

## 臺南市白河區河東國民小學校園性侵害或性騷擾防治規定

### 壹、依據

- 一、依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第20條第2項規定。
- 二、依據校園性侵害或性騷擾防治準則第34 條規定。
- 三、依據教育部100年2月14日臺訓（三）字第1000023881 號函辦理。
- 四、依據臺南市100年2月18日南市教中字第1000102930號函辦理。
- 五、依據臺南市100年3月8日南市教小字第10001443390號函辦理。
- 六、依據臺南市 100 年 3 月 17 日南市教中字第 1000197641 號函辦理。

### 貳、目的：

- 一、建立校方處理性侵害、性騷擾事件之原則，進而形成校園性騷擾之防治政策，以維護師生安全。
- 二、積極推動校園性侵害及性騷擾防治教育，以提升本校教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。
- 三、創造無歧視、無偏見、安全而性別平等的校園環境。

### 參、性侵害或性騷擾調查處理委員會組織：

- 一、本校有關人員組成「性侵害及性騷擾調查處理委員會」，其中女性委員需超過半數（二分之一），任期一年。
- 二、本校主任委員（校長）負責委員會之召集，若委員會委員有涉入性侵害或性騷擾之情事，應予迴避。
- 三、委員會應有全體委員二分之一以上出席始得開會，出席委員過半數委員會之同意始得作成決議，遇有同數時，取決於會議主席。

### 肆、適用對象：

- 一、性平法(校園性騷擾)：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。
- 二、工平法（職場性騷擾）：1. 受僱者於執行職務時2. 雇主對受僱者或求職者。
- 三、性騷擾防治法(一般性騷擾)：除性平法及工平法規定者外均適用。  
備註：三法之主管機構，性平法-教育部；工平法：勞委會；性騷法：內政部。

### 伍、實施規定：

- 一、定義（性侵害或性騷擾之界定與樣態）：本規定所稱之校園性侵害、性騷擾，除依刑法、民法及性侵害犯罪防治之規定外，凡學校教職員工生相互間（含同性或異性間）發生下列行為時，均屬之。
  - （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. 依據性騷擾防治法（性騷法）：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。

2. 依據性別平等教育法（性平法）：性騷擾係指符合下列情形之一且未達性侵害程度者：

(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。

3. 依據性別工作平等法（工平法）：本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

(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。

(三) 本規定所稱之校園性侵害或性騷擾事件定義：

依性別平等教育法第2條第5款規定，校園性侵害或性騷擾事件係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；再依校園性侵害或性騷擾事件之防治準則第9條規定包括不同學校間所發生者。

(四) 依據前款之名詞定義如下：

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

2. 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。

3. 學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

二、為提升本校教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，積極推動校園性侵害或性騷擾防治教育，以下為各處室採取之措施。

(一) 教務處：

1. 針對2688教師、代課教師之聘任，需留意有無涉及校園性侵害或性騷擾事件。

2. 將性平教育教材融入各學科教學並納入整體教學計畫中。

(二) 學務處：

1. 利用多元管道，公告周知準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。

2. 鼓勵校園性侵害或性騷擾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。

3. 紀錄校園內曾經發生性侵害或性騷擾事件之空間，並依實際需要繪製

校園危險地圖公布周知。

(三) 總務處：

1. 為防治校園性侵害或性騷擾，應依空間配置、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及檢視校園整體安全，以改善校園危險空間。
2. 應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，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

(四) 輔導室：

1. 針對校內教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害或性騷擾防治教育之研習或宣導活動。
2. 針對性平會及負責校園性侵害或性騷擾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。
3. 鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害或性騷擾事件處置研習活動。
4. 蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

包括下列事項：

- (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) 其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

(五) 人事室：利用多元管道，公告周知準則所規範之事項，並納入教職員工聘約。內容如下：

1. 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。
2. 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。
3. 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。

三、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。

四、通報及權責分工

(一) 知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應依相關法令規定向教育部、教育局以及社會局等主管機關通報。

1. 責任通報（法定通報）：輔導室知悉學生遭遇兒童及少年保護、家庭暴力（含學生目睹家庭暴力）或性侵害事件（含疑似事件），依相關

法律規定立即通報<sup>113</sup> 及於24 時內通報主管機關，違反者處6 千至3 萬罰鍰。

2. 校安通報（行政通報）：學務處知悉學生遭遇兒童及少年保護、家庭暴力（含學生目睹家庭暴力）或性侵害事件（含疑似事件），依相關法律規定立即進行甲級或乙級或丙級的校安通報。

3. 如為校園性侵害/性騷擾事件，即刻啟動「性別平等教育委員會」之調查處理機制。

（二）依準則第27 條第2 項規定為通報時，其通報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、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。

（三）98年11月23日總統公布施行之教師法修正條文附帶決議第1項：其知情而隱匿不舉報者，相關人員應處以大過以上之處分」。

#### 五、檢舉、申請調查及申復

（一）校園性侵害或性騷擾事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以向行為人於行為發生時所屬之學校申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：

1. 行為人為校長時，應向教育局申請調查。

2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

（二）行為人行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，本校受理申請調查或檢舉時，依法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。

調查或檢舉完成後，其成立性侵害或性騷擾事件者，依法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，並移送司法機關辦理。

（三）受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，本校依法以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

申請調查或檢舉完成後，其成立性侵害或性騷擾事件者，依法將調查報告及懲處建議移行為人現所屬專任學校、機關、機構或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

（四）行為人於行為發生時，同時具有本校之校長、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接受調查處理。

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。

（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）本校接獲申請調查或檢舉事件而無管轄權者，依法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，由教育局決定

之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

- (七) 校園性侵或性騷擾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（受理單位）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及其相關證據。

- (八) 接獲校園性侵害或性騷擾事件之申請調查或檢舉時，由學生事務處（或訓導處）為其收件單位。

前項收件單位收件後，得依準則第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。

- (九) 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。不受理書面通知應依準則第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。

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，向本校提出申復；其以言詞為之者，學務處（受理單位）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。

接獲申復後，依法於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校依法將申請調查或檢舉案交付性平員會處理。

- (十) 經媒體報導之校園性侵害或性騷擾事件，依法視同檢舉，本校會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，本校仍會提供必要之輔導或協助。

- (十一) 本校性平會處理校園性侵害或性騷擾事件時，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30條第3項之規定。校園性侵害或性騷擾事件當事人之輔導人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害或性騷擾事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。針對本校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本校自籌經費項下支應。

- (十二) 聘請性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者，依性平法第30條第3項所定，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或性騷擾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或性騷擾事件有具體績效，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。

3. 前項第一款之校園性侵害或性騷擾調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣

(市)主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：

(1) 性侵害或性騷擾基本概念及相關法規。

(2) 校園性侵害或性騷擾事件調查知能。

(3) 校園性侵害或性騷擾事件處置程序。

(4) 其他由性平會建議之課程。

4. 本校延聘之專業人員，以中央或直轄市、縣(市)主管機關定期培訓校園性侵害或性騷擾調查之人才庫為優先考量。

## 六、處理原則

(一) 本校調查處理校園性侵害或性騷擾事件時，依下列方式辦理：

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. 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。

4. 本校就行為人、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，予以保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，則不在此限。

5. 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。若情節重大者，本校依法繼續調查處理。

(二) 依前條第4款規定負有保密義務者，為本校參與處理校園性侵或性騷擾事件之所有人員。

依前項規定負有保密義務者，包括校內負責處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員。

依前二項規定負保密義務者洩密時，則依刑法或其他相關法規處罰。

就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予以封存，不得供閱覽或提供予偵查、除原始文書外，調查處理校園性侵害或性騷擾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) 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，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. 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. 其他性平會認為必要之處置。

前項必要之處置，需經性平會決議通過後執行。

(四) 本校會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。

(五) 本校於必要時，對於當事人則提供下列適當協助：

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。

前項協助所需費用，由本校編列預算支應之。

(六) 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。

(七) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，以性平會之調查報告為依據。

加害人依性平法第25 條第3 項規定，提出書面陳述意見，本校依下列規定辦理：

1. 決定懲處之權責單位於召開會議審議前，通知加害人提出書面陳述意見。
2. 教師涉性侵事件，於性平會召開前，通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。

3. 加害人前項所提書面意見，除有性平法第32 條第3 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。

七、懲處、申復及建檔

(一) 校園性侵害或性騷擾事件經受理申請調查或檢舉之性平會調查屬實後，本校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，本校則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。

依前項規定為懲處時，依下列規定處理：

1. 校園性騷擾事件情節輕微者，本校得僅依性平法第25 條第2 項規定為必要之處置。

2. 前款以外之校園性侵害或性騷擾事件，本校得依相關法律或法規規定懲處，並得依性平法第25 條第2 項規定為相關處置。

3. 性平法第25 條第2 項所定懲處處置，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；其第2 款之處置，由本校規劃之。

(二) 本校依法將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校窗口（學務處）。

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提出申復；其以言詞為之者，學務處應作成紀錄，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。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由學務處收件後，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，於主管機關應占成員總數二分之一以上。

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，將申復決定通知性平會，由其重為決定。

(三) 本校依性平法第27 條第1 項規定建立之檔案資料，由輔導室負責保管。

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、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

2. 事件處理過程及結論。

備註：申訴單位~

1. 當學生遭受校長性騷時，應向那一單位申訴？A：向學校所在地教育局申訴。

2. 當學生遭受學校教職員工性騷時，應向那一單位申訴？A：向學校學務處（訓導處）申訴。

3. 當學生遭受他校學生或師長性騷時，應向那一單位申訴？A：向加害人學校學務處（訓導處）申訴。

4. 當學生遭受校外人士（非學生身份）性騷時，應向那一單位申訴？A：如知道加害人服務單位，則向該單位或縣市政府社會處申訴；如不知加害人服務單位就向警察局申訴。

八、經費補助

調查處理校園性侵害或性騷擾事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向校內相關單位（總務處、家長會等等）申請補助。

陸、本實施計畫經校務會議通過後，呈請校長核定後實施，修正時亦同。

學務組長： 

教導主任： 

校長： 