

國立竹東高級中學校園性侵害性騷擾性霸凌防治規定

- 94.03.02 性別平等教育委員會通過
- 98.09.04 性別平等教育委員會會議修正通過
- 99.06.08 性別平等教育委員會會議修正通過
- 100.11.28 性別平等教育委員會會議修正通過
- 101.08.29 校務會議討論通過
- 108.01.14 性別平等教育委員會會議修正通過
- 108.06.28 校務會議討論通過

壹、依據

依性別平等教育法(以下簡稱性平法)第 20條及校園性侵害性騷擾或性霸凌準則(以下簡稱防治準則)第 34條訂定本規定。

貳、防治實施辦法

一、校園空間安全規劃

- (一)為防範校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件發生，學校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，定期檢討校園空間及設施之使用情形。
- (二)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。
- (三)學校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)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。
- (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，應主動迴避或陳報學校處理。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)學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，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- (三)學校應提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。
- (四)學校應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。
- (五)學校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。
- (六)學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。
- (七)學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

四、校園性侵害性騷擾或性霸凌之界定及樣態

本規定所稱之校園性侵害、性騷擾及性霸凌係指性平法第二條第三款、第四款及第五款之規定，其樣態及界定如下：

- (一)性侵害：指性侵害防治法所稱性侵害犯罪行為。例如：以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法或利用權勢、機會，與他人性交或猥褻；與未滿 16 歲者性交或猥褻，等。
- (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語言或行為，致影響他人人格之尊嚴、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。

校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。

當事人非必為同一學校之校長、教師、職員、工友或學生。即性侵害性騷擾事件亦包括不同所學校發生者。

五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請案或檢舉案調查程序

- (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。

- (二)校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件關於行為人之調查權及懲處權之劃分與認定，依防治準則第十一條、第十二條、第十三條、第十四條、第十五條規定辦理。

- (三) 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，依性平法第二十一條第一項規定，應立即按學校防治規定所定權責向學校權責人員通報，並由學校權責人員依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。
- (四) 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。
- (五) 本校校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之申請調查或檢舉收件單位、通報單位為學務處生輔組，電話：03-5962024#311；電子郵件信箱：exec34@mail.ctsh.hcc.edu.tw
- (六) 性侵害、性騷擾及性霸凌事件申請調查或檢舉，其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，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. 申請調查之事實內容及其相關證據。如有相關證據，亦應記載或附卷。
- (七) 學務處接獲申請調查或檢舉後，除有性平法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。
- (八) 性平會應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。不受理之書面通知應依性平法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。
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，向本校學務處提出申復；其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，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。
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。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。
- (九) 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，學務處應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人

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。

六、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

- (一) 性平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3人或5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，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。
- (二) 本校學生遭遇性侵害性騷擾或性霸凌問題時，可向各班導師、健康中心、教官室、輔導處等單位求助，被求助單位對求助情事負有保密之責。
- (三) 學校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，給於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。
- (四) 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，學校於必要時得為下列處置：
 1. 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。
 2. 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
 3. 採取必要處置，以避免報復情事。
 4. 減低行為人再度加害之可能。
 5. 其他性平會認為必要之處置。前項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
- (五) 接獲求助之處理人員應視求助者意願提供所需協助，如晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護或諮詢等服務。
- (六) 性侵害性騷擾或性霸凌事件經查正確，依相關法令懲罰之。其中，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態下實施性侵害者，不得以其無拒絕理由，而規避性侵害責任。並應依性侵害犯罪防治法及校園事件通報管理系統實施要點，向主管教育行政單位及當地性侵害防治中心通報之。
- (七) 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，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及被申請調查人。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

- (一) 學校相關權責單位將處理結果，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之學校單位。
- (二) 申請人、檢舉人或被申請調查人對於前條第四項處理之結果有不

服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向本校校長室秘書提出申復。秘書收件後，即應依性平法第 32 條及準則第 31 條第三項之規定，收件後應即組成審議小組，並依其規定之程序辦理。

- (三) 申復結果應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。
- (四) 申復有理由時，將申復決定通知性平會重新調查。
- (五) 性平會於接獲調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性平法之相關規定。
- (六) 前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復
- (七) 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. 公立學校職員：依公務人員保障法之規定。
 - 3. 其他職員、工友：依性別工作平等法之規定。
 - 4. 學生：依本校學生申訴案件實施辦法提起申訴。

八、禁止報復之警示

- (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. 加害人如為教職員工，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。以避免對被害人造成二次傷害。
 - 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。

九、隱私之保密

- (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。當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- (二) 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) 本校所有單位及處理工作人員應謹守保密原則，以公平客觀態度處理性侵害性騷擾或性霸凌事件，如有違反，經查屬實，則依相關法令懲處之。

(四) 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。

(五) 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。前項原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

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。

第二項報告檔案，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、其他校園性侵害性騷擾或性霸凌防治相關事項

(一) 校園人員定義：泛指教師(含員額編制內之教師、代理教師、代課教師、實習教師、教官、職員、工友、學生，以及一切需執行校園任務之校外人士，如教練、社團指導老師、救生員、專車司機、警衛、團膳公司工作人員…等。

(二) 通報與追蹤輔導：

1. 本校依性平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。本校負責通報單位：
教職員工：人事室
學生：學務處、輔導處。
其他人員：聘用處室。
2. 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、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。
3. 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。
4. 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。

(三) 處理人員之迴避處理原則：

1. 處理案件時，處理人員準用行政程序法第三十二條及第三十三條關於迴避之規定，應自行迴避。
2. 處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由委員會或

調查小組之召集人命其迴避。

3. 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。
4. 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。

十一、本規定如有未盡事宜，依「性別平等教育法」與教育部頒定之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等相關法規辦理。

十二、本規定經性平會及校務會議討論通過後實施，修正時亦同。