

花蓮縣立南平中學性侵害、性騷擾及性霸凌防治規定

99 年 1 月 20 日期末校務會議通過

100 年 10 月 05 日臨時校務會議修訂

101 年 09 月 21 日臨時校務會議修訂

102 年 02 月 18 日期初校務會議修訂

106 年 08 月 29 日期初校務會議修訂

107 年 08 月 29 日期初校務會議修訂

107 年 12 月 03 日期初校務會議修訂

一、花蓮縣立南平中學（以下簡稱本校）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，依「性別平等教育法」第二十條、「性騷擾防治法」第七條、「性別工作平等法」第十三條訂定規定。

二、本規定所稱之性侵害、性騷擾及校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法及性別平等教育法之規定，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；係指以脅迫、恐嚇或其他違反被害人意願的方法與被害人發生性行為，亦即一般所謂的「強暴」。

（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，其樣態如下：

（1）性別騷擾：包括一切強化「異性/他性是次等性別」印象的言行。例如：過度強調女性的性徵或性吸引力；過度強調女性的性別特質、性別角色刻板印象或性別歧視的言論。

（2）性挑逗：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性之口頭或肢體上的吃豆腐行為。例如：以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲對方；盯著別人身體的私處看；展示具性意涵、性誘惑的圖片或文字；暴露性器官；掀裙子；拉扯褲子；未經他人同意，直接碰觸別人的身體；沒有直接接觸他人身體，但是故意靠得非常近，讓人感到不舒服等。

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，其樣態如下：

（1）性賄賂：（利益交換之性騷擾）指一切以性服務或性行為作為利益交換條件的要求。例如教職員以對提供性服務的特定學生給予特殊待遇（如獎學金、變更分數等級、加分或其他待遇），以致影響應得到該項獎勵學生之權益；反之學生若願意提供性服務作為取得利益之條件，亦對教職員造成騷擾。

（2）性要脅：（脅迫性交換之性騷擾）包括一切以威脅或強迫方式要求他人提供性服務或性行為的騷擾。例如：以開除、留級、重修、不及格等不利於學生的威脅，要求學生滿足其性索求的騷擾。也包括在對方不願意的情形下強吻、強留或強行性行為。

(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：

依「性別平等教育法」第二條第七款及「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」第九條之規定，是項事件指校內或不同學校間所發生性侵害、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。

三、為積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，本校應配合實施下列措施：

- (一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (二) 針對本校性別平等教育委員會及負責校園性侵害、性騷擾及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共 4 小時；並辦理相關疾病預防宣導課程，如愛滋宣導，共 2 小時。
- (三) 鼓勵前款人員參加校內外性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公假排代或差假登記。
- (四) 利用多元管道，公告周知本防治規定，並將本防治規定列載於教職員工聘約及學生手冊。
- (五) 鼓勵校園性侵害、性騷擾及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。

四、本校學務組應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊包括下列事項：

- (一) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- (二) 被害人之權益保障及本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) 其他本校性別平等教育委員會或花蓮縣政府性別平等教育委員會認為必要之事項。

五、本校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，學務組與總務處應定期檢視校園整體安全改善校園危險空間，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，並記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園空間檢視報告，以利校園空間改善。

本校教職員工生若發現校園安全死角，應立即通報相關單位，本校應依據檢視報告及實際需要繪製校園危險地圖，並公告宣導。

六、本校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，公告前點檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善

進度。

七、本校教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

八、本校教師於執行教學、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。

九、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。

十、學生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

（三）其他有違善良風俗之行為。

十一、性侵害、性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉之處理程序：

（一）發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請人或檢舉人應向本校學務組提出申請，若行為人為校長則向主管機關提出申請調查。

（二）申請調查案件若為教職員工對教職員工，則應向本校人事室提出調查申請。本校人事室得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。

（三）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；其以言詞為之者，教導處應作成記錄，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。

上述書面或言詞作成之記錄，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）事件之通報：

1. 事件知悉者，均有必要於 24 小時內進行通報花蓮縣家庭暴力暨性侵害防治中心之動作，通報後請列印通報單或其他方式以告知相關人員及單位主管。

2. 所有事件之通報，均由本校教導處學務組於知悉事件 24 小時內進行校安事件之通報，通報後請列印通報單以告知相關人員及單位主管並核章。

（五）學務組接獲申請調查時，應立即通知校長，並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。

上述不受理之書面通知，應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

（六）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，向教導處提出申復。前述不受理之申復以一次為限。

(七) 學務組接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人是否受理申復。

十二、性侵害、性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

(一) 學校知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應向主管機關通報。學校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依「性侵害犯罪防治法」第八條、「兒童及少年福利法」第三十四條、「身心障礙者權益保障法」第七十六條、「家庭暴力防治法」第五十條、「兒童及少年性交易防制條例」第九條及其他相關法律規定通報。

(二) 學校通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規令有特別規定者外，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。

(三) 學校接獲性侵害、性騷擾或性霸凌事件三個工作日內，應將該事件交由性別平等教育委員會調查處理，並得視事件性質或狀況指派專人處理相關行政事宜，相關單位應配合協助。

1. 尋求行政與輔導協助調查工作。

2. 提供當事人必要之協助。

3. 保障當事人之受教權或工作權。

4. 視當事人狀況，主動轉介相關機構。

上述處置學校需指派專人追蹤輔導持續到結案為止，學校應將調查結果報告彙報主管機關。

(四) 性別平等教育委員會受理性侵害、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。

(五) 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；參與校園性侵害或性騷擾事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

(六) 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。

(七) 調查處理之原則

1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

2. 學校在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，給予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。

3. 學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，為保護被害人、檢舉人、證人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。

4. 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。調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。

(八) 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。

(九) 性別平等教育委員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、檢舉人及行為人。

十三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌懲處救濟程序：

- (一) 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本法或相關法律或法規規定議處，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。
學校或主管機關為上述議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。
上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會、教師考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。
- (二) 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務組提出申復，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。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 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「公務人員保障法」或「性別工作平等法」之規定。
 - 3. 學生：依規定向學校提起申訴。

十四、通報與追蹤輔導

- (一) 學校依「性別平等教育法」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。
- (二) 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、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。
- (三) 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。

十五、禁止報復之警示處理原則

- (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. 加害人如為教師(職員、聘雇人員、工友)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，以避免對受害人造成二次傷害。

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。

十六、當事人隱私保密之處理原則

(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。

(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) 學校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專人保管封存；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。

十七、處理人員之迴避處理原則

(一) 處理案件時，處理人員(委員會或調查小組成員)與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。

(二) 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主席(或召集人)命其迴避。

(三) 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。

(四) 校長如涉及性騷擾事件，應交由花蓮縣政府決定。

十八、本防治規定經校務會議通過，修訂時亦同。