

國立花蓮高工校園性別事件處理與防治實施要點

105 年 12 月 13 日本校性別平等教育委員會會議修正

106 年 1 月 19 日校務會議通過

109 年 1 月 16 日校務會議修訂通過

113 年 4 月 15 日本校性別平等教育委員會會議修正

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生免於性別事件之學習及工作環境，依「校園性別事件防治準則」第三十八條訂定本實施要點。
- 二、本要點所稱之性別事件包含：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)性侵害係指以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而對被害人進行性交或猥褻行為者。
 - (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.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)校園性別事件：依性別平等教育法第二條第七款及校園性別事件防治準則第十條之規定，指校內或不同學校間所發生性別事件之一方為學校校長、教師(包含校外實習場域指導人員)、職員、工友或學生，他方為學生者。
- 三、本校定期檢視校園整體安全，並公告週知，提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性別事件發生之機會。
- 四、本校教職員工生若發現校園安全死角，應立即通報相關單位。
- 五、本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。
- 六、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 七、本校教職員工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。
- 八、學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本法之規定。前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。
- 九、本校學生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

十、 本校同仁於知悉學生疑似發生校園性別事件時，應立即告知校內權責人員，並於 24 小時內完成通報；倘學生表明僅願接受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。

十一、 本校校園性別事件申請調查或檢舉之處理程序：

(一) 本校若發生性別事件，若一方為學生，申請人或檢舉人應向學務處提出申請調查；若雙方為本校教職員工，應向人事室提出申請調查；若行為人為校長則向主管機關提出申請調查。

(二) 本校校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞申請調查；其以言詞為之者，學務處應做成紀錄，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。

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。
3. 申請調查之事實內容及其相關證據。

(三) 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、被害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、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

(四) 申請人、被害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三十日內，得以書面具名理由，向學務處提出申復。前述不受理之申復以一次為限。

(五) 學務處接獲申復後，應於三十日內以書面通知申復人申復結果。

(六) 學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：1. 二人以上被害人。2. 二人以上行為人。3. 行為人為校長或教職員工。4. 涉及校園安全議題。5. 其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。6. 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉。

十二、 本校校園性別事件之調查處理程序：

(一) 本校知悉校園性別事件時，應向主管機關通報。

(二) 本校學務處收件後得進行初步資料調查，並將調查資料意見送交性平會決定是否受理，性平會得指派委員三人以上組成小組認定之。

(三) 本校接獲校園性別事件三個工作日內，應將該事件交由本校性別平等教育委員會調查處理，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。
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) 本校性別平等教育委員會受理校園性別事件時，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。
- (五) 成為校園性別事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (六) 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。
- (七) 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或實際照顧者陪同。
 2. 本校在調查處理校園性別事件時，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. 本校調查處理校園性別事件時，為保護被害人、檢舉人、證人，如有權利不對等之關係存在時，應避免對質。
 4. 本校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之影響。調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。
- (八) 對於與校園性別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。
- (九) 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。
- (十) 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。

十三、 本校校園性別事件懲處救濟程序：

- (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，以書面向校方提出報告。校方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。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務處；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) 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、被害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三十日內，以書面具名理由向學校提出申復，學校應於三十日內以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。
- (三) 學校接獲申復後，應即組成審議小組，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，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

- (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。

十四、 通報與追蹤輔導

- (一) 本校依性別平等教育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別事件時間、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，不得公佈加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

十五、 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（當事人之相關者）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，依其他相關法令規定處理之。
 - 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。

十六、 當事人隱私保密之處理原則

- (一) 本校校園性別事件之處理人員，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，應指定專人保管封存；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。

十七、 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。
- 十八、 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。