

國立馬公高級中學校園性別事件防治規定

112學年度第2學期期末校務會議審議通過(113.6.28)

- 一、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，依據性別平等教育法(以下簡稱本法)第二十一條第二項及第三十三條第三項規定、校園性別事件防治準則(以下簡稱本準則)第三十八條及本校性別平等教育實施規定訂定之。
- 二、本規定所稱之校園性別事件，相關定義如下：
 - (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。
 - (四)校園性別事件：指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。
 - 1.教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
 - 2.職員、工友：指教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
 - 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及其他經中央主

管機關指定者。

三、本校應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，並採取下列措施：

- (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。
- (二) 針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理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。

四、於處理相關案件時，本校應主動提供下列性別事件防治及救濟等資訊予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- (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) 其他本校或主管機關性平會認為必要之事項。

五、校園安全規劃：為防治校園性別事件，應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，定期檢討校園空間與設施之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)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。
 - (四)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。
 - (五)前項檢視說明會，得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。
 - (六)檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。
- 六、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。
- 七、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，並適用本法之規定。
- (一)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。
 - (二)學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，得依本法第二十五條第三項規定辦理。
 - (三)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
- 八、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項
- (一)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。
 - (二)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。
 - (三)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或學校主管機關處理。

(四)校長或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。

九、校園性別事件通報

(一)本校人員於執行職務期間知悉有疑似校園性別事件情事(性侵害、性騷擾及性霸凌事件)時應於 24 小時內通報，即行回報學校通報窗口人員，進行校安及社會處通報。校安通報及社政通報整合統一由生輔組負責通報。

(二)校內各單位人員於知悉學生發生校園性別事件，除應告知性別事件受理窗口(生輔組組長)於 24 小時內完成通報外(知悉至完成通報，均於 24 小時內)，倘學生表明僅願接受教學或輔導人員之輔導或協助時，仍應知會性平會執秘，由性平會執秘告知相關法律規定與可協助處理之範疇，不應涉及事件調查及認定事實。

(三)本校校長、教師、職員或工友違反本法第二十二條第一項所定疑似校園性別事件之通報規定，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。

十、本校校園性別事件申請調查或檢舉之處理程序：

(一)本校若發生校園性別事件，事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者(以下簡稱申請人)、檢舉人，得以書面、言詞或電子郵件向學務處生活輔導組(以下簡稱生輔組)提出申請調查或檢舉，電話為 06-9272342*362，電子郵件信箱為 mk0017@mksh.phc.edu.tw；若行為人為校長則向主管機關申請調查或檢舉，行為人在兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

(二)本校校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，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：

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。
- (三) 學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設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：
1. 二人以上被害人。
 2. 二人以上行為人。
 3. 行為人為校長或教職員工。
 4. 涉及校園安全議題。
 5. 其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。
- (四) 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，學校或主管機關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，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。另學校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。
- (五) 生輔組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本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。
- (六) 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，向本校秘書室提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，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。

(七)本校秘書室接獲申復後，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。

十一、本校校園性別事件之調查及處理程序：

(一)本校知悉校園性別事件時，應依相關法令規定向主管機關通報。

(二)本校生輔組接獲校園性別事件之申請調查或檢舉時，承辦單位收件後得依規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。

(三)經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，學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，學校仍應提供必要之輔導或協助。另處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由防制霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。

(四)本校性平會受理校園性別事件時，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則，依性別平等教育法第三十三條由主任委員聘任組成，其成員之組成，依本法第三十三條第三項及第四項規定。但有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

1. 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。

2. 違反本法、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。

(五)校園性別事件當事人之輔導人員、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。

(六)本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由學校支應。

(七)調查處理校園性別事件時，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

法定代理人或實際照顧者陪同。

2. 當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或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。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 依本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。
 6. 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。
 7. 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。
 8. 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。
 9. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學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。
 10. 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。
 11. 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。
- (八) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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。
1. 性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校關檢附經性平會

審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

2. 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。
 3. 學校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本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。
 4. 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。
 5. 第四點議處決定前，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。
- (八) 本校性平會調查屬實後，應依本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者，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。
- (九) 本法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由本校命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、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。
- (十) 前項處置應由本校性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：
1. 行為人接受心理諮商與輔導。
 2. 行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人

道歉。

3. 八小時之性別平等教育相關課程。

4. 其他符合教育目的之措施。

5. 前項第四點之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。另依本法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，由輔導室及學務處生輔組共同規劃。

(十一)本校通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量外，對於行為人、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。

(十二)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。另前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

十二、本校校園性別事件申復及救濟程序：

(一)性平會調查屬實後，學校依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，學校應將該事件移送其他權責機關懲處；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。

上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評審委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為考績委員會；於校長為主管機關。

(二)本校承辦單位將處理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。申請人或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，受理單位應作成紀錄，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。學校接獲申復後，依下列程序辦理。

1. 秘書室收件後，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，具校園性別事件調查專業素養人員之專家學者人數於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。審議小組人員由主任委員聘任之。
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。有本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。
7. 前項申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。
8. 本法第三十七條第三項及本準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：
 - (1) 性平會或調查小組組織不適法。
 - (2) 未給予當事人任一方陳述意見之機會。
 - (3) 有應迴避而未迴避之情形。
 - (4) 有應調查之證據而未調查。
 - (5) 有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
 - (6) 其他足以影響事實認定之重大瑕疵。
- (三) 行為人為校長，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向本校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。
- (四) 行為人為學校教職員工，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向本校主管機關申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀本校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。
- (五) 前項申請人或被害人向本校主管機關申復時，倘行為人向本校申復，本校應即報請主管機關併案審議。

十三、文件保管

(一)依本法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，由專責單位保存二十五年；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。

(二)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、職稱或學籍資料等。
6. 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

(三)經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

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。

(四)第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用本校檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

(五)於取得本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。

十四、通報與追蹤輔導：

(一)本校依本法第二十八條第二項規定為通報時，其通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性別事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。

(二)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。

(三)本校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

十五、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主管機關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，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。

十六、為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，必要時得依本法第二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

(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。

(七)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。

(六)前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

十七、應依本法第二十五條第一項規定，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。但該事件仍應依本法為調查處理。另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。

十八、依本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)心理諮商與輔導。

(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。

(七)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，編列預算支應之。

十九、當事人隱私保密之處理原則

(一)本校參與校園性別事件之所有人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應依刑法或其他相關法規處罰。

(二)本校承辦性平案件之人員對於記載有當事人、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。

(三)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。

二十、本校「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理規範」如附件。

二十一、應依本規定，將第八條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。

二十二、本規定所需經費於本校相關支出項目下支應。

二十三、本規定若有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

二十四、本規定經校務會議通過後實施，修正時亦同。

國立馬公高中校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理規範

- 一、校長或教職員工與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。校長或教職員工之義務為教學、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。且校長或教職員工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。校長或教職員工對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即校長或教職員工容易成為學生模仿學習之對象，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、校長或教職員工與學生間之人際互動應嚴守分際，若無正當理由，校長或教職員工應避免脫離職務角色，與學生單獨進行私下互動。例如：校長或教職員工應避免與學生以通訊軟體單獨於半夜或假日之閒聊；若有必要，應以公共事務溝通。校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免於公務之外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；校長或教職員工在個別化空間，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，即以性行為或情感為基礎之互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾。倘若遇學生主動追求，校長或教職員工若正執行教學、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，主動迴避及陳報學校，且與未成年學生仍不得發展親密關係。
- 四、校長或教職員工對學生應一視同仁，無正當理由不能發展個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。未成年學生較易對校長或教職員工產生非師生關係之情感建構（年紀越小的學生越容易產生），校長或教職員工一旦覺察學生移情（例如：學生將校

長或教職員工視為父、母、兄、姊或其他重要他人)或校長或教職員工本身反移情(校長或教職員工視學生如子、女、弟、妹或其他重要他人),且有違反專業倫理之虞時,應主動迴避及陳報學校處理處理。

- 五、校長或教職員工應嚴守與學生之身體界線分際且謹記於心:校長或教職員工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。校長或教職員工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、校長或教職員工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,一般校長或教職員工不宜過度介入,應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助,如使用學校輔導室之專業服務。一般校長或教職員工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、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;對於初任校長或教職員工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。