

財團法人東海大學附屬高級中等學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

100/07/22 99 學年度第三性性別平等教育委員會會議通過
100/10/07 100 學年度第一性性別平等教育委員會會議修正
101/09/05 101 學年度第一性性別平等教育委員會會議修正
102/09/03 102 學年度第一次校務會議修正
104/1/30 103 學年度第 2 學期第一性性別平等教育委員會會議通過
104/2/25 103 學年度第 2 學期第一次校務會議通過
107/1/23 校務會議修訂

壹、依據

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，本校依「性別平等教育法」及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」訂定本防治規定。

貳、校園安全規劃

- 一、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，學務處須配合總務處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，定期檢討校園空間及設施之使用情形，並應記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，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。
- 二、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、師生職員及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

參、校內外教學及人際互動注意事項

- 一、全校教職員工生於進行校內外教學、執行職務與人際互動時，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。
- 三、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，或陳報學校處理。
- 四、教職員工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。
 - (三)其他有違善良風俗之行為。

肆、防治禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示

學校負有提供一免於性侵害、性騷擾或性霸凌校園環境的責任，校園政策的規定，是學校對終止及預防校園內性別歧視、性侵害性騷擾或性霸凌事件的明白宣示。

- 一、各處室分工積極推動防治教育，針對教職員工生，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，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、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、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。
- 四、鼓勵相關人員參加校內外校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。

伍、校園性侵害性騷擾或性霸凌之界定及樣態

一、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件

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。

二、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

三、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者。

(一)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。

(二)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。

四、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。

陸、本校性別平等教育委員會

一、本委員會置委員十三人，採任期制，任期一年，得連任之；任期中若有委員離職或出缺時，依程序補聘之。校長為主任委員，聘具性別平等意識之教師代表十人、職工代表一人及家長代表一人，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，必要時加聘性別平等教育相關領域之專家學者為委員一人。本委員會置執行秘書一人，由校長指派。

二、性平會每學期應開會一次，必要時得召開臨時會議。

三、本校性平會下設置行政組、宣導防治組、課程與教學組、諮商與輔導組、環境與資源組、圖書與刊物推行組、人事行政組、會計組，各組分工如下：

組別	內 容	負 責 單 位
行政組	1. 統整各單位相關資源，督導各組研擬推動性平相關活動業務，擬定性別平等教育實施計畫，落實並檢視其成果。 2. 研擬修訂性別平等教育實施規定及校園性侵害或性騷擾防治規定等相關規定。 3. 召開性平會會議，並處理性別案件之調查及相關行政事宜。 4. 規劃辦理學生及家長性別平等教育相關活動。	執行秘書所屬處 教 務 處 輔 導 室
宣導與防治組	1. 受理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件(以下簡稱性別事件)之申請、申復與處理相關行政事宜。 2. 建立校園性別事件及加害人檔案資料，並負責於加害人轉至其他學校就讀時之通報事宜。	學 務 處

	<ol style="list-style-type: none"> 3. 涉及校園性別案件通報及其協調聯繫事宜。 4. 指派專人擔任性別案件調查記錄者及負責承辦相關行政業務者。 5. 加強社團老師之選聘、管理和性平教育宣導 6. 其他有關推動性別平等教育宣導與防治之業務。 	
課程與教學組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發展性別平等教育課程之教學、教材及評量；教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則。 2. 規劃性別平等教育（含性侵害防治、家庭暴力防治、情感教育、性教育、同志教育等）融入各科教學，並且每學年應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。 3. 協助處理與性別平等教育法有關案件之學生當事人學籍、課程、成績及相關人員課務。 4. 安排性別事件當事人接受性別平等教育課程相關事宜。 5. 加強實習教師之培訓、管理與性平宣導、教育和研習。 6. 其他有關本校性別平等教育課程與教學事務。 	教 務 處 輔 導 室
諮商與輔導組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協助辦理性別平等教育相關活動。 2. 擬定與執行性別事件相關當事人之輔導計畫，並向性平會提出報告。 3. 提供性別事件之當事人、家長、證人等之心理諮商、諮詢、轉介相關資源及追蹤輔導等服務。 4. 提供懷孕學生諮商輔導、家長諮詢及社會資源之協助。 5. 其他有關性別平等教育案件之輔導事宜。 	輔 導 室
環境與資源組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立安全及性別平等之環境。 2. 召開校園安全空間檢視說明會，公告檢視成果、並作成紀錄。 3. 繪製並更新校園危險地圖，改善校園空間安全。 4. 加強固定或定期執行學校事務人員之管理與性平宣導活動。 5. 其他有關性別平等教育之環境與資源業務。 	總 務 處
圖書與刊物推行組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 購置性別平等教育相關圖書、刊物，供親師生借閱賞析。 2. 辦理性別平等教育心得寫作與徵文活動，潛移默化學生的性平價值觀。 3. 印製並發行性別平等教育相關之文宣刊物。 	教 育 資 源 中 心 輔 導 室
人事行政組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 將性侵害性騷擾或性霸凌防治規定納入教師聘約。 2. 規劃並推動校內性別主流化，建構教職員性別平等意識。 3. 辦理教職員性別平等教育研習或相關進修活動。 4. 檢視並統計教職員參與性別平等教育情形，建構教職員性別平等規範。 5. 受理教職員工性別事件之申訴與處理相關行政事宜。 	人 事 室
會計組	依據性平會所擬各項實施方案，編列經費預算。	會 計 室

柒、校園性侵害性騷擾或性霸凌之申請調查、調查及處理、懲處、申復及救濟程序

一、申請調查程序

- (一)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之行為人為本校學生時，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向本校學務處生輔組申請調查或檢舉。
- (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書面申請調查或檢舉；其以言詞為之者，仍應作成紀錄，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。
- (三)申請/檢舉電話：學務處生輔組 04-23504545；電子信箱：angow@thu.edu.tw

二、調查及處理程序

- (一)本校教職員工知悉事件後，應於廿四小時內依法進行責任通報。
- (二)學務處收件後由生輔組處理相關行政事宜，並於三日內將該事件交由本校所設之性平會調查處理。
學校於接獲申請調查或檢舉後廿日內，須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下列情形敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。
本校接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，不予受理。
 - (1)非屬本法所規定之事項者。
 - (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。前項不受理之書面通知，應敘明理由。
- (三)本校性平會處理前項事件時，得成立調查小組調查之，人員以三或五人為原則，其中女性人數比例，應占小組成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員可外聘。具性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。
- (四)事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作。
- (五)性平會須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。
- (六)性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其學校提出報告。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，並應告知申復之期限及受理單位。學校為前項議處前，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、教師考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。
- (七)性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。性平會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。
- (八)性平會或調查小組依規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

三、申復及救濟程序

(一)申復程序

1. 申請人或行為人對學校處理之結果不服者，可於收到書面通知次日起廿日內，以書面具明理由向學校申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，

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。學校接獲申復後，應即依法組成審議小組，並於三十日內以書面通知申復人申復結果。原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

前項申復以一次為限。

2. 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

前項不受理之申復以一次為限。

3. 申復有理由者，應將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定或重啟調查。

(二)救濟程序

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. 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。

捌、禁止報復之警示及隱私之保密

一、當申請人或檢舉人提出申請調查或檢舉階段，應避免雙方當事人不必要之接觸，以維護雙方權利。

二、事件調查期間處理原則

(一)確實執行避免雙方當事人不必要之接觸。

(二)雙方當事人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。

(三)疑似加害人如為教師（職員、聘僱人員、工友）除應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會外，相關處室單位亦應在不損及其工作權益下，得作適當的調整和處理。

三、事件調查結束及懲處後應注意事項：

(一)對被害人應確實維護其身心之安全。

(二)對加害人行為明確規範之。以避免對受害人造成二次傷害。

(三)如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。

(四)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。

四、本校相關性侵害性騷擾或性霸凌建立之檔案資料，由輔導室保管。所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

原始檔案應予保密，其內容包括下列資料

(一)事件發生之時間、樣態。

(二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、加害人）。

(三)事件處理人員、流程及紀錄。

(四)事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。

(五)加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

報告檔案，應包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

(二)事件處理過程及結論。

玖、其他校園性侵害性騷擾或性霸凌防治相關事項

一、處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理

(一)當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

(二)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。

(三)申請人撤回申請調查時，學校得繼續調查處理。

二、校園性、侵害性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，應將加害人移送相關權責單位懲處，並得命其為下列一款或數款之處置

(一)經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。

(二)接受八小時之性別平等教育相關課程。

(三)接受心理輔導。

(四)其他符合教育目的之措施。

三、其他未盡事宜，依照相關法令規定辦理。

拾、本規定經性平會會議討論決議，提請校務會議通過，並陳校長核定後開始實施。