀

Gay 男同性戀

Bisexual 雙性戀

Transgender 跨性別

Intersex 雙性人

Queer 酷兒/Questioning 疑性戀

Asexual 無性戀

Non-binary 非二元

# 多元性別職場歧視案例

- 2007年嘉義跨性別教師欲變更性別，（差點）被離職。
- 2011年馬偕醫院周逸人案：性別轉換過程遭遇職場歧視、被解僱
- 2019年柯達大飯店歧視案：雙性人員工被迫出櫃、雇主以人事資料卡性別欄填寫不實為由解僱。
- 2020年科技公司妞妞案：以求職人（跨女）妞妞要求上女廁為由不錄用。
- 2022年化妝品公司要求跨性別女性著男裝，思考「何謂真實性別」...

...某大醫院跨性別醫師敵意環境性騷擾案

# 沒有認識，何來尊重？

說 我們的故事 (認識跨性別)

<https://www.youtube.com/watch?v=eQNyvkcM0XU>

# 性平三法的適用

1 性別平等教育法

---

2 性別平等工作法

---

3 性騷擾防治法

---

# 性平三法修法重點

1. 強化申訴制度（ex: 性工法增設外部申訴）及其實質效能
2. 增設權勢性騷擾及明文禁止（未成年）師生戀（階級與權力）
3. 加重「雇主」和「場所主人」性騷擾防治責任（空間）

# 性平三法的適用

## 「受雇者」在公共場所遭不特定人性騷擾？

- 現應依「性騷擾防治法」調查處理，即案發地警局調查處理。
- 惟若行為人為軍公教，則由其任職單位處理，但雇主仍應善盡採取立即有效糾正補救措施之義務。

# 性工法的適用

非工作時間的性騷擾？

性工法第12條第3項所列三款情形

# 性工法的適用

性工法第12條第3項 有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

# 新增外部申訴機制

32-1 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。

# 新增處罰

- 一、32-2 第5項之調整職務：違反之雇主（1-5萬罰鍰）
- 二、地方主管機關之調查，不得規避或拒絕調查，罰鍰得按次處罰直至配合為止。

# 新增處罰

## 第32-2條 第5項

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

# 新增權勢性騷擾

刑事：性騷擾防治法第25條

民事：懲罰性賠償金（27）

調查期間保障規定（13-1）

# 性騷擾防治法第25條

一、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、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。

二、前項之罪，須告訴乃論。

# 工作場所性騷擾防治措施準則

應包括下列事項：

- 一、實施防治性騷擾之教育訓練。
- 二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。
- 三、以**保密**方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
- 四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。
- 五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第三十二條之一第一項第一款規定，逕向地方主管機關提起申訴。

# 工作場所性騷擾防治措施準則第7條

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

- 一、任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

# 工作場所性騷擾防治措施準則第12條

僱用受僱者三十人以上之雇主，應設申訴處理單位；

其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於二分之一。

# 性工法第13條第3項

雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問

其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

# 申訴時效

Q. 離職了，還可以申訴嗎？

公司內部的申訴，無時效限制。

# 勞工向地方主管機關申訴期限 ( 32-1 )

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年
具權勢地位	3年	7年

# 特別時效

類型	特別時效
行為人為最高負責人	離職後一年內 ( 但行為終了逾十年，不受理 )
未成年時發生	成年後三年內

# 立即有效之糾正補救措施義務

雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 對性騷擾事件進行調查。
- (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

# 立即有效之糾正補救措施義務

雇主非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

- (一) 就相關事實進行必要之釐清。
- (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (三) 適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

# 立即有效之糾正補救措施義務

如雇主違反立即有效之糾正補救措施義務，  
因行政罰裁處權時效為三年，  
因此須於三年內提出申訴。

# 性騷擾不只是鹹豬手或開黃腔的問題

## 性騷擾防治法第2條

本法所稱性騷擾，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。（敵意環境性騷擾）

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。（交換式性騷擾）

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。（新增權勢性騷擾）

# 性騷擾不只是個人問題

如果大賣場地板濕滑導致客人跌傷，或是道路施工釀成交通事故，誰應該負責？

性騷擾不僅是個人行為，也涉及「場域風險」與「管理責任」，因此提供空間者也有責任。

# 如何建構友善多元性別職場

1 人事資料及隱私保障

---

2 服儀規範：接納多元性別，打破二元框架

---

3 空間規劃與使用

---

4 勞動福利待遇：

男同志請婚假變造身分證 / 女同志配偶為請產假，先辦離婚？

---

5 企業平等政策的制定與執行

---

6 教育與法律並行

---

# 人事資料與隱私保障

- 去識別化的履歷，可降低偏見與歧視：履歷表隱去照片、性別、年齡...
- 性別身分（包括：性傾向、性別認同）與婚姻狀況均屬個人隱私，雇主不得要求員工公開，並應負有保密義務。
- 各式表單（例如：員工滿意度調查）盡可能不詢問性別，若真的有必要詢問性別，例如：性別統計分析，應增設「其他」或「不願透漏」。

# 人事資料與隱私保障

- 盡量減少外顯性別欄位，例如：員工名牌
- 提醒：員工填寫性別與身分證不符，未必是錯誤與欺騙，應增加性別敏感度，在保護員工隱私與安全的情況下，了解員工需要的協助。

# 服儀

- 服儀盡可能採「性別中立」原則，避免落入性別刻板印象。
- 若真的有明確劃分性別的服儀，應增加員工穿著彈性，若是跨性別員工或非典型性別特質員工，應依據其偏好與認同來選擇。



# 友善廁所

- 僱主有責任提供安全且方便的空間，如：廁所、更衣間、休息室等。

---

- 原則上無論跨性別者是否已經變更法定性別，應依其認同提供使用空間。

---

- 盡可能考慮設置無分性別的空間，降低性別檢查。

---

# 制定友善措施

- 歧視及性騷擾「零容忍」，破除厭女、對多元性別的偏見等耳語、批判。
- 給予同性伴侶平等對待：  
婚喪假、員工旅遊帶伴出遊、支持人工生殖、保險等。

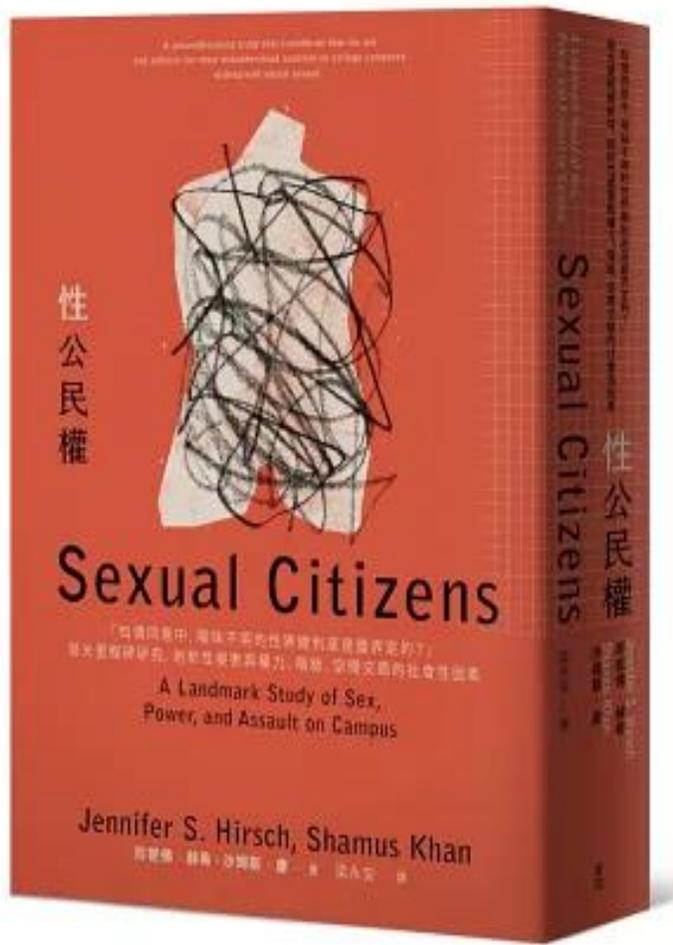
# 建構友善性別、安全的校園空間

## 性別平等教育法第12條

學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並**建立安全之校園空間**。  
(第1項)

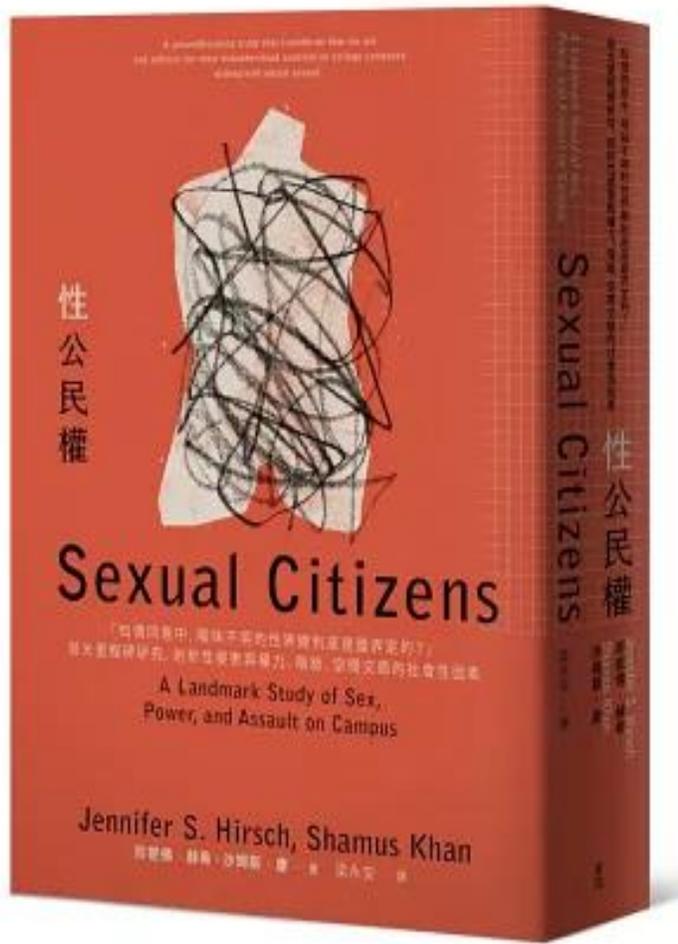
學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。(第2項)

# 性公民權 (Sexual Citizens)



“Sexual violence is not simply about bad people doing bad things. It’s about **environments** that allow for these acts to happen.”

# 性公民權 (Sexual Citizens)



- 誰能進入空間？誰擁有支配權/使用權？
- 誰能安全說「不」、安全離開？
- 空間規則是否清楚、可預期？
- 是否有可介入的旁觀者？
  
- 誰的聲音更易被聽見？
- 場所有無明確的申訴或退出通道？

「空間是制度化權力的核心面向，校園內外皆是如此，而權力是理解性侵害的核心」

# 性騷擾防治法下的場所主人責任 (以下法條製圖引自衛福部網站)

## 場所主人應採取預防措施

§7 第1項:

政府機關(構)、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：

01

第1款:

組織之成員、受僱人或受服務人員人數達**10人以上**者，應**設立申訴管道協調處理**。

02

第2款:

組織之成員、受僱人或受服務人員人數達**30人以上**者，並應**訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之**。

罰

§28 第1項:

違反者罰鍰**2萬-20萬**，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

# 性騷擾防治法下的場所主人責任

## 場所主人應做有效改善措施

§7 第2項:

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並**注意被害人安全及隱私之維護**：

01

§7 第1款:

協助申訴及保全相關證據

02

§7 第2款:

必要時協助通知警察機關到場處理

03

§7 第3款:

檢討所屬場所安全

### 罰

§28 第2項:

違反規定致被害人權益受損者，違者**罰鍰2萬-20萬**。

§7 第3項:

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件**發生後知悉者**，應採取前項第**三款之糾正及補救措施**。

# 場所主人責任

- 1.對場所責任的理解，絕對不只是張貼禁止性騷擾的公告和標語，而是必須更主動設計安全規則。
- 2.建立「預防性」的視角，及早從結構避免風險，而非事後處理個案。
- 3.重新思考我們空間中的權力關係與行動責任。

# 被害人保護（性騷擾防治法）

1 強化被害人隱私保護

---

2 增訂被害人保護服務

---

3 增訂加重（權勢性騷擾）損害賠償責任

---

## 強化被害人隱私保護

» §10 不得報導、記載、揭露被害人身分資訊：

**1** 媒體：宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體。

**2** 任何人，除第一項但書。

**3** 因職務或業務知悉者，除法律另有規定外。

**4** 行政機關及司法機關所公示之文書。

### 例外

» §10 第1項第1款：

1. 被害人為成年人，經本人同意。
2. 心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得其監護人同意。

» §10 第1項第2款：檢察官或法院依法認為有必要。

§10 第2項：  
監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。

§10 第3項：  
監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。

### 罰

#### 違反者加重處罰

- §26 第1項、第2項：媒體違反，罰鍰**6萬-60萬**。
- §26 第4項：職務或業務知悉者違反，罰鍰**6萬-60萬**。
- §26 第5項：任何人違反，罰鍰**2萬-10萬**。

## 增訂被害人保護服務

§11 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介：

諮詢  
協談

法律  
協助

社會福利  
資源

心理  
輔導

其他必要  
之服務

## 增訂損害賠償責任

- » §12 第1項：對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- » §12 第2項：雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- » §12 第3項：**屬權勢性騷擾者**，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額**1倍至3倍之懲罰性賠償金**。

# 性別平等教育法下的校園性別事件

1 性侵害

---

2 性騷擾

---

3 性霸凌

---

4 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為

# 校園內性平三法調查案的收案單位

1. 性平教育法案件: 學務處
2. 性別平等工作法: 人事室
3. 性騷擾防治法 : 人事室

# 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱 性侵害犯罪之行為（參照刑法）

1. 強制
2. 乘機
3. 與未成年者（未滿14、16） x
4. 利用權勢

1. 性交
2. 猥褻

# 刑法「性交」定義

稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：

一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。

二、以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。

## 刑法「利用權勢」性交或猥褻 ( 228第1項、第2項 )

對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交或猥褻。

# 性平教育法 「性騷擾」

1. 敵意環境性騷擾
2. 交換式性騷擾

# 性騷擾（性別平等教育法第3條）

指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

2.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。

# 性霸凌（性別平等教育法第3條）

指透過語言、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者。

# 違反專業倫理行為（性別平等教育法第3條）

校長或教職員工違反**與性或性別有關之專業倫理行為**：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。

# 校園性別事件的預防

1. 性別平等意識的培養和提升
2. 「性公民權」：「性公民」意識的培養
3. 落實性別平等教育
4. 打造友善性別之校園空間

# 性別平等意識

## 性平教育法施行細則第8條

本法第七條第一項、第八條第一項、第三項、第九條第一項、第二十條第一項及第三十三條第三項所稱性別平等意識，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。

# 性公民權 (sexual citizenship)

每個人都應享有對自己身體和性生活的自主權，以及在性相關事務上受到平等對待的權利。這不僅是個人自由的體現，也是社會責任的展現，強調尊重個體差異，並確保每個人都能在安全、健康且平等的環境中，自由地探索和表達自己的性傾向、性別認同和性關係。

# 性公民權

1 身體自主權

---

2 性別平等

---

3 性健康與安全

---

4 性表達自由

---

5 法律保障

---

# 落實性別平等教育

## 性平教育法施行細則第13條

本法第十八條第二項所定性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性別平等意識。

# 友善性別之校園空間？

1. 跨性別學生的處境
2. 如何改善性別二分的學籍、服儀、空間、設施？  
(參見教育部多個相關函釋與指引)
3. 刻意的性別錯稱構成性騷擾
4. 強迫出櫃侵害隱私權、人格權
5. 「友善」意味著要比「不違法」做得更多、想得更周全

## 分組討論與報告



## 伴盟官網

組織消息、聲明及議題所在地



## 跨性別平權站

閱讀完整的跨性別資訊



## 伴盟FB

獲取性別人權最新資訊

許秀雯 律師  
FB



Email

vh@tapcpr.org