

校園性別事件相關規定

與處遇

性
平
教
育





性別平等教育法(93年通過實施)

- 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。
- 性侵害、性騷擾或性霸凌
- 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。

校園性騷擾、性侵害事件：

一方為學生，他方為教職員工生之性騷擾或性侵害事件

一：校園作為教育場所

依據《性別平等教育法》第2條：

性騷擾指符合下列情形之一，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**



二：校園作為工作場所

依據《性別工作平等法》第12條：

本法所稱性騷擾，為下列兩款情形之一：

1. **受僱者於執行職務**時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成**敵意性**、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. **雇主對受僱者或求職者**為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績**陞遷**、**降**調、獎懲等之**交換條件**。



三：校園作為公共場所

依據《性騷擾防治法》第2條：本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 1.以該他人順服或拒絕該行為，做為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 2.以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

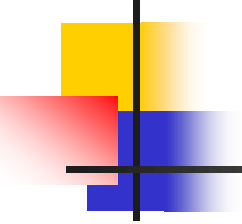


性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為。

如娘娘腔、死人妖或死男人婆及其他透過語言對別人的性別特質進行貶抑。

24小時通報職責與罰則

- 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，應向學校通報，至遲不得超過二十四小時。（21條）
- 延誤通報或隱匿：處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰（36條）
- 性侵未通報或以致再發生：依法予以解聘或免職（36-1條）



教育部 105.11.30
(1050165071A) 函示

- 校內系所、教學或輔導單位人員於知悉學生發生校園性別事件時，應告知校內校安權責人員並於24小時內完成通報之職責，另由性平會專專責人員告知學生相關法律規定與可協助之範疇，以避免發生行政瑕疵及違法疑義。

知悉疑似性平事件管道及 處理方式

- 1. **事件現場管理單位**：以同理心面對受害者、向校安中心通報：**人**（匿名）**事**（疑似）**時**（發生與知悉）**地**（發生地點）**物**（另行提供監視影像或其他現場證物予性平會）、告知性平會。
- 2. **輔導或教學情境**：向校安中心通報、轉介性平會協助處理。
- 3. **媒體報導視同檢舉**：校安中心應進行通報，學校或主管機關應主動將事件交由性平會調查處理。

面對受害者之處遇

■ 受害者之情緒變化：

前期：害怕、生氣、自責、懷疑、報復

後期：瞭解、期待、原諒

處遇：

四要：1.安撫 2.同理（接納） 3.傾聽
4.協助（心理上轉介心理師、
程序上轉介性平會）

三不：1.不質疑 2.不評論 3.不火上加油。

面對疑似行為人之處遇



1. 確認身份（具校園身份或社會人士）
2. 初步瞭解事件樣態
3. 通報
4. 不調查、不判定
5. 告知性平會

性平法 第 29 條 受理規定

- 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。

校園性侵害性騷擾或性霸凌 防治準則—教學與人際互動

■ 第 6 條

■ 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

■ 第 7 條

■ 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。教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

■ 第 8 條

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。

教師法 第 14 條 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

102 .07 . 10

- 八、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。
- 九、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，且情節重大。
- 十、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，經有關機關查證屬實。



教師法 第 14 條第4項

- 教師涉有第一項第八款或第九款情形者，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予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。

有關教師法第14條第1項第9款及 同條第4項疑義（104年12月3日臺教人(三)字第

1040143906號）：

- 經性平會或依法組成之相關委員會查證屬實，合於教師法第14條第1項第8款或第9款規定部分，依教師法第14條第4項後段規定《經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。》，不需經教評會審議，應立即報主管教育行政機關核准後予以解聘。

家庭暴力防治法(104.2修)

規範親密關係暴力



- 第 63-1 條被害人年滿十六歲，遭受現有或曾有親密關係之未同居伴侶施以身體或精神上不法侵害之情事者：
- 被害人得向法院聲請保護令。
- 教育人員應立即通報當地主管機關，至遲不得逾二十四小時。
- 違反保護令罪，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。
- 所稱親密關係伴侶，指雙方以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係。