

國立花蓮高級商業職業學校

「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治」實施要點

94年08月30日校務會議通過
101年02月07日校務會議修訂
101年08月31日性平會討論
101年09月11日行政會議修訂
102年01月18日校務會議修訂通過
103年09月11日性平會討論
104年06月30日校務會議通過
106年01月03日大行政會議審議
106年01月19日校務會議通過
108年01月18日校務會議通過
109年02月27日性平會討論
109年07月14日校務會議通過

壹、依據

- 一、性別平等教育法。
- 二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則。
- 三、教育部100年2月14日台訓(三)字第1000023881號函辦理。
- 四、教育部中部辦公室100年9月23日教中(二)字第100591646號函辦理。
- 五、教中(三)字第1010525148號函辦理。

貳、目的

為維護學生受教及成長權益，提供學校學生免於性侵害性騷擾或性霸凌之學習環境，特訂定本規定。

參、防治工作項目

一、校園安全規劃(依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第4條訂定)：

- (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) 為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，定期檢視校園空間及設施之使用情形、記錄校園內曾經發生性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間、檢視校園危險空間改善進度，製作並公告校園空間檢視成果及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。
- (三) 校園安全負責規劃及檢視之單位為總務處。

二、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) 教師發現師生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。

(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。

三、禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示(依據性別平等教育法第6條、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第2、3條訂定)。

(一) 學校應公告週知所訂定的校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定。

(二) 利用各項集會或文宣，提供性別平等之教育環境。

(三) 學校應尊重學生與教職員工之性別特質與性傾向。

四、校園性侵害性騷擾或性霸凌之界定及樣態(依據性別平等教育法第2條訂定)。本規定所稱之性侵害、性騷擾行為，除依刑法、民法及性侵害防治法規定，凡本校或不同學校教職員工生與學生間(合同性或異性間)發生下列行為時，均屬之：

(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：

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. 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(男)性是次等性別」印象的言行。例如：過度強調女(男)性的性徵或性吸引力；過度強調女(男)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吃豆腐行為。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。

4. 性攻擊：包括任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。如強吻、強行撫弄觸摸、猥褻、性虐待等。

(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。

(四) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件：

依性別平等教育法第二條第五款及性侵害性騷擾或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。

五、校內同仁於知悉學生發生疑似校園性別事件，應立即填具書面告知校內權責人員於24小時內完成通報外，倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，仍應知會本校性平會專責人員，由性平會專責人員告知相關法律規定與可協助處理之範疇（僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實），以避免發生程序瑕疵及違法疑義。

六、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉之處理程序：

(一) 本校若發生性侵害性騷擾或性霸凌事件，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申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：

1、行為人現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關申請調查或檢舉。

2、行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

(二) 行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

(三) 本處理程序之（一）但書第二款之情形，受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，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。

前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立性侵害或性騷擾事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校、機關、機構或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

(四) 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者，以其與被害人互動時之身分定其受調查之身分，並由該身分之所屬學校或主管機關調查處理。

行為人於學制轉銜期間，尚未確定其就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

學校受理學制轉銜期間之事件，提出申請調查或檢舉時，行為人或被害人均已具學生身分，則由行為人所屬學校為事件管轄學校，受理後，將事件交性平會調查處理。

(五) 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

前項調查，得由學校合組調查小組為之。

(六) 本校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。
- (七) 學務處接獲申請調查時，應立即通知校長，並於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理；受理之通知，並以書面載明接獲申請或檢舉調查之事由，通知疑似行為人。本校性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。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。
- (八) 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。
- (九) 學務處接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十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。
- (十) 經媒體報導之校園性侵害或性騷擾事件，應視同檢舉，本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。學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、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移請性平會依前條規定辦理。
- (十一) 本校日校學生受理收件單位為日間部學務處生輔組
收件電話：03-8341387
電子信箱：stu_consels@hlbh.hlc.edu.tw
本校進校學生受理收件單位為進修部生輔組
收件電話：03-8312223
電子信箱：con_consels@hlbh.hlc.edu.tw
- (十二) 收件單位之電話、電子郵件等資訊公告於本校輔導室網站，網址
<http://www.hlbh.hlc.edu.tw/>
- 七、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查及處理程序(依據性別平等教育法第30條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第9、10、15、20、22、26、27、28條訂定)。
- (一) 本校知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應依相關法令規定向各該主管機關通報；學校並應向國民及學前教育署通報。依本規定為通報時，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。

- (二) 學務處接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，收件後，得依性別平等教育法第二十九條第二項規定進行初審，並將初審意見送交性別平等教育委員會（簡稱性平會）決定是否受理。受理收件後三日內送交性別平等教育委員會。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組，執行僅受理之程序審查，不得對事實之有無進行判斷。
- (三) 本校性別平等教育委員會受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。
- (四) 成為校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、學校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。
- (五) 本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事件管轄學校及派員參與調查之學校支應。
- (六) 調查處理之原則
 1. 學校以書面通知受理及調查相關事宜時，提醒當事人避免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。
 2. 通報權責人員通報後，將通報事件會知學校性平會處理事件之調查聯繫事宜。學校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。
 3. 事件管轄學校召開調查會議前，以書面通知事件當事人及相關人配合調查及提供資料，並於當事人到場陳述意見之通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場。並告知當事人不到場所生之效果。
 4. 事件雙方當事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。
 5. 本校在調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，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。
 6. 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。
 7. 本校基於調查之必要，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。
 8. 本校就行為人、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。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
 9. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。

(七) 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報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，應給予其書面陳述意見之機會。

性平會召開會議通過之調查結果為校長、教師涉性侵害事件屬實，或屬有解聘必要之性騷擾或性霸凌事件者，應檢附經性平會通過之調查報告，通知行為人提出書面陳述意見。性平會應再次召開會議審酌行為人所提陳述意見後確認調查結果。

(八) 本校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。

(九) 本校通報時，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。

八、本校校園性侵害性騷擾或性霸凌懲處救濟及申復程序：

(一) 本校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性別平等教育法或相關法律或法規規定議處，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處，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。本校為上述議處前，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；於教師為教師成績評審委員會、教師成績考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為教育部國民及學前教育署。

(二) 處理結果以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限及受理單位。申請人及行為人對學校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向校長室提出申復。

(三) 學校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由學校指定之專責單位收件後，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。前述申復以一次為限。

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學校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. 審議會議進行時，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。

(四) 本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，得要求性別平等教育委員會重新調查。

- (五) 本校性別平等教育委員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) 申請人或行為人對本校之申復結果不服，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。

九、通報與追蹤輔導

- (一) 本校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或性騷擾事件時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。
- (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、禁止報復之警示。

- (一) 當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免申請人（當事人之相關者）與行為人非必要之接觸，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。

十一、隱私之保密(依據校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第24、32條訂定)。

- (一) 本校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，由學務處保管封存，以書面及電子儲存媒體資料加密保存，並應自被害人畢業或離校後保存十年；已逾保存年限之事件書面檔案資料予以銷毀，電子儲存媒體形式之檔案則加密保存。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。

十二、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。

十三、獎勵

(一) 本委員會委員於學年末予以敘獎。

(二) 若因業務需求，經本會推派之調查委員，於學年末予以敘獎。

肆、本校規定如有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」辦理。

伍、本防治規定由性別平等教育委員會會議討論決議，提校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。