

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

109.2.26校務會議重新訂定

壹、依據

- 一、性別平等教育法第 20 條第 1 項規定訂定之。
- 二、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第 35 條規定訂定之。

貳、目的

本校為維護學生受教及成長權益，提供本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，並依「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」（以下簡稱防治準則）訂定本規定。

參、防治工作內容

一、校園空間安全規劃

- （一）為防範校園性侵害性騷擾或性霸凌事件發生，於校園空間安全會議定期檢視校園整體安全（亦包括衛浴設備及校車），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，及考量學生身心功能，檢討校園空間及設施之使用情形。
- （二）紀錄校園內曾經發生性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間、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。
- （三）定期舉行校園空間安全會議，邀集教職員工生及其他校園使用參與者，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，並將之列為性平每學期工作報告事項。

二、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）教師於執行教學、指導教師於執行教學、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，教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報本校處理。
- （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。
- （四）本防治規定所定之校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。
- （五）本防治規定所定之名詞定義如下：
 1. 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、運用於協助教學之志願服務人員、實際執教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。
 2. 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。

3. 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者。

三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示

- (一)積極推動防治教育，針對教職員工生，定期舉辦性侵害性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，以提昇教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能。
- (二)利用各種集會或文宣等多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入本校教職員工聘約。
- (三)針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害性騷擾或性霸凌處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- (四)鼓勵前款人員參加校內外性侵害性騷擾或性霸凌處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- (五)鼓勵校園性侵害、性騷擾及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。

四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態

本規定所稱之性侵害性騷擾或性霸凌及校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，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)性侵害係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- (二)性騷擾係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)性霸凌係指透過語言、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)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。

五、校園性侵害性騷擾或性霸凌之申請調查程序

- (一)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或法定代理人(以下簡稱申請人)或檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：
 1. 行為人於行為時或現職為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請調查或檢舉。
 2. 行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。
- (二)行為人行為發生時為本校教職員工生與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，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。前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立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學校；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。
- (三)前五、(一)但書 2. 之情形，受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，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。前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立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專任學校、或其他兼任學校處理；涉及刑責者，並應移送司法機關辦理。

- (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。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負責調查，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。
- (五) 行為人二人以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。
- (六) 接獲申請調查或檢舉之學校無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。
- (七) 本校校長、教師、職員或工友知悉校內發生疑似校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，依性平法第二十一條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
1. 依相關法律規定向本校所在地之政府社會處通報。
 2. 向本校主管機關教育部通報。
- 依規定為通報時，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。
- (八) 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、書面或電子郵件申請調查或檢舉；並詳實填寫告知單。
- 前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，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。
- (九) 本校接獲校園性侵害或性騷擾事件之申請調查或檢舉時，其收件單位如下：學務處生教組，電話(03)8544225轉302。
- 前項收件單位收件後，除有性平法第二十九條第二項所定事由外，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。
- 性平法第二十九條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。三人以上之小組進行初審，並將初審意見送交性別平等教育

委員會決定是否受理。

- (十) 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所設之性平會調查處理，疑似被害人意願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理程序

- (一) 學務處接獲校園性侵害性騷擾或性霸凌事件3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。
- (二) 本校之性平會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3人或5人為原則，其成員之組成，依性平法第三十條第三項規定。校園性侵害性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員及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。

本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事件管轄學校支應。

- (三) 本校調查處理校園性侵害性騷擾或性霸凌事件時，處理原則如下：

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，且不得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. 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。
5. 就行為人、被害人、檢舉人或受邀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。

6. 依性平法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
7. 前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。
8. 除調查小組人員外，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。
9. 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。
10. 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。學校所屬主管機關認情節重大者，應命本學校繼續調查處理。

- (四) 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害、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。

性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。

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；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有性平法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。

學校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平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。

(五) 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，每次不得逾期一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

(六) 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。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及申復、救濟程序

(一) 性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。本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本法或相關法律、法規規定議處，並以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。本校為上述議處前，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、教師考核會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

(二) 本校為校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得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. 其他符合教育目的之措施。

(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申復受理單位。

(四) 申請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20日內，以書面具明理由向學校校長室秘書提出申復。本校校長室秘書收件後，應依防治準則第31條規定組成審議小組，並依規定之程序辦理，於30日內作成附理由之決定，並以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。

(五) 本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。

(六) 性平會於接獲本校重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性平法之相關規定。

(七) 申請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，依下列規定日程內提起救濟：

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：依規定向本校學生申訴評議委員會提起申訴。

(八)申請人或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20日內，以書面具明理由向本校申復；其以言詞為之者，本校受理單位應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

(九)本校接獲申復後，依下列程序處理：

1. 由本校指定之專責單位秘書收件後，應即組成審議小組，並於30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相關專家學者、法律專業人員3人或5人，其小組成員之組成，女性人數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調查專業素養人員之專家學者人數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. 審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
6. 申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。

八、禁止報復之警示

(一) 當申請人或檢舉人提出申請或檢舉調查階段，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。

九、隱私之保密

(一) 本校所有單位及處理工作人員應謹守保密原則，以公平客觀態度處理性侵害性騷擾或性霸凌事件，如有違反，經查證屬實，則依相關法令懲處之。

(二) 為維護關係人之名譽與權益，本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) 本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書或證物，應指定專責單位總務處文書組保管封存；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、其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項：

(一) 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命其迴避。

(二) 因迴避而影響處理任務人力不足時，得另行調派相關處室人力，俾利處理調查任務。

肆、每學年度之性別平等教育實施計畫另定之。

伍、有關性騷擾防治法或是性別平等工作法等有關性騷擾事件申請調查和處理程序，依照本規定辦理，並得以委託本校性平會召開會議協助處理。

陸、本防治規定經本校行政會報審議通過，提校務會議提案討論決議通過，陳請校長核定後公告實施，修正時亦同。

柒、本要點如有未盡事宜，皆依相關性平法令辦理。