

朝陽科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

- 94 學年度第 1 學期第 1 次校務會議訂定(94.11.02)
- 97 學年度第 1 學期第 1 次校務會議修正(97.10.22)
- 99 學年度第 2 學期第 2 次校務會議修正(100.05.18)
- 100 學年度第 2 學期第 1 次校務會議修正(101.03.21)
- 100 學年度第 2 學期第 3 次性別平等教育委員會會議修正(101.07.25)
- 101 學年度第 1 學期校務會議修正(101.10.31)
- 教育部101年11月12日臺訓(三)字第1010205262號及101年11月14日臺訓(三)字第1010216942號書函核備
- 101 學年度第 1 學期第 2 次性別平等教育委員會會議修正(101.12.12)
- 101 學年度第 2 學期校務會議修正(102.05.01)
- 102 學年度第 2 學期第 1 次性別平等教育委員會會議修正(103.04.24)
- 102 學年度第 2 學期校務會議修正(103.04.30)
- 103 學年度第 1 學期第 1 次性別平等教育委員會會議修正(103.12.16)
- 103 學年度第 2 學期校務會議修正(104.05.06)
- 106 學年度第 1 學期第 2 次性別平等教育委員會會議修正(106.11.03)
- 106 學年度第 1 學期校務會議修正(106.11.08)
- 107 學年度第 1 學期第 1 次性別平等教育委員會會議修正(107.10.19)
- 107 學年度第 1 學期校務會議修正(107.11.07)

第一章 總則

第一條 本校為防治及處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，依據「性別平等教育法」(以下簡稱性平法)第二十條及教育部令頒之「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」，訂定「朝陽科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定」(以下簡稱本規定)。

第二條 本規定之用詞，依性平法第二條定義如下：

- 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。
- 二、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 三、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。
 - (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。
- 四、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。
- 五、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。

性別認同指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

第一項第五款所稱之教師、職員、工友、學生之名詞，依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第九條之定義如下：

- 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：指前款教師以外，固定或定期執行學校事務之人員。
- 三、學生：指具有學籍者、接受進修推廣教育者、國際學生或交換學生。

第三條 為推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性與身體自主之知能，本校得採取下列措施：

- 一、針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或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。
- 三、鼓勵前款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。

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、其他本校或教育部性平會認為必要之事項。

第二章 校園安全規劃

第五條 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，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，定期檢討校園空間及設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
- 二、紀錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要更新本校「校園加強巡查地點示意圖」。

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。

第六條 本校應定期邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者，參與校園空間安全檢視說明會，公告檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

第三章 校內外教學與人際互動注意事項

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，應尊重性別多元及個別差異。

第八條 教師在執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供學生工作機會或於其他互動時，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。

第九條 本校教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得為不受歡迎之追求行為或以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第八條及本條規定應納入教職員工聘約及學生手冊。

第四章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法

第十條 依性平法第二條第七款所定之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者。

第十一條 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申請調查或檢舉。但行為人為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請。

行為人為教師而行為地在兼任學校，應向該兼任學校申請。

- 第十二條 行為人於行為發生時所屬之學校與現所屬學校不同者，受理申請調查或檢舉之學校、機關，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。
- 前項受理申請調查或檢舉之學校、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，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬學校依本規定第二十九條規定處理。
- 第十三條 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生 2 種以上不同身分者，以其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。
- 第十四條 行為人在 2 人以上，分屬不同學校者，以受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校負責調查，相關學校應派代表參與調查。
- 第十五條 性平會接獲申請調查或檢舉無管轄權者，應將該案件於 7 個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。
- 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。
- 第十六條 校長、教師、職員或工友知悉學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第一項規定，應立即向本校之收件單位通報，並由學校權責人員依相關法律規定向台中市社政及教育主管機關通報，至遲不得超過 24 小時。通報單位於通報時，除有調查之必要、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。
- 本校受理調查或檢舉之收件單位為秘書處，相關資訊如下：
- 一、專線電話 04-23393862。
 - 二、電子郵件信箱 gender@cyut.edu.tw。
 - 三、性平會網址 <http://gender.cyut.edu.tw/>。
- 第十七條 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。
- 第十八條 性平會接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌通報或接受人力資源處委託處理教職員工性騷擾或其他性別平等相關事件之申請調查或檢舉時，應於 3 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。
- 前項性平會之調查處理得由主任委員指定委員 3 人以上組成「性別平等事件審議小組」(以下簡稱審議小組)處理。審議小組應依規定作成案件受理與否之決議，並於受理後視事件情節決定 3 人或 5 人調查小組成員進行調查。
- 前 2 項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。
- 第十九條 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，學校應主動向本

校收件單位通報並由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校仍應提供必要之輔導或協助。

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，由本校處理之相關單位依本規定第十六至第十八條規定辦理。

第二十條 性平會應於接獲申請調查或檢舉後 20 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 20 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。

前項不受理之申復以 1 次為限。

收件單位接獲申復後，應於 20 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。

第二十一條 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 3 人或 5 人為原則，其成員之組成，依性平法第三十條第三項規定，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。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之人數比例於學校應佔成員總數三分之一以上。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；參與性侵害、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。

性平會依據「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及本校「教職員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定」接受人事室委託處理教職員工性騷擾之申訴案時，委員不包括學生代表，且不計入二分之一開議之出席人數。

本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，交通費或相關費用由負責調查之學校或主管機關支應。

本校性平會委員或承辦人等，若因非可歸責於本人事由因承辦性平會業務涉訟，相關出庭及委任律師費用，得由本校性平會相關經費支應。

第二十二條 性平法第三十條第三項所定具性侵害、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。

第二十三條 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、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

三、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、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之考量者，不在此限。

五、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或

經行為人請求，繼續調查處理。

第二十四條 依前條第四款規定負有保密義務者，為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。

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。

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。但法律另外有規定者不在此限。

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、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、避免報復情事。

四、預防、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、其他性平會認為必要之處置。

當事人非屬本校人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前2項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十六條 本校依性平法第二十四條第一項規定，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。

當事人非屬本校人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前2項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第二十七條 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影響。

前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而停止。

第二十八條 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，依性平法第二十五條第四項規定，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意見，除有性平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。

第二十九條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實後，本校應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，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。

行為人為教師，其性騷擾或性霸凌行為經有關機關查證屬實，未達情節重大者，

得依下列各款懲處：

- 一、兼任行政職務之調整。
- 二、限制學術活動。
- 三、限制申請升等。
- 四、限制招收研究生。
- 五、限制薪俸晉級晉敘。
- 六、限制核發年終獎金。
- 七、其他符合懲處目的之必要性措施。

行為人為職員工，其性騷擾或性霸凌行為經有關機關查證屬實，未達情節重大者，依下列各款懲處：

- 一、調整兼任行政主管職務。
- 二、限制薪俸晉級晉敘。
- 三、限制核發年終獎金。
- 四、平時或年度成績考核。
- 五、其他符合懲處目的之必要性措施。

行為人未依性平會處置，應依校規送懲處。

行為人需接受 8 小時之性別平等教育課程者，應依據教育部規劃之課程內容執行。

第三十條 性平會應將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，並一併提供調查報告，告知申復之期限及受理單位。

申請人或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 20 日內，以書面具明理由向本校提出申復；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。

本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由秘書處收件後，應即組成審議小組，並於30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3人或5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。

第三十一條 本校負責性平會業務之單位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、樣態及以代號呈現之各該當事人。

二、事件處理過程及結論。

第三十二條 依性平法第二十七條第二項規定於加害人轉至其他學校就讀或服務時，學校應於知悉後 1 個月內，通報加害人現就讀或服務之學校，其通報內容應限於加害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、加害人姓名、職稱或學籍資料。

本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。

第五章 附則

第三十三條 本校依管轄權責，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陳報教育部。申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果陳報教育部。

為有效推動本校性平教育相關業務及防治性平事件，應統整學校各單位相關資源，依據「性別平等教育法」、「性別平等教育白皮書」、「性別平等政策綱領」擬訂性別平等教育短、中、長程計畫，以落實並檢視實施成果。

第三十四條 本規定經性平會審議，校務會議通過，校長核定後實施，修正時亦同。