

國立永靖高級工業職業學校

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件防治規定

104 年 1 月 27 日校務會議通過

109 年 1 月 16 日校務會議修正

壹、依據

性別平等教育法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、性騷擾防治法等相關辦法。

貳、目的

為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。

參、定義

本規定所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌及校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，依性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法及性別平等教育法之規定，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、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

五、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。

肆、防治工作項目

一、校園安全規劃

(一) 總務處應定期檢視校園整體安全，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，定期檢討校園空間及設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全；學務處應記錄校園內曾經發生性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

(二) 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、師生職員及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

(三) 總務處應檢討校園空間與設施之規劃，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) 教職員工生若發現校園安全死角，應立即通報相關單位。

二、校內外教學與人際互動注意事項

(一) 本校教職員工生於進行校內外教學、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

(二) 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。教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，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、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治之政策宣示

(一) 本校應公告周知所訂定的校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定。

(二) 本校應利用各項集會或文宣，宣導性別平等教育法之精神為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。

(三) 本校應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，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、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
2. 針對性平會及負責本校性侵害、性騷擾及性霸凌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。
3. 鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
4. 利用多元管道，公告周知「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
5. 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。

(四) 其他有關校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策及法令宣導。

四、校園性侵害性騷擾或性霸凌申請調查及檢舉之機制

(一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者，名詞定義如下：

教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

(二) 本校學生性侵害性騷擾或性霸凌之事件，以學務處生輔組(電話：

8231548，信箱：yjof@yjvs.chc.edu.tw)為申請調查或檢舉之收件單

位；本校教職員性侵害性騷擾或性霸凌之事件，以人事室(電話：

04-8221810 轉 502，信箱： jss@y jvs. chc. edu. tw)為申請調查或檢舉之收件單位。

- (三) 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，學務處生輔組應作成紀錄，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。

上述書面或言詞、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及其相關證據。

- (四) 本校教職員生發生性侵害性騷擾或性霸凌事件時，申請人或檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬學校申請調查或檢舉；若行為人為校長時則向教育部提出申請調查；行為人若於兼任學校所為者，事件管轄學校則為該兼任學校。若本校對於接獲申請或檢舉之事件無管轄權者，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。

五、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查及處理程序

- (一) 本校所有教職員工知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，至遲不得超過二十四小時進行「關懷 e 起來」(<https://ecare.moi.gov.tw/>)線上通報。
- (二) 生輔組接獲申請及檢舉時，應依法於二十四小時內進行通報。
- (三) 本校校園性侵害性騷擾或性霸凌案件與校園危機處理小組統一對外發言窗口，為教務主任，如教務主任公差請假，則由學務主任代理。
- (四) 本校通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規令有特別規定者外，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。
- (五) 學務處生輔組接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件三日內，應將該事件交由性別平等教育委員會調查處理，得由性別平等教育委員會指派委員成立三人小組認定是否受理。小組成員資格符合性別平等教育法第 30 條第 3 項之規定時，於決議受理案件後，得調查案情簡單之申請案。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下列事項：
1. 尋求行政與輔導協助調查工作。
 2. 提供當事人必要之協助。
 3. 保障當事人之受教權或工作權。
 4. 視當事人狀況，主動轉介相關機構。
- 上述處置，學校需指派專人追蹤輔導持續到結案為止，並將調查結果報告彙報主管機關。
- (六) 學務處接獲申請調查時，應立即通知校長，並於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。如有下列情形之一，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。

上述不受理之書面通知，應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

(七) 行為人發生行為時的所屬學校若為本校，則本校為事件管轄學校，本校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。本校完成調查後，其成立校園性侵害、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學校依規定處理。

(八) 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判斷。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，本校若已受理申請調查或檢舉，則為事件管轄學校，應發函給相關學校派代表參與調查。行為人在二人以上，分屬不同學校者，若本校先受理申請調查或檢舉，則為事件管轄學校，應發函給相關學校派代表參與調查。

(九) 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。必要時，得延長一個月，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。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。

(十) 本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單位依性別平等教育法規定議處，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。本校或主管單位為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

上述所稱相關權責單位於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評審委員會及教師成績考核委員會；於職員為公務人員考績委員會；於工友為工友技工考績委員會；於校長為教育部。

(十一) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校調查屬實後，應依相關規定自行或將加害人移送權責單位懲處。其經證實有誣告之事實者，並應對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本校為性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處時，並得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。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，本校得僅依前項規定為必要之處。第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。第二項之處置，應由本校教務處、學務處、輔導室共同規劃執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

(十二) 為尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校校園性侵害、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。

1. 懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。
2. 教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書

面陳述意見，並依前款規定辦理。

- (十三) 學校之性別平等教育委員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。調查小組成員以 3 或 5 人為原則，必須具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘；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；本校應占成員總數二分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。
- (十四) 性別平等教育委員會或調查小組依性別平等教育法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。
- (十五) 擔任調查小組組織成員，應予公差登記，並依「國內出差旅費報支要點」規定給交通費、住宿費及膳雜費。
- (十六) 學校調查小組調查費之支給規定：
1. 校外人員：得依「學校出席費及稿費支給要點」，以會議形式支給出席費，會議調查調查對象不同以場次計，每場次 2-3 小時。
 2. 校內人員：以減少教學鐘點數、核實發給加班費或核予補休時數等方式代之。
 3. 撰寫調查報告人員：得依「學校出席費及稿費支給要點」發給撰稿費，校內人員撰寫調查報告不得支給稿費，惟於辦公時間外趕辦者，得依規定核實支給加班費。
- (十七) 調查處理之原則：
1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
 2. 學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。
 3. 學校調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，為保護被害人、檢舉人、證人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
 4. 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。
 5. 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。
 6. 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。
 7. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得由本校之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
- (十八) 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，本校必要時得彈性處理當事人之出缺勤或考績考核，並積極協助其課程活動或職務。

六、校園性侵害性騷擾或性霸凌申復及救濟程序

- (一) 申請人或檢舉人於提出申請或檢舉二十日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，向申請單位提出申復。
- (二) 本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。

- (三) 性別平等教育委員會於接獲學校或主管機關重新調查之要求時，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。
- (四) 本校將處理結果，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之學校或單位。申請人或行為人對事件處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由申復；其以言詞為之者，受理之單位應作成紀錄，經向申請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：
1. 本校專責單位收件後，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，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上；本校應占成員總數二分之一以上。
 3. 原性別平等教育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) 本校性侵害性騷擾或性霸凌涉及學生的案件由學務主任擔任申復窗口；涉及教師的案件由教務主任擔任申復窗口。
- (六) 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。

七、通報與追蹤輔導

- (一) 學校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。前項加害人轉至其他學校就讀，學務處生輔組應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀之學校；加害人轉至其他學校服務時，人事室應於知悉後一個月內，通報加害人現服務之學校。通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。
- (二) 本校若接獲通報，輔導人員應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- (三) 本校任用教育人員或進用其他專職、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，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

(四) 本校參與處理性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員依規定負有保密義務，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保護措施或協助。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。前二項協助學校得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用由學校編列預算支應之。

八、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，依其他相關法令規定處理之。
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。

九、當事人隱私保密之處理原則

(一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之處理人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應立即終止其職務，並自負相關法律責任。

(二) 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。

(三) 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。

十、處理人員之迴避處理原則

(一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，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。

(二) 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。

(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（或召集人）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。

伍、本規定如有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

陸、本規定經性平會討論，提校務會議決議通過後，陳請校長核定公告實施，修正時亦同。