

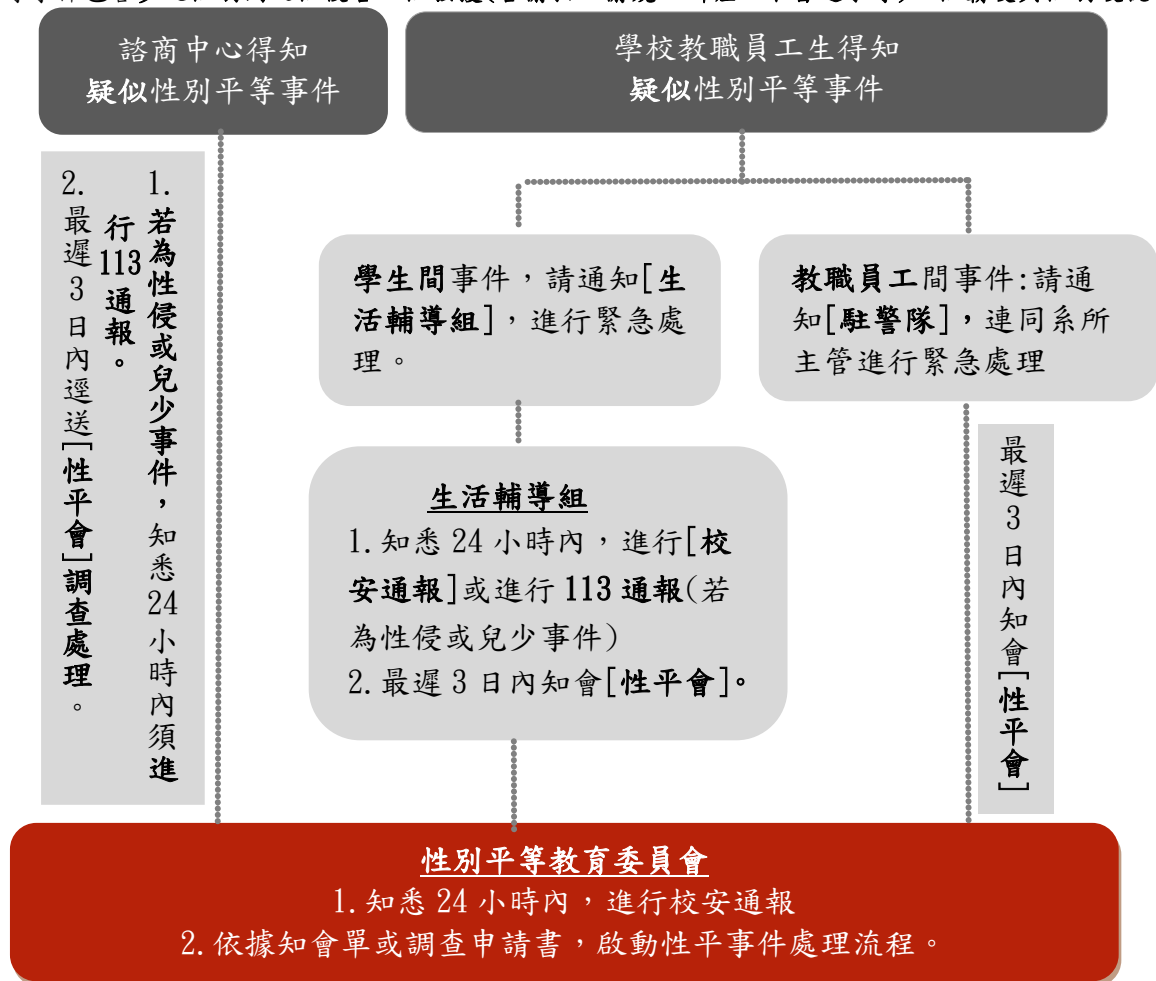
國立清華大學性別平等教育委員會
106 年性平事件第一線處理人員工作聯繫會議 議程

- 一、時間：106 年 4 月 28 日(星期五)下午 14 時至 16 時
- 二、地點：校本部學習資源中心旺宏館七樓第一會議室 R721
- 三、主席：蘇安仲副主委
- 四、與會人員：校本部與南大校區：諮商中心代表、圖書館代表、軍訓室與生輔組代表；校本部駐警隊代表。

時間	106 年 4 月 28 日(星期五)
14：00～14：30	蘇副主委介紹本校性平案件處理流程與各單位第一線人員應注意事項
14：30～14：45	綜 合 座 談(各單位提問/建議)
	校本部與南大校區諮商中心提問/建議
14：45～15：00	校本部與南大校區圖書館提問/建議
15：00～15：15	校本部與南大校區軍訓室、生輔組提問/建議
15：15～15：30	駐警隊提問/建議
15：30～16：00	綜合回覆 & 結語
16：00	會議結束

國立清華大學性別平等事件第一線人員處理流程與注意事項

註：性別平等事件包含多元性別間之性侵害、性騷擾(含偷拍、偷窺、糾纏、不當追求等)、性霸凌與性別歧視事件。



性別平等事件簡易處理原則

- 原則一：性平會性別平等事件樣態複雜，處理時需具性別敏感度與專業性(含相關法規的適用)，標準流程不一而足，切勿自行處理，請盡速來電性平會詢問。
- 原則二：掌握校安權責通報時效性，確實進行通報，以免誤觸相關通報法令。
- 原則三：完整保留相關證物並確實移交性平會
- 原則四：分開詢問雙方當事人並留下個人資料，由疑似被害學生口述事發過程，由同仁填寫知會單並轉交性平會即可。
- 原則五：針對疑似行為人，請勿讓學生寫自白書或讓雙方當事人對質，請其留下聯絡方式並轉知該事件會交由性平會處理，請其等候性平會通知，即可讓學生先離開。若疑似行為人非為現行犯，請交由性平會聯繫即可，勿自行與之聯繫，探知事發經過。
- 原則六：除提供明確之行政程序資訊、安撫雙方當事人情緒外，無需對事件表達太多個人看法及建議，例如：勸和、大事化小或者請其站在教育的立場原諒行為人。

第一線人員性平事件判斷與通報原則

原則一：涉及與性意涵或性別有關之事

1. 多元性別：除異性之間，還包含同性之間。
2. 與性或性別有關之事：
 - (1) 性騷擾：不當身體觸碰、言語/信件/簡訊性騷擾、偷窺、偷拍、跟蹤尾隨、不當追求(與性意涵有關)
 - (2) 性別歧視：基於生理性別、性傾向、性別特質或性別認同之不同，而為之不合理差別待遇
 - (3) 性霸凌：透過語言、肢體或其他暴力方式，對他人之生理性別、性傾向、性別特質或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為(不一定有性意涵)。

原則二

具體的受害者與加害嫌疑人，
只要兩者兼備

須於 24 小時進行校安通報並
知會性平會。

原則三

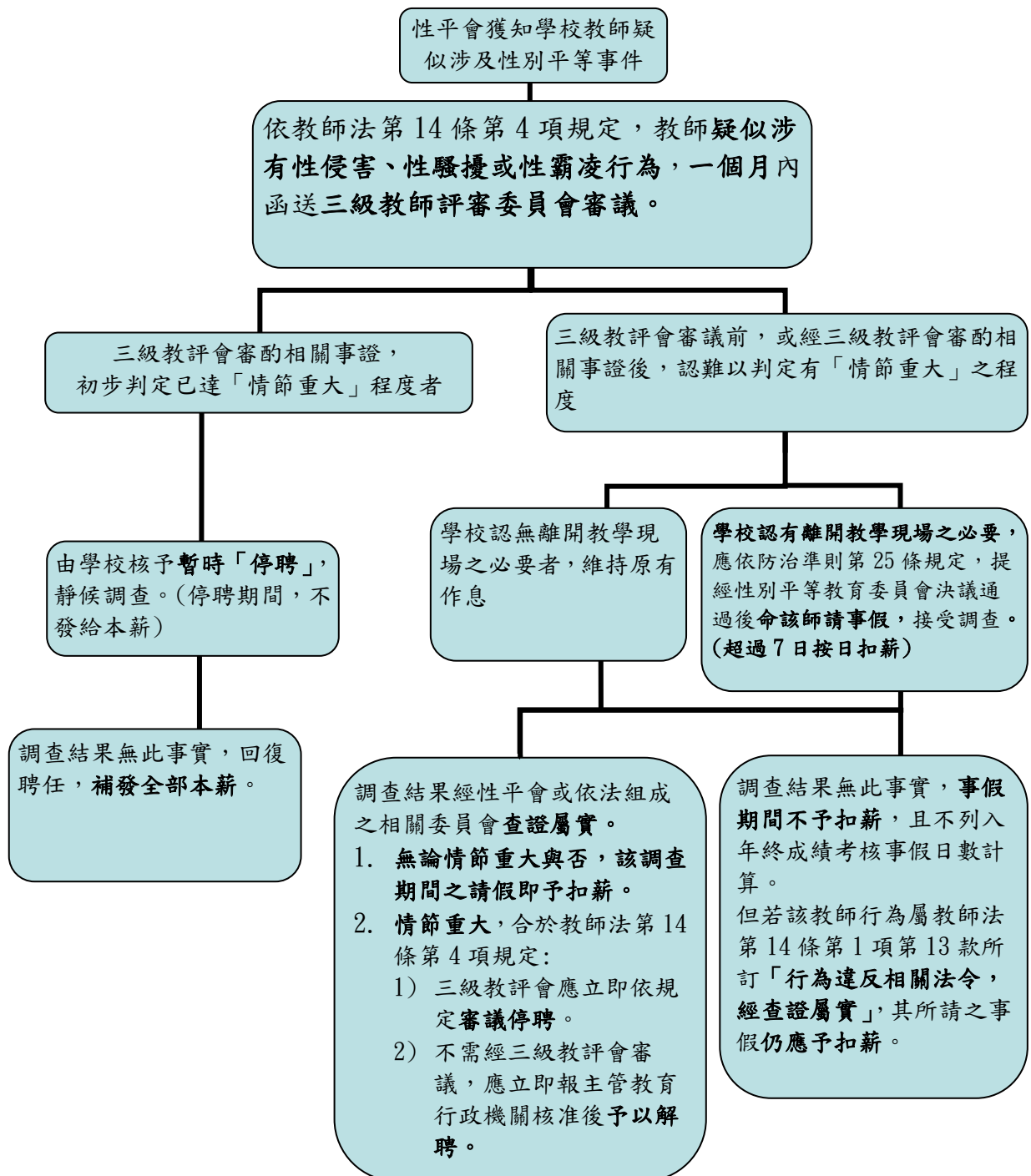
如果受害者與加害嫌疑人
其中之一不明確

生輔組在必要之臨場緊急處理後，
務必知會性平會，
由性平會(輪值小組)判斷是否通報。

● 緊急連絡電話：

上班時間：03-5742626；03-5715131-35075

國立清華大學教師疑似涉及性騷擾案件標準作業流程



國立清華大學性別平等事件行政處理流程備忘錄

一、通報

1. 請詳參[第一線人員處理流程圖]，進行相關知會或通報工作。
2. 請生輔組教官填妥知會單用密件方式交由性平會調查處理並將疑似性平事件相關證物資料移交性平會。
3. 通報時請注意時間：若為疑似性騷擾事件，請於3日內通報性平會並進行校安通報(請教官於完成教育部校安通報程序後，將校安通報表及通報序號提供給性平會)；若為疑似性侵害事件或兒童少年事件，請於24小時內通報性平會與113。
4. 通報疑似性平案件時，請務必遵守保密原則。

二、疑似性平事件發生時，第一時間之處理

1. 請第一線單位人員務必妥善保存人事時地物等相關資料，以俾性平會聯絡當事人雙方或關係人，以及進行調查程序。
2. 在校園環境裡遇到疑似性平事件，請生輔組偕同駐警隊進行第一線緊急處理。若對象為校外人士，因應個資法，生輔組或駐警隊向校外人士要求其身分資料時；如遇校外人士不願配合調查，生輔組或駐警隊可將該人士送至派出所處理。
3. 生輔組處理疑似性平事件，如遇當事人強行離開現場的情況，若能調閱監視器影像並查證當事人身分，請迅速記下當事人的特徵、衣服顏色及事件發生之時間地點，以方便日後的查證。
4. 駐警隊在校園環境具有類似警察的權責，請駐警隊於第一時間務必妥善保存相關證物與裝置(建議購一台影像存取專用的電腦，避免存放在個人電腦而遭誤刪影像資料)，並確實移交給性平會。
5. 完整保留相關證物並確實移交性平會，例如偷拍影像。(證物移交清單，含不願配合影像存取的法律責任，如附件一)
6. 請將雙方當事人分開詢問、並留下個人資料，由疑似被害學生口述事發過程與相關人事時地物，由同仁填寫知會單並移交性平會。(知會單，如附件二)
7. 針對疑似行為人，請勿讓學生寫自白書或讓雙方當事人對質，請其留下聯絡方式並轉知該事件會交由性平會處理，請其等候性平會通知，即可讓學生先離開。若疑似行為人非為現行犯，請交由性平會聯繫即可，勿自行與之聯繫，探知事發經過。
8. 基於尊重諮商師的專業倫理，諮商師間接得知的性平事件不需知會性平會，請諮商師主動提供個案有關性平會或性平法的相關訊息。
9. 事件發生時，請告知當事人該事件將會交由性平會進行調查處理；另外，請簡要告知後續處理的流程。
10. 處理性平案件時，請同理當事人的感受。除了提供明確之行政程序資訊、安撫雙方當事人情緒外，無需對事件表達太多個人看法及建議，例如：勸和、大事化小或者請其站在教育的立場原諒行為人。
11. 請提醒當事人雙方不可有任何挑釁或調侃對方的行為，例如：當事人作勢反拍行為人或者出言威脅等。

12. 請保護雙方當事人，勿讓彼此知道對方的背景資料或就讀科系，例如提供學生證等。
13. 如事件當事人已年滿 20 歲，性平會基於尊重學生之主體性，不會通知家長與導師。教官可視必要之情況或個案狀況通知家長。
14. 知悉疑似性平案件時，請務必遵守保密原則，切勿與他人談論。
15. 若為媒體公開疑似性平事件或媒體採訪，請統一由秘書處主任秘書發言。

三、申請調查

當事人若不提出申請調查，任何知情者都可當檢舉人，提出調查申請。

四、接受調查

若有需要，性平會將出具正式的公文，請案發當時處理人員以相關人的身分接受調查訪談。

五、懲處審議之前

行為人涉及身分改變時，權責單位（如：學生獎懲委員會、教師評審委員會或技職員工評審委員會）於召開會議審議前，應通知行為人提出書面陳述意見。

六、懲處結果通知

請權責單位（如：學生獎懲委員會、教師評審委員會或技職員工評審委員會）務必將最後的懲處結果以書面正式通知性平會。由性平會通知當事人有關處理結果，後續當事人未於期限內提出申復，性平會同時提醒生輔組與諮商中心開始進行懲處。

七、相關罰責

（一）教育部處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準

以下違規情節之裁罰基準為就同一事件或於一年內就不同事件，經通知限期改善而屆期未改善者，按次處罰：第一次：一萬元；第二次：五萬元；第三次以上：每次十萬元。

第十三條：學校之招生及就學許可有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇

第十四條：

一、學校因學生之性別、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，且並無性質上僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者之情形。

二、學校未對因性別、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。

第十四之一條：學校未積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

（二）性別平等教育法

第 36 條：

學校違反性別平等教育法相關條文，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

學校校長、教師、職員或工友知悉疑似有性平事件，若未於 3 日內知會性平會或軍訓室，性平會或軍訓室未能於 24 小時內，向教育部通報以及偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 36-1 條：

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定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

者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

八、 其他

若發現霸凌事件或者家庭暴力(含未同居親密關係)等校園安全事件中有疑似涉及性別平等之事件，請交由性平會處理。

系所行政人員/主管性別平等事件處理須知

(一) 教職員工生應遵守之性平法規內容

1. 知悉疑似性別平等事件(以下簡稱性平事件，包括：性侵害、性騷擾、性霸凌、性別認同)，應立即向性別平等教育委員會(以下簡稱性平會)或學生事務處生活輔導組(以下簡稱生輔組)通報。
2. 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，應尊重性別多元及個別差異。
3. 敬請於系所新進教師歡迎會時，提醒教師以下相關訊息：
 - 1)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。
 - 2)教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報本校處理。
4. 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。
5. 學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定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者，應依法予以解聘或免職。

(二) 行政處理上之提醒

1. 處理性平事件時，請體諒當事人的感受。除提供明確之行政程序資訊、安撫雙方當事人情緒外，無需對事件表達太多個人看法及建議，以免造成當事人二度傷害，例如：無法置信、打探證據、勸和、大事化小、替行為人說情、安排私下解決途徑、或者開玩笑等。
2. 處理性平事件時，因事涉當事人雙方之隱私，事件發生過程與事實之認定乃調查委員之責，請勿探知雙方當事人之隱私或事發過程。
3. 雙方當事人一旦進入調查程序，本會即會以正式的書面通知，禁止雙方當事人以任何形式進一步地接觸、互動、騷擾或報復之情事。敬請系所行政人員或主管配合遵守上述規定。若雙方當事人向系所提出任何有關行政上的請求時，請轉知性平會，由調查委員於調查時，協助傳達或者進行處理。
4. 若雙方當事人所涉之性平事件尚在調查當中，應以無罪推論為原則，若一方之請求，將影響另一方之權益時，基於行政中立之原則，不宜在調查期間即做出影響另一方權益之措施，應告知當事人，待調查結束後，再協助處理，以免滋生未審先判之事端。
5. 系所處理性平事件時，請盡量避免有權力不對等之雙方當事人或相關人進行對質。
6. 系所處理性平事件時，因涉及他人隱私之事件，舉凡處理事件相關之所有人員均負有保密義務，請勿與當事人或者非業務所需之其他行政人員討論案情。此舉不但會影響事件之調查，亦會造成當事人二度傷害。另外，系所行政人員對外所另行製作之開會資料，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。
7. 系所處理性平事件時，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，例如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；尊重申請人之意願，減低當事人雙方互動之機會、避免報復情事、預防、減低行為人再度加害之可能、其他性平會認為必要之處置。
8. 系所處理性平事件時，應視當事人之身心狀況，必要時，應對當事人提供適當之協助，例如：心理諮商輔導、法律諮詢管道、課業協助、經濟協助或其他性平會認為必要之保護措施或協助。

(三) 教師法第 14 條之相關程序

1. 停聘程序:

教師涉有 1)性侵害行為屬實或 2)有性騷擾或性霸凌行為，性平會應於知悉之日起一個月內，函文三級教師評審委員會，三級教評會應審酌相關事證，倘認申請(檢舉)之內容初步判定已屬「情節重大」，涉案教師應暫時離開教學現場以利調查程序之進行，需審議通過後予以停聘，並靜候調查。如認(檢舉)之內容初步判定未達「情節重大」之程度，經審議後未核予停聘之處置，**但**嗣後性平會(調查小組)於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，學校仍應立即依教師法第 14 條第 4 項規定，再次審議通過後予以停聘。

停聘程序審議須注意事項:

- 1) 基於保密之原則，性平會所提供三級教評會審議之資料應將當事人、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。若審議認有停聘之必要，方提供教師之姓名，以供停聘程序所需。
- 2) 經調查屬實後，再次進行之審議停聘程序時，為保護雙方當事人之隱私，性平會將僅函文附上會議紀錄供參，恕不提供調查報告書。

2. 解聘程序:

教師涉有 1)性侵害行為屬實或 2)有性騷擾或性霸凌行為經調查屬實者，且情節重大，不須經三級教評會，逕行由性平會，請當事人提供書面陳述意見後，做成決議，函知人事室報教育部核准後，予以解聘。

(四) 相關罰責

(一) 教育部處理違反性別平等教育法事件處理程序及裁罰基準

以下違規情節之裁罰基準為就同一事件或於一年內就不同事件，經通知限期改善而屆期未改善者，按次處罰：第一次：一萬元；第二次：五萬元；第三次以上：每次十萬元。

第十三條:學校之招生及就學許可有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇

第十四條:

- 一、學校因學生之性別、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，且並無性質上僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者之情形。
- 二、學校未對因性別、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。

第十四之一條:學校未積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

(二) 性別平等教育法

第 36 條:

學校違反性別平等教育法相關條文，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

學校校長、教師、職員或工友知悉疑似有性平事件，若未於 3 日內知會性平會或軍訓室，性平會或軍訓室未能於 24 小時內，向教育部通報以及偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾或性霸凌事件之證據，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 36-1 條:

學校校長、教師、職員或工友違反第二十一條第一項所定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者，應依法予以解聘或免職。

學校或主管機關對違反前項規定之人員，應依法告發。

(三) 性別工作平等法第 13 條第 2 項：

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

雇主違反第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。