

# 玄奘大學校園性別事件處理與防治實施規定

中華民國 94 年 9 月 28 日第 116 次行政會議通過  
中華民國 94 年 11 月 9 日第 19 次校務會議通過  
中華民國 101 年 8 月 15 日第 193 次行政會議修正通過  
中華民國 101 年 10 月 4 日性別平等教育委員會議修正通過  
中華民國 101 年 10 月 17 日第 33 次校務會議修正通過  
中華民國 103 年 10 月 2 日性別平等教育委員會議修正通過  
中華民國 103 年 11 月 12 日第 37 次校務會議修正通過  
中華民國 108 年 12 月 30 日性別平等教育委員會議修正通過  
中華民國 109 年 1 月 8 日第 56 次校務會議修正通過  
中華民國 113 年 6 月 11 日性別平等教育委員會議修正通過  
中華民國 113 年 7 月 3 日第 72 次校務會議修正通過

## 第一章 總則

第一條 玄奘大學(以下簡稱本校)為維護學生受教及成長權益，提供本校之教職員工生性別平等之學習及工作環境，依據「性別平等教育法(以下簡稱性平法)」、「性別平等教育法施行細則」及「校園性別事件防治準則」，特訂定本規定。

第二條 本規定中所稱之「性別平等教育」、「學校、教師、職員、工友及學生」、「性侵害」、「性騷擾」、「性霸凌」、「校長或教職員工違反性或性別有關之專業倫理行為」、「校園性別事件」及「性別認同」等用詞，定義依「性別平等教育法」第三條規定。

本規定所定之校園性別事件，包括本校及本校與其他學校間所發生者。指稱主體定義如下：

- 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，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、學籍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。

第三條 本校為落實校園性別平等應盡職責如下：

- 一、 設立性別平等教育委員會（以下簡稱性平會），聘請具性別平等意識及相關專長，且不得有違反性別平等之行為之教職員工生擔任委員，並落實委員會之任務。
- 二、 訂定學校性別事件防治規定，並公告周知與積極宣導。
- 三、 提供性別平等之學習環境，建立安全之校園空間。
- 四、 尊重學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向。

- 五、積極推動性別事件防治教育，並每年定期辦理校內教職員工生相關在職訓練、研習或活動。
- 六、指派或積極鼓勵性平會委員及各單位負責處理校園性別事件業務之人員參與校外相關研習，並給予公差假、經費及依據人員身分進行考核時予以加分。
- 七、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、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
- 八、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。
- 九、積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。
- 十、鼓勵校園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。
- 十一、性平會依法與職權進行校園性別事件之調查與處理。
- 十二、蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。前述資訊應包括：校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規；被害人之權益保障及學校所提供之必要協助；申請調查、申復及救濟之機制；相關之主管機關及權責單位；提供資源協助之團體及網絡；其他本校性平會認為必要之事項。
- 十三、主動提供校園事件被害人必要之協助並保障其權益。
- 十四、其他有助於校園性別平等之促進之必要事項。

## 第二章 校園安全規劃

第四條 為防治校園性別事件，本校應定期檢視校園整體安全，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，以及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，定期檢討校園空間及設施之規劃與使用情形，並應記錄校園內曾經發生性別事件之空間、製作校園空間檢視報告及依據實際需要繪製校園安全地圖，以利校園空間改善。

第五條 本校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。

前項檢視說明會，本校得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。

學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

### 第三章 校內外教學與活動及人際互動注意事項

第六條 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。

第七條 本校應督導各學系在學生實習前進行性別平等與性騷擾防治之宣導，並於學生為校外實習生遭遇性騷擾，採取立即有效之糾正及補證措施，並依與事件另一方關係，採取相關法律規定進行相關調查處理。

### 第四章 校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

第八條 校長或教職員工與校內外未成年學生，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。

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、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與校內外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。

校長或教職員工發現其與校內外學生間之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動陳報學校人事室處理及迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。

人事室於接獲前項陳報時，除依據當事人身分之相關法規或聘約等相關規定處理外，應於三日內轉交性平會，由性平會決議相關措施並請權責單位執行，以協助當事人迴避違反專業倫理之關係。

第九條 校長或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。

### 第五章 校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

第十條 校園性別事件之行為人現為或曾為本校教職員工生時，該事件之被害人或法定代

理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、或檢舉人得以書面向本校申請調查或檢舉。但行為人於行為發生時現為或曾為本校校長時，應向本校所屬主管機關申請調查或檢舉。

本校接獲申請或檢舉後，若無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

本校教職員工生涉及校園性別事件而事件管轄學校非屬本校者，本校應派代表參與調查。調查屬實者，依本校相關規定懲處。

第十一條 校長、教師、職員或工友知悉疑似校園性別事件時，應立即以書面或其他通訊方式通報性平會承辦人或校安人員，並於二十四小時內由性平會承辦人及校安人員依下列規定辦理：

一、向學校主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、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新竹市社政主管機關通報。

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。校長、教職員工如有偽造、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屬實者，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。

第十二條 校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件向本校平會申請調查或檢舉，專線電話：03-5391221，電子郵件：gender@hcu.edu.tw；其以言詞或電子郵件為之者，應由性平會承辦人作成紀錄，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、言詞或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。

第十三條 性平會知悉疑似校園性別事件且有下列情形，經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。

第十四條 本校接獲校園性別事件時，以秘書室為收件單位。除性別平等教育法第三十二條第二項規定所定不受理事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

性平會得於每學年度第一次會議時，決議當年度『校園性別事件初審小組』（以下簡稱初審小組），初審小組應由三人當年度性平委員組成，其中具有教育部性別事件調查人才庫資格者應佔三分之一，該小組之執掌如下：

- 一、審定本校是否受理該申請調查或檢舉之案件。
- 二、如決定受理該申請調查或檢舉之案件，應提出調查小組組成與否以及調查小組成員聘用建議名單，經校長核定後聘任。。
- 三、針對調查期間對於該案件之相關當事人之受教權、工作權等學校必要協助之事項提出建議。

性平會得請校內相關單位於校園性別事件調查期間協助維護當事人之受教權、工作權等相關行政事宜，相關單位應配合協助。

第十五條 本校應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；其以言詞或電子郵件為之者，應由性平會承辦人作成紀錄，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。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，本校性平會應依法調查處理。

第十六條 性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依性別平等教育法第三十三條第二項至第四項之規定。

調查小組成員應具性別平等意識，且不得有以下情形：

- 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、違反性別平等教育法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、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。

調查小組組成應符合以下所有要件：

- 一、女性成員不得少於二分之一。
- 二、成員中具校園性別事件防治準則第二十三條之校園性別事件調查專業素養資格之專家學者人數，應占成員總數三分之一以上。
- 三、當事人分屬不同學校時，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。
- 四、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，成員應有具備特殊教育專業者。

必要時，調查小組成員得一部份或全部外聘，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。

校園性別事件當事人之輔導人員（含導師、主任導師、輔導中心主任、認輔老師、資源教室輔導員、醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等）、本校性平會會務權責主管及承辦人員等，應迴避該事件之調查工作；參與同一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。

本校對擔任調查小組之成員，應予公差登記；其交通費或相關費用，由本校及派員參與調查之學校支應。

第十七條 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、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。基於調查之必要時，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、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 三、就行為人、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。
- 四、依性別平等教育法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、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。
- 五、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。

- 六、本校所屬人員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。
- 七、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。
- 八、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。
- 九、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。

第十八條 校園性別事件依前條第三款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。

依前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。

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。

本校相關刊物或媒體不得報導或記載被害人之姓名或其他足資辨識被害人身分之資訊。

第十九條 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校於必要時得依性平法第二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：

- 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、採取必要處置，避免並嚴禁報復情事。
- 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。

前項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十條 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。但本校就該事件仍應依本規定為調查處理。

第二十一條 本校處理校園性別事件，於必要時應對於當事人提供下列適當措施或協助：

- 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。

前項協助得委請醫師、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，其所需費用，本校應編列預算支應之。

第二十二條 本規定第十九條至第二十一條之實施，如遇當事人非本校人員時，本校應通知當事人所屬學校依據相關規定處理或提供必要或適當協助。

第二十三條 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。

第二十四條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，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，依其事實認定對學校提出改變身分之處理建議者，由學校檢附經性平會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、新證據之情形外，不得重新調查。

學校決定議處之權責單位，於審議議處時，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。

第二十五條 校園性別事件經性平會調查屬實後，本校應依性平法第二十六條第一項規定，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。若其他機關依相關法律或法規有議處權限者，本校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



申請人或檢舉人為適當之懲處。

學校決定議處之權責單位依校內相關規定懲處行為人時，應採取必要之措施，並將處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，載明於處理結果之書面通知中，以確保行為人之配合遵守。

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及除應命行為人為下列第一款處置外，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人，不在此限：

- 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。
- 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。

前項第四款行為人為學生時，得融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。

**第二十六條** 本校將含事實認定、處置措施及議處結果等之處理結果，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。申請人、被害人及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，以書面具明理由向本校申復，並以一次為限；其以言詞為之者，應由性平會承辦人作成紀錄，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。

**第二十七條** 本校接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、由本校秘書室收件後，由校長聘請、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，具校園性侵害或性騷擾調查專業素養人員之專家學者人數應占成員總數三分之一以上。
- 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。但有性平法第三十七條第三項及校園性別事件防治辦法第三十條第二項所

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、前款人申復決定送達申復人前，申復人得準用前條第二項規定撤回申復。

申請人、被害人或行為人對學校之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依性平法第三十九條規定提起救濟。

行為人為本校教職員工，申請人或被害人向學校主管機關申復時，倘行為人向本校申復時，本校應即報請主管機關併案審議。

第二十八條 本校應建立性別事件及行為人之檔案資料，並應指定專責單位或人員保存二十五年；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。

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、家庭背景等。

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；其內容應包括下列事項：

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。

第一項建立之檔案資料銷毀方式，準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第二十九條 本校不得聘任、任用、進用或運用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，已聘任、任用、進用或運用之教育或其他人員，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。

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，學校應予解聘、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。

本校於取得前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。

現職人員經查證後未達應予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係或一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，性平會仍應研訂執行相關教育處置，以防範其行為再度發生。

第三十條 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。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。

前項事件本校應視實際需要，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。

第三十一條 本校知悉涉有校園性別事件之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、召開教師評審委員會、職員評審委員會、性平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及應否依相關法律核予停職或免職。

二、經召開教師評審委員會、職員評審委員會、性平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定權責機關之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。

三、前二款所定程序，應自收受涉有校園性別事件之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。

## 第六章 附則

第三十二條 本校校長、教師、職員或工友如有違反性平法第二十二條第一項規定，無正當理由，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報致再度發生校園性別事件，或有同條第二項偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據者，經本校或有關機關查證屬實者，應依法告發，移送主管機關進行罰鍰及予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

第三十三條 本校應將本規定第四章之規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。

第三十四條 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所屬主管機關。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，將申復審議結果報所屬主管機關。

第三十五條 本規定經性平會及校務會議通過後實施，修正時亦同。

第三十六條 本規定若有未盡事宜，準用或適用其他相關法規。