

新北市大同國小校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

1010827 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侵害、性騷擾或性霸凌之學習及工作環境，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）第二十條及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十四條訂定本規定。

二、本規定所稱之性侵害、性騷擾、性霸凌及校園性侵害或性騷擾事件，依性平法、性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法之規定，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：

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：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校園性侵害或性騷擾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。就涉及人員之界定，其名詞定義如下：

1. 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理師及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

2. 職員、工友：指前項教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

3. 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

三、本校依性平法成立「性別平等教育委員會」（以下簡稱性平會），負責統籌本校性侵害、性騷擾或性霸凌防治工作，每年擇期辦理教職員工生之相關教育宣導活動、相關人員之在職進修活動、督導各處室注重性別平等相關事宜以及調查處理校園性侵害或性騷擾事件。

四、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，以減少性侵害或性騷擾發生之機會。採取措施如下：

(一) 總務處依空間配置、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，定期於每年 12 月底前檢討校園空間、設施之使用情形及檢視校園整體安全，並製作校園空間檢視報告。

(二) 學務處應紀錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利空間改善。

(三) 本校教職員工生若發現校園安全死角，應立即通報學務處及總務處。

五、本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，應尊重性別多元與個別差異；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。

六、本校教職員工生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

七、本校知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之通報程序

(一) 輔導室依相關法令規定進行線上通報。

(二) 學務處進行校安通報。

(三) 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。

八、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉程序

(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）或檢舉人得以書面向學務處申請調查或檢舉。若行為人為校長則向教育局提出申請調查；若行為人於兼任學校所為者，則向該兼任學校申請。

(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，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記錄，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) 學務處接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應立即通知校長，並於收件後，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。

(四) 學務處接獲申請調查時，應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。
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為學務處。

(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。前述不受理之申復以一次為限。

(六) 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，學務處應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

(七) 行為人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，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知學校不得拒絕。受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關處理。

(八) 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。無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，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。

(九) 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。

(十) 本校接獲申請調查或檢舉發現無管轄權者，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。

(十一) 經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件視同檢舉，學校應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人意願配合調查時，學校仍應提供必要之輔導或協助。

九、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查處理程序

(一) 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。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性平法第三十條第三項規定。

(二) 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或主管機關支應。

(三) 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。

(四) 依前項第四款規定負有保密義務者，為學校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。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。

(五) 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，於

必要時得為下列處置，且應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. 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。

（六）學校視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，提供必要之協助，但學校就該事件仍依性平法調查處理。學校於必要時，對當事人提供下列適當協助，且相關協助所需費用，學校應編列預算支應之。

1. 心理諮商輔導。
2. 法律諮詢管道。
3. 課業協助。
4. 經濟協助。
5. 其他性平會認為必要之協助。

（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。基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，學校對於與校園性侵害、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。

加害人依性平法第二十五條第三項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

1. 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。
2. 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。

加害人所提書面意見，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。

（九）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經受理申請調查或檢舉之學校所設性平會調查屬實後，學校應自行依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關

法律或法規有懲處權限時，學校應將該事件移送其他權責機關懲處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人為適當之懲處。

十、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復救濟程序

(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，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。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；於校長為教育局。

(二) 學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學校單位為校長室。申請人或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。

學校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 校長室收件後，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. 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需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。

(三) 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，得要求性平會重新調查。

(四) 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。

(五) 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兩性工作平等法之規定。
3. 學生：依規定向學校提起申訴。

十一、通報與追蹤輔導

(一)學校依性平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)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，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

(四)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。

十二、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。

十三、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，本校對外發言人員為秘書，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，或依性平法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，指定專責單位文書組保管封存；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。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、樣態及以代號呈現之各該當事人。
2. 事件處理過程及結論。

十四、處理人員之迴避處理原則

(一) 處理案件時，處理人員(委員會或調查小組成員)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(或召集人)命其迴避。

(三) 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。

(四) 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。

十五、本規定經性平會研擬，校務會議通過後實施，修正時亦同。