

基隆市信義國民小學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

111.09.07 性平會討論修正通過 112.01.18 校務會議通過

一、依據

- (一)性別平等教育法第 20 條第 2 項規定。
- (二)教育部 108 年 12 月 24 日臺教學(三)字第 1080162495F 號函
- (三)「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十五條

二、目的

本校為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，提供學校之教職員工性別平等之學習及工作環境，並依「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱防治準則)訂定本規定。

三、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示

- (一)為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境。
- (二)本校各處室應本於業務職掌分工合作積極推動防治教育，針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。

四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態

- (一)本規定所稱之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，係依「性別平等教育法」之規定，定義如下：
 - 1. 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
 - 2. 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。
 - 3. 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。
 - 4. 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，且包括不同學校間所發生局者。
- (二)有關教職員工生之名詞定義，如下：(準則修正第九條)
 - 1. 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、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。
 - 2. 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（例如：保全人員、廚工、影印機維修人員等）。

3. 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。

五、實施內容及辦理單位

實施項目	實施內容	辦理單位
(一)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	(一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。	教務處、學務處、輔導處、總務處、人事室
	(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人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，參加人員給予公假或公差假登記。	教務處 人事室
	(三) 將本規定納入教職員工聘約。	人事室
	(四) 鼓勵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。	學務處 輔導處
	(五) 辦理教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修納入性別平等教育暨性侵害、性騷擾防治課程。	教務處 總務處 人事室
(二)推展防治課程、教材等校內外教學相關事項	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	主辦：教務處 協辦：輔導處 人事室
(三)禁止校園性侵害或性騷擾之政策宣示	(一)學生與他人相處之規範及禁止校園性侵害或性騷擾之政策宣示等事項 1. 倘事件行為人之一為教職員工者 2. 倘事件行為人之一為校外人士者	主辦：學務處 協辦：人事室 由學務處知會行為人之學校或服務單位。
(四)蒐集校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊	校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊蒐集及建置	輔導處
(五)校園安全規劃	(一)應採取下列措施改善校園危險空間： 1. 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及檢視校園整體安全。 2. 記錄校園內曾經發生性侵害或性騷	總務處

	擾事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。	
	(二) 定期舉行校園空間安全檢視說明會，並得採電子化會議方式召開，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、檢視報告及相關紀錄，並將校園危險空間改善進度列為性平會每學期工作報告事項。(準則修正第五條)	總務處

六、校內外教學與人際互動注意事項

- (一) 學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，應尊重性別多元與個別差異。
- (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。教師若發現師生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。
- (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。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉程序

- (一) 本校若發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，申請人或檢舉人應向學務處提出申請，若行為人為校長則向基隆市政府提出申請調查獲檢舉。(準則修正第十條)
- (二) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌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，學務處應作成記錄，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。
上述書面或言詞作成之記錄，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) 學務處為本校校園性別事件之收件單位（電話：02-24213960 分機 20；電子信箱將另行公布於本校網站及申請調查表中）。接獲申請（或檢舉）調查後，應依防治準則第十八條第二項規定，於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會（或本校執行秘書）調查處理

- (四)學務處接獲申請調查時，應立即通知校長，並於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。如有下列情形之一者，應不予受理：
1. 非屬本規定所舉之事項者。
 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。
- 上述不受理之書面通知，應敘明理由，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二十日內，得以書面具明理由，向學務處提出申復。前述不受理之申復以一次為限。
- (六)學務處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。
- (七)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，向本校學務處提出申復；其以言詞為之者，本校學務處應作成紀錄，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。不受理之申復以一次為限。本校學務處接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。(準則修正第二十條)
- (八)接獲申請調查或檢舉時，本校若無管轄權者，應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，由基隆市政府教育局決定之。
- (九)本校教職員工知悉服務學校發生疑似校園性別事件者，依性平法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定本校權責人員（例如：學務主任、生教組長等），並由本校權責人員依規定至「社會安全網－關懷 e 起來」（社政通報）及「校園安全暨災害防救通報處理中心資訊系統」（校安通報）進行通報(準則修正第十六條)，至遲不得超過二十四小時。通報時，除有調查必要、基於公共安全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。
- (十)經媒體報導之本校校園性別事件，應視同檢舉，本校學務處應主動將事件交由所設之性平會(準則修正第十九條)調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校各處（室）仍應提供必要之輔導或協助。

八、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序

- (一)性平會處理校園性別事件時，得成立三人或五人調查小組調查之。校園性別事件當事人之輔導人員、本校性平會會務權責主管及承辦人員(準則修正第二十一條)，應迴避該事件之調查工作；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- 學校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向學校所屬主管機關申請補助(準則修正第二十一條)。

-本校知悉校園性侵害或性騷擾事件時，應依相關法令規定向主管機關通報。通報之權責分工如下：

工作內容		負責單位	注意事項
事件申訴、受理		學務處	1. 不服之申復得由學校指定申復單位，告知權益及資源並於 20 日內通知受理與否。 2. 釐清管轄權：若無管轄權，於 7 日內移送其具有管轄權者。 3. 依本市所屬學校處理校園性侵害/性騷擾案件流程辦理。
通報	校安中心通報系統	學務處	1. 於知悉後 24 小時內完成校安通報 2. 通知駐區督學及特教科報告事件情況 3. 文件紙本呈校長核章後留校備查
	關懷 e 起來 線上通報	輔導處	1. 於知悉後 24 小時內完成責任通報 2. 文件紙本呈校長核章後留校備查
調查或申復行政協調		性別平等委員會	性平會應依法組成小組調查處理，完成報告及處理建議後交學校依相關法令處置
危機處理		由校長啟動 危機處理 小組機制	1. 通知家長/監護人（家內亂倫及家暴事件除外） 2. 輔導資源介入（情緒支持與心理諮商） 3. 依危機處理流程辦理
媒體公關		單一 發言窗口	1. 由校長指定專人對外發言（可參考危機處理時應注意的溝通原則） 2. 建立單一窗口，紀錄處理過程並主動回應媒體及回報教育處（教育部）。
輔導諮商及資源轉介		輔導處	1. 輔導對象： (1)被行為人 (2)行為人 (3)其他相關人員（如當事人同儕或親友） 2. 調查期間加強輔導，得請本市學生輔導諮商中心協助，引進外部資源介入。 3. 輔導處、導師共同協助輔導個案，製作個案紀錄存檔，並持續追蹤輔導個案。 4. 依輔導轉介流程辦理
懲處或申復之執行		學務處	事件經學校調查處理確定屬實者，學校應自行或移送權責機關懲處
結案、檢核、檔案管理及追蹤輔導		學務處	填報事件處理情形回報表

(二)調查處理校園性別事件時，處理原則如下：(準則修正第二十三條)

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. 申請人要求不得通知本校時，得予尊重，且得不通知本校派員參與調查。
3. 當事人持有基隆市政府教育局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。
6. 依本法第三十條第四項規定以書面通知當事人、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、地點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. 本校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。

(三)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

(四)對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

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，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本校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。

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，除有本法第三十二條第三項所定之情形外（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），不得重新調查。(準則修正第二十九條)

本校決定議處之權責單位，於審議議處(準則修正第二十九條)時，除有性平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。

(五)性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查，性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。

(六)本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，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基隆市政府教育處。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報基隆市政府教育處。

(七)校園性別事件經本校調查屬實後，應命行為人(準則修正第三十條)接受心理輔導之處

置，並得命其為一款或數款之處置：經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉、接受八小時之性別平等教育相關課程、其他符合教育目的之措施。

(八)校園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。

依前項規定負有保密義務者，包括負責參與處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員，洩密時，依刑法或其他相關法規處罰。

學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、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。

(九)於必要時應對於當事人提供下列協助：

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. 其他性別平等教育委員會認為必要之協助。

進而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。

(十)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。

(十一)本校受理申請調查或檢舉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經性平會調查屬實後，應依本法第二十五條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、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(準則修正第三十條)。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本法第二十五條第二項所定處置，應由本校命行為人為之，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、執行方式、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。(準則修正第三十條)

九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

(一)本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之結果，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。

申請人或行為人對處理結果不服者，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，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. 由本校學務處收件後，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、性騷擾或性霸凌調查專業素養人員之專家學者人數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。
6. 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。
7. 前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

(二)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，經性平會決議通過後，受理申請調查獲檢舉之學校得為下列處置：

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，應經性平會決議通過後執行。

十、禁止報復之警示

(一)當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應尊重被害人意願，減低當事人互動之機會。

(二)校園性別事件調查期間處理原則

1. 確實執行雙方當事人不必要之接觸。
2. 雙方當事人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方
3. 疑似行為人如為教職員工除應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會外，相關處室單位亦應在不損及其工作權益下，得作適當的調整和處理。

(三)校園性別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. 對行為人行為明確規範之，以避免再度加害之可能。
3. 如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。

4. 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。

十一、隱私之保密

- (一) 參與處理校園性別事件之所有人員均負有保密義務，洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (二) 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，但法律另有規定外，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。
- (三) 為維護關係人之名譽與權益，由校長指定一人專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。
- (四) 處理案件時，處理人員（委員會或調查小組成員）與關係人具有四親等內之血親、三親等內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。
- (五) 處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由性平會主席或調查小組召集人命其迴避。
- (六) 因迴避而影響處理任務人力不足時，得另行遴聘人員，俾利處理調查任務。

十二、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項

- (一) 本校依性平法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；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之。（準則修正第三十二條）
- (二) 學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第七項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應依「學校辦理契約進用人員通報查詢作業注意事項」定期查詢。
- (三) 本規定若有未盡事宜，皆依「性別平等教育法」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」辦理。

十三、本規定經由性別平等教育委員會會議討論決議，提校務會議通過，陳校長核可後實施，修正時亦同