

國立曾文高級家事商業職業學校性別平等教育實施規定

113年2月19日性平委員會通過

113年3月8日行政會議通過

第一章 總則

第 1 條（性別平等教育法第 12 條）

國立曾文高級家事商業職業學校（以下簡稱本校）為提昇教職員工生性別平權觀念，消除性別歧視，並建立性別平等之教育環境，本性別平等教育實施規定（以下簡稱本規定）依據性別平等教育法第 12 條訂定之。

第 2 條（性別平等教育法第 3 條）

本法用詞，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、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：
 - （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，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，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。
- 四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第 3 條（性別平等教育法第 13 條）

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。

第 4 條（性別平等教育法第 14、15 條）

- 一、本校不得因學生之性別、性傾向、性別特質或性別認同而給予教學、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者，不在此限。
- 二、本校應對因性別、性傾向、性別特質與性別認同而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。
- 三、本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 5 條（性別平等教育法第 16 條）

本校教職員工之新進人員培訓與在職進修課程，應納入性別平等教育之內容。

第 6 條（性別平等教育法第 17 條）

本校之考績委員會、職工申訴評議委員會、教師評審委員會、教師申訴評議委員會及學生申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

第二章 課程、教材及教學

第 7 條（性別平等教育法第 12 條）

本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。

第 8 條（性別平等教育法第 18 條）

本校應將性別平等教育融入課程，並發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 9 條（性別平等教育法第 19 條）

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。

第 10 條（性別平等教育法第 20 條）

- 1 本校教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
- 2 鼓勵學生修習非傳統性別領域之課程。

第三章 校園性別事件之防治

第 11 條（性別平等教育法第 21 條）

- 1 本校應依中央主管機關訂定之校園性別事件之防治準則訂定防治規定，並公告周知；學校應依前述訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。
- 2 本校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、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，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。

第 12 條（性別平等教育法第 22 條）

- 1 校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即依下列規定通報，至遲不得超過二十四小時：
 - 一、通報本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）。
 - 二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向社政主管機關通報。
- 2 校長、教師、職員或工友不得偽造、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之證據。
- 3 處理校園性別事件，應將該事件交由性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 13 條（性別平等教育法第 23 條）

- 1 本校調查處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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。
- 2 當事人及檢舉人之姓名或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。

第 14 條（性別平等教育法第 24 條）

本校於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。

第 15 條（性別平等教育法第 25 條）

- 1 本校處理校園性別事件，應告知當事人及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，並依其需求，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。
- 2 前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校得委請醫師、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。
- 3 學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬「性別平等教育法」適用範圍者，本校學生得準用前二項規定辦理。

第 16 條（性別平等教育法第 26 條）

- 1 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，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，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。
- 2 校園性別事情節重大者，本校除依相關法律或法規懲處外，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，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：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，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。
 - 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
 - 三、其他符合教育目的之措施。
- 3 前項心理諮商與輔導，本校得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。
 - 4 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。
 - 5 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。
 - 6 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。
 - 7 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。

第 17 條（性別平等教育法第 27 條）

本校調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 18 條（性別平等教育法第 28 條）

- 1 本校應建立校園性別事件之檔案資料。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 5 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，依性平法第二十一條第一項所定防治準則定之。

第 19 條（性別平等教育法第 29 條）

- 1 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經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，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：
 - 一、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。
 - 二、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。
- 2 有前項第一款情事者，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；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。

- 3 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，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。

第 20 條（性別平等教育法第 30 條）

- 1 有前條各項情事者，應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。
- 2 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。
- 3 前二項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，依中央主管機關規定辦理。
- 4 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 3 項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。
- 5 前項以外人員，涉有前條第一項情形，於調查期間，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。

第四章 申請調查及救濟

第 21 條（性別平等教育法第 31 條）

- 1 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向教育部申請調查。
- 2 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。
- 3 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。

第 22 條（性別平等教育法第 32 條）

- 1 性平會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。
- 2 接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：
 - 一、非屬本法所規定之事項者。
 - 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。

三、同一事件已處理完畢者。

- 3 前項不受理之書面通知，應敘明理由。
- 4 申請人、被害人或檢舉人於第 1 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，向秘書室申復；其以言詞為之者，秘書室應作成記錄，經向申請人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第 23 條（性別平等教育法第 33 條）

- 1 接獲前條第 1 項之申請或檢舉後，除有前條第 2 項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。
- 2 性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；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。性別平等教育法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。
- 3 調查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，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於應占成員總數三分之一以上。
- 4 校園性別事件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。
- 5 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，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，不得規避、妨礙或拒絕。

第 24 條（性別平等教育法第 34 條）

- 1 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。
- 2 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。
- 3 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。
- 4 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。

第 25 條（性別平等教育法第 36 條）

- 1 性別平等教育委員會應於受理申請調查或檢舉案後二月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。
- 2 調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面移送性別平等教育委員會決議。
- 3 接獲前項調查報告後二個月內，學校相關單位應依本規定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、被害人、檢舉人及行為人。
- 4 為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 26 條（性別平等教育法第 37 條）

- 1 申請人、被害人及行為人對調查結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，應作成記錄，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。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教育部申復。本項申復以一次為限。
- 2 本校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；屬依第一項但書向教育部申復者，應限期於四十日內完成調查。
- 3 教育部依第一項但書申復審議結果發現，本校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對本校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回本校依法處理，並追究相關人員責任。

第 27 條（性別平等教育法第 38 條）

性別平等教育委員會於接獲前條申復重新調查之要求時，應另組調查小組。

第 28 條（性別平等教育法第 39 條）

- 1 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，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：
 - 一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
 - 二、職員、工友：依公務人員保障法或性別平等教育法之規定。
 - 三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。
- 2 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第 29 條（性別平等教育法第 41 條）

本校對於與本法事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。

第 30 條

本規定若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。