

臺東縣池上鄉福原國民小學性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則

一、依據：

- (一)「性別平等教育法」(以下簡稱本法)。
- (二)「校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則」(以下簡稱本準則)。

二、目的

- (一)為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。
- (二)為維護學生受教及成長之權益。
- (三)提供學校學生免於性侵害、性騷擾或性霸凌之學習環境。

三、適用範圍：

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. 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。
- (六)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理師及其他執行教學、研究或教育實習之人員。
- (七)職員、工友：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：指具有學籍或交換學生。
- (九)教育人員：含學校校長、教師、職員、工友、體育教練、警衛、校護等等。

四、組織與分工：

- (一)設置「性別平等教育委員會」。
 1. 研擬性別平等教育實施辦法與本防治準則，並負責性侵害或性騷擾事件之調查處理。
 2. 若委員會委員有涉入性騷擾或性侵害之情事，應予迴避。
 3. 本委員會每學期至少開會一次。
- (二)性騷擾或性侵害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。凡本校教職員工生皆有責任防弭此類事件發生。
- (三)積極推動學生性侵害或性騷擾防治教育課程外，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，各處室應合作實施下列措施：
 1. 提供性別平等之學習環境，尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。

2. 每年定期舉辦教職員工生校園性侵害或性騷擾防治之教育宣導活動，並檢核實施成效。
 3. 每年定期為性別平等教育委員會及負責校園性侵害或性騷擾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之研習。
 4. 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。
 5. 學校考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員應佔委員總數三分之一以上。
 6. 將本規定納入教職員工聘約及學生手冊。
 7. 學校招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇。
 8. 學校不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。惟性質僅適合特定性別者，不在此限。
 9. 學校對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境
 10. 學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
 11. 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。
- (四) 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**學務處**、**人事室**協辦。本校教職員工應注意下列事項：
1. 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。
 2. 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。
 3. 教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。
- (五) 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，由**學務處**負責辦理。
1. 倘事件行為人之一為教職員工者，另由人事室協助辦理。
 2. 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共同辦理。
 3. 本校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，不得有下列行為：
 - (1) 不受歡迎之追求行為。
 - (2) 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
 - (3) 其他有違善良風俗之行為。
- (六) 校園性侵害或性騷擾防治及救濟等資訊蒐集及建置由**學務處**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：
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及輔導。
 3. 相關之主管機關及權責單位。
 4. 提供資源協助之團體及網絡。
 5. 其他學校性別平等教育委員會認為必要之事項。
- (七) 校園整體安全由**總務處**負責
1. 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。
 2. 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或性騷擾事件之空

- 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。
3. 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，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄並檢視校園危險空間改善進度。

五、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之通報、處理機制、程序及救濟等事項

(一) 校園性侵害或性騷擾之**通報**

1. **學務處**應於知悉學生「性侵害或性騷擾」事件**24小時內**向台東縣**教育處**通報，並循「校安系統」向教育部通報。且應依「性侵害犯罪防治法」第八條及其他相關法律規定，於知悉「性侵害」事件24小時內打113 電話，並填妥「性侵害犯罪通報表」以書面通報「台東縣家庭暴力暨性侵害防治中心」。如涉及違反兒童福利法、兒童及少年性交易防治條例規定，應同時依規定通報**社政**機關。
2. 本校教育人員應於知悉學生「性侵害或性騷擾」事件時24小時內通知學務處，並依相關法令，由上述受理單位通報。
3. **經媒體報導**之校園性侵害或性騷擾事件，應**視同檢舉**，性別平等委員會主動調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校仍應提供必要之輔導或協助。
4. 本校依性別教育平等法第二十七條第二項為通報時，應於加害人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。
5. 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**。

(二) 校園性侵害、性騷擾或事件性霸凌之被害人（行為發生時就讀本校）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或性騷擾之檢舉人，得以書面或口頭方式向本校學務處申請調查。

倘申請或檢舉之案件非屬本校權管者，由學務處將該案件於**七日內**移送其他有管轄權者。倘申訴或檢舉對象為本校校長時，移請本縣教育處申請調查之。

(三) 申請（檢舉）校園性侵害或性騷擾事件**調查之程序**如下：

1. 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，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。
2. 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。
3. 申請（檢舉）人得以書信、電子郵件等方式向學務處提出。必要時，得先行以電話申訴，並於**2日內以書面補正**。逾期未補正者，得不予受理。
4. 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**3個工作日**內將事件送達「性別平等教育委員會」。
5. 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一，應不予受理：
 - (1) 非屬本法所規定之事項者。
 - (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。

(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：

1. 學務處於收件後，指派專人處理相關行政事宜，必要時，本校相關單位應配合協助。
2. 學務處於3個工作日內將事件送達「性別平等教育委員會」不再受理同一事件之檢舉
3. 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。
4. 申請人（檢舉人）於申請（檢舉）二十日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。
5. 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。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。
6. 本校「性別平等教育委員會」得依本法第30 條第3 項及本準則第15 條規定成立「調查小組」調查之。
 - (1) 調查小組以3 或5人為原則，依本法第30 條第3 項之規定，小組成員應具性別平等意識，女性人數比例應占成員總數**二分之一以上**，必要時邀請具性侵害調查專業素養之專家學者，人數比例占成員總數**三分之一以上**；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。
 - (2) 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。
 - (3) 進行事件調查時，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（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，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。
 - (4) 申請人撤回申請調查時，學校或主管機關得視情形決定是否繼續調查處理。
7. 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。
8. 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，得支付出席費。
9. 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。
10. 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。
11. 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。
12. 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。

13. 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。
14. 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申復。以一次為限。
15. 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。
16. 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之。
17. 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34條規定提起救濟：
 - (1) 公私立學校校長、教師：依教師法之規定
 - (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) 公立學校工友：依兩性工作平等法之規定。
 - (4) 公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。
18. 本校負責處理校園性侵害或性騷擾事件之所有人員，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。
19. 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。
20. 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8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。
21. 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。
22. 本校輔導處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調查處理。
23. 輔導處應依本法第27條暨本準則第26條規定建立檔案資料，由專人負責保管，並依規定通報加害人現就讀或服務之學校。
24. 人事室或學務處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。

五、處理人員之迴避處理原則

- (一)處理案件時，處理人員與關係人具有四等親內之血親、三等親內之姻親，或對案件有其他利害關係者，應自行迴避。
- (二)成為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。
- (三)處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由委員會或調查小組之主席命其迴避。
- (四)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。

六、禁止報復之警示

- (一)當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免申請人（當事人之相關者）與行為人不必要之接觸，以維護雙方權利。
- (二)事件調查期間處理原則
 - 1.確實執行申請人與行為人之不必要接觸。
 - 2.被害人與加害人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。
 - 3.加害人如為教師（職員、聘雇人員、工友）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。
- (三)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.對加害人行為明確規範之。以避免對受害人造成二次傷害。
 - 3.如有報復行為發生時，依其他關法令規定處理之。

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。

七、為維護關係人之名譽與權益，本校**指定一人**專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。

八、本準則如有未盡事宜，皆依「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」辦理。

九、本準則經本校性別平等教育委員會審議後實施，並報請教育處備查，修正時亦同。