

開南大學性侵害性騷擾或性霸凌防治暨處理規定

94.06.24 性別平等教育委員會會議通過
94.08.26 開管院秘法字第 0940003502 號公告
95.07.27 性別平等教育委員會會議修正通過
96.06.14 性別平等教育委員會會議修正通過
97.1.14 性別平等教育委員會會議修正通過第 12、13、15、29 條條文
97.03.06 性別平等教育委員會會議修正通過第 5、6、12、20、22、25、26、27、28 條條文
97.04.24 性別平等教育委員會會議修正通過修改第 13、27、31 條條文
100.06.17 性別平等教育委員會會議修正通過
100.07.19 第 138 次行政會議修正通過
101.09.26 性別平等教育委員會會議修正通過
101.10.23 第 62 次校務會議修正通過
102.04.16 第 65 次校務會議修正通過
103.06.10 第 73 次校務會議修正通過
106.6.20 第 91 次校務會議修正通過第 31 條條文

第一章 總 則

- 一、開南大學（以下簡稱本校）依據性別平等教育法第二十條及教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第三十四條規定訂定本規定。
 - 二、本規定之目的在預防並處理校園性侵害、性騷擾與性霸凌等相關問題，以提供一個安全的教育環境及平等的成長權益。
 - 三、本規定用詞及名詞定義如下：
 - （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。
- 本規定就涉及人員之界定，其名詞定義如下：
- （一）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。
 - （二）職員、工友：指教師之外，固定或定期執行學校行政事務或庶務之人員。
 - （三）學生：指具有學籍、接受進修推廣教育者或交換學生。
- 四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件係指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校教職員工生，他方為學生者。也包括不同學校間所發生者。
 - 五、本校為積極推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，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、性騷擾或性霸凌防治

之教育宣導活動。

- (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、性騷擾或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、性騷擾或性霸凌事件處置研習活動，並予以公差假及經費補助。
- (四)利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- (五)鼓勵校園性侵害、性騷擾或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。

六、 本校應蒐集校園性侵害、性騷擾或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。

前項資訊包括下列事項：

- (一)校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- (二)被害人之權益保障及本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)其他本校性平會認為必要之事項。

第 二 章 校園安全規劃

七、 為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，學校應定期檢視校園整體安全。

- (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，定期檢討校園空間及設施之規劃與使用情形。
- (二)應記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，依據實際需要繪製校園危險地圖，以利校園空間改善。

前項第一款檢討校園空間及設施之規劃，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與說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、專車等。

八、 本校總務處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、師生職員及其他校園使用者參與，公告前條檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

第 三 章 校內外教學與人際互動注意事項

九、學校教職員工生於進行校內外教學、執行職務及人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

十、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。

教師發現其與學生間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。

十一、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。

第 四 章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序

十二、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（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向性平會申請調查，並以學務處為收件單位，電話：03-3412500-1554，電子郵件信箱：gender@mail.knu.edu.tw。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。

行為人於兼任學校所為者，應向兼任學校申請。

性平會接獲申請或檢舉時，若無管轄權則應將該案件於七日內移送其他有管轄權者。

十三、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；其以言詞或電子郵件為之者，學務處應作成紀錄，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。申請人申請調查者，應載明被害人出生年月日。

(三)申請調查之事實內容，如有相關證據，亦應記載或附卷。

十四、性平會接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

(一)非屬本規定所定之事項者。

(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。

經媒體披露之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，學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，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。

十五、學務處接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，除有前條所定事由外，應於三日內將該事件交由性平會調查處理。性平會收件後，應指派專人處理相關行政事宜，學校相關單位並應配合協助。性平會應於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。

十六、學校知悉校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應由學務處依相關法令規定向教育部通報，性侵害事件應併向桃園縣政府家庭暴力暨性侵害防治中心通報。

通報時，除有調查必要、基於公共安全之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。

第 五 章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序

十七、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。調查小組成員以三人或五人為原則，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，其成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業

素養之專家學者之人數比例應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。

必要時部分小組成員得外聘專業人士(如：心理輔導、教育、社工、法律等)協助調查。

十八、依第十七點所指具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：

(一)持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓結業證書，且經中央或直轄市、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)曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。

十九、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。

學校針對擔任調查小組之成員，並依法令或學校規定支給交通費或相關費用。

二十、調查處理校園性侵害、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、檢舉人或證人有權力不對等之情形者，應避免其對質。必要時，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人閱覽或告以要旨。

(三)申請人撤回申請調查時，為釐清法律責任，學校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

二十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之當事人、檢舉人及證人之姓名及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。

依前項規定負有保密義務者，包括學校內參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員。

依前二項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

學校就記載有當事人、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。

二十二、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，學校於必要時得為下列處置：

(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)其他性平會認為必要之處置。

當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要處置，應經性平會決議通過後執行。

二十三、學校於必要時應對於當事人提供下列協助：

(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協助。

前項協助所需費用，學校應編列預算支應之。

學校應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。但學校就該事件仍應依法為調查處理。

二十四、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查，並將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。必要時，調查得延長之，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。

學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，以書面載明事實理由通知申請人、檢舉人及行為人。

學校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

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。也不因行為人喪失原身分而中止。

二十五、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，對於與校園性侵害、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。

性平會調查報告建議之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，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，應通知行為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，應通知行為人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。

前項書面意見經學校查證，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、新證據時，得要求性平會重新調查外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

二十六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經性平會調查屬實後，學校應自行依相關法律或法規規定予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。若其他機關依相關法律或法規有懲處權限時，學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，並應依法對申請人為適當之懲處。

學校、主管機關或其他權責機關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，學校、主管機關得僅依前項規定為必要之處置。

懲處涉及行為人身分改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

以上處置，應由該懲處學校執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

二十七、學校依規定建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及行為人之檔案資料，由學務處保管，並應分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案應予保密，並以密件文書歸檔保存，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、其法定代理人、行為人）。

(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)行為人之姓名、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、樣態以及以代號呈現之各該當事人。

(二)事件處理過程及結論。

二十八、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，學校通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時間、樣態、行為人姓名及職稱或學籍資料，學校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於前項通報內容註記行為人之改過現況。

當本校接獲其他學校通報時，也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。

二十九、學校或主管機關調查校園性侵害、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。

為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會置媒體發言人一人，由主任秘書擔任，對外統一發言。

第六章 校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序

三十、性平會對於申請調查為不受理之書面通知時應敘明理由，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受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向受理單位提出申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，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。

受理單位接獲申復後，應於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，應將申請調查或檢舉案交付性平會處理。

前項不受理之申復以一次為限。

三十一、性平會將調查及處理結果，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。

申請人及行為人對處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向受理單位申復；其以言詞為之者，受理單位應作成紀錄，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。

秘書室接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，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，於主管機關應占成員總數二分之一以上。
- (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)審議會議進行時，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，將申復決定通知相關權責單位，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。

三十二、申請人或行為人對申復結果不服時，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：依性別工作平等法之規定。
- (三)本校工友：依性別工作平等法之規定。
- (四)本校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

三十三、將本規定第十點、第十一點規定納入教職員工聘約及學生手冊。

前項規定之內容，應包括下列事項：

- (一)校園安全規劃。
- (二)校內外教學及人際互動注意事項。
- (三)禁止校園性侵害、性騷擾或性霸凌之政策宣示。
- (四)校園性侵害、性騷擾或性霸凌之界定及樣態。
- (五)校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申請調查程序。
- (六)校園性侵害、性騷擾或性霸凌之調查及處理程序。
- (七)校園性侵害、性騷擾或性霸凌之申復及救濟程序。
- (八)禁止報復之警示。
- (九)隱私之保密。
- (十)其他校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治相關事項。

三十四、任何對當事人、檢舉人及其親屬或處理本事件有關人員所為之報復、恐嚇、威脅、傷害或其他不法、不當之行為，本校應依刑法等相關法律處

理之。

三十五、本規定未盡之事項，悉依性別教育平等法等相關法令辦理。

三十六、本規定由性別平等教育委員會、校務會議通過，陳請校長核定後公布施行，修正時亦同。