

國立羅東高商校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

100.08.30 性別平等教育委員會
修正通過

100.8.31 校務會議修訂通過

101.06.21 性別平等教育委員會修正通過

101.06.29 校務會議修正通過

102.01.14 性別平等教育委員會修正通過

102.01.18 校務會議修正通過

108.02.24 校務會議修正通過

一、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，依據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之。

二、本規定用詞定義如下：

(一)性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

(二)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

(三)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。

(四)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)性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

(六)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人：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。

(七)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。

(八)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

(九)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。

三、為提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，於學期中推動校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育，並採取下列措施：

(一)針對教職員工生舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動。

(二)鼓勵性別平等教育委員會委員及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關人員，參加校內外相關研習活動，並予以公差登記。

(三)利用多元管道，公告周知本防治規定所規範之事項與資訊，並納入教職員工聘約及學生手冊。

(四)發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，除儘速依規定通報外，鼓勵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。

四、蒐集校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供相關人員參考。

五、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件發生，定期檢視校園整體安全。

(一)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，總務處、學務處、輔導室及其他相關處室定期檢討校園空間與設施之規劃及使用情形。

(二)記錄校園內曾經發生校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間，並依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

前項第一款檢討校園空間與設施之規畫，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畫及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等，**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。**

六、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，應尊重性別多元與個別差異。

七、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時，應主動迴避或陳報學校處理。

八、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。

九、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)本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請收件單位為學務處（生輔組），若行為人於**行為時或現職**為校長則向**現職學校之所屬**主管機關提出申請調查**或檢舉**。

(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；其以言詞為之者，學務處應作成記錄，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、言詞或電子郵件作成之記錄，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。
3. 申請調查之事實內容及其相關證據。

(三) 學務處接獲申請或檢舉案件時，應立即通知校長。並將案件於三日內交由性別平等教育委員會之常設小組決定是否受理，再以書面通知性別平等教育委員會委員，並於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

常設小組由性別平等教育委員會推派3至5人組成，任期1年。

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。

上述不予受理之書面通知，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) 申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不予受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校（學務處）提出申復。前述不予受理之申復以一次為限。

(五) 本校（學務處）接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。

十、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

(一) 學校人員知悉發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，依性別平等教育法第廿一條第一項規定，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。

(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、檢舉人及證人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

負有保密義務者，為學校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

(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，其成員之組成，依性別平等教育法第三十條第三項規定。並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) 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，**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。**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。**
2. **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。**
3. 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。
4. 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。
5. **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。**
6. **前項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。**

7. 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。

(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。

(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。

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。且其調查程序不因行為人喪失身分而中止。

十二、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察、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，調查處理校園性別教育事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、受邀協助調查之人的真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

十三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校性別平等教育委員會調查屬實後，應依相關法律或法規規定懲處(包含對行為人予以申誡、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)。若其他機關依相關法律或規定有懲處權限者，學校應將該事件移送其他權責機關懲處，若經證實有誣告之事實者，應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。學校為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

(一)經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。

(二)接受八小時之性別平等教育相關課程。

(三)其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校得僅依前項規定為必要之處置。

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。

第二項之處置，由學校規畫執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

十四、性別平等教育委員會調查報告建議之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，並應依下列規定辦理：

(一)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。

(二)教師涉性侵害事件者，於性別平等教育委員會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

加害人前項所提書面意見，除有性別平等教育法第卅二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性別平等教育委員會重新調查，亦不得自行調查。

十五、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，學校應主動將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。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。

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前條規定辦理。

十六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件懲處救濟程序：

(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；於教師為教師評審委員會、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，以書面具明理由向本校（校長室）提出申復，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並學校應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。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。

十七、通報與追蹤輔導

(一) 學校依規定通報時，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。

加害人原就讀或服務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。

十八、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。

十九、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。

二十、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。

廿一、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，學校於必要時得依性別平等教育法第廿三條規定，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，避免報復情事。
- (三) 預防、減低行為人再度加害之可能。
- (四) 其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

當事人非事件管轄學校之人員時，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，應經性別平等教育委員會決議通過後執行。

廿二、學校依性別平等教育法第廿四條第一項規定，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。

- (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保護措施或協助。

前二項協助得委請醫師、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。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

廿三、本準則提校務會議討論通過後公佈實施，修正時亦同。若有未盡事宜，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。