後營國小校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

106.1.18 校務會議通過

一、為預防與處理校園性侵害、性擾騷或性霸凌事件，依「性別平等教育法」(以下簡稱本法)及「校園性侵害或性騷擾防治準則」(以下簡稱本準則)訂定本防治規定，並公告周知。

二、本防治規定之用詞定義如下:

(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. 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，他方為學生者。包含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、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

(七)職員：指前款教師以外，於學校執行行政事務或庶務之人員。

(八)學生：指在學學生。

(九)教育人員 ： 指學校校長、教師、職員、工友、警衛、校護等等。

三、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依照本法第 6 條規定本校應成立「**性別平等教育委員會**」，置成員 5 人至 21 人，採任期制，其成員之組成依照本法第 9 條規定。

四、本校<u>各處室</u>應積極推動學生性侵害、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，並採取下列措施 ：

(一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或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及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修及校內外校園性侵害或性騷擾事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。

(三)利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並**納入教職員工聘約**及學生手冊。

(四)鼓勵校園性侵害、性騷擾或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。

(五)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、性騷擾或性霸凌防治課程。

五、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，由本校教導處負責辦理，並由人事室協助辦理。

本校教職員工應注意下列事項：

(一)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。

(二)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。教師若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。

六、學生與他人相處之規範及禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示等事項，由學務組負責辦理，本校各班導師應加強指導學生。

本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。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置由本校兼任輔導教師負責，並於處理 事件時主動提供予相關人員。資訊應包括下列事項：

(一)校園性侵害、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)本校性別平等教育委員會認為必要之事項。

八、由總務處負責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、性騷擾或性霸凌件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園安全地圖，以利校園空間改善。另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，公告前述相關檢視成果、檢視報告及紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

九、學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣(市)主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

十、學校除應依前條於知悉性侵害、性騷擾或性霸凌事件二十四小時內向上級機關通報外，教導處應循校安系統向教育部校安中心及本市教育局通報；兼任輔導老師應打113電話並填妥「性侵害犯罪通報表」以書面通報本市教育局及家庭暴力暨性侵害防治中心。 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，應予保密。

十一、學校校長、教師、職員或工友違反本防治規定第9條及第10條所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園侵害事件；或偽造、變造湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

十二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人），或任何知悉有構成性侵害、性騷擾或性霸凌之檢舉人，得以書面或口頭方式向本校教導處（ 電話：06-7952131　電子郵件信箱present@tn.edu.tw）申請調查。倘申請或檢舉之案件非屬本校權管者，由教導處將該案件於七日內移送其他有管轄權者。倘申訴或檢舉加害人為本校校長時，移請本市教育局申請調查之。

十三、申請(檢舉)校園性侵害或性騷擾事件申請調查之程序如下：

（一）申請(檢舉)人填具申訴書，載明下列事項，向學校教導處提出：

1. 申請（檢舉）人姓名、身分證字號、出生年月日、就學之單位或服務機關及職稱、住居所、聯絡電話、 申請日期。
2. 申請人之法定代理人，其姓名、身分證字號、出生年月日、住居所、聯絡電話。
3. 事件之事實及內容。
4. 可取得之相關事證或人證。

（二）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。

（三）申請（檢舉）人得以傳真、書信、電子郵件等方式提出。必要時，得先行以口頭申請，並於二日內以書面補正。逾期未補正者，得不予受理。

（四）申請（檢舉）人於案件調查處理期間撤回者，應以書面為之。

十四、本校受理事件與調查、申復、救濟程序及其他相關事項如下:

(一)學務處於收件後，指派專人處理相關行政事宜，必要時，本校相關單位並應配合協助。

(二)學務處於三個工作日內將事件送達「性別平等教育委員會」，即不再受理同一事件之申請(檢舉) 。

(三)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。

(四)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，本校應作成紀錄，經向申請人(檢舉人)朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。不受理之申復以一次為限。

(五)由學務處接獲申復後，學校應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付「性別平等教育委員會」調查處理。

（六）本校「性別平等教育委員會」得依本法第三十條第 2 項及本準則第 21 條第 1 項規定成立「調查小組」調查之。**調查小組以三至五人為原則，其成員之組成另依本法第三十條第三項之規定。 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。**

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。

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，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。

申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得繼續調查處理。

（七）性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

（八）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。

（九）本校性別平等教育委員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）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，提性別平等教育委員會審議。性別平等教育委員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。**

(十一)調查報告經性別平等教育委員會審議後，性別平等教育委員會應將調查報告及處理建議以書面向本校提出報告。

(十二)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。

(十三)性別平等教育委員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。

(十四)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**向本校教導處申復**。

(十五)學務處接獲申復後，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、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。

(十六)性別平等教育委員會於接獲重新調查之要求時，應另組調查小組調查，並依本準則第 31 條第 3 項之程序處理之。

(十七)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。

(十八)本校負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，對於性侵害或性騷擾事件之當事人、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，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。

(十九)性別平等教育委員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，得由性別平等教育委員會決定之。

(二十)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。

第一項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。

(二十一)為保障校園性侵害或性騷擾事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得為下列處置：

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。

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、其他性別平等教育委員會認為必要之處置。

(二十二)本校兼任輔導老師應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，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、經濟協助及其他性別平等教育委員會認為必要之協助。所需費用，由本校編列預算支應之。但本校就該事件仍應依法為調查處理。

(二十三)兼任輔導老師應依本法第二十七條暨本準則第二十六條規定建立檔案資料，由專人負責保管，並依本準則第二十七條規定通報加害人現就讀或服務之學校。

(二十四)人事室或兼任輔導老師應針對他校轉任或轉讀之教職員工或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。

十五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治工作所需經費由本校相關預算項下支應。

十六、有關性騷擾防治、促進工作平等措施等本防治規定未規定之事項，依照性別工作平等法第2條第2項適用及準用之。

十七、本防治規定經校務會議通過陳校長核定後實施。

修正時經本校性別平等教育委員會審議後陳校長核定後實施。

承辦人：　　主任：　　校長：

教師兼教學主任 林明清　　教師兼教學主任 林明清　　後營國小校長 謝慶皇