

# 國立新竹高商校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

104.11.05 性別平等委員會議討論通過

106.02.15 105-2 學期校務會議通過

111.04.14 性別平等委員會議討論通過

111.06.30 校務會議討論通過

## 壹、依據

- 一、依性別平等教育法訂定之。
- 二、依校園性侵害性騷擾或性霸凌防制準則。
- 三、依校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖。
- 四、依教育部 105 年 9 月 10 日臺教學(三)字第 1050127705 號函文及 105 年 11 月 30 日臺教學(三)字第 1050165071A 號函文辦理。

## 貳、目的

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之學習及工作環境，並依「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱防治準則)訂定本規定。

## 參、防治工作內容

### 一、校園空間安全規劃

- (一)為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，學校應採取下列措施改善校園危險空間：
  - 1.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。
  - 2.記錄校園內曾經發生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。
- (二)總務處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參與者，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。

### 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。  
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。
- (三)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

- (一)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) 鼓勵前款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。

#### 四、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態

本規定所稱校園性侵害性騷擾或性霸凌事件或行為如下：

- (一) 性霸凌：指透過語言或肢體或其他暴力，對於他人之性或性別特徵、性別氣質、性傾向與性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- (二) 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) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (四) 其他有關性別議題或性別教育事件：

依性平法第二條第五款及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。有關教職員工生之名詞定義如下：

- 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、指導社團活動或教育實習之人員。
- 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：指具有學籍者或借讀本校之學生、交換學生。

#### 五、校園性侵害性騷擾或性霸凌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學務處提出申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
  - 1. 行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請。
  - 2. 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，受理申請調查或檢舉之學校應作成紀錄，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。

(三) 學務處生活輔導組為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件、受理單位，電話:03-5744758，申訴信箱電子郵件: antibullying@hccvs.tw。接獲申請調查或檢舉後，得依性平法第二十九條第二項規定進行初審，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。

(四) 學務處生活輔導組應於接獲申請調查或檢舉後，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。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者。

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，向受理申請調查或檢舉之學校提出申復；其以言詞為之者，學校應作成紀錄，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。

學校接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學校並應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

(六) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關行為人之行為調查或懲處之釐清與認定，依防治準則第十一條、十二條、十三條、十四條規定辦理。

(七) 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該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定之。

(八) 學校或主管機關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；學校並應向主管機關通報。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。

(九) 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，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。

## 六、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

(一) 學生發生校園性別事件，除應告知校內權責人員於 24 小時內完成通報外（知悉至完成通報，均於 24 小時之內），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，渠等人員仍應知會學校性平會專責人員，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。

- (二) 事件交由所設之性平會調查處理，並請由性平會承辦人員聯繫疑似被害人或其法定代理人，告知其得主張權益及各種救濟途徑，積極鼓勵其向性平會提出申請調查，或由性平會評估後以檢舉案進行調查。性平會於此討論過程，並請依性平法第 23 條、第 24 條及防治準則第 25 條規定，提供當事人心理輔導、保護措施與必要協助事項、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，以及避免報復情事與其他性平會認為必要處置。
- (三) 學校接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件三個工作日內，應將該事件交由性平會調查處理，並得視事件性質、輕重程度指派專人處理如：連絡或與調查相關之行政事宜、會議紀錄等事項，相關單位應配合協助。
- (四) 學校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，必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。

調查小組以三人或五人為原則，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。

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。

- (五) 學校調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，處理原則如下：

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. 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。
4. 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。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，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。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。

- (六) 對於與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。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陳述意見，並依前項規定辦理。加害人前項所提之書面意見，除有性平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。

- (七) 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，每次不得逾期一個月，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。調查程序，亦

不因行為人喪失原身分而中止。

#### 七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之懲處及申復、救濟程序

(一) 請依性平法第 23 條、第 24 條及防治準則第 25 條規定，提供當事人心理輔導、保護措施與必要協助事項、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，以及避免報復情事與其他性平會認為必要處置(如校園危機因應、要求校內人員對相關當事人保密以避免勾串、避免以訛傳訛形成不友善校園環境等)。

(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，移送相關權責機關依性平法或相關法律、法規規定議處。並以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校為上述議處前，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) 學校為性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處時，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 8 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。

(四) 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；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。學校收件後，應依防治準則第三十一條規定組成審議小組，並依規定之程序辦理，於三十日內作成附理由之決定，並以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。

(五) 學校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 本校受理申復收件單位為輔導室，依本準則第三十一條第三項之規定，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。
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，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。

（六）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，得要求性別平等教育委員會重新調查。

（七）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，依性平法之相關規定。

（八）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性別工作平等法之規定。
3. 學生：依規定向學校提起申訴。

#### 八、通報與追蹤輔導

- （一）學校依性平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或性霸凌事件時間、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。

#### 九、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、當事人隱私保密之處理原則

- (一) 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，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。  
依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。  
前項原始檔案應予保密，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。

第二項報告檔案，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。

肆、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查流程圖，如附件一。

伍、本規定若有未盡事宜，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。

陸、本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。