

【項目 1】新進教職員研習-性別平等研習 (113.09.03)

一、活動大綱-中文

性別平等教育提醒

性別平等教育委員會 關心您

性別平等教育法^{1/2} (第二條節錄)

- 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：
 - ✓ 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。
 - ✓ 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^{2/2} (第二條節錄)

- 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。
- 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

常見的性騷擾行為^{1/4}

- ◆ 身體的接觸
不必要的接觸或撫摸他人的身體、故意擦撞、強行搭肩膀或臀、故意緊貼他人等。
- 【例子】故意緊貼著對方的身體，或故意接近他人，產生身體上的接觸或碰撞等。

常見的性騷擾行為^{2/4}

- ◆ 言語的接觸
不必要而故意談論有關性的話題、詢問個人的性隱私、性生活、對別人的衣著、外表和身材給予有關性方面的評語，故意講述色情笑話、故事。
- 【例子】以各式藉口，詢問有關性的問題；
「你今天穿得很性感啊！」、
「我在你心裡！」等。

常見的性騷擾行為^{3/4}

- ◆ 非言語的行為
故意吹口哨或發出接吻的聲調、身體或手的動作具有性的暗示、用曖昧的眼光打量他人、展示與性有關的物件，如色情書刊、海報等。
- 【例子】對路過的女性吹口哨或發出尖叫聲；
公開張貼色情海報、轉寄色情信件等。

常見的性騷擾行為^{4/4}

◆非言語的行為

以性作為賄賂或要脅的行為以同意性服務作為藉口，來換取一些利益，甚至以威脅的手段，強迫進行性行為。

【例子】老師暗示要求約會，作為承諾及格或加分的條件；上司以職位的升遷、調遷，來要脅他人同意進行性服務等。

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。

◆（當然，是否成案，仍需依被害主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。）

如果被性騷擾，你該怎麼辦？

- ◆相信自己的直覺。
- ◆大聲呼喊「性騷擾」。
- ◆尋求情緒支持。
- ◆清楚記下性騷擾發生的情境與保全事證。
- ◆以直接或間接要求對方立即停止該言行。
- ◆向學務處、人事室或性平會（秘書室）尋求協助。

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。

導師或系所主管獲悉校園性別事件處理注意事項^{1/2}

- ◆知悉發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應立即向學校權責人員通報，至遲不得超過24小時

註1：本校性別事件通報權責人員為學務處秘書。

註2：不論求助者第一時間是否決定提出申訴，導師或系所主管通報僅概略了解事件狀況即可，不需求證事實與否，切勿先行自行深入了解，學校性平會另有調查機制，以避免致使案情複雜化。

導師或系所主管獲悉校園性別事件處理注意事項^{2/2}

- ◆對於校園性侵害或性騷擾事件之當事人(含申訴人、被申訴人、檢舉人)，依法規定，對於相關當事人之姓名及足以辨識身分之資料，應予保密。
- ◆校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，依規定應交由性別平等教育委員會成立之調查小組調查處理之，導師或系所主管不宜於其他會議或場合審議、討論之。

校園性侵害或性騷擾申訴管道

- ◆申請人或檢舉人得以書面或言詞具名申請調查。
- ◆學務處於接獲申訴事件三天內將案件轉送性別平等教育委員會審議，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。
- ◆學校視求助者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。

學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引 1/2

- ◆113年3月6日修正發布校園性別事件防治準則第8條規定：

- 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。
- 校長或教職員工於執行教學、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、體力、身分、族群、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。



學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引 2/2

- 校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。
- ◆校園性別事件防治準則第9條規定：
- 校長或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。

下載：學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引
網址：<https://reurl.cc/OrEdna>

本校性別事件申訴窗口

受害人	加害人	適用法律	申訴窗口	申訴電話
本校學生	學校(含他校)校長、教師、職員、工友或學生時	性平法	學務處 (依所屬加害人所 同級或同職別)	學務處秘書 分機11201
本校教職員工	本校學生	性平法	學務處	人事室秘書 分機11401
	本校教職員工	性工法	人事室	
	校外人士	性騷法		

學校有關性平三法/主管機關

- ◆性別平等教育法(簡稱性平法)/教育部
- ◆性別工作平等法(簡稱工平法)/勞委會
- ◆性騷擾防治法(簡稱性騷法)/內政部

適用對象

- ◆性平事件(校園性騷擾)
適用對象指性侵害或性騷擾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。
- ◆性別工作平等事件(職場性騷擾)
1. 受僱者於執行職務時
2. 雇主對受僱者或求職者
- ◆性騷擾(一般性騷擾)
除性別平等教育法及性別工作平等法規定者外均適用

申訴單位

- ◆性平事件：
 1. 加害人為校長時，被害人向教育部申訴。
 2. 加害人為教職員工或學生，被害人向加害人學校性平會申訴。
- ◆性別工作平等事件：

向僱主申訴。
- ◆性騷擾事件：
 1. 知道加害人服務單位，則向加害人服務單位申訴。
 2. 加害人不明或不知道加害人服務單位，則向縣市警察機關申訴。

處理單位

- ◆性平事件：

學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。
- ◆性別工作平等事件：

僱主為處理前項之申訴，得由僱主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。
- ◆性騷擾事件：

組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位。

本校可以運用的資源

- ◆本校性別平等教育網頁：

提供性平相關活動、校園性別事件相關法規及處理文件...等重要資訊。
<http://web.pu.edu.tw/~pugec/>
- ◆諮商暨健康中心
提供精神上支持、心理諮商，陪伴個案處理性騷擾及性侵犯事件。
- ◆校安中心
24小時協助教職員工生緊急事故處理
24小時緊急應變電話：0921-382470

二、宣傳講義-英文

Gender Equity Education Information for foreign teachers and students at PU(秘書處) 1. The university shall establish a Gender Equity Education Committee that executes the following tasks: (1) Integrate related resources in various departments of the university; draft, implement, and examine the results of gender equity education projects. (2) Plan and implement activities related to gender equity education for students, staff, faculty, and students' parents. (3) Develop and promote courses that are geared to gender equity. (4) Outline and implement campus regulations on gender equity education and prevention of sexual assault, sexual harassment or sexual bullying, as well as coordinate and integrate related resources. (5) Investigate and handle cases pertinent to the Gender Equity Education Act. (6) Promote a safe and gender-fair campus. (7) Advocate gender equity in family and social education especially in the local communities. (8) Advance other matters related to gender equity at school or at the community level. 2. The university shall not discriminate against students on the basis of their gender or sexual orientation in its teaching, activities, assessments, award and punishment, welfare and services. This, however, does not apply to matters pertinent to specific gender. 3. The university shall affirmatively provide assistance to students who are disadvantaged due to their gender or their sexual orientation in order to improve their quality of campus life. 4. The university shall affirmatively protect rights to education of pregnant students, as well as provide assistance where necessary. 5. When using teaching materials and engaging in educational activities, teachers shall be conscious of gender equity and be aware of gender stereotypes, gender prejudices and discrimination. 6. Teachers shall encourage students to learn subject matters identified as beyond gender. 7. In our instruction and interpersonal interactions on and off campus, faculty members, staffs, and students shall respect gender diversities and individual differences. 8. Teachers should not develop intimate relationships with the student under their instruction,	guidance, training, evaluation, management, consultation, or when providing students with employment opportunities. Having an intimate relationship with a student is a violation against the professional ethic codes of teachers. 9. According to the contents of the Regulations, the university shall set regulations regarding campus sexual assault, sexual harassment or sexual bullying. 10. The following terms that appearing Gender Equity Education Act are here by defined: Sexual assault: Any sexual offense defined by the Sexual Assault Prevention Act. Sexual harassment: Cases described by the following and that do not constitute as sexual assaults: (1) Unwelcome remarks or conducts that carry explicitly or implicitly a sexual or gender discriminating connotation and thereby adversely affect the other party's human dignity, or the opportunity or performance of her/his learning or work. (2) A conduct of sexual or gendered nature that is served as the condition for oneself or others to gain or lose rights or interests in learning or work. 11. The victim, his or her guardian, or the offense-reporter of a campus sexual assault, sexual harassment or sexual bullying case may apply for an investigation in writing to the offender's school when the offense occurs. 12. After being notified of a campus sexual assault, sexual harassment or sexual bullying case, the university or the competent authority at the municipality, county or city level shall report the case to its competent or superior authority. 13. The Student Affairs Office of the university shall be the office to accept investigation applications of a campus sexual assault, sexual harassment or sexual bullying case. The cases shall then be turned over to the university's Gender Equity Education Committee for investigation and handling within three working days. 14. In order to protect the victim's rights to education and the rights to work, the university or the competent authority may create the following measures when necessary: (1) Handle the victim's attendance record or achievement assessment flexibly; assist the victim's studies or work affirmatively. (2) Respect the wish of the victim, and reduce the chances of interaction between the two parties. (3) Make necessary arrangements to prevent revenge. (4) Reduce the possibility of further assault or harassment by the offender. (5) Stipulate other measures deemed necessary by the Gender Equity Education Committee. 15. The establishment of facts of a campus sexual assault, sexual harassment or sexual bullying case
shall be based on the investigation report by the Gender Equity Education Committee. 16. After Gender Equity Education Committee of the university or the competent authority has investigated and established a campus sexual assault, sexual harassment or sexual bullying case, the university or the competent authority shall impose punishment according to pertinent laws or regulations.	

三、活動花絮



【項目 1】校園性別事件樣貌與案例分享 (113.09.06)

一、課程花絮



說明：會議開始前性平影片宣導



說明：靜宜大學性平宣言



說明：進行性平宣言連署



說明：進行性平宣言連署



說明：邵伊芬老師分享



說明：邵伊芬老師分享

二、活動內容

巧熊 鄭巧筠 (Đang trình bày)

113學年度教師(多元-教學-實踐)系列研習
教學實踐研究計畫性別平等主題系列研習
性別平等教育融入的多重方法

國立屏東大學教育學系
王儷靜教授

簽到表單



注意事項

1. 進入會議後，敬請老師先關閉麥克風。
2. 活動將在13:10正式開始，敬請稍待片刻。
3. 簽到表單放置於右方聊天室或請掃描前方QRcode，敬請師長撥冗填寫，簽到表單將開放至今日13:20，逾時不候，謝謝。
4. 如有任何問題，請於聊天室以文字輸入，並註明「單位-姓名-問題」。
5. 與會者提問將視講師及活動狀況進行答覆，如無法逐一回答敬請見諒。

靜宜大學 鄭志文

Li-Ching Wang

110楊廷進 林錦源 Sam Du 靜宜大學教學發展... Nancy Bear 吳芸 Tien (田詠惠) 魏虎嶺 Tới Dương Đình

13:14 pqp-qhox-kav

Li-Ching Wang (Đang trình bày)



全通性教育

目的

- 學習無偏見的知識與能力
- 具備性健康能力
- 瞭解權利與責任
- 形塑價值與態度

主題

- 價值與權利
- 安全與暴力
- 健康與幸福
- 情感
- 關係
- 性sexuality
- 身體與發展
- 生殖

基礎

- 文化資訊
- 科學知識
- 性別敏感度

引自王儷靜 (2019)

Tien (田詠惠) Li-Ching Wang 吳芸

靜宜大學教學發展... Nancy Bear 林錦源

白雲飛 鄭志文 34 người khác

Tới Dương Đình

【項目 1】教學實踐與研究-以性別教育通識課程為例(113.10.24)

二、活動內容



【項目 1】霸凌/性霸凌講座-讓霸凌遠離我們，面對問題我不逃避 (114.04.10)

宣傳海報	活動紀錄
	

簽到表

【113-2導師輔導知能研習】			
讓霸凌遠離我們 面對問題我不逃避			
人文暨社會科學學院-中國文學系			
序號	學系/系組	姓名	簽名
1	中國文學系	鄭心怡	
2	中國文學系	洪震收	洪震收
3	中國文學系		
4	中國文學系		
5	中國文學系		
6	中國文學系		
7	中國文學系		
8	中國文學系		
9	中國文學系		
10	中國文學系		
11	中國文學系		
12	中國文學系		
13	中國文學系		
14	中國文學系		

【113-2導師輔導知能研習】			
讓霸凌遠離我們 面對問題我不逃避			
人文暨社會科學學院-台灣文學系			
序號	學系/系組	姓名	簽名
1	台灣文學系	張品宏	
2	台灣文學系	張文成	張文成
3	台灣文學系	蔡國仁	蔡國仁
4	台灣文學系		
5	台灣文學系		
6	台灣文學系		
7	台灣文學系		
8	台灣文學系		
9	台灣文學系		
10	台灣文學系		
11	台灣文學系		
12	台灣文學系		
13	台灣文學系		
14	台灣文學系		

簽到表

【113-2 導師輔導知能研習】			
眼盡處遠離我們 面對問題我不逃避			
人文暨社會科學院-教育學系碩士學位學程			
序號	單位/系所	姓名	簽名
1	教育學系碩士學位學程	高麗青	
2	教育學系碩士學位學程		
3	教育學系碩士學位學程		
4	教育學系碩士學位學程		
5	教育學系碩士學位學程		
6	教育學系碩士學位學程		
7	教育學系碩士學位學程		
8	教育學系碩士學位學程	李行己 李行民	
9	教育學系碩士學位學程		
10	教育學系碩士學位學程		
11	教育學系碩士學位學程		
12	教育學系碩士學位學程		
13	教育學系碩士學位學程		
14	教育學系碩士學位學程		

4

【113-2 導師輔導知能研習】			
眼盡處遠離我們 面對問題我不逃避			
人文暨社會科學院-教育學系			
序號	單位/系所	姓名	簽名
1	教育研究所	黃文惠	黃文惠
2	教育研究所		
3	教育研究所		
4	教育研究所		
5	教育研究所		
6	教育研究所		
7	教育研究所		
8	教育研究所		
9	教育研究所		
10	教育研究所		
11	教育研究所		
12	教育研究所		
13	教育研究所		
14	教育研究所		

4

【113-2 導師輔導知能研習】			
眼盡處遠離我們 面對問題我不逃避			
人文暨社會科學院-社會工作學系碩士學位學程			
序號	單位/系所	姓名	簽名
1	社會工作學系碩士學位學程	許素影	
2	社會工作學系碩士學位學程	江雨桐	江雨桐
3	社會工作學系碩士學位學程	陳思緯	陳思緯
4	社會工作學系碩士學位學程	張勝文	張勝文
5	社會工作學系碩士學位學程		
6	社會工作學系碩士學位學程		
7	社會工作學系碩士學位學程		
8	社會工作學系碩士學位學程		
9	社會工作學系碩士學位學程		
10	社會工作學系碩士學位學程		
11	社會工作學系碩士學位學程		
12	社會工作學系碩士學位學程		
13	社會工作學系碩士學位學程		
14	社會工作學系碩士學位學程		

4

【項目 1】教職員教學及執行勤務之性平須知 (114.04.15)

一、課程內容

114年4月15日_靜宜大學114年性別平等教育日性別平等教育講座

教職員教學及執行勤務 性平須知

主講人：
國立彰化師範大學性別平等教育委員會專任幹事 許純昌

分享人簡介

現職

- 國立彰化師範大學性別平等教育委員會專任幹事 (2011.7-迄今)
- 國立彰化師範大學校長室機要秘書 (2016.2-迄今)
- 經歷
- 國立高雄師範大學 性別教育研究所 碩士
- 行政院性別影響評估人才參考名單人員
- 教育部校園性別事件調查專業人才庫 人員
- 勞動部工作場所性騷擾調查專業人才資料庫人員
- 衛生福利部保護服務司性騷擾案件調查專業人才資料庫人員
- 經濟部、經濟部水利署、臺中榮民總醫院「性別平等工作小組」委員
- 彰化縣性騷擾防治審議會 委員
- 彰化縣政府、台南市政府、高雄市政府性別人才資料庫人員

我們為什麼在這裡？

- 屏東縣立高樹國民中學2000年4月20日發生葉永鈺事件，引起臺灣社會對於性別平等教育的討論與重視，促成2004年「性別平等教育法」的制定，教育部於2022年7月來文，將4月20日訂為「性別平等教育日」(教審部111年7月27日臺教學(三)字第1110070729號函)



我們為什麼在這裡？

- 大專校院特殊教育、學輔經費及性別平等教育業務辦理情形書面審查
- 二、學習環境資源與教學 (34%)
- (四) 學校行政人員、教師等應接受具有性別多元平等意識的教材之定期及適當的訓練 (4%)
- 學校教師、職員參加性別平等教育相關議題之教育訓練比率達90% (1分)
- 每學期至少辦理1場以上專門為性別平等教育相關議題辦理之教育訓練，內容需包含多元性別權益保障議題。(2分)

您的出席參與，對本校至關重要

- 教育部113年11月6日臺教學(三)字第1132805276號函
- 請確依性別平等教育法第16條規定辦理教職員工之相關教育及培訓，並掌握應受訓人員參訓情形；教職員工應配合前揭規定接受性別平等教育研習課程，建議學校評估納入聘約內容，俾利教職員工瞭解相關權益及義務。
- 請避免以行政會議之會前宣導作為教育訓練，教育訓練之目的係落實性別意識培力，培養教職員工具有性別敏感度，於會議進行宣導尚難達教育訓練目的。

您的出席參與，對本校至關重要

- 教育部113年11月6日臺教學(三)字第1132805276號函
- 教育訓練內容請以性別平等教育為主題，且訓練時數應至少達2小時，並避免合併其他主題(如文書講習、職場性騷擾防治、心理衛生等)，以利提供教職員工適切性別平等教育訓練。



性平法 修法重點	法規制度 實務影響
實務現場 常見案例	懇請協助 留意事項

7



8

知悉國家性別平等教育政策方針

性騷擾防治法規



9

知悉國家性別平等教育政策方針

新世紀防治性騷擾三大目標



10

性別平等相關法規現況及趨勢

- 倘學校知悉教師涉及類此案件經調查屬實，均需送教評會依教師法審議評估是否有身份改變之必要。



11

我們為什麼在這裡？

- 啟示：
- 蕭昭君（2009）曾經指出：對我而言，行動研究反應我對學校教育「可為」跟「不可為」的想像；運用行動研究的概念，我們將會隨時理解到、看到自己的位置，看到自己掌握多少資源，看到自己在所處的社會關係中掌握什麼權力，以及別人掌握什麼權力，**就會理解到自己能夠作到什麼，以及無法作到什麼。**

12

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 性別平等教育法施行細則（第16條）
- 本法第三十四條第二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。

性別平等教育法修法重點



性別平等教育跟我有什麼關係？

- 性別平等教育法（第3條）
- 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，他方為學生，並有下列情形之一者：
 - （一）性侵害
 - （二）性騷擾
 - （三）性霸凌
 - （四）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。

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項



教學 / 執行勤務懇請協助留意事項



性平法：法規適用範圍再擴大（定義）

- 性別平等教育法（第3條第3款第2目）
- 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。
（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。

19

教學／執行勤務懇請協助留意事項

- 調查爭點
- 疑似被害人所申請調查之行為是否實為疑似行為人所為且真實發生？
- 前述行為若確實發生，疑似行為人之行為是否構成性平法第3條第3款第2目規定之性騷擾行為？
- 性別平等教育法施行細則（第2條第2項）
- 本法第三條第三款所定性騷擾或性霸凌之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

20

什麼是「性霸凌」？

- 性別平等教育法（第3條第3款第3目）
- 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。
- 另教育部於104年7月15日臺教學（三）字第1040091045號函陳明：性霸凌並不以長期、連續為要件，即使被害人係遭受一次傷害，亦有構成性霸凌之可能。

21

什麼是「性霸凌」？

- 教育部107年9月21日臺教學（三）字第1070140014A號函
- 倘學校性別平等教育委員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。

22

性別平等教育跟我有什麼關係？

- 性別平等教育法（第3條）
- 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，他方為學生，並有下列情形之一者：
（一）性侵害
（二）性騷擾
（三）性霸凌
（四）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。

23

校長或教職員工於執行教學、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、體力、身分、族群、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。

-校園性別事件防治準則（第8條）

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。



•校園性別事件防治準則（第8條）

性平法：法規適用範圍再擴大（態樣）

•性別平等教育法（第3條）

•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，他方為學生，並有下列情形之一者：

- （一）性侵害
- （二）性騷擾
- （三）性霸凌

（四）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。

26

性平法：法規適用範圍再擴大（身份）

•性別平等教育法（第3條）

•學校、教師、職員、工友及學生：

（二）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、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

（三）職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

（四）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及其他經中央主管機關指定者。

27

性別平等教育跟我有什麼關係？

•校園性別事件防治準則（第14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。

28

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

•校園性別事件防治準則（第9條）

•校長或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。

29

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

跟蹤騷擾行為種類

監視觀察



尾隨接近



寄送物品



冒用個資



不當追求



妨害名譽



通訊騷擾



歧視貶抑



內政部警政署警政中心

02 (88)

30

事件發生了，怎麼辦？

- 性別平等教育法（第22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別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
 - 一、向學校主管機關通報。
 - 二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

31

為什麼要做告知及通報？



32

教育人員負告知、協處之責



33

教育人員負告知、協處之責

- 超過24小時會怎樣？
- 性別平等教育法（第43條）
- 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、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。
 - 二、違反第二十二條第二項規定，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。

34

教育人員負告知、協處之責

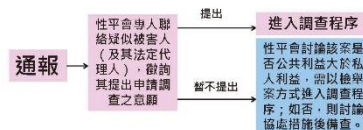
- 延遲通報的常見樣態（主動追究、被動遭牽連）



35

通報之後的程序

- 溫故知新：如何進入調查程序？
- 申請調查vs.檢舉



36

性平法：事件調查機制再加嚴

- 校園性別事件防治準則（第18條第3項）
- 學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：
 - 一、二人以上被害人。
 - 二、二人以上行為人。
 - 三、行為人為校長或教職員工。
 - 四、涉及校園安全議題。
 - 五、其他經性平會認為以檢舉案形式啟動調查之必要者。

37

通報之後的程序

- 教育部105年11月30日臺教學（三）字第1050165071A號函



38

通報之後的程序

- 校園性別事件防治準則（第20條）
- 經媒體報導之校園性別事件，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，發現有疑似校園性別事件者，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。

39

通報之後的程序

- 性別平等教育法（第22條）
- 學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

40

通報之後的程序

- 性別平等教育法（第44條）
- 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二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，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

41

通報之後的程序



42

教育輔導的初衷及關懷



行政調查
目的：教育輔導

43

教育輔導的初衷及關懷

• 性別平等教育法（第26條第2項）

• 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。但終身不得聘任、任用、進用或選用之人員，不在此限：

- 一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
- 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。

44

一起做個讓學生願意信任的大人

- 以**關懷、理解與支持**，詢問對方所需要的協助，好好**陪伴**他／她走過這段路：
- 讓他／她知道，在這個風暴裡，你／妳並不是孤單一人
- 讓他／她知道，不是所有人都会負面看待他／她
- 當他／她準備好的時候，就是最好的時機
- 他／她的人身安全及身心狀況，是最重要的事

45

我們能夠做些什麼？

• 實務經驗分享：

- 知悉即告知**班級導師**或校內的通報人員。
- 傾聽學生的說法，給予關懷、支持與陪伴。
- 詢問學生是否願意向學校性平會提出申請調查並協助轉介。
- 由性平會承辦人告知學生相關法律保障及後續程序。
- 鼓勵學生接受心理諮商與輔導。
- 與性平會合作，在調查過程前、中、後給予必要的觀察與關懷（非進行調查之責）

46

教學／執行勤務懇請協助留意事項

- 性別平等教育法（第3條）
- 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。

47

教學／執行勤務懇請協助留意事項

- 校園性別事件防治準則（第6條）
- 學校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應**尊重多元性別差異**，**消除性別歧視**。

48

多元性別跟我有什麼關係？

- 性別平等教育法施行細則（第2條）
- 本法第一條第一項及第二條第一款所稱性別地位之實質平等，指任何人不因其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同等不同，而受到差別之待遇。

48

多元性別跟我有什麼關係？

概念	意涵	屬性
生理性別 (sex)	我生下來是	公 光譜地帶 母
性別認同 (gender identity)	我覺得我是	男生 光譜地帶 女生
性別特質 (gender temperaments)	我看起來像	陽剛 光譜地帶 陰柔
性傾向 (sexual orientation)	我喜歡的是	女生 光譜地帶 男生

50

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 那些對於性別的預設及想像、衍生與套用：



51

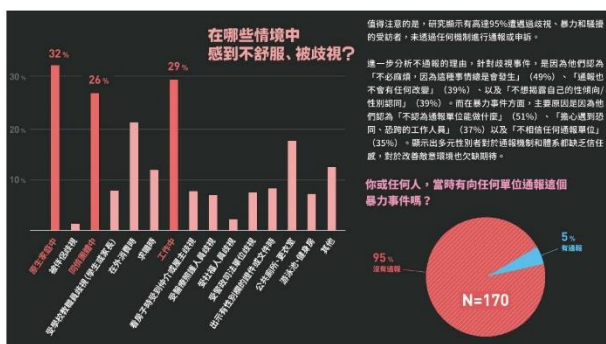
教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 教育（性別社會化）
- 從「兩性」的生理性別（sex）到「性別」的社會性別（gender）：增能培力，促進改變與發展的可能性



法國女性主義先驅者波娃(Simone de Beauvoir)

52



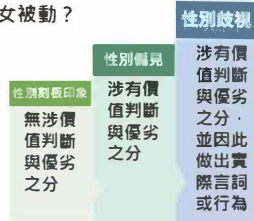
54

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 性別平等教育法（第20條）
- 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。

教學 / 執行勤務懇請協助留意事項

- 時刻敏察、相互提醒自己與他人對於性別的態度：
- 男主動，女被動？



性別平等對我有什麼幫助？



性別平等對我有什麼幫助？

- 性別平等教育法施行細則（第8條）
- 本法第七條第一項、第八條第一項、第三項、第九條第一項、第二十條第一項及第三十三條第三項所稱性別平等意識，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。

我們為什麼在這裡？

- 增能培力，促進改變與發展的可能性



性別平等對我有什麼幫助？

- **教育與尊重多元性別差異：**
- 培養察言觀色、明確表達的能力
- 培養設身處地、感同身受的能力：從對方的立場思考對方可能的感受
- 培養多元思考、預想結果的能力：思考自己的行為對於自己及他人所造成的影響
- 停下來，多想一點點
- 詢問及確認對方的想法及意願，是實踐尊重的第一步

我們為什麼在這裡？

- 性別平等教育法施行細則（第8條）
- 本法第七條第一項、第八條第一項、第三項、第九條第一項、第二十條第一項及第三十三條第三項所稱性別平等意識，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。

結語

性別平等距離我們有多遠，
決定於我們願意為其付出多少努力。

→台灣大學建築與城鄉研究所副教授畢恆延，摘自蕭淑君、林昱瑄主編（2007），《解放校園行動無忌》，台北：女書文化。



謝謝指教



The collage consists of six photographs arranged in a 2x3 grid, documenting a lecture series at Nanya University.

- Top Left:** A man in a black shirt and glasses, identified as Mr. Xu Kunming, stands on a stage holding a microphone. Behind him is a large screen displaying the title "114年4月15日_靜宜大學114年性別平等教育日性別平等教育講座" and the subtitle "教職、教學及執行勤務 性平須知".
- Top Right:** The same speaker is shown from a slightly different angle on the same stage, with the same screen in the background.
- Middle Left:** A wide shot of the lecture hall. The speaker is at the podium on the left, and the large screen on the right displays a slide titled "知悉國家性別平等教育政策方針". The screen also shows a diagram of a house with various labels related to gender equality.
- Middle Right:** A close-up of the audience seated in brown chairs. Many people are wearing face masks. A man in the foreground is looking towards the stage.
- Bottom Left:** The speaker is at the podium, and the screen behind him displays a slide titled "我們為什麼在這裡?". The slide contains text about the university's commitment to gender equality and the date of the lecture.
- Bottom Right:** A large group of people, including students and staff, are posing for a group photo in the lecture hall. Some are holding signs, and the atmosphere appears celebratory.

【項目 1】愛滋防疫宣導暨後山勇腳健走 (114.05.22)

活動紀錄



活動紀錄

