

**教育部國民及學前教育署「110 年度直轄市、縣(市)政府校園性別事件第 4 次聯
繫會議」宣導事項**

- 一、教育部 110 年 9 月 11 日臺教學(三)字第 1100100684 號函示，公立學校之人事人員及主計人員涉及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件適用法規及靜候調查之相關處理機制，請各校依相關規定辦理。
- 二、依據教育部 110 年 11 月 25 日臺教學(三)字第 1100159309 號函，重申為落實性騷擾防治，請加強學生實習單位之篩選與查核，並預先強化性騷擾防治教育課程及宣導，以維護學生實習受教權益及人身安全，請高級中等學校盤點校內設有學生校外實習、建教(產學)合作學習之相關科別，由學校所設性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)列為每年度校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之例行重點宣導工作計畫，指定該等科別於學生完成校內課程，進入實習、建教(產學)合作學習階段前，均需辦理性侵害、性騷擾或性霸凌之防治宣導教育，並由各校性平會定期檢視與檢討辦理情形。請設有學生校外實習、建教(產學)合作學習之相關科別之高中落實辦理。
- 三、依據教育部 110 年 9 月 28 日臺教學(三)字第 1100131246A 號函，請加強宣導性別平等教育法第 2 章「學習環境與資源」及第 3 章「課程、教材與教學」規定，落實相關法定事項並健全調查處理機制。
- 四、依據性別平等教育法第 27 條之 1 規定，「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 7 項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。」，請學校於人員進入學校時及每年定期於「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」查詢學校人員是否具不得聘任之情事，以落實維護學生權益。
- 五、請學校落實依性別平等教育法第 10 條規定，每年應參考性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算，並將上述預算及決算提報性別平等教育委員會報告。
- 六、重申依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱防治準則)第 2 條第 5 款規定略以，學校應鼓勵校園性侵害、性騷擾及性霸凌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。復依同準則第 23 條規定：「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。」，爰請各校依前開規定辦理，並切勿主動提供「無意願申請調查簽復學校通知書」等類似文件於被害人，以落實維護學生權益。倘該被害人或其法定代理人業於學校告知權益或說明法定流程時，即已口頭表示不願提出申請調查，則請學校之處理人員協助做成紀錄，並參照同法第 17 條第 1 項之規定，由渠確認後簽名或蓋章，並提經性平會討論作成會議紀錄後，陳報教育部之校園性侵害性騷擾或性霸凌回覆填報系統。

- 七、依教育部 110 年 1 月 28 日臺教學(五)字第 1100012382 號函暨教育部國民及學前教育署 110 年 2 月 5 日臺教國署人字第 1100012679 號函略以，有關「防制校園霸凌因應小組(以下簡稱因應小組)」及「校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)」相關規範目的、調查小組成員組成、調查程序皆不相同，」，學校依各別法規所為調查報告僅為各該法規認定事實依據。如校事會議審認屬霸凌案件，應移由因應小組辦理，因應小組並得請求校事會議提供調查報告供審議參酌，尚不得將校事會議之調查報告逕為採認霸凌案件認定依據，反之，亦同。
- 八、依據教育部國民及學前教育署 110 年 5 月 19 日臺教國署人字第 1100055522 號函略以，有關校事會議成員之家長會 代表、行政人員代表、學校教師會代表產生方式及教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正 人士之資格條件略以，高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱解聘辦法)第 4 條第 2 項校事會議成員產生方式及資格條件說明如下：
- (一)產生方式：解聘辦法明定校事會議代表由不同身分組成，其規範意旨在於學校校事會議處理案件時更加公正、嚴謹；不同身分代表產生方式涉及學校實務操作，請學校本權責辦理。
- (二)資格條件：不同身分代表須由具備該身分之現任人員擔任。其中教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家之資格定義，詳如高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫設置要點第 2 點及第 3 點規定；另有關社會公正人士資格，前以教育部國民及學前教育署 109 年 9 月 11 日臺教授國字第 1090097565 號函(諒達)敘明。