

臺北市民族實驗國民中學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

109.03.19 性別平等教育委員會修訂

109.05.05 校務會議修訂

壹、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) 臺北市政府教育局 109 年 02 月 24 日北市教綜字第 1093019716 號函。

貳、目的：

臺北市民族實驗國中(以下簡稱本校)為維護人格尊嚴，建立免於性侵害及性騷擾之學習環境，特依據『性別平等教育法』、『性騷擾防治法』(以下簡稱本法)、『校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則』(以下簡稱本準則)訂定本防治規定，並公告周知。

參、防治工作內容

一、校園安全規劃

- (一) 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件(以下簡稱校園性別事件)，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。
 2. 記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。
 3. 本校總務處應定期舉行校園空間安全檢視說明會(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，並將檢視成果及相關紀錄公告之。
 4. 本校總務處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。

二、校內外教學與人際互動注意事項

- (一) 本校教務處及人事室應加強宣導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) 本校教職員工(含進用、運用者，例如志工等)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。教職員工發現其他教職員工與學生之關係有違反專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。
- (三) 本校學務處(訓導處)應加強宣導教職員工生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、校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治之政策宣示

- (一)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。
 - (二)針對本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)及負責校園性別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。
 - (三)鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
 - (四)利用多元管道，公告周知防治準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- ### 四、校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定與樣態

本防治規定所稱之校園性侵害、性騷擾或性霸凌，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，從事不受欢迎且具有性意味或性別歧視之言語或行為，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:指個人對自我性別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、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。
- (七)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。包括合約廠商派駐於學校人員(如保全人員、廚工)或定期到校工作人員(如影印機維修人員等)。
- (八)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。
- (九)教育人員:指學校校長、教師、職員、工友、體育教練、警衛、校護等等。

- 五、為提升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及性騷擾防治教育，採取下列措施：
- (一) 針對教職員工生，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) 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活動。
 - (三) 鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
 - (四) 利用多元管道，公告周知本要點事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
 - (五) 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。
- 六、本校特設性別平等教育委員會，處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：
- (一) 處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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，依本法第 30 條第 3 項之規定，為具有性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：
 1. 中央或直轄市、縣（市）、主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）、主管機關所設性別平等教育委員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、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）、主管機關所設性別平等教育委員會核可並納入調查專業人才庫者。
 - (二) 本校針對擔任調查小組之成員，予以公差登記，並依法令規定支給交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。
 - (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。
- 七、本校應蒐集及建置校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟等資訊，並於處理事件時主動提供申請調查、申復及救濟之機制，保障被害人之權益，提供資源與相關人員等必要協助。
- 八、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，本校應定期檢視校園空間及設施之使用情形、記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間、檢視校園危險空間改善進度，以利校園空間改善，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。
- 九、本校校內外教學與人際互動注意事項：

- (一) 本校教職員工生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。
- (二) 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生學習機會時，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，應主動迴避或陳報學校處理。
- (四) 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。
- (五) 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。

十、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之通報：

- (一) 若校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人為本校教職員工生，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向本校申請調查。但本校首長為加害人時，應向教育局申請調查。
- (二) 若校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人，本校無管轄權者，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者。
- (三) 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依性侵害犯罪防治法第 8 條、兒童及少年福利與權益保障法第 53 條、身心障礙者權益保障法第 76 條、家庭暴力防治法第 50 條、兒童及少年性交易防制條例第 15 條及其他相關法律規定。校內教學或輔導單位人員於知悉學生發生校園性別事件，相關權責人員至遲於 24 小時內向以下單位通報：
 - 1. 當地直轄市、縣（市）社政主管機關。
 - 2. 教育局。
- (四) 倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，渠等人員仍應知會學校性平會專責人員，由性平會專責人員告知相關法律規定與可協助處理之範疇（僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實）。
- (五) 依本條規定為通報時，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。

十一、本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請與調查程序：

- (一) 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、電子郵件向本校學務處申請調查；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，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。
3. 申請調查之事實內容及其相關證據。

(二) 學務處接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件申請案時，除有本法第 29 條第 2 項所定事由外，應於 3 日內將該事件交由本校性別平等教育委員會調查處理，本校相關單位並應配合協助。

(三) 前項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明訂前述小組之工作權責範圍。

(四) 本校學務處應於接獲申請調查或檢舉後 20 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。

(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 20 日內，得以書面具明理由，向本校輔導室提出申復；其以言詞為之者，本校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。

(六) 本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於 20 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。

十二、本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查與處理程序：

(一) 本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

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. 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。
3. 申請人撤回申請調查時，本校得繼續調查處理。
4. 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。
5. 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。

6. 事件管轄學校或機關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。

(二) 為保障本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，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。
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。

(三) 本校應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。但學校就該事件仍應依本法為調查處理。

(四) 本校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。

(五) 對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。

(六) 性別平等教育委員會調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，依本法第 25 條第 3 項之規定，應給予其書面陳述意見之機會。

(七) 前項書面意見經學校查證，除有本法第 32 條第 3 項所定之情形外，不得要求性別平等教育委員會重新調查。

(八) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校性別平等教育委員會調查屬實後，學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，學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，並應依法對申請人為適當之懲處。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件情節重大者，學校、主管機關或其他權責機關除依相關法律或法規懲處外，並得依本法第 25 條第 2 項規定為必要之處置。校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依本法第 25 條第 2 項規定為必要之處置。

十三、本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之救濟與申復程序：

(一) 針對性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人，於必要時可提供下列協助：

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保護措施或協助。

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，由本校或主管機關編列預算支應之。

- (二) 性別平等委員會將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限及受理單位。
- (三) 申請人及行為人對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向本校輔導室申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，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。
- (四) 本校接獲申復後，應於 20 日內以書面通知申復人申復結果。

十四、本校負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員，針對該事件之當事人、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，均負有保密之義務。

- (一) 前項人員若洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- (二) 性別平等委員會、學務處針對記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書及檔案資料應妥善封存保管，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。依本法第 27 條第 1 項規定建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。原始檔案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。

- (三) 除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。

十五、本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件之加害人轉至其他學校就讀或服務時，性別平等委員會應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。其通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。接獲前項通報之學校，應對加害人實施必要之追蹤輔導，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。

十六、本規定經性別平等教育委員會決議、校務會議討論通過，並提請校長核定後實施，修正時亦同。