

# 南投縣鹿谷國民小學

## 「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」

111 年 08 月 29 日校務會議修訂通過

113 年 02 月 16 日校務會議修訂通過

113 年 08 月 28 日校務會議通過

### 壹、依據：

- 一、性別平等教育法(以下簡稱性平法)第 20 條
- 二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 35 條
- 三、教育部 100 年 2 月 10 日臺參字第 1000010432C 號令辦理。
- 四、教育部民國 101 年 5 月 24 日臺參字第 1010081429C 號令辦理。
- 五、教育部 105 年 9 月 10 日臺教學(三)字第 1050127705 號函辦理。
- 六、教育部 108 年 12 月 25 日臺教國署學字第 1080152785 號函辦理。

### 貳、目的：

為維護學生受教及成長權益，提供學校之教職員工生免於性侵害性騷擾或性霸凌之學習及工作環境，特訂定此規定。

### 參、防治工作項目：

- 一、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定及樣態，依性侵害犯罪防治法、性騷擾防治法及性別平等教育法之規定，定義如下：

#### (一) 性侵害：

指以脅迫、恐嚇或其他違反被害人意願的方法與被害人發生性行為，亦即一般所謂的「強暴」。

#### (二) 性騷擾：

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. 敵意環境之性騷擾：指以性或與性別有關之不當言行，使他人人格尊嚴受損、心生畏怖、感受敵意或冒犯者，其樣態如下：

(1)性別騷擾：包括一切強化「女性是次等性別」印象的言行。例如：過度強調女性的性徵或性吸引力；過度強調女性的性別特質、性別角色刻板印象或性別歧視的言論。

(2)性挑逗：包含一切不受歡迎、不合宜或帶有攻擊性之口頭或肢體上的行為。例如：以猥褻的言語、舉動或其他方法調戲對方；盯著別人身體的私處看；展示具性意涵、性誘惑的圖片或文字；暴露性器官；掀裙子；拉扯褲子；未經他人同意，直接碰觸別人的身體；沒有直接接觸他人身體，但是故意靠得非常近，讓人感到不舒服等。

2. 利益交換之性騷擾(性賄賂)：指一切以性服務或性行為作為利益交換條件的要求。例如教職員以對提供性服務的特定學生給予特殊待遇(如獎學金、變更分數等級、加分或其他待遇)，以致影響應得到該項獎勵學生之權益；反之學生若願意提供性服務作為取得利益之條件，亦對教職員造成騷擾。

3. 脅迫性交換之性騷擾(性要脅):包括一切以威脅或強迫方式要求他人提供性服務或性行為的騷擾。例如:以開除、留級、重修、不及格等不利於學生的威脅,要求學生滿足其性索求的騷擾。也包括在對方不願意的情形下強吻、強留或強行性行為。
4. 性攻擊:包括強暴及任何具有傷害性或虐待性的性暴力及性行為。如猥褻、強姦、性虐待、約會強暴等。

(三) 性霸凌:

只透過語言、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) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件:

指校內或不同學校間所發生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。

一、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。

二、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。

三、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。

## 二、性別平等委員會之任務

為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌事件,「性別平等教育委員會」(以下簡稱性平會)其任務如下:

- (一) 統整學校各單位相關資源,擬訂性別平等教育實施計畫,落實並檢視其實施成果。
- (二) 規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- (三) 研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- (四) 研擬性別平等教育實施與校園性侵害性騷擾或性霸凌之防治規定,建立機制,並協調及整合相關資源。
- (五) 調查及處理與本法有關之案件。
- (六) 規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- (七) 推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- (八) 其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

## 三、校園安全規劃

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 學校(總務處)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。前項檢視說明會,學校得採電子化會議方式召開,並應將檢視成果

及相關紀錄公告之。學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

#### 四、校內外教學及人際互動注意事項

- (一) 本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，應尊重性別多元及個別差異。
- (二) 本校教師於執行教學、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。
- (三) 教師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。
- (四) 教職員工生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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。

#### 五、禁止校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示

- (一) 學校(學務處)針對教職員工、學生，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。
- (二) 學校輔導室或學務處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事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修；校內外校園性侵害性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，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) 宣導及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，納入性別平等教育及性侵害性騷擾或性霸凌防治課程。

#### 六、本校性侵害性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉之處理程序

- (一) 本校若發生性侵害性騷擾或性霸凌事件，被害人或其法定代理人(以下簡稱申請人)、檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校學務處(訓導組或人事室)提出申請及檢舉。  
訓導組信箱 charminglin@mail.edu.tw；訓導組電話：(049)2752048\*17  
人事室信箱 p992429135@lugu.gov.tw；人事室電話：(049)2752048\*13  
但下列情形不在此限：
  - 1. 但行為人於行為時或現職為學校首長者，則向學校所屬主管機關提出申請調查。
  - 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，應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。
- (三) 本校處理程序(一)但書第二款之情形時，應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。前項事件完成調查後，其成立校園性侵害性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬兼任學校、機關、機構或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移司法機關辦理。
- (四) 行為人於行為發生時，同時具有校長、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，並由該身分之所屬學校或主管機關調查處理。

- (五) 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為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。
- (六) 行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。
- (七) 本校接獲無管轄權之申請調查或檢舉之案件，應將該案件於七個工作日內移送至有管轄權之學校，並通知當事人。
- (八) 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由共同上級機關決定，無共同上級機關時，由各上級機關協議決定。
- (九) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以書面或言詞、電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，學務處（生輔組）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、電子郵件作成之記錄，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。
- (十) 教導處（訓導組）接獲申請調查或檢舉後，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。性平會得輪派委員組成三人以上之審查小組決定，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。
- 上述不予受理之書面通知，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。
- (十一) 申請人或檢舉人於前項之期限內未收到通知或接獲不予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。前述不予受理之申復以一次為限。
- (十二) 教導處接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理者，學校應將申請調查或檢舉案交由性平會處理。
- (十三) 經媒體報導之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校依規定提供必要之輔導或協助。本校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

## 七、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查程序

- (一) 學校校長、教師、職員或工友知悉學校發生疑似校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，應立即以書面或其他通訊方式向學務處（生輔組）通報，並向花蓮縣社政及校安中心通報，至遲不得超過二十四小時。

- (二) 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。
- (三) 學務處（生輔組）接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，收件後，得依性別平等教育法第二十九條第二項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得成立調查小組調查之，調查小組以三人或五人為原則。
- (四) 成為校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員，事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- (五) 本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記。其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。
- (六) 調查處理之原則
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. 被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
  3. 當事人持有各級主管機關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. 本校在調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。
  5. 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。
  6. 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。
  7. 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，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。
  8. 本校及參與處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之所有人員依規定負有保密義務，若洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
  9. 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。主管機關認情節重大者，應命學校繼續調查處理。
- (七) 為保障校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，依本法第二十三條規定，本校採取下列處置，並報主管機關備查：
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. 避免報復情事。
  4. 預防、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。
  6. 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
- (八) 本校性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。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。

#### 八、校園性侵害性騷擾或性霸凌懲處申復救濟程序

- (一) 對於與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據本校性平會之調查報告。性平會調查報告建議之懲處涉及改變行為人身份時，應給予其書面陳述意見之機會。前項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。
- (二) 行為人依性平法第二十五條第四項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：
1. 決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知行為人提出書面陳述意見。
  2. 教師涉性侵害性騷擾或性霸凌事件者，於性平會召開會議前，應通知行為人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。
  3. 行為人前項所提書面意見，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(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)外，不得重新調查。學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本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。
- (三) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實後，學校應於接獲調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關議處。懲處之權責機關如下：
1. 學生獎懲委員會(對學生)
  2. 教師評審/考核委員會(對教師)
  3. 人事評審/考績委員會(對職員工)
  4. 其他(學校其他相關委外人力之權責單位)
- 本校教職員若發生性侵害性騷擾或性霸凌事件，被害人或其法定代理人(以下簡稱申請人)、檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校人事室提出申請及檢舉。  
人事室信箱 p992429135@lugu.gov.tw ；人事室電話：(049)2752048\*13
- (四) 學校為性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處時，並得命行為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。
- 其他學校及機關依相關法律或法規有懲處權限者，本校應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，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。
- (五) 本校將處理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之學校或機關。
- (六) 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，以書面具明理由向人事室申復；其以言詞、電子郵件為之者，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。
- (七) 接獲申復後，依下列程序處理：
1. 收件後即送性平委員會，性別平等教育委員會應另組成審議小組，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，其小組成員中，女性人數比例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事件調查專業素養之專家學者人數比例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. 申復有理時，將申復決定通知性平會，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。

(八) 申請人或行為人對學校之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列提起救濟：

1. 校長、教師：依教師法之規定。

2. 職員、工友：依公務人員保障法或性別工作平等法之規定。

3. 學生：依規定向學校提起申訴。

## 九、通報及追蹤輔導

(一) 本校依性平法第二十七條第二項規定為通報時，應於行為人已確定轉至其他學校就讀或服務時，始得為之。

(二) 其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記行為人之改過現況。

(三) 應依性平法第二十四條第一項規定，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。

對當事人提供下列適當協助：

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保護措施或協助。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校應編列預算支應之。

## 十、禁止報復之警示處理原則

(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. 被害人與行為人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。

3. 行為人如為教師（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. 對行為人行為明確規範之，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。
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、當事人隱私保密處理原則

- (一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之處理人員，均負有保密之義務與責任，如有洩密時應立即終止其職務，並自負相關法律責任。
- (二) 為維護關係人之名譽與權益，學校應指定一人(學務處)。專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言。
- (三) 論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(文書組)；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。依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。
  1. 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、行為人)。
    - (3) 事件處理人員、流程及紀錄。
    - (4) 事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
    - (5) 行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。
    - (6)、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。
  2. 第二項報告檔案，為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：
    - 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
    - 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
    - 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
    - 四、相關物證之查驗。
    - 五、事實認定及理由。
    - 六、處理建議。

十二、處理人員迴避之原則

(一) 事件調查期間處理原則

1. 確實執行申請人(當事人之相關者)與行為人之不必要接觸。
2. 被害人與行為人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。
3. 行為人如為教師(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。

(二) 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。處理人員有應迴避之事由，而未自行迴避者，應由性平會或調查小組之主席命其迴避。

(三) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。



(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。

肆、協助調查有功工作人員，依權責從優敘獎。

伍、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請/檢舉調查書，如附件。

陸、本規定如有未盡事宜，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。

柒、本規定經性別平等教育委員會議審議，提校務會議決議討論通過，陳校長核定後公告實施，修正時亦同。

承辦人

教師兼  
訓導組長 林佳敏

教導主任

教師兼  
教學主任 蘇千惠

校長

南投縣鹿谷國小  
校長 黃應欽