

國立雲林科技大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治規定

94.6.14 93 學年度第 9 次行政會議通過
94.9.13 94 學年度第 1 次行政會議修正通過
94.10.12 94 學年度第 1 次校務會議通過
100.4.26 99 學年度第 8 次行政會議修正通過
100.5.11 99 學年度第 2 次校務會議通過
101.9.18 100 學年度期初擴大行政會議修正通過
101.10.17 101 學年度第 1 次校務會議修正通過
102.3.11 101 學年度第 3 次性別平等教育委員會討論通過
102.4.30 101 學年度第 8 次行政會議修正通過
102.5.22 101 學年度第 2 次校務會議修正通過
103.10.21 103 學年度第 2 次行政會議修正通過
103.10.29 103 學年度第 1 次校務會議修正通過
106.1.3 105 學年度第 3 次性別平等教育委員會討論通過
106.1.10 105 學年度第 5 次期末擴大行政會議修正通過
106.6.14 105 學年度第 2 次校務會議修正通過

- 一、 國立雲林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）依據性別平等教育法第二十條及校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十四條訂定之。
- 二、 為建立性別平等觀念，提供學校之教職員工生免於性別歧視、性騷擾、性侵害及性霸凌之學習及工作環境，應積極推動校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，並採取下列措施：
 - （一）針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾及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、性騷擾及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、性騷擾及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，公告周知本要點所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
 - （五）鼓勵校園性侵害、性騷擾及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。
- 三、 本校應蒐集校園性侵害、性騷擾及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、性騷擾及性霸凌事件之界定、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）本校性平會或主管機關認為必要之事項。

四、本規定適用對象為校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人為校長、教師、職員、工友或學生，且他方為學生者。

本規定之名詞定義如下：

(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。

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)性別認同：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

(五)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。

(六)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。

(七)學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。

五、為防治校園性侵害、性騷擾及性霸凌，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等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

(二)記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

(三)應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

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。

六、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，應尊重性別及個別差異。

七、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，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。

八、教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之行為人於行為發生時為本校教師、職員、工友或學生時，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向本校申請調查或檢舉。但下列情形不在此限：

(一)行為人為本校首長者，應向教育部申請。

(二)行為人在兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。

本校受理前項但書第二款之情形者，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。

前項本校完成調查後，其成立性侵害、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專任學校依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十條規定處理。

十、 本校受理調查或檢舉時，行為人已調離本校者，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。

本校完成調查後，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校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十條規定處理。

十一、 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負責調查，相關學校應派代表參與調查。

十二、 行為人在二人以上，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負責調查，相關學校應派代表參與調查。

十三、 本校於接獲申請或檢舉後，發現並無案件之管轄權者，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，報請共同上級機關決定之，無共同上級機關時，報請各該上級機關協議定之。

十四、 本校校長、教師、職員或工友知悉發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即向學生事務處衛教組或校安中心(假日)通報，秘書室或校安中心(假日)應依相關法律規定向直轄市、縣(市)社政主管機關通報並循校安事件通報系統向教育部通報，至遲不得超過二十四小時。

(一)通報時，除有調查必要、基於公共安全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。

(二)知悉發生校園性別事件依法通報後，應將該事件交由本校性平會調查處理，並由性平會承辦人員聯繫疑似被害人或其法定代理人，告知其得主張權益及各種救濟途徑，積極鼓勵其向性平會提出申請調查，或由本校性平會評估後以檢舉案進行調查。

十五、 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，由受理單位作成紀錄，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。

十六、 本校之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，以學生事務處衛生教育組為收件單位(受理校內

分機：2342、2343，電子郵件信箱：shp@yuntech.edu.tw)，收件後移送秘書室，並得依性別平等教育法第二十九條第二項規定進行初審，並將初審意見送交性平會決定是否受理。性平會得指定或輪派委員組成三人以上之小組決定之。

前項輪值小組於法定期限內召開小組會議，得議決下列事項：

- (一)判斷是否屬於性別平等教育法所規範之事件。
- (二)判斷是否屬於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件。
- (三)決定是否受理申請案件。
- (四)建議是否需組成調查小組。
- (五)建議調查小組之成員名單。

各教學單位主管應於收到教學意見調查表之次日起十四日內檢視反映意見；若反映意見涉及違反性別平等教育法相關規範，則應於知悉後二十四小時內將該教學意見調查表以書面通知秘書室，相關作業依本校教學意見調查表反映意見涉及違反性別平等教育法相關規範之通知及檢舉作業流程(如附件一)、案件行政及調查作業流程(如附件二)辦理。

十七、秘書室於學生事務處衛生教育組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。

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)非屬性別平等教育法所規定之事項者。
- (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。

前項不予受理之書面通知，應敘明理由。不予受理之書面通知應依性別平等教育法第二十九條第三款規定敘明理由，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予受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向本校秘書室提出申復；其以言詞為之者，本校秘書室應作成紀錄，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。

前項不予受理之申復以一次為限。

本校秘書室接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校秘書室並應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

十八、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，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

學校處理霸凌事件，發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，視同檢舉，由學校防治霸凌因應小組依第十六點規定辦理。

十九、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。

調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，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，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，必要時，部分小組成員得外聘。雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

調查小組依法規定進行調查時，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。

校園性侵害、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；參與校園性侵害、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。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本校相關經費項下支應。

- 二十、前條所稱具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，係指經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
- 二十一、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。
- 二十二、參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員負有保密義務。因而洩密者，應依刑法或其他相關法規處罰。
- 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。
- 二十三、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，本校相關單位於必要時得依性別平等教育法第二十三條規定，採取下列處置，並報教育部備查：
- (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。
 - (五)其他性別平等教育委員會認為必要之處置。
- 當事人非本校人員時，應通知當事人所屬學校(機構)，依前項規定處理。
- 前二款必要之處置，應經性平會決議通過後執行。
- 二十四、性平會應依性別平等教育法第二十四條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但性平會就該事件仍應依本法為調查處理。
- 當事人非本校人員時，應通知當事人所屬學校(機構)，依前項規定提供必要之協助。
- 二十五、性平會依性別平等教育法第二十四條第一項規定，於必要時，應建議學校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。

當事人非本校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。

前二項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校應編列預算支應之。

- 二十六、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。

- 二十七、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於校園性侵害、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。

加害人依性別平等教育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，除有性別平等教育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。

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

性別平等教育法第二十五條第二項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。

依性別平等教育法第二十五條第二項第二款規定命加害人接受八小時之性別平等教育課程，依教育部規劃辦理。

- 二十九、性平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。

性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向學校相關權責單位提出處理建議。

學校相關權責單位應於接獲前項處理建議後二個月內，自行依性別平等教育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。

學校相關權責單位為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

- 三十、本校將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。

申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向本校秘書室申復；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) 由秘書室收件後，專簽組成審議小組，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) 審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設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，將申復決定通知性平會，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。

三十一、 本校依性別平等教育法第二十七條第一項規定建立之檔案資料，以密件由本校文書組歸檔保存。

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、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。

三十二、 本校應將本規定第七點及第八點納入教職員工聘約、契約書或相關聲明文件、大學部及研究所網路版學生手冊。

三十三、 加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉的一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或性騷擾事件時間、樣態、加害人姓名及職稱或學籍資料。

加害人經追蹤輔導後，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。

三十四、 對申請人、證人和其他該事件相關人員不得為報復行為。報復行為係對申請人、證人和其他該事件相關人士之不利不當行為與措施。不利不當行為與措施，包含不公正績效考核、不公正學業或學術評價、不當課業指派、不公正推薦內容、公開或私底下之嘲笑、語言或書面威脅與賄賂、其它類似性質之干擾。

報復行為查證屬實者，應加重行為人之處分。本校應採取積極有效之措施，以保障相關當事人之受教權與工作權。

三十五、 本規定經性別平等教育委員會會議討論，並經行政會議、校務會議審議通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。