

彰化縣田尾鄉陸豐國民小學

校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

111.8.29 校務會議審議通過

一、依據：

彰化縣陸豐國民小學（以下簡稱本校）為促進性別地位實質之平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，建立免於性騷擾或性侵害之學習環境，特依據性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十條第一項規定暨教育部校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第二十八條及彰化縣國民中、小學性侵害、性騷擾或性霸凌防治實施要點訂定之。

二、本防治規定之用詞依相關法令，定義如下：

- (一)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (二)性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
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。或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：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人的性別特徵、性別氣質、性別傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅，但並非屬於性騷擾的行為。
- (四)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。且包含不同學校間所發生者。
- (五)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、研究或教育實習之人員。
- (六)職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務人員。包括合約廠商派駐於學校人員（如保全人員、廚工）或定期到校工作人員（如影印機維修人員等）。
- (七)學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。
- (八)教育人員：指學校校長、教師、職員、工友、體育教練、警衛、校護等。

三、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，本校「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會）研擬本防治規定，建立機制，並負責事件之調查處理。

四、本校應蒐集及建置校園性侵害、性騷擾或性霸凌及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供申請調查、申復及救濟之機制，保障被害人之權益，提供資源予相關人員等必要協助。

五、本校應提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害或性騷擾發生之機會，為提升本校教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，各處室應本於業務職掌合作實施下列措施：

- (一)每年定期舉辦教職員工生校園性侵害、性騷擾或性霸凌之教育宣

導活動，並評鑑其實施成效。

(二)每年定期為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，辦理校內或鼓勵參加校外相關之在職進修及事件處置研習活動。

(三)將本防治規定相關內容納入教職員工聘約，並另以多元管道公告週知。

(四)鼓勵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。

(五)辦理教職員工之職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾防治課程。

六、本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施，改善校園危險空間：

(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，定期檢討校園空間及設施之使用情形(包括宿舍、衛浴設備、校車)及檢視校園整體安全，並依實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

(二)定期舉行校園空間安全檢視說明會，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

七、教導處及人事室應加強宣導本校教職員工於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

八、本校教育人員於執行教學、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。教育人員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。

九、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。

十、教導處及輔導室應加強宣導學生尊重他人與自己之性或身體之自主，與他人相處不得有下列行為：

(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。

十一、本校教育人員知悉疑似「校園性侵害、性騷擾或性霸凌」事件時，有通報責任，應即通知學務處知悉，並應於知悉學生「校園性侵害、性騷擾或性霸凌」事件二十四小時內向「校安系統」通報；並應依「性侵害犯罪防治法」第八條及其他相關法律規定，於知悉「性侵害」事件二十四小時內打 113 電話，並填妥「性侵害犯罪通報表，以書面通報「彰化縣家庭暴力暨性侵害防治中心」。通報時，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，學校對於當事人及檢舉人或協助調查之人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

十二、申請(檢舉)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之提出、受理、調查、申復、救濟程序及其他相關事項建置如下：

學校內受理及處理之權責分工，舉例說明如下：

- (一) 職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件得由人事單位受理後，交性平會於規定期限內調查處理，如查證屬實，則依相關人事法令議處及救濟。；學生涉性騷擾校外人士案件得由學務處受理後，交性平會於規定期限內調查處理，如查證屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。
- (二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人），或任何知悉有構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉人，填具申訴書，載明個人基本資料暨事實內容與可取得之相關事證或人證，向學校學務處提出。倘申請或檢舉之案件非屬本校管轄權者，由學務處將該案件於七日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。
- (三) 申請（檢舉）人如以口頭申請，本校學務處代其填妥申請書，經向其朗讀或使閱覽，確認內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- (四) 學務處於三個工作日內將事件送達性平會，即不再受理同一事件之申請（檢舉）。
- (五) 學務處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。
- (六) 申請人（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，向本校學務處提出申復；其以口頭為之者，同十一之（二）。不受理之申復以一次為限。申復有理由者，應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付性平會調查處理，學校並應於二十日內以書面通知申復人申復結果。
- (七) 本校性平會得依規定成立「調查小組」調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌。調查小組以三或五人為原則，其成員之組成另依本法第三十條第三項及本準則第二十一條之規定。
- (八) 事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (九) 進行事件調查時，應稟持客觀、公正、專業、保密原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並避免重複詢問。行為人、申請人（檢舉人）及受邀協助調查之人或單位應予配合，並提供相關資料。
- (十) 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。
- (十一) 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。申請（檢舉）人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得經所設之性平會決議繼續調查處理。
- (十二) 擔任調查之人員得依規定支領出席費、撰稿費等。

- (十三) 本校性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查及報告。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。
- (十四) 調查小組置發言人一人，調查結束後，將結果作成調查報告書，提性平會審議。性平會會議以不公開為原則，主任委員如因故無法主持會議時，得就委員中指定一人代理之。
- (十五) 調查報告經性平會審議後，性平會應將調查報告及處理建議以書面向本校提出報告。
- (十六) 本校應於接獲事件調查報告後二個月內自行或移送相關權責機關依規定議處，並將處理之結果以書面通知申請人(檢舉人)及行為人，同時告知申復之期限及受理單位，並責令不得報復。
- (十七) 性平會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。
- (十八) 申請人(檢舉人)及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，以書面具明理由向本校學務處申復。
- (十九) 學務處接獲申復後，學校應即依規定組成審議小組，如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，申復有理由時，得要求性平會另組調查小組重新調查，或將申復決定通知相關權責單位(性平會)由其重為決定，於三十日內以書面通知申復人申復結果。
- (廿) 申請人(檢舉人)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，依本法第三十四條規定提起救濟。
- (廿一) 本校負責處理(含通報)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，就事件之行為人、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，除有調查之必要或基於公共安全考量者外，應予保密。負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (廿二) 性平會委員如涉及申訴事項或有其他事由，足認其有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，申訴當事人及利害關係人亦得聲請其迴避。迴避與否，得由性平會決定之。
- (廿三) 事件經調查屬實後，本校應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。其經證實有誣告之事實者，亦依法對申請人(檢舉人)為適當之懲處。本校為性騷擾事件之懲處時，並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、接受八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。
- 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。
- (廿四) 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，本校於必要時得請相關處室依職掌為下列處置，經性平會決

議通過後執行：

- 1、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。
 - 2、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 3、採取必要處置，以避免報復情事。
 - 4、減低行為人再度加害之可能。
 - 5、其他性平會認為必要之處置。
- 十三、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。並於必要時協同相關處室提供心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助及其他性平會認為必要之協助。所需費用，由本校編列預算支應之。學校調查處理校園性侵害或性騷擾事件及對當事人實施教育輔導所需之經費必要時並得向主管機關申請補助。但本校就該事件仍應依法為調查處理。
- 十四、依本法第二十七條暨本準則第三十二條規定建立檔案資料，於結案後調查報告及行政處理資料由學務處保管，輔導資料由輔導室保管。
- 加害人轉至其他學校就讀或服務時，主管機關及原就讀或服務之學校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。具教職員工身分者由人事室通報，具學生身分者由學務處通報。並依本準則第三十三條規定主管機關或加害人原就讀或服務之學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於通報內容註記加害人之改過現況。
- 十五、接獲前項通報之學校，應針對他校轉任之教職員工或轉讀學生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。
- 十六、本校於發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件後，依規定進行通報，並於事件調查完竣後，學務處逐案將校園性侵害或性騷擾事件處理回報表、處理程序檢核表、調查報告及性平會會議紀錄等函報中部辦公室。輔導室另填列「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件輔導成效評估表」，針對事件當事人輔導成效依據本作業規定之結案標準進行初評。學校案件經中部辦公室各業務主管科進行複評後，經同意結案為止。
- 十七、本校教學或輔導人員於知悉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教學或輔導人員之輔導或協助時，渠等人員仍應知會貴校性平會專責人員，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。
- 十八、本防治規定經校務會議討論通過，陳校長核定後實施，修正亦同。

輔導主任：

總務主任：

教導主任：

校長：