

國立大湖高級農工職業學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

100年3月1日性別平等教育委員會通過修訂
100年3月15日湖農工輔字第1000001209號公告
101年10月9日性別平等教育委員會通過修訂
102年01月29日性別平等教育委員會通過修訂
102年02月27日提經校務會議修正通過
105年4月19日104學年度第2學期期初臨時校務會議修正通過
105年4月22日湖農工學字第1050002836號公告發布
109年1月16日108學年度第1學期期末校務會議修正通過
109年1月30日湖農工學字第1090000537號公告修正

第壹章 總則

- 一、本校為預防與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，特依「性別平等教育法」(以下簡稱本法)及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱本準則)訂定本防治規定。
- 二、本防治規定之用詞定義如下：
 - (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：
 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
 - (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。
 - (四) 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
 - (五) 校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則事件：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。
 - (六) 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。
 - (七) 職員、工友：指前款教師以外，於學校固定、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(含受僱人員如：學生專車司機、保全人員、外包工程人員、外聘人員……等)。

(八) 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、為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，本校「性別平等教育委員會」(以下簡稱性平會)研擬性別平等教育實施規定與本規定，並負責事件之調查處理。

四、本校除積極推動學生性侵害性騷擾或性霸凌防治教育課程外，為提升本校教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，各處室應合作實施下列措施：

(一) 每年定期舉辦教職員工生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。

(二) 每年定期為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，辦理校內或鼓勵參加校外相關之在職進修及事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。

(三) 將本規定納入教職員工聘約及學生手冊。

(四) 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。

(五) 辦理教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾防治課程。

五、防治課程、教材等校內外教學相關事項，以及防範教師違反專業倫理情事等事項，由本校教務處負責辦理並由輔導處、人事室協辦。

本校教職員工應注意下列事項：

(一) 本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) 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。教師若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。

六、教職員工生相處之規範及禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示等事項，由學務處負責辦理。

教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，各班導師應加強指導學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：

(一) 不受歡迎之追求行為。

(二) 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

倘事件行為人之一為教職員工者，另由人事室協助辦理。

倘事件行為人之一為校外人士者，由學務處知會行為人之學校或服務單位。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置由本校輔導處負責，並於處理事件時主動提供予相關人員。資訊應包括下列事項：

- (一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- (二) 被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- (三) 申請調查、申復及救濟之機制。
- (四) 相關之主管機關及權責單位。
- (五) 提供資源協助之團體及網絡。
- (六) 其他學校性平會認為必要之事項。

第貳章 校園安全規劃

八、總務處負責定期檢視校園整體安全，應採取下列措施改善校園危險空間：

- (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，定期檢討校園空間及設施之使用情形。
- (二) 記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間、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) 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，公告前款檢視成果、檢視報告及相關紀錄。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。

第參章 校園性侵害性騷擾或性霸凌之通報、處理機制、程序及救濟等事項

九、本校學務處應於知悉學生「性侵害或性騷擾」事件 24 小時內，由教官室向教育部國民及學前教育署「校安系統」通報，並應依「性侵害犯罪防治法」第八條、及其他相關法律規定於知悉「性侵害或性騷擾」事件 24 小時內，由輔導處撥打 113 電話及填妥「性侵害犯罪通報表」以書面向「苗栗縣家庭暴力暨性侵害防治中心」通報。

另本校教育人員亦應於知悉學生「性侵害或性騷擾」事件時通知學務處，並依「性侵害犯罪防治法」第八條及其他相關法律規定於知悉「性侵害或性騷擾」事件 24 小時內撥打 113 電話通報「苗栗縣家庭暴力暨性侵害防治中心」。

以上通報事件包括本規定所稱校園性侵害性騷擾或性霸凌事件及非校園之性侵害或性騷擾事件。

通報時，除有調查必要，基於公共安全之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。

十、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），或任何知悉有構成性侵害或性騷擾之檢舉人，得以書面方式向本校學務處申請調查或檢舉。倘申請或檢舉之案件非屬本校權管者，應向行為人於行為發生時所屬之學校，提出申請調查或檢舉，由學務處將該案件於7日內移送其他有管轄權者。

（一）倘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（教育部）申請調查或檢舉。

（二）申請或檢舉對象於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

十一、申請(檢舉)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查之程序如下：

（一）填具申訴書，載明下列事項，向學務處提出：

1. 申請（檢舉）人姓名、身分證字號、出生年月日、就學之單位或服務機關及職稱、住居所、聯絡電話、申請日期。
2. 法定代理人，其姓名、身分證字號、出生年月日、住居所、聯絡電話。
3. 事件之事實及內容。
4. 可取得之相關事證或人證。

（二）申請（檢舉）人得以傳真、書信、電子郵件等方式提出。必要時，得先行以電話申訴，並於2日內以書面補正。逾期未補正者，得不予受理。

（三）申請（檢舉）人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。學務處於3個工作日內將事件送達性平會後即予結案備查，不再受理同一事件之申請(檢舉)。

（四）聯絡方式：電話：037-992213（學務處）

電子郵件：992213@thvs.mlc.edu.tw（學務處）

十二、本校受理事件與調查、申復、救濟程序及其他相關事項如下：

（一）學務處於收件後，指派專人處理相關行政事宜，必要時，本校相關單位並應配合協助；並得由性平會指派三位委員組成小組，進行案件受理初審，得逕為調查（倘認為案情簡單者）或另組調查小組、調查報告初審等。如涉及調查權責時，其調查小組組成及調查程序應依本法

第 30 條之規定辦理。

- (二) 學務處於 3 個工作日內將事件送達性平會即予結案備查，不再受理同一事件之申請(檢舉)。
- (三) 學務處於接獲申請調查或檢舉後 20 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本法第 29 條第 3 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。
- (四) 申請人(檢舉人)於申請(檢舉)20 日內未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向本校學務處提出申復；其以口頭為之者，本校應作成紀錄，經向申請人(檢舉人)朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。不受理之申復以一次為限。
- (五) 學務處接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，於 20 日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應於 3 日內交付性平會依法調查處理。
- (六) 本校性平會得依本法第 30 條第 3 項及本準則第 21 條規定成立「調查小組」調查之。調查小組以 3 至 5 人為原則，其成員之組成另依本法第 30 條第 3 項之規定。
 1. 事件當事人之輔導人員、事件管轄學校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；參與事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
 2. 進行事件調查時，應稟持客觀、公正、專業、保密原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並避免重複詢問。行為人、申請人(檢舉人)及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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。
 6. 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。

7. 依本法第 30 條第 4 項規定以書面通知當事人、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。
8. 前目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。
9. 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。
10. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
11. 擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由事件管轄學校及派員參與調查之學校支應。

（七）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。調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

（八）非本校教職員工擔任調查之人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，經延聘或受邀之學者專家出席調查會議時，得支給出席費。

（九）本校性平會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查及報告。必要時得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應書面通知申請人（檢舉人）及行為人。

（十）調查小組置發言人一人。調查結束後，將結果作成調查報告書，提性平會審議。性平會會議以不公開為原則。主任委員如因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。

（十一）調查報告經性平會審議後，性平會應將調查報告及處理建議以書面向本校提出報告。

（十二）本校應於接獲事件調查報告後 2 個月內自行或移送相關權責機關依規定議處，並將事件處理結果，以書面通知申請人（檢舉人）及行為人並應告知申復之期限及受理單位，並責令不得報復。

（十三）性平會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。

（十四）申請人（檢舉人）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 20 日內，以書面具明理由向本校申復。

- (十五) 學務處接獲申復後，如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，得要求性平會重新調查，學校應即組成審議小組並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。(以下為申復處理程序及審議小組組成原則)
1. 學務處應即組成審議小組，並於 30 日內作成附理由之決定，以書面通知申復人結果。
 2. 審議小組包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三至五人，小組成員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. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
 5. 審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀請原性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
 6. 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。
- (十六) 性平會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組調查之。
- (十七) 申請人(檢舉人)或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起 30 日內，依本法第 34 條規定提起救濟。
- (十八) 本校負責處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員，對於性侵害或性騷擾事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及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。負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (十九) 性平會委員如涉及申訴事項或有其他事由，足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，申訴當事人及利害關係人亦得聲請其迴避。前項迴避與否，得由性平會決定之。
- (二十) 事件經調查屬實後，本校應依本法第 25 條第 1 項規定，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。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，學校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本校為性騷擾事件之懲處時，並得命行為人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. 接受八小時之性別平等教育相關課程。
3. 接受心理輔導。
4. 其他符合教育目的之措施。

第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

(二十一) 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，本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、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。

(二十二) 輔導工作委員會應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，並於必要時提供心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助及其他性平會認為必要之協助。所需費用，由本校編列預算支應之。但本校就該事件仍應依法為調查處理。

(二十三) 人事室或輔導工作委員會依本法第 27 條暨本準則第 32 條規定建立檔案資料，應指定專責單位或人員保存 25 年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。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、行為人）。
3. 事件處理人員、流程及紀錄。
4. 事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
5. 行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

6. 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第一項報告檔案，為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

1. 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
4. 相關物證之查驗。
5. 事實認定及理由。
6. 處理建議。

(二十四) 人事室或輔導工作委員會應針對他校轉任或轉讀之教職員工或學生行為人實施必要之追蹤觀察輔導，非有正當理由，並不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第肆章 其他

十三、 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。

十四、 本防治規定未盡事宜，悉依其他相關規定辦理。

十五、 本規定經性別平等教育委員會討論後提交校務會議通過實施，陳校長核定後實施，修正時亦同。