112 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：112 年 09 月 13 日 星期三

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：112 學年度性別平等教育委員會之委員

會議時間:112 年 12 月 21 日　中午 12:00

國立埔里高工 112 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	謝敬堂	謝敬堂	男
委員	學務處主任	張世義	張世義	男
委員	秘書	曾琴珍	曾琴珍	女
委員	教務主任	黃文發	黃文發	男
委員	輔導主任	林彥岑	林彥岑	女
委員	人事主任	全秀珠	全秀珠	女
委員	生輔組長	黃貴煌	黃貴煌	男
委員	總務主任	何本明	何本明	男
委員	護理師	王繼愛	請假	女
委員	導師	陳曉蒨	陳曉蒨	女
委員	導師	蔡劭儀	蔡劭儀	女
委員	職工代表	蔡倩宜	蔡倩宜	女
委員	專任教師	黃路子安	黃路子安	女
委員	教師代表	宋明忠	宋明忠	男
委員	家長代表	曹印天		男
列席	性平協辦	蔡世威	蔡世威	
列席				

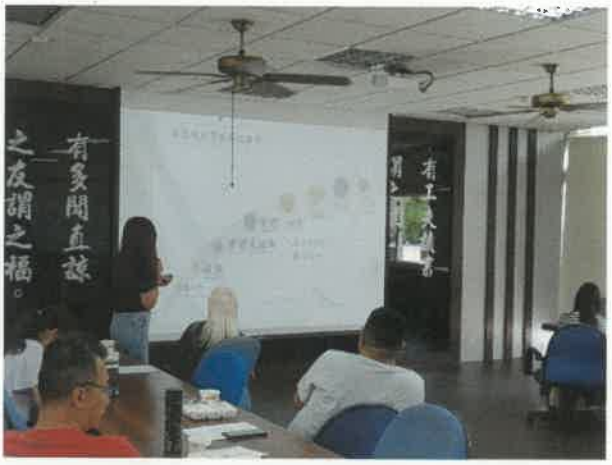
112 學年度第一學期
性平委員職前訓練研習
活動照片

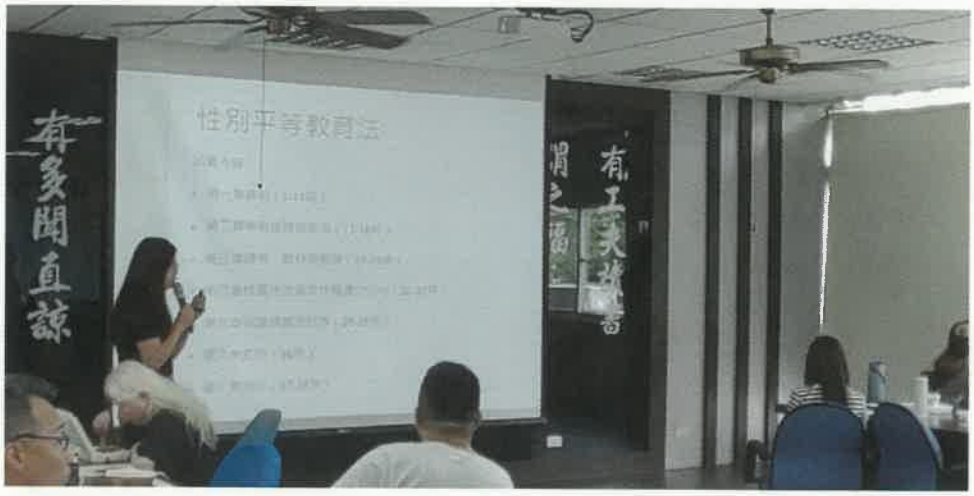
一、時間：112 年 09 月 13 日 星期三 12:00

二、主講人：林彥岑 輔導主任

三、地點：行政大樓二樓會議室

四、對象：112 學年度性別平等教育委員會之委員





110學年度

性平委員

性別平等教育訓練

RESPECT

01 110.0903( )

何謂校園性侵害、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。（性平2-7）
- 本法第二條第七款所定之校園性侵害或性騷擾事件，包括不同學校間所發生者。（學附9-1）

- 本法第二條第七款之名詞定義如下：

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

二、職員、工友：指前款教師以外、固定或定期執行學校事務之人員。

三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。（防治學附9-2）

TEA

友善校園

- 性別平等教育法第1條：
為開啟校園性別平等實質內涵，落實性別政策，發展人格尊嚴，尊重差異之性別平等之教育環境與環境，特制定本法。
- 性別平等教育法第2條第1款第1款：
性別平等教育：即以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，既有歧視與性別不平等之實質平等。

平等互惠

保護弱勢

保護

What u need to do

積極消除

- 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，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

WHO WE ARE

現代教師

- 「傳道」的「任傳道」精神
- 「授業」的「授業」精神
- 「解惑」的「解惑」精神
- 「為師」的「為師」精神
- 「為工」的「人師」精神

相關法規QR CODE

https://gender.edu.tw/2018-12-11-03-27-06/2018-12-11-06-36-11/2015-12-1305-54-15/2018-12-1307-06-42.html

qr.ioi.tw

YOUR TEXT

Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s. Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the

實施與推動性別平等教育
依法通報與處理

身為

任務如下：

- 就教學校各單位相關資源，設計性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成
- 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、教學及評鑑。
- 研究性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治機制，建立機制，並協調及整
- 調查及處理與本法有關之事件。
- 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。

06

校園性別事件的樣態

性騷擾
性侵害
性霸凌

性別平等教育法

第2條
3.指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為.

性侵害犯罪防治法

第2條
本法所稱性侵害犯罪，係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

刑法

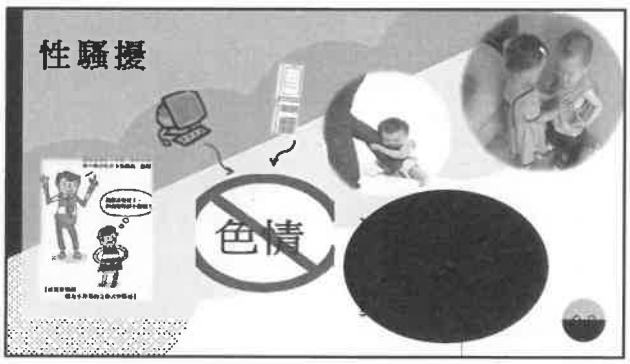
(一)強制性交罪—刑法§221
(二)加重強制性交罪—刑法§222
(三)強制猥褻罪—刑法§224
(四)加重強制猥褻罪—刑法§224之1
(五)乘機性交猥褻罪—刑法§225
(六)加重結果犯—刑法§226
(七)準強制罪—刑法§226之1
(八)利用權勢性交或猥褻罪—刑法§228
(九)詐術性交罪—刑法§229

- 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、第三項之未遂犯罰之。
-
- 第 227-1 條　十八歲以下之人犯前條之罪者，減輕或免除其刑。

校園性別事件的樣態

性騷擾
性侵害
性霸凌

性騷擾



性騷擾防治法令之比較

法　源	刑法書籍
兩性工作平等法	▪ 性騷擾之範圍 ▪ 對象由婦女擴大 ▪ 目的在保護之行為
性別平等教育法	▪ 明文區隔「性侵害」和「性騷擾」行為 ▪ 強調行為「不受歡迎」，以明確當事性別之自主性 ▪ 以保障學生權為主
性騷擾防治法	▪ 性騷擾的防範關鍵是公共場所及其鄰近地方 ▪ 強調「意願尊重」，突顯維護個人性自主及意願 ▪ 保障生活之基本人權，維護人身自由

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	性別平等教育法（三）、校園性別侵害及性騷擾防治準則
	教職員工間（因執行職務）	教育人員任用條例（13）、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲處辦法範例（7）
一般場合	■ 兩性工作平等法及性別平等教育法所規範以外之公共場域及對象 ■ 教職員工生、S.他人	性騷擾防治法

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。雇主（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.I）
- 雇主（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.II）
- 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）

校園－教職員工間

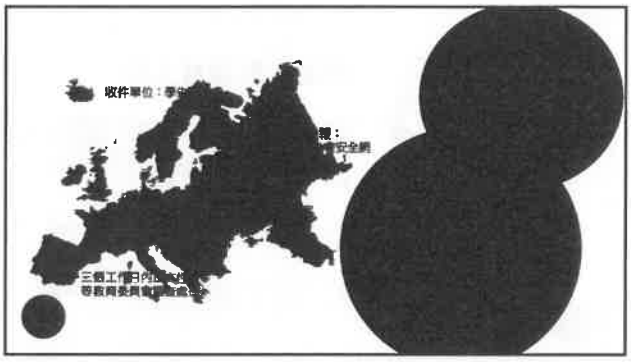
- 救濟及申訴程序（一）：雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。
- 性騷擾之申訴得以口頭或書面提出。以口頭為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 申訴處理委員會處理申訴、進行調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私權及其他人格法益。
- 申訴處理委員會應為附理由之決議，作成懲戒或其他處理之建議，並以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- 申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。
- 學校調查小組結案後，視情節重大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

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

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，雇主（學校）應負損害賠償責任。
- 受僱者或求職者因雇主（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，受有損害者，雇主應負賠償責任。
- 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兩性工作平等委員會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關兩性工作平等委員會決議之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。



動調查之人或單位，應予配合，並提供

件當事人之受教權或工作權，學校
處置：

動紀錄或成績考核，並積

低當事人雙方互動之機會。

報復情事。

之可能。（師生職權不對等）

委員會認為必要之處置。

22

調查或檢舉後20日內，應
人是否受理。

面告知申請人（或檢舉
。

未收到通知或接獲不受理
書面具明理由，向學校
言認為之者，學校或主管
人或檢舉人的請或提解釋
名或蓋章。不受理之申復

日內以書面通知申復人申
申請調查或檢舉案交付性別

20

校園－師生間、學

- 申復與重新調查學校或主
二個月內，自行或移送
律或法規規定議處，應
並告知20日內申復，申

- 行政救濟對申復結果不
日起30日內，依相關法
法、性別工作平等法、學

23

校園－師生間、學

調查與事實認定：性別平等教

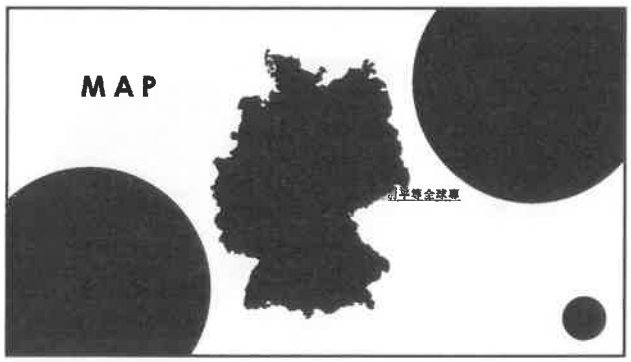
- （1）應於受理申請或檢
查報告及懲處建議。必要
每次不得逾一個月，並應

- （2）得成立調查小組（
別平等意識，且三分之一
應占成員總數二分之一以

- 調查處理時，應衡酌雙方當
害人、檢舉人或證人有權力
質。

- 輔導人員應迴避或參與調查。

21



教師法制訂及增修

108年06月05日修正施行

…形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：
…、犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
…決確定。
…之罪，經有罪判決確定。
…員會調查確認有性侵害行為屬實。
…者確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為
…第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教
…七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解
…法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、
…關機關查證屬實。
…校或有關機關查證屬實。
…及終身不得聘任為教師之必要。

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2011年底正式啟動，隨著調查發生在國立台南大學附屬啟聾學校的性騷擾事件被逐一揭露，最終結果是從2004年開始到2011年所發生的性侵害與性騷擾事件，高達受人關注的164件，被害人多達92位，年紀最小的甚至只有小學二年級，可怕的是在調查結束後兩年內又陸續被通報了32件，令人無法接受的是這不光只有「生對生」，還頗罕有不少是「老師對學生下手」，舉所學校從教室、宿舍、圖書館、老師家就連校車都成性侵地點。

教師法制訂及增修

108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…
- 一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關…必要。
- 二、…兒童及少年性剝削防制條例規定處…學校性別平等教育委員會確認，有解…
- 三、體罰或霸凌學生，造成其身心傷害，…
- 四、經各級社政主管機關依兒童及少年福…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…
- 教師有第一款第二款規定情形之一…二分之一以上之審議通過，並報主管機關…
- 教師有第一項第三款或第四款規定情形…數一分之一以上之審議通過，並報主管…委員會委員三分之一以上出席及出席委員…

26

…判決案例

…部110年7月28日臺教授國部字第1100088502E號函修正「公立…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…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；…霸凌行為，或違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則…規定，不得考列第四條第一項第一款。

…訊息教師法與子法修正有關性平案

27

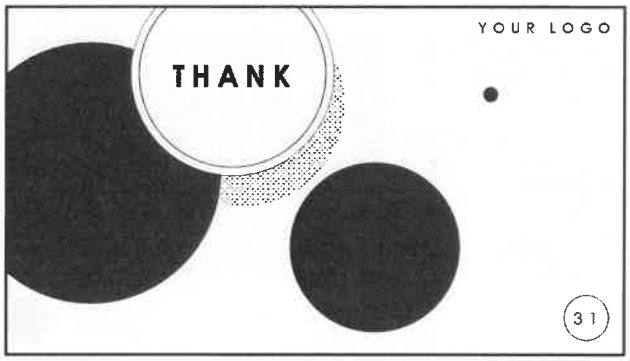
補充整理:法定通報

- 家庭暴力(24)/性侵害(24) /兒少保 /…
  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…
月 26 日 修正)

30


YOUR LOGO
THANK
31

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

時限 24 小時

1.學校教職員工獲知疑似事件

1.緊急先以口頭/電話聯繫學校通報權責人員
2.填寫各類校安事件告知單交予通報權責人員

2.申請調查或檢舉

學校無管轄權、(如：校長為行為人、跨校事件非主責學校等) → 移轉權責機關

學務處

通報

1.法定通報：關懷 e 起來網站、當地家庭暴力及性侵害防治中心或社會局/處。
※注意：已滿 18 歲之人非兒童少年之疑似性騷擾事件，無須進行社政通報。
2.進行校安通報。
3.鼓勵被害人或其法定代理人申請調查或由學校提出檢舉
4.指派專人處理相關行政事宜。
5.陳報性平會主任委員(校長)，聯繫召開性平會。
6.通知輔導（處）室，視被害人需要提供諮商輔導與協助。

3 日內移送

性別平等教育委員會

1.依據性平法第 29 條：
(1)無不受理之情形→議決受理。
(2)有不受理之情形→議決不受理。
(3) 20 日內以書面通知申請/檢舉人是否受理。

2.疑似教師性侵害、性騷擾或性霸凌事件，書面通知教評會審議停聘

不受理 → 申請/檢舉人得於 20 日內提出申復 → 交性平會重新審理

受理

組調查小組

1.3 或 5 人(性平會議決人選或授權由主任委員與專人協調後聯繫)。
2.訪談、撰寫調查報告。

※未組調查小組，由性平會自行處理之案件仍須向學校提出調查報告（依細則第 17 條規定內容）。

1.性平會議決是否通過調查報告，並對學校提出調查報告及處理建議（含性平法第 25 條之處置）
2.備齊資料（性平會議紀錄【含簽到表】、調查報告），陳報所屬主管機關

學生獎懲委員會②

教師評審委員會② / 職員考核會② / 職員考績委員會②

性平會議決教師性侵害屬實、性騷擾或性霸凌情節重大解聘②

性平會依性平法第 25 條處置結果①

通知①/②處理結果

不服處理結果，申請人（被害人）及行為人可於 20 日內向學校提出**申復**(以 1 次為限)。
收件單位：秘書室 2982225*101
※需另簽組申復審議小組

學務處

1.通知法定代理人。
2.執行性平會之決議(聯絡、發聘調查小組等)。
3.發文通知申請/檢舉人受理與否、處理結果、事件報結等。
4.協調彈性處理出缺勤、學籍與課程等相關事宜。
★將處置事項陳報主管機關備查
5.整合校內外資源、提供諮商輔導、法律諮詢、、、等適當協助。
6.禁止報復之約制，會議處理、追蹤列管性平會決議之執行情形。
7.卷宗資料整理、原始檔案（密）送文書單位保存。
8.於案件懲處及追蹤完成後，至回報系統勾選結案

指定媒體發言專責人員

教務處

協助彈性調整當事人課程或教學事宜

輔導處/諮商中心

1.輔導人員進行輔導關懷，包括事件有關之當事人、家長、相關班級師生。
2.建立個案輔導與當事人相關資料，紀錄並妥善保存管理之。
3.負責追蹤輔導相關計畫之擬定與執行。
4.校外橫向行政協調，協助性侵害防治中心社工師處理相關事宜，如陪同等。

關懷小組

依當事人需要，以輔導人員及其他適宜人員為主要成員。

(學務處幹事)彙整處理報告 → 各處室本於個案之工作任務檢討改善持續追蹤、輔導 → 列入學校校務評鑑

申復（為申訴之先行程序）

★教師之停聘、解聘或不續聘之決定做成後，於報主管機關核准時，應一併通知該當事人於 20 日內提出申復。並建議學校就當事人提起申復與否或其申復結果，主動告知主管教育行政機關，以作為主管教育行政機關審核案件之參考。

★申復有理由：視申復決定書之理由，交由學校性平會重啟調查或重為決定，或交由權責單位重為決定。

★申復審議結果陳報（回報系統）主管機關。

不服申復結果

依據性平法進行申復後之救濟途徑

教師：可於收受申復決定書後，依據教師法，收受教師懲處處分書後 30 日內，向學校提出教師申訴(收件單位為人事室)。
公立學校職員：可於收受申復決定書後，依公務人員保障法相關規定提起救濟。
學生：依規定向所屬學校提出申訴（學生申訴評議委員會）

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,有關涉及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)，其中有關涉及性平案件條款，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。