

# 大仁科技大學

## 校園性別事件防治與處理規定

94.10.13 校務會議通過  
100.06.21 校務會議修正通過  
101.10.31 校務會議修正通過  
106.01.23 性別平等教育委員會議修正通過  
106.04.19 校務會議修正通過  
107.12.13 性別平等教育委員會議修正通過  
108.01.02 校務會議修正通過  
112.5.31 性別平等教育委員會議修正通過  
112.6.14 校務會議修正通過  
113.6.25 性別平等教育委員會議修正通過  
113.10.16 校務會議修正通過

一、為預防與處理教職員工生校園性別事件，依據教育部性別平等教育法、校園性別事件防治準則及性別工作平等法，特訂定「大仁科技大學(以下簡稱本校)校園性別事件防治與處理規定(以下簡稱本規定)」。

二、凡本校教職員工生遭遇校園性別事件時，除法令另有規定外，其申請調查、檢舉、處理及救濟程序，均適用本規定。如涉及違反兒童福利法、兒童及少年性交易防治條例、性侵害犯罪防治法者，應通報各主管機關處理。

前述教職員工生之名詞定義如下：

- (一)教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、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、研究之人員。
- (二)職員、工友：指前款教師外，固定或定期執行學校事務之人員、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。
- (三)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。

三、本規定所稱之校園性別事件，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。

3.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

作表現，以及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、獎懲之交換條件。

(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。

四、本校應定期檢討校園空間與設施之使用情形，記錄校園內曾經發生性侵害性騷擾或性霸凌事件之空間，依實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

五、校長或教職員工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。

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。

六、校園性別事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）檢舉人得以書面或口頭向本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）申請調查。

教職員工間之職場性侵害、性騷擾或性霸凌事件（以下簡稱職場性平事件）之被害人（以下簡稱申請人）檢舉人得以書面向本校性平會申請調查。

本校首長涉及性別工作平等法之性騷擾事件者，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。

本校接獲申請或檢舉之後，發現無管轄權時，應將該案件於 7 日內移送其他有管轄權者。本校校園及職場性平事件得由性平會處理。

七、申請調查程序

申請人或檢舉人應以正式具名之書面資料，向性平會提出申請，其以言詞為之者，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。

(三)申請調查之事實內容及其相關證據。

性平會接獲申請或檢舉後，如為校園性別事件應於二十日內以書面通知申請人是否受理。不受理之書面通知應依性別平等教育法規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。如為職場性平事件，逕由性平會處理申訴事宜。

#### 八、調查及處理程序

(一)性平會受理調查申請或檢舉後，應儘速召開性平會委員會議審理。若有調查之需要，得成立調查小組調查之。調查小組成員之組成，依性別平等教育法規定。如為職場性平事件，調查小組得不具教育部性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫之專家學者資格。

調查小組成員進行調查工作，學校應予公差(假)登記，交通費或相關費用由秘書室支應。

外聘專家學者參與調查者，每次調查會議出席費支給2,500元。若外聘專家係由遠地前往(三十公里以外)，得衡酌實際情況，參照國內出差旅費報支要點規定，覈實支給交通費及住宿費。

(二)性平會應於受理校園性平事件申請或檢舉後二個月內完成調查，並召開委員會議討論，作成處理建議。必要時，得延長調查時間，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。職場性平事件應自提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

(三)若由外聘專家撰寫調查報告，撰稿費支給標準為每千字700元(扣除訪談紀錄逐字稿字數)。事件管轄學校及被害人學校人員不得支領撰稿費。

(四)性平會之調查報告與處理建議，應以書面送交權責單位依相關法律或法規議處，並將處理結果以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。校園性別事件之權責單位為學生獎懲委員會或校教師評審委員會，職場性平事件之權責單位為職員工評議委員會。

(五)調查進行期間，應對申請人和行為人，提供危機處理協助，並視需要轉介至專責機構進行心理輔導或治療。

(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，並且調查程序不因行為人喪失原身分而中止。性平會調查處理校園性平事件時，應依下列方式辦理：

- 1.當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。
- 2.行為人與被害人、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。
- 3.申請人撤回申請調查時，性平會得繼續調查處理。

(七)基於尊重專業判斷及避免重複詢問，本校對於校園性別事件之事實認定，應依據性平會之調查報告。

(八)校園性別事件之懲處涉及行為人之身分改變時，應給予其書面陳述意見之機會，並應依下列規定辦理：

- 1.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。
- 2.教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。
- 3.行為人前項所提書面意見，除有足以影響原調查認定之新事實、新證據以外，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。

(九)如為職場性平事件，性平會召開時得通知申請人及行為人到場說明。

(十)性平事件經性平會調查屬實後，依相關法律或法規規定處理。若其他機關依相關法律或法規有處理權限時，本校應將該事件移送其他權責機關處理。本校為校園性別事件懲處時，依性別平等教育法規定，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 1.經被害人或其法定代理之同意，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。

如為職場性平事件懲處時，應視情節輕重，對被申訴人為適當之懲戒或處理。本校執行前項處置時，應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。性平會若證實申訴不實或有誣告之事實者，應依法對申請人或檢舉人為適當之處理。學生交由學生事務處，職工交由人事室，教師交由校教師評審委員會處理。

(十一)校園性別事件如為教師涉有校園性別事件時，應於知悉之日起一個月內經校教師評審委員會審議通過後予以暫時停聘，並靜候調查，免報主管機關核准。

## 九、申復處理程序

(一)性平會將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應告知申復之期限。申請人及行為人對於權責單位處理結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由提出申復，申復以一次為限。校園性平事件之權責單位為學生獎懲委員會或校教師評審委員會，職場性平事件之權責單位為職員工評議委員會。

權責單位接獲申復後，依下列程序處理：

- 1.應即組成審議小組，並於三十日內作成決定並附決定之理由以書面通知申復人申復結果。
- 2.前款審議小組進行校園性平事件之審議時，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應占成員總數三分之一以上。進行職場性平事件之審議時，應注意委員性別之相當比例，

惟教育部專業人才庫之專家學者為非必要條件。

- 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，並得邀請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。
- (二)如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，性平會得另組調查小組重新調查之。
- (三)行為人對申復結果不服時，可依下列身份於接獲書面通知書之次日起三十日內提起申訴救濟：
- 1.學校教師：教師申訴評議委員會。
  - 2.學校職員工：職員工申訴委員會。
  - 3.學校學生：學生獎懲委員會。
- (四)性平會若證實事件純係申請人故意誣陷，除應建議權責單位予以懲戒外，並依被誣陷者之意願做後續法律處理。

十、本校校長、教師、職員或工友於知悉學生疑似發生校園性別事件，依法應立即以書面或其他通訊方式向校安中心通報，並由校安人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

(一)依相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報。

(二)向教育部通報。

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，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，僅願接受輔導或協助時，知悉疑似性平事件之教職員工等人員仍應知會性平會專責人員，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，提供必要之輔導或協助，但協助過程不應涉及事件調查及事實認定。

處理霸凌事件時，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，應主動將事件移請性平會處理。

十一、性平會依性平法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位保管。依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，以密件文書歸檔保存，其內容包括下列資料：

- (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、加害人）
- (三)事件處理人員、流程及紀錄。
- (四)事件處理所製作之文書、取得之證據及其他相關資料。

(五)加害人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

第二項報告檔案，應包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

(二)事件處理過程及結論。

十二、性平會委員、調查小組成員及相關人員，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，負有保密義務。

依前項規定負有保密義務者，包括校內負責處理校園性別事件之所有人員。依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處理。

性平會就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應以密件封存，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，調查處理校園性平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。

十三、為保障事件當事人之受教權或工作權，學校必要時得採取下列處置或措施：

(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。

(三)採取必要處置，以避免報復情事。

(四)避免行為人再度加害之可能。

(五)經性平會決議通過認為必要之處置。

當事人非事件管轄學校之人員時，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。

十四、教師涉及校園性別事件之處理遇有教師解聘、停聘、不續聘之情事，本校已依規定成立性平會或調查小組予以調查，各級教師評審委員會就個案事證之調查與處理應尊重上開機制之專業判斷及調查結果，但教師評審委員會仍得審酌需要請當事人提供書面說明，以避免重複陳述原則。

十五、本校於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查處理完成，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主管機關。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報主管機關。

十六、本規定如有未盡事宜，依相關法令辦理。

十七、有關本校校園性別事件之對外發言，由主任秘書擔任之。

十八、本規定經性平會、校務會議通過後，陳請校長核定後實施，修正時亦同。