

桃園市復興區三民國小

校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

112.5.24 經性別平等教育委員會審議通過

一、依據

- 一、性別平等教育法(以下簡稱本法)第20條。
- 二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則(以下簡稱本準則)第三十四條。

二、目的

為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，維護學生受教及成長權益，提供學校學生免於性侵害、性騷擾或性霸凌之學習環境，特訂定本規定，並公告周知。

三、本規定用詞定義如下：

- (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：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) 性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- (五) 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。
- (六) 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。
- (七) 職員、工友：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。
- (八) 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

四、校園安全規劃

本校為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，應由總務主任負責招集人員，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，考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全，以提供符合教職員工生需要之宿舍、衛浴設備、校車等設施。
- (二) 記錄校園內曾經發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

- (三) 定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，公告檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

五、校內外教學及人際互動注意事項

- (一) 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，應尊重性別多元及個別差異。
- (二) 本校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導時，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。
- (三) 教師若發現其與學生之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。
- (四) 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。

以上第二、第三及第四項規定應依本準則納入教職員工聘約及學生注意事項。

六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治政策

本校為積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，訂定下列措施：

- (一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌之教育宣導活動。
- (二) 針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）和負責校園性侵害性騷擾及性霸凌事件處置相關人員，鼓勵參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- (三) 利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生注意事項。
- (四) 鼓勵校園性侵害、性騷擾及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。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態

依本法第 2 條及本準則第九條所定，列於本規定用詞定義中之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，其事件包括不同學校間所發生者。

八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請調查或檢舉之程序

本校若發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，可依下列程序申請調查或檢舉：

- (一) 事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向本校輔導室申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
1. 行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請。
 2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。
 3. 本校若接獲申請調查或檢舉非本校管轄者，由教導處將該案件於七日內移送其他有管轄權者，並通知申請人或檢舉人。

4. 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由共同上級機關決定之。
- (二) 事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞為之者，教導處訓導組應作成記錄，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。言詞、書面或電子郵件作成之紀錄，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。如有相關證據，亦應記載或附卷。
 - (三) 輔導室接獲調查申請或檢舉時，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定，有下列情形之一，應不予受理。
 1. 非屬本法所規定之事項者。
 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。
 - (四) 經媒體報導之事件，應視同檢舉，輔導室應主動將事件交由本校性平會調查處理。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。學校處理霸凌事件，發現有校園性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，由學校防治霸凌因應小組向輔導室檢舉。
 - (五) 教導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29條規定敘明理由，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，向本校輔導室提出申復。
 - (七) 行為人行為發生於本校但現在已轉至他校者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。調查後，其行為成立事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依本準則第三十條規定處理。
 - (八) 行為人於兼任學校所為者，兼任學校應以書面通知本校派代表參與調查，本校不得拒絕。兼任學校完成調查後，其成立事件者，應將調查報告及懲處建議移送本校，依本準則第三十條規定處理。
 - (九) 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。
 - (十) 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先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。

九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之通報

- (一) 本校教職員工生知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應依本法第 21 條第一項規定，立即向輔導室通報，並由教導處在二十四小時內向本市社政及教育局通報，通報時除有必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定外，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) 本校教職員工違反通報規定，或偽造、變造、湮滅、隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據，依本法第 36 條處以罰鍰。
- (三) 本校教職員工違反通報規定，或偽造、變造、湮滅、隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據，致再度發生校園性侵害事件，依本法第 36-1 條，予以解聘或免職。

十、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

- (一) 本校受理疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，教導處應於三日內交由本校性平會調查處理，並應蒐集下列資訊，於處理事件時主動提供性平會及相關人員：
 1. 校園性騷擾或性侵害事件之界定、類型及相關法規。
 2. 被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
 3. 申請調查、申復及救濟之機制。
 4. 相關之主管機關及權責單位。
 5. 提供資源協助之團體及網絡。
 6. 本校性平會認為必要之事項。
- (二) 本校性平會處理疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，依本法第 30 條及本準則第二十一條規定，得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。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。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負責調查之學校或主管機關支應。
- (三) 調查小組成員，女性應占成員總數二分之一以上，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，必要時，小組成員得外聘；雙方當事人分屬不同學校時，應有申請人學校代表。
- (四) 前項所定具性侵害、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：
 1. 持有中央或直轄市、縣(市)主管機關校園性侵害、性騷擾及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。
 2. 曾調查處理校園性侵害、性騷擾及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。
- (五) 本校調查事件時，應依下列方式辦理：
 1. 當事人為未成年學生者，接受調查時得由法定代理人陪同。
 2. 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。

3. 對檢舉人有受侵害之虞者，應提供必要之保護措施或其他協助。
 4. 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，避免對質。
 5. 本校基於調查之必要，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。
 6. 本校就行為人、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。
 7. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
 8. 在調查處理事件時，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。
 9. 性平會之調查處理，應衡酌雙方當事人之權力差距，並且不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響，也不因行為人喪失原身分而中止。
 10. 行為人、申請人及受邀協助之人或單位，應依法配合，並提供相關資料。
 11. 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本規定適用或準用之。
- (六) 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，本校經性平會決議通過後，必要時得採取下列處置：
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. 預防、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。
- 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前以上規定處理。
- (七) 本校依據本法第 24 條規定，視當事人之身心狀況，應主動轉介至各相關機構，以提供以下必要之協助；但就該事件仍應依本規定為調查處理。
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保護措施或協助。
- 當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校提供必要及適當之協助。本校得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。
- (八) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於相關事件之事實認定，應依據性平會之調查報告，法院依本法應審酌本校性平會之調查報告。
- (九) 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。調

查報告完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校及主管機關提出報告。本校接獲調查報告二個月內，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。

(十) 本校為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校性平會調查屬實後，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，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。其經證實有誣告之事實者，依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

(十一) 懲處涉及加害人身分之改變時，依本法第 25 條規定，應給予書面陳述意見之機會，其所提書面陳述意見，應依下列規定辦理：

1. 本校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. 教師涉及性侵害事件者，於性平會召開決議會議前，應通知加害人提出書面陳述意見。

加害人前項所提書面意見，除有性平法第 32 條所定調查程序有重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據時，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。

(十二) 本校本校為性騷擾及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：

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. 其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事情節輕微者，本校教導處得依前項規定為必要之處置，並採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

(十三) 調查處理結果以書面通知申請人及行為人時，應提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

(十四) 調查報告經性平會決議後，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。

(十五) 本校依本法第 27 條規定建立事件及加害人之檔案資料，並應指定專責單位保管。此檔案資料，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：

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. 行為人之姓名、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、樣態以及以代號呈現之各該當事人。
2. 事件處理過程及結論。

(十六) 前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校教導處應於知悉後一個月內，通報

加害人現就讀或服務之學校。內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件、時間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。

(十七) 本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。

十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申復及救濟程序

(一) 申請人、檢舉人未於二十日內收到或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校教導處提出申復。

(二) 申請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，以書面具明理由向教導處提出申復。

(三) 提出之申復，其以言詞為之者，教導處應作成紀錄，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。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，但申復以一次為限。

(四) 本校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由教導處收件後，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. 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，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數於學校應占成員總數三分之一以上。

3. 性平會於接獲學校重新調查之要求時，應另組審議小組；原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。其調查處理程序，依本法之相關規定。

4. 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。前項迴避與否，得由性平會決定之。

5. 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

6. 審議會進行時，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。

7. 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。

8. 申復決定送達申復人前，申復人得依規定撤回申復。

(五) 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官。

(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：本校校長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，申訴人應向桃園市政府提出申訴，其處理程序依桃園市政府相關規定辦理。

2. 教師：依教師法之規定。

3. 職員、工友：依公務人員保障法或性別工作平等法之規定。

4. 學生：依規定向學校提起申訴。

十二、禁止報復之警示

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。

- (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. 被害人與行為人有權勢失衡時，應調整權勢差距以保護弱勢一方。
 3. 行為人如為教師（職員、聘僱人員、工友）應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導。
- (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。

十三、隱私之保密

- (一) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之行為人、被害人、檢舉人、證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，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，本校應予保密。
- (二) 依前項規定負有保密義務者，包括學校內負責處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之所有人員。負保密義務者洩密時，依據刑法或其他相關法規處罰。本校就記載有當事人、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、性騷擾及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) 本校調查過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人或其法定代理人之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- (四) 本校接獲加害人轉至本校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

十四、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項

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平會調查有性侵害、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。

十五、本防治規定經本校性別平等教育委員會審議後實施，修正時亦同。