

國立花蓮特殊教育學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

94.9.14 訂定
100.6.30 校務會議修訂
101.8.29 校務會議修訂
101.1.18 校務會議修訂
103.06.03 性平委員會會議討論
103.06.30 校務會議通過

一、本校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或性騷擾之學習及工作環境，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」（以下簡稱性平防治準則）訂定本規定。

二、本規定用詞定義如下：

（一）性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

（二）學校：指公私立各級學校。

（三）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

（四）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。

（五）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。

（六）性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

（七）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。

三、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」應研擬本防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源，組織分工與職掌負責事件之調查處理：

性平會設置行政與防治組、課程與教學規劃組、諮商與輔導組、環境與資源組，各組分工如下：

（一）行政與防治組（學務處）

1、統整各單位相關資源，擬定性別平等教育實施計劃落實並檢視其成果。

2、規劃辦理學生性別平等教育相關活動。

3、研擬修定性別平等教育實施規定及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定等相關規定。

4、受理事件之申訴與處理相關行政事宜。

5、召開性平會會議，並處理性平案件之調查及相關行政事宜。

6、建立校園性平事件及加害人檔案資料，並負責於加害人轉至其他學校就讀時之通報事宜。

7、其他有關推動性別平等教育行政與防治之業務。

8、涉及校園性平案通報之協調聯繫。

（二）課程與教學組（教務處）

- 1、發展性別平等教育課程之教學、教材及評量；教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則。
- 2、規劃性別平等教育（含性侵害防治、家庭暴力防治、情感教育、性教育、同志教育等）融入各科教學，並且每學年應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
- 3、協助處理與性別平等教育法有關案件之學生當事人學籍、課程、成績及相關人員課務。
- 4、安排性平事件當事人接受性別平等教育課程相關事宜。
- 5、其他有關本校性別平等教育課程與教學事務。

(三) 諮商與輔導組（實習輔導處）

- 1、規劃辦理教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 2、擬定與執行性平事件相關當事人之輔導計畫，並向性平會提出報告。
- 3、提供性平事件之當事人、家長、證人等之心理諮商、諮詢、轉介相關資源及追蹤輔導等服務。
- 4、提供懷孕學生諮商輔導、家長諮詢及社會資源之協助。
- 5、其他有關性別平等教育案件之輔導事宜。

(四) 環境與資源組（總務處）

- 1、建立安全及性別平等之環境。
- 2、辦理校園安全空間檢視說明會，公告檢視成果，並做成紀錄。
- 3、繪製並更新校園危險地圖，改善校園空間安全。
- 4、其他有關性別平等教育之環境與資源業務。

四、各處室應積極推動學生性侵害性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：

- (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) 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及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) 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，納入性別平等教育暨性侵害性騷擾或性霸凌防治課程。

五、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。

六、學校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。

七、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。

八、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。

九、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。

十、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。

十一、教職員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。

十二、校園性侵害性騷擾或性霸凌申請調查或檢舉之處理程序：

(一) 校園發生性侵害性騷擾或性霸凌事件申請人或檢舉人得向行為人於行為發生時所屬之學校學務處提出申請，若行為人為校長則向學校所屬主管機關提出申請調查。行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

(二) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件關於行為人之調查權及懲處權之劃分與認定，依本準則第十一條、第十二條、第十三條、第十四條規定辦理。

(三) 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及其相關證據。

(四) 學務處接獲申請調查或檢舉後(申請調查或檢舉之收件單位：學務處生教組)，得依法進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。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。申復有理者，學校應將申請調查或檢舉案交由性平會處理。
- (七) 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，學校應主動將事件交由所設之性平會調查處理。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。

十三、校園性侵害性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

- (一) 學校知悉校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，應依相關法令規定向主管機關通報。
- (二) 學校通報時，除有調查必要、基於公共安全之考量或法規令有特別規定者外，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) 學校接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件三個工作日內，應將該事件交由性平會調查處理，並得視事件性質或狀況指派專人處理相關行政事宜，相關單位應配合協助。
 1. 尋求行政與輔導協助調查工作。
 2. 提供當事人必要之協助。
 3. 保障當事人之受教權或工作權，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。學校所做必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
 4. 視當事人狀況，主動轉介相關機構。上述處置學校需指派專人追蹤輔導持續到結案為止，學校應將調查結果報告彙報主管機關。
- (四) 性別平等教育委員會受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。調查小組其成員之組成，依性平法第三十條第三項規定。
- (五) 學校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由負責調查之學校支應。
- (六) 調查處理之原則
 1. 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
 2. 學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。

3. 學校調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，為保護被害人、檢舉人或受邀協助調查之人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
4. 學校基於調查之必要，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。
5. 學校就行為人、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。
6. 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。調查程序，亦不因行為人喪失原身分而中止。
7. 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之學校得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。如主管機關認情節重大者，學校應繼續調查處理。

(七) 對於與校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前項規定辦理。加害人前項所提書面意見，除有性平法第三十二條第三項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

(八) 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。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。

十四、校園性侵害性騷擾或性霸凌懲處救濟程序：

(一) 性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校提出報告。學校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依性平法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校或主管機關為上述議處前，得要求性平會之代表列席說明。

上述所稱相關權責機關於學生為學生獎懲委員會；於教師為教師評議委員會、教師考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

(二) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件經學校調查屬實後，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。學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：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
- 三、其他符合教育目的之措施。

校園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前項規定為必要之處置。

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。

第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

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。

- (三) 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單位。申請人及行為人對學校或主管機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向校長室提出申復，收件後應依本準則第三十一條之規定即組成審議小組，並依其規定之程序辦理，應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。前述申復以一次為限。
- (四) 學校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，得要求性平會重新調查。
- (五) 性平會於接獲學校重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。
- (六) 申請人或行為人對學校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：
 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兩性工作平等法之規定。
 3. 學生：依規定向學校提起申訴。

十五、通報與追蹤輔導

- (一) 學校依性平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。
- (二) 通報之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時間、態樣、加害人姓名、職稱或學籍資料。學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。
- (三) 本校接獲通報，非有正當理由，不得公布加害人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

十六、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）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。以避免對被害人造成二次傷害。
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。

十七、當事人隱私保密之處理原則

- (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，學校應指定一人專責對外發言，任何人員不得擅自對外發表言論。
- (三) 學校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專責單位保管封存；除法律另有規定外，不得提供閱覽或提供與偵查審判機關以外之人。

十八、處理人員之迴避處理原則

- (一) 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) 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(或召集人)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，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。

十九、本規定經性平會研擬提校務會議通過，陳校長核定後實施，修正時亦同。