

## 109 年度性別平等教育專區

### 壹、性別平等委員會

#### 一、設置要點

甲、依據：性別平等教育法第 9 條及第 12 條第 2 項規定訂定。

#### 乙、委員會組織

性別平等教育委員會置委員若干名，校長為主任委員，教導主任為執行秘書，其餘由各年級教師代表各一名，行政代表二名，家長代表一名，

。其中女性委員應占委員總數二分之一以上。任期一年，連選得連任。主任委員負責會議之召集。

#### 丙、委員會職掌

(一) 推動防治校園內性別歧視、性騷擾、性侵害等性別平等教育工作。

(二) 研擬及規劃性別平等教育相關課程，以供教學單位參考。

(三) 規劃辦理校園性別平等觀念宣導活動，及強化性別平等教育知能。

(四) 增進校園人身安全環境及性別平等意識。

1．建立安全與無性別偏見之校園空間指標。

2．建立防治性別歧視與性侵害及性騷擾等事件之「危機處理模式」、「輔導轉介流程」及「通報申訴制度」等事宜。

3．協調共同繪製校園危險地圖，提醒學童注意並加強校園巡邏。

4．辦理校園人身安全教育宣導活動。

丁、本委員會每學期召開會議一次：由主任委員召集，並得視實際需要召開臨時會議，主任委員若不克出席，由主任委員指定委員 1 人代理主持會議。

戊、本辦法經校務會議通過後實施，修正時亦同。

## 二、委員名單

雲林縣虎尾鎮平和國民小學 109 年度性別平等教育委員會委員名單

	職稱	姓名	性別	職稱
1	主任委員	羅○蓉	女	校長
2	執行秘書	張○婷	女	教導主任
3	委員	謝○佳	女	行政代表
4	委員	王○芬	女	行政代表
5	委員	林○蓉	女	教師代表
6	委員	張○銓	男	教師代表
7	委員	黃○育	男	教師代表
8	委員	許○真	女	教師代表

9	委員	張○真	女	教師代表
10	委員	柯○芳	女	教師代表
11	委員	蔡○綺	女	家長代表（會長）
女性委員 9 名 男性委員 2 名 共 11 名委員				

三、109 學年度開會次數及開會時間 -開會次數：1 次/開會時間：1090902

#### 四、109 年度性別平等教育實施計畫

##### 甲、依據：

1. 民國 102 年 12 月 11 日修訂之性別平等教育法
2. 教育部頒「性別平等教育實施方案」、「各級學校性別平等教育實施要點」、「中小學性侵害防治教育實施原則及課程參考綱要」。
3. 教育部友善校園工作計畫。

##### 乙、目的：

1. 統整學校各單位相關資源，落實並檢視性別平等教育實施成果。
2. 規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
3. 研發並推廣性別平等教育之課程，教學及評量。
4. 研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。

5. 調查及處理與性別平等教育法有關之案件。
6. 規劃及建立性別平等之安全校園空間。
7. 推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
8. 辦理其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

丙、實施原則：

1. 由校長領導全校教師，落實性別平等教育工作的推展。
2. 建立安全無性別偏見之校園空間，加強校園危機處理機制，以確保兩性人身安全。
3. 鼓勵教師參加有關性別平等教育工作研習，提供性別平等教育資訊服務，加強性別平等教育工作的宣導。
4. 落實性別平等教育課程及教學內涵，增進性別平等教育觀念。
5. 加強對校園師生和社區家長之宣導活動和婦幼安全保護教育。

6. 辦理性別平等教育宣導活動、預防性侵害，實施各種講座及活動，培養學生身心健全發展。
7. 各類活動成果檢討、評鑑及改進。

丁、組織：

1. 以下「性別平等教育委員會」簡稱「本委員會」。
2. 本委員會置委員 13 人，採任期制，任期為一年，以一年一聘為原則。
3. 本委員會以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上。
4. 其他委員得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表等十人，經由校務會議通過任命之。
5. 本委員會議每學期應至少開會一次，推動性別平等教育相關事宜，必要時得由主任委員召開臨時會議。

戊、實施方式與內容：

項 序	工作項目	實施要點	實施期 間
一	性別平等教育 輔導	1. 融入平時課程，於課堂上宣導。 2. 運用視聽媒體放映有關「性教育」之影帶，供學生觀賞並討論。 3. 蒐集有關性教育資訊貼佈告欄提供學生參考。 4. 利用朝會或週會宣導	經常性
二	性別平等課程 教學活動	1. 各班教師隨機教學。 2. 內容如「課程參考綱要」所列。	一月到 十二月
三	建立校園性侵	1. 發生問題時，由學生或教師提出，二十四小時內提報委員會討	經常性



	害申訴管道	<p>論。</p> <p>2. 進行必要之心理輔導。</p>	工作
四	婦幼保護	<p>1. 請專家進行性別教育常識講座與宣導活動。</p> <p>2. 請專家教授簡易防身術。</p> <p>3. 注意校園安全，規劃安全空間，配合宣導。</p>	<p>一學年</p> <p>一次</p>
五	辦理「生理衛生教育」	<p>1. 透過校內播放生理衛生影片供學生觀賞。</p> <p>2. 請專家專題演講。</p>	<p>一學年</p> <p>一至兩次</p>
六	資訊服務	<p>1. 蒐集書籍、投影片、報章雜誌。</p> <p>2. 全國各地之專家學者之電話、住址整理，供教師、家長、學生參考。</p>	經常性

		3. 隨時張貼消息或影印給導師參考。	
七	教師性別平等 教育研習	1. 觀賞性別教育相關影片。 2. 辦理教師進修並心得分享。	不定期
八	性別平等教育 作文暨繪畫比 賽	1. 中低年級舉辦繪畫比賽。 2. 高年級舉辦作文比賽。	一學年 一次
九	利用家長或社 會資源	1. 家長中有專長者聘為校內「顧問」。 2. 辦理親職教育活動，利用相關家長座談會場合宣導。	導師時 間

己、本委員會推行工作所需經費，由本年相關業務支付。

庚、考核：

1. 於學年結束時先行自評，並於輔導工作委員會年度檢討會議中提出檢討，作為下學年實施之參考。
2. 本計畫如有未盡事宜者，得於實施辦法中加強之，並依年度檢討會議、修訂或補充之。

辛、本計畫經校長核准後經校務會議通過實施，修訂時亦同。

## 貳、相關規定之訂定

### 一、性別平等教育實施規定

#### 甲、依據：

依據性別平等教育法訂定。

#### 乙、實施原則：

##### 一、學習環境與資源部分

- (一) 提供學生與教職員工性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。
- (二) 尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。
- (三) 在招生、就學許可、教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上，不因性別或性傾向而給予差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。

(四) 對因性別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。

(五) 積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

## 二、課程、教材與教學部分

(一) 發展課程規劃、評量方式與活動設計方案時，不因性別而有差別待遇，並鼓勵學生發揮潛能。

(二) 編寫、審查及選用教材時，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。

(三) 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。

(四) 鼓勵學生破除性別刻板印象，修習適性課程。

## 三、校園性侵害性騷擾或性霸凌之防治

針對學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害性騷擾或性霸凌處理機制、程序及救濟方法等要項訂定校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定，並落實推動防治教育宣導工作，以預防與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件。

四、學校之「教師成績考核委員會」及「教師評審委員會」之委員性別比例組成符合任一性別委員應占委員總數三分之一以上之規定。

## 丙、性別平等教育實施步驟與策略：

一、設置「性別平等教育委員會」，綜理本校之性別平等教育相關工作：

本校為執行性別平等教育工作，設性別平等教育委員會，置委員 13 人，任期一年，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。教導主任兼任執行秘書（並得置幹事 1 名），處理本會有關業務，每學期應至少開會一次。

## 二、建構「性別平等教育資源網絡」：

搜尋並整合相關人力、機構及圖書媒體等資源，提供本校與社區諮詢服務，以協助研習與融入課程規劃、活動設計、教材編製、師資培訓、防治性侵害、性騷擾與家庭暴力等工作。

## 三、擬訂本校性別平等教育年度實施計畫，統整各處室相關資源，落實並檢視實施成果。

（一）本校年度實施計畫參考教育部頒訂之性別平等教育課程指標，逐年實施，以系統性協助全體教職員工及學生瞭解並落實性別平等的真諦。

（二）本校教職員工、學生之研習或輔導知能相關活動均納入性別平等教育相關課程

## 四、透過教學研究會討論性別平等教育之理念與課程融入之方案。提升教師將性別平等教育融入課程設計、評量與活動規劃的知能。

五、積極推動校園性侵害及性騷擾防治教育。擬定本校「校園性侵害及性騷擾防治規定」，並將相關資料編印手冊，定期辦理宣導、在職進修、處置演練與評鑑實施成效，以增進本校與社區聯合防治性侵害、性騷擾與家庭暴力等知能。

六、定期檢視校園整體安全，檢討校園空間及設施之使用情形，並依據實際需要繪製校園危險地圖提供全體教職員工及學生參考。

七、利用網路、各項教職員工與學生集會、研習時間等多元管道，公告周知本規定。

丁、實施方式：

一、教職員工研習進修活動。

二、專題演講。

三、讀書會或成長團體。

四、融入相關學科。

五、個案會議。

六、危機處理流程演練。

七、蒐集及編印性別平等教育教材及輔導資料與相關法令，供全校教職員工及學生參考。

戊、預期效益：

一、「性別平等教育」各項活動，均能按年度計畫落實執行。

二、經由「性別平等教育」的實施，讓全校教職員工與學生，均能具有性別意識，破除性別的歧視與迷思。

三、經由「性別平等教育」的實施，讓全校教職員工與學生均能欣賞性別多元特質、接納差異，以建立性別平等之教育資源與環境。

己、本工作所需經費依年度計畫所擬實施方案編列預算，由學校相關經費項下支應。

庚、本實施規定經本校性別平等教育委員會討論後，提送校務會議議決，陳報校長核定後實施，並公告之。

## 二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

一、雲林縣平和國民小學（以下簡稱本校）為促進學生及教職員工性別地位之實質平等，提供無性別歧視及免於性侵害、性騷擾或性霸凌之友善學習及工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以確實維護當事人之權益及隱私，特依 108.12.24 修正發布校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則，訂定本防治規定。

二、本防治規定適用於本校學籍內學生（含中輟學生）及在職之所有教職員工（含校長、代理代課教師、約聘行政人力、短期支援人力等）相互間之性侵害、性騷擾或性霸凌事件。

性侵害、性騷擾或性霸凌行為人如非本校教職員工生，本校應依本防治規定提供應有之保護。

三、本規定所稱之性侵害、性騷擾及性霸凌，係指有下列行為者：

（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：指性平法第 2 條第 4 項、性工法第 12 條、性騷法防治法第 2 條所稱性騷擾之行為。

（三）性霸凌：指性平法第 2 條第 5 項所稱性霸凌之行為。

#### 四、責任歸屬

本校由性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）研擬本防治規定，並建立相關資源協調及整合機制，負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查處理。

**為建置本校處理性平法、性工法及性騷擾防治法所涉之性騷擾及性侵害事件之單一處理機制，事涉工作職場性騷擾、性別歧視及場所性騷擾事件，得委託本校性平會分別依性工法或性騷擾防治法相關規定調查處理。**

#### 五、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性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

（二）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，公告前述檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

（三）於校園明顯處張貼布置禁止性侵害、性騷擾或性霸凌之警語。

#### 六、校內外教學及人際互動規定注意事項



(一) 提昇教職員工生性侵害、性騷擾或性霸凌知能。

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，並由教導處統籌規劃宣導及研習活動，以提升教職員工生性別平等意識，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. 辦理本校教職員工職前教育、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. 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。
4. 建立遴派機制，參加縣府或校外辦理之校園性侵害、性騷擾或性霸凌相關研習活動。
5. 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，並評鑑其實施成效。

(二) 教師教學及人際互動

有關防治課程、教材蒐集與規劃等校內外教學事項，由教導處負責辦理；有關教職員工人際之相關規範，由人事單位負責辦理。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，由教導處負責辦理。

1. 進行校內外教學、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。

2. 執行教學、指導、訓練、評量、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、評量、管理、輔導或提供學生工作機會。
4. 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、知悉與追蹤通報責任

- (一) 教職員工於知悉校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件時，應即通知教導處循教育部校安系統進行行政通報，並由教導處進入「關懷 e 起來」(113) 線上通報系統進行法定通報。二張通報表列印核章後，並同時傳送至雲林縣政府教育處學管科(傳真電話：5350800)。
- (二) 通報時，除有調查必要，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) 依性別教育平等法第 27 條第 2 項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。

本校接獲通報，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

(四) 學務處應依性平法第 27 條規定建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌作業規定，將事件之原始檔案資料以密件歸檔保存。

事件之檔案資料，並依文書

## 八、事件申請調查或檢舉程序

(一) 事件申請調查、檢舉或申訴受理單位依對象分別如下：

1. 一方為本校學生，一方為任一學校之教職員工生之校園性侵害、性騷擾、性霸凌事件及學生涉性騷擾校外人士事件，申請調查或檢舉受理單位為教導處。
2. 職場性騷擾事件及教職員工涉性騷擾校外人士事件，受理單位為本校人事單位。

**檢舉申訴專線電話：05-6322742#102。**

**檢舉申訴專線傳真：05-6365945。**

**檢舉申訴專用電子信箱：phps@phps.ylc.edu.tw**

(二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查或檢舉程序如下：

1. 若發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，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。任何人知悉本校有性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，亦得向本校提出檢舉。

2. 本校校長為行為人時，應向雲林縣政府申請調查或檢舉。行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

倘申請或檢舉之事件非屬本校管轄權者，由教導處將該事件於七日內移送其他有管轄權者。倘申訴或檢舉加害人為校長時，移請雲林縣政府教育處調查處理。

3. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌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，教導處應作成記錄，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。以電話、傳真、書信、電子郵件等方式提出者，應於二日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

上述書面或言詞作成之紀錄，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。

4. 教導處接獲校園性侵害或性騷擾事件，應指派專人處理相關行政事宜；於收件後必要時得依性平法第 29 條第 2 項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理，本校相關單位應配合協助。

5. 教導處於三日內將事件送達性平會，即不再受理同一事件之申請(檢舉)。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組初審決定之。
6. 教導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。不受理之書面通知應依性平法第 29 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。
7. 申請人(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。
8. 由教導處接獲申復後，學校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。
9. 經媒體披露之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視為檢舉事件，動依性平法相關規定調查處理，避免事件擴大。  
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，由教導處收件後交性平會調查處理。
10. 在本校兼任之人員涉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，本校應以書面通知行為人之所屬學校參與調查；於完成調查報告後，應將調查報告 及懲處建議移送行為人所屬專任學校、機關、機構或其他兼任學校處理。
11. 本校學生為校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件疑似被害人時，本校應配合行為人學校派員參與調查。

12. 申請（檢舉）人於事件調查處理期間撤回者，應以書面為之。

**(三)工作職場及場所性騷擾事件申訴程序如下：**

1. 本校處理職場及場所性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

(1) 職場性騷擾事件及教職員工涉性騷擾校外人士事件，由人事受理。

(2) 學生涉性騷擾校外人士事件，由教導處受理。

2. 本校遭性騷擾之當事人申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，人事應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。以電話、傳真、書信、電子郵件等方式提出者，應於二日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(2) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。

(3) 申訴之事實及內容。

3. 申訴人於性平會決定前得以書面撤回申訴，申訴案件經撤回者，不得就同一事由再行申訴。

4. 申訴案件有下列情形之一者，應不予受理，本校受理單位並應於接獲性騷擾申訴案件之日起三日內以書面通知申訴人不受理決定，並應提本校性平會備查。

(1) 以口頭、電話、傳真、電子郵件等方式提出申訴，逾期未以書面補正者。

- (2) 提起申訴逾申訴期限者。
- (3) 申訴人非性騷擾事件之受害人。
- (4) 同一事由經申訴決定確定或已撤回後，再提起申訴者。
- (5) 對非屬性騷擾範圍之事件，提起申訴者。
- (6) 無具體之事實內容或不具真實姓名、服務機關及住居所者。

## 九、事件調查及處理規定

(一)受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查及處理程序如下：

1. 性平會（執行秘書為教導主任）受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，依性平法第 30 條第 3 項規定，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。
2. 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。
3. 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、檢舉人及行為人。
4. 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。

(二) 本校受理職場或場所性騷擾事件調查及處理程序如下：

1. 性平會處理職場及場所性騷擾之申訴事件時，依性騷擾防治法第 14 條性工法相關規定組成調查小組，並推選一人為小組召集人進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。
  - (1) 職場性騷擾事件及教職員工涉性騷擾校外人士事件由人事受理後，得交性平會於三個月內調查處理，如屬實，則依相關人事法令議處及救濟。
  - (2) 學生涉性騷擾校外人士事件由教導處受理後，得交性平會於二個月內調查處理，如屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。
2. 本校於接獲職場性騷擾事件及教職員工涉性騷擾校外人士事件時，應依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條規定，自申訴提出起三個月內結案；依據性騷擾防治法第 13 條第 3 項規定，於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人及雲林縣政府。
3. 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，本校性平會認為有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

(三) 調查處理之原則如下：

1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
2. 應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。



3. 當事人之陳述明確，已無訊問之必要時，應避免重複詢問。
4. 事件之當事人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
5. 得通知當事人及關係人到場說明，並得邀相關專家學者到場協助。
6. 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，交由當事人閱覽或告以要旨。
7. 行為人、被害人、檢舉人或協助調查人員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。
8. 當申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
9. 性平會委員如涉及申訴事項或有其他事由，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。前項迴避與否，得由性平會決定之。
10. 性平會調查報告建議之懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
11. 調查結束後，由小組委員將結果作成調查報告書，提本校性平會審議。

(四) 調查報告經性平會議決後，性平會得將調查報告及處理建議，以書面向相關單位提出報告。本校應於接獲前項調查報告後二個月內，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；於教師為教師成績評審委員會、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。

(六) 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。

(七) 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及職場、場所性騷擾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雲林縣政府備查：

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) 申復及救濟程序如下：

1. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。
2. 職場及場所性騷擾申訴人及申訴相對人對申訴決定有異議者，應自申訴決議書送達之日起十日內，附具書面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. 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。小組成員之組成，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，任一性別人數比例應占成員總數三分之一，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。
3. 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
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. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀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。

(五) 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 34 條、下列規定提起救濟：

1. 校長、教師：依教師法之規定。
2. 職員、工友：依公務人員保障法或性別工作平等法之規定。
3. 學生：依規定向學校提起申訴。

#### 十一、加害人懲處及處置規定

(一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及職場、場所性騷擾事件經調查屬實後，應依相關法律或法規規定將加害人移送權責機關懲處。本項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

(二) 為校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害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) 違反職場、場所性騷擾之行為人各依有關規定處置。

(四)輔導室應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、處理人員之迴避處理規定

(一)處理事件時，處理人員與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對事件有其他利害關係者，應自行迴避。

(二)本防治規定所涉事件當事人之輔導人員，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。

(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、禁止報復之警示規定

(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. 對加害人行為明確規範之，以避免對被害人造成二次傷害。
3. 如有報復行為發生時，依其他相關法令規定處理之。

#### 十四、隱私之保密

- (一) 負責處理本防治規定所涉事件之所有人員，對於事件之當事人、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，均負有保密之義務與責任。
- (二) 就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應由教導處指定專人處理，並以密件方式保管封存於文書檔案室；除法律另有規定外，不得提供閱覽或提供與偵查審判機關以外之人。
- (三) 人事單位或輔導室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，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- (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，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，得支給出席費。

(三) 符合校園性侵害或性騷擾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會議，應屬邀請學校以外之外聘專家學者，得支給出席費。

(四) 本防治規定所涉事件工作所需經費由本校相關預算項下支應。

十六、本防治規定如有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」、「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法規定準則」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，並於學校網站首頁公告周知，修正時亦同。

參、學校委員會組織

一、考績委員會-委員名單

雲林縣虎尾鎮平和國民小學 109 學年度教師成績考核委員會委員名冊

序號	姓名	性別	委員職別	原職稱	備註
1	張○婷	女	當然委員	教導主任	
2	黃○芬	女	當然委員	人事管理員	
3	黃○通	男	選舉委員	教務組長	
4	黃○育	男	選舉委員	教師	
5	姚○珠	女	選舉委員	教師	
6	柯○芳	女	選舉委員	教師	
7	林○蓉	女	選舉委員	教師	

備註：成績考核委員會共 7 人，男生 2 人，女生 5 人。



## 二、教師評審委員會-委員名單

### 雲林縣虎尾鎮平和國民小學 109 學年度教師評審委員會委員名冊

序號	姓名	性別	委員職別	原職稱	備註
1	羅○蓉	女	當然委員	校長	
2	蔡○綺	女	當然委員	家長會代表	
3	黃○通	男	選舉委員	教學組長	
4	黃○育	男	選舉委員	教師	
5	柯○芳	女	選舉委員	教師	
6	姚○珠	女	選舉委員	教師	
7	林○蓉	女	選舉委員	教師	

備註：教師評審委員會共 7 人，男 2 人，女生 5 人。

## 二、學生申訴評議委員會-委員名單

### 109 學年度平和國小學生申訴評議委員會

	職 稱	姓 名	性 別	備 註
1	召 集 人	羅瑞蓉	女	校長
2	執行秘書	何宥郁	女	總務主任
3	幹事	黃雪芬	女	人事主任
4	委員	王淑芬	女	訓導組長(行政人員代表)
5	委員	黃印通	男	教務組長(行政人員代表)
6	委員	姚麗珠	女	教師代表
7	委員	黃培育	男	教師代表
8	委員	蔡昱綺	女	家長會代表
9	委員	李虹霏	女	學生代表
10	委員	柯潔芳	女	特教代表(修畢特教3學分)
11	委員	里長	女	校外公正人士
女性委員 9 名      男性委員 2 名      共 11 名委員				

肆、實施性別平等教育課程或活動成果

伍、 雲林縣平和國民小學 109 學年度辦理性別平等教育活動成果照片



活動日期：109 年 9 月 28 日

活動主題：六年級「性侵害、性騷擾防治」

活動說明：性侵害、性騷擾防制宣導

講師：教導主任張玫婷主任



活動日期：109年9月30日

活動主題：性剝削防制

活動說明：以「iWIN 小尖兵的銀河冒險奇航-自拍星球」影片引起學生動機，並與學生討論自拍隱私照片的妥適性等議題

講師：訓導組長王淑芬老師