

109 學年度 性別平等委員會 性平委員職前訓練

主題：校園性別平等事件處遇

時間：109/09/15(二)12:00-13:00

參加對象：109 學年度埔里高工性別平等委員會委員



國立埔里高級工業職業學校

開會通知單

開會事由：109 學年度性別平等教育委員會第一次會議

開會時間：109 年 9 月 15 日(週二) 中午 12 時 00 分 (備有中餐)

開會地點：本校行政大樓二樓會議室

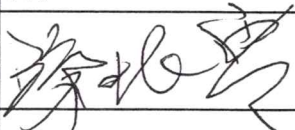
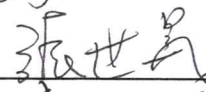
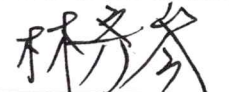
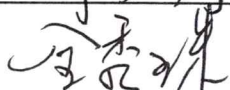
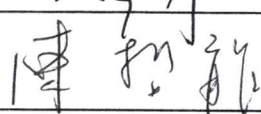
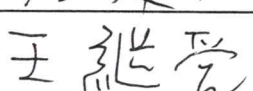
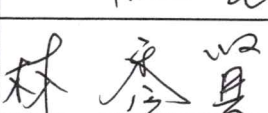
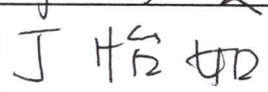
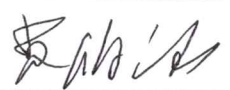
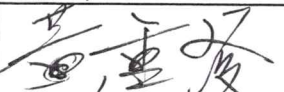
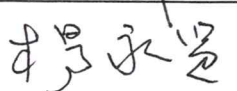
出席者 (職稱略)：

孫兆霞、林秀賢、黃文發、張世義、鍾建忠、林彥岑、全秀

珠、陳哲龍、曾勇翔、王繼愛、丁怡如、黃紹欽、黃重發、

黃脩涵、洪嘉瑜、吳莉雅

國立埔里高工 109 學年度第一學期
性平委員會 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		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		男
委 員	護 理 師	王 繼 愛		女
委 員	秘 書	林 秀 賢		女
委 員	特 教 組 長	丁 怡 如		女
委 員	繪 一 甲	黃 紹 欽		男
委 員	專任教師代表	黃 脩 涵		女
委 員	專任教師代表	黃 重 發		男
委 員	家 長 代 表	洪 嘉 瑜		女
列 席	實習主任	邱新文		男
列 席	圖書主任	楊永賢		男
列 席	會計主任	楊美慧		女

校園性別事件處遇

研習對象:本校性平委員會

時 間:109年9月15日

主 講 人:輔導處 林彥岑

校園性別事件相關法令

- [illegible]

➤ 憲法第7條 (36/12/25)

中華民國人民無分男女、宗教、種族、階級、
黨派，在法律上一律平等。

憲法增修條文第10條第6項(94/6/10)

國家應維護婦女之人格尊嚴，保證婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

校園性別事件相關法令

- ◎兒童及少年性剝削防制條例
- ◎兒童及少年性剝削防制條例施行細則
- ◎家庭暴力防治法
- ◎家庭暴力防治法施行細則
- ◎性別工作平等法
- ◎性別工作平等法施行細則
- 民法（與性別平等教育相關法條）
- 刑法（與性別平等教育相關法條）
- 少年事件處理法（與性別平等教育相關法條）
- 行政程序法
- 家庭教育法
- 社會秩序維護法
- 教師法
- 性別別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法
- 大學法
- 教育人員任用條例
- 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法
- 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法修正對照表(109年02月20日)

校園性別事件相關法令

法規 【與性別平等教育相關】

- 性別平等教育法
- 性別平等教育法施行細則
- 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則
- 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則修正條文(108年12月24日)
- 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則修正條文總說明與對照表
- 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 29 條流程图

性別平等教育法

涵蓋內容：

- 第一章總則 (1-11條)
- 第二章學習環境與資源 (12-16條)
- 第三章課程、教材與教學 (17-19條)
- 第四章校園性侵害或性騷擾之防治 (20-27條)
- 第五章申請調查及救濟 (28-35條)
- 第六章罰則 (36條)
- 第七章附則 (37-38條)

名詞定義

- 一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，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：
 - (一)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。
 - (二)以性或有性別有關之行為，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、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。
- 六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- 七、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。

本法重要內容：

(一) 學習環境與資源

- 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。學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。
- 學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。
- 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇，但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

學校應設性別平等教育委員會

任務如下：

- 統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實，並檢視其實施成果。
- 規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 調查及處理與本法有關之案件。
- 規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

本法重要內容：

(一) 學習環境與資源

- 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。
- 學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央直轄市、縣(市)主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上，但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數二分之一者，不在此限。

性別平等委員會委員

- 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。(性平法第9條)
- 本校性平會設於學務處，並設專人處理相關行政事務
- 本校校園性別事件申訴/通報窗口：生輔組
- 本校校園性別事件申復窗口：校長室秘書

本法重要內容：

(二) 課程、教材與教學

- 第17條
- 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程，大專校院應廣開性別研究相關課程。
學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。
- 第18條
- 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。
- 第19條
- 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
教師應鼓勵學生學習非傳統性別之學科領域。

本法重要內容:

(三) 校園性侵害或性騷擾之防治

- 第 20 條
為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。
學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。
- 第 21 條
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。
學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。
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。

本法重要內容: (三) 校園性侵害或性騷擾之防治

- 第 27-1 條
學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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以下各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：
一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。
二、有性騷擾或性霸凌行為，情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。
有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。
非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會審議屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會審議屬實者，不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。
有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。
學校聘任、任用教育人員或進用、運用之其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第三項所定辦法查詢是否有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。
各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央級主管機關建立之依性騷擾防治法第三十條規定受處罰者之資料庫。
前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定，其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職，前項以外人員，涉有第一項或第二項情事，於調查期間，學校或主管機關應依性別平等教育委員會決議令其暫時停聘、停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

本法重要內容:

(三) 校園性侵害或性騷擾之防治

- 第 25 條
校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之處置。
學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之處置時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：
一、經被害人或其法定代理人同意，向被害人道歉。
二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
三、其他符合教育目的之措施。
前項心理輔導，學校或主管機關得委託醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。
校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。
第一項處置涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。第二項之處置，應由該處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

簡單來說:不得擔任教育工作

任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校之性平會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該主管機關核准解聘或不續聘者。(性平法第27條)

本法重要內容:

(三) 校園性侵害或性騷擾之防治

- 第 26 條
學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布，但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 第 27 條
學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。
行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

本法重要內容:

(四) 申請調查及救濟

- 申請調查之對象：學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。
- 校園性侵害或性騷擾事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。
- 任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

本法重要內容： (四) 申請調查及救濟

- 學校於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。
- 學校受理後，應於三日內交由性別平等教育委員會調查處理。性別平等教育委員會處理時，得成立調查小組調查之。小組成員應具性別平等意識，女性人數應占成員總數二分之一以上，學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。
- 調查時，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。

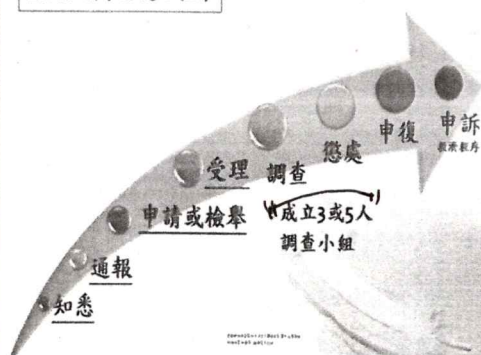
本法重要內容 (五) 罰則

- 學校部分：處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰
 - (1) 招生及就學許有性別或性傾向之差別待遇
 - (2) 因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇
 - (3) 學校未依準則訂定防治規定，並公告周知
 - (4) 未遵守保密義務
- 個人部分：違反不配合調查，並拒絕提供相關資料)而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。

本法重要內容： (四) 申請調查及救濟

- 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：
 - 一、非屬本法所規定之事項者。
 - 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
 - 三、同一事件已處理完畢者。
 前項不予受理之書面通知，應敘明理由。申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不予受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。
- 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

校園性別事件處理程序



本法重要內容 (五) 罰則

- 第 36 條
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。
 - 二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。
- 第 36-1 條
學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，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者，應依法予以解聘或免職。

性侵害防治

- 性侵害範圍界定：刑法之定義：將傳統性交行為擴充至「性侵入」行為
 - (1) 以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。
 - (2) 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。
- 性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪：
 - (1) 觸犯刑法第221條至第227條、第228條、第229條、第332條第二項第二款、第334條第二款、第348條第二項第一款及其特別法之罪。
 - (2) 含蓋男、女，且為公訴罪（對配偶犯第221條、第224條或未滿十八歲之人犯第227條者，須告訴乃論。）

性侵害犯罪防治法重要內容

- 各級中小學每學年應至少有四小時以上之性侵害防治教育課程。
- 通報義務：
 - (1) 教育人員於執行職務知有「疑似」性侵害犯罪情事者，應立即向當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。通報應盡保密義務。
 - (2) 教育人員知悉兒童及少年遭受「強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為猥褻行為或性交」者，應立即向直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。違反而無正當理由者，處新台幣六千元以上三萬元以下罰鍰。〈參照兒童及少年福利法 § 30、§ 34、§ 61〉
- 保密原則：因職務或業務知悉或有足資識別性侵害被害人身分之資料者，應予保密

Q：性霸凌之認定是否需具有長期或重複之要件？

教育部104年7月15日臺教學(三)字第1040091045號

參照該條文立法過程資料，立法通過時並無性霸凌需「長期或重複」之要件（一般學術研究所述「持續」及「連續」之概念），爰遭受性霸凌之被害人僅受一次傷害，即有構成性霸凌之可能。請各級學校性平會於調查處理校園性霸凌事件時，確依前開定義處理，以避免遭性霸凌之被害人已受傷害，卻因不符「持續」及「連續」之概念而未能被認定為遭受性霸凌屬實（建議參照性平法施行細則第2條第2項規定，於事實認定時審酌事件發生之背景、學習環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之）。

性騷擾的定義

- 性別平等教育法
- 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。

校園性別事件判斷的思考模式

傳統	現在
以行為人為導向 作為判斷的依據	以被行為人為導向， 以其主觀的 感受作為界定

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。

教師法制訂及增修

108年06月05日修正施行

- 第四章 解聘、不續聘、停聘及資遣
- 第14條
- 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、動員戒嚴時期終止後，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為性侵害行為屬實。
 - 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為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。
 - 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，經學校或有關機關調查屬實。
 - 九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關調查屬實。
 - 十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重傷害。
 - 十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關調查屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

教師法制訂及增修

108年06月05日修正施行

- 第四章 解聘、不續聘、停聘及復職
- 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。

7. 通 報

- 通報應符合性平法第21條第1項規定。
知悉疑似校園性別事件時，24小時內
依法校安通報、社政通報。

◆ 社政通報：「關懷e起來」網站通報

<https://ecare.mohw.gov.tw/>

- 不需徵得疑似受害人同意

教師法制訂及增修

108年06月05日修正施行

- 第四章 解聘、不續聘、停聘及復職
- 第 19 條
- 有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：
 - 一、有第十四條第一項各款情形之一。
 - 二、有第十五條第一項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。
 有前條第一項情形者，於該停聘六個月至三年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。
 前二項已聘任之教師，應依第二十條第一項規定通報有案者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，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；非屬依第二十條第一項規定通報有案者，應依第十四條或第十五條規定予以解聘。
- 本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為；行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。

學校人員通報責任

- 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，應立即按學校防治規定所定權責向學校權責人員通報，並由學校權責人員依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

教師法制訂及增修

108年06月05日修正施行

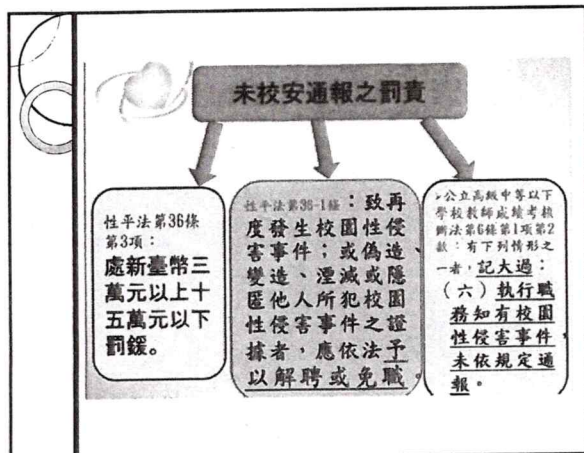
- 第四章 解聘、不續聘、停聘及復職
- 第 20 條
- 教師有第十四條第一項、第十五條第一項、第十八條第一項及前條第一項、第二項規定之情形者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。
 學校聘任教師前，應查詢其有無前條第一項及第二項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。
 各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之兒童及少年性剝削防制條例、性騷擾防治法第二十條或兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定受行政處罰者之資料庫。
 前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

校安、社政統一通報窗口

教育部國教署106年2月18日臺教國署學字第1060014622號函

說明：

三、鑑於各級學校屢有因「社政通報」或「校安通報」其中一種漏未或延遲通報，而有受罰之情事，教育部第7屆性別平等教育委員會於105年12月20日第4次會議決議，各級學校之通報權責人員宜整合至校安通報人員，並施以通報知能之培訓。



補充整理:法定通報

- 家庭暴力(24)/性侵害(24)/兒少保事件
脆弱家庭通報
113/ 校安中心
- 自殺防治
- 關懷E起來(社會安全網)
- 詳實記錄!!

24小時內完成法定通報與校安通報

	18歲以下	18歲以上
性侵害	社政通報 校安通報	
性騷擾	社政通報 校安通報	校安通報
性霸凌	社政通報 校安通報	校安通報

社政通報以「疑似被害人」為通報對象。
每一個疑似被害人都需個別做社政通報。

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

聽到疑似性別事件時， 第一個知道的您，請先瞭解

1. 疑似被害人的主觀感受
 2. 雙方當事人的身份
 3. 事件的基本樣態
 4. 雙方當事人的年齡(若涉及刑法227事件)
- 綜合上述粗略判斷其是否為校園性別事件，若疑似性別事件，則請掌握24小時內依法通報。

性平防治相關法規彙整

- <https://gender-ssivs.cloud.ncnu.edu.tw/2018-12-11-03-27-06/2018-12-11-08-38-11/2018-12-13-05-54-15/2018-12-13-07-05-42.html>



教育部函釋

- <https://gender-ssivs.cloud.ncnu.edu.tw/2018-12-11-03-27-06/2018-12-11-08-38-11/2018-12-13-07-07-20.html?pb-slug=1>



本校相關規定

http://www.plvs.ntct.edu.tw/ischool/publish_page/126/?cid=3556



**Thanks for Ur
Attention**

結語-教育:愛/相信/希望

- 愛是恆久忍耐 又有恩慈 愛是不嫉妒
- 愛是不自誇不張狂 不做害羞的事
- 不求自己的益處 不輕易發怒
- 不計算人家的惡 不喜歡不義只喜歡真理
- 凡事包容 凡事相信 凡事盼望
- 凡事忍耐 凡事要忍耐 愛是永不止息