國立彰化師範大學附屬高級工業職業學校
校園性侵害或性騷擾防治規定

94 年 9 月 14 日性別平等教育委員會擬訂
94 年 12 月 21 日行政會議通過
95 年 3 月 2 日性別平等教育委員會第 1 次修訂通過
97 年 9 月 23 日性別平等教育委員會第 2 次修訂通過
100 年 5 月 18 日性別平等教育委員會第 3 次修訂通過
100 年 6 月 30 日 99 學年度第 2 學期期末校務會議討論通過

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或性騷擾之學習及工作環境，依「性別平等教育法」（以下簡稱本法）及「校園性侵害或性騷擾防治準則」（以下簡稱本準則）訂定本規定。

二、本規定所稱之性侵害、性騷擾及校園性侵害或性騷擾事件，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. 敵意環境之性騷擾：指以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損、心生畏怖、感受敵意或冒犯者，其樣態如下：

(1) 性別騷擾：包括一切強化「女性是次等性別」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. 利益交換之性騷擾(性賄賂)：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。
3. 脅迫性交換之性騷擾(性要脅)：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。
4. 性攻擊：包括強暴及任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。如猥褻、強姦、性虐待、約會強暴等。

（三）校園性侵害或性騷擾事件：依本法第二條第五款及本準則第九條之規定，指校內或不同學校間所發生性侵害或性騷擾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。

（四）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。

（五）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。

（六）學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

三、為防治校園性侵害或性騷擾事件，「性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)」應研擬本防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源，負責事件之調查處理。

四、各處室應積極推動學生性侵害或性騷擾防治教育，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或性騷擾防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

(二) 針對性平會及負責校園性侵害或性騷擾事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修及校內外校園性侵害或性騷擾事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。

(三) 利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

(四) 鼓勵校園性侵害或性騷擾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。

(五) 辦理本校教職員工職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害或性騷擾防治課程。

五、學校應提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害或性騷擾發生之機會。

六、學校為防治校園性侵害或性騷擾，應採取下列措施改善校園危險空間：

（一）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。

（二）記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

七、學校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，公告前條檢視成果及相關紀

錄，並檢視校園危險空間改善進度。

八、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。

九、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。

十、教師發現師生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。

十一、教職員工生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

十二、校園性侵害或性騷擾申請調查或檢舉之處理程序：

（一）校園發生性侵害或性騷擾事件申請人或檢舉人得向行為人於行為發生時所屬之學校學務處提出申請，若行為人為校長則向學校所屬主管機關提出申請調查。行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

（二）校園性侵害或性騷擾事件關於行為人之調查權及懲處權之劃分與認定，依本準則第十一條、第十二條、第十三條、第十四條規定辦理。

（三）校園性侵害或性騷擾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，學務處應作成記錄，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。

（四）學務處接獲申請調查或檢舉後，得依法進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。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。

（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，向學務處提出申復。前述不受理之申復以一次為限。

（六）學務處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理者，學校應將申請調查或檢舉案交由性平會處理。

（七）經媒體報導之校園性侵害或性騷擾事件，應視同檢舉，學校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。

十三、校園性侵害或性騷擾之調查處理程序：

（一）學校知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應依相關法令規定向主管機關通報。

（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）學校接獲校園性侵害或性騷擾事件三個工作日內，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，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、教師及學生成績考核相關規定之限制。學校所做必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
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）性平會受理校園性侵害或性騷擾事件時，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。調查小組其成員之組成，依本法第三十條第三項規定。

（五）學校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支應。

（六）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或性騷擾事件時，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或性騷擾事件時，為保護被害人、檢舉人或受邀協助調查之人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
4. 學校基於調查之必要，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。

5. 學校就行為人、被害人、檢舉人或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。
6. 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。
   調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。
7. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之學校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。如主管機關認情節重大者，學校應繼續調查處理。

（七）對於與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，應依性平會之調查報告。性平會調查報告之懲處建議涉及改變加害人身分時，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。教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前項規定辦理。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。

（八）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，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

十四、校園性侵害或性騷擾懲處救濟程序：

（一）性平會調查完成後，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，得要求性平會之代表列席說明。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）校園性侵害或性騷擾事件經學校調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。學校為性騷擾事件之懲處時，並得命加害人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、接受心理輔導。

4、其他符合教育目的之措施。

（三）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處提出申復，收件後應依本準則第三十一條之規定即組成審議小組，並依其規定之程序辦理，應於三十日內作申復理由之決定，以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。

（四）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，得要求性平會重新調查。

（五）性平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。

（六）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兩性工作平等法之規定。
3. 學生：依規定向學校提起申訴。

十五、通報與追蹤輔導

（一）學校依本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或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。學校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。

（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。

十六、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。

十七、當事人隱私保密之處理原則

（一）校園性侵害或性騷擾事件之處理人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應自負相關法律責任。

（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，應指定專責單位保管封存；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。

十八、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）校園性侵害或性騷擾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。

（四）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。

十九、本規定經性平會討論決議，提校務會議通過，陳　校長核定後實施，修正時亦同。