

新進教師

校園性別事件防治宣導

長庚大學性別平等教育委員會

法規依據

■ 性別平等工作法 簡稱性工法

- 民國91年施行
- 適用範圍：工作環境
- 適用對象：受僱者或求職者
- 目的：保障工作權
- 申訴機關：雇主

■ 性別平等教育法 簡稱性平法

- 民國93年施行
- 適用範圍：教育環境
- 適用對象：事件發生時
- 一方為學生，另一方為教職員工生或校長
- 目的：保障受教權
- 申訴機關：事件發生時行為人所屬學校

■ 性騷擾防治法 簡稱性騷法

- 民國95年施行
- 適用範圍：公共場所
- 適用對象：非屬性工法與性平法之對象
- 目的：保障人身安全
- 申訴機關：申訴時行為人所屬機關或警察局



何謂性騷擾-性工法

性別平等工作法第12條

- 一、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。
- 二、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。

有下列情形之一者，適用本法之規定：

- 一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

何謂性騷擾-性騷法

性騷防治法第2條

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：

- 一、以明示或暗示之方式，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。
- 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性平法及性工法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

(優先適用性平法及性工法)

常見可能性騷擾樣態

- 上下打量或盯著他人身體（例：盯著胸部或下體看）
- 故意碰觸他人隱私部位
- 偷窺、偷拍、散布性私密資訊

恐涉《刑法》第315條（妨害秘密罪）

- 暴露生殖器，或在他人面前自慰
- 評論他人身材（例：我就喜歡你這種胖嘟嘟的很可愛）

即使是玩笑語氣、稱讚口吻都可能造成對方傷害

- 嘲笑性別特質（例：穿這樣到底是男的還是女的啊、男生化妝好噁）
- 開黃腔/探問性隱私
- 跟蹤騷擾

常見可能性騷擾樣態

- 群組傳性暗示貼圖或GIF
- 拿學生開性別玩笑(例：歐你這樣怎麼嫁人啦)
- 聽起來像善意，其實可能是**性別歧視...**
(例：妳這麼漂亮怎會單身？長的漂漂亮亮的當門面剛好/
養家本來就是男人的責任 / 這麼會照顧人，是女生就好了)

權勢性騷擾

- 用成績、獎懲交換性好處(例：出來吃飯我給你考古題)
- 因拒絕性要求而打壓對方(例：不來我就當掉你)

很多性騷擾事件都存在有當事人間權力不對等的關係，因此當受害者感覺被騷擾時，很可能因為處於弱勢而不敢反抗或拒絕

校園性別事件

以下依據性別平等教育法

校園性別事件

人物

事件雙方當事人
一方為學生，另一方
為教職員工生或校長

且

有下列事件之一

1. 性侵害
2. 性騷擾
3. 性霸凌
4. 校長或教職員工違反
與性或性別有關之專
業倫理行為

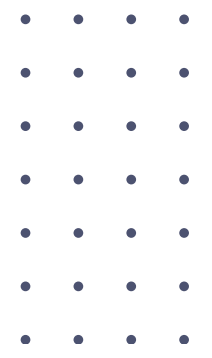
校園性別事件

- **性侵害**：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- **性騷擾**：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，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，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。
- **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。
- **校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為**：

指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

教職員之防治責任

知悉通報責任



《性別平等教育法》

- § 22 學校校長、教師、職員或工友知悉疑似校園性別事件者，應於**24小時內**向學校(校安中心)通報。
 - *從第1人知悉到校安中心完成通報，全校共用24小時，非每人均有24小時!!!!
- § 43 若學校校長、教師、職員或工友未於24小時內進行通報或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據者，可以處以新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
- § 44 學校校長、教師、職員或工友違反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。

知悉疑似、馬上通報、不用判斷、保護自己



維護學習環境與資源



《性別平等教育法》

- § 12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。
- § 14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。
- § 15學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。



把關課程、教材與教學



《性別平等教育法》

- § 18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。大專校院應廣開性別研究相關課程。
- § 19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。
- § 20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。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。



校內外教學活動及人際互動注意事項

《校園性別事件防治準則》

- § 6教職員工於進行校內外教學活動、執行業務及人際互動時，應**尊重多元性別差異，消除性別歧視**。
- § 8校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係；於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、或資源之不對等權勢關係時，**與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係**；發現其與學生之關係有惟前述之虞者，應**主動迴避**及陳報學校主管處理。
- § 9校長或教職員工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**。

保障當事人受教權或工作權

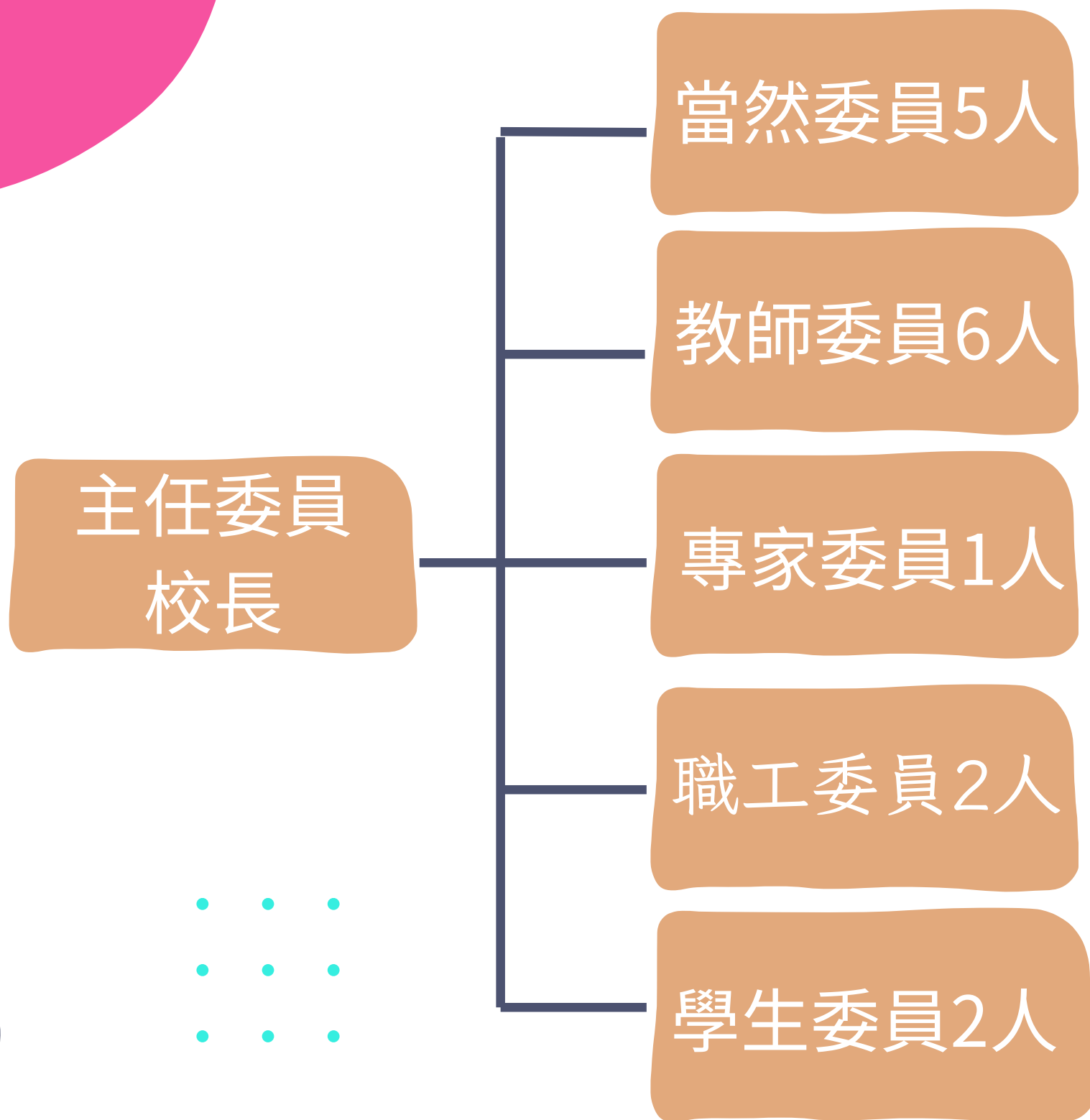
《性別平等教育法》

- § 24學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。

《校園性別事件防治準則》

- § 26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。
- § 26尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
- 事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十四條規定，經性平會決議通過

性別平等教育委員會



● 委員會任務

- 整合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。
- 規劃或辦理教職員工生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別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 調查及處理與性平法相關之案件。
- 規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 推動本校相關社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 其他關於學校或本校相關社區之性別平等教育事務。

校園性別事件處理

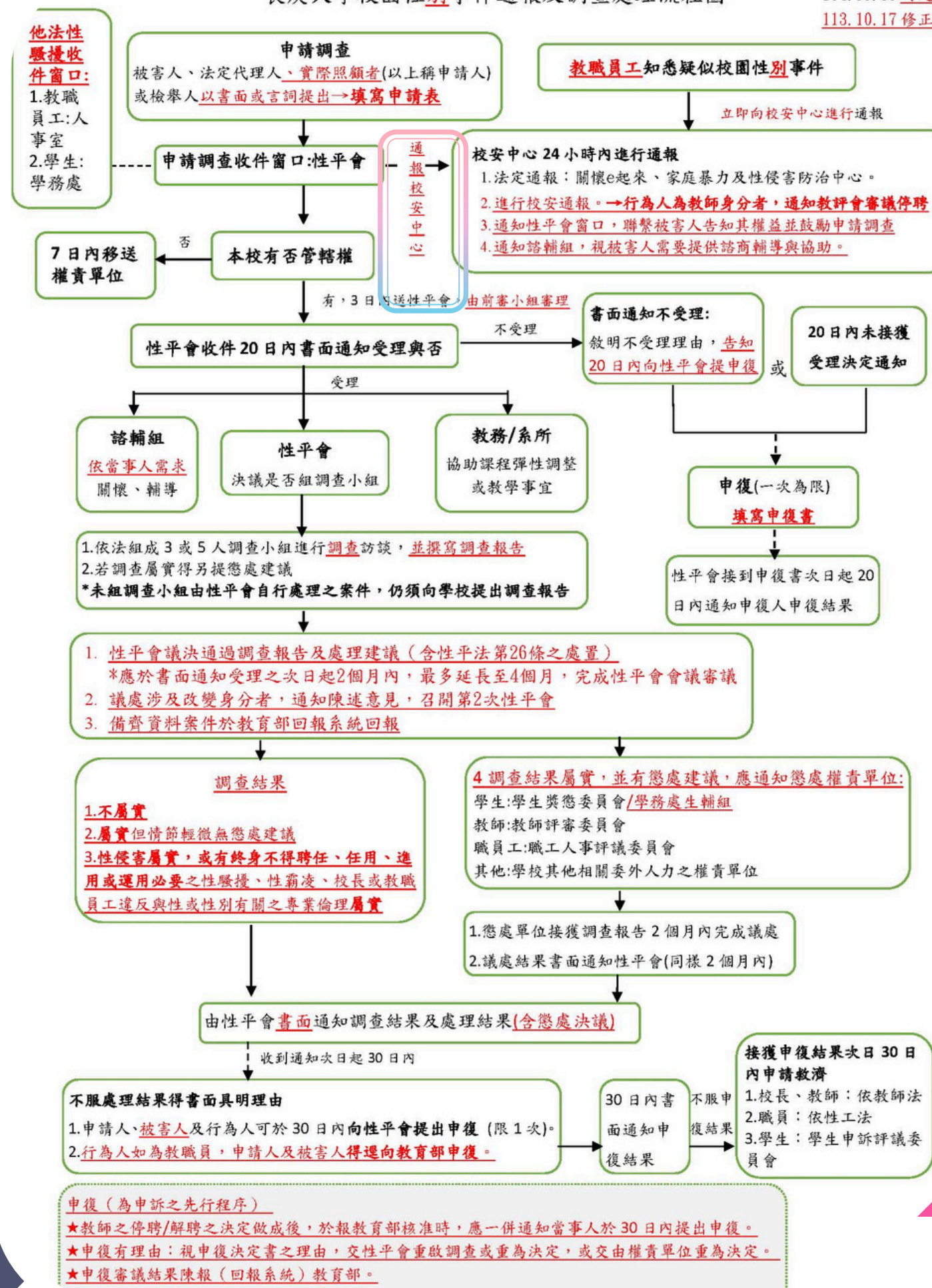
知悉通報

本校教職員工知悉疑似校園性別事件

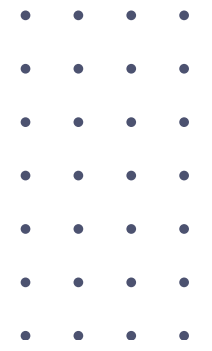
教職員工以口頭或填寫校安事件告知單，告知校安中心(分機2000)

校安中心值班人員向教育部進行校安通報(線上)

全校共用24小時



知悉通報相關小提醒



- 事件發生時，請告知當事人教職員有通報之義務，校安通報均會去識別化，僅會註記事件發生時間、地點及行為樣態，不會洩漏個資，請學生安心。
- 校安通報不等於申請調查，如同學有申請調查需求，可向性平會申請。
- 若當事人表明僅願接受您的協助，仍應知會學校性平會專責人員，並告知學生，性平會人員將會主動聯繫告知相關法律規定與可協助處理之範疇。
- 事件發生後無需表達太多個人看法及建議，如學生有情緒可鼓勵至諮輔組尋求諮商輔導協助。
- 校園性別事件樣態複雜，切勿私下約談雙方當事人自行處理。
- 若有相關證物請協助保留並移交性平會。
- 若為媒體公開疑似校園性別事件或媒體採訪，請統一由秘書室發言。



處理流程

申請

填寫申請書，向性平會提出申請調查

以言詞或EMAIL為之者，學校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，由其簽名或蓋章。

受理

20日內書面通知是否受理

如不受理，可於20日內向性平會提出申復

調查

2個月內完成，必要時得延長2次，每次不超過1個月

結果

書面通知，如有議處需先送權責單位(2個月內完成議處)

如不服結果，可於30日內向性平會提出申復；如行為人為教職員，得逕向教育部提出申復

教師疑涉校園性別事件



教師法 § 22

- 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。(暫時停聘6個月以下；必要時得延長2次，每次不得逾3個月)
- 教師涉有其他情形，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘。(暫時停聘3個月以下；必要時得延長1次，且不得逾3個月)



教師涉入校園性別事件

調查屬實且情節輕微 性平法第26條

- 學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：
 - 一、經被害人等之同意，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。

教師涉入校園性別事件

調查屬實且情節輕微 性平法第26條

- 學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：
 - 一、經被害人等之同意，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。

教師涉入校園性別事件

調查屬實，解聘，且終身不得聘任 教師法第14條

- (第1款)犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。
→本款免經教評會審議，並免報主管機關核准，予以解聘。
- (第4款)經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
- (第5款)經學校性平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。
- (第6款)受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷法第20條或第25條規定處罰，經學校性平會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
→以上三款免經教評會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘

有以上各款情形者，如已聘任，應予解聘(第19條)

教師涉入校園性別事件

調查屬實，解聘，且1-4年不得聘任 教師法第15條

- (第1款)經學校性平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。
- (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20條或第25條規定處罰，經學校性平會確認，有解聘之必要。
→以上兩款應經教評審會委員1/2以上出席及出席委員1/2以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。
- (第5款)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。
→應經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。

有以上各款情形者，於該議決1-4年期間，如已聘任應予解聘(第19條)

教師涉入校園性別事件

調查屬實，停聘 教師法第18條

- 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，得審酌案件情節，經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3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。
- 前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。
**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(第19條)**
- (1)停聘期間，服務學校應予保留底缺。(第23條)
- (2)停聘期間屆滿後，學校應予復聘。(第23條)
- (3)停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。(第23條)
- (4)停聘期間不發給待遇。(第25條)

與學生互動避免性騷擾注意事項

- 教學中需碰觸身體任何部位前，請充分說明原因並徵求學生同意，即使是同性。
- 課程、教材、作業或考試，避免涉及不受歡迎的性或性別內容。
- 課堂舉例時不以特定學生為例，避免標籤，防止敵意環境性騷擾。
- 拍攝團體照時先站定位，不主動靠近或觸碰學生（例如搭肩、靠在頭上）。
- 避免接送學生，如有必要，請先向主管報告並說明原因。
- 避免和學生單獨待在密閉空間。
- 避免在課堂發表對特定性別／性別特質／性傾向的看法。
- 遇學生追求時，建議及時向主管報告，尋求協助。

自保小提醒

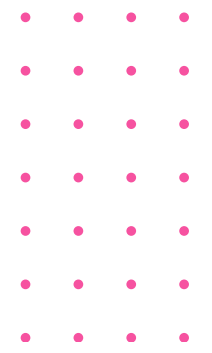
不要覺得

- 開玩笑 / 口誤 / 我只是 / 我們關係很好.....，我以為這樣應該沒關係...，可以成為開脫的理由
- 留意他人對自己言行的反應，才能避免惹禍上身
- 尊重他人，注意言詞和態度，不貶抑任何性別
- 尊重他人身體自主權！

性別友善相關權益

性別友善保障

性別平等工作法



為促進工作平等措施，受雇者有以下權益：

- 生理假、產假、安胎假、產檢假、陪產檢假、陪產假、家庭照顧假
- 孕期工作內容調整(勞基法第51條)
- 子女未滿三歲工作時調整、未滿兩歲哺/集乳時間
- 子女未滿三歲育嬰留職停薪
- 參考人事室考勤管理辦法

男女都適用

生理假、安胎假、產檢假、產假及孕期工作調整除外！！



性別友善措施

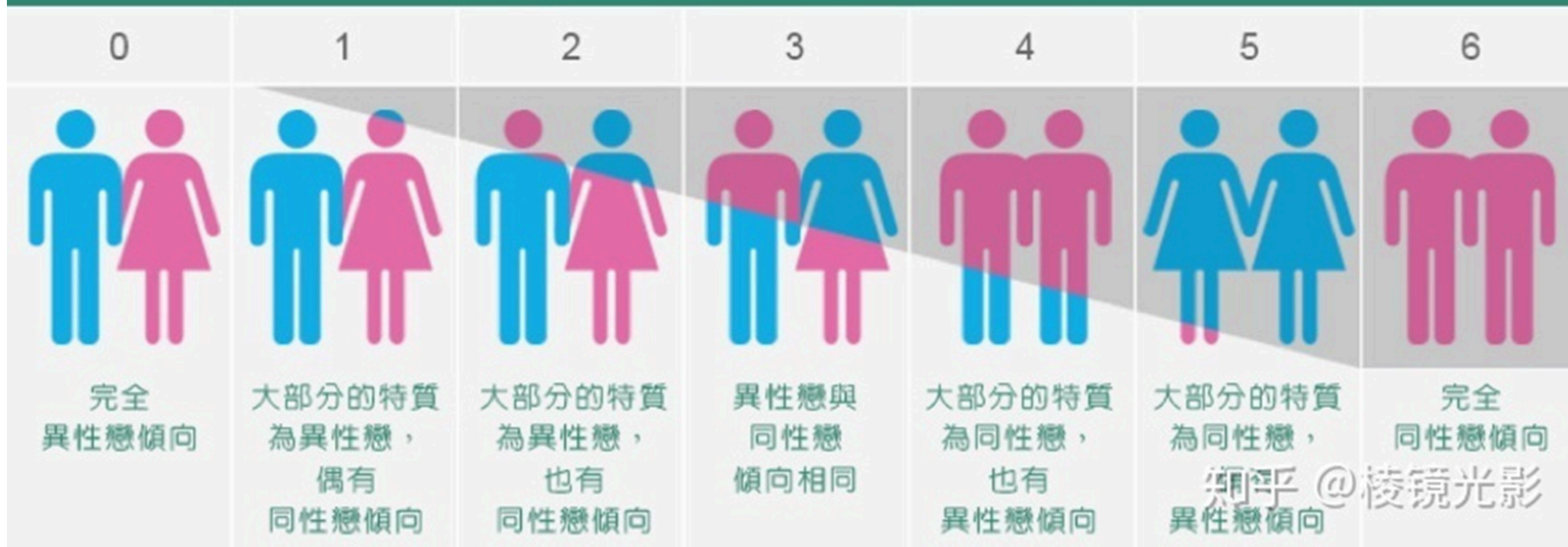


- **哺/集乳室**：位於第一醫學大樓三樓，每次申請以一個月為單位(洽總務處)、台塑企業文物館六樓(單次借用)
- **托兒設施**：長庚科技大學設有實驗幼兒園托育2-6歲幼童(洽長庚科技大學幼兒園)
- **免費提供急需之多元生理用品**
- **孕婦及親子友善停車格**
- **友善廁所**
- **校園關懷地圖(含夜間安全建議路線)**



多元性別權益

Kinsey Scale of Sexual Behavior 金賽量表



- 性傾向不是只有兩種
- 我們不需要替學生定義他是什麼，只要讓他在不被否定的情況下存在

除了六色彩虹旗，
你還認識哪些多元性別族群旗幟呢？



男同志 Gay



女同志 Lesbian



雙性戀 Bisexual



非二元性別 Non-binary



跨性別 Transgender



雙性人 Intersex



無性戀 Asexuality



疑性戀 Questioning



酷兒 Queer

- 多元也不是分類，而是找到更適合的位置
- 學生的性別經驗，可能跟我們想的不一樣

面對多元性別教師可以怎麼做

- 尊重，而不是定義，也避免過度探問隱私
不急著幫學生分類（他是？不是？），接受他所展現出的狀態
- 使用對方希望的稱呼
例如名字、代名詞（他／她／TA）
- 遇到不當言行，要「輕聲但有立場」，不嘲笑不忽視，指出不當
這樣說可能不太適合，我們換個方式表達
- 不需要全部理解，但可以保持開放
不熟悉 ≠ 不尊重，可以邊相處邊學習
- 遇到困難，適時諮詢/轉介(諮輔組)
不要一個人面對問題

你不需要完全認識他

但可以讓他感覺你這裡是安全的

性平會聯絡方式

- 業務承辦人：姚小姐，分機2031
- 校園性別事件申請調查專線：03-2118428
- 校園性別事件申請調查信箱：gender@mail.cgu.edu.tw
- 校安中心專線：03-2118855
- 警衛室：分機5000
- 教官值班室：分機2000

其他參考資料

教育部 校園性霸凌防治手冊

教育部 性別平等教育季刊

行政院 多元性別專區

Thank You