

# 台南市慈幼工商性侵害性騷擾或性霸凌防制規定

101.8.31 校務會議通過

101.10.12 性平會討論

102.1.17 校務會議通過

108.12.24 性平會修正

113.1.18 校務會議通過

## 第一條 依據

- 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第 35 條規定辦理。
- 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則辦理(中華民國 108 年 12 月 24 日以臺教學(三)字第 1080162495B 號令修正發)

## 第二條 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態規定

(一)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

(二)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。

(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。

全校教職員工(包括學校校長、教師、職員及工友等各類學校人員)及學生應依下列用詞定義及各面向所示，防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌之發生。

二、有關教職員工生用詞定義如下：

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、定期執行事務，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、教育實習學生或研修生。

### 三、校園安全規劃：

1. 定期檢視校園整體安全，並將校園危險空間改善進度列為性平會每學期工作報告事項，由性平會具體監督學校各單位執行校園安全之改善事項。
2. 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規劃與使用情形。
3. 記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。
4. 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(包括社區民眾)參與，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。
5. 受理單位：學務處生活輔導組

受理電話：06-2362106 分機 210

### 四、進行校內外教學及人際互動時之注意事項：

1. 學校教職員工生於進行校內外教學與人際互動、執行相關公務時，應尊重性別多元與個別差異。
2. 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。
3. 學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有不受歡迎之追求及以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突或為其他違反善良風俗之行為。

### 五、政策之宣示：

1. 相關處室(人事室、輔導室)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。
2. 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。
3. 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理研習活動，並予以公差登記及經費補助。

4. 利用各種相關集會或文宣海報等多元管道，公告周知教育部頒訂之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

5. 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。

6. 蒐集校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊(含相關法規)，並於處理事件時主動提供予相關人員。

六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定與申請調查程序：

1. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其當事人之一方必為學生，另一方為校長、教師、職員、工友、學生，且非必為同一學校。

2. 性別工作平等法規範之教職員工間性侵害、性騷擾或性霸凌事件。

3. 不適用前兩款屬性騷擾防治法規範之性侵害、性騷擾或性霸凌事件。

4. 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。若以言詞或電子郵件申請調查或檢舉時；其以言詞或電子郵件為之者，學校應作成紀錄，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。

5. 以學務處為收件單位，並於三個工作日內將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。學務處接獲申請調查時，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。

(3) 同一事件已處理完畢者。

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

6. 申請人或檢舉人於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，向學校或主管機關申復。

7. 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，如認為有必要者，應依規定檢舉之，由學校防治霸凌因應小組主動將事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。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。
8. 性別平等教育委員會負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之事實調查及認定，其餘校園行政事務，仍應由學校負責辦理，學務處應指派專人受理及執行調查過程之行政事宜，學校相關單位並應配合協助。
9. 知悉校園性平案件時，避免先行訪談當事人造成程序瑕疵，應由性別平等教育委員會調查處理之，現行法規並無「非正式申訴」或先行「調解」程序之適用。
10. 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，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。
11. 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、進行調查及處理程序：

1. 學校接獲調查申請或檢舉時得由性平會指派三人小組做案件受理初審、倘認為案情簡單者得逕為調查，三人小組中需有二名以上女性委員。
2. 學校之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，其成員應具有相關專業知能，亦得外聘專家參與。
3. 落實調查工作與輔導工作分離原則，以避免角色衝突問題。當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作，而參與調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
4. 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。
5. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。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。

6. 申請人撤回申請調查時，學校得繼續調查處理。

7. 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。

(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) 預防、減低行為人再度加害之可能。

(5) 其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

8. 學校應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供下列協助：

(1) 心理諮商輔導。

(2) 法律諮詢管道。

(3) 課業協助。

(4) 經濟協助。

(5) 其他性別平等教育委員會認為必要之保護措施或協助。

前項協助得委請醫師、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。

9. 事件經學校性別平等教育委員會調查屬實後，學校應自行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，學校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，並應依法對申請人做適當之懲處。

10. 學校應督導加害人配合遵守各種處置，並警示加害人不得進行報復。

11. 加害人轉學或轉調時，原學校應於一個月內通報加害人現就讀或服務之學校關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、加害人姓名及職稱或學籍資料。

八、申復及救濟程序：

1. 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法或法規規定議處，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，並告知申復之期限及受理單位。

2. 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，學校應於二十日內以書面通知申復人申復結果：前述申復以一次為限。

申復管道：

申復單位：人事室

申復電話：06-2362106-601

3. 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。

4. 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。

5. 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：依性別工作平等法之規定。

(3) 學生：依規定向學校提起申訴。

九、關於隱私之保密：

1. 學校向所屬主管或上級機關通報時，除有必要外，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。

2. 包括所有負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之人員均負有保密之義務；若有洩密之情事，依刑法或其他相關法規處罰之。

3. 凡載有當事人、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。

4. 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，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(如：申請書、檢舉書、訪談筆錄等)，於調查後刪除，並以代號為之。

5. 學務處應指派專人進行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之資料建檔及保管。所建之檔案資料，應分為原始檔案與報告檔案，原始檔案應予保密，其內容包括：

- (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。

第三條 本規定所需經費，由本校性別平等教育相關費用項下支出。

第四條 本規定經校務會議通過後實施，修正時亦同。