

一、中臺科技大學性別平等教育實施規定

941017性別平等教育委員會通過
1060224 性別平等教育委員會修訂通過

- 第一條 本校為落實性別地位實質平等，有效提高性別平等之學習環境，建立校園安全，依據性別平等教育法，特訂定「性別平等教育實施規定」（以下簡稱本規定）。
- 第二條 性別地位實質平等及性別平等教育之定義
- 一、性別地位實質平等：指任何人不分其生理性別、性傾向、性別特質或性別認同，應受到相同的對待；若有受到不平等對待者，應積極提供資源及機會等協助，以確保其地位之平等並維護其人格尊嚴。
- 二、性別平等教育：指以教育方式消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
- 第三條 本校教師及行政人員應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。
- 第四條 本校之招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇，但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該主管機關核准而設置之班級、課程者不在此限。
- 第五條 各系所及行政單位不得因學生之性別或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別者，不在此限。

- 第六條 各系所及行政單位對因性別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。
- 第七條 本校各單位應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- 第八條 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。
- 第九條 各學院、通識教育中心和進修推廣部應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式並開設有關於性別研究相關課程開放學生選修。
- 第十條 本校教師教材之編寫、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。
- 第十一條 本校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。
- 第十二條 本校教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。
- 第十三條 總務處需針對教室、廁所、公共場所、體育設施等提供性別平等之學習環境，並繪製校園危險地圖，建立安全及無性別歧視之校園空間指標。
- 第十四條 本校之職員考核委員會、教師申訴評議委員會、職員申訴評議委員會及教師評審委員會之組成，負責該業務之單位，應自本法施行之日起一年內完成改組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但本校之職員考核委員會及教師評審委

員會因任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第十五條 本實施規定經性別平等教育委員會會議通過後公告並實施，修正時亦同。

二、中臺科技大學校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治規定

文件編號：OAR701（原編號 SDR108）
940824 行政會議通過
961003 行政會議修訂通過
990602 校務會議修訂通過
1001005 校務會議修訂通過
1011003 校務會議修訂通過
依教育部 1011018 臺訓(三)字第 1010192782 號函復辦理
1020313 校務會議修訂通過
1060329 校務會議修訂通過

壹、總則

- 一、為維護學生受教及優質成長權益，提供學生免於性侵害、性騷擾或性霸凌之學習環境，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱「性平法」）及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」（以下簡稱「性騷準則」），訂定本規定。
- 二、學校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）針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性侵害、性騷擾及性霸凌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。

- (三) 鼓勵前項人員參加校內外校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- (四) 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。
- (五) 鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。

三、本規定所稱之性侵害、性騷擾或性霸凌行為，依性平法第二條之規定，凡本校教職員工生相互間（含同性或異性間）發生下列行為時，均屬之：

- (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：指對於他人的性別特徵、性別氣質、性傾向以及性別認同，透過語言、肢體或其他暴力

進行貶抑、攻擊或威脅，但並非屬於性騷擾的行為。

- (四) 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。

四、本校應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治及救濟等資訊，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) 校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、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) 本校性平會認為必要之事項。

貳、校園安全規劃

五、為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，學校應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，定期檢討校園空間及設施之規劃與使用情形，並應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。

前項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。

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、師生職員及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

參、校內外教學與人際互動注意事項

六、學校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，應尊重性別多元及個別差異。

七、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。

教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

八、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。

肆、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

九、依性平法第二條第七款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者，其名詞定義如下：

（一）教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、護理教師、教官及其他執行教學、研究或教育實習之人員。

（二）職員、工友：指前點教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。

（三）學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

十、當本校學生發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面在行為人於行為發生時，向學務處生輔組申請調查或檢舉，學生輔組將申請調查或檢舉資料移至性平會進行調查。但下列情形，不在此限：

（一）學校之首長為行為人時，應向教育部申請調查。

（二）行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

（三）若行為人非為本校之教職員工生時，或被害人非為學生時，本校應依相關法令、學校輔導程序並結合社會資源協助之，必要時應向本校性平會報告之。

十一、行為人行為發生時所屬之學校與本校不同者，本校應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項本校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校、機關或機構依性平法第三十條規定處理。

十二、本規定第十點但書第二款之情形，受理申請調查或檢舉之行為人兼任學校，應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

前項受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校、機關或機構依性平法第三十條規定處理。

十三、行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分定其受調查之身分，並由該身分之所屬學校或主管機關調查處理。無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。

十四、行為人在二人以上，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。

十五、本校接獲申請或檢舉時無管轄權者，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

十六、本校教職員工知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，依性平法第二十一條規定，應立即向本校校安中心通報，並由校安中心依規定在二十四小時內向社政及教育主管機關通報。

依規定為通報時，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。

十七、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；其以言詞或電子郵件為之者，本校收件單位學務處生輔組應作成紀錄，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。

前項書面或言詞或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。

十八、本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，除有性平法第二十九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由性平會調查處理，性平會收件後，由主任委員指定或輪派性平委員組成三人以上初審小組進行事件認定之，其工作權責範圍為：

（一）判斷是否屬於校園性騷擾、性侵害或性霸凌所規範之事件。

（二）決定是否受理申請案件。

（三）建議是否需組成調查小組。

未達受理調查要件者，僅由性平會備案。

十九、收件單位學務處生輔組應於接獲申請調查或檢舉後十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依性平法第二十九條第三項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

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，向秘書室提出申復；其以言詞為之者，學校應作成紀錄，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。前條不受理之申復以一次為限。

秘書室接獲申復後，應於二十日內以書面通知申

復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付本校性平會處理。

二十、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，學校應主動了解事件並交由所設之性平會調查處理。

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，依前項規定辦理。

二十一、本校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，調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性平法第三十條第三項規定。

調查小組依法進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

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。

本校對調查小組成員於執行工作時，應予公差（假）登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十二、具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

(一) 持有中央或直轄市、縣(市)主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

(二) 曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣(市)主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

二十三、本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

(一) 當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

(二) 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。

(三) 本校基於調查之必要，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。

(四) 本校就行為人、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。

(五) 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。教育部認情節重大者，命本校繼續調查處理時，本校應繼續調查處理。

(六) 性平會之調查，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。也不因行為人喪失原身分而中止。

二十四、依前項規定負有保密義務者，包括參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。

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。

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，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。

二十五、為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，受理申請調查或檢舉之學校或主管機關於必要時得依性平法第二十三條規定，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、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) 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，依前項規定處理。

前二款必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

二十六、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人身分時，應給予其書面陳述意見之機會。

前項書面意見經學校查證，除調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據之情形外，不得要求性平會重新調查。

二十七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經本校性平會調查屬實後，權責單位（教職員工為人事室，學生為學務處）應依相關法律或法規規定懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，學校應將該事件移送其他權責機關懲處；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。

前項規定為懲處時，本校性平會應依性平法第

二十五條第二項規定為必要之處置及性騷準則第三十條規定處理。

學校執行性平法第二十五條第二項所定處置，命行為人接受八小時之性別平等教育課程，應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

二十八、性平會將處理結果，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受理之學校或機關。

申請人或行為人對學校或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，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，學校應作成紀錄，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。

秘書室接獲申復後，依下列程序處理：

(一) 由秘書室收件後，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。

(二) 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，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌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，於主管機關應占

成員總數二分之一以上。

(三) 原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

(四) 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

(五) 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。

(六) 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。

(七) 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。

二十九、本校辦理性平會業務之單位，應負責保管依性別平等教育法第二十七條第一項規定建立之檔案資料。依前項檔案資料應分為原始檔案與報告檔案，原始檔案應予保密，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、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、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、家庭背景

等。

報告檔案，應包括下列資料：

(一) 事件發生之時間、樣態及以代號呈現之各該當事人。

(二) 事件處理過程及結論。

三十、行為人原就讀或服務於本校，後轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉後一個月內，通報行為人現就讀或服務之學校。

本校依前項規定通報時，其通報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、樣態、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，得於前款通報內容註記行為人之改過現況。

伍、附則

三十一、本校應依本規定，將第七點及第八點納入教職員工聘約及學生手冊。

三十二、學校於校園性侵害、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所屬主管機關。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

三十三、本規定如有未盡事宜，依教育部「性別平等教育法」

及「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」辦理。

三十四、本規定經性平會討論後，經校務會議通過後實施，修正時亦同。