

中信科技大學性別平等教育實施規定

94年09月26日性別平等教育委員會審議
95年07月11日校務會議修正通過更改校名
102年11月20日性別平等教育委員會審議
103年01月21日校務會議通過
113年06月19日性別平等教育委員會審議
113年06月24日校務會議通過
113年08月13日校務會議修正通過修改校名

第1條 中信科技大學(以下簡稱本校)為促進校園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，依據性別平等教育法第十二條第二款，特訂定「中信科技大學性別平等教育實施規定」(以下簡稱本規定)。

第2條 本規定用詞定義如下：

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：指前日教師以外，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 本校性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)任務如下：

一、統整本校各單位相關資源，每學年訂定性別平等教育工作實施計劃，並列為

校務計畫執行。

- 二、規劃或協調本校各單位，辦理教職員工生及家長性別平等教育相關活動。
- 三、協調通識教育中心，研發並推廣性別平等教育相關課程、教學及評量。
- 四、研擬性別平等教育實施及校園性別事件之防治規定並協調及整合相關資源。
- 五、調查及處理本校與性別平等教育法有關之案件。
- 六、規劃及建立本校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、其他關於本校或社區之性別平等教育事務。

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。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之班級及課程者，不在此限。

第6條 1. 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。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
2. 應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第7條 應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第8條 本校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9條 本校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

第10條 1. 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。
2. 應廣開性別研究相關課程。
3. 應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第11條 1. 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。
2. 教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第12條 1. 為預防與處理校園性別事件，學校應訂定校園事件之防治規定，並公告周知。
2. 應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

第13條 1. 校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報校安中心人員，並由校安中心人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、向主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

2. 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別事件之證據

3. 本校處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第14條 1. 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。

2. 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 於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。

第16條 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。

第17條 1. 校園性別事件經本校性平會調查屬實後，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。

2. 校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

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。

3. 前項心理諮商與輔導，學校得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。

4. 校園性騷擾、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情節輕微者，學校得僅依第二項規定為必要之處置。

5. 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18條 1. 本校應建立校園性別事件之檔案資料。

2. 行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及本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。

3. 行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及本校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。

4. 接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第19條 1. 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，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。

2. 有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、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。

第20條 1. 有前條各項情事者，本校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

2. 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。

3. 前項之通報、資訊之蒐集及查詢依性別平等教育法第30條規定。

第21條 1. 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向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。

2. 任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向本校或主管機關檢舉之。

3. 不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

第22條 1. 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、被害人或檢舉人是否受理。

2. 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。

3. 前項不受理之書面通知，應敘明理由。

4. 申請人、被害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，向學本校申復。

第23條 1. 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，應於三日內交由性平會調查處理。

2. 性平會處理前項事件時，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。

3. 調查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，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，應占成員總數三分之一以上。

4. 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性平會認定無通知必要者，不在此限。

5. 性平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，不得規避、妨礙或拒絕。

第24條 1. 性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

2. 性平會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

3. 調查發現行為人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行為人發生疑似行為之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。

4. 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 1. 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、被害人、檢舉人及行為人。
2. 性平會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校或主管機關提出報告。
3. 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。
4. 本校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。
- 第26條 1. 申請人、被害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三十日內，以書面具明理由向性平會申復。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主管機關申復。
2. 前項申復以一次為限。
3. 經申復審議結果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，得要求性平會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。
- 第27條 性平會於接獲前條重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依性別平等教育法之相關規定。
- 第28條 1. 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、無正當理由，未於二十四小時內，向校安中心人員或學校主管機關通報。
二、偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。
2. 行為人不配合調查，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，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。
3. 其餘相關罰則，依性別平等教育法第43條規定。
- 第29條 本規定經性別平等教育委員會審議，提校務會議通過，陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。