

臺中市113年度高級中等學校以下學校
性別平等教育法規宣導與實務見解研習實施計畫

性別平等教育法修法後之準備及因應

政治大學國家發展研究所副教授（民100.7退休）

政治大學性平會委員（民90.11～98.7）

臺灣海洋大學112學年度性平會委員（專家學者代表）

隋杜卿

內容

- 壹、性別平等教育法的修法歷程
- 貳、誰的「性別平等教育法」？
- 參、何謂「權責機關／權責單位」？
- 肆、依法定權責界定「權責機關／權責單位」
- 伍、正確理解「保密義務」及其作為
- 陸、112年8月16日公布最新修法重點
- 柒、因應修法後的建議事項
- 捌、結語：權責同仁的自我期許（責任）

壹、性別平等教育法的修法歷程

- 一、民國93年6月23日制定公布全文38條；並自公布日施行
- 二、民國99年5月26日修正公布第34、36條條文
- 三、民國100年6月22日修正公布第2、12~14、20~28、30、36、38條條文及第四章章名；增訂第14-1、36-1條條文
- 四、民國102年12月11日修正公布第25條條文
- 五、民國107年12月28日修正公布第21、24、25、27、28、30、36條條文；增訂第27-1條條文
- 六、民國111年1月19日修正公布第27-1、30條條文
- 七、民國112年8月16日修正公布全文48條；除第2條第2項、第3條第2款、第3款第4目、第5條第2項、第7~9、21、29、30條、第33條第2項前段但書、第3項、第37、40、44條自113年3月8日施行外，自公布日施行

貳、誰的「性別平等教育法」？

學校處理校園性別事件常見之困境

一、性平會的人力配置不足

二、性平事件處理人員專業不足

業務承辦人員、調查人員或性平會委員
相關知能欠熟稔，甚至有性別敏感度與
性別平等意識不足的情形。

怎麼辦？

~~三、主其事者全力維護校譽，掩蓋拖延事件調查進度；傾向懷疑或責怪受害人，傾向維護權力大之一方。~~

四、檢舉人制度的利與弊

五、調查證據的認定。

六、各方壓力湧進。

- 七、懲處輕重建議的拿捏。
- 八、性平會懲處建議與校內其他權責單位（教評會／考績會／人評會／學生獎懲委員會）懲處決議可能出現落差。
- 九、~~教師申訴評議委員會／職員申訴評議委員會／學生申訴評議委員會~~的決議明顯違法或不當。
- 十、有問題，要問誰？

參、何謂「權責機關／權責單位」？

性平法規的相關條文

1. 〈性平法〉第26條第1, 2, 4項
2. 〈性平法〉第36條第3項
3. 〈防治準則〉第29條第2, 3項
4. 〈防治準則〉第30條第1項
5. 〈防治準則〉第31條第3項第6款

肆、

依法定權責界定

「權責機關／權責單位」

一、受理、調查、事實認定： 性別平等教育委員會

- (一) 性平法第32條第1項。
- (二) 性平法第22條第3項、
性平法第33條第1項。
- (三) 性平法第41條第1項。

二、暫時停聘，靜候調查： 教師評審委員會。

教師法第22條第1項：

教師涉有下列各款情形之一，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……。

教育部99年8月18日台人(二)字第0990129437號函示：

學校教評會自得審酌相關事
證，就個案具體事實查證究
明後，決議是否先予停聘，
惟各級教評會審議時仍應給
予當事人充分陳述意見及答
辯之機會。

三、懲處：

依身分分別適用之法規與程序辦理。

(一) 教師：

1. 「性侵害」、「性騷擾或性霸凌行為：有解聘及終身不得聘任為教師之」，

性平會給予書面陳述意見機會後，維持原事實認定：

(1) 性平會之事實認定既符合教師法第14條第1項第4,5款之法定要件，應連同調查報告移請人事單位函報教育主管機關核定，並由人事單位同時以書面附理由（指學校依性平會調查結果作成處分並報主管機關之狀態）通知行為人，以及教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(2) 如該案未曾經教評會通過停聘之決議，人事單位應即按教師法第22條第1項後段規定：「……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」辦理。

(一) 教師：

2. 「性騷擾或性霸凌行為：應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」，

性平會給予書面陳述意見機會後，維持原事實認定：

(1) 性平會之事實認定既符合教師法第15條第1項第1款之法定要件，應連同調查報告移請人事單位提教評會審議，通過後函報教育主管機關核定，並由人事單位同時以書面附理由（指學校依性平會調查結果作成處分並報主管機關之狀態）通知行為人，以及教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(2) 如該案未曾經教評會通過停聘之決議，人事單位應即按教師法第22條第1項後段規定：「……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」辦理。

(一) 教師：

3.性平會認定「性侵害、性騷擾或性霸凌尚難認定屬實／或情節未臻重大」，但足以構成教師法第14條第1項第11款或教師法第15條第1項第5款：「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，「有解聘及終身不得聘任為教師之必要」或「有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師」時；應向人事單位提出調查報告，並建議移請教評會依教師法規定審議懲處。教評會審議時應給予行為人書面陳述意見機會：

(一) 教師：

(1) 教評會審議通過，並作成決議
後，由人事單位函報教育主管機關
核定，並由人事單位同時以書面附
理由（指學校依性平會調查結果作
成處分並報主管機關之狀態）通知
行為人，以及教示「申復」之期限
及受理之學校單位。

(一) 教師：

(2) 不通過，但作成其他處置決議或通過性平會之處置建議（備註：例如調離必修課、不得收研究生、兼任教師之離聘程序……等，但教評會應附理由；如未作成其他處置決議，教育主管機關可能要求學校再次審議）：將決議移送性平會，由性平會將事實認定、處置決議，以學校名義一併通知雙方當事人並附調查報告，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(一) 教師：

3. 「性騷擾或性霸凌情節輕微者（而無改變加害人身分之必要）」，性平會僅依性平法第26條第2項各款規定作成（無涉校內其他權責單位之）「處置」決議，由性平會將事實認定、處置決議，以學校名義一併通知雙方當事人並附調查報告，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(二) 職員：

1. 性平會認定「校園性別事件成立」，並依法律或校內規章作成「合於比例原則的懲處（含解職、記過……等）」建議後，向人事單位提出調查報告，並送請人事評議委員會（或各校相關的權責單位）審議，審議時應給予行為人書面陳述意見機會：

(二) 職員：

(1) 通過：將決議移送性平會，由性平會將事實認定、懲處決議，以學校名義一併通知雙方當事人並附調查報告，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(2) 不通過，但作成其他依法律或校內規章之處置決議（備註：人評會應附理由）：將決議移送性平會，由性平會將事實認定、處置決議，以學校名義一併通知雙方當事人並附調查報告，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(三) 學生：

1.性平會認定「性侵害、性騷擾或性霸凌屬實」，性平會依法律或校內規章（例如：各校學生行為規範或獎懲辦法）作成「合於比例原則的懲處（含退學、記過...等）」建議後，向學務處提出調查報告，並送請學生獎懲委員會審議，審議時應給予行為人書面陳述意見機會：

(三) 學生：

(1) 通過：將決議移送性平會，由性平會將事實認定、懲處決議，以學校名義一併通知雙方當事人並附調查報告，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(2) 不通過，但作成其他處置決議（備註：學生獎懲委員會應附理由）：將決議移送性平會，由性平會將事實認定、處置決議，以學校名義一併通知雙方當事人並附調查報告，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

(三) 學生：

2. 「性騷擾或性霸凌情節輕微者（而無改變加害人身分之必要）」，性平會僅依性平法第26條第2項各款規定作成（無涉校內其他權責單位之）「處置」決議，由性平會將事實認定、處置決議，以學校名義一併通知行為人，並教示「申復」之期限及受理之學校單位。

四、申復：

(一) 依防治準則第31條第3項規定程序辦理。

(二) 申復權限：

1. 性平法第37條第3項：

「學校或主管機關經申復審議結果
發現調查程序有重大瑕疵 或
有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，
得要求性別平等教育委員會重新調查。」

2. 但「認事用法」、「比例原則」亦得為審查範圍。

四、申復：

(三) 申復結果：

1. 申復有理由：

- (1) (承辦單位) 以學校名義通知申復人，仍須教示「教師／職員／學生申訴」之期限及受理之學校單位。
- (2) 將申復結果移由性平會重新調查/重為決定或由權責單位重為決定。

四、申復：

2.申復無理由：（承辦單位）以學校名義通知申復人，並教示「教師／職員／學生申訴」之期限及受理之學校單位。

備註：

對當事人的任何通知，建議不要分兩個單位通知。但若學校分工清楚，予以尊重，惟應互相會簽，避免各自通知之內容分歧、錯誤。

四、申復：

教育部112年08月21日臺教學(三)字第1120057724號函：

主旨：有關校園性別事件經申復審議結果「重為決定」，申請人、被害人及行為人倘仍有不服，應再經申復程序，始得提起申訴、訴願等救濟程序案，請查照。

說明：

三、依前揭會議決議，校園性別事件之同一案件、同一標的，申復以1次為限，不論有無重啟調查程序，只要重為決定，即應再經申復程序，始得提起申訴、訴願等救濟程序。

五、申訴：

依性平法第39條規定辦理。

申請人、被害人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

- 一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
- 二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
- 三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

教育部113年1月24日臺教授國字第1120186601號函：

主旨：函轉因應最高行政法院110年度上字第19號判決意旨，配合修正主管機關依教師法第14條第1項第4款至第11款、第15條第1項規定解聘且終身或一定期間不得聘任為教師之核准作業程序一案，請查照。

說明：

一、依據本部112年12月28日臺教人（三）字第1124203729號函辦理。

附件：本部核准高級中等以下學校所報案件函、通知教師管制期間函本、最高行政法院110年上字19號懶人包。

伍、正確理解「保密義務」及其作為

- (一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 24 條
- (二) 個人資料保護法

陸、112年8月16日公布最新修法重點

陸、112年8月16日公布最新修法重點

(引自：學生事務及特殊教育司「即時新聞」，上版日期：112-07-28)

一、擴大適用學校類型及將教師、職員、工友、學生定義提升至本法位階（性平法第3條第2款，自民國113年3月8日施行）

(一) 原性平法適用範圍為公私立各級學校，本次修法為完善教育機關之監督體制，將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入性平法適用範圍。

(二) 教師、職員、工友、學生定義提升至本法位階，並將實習場域之實習指導人員納入教師定義，且將學生事務創新人員納入職員、工友定義。

二、校長與教職員工性與性別有關專業倫理納入性平法規範

- (一) 原性平法僅定義性侵害、性騷擾、性霸凌等用詞，本次修法（性平法第3條第3款：）明確定義「校園性別事件」包含性侵害、性騷擾、性霸凌，並增訂（性平法第3條第3款第4目：）納入「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為」。

(二) 本次增訂 (性平法第3條第3款第4目：) 考量校長、教師、職員、工友於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，具有權力不對等情形，與學生在與性或性別有關之人際互動上，自應遵守專業倫理，不得與學生發展有違專業倫理的行為，為了校園裡的「不對等之權勢關係」不被濫用，保護處於不利地位的學生，使其避免遭受傷害。立法院審查時，考量未成年學生心智發展尚未成熟，更需要保護，因此明定學校師長不得與未成年學生發展親密關係，同時也於相關條文中，增訂「不得利用不對等之權勢關係」文字，使立法意旨更為明確，以維護友善性別平等教育環境，相關事項將於防治準則中明定。

(三) 此次修法，（性平法第21條第2項：）已授權中央主管機關於防治準則當中，增加訂定與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項，高級中等以上學校也必須據以訂定專業倫理規範，公告周知。
.....。

三、加強校園性別事件防治教育宣導及提供學生保護與協助措施

- (一) 因應實務需求，當事人之法定代理人若不能或難以行使親權或監護權，較無法協助當事人進行權益主張，參考「特殊教育法」規定，原權益主張者除當事人、法定代理人外，本次修法（性平法第25條、第27條、第31條、第33條：）增訂「實際照顧者」。

(二) 考量落實性別平等教育與校園性別事件防治，是減少校園性別事件發生的關鍵，因此將「校園性侵害性騷擾或性霸凌事件防治準則」第2條第1款（「針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。」）規定提升法律位階，於性平法（第21條第3項）增訂學校應積極推動校園性別事件防治教育，提升校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

- (三) 學校調查處理校園性別事件期間，除採取必要處置，保障當事人之受教權或工作權外，增訂（性平法第24條：）不得對學生有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。
- (四) 性平法原規定學校或主管機關處理校園性別事件，必要時應提供學生心理輔導、保護措施等其他協助，本次修法（性平法第25條第1項：）另增訂法律協助及社會福利資源轉介服務。此外，（性平法第25條第3項：）考量對學生保護完整性，非屬於性平法規範的性侵害、性騷擾、性霸凌事件，只要被害人為學生，學校亦應提供前面所述各項心輔及資源轉介等相關協助。

四、精進學校與主管機關調查處理機制，避免權勢不對等關係影響

- (一) 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理校園性別事件時，調查小組成員得一部或全部外聘，為杜絕權勢性校園性別事件，周全對學生之保護，如果行為人為校長、教師、職員或工友者，於立法院審查增訂（性平法第33條第2項：）應成立調查小組且成員應全部外聘，以健全調查機制。

(二) 倘若校長為行為人，考量校長身分權力及人際影響力較大，為避免主管機關藉由改變行為人身分而規避事件管轄責任，增訂（性平法第31條第1項但書）無論行為人是現任校長或曾任校長，均由主管機關受理申請調查。

(三) 增訂（性平法第35條第1項：）校長涉及校園性別事件時，由主管機關所設性平會調查處理，如性平會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。

(四) 為使特定行為人校園性別事件之調查處理，避免重複調查，（性平法第34條第3項：）學校於發現行為人疑似涉校園性別事件時，應就事件行為人發生疑似行為之時間、樣態等，請行為人曾服務之學校進行普查，以釐清其行為情節及被害學生人數；另現行實務運作若不同事件有同一行為人，多採併案調查，為利實務運作，爰增訂（性平法第34條第4項：）併案調查規定。

(五) (性平法第35條第3項：) 為規範涉有校園性別事件之人退休(伍)或資遣案，學校必須審酌教職員、公務員或軍職人員之停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職等情形後，作成相關人事行政行為，始可決定是否同意退休(伍)或資遣案，俾利調查程序順利進行，以及避免事後因為法律關係變動，產生須追討退休(伍)金之情形。

五、強化主管機關對學校提供諮詢輔導與適法監督

- (一) 增訂（性平法第37條第1項但書）行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得選擇逕向主管機關申復，由主管機關受理申復；（性平法第37條第4項：）主管機關申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理之規定，並得追究相關人員行政責任，以強化主管機關介入督導機制。

(三) 對於學校調查處理校園性別事件有違失者，增訂（性平法第40條第4項：）主管機關應將其納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核，並追究相關人員責任。

六、當事人得請求懲罰性賠償金

為保護學生權益，加嚴行為人處置措施，增訂（性平法第42條第1項：）行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因校園性別事件事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任，（性平法第42條第3項：）法院得因被害人之請求，依侵害情節，行為人為教職員工，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行為人為校長，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

柒、各校防治校園性別事件 因應修法後的建議事項

- 一、配合教育部〈防治準則〉的再修正，再次修正校內相關法規。
- 二、積極辦理校園性別事件防治教育宣導。
- 三、處理校園性別事件應優先注意「正當法律程序」。

捌、結語：

主任委員的自我期許（責任）

目標：建構安全友善校園

重點：教育訓練

普遍參與

依法行政

分工合作

報告完畢

敬請指教