

新北市立金山高級中學「校園性別事件防治規定」

113 年 6 月 28 日校務會議通過決議

一、依據

- (一)《性別平等教育法》
- (二)《校園性別事件防治準則》
- (三)《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》
(110 年 06 月 16 日)
- (四)教育部 100 年 2 月 14 日台訓(三)字第 1000023881 號函
- (五)新北市教育局 113 年 06 月 11 日新北教特字 1131122554 號函

二、目的

本校為維護學生受教及成長權益，預防並提供學校之教、職、員、工生免於性侵害性騷擾或性霸凌之學習及工作環境，並依「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)及「校園性別事件防治準則」(以下簡稱防治準則)訂定本規定。

三、本防治規定之用詞定義如下：

- (一)學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
- (二)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。
- (三)性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- (四)校園性別事件：指校內發生性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工非倫(本條第八項)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。¹
- (五)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (六)性騷擾：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。
- (七)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。
- (八)校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行

¹ 性別平等教育法第三條第三款定義

教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

(九)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

(十)職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

(十一)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及其他經中央主管機關指定者。

(十二)教育人員：指學校校長、教師、職員、工友、體育教練、警衛、校護等等。

四、責任歸屬

本校由性別平等教育委員會研擬建立機制、負責校園性別事件之調查處理，並由各處室合作落實本防治規定，互相協調及整合相關資源。

五、校園安全規劃。

由總務處負責定期檢視與規劃校園整體安全。

(一)為防治校園性別事件，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使用情形及檢視校園整體安全。
2. 記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。
3. 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。

(二)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，公告前述檢視成果及相關紀錄，並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。

六、校內外教育及人際互動注意事項。

(一)提昇教職員工生校園性別事件相關知能

本校各處室應積極推動校園性別事件防治教育，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：

1. 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

2. 針對性別平等教育委員會及負責校園性別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參加校內外校園性別事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。
3. 本校依防治準則之內容訂定本防治規定，並將防治準則第八條及第九條規定利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
4. 前款規定之內容，應包括下列事項：
 - (1) 校園安全規劃。
 - (2) 校內外教學與活動及人際互動注意事項。
 - (3) 校園性別事件防治之政策宣示。
 - (4) 校園性別事件之界定及樣態。
 - (5) 校園性別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。
 - (6) 校園性別事件之調查及處理程序。
 - (7) 校園性別事件之申復及救濟程序。
 - (8) 禁止報復之警示。
 - (9) 隱私之保密。
 - (10) 其他校園性別事件防治相關事項。。
5. 鼓勵校園性別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。
6. 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校園性別事件防治課程。

(二) 教師教學及人際互動

防治課程、教材等校內外教學相關事項，以及防範教師違反專業倫理情事等事項，由本校教務處負責辦理，並由人事室協助辦理。

本校校長及教職員工生應注意下列事項：

1. 於進行校內外教學、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異，應尊重學生與教職員工之性別、性別特質、性別認同或性傾向。
2. 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。
3. 教師若發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，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。
4. 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。

(三) 學生人際互動

1. 學生與他人相處之規範及禁止校園性別事件之政策宣示等事項，由學務處負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。
2. 本校學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：
 - (1) 不受歡迎之追求行為。
 - (2) 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
 - (3) 其他有違善良風俗之行為。
3. 本校學生於校外擔任實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本規定。
4. 前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。
5. 本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。
6. 本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

七、禁止校園性別事件相關行為之政策宣示。

校園性別事件防治、救濟等資訊蒐集及建置由本校輔導處負責，並於處理事件時主動提供予相關人員。資訊應包括下列事項：

- (一) 校園性別事件之界定、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) 本校性別平等教育委員會認為必要之事項。

學校應公告週知本校園性別事件防治規定。利用各項集會口頭、網路或書面文宣等適當方式，提供性別平等之教育環境。

八、校園性別事件行為之界定及樣態

本規定所稱之校園性別事件行為，除依刑法、民法、性別工作平等法及性侵害防治法規定，皆應依性別平等教育法第3條之定義，凡本校教職員工生與學生間（含同性或異性間）發生下列行為時，均屬之：

- (一) 性侵害：指以脅迫、恐嚇或其他違反被害人意願的方法與被害人發生性行為。前述性行為指基於非正當目的。以性器、性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。
- (二) 性騷擾係指未達性侵害犯罪，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. 敵意環境之性騷擾：指以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損、心生畏怖、感受敵意或冒犯者，其樣態如下：
 - (1) 性別騷擾：包括一切強化「女(男)性是次等性別」印象的言行。
例如：過度強調女(男)性的性徵或性吸引力；過度強調女(男)性的性別特質、性別角色刻板印象或性別歧視的言論。
 - (2) 性挑逗：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性之口頭或肢體上的吃豆腐行為。例如：以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲對方；盯著別人身體的私處看；展示具性意涵、性誘惑的圖片或文字；暴露性器官；掀裙子；拉扯褲子；未經他人同意，直接碰觸別人的身體；沒有直接接觸他人身體，但是故意靠得非常近，讓人感到不舒服等。
 2. 利益交換之性騷擾(性賄賂)：指一切以性服務或性行為作為利益交換條件的要求。例如教職員以對提供性服務的特定學生給予特殊待遇(如獎學金、變更分數等級、加分或其他待遇)，以致影響應得到該項獎勵學生之權益；反之學生若願意提供性服務作為取得利益之條件，亦對教職員造成騷擾。
 3. 脅迫性交換之性騷擾(性要脅)：包括一切以威脅或強迫方式要求他人提供性服務或性行為的騷擾。例如：以開除、留級、重修、不及格等不利於學生的威脅，要求學生滿足其性索求的騷擾。
 4. 性攻擊：包括任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。如強吻、強行撫弄觸摸、猥褻、性虐待等。
- (四) 性霸凌：依性別平等教育法 **第三條第三款第三目**之規定，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。
- (五) **校園性別事件**：依性別平等教育法 **第三條第三款**及校園性侵害或性騷擾防治準則第九條之規定，指校內或不同學校間所發生性侵害、性騷擾、性霸凌、**校長或教職員工非倫**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。
- (六)其餘未盡內容依本法及本準則定義為準。

九、事件申請調查程序

申請(檢舉)**校園性別事件**申請調查之程序如下：

- (一) 本校若發生**校園性別事件**，被害人或其法定代理人或**實際照顧者**(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。
任何知悉有構成**校園性別事件**之檢舉人，得以書面向本校**學務處**申請**檢舉**調查。

1. 但下列情形，不在此限：

(1)行為人現為或曾為學校校長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請或檢舉。

(2)行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

2. 倘申請或檢舉之案件非屬本校權管者，由學務處將該案件於七日內移送其他有管轄權者。倘申請或檢舉加害人為本校校長時，移請教育部中部辦公室申請調查之。

3. 事件管轄學校依國民教育法、高級中等教育法、私立學校法或其他教育法令規定合併者，由合併後存續或新設之學校為事件管轄學校。事件管轄學校已停辦者，由行為人現所屬學校為事件管轄學校，但行為人無現所屬學校者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。

4. 事件管轄學校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。

5. 事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依本法第三十一條規定處理。

(二) 本校校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，學務處應作成記錄，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。上述書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申請人及其法定代理人或檢舉人姓名、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. 申請人之法定代理人，其姓名、身分證字號、出生年月日、住居所、聯絡電話。~~

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。如有相關證據，亦應記載或附卷。

~~6. 可取得之相關事證或人證其相關證據。~~

(三) 申請（檢舉）人得以傳真、書信、電子郵件等方式提出。必要時，得先行以口頭申請，並於二日內以書面補正。逾期未補正者，得不予受理。

(四) 公益性檢舉：本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

1. 二人以上被害人。

2. 二人以上行為人。

3. 行為人為校長或教職員工。

4. 涉及校園安全議題。

5. 其他經性平會認為有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

- (五) 學務處接獲疑似校園性別事件後，應指派專人處理相關行政事宜，收件後，學務處於收件後必要時，本校相關單位並應配合協助。得依性別平等教育法規定進行初審，並將初審意見送交性別平等教育委員會（簡稱性平會）決定是否受理。
- (六) 學務處除有本法第三十二條第二項外，應於三個工作日內將申請人或檢舉人所提事證資料送達「性別平等教育委員會」處理，並不再受理同一事件之申請(檢舉)。本法第三十二條第二項規定所定事由，必要時得由性平會指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。
- (七) 學務處於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。
- (八) 申請人、被害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，向本校學務處提出申復；其以口頭為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害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。此不受理之申復以一次為限。
- (九) 由學務處接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，學校應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付「性別平等教育委員會」調查處理。
- (十) 經媒體披露之校園性別事件，學校應視為檢舉事件，主動依性別平等教育法相關規定調查處理，避免事件擴大。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校校園霸凌防制委員會移請性平會依本條第六項規定辦理。
- (十一) 本處理程序之（一）但書第二款之情形，受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，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。
前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立校園性別事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校、機關、機構或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。
- (十二) 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。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

(十三) 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負責調查，相關學校應派代表參與調查。

(十四) 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。

(十五) 行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，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。

前項受理申請調查或檢舉之學校、機關完成調查後，其成立校園性別事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校、機關或機構處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

(十六) 依本法第二十二條第一項規定為通報時，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。

本校校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事情節相當者，準用之。

前項校長、教職員工適用教師法、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；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

(十七) 申請（檢舉）人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。

(十八) 事件發生後，如行為人、被害人身分符合性別平等教育法²第三條第三款規定「校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者…」，依校園性平事件程序處理。

(十九) 本校依本法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，由本校學務處及總務處保管，相關資料應保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

(二十) 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

「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、行為人）。
3. 事件處理人員、流程及紀錄。

² 《性別平等教育法》於民國 112 年 08 月 16 日修正，舊法訂於第二條第七款。

4. 事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

5. 行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

6. 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

「報告檔案」為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列資料：

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。

(二十一)第十八項建立之檔案資料銷毀方式，得準用《機關檔案保存年限及銷毀辦法》第十三條規定辦理。

(二十二)其餘未盡事項，依《性別平等教育法》及相關法律、命令辦理。

十、教育人員知悉與追蹤通報責任

(一) 本校校長、教師、職員或工友應於知悉疑似校園性別事件者，應立即以書面或其他通訊方式通報本規定所定學校權責人員及學務處，依相關法令規定向各該主管機關通報，二十四小時內向上級機關通報，學務處應循校安系統向教育部通報；性侵害事件輔導處應打 113 電話並填妥「性侵害事件通報表」，以書面或線上通報新北市家庭暴力暨性侵害防治中心。

~~(二) 另本校教育人員應於知悉學生「性侵害、性騷擾或性霸凌」事件時通知學務處。~~

(二) 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，應予保密。

(三) 本校依性別教育平等法第二十八條第二項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。

(四) 通報之內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料前述事件本校應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。倘行為人經追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於該通報內容註記行為人之改過現況。

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

- (六) **輔導處**應依本法第二十八條、本準則第二十六條規定建立檔案資料，由專人負責保管，並依本準則第二十七條規定通報加害人現就讀或服務之學校。
- (七) 本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休(伍)或資遣申請時，應依下列規定辦理：
1. 召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請教育局或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。
 2. 經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休(伍)或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休(伍)或資遣時，應於彙送退休(伍)或資遣案審(核)定權責機關(構)之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。
 3. 前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休(伍)或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。
- (八) 本校於教職員工對學生之校園性別事件調查處理完成，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教育局。
- (九) 申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育局。
- (十) 第九、十項案件待教育局備查後，再至教育部「校園性別事件回復填報及統計管理系統」完成線上陳報作業。
- (十一) 其他非屬教職員工對學生之校園性別事件調查處理完成，亦須至教育部「校園性別事件回復填報及統計管理系統」進行線上陳報作業。

十一、事件調查及處理程序。

本校受理事件與調查及處理程序如下：

(一) 本校性別平等教育委員會受理校園性別事件時，依本法第三十三條第三項及本準則第二十二條規定，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。

(二) 其成員之組成，依本法第三十三條第三項及第四項之規定。

(三) 有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

1. 違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。
2. 違反本法、性別平等工作法、性騷擾防治法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

(四) 本校所聘請具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

1. 持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，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。
2. 曾調查處理校園性別事件有具體績效，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。

(五) 本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

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或實際照顧者陪同。
2. 當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或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。
3. 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。
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. 依本法第三十三條第五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。
6. 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。
7. 本校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。
8. 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。

9. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經本校性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。教育局認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。
10. 當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
11. 當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (六) 調查小組置發言人一人。調查結束後，將結果作成調查報告書，提性別平等教育委員會審議。性別平等教育委員會會議以不公開為原則。主任委員如因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。
- (七) 本校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及報告。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。
- ~~(四) 調查處理之原則~~
- ~~1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。~~
- (八) 本校在調查處理校園校園性別事件時，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。
- (九) 行為人、申請人(檢舉人)及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。
- ~~4. 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。~~
- ~~5. 本校基於調查之必要，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。~~
- ~~6. 本校就行為人、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。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。~~
- ~~7. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，學校或主管機關得繼續調查處理。本校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。~~
- (十) 性別平等教育委員會之調查處理，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。
- (十一) 調查報告經性別平等教育委員會審議後，性別平等教育委員會得將調查報告及處理建議，以書面向相關單位提出報告。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。上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師成績評審委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為教育部中部辦公室。本校為上述議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

(十二) 本校應於接獲事件調查報告後二個月內自行或移送相關權責機關依規定議處，並將處理之結果以書面通知申請人、檢舉人及行為人，同時告知申復之期限及受理單位，並責令不得報復。

(十三) 本校處理校園性別事件之結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

(十四) 前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

(十五) 性別平等教育委員會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。

(十六) 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校相關處室於必要時得為下列處置：

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並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
3. 採取必要處置，以避免報復情事。
4. 預防、減低行為人再度加害之可能。
5. 其他性別平等教育委員會認為必要之處置，本處置應經性平會決議通過後執行。

(十七) 本校於取得本法第二十九第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

十二、事件申復及救濟程序。

本校校園性別事件申復及救濟程序如下：

- (一) 調查處理結果以書面通知申請人、被害人或行為人時，應告知申復之期限及受理單位。申請人、被害人或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三十日內，以書面具明理由向學務處提出申復。其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (二) 學務處接獲申復後，如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，並於三十日內以書面通知申復人申復結果。

(三)學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：

1. 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。
~~前述申復以一次為限。~~
2. 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，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養人員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。
3. 本校性別平等教育委員會於接獲學校重新調查之要求時，應另組調查小組；原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。

(四) 性別平等教育委員會委員如涉及申訴事項或有其他事由，足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，申訴當事人及利害關係人亦得聲請其迴避。前項迴避與否，得由性別平等教育委員會決定之。

1. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
2. 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。
3. 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。
有本法第三十七條第三項所定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) ~~申請人或行為人~~申復人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依本法第三十七條規定提起救濟：

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兩性工作平等法之規定。
3. 學生：依規定向學校提起申訴。

(六)申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。本法第三十七條第三項及本準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

1. 性平會或調查小組組織不適法。
2. 未給予當事人任一方陳述意見之機會。
3. 有應迴避而未迴避之情形。
4. 有應調查之證據而未調查。
5. 有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
6. 其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

(七) 事件經調查屬實後，本校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。其經證實有誣告之事實者，亦依法對申請人(檢舉人)為適當之懲處。

- (八)行為人為校長，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向教育局申復時，依前條第三項規定辦理。
- (九)行為人為本校教職員工，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向教育局申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀本校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。
- (十)前項申請人或被害人向教育局申復時，倘行為人向本校申復，本校應即報請教育局併案審議。
- (十一)審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由市性平會審議下列處理建議：
 - 1. 改核學校處理結果之必要性。
 - 2. 交回學校依法處理之理由。
 - 3. 追究相關人員責任之處置。

十三、校園性別事件加害人懲處及處置

- (一)基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會決議通過之調查報告。
- (二)校園性別事件經學校或主管機關調查後，性平會召開會議審議調查報告認定屬實後，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。本懲處涉及加害人身分之改變時，應限期給予其書面陳述意見之機會。
- (三)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、新證據情形外，不得重新調查。
- (四)本校決定前述議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
- (五)前項議處決定前，本校應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未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，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。
- (六)審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。
- (七)本校受理申請調查或檢舉校園性別事件，經性平會調查屬實後，應依本法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、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。

- (八)學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命加害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、行為人經被害人或其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。
 - 二、行為人接受心理諮商與輔導。
 - 三、接受八小時之性別平等教育相關課程。
 - 四、其他符合教育目的之措施。
 - 五、第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。
- (九)校園性別事件情節輕微者，得僅依前項規定為必要之處置。
- (十)第八項之處置，應由該懲處之學校或主關機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。
- (十一)依本法第二十五條第一項規定，本校輔導處應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，並於必要時協同相關處室提供心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助、社會福利資源轉介服務及其他性別平等教育委員會認為必要之協助。前述協助得委請醫師、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，其所需費用，由本校編列預算支應之。但本校就該事件仍應依法為調查處理。當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

十四、處理人員之迴避處理原則

- (一)處理案件時，處理人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)成為校園性別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；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (三)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命其迴避。
- (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、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（當事人之相關者）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、聘雇人員、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。以避免對受害人造成二次傷害。
3. 如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。
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。

十六、隱私之保密。

- （一）本校負責處理校園性別事件之所有人員，對於校園性別事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及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，均負有保密之義務與責任。
- （二）本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專人保管封存；除法律另有規定外，不得提供閱覽或提供予偵查審判機關以外之人。
- （三）除原始文書外，調查處理校園性別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。
- （四）人事室或輔導處應針對他校轉任或轉讀之教職員工或學生加害人實施必要之追蹤觀察輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- （五）負保密義務者如有洩密時應立即終止其職務，並自負相關法律責任，應依刑法或其他相關法規處罰。
- （六）為維護關係人之名譽與權益，本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。

十七、調查與防治人員公差假與經費

- （一）本校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依教育部就各級學校處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件說明一覽表辦理、備註：教職員工對學生之校園性別事件出席費及撰稿費可依規定向教育局申請補助經費）。
- （二）非本校教職員工擔任調查之人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，經延聘或受邀之學者專家出席調查會議時，得支給出席費。

(三)符合**校園性別事件**調查專業人員資格之學校人員以專家學者身份跨校受邀參與會議，應屬邀請學校以外之外聘專家學者，得支給出席費。

(四) **校園性別事件**防治工作所需經費由本校性別平等教育委員會相關預算項下支應。

十八、本校規定如有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」與「**校園性別事件**防治準則」辦理。

十九、本防治規定**經校務會議通過並奉校長核定後實施，修正時亦同。**

112.09.06

113.06.18

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

101年6月4日臺訓(三)字第1010101395號函修訂

103年5月12日臺教學(三)字第1030056985號函修訂

110年6月16日修正

附件一

