

# 慈濟學校財團法人慈濟大學附屬高級中學 「校園性侵害性騷擾或性霸凌」防治規定

96年01月19日校務會議通過  
100年06月29日校務會議通過  
101年06月27日校務會議通過  
105年07月01日校務會議通過  
109年02月24日校務會議通過

## 壹、依據：

- 一、中華民國 101 年 6 月 4 日教育部臺訓（三）字第 101010395 號書函「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」。
- 二、中華民國 108 年 12 月 24 日臺教學（三）字第 1080162495B 號令修正發布「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」。

## 貳、目的：

本校為維護學生權益，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「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」（以下簡稱防治準則）訂定本規定。

## 參、防治工作內容

### 一、校園空間安全規劃

- （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，並應考量學生之差異，以確保全體學生之權益。
  2. 記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間，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，得採電子化會議方式召開，且檢視成果及相關紀錄應公告之。
- （三）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宣示

- （一）各處室分工積極推動防治教育，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

(一) 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，依性別平等教育法之規定，定義如下：

1. 性侵害係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
2. 性騷擾係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
  - (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。
3. 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。

(二) 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、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) 本校知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，由學務處受理窗口「依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向『社會安全網關懷 e 起來』做社政通報外，並應向學校或當地直轄市、縣（市）主管機關做校安通報，至遲不得超過二十四小時。

(二) 本校教育人員應於知悉校園「性騷擾、性侵害或性霸凌」事件時，應通知學務處受理窗口，國小部訓育組、國中部社團活動組、高中部生輔組等權責單位。並依相關法令由上述受理單位通報。

(三) 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。

(四) 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，得以書面向學務處提出申請調查或檢舉。

(五) 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，受理窗口應作成紀錄，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。

(六)小學學務處訓育組(電話:03-8572823#310)、中學學務處生輔組(高中部)(電話:03-8572823#137)、社團活動組(國中部)(電話:03-8572823#138)為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件單位(電子信箱將另行公布於本校網站及申請調查表中)。接獲申請(或檢舉)調查後,應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。

(七)每學年於期初性平委員會會議中推選具性別平等意識之性平委員擔任五人初審會議審查受理小組,任期一年,其中女性委員應占委員總數二分之一以上,性平會決定是否受理案件時,由五人初審小組審查進行是否調查認定,並遴選及組成具性平調查專業人員之調查小組進行案件之調查。然該調查小組之組成必須符合性平法第三十條第二、三項之規定。

(八)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。

(九)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,向本校秘書室提出申復;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。

(十)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議處之釐清與認定,依防治準則第十一條、十二條、十三條、十四條規定辦理。

(十一)接獲申請調查或檢舉時,本校若無管轄權,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。

(十二)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性平會調查處理。

## 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日內,應將該事件交由性平會調查處理,學務處並應指派專人處理相關行政事宜,其他相關單位應配合協助。

(二)性平會接獲處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件後,由五人初審受理小組開會審查討論是否受理及成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則,校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、性平會會務權責主管及承辦人員,應迴避

該事件之調查；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。

針對本校擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。

(三) 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. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
2. 行為人與被害人、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。
3. 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。
4. 就行為人、被害人、檢舉人或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。
5. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

(四) 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。除有性平法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

(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。

#### 七、校園性侵害性騷擾或性霸凌之議處及申復、救濟程序

(一) 性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出報告。性平會應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責單位議處，並以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。各懲處單位為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

上述所稱相關權責單位於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會、教師獎懲委員會；於職員、工友為獎懲委員會；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議處時，依法應命加害人行為人接受心理輔導之處置外，並得命其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。
3. 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並告知申復之期限及受理單位。

(四) 申請人及行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校秘書室提出申復，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，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。

(五) 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。

(六) 性平會於接獲申復審議結果為重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程

序，依性平法之相關規定。

(七)申請人或行為人對申復結果不服，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：依規定向本校秘書提起申訴。

(八)申請人或行為人對處理結果不服提出申復時，若其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，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)本校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 收件後，應即依法組成審議小組，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. 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
3. 審議會議進行時，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。
4. 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。

#### 八、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、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。

(四)本校所有教職員工知悉學校發生疑似校園性侵害性騷擾或性霸凌事件者，除應立即以書面或其他通訊方式通報本校權責通報人員，國小部訓育組、國中部社團活動組、高中部生輔組等權責單位；本校權責通報人員獲知後，應依相關法律規定進行社政通報及校安通報，至遲不得超過二十四小時。

(五)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、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，應避免雙方當事人不必要之接觸，以維護雙方權利。

(二)事件調查期間處理原則

1. 確實執行雙方當事人不必要之接觸。
2. 雙方當事人有權勢失衡時，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）除應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會外，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)事件調查結束及議處後應注意事項：

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。

#### 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，由校長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) 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，依法保管封存；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)與事件當事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，應由委員會主席或調查小組召集人命其迴避。
- (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、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序流程圖，如附件所示。

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」辦理。

陸、經費：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。

柒、本防治規定經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。