

彰化縣立田中高中校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國95年2月13日校務會議訂定
中華民國102年1月18日校務會議修訂
中華民國106年1月19日校務會議修訂
中華民國109年1月15日校務會議修訂

壹、依據：

本校依107年12月28日總統華總一義字第10700140861號令修正公布性別平等教育法(以下簡稱本法)及教育部於中華民國108年12月24日以臺教學(三)字第1080162495B號令修正發布「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱本準則)訂定本要點。

貳、校園安全規劃：

- 一、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，相關處室應採取下列措施改善校園危險空間，並推動師生校園安全宣導：
 - (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使用情形及檢視校園整體安全。
 - (二)記錄校園內曾經發生、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、相關處室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。前項檢視說明會，學校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之。學校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。

參、校內外教學及人際互動注意事項：

- 一、學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、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，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。

肆、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示：

- 一、學校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。
學校應尊重學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向。
- 二、學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性

傾向者，不在此限。

學校對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

三、各處室應積極推動校園性侵害、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：

(一) 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：

1. 教務處：負責辦理防治課程、教材融入校內外教學活動等相關宣導事項與推動。
2. 學務處：負責辦理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。
3. 輔導室：負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關樣態及法規修訂宣導。
4. 人事室：負責辦理教職員工禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示；辦理新進人員培訓或在職進修時，將性別平等教育暨性侵害、性騷擾或性霸凌防治納入課程。

(二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊之蒐集與建置由輔導室負責，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學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. 其他性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）認為必要之事項。

四、利用多元管道，公告周知本規定，並將本準則第七條及第八條所規範之事項，納入教職員工聘約及學生手冊。

伍、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之樣態及界定：

一、本要點所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌係指本法第二條第三款至第六款之規定，其樣態及界定如下：

(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。

二、本法第二條第七款，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。本準則第九條所定上述事件包括不同學校間所發生者。

本法第二條第七款之名詞定義如下：

(一)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之人員及其他執行教學或研究之人員。

(二)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。

(三)學生：指具有學籍、轉銜期間未獲學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生教育實習學生或研修生。

陸、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查程序：

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申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：

(一)行為人為校長，應向學校所屬主管機關申請調查或檢舉。

(二)行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件關於行為人之調查權及懲處權之劃分與認定，依本準則第十一條、第十二條、第十三條、第十四條、第十五條規定辦理。

三、學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依本法第二十一條第一項規定，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，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

(一)依相關法令規定向社政主管機關及學校主管機關通報。

(二)向學校主管機關通報。

學校校長、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侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

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。

四、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉收件單位、通報單位為學務處生活輔導組。生活輔導組依法通報後，應將該事件交由所設之性平會調查處理。

五、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：

(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。

(四) 申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

六、學務處接獲申請調查或檢舉後，得依本法第二十九條第二項規定進行初審，並於三日內將初審意見送交性平會，性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定是否受理。

七、學務處應於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本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。

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，向本校學務處提出申復；其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，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。

事件管轄學校或機關接獲申復後，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、經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學務處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。

柒、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序：

一、學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，依本法第三十條第三項及本準則第二十二條之規定。

學校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由事件管轄或機關，及派員參與調查之學校支應。

二、學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：

(一) 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

(二) 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。

(三) 學校基於調查之必要，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。

(四) 學校就行為人、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。

(五) 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，學校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，學校應繼續調查處理。

(六)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。

三、依前述第四款規定負有保密義務者，為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。

依規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

學校就記載有當事人、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，學校於必要時得為下列處置：

(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。

(三)採取必要處置，以避免報復情事。

(四)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。

前項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

五、學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。但學校就該事件仍應依本法為調查處理。

六、學校於必要時，應對於當事人提供下列適當協助：

(一)心理諮商輔導。

(二)法律諮詢管道。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)其他性平會認為必要之協助。

前項協助所需費用，學校應編列預算支應之。

七、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。

八、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，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

性平會調查完成後，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相關法規規定議處，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。

學校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

學校議處權責單位，於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評審委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為考績委員會。

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。

行為人依本法第二十五條第三項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

（一）決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知行為人提出書面陳述意見。

（二）教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知行為人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。

行為人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

十、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查屬實之懲處，依本準則第三十條規定辦理。其經證實有誣告之事實者，應依法對申請人為適當之懲處。

捌、校園性侵害、性騷擾或性霸凌處理結果之申復及救濟程序：

一、學校相關權責單位將處理結果，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之學校單位。

申請人或行為人對學校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學校申復。

二、本校受理申復收件單位為輔導處，依本準則第三十一條第三項之規定，收件後應即組成審議小組，並依其規定之程序辦理。本校申復作業要點另訂。

三、申復結果應於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人。前述申復以一次為限。

四、學校或主管機關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，得要求性平會重新調查。

五、性平會於接獲前條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，依本法之相關規定。

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：

（一）校長、教師：依教師法之規定。

（二）公立學校職員：依公務人員保障法之規定。

（三）其他職員、工友：依性別工作平等法之規定。

（四）學生：依本校學生申訴案件實施辦法提起申訴。

玖、禁止報復之警示：

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：

（一）確實執行申請人與行為人之不必要接觸。

（二）被害人與行為人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。

（三）行為人如為教職員工，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：

- (一) 對被害人應確實維護其身心之安全。
- (二) 對行為人行為明確規範之。以避免對被害人造成二次傷害。
- (三) 如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。
- (四) 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。

拾、隱私之保密：

- 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，應指定專責單位保管封存；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。

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：

- (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。

拾壹、其他

一、通報與追蹤輔導：

- (一) 本校依本法第二十七條第二項為通報時，應於行為人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。本校負責通報單位：

- 1. 教職員工：人事室
- 2. 學生：學務處、輔導室。

- (二) 通報之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。

前項事件管轄學校或機關應視實際需要，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。

學校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於通報內容註記行為人之改過

現況。

- (三) 本校接獲通報，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

二、處理人員之迴避處理原則：

- (一) 處理案件時，處理人員準用行政程序法第三十二條及第三十三條關於迴避之規定，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召集人命其迴避。
- (三) 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。
- (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。

三、本實施要點如有未盡事宜，依「性別平等教育法」與教育部頒定之「校園性侵害或性騷擾防治準則」等相關法規辦理。

拾貳、本要點經性平會討論決議，提校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。