

# 彰化縣立芳苑國民中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國101年8月29日校務會議通過

中華民國109年2月24日校務會議修訂

## 一、依據

- (一) 性別平等教育法
- (二) 校園性侵害或性騷擾防治準則
- (三) 教育部100年2月14日台訓(三)字第1000023881號函辦理
- (四) 1010524臺參第1010081429C號令修正發布施行，並修正名稱為「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」。
- (五) 教育部108年12月24日臺教學(三)字第1080162495B號令修正「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」。

## 二、目的

為維護學生受教及成長權益，提供學校學生友善學習環境，免於性侵害性騷擾或性霸凌的傷害，特依照「性別平等教育法」及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」訂定本規定。

## 三、防治工作項目

### (一) 校園安全規劃

1. 學校為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，應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). 記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。
  - (3). 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。
2. 學校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。上述檢視說明會，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。
3. 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。
4. 本校定期檢視校園整體安全，並公告週知，提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害性騷擾或性霸凌發生之機會

### (二) 校內外教學及人際互動注意事項。

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 教職員工生（包括學校校長、教師、職員及工友等各類學校人員）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

1. 利用各項集會或文宣資料宣導，提供性別平等之教育環境。
2. 學校應尊重學生與教職員工之性別特質與性傾向。
3. 將性別平等之教育觀念融入各科教學中。
4. 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。

(四) 校園性侵害性騷擾或性霸凌之界定及樣態

本規定所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌行為，除依刑法、民法及性侵害防治法規定，凡本校教職員工與學生間（含同性或異性間、不同學校間）發生下列行為時，均屬之：

1. 性侵害：指以脅迫、恐嚇或其他違反被害人意願的方法與被害人發生性行為，亦即指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
2. 性騷擾：指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
  - (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。
3. 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別氣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。
4. 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
5. 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。上述身分定義如下：
  - (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及其他執行教學或研究之人員。
  - (2). 職員、工友：指上述教師以外，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。
  - (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) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉之處理程序

1. 本校若發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面或言詞和電子郵件方式向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉，而事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。但下列情形，不在此限：
  - (1). 行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。
  - (2). 行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，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。前項受理申請調查或檢舉之學校、機關完成調查後，其成立性侵害性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依第三十條規定處理。
  - (3). 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定其受調查之身分，並由該身分之所屬學校或主管

機關調查處理。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負責調查，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。

(4). 行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

2. 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，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。

3. 學務處接獲申請調查時，應於三日內交由性別平等委員會處理如有下列情形之一者，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。

4. 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，向學務處提出申復。其以言詞為之者，學務處受理單位應作成紀錄，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。

前述不受理之申復以一次為限。

5. 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。

6. 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，學校仍應提供必要之輔導或協助。

7. 學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

#### 四、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查及處理原則

(一) 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，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：

1. 依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

2. 向學校主管機關通報。

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。

(二) 學務處接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件收件後，得依性別平等教育法第二十九條第二項規定進行受理初審，決定是否受理。

(三) 本校性別平等教育委員會受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，調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，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；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。

前項性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之定義依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第二十二條規定為之。

(四) 成為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；參與校園性侵害或性騷擾事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

(五) 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，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

(六) 調查處理之原則

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。
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. 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。
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，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。
11. 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性侵害、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。

12. 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  
實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平  
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。
13. 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。
14. 學校或主管機關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。
15. 本校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  
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。

#### (七) 調查處理人員之迴避處理原則

1. 本校校園性侵害或性騷擾事件之調查處理人員，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。
2. 調查處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由主任委員或本校性平會決議，  
命其迴避。
3. 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。

#### 五、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

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，本校於必要時得依  
本法第二十三條規定，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。
- (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。

#### 六、轉介與輔導

本校對於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人應依本法第二十四條第一項定視當事  
人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但該事件仍依本法為調查  
處理。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保護措施或協助

當事人若非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

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，學校或主管機關應編列預算支應之。

#### 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、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌懲處救濟及申復程序：

- (一) 調查小組完成調查後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校性平會提出報告。經性平會調查屬實後，學校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者，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，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。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本法或相關法律或法規規定議處，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。上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會；於職員、工友為考核委員會，而本校為上述議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。
- (二) 處理結果以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限及受理單位。  
申請人及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二十日內，以書面具明理由向學校提出申復，學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：
  1. 由學校或主管機關指定之專責單位學務處收件後，應即組成審議小組，並於二個月內至遲研延長至四個月內作成附理由之決定，並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，具校園性侵害或性騷擾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。
  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。
- (三) 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，得要求性別平等教育委員會重新調查。
- (四) 本校性別平等教育委員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。
- (五) 申請人或行為人對本校之申復結果不服，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。

#### 九、通報與追蹤輔導

- (一) 本校依性別教育平等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。
- (二) 行為人已確定轉至他校，通報之內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾

事件時間、態樣、行為人姓名、職稱或學籍資料，學校也應視實際需要，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，另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) 本校接獲他校通報，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。

#### 十、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（當事人之相關者）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。

3. 行為人如為教師（職員、聘僱人員、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. 對行為人行為明確規範之。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。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。

#### 十一、隱私之保密

(一) 本校校園性侵害或性騷擾事件之處理人員，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，本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) 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專責單位或人員保存二十五年；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；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。

十二、本規定如有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」辦理。

十三、本規定經校務會議通過後，陳請 校長核定後實施，修正時亦同。