

國立南科國際實驗高級中學

性別平等教育法令及規定

參考手冊

資料來源：全國法規資料庫

教育部性別平等教育全球資訊網

國立南科國際實驗高級中學性別平等教育網

編輯整理：國立南科國際實驗高級中學輔導室

編修日期：109 年 8 月

## 目錄

- ◆ 國立南科國際實驗高級中學性別平等教育實施規定
- ◆ 國立南科國際實驗高級中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定
- ◆ 性別平等教育法
- ◆ 性別平等教育法施行細則
- ◆ 南科實中性別平等教育及法令宣導-問答題

備註：

- 一、本手冊資料來源為全國法規資料庫、教育部性別平等教育全球資訊網及國立南科國際實驗高級中學性別平等教育網，手冊內容僅提供國立南科國際實驗高級中學校內教職員工及性別平等教育委員參考用。
- 二、相關法令若有修訂，依最新公告為準。

# 國立南科國際實驗高級中學性別平等教育實施規定

104 年 11 月 17 日性別平等教育委員會會議通過

105 年 1 月 20 日校務會議通過

- 一、本規定依據性別平等教育法第 12 條及性別平等教育法施行細則訂定之。
- 二、本校設性別平等教育委員會，統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育年度實施計畫，並落實檢視實施成果。
- 三、本校教職員工生不分其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同，其人性尊嚴應受到相同的對待與尊重。
- 四、本校應辦理教職員工相關進修活動，加強培訓性別平等意識。
- 五、本校教師使用或編制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，呈現性別平等多元之價值。
- 六、本校加強研發並增強教師性別平等教育課程、教學及評量專業能力。
- 七、本校除應將性別平等教融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少 4 小時。性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程。
- 八、本校不得因學生之性別或性傾向而在招生、編班、教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上有差別待遇，但性質僅適合特定性別者，不在此限。
- 九、本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。對於因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。
- 十、本校應營造及維護性別平等學習環境，建立安全之校園空間。包括硬體之規劃與軟體之管理。
- 十一、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育及事件處理另依本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定。
- 十二、本規定經本校性別平等教育委員會通過，提校務會議討論決議陳校長核定後實施，並公告周知，修正時亦同。

# 國立南科國際實驗高級中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

100年4月20日性別平等教育委員會第一次討論  
100年5月25日性別平等教育委員會第二次討論  
100年6月28日99學年度第2學期期末校務會議通過  
101年6月25日性別平等教育委員會第一次討論  
101年6月28日100學年度第2學期期末校務會議通過  
101年11月2日性別平等教育委員會第三次討論  
102年1月3日101學年度性別平等教育各處室分工職掌協調會討論  
102年6月28日100學年度第2學期期末校務會議通過  
103年8月20日性別平等教育委員會討論  
103年8月29日103學年度第1學期期初校務會議通過  
104年3月24日性別平等教育委員會討論  
104年6月30日103學年度第2學期期末校務會議通過  
105年1月19日性別平等教育委員會討論  
105年1月20日104學年度第1學期期末校務會議通過  
**109年1月16日性別平等教育委員會討論**  
**109年4月1日108學年度第2學期臨時校務會議通過**

- 一、本校為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生免於性侵害性騷擾或性霸凌之學習及工作環境，依「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」（以下簡稱防治準則）訂定本規定。
- 二、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，「性別平等教育委員會」應研擬本規定，建立機制，並協調及整合相關資源，負責事件之調查處理。

## 三、校園安全規劃

- (一) 學校應提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害、性騷擾或性霸凌事件發生之機會。
- (二) 學校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，總務處應採取下列措施改善校園危險空間：
  1. 依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
  2. 記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。  
前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。
- (三) 總務處應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與：
  1. 前項檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告之
  2. 學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

## 四、校內外教學及人際互動注意事項：

- (一) 本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。
- (二) 本校教師於執行教學、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。

- (三) 教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。
- (四) 教職員工生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

#### 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示：

各處室應積極推動學生性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

- (一) 依權責針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (二) 對性別平等教育委員會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修及校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。
- (三) 利用多元管道，公告周知本要點所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- (四) 鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- (五) 辦理本校教職員工職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾或性霸凌防治課程。

#### 六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態：

本規定所稱之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依性侵害犯罪防治法及性別平等教育法之規定，定義如下：

- (一) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (二) 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(性別平等教育法第2條)
  - 1. 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。
  - 2. 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。
- (三) 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。
- (四) 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- (五) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌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，包括不同學校間所發生者。

有關教職員工生之名詞定義如下：

- 1. 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及其他執行教學或研究之**

人員。

2. 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。
3. 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。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序：

- (一) 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，依性別平等教育法第 21 條第 1 項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員（學務處生輔組）通報，並由學校權責人員（學務處生輔組）依下列規定辦理，至遲不得超過 24 小時：

1. 依相關法律規定向臺南市社政主管機關通報。
2. 向學校主管機關通報。

- (二) 校園發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請人或檢舉人得向行為人於行為發生時所屬之學校（學務處生輔組）提出申請，若行為人於行為時或現職為校長則向現職學校所屬主管機關提出申請調查或檢舉。行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

- (三) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

- (四) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查或檢舉；其以言詞為之者，學務處生輔組應做成記錄，經向申請人或檢舉人朗讀或提供閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。上述書面或言詞作成之記錄，應載明下列事項：

1. 申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
2. 申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
3. 申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
4. 申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

- (五) 本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件、受理單位，受理收件信箱如下：

1. 受理單位：學務處生輔組，受理收件信箱：[instructors@ms.nnkieh.tn.edu.tw](mailto:instructors@ms.nnkieh.tn.edu.tw) 受理收件電話：06-5053548。
2. 學務處生輔組接獲申請調查或檢舉後，得依法進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成 3 人以上之小組決定之（工作權責範圍：一周內提出初審意見是否受理）。並於 20 日內以書面通知

申請人或檢舉人是否受理。

3. 如有下列情形之一者，應不予受理：

- (1) 非屬本規定所舉之事項者。
- (2) 申請人或檢舉人未具真實姓名。
- (3) 同一事件已處理完畢者。

上述不受理之書面通知，應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

- (六) 申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向學務處生輔組提出申復。前述不受理之申復以一次為限。
- (七) 學務處生輔組接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於 20 日內以書面通知申復人申復結果。申復有理者，性平會應依法調查處理。
- (八) 經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學校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，學校仍應提供必要之輔導或協助。

八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序：

- (一) 本校校長、教師、職員或工友知悉疑似「性侵害性騷擾或性霸凌」事件時，有通報責任，應即通知本校專責通報單位學務處生輔組知悉，學務處性平業務承辦人應於知悉校園「性侵害性騷擾或性霸凌」事件 24 小時內向臺南市教育局或是教育部「校安系統」通報；並應依「性侵害犯罪防治法」第八條及其他相關法律規定，於知悉「性侵害」事件 24 小時內以線上方式進入關懷 e 起來（網址：<https://ecare.moi.gov.tw/>）網頁依照案件性質進行責任通報作業或是以電話傳真方式通知臺南市家庭暴力暨性侵害防治中心，並填妥「性侵害犯罪通報表」，以書面通報「臺南市家庭暴力暨性侵害防治中心」。
- (二) 學校通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。
- (三) 學校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查或檢舉時，應於三日內將該事件交由性平會調查處理，並得視事件性質或狀況指派專人處理相關行政事宜，相關單位應配合協助。
  1. 尋求行政與輔導協助調查工作。
  2. 提供當事人必要之協助。
  3. 保障當事人之受教權或工作權，彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
  4. 視當事人狀況，主動轉介相關機構。
- (四) 性別平等教育委員會受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查

小組調查之，調查小組以3人或5人為原則。調查小組其成員之組成，依性平法第30條第3項規定。

(五) 學校針對擔任調查小組之成員，應予公差(假)登記，其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

(六) 調查處理之原則

1. 行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
2. 被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
3. 當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
4. 學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，為保護被害人、檢舉人或受邀協助調查之人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
5. 學校就行為人、被害人、檢舉人或協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。
6. 依本法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
7. 前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
8. 事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
9. 學校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
10. 學校在調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。
11. 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。
12. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之學校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。如主管機關認情節重大者，學校應繼續調查處理。

(七) 對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有性平法

**第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。**

**學校或主管機關**決定懲處之權責單位，**於審議處時**，除有性平法第 32 條第 3 項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

- (八) 性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序：

- (一) 性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲前項調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評審委員會、教師考核會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

- (二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。學校為性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命加害人為下列一款或數款之處置，如加害人未能配合執行，則依其身分送交相關考核單位辦理：

1. 經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
2. 接受八小時之性別平等教育相關課程(教育部規劃公布之八小時性平課程)。
3. 其他符合教育目的之措施。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

**第二項處置，由性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。**

- (三) 處理結果以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告並告知申復之期限及受理單位。申請人及行為人對學校或主管機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向校長室提出申復，簽組申復審議小組，依其規定之程序辦理，應於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。
- (四) 相關人員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，得要求性平會重新調查。
- (五) 性平會於接獲學校重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。
- (六) 申請人或行為人對學校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，依下列規定提起救濟：
1. 校長、教師：依教師法之規定。

2. 職員、工友：依公務人員保障法或性別工作平等法之規定。

3. 學生：依規定向學生申訴評議委員會提起申訴。

#### 十、禁止報復之警示：

(一) 當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免申請人(當事人之相關)與行為人不必要之接觸，以維護雙方權利。

(二) 事件調查期間處理原則：

1. 確實執行申請人與行為人之不必要接觸。

2. 被害人與加害人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。

3. 加害人如為教師(職員、聘僱人員、工友)應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。

(三) 事件調查結束及懲處後應注意事項：

1. 對被害人應確實維護其身心之安全。

2. 對加害人行為明確規範之。以避免對被害人造成二次傷害。

3. 如有報復行為發生時，依其他相關法令規定處理之。

4. 所謂報復行為，包含運用語言、文字、暴力等手段，威嚇、傷害與該事件有關之人士。

#### 十一、隱私之保密：

(一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之處理人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應立即終止其職務，並自負相關法律責任。

(二) 為維護關係人之名譽與權益，學校應指定一人專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。

(三) 學校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應由文書組保管封存；除法律另有規定外，不得提供閱覽或提供與偵查審判機關以外之人。

十二、依性平法第 36-1 條之規定：學校校長、教師、職員或工友違反性平法第 21 條第 1 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者，應依法予以解聘或免職。學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

#### 十三、通報與追蹤輔導：

(一) 學校依性平法第 27 條第 2 項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。

(二) 通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

(三) 本校接獲通報，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

#### 十四、處理人員之迴避處理原則：

(一) 處理案件時，處理人員(委員會或調查小組成員)與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。

- (二) 處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由委員會或調查小組之主席（或召集人）命其迴避。
- (三) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、**事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員**，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (四) 因迴避而影響處理任務人力不足時，得另行遴聘人員，俾利處理調查任務。
- 十五、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，如附件。
- 十六、本規定經性別平等教育委員會審議通過，提校務會議討論決議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

名稱：性別平等教育法

修正日期：民國 107 年 12 月 28 日

## 第一章 總則

### 第 1 條

為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。

本法未規定者，適用其他法律之規定。

### 第 2 條

本法用詞定義如下：

- 一、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。
- 二、學校：指公私立各級學校。
- 三、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行爲。
- 四、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，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，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爲，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。
- 五、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、攻擊或威脅之行爲且非屬性騷擾者。
- 六、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌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。

### 第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

### 第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
- 二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
- 三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工

作之實施。

- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。
- 五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。
- 六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

#### 第 5 條

直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
- 二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
- 三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
- 五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。
- 七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於地方之性別平等教育事務。

#### 第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、統整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。
- 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、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。
- 五、調查及處理與本法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

#### 第 7 條

中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

## 第 8 條

直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由直轄市、縣（市）主管機關定之。

## 第 9 條

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。

## 第 10 條

中央、直轄市、縣（市）主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

## 第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

## 第二章 學習環境與資源

## 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。

學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

## 第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

## 第 14 條

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。

#### 第 14-1 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

#### 第 15 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之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

#### 第 16 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。

### 第三章 課程、教材與教學

#### 第 17 條

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。

國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。

高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。

大專校院應廣開性別研究相關課程。

學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

#### 第 18 條

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。

#### 第 19 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。

教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

## 第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

### 第 20 條

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。

學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。

### 第 21 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，除應立即依學校防治規定所定權責，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通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，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侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，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。

### 第 22 條

學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

### 第 23 條

學校或主管機關於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

### 第 24 條

學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

### 第 25 條

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 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。

前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。

第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

## 第 26 條

學校或主管機關調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

## 第 27 條

學校或主管機關應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。

行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。

行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十條第一項所定防治準則定之。

## 第 27-1 條

學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

- 一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。
- 二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、

終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。有前三項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

## 第五章 申請調查及救濟

### 第 28 條

學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

### 第 29 條

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 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。

前項不予受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不予受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

### 第 30 條

學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法中華民國一百零七年十二月七日修正之條文施行前，亦同。

調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

### 第 31 條

學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

### 第 32 條

申請人及行爲人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。

前項申復以一次爲限。

學校或主管機關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。

### 第 33 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

### 第 34 條

申請人或行爲人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- 一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
- 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、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
- 四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
- 五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

### 第 35 條

學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。

法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

## 第 六 章 罰 則

### 第 36 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、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
- 二、違反第二十一條第二項規定，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。

學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行爲人違反第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下

罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料爲止。但行爲人爲學校校長時，由主管機關逕予處罰。

學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十五條第一項、第二項或第六項規定，執行行爲人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行爲人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

#### 第 36-1 條

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一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者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

### 第七章 附則

#### 第 37 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

#### 第 38 條

本法施行日期，除中華民國一百年六月七日修正之條文，由行政院定之外，自公布日施行。

名稱：性別平等教育法施行細則

修正日期：民國 108 年 04 月 02 日

### 第 1 條

本細則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第三十七條規定訂定之。

### 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。

本法第二條第四款所定性騷擾之認定，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。

### 第 3 條

性別平等教育委員會依本法第四條第一款、第五條第一款及第六條第一款規定研擬實施計畫時，其內容應包括下列事項：

- 一、目標：評估前一年實施成效，擬定年度主題並確定未來發展方向。
- 二、策略：內部各單位計畫或事務之統整，與相關機關（構）之合作聯繫及資源整合。
- 三、項目：明列年度具體工作項目。
- 四、資源：研擬經費及人力需求。

### 第 4 條

性別平等教育委員會依本法第四條第三款與第五條第三款及主管機關依本法第十一條規定進行督導考核時，得以統合視導方式為之，並得邀請性別平等教育相關專家學者及民間團體代表參加。

督導考核應定期為之，於半年前公告考核基準及細目，其結果並應作為統合視導評比及校務評鑑之參據。

### 第 5 條

本法第四條第四款、第五條第四款及第六條第三款所定課程、教學、評量之研究發展，其內容包括下列事項：

- 一、課程部分：
  - （一）本法第十五條之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之儲訓課程。
  - （二）學生依第十七條第一項所受之課程及活動。
- 二、教學部分：
  - （一）創新及開發性別平等教育相關之教學法。

(二) 提升教師運用性別平等教育相關教學法之能力。

三、評量部分：

(一) 性別平等之認知、情意及實踐。

(二) 觀察、實作、表演、口試、筆試、作業、學習歷程檔案、研究報告等多元適性評量方式。

## 第 6 條

本法第四條第六款及第五條第五款所定諮詢服務事項如下：

一、協助提供性別平等教育相關書籍、期刊、論文、人才檔案、學術及民間團體等資料。

二、協助其他性別平等教育委員會之組成及運作。

三、協助成立性別平等教育相關研究及教學單位。

四、提供其他有關落實本法之諮詢服務。

## 第 7 條

本法第七條第一項、第八條第一項及第九條第一項所稱性別平等教育相關領域，指從事性別、性教育、多元文化議題等有關之研究、教學或實務工作。

## 第 8 條

本法第九條第一項、第十九條第一項及第三十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。

## 第 9 條

學校依本法第十二條第一項規定建立安全之校園空間時，應就下列事項，考量其無性別偏見、安全、友善及公平分配等原則：

一、空間配置。

二、管理及保全。

三、標示系統、求救系統及安全路線。

四、盥洗設施及運動設施。

五、照明及空間視覺穿透性。

六、其他相關事項。

## 第 10 條

本法第十二條第三項所定公告方式，除應張貼於學校公告欄外，並得以書面、口頭、網際網路或其他適當方式為之。

## 第 11 條

本法第十四條之一所定必要之協助，應包括善用校內外資源，提供懷孕或生產學生之適性教育，並採彈性措施，協助其完成學業及提供相關輔導。

## 第 12 條

本法第十六條第一項所稱學校之考績委員會，指為辦理學校教職員工成績考核而組成之委員會。但公立學校，指以教師為考核範圍之委員會為限。本法第十六條第一項所稱學校之教師評審委員會，指校級之委員會。

## 第 13 條

本法第十七條第二項所定性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性別平等意識。

## 第 14 條

為執行本法第十八條規定，高級中等以下學校教材之編寫、審查及選用，應由有性別平等意識之教師參與；教材內容並應破除性別偏見及尊卑觀念，呈現性別平等及多元之價值。

## 第 15 條

教師為執行本法第十九條第二項鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域，應於輔導學生修習課程、選擇科系或探索生涯發展時，鼓勵學生適性多元發展，避免將特定學科性別化。

## 第 15-1 條

學校依本法第二十一條第一項規定向當地直轄市、縣（市）主管機關通報時，學校主管機關為中央主管機關者，並應向中央主管機關通報。

## 第 16 條

本法第三十條第七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。

## 第 17 條

性別平等教育委員會依本法第三十一條第二項規定提出報告，其內容應包括下列事項：

- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。

## 第 18 條

本細則自發布日施行。

## 南科實中性別平等教育及法令宣導 – 測驗問答題



測驗問答表單

1. 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，依性別平等教育法第 21 條第 1 項規定，應立即按學校防治規定所定方式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，至遲不得超過幾小時？
  - A. 12 小時
  - B. 24 小時
  - C. 48 小時
  - D. 72 小時
2. 阿方向老師報告，這陣子以來班上的阿西經常在 FB 上和他聊天時，常傳不雅的照片給他，阿方制止後，阿西說這又沒甚麼，只是開開玩笑，讓阿方很不舒服。請問老師第一時間依法應該先做甚麼處置？
  - A. 找阿西來求證是否有這樣的行為，並給予制止，將傷害降到最低。
  - B. 立即在班上宣導網路使用法令及倫理，提醒學生避免觸法。
  - C. 疑似性平事件，向學校權責人員通報。
  - D. 請阿方立刻到學務處報告這個事件。
3. 下列哪一項有關「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件」的敘述最正確：
  - A. 指性侵害、性騷擾或性霸凌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。
  - B. 指性騷擾或性霸凌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。
  - C. 指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為教師或學生者。
  - D. 指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校教師、職員或學生，他方為學生者。
4. 開學時，教務處廣播請各班派學生到教務處領取教科書。老師聽到廣播後，下列哪一項指令較符合性別平等教育的原則：
  - A. 男同學比較有力氣，請班上男同學去搬比較安全。
  - B. 選派可以勝任領取工作的任何性別同學去搬。
  - C. 女同學比較細心負責，所以選派女同學去搬。
  - D. 男同學比較好動，派男同學去出公差最理想。
5. 下列哪一項是「性霸凌」的定義：
  - A. 性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為（係指刑法第二百二十一條至第二百二十九條及第二百三十三條之犯罪）。
  - B. 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。
  - C. 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。

- D. 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。
6. 學校遇有學生懷孕時，學校應該提供哪些措施？
- A. 提供懷孕學生各項心理輔導服務。
  - B. 提供懷孕學生無障礙的學習空間與環境。
  - C. 提供學生懷孕期間在校活動時的協助。
  - D. 以上皆是。
7. 知悉發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件於依法通報後，應將該事件交由哪個單位組織處理後續調查程序？
- A. 學務處
  - B. 輔導室
  - C. 性平會
  - D. 考核會
8. 小北(生理男性)和小南(生理男性)經常玩在一起，下課打打鬧鬧，小北會趁打鬧時摸小南的臀部和大腿，小南剛開始時不以為意，但後來次數越來越頻繁，導致小南很不舒服。小南終於忍不住在聯絡簿中寫下這個事件，老師看到聯絡簿後應該怎麼處理最符合性平法的規定？
- A. 男生打鬧不算性騷擾，直接約談小北勸導。
  - B. 疑似性平事件，向學校權責人員通報。
  - C. 把小北送到學務處依校規處置。
  - D. 約雙方家長到校，請小北向小南道歉。
9. 學校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件後，應將該事件交由性平會調查處理。為保障當事人之受教權或工作權，經性平會決議通過後可以進行下列哪項處置？
- A. 彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核。
  - B. 積極協助其課業或職務。
  - C. 得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
  - D. 以上皆是。
10. 阿千，生理女性，嚮往土木建築的職業，在填寫志願時希望選填土木科，但阿千怕被同學嘲笑是男人婆而猶豫，非常困惑。如果您是老師，您會怎麼建議阿千作生涯抉擇，較能符合性別平等的精神？
- A. 鼓勵他朝著自己的性向及興趣發展。
  - B. 鼓勵他選擇較符合社會期待的職群。
  - C. 鼓勵他多試探，也許可以找到更適合的職群。
  - D. 請他直接放棄想法，因為女生從事土木工作會很辛苦。