

南臺科技大學性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

民國 94 年 6 月 27 日性別平等教育委員會通過
民國 98 年 6 月 24 日性別平等教育委員會修正通過
民國 100 年 3 月 24 日性別平等教育委員會修正通過
民國 100 年 12 月 16 日性別平等教育委員會修正通過
民國 101 年 6 月 13 日性別平等教育委員會修正通過
民國 101 年 11 月 20 日性別平等教育委員會修正通過
民國 102 年 1 月 7 日校務會議修正通過
106 年 6 月 14 日校務會議修正通過
109 年 6 月 17 日校務會議修正通過

第壹章

總則

第一條

南臺科技大學(以下簡稱本校)為維護教職員工生之權益，提供性別友善之學習及工作環境，特依性別平等教育法(以下簡稱性平法)、教育部校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治準則，訂定本規定。

第二條

本校設置性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)，為性侵害性騷擾或性霸凌防治之專責單位，性平會應定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌處理與防治教育，以增進教職員工生有關性別平等教育之知能。

第三條

教職員工生皆有責任防弭性侵害、性騷擾或性霸凌行為事件之發生。

第貳章

校園安全規劃

第四條

本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應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，並依實際需要繪製校園危險地圖。

第五條

總務處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，檢視校園空間之安全性，致力提供性別友善之校園空間。

第六條

本校空間安全檢視說明會，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之。

性平會應將檢視校園空間安全改善進度，列為每學期工作報告事項。

第參章

校內外教學及人際互動注意事項

第七條

本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，應尊重性別多元與個別差異。注意避免對他人造成性騷擾，尤應注意以下事項：

- 一、要能敏感察覺自己與對方之關係是否存有權力差異。
- 二、若與對方存有如師生、主管部屬等權力差異關係，居於優勢地位者應嚴守專業倫理及言行分際。
- 三、於不確定自身言行是否為對方所歡迎時，寧可先不要說或不要做。
- 四、若察覺自身言行不為對方所歡迎時，應立即停止該言行。
- 五、不應將對方之友善誤解為性暗示或性邀約。
- 六、不應利用對方之仰慕遂行性騷擾行為。
- 七、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。

第八條

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。

教師發現其與學生間之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避教學或陳報學校處理。

- 第肆章 禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示**
- 第九條 本校應將有關性別平等教育之政策與措施以公開、書面、電子媒體等方式對全體教職員工生公告，並舉辦各種宣導活動。
本規定第七條及第八條規範應納入教職員工聘約及學生手冊內容。
- 第十條 本校性平會應編印相關宣傳資料，並廣為宣導之。
- 第伍章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態**
- 第十一條 本規定所稱之性侵害，依性平法之規定，係指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 第十二條 本規定所稱之性騷擾，依性平法之規定，係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、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。
- 第十三條 本規定所稱之性霸凌，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
- 第十四條 本規定所稱之校園性侵害、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。
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，其當事人之名稱定義如下：
一、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及其他執行教學或研究之人員。
二、職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務、或運用於協助學校事務之志願服務人員。
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。
- 第陸章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序**
- 第十五條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人(以下簡稱申請人)、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校(以下簡稱事件管轄學校)申請調查或檢舉。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向教育部申請調查或檢舉。
前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。
- 第十六條 事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，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。
前項事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」第三十條規定處理。
- 第十七條 教職員工生遭遇性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得逕向校安中心申訴及求助，校安中心收件後，轉生活輔導組(以下簡稱生輔組)。生輔組應按規定呈報並轉知

性平會性騷擾及性侵害防治小組，性平會應指派專人處理相關行政事宜。

第十八條 學生事務處及性平會應依以下原則處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：

- 一、接獲求助電話之處理人員應視求助者意願提供所需協助，如晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置、庇護或資訊諮詢等服務。
- 二、接獲申訴之處理人員應提供必要服務及相關資訊，包括瞭解事況、告知申訴者申訴處理方式。

第十九條 本校於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

本校接獲調查申請或檢舉而有下列情形之一者，應不予以受理：

- 一、非屬本規定所規定之事項者。
- 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
- 三、同一事件已處理完畢者。

第一項不受理之書面通知，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。

申請人或檢舉人於第一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，向學校申復，並以一次為限。

申復案應提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，性平會依法應調查處理。

第二十條 如行為人或被害人之一，非為本規定所指之教職員工生，本校應依相關法令、校輔導程序並結合社會資源協助之，必要時應向本校性別平等教育委員會報告之。

第二十一條 本校接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請或檢舉後，除依規定不受理外，應於三日內將事證資料交付性平會性騷擾性侵害防治小組調查處理。

性騷擾性侵害防治小組得召開會議決議是否受理、是否成立調查小組，以及指派調查小組成員。

性騷擾性侵害防治小組開會，應有委員二分之一以上出席，事項之決定以出席委員過半數(含)同意後行之。

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，其成員依性平法規定，應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於本校應占成員總數三分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。

擔任調查小組成員，應予公差登記；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

第二十二條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、本校性平會會務權責主管及承辦人，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。

第二十三條 本校性平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。

第七章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序

第二十四條 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

申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或閱覽確認無誤後，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。如有相關證據，亦應記載或附卷。

第二十五條 校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，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。

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。

依前項規定負有保密義務者，包括本校負責處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。

負保密義務者洩密時，應依其他相關法規處罰。

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。

第二十六條 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。

第二十七條 性平會調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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陪同。
- 二、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，且得不通知現所屬學校派員參與調查。
- 三、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。
- 四、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。

- 五、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。
- 六、以書面通知行為人、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法律效果。
- 七、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。
- 八、本校不得另設調查機制，並不得要求當事人提交自述或切結文件。
- 九、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。
- 十、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。

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。

第二十九條 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，於必要時進行下列處置，並報請主管機關備查：

- 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。
- 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。
- 五、其他性平會認為必要之處置。

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。

第三十條 性平會應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構單位，必要時對當事人提供下列協助：

- 一、心理諮商輔導。
- 二、法律諮詢管道。
- 三、課業協助。
- 四、經濟協助。
- 五、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

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。

第三十一條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校對於與校園性侵害、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，依其事實認定對本校提出改變行為人身分之處理建議者，由本校檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人於兩週內提出書面陳述意見。

前項行為人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，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有性平法第三十二條第

三項所定之情形外，不得重新調查。

決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平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。

第三十二條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實後，本校應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責單位，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。

學生交由學生事務處依規定處理，職工交由職工人事評議委員會處理，教師交由教師評審委員會處理，若調查屬實為性侵害、或有情節重大之性騷擾或性霸凌，依相關規定報請教育部解聘。若其他機關依相關法律或法規有議處權限時，本校應將該事件移送其他權責機關議處。

本校為懲處時，依性平法應命行為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：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。
- 二、接受八小時性別平等教育相關課程。
- 三、其他符合教育目的之措施。

本校執行前項處置時，應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

前項處置由本校或教育部性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、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。

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。

第三十三條 性平會建立之檔案資料，應分為原始檔案與報告檔案，並指定專責單位或人員保存二十五年；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。前項原始檔案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、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、家庭背景等。
- 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第一項報告檔案為經性平會決議通過之調查報告；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、調查訪談過程記錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請人、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。

第三十四條 本校接獲聘任、任用、進用或運用人員有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、性霸凌行為，於取得該事件相關之事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

經性平會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用之必要；已聘任、任用、進用或運用者，應由學校權責單位予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，經學校性平會查證屬實，移送權責單位議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。現職人員經查證後未達應予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係者，性平會仍應研訂執行相關教育處置。

第捌章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

第三十五條 本校性別平等教育委員會調查過程，應保護申訴者及被申訴者之隱私權，並置發言人一人統一發言。申請人及行為人對於處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具名理由向學校申復，以學務處生活輔導組為受理單位，並以一次為限。

受理單位於接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。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，依性平法第三四條規定提起救濟。

本校對於與性平法事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由本校指定之專責單位收件後，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。
- 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於學校應占成員總數三分之一以上。
- 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。

第玖章 隱私之保密及禁止報復之警示

第三十六條 本校所有單位及處理工作人員應謹守保密原則，以客觀公平的態度處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。違反保密原則，經查證屬實者，依相關法令或規章懲處之。

第拾章 其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治法相關事項

第三十七條 本校性平會得接受委託，依性別工作平等法及性騷擾防治法相關規定調查處理申訴案件。

職場性騷擾案件及教職員工涉性騷擾校外人士案件得由人事單位受理後，交性平會於規定期限內調查處理，如屬實，則依相關人事法令議處及救濟。

學生涉性騷擾校外人士案件得由學務處受理後，交性平會於規定期限內處理，如屬實，則依學校獎懲相關規定懲處及救濟

第拾壹章 附則

第三十八條 本規定若有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

第三十九條 本規定經校務會議通過，陳請校長核定後公布施行，修正時亦同。