

# 校園性別平等教育宣導

國立臺北教育大學性別平等教育委員會

# 校園性別事件定義(一)

## ● 校園性別事件：

指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生

且一方為學生者。

(1)**教師**：指專任/兼任/代理/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、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

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

(3)**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生等。

# 校園性別事件定義(二)

- 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，從事不受歡迎且具與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。(112.8.16修法，113.3.8生效)
  - (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。(112.8.16修法，113.3.8生效)
- 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

# 性騷擾態樣區分

- **性騷擾**指一切不受歡迎的，與性或性別有關的言行舉止，讓他人感到不舒服，覺得被冒犯或侮辱；甚至影響到他人正常生活之進行，或損害人格尊嚴。
- **性騷擾依發生人事時地物區分有三：**
  - 1.校園內的教職員工生和另一方為學生之間有性騷擾行為則為「**校園性騷擾**」
  - 2.教職員工間於上班時間發生性騷擾行為，稱為「**職場性騷擾**」
  - 3.其他則為「**一般性騷擾**」
- **注意：**性騷擾的認定著重在被騷擾者的主觀感受，而不是行為人有無性騷擾意圖。所以，只要對方對你的言行舉止感到不舒服，就可以提出性騷擾申請調查。但是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。

# 校園性平事件師對生案例

- **案例1：以畢業要脅！師涉猥褻**: 某大學教師被女學生指控以論文為要脅對其強制猥褻，經媒體報導後(視同檢舉)，該校性平會調查認定屬實，經依強制猥褻罪起訴，後依連續恐嚇方式猥褻判處1年2月。
- **案例2：嚴重違反教師倫理，經教評會決議「解聘及一定期間不得擔任教職」**: 某大學某副教授遭女學生指控「約會性侵」，經該校性平會調查後，認為該師嚴重違反教師倫理，建議教評會「解聘」處分，經召開校教評會決議解聘且4年不得擔任教職。

# 校園性平事件師對生案例

- **案例3：教師教學內容及教材具性別之爭議性**，且無法與教學目標扣合，造成敵意環境，讓某性別學生上課有不舒服的感受，已影響其人格尊嚴及學習，雖自認無性騷擾之意圖，仍成立性騷擾行為。
- **案例4：欠缺性平意識**，自認無性騷擾之意圖，教師對師生互動行為的身體界線拿捏不合宜，未尊重他人身體自主權，未經同意碰觸他人，造成被碰觸學生不舒服的感受。

# 師生間存有權力差距

- **教師對權力差距的情況應具備敏感度**：雙方當事人之關係若具有權力差距，關係中的強者應對權力差距的情況具備敏感度。強者應該更尊重弱者之感受，以避免涉入性平案件紛爭。「權力差距」指當事人雙方在地位、知識、年齡、體力、身分上，存有不對等狀況，就是雙方關係存有權力差距。身分為最典型的權力差距因素，**教師對學生，具有考核或督導關係，權力顯然不對等**。
- **師生互動時應謹守專業倫理**：具有專業人員身分之人(如:**教師**、心理師等)，須嚴守專業倫理。**法律為確保民眾對專業人員的信賴，故對專業人員施以更高的標準**。若專業人員在進行專業協助時，利用被協助者之信賴加害被協助者，通常會受到加重的處罰。如:女學生乙因失戀想自殺，求助於學校心理師甲男，甲卻在輔導過程與乙發生戀情。即使乙表示雙方交往是出於兩情相悅，學校仍得以甲「違反專業倫理，行為不檢」為由，對甲加以嚴懲。

# 師生戀違反教師專業倫理

- **有授課或指導等師生關係**：為避免影響學生權益或衍生之性騷擾疑慮、甚或刑法第228條利用權勢或機會為性交或猥褻罪之控訴，**應秉持教師專業倫理的自律精神，主動迴避**。
- **「師生戀」違反專業倫理，師生關係的本質是「權力不對等」**：教師握有權力，能影響學生成績、學分、學位、比賽機會及工讀機會等，師生間存有考核或督導的情況，不適合發展親密關係。**《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》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。」。
- 性平法新增「**校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為**」屬校園性別事件(112.8.16修法，113.3.8生效)

# 校園性平事件通報原則及程序

## ◆ 性別平等教育法第22條：

學校教職員工知悉發生疑似校園性別事件時，應**立即**向學校權責人員通報，至遲不得超過24小時。

## ◆ 通報原則：

- 疑似有即通報，不需等到「確信有」才通報。亦不可自行調查。
- 不需徵得被害人之同意，但需向被害人說明，並注意保密。
- 向被害人說明相關法規資訊，協助被害人主張權益及尋求資源。

## ◆ 通報程序：

- (1) 填寫告知單(可於學務處或性平會網頁下載)
- (2) 交由學務處校園安全組通報權責人員依規定完成通報作業  
(自第1人知悉至通報，應於24小時內完成)

# 知悉疑似校園性平事件者之法定通報責任

- 教育人員(學校校長、教師、職員或工友)知悉服務學校發生兒童及少年福利與權益保障法第53條、性別平等教育法第22條、性侵害犯罪防治法第11條、家庭暴力防治法第50條、身心障礙者權益保障法第76條規定應通報之事件，應向當地直轄市、縣(市)主管機關及學校主管機關(教育部校安中心)進行**通報**。

→ 依防治準則第16條規定，

至遲不得超過24小時(24小時係自第1位教職員工知悉起至學校通報完成之總時數)

- 違反通報責任之罰則：

→ 依性平法規定

處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰，或應依法予以解聘或免職。

→ 依教師法規定

教師得解聘、停聘或暫時予以停聘。

# 校園性平事件之處理程序

學校接獲調查申請或檢舉

24小時內通報主管機關

3日內移送性平會

召開輪值小組會議討論是否受理

20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理

如受理，召開調查小組會議進行訪談及完成調查報告

送性平會審議

若成立，依行為人身分送相關會議進行懲處

通知處理結果

依教師法第22條，教師涉有第十四條第一項情形、第十五條第一項情形，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。或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，暫時予以停聘三個月以下。

另依教師法施行細則第16條，前項所稱知悉之日，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。

# 本校性平事件申請調查窗口及相關處理聯繫

- 性別平等教育委員會業務：秘書室王玟婷小姐(分機82009)
- 學生間、教職員工與學生間或學生與校外人士間性平事件申請調查或檢舉：學務處生活輔導組 郭紋卉小姐 (分機82044)
- 教職員工間性平事件：人事室 周怡君小姐(分機82089)
- 性平事件通報：學務處校安組 (分機82052-82053、82352-82353教官或校安人員)
- 性平事件學生當事人諮商輔導：學務處心輔組(分機85111-85113各心理師)

# 校園性平事件協助管道

- 申請人或檢舉人得以書面或言詞具名申請調查。申請受理單位學務處生輔組於接獲申訴事件3天內將案件轉送性別平等教育委員會(輪值小組)審議，經性別平等教育委員會議決議受理後，得成立調查小組調查處理之。
- 學校視學生意願提供心理諮商輔導、法律諮詢、課業協助、陪同就醫、報警、緊急安置、庇護等服務。
- 為保障校園性平事件當事人之受教權或工作權，學校必要時應依規定彈性處理當事人之出缺勤紀錄與成績考核，積極協助其職務或課業不受相關規定之限制。

# 各校學生迎新及校園活動性平案例

- 自102年到106年10月止，國立海洋大學、中台科技大學、國立虎尾科技大學、國立屏東科技大學、世新大學、中山醫學大學、國立清華大學、大同大學及亞洲大學等，辦理迎新活動均涉及學生可能遭性侵害、性騷擾或性霸凌情形。
- 105年某科大迎新活動學長姐逼學弟妹脫內衣褲，涉及集體公開性騷擾案，經新北地院109.12認定其中6名學長姐觸犯強制罪，因此判他們拘役20到40日不等，皆得易科罰金，其中2人因獲學弟妹原諒而獲緩刑2年。
- 105年某大學男學生性侵酒醉學姊。男學生被判刑3年半定讞，須入獄；民事部份，判賠90萬元確定。
- 106年某大學迎新要求男隊員脫掉剩內褲闖關及要求女隊員幫隊輔脫褲，涉及集體公開性騷擾案。

**--敬請各系所老師提醒系所、社團之迎新及各項活動應嚴守性別平等分際，避免觸犯性平相關法規。**

# 近年本校校園「偷窺、偷拍」事件頻傳

- 偷窺、偷拍他(她)人非公開之身體隱私部位行為，涉違反性別平等教育法與觸犯刑法

--偷窺、偷拍他(她)人非公開之身體隱私部位行為，除構成性別平等教育法第2條第4款第1目的性騷擾行為外；另在刑事上還構成刑法妨害秘密罪第315條之一第2款「無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者」，處3年以下有期徒刑、拘役或30萬元以下罰金。

--請各系所老師提醒學生，於校內外進行各類活動時，務必謹守分際，避免違反相關法規。

# 校園性平事件保密義務及違反之罰則

- 《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》第24條：(第1項)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。(第2項)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。
- 《性別平等教育法》第23條第2項：當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。《性別平等教育法》第43條第2項：學校違反...第23條第2項...規定者，處新臺幣1萬元以上15萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。
- 《刑法》132條：「公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處3年以下有期徒刑。因過失犯前項之罪者，處1年以下有期徒刑、拘役或9千元以下罰金。」
- 《本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點》第17點第1項第5款、第18點第1項：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。本校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

# 如何避免成為性騷擾行為人？

- 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- 注意自己的言詞和態度。
- 尊重他人身體的自主權。
- 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- 避免做出與性有關的騷擾行為。
- **若與對方存有權力差異關係更應嚴守專業倫理。**

※參考資料:1.世新大學師生性別事件防治媒體報導案例彙編電子版

2.國立勤益大學性平會簡報

3.鍾宛蓉律師「學校，請你這樣保護我」一書

4.教育部性別平等教育季刊

5.本校紀博倫博士「建立友善校園拒絕性騷擾--性騷擾防治系列宣導」簡報

6.本校林慧雅秘書109學年度新任主管研習會秘書室業務報告

## 參考資料：性平事件適用法規

	教育	社政		勞政
法規種類	性別平等教育法	性侵害防治法	性騷擾防治法	性別工作平等法
	93/6/23公布	86/1/22公布	94/2/5公布	91/1/16公布
	93/6/25施行	86/1/22施行	95/2/5施行	91/3/8施行
主管單位	主管機關、各級學校設性別平等教育委員會(性平會)	主管機關設性侵害防治委員會	主管機關設性騷擾防治委員會	主管機關設性別工作平等委員會
環境場域	學校 (校園性平事件)	全體適用	適用兩性工作平等法及性別平等教育法者以外之公共場域	工作職場 (職場性平事件)
當事人	一方為學生 V.S. 一方為教職員工生	全體適用	適用兩性工作平等法及性別平等教育法者以外之對象	雇主→受僱者 執行職務時 他人→受僱者
法益種類	受教權/工作權	人身安全權		工作權
舉例	生V.S.生; 師V.S.生 生V.S.職員工	師生V.S.路人.家長		雇主V.S.受僱者; 受僱者執行職務時