

輔英科技大學校園性別事件防治辦法

94年9月29日94學年度第1次性別平等教育委員會通過
97年12月25日97學年度第1次性別平等教育委員會修正通過
100年6月1日99學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
101年6月12日100學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
101年11月8日101學年度第1學期第1次性別平等教育委員會修正通過
101年12月27日101學年度第1學期第2次性別平等教育委員會會簽通過
102年1月18日101學年度第1次校務會議修正通過
105年1月29日104學年度第1學期第3次性別平等教育委員會修正通過
105年6月22日104學年度第2次校務會議修正通過
107年6月5日106學年度第2學期第4次性別平等教育委員會修正通過
107年6月12日106學年度第2次校務會議通過
109年4月14日108學年度第2學期第1次性別平等教育委員會修正通過
109年6月5日108學年度第2學期第2次性別平等教育委員會修正通過
109年6月17日108學年度第2次校務會議修正通過
113年6月14日112學年度第2學期第3次性別平等教育委員會修正通過
113年6月19日112學年度第2次校務會議修正通過

第一章 總則

第一條 輔英科技大學(以下簡稱本校)為處理校園性別事件，依性別平等教育法、校園性別事件防治準則，訂定「輔英科技大學校園性別事件防治辦法」(以下簡稱本辦法)。

第二條 校園安全規劃、教學、人際互動等注意事項及禁止校園性別事件之政策宣示事項，則另訂「輔英科技大學性別平等教育實施辦法」。

第二章 校園性別事件之界定及樣態

第三條 本辦法所稱之性侵害，依性別平等教育法第三條規定，係指「性侵害犯罪防治法」所稱性侵害犯罪之行為。

第四條 本辦法所稱之性騷擾，依性別平等教育法第三條規定，係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，從事不受欢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。
- 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。

第五條 本辦法所稱之性霸凌，依性別平等教育法第三條規定，係指透過語言、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。

第六條 本辦法所稱之校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，依性別平等教育法第三條規定，係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。

第七條 本辦法所稱之校園性別事件，依性別平等教育法第三條規定，係指事件一方為校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者；包括不同學校間所發生者。
其名詞定義如下：

- 一、學校：指公立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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、教育實習學生或延修生及其他經中央主管機關指定者。

第三章 校園性別事件之處理機制、程序

第八條 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。

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學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

第九條 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。但行為人現為或曾為學校首長者，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。

前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。

本校性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）接獲申請調查或檢舉後，發現本校無管轄權時，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。學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其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。

第十條 本校性別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或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，本校應作成紀錄，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。

性平會知悉疑似校園性別事件有下列情形，應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。

第十一條 本校教職員工生提出校園性別事件申請調查或檢舉時，以學生事務處為收件單位，應於三日內送交性平會調查處理。

依據性別平等教育法第三十二條規定，若有下列情形之一者，性平會不予受理：

- 一、非屬性別平等教育法所規定之事項者。
- 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。

性平會於必要時，得指派三人以上委員組成小組，先於二十日內就申請案或檢舉案依前項規定予以認定是否受理，並於事後提送性平會備查。

學生事務處處理相關行政事宜，行為人、申請人或檢舉人，及受邀協助調查之人或相關單位應予配合協助，並提供相關資料。

經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，教職員工生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，性平會應提供必要之輔導或協助。

第十二條 於校園處理霸凌事件時，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依「校園性別事件防治準則」第十九條規定辦理。

第十三條 教職員工知悉本校發生疑似校園性別事件時，應依性別平等教育法第二十二條第一項規定，應立即以書面或其他通訊方式通報本校性平會及校安中心並由權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

- 一、依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。
- 二、向學校主管機關通報。

發生校園性別事件時，應由校安中心依「校園安全及災害事件通報作業要點」規定，通報教育部；如涉及違反性侵害犯罪防治法、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規，則應由學務處通報113。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，應予保密。

學校校長、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。

學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性平會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第十四條 性平會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。

第十五條 不受理之書面通知，性平會應敘明理由，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，向學生事務處提出申復；其以言詞為之者，應作成紀錄，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。

學生事務處接獲申復後，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，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，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。調查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，且其成員中具性別事件調查專業素養之專家學者(其資格依「校園性別事件防治準則第二十三條」之規定)之人數應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，應有被害人學校代表。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。校園性別事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關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。

人事室對於擔任調查小組之成員，予以公差(假)登記；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

第十七條 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，將調查報告及處理建議，以書面陳報校長，並向人事室或學生事務處提出報告。

人事室或學生事務處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性別平等教育法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果(載明事實及理由)，以書面通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。

通知時，應一併提供調查報告予申請人、被害人及行為人，同時告知申復期限及申復受理單位。

人事室或學生事務處為前項議處前，得要求性平會之代表列席說明。

本校教職員工間涉及「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」之性騷擾事件，則由本校人事室自行或委託由性平會分別依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」處理之。

第十八條 性平會調查處理校園性別事件時，依下列方式辦理：

- 一、行為人應親自出席接受調查；當事人未成年者，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、本校就行為人、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。

- 五、依性別平等教育法第三十條第四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。
- 六、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。
- 七、事件管轄學校或機關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。
- 八、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。
- 九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。教育部認情節重大者，本校應繼續調查處理。
- 十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法辦理。
- 十一、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。

第十九條 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，學生事務處、教務處或人事室必要時得依性別平等教育法第二十四條規定，採取下列處置，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。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第二十條 性平會應依性別平等教育法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，但仍繼續調查處理該事件。必要時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、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。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。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，學校或主管機關應編列預算支應之。

第二十一條 性平會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。

第二十二條 性平會之調查處理，應衡酌雙方當事人之權力差距，且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。

第二十三條 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校校園性別事件有關之事實認定，依性平會之調查報告。

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或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關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，行為人前項所提書面意見，除發現調查程序有重大瑕疵或足以影響原調查認定之新事實、新證據之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。

前項審議處依相關法規應給與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。

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。

第二十四條 校園性別事件經性平會調查屬實後，本校應依性別平等教育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時，本校應將該事件移送其他權責機關議處；其經性平會調查有誣告之事實者，交由相關單位依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

本條文依性別平等教育法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由人事室或學生事務處命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，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。

人事室或學生事務處為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

- (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。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
- (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。必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。

前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、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。

第三項之處置應由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定處置之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜。

第二十四條之一 本校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經本校性平會或依法組成

之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，本校應予解聘、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，各級學校均不得聘任、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；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，經學校性平會查證屬實者，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，經本校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。

有前三項情事者，主管機關及學校應辦理通報、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。

主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。

前三項之通報、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。

第一項至第三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，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離本校現職。

前項以外人員，涉有第一項或第三項情形，於調查期間，本校或主管機關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。

第二十四條之二 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、性平會、職員工評審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，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、性平會、職員工評審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，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。

第二十五條 行為人如為學生者，轉至他校就讀，本校認為有追蹤輔導之必要者，學生事務處於知悉後一個月內，通報行為人現就讀之學校；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、行為人姓名及學籍資料。

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。

第二十六條 性平會處理校園性別事件時，主動提供校園性別事件防治及救濟等資訊予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- 一、校園性性別事件之界定、類型及相關法規。
- 二、被害人之權益保障及校內所提供之必要協助。
- 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。

第二十七條 學生事務處設有處理校園性別事件申訴之專線電話、傳真、專用信箱，並將相關資訊於顯著之處公開揭示。

第四章 校園性別事件之申復及救濟方法

第二十八條 申請人、被害人及行為人對處理結果不服者，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室申復；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。

秘書室接獲申復後，依下列程序處理：

- 一、秘書室收件後，應即委由性平會組成審議小組，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。前項申復以一次為限。

第二十八條之一 秘書室經審議小組審議申復之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；屬依本條文但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。

前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。

第二十八條之二 行為人為校長，申請人或被害人依性別平等教育法第三十七條第一項但書向主管機關申復時，依本辦法第二十七條規定辦理。

行為人為學校教職員工，申請人或被害人依性別平等教育法第三十七條第一項但書向主管機關申復時，準用本辦法第二十七條第二項規定處理，並得邀性平會或調查小組成員代表列席說明。

前項申請人或被害人向主管機關申復時，倘行為人向學校申復，學校應即報請主管機關併案審議。

審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由主管機關所設性平會審議下列處理建議：

- 一、改核學校處理結果之必要性。
- 二、交回學校依法處理之理由。
- 三、追究相關人員責任之處置。

第二十九條 性平會於接獲前條秘書室重新調查之要求時，應另組調查小組處理；其調查程序，依性別平等教育法之相關規定。

第三十條 申請人、被害人或行為人對於申復結果不服，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、校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
- 二、職員工：依性別工作平等法之規定。
- 三、學生：依本校「學生申訴評議辦法」之規定。

第三十一條 若本校違反性別平等教育法規定時，被害人、其法定代理人或實際照顧者得向教育部申

請調查。

第五章 倫理規範與隱私之保密

第三十二條 本校應就行為人、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。

前項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，應簽具保密切結書；若負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

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。

第三十三條 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、其法定代理人或實際照顧者之同意，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。

第三十四條 本校校園性別事件檔案資料分為原始檔案與報告檔案，原始檔案資料以密件文書歸檔保存二十五年；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。原始檔案應予保密，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、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。
- 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容包括下列事項：

- 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。

事件檔案資料銷毀方式，應適用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第六章 禁止報復之警示

第三十五條 人事室、學生事務處或性平會追蹤校園性別案件之懲戒或處理措施，確保有效執行，並避免報復情事發生。

第七章 附則

第三十六條 本辦法如有未盡事宜，悉依性別平等教育法及校園性別事件防治準則等相關規定處理之。

第三十七條 本辦法經性別平等教育委員會討論，提交校務會議通過，陳校長核定後發布實施；修正時亦同。