

國立彰化特殊教育學校校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

100年8月23日校務會議通過
100年11月2日修訂
101年8月30日校務會議通過
101年10月15日臨時校務會議通過
106年1月19日校務會議通過
109年3月9日臨時校務會議通過
110年6月30日校務會議通過

壹、依據

- 一、性別平等教育法第20條第2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，特訂定本規定，以資遵循。

參、防治工作內容

一、校園空間安全規劃

- (一) 為防治校園性侵害性騷擾或性霸凌，本校總務處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（包括宿舍、衛浴設備、校車等）之使用情形及檢視整體校園安全措施，規劃校園空間及設施時，應考慮學生之差異，以確保全體學生之權益。
 2. 記錄校園內曾經發生校園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，定期檢視，以利改善。
- (二) 總務處應邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用參與者等，定期舉行說明會，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且應列為性平會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) 教職員工生於校內外進行教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重性別多元及個別差異。
- (二) 教師於執行教學、指導、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，不得發展逾越專業倫理之關係。
- (三) 教師發現師生關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校。
- (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) 學校應尊重教職員工生之性別特質、性傾向或性別認同。

三、校園性侵害性騷擾或性霸凌之政策宣示

- (一) 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。
- (二) 學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境；並應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- (三) 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。
- (四) 各處室應積極推動校園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
- (五) 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。

四、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之界定與樣態

本規定所稱校園性騷擾性侵害或性霸凌事件：

- (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：指未達性侵害之程度，但符合下列情形之一者：
 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：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。

本規定所稱之教職員工生定義如下：

1. 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。
2. 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務之人員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、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

五、校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之申請調查或檢舉之處理程序

- (一) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之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或是本校學務處

提出申請調查或檢舉。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提出申請。
 2. 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，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、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) 學務處生教組為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之通報單位，聯絡電話：04-8727303 轉分機 3101，電子郵件信箱：cod@gm.chsmr.chc.edu.tw；學務處住宿組為本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件之收件、受理單位，受理收件電話：04-8727303 轉分機 3105，受理收件信箱：dorm@gm.chsmr.chc.edu.tw；接獲申請調查或檢舉後，得依本法第 29 條第 2 項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。

- (四) 學務處應於接獲申請調查或檢舉後，於 20 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 20 日內，得以書面具明理由，向受理申請調查或檢舉之校長室秘書提出申復；其以言詞為之者，秘書應作成紀錄，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。

秘書接獲申復後，應於 20 日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校並應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

- (六) 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件有關行為人之行為調查或懲處之釐清與認定，依防治準則第 11 條、12 條、13 條、14 條規定辦理。

- (七) 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 7 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。

- (八) 本校或主管機關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各該主管機關通報。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。
- (九) 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，本校或主管機關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，本校或主管機關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，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。
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. 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. 依本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. 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。

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，事件管轄學校或機關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，應命事件管轄學校繼續調查處理。
- (四) 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，應通知行為人提出書面陳述意見。教師涉及性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知行為人提出書面陳述意見，並依前項規定辦理。行為人前項所提之書面意見，除有本法第 32 條第 3 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。
 - (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。

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秘書提出申復。本校秘書收件後，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 30 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或主管機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起 20 日內，以書面具明理由向本校或主管機關申復；其以言詞為之者，受理之本校或主管機關應作成紀錄，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. 審議會議進行時，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、通報與追蹤輔導

- (一) 本校依性平法第 27 條第 2 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。
- (四) 本校校長、教師、職員或工友知悉疑似「性侵害性騷擾或或性霸凌」事件時，有通報責任，應即通知本校專責通報單位學務處生教組知悉，學務處生教組長應於知悉校園「性侵害性騷擾或性霸凌」事件 24 小時內向「校安系統」通報；並應依「性侵害犯罪防治法」及其他法律規定，於知悉事件 24 小時內以「社會安全網-關懷 e 起來」(網址：<https://ecare.moi.gov.tw/>) 網頁依照案件性質進行責任通報作業。
- 通報時，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，本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。

九、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。

十、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，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、相關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。

十一、處理人員之迴避處理原則

- (一) 處理案件時，處理人員（性平會或調查小組成員）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，應由性平會或調查小組之主席（或召集人）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。

肆、本規定若有未盡事宜，皆依性平法與防治準則辦理。

伍、有關性騷擾防治法或性別平等工作法等有關性騷擾事件申請調查和處理程序，依照本校「工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點」辦理，並得委託本校性平會召開會議協助處理。

陸、本規定由性平會審議，提校務會議討論決議通過，陳校長核定後公告實施，

修正時亦同。