

嘉義縣私立協志工商校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

109年8月31日校務會議通過

- 一、依據：性別平等教育法及其實施細則、教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則、性別工作平等法、性騷擾防治法等。
- 二、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，特訂本校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治（以下簡稱本規定），並公告周知。
- 三、本防治規定之名詞定義如下：
 - （一）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：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。
 - （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，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。或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）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。
 - （六）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。
 - （七）學生：指具有學籍者、接受進修推廣教育者或交換學生。
- 四、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示：

輔導室每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌之教育宣導活動，並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相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- 五、校園安全規畫：
 - （一）總務處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。
 - （二）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、教職員工生及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

(三) 學務處記錄校園內或周遭地區易發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之危險空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

六、校內外教學及人際互動注意事項：

(一) 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。教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，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。

(二) 教職員工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、性別平等教育委員會之組織：

(一) 本校由相關人員組織「性別平等教育委員會」處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其中女性委員名額不得少於二分之一，小組成員均由校長聘任具性別平意識之教師代表、職工代表、家長代表為委員。

(二) 本委員會置委員 11 人，由校長擔任主任委員，下設執行秘書（由學務主任兼任，承主任委員指示，辦理本委員會有關業務）；另聘本校教職員工 9 人擔任委員，任期一年。若委員會委員有涉入性騷擾或性侵害之情事，應予迴避。

(三) 本委員會議以每學期舉行一次為原則，必要時得召開臨時會議。

(四) 為因應偶發事件（校園內性侵害、性騷擾或性霸凌等相關事件）的處理，必要時得邀請相關人員、行政機關代表及專家、學者列席會議。

(五) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之相關處理，分工如下：

1. 接案單位：學務處生輔組長
2. 通報單位：學務處生輔組長
3. 負責召開性平會議：學務處生輔組長
4. 輔導諮商：專任輔導教師
5. 籌組調查小組：學務處學務主任
6. 調查報告撰寫：調查委員

八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序：

(一) 本校教職員工生遭遇性侵害、性騷擾或性霸凌問題時，可向性別平等教育委員會提出申訴與求助，由學務處生輔組長（電話：05-2264264 轉 293）或以電子郵件（ccm6395@msa.ccivs.cyc.edu.tw）進行收件。

(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；若以言詞為之者，學務處生輔組作成紀錄，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。

- (三) 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。
- (四) 性別平等教育委員會於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知依規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。
- (五) 本校若發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，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申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
1. 行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關（教育國民及學前教育署）申請。
 2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之通報、調查及處理程序：

- (一) 本校教職員工生發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，任何人均得通報處理小組。
- (二) 處理小組成員由校長擔任召集人，主任秘書、教務主任、學務主任、實習主任、總務主任、人事主任、輔導主任擔任小組成員，立即召開緊急會議研議相關處理辦法。
- (三) 處理小組接獲通報後，除應依規定即時通報嘉義縣性侵害防治中心及校安中心外，得視事件性質或狀況分別依下列方式處理：
1. 引介相關資源及專家協助，如緊急安置及庇護等。
 2. 危機介入，如情緒支持、輔導轉介等。
 3. 護送醫院，提供治療及醫療蒐證。
 4. 通知家長並予以輔導或協助其參與。
 5. 危機調查及協助蒐證，如訪談被害人、約談加害人、協助現場蒐證，並依通報申訴流程提出申訴。
 6. 通知警察局及其他社會執法組織介入。
 7. 校園安全設施立即維護。
- (四) 向上通報內容應限於當事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，惟不得揭露當事人姓名、職稱或學籍資料。
- (五) 性別平等教育委員會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。
- (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) 調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：
 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、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。
 3. 申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得繼續調查處理。
- (八) 申訴案件之評議，應事前通知當事人得到場說明或答辯，並採隔離詢問或辯論方式。必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明或提供意見。
- (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) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性別平等教育委員會調查屬實後，依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人為適當之懲處。
- (十一) 被申訴人為本校所屬教職員工生者，依相關規定辦理。被申訴人非本校所屬教職員工生者，通知被申訴人之服務機關（構）、團體，被申訴人無服務機關（構）、團體者，除通知當事人外並副知轄區派出所，參照有關法令規定辦理。
- (十二) 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，不因行為人喪失原身分而中止。
- (十三) 處理人員如涉入個案情事者，應迴避之。
- (十四) 本校教職員工生如涉及性侵害、性騷擾或性霸凌情節，經查證屬實時，均依相關規定予以懲處。
- (十五) 對心智喪失、精神耗弱、生理受傷、酒精、藥物作用影響或喪失意識狀況下實施行為者，不得以當事人未拒絕為由，而規避責任。

十、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌懲處救濟及申復程序：

- (一) 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，向專責單位（行為人為教職員工之受理單位為人事室、行為人為學生之受理單位為學務處）提出申復；若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。
- (二) 前項不受理之申復以一次為限。

- (三) 專責單位接獲申復後，應於三十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，申復單位將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。
- (四) 性別平等教育委員會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，以書面具明理由向學校或主管機關申復；其以言詞為之者，申復單位作成紀錄，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。
- (五) 學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：
1. 由專責單位（行為人為教職員工之受理單位為人事室、行為人為學生之受理單位為學務處）收件後，應即組成審議小組，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。前述申復以一次為限。
 2. 前款審議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、性騷擾或性霸凌事件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。
 3. 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
 4. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- (六) 申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，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. 公私立學校校長、教師：依教師法之規定。
 2. 公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
 3. 私立學校職員：依性別工作平等法之規定。
 4. 公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。
 5. 公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

十一、隱私之保密：

- (一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之當事人、檢舉人及證人之姓名及其他足以辨別身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二) 負有保密義務者，包括負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。

- (三) 依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (四) 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查、審判機關以外之人。但法律另有規定者不在此限。
- (五) 原始文書內容包括下列資料：
 - 1. 事件發生之時間、樣態。
 - 2. 事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。
 - 3. 事件處理人員、流程及紀錄。
 - 4. 事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。
 - 5. 加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
- (六) 除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書檔案，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。文書檔案，應包括下列資料：
 - 1. 事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
 - 2. 事件處理過程及結論。

十二、禁止報復之警示：

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，必要時得為下列處置：

- (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。
- (二) 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
- (三) 避免報復情事。
- (四) 減低行為人再度加害之可能。
- (五) 其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

十三、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項：

學校或主管機關於必要時應對於當事人提供下列協助：

- (一) 性侵害、性騷擾或性霸凌事件經處理後，得請導師、學務主任實施生活輔導及諮詢服務，如受害者情況仍不穩定得轉介輔導室予以專案輔導。輔導室接案後應實施心理輔導或轉介其他相關輔導機構。輔導室如認為受害者有轉換環境之必要者，應介入服務並予以追蹤輔導。
- (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。
- (六) 前項協助所需費用，學校編列預算支應之。

十五、本校規定如有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」、「性別平等教育法實施細則」、「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」、「性別工作平等法」

及「性騷擾防治法」辦理。

十六、本要點經性別平等教育委員會會議討論，並提報校務會議通過，陳校長核定後實施，修訂時亦同。