

# 臺中市葳格高級中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國 101 年 08 月 27 日校務會議通過  
中華民國 103 年 08 月 27 日校務會議修訂通過  
中華民國 104 年 02 月 05 日校務會議修訂通過

## 壹、依據

- 一、行政院 100 年 6 月 22 日修正公布之性別平等教育法。
- 二、教育部 101 年 5 月 24 日臺參字第 1010081429C 號令修正發布施行「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」。

## 貳、目的

為維護學生受教及成長權益，並預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，特訂定本規定。

## 參、防治工作內容

### 一、校園空間安全規劃

- (一) 為防範校園性別事件發生，學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，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形，並應紀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) 學校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。
- (三) 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參與者，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

### 二、校內外教學與人際互動注意事項

- (一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件係指性侵害、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。包含不同學校間所發生者。
  1. 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。
  2. 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。
  3. 學生：指具有學籍、接受技職教育者或交換學生。
- (二) 學校教職員工生於校內外教學與人際互動進行時，應尊重性別多元與個別差異。
- (三) 教務處應規劃性別平等教育（含性侵害防治、家庭暴力防治、情感教育、性教育、同志教育等）融入各科教學，每學年應實施性別教育相關課程或活動至少四小時。
- (四) 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。
- (五) 教師發現其與學生間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。
- (六) 學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：

1. 不受歡迎之追求行為。
2. 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
3. 其他有違善良風俗之行為。

(七) 學校應尊重教職員工生之性別特質與性傾向。

### 三、禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示

- (一) 本校應積極推動防治教育，並針對教職員工生，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。
- (二) 於辦理校內在職進修、教職員工之職前教育、新進人員培訓時納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾及性霸凌防治課程。鼓勵參加校外相關之在職進修及事件處置研習活動，參加人員予以公差登記及經費補助。
- (三) 本校權責處室應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，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- (四) 防治教育課程、教材等校內外教學相關事項，以及防範教師違反專業倫理情事等事項，由本校教務處統籌辦理並由學務處、輔導室、人事室協辦。

### 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。

### 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查或檢舉之處理程序

- (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，得以言詞、書面或電子郵件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。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，如有相關證據，亦應記載或附卷。
- (二) 校園發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，申請人或檢舉人應向學務處生輔組提出申請調查。倘申請或檢舉之案件本校非屬事件管轄學校，則學務處生輔組將該案件於7日內移送其他有管轄權者。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請。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。

- (三) 學務處生輔組接獲申請調查時，應立即通知校長，並於20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。
- (四) 學務處生輔組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，得依性平法第二十九條第二項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。若涉及案情簡單之事件，得委由該小組逕為調查，然該小組之組成必須符合性平法第三十條第二、三項之規定。
- (五) 申請人或檢舉人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。學務處生輔組於3個工作日內將事件送達「性別平等教育委員會」後即予結案備查。申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之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。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。
- (六) 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20日內，得以書面具明理由，向學務處生輔組提出申復。前述不受理之申復以一次為限。
- (七) 學務處生輔組接獲申復後，應於20日內以書面通知申復人申復結果。
- (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，學務處生輔組應主動將事件交由性別平等委員會調查處理。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。
- (九) 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，由學校防治霸凌因應小組依規定辦理。

#### 六、校園性侵害或性騷擾之調查處理程序：

- (一) 學務處生輔組應於知悉校園發生疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事24小時內向所屬主管機關單位及社政機關通報。
- (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3個工作日內，應將該事件交由性別平等教育委員會調查處理，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。
  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，學校應將調查結果報告彙報主管機關。
- (四) 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3人或5人為原則，女性人數比例應佔成員總數二分之一以上。

- (五) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置由本校輔導室負責，並於處理事件時主動提供予相關人員。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. 其他學校性別平等教育委員會認為必要之事項。
- (六) 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。
- (七) 學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。
- (八) 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。
- (九) 對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，應給予其書面陳述意見之機會。
- (十) 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 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

#### 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。學校或主管機關為上述議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。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) 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 20 日內，以書面具明理由向學務處提出申復，學校應於 20 日內以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。
- (三) 學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。

- (四) 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) 申請人或行為人對學校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起 30 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) 學校依性別教育平等法第二十七條第二項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。
- (二) 通報之內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。
- (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。
- (四) 本校校長、教師、職員或工友知悉疑似「性侵害性騷擾或或性霸凌」事件時，有通報責任，應即通知本校專責通報單位-學務處生輔組長知悉，學務處生輔組長應於知悉校園「性侵害性騷擾或性霸凌」事件24小時內向本市教育局或是教育部「校安系統」通報，通報時，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，本校對於當事人及檢舉人或協助調查之人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

#### 九、學校輔導室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。

#### 十、學校於必要時應對於當事人提供下列協助：

- (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) 其他性別平等教育委員會認為必要之協助。

#### 十一、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。

## 十二、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。

## 十三、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)與關係人具有四親等內之血親、三親等內之姻親，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。

## 肆、附則

- 一、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查處置流程圖(如附件)。
- 二、事件處理模式經驗分享與傳承機制
  - (一) 鼓勵性別平等教育委員會委員及相關人員踴躍參加相關研習活動。
  - (二) 各處室不定期舉辦相關研習或宣導活動。
  - (三) 定期召開性別平等教育委員會，除各處室進行工作報告外，委員及相關人員就研習所學及心得，進行事件處理模式經驗分享與傳承。
- 三、參與性別相關事件調查處置有功人員獎勵措施
  - (一) 由輔委會簽請校長給予獎勵。
  - (二) 有特殊貢獻者，簽請校長推薦為執行友善校園學生事務與輔導工作有功人員。
  - (三) 教育部編印之各項學生事務與輔導工作資料或相關心理專業書籍，優先提供或贈與有功人員參閱。
- 四、本防治規定若有未盡事宜，依「性別平等教育法」及「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」辦理。
- 五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治工作所需經費由本校相關預算項下支應。
- 六、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，陳校長核定後實施，修正時亦同。