臺中市和平區中坑國民小學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

109.08.19修訂
112.08.02修訂

壹、本校為預防與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，依「性別平等教育法」(以下簡稱本法)及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱本準則)訂定本防治規定，並公告周知。

貳、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態

一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

二、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

三、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

(一)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。

(二)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。

1. 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。

2. 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

3. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：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。

參、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治政策宣示：

一、本校積極推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，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，由學務處及人事室每年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，並評鑑其實施成效。

（二）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，由人事室每年定期辦理相關之在職進修活動。

（三）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）利用多元管道，性平業務窗口(學務處)公告周知性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則所規範之事項，並知會人事室納入教職員工聘約及學務組納入學生手冊。

（五）鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。

二、本校性平業務窗口(學務處)建置校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。包括下列事項：

(一)校園性騷擾或性侵害事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。

(三)申請調查、申復及救濟之機制。

(四)相關之主管機關及權責單位。

(五)提供資源協助之團體及網絡。

(六)其他性平會及主管機關認為必要之事項。

肆、校園安全規劃：

一、 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，各處室配合總務處定期檢視校園整體安全，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，定期檢討校園空間及設施之規劃與使用情形，並應記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

二、 檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、學生專車等。

三、 總務處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、師生職員及其他校園使用者參與，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。

伍、校內外教學及人際互動注意事項：

一、 教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，應尊重性別多元與個

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。教師發現其與學生之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。

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。

陸、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序

一、 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人於行為發生時為本校之教職員工生，被害人或其法定代理人(以下簡稱申請人)、檢舉人，得以言詞、書面或電子郵件向本校學務處性平業務窗口申請調查或檢舉。但行為人為本校首長者，應向本校所屬主管機關申請；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以言詞或電子郵件為之者，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。前項言詞、書面或電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：

（一）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。

（二）申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。

（三）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。

（四）申請調查或檢舉之事實內容。如有其相關證據，亦應記載或附卷。

三、 學務處性平業務窗口收件後，除有本法第二十九條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。針對本法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。上開小組之工作權責範圍包括本法第二十九條第二項所定事由之認定、倘小組組成符合本法第三十條第二項之規定得逕為調查、決定是否另組調查小組。

四、 本校性平業務窗口應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，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依本法第二十九條第三項規定敘明理由，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；其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，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。

六、 本校學務處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平員會處理。

七、 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，學務處學務組應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

八、 本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，學務處應主動將事件交由性平會調查處理。

九、 本校校長、教職員工知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即向學務處性平業務窗口通報，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。

十、 本校知悉疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件後，除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通報外，並應向主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

十一、本校校長、教職員工不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

十二、本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向臺中市政府（具指揮監督權限之上級機關）提出申訴，其處理程序依臺中

市政府相關規定辦理。

柒、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查程序：

一、 本校性平會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三到五人為原則，小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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之人數比例應占成員總數三分之一以上；申請人不屬本校時，並應有申請人學校代表。

二、 前項所稱具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

（一）持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

（二）曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

1. 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。本校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本校支應。經延聘或受邀之學者專家出席性平會或調查小組會議時，得支給出席費。非本校教職員工擔任調查委員撰寫調查報告書，得支領撰稿費。

2. 本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

a. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

b. 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。

c. 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。

d. 就行為人、被害人、檢舉人或受邀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。

e. 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。

f. 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。前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

g. 性平會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

h. 性平會或調查小組依規定進行調查時，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。

3. 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得為下列處置：

甲、 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。

乙、 尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

丙、 避免報復情事。

丁、 預防、減低行為人再度加害之可能。

戊、 其他經性平會討論決議後執行之必要處置。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

三、 本校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。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。

捌、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之議處程序：

一、 本校應於接獲性平會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。

二、 本校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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。

三、 前項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。加害人提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

（一）決定懲處之權責單位於會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

（二）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，並依前款規定辦理。

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。

四、 本校為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

（一）經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。

（二）接受八小時之性別平等教育相關課程。

（三）其他符合教育目的之措施。

1. 執行時，應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。情節輕微者，得僅依前項規定為必要之處置。

2. 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經證實有誣告之事實者，本校應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

3. 本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。

玖、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序：

一、 本校將處理結果，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之單位(學務處)。申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向學務處申復；其以言詞為之者，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。

前項之申復以一次為限。

二、 學務處接獲申復後，依下列程序處理：

（一）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。

（二）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，女性人數比例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應占成員總數三分之一以上。

（三）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）審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

（五）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。

（六）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。

（七）前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

三、 申請人及行為人提出申復之事件，應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

四、 本校或主管機關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、 性平會於接獲學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

六、 救濟程序：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：

（一）校長、教師：依教師法之規定。

（二）依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

（三）工友：依性別工作平等法之規定。

（四）學生：依規定向本校提起申訴。

拾、心理輔導、保護措施與禁止報復：

一、 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

二、 本校應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校或主管機關就該事件仍應本法為調查處理。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

三、 本校於必要時，應對於當事人提供下列適當協助：

（一）心理諮商輔導。

（二）法律諮詢管道。

（三）課業協助。

（四）經濟協助。

（五）其他性平會認為必要之保護措施或協助。第(一)、(二)、(五)項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校或主管機關應編列預算支應之。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依規定提供適當協助。

本校於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，為保護雙方當事人及相關人員，應提醒當事人禁止報復、恐嚇、誣告及其他不當行為，違者將依法處理。

拾壹、隱私之保密：

一、 本校依相關法律規定向直轄市、縣（市）社政及教育主管機關通報時，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、 本校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，負有

保密義務。就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

三、 性侵害、性騷擾或性霸凌建立之檔案資料，由學務處生輔組專責單位保管。所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。原始檔案應予保密，其內容包括下列資料：

（一）事件發生之時間、樣態。

（二）事件相關當事人(包括檢舉人、被害人、加害人)。

（三）事件處理人員、流程及紀錄。

（四）事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。

（五）加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。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。

a. 加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校學務處應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

本校學務處通報時，通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。本校學務處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。

拾貳、其他相關事項：

本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。

拾參、本防治規定經經性別平等教育委員會審議通過，再經校務會議決議討論通過，校長核定後，公告實施，修訂時亦同。