彰化縣彰化市國聖國民小學校園性侵害、性騷擾及性霸凌防制規定

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、性騷擾及性霸凌之學習工作環境，依據『性別平等教育法』第20條第1項，『校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治準則』第35條訂定「彰化縣彰化市國聖國民小學校園性侵害、性騷擾及性霸凌防制規定」（以下簡稱本規定）。

二、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、性騷擾及性霸凌：指性侵害、性騷擾及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，且包括不同學校間所發生者。

(六) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。

(七) 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

(八) 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

三、性侵害、性騷擾及性霸凌行為不僅造成個人之情緒衝突與焦慮，嚴重時，會引起身心疾病，並破壞個人正常社交能力，更對個人人格、自尊、學習或工作環境有負面影響。因此，凡本校之教職員工生皆有責任防弭此類事件發生。

為提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，積極推動性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，並採取下列措施：

- (一) 針對教職員工生，每年定期舉辦性侵害、性騷擾及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、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關在職進修活動。
- (三) 鼓勵前款人員參加校內外性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公（差）假登記及經費補助。
- (四) 利用多元管道，公告周知本規定，並將準則中針對校內外教學及人際互動注意事項之第七條、第八條規定納入教職員工聘約。
- (五) 鼓勵性侵害、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。
- (六) 辦理本校教職員工職前教育、新進人員培訓及在職進修時，納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾及性霸凌防治課程。
- (七) 防治課程、教材等校內外教學相關事項，以及防範教師違反專業倫理情事等事項，由本校輔導室主辦，並由人事室、教導處協助辦理。學生與他人相處之規範及禁止性侵害、性騷擾及性霸凌之政策宣示等事項，由教導處負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。

四、本校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，應尊重學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向。
- (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。

教師發現師生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。

五、本校輔導室負責蒐集校園性侵害、性騷擾及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。包括以下事項：

- (一) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、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) 其他主管機關或本校性平會認為必要之事項。

六、為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，本校由總務處負責定期檢視校園整體安全，應採取以下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，定期檢討校園空間與設施之使用情形。
- (二) 記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾及性霸凌事件之空間，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。前項檢視說明會，學校得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告之。學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

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、本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件之通報

- (一) 本校處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，應於知悉校園事性侵害、性騷擾及性霸凌事件二十四小時內向上級機關通報，教導處應進行校安系統通報；輔導室應向本縣教育處及社會處進行社政通報。另本校教育人員亦應於知悉學生「性侵害、性騷擾及性霸凌」事件時通知教導處，並由教導處負責專人收件。
- (二) 依規定通報時，除有調查必要、基於公共安全之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。
- (三) 學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯性侵害、性騷擾及性霸凌事件之證據。

八、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之管轄歸屬

- (一) 若校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之行為人為本校教職員工生，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向本校教導處申請調查。但行為人於行為時或現職為學校首長時，應向現職學校所屬主管機關申請調查或檢舉。
- (二) 若校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之行為人，本校無管轄權者，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。
- (三) 行為人為本校之教職員工生但行為發生時為他校所屬教職員工生時，由行為人行為發生時所屬學校(以下稱該校)啟動調查，本校應派員參與調查。完成調查後，若性侵害、性騷擾及性霸凌事件成立，該校應將調查報告及懲處建議移送本校處理；涉及刑責者，該校並將移送司法機關辦理。
- (四) 行為人為本校兼任教師時，本校受理申請調查或檢舉後，將以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查。若性侵害、性騷擾及性霸凌事件成立，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校、機關或機構處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。
- (五) 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。
- (六) 行為人於行為發生時，同時具有教師、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及事件管轄學校或機關。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。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

九、本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件之申請與受理

- (一) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校教導處申請調查或檢舉；其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。

前項書面或言詞、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。
 - (二) 經媒體報導之校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。
 - (三) 教導處接獲性侵害、性騷擾及性霸凌事件申請案時，得依本法第29條第2項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。
 - (四) 本校教導處應於接獲申請調查或檢舉後20日內，以書面通知申請人或檢舉是否受理。

不受理之書面通知應依本法第29條第3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20日內，得以書面具明理由，向本校學務處提出申復；其以言詞為之者，本校教導處應作成紀錄，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) 本校教導處接獲申復後，應於20日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，教導處並應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付本校性平會處理。

十、本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件之調查與處理

- (一) 本校性平會處理性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，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，依性別平等教育法第30條第3項之規定辦理。

本校針對擔任調查小組之成員，予以公（差）假登記，並依法令規定支給交通費或相關費用。非本校教職員工擔任調查之人員撰寫調查報告書，得支領撰稿費，經延聘或受邀之學者專家出席調查會議時，得支給出席費。

- (二) 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。
- (三) 校園性侵害、性騷擾及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、性騷擾及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) 本校調查處理性侵害、性騷擾及性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

1. 行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
2. 被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
3. 當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
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，應避免其對質。
5. 就行為人、被害人、檢舉人及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。
6. 以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間及不到場所生之效果。
7. 前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
8. 事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
9. 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。
10. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經本校性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。

(五) 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。

(六) 為保障本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件當事人之受教權或工作權，於必要時可經性平會決議通過後執行下列處置：

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。

(七) 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。但本校就該事件仍應依性別平等教育法為調查處理。

(八) 本校性平會之調查處理，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。

(九) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與性侵害、性騷擾及性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

(十) 性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有《性別平等教育法》第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有《性別平等教育法》第三十二條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

(十一) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件經本校性平會調查屬實後，應依《性別平等教育法》第二十五條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、延聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。若其他機關依相關法律或法規有議處權限時，本校應將事件移送該權責機關議處；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。

《性別平等教育法》第二十五條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置，由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

依《性別平等教育法》第二十五條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。

(十二) 本校於必要時，應對性侵害、性騷擾及性霸凌事件之當事人提供下列適當協助，所需之費用由本校編列預算支應：

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。

十一、本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件之救濟與申復

- (一) 本校性平會將處理結果，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單位。
- (二) 申請人或行為人對處理之結果不服者，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；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。
- (三) 本校學務處接獲申復後，依下列程序處理：
 1. 由學務處收件後，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、性騷擾及性霸凌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. 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。
- (四) 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。

十二、本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件之保密事項

- (一) 本校參與處理校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之所有人員，均負有保密之義務，若洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

(二) 本校針對記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書及檔案資料由文書組保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理。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。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

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、行為人）。
3. 事件處理人員、流程及紀錄。
4. 事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、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。
6. 調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決之調查報告；其內容應包括下列事項：

1. 申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
3. 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
4. 相關證物之查驗。
5. 事實認定及理由。
6. 處理建議。

(三) 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。

十三、本校性侵害、性騷擾及性霸凌事件之行為人轉至其他學校就讀或服務時，輔導室或人事室應於知悉後一個月內，通報行為人現就讀或服務之學校。

其通報內容應限於行為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、行為人姓名、職稱或學籍資料。非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

十四、本校應將「校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與規定」，利用各種管道廣為宣導之。

十五、校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治工作所需經費由本校相關預算項下支應。

十六、本規定經校務會議通過後實施，修正時亦同。