

新北市蘆洲區忠義國民小學性侵害性騷擾或性霸凌防治措施

中華民國 101 年 9 月 4 日校務會議議決通過

一、目的：

新北市蘆洲區忠義國民小學（以下簡稱本校）為保障性別工作權平等，防治性侵害、性騷擾或性霸凌行為發生，建立性侵害、性騷擾或性霸凌事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，依「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「性騷擾防治法施行細則」、「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、訂定本防治措施。

二、本防治措施相關用詞定義如下：

(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：

1. 性別工作平等法之性騷擾，謂下列情形之一者：

(1)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

(2)雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

2. 性騷擾防治法之性騷擾，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)以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(2)以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

適用前項第一款性別工作平等法所稱之性騷擾事件者，不適用同一項第二款性騷擾防治法所稱之性騷擾事件。

(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)校園性侵害或性騷擾事件：指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，且包括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：指前款教師以外，於學校執行行政事務或庶務之人員。

(七)學生：指在學或接受進修推廣教育者。

三、為積極推動校園性侵害性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，各處室應配合實施下列措施：

(一)每年至少舉辦兩次教職員工生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)鼓勵性別平等教育委員會（以下簡稱性平委員會）及負責性侵害性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，參加校內外性侵害性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，並予以公假排代或差假登記。

(三)利用多元管道，公告周知本規定，並將本規定列載於教職員工聘約及學生手冊。

(四)鼓勵性侵害性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘速申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

四、蒐集性侵害性騷擾或性霸凌防治、救濟及相關資訊，並於處理事件時主動提供予相關人員。前項資訊包括下列事項：

(一)性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。

(二)被害人之權益保障及提供之必要協助。

(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)其他性平委員會認為必要之事項。

五、為防治性侵害性騷擾或性霸凌，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使用情形，並記錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間，製作校園空間檢視報告，以利校園空間改善。

依前項檢視報告及實際需要繪製校園危險地圖，並公告宣導。

六、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。

七、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。

八、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。

九、全校學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，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、性侵害性騷擾或性霸凌事件於行為發生時，行為人為本校之教職員工生者，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向學校申請調查。但校長為加害人時，應向新北市政府（以下簡稱市府）申請。

前項申請調查之案件，本校如無管轄權，則於七日內將該案件移轉有管轄權之學校、機關。

十一、學校知悉性侵害性騷擾或性霸凌事件時，向市府通報。

學校處理性侵害性騷擾或性霸凌事件時，將依性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利法第三十四條、身心障礙者保護法第十四條、家庭暴力防治法第四十一條、兒童及少年性交易防制條例第九條及其他相關法律規定通報。

依前二項規定為通報時，除有調查必要或基於公共安全考量或法規另有規定外，對於當事人、檢舉人姓名或其他足以辨識其身分之資料，將予以保密。

十二、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；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使其閱覽無誤後，由其簽名或蓋章。前項書面、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。

(三)申請調查之事實內容及其相關證據。

十三、為有效協助事件受害人並調查處理，學校內受理及處理之權責分工，說明如下：

(一)職場性侵害性騷擾或性霸凌案件及教職員工涉性侵害性騷擾或性霸凌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，如屬實，則依相關人事法令議處及救濟。

(二)學生涉性侵害性騷擾或性霸凌校外人士案件得由學務處受理後，指派生教組長辦理相關行政事宜，相關單位並應配合協助，除法有規定之情形外，應於

三個工作日內將該事件交由性平委員會調查處理，如屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟。

- (三)調查期限，職場性侵害性騷擾或性霸凌案件依據工作場所性侵害性騷擾或性霸凌防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第 11 條規定為自申訴提出起三個月內結案；一般性騷擾案件依據性騷擾防治法第 13 條第 3 項規定，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

十四、學校接獲申請調查或檢舉後，將於接獲之日起二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理；如為不受理，書面通知將敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理機關、單位。

申請人或檢舉人於前項期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面敘明理由，向本校提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使其閱覽無誤後，由其簽名或蓋章。

前項不受理之申復以一次為限。

第二項申復之結果於接獲申復之日起後二十日內以書面通知申復人。

第二項申復有理由者將申請調查案件移付性平委員會處理。

十五、性平委員會處理性侵害性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。

前項調查小組以三人或五人為原則，其成員依本法第三十條第三項之規定。

性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，對於該事件之調查工作應予迴避；參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，對於該事件當事人之輔導工作，亦同。

擔任調查小組之成員，將予以公假排代或差假登記，並得依法規或學校規定支給交通費或相關費用。

調查小組須於受理日起 1 個月內調查完畢，並做成調查報告，提調查單位開會審議，必要時得延長 1 個月。

十六、本校調查處理性侵害性騷擾或性霸凌事件時，依下列原則辦理：

(一)當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。調查時應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私與人格法益。

(二)事件之調查應秉持客觀、公正專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

(四)事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五)行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，將避免其對質。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。

(六)處理性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員，對於當事人之姓名或其它足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密，如有洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

(七)對於在性侵害性騷擾或性霸凌事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

(八)申請人撤回調查申請時，本校得續為調查處理。
前項調查處理之流程如附件。

十八、性侵害性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及證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之考量者外，本校將予保密。

前項保密之義務者，包括校內負責處理性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員。前項保密之義務者洩密時，依刑法或相關法規規定處罰。

記載當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書本校應予封存，並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。

除前項原始文書外，調查處理性侵害性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，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將刪除，並以代號為之。

十九、為保障性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，相關處室必要時得為下列處置：

(一)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。

(二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

(三)採取必要處置，以避免報復情事。

(四)減低行為人再度加害之可能。

(五)其他性平委員會認為必要之處置。

二十、本校得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。但就該事件仍應依本法為調查處理。

二十一、本校於必要時將對於當事人提供下列協助：

(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)其他性平委員會認為必要之協助。

前項協助所需費用，由本校相關經費勻支或專案陳報市府補助。

二十二、性平委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

二十三、對於與性侵害性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，係依據性平委員會之調查報告。

性平委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，將依本法第二十五條第三項規定，給予其書面陳述意見之機會。

前項書面意見經本校查證，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性平委員會重新調查。

二十四、性侵害性騷擾或性霸凌事件經性平委員會調查屬實者，除應由市府懲處外，由本校按情節輕重對加害人為下列之懲處、處置；其屬誣告者，依相關法規對申請人為適當之懲處：

(一)情節重大者：除依相關法規懲處外，並得依本法第二十五條第二項為必要之處置。

(二)情節輕微者：依本法第二十五條第二項為必要之處置。

本法第二十五條第二項第一款、第三款、第四款所為之處置，由本校執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

本法第二十五條第二項第二款所為之處置，由本校督導加害人配合遵守。

二十五、性侵害性騷擾或性霸凌事件處理結果，本校以書面通知申請人及行為人，並告知申復之期限及受理單位。

申請人及行為人對前項處理結果如有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面敘明理由向本校申復；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其閱覽無誤後，由其簽名或蓋章。

本校接獲申復，將於二十日內以書面將申復結果通知申復人。

二十六、依本法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，由本校總務處保管。

前項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：

(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。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

(二)事件處理過程及結論。

二十七、本校依本法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容將限於加害人經查證屬實之性侵害或性騷擾事件時間、樣態及其姓名及職稱或學籍資料。

二十八、本校性侵害性騷擾或性霸凌申訴之管道如下：

專線電話：(02) 22899591 分機 136 學務處生教組

電子信箱：sos@cyes.ntpc.edu.tw

二十九、本措施呈請校務會議核定後公告施行，修正時亦同。