

# 中華科技大學性別平等教育實施辦法

94年9月19日性別平等委員會議通過

95年1月5日校務會議通過

97年5月19日性別平等教育委員會議通過

97年6月23日校務會議通過

98年6月25日97學年度第2學期第2次校務會議通過

108年1月7日107學年度第1學期第3次校務會議通過

## 第一章 總則

第一條 中華科技大學（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」制定「中華科技大學性別平等教育實施辦法」（以下簡稱本辦法）。本辦法未規定者，適用其他法令之規定。

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，建立安全之校園空間，並應尊重學生與教職員工之性別特質及性傾向。

- 第四條 本校之招生及就學許可不得有性別或性傾向之差別待遇。
- 第五條 本校不得因學生之性別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。對因性別或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境，並應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- 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，應邀請合適之師資廣開設性別研究相關課程，確保符合其精神，鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
- 第九條 學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則，以融入式教學方式提升各專業學科學生之性別意識；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。

### 第四章 校園性侵害、性騷擾及性霸凌之防治

- 第十一條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治規定；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。
- 第十二條 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，除依相關法律規定通報外，並應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。
- 第十三條 本校調查處理性侵害、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。
- 第十四條 本校於調查處理性侵害、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。

第十五條 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，本校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。

第十六條 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。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，得僅依前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。

第十七條 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。

第十八條 本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及行為人之檔案資料。

前項行為人轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉後一個月內，通報行為人現就讀或服務之學校。

接獲前項通報之學校，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。

本校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該管主管機關核准解聘或不續聘者。

## 第五章 申請調查及救濟

第十九條 本校違反本辦法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

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。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向本校檢舉之。

第二十條 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，向本校申復。

第二十一條 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，應於三日內交由所設之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。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。

處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，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，並應有申請人學校代表。

性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，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。

第二十二條 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。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，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

本校應於接獲前項調查報告後二個月內，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。

第二十三條 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。

第二十四條 性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第二十五條 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、校長、教師：依教師法之規定。
- 二、職員：依性別工作平等法之規定。
- 三、工友：依性別工作平等法之規定。
- 四、學生：依規定向所屬學校提起申訴。

第二十六條 本校對於與本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。

第二十七條 本辦法經校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。