

教職員工與性或性別有關之專業倫理與職責

一、教職員工的定義

《性別平等教育法》第 3 條：

- 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。
- 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。

二、知悉二十四小時內必須進行通報！！

《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，並由學校權責人員辦理「教育部校安通報」或「衛福部社政通報」，至遲不得超過二十四小時。**
- 學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。
- 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。

沒通報會怎麼樣？！

輕則罰鍰，重則可能面臨解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，甚至終身不得聘任為教師的情形！！

《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。**

《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。**

- 學校校長、教師、職員或工友，**偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據**，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。
- 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

《教師法》第 14 條：

- 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，**應予解聘，且終身不得聘任為教師。**

Q&A

Q1：什麼是知悉？

A1：知悉 = 已經知道！不論訊息來源！匿名也一樣！

Q2：知悉 24 小時內，是從什麼時候起算呢？

A2：從「第一個人」知道起算，並非是以「事發時間」起算！倘若延遲通報，教育部會針對延遲最久的人進行**個人性的裁罰**。

Q3：要怎麼通報？聯繫生輔組。

A3：本校校安通報窗口為「學務處軍訓暨生活輔導組」

■ 24 小時校安專線：04-2202-2205。

■ 性平事件通報教學：<https://gender-equality.cmu.edu.tw/zh-hant/node/280>

三、校內外教學及人際互動注意事項

留意避免「性霸凌」或「性別歧視」之言論

《性別平等教育法》第 3 條：

- 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之認知及接受。

《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。

教育部臺教學(三)字第 1070140014A 號函：

- 教師於教學過程之語言，經調查確有對於他人（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。

本校《性別平等教育實施規定》第 4 點：

- 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。

不得發展有違專業倫理之關係

《性別平等教育法》第 3 條：

- 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。

《校園性別事件防治準則》第 8、9 條：

- 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。
- 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。

本校《專任教師服務聘約》第 18 點：

- 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。
- 教師發現師生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。
- 教師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。

四、教師涉及性平事件的「暫時停聘和靜候調查」

學校接獲通報，教師疑似涉有校園性別事件時，即需進教評會審議。

《教師法》第 22 條：

- 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，**暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查**；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。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：
 - 一、第十四條第一項第四款至第六款情形。
 - 二、第十五條第一項第一款或第二款情形。
- 教師涉有下列各款情形之一，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；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。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，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：
 - 一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。
 - 二、第十五條第一項第三款至第五款情形。
- 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。

《教師法》第 14 條第 1 項：

- 教師有下列各款情形之一者，**應予解聘，且終身不得聘任為教師**：
 - 一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
 - 二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
 - 三、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。
 - 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。
 - 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。

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。

九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。

十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。

十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

《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。
 - 三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
 - 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。

《教師法施行細則》第 16 條第 1 項：

- 本法第二十二條第一項所稱**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。
- 依本法第二十二條第一項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣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發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘。
- 教師評審委員會未依前二項規定辦理時，主管機關得追究學校相關人員責任。

五、當學生遭遇疑似校園性平事件，你可以怎麼做？

避免作法

- X 避免私自調查，或幫學生下定論。
- X 避免譴責受害者。
- X 避免傳播八卦，或揭露相關資訊給第三人知悉。
- X 避免請同學刪除騷擾簡訊或湮滅證據。
- X 避免對質或私下和解，避免請學生寫悔過書或道歉函。

適宜作法

- 傾聽、理解和支持，不要對當事人言行舉止發表評論，以免造成二度傷害。
- 進行通報和緊急處理，並謹守保密原則。
- 提醒事證需妥善保存並備份，如：聯繫紀錄、監視器。
- 鼓勵當事人向性平會諮詢，了解自身權益。
- 鼓勵當事人至諮商中心釐清自身情緒或尋求專業支持。
- 維護學生受教權：提供課業協助（如：調 / 補課、補考、彈性評量、更換指導教授）、安全保護（以空間或時間來隔離雙方當事人）。

六、友善提醒

- ★ 自我培力和增能，提升自己的性別平等意識與辨識性騷擾的敏感度。
- ★ 非禮勿視、非禮勿言。避免透過眼神或言語不當關注同學的身材與打扮。
- ★ **盡可能採取客觀中立的說法**。避免使用刻板印象、不當用詞或歧視的言論。
- ★ 在肢體互動上，請徵求同意和積極同意。避免非必要的肢體碰觸，以免徒增誤解。如有禮貌性或場合性的肢體互動，請先徵求同意。
- ★ 致力營造性別友善的教學場域。避免在課程群組發布恐同、反同或性霸凌的文章連結，且無說明此連結與課程的具體關連。
- ★ 積極打造多元化、差異化的同儕學習環境。避免在授課、指導、實驗時，僅限於單一性別的學生，或對於特定性別有差別待遇。
- ★ 適度支持、傾聽與陪伴。避免過度關切學生的感情狀況或性隱私，避免與學生分享自己親密關係的困擾。
- ★ 若需要與學生單獨會談，盡量預約於上班時間在辦公室或公開場合。如有非公事的會面，盡量約在公眾場所。避免約在教師自家、學生宿舍或私領域進行討論。
- ★ 若與學生具有執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會不對等之權勢關係時，應避免發展親密關係。
- ★ 若學生跟你告白、過度追求或不當邀約，請明確告知教育專業倫理，謹守師生互動界線，並應主動迴避或陳報學校處理。