

臺南市光華高級中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防制規定

94年8月29日本校性別平等委員會研擬

94年8月30日校務會議通過

100年4月11日校務會議通過修訂

100年11月7日校務會議通過修訂

101年6月25日性平會修訂

101年6月29日校務會議通過修訂

103.6.27校務會議修訂通過

109.1.16校務會議修訂通過

一、依據：

- (一) 性別平等教育法
- (二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防制準則
- (三) 教育部101年6月4日臺訓(三)字第1010101395號書函辦理
- (四) 教育部民國108年12月24日臺教學(三)字第1080162495F號函辦理

二、目的：

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，維護學生受教及成長權益，提供學校之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，特訂定本規定，並公告周知。

三、本防治規定之用詞定義如下：

- (一) 性侵害：係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (二) 性騷擾：係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。
- (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) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、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。
- (五) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
- (六) 職員、工友：指前款教師以外，固定、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。
- (七) 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。
- (八) 教育人員：指學校校長、教師、職員、工友、體育教練、警衛、校護等等。

四、責任歸屬：

本校由性別平等教育委員會研擬與落實本防治規定，建立機制，並協調及整合相關資

源，負責性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查處理。

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、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。

六、校內外教學及人際互動注意事項：

(一) 提昇教職員工生性侵害、性騷擾或性霸凌知能

各處室應積極推動學生性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

1. 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。
2. 性別平等教育委員會成員及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，每年應參加相關之在職進修及校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。
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. 鼓勵校園性侵害、性騷擾或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。
5. 辦理教職員工研習及新進人員培訓時，應納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾或性霸凌防治課程。

(二) 教師教學及人際互動

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，由教務處負責辦理，並由人事室協助辦理。本校教職員工應注意下列事項：

1. 於進行校內外教學時，應將性別平等教育融入課程，鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
2. 於執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。
3. 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。
4. 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，應主動迴避或陳報學校處理。
5. 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。

(三) 學生人際互動

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，各班導師應加強指導學生。

本校學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：

1. 不受歡迎之追求行為。
2. 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
3. 其他有違善良風俗之行為。

七、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示

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諮商中心及學務處負責，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、性騷擾及性霸凌事件之界定、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)本校性別平等教育委員會認為必要之事項。

學校應公告周知本校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定。並利用各項集會口頭、網路或書面文宣等適當方式，提供性別平等之教育環境。

八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態

本規定所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌行為，依刑法、民法、性別工作平等法及性侵害犯罪防治法規定，凡本校教職員工生與學生間（含同性或異性間）發生下列行為時，均屬之：

- (一)性侵害：指以脅迫、恐嚇或其他違反被害人意願的方法與被害人發生性行為。前述性行為指基於非正當目的。以性器、性器以外之其他身體部位或器物進入他人之性器、肛門或口腔，或使之接合之行為。
- (二)性騷擾：係指未達性侵害犯罪，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
 1. 敵意環境之性騷擾：指以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損、心生畏懼、感受敵意或冒犯者，其樣態如下：
 - (1) 性別騷擾：包括一切強化「女(男)性是次等性別」印象的言行。例如：過度強調女(男)性的性徵或性吸引力；過度強調女(男)性的性別特質、性別角色刻板印象或性別歧視的言論。
 - (2) 性挑逗：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性之口頭或肢體上的吃豆腐行為。例如：以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲對方；盯著別人身體的私處看；展示具性意涵、性誘惑的圖片或文字；暴露性器官；掀裙子；拉扯褲子；未經他人同意，直接碰觸別人的身體；沒有直接接觸他人身體，但是故意靠得非常近，讓人感到不舒服等。
 2. 利益交換之性騷擾(性賄賂)：指一切以性服務或性行為作為利益交換條件的要求。例如教職員以對提供性服務的特定學生給予特殊待遇(如獎學金、變更分數等級、加分或其他待遇)，以致影響應得到該項獎勵學生之權益；反之學生若願意提供性服務作為取得利益之條件，亦對教職員造成騷擾。
 3. 脅迫性交換之性騷擾(性要脅)：包括一切以威脅或強迫方式要求他人提供性服務或性行為的騷擾。例如：以開除、重修、不及格等不利於學生的威脅，要求學生滿足其性索求的騷擾。

4. 性猥褻：如摸胸、大腿、臀部，強吻，貼身等。

(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。

九、事件申請調查或檢舉之處理程序

申請(檢舉)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查之程序如下：

(一) 本校若發生性侵害、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或檢舉。

任何知悉有構成性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉人，得以書面向本校學務處申請調查。但下列情形，不在此限：

1. 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。

2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

倘申請或檢舉之案件非屬本校權管者，由學務處將該案件於七日內移送其他有管轄權者。倘申訴或檢舉加害人為本校校長時，移請教育部中部辦公室申請調查之。

(二) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查或檢舉；其以言詞為之者，學務處應作成記錄，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。

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. 申請人之法定代理人，其姓名、身分證字號、出生年月日、住居所、聯絡電話。

4. 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、身分證文件字號、住居所、聯絡電話。

5. 申請調查或檢舉之事實內容。

6. 可取得之相關物證或人證等相關證據。

(三) 申請(檢舉)人得以傳真、書信、電子郵件等方式提出。必要時，得先行以口頭申請，並於二日內以書面補正。逾期未補正者，得不予受理。

(四) 學務處接獲申請調查時，應立即通知校長，並指派專人處理相關行政事宜，本校相關單位亦應配合協助。並得依性別平等教育法第二十九條規定進行初審，再將初審意見送交性別平等教育委員會決定是否受理，且於二十日內以書面通知申請人或檢舉人。如有下列情形之一者，應不予受理：

1. 非屬本規定所舉之事項者。

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。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

(五) 學務處應於三個工作日內將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，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。

(六) 申請人或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。

(七) 學務處接獲申復後，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。

(八) 經媒體披露之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，學校應視為檢舉事件，主動依性別平等教育法相關規定調查處理，避免事件擴大。

(九) 受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，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。

前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校或機關處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

(十) 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，並由該身分之所屬學校或主管機關調查處理。

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負責調查，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。

(十一) 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

(十二) 行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，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。

前項受理申請調查或檢舉之學校、機關完成調查後，其成立性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校、機關或機構處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

(十三) 申請(檢舉)人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。

(十四) 職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件得由人事單位受理後，交性平會於規定期限內調查處理。

(十五) 學生涉性騷擾校外人士案件得由學務處受理後，交性平會於規定期限內調查處理。

十、教育人員知悉與追蹤通報責任

(一) 本校教育人員於知悉校園發生疑似性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應依相關法令規定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，並由學校權責人員向各該主管機關通報，並於二十四小時內向上級機關通報，本校之社政通報由諮商中心負責，校安通報由學務處負責。

(二) 本校教育人員於知悉學生發生疑似「性侵害、性騷擾或性霸凌」事件時應通知學務處。

- (三) 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。
- (四) 本校依性別教育平等法第二十七條第二項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之，且於知悉後一個月內進行通報。
- (五) 通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。
- (六) 本校接獲通報，非有正當理由，不得公布加害人姓名或其他足以辨識其身分之資料。

十一、事件調查及處理程序。

本校受理事件與調查及處理程序如下：

- (一) 本校性別平等教育委員會受理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，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。雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。
- (二) 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，提性別平等教育委員會審議。性別平等教育委員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。
- (三) 本校性別平等教育委員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。
- (四) 調查處理之原則
 1. 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。
 2. 被害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。
 3. 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，調查小組成員特殊教育專業者。
 4. 依本法第三十條第四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。
 5. 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。
 6. 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。
 7. 本校在調查處理校園性侵害、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。
 8. 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。
 9. 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者，應避免其對質。

10. 本校基於調查之必要，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、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
11. 本校就行為人、被害人、檢舉人或協助調查者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。
12. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，學校或主管機關得繼續調查處理。本校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。
- (五) 性別平等教育委員會之調查處理，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。
- (六) 對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據本校性別平等教育委員會之調查報告。性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，應給予其書面陳述意見之機會。
- (七) 性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告，學校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法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、檢舉人及行為人。上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為教職員成績考核委員會；於校長為教育部中部辦公室。學校為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。
- (八) 性別平等教育委員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。
- (九) 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，本校於必要時得為下列處置：
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。
 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. 減低行為人再度加害之可能。
 5. 其他性別平等教育委員會認為必要之處置。
- (十) 職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件如調查屬實，則依相關人事法令議處及救濟。學生涉性騷擾校外人士案件如調查屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。

十二、處理人員之迴避處理原則

- (一) 處理案件時，處理人員與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。
- (二) 成為校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。
- (三) 處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由委員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、校園性侵害、性騷擾或性霸凌加害人懲處及處置

- (一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌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加害人移送其他權責機關懲處。本項懲處涉及加害人身份之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- (二) 學校、主管機關或其他權責機關為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) 校園性騷擾或性霸凌事情節輕微者，得僅依前項規定為必要之處置。
- (四) 第二項之處置，應由該懲處之學校或主關機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。
- (五) 本校諮商中心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協助及其他性別平等教育委員會認為必要之協助。

十四、事件申復及救濟程序

本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件申復及救濟程序如下：

- (一) 學校將調查處理結果以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限及受理單位。申請人及行為人對學校或主管機關處理之結果不服者，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。
- (二) 校長室接獲申復後，應即組成審議小組，如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，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。
- (三) 性別平等教育委員會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組；原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。
- (四) 性別平等教育委員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，得由性別平等教育委員會決定之。
 1. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
 2. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀請性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
 3. 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。
- (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：依性別工作平等法之規定。
 3. 學生：依規定向學校提起申訴。
- (六) 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加害人移送關權責機關懲處。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。

十五、禁止報復之警示處理原則

- (一)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。
- (二)事件調查期間處理原則
 - 1. 確實執行申請人與行為人之不必要接觸。
 - 2. 被害人與加害人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。
 - 3. 加害人如為教師（職員、聘雇人員、工友）應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。
- (三)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。以避免對受害人造成二次傷害。
 - 3. 如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。
 - 4. 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。

十六、當事人隱私保密之處理原則

- (一) 學校負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，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) 學校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專人保管封存；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) 人事室或諮商中心應針對他校轉任之教職員工或轉讀之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，且依刑法或其他相關法規處罰。
- (五) 為維護關係人之名譽與權益，本校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。

十七、調查與防治人員公差假與經費

- (一) 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。
- (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、性騷擾或性霸凌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) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治工作所需經費由本校相關經費支應。

十八、本防治規定如有未盡事宜，得依相關法規辦理。

十九、本防治規定經本校性別平等教育委員會修訂及校務會議通過後陳 校長公布實施，修正時亦同。