臺南市私立港明高中校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

95 年 02 月訂定
100 年 8 月 15 日修訂
101 年 8 月 14 日修訂
106 年 2 月 10 日修訂
107 年 8 月 10 日修訂
108 年 8 月 09 日修訂
109 年 2 月 24 日修訂

壹、依據

一、本規定依性別平等教育法第二十條第二項規定訂定之。

二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（以下簡稱防治準則）第三十五條訂定之。

貳、目的

本校為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，建立性別平等，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，特訂定本規定。

參、本防治規定之範圍

一、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七款及校園性侵害性騷擾或性霸凌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。

二、本規定所稱之性侵害、性騷擾、性霸凌事件，依性別平等教育法之規定，定義如下：

(一)性侵害係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

(二)性騷擾係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：透過語言、肢體或其他暴力，對他人之性別特徵、性別氣質、性傾向或性別認同（指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受）進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

三、本規定所稱之教職員工生之名詞定義如下：

(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、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。

肆、校內外教學與人際互動注意事項

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。教師發現其與學生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。

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。

伍、禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌政策宣示

本校除積極推動學生性侵害性騷擾或性霸凌防治教育課程外，為提升本校教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，各處室應合作實施下列措施：

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。

二、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之相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，參加人員給予公假或公差假登記。

三、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。

四、利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項。

五、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。

陸、各處室辦理事項

一、教務處：

(一)學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。

(二)推動性別平等教育課程及充實教學內涵，並鼓勵教師研發性別平等教育教材，將性別平等教育融入各科教學。

(三)性侵害性騷擾或性霸凌防治課程、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。

二、學務處

(一)辦理校園人身安全教育研討活動，加強性別平等觀念之宣導。

(二)建立校園性侵害性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。

(三)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，由輔導室、學務處負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。

三、總務處

(一)為防治校園性侵害或性騷擾，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，定期檢討校園空間及設施之使用情形，並記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間、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)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者參與，前項檢視說明會，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。

四、輔導室

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：

(一)性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

(三)申請調查、申復及救濟之機制。

(四)相關之主管機關及權責單位。

(五)提供資源協助之團體及網絡。

(六)其他本校性別平等教育委員會認為必要之事項。

五、性別平等教育委員會：

訂定性別平等教育年度工作計畫，召集相關處室配合辦理。

六、其他處室：配合教育部及本校性別平等教育措施。

柒、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、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（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但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。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。

二、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，依性別平等教育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相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及學校主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。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。校內教學或輔導單位人員於知悉學生發生校園性別事件，除應告知校內權責人員於 24 小時內完成通報外（知悉至完成通報，均於 24 小時之內），倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，渠等人員仍應知會學校性平會專責人員，由性平會專責人員告知相關法律規定與可協助處理之範疇（僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實），以避免發生程序瑕疵及違法疑義。

三、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：

(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。如有相關證據，亦應記載或附卷。

四、學務處為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件單位（電話：06-7958279；電子信箱將另行公布於本校網站）。學務處接獲申請調查或檢舉時，應立即通知校長，並依防治準則第十八條第二項規定，於三日內送交性平會調查處理，且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：

(一)非屬本規定所舉之事項者。

(二)申請人或檢舉人未具真實姓名。

(三)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、性平會決定是否受理時，得指定或輪派委員組成三人以上之初審受理小組認定之。此小組得審議受理與否、協助討論調查小組名單。

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二十日內，得以書面具明理由，向校長室秘書提出申復。前述不受理之申復以一次為限。

七、校長室秘書接獲申復後，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、經媒體報導之本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校受理窗口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。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相關規定辦理。

捌、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

一、學校知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應向主管機關通報。學校處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應依性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利與權益保障法第五十三條、身心障礙者權益保障法第七十六條、家庭暴力防治法第五十條、兒童及少年性剝削防制條例第七條及其他相關法律規定通報。

二、學校接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件三日內，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。

(一)尋求行政與輔導協助調查工作。

(二)提供當事人必要之協助。

(三)保障當事人之受教權或工作權。

(四)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。第二及第四項協助得委請醫師、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，學校應編列預算支應之。

三、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。

四、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。

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

（一)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。

（二)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。

（三)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。

（四)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。

（五)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。

（六)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。

（七)依性平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。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。

（八)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。

（九)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。

（十)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。

（十一)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。

七、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，除有性平法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本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。

八、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。

玖、校園性侵害性騷擾或性霸凌議處及申復、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二十日內，以書面具明理由向校長室提出申復，申復受理單位收件後，應依防治準則第三十一條規定組成審議小組，並依規定之程序辦理。學校應於三十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。

三、申復審議結果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)職員、工友：依公務人員保障法或性別工作平等法之規定。

(三)學生：依規定向學校提起申訴。

拾、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、行為人姓名、職稱或學籍資料。

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

拾壹、處理原則

一、校長、教師、職員、工友等人於執行業務時，獲知校園發生性侵害、性騷擾、性霸凌等事件，需在 24 小時內通報，違反通報義務，以致校園再度發生性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，最重可予以解聘或免職。

二、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。

三、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。

四、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。

拾貳、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。

拾參、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」辦理。

拾肆、本規定經性別平等教育委員會審議暨校務會議通過後，陳 校長核定後實施，修正時亦同。