

淡江大學性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理規定

94.05.27 性別平等教育委員會通過
94.6.10 室秘法字第 0940000020 號函公布
96.09.14 室秘法字第 0960000041 號函公布
99.12.24 性別平等教育委員會 99 學年度第 1 次會議修正通過
100.01.05 室秘法字第 1000000001 號函公布
100.05.30 性別平等教育委員會 99 學年度第 2 次會議修正通過
100.06.07 室秘法字第 1000000031 號函公布
100.06.01 第119次行政會議決議修正
100.08.09 處秘字第1000000002號簽核定
100.08.11 處秘法字第1000000008號函公布
101.03.12 100 學年度性別平等教育委員會第 2 次會議修正通過
101.03.26 處秘法字第1010000011號函公布
101.06.13 100 學年度性別平等教育委員會第 3 次會議修正通過
101.07.04 處秘法字第1010000059號函公布
101.11.02 淡江大學第 68 次校務會議修正通過
101.11.26 校秘字第1010010560號函公布
103.06.11 第71次校務會議修正通過
103.07.02 校秘字第1030006470號函公布
106.06.07 第77次校務會議修正通過
106.06.21 校秘字第1060006054號函公布
107.05.11 第161次行政會議修正通過
107.08.08 處秘法字第1070000037號函公布
109.06.19 第83次校務會議修正通過
109.07.13 校秘字第 1090005507 號函公布
109.06.05 第173次行政會議修正通過
109.08.27 處秘法字第1090000042號

- 一、為保障學生受教與成長權益，維護教職員工生免於受性侵害、性騷擾或性霸凌之學習與工作環境，並有效防治與處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，特依性別平等教育法第二十條第二項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十四條及性騷擾防治法第七條規定，訂定本規定。
- 二、本規定適用對象，為依據性別平等教育法調查處理者；另本校教職員工生涉性別工作平等法或性騷擾防治法申訴案件，得委由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）依據上述二法之規定調查審議。
本校學生涉性騷擾防治法之案件，須由本校處理者，由學生事務處為權責單位，其申訴及處理依該法規定辦理。
- 三、本校教職員工生遭受他人或對他人為性侵害、性騷擾或性霸凌之行為時，除法令另有規定外，其申請調查、檢舉、處理及救濟程序，適用本規定。
性侵害、性騷擾或性霸凌之事件，如涉及違反兒童及少年福利與權益保障法、兒童及少年性交易防治條例、性侵害犯罪防治法者，本校除依法告發外，並應即通報各該主管機

關處理。

四、本規定用詞定義如下：

- (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)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件(以下合併簡稱校園性平事件)：指一方為學校校長、教師、職員、工友、學生，他方為學生者間(含不同學校間)，所發生之性平事件。
前項第四款所稱教師，指專任教師、兼任教師、代理教師、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及其他執行教學或研究之人員。所稱職員、工友，指教師以外，固定、定期執行學校事務或運用於協助學校事務之志願服務人員。所稱學生，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。

五、積極推動下列措施，以落實校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育：

- (一)利用教職員工生之電子郵件及各種集會如研討會、導師會議、週會等，加強校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動。
- (二)宣導鼓勵校園性平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)以公假及經費補助方式，鼓勵性平會及負責校園性平事件處置等相關單位人員，參加校內、外相關之校園性平事件處置之各種進修及研習活動。
- (四)主動蒐集校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治及救濟之有關資訊，並提供相關人員。

六、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，定期檢討本校校園整體安全及設施之規劃與使用情形，製作校園空間檢視報告，並記錄校園內曾經發生校園性平事件之空間、繪製校園危險地圖，定期舉行校園空間安全檢視說明會以有效防治校園性平事件。檢視校園危險空間改善進度，列為性平會每學期工作報告事項。

前項校園安全與設施之規劃，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。

七、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，應尊重性別多元與個別差異：

- (一)要求教職員工於執行教學、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，若有發生之虞時，應主動迴避各項互動工作或陳報學校處理。
- (二)要求教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，並不得有下列行為：
 - 1. 不受歡迎之追求行為。

2. 以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

3. 以語言、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。

4. 性別歧視。

八、發生疑似校園性平事件時，被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人得檢附相關事證，以言詞、書面或電子郵件向本校性平會申請調查或檢舉，行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向學校所屬主管機關申請調查或檢舉。

性平會收件後應由專人處理相關行政事宜，本校其他相關單位亦應配合協助。

性平會接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，不予受理：

（一）非屬本規定適用者。

（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。

九、本會受理申請調查或檢舉後，得成立調查小組調查之。

調查小組以置成員三或五人為原則，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。其中具校園性平事件調查專業素養者，應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，應有申請人學校代表。

凡本會或調查小組成員與申請人、檢舉人或行為人間具有親屬關係、同系所師生關係、主從關係、或涉入個案情事者，應主動迴避，不得參與處理程序。應迴避而未迴避者，得由本會決議命其迴避。

校園性平事件當事人之輔導人員、性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與該事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

十、本會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。

本會調查處理期間，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響，也不因行為人喪失原身分而中止。

調查小組之成員於調查期間，將給予公假，並依學校規定支給交通費或相關費用。

十一、調查處理校園性平事件時，應依下列方式辦理：

（一）校園性平事件應交由性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

（二）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）行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

（四）當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。

（五）通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果，並載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

學校處理校園性平事件時，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，必要時應對當事人提供適當協助，包括法律諮詢管道、心理諮商輔導、課業協助、經濟協助及其他性平會認為必要之保護措施或協助。

前項協助得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

若行為人為本校教職員工，並應知會行為人所屬之單位主管。

- 十二、校長、教師、職員或工友知悉本校發生疑似校園性平事件時，應立即依本規定、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本校通報權責單位軍訓室、諮商職涯暨學習發展輔導中心通報，俾依法進行行政通報或法定通報，至遲不得超過二十四小時，並應由性平會專責人員聯繫疑似被害人或其法定代理人，告知相關法律規定與可協助處理之範疇。。

知悉、處理校園性平事件，向主管機關通報時，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。

調查小組及相關工作人員，應負保密義務，並應保護當事人、檢舉人或協助調查之人之人格尊嚴與隱私權。違反者，依相關法令懲處之。

- 十三、性平會於審議校園性平事件時，應依據調查小組之報告為事實認定。

性平會認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，提出改變身分之處理建議者，由學校檢附調查報告通知行為人限期提出書面陳述意見。

前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有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、新證據外，不得重新調查。

性平會審議調查屬實後，應命行為人接受心理輔導，並予以下列一款或數款之處置或懲處：

- (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。
- (四)行為人為學校教職員工者：建議予以申誡、記過、不續聘、停聘或解聘、免職、終止契約關係、終止運用關係、維持原俸、調降職級等適當之懲處。
- (五)行為人為學生者：建議學生事務處依據學生獎懲辦法予以處分。

性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，得僅依前項一至三款為必要之處置。

- 十四、前點各款規定之有權處分單位作成之處分，如涉及改變行為人身分時，應給予其陳述意見之機會。

為避免受處分人對被害人或檢舉人等之報復，前點各款規定之有權處分單位於作成處分時，應併為禁止報復之警示。

- 十五、申請人及行為人對於處理結果有異議者，得於收到書面通知之次日起二十日內，以書面具明理由向本校秘書處申復，但以一次為限。

原處理單位於接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)組成審議小組，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)前款審議小組成員應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三至五人，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比例應占成員總數三分之一以上；由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- (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)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位重為決定。

十六、本規定如有未盡事宜，依「性別平等教育法」、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」及「性騷擾防治法」辦理。

十七、本規定經校務會議通過後，自公布日實施；修正時亦同。