

# 桃園市八德國民小學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國109年1月15日校務會議通過

中華民國113年1月17日校務會議通過

## 第一章 總則

**第一條** 為預防與處理校園性侵害性騷擾及性霸凌事件，依據「性別平等教育法」(112.08.16修正，以下簡稱本法)及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」(108.12.24修正，以下簡稱本準則)訂定本防治規定。

**第二條** 本防治規定之用詞依相關法令，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：
  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、肢體或其他暴力對他人的性別特徵、性別氣質、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、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。
- 五、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
- 六、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，且包含不同學校間所發生者。
- 七、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。
- 八、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助教學事務之志願服務人員。
- 九、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。

**第三條** 為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，本校「性別平等教育委員會」(以下簡稱性平會)研擬與落實本防治規定，並建立相關資源協調整合機制，負責校園性別事件之調查處理。

**第四條** 學校應提供安全、無性別偏見、性別友善之空間，以減少性侵害性騷擾或性霸凌發生之機會，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，各處室應本於業務職掌合作實施下列措施：

- 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、每年定期為性平會及負責校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，辦理校內或鼓勵參加校外相關之在職進修及事件處置研習活動。
- 三、利用多元管道，公告周知本防治規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 四、鼓勵校園性別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、辦理教職員工之職前教育、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、性霸凌防治課程。

**第五條** 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，由教務處負責辦理，並由輔導處、人事室協辦。

本校教職員工應注意下列事項：

- 一、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、本校教育人員發現其與學生之關係有違反第二條第四款專業倫理之虞，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。

**第六條** 學生與他人相處之規範及禁止校園性侵害性騷擾及性霸凌之政策宣示等事項，由學務處、輔導室負責辦理。

惟倘事件行為人之一為教職員工者，另由人事室協助辦理。

倘事件行為人之一為校外人士者，由學務處知會行為人之學校或服務單位。

各班導師應加強指導學生應尊重他人與自己之性或身體之自主，與他人相處不得有下列行為：

- 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。

**第七條** 校園性侵害性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊蒐集及建置由學務處、輔導室負責，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、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、其他學校性別平等教育委員會認為必要之事項。

## 第二章 校園安全規劃

**第八條** 學校由總務處負責定期檢視與規劃校園整體安全。

為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，應採取下列措施，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，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。
- 二、記錄校園內曾經發生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，以利校園空間改善。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

**第九條** 學校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。

### 第三章 性侵害性騷擾及性霸凌之通報、處理機制、程序及救濟等事項

**第十條** 性侵害性騷擾或性霸凌事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（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（八德國小各類校安事件告知單）或口頭方式向本校學務處申請調查，並確認學校權責人員知悉且回覆。

倘申請或檢舉之案件非屬本校管轄權者，由學務處將該案件於七日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。倘加害人為本校校長時，將移請桃園市教育局調查之。

**第十一條** 本校教育人員知悉疑似「性侵害性騷擾或性霸凌」事件時，有通報責任，應立即以書面或其他通訊方式通報學務主任或生教組長（業務承辦單位）知悉，若以其他通訊方式，需確認權責人員收到訊息。

權責人員應於知悉學生遭性侵害性騷擾或性霸凌情事，應進行「關懷e起來」（一一三）線上通報系統進行法定/社政通報，同時循教育部校安系統進行行政通報，且上述知悉至通報期間最遲不得超過二十四小時。若無管轄權則由生教組長於七日內通知管轄權機關並通知當事人。

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，學校對於當事人及檢舉人或協助調查者之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

**第十二條** 申請或檢舉校園性侵害性騷擾及性霸凌調查之程序如下：

一、填具申訴書，載明下列事項，向學務處提出：

1. 申請（檢舉）人姓名、身分證字號、出生年月日、服務機關及職稱、住居所、聯絡電話、申請日期。
2. 法定代理人或實際照顧者，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）人如以口頭申訴，學務處代其填妥申訴書，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，得先行以電話申訴，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。學務處於三個工作日內將事件送達「性別平等教育委員會」後即予結案備查，不再受理同一事件。

**第十三條** 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)提交性平會。

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；其以口頭為之者，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。不受理之申復以一次為限。

五、申復有理由者，應於申請調查或檢舉案確定後三日內交付「性平會」調查處理，學校應於二十日內以書面通知申復人申復結果。

六、本校性平會得依規定成立「調查小組」調查校園性侵害性騷擾或性霸凌事件。調查小組以三或五人為原則，其成員之組成另依本法第三十三條及本準則第二十一條之規定。任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

進行調查時，應秉持客觀、公正、專業、保密原則，給於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或實際照顧者陪同。行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。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。

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。

申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得經所設之性平會決議繼續調查處理。

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、學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。

依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

九、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。

符合校園性別事件調查專業人員資格之學校人員以專家學者身份跨校受邀參與調查，應屬邀請學校以外之外聘專家學者，得支給出席費；惟本校指派參與調查工作之人員，縱屬符合校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員之專家學者身分，不得支領出席費。

十、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。

十一、調查小組置召集人一人。調查結束後，將結果作成調查報告書，提性平會審議。性平會會議以保密為原則。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。

十二、調查報告經性平會審議後，性平會應將調查報告及處理建議以書面向本校提出報告。

十三、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)、被害人及行為人，同時告知申復之期限及受理單位，並責令不得報復。

十四、性平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。

十五、申請人、被害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三十日內，以書面具明理由向本校學務處或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。

十六、學務處接獲申復後，學校應即依規定組成審議小組，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，申復有理由時，得要求性平會另組調查小組重新調查，或將申復決定通知相關權責單位（性平會）由其重為決定，於三十日內以書面通知申復人申復結果。

十七、申請人、被害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，依本法第三十九條規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

1. 學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
2. 公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。
3. 學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

十八、負責處理(含通報)校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員，對於性侵害性騷擾及性霸凌事件之當事人、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。迴避與否，得由性平會決定之。

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、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。  
當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。
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。
5. 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、為保障性侵害性騷擾及性霸凌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。

二十二、輔導室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、經濟協助及其他性平會認為必要之協助。

二十三、學務處應依本法第二十七條暨本準則第三十二條規定建立檔案資料，於結案後調

查報告及行政處理資料由學務處保管，輔導資料由輔導室保管。行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。並依本準則第三十四條規定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，得於通報內容註記加害人之改過現況。

二十四、接獲前項通報之學校，應針對他校轉任之教職員工或轉讀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。

二十五、學校於發生性侵害性騷擾或性霸凌事件後，依規定進行通報，並於事件調查完竣後，學務處逐案將校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處理回報表、處理程序檢核表、調查報告及性平會會議紀錄等函報教育局。並另填列「桃園市各級學校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件輔導成效評估表」，針對事件當事人輔導成效依據本作業規定之結案標準進行初評。學校案件經本局各業務主管科進行初評後，送主政科室（職教科）彙提桃園市政府性平會審查小組（以下簡稱審查小組）進行複評，複評後，由本局提報桃園市政府性平會備查，經同意結案為止。

二十六、學校發生性別平等工作法事件時，得委由本校性平會調查處理，依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等性騷擾防治相關規定程序辦理。本校性別平等教育委員會共十三人，由校長、學務主任、輔導主任、教務主任、總務主任、幼兒園主任、輔導組長、生教組長、教師會代表、四年級學年教師代表、校內醫護代表、校內職工代表、家長代表組成。

## 第四章 附則

**第十四條** 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或向市政府等上級單位申請。

**第十五條** 本防治規定經性別平等教育委員會討論通過，提報校務會議審議後，陳校長核定後實施，修正時亦同。

**第十六條** 本防治規定如有未盡事宜，依「性別平等教育法」、「性別平等教育法施行細則」與「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」等相關法令或規定辦理之。