



國立嘉義特殊教育學校校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

- 92.10.29 兩性平等教育暨性侵害防治委員會會議修正通過
- 93.10.20 性別平等教育委員會會議修正通過
- 100.1.11 性別平等教育委員會修正通過
- 100.4.19 性別平等教育委員會修正通過
- 101.1.17 校務會議修正通過
- 101.6.29 校務會議修正通過
- 101.8.29 校務會議修正通過
- 101.10.09 性別平等教育委員會討論修正
- 102.1.18 校務會議修正通過
- 102.12.30 性別平等教育委員會討論修正
- 103.1.20 校務會議修正通過
- 103.6.30 校務會議修正通過
- 105.12.27 性別平等教育委員會討論修正通過
- 106.1.19 校務會議修正通過
- 107.05.10 性別平等教育委員會討論修正
- 107.6.29 校務會議修正通過
- 109.01.10 性別平等教育委員會討論修正
- 110.6.17 性別平等教育委員會討論修正
- 110.7.2 校務會議修正
- 111.11.22 性別平等教育委員會討論修正
- 112.1.19 校務會議通過

一、依據：

- (一) 性別平等教育法第 20 條規定。
- (二) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則第 35 條。

二、本規定所稱之性侵害、性騷擾及校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，係依性別平等教育法之規定，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：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：指個人對自己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：指校內或不同學校間所發生性侵害、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：指本校專任教師、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及其他實際執行教學、研究或教育實習之人員。
- (七) 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行本校事務或運用於協助本校事務之志願服務人員。
- (八) 學生：指具有本校學籍者、學制轉銜期間未具學籍者。

三、各處室應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，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及性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (二) 性別平等教育委員會及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置相關單位之人員，每年應參加校內或校外性別平等教育相關研習活動，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盡早申請調查或檢舉，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，納入性別平等教育課程。
- 四、為防範性侵害、性騷擾或性霸凌之發生，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，應確實注意以下事項：
- (一) 尊重性別多元與個別差異，避免不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，如開黃腔、不適宜之身體接觸。
 - (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，不得發展有違專業倫理之關係，如師生戀。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。
 - (三) 教職員工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。
- 五、為營造友善安全之校園環境，校園安全空間之規劃與運用，應依循下列要項：
- (一) 定期檢視校園整體安全，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。
 - (二) 定期檢討校園空間及設施之使用情形。
 - (三) 記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。
 - (四) 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、師生職員及其他校園使用者參與，將檢視成果、檢視報告及相關紀錄公告之，並檢視校園危險空間改善進度，列為性平會每學期工作報告事項。
- 六、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法：
- (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。但若行為人於行為時或現職為校長則向現職學校所屬主管機關提出申請調查或檢舉，若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，依本準則第十條、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，得依法進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理，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，應將申請調查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。申復有理者，學校應將申請調查或檢舉案由性平會依法調查處理。
- (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。學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

七、本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查處理程序：

- (一) 學校人員知悉校園發生疑似性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，依相關法令規定向主管機關通報。校內人員於知悉學生發生校園性別事件，應立即以書面或其他通訊方式告知校內權責人員於 24 小時內完成通報（知悉至完成通報，均於 24 小時之內），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），以避免發生程序瑕疵及違法疑義。
- (二) 學校通報時，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。
- (三) 學校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件三日內，應將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理，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，依本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本校支應。
- (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。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。

- 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. 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。
8. 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。
9. 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。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。
10. 本校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。

(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或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關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，除有本法第三十二條第三項所定之情形外，不得重新調查。學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本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。

(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。

八、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本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、行為人及被害人。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行為人移送其他權責機關，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。學校為性騷擾事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命行為人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、接受八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。

第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

(三) 處理結果以書面通知申請人、檢舉人、行為人及被害人時，應一併提供調查報告並告知申復之期限及受理單位予申請人及行為人。申請人或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，依本法之相關規定。
- (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性別工作平等法之規定。
 3. 學生：依規定向學校提起申訴。

九、通報與追蹤輔導

- (一) 學校依本法第二十七條第二項為通報時，行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。
- (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。學校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記行為人之改過現況。
- (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、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。
 3. 行為人如為教職員工應主動迴避教學、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。以預防、避免對行為人再度加害之可能。
 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。

十一、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。

十二、 處理人員之迴避處理原則

- (一) 處理案件時，處理人員(含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) 本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、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。
- (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。
- (五) 若性平會委員會委員有涉入性騷擾、性侵害或性霸凌之情事，於案件受理及調查過程應予迴避。

十三、 學務處為本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件之受理單位，本校教職員工生若遭遇、目睹或聽聞遇性侵害、性騷擾或性霸凌情事，可向其提出檢舉及求助。

十四、 所有處理案件之工作人員應謹守保密原則，秉持客觀公平的態度，如有違反，經查證屬實，則依相關法令懲處之。

十五、 凡透過下列方式推動性別平等教育，有效提升性別地位之實質平等、消除性別歧視、維護人格尊嚴、厚植並建立性別平等之教育資源與環境者，得依相關規定予以行政獎勵：

- (一) 研擬本校性別平等教育政策、法規、計畫、提出興革意見、檢視或規劃無性別偏見、安全友善及公平分配之校園空間，並經本校性別平等教育委員會討論，決議納入年度工作計畫執行有功者。
- (二) 積極參與校內外校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查知能研習活動，經教育部納入調查專業人才庫，並擔任校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件調查小組成員，協助調查、處置、防治工作有功者。
- (三) 從事或推動本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌案件防治工作有功者。
- (四) 規劃或建立性別平等之安全校園空間有功者。
- (五) 教職員工生發揮性別平等精神，協助同儕性別平等互動行為足堪表率者。
- (六) 其他推動或積極配合性別平等教育實務工作，或執行友善校園之環境推展與維護，並有具體成效者。

十六、 本規定經本校校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。