

校園性別事件之[法律]議題

- ❖ 程敬閏
- ❖ 2014/11/14
- ❖ 雲林科技大學

現職

- ❖ 文藻外語大學學務副校長兼學生事務長
- ❖ 教育部校園性侵害性騷擾事件調查員、講師
- ❖ 雲林縣政府勞資爭議調解人

性平經歷

- ❖ 95年校園性侵害或性騷擾事件行政處置暨調查專業人員培訓初階、進階、講師、再進階、
、
、
- ❖ 性平委員、調查委員、召集人、伸復委員

校園性別事件之[政治]議題

- ❖ 法規易解、政治難題!

院長給我性騷擾！？



一名電視台女記者高聲問總統：
「插秧時在想什麼？」
陳總統說：「我在想你啊！」

.....





27歲黃姓國中女教師，從台南大學音樂研究所畢業，向媒體投訴，63歲音樂系單身教授，長期以電話及簡訊示愛騷擾。簡訊出現「好想抱抱你，好想親親你，好想捏捏你，好想欺負你，好想你的嘴」字樣。

黃女指出，是色情電話，例如「當你煩悶時按09想我時按32，想抱抱時按463，想親親時按421，假如妳全部按並撥出，我就是你的了！」



林教授承認傳簡訊、打電話給女學生示愛，他不懂女學生為何那麼生氣，而且「窈窕淑女、君子好逑」，既然對方不接受，那就再找新對象。

緣起

- ❖ 性教育
 - ↳ 青澀的五、六年級
- ❖ 兩性教育
 - ↳ 彭宛如事件說起
- ❖ 性別教育
 - ↳ 妳的、我的葉勇鈺
- ❖ 性別主流化運動
 - ↳ 從家庭、職場、到社會

從「兩性」到「性別」

- ❖ 彭宛如事件
 - ↳ (1949年7月13日—1996年11月30日)，女，新竹市人，台灣婦女運動重要參與者，死於命案，至今是台灣尚未偵破的重大刑案之一。



從「兩性」到「性別」

❖ 葉勇鈇

❖ 我很「娘」，但請尊重我！

- ❖ 由於葉生有女性性別傾向，平日喜與女生交友且愛做女紅等事，曾有被同學欺負的紀錄，致使他有在上課時間單獨上廁所的習慣，此事披露，同性戀團體南下拍攝紀錄片，校園的性別問題再度受到重視與討論；人本團體也前來了解是否校方有侵犯人權的問題，一時校園喧騰，天天上報。



性別平等教育工作訪視簡報



校園安全空間、硬體設施檢視（性別主流）

學生意見

學生反應圖書館旁側梯，女生穿裙子很容易春光外洩。

改善前



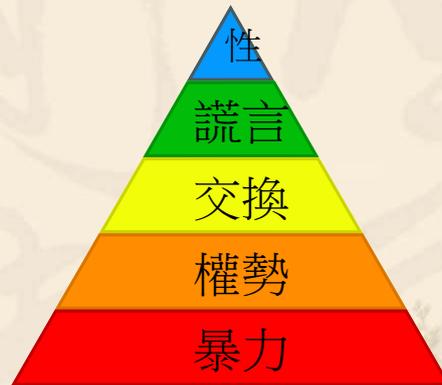
學校回應

本梯屬裝飾較重的軟性設計，進入圖書館還有其他多處較便利的樓梯，總務處已在側梯底下進行植栽綠化，防止有人在此停留。

改善後



「性」是生存的動力，還是…！？



性騷擾解碼

(1)性騷擾的定義、本質、概念與迷思

(2)性騷擾相關法規的認識、規定與差異性

一般狀況

一、性騷擾防治法之定義：

性騷擾是指性侵害犯罪以外，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：

- (1) 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。**(交換利益性騷擾)**
- (2) 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。

(敵意環境性騷擾)

同事之間

二、性別工作平等法之定義：

- (1) 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。**(敵意環境性騷擾)**
- (2) **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。**(交換利益性騷擾)**

並非所有工作場所發生之性騷擾定義均適用性別工作平等法，只有**當受害人具有受僱者（即勞工）或求職者之身分，並且是在執行職務期間發生之性騷擾行為**，才適用。

師（長）生（生）之間狀況

三、性別平等教育法的定義：

- (1) 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。（敵意環境性騷擾）
- (2) 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。（交換利益性騷擾）

不是所有發生在校園裡的性騷擾定義均適用性別平等教育法，只有當性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，並且另一方是學生時，才能適用性別平等教育法。

什麼是性騷擾？

性騷擾的認定要素上，最重要的要素就是被害人的意願。（但不是唯一標準）！（權力不對等）

一、行為具有性本質：

- (一) 意圖獲取性利益之性要求或性提議等行為。
- (二) 戲弄、威脅、恐嚇、攻擊等與性別有關之敵意行為。
- (三) 以猥褻圖片、言詞或笑話而使人感到受冒犯之行為。

二、行為具有不合理性

以一般人是否會感到冒犯作為認定標準，並且要審酌行為的情況及被害人的看法。

被害人可以界定其個人認為可以接受行為的界限，一旦被害人定下合理的界限後，逾越該界限者，通常即可能被認為構成性騷擾。

三、行為不受歡迎性

行為是否受歡迎，通常採取主觀標準，關於不歡迎之認定，一般認為只須對該行為感到討厭，或對於工作、學業、服務等有關利益之得喪、變更感到憂心即可。

在某些情況下，受騷擾者因為擔心喪失某種權益或怕對自己產生不利，可能不敢開口要求對方停止性騷擾行為，但仍然可以用其他方式證明其不歡迎該行為。

也就是說，性騷擾的認定，必須就個案審酌事件發生的背景、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。

❖ **第 14 條**

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：
- ❖ 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- ❖ 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- ❖ 三、曾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、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。

❖ **第 14 條**

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 五、褫奪公權尚未復權。
- ❖ 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- ❖ 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- ❖

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 八、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。
- ❖ 九、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。

❖

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 十、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。
- ❖ 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- ❖ 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
- ❖ 十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應經教師評審委員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；
- ❖ 其有第十三款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 有第一項第一款至第十二款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：
 - ❖ 一、有第七款情形者，依規定辦理退休或資遣。
 - ❖ 二、有第八款、第九款情形者，依第四項規定辦理。

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 三、有第三款、第十款或第十一款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。教師涉有第一項第八款或第九款情形者，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予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 為避免聘任之教師有第一項第一款至第十二款及第二項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

❖ 第 14 條

- ❖ 教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘
- ❖ 本法中華民國一百零二年六月二十七日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。

女教師指遭校長強姦 校長反稱被下迷藥 發生性關係

- ❖ 一名蘇姓國小女教師昨指控校長是淫魔，數度強暴她。
- ❖ 校長否認強暴，表示是女方陷害在酒中下藥迷昏他，兩人才發生性關係，之後他被嚇到了，不敢接近她，這一切都是不實指控。

性騷擾現身

- (1) 性騷擾的申訴調查與行政處罰
- (2) 性騷擾的調解程序及民刑法訴訟程序

三法之比較

一、相同點

三法都明文規定，機關機構或僱主對於性騷擾及性侵害均依法負有防治責任。對於違反防治義務之機關機構或僱主，三法也都設有行政處罰，其處罰金額均為新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。

二、不同點

適用對象不同	<p>(1) 當性騷擾或性侵害之被害人具有「受僱者」或「求職者」身分且在執行職務或求職時，適用性別工作平等法。</p> <p>(2) 當性侵害或性騷擾之一方當事人為校長、教職員工或學生，他方為學生時，適用性別平等教育法</p> <p>(3) 其他性騷擾及性侵害事件，適用性騷擾防治法。</p>
--------	---

申訴流程不同	<p>(1) 性別工作平等法規定對於僱主內部之處理採取「申訴」。對於政府機關之處理亦採取「申訴」後，再採取「審議」或「訴願」。 (申訴→審議→訴願)</p> <p>(2) 性別平等教育法對於學校內部及政府機關之處理採取「申請調查程序」。調查結果如有不服，採取「申復」。對於申復及結果如有不服，採取「救濟」，其中學校學生可採取向所屬學校提起「申訴」之救濟程序。(申請調查程序→申復→救濟)</p> <p>(3) 性騷擾防治法對於機關機構或僱用人等之內部處理係採取「申訴」，地方政府機關之處理係採取「再申訴」。(申訴→再申訴)</p>
--------	---

處理 單位 不同	<p>(1)依性別工作平等法及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定： 內部申訴案件之處理單位：雇主 外部申訴案件之受理單位：地方政府 審議案件之處理單位：勞動部之性別工作平等委員會</p> <p>(2)依性別教育平等法規定： 內部申請調查事件之處理單位：學校 外部申請調查事件之處理單位：學校所屬主管機關 申復事件之處理單位：學校或學校所屬之主管機關</p> <p>(3)依性騷擾防治法規定： 內部申訴案件之受理單位：加害人所屬機關機構或雇主 再申訴案件之處理單位：地方政府主管機關。</p>
----------------	---

調查 程序 不同	<p>(一)性別工作平等法對於調查程序並未加以規定</p> <p>(二)性別平等教育法之規定： (1)學校或主管機關應於3日內交由性別平等教育委員會調查處理，並應於2個月內完成調查，必要時，得延長2次，每次不得逾1個月。 (2)申請人及行為人如對於不服處理結果，得於收到書面通知次日起20日內以書面具明理由向學校或主管機關申復。 (3)性別平等教育法對於不服重新調查結果之救濟程序，並未加以規定</p> <p>(三)性騷擾防治法之規定： (1)內部調查程序並未加以規定 (2)再申訴之調查程序為地方政府主管機關受理再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於7日內組成調查小組，進行調查。</p>
----------------	--

<p>當事人對於處分如有不服時，其法律救濟途徑也不同</p>	<p>(一)性別工作平等法</p> <p>可以在下列兩種救濟途徑中選擇其一</p> <p>(1) 向勞委會之性別工作平等委員會先申請審議，如果不服勞委會性別工作平等委員會之處分不服時，再向訴願法規定提起訴願。</p> <p>(2) 直接依訴願法之規定提起訴願。</p> <p>(二)性別平等教育法及性騷擾防治法</p> <p>當事人對於地方政府機關所為處分如有不服，性騷擾防治法及性別平等教育法均未另定其他救濟途徑，故當事人只能依訴願法之規定提起訴願。</p>
--------------------------------	--

<p>處罰不同</p>	<p>(1) 對於機關機構或僱用人違反防治義務之處罰，僅性騷擾防治法設有連續處罰之規定。</p> <p>(2) 對於性騷擾之行為人，只有性騷擾防治法設有因實施性騷擾行為而加以處罰之規定。</p> <p>(3) 性別工作平等法及性騷擾防治法均設有行政處罰，處罰金額均為新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰。性騷擾防治法對此條款設有經通知限期改正仍不改正者得按次連續處罰之規定，性別工作平等法則無此規定，所以，性騷擾防治法所定之處罰顯然較性別工作平等法重。</p>
<p>調解制度不同</p>	<p>三法中只有性騷擾防治法設有調解制度，其他二法並無調解相關規定。</p>

*** 總結：**

三法之不同點：

- ◎適用對象不同
- ◎申訴流程不同
- ◎處理單位不同
- ◎調查程序不同
- ◎法律救濟途徑不同
- ◎處罰不同
- ◎調解制度不同



校園性騷擾和職場或一般場所的性騷擾，當事人可循刑事、民事和行政管道三種途徑來主張權益。

- ❖ 摸胸、摸屁股和強吻都屬《刑法》妨害性自主罪章中的強制猥褻罪，若加害人有強暴脅迫、利用被害人心神喪失、利用權勢等行為，就違反此法。
- ❖ 如老師以當掉某科目來要脅學生，並藉機猥褻，就屬利用權勢的強制猥褻。
- ❖ 至於民事部分，可以人格權遭侵害為由向加害人求償，也就是精神賠償的「慰撫金」。
- ❖ 透過學校內部管道即屬於行政管道。
- ❖ 校園性騷擾事件中，學生可說處於弱勢，若無第三證人（或具體證物）則調查難也。若學生集體控訴，老師被認定為性騷擾的可能性非常高。

- ❖ 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處理程序及相關法規。
 - ☞ 校園的概念
 - ☞ 性侵害的範圍
 - ☞ 性騷擾的要件
 - ☞ 法定程序（含期程）
 - ❖ 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖
 - ❖ 各級學校校園性侵害性騷擾或性霸凌暨性別事件處理程序檢核表

❖ 橫向分工之行政協調。(誰指揮!?)

- ⊗ 受理窗口
- ⊗ 性平會
- ⊗ 學務單位
- ⊗ 輔導單位
- ⊗ 調查小組
- ⊗ 對外窗口

事 件

- ❖ 只是聽聞
 - ⊗ 何人、何事?
 - ⊗ 校內通常程序備查
- ❖ 有檢舉/申請
 - ⊗ 窗口受理
 - ⊗ 通報作業
 - ⊗ 性平程序
 - ⊗ 輔導機制
- ❖ 校長涉入或跨校事件

通 報

❖ 社政通報

☞ 113

❖ 校安通報

☞ 督學、軍訓辦公室

❖ 性平通報

❖ 第十六條 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，應立即按學校防治規定所定權責向學校權責人員通報，並由學校權責人員依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

性平業務

❖ 通報窗口（三日）呈報性平會

❖ 性平會（二十日）議決

☞ 不受理（性平§29）

- ❖ 一、非屬本法所規定之事項者。
- ❖ 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- ❖ 三、同一事件已處理完畢者。

☞ 書面通知當事人（二十日伸復期）

調查小組

- ❖ 得必要（性平§29）
 - ⊗ 3-5人（1/3具資格）
 - ⊗ 1/2女性
 - ⊗ 跨校代表
 - ⊗ 注意迴避原則
- ❖ 得不必要（例外）
 - ⊗ 性平會獨立調查

行政協調

- ❖ 個案管理員
 - ⊗ 聯繫、發文、會場
 - ⊗ 審選「委員」
- ❖ 「準」書記人員
 - ⊗ 快打高手
 - ⊗ 保密原則
- ❖ 一案到底原則

責任分工

- ❖ 調查小組
 - ⊗ 2個月+1個月+1個月
- ❖ 學務單位
 - ⊗ 學生請假
 - ⊗ 報復防處
 - ⊗ 資源整合
- ❖ 教務單位
 - ⊗ 教、學事宜調處
- ❖ 輔導單位

結案

- ❖ 調查小組
 - ⊗ 結案報告
 - ⊗ 口頭陳述
- ❖ 性平會
 - ⊗ 當事人相關會議
 - ⊗ 後續追蹤、檢討會議
 - ⊗ 函報主管機關
- ❖ 學務單位、人事單位
 - ⊗ 二十日申復期
 - ⊗ 書面、一次為限

申復

- ❖ 有理由
 - ⊗ 迴避事由、行政瑕疵、調而不查，重大且足以影響事實。
 - ⊗ 審議小組（資格），原調查小組成員應迴避。
 - ⊗ 30日，付理由回覆。
 - ⊗ 成立：重啟調查。
- ❖ 無理由
 - ⊗ 30日內，提申訴。（師：人事單位受理）

校園性侵害或性騷擾事件調查程序

- ❖ 找人組隊
- ❖ 小組分工
- ❖ 橋時間、橋時間、橋時間
- ❖ 心證確立

調查程序（一）

- ❖ 第一次（程序會）
 - ⊗ 小組角色推派與分工
 - ⊗ 事件資料審閱
 - ⊗ 調查期程預排規劃
 - ⊗ 約談對象安排
 - ⊗ 待證事實的共識

調查程序（二）

- ❖ 第二次
 - ⊗ 實際調查
- ❖ 第三次
 - ⊗ 實際調查
- ❖ 第四次
 - ⊗ 實際調查及初步共識
- ❖ 第五次
 - ⊗ 結案報告確認

調查報告格式

(參考羅燦英2011/06/19)

❖ 壹、案由

- ⊗ 申請調查人及被申請調查人（以代號標示）
- ⊗ 申請調查或檢舉之事由（建議引用原文）
- ⊗ 調查依據（列舉調查程序及小組之適法性）

貳、調查過程

❖ 調查爭點

- ⊗ 說明與本案相關之法條及調查訪談需釐清之核心問題

❖ 調查過程

- ⊗ 彙整表列本案之調查會議及訪談對象之身分別、日期及時間

參、訪談內容摘要

- ❖ 引用訪談稿，呈現與調查爭點相關之事實
 - ⊗ 原文摘錄引用
 - ⊗ 注意兩造、關係人平衡觀點引用

肆、證據資料

- ❖ 逐項列出物證清單並作為附件
 - ⊗ 訪談「逐字稿」（簽名畫押）
 - ⊗ 手機、網路、信件等
 - ⊗ 自白書（任意性）

伍、事實認定及理由

- ❖ 法規依據
 - ☞ 本案適用之法條與對應問題

- ❖ 認定理由
 - ☞ 直接、間接證據

- ❖ 事實認定
 - ☞ 成立或不成立

陸、處遇建議

- ❖ 關於被申請調查人

- ❖ 關於申請調查人

- ❖ 關於學校