

華夏科技大學性別平等教育實施辦法

96年07月26日本校95學年度第2學期第5次行政會議通過
100年09月08日本校100學年度第1學期第2次性別平等教育委員會修正通過
100年09月13日本校100學年度第1學期第2次行政會議修正通過
101年10月22日本校101學年度第1學期第1次性別平等教育委員會修正通過
101年11月08日本校101學年度第1學期第1次校務會議修正通過
103年9月2日本校103學年度第1學期第1次校務會議修正通過
105年12月26日本校105學年度第1學期第3次性別平等教育委員會修正通過
106年3月3日本校105學年度第2學期第1次性別平等教育委員會修正通過
106年6月14日本校105學年度第2學期第1次校務會議修正通過
107年12月26日本校107學年度第1學期第1次校務會議修正通過
109年4月30日本校108學年度第2學期第1次校務會議修正通過

第一章 總則

第一條 華夏科技大學(以下簡稱本校)為促進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「性別平等教育法」第十二條規定，制定「性別平等教育實施辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 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、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、性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
六、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。

第二章 學習環境與資源

第三條 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。

第四條 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。

- 第五條 本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。
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，本校應積極提供協助，以改善其處境，並應對懷孕學生提供必要之協助，積極維護其受教權。
- 第六條 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。
- 第七條 本校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

第三章 課程、教材與教學

- 第八條 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。
- 第九條 本校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。
- 第十條 本校教材之編寫、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。
- 第十一條 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 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治

- 第十二條 為預防與處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，本校應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治規定，並公告周知；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟方法。
- 第十三條 本校校長、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，應立即通知學務處生活輔導組及軍訓室，俾能於本校知悉事件的二十四小時內，由校安通報人員依相關法律規定進行社政通報及校安通報。
倘學生表明僅願接受前開教學或輔導人員之輔導或協助時，渠等人員仍應知會學校性平會專責人員，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（僅提供輔導或協助支持，不應涉及事件調查及認定事實）。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。
本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。
- 第十四條 本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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。
- 第十五條 本校於調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

- 第十六條 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；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、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。
- 第十七條 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，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。
- 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、接受八小時之性別平等教育相關課程。
 - 三、其他符合教育目的之措施。
- 前項心理輔導，本校得委請醫師、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。
- 校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，本校得僅依第二項規定為必要之處置。
- 第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- 第二項之處置，應由本校執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。
- 第十八條 本校調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，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，經被害人或其法定代理人之同意，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。
- 第十九條 本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之檔案資料。
- 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，應實施必要之追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。
- 本校接獲前二項通報之學校後，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依性別平等教育法第十二條第一項所定防治準則定之。

第二十條

本校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經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，學校應予解聘、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，本校均不得聘任、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，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為，經本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；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌行為，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。

有前三項情事者，本效應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

學校聘任、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，及依第七項所定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。

各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依性騷擾防治法第二十條規定受處罰者之資料庫。

前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

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，並適用第四項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

前項以第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員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。

第五章 申請調查及救濟

第二十一條

本校違反性別平等教育法規定時，被害人或其法定代理人得向教育部申請調查。

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得以書面向行為人所屬學校申請調查。但本校校長為行為人時，應向教育部申請調查。任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向本校或教育部檢舉之。

- 第二十二條 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。
 - 三、同一事件已處理完畢者。
- 前項不受理之書面通知，應敘明理由。
- 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，向本校秘書室申復。
- 第二十三條 本校接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由性別平等教育委員會調查處理。
- 本校之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。
- 前項小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，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，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；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。
- 行為人違反前項規定而無正當理由者，由本校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止，但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。
- 本校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。
- 行為人違反前項規定而無正當理由者，由本校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得連續處罰至其配合或提供相關資料為止。
- 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。
- 本校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。
- 本校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。
- 第二十四條 本校性別平等教育委員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，延長以兩次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。
- 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兩個月內，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、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。

- 第二十五條 申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校秘書室申復。
前項申復以一次為限。
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。
- 第二十六條 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。
- 第二十七條 申請人或行為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，依下列規定提起救濟：
一、本校校長、教師：依教師法之規定。
二、本校職員、工友：依性別工作平等法之規定。
三、本校學生：依本校「學生申訴評議處理辦法」之規定向本校學生諮商輔導暨職涯發展中心學生申訴接案窗口提起申訴。
- 第二十八條 本校對於與本辦法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。
- 第二十九條 依性別平等教育法第三十六條，學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：
一、違反第二十一條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報。
二、違反第二十一條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據。
學校違反第二十一條第三項、第二十二條第二項或第二十七條第四項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。
學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條或第二十條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
行為人違反第二十五條第六項不配合執行，或第三十條第四項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。
學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十五條第一項、第二項或第六項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- 第三十條 本辦法經性別平等教育委員會議及校務會議通過，陳請校長核定後公布實施；修正時亦同。