

馬偕學校財團法人馬偕醫學院校園性別事件防治規則

98年12月2日第3次校務會議
99年9月27日99學年度第2次性別平等教育委員會議通過
99年10月13日99學年度第1次校務會議通過
100年8月22日100學年度第1次性別平等教育委員會議修訂
100年11月30日100學年度第2次校務會議通過
101年8月17日101學年第1次性別平等教育委員會修訂
101年10月31日101學年度第1次校務會議修訂
108年10月23日由校務會議授權統一修改學校全銜
108年12月23日108學年度第1次性別平等教育委員會議通過
109年4月29日108學年度第2次校務會議通過
109年5月5日馬學秘字第1090002739號
110年12月29日110學年度第1次性別平等教育委員會通過
111年4月27日110學年度第3次校務會議通過
111年5月3日馬學秘字第1110003152號
113年6月5日112學年度第2次性別平等教育委員會通過
113年6月12日112學年度第2次臨時校務會議通過
113年6月17日馬學秘字第1130005324號

壹、總則

一、馬偕醫學院(以下簡稱本校)為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，特依性別平等教育法第二十一條、校園性別事件防治準則第三十八條訂定「馬偕醫學院校園性別事件規則」(以下簡稱本規則)。校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

二、二、本規則之用詞定義如下：

- (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)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (三)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。
- (四)性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人的性別特徵、性別氣質、性別傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅，但並非屬於性騷擾的行為。
- (五)性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。
- (六)校園性別事件：指校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。包含不同學校間所發生者。
- (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)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、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。

(九)職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

(十)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。

三、本校處理校園性別事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理。

四、本校除積極推動校園性別事件防治教育課程外，為提升教職員工生尊重他人與自己之性或身體自主之知能，各相關處室應合作實施下列措施：

(一)每年定期舉辦教職員工生校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

(二)每年定期為性平會及負責校園性別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，參加人員給公差登記及經費補助。

(三)將本規則第七點、第八點之規定納入教職員工聘約及學生手冊。

(四)鼓勵事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

五、本校秘書室與學務處應蒐集及建置校園性別事件防治及救濟等資訊，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)校園性別事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及學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)其他性平會認為必要之相關事項。

貳、校園安全規劃

六、為防治校園性別事件發生，本校總務處應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別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

(三)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，公告前款檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

前項第一款檢討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。

參、校內外教學及人際互動暨校長及教職員工與性或性別有關專業倫理注意事項

七、本校校長與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，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

八、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，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等有違專業倫理之關係。

九、校長與教職員工生應尊重他人與自己之性或身體自主，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。亦不得與未成年學生發展親密關係，即以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾，避免對學生情緒或情感之遷移或投射。

十、教師與學生間之人際互動應嚴守師生分際，若無正當理由，教師應避免脫離教師角色與學生私下互動。同時，對學生應一視同仁，無正當理由不能有個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。倘若學生有情緒或身心困擾，一般教師不宜過度介入，應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二條專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

十一、教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程應納入性別平等教育之內容。有關性別防治課程、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，由本校全人教育中心與人事室負責辦理，並由學務處、心理諮商中心協辦。

肆、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

十二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者(以下簡稱申請人)、檢舉人，得向行為人於行為發生時所屬之學校以書面方式申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向學校所屬主管機關申請；行為人在兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

十三、事件管轄學校或機關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。行為人於行為發生時面臨身分或所屬機關等不同情況時，應採取下列措施：

(一) 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。

- (二) 行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該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。
- (三) 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。
- (四) 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。學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。
- (五) 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，並適用本防治規則。

事件管轄學校或機關完成調查後，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學校依防治準則第三十條規定處理。

十四、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，學務處之生活輔導組應作成紀錄，並鼓勵申請人填寫校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查申請書，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。學校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。

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。
- (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。如有相關證據，亦應記載或附卷。學校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。

十五、本校接獲校園性別事件之申請調查或檢舉時，以學務處生活輔導組為收件單位，並應於三日內送交性平會之案件審議組決定是否受理。

學務處設有處理校園性別事件申訴之專線電話、專用信箱，並將相關資訊於顯著之處公開揭示。

依據「性別平等教育法」第三十二條第二項規定，若有下列情形之一者，性平會不予受理：

(一)非屬「性別平等教育法」所規定之事項者。

(二)申請人或檢舉人未具真實姓名者。

(三)同一事件已處理完畢者。

前項「性別平等教育法」第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成案件審議組認定之。

接獲申請調查或檢舉之案件非隸屬本校管轄者，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，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

十六、本校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依「性別平等教育法」第二十二條第一項規定辦理：

(一)應立即向本校性平會及校安人員通報，並由校安人員依相關法律規定向社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

(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當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

發生校園性別事件時，應由校安人員依「校園危機事件通報處理要點」規定，通報教育部。

依本點規定為通報時，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。

十七、經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，交由性平會調查處理。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。

於校園處理霸凌事件時，發現有疑似性別相關情事者，視同檢舉，依「校園性別事件防治準則」第十九條規定辦理。於校園處理霸凌事件時，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，依「校園性別事件防治準則」第十九條規定辦理。

十八、性平會應自接獲移送之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「性別平等教育法」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。

申請人或檢舉人於申請或檢舉二十日內，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，向本校秘書室提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，並鼓勵填寫校園性侵害性騷擾或性霸凌事件申復書，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。

秘書室接獲申復後，應即組成審議小組，並於二十日內作成付理由之決定，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交付性平會調查處理。

十九、本校性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，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。

處理校園性別事件所成立之調查小組，其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者(其資格依「性別平等教育法」之規定)之人數比例應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表，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。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。

- (一)事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (二)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。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)進行調查時，應秉持客觀、公正、專業、保密原則，給予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)、被害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。
- (六)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或實際照顧者陪同。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時，應避免其對質。必要時，

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。

- (七)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校經性平會決議，或經行為人請求得繼續調查處理。
- (八)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。
- (九)本校對於調查小組成員致力於調查工作應給予全面性支持，依法令或學校規定允許範圍內准予公差登記並支給出席費或相關費用等。
- (十)本校性平會應於受理申請或檢舉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）、被害人及行為人。
- (十一)調查小組置發言人一人。調查結束後，完成調查報告書，提交性平會審議，性平會應將調查報告及處理建議以書面向本校提出報告。

二十、本校應將事件處理結果，以書面通知申請人（檢舉人）、被害人及行為人，並應告知申復之期限及受理單位。

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申復，前項申復以一次為限。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。

二十一、秘書室接獲申復後，如發現調查程序有重大瑕疵或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，並於三十日內以書面通知申復人申復結果。性平會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組調查之。屬依前項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。

接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)由秘書室收件後，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，將申復決定通知性平會，由其重為決定。有校園性別事件防治準則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。

二十二、申請人、被害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，依性別平等教育法第三十九條規定提起救濟。

二十三、本校負責處理校園性別事件之所有人員，對於當事人、檢舉人及證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。負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

二十四、事件經調查屬實後，本校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。其經證實有誣告之事實者，亦依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本校為校園性別事件之懲處時，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，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、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。

(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。

校園性騷擾或性霸凌、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情節輕微者，本校得僅依前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，應由該懲處之單位執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。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。

二十五、為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得為下列處置，並報主管機關備查：

(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。

(三)採取必要處置，以避免報復情事。

(四)預防、減低行為人再度加害之可能，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響之行為。

(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。

二十六、本校應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，並告知當事人及其法定代理人或實際照顧者得主張之權益及各種救濟途徑：

(一)心理諮商輔導。

(二)法律諮詢管道。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)其他經性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

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，得準用前二項規定辦理。

前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。

二十七、本校應依性別平等教育法第二十八條暨校園性別事件防治準則第三十四條規定建立檔案資料，由專責單位負責保管，並依規定通報加害人現就讀或服務之學校。

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、被害人及行為人）。

(三)事件處理人員、流程及紀錄。

(四)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。

(五)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，應包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

(二)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)事件處理建議及結論。

二十八、本校人事室或心理諮商中心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，並不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

伍、附則

二十九、本規則若有未盡事宜，悉依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」、「校園性別事件防治準則」辦理。

三十、本規則經性別平等教育委員會議及校務會議通過後實施，修正時亦同。