

附件五 國立苗栗特殊教育學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

96年08月01日 96學年度第1學期訂定
101年05月22日 100學年度第2學期性平會議修訂
101年06月19日 100學年度第2學期行政會議修訂
101年06月29日 100學年度第2學期校務會議通過
107年06月29日 校務會議通過
108年09月17日 行政會報通過
109年01月02日 行政會報通過
109年01月20日 校務會議通過
110年01月15日 109學年度第1學期性平會議修訂
110年01月20日 109學年度第1學期校務會議通過

一、為落實性別地位實質平等之教育理念，建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌之預防措施與處理機制，特依據性別平等教育法(以下簡稱本法)第二十條第二項及校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則(以下簡稱本準則)第三十四條訂定「國立苗栗特殊教育學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定」(以下簡稱本規定)。

二、本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**：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)**性別認同**：係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、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。

(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。

三、為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，本校「性別平等教育委員會」(以下簡稱性平會)研擬本規定，建立機制，並負責事件之調查處理。

四、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、申覆及救濟之機制，保障被害人之權益，提供資源予相關人員等必要協助。

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，為提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，各處室應本於業務職掌合作實施下列措施：

- (一)每年定期舉辦教職員工生校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並檢核其實施成效。
- (二)每年定期為性平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，辦理校內或鼓勵參加校外相關之在職進修及事件處置研習活動，參加人員給予公假或公差假登記。
- (三)將本規定相關內容納入教職員工聘約及學生手冊，並另以多元管道公告週知。
- (四)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。
- (五)辦理教職員工之職前教育、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。

六、本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，定期檢討校園空間及設施之規畫與使用情形及檢視校園整體安全，並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，以利校園空間改善。
- (二)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，並應將檢視成果及相關紀錄公告之。而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。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之廁所、衛浴設備、校車等。

七、教務處及人事室應加強宣導本校教職員工於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

八、本校教育人員於執行教學、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。教育人員若發現其與學生係有違反專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

九、學輔處應加強宣導學生尊重他人與自己之性或身體之自主，與他人相處不得有下列行為：

- (一)不受歡迎之追求行為。
- (二)以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- (三)其他有違善良風俗之行為。

十、本校人員知悉疑似「校園性侵害性騷擾或性霸凌」事件時，有通報責任，應即通知學安人力或學

輔主任知悉，承辦人員應於知悉學生遭性侵害、性騷擾或性霸凌事件 24 小時內向教育局「校安系統」及衛生福利部「關懷 e 起來」通報，通報時，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，學校對於當事人及檢舉人或協助調查之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)本校若發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件，申請人或檢舉人應向學輔處學安人力提出申請，若行為人為校長則向本校所屬主管機關提出申請調查。

(二)本校校園性侵害、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；其以言詞或電子郵件為之者，學輔處應作成紀錄，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。

上述書面、言詞或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。

(三)學輔處接獲申請調查時，應立即通知校長，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。

(四)第二項收件單位收件後，除有第四項所定不予受理事由外，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。其主要工作權責範圍為：

- 1、性別平等教育法第二十九條第二項事由之認定。
- 2、性別平等教育法第三十條第二項得成立調查小組調查之決議
- 3、性別平等教育法第三十條第二項調查小組成員之聘請。
- 4、對於本規定第十二點第八項之決議。

(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，向學輔處提出申復。前述不受理之申復以一次為限。

- (六)學輔處接獲申復後，將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。
- (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，學輔處應主動將事件交由本校所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。
- (八)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，由學校防治霸凌因應小組依前項規定辦理。
- (九)倘若疑似被害人表明僅願接受校方教學或輔導人員之輔導或協助時，知悉事件人員仍應知會本校性平會專責人員，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。
- (十)接獲申請調查或檢舉之本校或主管機關無管轄權者，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。
- (十一)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。

十二、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

- (一)本校知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應向主管機關通報。處理校園性侵害、性騷或性霸凌事件時，應依性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利與權益保障法第五十三條、身心障礙者保護法第十四條、家庭暴力防治法第四十一條、兒童及少年性交易防治條例第九條及其他相關法律規定通報。
- (二)本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件三日內，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。
 - 4、視當事人狀況，主動轉介相關機構。上述處置本校需指派專人追蹤輔導持續到結案為止，本校應將調查結果報告彙報主管機關。
- (三)性平會受理校園性侵害、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。
- (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，應予公差登記，並由事件管轄學校或派員參與調查之學校支給交通費或相關費用。

(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、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、為保護被害人、檢舉人、證人，如有權力不對等之關係存在時，應避免對質。
- 4、若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、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。
- 6、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。
- 7、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。

(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。性平會調查報告建議之懲處涉及改變行為人身分時，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。

(八)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。

(九)本校通報時，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。

(十)本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，經性平會調查屬實後，若行為人身分為職員工，應對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

十三、本校校園性侵害、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，以書面向校方提出報告。校方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別平等教育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。

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、教師考核委員會；於職員、工友為考核委員會；於校長為主管機關。

- (二)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(本校受理單位為**教務處主任**)。而結果應載明決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間、費用之支應事宜及不配合執行之法律效果。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，以書面具明理由向學校提出申復，學校應於二十日內以書面通知申復人申復結果。前述申復以一次為限。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)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性別工作平等法之規定。
 - 3、學生：依規定向學校提起申訴。

十四、通報與追蹤輔導

- (一)本校依性別平等教育法第二十七條第二項為通報時，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)通報之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、態樣、行為人姓名、職稱或學籍資料。
- (三)本校接獲通報，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以辨識其身分之資料。

十五、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。
 - 4、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、成績考核相關規定之限制。

(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。

十六、當事人隱私保密之處理原則

- (一)本校校園性侵害、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，並應依刑法或其他相關法規處罰。
- (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，應指定專人保管封存二十五年，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；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。

十七、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)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。
- (三)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。

十八、禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示：

- (一)學校應積極推動防治教育，並針對教職員工生，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，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，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- (三)針對性平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。
- (四)鼓勵前項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。

十九、本規定經性平會會議審議，送校務會議通過，陳校長核定後實施，修訂時亦同。