

桃園市桃園區同德國民小學校園性侵害性騷擾或性霸凌性別事件防治規定

101年08月29日校務會議通過

104年03月27日修訂

113年○月○日校務會議審議通過

一、桃園市同德國民小學（以下簡稱本校）為執行性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十一條第一項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十八條第一項第三十三條第三項規定，並為預防與處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌性別事件，特訂本防治規定，並公告周知。

二、本規定用詞定義如下、校園性別事件之界定及樣態類型：

(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：

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。

其他名詞檢視

(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) 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。

(三) 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

(四) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌性別事件：指性侵害或性騷擾性別事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並犯有上述樣態之一者。性平法第三條第三款所定校園性別事件，且包括不同學校間所發生者。

(五) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

(六) 職員：指前款教師以外，於學校執行行政事務或庶務之人員。職員、工友及志願服務人員：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務之人員或運用於協助教學之志願服務人員。

(七) 學生：指在學學生。指具有學籍、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

(九) 教育人員：指學校校長、教師、職員、工友、警衛、校護等等。

三、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件，依照本法第6條規定本校應成立「性別平等教育委員會」，置成員5人至21人，採任期制，其成員之組成依照本法第9條規定。

- 四、本校為積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌（以下簡稱性侵害、性騷擾及性霸凌）**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，本校各處室應配合實施下列措施：
- （一）每年至少定期舉辦兩次教職員工生**校園性侵害、性騷擾及性霸凌性別事件**防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
 - （二）對本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平委員會）及負責性侵害、性騷擾及性霸凌**校園性別事件**處置相關單位之人員，視需要辦理相關之在職進修活動。
 - （三）鼓勵前款人員參加校內外性侵害、性騷擾及性霸凌**性別事件**處置研習活動，在課務自理原則下並予以公差假登記。
 - （四）利用多元管道，公告周知本規定，並將本規定列載於教職員工聘約及學生手冊。
 - （五）鼓勵性侵害、性騷擾及性霸凌**性別事件**被害人或檢舉人儘速申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- 五、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。
- 本校教職員工應注意下列事項：
- （一）於進行校內外教學與人際互動時、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。
 - （二）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。教師發現師生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。
 - （三）教職員工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。
- 六、學生與他人相處之規範及禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌**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。
- 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：
- （一）不受歡迎之追求行為。
 - （二）以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
 - （三）其他有違善良風俗之行為。
- 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌**性別事件**防治及救濟等資訊蒐集及建置由**輔導室**負責，並於處理事件時主動提供予相關人員。前項資訊包括下列事項：
- （一）性侵害、性騷擾及性霸凌**性別事件**之界定、類型及相關法規。
 - （二）被害人之權益保障及本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）其他性平委員會認為必要之事項。

八、本校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌性別事件，由總務處負責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。
- (三) 檢討校園空間與設施之規劃，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；其範圍包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

另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。

九、校長及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，消除性別歧視。

十、學生於校外為實習生，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，並適用本法之規定。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。學校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依本法第二十五條第三項規定辦理。

學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。

十一、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工生於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，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。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

十二、校長或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。

十三、九、通報：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、性騷擾或性霸凌性別事件者，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桃園市政府教育局及家庭暴力暨性侵害防治中心通報(跨校事件，各校皆要自行通報)，至遲不得超過二十四小時，如違反者依「桃園市政府處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準」進行裁罰。

知悉事件 24 小時內進行通報，通報順序為先法定通報再行政通報，其方法如下：

- (一) 法定通報 (通報社政單位)：

法定之責任通報 (<http://ecare.mohow.gov.tw/>)，電話：113，傳真：(03) 3320156

1. 打 113 保護專線及傳真性侵害犯罪事件通報表。(性侵害猥褻事件填寫用)。
2. 打 113 保護專線及傳真兒童少年保護及高關懷通報表。(性騷擾、性霸凌事件填寫兒少保護部份)
3. 或至本校輔導室領取通報單填寫，傳真至 03-3320156。(性侵害、性騷擾、性霸凌事件皆可)

(二) 行政通報 (通報教育單位)：教育部校園安全暨災害防救通報處理中心 (簡稱校安中心)

<https://csrc.edu.tw/Main.mvc/IndexNotLogin>)，此項校安通報由本校學務處負責，因此知悉人依相關法律規定應立即向學校學務處通報，至遲不得超過二十四小時；通報方式如下：

1. 學務處電話為 03-3176403 轉 310 或 334
2. 或至本校學務處領取桃園市同德國小性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件調查申訴書填寫。
3. 若聯絡不到學務處人員，得逕向桃園市教育局或桃園市政府教育部校安中心(02)33437855 通報。

依本條規定通報時，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。

(三) 輔導室：當事人諮商輔導關懷啟動。

(四) 但行為人於行為時或現職為本校首長者，應向現職學校所屬主管機關申請調查或檢舉；行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

通報作業注意事項：

- (一) 依性平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。
- (二) 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件情節相當者，準用之。
- (三) 前款校長、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。

十四、跨校事件處理流程：

(一) 校園性別事件之被害人、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。但行為人現為或曾為學校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關 (以下簡稱事件管轄機關) 申請調查或檢舉。

- (二) 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。
- (三) 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；本校倘接獲事件管轄學校來文通知，應召開性平會遴派適員參加，並紀錄備查。
- (四) 前項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防治準則第三十一條規定處理。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 行為人二人以上，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。
- (八) 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。
- (九) 防治準則中華民國一百十三年三月八日修正生效前，依修正前第十條第一項但書規定，已由學校首長現職學校且非行為發生時之學校所屬主管機關調查處理，尚未依性平法第三十六條第三項規定終結者，應於防治準則修正生效後，依防治準則第一項及第十六條第一項規定辦理。

十五、校內事件處理流程：~~十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件~~之行為人於行為發生時為本校之教職員工生，之被害人或其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人），或任何知悉有構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檢舉人，得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉。~~書面方式向本校學務處申請調查~~；其以言詞或電子郵件為之者，學務處接獲申請或檢舉時，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（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及其相關證據。

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。倘申訴或檢舉加害人為本校校長時，移請桃園市政府處理調查之。

十六、學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該

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：

- (一) 二人以上被害人。
- (二) 二人以上行為人。
- (三) 行為人為校長或教職員工。
- (四) 涉及校園安全議題。
- (五) 其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

本校受理校園性別事件時，以學務處為收件單位。學務處收件後，除本法第二十九條第二項規定所定不受理事由外，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。針對性平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。

申請（檢舉）人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。學務處於三個工作日內將事件送達「性別平等教育委員會」。

~~十二、依據本準則第十八條，本校性別平等教育委員會應指定三名委員組成初核小組，決定是否受理學務處所提送之校園性侵害或性騷擾事件申請調查或檢舉。~~

~~十七十三、~~本校受理事件與調查、申復、救濟程序及其他相關事項如下：

- (一) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件接獲申請調查或檢舉時，其收件單位為學務處。
- (二) 學務處收件單位收件後，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，由性平會決定是否受理；但倘有下列情形之一，應不予受理：（依性別平等教育法第二十九條第二項規定）
 - 1. 非屬性別平等教育法規定之事項。
 - 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。

前項性別平等教育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。

- (三) 本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，學務處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別平等教育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。
- (四) 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，向本校學務處提出申復；其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，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。不受理之申復以一次為限。
- (五) 本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。學務處應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。
- (六) 本校接獲申請或檢舉除有性別平等教育法第二十九條第二項所定事由

外，應由本校性別平等委員會調查處理。

- (七) 本校之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌~~性別~~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，依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項規定。本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌~~性別~~事件當事人之輔導人員、本校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~~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。

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~~事件管轄學校或機關及派員參與調查之學校~~支應。

調查過程中所需相關經費，如為外聘委員則由輔導室行文向主管機關申請~~「學校處理校園性侵害或性騷擾事件調查小組調查費」~~，依96年1月31日修正~~「教育部就各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明一覽表」~~第11項辦理。校內人員撰述調查報告不得支給稿費，為於辦公時間外趕辦者，由學校逕行審查認定加班之事實，核予補休時數方式代之。

- (八) ~~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。

- (九) 調查小組調查結束後，將調查結果作成調查報告書，提性平會審議，並置發言人一人。若調查屬實，調查報告經性平會審議後，應將調查報告及處理建議，以書面向自行或移送相關權責機關（學生：學生獎懲委員會；教師：教評會、人事評審考績委員會）依性別平等教育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。

本校為前項議處前，得要求性別平等教育委員會調查小組發言人列席說明。

十八、經媒體報導之校園性平事件，應視同檢舉，本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，本校仍應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性平事件情事者，視同檢舉，由本校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。

十九、~~十五、~~性別平等教育法第三十條第三項所定本校所聘請具性侵害、性騷擾或性霸凌~~性別~~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~~性別~~事件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~~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。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

- (一) 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。
- (二) 違反本法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、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。前項第一款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件調查知能培訓，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：
 1. 性侵害、性騷擾或性霸凌或校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為基本概念及相關法規。
 2. 性別平等意識
 3. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件調查知能。
 4. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件處理程序及行政協調。
 5. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件之懲處及救濟。
 6. 其他由性平會建議之課程。

中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性別事件調查專業人員培訓，校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員，並建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供學校為延聘之參考。

二十、本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：

- (一) 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。
- (二) 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，且不得通知現就讀學校派員參與調查。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (六) 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。
- (七) 第六款之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。
- (八) 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。

(九)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。

(五十) 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，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。學校所屬主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。

(十一) 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。

(十二) 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。(準則 24-10、11)

二十一、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、性騷擾或性霸凌性別事件之所有人員。

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。

本校就記載有當事人、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。

二十二、為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校相關處室必要時得為下列處置：

(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，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。(準則 26-2)。

(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。

~~(十) 本校為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. 接受八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。~~

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前項規定為必要之處置。

~~二十三、(十一)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。加害人依性別平等教育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：~~

- ~~1. 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。~~
- ~~2. 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，除有性別平等教育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。~~

本校依性別平等教育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) 法律諮詢管道協助。
- (三) 課業協助。
- (四) 經濟協助。
- (五) 社會福利資源轉介服務
- (五六) 其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。前二項協助得委請醫師、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，學校或主管機關應編列預算支應之。

~~二十四、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，不因行為人喪失員身分而中止。~~

~~二十五、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，應依據性平會之調查報告。~~

~~性平會召開會議審議調查報告認定性別事件行為屬實，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，除有本法第三十七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。~~

~~二十六、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；其他機關依相關法律或法規對本校行為人有議處權限者亦同。其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人為適當之懲處。

本法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由本校相關處室命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

處置之性質、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。

前項處置由本校性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：

一、行為人接受心理諮商與輔導。

二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。

三、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。

前項第四款之措施，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。

依本法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。

二十七、~~(十二)~~本校將處理結果，以書面通知申請人~~、檢舉人~~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之單位。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起~~二三十~~十日內，以書面具明理由向本校學務處或人事室申復（學生向學務處申復；教職員工向人事室提申復）；其以言詞為之者，受理之單位應作成紀錄，經向申請人、被害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。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- (一) 由本校學務處或人事室收件後，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) 前項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~~性別~~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。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。

(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。

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。

~~二十八、十四、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，本校應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人意願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。~~

~~本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由本校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。~~

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學校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。

行為人為學校教職員工，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀事件管轄學校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。

前項申請人或被害人向學校主管機關申復時，倘行為人向學校申復，學校應即報請主管機關併案審議。

審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由主管機關所設性平會審議下列處理建議：

- 一、 改核學校處理結果之必要性。
- 二、 交回學校依法處理之理由。
- 三、 追究相關人員責任之處置。

~~二十九、十九、本校應依性別平等教育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。但本校就該事件仍應依性別平等教育法為調查處理。~~

~~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。~~

~~二十二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校所設性平會調查屬實後，本校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，本校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。~~

~~性別平等教育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。~~

~~依性別平等教育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。~~

~~二十三、本校依性別平等教育法第二十七八條第一項規定建立之檔案資料，由輔導室保管。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。~~

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) ~~加害行為~~人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
- (六) ~~調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。~~

第二項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：

- (一) ~~事件發生之時間、樣態及以代號呈現之各該當事人。申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。~~
- ~~(二) 事件處理過程及結論。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。~~

~~第一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。~~

~~三十、學校或主管機關於取得本法第二十九條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。~~

~~三十一、本校所有教職員工依性別平等教育法第二十七八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於加害行為人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件時間、樣態、加害行為人姓名、職稱或學籍資料。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。

本校就加害人對行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害行為人之改過現況。

三十二、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：

（一）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主管機關核准或依校內程序辦理；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。

（二）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。

（三）前二款所定程序，各學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。

主管機關知悉校長涉有校園性別事件，於其申請退休或資遣時，應由主管機關分別依教育人員任用條例、公務員懲戒法或私立學校法等規定辦理。

~~二十五~~三十三、學校應依本準則內容，訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件防治規定，並將第七八條及第六九條規定納入校長及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、性騷擾或性霸凌性別事件防治之政策宣示。
- （四）校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件之界定及樣態。
- （五）校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。
- （六）校園性侵害、性騷擾或性霸凌性別事件之調查及處理程序。

- (七) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌~~性別~~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~~性別事件~~防治相關事項。

~~三十四、~~學校調查處理校園性別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。

~~二十六~~~~三十五、~~本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌~~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所屬主管機關。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，將申復審議結果報所屬主管機關。

本校所屬主管機關應依性別平等教育法第四條、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。

~~本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。~~

~~三十六、二十七、~~人事室或輔導室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。學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應性侵害防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性評會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

學校發生性別平等工作法事件時，得委由本校性別平等教育委員會調查處理，並依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理。

~~三十七~~~~二十八、~~本防治規定經校務會議自發布日施行。~~本規定經校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。~~

承辦人：

單位主管：

校長：