國立鳳山高級中學校園性別事件防治規定

100 年 4 月 19 日訂定
100 年 9 月 19 日修訂
101 年 6 月 29 日校務會議修訂通過
104 年 6 月 30 日期末校務會議修訂通過
106 年 1 月 19 日期末校務會議修訂通過
106 年 6 月 30 日期末校務會議修訂通過
109 年 1 月 16 日期末校務會議修訂通過
113 年 6 月 28 日校務會議修訂通過

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」第二十條及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十四條訂定之。

二、校園安全規劃

(一)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或性霸凌發生之機會。

(二)依空間配置、管理、與保全、標示系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢視校園空間與設施之規畫與使用情形並檢視校園整體安全。檢視校園空間與設施規劃時，應考量學生之身心功能與語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規畫及說明方式。其範圍，應包括校園內之宿舍、衛浴設備、校車等。

(三)紀錄校園內曾經發生校園性侵害、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。

(四)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，並公告檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

三、校內外教學及人際互動注意事項

(一)學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。

(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)教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

(四)教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，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。

四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之政策宣示

(一)積極推動校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育，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：

1、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害性騷擾性霸凌防治教育防治之教育宣導活動。

2、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或提供相關研習資訊。

3、利用多元管道，公告週知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

4、鼓勵校園性侵害性騷擾或性霸凌事件被行為人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態

(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)性騷擾係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，從事不受歡行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，做為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

(三)性霸凌係指透過語言、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係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。

六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序

(一)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之被行為人或其法定代理人可經由書面、電話、電子郵件等方式向學務處生輔組申請調查。但學校校長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

(二)本校教職員工生知悉疑似校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應立即向學務處生輔組以書面、電話、電子郵件等方式檢舉。但學校校長為行為人時，應向學校所屬主管機關檢舉。

(三)學務處生輔組接獲申請、檢舉時，應立即向主管機關進行通報，並依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定進行通報。前述通報，教育主管行政主管機關校安通報由學務處生輔組通報；113 關懷 E 起來由被行為人班級所屬輔導教師、生輔組或值班教官進行通報。

(四)通報後，學務處生輔組應於 3 日內將相關資料移送性別平等教育委員會。性別平等教育委員會於 20 日內召開會議並以書面通知申請、檢舉人是否受理。

(五)接獲調查申請或檢舉時，有非屬本法所規定之事項者；申請人或檢舉人未具真實姓名者；同一事件已處理完畢者，應不予受理。

(六)性別平等教育委員會不受理時，應敘明理由。申請、檢舉人得於收到不受理通知書 20 日向學務處內提出申復交由性別平等教育委員會重新審理，唯申復以一次為限。

(七)性別平等教育委員會受理後，應依法組成調查小組進行調查。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

(一)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，應將事件交由性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

(二)本校性平會依任務需求可另組成三人初審小組，由學務主任擔任召集人，餘二位成員由性平會委員採輪替方式擔任，初審小組任務負責與性別平等教育法有關案件之受理與否、受理後是否組成調查小組及決定調查小組成員等。

(三)調查小組成員以 3-5 人為原則，調查小組成員得一部或全部外聘。成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上。

(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性霸凌事件之調查人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

(五)處理事件時，當處理人員與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對事件有其他立害關係者，應自行迴避。如有應迴避之事由，而未迴避者，應由委員會或調查小組之主席(召集人)命其迴避。因迴避導致事件處理人力不足時，得另行遴聘人員，俾利處理調查事務。

(六)當事件管轄權不在本校時，本校性別平等教育委員會需派一名代表參與調查並得以外聘，唯外聘代表本校之人員不得與行為人學校所外聘之人員同一人。

(七)本校或主管機關針對擔任調查小組之承園，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。

(八)調查小組依法調查時，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。當事人未成年時，接受調查得由法定代理人陪同。

(九)處理校園性侵害性騷擾性霸凌事件時，為保護被行為人、檢舉人、證人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。

(十)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。

(十一) 對於校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據本校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完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向主管機關提出報告。性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變行為人身分時，應給予其書面陳述意見之機會。

(十一)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影響。調查程序亦不因行為人喪失身分而中止。

(十二)學校於接獲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。調查報告不需交予檢舉人。

八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序

(一)本校於接獲申請調查或檢舉後 20 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敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

(二)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，向校長室秘書提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人(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)前項不受理之申復以一次為限。

(四)本校於接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理。

九、禁止報復之警示：事件管轄學校應將事件處理結果及調查報告，以書面通知申請人及行為人，並告知申復之期限及受理之學校或機關，並責令不得報復。

十、隱私之保密

(一)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，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，除有調查之必要性或基於公共安全之考量者外，應予保密。事件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)調查校園性侵害性騷擾或性霸凌事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。為維護關係人之名譽與權益，由秘書專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。

(三)事件相關原始文書或證物，應由性別平等教育委員會執行祕書專責保管封存；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。

十一、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項

(一)加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校輔導室或人事室應於知悉一個月內，通報加害人現就讀或服務學校。

(二)本校接獲他校轉任或轉讀之教職員工或學生加害人時，應對加害人實施必要之追蹤觀察輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

(三)學校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

十二、本規定經性別平等教育委員會、校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。