



教育部國民及學前教育署

國立特教學校違法處罰及

校園性別事件處理

宣導手冊



目錄

CONTENTS

壹、前言	01
貳、違法處罰	03
一、違法處罰的樣態	03
二、教師遇到相關事件應如何處理	10
三、違法處罰後的處理流程	11
四、違法處罰之教師責任	16
參、校園性別事件	18
一、何謂校園性別事件	18
二、校園性別事件處理	21
三、性別事件案例分析	31
肆、學校支持系統	43
一、學校行政支持	43
二、教師同儕支持	44
三、危機事件處理	45
四、完善親師溝通	45
伍、相關資源	48
一、教師法(節錄)	49
二、性別平等教育法	52
三、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	65
四、特殊教育學生申訴服務辦法	77
五、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項	81
六、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項	99
七、國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理原則	107



國立特教學校違法處罰及校園性別事件處理宣導手冊

壹、前言

-- 用專業和愛來成就孩子的未來 --

韓愈有言：「古之學者必有師。師者，所以傳道、受業、解惑也」，一語道盡好老師應盡的職責。要成為一位良師，不僅需具備各項深厚的專業知能來引領孩子們在知識上不斷地增長，也要以無比的耐心和無怨的付出，循循善誘地教導孩子們正確的人生價值與觀念，讓孩子適性發展成為一個對社會、對國家有貢獻的人，這其中的種種，莫不歸功於老師們如春風化雨般無私奉獻與教育大愛。

因先天特質及成長環境不同，每個孩子各有其獨特的個性與價值觀念，加上目前科技高度發展，社會認同的價值快速變化，相較已往，老師們更須費盡心力，或管或教地讓每個孩子身心各方面健全發展，其中以教導身心障礙學生為主的特教老師更為辛苦。面對身障孩子因身心因素造成學習與發展的困難，除了必須要以適性化、個別化的教材教法來提升孩子的學習成效外，更需時時陪伴孩子、刻刻耳提面命地指導孩子的生活常規，引領這些慢飛天使逐步成長，其辛苦程度更遠超乎一般奉獻於普通教育領域的老師，令人十分敬佩。

另外，我國近年也逐漸凝聚以「人權立國」的社會共識，除加速修正各項保障兒少權益的相關法令規範外，也積極落實諸如兒童權利公約(CRC)、身心障礙者權利公約(CPRD)等等相關國際公約的規定，以保障兒童少年及身障人士的全面發展，並促進對其固有尊嚴的尊重。伴隨著社會對於人權保護的重視，在學校的場域中對學生在校各項生活事務，也從「管理與指導」改變為「學習與輔導」，從「要求與服從」轉換成「保護與關懷」；然而，這些教育思潮的改變，對於學校或老師，或因轉變甚大配套不及，或因專業知能有須精進，常有

無所適從或力不從心的衝擊。爰此，為協助學校及老師們提升學生輔導管教的專業能力，本署除組成學生事務輔導團隊提供到校提供諮詢服務，開辦相關知能研習供現場老師們精進輔導管教的專業能力外，亦籌思提供更多的支持作為，乃邀集資深學輔人員積極蒐集相關案例，改寫彙編成「國立特教學校教師涉及性平及不當管教法律資訊手冊」，提供教育現場中常見有違性平規範或管教不當事件樣態，讓老師們瞭解相關的法律責任，以免在無意之間或是一時疏忽而發生管教不當的情形。手冊中除提供相關案例外，亦包含學校所應建置的支持措施及各項協助資源，同時收錄現有涉及學生輔導或管教的相關法令規定，期盼學校及老師們能夠隨時善加利用，利用法令許可的方式來積極地引導學生適性發展。

每個孩子都是家長心中的寶貝，也是社會未來發展的重要資產，十二年國教揭櫫的願景之一就是成就每一個孩子，其中最重要的任務就是要由各教育行政機關、學校及教育現場的老師們共同合作齊心營造一個安全友善的學習環境，讓每個孩子都能快樂健康地成長。「良師興國」，期待每一位在特殊教育領域奮鬥的老師都是孩子心目中的良師，也是孩子生命中的貴人，秉持教育大愛，從這本資訊手冊為起點，持續地在學生輔導管教的專業能力上精益求精，帶領這群慢飛天使奮力振翅高飛，勇敢迎向屬於他（她）的亮麗未來！



貳、違法處罰

一、違法處罰的樣態

民國 95 年 12 月 27 日總統公布修正之教育基本法，依據《聯合國兒童權利公約》，肯定教育過程中，學生之身體完整性及人性尊嚴應受尊重，並且不受照護者之暴力對待，增訂「使學生不受任何體罰，造成身心之侵害」，將禁止體罰明訂入法。正式宣告我國校園走向零體罰政策。

其實，支持校園零體罰向為教育部之一貫政策，早在正式立法以前，教育部即以行政命令禁止任何以言語或肢體傷害來達到管教學生目的的作為，教師輔導管教學生，應尊重學生基本人權，並基於教育專業運用適法、合理之教育性管教方法。例如教育部 94 年 9 月 6 日函定「訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」訂定教師輔導與管教學生辦法，該規定第 6 點即明訂教師輔導與管教學生，不得有體罰學生之行為，且不應對學生身心造成傷害。

近年來，有關教師違法處罰在媒體上層出不窮，不但打擊教育人員士氣，也造成親師生的關係深受影響。綜觀教育部 102 年至 106 年「校園事件統計分析報告」統計資料，高中職以下累計有 834 件體罰案，可見教師在維護校園安全、教學秩序及保障學生之身體自主權與人格發展權前提下，不易區辨合法的正向輔導管教方式與違法處罰態樣的歧異。

依據「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」第 4 點定義，違法之處罰包括體罰、誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待等，其中體罰指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。一般而言，將違法處罰的態樣分為以下四種類型：1.教師親自對學生身體施加強制力之體罰；2.教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰；3.責令學生採取特定身體動作之體罰；4.體罰以外之違法處罰。

1. 教師親自對學生身體施加強制力之體罰

指教師親自對學生身體施加強制力之體罰，例如毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等。過去常認為「棒下出孝子，嚴師出高徒」，教師容易誤以為父母可委託或授權民法上「懲戒權」予教師代為行使，只要父母的同意，教師就可以代替父母懲戒學生。

其實，就連父母都有可能因為不當的管教行為，觸犯家庭暴力防治法。《聯合國兒童權利公約》第 19 條亦規定國家應採取一切適當措施，保護兒童不受到任何形式之身心暴力、傷害或虐待，疏忽或疏失，不當對待或剝削。因此，教師更應該避免以任何體罰加諸學生身體。

案例：臀部瘀青案

甲生屬於自閉症學生。乙師為甲生的班級導師，平時對學生採較嚴格的管理，常以打手心或打臀部的方式管教學生。事發當天，甲生因為在上課期間與同學打鬧並大聲喧嘩，遭乙師制止不聽，乙師要求甲生站立反省，並用藤條用力抽打甲生臀部，導致瘀青受傷。

在案例中，教師直接使用藤條用力抽打甲生臀部導致瘀青受傷，屬於教師親自對學生身體施加強制力之體罰，為違法處罰之類型。

2. 教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰

包含教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰，例如如命學生自打耳光或互打耳光等。此類處罰，雖教師並未親自對學生身體施加強制力之體罰，但透過支配或指使其他人或學生自己施加，仍然符合「基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害」等要件，屬於違法體罰的類型。



案例：互打耳光案

甲生及乙生為特殊班同學，丙師為他們的班級導師。事發當天，甲生與乙生兩人發生衝突，相互扭打，丙師大聲吼叫多次後兩人才停止扭打。丙師決定懲處兩人，要求甲生跟乙生互打耳光，並高聲數出互打的次數，警告班上其他同學不可以在教室內扭打。

在案例中，教師雖然沒有直接對學生身體施加強制力，但基於教師管教權力要求學生互相施加強制力，互打耳光，屬於教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰，為違法處罰之類型。

3. 責令學生採取特定身體動作之體罰

教師責令學生採取特定身體動作之體罰，例如交互蹲跳、半蹲、罰跪、蛙跳、免跳、學鴨子走路、提水桶過肩、單腳支撐地面或其他類似之身體動作等，損及學生人格尊嚴。此類處罰，看似沒有由他人或學生本人對學生施加強制力的體罰，但基於教師管教權力要求學生採取特定身體動作，損及學生人格尊嚴或人格權，符合「基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害」等要件，即屬於違法體罰的類型。

案例：青蛙走路案

甲生就讀特殊學校，乙師為甲生之班級導師。乙師在輔導及管教上常使用不同方式輔導學生。事發當天，乙師認為甲生說謊，要求甲生交互蹲跳並要求當日甲生只能模仿青蛙走路，並命其他同學不準跟甲生說話。

在案例中，教師雖然沒有直接對學生身體施加強制力，但基於教師管教權力要求學生採取特定身體動作，屬於教師非直接身體接觸之體罰，為違法處罰之類型。

然而，為協助特殊教育學生，例如使用站立架、擺位椅、改良式椅子、步

態訓練器、特製課桌椅等輔具時，基於教育目的，合理要求學生採取特定動作。上述輔導教學過程中，因為欠缺「基於處罰之目的」之要件，不會構成違法體罰，但基於教育目的而不合理要求學生採取特定動作，仍構成不當管教。由於行為目的與合理性界限的模糊，故教師在採取此類行為時，務必回歸特殊教育的專業知能。依據特殊教育法第 28 條、特殊教育法施行細則第 9 條及「國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理原則」，以採正向行為支持（positive behavior support, PBS）為主，教師可透過相關會議，如個別化教育計畫（IEP）會議、個案會議、班親會、親職座談會、學校特殊教育推行委員會等，邀請家長、特殊教育專業團隊與會，釐清並確立行為目的及合理的界限與方向，以免教師輔導管教行為引發爭議。

例如學生行為違反常規必須暫時採用活動限制做為教學與輔導管教策略時，須經過專業評估，並訂定合理規範，註明介入時間及情境，且實施前需將過程、目的告知家長，徵求同意後，明載於個別化教育計畫。暫時使用輔具作為活動限制時，應視不同情境下學生之反應適時進行調整，以安全性作為最大考量，易因不當使用造成傷害之各類輔具，不宜使用於學生之活動限制作為。實施過程中應隨時檢視學生狀況，並安排相關人員陪同，依學生行為變化作必要之調整，所有修正及調整應告知家長並紀錄之。

教師自覺或經他人發覺身心狀況不佳，不適合輔導學生時，也可以請求學校協助安排具有輔導知能之教師或相關專業人力協助，並提供研習與進修機會。而當學生發生危及自身或他人生命安全之行為，教師應通知學務處及就近處室派遣支援人力前往共同處理，採取強制帶離或尋求校外相關資源（如醫療、社政單位等）協助處理。

教師可參考「國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理流程」，如圖 1。

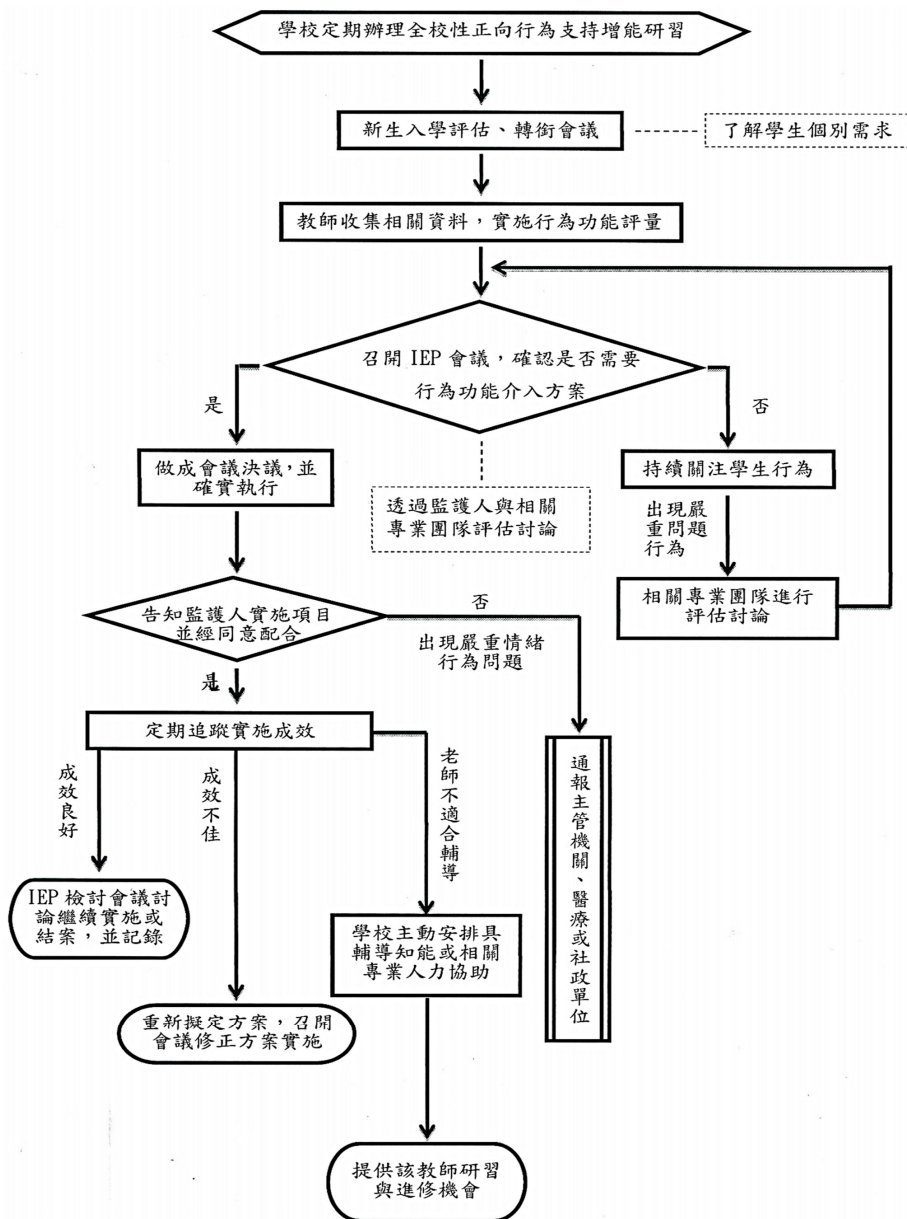


圖 1 國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理流程

4. 體罰以外之違法處罰

雖然對於學生身體沒有教師親自施加強制力，也沒有要求第三人或學生自己施加，但透過言語，符合「基於處罰之目的、使學生身心受到侵害」等要件的處罰行為，例如誹謗、公然侮辱、恐嚇、身心虐待等。

案例：「你是白痴」案

甲生就讀普通高中特教班，乙師為戊生之科任教師。乙師屬於對學生課業要求較嚴格之教師，時常採用比較激烈的言語刺激學生。因甲生作業未完成，乙師在全班學生面前公開怒罵甲生：「你是白痴嗎？作業都沒有寫，你爸媽怎麼會生出你這樣的小孩？」。

在案例中，教師沒有直接或間接對於學生身體使用強制力或責令特定動作，但是以言語暴力公然羞辱的方式責罵學生並及學生家長，屬於教師言語上之體罰，為違法處罰之類型。

然而，合法之管教並不是要求教師不可以對於學生的負向行為予以改進的建議與指導，教師的職責之一便在於「輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格」，但教師可注意孩子所做事物的多元面向，在對負向行為給予指正前，可先對正向行為給予稱讚，以促進師生正向關係，可增加學生對負向行為的改變動機。在針對不對的行為或不好的行為加以糾正時，也要具體告訴學生是「某行為不好或不對」，不是「孩子整個人不好」，以採用正向輔導管教的措施，避免言語上的攻擊。

除上述針對學生身體給予違法體罰的類型外，基本只要教師的管教行為符合「基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害」等要件，即屬於違法體罰的類型。



案例：剪破「小被被」案

甲生是特教班學生，從小就有一條隨身攜帶的「小被被」，連在學校中午休息時都必須抱著才能入睡。乙師為甲生之班級教師。事發當日，因甲生與其他學生發生爭執，乙師便強行取走甲生的「小被被」，並將其剪破丟棄，作為處罰。

在案例中，教師強行取走學生的「小被被」，並將其剪破丟棄行為，是以對物施用強制力，而使學生心理面產生痛苦、害怕、或恐懼之情緒，達到處罰學生之目的，符合「基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害」等要件，屬於其他類型之體罰，為違法處罰之類型。

然而，正如同前述，在教師輔導管教措施中，善用正向行為支持方式，運用有效策略，減少學生不適當行為，增加其適當行為，是教師重要輔導管教作為。例如「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」規定之一般管教措施，亦包含取消參加正式課程以外之活動等減少學生喜歡事物的方式。

因此，教師仍應依據特殊教育法第 28 條、特殊教育法施行細則第 9 條及「國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理原則」，以採正向行為支持（positive behavior support，PBS），教師可透過相關會議，如個別化教育計畫（IEP）會議、個案會議、班親會、親職座談會、學校特殊教育推行委員會等，邀請家長、專家學者與會，釐清並確立行為目的及合理的界限與方向，以免教師輔導管教行為引發爭議。

實施行為功能評量及介入方案時，應以維護學生受教權為最主要考量，並以最少限制、學生最大參與為原則，透過團隊合作提供多元策略予以協助，所有執行內容均應告知家長。

二、教師遇到相關事件應如何處理

1. 教師專業知能

教師如察覺學校教育人員有違法處罰的行為時，應如何處理呢？過去基於尊重不同教師對於學生輔導管教措施的執行，避免因為不同教師輔導管教方式不一，造成學生及家長認知混亂，反不易輔導與管教學生的精神，且教師間常避免直接介入其他教師輔導管教。然而，違法處罰對於學生身心造成重大傷害的事件，教師法亦規定教師體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害者，將予以解聘、停聘或不續聘等處分。身為學校同仁，倘察覺學校教育人員有違法處罰的行為時，應本於同事情誼與教育專業知能，給予必要的協助，透過同儕間互相交流，以避免未適時提醒或勸阻，造成違法處罰的事件發生或持續甚至擴大，才是教師專業知能的最佳展現。

部分特殊教育學校評估學生狀況，於班級內設置雙導師制度，兩位導師皆屬於特殊教育專業團隊的一員，應該要以專業間合作的模式，對於學生的評估、輔導與教學，應共同完成個案討論、協調和溝通。兩位導師之間應有較多的互動和溝通，不但彼此分享對學生的評估，更應共同討論學生個別化教育計畫，共同執行專業的輔導與教學，才能有效發揮雙導師制度的優點。因此，如果當其中一位導師發現另外一個導師夥伴可能有誤解法令，有不恰當的管教行為時，因基於團隊精神，給予協助與提醒或勸阻。

案例：應作為而未作為案

甲生是特教班學生，乙師、丙師兩人共同為甲生之班級導師。乙師長期打臀部的方式管教學生，並時常造成甲生身體受傷，丙師亦知道乙師的違法處罰行為，但不予處理，即使甲生家長詢問，亦閃躲不願意正面回應。

在案例中，乙師的行為已經構成直接對學生身體施加強制力的違法處罰，但丙師長期知悉，從未依法為校安及其他社政通報且沒有任何保護學生的作為



舉動，除不符合教師專業知能的作為，甚至幫忙乙師掩護違法體罰事實，另涉有包庇或共同違法處罰責任之虞。

2. 通報義務

依據「校園安全及災害事件通報作業要點」，如有學生 2 人以上受到人身侵害等，且須主管教育行政機關及時知悉或立即協處之事件，或受到媒體關注的負面事件，皆屬於緊急事件；學生遭受嚴重影響身心的確認事件，屬於甲級通報事件；如屬於嚴重影響學生身心發展之疑似事件，則為乙級通報事件。緊急事件應即時以電話、電訊、傳真或其他科技設備通報上級主管教育行政機關，並於 2 小時內於校安通報網通報；甲級或乙級事件，一但學校知悉，至遲應於 24 小時內給予通報。如非屬上述甲、乙級事件，而屬丙級通報事件，至遲應於 72 小時內給予通報。

兒童及少年福利與權益保障法第 53 條第 1 項規定，教育人員於執行業務時知悉兒童及少年有下列情形之一者(如身心虐待、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為等)，應立即向直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

身心障礙者權益保障法第 76 條第 1 項規定，教育人員，知悉身心障礙者有前條各款情形之一者(如身心虐待、限制其自由、留置無生活自理能力之身心障礙者於易發生危險或傷害之環境、其他對身心障礙者或利用身心障礙者為犯罪或不正當之行為等)，應立即向直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

三、違法處罰後的處理流程

1. 決定適用程序

依據「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」規定，學校教師有疑似教師法第 14 條第 1 項第 12 款體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害

之情事，與教師法第 14 條第 1 項第 14 款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，兩者處理流程並不相同。如果教師體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，經學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議後認為查證屬實者，應立即教師法第 14 條第 1 項第 12 款規定作成解聘之決議。如果屬教師教學不力或不能勝任工作，則需要先經過輔導期，經評議輔導無效後，始得依據教師法第 14 條第 1 項第 14 款規定或相關法令予以懲處，最重也可做成解聘、停聘或不續聘之決議。

然而認定教師之行為究竟屬於教師法第 14 條第 1 項第 12 款或第 14 款，均應須組成調查小組進行調查，並送教評會審議認定。例如縱使教師體罰或霸凌學生情節明確，但是否造成學生身心嚴重侵害，仍須由教評會審議。因此，在學校處理過程中，仍應綜合全部調查結果，由教評會適時決定應啟動何種處理程序。

2. 教師法第 14 條第 1 項第 12 款

（1）察覺期

學校經通報或其他原因，學校知悉教師體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害者，應於發現後 48 小時內，由校長邀集教師會、家長會及行政人員等代表研商是否成立調查小組，主動進行查證，並將處理結果向主管機關通報。

調查小組的調查期程以 14 日內為原則，至多不得超過 30 日。

（2）評議期

經查證屬實者，學校應於 5 日內提教評會審議，於作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內，檢附教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

（3）核准程序

主管機關接獲學校報送教師解聘、停聘、不續聘案件，應即進行處理，必要時得組成審議小組，視需要召開會議審議，並得視需要請當事人或相關人員



陳述意見，如發覺學校處理程序有瑕疵或事實需待查明時，可不予核准並要求學校重啟程序。

3. 教師法第 14 條第 1 項第 14 款

按照「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」附表一：教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程（如圖 2）處理，分為以下四個階段

（1）察覺期

學校經通報或其他原因，學校知悉教師體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害者，應於發現後 5 日內，由校長邀集教師會、家長會及行政人員等代表研商是否自行成立調查小組進行查證，或向教育主管機關申請由教師專業審查委員會（以下簡稱專審會）進行查證。

不論是學校的調查小組或專審會的調查期程以 14 日內為原則，至多不得超過 30 日。

學校或專審會依個案具體事實審酌，經查確實有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，認為有輔導之必要者，即進入輔導期；無需輔導者，即進入評議期。

（2）輔導期

經學校或專審會認定有需要輔導之必要，可選擇自行輔導或向主管機關申請協助輔導。如有學校自行輔導者，需要安排 1 到 2 位績優教師擔任輔導員進行輔導；如有專審會受理輔導者，則組成 2 人或 3 人之輔導小組進行輔導，輔導小組其中一人可由申請學校的教師擔任。

輔導的過程中，得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助，學校或專審會也應該不定期去了解教師教學改善情形。輔導期程以 2 個月為原則，如果有必要可以給予延長 1 個月。

(3) 評議期

如果經學校或專審會認定無需輔導，或輔導期屆滿時，其輔導結果並無改進成效者，學校應於決定後或收到主管機關通知後 5 日內提教評會審議。

輔導無改進成效的情形包含：(1) 拒絕輔導；(2) 以曠課或曠職方式避拒輔導計畫之實施；(3) 接受輔導期間，出席輔導會議未達三分之二、不配合入班觀察或有其他輔導小組認定具態度消極情事；(4) 同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯；(5) 其他經評估輔導並無改進成效者。

學校於作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內，檢附教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

(4) 核准程序

主管機關接獲學校報送教師解聘、停聘、不續聘案件，應即進行處理，必要時得組成審議小組，視需要召開會議審議，並得視需要請當事人或相關人員陳述意見，如發覺學校處理程序有瑕疵或事實需待查明時，可不予核准並要求學校重啟程序。



附表一：教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程圖

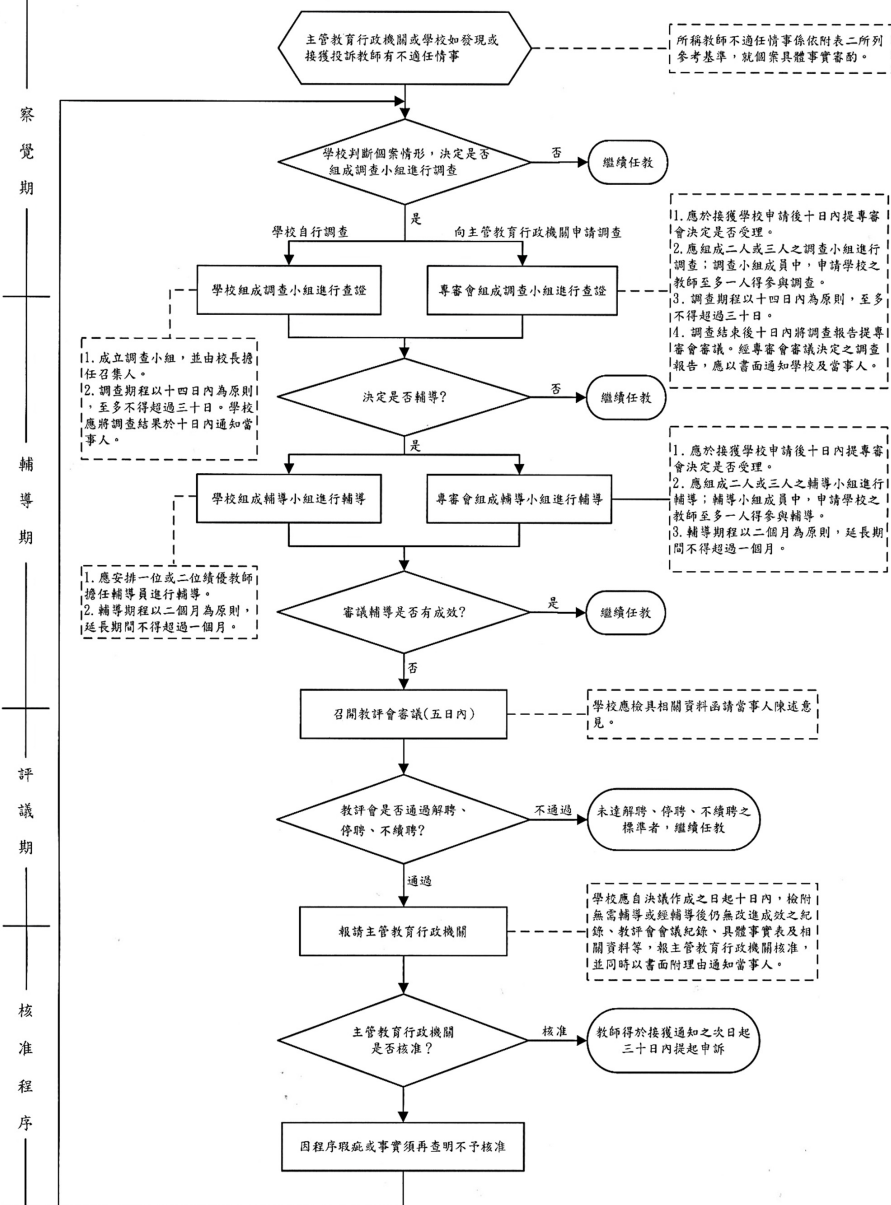


圖 2 教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程

3. 協助機制

為有效因應社會各界對於學校處理教師違反教師法的行為過程，是否符合專業判斷，於「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」中增訂教育主管機關應設專審會，協助學校處理相關案件。學校於處理不適任教師過程中可向教育主管機關申請調查、輔導等協助工作

教育部國民及學前教育署亦進行預防性危機管理與媒體因應作為，必要時，亦可針對學校調查報告重啟調查，另邀請相關單位、學者專家及民間團體代表組成調查小組進行調查。

四、違法處罰之教師責任

1. 解聘、停聘或不續聘

依據教師法第 14 條第 1 項第 12 款規定，教師體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害者，將予以解聘、停聘或不續聘等處分。學校於調查完畢，確認教師有違反上開法令之行為時，應於 5 日內提教評會審議，於作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內，檢附教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

2. 行政懲處

依據「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」規定，教師違法處罰學生，造成學生身心傷害，將予以記大過、小過、申誡等處分，並合併年終考績辦理。學校於調查完畢，確認教師有違反上開法令之行為時，應提教師成績考核會審議，於作成大過、小過、申誡等處分之決議後，循程序報請主管機關核定。並由學校以書面通知受考核教師，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。



3. 民刑事責任與國家賠償責任

教師違法處罰學生，造成學生身心傷害，可能構成中華民國刑法第 277 條第 1 項「普通傷害罪」、第 2 項「普通傷害致死或致重傷罪」、第 284 條第 1 項「過失傷害或致重傷罪」、第 304 條第 1 項「強制罪」、第 309 條第 1 項「公然侮辱罪」、第 2 項「暴力公然侮辱罪」等，教師恐面對無期徒刑、有期徒刑、拘役或罰金等處分。

民事方面，教師違法處罰可能涉及民法第 184 條第 1 項前段侵權行為賠償責任。又民法第 193 條第 1 項、第 195 條第 1 項亦分別規定，如不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額(即精神慰撫金)。

最後，教師違法處罰屬於執行公權力過程中，因故意或過失不法侵害學生權益，依據國家賠償法，將構成國家賠償事由。縱使由學校依國家賠償法賠償受侵害的學生後，仍可向教師行使求償權。依據相關法令，學校可向教師求償的範圍應包含全部的支出，包含利息均得請求償還。

參、校園性別事件

一、何謂校園性別事件

依據《性別平等教育法》(以下簡稱性平法)第 2 條之定義，性平法之適用範圍係指性侵害、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，而其申請調查受理及不服調查結果之申復受理，均為行為人行為時所屬學校權責；《性別工作平等法》(以下簡稱性工法)之適用範圍則係指雇主性騷擾受僱者或求職者與受僱者執行職務期間被他人性騷擾或性侵害者，其受理申訴單位為被害人雇主，不服調查結果時應向地方政府(勞政單位)提起申訴；《性騷擾防治法》之適用範圍係指，凡不適用性平法或性工法者，其受理申訴單位為加害人雇主或地方政府，不服調查結果時應向地方政府(社政單位)提起再申訴。雖性平法、性工法或性騷擾防治法適用情形均可能發生在校園中，然本手冊編撰之主要目的為提供國立特殊教育學校處理校園性別事件之參考，是以本章節將以性平法內容為依據。

性平法第 2 條之定義，學校係指公私立各級學校；校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件對象係指性侵害、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。依據《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》(以下簡稱防治準則)第 9 條對於教師、職員、工友及學生之定義如下：

- (一) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
- (二) 職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。
- (三) 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

次依性平法第 2 條內容所示，關於校園性侵害、性騷擾或性霸凌其定義如下：



(一)性侵害：

性侵害的定義，依性平法第 2 條第 3 款規定所示，係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。性侵害犯罪防治法第 2 條所稱之性侵害犯罪，「係指觸犯刑法第 221 條至第 227 條、第 228 條、第 229 條、第 332 條第 2 項第 2 款、第 334 條第 2 項第 2 款、第 348 條第 2 項第 1 款及其特別法之罪。」

刑法第 10 條第 5 項規定「性交」的定義：「稱性交者，謂非基於正當目的所為之下列性侵入行為：1.以性器進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。2.以性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門，或使之接合之行為。」；而刑法第 221 條則規定對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。並設有未遂犯的處罰，條文中的保護對象包括男性及女性，而只要行為人以違反相對人意願的方法為性交就成立性侵害行為。

上述性平法第 2 條第 3 款、性侵害犯罪防治法第 2 條第 1 項，校園性侵害行為常見主要犯罪類型，包含刑法第 221 條「強制性交罪」、第 224 條「強制猥褻罪」、第 225 條「乘機性交、猥褻罪」、第 227 條「對幼年男女性交、猥褻罪」、第 228 條「利用權勢或機會性交罪、猥褻罪」、第 229 條「詐術性交罪」等犯罪行為，其構成要件亦殊有差別。

而「猥褻」行為係指性交以外，一般人認為「足以引起興奮或滿足性慾」之色情行為。依據最高法院 99 年台上字第 4014 號判決「刑法上之猥褻罪，係指性交以外，足以興奮或滿足性慾之一切色情行為而言。」例如：手淫、以性器磨蹭他人、以嘴吸舔他人胸部或下體周圍、以手觸摸他人胸部或臀部或大腿、讓他人觀看自己自慰、他人自慰以供自己觀看、拍攝被害人裸照等，即均屬猥褻行為，亦屬性侵害行為態樣之範疇。

針對身心障礙學生，於刑法第 225 條訂有「對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。」、「對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類

之情形，不能或不知抗拒而為猥褻之行為者，處六月以上五年以下有期徒刑。」
「第一項之未遂犯罰之」。可見，我國法令對於身心障礙者訂有特別條款，以為保障。

（二）性騷擾：

依據性平法第 2 條第 4 款所稱之性騷擾，係指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

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。

性騷擾有無之判定，著重於被害人之被害感受及所受影響，不以行為人有無性騷擾之意圖為要件。如果被害人有被性騷擾的感受，但行為人表示沒有性騷擾的意圖，應以「被害人」之感受為準；但該被害人之感受須符合「合理被害人」之標準，即被害人主觀上覺得行為人之行為「不受被害人歡迎」，加以「合理被害人」之標準檢視，可以認同被害人之觀點，所以即使沒有性騷擾的意圖，仍可能構成性騷擾。

所謂「合理被害人」之標準，指被害人面對爭議事件之主觀感受，是當時當地面對相同狀態的一般被害人常有的合理感受。換言之，按被害人的年齡、性別、心智、身分，及此時國人之價值觀，被害人對行為人的行為產生負面感受，一般人可以理解、感到同情或有相同情境感受。因此，行為人雖無性騷擾意圖，但對他人欠缺應有之尊重，進而違反他人主觀意願，仍應施以教育措施或處置，促使行為人尊重他人身體自主權，或與性、性別有關之人格尊嚴、人格權。此外，性騷擾行為不論同性或異性、熟人或陌生人，都可能發生。

（三）性霸凌

依據性平法第 2 條第 5 款，性霸凌係指：「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。」，性霸凌是因為個人之性或性別，在肢體或非肢體上所遭致的霸凌行為。例如：當面、在通訊軟體(FB、LINE…等)，或以手機傳送訊息，以言語貶抑他人的性別特質(例如：「不男不女」)、影射他人的性取向(例如：「搞 gay」)、嘲弄他人的性別特徵(例如：「飛機場」)、或譏笑他人性別認同與眾不同(例如：「人妖」)，都是性霸凌的行為。

另依性平法第 2 條所定性霸凌之定義，參照該條文立法過程資料，立法通過時並無性霸凌行為需「長期或重複」之要件，爰被害人僅受一次侵犯，即有構成性霸凌之可能。學校性平會於調查處理校園性霸凌事件時，應避免遭性霸凌之被害人已受一次侵犯，卻因不符「持續」及「連續」之概念而未能被認定為遭受性霸凌屬實，於性霸凌事實認定時，應審酌事件發生之背景、學習環境、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。

二、校園性別事件處理

學校處理校園性侵害、性騷擾或性騷擾事件，應依相關法規規定，進行校安通報及社政通報(關懷 e 起來)。

依性平法第 21 條規定，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 24 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。

學校校長、教師、職員或工友，違反性平法第 21 條第 1 項規定，未於 24 小時內，向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報；或違反性平法第 21 條第 2 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，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

學校校長、教師、職員或工友違反第 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。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，如圖 3 所示。

(一) 申請調查/檢舉

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，除有性平法第 29 條第 2 項所定事由外，應於 3 日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理（防治準則第 18 條第 2 項）。學校或主管機關受理校園性侵害、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（以下簡稱性平會）調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效，學校違反此規定者，處新臺幣 1 萬元以上 15 萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

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。學校違反此項規定處新臺幣 1 萬元以上 15 萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

(二) 受理與否

學校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。學校於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理（性平法第 29 條）：

1. 非屬本法所規定之事項者。
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。

前項不予受理之書面通知，應敘明理由。



高級中等學校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件 調查處理程序參考流程圖

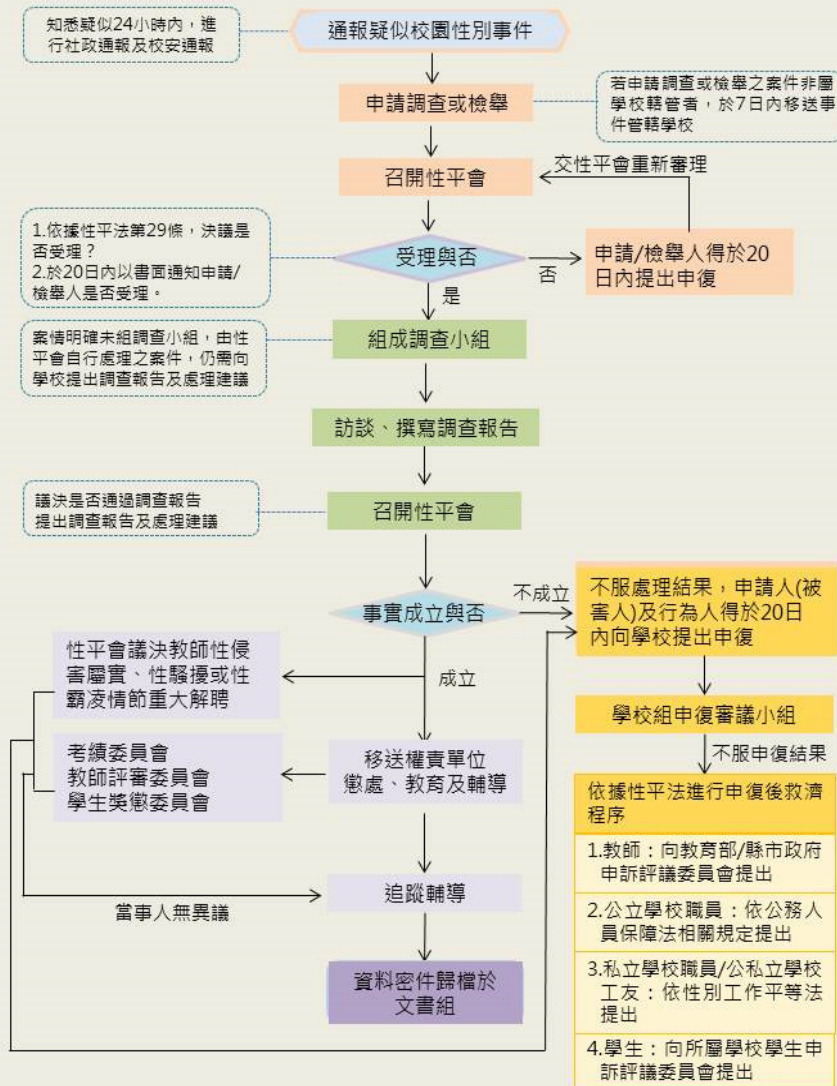


圖 3 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖

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；其以言詞為之者，學校應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

事件管轄學校應於接獲申請調查或檢舉後 20 日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依性平法第 29 條第 3 項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位(防治準則第 20 條第 1 項)。

(三) 調查處理

事件管轄學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理（防治準則第 23 條）：

1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
2. 行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
3. 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。
4. 就行為人、被害人、檢舉人或受邀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。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
5. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄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。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校於必要時得依性平法第 23 條規定，採取下列處置，並報主管機關備查（防治準則第 25 條）：

1. 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。
2. 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。



3. 避免報復情事。
4. 預防、減低行為人再度加害之可能。
5. 其他性平會認為必要之處置。

學校於必要時應對於當事人提供適當協助，包含：心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助、其他性平會認為必要之保護措施或協助（防治準則第 27 條）。

事件管轄學校於接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查或檢舉後，經性別平等教育委員會或初審小組決議受理後，事件管轄學校得成立調查小組調查之。調查小組以 3 人或 5 人為原則，其成員之組成，依性平法第 30 條第 3 項規定「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。」，學校之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，並溯及適用於性平法 107 年 12 月 7 日修正之條文施行前。而校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，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。

針對身心障礙學生，教育部於 104 年 7 月 15 日以臺教學(三)字第 1040091045 號函示略以「並請學校於處理特教生涉及校園性別事件時，依據下列原則辦理：(一)依性平法第 23 條、第 24 條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 25 條規定，學校於事件處理過程，採取必要之措施協助雙方當事人時，應將該措施列入該等特教生之個別化教育計畫（IEP）或個別化支持計畫（ISP），以協助特教學生學習及發展，維護其受教權益（依特殊教育法第 28 條及第 30-1 條）。(二)於學校性平會組成調查小組時，應考量該等學生之障別及特質，邀請具備該相關特殊教育專業者參與調查小組，以利協助該等當事人

釐清事件之真相，並研議符合該等當事人需要之教育處置措施或輔導協助事項。(三)事件經通報後，如遇緊急案件需聯絡社政單位人員或員警處理時，學校聯繫之窗口應掌握時效，與社政單位人員保持聯繫，確認合作或分工事項，以積極提供學生必要之保護及協助。」

此外，身心障礙學生於接受調查訪談時，學校應主動請法定代理人陪同，或由法定代理人委託輔佐人到場，必要時法定代理人可以委託社工師、心理師、導師、輔導人員或其重要他人等，以維護身心障礙學生相關權益。然亦應考量陪同者身分，避免有身分重疊之情形(如：行為人與被害人委託同一人陪同、委託該事件檢舉人陪同出席)。

依教師法第 14 條規定，教師涉有性侵害行為或涉有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大者，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。

調查小組成員，在進行調查訪談之後，對於事實認定以及懲處建議，應經由全體成員討論，形成一致的共識。調查報告內容依性平法施行細則第 17 條，應包括下列事項：

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

(四) 調查報告審議

學校性平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。性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向所屬學校提出報告。學校或主管機關應於接獲調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依性



平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。學校議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、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。

依據性平法第 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：

1. 經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
2. 接受 8 小時之性別平等教育相關課程。
3. 其他符合教育目的之措施。

前項心理輔導，學校得委請醫師、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(接受 8 小時之性別平等教育相關課程)。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。

此外，調查結果若涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件行為人之懲處(包括變更其身分)，則回歸該行為人身分所適用之各該教育或人事法規。若加害人之身分為教師，則依教師法處理；若加害人身份為學校職員，且其身份為公務員者，則依公務人員懲戒法懲處；若為學校約聘僱人員，則依學校相關法令或規定懲處；若加害人是學生，則將結果與建議交由學生獎懲委員會處理。

其中，教師若涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應依性平法、防治準則及教師法相關規定處理。依教師法第 14 條其相關規定略以：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：

第 8 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 9 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，且情節重大。

第 13 款：行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。

教師有第 12 款至第 14 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 13 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。教師涉有第 8 款或第 9 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。

(五) 申復及救濟

申請人及行為人對於學校處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向學校提出申復。申復以一次為限。學校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(性平法第 32 條、防治準則第 31 條)。

學校接獲申復後，應即組成審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。申復審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員 3 人或 5 人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，且原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定(防治準則



第 31 條)。學校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(性平法第 32 條)。性別平等教育委員會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性平法之相關規定(性平法第 33 條)。

申請人或行為人對申復結果不服，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(性平法第 34 條)：

1. 公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
2. 公立學校依公務人員任用法任用之職員及 74 年 5 月 3 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。
3. 私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
4. 公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
5. 公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

(六) 追蹤及其他

依性平法第 25 條，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經調查屬實後，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，此部分各校應落實後續之教育或輔導，學校於執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

107 年 12 月 28 日修正之性平法第 36 條第 4 項，更規範行為人違反第 25 條第 6 項規定不配合執行相關處置，或第 30 條第 4 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 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，則由主管機關逕予處罰。修正之性平法第 36 條第 5 項，亦規範學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依性平法第 25 條第 1 項、第 2 項或第 6 項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣 1 萬元以上 5 萬元以下罰鍰。

此外，為落實對於行為人的教育輔導措施，性平法第 27 條第 2 項對於行

為人轉至其他學校就讀或服務時核有規定：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。

而依性平法第 27 條第 1 項規定，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。檔案資料，應指定專責單位保管(建議以密件檔案保存於學校文書組)。檔案資料分為原始檔案與報告檔案：

1. 原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- (1) 事件發生之時間、樣態。
- (2) 事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。
- (3) 事件處理人員、流程及紀錄。
- (4) 事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
- (5) 加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

2. 報告檔案，應包括下列資料：

- (1) 事件發生之時間、樣態及以代號呈現之各該當事人。
- (2) 事件處理過程及結論。

性平法之立法意旨係「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」，故學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，即旨在建立性別友善之校園環境，並因此落實性別平等教育。

中華民國教育報告書將「公義」列為教育發展目標之一(教育部，2011)，在該報告書中指出「秉持教育的公平正義理念與資源的合理分配原則，並兼顧特別特殊需求，尊重多元文化差異，以及關懷弱勢群體的教育政策，進而提供學習者在基礎教育與升學制度方面，享有教育機會均等與積極平權的待遇，以



彰顯自由民主社會的人文關懷精神。」是以，對於身心障礙學生學校更應該落實性別平等教育相關法規，善盡教育輔導之責，協助學生於安全友善環境中生活與學習。在事件處理程序上，希望藉由本手冊的出版，讓教育夥伴透過不斷的省思與學習，落實教育公義。

再者，除了依法處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，學校亦應落實性別平等教育課程與教學，於學生 IEP 中擬訂性別平等教育長短期目標，並與家長攜手達成該學習目標。值得注意的是，隨著時空變遷，法令規章也會隨之調整，教育夥伴們應隨時注意最新法令及相關參考資源，以能與時俱進。

三、性別事件案例分析

（一）性騷擾/肢體

案例：

甲生(男、高一、16 歲、智能障礙輕度伴隨情緒行為障礙)每日與姐姐一起搭乘公車上下學。某日因姐姐有事請假，甲生獨自搭公車上學，上公車後見乙生(女、國三、14 歲、他校一般生)身旁有空位，便坐在乙生身旁。乙生原本在打瞌睡，但朦朧間似乎感覺到有人很靠近，直到公車在一個大轉彎時肩膀被碰觸而驚醒，發現甲生頭靠在自己肩上，同時甲生手上拿著她的長髮嗅聞，還對她說「你的頭髮好香、好漂亮」，甲生另一手則放在自己的褲檔上，乙生當下嚇得立即逃離座位，並告知公車司機此事。

解析：

1. 性平法第 2 條第 4 款「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。」

2. 若甲生確有將頭靠在被害人乙生肩上，並且拿著乙生的頭髮嗅聞，還對她說「你的頭髮好香好漂亮」等之行為，可能成立性平法第 2 條第 4 款規定「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」之性騷擾行為。
3. 有些情緒行為障礙類型學生會伴隨過動或衝動行為，加上又正值青春發育期，針對這類型學生，學校教育及家庭教育應加強其人我界線、衝動控制之教導，納入個別化教育計畫執行，並輔以專業輔導人員或醫療專業之介入處遇，以建立學生合宜之行為表現。

(二) 性騷擾/口語

案例：

甲生(男、高二、17 歲、智能障礙輕度)在班上是大哥大的形象，說話音量大，喜歡成為團體的焦點，但經常因說話內容不得體被師長提醒指正。某日，班上乙生(女、高二、17 歲、智能障礙中度)穿著一件較為輕薄合身的運動服，因乙生微胖，胸部豐滿，甲生在教室對乙生當面大聲說「你的ㄋㄟㄋㄟ那麼大，應該很好摸喔！」，當時有其他同學在場也聽到，乙生感到很不舒服，卻不知如何回應，回家後才告訴家長此事。

解析：

1. 性平法第 2 條第 4 款「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。」
2. 若甲生確有說「你的ㄋㄟㄋㄟ那麼大，應該很好摸喔」以致乙生感到不



舒服之行為，可能成立性平法第 2 條第 4 款規定「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」之性騷擾行為。

3. 有些智能障礙輕度學生社會化程度趨近於一般人，學校教育應加強其法治教育與同理心訓練，納入個別化教育計畫執行，以建立學生合宜之行為表現。

(三) 性侵害

案例：

甲生與乙生同為特教學校住宿生，來自同一個教養機構。上學期間住校，假日則返回教養機構。因甲生(男、高三、17 歲、智能障礙中度)年紀較長、功能較佳，平時老師會請他協助其他需要幫忙的同學或學弟。乙生(男、高一、15 歲、智能障礙重度伴隨多重障礙)障礙程度較為嚴重，因與甲生來自同一教養機構，所以放學後在宿舍甲生經常主動協助乙生，包含飲食、盥洗等日常庶務。

某次放假回到機構，乙生跟機構社工反應上廁所的地方痛，經社會會同醫療人員檢查，發現乙生陰莖及肛門口有紅腫發炎現象，肛門口甚至有破皮，進一步追問，得知在學校住宿期間，甲生藉由協助乙生盥洗之名，多次在浴室強制幫乙生打手槍以及肛交，乙生雖然有向甲生表示很痛不要，但甲生說「如果你不好好洗澡洗乾淨，我就跟老師說以後不要幫你了」。畏於與甲生的關係與要脅，乙生只好就範，直到疼痛難耐，才讓此事曝光。

解析：

1. 性平法第 2 條第 3 款「性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。」

2. 甲生若確有對被害人乙生強制進行打手槍以及肛交之行為，可能成立性平法第 2 條第 3 款規定之性侵害行為。
3. 招收身心障礙學生之住宿型特教學校或教養機構應特別留意學生在住宿區之生活管理，尤其部分障礙程度較為嚴重的學生因功能受限，無法正常表達，抑或無法區辨何者為侵犯之行為，以致多次受害。再者，同性間的學生互動容易讓人失去防備心，或解讀為玩鬧過度，以致未能及時防範或正確處理。

(四) 猥褻

案例：

某天，甲生姐姐在家使用電腦時，發現電腦內存有妹妹甲生（女，A 校高一，滿 16 歲，聽覺障礙）和乙生（男，B 校國三，14 歲，智能障礙輕度）嘟嘴親吻、互相擁抱、互摸胸部等的親密照片。在甲生姐姐詢問下，甲生表示她透過朋友介紹，主動加乙生的 FB 帳號成為好友。他們常到 A 校約會，為了見證彼此的愛情，他們拍下親密照，以便回味兩人約會的種種情景，他們最親密的行為，就只有互相撫摸身體。甲生姐姐將這件事告知父母。甲父知悉後衝到 B 校，要求學校約束乙生不可再聯繫甲生。

解析：

1. 性平法第 2 條第 3 款「性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。」，而性侵害犯罪防治法第 2 條「性侵害犯罪係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪」。
2. 刑法第 227 條第 4 項規定「對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。」



3. 最高法院 99 年台上字第 4014 號判決「刑法上之猥褻罪，係指性交以外，足以興奮或滿足性慾之一切色情行為而言。」
4. 刑法第 229-1 條「未滿十八歲之人犯第二百二十七條之罪者，須告訴乃論。」
5. 本案雙方當事人互相親吻、擁抱及撫摸身體之行為恐已涉及猥褻行為，雖然甲生和乙生出於你情我願，但依據刑法第 227 條規定，乙生年齡未滿 16 歲，其無性自主權，所以雖然甲生和乙生兩人發生合意猥褻行為，然年滿 16 歲的甲生仍屬對未滿 16 歲的乙生觸犯性平法第 2 條第 3 款所規定的性侵害行為。
6. 依據刑法第 229-1 條規定及教育部 101 年 7 月 24 日臺訓（三）字第 1010116308 號函示，可依教育部制定「學校處理學生間發生刑法第二百二十七條事件應注意事項」參考處理學生間發生刑法第 227 條之事件，並加強學生情感教育。

（五）性霸凌

案例：

甲師是一位認真嚴格的特教老師，對於班級學生常規及學習有所要求，並告知家長會視學生障礙狀況給予要求，若學生違犯班規，將會給予適當懲處。剛開始，家長覺得老師很盡責，也盡量配合要求。不料，某日乙生(男，住宿生，智能障礙中度)返家，乙母幫乙生換衣服，發現乙生胸部乳頭處紅紅一塊，乙母碰觸乙生胸部他馬上喊痛。乙母到校了解，才發現甲師處罰男同學的方式是捏乳頭，很多個同學都被捏痛，又害怕不敢告訴家長。乙母一怒之下，告到校長室，要校長幫忙評理。甲師坦承用捏乳頭懲處學生，但他辯稱只輕捏男生乳頭，想讓學生有所警惕，也沒有任何性騷擾學生的意圖。

解析：

1. 性平法第 2 條第 5 款「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。」
2. 若甲師確有針對被害人甲生性別生理特徵(乳頭)加以攻擊之行為，可能成立性平法第 2 條第 5 款規定之性霸凌行為。

(六) 家內性侵害/校園性別事件**案例：**

情緒失控的乙生（女，國一，12 歲，視覺障礙弱視）被轉介輔導，乙生告知 A 師，他哥哥甲生（男，國二，14 歲）常會半夜偷偷跑到她的房間摸她，有時，哥哥還會趁家人不在時，強拉她進入他的臥室，要她用口含住他的陰莖，若她不從，哥哥會打她，並威脅她不可以告訴別人。今天晚上只有哥哥和她在家的時候，她越想越害怕，她不要回家。

解析：

1. 性平法第 2 條第 3 款「性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。」，而性侵害犯罪防治法第 2 條「性侵害犯罪係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪」。
2. 甲生強拉、脅迫乙生對其口交之行為，恐已觸犯性平法第 2 條第 3 款所規定的性侵害行為。
3. 為保護並避免乙生可能再度遭受哥哥性侵害，學校除依法進行校安及社政通報外，應立即和家長聯繫，討論有效防止乙生被侵犯的措施，及加強哥哥甲生行為的注意、管教和輔導。



4. 本案屬家內事件，家人可能會有否認、逃避、不處理…的態度和情緒，造成對乙生的二度傷害，所以學校宜主動關切，和社工密切合作，協助乙生家人面對事件處理。
5. 甲生正值青春發育期，可能對性有所好奇和探索，學校宜請跨校協助加強甲生的性教育和行為改善措施。

(七) 家內性侵害/非屬校園性別事件

案例：

乙生（男，高一，滿 16 歲，智能障礙重度）自小父母離異，依父。父親因工作忙碌，所以在乙生上高中後，平日在校住宿，假日就由叔公（男，自由業，47 歲）照顧。最近乙生自家返校後，常會磨蹭屁股，說自己的下面很痛，支支吾吾說不出所以然來。所以導師將乙生帶至保健中心，請學校護理師協助。經護理師仔細詢問後，推斷乙生所說的下面，可能指的是屁股或生殖器部分有受傷，因此聯絡乙父並經其同意下，帶乙生看醫生。醫生檢查乙生身體後，發現乙生肛門有撕裂傷，疑似有被肛交的跡象。乙生表示叔公對他曾親親抱抱，插他的屁股，他好痛，他不喜歡。

解析：

1. 刑法第 221 條「對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。」；另，刑法第 222 條第 1 項第 3 款規定「犯前條之罪而有下列情形之一者，處七年以上有期徒刑：…三、對精神、身體障礙或其他心智缺陷之人犯之者。」
2. 乙生叔公不具有學校教職員工生之身分，若其涉及性侵害乙生，則不屬於性別平等教育法所規定之管轄事件，但其仍觸犯刑法第 222

條第 1 項第 3 款規定之加重強制性交罪，屬公訴罪，學校除進行校安通報及社政通報外，應積極聯繫社政單位，協助乙生進行司法處理，並提供乙生必要之協助。

(八) 職員工對生

案例：

甲員為特殊教育學校住宿生管理員，工作內容為協助無法生活自理住宿學生上下床、穿衣服、洗澡及如廁等。某日，高職部乙生(男、高二、多重障礙學生)告訴導師，甲員在幫乙生洗澡時，用蓮蓬頭沖乙生身體，乙生覺得刺激就邊笑邊躲。這時甲員看到浴室外有同學經過，就叫其他人來看他，當時乙生全身赤裸，覺得很難為情。又甲員幫乙生洗完澡，擦乾他的身體後，又繼續用毛巾他的擦生殖器直到勃起，類似事件持續發生很多次，乙生覺得甲員的行為是故意的。甲員坦承幫乙生洗澡時，因為太忙忘了關門，有跟其他的住宿同學說乙生洗澡時頸部敏感，你們可以進來看。幫乙生擦身體，尤其是擦他的下體時，是因為要擦乾一點，所以會多擦幾次，在毛巾的觸碰下，他的身體又敏感所以引起陰莖勃起。

解析：

1. 性平法第 2 條第 4 款「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。」
2. 性平法第 2 條第 3 款「性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。」，而性侵害犯罪防治法第 2 條「性侵害犯罪係指觸犯刑法第二百二十一條至第二百二十七條、第二百二十八條、第二百二十



- 九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪」。
3. 刑法第 227 條第 4 項規定「對於十四歲以上未滿十六歲之男女為猥褻之行為者，處三年以下有期徒刑。」
 4. 最高法院 99 年台上字第 4014 號判決「刑法上之猥褻罪，係指性交以外，足以興奮或滿足性慾之一切色情行為而言。」
 5. 甲員在宿舍浴室幫乙生洗澡未關門，甚至幫乙生洗澡沖洗時，因乙生身體很敏感而一直發笑、閃躲，甲員就叫其他同學人來看當時全身赤裸的乙生，可能成立性平法第 2 條第 4 款第 1 目規定之性騷擾行為。
 6. 甲員幫乙生洗完澡，擦乾他的生殖器後，又故意繼續用毛巾他的擦生殖器直到勃起，此行為若非基於職責之正當目的，其涉及猥褻行為之樣態，可能成立性平法第 2 條第 3 款規定之性侵害行為。

(九) 違反專業倫理

案例：

甲師是某學校已婚男教師，乙生是甲師導師班女同學(高二，滿 16 歲，輕度智能障礙)，乙生父母離異，與母親同住，母親平日忙於工作，鮮少關心乙生交友情形。某日，乙母發現乙生有一支新手機，追問之下乙生表示手機是甲師所贈，乙母開啟乙生 line 對話後，發現乙生與甲師對話頻繁且常互傳「愛你/妳、想不想我…」等文字及貼圖。乙生表示甲師是她的男朋友，二人會約在校外聊天、親親、抱抱，甲師對乙生很好，常買飲料請她喝，甲師曾將手伸進乙生內衣裡撫摸其胸部。甲師要求乙生不可以把這件事告訴別人，不然老師就再也不理她，而且會害老師沒有工作。

解析：

1. 性平法第 2 條第 3 款「性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪

之行為。」

2. 性平法第 2 條第 4 款「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。」
3. 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條第 1 項「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。」
4. 教師法第 14 條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」教師有第 1 項第 12 款至第 14 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 13 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 1 年至 4 年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。
5. 甲師之行為雖可能不成立性騷擾或性侵害，然可能違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 7 條第 1 項「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。」爰此，本案被檢舉人乙師可能成立違反法令之行為，則應於調查報告通過性別平等教育委員會後，移請學校教師評審委員會議處，依教師法第 14 條第 1 項第 13 款之規定予以解聘處分，議決 1-4 年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准。



(十) 交通車事件

案例：

星期五放學回家時，甲生（女，高二，17 歲，全聾伴隨情緒障礙）和乙生（女，高二，17 歲，重度聽覺障礙）同坐在交通車倒數第二排的位置，兩人不時有嬉鬧伴隨乙生尖叫的聲音傳出。坐在前座的隨車人員 A 先生偶而轉頭看一下，示意她們不可玩鬧。

回到家後，乙生母親發現乙生的左臉、耳朵及脖子有多處紅血印，仔細詢問下，乙生表示那是在交通車上和她同座的甲生弄的，一路上甲生一直逗弄她，不時突然親她、吸咬她，她躲著、叫著並推開甲生，甲生看她這樣，就玩得更高興，只有 A 先生轉頭看她們時，甲生才會停止一會兒。當晚，乙生母親很生氣立即打電話給導師，要導師處理。

解析：

1. 性平法第 2 條第 4 款「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。」
2. 甲生不時突然親及吸咬乙生的臉、耳朵及脖子的行為，可能成立性平法第 2 條第 4 款規定「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」之性騷擾行為。
3. 家長告知導師發生的疑似校園性別事件雖然是星期五晚上，學校仍應依法於 24 小時內完成社政及校安通報，故導師須盡快告知學校通報人員進行通報。
4. 有些情緒障礙類型學生會伴隨過動或衝動行為，加上又正值青春發育



期，針對這類型學生，學校教育及家庭教育應加強其人我界線之教導及法治教育，納入個別化教育計畫執行，以建立學生合宜之行為表現。

5. 交通車隨車人員的座位應位於可確實掌握全車學生動態之處；且若發現學生有異常行為時，應察看、瞭解和處理，並記錄於校車行車日誌。



肆、學校支持系統

為了讓教師能夠進行有效的教學，並且進行學生輔導與管教時，能夠適法、適性的處理，學校應建立完善的支持系統，透過行政處室通力合作，打造一張綿密的支持網，共創友善溫馨的校園。

一、學校行政支持

- (一) 學校行政應主動協助教師解決相關問題，規劃完善教師專業發展制度，適時啟動教師輔導機制，以提升教師教學與班級經營專業知能，塑造教師專業形象。
- (二) 依教師法、性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項、學校實施教師輔導與管教學生辦法須知、處理國立特殊教育學校教師違法處罰學生事件作業要點、國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理原則等規定，研擬或修訂相關校務章則，使學校人員有所依循並落實執行。
- (三) 落實教學輔導與視導機制，對於教師班級經營、學生輔導與正向管教能力亦應列入行政介入觀察的重點，瞭解教師實際情形，結合教師專業發展、視導方案，提供教師專業輔導與協助教師進行個案輔導等相關規劃，以提升教師專業知能。
- (四) 學校應定期規劃辦理教師增能研習，鼓勵教師專業成長，配合教育趨勢和時代潮流，掌握教育理念與原則。提升教師法律知能，建立教師正確法治教育觀念，瞭解與師生權益相關的法律知識，以善盡教師職責。
- (五) 利用導師會報及校務會議，提升教師班級經營與輔導知能，如性別平等教育、正向行為支持、特教知能研習。
- (六) 辦理行政人員及教師對預防與處理相關事件之工作坊，案例討論與策略

演練，提升標準作業與正確積極作為之知能。

- (七) 建構校園安全環境，提供完善的學習環境，包括空間規劃、教室配備等。減少校園死角，避免管理不易，打造人性化的無障礙設施與安全舒適的教學環境。
- (八) 建立並宣導明確的學生與家長意見反應管道。
- (九) 有效運用教育部國教署相關資源，如：國立特殊教育學校輔導團、特教學校性別培力及性別事件防治計畫、區域大學特教中心等，整合校內外資源，強化主管機關及大學特教中心系統輔導及合作機制。
- (十) 對於涉及違法處罰及性別事件之教師，學校應啟動教師成績考核與教評會處理機制，以建置安全友善校園環境。

二、教師同儕支持

- (一) 鼓勵教師參與相關教師專業社群，透過共同學習、分享交流、相互激勵，提升彼此的知識、技能或態度。例如：性別平等教育教學社群、正向行為支持方案社群。
- (二) 建立教師同儕支持系統、相關行政分工支持系統，主動關心教師，敏覺發現教師困難與問題，會同相關處室即時提供研習資訊、建議、諮詢與協助，並持續關心，可有效預防相關事件之發生。
- (三) 整合教師、行政人員、專業人員等相關人員與各項社會人力資源之整合及運用，提供教師輔導與管教之諮詢，並應結合認輔制度，鼓勵學校教師、退休教師與社會志工認輔適應困難及行為偏差之學生。
- (四) 透過學校專業團隊服務，結合導師、專任教師、心理師、社工師、其他相關專業人員及外部資源，跨領域合作，協助學校輔導有特殊心理、行為及家庭問題困擾之學生。



三、危機事件處理

- (一) 熟悉各項法令規範及處理程序，如：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、處理國立特殊教育學校教師違法處罰學生事件作業流程、校園霸凌事件處理流程、各級學校重大緊急校安事件處理流程等。
- (二) 建立危機處理小組運作機制，平時做好組織分工協調，提升行政人員專業敏感度。
- (三) 釐清校園危機事件性質，依時效完成通報程序，啟動危機處理小組，避免造成更多學生及相關人員權益之損害。
- (四) 單一發言窗口，妥善應對媒體的負面報導，引導學校正向策進作為。
- (五) 對於校園危機事件積極妥處，客觀公正，維護雙方當事人權益，並提供諮詢與支持，並與家長保持良好的溝通管道。
- (六) 充實危機處理知能與強化處理意外事件的經驗，如：演練、定期研討、活動參與、報告、參觀、研習等方式。

四、完善親師溝通

- (一) 規劃完善親師溝通多元管道，定期召開 IEP 會議及班親會、安排進行家庭訪問，定期抽閱學生聯絡簿，了解親師互動情形，落實相關紀錄回復與追蹤執行，暢通家長和老師及學校溝通管道。
- (二) 利用 IEP 會議、親職座談會等機會加強家長教養知能，宣導親師溝通管道與正向溝通技能，有助於親師合作，提升學生教育成效。並設計鼓勵辦法，增加家長出席率，提升家長親職教育功能。
- (三) 電話聯繫、邀談、聯絡簿等方式加強與家溝通，但在連絡簿批閱上，少用批判、裁決語辭，多使用正向的文字，一方面鼓勵學生也增強家長的向心力。引導家長掌握關心孩子與學校的質量，避免過分的情緒涉入，造成親師間的緊張，而影響信賴關係。

- (四) 善用家長會組織資源，若家長對學校有任何的意見，可透過家長會的協助，由適當之人員協助學校與當事家長溝通，釐清當事家長的真正訴求。
- (五) 本署已製作「許孩子一個友善校園-學校、教師與家長共同攜手，向體罰、霸凌、性別事件說 NO！」宣導單張及海報，鼓勵學校加以善用，建立良好親師溝通管道，協助家長了解求助管道與資源。

許孩子一個友善校園

學校、教師與家長共同攜手

向體罰、霸凌、性別事件說 NO

建立良好親師互動聯繫，有愛就無礙

溝通觀念、了解問題、解決困難才能真正幫助孩子

多運用相關資源例如：

IEP會議 親師座談會 家庭訪問	家庭聯絡簿 建立其他聯繫方式
------------------------	-------------------

如有疑似或事實
尋求支持與協助

教育部國教署署長信箱
<https://www.k12ea.gov.tw/ap/mail/explain.aspx>
申訴專線：0800-258880

人本教育文教基金會
申訴信箱：hefpp@hef.org.tw
申訴專線：02-23670151分機111

QR CODE
學校申訴管道黏貼處

以愛合作親師多溝通，用心共創孩子大未來！
教育部國民及學前教育署 K-12 Education Administration, MOE



學校教師應齊力打造友善校園環境，提升正向管教與性別平等教育專業知能，反思自我輔導管教與性別概念，符應教育趨勢和時代潮流，掌握教育理念與原則，以符合教育工作需求。教師可透過教學社群、同儕交流等方式，積極參與專業發展與增能研習，精進教學與輔導專業知能，有效提升學生學習成效。同時應瞭解相關法規，提升自我法律知能，了解師生權益相關法律，建立正確觀念，善盡教師職責，以建立教師專業地位與尊嚴。

教師亦應發展良好的情緒管理技巧，以正向情緒待人接物，讓自己樂在工作中，增進教育熱忱，同時讓學生從教師的身教、言教中學習情緒管理的能力。在親師溝通部分，宜充實親師溝通互動之專業知識，以平權對等的角度尊重並聽取家長的意見，透過教師的專業贏得家長的信賴。尤以，教師應適時尋求教育資源與支持系統協助，善用學校支持系統與外部教育資源，作為教學、輔導與管教之後盾，維護學生權益與福祉，共同營造安全、溫馨、適性的學習環境。

伍、相關資源

編號	網站名稱/網址	QR Code
1	行政院性別平等會 https://www.gec.ey.gov.tw/	
2	教育部性別平等全球資訊網 https://www.gender.edu.tw/web/index.php/home/index	
3	教育部國民及學前教育署性別平等教育資訊網 http://gender.cpshts.hcc.edu.tw/bin/home.php	
4	教育部國民及學前教育署高級中等學校性別平等教育資源中心 http://gender.nhes.edu.tw/	
5	教育部國民及學前教育署友善校園學生事務與輔導工作資訊網 http://guide.cpshts.hcc.edu.tw/	
6	國家教育研究院 https://www.naer.edu.tw/bin/home.php	
7	教育部性別議題輔導群 http://genderedu.moe.edu.tw/main.php	
8	全國法規資料庫 https://law.moj.gov.tw/	



教師法(節錄)



修正日期：103 年 6 月 18 日

- 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。
 - 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。
 - 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為性侵害行為屬實。
 - 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為性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。
 - 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。
 - 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。
- 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。

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。
- 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。

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。

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。

第 14-1 條 學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。



教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

第 14-2 條 教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。

教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。

第 14-3 條 依第十四條規定停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。但有下列情形之一者，不在此限：

- 一、教師受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間不發給本薪（年功薪）。
- 二、教師依第十四條第四項規定停聘者，其停聘期間不發給本薪（年功薪），俟調查結果無此事實並回復聘任者，補發全部本薪（年功薪）。



性別平等教育法

修正日期：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為。

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。

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、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

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 申請人及行為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。前項申復以一次為限。

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、第十六條或第二十二條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

行為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為止。但行為人為學校校長時，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，執行行為人之懲處或處置，或採



取必要之措施確保行為人配合遵守者，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。



校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

修正日期：101 年 5 月 24 日

第一章 總則

第 1 條 本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定訂定之。

第 2 條 學校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，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、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。
- 二、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- 四、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 五、鼓勵校園性侵害、性騷擾及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。

第 3 條 學校或主管機關應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- 一、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- 三、申請調查、申復及救濟之機制。
- 四、相關之主管機關及權責單位。

五、提供資源協助之團體及網絡。

六、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

第二章 校園安全規劃

第 4 條 學校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：

一、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。

二、記錄校園內曾經發生校園性侵害、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。

第 5 條 學校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，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

第三章 校內外教學及人際互動注意事項

第 6 條 學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。

第 7 條 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。

教師發現其與學生之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。



第 8 條 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。

第四章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

第 9 條 本法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。

本法第二條第七款之名詞定義如下：

一、教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

二、職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

三、學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

第 10 條 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（以下簡稱事件管轄機關）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。

第 11 條 事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依第三十條規定處理。

第 12 條 第十條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項事件管轄學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校依

第三十條規定處理。

- 第 13 條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

- 第 14 條 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

- 第 15 條 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

- 第 16 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。

依本條規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全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。

- 第 17 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：



一、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。

二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

三、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。

四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

第 18 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，其收件單位如下：

一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。

二、高級中等以下學校：學生事務處或教導處。

三、主管機關：負責性平會之業務單位。

前項收件單位收件後，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

前項本法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

第 19 條 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，學校或主管機關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，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。

第 20 條 事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

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

次日起二十日內，得以書面具明理由，向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項不受理之申復以一次為限。

事件管轄學校或機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

第 21 條 事件管轄學校或機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，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。

學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。交通費或相關費用由負責調查之學校或主管機關支應。

第 22 條 本法第三十條第三項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

前項第一款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：

一、性侵害、性騷擾或性霸凌基本概念及相關法規。



- 二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查知能。
- 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序及行政協調。
- 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及救濟。
- 五、其他由性平會建議之課程。

中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期培訓校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員，並建立人才庫，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。

第 23 條 事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

- 一、當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 二、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 三、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。
- 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀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。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 五、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

第 24 條 依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另

有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第 25 條 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十三條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

- 一、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。
- 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 三、避免報復情事。
- 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
- 五、其他性平會認為必要之處置。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第 26 條 事件管轄學校或機關應依本法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但事件管轄學校或機關就該事件仍應依本法為調查處理。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第 27 條 事件管轄學校或機關依本法第二十四條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：

- 一、心理諮商輔導。
- 二、法律諮詢管道。
- 三、課業協助。



四、經濟協助。

五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第 28 條 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。前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 29 條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、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。

加害人依本法第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。

加害人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

第 30 條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本法第二十五條第二項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主

管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

依本法第二十五條第二項第二款規定命加害人接受八小時之性別平等教育課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第 31 條 事件管轄學校或機關將處理結果，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之學校或機關。

申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例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。
- 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。
- 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。



第 32 條 事件管轄學校或機關依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位保管。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態。
- 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。
- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
- 五、加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

- 一、事件發生之時間、樣態及以代號呈現之各該當事人。
- 二、事件處理過程及結論。

第 33 條 事件管轄學校或機關依本法第二十七條第二項規定為通報時，其通報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、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。

事件管轄學校或機關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。

第五章 附則

第 34 條 學校應依本準則內容，訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定，並將第七條及第八條規定納入教職員工聘約及學生手冊。

前項規定之內容，應包括下列事項：

- 一、校園安全規劃。
- 二、校內外教學及人際互動注意事項。
- 三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示。
- 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態。

五、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。

六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序。

八、禁止報復之警示。

九、隱私之保密。

十、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

第 35 條 高級中等以下學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向學校所屬主管機關申請補助。

第 36 條 事件管轄學校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

學校所屬主管機關應依本法第四條、第五條及第十一條規定，定期對學校進行督導考核；並將第四條、第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防治與調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之成效列入定期考核事項。

學校所屬主管機關於學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予糾正。

第 37 條 本準則自發布日施行。



特殊教育學生申訴服務辦法

修正日期：107 年 8 月 24 日

第 1 條 本辦法依特殊教育法第二十一條第三項規定訂定之。

第 2 條 各級主管機關為處理特殊教育學生申訴案件，應設特殊教育學生申訴評議會（以下簡稱特教學生申評會）。

特教學生申評會置委員十一人至十五人，其中一人為主任委員，由機關首長或指派相關單位主管擔任，其餘委員由機關首長遴聘下列人員擔任之：

- 一、特殊教育學者專家。
- 二、教育行政人員。
- 三、學校行政人員。
- 四、特殊教育相關專業人員。
- 五、同級教師組織代表。
- 六、特殊教育家長團體代表。
- 七、法律及心理學者專家。

前項特教學生申評會委員中，教育行政人員及學校行政人員代表人數合計不得超過半數，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

特教學生申評會委員任期為二年，期滿得續聘。但代表組織或團體出任者，應隨本職進退。

第 3 條 特殊教育學校為處理特殊教育學生申訴案件，應設特教學生申評會。

特教學生申評會置委員十一人至十五人，其中一人為主任委員，由校長擔任，其餘委員由校長遴聘下列人員擔任之：

- 一、特殊教育學者專家。



二、學校行政人員。

三、特殊教育相關專業人員。

四、學校或同級之教師組織代表。

五、特殊教育家長團體代表。

六、法律及心理學者專家。

前項特教學生申評會委員中，教育行政人員及學校行政人員代表人數合計不得超過半數，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。

特教學生申評會委員任期為二年，期滿得續聘。但代表組織或團體出任者，應隨本職進退。

第 4 條 特殊教育學校以外之各級學校為處理特殊教育學生申訴案件，應由學校就原設立之學生申訴評議委員會中，增聘至少二人與特殊教育需求情況相關之特殊教育學者專家、特殊教育家長團體代表或其他特殊教育專業人員擔任委員；其任期不受前條第四項及學校原設立之學生申訴評議委員會相關規定之限制。

依前項規定組成之申訴評議委員會，為該校之特教學生申評會。

第 5 條 特殊教育學生或其監護人、法定代理人對鑑定、安置及輔導有爭議時，應自通知送達之次日起二十日內，以書面向主管機關提起申訴。特殊教育學生或其監護人、法定代理人於學生學習、輔導、支持服務或其他學習權益受損時，應自知悉或通知送達之次日起二十日內，以書面向學校提起申訴。

第 6 條 申訴之提起，以各級主管機關或學校收受申訴書之日期為準。各級主管機關對於逾期之申訴案件，不予受理。但特殊教育學生或其監護人、法定代理人如因不可抗力或不可歸責於己之事由，並提出具體證明者，不在此限。

第 7 條 特殊教育學生或其監護人、法定代理人向各級主管機關或學校提起



申訴，同一案件以一次為限。

特殊教育學生或其監護人、法定代理人提起申訴後，於評議決定書送達前，得撤回申訴。申訴經撤回後，不得就同一案件再提起申訴。

第 8 條 特教學生申評會委員會議，由主任委員召集並擔任主席，主持會議。主席不克出席時，由委員互選一人代理之。

特教學生申評會之委員，應親自出席。但委員以組織或團體代表身分擔任者，得指派代理人出席；受指派之代理人，列入出席人數，並得發言及參與表決。

特教學生申評會應有全體委員三分之二以上出席，始得開會；依第四條第一項規定召開之申訴評議委員會，並應有依該項規定增聘之委員出席，始得開會。

特教學生申評會應有前項出席委員三分之二以上同意始得決議。

第 9 條 特教學生申評會委員會議，以不公開為原則。

特教學生申評會評議時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予特殊教育學生或其監護人、法定代理人充分陳述意見及答辯之機會，並得通知特殊教育學生及其監護人、法定代理人、利害關係人到會說明。

特教學生申評會委員會議之評議決定，以無記名投票表決方式為之。

特教學生申評會委員會議之與會人員及其他工作人員對於評議、表決及其他委員個別意見，應嚴守秘密；涉及特殊教育學生或其監護人、法定代理人隱私之申訴案件及特殊教育學生或其監護人、法定代理人之基本資料，均應予以保密。

第 10 條 申訴之評議決定，應於收受申訴書之次日起三十日內為之，並應於評議決定之次日起二十日內，作成評議決定書。

前項評議決定書，應載明下列事項：

- 一、特殊教育學生或其監護人、法定代理人姓名、出生年月日、住（居）所及身分證明文件字號。
- 二、特殊教育學生之監護人或法定代理人姓名、出生年月日、住（居）所及身分證明文件字號。
- 三、主文、事實及理由；如為不受理決定者，得不記載事實。
- 四、特教學生申評會主席署名。
- 五、不服評議決定之救濟方法。
- 六、評議決定書作成之年月日。

第 11 條 特教學生申評會作成評議決定書，應以各級主管機關或學校名義送達特殊教育學生及其監護人或法定代理人；無法送達者，依行政程序法相關規定處理。各級學校並應同時將評議決定書報各該主管機關備查。

對於足以改變特殊教育學生身分、損害其受教育機會或其他行政處分之申訴案件，應於該評議決定書附記：特殊教育學生或其監護人、法定代理人如不服特教學生申評會之評議決定，得於評議決定書送達之次日起三十日內，依訴願法相關規定提起訴願。

第 12 條 各級學校對於前條第二項之申訴案件，於特教學生申評會作成評議決定前，應以彈性輔導方式，安排特殊教育學生繼續留校就讀，並以書面載明學籍相關之權利及義務。

第 13 條 各級主管機關及各級學校處理特殊教育學生申訴事宜，應依學生個別或家庭需求提供相關輔具及支持服務，並得指派專人協助。

第 14 條 特教學生申評會處理申訴案件，關於委員之迴避，準用行政程序法第三十二條及第三十三條規定。

第 15 條 本辦法自發布日施行。



學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項

修正日期：105 年 5 月 20 日

第一章 總則

一、規範目的

教育部為協助學校依教師法第十七條規定，訂定教師輔導與管教學生辦法，並落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，且維護校園安全與教學秩序，特訂定本注意事項。

二、學校訂定之程序

學校訂定教師輔導與管教學生辦法，宜依循民主參與之程序，經有合理比例之學生代表、教師代表、家長代表及行政人員代表參與之會議討論後，將草案內容以適當之方法公告，廣泛聽取各方建議，必要時並得舉辦公聽會或說明會。

前項學生代表人數於高級中等以上學校，宜占全體會議人數之五分之一以上；於國民中小學，宜占全體會議人數之十分之一以上。

教師輔導與管教學生辦法應經校務會議通過後，由校長發布實施。

學校應依相關法令之規定，參考學生、教師、家長等之意見，適時檢討修正教師輔導與管教學生辦法。

三、學校訂定之目的與原則

學校訂定教師輔導與管教學生辦法，應本於教育理念，依據教育之專業知能與素養，透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育、輔導學生之目的。

四、定義

本注意事項所列名詞定義如下：

- (一) 教師：指教師法第三條所稱於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師。

- (二) 教育人員：指前款教師及其他於學校輔導與管教學生之人員（包括兼任教師、代理教師、代課教師、教官、實習教師及學校行政人員等）。
- (三) 管教：指教師基於第十點之目的，對學生須強化或導正之行為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置。
- (四) 處罰：指教師於教育過程中，為減少學生不當或違規行為，對學生所實施之各種不利處置，包括合法妥當以及違法或不當之處置；違法之處罰包括體罰、誹謗、公然侮辱、恐嚇及身心虐待等（參照附表一）。
- (五) 體罰：指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為（參照附表一）。

五、大學學生輔導與管教規定之訂定

大學應依大學法第三十二條、本注意事項及相關法令規定，訂定學則、學生獎懲規定及教師輔導與管教學生辦法。

大學教師輔導、管教與獎懲學生應依前項所訂定之規定辦理。

六、專科學校學生輔導與管教規定之訂定

專科學校應依專科學校法第四十一條、本注意事項及相關法令規定，訂定學則、學生獎懲規定及教師輔導與管教學生辦法。

專科學校教師輔導、管教及獎懲學生，應依前項所訂定之規定辦理。

七、高級中等以下學校輔導與管教規定之訂定

高級中等以下學校應依教師法第十七條、本注意事項及相關法令規定，訂定教師輔導與管教學生辦法。

高級中等以下學校教師輔導、管教學生應依前項所訂定之規定辦理。

高級中等以下學校教師獎懲學生，應依第一項所訂定之規定及主管教育行



政機關之相關規定辦理。

八、對特殊教育學生輔導與管教規定之訂定

學校依特殊教育法實施特殊教育者，於訂定教師輔導與管教學生辦法時，應參考本注意事項及相關法令規定，考量特殊教育學生身心特性及需要，保持必要彈性。

各級學校教師輔導、管教與獎懲特殊教育學生應依前述原則辦理。

九、教育人員之準用規定

教師以外之教育人員，準用本注意事項及各校教師輔導與管教學生辦法之規定，辦理輔導與管教學生事宜，以落實教育基本法及相關法令規定，積極維護學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，並維護校園安全及教學秩序。

第二章 輔導與管教之目的及原則

十、輔導與管教學生之目的

教師輔導與管教學生之目的，包括：

- (一) 增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為及習慣，以促進學生身心發展及身體自主，激發個人潛能，培養健全人格並導引適性發展。
- (二) 培養學生自尊尊人、自治自律之處世態度。
- (三) 維護校園安全，避免學生受到霸凌及其他危害。
- (四) 維護教學秩序，確保班級教學及學校教育活動之正常進行。

十一、平等原則

教師輔導與管教學生，非有正當理由，不得為差別待遇。

十二、比例原則

教師採行之輔導與管教措施，應與學生違規行為之情節輕重相當，並依下列原則為之：

採取之措施應有助於目的之達成。

有多種同樣能達成目的之措施時，應選擇對學生權益損害較少者。

採取之措施所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。

十三、輔導與管教學生應審酌情狀

教師輔導與管教學生應審酌個別學生下列情狀，以確保輔導與管教措施之合理有效性：

- (一) 行為之動機與目的。
- (二) 行為之手段與行為時所受之外在情境影響。
- (三) 行為違反義務之程度與所生之危險或損害。
- (四) 學生之人格特質、身心健康狀況、生活狀況與家庭狀況。
- (五) 學生之品行、智識程度與平時表現。
- (六) 行為後之態度。

前項所稱行為包含作為及不作為。

十四、輔導與管教學生之基本考量

教師輔導與管教學生，應先了解學生行為之原因，針對其原因選擇解決問題之方法，並視狀況調整或變更。

教師輔導與管教學生之基本考量如下：

- (一) 尊重學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權。
- (二) 輔導與管教方式應考量學生身心發展之個別差異。
- (三) 啟發學生自我察覺、自我省思及自制能力。
- (四) 對學生所表現之良好行為與逐漸減少之不良行為，應多予讚賞、鼓勵及表揚。
- (五) 應教導學生，未受鼓勵或受到批評指責時之正向思考及因應方法，以培養學生承受挫折之能力及堅毅性格。
- (六) 不得因個人或少數人之錯誤而處罰全班學生。
- (七) 對學生受教育權之合理限制應依相關法令為之，且不應完全剝奪學生之受教育權。



(八) 不得以對學生財產權之侵害（如罰錢等）作為輔導與管教之手段。

但要求學生依法賠償對公物或他人物品之損害者，不在此限。

十五、處罰之正當法律程序

學校或教師處罰學生，應視情況適度給予學生陳述意見之機會，以了解其行為動機與目的等重要情狀，並適當說明處罰所針對之違規行為、實施處罰之理由及處罰之手段。

學生對於教師之處罰措施提出異議，教師認為有理由者，得斟酌情形，調整所執行之處罰措施，必要時得將學生移請學務處（訓導處）或輔導處（室）處置。

教師應依學生或其監護權人之請求，說明處罰過程及理由。

十六、對學生與監護權人之資訊公開及溝通

學校應對學生及監護權人公開學校所訂之教師輔導與管教學生辦法、校規、有關學生權益之法令規定、權利救濟途徑等相關資訊。

監護權人或學校家長會對學校所訂之教師輔導與管教學生辦法及其他相關事項有不同意見時，得向教師或學校提出意見。

教師或學校於接獲意見時，應溝通協調及說明理由，認為監護權人意見有理由時，應予修正或調整；認為無理由時，應提出說明。

十七、個人或家庭資料之保護

教師因輔導與管教學生所取得之個人或家庭資料，非依法律規定，不得對外公開或洩漏。

學生或監護權人得依政府資訊公開法、行政程序法第四十六條、個人資料保護法及相關規定，向學校申請閱覽學生個人或家庭資料。但以主張或維護其權利或法律上利益確有必要者為限。

第三章 輔導與管教之方式

十八、對學生之輔導

教師應以通訊、面談或家訪等方式，對學生實施生活輔導，必要時做成

記錄。

學生身心狀況特殊，需要專業協助時，教師應主動要求輔導單位或其他相關單位協助。

十九、低學業成就學生之處理

學生學業成就偏低，而無第二十點各款所列行為者，教師除予以成績考核外，應瞭解其學業成就偏低之原因（如是否因學習能力不佳、動機與興趣較低、學習方法無效、情緒管理或時間管理不佳、不良生活習慣或精神疾病干擾所致），並針對成因採取有效之輔導與管教方式（如各種鼓勵、口頭說理、口頭勸戒、通知監護權人或補救教學等）。但不得採取處罰措施。

前項之輔導無效時，教師認為應進一步輔導時，得以書面申請學校輔導處（室）處理，必要時並應尋求社政或輔導相關機構支援或協助。

二十、應輔導與管教之違法或不當行為

學生有下列行為之一者，學校及教師應施以適當輔導或管教：

- （一）違反法律、法規命令或地方自治規章。
- （二）違反依合法程序制定之校規。
- （三）違反依合法程序制定之班規。
- （四）危害校園安全。
- （五）妨害班級教學及學校教育活動之正常進行。

二十一、訂定校規、班規之限制校規應經校務會議通過。

校規、班規、班會或其他班級會議所為決議，不得訂定對學生科處罰款或其他侵害財產權之規定。

除為防止危害學生安全或防止疾病傳染所必要者外，學校不得限制學生髮式，或據以處罰，以維護學生身體自主權及人格發展權，並教導及鼓勵學生學習自主管理。

除前項情形外，有關學生服裝儀容之規定，應以舉辦校內公聽會、說



明會或進行全校性問卷調查等方式，廣納學生及家長意見，循民主參與程序訂定，以創造開明、信任之校園文化，且學校不得將學生服裝儀容規定作為處罰依據。

班規、班會或其他班級會議所為決議，與法令或校規牴觸者無效。

二十二、教師之一般管教措施

教師得採取下列一般管教措施：

- (一) 適當之正向管教措施（參照附表二）。
- (二) 口頭糾正。
- (三) 調整座位。
- (四) 要求口頭道歉或書面自省。
- (五) 列入日常生活表現紀錄。
- (六) 通知監護權人，協請處理。
- (七) 要求完成未完成之作業或工作。
- (八) 適當增加作業或工作。
- (九) 要求課餘從事可達成管教目的之公共服務（如學生破壞環境清潔，罰其打掃環境）。
- (十) 取消參加正式課程以外之活動。
- (十一) 經監護權人同意後，留置學生於課後輔導或參加輔導課程。
- (十二) 要求靜坐反省。
- (十三) 要求站立反省。但每次不得超過一堂課，每日累計不得超過兩小時。
- (十四) 在教學場所一隅，暫時讓學生與其他同學保持適當距離，並以兩堂課為限。
- (十五) 經其他教師同意，於行為當日，暫時轉送其他班級學習。
- (十六) 依該校學生獎懲規定及法定程序，予以書面懲處。

教師得視情況於學生下課時間實施前項之管教措施。

學生反映經教師判斷，或教師發現，學生身體確有不適，或確有上廁所、生理日等生理需求時，應調整管教方式或停止處罰。

二十三、教師之強制措施

學生有下列行為，非立即對學生身體施加強制力，不能制止、排除或預防危害者，教師得採取必要之強制措施：

- (一) 攻擊教師或他人，毀損公物或他人物品，或有攻擊、毀損行為之虞時。
- (二) 自殺、自傷，或有自殺、自傷之虞時。
- (三) 有其他現行危害校園安全或個人生命、身體、自由或財產之行為或事實狀況。

二十四、學務處（訓導處）及輔導處（室）之特殊管教措施

依第二十二點所為之管教無效或學生明顯不服管教，情況急迫，明顯妨害現場活動時，教師得要求學務處（訓導處）或輔導處（室）派員協助，將學生帶離現場。必要時，得強制帶離，並得尋求校外相關機構協助處理。

就前項情形，教師應告知已實施之輔導管教措施或提供輔導管教紀錄，供其參考。

各處室人員將學生帶離現場後，得安排學生前往其他班級、圖書館或輔導處（室）等處，參與適當之活動，或依規定予以輔導與管教。

學務處（訓導處）或輔導處（室）於必要時，得基於協助學生轉換情境、宣洩壓力之輔導目的，衡量學生身心狀況，在學務處（訓導處）或輔導處（室）人員指導下，請學生進行合理之體能活動。但不應基於處罰之目的為之。

二十五、監護權人及家長會之協助輔導管教措施

學務處（訓導處）或輔導處（室）依前點實施管教，須監護權人到校協助處理者，應請監護權人配合到校協助學校輔導該學生及盡管教之



責任。

學生違規情形，經學校學務處（訓導處）或輔導處（室）多次處理無效且影響班級其他學生之基本權益者，學校得視情況需要，委請班級（學校）家長代表召開班親會，邀請其監護權人出席，討論有效之輔導管教與改進措施。

二十六、學生獎懲委員會之特殊管教措施

學務處（訓導處）認為學生違規情節重大，擬採取交由其監護權人帶回管教、規劃參加高關懷課程、送請少年輔導單位輔導，或移送警察或司法機關等處置時，應依該校學生獎懲辦法，簽會導師及輔導處（室）提供意見，經學生獎懲委員會討論議決後，始得為之。但情況急迫，應立即移送警察機關處置者，不在此限。

學生獎懲委員會應注意保障當事人學生與其監護權人發言之權利，並充分討論及記載先前已實施各項管教措施之教育效果。

學校除採取第一項所定處置外，必要時，應聯繫社政單位協助處理。學生交由監護權人帶回管教，每次以五日為限，並應於事前進行家訪，或與監護權人面談，以評估其效果。交由監護權人帶回管教期間，學校應與學生保持聯繫，繼續予以適當之輔導；必要時，學校得終止交由監護權人帶回管教之處置；交由監護權人帶回管教結束後，得視需要予以補課。

二十七、高關懷課程之實施

為有效協助校園之中輟及高關懷群個案，學校應視需要，開設高關懷課程。

學務處（訓導處）或輔導處（室）認為學生違規情節重大，擬採取參加高關懷課程之處置時，應依該校規定，經學生獎懲委員會或高關懷課程執行小組議決後，始得為之。

學校得設高關懷課程執行小組，由校長擔任召集人，業務承辦處室主

任擔任執行秘書，小組成員得包括學校各處室主任、相關業務組長、家長會代表、導師等。執行小組應定期開會，每學期應召開二次以上會議，規畫、執行及考核相關業務，並改進相關措施。

高關懷課程編班以抽離式為原則，依學生問題類型之不同，以彈性分組教學模式規劃安排課程（如學習適應課程、生活輔導課程、體能或服務性課程、生涯輔導課程等），每週課程以五日為限，每日以七節以下為原則。

高關懷課程之師資，依實際需要，經執行小組議決後，由校長聘請校內外開設相關課程或活動專長之人員擔任。

各校應視實際開設班別，設專責教師擔任導師工作，以每班一名為原則。

二十八、搜查學生身體及私人物品之限制

為維護學生之身體自主權與人格發展權，除法律有明文規定，或有相當理由及證據顯示特定學生涉嫌犯罪或攜帶第三十點第一項及第二項各款所列之違禁物品，或為了避免緊急危害者外，教師及學校不得搜查學生身體及其私人物品（如書包、手提包等）。

二十九、校園安全檢查之限制

為維護校園安全，學校得訂定規則，由學務處（訓導處）進行安全檢查：

各級學校得依學生住宿管理規則，進行學生宿舍之定期或不定期檢查；大專校院進行檢查時，應有學生自治幹部陪同；高級中等以下學校進行檢查時，則應有學校家長會代表或第三人陪同。

高級中等以下學校之學務處（訓導處）對特定學生涉嫌犯罪或攜帶第三十點第一項及第二項各款所列違禁物品，有合理懷疑，而有進行安全檢查之必要時，得在第三人陪同下，在校園內檢查學生私人物品（如書包、手提包等）或專屬學生私人管領之空間（如抽屜或上鎖之置物



櫃等)。

三十、違法物品之處理

教師發現學生攜帶或使用下列違法物品時，應儘速通知學校，由學校立即通知警察機關處理。但情況急迫時，得視情況採取適當或必要之處置：

(一) 槍砲彈藥刀械管制條例所稱之槍砲、彈藥、刀械。

(二) 毒品危害防制條例所稱之毒品、麻醉藥品及相關之施用器材。
教師發現學生攜帶或使用下列違禁物品時，應自行或交由學校予以暫時保管，並視其情節通知監護權人領回。但教師認為下列物品，有依相關法律規定沒收或沒入之必要者，應移送相關權責單位處理：

(一) 化學製劑或其他危險物品。

(二) 猥褻或暴力之書刊、圖片、錄影帶、光碟、卡帶或其他物品。

(三) 菸、酒、檳榔或其他有礙學生健康之物品。

(四) 其他違禁物品。

教師或學校發現學生攜帶前二項各款以外之物品，足以妨害學習或教學者，得予暫時保管，於無妨害學習或教學之虞時，返還學生或通知監護權人領回。

教師或學校為暫時保管時，應負妥善管理之責，不得損壞。但監護權人接到學校通知後，未於通知書所定期限內領回者，學校不負保管責任，並得移由警察機關或其他相關機關處理。

三十一、學生對公物之賠償

學生毀損公物應負賠償責任時，由學校通知監護權人辦理。

三十二、身心障礙或精神疾病學生之轉介措施

教師實施輔導與管教時，發現學生有身心障礙或精神疾病者，應將輔導與管教紀錄，連同書面申請書送學校輔導處(室)，斟酌情形安排學生接受心理諮商，或依法定程序接受特殊教育或治療。

三十三、學生之追蹤輔導及長期輔導

教師、學務處（訓導處）及輔導處（室）對因重大違規事件受處罰之學生，應追蹤輔導，必要時應會同校內外相關單位共同輔導。

學生須接受長期輔導時，學校得要求監護權人配合，並協請社政、輔導或醫療機構處理。

三十四、高風險家庭學生之處理

教師輔導與管教學生過程中，發現學生可能處於高風險家庭時，應通報學校。學校應運用「高風險家庭評估表」，採取晤談評估等方式，辨識學生是否處於高風險家庭，建立預警系統，建構其篩檢及轉介處遇之機制，以預防兒童少年保護、家庭暴力及性侵害事件之發生，並得於事件發生時，啟動校園危機處理機制，有效處理。

三十五、法令規定之通報義務

教師在輔導與管教學生過程中，知悉學生有下列情形之一者，應依兒童及少年福利與權益保障法第五十三條規定，立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時：

- （一）施用毒品、非法施用管制藥品或其他有害身心健康之物質。
- （二）充當該法第四十七條第一項場所之侍應。
- （三）遭受該法第四十九條各款之行為。
- （四）有該法第五十一條之情形。
- （五）有該法第五十六條第一項各款之情形。
- （六）遭受其他傷害之情形。

教師在執行職務時知有疑似家庭暴力情事者，應依家庭暴力防治法第五十條第一項規定，立即通報當地主管機關，至遲不得逾二十四小時。教師於執行職務知有疑似性侵害犯罪情事者，應依性侵害犯罪防治法第八條規定，立即向當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。



教師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，依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第十六條第一項規定，應立即按學校防治規定所定權責向學校權責人員通報。

三十六、教師或學校之通報方式

教師或學校知悉兒童及少年保護、家庭暴力、性侵害及校園性騷擾事件，應於知悉事件二十四小時內依法進行責任通報（一一三專線），並進行校園安全事件通報，由校長啟動危機處理機制。

學校通報前項事件時，應以密件處理，並注意維護被害人之秘密及隱私，不得洩漏或公開，對於通報人之身分資料應予以保密，以維護學生個人及相關人員隱私。

三十七、學校通報相關單位處理監護權人問題

學生須輔導與管教之行為係因監護權人之作為或不作為所致，經與其溝通無效時，學校應函報主管教育行政機關、社政或警政等相關單位協助處理。

第四章 法律責任

三十八、禁止體罰

依教育基本法第八條第二項規定，教師輔導與管教學生，不得有體罰學生之行為。

三十九、禁止刑事違法行為

教師輔導與管教學生，得採規勸或糾正之方式，並應避免有誹謗、公然侮辱、恐嚇等構成犯罪之違法處罰行為。

四十、禁止行政違法行為

教師輔導與管教學生時，應避免有構成行政罰法律責任或國家賠償責任之行為。

四十一、禁止民事違法行為

教師輔導與管教學生時，應避免有侵害學生權利，構成民事侵權行為

損害賠償責任之行為。

四十二、不當管教之處置及違法處罰之懲處

教師有不當管教學生之行為者，學校應予以告誡。其一再有不當管教學生之行為者，學校應按情節輕重，予以懲處。

教師有違法處罰學生之行為者，學校應按情節輕重，依相關學校教師成績考核辦法或規定，予以申誡、記過、記大過或其他適當之懲處。教師違反教育基本法第八條第二項規定，以體罰或其他方式違法處罰學生，情節重大者，應依教師法第十四條及相關規定處理。

第五章 紛爭處理及救濟

四十三、應提供學生申訴途徑

學校應依教育基本法第十五條及相關法令規定，提供學生對教師之輔導與管教措施提出申訴之救濟途徑，以保障學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，增進校園和諧。

四十四、申訴之提起

學生對於教師或學校有關其個人之輔導與管教措施，認為違法或不當致損害其權益者，學生或其監護人、法定代理人，得依相關規定向學校提出申訴。

四十五、申訴案件之處理

學生申訴案件之處理程序、方式及相關服務事項，依相關規定辦理。學生獎懲委員會之委員，不得兼任學生申訴評議委員會之委員。

四十六、申訴評議之執行

學生之申訴經評議有理由時，對尚未執行完畢之管教措施不得繼續執行，已執行之處分應撤銷。管教措施不能撤銷者，學校或教師應斟酌情形，對申訴人施以致歉、回復名譽或課業輔導等補救措施，並負起相關法律責任。

四十七、學校之協助處理紛爭



經當事人請求或必要時，學校應協助教師處理紛爭。

教師因合法管教學生，與監護權人發生爭議、行政爭訟或其他司法訴訟時，學校應依教師之請求，提供必要之協助。

四十八、學校提供所需之設施及用品

教師實施輔導與管教工作所需之設施（如諮商處所）、物品（如錄音機電話傳真）及文件表單（如輔導管教記錄表、家長通知書、學生獎懲委員會審議申請表、獎懲委員會裁決書、獎懲委員會裁決通知函、學生申訴單），應由學校行政單位統一提供之。

附表一、教師違法處罰措施參考表

違法處罰之類型	違法處罰之行為態樣例示
教師親自對學生身體施加強制力之體罰	例如毆打、鞭打、打耳光、打臀部或責打身體其他部位等
教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰	例如命學生自打耳光或互打耳光等
責令學生採取特定身體動作之體罰	例如交互蹲跳、半蹲、罰跪、蛙跳、兔跳、學鴨子走路、提水桶過肩、單腳支撐地面、上下樓梯或其他類似之身體動作等
體罰以外之違法處罰	例如誹謗、公然侮辱、恐嚇、身心虐待、罰款、非暫時保管之沒收沒入學生物品等

本表僅屬舉例說明之性質，其未列入之情形，符合法定要件（基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害等要件）者，仍為違法處罰。

附表二、適當之正向管教措施

正向管教措施	例示
與學生溝通時，先以「同理心」技巧了解學生，也讓學生覺得被了解後，再給予指正、建議。	一、「你的好朋友找你打電玩，你似乎很難拒絕；但是，如果繼續用太多時間玩電玩，你也知道會有很多問題發生。怎麼辦？讓老師和同學一起來幫助你。」 二、「老師了解你受委屈、很生氣，所以你忍不住罵出三字經；但是，罵完三字經，對你自己、對別人有沒有好處？還是帶來更多麻煩？」
告訴學生不能做出某種行為，清楚說明或引導討論不能做的原因。而當他沒有或不再做出該行為時，要儘速且明確地對他沒有或不再做該行為加以稱讚。	一、「上課時，在沒有舉手並被邀請發言時，請你不要講話。」「因為如果你講話，老師講課的時間就不夠，老師也會分心，課就講不完或講不清楚，同學可能聽不懂。」「想想看，如果你很想聽課，却有同學不斷講話，你會受到什麼影響？」「以前你上課常隨便講話，但今天你沒有隨便講話，你很有禮貌（或很會替別人著想）。」 二、「學校不再規定你的髮型，但請同學不要只注重做髮型、跟流行，而沒有考慮到花錢、功課、健康、團體形象，要考慮不要給自己或別人添加麻煩。」 「想想看，你要如何安排時間與金錢？要花多少金錢、多少時間在髮型上？」 「我們來討論金錢的價值、生命的價值，要把金錢、時間用在什麼事情上比較有意義呢？」 「你以前的頭髮很亂，看起來沒有精神，今天的髮型很清爽，看起來很有活力。」
除具體協助學生了解不能做某種不好行為及其原因外，也要具體引導學生去做出某種良好行為，並且具體說明原因或引導孩子去討論要做這種好行為的原因，並且，當他表現該行為時，明確地對他表現這	一、「當你要講話時，請你注意場合與發言程序。」 「如果在老師講課時，每個同學都可以任意講話，你認為這樣好嗎？有什麼壞處？相反地，如果大家都能不隨便講話，則有什麼好處、壞處呢？」 「○○同學要講話時，會先舉手問老師，很有禮貌；○○同學，在老師一開始上課，就不再講話，會很認真地看著老師，讓老師很高



正向管教措施	例示
種行為加以稱讚。	興，很想好好教給你們最好的！」 二、「我們要出國交流，對方國家很重視禮節與服裝儀容，並且要求整齊，請同學剪好頭髮。」 「我們要出國交流，對方要求短髮、整齊，如果我們不按照對方的要求，後果是什麼，我們要怎麼做比較好？是入境隨俗？或不再去交流？各有何優缺點？什麼樣的決定比較好？」
利用討論、影片故事或案例討論、角色演練及經驗分享，協助學生去了解不同行為的後果（對自己或他人的正負向影響），因而認同行為能做或不能做及其理由，以協助孩子學會自我管理。	請同學在生活中觀察紀錄打人的事件與被打的人的反應及感受，老師帶著學生一起討論；也請同學分享被打的經驗，並討論打人的短期及長期的好處和壞處；師生一起看控制生氣的示範影片，學習如何控制生氣的步驟。
用詢問句啟發學生去思考行為的後果（對自己或對他人的短期與長期好處與壞處），以增加學生對行為的自我控制能力；並給予學生抉擇權，用詢問句與稱讚來鼓勵學生做出理性的抉擇，以鼓勵學生的自主管理。	「你可以繼續每天打電玩打到半夜；但對你的身體、功課以及你和爸媽的關係有什麼壞處？如果你能節制與安排玩電玩的時間，對你有什麼好處？」 「玩電玩有什麼好處？這些好處是不是用其他的活動或做其他事情可以取代？」 「想想看，玩電玩一時的好處、壞處；更長遠的好處、壞處，你如何決定？老師可以協助你一起思考與規劃，作出對自己、對別人都較好的決定。但最重要的，你自己要想清楚，做好決定，並負責任；老師相信你，也期待你做出最有智慧的決定。」
注意孩子所做事物的多元面向，在對負向行為給予指正前，可先對正向行為給予稱讚，以促進師生正向關係，可增加學生對負向行為的改變動機。	一、「關於你大聲叫罵同學、罵學校這件事，老師可以了解到你對同學、學校很關心，這是很好的，以後你還要繼續關心同學！但是，你的方法是不當的，可能會傷害別人，可能會使別人討厭你，也會違反校規，是不是可以改換別的方法來表達你的關心或你的生氣？」

正向管教措施	例示
	二、「關於你亂貼海報這件事，老師了解你想表達你的意見，這是很好的，你也很有創意；但是，你不依規定貼海報，可能會使校園凌亂，而且也違規了；是否可用別的方法來表達意見與創意而不違規？」
針對不對的行為或不好的行為加以糾正；但也要具體告訴學生是「某行為不好或不對」，不是「孩子整個人不好」。	「你生氣時容易出手打同學，對自己、對同學都不好；但老師並不認為你整個人都不好，老師了解你有時也會幫一些人的忙；希望你發揮會替別人著想、幫忙別人的優點，以後不再打人。」



處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項

修正日期：106 年 6 月 28 日

- 一、為使高級中等以下學校（以下簡稱學校）不適任教師之處理更為周妥，特訂定本注意事項。
- 二、學校教師有教師法第十四條第一項第一款至第十一款、第十三款及第十四款後段違反聘約情節重大之規定情事，應依教師法所定之處理程序辦理解聘、停聘、不續聘。
- 三、學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十二款體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害之情事，依下列流程辦理：

（一）察覺期：

- 1.主管教育行政機關(以下簡稱主管機關)或學校接獲投訴或主動發現後四十八小時內，由校長邀集教師會、家長會及行政人員等代表研商是否成立調查小組，主動進行查證，並將處理結果向主管機關通報。
- 2.前目調查小組由教師會、家長會及行政人員代表組成，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。調查時並得徵詢班級家長代表及相關人員意見。
- 3.調查期程以十四日內為原則，至多不得超過三十日。

（二）評議期：經查證屬實者，學校應於五日內提教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議，於作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內，檢附教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

- 四、主管機關應設教師專業審查委員會(以下簡稱專審會)，協助學校處理教師法第十四條第一項第十四款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事；專審會之組成及運作如下：

(一) 專審會置委員九人至十五人，均為無給職，任期二年，由主管機關首長遴聘行政機關代表、教育學者、法律專家、同級校長協會代表、同級家長團體代表及同級或全國教師組織代表組成，並指派一人為召集人及擔任會議主席；其中教師組織代表不得少於二分之一；任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

(二) 專審會任務如下：

1. 受理學校申請調查或輔導之案件。
2. 成立調查小組及輔導小組，並遴聘與解聘調查人員(以下簡稱調查員)及教學專業輔導員(以下簡稱輔導員)。
3. 指派調查小組進行調查，並指派輔導小組進行輔導。
4. 審議調查報告及輔導報告。

(三) 專審會委員應親自出席會議，但行政機關代表得由代理人出席，並列入出席人數；非屬行政機關代表，因故未能出席會議者，應於開會前向專審會請假，未經請假而未出席達三次者，得解聘之。

(四) 專審會審議調查報告及輔導報告，應經全體委員二分之一以上之出席，及出席委員三分之二以上之同意行之；其他事項以出席委員二分之一以上之同意行之。決議時，迴避之委員不計入出席委員人數。

依前項第二款第二目組成之調查小組及輔導小組，其調查員及輔導員之遴聘條件及運作如下：

- (一) 調查員應依案件性質遴聘專業人員。
- (二) 輔導員應具有六年以上之教學經驗，且其教學專業曾獲主管機關或全國性教師組織頒發獎項肯定、經專審會認定其領導教師專業發展之成果卓越或其教學有優良表現。
- (三) 教育部應建立調查員及輔導員之人才庫，並就調查及輔導所需專業辦理研習。



(四) 經遴聘為調查員或輔導員者，於依專審會指派從事調查或輔導期間，得申請公差(假)，服務學校應依規定核准；代課及交通費等費用，由教育部補助。

主管機關得視需要召集專審會委員、調查員及輔導員，進行教學不力或不能勝任工作有具體事實之案件研討。

專審會委員、調查員及輔導員對於調查或輔導之案件，應保守秘密，並應遵守行政程序法第三十二條及第三十三條之迴避規定。

學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議定。

五、學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十四款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，依下列流程辦理(處理流程圖如附表一)：

(一) 察覺期：

1. 主管機關發現或接獲投訴教師有不適任之情事，應函請學校判斷個案情形，決定是否組成調查小組調查。

2. 學校發現或接獲投訴教師有不適任之情事，除有下列各款所定事由外，應由校長於五日內邀集教師會、家長會及行政人員等代表判斷個案情形，決定是否組成調查小組自行調查或向主管機關申請調查：

(1) 非屬教師法第十四條第一項第十四款前段規定之情事。

(2) 接獲投訴教師有不適任之情事，而投訴人未具真實姓名及聯絡方式。

(3) 同一事件已處理完畢。

3. 學校自行調查者：

(1) 成立調查小組，成員包括相關處室主任(組長、科主任)、教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士，並由校長擔任召集人。學校尚未成立教師會者，不置代表。

(2) 應將處理過程詳實記錄，並將調查結果於十日內以書面通知當事人。

4. 學校向主管機關申請調查者：

(1) 主管機關應於接獲學校申請後十日內，提專審會決定是否受理。

(2) 專審會認為有調查必要者，應組成二人或三人之調查小組進行調查；調查小組成員中，申請學校之教師至多一人得參與調查。

(3) 調查小組進行調查時，當事人及其服務之學校或單位應予配合，並提供相關資料及其他必要協助。

(4) 調查小組應於調查結束後十日內，將調查報告提專審會審議，開會時並應列席說明；經專審會審議決定之調查報告，應以書面通知學校及當事人。

5. 調查期程以十四日內為原則，至多不得超過三十日。

6. 學校或專審會依附表二所列情事，就個案具體事實審酌，經查確實有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，認為有輔導之必要者，即進入輔導期；無需輔導者，即進入評議期。

(二) 輔導期：學校或專審會依前款第六目規定認為有輔導之必要者，依下列原則輔導之：

1. 學校自行輔導者，應安排一位或二位績優教師擔任輔導員進行輔導，或向主管機關申請協助輔導。

2. 學校向主管機關申請協助輔導者：

(1) 主管機關應於接獲學校申請後十日內，提專審會決定是否受理。

(2) 專審會認為有輔導必要者，應組成二人或三人之輔導小組進行輔導；輔導小組成員中，申請學校之教師至多一人得參



與輔導。

3. 必要時，學校或專審會得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。
4. 學校或專審會於輔導期間，應不定期派員了解不適任教師教學改善情形並作成紀錄。
5. 輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以一個月為限。
6. 輔導期間，當事人及其服務之學校或單位應予配合，並提供相關資料及其他必要之協助。
7. 有下列情形之一者，視同輔導無改進成效：
 - (1) 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制而拒絕輔導。
 - (2) 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，以曠課或曠職方式避拒輔導計畫之實施。
 - (3) 經學校或專審會調查屬實，啟動輔導機制，接受輔導期間，出席輔導會議未達三分之二、不配合入班觀察或有其他輔導小組認定具態度消極情事。
 - (4) 同一事由曾經輔導期輔導，並經認定具改進成效後三年內再犯。

(三) 評議期：

1. 學校依第一款第六目規定認為無需輔導，或輔導期程屆滿時，其輔導結果並無改進成效者，學校應於五日內提教評會審議。
2. 專審會依第一款第六目規定認為無需輔導，或輔導期程屆滿時，其輔導結果並無改進成效者，經專審會審議決定後，學校應於收到主管機關通知後五日內提教評會審議。
3. 學校教評會作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內，檢附前目所定無需輔導，或經輔導後仍無改進



成效之紀錄、教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

六、主管機關接獲學校報送教師解聘、停聘、不續聘案件，應即進行處理；必要時得組成審議小組，視需要召開會議審議。

前項審議小組得由主管機關副首長以上人員擔任召集人，並得聘任下列人員擔任委員；審議時，得視需要請當事人或相關人員陳述意見：

- (一) 全國或地方教師會代表。
- (二) 同級校長協會代表。
- (三) 同級家長團體代表。
- (四) 教育學者。
- (五) 法學專家。
- (六) 行政人員代表。
- (七) 精神醫療專業人員或其他專業人員。

七、其他配合措施：

- (一) 主管機關得設立諮詢專線，協助學校處理，以減少程序瑕疵，並蒐集處理不適任教師之相關案例及答客問彙編成冊或建置專門網站刊載相關資訊，以供各校處理之參考。
- (二) 主管機關應建立列管機制追蹤處理結果，要求學校應限期處理，並列入校務評鑑參考。
- (三) 教育部為協助地方主管機關成立專審會與進行調查及輔導等工作，應補助代課費用、交通費或相關費用。



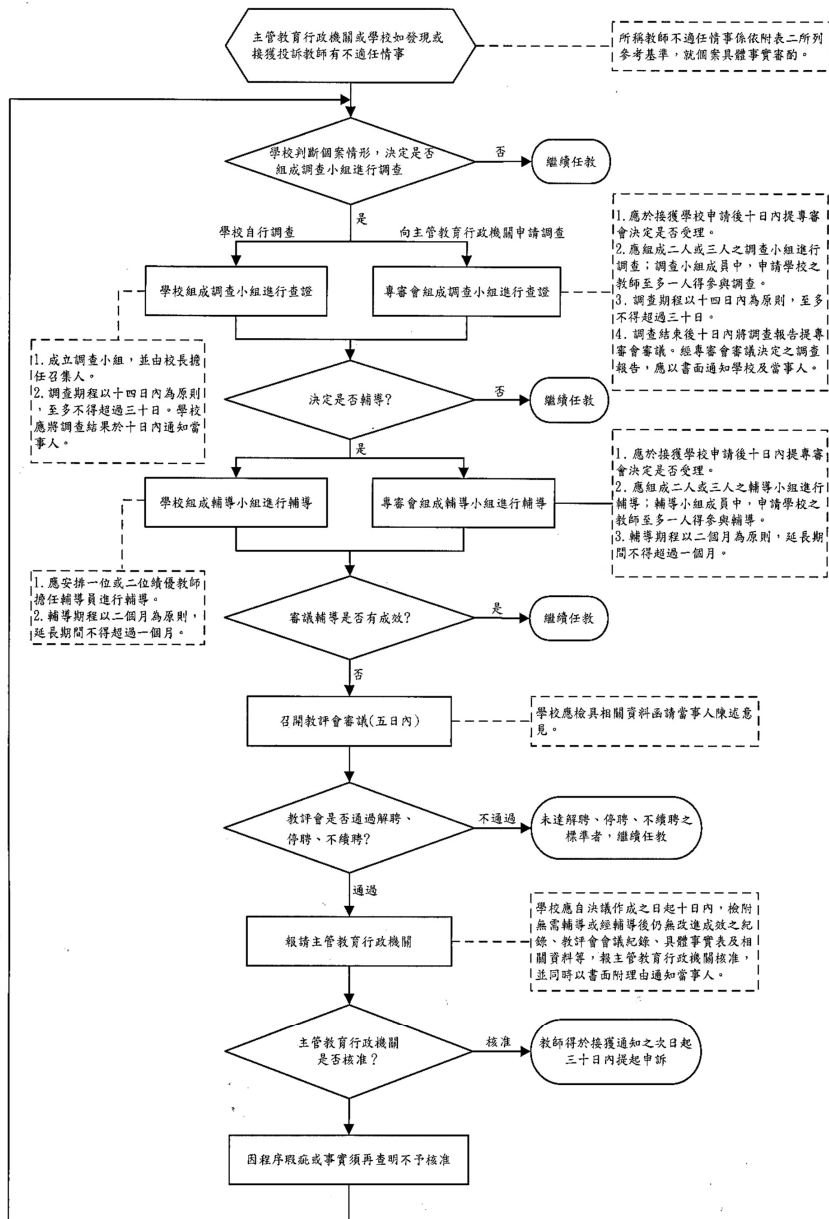
附表一：教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程圖

察覺期

輔導期

評議期

核准程序



伍、相關資源

附表二

教師法第十四條第一項第十四款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準

- 一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。
- 二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
- 三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 四、體罰學生，有具體事實者。
- 五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。
- 七、班級經營欠佳，情節嚴重者。
- 八、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
- 九、在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
- 十一、有其他不適任之具體事實者。



國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理原則

105 年 7 月 25 日訂定

一、依據

- (一) 教育基本法。
- (二) 特殊教育法。
- (三) 身心障礙者權益保障法。

二、目的

- (一) 督導教師落實個別化教育計畫，因應學生特殊教育需求及相關專業服務。
- (二) 預防特殊教育學生偏差行為，以增進學生良好行為及習慣之建立。
- (三) 提升教師運用正向行為支持策略之專業能力，以建構正向友善之校園。

三、一般原則

- (一) 學校以採正向行為支持方式為準，運用有效策略，減少學生不適當行為，增加其適當行為，必要時得召開會議，邀請專家學者與會，充分保障學生之就學權益。
- (二) 學校應依據特殊教育法相關規定，為身心障礙學生擬訂個別化教育計畫，對於具情緒與行為問題學生，應擬定行為功能介入方案及行政所需之支援。
- (三) 實施行為功能評量及介入方案時，應以維護學生受教權為最主要考量，並以最少限制、學生最大參與為原則，透過團隊合作提供多元策略予以協助，所有執行內容均應告知監護人。
- (四) 應持續及定期評估介入方案其實施成效，並依據學生行為變化作必要之調整，所有修正及調整應告知監護人並紀錄之。
- (五) 為確保學生權益，執行介入方案之相關人員有權利及義務接受專業督導，以提昇方案執行之品質。

四、專業評估

- (一) 具嚴重情緒與行為問題之學生，邀請監護人與專業團隊討論，針對個

案需求提出行為問題界定、實施行為功能評量、行為介入目標、策略、執行方式、分工及所需行政支援等，並據以詳實記錄於個別化教育計畫中，定期檢討追蹤其成效，做成追蹤輔導紀錄。

(二) 當學生發生危及自身或他人生命安全之行為，教師應通知學務處及就近處室派遣支援人力前往共同處理。必要時，得強制帶離，並得尋求校外相關資源(醫療、社政單位等)協助處理。

(三) 學生行為違反常規必須暫時採用活動限制做為輔導策略時，應注意下列原則：

- 1.所有活動限制作為均須經過專業評估，並訂定合理規範，註明介入時間及情境，且實施前需將過程、目的告知監護人，徵求同意後，明載於個別化教育計畫內，並定期追蹤檢討。
- 2.各類輔具應以原始設計功能為主要考量，暫時使用輔具作為活動限制時，應視不同情境下學生之反應適時進行調整，各類調整亦須經專業評估，以安全性作為最大考量。易因不當使用造成傷害之各類輔具，不宜使用於學生之活動限制作為。
- 3.經評估確認且獲監護人同意使用之各類活動限制作為，採用時仍應隨時檢視學生狀況，並應有相關人員陪同。

五、宣導與標準作業流程(如附件)

(一) 學校應主動辦理全校性增能研習，校內教師及專業人員每學期研習至少三小時，以提升教師及專業人員正向行為支持之專業知能。

(二) 學生之嚴重情緒行為問題係因監護人不願意參與個案會議、IEP 會議討論，或參與相關會議後未確實執行會議決議而影響行為者，經溝通無效時，或監護人未能善盡管教之責任，學校應通報主管機關、醫療單位或社政單位協助處理。

(三) 教師自覺或他人發覺該教師身心狀況不佳，不適合輔導學生，學校應主動安排具有輔導知能之教師或相關專業人力協助，並提供該教師研習與進修機會。



附件

國立特殊教育學校學生正向行為支持及介入處理流程

