

南投縣私立同德家事商業職業學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

95年1月制訂

100年8月修訂

101年9月5日修訂

102年1月4日修訂、102年11月18日修訂

壹、依據：教育部100年2月14日臺訓(三)字第1000023881號函辦理、教育部101年6月4日臺訓(三)字第10101013529號函辦理、教中(三)字第1010525148號辦理。

貳、目的：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性侵害性騷擾或性霸凌之學習及工作環境，依「性別平等教育法」(以下簡稱本法)及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱本準則)訂定本規定。

參、內容：

一、校園性侵害性騷擾之界定及樣態

本規定所稱之性侵害、性騷擾、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，從事不受欢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。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

二、禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示

- (一) 為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，「性別平等教育委員會」應研擬本防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源，負責事件之調查處理。
- (二) 各處室應積極推動學生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：
 1. 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。
 2. 針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修及校內外校園性侵害性騷擾或性霸凌

事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。

3. 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。
4. 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。
5. 辦理本校教職員工職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害性騷擾或性霸凌防治課程。

三、本校校園安全規劃

- (一) 學校應提供安全、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) 學校為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，規劃由下列單位負責校園安全規劃及檢視：
 1. 總務處 - 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. 學務處 - 記錄校園內曾經發生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. 學務處 - 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、衛浴設備等。
- (三) 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，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。

四、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) 本校教師於執行教學、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。
- (三) 教職員發現其與學生之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。
- (四) 教職員生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

五、校園性侵害性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉之處理程序：

- (一) 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：049-2553109#138，信箱：care.young@tdvs.ntct.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：049-2553109#113)為申請調查或檢舉之收件單位。(準則第18條)
- (二) 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；其以言詞為之者，學務處生輔組應作成記錄，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。上述書面或言詞作成之記錄，應載明下列事項：**(準則第17條)**
 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) 本校教職員生於他校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，若本校對於接獲申請或檢舉之事件無管轄權者，應將該案
件於七日內移送其他有管轄權者。前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所
為者，為該兼任學校。(準則第 10 條)

(四) 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，學校收件單位應主
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。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，由本校防治霸凌因應小組依規定辦理。(準則第 19 條)

六、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

(一) 本校校長、教師、職員、工友及工作人員知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件
時，應依相關法令規定向主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

(二) 學校通報時，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。

(三) 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送交性別平等教育
委員會所指派之委員三人進行認定，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。(準則 18 條)

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，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。學校所做必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

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，學校應將調查結果報告
彙報主管機關。

(四) 學務處接獲申請調查或檢舉後，應立即通報校長，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。(性平法第 29 條)

(五) 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，確其成立校園性侵害、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。(準則第 11 條)

- (六) 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。(準則 12-14 條)
- (七) 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。本校性別平等教育委員會於受理申請或檢舉後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。(性平第 31 條)
- (八) 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；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。(性平第 30 條，準則 21 條)
- (九) 學校針對擔任調查小組之成員，應予公差(假)登記，並依「國內出差旅費報支要點」予以交通費、住宿費及膳雜費；針對外聘調查人員部份，則依本校事件調查小組費用支付標準給付相關費用。
- (十) 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、檢舉人或受邀協助調查之人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
 4. 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。
 5. 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。調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。
 6. 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。如主管機關認情節重大者，學校應繼續調查處理。
- (十一) 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。決定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。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，並依前項規定辦理。加害人前項所提書面意見，除程序有重大瑕疵或足以影響調查認定之新事實、新證據外，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。(性平法第 32 條)

學務處或校內主管單位為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

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、教師考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

- (十二)教師涉及校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件者，本校依法組成之性別平等委員會調查確有性侵害屬實者或性騷擾或性霸凌情節重大者，可直接由性別平等委員會予以解聘；其他相關辦法參教師法規定。。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌懲處救濟程序：

- (一)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，應依相關法律或法規規定辦理。學校為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，並得命加害人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. 接受心理輔導。
4. 其他符合教育目的之措施。

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。

- (二)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。(性平法第29)

- (三)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，以書面具明理由向校長提出申復。本校接獲申復時，程序如下：(準則第31條)

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。
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。

- (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。

八、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。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。

- (二) 通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。學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。
- (三) 本校接獲通報，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

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。以避免對被害人造成二次傷害。
 - 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) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人及檢舉之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二) 學校調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌過程中，得視情況就相關事項、處理方式說明，並得於事件處理完後經被害人或其他法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布；但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- (三) 參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，依前項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或性騷擾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) 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。

(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。

肆、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，陳校長核可後實施，修正時亦同。

伍、本防治規定若有未盡事宜，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」等相關規定辦理。