

國立鳳山高級商工職業學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國 101 年 11 月 23 日性別平等教育委員會通過
中華民國 102 年 1 月 31 日校務會議通過
中華民國 104 年 12 月 16 日性別平等教育委員會修訂
中華民國 109 年 3 月 18 日性別平等教育委員會修訂
中華民國 109 年 8 月 28 日校務會議通過
中華民國 113 年 02 月 15 日校務會議通過

一、依據

- (一) 性別平等教育法。
- (二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則。

二、目的：

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，維護學生受教及成長權益，提供學校學生免於性侵害、性騷擾或性霸凌之學習環境，訂定「國立鳳山高級商工職業學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」(以下簡稱本規定)。

三、本規定所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌行為，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，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，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) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件(以下簡稱校園性別事件)：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。

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。

四、為防治校園性別事件發生，各分工職掌如下：

- (一) 依據「國立鳳山高級商工職業學校性別平等教育委員會設置要點」(以下簡稱性平會設置要點)，本校設有性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)，負責處理本校校園性別事件。
- (二) 由總務處負責定期檢視與規劃校園環境安全，採取下列措施實施規劃：
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規劃使用情形及檢視校園整體安全，應考量學生之身心功能或語言差異之特殊性，提供符合其需要之規劃與說明方式，其範圍應包括衛浴設備、校車等。
 2. 紀錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並繪製校園危險地圖。
 3. 應定期舉行校園空間安全檢視說明會，得採電子化會議方式(包括實體會議、非同步線上會議及同步線上會議等單一或混合方式)召開，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，應將檢視成果及相關紀錄公告之，並檢視校園危險空間改善進度。每學期應列為性平會工作報告事項。
- (三) 提昇教職員工生性別平等教育知能：各處室應積極推動性別平等教育，以強化尊重他人與自己或身體自主之概念。
1. 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，並評鑑實施成效。
 2. 針對性平會委員及負責校園性別事件處置相關人員，每年定期辦理相關進修活動。
 3. 推派性平會委員及相關人員，參加相關之在職進修及校園性別事件處置研習活動，並給予公假登記且經費補助。
 4. 利用多元管道，宣導本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
 5. 鼓勵校園性別事件被害人或其法定代理人(以下簡稱申請人)或檢舉人儘早提出調查，以利蒐證及調查處理。
- (四) 教務處鼓勵教師教學融入人際互動及防治課程，以及防範教師違反專業倫理情事等事項。
1. 教職員工於進行校內外教學、執行職務及人際互動時，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。
 3. 教師若發現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。
 4. 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。
- (五) 學務處加強宣導學生互動規範及校園性別事件之政策宣示等事項。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：
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。

五、校園性別事件之通報：

本校教職員工知悉本校發生疑似校園性別事件者，應立即以書面或其他通訊方式通報本校學務處生輔組(07-7479045)，由生輔組依規定完成當地社政主管機關通報和本校主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。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，對於相關人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

六、校園性別事件申請(檢舉)調查原則和程序：

(一) 校園性別事件之申請人、檢舉人，得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；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。書面或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

1. 申請人或檢舉人之姓名、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其相關證據。

(二) 事件管轄機關或學校之判定原則：

1. 行為人於行為時或現職為學校首長者，應向教育部國民及學前教育署申請調查或檢舉。
2. 行為人於兼任學校所為者，該兼任學校為事件管轄學校。
3. 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。
4. 無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。
5. 行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。
6. 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將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，由其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。

(三) 生輔組接獲校園性別事件申請(或檢舉)調查書之後，須於三日內送交性平會，由性平會決議是否受理、是否組成調查小組及小組成員。

(四) 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，學校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校仍應提供必要之輔導或協助。

(五) 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，由學校防制霸凌因應小組移請性平會辦理。

(六) 性平會於接獲申請(檢舉)調查申請書後：

1. 二十日內，需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規定敘明理由，並告知申請人申復期限及受理單位。
2. 申請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，向本校人事室提出申復。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。
3. 本校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果，不受理之申復以一次為限。申復有理由者，應於申請調查或檢舉案三日內交付性平會調查處理。

(七) 性平會處理校園性別事件時，得依性平會設置要點第四條，成立調查小組並進行調查。

1. 校園性別事件當事人之輔導人員、性平會之主任委員、執行秘書及承辦人，應迴避事件之調查工作；參與校園性別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. 調查小組得外聘中央或直轄市、縣（市）主管機關核可之調查專業人才庫之專家學者。擔任調查小組之成員，應予以公差(假)登記，交通費或相關費用由本校支應，及派員參與調查之學校自行支應。

(八) 校園性別事件調查時，應依下列方式辦理：

1. 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。
2. 事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。若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。
3. 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。
4. 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。
5. 行為人、被害人、檢舉人或受邀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者，不在此限。
6. 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。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。
7. 本校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。
8. 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。

9. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校性平會決議或經行為人請求，得繼續調查處理。若本校性平會認情節重大者，應命事件管轄機關或學校繼續調查處理。

(九) 參與處理校園性別事件之所有人員，負有保密義務，包括參與處理校園性別事件之所有人員。若負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。學校就記載有當事人、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。除原始文書外，調查處理校園性別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刪除，並以代號為之。

(十) 為保障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，並報主管機關備查：

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，得不受請假及學生成績考核相關規定規定之限制。
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. 預防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。
6. 若當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校或機關，依前項規定處理。
7. 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

(十一) 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；且不因行為人喪失原身分而中止。調查期間，學校應視當事人身心狀況轉介至各相關單位，以提供必要之心理諮商輔導、法律諮詢、課業、經濟或其他性平會認為必要之協助。

(十二) 職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件得由人事單位受理後，送交性平會於規定期限內調查處理。

(十三) 本校依規定通報時，內容限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、職稱或學籍資料。行為人轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉後一個月內，通報行為人現就讀學校或服務單位。本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於通報內容註記行為人之現況。

(十四) 事件完成調查並經性平會審議後，已成立之校園性別事件，應以書面將調查報告及處理建議，移送行為人所屬機關或學校：

1. 應於接獲調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律規定議處，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。
2. 上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師成績評審委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為教育部國民及學前教育署。
3. 本校為上述議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

七、調查後的處置：

- (一) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有違反相關法律之情形外，不得重新調查。學校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有違反相關法律之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
- (二) 校園性別事件經性平會調查屬實後，應對行為人予以申誡、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處理。依規定有議處權限者，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處理。對行為人所為處置，應由該處理之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。該處理之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。若命本校之行為人須接受八小時之性別平等教育相關課程，應由本校教務處規劃。
- (三) 若為性騷擾或性霸凌事件之處理建議時，除命行為人接受心理輔導之處置，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. 接受八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。
- (四) 若事件情節輕微者，得僅依前項規定為必要之處置。
- (五) 第二項和第三項之處置，應由行為人所屬之學校或主關機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。
- (六) 本校輔導室可視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，並於必要時協同相關處室提供心理諮商輔導、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保護措施或協助。所需費用，由學校應編列預算支應之。
- (七) 為落實行為人之輔導及防治教育之成效，應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校機，若就行為人追蹤輔導後，評估無再犯之情事，得於通報內容註記行為人之改過現況。

八、校園性別事件申復及救濟程序：

- (一) 由性平會執行秘書應將應調查報告以書面通知申請人及行為人時，並告知申復之期限及受理單位。若對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理

由向本校人事室提出申復。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十日內，得以書面具明理由，向本校人事室提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，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。前述不受理之申復以一次為限。

(二) 人事室接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由人事室收件後，應即組成審議小組，並於二十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
2. 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、性騷擾或性霸凌調查具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，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
6. 人事室應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由時，將申復決定通知性平會，交由性平會將該案重新討論受理事宜。
7. 申復決定於送達申復人前，申復人得撤回申復。

九、調查與防治人員公(差)假與經費：

(一) 調查小組：

1. 若為本校教職員工，應予公(差)假登記，交通費或相關費用由本校支應。
2. 經延聘之外校學者專家出席調查會議或擔任調查小組時，得支給出席費；另負責撰寫調查報告者，得另支領撰稿費，由本校獨立編列預算項下支應。

(二) 對本校之當事人實施教育輔導所需之經費，得向本校申請經費補助。

十、檔案儲存方式及年限：

(一) 建立之事件檔案資料，應指定專責人員保存二十五年；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。

(二) 建立之事件檔案資料，分為原始檔案與報告檔案：

1. 原始檔案內容包括事件發生之時間和樣態、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）、事件處理人員、流程及紀錄、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、行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

2. 報告檔案為經性平會議決通過之調查報告，其內容應包括申請調查事件之案由(含當事人或檢舉之敘述)、調查訪談過程紀錄(含日期及對象)、行為人、申請人、證人與相關人士之陳述及答辯、相關物證之查驗、事實認定及理由、處理建議。

十一、學校接獲聘任、任用、進用或運用人員：

1. 有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為（例如接獲起訴書或判決書），學校於取得相關之事證資訊後，應提交性平會查證確認事實後，予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。
2. 非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，則經性平會查證確認屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。
3. 現職人員經查證後未達應予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，性平會仍應研訂執行相關教育處置，以防範其行為再度發生。

十二、學校應將部分規定納入教職員工聘約及學生手冊，內容，應包括下列事項：校園安全規劃、校內外教學及人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示、校園性別事件之界定及樣態、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序、校園性別事件之調查及處理程序、校園性別事件之申復及救濟程序、禁止報復之警示、隱私之保密、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

十三、本規定如有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」與「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」等相關法令辦理。

十四、本規定經本校性平會審議後，陳請校長核定後實施，修正時亦同。