

# 彰化縣私立精誠高級中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

101年9月27日性平委員會修正通過

109年2月4日性平委員會修正通過

## 壹、依據

- 一、依性別平等教育法第二十條第一項規定訂定之。
- 二、性別平等教育法100年6月22日華總一義字第10000131071號。
- 三、教育部101年8月16日教中(二)字第1010515717號函辦理
- 四、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則教育部101年9月7日台參字第1010161857B號令訂。
- 五、教育部108年12月24日臺教學(三)字第1080162495F號書函辦理。

## 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，並依「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)及「校園性侵害或性騷擾防治準則」(以下簡稱防治準則)訂定本規定。

## 參、防治工作內容

### 一、校園空間安全規畫

- (一)為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，學校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、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)總務處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。檢視說明會得採電子化會議方式召開，應公告檢視成果及相關紀錄，將檢視校園危險空間改善進度列為性平會每學期工作報告事項。

### 二、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時，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、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策

- (一)學校積極推動防治教育，針對教職員工生，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，以提昇教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。
- (二)利用各種集會或文宣等多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入本校教職員工聘約及學生手冊。
- (三)針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）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活動。
- (四)鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。

### 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態

本規定所稱校園性別教育事件：

- (一)性霸凌：指透過語言或肢體或其他暴力，對於他人之性或性別特徵、性別氣質、性傾向與性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- (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)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (四)其他性別事件
  1. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：依性別平等教育法第二條第五款及校園性侵害或性騷擾防治準則第九條之規定，指校內或不同學校間所發生性侵害、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。
  2. 有關教職員工生之名詞定義如下：
    - (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：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。
    - (3)學生：指具有學籍者、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、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之處理程序

- (一)校園性騷擾、性侵害或性霸凌事件之被行為人或其法定代理人(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學務處提出申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
1. 行為人現職若為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請調查獲檢舉。
  2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請主管機關申請調查獲檢舉。
- (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或檢舉；其以言詞為之者，受理申請調查或檢舉之學校應作成紀錄，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：
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。
- (三)學務處為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件、受理單位，接獲申請調查或檢舉後，得依防治準則第十八條第三項規定，於三日內送交性平會決定是否受理時，得由性平會指定或輪派委員組成三人以上之初審受理小組認定之。
- (四)學務處應於接獲申請調查或檢舉後，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者。
  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。
- (五)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，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。本校接獲申復後，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。
- (六)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關行為人之行為調查或懲處之釐清與認

定，依防治準則第十一條、十二條、十三條、十四條規定辦理。

(七)接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，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。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

(八)本校知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，由學務處依相關法令規定向各該主管機關及學校主管機關通報。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。

(九)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。

#### 六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

(一)接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件三個工作日內，應將該事件交由性平會調查處理，學務處並應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。

(二)學校之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。

1. 調查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。

2. 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

3. 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。

4. 學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事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

(三)學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，處理原則如下：

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. 被行為人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且不得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. 行為人與被行為人、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. 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。
- (四)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。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。
- (五)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，每次不得逾期一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。
- (六)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終止。

## 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及申復、救濟程序

- (一)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本法或相關法律、法規規定議處。對行為人應以書面載明事實、理由及會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果通知申請人、檢舉人及行為人。
- 學校為上述議處前，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。
- (二)本校為性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處時，得命行為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 8 小時之性別平等教育相關課程。上述課程由性平會討論決定實施課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜。
  3. 接受心理輔導。
  4. 對於行為人予以申誡、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
  5. 其他符合教育目的之措施。
- (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及該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果告知申復之期限及受理單位。
- (四)申請人及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提出申復，學校收件後，應依防治準則第 20 條規定由性別平等會議依規定之程序辦理，於二十日內作成附理由之決定，並以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。
- (五)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。除上述情況外，任何人皆不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
- (六)性平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，依性平法之相關規定。
- (七)申復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)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二十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或主管機關應作成紀錄，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。
- (九)學校接獲申復後，依下列程序處理：
1. 由學校指定之專責單位收件後，應立即召開性平會，並於二十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
  2. 申復會議進行時，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。
  3. 針對在是否受理申復案件時，由性平會依權責重新討論受理事宜。

#### 八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報與追蹤輔導

- (一)依性平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)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。

事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項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。
- (四)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。
- (五)本校校長、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。

#### 九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件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）與行為人非必要之接觸，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. 被行為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. 疑似行為人如為教師（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，相關處室單位亦應在不損及其工作權益下，得作適當的調整和處理。
- (三)事件調查結束及懲處後應注意事項：
  - 1. 對被行為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。
  - 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、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件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)學校應指定專責單位或人員就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之檔案資料或證物，保管封存二十五年；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。

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、被行為人、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、家庭背景等。
6. 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：

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。

#### 十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件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)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。

#### 十二、學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員相關規範

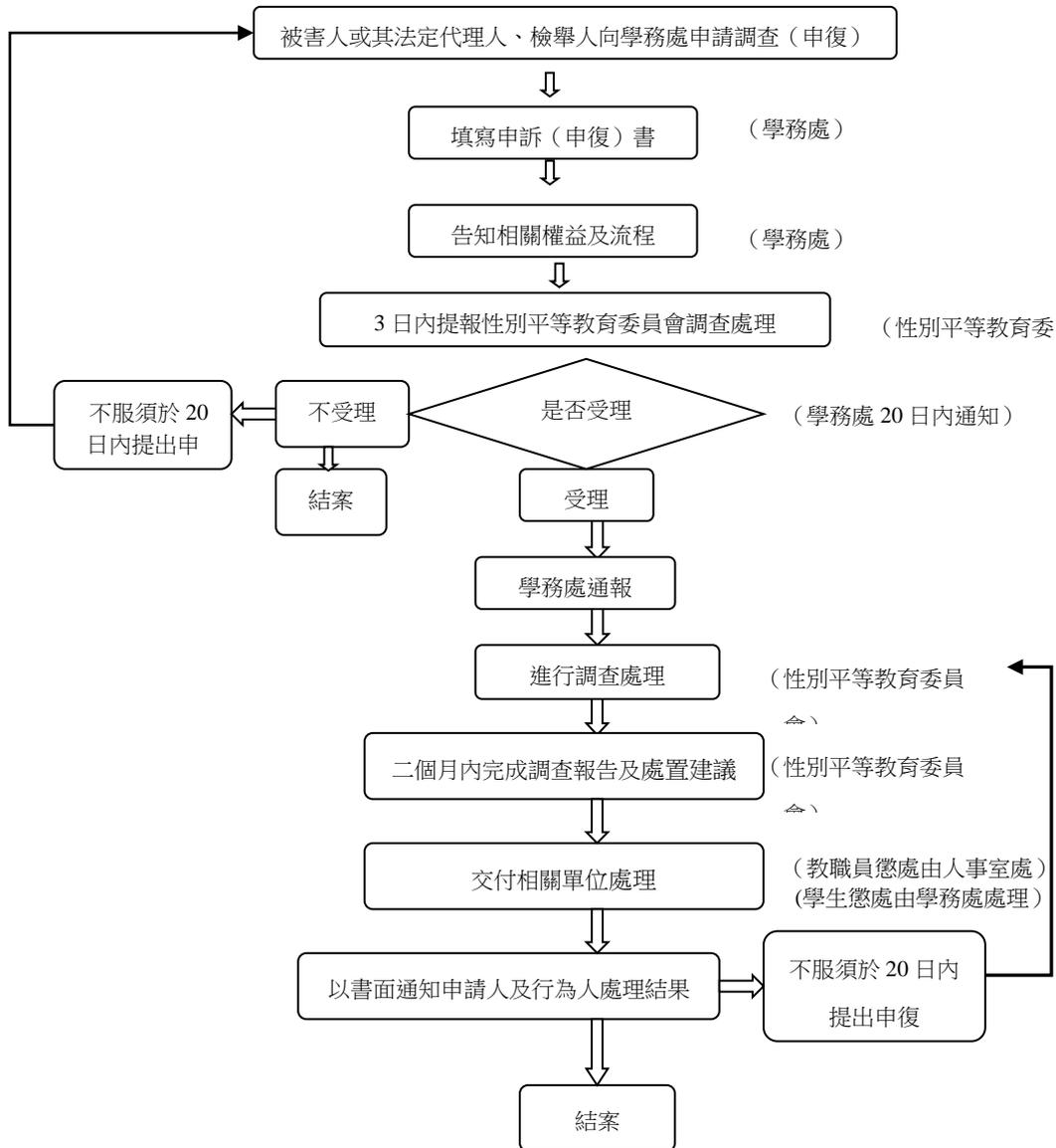
經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

- (一)有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。
- (二)有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

肆、本防治規定若有未盡事宜，皆依「校園性侵害性騷擾防治準則」與辦理。

伍、本辦法經本校性別平等教育委員會通過後實施，修正時亦同。

# 精誠中學性侵害、性騷擾或性霸凌事件申訴處理流程圖



◎對外新聞發言人：由圖書館主任擔任，統一對外發言。