

認識校園性別事件與教師法之規範



主辦學校：長庚大學

報告人：華夏科技大學 林麗燕

時間:109年8月18日

學歷

臺灣海洋大學海洋法律研究所法學碩士
中國政法大學刑事司法學院刑法學博士

經歷：現任

華夏科技大學講師
教育部校園性侵害性騷擾性霸凌師資人才庫
教育部校園性侵害性騷擾性霸凌調查專業人才庫
新北市政府勞工局性平宣導團講師
新竹縣政府勞工處就業歧視評議委員會委員
大華科技大學性平會外聘專家委員
全民電視台性騷擾委員會專家顧問

林麗燕

歷任

法律事務所法務專員
華夏科技大學課指組組長
華夏科技大學服務學習中心主任
華夏科技大學學生輔導中心主任
教育部性平案件調查小組委員
教育部校園校園性侵害性騷擾性霸凌調查專業人才
進階培訓講師
新北市政府教育局性平案件調查小組委員
各級學校性平案件調查小組委員13年資歷
擔任各級學校性平宣導講師

面對問題

壹.熟悉所有處理流程及基本法規

貳.是否已經做通報？

參.性平法等法規之理解

肆.性平會委任調查小組組成及職責

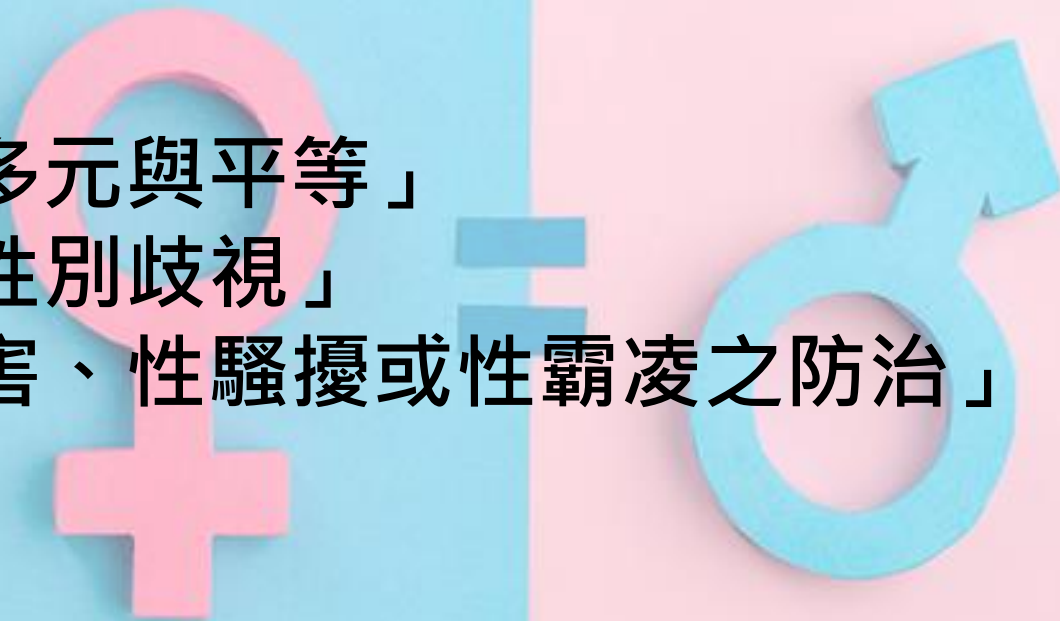
伍.承辦人，執行秘書，對整起案件處理程序是否得宜...知道如何面對及處理？

陸.調查時能確實掌握每個環節？

柒.議處建議是否適當？

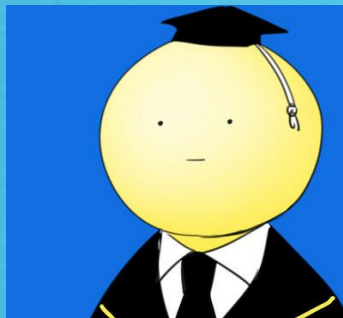
〈性別平等教育法〉的立法精神

- ❖ 「鼓勵多元與平等」
- ❖ 「禁止性別歧視」
- ❖ 「性侵害、性騷擾或性霸凌之防治」



性別平等教育法適用主體

❖ 適用對象：



學校校長
教師
職員
工友
(無分性別)



學生
(無分
性別)



pixtastock.com - 30491305

學生
(無分
性別)

性平法的適用主體

性平法第2條第1項第七款：

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。

防治準則第9條第1項：

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。

防治準則(108/12/24)

修正第九條教師、職員、工友及學生定義

本法第二條第七款用詞，定義如下：

一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。

二、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

三、學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修

通報的重要性

性別平等教育法於九十三年六月二十三日公布施行，並於九十九年五月二十六日修正公布第三十四條及第三十六條。

以兒童及少年福利法第三十四條第一項、性侵害犯罪防治法第八條第一項及身心障礙者權益保障法第七十六條第一項雖規定**教育人員於執行職務時，知悉學生有疑似遭受性侵害或性騷擾情事者，有通報之法定義務**，惟近來教育人員因未能及時通報與調查處理，致使學生遭受嚴重傷害，而遭監察院糾正之事件亦見案例。

為落實學校教育人員責任通報制度，確立校園性侵害或性騷擾事件證據之保全及處置，本法部分條文修正

通報權責人員整合

教育部106年2月8日臺教學（三）字1060014333號函釋

鑑於各級學校屢有因社政通報或校安通報其中一種漏報或延遲通報，而有受罰情事，經本部第7屆性平會於105年12月20日召開第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，並施以通報知能培訓，以提升學校權責人員執行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報之即時性及正確性。



從教職員工的通報責任

開始認識性別平等教育法

2015.06.28

輔仁大學生生性侵害事件

懶人包

輔大案的後續發展

2017/8/10監察院糾正教育部

❖ 教育部對輔仁大學的懲處:

- 1.扣減獎勵補助款新台幣4百萬
- 2.未及時社政通報
- 未更正校安通報案件類型
- 二位同仁各受裁罰新台幣3萬

法定通報及其他相關義務1

性平法第21條第1項及第2項(防治準則第16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。」

解釋：依防治準則第16 條第 1 項規定，知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之人員，其通報義務僅止於向學校權責人員通報即可免責。

法定通報及其他相關義務2

解釋:…**學校權責人員**未依法定時限通報時，亦應由其承擔性平法第 36 條第 3 項所定之罰則，已向學校權責人員通報者自無違反通報義務之責任。

*通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

性平法第36條第1項

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。

通報責任

性平法第36條-1第1項

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。

兒少保護事件社政通報

*對於校園性別事件以外的各種兒少保護事件（諸如家庭暴力、遭不具校園身分者性侵害等），依兒童及少年福利與權益保障法第53 條第 1 項規定，教育人員應於對各種兒少保護事件於知悉後24小時內為社政通釋：…否則依同法第 100條規定處六千元以上三萬元以下罰鍰。此為**教育人員個人責任**，無法向學校通報後即當然免除通報義務。若學校隨後即時為社政通報，則無通報義務之違反，**若未為社政通報**，則所有知悉之教育人員均應負兒童及少年福利與權益保障法第100 條之罰則。

校園性別事件被媒體爆料

常見型態如下：

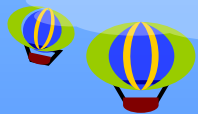
- (1) 通訊軟體:Facebook, Line群組...
 - (2) 新聞媒體：電視...報紙...
 - (3) 有心人士在校內廣發mail
 - (4) 民意代表
 - (5) 不具名知情人士電話告知學校
 - (6) 學生社團直接檢舉某位師長公開言論涉及性別歧視....
- 對特定族群已經造成傷害...

校園傳播

知情未處理

部長信箱

學生口耳相傳



身為導師應有的重要觀念

1.面對疑似案件：

- (1)熟悉「校園性別事件」的定義
- (2)保持對「校園性別事件」的敏感度
- (3)知悉學校的「通報窗口」

2.避免詢問真偽或任意處理：

- (1)調查是調查小組的權限
- (2)容易洩密或造成二度傷害

不得另設調查機制

*防治準則第23 條第8 款：

1. 「事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查
2. 且不得要求當事人提交自述或切結文件。

*行政程序法第47 條：

1. 在行政程序中，除基於職務上之必要外，不得與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸。
2. 前項接觸非以書面為之者，應作成書面紀錄。

有關公益之定義與判斷

106年7月28日臺教學(三)字第1060103361號

「公益」之判斷得指所通報事件有多名疑似被害人、多名疑似行為人、**教職員工對學生**性侵害、性騷擾或性霸凌事件或涉及校園安全議題之事件等，得由學校性平會評估該事件對學生受教權及校園安全產生之影響，**由學校指定人員擔任檢舉人**，或經性平會會議討論決議以檢舉案形式啟動調查程序，藉以釐清事件之事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全

鼓勵疑似被害人或其法定代理人提出申請調查

105年9月10日臺教學(三)字第1050127705號

學校校長、教師、職員或工友知悉發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件於依法通報後，應將該事件交由所設之性平會調查處理。此階段請由性平會承辦人員聯繫疑似被害人或其法定代理人，告知其得主張之權益及各種救濟途徑，積極鼓勵其向性平會提出申請調查，或由性平會評估後以檢舉案進行調查。

❖ 防治準則第十九條

- ❖ 經**媒體報導**之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應**視同檢舉**，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。
- ❖ 學校處理霸凌事件，發現有**疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者**，**視同檢舉**，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

程序注意事項1

- 1.三日內交由性別平等教育委員會調查處理。
2. 調查小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分調查小組成員得一部或全部外聘。
3. 成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校代表。

程序注意事項2

1. 被害人可依防治準則第23條第2款規定「要求不得通知現所屬學校」，事件管轄學校得予尊重，並應於調查報告中註記，以完備調查程序正義（教育部109年5月6日臺教學（三）字第1090061824號函）。
2. 防治準則第23條第3款：「當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者」。

性別平等教育法用詞定義1/3

第2條

本法用詞定義如下：

- 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為。

性別平等教育法用詞定義2/3

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。

性別平等教育法用詞定義3/3

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。

師生關係1

防治準則 第三章 校內外教學及人際互動注意事項

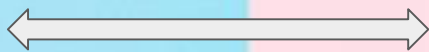
§6: 學校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

§7: 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。

師生關係2

防治準則 第三章 校內外教學及人際互動注意事項

§8: 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。



男男女女
只要是人



性騷擾

性騷擾防治法

× 口頭
× 動作

猥褻

刑法第224條以下

× 足以引起性慾

性交

刑法第221條以下

× 違反意願自主

性騷擾之認定標準1

(1)不論是言語、文字、動作，甚至非言語的各種表示型態，只要具有性意味或性別歧視意涵，且接受者感覺不舒服、不歡迎此類言行舉止，即屬性騷擾行為。

(2)是否構成性侵害或性騷擾，應著重於被害人所受影響之層面，而不論究加害者有無意圖。亦即性騷擾之認定標準係以接受者之主觀感受而定，而非以行為人之主觀感受為主。

性騷擾之認定標準2

(3) 採「合理被害人」標準：從被害人個人之觀點思考，當被害人面對行為人該行為時，是否覺得行為人之行為具有性意味？行為是否違反被害人意願或不受歡迎件等... 是否構成性騷擾，在法律層面而言，固應採取一般合理個人之客觀認定標準

(4) 施行細則第2條第2項:性騷擾事件應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷。

性侵害的定義

- ❖ 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為（妨害性自主章）。
- ❖ 「猥褻」也屬於性侵害範疇
- ❖ 刑法221-229條等條文 其行為態樣如下：
 - (一)強制性交(性交定義:刑法第10條)
 - (二)強制猥褻
 - (三)與未滿16歲以下之男女合意性交或猥褻

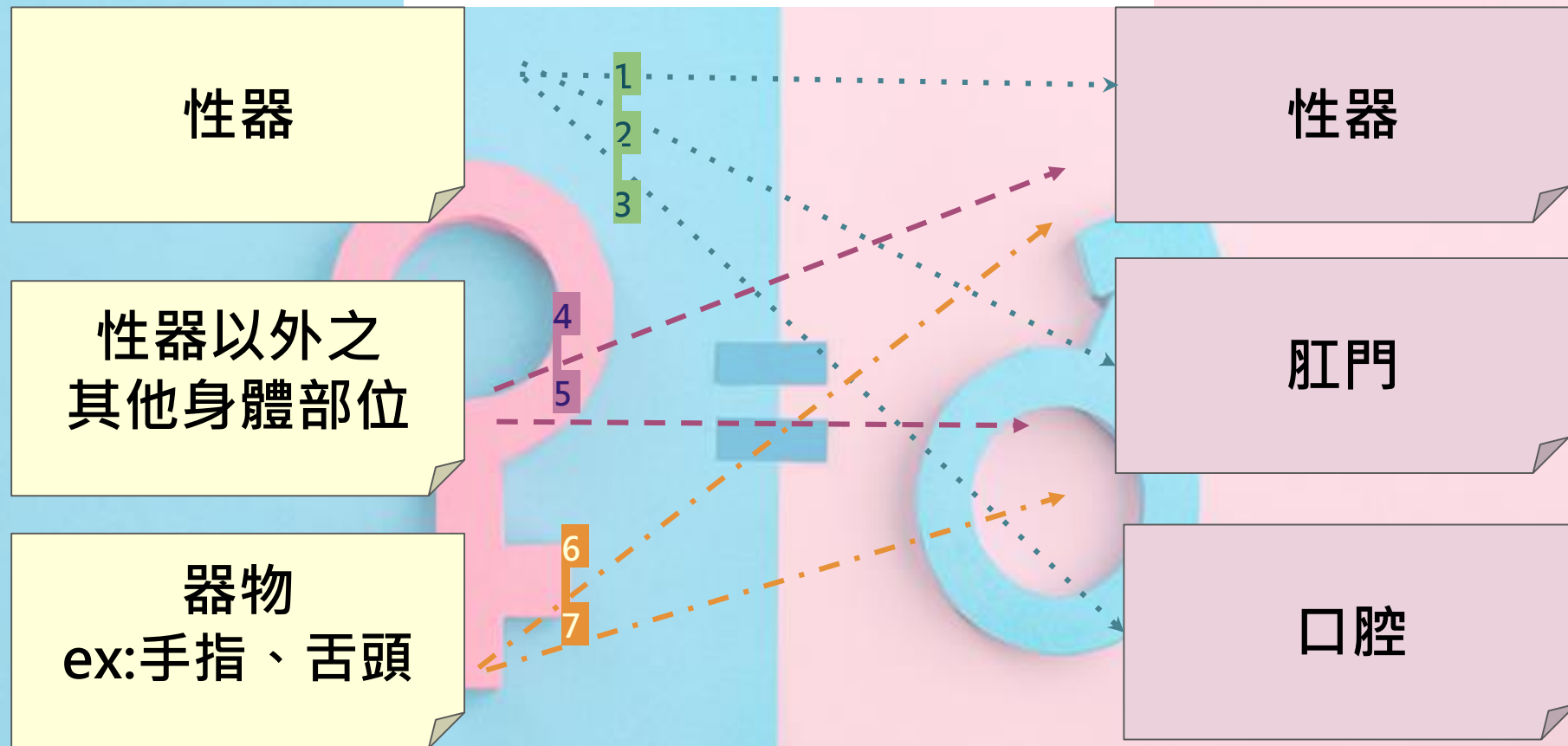
性交的定義

依據刑法第十條：
稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性器入侵行為：

一、以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合行為。

二、以性器以外之其它身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。

刑法第10條第5項 “性交”



PS: 情趣用品(ex:性器官造型)vs口腔？

刑法第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。

107年6月14日臺教學(三)字第1070072925號

一、未滿16歲合意性行為事件之兩造當事人就讀學校依性別平等教育法第28條第2項及防治準則第10條第1項規定，對該等申請調查之事件各有管轄權...建議兩校共組調查小組及各自審議調查報告事宜。

二、另18歲以下學生發生刑法第227條事件，仍請雙方學校依據本部所定「學校處理學生間發生刑法第二百二十七條事件應注意事項」之精神，從教育、輔導及協助三方面協助雙方當事人及其法定代理人。

刑法第228條

- ❖ 對於因親屬、監護、教養、教育、訓練、救濟、醫療、公務、業務或其他相類關係受自己監督、扶助、照護之人，利用權勢或機會為性交者，處六月以上五年以下有期徒刑。
- ❖ 因前項情形而為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。

性霸凌之認定標準 1/2

(一)性平法第2條第5款所稱之性霸凌係指「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」

性霸凌之認定標準 2/2

(二)「校園霸凌防制準則」第3條第1款關於霸凌之定義，即「指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之校園學習環境，或難以抗拒，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」。

107年9月21日臺教學(三)字第1070140014A號函釋

1.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**。

2.倘性平會調查之事件涉及教師於教學過程對**同志、性傾向、性別特質、性別認同等**，**有歧視及貶抑之語言**，則經調查訪談...確認該教師之語言確有對於他人（包含單一個人或校園/教室中隱藏性別或性取向之不特定身分者）之**性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑之實**，**即應認屬性霸凌之範圍，而非性騷擾**。

性霸凌

- ❖ 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
- ❖ 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。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）。

教師言論有性別歧視

教育部107年9月21日臺教學(三)字1070140014A號函

「調查之事件涉及教師於教學過程對同志、性傾向、性別特質、性別認同等，有歧視及貶抑之語言，則經調查訪談及綜合相關事證，確認該教師之語言確有對於他人（包含單一個人或校園/教室中隱藏性別或性取向之不特定身分者）之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑之實，即應認屬性霸凌之範圍，而非性騷擾。」

管轄

防治準則第十條

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

管轄

防治準則第十一條

事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，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。

前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依第三十條規定處理。

管轄

防治準則第十三條

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，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

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為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

調查之迴避1

- ❖ 防治準則第二十一條第二項
- ❖ 1.當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作
- ❖ 2.當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作
- ❖ 3.當事人之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

調查之迴避2

- ❖ 性平會委員也屬教評會委員，應否迴避？
- ❖ (1)依教評會運作規章或高中以下教評會設置辦法規定
- ❖ (2)前項所提規範未有明文時，依性平法第 31 條規定，事實認定依據防治準則明定應依調查報告，教評會原則上應參酌性平會調查報告議處，其二者性質上並無衝突，爰二者之成員即無當然迴避之必要。
- ❖ (3) 惟如有具體事實，足認該性平會委員於教評會委員職務執行上，有偏頗之虞時，當事人仍得依行政程序法第 33 條規定申請迴避(教育部 95 年 9 月 15 日台訓(三)字第 0950132320 號函)。

法定迴避

❖ 行政程序法第 33 條：

「公務員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

❖ 一 有前條所定之情形而不自行迴避者。

❖ 二 有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者。

❖ 前項申請，應舉其原因及事實，向該公務員所屬機關為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之公務員，對於該申請得提出意見書。(略)

調查會議注意事項1

- ❖ 防治準則第二十三條
- ❖ 事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：
- ❖ 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- ❖ 二、被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。

調查會議注意事項2

- ❖ 三、當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
- ❖ 四、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- ❖ 五、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

調查會議注意事項3

- ❖ 六、依本法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- ❖ 七、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
- ❖ 八、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

調查會議注意事項4

- ❖ 九、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- ❖ 十、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認**情節重大者**，應命事件管轄學校繼續調查處理。

保密原則1

- ❖ 防治準則第二十四條
- ❖ 依前條第五款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。
- ❖ 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

保密原則2

- ❖ 學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。
- ❖ 除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

保密原則3

性平法第36條第2項：

學校違反第22條第2項或第27條第4項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

停聘程序及其他必要措施

考量保護疑似被害學生目的之相關因素，並審酌其他涉及教師權利之各種有利及不利因素，視涉案情節程度，就有無停聘必要？彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核等措施？充分討論審酌考量，以符合兼顧疑似被害學生之受教權及涉案教師工作權之立法目的，並將獲得結論之理由與心證，詳載於會議紀錄，以昭公信（參見台北高等行政法院 103 年度訴字第 1568 號判決）。

「終局停聘」-1：

A.作為懲罰性質的「終局停聘」

(1)依教師法第 18 條

(2)限於教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者（教師法第 18 條第1 項）。

(3)三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。

「終局停聘」法律效果：

- (1) 停聘期間，服務學校應予保留底缺
- (2) 停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教
- (3) 停聘期間屆滿後，學校應予復聘。
- (4) 停聘期間不發給待遇。

作為暫時性措施的「暫時停聘」

(1)依教師法第 22 條

(2)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

(3) 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。

(4)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

性平法第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認有下列各款情形之一者，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，非屬情節重大，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。

其他人員之暫時停職

*性平法第27-1 條第 9 項（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以外之人員，涉有性平法第 27-1條第1項或第3項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性平會決議令其暫時停職。

處置措施1

性平法第23條

學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

處置措施2

❖ (防治準則第3條)

- ❖ 學校或主管機關應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。
- ❖ 前項資訊應包括下列事項：

一、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。

二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

處置措施3

❖ (防治準則第3條)

- 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

處置措施4

❖ (防治準則第25條)

- ❖ 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：

一、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。

處置措施5

二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

三、避免報復情事。

四、預防、減低行為人再度加害之可能。

五、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。

處置措施6

❖ (防治準則第26條)

❖ 事件管轄學校或機關應依本法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但事件管轄學校或機關就該事件仍應依本法為調查處理。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

處置措施7

- ❖ (防治準則第27條)
- ❖ 事件管轄學校或機關依本法第二十四條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：
 - ❖ 一、心理諮商輔導。
 - ❖ 二、法律諮詢管道。
 - ❖ 三、課業協助。
 - ❖ 四、經濟協助。
 - ❖ 五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。
- ❖ 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

調查原則1

(一)性平法第30條第6項：

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。

(二)防治準則第28條

性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

調查原則2 衡酌雙方當事人權力差距

1.性平法第30 條第7 項

性別平等教育委員會調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

2.性平法施行細則第16 條

本法第三十條第七項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況

3.防治準則第23 條第4 款

「行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。」

調查原則3 行為人之配合義務

1. 性平法第30 條第4項

...進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予以配合，並提供相關資料。

2. 防治準則第23 條第1 款前段

「行為人應親自出席接受調查」。

3. 防治準則第23 條第6款及第7款

書面通知，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊

調查原則4閱卷原則

說明(2)

書面相關會議紀錄非屬「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，學校自應提供閱覽。惟相關會議紀錄若有個別發言紀錄者，為避免行政機關於作成決定前遭受干擾，有礙最後決定之作成，或於決定作成後，因之前內部討論意見之披露，致不同意見之人遭受攻訐而生困擾，此一個別發言紀錄自得視同「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，學校自得拒絕提供閱覽。

綜上，紀錄中如有個別委員發言部分應予刪除，僅保留決議，再行提供閱覽。

對行為人所為處置1

防治準則第30條第1項

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第二十五條第一項規定，對行為人予以申誡、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懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

對行為人所為處置2

防治準則第30條第2.3項

本法第二十五條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。前項處置，由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

對教師之議處1

(一) 情節輕微者-1：

依防治準則第 30 條第 2 項第 1 款規定校園性騷擾事件情節輕微者，學校得僅依性平法第 25 條第 2 項規定為必要之處置，即對於行為人採取心理輔導，並得為下列一款或數款之處置：

- 1.經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 2.接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 3.其他符合教育目的之措施。

對教師之議處2

情節情微者-2：

情節情微者，懲處尚不至於影響其工作權。依據性平法第25條第6項規定，第2項之處置，應由該懲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。學校對於與校園性別事件之事實認定，應依據性平會之調查報告。故對於該教師，性平會既然認其情節輕微，而僅依性平法第25條第2項而為處置時，其對教師之權益影響有限，應無須再由學校教評會決議之。

對教師之議處3

(二) 情節嚴重應予變更身分者-1：

教師法第十四條（第1項）+對教師解聘、停聘或不續聘

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。

對教師之議處4

情節嚴重應予變更身分者-2：

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。

對教師之議處5

情節嚴重應予變更身分者-3：

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，經學校或有關機關查證屬實。

對教師之議處6

情節嚴重應予變更身分者-4：

教師法第14條第3 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。

對教師之議處7

情節嚴重應予變更身分者-5：

教師法第14條（第 4 項）

教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二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；有第八款、第九款或第十一款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

對教師之議處8

一至四年不得聘任-1：

教師法第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：

- 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。

對教師之議處9

一至四年不得聘任-2：

教師法第15條（第 1 項）

四、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。

對教師之議處10

一至四年不得聘任-3：

教師法第15條（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。

（第 3 項） 教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二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；有第五款規定情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

對教師之議處11

教師法第28條第1項

學校於知悉教師涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定情形之日起，不得同意其退休或資遣。

第28條第2項

教師離職後，學校始知悉該教師於聘任期間涉有第十四條第一項或第十五條第一項所定之情形者，學校仍應予以解聘，並依第二十條規定辦理通報。

對教師之議處12

教師法第30條

高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：

一、有第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中。

對教師之議處13

教師法第30條

高級中等以下學校現職教師，有下列各款情形之一者，不得申請介聘：

二、有第十八條第一項【教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者】、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中或停聘期間。

教師法之名詞解釋1

1.何謂「或依法組成之相關委員會」：

教師涉及之性侵害事件若非屬校園性侵害事（例如應依**性別工作平等法**級處理之職場性侵害事件

2.何謂「行為違反相關法規」

教師有違反專業倫理之師生不當交往行為，且有變更身分之必要時，自得由性平會為事實認定後，**依教師法第 14 條第 1 項第 11 款、第 15 條第 1 項第 5 款及第 18 條「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」**對學校提出議處建議

教師法之名詞解釋2

3. 「行為違反相關法規」之範圍：

解釋應以教育法規為核心，如非教育法規則應以教師違反該等法規已損及教師之專業尊嚴為範疇

一、遵守聘約規定，維護校譽。

二、積極維護學生受教之權益。

三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。

教師法之名詞解釋3

3. 「行為違反相關法規」之範圍：

四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。

五、從事與教學有關之研究、進修。

六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。

七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。

八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

九、擔任導師。

十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

行為人不配合之行政裁罰

性平法第36條第4項

行為人違反第二十五條第六項**不配合執行**，或第三十條第四項**不配合調查**，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，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。



性平法核心精神 平等 尊重

教師慎處從嚴

學生宜教從寬

感謝聆聽

演講 結束

