

# 嘉義縣私立萬能高級工商職業學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

105年5月9日修訂  
107年8月31日校務會議修定  
108年8月31日校務會議修定  
109年8月27日校務會議修定  
110年8月31日校務會議修定

- 一、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，依據性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項及「校園性侵害性騷擾或性霸凌準則」第三十四條訂定規定。
- 二、本規定所稱之校園性侵害、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規定，定義如下：
  - (一) 性侵害係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
  - (二) 性騷擾：
    1. 依性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：
      - (1) 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
      - (2) 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
    2. 依性別平等教育法所稱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、性騷擾及性霸凌事件：依性別平等教育法第二

條第七款及校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治準則第九條之規定，指校內或不同學校間所發生性侵害、性騷擾及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。

- (六) 本法第二條第七款之名詞定義如下：1. 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。2. 職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。3. 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

三、學校應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，並採取下列措施：

- (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教育防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (二) 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、性騷擾及性霸凌防治教育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。
- (三) 鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- (四) 利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入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、學校應蒐集校園性侵害、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。前項資訊應包括下列事項：

- (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) 其他本校或主管機關性平會認為必要之事項。

五、本校定期檢視校園整體安全，並公告週知，提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害、性騷擾及性霸凌發生之機會。採取措施如下：

- (一) 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，定期檢視校園整體安全，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及檢視校園整體安全，並記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾及性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。前項檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

(二) 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，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

(三) 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。

- 六、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。
- 七、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。
- 八、本校教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
- 九、本校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。
- 十、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件申請調查或檢舉之處理程序：

(一) 若發生性侵害、性騷擾及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。

本校的收件單位為學生事務處生活輔導組。

但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關(以下簡稱事件管轄機關)申請。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。

事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人所屬學校派代表參加調查，被通知之學校不得拒絕。前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治準則第三十條規定處理。

行為人於兼任學校所為者，兼任學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。前項事件兼任學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校依校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治準則第三十條規定處理。

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，以其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。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者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

行為人在二人以上，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。

接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將案件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之。

(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事件管轄學校或機關應作成記錄，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。

前項書面或言詞、電子郵件作成之記錄，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. 申請調查之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。

(三) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。前項本法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組確定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

- (四) 事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，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性平法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。
- (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，向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，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。
- (六) 事件管轄學校或機關接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。
- (七) 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，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。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。  
學校處理霸凌事件，發現疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防治霸凌因應小組依前條規定辦理。

#### 十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序：

- (一) 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，依本法第二十一條第一項規定，應立即按學校防治規定所定權責通報人員通報，並由學校權責人員依相關法律進行法定通報(向地方家暴中心或社政單位或內政部關懷E起來網站線上通報)及行政通報(向教育部校安中心通報)，至遲不得超過二十四小時。  
依本條規定為通報時，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。  
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，除應進行法定通報外，至遲不得超過二十四小時外，應填妥各類校安事件告知單，交由學務處生輔組或值日教官進行校安通報，並陳學務主任及校長核閱。  
告知人若以電話或口頭通報，經身分確認無誤後，由學校人員代填各類校安事件告知單。學校相關人員知悉校安事件

時，倘若因故無法代填時，應立即以電話通知學務處、生輔組或值日教官。

(二) 接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請或檢舉調查，除前第二十九條第二項所定事由外，應於三日內交由所設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。

(三) 事件管轄學校或機關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，調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十條第三項之規定。

(四) 校園性侵害、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、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。

(五) 學校或主管機關針對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負責調查之學校或主管機關支應。

(六) 事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之原則

1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。

(七) 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。

(八) 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。前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

## 十二、校園性侵害或性騷擾之申復及救濟程序：

(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，以書面向事件管轄學校或機關提出報告。事件管轄學校或機關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。

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；於職員為考績委員會；於工友為考績會議；於校長為主管機關。

(二) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於校園性侵害、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。

加害人依本法第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理。

1. 決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

2. 教師涉及性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面意見，並依前款規定辦理。

加害人前項所提書面意見，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

(三) 事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

申請人及行為人對事件管轄學校或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，以書面具明理由向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作為紀錄，經向申請者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。前項申復以一次為限。

事件管轄學校或機關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。

學校或主管機關於接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由學校或主管機關指定專責單位收件後(本校由校長室收件)，應即組成審議小組，並於三十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，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養人員之專家學者人數比例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. 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. 前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

(四) 申請人或行為人對申復結果不服，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. 學校校長、教師：依教師法之規定。
2. 學校職員：依公務人員保障法。
3. 工友：依性別工作平等法之規定
4. 學生：依規定向所屬學校提起申訴。

### 十三、加害人通報與追蹤輔導

- (一) 事件管轄學校或機關依性別教育平等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、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。
- (三) 事件管轄學校或機關就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

- (四) 本校接獲通報，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

#### 十四、禁止報復之警示處理原則

- (一) 為當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免申請人（當事人之相關者）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。

#### 十五、當事人隱私保密之處理原則

- (一) 負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。  
依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處理。
- (二) 學校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予以封存，不提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刪除，並以代號為之。
- (三) 事件管轄學校或機關依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定單位保管。依前項規定所建立檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。
1. 原始檔案應予以保密，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、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。

2. 報告檔案，應包括下列資料：

(1) 事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

(2) 事件處理過程及結論。

(四) 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。

十六、處理人員之迴避處理原則

(一) 處理案件時，處理人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。

十七、本校參與性別相關事件處理及調查之有功人員，依權責辦理獎勵。

十八、本規定經校務會議通過後實施，修正時亦同。