

新北市立新北高級工業職業學校

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

94年8月30日校務會議討論通過

100學年度第1學期期初校務會議討論決議修訂通過

100學年度第2學期第6次性別平等教育委員會會議決議通過

101學年度第1學期期初校務會議討論通過

103學年度第1學期第5次性別平等教育委員會決議修訂通過

103學年度第2學期期初校務會議討論決議通過

109學年度第1學期第4次性別平等教育委員會會議審議修正通過

110年2月8日主管會議討論通過

110年2月19日校務會議通過

壹、依據

一、性別平等教育法第二十條第二項規定訂定之。

二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十五條規定訂定之。

貳、目的

新北市立新北高級工業職業學校（以下簡稱本校）為執行性別平等教育法（以下簡稱性平法）第二十條第二項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第三十五條第一項規定，並為預防與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，特訂定本規定。

參、防治工作內容

一、校園空間安全規劃

（一）為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，本校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. 記錄本校校園內曾經發生校園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。
3. 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，應包括本校校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

（二）本校總務處應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，該說明會得採電子化會議方式召開，並將檢視成果及相關紀錄公告之。檢視校園危險空間改善進度，應列為性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）每學期工作報告事項。

二、校內外教學及人際互動注意事項

（一）本校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，應尊重性別多元及個別差異。

（二）教師於執行教學、指導教師於執行教學、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。

教師發現師生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。

（三）教職員工生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、禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示

（一）本校積極推動防治教育，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，以提昇教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。

- (二) 針對性平會及負責校園性侵害性騷擾或性霸凌處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- (三) 本校鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害性騷擾或性霸凌處置研習活動，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，並納入學校教職員工聘約及學生手冊。
- (五) 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。

四、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態

本規定所稱校園性騷擾、性侵害或性霸凌事件：

- (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。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依性平法第二條第七款之規定，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，且包括不同學校間所發生者。

有關本校教職員工生之名詞定義如下：

- 1. 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、實際執行教學及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
- 2. 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及約僱之人員。
- 3. 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。

五、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之處理程序

- (一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之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提出申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
 - 1. 行為人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。
- (二) 接獲申請調查或檢舉，有防治準則第 11 條、第 12 條、第 13 條、第 14 條及第 15 條之情形而無管轄權者，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。

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。
- (三) 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，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。

(四) 本校受理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，以學生事務處為收件單位，收件後除性別平等教育法第二十九條第二項規定所定不受理事由外，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。性別平等教育法第二十九條第二項規定所定不受理事由，性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。(備註：該小組之權責範圍，應於本規定中明訂，如：審議受理與否、協助討論調查小組名單等。)

(五) 學生事務處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別平等教育法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

(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，向本校提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，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。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，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。

(七) 經媒體報導之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由所設之性平會調查處理。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。本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由本校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

(八) 本校應蒐集校園性侵害性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

1. 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
2. 被害人之權益保障及本校所提供之必要協助。
3. 申請調查、申復及救濟之機制。
4. 相關之主管機關及權責單位。
5. 提供資源協助之團體及網絡。
6. 其他本校或市政府性平會認為必要之事項。

六、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

(一) 本校學生事務處生活輔導組接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件三個工作日內，應將該事件交由性平會調查處理，並得視事件性質或狀況指派專人處理相關行政事宜，相關單位應配合協助。

(二) 本校性平會處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，其成員之組成，依性別平等教育法第三十條第三項之規定。

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。

本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。交通費或相關費用依教育部就各級學校處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件說明一覽表辦理（備註：教職員工對學生之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件出席費及撰稿費可依規定向教育局申請補助經費）。

（三）本校所聘請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，應符合下列資格之一：

1. 持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
2. 曾調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

自 108 年 12 月 24 日前已納入本市調查專業人才庫者，自防治準則修正施行之日起三年內（111 年 12 月 23 日），得擔任第一項專家學者，免受第一項第一款規定之限制。

（四）本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

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，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
4. 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。
5. 就行為人、被害人、檢舉人或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。
6. 依性別平等教育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。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，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。本校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

（五）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，本校相關處室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，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. 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。

前項必要之處置，應經本校性平會決議通過後執行。

(六) 本校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。但學校本校就該事件仍應依性別平等教育法為調查處理。

(七) 學校於必要時，應對當事人提供下列適當協助：

1. 心理諮商輔導。
2. 法律諮詢管道。
3. 課業協助。
4. 經濟協助。
5. 其他性平會認為必要之協助。

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，應由學校編列預算支應。

(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。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

(九) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，學校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學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，除有性別平等教育法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。

學校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性別平等教育法第三十二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。

(十) 性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時得延長之，延長以二次為限，每次不得逾期一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

(十一) 學校依性別平等教育法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，由學務處及總務處保管，相關資料應保存二十五年；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。

依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：

1. 事件發生之時間、樣態。
2. 事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。
3. 事件處理人員、流程及紀錄。
4. 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。
5. 行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
6. 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列資料：

1. 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

4. 相關物證之查驗。
5. 事實認定及理由。
6. 處理建議。

(十二) 學校於取得性別平等教育法第二十七條之一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。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處及申復、救濟程序

(一) 學校受理申請調查或檢舉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經性平會調查屬實後，應依性別平等教育法第二十五條第一項規定，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，學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，並應依法對申請人為適當之懲處。

學校依前項規定為懲處時，應依下列規定處理：

1. 校園性騷擾事件情節輕微者，得僅依性別平等教育法第二十五條第二項規定為必要之處置。
2. 前款以外之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，得依相關法律或法規規定懲處，並得依性別平等教育法第二十五條第二項規定為相關處置。

性別平等教育法第二十五條第二項所定處置，應由學校相關處室執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置，由性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、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。

(二) 學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

(三) 申請人或行為人對處理結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校申復(「生生案」向生輔組提出申復；「師生案」中教職員工身份者向人事室提出申復，學生身份者向生輔組提出申復)；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前述申復以一次為限。

(四) 學校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 學校相關處室收件後，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。
2. 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，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數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，並得邀所設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. 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。

(五) 學校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。

- (六) 性平會於接獲學校重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。
- (七) 申請人或行為人對學校之申復結果不服，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。

八、通報與追蹤輔導

- (一) 校長、教師、職員或工友知悉疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即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（學務處生輔組），並依規定向社政主管機關進行責任通報與校安通報，至遲不得超過二十四小時：
 - 1. 由輔導室向社政主管機關進行責任通報。
 - 2. 由學務處生輔組進行校安通報。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。
- (二) 學校依性別平等教育法第二十七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侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。
- (三) 前項事件學校應視實際需要，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，倘行為人經追蹤輔導後，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。

九、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）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、當事人隱私保密之處理原則

- (一) 學校參與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員，均負有保密義務，洩密時應依刑法或其他相關法規處罰。
- (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，應予封存，不得提供閱覽或提供與偵查審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。
- (三) 除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。

(四) 為維護關係人之名譽與權益，學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。

十一、處理人員之迴避處理原則

(一) 處理案件時，處理人員(委員會或調查小組成員)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) 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(或召集人)命其迴避。

(三) 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。

十二、學校依防治準則之內容訂定本防治規定，並將準則第七條及第八條規定(即本規定校內外教學及人際互動注意事項第(二)及(三)項)納入學校教職員工聘約及學生手冊。

前項規定之內容，應包括下列事項：

(一) 校園安全規劃。

(二) 校內外教學及人際互動注意事項。

(三) 禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示。

(四) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態。

(五) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序。

(六) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序。

(七) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序。

(八) 禁止報復之警示。

(九) 隱私之保密。

(十) 其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

十三、學校於教職員工對學生之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，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局。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報新北市教育局。前述案件待教育局核定後，再至教育部「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回復填報系統」完成線上陳報作業。其他非屬教職員工對學生之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，至教育部「校園性侵害性騷擾及性霸凌事件回復填報系統」進行線上陳報作業。

十四、罰責：

(一) 校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

1. 違反性別平等教育法第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報。

2. 違反性別平等教育法第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。

(二) 學校違反性別平等教育法第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

(三) 學校違反性別平等教育法第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

(四) 行為人違反性別平等教育法第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。

(五) 校長怠於行使職權，致學校未依性別平等教育法第二十五條第一項、第二項或第六項規定，

執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

- (六) 校長、教師、職員或工友違反性別平等教育法第二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。學校違反前項規定之人員，應依法告發。

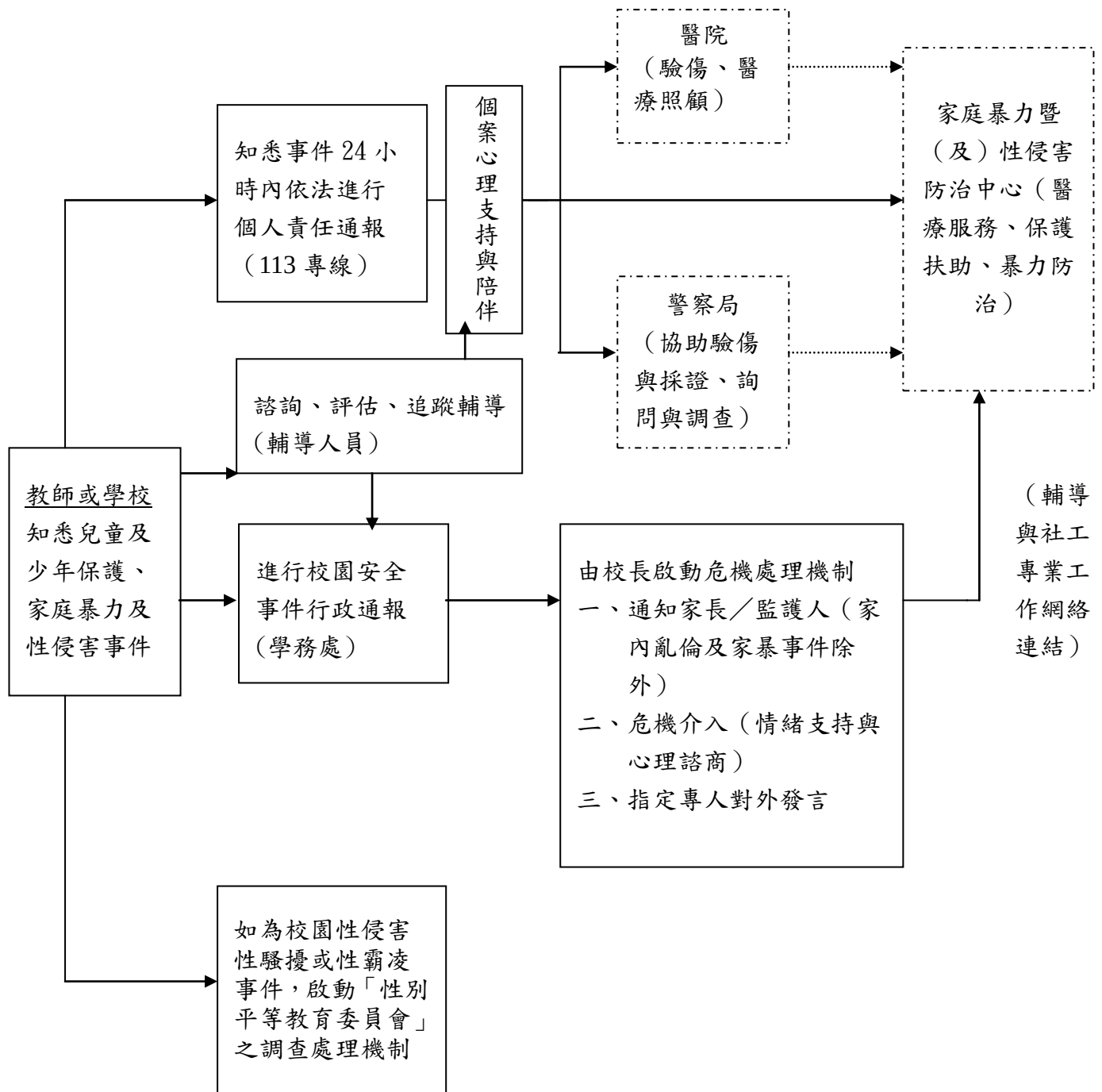
肆、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報處理流程圖如附件。

伍、本防治規定若有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」辦理。

陸、本防治規定由性別平等教育委員會會議討論決議，提校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。

新北市立新北高級工業職業學校

少年保護與家庭暴力及性侵害性騷擾或性霸凌事件通報處理流程



備註：虛線流程係屬協助配合項目