

國立清華大學性別平等教育實施辦法

101年5月16日101年度第3次性別平等教育委員會議通過

101年6月5日100學年第4次校務會議通過

108年2月21日108年度第1次性別平等教育委員會議通過

109年6月16日108學年第4次校務會議通過

113年2月26日113年度第1次性別平等教育委員會議通過

113年03月26日112學年第3次校務會議通過

第一章 總則

第一條

國立清華大學（以下簡稱本校）為提昇教職員工生性別平權觀念，消除性別歧視，並建立性別平等之教育環境，爰依據性別平等教育法，訂定「國立清華大學性別平等教育實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條

本辦法用詞定義如下：

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、性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

三、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

（一）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。

（二）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。

四、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。

五、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知與接受。

六、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：指前目教師以外，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。

七、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。

八、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。

第 三 條

本校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同、性傾向之差別待遇。

第 四 條

本校不得因學生之性別、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者，不在此限。

本校對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生應積極提供協助，以改善其處境。

本校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 五 條

本校教職員工之新進人員培訓與在職進修課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

本校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、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，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 六 條

本校之職技人員評審委員會、職工申訴評議委員會、校教師評審委員會、教師申訴評議委員會及學生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 七 條

本校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。本校教師教學時應呈現多元之性別觀點，鼓勵學生修習非傳統性別領域之學科領域。

第二章 校園性別事件之防治

第 八 條

本校校園性別事件之處理，得知事件後除須二十四小時內依相關法律或法規規定通報外，並應將該事件交由本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

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。

性平會應主動調查危害校園公共安全之性別事件，若確有其事應立即公告防範，並督促相關單位積極查詢。

第 九 條

本校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。

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 十 條

本校於調查處理校園性別事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權。

第 十一 條

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，必要時，應提供心理諮商與輔導、保護措施或其他協助。

學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前項規定辦理。

前二項心理諮商與輔導、保護措施或其他協助，本校得委請醫師、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。

對檢舉人有受侵害之虞者，應提供必要之保護措施或其他協助。

第 十二 條

本校校園性別事件經調查屬實後，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懲處。

除命行為人接受心理諮商與輔導之處置，本校得以下列一款或數款之方式，懲處校園性別事件之行為人：

- 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。
- 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。

前項心理輔導，本校得委請醫師、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。

校園性騷擾、性霸凌事件、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，本校得僅依前項規定為必要之處置。

第二項之處置應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。

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。

第十三條

本校調查校園性別事件過程中，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、法定代理人或實際照顧者同意，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。

第十四條

本校應建立校園性別事件之檔案資料。

行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，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。

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

本校接獲前二項通報時，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。

第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依性別平等教育法第二十一條第一項所定防治準則定之。

第十五條

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。

有前項第一款情事者，本校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，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。

非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害之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、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經性平會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、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、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經性平會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

第十六條

有前條各項情事者，本校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

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，及依本法第三十條第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、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、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

前各項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

前述各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前述各項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，應經性平會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

第三章 申請調查及救濟

第十七條

本校違反本辦法規定時，被害人得向教育部申請調查。

本校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本校之校長時，應向教育部申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依規定程序向本校或教育部檢舉之。

第十八條

性平會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。

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、非屬本辦法所規定之事項者。

二、申請人或檢舉人未具真實姓名。或接獲之檢舉信件雖有留下姓名，但無法與檢舉人直接聯繫並確認其真實身分時，視為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。

申請人或檢舉人於第一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，向本校或教育部申復。

第 十九 條

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。

性平會處理前項事件時，得成立調查小組調查之，並就小組成員擇聘一人召集之。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。

前項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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。且其成員中具校園性別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；校園性別事件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。

性平會或調查小組依本辦法規定進行調查時，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。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性平會於調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

調查發現行為人於他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。

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 二十 條

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。

性平會調查完成後，應提出書面之調查報告及處理建議。

本校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行議處或移送相關權責機關處理，並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。

本校為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

第 二十一 條

申請人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於接獲書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向本校或教育部申復，並以一次為限。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。

本校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 二十二 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，依本辦法之相關規定。

第 二十三 條

申請人、被害人或行為人對本校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- 一、教師：依規定向教師申訴評議委員會提起申訴。
- 二、職技員工：依規定向職工申訴評議委員會提起申訴。
- 三、學生：依規定向學生申訴評議委員會提起申訴。

第 二十四 條

本校對於與本辦法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

第四章 罰則

第 二十五 條

行為人違反本辦法第十二條第五項不配合執行，或第十八條第四項規定不配合調查，而無正當理由者，依性別平等教育法第四十三條第四項，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。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。

本校校長、教職員工有下列情形之一者，依性別平等教育法第三十六條第三項，由本校報請主管機關處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- 一、違反第八條第一項規定，未於二十四小時內，向學校及主管機關機關通報。
- 二、違反第八條第二項之規定者。

本校校長怠於行使職權，致學校未依第十二條第一項、第二項或第四項規定，執行行為人之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 二十六 條

本辦法經校務會議通過後實施。