

## 校園性別事件防治規定

一、依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第 21 條、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱本準則）第 35 條規定訂定。

二、本規定之用詞，定義如下：

- (一) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (二) 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
  1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
  2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
- (三) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- (四) 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。
- (五) 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- (六) 校園性別事件：指性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為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。
- (七) 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。
- (八) 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。
- (九) 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。

三、責任歸屬：由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）研擬與落實本防治規定，並建立相關資源協調整合機制，負責校園性別事件之調查處理。

四、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) 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，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。

五、提昇教職員工生性侵害、性騷擾或性霸凌防治知能：本校各處室應積極推動學生性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，有關教材蒐集、將性別平等教育融入課程與執行等教學事項由教導處統籌規劃宣導與研習活動，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. 每學期針對學生實施性別平等教育相關課程或活動至少 4 小時。
2. 辦理教職員工之職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾或性霸凌防治課程。
3. 建立遴派機制，鼓勵教師參加縣府或校外辦理之校園性別事件處理相關研習活動。
4. 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動。
5. 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。

六、校內外教學及人際互動注意事項：

(一) 有關教職員工人際之相關規範及不適任教師、性侵害犯罪加害人等相關查閱、通報，由人事單位負責。有關學生與他人相處之規範及禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示等事項，由教導處辦理，各班導師應加強指導學生。

(二) 教職員工生應注意下列事項：

1. 學校教職員工生進行校內外教學、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。
2. 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。
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。

(三) 本校應將前項第 1-3 款規定納入教職員工聘約及學生手冊。

七、知悉與追蹤通報責任：

(一) 學校教育人員於知悉性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應立即以書面或其他通訊方式通報學校教導處權責人員，並由輔導室進入「關懷 e 起來」(113) 線上通報系統進行法定/社政通報，同時由教導處訓導組進行校安系統通報，且上述知悉至通報期間最遲不得超過二十四小時。

(二) 通報時，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) 依性平法第 28 條第 1 項，行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，本校如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。

(四) 依性平法第 28 條第 2 項，行為人為學生以外者，轉至其他學校服務

時，本校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

- (五) 前兩項通報內容應限於「行為人經查證屬實」之校園性別事件時間、態樣、行為人姓名、職稱或學籍資料。
- (六) 本校接獲上述通報，應對行為人實施必要的追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。
- (七) 輔導室應依性平法第 28 條規定建立校園性別事件之檔案資料，並依本準則第 32 條規定保存。專業輔導人員應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他要之資訊，提供予行為人次一就讀或服務之學校。

#### 八、事件申請調查或檢舉程序：

- (一) 若發生校園性別事件，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申請調查或檢舉。任何人知悉本校有疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，亦得向本校提出檢舉。本校申請/檢舉專線：04-8291494#103

但下列情形，不在此限：

- 1. 行為人於行為時或現職為學校首長者，應向彰化 縣政府申請調查或檢舉。
  - 2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。倘申請調查或檢舉之案件非屬本校管轄權者，由教導處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。
- (二) 校園性別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，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。上述書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：
    - 1. 申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
    - 2. 申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
    - 3. 申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
    - 4. 申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。
- (三) 學務處接獲申請書或檢舉書，應於三日內送交性平會討論是否受理；並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性平法第 32 條規定敘明理由，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，向本校教導處提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，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。不受理之申復以一次為限。
- (五) 學務處接獲申復後，應將申請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。申復有理由者，性平會應依法調查

處理。

- (六) 經媒體報導之校園性別事件，學校應視同檢舉，主動交由性平會依相關規定調查處理，避免事件擴大。
- (七) 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移請性平會依規定處理。
- (八) 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，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校處理。
- (九) 申請人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之；為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

#### 九、事件調查及處理程序：

- (一) 性平會(執行秘書為學務主任)受理校園性別事件時，依性平法第 33 條及本準則第 21 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，其組成依性平法第 33 條規定。
- (二) 調查結束後，由調查小組將結果作成調查報告書，提性平會審議。
- (三) 性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查報告。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、被害人、檢舉人及行為人。
- (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。調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。
- (五) 調查處理之原則：
  1. 行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
  2. 被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
  3. 當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應具備特殊教育專業者。
  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. 在調查處理校園性別事件時，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。
  6. 本校就行為人、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。
  7. 本校以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果，並載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

8. 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。
  9. 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，
  10. 交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- (六) 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。
1. 性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校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。
  2. 前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有性平法第 37 條第 3 項所定之情形外，不得重新調查。
  3. 本校決議處之權責單位，於審議處時，除有性平法第 37 條第 3 項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
- (七) 調查報告經性平會審議後，性平會應將調查報告及處理建議，以書面向相關單位提出報告。學校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規定、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。同時告知申復之期限及受理單位，並責令不得報復。

上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評審委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為雲林縣政府。本校為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

- (八) 性平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。
- (九) 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，必要時得為下列處置，並經性平會議決後報彰化縣政府備查：
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. 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. 其他性平會認為必要之處置。

#### 十、事件申復及救濟程序：

- (一) 校園性別事件申請人及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二十日內，以書面具明理由向校長室提出申復。
- (二) 校長室接獲申復後，依下列程序處理：
1. 校長室收件後，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。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之專家學者人數於學校應占成員總數三分之一以上。

3. 性平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，依性平法之相關規定。
4. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
5. 審議會進行時，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。
6. 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。
7. 申復決定書送達申復人前，申復人得撤回其申復。

(三) 申請人或行為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，依性平法第 39 條及下列規定提起救濟但法律別有規定者，從其規定：

1. 學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
2. 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。
3. 學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

#### 十一、 行為人懲處及處置：

- (一) 校園性別事件經調查屬實後，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懲處。本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。
- (二) 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。
- (三) 輔導室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、經濟協助及其他性平會認為必要之保護措施或協助。所需費用，由本校編列預算支應之。

#### 十二、 處理人員之迴避原則：

- (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) 校園性別事件當事人之輔導人員、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，應由性平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。

### 十三、 禁止報復之警示：

- (一) 將處理之結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人時，應責令不得報復。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 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. 對行為人行為明確規範之。以避免對被害人造成二次傷害。
  3. 如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。

### 十四、 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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，均負有保密義務。
- (二) 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書，應由學務處指定專人處理，並以密件方式保管封存於文書檔案室；除法律另有規定外，不得提
- (三) 供閱覽或提供予偵查審判機關以外之人。
- (四) 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。
- (五) 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。

### 十五、 調查與防治人員公差假與經費：

- (一) 針對擔任調查小組之成員，應予公差(假)登記，若需跨校協助調查時由本校相關費用支應交通差旅費。
- (二) 非本校教職員工擔任調查人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，經延聘或受邀之專家學者出席調查會議時，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調查，應屬邀請學校以外之外聘專家學者，得支給出席費；惟本校指派參與調查工作之人員，縱屬符合校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員之專家學者身分，不得支領出席費。
- (四) 本防治規定所涉事件工作所需經費由本校性平教育預算項下支應。

### 十六、 本防治規定如有未盡事宜，依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等規定辦理。

### 十七、 本防治規定經性平會討論後，提送校務會議議決，陳報校長核定後實施，並於學校網站公告周知，修正時亦同。