

國立彰化師範大學校園性別事件防治規定（修正後條文）

94.06.22 校務會議通過
96.01.03 校務會議通過
96.05.23 校務會議通過
100.12.21 校務會議通過
101.12.19 校務會議通過
102.06.19 校務會議通過
102.12.18 校務會議通過
109.06.17 校務會議通過
113.12.25 校務會議通過

第一條 本校為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生免於校園性別事件之學習及工作環境，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）及「校園性別事件防治準則」相關規定訂定本規定。

第二條 本校依性平法成立「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會），負責統籌本校校園性別事件防治工作，每年擇期辦理教職員工生之相關教育宣導活動、相關人員之在職進修活動、督導相關單位注重性別平等相關事宜以及調查處理校園性別事件。

第三條 為防治校園性別事件，本校總務處應定期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、設施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、定期舉行實體化或電子化之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，除公告檢視成果及相關紀錄，校園危險空間改善進度亦應列為性平會每學期工作報告事項。

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。

第四條 本校校長及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，並遵循教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」（如附件）所規範之事項。

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。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校或教育部處理。

第五條 本校校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：

- 一、不受歡迎之追求行為。
- 二、以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第六條 本校校園性別事件之處理，在定義、處理機制、程序及救濟方法上均依照性平法及「校園性別事件防治準則」之規定辦理。

第七條 本規定所謂校園性別事件，包括不同學校間所發生者。就涉及人員之界定，其名詞定義均悉依據性平法第三條第二款之規定。

本校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，並適用性平法之規定。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。

學校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第八條 本校為積極推動校園性別事件防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施：

- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其成效。
- 二、針對性平會及負責校園性別事件處置權責單位之人員，每年定期舉辦相關之在職進修活動。
- 三、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。

四、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。

五、鼓勵校園性別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。

第九條 本校應蒐集校園性別事件防治及救濟等資訊，以編製手冊或設置網站之方式公告周知，並於處理校園性別事件時主動提供予相關人員。

前項資訊內容應包括下列事項：

- 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事項。

第十條 本校接獲申請調查或檢舉之後，發現無管轄權時，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。

第十一條 本校校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性別事件者，依性平法第二十二條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報秘書室，並由秘書室依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

- 一、依相關法律規定向彰化縣社政主管機關通報。
- 二、向教育部通報。

本校校長、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別事件之證據。

依本條規定為通報時，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。

第十二條 為便利校園性別事件之申請調查與檢舉，本校設有申請調查專線（04-7232105分機1040）、傳真（04-7262739）、檢舉信箱（彰化市進德路一號 國立彰化師範大學秘書室）及電子信箱（gender@gm.ncue.edu.tw）。

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，本校秘書室應作成紀錄，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。

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。

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。

第十三條 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校防治霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由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。

第十四條 本校接獲校園性別事件之申請調查或檢舉時，以秘書室為收件單位。秘書室於收件後，除有性平法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

前項性平法第三十二條第二項所定事由，必要時得由校園性別事件處理小組認定之。校園性別事件處理小組之工作權責範圍，由本校「性別平等教育委員會校園性別事件處理小組作業細則」另訂之。

秘書室於收件後，應指派專人處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。

第十五條 秘書室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。不受理之書面通知應依性平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、被害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，向秘書室提出申復；其以言詞為之者，秘

書室應作成紀錄，經向申請人、被害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。

前項不受理之申復以一次為限。

秘書室接獲申復後，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。

第十六條 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，其成員之組成，依性平法第三十三條第三項及第四項之規定。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

- 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。
- 二、違反性平法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

校園性別事件當事人之輔導人員、本校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；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

針對本校性平會所成立之調查小組或申復審議小組之成員，本校應予公差（假）登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第十七條 性平會調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人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。
- 五、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。
- 六、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。

七、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。

八、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。

九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得依性平會決議或經行為人請求，繼續調查處理。

十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。

十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第十八條 依前條第四款規定負有保密義務者，為校內參與處理校園性別事件之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

性平會就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第十九條 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置，並報教育部備查：

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、避免報復情事。

四、預防、減低行為人再度加害之可能。

五、其他性平會認為必要之處置。

當事人非本校之人員時，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。

第二十條 性平會應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但性平會就該事件仍應依性平法為調查處理。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第二十一條 本校依性平法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：

- 一、心理諮商輔導。
- 二、法律協助。
- 三、課業協助。
- 四、經濟協助。
- 五、社會福利資源轉介服務。
- 六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、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，其所需費用，由本校相關經費支應之。

第二十二條 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。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第二十三條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除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、新證據情形外，不得重新調查。

本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

第二十四條 校園性別事件經性平會調查屬實後，應依性平法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、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。其他機關依相關法律或法規有議處權限時，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

性平法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由懲處單位命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置，由性平會討論決定教育輔導措施之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該措施之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

第二十五條 性平會將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害人或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秘書室提出申復；其以言詞為之者，秘書室應作成紀錄，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。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、秘書室於收件後，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，具校園性別事件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。
- 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，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有性平法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。
- 八、申請人或被害人向教育部申復時，倘行為人向本校申復，本校應即報請教育部併案審議。

第二十六條 性平會依性平法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。應由文書組保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

前項原始檔案應以密件方式歸檔保存，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、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。

第一項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 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、處理建議。

第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第二十七條 秘書室依性平法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。

秘書室應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為

人之改過現況。

第二十八條 本校聘任、任用教育人員或進用、運用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，及依性平法第三十條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。

本校於取得性平法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第二十九條 本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理：

一、召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請教育部核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。

二、經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。

三、前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

第三十條 本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。

第三十一條 本規定經性平會及校務會議通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。

教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」

113.5

壹、法規與政策

性別平等教育法（以下簡稱性平法）於 112 年 8 月 16 日修正公布，針對校園性別事件增加第 3 條第 3 款第 4 目規定：「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。」其次，性平法第 21 條第 1 項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」

校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）於 113 年修正發布，第 8 條規定如下：「（第一項）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。（第二項）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。（第三項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

教育部依據前述性平法相關授權，擬定重要概念如下：

- 一、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之教師專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第 3 條第 3 款第 4 目規範，在與性或性別有關之人際互動上，不得與

學生發展有違專業倫理之關係。

二、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

教育部為協助教育人員提升違反前述專業倫理之防治知能，另提出相關政策內涵如下：

一、校長或教職員工與未成年學生：因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不能發展與性或性別有關的性行為或情感關係，否則即違反性或性別有關之專業倫理。

二、校長或教職員工與成年學生：

（一）在雙方有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，應受性平法第 3 條第 3 款第 4 目後段規範限制。雙方發展與性或性別有關的性行為或情感關係，倘非兩情相悅，即可能構成權勢性侵害或性騷擾；縱兩情相悅，亦有學生於權控關係下無法拒絕、或校長及教職員工無法公正客觀執行教育工作之虞（參考如：行政程序法第 32 條第 1 款有關應自行迴避之規定略以「其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人」），致影響學生受教權，即違反性或性別有關之專業倫理。

（二）學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理作為第四類校園性別事件，若排除兩情相悅，僅界定為校長或教職員工「有利用權勢之非兩情相悅」，將無法與權勢性騷擾、權勢性侵害作區分；爰對成年學生，在存有權勢關係時，即應受規範及限制；另校長及教職員

工與學生若存在性或性別有關之性行為或情感關係，即有不能公正客觀行使指導、評量等教育工作職權，有影響學生平等受教權利之問題。

- (三) 雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，未受性平法第3條第3款第4目後段規範，於未構成校園性騷擾事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係。

貳、高級中等以上學校訂定專業倫理規範建議納入事項：校長或教職員工與學生互動時應注意之基本原則

- 一、教師與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。教師之義務為教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供工作機會等，在此義務下應秉持平等溝通方式進行。且教師與學生間具有權勢關係，權勢關係意旨雙方存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係。教師對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即教師容易成為學生模仿學習之對象；特別是指導教授與研究生之關係，不僅在校內具權勢關係，未來在相關職業領域，也可能持續具有影響力。
- 二、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進行私下互動。例如：教師應避免與學生一對一通訊軟體之個別互動，更應避免半夜或假日之閒聊；若有必要，應以公共事務溝通。教師應避免基於性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免單獨使用汽機車接送學生；避免單獨帶個別學生出遊、看電影、咖啡館聊天；避免單獨邀請學生至宿舍、住家或外宿；教師在個別化空間（如：研究室），與學生進行單獨教學或研討時，不可鎖門，若要關門也要先徵詢學生意願。
- 三、校長或教職員工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。倘若遇學生主動追求，教師若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，應依性平法相關規定，主動迴避或陳報學校，並不得與學生發展親密關係。
- 四、教師對學生應一視同仁，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。未成年學生較易對教師產生非師生關係之情感建構（年紀越小的學生越容易產生），教師一旦覺察學生移情（例如：學生將教師視為父、母、兄、姊或其他重要他人）或教師本身反移情（教師視學生

如子、女、弟、妹或其他重要他人)，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理處理。

五、教師應嚴守師生分際且謹記於心：教師與學生的關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，而非親人或其他人際互動關係。教師應留意自己與學生的互動模式，也應經常自我省察是否有不妥當之行為，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。若有超越師生專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

六、教師作為智識先進者或居具權勢地位，應妥善管理自己的情緒或情感問題，避免對學生情緒或情感之遷移或投射；若有遷移或投射，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

七、學生若有情緒或身心困擾，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，如使用學校輔導室或心理健康中心之專業服務。學校心理健康中心或輔導室配置有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，或由精神科醫生開立藥物。一般教師多未受過心理諮商或精神醫學之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生的情緒困擾。

八、學校應依據性平法第 16 條規定，於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，納入性別平等教育之內容；對於初任教師應加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

參、附錄：校長或教職員工性與性別人際互動違反專業倫理之案例樣態、案例評析及教師指引¹

一、教師與未成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 國小教師對與女學生發展情感親密關係：「六年之約？」

1. 案例內容

小六學生美美(女，12歲)在 IG 上發出限動，寫著幾個字「難道這就是愛情？」，被閨密小君看見且探詢。美美告訴小君，她和班導楊師(男，32歲)談戀愛。小君聽見受到驚嚇後去告訴美美媽媽，媽媽翻閱美美手機，發現她和楊師 Line 對話訊息的內容，才得知楊師經常放學後載美美回家，兩人還曾「十指相扣」、多次單獨出遊，楊師又送給美美「愛情御守」，說他會好好的照顧美美，承諾美美相約六年後成年，兩人就可以在一起。媽媽非常生氣，隔天一早，氣沖沖地到校長室要求學校處理。經學校性平會調查結果，認定楊師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

楊師身為國小班級導師，與美美具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；未能嚴守分際，「與女學生十指相扣」、「單獨與女學生出遊」、送給女學生富情感寓意的禮物「愛情御守」、「與學生相約六年後承諾和她在一起」，皆與發展情愛關係有關，以情感為基礎，發展親密社會互動關係之行為，有違教師專業倫理。楊師讓未成年人美美沉浸在愛情的遐想中，對待未成年學生的互動模式，實違反教師專業倫理。

3. 教師指引

¹ 註：此附錄之案例評析，均以性平法第 3 條第 3 款第 4 目「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。」；以及防治準則第八條「學校校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係。前項所稱親密關係，指以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係。」之違反行為列舉。

- (1)若無正當理由，教師應避免與學生有私下通訊軟體個別互動，避免衍生事端。
- (2)教師應避免基於與性或性別有關之目的饋贈學生物品。
- (3)教師應避免單獨使用汽機車接送學生。
- (4)教師應避免單獨帶個別學生出遊。
- (5)教師不得與未成年學生發展親密關係，或給予學生對未來與情感發展有關之承諾。

(二) 高職男性職員與男學生之不當性互動：「說不出的秘密？」

1. 案例內容

張羽（男，38 歲）為某高中學校職員。阿哲（男，17 歲）是該校二年級學生，他一直向家人隱瞞自己的性傾向。幾個月前兩人在網路同志社群中相識並開始有互動。上個月，偶然間才知道原來兩人在同一所學校，於是數度相約到校內游泳池見面，並發生合意性行為。某日兩人又正在游泳池進行親密互動時，被其他值班同事發現，通報學校，學校性平會依職權進行檢舉調查程序。阿哲哀求學校不要告知家長，但因他尚未成年，學校仍需通知家長並告知相關權益，家長得知後認為阿哲是被張羽性侵害，堅持對張羽提出性侵害告訴。本事件經學校性平會調查，認定張羽違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

張羽具性平法所稱學校教職員工身分，有性平法之適用。學校教職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，且於校園內與學生互動，具有訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。教職員工與未成年學生仍有性別、年齡差距、身分地位不對等，故不得在與性或性別有關的人際互動上，以情感或性行為為基礎，發展親密

有違專業倫理之社會互動關係。阿哲和張羽兩人相識於交友社群中，進而交往，兩人交往屬與性有關之情感發展行為；進而相約在高職校園內發生與性有關之合意親密互動行為。阿哲已滿 16 歲，與張羽之間發生合意性行為，雖不觸犯刑法 227 條，亦未有性騷擾之虞，但張羽對未成年人阿哲之行為，仍違反性平法與準則所稱之專業倫理。

3.教職員工指引

- (1)學校職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，應遵守性平法相關法令規定。
- (2)學校職員工於校園內與學生互動，仍具訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。
- (3)職員工與未成年學生有年齡差距、身分地位權力不對等關係，不得在與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之社會互動關係。
- (4)性平法所稱親密關係，是指以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係；職員工不得與未成年學生發展親密關係。
- (5)教職員工與學生間之互動關係，不論是在校內或校外，皆應謹守專業倫理之規範。

(三) 高職女教師與男學生發展親密關係：「我以為能過關？」

1.案例內容

洪師（女，23 歲）剛從大學畢業，甫到某校擔任英文科授課教師。洪師授課班級學生阿華（男，17 歲，職科三年級），非常喜歡洪師。阿華曾多次在班級 Line 群中，公開對洪師發表撩妹語錄，洪師並未加以理會。他經常上英文課時盯著洪師發呆，洪師多次斥責他上課不專心。某次英文課阿華公開在班上示愛，全班起鬨，令洪師當場滿臉通紅表情羞澀。當日晚間，洪師機車在學校拋錨，阿華發現，當場幫她修理機車，

又護送她返家，讓她心生感激。從那天起，洪師逐漸卸下心防，接受阿華的情感。自此兩人經常在校園裡面雙出雙入狀似親密，同學們開始戲稱洪師為「華嫂」。後來該科主任耳聞「華嫂」稱謂，並得知洪師與阿華交往，立即通報學校，由性平會啟動檢舉調查。本事件經性平會調查認定洪師雖未與學生發生性行為，但仍違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

本案例中，面對學生示愛，洪師先採冷處理，尚能嚴守師生專業分際。因著阿華鍥而不捨的追求，洪師逐漸卸下心防，接受與回應學生追求，並發展情感關係。倘若當阿華追求行為開始時，洪師能及時覺察並陳報學校處理，或可阻止後續師生交往與情感發展。

3. 教師指引

- (1) 教師必須嚴守師生分際，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。
- (2) 教師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。
- (3) 教師倘若遇學生追求，應主動迴避陳報學校依性平法相關規定處理。
- (4) 即令學生發動追求行為，教師若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，仍不得與未成年學生發展親密關係。
- (5) 學校應依據性平法第 16 條前段「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」作為；對於初任教師加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

二、教師與未成年學生違反專業倫理之性別互動

(一) 國中女教師對男學生之不當性別互動：「一日為師、終生為父/母？」

1. 案例內容

某校國二班導王師(女，41 歲)對阿猴(男，14 歲)視如己出，照顧有加。平日會幫阿猴準備早餐、把阿猴的髒衣服帶回去洗乾淨、中午幫阿猴午餐加菜、接送阿猴上下學……甚至幫阿猴代墊學校繳款費用。王師自稱「娘」，稱阿猴為「小猴兒」。久而久之，學生間戲稱王師是「猴媽」，稱阿猴為「王阿猴」。阿猴有事沒事也會跑到辦公室黏在王師身邊，兩人在校園中勾肩搭背，狀似親密。生輔組長多次看見阿猴與王師的互動，認為不妥，告知性平會。由性平會啟動檢舉調查機制，結果認定王師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

阿猴是未成年男學生，王師身為班級女導師，兩人在學校教育階段建立師生關係。未成年學生與教師間原本就存在有不對等之權力差距。校園中出現對兩人有不一樣的綽號稱呼(猴媽和王阿猴)，顯示校園中其他人也能明顯看見兩人有異於一般師生之互動。而王師對阿猴的種種行為(準備早餐、把髒衣服帶回去洗乾淨、午餐加菜、接送上下學、代墊學校繳款費用、勾肩搭背狀似親密)，自稱「娘」，稱阿猴「兒」，對待阿猴的種種行為具個別性與獨特性，已逾越一般師生性別互動應有之分寸與界線。王師之行為違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目及準則第 8 條第 2 項所稱「學校校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，不得利用不對等之權勢關係，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之社會互動。」

3. 教師指引

(1) 教師對學生應一視同仁，避免差別對待方式。

(2) 教師應謹記於心：教師與學生之關係，應限縮在師生間教學、教

育、輔導、合理管教之專業互動，不應擴展至家人或其他親密互動關係。

(3)教師應留意自己與學生之間的互動模式，也應經常自我省察是否有不當行為，及時修正。

(4)教師對於學生應一視同仁，避免對個別學生有特殊的對待與照顧，避免學生產生移情。

(5)教師一旦覺察學生移情或自己反移情，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

(二) 國中男教師對女學生之不當性別互動：「我們只是朋友？」

1. 案例內容

張生是早熟的國中女學生(女，13 歲)，功課好，愛看小說、文才也好。進入國中後，對性別關係充滿好奇與想像，因為數學資優，常參加校際競賽，也因此認識了帶隊的數學林老師(男，30 歲)。張生崇拜林師，常藉故去辦公室找他，幫忙行政，也當小助教。林師以張生朋友自居，一起玩遊戲，也會一起出遊為張生拍照。林師常利用通訊軟體和張生對談，無所不聊，也會用髒話顯示很前衛；張生潛移默化，也就開始對母親說出髒話。張生母親看到通訊軟體中的張生與林師的對話，認為超越一般師生關係，因而對林師提出申請調查。調查後結果認定林師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

林師雖然不是張生的導師，但常帶領張生參加數學競賽，與張生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。教師的主要義務是教學指導，林師與張生一起玩遊戲、一對一出遊、拍照，在通訊軟體中聊天，不是交代功課或指導學業，均屬超越師生分際之社

會互動。林師雖尚未與張生發展親密關係，但是兩人屬不對等之權勢關係，林師與張生在性別互動上顯然屬不當之互動方式，故有違教師專業倫理。

3.教師指引

- (1)教師對學生存有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生……等關係時即屬於專業關係，而非是一般朋友關係，需要有師生分際。單獨出遊、單獨拍照、一對一聊天的行為，均非屬專業關係中妥適之人際互動，也違反性平法第3條第3款第4目。
- (2)教師可以強調師生的平等關係，也就是不以威權強制學生做任何事，跟學生坦誠相對，但非無所不談。
- (3)身為教師對學生仍有基本的指導義務，不宜出現毫無分際之自我揭露，特別是針對隱私部分，應彼此尊重。過度且長期之自我揭露容易讓師生關係轉向親密關係，宜防範之。
- (4)教師使用髒話，會讓學生模仿，亦是不當示範。

三、教師與成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 大專男性導師與成年女學生之不當性互動：「我可以接住她？」

1.案例內容

洪生(女，19歲)是五專四年級女學生，她幾乎年年交友，年年失戀、以致經常情緒低落，加上身體不適，得導師陳師(男，39歲)關心。陳師為表關心，經常以line與洪生聯繫，關心她的上學狀況，也會為洪生慶生，讓她開心。有空時，帶洪生外出散心，外出開研討會，也約洪生前往。陳師曾去女學生外宿處，與洪生發生性關係，並租屋與洪生同居。閨密得知洪生與陳師交往後，一再勸阻無效，只好向校方檢舉陳師有違教師專業倫理。性平會受理並啟動調查，結果認定陳師違反性平法第3

條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理，其情節應予解聘且終身不得聘任為教師。

2. 案例評析

陳師是洪生的導師，與洪生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。洪生雖非未成年，但陳師與洪生屬不對等之權勢關係，且當下具有指導、輔導及評量發展親密關係。在此關係之下，發展以情感或性行為為基礎之親密互動，即有違專業倫理。

3. 教師指引

- (1) 學生若有情緒困擾，特別是身心困擾，應鼓勵她/他尋求就醫或尋求專業協助，如：向學校的心理健康中心或輔導室進行求助。學校的心理健康中心或輔導室設有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可以提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，精神科醫生也可以開藥。一般教師多未受過情緒管理之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生情緒困擾問題。
- (2) 處理情緒問題是諮商心理師或臨床心理師的專業訓練之一，一般教師應建議學生尋求專業協助。
- (3) 少數教師自以為可接住學生的情感或情緒，但因未受專業訓練，可能因移情反而讓自己陷入依附關係中而難以自拔。公益與私慾之間分際不清，容易導致違反教師專業倫理。

(二) 大學男性教師與成年女助理之不當性互動：「前世今生的緣分？」

1. 案例內容

謝生(女，21歲)今年大學四年級，以前多以工讀賺取生活費，今年開始擔任選修課程授課教師鄭師(男，42歲)的兼任研究助理，收入穩定，工作量也不大而感到輕鬆愉快。鄭師單身，並對謝生情有獨鍾，工

作之餘會邀約她看電影、請她一起外出用餐，也會不吝嗇地誇獎謝生之美顏、性格。鄭師常對謝生說，她像他的前女友，並表示願意照顧她，叫她不用擔心經濟問題，希望畢業後仍可以保持連繫。謝生雖心情糾葛複雜，但還是喜歡受到特別珍愛的感覺，在不經意告知學長、助教後，助教通報系主任，系主任向性平會檢舉而啟動調查。調查結果認定鄭師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

謝生是鄭師之研究助理，鄭師提供謝生工作機會，係屬不對等之權勢關係。鄭師利用與謝生之不對等權勢關係，想要發展與謝生之親密關係，並相約未來可以進一步發展親密關係。這是違反性平法「利用不對等權勢關係，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」。

3. 教師指引

- (1) 教師本身有自己的情感問題，將自己的親密情感需求投射到自己聘僱之研究助理身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不利之言語或行為，但卻有違性平法第3條第3款第4目：「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理：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」。
- (2) 教師與學生間要保持一定分際，特別是在提供工作機會，具權勢關係下，不宜發展曖昧的性別互動模式。
- (3) 教師宜常提醒自己的角色義務，與學生或助理之談話話題宜限縮在學業發展、未來生涯規劃以及興趣分享等，盡量避免涉及個人情感或私人情誼。

四、教師與成年學生違反專業倫理之性別互動：大學指導教授對女研究生之不當性別互動

1. 案例內容

嚴師(男，58 歲)對研究生翁生(女，23 歲)特別關心，上課討論外，私下也會給翁生的論文特別指導，並像指導教授一樣，用 E-mail 寄相關論文給翁生看，除了英文論文，若是日文或德文論文，嚴師擔心翁生看不懂，就會先翻譯成中文以幫助翁生閱讀。嚴師會以 E-mail 跟翁生討論論文議題，每天至少發一封信，若不討論論文，也會說些正向的話，例如：「每天都很期待看到你，想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」、「很想跟你散散步，以前我追師母的時候都是利用散步時間」。嚴師很關心翁生的未來生涯，認為翁生的現任男友並不適合她，也認為翁生像他的女兒等。翁生覺得嚴跟她的互動很奇怪，告訴男友後，男友告知系主任，系主任認為嚴師的行為逾越師生分際，向性平會提出檢舉。調查後認定嚴師有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理。

2. 案例評析

翁生是嚴師之研究生，嚴師指導翁生論文，根據防治準則第 8 條，雙方間存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等關係，係屬不對等之權勢關係。嚴師利用與翁生之不對等權勢關係，對翁生有過度關注之行為，例如，替她翻譯論文內容，說「每天都很期待看到你」、「想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」等，這些都不是指導教授與研究生間合宜的言語。因此，觸犯性平法第 3 條第 3 款第 4 目。

3. 教師指引

- (1) 教師本身有自己的情感問題，將自己對前任或女兒的思念投射到研究生身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不利之言語或

行為，但卻有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目。

(2)教師與學生間要保持一定分際，特別是在指導論文之過程中，因為教師對學生具有權勢關係下，不宜有曖昧的性別互動。

(3)教師宜常提醒自己的角色義務，與指導學生之談話宜限縮在論文、學業、未來生涯上，不宜涉及個人情感或私人情誼。