

112 學年度第一學期
新進教師研習
校園性平事件處遇宣導

辦理日期：112 年 8 月 22 日 星期二

辦理時間：08:40~09:20

主講人：施映竹 輔導教師

辦理地點：行政大樓二樓會議室

對象：112 學年度第一學期新進教師

國立埔里高級工業職業學校
112 學年度新進人員研習計畫表

一、目的：為使新進教師及同仁瞭解本校各單位業務及重要規定，以盡速勝任工作。

二、時間：112 年 8 月 22 日(二)上午 8 時 30 分起至 11 時 00 分。

三、地點：行政大樓 2 樓會議室。

四、課表如下：

上課時間	處室別	主講人
8:30-8:40	校長	謝敬堂
8:40-9:20	輔導處	林彥岑主任-601
9:20-9:30	教務處	黃文發主任-201
9:30-9:40	學務處	張世義主任-301
9:40-9:50	實習處	陳信誠主任-501
9:50-10:00	圖書館	黃重發主任-611
10:00-10:50	總務處	何本明主任-40
10:50-11:00	人事室	全秀珠主任-621 1

備註：時間彈性調整，人事室通知講師上課

112 學年度第一學期 新進教師性平研習 活動照片

- 一、時間：中華民國 112 年 8 月 22 日 星期二
二、主講人：輔導處 施映竹老師
三、地點：行政大樓二樓會議室



國立埔里高工112年新進人員研習簽到表

姓名	簽到欄	姓名	簽到欄
詹文宏教師	詹文宏	吳思蓓代理教師	吳思蓓
王程漢教師	王程漢	風羽璇約用運動教練	
張文威教師	張文威	黃寶慧主任	黃寶慧
陳曉蓓教師	陳曉蓓	陳洪蘋佐理員	陳洪蘋
涂妍緹教師	涂妍緹	劉承泰技佐	
黃路子安教師	黃路子安	張瀚挺管理員	張瀚挺
宋明忠教師	宋明忠	粘家瑜職務代理人	
蔡劭儀教師	蔡劭儀		
潘葳專任輔導教師	公差		
鄭宇辰代理教師	鄭宇辰		
劉昀希代理教師			
趙芳猷代理教師			
賴振昌代理教師	賴振昌		
黃貴煌代理教師			
謝豐合代理教師	謝豐合		

112學年度
新進人員
性別平等教育訓練

RESPECT

01

112.08.22

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。(註42-7)
- 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。(準則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。(附函準則9-2)

TEA

友特校園

一、計劃中學教育政策(續)：

為兩項計劃提供充足資源支持，消除性別歧視，普及教育機會，消除社會性別平等之教育資源分配問題，消除歧視。

一、計劃中學教育政策(續)：

消除性別歧視，普及教育機會，消除社會性別平等之教育資源分配問題，消除歧視。

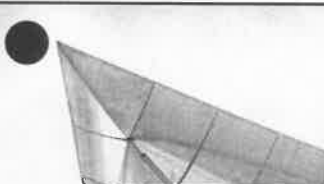
平等互惠
保護弱者
似鏡

一、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。

一、憲法增修條文第10條第6項 (91/6/10)
國家應平等獎進男女之人格發展，保障婦女之人格尊嚴，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

What u need to do

積極消弭



WHO WE ARE

現代教節

- 由「德風」和「聖風」轉變
- 由「香粉」和「聖水」轉變
- 由「柱廊」和「柱廊」轉變
- 由「玻璃」和「玻璃」轉變
- 由「房子」和「房子」轉變

http://www.who-we-are.com/

第一章 現代教節的定義與分類
 一、現代教節的定義與分類
 二、現代教節的定義與分類
 三、現代教節的定義與分類
 四、現代教節的定義與分類
 五、現代教節的定義與分類
 六、現代教節的定義與分類
 七、現代教節的定義與分類
 八、現代教節的定義與分類
 九、現代教節的定義與分類
 十、現代教節的定義與分類

相關法規 QR CODE

<https://www.slovakiaonline.net/viewthread.php?tid=61211&pid=207018> [21] 09-36
11/27/2016 12:36:06 AM 15/268 (1) 3/397 06-427888

MJ10R7B

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：

- 視察學校各學年相關資源，檢討性別平等教育實施方案，落實並檢討落實成效。
- 視察或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關問題。
- 研習並推廣性別平等教育之課程、教學及評鑑。
- 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，並編制及更新。
- 調查及處理未決有關之案件。
- 視察及建立性別平等之安全校園空間。
- 協助社區有關性別平等之家長教育與社會教育。
- 不從屬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

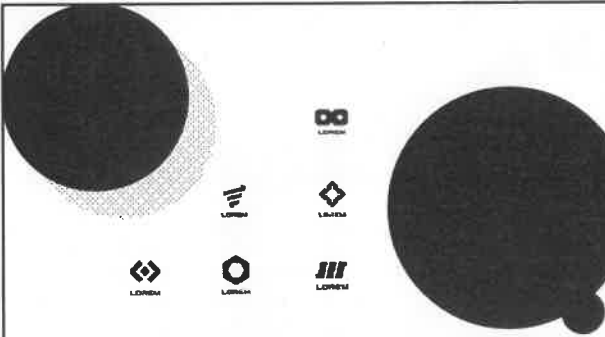
第2條
3.指性侵害犯罪防治法所指性侵害犯罪之行為。

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條、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節、第三百三十四條第二項第二節、第三百四十八條第二項第一、二款及其他法律之罪。

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)乘機性交罪—刑法§225
(六)加重乘機性交罪—刑法§225
(七)結合犯—刑法§226之1
(八)利用優勢性交或猥褻罪—刑法§228
(九)群衆性交罪—刑法§229



校園性別事件的樣態

性騷擾
性侵害
性霸凌

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爲者，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，處七年以上有期徒刑。
- 對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行爲者，處三年以下有期徒刑。
- 第一項、第三項之未達犯罪之。

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



色情

性騷擾防治法令之比較

法源	立法重點
性別工作平等法	- 性騷擾之範圍 - 對象之性別平等 - 目的在保護工作場所
性別平等教育法	- 明文區隔「性騷擾」和「性騷擾」行為 - 強調行為「不法」性，以明確区分性別之自主性 - 以保護學生為主
性騷擾防治法	- 性騷擾防治範圍廣泛，包括工作場所及公共場所 - 強調「受害者」地位，強調個人性自主及意願 - 保護生活之共同人，保護人壽自由

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	性別工作平等法
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（第2條） 校園性騷擾或性騷擾防治 原則 性別平等教育法（第13條） 及校園性騷擾防治法（第10條） 及懲戒辦法（第17條）
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所及別處 - 教職員、S.T.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
（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）

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，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人閱讀或使閱覽，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、申訴之相對人及僱主。
- 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，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，受有損害者，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訟；僱主、受僱者或求職者對於地方主管機關兩性工作平等委員會之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及逕行行政訴訟。

