

國立屏東大學性侵害性騷擾或性霸凌防治辦法

103年11月06日本校103學年度第1學期第1次性別平等教育委員會會議通過
103年12月11日本校第4次行政會議通過
104年7月13日本校103學年度第2學期第4次性別平等教育委員會會議修正通過
104年7月16日本校第10次行政會議修正通過
105年8月23日本校105學年度第1學期第1次性別平等教育委員會會議修正通過
105年9月1日本校第21次行政會議修正通過
105年11月18日本校105學年度第1學期第2次性別平等教育委員會會議修正通過
105年12月1日本校第24次行政會議修正通過
106年1月16日本校105學年度第1學期校務會議修正通過
106年2月17日本校105學年度第2學期第1次性別平等教育委員會會議修正通過
106年3月16日本校第27次行政會議修正通過
106年5月22日本校105學年度第2學期校務會議修正通過
106年9月6日本校106學年度第1學期第1次性別平等教育委員會會議修正通過
106年10月5日本校第33次行政會議修正通過
106年12月25日本校106學年度第1學期校務會議修正通過
108年4月3日本校107學年度第2學期第2次性別平等教育委員會會議修正通過
108年4月25日本校第50次行政會議修正通過
108年5月27日本校107學年度第2學期校務會議修正通過
109年3月4日本校108學年度第2學期第1次性別平等教育委員會會議修正通過
109年3月26日本校第60次行政會議修正通過
109年5月25日本校108學年度第2學期校務會議修正通過

第一章 總 則

- 第一條 本校為維護校園和諧及學生受教權益，提供教職員工生免於性侵害性騷擾或性霸凌之安全學習及工作環境，特依據性別平等教育法（以下簡稱性平法）第二十條第二項及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十五條規定，訂定性侵害性騷擾或性霸凌防治辦法（以下簡稱本辦法）。流程圖由性平會依本辦法繪製後使用。
- 第二條 本校依性平法成立性別平等教育委員會（以下簡稱性平會），負責統籌本校性侵害、性騷擾或性霸凌防治工作，督導本校相關單位每年擇期辦理教職員工生之相關教育宣導活動、相關人員之在職進修活動、注重性別平等相關事宜，並負責調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。
- 第三條 本校為推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，提升教職員工生尊重他人與自己性自主或身體自主之知能，應積極採行下列措施：
- 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，公告周知本辦法所規範之事項，並納入教職員工聘約。
 - 五、協助校園性侵害、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。

六、為積極培養具性別意識與勇於任事之本校人員擔任調查小組成員，各一級行政單位與各學院並應於每學年初提供至少 2 名人員(男女性各半)之名單予性平會執行秘書處(秘書室)，俾利後續薦派參與相關培訓或研習；各單位主管應支持同仁參加性平相關研習或培訓及協助性平案調查。

第二章 校園安全規劃

第四條 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，總務處應會同相關單位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，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、衛浴設備等。

總務處應定期舉行校園空間安全檢視說明會(得採電子化會議方式召開)，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，公告前項檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

有關檢視校園危險空間改善進度，總務處應於每學期性平會會議上進行工作報告。

第三章 校內外教學及人際互動注意事項

第五條 本校教職員工生於進行校內外教學與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

第六條 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，涉及性或性別有關之人際互動上，不得與學生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，應主動迴避之。

第七條 本校教職員工生應尊重他人與自己之性自主或身體自主，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衝突。
- 三、其他有違善良風俗之行為。

第四章 性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態

第八條 本辦法所稱之校園性侵害、性騷擾或性霸凌，係指性平法第二條所稱之情形。

第九條 本辦法所指之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，包括不同學校間所發生者；所稱教職員工生之定義如下：

- 一、教師：指專任教師、專案教師、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、職工：指前款教師以外，於本校固定、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、教育實習學生、交換學生或研修生。

第五章 性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制及程序

第十條 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。但下列情形，不在此限：

一、行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關申請調查或檢舉。

二、行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請調查或檢舉。本校於接獲申請調查或檢舉後，若發現無管轄權時，應將該案件於七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。

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。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性平法第三十條規定處理。

有第一項第 2 款之情形，事件管轄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。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專任學校依性平法第三十條規定處理。

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，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。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為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

行為人二人以上，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。

第十一條 本校校長、教師、職員或工友知悉疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應立即以書面或其他通訊方式依性平法第二十一條第一項及本辦法規定向本校校安中心通報。校安中心接獲疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件通報後，應立即依相關法律規定依序向屏東縣政府社政單位及教育部通報，至遲不得超過二十四小時(知悉至完成通報，均於二十四小時之內)。若學生表明僅願接受教學或輔導人員之輔導或協助時，校安中心仍應知會本校性平會執行秘書處。

前項通報時，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。

本校校長、教師、職員或工友違反性別平等教育法二十一條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，應依法予以解聘或免職。

本校對違反前項規定義務之人員，應依法告發。

第十二條

本校校園性侵害、性騷擾或性霸凌學生調查申請案件之收件單位為學生事務處，學生事務處於接獲（或經媒體報導者，視同檢舉）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件後，除有本辦法第十四條所定不予受理事由外，由校安中心依相關法律規定於二十四小時內通報屏東縣政府社政單位及教育部，並將通報資料交予學生事務處收件窗口（學務長室），於收件日後三日內連同申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

透過媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，疑似被害人意願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

本校於處理霸凌事件過程中，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由本校防制霸凌因應小組移請性平會依第一項規定辦理。

性平會應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

性平會受理申請調查事件後，得成立調查小組調查處理。調查小組於調查中發現行為人另涉它案時，是否併案調查應依性平會決議辦理。

前項調查小組之組成方式，依本辦法第十五條規定辦理。

性平會應指派專人處理相關行政事宜，本校相關單位應配合協助。本校處理性騷擾防治法、性別工作平等法所涉之性騷擾事件，得委託性平會分別依性別工作平等法或性騷擾防治法相關規定調查處理。第四項（事件受理與否）、第五項（是否組調查小組、決定調查小組名單及決定併案調查與否）及第八項（是否同意委託調查），得由性平會委員三人以上所組成之事件初審小組認定之，並得決定相關當事人之權益保障及其他該小組認為必要之協助措施或提供危機處理建議。

第十三條

性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以書面申請調查；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。事件調查申請書格式，由性平會訂定後實施。

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、出生年月日、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，應附委任書，並載明其姓名、

身分證明文件字號、居所、聯絡電話。委任書格式，由性平會訂定後實施。

第十四條

三、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。申請調查事件有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬性平法所規定之事項者。
- 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。

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期限及受理單位。

申請人或檢舉人於檢舉二十日後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，向性平會(收件窗口為學務長室)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。申復書格式，由性平會訂定後實施。

前項不受理之申復以一次為限。

性平會接獲申復後，應重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第十五條

性平會受理申請調查事件後，得成立調查小組調查處理之。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之規定，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，調查小組成員得一部或全部外聘。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應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校代表。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、性平會會務權責主管(執行秘書或副主任委員)及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害或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。

本校針對擔任調查小組之本校成員，應予公差登記；調查小組成員之交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校(適用於雙方當事人分屬不同學校時)支應。

第十六條

本辦法所指具性侵害、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高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣(市)主管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。

已持有進階培訓結業證書，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，自一百零八年十二月二十

四日起三年內，仍得擔任第一項專家學者。本校尚未取得高階培訓結業證書者，請於前述時限內取得，無正當理由，不得拒絕參與培訓。

- 第十七條 性平會調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：
- 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，且得不通知現就讀學校派員參與調查。
 - 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。本校具特殊教育專業者，於接獲通知邀請擔任調查小組成員時，無正當理由，不得拒絕。
 - 四、以書面通知當事人、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效果，以及載明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。
 - 五、本校人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
 - 六、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。如必要時，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。
 - 七、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，或經行為人請求，性平會或事件初審小組得決議繼續調查處理。事件撤回申請書格式，由性平會訂定後實施。

- 第十八條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，本校除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

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

依前二項規定負有保密義務者洩密時，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。

- 第十九條 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。申請人如因個人權益考量要求暫緩調查，性平會或事件初審小組得視情況決定之。

- 第二十條 本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，通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不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，不得重新調查。

本校決定議處之權責單位，於審議議處時，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，亦不得自行調查。

第二十一條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實後，本校應依依性平法第二十五條第一項規定，對行為人予以申誡、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。若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。

性平會若證實有誣告之事實者，應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。學生交由學生事務處依規定懲處；教師交由校教師評審委員會懲處；職工分別交由人事室或總務處依規定懲處。

第二十二條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實者，懲處權責學校或機關除依相關法律或法規懲處外，應命行為人接受心理輔導之處置，並得依性平法第二十五條命行為人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、接受八小時之性別平等教育相關課程或研習(以下簡稱性平課程)。
三、其他符合教育目的之措施。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，得僅命行為人依前項所列一款或數款為必要之處置。

第一項之處置，應由懲處之權責學校或機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守，並應由懲處之權責學校或機關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。懲處權責為本校時，第一項第二款之處置，依下列方式辦理：

一、除性平會有指定授課老師，提供行為人修習校內性平課程外，原則上由行為人自行尋找講師授課及自行報名，不限於校內，惟於報名前，應先將課程資料提供予本校性平會，由性平會指派委員三人以上組成小組(成員同事件初審小組)認定符合性別平等教育之精神或性平會所建議之課程方向後，方得報名，報名結果並應告知本校性平會。於選修校內課程時，必要時，得請學校協助報名事宜。

二、行為人應完成規定之上課時數。

三、行為人修習校內性平課程當天應填寫學習回饋單，且課前應主

動告知授課老師有課後評量及簽名之需求，並由授課老師於性平會所定期限內完成評量及簽名後將學習回饋單轉交予性平會審議；行為人修習校外性平課程時，修習當天亦應填寫學習回饋單，且課前仍應主動告知授課老師有課後簽名之需求，惟無須請授課老師進行評量，學習回饋單由行為人依性平會所定期限，提送本校性平會審議。學習回饋單格式，由性平會訂定後實施。

四、行為人應於取得修課時數相關證明文件後，依性平會所定期限，提送本校性平會審議。學習回饋單內綜合評量為「待加強」時，本校性平會得命行為人重新修習。

第二十三條 為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教或工作權，本校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，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、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，應經性平會或事件初審小組決議通過後執行。本校應視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，提供必要之協助。已啟動調查者，仍應依性平法調查處理。

第二十四條 本校依性平法規定建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌及行為人之檔案資料，應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。

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、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。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；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、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、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。

第二十五條 本校於必要時應對於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協助。

第二十五條之一 被害人為本校教職員工生時，於調查期間若有法律諮詢需求，應先透過相關處室聯繫後向本校法律顧問洽詢(免收酬金)。但本校法律顧問如有正當理由，得予拒絕。

被害人為本校學生時，遇有第一項拒絕情事者，且被害人於調查期間有法律諮詢之必要時，得於費用發生(收據開立時間)後二個月內檢具申請書及律師諮詢費用收據正本向本校性平會申請補助，經本校性平會審議通過後予以補助；逾期申請補助者，不予補助。申請書格式，由性平會訂定後實施。

前項補助項目及額度如下：

- 一、補助項目：調查期間內之法律諮詢。
- 二、補助額度：每案最高以新臺幣八千元為限。

第一、二項，及前項第一款所稱調查期間，指學校或主管機關所設之性別平等教育委員會受理申請調查事件後，其依權責進行調查之期間。

已依其他法令規定領有相同性質補助者，不得重複申請第二項補助。依本辦法核准補助之處分，受補助者有下列情形之一者，本校得視情節輕重撤銷原核准處分之全部或一部，並追回已撥付之全部或一部補助：

- 一、提供不實資料或對重要事項為不完全陳述。
- 二、以詐欺或其他不正當方法取得補助。

第六項應追回已撥付補助之情形時，由本校以書面通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行；其行為涉及刑事責任者，移送司法機關辦理。

第二十六條 本校對於行為人轉至其他學校就讀或服務時，行為人如為學生，認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校；行為人為學生以外者，本校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。其通報內容應限於行為人經查屬實之校園性侵害或性騷擾事件時間、樣態、行為人姓名及職稱或學籍資料。本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於通報內容註記行為人之改過現況。

前項本校應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

第一項「行為人如為學生，認為有追蹤輔導之必要者」及「本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者」之評估單位為本校學生事務處學生諮商中心，其評估報告應提性平會會議進行審議。

第二十七條 各單位對於本辦法有關事件應採取事後追蹤，確保調查結論確實有效執行。

第二十八條 本校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經性平會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，本校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

- 一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。
- 二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

有前項第一款情事者，本校不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

本校用人單位或管理單位接獲起訴書、判決書或行政機關公文書等非經由學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有第一項規定之情形，須將相關資料(含當事人基本資料及聯絡方式)移交性平會，由性平會執行秘書處通知當事人陳述意見(以書面為原則)後，應提交性平會查證審議。有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經性平會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，本校應予解聘、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，經性平會查證屬實並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。

有前三項情事者，本校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

本校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依「性侵害犯罪防治法」之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依「涉性別事件之學校不適任人員通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」查詢是否曾有性侵害、性騷擾或性霸凌行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢，並依相關規定進行通報。

第一項至第三項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離本校現職。

前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，本校應經性平會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

本校辦理通報、資訊之蒐集及查詢之單位為人事室，所需資料，各用人或管理單位應於聘任、任用、進用或運用前提供予人事室。

第六章 性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

第二十九條 本校將性侵害、性騷擾或性霸凌處理結果，以書面通知申請人(被害人)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(被害人)及行為人對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向受理單位申復；其以言詞為之者，

受理單位應作成紀錄，經向申請人(被害人)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。申復書格式，由性平會訂定後實施。

前項申復受理單位為本校秘書室。

受理單位於接獲第二項申復之要求時，除有未依第二項方式提出申復者，應不予受理外，應依下列程序處理：

- 一、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，申復人得撤回申復。

第三十條 申復人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依性平法第三十四條規定提起救濟。

第七章

第三十一條

第三十二條

第三十三條

附則

有關實施本辦法所需經費，由本校性平會編列相關經費支應。

本辦法如有未盡事宜，悉依相關法令規定辦理。

本辦法經本校性別平等教育委員會議、行政會議及校務會議通過後實施。

本規章負責單位：本校性別平等教育委員會執行秘書處