

致理科技大學性別平等教育實施辦法

104.08.28 104 學年度第 1 次校務會議通過

113.06.13 113 學年度第 3 次校務會議修正

第一章 總則

第 1 條 為促進本校教職員工生性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特依據性別平等教育法第 12 條制定本辦法。

第 2 條 本辦法用詞定義如下：

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、教師、職員、工友及學生：

（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、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

（二）職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

（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及其他經中央主管機關指定者。

三、校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

（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，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，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）校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第 3 條 本校應設置「性別平等教育委員會」，其任務如下：

一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。

二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。

三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。

- 四、研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 五、調查及處理與性別平等教育法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第二章 學習環境及資源

- 第 4 條 本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。
- 第 5 條 本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。
- 第 6 條 本校學生不因性別、性別特質、性別認同或性傾向而有教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇；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應主動提供協助，以改善其處境，且應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- 第 7 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 8 條 本校之教師及學生申訴評議委員會、教師評審委員會及人事評審委員會之組成，任一性別委員應占委員總數 1/3 以上。

第三章 課程、教材及教學

- 第 9 條 本校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇，並應廣開性別研究相關課程。
本校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。
- 第 10 條 學校教材之編寫、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，並呈現多元化之性別觀點。
- 第 11 條 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。教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第四章 校園性別事件之防治

- 第 12 條 為預防與處理本校校園性別事件，應訂定校園性別事件防治辦法；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。
- 第 13 條 本校處理校園性別事件，除依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由本校性別平等教育委員會調查處理。
本校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。
- 第 14 條 本校調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，但應避免重複詢問。當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

- 第 15 條 本校於調查處理校園性別事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。
- 第 16 條 本校處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。前項心理輔導、保護措施或其他協助，本校得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。
- 第 17 條 校園性別事件經調查屬實後，應依相關法律或法規規定將行為人移送權責機關懲處。
- 本校為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命行為人為下列一款或數款之處置：
- 一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
 - 二、接受 8 小時之性別平等教育相關課程。
 - 三、其他符合教育目的之措施。
- 第 1 項懲處涉及行為人身分改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- 第 2 項之處置，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。
- 第 2 項第一款之處置，當事人均為學生時，本校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。
- 第 18 條 本校調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 第 19 條 本校應建立校園性別事件及行為人之檔案資料。
- 行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校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，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。
- 本校接獲前二項之通報，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 第 20 條 本校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經本校性別平等教育委員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，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。

二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，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，本校應予解聘、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。

非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，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；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經本校性別平等教育委員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。

第 21 條 有前條各項情事者，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，及依教育部所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

第五章 申請調查及救濟

第 22 條 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面申請調查。但行為人現為或曾為校長時，應向教育部申請調查。

任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向本校或教育部檢舉之。

第 23 條 本校於接獲調查申請或檢舉時，應於 20 日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

本校於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

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

前項不予受理之書面通知，應敘明理由。

申請人或檢舉人於第 1 項之期限內未收到通知或接獲不予受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向本校申復。

第 24 條 本校接獲前條第 1 項之申請或檢舉後，除有前條第 2 項所定事由外，應於 3 日內交由本校性別平等教育委員會調查處理。

本校性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查

小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。

前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 1/2 以上。成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者之人數比例應占成員總數 1/3 以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本辦法規定進行調查時，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。

行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本辦法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

調查發現同一行為人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。

第 25 條 本校於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

第 26 條 本校性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後 2 個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以 2 次為限，每次不得逾 1 個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。

本校應於接獲前項調查報告後 2 個月內，自行或移送相關權責機關依本辦法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

本校為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 27 條 申請人、被害人及行為人對於前條第 3 項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起 30 日內，以書面具明理由向本校申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向教育部申復。
前項申復以 1 次為限。

本校發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。

第 28 條 性別平等教育委員會於接獲前條本校重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本辦法之相關規定。

第 29 條 申請人、被害人或行為人對本校或教育部之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起 30 日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。

二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第 30 條 本校對於與本辦法事件有關之事實認定，應依據本校性別平等教育委員會之調查報告。

第 31 條 本校校長、教師、職員或工友違反第 13 條第 1 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，經本校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

本校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。

本校對違反前項規定之人員，應依法告發。

第 32 條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。