

臺北市立南湖高級中學校園性別事件防治規定

113年6月7日性別平等委員會通過

113年6月28日校務會議通過

壹、依據

- 一、性別平等教育法第 21 條第 1 項規定。
- 二、教育部 113 年 3 月 6 日臺教學 (三) 字第 1132801024A 號函。

貳、目的

本校為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，提供學校之教職員工性別平等之學習及工作環境，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。

參、校園性別事件之界定與樣態規定用詞，定義如下：

- 一、本規定所稱之校園性別事件，係依「性別平等教育法」之規定，定義如下：
 1. 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
 2. 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。
 3. 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。

二、有關教職員工生之名詞定義，如下：

1. 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。
2. 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員其他經中央主管機關指定者。
3. 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

三、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。

四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

肆、防治工作內容

一、校園安全規劃

(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規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
2. 記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。
3. 總務處應定期舉行校園空間安全檢視說明會（得採電子化會議方式召開），邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，並將檢視成果及相關紀錄公告之。

4. 總務處檢視校園安全空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

二、校內外教學與人際互動注意事項

- (一) 教務處及人事室應加強宣導本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。
- (二) 學生於校外實習生，實習期間遭受性騷擾時依性別平等工作法第二條第五項辦理。
- (三) 校長或教職員工(含進用、運用者，例如志工等)與未成年生，在與性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎有違專業倫理之關係。校長或教職員工於執行教學、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、族群或資源不對等，與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有違專業倫理之關係。
- (四) 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。

伍、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

- (一) 校園性別事件之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，得以書面向學務處申請調查或檢舉。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(以下稱事件管轄機關)申請調查或檢舉。
- (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，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，並應載明下列事項：

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。
5. 學校知悉有下列情形，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。

(三) 學務處為校園性別事件之收件單位（學務處生輔組，電話：02-26308889 分機 326；電子信箱 drillmaster@nhush.tp.edu.tw）。接獲申請（或檢舉）調查後，應依性別平等教育法三十三條第一項規定，於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會（或本校執行秘書）調查處理。

(四) 學務處應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性平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。

(五) 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、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。不受理之申復以一次為限。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，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) 接獲申請調查或檢舉時，本校若無管轄權者，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，由臺北市政府教育局決定之。

- (七) 本校教職員工知悉服務學校發生疑似校園性別事件者，依性平法第二十二條第一項規定，應立即通報學校，並由輔導室依規定至「社會安全網 - 關懷 e 起來」(社政通報)及由生輔組依規定至「校園安全暨災害防救通報處理中心資訊系統」(校安通報)進行通報，至遲不得超過二十四小時。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。
- (八) 經媒體報導之本校校園性別事件，應視同檢舉，學務處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，本校各處(室)仍應提供必要之輔導或協助。
- (九) 性平會處理校園性別事件時，得成立三人或五人調查小組調查之。校園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。
- (十) 調查處理校園性別事件時，處理原則如下：
 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. 申請人要求不得通知本校時，得予尊重，且得不通知本校派員參與調查。
 3. 當事人持有臺北市政府教育局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。
 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. 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。

6. 依性平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。
7. 前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
8. 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. 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
10. 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。
11. 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屬實提出改變身分之處理建議者，由本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。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、新證據外，不得重新調查。本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平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。
12. 性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查，最多可延長一個月兩次，調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。
13. 校園性別事件經本校調查屬實後，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為一款或數款之處置：經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉、接受八小時之性別平等教育相關課程、其

他符合教育目的之措施。

陸、校園性別事件之申復及救濟程序

一、本校申復及救濟程序

- (一) 本校應於接獲前項調查報告後二個月內送性別平等委員決議，並將處理結果，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之窗口。
- (二) 申請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三十日內，以書面具明理由向學務處申復；其以言詞為之者，受理之窗口應作成紀錄，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。
- (三) 本校接獲申復後，依下列程序處理：
 1. 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。
 2. 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
 3. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀本校性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
 4. 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，依據性平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，得要求性平會重啟調查。
 5. 行為人為校長，申請人或被害人依性平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。
 6. 行為人為教職員工，申請人或被害人依性平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。
 7. 申請人或被害人向學校申復時，倘行為人向學校申復，學校應即報請主管機關併案審議。
 8. 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：

- (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。

二、禁止報復之警示

- (一) 當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應尊重被害人意願，減低當事人互動之機會。
- (二) 校園性別事件調查期間處理原則
 1. 確實執行雙方當事人不必要之接觸。
 2. 雙方當事人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。
 3. 疑似行為人如為教職員工除應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會外，相關處室單位亦應在不損及其工作權益下，得作適當的調整和處理。
- (三) 校園性別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，以避免再度加害之可能。
 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。

三、當事人隱私保密處理人員迴避處理原則

- (一) 參與處理校園性別事件之所有人員均負有保密義務，洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (二) 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，但法律另有規定外，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。
- (三) 為維護關係人之名譽與權益，由校長指定一人專責對外發言，

任何人員不得擅自對外發表言論。

- (四) 處理案件時，處理人員（委員會或調查小組成員）與關係人員有四親等內之血親、三親等內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。
- (五) 處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由性平會主席或調查小組召集人命其迴避。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。

四、教育輔導追蹤

- (一) 應建立校園性別事件之檔案資料。
- (二) 行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，本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。
- (三) 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。
- (四) 本校接獲通報，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。
- (五) 各處室應本於業務職掌分工合作積極推動防治教育，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，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。
- (六) 針對本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別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。
- (七) 鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- (八) 利用多元管道，公告周知防治準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

柒、校園性別事件防治相關事項

- (一) 依校園性別事件第三十四條規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；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) 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，應依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」定期查詢。
- (三) 本規定若有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」與「校園性別事件防制準則」辦理。

捌、本規定經由性別平等教育委員會會議討論決議，提校務會議通過，

陳校長核可後實施，修正時亦同。

