

臺北醫學大學校園性別事件防治規定

94年6月22日校務會議新訂通過
99年8月26日校務會議修正通過
100年10月26日校務會議修正通過
101年10月24日校務會議修正通過
106年3月29日校務會議修正通過
109年3月25日校務會議修正通過
112年5月31日校務會議修正通過
113年9月25日校務會議修正通過

113年10月15日北醫校秘字第1130018044號令修正，全文39條

第一條（目的）

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，並預防與處理校園性別事件，特依「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）第二十一條及「校園性別事件防治準則」（以下簡稱防治準則）第三十八條規定訂定「臺北醫學大學校園性別事件防治規定」（以下簡稱本規定）。

第二條（用詞定義）

依據性平法第三條及防治準則第九條規定，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：指前款教師以外，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，他方為學生者，且包括在不同學校間所發生之事件。

(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。

第三條 (防治教育)

本校為積極推動校園性別事件防治教育，以提升本校校長、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，主要採取下列措施：

- 一、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。
- 二、本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位人員，參加與性別事件處置相關之在職進修或校內外研習活動，予以公差登記及經費補助。
- 三、利用多元管道，公告周知本規定所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人於事件發生後儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第四條（資訊蒐集及提供）

性平會應蒐集校園性別事件防治與救濟等相關資訊，以編製手冊或設置網站之方式公告周知，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、校園性別事件之界定、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、其他性平會認為必要之事項。

第五條（改善校園危險空間）

本校為防治校園性別事件，以下單位應採取下列措施改善校園危險空間：

- 一、總務處：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使用情形及檢視校園整體安全。檢討校園空間與設施之規劃時，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。
- 二、校安中心：記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

第六條（校園空間安全檢視說明會）

本校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，說明會得採電子化會議方式召開。本校應公告檢視成果、相關紀錄及校園危險空間改善進度，並列為性平會每學期工作報告事項。

第七條（消除性別歧視）

本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

第八條（實習生案件處理）

學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依「性別平等工作法」

第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用性平法之規定。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，得依性平法第二十五條第三項規定辦理。

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第九條（遵守專業倫理）

本校校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

本校校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會，而有地位、知識、年齡、體力、身份、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

本校校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報本校或教育部處理。

第十條（禁止行為）

本校校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，不得有下列行為：

- 一、不受歡迎之追求行為。
- 二、以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第十一條（應向教育部或兼任學校申請之情形）

校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但下列情形，不在此限：

- 一、行為人現為或曾為學校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。
- 二、行為人於兼任學校所為者，應向該兼任學校申請調查或檢舉。

本校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。

第十二條（派代表參與調查）

行為人現所屬學校非本校者，性平會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。事件管轄學校完成調查屬實者，性平會應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校處理。本校為前條第二款規定之兼任學校時，性平會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。事件管轄學校完成調查屬實者，性平會應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校處理。

第十三條（管轄）

本校接獲申請時，應依第十一條及下列規定判斷是否具有管轄權：

- 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處理。
- 二、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為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。
- 三、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為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

本校認定無管轄權者，應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，由共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

校園性別事件應由事件管轄學校或機關所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第十四條（通報機制）

本校校長或教職員工知悉本校發生疑似校園性別事件時，應立即以書面或其他通訊方式通報本校校安中心，並由相關單位依下列規定進行通報，至遲不得超過二十四小時：

一、行政通報：由校安中心向教育部通報。

二、社政通報：由性平會向社政機關通報。

依本條規定為通報時，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。

第十五條（違反通報規定）

本校校長或教職員工違反疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經本校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

本校校長或教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，經本校或有關機關查證屬實，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。

本校校長或教職員工適用「教師法」、「教育人員任用條例」、公務人員相關法律，其解聘、停聘、免職、撤職、停職，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職者，應調離本校現職。

本校對違反第一項及第二項規定之人員，應依法告發。

第十六條（申請調查或檢舉）

校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校秘書處應作成紀錄，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。本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事

件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

- 一、二人以上被害人。
- 二、二人以上行為人。
- 三、行為人為校長或教職員工。
- 四、涉及校園安全議題。
- 五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

第十七條（案件之受理）

本校接獲校園性別事件時，以本校秘書處為收件單位，除有性平法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將該事件移交性平會調查處理。有性平法第三十二條第二項所定事由時，本校秘書處得逕行回復不受理，並於事後將相關情形向性平會報告。

性平會接獲前項事件時，由執行秘書指派性平會委員三人經主任委員核定後組成初審小組並指定其中一人為召集人，由初審小組負責決定申請調查或檢舉案之受理與否、調查小組之組成與否及依第十九條規定決定調查小組之成員。

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。

第十八條（不受理之申復）

本校於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害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，向性平會提出申復；其以言詞為之者，性平會應指派專人作成紀錄，經向申請人、被害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。前項不受理之申復以一次為限。

性平會接獲申復後，應重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第十九條（視同檢舉）

經媒體報導之校園性別事件，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。

本校處理校園性別事件時，倘疑似被害人表明僅願接受教學或輔導人員之輔導或協助，知悉相關情事者仍應知會性平會，由性平會告知相關法律規定與可協助處理之範疇。

本校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由本校校園防制霸凌委員會移請性平會辦理。

第二十條（調查小組）

性平會處理校園性別事件時，得依下列規定成立調查小組進行調查：

- 一、調查小組以三人或五人為原則，其成員應具性別平等意識，女性人數不得少於成員總數二分之一，且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。
- 二、前款具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合防治準則第二十三條所規定之資格。
- 三、必要時，調查小組成員得部份或全部外聘。但行為人為教職員工者，調查小組成員應全部外聘。
- 四、雙方當事人分屬不同學校時，調查小組成員應有被害人現所屬學校代表。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。

有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：

- 一、違反「刑法」妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。
- 二、違反性平法、「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「跟蹤騷擾防治法」、「兒童及少年性剝削防制條例」或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。

校園性別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；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

本校針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記，並依法令或本校規定支給交通費或相關費用。

第二十一條（調查處理）

本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- 一、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或實際照顧者陪同。
- 二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或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。
- 三、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。
- 四、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。
- 五、本校參與處理校園性別事件之所有人員，針對行為人、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。負保密義務者洩密時，應依「刑法」或其他相關法規處罰。
- 六、性平會或調查小組以書面通知當事人、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。
- 七、前款通知應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。
- 八、本校校長及教職員工生不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
- 九、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。
- 十、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，性平會得決議或經行為人請求繼續調查處理。教育部認情節重大者，命本校繼續調查處理者，本校應繼續調查處理。
- 十一、本校就記載有當事人、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、審判單位以外之人。但法律

另有規定者不在此限。

十二、除原始文書外，調查處理校園性別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。

十三、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依「行政程序法」規定辦理。

十四、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第二十二條（當事人受教權或工作權之保障處置）

為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，必要時本校經性平會決議通過後得為下列處置，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，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。

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。

當事人非本校校長及教職員工生時，本校應通知當事人所屬學校依法為適當之處置。

本校校長及教職員工生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。

第二十三條（轉介）

本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。但就該事件仍應依性平法為調查處理。

當事人非本校校長及教職員工生時，本校應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第二十四條（協助）

本校處理校園性別事件，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，必要時應對於當事人提供下列適當協助，得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，所需費用應並編列預算支應：

- 一、心理諮商與輔導。
- 二、法律協助。
- 三、課業協助。
- 四、經濟協助。
- 五、社會福利資源轉介服務。
- 六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。

當事人非本校校長及教職員工生時，本校應通知當事人所屬學校，依法提供適當之協助。

本校對有受侵害之虞之檢舉人，應提供必要之保護措施或其他協助。

本校學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬性平法適用範圍者，本校得準用第一項規定辦理。

第二十五條（調查處理不受司法程序影響）

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。

第二十六條（調查報告與意見陳述）

基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對本校提出改變身分之處理建議者，由性平會檢附審議通過之調查報告，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、新證據情形外，不得重新調查。

本校決定議處之權責單位，於審議議處時，除有性平法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未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，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

權責單位應於接獲性平會之調查報告後二個月內完成審議，由本校將處理結果，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。權責單位為議處時，得要求性平會之代表列席說明。

第二十七條（議處）

校園性別事件經性平會調查屬實後，本校依性平法及本校相關規定，對行為人予以申誡、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。其他機關依法有議處權限時，應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人與檢舉人為適當之懲處。

本校依性平法第二十六條第二項對行為人所為處置，執行時應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。

前項處置應由性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：

- 一、行為人接受心理諮商與輔導。
- 二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。當事人均為學生時，得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。
- 三、八小時之性別平等教育相關課程。
- 四、其他符合教育目的之措施。

前項第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入本校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。

第二十八條（不當行為之禁止）

校園性別事件之行為人，不得對被害人、檢舉人及其親屬、關係人或處理本事件有關人員為任何報復、恐嚇、威脅、傷害或任何不法、不當之行為，違反者本校應依「刑法」或相關法律處理之。

第二十九條（處理結果之申復）

本校將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理單位。處理結果內容包括事實認定、處置措施及議處結果。

申請人、被害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三十日內，以書面具明理由向秘書處申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，經向申請人、被害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。但行為人為校長或教職員工者，申請人或被害人得逕向教育部申復。

秘書處接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、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，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。前述具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合防治準則第二十三條所規定之資格。
- 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。有性平法第三十七條第三項所定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。

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。

性平法第三十七條第三項及防治準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

- 一、性平會或調查小組組織不適法。
- 二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- 三、有應迴避而未迴避之情形。
- 四、有應調查之證據而未調查。
- 五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- 六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第三十條（併案申復）

申請人或被害人向教育部申復時，倘行為人向本校申復，本校應即報請教育部併案審議。

第三十一條（申復結果之救濟）

申請人、被害人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟；但法律別有規定者，從其規定：

- 一、校長、教師：依「教師法」或相關法規之規定。
 - 二、職員、工友：依規定向所屬學校提起申訴。
 - 三、學生：依規定向所屬學校提起申訴。
- 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第三十二條（檔案保存）

本校依性平法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，應以密件由性平會保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。檔案資料銷毀方式，得準用「機關檔案保存年限及銷毀辦法」第十三條規定辦理。

前項原始檔案內容包括下列資料：

- 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、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、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
- 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。
- 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告，其內容應包括下列資料：

- 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。

第三十三條（不得聘任、任用、進用或運用之行為人）

本校於取得性平法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第三十四條（不得聘任、任用、進用或運用之通報）

本校依性平法第二十八條第二項及第三項規定通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。

本校應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。

本校就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第三十五條（處理結果之報部）

本校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報教育部。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報教育部。

第三十六條（涉校園性別事件人員退休、資遣申請之管控機制）

本校知悉涉有校園性別事件之校長及聘任或任用之教職員工提出

退休或資遣申請時，應依下列規定辦理：

- 一、召開校級教師評審委員會、性平會、人力資源規劃暨評議委員會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理。
- 二、經召開校級教師評審委員會、性平會、人力資源規劃暨評議委員會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休或資遣時，應於彙送退休或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。
- 三、前二款所定程序，本校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員工退休或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。

第三十七條（校長及教職員工聘約及學生手冊）

本校應將第九條及第十條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。

第三十八條（未盡事宜）

本規定未盡事宜，應依本校相關規定及政府相關法令辦理。

「性騷擾防治法」第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於校園性別事件適用之。

第三十九條（核決權限）

本規定經校務會議通過後公告施行；修正時亦同。