

110 學年度第一學期 性別平等教育委員會 委員職前訓練

辦理日期：110 年 10 月 21 日 星期四

辦理時間：12:00

主講人：林彥岑 輔導主任

辦理地點：行政大樓二樓會議室

對象：110 學年度性別平等教育委員會之委

國立埔里高工 110 學年度第一學期性別平等教育委員會會議議程

開會事由：依據本校性別平等教育實施計畫召開

開會時間：民國 110 年 10 月 21 日(四) 下午 12:00

開會地點：本校行政大樓二樓第一會議室

主持人：孫兆霞校長

紀錄：曾惠珠

會議程序：

一、 會議開始：頒發委員聘書。

二、 主席致詞：

三、 工作報告：

(一) 依據：性別平等教育法第 22 條第 2 項、第 26 條、第 27 條第 3 項與第 36 條第 1 項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 24 條、兒童及少年福利法與權益保障法第 66 條，及性侵害犯罪防治法第 8 條之規定，非有正當理由，當事人之資料應予以保密。相關與會人員，因職務或業務持有或知悉本案(含文書)之內容者，有保密之責任，違反者，應依刑法或其他相關法規處罰。

(二) 109 學年度第二學期結案案件計有序號：1685376、1686017、1688226、1710914、1752352、1763093、1763196、1768689、1775851 等共 9 件。

(三) 110 學年度第一學期待處理案件計有序號：1815992。

四、 提案討論：

(一) 審議 110 學年度埔里高級工業職業學校性別平等教育實施計畫。

說明：110 年 10 月 12 日以信件通知各處室主任針對各處室工作是否須修正，輔導處提出修正，請參考附件；今日修正後實施計畫將於期末提交校務會議。

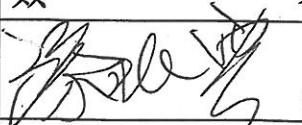
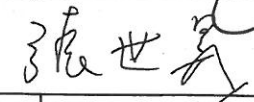
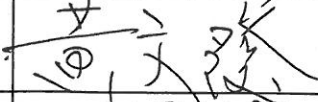
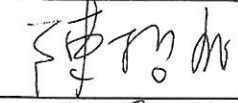
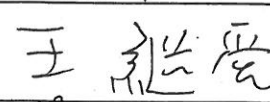
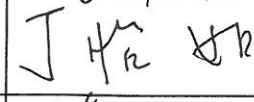
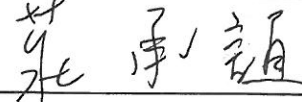
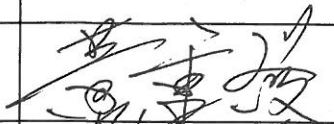
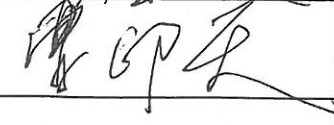
決議：

(二) 案由：校安通報 1815992 號案

說明：

1. 本校電機科一年級林生為國中轉銜關懷對象，與輔導處老

會議時間:110年10月21日 中午 午12:00

國立埔里高工 110 學年度第一學期 性平委員會 會議簽到單					
職稱	職務	姓名	簽名	備考	
主任委員	校長	孫兆霞		女	
委員	學務處主任	張世義		男	
委員	教務處主任	黃文發		男	
委員	輔導處主任	林彥岑		女	
委員	人事室主任	全秀珠	請假	女	
委員	主任教官	陳哲龍		男	
委員	生輔組長	曾勇翔		男	
委員	總務主任	鍾建忠	請假	男	
委員	護理師	王繼愛		女	
委員	秘書	曾琴珍		女	
委員	特教組長	丁怡如		女	
委員	註冊組長	莊承誼		女	
委員	職員代表	姜淑玲		女	
委員	專任教師代表	黃重發		男	
委員	家長代表	曹印天		男	
列席					
列席					

性騷擾

性騷擾防治法第2條

(1) 性騷擾行為之方式，依本法所定之標準，以是否足以使被害人感到不安或受威脅，或是否足以使被害人感到受辱或受冒犯，或是否足以使被害人感到受驚嚇或受恐懼為標準。

(2) 性騷擾行為之方式，以是否足以使被害人感到受辱或受冒犯，或是否足以使被害人感到受驚嚇或受恐懼為標準。

08

性騷擾



男子在車內對女子騷擾 如左

性騷擾是指「以言語、行為、文字、圖畫、影像、聲音、視聽覺覺等，對他人實施性騷擾，使他人感到不安、恐懼、羞辱、或受有損害者。」

性騷擾的類型

1. 言語騷擾
2. 肢體騷擾
3. 分手暴力/過度追求
4. 網絡騷擾
5. 禮貌脅迫

09

性侵害

- 1. 性虐待 (Article 21)
- 2. 性騷擾 (Article 22)
- 3. 性侵害 (Article 23)
- 4. 性侵犯 (Article 24)
- 5. 性侵犯 (Article 25)

性侵害犯罪防治法







CONTENT

- 第 227 條
- 對於未滿十四歲之男女為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。
- 對於未滿十四歲之男女為猥褻之行為者，處六個月以上五年以下有期徒刑。
- 對於十四歲以上未滿十六歲之男女為性交者，處七年以下有期徒刑。
- 對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。
- 第一項、第三項之未達犯罰之，
-
- 第 227-1 條 **十八歲以下**之人犯前條之罪者，減輕或免除其刑。

校 屬 性 別 事 件 的 樣 態

性基模

性侵害

性霸凌

法 源	立法重點
兩性工作平等法	- 性騷擾之定義與認定標準(第26、27條) - 對象(第28條)與責任(第29條) - 目的在保護工作權
性別平等教育法	- 明文規範「性騷擾」和「性騷擾」行為 - 強調行為「不當或顯」，以明確區分性騷擾之成立與否 - 以維護學習環境為主
性騷擾防治法	- 性騷擾防治範圍略廣(公共場所與非親屬對象) - 強調「違反意願」、「安撫或順應個人性自主及尊嚴」 - 保障先予之緊急救援、保護及移送由

性騷擾的類別與適用法源

種類	樣態	適用法源
職場性騷擾	- 交換式性騷擾 - 敵意工作環境性騷擾	兩性工作平等法
校園性騷擾	- 師生間、學生間 - 教職員工間（因執行職務）	性別平等教育法（12）、 性別平等教育法（13）、 性別平等教育法（14）、 性別平等教育法（15）、 性別平等教育法（16）、 性別平等教育法（17）
一般場合	- 兩性工作平等法及性別平等教育法均不適用之一般場所性騷擾 - 教職員工及V.S.人員	性騷擾防治法

13

COFFEE

BREAK

LET'S
TAKE A

14

校園性別事件處理機制

- 校園—教職員工間
- 校園—師生間、學生間



15

校園—教職員工間



• 適用法律：性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則（學校）應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。（§13.1）

• 僱主（學校）於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。（§13.11）

• 僱主（學校）違反前條二項規定：處新台幣壹萬元以上十萬元以下罰鍰。（§38）

16

校園—教職員工間

- 救濟及申訴程序（一）：僱主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。
- 性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受僱之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 申訴處理委員會應受理申訴，進行調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。
- 申訴處理委員會應為附理由之決議，作成懲戒或其他處理之建議，並以書面通知申訴人、申訴之相對人及僱主。
- 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人對申訴之相對人對申訴之決議有異議者，得於十日內提出申復。申復後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 學校調查小組結案後，情節重大違反者，應由校務會議或教評會，進入申訴、救濟及處理程序。

17

校園—教職員工間

- 救濟及申訴程序（二）：受僱者或求職者因性騷擾而受有損害者，僱主（學校）應負損害賠償責任。
- 受僱者或求職者因僱主（學校）知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，致有損害者，僱主應負賠償責任。
- 損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。
- 受僱者或求職者向地方主管機關申訴後，對於所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關提出申復。申復後，不得就同一事由，再提出申訴。僱主、受僱者或求職者對中央主管機關兩性工作平等委員會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

18

校園一師生間、學生間



- 收件單位：學生事務處
- 法定責任通報：校安中心/社會安全網
- 設立門口(生輔組)、宣導人聯繫
- 三個工作日內送交性別平等教育委員會處理。

適用法律：

性別平等教育法、
威權時性侵害及性騷擾防治法、
本校相關規定
及其他相關分別適用之法。

19

校園一師生間、學生間

- 受理申請：學校接獲申請調查或檢舉後20日內，應以書面通知申請人或檢舉人是否受理。
- 不予受理：應於20日內以書面告知申請人（或檢舉人），申復期及申復單位。
- 申請人或檢舉人於20日內未收到通知或接獲不予受理通知之次日起20日內，以書面具明理由，向學校或主管機關提出申復，其以言詞為之者，學校或主管機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或交閱後，由其簽名或蓋章。不予受理之申復，以一次為限。
- 學校接獲申復後，應於20日內以書面通知申復人申復結果。有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。

20

校園一師生間、學生間

調查與事實認定：性別平等教育委員會法定責任

- (1) 應於受理申請或檢舉後二個月內完成，並向學校調查報告及懲處建議。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。
- (2) 得成立調查小組（3-5人）調查之。小組成員應具性別平等意識，且三分之一須具有調查專業素養。女性人數應占成員總數二分之一以上。必要時，得外聘。
- 調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 輔導人員應迴避或參與調查。

21

校園一師生間、學生間

- 行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。
- 為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，學校或主管機關於必要時得為下列處置：
 - (1) 彈性處理當事人之出勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務。
 - (2) 尊重被害人之意願，降低當事人雙方互動之機會。
 - (3) 採取必要處置，以避免報復情事。
 - (4) 降低行為人再犯加害之可能。（師生職權不對等）
 - (5) 其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

22

校園一師生間、學生間

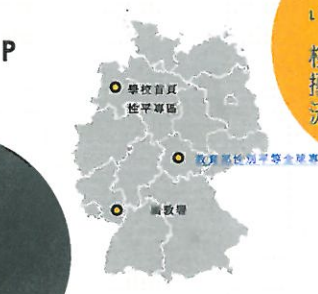
- 申復與重新調查學校或主管機關應於接獲調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定處置，應將結果以書面通知相關當事人，並告知20日內申復，申復以一次為限。
- 行政救濟對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起30日內，依相關法律（教師法、公務人員保障法、性別工作平等法、學校申訴章程）提起救濟。

23

MAP

LOCATION

校園性侵害性騷擾暨性霸凌處理流程



24

教師法制訂及增修

- 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、動用暴力或禁錮他人，致生內亂、外患罪，經有罪判決確定。
 - 二、動用暴力，致人受傷或死亡，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 六、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 七、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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 八、犯有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，並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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 九、犯有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，並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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 十、犯有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，並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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 十一、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。

25

教師法制訂及增修

106年06月05日修正施行

- 第15條
- 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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 二、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 三、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 四、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 五、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 六、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 七、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 八、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 九、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 十、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 十一、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
- 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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 二、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 三、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 四、違反兒童及少年性騷擾防治法第二十五條或第二十五條規定處罰，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有性騷擾或性霸凌行為，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 五、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 六、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 七、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 八、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 九、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 十、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。
 - 十一、行為違反相關法規，經學校或有權機關調查屬實，有罪及終身不得聘任為教師之必要。

26

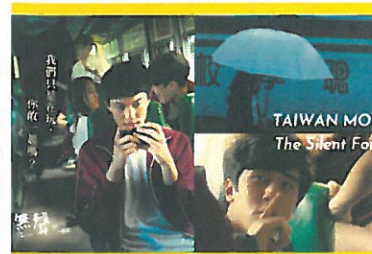
- 教育部110年7月28日臺教授國字第1100088502E號函修正「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」部分條文。其中修正條文第五條：增訂考核年度內對學生有體罰、霸凌之情形者，不得考列第四條第一項第一款；及增訂有性騷擾、性霸凌行為，或違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第六條、第七條或第八條規定，不得考列第四條第一項第一款。

- 教師法與子法修正有關性平案件程序重要訊息教師法與子法修正有關性平案件程序重要訊息

27

8年間的性侵害與性騷擾事件高達164件、被害人多達92位，年紀最小只有小學二年級

「性別平等教育委員會」於2013年開始正式運作，隨著調查學生在學期間所發生的性侵害與性騷擾事件逐年累積，最新統計顯示2004年開始到2011年所發生的性侵害與性騷擾事件，高達164件，被害人多達92位，年紀最小的甚至有小學二年級，可見校園性侵害與性騷擾事件，不僅是「生對生」，還可能有不肖「老師對學生下手」，應引起社會各界、家長、教師、學生、學校、教育、司法、醫療、心理、社會服務等相關部門的關注。



28

國賠判決案例

- 手冊P39-51
- 國賠理由：
 - 1.未建立校園安全之空間(P43)
 - (1)學校設施應符合(特殊)學生需求
 - (2)未設緊急求救設施
 - (3)相關人員消極不作為

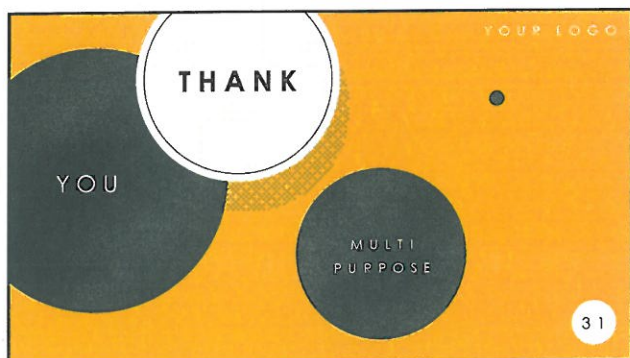
29

補充整理:法定通報

- 家庭暴力(24)/性侵害(24) /兒少保/脆弱家庭(社會安全網) 113/ 校安中心
- 自殺防治

- 詳實記錄!!
- 高級中等以下學校提供家庭暴力諮詢或輔導辦法 (民國 101 年 10 月 26 日 修正)

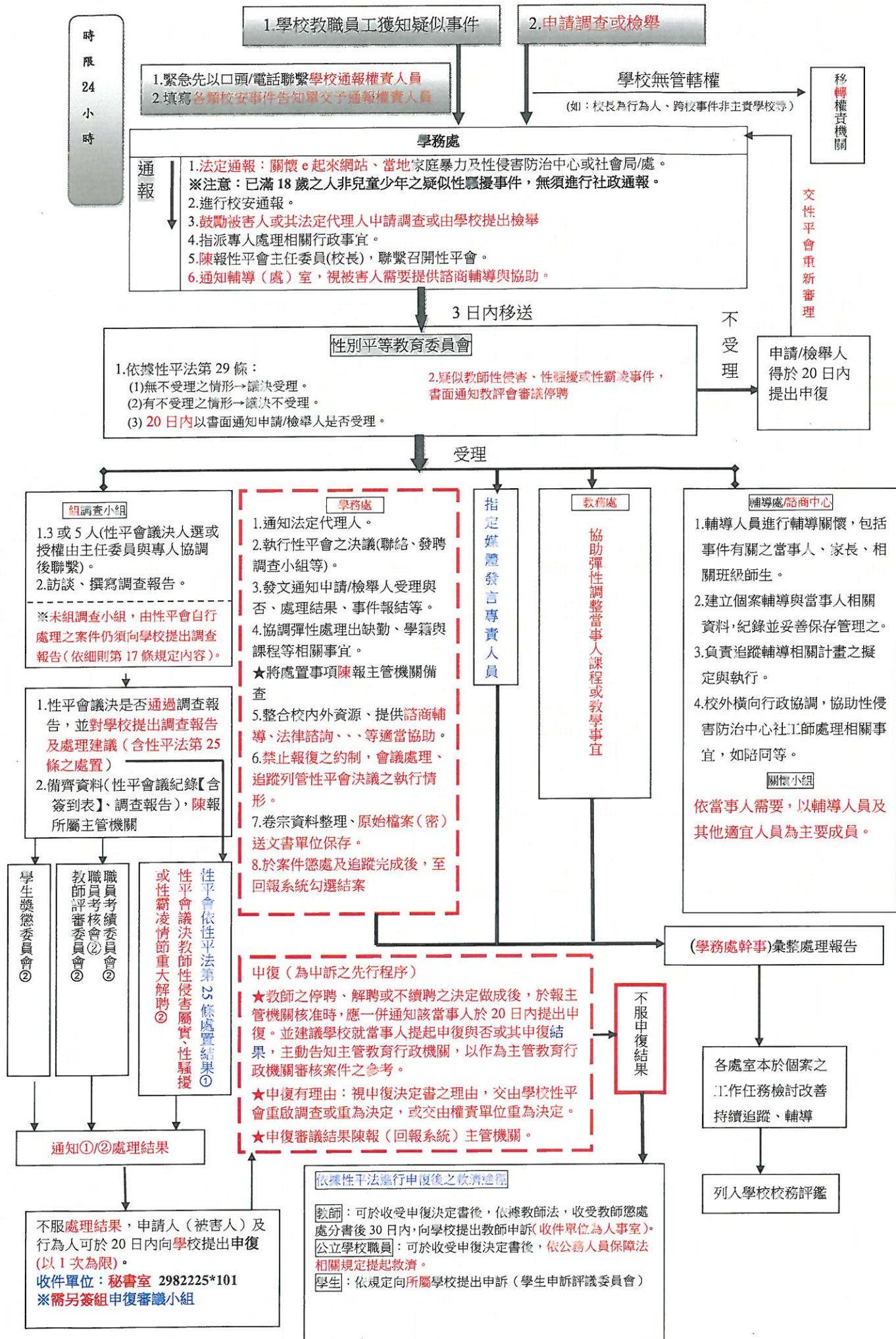
30



國立埔里高工校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序流程圖

106 年 1 月 17 日本校性別平等教育委員會 修訂通過

106 年 2 月 10 日本校期初校務會議 決議通過



國立埔里高工校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國 100 年 4 月 26 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 100 年 12 月 30 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 101 年 1 月 17 日本校期末校務會議 決議通過
中華民國 101 年 7 月 27 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 101 年 8 月 29 日本校期初校務會議 決議通過
中華民國 102 年 1 月 3 日 本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 102 年 1 月 18 日本校期末校務會議 決議通過
中華民國 102 年 6 月 4 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 102 年 6 月 28 日本校期末校務會議 決議通過
中華民國 103 年 1 月 8 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 103 年 1 月 20 日本校期末校務會議 決議通過
中華民國 103 年 12 月 17 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 104 年 1 月 27 日本校期末校務會議 決議通過
中華民國 106 年 1 月 17 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 106 年 2 月 10 日本校期初校務會議決議通過
中華民國 107 年 6 月 26 日本校性別平等教育委員會 修訂通過
中華民國 107 年 6 月 29 日本校期末校務會議 決議通過

壹、依據

- 一、依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定訂定之。
- 二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

貳、目的

為維護學生受教及成長權益，提供學校教職員工生免於性侵害性騷擾或性霸凌之學習環境，特訂定本規定。

參、防治工作內容

一、校園空間安全規劃

- （一）為防範校園性侵害性騷擾及性霸凌事件發生，學校應由總務處會同輔導處、學務處與教官室定期檢視校園整體安全，包括學生宿舍、衛浴設備等依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素，定期檢討校園空間及設施之使用情形，並應紀錄校園內曾經發生性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。
- （二）學校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、師職員工及其他校園使用參與者，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

二、校內外教學與人際互動注意事項

- （一）學校教職員工生於校內外教學活動、執行職務及人際互動進行時，應尊重性別多元及個別差異。
- （二）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。
- （三）教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

(四) 教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

(五) 學校應尊重教職員工生之性別特質與性傾向。

三、校園性侵害性騷擾及性霸凌之政策宣示

(一) 學校應積極推動防治教育，並針對教職員工生，定期舉辦校園性侵害性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，以提昇教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。

(二) 利用各種集會或文宣等多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

四、校園性侵害性騷擾或性霸凌之界定與樣態

(一) 性別平等教育：指以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

(二) 學校：指公私立各級學校。

(三) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

(四) 性騷擾：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。

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。

(五) 性霸凌：指透過語言或肢體或其他暴力，對於他人之性或性別特徵、性別氣質、性傾向與性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

(六) 其他性別事件

1. 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件：依性別平等教育法第二條第五款及校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治準則第九條之規定，指校內或不同學校間所發生性侵害、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。

2. 有關教職員工生之名詞定義如下：

(1) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

(2) 職員、工友：指前款教師以外，固定或定期(含約聘僱人員)執行學校事務之人員。

(3) 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序

(一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查；其以言詞為之者，學校受理單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
2. 申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
3. 申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
4. 申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

(二) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之申請人或檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬學校(簡稱事件管轄學校)申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關(簡稱事件管轄機關)申請調查。

(三) 學校受理單位處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，除依相關法律或法規規定通報外，應將該事件交由性別平等委員會調查處理。

(四) 本校申請調查或檢舉之收件單位為生輔組。

電話：049-2994110

Mail：plvs2994110@plvs.ntct.edu.tw

六、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之調查及處理程序

(一) 學務處(生輔組)為校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之收件、受理單位。接獲申請或檢舉且決定受理後，應於三日內將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，並應指派專人受理及執行調查過程之行政事宜，性別平等委員會原則上僅處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之事實調查與認定。上述所稱專人受理及執行調查過程之行政事宜分項處理如下：

1. 專人受理：申請窗口為生輔組，並由學務處幹事執行相關文書處理與聯繫工作。
2. 行政事宜：受理後提交性平會召開後續處理相關事宜。

(二) 學務處應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

1. 非屬本法所規定之事項者。

2. 申請人或檢舉人未具真實姓名。

3. 同一事件已處理完畢者。

不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限。

(三) 學校之性別平等教育委員會處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，組成成員依性別平等教育法規定。校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

(四) 學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予以公差(假)登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

(五) 本校學生遭遇性侵害、性騷擾或性霸凌問題時，可向各班導師、健康中心、教官室、輔導處等單位求助，被求助單位對求助情事負有保密之責。

(六) 接獲求助之處理人員應視求助者意願提供所需協助，如晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護或諮詢等服務。

(七) 性侵害、性騷擾及性霸凌案件之原始檔案，於調查結束後，文件彌封，送交總務處文書組保存，保存期限為永久保存。

(八) 調查處理之原則

1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

2. 本校在調查處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給於雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。

3. 本校調查處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，為保護被害人、檢舉人、證人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。

4. 本校性別平等委員會之調查處理，不應受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。調查程序亦不因行為人喪失身分而中止。

5. 行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。前項受理申請調查或檢舉之學校、機關完成調查後，其成立性侵害、性騷擾及性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校、機關或機構處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

6. 受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。前項受理申請調查

或檢舉之學校完成調查後，其成立性侵害、性騷擾及性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校、機關、機構或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

7.行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分定其受調查之身分，並由該身分之所屬學校或主管機關調查處理。無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校負責調查，相關學校應派代表參與。

8.行為人在二人以上，分屬不同學校者，受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

(九)校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件有關之事實認定，應依據本校性別平等教育委員會之調查報告。性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，應給予其書面陳述意見之機會。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

(一)本校性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向校方提出報告。校方應於接獲前項調查報告後二個月內依送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。本校為上述議處前，得要求性別平等委員會代表出席說明。上述所稱相關權責關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評審委員會；教師成績考核委員會；於職員為成績考核委員會；於工友為總務處；於校長為主管機關。

(二)性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

(三)學校將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

(四)申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校秘書室申復。前項申復以一次為限。

(五)本校發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等委員會重新調查。

(六)本校性別平等教育委員會於接獲學校重新調查之要求時，應即組成審議小組調查，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申

復結果。審議小組成員及調查程序，依性別平等教育法之相關規定。

(七) 申請人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

1. 校長、教師：依教師法之規定。
2. 職員、工友：依公務人員保障法或性別平等教育法之規定。
3. 學生：依規定向學校提起申訴。

(八) 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

1. 彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
2. 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
3. 避免報復情事。
4. 預防、減低行為人再度加害之可能。
5. 其他性平會認為必要之處置。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

八、隱私之保密

- (一) 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。
- (二) 本校所有單位及參與處理工作人員應謹守保密原則，以公平客觀態度處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，如有違反，經查證屬實，則依相關法令懲處之。

肆、本防治規定若有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等相關規定辦理。

伍、校內有「性別平等教育法」與「性騷擾防治法」之學生事件時，由學務處受理。

陸、校內有「性別工作平等法」與「性騷擾防治法」之教職員工事件時由人事室負責受理。

柒、本防治規定由性別平等教育委員會會議討論決議，提校務會議通過，陳校長核可後實施。

教師法與其施行細則及專科以上學校兼任教師聘任辦法修正條文分別於 109 年 06 月 30 日前後起施行, 有關於性平案件處理過程與經性平會調查確認所生改變教師身分法律效果較重要訊息, 特別摘要相關法規以下重點:

一、修正施行後之「教師法」(詳參全國法規資料庫網址:
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?media=print&pcode=H0020040>

), 其中有關於性平案件條款, 計有第 14 條第 1 項、第 2 項與第 15 條第 1 項、第 2 項及第 22 條第 1 項, 摘要重點說明如下:

(一) 第 14 條第 1 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:」, 其中第 4~6 款、第 11 款與第 2 項內容如下:

1. 第 4~6 款、第 11 款:

(1) 第 4 款: 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。

(2) 第 5 款: 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。

(3) 第 6 款: 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。

(4) 第 11 款: 行為違反相關法規(EX: 違反教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」[下稱防治準則]第 7 條第 1 項:「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。」), 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。

2. 第 2 項:

教師有第一項第四款至第六款規定情形之一者, 免經教師評審委員會審議, 由學校逕報主管機關核准後, 予以解聘, 不受大學法第二十條第一項及專科學校法第二十七條第一項規定之限制。

(二) 第 15 條第 1 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:」, 其中第 1~2 款、第 5 款與第 2 項內容如下:

1. 第 1~2 款、第 5 款:

(1) 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。

(2) 第 2 款: 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。

(3) 第 5 款: 行為違反相關法規(EX: 同上), 經學校或有關機關查證屬實, 有解聘之必要。

2. 第 2 項:

教師有前項第一款或第二款規定情形之一者, 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, 並報主管機關核准後, 予以解聘。

(三)第 22 條第 1 項：「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」：

1. 第 1 款：第十四條第一項第四款至第六款情形。

2. 第 2 款：第十五條第一項第一款或第二款情形。

二、修正施行後之「專科以上學校兼任教師聘任辦法」(詳參教育部主管法規查詢系統，網址：

<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001330&Keyword=%e5%85%bc%e4%bb%bb%e6%95%99%e5%b8%ab%e8%81%98%e4%bb%bb%e8%be%a6%e6%b3%95>

)，其中有關涉及性平案件較重要條款，計有第 5 條第 1 項、第 2 項與第 6 條第 1 項、第 2 項及第 7 條第 1 項、第 11 條第 1 項，摘要重點說明如下：

(一)第 5 條第 1 項：「兼任教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且終身不得聘任為兼任教師：」，其中第 4~6 款、第 11 款與第 2 項內容同前修正施行後之「教師法」第 14 條第 1 項第 4~6 款、第 11 款與第 2 項，茲不再贅。

(二)第 6 條第 1 項：「兼任教師有下列各款情形之一者，學校應予終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任教師：」，其中第 1~2 款、第 5 款與第 2 項內容同前修正施行後之「教師法」第 15 條第 1 項第 1~2 款、第 5 款與第 14 條第 2 項，亦不再贅。

(三)第 7 條第 1 項：「兼任教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，予以終止聘約：」，其中第 2 款：「違反聘約情節重大。」(本校聘約有防治準則第 7 條第 1 項禁止規定)。

(四)第 11 條第 1 項：「兼任教師於聘約有效期間內，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，暫時予以停止聘約執行六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止聘約執行之期間二次，每次不得逾三個月；其停止聘約執行之期間不得超過聘約有效期間。經調查屬實者，依第五條或第六條規定辦理」：

1. 第 1 款：第五條第一項第四款至第六款情形。

2. 第 2 款：第六條第一項第一款或第二款情形。

三、修正施行後之「教師法施行細則」(詳參教育部主管法規查詢系統，網址：

<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL008450>

)，其中有關涉及性平案件條款較重要者，計有第 16 條內容如下：

(一)第 1 項：教師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。(修正施行後之「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第 11 條第 1 項，依「舉重明輕」[即身分較嚴謹的專任教師均依此規定辦理，更何況是身分較寬鬆的兼任教師而言]法理或「類推適用」之解釋，宜一體適用。)

(二)第 2 項：依教師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。

(三)第 3 項：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。

