

仁德醫護管理專科學校性別平等教育法實施辦法

經 94 年 5 月 25 日校務會議通過

98 年 10 月 28 日性別平等教育委員會議通過

101 年 1 月 11 日校務會議通過

陳 105 年 11 月 18 日 105 學年第 2 次校務會議審議

第一章 總則

第一條 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，特制定本法。

第二條 本法用詞定義如下：

- 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。
- 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的自我認知與接受。
- 六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌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。

第三條 本校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 五、調查及處理與本法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第四條 本校之性別平等教育委員會，置委員十五人至二十一人，主任委員一人由校長兼任；秘書室主任、教務處主任、學生事務處主任、總務處主任、人事室主任、學生輔導中心主任為當然委員，執行秘書一人由秘書室主任擔任。其餘委員由專任教師代表六～九人、法律專業教師

一人、職工代表一名以及學生代表二人組織而成，委員代表中應由本校性別平等調查人才庫中選任三名，本會成員須具性別平等意識，且女性委員不得低於全體委員之半數，任期一年，由校長遴選後公告之。

第五條 本校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第二章 學習環境與資源

第六條 本校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。

本校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第七條 本校之招生及就學許可不得有性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該主管機關核准而設置之、班級、課程者，不在此限。

第八條 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特質、性別認同或性傾向，不在此限。

本校對因性別特質、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。學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之受教權，並提供必要之協助。

第九條 教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容。

第十條 本校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因本校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第三章 課程、教材與教學

第十一條 本校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。

五專前三年應將性別平等教育融入課程。

五專後二年及二專應廣開性別研究相關課程。

本校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第十二條 本校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第十三條 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。

教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第四章 校園性侵害或性騷擾之防治

第十四條 為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，本校特訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌處理與防治準則；其內容應包括學校安全規劃、

校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害或性騷擾之處理機制、程序及救濟方法。

第十五條 本校校長、教師、職員或工友知悉發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即依本校「性侵害、性騷擾或性霸凌處理與防治準則」、依「性侵害犯罪防治法」、「兒童及少年福利法」、「身心障礙者權益保障法」及相關規定通報外，並應向所設之性別平等教育委員會窗口通報，至遲不得超過二十四小時。

本校校長、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侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。

本校處理性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

第十六條 本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，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。

第十七條 本校於調查處理校園性侵害，性騷擾或性霸凌事件期間，得採取必要之處置，以保障當事人之受教權保障當事人之受教權或工作權。

第十八條 本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，必要時，應提供心理輔導、保護措施或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

第十九條 本校性侵害、性騷擾或性霸凌事件經調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關懲處。

本校或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命加害人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：

- 一、經被害人或其法定代理人之同意，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。

校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，得僅依前項規定為必要處置。

第一項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

第二十條 本校調查校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件過程中，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，經被害人或其法定代理人之同意，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其身分之資料。

第二十一條 本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料。

前項加害人轉至其他學校就讀或服務時，本校應於知悉後一個月內，通報加害人現就讀或服務之學校。

若有加害人轉入本校就讀或服務，應對加害人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，並不得公布加害人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

本校任用教育人員或進用其他專職、兼職人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查閱其有無性侵害之犯罪紀錄，或曾經主管機關或學校性別平等教育委員會調查有性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實並經該主管機關核准解聘或不續聘者。

第二十二條 本校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為加害人時，應向學校所屬主管機關申請調查。

任何人知悉前二項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。

第二十四條 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，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。

本校之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上；雙方當事人分屬不同學校時，並應有申請人學校代表。性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，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。行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。

第二十七條 性別平等教育委員會於接獲前條本校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第二十八條 申請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、校長、教師：依教師法之規定。

二、本校職員：依兩性工作平等法之規定。

三、本校工友：依兩性工作平等法之規定。

四、本校學生：依規定向學校提起申訴。

第二十九條 本校對於與本法事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。

第三十條 本要點經校務會議通過後實施，修正時亦同。