

# 高雄市私立正義高級中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

111年10月05日校務會議通過修訂

112年6月30日校務會議通過修訂

## 壹、依據：

- 一、性別平等教育法第20條第2項。
- 二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第35條。

## 貳、目的：

本校為預防與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，提供學校教職員工生免受性侵害性騷擾或性霸凌之學習及工作服務環境，確保安全之學習校園，遂依據「性別平等教育法」和「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」訂定本防治規定。

## 參、防治工作內容：

### 一、校園安全規劃：

- (一)為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：
  - 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使用情形及檢視校園整體安全。
  - 2.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危險地圖。
- (二)總務處定期舉行校園安全空間檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，得採電子化會議方式召開，且檢視成果及相關紀錄應公告之。
- (三)檢視校園危險空間改善進度，列為性平會每學期工作報告事項。

### 二、校內外教學與人際互動注意事項：

- (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，應尊重性別多元與個別差異。
- (二)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。教師若發現師生關係有違反上述專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。
- (三)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)本校各處室應積極推動防治教育，針對教職員工生，定期舉辦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)本校各處室應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，並納入本校教職員工聘約及學生手冊。
- (三)本校性平會業務單位及人事室應針對性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)及負責校園性侵害性騷擾或性霸凌處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- (四)鼓勵前款人員參加校內外性侵害性騷擾或性霸凌處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。

### 四、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態：

本規定所稱校園性騷擾、性侵害或性霸凌事件：

- (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。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依性平法第2條第7款之規定，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。

有關教職員工生之名詞定義如下：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

五、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之處理程序：

(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或是本校學務處提出申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：

1. 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。
2. 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)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之窗口應作成紀錄，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. 申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

(三)學務處生輔組為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件、受理單位。接獲申請調查或檢舉後，應防治準則第十八條第二項規定，於三日內送性平會調查處理。學校是否主動提出檢舉調查；若受理或是檢舉是否依法組成調查小組進行調查；及其他對事件當事人之教育保護措施等，進行決議。

(四)學務處生輔組應於接獲申請調查或檢舉後，立即通知校長，並於20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者。
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。

- (五) 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，向受理申請調查或檢舉之生輔組提出申復；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。前項不受理之申復以一次為限。

本校生輔組接獲不受理事件之申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於 20 日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

- (六) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關行為人之行為調查或懲處之釐清與認定，依防治準則第 11 條、12 條、13 條、14 條規定辦理。
- (七) 接獲申請調查或檢舉之案件，本校無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。
- (八) 本校知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應依相關法規進行校安、社政通報。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。
- (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，本校應主動將事件交性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

#### 六、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序：

- (一) 學務處生輔組接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件 3 日內，應將該事件交由性平會調查處理，並得視事件性質或狀況應指派專人處理相關行政事宜，相關單位應配合協助。
- (二) 本校之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、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。本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。
- (三) 本校調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，處理原則如下：
  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. 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. 就行為人、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考量者，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。
  7. 前款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。
  8. 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。

9. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

(四) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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，依其事實認定對行為人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。前項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，除有性平法第 32 條第 3 項所定之情形外，不得重新調查。

(五) 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，每次不得逾期一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

(六) 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。

七、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處及申復、救濟程序：

(一) 二個月內性平會調查完成後，有關懲處部分應移送相關權責單位依規定議處，自行或以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人及被害人。

懲處權責單為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

上述所稱相關權責單位於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會、教師考核會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

(二) 本校為校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得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 8 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。

(三) 處理結果以書面通知申請人、行為人及被害人時，應一併提供調查報告並告知申復之期限及申復受理單位。

(四) 申請人、行為人及被害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，以書面具明理由向輔導室輔導主任提出申復。輔導室收件後，應依防治準則第 31 條規定組成審議小組，並依規定之程序辦理，於 30 日內作成附理由之決定，並以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。

(五) 申復審議結果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。

(六) 性平會接獲申復審議結果重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性平法之相關規定。

(七) 申請人、行為人或被害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：依規定向本校學生申訴評議委員會提起申訴。

(八) 申請人、行為人或被害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；其以言詞為之者，受理窗口應作成紀錄，經向申請人、行為

人或被害人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(九)本校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由本校指定之專責單位輔導室收件後，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。
2. 前款審議小組應包括相關專家學者、法律專業人員 3 人或 5 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專業素養人員之專家學者人數於應占成員總數三分之一以上。
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. 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。
7. 申復決定送達申復人前，申復人得撤回申復。

八、通報與追蹤輔導：

- (一)本校依性平法第 27 條第 2 項及第 3 項規定為通報時，其通報內容應限於行為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、行為人姓名、職稱或學籍資料。
- (二)本校得視實際需要，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。
- (三)本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。
- (四)本校接獲通報，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。
- (五)本校校長、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，依本法第 21 條第 1 項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報本校防治規定所定學校權責人員學務處生輔組，並由學務處生輔組長依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
  1. 至社會安全網關懷 e 起來網站進行社政通報。
  2. 向本校主管機關進行校安通報。
- (六)通報時，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，本校對於當事人及檢舉人或協助調查之人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

九、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，應避免被害人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. 被害人與行為人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。
  3. 行為人如為教師（職員、聘僱人員、工友）應主動迴避或依法調整其教學、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. 對行為人行為明確規範之。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。

十、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，本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，應指定專責單位總務處文書組保管封存；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。
- (四) 本校為事件管轄學校依性平法第 27 條第 1 項規定建立之檔案資料，由總務處文書組保存 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。
- (五) 前項原始檔案內容包括下列資料：
  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。

十一、處理人員之迴避處理原則：

- (一) 處理案件時，處理人員（性平會或調查小組成員）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，應由性平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。

肆、本規定若有未盡事宜，皆依性平法與防治準則辦理。

伍、本校處理性騷擾防治法、性別平等教育法及性別工作平等法三法（以下簡稱三法）教職員工間所涉性侵害、性騷擾或性霸凌事件所涉之性騷擾及性侵害事件，申訴窗口為本校人事室，專線電話：07-7225529-20，事件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之。

陸、本規定由性平會會議審議，提校務會議討論決議通過，陳校長核定後公告實施，修正時亦同。