

國立屏東特殊教育學校112學年度第2學期期末校務會議紀錄

時間：中華民國113年6月28日 下午4時10分

地點：本校4樓視聽教室

出席人員：如簽到簿

主席：鄭校長

紀錄：邱組長

壹、主席致詞：

感謝行政團隊、導師、教師助理等教學團隊所有同仁一年來的付出，讓學生得以平安學習，也感謝家長會對學校的支援與支持，本校113學年度班級數維持15班，學生數138位。

以下相關事項及政策宣達，請同仁注意及配合：

- 一、特殊教育法推動融合教育有勞各位老師配合相關政策施行。
- 二、特殊需求學生IEP計畫部分，教育部刻正研擬個別化教育計畫範本釋例，俟釋例公布後，將宣達各位老師，屆時請各位老師套用教育部釋例範本處理學生IEP。目前學校仍採紙本IEP辦理，因IEP涉學生個資，請老師於學生畢業後，將學生IEP資料完整性交行政單位妥善保存。
- 三、特殊教育學校教育方向未來朝向與社區結合措施
「特殊教育學校應與普通學校、幼兒園及社區合作，增進學生及幼兒之社會融合；並設立區域特殊教育資源中心，提供社區、學校及幼兒園相關資源與支持服務。前項區域特殊教育資源中心之任務編組、運作與教師資格、遴選、商借、培訓、獎勵、年資採計及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」
- 四、「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」修正要點請大家留意。
- 五、教師法已修正相關要點，其中納入教師擔任行政職務義務及教師寒暑假返校服務活動辦法的法源依據宣達，修正要點如下：
(一) 配合「師資培育法」規定修正並刪除相關條文。(修正條文第6條、第10條)

(二) 新增教師評審委員會於處理教師解聘、不續聘、停聘案件時，學校應另增聘校外學者專家擔任委員，使未兼行政或董事之教師代表人數，少於委員總額二分之一。(修正條文第9條)

(三) 明確規範含教師專業審查委員會之不適任教師處理機制。(修正條文第14條至第18條、第21條、第22條及第26條)

(四) 增列教師擔任行政職務義務。(修正條文第32條)

(五) 賦予教師寒暑假返校服務活動辦法之法源依據。(修正條文第34條)

(六) 強化教師申訴及救濟制度。(修正條文第43條至第45條及第47條)

六、學生校園霸凌防治準則已納入法條，主要區分「生對生」、「師對生」霸凌事件，分別妥善處理，並著重事前預防及落實輔導機制，建立專業、公正及有效的處理機制，強化主管機關權責，有效快速保障被行為人權益，建置專業調和及調查人才庫，健全相關配套機制，以利學校於發生相關事件時，可由專業人員進到學校協助處理。

貳、家長會長致詞：略。

參、上次會議決議事項執行情形

112學年度第2學期期初校務會議決議事項執行情形彙整表

案號	案由	提案人	執行情形	備註
一	有關修訂本校「課程發展委員會組織要點」乙案。	教務處	已依修訂要點執行	
二	有關本校團體活動課程，除排定的社團課程是由社團老師授課之外，其他時間均由導師進行授課或參加相關性的宣導活動，是否能編列相關預算？	林老師	已規劃辦理	
三	成績單登打方式，是否可改善？	楊老師	尚在規劃研議妥適方式中	

肆、各處室業務報告：

一、秘書室：

1. 112學年度均質化及共好計畫法，各項活動已順利執行，感謝參與之同仁協助。
2. 113學年度均質化計畫配合戶外教育及融合活動申請中。
3. 本校與東京都立足立特別支援學校締結姐妹校及相關交流事宜，持續規劃中。

二、教務處：

1. 請各班導師協助檢視教室日誌，若簽名處與課程內容皆有填寫完善再繳回教務處。
2. 個別化教育計畫
 - (1) 請各班導師先行檢核112學年度個別化教育計畫，並確認各個科目、簽名皆有齊全無缺漏後再繳回教務處。
 - (2) 113學年度第一學期期初個別化教育計畫也請各班老師先行安排時間於開學前召開完畢，新生及轉學生於入學後一個月內須完成。
 - (3) 參與擬定個別化教育計畫之人員，應包括學校行政人員、教師、學生家長、相關專業人員等，並得邀請學生參與；必要時，學生家長得邀請相關人員陪同。請各任課老師在法規期程內完成學生個別化教育計畫之擬定，繳交給導師彙整，以利導師順利召開會議。
3. 112學年度暑期學習扶助課程於7月2日(星期二)開始至7月25日(星期四)，每週二到四進行。
4. 期末領域會議再麻煩領域召集人協助，並將紙本會議紀錄繳交給教學組。
5. 有借用教材教具之教師，請於期末將教具先歸還。
6. 本學期之課程、學習扶助計畫、課後照顧與在家教育皆進行順利，感謝各位老師之協助，再請任課老師記得繳交成果。
7. 預計8月27日(星期二)至29日(星期四)間將辦理全校教師知能研習，請各位教師務必參加，確切的辦理時間及方式將另行通知。

8. 本校113學年度學生人數為國小部37人、國中部29人、高職部72人，共138人。
9. 請導師協助回收並繳回112學年度第2學期畢業生及在校生成績單。
10. 新生資料部分已交予各班導師，其餘表單請導師協助於開學後回收，收齊後即進行註冊作業；學生註冊資料有缺件的部分，請新、舊班導師協助家長補足。
11. 感謝各班導師持續使用富邦助學金為學生購買必需品，113學年度如需申請，再請至富邦助學金官網填報。
12. 暑假自113年7月1日(星期一)起至8月29日(星期三)止，共計60天；113學年度第一學期開學日為113年8月30日(星期五)。
13. 已於6月5日(星期三)完成本學年校內教材教具比賽之頒獎，感謝同仁積極參與。
14. 公開授課：
 - (1) 請尚未繳交公開授課紀錄冊的同仁盡快繳交至資訊設備組。
 - (2) 下學期公開授課預定於113年10月至114年1月，114年3月至6月，屆時會再請同仁填寫調查表。
 - (3) 因數位精進計畫需辦理「數位融入教學」的公開授課，歡迎有意願參與的同仁跟資訊設備組聯絡討論，謝謝。
15. 資安宣導事項：
 - (1) 請使用行動裝置(包括行動碟、隨身碟、SD卡等)前，必須先以防毒軟體進行掃描。
 - (2) 公務用個人電腦非經核准，請勿安裝非公務用軟體。
 - (3) 請勿下載非受權軟體，並留意資訊安全之規範與個人資料之保護。
 - (4) 勿下載或點選不明網頁，若電腦有所異常，請聯絡資訊設備組。
 - (5) 定期做好電腦的備份工作，進行異地備份並離線。
 - (6) 請務必定期更新作業系統、防毒軟體及病毒碼。
 - (7) 請務必留意資通安全，避免資料外洩之風險。
 - (8) 電腦請設定開機密碼及螢幕保護程式。
16. 請同仁切勿自行在辦公室或教室安裝網路通訊設備，否則容易造成學校整體網路不穩或中斷之情況，若有安裝之需求，請先聯絡

資訊設備組，謝謝。

17. 請尚未完成A3數位素養課程的同仁，務必於7月31日（星期三）前完成，並將完課證書提供給資訊設備組，謝謝。
18. VR科技教室目前已完工，設備除了電腦之外，也裝有體感互動裝置及VR設備，預計於下學年開放，並於開學後規劃教育訓練，相關章則及使用注意事項亦將另行公告。
19. 113年度國教署第一次社交工程演練尚未結束，下學年也還會進行113年度第二次社交工程演練，請同仁收信時務必留意信件名稱、來源、檔案大小，避免隨意點開郵件。
20. 教育雲電子郵件已調整為「帳號若三個月內未使用收發信服務，將自動關閉該項服務」，請同仁定期開啟郵件，避免帳號被鎖定。

三、學務處：

1. 各班聯絡簿請於今天下班前繳回學務處。
2. 社團成果表請於7月10日前寄送給訓育組。
3. 請各班級的額溫槍、各部別配置的耳溫槍與食物攪拌棒，麻煩交回學務處，以利效正及檢視良率。
4. 特教助理人員考核表，請各班導師於6月28日放學前繳回至學務處。
5. 台灣癲癇協助辦理癲癇相關研習、特奧會辦理運動舞蹈C級裁判以及C級裁判認證講習已張貼於學校網站，欲參與的同仁可上網了解。
6. 113年度學生體適能檢測更新兩個施測項目，為漸速耐力折返跑與仰臥捲腹，開學後將施測影片及注意事宜公告週知。
7. 7月4日(星期四)承辦教育部國教署113年度南區教師助理員研習，屆時請各處室多多協助。
8. 7月10日至7月13日辦理高師大特殊教育學系於本校辦理暑期育樂營，歡迎各位老師一同關懷學生營隊生活。
9. 7月底前辦理113學年度隨車人員甄選、月薪制教師助理員甄選，歡迎大家多多介紹人員報名相關甄選。
10. 8月30日(星期五)為113學年度第一學期開學日，上午10時於活動中心辦理開學典禮。
11. 暑假期間請導師與家長保持聯繫，關懷學生假期情形，若有家訪

需求請聯繫訓育組。

12. 假期期間若有需校安通報事件，假期間如遇突發事件，請務必向校安事件通報窗口學務處生教組回報，感謝大家。
13. 持續宣導應透過以正向、合理且符合教育法規之方式落實管教措施，積極教育及輔導學生、並維護學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，請同仁發揮教育專業，並於教學現場共同合作、建立共識，若遇有任何問題，歡迎提出來共同討論、尋求校內相關單位協助，感謝大家這學期的配合，謝謝大家。

四、總務處：

1. 暑假期間將進行相關作業如下：

- (1) 113年8月17日（星期六）高壓電設備實施停電保養維護作業，屆時如有用電需求者請配合因應辦理。
- (2) 預計於暑假進行鳥糞清潔作業。
- (3) 預計於113年8月25日（星期日）進行全校消毒作業，施作前將另行通知。

以上感謝各位同仁的配合，造成不便之處敬請見諒！

2. 節約能源宣導與措施：

- (1) 暑假期間請各班教室及導師辦公室將各項電器電源關閉，並將門窗關妥。
- (2) 暑假期間請各實習場地管理單位評估各項電器設備可否清理後關閉電源暫停運轉。
- (3) 暑假期間將關閉部分飲水機，如有活動或特殊性需求須開啟時，請先洽總務處。
- (4) 活動中心場地辦理全校性活動如需開啟空調，將會請班級冷氣先行關閉。

感謝各位同仁的配合，下個學年仍請持續配合節約能源的相關措施，謝謝！

3. 職務若有異動時，請確實辦理財產（包含非消耗品）清點及交接。
4. 112學年度暑期行事曆（[詳附件](#)）業已公告於本校網站，網路下載→行事曆，e化校園→行事曆，為即時更新版，內容以即時更新版為準。

五、實輔處：

1. 因應節電措施，暑假期間中餐教室冰箱暫停開放，其他冰箱如有存放材料也請留意保存期限，避免存放過期食材。
2. 感謝這學期老師對各位學生的關心與照顧。
3. 請各班導師於9月6日前繳交112-2輔導紀錄表
4. 班級中若有閒置輔具請協助歸還，暑假期間借用輔具請確實填寫輔具借用單並落實使用管理原則。
5. 本學期的專業團隊及相關專業服務中心服務次數如下，請參閱：

校內復健服務人次

物理治療	職能治療	水療	語言治療	心理	社工
343	309	39	294	169	179

復健科及精神科諮詢人次

復健科	精神科
17	6

相關專業服務中心巡迴時數

項目	申請學校（5所）	服務時數	
		內聘	外聘
物理治療	明陽中學、屏榮高中、東港海事、恆春工商、佳冬高農、	0	32
職能治療		0	33
語言治療		0	39
臨床心理		0	22
諮商心理		0	30

六、主計室：無報告事項。

七、人事室：

1. 近期人員異動：

任職單位	姓名	職稱	動態原因	異動日期	備註
學務處	孔○眉	住宿管理員	離職	113.05.26	
學務處	郭○珠	住宿管理員	新進	113.05.27	
總務處	劉○菊	組長	退休	113.06.17	退休
總務處	李○婷	調升組長	調升	113.06.17	幹事內陞
總務處	蔡○祥	技佐	調離	113.07.16	調升屏北高中
學務處	陳○琪	教師	調離	113.08.01	介聘台南市永

2. 預定於113學年度第1次校務會議辦理教師評議委員會、教師成績考

核委員會、職員甄審會委員改選案。(前述三大委員會113學年委員任期均自113年9月1日起至 114年8月31日止)。

3. 「行政院與所屬中央及地方各機關(構)公務員服勤實施辦法」規定，定期檢討貴機關(構)學校勤休制度之妥適性~
 - (1) 依教育部 112年12月18日臺教人(三)字第 1120121569 號書函轉總處 112年12月6日總處培字第 1123031128 號書函辦理。
 - (2) 依來文為落實同仁健康權之保障及符合服勤辦法相關規定，需積極辦理下列事項：
 - A. 公務員服務法第十二條第三項：「各機關(構)為推動業務需要，得指派公務員延長辦公時數加班。延長辦公時數，連同第一項辦公時數，每日不得超過十二小時(8+4)；延長辦公時數，每月不得超過六十小時。(15日)」
 - B. 公務員服勤實施辦法第4條第1項：「公務員為【搶救重大災害、處理緊急或重大突發事件、辦理重大專案業務】之延長辦公時數，連同正常辦公時數，每日不得超過十四小時(8+6)；延長辦公時數，每月不得超過八十小時(13.33 日)」第 3項：「依第一項 規定每日辦公時數超過十四小時(8+6)，或每月延長辦公時數超過六十小時(10日)者，除該項但書第二款規定外，應於事由發生之日起一個月內報主管機關備查，…應事前經主管機關同意，並以二個月為限，必要時得再延長一個月。」。
 - C. 同仁倘有每日辦公時數超過14小時，或每月延長辦公時數超過 60 小時等情形，請提出說明(超時原因及改善建議等)並會辦本室俾利於事由發生之日起一個月內報主管機關教育部備查。
 - (3) (加班時數限制)依各機關加班費支給要點第5點各機關職員(含約聘僱人員)加班管制規定：
 - A. 各機關職員(含約聘僱人員)加班，應由其單位主管視業務需要事先覈實指派，每人每日加班以不超過 4小時為限，每月以不超過 20小時為限。
 - B. 機關因業務特性或工作性質特殊或為處理重大專案業務，或解決突發困難問題，或搶救重大災難，或為應季節性、週期性工作，需較長時間在規定上班時間以外延長工作，得申請專案加班，每人每月以不超過70小時為上限，如仍不足以因應業務實際需要時

得超過70小時，上開專案加班均需報經主管機關或經主管機關授權之所屬機關核准後始得支給。……」據此，公務人員經由單位主管視業務需要事先覈實指派加班，其加班時間原則上每日不超過4小時，每月以不超過 20小時為限，例外情形為每月以不超過70小時為限。

4. 公務人員保訓會函以，有關公務人員保障法第 23條加班補償與補休假期限之計算等疑義一案。

說明：

- (1) 依教育部人事處案陳公務人員保障暨培訓委員會 113年1月2日公保字第 1120014677號函辦理，並檢附原函影本1份。
- (2) 公務人員加班時數依公務人員保障法第 23條規定核給以補休假為補償方式者，為落實同仁健康權之保障及符合上開規定，請配合辦理下列事項
 - A. 應督促加班補休之同仁應將補休假時數於期限（2 年）內休畢為原則，且須符合結算要件，始得例外依法結算加班費，以維護同仁健康權，並避免同仁為結算加班費而怠於補休(需舉證「機關因業務需要無從補休」)。
 - B. 因業務需要致於補休期限內未休畢之加班時數，應結算加班費為優先。參【行政院主計總處總預算附屬單位預算編製作業手冊第49頁加(夜)班費：各基金延長工時加班費應依業務需要核實編列，…除因法令變更或經參酌業務量及考績晉級等因素有增加編列之需要(應詳加說明外)，最高以不超過當年度預算數為原則】受限於預算編列除因法令變更或經參酌業務量及考績晉級等因素有增加編列之需要(應詳加說明外)，最高以不超過當年度預算數為原則，本校仍優先以補假為補償方式。
5. 客委會為鼓勵各單位員工參與客語能力認證，建請惠予給予參加113年度客語能力各級認證之所屬同仁補休, 以提高同仁參與意願
說明：
 - (1) 「113 年度客語能力基礎級暨初級認證」訂於 113 年9月7日(星期六)及 9月15日(星期日)辦理2梯次全國認證。另於113年1月至12月(9月份除外)每月擇一考區辦理多梯次認證；「113年

度客語能力中級暨中高級認證」訂於113年3月23日（星期六）及10月5日（星期六）舉行；「113年度客語能力高級認證」訂於113年10月5日（星期六）舉行。

(2) 為鼓勵踴躍參與認證，建請給予當日參加上開認證者補休，以提升參與意願。

6. 依國教署113年3月11日臺教國署人字第1136000319號書函以，未兼任行政職務教師寒暑假出國案，已由申請制改為報備制。經洽國教署承辦人，目前僅開放「未兼行政」教師改為報備制，「兼行政」教師仍為申請制，爰差勤系統的「寒暑假出國報備單」，僅開放未兼行政教師於寒暑假出國期間使用。

7. 重申本校出勤相關規定~

(1) 為維護及保障各位同仁自身之權益，請各位同仁確實配合本校出勤時間，確實遵守出勤時間到校上班，勿遲到、早退及不假外出。

A. 行政人員(含教師兼行政):上午8時至12時，下午1時至5時。

B. 專任教師:上午7時40分至4時。

C. 教師兼導師:上午7時40分至4時。

(2) 同仁如有請假需求，請務必在事實發生之前完成請假手續；因公外出亦同。未兼行政職務教師，不論有無課務，於出勤上班時間內(上午7時40分至下午16時)，若無請假，皆須在校服勤。本室會不定期實施出勤抽查，如抽查未到班或擅離職守且未完成請假手續者，將以曠職(課)、遲到或早退登錄。

伍、提案討論：

提案一

提案單位:人事室

案由:本校113學年度教師成績考核委員會委員總數案，請審議。

說明：

1. 依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第9條規定：「(第1項)

考核會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人為主席，任期一年。…。(第4項)委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。(第5項)委員之總數，由校務會議議決。」。

2. 復依教育部95年9月19日台人(二)字第0950136287號書函略以，未籌組教師會之學校，其考核會之委員，係除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管為當然委員外，其餘由該校教師票選產生。
3. 本校尚未成立教師會，且未設輔導單位，爰113學年度教師成績考核委員會除教務、學生事務、人事業務等單位主管為當然委員外，其餘委員由本校教師票選產生。
4. 又本校112學年度教師成績考核委員會委員總數為9人，併提供參考。

辦法：委員總數審議通過後，據以辦理113學年度教師成績考核委員會組設事宜。

決議：照案通過。

提案二

提案單位：人事室

案由：修訂「國立屏東特殊學校工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」(草案)，請審議。

說明：

1. 依據國教署113年3月15日臺教國署人字第1130035684號函辦理。
2. 因應性別平等工作法及性騷擾防治法於112年8月16日修正公布，除部分修正條文字113年3月8日施行外，各校盡速依前開二法及相關子法之規定，檢討內部性騷擾防治規範。
3. 檢附本校部分規定修正規定對照表及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點草案各1份。

辦法：經審議通過後，自113年8月1日起施行。

決議：照案通過。

提案三

提案單位:學務處

案由:關於本校性別平等教育委員會設置要點修正草案，請討論。

說明：

1. 依據國立台南大學113年4月10日南大性研字第1130006586號函辦理。
2. 修正本校性別平等教育委員會設置要點，如附件。

決議：照案通過。

提案四

提案單位:學務處

案由:關於本校性別平等教育實施規定，請討論。

說明：

1. 依據國立台南大學113年4月10日南大性研字第1130006586號函辦理。
2. 修正本校性別平等教育實施規定，如附件。

決議：照案通過。

提案五

提案單位:學務處

案由:關於本校校園性別事件防治規定，請討論。

說明：

1. 依據國立台南大學113年4月10日南大性研字第1130006586號函辦理。
2. 修正本校校園性別事件防治規定，如附件。

決議：照案通過。

提案六

提案單位:人事室

案由:修訂「國立屏東特殊教育學校教師聘書約定要項」(草案)，如附件1、2。

說明：

1. 依教育部112 年2月2日修正發布公立各級學校專任教師兼職處理原則第十六點暨112 年2月2日訂定發布國立各級學校兼任行政職務教師兼職處理辦法第十五條規定「違反規定期間所支領之兼職費，

應納入校務基金運用或公務預算繳庫，並由學校列入聘約規範予以追繳。」爰本校教師約定事項增訂第十四點第二項。

2. 復依教育部113年3月6日修正發布「校園性別事件防治準則」暨教育部113年5月29日臺教學(三)字第1132802191號函略以，有關專業倫理規範或相關規定，學校應依本準則第八條及第九條規定納入教職員工聘約，並加強宣導周知。爰本校教師約定事項增訂第十九點之一之規定。

3. 另依教育部113 年04月17日校園霸凌防制準則修正發布，其中第六條至第九條條次變更為第十二條至十五條。爰本校教師約定事項修正第二十點之規定。

決議：照案通過。

陸、臨時動議：

提案一

提案單位/提案人：洪○閔老師

案由：目前學校僅有一間情緒紓壓室，且使用環境對於學生情緒紓壓不盡理想，因部分學生會想有一個人獨處的空間，學校是否考量情緒紓壓室增設，提請討論。

說明：

1. 學校最先設置情緒紓壓室之學校為文山特教，惟各校情緒轉紓壓室已漸漸減少使用，情緒紓壓室使用上雖是在讓學生情緒紓緩，惟使用是否經家長同意、學生IEP應否註記、設置標準，尚無完善配套，如學生有情緒反應，建議可讓其至戶外活動，舒緩情緒。

2. 學生須有獨處空間，應較傾向於個諮室、小輔導室可舒心使用。

決議：情緒紓壓室設置之妥適性及合法性，後續再研議可行性。

柒、主席結論：略。

捌、散會 下午17時15分。

月	星 期							週次	重 要 紀 要					
	日	一	二	三	四	五	六		秘書	教務處	學生事務處	實習輔導處	總務處	人事室、主計室
六	23	24	25	26	27	28	29	二十		1.期末個別化教育計畫週。 2.113 學年度新生編班，彙整 113 學年度第 1 學期學生名冊。	1.彙整 112 學年度第 2 學期教助考核成績。	1. 6 月 28 日中餐教室冰箱清潔斷電。	1.6 月 28 日下午 4 時 10 分召開第二學期期末校務會議。	
	30							暑假		1.暑期學習扶助與暑期國小兒童課後照顧服務課程開始。	1.7 月 4 日辦理 113 年度南區教師助理員、住宿生管理員研習。 2.新生健康資料彙整。 3.登革熱自我檢查。	1.7 月 1 日專團服務統計資料呈核。 2.7 月 5 日參加啟智協進會五人制棒球賽。	1.辦理 6 月現金收支結算作業。 2.辦理薪資各類代扣款繳納作業。 3.辦理 6 月薪資(非月薪制)及鐘點費等發放作業。 4.7 月份電梯及開飲機定期保養。 5.歷史文件或具機敏性文件銷毀作業調查。	
七		1	2	3	4	5	6							
	7	8	9	10	11	12	13			1.7 月 10 日至 12 日 113 學年度適性輔導安置屏東區餘額安置網路報名。 2.7 月 12 日至 18 日屏東區適性輔導安置檢討會。 3.接收國中端轉銜資料。 4.彙整 112 學年度第 2 學期成績單列冊存檔。	1.7 月 8 日防災輔導團研習。 2.7 月 10 日至 7 月 13 日高師大暑期育樂營(7 月 9 日入校)。 3.規劃每週團體活動、安排社團開設、任課教師。 4.召開 112 學年度特教助理人員考核會議。	1.7 月 8 日至 7 月 12 日提出 112 學年度新生輔具(輪椅)資本門招標。	1.辦理本校 113 學年度校務會議代表選舉。	
	14	15	16	17	18	19	20		7 月 17 日主管會報。(暫定)	1.7 月 15 日至 8 月 2 日 112 學年度第二學期個別化教育計畫行政檢核。	1.規劃 113 學年度第一學期義剪活動日期。 2.辦理 112 學年度結報-鐘點制教師助理員計畫經費。		1.編製 8 月教職員薪津清冊(8 月 1 日入帳)。 2.編製 7 月月薪制教助(住管員)及專案計畫僱用人員薪津清冊。	
	21	22	23	24	25	26	27			1.暑期學習扶助與暑期國小兒童課後照顧服務結束。 2.分組教室教材教具檢視與清點維護。 3.檢閱學校資訊及教學相關設備。 4.暫訂 7 月下旬辦理資安研習暨 VR 設備教育訓練。	1.113 學年度各班導師名單、新生班導師家訪相關事宜。 2.進行 113 學年度活動規劃(開學典禮、親職座談、畢業生校外教學、校慶系列活動等)。 3.辦理 113 學年度隨車人員甄選、月薪制教師助理員甄選。			
	28	29	30	31					112 學年均質化、共好計畫結報。	1. 確認全校學生註冊資料。 2. 圖書館設備、教務處教材教具清點修繕及系統維護。	1.新/舊生導師家訪。 2.規劃新生健檢事準備事宜。 3.校醫駐診及諮詢時間安排。 4.清潔用品清點採買。 5.排定 113 學年度班級掃地區域。	1.8 月 1 日至 8 月 26 日相關專業教室清潔消毒及輔具設備維護。 2.各班輔導記錄繳交。	1.7 月 31 日上午 9 時 30 分召開 112 學年度第 2 學期第 10 次行政會報。(暫定)	
八					1	2	3	暑假						
	4	5	6	7	8	9	10	暑假		1.餘額安置學生報到。 2.完成餘額安置網路填報工作。 3.114 學年度服務群課程計畫委員名單提報。	1.辦理結報-月薪制教師助理員計畫經費。 2.辦理結報-無法自行上下學交通費計畫經費。 3.健康中心物品管理季報表呈核。 4.登革熱自我檢查。		1. 辦理 7 月現金收支結算作業。 2.辦理薪資各類代扣款繳納作業。.	

國立屏東特殊教育學校工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點（草案）

101年01月16日校務會議通過

102年09月04日校務會議修定

105年01月20日校務會議修定

112年6月30日校務會議修訂

113年6月28日校務會議修訂

一、國立屏東特殊教育學校（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，特依據「性別平等工作法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」等相關規定訂定本要點。

二、本要點適用於本校教職員工(含代理、兼代課教師、約聘僱人員、臨時人員及隨車人員)發生「性別平等工作法」第十二條及「性騷擾防治法」第二條之性騷擾事件者，適用本辦法；但適用「性別平等教育法」處理者，不適用本要點之規定。

本校首長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。

三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：

（一）適用性別平等工作法

1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

（二）適用性騷擾防治法

性騷法所稱之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。
2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

四、本校為防治性騷擾事件之發生，每年度應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練及檢討工作場所空間及設施，並於教職員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

五、本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取下列立即且有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

（一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

1. 保護被害人之權益及隱私。
2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。
3. 對性騷擾事件進行調查。
4. 對行為人之懲處。
5. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
6. 其他防治及改善措施。

(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

1. 就相關事實進行必要之釐清。
2. 依被害人意願，協助其提起申訴。
3. 適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
5. 其他防治及改善措施。

性騷擾情事涉及之被害人及行為人分屬本校及校外不同機關，若被害人為本校人員，由本校主責受理申訴及調查，並通知屏東縣政府。

- 六、本校於人事室設置處理教職員工性騷擾申訴專線電話(08)7805510轉320、傳真：(08)7805506、電子信箱：tt7972769@mail.edu.tw，俾知有性騷擾或疑似事件發生時，指定人員專責受理並立即處理及檢討防治措施，並將上開相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
- 七、本校人事室接獲性騷擾申訴3個工作日內，得委託學校所設性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。推選三至五人另組調查小組調查案件，小組成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
- 八、性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出申訴者，以言詞、電子郵件受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：
 - (一) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
 - (二) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
 - (三) 申訴之事實及內容。申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。
本校於接獲第一項申訴時，將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。
性騷擾行為人，為本校各級主管，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得停止或調整其職務。
- 九、性平會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。
- 十、性騷擾事件申訴之調查人員，在調查過程中有下列各款情形之一，應自行迴避：
 - (一) 本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
 - (二) 本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
 - (三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
 - (四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：
 - (一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。
 - (二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。
被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十一、本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，性平會主任委員應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十二、申訴事件應自接獲性騷擾申訴7日內開始調查，並於二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。性騷擾申評會應做成附理由之決議，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

性騷擾行為經調查屬實，本校將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。

性平會之決議應以書面通知當事人及相關審議委員會及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向本校提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。申訴人亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴；經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十三、有下列情形之一者，當事人對性平會之決議提出申復：

（一）申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。

（二）性平會之組織不合法者。

（三）依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。

（四）參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

（五）證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

（六）為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

（七）為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

（八）發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

（九）原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書後十日內提出申復，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十四、調查中之性騷擾事件已進入偵查或審判程序，性平會得決議暫緩調查。

十五、性侵害、性騷擾行為經調查屬實，行為人如為本校教職員工，本校應視情節輕重，移請相關審議委員會依相關規定，為停聘、解聘、不續聘、調職、降職、懲戒或其他處理，如涉及刑事責任時，本校並應協助申訴人提出告訴。如查證為誣告，本校得視情節輕重移請相關審議委員會，對申訴人依相關規定為懲戒或處理。

十六、本校對性騷擾行為人應採取追蹤、考核及監督，並由單位主管協助執行，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十七、當事人有輔導或醫療等需要者，本校得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。

十八、本要點未盡事宜，依性別平等工作法暨相關規定辦理。

十九、本要點經校務會議通過，陳請校長核定後公佈實施，修訂時亦同。

國立屏東特殊教育學校工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

部份規定修正規定對照表

修正規定	現行規定	說明
國立屏東特殊教育學校（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，依據「 <u>性別平等工作法</u> 」、「 <u>工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法</u> 訂定準則」、「 <u>性騷擾防治法</u> 」、「 <u>性騷擾防治準則</u> 」等相關規定訂定本要點。	第一條 國立屏東特殊教育學校（以下簡稱本校）為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及穩私，特依性別 <u>工作平等法</u> 第十三條第一項，以及行政院勞工委員會頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定，訂定本要點。	本規則訂定依據法規名稱修正及部分文字刪除。
第二條 本要點適用於本校教職員工（含代理、兼代課教師、約聘僱人員、臨時人員及隨車人員）發生「 <u>性別平等工作法</u> 」第十二條及「 <u>性騷擾防治法</u> 」第二條之性騷擾事件者，適用本辦法；但適用「 <u>性別平等教育法</u> 」處理者，不適用本要點之規定。 本校 <u>校長</u> 涉及 <u>性別平等工作法</u> 之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。	第二條 本要點適用於本校教職員工（含代理、兼代課教師、約聘僱人員、臨時人員及隨車人員）相互間或於工作場域內與來訪人員間發生之性騷擾事件。 本校 <u>首長</u> 涉及 <u>性別工作平等法</u> 之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。	本規則訂定依據法規名稱修正及法規適用順序。

第三條 本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者： （一）適用性別平等工作法 1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 2. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。 <u>（二）適用性騷擾防治法</u> <u>性騷法所稱之權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。</u> <u>性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：</u> <u>1. 不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。</u>	第三條 本校各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為： （一）以性要求、具有性意味或性別歧視之言語或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 （二）主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。性騷擾之行為人如非本校員工，本校應依本辦法提供應有之保護。	本條增訂第 2 項，性工法及性騷法於性騷擾定義
---	--	--------------------------------

<u>2. 寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。</u> <u>3. 反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。</u>		
第四條 <u>本校為防治性騷擾事件之發生，每年度應定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練及檢討工作場所空間及設施，並於教職員工在職訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。</u>	第四條 本校應設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權；得委託學校所設性別平等教育委員會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。	原訂條文內容全部刪除，增訂教育訓練
第五條 本校於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，<u>應採取下列立即且有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同機關，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：</u> <u>（一）因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：</u> <u>1. 保護被害人之權益及隱私。</u> <u>2. 對所屬場域空間安全之維護或改善。</u> <u>3. 對性騷擾事件進行調查。</u> <u>4. 對行為人之懲處。</u>	第五條 性騷擾之申訴，應以具名書面為之，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。前項書面應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項： （一）申訴人姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。 （二）申訴事實發生日期、內容、相關證或人證。	1. 原訂第五條條調移第八條 2. 本條增訂性工法防治原則及第 2 項，明定性騷擾行為發生時，行為人與被害人分屬校內外之處理原則。

<u>5. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</u> <u>6. 其他防治及改善措施。</u> <u>(二) 非因前款情形而知悉性騷擾事件時：</u> <u>1. 就相關事實進行必要之釐清。</u> <u>2. 依被害人意願，協助其提起申訴。</u> <u>3. 適度調整工作內容或工作場所。</u> <u>4. 依被害人意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。</u> <u>5. 其他防治及改善措施。</u> <u>性騷擾情事涉及之被害人及行為人分屬本校及校外不同機關，若被害人為本校人員，由本校主責受理申訴及調查，並通知屏東縣政府。</u>	(三) 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住所、聯絡電話。 (四) 請求事項。 (五) 申訴日期	
第六條 本校於人事室設置處理教職員工性騷擾申訴專線電話(08)7805510 轉 320、傳真：(08)7805506、電子信箱：tt7972769@mail.edu.tw，俾知有性騷擾或疑似事件發生時，<u>指定人員專責受理並立即處理及檢討防治措施，並將上開相關資訊於工作場所</u>	第六條 本校性騷擾事件之申訴專線電話：<u>08-7805510-320、傳真 08-7805506</u>、電子信箱 tt7972769@mail.edu.tw	更正性騷擾專用信箱之申訴管道，並指定專責單位之人員處理性騷擾之申訴及相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

<u>顯著之處公開揭示。</u>		
第七條 <u>本校人事室接獲性騷擾申訴 3 個工作日內，委託學校所設性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。推選三至五人另組調查小組調查案件，小組成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。</u> 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。	第七條 本校於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	1. 原訂第七條條調移第九條 2. 本條修正申訴案移請性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及調查小組組成女性代表比例規定
第八條 性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面提出申訴者，以言詞、電子郵件受理之人員或單位應做成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。 申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項： （一）申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。 （二）有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住	第八條 本校為處理第四條事件所設定之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。 前項委員會中置主任委員 1 名，由校長兼任主任委員並為會議主席（因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之）。另設置委員五人至九人，委員由校長就申訴個案指定或選聘本校在職教職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。	原訂第八條文字內容全部刪除，增訂第 2 項，俾本校本於權責，以避免權勢之不對等關係影響性騷擾案件之調查與相關人員職務之執行處理。

居所、聯絡電話。 (三) 申訴之事實及內容。 申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。 <u>性騷擾行為人，為本校各級主管，且情節重大，於調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得停止或調整其職務。</u>		
第九條 本校於申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。	第九條 參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。	原訂第九條調移第十一條。
第十條 性騷擾事件申訴之調查人員，在調查過程中有下列各款情形之一，應自行迴避： (一) <u>本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</u> (二) <u>本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</u>	第十條 參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議人員，其本人為當事人或與當事人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。 前項人員應迴避而不自行迴避或有其他具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，當事人得以書面舉其原因及	修正迴避人員文字內容部分修正更明確

<u>(三) 現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</u> <u>(四) 於該事件，曾為證人、鑑定人者。</u> <u>性騷擾事件申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</u> <u>(一) 有前項所定之情形而不自行迴避者。</u> <u>(二) 有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</u> <u>前項申請，應舉其原因及事實，向本委員會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</u> <u>被申請迴避之調查人員在本委員會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</u> 調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。	事實，向本委員會申請迴避。 第一項人員應迴避而不自行迴避，且未經當事人申請迴避者，由校長依職權命其迴避。	
第十一條 <u>本校處理性騷擾申訴事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。違反者，性平會主任</u>	第十一條 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。 申訴處理委員會應為附具理	原定第十一條文字內容部分調移第 7 條規範成員組成及運作機制。

<u>委員應終止其參與，本校得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。</u>	由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本校。	
第十二條 <u>申訴事件應自接獲性騷擾申訴之 7 日開始調查，並於二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。性騷擾申評會應做成附理由之決議，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。</u> <u>性騷擾行為經調查屬實，本校將按勞動部規定之內容及方式，通知地方主管機關。性平會之決議應以書面通知當事人及相關審議委員會及本校，並註明對申訴案之決議有異議者，得於二十日內向本校提出申復，其期間自申訴決議送達當事人之日起算。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。</u> <u>提出申復應附具書面理由，由性平會另召開會議決議處理之。申訴人亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴；經結案後，不得就同一事由再提出申訴。</u>	第十二條 申訴處理委員會評議程序如下： （一）接獲性騷擾申訴案件，應送請主任委員於 3 日內確定是否受理。不受理之申訴案件，應提申訴處理委員會備查。 （二）確定受理之申訴案件，主任委員應於 3 日內指派 3 人（含）以上之委員組成專案小組進行調查。 （三）專案小組調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益，調查結束後，並應作成調查報告書，提申訴處理委員會評議。 （四）評議時，應事前通知當事人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員或專家、學者列席說明。 （五）申訴處理委員會對申訴案件之評議，應作出成立或不成立之決定。決定成立者，應作成懲處及其他適當處理之建議；決定不成立者，仍應審酌實際情形，為必要處理之建議。 （六）申訴決定應載明理	增訂申訴處理期程及救濟

	由，以書面通知當事人，並移請相關單位依規定辦理。 （七）申訴事件應自提出起三個月內結案。	
第十三條 <u>有下列情形之一者，當事人對性平會之決議提出申復：</u> <u>（一）申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。</u> <u>（二）性平會之組織不合法者。</u> <u>（三）依性別工作平等法應迴避之委員參與決定者。</u> <u>（四）參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。</u> <u>（五）證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。</u> <u>（六）為決定基礎之證物，係偽造或變造者。</u> <u>（七）為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。</u> <u>（八）發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。</u> <u>（九）原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。</u> 申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書後十日內提出	第十三條 申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書後十日內提出申覆，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。	文字內容部分修正

申覆，並應附具書面理由，由申訴委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由再提出申訴。		
第十八條 <u>本要點未盡事宜，依性別平等工作法暨相關規定辦理。</u>	第十八條 本要點經校務會議通過，陳請校長核定後公佈實施，修訂時亦同。	1. 新增條文內容 2. 原訂十八條調移第十九條
第十九條 本要點經校務會議通過，陳請校長核定後公佈實施，修訂時亦同。		十八條調移第十九條

國立屏東特殊教育學校性別平等教育委員會設置要點(草案)

113年0月0日校務會議通過

- 一、國立屏東特殊教育學校(以下簡稱本校)為促進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，依據性別平等教育法第六條、第九條規定及各級學校性別平等教育委員會設置準則之規定，訂定本要點。
- 二、性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)任務如下：
 - (一)統整本校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
 - (二)規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
 - (三)研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
 - (四)研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
 - (五)調查及處理與性別平等教育法有關之案件。
 - (六)規劃及建立性別平等之安全校園空間。
 - (七)推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
 - (八)其他關於本校或社區之性別平等教育事務。
- 三、性平會分設行政與防治組、課程與教學組、諮商與輔導組、環境與資源組，依下列規定，辦理前點各款之相關工作：
 - (一)行政與防治組(學務處、主計室、人事室)
 - 1.統整各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其成果。
 - 2.研擬修訂性別平等教育實施規定及校園性別事件防治規定等相關規定。
 - 3.調查及處理與性別平等教育法有關之案件。
 - 4.召開性平會會議，並處理性別案件之調查及相關行政事宜。
 - 5.建立校園性別事件及行為人檔案資料，並負責於行為人轉至其他學校就讀或服務時之通報事宜。
 - 6.本校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，或有納入教育部不適任教育人員資料庫之情事；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。
 - 7.其他有關推動性別平等教育行政與防治之業務。
 - 8.涉及校園性別事件通報之協調聯繫。
 - 9.規劃辦理教職員工及學生性別平等教育相關活動。
 - 10.編列每年度性別平等教育專用經費。
 - (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(含情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等)融入各科教學，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。

3. 協助處理與校園性別事件之學生當事人學籍、課程、成績及相關人員課務。
4. 安排校園性別事件行為人接受性別平等教育課程相關事宜。
5. 其他有關推動本校性別平等教育課程與教學事務。

(三) 諮商與輔導組(輔導處/室)

1. 規劃辦理~~教職員工及~~家長性別平等教育相關活動。
2. 處理校園性別事件，依當事人及其法定代理人或實際照顧者需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務。
3. 校園性別事件行為人之心理諮商與輔導提供直接服務或轉介資源。

(四) 環境與資源組(總務處)

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

~~依學生懷孕受教權維護及輔導協助要點，本校應積極維護適用前開要點之學生受教權，並應責成各處室提供必要之協助。~~

- 四、性平會置委員十三人，委員任期一~~學~~年，以校長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。性平會委員，應具性別平等意識；且所聘教師代表、職工代表、家長代表及學生代表，應具現任教師、職工、學生家長及學生之身分。委員會置執行秘書一人，由學務主任擔任，並指定專人負責處理有關業務。

- 五、性平會每學期應至少開會一次。委員應親自出席會議。但所聘委員為學校單位主管，或所聘教師代表、職工代表、家長代表及學生代表為代表團體出任者，因故不能親自出席時，得指派代表出席，並得參與發言及表決。性平會會議應有委員二分之一以上之出席，始得開會，應有出席委員過半數之同意始得決議；可否同數時，取決於主席。

- 六、有下列情形之一者，不得擔任性平會委員；已聘任者，由本校解聘之：

- (一) 違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經有罪判決確定。
- (二) 違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。
- (三) 有未尊重他人之性別、性別特徵、性別特質、性別認同或性傾向之言行，經學校查證屬實。

- 七、要點如有未盡事宜，悉依性別平等教育法相關規定處理之。

- 八、本要點經性別平等教育委員會審議，提交校務會議通過後公布實施

國立屏東特殊教育學校性別平等教育實施規定(草案)

113 年 0 月 0 日校務會議通過

- 一、本規定依據性別平等教育法第十二條訂定之。
- 二、本校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生及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。
- 三、本校應統整各單位相關資源，擬訂性別平等教育年度實施計畫，並落實檢視實施成果。
- 四、本校辦理校長及教職員工之職前教育、新進人員培訓及在職進修課程，應納入性別平等教育之內容。
- 五、本校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。
- 六、教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
- 七、本校應加強研發並增強教師性別平等教育課程、教學及評量專業能力。
- 八、本校應將性別平等教育融入課程與教學，每學期並應實施性別平等教育相關課程或活動至少 4 小時。
性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育，及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性別平等意識。
- 九、本校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而在招生、就學許可、教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上有差別待遇，但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
- 十、本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。對於因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。
- 十一、本校應營造及維護性別平等學習環境，建立安全友善之校園空間。
- 十二、本校性別事件防治教育及校園性別事件處理另依校園性別事件防治規定辦理。
- 十三、本規定經性別平等教育委員會審議，提交校務會議通過後公布實施。

國立屏東特殊教育學校校園性別事件防治規定(草案)

113年0月0日校務會議通過

第一條 國立屏東特殊教育學校(以下簡稱本校)為促進性別地位之實質平等，建立校園性別事件之預防措施與處理機制，依據性別平等教育法(以下簡稱性平法)第二十一條第二項及校園性別事件防治準則(以下簡稱防治準則)第三十八條訂定本規定。

第二條 本規定所稱之校園性別事件之定義如下：

一、學校、教師、職員、工友及學生：

- (一)學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
- (二)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、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
- (三)職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
- (四)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及其他經中央主管機關指定者。

二、校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

- (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，從事不受欢迎且與性或性別有關之言詞或行為，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)校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

三、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第三條 校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

- 第四條 校長或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。
- 第五條 本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：
- 一、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
 - 二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
 - 三、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
 - 四、鼓勵校園性別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。。
- 第六條 本校應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。
- 前項資訊應包括下列事項：
- 一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。
 - 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
 - 三、申請調查、申復及救濟之機制。
 - 四、相關之主管機關及權責單位。
 - 五、提供資源協助之團體及網絡。
 - 六、其他本校性平會認為必要之事項。
- 第七條 本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。
- 第八條 學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性平法之規定。
- 前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。
- 本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。
- 本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- 第九條 本校為防治校園性別事件，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規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
 - 二、記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。
- 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宿舍、衛浴設備、校車等。
- 第十條 本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。
- 前項檢視說明會，本校得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀

錄公告周知。

本校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。

第十一條 性平法第三條第三款所定校園性別事件，包括不同學校間所發生者。

第十二條 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向本校申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為學校校長者，應向本校主管機關申請調查或檢舉。

第十三條 本校行為人現所屬學校為他校時，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查。

前項本校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。

第十四條 本校行為人為他校專任教師時，應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查。

前項本校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依防治準則第三十一條規定處理。

第十五條 行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

本校接獲申請調查或檢舉之事件無管轄權者，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。

第十六條 依性平法第二十二條第一項規定為通報時，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。

校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。

前項校長、教職員工適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

第十七條 校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校受理申請調查或檢舉之事件應作成紀錄，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：

- 一、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。
- 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- 三、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。
- 四、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。

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

- 一、二人以上被害人。

- 二、二人以上行為人。
- 三、行為人為校長或教職員工。
- 四、涉及校園安全議題。
- 五、其他經性平會認為有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

第十八條 本校接獲申請調查或檢舉時，其收件單位為學務處生教組，其相關資訊如下：

- 一、電話：(08)7805510#501
- 二、傳真：(08)7894230
- 三、電子郵件：yuhsif@mail.edu.tw
- 四、調查申請表表件下載網址：
https://nedu.pses.ptc.edu.tw/tw/index.asp?au_id=89&sub_id=110
(國立屏東特教學校首頁-性平專區-性別平等教育-性別事件處理窗口)

前項收件單位收件後，除有性平法第三十二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。

前項性平法第三十二條第二項所定事由，本校得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之，其工作權責範圍為議決受理及成立調查小組等事宜。

第十九條 經媒體報導之校園性別事件，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。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

第二十條 本校應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依性平法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害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，向本校提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害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。

本校接獲申復後，應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。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第二十一條 本校之性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性平法第三十三條第三項及第四項規定。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

- 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。
- 二、違反性平法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

校園性別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；參與校園性別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；其交通費或相關費用由本校支應。

第二十二條 性平法第三十三條第三項所定具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應為經中

央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

第二十三條 本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- 一、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或實際照顧者陪同。
- 二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或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。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、依性平法第三十三條第五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。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、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。
- 九、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。
- 十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
- 十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第二十四條 依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。

依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第二十五條 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

- 一、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。
- 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
- 三、避免報復情事。
- 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
- 五、其他性平會認為必要之處置。

當事人非本校之人員時，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。

第二十六條 本校應依性平法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但本校就該事件仍應依性平法為調查處理。當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第二十七條 本校依性平法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：
一、心理諮商與輔導。
二、法律協助。
三、課業協助。
四、經濟協助。
五、社會福利資源轉介服務。
六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。
當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。
前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，本校應編列預算支應之。

第二十八條 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。
基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別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校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由本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、新證據情形外，不得重新調查。
本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平法第三十七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。
前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。
第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未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，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

第二十九條 校園性別事件經本校性平會調查屬實後，應依性平法第二十六條第一項規定，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。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。
性平法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。
前項處置應由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：

一、行為人接受心理諮商與輔導。

二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。

三、八小時之性別平等教育相關課程。

四、其他符合教育目的之措施。

前項第四款行為人為學生時，得融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。

第三十條

本校將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。

前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害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三十日內，以書面具明理由向本校申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害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。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

一、本校申復收件單位為校長室秘書，其相關資訊如下：

(一) 電話：(08)7805510#101

(二) 傳真：(08)7805552

(三) 電子郵件：fangminjui@mail.edu.tw

(四) 申復書表件下載網址：

https://nedu.pses.ptc.edu.tw/tw/index.asp?au_id=89&sub_id=110

(國立屏東特教學校首頁-性平專區-性別平等教育-性別事件處理窗口)

二、由申復單位收件後，應即組成審議小組，並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。

三、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上。

四、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

五、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

六、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。

七、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。有性平法第三十七條第三項所定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。

八、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

性平法第三十七條第三項及防治準則第三十條第二項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

一、性平會或調查小組組織不適法。

二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。

三、有應迴避而未迴避之情形。

四、有應調查之證據而未調查。

五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。

六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第三十一條

本校依性平法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，應指定總務處文書組保存二十五年；其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。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

一、事件發生之時間、樣態。

二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

- 三、事件處理人員、流程及紀錄。
- 四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
- 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。
- 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。

第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第三十二條 本校於取得性平法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第三十三條 本校依性平法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。
前項應視實際需要，由本校將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。
本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第三十四條 本校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理：

- 一、召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。
- 二、經召開教師評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。
- 三、前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

第三十五條 本校應依防治準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約。

前項規定之內容，應包括下列事項：

- 一、校園安全規劃。
- 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。

- 三、校園性別事件防治之政策宣示。
- 四、校園性別事件之界定及樣態。
- 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件 等資訊及程序。
- 六、校園性別事件之調查及處理程序。
- 七、校園性別事件之申復及救濟程序。
- 八、禁止報復之警示。
- 九、隱私之保密。
- 十、其他校園性別事件防治相關事項。

第三十六條 本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

第三十七條 本規定未盡事宜，悉依性平法及防治準則相關規定辦理。

第三十八條 本規定經性別平等教育委員會審議，提交校務會議通過後公布實施。

國立屏東特殊教育學校教師聘約

100 年 9 月 2 日校務會議通過
100 年 11 月 23 日臨時校務會議通過
101 年 6 月 29 日校務會議增定通過
103 年 6 月 30 日校務會議修定通過
105 年 6 月 29 日校務會議修定通過
109 年 7 月 15 日校務會議修正通過
113 年 6 月 28 日校務會議修正通過

- 一、教師之聘任、權利義務、待遇、進修研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、參加教師組織、申訴及訴訟等，依教師法及有關法令規定辦理。
- 二、教師應恪遵教育法令，並為學生表率。
- 三、教師於校園內及教學中，立場應保持中立，不得為特定政黨、宗教做宣傳。
- 四、教師有應校長依規定聘請兼任導師或兼任行政職務之義務。
- 五、教師對全校學生，應共負訓導、輔導責任，並應以身作則。
- 六、教師應遵守學校章則及各級教師會制定之教師自律公約。
- 七、教師出勤差假，依教師請假規則暨其有關規定辦理。
- 八、教師應依指派，參加與教學或所兼導師或行政職務有關之各項會議及活動。
- 九、教師應依照學校安排之課程，按時授課，不得遲到、早退或曠課；其因差假所遺課程，應事先經學校同意後，依規定妥善安排。
- 十、教師以任教聘約所定科別為原則，但學校基於實際需要，得在儘量符合教師專長之原則下，安排搭配其他科別之課程，教師仍應接受。
- 十一、教師對於教學，應事先充分準備、熟悉教材教法、注意教室管理、認真批改作業、加強平時考量、確實指導實驗或實習；學校並應尊重教師之專業自主，儘量配合教師於教學上之正當要求。
- 十二、教師於寒暑假期間從事進修、研究、研習或準備教材；學校因教學或業務需要，教師有到校服務之義務。
- 十三、教師對教師法第三十一條第一項第七款所規定「與教學無關之工作或活動」之認定，如有爭議，得提請教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議，並接受其決議。
- 十四、教師不得兼任法令規定以外之職務，如有兼任校外課程情事，應事先簽請校長同意，每週不得超過規定時數，並依規定辦理請假手續。
違反規定期間所支領之兼職費，應納入校務基金運用或公務預算繳庫，並由學校列入聘約規範予以追繳。
- 十五、教師不得私自為學生收費補習、誘使學生參加校外補習、巧立名目向學生收取費用及推銷書刊用品。
- 十六、教師擬於聘約期限屆滿後，不再應聘時，應於聘約期限屆滿一個月前書面通知學校；如未於聘約存續期間內辭職者，須經學校教評會決議通過，並陳校長核可後，始得離職。
- 十七、教師因執行教學或校務行政工作，致涉及法律訴訟案件時，學校應積極協助處理。
- 十八、教師具有下列情事之一者，得依教師法第十六條第一項第二款規定，經教評會審議通過並報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或不續聘。
 - （一）連續曠課、曠職達七日或一學期內曠課、曠職合計達十日。
 - （二）無故缺課或請假未達支代課鐘點費之規定，經學校三次通知仍未在規定時間內補授。
- 十九、教師應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條、第八條規定，尊重性別平等，恪守教師專業倫理，維護學生受教權及人身安全。
教師對未滿十四歲及十四歲以上未滿十六歲之男女學生性交、猥褻行為者，依刑法第二百二十七條相關規定處罰之。
- 十九之一、學校教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。
與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
教師發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。**
- 二十、教師應依「校園霸凌防制準則」**第 12 至 15 條**之規定，協助學校、家長及學生，消弭校園霸凌行為之發生。

提案六附件 1

二十一、教師留職停薪期間，仍應遵守有關法令對教師身分所為特別之規定。

二十二、本聘約未盡事宜，悉依教師法及有關法令規定辦理。

二十三、本聘約經校務會議通過，陳請校長核定後施行；修正時亦同。

國立屏東特殊教育學校教師聘書約定要項部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
十四、教師不得兼任法令規定以外之職務，如有兼任校外課程情事，應事先簽請校長同意，每週不得超過規定時數，並依規定辦理請假手續。 違反規定期間所支領之兼職費，應納入校務基金運用或公務預算繳庫，並由學校列入聘約規範予以追繳。	十四、教師不得兼任法令規定以外之職務，如有兼任校外課程情事，應事先簽請校長同意，每週不得超過規定時數，並依規定辦理請假手續。	一、第一項未修正。 二、新增第二項，依教育部 112 年 2 月 2 日修正發布公立各級學校專任教師兼職處理原則第十六點暨 112 年 2 月 2 日訂定發布國立各級學校兼任行政職務教師兼職處理辦法第十五條規定，爰增訂本項。
十九之一、學校教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。 教師與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生		一、依教育部 113 年 3 月 6 日修正發布「校園性別事件防治準則」暨教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函略以，有關專業倫理規範或相關規定，學校應依本準則第八條及第九條規定納入教職員工聘約。 二、新增第一項配合校園性別事件防治準則第六條條文新增。(依性別平等

或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 教師發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。		教育法第三條第一款性別平等教育定義「本法用詞，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。」 三、新增第二項，配合校園性別事件防治準則第八條條文增訂。（依性別平等教育法第二十一條第一項授權訂定教職員工與性或性別有關專業倫理事項，修正本條，按未成年學生與及成年學生，分別例示該性或性別有關專業倫理之範圍，即與性或性別有關之人際關係界線。） 四、第三、四項，配合校園性別事件防治準則第八條條文增訂。（新增重點說明；爰明定教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導
--	--	---

		或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理。如教職員工另有利用權勢行為，即可能構成權勢性侵害或性騷擾。)
二十、教師應依「校園霸凌防制準則」第 <u>12</u> 至 <u>15</u> 條之規定，協助學校、家長及學生，消弭校園霸凌行為之發生。	二十、教師應遵守校園霸凌防治準則第六條至第九條規定，校內外教學活動，啟發學生同儕正義感、榮譽心、樂於助人、相互尊重、關懷照顧之同理心，曾有霸凌行為或或有該傾向之學生，應積極提供協助、主動輔導，及就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷，消弭校園霸凌之行為。	配合教育部 113 年 04 月 17 日校園霸凌防制準則修正發布，其中第六條至第九條條次變更為第十二條至十五條。