

# 建國科技大學性別平等教育實施及性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

中華民國 94 年 6 月 23 日校務會議初訂

中華民國 101 年 1 月 11 日校務會議第一次修正通過

中華民國 102 年 1 月 30 日校務會議第二次修正通過

第一條 建國科技大學（以下簡稱本校）為實施性別平等教育、防治及處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依據「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」、「性別工作平等法」及教育部令頒之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」，特訂定「建國科技大學性別平等教育實施及性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」（以下簡稱本規定）。

第二條 本規定用詞定義，依性別平等教育法之定義如下：

一、性侵害：指性侵害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：

（一）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語或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習或工作之機會或表現者。

（二）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、約僱人員、助理或學生，他方為學生者之間（含不同學校之間）所發生之校園性侵害或性騷擾或性霸凌事件。

五、教職員工性騷擾事件：指依性別工作平等法或性騷擾防治法之規定，應由本校處理之性騷擾事件。

性侵害、性騷擾或性霸凌之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

第一項第四款所稱之教師，指專任教師、兼任教師、兼任業界專業教師、兼任協同教學之業界專家、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。所稱職員、工友、約僱人員、助理是指教師以外，固定或定期於學校執行行政事務等之人員。所稱之學生是指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

第三條 為推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，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，本校得採取下列措施：

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、學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。

三、學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同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、性別特質、性

別認同或性傾向者，不在此限。

- 四、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。
- 五、由學校通識教育中心廣開性別研究相關課程，對於課程規劃時，應符合性別平等教育原則，並呈現多元之性別觀點，避免性別偏見及性別歧視。其次，學校應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域，並於輔導學生修習課程、選擇科系或探索生涯發展時，鼓勵學生適性多元發展。
- 六、於召開學校主管會議（行政會議）或辦理教職員工之職前教育、新進人員培訓（研習會）、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。
- 七、針對教職員工生，每學年定期舉辦校園性別平等與性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動。
- 八、針對性別平等教育委員會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置相關單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動，或指派該相關人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，並予以公假及經費補助。
- 九、利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教師聘書聘約、職員工（含約僱人員）契約書及學生手冊，使教職員工生均清楚本項防治工作之宣導重點、學校受理申請調查收件單位及其求助之管道。
- 十、加強宣導、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。

第四條 本校應蒐集校園性侵害、性騷擾或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、性騷擾或性霸凌事件之界定、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、相關之主管教育行政機關及權責單位。
- 五、提供資源協助之團體及網絡。
- 六、其他性別平等教育委員會認為必要之事項。

第五條 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，本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，定期檢視校園空間與設施規劃之使用情形，並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，需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，包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

第六條 本校教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異：

- 一、要求教職員於執行教學、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，不得發展違反性別平等及專業倫理

之關係，若有發生之虞時，應主動迴避各項互動之工作或陳報學校處理。

二、要求教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，並不得有下列行為：

- (一) 不受歡迎之追求行為。
- (二) 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之事件或衝突。
- (三) 其他有違善良風俗之行為。

第七條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌及工作場所性騷擾事件之處理機制、程序及救濟方法，分為校園篇及職場篇兩類：

一、校園篇：

- (一) 本校教職員工生遭受他人或對他人做出性侵害、性騷擾或性霸凌行為時，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向本校學生事務處提出申請調查或檢舉，行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。
- (二) 教職員工與學生之間及學生與學生之間有關性侵害、性騷擾或性霸凌之相關申訴，由學生事務處為收件單位，若校長為加害人時，應由學生事務處向學校所屬主管教育行政機關申請調查。
- (三) 除有性別平等教育法第二十九條第二項所定事由外，收件單位收件後應於三個工作日內將該事件交由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理，並由專人處理相關行政事宜，本校其他相關單位亦應配合協助。學校性平會之執行秘書由主任秘書或具整合校務功能之行政主管擔任，以發揮其協調統籌功能。
- (四) 性平會接獲申請調查或檢舉後二十日內，應以書面通知申請人或檢舉人是否受理。若不受理應敘明理由，並以書面文件告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。
- (五) 接獲申請或檢舉之學校或主管教育行政機關無管轄權者，應將該案件於七日內移送其他有管轄權者。
- (六) 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，學校或主管教育行政機關應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管教育行政機關仍應提供必要輔導或協助。
- (七) 處理霸凌事件時，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事，視同檢舉，學校應主動將事件交由性平會調查處理。

二、職場篇：

- (一) 本校教職員工之間有關性騷擾之相關申訴，得由本校性平會依性別工作平等法、性騷擾防治法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則處理之。
- (二) 教職員工之間性騷擾申訴事件，由人事室為收件單位，收件後應於三個工作日內將該事件交由本校性平會調查處理，並由專人處理相關行政事宜，本校其他相關單位亦應配合協助，其申訴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) 性平會處理教職員工性騷擾事件時，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，應具性別平等意識，女性人數比例應

佔成員總數二分之一以上，必要時，小組成員得外聘具有性別平等專業素養之專家學者。其中性騷擾事件當事人之長官，應迴避該事件之調查工作；性騷擾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) 性騷擾事件調查專業素養之專家學者，應具教育部調查處理專業人才庫之成員。

(五) 申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

(六) 教職員工之間性騷擾申訴事件經性平會調查後，其調查報告送交人事室做後續處理工作。

(七) 若校長為加害人時，應由人事室向學校所屬主管教育行政機關申請調查。前項申訴案經結案後，不得就同一事由再提出。

學校之通報權責單位為學生事務處、人事室及軍訓室。

第八條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之收件單位於知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，由負責通報權責單位人員向所屬主管教育行政機關通報。並依性侵害犯罪防治法第八條、兒童及少年福利法第三十四條、身心障礙者保護法第十四條、家庭暴力防治法第四十一條、兒童及少年性交易防制條例第九條及其他相關法律規定通報。

通報單位於通報時，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。

第九條 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；其以言詞為之者，收件單位應作成紀錄，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。

第十條 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，向收件單位提出申復；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。

前項不受理之再申復以一次為限。

收件單位接獲申復後，應於三十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性平會處理。

第十一條 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，應具性別平等意識，女性人數比例應佔成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘具有專業素養之專家學者。雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

其中性侵害、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；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，應予公差登記，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

第十二條 前條所稱具性侵害、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）主管教育行政機關校園性侵害、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）主管教育行政機關所設性別平等教育委員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）主管教育行政機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

第十三條 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。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、被害人、或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

三、學校或主管教育行政機關就行為人、被害人、檢舉人或協助調查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。

四、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，受理之學校或主管教育行政機關得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

依前項規定負有保密義務者，包括學校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

性平會調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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。

第十四條 學校對於記載有當事人、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。

第十五條 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，本校相關單位於必要時得為下列處置：

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。

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、減低行為人再度加害之可能，並明確告知行為人或其法定代理人禁止報復情事。

五、其他由性平會認為必要之協助或應處理事項。

上述各項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第十六條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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。

調查報告建議之懲處涉及改變加害人身分時，依性別平等教育法第二十五條第三項之規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：

- 一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。
- 二、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。

加害人前項所提書面陳述意見，除有性別平等教育法第三十二條第三項所定之情形外，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。

第十七條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經受理申請調查或檢舉經學校性平會調查屬實後，應自行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，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，並應依法對申請人為適當之懲處。

學校、主管教育行政機關或其他權責機關依前項規定為懲處時，應依下列規定處理：

- 一、校園性騷擾事件情節輕微者，學校、主管教育行政機關或其他權責機關得僅依性別平等教育法第二十五條第二項規定為必要之處置。
- 二、前款以外之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，學校得依相關法律或法規規定懲處，並得依性別平等教育法第二十五條第二項規定為相關處置。

性別平等教育法第二十五條第二項所定處置，應由該懲處之學校執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

教師涉性侵害事件時，學校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停聘，並靜候調查。經性平會調查屬實者，由學校函報主管教育行政機關核准後，予以解聘（於調查期間，應避免教師以辭職或退休或自願資遣規避調查或懲處）。教師涉及性侵害行為經校教師評審委員會審議通過停聘靜候調查期間，不發給半數本薪（年功薪），俟調查結果確認無性侵害事實並回復聘任後，再補發全部本薪（年功薪）。

第十八條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之處理結果，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單位。

申請人及行為人對性平會處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向收件單位申復；其以言詞為之者，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。

收件單位接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、收件單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附有理由之決定，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、法律專業人員計三人或五人，其小組成員之組成，女性人數應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養之專家學者人數於學校應占成員總數三分之一以上，於主管教育行政機關應占成員總數二分之一以上。

- 三、性平會委員及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、審議小組會議進行時，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。
- 六、審議小組會議之決議為申復有理由時，將申復決定通知性平會，由其重為決定。

第十九條 本校負責性平會業務之單位，應依性別平等教育法第二十七條第一項規定負責保管建立之檔案資料。

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，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。

第二十條 學校或主管教育行政機關依性別平等教育法第二十七條第二項規定為通報時，其通報內容應限於加害人經查證屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名、職稱或學籍資料。

主管教育行政機關或加害人原就讀或服務之學校就加害人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記加害人之改過現況。

學校對於校安通報之校園性侵害或性騷擾事件，於處理完成後，應逐案將該事件之處理情形回報表、處理程序檢核表、調查報告及學校性平會決議該調查報告之會議紀錄，函報主管教育行政機關。

第二十一條 本規定所需經費，其中調查小組、審議小組、宣導活動等相關經費由性平會編列預算支應；辦理全校性別平等相關研習訓練費用由人事室編列預算支應。

第二十二條 本規定未盡事宜，均遵照國家法律、教育部規定及本校校務章則辦理。

第二十三條 本規定經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。