

臺北市立復興高級中學

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

105.12.19 性別平等教育委員會審議
106.01.19 校務會議修訂通過
106.04.27 性別平等教育委員會審議
106.06.30 校務會議修訂通過
109.07.07 性別平等教育委員會審議
109年07月14日校務會議修正通過
112.09.07 性別平等教育委員會審議

壹、依據

一、性別平等教育法

中華民國 93 年 6 月 23 日華總一義字第 09300117611 號令公布

中華民國 100 年 6 月 22 日華總一義字第 10000131071 號令訂修正

中華民國 112 年 8 月 16 日 華總一義字第 11200069321 號令訂

二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

中華民國 94 年 3 月 30 日教育部台參字第 0940038714C 號令頒

中華民國 100 年 2 月 10 日教育部臺參字第 1000010432C 號令訂修正

中華民國 101 年 5 月 24 日教育部臺參字第 10100812429C 號令訂修正

中華民國 105 年 11 月 30 日教育部臺參字第 105016507A 號令訂修正

教育部 108 年 12 月 24 日臺教學(三)字第 1080162495F 號書函辦理。

三、臺北市高級中等以下學校性別平等教育委員會組織與運作原則

臺北市政府教育局 104 年 9 月 17 日北市教綜字第 10439383500 號

臺北市政府教育局 105 年 12 月 08 日北市教綜字第 1054246200 號

貳、目的

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，提供本校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，特訂本防治規定，並公告周知。

參、適用範圍

本防治規定之用詞定義如下：

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、教師、職員、工友及學生：

(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)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。

(三)職員、工友：指前日教師以外，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。

(四)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、教育人員：指本校校長、教師、職員、工友、體育教練、警衛、校護、實習老師等等

四、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

五、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。

六、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。

七、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。

八、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

九、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之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。包含不同學校間所發生者。

肆、組織與分工

一、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，本校設置性別平等教育委員會（以下簡稱性平會），研擬性別平等教育實施辦法與本防治規定，並負責性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查處理。本委員會置委員五至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為其中女性委員佔委員總數之二分之一以上，聘請具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表為委員，必要時另聘相關領域之專家學者為委員。本委員會每學期至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。

為利於性平會任務之推動，將委員分成行政與防治組、課程與教學組、諮商與輔導組、環境與資源組，並依據防治準則第十八條由本校「性別平等教育委員會」之執行秘書及行

政與防治組成員委任三人以上組成小組，認定是否受理、受理後是否組成調查小組及選聘調查小組成員。

二、性侵害性騷擾或性霸凌行為不僅造成個人之情緒衝突與焦慮，嚴重時，會引起身心疾病，並破壞個人正常社交能力，更對個人人格、自尊、學習或工作環境有負面影響。因此，凡本校教職員工生皆有責任防弭此類事件發生。

三、本校除積極推動學生性侵害性騷擾或性霸凌防治教育課程外，為提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法，各處室應合作實施下列措施：

- (一) 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，並建立校園安全空間。
- (二) 每年定期舉辦教職員工生校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (三) 每年定期為性平會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，辦理校內或鼓勵參加校外相關之在職進修及事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。
- (四) 辦理教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修納入性別平等教育暨性侵害性騷擾或性霸凌防治課程。
- (五) 本校考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員應佔委員總數三分之一以上。
- (六) 將本規定納入教職員工聘約及學生手冊。
- (七) 本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，經主管機關核准而設置之班級、課程者，不在此限。
- (八) 本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。
- (九) 本校應對因性別、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。
- (十) 本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- (十一) 本校應蒐集及建置校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供申請調查、申復及救濟之機制，保障被行為人之權益，提供資源予相關人員等必要協助。
- (十二) 鼓勵事件被行為人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- (十三) 本校應依準則訂定防治規定，並公告周知。

四、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，並由輔導室、人事室協辦。

本校教育人員應注意下列事項：

- (一) 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。教育人員發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報本校處理。
- (三) 本校教材之編寫、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。
- (四) 本校應依相關規定或專業倫理規範，並公告周知。

五、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，由學務處負責辦理。

六、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。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置由本校輔導室負責，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) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- (二) 被行為人之權益保障及本校所提供之必要協助。
- (三) 相關之主管機關及權責單位。
- (四) 提供資源協助之團體及網絡。
- (五) 其他本校性平會認為必要之事項。
- (六) 申請調查、申復及救濟之機制。
- (七) 法律協助、社福資源轉介服務。

八、總務處負責校園整體安全

- (一) 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。
- (二) 定期檢視校園整體安全，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。
- (三) 定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形，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。檢視校園整體安全，並記錄校園內曾經發生性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據

實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

(四) 定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、師生職員及其他校園使用者參與。檢視說明會得採電子化會議方式召開，應公告檢視成果及相關紀錄，將檢視校園危險空間改善進度列為性平會每學期工作報告事項。

九、人事室負責：

(一) 本校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經臺北市教育局或本校性平會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經臺北市教育局核准解聘或不續聘者。

(二) 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：

1. 有性侵害行為，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、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。
2. 有性騷擾、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，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。

(三) 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。

(四) 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，有性侵害行為或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，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；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，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。

(五) 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

(六) 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，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、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、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

(七)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兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。

(八)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。

(九)前條各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，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

(十)前項以外人員，涉有前條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。

(十一)學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。

(十二)依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)、年功俸(薪)或相當之給與。

(十三)學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休(伍)或資遣案之申請。

伍、校園性侵害性騷擾或性霸凌之通報、處理機制、程序及救濟等事項

一、校園性侵害性騷擾或性霸凌之通報

(一)本校校長、教師、職員或工友知悉服務本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，有通報責任，應即通知學務主任知悉，且不得偽造、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與性或性別有關之專業倫理之證據。倘當事人表明僅願接受教學或輔導人員之輔導或協助時，知悉人員仍應知會本校學務主任，並由專責人員告知當事人相關法律規定與可協助處理之範疇(僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實)，以避免發生程序瑕疵及違法疑義。學務處應於知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件依本法第二十二條項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：1. 依相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報。2. 向學校主管機關通報。

(二)通報時，除有調查必要，或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或協助調查之人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

二、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之被行為人或其法定代理人(以下簡稱申請人)，或實際

照顧者及任何知悉有構成性侵害性騷擾或性霸凌之檢舉人，填具申請書，載明個人基本資料暨事實內容與可取得之相關事證或人證，向本校學務處提出。倘申請或檢舉之案件非屬本校管轄權者，由學務處將該案件於七日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。倘行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關申請調查或檢舉。任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。若行為人同時兼任多所學校，則以被行為人當時就讀之學校為權責單位。學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

三、申請(檢舉)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查之程序如下：

(一) 填具調查申訴書，載明下列事項，向學務處提出：

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，應載明被行為人之出生年月日。
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。

(二) 申請(檢舉)人如以口頭申請，學務處代其填妥申請書，經向其朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(三) 申請人(檢舉人)於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。

(四) 本校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一，應不予受理：

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。

四、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) 學務處於收件後，指派專人處理相關行政事宜，必要時，本校相關單位並應配合協助。

(二) 學校或主管機關接獲申請或檢舉後，除有性平法第三十二條第2項不予受理所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

(三) 學務處於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不予受理之書面通知應依性平法第三十二條第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。

(四) 申請人(檢舉人)於申請(檢舉)二十日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(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。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。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

(五) 學務處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付性平會調查處理。

(六) 本校性平會得依規定成立「調查小組」調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件。

1. 調查小組以 3 或 5 人為原則，依性平法第 33 條第 3 項及防治準則第 21 條之規定，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以上；具性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，人數比例應占成員總數三分之一以上，必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。雙方當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。
2. 依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十一條之精神，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事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。由學務處承辦校園性平事件調查事宜。
3. 進行事件調查時，應秉持客觀、公正、專業、保密原則，給於雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並避免重複詢問。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，不得規避、妨礙或拒絕。
4. 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。調查處理時，應衡酌雙方當事人權之差距。行為人與被行為人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時基於調查之必要，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、被行為人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
5. 被行為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。
6. 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。

7. 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。
 8. 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。
 9. 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。
 10. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人、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。
 11. 性平會或調查小組依性平法規定進行調查時，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。若行為人無正當理由違反者，依相關法令議處，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。
 12. 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於性平法適用或準用之。
 13. 調查發現行為人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行為人發生疑似行為之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。
 14. 調查發現同一行為人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。
- （七）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。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。
- （八）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，得支付出席費。
- （九）本校性平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。
- （十）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，提性平會審議。性平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。
- （十一）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本校提出報告。
- （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。應以書面載明事實、理由及會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果通知申請人、檢舉人及行為人。

- (十三) 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。
- (十四) 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三十日內，以書面具明理由向本校學務處申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。前項申復以一次為限。
- (十五) 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。
- (十六) 學務處接獲申復後，本校即應依規定組成審議小組，學校或主管機關經申復審議結果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，應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 31 條第三項規定重新調查處理。得要求性平會另組調查小組重新調查，或將申復決定通知相關權責單位（性平會）由其重為決定，並於三十日內以書面通知申復人申復結果；屬依性平法 37 條第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。
- (十七) 性平會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組調查之。
- (十八) 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。
- 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。
- (十九) 本校負責處理（含通報）校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員，對於事件之行為人、被行為人、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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (二十) 性平會委員如涉及申請調查案件或有其他事由，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。迴避與否，得由性平會決定之。

(二十一) 事件經調查屬實後，對於行為人予以申誡、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。

本校為性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處時，並得命行為人為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

- 1、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。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
- 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。

前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。校園性騷擾、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。 第二項第一款之處置，當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

(二十二) 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，本校於必要時得請相關處室依職掌為下列處置，經性平會決議通過後執行：

- 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、尊重被行為人之意願，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、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。

(二十三) 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。

本校應視當事人之身心狀況提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；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。

前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，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。

學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。

所需費用，由本校編列預算支應之。本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必要時並得向主管機關申請補助。

(二十四) 性平會應依性平法第 28 條暨防治準則第 32 條規定建立檔案資料，由專責單位或人員保管封存二十五年；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，於結案後調查報告及行政處理資料由總務處以密件存檔，輔導資料由輔導室保管。

前項原始檔案內容包括下列資料：

1. 事件發生之時間、樣態。
2. 事件相關當事人（包括檢舉人、被行為人、行為人）。
3. 事件處理人員、流程及紀錄。
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、家庭背景等。
6. 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。

行為人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校性平會應於知悉後一個月內，通報行為人現就讀或服務之學校。具教職員工身分者由人事室通報，具學生身分者由性平會通報。

並依防治準則第 34 條規定，通報之內容應限於行為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、行為人姓名、職稱或學籍資料。前項事件管轄學校或機關應視實際需要將，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。事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

(二十五) 人事室或輔導室，應對他校轉任或轉讀之教職員工或學生行為人實施必要之追蹤觀察輔導，非有正當理由，並不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資

料。

(二十六) 本校於發生性侵害性騷擾或性霸凌事件後，依規定進行通報，並於事件調查完竣後，性平會逐案將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處理回報表、處理程序檢核表、調查報告及性平會會議紀錄等上傳教育部性侵害性騷擾或性霸凌事件回復填報系統，並將每季臺北市各級學校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件輔導成效評估表函報教育局。

(二十七) 校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。

(二十八) 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

(二十九) 依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

陸、其他多元通報管道

1. 臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心，聯絡電話：(02) 2361-5295 分機 226、227。
2. 臺北市性騷擾防治諮詢專線，聯絡電話：(02) 2391-1067。
3. 衛生福利部 113 保護專線。【網路對談】113 線上
詢 <https://ecare.mohw.gov.tw/>。

柒、經費

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治工作所需經費由本校相關預算項下支應。

捌、本防治規定經校務會議討論通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。