

性別平等教育宣導



性騷擾、性侵害及性霸凌定義 (1/2)

- **性侵害**：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- **性騷擾**：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 - ✓ 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 - ✓ 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。

性騷擾、性侵害及性霸凌定義 (2/2)

- **性霸凌**：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。
- **性別認同**：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- **校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件**：指性侵害、性騷擾或性霸凌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。

本校有關知悉疑似校園性平事件通報單位



通報窗口-校安中心

- ✓ 本校教職員工**知悉**本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依性平法第21條規定，應立即告知**校安中心**向社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。
- ✓ 性平法第36條規定學校校長、教師、職員或工友未依規定通報者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

本校有關校園性平事件申請調查受理單位



學務處生輔組

✓處理有關學生性騷擾申訴案件時，以**學務處生輔組**為收件單位。

人事室

✓處理有關教職員工性騷擾申訴案件時，以**人事室**為收件單位。

本校有關校園性平事件調查處理單位

性平會-秘書室承辦



- ✓ 生輔組、人事室收件後，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。
- ✓ 防治準則第23條規定，學校不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

如何避免成為性騷擾行為人？ (1/2)

- ◆ 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- ◆ 注意自己的言詞和態度，不要貶抑異性與隨意講黃色笑話，並避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- ◆ 尊重他人與自己之性或身體的自主權，避免不受歡迎之追求行為。
當他人表達覺得不舒服時，要立刻停止自己的行為。



如何避免成為性騷擾行為人？(2/2)

- ◆ 當不確定自己的言行是否為對方歡迎時，**寧可先不要說或不要做。**
- ◆ 要能敏感察覺自己與對方的關係是否存有權力差異。若與對方存有權力差異關係（如：師生之間），**上位者更應嚴守專業倫理。**
- ◆ 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，**不得發展有違專業倫理之關係。**



預防學生活動發生校園性平事件

- ◆學校於規劃辦理社團集訓等活動前，應安排課程或講習，向相關學生幹部進行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件防治宣導
- ◆並鼓勵學生間相互提醒，以維護學生人格尊嚴與受教權益。
- ◆教育部指示公私立大專校院對於學生之性侵害防治教育及宣導，請運用課程或學校活動加強辦理。

教職員工知悉疑似校園性別事件後之通報義務(1/2)

- ◆本校教職員工知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依性平法第21條規定，應立即告知並由校安中心向社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。
- ◆性平法第36條規定學校校長、教師、職員或工友未依規定通報者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

教職員工知悉疑似校園性別事件後之通報義務(2/2)

- ◆性平法第36-1條規定學校校長、教師、職員或工友如未通報**致再度發生**校園性侵害事件者，應依法予以**解聘或免職**。
- ◆性平法第22條規定，當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，**應予保密**。學校違反規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；**其他人員違反者，亦同**。

保護自己、學校-教育人員具告知、協處之責(1/3)

知悉學校發生疑似性平事件應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時之規定：

性別平等教育法

第21條第1項

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

第36條第1項第1款

學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

第16條第1項

學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

二、向學校主管機關通報。

保護自己、學校-教育人員具告知、協處之責(2/3)

發生疑似性平事件應由學校所設性別平等教育委員會調查，不得另設調查機制之規定：

性別平等教育法

第21條第3項

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第36條第2項

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

第23條第8款

事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

八、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件

保護自己、學校-教育人員具告知、協處之責(3/3)

負保密義務之規定：

性別平等教育法

第22條第2項

當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第36條第2項

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

第16條第2項

依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

第23條第5款

就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

第24條第1.2項

依前條第五款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。
依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

有關學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項(1/2)

- ◆公私立各大專校院，校內人員之進用應依法查閱紀錄，並指定彙辦窗口單位。
- ◆查詢作業注意事項，曾有下列情事之一者，學校不得僱用為契約進用人員：
 - (一)犯性侵害犯罪防治法第二條第一項之性侵害犯罪，經有罪判決確定。
 - (二)經學校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
 - (三)經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約及終身不得擔任教育從業人員之必要。
 - (四)經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約之必要，且議決一年至四年不得擔任教育從業人員，於該管制期間。

有關學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項(2/2)

- (五)經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第二款之情事。
- (六)經主管教育行政機關認定符合補習及進修教育法第九條第六項第三款之情事，且於該認定一年至四年不得聘用或僱用期間。
- ◆學校辦理甄選時，應將查詢作業注意事項第三點各款規定納入甄選簡章，以使應徵者確實知悉。
- ◆依業務承攬契約等派駐至學校服務之外包人員，學校與廠商簽訂契約時，應於契約中要求廠商對於所僱用之人員有類此規定，以強化校園防護之機制。
- ◆人事室為彙辦窗口，請各單位負責進用承辦人員傳送聘用人員資料至人事室，以便辦理查詢。

1090715校務會議修訂通過本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定修法

重點說明

- 一、考量社區民眾亦為校園之使用者，校園安全亦涉及民眾權益，增訂學校校園安全空間檢視說明會納入電子化會議參與機制。
- 二、修正教師、職員、工友及學生之定義。
- 三、行為人行為時或現職為學校首長，均由現職學校所屬主管機關管轄。
- 四、增訂申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校之規定。
- 五、明定學校依性別平等教育法第二十一條規定之通報，係於二十四小時內分別向社政及學校主管機關通報。

1090715校務會議修訂通過本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定修法

重點說明

六、明定不受理之申復審議，係由性別平等教育委員會依權責重新討論受理事宜。

七、增訂事件管轄學校或機關性別平等教育委員會會務權責人員不得擔任事件調查人員及列明有關調查費用支出之規定。

八、增訂調查人才庫人員應完成高階培訓資格、完成期限及移除規定。

九、修正事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時之辦理方式。

十、修正性別平等教育委員會對行為人有改變身分之處理建議時之陳述意見作法。

1090715校務會議修訂通過本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定修法

重點說明

- 十一、增訂性別平等教育相關課程之討論決定及處理結果書面通知應載明事項。
- 十二、增訂事件檔案資料之保存及修正報告檔案之內容。
- 十三、增訂依性別平等教育法第二十七條之一第三項所定事件提交性別平等教育委員會查證審議之規定。
- 十四、增訂配合提供次一學校執行輔導、防治教育或相關處置措施之必要資訊規定。

行政院已公告新訂教師法自109/6/30全面施行(1/6)

教師法第 22 條

教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：

- 一、第十四條第一項第四款至第六款情形。
- 二、第十五條第一項第一款或第二款情形。

行政院已公告新訂教師法自109/6/30全面施行(2/6)

續教師法第 22 條

教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：

- 一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。
- 二、第十五條第一項第三款至第五款情形。

前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

行政院已公告新訂教師法自109/6/30全面施行(3/6)

補充前教師法第22條-教師法施行細則第 16 條

本法第二十二條第一項所稱知悉之日，指學校接獲通報教師疑似涉有本法第二十二條第一項各款情形之日。

依本法第二十二條第一項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘。

教師評審委員會未依前二項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

行政院已公告新訂教師法自109/6/30全面施行(4/6)

教師法第 14 條第一項

教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：

- 一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
- 二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
- 三、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
- 五、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

行政院已公告新訂教師法自109/6/30全面施行(5/6)

續教師法第 14 條第一項

- 七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
- 九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
- 十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

行政院已公告新訂教師法自109/6/30全面施行(6/6)

教師法第 15 條第一項

教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：

- 一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。
- 二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
- 三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
- 四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。
- 五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。

近期發生校園性平事件案例分享

案例一：偷拍如廁


男學生小王，今年4月跑到校內一樓女廁「守株待兔」，等女學生進來如廁，小王便拿出螢幕可以翻轉的相機，從廁所隔板下方藉著相機翻轉螢幕偷窺女學生如廁。後因兩名女學生上完廁所後，發現地上有相機背帶，察覺有異，通報教官當場逮到「攝」狼。



近期發生校園性平事件案例分享

案例二：不雅動作

某大學在迎新活動中要新生喊出不雅的口號，並強迫做出不雅的動作或脫衣解帶，致使部分新生倍感受辱。





近期發生校園性平事件案例分享

案例三：講黃色笑話

小美對於上某門課感到越來越不安，因為該門課的教授喜歡在班上對某些女同學（包括她自己）的生理特徵作「玩笑式」的評論，而且經常大開黃腔，這些都讓她非常緊張、不自在。她想挺身而出，卻害怕對自己不利。

近期發生校園性平事件案例分享

案例四：違反專業倫理

小玲常進出系上助教的辦公室問問題，某日助教邀小玲單獨出遊，並暗示自己掌有系上實驗成績的大權，如果小玲與他交往，以後將「不必再為實驗成績如此煩惱」。小玲不願意，卻深恐如果拒絕，自己重視的實驗成績將受影響。

近期發生校園性平事件案例分享

案例五：散播性暗示圖片

某校分部一名員工，日前在數個工作LINE群組中貼出男性生殖器的照片，之後隨即退出群組。有上級長官發現不雅照片，馬上要求分部通知該員並檢討。約談後，當事人表示「不是故意的，是不小心誤傳，對自己的行為也覺得很後悔」，督察目前已將他記申誡處分，並依妨害風化函送偵辦。