

 長庚大學 

# 校園性別平等教育宣導

性別平等教育委員會

# 法規依據

- 法源依據

性別平等工作法

**保障工作權**

性別平等教育法

**保障受教權**

性騷擾防治法

校園別事件防治準則

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

- 本校規定

長庚大學校園性別事件防治規定

長庚大學工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法



# 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！！

# 性別友善設施

- **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)
- **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)
- **孕婦及親子友善停車格**
- **友善廁所**
- **校園關懷地圖/夜間安全路線**



關懷地圖



安全路線



# 性騷擾之法規適用環境及對象

## 性別平等教育法 (2004)

- 適用於教育環境
- 事件發生時當事人一方為學生，另一方為教職員工生或校長
- 例：學生間的性騷擾或學生遭老師性騷擾

## 性別平等工作法 (2002)

- 適用於工作職場
- 雇主對受雇者或求職者、受雇者於執行職務或非執行職務時之性騷擾
- 例：同仁間下班的性騷或工作中遭廠商性騷

## 性騷擾防治法(2006)

- 適用於一般國民
- 非屬性別平等教育法或性別工作平等法之適用對象
- 例如：師或生遭非具教職員工身分學生家長性騷擾



# 《性騷擾防治法》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，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、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。
- 二、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。



# 《性別工作平等法》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。



# 《性別平等教育法》第2條

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。

過度追求與性別歧視也是性騷擾態樣的一種。





## 校園性別事件(性平法)

- **性侵害**：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。指以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反意願之方法而為性交。
- **性騷擾**:如前頁
- **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。



## 常見的性騷擾樣態(言語)

- 評論、嘲笑他人的身體或性別特質  
(例：娘娘腔、男不男女不女、波霸、死人妖…)
- 發表各式可能造成歧視言論  
(你男的還是女的呀、GAYGAY的、大姨媽來喔怪裡怪氣…)
- 刺探他人或討論自己的性隱私、性傾向、性生活  
(你都用什麼體位、我30公分…)
- 開黃腔
- 或是聽起來好像沒問題的善意也可能是歧視  
(這太重男生去搬就好、妳懷孕就不要來上班好好休息)

以上不受歡迎又違反他人意願的言語，都可能造成性騷擾！（網路發言亦同）



## 常見的性騷擾樣態(行為)

- 用眼光上下打量他人身體做出猥褻表情
- 展示有性暗示的照片、圖片(恐另涉刑法235散布猥褻影像)
- 故意碰觸他人身體隱私處
- 散佈他人與性有關私密資訊
- 偷窺偷拍(恐另涉及刑法315條妨害秘密罪)
- 暴露生殖器
- 利用職權或機會，以成績、考績、獎懲等等為要脅，要求他人提供性服務或是因為對方拒絕提供性好處，而阻撓或剝奪他人應得的權益

以上不受歡迎又違反他人意願的行為，都可能造成性騷擾！



## 職場中其他可能性騷擾

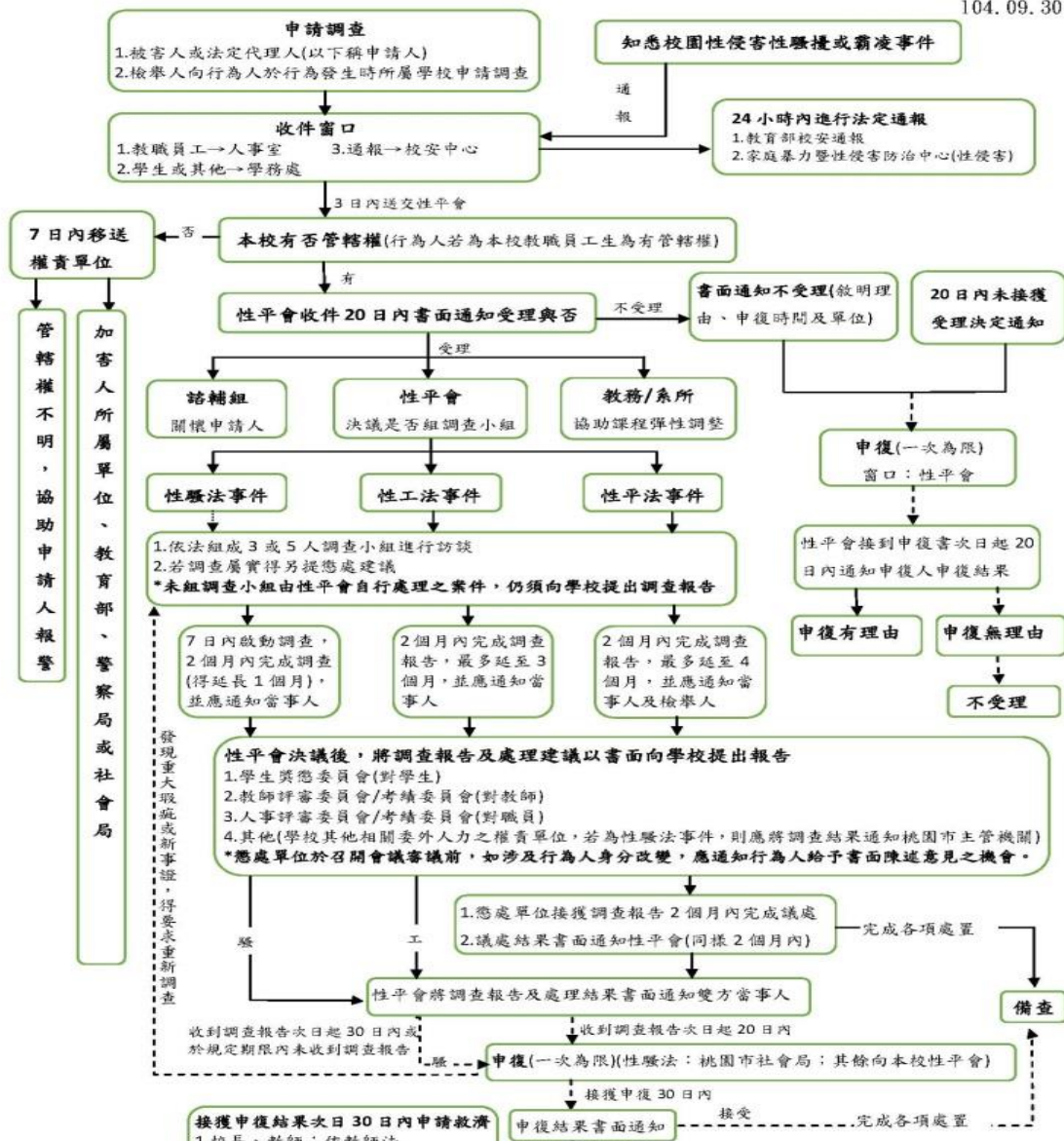
- 依據自己的權益請假時，受到冷嘲熱諷或刁難
- 因為結婚與否、懷孕與否、生小孩或照顧小孩，損失工作權益或是面對不友善的職場環境
- 很多性騷擾事件都存在有當事人間權力不對等的關係，因此當受害者感覺被騷擾時，很可能因為處於弱勢而不敢反抗或拒絕，或者即使說了不要，但加害者不把這個拒絕當作一回事，甚至得寸進尺、惱羞成怒
- Only yes means yes

# 校園性別事件處理



長庚大學校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理流程圖

104.09.30



# 長庚大學性別平等教育委員會簡介



## 教職員

教職員webmail  
新進教師服務網

## 學生

學生webmail  
學生學習歷程E-Portfolio  
數位學習 E-Learning  
新生入學服務網  
三校聯盟跨校選課  
獎助學金查詢系統  
畢業校友問卷調查  
學生問題反映專區  
學生申訴

## 服務資源

校務資訊系統  
長庚大學行事曆  
長庚校訊  
榮譽消息  
規章辦法搜尋網  
校運會暨親子日

## 公開資訊

校務及財務資訊公開  
教育部獎補助專區  
高等教育深耕計畫  
學雜費收費標準  
學雜費調整資訊公告

## 宣導網

個人資料保護  
資訊安全  
交通安全專區  
**性別平等教育專區**  
智慧財產權宣導網  
節約能資源  
網路資源  
COVID-19防疫專區



# 長庚大學性別平等教育委員會

## ● 本屆委員組成

法源依據：性平法第六條

主任委員	校長(主任委員)	
當然委員	主任秘書(執行秘書)	
	教務長	
	總務長	
	學務長	
	人事主任	
選任委員	專家	1名，性平學者
	教師	6名，各院及通識教師
	職工	2名
	學生	2名
另有副執秘二名，行政專人一名		

## ● 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侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 調查及處理與「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」及「性別工作平等法」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。



# 學習環境與資源&課程、教材與教學

## 《性別平等教育法》

- §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。
- §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。



# 性騷擾防治責任

- **性別平等教育法**第12條「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。」
- **性別平等教育法**第16條「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。」
- **性別平等工作法**第13條「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」
- 長庚大學校園性別事件防治規定
- 長庚大工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

# 校內教學及人際互動注意事項

## 《校園性別事件防治準則》

- §6 學校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**級陳報學校主管處理。
- §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**。



# 知悉通報責任

- 學校校長、教師、職員或工友知悉疑似校園性侵害性騷擾或性霸凌事件者，應於24小時內向學校(校安中心)通報。
- 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或性霸凌事件之證據者，可以處以新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
- 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

# 教師法第14條有關校園性平事件

## ● 應予解聘，且終身不得聘任為教師：

- (第1款)犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，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。
- (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。  
→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
- (第8款)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。  
→應經教評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。

## ● 有以上各款情形者，如已聘任，應予解聘(第19條)



# 教師法第15條有關校園性平事件

- **應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：**
  - (第1款)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。
  - (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。
- 以上兩款應經教評審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。
- **有以上各款情形者，於該議決一年至四年期間，如已聘任，應予解聘(第19條)**



# 教師法第18條有關校園性平事件

- **作為懲罰性質之「終局停聘」：**
  - 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。
  - 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)**
- **第23條**
  - (1)停聘期間，服務學校應予保留底缺
  - (2)停聘期間屆滿後，學校應予復聘。
  - (3)停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。
  - (4)停聘期間不發給待遇。(第25條)

# 教師法第22條有關校園性平事件

- 暫時停聘，靜候調查：
  - 發生第14條第1項第4-6款或第15條第1項第1-2款之：
    - (1)學校應於知悉之日起一個月內經教評會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查
    - (2)必要時，得經教評會審議通過後，延長停聘二次，每次不得逾三個月。
    - (3)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，免經教評會審議。
    - (4)停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。（第25條）
  - 發生第14條第1項第8款：
    - (1)服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教評會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下。
    - (2)必要時得經教評會審議通過後，延長停聘一次，且不得逾三個月。
    - (3)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，得經教評會審議通過後，予以停聘。
    - (4)於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪）。
- 前二項情形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。



# 教育人員任用條例有關性平事件

## ● 第31條

不得為教育人員，其已任用者，報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職。

- 曾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。
- 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。
- 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。
- 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，屬或涉及性侵害之行為，經學校性別平等教育委員會調查屬實。





## 處理校園性別平等事件小提醒

- 知悉疑似校園性平案件時，請遵守保密原則。
- 事件發生時，請告知當事人通報之義務，並簡要告知後續處理的流程(事件將交由性平會進行調查處理)，若當事人表明僅願接受教師協助，仍應知會學校性平會專責人員，告知相關法律規定與可協助處理之範疇。
- 事件發生後除安撫雙方當事人情緒外，無需對事件表達太多個人看法及建議。
- 性別平等事件樣態複雜，處理時需具性別敏感度與專業性(含相關法規的適用)，切勿自行處理。
- 若有相關證物請協助保留並移交性平會。
- 若為媒體公開疑似性平事件或媒體採訪，請統一由秘書處發言。



## 如何避免性騷擾他人

- 當不確定自己的言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- 如果察覺到自己的言行是不受對方所歡迎時，應不要繼續說或繼續做。
- 不要將對方的「友善」誤解為「性趣」。
- 不要利用對方的仰慕或信任，遂行性騷擾動作。
- 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！**

## 常見教師恐涉性騷擾疑慮

- 拍攝團體照時，太靠近學生或將手搭在學生肩膀等身體部位(老師可先站定讓學生自己站定位)。
- 過度關心學生的家務事或私人感情糾紛。(如遇學生遭人不當追求時，在確保學生安全之前題下，協助學生解決問題，如：彈性處理課程分組或向性平會諮詢。)
- 接送學生。
- 在學習環境(課堂/實驗室等)講黃色笑話，造成敵意之學習或工作環境。
- 與學生在辦公室meeting大門緊閉(可適度開個門縫)
- 覺得想與學生拉近關係，開性或性別有關玩笑
- 如遇學生不當追求老師時，最好及時向主管報告、尋求協助。



# 性平會聯絡方式

- 業務承辦人：姚思萱，分機2031
- 申訴專線：03-2118428
- 申訴信箱：gender@mail.cgu.edu.tw
- 校安中心專線：03-2118855
- 警衛室：03-2118800 分機5000
- 教官值班室：03-2118800 分機2000



## 性擾事件諮詢專線

- 婦幼保護專線(性騷擾防治諮詢專線) 113
- 內政部家庭暴力及性侵害防治委員會 02-89127331
- 勞動部 勞動條件及就業平等司 0800-085151

## 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